

ЯК СТВОРИТИ ТА ЗБЕРЕГТИ ВІДДАНУ КОМАНДУ

ВСТУП

У цій лекції я поділюся ідеями та досвідом служіння менторства багатьох церков. Ці ідеї надходять від малих і великих, від нових і вже існуючих служінь. Протягом певного періоду часу люди обмінювалися ідеями, і колективний досвід є набагато якіснішим, ніж той, який можна здобути за все життя самотужки. Світ увійшов у новий тип лідерства. Це лідерство, орієнтоване на послух. У минулому лідер був більш ізольованим. Він робив те, що міг. У нього були дари, таланти, можливо, освіта, і він був лідером. Він робив те, що хотів. Це змінюється. Нинішня колективна інформація настільки якісна, що новим лідерам, таким як ви, потрібно буде дотримуватися інструкцій і досвіду попередніх лідерів. Ви більше не можете вигадати це і спробувати те. **Лідерство, орієнтоване на послух**, — це те, що нам потрібно. Коли щось іде не так у вашому служінні, питання номер один: «Чи дотримувався я того, що я вчив?».

I. ПРАКТИЧНІ ПОРАДИ ЩОДО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ВІДДАНОЇ КОМАНДИ

Щоб побудувати хорошу команду, віддану команду, потрібно почати з правильного вибору. Якщо немає хорошого початку, то потім дуже важко все виправити. Пізанська вежа стоїть нахилена і, мабуть, завжди буде нахилена. Якщо ви не почнете правильно, то не зможете змінити це згодом. Ми говоримо про віддану команду. Чим більше члени команди віддані вашим ідеалам, філософії менторства, стандартам менторства, які ми розробили, методам підготовки лідерів в церкві, — тим легше буде з ними працювати. Де ж узяти таких людей?

A. Моліться про них!

Складіть для себе невеликий список кандидатів. Почніть молитися про них. Моліться, моліться і ще раз моліться! Помоліться ще трохи, і знову помоліться, і моліться, щоб Бог їх вам дав. Наш Бог — це великий Бог, який може щось зупиняти у житті людей, може щось змінювати у житті людей і може давати людям те, що їм потрібно.

B. Якщо можливо, залучайте людей з церкви вашого району

Ви, мабуть, знаєте людей у вашому районі. Вони знають вас. Ви вже проводите кілька груп навчання студентів або, мабуть, проводили групи з невіруючими. Мешканці району мають ті ж почуття, що й інші місцеві жителі. Вони знають і розуміють один одного. Вони знають природу людей, які тут живуть. Вони звикли до клімату тощо. Якщо це можливо, краще зрощувати місцевих людей, аніж залучати людей ззовні. Ось що таке менторство — зрощення своїх лідерів. Може, через сім років ви захочете переїхати, тому починайте зрощувати лідерів уже зараз. Почніть з того, кому виповнилося 25 років. Через сім років йому буде 32, саме той вік, який підходить для лідера.

B. Напишіть докладний опис служіння

У нас для цього є інший термін; ми це називаємо посадовою інструкцією або службовими обов'язками. Це більш світський термін. Суть полягає в тому, щоб детально описати, що він повинен робити, саме тому це називається посадовою інструкцією. Навесні ви запрошуєте когось працювати з вами. Його перше запитання: «Що я маю робити?» — «Ну, ти будеш вести кілька груп студентів». Якщо не уточнити деталі, то восени виникне багато непорозумінь. Вам потрібно записати все конкретно. Скільки груп і де вони будуть проходити. Хто оплачуватиме квитки на автобус? Те, що стосується його заробітної плати, або, можливо, ви дасте йому овочі, картоплю та інші речі для його сім'ї. Усе, що хоче

знати його дружина. Можливо, це важливіше для його дружини, ніж для нього. Вона хоче знати, як вони будуть піклуватися про сім'ю і коли її чоловік буде вдома.

Г. Перевірте потенційного члена команди

Слід врахувати кілька моментів. Почніть з офіційної зустрічі з ним, яку ми зазвичай називаємо співбесідою. Що робити на таких зустрічах?

1. Шукайте:

а) Бажання і покликання до служіння менторства

Інакше кажучи, чи усвідомлює він потребу в підготовці лідерів церкви? Можливо, він більше зацікавлений в організації нових церков чи в дитячому служінні. Подивіться, чим він хоче займатися, і намагайтеся відчувати, чи кличе Бог його та його дружину до наставницького служіння. На цій співбесіді має бути присутня і його дружина. Це абсолютно необхідно. Якщо її там не буде, то після співбесіди у вас може виявитися один друг і один ворог. Можете здогадатися, хто із них хто.

б) Посвята Господу

Що вони вже зробили для Ісуса? Чого це їм коштувало? Можливо, це їм коштувало освіти. Вони мали можливість поїхати кудись у коледж, але не поїхали. Натомість вони організували церкву чи зробили щось подібне. Може, є щось інше, у чому ви побачили посвяту. Перевірте їхню відданість Господу.

в) Вірність пастору

Запитайте на співбесіді: «Чому ви хочете працювати з нами?» Він відповідає: «Я такий радий, що зможу працювати у вашому служінні, бо мене вже аж нудить від мого пастора і я просто хочу кудись утекти». Виникає велике запитання: «Чи потрібна нам така людина?». Пастор — це Богом обраний чоловік. Лідер місіонерської організації може бути обраним Богом, а може і не бути. Лідер цього служіння може бути, а може і не бути Божим обранцем. Проте Ісус сказав: «Я побудую церкву Свою. Я хочу, щоб цей чоловік був лідером у цій громаді». Його потрібно поважати, шанувати, йому потрібно допомагати, він потребує любові і вірності. Вірність пастору важлива. Якщо він вірний пастору і приходить працювати до вас, то він буде вірним і вам.

г) Готовність до жертви

Більшість християнських служінь потребує жертви, особливо спочатку. Вам потрібно переїхати з одного місця в інше. Зазвичай напочатку немає мебльованої квартири. Там не живуть ні родичі, ні друзі. Можливо, ще не прийшли гроші. Може, роботи більше, ніж ви думали. Інша складність полягає в тому, що напочатку вам часто доводиться робити щось зовсім не те, що ви очікували. Одна пара приїхала в офіс нашого служіння у Відні й отримала певну роботу. Коли через кілька місяців вони туди приїхали, цієї роботи вже не існувало. Їм про це ніхто не сказав. Вони якось підійшли до мене і запитали: «Що нам робити?» Я сказав: «Якщо ви любите Ісуса, просто почніть служити. Уважно пройдіться по нашому великому офісу і, коли побачите, що потрібно щось зробити, просто зробіть це. Смітник уже повний, просто викиньте сміття. Якщо комусь потрібна кава — зробіть каву. Якщо комусь потрібна допомога з копіями — допоможіть». Служіння — це духовний принцип! Ця пара робила так два місяці, і вони були дуже зайняті. Більше того, завдяки зусиллям, спрямованим на служіння, вони знайшли саме ту роботу, яка їх влаштовувала. Зараз йому 86 років, і він продовжує служити Господу. Він їздить у Румунію та виконує там духовну працю і через 15 років. Чому? Тому що я не відправив їх додому, а сказав: «Просто почніть служити». Готовність до самопожертви є важливим моментом.



2. Подумайте про добровольців з місцевої церкви

Для плідного служіння менторства потрібен невеликий офіс і маленький склад. Часто потрібна допомога з місцевими поїздками. Вам потрібен бухгалтер на неповний робочий день. Вам потрібна секретарка на неповний робочий день. Хтось, хто трохи допомагатиме на складі. Хтось, хто надсилатиме книги іншій групі. Подумайте про людей із вашої місцевої церкви. Де б ви не були, є люди, які хочуть зробити щось для Ісуса. Багато лідерів не просять допомоги. У Біблії сказано: «Просіть і буде вам дано». Це означає: «Просіть і отримаєте». Тому попросіть допомоги. Я завжди шукаю допомоги, і саме тому багато людей бояться мене, бо знають, що коли вони будуть поруч зі мною, то отримають роботу! Подумайте про добровольців з вашої місцевої церкви.

3. Подумайте про теперішніх членів команди,

які можуть досягти більшої зрілості, щоб отримати більшу відповідальність

Можливо, є тренер-доброволець, який міг би стати чудовим штатним тренером, адміністратор, який міг би стати чудовим директором. Зрошуйте своїх лідерів. Проповідники мають ставати дияконами, диякони повинні ставати пасторами, а пастори мають ставати місіонерами або обласними пресвітерами.

4. Якщо ви незнайомі, ПЕРЕВІРТЕ

Ось що вам потрібно робити, коли ви проводите співбесіду з людиною, якої не знаєте.

а) Перевірте їхні рекомендації та останнього роботодавця

Це одна з найбільших проблем у християнських колах. Працівник-християнин приносить якусь інформацію, а новий роботодавець каже: «О, так, це добре», а потім відкладає її і ніколи не дзвонить і не пише, ніколи нічого не перевіряє. Але це саме те, що нам потрібно робити! Нам потрібно перевіряти інформацію, яку нам надають кандидати. Коли ви її перевіряєте, ви можете отримати дуже цікаві результати. Кандидат може сказати: «Я дуже добре виконував свою роботу, і мій начальник був дуже задоволений мною». Ви телефонуєте його керівнику, і він каже: «Так, він непогано працював. Я очікував трохи кращого, але це було нормально». Помічаєте різницю між тим, що сказав кандидат, і думкою його керівника? Поцікавтеся у його колишнього роботодавця!

б) Їхню співпрацю та лояльність

Інакше кажучи, чи виконував він вказівки свого керівника? Чи він просто робив, що він хотів? Він робив це правильно? Він правильно інтерпретував вказівки свого начальника? Він вкладав у це трохи додаткової енергії? Він був лояльним? Чи він говорив: «Ну, вже п'ятниця, післяобідній час, а дружина хоче, щоб я трохи раніше приходив додому. Закінчу це іншим разом».

в) Як він ставився до інших членів команди, до студентів та їхніх дружин?

Можливо, він працював з місією чи іншою організацією, або, можливо, він був частиною команди у великій церкві. Це питання дає вам уявлення про те, на що слід звернути увагу. Як він і його дружина ставилися до інших людей у їхній команді, церкві чи іншому місці, де вони працювали?

г) Його здоров'я

Можливо, у нього щойно виявили якусь проблему. Він шукає трохи легшу роботу. Можливо, з його здоров'ям все гаразд до тих пір, поки йому не потрібно подорожувати. Він підходить для вашого служіння?

д) Вірність, управління тощо

Вірність: Він не пропускав роботу? Він виконував роботу вчасно? Він виконував всю роботу? Я знаю людей, які завжди виконують 90%. Для них дев'яносто відсотків — це вже 100%. Управління. Управління стосується не лише грошей, управління стосується також часу, матеріалів та багатьох інших речей. Якщо йому щотижня потрібен новий зошит, що відбувається з його зошитами? Я маю на увазі, що ви не можете використати стільки зошитів! Може, його зошити гризе його собака чи ще щось. Розумієте, управління передбачає багато речей, особливо точність з грошима.

е) Як вони сприймають зауваження

Ніхто не ідеальний, це означає, що всі роблять помилки. Це означає, що кожного потрібно іноді виправляти. Робити чи приймати зауваження зазвичай не дуже приємно. Вам потрібно з'ясувати всі ці питання у людей, де він працював раніше.

5. Їхні діти шкільного віку?

Якщо їхні діти шкільного віку, то вам варто зустрітися і поговорити з ними. Можливо, навіть окремо від батьків, неформально. Яке їхнє ставлення? Яка у них успішність у школі? Існує велика різниця між дитиною, яка успішно навчається в школі, і дитиною, яка постійно відчуває труднощі. Що відбувається, коли у дитини труднощі? Так, це потребує від батьків багато часу. Батькам потрібно поговорити з учителем. Чи завжди батьки будуть у згоді? Навряд чи. Дух дому може бути більш тривожним через ці труднощі. Спробуйте визначити, як вони справляються з такими проблемами.

6. Як його дружина ставиться до цього служіння?

У будь-якому служінні важливо, як до нього ставиться дружина. Є так багато інших служінь, які можна виконувати без поїздки, і таким чином чоловік буде переважно вдома. Як перекладач він може бути вдома ввечері та на вихідних. Але в цьому служінні менторства він завжди працює вечорами і на вихідних, завжди в роз'їздах. Ми особливо радіємо за благочестивих дружин, які хочуть працювати зі своїми чоловіками і прагнуть зробити їх успішними. Дякую.

7. Чи можуть вони впоратися з академічними обов'язками на цій посаді:

вести курси вищого рівня, виконувати адміністративну роботу, працювати з комп'ютером чи, можливо, більше подорожувати?

8. Чи мають вони ту якість життя, яку ви хочете відтворити в студентах?

Це дуже важливе питання. Кінцевим продуктом наставницького служіння завжди є «маленькі» тренери. Інакше кажучи, учні переймають характер свого тренера. Через десять років у вашому регіоні буде багато маленьких Олегів, багато маленьких Анатоліїв, багато маленьких Семенів тощо. Питання директора: чи хочу я, щоб у мене було багато Семенів чи Анатоліїв? Це велике питання. В основному ви визначаєте це під час співбесіди. Ця співбесіда є основою для відбору нового члена команди, який буде будувати майбутнє служіння менторства. Дозвольте мені перефразувати це твердження: чи має ця пара якості, які ви хочете, щоб студенти взяли з їхнього життя? Як директор, цю лекцію ви будете використовувати постійно, тому що постійно шукатимете нових тренерів. Це дуже важливий матеріал.

II. ПРАКТИЧНІ ПОРАДИ ЩОДО СТВОРЕННЯ (ТА ЗБЕРЕЖЕННЯ) ВІДДАНОЇ КОМАНДИ

Ми трохи розглянули, як закладати фундамент. А зараз ми поговоримо про те, як збудувати та зберегти команду. Збереження команди є головною проблемою в християнських колах. Для служіння складною проблемою є утримувати команду висококваліфікованих тренерів. У церквах це навіть більша проблема. Служіння «Нове життя церквам» підготувало сотні людей. Церква рукопоклала багатьох дияконів і пасторів. Де вони? Вони не в своїх церквах! Багатьох із них уже навіть немає в країні.

А. Пам'ятайте!

Директор буде настільки успішним, наскільки успішним є його адміністратор. Адміністратор буде настільки успішним, наскільки успішним є тренер.

Суть така. У вас може бути дуже хороший адміністратор, але, якщо у вас кілька поганих тренерів, він мало чого досягне. Люди не вважатимуть його хорошим адміністратором. Люди не вважатимуть служіння хорошим через групу лідерів, які погано виконують роботу. Можливо, ви чудовий директор, але, якщо ваш адміністратор погано справляється зі своїми обов'язками, це дуже кепська ситуація. «Минулого тижня не було тренера для групи. Минулого місяця не було книг, щоб почати курс». Він може бути чудовим директором, але його репутація настільки ж чудова, наскільки чудовий адміністратор. Ви розумієте принцип? Це так само діє і з пасторами та дияконами, просто інші назви. Пам'ятайте: ваша команда буде так само віддана служінню, як і ви своїй команді.

Б. Пам'ятайте!

Ваша команда буде так само віддана служінню, як і ви, їхній керівник, будете віддані своїй команді.

Візьмемо директора служіння Олександра. Олександр відвідує одного зі своїх тренерів. Він особисто спілкується з ним і направляє його. Наступного місяця Олександр розмовляє з ним і допомагає вирішити проблему в служінні. Через місяць він робить те саме. Що відбувається? Цей тренер починає розмовляти зі своїми студентами. Він 30 хвилин після семінару говорить зі студентом. Бачите? Він стає таким же відданим, як його лідер. Рідко коли студенти працюють краще, ніж їхній тренер, або тренери курсу працюють краще, ніж їхній адміністратор. Вони дивляться на вас як на авторитет, тому що ви даєте їм інструкції, матеріали і даєте їм можливість служити. Ви також платите їм зарплату. Тому вони підсвідомо думають: «Мій керівник робить так, тож і я буду робити так само». Ось чому так важливо бути моделлю, зразком.

В. Чітко встановіть і дотримуйтеся ланцюжка передачі доручень

Не дозволяйте тренерам звертатися до директора з проханнями про книги та іншими адміністративними питаннями. Це робота адміністратора. Є директор, і є адміністратор. Можливо, є регіональний координатор. Встановіть ланцюжок передачі доручень. Іноді лідер може замкнути цей ланцюжок передачі. Якось один із моїх керівників пообіцяв, що в нашій групі чоловіків буде секретарка. Ця жінка прийшла, керівник зайшов і сказав: «Мені потрібна ця секретарка». Він пообіцяв, була організована система, але оскільки він був начальник, він вважав, що може не дотримуватися цієї системи. Це зруйнувало мої надії і дуже образило мене. Часто члени команди або інші люди також вважають, що їм не потрібно дотримуватися системи. Є студент, який оминає тренера і йде за дрібницею до директора, який йому допомагає. Тепер цей студент не матиме жодної поваги до тренера, тому що директор щойно забрав його авторитет. Дотримуйтеся вертикалі управління.

Г. Допомогайте добровольцям фінансово

У добровольців також є фінансові потреби, про які ви маєте потурбуватися, щоб вони не потрапили у фінансове рабство.

Брат Павло Трошин складає договір з усіма людьми, які працюють. З добровольцями також. Усі добровольці отримують невеликий фінансовий подарунок у кінці місяця. Павло не зобов'язаний це робити. Ця людина лише доброволець. Але його стандартом було скласти договір і надати їм якусь невелику фінансову допомогу. Думаю, це хороша ідея.

Д. Пам'ятайте про особливі події,

наприклад, дні народження, ювілеї, Різдво, Воскресіння, літні потреби.

Літо досить довге. Приємно їсти полуницю, але ваша команда не погладшає від неї. У них можуть бути й інші потреби. Подумайте про це. Ваша команда працює лише протягом навчального року, а як щодо літніх місяців?



Е. Щодня моліться за них на ім'я

Зробіть молитву головною справою вашого служіння. Заохочуйте всіх членів вашої команди наслідувати ваше молитовне життя. Чудово, якщо ваша дружина також поіменно молитиметься за дружин ваших тренерів.

Ж. Проголосіть «завіт любові»

на початку навчального року і на зустрічах команди протягом року

Що таке «завіт любові»? Пропонуємо кілька ідей.

1. *Завжди «триматися разом»*

Обіцянка триматися разом означає, що ми не будемо сваритися між собою. Ми не сваритимемося через нестачу книжок. Ми не заздритимемо, якщо Бог благословлятиме одну групу більше, ніж іншу. Ми триматимемося разом, добре? Створіть такий дух.

2. *Завжди давати «хороший звіт»*

Іноді між тренерами виникає змагання чи заздрість. Але коли ви складаєте цей «завіт любові», ви говорите одне про одного хороші речі, ви підтримуєте один одного. Буває, що студенти критикують директора та адміністратора, тому що вони роблять помилки і в усьому винні. Ваша команда почує багато критики у ваш бік, але з «завітом любові» вони зможуть відповісти: «Ну, брате, думаю, ти правий. Справді, є речі, які важко зрозуміти. Може, ми не з усім згодні. Але знаєш, я просто люблю свого директора. Я радий, що він мій керівник». Вони уклали «завіт любові», і це припиняє сварки і створює позитивну атмосферу. «Завіт любові» складається на початку року і часто підкреслюється.

Залишається питання: «Коли нам говорити про негативні речі?» Іноді буває час зробити це офіційно або чесно визнати: «Так, наші лідери припустилися деяких помилок». Або, можливо, «Цей тренер не зовсім здатний вести цей курс». Ви все одно можете сказати про них щось позитивне. Будьте дуже обережні і не погоджуйтеся з кожним критиком, якого ви чуєте на вулиці, тому що незабаром хтось скаже директору: «Ваш тренер досить негативно налаштований. Він говорить про вас погані речі. Він говорить негативні речі про служіння і про своїх колег». Ваша репутація

дуже швидко погіршитися. Будьте дуже обережні. Ви практично завжди можете сказати про людину щось хороше, і це важливо. У кожного з нас є дві сторони — не дуже хороша і дуже хороша. Коли хтось говорить щось не дуже приємне, збалансуйте. Часто люди говорять більше негативного, ніж позитивного. Дуже часто! Ви повинні це знати. Сатана це любить! Тому що сатана просто хоче говорити погані речі про людей. Перше, що він сказав, було: «Бог справді сказав це?» Це найперше, що він сказав. Висміювати Бога або ставити Його під сумнів. Це його натура. Всі ви станете лідерами, і робота лідера полягає в тому, щоб врівноважувати негативну інформацію чимось позитивним. «Ну, це правда, що такому-то братові ще треба пройти довгий шлях, але те, що Бог зробив у його житті за останні три роки, — це справжнє диво». Тепер усі замовкнуть. Люди знатимуть, що ви любите цього брата, поважаєте його, ви за нього, і ви підтримуєте його.

3. Виявляти поблажливість і прощення

Ви чули про лекцію «Заплановане прощення» (НБ14). Це прекрасна лекція. Особливість цієї лекції в тому, що вона потрібна вам щодня. Послухайте Колосян 3:13:

«Вибачаючи і прощаючи одне одному, коли хто проти кого має якусь скаргу. Як Христос простив вам, так само й ви робіть».

Це досить багато. Це чудовий вірш. Прощати — це найпрекрасніша річ у світі, яку ви можете зробити.

4. Стикаючись з конфронтацією, діяти по-біблійному, один на один

«Якщо згрішить твій брат проти тебе, підйди й докори йому віч-на-віч. Коли послухає тебе, ти придбав свого брата, а коли не послухає, візьми із собою ще одного або двох, щоб устами двох або трьох свідків підтвердилося кожне слово; коли не послухає їх, скажи Церкві, а коли й Церкві не послухає, нехай буде тобі як язичник і митник». (Мт. 18:15-17)

II. На кожній зустрічі з командою виділяйте час для спілкування з Богом

Активні служителі менторства що два тижні зустрічаються з усіма своїми тренерами. Ці чоловіки постійно кудись їздили і віддавали весь свій час, тому подбайте, щоб кожного разу добре нагодувати їх духовно. Цей час має бути коротким, але глибоким і ґрунтовним. У нашому офісі ми маємо 10-тихвилинну молитву майже щодня, відразу після обіду. Я думаю, що це об'єднує людей. Це створює віддану команду. Люди підходять до мене і кажуть: «Те, що ви сказали вчора, було саме для мене». Якщо ваша команда постійно в роз'їздах, завжди проводьте час спілкування з Богом, коли ви зустрічаєтеся. Завжди!

Скажімо, ви відвідуєте одного з тренерів. Ви проводите з ним дві години. Перш ніж піти, відкрийте Біблію, поділіться якоюсь думкою і помоліться. Не просто помоліться. Не давайте Богу вказівки: «Дорогий Боже. Ти такий хороший. Ми хочемо, щоб Ти зробив ось це і оце». Спочатку відкрийте Слово Боже і послухайте, що Він має сказати для вас обох, а потім помоліться за тим уривком Слова, який прочитали.

I. Проводьте зустрічі команди двічі на місяць

Ми виявили, що служіння менторства, учасники яких зустрічаються двічі на місяць, працюють набагато краще, ніж ті, які зустрічаються раз на місяць. Що робити на таких зустрічах для тренерів?

1. Задовольняти духовні потреби

Багато тренерів отримують дуже мало духовної їжі у своїх домашніх церквах. Багато хто постійно віддає і віддає. Ви повинні мати для них гарну духовну їжу. Можливо, щось із курсів, які вони ще будуть вивчати через деякий час. Курс «Доктрини» просто фантастичний! У підручнику ви знайдете п'ятдесят тем з планом-конспектом. За ним можна було б сказати 50 проповідей. Це дасть вам багато духовних ідей для вашої команди.

2. Проаналізувати все

Розгляньте, що загалом відбувалося в служінні протягом останнього місяця. Проаналізуйте, що відбувалося з церквами в області. Особливо те, як діє Бог: хрещення або нові церкви. Коли можливо, індивідуально переглядайте з тренерами їхнє особисте служіння. Якщо ви переглядаєте щось хороше, ви можете зробити це перед усією групою. Переглядаючи негативний аспект, робіть це приватно. Публічно ви можете сказати: «Ми б хотіли, щоб ви молилися за Семена», але деталі ви обговорюєте приватно. Якщо це щось негативне, обговорюйте це приватно.

3. Планувати разом

Можливо, наступного місяця у вас будуть іспити. Ще раз перегляньте процедуру іспитів. Хтось із тренерів закінчує курс. Повторіть, як важливо запросити дружин і влаштувати невелике свято на честь закінчення курсу, і сплануйте його разом з ними. Вам потрібно скласти плани, а частина цих планів стосується заходів на наступні три, а то і шість місяців.

Л. Підтримуйте високий рівень спілкування

Обов'язково багато спілкуйтеся зі своїми тренерами. Ось що я хочу вам сказати. Якщо у тренера виникає якась невелика проблема, він не одразу розповість вам про неї. Раніше він говорив з вами двічі на тиждень. А тепер у нього проблема, і, раптово, його телефон не працює, він дуже зайнятий, з ним немає зв'язку. Коли в Адама і Єви була невелика проблема, вони сказали: «Знаєш, ми можемо поговорити з Богом завтра». Вони не хотіли зробити цього зразу і сховалися. Спілкування — це дуже важливо. Так само важливо, щоб ваші тренери спілкувалися зі своїми студентами. Якщо ви директор, надішліть дружинам тренерів листівки з привітанням на день народження. Надсилайте їхнім сім'ям вітання з Різдом.

М. Будьте доступні! Будьте відкриті!

Будьте доступні для команди, коли вони хочуть поговорити з вами. Говоріть з ними про майбутнє. Діліться своїми планами. Якщо ви чимось незадоволені, лагідно скажіть про це. Говоріть про це делікатно, але говоріть. Один прямудушний брат просто вирішив: «Я повинен змінитися. Я буду використовувати більш приємні слова». Часто консультуйте людей. Якщо ви візьмете за звичку консультувати людей, це стане нормою. Консультування не завжди позитивне; іноді воно трохи неприємне. Якщо ви часто консультуєте, для вашої команди стає нормально щось запитувати. Кілька маленьких запитань — і велика проблема просто розвіялася. Але як люди ми схильні говорити: «Це маленьке питання, я не буду його турбувати». Або «Я не думаю, що скажу йому прямо зараз. Наступного разу». А наступного разу маленька проблема виросла у велику проблему. Тепер замість того, щоб мати справу з великими успіхами та заохоченням, вам треба вирішувати велику проблему.



замість того, щоб мати справу з великими успіхами та заохоченням, вам треба вирішувати велику проблему.

Н. Вирішуйте проблеми відкрито, але з великою любов'ю

Іноді Ісус був досить різкий зі Своїми учнями. Він говорив: «Сини громові». Він говорив: «Відійди від Мене, сатано». Учні пішли? Ні, ви не можете залишити Ісуса. У Нього було стільки любові, Він був як магніт. Ви не можете залишити Ісуса. Саме про це ми говоримо. Вам потрібно говорити про проблеми відкрито, але завжди спочатку намащуйте оливою. Коли океан бушує, то на хвилі виливають олію, і вони швидко стихають. Завжди спочатку полийте оливою. Іншими словами, спочатку скажіть щось приємне. Подумайте про підбадьорення дуже прямолінійної людини. Ви можете сказати: «Я дуже радий, що ви правдивий. Я радий, що ви відкритий і чесний з людьми». Це олива. Потім невелике біблійне зіставлення. «Однак, дорогий брате, погляньте на цей вірш. У ньому говориться: "Все між вами нехай робиться з любов'ю"». Невелике біблійне зіставлення.

П. Бережіть чисте і прозоре спілкування, як по вертикалі, так і по горизонталі.

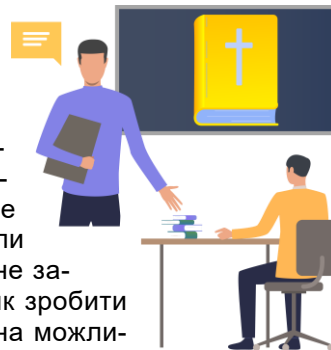
Коли ми говоримо по вертикалі і по горизонталі, що ми маємо на увазі? По вертикалі — це наші стосунки з Богом, а по горизонталі — це наші стосунки з людьми.

Р. Встановіть чіткі обов'язки

Це проблема для більшості командних працівників. Вони не розуміють чітко, що вони повинні або не повинні робити. Оскільки існує багато стосунків, люди легко можуть заплутатися. Коли люди не розуміють системи і не розуміють вертикалі управління або стосунків з іншими працівниками, то виникають проблеми. Ось чому служіння повинні бути дуже конкретними з короткостроковими служителями. Зазвичай ніде не записується, що робив попередник, і немає інструкцій, як інший працівник має працювати. Якщо це почергове служіння, то вони повинні перекривати одне одного на один тиждень. За рахунок перекривання відбувається постійний процес служіння. Коли вони розуміють деталі того, що відбувається, тоді приходить відповідальність.

С. Вимагайте найкращого

Підготовку на базі церкви часто критикують. Традиційно століттями церква користувалася іншими методами освіти. Крім того, сатана знає, що це дуже ефективно. Тому так багато критиків. Єдиний спосіб впоратися з критиками — виконувати роботу високої якості. Вимагайте найкращого. Якщо вони не можуть надати вам найкращу допомогу, то навчіть їх і зробіть їх успішними. Від цього залежить все ваше служіння. Напочатку авторитет здобувається завдяки навчанню, завдяки належності до організації, але через три роки він здобувається завдяки вашій якісній роботі. Тоді нікого не хвилюватиме, як називається служіння. Якщо ви якісно працюєте, то люди скажуть: «Слава Богу. Вони роблять хорошу роботу». Вимагайте найкращого.



Т. Навчайте їх — допомагайте їм зростати!

Ось ваше завдання! Якщо ви готуєте лідерів груп, то групи збільшуватимуться і студенти зростатимуть. Вони будуть успішними. Забезпечуйте можливості для зростання. Нещодавно я почув про одну церкву, де пастор веде групу підготовки. У нього в церкві хороші і кваліфіковані люди. Але він ніколи не запрошує їх долучитися і допомогти у церковному служінні. Він ніколи не запрошує їх долучитися до служіння Ісуса. Сумно, що він не має бачення, як зробити проповідників і служителів успішними для Ісуса. Навчіться фокусуватися на можливостях. Навчіться думати так: у цій кімнаті 14 людей, значить для них має бути 14 робіт.

У. Директор та адміністратор зустрічаються перед зустріччю команди, щоб обговорити основні питання

Ви двоє повинні об'єднатися для служіння: ви, лідер, і ваш помічник; або пастор і диякон. Має бути дві людини, у яких є план, дві людини, які моляться про щось, дві людини, які мають згоду в служінні. Таким чином у вас буде міцна база для вашої зустрічі.

Ф. Директор та адміністратор регулярно щотижня зустрічаються протягом однієї години

Важливо регулярно зустрічатися зі своїм найближчим співробітником. Вам потрібна єдність. Новий Завіт свідчить, що єдність була у них найбільшою проблемою. Єдність — це щось особливе, чого бажає Бог. Це саме те, чого сатана не хоче. Сатана бачив єдність Адама, Єви і Бога. І подумав: «Мені це не подобається. Як я можу їх роз'єднати?» Це робота сатани. Пообідати разом — це дуже гарна річ. Знайдіть тихе маленьке кафе і пообідайте. Це не обов'язково має бути велика трапеза. Але коли ви щось їсте або коли керівник пригощає вас кавою, вам одразу стає добре, а потім хочеться зробити щось разом, чи не так?

Х. Пам'ятайте про силу похвали

Які дві книги Біблії найбільше говорять про хвалу? Може бути кілька різних відповідей. Я думаю, це Книга Псалмів і Книга Об'явлення. Для мене це дві книги, які просто випромінюють похвалу. Я не перевіряв достеменно кожен псалом, але більшість псалмів закінчуються прославленням. У книзі Об'явлення відбуваються жажливі речі. Трава висихає, скелі обвалюються. Але перед закінченням кожного розділу говорять: «Слава Богу, алілуя». Я закриваю Біблію і також хочу вигукнути: «Алілуя, амінь!» Я хочу славити Бога.

Пам'ятайте про силу похвали. Не пам'ятаю подробиць, але щоб урівноважити одне критичне зауваження, людині 8 разів потрібно сказати щось позитивне. Саме тому так багато дітей ростуть з негативним ставленням. У ранньому дитинстві вони чують лише: «Не чіпай! Не роби цього! Обережно! Ні! Ні!» Чи захочеться вам вирости і стати дорослим? Діти не хочуть вирости і ставати дорослими. Тому що це жажливий світ «ні». З нашою командою ми маємо чинити інакше. Постійно підбадьорюйте їх, коли вони роблять щось правильно. Хваліть їх. Неспасенні люди як народ — це люди, які насправді потребують похвали. Як народ, вони відчайдушно потребують якоїсь похвали. Так, це дійсно потрібно. Для людей життя — це часто щось негативне, холодне і сповнене невдач. Не вистачає цього і не вистачає того. Начальники часто кричать, поведуться пихато і бувають диктаторами. Потім з'являється лідер християнин і каже: «Дякую» або «Це було добре». І люди говорять: «Ого! Ці християни особливі люди». Це факт. Почитайте 1 Петра 2:9-10.

Ц. ЛЮБІТЬ ЇХ! Будьте справжнім другом — допомагайте їм. (Проводьте спілкування команди.)

Загальновідомий факт, що певним групам людей не вистачає доброзичливості і вони потребують любові. Місіонери з різних країн розповідали мені, що в деяких регіонах люди дуже холодні емоційно. Оскільки служіння НЖЦ має великий досвід у Східній Європі, ось кілька прикладів. На територіях з обмеженою свободою люди не сидять біля своїх будинків, не розмовляють, не грають у якісь ігри. Часто у відлюдних місцевостях люди не схильні запрошувати когось до себе додому. Деяких місіонерів навіть не запросили переночувати. У місцях, де є утиски, люди потребують любові, і їм потрібно навчитися дружельності. Ми віримо, що ви, як представник служіння НЖЦ, продемонструєте ці риси іншим лідерам церкви. Ви маєте бути їм справжнім другом. Допомогайте їм. Допомога людям — це найкращий спосіб переконати людей, що ви їм друг. Проводьте спілкування команди, особливо коли ви формуєте команду. Відвідуйте членів команди разом з дружиною. Обов'язково святкуйте або поділіться про невеликий подарунок на дні народження чи інші події.

Ч. Підтримуйте та захищайте подружні стосунки

Майже кожна пара зазнає розчарування у своєму партнері. Майже у всіх є якийсь негативний досвід. Частково це просто через наші власні високі очікування. А частково це пов'язано з нашими фізичними тілами. Моє тіло почувається прекрасно, а в той же час у тіла моєї дружини болить голова чи воно хворіє грипом тощо. Хотілося б, щоб усе було організовано: «Давай похворіємо разом два тижні в серпні», але, на жаль, в житті все не так. Буде корисно поділитися досвідом вашого власного шлюбу, у якому є такі ж труднощі, але який буде позитивним прикладом. «Дякую, що ви поділилися цим, я розумію, що ви відчуваєте. Близько трьох місяців тому в нашій родині було те саме. Але за два тижні ми все обговорили і посміялися з цього. Я сказав дружині: "Гаразд, ходімо, поп'ємо чаю в кафе". Брате, я впевнений, Бог допоможе вам у цій проблемі. Моліться за свою дружину, і я також помолюся за неї». Така підтримка буде дуже корисною.

Бог хоче, щоб ми були відкритими, були прозорими — цього нам треба навчитися. Брати, перед Богом немає нічого таємного. Якось я сказав одній жінці, що Бог бачить усе, на що вона відповіла: «Мені це не подобається, я не хочу, щоб Він бачив, як я приймаю ванну». Цим вона просто сказала: «Так, добре, що Бог знає, бачить усе і все робить, але є речі, які я не хочу, щоб Він бачив». Вона зрозуміла цю ідею, і це допомогло їй рости як християнці.

Ш. Визнавайте свої помилки

Будьте дуже швидкі до визнання своїх помилок. Якщо ви не можете пригадати помилку, то просто жалкуйте, що щось пішло не так. Ви можете сказати: «Мені дуже шкода, що я тебе образив». Може, ви не знаєте, чи образили, але ви бачите, що комусь погано і ви шкодуєте про це. Якщо комусь погано — мені шкода. «Так, іноді я говорю занадто голосно, або я запальна людина. Я працюю швидко і говорю швидко, тож іноді мені бракує терпіння». Дивовижно, як трохи смирення з вашого боку допомагає іншим людям, особливо пасторам та іншим старшим лідерам церкви.

Проста ілюстрація: ви розлили чийось каву. Ви можете сказати перед усіма пасторами та старшими, «Думаю, я тут наймолодший. Здається, я все ще трохи схожий на дитину». Вони всі почнуть сміятися, і всі знають: «Ага, він знає своє місце». Вони поважатимуть вас, адже таким невеликим жартом ви проявили смирення.

Щ. Діліться славою

Коли відбувається щось хороше, ви майже ніколи не досягаєте цього самі. «Я дуже радий, що у нас є ці записи. Як добре, що Світлана вчасно зробила копії». Або: «Дякую за каву. Дуже смачна. Ось що буває, коли у вас хороший керівник і хороший кухар». Ви бачите, коли відбувається щось хороше, ви майже ніколи не зробили це самі.

ПІДСУМОК

Ідея полягає в тому, щоб створити віддану команду. Світські організації хочуть викрасти відданих членів команди. Вони бачать хорошого працівника, вони телефонують йому і кажуть: «Будь ласка, приходьте і працюйте на нас, ми заплатимо вам більше». Ісус ніколи не схвалював би працівника, який переходить від однієї християнської організації до іншої, не маючи відповідної заміни, навченого та готового працівника на своє місце. Чисті християни так не роблять. Ми не хочемо красти персонал з інших християнських організацій. Ідея полягає в тому, щоб зростити їх. Служіння «Нове життя церквам» має змоделювати це

для лідерів церкви. Ось і весь ваш секрет. Якщо ви зможете зробити це у своїй області, то ваші пастори матимуть гарний приклад того, як вони можуть працювати зі своїми дияконами і служителями. Це створює віддану команду. Наприклад, тренер працює в Чернігові і йому телефонує якийсь лідер з Одеси і говорить: «Ми хочемо запросити вас працювати з нами. Тут гарна погода, і тут тепло. У нас є Чорне море, і вам сподобається тут жити». Тренер відповідає: «Ні, дякую. Я не люблю холод, я не люблю великі відстані. Але я люблю нашого директора. Я люблю своє служіння тут. Я люблю наші церкви і не хочу переїжджати». Бачите, він відданий.

Ви не можете купити відданість. Це те, що вам потрібно побудувати у своїй команді. Завдяки цьому ви зберігаєте свою команду, і це чудово. Люди не захочуть їхати в іншу область; вони захочуть залишитися з вами в цьому місці служіння.

У цій лекції ми розглянули дві речі:

Перше — як закласти фундамент. Це означає ретельно наймати потрібних людей.

Друге — як створити і зберегти віддану команду.

Використовуючи цю лекцію протягом багатьох років, я сподіваюся, що ви побачите її користь. З дотриманням цих принципів у вашому служінні буде багато похвали. Маючи хороші результати, ви будете щасливі, ваша команда буде щаслива, ваші друзі пастори і їхні студенти будуть щасливі. І що ще важливіше — буде багато слави Богові. А тоді ми прославлятимемо Бога ще більше. Амінь?

Благословень вам, любі друзі!

Ми раді запропонувати вам відео-, аудіо- та друковані матеріали, які були створені служінням «Нове життя церквам». Вам надається право *після завершення практичного завдання* використовувати цю лекцію в роботі з іншими людьми.

ПРАКТИЧНЕ ЗАВДАННЯ

Виконано

- Складіть список працівників, які вам потрібні наступного року. На його основі складіть план найму відданого персоналу. Поділіться цією інформацією з командою, яка у вас зараз є. ☐
- Використовуючи принципи з цієї лекції, розробіть план побудови відданої команди. Запишіть, що саме ви збираєтеся робити і коли. Найкраще це зробити у форматі календаря. Обов'язково дотримуйтеся цього плану побудови своєї команди. Принесіть план на наступну зустріч. ☐