

багато грошей, і ми сказали: «Знаєш, так не може тривати постійно». І коли він втретє їхав і знову потратив гроші, нам довелося з ним попрощатися. І тут є ще один пункт:

в) Чи взяли б ви його знову на роботу, якби була така можливість?

Обов'язково запитайте це у його попереднього роботодавця. Це дуже важливе питання, чи не так? Це ключове питання. Якби мене запитали: «Ти хочеш знову працювати з Вірою?». Я б сказав: «Так». Якби Саша пішов і мене запитали: «Ти хочеш працювати з Сашею?». — «Так». Якби йшов брат Павло і мене запитали: «Хочеш працювати з братом Павлом?» — «Звичайно, ми хочемо працювати з братом Павлом». Розумієте, це важливе питання, тому що воно показує цінність, яку керівник надає цьому працівникові. Якщо він скаже «Ні», ви можете запитати: «Чому?». Він може просто сказати: «Ну, він гарна людина, але наші характери дуже різні». Або, якщо він скаже: «Ну, мені треба подумати», то ви знаєте, що в цьому є свої плюси і свої мінуси.



Б. Філософія лідерства

1. Лідер



а) Бог кличе лідерів на служіння.

Деякі люди думають, що Бог кличе їх бути начальниками або що Бог кличе їх давати вказівки, але Бог кличе нас до служіння. Подумайте про Ісуса, як Він постійно старався допомагати і служити іншим. Він сказав, що прийшов не для того, щоб Йому служили, а щоб послужити людям. Подумайте, як Він готував Свою команду. Перегляньте Євангелія і позначте всі місця, де Він навчав Свою команду. Дослідіть покликання Мойсея, Ісаї, Єремії та інших. Напишіть одну сторінку про своє власне покликання, це може вас надихнути. Збережіть цей аркуш, цінуйте і повертайтеся до нього, коли виникають сумніви та спокуси. Можливо, ви хочете взяти кілька днів відпочинку, поїхати в усамітнене місце і відновити своє покликання. Бережіть першу любов до Ісуса.

б) Кожен, хто перебуває під вашим керівництвом, бажає вашої любові.

Якщо ви зможете навчити наших пасторів любити своїх дияконів, ви зробите дуже велику і важливу справу. Цього в принципі не існує, і людям це дуже-дуже потрібно. Так будуються команди. Люди хочуть працювати, якщо відчують, що їхній лідер любить їх. Ви хочете догодити своїй дружині, а ваша дружина хоче догодити вам, тому що ви любите одне одного. Біблія каже, що в церкві має бути така ж єдність, яка ґрунтується на любові. І це те, що вам потрібно в команді, яку ви збираєтеся створити.

2. Лідерство

Керівник служіння повинен мати час двічі на місяць, щоб обговорити роботу зі своєю командою. Це стане найважливішою постійною діяльністю для керівника. Приблизно два роки знадобиться для того, щоб створити хорошу команду, яка дійсно продуктивно працює разом.

3. Ведення

Отримуйте вказівки з Божого Слова. Дивно, що так багато _____ насправді не знають, як отримувати вказівки з Божого Слова. Вони не розуміють принципів, не розуміють обітниць, і вони не знають, як боротися в молитві. Багато християнських лідерів отримують інструкції зі світських книг або світських стилів управління, або з досвіду інших компаній. Однак ви також можете знайти християнські посібники, засновані на біблійних принципах, які дають конкретні вказівки для вашого служіння.

В. Проповідувати, щоб вести за собою команду

1. Євр. 13:17: *дбати про душі команди*

Тут говориться: «Слухайтеся ваших наставників, підкоряйтеся їм, тому що вони дбають про ваші душі, оскільки мають дати звіт». Ваша робота — дбати про душі вашої команди. Бог помістив вас на цю посаду, щоб ви піклувалися про цих людей. Ми зацікавлені в тому, щоб ви зробили нових тренерів успішними. Ми зацікавлені в тому, щоб ці успішні тренери робили студентів успішними, щоб у них були групи з невірними, щоб люди спасалися і започатковували

нові церкви. Бог поставив вас вартовим душ людей. Прочитайте ці уривки в Єзекіїля. Пильнуйте і моліться!

2. Начальнику потрібні молитви: 1 Тим. 2:1-2

Коли ви їдете в нову область, щоб розпочати служіння «Нове життя», хто буде начальником? Коли слово «начальник» стосується нас самих, стає трохи лячно. Ми зразу думаємо: «А що, немає нікого іншого, хто б узяв на себе всю цю відповідальність? Не думаю, що це маю бути я. Будь ласка, не називайте мене начальником». Тепер послухайте, що говориться в 1Тим. 2:1-2: «*Отже, насамперед прошу, щоби звершувати молитви, благання, прохання, подяки за всіх людей, за царів і за всіх, хто при владі*». Тут, разом з царями, говориться про директора Григорія Бойка, тому що він при владі, він начальник. Якщо ця ідея трохи лякає, тоді ви йдете до групи пасторів і кажете: «Дорогі брати, я прийшов сюди, щоб допомогти вам зі служінням підготовки на базі церкви. У мене є кілька прохань від Бога. Я потребую ваших молитов і вашого заступництва». Бачите, це робить вас, начальника, підпорядкованим Богові. Ваш успіх тепер залежить від прохань, молитов, заступництва та подяки інших пасторів.

3. Проповідувати, щоб вести за собою свою команду

Проповідувати, щоб вести за собою команду, не завжди означає велику проповідь у неділю вранці. За п'ять хвилин командної проповіді можна багато чого зробити. Це спосіб надихнути свою команду, вести її за собою. Можливо, вашій команді бракує бачення, тому зверніться до 1-ої Книги Хронік 4:9-10 і поговоріть про Ябеца, який попросив Бога розширити його служіння. У Біблії є багато подібних речей. Коли ви бачите потребу у своїй команді, проповідуйте про неї зі Слова Божого. Три основні складові вашої команди:

Г. Три основні складові вашої команди:

1. Посвята Господу

У Святому Письмі ви знайдете, що немає більшого _____ для вашої команди, ніж повна посвята Богу. Особливо коли вони розуміють, що те, що вони роблять, — це втілення на практиці біблійної концепції, біблійного служіння.

2. Переконавання на основі Біблії

У нас є близько п'яти ключових біблійних уривків, які ми використовуємо у служінні «Нове життя», і ми дуже, дуже часто посилаємося на них, щоб люди могли розвивати переконання.

3. Справа, за яку ми стоїмо, — це прапор, навколо якого можна згуртуватися

Нагадуйте команді цілі, завдання та методи вашого служіння. Нове життя — це «знати, бути, робити». Нагадуйте команді про акцент на благовісті та організації нових церков. Діліться концепціями передачі. Фокусуйтеся на служінні обговорення в малих групах тощо. Таким чином ви показуєте справу, за яку ми стоїмо. «Це наше служіння. Це те, чого ми хочемо досягти. Це наш девіз. Це те, за що ми стоїмо в нашому служінні». Люди згуртуються навколо вас, навколо девізу, навколо прапора. Приклад: «Церковна підготовка для членів церкви». Команда дізнається про неї завдяки різноманітним матеріалам НЖЦ. Знайдіть найбільш актуальну лекцію, щоб оновити фокус вашої команди на суті підготовки лідерів на базі церкви. Члени команди можуть надихнутися або оновитися в посвяті: «Так. Це саме те, що я хочу робити».

II. ПІДГОТОВКА ДО ВИРІШЕННЯ КОНФЛІКТІВ У КОМАНДІ

Незважаючи на ваше бажання і старання запобігати конфліктам у команді, вони все одно виникатимуть, і ви маєте бути до них готовими. Є три сфери, у яких ви можете підготуватися:

А. Людина: Команда складається з окремих людей; Б. Плани: Команда досягає їх через поставлені задачі; В. Сила: Внутрішня мотивація команди

Почнімо з пункту А.

А. Людина: команда складається з окремих людей

1. У людей є потреби

Дивовижно, як наші тіла змінюються з кожним днем, з кожним тижнем. Я впевнений, що всі ви говорите про це вдома: «Мені так хотілося пити сьогодні» або «Цього місяця ти їси набагато більше, ніж кілька місяців тому». Або: «Емоційно я не відчуваю такого ж піднесеного настрою, як минулого місяця».

Жінки також мають регулярний фізичний цикл, а це означає, що вони почуваються по-різному, мають різний настрій. Ніби в мене є 3 різні дружини. У мене є дружина, у якої страшенно болить голова, є дружина, яка неймовірно весела і дуже цікава, і є дружина, яка просто нормальна, проста і працююча. Ось що відбувається з жінками, а коли вони чекають дитину, їхні почуття коливаються ще сильніше. Ви, як керівник, повинні бути чутливим до настроїв інших. Те, що ви скажете, коли ви скажете і як ви скажете, — дуже важливо.

2. Люди мають здібності

Члени команди найкраще функціонують і найщасливіші, коли вони можуть працювати на рівні своїх здібностей. Пастору важливо надати своїй команді можливість використовувати свої навички. Якщо члена команди просять виконувати обов'язки, які не відповідають його можливостям, він неминуче розчарується і зневіриться. Він почне приглядатися до інших організацій. Пастор повинен бути налаштований на те, щоб допомагати членам команди зростати і розвивати нові здібності. У міру того, як люди вчать і дорослішають, їм варто давати нові завдання і можливості. Якщо члени команди перебувають на посаді, яка потребує від них роботи, що перевищує їхні можливості, їхні результати будуть невтішними, і вони будуть пригнічені вимогами, які до них ставляться. Тому важлива правильна оцінка та підбір команди. Хороший начальник працює зі своєю командою; ось суть учнівства.

3. У людей є інтереси

У людей є конкретні інтереси, які вони хочуть реалізувати. Вираженням інтересів є хобі, і іноді хобі перетворюється на кар'єру. Вони можуть бути схильні до певної частини служіння. Хороший пастор виявляє ці інтереси і використовує їх. Члени команди люблять самовиражатися, і їхні особисті інтереси можуть бути творчо використані для виконання додаткових завдань. Такий інтерес може привести команду до нових, вищих рівнів служіння. Дізнайтеся _____ своєї команди, заохочуйте їх, створіть бачення і використовуйте їх на практиці.

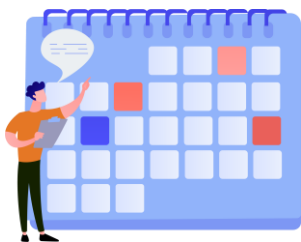
Ви хочете, щоб ваша команда зростала, розвивалася та піднімалася на вищий рівень. Хтось із них може просуватися вгору швидко, хтось повільно, хтось може працювати самостійно, а комусь потрібна велика допомога. У вас є бачення, і ви можете допомогти їм рухатися до цього бачення.

ПРИМІТКА: ви пастор, і у вас з собою має бути блокнот. Залиште одну сторінку для невеликих нотаток про те, як ваші диякони навчають людей. Здебільшого про хороші речі, такі як їхні таланти чи здібності, інтереси. Речі, які нагадуватимуть вам про те, як ви можете краще направляти їх у майбутньому і допомагати їм рухатися до досягнення їхніх життєвих цілей. Створіть бачення для цієї людини.

Б. Плани: команда досягає їх через поставлені задачі

1. Завжди плануєте задачі

У кожного керівника має бути план, принаймні на три роки. У його колег має бути план на два роки, а у всіх членів команди має бути план на рік. Якщо ви хочете мати гарне служіння, ви повинні у травні скласти повний план на наступний навчальний рік. У травні навчальний рік завершується, все свіже у вашій пам'яті, і ви знаєте, що вам потрібно зробити восени. Ви складаєте дуже точний



письмовий план того, скільки груп ви хочете мати. Тепер, коли керівник групи запитує: «Мені потрібно поїхати на три тижні, мені потрібно відвідати мою тітку. Чи можу я зробити це у вересні?». Ви маєте свій план і можете сказати: «Так, це можна зробити» або «Ні, ми не можемо цього зробити». Адміністратор, який не має цілей, є одним з головних джерел розчарування для своєї команди. Так марнується величезна купа часу. Пам'ятаю, я почав працювати о четвертій ранку і зробив щось для свого керівника. Він встав о сьомій і сказав: «Що це ти зробив?» Я відповів: «Я зробив те, що ви хотіли». А він каже: «Ні, я хотів дещо інше». Я прокинувся раніше, старався з усіх сил, але через брак інструкцій не зміг догодити керівникові.

2. Дайте час для змін

Те, що ясно і зрозуміло у вашому розумі, часто ще не зовсім зрозуміло у розумі членів команди, або ж вони ще навіть не думали про це, а тут ви придумуєте завдання: «Так, наступної суботи ми

це з дружиною та командою. Разом з'ясуєте, яким типом особистості є ви, яким є ваша дружина, яким є члени вашої команди, а також близькі друзі, родичі чи знайомі. Завдяки цьому ви отримаєте уявлення про цю людину, і це допоможе вам зрозуміти, чому вона реагує певним чином, чому вона говорить певним чином і чому вона робить якісь речі певним чином. Як ми щойно побачили, Бог просто створив їх такими. 4 типи темпераменту називаються:

Флегматик — Вони спокійні, легко ладнають з людьми. Вони не завдають багато клопоту, не викликають багато незручностей і мають терпіння Йова. Яскравим прикладом є Авраам. Бог сказав йому: «Тобі не потрібно нічого робити, крім як чекати сто років». Він сказав: «Добре». Це флегматик.

Холерик — Це повна протилежність флегматика. Вони напористі. У них є мета. Вони хочуть все зробити на вчора. Вони сповнені енергії, швидкі, у них мало терпіння, і когось із них навіть звали Авраам. Але це не Авраам з Біблії! ☺

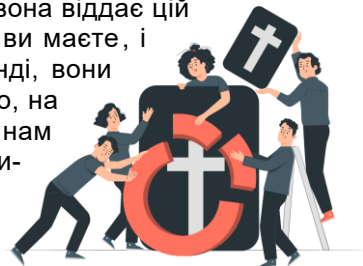
Меланхолік — це дуже ретельні люди. Зазвичай вони тихі, дуже акуратні та прагнуть досконалості. Вони не прагнуть якихось великих досягнень. Вони бояться нового. Їх багато що турбує, але вони просто беруть скрипку і можуть сидіти з нею вісім годин і бути щасливими. Музиканти за великим рахунком — меланхоліки. Часто музичні групи, коли подорожують, стикаються з депресією. Вони розчаровані цими поїздками і всім іншим. Вони занадто зосереджені на досконалості. Так, вчора ввечері всі тішилися і аплодували: «Якби вони тільки знали, що я міг би виступити трохи краще». Це меланхолік.

Сангвінік — балакучі і товариські. Вони люблять бути з людьми і бути в центрі уваги. Вони дуже захоплені та мотивовані, але часто не доводять справу до кінця, бо їм нецікаво. Сангвініку буде дуже важко залишатися самому і бути бухгалтером. Думаю, я знаю таку людину. Його звали Матвій Байбл. Йому просто необхідно постійно з кимось розмовляти. Розуміючи цих людей, ви зможете побачити їхні дари і дізнатися, чому вони реагують саме так, а не інакше, і чому вони роблять те, що роблять.

Очевидно, що цим різним темпераментам буває важко ужитися з іншими типами, а іноді навіть з людиною свого темпераменту! Якщо допомогти людям в команді зрозуміти ці риси, можна вирішити багато проблем.

2. Використовуйте дари, щоб виконати написане у Рим. 12:8

У цьому вірші йдеться про різні дари, які Бог дав людям, і про те, як люди мають використовувати свої дари. Проблема в тому, що керівник часто хоче, щоб члени команди займалися іншими справами, до яких вони не мають хисту, а це для них важко. Виконання інших справ потребує від них багато часу і сил, і зазвичай вони не дуже добре їх роблять, це позначається на результатах. Ще одна складність може бути в тому, що людина щось таке робить, але вона віддає цій справі всю себе. У цьому вірші чітко сказано застосовувати дари, які ви маєте, і використовувати їх у повній мірі. Якщо ви не поясните це своїй команді, вони підуть. Ви виховуєте лідерів, і, можливо, у вас вже є хтось готовий, хто, на вашу думку, стане чудовим фахівцем. Ви думаєте: ось людина, яка нам потрібна. Проте якщо він не почуватиметься повністю задоволеним можливостями реалізувати себе у служінні, він піде. Ваша робота як керівника полягає в тому, щоб виявити дари, таланти та особисті якості вашої команди, а потім, завдяки цьому поєднанню, дозволити їм бути використаними в повній мірі. Якщо ви навчитесь це робити, ваша команда полюбить вас. Вони будуть вас обожнювати. Вони більше нікуди не підуть, бо почуватимуться цілком і повністю реалізованими.



В. Що можна і чого не можна робити у вирішенні конфліктів

Поговоримо про 12 пунктів:

1. Дотримуйтеся конфіденційності особистої інформації



Дивно, як важко зберігати _____.

Ми такі дивні. Часто, коли я розповідаю людині те, що їй байдуже, то вона забуває про це, ще не дійшовши до кінця коридору. Але якщо я розповім якусь конфіденційну інформацію, то перше, що хочеться людині зробити, — це знайти когось іще і сказати: «А знаєш, що сказав Авраам...? Це правда чи ні?» Коли хтось розповідає вам щось приватне, нам потрібно твердо стримувати своє бажання поділитися цією інформацією з іншими. Ось кілька ідей щодо цього.

а) Недбале поводження з письмовою інформацією

Я щойно говорив вам про нотатки щодо потенційних членів команди. Будьте обережні, зберігайте конфіденційність. Ця інформація не повинна лежати у вашому офісі на видноті.

б) Не використовуйте поточні проблеми для ілюстрацій

Ми всі знаємо, що в одній групі половина студентів Івана просто кинула навчання і пішла. Ви кажете: «Хочу дати вам одну ілюстрацію. В одного з наших тренерів, я не буду говорити у кого, половина студентів кинула навчання». Так усі ж знають! Це неправильно; не використовуйте поточні проблеми для ілюстрацій. Це може бути трохи важче, коли ви молоді, але коли ви станете трохи старшими, у вас будуть ілюстрації з попереднього досвіду, з інших регіонів, обласей тощо.

2. Не критикуйте поради інших

«Що ж, те, що сказав Андрій, це добре, але я думаю, він забув...» — і ви говорите щось абсолютно інше. Сказавши це, ви просто розкритикували пропозицію Андрія. Було б краще сказати: «Гаразд, ми почули думку Андрія, і в нього є кілька гарних ідей. Я думаю, особливо щодо пунктів А і Е. Я хотів би додати до цього ось це». Люди одразу розуміють: «Ага, добре, це правильно, можливо, це було трохи недостатньо». Але якщо ви скажете: «Ігорю, не роби цього, не кажи цього. Ні, ні, ні, це погана ідея», то люди зрозуміють, що їхня думка неважлива. Члени команди думають: «Ну що ж, начальник все одно зробить усе по-своєму, то навіщо ділитися своїми ідеями. Мене просто розкритикують».

3. Не обговорюйте проблеми інших людей

Хтось приходять до вас з повідомленням про чийсь проблему, можливо, це просто якась подружня сварка. Наприклад, приходять Ольга і каже: «Знаєте, мій чоловік Валерій такий неохайний вдома. Він залишає свій одяг та інші речі де попало». Я відповідаю: «Не переживай через це. Це цілком нормально. Багато чоловіків так роблять. До речі, буквально минулого тижня Світлана була тут і скаржилася, що у її чоловіка Богдана така ж проблема». Бачите? Я щойно розповів Ользі про домашню обстановку Світлани і Богдана. Можливо, я намагаюся допомогти Ользі, але що вона відчуває, коли чує, як я розповідаю про проблеми інших людей? Вона йде і думає: «Ага, тепер він, напевно, буде розповідати про мої проблеми іншим». Будьте дуже обережні з цим. Ні в якому разі не обговорюйте проблеми інших людей. Не обговорюйте проблеми людей за їхньою спиною. Це серйозні плітки, які викликають суперечки.

4. Не торкайтеся людини, обтяженої труднощами

У нас має бути чітке правило — ніколи не торкатися людей протилежної статі. Але оскільки ми люди, то виникають спокуси, непередбачувані ситуації та несвідомі дії. Ще більше ускладнює завдання те, що люди в емоційному стані прагнуть дотику. Людина, яка має проблему, переживає певну пригніченість і є емоційно чутливою. Вона відчуває щось особливе. На знак співчуття ви доторкаєтеся до цієї людини, можливо, до її плеча, можливо, просто до руки чи ще чогось. Раптом встановлюється абсолютно новий особистий зв'язок, і ви нібито стаєте частиною їхньої проблеми. Якимось чином вона відчуває: «О, цій людині дійсно не байдуже». Будьте дуже обережні з цим. Через свою емоційну нестабільність ці люди відчувають особливе і думають по-особливому. Якимось, коли я навчався в Біблійному коледжі, там була дівчина, яка мала певні проблеми. Ми мали виконати одне завдання, але ніхто не хотів її брати собі в помічники. Кілька людей мені сказали: «Аврааме, чому б тобі не взяти її в помічники?» Я погодився. І справді, вона хотіла вийти заміж за мене.



5. Не дозволяйте емоціям бути вирішальним фактором

В Біблії є відповідь на всі питання, правда? У Приповістях сказано: коли ви слухаєте першу людину, яка вам щось говорить, ви схильні думати: «Він точно має рацію. Як інші можуть так до нього ставитися?» — «Звичайно, я погоджуюся з тобою» А потім ви слухаєте другу людину: «Все було

ось так». І все зовсім інакше. Лідер повинен знаходити мирне вирішення таких суперечок. Практично ніколи ваші почуття не будуть _____, ви завжди схилитиметесь до однієї чи іншої сторони. Намагайтеся дотримуватися якомога більш нейтрального ставлення. Рішуча згода з правотою однієї сторони може викликати гордість з її/його боку. Надмірно негативне ставлення на кшталт «звісно, ні» може зашкодити людині та знизити її самооцінку. Тож будьте обережні, не залучайте емоції до вирішення суперечок.

6. Слухайте людей дуже уважно

Коли хтось розповідає вам про проблему, труднощі чи конфлікт, а ви кажете: «А, так, ви маєте на увазі, що це було минулого тижня в Харкові?». Він думає: «Я щойно сказав йому в Дніпрі». Дуже важливо по-справжньому слухати, а по-справжньому слухати означає бути уважним. Перш ніж людина почне щось розповідати, попросіть дозволу робити нотатки: «Якщо я дещо запишу, це допоможе мені краще все запам'ятати. Добре? Ви не проти?» Здебільшого всі відповідають: «Так, я не проти».

7. Проводьте зустрічі у відповідному місці для консультування

Коли вам треба вирішити конфлікт, постарайтеся вибрати тихе місце, де ви зможете поговорити з людиною чи людьми, втягнутими у конфлікт. Не потрібно, щоб інші люди блукали туди-сюди і вловлювали окремі фрагменти розмови. Якщо вам потрібно поговорити з людиною протилежної статі, переконайтеся, що з вами є ще одна людина. Говоріть за дверима зі склом, щоб люди могли бачити, або залиште двері трохи привідчиненими. Якщо це жінка, зателефонуйте своїй дружині чи повідомте ще когось. Повідомте дружині, що це консультування, або навіть попросіть її зателефонувати вам через тридцять хвилин. Просто будьте обережні.

8. Дайте людині з проблемами поговорити про свої почуття

Тут ключовий момент — «поговорити про свої почуття». Можливо, те що людина розповідає, не є фактичним. Можливо, це неточно. Можливо, не відображає ситуацію реально, але це те, що людина відчуває. Вона має право відчувати те, що вона відчуває? Вона може якось зарадити тому, що відчуває? Можливо, вона отримала звідкись неправильну інформацію. Дозвольте людині розповісти, що вона відчуває. Так ви зрозумієте: «Так, це він почув там-то», або: «Ось чому», або «Так, це правильно» чи «Так, це правда». Можливо. «Ага, ця проблема назрівала вже дуже довго, інцидент почався вже давно». Ця інформація дасть вам змогу м'яко поговорити з людиною і скерувати її до нових почуттів і думок. Ви можете допомогти їй краще зрозуміти, визнати, що вона неправильно зрозуміла, або що вона зробила якісь помилки, або що її почуття і її ставлення не мали правильного підґрунтя, вони були хибними.

9. Наберіться терпіння, щоб знайти основне джерело конфлікту

Спочатку постійно запитуйте людину, чи є ще якісь інші речі. Просто запитуйте: «Що ще? Ви можете розказати трохи більше?» Можливо, є інші речі, які непокоять її, інші речі, якими вона хоче поділитися. Може, вони ніяк не пов'язані з цією проблемою, але вони можуть відігравати певну роль. «Моя мама померла п'ять місяців тому». Це не має нічого спільного з цією проблемою, але це пов'язане з тим, що відчуває людина щодо себе, щодо життя, щодо Бога і щодо вічності. Це впливає на її реакцію на життя в цілому.

10. Не виявляйте подиву з приводу слів співрозмовника

Може, людина говорить щось огидне, може, не про вас, може, про когось іншого, може, про себе. Якось дружину Біллі Грема запитали, чи думала вона коли-небудь про розлучення з Біллі Гремом. Вона сказала: «Ніколи. Але я думала про те, щоб убити його». Іноді ми засмучуємося і розчаруємося. Людина, яка втягнута в конфлікт, іноді не знає, як сказати щось гарно. Вона просто ділиться якимись своїми почуттями, і це, очевидно, дуже добре. Якщо ви здивовано вигукнете: «Ні, ви ж не хотіли його вбивати, місіс Грем, чи не так? Він же такий хороший чоловік!» Про що їй ще з вами говорити? Вам потрібно навчитися такого самоконтролю. Як часто ви приходили до лікаря і він виявляв здивування? «Йой, з вашим серцем є деякі проблеми!» Лікарі не показують здивування. Це частина їхньої роботи.

11. Повторюйте і перефразуйте слова співрозмовника

Ви коли-небудь дивувалися, коли хтось повторював ваші слова або цитував їх? «Я так сказав? Та не може бути». — «Так, ти це говорив». Дружина може так сказати, і діти підтверджують: «Так, мамина правда. Мама права», і ви думаете: «Я справді це говорив?». Повторюючи і перефразовуючи слова співрозмовника, ви допомагаєте йому думати: «Я насправді це кажу? Я справді хочу це сказати? Я дійсно так відчуваюся?» І якщо людина бачить суперечність між словами, які вона говорить, і тим, що відчуває, вона каже: «Я не це маю на увазі. Я хочу сказати, що...» Тепер ви бачите картину, що людина насправді відчуває, чого насправді прагне, що насправді хоче зробити

і чого досягнути. Це також допоможе вам переконатися, що ви дійсно зрозуміли те, що вона говорила. Іноді в стресовій ситуації легко помилитися і збільшити проблему замість того, щоб її вирішити. Повторення і перефразування дуже важливі.

12. Заохочуйте обговорення і пропозиції щодо рішення

Дозвольте людині запропонувати певні рішення. Нещодавно я так зробив, і Бог благословив це. «Якою буде біблійна відповідь?» — «Ось така». «На вашу думку, що Бог хоче, щоб ви робили?» «Яка з цих двох-трьох можливостей буде найкращою?» Дозвольте людині стати частиною відповіді. Мені легко сказати Андрію: «Що ж, я розумію це все, і так, це правда, це дійсно проблема, але я думаю, тобі потрібно зробити ось це, це і оце». Він погоджується: «Так, ви маєте рацію», а потім іде і думає: «Хм, але Славко трохи інший. Авраам не розуміє. Я не можу так зробити з моїм колегою Славком». Бачите, на словах він погодився, але коли він виходив, усе його ество говорило: «Я не можу це зробити». Однак якщо він висловлює пропозиції, якщо він починає бути частиною _____, то він робить якісь кроки на шляху до зцілення. Він виходить зі свого місця зневіри, або розчарування, або скарги, або образи і починає робити кроки назустріч якимось новим можливостям. Потім він переконується: «Так, це правильно, я можу це зробити».

ПІДСУМОК:

Єдність у служінні Христа важлива для дії Святого Духа. У всьому Писанні — як у Новому, так і в Старому Завіті — Святий Дух діяв тоді, коли була єдність. Без Його любові люди стають подібні до дзвінкої міді. Хтось буквально нещодавно поділився з нами свідченням про те, що проповідував і займався евангелізацією безрезультатно, поки не провів час спільної молитви, після чого Дух Святий дарував результат. Безумовно, Дух Божий засмучений розбратом, відсутністю єдності і розколом. Кожен християнин несе відповідальність за те, щоб дати Святому Духу свободу робити Свою роботу. Кожен член команди несе таку відповідальність. Якщо якісь члени команди не беруть на себе цю відповідальність, то виникає проблема — єдність втрачається. Святий Дух вирішує не використовувати християнина, чиє серце не в ладу з Богом. Конфлікти треба вирішувати. Якщо конфлікти не припиняються, ви не можете продовжувати працювати. Має панувати дух єдності. Праця Господа має тривати в силі Святого Духа.

Нехай Господь благословить вас у роботі з командою над вирішенням конфліктів і досягненням єдності. Алілуя Йому. Амінь.

Благословень вам, любі друзі!

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

ПРАКТИЧНЕ ЗАВДАННЯ

Виконано

- Почніть впроваджувати один з превентивних заходів щодо вирішення конфліктів у команді. На окремому аркуші запишіть, що саме ви обрали для впровадження і як ви плануєте це зробити. На цьому ж аркуші відстежуйте свій прогрес.
- Які конфлікти в команді є зараз у вашому служінні? Використовуючи принципи з цієї лекції, починайте вирішувати конфлікти. Запишіть свої враження, не використовуючи імен, щоб ви могли заохочувати інших на наступній зустрічі. Переконайтеся, що ви не порушуєте конфіденційність і не поширюєте плітки.
- Проведіть обговорення темпераментів зі своєю командою.

Ключ з відповідями

- | | | | | | |
|-----|----|----------------|------|----|------------------------------|
| I. | A. | 2. вимагається | III. | A. | 3. прийняття |
| | B. | 3. лідерів | | B. | 1. конфіденційність; |
| | G. | 1. виклику | | | 5. нейтральними; 12. рішення |
| II. | A. | 3. інтереси | | | |
| | B. | 2. пріоритетів | | | |