

ГЛАВА 8

Совершенствование других

Введение Стр. 3-4

Материал для чтения

Genderson, Denny, *Through The Dust (Сквозь пыль)*, Chapter 1 Стр. 4-11
Совершенствование других Стр. 12-15

Лекции Стр. 16

Сначала прочитайте оба материала для чтения, начиная со страницы 4, а затем начните отвечать на вопросы, начинающиеся с лекции Джейн Оверстрит (курсивом) на странице 16.

Обратная связь Стр. 30

Цели

В этой главе вы:

Поразмышляете над стратегиями, которые использовал Иисус для созидания лидеров для своей церкви, и научитесь из Его модели тому, как это важно совершенствовать других и вкладывать нашу жизнь в молодых лидеров для подготовки их на служение.

Поймете, как быть служащим лидером в области подготовки других людей. Это будет включать в себя практические навыки определения руководящего потенциала в других, пребывание с ними, их обучение, любовь по отношению к ним и обеспечение их возможностями для служения.

Стремитесь к тому, чтобы помогать другим в развитии их даров, навыков и духовной жизни для того, чтобы они стали лучшими лидерами.

Введение

Вы начинаете изучение пятого раздела курса под названием *Лидерство: Продуктивное использование сильных сторон личности*. Курс направлен на развитие ваших способностей как лидера путем выявления данных Господом даров и побуждения остальных, используя пример Христа. Мы верим, что Господь использует этот курс, чтобы помочь Вам стать более эффективным лидером. На это наша надежда и об этом - молитва.

Метод.

Интернет-формат. Мы снабдили Вас материалами для чтения, необходимыми для завершения разделов. Каждый раздел содержит лекции (курсивом) и вопросы на протяжении всего учебника, которые помогут вам применить изученное в специфических ситуациях. В конце введения вы найдете информацию по другим курсам, а также - альтернативные варианты форматов курса.

Лекции.

Лекционная часть настоящего курса взята из записанных на кассеты уроков докторов Джеймса Ф. Ангела, Терри Спаркса и Джейн Оверстрит. Данный раздел включает лекции Джеймса Ангела, набранные курсивом.

Джейн Оверстрит является содиректором Центра Организационного Усовершенствования, а также директором "Девелопмент Ассоушиэйтс Интернэйшэнл" (ДАИ) по Северной Америке. ДАИ – организация, объединяющая людей различных профессий, преданных делу повышения эффективности и целостности христианских лидеров по всему миру посредством выездного образования, консультирования на местах и поддержки программ.

Миссис Оверстрит – адвокат, проработавший 9 лет Главным советником по работе с молодежью в организации под названием Миссия А (YWAM), где она курировала юридические аспекты этой работы в 100 странах мира. Миссис Оверстрит с мужем жили и работали как миссионеры на Ближнем Востоке, а также в течении 12 лет – в Европе. Кроме того, она преподавала миссионерскую работу в Восточном колледже в течение двух лет.

В 1977 м-с Оверстрит получила свою степень Бакалавра Социологии в Oral Roberts University (университет Орал Робертс), а в 1980 г. – степень доктора юриспруденции в юридическом колледже (College of Law) при университете Тулсы (Tulsa).

Дополнительные курсы, предлагаемые Центром организационного усовершенствования:

"Сначала необходимое: Царство Божие".

Теоретические основы служения.

"Создавая пространство для Бога: Духовное формирование христианских лидеров".

Чистота личности и духовная дисциплина.

ЛИДЕРСТВО: ПРОДУКТИВНОЕ ИСПОЛЬЗОВАНИЕ СИЛЬНЫХ СТОРОН ЛИЧНОСТИ

Раздел 8: Совершенствование других.

"Преумножая плоды: построение эффективного служения, следуя примеру Иисуса".
Учимся думать и планировать стратегически.

Альтернативные форматы курса

Учебник и аудиокассета. Методология этого формата может быть для вас несколько новой. В этом случае Вам нет необходимости посещать занятия, и вы можете учиться там, где живете или работаете. Вы не делаете конспектов лекций, а читаете учебник, слушаете несколько минут кассету, затем выключаете ее и отвечаете на вопросы из учебника. Для проверки полученных знаний вам необходимо будет слушать кассету, как правило, не более 10 минут. Этот метод уникален в том смысле, что является дистанционным, и в то же время - очень интерактивным. Мы надеемся, что вы многому научитесь, ибо имеете возможность применять изучаемый материал в своей жизни и работе.

Интернет - формат (данный формат). В этом формате мы предоставили вам материал для чтения, необходимый для изучения разделов. Каждый раздел содержит лекции (курсивом) и вопросы на протяжении всего учебника, которые помогут вам применить изученное в специфических ситуациях.

Адрес Центра Организационного Усовершенствования в Восточном колледже:

COE at Eastern Colledge
1300 Eagle Road
St. Davids, PA 19087

Тел: 610-341-1566; Факс: 610-341-5910; Электронная почта: dai_coe@eastern.edu

Умалаясь

(Мф.3; Ин.3)

Денни Гундерсон

Сквозь пыль

Азор не мог отрицать того ожидания, которое висело в воздухе, беспокойного предчувствия, наполненного нервной энергией. Он чувствовал это уже много месяцев с тех пор, когда он примкнул к Крестителю. Но сейчас все больше и больше людей собиралось вокруг Крестителя ежедневно, напряженно слушая, хотя и с переполняющим чувством того, что что-то просто не укладывалось в понимание.

Когда Азор остановился, чтобы выбросить камешек из своей сандалии, его глаза встретились с глазами маленького мальчика, прыгающего на одной ноге, которого поддерживала мама. Его другая нога была опухшей, безжизненной массой. Азор улыбнулся им. Две пары глаз с надеждой посмотрели на него. Азор понял их положение. Конечно же, Креститель помолится за малыша.

Азор стоял и рассматривал толпу. Около 500 людей столпились вместе на тинистых речных берегах. Сейчас собирались здесь целыми днями люди, чтобы увидеть Крестителя. Азор вспомнил, когда увидел его в первый раз. Что-то в Крестителе будило старинные воспоминания о патриархальных героях из легендарного прошлого. Дело было не только в необычной внешности, суровой и эксцентричной. Люди уже привыкли к этому, годами наблюдая академичную религиозность Фарисеев, Саддукеев и целого ряда других святых людей.

Возможно, что-то было в глазах Иоанна, временами загорающихся в восторженном порыве, но чаще тлеющих очевидной страстью человека, подталкиваемого долгожданным посланием. Послание само по себе было удивительно простым: тот, которого давно ждали, Мессия, будет скоро здесь, а Иоанн Креститель был глашатаем Его прихода.

Азор часто размышлял об этом. Будет ли он одним из наиболее благословенных потомков Авраама, который действительно увидит Долгожданного? Как будет выглядеть Мессия? Конечно же, он будет, как Креститель. И если Креститель один мог собрать такие толпы, насколько большими будут они, когда рядом с ним будет Мессия? Какой славный момент! И, согласно Крестителю, час почти настал.

«Он идет», - раздавался высокий голос забрызганного грязью уличного мальчишки. Группы людей, торопливо высматривая удачные места для обзора вдоль берегов реки, двинулись как один, смешавшись в толпу. Какофония голосов, перекатывающихся слов, лающих собак и бегущих ног эхом отдавалась в долине.

Креститель, уверенно шагая, прошел на берег и вошел в воду. На мгновение он окинул взглядом смотрящую на него толпу, а затем воскликнул: «Покайтесь, ибо приблизилось Царство Небесное!»

ЛИДЕРСТВО: ПРОДУКТИВНОЕ ИСПОЛЬЗОВАНИЕ СИЛЬНЫХ СТОРОН ЛИЧНОСТИ

Раздел 8: Совершенствование других.

Некоторые в толпе замерли на месте, другие пихали своих соседей в бока, делясь улыбками восторга от смелости того, что они слышали. Что-то в воздухе предвещало перемену, возможное изменение установившегося порядка.

«... Но он сожжет плевелы огнем неугасимым». Слова раздавались с отчетливой прямоотой. Толпа неловко зашевелилась, взгляд проповедника удерживал их внимание, хотя его губы были теперь сомкнуты. Азор никогда не уставал слушать Крестителя. Каждый раз, когда тот стоял перед все растущей толпой, казалось, что он раскрывал историю, а не просто произносил слова.

Азор моментально уловил небольшое волнение. Пробираясь сквозь толпу, он почувствовал, как зашевелились от предчувствия волосы на его шее. Что на этот раз? У Азора всегда были мысли о возможной мести со стороны Фарисеев. Они, конечно, не будут бесконечно терпеть едкие замечания. А может быть, что это просто связанный веревками сумасшедший, которого каждый день приносит сюда его семья. Часто Креститель говорил что-нибудь, что беспокоило сумасшедшего, и тот становился неуправляемым, бросая груз своего тела на окружающих.

Когда Азор приблизился к центру волнения, он заметил нескольких других учеников Иоанна, также пробирающихся туда. Он заметил, где они находились, и с облегчением сделал вывод, что их было достаточно, чтобы разобраться с любой ситуацией.

Удивительно, но волнение было связано с Человеком, пробиравшимся через толкавшуюся толпу. Однако волнение вызывал не Сам Человек. В его внешности не было ничего особенного, и с расстояния он не отличался от дюжин других людей его возраста, разбросанных в толпе. Он был среднего телосложения и одет как простолюдин. Человек шел целеустремленно, не обращая внимания на реакцию вокруг. Азор пристроился сзади, удивляясь тому, как толпа раздвигалась, пропуская Его.

Когда наконец Незнакомец вошел в поле зрения Крестителя, они узнали друг друга. «Мой брат», - прошептал Креститель.

Незнакомец кивнул: «Прошло много времени. Теперь надлежит тебе крестить Меня, Иоанн».

Замешательство промелькнуло на лице Крестителя. За долю секунды небесного откровения его лицо преобразилось до неузнаваемости, так, что, казалось, набросанным бессмертным художником мазками из вечности.

«Иисус! Ты - Тот Самый.» Это было утверждение, сделанное больше для его собственного убеждения, чем для чьего-либо еще. Креститель говорил тоном, которого Азор никогда прежде у него не слышал: тоном изумления, смешанным с некоторым шоком.

Глаза Незнакомца и Крестителя встретились. Азору стало не по себе. Другие подходили к крещению не так. Саддукеи обычно рвали свои одежды и произносили длинные, громкие молитвы, тогда как многие женщины рыдали и приникали к Крестителю. Когда Азор наблюдал за этим, его поразило то, что и Незнакомец, и Креститель исполняли какое-то предначертанное действие, воздавая друг другу почести.

Только позже, вечером, Креститель, в конце концов, рассказал ученикам о поразительных событиях дня. Все произошло так быстро, голос с неба, голубь, опускающийся на голову Незнакомца, нехарактерная тишина, которая нашла на обычно шумную толпу. Толпа была поражена, и Незнакомец так же быстро, как появился, скрылся в пыльном ландшафте. Все, казалось, было по-прежнему, но в своем сердце Азор знал, что эти события навсегда изменили Крестителя.

Теперь в первый раз Иоанн собирался говорить с ними об этом. Но перед тем как он это сделал, один из группы выпалил: «Тот ли это, о котором ты говорил нам?» Никому не нужно было уточнять, кто был «Тот», и это напомнило Азору, что Незнакомец произвел неизгладимое впечатление.

«Как Его имя? Люди говорят, что ты родственник Ему? Это так?»

Креститель расположился на скале. «Да. Его зовут Иисус, и Он мой родственник. Моя мать и Его мать - двоюродные сестры, однако я не видел Его с мальчишеских лет».

«А Он знает, кто Ты?» – спросил Азор беспокойно. «Я имею в виду твое чудесное рождение и обещание твоим родителям?». Азор, как и многие из тех мест, слышал историю о позднем зачатии Елизаветы и о немоте отца Иоанна, данной в напоминание о его неверии. Много раз ученики Иоанна поддерживали веру друг друга напоминанием об уникальности роли Крестителя в планах Бога.

Креститель кивнул: «Но я также знаю, кто Он такой».

«Когда Он начнет свое правление?», – взволнованно спросил другой ученик.

«Нужно ли мне вернуться в свою деревню за моим мечом?»

«Как ты думаешь, Он уничтожит Римских захватчиков или просто сделает из них рабов для иудеев?»

«Креститель, Он сделает тебя своим главнокомандующим, да? Разве не об этом Он говорил с тобой?»

«А у нас будут дополнительные привилегии? Ведь мы здесь с самого начала».

Вопросы пребывавших в благоговейном страхе учеников градом сыпались на Иоанна. История и судьба теперь текли в одном потоке, и они были в центре всего этого.

Состояние восторженности усиливалось на протяжении последующих нескольких дней. Иисус несколько раз возвращался, чтобы поговорить с Крестителем, и каждый раз ученики ожидали неминуемого призыва. Некоторые выражали беспокойство нарочитой уклончивостью Крестителя. Он либо не знал, что должно произойти, либо не хотел поделиться своим знанием с группой. Оба варианта приводили в замешательство.

Почти незаметно все стало меняться. Внимание Азора полностью переключилось, когда он заметил проповедующего Иисуса, но не с Иоанном, а ниже по реке, в очевидной оппозиции. В панике он прибежал обратно к Крестителю.

«Тот Человек, который был с тобой на той стороне Иордана, Иисус, проповедует ниже по реке, и все идут увидеть и услышать Его». Вырвавшаяся фраза была признаком растущего разочарования Азора. То, что это фраза подразумевала, было одновременно и вызовом, и вопросом: «Что ты теперь будешь делать?»

Ошеломленное, но твердое выражение появилось на лице Крестителя. «Человек может получить только то, что дано ему свыше». В тоне его голоса не было упрека, лишь назидание. «Вы сами можете подтвердить, что я говорил, что я не Христос, но я послан перед Ним. Невеста принадлежит жениху».

Люди, услышавшие его голос, подошли поближе, захваченные словами и выражением восхищения, сиявшим на лице Крестителя.

«Друг, который приходит к жениху, ждет и слушает его и полон радости, когда слышит голос жениха. Это радость моя, и сейчас она полная!» Его голос звучал триумфом. Некоторые из немногих слушателей замерли на месте, их рты раскрылись как у птенцов, ожидающих корма. Другие медлили, не понимая еще в действительности, но ощущая, что они находились в присутствии кого-то, кто знал.

Затем Иоанн Креститель отвел свой взгляд и устремил его за пределы этого мира. Тихим, но уверенным голосом он обратился ко всему человечеству и сказал: «Ему должно расти, а мне умяляться».

Человеческая одержимость властью и искреннее желание истинного лидера служить взаимно исключают друг друга.

Описываемые нами события с участием Иоанна Крестителя началась в поворотный момент человеческой истории. Иоанн был человеком, которого слушали и уважали массы людей; он говорил с авторитетом и определенностью. Многие даже спрашивали, не он ли был тем Долгожданным.

ЛИДЕРСТВО: ПРОДУКТИВНОЕ ИСПОЛЬЗОВАНИЕ СИЛЬНЫХ СТОРОН ЛИЧНОСТИ

Раздел 8: Совершенствование других.

Иудеи преодолевали огромные расстояния, чтобы послушать Иоанна Крестителя, и многих его учение изменило. Таким образом, казалось естественным, что люди обращались к Иоанну для оценки своих наблюдений за Иисусом.

Когда Иоанн встретил Иисуса, у него был выбор: ему нужно было либо направить людей к Иисусу, что в конечном итоге свело бы к минимуму его собственное служение, либо снова взять контроль над ситуацией через дискредитацию Иисуса. Выбрав признать Иисуса Тем, кого он ожидал, и побуждая людей следовать за Ним, Иоанн вызвал закат своего собственного служения.

Ничто так не горестно для души, как быть в центре кажущегося величия, образ которого не покидает разум, чтобы затем вдруг неожиданно осознать, что Вы больше никому не нужны. Я думаю, что можно вполне представить себе, что Иоанн Креститель испытал именно это. Трепет осознания Иоанном появления Мессии, а вместе с ним – исполнения долгожданных пророчеств, был грубо прерван реальностью тающей толпы.

Несмотря на то, что мы не способны возвестить Христа миру тем образом, каким сделал это Иоанн, мы призваны сделать тот же выбор, а именно - умалиться в двух направлениях как лидеры.

Первое направление – это выбор пути Иисуса в противоположность тому как мы предпочитаем вести служение. Второе - это выбор, позволяющий кому-нибудь еще взять на себя задачу или должность, которую мы имеем в настоящее время, и не чувствовать угрозы, когда преемник делает работу лучше нас.

Вопрос в том, сделаем ли мы правильный выбор? Желаем ли мы умалиться, чтобы другой человек мог возрастая, или наше эго стоит на пути? Бог часто требует уменьшения нашей роли как раз тогда, когда мы чувствуем, что вот-вот достигнем нашей судьбы. Но Он требует этого всегда, и при самой большой добродетели в нашем разуме, и несмотря на наши резкие протесты.

Этот факт я осознал с поразительной ясностью несколько лет назад. Служение, которое я основал, стало терять импульс. Я отчетливо вспоминаю агонию, когда я буквально видел развал рожденного мною служения. Финансы начали таять. Посещение наших школ по стало уменьшаться. Моральный дух сотрудников понизился.

Вначале я отреагировал нормально, попытавшись собрать «войска» и уверить всех, что мы просто под атакой Врага. В конце концов, однако, ко мне стало приходить осознание того, что несмотря на другие смягчающие обстоятельства, Бог пытался отозвать меня от обманчивой необходимости быть руководителем. Он хотел перестроить мои мысли и действия. Он хотел, чтобы я увидел, что любые успехи, которыми я, возможно, наслаждался, происходил потому, что Он контролировал ситуацию, а не благодаря моим собственным усилиям. Несмотря на это, некий голос в глубине моего сознания бомбардировать меня неприятной идеей, что если мое служение потерпит неудачу, то моей репутации и положению лидера будет нанесен непоправимый ущерб.

ЛИДЕРСТВО: ПРОДУКТИВНОЕ ИСПОЛЬЗОВАНИЕ СИЛЬНЫХ СТОРОН ЛИЧНОСТИ

Раздел 8: Совершенствование других.

Однако Господь был более заинтересован в развитии моего характера и моем уповании на Него, чем в обеспечении меня служением или положением, усиливающим чувство престижа. Таким образом, несколько оставшихся лидеров и я решили, что пришло время позволить служению полностью умереть! Мы фактически все свернули и предложили нашим сотрудникам искать водительства Господа в том, куда им следует идти. Это не было способом сложения с себя полномочий или поиска способов прикрыть нашу неудачу. Скорее, это было честной попыткой принять неприятную реальность того, что упадок пришел в некогда процветавшее служение. Как основной лидер, я должен был принять это поражение и принять те свои мысли, которые я не хотел замечать.

М. Скотт Пек подчеркивает, что «Потребность в контроле для достижения желаемого результата, по крайней мере, частично связана со страхом перед неудачей». Теперь, с пониманием, которое может придти только после взгляда назад, я ясно вижу, что Господь работал над моим страхом перед неудачами в жизни.

Я был лидером на протяжении многих лет, и все же, несмотря на растущий опыт и способность, я был слишком неуверен в себе, чтобы противостоять этому страху. Глубоко в моей душе таилось отчаянное желание доказать, что я заслуживал быть лидером, и идея провала как лидера была абсолютно неприемлемой. Результатом явилась приверженность к показному служению, которое стало жестоким и требовательным хозяином.

На протяжении ряда лет мне приходилось оказывать помощь большому количеству сценариев, похожих на мой. В тех редких случаях, когда лидер не мог справиться со своим провалом или слабостью, последствия всегда имели длительный эффект.

Некто, назовем его Джон, организовал евангельскую церковь. Однако скоро он стал отходить от основных ценностей организации и часто говорил, что хотел бы изменить способы работы всей деноминации, будучи, в то же время, относительно новым в ней человеком.

Нет никакой проблемы в том, чтобы стремиться вызвать позитивные изменения в методологии и способах работы. Но совсем другое дело, когда новичок пытается вновь заложить краеугольные камни служения.

Меня, как незаинтересованного представителя другой организации, пригласили на роль посредника. Я наблюдал, как лидеры Джона в очень мягкой манере дебатировали с ним ситуацию. Они слышали много обещаний, но ничего не изменилось. Казалось, у Джона было слишком много личных амбиций, чтобы он мог по собственной воле отказаться от какого-либо из своих «прав».

Все очень болезненно скатывалось к худшему, пока финальная развязка не стала неизбежной. В конце-концов, Джон вручил бумагу об отставке.

Было бы чудесно если бы проблема была решена с отставкой Джона, но все только начиналось. Джон делал все, что мог для саботирования служения. У него было множество прекрасных качеств, которые могли бы внести действительно ощутимый вклад в служение, но он не мог сделать шаг доверия Богу в отношении ослабления контроля. И если он не мог контролировать служение, он определенно стремился к тому, чтобы никто другой его также не

контролировал. Другими словами, он хотел видеть служение процветающим только при своем руководстве.

Когда я размышлял над этой проблемой, я понял, что Соломон находился в похожем положении (3 Царств 3:16-28). Двух женщин и ребенка привели к Соломону, и каждая из них утверждала, что она мать ребенка. Для «честного» разрешения этого конфликта Соломон приказал, чтобы ребенка рассекли мечом пополам. Одна из женщин возразила, прося, чтобы жизнь ребенка была сохранена, и чтобы ребенка отдали другой женщине. Соломон знал, что сказавшая это и была настоящей матерью. Почему? Потому что она достаточно любила своего ребенка, чтобы его благо поставить выше своего.

Библейское повествование содержит реальные параллели ситуации с Джоном. Когда появилась угроза того, что служение будет продолжаться без его руководства, Джон сделал все возможное, чтобы его «убить». Это была крайняя ситуация, но, к счастью, служение выжило, когда новое руководство взяло ответственность по его оживлению.

Для нас просто осуждать Джона за его действия, но если мы будем честны и внимательнее посмотрим на себя, мы все сможем найти похожие семена в наших сердцах. Как мы поведем себя перед опасностью потерять свою значительность, статус, положение или преуспевание для того, чтобы сохранить служение или позволить кому-то еще сделать вклад в него? Сделаем ли мы такой выбор, или мы будем продолжать бороться, выдавая престиж нашего положения до самой последней капли горделивого самоутверждения, пока нас, наконец, не вынудят уйти?

Временами Бог призывает нас умалиться, чтобы поднять других. Такой выбор требует безусловного доверия к лояльности Бога. Мы должны признать, что Он – тот, кто в полной мере контролирует нашу судьбу. Если мы действительно верим, что Бог управляет нашей судьбой, мы можем смело отложить в сторону притязания нашего эго и организационную политику определенного рода, которая так хитро может вкрасься в жизнь христианского руководителя.

Один из наибольших страхов в сознании человека, особенно лидера, это страх не контролировать ситуацию. Такой страх стоит в резком контрасте с одним из основных принципов служащего руководства: служащий лидер – это такой человек, который избирает умалиться, сознательно откладывая в сторону свое эго ради улучшения служения других.

Я не предлагаю, чтобы служащие лидеры произвольно и постоянно слагали с себя руководящую роль, данную Богом. Я считаю, однако, что должна присутствовать постоянная готовность отойти в сторону, если Бог покажет нам мудрость такого решения. Это может потребовать от нас отказа от почетной должности, отказа от безопасности стабильной финансовой «базы» или добровольного уменьшения нашей значимости, чтобы кто-то другой мог занять ведущее положение.

Истинный служитель, которому ничего не нужно доказывать, и у которого нет скрытых интересов, радуется, когда другие перерастают его. Или словами Генри Ноувена: «Начало и конец любого христианского руководства – отдать свою жизнь для других».

ЛИДЕРСТВО: ПРОДУКТИВНОЕ ИСПОЛЬЗОВАНИЕ СИЛЬНЫХ СТОРОН ЛИЧНОСТИ

Раздел 8: Совершенствование других.

Полновластие Бога не допускает случайностей. Конечно же, не было случайностью, что начало общественного служения Иисуса было провозглашено тем, чье собственное служение на этом фоне постепенно поблекло. Здесь то и встречаются реальность с теорией. Сентиментальные призывы «умереть для себя», произнесенные в воскресенье утром переходят в тяжелую реальность потери собственной значимости утром в понедельник.

Может ли так быть, что Бог в действительности ищет лидеров, которые стремятся руководить, точно зная, когда уйти на второй план? Возможно ли, что живая демонстрация самоотвержения может сделать больший вклад в продвижение ценностей лидерства в Новом Завете, чем наши красноречивые фразы и природный дар к решительным действиям?

Приверженность к старым методам может произвести уступающие в чем-то автомобили, но, в то же время, готовит лучших служащих лидеров, которые по природе своей никогда не могут действительно устареть. В реальности рост Божественного влияния тем выше, чем ниже наше стремление к наградам и признанию. Хотим ли мы встать на этот узкий путь, зная, что это может означать отказ от наших мечтаний о популярности, славе и признании?

Бог по Своей высшей мудрости допускает, чтобы духовные лидеры постоянно проходили проверку на соответствие своему положению. Проще говоря, проверка заключается в следующем: хотим ли мы принять волю Бога, даже когда она приводит к уменьшению нашей значительности как лидеров? Действительно ли наша самооценка настолько сильно «обернута» в наше руководящее положение, что потеря этого положения вызывает глубокую эмоциональную травму?

Иоанн Креститель также должен был пройти через это испытание. Он видел, как большинство его учеников и последователей «переметнулись» к Иисусу, а затем, в течение короткого времени, последовали его заключение и смерть. Однако Иоанн остался верен своим словам: «Ему должно возрасть, а мне умяляться» Это все равно, что качаться на детских качелях: только один человек может быть выше в один момент. Если мы возвышаем себя, даже не нарочно, мы в то же время принижаем Иисуса. Бывают моменты, когда нам нужно сделать тот же выбор, что сделали Иоанн.

Совершенствование других

Виктор сидел, тихо потерявшись в чувстве пустоты и одиночества. *(это предложение я решил оставить как типичный образец «казнить, нельзя, (?) помиловать»)* Полуденное солнце было даже жарче обычного, и поэтому путь обратно в столицу казался длинным. Быть может, дело было в его темном костюме или в том, что кондиционер решил, что больше не будет работать сегодня. Виктор знал лишь то, что каким-то образом угнетающая жара отражала состояние его духа, делая и то и другое невыносимым.

Он возвращался из своей деревни в 30-ти километрах от города с похорон своего младшего брата. Виктор никогда не видел свою мать настолько переполненной чувствами. Даже его отец, человек, которого, казалось, никогда ничто не трогало, был ошеломлен внезапностью смерти Мануэля. Она была такой неожиданной, такой внезапной.

Он на минуту задумался над своим будущим. А что произойдет с теми, кого он любил, если он завтра умрет? Достаточно ли он позаботился о них, если такое произойдет? Что тогда случится с КСМ? Как только эта мысль пришла ему в голову, ее тяжесть, казалось, упала на него как каменная глыба. Кто возглавит общее руководство, в случае его внезапного ухода? Конечно же, он знал, что он не был незаменимым, но кто бы это действительно был?

Одного за другим он проанализировал своих сотрудников. Кто из них был действительно готов к этому? Некоторые, определенно, были достаточно разумны, и кое у кого была техническая подготовка, но никто не казался способным к руководству. Что бы они сделали? Пригласили бы человека со стороны? Кто знает? Почему среди них не было никого с каким-либо опытом руководства?

По прибытии домой эти мысли не давали Виктору покоя. Дома было очень тихо, потому что его жена и дети решили провести эту неделю с его родителями. Кто должен развивать потенциальных лидеров в КСМ? Боже, почему никто ничего не делал по этому поводу?

Виктор бесцельно бродил по дому, зная, что можно было бы многим заняться, но он не чувствовал себя в состоянии сесть и сконцентрироваться на чем-либо. Его глаза пробежали по книжной полке в конце коридора. Одно название бросилось ему в глаза, и он не мог противостоять желанию взять эту книгу с полки. Это была маленькая книжка о лидерском стиле Иисуса. Он никогда прежде ее не читал. Кроме того, у него не было времени на чтение чего-либо, выходящего за пределы необходимого.

Виктор сел в удобное кресло у окна и ослабил галстук. Он начал читать, и перед тем, как он заснул, час спустя, множество новых мыслей было посеяно в его разуме. Одно он понял определенно: если в КСМ нужно было подготовить лидеров, то это было его ответственностью.

Виктор начал утро понедельника, как и большинство других, с чтения писания и молитвы в своем кабинете до прихода остальных сотрудников. Его молитвенное время сконцентрировалось на просьбе к Богу показать ему в КСМ потенциальных лидеров.

ЛИДЕРСТВО: ПРОДУКТИВНОЕ ИСПОЛЬЗОВАНИЕ СИЛЬНЫХ СТОРОН ЛИЧНОСТИ

Раздел 8: Совершенствование других.

На протяжении дня оказывалось, что каждую беседу он заканчивал молитвой: «Гот ли это самый, Господи»? Весь этот процесс начал его порядком расстраивать, пока Джон, племянник Стеллы, робко не постучался в дверь.

«Извините меня, мистер Оско, тетя Стелла попросила меня занести эти записки Вам».

Перед тем, как тот ушел, Виктор указал ему на стул. «Присядь на пару минут, Джон. Расскажи мне немного о себе». Несколько удивившись, Джон сел и стал разговаривать с Виктором. Они кое-что обсудили, и Джон даже поделился некоторыми своими надеждами и ожиданиями с Виктором. Перед тем как покинуть офис полчаса спустя, Джон сказал: «Да, мне бы хотелось иметь возможность регулярно встречаться с Вами и действительно иметь наставника».

Виктор улыбнулся после ухода Джона. Это должно быть весело. Он мог почти с точностью сказать, где Джон находился в своем хождении с Богом и в профессиональном плане. Джон очень напомнил ему себя самого в этом возрасте. Виктор почти мог читать его мысли.

Неожиданно дверь распахнулась, и Моузес, молодой сотрудник производственного отдела, влетел в комнату с красным лицом и чуть ли не лопающимися от напряжения венами на шее. Он остановился почти так же резко, как и вошел, вроде бы успокоился, и начал, извиняясь: «Прошу прощение за это вторжение. Я искал случая поговорить с Вами, но если в это время Вам неудобно, то я мог бы зайти позже...», - он отошел немного, не зная, как продолжать.

«Все в порядке, Моузес, заходи и закрой дверь за собой». Виктор почти вслух вздохнул, когда подошел и присел на стул рядом с Моузесом. Как он и ожидал, Моузес опять был раздосадован нежеланием Бонга слушать. У Моузеса было много идей и столько же желания их реализовать. Забавно, думал Виктор, что Бонг и Моузес были настолько похожи друг на друга, что должны были бы понимать друг друга, но, напротив, производственный отдел казался слишком маленьким для их двоих.

Когда беседа с Моузесом подходила к концу, у Виктора появилась очень странная мысль, что Бог, возможно, хотел бы, чтобы он стал наставником и для Моузеса! Незамедлительно он отверг эту идею. Моузес так сильно отличался от него. Будет ли он уютно себя чувствовать в этом процессе? Он редко понимал, почему тот реагировал тем или иным образом. Несмотря на присутствие подобных мыслей, глубоко внутри он осознавал, что это была Божья воля. Перед ним был молодой человек с огромным потенциалом. Виктору нужно было сыграть свою роль в том, чтобы помочь ему полностью себя реализовать.

Виктор регулярно встречался с этими двумя молодыми людьми на протяжении последующих семи месяцев. Он предлагал каждому из них литературу для чтения, помог им больше понять их духовные дары и темперамент. Он брал одного из них с собой, когда это было возможно, на конференции, относящиеся к КСМ. Виктор стал побуждать их к решению более трудных задач в рамках тех проектов, в которые они были вовлечены, и помогал им развивать некоторые навыки. Он также заметил у себя растущее уважение к каждому из них и с течением времени стал просить их вносить свой вклад в решения, которые он принимал. Зачастую их идеи были не сколько не хуже, а иногда и лучше, чем его собственные.

ЛИДЕРСТВО: ПРОДУКТИВНОЕ ИСПОЛЬЗОВАНИЕ СИЛЬНЫХ СТОРОН ЛИЧНОСТИ

Раздел 8: Совершенствование других.

Однажды в марте он просматривал свою почту и заметил приглашение от «Евангельского Комитета», головной организации евангельских деноминаций и организаций Кабули. Приглашение предлагало КСМ обеспечить руководство для семинара на предстоящей национальной конференции на тему «Инновации в издательском деле».

«Какой прекрасный комплимент», - подумал Виктор. Еще пару лет назад они никогда бы не рассматривали КСМ для подобной роли; должно быть, некоторые изменения в работе, которые они пытались осуществить, действительно дали плоды. Виктор на минуту задумался о выступлении на таком мероприятии. Никогда еще после отставки его дяди Стивена, КСМ не получала такого предложения. Он знал, что это даст ему возможность встретиться и быть услышанным большинством влиятельных евангельских лидеров страны. Во многих отношениях это не было его любимой ролью, однако, это определенно импонировало какой-то части его души – на благо служения КСМ, конечно же!

Когда Виктор размышлял над этой очень привлекательной возможностью, он услышал шепот тихого голоса в своем разуме: «Это определенно будет хорошей возможностью для Моузеса поделиться некоторыми своими идеями с другими». Он сразу же стал спорить сам с собой. В рамках культуры только лидерам высшего уровня было прилично выступать на конференции такого рода. Это было самое первое приглашение такого масштаба, которое он получил со времени начала своей работы в качестве генерального директора КСМ. Он, конечно, выступал на этой конференции в прошлом, когда был пастором, однако сейчас ситуация была иной. Это же было реальным признанием его роли в евангельском сообществе!

Вспоминая об этом позже, Виктор осознал, что внутренняя борьба продолжалась гораздо дольше, чем должна была. Только тогда он покаялся в своей гордыне и жажде признания. Ему пришлось признать, что это была совершенная возможность продвинуть Моузеса и дать ему возможность преуспеть.

Моузес старательно готовился к приближающейся конференции. Он был столь же взволнован, сколь и восхищен. Волновался он потому, что боялся не оправдать ожиданий Виктора. Способен ли он был поделиться со старейшинами чем-либо полезным для них? Что, если нет? Не отразится ли это отрицательно на Викторе и КСМ?

Виктор также волновался по похожим причинам, но глубоко внутри; он знал, что Моузес справится хорошо. Это подтвердилось в день конференции, когда лидеры сидели на семинаре, усиленно делая заметки, и потом поспешили к Моузесу, чтобы поговорить с ним и поздравить его с отличной презентацией. Виктор почувствовал небольшой укол досады, когда смотрел на ведущиеся разговоры и на внимательные лица, повернутые к Моузесу.

Когда он тихо повернулся, чтобы уйти, он почти налетел на преподобного Огулу. «Дядя Стивен», - начал Виктор, - «Я не знал, что вы тоже здесь будете».

«Виктор», - начал Стивен Огулу. «Я думал, что с твоей стороны было глупостью попросить молодого Моузеса говорить для группы»

Я определенно никогда не упустил подобной возможности произнести речь, когда я был в твоей должности, но теперь я понял, какая это была хорошая идея». На лице Виктора отразился шок, но затем он быстро постарался взять себя в руки.

«Ты удивлен, не правда ли, Виктор», - продолжал Стивен. «Но я понимаю, что только мудрый и зрелый лидер сделал бы такой выбор». Стивен на минуту опустил взгляд. «Ты знаешь, я много размышлял о годах моего служения, и, смотря назад, я понял, что многие вещи я хотел бы сделать по-другому. Да, я думаю, что упустил некоторые возможности, о чем глубоко сожалею. Стивен печально покачал головой, а затем поднял глаза. «Ну, хватит об этом, пойдем поздравим Моузеса»

Джейн Оверстрит: *Вашим лектором в настоящей главе, «Совершенствование других» будет Джейн Оверстрит. Тема нашей лекции отражена в заглавии. Другие слова, которые мы могли бы использовать - это наставничество, подготовка, ученичество; мы поговорим о том, что все это означает.*

Я хочу начать с вопроса, действительно ли вы верите, что подготовка других – одна из главных задач высшего руководства? У нас, как лидеров, так много дел, не правда ли? Столько работы нужно сделать, столько задач выполнить. Многие из вас возглавляют организации, оказывающие влияние на большие группы людей. Или, может быть, это очень маленькая организация, но вы много заботитесь и любите людей, на которых оказываете влияние. Какая бы задача перед вами ни стояла, она для вас очень важна. У руководителя всегда больше дел, чем часов в сутках.

Так в чем же на самом деле заключаются наши обязанности как лидеров? Я думаю, что лучший пример, на который мы можем посмотреть, лучшая модель в любом деле - это Иисус. Для чего Он пришел на Землю? Он пришел выполнить огромную миссию, не правда ли? Он пришел для возведения Царства Небесного, для установления Церкви по всему миру, и у Него было очень немного времени для того, чтобы это осуществить.

Я никогда не перестану поражаться Его стратегии в выполнении этого замысла. Вы знаете, если бы я была Им, я бы точно сделала все по-другому. И все, кстати, неправильно. Я бы пыталась повлиять на как можно большее количество людей, проводить как можно больше времени на общественных мероприятиях, стараясь быть везде одновременно. Лидеры так часто к этому склонны. Но вы знаете, в чем заключалась Его стратегия: Он вкладывал себя только в горстку людей.

Вы знаете, если посмотреть на Христа и Его жизнь ко времени распятия, то за Ним шло все меньше и меньше людей. Он постоянно уходил от толп. Иисус совершал меньше чудес, меньше являл свою силу, чем в любое другое время Своего служения, особенно раннего его периода. Вы можете сказать, что служение Христа, заключавшееся в проповедях перед широкой общественностью, почти не существовало под конец Его жизни. Он намеренно избегал больших собраний, чтобы вкладывать себя в горстку других людей. Иисус верил, что это был способ подготовить руководство всемирного движения, церкви.

Так вот, эта глава о том, как Он делал это. Как же Христос совершенствовал других, как Он вкладывал себя в их жизни? Ниже на странице вы увидите пять отрывков из Писания. Я бы хотела, чтобы вы остановились, прочитали каждый стих, и по мере прочтения, записали бы основные моменты того, что делал Иисус, Его стратегию подготовки лидеров. Что же Он делал? Сделайте это, и потом мы продолжим.

Ниже приведены пять отрывков из Писания. Остановите проигрывание записи, прочитайте каждый отрывок и затем запишите, в чем, как вы поняли из каждого отрывка, была стратегия Иисуса в подготовке лидеров.

Матфея 4:19

Иоанна 13:15, Деяния 10:39-42

Матфея 13:10, 11, Матфея 16:1, 10, 11 Иоанна 21:15-18

Иоанна 13:34

Матфея 10:1-42, Иоанна 20:21, Иоанна 15:27

Джейн Оверстрит: *Эти отрывки полны хороших мыслей, не так ли? Я уверена, что мы многое можем из них извлечь. Но давайте просто попытаемся взять самую суть из каждого стиха, или из каждой группы стихов Писания. В этом первом стихе из Матфея 4, что сделал Иисус сначала? Он призвал учеников, не правда ли? Он сказал: «Я хочу, чтобы вы последовали за Мной. Я хочу сказать, что Он определил их, и Он пригласил их. Я думаю, что это первое, что сделал Иисус с той малой группой людей, на которых Он хотел повлиять. Мы еще поговорим об этом через минуту.*

ЛИДЕРСТВО: ПРОДУКТИВНОЕ ИСПОЛЬЗОВАНИЕ СИЛЬНЫХ СТОРОН ЛИЧНОСТИ

Раздел 8: Совершенствование других.

Второе, что Он сделал для их развития, это было Его предложение: «Ходите за Мной, делайте то, что Я делаю». Он постоянно был с ними, не так ли? Они ели вместе, спали вместе, ходили вместе, делали все вместе. Это сильно походило на призыв: «Ходите со Мной и делайте то, что Я делаю».

Третий способ вкладывания Себя в этих людей заключался в том, что Иисус учил их; Он не просто позволял Своим делам говорить за Него, но и обучал людей целенаправленно. Во всех притчах и конкретном учении Он постоянно использовал любые примеры, чтобы достичь этого.

Четвертое, - это то, что Он любил их. Слово «любовь» было искажено Западным обществом; его значение почти потеряно. Мы еще поговорим о том, что же на самом деле означает любить. Но Иисус любил этих людей.

В-пятых, Христос, не колеблясь, высылал учеников на служение. Он дал им возможность применить все, чему учил их, все, чему они научились сами в хождении рядом с Ним. Вы уже поняли, что Его стратегия руководства всемирным движением заключалась во вкладывании себя лишь в горстку людей. Если таковой была стратегия Христа, не кажется ли вам, что и наша стратегия должна быть такой же?

Хорошо, давайте вернемся к пяти изложенным выше шагам.

Пять шагов стратегии Иисуса по подготовке лидеров

1. Он выявил их и пригласил
2. Он воодушевил их на совместное хождение, а затем- на продолжение Его дела
3. Он учил их
4. Он любил их
5. Он посылал их на служение людям

Джейн Оверстрит: Подумайте, как мы можем воплотить эти шаги в жизнь? Насколько это возможно? Одно дело знать, что это за принципы, а другое – действительно быть способными применить их в своей жизни. Если вы хотите определить потенциальных лидеров вокруг себя, людей, в которых вам нужно вливать свою жизнь, и пригласить их участвовать в этом вместе с вами, то как вам это сделать? Как вам выбрать этих людей?

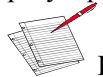
Опять же, лучшее, что мы можем сделать, это посмотреть на пример Иисуса.

Я люблю наблюдать за действиями Иисуса. Первое, что Он сделал при выборе учеников, - это провел целую ночь в молитве на горе. Вы можете посмотреть отрывок из Марка 3:13-14, где говорится: «Потом взойшел на гору и позвал к Себе, кого Сам хотел». В рассказе о тех же событиях в Евангелии от Луки, мы читаем: «И вышел Он на гору помолиться, и провел там ночь в молитве Богу, и когда наступил день, он призвал учеников к себе и избрал из них двенадцать».

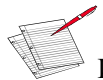
Иисусу пришлось провести целую ночь в молитве, ведь Он знал Отца так близко. Никогда не ограничивайтесь предположениями. Вам нужно начать с молитвы, чтобы узнать, в кого вкладывать свою жизнь. Но это не только духовный вопрос. Вам также нужно знать людей вокруг себя, знать людей под вами для того, чтобы сделать логичный выбор в том вопросе, в кого вкладывать свою жизнь.

Теперь я хочу обратиться к вашей Рабочей тетради на странице 18, где я переписала абзац из нашей истории о КСМ. Я хочу, чтобы вы перечитали этот отрывок, так как он говорит о том, как Виктор выбрал Джона. Там есть также два отрывка из Писания: Иоанна 10:14 и Иоанна 10:3. Посмотрите на них и ответьте точно, что требовалось Иисусу, чтобы отобрать тех, кого Он хотел сделать своими учениками. Посмотрите также на то, как Виктор сделал это. Выберите минутку, прочитайте эти отрывки, затем остановитесь и запишите свои мысли.

Перед тем, как тот ушел, Виктор указал ему на стул. «Присядь на пару минут, Джон. Расскажи мне немного о себе». Несколько удивившись, Джон сел и стал разговаривать с Виктором. Они обсудили несколько вещей, и Джон даже поделился некоторыми своими надеждами и ожиданиями с Виктором. Перед тем как покинуть офис полчаса спустя, Джон сказал: «Да, мне бы хотелось иметь возможность регулярно встречаться с Вами и действительно иметь наставника».



Иоанна 10:14



Иоанна 10:3

Джейн Оверстрит: Итак, что вы нашли в этих стихах? Виктору пришлось как следует познакомиться с Джоном, не так ли? То же самое вы находите в Писании: вам нужно узнать людей. Писание говорит о том, чтобы знать их по имени, что означает много больше, чем просто знать об их существовании. Достаточно легко ведь просто работать рядом с людьми день за днем и не знать их по-настоящему. Вам же нужно это сделать. Вам нужно узнать их особенности, их личности, а на это требуется время.

Третье, что нужно сделать, чтобы быть в состоянии отобрать тех людей, которые будут с Вами, это осознать, необходимость отбора людей, отличающихся от вас. Мы имеем природную тенденцию к отбору людей в чем-либо на нас похожих, т.к. видим в них руководящий потенциал. Однако мы также должны замечать тех людей, которые от нас сильно отличаются.

Посмотрите на учеников Христа, и Вы поймете, если будете внимательно читать, что у них были абсолютно различные характеры. Иисус не отбирал какой-то один личностный тип. Мы знаем, что Петр был крайне ревностен. Андрей, брат Петра, был служителем; это был его тип личности. Мы знаем, что Иоанна и Иакова называли «Сынами Грома».

Это дает пищу воображению, не правда ли? Каждый из учеников имел свой характер, который нельзя было подвести под общий тип - лидерский.

В- четвертых, Вам следует давать людям возможность проявить себя и брать на себя ответственность. Необходимо дать им возможность провалиться или преуспевать. Если Вы единственный руководитель в Вашей структуре, то никогда не будете иметь ни малейшего представления о том, на что способны другие.

Внимательно посмотрев на тех, кого избрал Иисус, мы также поймем, что Он не обязательно избирал самых умных и лучших по мирским стандартам. Они все были молоды, они были Галилеяне, что, определенно, было не лучшим вариантом в то время. Он избрал их на основании того, кем они могли стать, а не того, кем они были тогда. Всегда просто заметить людей, собравшихся вместе и преуспевших на поприще лидерства. Однако Вам нужно попросить Бога показать то, кем эти люди станут, а не то, кто они сейчас.

У меня есть отличный пример, который я наблюдала, будучи еще сотрудником другой миссии. Я работала под началом лидера, который был просто выдающимся человеком. У него была удивительная способность замечать хороших потенциальных молодых руководителей, которых никто из нас совершенно не мог разглядеть. Я вспоминаю одного молодого человека, впоследствии взявшего на себя ответственность руководителя, которого он выбрал и просто был рядом, проводил с ним время.

Некоторые подходили к моему руководителю и говорили: «Вы знаете, это упущение. Этот парень просто этого не стоит. У него действительно нет особенного потенциала. Он тратит Ваше время, он тратит Вашу энергию; что Вы делаете?» Но, вы знаете, мой руководитель увидел намного больше в этом молодом человеке, чем все мы, и в конце концов тот стал руководить замечательным служением для молодежи в городе Амстердаме. Он был более эффективен, чем большинство других, которых мы считали хорошими лидерами. Не всегда лидерами становятся те, которых мы, размышляя логически, прочим на это место.

Итак, нам нужно определить и пригласить их. Какой вопрос мы обсуждали следующим? Вторая область развития окружающих нас людей – это быть вместе с ними. Наставничество является в данном случае подходящим словом. В каком-то смысле - это сложное понятие, потому что мы думаем, что это слово означает что-то большое, важное и ответственное, но во многих вопросах оно просто означает «быть вместе». Это так четко передает понятие. Это просто означает, что вы постоянно с кем-то. Иисус был постоянно со Своими учениками.

Однако для одних людей это проще, чем для других, что во многом зависит от типа вашей личности. Тем не менее, Вам необходимо приблизить людей, чтобы действительно наставлять их. Если Вы посмотрите на пятую страницу учебника, сверху там написано определение наставничества через взаимоотношения. Оно довольно простое, и заключается в развитии даров окружающих вас людей через взаимоотношения с ними. Это очень просто, естественно и означает просто помогать людям развиваться через взаимоотношения, которые есть между ними и вами.

Посмотрите на страницу 20 учебника. У меня есть несколько простых вопросов о людях, повлиявших на Вашу жизнь. Это вопросы не о тех, о ком Вы слышали на больших конференциях, и учение которых вам понравилось, а о тех, кто привел Вас ко Христу или был Вашим наставником. Это люди, которые действительно повлияли на Вашу жизнь. Подумайте серьезно, кем были эти люди, что они делали, как они это делали. Имело это позитивный или негативный эффект?

Запишите особенно, как эти люди повлияли на вас. Сделайте это сейчас и возвращайтесь, когда закончите.

Наставничество через взаимоотношения = развитие даров окружающих вас людей через взаимоотношения с ними

Остановитесь и подумайте о лидерах, которые повлияли на вашу жизнь, и не просто о тех, чьи выступления вы слушали, но о тех, с кем вы работали, или которые были вашими наставниками. Кем были они? Как это произошло? Что они делали? Как это работало? Было ли это позитивно или негативно?



Запишите свои мысли.

Джейн Оверстрит: *Я думаю, что иногда полезно подумать о примерах из нашей собственной жизни, где люди оказали на нас влияние, помогли нам расти и развиваться. Многие из нас получили богатый опыт в этом, и им просто вспомнить таких людей. К сожалению, другие имели мало подобного опыта и желали бы иметь больше. В любом случае, мы всегда можем лучше научиться вкладывать свои жизни в других. Если вы уже ушли вперед и знаете множество подобных примеров, то Вам легче это сделать. Когда вы рядом с кем-либо, и позволяете этому человеку быть рядом с вами, это всегда определенный процесс. Это не работа, и не задание. Иисус просто постоянно был со Своими учениками.*

Гюнтер Кралман в книге под названием «Наставляя на служение» указывает, что ключевой принцип в подходе Иисуса выражен в высказывании Марка, что «Иисус избрал двенадцать, чтобы они были с Ним». За последующие двадцать месяцев Иисус постоянно и последовательно давал Своим недавно избранным ученикам возможность поучаствовать в Его жизни и в Его служении. Людям нужно быть с вами; вот и все.

Лучший пример из моей жизни, когда я могла вложить свою жизнь в других людей, - это мои дети. Я мать, и у меня трое детей. Самому старшему 14, и только недавно ему нужно было принять важное решение. Однажды вечером он пришел ко мне и сказал: «Мама, завтра я собираюсь поститься». И, конечно, как мать я подумала: «Поститься? Ты не должен поститься. Тебе нужно играть в бейсбол, ходить в школу, а поститься может быть вредно для твоего здоровья», - ну знаете, все эти мысли, которые приходят в голову матери. Но я сдержалась. Я просто спросила: «Почему ты хочешь делать это?» И он ответил: «Ты знаешь, я действительно, хочу услышать от Бога, что мне делать этим летом, а ты всегда постишься в таких случаях, и я думаю, я тоже хочу так поступить».

Я сразу вспомнила об этом материале, над которым мы работаем, и подумала: «Вот оно! Я никогда не разговаривала с ним о посте. Я никогда намеренно не пыталась объяснить ему, что я делала, но он смотрел на мою жизнь». Люди, находящиеся вокруг нас, в которых мы вкладываем себя, будут делать так же. Именно таким образом мы более всего на них повлияем.

Это действительно отличается, я думаю, от того, чему нас иногда учат в Христианском сообществе о том, что знаменитый теле-евангелист или проповедник на сцене окажет на нас наибольшее влияние. Но, в действительности, это люди рядом с нами, в которых у нас есть возможность вложить свою жизнь. На это действительно нужно время.

Откройте страницу 21 в ваших Рабочих тетрадях. Я немного добавила к истории о Kingdom Signposts Ministries (КСМ), которую вы ранее читали. Я хочу, чтобы вы прочитали эту пару абзацев и посмотрели, что произошло, когда Джон в первый раз встречался с Виктором, а затем прочитайте вопросы внизу.

ЛИДЕРСТВО: ПРОДУКТИВНОЕ ИСПОЛЬЗОВАНИЕ СИЛЬНЫХ СТОРОН ЛИЧНОСТИ

Раздел 8: Совершенствование других.

Что, по вашему мнению, чувствовал Джон к концу их короткой встречи, и что, может быть, следует сделать Виктору в следующий раз, чтобы более успешно провести время с Джоном? Когда закончите, возвращайтесь, и мы вместе поговорим об этом.

Джон постучался в закрытую дверь Виктора с чувством ожидания. Он все еще как-то не мог поверить, что Виктор хотел посвящать ему свое время. Подождав еще немного, Джон постучал снова.

«Что такое!», - раздался резкий голос, когда Джон, колеблясь, открыл дверь. Виктор сидел за своим столом с кипами бумаг и казался напряженным и каким-то отвлеченным. «Ну, в чем дело!», - он повторил еще чуть громче. Джон почувствовал, что его лицо начало краснеть, когда он сказал: «Я, вот, ну, в общем, вот. Я думал, что вы хотели видеть меня сегодня днем, чтобы начать наши занятия», - выпалил он в конце концов. «Вообще-то, я мог бы подойти в другое время, если это неудобно», - продолжал Джон, пятась к двери.

Виктор встряхнул головой, будто для того, чтобы прояснить мысли. «Нет, не уходи, Джон, для меня будет хорошо сделать перерыв», - он сказал, - «Все равно я не особенно продвигаюсь». Они сели, хотя Джон все еще чувствовал некоторую неловкость, и Виктор начал задавать ему какой-то вопрос, но еще до того, как вопрос был задан, зазвонил телефон. Извиняясь, Виктор ответил на звонок и закончил междугородний разговор так быстро, как это было возможно, затем повернулся к Джону, говоря: «Где мы остановились...»



Что чувствовал, по вашему мнению, Джон в начале своего первого занятия с Виктором?



Что следует сделать Виктору в следующий раз, чтобы более успешно провести время с Джоном?

Джейн Оверстрит:

Вы когда-нибудь оказывались в похожей ситуации? Вы приходите к кому-то, кого и так немного побаивались, а он так занят, так перегружен более важными вещами, что без единого слова с его стороны, понятно: у него нет на вас времени. Все мы, как лидеры, бываем такими время от времени, все мы перегружены важными делами. Нам нужно специально выделять время, чтобы вкладывать его в других.

Когда же мы выделяем это время, очень важно действительно слушать. Если людям приходится сражаться за ваше время или знать, что Вы отвлечены другими более важными делами, они не смогут быть с Вами откровенными. Вам нужно выключить телефон, закрыть дверь и взять тайм аут.

Итак, мы поговорили о том, чтобы быть рядом с кем-либо, кого мы выявили и призвали, о важности этого. Иисус, когда был с учениками, еще и постоянно наставлял их, используя любую предоставляющуюся возможность. Он подчеркивал смысл, который хотел донести до них, просто используя примеры, которые были под рукой. Он всегда использовал притчи, не так ли?

Я думаю, если посмотреть назад, у нас уже есть много полезной информации о том, как помочь тем, в кого мы вкладываем свои жизни, понять самих себя.

ЛИДЕРСТВО: ПРОДУКТИВНОЕ ИСПОЛЬЗОВАНИЕ СИЛЬНЫХ СТОРОН ЛИЧНОСТИ

Раздел 8: Совершенствование других.

Примером может быть тестирование личности, которое вы проводили во второй главе и коотрое Вы можете провести с теми, в кого вы вкладываете свое время. Вкладывая в человека, очень важно понять, на каком этапе своей жизни он находится. Бобби Клинтон, преподаватель и писатель, очень много работает в этом направлении.

Ниже вы видите линию времени с различными фазами на ней. Я не буду пытаться полностью объяснить каждую фразу, но позвольте мне передать вам общую информацию по каждой фазе. Когда я буду делать это, я хочу, чтобы вы задумались о собственной жизни; на какой стадии служения вы находитесь?

Обобщенная временная линия

Фаза I.	Фаза II.	Фаза III.	Фаза IV.	Фаза V.	Фаза VI.
Божьи основы	Обогащение внутренней жизни	Рост в служении	Жизненная зрелость	Соответствие	Завершение

разработано Др.. Дж. Робертом Клинтонном
опубликовано в The Making of a Leader
Navpress

Джейн Оверстрит: Давайте начнем сначала (Фаза I). Клинтон называет ее «Божьи основы». Под этим он просто имеет в виду те вещи, которые суверенный Господь делает в нашей жизни, чтобы заложить в ней фундамент. Это то, что Бог в своей предусмотрительности делает с нами в раннем возрасте, и что от нас почти не зависит. Когда мы позже замечаем плоды этих деяний, мы бесконечно благодарны Господу за Его милость.

Я думаю о своей жизни и о том, как я оставила возможную многообещающую карьеру юриста ради тяжелого миссионерского мытья полов на острове Кипр. Это был суверенный план Бога для моей жизни, а не мой выбор. Однако, оглядываясь назад, я осознаю, что Бог использовал именно это более, чем что либо другое, чтобы заложить во мне фундамент. Такие вещи обычно происходят, когда мы еще сравнительно молоды, по крайней мере, молоды в Господе.

Фазу II доктор Клинтон называет обогащением внутренней жизни. Здесь лидер осознает всю серьезность молитвы и слышания Бога. Наша духовная жизнь растет. Это рост в различении, в понимании, в послушании. Он проверяет нас. Именно здесь, на этой фазе жизни человека, вы можете определить, что у него есть задатки к лидерству. Часто бывает, что человек несет служение и снова и снова проходит проверки в тех областях, где он терпит неудачи, пока, в конце концов, он не определит свою область. А затем уже Бог позволяет этому служению немного расшириться. Разве вы не благодарны Богу за то, что Он делает это? Он учит нас одному и тому же уроку снова и снова, пока мы, наконец, не выучим его.

Следующая фаза называется возрастанием в служении. На этой стадии Вы обращаетесь к людям. Часто в это время возникает необходимость дальнейшей подготовки. Возможно, многие из вас сейчас решают, что находятся как раз в этой фазе, и по этой причине стремятся к лучшей подготовке, такой как этот курс.

Вы - служители, и на этой фазе вы определяете ваши дары и навыки. В процессе этого вы начинаете использовать их с большей эффективностью. Вы действительно начинаете гораздо лучше понимать, что есть тело Христово и как все взаимоотношения в нем влияют на Вас. Этот рост отражается на Вашем служении.

На протяжении этих трех фаз мы хотели бы сделать акцент и сфокусировать внимание на нашем служении, но Бог в это время делает с нами совсем другое. В основном, Он работает над нами. Большинство из нас на этих этапах не осознают этого, и мы становимся очень измотанными, потому что мы так заняты, стремясь делать работу для Бога. Медленно, но верно Бог помогает нам осознать, что единственный способ служения Ему проистекает из нашей жизни, из того, кто мы есть.

Фаза IV – это созревание в жизни. В четвертой фазе руководитель уже хорошо определил и использует свои духовные дары, и это начинает приносить удовлетворение. Вы начинаете понимать свои приоритеты, и на этой фазе реальное общение с Богом становится крайне важным для вас. Это становится основой, и по мере осознания этого происходит все более и более глубокое общение с Богом.

Мы приближаемся к заключению. Пятая фаза – это соответствие. В соответствии (конвергенции) Бог ставит лидера на роль, которая действительно подходит его или ее дару и опыту, так что служение достигает максимума. Множество лидеров никогда не достигают этой фазы, и иногда по своей собственной вине. Им мешает недостаток личного развития, духовного развития, или это может быть недостаток организации, в которой они работают. Им никогда в действительности не предоставлялась возможность преуспеть или сыграть такую роль, в которой они бы максимально использовали свои дары. Но в любом случае, если вы достигли этой фазы, то у вас есть возможность быть очень и очень эффективными в служении.

И, наконец, Фаза 6 называется «вечерняя заря», и я думаю, что очень немногие достигают ее. «Вечерняя заря» подобна самому лучшему плоду целой жизни послушания и служения Богу. Я видела некоторых пожилых людей, которые служили мне, которые были на этой фазе их жизни, когда они посвятили свои жизни служению. У них столько мудрости, чтобы поделиться с вами, что вы идете к ним, так как видите ее в них. Они могут оказывать влияние на большие группы других из-за того, кем они являются, и из-за того, что из них будто бы бьет ключом их личность.

Это очень и очень краткий обзор. Я надеюсь, что когда я делала его, вы, возможно, смогли определить, на какой фазе вы находитесь лично. Остановитесь сейчас и поразмышляйте несколько минут над нижеприведенными вопросами.

Определите, где на этой временной линии вы находитесь в настоящее время и отметьте это на линии на странице 24.

Напишите ниже в нескольких предложениях, почему вы считаете, что находитесь именно на этой фазе.

Джейн Оверстрит: *Хорошо, это временная линия не только относится к вам, но когда вы вкладываете свою жизнь в других, вам нужно определить, где они находятся на временной линии своей жизни. Вы будете обращаться, и ободрять, и вкладывать себя в того, кто только начинает фазу роста своей внутренней жизни, совершенно отлично от работы с тем, кто находится в фазе соответствия. Возможно, вокруг вас находятся очень зрелые лидеры, и вы будете вкладывать в них совсем по-другому, чем в молодых и только еще начинающих людей. Так что важно быть в состоянии определить, на какой стадии роста находится человек.*

Вот, мы говорим об учении, и когда мы обучаем их, когда мы определяем, на какой стадии кто из них находится, мы можем учить их на примере того, что происходит в повседневной жизни. Иисус постоянно делал это, не правда ли? Он брал происходящее в жизни и превращал это в уроки.

Также возможно целенаправленно преподавать, разработав учебный план для вашего ученика. Посмотрите на их нужды, спросите их, что им нужно, и затем подводите их к тем источникам, которые им помогут. У меня уже был такой опыт, и это чудесно, потому что часто лидер знает о разнообразных комментариях и учебных материалах, и возможностях для вашего обучения, о которых вы, как получающий наставление, вообще ничего не знаете. Поэтому подумайте о том, чтобы дать им почитать книги или разобрать курсы.

Это очень целостный подход, я думаю. Он включает в себя все: от совместного времяпрепровождения до целенаправленного обучения. Но эти три вещи, определение, призвание и привлечение их к себе, пребывание с ними и наставление крайне важны. А затем следует четвертая часть – любовь к ним.

Ниже вы видите отрывок из Писания (Иоанна 15:12-15) Запишите свои мысли.

Обратитесь к отрывку из Иоанна 15:12-15. Основываясь на этом стихе, опишите, какое определение Иисус дает для дружбы?

Джейн Оверстрит: *Это поразительные стихи, не правда ли? «Заповедь Моя, да любите друг друга, как и Я возлюбил вас. Нет больше той любви, чтобы отдать душу свою за друзей своих. Вы друзья Мои, если исполняете то, что я заповедовал вам. Я уже не называю вас рабами, ибо раб не знает, что делает господин его; но Я назвал вас друзьями, потому что сказал вам все, что слышал от отца Моего». Настоящая дружба очень глубока, не правда ли? Это связь. Это передача большей части себя другому.*

Когда вы любите, вы будете рисковать. Фактически, это очень опасное дело, особенно если вы заботитесь о тех, кто рядом с вами работает. Вы знаете, это смешно. В Американских семинариях, когда пасторов учат, как общаться с членами их церквей, их учат пытаться сохранять дистанцию и не приближаться к ним слишком близко. Но мы ничего такого не видим на примере Иисуса. Он был уязвим, Он подпускал людей очень близко к себе. Они могли видеть Его слабости. Они могли видеть, когда Ему было больно или когда Он страдал, и требовалось идти на такой риск, чтобы действительно любить кого-то.

Когда вы действительно любите, то вам также нужно принять человека таким, каков он есть, все плохое в нем и хорошее. Чем лучше вы узнаете людей, тем больше у вас причин не принимать их, обычно потому, что мы начинаем видеть те вещи, которые им раньше удавалось скрывать. Но когда вы действительно любите их, вы принимаете их точно такими, какие они есть, и вы любите их достаточно, чтобы желать их развития и хотеть, чтобы все доброе в них возматало. В этом и заключается наставничество.

Я так часто думаю о моих взаимоотношениях в семье. Многие из нас имели родителей, которые не принимали нас. Из-за этого нам очень трудно принимать других. Мы никогда не были

ЛИДЕРСТВО: ПРОДУКТИВНОЕ ИСПОЛЬЗОВАНИЕ СИЛЬНЫХ СТОРОН ЛИЧНОСТИ

Раздел 8: Совершенствование других.

достаточно хороши, мы никогда не соответствовали ожиданиям других людей о нас, поэтому нам трудно принять другого человека.

Мне нужно сказать, что эта ситуация для меня необычна. У меня были невероятно любящие родители-христиане, которые буквально жили по своей вере и любили меня такой, какой я была, даже хотя они знали все отрицательные мои черты. Так что мне проще принимать других, чем, я думаю, некоторым из нас. Но это крайне важно, если вы действительно собираетесь любить кого-то.

Перемените, пожалуйста, кассету сейчас.

Другое, что касается любви, это то, что она включает в себя чувства; она включает заботу. Для лидеров, которые пытаются быть очень важными и в чем-то отдаленными, пытаются казаться другим неуязвимыми, непобедимыми и всемогущими, это кажется трудным для понимания, не правда ли? Когда мы близко подпускаем людей к себе, когда мы действительно заботимся о них, мы как бы выставляем себя, и другие люди могут использовать нас. Но разве Иисус делал не то же самое? Кто предал Его в саду? Это был незнакомец или один из тех, в кого Иисус действительно вкладывал Свою жизнь? Он проявлял заботу. Это было больно. Но это часть того, чтобы по-настоящему любить.

Другой аспект настоящей любви, это держать людей подотчетными вам. Вам нужно делать это с теми, в кого вы вкладываете свою жизнь. Вы не можете их бросить и позволить им быть меньше, чем они могут быть. Мы бы не позволили такого своим детям, не правда ли?

Когда они делают что-либо плохое, нам нужно наказывать их. И когда вы таким же образом видите ошибки или намеренное неправильное выполнение задач у тех людей, в которых вы вкладываете свою жизнь, нам нужно спрашивать с них. Вам нужно сказать им, что вы ожидаете от них большего, и что важно, чтобы они возматили в этом конкретном вопросе. Настоящая любовь спрашивает с людей.

Последний момент в любви к кому-либо это реальная поддержка и одобрение, когда мы действительно хвалим их за хорошую работу. Вы знаете, мне нужно все время слышать это. Я достаточно уверенный в себе человек, но мне нужно слышать от тех, кто надо мной, от тех, кто ведет меня, когда, по их мнению, я выполняю работу хорошо. Мне нужно знать. По результатам исследований, если вы один раз упрекнете человека в не очень хорошей работе, то вам придется 10, 50, а то и 100 раз затем похвалить его, чтобы этот упрек компенсировать. Позитивное подкрепление. Делайте это только тогда, когда они этого действительно заслуживают, но используйте любую возможность для похвалы.

Последний аспект настоящего вложения в других людей - это подражать Иисусу и посылать их на служение. Иисус постоянно это делал со Своими учениками. И, фактически, я часто ставила под вопрос то, каким образом Он оставил этот мир, дав им наказ Великого Поручения. Это говорит о рискованном предприятии! Мы должны быть в состоянии делать это с теми, в кого мы вкладываем себя, как и Он это делал.

Вопрос в том, как сделать это. Откройте страницу 26. Там вы увидите

еще пару абзацев о Викторе и Джоне, которые к этому времени стали вам очень знакомы, я надеюсь. Вы увидите, как Виктор предоставил Джону хорошую возможность для руководства, и выслал его на служение, и что произошло потом. Ответьте на приведенные там вопросы.

Все так хорошо получилось у Моузеса, что Виктор почувствовал, что было бы неплохо дать возможность и Джону попрактиковаться в навыках лидерства, так что он просто стал ждать, пока не откроется нужная дверь. Посмотрев на свой календарь на предстоящий месяц, Виктор понял, что ему снова придется пропустить еженедельную встречу сотрудников из-за некоторых необходимых поездок. Было ли это возможностью? Почему бы не дать Джону провести это собрание сотрудников, вместо того, чтобы отменить его?

Как только Виктор вернулся из поездки, его сотрудники стали заходить к нему и приносить свои жалобы. Медленно прояснялось, каким бедствием оказалась встреча сотрудников. Джон так серьезно взял на себя ответственность, что изменил форму встречи, попытавшись улучшить ее. Это раздражало некоторых старших сотрудников, которые открыто сказали ему: «Мы не видим, почему ты хочешь делать все по-другому, Джон. Мы всегда делали это так и так, и нет никакой нужды менять все ради того, чтобы менять. Ход встречи ухудшался от вопроса к вопросу. Джон даже начал злиться и пригрозил по одному вопросу, и накричал на одного из служителей, когда тот поставил под вопрос его мнение. Один человек вышел до того, как все закончилось, достаточно громко прошептав на ухо своему соседу: «Это была определенно трата моего времени!»

Что, как вы можете судить по этому отрывку, Джон сделал не так на той встрече?

Как мог бы помочь ему Виктор?

Причинит ли это Виктору проблемы или смущение?

Джейн Оверстрит: *Что произошло с Джоном в этом случае? Он хорошо справился с заданием? Нет. Он сделал несколько достаточно крупных ошибок, да? И, что хуже всего, эти ошибки действительно отразились на Викторе, не правда ли? Это рискованно посылать людей на служение. Я часто задавала себе вопрос, почему Иисус выбрал Петра скалой, чтобы построить на нем церковь Свою, после того, как Петр отрекся от Него. Люди будут делать ошибки; в этом нет сомнений. Если вы посмотрите назад на свою жизнь, то вы поймете, что именно на своих ошибках вы более всего научились. Я знаю, это так и со мной. Эти ошибки я помню лучше всего, и я больше всего научилась на них. Иногда они причиняют большую боль, но вам нужно позволять людям делать такие ошибки. Вы не можете сделать это вместо них.*

Вы должны уметь спрашивать мнение тех людей, в которых вы вкладываете свою жизнь, и относиться к этому мнению очень серьезно. Возможно, вы не будете думать, что они знают столько же, сколько и вы, но так часто бывают моменты, когда вы можете спросить у них совета, и серьезно воспринять его, и сделать так, и вы также сможете извлечь из этого пользу. В то же время этим самым вы передаете им сообщение, что вы верите в них, вы доверяете им и считаете их способными.

Вам также нужно послать их выполнять какую-то задачу, и вам нужно

дать им ответственность и власть. Я часто думаю об отрывке из Писания, когда Иисус послал учеников в мир. Он не только выслал их, но и наделил их силою, дав им всю власть. В Лук. 10:19 говорится, что Он выслал семьдесят, и что он дал им власть над силами врагов. Не медлите выслать и наделить силою, и дать власть тем, кого вы посылаете. Именно это делал Иисус, и если этого не делать, то вполне можно ожидать их неудачи. Не существует другого возможного пути.

Вы знаете, если у вас есть запасной план, если вы высылаете их на какое-то задание, но при этом знаете, что будете делать при их неудаче, то вы не высылаете их по-настоящему. Вам нужно послать их по вере, веря в то, что они выполняют хорошую работу. Затем, когда они выполняют работу хорошо, вам нужно проявить уважение к ним и публично поблагодарить. Дайте им возможность; созидайте их. Празднуйте это! Когда человека высылают на служение, и все прекрасно выполняется, расскажите всем людям, которые близки и важны ему, как хорошо он все сделал. Нам всем это нужно.

Нам нужна возможность, чтобы нас поблагодарили, и это откроет для них другие двери. Для них вы становитесь человеком, который открывает двери. У вас как у лидера были возможности, отношения и шансы открыть двери для подчиненных вам людей, которые они не могли открыть для себя. Я думаю, я время от времени испытывала это, когда кто-то верил в меня достаточно, чтобы открыть дверь для меня и дать мне возможность сделать что-то и доказать, что я могла это сделать. У вас большие возможности. У вас есть способность открыть эти двери. Так как вы делаете это, люди, в которых вы вкладываете себя, преуспеют. Они могут в действительности превзойти вас.

Сейчас я хочу, чтобы несколько минут вы поразмышляли обо всех этих моментах, о которых мы говорили, о том, как вкладывать себя в других. Во многом это кажется простым. В то же время, большинство из нас гораздо больше разговаривает о подготовке лидеров, чем мы делаем это. Почему так происходит? Подумайте над вопросами:

Остановите кассету и задайте себе вопрос. Если вы не наставляете других, почему бы не начать делать это? Что именно мешает вам? Поразмышляйте над этим вопросом некоторое время в молитве.

Если вы наставляете других, но не уделяете достаточно времени и сил этой задаче, почему нет?

Джейн Оверстрит: *Может быть множество причин, по которым мы не вкладываем себя в других. Я предполагаю, что у вас есть все виды причин, но вот несколько, которые могут быть общими у всех нас. Самая первая причина очевидна. Почему мы этого не делаем? Мы так заняты. У нас столько дел, со столькими людьми нам нужно встретиться. Со столькими важными людьми, вы знаете. Столько встреч, что у нас просто нет времени, чтобы вкладывать его в этих молодых людей.*

Мы смотрели на пример Иисуса, которому предстояло построить и основать целую церковь, и мы смотрели на Его пример в том, куда Он вкладывал свое время. По-моему сказано достаточно, не правда ли? Большинство из нас, к сожалению, вкладывают свое время и энергию в собирание больших толп, в привлечение масс. Мы пытаемся занять положение, когда большие толпы будут слушать нас. Это прямая противоположность тому, что делал Иисус. Это серьезный вопрос о смирении. В этом смысле вкладывать себя в других обходится очень дорого.

Во-вторых, может быть, мы просто не осознаем, как это важно. Может быть, мы просто не понимали того, как Иисус смотрел на это. Ему нужно было спасти весь мир и основать Его церковь, но подготовку руководителей Он сделал приоритетом. Этого нам достаточно, чтобы задуматься.

Может быть, вы просто не знаете как. Может быть, вы никогда и не знали как; вы никогда не испытывали этого. Это так верно о многих из нас. Я надеюсь, что когда мы проходили некоторые из этих этапов, мы увидели, что все было очень естественно, не правда ли? Это не так сложно. Вам не нужно быть каким-то суперлидером, чтобы просто поделиться с теми, кого Бог поместил вокруг вас.

ЛИДЕРСТВО: ПРОДУКТИВНОЕ ИСПОЛЬЗОВАНИЕ СИЛЬНЫХ СТОРОН ЛИЧНОСТИ

Раздел 8: Совершенствование других.

Часто мы слишком неуверенны в себе. Мы и не верим, что можем кому-то что-то предложить. Я сталкивалась с этим на опыте пару раз. Я никогда не забуду сильного шока, который я испытала, когда одна из моих студенток в колледже подошла ко мне однажды и сказала: «Я не знаю, как попросить Вас об этом, но не могли бы вы проводить время со мной? Не могли бы вы стать моей наставницей?» Я почти ответила ей: «Кто, я?». Но, вместо этого, я сказала со страхом и дрожью: «Да. Я полагаю». И это привело меня к году чудесных взаимоотношений, когда мы обе сильно возросли. Слишком часто мы просто слишком неуверенны в себе, чтобы стать уязвимыми настолько, чтобы близко подойти к людям, и чтобы подпустить людей ближе к себе. Но все, к чему вы в действительности пытаетесь привести их, идет от Господа, и Он поможет вам в этом.

Последняя общая причина, почему вы не наставляете других, заключается в страхе перед тем, что они станут лучше нас. Я думаю, что слишком часто в этом-то и дело. Мы настолько поглощены деланием из себя самого важного человека, что даже не осмеливаемся подумать о том, чтобы подготовить кого-то еще, кто мог бы занять наше место. Единственное решение этого вопроса - покаяние, попросить Бога простить вас. Попросите Его дать вам увидеть все так, как Он это видит, почувствовать Его сердце, обращенное к миру. Он сделает это для вас.

В том, чтобы вкладывать жизнь в других людей, превращать их в учеников, и заключается суть наставничества. И так важно, что Иисус вложил большую часть всей своей жизни в это. Посмотрите вокруг; найдите молодых лидеров, в которых вы сможете вложить свою жизнь. Я действительно верю, что мы как лидеры призваны к тому, чтобы совместно работать с Богом в жизнях тех людей, которых Он дал нам.

Ниже вы увидите ваше задание. Помолитесь и выберите два или три человека, с которыми Бог хочет, чтобы вы более тесно работали в рамках наставничества через взаимоотношения. Это должны быть люди, которые каким-то образом находятся под вашим руководством. Выделите время и присядьте с ними, и просто задайте им пару довольно простых вопросов.

Первый вопрос должен помочь вам выяснить пару областей в их жизни, в их жизненных целях, в которых они бы хотели возражать. Это может касаться любой области: профессиональной, духовной или, может быть, их личной жизни. Затем второй вопрос может быть таким: «Что я могу сделать, чтобы помочь тебе расти в этих областях?» После того, как вы сделали это, продолжайте работать с ними. Ясно представьте себе, как вы можете быть частью их жизни. Поддержите их. Спасибо.

Ваше задание

Ваша задача заключается в разработке плана для наставления кого-либо. Пройдите через пять ступеней наставничества, которые мы обсудили:

1. Определение и приглашение

2. «Будьте со мной и делайте то, что я делаю»
3. Обучение
4. Любовь
5. Подражайте Христу и вышлите их на служение.

Разберите каждый шаг и напишите, как бы вы наставляли кого-то, кого вы лично знаете, кого вы определили согласно шагу первому. В конце этого процесса помолитесь о том, чтобы привести этот план в исполнение.

ОТЗЫВЫ ПО ГЛАВЕ 8

Нашей целью является сделать этот материал настолько полезным, насколько это возможно, для таких людей как вы. Мы всегда учимся. Пожалуйста, дайте нам ваши честные оценки и предложения.

1. Здесь представлен список слов, которые могут использоваться для описания материала этой Главы. Пожалуйста, отметьте те, которые наилучшим образом выражают ваше мнение. Добавьте также любые слова, которые вы бы использовали для этого, и которые не включены здесь.

<input type="checkbox"/> Существенный	<input type="checkbox"/> Интересный	<input type="checkbox"/> Слишком академический
<input type="checkbox"/> Западный	<input type="checkbox"/> Слишком долгий	<input type="checkbox"/> Основанный на Библии
<input type="checkbox"/> Слишком традиционный	<input type="checkbox"/> Легкий для понимания	<input type="checkbox"/> Скучный
<input type="checkbox"/> Творческий	<input type="checkbox"/> Несвоевременный	<input type="checkbox"/> Можно сразу применить
<input type="checkbox"/> Практический	<input type="checkbox"/> Поразительный	<input type="checkbox"/> Тяжелый в понимании
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

2. Что из этого урока вы находите самым важным для вас и для вашего служения в это время? Пожалуйста, будьте конкретными.

3. Что вы находите наименее ценным для вас и вашего служения. Пожалуйста, будьте конкретными.

4. Какие особые предложения есть у вас, чтобы улучшить эту главу, когда она будет редактироваться для использования другими служителями по всему миру.

ГЛАВА 8

Совершенствование других



The Center For Organizational Excellence

Eastern College
1300 Eagle Road
St. Davids, PA 19087 USA
Tel. (610) 341-1566 / Fax (610) 341-5910
E-Mail: dai_coe@eastern.edu

**The Educational Branch of
Development Associates International**
Development Associates International, 1997

