

Христианское руководство  
Принципы и практика

Роджер Смоллинг, доктор служения

© March 1, 2005. All rights reserved by Roger Smalling

## Предисловие

Многие книги на тему христианского руководства меня разочаровывают. Они представляют собой сборник красноречивых советов, которые должны помочь читателям улучшить характер и подогреть пыл, часто излагая стихи из 1 Тимофею 3. Ознакомившись с ними я думал -- чудесный материал. Но, чем конкретно, они мне помогли?

Другие книги как бы преобразовывают и «христианизируют» приёмы менеджмента крупных американских корпораций; сама техника вроде бы и неплохая, но ей не достаёт души, что на практике ведёт к пародии на мирской менеджмент.

Надеюсь, в своей книге я избежал этих крайностей. Человек, который высоко ценит непорочность и честь, не нуждается в долгих исследованиях положительных персонажей Библии. Без непорочности все методики менеджмента, заимствованные на Уолл-стрит, не помогут в служении христианина.

Вот почему я уделяю много времени в первых четырёх главах тому, в чем заключается христианская философия руководства и чем она не является. Я очень надеюсь, что у читателей появится жажда непорочности и чести.

Эти принципы родились в муках болей и разочарований, когда я лично видел прекрасных людей, пострадавших от неверного руководства ... эрозию характера тех лиц у власти, которые отказались отвечать за свои действия перед кем-либо, позорный конец сослужителей, которые были унижены и потерпели крах в жизни.

Среди многих стрессов в жизни христианина худшим является нахождение во власти некомпетентного служителя. Соответственно, самым великим благословением является жить и служить под руководством благочестивого наставника и руководителя. Мало кто их нас имеют эту привилегию.

Я пишу эту книгу с надеждой на то, что может быть в будущем какой-либо служитель, сейчас прочитав мою книгу, скажет впоследствии: «Я имел привилегию узнать Вас и Ваш опыт в служении, благодаря этой книге!»

## Об авторе

Доктор Роджер Смоллинг служит с 1964 года, когда он отправился миссионером в Европу в рамках независимой миссии. Его практический опыт руководителя включает работу в организации «Лидеры-миссионеры для Франции» (Field Leader for France), затем служение в Латинской Америке в составе «Миссии в Эквадоре» (Team and Field Leader for Ecuador), а также служение в качестве ассистента регионального директора в Латинской Америке.

Затем, служа в Пресвитерианской церкви Америки в Эквадоре, он разработал успешную программу подготовки служителей и христианских руководителей для эквадорской общенациональной пресвитерии. Эта книга родилась из практического опыта работы этой программы.

Доктор Смоллинг служил в миссии «Ministries In Action» в течение 12 лет в качестве директора её испаноязычного отделения, которое называется «Visión R.E.A.L», что означает «Реформация в Латинской Америке». Он участвовал в образовании и работе центров по подготовке служителей Церкви по всей Латинской Америке. Сегодня он сотрудничает с Международной семинарией в Майами в качестве лектора по странам Латинской Америки.

Роджер имеет жену Дианну, с которой он живёт в браке сорок лет. Вместе они написали десять книг, доступных на разных языках на их сайте <http://www.smallings.com>

Вы можете переписываться с доктором Смоллингом по богословским вопросам по адресу [smallings@att.net](mailto:smallings@att.net) Теперь это возможно благодаря программному обеспечению для перевода.

# Содержание

## Часть 1: Принципы

Глава первая: Христианское руководство -- простое

Глава вторая: основополагающая добродетель

Глава третья: Библейский взгляд на христианское руководство

Глава четвёртая: Опасности иерархизма

Глава пятая: Ключи к руководству

Глава шестая: Видение

Глава седьмая: Планирование и цели

Глава восьмая: Творческое мышление

Глава девятая: Взаимоотношения между руководителями

## Часть 2: Практика

Глава десятая: Коммуникация и субординация

Глава одиннадцатая: Коммуникация -- позитивное утверждение

Глава двенадцатая: Коммуникация -- исправление и обличение

Глава тринадцатая: Три молотка

Глава четырнадцатая: Обращение с волками

Глава пятнадцатая: Делающие разделения

Глава шестнадцатая: Разрешение небольших конфликтов и дипломатия

Глава семнадцатая: Принятие решения

Глава восемнадцатая: Вербальная самооборона

## Часть 3: Наставник

Глава девятнадцатая: Сердце наставника

Глава двадцатая: Кто может быть наставником?

Глава двадцать первая: Завет наставничества

Заключение

Приложение

Библиография

Сноски и примечания

## Часть 1: Принципы

### Глава первая: Христианское руководство -- простое

Однако, это не означает, что оно -- лёгкое. Мы можем соблюдать все правильные и хорошие принципы, но дела не будут идти успешно. Стрессы не исчезнут и трудиться нужно будет до седьмого пота.

Под словом «простое» я понимаю то, что главные принципы просты и легки для понимания. Также и то, что их просто применять, если на это есть мужество.

Христианское руководство не есть некая мистическая сфера для немногих избранных людей, которые получили уникальный дар мудрости. Даже если вы не имеете призвания быть рукоположенным служителем в Церкви, вы также смело можете применять эти принципы. Это поможет вам быть успешным в своей сфере, в которой вы одарены талантами, независимо от того, имеете ли вы некий титул или нет.

Всем тем, которых Бог призвал быть руководителями, Павел пишет:

*Все Писание богодухновенно и полезно для научения, для обличения, для исправления, для наставления в праведности, да будет совершен Божий человек, ко всякому доброму делу приготовлен. 2 Тим. 3:16-17*

Важный пункт: все, что вам необходимо для эффективного христианского руководства, имеется в Библии. Обратите внимание, Павел говорит: *приготовлен*. Вы можете не знать, где точно в Библии излагается тот или иной принцип, или можете не узнать его, читая Библию. Но он *там* есть. Вот почему этот курс может быть полезен для всех.

Технология менеджмента в современном бизнесе постоянно меняется. Сегодня появляется всё больше христианских книг, основанных на этих методах. Почему? Потому что христиане не замечают свою, *библейскую* методику и технологию.

В какой степени вы работаете в своей организации по этим светским бизнес-методам, в такой же степени вы автоматически опираетесь на мирские нехристианские принципы руководства и работы. Их невозможно будет избежать.

Множество книг являются гибридами, предлагающими и христианские принципы, и одновременно мирские формулы успешного менеджмента. Читаешь эти книги с чувством дискомфорта, ибо сразу ощущаешь желание автора смешать масло и воду.

Большинство этих книг написаны бывшими менеджерами и бизнесменами, которые в той или иной степени в своей жизни пытались быть хорошими

христианами. Эти авторы становятся служителями и пытаются внедрить в Церкви эти принципы из мира бизнеса, надеясь на то, что все то, что было успешно в мире бизнеса, точно так будет успешно и в Церкви. При этом они игнорируют важные различия в философии и целях мира бизнеса и Церкви Божией.<sup>1</sup>

## **Библейская философия христианского руководства в служении**

Библия излагает **ОДНУ** философию христианского руководства. Её представил и осуществил на практике Сам Христос, что видно из Матфея 20. Итак, принципы служения и страдания составляют основание отношений руководителя со своими подчинёнными лицами, а также уважения по отношению к равным себе братьям-сослужителям.

Философия христианского руководства в современном мире очень подвержена влиянию со стороны современных парадигм иерархического менеджмента. Некоторые книги о христианском руководстве фактически являются просто перепевами пособий для американских бизнесменов, изложенными в религиозной форме. Христиане, которые добились успехов в бизнесе, думают, что можно внедрить эти же принципы «успеха» в Церкви и сделать Царство Божие выгодным ... как будто бы выгода и прибыль являются самой большой ценностью Царства Божия.<sup>2</sup>

Такие методы могут повысить эффективность поместной общины, но цена этого успеха принесёт такие же потери и вред, как это происходит в мире бизнеса. Глядя на вещи через призму своего иерархического мировоззрения, они не видят леса за деревьями.

Бизнесмены часто говорят: «Если бы я так вёл дела в своей фирме, как вы в церкви, через год я стал бы банкротом». На это мы можем возразить так: «Если бы я вёл дела в своей церкви так, как вы в своей фирме, то у меня через год святых было бы ровно столько, сколько в вашей фирме».

По этой причине мы посвящаем первую часть различиям между мирским и христианским подходом к философии руководства. Мы проиллюстрируем, как иногда христиане включают мирские принципы руководства в свою жизнь и что из этого получается.

Как ни странно, методика ведения дел в корпорациях Америки невольно стала приближаться к христианской философии отношения к людям. Это стало результатом десятилетий проб и ошибок в стремлении одновременно быть

успешным в бизнесе и в поддержании психологической стабильности своего персонала.

Это привело к тому, что появилась хорошая литература по руководству и технике менеджмента, написанная бизнесменами не христианами. Как ни странно, они считают свои идеи оригинальными и даже не подозревают, что они были изложены в Библии тысячелетия назад.

Я попытался создать курс, который бы совмещал в себе как теорию, так и практику в равной мере.

Рискув оказаться противоречивым, я в конце данного пособия включил некоторые методы бизнес-менеджеров. Данные методы я отобрал для применения христианских принципов и создания таких отношений, которые исключают манипуляцию одной стороны другой. Они ни в коей мере не нацелены на внедрение иерархической и авторитарной систему правления в христианские организации. Люди, а не товары и деньги, находятся в центре внимания Царства Божия.

**Из этой главы мы узнаем, что:**

- Христианское руководство по сути довольно простое.
- Библия признает только **одну** философию христианского руководства, которую изложил и практиковал Иисус Христос.
- Слово Божие вполне достаточно для того, чтобы подготовить людей к эффективному руководству.
- Современные менеджерские методы могут быть полезны для применения христианских принципов руководства.

## Глава вторая: Основополагающая добродетель

Вест Пойнт, самая престижная военная академия в США, известна своим строгим кодексом чести. В ответ на любой вопрос офицера кадет может дать только четыре ответа: «да, сэр», «нет, сэр», «не знаю, сэр» и «виноват, сэр». Пытаться оправдаться -- недопустимый проступок. Если подчинённый совершает ошибку, за него отвечает и его командир. Это делается для того, чтобы научить людей быть ответственными, блюсти свою честь и быть непорочными.

Один из выпускников этой академии в звании лейтенанта был отправлен в действующую армию во Вьетнам. Он получил приказ довести до конца строительство взлетно-посадочной полосы в джунглях для самолётов, которая была уже в стадии завершения. В его подчинении был один сержант. Этот лейтенант не был специалистом в области строительства аэродромов. Он сразу после прибытия спросил сержанта: «Вы уверены, что все делаете правильно?» Сержант ответил: «Конечно, сэр! Мы всегда так строили». Лейтенант сказал: «Тогда, продолжайте!»

Буквально через час на это же место прибыл полковник, опытный инженер по военному строительству. Увидев строительную площадку, он закричал: «Какой идиот это спланировал? Кто так строит полосы? Кто приказал? Вы, лейтенант?» Лейтенант ответил: «Да, сэр...»

Полковник сказал лейтенанту: «Зачем вы это сделали? Вы же ничего в этом не соображаете...» Тот ответил полковнику: «Виноват, сэр».

В этот момент подошёл сержант и попросил разрешения обратиться к полковнику. Он рассказал, что лейтенант прибыл ровно час назад и что все было сделано до него. Полковник тут же всё понял и спросил у лейтенанта: «Вы -- выпускник Вест Пойнта?» Он посмотрел на него спокойным взглядом и сказал: «Вы ошиблись, но поступили с честью».

Позже полковник взял этого лейтенанта к себе в штаб, что было немыслимым повышением для молодого лейтенанта.<sup>3</sup>

Эта документальная история иллюстрирует важнейшее значение для лидерства *непорочности*. Автор этого рассказа сделал такой вывод: если в Вест Пойнте смогли научить кадетов быть непорочными, они станут хорошими командирами, независимо от своих врождённых талантов и полученных знаний. В академии допускают обучение людей даже с отсутствием качеств лидера, но при условии, что в них можно развить непорочность характера.



---

## Главное качество для руководителя -- это непорочность.

---

Эта концепция настолько тесно ассоциируется с академией Вест Пойнт, что когда полковник услышал ответы лейтенанта и увидел его непорочность, он сразу предположил, что тот окончил *Вест Пойнт*.

Находим ли мы такое качество в служителях наших церквей? Если сегодня незнакомцы сталкиваются с таким поведением, знают ли они, что перед ними стоит евангельский христианин?

Бог желает, чтобы служители были непорочны:

*Ибо похвала наша сия есть свидетельство совести нашей, что мы в простоте и богоугодной искренности, не по плотской мудрости, но по благодати Божией, жили в мире, особенно же у вас. И мы пишем вам не иное, как то, что вы читаете или понимаете, и что, как надеюсь, до конца уразумеете.*

2 Кор. 1:12, 13

В этом отрывке Павел заявляет, что он не имеет никаких скрытых планов. Он не желает впутываться в политиканство или манипулировать людьми. То, что вы видите в нем, и есть его замыслы. Он имеет ввиду в своих словах именно то, что они означают и ничего более. Нет смысла углубляться в греческие слова и их значения, выискивая в них скрытый смысл.

Использованные здесь слова *богоугодная искренность* показывают, что Павел имеет ввиду чистоту намерений, искренние мотивы.<sup>4</sup> Прозрачность его слов и действий доказывают его непорочность.

Непорочность настолько тесно связана со смирением, что мы их можем считать почти синонимами. Нужно быть лучшим философом, чем я, чтобы выискать между ними серьёзные различия. Давайте остановимся на том, что они очень тесно взаимосвязаны.

Непорочность незаменима и самая главная для всех видов руководства: как церковного, так и светского. Исследователи бизнеса, такие как Стивен Ковей, в своей книге «Семь привычек успешных предпринимателей» (*Seven Habits of Effective People*) отмечают, что они «открыли» для себя огромную важность благочестивого характера для бизнеса. Эта книга стала бестселлером в деловых кругах Запада.<sup>5</sup>

Ковей говорит о существенном изменении в отношении к характеру руководителя в Западной цивилизации за последние 200 лет. Он обозначил это изменение как смену модели «Личностной этики» на модель «Этика характера». Первые 150 лет

истории США философия лидерства делала акцент на важности таких черт, как благородство, смирение и верность. После Второй Мировой войны акцент перешёл на достижение успеха любой ценой в противовес этике как таковой. Он отмечает:

*Успех стал более функцией личности, её публичным имиджем, стилем жизни и поведения, профессиональным опытом и техникой... Другие подходы к личности стали считаться манипулятивными, даже фальшивыми, ибо толкали людей использовать технологию достижения успеха только с целью подчинения себе людей... 6*

Христиане должны быть в курсе подобных изменений в современной культуре и ясно различать между тем, что они предлагают и тем, что ищет Иисус в тех людях, которых Он ставит на служение в Церкви.

В своей книге «От Хорошего к Великому» исследователь Джим Коллинз («Good to Great» Jim Collins) излагает свой анализ явления перехода от хорошего к великому в мире бизнеса. Он обнаружил одно общее свойство в работе лидеров лучших компаний, которое не имеет ничего общего с их темпераментом:

*Мы были удивлены, и даже шокированы, когда обнаружили тип лидерства, который привёл успешные и хорошие компании к величию.... Их руководители были скромны, сдержаны и даже стыдливы, так что их можно называть парадоксальной смесью личного смирения и профессиональной воли. 7*

Обратите внимание на данный пункт: ключевым качеством среди лидеров великих мировых компаний, которые привели эти компании от успеха к величию, было смирение. Он добавляет:

*[Эти] бизнесмены изгнали своё «эго» из своей жизни и на первое место поставили грандиозную цель для своей компании -- стать великой! Речь не идёт о том, что эти люди потеряли свою личность или полностью забыли о своих интересах. Действительно, лично они были очень амбициозны, но эта амбиция для них была прежде всего не лично их успех, а продвижение компании. 8*

Истинное лидерство не может существовать без этой добродетели. Менеджмент -- да, контроль -- да, ... но не истинное лидерство, которое добывает верность других людей за счёт самопожертвования и страданий. Именно таким было лидерство Иисуса.

В этом и заключается суть христианской философии лидерства. Другого быть не может.

## Принцип Каиафы

Каиафа был тем человеком, который продал свою непорочность «за мир». Это был первосвященник, который председательствовал в суде над Иисусом. В Иоанна 11:49, 50 мы читаем:

*Вы ничего не знаете, и не подумаете, что лучше нам, чтобы один человек умер за людей, нежели чтобы весь народ погиб.*

С точки зрения Каиафы было гораздо лучше лишиться непорочности, осудив невиновного мужа, опасаясь того, что Он привлечёт внимание римских властей. Своими проповедями и они разрушат храм, а также сотворят много другого зла всему народу. Правильно ли он поступил?

Да, в краткосрочной перспективе -- правильно. Этим поступком он предотвратил карательные меры римлян и, возможно, общенациональный погром за смуту. Наверное он считал себя опытным дипломатом и мудрецом на страже мира и безопасности всего иудейского народа.

С точки зрения же долгосрочной перспективы ситуация оказалась полностью противоположной. В конце концов, несколько позже, римские войска таки разрушили и Иерусалим, и храм и уничтожили миллионы евреев. Итак, этот человек одержал тактическую победу, но навёл на весь народ катастрофу, потеряв к тому же и свою честь.

С другой стороны, казалось, что Иисус потерпел поражение в краткосрочном понимании ситуации. Он был схвачен, унижен, распят и, как казалось всем людям, навсегда исчез из вида. Но кто сегодня является Царём царей и где сейчас Каиафа?

Предположим, член вашей церкви совершил очень серьёзный грех. За такой грех необходимо отлучать! Но этот член церкви очень популярен, богат и оказывает огромное влияние на всю общину. Если вы отлучите его, это может спровоцировать раскол в церкви, так что в ней надолго не будет мира. Вы можете даже потерять работу пастора в этой церкви! Что вы сделаете?

Это -- классический текст на сохранение непорочности. Если вы успешно выдержите это испытание, в краткосрочной перспективе вы можете потерять большие убытки. Община действительно может расколоться, вы можете оказаться безработным... но Бог даст вам нечто гораздо более ценное, чем то, что вы потеряли и в долгосрочной перспективе вы не будете жалеть о том, что поступили свято и сохранили непорочность.

## Последний пример

На одном заседании пресвитерии ведущий попросил представить доклад о служении комитета миссий. Секретарь встал и сказал, что сейчас у него нет такого доклада, потому что не знал, что доклад понадобится на этом заседании.

Ведущий тут же возмутился и высказал своё неудовольство тем, как секретарь готовится к заседаниям пресвитерии. Из задних рядов послышался голос одного пастора, который встал и сказал: «Сэр, я председатель этого комитета и если произошла такая ошибка, это полностью моя вина!»

Ведущий спросил его о том, знал ли он, что до сих пор не готов доклад по работе этого комитета. Пастор ответил: «Нет, я этого не знал, но это ничего не меняет. Я несу всю ответственность за это служение и все претензии и замечания необходимо адресовать только мне». Ведущий пропустил этот пункт и продолжил вести заседания по следующим пунктам повестки дня.

Я подумал про себя: «Теперь мне понятно, почему его церковь славится замечательной репутацией и насчитывает более тысячи членов». Подобно горящему светильнику из притчи, такая непорочность не может быть скрыта от взора всех людей.<sup>9</sup>

Непорочность вместе со смирением является основополагающей добродетелью руководителя. Без неё «лидер» будет в лучшем случае хорошим менеджером, а в худшем случае манипулятором людьми для своей корысти. Даже мирские неверующие люди пришли к такому заключению!

**Из этой главы мы узнаем, что:**

- Непорочность, которую иногда называют скромностью и бескорыстием, крайне важна для христианского руководителя.
- Эта добродетель включает:
  - Взятие на себя всей ответственности за действия своих подчинённых.
  - Выступление за правду даже тогда, когда это очень дорого стоит, зная, что в будущем Бог вознаградит за такую самоотверженность.

○

○

**○ Учебные вопросы к главе второй**

- 1.Согласны ли вы с тем, что непорочность крайне важна для христианского руководителя? Обоснуйте свой ответ.
- 2.Объясните суть дилеммы «принципа Каиафы». Приведите пример из вашей жизни.
- 3.Как пример непорочного лейтенанта можно применить в христианском контексте?<sup>10</sup>

## Глава третья: Библейский взгляд на христианское руководство

*Матфея 20:20-28*

Как описывает ситуацию Матфея 20, мать Иакова и Иоанна подошла к Иисусу и попросила Его дать воссесть её двум сыновьям в Его Царстве рядом с Господом. Этот эпизод дал Иисусу возможность изложить три ключевые аспекта в христианском служении: страдания, равенство и служение.

**Страдания:** Давление, которое оказывается на руководителя, просто невероятно. Каждый руководитель должен быть готов к этому, чтобы успешно исполнить своё призвание, хотя это происходит часто в тайне от всех людей.

**Равенство:** Служители равны между собой по власти в Теле Христа. Они находятся друг по отношению к другу скорее в положении рыцарей за круглым столом, а не воинов в армии, которые занимают разные посты и имеют разные звания. Библейская модель правления представляет собой ассоциацию равных друг с другом служителей коллег, которые трудятся вместе и равно ценят друг друга. Сложная и многоступенчатая авторитарная иерархия чужда Царству Божию, является чисто мирской концепцией и ведёт к тому, что Иисус порицал в поведении матери и этих двух учеников. (Мы остановимся подробнее на этой теме в следующей главе)

**Служение:** Служители занимают скорее позицию *слуги*, чем *правителя*. Люди являются всем смыслом их работы, а не орудием достижения своих корыстными целями.

К чему стремились Иаков и Иоанн, как они планировали этого добиться? Они искали высокого положения и почестей, они старались добиться этого путём манипулирования другими. Они думали, что Царство Божие будет функционировать подобно любому другому человеческому и земному правительству, которое будет возглавлять Иисус, и за Которым будут следовать множество нижестоящих чиновников и начальников. Обратите внимание на то, что они ничего не просили на счёт своей *работы*, а только *высоких постов* для себя.

Мы можем себе представить, как они рассуждали друг с другом на тему своей карьеры. «Ты же знаешь, что Иисус может быть довольно резок с нами, но с женщинами Он всегда нежен и податлив... давай попросим нашу маму поговорить с Ним на счёт нас... может у неё получится что ни будь выпросить у Него?»

Это -- в чистом виде политиканство и манипуляция другими людьми; типичный приём мирского продвижения по службе. Обратите внимание на то, что Иисус не стал порицать их за само это желание, потому что стремление добиться успеха и высот похвально, но только тогда, когда делается для славы Божией. Он порицал стремление к личной славе и власти над другими людьми.

Иисус также дал ясно понять, что не Он будет расселять обитателей рая в личные апартаменты. Это делает Отец. (с.23) В этом смысле они обратились не по адресу.

Из всего сказанного мы можем сделать вывод о первом принципе христианского руководства Нового Завета: это есть дар Божий.

Тем не менее, эти два сына Заведеева имели два хороших качества характера, хотя и несколько искажённых:

**Амбициозность:** Это -- хорошее свойство христианина, но только если оно нацелено на славу Божию, а не своё «эго».

**Уверенность:** К несчастью, эта уверенность была основана на своих силах и достоинствах, а не на Боге. *Мы сможем!* Они считали себя вполне *способными* на эту работу. Гефсиманский сад приподнёс им горький урок. Они бросили Иисуса и бежали.

Это подводит нас к первому ключевому свойству служителя, которому нас учит Иисус.

Первое ключевое свойство: **Страдание**

*Иисус сказал в ответ: не знаете, чего просите. Можете ли пить чашу, которую Я буду пить, или креститься крещением, которым Я крещусь? Они говорят Ему: можем. Мф. 20:22*

Призыв к христианскому руководству -- это призыв к страданиям. «Страдания», о которых здесь идёт речь, особенно в Западном мире, обычно принимают форму психологического давления и стрессов, о которых другие верующие даже не подозревают и которые они не понимают.

Часто люди имеют очень завышенные ожидания по отношению к лидерам. Они надеются, что именно пастор будет удовлетворять их нужды, а не Христос. Когда же пастор не может удовлетворить какую-либо их нужду, люди разочаровываются и считают его некомпетентным служителем.

Некоторые подопечные пастора могут быть очень ожесточёнными и подчиняются только под принуждением. Иногда пастор должен чётко обозначить границы

благочестия и греха, рискуя оказаться в одиночестве под градом критики других людей.

Иногда служители церкви должны осуществлять библейское наказание, когда это очень неудобно и непопулярно даже в среде членов церкви. В случае церковного наказания служители церкви часто не имеют право оглашать публично тот грех, за который был наказан член церкви. Члены церкви, которые не видят всей полноты картины, могут сделать ошибочные выводы о действиях служителей. Они могут считать наказание слишком строгим или слишком мягким. Служители могут страдать в одиночестве и тишине. Бог мудро устроит все так, как это будет лучше.

Титулы и почести, которые часто сопровождают служение пастора, не могут компенсировать его страдания и стрессы. Те служители, для которых эти титулы и почести важнее, чем труд для славы Божией, часто разочаровываются в своей работе и впадают в уныние.

Подобно этому в своей книге «Братья, а не профессионалы», Джон Пайпер («**BROTHERS, WE ARE NOT PROFESSIONALS**», John Piper») критикует «профессионализацию» пасторского служения, которая оставляет в стороне страдания, как неизбежный компонент жизни служителя:

Мы, пасторы, гибнем от того, что пытаемся сделать пасторское служение «профессией». Менталитет профессионала в корне отличается от менталитета ... раба Христова. Профессионализм не имеет ничего общего с сутью и характером христианского служения... Не бывает «профессионального» сыновства Божия (Мф. 18:3); не бывает «профессионального» милосердия (Еф. 4:32); не бывает «профессионального» желания души к Господу (Пс. 41:1).<sup>11</sup>

Второе ключевое свойство: **Равенство**

*Иисус же, подозвав их, сказал: вы знаете, что князья народов господствуют над ними, и вельможи властвуют ими; но между вами да не будет так: а кто хочет между вами быть большим, да будет вам слугою. Мф. 20:25*

В районе, где работала наша миссия, мне пришлось трудиться вместе с одним человеком из местного народа, которого недавно рукоположили в служители. По профессии он был доктором. Его характер имел некоторые острые черты ... он любил быть независимым и руководствовался только своим мнением. Со временем мы стали хорошими друзьями и славно потрудились вместе. Назовём его «Хосе».

После этого Хосе переехал в другой город для работы в новой команде миссионеров. Однажды мне позвонил по телефону миссионер из этой команды и



сказал: «Роджер, у меня серьёзные проблемы в отношениях с этим Хосе. Я знаю, что ты справился с ним в своё время и вы вместе продуктивно поработали. Ты мог бы дать мне ключик от него и посоветовать, как мне с ним справиться?»

Вот что я ему ответил: «Брат, во-первых, прекрати свои попытки «справиться» с ним! Обращайся с ним как со своим коллегой, как с равным себе. Время от времени проси его помочь тебе, посоветовать что-либо, выслушать твои мысли... Воспринимай его как равного тебе, ибо так оно и есть: он рукоположен точно так, как и ты».

Миссионер на минуту замолчал, обдумывая свой ответ. Затем он сказал: «Боюсь, я этого не смогу сделать». Тогда ответил я: «Боюсь, и я не смогу тогда тебе помочь».

Этот иностранный белый миссионер не смог воспринимать «аборигена» как равного себе, даже образованного врача. Он видел себя на своей иерархии в Церкви и в обществе на позиции гораздо выше, чем в этой иерархии находятся местные люди. Обращение с Хосе на равных полностью разрушило бы его философию руководства, унаследованную от северо-американских корпораций и колониальной «белой культуры», которые работают в Южной Америке.

Честно говоря, я употребил в разговоре с ним слово «равный» с некоторой иронией, ибо считаю Хосе гораздо лучшим служителем и братом! (Мне лично никогда не приходило в голову считать человека другой национальности низшим только потому, что он не родился в моей стране!) Отношения этих людей так и не сложились, и Хосе через несколько месяцев переехал на другое место.

NB: Если вы будете обращаться с человеком на равных, он никогда не будет вмешиваться в ту область, в которой вы являетесь лучшим специалистом, чем он сам.

Авторитарный стиль руководства и иерархизм поддерживают друг друга, так что трудно сказать, что из них является движущей силой для другого. Может быть, склонные к авторитаризму люди создают иерархические системы? Или же диктаторские системы создают авторитарных руководителей?

Как бы там ни было, авторитаризм является побочным продуктом гордыни и высокомерия. Авторитарные личности часто думают, что сам факт того, что они добрались до таких высот в иерархии, доказывает, что они превосходят всех остальных людей. Вот почему они со спокойной совестью *владычествуют* над окружающими людьми. Они считают, что они имеют полное право на это.

Сложные иерархические системы неизбежны в мире сем. Очень иерархична армия, которой руководят генералы и маршаллы, ниже которых стоят полковники, подполковники, майоры, капитаны и так далее до сержантов,

старших солдат и рядовых. Нечто схожее имеет место в некоторых корпорациях. Во главе стоит президент, вице-президент, совет директоров, директора различных департаментов и так далее до самого низа.

В таких сферах иерархия неизбежна и полезна. Иисус никогда не учил тому, что иерархия в принципе греховна или ошибочна. Он лишь говорил, что в Церкви так не должно быть, «но между вами да не будет так».

Фраза «но между вами да не будет так» по гречески буквально означает: «но между вами *не должно* быть так». Иисус говорил на арамейском языке, диалекте еврейского языка, в котором будущее время используется в качестве повелительного наклонения. Другими словами, Иисус имел ввиду следующее: «Я запрещаю вам ставить на служение в Церкви таких людей, которые имеют наклонности к диктаторскому методу правления и авторитарный характер».

Это автоматически исключает из числа претендентов на служение в Церкви так называемых «прирождённых лидеров» или «вождей». Церковные структуры часто игнорируют этот принцип. Вверх пробираются напористые и смелые люди с врождёнными наклонностями командовать другими. Нам говорят при этом: «Да, он несколько нагловат... любит манипулировать всеми и иногда перегибает палку... ну и что? Ведь он -- настоящий *вождь!*» Вот так в церковные структуры пробирается авторитаризм. В результате появляются раненые люди, хорошие христиане, которые не желают быть его жертвой, вынуждены уходить...

Если человек имеет врождённые качества командира или лидера, это автоматически не означает, что он будет хорошим руководителем в христианской организации и тем более хорошим служителем в Церкви. Если он не исправляется и продолжает стараться быть диктатором, он должен быть *последним* кандидатом из всех на пост руководителя и служителя. Такого человека нельзя допускать возвышаться над рядовым сотрудником или членом церкви. Контроллеров необходимо контролировать самым строгим образом.

Возможно именно это имел ввиду Иисус, когда говорил: «и кто хочет между вами *быть первым, да будет вам рабом*». Некоторые комментаторы считают, что дух этой фразы выражает такую мысль: «В Царствии Божиим допустимо только управление слуг». Такое толкование имеет основание. Но в свете данного контекста, более точным значением является запрет назначать на руководящие посты в Церкви лиц со склонностями «командовать и приказывать».

Суть: ни врождённые свойства характера руководить, ни успешный опыт работы в бизнесе и армии, ни успешные психологические тесты не могут быть окончательным подтверждением пригодности кандидата к христианскому

руководству. Если человек склонен к авторитаризму, увлекается иерархией или имеет тенденцию унижать людей и манипулировать ими, он должен быть немедленно дисквалифицирован, не взирая на все его другие положительные качества.

### Третье ключевое свойство: **Служение**

*... так как Сын Человеческий не для того пришел, чтобы Ему служили, но чтобы послужить и отдать душу Свою для искупления многих. Мф. 20:28*

Христианское руководство основано более на оказании помощи другим людям, чем на командовании ими. Это есть жизнь, отданная служению.

Многих людей привлекает служение в Церкви получением почестей, но из них получают такие негодные вожди, которые более всего заботятся о своём статусе, чем о благополучии народа Божия. Эти люди вредят не только окружающим, но и самим себе (Еккл. 8:9). *Бывает время, когда человек властвует над человеком во вред ему.*

Цель руководителя-христианина заключается в том, чтобы сделать своих подчинённых как можно более лучшими христианами. Если же ему удастся научить и подготовить себе замену в качестве руководителя, то это самое лучшее, что только может быть в жизни руководителя.

Руководство слуг очень важно для Царства Божия и по причине конечной цели. В мире бизнеса люди являются тем ресурсом, который производит материальные ценности. Люди посвящают своё время и силы производству того, что будет потреблено в обществе, например, машины, вещи и тому подобное.

Царство же Божие, наоборот, использует материальные ресурсы для производства святых людей. Мир сей считает это бессмысленным. Святость не поддаётся его определениям и только Бог может её верно оценить и измерить. Святые люди являются конечной целью служения всех служителей.

Обратите внимание на заглавие данной главы! **«Библейский взгляд на христианское руководство»** Не взгляды, не различные подходы и теории, а **один единый** библейский взгляд. Это было сделано умышленно и осознанно. Иисус учил *одному* методу и подходу к руководству. Он не говорил: «Попробуйте мою

систему, но если вам это не понравится или если это не сработает, создайте свою модель».

Христианское руководство представляет собой совершенно иную модель руководства по сравнению со всем тем, что имеется в мире сем. Готовность встретить в своей работе страдания, будь то психологические или даже физические, помогает лидеру поставить свои мотивы служения на верное место и видеть их в правильной перспективе. Служение другим людям и помощь им достигнуть максимально того, на что они способны, обращение с коллегами-служителями как с равными себе братьями, является не просто долгом каждого служителя, но и его образом жизни.

### **Из этой главы мы узнаем, что ...**

- Существует только одна единая философия руководства в Библии, которую изложил Иисус Христос.
- Испытание страданий и служение другим людям, обращение со своими коллегами-служителями как с равными являются ключевыми свойствами стратегии руководства Христа.
- Желание иметь успех и двигаться все выше и выше хорошо, но только до тех пор, пока их целью является слава Божия.
- Уверенность хороша, но только до тех пор, пока мы имеем уверенность в Боге.
- Только Бог Отец движет Царство Божие. Ни политиканство, ни использование «влиятельных людей» не могут быть средствами построения Царства Божия.
- Иисус запрещает Своим ученикам поставлять в служители лиц, склонных к авторитаризму.
- Ни характер вождя, ни успешные психологические тесты, ни успехи в мирских организациях в качестве руководителя не могут быть доказательствами пригодности человека к служению в Царстве Божиим в качестве руководителя.

### **Учебные вопросы к главе третьей**

1. Каковы ключевые свойства, которые требует Христос от тех людей, которые желают быть руководителями в Царстве Божиим?
2. Какие из вашего личного опыта страдания по вашему выпадают на долю служителя Церкви?
3. Опишите «равенство» в контексте христианского руководства.

4. Опишите различия в конечных целях мирских руководителей и служителей в Церкви Божией.
5. Что для вас было новым в данной главе? Что было интересным и почему?

## Глава четвертая: Опасности иерархизма

Иерархизм -- это такая модель управления организацией, которая основана на уровнях власти в виде пирамиды или лестницы. Так в армии мы видим типичную иерархическую модель управления, начиная с генерального штаба с маршаллами и генералами и вниз по чинам до полковников, подполковников, майоров ... до сержантов и рядовых солдат. Эта модель власти построена в виде вертикали без подотчётности высших чинов ниже стоящим. Никакое большинство подчинённых солдат не могут приказать вышестоящим командирам или потребовать от них отчёта о своих действиях. Приказы и проверки идут только сверху в низ.

Крупные коммерческие компании также имеют иерархическую модель управления, начиная от президента, вице-президента, совета директоров, менеджеров и вплоть до рядовых сотрудников и служащих. И тут власть и подотчётность идёт сверху в низ, а не наоборот. Нижестоящие чины обычно несут ответственность за ошибки и преступления вышестоящих начальников. Начальники и руководители не представляют воли своих подчинённых.

Библейская же модель управления совершенно противоположна и по сути очень проста. Вышестоящие служат всему народу в представительной системе.<sup>12</sup> Когда речь заходит об отношениях между «начальниками», то есть, служителями, например, в пресвитерии<sup>13</sup>, то каждый член пресвитерии равен и по праву голоса и по праву вынесения решения с остальными членами. Здесь нет никакой иерархии, а лишь различие в функциях. Если совершается ошибка, то последствия несёт вся пресвитерия и каждый её член.

Различие между этими двумя моделями можно уподобить различию между лестницей и круглым столом. Сама суть структуры различна, ибо цели и методы их достижения совершенно различны.

Когда христианские организации пытаются применить и подражать мирским моделям управления, главные принципы управления Церковью, которым учил Иисус Христос, искажаются. При этом люди теряются из виду, так как появляется непроходимый лес бюрократии и выясняется, что эта машина нацелена на удовлетворение её запросов и интересов вместо блага и пользы людей.

За 35 лет служения, как правило в миссиях, я повидал много интересного. Сравнивая свой опыт с опытом многих других служителей, я пришёл к выводу о наличии явления иерархизма в христианстве.

Однажды ко мне пришёл миссионер из другой деноминации в состоянии отчаяния. В конфиденциальных беседах многие пасторы начали говорить с ним о

своих планах выхода всей общиной из этого союза церквей по причине полной некомпетентности руководителя. Он сказал, что если он обратится к руководителю для откровенного разговора, то этот начальник обвинит его самого в заговоре и в том, что он задумал что-либо нечистое. Этот начальник был близким другом другого крупного руководителя христианской миссии и я дал этому человеку полезные советы о том, как ему лучше поступить в решении этой проблемы вместе с этим другим руководителем. Со временем все уладилось и проблема была успешно решена.<sup>14</sup>

Беря на вооружение модели мирские, христиане забывают об основном центральном аспекте библейской теологии, а именно о греховности человека. Итак, управляя христианской организацией, руководитель должен всегда помнить, что его главная цель заключается не в получении прибыли или создании материальных благ, а в освящении подчинённых.

Диктатура -- самая эффективная модель управления людьми, известная человечеству на протяжении тысячелетий. Вот почему так трудно побеждать диктаторов! Диктаторы дегуманизируют человека, лишая его возможности свободно выражать образ Божий в себе и в своей жизни. Линия фронта проложена чётко и потери становятся все больше и больше с начала этой войны. Гитлеровская Германия является ярким примером этого в политической сфере.

В сфере религиозной мы имеем войну Реформации с диктатурой католической иерархии в Европе. Итак, модель управления Церковью наряду с доктриной о спасении является важнейшей темой.

Для нравственной оценки руководства необходимо дать ответ на такой вопрос: «Что стимулирует руководителя: природа Адама или новая природа во Христе?»

*Принцип Питера: Посредственность и некомпетентность*

В своей классической работе «Принцип Питера» социолог Джон Питер («**THE PETER PRINCIPLE**»<sup>15</sup>, John Peter) описывает, как каждый член иерархической лестницы имеет тенденцию подняться до уровня своей некомпетентности и остановиться на нем. Если человек хорошо справляется со своими обязанностями на одном уровне, логично будет повысить его на следующий уровень и так будет продолжаться до тех пор, пока человек не достигнет такого уровня, на котором он становится некомпетентным и посредственным руководителем. На этом уровне он остаётся надолго, создавая многие проблемы для себя и других людей в своей организации. В это время многие молодые и способные специалисты остаются не у дел... Со временем некомпетентность руководителя делает работу всей организации неудовлетворительной и бездарной.

Хорошие христианские лидеры, которые работают в подобных условиях и структурах с иерархическим принципом, пытаются хоть как то сгладить негативные эффекты этого явления. Эти усилия похвальны, но часто бесполезны. Человеческая природа, включая христиан, очень уязвима к искушениям иерархической системы.

Иерархизм стимулирует самое худшее, что только есть в падшей человеческой природе.

Даже в христианской сфере иерархизм имеет такие свойства:

### **Высокомерие**

Люди склонны считать себя выше и лучше по сравнению с другими людьми. Иерархическая система предлагает гордому человеку перспективу занять высшее положение и возвыситься над другими. Логика карьериста такова: «Я занял более высокое положение потому, что я лучше остальных людей».

### **Нечистое стремление к карьерному росту и зависть**

Такой человек смотрит на своего начальника и думает: «Он ни чуть не лучше меня, и я бы лучше делал его работу. Почему же я не на его месте? Как мне занять этот пост?»

### **Грязное политиканство**

Если человек стремится занять более высокое положение, он искушается прибегнуть к различным трюкам и связям для достижения желанной цели. Это -- нравственно сомнительное дело и иногда бесполезная трата времени и сил.

Апостол Иаков отмечает:

*ибо где зависть и сварливость (Прим. пер. по тексту английской Библии вместо «сварливость» -- «selfish ambition» -- эгоистические амбиции), там неустройство и все худое. Иак. 3:16*

Термин «все худое» -- перевод греческой фразы *phaeton pram*, что буквально означает «мерзкие дела». <sup>16</sup> Современное выражение «грязное политиканство» хорошо выражает эту же мысль.

### **Стремление свалить свою вину на других**

Это -- разновидность нравственной подлости. Человеческая природа имеет тенденцию перекидывать свою вину на других, как правило на подчинённых, если работа не ладится или случается что-либо плохое. Первый человек, который свалил свою вину на другого человека, был Адам, именно таким образом отреагировавший на своё грехопадение. (Бытие 3)



Представьте себе человека, который поднимается с тяжёлым грузом в верх по лестнице. Если человек вверху упускает свой груз, куда он падает? На того человека, который находится ниже его на этой лестнице. Но если упускает и этот человек и свой груз и тот груз, который свалился на него сверху? Все это падает на того человека, который находится на самом низу лестницы. В иерархической системе груз -- это *порцание за вину*.

### **Угождение человеку**

Так как продвижение в верх по лестнице зависит от решения человека, который находится выше, то это искушает претендента угождать именно ему, а не Богу.

### **Потеря компетентных специалистов**

Согласно доктору Питеру (в его книге «Принцип Питера»), иерархизм имеет тенденцию выживать из организации тех людей, которые ставят под сомнение то, как идёт работа, даже если они очень хорошие специалисты в своей области.<sup>17</sup>

Иерархия, как и любой живой организм, сосредотачивается более на том, чтобы продлить своё существование и благополучие вместо того, чтобы стремиться к достижению заявленных целей организации. Люди, которые раскачивают лодку, сами вылетают из неё, даже если они лучшие гребцы в этой лодке.

### **Пренебрежение духовной властью установленных служений**

Я поставил этот пункт на последнее место не потому, что он последний по важности. Это -- одна из самых серьёзных проблем, которые создаёт иерархизм в авторитарных структурах. В христианской иерархии случается так, что титулы и чины искусственного происхождения, созданные человеком, затмевают духовную власть и значение библейских служений, установленных самим Богом. Слово Божие даёт определённые права и привилегии всем рукоположенным служителям в Теле Христа. Иерархизм же игнорирует все это. Подробнее на эту тему см. главу восемь данной книги.

Как быть, если вы являетесь руководителем в авторитарной христианской иерархии?

Имея даже скромное воображение, вы можете внедрить некоторые административные приспособления для уменьшения возможного вреда; но осуществить это на практике требует немалого мужества. Почему необходимо мужество? Эта стратегия требует быть подотчётным тем людям, которыми вы руководите.<sup>18</sup>

Примеры:

### **Периодическая оценка вашего руководства**

Делайте письменные и анонимные опросы среди ваших подчинённых. Это даст людям возможность сказать все то, что они думают о вашем руководстве, причём совершенно безопасно для себя. Так вы узнаете правду о том, как вас и ваше руководство оценивают подчинённые вам люди.

### **Создавайте анонимный комитет**

В него можно включить два или три человека, которые будут регулярно просматривать письменные жалобы относительно проблем, с которыми сталкиваются сотрудники без раскрытия своих имён. Если на одного руководителя накапливается много жалоб, следует сообщить об этом на высший уровень руководства, чтобы избежать нанесения вреда тем лицам, на которого поступает много жалоб. Причина, по которой необходима смелость для запуска данного механизма, заключается в том, что лидером, на которого поступит много жалоб, можете быть и вы лично.

### **Служебные записки для подчинённых, в которых изложены предлагаемые планы работы и о которых они должны сообщить своё мнение руководителю**

Это даст подчиненным чувство соучастия в принятии решений в организации.

NB: не обижайте своих подчинённых объявлением «политики открытых дверей», пока они не убедятся в том, что вы будете отвечать перед ними за свои слова и дела в организации. <sup>19</sup>

Любой механизм, который позволит вашим подчиненным влиять на вас и сделать вас подотчётным им, они очень высоко оценят и станут вас уважать ещё больше. Ирония заключается в том, что если люди будут вас ценить и уважать, в вашей организации не понадобятся такие механизмы контроля над начальниками.

---

**Любой механизм, который позволит вашим подчиненным влиять на вас и сделать вас подотчётным им, они очень высоко оценят и станут вас уважать ещё больше.**

---

### **Вы планируете поступить на работу в христианскую организацию?**

Хорошим способом узнать больше о той организации, куда вы планируете поступить на работу, является такой вопрос при собеседовании: «Как руководители и начальники несут ответственность за своё обращение с подчинёнными?» Или же «Если работник вашей организации становится жертвой административного произвола, как он может восстановить

справедливость?» Если вам не дадут чёткого ответа, вам стоит задуматься о том, нужно ли поступать туда на работу или лучше поискать другие варианты.

### **Итоги**

Авторитаризм и иерархизм имеют небиблейское происхождение и характер, так что они недопустимы в христианских организациях и тем более в Церкви. Они провоцируют греховные склонности в падшей природе человека. Руководители христиане должны всегда помнить об этом и делать все для минимизации их вреда. Это требует немалого личного мужества и преданности библейским принципам непорочности, чему может помочь подотчётность руководителя тем людям, которыми он руководит.

### **Из этой главы мы узнаем, что ...**

- Авторитаризм и иерархизм являются чисто мирской формой правления и организации работы, которые противоречат принципам руководства, данным Христом.
- Авторитаризм и иерархизм пробуждают самое худшее, что есть в греховной человеческой природе, что ведёт к гордыне, эгоистическим амбициям, грязному политиканству, перекладыванию своей вины на подчинённых и многому другому.
- Руководители христиане, которые оказались в таких структурах, могут уменьшить вред, наносимый авторитаризмом и иерархизмом, но им для этого необходимо мужество, ибо без него невозможно внедрить административные механизмы, которые сделают руководителя подотчётным тем людям, которыми он руководит.

### **Учебные вопросы к главе четвёртой**

1. Как вы думаете, возможно ли христианской авторитарной иерархии избежать создание проблем, описанных в данной главе?
2. Придумайте какие-либо иные административные механизмы уменьшения вреда, который наносит авторитаризм и иерархизм, кроме тех, которые описаны в данной главе.
3. Объясните своими словами суть принципа Питера.

## Глава пятая: Функциональные аспекты лидерства

### Великий миф христианского руководства

Когда Бог ищет себе служителя, Он вглядывается в группу кандидатов и избирает человека с особым даром мудрости и глубоко духовного. Именно поэтому Бог выбирает того, а не иного брата.

Все вышесказанное -- миф!

Я знаю много служителей, которые верят в это. Я заметил две особенности этих людей: во-первых, всем этим братьям более сорока лет. Во-вторых, все они жестоко обманулись в этой области.

Возможно, возраст сорок лет и более является случайным совпадением. Возможно и нет. Лично я никогда не выступаю против рукоположения тех братьев, которые молоды. Может быть, этот возраст даёт человеку возможность осознать свои недостатки и минусы, начать лысеть и стать более смиренным, что происходит из более точной самооценки.

Термин «старейшина» в Писании означает зрелость, ассоциируемую с десятилетиями опыта. Однако, независимо от его возраста, мы ожидаем от такого человека мудрости, зрелости и смирения, что должно характеризовать старейшину.

НВ: Рукоположение служителя -- это особый дар благодати Божией. По сути, ни один человек не достоин этого. Апостол Павел пишет:

*Но благодатию Божиею есмь то, что есмь; и благодать Его во мне не была тщетна, но я более всех их потрудился: не я, впрочем, а благодать Божия, которая со мною. 1 Кор. 15:10*

Заслуживал ли Павел быть апостолом? Его поставила на это служение только благодать Божия. В Царстве Божием нет ни одного служения или чина, который мы были бы достойны занять без благодати Божией.<sup>20</sup>

### Дар лидерства

Библия утверждает, что христианское лидерство -- это дар Святого Духа.

по данной нам благодати, имеем различные дарования... начальник ли, начальствуй с усердием... Рим. 12:6-8

Хотя духовный дар начальствования может сочетаться и с врождёнными талантами, Бог не зависит от природных талантов человека. Он призывает некоторых на это служение несмотря на их неготовность. Моисей был хорошим

примером этого явления. Его первой реакцией на призыв Божий был категорический отказ. (Исх. 3:11,12)

### **Феномен духовной власти**

Определить, что такое духовная власть так же трудно, как и определить помазание. Мы точно не знаем, что это такое, но можем с уверенностью сказать, чем это *не* является!

Итак, духовная власть -- это свидетельство Бога, которое подтверждает истинность данного служителя, и убеждение в том, что он должен заниматься данной работой.

Именно об этом шла речь в словах Отца, которые Он произнёс о Своём Сыне Иисусе:

*Сей есть Сын Мой Возлюбленный, Его слушайте. Лук. 9:35*<sup>21</sup>

---

### **Духовная власть -- это свидетельство Бога, которое подтверждает истинность данного служителя**

---

Случалось ли с вами при встречах с христианскими служителями, то ли на Библейских занятиях, то ли на богослужении, что у вас неожиданно возникает чувство и уверенность в том, что вы должны очень внимательно слушать этого человека и исполнять его советы, ибо его одобряет Сам Бог? Вам может быть не ясно, почему у вас появилось такое ощущение, но вы наверняка уверены в том, что он утверждён в качестве служителя Богом.

*Вот это и есть духовная власть.* Это -- проявление помазания Божия на служение начальника. Это не есть продукт техники руководства или формальное положение данного человека как служителя Церкви, не есть это и личное обаяние или черты характера, которые импонируют людям. Это есть плод божественного помазания, которое превосходит все вышеперечисленное.

Парадокс: хотя духовная власть исходит полностью от благодати, тем не менее, её трудно получить. Она требует упорного служения и страданий, а также самодисциплины и полного посвящения всей своей жизни Богу, о чем знают только вы сами и Бог.

Давайте рассмотрим некоторые функции христианского лидера.

### **Функции лидера**

*Итак внимайте себе и всему стаду, в котором Дух Святой поставил вас блюстителями, пасти Церковь Господа и Бога, которую Он приобрел Себе Кровию Своею. Деян. 20:28*

Может быть, этот стих является самым лучшим описанием сути христианского руководства в Библии. Обратите внимание на эти детали:

**Главной заботой служителя должно быть его собственное духовное состояние**

Это может показаться странным, но так оно и есть. *Внимайте себе* означает то, что лидер должен прежде всего смотреть за собой. Он должен вести духовную и непорочную жизнь. Любимой ловушкой сатаны является сделать нас такими занятыми, что у нас не останется времени на молитву и общение с Богом через Его Слово. Многие служители падают потому, что становятся слишком занятыми служением, пренебрегают своей собственной душой и становятся лёгкой добычей врага душ человеческих.

---

**Главной заботой служителя должно быть его собственное духовное состояние**

---

**Призыв исходит от Бога**

Хотя нас утверждают на чин служителя Церкви в Церкви и христианских организациях, в конечном счёте только Бог Святой Дух даёт нам помазание быть блюстителями.

Термин *блюститель* из Деян. 20:28 является переводом греческого глагола ΡΟΙΜΑΙΝΟ. Этот глагол означает *вести за собой, обеспечивать, помогать и заботиться* одновременно. Он также означает *править* в смысле личного участия и примера.<sup>22</sup>

Обратите внимание на то, что этот термин явно предполагает применение власти. Итак, христианский лидер не просто даёт советы. Он имеет право, полученное от Бога, активно участвовать в жизни своего стада. Он питает овец, обеспечивая их Словом Божиим.

*Приобрёл Себе Кровию Своею.* Павел добавляет это замечание для того, чтобы подчеркнуть высшую ценность и важность духовного руководства. Ни одна другая профессия или деятельность в мире не могут быть более важными, потому что ни что иное не может быть более ценным, чем то, что было приобретено Кровию Иисуса Христа.

Короче говоря, функция лидера церкви заключается в том, чтобы пасти стадо Божие. Души людей намного важнее, чем программы, планы и любые мероприятия. В наш век техники мы можем легко упустить из вида эту главную истину.

### **Стратегия лидера**

*И Он поставил одних Апостолами, других пророками, иных Евангелистами, иных пастырями и учителями, к совершению святых, на дело служения, для создания Тела Христова. Еф. 4:11,12*

Подготовка церкви для служения -- это стратегия служения лидера.

Кто по тексту данного стиха выполняет работу служения? Народ Божий. Другими словами, члены церкви. Каждый член церкви должен иметь свою работу. Роль лидера заключается в том, чтобы быть блюстителем. Именно это и означает слово «епископ». Он есть «надсмотрщик» или «надзиратель». (гр. *Episcopos*: префикс *Epi* означает «над», а *skoros* означает «смотреть»). Речь идёт о том, кто следит за деятельностью других людей)

Предположим, что вы надзираете за строительной бригадой, которая сооружает вам дом. Вы идёте на то место, где работает эта бригада. Там вы видите, как бригада рабочих стоит кругом с полотенцами в руках, а в середине их круга стоит бригадир. Бригадир тяжело работает ломом и делает яму в твёрдом грунте. Все рабочие хлопают в ладоши и говорят: «Молодец! Давай, давай! У тебя хорошо получается».

Что вы подумаете о таких рабочих? Захотите ли вы, чтобы они и дальше так строили ваш дом?

---

### **Подготовка церкви для служения -- это стратегия служения лидера.**

К сожалению, многие поместные церкви работают именно так. Члены церкви сидят на скамейках и аплодируют пастору, который один проповедует, проводит библейские уроки, посещают членов церкви на дому, занимается душепопечением... Зрители хвалят его работу, комментируют её, но сами ничего и никогда не делают.

Не удивительно, что пасторы так часто болеют сердечными заболеваниями.

Однажды мне задали такой вопрос: «Какой пастор, по вашему, идеальный?» Я ответил так: «Идеальный пастор -- это такой пастор, который может неожиданно в воскресенье сказать церкви, что сегодня он будет сидеть молча на последней скамейке и смотреть за богослужением, и при этом богослужение свершится как

обычно на должном уровне». После такого ответа на меня посмотрели с удивлением и мне пришлось долго объяснять, как пастор может подготовить свою церковь к совершению тех дел, которые обычно делает он один. Кто то из братьев должен будет открыть богослужение, кто то делать объявления, другой брат должен будет сказать проповедь, и так далее до самого конца.

Классическая ошибка неопытных лидеров заключается в том, что они сосредотачиваются на самых немощных людях, а не на самых сильных. Ведь они выглядят такими несчастными и нуждающимися! Опытный лидер же посвящает больше времени сильным членам церкви, чтобы подготовить их к оказанию помощи нуждающимся. Большой опасностью для новичка является стремление оказать всю необходимую помощь всем нуждающимся, утешить всех несчастных и поддержать слабых. (Это можно сравнить с насыщением Иисусом голодных и исцелением больных, что невозможно, ибо они никогда не заканчиваются...)

Такая ошибка отражает фундаментальный недостаток образования в средних школах,<sup>23</sup> что выражается в постоянном снижении требований учителей к ученикам с желанием соответствовать уровню посредственных учеников. В конечном результате вся система образования становится все более примитивная, а подготовка учеников из года в год все хуже и хуже.

Если лидер инвестирует своё время и силы в людей с большим *потенциалом*, а не в людей с большими *проблемами*, он вскоре получит целую команду людей, которые вместе с ним смогут помочь гораздо большему числу нуждающихся, чем бы это сделал один служитель за всю свою жизнь.

Несколько лет тому назад в пригороде столицы Эквадора Кито я образовывал новую церковь. Каждая община имеет свой характер, как и каждый отдельный человек. Эта община была подобна ленивой тягловой лошади. Если прекратить её подгонять увещеваниями и замечаниями, она останавливается и засыпает.

Однажды в воскресенье я произносил очень важную для всей общины длинную проповедь наставление. Неожиданно я заметил, как большинство людей уставилось на дверь за моей спиной. Почти все смотрели туда, не отводя глаз. Я не выдержал и тоже обернулся... и что я там увидел? Котик игрался с мухой.

Я был шокирован! Людей больше заинтересовало это зрелище, чем предостережение Слова Божия. Но в зале я заметил четыре человека, которые продолжают меня слушать и даже делать заметки в блокноты. Ради них я собрался с силами и завершил свою проповедь.

Дома после обеда я принял решение готовить проповеди не для абстрактной аудитории *всей* общины. С тех пор все мои проповеди нацелены только на



отдельных конкретных слушателей. Теперь я вижу, что это было одно из моих самых мудрых решений в жизни. Один из тех слушателей, которые внимательно меня слушали в тот день, стал в будущем пастором и основал поместную церковь, в которой сейчас 150 членов.

Итак, готовьте свои проповеди для тех людей, которые относятся к этому со всей серьёзностью. Готовьте сильных помогать в будущем слабым.

### **Главный продукт лидера**

*и что слышал от меня при многих свидетелях, то передай верным людям, которые были бы способны и других научить. 2 Тим. 2:2*

Главное, что должен производить христианский лидер -- это другие лидеры. Именно так друг Павла, Тимофей, трудился и закончил своё служение.

Некоторые пасторы с большой неохотой готовят в своей общине новых служителей. Зная многих таких пасторов лично, я подозреваю, что они побаиваются конкурентов и вероятности потерять своё место, которое могут занять более молодые и способные братья. Вместо того, чтобы рисковать, они предпочитают застой и посредственность в своей церкви.

---

### **Главное, что должен производить христианский лидер -- это другие лидеры.**

Известный евангелист Лейтон Форд отмечает, что некоторые сильные пасторы отказываются готовить новых служителей из числа своих прихожан, что в долгосрочной перспективе ведёт к катастрофическим последствиям:

Некоторые служители первого поколения рассматривают потенциальных служителей второго поколения в своей общине как нежелательных конкурентов и не прилагают усилий к их подготовке. Индийская пословица говорит: «Под густым Баньяновым деревом ничего не может расти». Его ветви такие густые и большие, что другим растениям, даже траве, ничего не перепадает от солнечного света, капель дождя и других видов питания.<sup>24</sup>

Мои личные наблюдения и опыт говорят, что Бог особенным образом благословляет и продвигает тех служителей, которые искренно готовят себе смену из молодёжи.

### **Итоги**

Призыв к служению исходит от Бога по Его благодати. Никто из людей не достоин этого служения по своим качествам и достоинствам. Лидер должен трудиться ради

людей, а не программ и планов. Его главная стратегия заключается в том, чтобы готовить других молодых лидеров.

### **Из этой главы мы узнаем, что ...**

- Выбор Богом лидеров основан на Его благодати, а не на мудрости и других талантах кандидатов на служение.
- Функция лидера заключается в том, чтобы пасти народ Божий.
- Стратегия лидера заключается в том, чтобы готовить новых лидеров к служению.
- Главный продукт лидера -- это другие новые лидеры.

### **Учебные вопросы к главе пятой**

1. В чем заключается главный миф относительно лидеров христиан и почему это на самом деле миф?
2. В чем заключается функция лидера и что она включает в себя?
3. В чем заключается главная стратегия лидера? Как лично вы можете её применить в жизни?
4. Каков главный продукт лидера?
5. Какова главная ловушка, описанная в этой главе и как её можно избежать?

## Глава шестая: Видение

### Что такое видение?

Откуда оно берётся? Как мы можем применять его?

Чтобы ответить на эти вопросы мы должны рассмотреть три модели руководства, часто применяемые в христианстве: пионер, менеджер и страж. Это не полный перечень. Существуют и другие модели. Некоторые применяют смешанные модели.

**Пионеры** имеют видение нового и необычного. Такой человек всегда первопроходец и новатор. Он готов рискнуть пойти туда, куда до него никто не ходил. Он полон энтузиазма, сил и творческих идей. Он не терпит критики в свой адрес и не любит людей, которые предпочитают спокойную и тихую жизнь.

Хотя пионеры часто незаменимы для нововведений и открытий нового, они обычно посредственные администраторы. Возможно так случается потому, что они нетерпеливы и не любят рутину повседневной работы, точность и пунктуальность, без которых трудно стать хорошим администратором. Они также теряют интерес к новым проектам, как только они получают признание и как только они входят в обычный образ жизни, предпочитая идти искать новое и неизведанное.

**Менеджеры** следуют по стопам пионеров, доводя до признания новые идеи и проекты пионеров. Менеджер привносит порядок в видение новатора. Хотя он может иметь своё видение, он не станет бороться за осуществление его идей. Он лучше видит то, как осуществить проекты и видение пионеров.

**Стражи** очень консервативны и стараются удерживать живым то видение и подходы, которые существуют уже долго и получили общее признание. В церковной среде руководители такого вида изо всех сил стараются не допустить ничего нового. Мы называем их «стражи», так как они более всего заботятся о сохранении ценностей прошлого, блюдя их в чистоте и неприкосновенности. Они довольны только тогда, когда их община придерживается идеальной чистоты в доктрине, кристально нравственна и борется за status quo.

Они проводят большую часть своего времени и служения за дисциплинарными процессами, при этом пренебрегая другими людьми и важными проблемами. Подготовка новых лидеров не их приоритет. Они считают себя вечными духовными авторитетами, потому что они проявили себя в решении проблем такого вида. У меня возникают сомнения, можно ли их считать евангельскими служителями Церкви.

Они склонны противодействовать всему новому потому, что у них самих в жизни нет достойных целей. Их главное желание заключается в том, чтобы каждый был счастлив в церкви как в прошлом. Если старший пастор в церкви такой страж, очень маловероятно, что такая церковь будет расти.

### **Что такое видение?**

Видение -- это достижимая мечта. Оно содержит два аспекта:

- Мечта
- Рабочий план

Это означает такую цель, которая имеет огромную цену, трудна в достижении и требует долгосрочных усилий, затраты времени и привлечения многих людей.

Оба эти фактора важны для того, чтобы иметь *видение*. Формальный план служения без «великой мечты» не может стать точкой опоры для того, чтобы заставить служителей работать и привлечь симпатизирующих ему людей. Мечта же без чёткого и делового плана так и останется фантазией без почвы для её осуществления.

Успех протестантской Реформации был результатом действия такого видения и многих великих людей, таких как Мартин Лютер, Кальвин и Нокс. Это было великая мечта с целью, которая имела огромную ценность, стоила многих жизней героев веры нескольких поколений. Религиозно-политические свободы и материальное благосостояние многих стран Запады сегодня стали результатом реализации этого видения.

В Латинской Америке революция под руководством Симона Боливара также стала результатом видения. Боливар мечтал об освобождении и справедливости для всего континента. Это стоило очень дорого и потребовало вложения времени и сил многих поколений. Но это стоило того!

Ваше видение не обязательно должно быть таким же великим, как выше приведённые примеры. Каждая успешная деноминация или христианская организация начались с того, что один человек мечтал увидеть успех в этом деле.

### **Видение без плана -- воздушный замок**

Выслушивать таких мечтателей бывает иногда интересно, но такие же интересные и фантастические фильмы.

Красноречие не одно и то же с видением. Некоторые искусные ораторы рассказывают очень увлекательно о том, как было бы хорошо сделать то или другое дело. Но в результате получается, что они не находят в людях отклика и симпатии, ибо они не предлагают конкретного делового плана осуществления

этой мечты. И хотя такие ораторы кажутся очень интеллигентными и энтузиастами своего дела, ни один серьёзный человек так и не может понять того, что они хотят от других людей конкретно для осуществления своей мечты. Они просто пускают изо рта кольца дыма, которые невозможно ухватить руками. (Политики также часто занимаются этим делом) В лучшем случае они считаются фантазёрами, а в худшем случае -- болтунами, которых следует игнорировать, даже если они и являются руководителями.

### **Мечты и плана не достаточно**

Некоторые люди могут иметь замечательную мечту, деловой план для её осуществления, но при этом так и не становятся настоящими лидерами. Необходим третий фактор: личный порыв и решимость осуществить задуманное и запланированное. Без этого все, что будет возможным -- это попытки убедить других людей приняться за работу.

Мечта и план без «драйва» подобны спортивной машине с пилотом в кабине, который не желает завести машину и помчаться вперёд.

### **Составные главные элементы разумного видения**

#### **Простота**

Вы должны уметь объяснить своё видение несколькими фразами буквально за несколько секунд. В противном случае это будет слишком громоздким проектом. Люди должны быстро понять суть вашего предложения, чтобы согласиться помогать. Ваша письменная реклама должна выразить ваше видение в одной или двух фразах.

#### **Очень полезны девизы и акронимы**

Если вам удастся составить удачный девиз, это очень поможет людям ухватить суть идеи.<sup>25</sup>

#### **Трудно, но возможно**

Если бы это было очень легко, кто-либо в прошлом уже давно бы это сделал. Если ваша цель достижима и желанна, но её ещё никто не достиг, это означает, что либо никто не верит в её осуществление, либо никто не имеет энтузиазма заняться этим делом.

Достижение цели требует наличие лица, которое в состоянии различать между *невозможным* и *трудным*. Способность взяться за такое дело, которое другие люди считают недостижимым и составить план по его выполнению, отличает христианского лидера от просто христианского работника.

---

**Способность взяться за такое дело, которое другие люди считают недостижимым и составить план по его выполнению, отличает христианского лидера от просто христианского работника.**

---

### Характеристики благочестивого видения

#### **Оно должно продвигать Царство Божие, а не гордыню человека**

Как ваше видение продвигает Царство Божие и содействует освящению людей? Помните, что цель Бога заключается в том, чтобы освящать людей для Его Царства и славы. Все то, что делают служители Церкви, должно гармонировать с этим замыслом Бога, иначе наша идея исходит не от Бога. Некоторые личности создали целые религиозные империи как памятники для самих себя под прикрытием имени Божия.

Некоторые люди имеют сильную нужду в самоутверждении и прославлении своего «я». Берегитесь таких мотивов!

#### **Оно должно основываться на личном призыве от Бога**

Только потому, что это есть очень хорошая идея, не означает, что Бог призывает именно нас осуществить её в жизни. Давид имел замечательную мечту построить храм Божий для почитания Бога. Пророк Нафан сообщил ему, что эта идея очень нравится Богу, но призван её осуществить был Соломон.

### Итоги

Хотя Библия учит только одной философии христианского руководства, модели руководства отличаются друг от друга в зависимости от врождённого темперамента и обстоятельств. Одни люди по характеру пионеры, другие менеджеры или стражи традиций.

Лидер частично характеризуется тем, что он имеет первоначальное видение. Видение -- это нечто достижимое и ценное, что исходит от Бога.

### Из этой главы мы узнаем, что ...

- Некоторые лидеры -- пионеры, другие -- менеджеры, а третьи -- стражи.
- Видение -- это достижимая мечта великой и долгосрочной ценности, которую трудно осуществить и которая требует привлечения больших ресурсов.

- Каждое видение должно сопровождаться чётким планом, или оно просто так и останется фантазией, которая никуда никого не приведёт.
- Видение должно быть простым для понимания другими людьми и доступным для того, чтобы люди начали содействовать вам в его осуществлении.
- Видение обычно приходит во время личного общения с Богом, подобно любому иному призыву от Бога.
- Настоящее видение должно продвигать Царство Божие ради славы Бога, а не наших эгоистических и корыстных амбиций.

### **Учебные вопросы к главе шестой**

1. Какие три модели лидерства описаны в этой главе? Какая модель присуща вам лично? Хотели ли бы вы практиковать другую модель?
2. Дайте определение термину «видение».
3. Каковы главные основные элементы видения?
4. Каковы основные характеристики фантазёра?
5. Как верующий получает от Бога «видение» для своей жизни и служения?

## Глава седьмая: Планирование и постановка цели

В этой главе мы рассмотрим планирование на двух уровнях -- макро и микро уровнях. Во-первых, мы обсудим вид плана, который необходим для реализации большого видения, которое мы упоминали в главе пятой. Затем мы рассмотрим простое ежегодное планирование для служения обычной поместной церкви.

### Планирование видения

Предположим, ваше видение -- основать в городе самую большую и влиятельную христианскую школу. Как следует составлять план для реализации данной цели?

Успех вашего видения будет зависеть в большой мере от вашего умения найти потенциальных участников и спонсоров вашего проекта. Это в свою очередь зависит от вашего умения рассуждать в рамках последовательных шагов к цели и установки этапов привлечения необходимых ресурсов.

Будет полезно записать в виде небольшого параграфа ваше видение. Сделайте эту запись максимально просто. После этого запишите последовательные цели на разных этапах достижения главной цели и опишите то, как вы ожидаете достигать эти промежуточные цели.

Для того, чтобы убедить других христиан в ценности вашего видения, включите в ваш план некоторые элементы служения пасторов и миссионеров.

### Составные элементы хорошего плана

Вы должны прояснить в вашем плане:

#### **Каким образом будущие участники вашего проекта будут воспроизводить данное служение?**

В этом заключается ключевой миссионерский принцип. Когда апостолы основывали поместные церкви, они начинали готовить людей занять их место в будущем в данной церкви. Важный вопрос, на который вы должны дать ответ, выглядит так: «Что из того, что я сейчас делаю здесь, смогут делать эти люди, которым я служу, используя свои ресурсы, когда меня здесь уже не будет?»

#### **Каким образом этот проект будет самодостаточным в будущем?**

Частью вашего плана должно быть стремление сделать данное служение самодостаточным и независимым. В противном случае вы создадите систему, во всем зависящую от посторонних людей и ресурсов. Это очень затруднит достижение христианской зрелости. Сделайте так, чтобы вы не были обязательным элементом в данном служении. Если ваше видение категорически требует вашего личного присутствия и участия на всех этапах его развития, тогда вы строите своё собственное гнездо, а не Царство Божие.



### **Каким образом вы планируете привлечение необходимых ресурсов?**

Каждый успешный христианский лидер может рассказать вам, как он начинал многие проекты практически с нуля и как Бог послал ему все необходимое. Бог редко посылает все и сразу, Он даёт понемногу и тогда, когда это критически необходимо. Считайте, что Бог как по годовой подписке будет посылать вам малыми частями все то, что необходимо для осуществления вашего видения.

### **Каковы ваши промежуточные цели?**

Одним из лучших методов убедить людей в реальности вашего видения является установка промежуточных целей. Все это те стадии, которые вы неизбежно пройдёте для достижения конечной цели вашего видения. Ваша первая промежуточная цель должна быть относительно легко достижимой, желательно нечто такое, в чем вы уже преуспели в прошлом.

Пример: Каков будет потенциальный эффект и поддержка спонсоров, если вы скажете относительно вашего видения образования новой христианской школы, что вы уже подобрали идеальный участок под школу и даже сделали первый платёж?

Психологически такая речь будет очень вдохновляющей и зажигающей других людей энтузиазмом. Такие слова будут ответом на мысли слушателей, которые думают про себя: «Серьёзно ли этот парень задумал создать школу? На что он сам готов, кроме поисков спонсоров?» Это проявляет практичность оратора и его инициативность.

### **NB: Запишите эти цели на бумаге**

Это поможет прояснить ваши мысли и лучше определять степень прогресса в достижении целей. Вы можете добавить периодические заметки такого типа: «Мы добиваемся прогресса быстрее, когда ...» Участники вашего проекта будут лучше видеть, когда их усилия содействуют лучше достижению общей цели. Тем более, что будучи руководителем непорочным христианином, вам нечего скрывать от братьев и коллег.

### **Планирование в контексте поместной церкви**

В каждой поместной церкви служители должны вырабатывать видение и цели. Церковь без чётко сформулированного видения и целей вероятнее всего не будет двигаться никуда. Ежегодное планирование -- обязательный элемент для служителей церкви и всей общины.

Пример: предположим, к вашей общине склоняется несколько молодых семей. Вашей целью должно быть привести их ко Христу в течение следующего года. Вы,

как пастор, и церковный совет церкви, приняли этот вызов и объявили эту цель перед всей общиной. Что дальше?

### **Обзор цели**

Попросите ваших подчинённых творчески помочь вам. Это сделает вашу цель и их личной целью. Установите чёткую дату подведения итогов в деле достижения целей. Например, если вы поставили цель на этот год, выделите определённый день каждые два месяца для обзора результатов. Это поможет всем быть в курсе событий и знать свою роль.

### **Будьте готовы к противодействию**

Что бы вы ни делали, у вас всегда будут те, кто этим не доволен и кто этому противится. Пример: ваша цель -- привести пять молодых семей к Господу. Но к вам после воскресного богослужения подходит один член церкви и говорит: «Пастор, в нашей церкви образовалась группа людей, которые очень хотят начать служение пожилым людям в интернате для престарелых. Помогите нам в этом!» Как вам отреагировать на это предложение?

Вы можете сказать примерно такое: «Это очень похвальное желание... но как оно соответствует с нашей утверждённой программой церкви на этот год, по которой мы все решили трудиться над евангелизацией пяти молодых семей? Покажите мне, как ваша идея соответствует служению всей церкви на этот год, и мы включим это в наш план. Иначе, мы не можем разрываться на разные цели и рассеивать силы и время». Поступая так, вы поможете своим членам быть сосредоточенными на одном и не отвлекаться на многое другое, хотя и хорошее и полезное само по себе.

Неизбежно будут возникать *непредвиденные* трудности и проблемы, вы потратите *намного больше* времени и сил, чем планировали ранее. Следите за этим самым серьёзным образом.

Пример: В день высадки войск союзников во Франции во время Второй мировой войны очень много было сделано неверно. Ошибок и потерь было намного больше, чем это предполагали генералы в штабах, когда планировали всю операцию. Но армия и военные получали приказ идти вперёд! В конце концов, армии союзников одержали победу, несмотря на трагические ошибки планирования и потери.

Образец плана

Давайте возьмём реалистический план установления цели и методов её достижения:

### **Определите свои цели**

*Цель* -- главное в осуществлении вашего видения.

В нашем случае церковь решила образовать христианскую школу на 300 учеников в течение 10 лет. Эта школа должна быть самокупаемой и не требующей постоянного спонсирования со стороны церкви.

### **Установка промежуточных целей**

Промежуточная цель означает небольшой шаг в направлении главной цели. Вот примеры промежуточных целей:<sup>26</sup>

Начните с «дневного центра присмотра за детьми» в первый год, чтобы познакомить жителей данного района с вашей поместной церковью. Начните небольшой детский сад в здании церкви на базе её воскресной школы. Добавляйте по классу каждый последующий год, пока не достигнете поставленной цели.

Наймите два учителя в течение первого года, чтобы вы могли каждый новый год открывать ещё один следующий класс.

Откладывайте 10% из пожертвований на школьный проект для обеспечения фонда на следующий год работы школы и на строительство нового здания школы.

### **Открытый отчёт о наличии ресурсов в фонде проекта**

Важной частью осуществления данного Богом видения является созерцание людьми того, как Бог посылает нужные средства. Люди при этом часто обнаруживают, что они располагают гораздо большими ресурсами, чем они думали ранее.

Поместная церковь располагает двумя дипломированными педагогами. Помощник пастора -- бывший завуч и может работать завучем школы на ранних этапах её функционирования. Классы воскресной школы церкви могут вместить всех учеников первого класса христианской школы. Восемь семей членов церкви имеют детей дошкольников и уже выразили интерес к этому проекту. Церковь уже имеет \$10 000 на первые нужды проекта.

Церковь имеет достаточно места для постройки здания школы на своей территории.

---

**Важной частью осуществления данного Богом видения является созерцание людьми того, как Бог посылает нужные средства.**

---

### **Перечень того, что пока ещё отсутствует в фонде проекта**

Для полного завершения проекта не достаёт двадцать дипломированных специалистов. В него входят учителя всех классов, секретарь школы и два администратора по хозяйственной части.

Финансовые нужды: проект нуждается в \$ 250 000 для постройки нового здания школы и \$ 50 000 на оборудование 5-8 классов в течение следующих пяти лет.

### **Воспроизводство**

Через пять лет мы начнём готовить заинтересованных учителей администраторов для начала создания такой же христианской школы в другом районе города.

### **Итоги**

Хороший план укрепляет видение. Письменная форма и схемы показывают серьёзность намерений и профессионализм инициатора данного проекта. Промежуточные цели делают долгосрочное видение более достижимым и реальным. Хороший план включает пути привлечения необходимых ресурсов.

Против любого плана и новой идеи будут выступать критики и оппоненты. Тем более в церкви будут те, которые выступят и против ежегодного, и против долгосрочного плана реализации какого-либо видения. Но хороший руководитель будет упорно идти к намеченной цели, не отвлекаясь на негатив.

### **Из этой главы мы узнаем, что ...**

- Очень полезно выражать своё видение в письменной форме. Краткие замечания в плане и схемы помогут людям уловить суть вашей главной идеи.
- Хороший план включает в себя промежуточные цели. Именно они помогут измерять прогресс реализации проекта. Это включает и планы по привлечению необходимых ресурсов.
- Делайте регулярные обзоры продвижения к цели вместе с вашими подчинёнными и коллегами.
- Не позволяйте трудностям, форс мажорным событиям и критиканам отвлекать вас от движения к главной цели.

### **Учебные вопросы к главе седьмой**

- 1.Опишите некоторые элементы хорошего плана.
- 2.Какие преимущества вы видите в письменных планах, нацеленных на реализацию вашего видения?

3. Что такое «промежуточная цель»? Приведите пример.

.

## Глава восьмая: Творческое мышление

На одной конференции миссионеров учителя воскресных школ выразили желание того, чтобы маленькие дети, даже дошкольники, могли понять суть служения миссионеров.

Некоторые люди возразили, что дошкольники слишком малы для такого понимания.

Тогда один учитель воскресной школы рассказал им, как он решил эту проблему у себя в церкви. У него был дождевой плащ, на котором была изображена карта стран мира. Он взял этот плащ и кремом для бритья помазал на нем некоторые страны, включая США и те, куда их церковь посылала своих миссионеров.

Учитель сказал детям, что крем изображает послание об Иисусе Христе, а те страны на плаще, которые были обмазаны этим кремом -- это страны, где евангелие уже было проповедано. Потом он объяснил детям, почему некоторые страны оказались без крема -- потому что местные люди ещё никогда не слышали евангелия. Кто-то должен пойти в эти страны и принести туда благовест! Как?

Он предложил смелым детям снять свою обувь и носки, босиком пройти по крему, которым он намазал пол, чтобы помазать подошвы ног и пройти по тем странам на плаще, который он положил на пол, чтобы крем попал и туда, где его не было.

В конце урока учитель спросил пятилетних детей, кто такой миссионер? Тогда все дети хором закричали, что миссионер -- это смелый человек, который идёт в те страны, где ещё не слышали об Иисусе Христе, чтобы рассказать о Нем! Этот креативный учитель быстро решил ту проблему, которую многие миссионеры считали неразрешимой! Он просто применил творческое мышление.

Одной из ключевых характеристик настоящего лидера, которые отличают его от простого менеджера, является творческое мышление. Это объясняет, почему некоторые руководители довольствуются тем, чтобы поддержать status quo, то есть, чтобы все и далее оставалось без изменений.

---

**Одной из ключевых характеристик настоящего лидера, которые отличают его от простого менеджера, является творческое мышление.**

---

## **Что такое творческое мышление?**

Мы можем определить творческое мышление как способность производить новые оригинальные идеи о том, как лучше всего добиться поставленных целей.

Источником нашего творческого мышления является наше воображение. Эта способность разума человека дана ему Богом, и Он ожидает от нас, чтобы мы её использовали. Водительство Божие часто проявляется через применение наших интеллектуальных способностей.

## **Почему у нас не проявляется творческое мышление?**

### **Лень**

Мыслить -- это трудная работа. Творчески мыслить ещё труднее. Спросите любого талантливого писателя! Многие из них скажут вам, что они работают всего три или четыре часа в сутки, потому что это очень тяжело и такая работа изматывает.<sup>27 28</sup>

### **Ошибочная теология относительно водительства**

Иногда христиане весьма заблуждаются на тему об уме. Они ожидают, что Бог даст им прямое откровение с небес, в то время, как Бог ожидает от них применение их способностей, которые Он им уже дал. В результате никто не движется в правильном направлении и нет никаких достижений в жизни.

### **Подавление творческих способностей**

Учитель на уроке старшекласников поставил на чёрной доске мелом точку. Затем он спросил у детей, что это такое? Весь класс согласился с тем, что это -- ничто, точка, нарисованная мелом на доске. Тогда учитель сказал: «Я сделал то же самое на уроке первокласников. Один мальчик сказал, что это -- яйцо насекомого или глаз птицы. Другой сказал, что это голова человека с высоты летящего самолёта...»

Почему у детей такая разница в мышлении? За годы между первым и десятым классом произошло подавление воображения и фантазии. Почему это произошло? Потому что взрослые учителя учили их только «точным и правильным» ответам, старались сделать из них «реалистов».<sup>29</sup>

Запоминание фактов и правил, которые дают учителя -- это не то же самое, что применение своего собственного ума. В некоторых странах на уроках ученики должны механически запоминать наизусть то, что им говорит учитель или что написано в учебниках. Школьники даже дома должны воспроизводить по памяти весь материал, который им вложили в школе и не добавлять ничего своего.

Считается, что эти дети получают образование... Однако, это не образование, а промывка мозгов.

### **Страх потерпеть неудачу или быть высмеянным**

Никто не хочет выглядеть дураком в глазах окружающих его людей. Тенденция бояться такой оценки только возрастает у тех людей, которые занимают руководящие позиции. Начальники часто думают примерно так: «А вдруг из этого ничего хорошего не получится, и я буду выглядеть идиотом? Люди перестанут меня уважать и доверять мне».

### **Негативное мышление**

Какова разница между тем человеком, который делает прорыв и добивается успеха и тем, который только надзирает за тем, как механически работают другие люди? Последний не обращает внимания на то, что это можно сделать гораздо лучше и продолжает требовать от людей делать так, как «делали всегда».

Менеджеры редко задаются вопросом: «Нужно ли делать все то, что мы делаем? Есть ли смысл сделать так, чтобы не выполнять эту механическую работу?» Вместо этого они рассуждают так: «Как вовремя и без брака сделать то, что от меня требует руководство?»

### **Зона комфорта**

Мы налагаем сами на себя удобные для нас ограничения. Нам кажется гораздо удобнее и легче делать то, что мы делали всю жизнь до этого и что нам хорошо знакомо. Иногда полезно расширять границы зоны своего комфорта. Иногда стоит попробовать то, что для нас *необычно* и что будет сделано впервые.

### **Групповой мозговой штурм**

На рабочем собрании в фирме, которая занимается покраской, специалисты ломали голову над тем, как снять слой старой краски с поверхности, которую нужно было покрасить заново. Один из них шутя предложил смешать динамит с краской и взорвать стену. Именно так годы спустя они стали снимать слой краски со стен.

Уже после смерти шутника эта фирма пришла к удивительному решению: смешивать особые химические вещества с краской, в результате чего в будущем начиналась химическая реакция после добавления на стену других химикатов, так что старый слой краски идеально сходил с поверхности, давая место новой краске. Так изобрели растворитель краски.

Есть ли причина, по которой группа христиан не может применить мозговой штурм для поиска неординарного решения? Гений иногда прорывается в форме



*видоизмененного сумасшествия.* Зная эту истину, мы можем быстрее и лучше найти нужные решения в самых разных ситуациях.

## **Итоги**

Творческое мышление задействует наше воображение и способность подходить неординарно к поиску новых идей. Во время этого процесса будут появляться различные препятствия. Эффективные лидеры преодолеют все препятствия.

### **Из этой главы мы узнаем, что ...**

- Бог желает, чтобы мы применяли те творческие способности нашего ума и воображение, которые Он нам дал.
- На пути творческого мышления всегда будут различные препятствия. Мы должны быть готовы к этому.
- Коллективный мозговой шторм является эффективным методом проявления творческих способностей.

### **Учебные вопросы к главе восьмой**

1. Что такое творческое мышление?
2. Можете ли вы привести пример творческого мышления из своего личного христианского опыта?
3. Сделайте перечень препятствий для проявления творческого мышления.
4. Что такое мозговой шторм? Как вы думаете, будет ли этот метод работать в контексте вашей национальной культуры?

## Глава девятая: Взаимоотношения между христианскими руководителями

### Привилегия и этика

В первых двух главах мы рассказали об отношении слуги и непорочности наряду с готовностью к страданиям. Но есть и другая сторона у этой монеты.

Согласно Писаниям, Бог назначил служителей, которые имеют определённые права и обязанности, которых их никто не может лишить без законного процесса.

Наше современное общество имеет тенденцию к независимости, индивидуализму и недоверию к официальным структурам. Эти настроения могут быть причиной игнорирования духовного авторитета, которым Бог наделил Своих служителей. Если же члены церкви уважают и любят своего служителя, это может быть потому, что он им лично импонирует как человек, а не потому, что они уважают служителя Божия.

---

### **Бог назначил служителей, которые имеют определённые права и обязанности, которых их никто не может лишить без законного процесса.**

---

Хуже того, мы, как рукоположенные служители Божии, можем сами непреднамеренно нарушать права нашего коллеги служителя.<sup>30</sup> Мы можем обращаться с другими служителями менее почтительно и уважительно, чем этого требует Слово Божие. Если мы верно поймём суть прав и достоинства служителей, мы избежим неэтичного обращения с ними. Некоторые права и привилегии служителей:

### **Право на уважение**

*Достойно начальствующим пресвитерам должно оказывать сугубую честь, особенно тем, которые трудятся в слове и учении. 1 Тим. 5:17*

Проповедь и обучение Слову Божию так важны в христианском служении, что мы должны особым образом почитать и уважать тех людей, которые к этому призваны. Это включает и то, чтобы избегать унижительные комментарии по отношению к коллеге служителю.

Но есть и исключения. Мы имеем право и даже должны обличать еретиков, не зависимо от того, являются они простыми членами церкви или служителями. Если даже еретик и рукоположен, он по своей сути не является нашим братом сослужителем. Рим. 16:17,18

Церковное наказание, накладываемое на служителя -- ещё одно исключение. В таком случае негативная оценка служителя является содействием его исправлению и вкладом в будущую работу. В таком случае это правильно и этично.

Мы должны считать всех служителей равными себе, ибо так и есть пред Богом. В реформатской теологии не существует никакого чина, выше рукоположенного пастора. Одни служители могут иметь больший авторитет по сравнению с другими, но это честно заработанный авторитет по причине их опыта и достижений. Но в любом случае мы не должны обращаться с любым служителем менее уважительно и почтительно, чем того требует Слово Божие, ибо он есть слуга Христа.

Точно так это означает, что служители могут защищать себя от нападок других людей, когда это необходимо для защиты чести Евангелия. Именно это имеет ввиду 2 Коринфянам 4. Павел был вынужден защищаться от нападок некоторых коринфским верующих. Он это делал не только ради себя самого, но ради защиты чести Евангелия, так как настрой этих людей был явно греховен.

Тот факт, что жизнь служителя часто сопряжена со страданиями, не означает, что служитель должен потакать агрессорам. Когда на кону стоит честь Бога и Евангелия, он не просто имеет право на защиту, но и обязан это делать.

### **Право на свою сферу служения**

*...чтобы и далее вас проповедывать Евангелие, а не хвалиться готовым в чужом уделе. 2 Кор. 10:16*

Притом я старался благовествовать не там, где уже было известно имя Христово, дабы не созидать на чужом основании. Рим. 15:20

Уже апостол Павел признавал такое явление, как «своя территория» служения. Каждый служитель имеет свою «сферу» и «зону» служения, которые мы должны уважать. Если другой служитель начал служение в каком-либо районе, мы должны избегать того, чтобы вмешиваться в это служение на этом месте. Мы не должны открывать двери свой церкви рядом с другой евангельской признанной церковью. Мы должны избегать евангелизации в тех посёлках и районах, где она уже начата другими проповедниками. Под выражением «чужое основание» Павел признавал право других служителей на своё служение в определённой местности.

### **Право на власть над своим стадом**

*Итак внимайте себе и всему стаду, в котором Дух Святой поставил вас блюстителями, пасти Церковь Господа и Бога, которую Он*

*приобрел Себе Кровию Своюю. Ибо я знаю, что, по отшествии моем, войдут к вам лютые волки, не щадящие стада. Деян. 20:28*

Святой Дух даёт каждому служителю конкретных людей для того, чтобы он их пас. Из этого факта мы должны сделать некоторые выводы и извлечь этические принципы.

Мы не должны воровать овец из чужого стада. Некоторые считают себя и свою деноминацию превосходящими всех других, так что оправдывают кражу людей из других евангельских поместных церквей. Это -- самая настоящая религиозная кража.

### **Свобода от обвинений без должного церковного судебного процесса**

*Обвинение на пресвитера не иначе принимай, как при двух или трех свидетелях. 1 Тим. 5:19*

### **Право на суд у других служителей коллег**

Должный церковный процесс означает участие в деле только рукоположенных служителей, перед которыми обвиняемый служитель может отвечать на выдвинутые против него обвинения. Согласно данному стиху это право включает по крайней мере две вещи.

Ни какая община не может принимать обвинение против служителя. Тимофей, а не вся община, имел право принимать обвинения на служителей. Даже если это подразумевает свидетельство очевидцев.

Обвиняемый служитель не должен ничего доказывать или оправдываться. Весь груз обвинений и доказательств вины лежит на стороне обвинителя. Если обвинители не смогут доказать вину служителя, они должны быть призваны клеветниками и наказаны.

### **Право голоса и принятия решения в во всех вопросах своего служения**

Мы должны считать это само собой разумеющимся. Просто поразительно, как это часто игнорируется.<sup>31</sup>

Христианская иерархия обычно относится к своим сотрудникам служителям, как к наёмным работникам, а не собратьям коллегам. Права и привилегии, которые Библия даёт и гарантирует рукоположенным служителям, часто смываются волнами церковной бюрократии.

Пример: совет директоров миссии разрабатывал учебное пособие по решению кризисных ситуаций в среде миссионеров. Вы не поверите, но они пришли к такому заключению: «*Окончательное решение выносит руководитель миссии*».

Эта абсурдная формулировка предполагает, что руководитель миссии никогда не может быть вовлечён в конфликт или даже быть причиной кризиса, и что все его решения всегда точны и безупречны, а все его подчинённые служители данной миссии превращаются в полный ноль.<sup>32</sup>

В различных случаях даже апостолы были вынуждены избегать искушения применить свою власть над служителями. Они признавали право других служителей принимать решения в их сфере служения. Например:

На Иерусалимском соборе (Деян. 15) все присутствующие там служители имели право голоса и участвовали в принятии решения, хотя они и не были апостолы.

Павел пишет Филимону:

*... но без твоего согласия ничего не хотел сделать, чтобы доброе дело твое было не вынужденно, а добровольно. Фил. 1:14*

Будучи апостолом, Павел мог бы давать приказы. Но он этого не делал. Придерживаясь христианского стиля руководства, он не мог игнорировать сферу влияния Филимона.

Об Аполлосе Павел пишет:

*А что до брата Аполлоса, я очень просил его, чтобы он с братьями пошел к вам; но он никак не хотел идти ныне. 1 Кор. 16:12*

Апостол Павел просил его, а не приказывал!

Никто, не взирая на чин и пост в иерархии, не имеет права игнорировать рукоположенного служителя, принимая важные решения, которые влияют на его служение и жизнь, без обсуждения с ним и не давая ему права голоса в этой сфере его служения. Если же руководитель так поступает, он поступает нечестно и аморально.

**Равенство: советы о том, как построить хорошие взаимоотношения между служителями**

### **Договор между служителями**

Два или более служителей могут заключить договор о защите друг друга, если на одного из них совершается словесное нападение, особенно в его отсутствие. Сообща объединёнными действиями легче усмирить критиков. Люди быстро поймут, что если им очень хочется покритиковать какого-либо служителя, это придётся делать тогда, когда рядом нет ни одного другого служителя.

А как быть, если критики обоснована и справедлива? Тогда расскажите об этом этому служителю или тем людям, которые могут помочь разрешит данную проблему.

Бог силён защитить служителя даже тогда, когда этот служитель не прав. Как кажется, в таких случаях Бог более защищает Свою честь, а не виноватого служителя. В этом смысле служители должны остерегаться гордыни. Некоторые служители думают, что если все обошлось благополучно в данном случае, это означает одобрение Богом их решений и поступков. Однако, это может быть самообольщением.<sup>33</sup>

### **Непорочность, а не диктатура**

Я не контролирую других людей и не позволяю другим людям контролировать меня. Можно ли считать такое поведение наглым или надменным? Нет, если в основании ваших отношений с теми людьми, которые начальствуют над вами, лежит непорочность.

Тотальный контроль -- это метод отношений с людьми, который эффективен, не не может считаться благочестивым. Благочестивый метод имеет другое основание: непорочность.

### **Держать данное слово**

Если мы обещаем что-либо другим людям, мы должны во что бы то ни стало исполнить его, даже если это будет для нас очень неудобно. Вот что говорит псалмопевец на эту тему: вот какой человек благословен Господом «кто клянётся, хотя бы злему, и не изменяет» (Пс. 14:4). Мы соблюдаем наши обещания потому, что мы сотворены по образу Божию и Он всегда соблюдает Своё Слово.

Ничто нам не мешает попросить человека изменить наш договор ввиду появившихся непредвиденных обстоятельств. Однако, мы не имеем морального права нарушать данное слово только потому, что нам так выгодно или мы имеем власть над тем человеком, которому что-либо пообещали.

---

**Если мы обещаем что-либо другим людям, мы должны во что бы то ни стало исполнить его, даже если это будет для нас очень неудобно.**

---

Тем более это важно в отношениях с нашими коллегами сослужителями. Если вы стали начальником в христианской организации, у вас появится искушение нарушать данное слово только потому, что вы стоите выше по иерархической лестнице своих подчинённых. Власть сделать что-либо и право это сделать -- совершенно разные вещи.

Я неоднократно видел, как начальники солидных организаций рассматривали заключённые договора как нечто эфемерное, обязательное только для более слабой стороны, как резко изменяли свои условия, надеясь на иммунитет. Это ещё одна из форм диктатуры, которую мы рассматривали в предыдущих разделах.

Берегитесь этого искушения, если вы стали крупным начальником в организации. Если вы дали слово, изо всех сил старайтесь его соблюдать. В противном случае это разрушит вашу непорочность, что непременно приведёт к потере права управлять людьми.

### **Подотчётность**

Каждый начальник должен быть подотчётным кому-либо, независимо от того, требует ли этого данная организация или нет. Выберите себе пару человек, или даже троих, которые бы согласились стать вашей группой подотчётности. Это означает, что вы соглашаетесь прислушиваться к их советам во всех важных вопросах, которые влияют на вас и ваш коллектив.

*... успех будет при множестве совещаний. Пр. 24:6 (Прим. пер. В английской Библии короля Иакова -- «при множестве советников»)*

Эта группа может существовать в качестве комитета советников, который будет давать свои рекомендации и оценки в трудных ситуациях, которые будут встречаться в вашем служении.

Я также имею комитет советников, который состоит из пастора и пресвитера. Я создал эту группу много лет тому назад, когда оказался под нападками агрессивных начальников. Так как я подозревал, что моё эмоциональное возмущение может затмить объективное восприятие реальности, я выбрал два человека, которые должны были мне помогать. Все получилось гораздо лучше, чем я надеялся. Они оказались незаменимыми помощниками в критической ситуации, из которой я самостоятельно никогда бы не выбрался. Они всегда приходят мне на помощь, когда я их об этом прошу.

Эти два человека, которых я выбрал в свою группу советников, были очень смелыми мужчинами. Они не колеблясь вступали за меня в бой, когда видели, что я прав. Найти таких людей сейчас довольно трудно, потому что они стали очень редкими в наши дни.

Просите Бога послать вам советников, которым вы были бы подотчётны, которые непорочны и смелы. Он даст вам таких мужей. Только подбирайте очень осторожно и внимательно ... потому что многие люди смелы только на словах.

Условия для моего комитета советников просты: я пообещал советоваться с ними во всех важных вопросах, которые влияют на моё служение. Это включает в себя

кризисные ситуации, любые важные изменения в моей жизни и служении. Я пообещал им не принимать никаких важных решений без совета с ними и серьёзных размышлений.

---

**Каждый начальник должен быть подотчётным кому-либо, независимо от того, требует ли этого данная организация или нет.**

---

NB: Очень тщательно подбирайте себе советников в такую группу подотчётности. Вы нуждаетесь в людях с безупречной репутацией: *бескомпромиссная нравственная смелость*. Без этого качества ваша группа будет бесполезной.

### **Итоги**

Служители Божии имеют свои права и привилегии. Это включает в себя право на уважение, свободу от обвинений без законного процесса, и власть в своей сфере служения. Если мы понимаем эти права, мы будем лучше подготовлены к тому, чтобы не грешить против своих сослуживцев. Создание своего комитета советников или группы подотчётности поможет нам быть такими служителями и, такими, которых желает видеть Господь.

### **Из этой главы мы узнаем, что ...**

- Богом поставленные руководители имеют определённые права и привилегии. Было бы аморально их игнорировать.
- Их духовный авторитет и служение должны почитаться, даже если они не всегда правы.
- Они имеют право выражать своё мнение и принимать решение в тех вопросах, которые касаются их сферы служения.
- Ещё одним правом служителя является свобода от обвинения без законного судебного процесса.
- Очень полезно каждому руководителю быть подотчётным. Это будет хорошим предохранителем от ошибок.

### **Учебные вопросы к главе девятой**

1. Каковы права и привилегии рукоположенных служителей Божиих по Писанию?
2. Опишите права и привилегии, которыми Слово Божие наделяет таких руководителей.
3. Почему желательно иметь группу советников?



4. Какие свойства и черты вы желали бы видеть в тех руководителях, с которыми вы общаетесь?

## Часть вторая: Практика

### Глава десятая: Общение с подчинёнными

Общий недостаток в христианском руководстве -- неудовлетворительное общение. Многие руководители совершают типичные ошибки общения, которые ведут к конфликтам. Мы должны их знать.

#### **Предположение того, что люди все правильно понимают**

Однажды я преподавал испанский язык в восьмом классе школы. Целый урок 45 минут я старательно объяснял особенности и нюансы спряжения неправильных испанских глаголов. В конце урока я спросил у класса: «Вопросы есть?» Один ученик встал и спросил: «Мистер Смоллинг, а что такое «глагол»?»

Целый урок пропал и это была *моя* ошибка. Я предполагал, что в 8 классе все должны знать эту тему программы 3 класса и начал свой урок исходя из этого предположения, не узнав даже, есть ли основание, на котором можно излагать тему 8 класса.

Вы, как лидер, никогда *не должны исходить* из того, что ваши подчинённые знают и верно понимают свою работу и обязанности. Всегда *проверяйте!* Если случится провал в работе ваших подчинённых, это будет *ваша* вина, а не их!

Представьте себе, что вы выполняете свою работу, будучи полностью уверены в том, что делаете все правильно. Но вот к вам приходит проверяющий и заявляет: «Какой кошмар! Что вы творите? Разве так это нужно делать?» Затем он вас критикует за то, что вы не знаете, как все нужно было сделать.

Бывало ли такое в вашей жизни? Я думаю, что большинство людей это пережили на личном опыте. Вы думаете, что все делаете правильно, но вот приходит начальник и заявляет, что вы все сделали не правильно. Вопрос: чья это ошибка и вина? Ответ: начальника! Он виновен в том, что не рассказал вам, какую работу он ожидает от вас. Не ваша вина в том, что вы не знали.

---

**Вы, как лидер, никогда *не должны исходить* из того, что ваши подчинённые знают и верно понимают свою работу и обязанности. Всегда *проверяйте!***

---

#### **Синдром *incognito***

Есть такие люди, которые строят свою жизнь таким образом, что с ними практически невозможно связаться. Они всегда вне зоны досягаемости. Они не

отвечают по телефону на звонки, передавая автоответчику право общаться с людьми. И хотя их отношение к людям трудно назвать враждебным, складывается впечатление, что они живут по девизу «Не трогайте меня! Я сам свяжусь с вами, когда мне будет это нужно». Люди входят в их жизнь только тогда, когда им разрешают это сделать.

Этих людей характеризуют два свойства: во-первых, они не участвуют в бизнесе, которым управляют христиане, и во-вторых, они сами часто являются служителями Церкви. Мы назовём тип таких людей «мистер Инкогнито».

Одна миссионерская команда, в которой я служил, имела руководителя именно такого типа. Все члены этой команды жили в большом городе. Он же жил в селе. У всех миссионеров был мобильный телефон, кроме него. Люди часто жаловались на то, что с ним просто невозможно связаться, ибо его наземный телефон очень часто не работал.

Очень быстро его прозвали «мистер Инкогнито». Вся команда просто списала его со счета и игнорировала. К счастью, большинство миссионеров были опытными служителями и не нуждались в постоянной опеке. Эта ситуация создала вакуум руководителя. Тот человек полностью выпал из нашего служения и все общение с ним полностью прекратилось.

В противоположность этому мистеру Инкогнито я приведу пример одного пастора пресвитерианской церкви. Однажды мне нужно было увидеть его по срочному делу. Я пришёл в здание церкви без предупреждения и представился секретарше, сказав, что хотел бы увидеть пастора по срочному делу. Я извинился, что не смог заранее договориться о встрече и спросил, где я могу увидеть пастора. Она сказала, что его кабинет -- первая дверь справа и занялась своими делами.

Постояв минуту, я сказал: «Вы не хотите предупредить пастора о том, что я сейчас к нему войду?» Она ответила: «Это не обязательно. Вы можете зайти прямо сейчас. Двери открыты». Я вошёл и увидел пастора, сидящим за большим письменным столом. Он что-то писал. Он взглянул на меня и сказал: «Добро пожаловать, брат! Заходите».

Он не стал выслушивать мои извинения за неожиданный визит и с вниманием сказал: «Все в порядке! Нет ничего важнее, чем люди. Я здесь для того и нахожусь, чтобы встречаться с ними тогда, когда это им нужно...»

Потом я долго размышлял об этом брате и думал: «Как он все успевает? Ведь в его церкви более 2000 членов...»

**Синдром «парящего коршуна»**

Встречали ли вы в своей жизни начальника, который любит буквально «стоять над душой» и контролировать ваш каждый шаг? Как вы ощущали себя в такой ситуации? Работалось ли вам лучше или хуже?

Дайте своим подчиненным спокойно дышать. Не вмешивайтесь в их творчество.

Если вы поручаете кому-либо выполнить работу, убедитесь в том, что человек хорошо понимает, что от него требуется и затем дайте спокойно работать без постоянного надзора. Вы можете периодически узнавать о ходе работы и дипломатично спрашивать: «Вам нужна какая-либо помощь?»

Обратная связь с подчинёнными является важным фактором, который помогает избегать проблем с ними. Интересуйтесь у людей, что они думают о той работе, которую они выполняют. Вы будете поражены, когда узнаете, как часто люди не понимают, что они делают и что от них ожидают.

Делайте это деликатно, не оскорбляя их достоинство. Избегайте казарменных оборотов речи командиров: «Повтори, что я только что тебе сказал».

### **Единоличное принятие решений без консультаций**

В одной миссии начальник имел тенденцию принимать решение единолично, не обращая внимание на мнение других людей. Это вызывало впечатление у других служителей того, что их мнение никому не нужно и не имеет никакого значения. Такое состояние души вело к разочарованию и унынию в команде, что окончилось тем, что вся команда перестала учитывать мнение руководителя и уважать его.

Лидеры, которые увлекаются таким, вызывают у людей и впечатление того, что они считают себя самыми умными и опытными. Иногда руководители бывают очень занятыми, так что у них просто нет времени поинтересоваться мнением других людей и подчинённых. Они просто стремятся сделать работу как можно быстрее и лучше. Но и это желание не должно оправдывать единоличное руководство и принятие решений. Подчинённые именно так и видят данную ситуацию.

Единоличные решения разрушают христианскую атмосферу в церковных кругах, где все -- добровольцы с равными правами и достоинством. Люди не терпят диктата там, где они не обязаны подчиняться и имеют право на личное мнение.

Люди инстинктивно реагируют в ответ именно так, как с ними обращаются другие. Если мы будем уважать и ценить их вклад и мнение, то и они будут более внимательные к нашим решениям и ценить нас.

### **Тотальный негативизм**

Ещё один тип общения руководителя заключается в том, что начальник вспоминает о своих подчинённых только тогда, когда он не доволен и зол на них. Когда такой начальник вызывает к себе подчинённого, все наверняка знают, что случилось нечто плохое. Можно только представить, какой стресс вызывает такое приглашение у подчинённых!

Люди стараются избегать любых контактов с таким руководителем. Внешне они проявляют почтение и уважение к нему, но в душе они либо презирают его, либо не желают знать его мнение о себе.

### **Итоги**

Хорошее общение почти равно хорошему руководству. Лидеры должны чётко провести границу между слишком строгим контролем и его полным отсутствием. Наши подчинённые не могут читать наши мысли. Наша обязанность -- убедиться в том, что они верно понимают нас и то, что мы от них ожидаем.

### **Из этой главы мы узнаем, что ...**

- Хорошее общение с подчинёнными очень важно для руководства.
- Некоторые лидеры думают, что их подчинённые отлично знают, что от них ожидают руководитель, хотя это часто не так.
- Некоторые лидеры подавляют своих подчинённых своим поведением тюремного надзирателя.
- Единоличное принятие решений без консультаций с людьми, которые задействованы в его осуществлении, может вызывать горечь обиды и неуважительное отношение к руководителю.
- Общение с подчинёнными только в случае негативных происшествий делает начальника нежеланным для окружающих.

### **Учебные вопросы к главе десятой**

1. Приведите пример того, как бы вы лично руководили бригадой верующих, которым была поставлена задача покрасить внутреннюю часть здания церкви, пытаясь выдержать равновесие между противоположными полюсами: тюремным надзором и полной анархией в работе.
2. Как бы вы включили людей в процесс принятия решений, не превращая его в чисто демократический политический плебисцит?
3. Вспомните того лидера, которого вы лично знаете и любите. Опишите его стиль общения с людьми.

4. Вспомните того лидера, которого вы лично знаете и не любите. Опишите его стиль общения с людьми.

## Глава одиннадцатая: Общение, как позитивная модель поведения

### Почему позитивная модель?

Был ли в вашей жизни такой начальник, который вступал в контакт с вами только тогда, когда он вас исправлял или порицал за ошибку? Как вы себя чувствовали при встрече с ним? «Опять он начнёт! Чем он недоволен на этот раз?»

Какая атмосфера была на вашем рабочем месте с таким начальником?

В своей книге «Менеджер 1 минута» Бланшар и Джонсон («*One Minute Manager*», Blanchard and Johnson) показывают, почему атмосфера на рабочем месте, как положительная, так и отрицательная, создаётся только начальником. Авторы утверждают, что девять из десяти случаев контактов руководителя с подчинёнными должны иметь позитивную природу. Это включает и благодарность за хорошо сделанную работу.

В фирмах боссы боятся слишком часто хвалить подчинённых, которые по их мнению после этого начнут просить повышения зарплаты.<sup>34</sup> И хотя это не должно быть решающим фактором в церкви, потребность в позитивной модели поведения служителя ещё более актуальна, чем в светской сфере. Кроме всего прочего, люди не обязаны принудительно посещать церковь. Мы приведём некоторые причины того, почему похвала людей, выраженная искренне и кратко, является важной частью хорошего общения.

### Позитивная модель ...

#### **Заставляет людей работать так, чтобы соответствовать ожиданиям руководителя**

Если подчинённые будут знать, что их руководитель имеет позитивное мнение о них, то они будут стараться работать так, чтобы поддержать свой имидж.

Есть басня о том, как у одного человека была собака дворняжка по имени Шарик. Однажды он решил купить красивый и дорогой ошейник, на котором выгравировал новое имя своего питомца -- Лорд. После этого, когда он выводил собаку на прогулку, Лорд гордо шёл с высоко поднятой головой, ибо он был уже не просто обычный Шарик, а единственный аристократ на весь район...

Если обращаться с человеком благородно и уважительно, он немного приподнимет голову вверх.

### **Сделает вас более желанным для общения человеком**

Помните, что люди будут оценивать вашу ценность как служителя более по тому, как вы с ними общаетесь, а не по качеству ваших проповедей и решений, которые вы принимаете в управлении общиной.

Часто мы предпочитаем того врача, общение с которым нам больше нравится, а не потому, что он квалифицированный специалист. Мы не имеем достаточно медицинских знаний, чтобы ставить врачу оценку как специалисту и оценивать его методы лечения. Поэтому мы воспринимаем его через социальную призму и личные контакты. Конечно же, это иррациональный подход, но это правда реальной жизни.

Тот же принцип действует и в контексте поместной церкви. Рядовые члены церкви не оканчивали духовную семинарию. Они не знакомы с гомилетикой на академическом уровне и не знают правильную структуру проповеди. Некоторые понимают слово «экзегетика», как разновидность «энергетики»... Но все люди очень хорошо знают, как вы с ними обращаетесь!

Приведём простой пример того, как всего за несколько секунд правильно похвалить человека. Материал заимствован из книги Бланшара и был несколько модифицирован для культуры стран Латинской Америки.<sup>35</sup> Сделайте это вашей практической привычкой и вы удивитесь тем положительным результатом, который будет виден в ваших отношениях с людьми.

## **Модель**

### **Будьте кратки**

Похвала может быть выражена в краткой фразе не более, чем за одну минуту, а обычно за несколько секунд. Если вы станете говорить дольше, это может показаться искусственной лестью. Делайте это непринуждённо.

### **Будьте конкретны**

Выделите одну деталь или аспект работы. Это покажет человеку, что вы в курсе сделанной работы и говорите искренно, а не ради приличия.

### **Выразите то, что вы при этом ощущаете**

Это покажет людям, что вы не безразличны к ним. Люди поймут, что могут вызывать в вас сильные эмоции. Это характерно для всех нормальных отношений.

### **Поощряйте людей продолжать в таком же духе**

Даже если сделанная работа никогда не будет повторена в будущем, вы можете поощрить человека продолжать быть таким же старательным и аккуратным в отношении к своей работе.



Пример: вы попросили Генри расставить лавки перед воскресным богослужением в церкви, потому что диакон, который обычно занимался этим делом, отсутствует. Вы рассказали Генри, как это нужно сделать. В воскресенье утром, зайдя в зал церкви, вы увидели, что все готово. Вот что вы можете сказать:

«Приветствую, Генри! Ты хорошо исполнил полученное задание. Я вижу, то сделал расстояние между лавками три дюйма, чтобы людям не было тесно сидеть. Правильно! Как хорошо, что есть такие люди, которые могут выручить в нужное время... Продолжай и далее также старательно служить Господу!»

#### **Обратите внимание на следующее:**

- Вы были кратки. Ваша речь не заняла и более 20 секунд.
- Вы были конкретны. Три дюйма между лавками.
- Вы сказали о том, какие положительные чувства у вас вызвал Генри. Вам очень приятно, что есть такой христианин, как Генри, на которого можно положиться.

Эта модель легка и проста для того, чтобы ею овладеть и применять её на практике. Попробуйте применять эту позитивную модель как минимум в общении с пятью людьми и постепенно это станет вашей привычкой. Вы можете также поступать и в отношениях с продавцами в магазине, обслуживающим персоналом и даже членами семьи.

**NB:**

#### **Не льстите**

Это вызывает подозрения в вашей искренности. Честные и ясные слова -- единственный метод, который Библия признает в качестве христианской модели руководства.

#### **Хвалите сразу же после выполнения работы**

Чем ранее вы похвалите человека за выполненную работу, тем лучше будет эффект.

#### **Хвалите в присутствии других людей**

Благодарность в присутствии других людей является мощным орудием для мотивации к хорошей работе.

### **Прикоснитесь к человеку, которого хвалите, например, пожмите ему руку**

Этот жест зависит от особенностей национальной культуры и социального статуса человека. Некоторые люди считают похвалу только на словах не достаточной, если не были сделаны соответствующие жесты.

### **Положительно отзывайтесь о людях в их отсутствие**

Это очень помогает сделать отношения лучше. Когда диакон вернётся, скажите ему: «Слушай, Билл, ты заметил, как Генри замечательно расставил лавки в церкви? Хорошо иметь надёжного брата под рукой!» Будьте уверены -- Фредди непременно узнает о ваших словах похвалы, сказанные другим людям.

### **Итоги**

Несёт ответственность за установление хорошего общения руководитель, а не подчинённые. Он должен добиться того, чтобы люди понимали, что от них требуют и ожидают. Словесно благодарите людей за выполненную работу. Хорошие руководители создают позитивную атмосферу в коллективе. Они признают достижения своих людей и хвалят их просто и искренно.

### **Из этой главы мы узнаем, что ...**

- Нельзя никогда надеяться на то, что подчинённые сами знают, что им и как следует делать. Обязательно лично проверяйте это.
- Следует использовать позитивные модели общения для поощрения людей быть старательными и творческими, а также создавать позитивную атмосферу в коллективе.
- Нужно быть искренним и честным в похвале за сделанную работу и не использовать примитивную лесть.

### **Учебные вопросы к главе одиннадцатой**

- 1.Опишите пару обычных ошибок общения, которые были упомянуты в этой главе.
- 2.Запишите на бумаге пример похвалы человеку, используя модель данной главы.
- 3.По каким критериям люди оценивают своего начальника?
- 4.Знаете ли вы о другой модели создания позитивной атмосферы в церкви, кроме той, которая описана в данной главе?
- 5.Несёт ответственность за установление хорошего общения руководитель, а не подчинённые.

Домашняя работа:

Поблагодарите на этой неделе пять человек, используя модель, описанную в данной главе и сделайте краткое описание каждого случая.

## Глава двенадцатая: Общение, исправление и замечания

Время от времени начальнику приходится исправлять своих подчинённых. В повседневной жизни обычно речь идёт о несущественных делах, которые легко исправить, ибо здесь не задействована нравственность. Исправлять других людей -- нервное дело. Мы подсознательно не любим конфликты, предпочитая мирные отношения со всеми людьми.

Есть ли методы делать это мягко и более комфортно, как для руководителя, так и для подчинённых? Да. Если вы овладеете простой моделью исправлять людей, вскоре вы увидите, что это можно делать максимально мирно и спокойно. Более того, ваши подчинённые научатся признавать свои ошибки и спокойно воспринимать ваши исправления и замечания по работе.

Модель исправления такая же простая, как и модель похвалы ... с парой небольших отличий. Давайте рассмотрим базовую модель исправления на конкретном примере и затем перейдём к советам по её применению.

### **Пример: Фредди лжёт**

Новообращенный юноша по имени Фредди имеет дурную привычку приукрашивать свою речь «белой ложью». <sup>36</sup> Вы бы и рады помочь ему, но пока лично его на застали за этим занятием.

Фредди пропустил воскресное богослужение и вы от двоих других людей точно знаете, что он в это время играл в футбол на стадионе. Через несколько дней вы встречаете его на улице и упоминаете то, что он не был на богослужении. Фредди отвечает вам: «Знаете... моя бабушка неожиданно заболела и я поехал её навестить... вот почему я не смог попасть в церковь».

Наконец, вы поймали Фредди на лжи! Но как вам действовать дальше?

### **Исправление:**

**Вы:** «Фредди, два других членов нашей церкви видели, как ты играл в футбол на стадионе. Ты же солгал мне, не так ли?»

**Фредди:** (Отводя глаза в сторону) «Да. Но это был финальный матч нашей команды... как я мог всех подвести?»

**Вы:** «Я тебя хорошо понимаю, Фредди. Я не против футбола. Ты недавно уверовал в Господа и я хочу тебе только помочь. Послушай меня ... христиане всегда говорят только правду, потому что ложь -- грех. Это грех даже тогда, когда речь идёт о таких «пустяках», какой мы имеем в твоём случае. Мне очень больно, когда мой брат лжёт мне, потому что христиане так не должны делать никогда. Я

знаю, как это может сильно навредить твоей христианской жизни. Ты должен просить Бога о прощении за это».

(В этот миг вы делаете **паузу**, смотрите на него и ожидаете его реакцию. Я называю этот миг *неудобная пауза*. Она усиливает воздействия того, что вы только что сказали)

**Фредди:** «Да, я все прекрасно понимаю! Я не должен был это делать».

**Вы:** «Я прощаю тебя. Я ценю твоё стремление быть хорошим христианином и желание быть в Его Церкви. Я же хочу только помогать тебе быть хорошим христианином и возрастая в Господе. Можешь всегда обращаться ко мне и просить любую помощь, которая тебе будет нужна». (В этот момент вы пожимаете ему руку)

Обратите внимание на позитивную модель поведения, о которой мы говорили в предыдущей главе:

**Вы сделали замечание сразу же после совершения ошибки, как только это стало вам возможно**

Если бы вы дожидались ещё одного подобного случая, это произвело бы впечатление того, что вы делаете тайный список грехов человека. Это ухудшило бы ваши отношения с провинившимся.

### **Краткость**

Вы не стали читать длинную проповедь. Огрехи подобного вида требуют краткости. Весь процесс исправления занял не более одной минуты. Вы не были заинтересованы в том, чтобы причинить человеку большие неудобства. Вы поставили цель научить новообращенного, поэтому сразу же перешли к сути дела.

### **Конкретность**

Вы не стали называть человека лжецом. Вы просто указали ему на один конкретный случай лжи и намекнули, что это не должно быть его свойством характера.

### **Объяснение того, какие это вызвало у вас чувства**

Вы сказали о том, что вы ощущали, когда вас обманули. Это показало, что вы -- пастор, а не судья. Вы не «железный человек» и не желаете быть таковым. Вас очень задевает то, что делает Фредди. Вам больно, когда Фредди грешит. Вот с такими людям хочется иметь дело.

Неудобная пауза не включена в позитивную модель поведения. Она даёт время для того, чтобы ваши слова обличения возымели действие. Она также даёт

человеку время принять решение: покаяться или нет. Если человек решает покаяться, то как правило он принимает это решение в данный момент.

### **Подтверждение хорошего отношения**

Вы завершили беседу, простив человека за то, что он лгал вам. Далее вы подтвердили своё хорошее отношение к нему и готовность помогать в будущем.

**Кое-что важное, что вы не сделали:**

### **Вы не стали повторяться**

Служители, имеющие дар проповеди, имеют искушение использовать его в этих обстоятельствах. Как только вы обличили человека и он правильно отреагировал, прекратите разговор о плохом. Единственная причина продолжить обличение -- отказ человека признать свою вину и попытки самооправдания.

### **Вы не стали приводить другие случаи его лжи, о которых вам было известно**

Бывало ли в вашей жизни такое, когда вам напоминали о том плохом, что вы сделали несколько месяцев или лет назад? Как вы при этом себя чувствовали? Про себя вы могли говорить: «Прошло столько времени, а он все помнит и начинает мне высказывать... почему же ты до сих пор молчал? Как он меня замучил!»

Вы нанесли бы непоправимый ущерб отношениям с Фредди, если бы начали разговор на эту тему через несколько месяцев. Тогда вы показали бы ему, что вы считаете его хроническим и неисправимым лжецом и начали разговор об этом только для того, чтобы ещё раз в этом убедиться и доказать ему. Это -- большая ошибка.

### **Вы ни разу не назвали его лжецом**

Вы сказали: «Ты же солгал мне». Разница заключается в том, что в первом случае речь идёт об одном случае греха, а в другом о том, что человек уже стал грешить этим грехом систематически и это для него обычное и постоянное состояние. Даже если человек стал таким грешником, то есть хроническим лжецом, вы не должны говорить ему об этом до тех пор, пока вы лично не поймаете его на лжи много раз подряд. Тогда проблема будет решаться на совершенно другом и более серьёзном уровне.

### **Вы никогда ранее не пытались льстить ему**

Случалось ли с вами в жизни так, что сначала человек начинает разговор с вами на позитивной ноте, хвалит вас и раздаёт комплименты в ваш адрес, но потом переходит к обличению и резкой критике? Как вы себя чувствовали в таком положении? Наверное, вам показалось, что вами пытаются примитивно манипулировать. Вы могли подумать, что с вами обращаются как с куклой,

которой можно вертеть как хочешь. Будете ли вы доверять такому человеку больше после этого или меньше?

Не пытайтесь сначала «подлизаться» к человеку, а сразу переходите к сути трудного вопроса. Не пытайтесь смешать позитивную модель с моделью негативной. Избегайте лести. Люди просто перестанут вас считать честным и откровенным человеком.

### **Повторяющиеся проступки: Словесный договор**

Представим себе, что вы ловите Фредди третий раз на лжи. Тогда вы можете смело сказать ему, что это стало его закоренелой страстью и что вы хотели бы ему помочь избавиться от неё.

Замечательный способ сделать это -- заключить *устный договор*. Это может выглядеть примерно так:

**Вы:** «Фредди, ты уже третий раз говоришь мне неправду. Я знаю, что ты христианин и что хочешь быть хорошим верующим. У меня есть одна идея, которая поможет тебе избавиться от этой дурной привычки. Давайте вместе будем заниматься этой проблемой. Мы будем встречаться один раз в неделю на протяжении месяца. Я буду спрашивать тебя о том, случились ли у тебя за это время эти сбои. Ты должен говорить мне только правду. Я буду это делать не для того, чтобы начать охоту за тобой или покритиковать тебя. Мы будем молиться об этом вместе. Совместные встречи и беседы помогут нам победить это зло».

Если Фредди согласится на это предложение, он очень удивится, когда увидит, как быстро он избавится от этой беды. Почему? Потому что система ответственности перед другими людьми работает гораздо эффективнее, чем все старания в одиночку. Если мы будем знать, что об этом нам придётся очень скоро рассказать другому человеку, мы будем с удвоенной силой бороться с искушением.

### **Итоги**

Иногда люди нуждаются в том, чтобы их исправляли в «мелочах». Такое исправление -- не очень приятное дело в служении христианского руководителя. Используя эту простую модель, можно значительно уменьшить негативные аспекты этой работы. Если при этом вы проявите честность и открытость, вы добьётесь больших успехов.

### **Из этой главы мы узнаем, что ...**

- Исправление людей -- это неизбежная часть работы христианского руководителя.

- Правильные методы исполнения этой работы значительно уменьшают негативные аспекты и психологический стресс для обеих сторон этого процесса.
- Мы должны исправлять и обличать людей как можно быстрее после их согрешения.
- Мы должны быть точны и ясно выражать свои мысли, показывая людям, что их ошибки влияют и на нас, ибо мы не безразличны к ним.
- Избегать смешения позитивного и негативного при этой процедуре.
- Если это необходимо, мы можем заключить устный договор.

### **Учебные вопросы к главе двенадцатой**

1. Опишите модель исправления человека, который совершил незначительный проступок. Придумайте ситуацию, в которой вы оказались и запишите на бумаге то, что вы собираетесь сделать.
2. Почему так важно исправлять человека как можно быстрее после его ошибки?
3. Каковы типичные ошибки в процессе исправления, которые может совершать христианский служитель?
4. Как *устный договор* может помочь исправлять людей и в каких случаях он необходим?
5. Объясните ценность *неудобной паузы*.



## Глава тринадцатая: Три молотка

Мы можем рассматривать обличение как прогрессивный процесс. Условно я бы назвал его работой тремя молотками: резиновым молотком, деревянным молотком и стальным молотком. Первый раз мы исправляем человека с серьёзными нравственными проблемами, и мы делаем это очень нежно и осторожно. (Символически мы назовём это работой резиновым молотком) Если человек не исправляется, следующий раз мы будем делать это более жёстко. Если же мы не наблюдаем улучшения, следующий грех мы будем обличать ещё более жёстко.

Люди приходят в Церковь самые разные, в разном нравственном состоянии. Некоторых из них, наподобие нашего Фредди, могут иметь назойливые недостатки, типа «белой лжи». Такие люди, возможно, победят свой грех с помощью модели исправления «1 минута».

Другие же могут страдать от гораздо более тяжких грехов, типа блуда, увлечения порнографией или даже алкоголем и наркотиками. Такие люди требуют более длительного исправления и душепопечения.

Есть ещё один вид тяжких грехов, которые очень опасны в церкви, а именно, хронические сплетни и клевета на служителей. Такие люди требуют также пристального внимания и постоянного контроля.

Обличение не должно быть шумным и скандальным. Его нельзя делать диктаторским методом. Первая беседа может иметь вид мягкого душепопечения. Во второй раз следует прибегнуть к более жёстким методам. Когда люди поймут, что в следующий раз разговор будет ещё более жёстким, что неминуемо тяжкое наказание, они будут более серьёзно относиться к этому делу.

Особенно опасны сплетни в церкви. Служители должны быть особенно бдительным в этом смысле и должны быть всегда готовы адекватно и твердо реагировать на них.

Обличение -- это акт любви к Богу и людям. Согрешивший человек в момент обличения может так не думать. Павел дал нам хороший пример этого в своих отношениях с Коринфянами. Мы также должны поступать таким же образом.

---

**Обличение -- это акт любви к Богу и людям.**

---

*Почему же так поступаю? Потому ли, что не люблю вас? Богу известно! 2 Кор. 11:11*

## **Ноэтический эффект**

Грех оказывает определённое воздействие на ум человека, которое теологи назвали «ноэтическим эффектом». <sup>37</sup> Этот термин происходит от греческого слова **ноэ́й**, которое означает «ум», особенно ту его часть, которая задействована в восприятии реальности человеком. <sup>38</sup> Люди, пребывающие в состоянии тяжкого греха, могут быть просто неспособными чисто психологически объективно видеть своё духовное состояние. <sup>39</sup> Вы, как душепопечитель, должны быть готовы столкнуться с такими случаями.

Библия описывает такое состояние сердца, как «слепота» или «ожесточение сердца».

### **Чтобы преодолеть «ноэтический эффект» необходимо:**

#### **Используя Закон Божий и десять заповедей, убедить человека**

Библия учит нас тому, что Закон Божий -- это лучший инструмент Бога для открытия людям всего ужаса греха. Используйте это для того, чтобы напомнить человеку о неизбежном суде Божиим и подвести его к покаянию. Хотя христиане не находятся под законом Божиим как средство приобретения праведности, тем не менее, Бог непременно займётся каждый серьёзным грехом в жизни верующего.

#### **Быть конкретным и ясным**

Будьте с самого начала разговора серьёзным и вежливым. В вопросе тяжкого греха мы должны позаботиться о том, чтобы смягчить удар.

#### **Периодически повторять уже сказанное**

Вы удивитесь, когда узнаете что часто люди не совсем понимают смысл сказанного вами.

#### **Добиваться обратной связи**

Это очень важно для того, чтобы убедиться в том, что человек следует за вашими мыслями.

#### **Знать типичные реакции на обличение и те методы, которые использует грешник для того, чтобы переложить свою вину за грех на кого-либо другого**

Смотрите ниже, где изложены некоторые способы избежать ответственности за грех.

## **Сосредотачиваться более на том, почему грех так оскорбителен для Богу**

Я заметил, что нозетический эффект заставляет человека сосредоточиться на земном контексте греха, а не на том, как этот грех видит Бог. Некоторые даже сосредотачиваются более на том, как лично они воспринимают грех и какие чувства он вызывает у них.

Особенно это касается сексуальных грехов, типа блуда. Часто человек предпочитает более говорить о том, какие чувства у него вызывает тот или иной партнёр по греху. Не позволяйте грешнику делать это потому, что при этом он ещё более глубоко погружается в свой грех ментально вместо того, чтобы каяться в нем. Дайте ему ясно понять, что его ощущения о самом половом акте или напарнице неуместны. Это деяние -- объективный грех пред Богом.

Иметь дело с человеком, который находится в состоянии нозетического эффекта, очень трудно. Это требует ангельского терпения.

### **Три молотка**

*По сей причине обличай их строго, дабы они были здоровы в вере. Тит. 1:12<sup>40</sup>*

#### **Резиновый молоток**

Резина -- относительно мягкий материал. Он символизирует настойчивое, но мягкое обличение. В любом случае мы должны иметь ввиду главную цель: сделать их здоровыми в вере. Исправление -- это не казнь.

#### **Деревянный молоток**

Это обличение уже жёстче. Оно может сопровождаться предупреждением о наказании в случае отказа исправиться.

#### **Стальной молоток**

Если увещевания не действуют, возможно следует обратиться к церковному наказанию.<sup>41</sup>

### **Туманное покаяние**

Как быть, если человек лишь *кажется* покаявшимся, но его покаяние скрыто как бы в тумане, что очень контрастирует с его очень серьёзным грехом? Иногда в таком случае помогает исследование темы святости Бога. Вы можете на свой выбор порекомендовать какую-либо хорошую книгу на эту тему, например, Р. Спраула «Святость Бога» (R.C. Sproul «HOLINESS OF GOD»).

### **Возможные признаки не искреннего покаяния**

Люди, которые не каются тут же, могут проявлять определённые реакции на ваше душепопечение. Вы должны быть в курсе этого:

### **Жалобы на душепопечителя**

Иногда человек может заявлять, что он искренно покаялся, в то время, как этого на самом деле не было. Искреннее покаяние обычно сопровождается сожалением за свои грехи. Такой человек перестаёт самооправдываться или пытаться свалить свою вину на других людей, и не воспринимает своё поведение несерьёзно и легко.

Можно ли определить уровень или степень искренности покаяния? Особенно в сфере сексуальных грехов грешник может жаловаться на душепопечителя. Он заявляет, что к нему не проявили должного внимания и не оказали любви, или же что вся процедура душепопечения шла не должным образом. Если эти признаки имеют место в вашем случае душепопечения, откровенно дайте знать человеку, что его покаяние не состоялось и вы не будете более выслушивать его самооправдания.

### **Поиски помощи на стороне вне своей поместной церкви**

Грешники могут делать это для того, чтобы найти именно такое «душепопечение», которое им нравится и которое ведёт к такому результату, на который они рассчитывают. Все это -- проявление самооправдания. Об этом нужно прямо сказать человеку и заявить, что вы будете рассматривать такие попытки как мятеж. Это лишь добавит новый грех к тем, которые существовали в его жизни до начала душепопечения. Дайте ему ясно понять, что Сам Бог поместил его под начало и юрисдикцию той поместной церкви, в которой он сейчас пребывает, что только этой церкви он должен повиноваться. В противном случае он может быть наказан за открытое неповиновение.

Об этом необходимо ясно говорить особенно с теми членами церкви, которые являются близкими друзьями согрешившего человека или члены его семьи. Мы неоднократно сталкивались с такими случаями, когда такие друзья или члены церкви противоречат советам душепопечителя и служителей церкви, внушая согрешившему поступать не так, как от него требует душепопечитель, что усугубляет трагическое положение человека.

Существуют методы, которые предупреждают попытки человека искать помощи вне своей церкви. Скажите ему, что вы пошлёте письмо тому служителю, к которому он обратится, в котором объясните суть происходящего. Это поможет человеку понять, что менять душепопечителя на другого служителя из другой церкви является мятежом.

### **Попытки перейти в другую поместную церковь до того, как на согрешившего будет наложено церковное взыскание**

В некоторых церквях существуют чёткие механизмы, которые не позволяют таким кандидатам на переход в их церковь, чтобы избежать заслуженного наказания. Так может быть отправлено письмо пастору другой церкви с объяснением сути дела, что помешает грешнику беспрепятственно избежать наказания.

### **Опасности для покаявшегося человека**

Ловушки и опасности подстерегают и покаявшегося искренно человека. Чрезмерная печаль и депрессия не так часты в практической жизни, но иногда случаются. Случай с подобным покаянием мы имеем в 2 Коринфянам 2. Павел беспокоился о том человеке, который впал в уныние и неверие в своё прощение.

*... так что вам лучше уже простить его и утешить, дабы он не был поглощен чрезмерною печалью. 2 Кор. 2:7*

Гораздо чаще кающийся человек впадает в сети законничества. Френсис Шеффер говорит об этом в своём труде «Настоящая духовность» (Francis Schaeffer «**TRUE SPIRITUALITY**»). Истинно покаявшийся верующий должен войти в свободу совести и быть свободным от сомнений в мыслях.<sup>42</sup>

Как сказать людям (и самому себе) о том, что покаяние не настоящее или его нет вообще?

Вот общая схема того, как грешник использует все возможности для того, чтобы не каяться по-настоящему или минимизировать серьёзность греха.

### **Перенесение своей вины на других людей**

«Другой человек поступил так и так, и я должен был реагировать на это соответственно». Или же, «Я каюсь... я согрешил... но почему я так сделал? Я стал жертвой и меня спровоцировали другие люди».

### **Перенесение своей вины на обстоятельства**

«Обстоятельства вынудили меня так поступить». Правда заключается в том, что Бог принимает только *одно* объяснение наших грехов -- это наше греховное сердце.

### **Объяснение своей вины своей немощной человеческой природой**

«Я же просто человек, а не ангел». На самом деле это означает следующее: «Бог меня сделал таким человеком, это Он допустил в моей жизни такие обстоятельства... и значит Он виноват, а не я».

### **Наименование греха другим словом**

Ошибочное решение: «Моя вина заключается лишь в том, что я не совсем понял ситуацию и принял неверное решение. Моё греховное сердце здесь не при чем!»

Неопытность: «Моя вина заключается лишь в том, что я неопытный в этой области человек. Мне не хватило времени для того, чтобы лучше разобраться». На самом деле грешник перекладывает свою вину на *время* и снимает её со своего греховного сердца. Время -- это нечто такое, что находится вне сферы нашего влияния и власти, следовательно, вины моей в этом нет.

Невезение: «Мне просто не повезло!» Грех превращается в некую яму на дороге, в которую *случайно упал* человек не по своей вине. На самом же деле ситуация сложилась именно так, а не иначе потому, что в яме находилось нечто такое, что влекло туда моё греховное сердце.

Жизненное испытание: Называть свой грех жизненным испытанием -- грех. Это предполагает, что моё греховное сердце не несёт за это никакой ответственности и, что ещё хуже, делает грех важным и полезным для жизненного роста и получения опыта. (Да, грех очень важен, ибо это не шутка)

Превращение греха в нечто тривиальное и бытовое: «*Мой грех сплетен не такой страшный, как убийство. Это -- обычная бытовая ситуация*».

Туманное и абстрактное исповедание: Просить прощения в общих фразах за свои «ошибки» и избегать называть грех грехом. Например, «Извините меня, я был неправ» вместо того, чтобы открыто признать себя грешником и выразить сожаление за нанесённый ущерб другим людям.

**Что делать, когда христиан просит у вас прощения за грех в туманных и абстрактных словах?**

Два вопроса, которые помогут обеим сторонам лучше понять нужду в покаянии:

- Какой точно грех вы совершили против меня, за который вы сейчас просите у меня прощение?
- Какой точно грех я совершил против вас, который вызвал у вас такую реакцию?

**Размышления над ситуациями, которые требуют церковного наказания** <sup>43</sup>

За десятилетия служения я заметил некоторую динамику, которая проявляется в случаях ситуаций, которые требуют церковного наказания.

Процесс душепопечения требует от служителей быть очень осторожными и разумными в контексте встречи с подопечным. Когда будет необходимо применить меры церковного взыскания, и объявить об этом всем членам поместной церкви, эту новость следует преподнести в общих чертах, без уточнения всех деталей и содержания греха. Некоторые члены церкви могут не согласиться с вынесенным наказанием, ибо они не знают подробностей и фактов по данной ситуации. При этом им может казаться, что они все знают и компетентны оспаривать решение служителей. Это явление очень осложняет работу служителей.

В некоторых общинах применение наказания обязательно влечёт выход того или иного члена церкви в качестве протеста, даже если в церкви остаётся наказанный человек. Что можно посоветовать в таких ситуациях?

Плохая новость заключается в том, что вы ничего не можете поделать с этим! Вы можете рассказать собранию членов церкви, что в деле есть некоторые очень важные моменты и факты, которые вы не имеете права раскрывать перед всеми людьми. Некоторые протестующие против наказания члены церкви могут согласиться с этим доводом и довериться своим служителям. Другие, к сожалению, нет. Это и есть часть того бремени служителя, которое он несёт в своей жизни.

Руководители должны научиться жить и работать под градом критики и нападок. Иногда это достигает уровня фонового шума всего служения и жизни.<sup>44</sup>

Хорошая новость заключается в том, что в каждой ситуации, в которой служители все таки настаивают на главенстве праведности Божией и твердо стоят за истину, я наблюдал, что несмотря на все потери и трагедии, которые повлекло за собой наказание, Бог преизобильно благословляет эту церковь и служителей. На место тех членов церкви, которые покидают церковь с недовольством, Бог посылает ещё больше других новых членов церкви. Он знает что *этим служителям* можно доверить овечек Божьего стада.

## **Итоги**

Иметь дело с тяжкими грехами очень трудно. Нозтический эффект ещё более затрудняет грешнику понять всю серьёзность греха и трагизм его положения. Служитель должен быть твёрдым и принципиальным, но любящим, настойчивым и терпеливым. Он должен применять все более жёсткие меры воздействия по той модели, которая была изложена в данной главе. Он должен настаивать на своём праве и долге применять наказание, если это необходимо для успешного душепопечения. При этом следует быть готовым столкнуться с резкой реакцией

противодействия со стороны тех людей, которые не ознакомлены с важными фактами дела. Это -- часть того креста, который несут все служители Церкви.

Бог особым образом благословляет тех служителей, которые не идут на компромисс со стандартами святости Божией.

### **Из этой главы мы узнаем, что ...**

- Ноэтический эффект делает работу с тяжкими грехами очень трудной.
- Исправления должны быть все строже в геометрической прогрессии по модели «трёх молотков».
- Грешники могут имитировать покаяние или вообще не каяться. Служитель должен знать признаки отсутствия покаяния.
- Служители церкви должны настаивать на монополии душепопечения со своими членами и церкви, не допуская их обращения на сторону за помощью.
- Служители могут столкнуться с несправедливой критикой со стороны других людей, которые будут недовольны их решениями и методами душепопечения.

### **Учебные вопросы к главе тринадцатой**

1. Что такое «ноэтический эффект»?
2. Что означает модель душепопечения «три молотка» и как её следует применять?
3. Каковы признаки того, что согрешивший христианин не кается?
4. С какими трудностями сталкивается служитель в ситуациях, когда необходимо накладывать церковное взыскание на члена церкви?
5. Какие методы избежать покаяния вы сами применяли в прошлом.



## Глава четырнадцатая: Как обращаться с волками

*Итак внимайте себе и всему стаду, в котором Дух Святой поставил вас блюстителями, пасти Церковь Господа и Бога, которую Он приобрел Себе Кровью Своею. Ибо я знаю, что, по отшествии моем, войдут к вам лютые волки, не щадящие стада; и из вас самих восстанут люди, которые будут говорить превратно, дабы увлечь учеников за собою. Посему бодрствуйте, памятуя, что я три года день и ночь непрестанно со слезами учил каждого из вас. Деян. 20:28-31*

Главная функция новозаветного служителя заключается в том, чтобы хранить стадо от волков, которые могут растерзать овец. Под «волками» мы подразумеваем тех лиц, которые приходят в церковь для того, чтобы произвести разделение и/или похитить овец. Павел постоянно боролся с волками и поэтому мы также должны это делать. В его жизни это были «иудействующие». Сегодня у нас это -- лжехристиане и культы вместе с сектами.

### **Два вида волков**

#### **Внешние**

*Ибо я знаю, что, по отшествии моем, войдут к вам лютые волки, не щадящие стада. Деян. 20:29*

Обратите внимание на то, что обычно они выжидают момент, когда в церкви нет пастора или миссионера и только тогда входят в церковь, ибо они хорошо знают, что опытный служитель их быстро раскусит и победит. Слово «входить» указывает на то, что движение волков происходит извне внутрь. Обычно это члены различных сект, о которых необходимо предупреждать людей заранее: «Свидетели Иеговы», «Мормоны», «Церковь Христа» и т.д.

Этот вид волков обычно не скрывает своего имени и их легко выявить, так что они не такие опасные, как волки другого вида. Достаточно будет предупредить новообращенного об опасности контактов с этими волками. Обратите внимание, что Павел говорит о волках с абсолютной уверенностью.

#### **Внутренние**

*и из вас самих восстанут люди, которые будут говорить превратно, дабы увлечь учеников за собою. Деян. 20:30*

Вот эти -- самые опасные волки, потому что они уже пребывают внутри церкви и выдают себя за замечательных христиан. Таких выявить очень трудно и ещё труднее с ними иметь дело.

Это -- члены церкви, в сердце которых гордыня и планы занять начальственные места (Иак. 3:14-16), или же недовольные чем-либо. Дьявол делает их своим орудием, которым он желает увлечь остальных членов церкви следовать не за Христом, а за ними.

NB: оба вида волков находятся в самообольщении и искренно не понимают, что они стали волками.

### **Почему Бог попускает волкам войти в церковь?**

*Ибо надлежит быть и разномыслиям* (Прим. переводчика. По тексту греческого оригинала не «разномыслиям», а **αἱρέσεις**, то есть, «ересям») *между вами, дабы открылись между вами искусные. 1 Кор. 11:19*

Ни в каких иных обстоятельствах вы столько не узнаете о своих членах церкви, как тогда, когда в церковь проникают волки. Их верность и здравомыслие будут подвержены хорошей проверке. Люди, на которых вы рассчитывали и которые играли важную роль в жизни церкви, в этом случае окажутся не таковыми. Другие же люди, которых вы всегда считали немощными, окажутся намного сильнее и разумнее.

### **Как определить волков?**

**Они всегда действуют исподтишка, за спиной служителей: Ин. 10:1,2**

Они любят ходить по домам членов церкви без ведома служителей церкви. Они пытаются занять место лидера в церкви, не становясь рукоположенными служителями. Иисус учил, что они придут замаскированными под овечек Божиих. Мф. 7:15-17

Самый надёжное доказательство того, что они -- волки, это факт похищения овечек из стада. Овцы никогда не воруют других овец, это делают только волки.

**Они словесно нападают на законных служителей, обычно за их спиной. 2 Ин. 9,10**

У каждого служителя есть свои недостатки и слабые места в служении, но это не даёт право другим людям терзать их своими нападками. Самое трудное заключается в том, что волки иногда говорят правду. Но это их никак не оправдывает! Никто не имеет права подрывать авторитет и бесчестить служителей церкви, особенно перед немощными в вере христианами. Обратите внимание на то, что говорили волки об апостоле Павле в 2 Коринфянам.

**Они хвалились тем, что превосходят его в духовности: 2 Кор. 10:12**

Обратите внимание на то, как Павел с сарказмом высмеивает их гордыню. Они любят сравнивать себя с другими людьми, и это сравнение всегда делают в свою пользу. Они часто заявляют, что получили особое откровение и свет от Бога, чем

отличаются от местных служителей или миссионеров. Они заявляют, что могут научить народ Божий лучше, чем свой пастор или миссионер. 2 Фес. 3:6

### **Они склонны делать разделения: Рим. 16:17,18**

Они постоянно пристают к немощным в вере христианам. Рим. 16:18. Волки имеют как бы внутренний радар, который им указывает на таких верующих. Это может быть и сатанинский «дар» различать дух людей. Вот почему они постоянно атакуют немощных верующих и перетягивают их на свою сторону.

### **Как обращаться с волками?**

*Еретика, после первого и второго вразумления, отвращайся. Тит. 3:10*

### **Обличать и отвергать**

Со всеми другими людьми вы обычно проявляете терпение, сострадание и жалость, но не так следует поступать с волками. Ни терпения, ни сострадания, ни жалости к ним проявлять нельзя. Указание Павла ясно: волк ничего не заслуживает, кроме одной или двух попыток переубеждения. С ними следует быть жёсткими.

Пример: к вам на богослужение приходит сектант. Он садится на скамейку и тихо сидит все богослужение. После его завершения он подходит к некоторым верующим и начинает их обрабатывать, раздаёт визитки и какие то брошюрки... Вы подходите к нему и строго предупреждаете, чтобы он прекратил эту деятельность. Через какое то время он снова приходит на богослужение и после завершения все повторяется снова. Вы снова предупреждаете его и выставляете за дверь. И снова он игнорирует вас! Как с ним ещё можно поступать?

### **Вы приказывает ему немедленно выйти вон и более сюда никогда не приходить.**

В таком случае стоит сделать предупреждение и за кафедрой.

### **Группа быстрого реагирования**

В идеале все члены церкви, особенно зрелые христиане, должны хорошо знать, что делать в таких случаях с непрошенными гостями.

Это означает, что необходимо вмешаться в ситуацию до того, как волк начал свою деятельность и помешать ему это сделать. Можно первым подойти к нему и начать настойчивый разговор на любую тему с единственной целью физически не позволить ему вступить в контакт с другими членами церкви. Все зрелые члены церкви должны понимать, что они должны вмешаться первыми в такую ситуацию и не ждать приказа служителя.

### **Из этой главы мы узнаем, что ...**

- Важнейшей обязанностью служителя согласно Библии является защита стада Божия от еретиков и тех, которые производят разделения. Даже Библия использует слово «волки» для описания нрава этих людей.
- На стадо Божие нападают два вида волков. Внутренние враги, которые являются членами церкви и внешние враги, которые представляют собой членов различных сект и течений. Самые опасные волки -- это внутренние.
- Важно подготовить из зрелых членов церкви группу быстрого реагирования для активного противодействия волкам, которые приходят извне.

### **Учебные вопросы к главе четырнадцатой**

1. Какие два вида волков вы знаете?
2. Приведите как минимум три признака того, что гость вашей церкви является волком.
3. Как вам следует поступить с сектантом, который начинает регулярно посещать вашу церковь?

## Глава пятнадцатая: Делающие разделения

Еретики и мятежники разделяют церкви, поэтому они очень опасны. Потенциальная угроза заслуживает того, чтобы эту тему рассмотреть более подробно. Мы имеем дело и применяем методы душепопечения с разными людьми, у которых разные проблемы, по-разному.

Книга «Антагонисты в церкви» Кеннета Хоука («ANTAGONISTS IN THE CHURCH» by Kenneth Naughk) вдохновила меня написать большую часть данной главы. Эта книга *обязательна* для библиотеки каждого служителя церкви. Некоторые церкви рекомендуют её для каждого христианина, который несёт служение в церкви.

Другие части данной главы были взяты из моего личного опыта и опыта коллег миссионеров в разных странах мира.

### Мотивация

Проблематичные люди мотивированы в своей деятельности исключительно желанием править людьми. Они творят расколы и смущают людей, критикуют и клеветуют на законные власти церкви.<sup>45</sup> За всеми этими делами стоит только стремление к власти. *Никогда* не давайте им власть в церкви!

Общие характеристики таких людей

Эти характеристики следует брать в целом и не пытаться найти каждую из них в каждом отдельном человеке.

- Невообразимое упрямство
- Крайне завышенная самооценка
- Агрессивность
- Склонность к вспышкам гнева
- Жёсткий подход к людям
- Любят манипулировать людьми и очаровывать их
- Сильное стремление к абсолютной независимости
- Ум и начитанность

Скандалисты редко признают себя источником проблем. Виноваты все другие люди, но не они. Как правило, они считают себя более проникательными и

талантливыми, чем другие люди. Они думают, что если бы им удалось убедить других людей стать на их сторону, наступила бы чудесная жизнь.

Первый признак того, что вы имеете дело именно с таким человеком, является его постоянные жалобы и критика. Он критикует абсолютно все в церкви, особенно служителей. Он будет стараться найти среди членов церкви сочувствующих ему людей. Он будет стараться вмешиваться в те дела церкви, в которых он совершенно не компетентен и на что он не имеет никакого права.

### **Как иметь дело с такими людьми?**

*Еретика, после первого и второго вразумления, отвращайся.*<sup>46</sup>

*Тит. 3:10*

Делайте им не более двух предупреждений.

Такие люди создают для церкви большую опасность, чем какие-либо другие проблемы. Они могут быстро взорвать церковь на мелкие куски. Сочувствие и долготерпение, которое служитель проявляет к членам своей церкви, которые грешат, в этом случае неприемлемы.

Заповедь Павла в Титу 3:10 -- не просто благие пожелания. Павел не говорит: «занимайтесь душепопечением с такими людьми». Он ясно утверждает: «вразумляйте».<sup>47</sup> *Делайте таким людям не более двух предупреждений.*

Нельзя давать им играть в их игру по их правилам. Это может показаться безжалостно. Но мы должны всегда помнить, что мы поставлены жалеть прежде всего стадо Божие, которое Он дал нам для охраны и заботы.

### **Избегайте вести с ними диспуты**

Пробовали ли вы когда-либо в жизни вести диспуты с тем человеком, который уже до начала разговора считает вас идиотом и неполноценным? Как у вас получалось?

### **Не пытайтесь примириться с ними и расстаться мирно**

Такие люди будут рассматривать вашу вежливость как слабость или страх перед ними.

### **Не ведите себя с ними так, как будто вы уважаете их и цените их знания**

Такое обращение подобно добавлению бензина в огонь. Они будут использовать ваше уважительное отношение к ним и признание их авторитета, как плацдарм для дальнейшего наступления.

### **Избегайте долгого выслушивания их жалоб на жизнь и попытки вызвать у вас сочувствие к ним**

Такие люди будут только воровать ваше время. Они считают, что должны переубедить вас в своей правоте, используя для этого любые методы психологического воздействия.

### **Первая встреча с еретиком**

В своей книге Хоук даёт практические советы на тему, как иметь дело с такими людьми на примере двух встреч. Вот некоторые советы этого автора:

#### **Сами выбирайте место и время встречи**

Не позволяйте им диктовать вам свои условия.<sup>48</sup> Встреча должна быть как можно короче. Это не должно быть застолье или у вас дома в семейной атмосфере. Сразу предупредите их о том, сколько минут вы можете уделить им и категорически придерживайтесь этого времени. Это покажет им, что вы -- человек слова. Хоук советует не более 20 минут для первой встречи.

#### **Вы должны говорить как можно меньше**

Пусть они говорят. Враждебно настроенный собеседник будет мало вникать в то, что вы говорите, но вместо этого будет использовать ваши слова как дрова для своего костра. Они могут цитировать ваши слова в ложном значении и вне контекста.

#### **После разговора сделайте краткие записи**

Эти записи помогут другим служителям узнать об их тактике и приёмах.

#### **Не позволяйте еретику поставить вас в положение обороняющегося и доказывающего свою правоту**

Помните, вы не обязаны отчитываться перед ними! Вы отвечаете только перед Богом и своими братьями. Избегайте тенденции объяснять другим людям причины ваших действий или самооправдываться. Придерживайтесь своих профессиональных стандартов.

#### **Не ведите с ними теологические диспуты**

Вы не измените их вероисповедание, но только поддадите жару в их азарт.

#### **Дайте им ясно понять, что вы не позволите им вести встречу по своему усмотрению**

Это можно сделать и косвенно, а не прямым образом. Когда они увидят, что все идёт не по их плану, они могут тут же покинуть вас.

## **Не позволяйте им вести душевные разговоры с членами вашей церкви**

Дайте им ясно понять, что вы не позволите заводить знакомства в вашей церкви. Если они будут пытаться это делать, и некоторые члены церкви войдут в контакт с еретиком, это следует рассматривать как мятеж с вытекающими последствиями. Если же член церкви будет игнорировать требования служителей порвать все связи с еретиком, можно предложить ему выйти из вашей церкви и найти себе такую, которая будет их устраивать.

### **Вторая встреча с еретиком**

Предположим, еретик продолжает посещать вас и игнорирует ваши требования прекратить агитацию. Вторую и последнюю встречу следует сделать вместе с другим служителем церкви.

На этой встрече служители должны буквально ультимативно выставить границы для этой проблематичной личности. Следует ясно сказать, что если хоть один раз он перейдет эту границу, он будет просто изгнан за свою вредоносную деятельность. Следует ясно сказать, что это было ваше последнее предупреждение!

Профилактика: учите свою церковь

Хоук рекомендует учить членов церкви тому, как следует помогать своим служителям бороться с еретиками или проблемными особами, которые заходят в церковь. Покажите членам церкви признаки таких людей и научите их противодействовать их влиянию. Можно заключить символический завет, согласно которому все участники обязуются вместе бороться с волками, атакующими церковь.<sup>49</sup>

### **Итоги**

Церковь периодически подвергается атакам как еретиков, так и скандалистов, которые могут разделить общину. Служители должны иметь четкий план борьбы с этими врагами. Служители подвергаются искушению быть слишком долготерпеливыми и толерантными по отношению к таким людям, игнорируя повеление апостола Павла в Титу 3:10. Члены церкви должны очень серьезно относиться к таким проблемам и быть наученными их успешно решать совместно со своими служителями.

**Из этой главы мы узнаем, что ...**

- Еретики и раскольники имеют общие черты и особенности. Мудрые служители должны уметь во всеоружии встречать таких людей.



- Служители должны знать общие принципы борьбы с такими волками. Это, прежде всего, максимум два предупреждения немедленно прекратить свою деятельность и умение не давать им быть ведущими в беседах и отношениях.
- Вся церковь должна быть научена тому, как справляться с этой опасностью совместно со своими служителями.

### **Учебные вопросы к главе пятнадцатой**

1. Каковы основные черты еретиков и скандалистов, ведущих церковь к расколу?
2. Объясните, почему мы не должны быть толерантными к еретикам и тем людям, которые могут расколоть церковь. Обоснуйте свой ответ Писаниями.
3. Объясните сценарий первой встречи, которую вы будете иметь с опасными людьми.
4. Объясните сценарий второй встречи, которую вы будете иметь с опасными людьми.

## Глава шестнадцатая: Решение мелких конфликтов и дипломатия

Эта глава посвящена роли служителя в качестве посредника при решении различных споров и конфликтов между двумя сторонами в церкви. Иногда в церкви бывают очень серьёзные конфликты и проблемы, но как правило служители сталкиваются с мелкими конфликтами и небольшими бытовыми проблемами. Данная книга не ставит своей целью анализ и решение серьёзных конфликтов.

### **Контекст конфликтной ситуации**

В нашем случае служитель не является частью и стороной конфликта. Он выступает в роли посредника между двумя сторонами. Конфликт по своему характеру не большой и в нем пребывают два члена церкви, которые хорошо знают друг друга, а суть конфликта заключается в том, что стороны расходятся в вопросе осуществления определённого церковного проекта. Появились лишние эмоции и эгоцентризм.

Иногда бывает так, что пастор оказывается последним, кто узнает о конфликте. Люди часто скрывают свои проблемы, боясь, что пастор займёт сторону, с которой другая сторона не согласна.

### **Как можно узнать, что конфликт уже появился?**

Служитель должен быть начеку и вовремя видеть признаки того, что назревает кризис или конфликт в церкви. Одного признака не достаточно для такого вывода. Служитель должен проверить ситуацию на наличие других признаков или симптомов конфликта.

### **Кланы**

Иногда бывает так, что некоторые люди сторонятся других и тянутся к тем, кому они более симпатизируют. Так образуются небольшие группы людей с дружескими связями и такие коллективы здоровы в отношениях. Когда же две или более такие группы оформляются около одной личности и пребывают в неприятельских отношениях друг с другом, то здесь явно возникает конфликтная ситуация.

### **Регулярные пропуски богослужений**

Когда люди начинают искать себе другую церковь, они начинают пропускать богослужения в своей церкви. Если вы сталкиваетесь с таким явлением, тогда вам следует выяснить, что им не нравится в церкви. Если их ответ будет туманным, возможно вы сталкиваетесь с конфликтом между разными членами и церкви.

### **Не разговаривают**

Многие люди прекращают разговаривать с другими и самоизолируются, когда начинается конфликт. Вы должны разобраться в причинах этого и вывести проблему наружу.

### **Словесные издёвки**

Это -- симптом злобы. К сарказму следует относиться как ко злу, а не простым комментариям. Для борьбы с этим нужен опыт и умение.

### **Неудачи в служении и общих делах**

Иногда дела терпят крах из-за того, что в их основании лежали ошибочные идеи. Часто неудача свидетельствует о том, что за дело взялись не те люди. Иногда же поражение вытекает из конфликта внутри команды, которая работала над этим.

### **Когда вы должны вмешиваться в качестве посредника?**

Тот факт, что вы пастор, не говорит о том, что именно вы являетесь лучшей кандидатурой на роль примирителя сторон. Если одна сторона думает, что вы будете выступать на стороне другой стороны, вероятнее всего эта сторона будет противиться вашему участию в разрешении конфликта.

И хотя ваш статус служителя даёт вам полное право вмешаться, лучше всего будет добиться согласия всех сторон в деле выбора посредника. Лучший вариант заключается в том, что вы будете предлагать вашу помощь, как слуга, а не вмешиваться насильно, как полицейский, который будет восстанавливать порядок ни смотря ни на что.

### **Вы должны вмешаться, когда ...**

- Одна из сторон просит вас помощи или защиты.
- Работа группы парализована возникшим конфликтом.
- Все стороны конфликта уважают вас и согласны с вашим участием.

### **Процедуру ведения встречи**

Вначале молитесь и просите у Бога водительства.

### **Объясните всем сторонам то, как конфликт вредит всем сторонам**

Это поможет сместить акцент с личных переживаний и эмоций на сущность дела. Обычно люди руководствуются своими желаниями и чувствами, а не объективными фактами и истиной. Как только вы поясните им, как вредит этот конфликт всем его участникам или общему делу, вы получите *право* вмешиваться для их же блага. Хорошо объясните людям, почему так важно закончить этот конфликт.

### **Назначьте встречу для решения конфликта**

Объясните людям: «Этот конфликт мы будем решать втроём вместе». Объясните людям, что вы не собираетесь быть судьёй. Вы пришли для того, чтобы восстановить отношения и улучшить совместную работу, вы не заинтересованы в том, чтобы подвергаться обвинениям всех сторон конфликта. Вы будете стремиться к тому, чтобы все стороны конфликта оказались победителями.

### **Установите чёткие правила данной процедуры**

Дайте всем ясно понять, что только вы будете вести встречу. Правила процедуры будут зависеть от ситуации. Во всяком случае одно из правил должно быть такое: когда один человек говорит, все остальные молчат. Или, все стороны конфликта должны предлагать свои комментарии и мнение только вам, а не другой стороне.

### **Каждая сторона должна излагать только объективные факты, а не свои оценки**

Запрещено словесно нападать друг на друга, необходимо быть конкретным и не говорить абстрактно. Постарайтесь добиться от каждой стороны того, чтобы она представляла свою позицию как третья сторона-наблюдатель, а не от себя лично. Суть этой идеи заключается в том, чтобы максимально отключить выражение личных эмоций и обид.

### **Попросите каждую стороны предложить своё возможное решение проблемы**

Если для устной речи ситуация на встрече слишком накалена, тогда попросите каждую сторону *написать на бумаге* свои идеи и предложения. Сравните их варианты со своим предложением. После этого вы можете выразить те элементы и идеи, которые присущи всем вариантам и предложениям всех участников решения конфликта. Возможно, это станет фундаментом для общего решения конфликта.

### **Попросите каждую сторону посвятить все свои силы и умения решению проблемы**

Как только вы пришли к общему мнению относительно решения конфликта, убедитесь в том, что все стороны решительно настроены на успех. Если хотя бы одна сторона проявляет сомнения, вы ничего не добились. Возможно, потребуются ещё одна встреча или даже несколько. Или же, вы можете предложить своё собственное решение, с которым обязаны согласиться все стороны.

### **Дипломатическая техника**

Ниже изложены некоторые дипломатические приёмы из практики профессиональных переговорщиков мира бизнеса. Некоторые из них являются просто орудием для улучшения сотрудничества сторон в ситуациях, которые не

обязательно имеют конфликтный характер. Они могут успешно работать в любых ситуациях, включая в отношениях с детьми дома.<sup>50</sup> Мы будем называть их техникой «все выиграла» («win-win» techniques).<sup>51</sup>

### **Многовариантная модель**

Вместо того, чтобы предлагать обычный выбор человеку, а именно, делать что-либо или не делать, дайте ему самому выбрать из множества вариантов тот, который импонирует ему более всего. Например: *не говорите* так: «Вы могли бы прийти в церковь в субботу, чтобы отремонтировать мебель?» Это требует ответа либо «да», либо «нет». Человеку гораздо легче сказать «нет». Вместо этого вы могли бы предложить ему несколько вариантов помощи, которую он мог бы оказать церкви: «В чем вы могли бы помочь нам в субботу -- покрасить стены, помыть окна или отремонтировать мебель?»

### **Как поделить торт**

Два ребёнка хотят получить лучший кусок торта. Решение этой проблемы может заключаться в том, чтобы один из них разрезал торт на два куска, а другой первый выбрал тот кусок, который ему нравится. Первый ребёнок будет заинтересован в том, чтобы разрезать торт так, чтобы оба куска были равноценны, и он не остался в проигрыше. Эта модель помогает и взрослым в распределении труда и обязанностей, а также привилегий.

### **Святее, чем ты**

Джо и Билл никак не могут прийти к согласию относительно распределения обязанностей в церкви. Попросите каждого из них написать на бумаге самый оптимальный с их точки зрения план служения. Скажите им, что вы оба варианта передадите третьей нейтральной личности, которая анонимно и решит, чей план лучший. Просто удивительно, как этот дипломатический приём помогает прийти к согласию. В такой ситуации часто оба плана становятся почти идентичны. Это происходит потому, что в данном случае фокус внимания переносится на задачи вместо одной личности с её амбициями.

### **Равноценная замена**

Из-за путаницы, одновременно Джон и Билл были назначены делать объявления в церкви за кафедрой после богослужения в следующее воскресенье. Одного человека нужно отстранить. Как это сделать дипломатично? Например, одному из них можно предложить собирать пожертвования на тарелку, что не менее важно и почётно.

### **Бросить жребий**

Идея бросить жребий относительно определения кого-либо или чего-либо была заимствована из Библии (Пс. 15:5 и многие другие отрывки).

### **Временный испытательный срок**

Дайте один месяц времени для того, чтобы посмотреть, как это работает.

### **Поддай мне руку помощи!**

Вместо того, чтобы раздавать приказы и заставлять людей работать, облачайте свои замыслы в форму *просьбы о помощи*. Не говорите: «Я хочу, чтобы ты расставил лавки в зале перед воскресным богослужением». Такая фраза наталкивает человека на мысли «Какое мне дело до того, что ты хочешь?» Гораздо лучше будет сказать так: «Ты не мог бы мне помочь? Я один никак не смогу все подготовить к воскресному богослужению... Мне срочно нужен надёжный и опытный брат, который разбирается в том, как лучше расставить лавки перед богослужением. Я могу рассчитывать на твою помощь?»

### **Реальная нужда**

Иногда люди скрывают свои реальные мотивы и потребности за жалобами. Например, человек может долго доказывать свою точку зрения на какую-либо тему, в то время, как его реальная нужда - чтобы его заметили, оценили и похвалили окружающие. Иногда оказывается так, что вы находите путь удовлетворить реальную нужду человека совсем не так, как он вас просил об этом.

**Из этой главы мы узнаем, что ...**

- Служитель должен очень чутко относиться к возможному началу конфликта в церкви. Явные признаки появления конфликта: антагонистические кланы, регулярные пропуски богослужений членами церкви, отказ разговаривать с другими членами церкви, высмеивание и издёвки над другими людьми и неудачи в служении и работе.
- Когда точно определено, что конфликт уже начался, служитель должен выяснить, является ли он оптимальной личностью, которая может выступить в роли посредника в его решении.
- Дипломатические приёмы часто помогают добиться успешного результата, когда все стороны оказываются победителями.

### **Учебные вопросы к главе шестнадцатой**

1. Каковы признаки того, что в церкви уже имеет место конфликт?
2. Как вы можете узнать, можете ли вы выступить в роли посредника и примирителя?
3. Каковы хорошие методы проведения встречи конфликтующих сторон с посредником?

4. Кратко опишите суть следующих дипломатических приёмов в работе посредника:

Многовариантная модель

Правильно разрезать торт

Святее, чем ты

Замена равнозначным

Бросить жребий

Временный испытательный срок



## Глава семнадцатая: Принятие решения

Часто лидер вынужден принимать решения, которые очень влияют на многих людей. Как было бы здорово, если бы Бог говорил слышимым голосом с небес служителям, чтобы они ясно понимали Его волю! Часто в жизни это выбор между двумя разумными и хорошими решениями. Иногда же приходится лететь, как в тумане или в бурю.

Если бы всем и всегда было ясно, что христиане или вся церковь должны делать, служители вообще не были бы нужны. Принятие решения с большим риском того, что оно неверное, составляет важный элемент жизни каждого служителя церкви.

Принятие решения служителем церкви более всего зависит от его духовного состояния и близости к Богу. Преданность служителя Богу -- центральный элемент в жизни каждого служителя, так как его решения будут влиять на судьбы многих людей.

---

**Принятие решения служителем церкви более всего зависит от его духовного состояния и близости к Богу.**

---

### **Мыслительный процесс**

Тщательные исследования входят в процесс принятия решения. Эта работа похожа на работу детектива, который раскрывает преступление.

Хороший следователь не имеет предвзятого отношения к кому-либо или чему-либо. Он не ставит перед собой цель доказать всему миру, что тот человек виновен, а другой -- невиновен. Он никогда не скажет в своём сердце: «Я терпеть не могу этого Джона! Я упрячу его в тюрьму». Он просто собирает и исследует доказательства вины или невиновности любого человека.

Подобно этому служитель должен сначала собрать максимум объективной информации.<sup>52</sup>

### **Источники информации**

Часто основанием для принятия верного решения будет смесь духовного и материального.

### **Личное тихое время общения с Богом**

Служителю желательно вести личный духовный дневник, куда он будет записывать все то, чему его учит Бог через Своё Слово. Божественное водительство может проявляться и через такие инструменты.

В церковном контексте Бог обычно действует через открытие Своей воли другим служителям и через Своё Слово относительно данного конкретного случая. Служители должны очень чутко относиться к этому.

Молитва и пост также очень важны и заповеданы Библией для определения воли Божией при принятии решений. Избрание новых служителей -- один из важнейших случаев в жизни церкви.

*Когда они служили Господу и постились, Дух Святой сказал: отделите Мне Варнаву и Савла на дело, к которому Я призвал их. Тогда они, совершив пост и молитву и возложив на них руки, отпустили их. Деян. 13:2,3*

### **Объективные факты и логическое мышление**

Бог дал людям мозг и ожидает, что мы будем его использовать. Если данные факты заслуживают принятия определённого решения, мы обычно приступаем к принятию решения *после взыскания воли Божией*. Это означает молитву и поиск тех божественных принципов, которые, возможно, были нарушены в контексте данных фактов.

Израильтяне с огромными трудностями научились вопрошать Господа при принятии решений (Иисуса Навина 9). Гаваонитяне использовали хитрость, чтобы добиться расположения Иисуса Навина и его соратников, чтобы заключить с ним договор о мире. Они заявили, что пришли из дальнего края и для доказательства этого показали изношенную обувь и сухари в мешках. Все выглядело очень логично. Что же случилось дальше? Библия говорит, что Иисус и его люди попались в эту ловушку. Почему?

*Израильтяне взяли их хлеба, а Господа не спросили. Иисуса Навина 9:14*

Итак, необходимо остерегаться использования только человеческой логики и рассуждений при принятии решений. Не позволяйте, чтобы совещания служителей превращались в обычные бизнес планирования, как это бывает в жизни бизнесменов.<sup>53</sup>

### **Советники**

*При недостатке попечения падает народ, а при многих советниках благоденствует. Пр. 11:14*

Иногда нам невозможно посоветоваться со своими сослуживателями. Когда же такая возможность появляется, мы обязательно должны ею воспользоваться и использовать мудрость своих коллег.

### **Процесс «озарения»**

Бог создал нас с подсознанием. Подсознание -- это неуправляемая нашим мозгом часть нашей личности, которая действует самостоятельно. Она руководствуется своей собственной логикой, о которой часто мы даже не догадываемся. Если мы сталкиваемся с очень тяжёлой и серьёзной проблемой, мы можем позволить нашему подсознанию включиться в работу и начать процесс, который можно условно назвать «озарением». Мы просто должны ввести в наш разум имеющиеся у нас данные и настроиться на ожидание появления в уме решения. Обычно после определённого времени в нас созревает такое решение.

Этот процесс учёные и люди искусства используют во время своих исследований и творчества, а также называют *вдохновением*. Известный исторический пример такого озарения -- случай с греческим учёным Архимедом, который неожиданно нашёл ответ на неразрешимую математическую задачу, когда купался в бассейне. Он долго размышлял над ней, но решил сделать паузу и отложил её в сторону. Однажды, принимая ванны и отдыхая, он заметил, что тело, погруженное в воду, выдавливает из бассейна определённый объем воды. Теперь ему открылся ответ на старый вопрос. Он закричал: «Эврика!» (что в переводе с греческого означает «Я нашёл!») Его подсознание непрерывно работало над этой задачей, хотя он этого мог и не замечать, причём процесс поиска истины не останавливался даже в бассейне на отдыхе.

В процессе озарения нет ничего мистического. Это совершенно естественный феномен. Наш мозг -- великолепный компьютер. Если мы введём в него определённые данные и дадим некоторое время на решение задачи, он выдаст такие ассоциации и мысли, которые мы не замечали ранее или не обращали на них внимания.

### **Итоги**

Принимать решения в качестве начальника -- трудный процесс, который часто сопряжён с психологическими стрессами, так как мы можем не всегда быть уверены в том, что поступаем правильно и получим желанный результат. На кону может стоять благополучие и судьба других людей.

Принятие решений во многом сходно с личным общением с Господом, с поиском божественного водительства. Разница заключается в том, что принятие решений в ситуации, где задействованы другие люди, оказывает влияние не только лично

на нас, но и на многих людей. Вот почему для принятия верных решений так важно наше хождение пред Богом.

Тем не менее, принятие верных решений -- не мистическое чудо. Обычно в реальной жизни оно включает в себя смесь и субъективного и объективного факторов... то есть, комбинацию того, что служитель считает открытой ему волей Бога в Его Слове и через Святого Духа в контексте фактов каждой отдельной жизненной ситуации и обстоятельств.

### **Из этой главы мы узнаем, что ...**

- Принятие решений в качестве начальника сопряжено с риском, потому что мы сталкиваемся с многими различными вариантами, из которых необходимо выбрать один наилучший.
- Мудрый лидер сначала собирает все имеющиеся в его распоряжении факты по данной ситуации прежде чем принять решение и избегает предвзятости и лицепрятия.
- Принятие решений начальником очень зависит от его личного хождения пред Богом.
- Принятие решений часто представляет собой комбинацию духовного и материального факторов... субъективного и объективного. Мы должны применять человеческую логику для принятия решения, но также должны быть водимы Богом в этой процессе.
- Если это позволяет время и обстоятельства, мы можем на время отложить принятие решения, ожидая «озарения» в будущем. Иногда нам откроются такие моменты и перспективы, о которых мы даже не догадывались ранее.

### **Учебные вопросы к главе семнадцатой**

1. Почему принятие решений часто сопряжено со стрессом?
2. Какова роль личного посвящения человека Господу при принятии решения в качестве служителя или начальника?
3. Опишите процесс принятия решения. Каковы источники получения необходимой информации для принятия решения?
4. Что означает процесс «озарения»?
5. Что означает «многие советники»?

## Глава восемнадцатая: Вербальная самооборона

В жизни может сложиться такая ситуация, когда служителю приходится словесно защищаться от неоправданных обвинений и клеветы. В большинстве случаев мы не должны реагировать на них, если только такая критика не исходит от наших сослуживцев и коллег. Овцы не могут судить или исправлять своих пастырей.

### Когда словесная самооборона законна?

**Словесная самооборона законна тогда, когда подвергается нападкам Истина, которую вы проповедуете.**

На протяжении всего Послания к Галатам Павел защищал то Евангелие, которое он проповедовал, как единственно истинное. Некоторые люди поставили под сомнение его критику учения об оправдании по закону. Он защищал себя тем, что объяснял принятое учение апостолов, которое было и его учением.

*Ходил же по откровению, и предложил там, и особо знаменитейшим, благовествование, проповедуемое мною язычникам, не напрасно ли я подвизаюсь или подвизался. Гал. 2:2*

Вот как он начинает своё письмо христианам в Галатии в 1:2 «... и все находящиеся со мною братья». Это доказывает то, что его Евангелие -- истинное. Он защищал свою проповедь, когда на неё совершались нападки.<sup>54</sup>

**Вы можете законно защищать себя тогда, когда ставят под сомнение ваше призвание служителя Церкви.**

1 и 2 Послание к Коринфянам ясно показывают, что апостол Павел защищал своё апостольское призвание.

*Для меня очень мало значит, как судите обо мне вы или как судят другие люди; я и сам не сужу о себе. 1 Кор. 4:3*

Он справлялся с такой критикой тем, что оглашал своих оппонентов незаконными судьями над ним. Он говорил об этом ясно и однозначно. В вашей жизни могут быть такие ситуации, когда и вы можете сделать так же.

В каждой поместной церкви должен быть законный орган, состоящий из рукоположенных служителей, который имеет право оценивать и судить ваше служение в свете соответствия Слову Божию. Если кто-либо в вашей поместной церкви имеет на вас жалобу, он может представить её в письменном виде в этот орган, изложив все доказательства и факты. Однако, те люди, которые распространяют необоснованные сплетни или даже ложь, сами могут подвергнуться наказанию этого церковного суда.

## **Как реагировать на обычную критику: вербальное дзюдо**

Мы благодарим за некоторые полезные советы Сюзанну Елджин и её книгу «Благородное искусство вербальной самообороны» (Susanne Elgin «THE GENTLE ART OF VERBAL SELF-DEFENSE»). Эта книга должна быть в каждой библиотеке лидера.<sup>55</sup>

В каждой общине есть свой самозванный «штатный» аналитик и критик... может быть и не один. Он имеет острый ум и язык, который может легко разрезать и тело церкви и вашу проповедь. Бывают и такие случаи, когда некоторые члены церкви страдают от своих личных проблем, которые с удовольствием готовы переложить на пастора и других служителей. Иногда мы можем применить вербальное дзюдо и безболезненно отвести от себя атаку со стороны.<sup>56</sup>

Эти приёмы предназначены для защиты от обычной критики. (При условии, что критика не имеет под собой никаких обоснованных причин)

## **Основополагающие принципы вербальной самообороны**

### **Никогда не реагируйте на атаки на вашу личность**

Пусть критик подаёт на вас *официальную жалобу*. Целью нападающего всегда является вынудить вас защищать свою личность. Не попадайте в эту ловушку. Помните: Вы не обязаны защищать самого себя и свою службу. Согласно 1 Тимофею 5 служитель никогда не должен доказывать свою невиновность. Вину служителя должен доказать его обвинитель.

### **Переведите удар атаки в сторону от себя**

Вы можете направить удар на личность самого нападающего, задав вопрос на тему его интереса или на что-либо абстрактное.

## **Техника и приёмы**

Ниже приведены примеры такой техники и приёмов использования её на практике. Потом мы изложим неверные приёмы реагирования на атаку.

### **Переход во времени**

#### **Пример 1**

Атака: «Почему вы все время проповедуете о суде и аде?»

Защита: «Когда вам впервые показалось, что я ... ?»

Правильный ответ:

Атака: «Почему вы все время проповедуете о суде и аде?»

Защита: «Когда вам впервые показалось, что я ... слишком часто говорю о суде и аде?»

Неверный ответ:

Атака: «Почему вы все время проповедуете о суде и аде?»

Защита: (Неверный подход) «Я вовсе *не всегда* проповедую о наказании и аде! В последнее воскресенье я проповедовал о благодати и любви Божией. Лично я не думаю, что слишком часто говорю на эту тему».

Ошибка заключается в том, что вы в принципе пошли на поводу у критика и начали искать факты, которые опровергают его претензии. Это автоматически садит вас на скамью подсудимого и обвиняемого. Вы же должны были перевернуть его стол и сбить фокус его атаки на вашу личность. Вместо этого вы начали исследовать истинность восприятия критиком действительности. Суть дела *на самом деле* заключается в фантазии критика, а не содержании ваших проповедей и тем более не в вас, как личности.<sup>57</sup>

### Пример 2

Эта атака идентична выше приведённому примеру. Меняется лишь форма выражения.

Атака: «Не кажется ли вам, что это вас не касается...?»

Защита: «Когда вам впервые показалось, что это меня не должно касаться?»

Атака: «Какое вам дело до того, что происходит в воскресной школе?»

Защита: «Когда вам впервые показалось, что состояние дел в воскресной школе меня не должно касаться?»

### **Компьютерная техника**

Этот приём предполагает абсолютно хладнокровное отношение к нападкам критиков. Компьютеры -- неодушевлённые предметы и поэтому не реагируют эмоционально на все то, что происходит с ними или вокруг них. Этот приём предполагает, что и вы должны точно так реагировать на все нападки, как будто бы речь идёт вовсе не о вас. Вы должны вести беседу так, как будто бы критик говорит абстрактно на эту тему и вы лично не имеете никакого отношения к ней.

Не становитесь в позу обороняющегося. Говорите так, как будто бы вы ведёте речь о потенциальной ситуации и объективно вы к ней не имеете отношения.

Правильный ответ:

Атака: «Как только мы выбрали новый церковный совет, церковь перестала расти».

Защита: «Рост церкви -- очень интересная тема! Здесь играют роль различия между городом и деревней, между классами общества, возрастом и полом людей. Все это очень комплексная проблема... Вы что ни будь прочитали за последний год на эту тему?»

Эта тактика защиты ломает все планы нападающего. Она автоматически переводит разговор с конкретной личности служителя на абстрактную академическую тему церковного строительства. Во-вторых, такой приём поможет вам проявить полную некомпетентность нападающего в этой сфере, ибо наверняка этот человек в жизни своей ничего не читал на данную тему, написанного профессионалами.<sup>58</sup>

Неверный ответ:

Атака: «Как только мы выбрали новый церковный совет, церковь перестала расти».

Защита: «Вы имеете в виду, что в нашем церковном совете собрались некомпетентные люди или что я, как пастор, не могу правильно управлять служением? Лично я думаю, что пока наш совет и служители все делают верно».

Данное нападение подразумевает, что и члены церковного совета и вы, как пастор, не в состоянии организовать служение церкви на должном уровне. Если вы будете продолжать разговор в этом ключе и пытаться оправдаться, вы попали в ловушку. Человек может и не думать обвинять лично вас ложно. Это просто подразумевается обвинением церковного совета, но автоматически на скамье подсудимых оказываются и все члены церковного совета и его председатель -- пастор, то есть, лично вы.

Если вы это позволите, вы проиграли битву. Фактически результатом этого разговора будет обвинение лично вас, как пастора и совета человеком, который совершенно некомпетентен в этой области и не несёт никакой ответственности за служение церкви. При этом не имеет значения, выиграли ли вы эту словесную дуэль или нет. Обвинитель даже может публично «извиниться» за то, что его «не верно поняли». Тем не менее, отрицательный результат достигнут, ибо обвинение прозвучало и вызовет различные толки и разговоры. Произвести яркое впечатление на людей -- это и было истинной целью атакующего.

Нападки такого вида обычно имеют место только в присутствии публики. Лично вы не есть истинной аудиторией нападающего. Если вам подобные вещи заявляют наедине, вы можете предложить человеку встретиться в другое время и в другом месте для спокойного и серьёзного обсуждения любой проблемы, которая его волнует.<sup>59</sup>



Есть и другие приёмы защиты от вербального нападения и клеветы.

### **Итоги**

Служитель может прибегнуть к приёмам вербальной самообороны, когда под сомнение ставят его призвание, как служителя или проповедь Евангелия. Каждое служение или служитель встретится на своём поприще с такими самозванными «экспертами» и критиками. Для этого необходимо быть тактичным и иногда применять вербальное дзюдо, что поможет безвредно обезопасить себя от ущерба.

### **Из этой главы мы узнаем, что ...**

- Иногда в жизни необходима вербальная самооборона.
- Мы можем успешно победить безосновательную критику при помощи такта и некоторых приёмов ведения полемики.

### **Учебные вопросы к главе восемнадцатой**

1. Когда вы имеете право прибегнуть к вербальной самообороне?
2. Каковы главные принципы вербальной самообороны?

## Часть третья: Наставник

### Глава девятнадцатая: Сердце наставника

Замечательная новость! Подготовить руководителя очень просто.

Я не сказал легко. Главная идея -- просто. Люди очень сложные существа, каждый со своим характером и грехами.

В 1 главе мы узнали, что существует только одна христианская философия руководства ... руководство слуги, который готов пострадать за своих людей и служить им, достойно отражая в себе образ Божий.

---

#### **Существует только один библейский метод подготовки служителей: Наставничество**

---

Точно так, как существует только одна библейская философия христианского руководства, так существует и один библейский метод подготовки служителей: *Наставничество*.

#### **Что такое наставничество?**

##### **Наставничество -- это особые отношения**

Наставничество -- это процесс, который предполагает особые отношения между лидером и тем человеком, который готовится стать лидером.

Этот термин включает в себя и абстрактные концепции, которые основаны также на отношениях между несколькими личностями. Мы видим это явление на протяжении всей Библии.

Этот процесс мы наблюдаем в отношениях между Моисеем и Иисусом Навином, Ильи и Елисеем, Христом и Его учениками, Павлом и Тимофеем, а также между Тимофеем и кандидатами на служителя Церкви.

##### **Наставничество -- это всеобъемлющий и комплексный процесс**

Подготовка к служению в Церкви охватывает всю личность человека, его тело, душу и ум. При этом академическое образование важно, но не оно главное. Отношения также имеют свою специфику: приоритет имеют отношения с Богом, а потом уже отношения с человеком.

Так например, Христос на главное место ставил отношения Его учеников с Ним, как с Господом, а потом уже их служение или понимание закона Моисея. Без должных отношений с Богом мы всегда будем нарушителями Его закона, даже

если формально не нарушим букву закона, потому что в таком случае мы будем осквернять дух Его закона.

Вот почему система подготовки служителей в нашей миссии «Visión R.E.A.L» на первое место однозначно ставит духовную жизнь с Богом. Речь идёт о наших отношениях с Богом. Курс по подготовке к служению идёт потом, ибо это наши отношения с другими людьми.

Мы видим этот же подход и в наставлениях Павла Тимофею, юному пастору. Павел рассматривал каждый аспект жизни Тимофея, как фактор руководства церковью и поэтому он обращал внимание на каждый элемент жизни Тимофея. Павел не упустил из вида даже состояние физического здоровья Тимофея и дал ему полезные рекомендации.

*ибо телесное упражнение мало полезно, а благочестие на все полезно ... 1 Тим. 4:8*

Методика подготовки Тимофея, которую применял Павел, мало что говорит фрагментарному мышлению современной Западной культуры. Сегодня некоторые могут даже сочтут это грубым вмешательством в личную жизнь человека. Павел же считал очень уместным высказать своё мнение и дать Тимофею полезный совет в этом приватном деле. Его любовь к Тимофею и великая забота о нем сделали это возможным и уместным.

### **Интеллект также очень важен**

Заменяет ли наставничество академическое богословское образование? Ни в коем случае!

Можно изобразить графически эти две сферы в виде двух разных по размеру кругов. Наставничество -- первый и больший круг, ибо оно -- самое главное. Академическое образование также ценно, но оно вторично.

Почему? Если человек наставлен верно, то недостаток знаний он постарается восполнить и самостоятельно, даже при помощи книг или удалённого обучения. Бог будет использовать его несмотря на пробелы в его образовании.

Но как быть тому человеку, который получил десяток дипломов, но в сердце и духе не наставлен быть служителем Церкви Божией? Чем можно заменить его пробелы в личной духовной жизни и преданности Господу, как справиться с разрухой в его семейной жизни и ссорами с коллегами? Тут не помогут никакие дипломы и научные степени...

Некоторые наставники из Библии написали большие труды и ожидали, что будущие поколения верующих будут исследовать их и применять в жизни.

Моисей, Павел и Иаков не были врагами науки и разума. Они были блестящими мыслителями, которые очень высоко ценили знания и мудрость.

Итак, следует избегать нападков на интеллектуальную жизнь человека и недооценки высшего образования. Такие выпады обесценивают образ Божий в человеке, не зависимо от того, как высоко они ценят другие аспекты христианской жизни или дары. Академическое образование и знания -- незаменимы, но вторичны!

### **Инструментарий наставника**

Когда мы говорим об отношениях наставника с людьми, мы имеем ввиду две сферы в таком порядке: отношения с нашими коллегами служителями, что описано в главе 18, и далее отношения с теми людьми, кого мы опекаем.

Что конкретно делает наставник? Какие методы он использует?

### **Моделирование и обучение**

Моделирование: «Смотри, как я делаю и делай, как я!»

Обучение: «Вот почему я делаю это так, а не иначе ... Причина, по которой вы пробовали это сделать и у вас ничего не получилось, заключается в том, что ...»

Как нам реализовать хорошую теорию на практике? Различные теории дают свои ответы. Библия даёт свой ответ: «Наставник!»

Христос, лучший Учитель и Наставник, показывал на Своём примере (моделировал), как необходимо изгонять бесов и лечить больных людей. После этого Он послал Своих учеников делать тоже самое и это сработало.

Однажды ученикам не удалось изгнать определённого беса из человека. (Мк. 9:28, 29) Тогда Иисус предложил другой метод -- пост и молитву.

Это был замечательный дидактический урок. Сначала Иисус изложил общие главные процедуры. Затем, когда имело место исключение из правил, Он смоделировал то, как справиться и с этим исключением.

Почему метод моделирования такой успешный? Процесс обучения становится ещё более эффективным, если мы применяем как можно больше приёмов, воздействующих на органы восприятия человека. Если мы слышим урок, то при этом задействованы только уши -- органы слуха. Если мы слышим урок и читаем о нем на бумаге, задействованы и уши и глаза. Если же мы слышим урок, видим его реализацию на практике, чувствуем определённые эмоции при этом, обсуждаем эту тему -- подключается максимум органов восприятия и включается сфера эмоций и мышления.

Вот пример того, как Иисус Христос воздействовал на личность апостола Иоанна и других апостолов:

*О том, что было от начала, что мы слышали, что видели своими очами, что рассматривали и что осязали руки наши, о Слове жизни...  
1 Ин. 1:1*

Илья и Елисей были очень сходными людьми по стилю служения, так что одно время я часто путал, кто и что сделал из них: Илья или Елисей? Случайно ли это подобие? Я думаю, не случайно.

Илья был наставником Елисея, а Елисей -- внимательным учеником. Откуда мы знаем, что Елисей был внимательным учеником? После того, как Илья был восхищён на небо, Елисей начал своё служение в духе и стиле своего учителя.

Имея такого замечательного наставника, как Илья, Елисей постепенно развил свой стиль служения, но долгое время во всем подражал учителю.

## **Семинар**

Давайте посмотрим на то, как проходит семинар в христианском колледже, темой которого является обсуждение разных методов наставничества. Преподавателя зовут Джей. Он -- уважаемый и опытный пастор. Билл, студент, который частично занят на работе бухгалтера и проходит курс подготовки к пасторскому служению. Джек учится на последнем курсе колледжа и уже служит молодёжным пастором в поместной церкви. Он -- не глупый и спортивного вида юноша. Сюзанна учится на втором курсе, она живая и остроумная девушка. Все четверо находятся в классе колледжа и обсуждают с преподавателем данный предмет.

«По-моему, мы бредём, как в тумане...», сказал со вздохом Джек. «Я не люблю абстракцию и вся идея взаимоотношений кажется для меня очень туманной. Пока мы не дойдём до конкретных видов наставничества, я буду отключён. Философия -- это не мой конёк».

Джей начинает снова объяснять, но его вскоре перебивает Билл: «Джек! Ты не прав! Кажется, я начинаю понимать, что имеет в виду Джей. Идея построения личных отношений кажется туманной до тех пор, пока мы не вникнем в её суть. Когда отношения начинают появляться в реальной жизни, эта идея перестаёт быть туманной философией и становится настоящей жизнью». Билл сделал паузу... и сказал: «По-моему, чем дольше наши отношения по времени и чем они глубже, тем более реальные они становятся».

«Я думаю, что подготовить служителя Церкви -- это очень долгий процесс», вмешалась Сюзанна.

Джей радостно прокомментировал: «Я думаю, что ты начинаешь вникать в суть дела, Сюзи!»

«О.К., Джей, я это прекрасно понимаю,» сказал Джек. «У меня есть вопрос. Вы сказали, что это -- легко. Но построить такие прочные хорошие отношения вовсе не легко. Как вы это согласуете с тем, что вы ранее говорили о лёгком наставничестве?»

«Джек, я никогда не говорил, что это -- *легко!* Я говорил, что это -- *просто*. Это не одно и то же. Я имею ввиду, что «простота» -- это ключевая идея наставничества. Сам процесс очень прост, но не лёгок, потому что люди -- не лёгкие в отношениях с ними».

«И нет никакого упрощённого и ускоренного метода?», спросила Сюзанна.

«Конечно же, есть! Реклама нам только об этом и говорит. Именно так нам и предлагают готовить служителей Церкви во многих местах. Эта методика лёгкая, быстрая и не причиняющая никому никаких неудобств. Хотите узнать подробнее?»

Джен засмеялся: «Я знаю, что вы нам сейчас скажите. Эти курсы рассылают всем желающим и вы уже говорили нам об этом».

«Или ещё лучше: такой курс сейчас можно пройти заочно или по интернету удалённым методом обучения», сказала с сарказмом Сюзанна.

Джек уловил издёвку Сюзанны и с ухмылкой добавил: «Кстати, так сейчас можно получать полное образование, сдавать экзамены и защищать диплом, при этом не видя ни одного человека в живую. Потом такие выпускники всем будут показывать диплом и доказывать, что они могут нести это служение пастора в церкви... Как правило, эти дипломы висят в рамках под стеклом у них дома».

Билл шёпотом сказал, но так, чтобы все услышали: «Джек, наконец, всё понял...»

«Слушай, ты... я это знал всегда! Я произнёс это вслух только для того, чтобы ещё раз убедиться в истинности этой мысли. Все эти ускоренные заочные курсы, обучение «он лайн» по интернету, красочные дипломы и сертификаты на самом деле ни в коей мере не ускоряют и не упрощают подготовку пастора или наставника. Это просто обманный метод для обеих сторон, и учителя и ученика, избежать долгого и трудоёмкого процесса, в котором крушится наш эгоизм, без чего невозможны никакие прочные библейские взаимоотношения. На первый взгляд эта система подготовки пастора и наставника кажется заманчивой, но ей не достаёт одного».

«Да!», воскликнула Сюзанна, «ей недостаёт настоящего евангельского христианства!»

Все вместе громко засмеялись... Джей положил обе руки на стол, что означало -- он сейчас скажет самое главное. «Может быть, Сюзанна немного преувеличивает... но она очень близка к истине. Все такие системы и методы лишены сердца и души -- христианских взаимоотношений! А как мы должны назвать тело без бьющегося сердца и живой души?»

Вся группа одновременно сказала: «Мёртвым!»

### **Западная концепция**

Последний комментарий студентов на этом семинара выделил фундаментальный дефект нынешних методов подготовки служителей церкви сегодня: полное доминирование академического фактора.

План обучения в семинариях предлагают систему подготовки служителей как серию академических «курсов». Заочная форма обучения и обучение по интернету практически на 100% базированы на данном постулате: «Пройди эти курсы и ты будешь готов служить в Церкви пастором!»

Откуда взялась эта концепция на Западе? Ответ предполагает рассмотрение различия между мировоззрением Востока и Запада. Восточная философия и даже теология исключительно холистическая. На Востоке рассматривают всю реальность, как единое целое, в котором неразделимо смешаны и духовное и материальное. Западное же мировоззрение по сути дуалистично, и разделяет все сущее на две сферы: духовное и материальное.

Вот почему пантеизм продвигает восточные религии, типа буддизма и индуизма. Пантеизм видит во всем сущем «бога». Они не утверждают, что Бог пребывает везде и во всем. Пантеисты считают, что и дерево, и собачка и человек буквально являются частью «бога».

Фильмы о восточных боевых искусствах ярко отражают эту концепцию. Эти фильмы повествуют о самых тесных взаимоотношениях между героем и его наставником, который руководит всеми сферами его жизни и учит воевать.

Говоря проще, восточная философия представляет Вселенную как одно единое целое. Западная же философия рассматривает все сущее как сосуществование двух или более сфер. Западное мышление также гуманистично, то есть, оно сосредоточено на славе и благе человека.

Этот дуализм и гуманизм с человеком в центре произошёл из древней Греции, а особенно после военных побед Александра Македонского эта волна философии захватила весь цивилизованный тогдашний мир.

Греческая философия исходит из того, что знания производят мудрость и благородство характера.

Стоики учили тому, что исследование природы поможет им проникнуть в суть бытия и овладеть теми силами природы, которые управляют миром. Но у них это не получилось.

---

### **Интеллект очень важен, но он не занимает главное место**

---

Библия учит, что мудрость по сути зависит от отношений во первых, с Богом, а затем и с другими людьми. Достижение знаний -- это путь к истине, хотя не её основание. Итак, интеллект -- очень важен, но он не самый главный.

*Начало мудрости – страх Господень, и познание Святого – разум.*

*Пр. 9:10*

К пятому веку христианство уже доминировало по всему Западному миру. В первые века средневековья даже теологи увлеклись дохристианской древнегреческой культурой. Они рассматривали греческую эпоху до завоевания Римом в качестве «золотого века» человеческой истории. Греческие философы казались такими гениальными и всезнающими!

А что если смешать лучшие достижения греческой цивилизации с христианством? Не станет ли христианство ещё лучше? Не возродится ли опять «золотой век» человечества? Однако, эти средневековые философы и теологи не учли гуманистические корни и акцент на интеллект грешного человека, что было в основе всей античной цивилизации.

Средневековая европейская философия породила университетскую модель образования. Теология, в сопровождении греческих и римских классиков, стала обязательным предметом во всех учебных заведениях на всех факультетах. Даже если молодой человек хотел стать врачом или юристом, он должен был пройти соответствующие курсы по теологии.

А что, если юноша мечтал стать слугой Божиим, служителем в Церкви? Точно так он должен был пройти эти же курсы. Успешно ли работала эта система образования? Наверяд ли!



Библейские колледжи и семинарии часто выполняют похвальную работу, готовя служителей Церкви в академической сфере. Однако, такой подход отражает старую университетскую систему образования, только реализуемую в религиозной форме, но на том же философском основании. Это может автоматически дублировать исторические ошибки предшественников, которые смешали приоритеты в системе образования.

НВ: Библия -- это восточная книга. Её содержание чисто холистическое. Она не отделяет светское в жизни человека от религиозного, духовное от материального. Библейская система подготовки лидеров отражает холистическое мировоззрение.

### Система подготовки лидеров: Библия против Западной философии

<b>Библия</b>	<b>Западная философия</b>
Личные отношения	Академизм
Личные отношения с наставником	Личные отношения с преподавателем не важны. Некоторые преподаватели даже выступают против таких отношений, чтобы быть «объективными»
Мудрость приходит через отношения с Богом и человеком	Мудрость приходит через знания, полученные из книг, особенно по философии
Дидактический метод обучения: Моделирование. (Делай, как я! Вот почему мы так делаем...)	Мудрость приходит через : Многочисленные курсы под руководством преподавателей. (Вот вам теория, а теперь идите и попытайтесь это осуществить в жизни)
Учёба через делание	Учёба через слышание
Теория и практика усваиваются одновременно через служение	Теория предшествует практике
Академический фактор важен, но вторичен	Академический фактор самый главный

### Из этой главы мы узнаем, что ...

- Библейская система подготовки лидеров предполагает процесс обучения на основании личных взаимоотношений между наставником и учеником. Она зиждется на основании прежде всего процесса личного наставничества.

- Наставничество имеет холистическую природу, захватывая всю личность ученика и все его сферы жизни.
- Наставничество неотделимо от академического фактора.
- Главные средства наставничества суть моделирование и обучение.
  - Наставник на личном примере показывает, *как* следует служить.
  - Наставник лично объясняет, *почему* он делает все так, как он делает.
- Западная система обучения сосредоточена на академическом факторе, делая его единственным приоритетом.
- Западная система обучения ставит теорию перед практикой, в то время, как библейская система сочетает их одновременно посредством личного примера наставника.
- Некоторые школы утверждают, что они готовят лидеров, в то время, как более правильно было бы сказать, что они излагают академическую теорию.

#### **Учебные вопросы к главе девятнадцатой**

1. Опишите философию наставничества для подготовки лидеров.
2. Каковы два главные инструменты процесса наставничества и что они включают?
3. Каковы три аспекта наставничества, описанные в данной главе?
4. Каковы фундаментальные различия между библейской системой подготовки лидеров и системой обучения по методу Западной философии?

## Глава двадцатая: Кто может быть наставником?

Ваше призвание к библейскому лидерству подразумевает компетентность быть лидером. Почему? Потому что это есть часть вашего призвания.

Помните: Главный конечный продукт христианского лидера -- другой христианский лидер. Это -- *главный критерий* эффективности вашего служения.

*что слышал от меня при многих свидетелях, то передай верным людям, которые были бы способны и других научить. 2 Тим. 2:2*

Итак, если вы имеете призвание быть библейским лидером, например, пастором или пресвитером, вы призваны быть наставником.

Ощущаете ли вы себя компетентным для этого? Может быть, нет. Как было бы *приятно* всегда ощущать себя компетентным! Но нет. Это было бы нагло с нашей стороны. Даже апостол Павел не ощущал себя компетентным и достойным этого служения.

Мы не должны быть компетентными в себе самих или иметь смелость заявлять такое, ибо компетенция исходит только от Бога. (6) Он делает нас компетентными и пригодными быть служителями Нового Завета... 2 Кор. 3:5, 6

.....  
**Я никогда не буду достаточно компетентным для какого-либо служения в Царстве Божиим**

.....  
Подобно канатоходцу, мы должны удерживать равновесие между этими двумя реальностями. — Я никогда не буду достаточно компетентным для какого-либо служения в Царстве Божиим. — Благодатью Божией я могу все!

.....  
**Благодатью Божией я могу все!**

.....  
Суть вопроса -- *призвание*, а не наша *компетентность*.

*Но благодатию Божиею есмь то, что есмь... 1 Кор. 15:10*

Давайте снова вернёмся на семинар, где наши друзья обсуждают тему компетентности:

«Я хочу кое в чем признаться вам, Джей», сказал Билл. «Идея подойти к людям и сказать им, что я буду их примером в том, как следует жить свято и благочестиво, как это делал Сам Христос, кажется мне...»

Джек перебил его: «Это выглядит мягко говоря нагло, Джей!» «Я сам только что начал служение и буду претендовать быть образцом для всех других? Да, Билл, ты совершенно прав!»

«Действительно, слово «нагло» также крутилось у меня в голове», согласился Билл. «Но я так не сказал вслух».

Сюзанна перебила его с улыбкой: «Какие вы благородные, джентльмены!»

Джек вскрикнул: «Сюзи, будь посерьёзней!»

«Я готова молча слушать профессора и дальше!», отвернулась Сюзанна. «Я уверена, что он ещё не все сказал нам».

Билл продолжал: «Я сейчас объясню вам, почему я все это сказал. Сейчас я веду в нашей церкви уроки по апологетике для членов церкви. Правда заключается в том, что я сам не есть апологет. Но от меня ожидают, что я буду читать лекции, как профессор по апологетике. Я сам прохожу следующий урок за пару дней до того, как мы его проходим в группе! Молитесь, пожалуйста о том, чтобы люди скоро не начали меня считать мошенником...»

Джей вмешался. «Ты не мошенник, Билл! Никто из нас не мошенник. Если бы кто-либо из вас начал так думать, я бы очень огорчился...»

«Но лично вы служите в Церкви уже очень долго», сказала Сюзанна. «По моему, более тридцати лет!»

«Если быть точным, тридцать восемь лет. Позвольте мне раскрыть вам одну тайну. Я до сих пор не чувствую себя компетентным». Джей сделал паузу. «Может быть, не таким некомпетентным, как был тридцать восемь лет назад... но я точно умру некомпетентным! Давайте вникнем в этот стих апостола Павла, где он заявлял, что не считает себя компетентным быть служителем».

Джей вслух прочитал:

*Такую уверенность* (Прим. пер. В тексте английской Библии вместо «уверенность» -- «компетентность») *мы имеем в Боге через Христа, не потому, чтобы мы сами способны были помыслить что от себя, как бы от себя, но способность* (Прим.

пер. В тексте английской Библии вместо «способность» -- «компетентность») *наша от Бога. 2 Кор. 3:4, 5*

Джей продолжил. «Уверенность Павла в своей компетентности пришла к нему через его общение со Святым Духом, а не через его знания или что-либо иное. Его личные отношения с Богом наряду с уверенностью в призвании Богом на служение были тем основанием, на котором он стоял всю свою жизнь. Он всем объявлял о своей зависимости во всем от Бога и Бог использовал его ум и знания, а также опыт наставника для служения».

Сюзанна откинулась на спинку стула: «Да... в этом и есть парадокс Царства Божия... мы должны признать свою абсолютную непригодность для того, чтобы стать пригодными и компетентными».

«Точно так мы должны признать свою полную зависимость от Господа для того, чтобы наставлять людей правильно», добавил Билл, «Должно быть название у этого феномена».

«Да!», сказал Джей, «это называется «вера». «Помните, что я говорил вам в самом начале курса о благодати Божией, необходимой для служения?»

Джек ответил: «Нет такого служения в Царстве Божием, для которого вы «Итак...», сказала Сюзанна, «Бог говорит нам -- «Вы ни на что не пригодны! А теперь идите и служите Мне».

«Точно», сказал Джей, «а теперь, друзья, идите вы и служите!»

### **Мои трудности в Латинской Америке**

Вы по прежнему считаете себя некомпетентными? Я надеюсь, что да. Очень трудно изменить моё мнение об этом в маленькой латиноамериканской стране, в которой я служил для новой евангелической деноминации, состоявшей только из сорока небольших общин.

Служители этой деноминации обнаружили хорошую литературу по реформатскому управлению Церковью и теологии, которая им очень понравилась. Они попросили меня быть их наставником в этих двух областях.

Более всего меня поразило то, что должен был быть их первым и единственным образцом и примером реформатского служителя. Неужели Бог так пошутил с нами? Я долго и ревностно молил Его о том, чтобы Он прислал сюда ещё кого-либо. Я часто вспоминал Моисея, который оказался в сходной ситуации...

Как я мог скрыть свои ошибки, чтобы местные служители их не повторяли? В прошлом мне удавалось прятать мои ошибки и недостатки только от самого себя, но не от людей.

Я читал лекции несколько раз в трёх городах и был единственным теологом и реформатским пастором, которого они видели и слышали. Несмотря на это, они делали заметные успехи. Я до сих пор не знаю, скрывал ли Бог от моих учеников мои промахи и недостатки или же давал им особую благодать не обращать на них внимания. Как бы там ни было, Он использовал меня и эти люди идут до сих пор правильным путём.

### **Наши ошибки необходимы**

Слава Богу за то, что Он показал нам ошибки святых в Библии. Без этого мы бы оставались без правдивой информации о реалиях служения. У Бога есть в распоряжении достаточно инструментов для усовершенствования Своего народа. Один из таких инструментов и есть наши ошибки. Господь не требует от нас достаточной квалификации для совершения чего-либо. Он желает видеть в нас готовность.

Переписка между Джейем, преподавателем, и руководителем молодёжного служения Джеком, подчёркивает эту мысль:

«Значит Бог спокойно наблюдает за нашими ошибками и использует их для того, чтобы наставлять нас?», спросил Джек.

«Не просто наблюдает за ошибками, Джек, а применяет их как основной инструмент в Своем процессе».

Джек задумчиво чешет затылок. «Это просто парадокс... если в этом может быть парадокс. У меня просто мурашки по коже бегут...»

«Но это так успокаивает, если вдуматься в суть, Джек! Ранее я думал, что сначала мы должны стать достаточно святыми и подготовленными для того, чтобы начать служение, чтобы быть наставником для других».

«Но если Бог даже наши ошибки и недостатки использует для осуществления Своей воли и замысла, тогда ...», Джек начал колебаться. «Тогда мы можем быть самими собой ... быть настоящими и не пытаться притворяться перед людьми».

Джей улыбнулся. «Позволь мне задать тебе один вопрос. Как ты думаешь, какого наставника Бог предпочитал бы использовать -- искреннего человека или постоянно притворяющегося?»

Джек опять начал чесать затылок. С удивлением он произнёс: «Вау! Это просто невероятно... Вы хотите сказать, что Бог хочет использовать наши недостатки для того, чтобы мы были самими собой и чтобы исполнили Его работу?»

«Позволь мне открыть тебе одну тайну: мне понадобилось очень много времени для того, чтобы перестать паниковать из-за своих ошибок, когда я несу служение наставника», сказал Джей.

«Да это же благая весть!»

«Да, действительно, это и есть *благая весть* и часть самого *Евангелия*».

### **Имею ли я помазание Божие на это?**

Предположим, что помазание должно быть и действовать соответственно. Может ли Бог призвать нас на служение, но не снарядить на данную работу? Библия отвечает на это вопрос так:

*...Впрочем, помазание, которое вы получили от Него, в вас пребывает  
т... 1 Ин.  
2:27*

*...Ибо дары и призвание Божие непреложны. Рим. 11:29*

### **Имею ли я нужный характер для подготовки служителей?**

Один мой друг подал заявление на работу в миссию. Он прошёл тщательный отбор у психолога, что было обязательной частью для всех желающих работать там.

Во время беседы с психологом тот сказал ему: «К сожалению, я должен вам сказать, что согласно пройденным тестам вы не подходите к служению миссионером. Я не могу рекомендовать вас совету директоров миссии».

Этот психолог не знал, что этот человек уже служил миссионером более 25 лет и успешно основал десятки поместных церквей. Он был руководителем миссии в двух странах и подготовил десятки других миссионеров.

На следующий день он предстал перед советом директоров и ведущий сказал ему: «Вы наверное знаете, что наш психолог не рекомендует вас нашей миссии, но мы относимся к его советам ... специфически. Нас гораздо более интересует практический опыт данного служителя. Могли бы вы рассказать нам, кем и где вы уже служили?» Конечно же, его с радостью приняли в данную миссию.

---

**Библия делает акцент на добродетелях.**

**Сей мир ценит психологический профиль человека.**

---

Десятилетия крупные корпорации заимствуют достижения современной психологии при подборе своего менеджмента. Психологический профиль

является чуть ли не главным фактором при назначении кандидата на тот или иной пост в фирме.

Психологические тесты влияют и на работу многих христианских организаций. Мода есть мода...

Последние же данные психологической науки показывают, что не существует прочной связи между типом личности руководителя и его успехом в карьере. Более того, оказывается, что его достоинства и добродетели делают его психологические свойства не такими уж и важными.

Непорочность, мужество пойти на риск и преданность своему делу делают психологический профиль вторичным. Человек любого психологического типа, будь то экстраверт или интроверт, волевой или безвольный, потерпит неудачу в руководстве, если ему недостаёт этих качеств.

Исследования менеджмента показывают, что многие личности смогли побороть агрессивность и несдержанность, **если** они имели такие качества в прошлом.

Библия делает акцент на добродетелях. Сей мир ценит психологический профиль человека.

### **Как мои подопечные могут убедиться в том, что я действительно призван быть их наставником?**

В Эквадоре у меня на лекциях был один студент, который постоянно проявлял недовольство и мною и моим курсом. Он часто ставил некорректные вопросы и делал это вызывающим тоном. Будучи преподавателем, я всегда приветствую вопросы студентов, но в этом случае... Он был инженером, ему было более 30 лет и звали его Хосе. Он всегда показывал, как он недоволен лекциями и лично мной.

Прошло полтора года и моя жена случайно его встретила на улице. Он выразил сильное желание увидеться со мной ибо для него это было очень важно. Ему назначили встречу.

Он сел на диван и сказал мне:

«Вы помните, что я посещал ваши лекции?»

Я ответил: «Да».

«Я причинил вам тогда много зла. Я пришёл для того, чтобы покаяться в том, что я сделал вам».

Он был очень серьёзен, хотя и говорил простые слова. Он продолжал.

«Позвольте мне рассказать, что произошло потом. В последний день вашей лекции я потерял работу. Мой дом конфисковали и я чуть не лишился семьи.



Меня ложно обвинили в махинациях и я едва не попал в тюрьму. Я недоумевал и вопрошал Бога в молитвах... Почему Он это допустил в моей жизни? Он вскоре открыл мне, каким гордым и агрессивным я был все эти годы, как я мечтал возвыситься над остальными людьми. Он напомнил мне и о том, как я обращался с вами на лекциях.

«Хосе, я от всего сердца тебя прощаю...»

«Одну минутку! Я должен сказать ещё что то очень важное... Бог повелел мне сесть у ваших ног и стать вашим учеником. Будьте моим наставником!»

«Если твой пастор согласится, я им буду».

«Он уже согласился», сказал Хосе. «Я с ним уже все обговорил».

Более года я был наставником Хосе и он оказался отличным студентом на этот раз. Вскоре он был рукоположен пастором в одну общину.

Подобные случаи случаются очень редко. Как правило, процесс наставничества протекает в обычных условиях. Он хорошо иллюстрирует драматический ответ на вопрос о том, как ученики могут узнать, призвал ли данного человека Бог быть их наставником?

Правильный ответ: не беспокойтесь об этом. Бог тем или иным образом даст им это знать.

### **Из этой главы мы узнаем, что ...**

- Каждый служитель, например, пастор или пресвитер, призван быть наставником.
- Мы все нуждаемся в благодати Божией для наставничества, как и во всех других областях служения.
- Люди, которые считают себя достойными и достаточно обученными для наставничества, наверное должны воздержаться от этой работы.
- Психологический профиль не имеет ничего общего с успехом в наставничестве, управлении и руководстве.
- Наши ошибки и недостатки не являются препятствием для наставничества, ибо Бог использует и их для этого процесса.
- Мы верим, что имеем помазание от Святого Духа на служение наставника, потому что Бог всегда совмещает призвание с помазанием.
- Бог Сам особенным образом даст знать вашим подопечным, что Он послал им этого наставника.

### **Учебные вопросы к главе двадцатой**

1. Как мы можем узнать о том, что мы призваны быть наставником для других людей?
2. Что нас делает компетентными для служения наставника?
3. Опишите ту роль, которую играют наши ошибки в процессе наставничества.
4. Какова взаимосвязь между психологическим профилем человека и его эффективностью, как лидера? Объясните свой ответ.
5. Опишите слабость психологических тестов, как главного критерия при отборе кандидатов на служение лидера.

## Глава двадцатая: Завет наставничества

В предыдущей главе я упомянул Хосе, которого Бог смирял особым образом и который стал моим подопечным. Мы имели неформальное соглашение.

В противоположность этому один юный служитель в Эквадоре по имени Рикардо перешёл к нам из другой деноминации, так как поменял свои теологические взгляды. Пресвитерия официально назначила меня быть его наставником для обучения пресвитерианскому вероисповеданию и практическому методу управления в пресвитерианских церквях.

Этот мой случай наставничества был официальным назначением. Соглашение о наставничестве было инициировано пресвитерией и об этом было записано в протоколах.

Ещё один случай наставничества был у меня с врачом, который желал быть рукоположенным служителем в нашей деноминации. В прошлом мы были хорошими друзьями и вместе работали по многим церковным проектам. В этом смысле наше сотрудничество началось давно и было очень естественным.

На этот раз наше соглашение было неформальным, устным и его инициировал Сам Бог.

Каждый из этих случаев наставничества имел свой подход. Но результат был один и тот же. Все три кандидаты успешно были рукоположены служителями.

Отношения наставничества могут быть формальными и неформальными, сознательными и спонтанными, имеющими тот или иной контекст. Инициатором может выступить та или иная сторона. Как бы там ни было, завет наставничества -- это договор между наставником и учеником относительно процесса обучения.

---

**Завет наставничества -- это договор между наставником и учеником относительно процесса обучения.**

---

### **Любые взаимоотношения имеют свои правила**

Даже простые бытовые отношения между соседями по участку имеют свои неписанные правила относительно уважения права на собственность и вежливого поведения. Брачные отношения имеют гораздо более глубокие и важные правила.

Наставничество также предполагает свои правила. Было бы полезно привести эти правила, так как процесс наставничества проникает даже в личную жизнь.

Если наставничество имеет формальный характер, может быть, стоит написать правила и общие принципы. Если же ваши отношения неформальные и длятся долго, это не будет для вас обязательным.

### **Система обучения нашей миссии «Visión R.E.A.L» имеет такие правила:**

- Наставник и ученик встречаются не реже, чем один раз в месяц для обсуждения процесса наставничества, проблем и планов в служении.
- Каждый ученик имеет данное ему задание, которое он должен выполнять.
- Наставник будет оценивать ученика каждые три месяца, включая все сферы его жизни, используя тот метод, который мы предлагаем. Это предполагает сочувствие и открытость.

Итак, завет наставничества включает взаимное согласие на то, что обе стороны будут откровенными и искренними. Ученик соглашается исправляться и обучаться во всех сферах своей жизни, а не только церковной. Наставник соглашается быть заботливым и сочувствующим учителем и опекуном.

### **Согласие изменяться**

Вы когда-либо встречали человека, который заключил договор никогда не меняться? Все люди имеют естественный страх перед переменами. Некоторые люди, как кажется, делают из этого своё кредо.

Итак, подопечный должен согласиться изменяться во всех сферах своей жизни, если он надеется научиться руководить и стать самому лидером.

NB: В поместной церкви избегайте разговоров о том, что вы кого-то готовите к служению в качестве пастора. Лучше говорить, что идёт подготовка к служению Господу в соответствии с дарами учеников.

В Эквадоре мы сделали ошибку, когда публично огласили о том, что готовим одного брата, успешного бизнесмена, к служению пастора. Мы были уверены в том, что его опыт руководителя в мире бизнеса позволит ему легко войти в церковную сферу в качестве руководителя.

Но гордыня и отказ от каких-либо изменений вынудили нас снять эту кандидатуру. Он счёл это неслыханным унижением и старался отомстить служителям тем, что начал распространять о них среди членов церкви слухи и клевету. Выяснилось, что его стремление стать пастором исходило из его гордыни и желания трудиться для собственной славы, а не славы Христа.

Даже если вы не можете скрыть от учеников своих планов сделать из них в будущем служителей церкви, не рекламируйте их хотя бы среди членов церкви. В случае неудачи, это может привести к печальным последствиям.

## Кого следует выбирать себе в ученики?

Наша команда миссионеров в Латинской Америке однажды пробовала обучить одного местного красноречивого парня по имени Давид и сделать из него пастора. Один неопытный миссионер предложил ему стать кандидатом в пасторы, но при этом не посоветовался с остальными членами команды. Так как Давид был безработный, он пообещал ему стипендию из бюджета миссии.

Давид *всегда* опаздывал. Он не выполнил ни одного данного ему задания. Он очень красноречиво оправдывался, так что он никогда не был виноват. В своём роде он был талантливым дельцом, так что мог продать песок даже арабам.

Однажды пастор церкви, в которой был Давид, сказал мне: «Роджер, умоляю, помоги нам избавиться от этого кандидата... Он ничего не делает и только всех осуждает за свои ошибки. Мы мучимся с ним уже пять лет и не видим никакой перспективы».

## Принцип 1: Верность

Входит ли в обязанность наставника сделать из неверного человека верного ученика? Апостол Павел в 1 Тимофею ясно сужает перспективы на служение только верными мужами.

Однажды я обсуждал эту тему с миссионером нашей команды, который срочно хотел рукоположить сразу четырёх мужчин без подготовки, как это требовал наш устав миссии.

«Роджер», сказал он мне, «все, что требуют Писания для рукоположения -- это быть хорошим христианином».

«Откуда ты это взял, Сэм?», спросил я.

«В 1 Тимофею Павел говорит о правильном христианском характере, как главном условии для рукоположения служителя. По сути, нам более ничего и не нужно».

«Сэм, ещё раз внимательно перечитай этот текст! Павел говорит: *«И таких надобно прежде испытывать, потом, если беспорочны, допускать до служения»*. Он не написал «рукополагайте их, как только они обретут хороший христианский характер». Он пишет: берите хороших христиан и затем подготовьте их к служению. Требования, изложенные в 1 Тимофею -- это **не** требования для рукоположения *служителей*, а требования для отбора *кандидатов*».

«Какие же тогда требования для рукоположения служителей, если не эти?», саркастически спросил Сэм.

«Остальная часть посланий Павла излагает эти требования. Эти послания говорят нам, что служитель должен уметь евангелизировать, разоблачать ереси и выполнять свои обязанности. Описание характера в 1 Тимофею 3 -- это лишь скелет, на который нанизаны все другие аспекты обязанностей служения. Один «хороший христианский характер» не достаточен для рукоположения служителя».

Постепенно Сэм согласился с этими доводами.

Верность и надёжность -- прежде всего. Каким бы одаренным ни был ваш опекаемый ученик, но если на него нельзя положиться, значит он не годится для подготовки к служению пастора. Независимо от его знаний и даров, он не должен быть кандидатом в служители.

Итак, **принцип номер 1** для отбора кандидата в служители: **Выбирайте только верных.**

### **Принцип 2: Открытость и сочувствие другим людям**

В одном миссионерском центре в Лондоне, где я одно время работал, появилась одна новая семья миссионера. Он с женой жил в квартире над нами. Однажды мне было нужно что-то и я решил зайти к ним попросить эту вещь. Я позвонил в дверь. Мне открыл дверь этот миссионер, но только на расстояние, чтобы можно было увидеть одним глазом, кто пришёл.

Во время всего разговора дверь так и осталась открытой на 5 сантиметров. Я не придавал значения этому случаю, ибо подумал, что, возможно, его жена одевалась или не желала, чтобы соседи видели её в не таком виде, в которой ей бы этого хотелось. Но это повторилось не один раз и это заметили все другие люди.

Такое поведение отражало особенности их личности. Их жизнь была абсолютно закрыта для всех других людей. Днём на работе он был общительным и обаятельным человеком. Особых успехов в служении у него не было и вскоре он завершил эту деятельность.

Для контраста я приведу другой случай. Мы посетили одну семью миссионера в Аргентине, которая служили молодёжи. Их дверь в принципе не закрывалась на ключ! Молодёжь приходила и уходила из этого дома непрерывно. У них постоянно кто-то жил квартирантом, на этот раз это был юноша из другого города, который приехал на три недели и ему негде было остановиться.

Я спросил жену этого миссионера: «Как у вас протекает личная жизнь?» Она засмеялась... и сказала: «Личная жизнь? А что это такое?»

Мы жили у них четыре дня и познакомились с одним юношей из неблагополучной семьи, которого они опекали и который у них часто бывал. Он сказал нам: «До знакомства с семьёй Смитов я думал, что никогда в жизни не заведу семью. Для меня семейная жизнь всегда казалась адом на земле. Но теперь я изменил своё мнение. Теперь я знаю, какой может быть семья!»

Даже дом Смитов отражал их открытые сердца. Запомните: *лидерство и закрытая личная жизнь несовместимы.*

В определённой мере вы как наставник должны дать ясно понять ученику, что процесс наставничества предполагает ваше проникновение во все сферы жизни подопечного, даже в личную. Сюда входит семейная жизнь, отношения с коллегами на работе, свободное время и отдых, развлечения и тем более служение.

Для некоторых людей это кажется грубым вторжением в частную жизнь. Но если вы проявите искреннюю заботу и заинтересованность их судьбой, это не будет казаться насилием.

Завет наставничества предполагает обоюдное сочувствие друг другу.

---

## **Наставничество предполагает обоюдное сочувствие друг другу**

---

### **Открытость должна быть обоюдной**

Мы не можем ожидать от других людей, что они откроются перед нами, если мы в свою очередь не будем делать это по отношению к ним. Как мы увидели на примере двоих семей миссионеров, одна была успешная в служении, а другая потерпела поражение только по причине различного подхода к открытости и сочувствия другим людям.

NB: Берегитесь мистера *Инкогнито*

Это такой тип человека, с которым можно вступить в контакт только тогда, когда это нужно ему. Он устраивает свою жизнь так, что никто не может проникнуть в его узкий круг общения и тем более круг друзей, пока он сам этого не пожелает. Вы можете звонить ему по телефону десятки раз -- и он ни разу вам не ответит. Вы никогда не знаете, где его можно найти. Вся его жизнь даёт вам ясно понять, что он не позволит, чтобы к нему приближались... «Не трогайте меня! Я сам вас найду, когда мне это будет нужно».

Только он решает, состоится ли ваш контакт с ним или нет. Мистер Инкогнито совершенно не годится ни на какое служение в Церкви, тем более на роль лидера. Причина этого заключается не в том, что это не позволяет его характер или «странности», а в том, что ему, грубо говоря, абсолютно наплевать на всех людей.

Если вашим кандидатом стал мистер Инкогнито, вы должны очень серьезно подумать, сможете ли вы вывести этого человека из его состояния. Если вы в этом абсолютно не уверены, тогда отменяйте своё решение и просто поручайте ему делать ту работу, на которую он способен. Но о рукоположении и речи быть не может!

Итак, **принцип номер 2** для отбора кандидата в служители: **Выбирайте только верных и сочувствующих другим людям кандидатов.**

### **Принцип 3: Инициативность**

Чем занимались те люди, которых Иисус избрал Своими учениками, когда Он впервые с ними встретился? Молча сидели и ожидали, когда кто-либо подойдет к ним и скажет, что им делать в жизни? Нет. Они тяжело работали!

Одни из них занимались своим бизнесом, другие были рыбаками или налоговым инспектором. Иисус не пошёл на рынок в то место, где собираются безработные, ищущие работу. Он избрал тех людей, которых сегодня принято называть *проактивными*. Это означает то, что они проявляют инициативу, начинают действовать самостоятельно и не нуждаются в том, чтобы кто-либо со стороны пришёл и зажёл их энтузиазм.

До встречи со Христом Симон зилот принадлежал к подпольному движению за вооружённое сопротивление римским оккупантам, которое готово было бороться любыми средствами с врагом. «Зилот», очевидно, было подпольной кличкой этого человека. У него были самые патриотические убеждения и он был готов с ревностью воевать за освобождение своей родины.

Пока Симон вынашивал планы, как лучше всего убить побольше оккупантов, Матфей работал сборщиком налогов, а Петр имел свой небольшой бизнес -- рыбную ловлю.

Христос ничего не сделал и не сказал, чтобы переубедить Симона прекратить свою подпольную деятельность. Он просто направил его пыл на цели Божии. Не заставил Иисус и уволиться Матфея из «римской налоговой инспекции». Он просто начал учить его собирать не налоги, а души грешников... Не запретил Он и Петру ловить рыбу. Теперь Он учил его ловить людей.



Все эти люди были активны и инициативны. Каждый из них имел своё видение славы Божией и трудился для продвижения Царства Божия.

Инициативность! Активность! Внедрить хорошую идею в сердце проактивных людей не так уж и трудно.

Какой смысл всего сказанного? Не следует быть пассивными людьми, которые просто текут по течению жизни, не взирая на то, что с ними происходит. Ключевое различие между обычным христианским тружеником и настоящим лидером заключается в том, что последний имеет уникальное *видение* ... и страстное желание добиться чего-либо очень важного для Бога. Такое видение обычно появляется в сердцах только очень активных и инициативных людей.

Итак, **принцип номер 3** для отбора кандидата в служители: **Выбирайте инициативных и активных людей.**

#### **Принцип 4: Одарённость**

Библия очень много говорит о дарах для служения. Опыт -- важен, но одарённость незаменима.

Бог призвал и одарил Иеремию необходимыми дарами, чтобы быть пророком. И хотя он тогда не имел никакого опыта, Бог повелел ему пойти на столкновение со старейшинами Израиля. Господь повелел ему не обращать внимания на свой юный возраст. (Иеремия 1:5-9). По иудейским обычаям только старцы могли брать на себя инициативу и предлагать что-либо начальникам народа.

Точно так Павел призывал Тимофея не позволять людям пренебрегать его молодостью. (1 Тим. 4:12). Мы ничего не знаем о возрасте подопечных учеников Тимофея. Некоторые, вероятно, были намного старше его.

Предположим, что вам необходимо выбрать из двух кандидатов одного в качестве учителя воскресной школы для взрослых. Один кандидат имеет опыт преподавания в учебных заведениях, но у него нет дара учительства. Другой -- прирождённый учитель, но он никогда не преподавал взрослым в церковной школе. Кого из них вы выбрали бы?

Выбирайте одарённого! И хотя вначале он будет делать ошибки, он быстро научится и вскоре превзойдёт других учителей. Это можно сравнить с гонкой двух бегунов. Один начал ранее, но бежит спокойно и медленно. Другой начинает позже, но бежит гораздо быстрее. Дайте ему время и он обязательно перегонит медленного.

Формальный опыт очень редко позволяет человеку превзойти серую посредственность. Чтобы достигнуть замечательных успехов в служении, вы

должны иметь таланты! Комбинация даров и опыта даёт возможность сделать выдающийся рывок. Если вы будете игнорировать этот принцип, вы обрекаете ваше служение на посредственность.

Итак, **принцип номер 4** для отбора кандидата в служители: **Выбирайте одарённых людей.**

### **Ловушки на пути наставничества**

#### **Берегитесь делать из своих учеников ваших клонов**

Я сам совершил такую ошибку: у меня была большая мечта сделать из всех моих студентов великих теологов и писателей. Теперь я очень рад, что это не случилось. Иначе это был ужасно нудный мир.

Это -- общая тенденция наставников, которые хотят сделать из своих учеников свои точные копии. Ваша задача, как наставника, заключается в том, чтобы ваш подопечный добился более того, что он умеет делать сам, а не более того, что умеете делать вы. Ваша цель -- раскрыть *его* дары и помочь ему *развить* их, не зависимо от того, есть ли у вас такой же дар или нет.

#### **Избегайте жёстких и казённых правил**

Когда вы задаёте своему подопечному задание, избегайте слишком много жёстких правил для него. Иначе вы подавите его способность делать самостоятельный выбор и быть творческим, что разочарует его в наставничестве, как таковом. Пусть он выполняет работу так, как он считает это нужным, учитывая те общие параметры, которые вы ему задали.

#### **Избегайте давать «остатки»**

Не позволяйте выбрасывать на своих учеников те остатки служения, за которые никто из служителей не захотел браться. Когда вы подбираете им служение, убедитесь в том, что оно будет их вдохновлять и наполнять их душу.

#### **Абсурдность стремления сделать из подопечных идеальных служителей**

Большой ошибкой в процессе наставничества является попытка наставника сделать из кандидатов идеальных служителей и для этого сосредотачиваться только на их слабых свойствах и недостатках. Единственными идеальными служителями за всю историю были апостолы, но и они уже мертвы. Лучше сосредотачивайтесь на сильных сторонах учеников и делайте их ещё сильнее.

Христос также излагал этот принцип:

*ибо всякому имеющему дастся и приумножится, а у неимеющего отнимется и то, что имеет. Мф. 25:29*

### **Из этой главы мы узнаем, что ...**

- Завет наставничества -- это соглашение между наставником и подопечным относительно процедур процесса наставничества.
- Завет наставничества предполагает обоюдную открытость.
- Выбирая кандидатов на служение лидера, мы должны искать в людях:
  - Верность
  - Открытость и сочувствие к людям
  - Инициативность
  - Одарённость
- Мы должны как наставники остерегаться таких общих ошибок:
  - Делать из наших учеников точные копии нас самих.
  - Слишком жёстко контролировать их.
  - Давать ученикам остатки служения, не заинтересовавшие других служителей.
  - Сосредотачиваться на недостатках учеников, вместо того, чтобы развивать их положительные свойства.

### **Учебные вопросы к главе двадцать первой**

1. Опишите, что означает *взаимное сочувствие* друг другу.
2. Опишите те критерии, которыми вы должны пользоваться при отборе своих подопечных.

3. Объясните, почему одарённость является первичной по сравнению с опытом при отборе учеников.
4. Опишите как минимум две ловушки в процессе наставничества и ещё одну, которую вы заметили сами или пережили, которые не были описаны в этой главе.

## Заключение

Служители Церкви и лидеры имеют дело с очень ценным сокровищем -- жизнями людей из народа Божия. Чтобы тяжёлый предмет не тонул и плыл по воде, необходимо нечто под ним, что будет его поддерживать на плаву. Кирпич будет плыть по речке, если его положить на доски. Тоже самое происходит и с лидерством. В этом случае «досками» будет наша личная непорочность и смирение пред Богом и другими людьми. На это основание можно положить очень много тяжёлого груза. Без него мы непременно потонем.

Люди быстро узнают, если наша непорочность настоящая и имеет высокую цену. Без этой важнейшей добродетели наше лидерство ожидает полный крах. С ней же все другие элементы гармонично лягут на своё место.

Христианское лидерство по сути просто, если мы всегда помним эту фундаментальную истину. Качество нашей духовной жизни и хождения пред Богом имеют для лидерства гораздо большее значение, чем какие-либо техники управления и общения с людьми.

Теории и модели управления мира сего постоянно меняются. Христос же дал нам только одну модель управления, которая никогда не меняется: непорочность, готовность терпеть скорби, обращение с другими людьми, как с такими, в которых имеется образ Божий, а также общение с коллегами сослужителями, как с равными в духе слуги.

Очень опасно христианским организациям подражать мирским структурам и реализовывать их теории и модели. Большинство из них являются по сути тоталитарными иерархиями, которые являются антитезисом христианскому лидерству. Такие структуры выдают из себя самое худшее, что есть в греховном человеке: наглость, диктаторский стиль управления, зависть и некомпетентность. Для того, чтобы уменьшить ущерб от этого сей мир придумывает различные заменители и приёмы менеджмента.

Хорошие отношения между руководителями и подчинёнными -- это ключ к успеху. Подчинённые должны чувствовать, что их ценят и что они могут свободно выражать своё мнение, не боясь быть высмеянными или оскорбленными.

Лидер должен иметь *стратегическое видение*. Видение -- это понимание достижимой цели огромной важности, что подразумевает пылкую ревность и преданность своему делу. Без этого руководитель может быть хорошим менеджером, но не быть великим лидером. Точно так и лидер должен уметь реалистически планировать достижение великой цели, что подразумевает

поэтапные цели и методы их достижения. Без этого планирования человек так и останется мечтателем и фантастом.

Наконец, настоящий лидер должен всегда помнить в своём сердце, что призыв Бога дал ему великие привилегии и власть исполнять очень важную работу, хотя и делать её необходимо в духе смиренного слуги. Как и другие аспекты христианской жизни, наставничество парадоксально. Христианин руководитель -- это раб, который облачен великой властью. Это раб Божий, который повелевает другим людям. Он приписывает все достижения только Христу и рассматривает свой труд и служение, как средство славить Его одного и никого более.

## Приложение

### Принцип Питера

(Из книги «Принцип Питера», доктора социологии Лоуренса Питера)

В своей классической работе «Принцип Питера» доктор социологии Питер подчёркивает динамику действия иерархии и то, как она производит некомпетентность. Ниже приведены те проблемы, которые автор обнаружил во время исследования феномена иерархии.

1. Каждый работник однажды доходит до зенита своей компетентности.
2. Любой эффективный работник никогда не достигает зенита некомпетентности.
3. Сверх-компетентный работник будет уничтожен. Он представляет собой угрозу стабильности иерархии, которая является главной ценностью любой иерархии.
4. В противоположность общепринятому мнению продукция не есть главной ценностью. Стабильность иерархии -- эта её главная ценность.
5. «Открыть» дверь гораздо более важно, чем «закрыть». Почему? Потому что «открыть» означает найти благоволение у высшего начальства. «Закрыть» же означает обходиться без такого благоволения начальства и всего добиваться своим упорным трудом и самоусовершенствованием.
6. Давление сверху начальства всегда подавляет стремление «закрыть» у подчинённых. У иерархии тот человек, который всегда ей прислуживает и находится у неё под рукой, всегда имеет больше шансов на карьеру, чем тот работник, который лучше работает и более квалифицированный. Работник же, который по тем или иным причинам оказался в фаворе у начальства, имеет самые лучшие шансы на карьеру. При этом ни его квалификация, ни его успехи в работе в счёт не идут.

7. Если вы хороший подчинённый, то это не гарантирует вам, что вы будете хорошим лидером.
8. Иерархия будет рассматривать вашу инициативность и творчество, как угрозу себе и некомпетентность.
9. Потенциал лидера будет рассматриваться иерархией, как неподчинение начальству.
10. Самые большие начальники менее всего подозревают о своей некомпетентности.
11. Самые большие начальники всегда хотят производить впечатление того, что они самые мудрые и успешные лидеры, которые всем и всегда должны управлять. В реальности это не обязательно так.



## Библиография

- Adams, Jay. **COMPETENT TO COUNSEL**. Zondervan Publishers: Grand Rapids, MI, 1986.
- Anderson, Neil. **BONDAGE BREAKER**. Harvest House: Tulsa, OK, 1995.
- Blanchard, Kenneth. **ONE MINUTE MANAGER**. Berkley Publishing: Berkley, CA, 1984.
- Blanchard and Zigarmi. **LEADERSHIP AND THE ONE MINUTE MANAGER**. William Morrow Publishers: Sidney, Australia, 1999.
- Bonhoeffer, Dietrich. **THE COST OF DISCIPLESHIP**. Touchstone Publishers: New York, 1995.
- Buckingham and Coffman. **FIRST, BREAK ALL THE RULES**. Simon and Schuster: New York, 1999.
- Charnock, Stephen. **EXISTENCE AND ATTRIBUTES OF GOD**. Baker Books: Grand Rapids, MI, 2000.
- Crabb, Larry. **FINDING GOD**. Zondervan Publishers: Grand Rapids, MI, 1995.
- Clinton, Robert. **THE MAKING OF A LEADER**. Navpress Publishing: Colorado Springs, CO, 1988.
- Collins, Jim. **GOOD TO GREAT**. Harper Collins Publishers: New York, 2002.
- Covey, Stephen. **PRINCIPLE CENTERED LEADERSHIP**. Fireside Rockefeller Center: New York, 1992.
- Covey, Stephen. **SEVEN HABITS OF EFFECTIVE PEOPLE**. Simon and Schuster: New York, 1990.
- Elgin, Susanne. **THE GENTLE ART OF VERBAL SELF DEFENSE**. Prentice Hall: Saddle, NJ, 1980.
- Fisher, Ury and Patton. **GETTING TO YES**. Penguin USA: New York, 1991.
- Ford, Leighton. **TRANSFORMING LEADERSHIP**. Intervarsity Press: Dallas, TX, 1993.
- Getz, Gene . **THE MEASURE OF A MAN**. Regal Books: Miami, FL, 1974.
- Hendricks, Howard. **SEVEN LAWS OF THE TEACHER**. Walk Through The Bible Ministries: Atlanta, GA, 1987.
- Hession, Roy. **CALVARY ROAD**. Christian Literature Crusade: For Washington, PA, 1980.
- Hock, Dee. **AGE OF THE CHAORDIC**. Berrett-Koehler Publishers: San Francisco, CA, 1999.
- Janowski and Shapiro. **THE POWER OF NICE: HOW TO NEGOTIATE SO EVERYONE WINS**. John Wiley and Sons: Chichester, England, 2001.
- Kotter, John. **LEADING CHANGE**. McGraw Hill Publishers: Mexico, D.F., 1997.
- Loeb and Kindle. **LEADERSHIP FOR DUMMIES**. IDG Books: Chicago, IL, 1999.
- Martin-Lloyd Jones. **SPIRITUAL DEPRESSION**. Eerdmann Publishers: Grand Rapids, MI, 1965.
- Maxwell, John. **THE 21 IRREFUTABLE LAWS OF LEADERSHIP**. Thomas Nelson Publishers: Nashville, TN, 1989.
- Mumford, Bob. **GUIDANCE**. Logos International: Plainfield, NJ, 1971.
- Orr, Robert. **LEADERSHIP ESSENTIALS**. Leadership Press: Linden, Alberta, Canada, 1998.
- Peter, Lawrence. **THE PETER PRINCIPLE**. Morrow and Co: New York, 1969.

Peter, Lawrence. **PETER PRINCIPLE REVISITED**. Morrow and Company Publishers: New York, 1985.

Philipps, Donald. **LINCOLN ON LEADERSHIP**. Warner Book: New York, 1993.

Piper, John. **BROTHERS, WE ARE NOT PROFESSIONALS**. Broadman: Nashville, TN, 2002.

Ramsey, Richard. **HOW GOOD MUST I BE?** Presbyterian and Reformed Publishers: Philipsburg, NJ, 1992.

Sanders, Oswald. **SPIRITUAL LEADERSHIP**. Moody Press: Chicago, IL, 1994. 208 pages.

Spence, Gerry. **HOW TO ARGUE AND WIN EVERY TIME**. St. Martin's Press: New York, 1995.

Sproul, R.C. **HOLINESS OF GOD**. Tyndale Publishers: Wheaton, IL, 1985.

Tozer, A.W. **KNOWLEDGE OF THE HOLY**. Harper Publishers: San Francisco, CA, 1961.

Ury, William. **GETTING PAST NO**. Bantam Publishers: New York, 1993.

Van Oech, Roger. **A WHACK ON THE SIDE OF THE HEAD**. Creative Thinking. Publishers: Atherton, CA, 1983.

White, John. **EXCELLENCE IN LEADERSHIP**. Intervarsity Press: Downers Grove, IL, 1988.

Watson, Thomas. **THE DOCTRINE OF REPENTANCE**. Banner of Truth: Edinburgh, Scotland, 1987.

## Сноски и примечания

1. Тед Энгстром -- главный их представитель. Я не рекомендую его книги.
  2. Слава Божия -- высшая ценность. Угождение Ему и прославление Его всегда должны стоять на первом месте, опережая даже практические аспекты служения. Христос говорил об этом в Мф. 26:8-13, когда одна женщина помазала Его очень дорогими маслами. Ученики начали сокрушаться, что она напрасно потратила драгоценную жидкость, потому что можно было бы продать её и деньги раздать нищим для оказания помощи. Иисус исправил их заблуждение, ибо Он на первое место поставил сердечные намерения этой женщины, а также Свою славу, что превосходит всю материальную ценность любых благоволий.
  3. Эта история взята из аудиозаписи серии об академии в Вест Пойнте и её системе подготовки командиров. **WEST POINT LEADERSHIP: MAKING LEADERS.** West Point Lectures: West Point, VA, 1989.
  4. Греческое слово *haploteti u eilikrineia*. Первое означает единство цели. Второе -- искренность мотивов. Вместе они указывают на тот факт, что Павел не имел никаких скрытых неискренних мотивов.  
  
Thayer's Lexicon, **NEW TESTAMENT GREEK-ENGLISH LEXICON.** ARCHA Publishers: Lafayette, IN 1979 pp. 55 and 175
  5. Covey, Stephen. **SEVEN HABITS OF EFFECTIVE PEOPLE.** Simon and Schuster: New York, 1990. p. 14
  6. Ibid. p.15
  7. Collins, Jim **GOOD TO GREAT.** Harper: New York, 2001 pp. 22
  8. Ibid pp. 21. там же.
  - 9 Бил Лекстон, (Bill Laxton), пастор в пресвитерианской церкви Святой Троицы в Ашвилле, Северная Каролина, (Trinity Presbyterian Church in Asheville, NC) был участником этого происшествия. Это случилось в 1996. Билл умер в январе 2019 года.
- 10
11. Piper, John. Brothers, We Are Not Professionals. p.1,2
  12. Так как я принадлежу к Пресвитерианской церкви, я считаю её модель управления Церковью самой лучшей и библейской. Вот что я имею ввиду, когда говорю о «библейской модели управления».
  13. Пресвитерия -- это совет служителей и пресвитеров, которые представляют связанные друг с другом церкви в данной местности. Она решает все проблемы данных церквей. Сам термин -- PRESBYTERION был заимствован из греческого текста 1 Тим. 4:4.
  14. Я посоветовал им поступить по заповеди из Мф. 18:15-18 и затем написать обращение к миссии.
  15. Эта небольшая книжечка должны быть прочитана каждым, кто пытается понять, как иерархия содействует некомпетентности.

16. Accordance Bible Software. Oaktree Company: Temecula, CA, 1999

17. *ibid*, p.69

18. Обычно фирмы утверждают, что они ответственны перед кем-либо. Но фактически это означает, что они находятся в подчинении кого-либо, кто стоит выше их в иерархии власти. Но при этом они не несут никакой ответственности перед теми, кто стоит ниже их по рангу. Это не та «ответственность», которую мы имеем ввиду здесь.

19. «Политика открытых дверей» означает, что ваши подчинённые могут войти в ваш офис и обсудить все свои проблемы. Многие люди игнорируют эти слова, сказанные начальником.

20. Это цитата из речи доктора Пола Куйстра (Paul Kooistra), который был тогда директором миссии для всего мира, произнесённой на конференции в июле 2002 года.

21. Повеление «слушайте Его» на арамейском языке подразумевало «подчиняйтесь тому, что Он говорит».

22. Повеление быть «блюстителями» переводит греческий глагол «*poimaino*». Толковый словарь Louw and Nida.

23. Я утверждаю это на основании своего опыта работы учителем в школе.

24. Ford, Leighton. *Transforming Leadership*. p.24

25. К счастью, миссия “*Visión R.E.A.L*” является прекрасным примером этого.

26

27. Айзек Азимов, великий писатель фантаст, в одном своём интервью сказал, что большинство людей могут без проблем написать небольшой рассказ, если очень этого захотят и сконцентрируются только на этом. Он заявил, что талант писателя -- дело второстепенное. Самое главное -- желание трудиться и концентрация всех своих сил на достижении цели.

Я воспринял эти слова, как вызов, потому что мне казалось, что этот автор всегда преувеличивал значение врождённого дара и таланта. Итак, а следующей выходной я посвятил всё своё время и силы написанию рассказа. В результате на моём вебсайте появился рассказ из 6000 слов, который я назвал «Фобия». Это была паршивая пародия на научную фантастику, но не в этом суть дела. В каком то смысле Азимов был прав -- рассказ был написан.

28

29. Иллюстрация была взята из «*A Whack on the Side of the Head*» by Roger Von Oech, Ph.D

30. Это ярко проявляется тогда, когда мы работаем в сложной иерархической структуре, что описано в главе 3.

31. Это всегда находится в пренебрежении в сложных иерархических структурах.

32. Название этой миссии скрыто по понятным причинам.

33. Я когда-то работал вместе с евангелистом, который это делал постоянно. Его неспособность к управлению создавала хаос. Но Бог по Своей милости, всегда выручил и наконец он заявил: «Смотри! Я всегда был прав». Эти слова чуть не свели меня с ума.

34. Бланшар утверждает, что последние исследования доказывают, что люди чаще работают из-за стремление получить признание, а не деньги. *One Minute Manager*. p.3

35. Blanchard, Kenneth. One Minute Manager. Berkley Publishing: Berkley, CA, 1984.
36. Будучи христианами, мы понимаем, что всякая ложь есть тяжкий грех. Мы используем это выражение для лингвистического удобства.
37. The Encyclopedia Britannica defines NOETIC as: "F. NOEIN to think. F. NOOS mind." Encyclopedia Britannica, Computer Edition, 2001 Search Criteria, "noetic."
38. "The faculty of perceiving and understanding." Thayer's Lexicon. Archa Publishers: Lafayette, IN, 1979 p. 429
39. Пример такого применения -- теолог Джон Фрейм (John Frame), In Defense Of God's Creation. Internet site: [http://www.theocentric.com/original articles/creation.html](http://www.theocentric.com/original%20articles/creation.html).
40. Павел занимался душепопечением Тимофея и учил его, как правильно обличать жителей Крита. Люди этой национальности славились своими плотскими грехами. Представители одной национальности нуждаются в более строгом обличении, чем представители другой национальности. Более нежные люди менее агрессивны, другие -- более агрессивны и мы должны это всегда учитывать.
41. Тема церковной дисциплины и наказания входит в курс «Экклезиология». Данная глава более говорит о душепопечении.
42. Schaeffer, Francis. True Spirituality. Tyndale Publishers: Wheaton, IL, 1971 p.83, 85
43. Согласно Писаниям, церкви могут наказывать своих членов за проступки и грехи. Речь идёт о замечании, отстранении от Вечери Господней или даже отлучении от Церкви. (Подробнее на эту тему см. Курс по Экклезиологии)
44. Сандерс хорошо говорит об этом в своём «Духовном лидерстве», стр.121-126.
45. Взято из книги «Antagonists in the Church» Хоука (Haughk). *Обязательная книга для каждого служителя церкви.*
46. Греческий термин был взят для обозначения тех людей, которые делают разделения. Слово HERETIKOS может также обозначать и тех, которые следуют за ложным учением. Thayer's Lexicon. Archa Publishers: Lafayette, IN, 1979 p.132
47. Греческий термин NOUTHESIA может также означать и «увещевать». Louw and Nida, No. 33.321.
48. Хоук даже утверждает, что если время и место, которые они предлагают, вас полностью устраивают, лучше изменить их и показать им, что вы диктуете условия им, а не они вам.
49. Хоук даёт хороший совет о том, как с этим справиться и как быть с церковным членством в таком случае. Я очень рекомендую эту книгу.
50. Для понимания поведения в подобных ситуациях смотрите книгу Фрая «Как добиться положительного ответа «Да» (Fry «Getting to Yes»). Она на сегодня лучшая на эту тему.
51. В своей книге «Сила нежности» («The Power of Nice») авторы Яновский и Шапиро (Janowski Shapiro) приходят к правильному выводу «Люди, которые на огонь отвечают огнём как правило оказываются на пепелищах». стр.15.
52. Учёные называют этот метод «индуктивным».

53. Это одна из причин, по которым не стоит перегружать церковный совет бизнесменами. См. Leadership Manual, Part One.

54. Обратите внимание на тот факт, что он обратился к церковному совету, который его выбрал, а не общему собранию всей церкви.

55. Эта книга полезна для многих жизненных ситуаций, а не только в церковном контексте.

56. В дзюдо обороняющийся переводит атаку на самого нападающего. Так и здесь нужно перевести острие словесных нападок на самого агрессора.

57. Мы исходим из того, что эти обвинения ложны, как и из того факта, что критики не имеют никакой законной власти делать эти обвинения.

58. С другой стороны, если он может рассуждать разумно, может быть вам стоит и выслушать его. Помните, мы исходим из того, что нападающий чрезмерно критичен.

59. Мы исходим из того факта, что мы имеем дело с патологическим критиканом, а не разумным членом церкви, который искренно переживает о благе церкви.