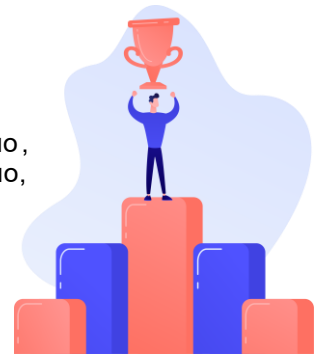
БІБЛІЙНИЙ ПРИНЦИП КЕРІВНИЦТВА

РОЗДІЛ 1
БІБЛІЙНА КОНЦЕПЦІЯ УСПІХУ



I. Що таке успіх?

Всі говорять про успіх. Всі хочуть бути успішними, проте насправді ми не знаємо, що таке успіх. Якби я попросив би вас записати, що є успіх для вас, вам, напевно, було б дуже важко це зробити. Якщо ви дівчина, то, мабуть, напишете: «Бути красивішою за інших дівчат». Якщо ви юнак, то, мабуть, напишете: «Щоб скоро одружитися». Якщо вас звуть Олександр Гон, то для вас успіх – «швидко отримати ступінь доктора наук». Все це фізичні речі.

Однією з найменш зрозумілих концепцій у нашому світі є ідея успіху. Від колиски до могили нас підштовхують до успіху, нам кажуть, чим він не є, і все ж мало хто справді відчуває, що досяг його.

Ми були обмануті, думаючи, що успіх – це здобуття якоїсь позиції порівняно з іншими людьми. Що стосується більшості звичайних філософій, які ми знаємо, то Біблія вчить прямо протилежного. Біблія навчає, що успіх – це просто розвиток Божого характеру в нашому житті. Щоб ставати подібними до Ісуса Христа. У Біблії є багато прикладів цього.

II. Хто був успішним?

Розгляньмо приклад Даниїла. У Книзі Даниїла 6:29 ми читаємо: «Даниїл був успішним під час царювання Дарія». Ось людина, яку Біблія називає успішною. Можливо, дехто із вас хотів би бути схожим на Даниїла, доти, доки ви не зупинитеся і серйозно не подумаєте про це. Його взяли в полон. Йому довелося жити в іншій країні, вивчити іншу мову. Він не був одружений. У нього не було дітей. Також дуже ймовірно, що він був євнухом. Чи хотіли б ви бути таким? За нормальними стандартами життя йому багато чого бракувало. Було багато неприємних речей, але Біблія називає його успішним. Погляньмо на ці успіхи.

A. Високий дух

Ми бачимо в Даниїла 6:3 *«Оскільки Даниїл вирізнявся... незвичайною силою духу, цар мав намір поставити його над усім царством».* А це означає, що він не був такий, як інші. Знадобилося лише кілька хвилин, щоб помітити Даниїла в натовпі. Він не жив за шаблоном світу. Він не був звичайним. Людей може спантеличити така людина, але світ завжди шукає таких особливих людей. Ви можете піти додому сьогодні ввечері, впасти на коліна і сказати: «Боже, я хочу бути особливою людиною для Ісуса. Даруй мені високий дух, як у Даниїла».

У Книзі Буття ми читаємо про фараона. Буття 41:38: *«Тож фараон сказав своїм слугам: Хіба знайдемо ми таку людину, як оця, яка мала б у собі Божого Духа?»* Фараон побачив, що Йосип був особливою людиною. Його сім'я цього не помічала. Його батько, можливо, здогадувався про це. Фараон відразу побачив: «Ось особлива людина з винятковими дарами і здібностями. Це людина, яка нам потрібна». Це був високий дух, який робив цих людей успішними.

Б. Відповідальний

У Даниїла 6:5 ми бачимо: *«Тому інші урядовці разом зі сатрапами шукали приводу для звинувачення Даниїла відносно царських справ. Проте жодної підстави чи провини щодо нього знайти не могли, тому що в усьому він був вірний, і не допускав недбальства, – через те й не можна було його звинуватити».* Даниїл був бездоганний перед своїми друзями і перед своїми ворогами.

Він не запізнювався. Він не з'являвся лише з одною ручкою. Він завжди був підготовлений. Коли йому треба було працювати вісім годин, він приходив на десять хвилин раніше і йшов на десять хвилин пізніше.

Яким було велике свідчення ваших дідусів і бабусь за комунізму? Свідченням було те, що християни були найкращими працівниками у Радянському Союзі. Кожна фабрика, кожен керівник могли покластися на християн, що вони добре виконують свою роботу. Чи можуть вони сказати так і сьогодні? Сподіваємося, що так. Гаразд. Можливо.

Даниїл у жодному разі не був недбалим. Йому не потрібно було говорити: «Ну, вибачте» або «Але, так, я нічого не міг вдіяти». Даниїл був бездоганний перед своїми друзями і ворогами. Він не був легковажним. Він був відповідальним у всіх своїх справах.

В. Мужня посвята

У Даниїла 6:11 ми читаємо: *«Дізнавшись про підписаний указ, Даниїл пішов до свого дому, вікна якого в його горішній кімнаті були відкриті в бік Єрусалима, і тричі на день він схилявся на коліна і молився, прославляючи свого Бога, як він зазвичай робив і до цього».*

Бувало, я проводив багато часу на колінах, у своєму кабінеті щодо цих конференцій, щодо цих лекцій. Ви багато часу проводите на колінах? Даниїл знав, що це було заборонено, але все ж робив це. За те, щоб робити все найкраще для Бога, доводиться платити. Іноді Бог робить так, що нам важко виконувати Його волю. Це допомагає нам усвідомлювати наші хибні цінності.

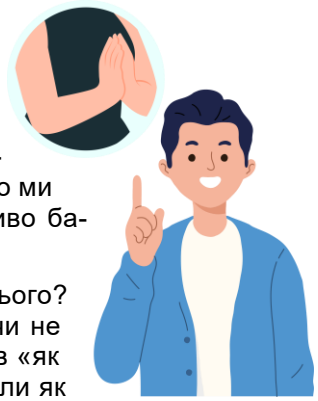
Наприклад, ми можемо опинитися в ситуації, коли нам доведеться обирати між тимчасовими вигодами або якимись іншими цінностями. Через час скрути, через випробування Бог показує нам, де ми, можливо, надавали занадто великого значення, у певній сфері, яка не є правильною. Ми маємо аналізувати себе. Нам потрібно змінюватися, і для цього потрібна мужність. Іноді ваш керівник може попросити вас зробити щось неправильне, і вам, можливо, доведеться сказати: «Вибачте, але я не буду це робити». Тоді він може сказати: «Шкода, але у вас більше немає роботи». Що ви будете робити у такому випадку? Підете на компроміс і відповісте: «Ну гаразд, цього разу я зроблю це»?

Г. Важливість молитовного життя

У Даниїла 6:11 ми читаємо: *«…тричі на день він схилявся на коліна і молився, прославляючи свого Бога, як він зазвичай робив і до цього».*

Ми знаємо, що тисячі людей в Америці, Канаді, Англії, Австрії та Австралії моляться за нас тут. Даниїл зробив молитву головним пріоритетом у своєму житті. Кажуть, що сила християнина ніколи не буде вищою за його молитовне життя. Даниїл, без сумніву, зробив молитву головним пріоритетом. Люди, які моляться, – це люди, яких Бог може використовувати.

Д. Вдячний дух



У Даниїла 6:11, у другій частині вірша написано: *«…тричі на день він схилявся на коліна і молився, прославляючи свого Бога, як він зазвичай робив і до цього».* Розвиток духу вдячності – це чудовий спосіб компенсувати частину нашого егоцентризму, нашу схильність зосереджуватися на собі. Щойно ми починаємо дякувати – ми зосереджуємося на комусь іншому. Людям важливо бачити, що в нашому житті інші люди мають високий пріоритет.

Ось Даниїлу сказали, що йому не можна молитися. Чого ми очікуємо від нього? «О, ні; ой ні, ой-ой-ой.... Господи, о ні!» Це те, чого ви очікуєте від нього, чи не так? «Як погано. Це жахливо». В Біблії написано, що він дякував і прославляв «як він зазвичай робив і до цього». Це був його спосіб життя. У громаді його знали як людину подяки, вдячну людину. Яка ваша репутація? Якщо я приїду у ваше село, чи скажуть люди про вас: «О, він така чудова людина. Це така вдячна людина». Або «Цей чоловік у нашій церкві молиться найбільше».

Е. Бог був прославлений у його житті

Далі в 6:17 ми читаємо, як цар сказав Даниїлу: *«Твій Бог, Котрому ти віддано служиш, визволить тебе!»* Пізніше ми бачимо, як він повторює це ж твердження. І його друзі, і його вороги були цілком переконані, що таємниця Даниїла полягала в його особливих стосунках з його Богом. Коли вони бачили Даниїла, то вони бачили в ньому тінь Бога Даниїла. Ніхто не міг побути з Даниїлом п'ять хвилин, а потім іти додому і гадати, чи то він християнин чи ні. У Даниїловому житті цар бачив когось більшого, ніж Даниїла. У Даниїлі цар бачив Божий характер. Цар побачив це навіть ще до того, як Даниїл був визволений від левів. Вам ніколи не доводилося просити його двічі. Вам ніколи не доводилося сумніватися в ньому. Вам ніколи не доводилося задаватися питанням, чи був він чесний або правий. Тому що в нього був Божий характер.

Ж. Він довіряв Богу

Він довіряв Богу. У Даниїла 6:24б говориться: *«…не знайшлось на ньому жодного ушкодження, оскільки він був вірний своєму Богові».* Бог був головним у житті Даниїла. Ви завжди довіряєте тому, що вважаєте головним. Це може бути ваш інтелект. Можливо, це ваша посада. Можливо, ваша влада над іншими. Можливо, ваші статки. Можливо, особливі навички чи знання або ряд інших речей. Даниїл довіряв Богу.

ПІДСУМОК

На завершення зазначимо, що

Успіх – це те, ким ви **є**, а не те, що ви робите. Більшість людей сприйматимуть вас, виходячи з того, хто ви є, а не з того, що ви робите. Як тільки ви це зрозумієте, ви зможете досягти успіху у власному житті та у власній роботі. Наша робота стає успішною, коли ми починаємо <u>жити</u> успішним життям.

РОЗДІЛ 2
П'ЯТЬ КЛЮЧОВИХ ПРИНЦИПІВ КЕРІВНИЦТВА

ВСТУП

Існують певні принципи управління, які мають універсальне застосування. Іноді ми думаємо, що менеджмент, або управління, – це бізнес. І ми думаємо, що наші церкви є духовними і не потребують бізнес-принципів, але гроші є грошима, машина є машиною, будівля є будівлею, людина є людиною, і ці взаємодії, ці взаємовідносини застосовуються як у звичайному бізнесі, так і в духовних справах. Якщо ви їдете машиною зі швидкістю 150 км/год і вріжетеся в стіну, то ви, очевидно, загинете. Якщо ви християнин і їдете зі швидкістю 150 км/код, і вріжетеся в стіну, то ви точно так само загинете. Існує багато подібних принципів, які є універсальними. Ми розглянемо деякі принципи здорового глузду. Будь-який поганий менеджмент порушує один або декілька з цих принципів, про які я зараз розповім.

ПРИНЦИП №1: ПІДЗВІТНІСТЬ

Ефективна організація «впроваджує» підзвітність за кожне завдання. Потрібен якийсь стандарт вимірювання, який регулярно нагадує кожній людині про початкову мету і завдання, покладені на неї. Я пишу щоквартальний звіт керівникам місії про свою роботу. Багато керівників звітують один перед одним про свою роботу та просять поради. Короткострокові тренери приходять до нашого координатора в кінці поїздки і розповідають, що вони зробили. Це потрібно нам для того, щоб ми робили те, що ми маємо робити.

У Даниїла 6:3 ми читаємо: *«Над ними було призначено трьох головних урядників, одним з яких був Даниїл. Усі сатрапи перед ними (урядниками) звітували, аби цар не зазнавав жодних збитків».* Отже, цар призначив трьох урядників над своїм царством. Це була рада трьох. І кожен лідер провінції мав звітувати перед цими трьома урядниками, перед цією радою трьох. Таким чином цар знав, що про країну піклуються належним чином. У Луки 16:2 ми читаємо притчу про хитрого управителя: *«Покликавши його, сказав йому: Що це я чую про тебе? Дай звіт за своє управління».*

Приклад: Скажімо, у вас є група дослідників, які мають досліджувати певні хімічні речовини для заводу. Минає місяць, і ніхто не перевіряє. Минає квартал, і ніхто нічого не питає. Через шість місяців: «Що вони досліджують?» Те, що їм хочеться, а не те, що потрібно заводу. Потрібно, щоб хтось вас перевіряв.

Це покладає на вас два обов'язки:

1. Вам потрібно перевіряти своїх учнів. «Ви вивчили біблійні вірші? Ви виконали домашнє завдання? Можна подивитися ваш зошит?» Ви перевіряєте своїх учнів.
2. Це також означає, що ви повинні спокійно сприймати лідера, який ставить вам запитання. «Ой, директор іде. Він, напевно, запитає мене, чи я щоразу приходив на урок на тридцять хвилин раніше». І замість того, щоб сказати: «Я не завжди приходжу на урок на тридцять хвилин раніше», скажіть: «Я міг би зробити краще». І якщо ви говорите, що могли б зробити краще, Біблія каже, що ви повинні робити краще. Тож ваш директор просто робить те, що говорить йому Біблія. Якщо вас ніхто не перевіряє – ви нещасна людина. Можливо, це означає, що до вас нікому немає діла. Ніколи недостатньо сказати комусь: «Іди і зроби це!», а потім забути про це. Ви маєте перевіряти.

ПРИНЦИП №2: ДОВІРА

Працівники мають довіряти керівництву організації або церкви. Пастор повинен мати довіру старійшин або дияконів та вчителів недільної школи у своїй церкві. Лідер повинен мати довіру у своїх працівників. Керівництво повинне мати довіру в організації. Якщо команда не бачить чесності та порядності в **діях** керівництва (незалежно від того, що вони говорять), – то вона не звертатиме уваги на заявлені цілі, плани та завдання.

Якщо партнери, колеги не відчувають довіри до лідерів, вони також не будуть прислухатися до їхніх цілей і вказівок. Вони почнуть займатися кожен своєю справою. У Посланні Якова 1:22–24 говориться: «*Будьте виконавцями Слова, а не лише слухачами, які обманюють самих себе. Бо коли хто є слухачем Слова, а не виконавцем, той подібний до людини, яка розглядає природні риси свого обличчя у дзеркалі: тож побачив себе, відійшов і тут же забув, який він*».

Приклад: Бізнесмен завжди говорив своїм колегам, щоб вони не витрачали так багато грошей. Бізнес-витрати включали в себе багато грошей на бензин, багато грошей на ремонт автомобілів та інші речі. Потім був особливий футбольний матч у столиці. Він орендував приватний літак і полетів до столиці. На вашу думку, що робитимуть працівники наступного тижня, коли він повернеться і скаже: «Ви витрачаєте занадто багато грошей»? Тому вам потрібно бути дуже обережними з довірою. Ми не хочемо, щоб ви говорили, які ви хороші чи як багато ви можете зробити. Ми хочемо, щоб ви показали це перед життям ваших людей.

Керівники постійно мають перевіряти самих себе, щоб побачити, чи не можуть їхні дії сприйматися персоналом як корисливі.

ПРИНЦИП #3: ВІДВОЛІКАННЯ

В організації існує дуже сильна тенденція відволікатися від своєї початкової мети. Керівники повинні постійно остерігатися цього. Краще обов'язково запишіть це. *В організації існує дуже сильна тенденція відволікатися від своєї початкової мети*. *Керівники повинні постійно остерігатися цього*. Яке зараз найбільше завдання для лідерів і для мене особисто? Підтримувати високі стандарти! Ми завжди повинні пильнувати, щоб наші Центри не пішли робити щось інше або не робили дуже погану роботу. Ви повинні бути насторожі. Якщо ви хочете провести другий урок з «Основ християнського життя», а хтось запитує: «Жінкам можна робити макіяж чи ні?» – ви говорите, говорите і говорите, а потім: «Ой, вже 21:00, вибачте, пора додому». Де ваш другий урок з «Основ християнського життя»? Змарнований. Оскільки ви не стежили за своїм пріоритетом, ви відволіклися. Аггею є що сказати з цього приводу. Аггея 1:7–9: «*Тому й каже ГОСПОДЬ Саваот: Зверніть вашу увагу на те, як вам ведеться! Підіймайтесь у гори, доставляйте звідти дерево, й відбудовуйте Храм, щоб він був Мені до вподоби, і Я був у ньому прославлений, – говорить ГОСПОДЬ. Ви сподівалися на багато, а виходило мало, а коли приносили те до дому, то Я його розвіював. У чім причина? – питає ГОСПОДЬ Саваот. – А в тому, що Мій Дім лежить у руїнах, а кожен з вас поспішає працювати біля власного дому*».

Приклад: Одне служіння з наставництва проводило біблійні заняття в різних церквах області. Потім вони почали проводити деякі заняття стаціонарно, в одному приміщенні. Потім вони почали там проводити якісь інтенсивні курси. Потім почали проводити курси нижчого рівня. Потім між лідерами виникла суперечка. А далі? Служіння наставництва не стало.

Як ми можемо відволікатися? Зазвичай ви відволікаєтеся, коли стоїть складне завдання. А потім у когось з'являється гарна ідея. Гарна ідея стає проєктом. Проєкт стає цілим відділом. Потім відділ стає установою, стає традицією. Раптом ми виявляємо, що ми робимо те, те і те, коли насправді хотіли робити ось це. Тому вам постійно треба говорити: «Брате, це хороша ідея, але скажіть мені, як ваша ідея допоможе виконати ось це?» – «Ой, а я не знаю». – «Дякую, це дуже гарна ідея, але ми не будемо реалізовувати її зараз».

ПРИНЦИП №4: РОЗПОРОШЕННЯ

Кожна людина або група людей в організації має обмежену кількість фізичної, емоційної та духовної енергії. Здебільшого ми про це забуваємо. Ви думаєте, що можете зробити це і це, можете зробити ще те. Минулого року ми були в шкільній аудиторії, і туди зайшов інший чоловік, який хотів провести свою зустріч, з іншою групою людей, у той самий час, в тій самій аудиторії, у той же час, коли там уже проходила наша зустріч з групою. Думаю, це трохи важко зробити. Багато разів **ми переоцінюємо себе**. Ми думаємо, що можемо багато що зробити. Ми не можемо зробити все, що, на нашу думку, можемо. Часто ми робимо багато дрібниць, і не вистачає часу, щоб зробити найважливіше. Коли ви розпорошуєте свої сили, ви зменшуєте ресурси, які потрібні для початкових цілей. Тому будь-яке непотрібне розпорошення цих ресурсів неминуче зменшує ресурси, призначені для первинної мети.

Ми розглянемо 1 Царів 11:2–3: *«…тих народів, щодо яких ГОСПОДЬ ізраїльтянам сказав: Не рідніться з ними, як і вони не повинні ріднитися з вами, бо, напевно, вони схилять ваші серця до своїх богів! Саме з ними єднався Соломон, обдаровуючи своїм коханням. Отже, в нього було сімсот дружин і триста наложниць. Ці дружини розбещували його серце».* Соломон, безумовно, трохи переборщив зі своїми дружинами. Мабуть, коли його дружина приходила у спальню, він говорив: «О, ти моя дружина?». Але перш ніж сміятися з цього, проаналізуйте себе. Більшість із нас не навчилася говорити «ні».

Я знаю багатьох пасторів, як просять людину викладати в Недільній школі, а потім просять стати старійшиною. Далі вони просять цього брата відвідувати ув'язнених з Господньою вечерею. А ще він має їздити і проповідувати у маленькій церкві в селі. І постійно щось додається і додається. Це нереально. Вам скажуть те ж саме. Як тільки ви захочете займатися духовними справами, люди вам постійно говоритимуть: «Ви маєте робити це і маєте робити це і це, і ще ось це». І вам доведеться навчитися говорити «ні». Можливо, у вас не вийде піти до пастора і різким голосом сказати: «Ні, я не буду цього робити. Можете говорити, що хочете. Але я не буду цього робити». Він, напевно, скаже: «Ви чули про ту церкву адвентистів сьомого дня? Це гарне місце для вас». Ми навчимо вас говорити «ні», але ви повинні бути готові сказати «ні».

Ви не можете працювати на заводі (світська робота) і бути старійшиною в церкві, і займатися ще чимось, і вести біблійні заняття, і засновувати нову церкву. Це не спрацює. Вам потрібно вибирати. Саме тому вам потрібно знати свої дари, так ви знатимете, що Бог хоче, щоб ви робили, а чого Він не хоче, щоб ви робили. Ми собі уявляємо, що можемо зробити втричі більше того, що ми фізично здатні зробити. І тим самим ми обманюємо себе. Ми обманюємо братів і сестер, тому що робимо для них неякісну роботу, тоді як повинні робити її якісно. І ми принижуємо самого Ісуса Христа, Якого ми хочемо шанувати. Йому боляче, і Він думає: «Чому вони зробили таку ганебну роботу?». Потрібно просто навчитися обирати систему пріоритетів.

ПРИНЦИП №5: ОЧІКУВАНА КОРИСТЬ

Кожна організація є організацією продажу в тому сенсі, що вона повинна продавати свою основну мету всім своїм учасникам. Пастор повинен «продавати» своїм дияконам і пресвітерам, що його церква – це хороша церква і що бути її частиною, брати в ній участь – це важлива частина життя. Якщо пресвітери і диякони не переконані, що це добре і потрібно і що цього хоче Бог, вони нічого не будуть робити, і церква почне вмирати. Директор має показати тренерам, що це найкраща програма в області. Що без цих біблійних уроків ваша область, і навіть вся країна, піде в пекло.

Погляньмо Еклезіаста 3:12–13: «*І я зрозумів, що для людей немає нічого кращого, як лише радіти і, поки вони живуть, робити добро. Це також є Божим даром, – що людина може їсти, пити і отримувати задоволення від своєї праці».* Існує пряма залежність між рівнем участі та очікуваною користю від головної мети. Вам сподобався курс «Основи християнського життя»? Це ніщо в порівнянні з радістю, яку ви отримаєте, коли почнете викладати цей курс іншим.

Чи хотіли б ви духовно зростати? Ви хотіли б стати прекрасною духовною людиною? Цього не станеться, якщо ви просто сидітимете у цьому залі. Але коли ви вийдете на вулицю і поділитесь цією їжею – Біблією – з іншими людьми, Бог почне виливати на вас Свої благословіння. Кілька років тому ми започаткували тут служіння наставництва, і в цьому був секрет підготовки лідерів у церкві. Коли люди починали ділитися з іншими, Бог давав їм стільки радості і стільки благословінь, що вони не могли стриматися. Спочатку було п'ятнадцять студентів, потім було шістдесят, далі сто двадцять, і кількість продовжує зростати.

Буквально нещодавно один чоловік років сорока поділився свідченням. Він сказав: «Я багато років був християнином, ще з юності; але найкращими роками християнства були останні три роки, коли я вивчав Біблію. Це був найкращий час в усьому моєму християнському житті. А що було найкращим з усього? Шість тижнів у листопаді, коли я навчав у далекосхідних частинах Сибіру! Це була найкраща частина усього мого християнського життя».

Головним мотиватором людської природи є постійне запитання: «Що це дасть мені?» Ваші студенти запитають це. «Для чого мені вчитися на ваших заняттях?» «Що це мені дасть?» Ваш лідер поставить вам це питання. «Якщо цей чоловік стане одним з моїх тренерів чи наставників, що це дасть мені?» І в глибині душі ви також це запитуєте. Саме тому я дав вам свідчення брата, який почав вивчати Біблію протягом трьох років в Україні, а потім викладав її на Далекому Сході. Вам потрібно запам'ятати ці принципи.

ПІДСУМОК

Глибоке розуміння цих принципів допоможе вам розпізнати ситуацію, коли один із них потрібно застосувати або коли він, можливо, порушується. Ефективне застосування цих принципів допоможе вам стати успішними керівниками. Якщо ви хочете стати успішним лідером чи успішним управлінцем, вам потрібно перечитувати цю лекцію хоча б раз на місяць протягом наступних шести місяців. Я перечитую цю лекцію щонайменше раз на рік, тому що мені потрібне оновлення. Мені здається, що я все пам'ятаю, але я забуваю, як це застосовувати.

Принципи:

1. Пізвітність
2. Довіра
3. Відволікання
4. Розпорошення
5. Очікувана користь

Сподіваюся, ви запам'ятаєте їх.

РОЗДІЛ 3
ДВА ТИПИ УПРАВЛІННЯ

ВСТУП

В основному існує два типи управління. Одним з них є **автократичний** тип управління. Інший – це **партисипативний** тип управління (або управління на основі участі). Зараз багато наших церков перебувають під авторитарним типом управління. Пастор просто каже: «Я хочу, щоб ви робили ось це і це, і хочу, щоб ви робити те». Людина, яка відкрила ці два види управління, насправді не відкрила нічого нового. Ми знаходимо ці два види управління в Біблії.

Автократичний тип управління припускає, що люди від природи ліниві і, використовуючи погрози і мотивацію страхом, їх потрібно залякати, щоб вони працювали.

Партисипативний тип управління припускає, що люди від природи продуктивні і будуть працювати, якщо будуть позитивно мотивовані. Цей метод спрямований на залучення людей до прийняття рішень.

I. ПРОБЛЕМИ УПРАВЛІННЯ РОВОАМА

Погляньмо на Писання. 1 Царів 12:1–19 показує нам хороший приклад. Ровоам успадкував трон від свого батька Соломона. Настав час неспокою, адже Бог підняв проти Соломона деяких ворогів. У Ровоама були реальні проблеми з управлінням.

A. Розв'язання

До нього підійшли люди з розв'язанням проблеми. Вони сказали: *«Твій батько поклав на нас тяжке ярмо, а тепер ти полегши примусову (рабську) працю твого батька, – його тяжке ярмо, яке він поклав на нас, – і ми будемо тобі служити!»* (1 Царів 12:4). Ровоам хотів все обміркувати. Він шукав поради у мудреців свого батька, і вони дали йому дуже мудру пораду. Це називається груповим управлінням або партисипативним стилем управління. Ось що йому порадили ці мудрі лідери: *«Вони висловили йому таку пораду: Якщо ти сьогодні виявиш доброту до цього народу, і послужиш їм; вислухаєш їх і відповіси лагідними словами, то вони служитимуть тобі протягом усього твого життя»* (1 Царів 12:7).

Б. Рішення

А потім цар зробив велику дурницю. Погляньте на восьмий вірш: *«Але він знехтував порадою старійшин, яку вони йому дали, й порадився з молодими – своїми ровесниками, що з ним виросли і тепер з ним урядували».* Очевидно, що була група молодих потакайл. Що б не говорив цар, вони завжди йому підтакували, погоджувалися з ним. О, і це було дуже приємно. Це дуже радувало його его. Їхня чудова порада називається «автократичним» управлінням.

Що ж сказала група потакайл? *«А молоді люди, які виросли з ним, порадили йому, сказавши: Тому народові... дай таку відповідь: Мій мізинець грубший за стегно мого батька! Тож, якщо мій батько поклав на вас тяжке ярмо, то я ще додам до вашого ярма! Якщо мій батько карав вас бичами, то я каратиму вас скорпіонами!»* (1 Царів 12:10–11).

В. Результат

У віршах 13–14 ми читаємо: *«…цар говорив з народом дуже суворо. Він відкинув пораду старійшин, що ті йому дали, а відповів так, як порадили молоді люди».* Що сталося? Ось що ми бачимо:

1. Народ не ототожнив власні потреби з цілями царя.

«Коли ж увесь Ізраїль зрозумів, що цар на них не зважає, то народ відповів цареві такі слова: Що в нас спільного з Давидом? Немає в нас спадщини зі сином Єссея!». Тут показаний «принцип очікуваної вигоди». «Ізраїлю, повертайся до своїх наметів! А ти, Давиде, сам турбуйся про власний дім!»(1 Царів 12:16).

2. У царстві стався розкол.
3. Вони зробили своїм царем Єровоама, бунтівного та підступного чоловіка. І він відвів їх від Бога.
4. Стався хаос, який призвів до суворого покарання від Бога. Він призвів до асирійського та вавилонського полону.

II. ЯК СТАТИ ПАРТИСИПАТИВНИМ МЕНЕДЖЕРОМ?

A. Розвиток партисипативного стилю управління

Японці дізналися цей секрет і в результаті стали однією з найефективніших і найпродуктивніших індустріальних націй у світі.

1. ***Залучайте своїх співробітників до постановки цілей для організації.***

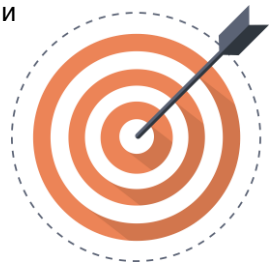
   - Думайте не лише про свою власну групу.

     Ви маєте думати про весь ваш регіон. Ви маєте думати про всю вашу область, щоб, зустрічаючись з іншими тренерами, ви могли дати добрі поради своєму лідеру.

   - Ви не говорите своїй групі:

     «Так, ми почнемо о сьомій і закінчимо о дев'ятій». Говоріть: «Коли нам краще почати? О 6:30? О сьомій? О 7:30? Як ви думаєте?» І ви залучаєте своїх студентів до рішень групи.

2. ***Заохочуйте їх ставити особисті цілі.***



   Ми будемо проходити біблійний курс протягом трьох місяців; на що ви сподіваєтеся у своєму житті протягом наступних дванадцяти тижнів? На вашу думку, що станеться після дванадцяти тижнів вивчення Біблії?

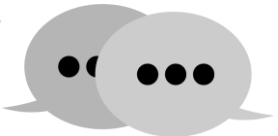
   - Допоможіть своїм людям записати деякі цілі.

     Переконайтеся, що у ваших учнів є зошити та дві ручки. Допоможіть їм записати, чому вони хочуть вивчати Біблію з вами протягом трьох місяців.

   - Переконайтеся, що учень отримує ці переваги.

     І ви скажіть собі: «Ага! Я маю переконатися, що він отримає ці переваги. Це моя робота – простежити за тим, щоб він справді отримав ті блага, на які він сподівається». Якщо він їх не отримає, він не буде навчатися у вас ще три місяці.

3. ***Регулярно підтримуйте зворотний зв'язок.***



   Регулярно влаштовуйте час для зворотного зв'язку, щоб люди могли повідомити, що вони відчувають з приводу того, що відбувається в їхньому житті. Тому ми не хочемо, щоб ви читали лекції. Ми хочемо, щоб студенти обговорювали матеріал, а ваша робота – вести це обговорення. «Розкажіть про ваше найбільше благословіння цього тижня». «Що було вашим найбільшим благословінням?» Пізніше запитайте: «З якими найбільшими труднощами ви стикнулися цього тижня?» «Яка була найважча ситуація цього тижня?» І люди починають думати, починають ділитися і починають молитися один за одного. Люди починають щось радити один одному, і раптом ті речі, які були написані дві тисячі років тому в Писанні, стають дуже корисними зараз у вашому селі, тут, у вашій області.

4. ***Дайте їм можливість відреагувати на запропоноване рішення.***

Людям потрібна можливість відреагувати на зміну напрямку до того, як вона буде впроваджена. Ви не можете просто сказати: «Наступного тижня ми зустрінемося на годину раніше». Людям потрібен час, щоб пристосуватися до цього. Ви маєте дати їм можливість подумати про це. «Чому? Чому це добре? Що в цьому поганого? Чи можна це зробити?» і так далі. У Притчах 15:22 сказано: *«Через брак порад задуми руйнуються, а коли радників багато, вони збуваються».* Далі в Притчах 13:10 говориться: *«Зарозумілість провадить лише до сварки, але мудрість у тому, щоб шукати поради».* Ваше завдання – отримати пораду, а потім прийняти мудре рішення. Ви приймаєте рішення, але тільки після того, як інші допоможуть вам, давши найкращу пораду. Еклезіаста 4:9: *«Двом усе-таки краще, ніж одному, адже в них є добра винагорода в своїх трудах».*

Б. Любити людей, а не використовувати

Я думаю про дві нещодавні назви книг; одна з назв «Перемога через залякування – пошук №1». Залякувати означає придушувати людей, змушувати їх мовчати, боятися щось сказати.

Приклад: Якось я чув по радіо про новий парламент у диктаторській країні, і один з лідерів взяв мікрофон на першому засіданні і сказав: «А тепер послухайте мене ті, хто не належить до моєї партії. Ви маєте голосувати так, як ми вам скажемо, а якщо ви не погоджуєтеся зі мною, то я подбаю, щоб ви опинилися у в'язниці». Цей чоловік хотів «перемогти через залякування».

Назва другої книги: «Влада – як її здобути і як її використовувати». Обидві книги просувають базову світову філософію... «любіть речі і використовуйте людей». Як завжди, Божий шлях зовсім інший... «Використовуйте речі і любіть людей». Бог у Єремії 22:13–14а говорить нам: *«Горе тому, хто будує свій дім несправедливістю, – свої горішні світлиці, порушуючи права інших й примушуючи свого ближнього працювати даремно, не оплачуючи належним чином його праці. Такий говорить: Я збудую собі розкішний дім, з просторими світлицями зверху».*

Теорія партисипативного типу управління визнає важливість окремої людини, цінність особистості. Люди не розглядаються як частини великої машини. Люди мають цінність, і людей люблять, а речами користуються.

В. Наслідувати приклад

Багато хто каже: «Роби як я кажу, а не як я роблю». Ви чули таке? Це вас надихало? Ні! Основна передумова цього твердження полягає в тому, що лідер (чоловік, батько, церковний лідер і т. д.) має право бути непослідовним у своєму керівництві. У Бога є краща ідея!

Чому діти ростуть по-різному? Чому мої діти роблять певні речі, а ваші діти роблять інші? В основному тому, що вони бачили, як їхні мами та татусі щось роблять. Вони бачать спосіб життя своїх батьків і наслідують їхній приклад.

Притчі 29:19: *«Одними словами слугу не виправиш, бо хоч він і розуміє, але до уваги їх не бере».* Тут ми говоримо про принцип достовірності. Принцип достовірності вимагає від лідера або такого тренера, як ви, послідовності як у словах, так і ділах. З усіх відмовок, якими користуються нехристияни, на першому місці з великим відривом стоїть відмовка номер один: «У церкві занадто багато лицемірів».

Менеджер повинен послідовно перевіряти власні дії і запитувати себе: «Чи відповідають мої дії моїм словам? Чи можу я сказати: "Іди і зроби так само?"»

Один лідер сказав мені минулого року: «Кілька моїх студентів не могли приходити навчання, бо у них не було грошей на автобусні квитки. Тому я дав їм гроші з моєї зарплатні, щоб вони купили квитки, і я купую їм квитки». Ще один директор сказав: «Пане Байбле, я ще жодного разу не використав отриману зарплату. Я завжди використовував всі ці гроші на оплату транспортних витрат моїх тренерів. Деякі з моїх тренерів дуже бідні і не мають грошей на поїздки на навчання».

Я скажу вам, що робить мене щасливим бути тут. Що мене захоплює в українському народі. Я зустрічав тут багато духовних людей, які дійсно є хорошим прикладом для своїх студентів та інших колег-тренерів. Ви можете так сказати? Коли ви почнете рости і станете духовним лідером, я сподіваюся, що ви навчитеся не тільки говорити: «Іди і роби», але і зможете це зробити, показати їм, а потім сказати: *«Іди і роби так само»* (Луки 10:37). Хто це сказав: *«Іди і роби так само»*? Так сказав Ісус. Він робив щось, а потім говорив: «Іди і роби так, як Я».

Г. Формування серця слуги

Повернімося на мить до мудрої поради, яку старійшини дали Ровоамові. 1 Царів 12:7: «*Вони висловили йому таку пораду: Якщо ти сьогодні виявиш доброту до цього народу, і послужиш їм; вислухаєш їх і відповіси лагідними словами, то вони служитимуть тобі протягом усього твого життя»* (1 Царів 12:7). Зараз ми детально розглянемо цей вірш.

1. Як лідер може бути слугою для свого народу?

Чи не повинно бути навпаки? Що про це сказав Ісус? Луки 14:11: *«Бо кожний, хто підноситься, буде понижений, а хто понижується, буде піднесений!»* Це закон, який Бог заклав у всесвіт. Це так само точно, як і закон всесвітнього тяжіння. Лідер, який буде смиренним і активно прагнутиме служити тим, хто під його керівництвом, буде піднесений Богом, і за ним з ентузіазмом будуть іти ті, кому він служить.

2. Партисипативний (той, який бере участь) має навчитися бути хорошим слухачем і чути прохання своїх людей.

«Вислухаєш їх і відповіси лагідними словами» і «вони служитимуть тобі протягом усього твого життя» (1 Царів 12:7). І що ми прочитали про царя Ровоама? «Цар... відкинув пораду старійшин». Який був результат? «Коли ж увесь Ізраїль зрозумів, що цар на них не зважає, то народ відповів цареві, такі слова: ...А ти, Давиде, сам турбуйся про власний дім!» (1 Царів 12:16). Так, лідер не може завжди задовольняти кожне звернення, це неможливо. Проте ви можете вислухати кожне прохання і можете серйозно поміркувати: «Чи можу я задовольнити це прохання?» або «Чому я не можу задовольнити це прохання?» Керівник не завжди може задовольняти всі прохання. Але він мусить вислухати кожне прохання і мусить це робити з позиції, яка промовляє: «Мені не байдуже, що ви думаєте і відчуваєте, тому я серйозно розглядаю це питання». І він повинен лагідно пояснити це людині.

3. Ровоаму порадили сказати народу добрі слова.

Апостол Павло дає нам таку ж пораду у Филип'ян 4:8: *«Наостанку, брати: те, що істинне, що чесне, що справедливе, що чисте, що любе, що гідне хвали, – коли яка чеснота або коли яка похвала, – про це роздумуйте».*

Багато разів нас вчили, що хвалити підлеглих неправильно. Що це робить людей гордими. Що це ознака слабкості. Якщо ви це зробите, люди почнуть використовувати вас у своїх інтересах. Все це класичне, загальновизнане мислення. Це просто неправда!!! Якщо ви скажете своїй дружині: «Це було чудово, мені сподобалося», вона знову буде мотивована зробити щось приємне наступного дня. Якщо ви говорите помічнику: «Це було приємно, я дуже ціную це», то він посміхнеться і не тільки знатиме, але й бажатиме допомагати в майбутньому. Навчіться шукати «щось гідне похвали» у своїх співробітниках, а потім говоріть це.

III. ЗАСТОСУВАННЯ ДОБРИХ ПОРАД, НАДАНИХ РОВОАМУ

А. Зробіть своїх студентів успішними

«Якщо ти сьогодні виявиш доброту до цього народу, і послужиш їм...» (1 Царів 12:7). Ваше завдання полягає у тому, щоб запитувати себе щодо кожного студента: «Як я можу зробити цього студента успішним?» Чому цей студент у моїй групі? Щоб стати невдахою? Щоб марнувати час? Через те, що йому більше нічого робити? Він тут, бо він хоче стати успішним. І вам потрібно запитати себе: «Що я можу зробити, щоб він став успішним?» Які його потреби? Чому він завжди приходить на заняття сумний? Чому він часто запізнюється на заняття? Що я можу зробити для його дружини? Чи її чоловіка? Як я можу зробити їхню сім'ю більш успішною? Як я (як його керівник, її чоловік тощо) можу допомогти йому/їй повністю реалізувати свій потенціал?

Б. Станьте хорошим слухачем

«Вислухаєш їх і відповіси лагідними словами» (1 Царів 12:7). Багато хто з нас сьогодні знає відповідь ще до того, як почує запитання. Ви маєте не лише чути слова, які він говорить, але і слухати, як він їх говорить. Дивіться на його мову тіла. Подумайте: «Чого він не говорить?» Слухайте його.

В. Вчіться підкреслювати позитив

«Вислухаєш їх і відповіси лагідними словами» (1 Царів 12:7). У перекладі Огієнка: *«...говоритимеш їм добрі слова».* Це найскладніше для більшості з вас. Більшість із вас реагує негативно. Я можу запитати когось: «Як він виконав свою роботу?» Що ви скажете? «Добре»? Ні, ви скажете: «Непогано». Це негативне формулювання. За багато років моєї роботи ми з'ясували, що це один із найскладніших пунктів для засвоєння людиною: «Акцентувати на позитивному, вербалізувати похвалу для людини, вказувати на хороші якості, які можна розвивати». А що говорить Біблія? *«Тому дбаймо про мир і про те, що служить для збудування одне одного»* (Римлян 14:19).

ПІДСУМОК

Розвиток партисипативного стилю управління – це більше, ніж просто стати «хлопцем хоч куди». Це потребує концентрації зусиль і уваги до деталей. Вам доведеться «відучитися» від деяких старих звичок і виробити нові. Однак у довгостроковій перспективі це розумна інвестиція часу та зусиль.

РОЗДІЛ 4
ГРА НА СВОЇЙ ПОЗИЦІЇ

ВСТУП

Для вступу я хочу використати спортивну аналогію.

У будь-якій спортивній команді гравці мають визначені завдання або позиції. Якщо гравець не зможе зіграти на своїй позиції, це призведе до поразки всієї команди. Це настільки ж характерно для управління, як і для спорту. Хороший лідер має не лише стежити за власними діями, він повинен заохочувати своїх людей добре грати на своїй позиції.

У Притчах 27:23–24 дається дуже цікава порада: «*Пильно доглядай за тваринами твого стада, і хай твоє серце буде з отарами. Адже багатство не вічне; воно, як і корона – не переходить з роду в рід».* Ми можемо перефразувати цей вірш і сказати: «Добре знайте стан вашої отари і пильнуйте».

Ось визначення:

Ви «граєте на своїй позиції», коли відповідаєте очікуванням того, хто створив цю позицію з самого початку.

Хтось послав вас сюди. Хтось вважає, що ви маєте стати тренером. Хтось покладає на вас надії і планує для вас групу, яку ви будете вести. Чи знаєте ви точно: чому він попросив вас; що він хоче, щоб ви зробили; і які його цілі для вашої групи?

Є пастори, які намагаються особисто зіграти на кожній позиції у своїй команді. Вони все роблять самі; вони проповідують; вони головують у братерській раді; вони проводять заняття; вони відвідують хворих; вони ремонтують будівлю; вони купують паливо для опалення приміщення; вони привозять людей до церкви у своїй машині. Вони роблять усе. І ніхто ними не задоволений. Можливо, вони грають не на тій позиції, яку для них призначив Бог.

Яка ваша позиція? Ви маєте якусь посаду в церкві чи в духовному служінні. Як ви граєте на своїй позиції? Як ви можете навчитися грати на своїй позиції належним чином?

ЯК ДУХОВНОМУ ЛІДЕРУ НАВЧИТИСЯ ПРАВИЛЬНО ГРАТИ НА СВОЇЙ ПОЗИЦІЇ?

A. Зрозумійте мету Конструктора

Хтось установив вашу позицію. Що б це не було, чи то на світській роботі, чи в церкві, чи в якійсь іншій організації, хтось визначив вашу позицію і сказав: «Ми хочемо, щоб ви це зробили». Запитайте себе:

1) «Що він мав на увазі?»
2) «Навіщо він створив цю посаду?»
3) «Навіщо він взявся за цю роботу?»
4) «Як він бачить успішну реалізацію створеної ним позиції?»
5) «Чому мій адміністратор просить мене створити групу в цьому селі?»
6) «На що він сподівається у цій групі?»
7) «Чому лідер/директор хоче групу в цьому місці?»
8) «Чому він хоче, щоб я викладав у цій групі, а не в іншій?»

Якщо у вас немає відповідей на ці запитання, краще розпитайте свого директора чи пастора, чи вчителя, чи бригадира на заводі. Може, вам слід скласти список запитань, які у вас є. Якщо ви не знаєте, що робить його задоволеним, як ви можете виконувати свою роботу? Лише якщо ви знаєте його цілі для вас, ви можете старатися їх виконувати і порадувати його.

Дуже мало церковних лідерів мають конкретні цілі для своїх працівників. Тож, можливо, вам потрібно підійти до свого лідера і запитати його. Кілька запитань, які ви можете йому поставити:

1. Запитайте: Які ваші цілі для мене?

   Він має їх знати, і ви маєте їх знати. Його цілі і ваші цілі мають бути однакові.

2. Запитайте: Що я можу зробити, щоб зробити вас ефективнішим?

   Щоб зробити свого вчителя більш ефективним? Щоб зробити лідера більш ефективним? Уявіть, як здивується ваш шеф на роботі. Підходите до нього в понеділок вранці і запитуєте: «Що я можу зробити, щоб зробити вас більш ефективним?» Краще викличте швидку, бо у нього може статися серцевий напад!

Цей принцип діє і в іншому напрямку. Розумієте, завжди є хтось попереду вас і позаду вас. На заводі завжди знайдеться новий робітник, якому ви можете сказати: «Знаєш, краще зробити це так, і якщо робити ось так, то буде швидше, і ось так буде простіше».

У вас є група студентів, і вони дивляться на вас. Ви повинні зробити їх успішними. Ви повинні зробити свого лідера успішним, і ви повинні зробити своїх студентів успішними. Якщо ваші лідери успішні і ваші студенти успішні, ви теж будете успішними.

Як ваші підлеглі дізнаються, чого ви від них очікуєте, якщо ви не скажете їм? Дуже важливо говорити вашим студентам, чого ви від них очікуєте. Вам потрібно навчитися переходити від загального до конкретного. Ви говорите з групою загалом і про загальні моменти курсу. Потім з окремими членами групи ви говорите про окремі речі. Будьте конкретні. Що цей студент має робити, щоб наступного тижня, коли ви знову зустрінетеся, ви були задоволені? Як керівник, ви маєте висловити своїм підлеглим свої сподівання та очікування таким чином, щоб спонукати їх до конкретних дій.

Б. Прагніть розширити свою позицію

Одним із найсмертоносніших поглядів у будь-якій організації є: «Ми завжди так робили». Сьогодні вранці я почув, як хтось сказав: «У нашій церкві жінки ніколи раніше не говорили». Те, що помилки були зроблені в минулому, не означає, що ви повинні продовжувати робити їх зараз. Зараз у нас є нова свобода. Зараз у нас є Біблії. У багатьох ваших дідусів не було Біблії. Не критикуйте їх за зроблені помилки. Хтось із них дуже погано вмів читати. Ви маєте кращу освіту, і в багатьох з вас є дві Біблії.

Багато керівників сидять і думають про підвищення. Багато тренерів хотіли б отримати кращу групу або вищу посаду. Натомість ви повинні розширювати свій потенціал. Ось кілька порад, які допоможуть вам стати більш креативним лідером. Ці поради допоможуть вам стати більш креативними у «грі на своїй позиції»:

1. Будьте уважні та допитливі.

Запитуйте. Дізнавайтеся більше, ніж інші. Спробуйте кілька речей вдома. Додайте трохи більше енергії.

2. Постійно намагайтеся зрозуміти цілі та завдання організації.

Приклад: На жаль, ми мусимо звільнити одного з наших працівників. Це хороша людина, але він не намагається зрозуміти цілі та завдання організації. Ми не можемо працювати з цією людиною.

У нас є конкретні цілі, яких ми хочемо досягти за допомогою наших біблійних курсів. Ми не просто викладаємо Біблію, тому що нам більше нічого робити. Ми хочемо виховати **нових далекоглядних лідерів** на нашій землі. У Якова 1:22 говориться: *«Будьте виконавцями Слова, а не лише слухачами, які обманюють самих себе».* Ми шукаємо людей, які хочуть виконувати духовну роботу. І якщо ви є такою людиною, будь ласка, приходьте, і ми зробимо все, щоб зробити вас успішним для Ісуса.

3. Шукайте шляхи вдосконалення існуючих процесів.

Приклад: Один із наших тренерів кілька місяців тому поїхав до іншої країни. Він не знав тамтешніх людей і, можливо, був трохи наляканий. Тому він сказав усім студентам: «Ви повинні принести з собою лист від вашої дружини або від вашого чоловіка про те, що ви можете навчатися на цьому курсі». Один чоловік пішов додому, його дружина була невіруючою, вона сказала: «Я не дам тобі листа». Він не став сперечатися, пішов в іншу кімнату і молився дві години. Він вийшов з кімнати, лагідно говорив з нею, допоміг їй. Знову пішов в іншу кімнату і ще помолився. Коли він вийшов з кімнати, вона сказала: «Ти зовсім інший. Я також хочу навчатися на цьому курсі вивчення Біблії. Я хочу побачити, що там робиться». Вона пішла на біблійне заняття, а наступної неділі вона пішла

до церкви і покаялася там. У цього тренера було п'ять людей, які покаялися у своїх гріхах, тому що він попросив їх принести листа. Це була не наша настанова, а Боже благословення на його служіння.

4. ***Використовуйте ідеї інших людей... Учіться від інших.***

   Коли прочитаєте цей матеріал, обговоріть його з іншими тренерами. Учіться один від одного. Дізнайтеся, що відбувається у людей в іншій області і на курсах інших тренерів. Записуйте. У вашому записнику зберігатиметься набагато більше матеріалу, ніж у вашій голові. Ви можете запам'ятати дуже мало. Але ви можете багато записати у свій записник.

5. ***Намагайтеся створити різноманітність у своїй роботі.***

   Вам як тренеру дуже важливо, щоб ваші заняття були цікавими, а не одноманітними. Обов'язково має бути щось свіже, щось нове, щось захоплююче. Одноманітність смертельна – монотонна і смертельна.

6. ***Зрозумійте цілі своїх колег.***

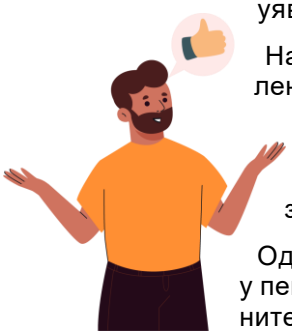
   Виконуйте свою роботу так, щоб послужити їм. Як робота, яку ви виконуєте, біблійний курс, який ви ведете, допоможе їм розвивати їхню групу? Просувайте їхню справу.

7. ***Досліджуйте актуальні події у вашій сфері.***

   Постійно з'являються нові матеріали. Як тренер ви маєте випереджати інших у читанні. Ви маєте шукати доступні матеріали онлайн. Кожного разу, коли ви опиняєтеся біля християнської книгарні або місії, подивіться навколо, пошукайте речі, які можуть бути вам корисними.

B. Уявляйте свою позицію як успішну

Ваша підсвідомість як «допоміжний механізм». Це означає, що вона реагує на основі попереднього програмування. Ваша підсвідомість не може відрізнити реальний досвід від того, який ви яскраво собі уявляєте.



Наприклад, тренер їде в нове село, щоб почати там нову групу, і думає: «Ну, це маленьке село, і там, мабуть, мало людей». Точно! Людей було небагато. «Мабуть, це будуть лише старі люди». Ага! Прийшли старі люди. «Мабуть, вони вчитимуться не дуже добре». Так. Вони справді не дуже добре вчилися. Все, що ви говорили своїй підсвідомості, сталося трохи пізніше, тому що ви негативно реагували, коли зустрічали найменший опір.

Однак, коли ви думаєте навпаки, ви можете навчити свій розум уявляти себе успішним у певній ситуації, і почнуть відбуватися хороші речі. Ви відреагуєте відповідно, коли опинитеся в такій ситуації. Ця теорія постійно присутня в Божому Слові: *«І не пристосовуйтеся до цього віку, але змінюйтеся оновленням [вашого] розуму, щоб ви пізнавали, що є Божа воля: добре, приємне і досконале»* (Римлян 12:2).

«Це таке маленьке село. Просто уявіть, що Ісус хотів би зробити у цьому маленькому селі». Що говориться в Біблії? Назарет! «Чи може бути щось доброго з Назарета?» (Івана 1:46) Але ж було! Було! Було! З Назарета прийшов Спаситель. Це може статися з вами. У тому маленькому селі, з маленькою церквою, з тими старими людьми.

Брат Олександр зі Львова зробив прекрасну роботу. Він почав навчати свого батька. У нас був чудовий досвід. Ми поїхали в маленьке село у Львівській області, де була його церква. Щоб дістатися туди, потрібно було пройти через глибокий рів і піднятися на крутий пагорб з іншого боку. Це була якась глушина. Там проводив групу батько Олександра. Він сказав: «Ну, я просто старий чоловік». Але хвала Богу, він робив прекрасну роботу. Він не знав, що ми приїдемо. Один зі студентів, якого не було на занятті, сказав: «Якби я знав, що приїде Авраам Байбл, я б прийшов». Один сказав: «Вибачте, пане Байбле, я не знав, що ви приїдете, я не вивчив урок». Цей чоловік виконував там чудову роботу. Син учить батька; батько вчить інших людей.

Г. Не використовуйте інших як стандарт для порівняння

Це найпростіша відмовка в будь-якій справі. Ви знаходите когось, хто працює не так добре, як ви, і говорите собі: «Бачиш, у мене все добре порівняно з ним».

«Скільки ти записав? О, а я записав більше. Це добре». Ісус не питатиме, чи ви записали більше за вашого сусіда. Ісус запитає: «Чому ти проспав п'ятнадцять хвилин?» Зазвичай ми намагаємося порівнювати себе з кимось. Біблія не схвалює цього. *«…ті, котрі самі себе міряють по собі та порівнюють себе із собою, не є розумними»* (2 Коринтян 10:12).

Біблія говорить: *«…адже всі згрішили й позбавлені Божої слави»* (Римлян 3:23). В ній не говориться: «Пане, ви на 50% не дотягуєте до Бога». «Ви на 75% не дотягнули до людини, яка сидить поруч з вами». Ні. Усі люди повністю позбавлені Божої слави. Це є вимір. Стандартом є *Божа слава*. У Галатів 6:4 говориться: *«Нехай кожний випробовує своє діло, і тоді матиме похвалу тільки в собі, а не перед іншими».* І в 1 Солунян 4:11–12: *«…і пильно дбали про те, щоби жити спокійно і робити свою справу, працювати своїми власними руками, як ми вам звеліли, щоб ви гідно поводилися перед чужими і ні в чому не мали нестатків».*

ПІДСУМОК

На завершення дозвольте мені ще раз підкреслити:

Кожен керівник або лідер повинен думати про те, як він може принести найбільшу користь своїй організації. Як ви можете зробити найкращий внесок? Виконуючи домашні завдання цього місяця, ви покладете гарний початок. Грайте на своїй позиції і викладайтеся на повну силу.

РОЗДІЛ 5
БАЧЕННЯ ТА ПЛАНУВАННЯ

«Відповідаючи, Господь сказав мені: Напиши видіння і вирізьби зрозуміло на дошках, щоб легко міг прочитати той, хто вміє читати.

Адже видіння стосується визначеного часу, – воно провіщає, що станеться в кінці, і не обмане. Якщо навіть забариться, продовжуй чекати, бо воно збудеться неодмінно і не запізниться».

Аввакума 2:2–3

ВСТУПНЕ СЛОВО

Відповідальність сучасного керівника полягає у розробці бачення та плану. Жодне інше завдання не є настільки важливим у житті лідера. Основними функціями сучасного менеджменту є: планування, організація, керівництво, координація та контроль. І це їхня правильна послідовність. Очевидно, що найважливішим є планування. Планування є основою, на якій ґрунтуються інші функції. Ось що ми хочемо, щоб ви зробили протягом наступних трьох місяців: розробили конкретні плани для власного життя; розробили конкретні плани для своєї церкви; розробили конкретні плани для вашої області. Тому ви **повинні** почати з бачення.

РОЗРОБКА КОНКРЕТНИХ ПЛАНІВ

A. Запишіть своє бачення

У Біблії сказано: «Напиши видіння і вирізьби зрозуміло на дошках...» (Аввакума 2:2). Усі хороші керівники не лише мріють, але і записують те, про що вони мріють.

Ви повинні записати цілі для себе. Ми хочемо, щоб ви записали цілі для себе. Було б добре покласти чистий аркуш і написати на ньому: «Що Ти хочеш, щоб я зробив, Боже?». Тоді кожного разу, коли у вас з'являється ідея, ви записуєте її на цьому аркуші. Це змушує вас думати про те, що ви хочете робити. Потім запишіть плани для людей, лідерів у вашій церкві та людей у команді. Ці плани не є письмовими рекомендаціями та інструкціями, а радше це...

1. ***Чітке викладення очікуваного результату***
2. ***Очікувана користь***

   Отже, вам треба розповісти цьому пастору про очікувану користь. Як група, яку ви будете навчати для цього пастора, допоможе цьому пастору? Як це допоможе його церкві?

3. ***Стратегія виконання***

   Приклад: Група збиратиметься щонеділі після богослужіння або у вівторок ввечері.

4. ***Розгляд можливих перешкод***

   Перерахуйте кілька перешкод, які можуть виникнути.

   Приклад: Вони можуть дати вам групу слабких віруючих, а не ключових людей.

5. ***Запишіть деякі альтернативні способи зробити те, що ви хочете робити***
6. ***Запишіть розклад***

   Перше, що люди хочуть знати, коли ви приходите з курсом «Основи християнського життя»: «Скільки часу це займе?» «Це займе один місяць чи один рік?» Давайте подивимося, хто з вас задавав це питання напочатку? Отже, вам потрібен розклад.

Нехай ці ідеї будуть максимально простими. Не робіть з цього складної процедури. Він має бути зручним у використанні. Ви можете побачити деякі нотатки, які я зробив для цієї конференції. Дуже просто. Але щодня протягом останніх двох тижнів я їх читав, думав про них.

Застереження: Не дозволяйте робити це комусь іншому. Це ваше бачення і ваш план. Вони не мають вашого бачення, і воно помре. Це ваше бачення, і саме ви маєте це робити.

Я прошу вас прямо зараз почати думати про те, в яку церкву ви можете піти і почати навчати пресвітерів і пасторів або де ви можете почати з групою невіруючих. Це єдиний спосіб, коли ми можемо допомогти вашій області духовно. Навчаючи нових далекоглядних лідерів церкви.

Б. Наполегливість у плануванні

Багато чоловіків відмовляються від своїх життєвих цілей у віці 30–40 років, тому що їм не вистачає найважливішого інгредієнта... цілеспрямованої рішучості!

Різниця полягає в тому, чи відвідати таку конференцію один раз і послухати, чи повертатися пізніше знову і знову з виконаним домашнім завданням. Продовжуйте здійснювати бачення, яке дав вам Бог. Хтось вже віддав багато часу, щоб навчити вас. Вони вірять у вас. Вони довіряють вам. Не розчаровуйте цих людей. В Аввакума 2:3 говориться: *«…видіння стосується визначеного часу... Якщо навіть забариться, продовжуй чекати, бо воно збудеться неодмінно і не запізниться».*

Кілька причин, чому люди іноді здаються і не роблять того, чого хоче від них Бог.

1. ***Нереалістичні цілі***

   Якби ви прийшли до мене і сказали: «Дайте мені сто книг "Основи християнського життя"» – я б відповів: «Ну, може, почнете з двадцяти?»

2. ***Можливо, ваші цілі не чітко визначені***

   Багато людей просили книги, а коли я запитував, у якій церкві вони збираються навчати, вони відповідали: «Ну, я ще не знаю». «Добре, кого ви будете навчати?» – «Я ще ні з ким не говорив». Отже, цілі не визначені.

3. ***Ще одна причина – звичайна стара втома***

   Це Авраам Байбл. Я вже стільки разів спав у поїздах, в різних будинках і в різних місцях, що цього року для різноманітності вибрав собі чудових помічників, які будуть це робити.

4. ***Нереалістичний розклад***

   Ми не говоримо про впертість. Ми говоримо про розумне планування та наполегливість у виконанні. Потрібно мати обґрунтоване планування та наполегливість у виконанні цього плану. Хороший планувальник знає, коли потрібно пристосуватися до мінливих обставин, але він не відмовляється від своїх початкових цілей.

В. Що робити під час очікування

Ви коли-небудь помічали, що Бог майже завжди запізнюється? В останній момент ви купуєте квиток на поїзд. Він уже рухається, але ви ще можете застрибнути. Багато разів нам потрібно чекати ідеального часу від Бога. На це є кілька причин, і деякі з них можуть стати спокусами.

Приклад: Багато хто їде додому і в понеділок захоче зробити все. До п'ятниці наступного тижня ви починаєте бачити перешкоди і починаєте сумніватися. Будьте обережні щодо сумнівів та розчарування. Один з найбільших пророків, який коли-небудь жив, мав цю проблему. Він поскаржився Богові, і Бог сказав: «Гаразд, ти мені більше не потрібен». Це був Ілля. Він мав велику перемогу, а потім він втомився, у нього почалися сумніви і розчарування. Він поскаржився Богу, і Бог сказав: «Гаразд, поклич Єлисея».

Бог не потребує вас, брате. Служити – це привілей. Це можливість. Це шанс. Ви не повинні. Бог не повинен використовувати вас. Для мене велика честь бути тут місіонером. Це привілей. І майже кожного дня я дякую Богові, що можу жити тут і служити тут Ісусу Христу. За десять годин я можу бути вдома. Я не повинен бути тут. Я постійно намагаюся берегти свій дух, щоб не впасти у відчай і не почати сумніватися.

Що робити, коли доводиться чекати? Ось кілька порад для тих непевних часів, коли ви стаєте жертвою сумнівів і зневіри... справді «смертельний дует»:

1. Проаналізуйте свій прогрес

Згадайте, звідки ви прийшли. Три місяці тому ви були звичайним членом церкви. Тепер ви маєте особливий привілей проходити навчання з лідерства. І це все ще лише початок. Завжди озирайтеся назад і спостерігайте, як Святий Дух вів вас, направляв вас, благословляв вас і розширював ваше служіння. Коли ви об'єктивно повертаєтеся до вже пройденого шляху, це допомагає вам прояснити мислення і загострити перспективу.

2. Підтверджуйте свої основні цілі перед іншими

Продовжуйте спілкуватися з церковними лідерами про те, що ви хочете зробити, яка ваша мета. Першого разу лідер церкви, ймовірно, скаже: «О, це знову він». Через тиждень: «О, він все ще говорить про це». Через два тижні: «Він продовжує говорити про це». Через три тижні: «Що ж нам робити? Він продовжує говорити про це». Через чотири тижні: «Ну, я не знаю, можливо, ми повинні дозволити йому продовжувати». А через п'ять тижнів він каже: «Гаразд. Звичайно, ви можете проводити групу в нашій церкві».

Таким же чином продовжуйте спілкуватися зі своїми потенційними студентами. Говоріть: «Я все ще хочу, щоб ви навчалися з нами. У мене вже є троє чоловіків, які збираються вчитися з нами, і я хочу, щоб ви були з нами». Через день ви телефонуєте йому знову: «Ми збираємося зробити це наступного вівторка ввечері». І ви продовжуєте говорити про це.

3. Скористайтеся нагодою, щоб знайти принципи з Писання, які допоможуть загострити вашу увагу

Я вже читав Біблію. Але зараз я прочитав книги Ездри, Неємії та Естер. Наразі всі ці книги говорять про підготовку церковних лідерів. Це все, про що вони говорять. Минулого року ці книги про це не говорили, але цього року вони про це говорять. Продовжуйте шукати в Біблії. І якщо це від Духа Святого, то ви раптом почнете знову і знову зустрічати біблійні вірші, які говоритимуть те саме. У Бога є кілька цікавих способів залучити нас до Його Слова. Один із них – це «нестача керівництва».

4. Визначте непередбачені перешкоди

Іноді ми відмовляємося визнавати справжню перешкоду, сподіваючись, що вона зникне, коли насправді потрібна чесна спроба розробити нову стратегію, щоб подолати цю перешкоду.

5. Шукайте вкрадливий «традиціоналізм»

У багатьох церквах традиції придушили творчість і зупинили процес планування.

Коли ви збираєтеся говорити про підготовку церковних лідерів, коли ви збираєтеся говорити про початок біблійного курсу, коли ви збираєтеся говорити про викладання, прислухайтеся до цієї фрази: «Тут це не спрацює, тому що...». А потім вам скажуть про якусь традицію чи інші причини. «Люди занадто зайняті», або «Електрика недостатньо хороша», або «Немає транспорту», або що завгодно.

Потім ви можете скласти список, щоб коли ви підете в наступну церкву, ви могли сказати: «Це спрацює тут, тому що...». Завжди знайдеться хтось, хто скаже вам: «Тут це не спрацює». Ви просто моліться: «Боже, зроби чудо тут».

6. Виконуйте сьогоднішні завдання так, ніби це ваш останній день на землі

Іноді з планами, які зірвалися, допомагає впоратися просте «подбати про сьогоднішні справи». Це, здається, відновлює здатність чітко мислити і повертає впевненість у собі. Павло сказав: «Тому я не біжу в непевності…», 1 Коринтян 9:26–27.

Запитайте інших членів вашої церкви, і ви побачите, що більшість із них не мають плану. У них немає мети. Вони ні про що не молилися. Вони не запитували Бога: «Що Ти хочеш, щоб я зробив?» Апостол Павло був зовсім іншим. Він бив церкву як міг, і коли він зустрів Ісуса, він сказав: «О, я більше не можу цього робити. То я маю робити щось інше. Боже, що Ти хочеш, щоб я робив тепер?» Перше запитання: «Що я робитиму тепер? Яка моя мета? Який Твій план для мене?» Ось як ви маєте жити: ніби це ваш останній день на землі.

У 1 Коринтян 9:26–27 говориться: *«Тому я не біжу в непевності та веду кулачний бій не так, аби тільки бити повітря. Але я виснажливо вправляюся і приборкую своє тіло, щоби, проповідуючи іншим, самому не виявитися недостойним».*

ПІДСУМОК

На завершення ви маєте пам'ятати, що найважливішим завданням управління є планування. Чим вищою є ваша посада в організації, тим більше зусиль ви маєте приділяти довгостроковому плануванню та стратегії. Топменеджер витрачає майже весь свій час на планування.

Якщо керівник витрачає весь свій час на те, щоб «загасити сьогоднішні пожежі», вирішити цю маленьку проблему, вирішити ту маленьку проблему: «О, що нам тепер з цим робити?» – ви знаєте, що він не дотримується плану. Такі керівники погано служать своїй організації.

Ваше завдання як керівника, лідера групи, чоловіка тощо – планувати, організувати, скеровувати і координувати.

РОЗДІЛ 6
ТАЙМ-МЕНЕДЖМЕНТ

«Отже, уважно слідкуйте, щоби поводитися не як немудрі, але як мудрі, цінуючи час, бо дні лукаві».

Ефесян 5:15–16

ВСТУП

Біблія попереджає нас, що ми повинні максимально використовувати наш час. Апостол Павло розумів цінність часу. Час для багатьох людей тут не такий цінний, як повинен бути. Час – це єдиний актив, який дійсно знецінюється. Коли кожна людина використає свою частку, це все. Його більше немає, і ми відходимо. Сьогодні після опівночі вже не буде п'ятниця. Саме тому нам сказано «максимально використовувати час».

Для того щоб розібратися з деякими конкретними способами розпізнавання та обмеження впливу марнотратників часу, необхідно поговорити про пріоритети.

I. ВИ НЕ МОЖЕТЕ ЗРОБИТИ ВСЕ, ЩО ХОТІЛИ Б ЗРОБИТИ

Ви повинні усвідомити, що не можете робити все, що хотіли б. Щоб зробити все, що ви хочете, просто не вистачить часу. Тому ви повинні зробити певний вибір і встановити певні пріоритети. Встановлення пріоритетів – це просто визнання того, що ви не можете зробити все!

Наприклад, у мене є угода з залізничною компанією. За цією угодою, щоразу, коли час вирушати, а мене там немає, то поїзд їде без мене. Це важко зрозуміти. Гаразд, це був просто жарт… ☺

Просто не вистачить часу, щоб зробити все, що ви хочете зробити. Тому ви повинні вирішити робити **спочатку** найважливіше. Потім час, який залишився, ви можете використати для інших справ. Тому вам потрібно щодня вирішувати, що вам треба зробити. Адже ви не хочете залишити незавершеними справи, які мають вирішальне значення для вашої мети. Встановлення пріоритетів – це просто визнання того, що ви не можете зробити все!

Тож погляньмо, як це можна зробити.

II. ЯК ВСТАНОВЛЮВАТИ ПРІОРИТЕТИ

А. Складіть список справ

Заведіть список справ (типу блокнота). Просто записуйте туди все, що ви маєте зробити. Надзвичайно важливо, щоб кожного дня перед сном ви переносили всі справи, які вам потрібно зробити, до розкладу на наступний день. Справи, зустрічі тощо, які відбуватимуться пізніше, позначайте у своєму тижневому або місячному плані.

Б. Не розділяйте своє життя на частини

Іноді люди намагаються розділити своє життя на зручні категорії: робота, сім'я, церква, хобі. Ви побачите, що зазвичай це не працює. Зазвичай існують суперечливі пріоритети. Вам потрібно виробити спосіб життя з пріоритетами, які керуватимуть і направлятимуть ваше життя. Я помітив, що у житті багатьох із вас Бог приходить десь посередині або в кінці. Бог не на першому місці у вашому житті. Він має бути першим пріоритетом.

В. Визначте порядок важливості цих пріоритетів

Тож скажімо, що ви на аркуші записали список із десяти речей. Тепер ви знаєте, що не зможете зробити все це. Тоді ви перечитуєте свій список і кажете: «Що я обов'язково маю зробити завтра?» І пишете цифру 1 біля цього пункту. Тоді ви говорите: «У мене, мабуть, буде ще трохи часу, яку важливу справу я можу ще зробити». І пишете цифру 2. А потім, можливо, пишете 3. Далі ви думаєте: «Ну, думаю, я не зможу зробити набагато більше. Але якщо я матиму час....» – і пишете цифру 4, 5 і 6. Це дуже простий спосіб розставити пріоритети.

Ще один спосіб зробити це – розділити складений список на три категорії:

1) «Я повинен це зробити».
2) «Я хочу зробити це, ось це і те».
3) «Якщо у мене буде ще час, то я зроблю це і це».

І потім записуєте їх у розклад на наступний день. Працюючи з ним, ви зможете побачити, скільки категорій ви можете охопити.

Г. Регулярно оцінюйте свої пріоритети

Регулярно оцінюйте свої пріоритети, коли складаєте список справ. Оцінюйте свої пріоритети не лише на один день, але і на наступний тиждень чи місяць. Єдине, на що ви завжди можете розраховувати, – це те, що обставини **зміняться**! Те, що здавалося пріоритетним минулого тижня, сьогодні вже не таке важливе... або умови, які змінилися, надають важливості тому, чого ви взагалі не очікували.

Приклад: Якщо ви збираєтеся проводити курс «Основи християнського життя», вам потрібен не лише план на день, вам потрібен план на три місяці. Вам також потрібно знову і знову переоцінювати свій план. Тільки так ви можете навчитися робити краще.

Будьте досить гнучкі, щоб регулярно переоцінювати свої пріоритети. Коли ви розставите пріоритети, битва починається! Вимоги до вашого часу просто не будуть відповідати вашому списку пріоритетів, і ви виявите, що боретеся «не з плоттю і кров'ю», а з марнотратниками часу.

III.ЯК БОРОТИСЯ З МАРНУВАННЯМ ЧАСУ

У нашому житті трапляються різні речі, які змушують нас витрачати час даремно. Нам потрібно навчитися зменшувати кількість таких речей у нашому житті. Ось загальний список наших ворогів – марнотратників часу

А. Паузи

Один із способів впоратися з перебоями/паузами – запланувати перерви у своєму розкладі. Для конференції я планую дві години на обідню перерву і дві години на вечерю. За цей час студенти можуть підходити до мене і ставити запитання. Ви також маєте надати цій паузі певну вагу, значення. Деякі речі дуже важливі, і вам потрібно приділити їм час. Однак, коли хтось підходить і питає: «Хочете ще яблучко?», то це не дуже важливо.

Б. Зустрічі

Це, мабуть, найбільше марнування часу. Одна мудра людина сказала, що «успіх служіння *обернено пропорційний* кількості зустрічей, які проводять його лідери». За кількістю проведених зустрічей можна подумати, що люди забули, що час – це гроші. Як цьому зарадити?

Як уникнути проблеми зустрічей?

1) Не йдіть без крайньої потреби.
2) Зведіть тривалість зустрічі до мінімуму.

3) Нехай зустрічі будуть дуже короткими. Запитайте лідера про план. У нього є план? Про що він хоче поговорити? І якщо він скаже: «Ну, ми хочемо поговорити про це і хочемо поговорити про те, і ще про щось» – не йдіть на зустріч. Ідіть, лише якщо у нього є конкретний план, і ви вважаєте, що він корисний для вас.

4) Інший варіант – зустрічі стоячи. Не сідайте, стійте. Зазвичай ви можете скоротити зустріч, яка займає півтори години, до тридцяти хвилин, якщо ви не будете сидіти, а стоятимете. А якщо ви стоятимете біля дверей, то вона пройде ще швидше. Це правда. Коли ви сідаєте і говорите: «Що ж, усі готові? Ні, почекаймо п'ять хвилин на брата», – ось так минає час. І нічого не відбувається. І коли ви починаєте говорити, то люди майже позасинали.

В. Зусилля та результати не завжди збігаються

Це дуже цікавий момент. Відомий як «правило 80/20». Правило говорить: «Зусилля і результати **не** перебувають в ідеальній згоді, в ідеальній кореляції». Сконцентрувавшись на правильних пріоритетах, ви можете отримати ***вісімдесят відсотків результатів***, доклавши лише *двадцять відсотків зусиль*. Інші вісімдесят відсотків нашого часу, як правило, приносять лише двадцять відсотків результатів. Не зосереджуйтеся на слабких людях у вашій церкві. Не зосереджуйтеся на п'яницях, розлучених, на людях, які не мають мети. Зосередьтеся на ключових людях: людях, які хочуть вивчати Біблію, людях, які хочуть духовно зростати, людях, які хочуть служити Ісусу Христу. І, витративши двадцять відсотків свого часу, ви отримаєте вісімдесят відсотків успіху.

Ви людина «80/20» чи ні?

Г. Затерті сторінки

У кожного є записник, в якому деякі аркуші складені і куточки аж затерті. Чому так відбувається? Тому що ви багато разів дивилися на ці аркуші і говорили: «Треба це зробити пізніше». Наступного дня ви знову дивилися на них: «Сьогодні я не зможу це зробити». І з часом ці сторінки затираються до дірок. Як вирішити таку складну проблему? Ви можете її вирішити, сівши і виконавши цю роботу за кілька годин. В іншому випадку ви викреслюєте її, викидаєте і забуваєте.

Приклад: Ви приходите до пастора і хочете розпочати курс «Основи християнського життя», а він каже: «Я подумаю про це». Наступного тижня він знову каже: «Я подумаю про це». Минає два місяці, а він все ще думає про це. Забудьте. Ідіть в іншу церкву. Курси «Нове життя» – це курси, якими не можна займатися лише трохи. Зазвичай це досить об'ємний матеріал, який треба регулярно опрацьовувати щотижня або не опрацьовувати взагалі.

Д. Легке лікування симптомів хвороби

Приклад: Існує проблема, а ви легковажно до неї ставитеся. Ви говорите: «Брате, ви справді маєте виконувати уроки». І наступного тижня: «Брате, так не можна продовжувати». А ще за тиждень ви знову щось говорите. Він став розчаруванням для всієї групи. Набагато краще сказати: «Брате, так ви не отримаєте ніякої користі від нашого вивчення Біблії. Я дуже хотів би приїхати до вас додому і допомогти вам з цим. Як щодо вечора наступного четверга? Можна я прийду, і ми попрацюємо над цим разом?». Якщо він відмовляється, ви говорите: «Сподіваюся, тоді ви зробите це самі». Якщо він цього не зробить, ви просто повинні сказати: «Брате, я думаю, що це не для вас. Думаю, ви просто граєтеся. Ви марнуєте свій час. І марнуєте мій час. Я пропоную вам почекати до наступного разу, поки ви дійсно не будете готові виконувати ці уроки».

Якщо лікувати тільки симптоми, то проблема не зникне. Для вирішення проблем потрібна мужність та відданість. Одне можна сказати напевно... постійно латати і лікувати поверхневі симптоми, не досліджуючи можливу першопричину, – це марна трата часу!

Е. Намагання вплинути не на ту людину

Вам потрібно говорити з різними лідерами церкви; тому що іноді ви не можете подолати бар'єр з певним лідером. Ще одна неправильна тактика, яку нам подобається використовувати, – це плітки. Ми говоримо з друзями. «Знаєш, минулого тижня я запитував брата це і це, а він нічого не відповів. Я

знову запитав його, а він і досі нічого не відповідає». І ви все говорите зі своїми друзями, але ваші друзі не можуть допомогти вам у цій ситуації. Набагато краще підійти до свого лідера і сказати: «Я говорив з лідером церкви, і він пообіцяв дати відповідь, проте досі не відповів. На вашу думку, у чому може бути проблема? Як ви вважаєте? Можете мені допомогти?» Набагато краще сконцентрувати свою енергію на людині або людях, які можуть змінити ситуацію, а зекономлений час ви можете використати для того, щоб зробити свій проєкт більш «товарним».

ПІДСУМОК

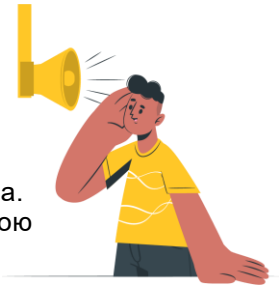
Ми завершимо цей розділ біблійним віршем з...

Еклезіаста 10:10: *«Якщо затупиться сокира, і її лезо не нагострити, тоді потрібно прикладати більше сили, але мудрість здатна цьому зарадити».* Якщо ви справді бажаєте служити Ісусу Христу, вам потрібно вивчити секрет, як «працювати розумніше, а не важче». Навчитися керувати своїм часом – це запорука того, як працювати розумніше, а не важче. Навчитися керувати своїм часом – це ключ.

РОЗДІЛ 7
МИСТЕЦТВО ЕФЕКТИВНОЇ КОМУНІКАЦІЇ

ВСТУП

Мабуть, найважливішою навичкою керівника є мистецтво ефективної комунікації. У мене є спеціальна лекція, щоб показати різницю, яку роблять деякі слова або навіть жести. Майстерність спілкування полягає в тому, щоб повільно слухати, швидко думати і правильно реагувати та відповідати. Спілкування – одна з найскладніших сфер людських стосунків, вона потребує постійної старанності. Комунікація складається з двох частин: одна – слухати, інша – говорити. Почнемо зі слухання.



I. ЕФЕКТИВНЕ СЛУХАННЯ

У Біблії ми хочемо розглянути 1 Царів 12:15. Тут ми читаємо про царя Ровоама. *«Отже, цар не послухався народу».* Ровоам все зіпсував, і, певно, його найбільшою помилкою було те, що він не прислухався до людей.

Як тренер, ви є керівником семінарів. Як мама, ви керуєте своїми дітьми. Як чоловік, ви керуєте своєю сім'єю. Як керівнику, вам краще навчитися слухати. Керівник має навчитися:

А. Слухати Бога в особистий час спілкування

Саме тому важливо мати цей час з Богом вранці. Що відбувається, коли ви маєте час спілкування з Богом ввечері? Ви писали цілий день на чистому аркуші паперу. Тепер день закінчився, і ви кажете: «Боже, будь ласка, підпиши це тут». Більше нічого робити, день минув. Розумієте. Ви не слухали Бога. Ви просто попросили Його погодитися з усім, що ви вже зробили.

Б. Слухайте свою дружину та дітей

Якщо ви хочете виконувати християнську роботу на повний робочий день, ваша дружина повинна бути з вами згодна. Якщо ви хочете жити в іншому селі, ваша дружина має бути з вами. Якщо мої діти нещасні, живучи за кордоном, моя дружина буде нещасною. Якщо мої діти і дружина нещасливі, залишається тільки одне – врешті-решт повернутися додому. Тому, коли ви хочете зробити щось для Ісуса, ваша дружина і ваші діти повинні бути з вами, бути вашою підтримкою. Ваша дружина і діти також є вашими найдосвідченішими критиками, тому що вони знають вас найкраще.

В. Слухайте свого керівника (він визначає порядок денний)

У лікарні, чи де б ви не працювали, у вас є керівник. У вас є керівник у церкві – ваш пастор чи вчитель недільної школи. У вас є керівник у кожному служінні, пастор, директор чи адміністратор. Пам'ятайте, він визначає порядок денний.

Г. Ваші студенти і церкви

Чи справді ви намагаєтеся допомогти їм? Чи справді ви їм служите?

Д. Сторонні (чи розумієте ви їх?)

У Біблії говориться, що ви повинні мати добре свідчення від сторонніх, від невіруючих людей. Тому вам слід мати хороші стосунки з вашими сусідами, колегами та з іншими невіруючими людьми, з якими ви контактуєте.

Е. Зміна обставин (як ви маєте реагувати?)

Один мій друг готувався до місіонерської поїздки, коли в його сім'ю прийшло страшне лихо, і він не зміг поїхати. Але вони залишилися вірними у своєму випробуванні і почали служити іншим.

Ж. Критика (щось із неї є правдою?)

Ви можете навчитися бути кращим слухачем. Критика (хоч і в неприємній формі) дає багато хорошої інформації. Будьте дуже уважні. Слухайте!

Ось кілька ідей, які можуть поліпшити ваші навички слухання:

И. Запитуйте.

1. *Моделі негативної реакції*

Типовою моделлю реакції, яку має більшість людей, є сховатися чи накинутися на людину. Тобто, коли ваш лідер приходить, ви думаєте: «О ні, що йому тепер потрібно», і вам хочеться якось скрутитися і сховатися. Або ж, коли лідер підходить, ви думаєте: «Ну гаразд, зараз я скажу йому все, що я думаю». І ви готуєтеся накинутися з чимось на нього. Обидві реакції не є хорошими. Ви коли-небудь реагували так?

а) «Замовкни і послухай мене».

Ви коли-небудь робили так з групою, в якій викладали? Вони розмовляли і не були уважні на вашому уроці. Тож ви стукаєте по столу і кажете: «Замовкніть і слухайте мене». Це не найкращий метод.

б) «Невже ти нічого не можеш зробити правильно?»

У багатьох з вас є діти. Вони наливають молоко повз склянку, і ви говорите: «Невже ти нічого не можеш зробити правильно?» Це вже перебільшення. Якби ця дитина померла б, ви б сказали: «Дякую, Господи, бо вона нічого не могла зробити правильно». Я так не думаю.

в) Можливо, ви говорили колезі: «Це був дурний вчинок».

г) Або ми ще кажемо: «Ти ніколи не зважаєш на мої почуття».

д) «Я ж казав, що це не спрацює. Хіба я не казав? Я ж тобі казав».

Ви чули такі слова? Хтось вам таке говорив? Як ви тоді почувалися? А ви коли-небудь таке говорили? Я бачу, що хтось киває. Знаєте, коли Ісус показав фарисеям їхні гріхи, найстаріші з них пішли першими. Молоді люди сказали: «Це не моя проблема». Старші люди визнали: «Так, я частина цих проблем».

Приклад: Дехто з вас підходив в обідній час поговорити зі мною, і я дуже вдячний за це. Мені подобається говорити з вами. Я вважаю за честь спілкуватися з вами. Але, скажімо, хтось говорить: «Пане Байбле, можна маленьке запитання?» – а я зреагую негативно: «Ні! Ідіть геть! Геть!» Потім виходжу наперед і кажу: «Добре, почнімо нашу лекцію». Ви думаєте, що той брат чи сестра будуть слухати?

2. *Альтернативна реакція*

Розгляньмо інші варіанти реакції, крім «сховатися чи накинутися». Ви можете зробити щось цілком інше. Хтось розповідає вам щось, і замість жахливої реакції ви ставите якесь хороше запитання типу...

а) «Ви говорите що?..»

б) «Ви маєте на увазі... ось це і це?..»

А запитуючи щось ввічливо, ви отримаєте більше інформації у зрозумілій формі.

в) Або ви можете попросити: «Поясніть, будь ласка, трохи більше».

Приклад: Я пригадую одного професора, який викладав урок, і один чоловік поставив кілька запитань. Тоді професор сказав: «Можливо, вам потрібне додаткове спеціальне заняття?» Чоловік відповів: «Так». Здогадайтеся, хто прийшов на заняття? Майже всі студенти, тому що вони також не зрозуміли той матеріал. Тому не бійтеся попросити: «Поясніть, будь ласка».

г) Іншими словами: «Ви згодні, що проблема у цьому? Що ось це є ключовим моментом?»

д) «Ви можете сказати, чому ви так вважаєте»

Іноді наші почуття не дуже раціональні, не дуже логічні, не дуже обґрунтовані. Але ми все одно так почуваємось! І коли ви почуваєтеся погано, то вам погано. Чи це правильно чи ні, вам все одно погано. І іноді найкраще, коли людина вам розповість, чому вона так почувається.

І. Шукайте роз'яснення

Це підкреслюється в коментарях щодо постановки запитань, про які ми щойно говорили. Якщо ви чогось не розумієте, зверніться за роз'ясненнями у будь-який спосіб. Найкращий спосіб – звернутися безпосередньо до джерела, послухати... і запитати... і поспілкуватися з людиною, поки не зрозумієте. Спілкування – це важка праця, але воно того варте. У Притчах 1:5 говориться: «Мудрий хай слухає і примножує своє знання, а розумний нехай здобуває досвід».

Л. Розпізнавання мови тіла

Під час деяких інших лекцій я зробив кілька рухів тіла, щоб показати вам, наскільки важлива мова тіла. Ви повинні не тільки прислухатися до того, що сказано, ви повинні розпізнати невербальне спілкування. Може, людина просто так собі сидить і перебирає пальцями. Або дивиться у вікно, поки ви говорите. Або ж може сидіти там і говорити: «Ага, ага, ага». Людина може просто погоджуватися, тому що не знає, що ще робити.

Спостереження за невербальним спілкуванням іноді може підказати вам, що насправді було сказано. Хтось цілих двадцять хвилин щось вам говорить, і ви запитуєте: «Це все?» – «Не зовсім». «Ви маєте на увазі ось це?» – «Ні». «Добре, можете пояснити трохи більше?» – «Ну... (тиша) ...». Очевидно, що протягом двадцяти хвилин людина говорила щось поверхневе, але так і не розказала суті питання.

М. Заохочуйте до відповіді

Ніхто не захоче говорити з вами, коли ви вже прийняли рішення. «Думаю, цього вечора нам слід почати заняття о сьомій годині. Що ви скажете?». «Сьома тридцять, чому?», «Шоста година, чому?» – «Я вважаю, що сьома година нормально, всі погоджуються?» Люди не захочуть говорити з вами, коли вони бачать, що ви вже прийняли рішення.

Мистецтво слухання іноді потребує активного заохочення зворотного зв'язку. Ваше ставлення є основою. Ви маєте бути налаштовані так: «Дайте мені якийсь відгук. Я слухаю. Я ще не змінив своєї думки, але я слухаю. Дайте мені якусь інформацію». Коли ваше ставлення є таким, коли людина відчуває, що ви відкриті до її ідеї, тоді вона відповість.

Н. Концентрація

Слухання потребує концентрації. Що ви робите вдома ввечері? Читаєте повідомлення на телефоні, ваша дружина щось говорить. «Ага, ага. Так, так, добре. Ага, ага». Ви не слухаєте, що вона говорить. Ви поводитеся відверто грубо!

Коли моєму наймолодшому синові було років п'ять, він уже розумів, що думки його татка постійно десь у хмарах. Тому він говорив: «Тату». Я відповідав: «Ага». Тод він часто хапав мене за підборіддя, повертав мою голову і говорив: «Татку» – «Так. Що ти хочеш?» Я звертав на нього увагу, і це було по-справжньому. Він робив це дуже багато разів. Це стало сімейним жартом.

Переконайтеся, що відволікаючі фактори не заважають вам по-справжньому почути співрозмовника. Весь світ жадає вашої уваги, але у вас все ще є вибір. У Притчах 18:13 говориться: «Хто дає відповідь, не вислухавши, той нерозумний і обов'язково осоромиться». Я чув, що багато людей так і роблять. І я сам так робив.

ІІ. ЕФЕКТИВНЕ ГОВОРІННЯ

Біблія дуже багато говорить про мовлення. Ми не можемо охопити всі ці аспекти тут. Але кілька основних принципів допоможуть вам стати кращим комунікатором, якщо ви їх засвоїте. Ми можемо назвати їх біблійними зразками мовлення.

А. Говорити правдиво

Ефесян 4:15: *«…а щоб ми в любові були правдомовні, щоб у всьому досягли зросту Того, Хто є Голова, – Христа».* Говорити правду – все ж найкраща політика. Тепер я відкрив для себе, що в деяких культурах, як, наприклад, в українській, люди є майстрами ***не*** говорити правду. В Україні є культурна схильність бути добрими до людей. Українці набагато добріші за канадців. Канадці скажуть: «Ні». А ввічливий українець не може прямо сказати комусь «ні». Тому він мусить казати: «Так». Тож хтось щось пропонує, а він говорить: «Ну, я не знаю, можливо. Гаразд, ми спробуємо. Так, це буде добре, чудово, до побачення». Він іде, і на цьому все закінчується. Він навіть не думав це робити. Він просто був ввічливий.

Говорити «ні» неприйнятно. Я припускаю, що це те, чого люди в умовах диктатури навчаються як захисного механізму. Коли ви могли сказати «ні» – у відповідь чули: «Добре, тоді Сибір». Краще навчитися говорити правду. Вам не потрібно казати «ні!». Ви можете сказати: «Ну я хотів би. Можливо, це хороша ідея, але, знаєте, мені дуже шкода, я не можу». Вам потрібно навчитися говорити «ні» у смиренний спосіб. Ви не можете бути хорошим християнином, не навчившись говорити правду.

Правдомовність – це найкраща політика. Можливо, вам захочеться ходити навколо, говорити напівправду або взагалі оминути дражливу тему. Але якщо ви хочете ефективно спілкуватися... говоріть правду.

Б. Говорити для зміцнення

Погляньте Ефесян 4:29: *«Жодне погане слово хай не виходить з ваших уст, а тільки добре для зміцнення [віри], щоб воно принесло користь тим, хто слухає».* Зміцнювати означає збудовувати, а не руйнувати. Не руйнуйте, а збудовуйте.

Наведу невеликий приклад: Ось хлопець на ім'я Джон, і він не погоджується зі своїми лідерами. І він каже: «Я вважаю, що те, що ви робили з цими книжками, було дурницею». Що відповідає директор? «Думаю, ти маєш право на власну думку». Це не найкращий спосіб подружитися. Якщо ж він скаже: «Джоне, я не знав, що ти цікавишся цими книгами. Я дуже ціную твою турботу. Допоможи мені зрозуміти, що ми зробили не так?» Бачите, він будує місточок до Джона. Тепер він просить Джона допомогти йому вирішити проблему. Роблячи так, він перемагає двічі. Джон стає його другом, а не ворогом. Джон почувається цінним, важливим. І він визнав: «Так, можливо, ми зробили щось неправильно». І можливо, у Джона є якась гарна ідея. А якщо у Джона є гарна ідея, то це принесе ще більшу користь. Тому говоріть для зміцнення, говоріть так, щоб це збудовувало людей.

В. Говорити ласкаво

Колосян 4:6: «Слово ваше нехай завжди буде ласкаве, приправлене сіллю, щоб ви знали, як вам належить кожному відповідати». Завжди ласкаве! Вам подобається бути поруч з доброю людиною, правда? Це приємно, чи не так? Коли ви говорите ласкаво, ви даруєте слухачеві благодать.

Г. Говорити просто

Матвія 5:37: «Тож нехай же буде ваше слово "так" – так, "ні" – ні, а що більше цього, – те від лукавого». Притчі 10:19: «При багатослівності не уникнути гріха, а хто стриманий у своїх висловлюваннях, той розумний».

Д. Говорити славно

Ми вже читали у Филип'ян 4:8*: «Наостанку, брати: те, що істинне, що чесне, що справедливе, що чисте, що любе, що гідне хвали, – коли яка чеснота або коли яка похвала, – про це роздумуйте»*. Цілком логічно, що якщо ваш розум зосередиться на цих словах, то ваша мова буде відображати їх.

Пам'ятайте мудру пораду, яку старійшини дали Ровоамові: «Якщо ти сьогодні виявиш доброту до цього народу….вони служитимуть тобі протягом усього твого життя». Лише один день Ровоам повинен був проявити доброту до народу, вислухати його, відповісти лагідними словами, і люди служили б йому все життя. Ровоам не захотів це зробити. «Я – цар». І все життя у нього були неприємності.

ПІДСУМОК

На завершення дозвольте підкреслити

Ви навіть не уявляєте, наскільки вміння добре спілкуватися може змінити ситуацію. Зробіть це… Це варте зусиль. **Вчіться спілкуватися!**

РОЗДІЛ 8
ЯК РОЗВ'ЯЗУВАТИ КОНФЛІКТИ

ВСТУП

Як розв'язувати конфлікти? Ви маєте їх просто вирішувати. Це може здатися очевидним і, можливо, спрощеним, але для більшості людей найскладніше – це зіткнутися з конфліктом на самому початку. Ви можете знайти безліч причин, щоб ігнорувати конфлікт, відкладати, скаржитися на нього... все, що завгодно, але не вирішувати його. Що вам потрібно – це мужність.

Це означає, що вам потрібно підійти до людини і поговорити з нею. Людина бачить, що ви наближаєтеся, і заходить за ріг. Це відбувається постійно, особливо в церквах. «Ми ж хороші віруючі. У нас проблеми? Ні! В нашій церкві точно ні!» Або ми просто ігноруємо їх. Ми радше зробимо це, ніж підійдемо до людини, поговоримо про труднощі і вирішимо їх. Але в Матвія 18 говориться: «Піди до свого брата». Ось деякі поширені причини конфлікту та ідеї щодо їх вирішення:

А. Непорозуміння

Наша перша реакція: «Нічого не можу вдіяти, це його проблема, він мене не розуміє». Коли ви усвідомлюєте, що хтось вас неправильно розуміє, виникає спокуса подумати... «Це його проблеми. Якби він мав хоч трохи розуму, то побачив би, що він не правий». Інакше кажучи, ви намагаєтеся покласти відповідальність за вирішення проблеми на людину, яка не розуміє. Проте це не Божий шлях. Зверніть увагу, що робив апостол Павло. Він сказав: «*Коли нас обмовляють, ми намагаємося примиритися»* (переклад НАСБ). Павло сам брав на себе відповідальність за «примирення», він намагався робити кроки для вирішення цієї проблеми [Якої проблеми?]. Він намагався вияснити непорозуміння. Боже бажання для вас – взяти відповідальність і вирішити непорозуміння. Іноді добре вияснити непорозуміння у письмовій формі. Особливо якщо це стосується групи людей. Тому будьте уважні і спробуйте написати гарного листа в смиренному дусі.

Б. Перехресні цілі

Іноді люди не розуміють свого завдання або не розуміють мети. У них є своя ідея, і вони просто йдуть вперед і здійснюють її.

Приклад: У нас були люди, які роздавали книжки і казали: «О, ви повинні вивчити цей курс. Ви можете це зробити, це не складно». А результат виявився абсолютно протилежним. Люди трохи читали і думали: «Ой, нічого особливого». А потім, коли хтось хотів розпочати курс, вони казали: «Та ми вже знаємо про цей курс. Ой, я вже його читав. Думаю, то пусте». І це дало абсолютно неправильний ефект.

Необхідним кроком на шляху до розв’язання конфлікту є переформулювання та переосмислення головної мети, а також упевненість, що сторона-кривдник розуміє...

1) головну мету

2) як його дії конфліктують з цією метою.

Вам потрібно сісти з цією людиною і пояснити: «Те, що ви робите, – це чудово, але це спричиняє нам деякі проблеми». «Як я можу допомогти вам щось змінити?» Тому часто потрібно набратися сміливості й особисто поговорити з людиною, з якою виникають труднощі. Якщо ви не хочете цього робити, то ви не можете бути наставником. Ви не можете бути духовним лідером, якщо з великою любов'ю ви не сядете і не виправлятимете братів і сестер.

В Ефесян 4:12–13 говориться: *«…щоби приготувати святих для справи служіння, для збудування Христового тіла, аж поки всі досягнемо єдності віри...»*

В. Особистісні відмінності

Це дуже поширене явище.

Єдиний спосіб подолати особистісні відмінності – це проводити більше неформального часу, знайомлячись один з одним віч-на-віч. Іншого способу немає. Порибальте разом. Підіть у похід. В'яжіть щось разом. Сходіть на чай або каву. Просто проведіть трохи невимушеного часу разом. Багато людей, які спочатку не любили одне одного, зробили саме так. Вони молилися про це і разом щось робили. Через деякий час вони почали дійсно цінувати і любити один одного.

Дотримуйтеся цього простого рішення з Колосян 3:12–13: *«Отже, зодягніться, як обрані Богом, святі й улюблені, у щире милосердя, доброту, покірність, лагідність, довготерпіння, вибачаючи і прощаючи одне одному, коли хто проти кого має якусь скаргу. Як Христос простив вам, так само й ви робіть».*

Прочитайте цей уривок ще раз перед тим, як лягати спати.

Г. Неякісна робота

Це стосується людини, яка просто не виконує свою роботу. Можливо, це вчитель Недільної школи. Можливо, у першу неділю приходить п'ятнадцять учнів. В другу неділю приходить дванадцять. Однак наступної неділі є лише сім. А ще за тиждень лише три. Є проблема. Є конфлікт, який потрібно вирішити. Є три речі, які ви можете зробити, щоб розв'язати цей тип конфлікту:

1) Разом з ним оцінюйте його роботу.

   Тепер переконайтеся, що ви говорите не про його особистість, а про його роботу, і допоможіть йому сконцентруватися на фактично виконаній роботі.

2) Визначте, чи правильно використовуються навички цієї людини.

   Можливо, у нього дар благовісника, а ви намагаєтеся зробити з нього вчителя. Можливо, він має бути в якійсь іншій частині організації, де його дари матимуть краще застосування.

3) Іноді відокремлення є єдиним рішенням.

   Це має бути справді останнім засобом, до якого слід вдаватися зі співчуттям і турботою про почуття людини. І ...ви повинні зробити все можливе, щоб допомогти їй відновитися в продуктивній ролі десь в іншому місці.

   Я щойно прочитав розповідь пастора однієї великої церкви, який за своє життя мав близько чотирьох людей, яких йому довелося відпустити. Він відчуває, що кожен із цих чотирьох людей тепер краще служить Господу в якийсь інший спосіб, ніж раніше разом з ним. Він зробив те, що сказано тут, у ваших записах. Він зробив усе можливе, щоб допомогти людям відновитися в продуктивній ролі десь в іншому місці. Я ще не бачив, щоб тут так робили. Це дуже важко. Набагато простіше сказати: «Ми не можемо разом працювати, ідіть працюйте деінде».

   Колосян 3:14: *«А понад усе – любов; вона – зв'язок досконалості».*

Д. Плітки та чутки

Багато конфліктів зароджуються саме тут – з пліток і чуток. І ви повинні спробувати прояснити ситуацію, і чим швидше, тим краще. Найкращий спосіб вирішити ці конфлікти – відстежити джерело чуток і розібратися з ними.

Дозвольте мені дати вам визначення таємниці: «Я хочу тобі дещо сказати, але ти нікому не кажи, бо мені не можна нікому говорити, але я тобі скажу, добре». І він іде до наступної людини і каже: «Слухай, тепер нікому не кажи, тому що я не повинен нікому говорити, але я тобі довіряю». І всі так роблять, і всі знають. Це відбувається постійно. Чи є тут хтось, хто ніколи не робив нічого подібного?

Пам'ятайте, що багато конфліктів походять з пліток та чуток. Ваше завдання – відстежити джерело чуток і розібратися з ними. Коли йдеться про звичайні плітки, біблійне рішення є очевидним.

У Притчах 10:19 говориться: *«При багатослівності не уникнути гріха, а хто стриманий у своїх висловлюваннях, той розумний». «Глузує зі свого ближнього той, у кого бракує розуму, а людина розумна зберігає мовчання»,* Притчі 11:12. У Притчах 26:20 сказано: *«Коли закінчуються дрова, вогонь гасне, так само коли нема наклепника, сварка припиняється».* Тому підійдіть до цієї людини і спробуйте з'ясувати, що не так, і подружитися з нею, і незабаром пліток не буде.

Е. Упереджене ставлення

Люди мають вроджене почуття «справедливості», навіть якщо вони особисто не в змозі практикувати його.

Біблія говорить про упереджене ставлення. Ви говорите багатим людям: «Будь ласка, заходь і сідай ось тут», а до бідних говорите: «А ти стань отам в куточку». Це говорить Біблія. Мене постійно в цьому звинувачують. Моя маленька донечка каже: «Ага, а молодшому брату можна так робити». А хлопчик відповідає: «Ти такий суворий до мене, а я ще малий і не можу робити те, що робить моя старша сестра».

Таке відбувається і в усіх церквах. Багато хто з вас чув: «О, пастор, так це його улюблений служитель», або «його улюблений диякон», або «це його особистий друг». Можливо, це не обов'язково так. Можливо, це тому, що вони вже давно працюють разом, а можливо, один брат просто працює старанніше, ніж інші.

Є реальні відмінності, але є й уявні відмінності. Багато конфліктів виникають, коли хтось «відчуває», що хтось інший отримує краще ставлення… Уявні відмінності настільки ж реальні для ображеної людини, як і реальні відмінності. Пам'ятаєте «принцип очікуваної вигоди»? Упереджене ставлення може бути реальним, а може бути лише уявленням «ображеної» сторони. Результат той самий.

Ви повинні постаратися вирішувати ці скарги, будучи послідовним.

У Посланні до Римлян 13:7 сказано: *«Віддавайте всім належне: кому податок – податок, кому мито – мито, кому страх – страх, кому пошану – пошану».*

Ж. Суперечливі стандарти

Стандарти іноді потрібно змінювати. У ваших церквах є деякі суперечливі стандарти. Вони є результатом того, що в минулому багато людей не мали Біблії. Деякі з них є результатом копіювання традицій православної церкви. Деякі з них є результатом спроб зробити протилежне православній церкві. Нові віруючі особливо часто відкривають для себе деякі стандарти, які не походять з Біблії.

Наприклад, одним із стандартів попередніх років було те, що у церкві було заборонено посміхатися або сміятися. Це є великою проблемою для новонавернених, тому що Біблія говорить зовсім інше. І все ж я чув, як пастори проповідують про це. Я чув, як пастори наставляли новонавернених: «Ваше обличчя не має бути занадто щасливим».

У наших церквах існують суперечливі стандарти, і вам доведеться з ними мати справу. Від того, наскільки добре ви застосовуєте матеріал на практиці, залежатиме, чи ви зазнаєте невдачі чи досягнете успіху. Якщо ви не застосуєте його на практиці, ви отримаєте церковний розкол. На жаль, церкви розколюються через деякі з цих речей.

Хоча це і важко, стандарти іноді потрібно змінювати! Це може бути важко через силу традиції... «Ми завжди робили це так».

В Посланні до Римлян 14:13 сказано: *«Так що вже не осуджуймо один одного, але радше судімо про те, щоб не ставити братові перешкоди чи спокуси».*

И. Зовнішнє протистояння

Група може збитися на манівці, і конфлікти можуть розвиватися просто через зовнішнє протистояння. Кожного разу, коли ви відчуваєте протидію від інших людей, поверніться до свого директора та адміністратора і проведіть час разом у молитві. Проведіть час у спілкуванні. Перегляньте біблійні принципи і проаналізуйте, чи дійсно те, що ви робите, є правильним відповідно до Божого Слова. Побудьте разом і знову присвятіть себе і свою групу вашій спільній меті.

ПІДСУМОК

На закінчення дозвольте мені нагадати: відповідальність кожного керівника – вирішувати конфлікти. Якщо ви хочете бути одним із людей, що належать до п'яти категорій з Ефесян 4:11, ви повинні бути готові вирішувати конфлікти. У Біблії є багато практичних порад, як можна розв'язувати конкретні типи конфліктів. Запишіть деякі з цих біблійних віршів і вкажіть, які проблеми вони можуть вирішити у вашому житті. Вони вам знадобляться.

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

БІБЛІЙНА КОНЦЕПЦІЯ УСПІХУ

- Ви успішні? Наприкінці дня протягом тижня записуйте у свій щоденник свою оцінку в кожній з наведених сфер. ☐
  1. **Високий дух** – Чи є ви прикладом високого духу?
  2. **Відповідальний** – Наскільки відповідально ви ставитесь до завдань, які вам дав Бог?
  3. **Мужня посвята** – Які сміливі зобов'язання ви взяли на себе останнім часом?
  4. **Важливість молитовного життя** – Яке у вас молитовне життя?
  5. **Вдячний дух** – Чи є у вас вдячний дух?
  6. **Бог був прославлений у його житті** – Чи прославляється Бог у вашому житті в цілому? Як щодо кожної частини?
  7. **Він довіряв Богові** – Наскільки ви довіряєте Богові?
- Наприкінці тижня проаналізуйте свої результати і виберіть три сфери, в яких ви найслабші. Протягом наступних трьох тижнів зосередьтеся на розвитку цих сфер свого життя на славу Бога. Ведіть щотижневий звіт про свій прогрес і привезіть його на наступний семінар. ☐

П'ЯТЬ КЛЮЧОВИХ ПРИНЦИПІВ КЕРІВНИЦТВА

- Розробіть план практичного застосування кожного з п'яти принципів у своєму житті і поділіться ним принаймні з однією людиною (бажано зі студентом). Запишіть свій план на папері. Обов'язково розкажіть комусь про кожен з п'яти принципів перед наступним семінаром. Запишіть, кому ви розповідали і коли. ☐

Два типи управління

- Розкажіть вашим студентам або тренерам про партисипативний тип управління. Запитайте їх, як ви можете разом застосувати його на практиці. Запишіть їхні ідеї, помоліться про них і почніть реалізовувати. Привезіть список ідей на наступний семінар і поділіться з іншими лідерами. ☐

ГРА НА СВОЇЙ ПОЗИЦІЇ

- Поставте собі ці запитання. Запишіть свої відповіді. ☐
  1) «Що він мав на увазі?»
  2) «Навіщо він створив цю посаду?»
  3) «Навіщо він взявся за цю роботу?»
  4) «Як він бачить успішну реалізацію створеної ним позиції?»
  5) «Чому мій адміністратор просить мене створити групу в цьому селі?»
  6) «На що він сподівається у цій групі?»
  7) «Чому лідер/директор хоче групу в цьому місці?»
  8) «Чому він хоче, щоб я викладав у цій групі, а не в іншій?»
- Запитайте свого лідера або керівника і запишіть їхні відповіді: ☐
  1) Які ваші цілі для мене?
  2) Що я можу зробити, щоб зробити вас ефективнішим?
- На основі інформації, яку ви отримали, відповівши на вищезазначені десять запитань, опишіть, що ви повинні робити і як ви можете цього досягти. Поділіться цим описом зі своїм керівником, щоб переконатися, що ви на правильному шляху, а потім починайте діяти згідно з ним. Поділіться цим зі своїм керівником конференції. ☐

БАЧЕННЯ ТА ПЛАНУВАННЯ

- Виділіть трохи часу прямо зараз і напишіть на окремому аркуші, що, на вашу думку, Бог хоче зробити через ваше служіння. Поділіться цим списком зі своїм директором, адміністратором та кількома ключовими тренерами. Запитайте, чи вважають вони це Божою волею для вас. Помоліться про це разом, а потім складіть новий список того, що, на вашу думку, є Божою волею для вас. ☐
- Тепер запишіть, які ваші обов'язки щодо цього бачення. Записуйте навіть найдрібніші речі. Розташуйте список за пріоритетністю, розміщуючи найважливіші речі напочатку. Тепер використовуйте його як інструмент для оцінки того, як ви витрачаєте свій час. Чи відповідає те, як ви проводите свій час, пріоритетам у вашому списку? Організуйте свій розклад відповідно до плану бачення та списку пріоритетів, які ви склали. ☐

ТАЙМ-МЕНЕДЖМЕНТ

- Використовуючи список пріоритетів, який ви розробили у своєму попередньому практичному завданні, та інформацію, яку ви дізналися про пріоритетність у цьому розділі, перегляньте список та внесіть до нього необхідні корективи. Відповідно скоригуйте свій розклад. Переконайтеся, що ваше керівництво погоджується з цими змінами. ☐

МИСТЕЦТВО ЕФЕКТИВНОЇ КОМУНІКАЦІЇ

- Використовуючи те, що ви дізналися про слухання і говоріння з цієї лекції, спробуйте застосувати ці принципи з десятьма людьми, наприклад, зі своєю дружиною, дітьми, студентами, керівниками тощо. Запишіть, які принципи ви застосовували і який був результат. Будьте готові розповісти на наступному семінарі. ☐

ЯК РОЗВ'ЯЗУВАТИ КОНФЛІКТИ

- Яка найпоширеніша причина конфліктів у вашому служінні наставництва? Як це можна виправити? Привезіть свою письмову відповідь на наступний семінар. ☐