

ДОПОМОГА ПАСИВНИМ КЕРІВНИКАМ ЦЕРКВИ ЗМІНИТИ СТИЛЬ СЛУЖІННЯ

- I. ПО-ПЕРШЕ, ВИ МАЄТЕ СТАТИ ДРУЗЬЯМИ З ЦИМИ ПАСТОРАМИ
- II. ЗРОЗУМІЙТЕ, ЯКІ Є ПОТРЕБИ У ПАСИВНИХ ПАСТОРІВ І ЦЕРКОВ
- III. ВИЗНАЙТЕ, ЩО ПАСТОРИ ЦЕ КЕРІВНИКИ, ЯКИХ ПОСТАВИВ БОГ
- IV. ВИ МАЄТЕ ДБАТИ ПРО ЇХНЮ ПІДГОТОВКУ
 - A. Використання літератури або невеликих курсів
 - B. Правильне ставлення
 - B. Слухання курсу
- V. ОБЕРЕЖНО ТА НЕПОМІТНО ПРОПОНУЙТЕ НОВІ ІДЕЇ АБО АЛЬТЕРНАТИВНІ РІШЕННЯ
- VI. ЯК СПРИЯТИ РОЗВИТКУ ТИХ ПАСИВНИХ ПАСТОРІВ, ЯКІ ОТРИМАЛИ ДОПОМОГУ, АЛЕ НЕ ВИКОРИСТОВУЮТЬ ЇЇ?
 - A. Підлаштовуйтеся під їхній рівень освіти та зацікавленості
 - B. Створюйте потребу
 - B. Заохочуйте їх до аналізу їхнього духовного зростання

ПРАКТИЧНЕ ЗАВДАННЯ

ВСТУП

Бог робить дивовижні речі. Можливо ВІН чекає коли ви приєднаєтеся до Його благословінь. Є багато неактивних пасторів, які мають добре серце, але просто не знають, як пристосуватися до нашої нової культури.

Старшим або неактивним пасторам чи церквам важко приймати допомогу від молодших духовних лідерів. Для цього потрібне особливе смирення та відкритість з обох боків. Нерідко ситуація робиться ще більш напруженою через немудрі дії недосвідчених молодших членів ради чи інструкторів семінарів та їхнє невміння підібрати правильні слова. Звісно, Біблія містить відповідь, і ця відповідь дається молодим людям, а не старим керівникам. Відповідь у ваших руках. Біблійна відповідь така: *ставитися до старших керівників, як син ставиться до батька, тобто з пошаною до його святого становища, яке йому доручив Бог*. Ще одна відповідь звучить з вуст самого Ісуса: *«Син Людський прийшов не на те, щоб служили йому, але щоб послужити»*. А тому секрет вашого успіху ховається у дотриманні цих біблійних принципів. Головним питанням у допомозі неактивним пасторам є те, що лідери деномінації повинні пропонувати дуже практичні поради.

I. ПО-ПЕРШЕ, ВИ МАЄТЕ СТАТИ ДРУЗЬЯМИ З ЦИМИ ПАСТОРАМИ

Причини на це такі:

- a) Власними силами вони самі не зміняться.
- b) Серед них є такі, що противляться зміні.
- b) Дехто з них боїться змін.
- г) Є серед них і ті, хто не знає, як змінюватися.
- д) Більшості з них бракує духовної освіти та належної підготовки.
- е) Дехто з них — це літні люди, що ще більше ускладнює ситуацію.
- є) Є й такі, які просто не розуміють, що й до чого. Вони жили відповідно до якоїсь однієї системи та нічого не знають про принципи управління та керівництва.



І це лише деякі труднощі, з якими ви стикнетесь. Тому вам потрібно встановити особисті дружні стосунки з цими керівниками. Вони почнуть дослухатися до вас, якщо вважатимуть вас своїм другом. А не буде стосунків, то ніхто вас і не слухатиме. Коли почнеться полуниця, поділіться з ними своїм урожаєм. Надішліть їм невеликий подарунок. Зателефонуйте їм у день народження. Будуйте з ними стосунки. Звертайтеся до них по допомогу, залучайте їх до того, щоб вони виручали вас. Поясніть їм, що саме ви намагаєтеся зробити, далі попросіть молитися за вас, трохи згодом запитайте поради, а через деякий час, коли побачитеся знову, розкажіть, як ідуть справи (це може бути що завгодно, наприклад, пасторська конференція чи євангелізація в селі тощо). У них з'явиться розуміння, що ви не збираєтеся працювати у них за спиною. Тримайте їх у курсі. Будьте на зв'язку. Це вкрай важливо. Цим ви визнаєте, що вони дійсно є тими керівниками, яких Бог дав церкві. Коли Богові вони вже будуть більше не потрібні, то вони або помруть, або захворіють, або вийдуть на заслужений відпочинок, або якимось іншим чином відійдуть від служіння. Отож найперше — станьте з ними друзями.

II. ЗРОЗУМІЙТЕ, ЯКІ Є ПОТРЕБИ У ПАСИВНИХ ПАСТОРІВ І ЦЕРКОВ

У різних церквах зазвичай схожі проблеми. Були роки, коли приріст кількості членів церкви складав чотири людини на рік, а зараз - 40. І від цього докорінно змінюється динаміка життя церкви. У церквах зараз значно більше дітей. Приходять переміщені люди. До церкви приходять більше людей з різноманітними проблемами (особистими, сімейними та іншими). Так раптом може повністю змінитися динаміка церковного життя та служіння, все може бути не так, як було раніше.

І тут у церквах з'являється ви. Керівники комітетів, регіональні лідери церкви, молодіжні лідери і персонал головного офісу. Усі ви молоді. Ви молоді навіть попри сивину, яку я бачу в кількох. У вас молодий розум, і ви думаєте: «От чому не взяти і не змінити те чи інше?» Ви знаєте, як і що слід зробити. Але з таким підходом ви ніколи не спрацюєтеся. Спочатку вам потрібно зрозуміти та визнати потреби керівників, з якими ви працюєте, та потреби їхніх церков. Я щойно побіжно навів короткий перелік нових труднощів і нових можливостей. Найперше вам слід визнати, що ці труднощі дійсно існують, що вони не вигадані.

Мої тесть із тещею люблять іноді відвідувати іншу церкву, де можна плескати в долоні, вигукувати «Алілуя» і всяке таке. Вони вважають, що це чудово, але у своїй церкві вони такого не хочуть. Якщо вам випаде потрапити до їхньої церкви, дивіться не виймайте руки з кишень! І щоб на обличчі не було навіть тіні усмішки! Нещодавно у них стали проводити служіння поклоніння для молоді, яке в них називається «сучасним» служінням. Коли ми усією сім'єю гостювали у них, ми вирішили сходити на це «сучасне» служіння поклоніння. Вони там співали пісні 1970-х років, але в них це називалося «сучасним» служінням. Скрізь у цілому світі у людей виникають дуже схожі проблеми.

III. ВИЗНАЙТЕ, ЩО ПАСТОРИ ЦЕ КЕРІВНИКИ, ЯКИХ ПОСТАВИВ БОГ

Не критикуйте, а шануйте їх. Ви маєте знайти способи виявлення пошани до них. Це біблійна вимога, тому вам потрібно шукати можливості для виявлення пошани, наприклад, у день народження або якимось іншим способом. Ви можете привселюдно сказати: «Брати та сестри, ми провели чудову євангелізацію чи ще якийсь захід у селі. Але перед початком цього служіння я найперше попросив, щоб за мене молився пресвітер Олександр». Це має бути сказано привселюдно, щоб була виявлена шана керівнику церкви.

IV. ВИ МАЄТЕ ДБАТИ ПРО ЇХНЮ ОСВІТУ

A. Використання лекцій НЖЦ або коротких курсів

Зараз є багато різних брошур та буклетів, чимало з них мають лише кілька сторінок, як наприклад, в "Благовісті жнив" чи "Рахуйте свої благословення" чи в "«Чотирьох духовних законах»". Ви можете сказати тому керівнику церкви, з яким ви працюєте: «Знаєте, що? У мене є прекрасне свідчення. Я прочитав цей матеріал, а потім розповів про прочитане одній людині в поїзді, і Бог мене благословив. Я хотів би і Вам запропонувати кілька примірників. Прочитайте. Думаю, що і Ви зможете отримати такі самі благословення, як отримали ми». За якийсь час ви знову зустрінетеся з ним і кажете: «Ну як

вам та брошура?» А він відповість: «Та це просто жах!» Тому так запитувати не потрібно, а натомість треба сказати: «Правда ж, чудова брошура?» Він тоді відповість: «Чудовою я її не назвав би, але, напевно, якась користь від неї може бути», — і він не буде налаштований до вас відразу негативно.

Ви можете зробити ксерокопії матеріалів або якихось уривків з біблійного курсу (лише кількох сторінок), які, як вам здається, йому можуть сподобатися чи які він зможе використати. Щоб допомогти керівникові, ви маєте дізнатися, що йому потрібно, а також що йому подобається і не подобається. Знаючи ці два моменти, ви маєте розробити метод, завдяки якому сприятимете покращенню його підготовки до служіння — щоразу по дециці.

Можливо, пройдіть разом із ним лекцію з біблійних принципів управління.

Запропонуйте йому вибрані фрагменти з курсу «Євангелізм та учнівство» або з книги "Генеральний план євангелізму".

Б. Правильне ставлення

Ваше ставлення — це життєво важлива складова. Ви повинні бути чесним. Ви повинні бути щирим. Якщо у вас є приховані мотиви, то Бог не використає вашу працю та не благословить вас. Але якщо ваші мотиви правильні, якщо у вас таке розуміння: «Цьому братові 55 років, і якщо я йому трішечки допоможу, він зможе бути чудовим пастором і християнським служителем ще 15 років», або це пастор, який може зрощувати свою церкву у цьому селі — то Бог через вашу працю здійснюватиме Свою роботу та благословить вас. А якщо мотиви правильні, тоді все зводиться лише до правильного підходу. Треба застосувати трохи психології, і саме тому в прикладі, який я наводив вище, було зазначено, що не треба підходити і питати: «Ну як вам та брошура?» Ідеться не про бажання зробити щось погане. Поганим учинок може стати через ваше ставлення. А якщо у вас чисте серце, чисті наміри, то немає нічого злого у застосуванні психології. У цьому немає нічого хибного.

В. Слухання курсу

Якщо між вами налагоджується контакт, якщо вам вдається приватно допомагати в питаннях освіти та підготовки, тоді наступний крок — це запросити його слухачем на один із семінарів чи мініконференцій, які ви проводите. Відрекомендуйте його іншим учасникам групи: «Ми дуже раді, що з нами на занятті сьогодні посидить пастор. Його дуже цікавить, як у нас відбувається навчання, і тому сьогодні він прилучиться до нас, буде слухати та розмірковувати над матеріалом». Так він навчатиметься, але окремо, і йому не доведеться ніяковіти через нескладений іспит чи щось таке. Керівника церкви, з яким ви працюєте, можна також запросити на регіональну пасторську конференцію, яка зазвичай триває близько шести годин і відбувається раз на місяць чи раз на квартал.

V. ОБЕРЕЖНО ТА НЕПОМІТНО ПРОПОНУЙТЕ НОВІ ІДЕЇ АБО АЛЬТЕРНАТИВНІ РІШЕННЯ



Поговорімо тепер про більш практичні моменти. Ви дізналися, що найближчим часом у цій пасивній церкві відбудуться деякі зміни. Наприклад, у церкві щось організовується для невідільної школи, або планується розділити хор, або організовуються дві чи три нові групи з вивчення Біблії. І можливо, пастор завжди користувався одним методом: «Ти туди, ти сюди, тобі це завдання, а тобі — це». І коли ви знаєте, що у цій пасивній церкві щось подібне має відбутися через тиждень або через місяць, тоді у вас заздалегідь можуть виникнути якісь свої пропозиції. Ви можете підійти до служителя і сказати: «Любий пасторе, Бог поставив Вас за керівника цієї церкви і цього села. Я також знаю, що Ви про мене молитесь. Бог дав мені можливість навчитися чогось нового під час проходження семінарів та біблійних курсів. Я не намагаюся якось покерувати тим, що робиться у вашій церкві, але я молився про ті зміни, які мають відбутися наступного тижня (чи що мають відбутися наступного місяця). У мене виникло кілька непоганих ідей і я для Вас склав невеличкий перелік. Є ось така думка, і є ще такий альтернативний варіант, є ще такі моменти, про які теж можна було б подумати. Можливо, Ви вже все це обмірковували, але я подумав, що все одно розповім Вам, а Ви, якщо цікаво, розглянете запропоноване, або ми могли б якось про це разом помолитися. Я просто хотів поділитися з Вами своїми думками. Дуже дякую, на все добре». І от ви дали керівникові нові ідеї, нові думки, якісь альтернативні варіанти, про які він сам, напевно, і не думав.

Думаю, що за першим разом він ніяк не відреагує. Я бачив багато разів, як сатана намагається все зупинити з першого разу, але якщо ви не опускаєте рук та дотримуватиметеся цих порад упродовж року, то я був би дуже вражений, якби у маленькій пасивній церкві нічого не сталося. Дуже вражений, просто шокований! Якщо ж дійсно ситуація складатиметься саме так, тоді я цілком готовий припустити, що Бог усуне такого керівника церкви, який не бажає змінюватися, зростати і щось покращувати у своїй праці для Ісуса.

VI. ЯК МИ МОЖЕМО СПРИЯТИ РОЗВИТКУ ПАСИВНИХ ПАСТОРІВ, ЯКІ ЗВЕРНУЛИСЯ ЗА ДОПОМОГОЮ, АЛЕ НЕ ВИКОРИСТОВУЮТЬ ЇЇ?

А. Підлаштовуйтеся під їхній рівень освіти та зацікавленості

Можливо ви ведете семінар на тему "соціальних питань" чи "нові стилі музики" чи "молодіжні служіння" або ж викладаєте невеликий біблійний курс. Якщо ви справді такий коуч, яким мали б бути, якщо ви повністю віддаєте всі сили учасникам ваших груп, якщо дискусії, які ви проводите у групах, відповідають рівневі їхньої освіти, якщо їм комфортно та приємно бути на семінарах, то щоразу після закінчення зустрічі люди будуть розходитися з бажанням отримати ще трішки. А тому ви маєте докласти зусиль, щоб вашим зустрічам усі ці моменти були притаманні.

Б. Створюйте потребу

Ще один момент, про який ви маєте пам'ятати, — це сприяння тому, щоб люди почували розгубленість і безпорадність. Якщо немає відчуття безпорадності, то немає і потреби шукати вихід. Якщо людина відчувається ситою, то вона й не зрозуміє, що голодна. Ось, наприклад, уявімо, що я знаю, що брат Саша, який зайшов до мене, щойно пообідав. Але я йому можу сказати: «Сашко, ти ж не пробував того, що я їв на обід. Дружина почастувала мене ось чим — дуже смачно. А потім ще й таке ми їли. Я точно знаю, що ти таке на обід не їв. А ще он наша доня приготувала ось це, і я вже думав, що більше в мене не влізе, а вони поставили на стіл ще, і я не міг втриматися. А потім ще попив кави — це ж просто казка! Жаль, що тебе не було». Після такого Саша запитає: «А ще щось залишилося?» Розумієте? Необхідно створити потребу.

Скажімо, люди на вашій групі дізналися щось нове, щось прекрасне, і ви кажете: «Дивовижно!» А далі додаєте: «Жаль тільки, що ви не знали цього раніше. Якби ви про це довідалися тижнів зо два тому, перед тим як ми поховали того й того, було б так добре. Але сьогодні ми дізнаємося про ще одну неймовірну думку. Щиро сподіваюся, що ви її приймете, тому що серед нас постійно помирають люди». Ви повинні створювати духовне розуміння того, чому їм потрібен цей матеріал.

В. Заохочуйте їх до аналізу їхнього духовного зростання

Якщо учасники ваших груп навчаються з вами вже певний час, наприклад, вони пройшли курс «Основи християнського життя», то їм можна запропонувати озирнутися на подоланий шлях та проаналізувати своє духовне зростання, отримані Божі благословення, а також згадати, що відбувалося з ними відтоді, як вони почали заняття у групі. А далі розгортаєте Галатів 3:1 і кажете: «О, ви ж не хочете бути як ті нерозумні галати! Давайте продовжимо ще кілька занять протягом наступних 6 тижнів, або обов'язково приходьте на семінар наступного місяця. Я не звик так легко опускати руки. Давайте йти вперед аж до самого кінця. Спробуймо принаймні хоч цей курс закінчити!» Вам потрібно допомогти їм побачити духовну глибину. Буває, що через брак часу цього лідера чи через повільний темп за одну зустріч вдасться пройти лише половину уроку. Буває, що потрібно відпустити половину групи і продовжувати навчання лише з кількома хорошими братами та сестрами.

ПІДСУМОК

Ключовий момент полягає у тому, щоб робити те, що дозволить їм бути успішними. Якщо ви допоможете їм досягти певного успіху, то вони будуть відкриті на те, щоб ви й надалі їх у чомусь скеровували. Почніть з окремих невеликих особистих кроків. Будьте для них благословенням, бо Бог вас покликав благословляти, і тоді вони благословлятимуть вас. Бажаю вам рясного урожаю благословень. Амінь!

Благословень вам, любі друзі!

ПРАКТИЧНЕ ЗАВДАННЯ

Дорогі друзі, наше завдання - допомагати! Протягом місяця проведіть окремі особисті зустрічі з трьома неактивними пасторами та допоможіть їм прийняти **одну нову** можливість для цього часу **змін**. Спочатку дізнайтеся ситуацію кожного пастора, а потім допоможіть йому зробити хоч один крок до прийняття нової можливості. Перед зустріччю підготуйте себе, молячись за цього пастора.

Виконано

➤ Пастор 1

☐

Дата:

Ім'я пастора:

Тема для обговорення:

Особливі примітки щодо його реакції або ваше власне розуміння:

➤ Пастор 2

☐

Дата:

Ім'я пастора:

Тема для обговорення:

Особливі примітки щодо його реакції або ваше власне розуміння:

➤ Пастор 3

☐

Дата:

Ім'я пастора:

Тема для обговорення:

Особливі примітки щодо його реакції або ваше власне розуміння: