ЛИДЕРСТВО В СЛУЖЕНИЕТО

shepherds
GLOBAL CLASSROOM

ЛИДЕРСТВО В СЛУЖЕНИЕТО

shepherds
GLOBAL CLASSROOM

Целта на Shepherds Global Classroom е да екипира тялото Христово като предоставя обучителна програма за изграждане на християнски водачи по целия свят. Стремим се да подпомогнем местните обучителни програми чрез програма от 20 курса, която предоставяме на духовните обучители във всяка страна по света.

Този курс може да бъде изтеглен безплатно на https://www.shepherdsglobal.org/downloads

Водещ автор: д-р Стивън К. Гибсън

Copyright © 2019 Shepherds Global Classroom
Преведено на български от второ издание англ

Всички права запазени.

Авторските права върху материали собственост на трети лица принадлежат на тези лица и споделянето им се регулира според различни разрешителни режими.

Освен ако не е указано друго, всички цитати от библейските текстове са от Проект „Живо слово“- съвместна разработка на Фондация „Библейска лига“ и „Мисия Възможност“, Ревизирано издание, 2001 г. Copyright © върху ревизираното издание – Фондация „Библейска лига“.

Бележка относно разрешението за употреба:

Този курс може да се копира и разпространява свободно в печатен и дигитален формат при следните условия: (1) съдържанието на курса не трябва да бъде променяно по никакъв начин; (2) копия от курса не могат да се продават с печалба; (3) образователните институции могат свободно да използват/копират този курс, дори ако образованието, което предоставят, се заплаща и (4) курсът не може да бъде превеждан без разрешението и надзора на Shepherds Global Classroom.

Съдържание

Преглед на курса 5
(1) Дефиниране на лидерството 7
(2) Библейски изисквания към лидерите 13
(3) Важността на лидерството 21
(4) Как се изгражда един лидер 29
(5) Слугуващо лидерство 37
(6) Лидерство, основано на характер 45
(7) Лични приоритети 53
(8) Нива на лидерство 63
(9) Свързаност и ангажираност 71
(10) Изграждане на екип 81
(11) Служение с цел 89
(12) Да ръководиш промяната 99
(13) Как да развиваме лидери 109
(14) Работа с различни култури 119
(15) Оценка на представянето 127
(16) Говорене пред публика 135
(17) Лични въпроси: Пари, време и облекло 143
Проповед за лидерството 155
Препоръчителна литература 160
Отчет за изпълнени задания 161

Преглед на курса

Описание на курса

Този курс е специфично разработен за водачи на християнски служения, но използва принципи, които са приложими за всяка лидерска роля. Курсът показа защо убеждението е в основата на лидерството. Потенциалните лидери ще се научат как да развиват своите умения и характер и да увеличат влиянието си, преди да заемат официален пост. Лидерите ще се научат как да водят организациите през процеса на откриване на ценности, осъзнаване на цели, споделяне на видение, поставяне на цели, планиране на стратегия, предприемане на действия и реализиране на постижения.

Цели на курса

1. Дефиниране на лидерството като лично влияние.
2. Признаване, че убеждението е в основата на лидерството.
3. Усвояване на библейските изисквания към лидерите.
4. Лидерство в полза на тези, които биват водени.
5. Управление на личните приоритети за успех.
6. Мотивиране на хората да се посветят напълно на дадена цел.
7. Подготовка за развитие и ръководство на екип.
8. Планиране на видението, целите и стратегията на организацията.
9. Разбиране на гледните точки за лидерството в различните култури.
10. Приложение на принципите, касаещи говоренето, времето, финансите и облеклото.

Насоки за водачите на курса

Бележките за водачите на курса се намират в текста на уроците и съдържат указания за конкретни части от всеки урок. *Тези указания са в курсив*.

Въпросите за дискусия и **задачите за изпълнение в по време на учебните часове** са обозначени с ►. При въпросите за дискусия водачът на курса трябва да зададе въпроса и да даде на студентите време за обсъждане на отговора. Ако обикновено един и същ студент отговаря пръв или някои студенти не взимат участие, водачът може да отправи въпроса към някого: „Иване, как би отговорил на този въпрос?“

В рамките на курса са използвани много **библейски стихове**. Пасажите, които трябва да бъдат прочетени на глас по време на часа, са обозначени с ►. На други места в текста в скоби са дадени препратки към библейския текст. Например (1Коринтяни 12:15). Тези препратки подкрепят твърденията в текста. Не е задължително винаги да четете пасажите, посочени в скобите.

Понякога в уроците са **цитирани думи на някой лидер от историята**. Когато стигнете до такъв цитат, водачът на курса може да помоли някой от студентите да прочете цитата и да го обясни. Не е задължително да се съгласяваме с всичко, което тези лидери са правили или поучавали, но можем да се учим от техния пример.

В края на всеки урок има **задания**. Заданията трябва да бъдат изпълнени и описани преди всяка следваща учебна сесия. Ако студентите не изпълнят някое задание, могат да го направят по-късно. Въпреки това водачът на курса трябва да насърчава студентите да не изостават, за да може курсът да им е по-полезен. Задание 3 към всеки урок се състои в запаметяване на конкретен материал от урока.

В началото на всяка сесия водачът на курса трябва да събере написаните задания от предишния урок. Той може да избере някои от нещата, написани по Задание 1, да бъдат обсъдени в час. Също така в началото на всяка сесия всеки студент трябва по памет да напише материала, който е трябвало да запомни според Задание 3. След това студентите трябва да обсъдят накратко материала за запомняне, за да е сигурно, че всички разбират неговата важност.

Студентите, които искат да **получат сертификат от Shepherds Global Classroom**, трябва да посещават лекциите и да изпълняват заданията. В края на курса е поместен формуляр за отбелязване на изпълнените задания.

Една от целите на курса е да подготви студентите да станат учители. Водачът на курса трябва да дава на студентите възможност да развиват учителските си умения. Например, понякога водачът на курса трябва да позволява на студентите да преподадат малка част от урока.

След Урок 17 следва една проповед, озаглавена „Оформяне на видение.“ Тази проповед за лидерството може да бъде използвана във всеки един момент от курса и е достъпна за проповядване в църквите или за поучение на лидерски екипи.

Урок 1
Дефиниране на лидерството

Въведение

Група момчета си играят. Иван казва: „Хей, хайде да играем футбол.“ Никой не реагира на думите му. Тогава Митко казва: „Жоро, иди и вземи онези пръчки и ще играем на война.“ Жоро взима пръчките и скоро момчета започват своята игра на войници.

► Кой е лидерът в групата – Иван или Митко? Какво е лидер? Защо можем да кажем, че лидерството не означава задължително позиция на власт?

Дефиниция за лидерство

Понякога, този, който заема позиция на власт, не е този, който ръководи нещата. Понякога хората следват личност, която не заема някаква официална позиция. Това означава, че лидерството е повече от позиция.

***Лидерът* е някой, когото хората следват.**

Лидерството е влияние.

> Всеки път, когато се опитвате да повлияете на мислите и действията на другите, за да бъде постигната дадена цел в техния личен или професионален живот, вие функционирате като лидер.[1]

Някои често срещани сценарии

Мениджър в предприятие обявява нова политика. Когато той си тръгва, един от работниците казва на другите какво всъщност ще правят.

Група хора пътуват с автобус, който закъсва на пътя. Един от пътниците слиза от автобуса и урежда алтернативен транспорт.

Пастор обяснява на група от членовете на църквата какво той мисли, че църквата трябва да прави. Хората слушат, но не дават конкретен отговор. Те чакат определен човек, който все още не е пристигнал, да дойде и да им каже какво да правят.

Кой е лидерът във всяка от тези ситуации? Лидерът е човекът, когото другите хора избират да следват.

Тук даваме дефиниция за лидерство. Все още не дефинираме какво означава добро лидерство или лидерство, което е ефективно в дългосрочен план. Действията на

[1] Ken Blanchard and Phil Hodges, *The Servant Leader: Transforming Your Heart, Head, Hands, and Habits* (Nashville: Thomas Nelson, 2003), 10

лидера могат да са правилни или погрешни и могат да доведат до добри или лоши резултати. Някой би могъл да е лидер, след когото хората бързо тръгват, но той може да не отговори на техните очаквания. При него може да се наблюдава тенденция често да привлича нови последователи, но бързо да ги губи.

Ако някой човек предприеме решителни действия и хората го последват, той е лидерът в този момент. Човек може да бъде лидер в един момент, а в друг – не. Той може да води в дадени ситуации, а в други – не, поради специфични свои умения.

Ако дефинираме лидерството като влияние, Исус е най-великият лидер на всички времена. Милиони хора следват Неговото учение. По целия свят съществуват институции, чиято цел е да се покоряват на Неговите заповеди.

Исус дефинира лидерството като служене (Матей 20:25-28). Според това определение Исус отново е най-великият лидер на всички времена, защото Той послужи на хората по възможно най-значимия начин като им осигури спасение.

Лидерството е повече от позиция

Официалната позиция ви дава правото да упражнявате власт, но не ви прави лидер автоматично.

Не си мислете, че сте лидери, защото заемате определена позиция, особено ако не сте били поставени там от хората, които се опитвате да водите. Позицията е само врата към лидерството. Тя ви дава възможността да станете лидери. Позицията, сама по себе си, не ви прави лидери.

► Обяснете следното твърдение: „Позицията е само врата към лидерството."

Когато някой казва на хората, които води: „Аз съм шефът" или „Аз съм пасторът," той често го прави, защото хората не признават неговия авторитет. Той има позиция, но хората не го следват. Той се опитва да упражни авторитета на своята позиция, защото влиянието му не е достатъчно силно.

► Какво означава това твърдение: „Никога не трябва да ви се налага да припомняте на хората, че вие сте техният лидер"?

Самуил е главният пророк и свещеник, преди да има цар в Израел. Той е съдия на народа. Децата му не последват неговия праведен пример. Затова, когато Самуил остарява, хората идват при него и го молят да им даде цар (1Царе 8:5).

Влиянието на Самуил си личи във факта, че хората знаят, че само той може да посочи цар. Те не се опитват да изберат цар по друг начин. Когато той им казва, че избраникът е Саул, не всички го приемат, но няма друг, който е достатъчно влиятелен, за да посочи друг цар.

Влиянието на Самуил се основава на живот, в който той проявява мъдрост и характер. Народът отхвърля синовете му, защото те не притежават неговия характер. Колкото и да са големи нечии способности, те не могат да заменят добрия характер.

Лидерството е повече от продуктивност

Продуктивен човек (произвеждащ) е този, който работи добре и постига резултати със своите усилия. Продуктивният човек е ценен. Всяка организация зависи от продуктивните хора в нея.

Лидерът е някой, който преценява какво може да бъде свършено като мотивира хората да работят заедно. Ако лидерът се фокусира предимно върху това сам да постига резултати, той не изпълнява отговорността си да води. Неговата задача е не само да върши добра работа, но и да ръководи другите да работят добре заедно.

> „Най-великият лидер не е непременно този, който върши най-великите неща. Най-великият лидер е този, който кара хората да извършат най-великите неща."
> - Роналд Рейгън

Продуктивни (произвеждащи) хора	**Лидери**
Произвеждащият се чувства отговорен за своята собствена работа.	Лидерът се чувства отговорен за работата на другите, защото знае, че може да им влияе.
Произвеждащият полага максимални усилия за изпълнение на задачата.	Лидерът съчетава своите усилия с тези на останалите, за да изпълни задачата.
Постиженията на произвеждащия стабилно нарастват.	Лидерът умножава своите постижения чрез екипа.

Ако вършите по-голямата част от работата във вашата организация, вие не успявате да ръководите както трябва. Ако постоянно сте зает със задачите на организацията, може би се проваляте като ръководител.

► Анализирайте вашите дейности и цели. Кои характеристики на произвеждащ откривате в себе си? Кои характеристики на лидер откривате?

Много хора не разбират как прекарва времето си един лидер. Ако той ръководи голяма организация, може да има малък брой конкретни задачи.

Да вземем за пример мениджър на голяма фирма. Той не назначава по-голямата част от работниците, защото е дал тази отговорност на някой друг. Той не работи с машините, не купува материалите, не ремонтира сградата, нито продава продукцията. На повечето хора може да им се струва, че той само се разхожда наоколо, говори по

телефона и провежда срещи. Ако остави фирмата за няколко дни, бизнесът ще си върви и без него.

Но главният мениджър е този, който вижда голямата картина. Той поставя ръководителите на отдели на съответните им позиции и прави така, че те да могат да си вършат работата. Той поддържа цялостното качество на работата и помага на всеки да разбере кое е най-важно. Разработва системи, които произвеждат стабилни резултати и оформя културата на бизнеса. Без него организацията, в крайна сметка, ще загине.

В една малка организация лидерът винаги трябва да е готов да върши каквото е необходимо. Въпреки това, непрекъснато трябва да търси хора, които са отворени да се учат, отговорни са и имат желание за работа.

В организация, която се променя, може да е необходимо лидерът да участва в работата на всеки отдел, за да е сигурен, че хората разбират промените. Независимо от това, той трябва да развива хората, така че те да ръководят своите звена без неговата постоянна намеса.

Един пастор трябва да е готов да служи на нуждите на своите хора и не трябва да счита, че дадена задача (каквото е и да било тя) е под нивото му. Обаче той трябва да води другите да поемат отговорност и да ръководят програми в църквата. Ако пасторът не действа по този начин, служението няма да порасне извън границите на работата, която той сам може да свърши.

► Ако един лидер е „твърде зает да ръководи," какво говори това за него?

Характеристики на лидера

Описахме лидерството в неговата най-основна форма като влияние. Лидерът е човек, когото хората следват. Но, ако някой е лидер на група или институция, съществуват поне още четири други характеристики.

(1) Лидерът има авторитет.

Авторитетът означава, че другите хора, доброволно или по принуда, се подчиняват на неговата воля. Ако хората следват някого доброволно, той има повече власт, защото тези, които следват по принуда, ще полагат минимални усилия. Те няма да използват своите способности и въображение, за да постигнат дадена цел.

(2) Лидерът носи отговорност.

От него се очаква да притежава знанията, уменията и методите, необходими за успеха на групата. Ако групата се провали, лидерът поема вината. Лидерът не може да се оправдава за провала и да обвинява другите. Не може да иска другите да взимат решения, за да не носи отговорност за резултатите.

Пилат Понтийски е римски управител на Юдея. Той има задачата да управлява и да потушава бунтове. Пилат допуска грешки докато е на този пост и се притеснява, че Рим няма да одобри неговото управление.

Когато Исус е обвинен, че е бунтовник, Пилат не вярва в Неговата вина. Обаче юдейските водачи намекват, че ще докладват, че Пилат не е екзекутирал един бунтовник (Йоан 19:12).

Пилат знае, че ще има сериозни проблеми, ако бъде докладван на Рим. Затова решава да остави невинен човек да бъде екзекутиран.

Пилат опитва да отрече, че решението е негово. Измива си ръцете в присъствието на юдейските водачи, за да покаже, че вината не е негова.

Един лидер не може да обвинява другите за решенията, които той трябва да вземе. Ако допусне други да взимат решения вместо него, вината продължава да бъде негова.

Лидерът може да делегира почти всички конкретни отговорности на останалите, но не може да прехвърли на друг цялостната отговорност за успеха на организацията. Не може да обвинява другите за неуспеха на организацията. Лидерът носи крайната отговорност за всяко звено в организацията.

Един пастор получил множество оплаквания за стила музика в църквата. Казал, че вината не е негова, защото изборът на музика е отговорност на ръководителя на хвалението. Пасторът постъпва неправилно като отрича своята отговорност, защото той е отговорен да ръководи водача на хвалението.

(3) Лидерът трябва да отчита резултатите от своето лидерство пред хората, които води.

Неговото лидерство зависи от подкрепата на много хора. Ако то не води до добри резултати, той губи влияние. Дори и да запази позицията си, хората може да следват някой друг.

► Какво се случва, ако лидерът налага авторитет, но не се опитва да бъде отговорен в действията си или да поема отговорност за резултатите?

(4) Лидерът има широка перспектива.

Той не позволява на малките победи или провали да го отклоняват от главната цел. Не допуска разочарованието да го обезсърчи. Лидерът е способен на саможертва. Ако стане твърде горд или несигурен, за да се жертва, няма да продължи да реализира по-големи постижения.

Един народ се защитавал от нападение на вражеска армия. Царят управлявал дълги години и хората го обичали и му вярвали. Той получил съобщение от генерала на вражеската армия. Генералът предизвиквал царя и тримата му синове да се изправят

срещу него и трима от хората му. Съобщението гласяло, че царят ще е страхливец, ако не приеме предизвикателството.

Царят чувствал, че за него ще бъде унизително да не приеме предизвикателството. Мислел, че трябва да докаже смелостта си. Битката се състояла на един мост и царят и синовете му били убити. Народът останал без водачи и бил завладян от нападателите.

Един поет от покорения народ оплаквал загубата на царя и на свободата им. Според него царят сгрешил като се оставил да бъде воден от гордостта си. Той нямал право да рискува съдбата на цялата нация заради собствената си гордост. Задачата на царя била да води народа. Когато отишъл да се бие сам, той изоставил отговорността на лидерството.

► Прав ли е поетът като твърди, че царят е сгрешил?

Дайте възможност на студентите да споделят как очакват да се променят техните цели или действия заради този урок. Не е необходимо всички студенти да отговарят на този въпрос. Не притискайте студентите да отговарят на лични въпроси отвъд зоната им на комфорт. Задание 2 им дава възможност да помислят повече и да запишат идеите си.

Обобщение

1. Лидерът е някой, когото другите следват.
2. Лидерството е влияние.
3. Позицията е врата към лидерството.
4. Лидерът не може само да постига резултати.
5. Лидерът се нуждае от авторитет, отговорност, отчетност и широка перспектива.

Задания по Урок 1

1. В един параграф опишете накратко една животопроменяща концепция от този урок. Обяснете защо е важна. Как може да бъде полезна? Каква вреда може да причини нейното непознаване?

2. Обяснете как ще приложите принципите от този урок във вашия живот. Как този урок променя целите ви? Как планирате да промените действията си?

3. Запомнете петте твърдения от обобщението на Урок 1. Бъдете готови да ги напишете по памет в началото на следващата лекция.

4. Преди следващата лекция прочетете 1Тимотей 3:1-13, Тит 1:5-11 и Деяния 6:1-6. Запишете няколко наблюдения за изискванията към водачите на служение.

Урок 2
Библейски изисквания към лидерите

Въведение

Някои хора смятат, че понеже всички сме еднакво важни в очите на Бога, никой в църквата не трябва да има авторитет над останалите. Много хора твърдят, че вярват в лидерството, но се държат така, сякаш не признават никакъв духовен авторитет.

► Библията учи ли, че в църквата трябва да има водачи? Дайте примери.

Библията говори за лидерството в църквата на много места.[2] (Няколко примера са Евреи 13:7, 17; Тит 1:5; Римляни 12:8; 1Коринтяни 14:40; и 1Тимотей 5:17.)

Дефинирането на лидерството като влияние ни помага да видим неговите роли в църквата. Бог е оформил няколко конкретни роли, така че водачите да бъдат призовани и овластени да водят църквата в постигането на нейните цели.

► Нека един от студентите прочете пред групата Ефесяни 4:11-12.

Не всички роли в служение могат да се идентифицират с конкретно призвание от този списък. Например, музикант или водач на хваление не са посочени в списъка. Въпреки това всяка лидерска роля в служение трябва да се стреми да подпомага църквата в постигането на нейните цели.

> „Първо молих Бог да ми помогне. След това Го попитах дали аз мога да Му помогна. Накрая Го помолих да извърши Неговата работа чрез мен.”
> - Дж. Хъдсън Тейлър

Лидерските роли не се ограничават до проповядване, поучение и евангелизиране. Църквата носи по-голяма отговорност. Членовете на църквата работят заедно и за посрещане на практични нужди. Когато някой води хората в това да споделят градинските си инструменти, той помага на църквата да осъществи своите цели. Отговорностите на църквата създават необходимост от множество лидерски роли, които излизат извън стените на църковната сграда.

Предизвикателството да бъдеш избран за лидер

Словото, което изучаваме в този урок, се отнася конкретно до пасторите и дяконите. Въпреки това, повечето изисквания са свързани с характер, а не със способности. Всички християни трябва да имат характера, който е описан тук. Лидерите ще бъдат по-ефективни, ако притежават такъв характер. Докато разглеждате всеки аспект на характера, мислете как той се отразява върху влиянието, което човек има.

[2] Ако някой в групата спори, че лидерството в църквата не е необходимо или не е библейско, групата може да изследва библейските стихове, изброени в скобите. Не отделяйте много време на този въпрос.

Апостол Павел назначава водачи на новите църкви, навсякъде където има групи от вярващи (Деяния 14:23). Много от тези нови пастори са били повярвали съвсем наскоро. Със сигурност не са отговаряли напълно на всички изисквания, но Павел назначава най-добрите възможни водачи. Тези хора са притежавали потенциал за развитие. Бог може да използва някой, който е посветен на Христос и на служението, дори ако у него не всички качества са изцяло развити.

Има два пасажа за изискванията към пасторите и дяконите. Те са написани от апостол Павел до Тимотей и Тит. Тимотей е управлявал църквите в Ефес, а Тит – тези в Крит. Те са имали за задача да назначават пастори за всяка местна общност.

► Нека един от студентите прочете пред групата 1Тимотей 3:1-7.

Изисквания към пасторите

(1) Непорочен

Пасторът не може да постъпва непристойно. Той не може да води другите да постъпват правилно, ако самият той не го прави. Пасторът трябва да е човек, в чийто християнски живот се вижда постоянство. Това е необходимо, за да може църквата да му се довери, че представлява добро свидетелство за общността.

Някъде, където църквата е основана неотдавна, пасторът може да е християнин отскоро. Той може да не притежава всички характеристики на зрелостта, но трябва да демонстрира живот, който е посветен на Бога. Трябва да е готов да признава грешките си и да коригира собственото си поведение.

В продължение на няколко години един пастор в Азия бил мощно употребяван от Бог в едно село. Поради успеха си той се поддал на гордост и духовна немарливост. Късно една вечер една млада жена помолила да се повози заедно с него с мотора му. Пасторът сглупил и се съгласил, макар че знаел, че ще бъде изкушен и репутацията му в общността ще пострада. Когато членовете на общността научили за станалото, изгубили доверие в неговия интегритет. В крайна сметка той трябвало да се оттегли от служение. С помощта на Божията благодат пасторът се смирил пред Бога и пред тези, които бил наранил. Той приел да бъде дисциплиниран от своя духовен наставник. Постепенно доверието към него се възвърнало и ефективността на служението му нараснала.

► Какво се случва, ако лидерът не се ползва с доверие?

(2) Мъж на една жена

Полигамията е била обичайна в много части на света. Бог е предвидил мъжът да има една съпруга. Пасторите трябва да дават пример. Това изискване подсказва, че пасторът трябва да положи всяко усилие да бъде добър съпруг. Той трябва да е любящ и верен на съпругата си.

(3) Разбран (Сериозен)

Пасторът трябва да се отнася сериозно към своето служение. Той не трябва да е импулсивен и да взима прибързани или емоционални решения. Пасторът трябва да е способен да обмисля спокойно важните въпроси. Той не трябва да позволява лични тревоги, забавления или изкушения да отклоняват фокуса му от служението.

„Дайте ми сто проповедници, които не се страхуват от нищо друго освен от греха и не желаят нищо друго освен Бог…те сами ще разтърсят портите на ада и ще установят Божието царство на земята."
- Джон Уесли

(4) Порядъчен

Пасторът трябва да има порядъчно поведение и не трябва да се държи по неподходящ начин. Поведението му трябва да е в синхрон принципите на благочестие, които поучава.

Един пастор трябва да се научи да показва уважение към традициите на мястото, където служи. Ако разбере, че е допуснал грешка и е обидил някого, трябва да прояви смирение и да се извини.

(5) Гостолюбив

Гостоприемството означава да посрещнеш нуждите на пътника, който се нуждае от храна и подслон. Пасторът трябва да е човек, който откликва на нуждите на другите. Трябва да е готов да споделя. Той трябва да е дружелюбен и отзивчив дори към хора, които среща за първи път.

► Защо това качество е важно за един лидер?

(6) Способен да поучава

Пасторът трябва да може да разяснява истината, така че хората да могат да я разберат. Той носи отговорност да чете и да се образова.

(7) Не навикнал на пиянски разправии

Пасторът не трябва да си позволява да се напива. Поведението му никога не бива да бъде като на пиян човек. Този принцип важи за всякакво друго вещество с ефект подобен на ефекта от алкохола.

(8) Не побойник, а кротък, не кавгаджия

Пасторът не трябва да опитва да постигне целта си чрез насилие. Той не бива да наранява този, който го конфронтира. (Виж също 2Тимотей 2:24-25.)

► Какви са подходящите начини, по които пасторът може да покаже правилния вид гняв?

(9) Не сребролюбец

Хората в света изменят думите си заради печалба. Хора с определени професии като адвокати, търговци, политици се изкушават да подменят истината, за да се харесат на хората. Пасторите също биват изкушени, защото истината на Божието слово не се харесва на всеки. Пасторът трябва да е верен на истината, без значение дали това му носи финансова облага или не.

Пасторът трябва да желае да види служението в църквата си финансово осигурено. Той трябва да води църквата така, че тя да функционира като семейство, за чийто членове той се грижи, вместо постоянно да мисли какво трябва да получи от тях.

(10) Който управлява добре своя собствен дом

Пасторът трябва да проявява лидерските си качества в дома си. Той трябва да държи децата си под контрол. Ако не може да направлява собствения си дом, няма да може да направлява и църквата. Това не означава, че децата му трябва да имат съвършен характер, а че той проявява вярност в това да ги води и коригира. Тук не се включват порасналите вече деца, които не са под неговия авторитет, защото той вече не е отговорен за тях.

(11) Да не е нов във вярата

Ако някой получи позиция на власт твърде бързо, той ще бъде изкушен да се възгордее. Гордостта е грехът, който стана причина за падението на Сатана. Издигането трябва да става постепенно с натрупването на опит.

► Каква вреда бива нанесена, когато някой се издигне прекалено бързо и не се справя добре?

(12) Трябва да се ползва с добри отзиви и от външните

Преди някой да бъде поставен за пастор, той трябва да има добро име сред хората извън църквата. Те трябва да знаят, че той е честен и верен във всичко, което прави. Ако е имал лоша репутация преди да стане християнин, му е необходимо време, за да си спечели добро име, преди да стане пастор.

Един пастор в Африка изнесъл своята неделна проповед и се качил на автобуса за вкъщи. След като си платил билета, забелязал, че кондукторът му е върнал по-голямо ресто. Понеже бил честен, пасторът върнал излишното ресто на кондуктора с думите: „Извинете, господине, по невнимание сте ми върнал повече пари.“ Кондукторът отговорил: „Не, не беше по невнимание. Стоях отвън край църквата ви и чух вашата проповед за честността. Реших да проверя дали постъпвате според това, което говорите!“ Библията казва, че доброто име е най-голямото богатство на човека (Притчи 22:1). Затова най-дълбоката бедност, която някой може да преживее, е бедността на

съмнителната репутация. Каква асоциация изниква в умовете на хората, когато чуят името ви?

► Нека един от студентите прочете пред групата Тит 1:5-11.

Повечето от изискванията към пасторите, описани в посланието към Тит, присъстват и в пасажа от 1Тимотей.

► Какви допълнителни характеристики на пастора откриваме в пасажа от посланието към Тит?

Пасажът набляга на способността на пастора да реагира на грешни доктрини. Пасторът е като овчар, който пази овцете си. Той е защитникът на своята общност. Трябва да е нащрек за грешни доктрини и вредни влияния. Той трябва да поучава своите хора, така че те да са стабилни в доктриналните си разбирания. Трябва да е готов да предупреждава отделните хора за духовна опасност. Пасторът не трябва да позволява в църквата да се проповядват вредни доктрини.

Пасторът трябва да е добре обучен в правилната доктрина и да умее да обяснява убедително. Целта е да поправи тези, които са се заблудили с грешна доктрина, но дори още по-важно е да предпази цялата общност от изпадане в заблуда. Ако пасторът не е много образован, трябва непрекъснато да учи.

Изисквания към дяконите

► Нека един от студентите прочете пред групата Деяния 6:1-6. Какъв проблем е описан в този пасаж?

Първите дякони били назначени скоро след Петдесятница. Апостолите трябвало да се съсредоточат върху молитвата и проповядването. Седем мъже били избрани да помагат с подробностите по управлението на църквата.

Дяконът помага на пастора с детайлите на служението. Дяконът може да е проповедник, но не е необходимо.

► Какви са били изискванията към първите дякони?

Изискванията към първите дякони били: да имат репутация на честни хора, да са изпълнени със Святия Дух и да имат мъдрост. Те са управлявали парите на църквата, затова е било необходимо да имат репутация на честни хора. Тяхната работа е имала духовно влияние върху църквата, затова е било нужно да са изпълнени със Святия Дух, за да имат Неговото водителство, помазание и чистота. Трябвало е да се справят с множество трудни ситуации, което е изисквало мъдрост.

Апостол Павел посочва няколко изисквания към дяконите.

► Нека един от студентите прочете пред групата 1Тимотей 3:8-13.

(1) Сериозни (които се ползват с уважение)

Дяконът трябва да бъде човек, който се ползва с уважението на семейството, приятелите и общността.

(2) Не двуезични (Искрени)

Дяконът трябва да е човек, на чиято дума може да се разчита. Той ще чуе критики по адрес на хора в църквата и много мнения за проблемите в нея. Дяконът трябва да е искрен.

(3) Да не обичат много вино

Дяконът не трябва да е човек, който допуска да попада под влиянието на алкохола. Поведението му трябва да е последователно и да предизвиква уважение.

(4) Да не бъдат лакоми за гнусна печалба

Дяконът носи отговорност за управлението на парите за църквата и за грижата за нуждите на хората в нея. Той не трябва да се опитва да използва служението за собствена изгода.

(5) Да държат с чиста съвест тайната на вярата

Когато човек съгреши, той често започва да вярва в грешна доктрина. Ако човек живее в духовна победа, тогава е по-вероятно да държи правилната доктрина.

(6) Опитни

Преди на някой да бъде поверена позицията на дякон, той трябва да има възможността да покаже, че е мъдър и заслужава доверие в служение. Мъдрите лидери ще дадат на хората възможност да служат, преди да им дадат позиции на власт.

► Дайте примери за това как човек може да помогне на служението в църквата, преди да получи позиция на власт?

(7) С вярна съпруга

Служението на дякона страда, ако съпругата му клюкарства и не е добър пример за християнин.

(8) Да управляват добре домовете си

Подобно на пастора, дяконът трябва да умее да управлява добре своя дом.

Характеристики на пастора, който е добър водач

► Дискутирайте важността на всяка от точките, като започнете с въпроса „Защо тази характеристика е важна?"

1. Лоялността му не се разпилява в други организации.
2. Има желание да изгради екип от служители и да използва способностите на други хора.
3. Води църквата си да живее споделен живот като духовно семейство, с грижа за всички нужди.
4. Служи на църквата си от любов към Бога и към хората, а не за лична изгода.
5. Духовните приоритети като поклонение, благовестие и духовно израстване са фокусът на неговото служение.
6. Ползва се с доверието на своите хора.
7. Готов е да гради църквата като институция с дългосрочна перспектива, която не му принадлежи.
8. Води църквата към зрялост, като поучава за даването на десятък и взаимоотношения, които посрещат нужди.
9. Честен е във всичко, включително харченето на пари.
10. Показва способност за добро управление на пари и хора.

Характеристики на добрия ръководител на проекти

Този, който е избран да ръководи дадена инициатива, движена от църквата, трябва да притежава тези качества. Водачите на църквата трябва да се стремят да развиват тези качества у членовете на църквата, които на свой ред да поемат част от отговорността и да се присъединят към лидерския екип..

► Дискутирайте важността на всяка от точките, като започнете с въпроса „Защо тази характеристика е важна?"

1. Посветен е на местна църква – посещава, дава десятък и е включен в живота на църквата. Има стабилно християнско свидетелство.
2. Той вече инвестира усилията си и страстта си в местната църква.
3. Напълно честен е и има висок морал.
4. Вече показва желание и мотивация да направи най-доброто, на което е способен.
5. Той е дисциплиниран, мотивиран и постоянно се усъвършенства.

6. Показва способност да организира и води другите, а не само способност да работи под нечие ръководство.
7. Притежава необходимата компетентност за ролята си в проекта.

Дайте възможност на студентите да споделят как очакват да се променят техните цели или действия заради този урок.

Обобщение

1. Бог е определил църквата да работи под авторитета на духовни водачи.
2. За отговорностите на църквата са необходими множество лидерски роли.
3. Повечето от изискванията към лидерите са свързани с добрия характер.
4. Един пасторът или друг водач на служение трябва непрекъснато да развива добри качества.
5. Водачът на служение трябва да бъде някой, на когото може да се разчита, да бъде мотивиран и да се ползва с доверие.

Задания по Урок 2

1. В един параграф опишете накратко една животопроменяща концепция от този урок. Обяснете защо е важна. Как може да бъде полезна? Каква вреда може да причини нейното непознаване?
2. Обяснете как ще приложите принципите от този урок във вашия живот. Как този урок променя целите ви? Как планирате да промените действията си?
3. Запомнете петте твърдения от обобщението на Урок 2. Бъдете готови да ги напишете по памет в началото на следващата лекция.
4. Преди следващата лекция прочетете 1Царе 2:12-36. Запишете няколко наблюдения за лидерството на Илий.

Урок 3
Важността на лидерството

Въведение

Джон Максуел говорил с един бизнесмен, чиято компания купувала западнали хотели и ги реорганизирала, така че да започнат да реализират печалба. Максуел го попитал дали има нещо, което компанията винаги прави, когато купи такъв хотел. Бизнесменът отговорил: „Винаги уволняваме управителя. Не чакаме да видим дали е добър мениджър. Вече знаем, че не е, защото хотелът е на загуба."

Успехът на групата се определя от лидерството

Ако един спортен отбор търпи неуспехи, собствениците търсят не само нови състезатели, но и нов треньор. Организацията не може да успее, ако има лош лидер.

Истинският лидер не се оправдава за провала на своята организация. Нейният провал е и негов.

► Защо лидерството е важно?

Илий бил първосвещеник на Израел. Понеже нямало цар, племената не били обединени под централизирано управление. Първосвещеникът, на практика, бил най-влиятелният водач на народа.

За съжаление Илий бил слаб водач. Той имал добър характер, но не успял да възпита характер у синовете си. Те вършели сексуални грехове, злоупотребявали с принасянето на жертви и били алчни. Заради тях много хора се отвращавали от Господнята жертва (1Царе 2:12-17, 22, 29).

Илий трябвало да отстрани синовете си от техните позиции, но желанията им били по-важни за него от поверената му отговорност.

Илий трябвало да води народа в духовно поклонение и свят живот, но влиянието му било прекъснато от синовете му вместо да се разпространи сред народа чрез тях.

Причини, поради които хората не вършат това, което трябва

(1) Не знаят какво да правят.

Това е липса на информация. Лидерът трябва да даде информация. Ако не разполага с цялото необходимо знание, трябва да потърси помощ от някого.

(2) Не знаят как да го направят.

Това е липса на подготовка. Лидерът може да не притежава всички умения, от които организацията се нуждае, но трябва да организира обучение.

(3) Не знаят защо трябва да го направят.

Това е липса на мотивация. Понякога хората в организацията не разбират нейните цели. Или може да ги разбират, но им е все едно. Лидерът трябва да помогне на хората да споделят целите.

(4) Има затруднения, които им пречат да го направят.

Това е липса на ресурси и организация. Лидерът трябва да помогне на хората да решат проблемите, които се явяват като пречка за техния успех.

Този списък съдържа четири често срещани причини, поради които хората в дадена организация не правят това, което трябва. Всяка от тези четири причини показва провал на лидерите.

Когато лидерът се оплаква, че хората му не правят това, което трябва, той казва, че се проваля като водач. Например, пастор, който се оплаква, че неговата църква не благовества, трябва да помисли върху следните въпроси:

- Обясних ли им, че трябва да благовестват?
- Научих ли ги как да благовестват (в идеалния случай чрез личен пример)?
- Мотивирах ли ги?
- Помогнах ли им да се справят с проблемите, които им пречат да благовестват?

Ако две армии са с еднаква численост и въоръжение, коя ще победи? Ще победи армията, предвождана от най-добрия генерал.

Два спортни отбора имат еднакво талантливи играчи. Кой отбор ще победи? Ще победи отборът, който има най-добрия треньор.

Предизвикателството на мотивацията

► Една стара поговорка гласи: „Перото е по-силно от меча.“ Какво означава това според вас?

Означава, че има сила в идеите, в убеждаването и в комуникацията. Идеите имат по-голямо влияние от оръжията. „Перото“ се отнася до писмена комуникация, но всякакъв вид убедителна комуникация е по-силна от принудата.

Ако се опитвате да принуждавате хората, ще ви трудно да разпростете влиянието си извън собственото ви присъствие. Хората, които действат от принуда, не дават най-доброто, на което са способни. Те не посвещават енергията и идеите си на работата.

Можете да постигнете повече като мотивирате хората, отколкото ако ги принуждавате. Една идея или концепция може да се разпространи и да повлияе на милиони хора.

Втората световна война е пример за силата на думите. Тя е била война на думи, война на идеи.

Защо я наричаме война на думи? Адолф Хитлер е бил много добър оратор. Той комуникирал своето видение за Германия и германците го направили техен лидер. Убедил ги, че те са висшата раса, която трябва да управлява света. Дори някои църкви започнали да говорят, че той е месия и че Германия е царството на Бога. Хитлер е довел Германия до това да извърши най-страшните зверства в историята. Направил го е със силата на думите. Понякога хората мислят, че думите не могат да навредят, но думите на Хитлер са причинили смъртта на милиони хора.

Докато влиянието на Хитлер нараствало, имало хора в Англия, които смятали, че не ги грози никаква опасност. Когато дошло време за избор на министър-председател, някои кандидати обещавали мир. Но Уинстън Чърчил казал истината на хората. Казал им: „Предлагам ви кръв, пот и сълзи." Бил избран, защото не се криел от проблемите.

Речите на Чърчил обединили Англия да се защитава срещу Германия. Той казал: „Ще се бием по вода и по въздух. Ще се бием на плажа, ако акостират на нашите брегове. Ще се бием с тях на всяка улица, във всеки град. Никога няма да се откажем. Никога няма да се предадем."

В речите на Хитлер и Чърчил виждаме силата на думите. В известен смисъл всяка война е война на думи.

► Обяснете твърдението, че всяка война е война на думи. Какво ни казва това за лидерството?

Понякога лидерът си мисли, че може да получи помощ, само ако плати за нея и смята, че хората му ще правят повече, ако им плаща повече. В повечето случаи това не е така. Хората помагат на организацията, защото вярват в нея и работят здраво, защото споделят целите ѝ.

> Ще имате качествено свършена работа, когато всеки работи за цели, които разбира добре и споделя. Но само това не е достатъчно. Има значение как постигате целта. Трябва да сте водени от ценности. Трябва да се гордеете от самата цел и от начина, по който я постигате.[3]

► Какво означава да се гордеете с целта и с начина, по който я постигате?

Бизнесменът не може да изгради успешна компания само като плаща на служителите си. Той трябва да ги води с цели и ценности. Ако са важни само парите, хората не

[3] Ken Blanchard and Sheldon Bowles, *Gung Ho: Turn on the People in Any Organization* (New York: William Morrow, 1997), 38

работят за целите на бизнеса. Не ги интересува качеството и не се гордеят със своята работа.

Най-важните неща не се правят за пари. Помислете за нещата, които хората правят за децата и семействата си. Те не правят тези неща за пари, а заради по-важни ценности. Ценностите на хората са това, което ги мотивира.

> „Заетостта не винаги е равносилна на истинска работа. Целта на всяка работа е продукт или постижение и за всяко от тези две неща са необходими преднамереност, систематичност, планиране, интелигентност и ясна цел, както и усилия."
> - Томас Едисън

В служението лидерството е дори по-важно отколкото в бизнес света, защото работниците в църквата са предимно доброволци. Лидерът не може да използва заплащането като мотив при повечето от тях. Хората, които помагат в църквата, го правят защото вярват в нея. Ако църквата не получава местна подкрепа под формата на финанси и енергия, лидерът се е провалил.

► Кои са хората, които помагат във вашата църква? Защо го правят?

Задачата на лидера бива обобщена по следния начин:

> Покажете на хората защо работата си струва. Решете в каква посока вървите. Уверете се, че екипът споделя целта. Помогнете да бъдат установени ценности. Осигурете ресурси. Контролирайте тези, които са склонни да налагат правила. Постарайте да получите подкрепата, която ви е нужна и вътре, и извън организацията. Мислете за бъдещето, за да избегнете проблеми и бъдете готови да промените посоката.[4]

Лидерство и други способности

Ако някой има умение в дадена област, но няма лидерски качества, той ще работи сам или под нечие ръководство. Но човек, който има големи способности и притежава и лидерски умения, може да ръководи другите и да реализира по-големи постижения.

Апостол Павел основава мрежа от църкви в основни градове. Назначава водачи на всяко място, защото знае, че са нужни много водачи, за да може църквата да расте навсякъде.

Павел специално обучава някои мъже, като ги взема със себе си на мисионерските си пътувания (Деяния 16:3, Деяния 19:22). Павел акцентира на нуждата постоянно да се развиват лидери. Заръчва на Тимотей да търси верни мъже, които са способни да научат другите (2Тимотей 2:2).

[4] Пак там, 79

Ако един автомонтьор има лидерски качества, той би могъл да има собствен бизнес други автомонтьори, които да работят за него. Ако не е лидер, ще работи сам или за някой друг.

Александър знае да върши всякакъв вид строителни дейности в една къща. Върши отлична работа и е честен. Клиентите му го препоръчват и винаги е затрупан с поръчки. Александър няма подчинени, тъй като може да прави всичко сам и не иска да работи с някой, който може да не се справя така добре. Понеже Александър не е лидер, неговият бизнес никога няма да се разшири отвъд границите на работата, която може да свърши сам.

Лидерските умения умножават стойността на останалите способности на човека. Този, който е много компетентен в дадена област, може да се отличи още повече като подобри лидерските си умения.

Надеждността на лидера

Надеждният лидер осигурява на хората това, което им е необходимо, за да успеят. Водачът създава обстановката за техния успех. Те имат нужда да знаят, че той ще изпълни своите отговорности, за да могат те да изпълнят техните.

Ако лидерът не е надежден, хората не могат да постигнат целите на организацията и се нагаждат към ситуацията като пренебрегват целите. Ненадеждният лидер често обяснява на хората си защо не е направил каквото са очаквали от него.

Лидерът трябва да е подготвен за проблемите. Трябва да предвижда засечки и пречки и да е готов за тях. Лидерът знае, че нещата винаги се променят. Осъзнава, че промените могат да донесат нови проблеми и се подготвя. Останалите хора могат да реагират на ситуациите, когато се случват, но лидерът трябва да е подготвен да води.

Иван е началник на строителна бригада. Неговият ръководител му казал, че определени стени трябва да бъдат построени до края на деня, съответно Иван предал задачата на бригадата. Само че ръководителят забравил да поръча необходимите материали и Иван казал на хората си, че срокът не може да бъде спазен. След като това се повторило няколко пъти, на Иван вече му било трудно да каже на хората си, че трябва свършат някаква задача бързо.

Йоана е учителка. Един ден, когато пристигнала в училище, директорът й съобщил, че класната стая ще бъде използвана от друг клас през този ден. Тя не била подготвена да преподава на друго място и нямала време да премести от стаята нещата, които й трябвали.

Лидерството в служение

Библията ни казва, че Бог призовава апостоли, пророци, благовестители, пастори и учители (Ефесяни 4:11-12). Бог също така дава и необходимите способности.

Божият призив дава на човек възможността да води, но не гарантира успех. Ако поведението на някого отслабва влиянието му вместо да го засилва, той няма как да успее.

Погледнете служенията, изброени в Ефесяни 4:11. Как би успял един благовестител, ако хората му нямат доверие? Как би успял един учител, ако хората разберат, че ги учи на погрешни неща? Как би успял един пастор, ако хората осъзнаят, че само иска да спечели от тях?

Никой не може да има успешно служение, ако няма влияние. Тези служения са лидерски роли, защото зависят от наличието на влияние.

Някои погрешни схващания за лидерството

След като прочетете всяка точка, преди да дадете обяснение, задайте въпроса „Какво не е наред с тази идея?"

(1) Лидерът е някой, на когото другите служат.

Лидерът е човек, който намира начин да посрещне нуждите на групата. Затова тя го приема за лидер. Исус каза, че водач е този, който служи. Той каза, че най-големият е този, който служи на всеки. Лидерът жертва собствените си интереси в името на другите.

(2) Водачът на служение е по-духовен и благочестив от неговите последователи.

В действителност в много църкви има хора, които са по-благочестиви от пастора. Лидерските умения не са доказателство за духовност.

(3) Израстването до лидер на служение зависи от личните усилия.

Човешките опити да спечелим повишение обикновено не свършат добре. Трябва да правим най-доброто, което можем в това, за което сме отговорни и да се доверим на Бог да ни постави на правилното място. Никога не правете нещо, което не почита Бога в опитите си да си извоювате лидерска позиция. Ако не можете да я спечелите като почитате Бога, значи тя не е за вас.

Водачите, които Бог избира, често са хора, които не търсят позиция. Йоан Златоуст е бил избран за архиепископ на Константинопол през 397г. сл.Хр. Първоначално той отказал позицията, защото смятал, че не притежава нужните качества. По-късно пише за правилното отношение към позициите в служение. Йоан Златоуст казва, че ако човек откаже да пасе волове, това няма да е изненадващо, защото тази позиция е твърде ниска. Ако някой откаже да стане цар, вероятно смята, че позицията е твърде висока

за него. Ако някой откаже позиция в служение, може да го прави по една от двете причини в зависимост от това дали мисли, че служението е висока или ниска позиция.[5]

Дайте възможност на студентите да споделят как очакват да се променят техните цели или действия заради този урок.

Обобщение

1. Ако организацията се проваля, то лидерът се проваля.
2. Обучението и мотивацията са задачи на лидера.
3. Хората искат да се гордеят с целите и с начина, по който ги постигат.
4. Лидерските умения умножават стойността на останалите способности на човека.
5. Надеждността на лидера определя надеждността на организацията.

Задания по Урок 3

1. В един параграф опишете накратко една животопроменяща концепция от този урок. Обяснете защо е важна. Как може да бъде полезна? Каква вреда може да причини нейното непознаване?

2. Обяснете как ще приложите принципите от този урок във вашия живот. Как този урок променя целите ви? Как планирате да промените действията си?

3. Запомнете петте твърдения от обобщението на Урок 3. Бъдете готови да ги напишете по памет в началото на следващата лекция.

4. Преди следващата лекция прочетете 3Царе 19:19-21 и 4Царе 2:1-15 и си водете бележки за преминаването на лидерството към нов пророк.

[5] John Chrysostom, *On the Priesthood, Book III*

Урок 4
Как се изгражда един лидер

Въведение

Всеки трябва да бъде лидер, доколкото всеки има около себе си хора, на които влияе. Например, всеки родител трябва да води децата си. Принципите, които изучаваме в този курс, са от помощ в тези естествени лидерски позиции. Обаче този курс се фокусира основно върху принципи на лидерство, което е отвъд естествените позиции, които всеки заема.

Капанът обучение

Зад желанието да бъдеш лидер могат да стоят различни мотиви. Правилният мотив е желанието да служиш.

Обученият човек може да превъзхожда другите в знания и умения. Възможно е да започне да мисли, че има повече стойност от останалите. Има вероятност да започне да очаква специално отношение от другите, не само заради своята позиция, но поради чувството за превъзходство.

> „Този, който търси слава, не постига много."
> - Сам Уолтън

Апостол Павел предупреждава: „Знанието възгордява" (1Коринтяни 8:1). Той няма предвид, че знанието е нещо лошо или че е непременно вредно. В контекста на стиха той говори за човек, който знае определени неща, но не е воден от любов, когато използва това знание.

Обучението може да направи някого по-ефективен за Божието царство, но само при условие, че неговото желание е да служи смирено.

Да станеш лидер

Как се става лидер? Не забравяйте, че не говорим за официална позиция. Лидерът е човек с влияние, някой, когото хората следват.

Някои хора се раждат със способността да влияят на другите. Демонстрират увереност, бързо намират решение и хората инстинктивно ги следват. Поради тази причина, може да си помислите, че някои хора са родени да водят, а други не са. Само че лидерите се формират от множество фактори.

Според една стара украинска легенда млад мъж отишъл при свещеника и му казал: „Отче, сънувах, че съм предводител на 10 000 души. Ще се сбъдне ли този сън?" Свещеникът отговорил: „Всичко, което липсва са 10 000 души, които да мечтаят ти да си техният водач."

Фактори, които създават лидера

Човек може да се превърне в лидер под влияние на един от тези фактори или комбинация от тях. Никой от тези фактори обаче не е достатъчен да превърне някого в ефективен лидер дългосрочно, ако съществуват големи дефицити в други области.

(1) Явни естествени заложби

Човек, който изглежда уверен, може веднага да заема лидерското място, където и да отиде. Ако обаче не успее да посрещне очакванията, които създава, няма как да продължи да води. Дори този, който има естествени заложби, трябва да следва принципи на лидерство, за да продължи да бъде ефективен.

(2) Реакция в кризисна ситуация

Много лидери биват изявени, когато трябва да се реагира на някакъв проблем. Дълбока криза може да разкрие кой е лидер. Реакцията спрямо кризата е предизвикана от чувство за призив или чувство за отговорност, което е в контраст с някой, който само наблюдава и се оплаква.

Кризата създава възможност пред евентуалния лидер, но за лидерството в периода след като кризата премине са необходими други качества. Понякога някой може да е добър лидер по време на криза, но да не се справя добре при други обстоятелства.

(3) Надеждност в дългосрочен план

Понякога даден човек е лидер, защото е бил надежден и верен години наред. Хората му вярват, защото знаят, че е посветен на организацията.

(4) Придобити умения

Човек може да е лидер, защото е придобил знания и умения в конкретна област. Той може да води само в определени ситуации и при решаването на определени проблеми.

(5) Усвоени принципи на лидерство

Човек може да се научи да води с помощта на принципите, които се изучават в този курс. Обучението обаче не може да превърне някого в ефективен лидер на високо ниво, ако му липсват естествени заложби.

(6) Призив от Бога

Бог призовава апостоли, пророци, благовестители, пастори и учители (Ефесяни 4:11). В светското общество Бог суверенно издига хора на високи позиции (Псалм 75:7, Даниил 2:21). Понякога хората са изненадани, когато Бог призове някого, който изглежда няма естествени заложби, но Бог винаги дава нужните способности за изпълнение на призива.

Ако хората видят, че лидерът е посветен на каузата и Бог му помага, те може да го последват в кауза, в която вярват. За бъде запазена тяхната лоялност, лидерът трябва да покаже компетентност, надеждност и характер.

Фактори за лидерство в Писанията

Нека да видим как няколко мъже в Писанията са започнали своето лидерство.

Елисей: Лидерство по време на преход

Елисей е избран от Бог да стане главният пророк в Израел след Илия. Преходът е описан в 3Царе 19:19-21 и 4Царе 2:1-15.

Божият призив е очевидният фактор, който го превръща в лидер. Въпреки това, има и други важни подробности. Елисей е готов да остави голям имот, за да се посвети на служение. За него Божият призив е по-важен от богатството. Гиезий, който по-късно става слуга на Елисей, губи възможността да служи заради любовта си към парите (4Царе 5:20-27).

Елисей е готов да бъде слуга като част от обучението си. Без тази готовност не би било възможно да има успешно служение.

> „Моят път е публичен. Моята работа е в света и аз трябва да участвам в събранията на хората или да напусна поста, който Провидението изглежда ми е отредило."
> - Уилям Уилбърфорс

Елисей знае, че старият пророк Илия е вършил удивителни неща чрез Божията сила. По неговата дума не е валял дъжд три години. Предсказал е смъртта на нечестивите цар и царица и измолил е огън от небето. Елисей осъзнава, че не може да изпълни бъдещите си отговорности с обучение с човешки методи и разбира, че му трябва помазанието на Божия Дух.

След като Илия е взет от Бога, Елисей взима кожуха на Илия и удря с него водата, казвайки: „Къде е Господ, Илиевият Бог?" Младите пророци наблюдават, за да видят дали служението на новия водач ще има силата на Бога. Когато виждат чудото, казват: „Илиевият дух остана върху Елисей" (4Царе 2:15). Те виждат прехвърлянето на Божията сила от Илия на Елисей.

Неминуемо отговорностите на старите водачи преминават върху по-младите, но Божията сила не се прехвърля автоматично. Ново поколение лидери, които нямат вяра, ще изгубят Божията сила и ще разчитат на човешки методи.

Гидеон: Лидерство по време на криза

Гидеон не е водач в неговия народ или племе. Години наред народът е ограбван по време на жътва. Гидеон няма намерение да променя ситуацията. Той се опитва да скрие храна, когато Божият пратеник идва при него. Той просто се опитва да се справи със своите обстоятелства и да оцелее. Това не е поведение на водач.

Бог нарича Гидеон „мъжо силни и храбри," защото знае какво може да стори Гидеон (Съдии 6:12). Гидеон е изненадан от Божия избор и иска знаци за потвърждение няколко пъти.

Гидеон се покорява на Бога като разрушава едно капище на идоли и принася жертва на Бога. Действията му не водят до религиозна реформа по онова време, но събуждат у хората съмнения в силата на идолите.

Гидеон уповава изцяло на Бога. Дори се покорява на Божията заповед да отпрати по-голямата част от армията си. Той съставя необичаен план за атака и Бог му дава велика победа.

За съжаление след победата си Гидеон не повежда хората да служат на Бог, а се обръща към идолите. Ако лидерът не е постоянен в дългосрочен план, той няма да успее да реализира целия си потенциал за Бога.

Неемия: Лидерство с видение

Неемия е юдеин на служба при вавилонския цар, далеч от дома. Той чува за състоянието на Йерусалим. Градът отдавна бил превзет, стените били съборени, което означавало, че жителите му са оставени на милостта на нашествениците.

Неемия усеща лична отговорност да действа. Повечето хора биха се натъжили от новината, без да се почувстват длъжни да направят нещо. Те не биха очаквали, че могат да променят ситуацията. Лидерът се чувства отговорен, защото смята, че е възможно ситуацията да се промени. Знае, че трябва да действа, защото има какво да направи.

Неемия се моли за Божията намеса, защото знае, че възстановяването на стените не може да се случи без Божията помощ. Християнският водач не се опитва да промени света, съобразно своето видение, а съобразно Божието. Той полага упованието си в Бога, а не в хора.

Бог дава специална възможност и царят проявява интерес към проблема на Неемия. Принципът, който научаваме от тази история не е, че имаме нужда от силни хора, които да ни помогнат. Принципът е, че ако целта е част от Божия план, Бог ще осигури специални възможности за нейното постигане.

Неемия пристига в Йерусалим и разказва своето видение на водачите там. Видението започнало с един човек, но скоро други започнали да го споделят. Лидерът не може да очаква всички да разберат видението веднага. Подкрепата се заражда постепенно.

Необходимо е няколко души да подкрепят видението, иначе водачът не води никого. Видението трябва да бъде припознато от група хора, които са му посветени. Припознаването на видението е повече от съгласие с него и надежда, че ще се осъществи. Тези, които споделят видението, трябва да го приемат като свое.

Посвещението на видението оформило общност. Те трябвало да се научат как да живеят заедно, да се подкрепят и да останат верни на видението.

Неемия е пример за човек, който става лидер, въпреки че първоначално не носи отговорност за тези проблеми. Той не започва като заема някаква позиция, а с желание да направи промяна. Той става водач поради своето видение.

Цар Саул: Лидерство от заемана позиция

Саул е първият цар на Израел. Не е имал пример, който да следва. Бил е земеделец и не е имал никакъв опит в управлението.

Когато става цар, няма нито армия, нито съветници. Няма съдии, администрация и данъци, които държавата да разходва. След като е определен за цар, ролята на Саул е толкова неясна, че той продължава да работи на полето.

Тогава дошла криза (1Царе 11). Един малък народ, съюзник на Израел, бил нападнат от врагове на Израел. Никой не отива на полето да съобщи на новия цар, защото не очаква от него да направи нещо. Саул узнава новините вечерта, когато се прибира от полето.

Саул действа със сила и решителност. Той изпраща шокиращо съобщение: кървави парчета от воловете, с които орял на полето (1Царе 11:7). Представете си как тичащият вестоносец пристига в дома на племенния вожд. Хвърля на земята окървавен волски крак и съобщава: „Цар Саул казва, че това ще се случи с воловете на всеки, който не се притече на помощ в тази извънредна ситуация."

Хиляди мъже се стекли и извоювали голяма победа. Чрез тази победа Саул се утвърдил като силен водач.

Саул е пример за лидер, който е започнал с позиция, която заема. Първоначално не е искал да бъде лидер, но заради позицията си се е почувствал отговорен.

► По какъв начин се различават реакциите на Гидеон и Саул в кризисна ситуация?

Характеристики на потенциалния лидер

Как можете да оцените потенциала си на водач? Разгледайте този списък с характеристики на потенциалния лидер. Ако сте слаби в някои точки, можете да ги подобрите с Божията помощ. Развитието ви в тези области ще ви направи по-силен водач.

Ефективният лидер…

1. Има влияние сред хората, които го познават.
2. Притежава самодисциплина.
3. Изпълнил е предишни отговорности.
4. Готов е да поеме нови отговорности.

5. Общува добре с хората.
6. Има желание да служи на другите.
7. Поема инициатива.
8. Лоялен е.
9. Може да се справя със стреса.
10. Не се оставя гневът да го завладява.
11. Има позитивен дух.
12. Може да се възстановява от разочарования.
13. Притежава увереност.
14. Притежава интегритет.
15. Близостта му с Бог расте.
16. Няма лични проблеми, които да му пречат.
17. Има способност да учи и желание да продължава да се учи.
18. Умее да решава проблеми.
19. Не е удовлетворен от настоящето положение.
20. Има желание да прави промени.
21. Вижда голямата картина.
22. Може да види каква трябва да е следващата стъпка.

Първи стъпки

Какво става, ако работите в организация, където не сте основният лидер?

Какво става, ако лидерът във вашата организация има ограничения, които му пречат да следват принципите, които изучавате в този курс?

Понякога един млад, развиващ се лидер се чувства разочарован, защото не може да приложи принципите на лидерство, които знае. Усеща, че възможностите му са ограничени, защото не заема позиция на власт.

Този, който очаква да бъде водач, не трябва да чака да заема някаква позиция на власт, за да започне да прилага принципите на лидерството. Той може да прилага принципите, които се отнасят до изпълнение на отговорностите му, изграждане на доверие, натрупване на знания, практикуване на умения, изграждане на надеждна репутация и демонстриране на посвещение в полза на организацията, а не за собствена изгода. По този начин влиянието му сред хората нараства, включително и сред лидерите над него.

Запомнете, водачът е просто човек с влияние. Има много неща, чрез които вашето влияние расте, дори да не заемате официален пост.

Не бързайте да си мислите, че трябва да започнете собствена организация, за да бъдете лидер. Можете да направите много там, където сте.

Каквато и да е позицията ви, можете да насърчавате и обучавате младите водачи и членовете на екипа. Можете да правите това като формална част от работата ви в организацията или неформално с хората, които биха оценили помощта ви.

Търсете ментори вътре във вашата организация или извън нея. Повечето водачи с радост споделят мъдростта, която са натрупали. Може да търсите менторство за конкретни аспекти на лидерството. Не е необходимо менторът да бъде съвършен пример във всяка област. Менторът ви дори може да е по-млад от вас, ако е компетентен в определени области.

Дайте възможност на студентите да споделят как очакват да се променят техните цели или действия заради този урок.

Задания по Урок 4

1. В един параграф опишете накратко една животопроменяща концепция от този урок. Обяснете защо е важна. Как може да бъде полезна? Каква вреда може да причини нейното непознаване?
2. Обяснете как ще приложите принципите от този урок във вашия живот. Как този урок променя целите ви? Как планирате да промените действията си?
3. Изучавайте секциите „Фактори, които създават лидера" и „Характеристики на потенциалния лидер" в този урок. Бъдете готови да напишете голяма част от тях по памет в началото на следващата лекция
4. Преди следващата лекция прочетете Йоан 13:1-17. Запишете какво ни казва този пасаж за лидерството.

Урок 5
Слугуващо лидерство

Моделът на великите водачи

Последният път, когато Исус се храни със Своите ученици, е на празника Пасха. Било е обичай на официална вечеря някой слуга да измие краката на гостите. Обикновено това е било задача на най-нископоставените слуги.

На тази вечеря присъстват само Исус и учениците Му. От начало никой не се заема с миенето на краката. Нито един от учениците не проявява инициатива, защото не искат да вършат работата на един слуга. Всички все още се надяват на високи позиции в новото царство.

Можем да си представим как Петър прошепва на Йоан: „Някой трябва да ни измие краката, направи го ти." Може би Йоан е отговорил: „Не, няма да съм аз. Яков трябва да го направи." Никой от тях не иска да влезе в ролята на слуга. В края на вечерята Исус става, взима вода и кърпа и започва да мие краката на учениците. Те със сигурност са се почувствали засрамени в онзи момент.

Отначало Петър не приема Исус да му измие краката, като казва, че Го уважава твърде много, за да му позволи да извърши такава нисша работа. Исус казва на Петър: „Ако не те умия, нямаш дял с Мене." Той използва малката задача, за да представи голямата цел на въплъщението. Друг път казва: „Човешкият Син не дойде да Му служат, но да служи, и да даде живота Си откуп за мнозина" (Матей 20:28). Служението, което извършва чрез смъртта Си, е засвидетелствано от много други актове на служене, включително измиването на краката в този случай. Ако някой не приема служението на Исус, то този човек не е част от Неговото царство.

След това Исус казва: „Нека ви обясня какво направих." Обясни им, че в света лидерът очаква да му служат, но в Божието царство да си водач означава да служиш.

Правилната перспектива спрямо лидерството е служение на всички. Онзи, който забелязва нуждите на другите и намира начини да посрещне тези нужди, ще стане лидер. Хората искат водач, който е загрижен за тях и е способен да посрещне нуждите им и са готови да дадат власт на този, който ще я използва в техен интерес.

Група войници строяла къща от дървени трупи. Мъчели се да вдигнат една тежка трупа и сержантът им крещял. Един минувач се спрял да види какво става. Той казал на сержанта: „Защо не им помогнеш?" Сержантът ядосано отговорил: „Аз съм сержант."

Минувачът помогнал на войниците да вдигнат тежкото дърво и разкопчал палтото си, за да покаже униформата си. „Аз съм генерал," казал той. Това бил генерал Джордж Вашингтон, който по-късно станал президент на Съединените американски щати.

Дори в светската система желанието да служиш води до повишение. Това се вижда в имената на някои постове. Например, най-високият пост в правителството на Великобритания е министър председател, което буквално означава „пръв слуга."[6] Най-великите лидери в историята са тези, които са служели на хората. Лидерите по света невинаги служат, водени от правилните мотиви, един последовател на Исус със сигурност трябва да има сърце, което желае да служи.

Президентът на един колеж пристигнал в офиса си с няколко торби. Когато помолил един студент за помощ, студентът отговорил: „Аз не съм слуга." Друг студент веднага казал: „Аз мога да помогна. Аз съм слуга." Много години по-късно вторият студент станал президент на колежа.

Слугуващо лидерство

Какво е слугуващо лидерство? Ето една проста дефиниция:

Слугуващо лидерство е да водиш в полза на тези, които са водени.

► Погледнете заедно 1Петрово 5:1-4. Какво казва това слово за лидерството в служение?

Да сте лидери не означава хората да служат на вас. Означава вие да служите на хората.

Робърт Грийнлийф пише:

> Цялостният ми опит показва, че хората на най-високи позиции в наистина успешни организации са лидери-слуги. Те са най-смирените, най-почтителните, най-отворените, с най-голямо желание да се учат, проявяват на-голямо уважение, грижа и решителност. Когато хората, които притежават официален авторитет или позиция, ги използват единствено в краен случай, това повишава техния морален авторитет, защото става явно, че те са подчинили своето его и властта, която имат и вместо тях използват разум, убеждаване, добронамереност, емпатия или накратко това, че може да им се има доверие.[7]

Един човек в Аляска описва работата на кучетата, които теглят шейни. Някои кучета стават водачи. Те са първи във впряга, защото са силни, бързи и умни. Кучето, което веднъж е станало водач, повече не иска да заема друга позиция във впряга. Проблемът е, че когато кучето остарее, то вече не може да води. Може да отиде на друга позиция,

[6] Английската дума за министър-председател "prime minister" в превод означава „пръв слуга." (бел.прев.)
[7] Robert Greenleaf, *Servant Leadership: A Journey into the Nature of Legitimate Power & Greatness* (Mahwah, NJ: Paulist Press), 12

но отказва да го направи. Понякога собствениците трябва да убият старите кучета, защото грижата за тях струва скъпо, а те не искат да бъдат друго освен водачи.

Моделът на Филипяните

Апостол Павел е бил фокусиран върху необходимостта от изграждане на лидери. Той започва служение на много места, но знае, че работата не може да продължи и да се разширява, без да има много водачи.

► Погледнете заедно Филипяни 2:19-21. Защо понякога Павел не е имал кого да изпрати за дадено служение?

Понякога Павел не е имал кого да изпрати за дадено служение, защото хората, които са били на разположение, са търсели само собствената си изгода. Тези хора са били включени в църквата и са помагали по някакъв начин, но не са заслужавали доверие, че ще служат със сърце на слуги. Поради този проблем не е можело да им се повери сериозна отговорност.

Посланието до Филипяните описва няколко души, които служат безкористно.

Епафродит (2:25-30) служи толкова усърдно, че се разболява почти до смърт. Павел казва, че трябва да се възхищаваме на хора, които показват такова посвещение. Това не означава, че не трябва да се грижим за здравето си, но посвещението на Епафродит го направило герой за църквата.

> „Най-добрият начин да откриеш себе си е да се изгубиш в служение към другите."
> - Махатма Ганди

Павел казва, че самият той има същото посвещение и не се опитва да спечели от хората, на които служи (2:19-22). Казва, че Тимотей е изповядвал същите ценности.

Върховният пример, описан в това послание, е Исус (2:5-8). Той не запази почитта, която Му се полагаше, но беше готов да остави положението Си и да стане слуга. Той отдаде Себе Си изцяло, дори до смърт.

Един лош пример…

Гиезий е слугата на Елисей, водещият пророк в Израел. Може би е бил избран някой ден да заеме мястото на Елисей, доколкото му е служил по същия начин, както Елисей на Илия, преди да го замести.

Когато Нееман идва да търси изцеление и предлага щедро възнаграждение, Елисей отказва. Гиезий остава разочарован, защото обикновено не им дарявали големи суми. Той тайно последва Нееман и взима част от предложените пари.

Елисей казва на Гиезий, че е сгрешил като е преследвал богатство, вместо да се фокусира върху служението (4Царе 5:26). Проказата на Нееман се прехвърлила върху Гиезий и той вече никога не могъл да стане пророк.

Някои хора се включват в служение, защото преследват личен успех. Мислят си, че служението е възможност да заемат лидерска позиция. Вместо да бъдат водени от любов към Бога в служението си, те не се отказват от личния си интерес и оставят той да ги ръководи.

Желанието да се служи трябва да идва от желание да се служи на Бог като се служи на хората. Този, който е ръководен от подобен мотив, ще желае някаква позиция само като възможност да служи (1Тимотей 3:1). Ще иска да е сигурен, че Бог направлява издигането му. Желанието му за успех е основано на желание да бъде верен на Бога.

> „Хората придобиват определено качество като постоянно постъпват по определен начин."
> - Аристотел

Пълната отдаденост на Бог често се изразява в смирение. Не можем да почитаме Бог подобаващо, ако не сме смирени спрямо Него.

Тъй като посвещението към Бога е смирено, посвещение означава…

- Зависи от Божията сила, за да се прославя Той.
- Нещастен съм, ако моите способности прославят мен, а не Бог.
- Готов съм да върша нисши задачи и да работя извън светлината на прожекторите.
- Претърпявам презрението на хора, които не разбират какво е в сърцето ми.
- Не съм мотивиран от неща, които са символ на статус в света.
- Доверявам се на Бог да избере дали ще бъда издигнат или не.

Не можете да вършите работата на тялото Христово без Христовия Дух. Това означава, че църквата трябва да бъде водена от водачи, които проявяват духа на Христос. Не можете да говорите от името на Бога, ако не сте го слушали, и то не само с цел вдъхновение и водителство, а промяна. Слушате, за да бъдете трансформирани.

Първото изискване за лидерството в служение

► Какво е първото изискване за лидерство в служение?

Христовата любов ни мотивира (2Коринтяни 5:14-15).

Хората правят добри неща по много причини. Понякога те са добри хора с добри мотиви, но не най-добрите.

Божият план за Петър е той да бъде велик водач в църквата. След като Петър се отрича от Исус, Исус разговаря с него, за да го възстанови и отново да го призове в служение.

Исус три пъти пита Петър: „Обичаш ли Ме?" Това подчертава, че любовта към Исус е най-важното изискване за служение (Йоан 21:15-17). Човешките способности не са най-важното нещо. Любовта към хората е много важна, но не е най-важна. Най-важното изискване за да сте лидери на служение е любов към Исус.

Ако обичате Исус, ще Му подражавате и ще заприличвате на Него. Ако Го обичате, искате другите да Го познават и да Го обичат. Най-добрата мотивация за служение е да довеждате другите до взаимоотношение с Исус.

Първото изискване за служение е любов към Бога. Любовта към Бога се проявява в любов и служение към хората. Бог няма никакви физически нужди. Той притежава всички ресурси и цялата власт. Исус обаче казва, че когато посрещаме нуждите на Неговите хора, ние служим на Него (Матей 25:40).

Концепцията за настойничество

► За кого работите?

Всеки пастор трябва да разбере, че работи за Бог и Бог е крайната инстанция, пред която той отговаря (1Коринтяни 4:1-5). Ние служим на Бог като служим на хората, защото това е отговорността, която Бог ни е поверил.

Библията използва термина *настойник* за човек, който е водач в служение (1Коринтяни 4:2). Думата *настойник* е трудна за превод на някои езици. Настойникът е човек, който управлява хора и ресурси за някой друг. Той служи на хората, които управлява, като се грижи за нуждите им и носи отговорност пред този, който го е направил настойник.

Албърт Молер описва ролята на лидерите в служение по следния начин:

- Ние сме настойници на човешките животи и благосъстоянието на хората.
- Ние сме настойници на време и възможности.
- Ние сме настойници на ресурси.
- Ние сме настойници на енергия и внимание.
- Ние сме настойници на репутация и наследство.
- Ние сме настойници на истина и учение.[8]

Най-важната характеристика на великия водач

Джим Колинс изучава различни компании, за да разбере защо някои стават много успешни и остават такива за много години. Той открива принципи, които важат за всяка организация. Една от основните характеристики на успешните компании, е че имат това, което Колинс нарича лидер от пето ниво.[9]

Според описанието на Колинс лидер от първо ниво е човек, който е способен да върши много добра работа. Това му дава влияние.

[8] Albert Mohler, *The Conviction to Lead: 25 Principles for Leadership that Matters* (Bloomington: Bethany House Publishers, 2012)

[9] Джим Колинс, Пътят към величието: Защо някои компании успяват да осъществят прехода…а други – не (Класика и стил, 2003)

Член на екипа, който се вписва добре, е лидер от второ ниво, защото работи добре с групата.

Компетентният мениджър е лидер от трето ниво. Той управлява хора и ресурси, за да постигнат целите, които са му поставени.

Лидерът от четвърто ниво мотивира хората в организацията да вложат своята енергия в постигането на ясно видение.

Лидерът от пето ниво извежда институцията до дългосрочен успех чрез комбинация от лично смирение и решителност.

Хората на всички тези нива са ценни и всяка организация би била щастлива да ги има.

Лидерът от четвърто ниво притежава всички качества, които повечето хора очакват от един велик водач. Той е не само мениджър, който организира и ръководи в настоящия момент. Лидерът от четвърто ниво умее да мотивира хората, да комуникира ясно видение и да помогне на хората да споделят целите.

При лидера от пето ниво има една характеристика, която може да отсъства при четвъртото ниво. Лидерът от пето ниво отдава себе си, за да направи институцията успешна. Той е смирен и смята институцията за по-важна от себе си. Не използва институцията, за да се издигне самият той, но отдава себе си за нея. Ако за лидера най-важно е да получи признание за постиженията на организацията, той не е лидер от пето ниво.

Смирението не означава, че той е плах или неуверен. Смирението го прави смел и решителен, защото е по-загрижен за организацията отколкото за себе си.

Има лидери, които изглеждат велики поради таланта си. Те допринасят организацията да порасне. Правят много и добри промени. Обаче използват институцията като платформа за собствена слава. След като престанат да бъдат лидери на организацията, нейният успех не продължава, защото не са я изградили така, че да бъде успешна и без тяхното присъствие.

Нека да разгледаме каква е връзката на този принцип със слугуването. Лидерът от пето ниво е убеден, че работи за институция, която постига добро за хората. Той се посвещава на напредъка ѝ, заради доброто, което се прави. По този начин той служи на хората.

Джим Колинс не се опитва да преподава християнски принципи, но неговото изследване е в унисон с учението на Исус. Истински велик водач е този, който отдава себе си като служи.

Веднъж чужденци идват да видят Исус. Учениците са въодушевени и може би си мислят, че служението им скоро ще стане международно. Но Исус остава фокусиран върху целта на Своето идване.

Исус казва: „Истина, истина ви казвам, ако житното зърно не падне в земята и не умре, то си остава самотно; но ако умре, дава много плод" (Йоан 12:24). Исус няма интерес да става известен религиозен водач. Той идва, за да извърши нещо, което ще послужи на всички хора.

Промяна на сърцето

Слугуващото лидерство започва от сърцето. Проблемът, е че всички започваме живота си със сърце, което е себецентрирано. Поради тази причина имаме склонност да търсим собствената си полза преди всичко друго.

Водач на служение, който иска да угоди на Бога като служи на другите, обикновено трябва да премине през духовен процес, който го довежда до това да умре за личните си амбиции. Ако не се предаде напълно на Бога, се превръща в лидер, който работи за собствения си напредък.

► Нека един от студентите прочете пред групата 1Коринтяни 13:1-8. Групата трябва да разгледа стиховете и да обсъди как изглежда лидерството, което е основано на любов.

За да бъдете лидерът, който Бог иска да бъдете, сърцето ви трябва да бъде променено. Признайте, че досега вашето лидерство е било мотивирано от „аз-а." Идентифицирайте конкретни цели, които са неправилни поради личния интерес. Идентифицирайте отношение, което е неправилно, защото „аз-ът" е бил приоритет.

Презирали ли сте чуждия успех? Когато мечтаете за успех, за какво мислите повече – за уважението, което ще спечелите, или за помощта, която можете да окажете на други?

Идентифицирайте конкретни действия, които е трябвало да бъдат различни. Вземете решение да коригирате неправилните думи и действия – направете списък.

Обяснете новата си гледна точка на хората, които водите. Публично разяснение на промяната във вашето сърце няма да подкопае, а ще подсили влиянието ви, ако сте последователни да следвате думите си. Не се ядосвайте, ако някои хора са скептични към новото ви посвещение. Последователността ви ще ги убеди. Молете се Бог да ви помага, когато се изкушавате за търсите почести и власт за себе си.

Трябва да се доверите на Бог да промени сърцето ви, вместо да мислите, че е достатъчна само промяна на ума. Вашето естество не се променя, само защото осъзнавате, че грешите. Само Бог може да промени вашето естество.

Дайте възможност на студентите да споделят как очакват да се променят техните цели или действия заради този урок.

Обобщение

1. Слугуващо лидерство е да водиш в полза на тези, които са водени.
2. Хората са готови да дадат власт на този, който ще я използва в техен интерес.
3. Любовта към Бога се проявява в любов и служение към хората.
4. Лидерът от пето ниво отдава себе си за успеха на институцията.
5. Само Бог може да промени вашето естество, за да служите с искрени мотиви.

Задания по Урок 5

1. В един параграф опишете накратко една животопроменяща концепция от този урок. Обяснете защо е важна. Как може да бъде полезна? Каква вреда може да причини нейното непознаване?

2. Обяснете как ще приложите принципите от този урок във вашия живот. Как този урок променя целите ви? Как планирате да промените действията си?

3. Запомнете петте твърдения от обобщението на Урок 5. Бъдете готови да ги напишете по памет в началото на следващата лекция.

4. Преди следващата лекция прочетете Даниил 1:8-15. Запишете характеристики на Даниил, които повлияват на бъдещото му лидерство.

Урок 6
Лидерство, основано на характер

Силата на убежденията

Убеждението е увереност относно истината. Убежденията са непоклатими вярвания за действителността. Убеждението направлява нашите решения, защото ние действаме според това, което вярваме, че е истина.

Убеждението не се отнася само до религиозни истини. Ако търговецът наистина вярва, че неговият продукт е най-добрият и всеки има нужда от него, той има убеждение. Поради това убеждение има по-голяма вероятност той да повлияе на други хора.

Група хора се изгубили в пустинята. Те обсъждали своето положение и вариантите, които имали. Един от хората бил по-убедителен в своето обяснение на ситуацията и също така убедил останалите, че знае какво трябва да направят. Той станал лидерът на групата.

Убеждението може да бъде погрешно. Човек може да вярва неща, които не са истина. Дори неправилното убеждение дава сила на водача за известно време. Например, ако някой неправилно смята, че знае как да стигне до дадено място, хората може да го следват поради неговото убеждение. Накрая те ще бъдат разочаровани и неговото влияние драстично ще отслабне. Малко вероятно е да го последват отново.

Лидерството се основава на убеждение, защото лидерът води другите като им показва истината и подходящия отклик спрямо нея. Той казва: „Нещата стоят по този начин и ние трябва да постъпим ето така."

Ако някой се намира в претъпкана сграда и разбере, че тя гори, той знае, че всички в сградата трябва да разберат истината и да реагират. Той има убеждение, което трябва да комуникира. Информацията мотивира всеки, който вярва в нея, да действа. За няколко секунди този човек е лидер, защото влияе на останалите хора като комуникира своето убеждение. Той ще продължи да бъде лидер единствено, ако те също така повярват, че той знае как трябва да постъпят. Лидерството му свършва там, където свършва убеждението му.

За християните истината на Божието Слово и Неговата воля за нас трябва да бъдат основата на всяка институция, не само на организациите, които са ангажирани със служение. Един християнин не трябва да са занимава с бизнес, който е в противоречие с Божието слово.

Силният лидер се нуждае от силно убеждение. Помислете за който и да е велик водач от Писанията или от по-ново време. Опитайте се да си представите, че има големи

способности, но му липсва убеждение. Дори и ако някой е добър организатор и умее да комуникира добре, не може задълго да бъде водач, ако няма убеждение.

Нека някой от групата разкаже по нещо за всеки от тези водачи, след което помолете групата да си представи, че на съответния водач му липсва силно убеждение: Мойсей, Исус Навиев, Павел, Мартин Лутер, Ейбрахам Линкълн, Махатма Ганди, Уинстън Чърчил и Били Греъм. (Всеки от тях е имал огромно влияние, но не всички са били християнски водачи.)

Убеждението, а не успехът, трябва да е основното, което движи един лидер. Убеждението му го заставя да успее. Затова никога няма да направи компромис с убеждението си в името на успеха.

Убеждението не трябва да е временно или престорено. Ако някой е готов да промени убежденията си, защото е нает да представлява различни вярвания, той не може да бъде силен лидер.

Водачът трябва да е известен със страстта си за истината. Тъй като е движен от убеждение, той винаги иска да знае каква е истината. Ще предпочете да бъде коригиран, отколкото да вярва в неистина.

Убеждението дава сила, която иначе може да не е присъща на личностния тип на даден човек. Дори някой, който мрази конфронтацията, споровете и критиката, би могъл да стане лидер, ако има силно убеждение.

Също така, с помощта на убеждението човек действа на по-високо ниво на интелигентност, отколкото без него. При „интелигентността по убеждение“[10] много решения се взимат по силата на рефлекс, защото някои варианти изобщо не подлежат на обсъждане. Така човек е способен да прецени по-бързо кое е правилно. Без убеждение човек е глупак, точно както е глупак този, който няма знание или мъдрост.

► Познавате ли лично някой, който е много добър водач? Как убеждението прави неговото лидерство силно?

Даниил и още няколко юдеи се обучават за водачи в една чужда империя. За Даниил е важно да се представи добре и да угоди на учителя си. Убежденията му са подложени на изпитание и той осъзнава, че като юдеин не е правилно да се храни с храната, която му предлагат. В подобна ситуация много хора правя компромис с убежденията си, ако изглежда, че тези убеждения ще застрашат позицията им.

Учителят вече е забелязал, че Даниил има превъзходен дух. Даниил подхожда към него с такт, смирено отправя молбата си и предлага различен подход, който да не изложи

[10] Термин, използван от Албърт Молер в *The Conviction to Lead: 25 Principles for Leadership that Matters* (Bloomington: Bethany House Publishers, 2012).

учителя на риск. Бог зачита верността на Даниил и го благославя с голям успех (Даниил 1:8-15).

Интегритет

Интегритетът е убеждение, което последователно бива прилагано в действията и отношението. Личният интегритет означава да бъдете верни на себе си и да постъпвате според вярванията и ценностите, които изповядвате.

> „Щастие, това е, когато вашите мисли, думи и действия са в хармония."
> - Махатма Ганди

Без интегритет създавате очаквания, които не можете да посрещнете. Ако нямате интегритет, но хората смятат, че имате, можете да получите незабавен отклик. Лидерът е изправен пред изкушението да представи фалшив образ, допускайки несъответствие между това което е и това, което хората мислят, че е. За да ви следват хората в дългосрочен план обаче, наистина трябва да притежавате интегритет.

Липсата на интегритет се проявява в липса на последователност. Ако постъпките и отношението на един водач не са в съответствие с изповядваните от него ценности, неговият интегритет е нисък. Лидерът има нисък интегритет, когато е безчестен, има себични приоритети, държи се приятелски само с хора, които могат да му помогнат, следва нечестиви желания или има тайни грехове.

Ахан си мисли, че грехът му е таен и личен. Не очаква да има последствие за някой друг. Обаче неговият грях става причина за смъртта на 36 израелски мъже, а след това и до смъртта на цялото му семейство (Исус Навиев 7:24-26).

За един водач няма малки грехове. Всеки грях, извършен от лидера, засяга други хора. Защо? Когато лидерът съгрешава:

- Губи духовната чистота и сила, от която се нуждае.
- Божето благословение върху неговото лидерство намалява.
- Неговото преценка е изкривена.
- Неговите приоритети са неправилни.

Тези фактори ограничават неговото лидерство и засягат хората, които води.

Характер

Истинската вътрешна същност на човека е неговият характер. Джон Максуел описва важността на характера като казва, че човек трябва да бъде „по-голям отвътре отколкото отвън." Характерът трябва да превъзхожда репутацията.[11]

Мартин Лутър Кинг младши казва: „Хората често подемат каузи и прегръщат велики идеи чрез личности, които олицетворяват тези идеи. Те имат нужда да открият

[11] John Maxwell, *Learning from the Giants* (New York: Little, Brown & Company, 2014), 40

изражението на тази идея в плът и кръв, за да й се посветят.“ Тези думи показват колко е важен характерът. Водачът трябва да вярва в своята кауза толкова силно, че цялото му същество да я олицетворява. Такъв тип лидер е способен да мотивира дълбоко посвещение у другите.

„Посвещението превръща обещанието в реалност.”
- Ейбрахам Линкълн

Понякога лидер със слаб характер иска хората да го следват, като пренебрегва поведението в личния си живот. Той си мисли, че може да е аморален и въпреки това да води. Обаче хората се влияят повече от примера на лидера, отколкото от неговите думи. Ако думите му противоречат на примера, който дава, тези, които слушат думите му, се объркват.

Характерът на лидера е основният фактор, който кара хората да се посветят на неговото видение. Те може да не разбират всички негови мотиви, но ако се доверяват на характера му, ще го следват.

► Надеждността означава, че на някого може да се вярва. Какво в нечия личност ни кара да се доверим на този човек?

Понякога водачът говори за вярвания и ценности, които иска неговите хора да следват, но не олицетворява тези ценности. За него е от полза, ако хората му са отдадени на ценности като слугуване и честност. Само че той не може ефективно да поучава за ценности, които не демонстрира. Ако лидерът олицетворява добри ценности, той ще привлече хора, които ги споделят.

Характерът, основан на силно убеждение, е толкова важен, че може да превърне в силен лидер дори някой, който няма естествени заложби. Например, Мойсей не изглежда да притежава голяма смелост или лидерски способности, но взаимоотношението му с Бог и любовта към хората, са преимуществата, които имат значение. Тези ценности са в основата на неговия характер.

Аарон

Аарон е първият първосвещеник на Израел, а неговият брат Мойсей е водачът на народа. Докато Мойсей е на планината Синай, за да получи закона, народът идва при Аарон, за да се допитат по религиозен въпрос.

Аарон разбира, че те искат видим идол и удовлетворява молбата им като прави златно теле (Изход 32:4). Заради неговата слабост хората се покланят на идола и му отдават славата за избавлението им от Египет. Хиляди хора умират поради Божието осъждение.

Аарон не е подходящ за водач, защото убежденията му са слаби. Той следва общественото мнение, за да запази влиянието си, въпреки че знае, че това не е редно.

Адам

Когато Ева се поддаде на изкушението на змията, тя взе и яде от плода на дървото за познаване на доброто и злото и даде и на мъжа си да яде (Битие 3:6). В Битие е записан разговорът между Ева и змията. Защо Адам не се намесва?

Библията ни казва, че той избира да съгреши, въпреки че знае, че греши. За разлика от Ева той не е измамен (1Тимотей 2:14). Адам чува изкушението, но оставя решението на Ева. Въпреки че отговорността да води е негова, той се отказва от нея и допуска нещо нередно да се случи.

Слабохарактерният лидер оставя другите да взимат решения, защото не желае да настоява за това, което знае, че е правилно. Готов е да бъде извършена нередност, но не иска да го обвиняват.

По-голямата част от айсберга е под водата и само малка част се вижда над нея. Видимата част може да се сравни с представянето на лидера. Скритата част може да се сравни с неговия характер. Характерът е най-важен и е най-голямата част от личността. Иронията се състои в това, че много хора се опитват да подобрят представянето си, пренебрегвайки характера. Възможно е дори да компрометират характера си, за да изглежда, че се представят по-добре.

Повечето лидери в началото преминават през етап на неизвестност. Те може да си мислят, че тези години не са от значение, защото постиженията им изглеждат незначителни. Този период обаче формира бъдещето, защото тогава се изгражда личността на водача. Младите водачи трябва да използват периодите на трудност и объркване, за да развиват своя характер..

Понякога човек на висока позиция има проблеми с характера, които пренебрегва. Хората, които работят за него, могат да се преструват, че не ги забелязват.

Проблемите с характера се отразяват на лидерството по два начина. Първо, ако водачът има проблеми с характера, но висока компетентност, той ще води и хората ще го следват, но това ще има лоши последствия. Силни, но безмилостни лидери като Йозеф Сталин демонстрират този принцип.

Във втория случай лошият характер потиска компетентността на лидера. Ако някой е недисциплиниран, не спазва обещанията си, не е последователен, управляван е от настроенията си, гневлив е и т.н., той не може да задържи най-добрите си последователи задълго, нито да мотивира хората да дадат най-доброто от себе си.

Робърт Грийнлийф пише:

> Ганди учи, че има седем неща, които ще ни унищожат. Докато ги изучаваме бавно и внимателно, ще видим много ясно как всяко представлява цел, която е постигната по безпринципен или недостоен начин.[12]

Тези седем неща са:

- Богатство без усилия
- Удоволствие без морал
- Знание без характер
- Бизнес без морал
- Наука без човещина
- Поклонение без жертва
- Политика без принципи

► Обсъдете резултатите от всяка една от тези седем точки.

Слабохарактерният лидер може да проявява лицемерие в социалните си контакти (да проявява престорена добронамереност и загриженост) и лицемерие като духовен водач (да проявява престорена страст и емоция). Може да търси професионална реализация по светски начин (да се стреми към високо положение в света), да манипулира (да кара хората да вършат неща, които не биха извършили, ако знаят фактите) и да бъде мързелив в служението си (не развива умения).

Репутация

► Загрижени ли сте за вашата репутация? Защо?

Репутацията на един човек е това за какъв го мислят хората. Истинската същност на човек е неговият характер. Понякога нечия репутация е по-добра или по-лоша от истинския му характер.

Според някои репутацията не е важна, защото само характерът има значение. Обаче репутацията е мнението на хората за характера на лидера. Ако хората смятат, че характерът му е лош, той не може да ги води, дори мнението им да е погрешно.

Водачът трябва да внимава за своята репутация и не трябва да дава на хората основание да се съмняват в неговия характер. Той може да си мисли, че понеже всички му се доверяват, никой няма да си помисли лошо за него, но това не е вярно. Много хора бързо вярват на обвинения, защото са чували за толкова много лидери, които са извършили нещо нередно.

---

[12] Robert Greenleaf, *Servant Leadership: A Journey into the Nature of Legitimate Power & Greatness* (Mahwah, NJ: Paulist Press), 8

Лидерът трябва да внимава в две области: (1) управление на парични средства, които не са негови и (2) взаимоотношения с противоположния пол. Обвиненията в тези две области се разпространяват бързо, бързо хващат вяра и унищожават уважението към лидера.

Когато апостол Павел планира да занесе пари от една църква на друга, той иска представителите на даряващата църква да го придружат. Причината е, че иска да покаже честност. Не е достатъчно ние да знаем, че сме честни пред Бога. Трябва да действаме така, че да показваме на всички нашата честност.

► Какви практични неща можете да направите, за да пазите своята репутация?

Дайте възможност на студентите да споделят как очакват да се променят техните цели или действия заради този урок.

Обобщение

1. Убеждението е увереност относно истината.
2. За силно лидерство е необходимо силно убеждение.
3. Интегритетът е убеждение, което последователно бива прилагано в действията и отношението.
4. Лидерът трябва да олицетворява вярванията и ценностите, които иска неговите хора да следват.
5. Репутацията е какво хората мислят за вашия характер.

Задания по Урок 6

1. В един параграф опишете накратко една животопроменяща концепция от този урок. Обяснете защо е важна. Как може да бъде полезна? Каква вреда може да причини нейното непознаване?
2. Обяснете как ще приложите принципите от този урок във вашия живот. Как този урок променя целите ви? Как планирате да промените действията си?
3. Запомнете петте твърдения от обобщението на Урок 6. Бъдете готови да ги напишете по памет в началото на следващата лекция.

Урок 7
Лични приоритети

Въведение

Много хора са заети, но не се замислят особено за това какво правят. Те смятат, че не е нужно да мислят за това, което трябва да правят.

► Какво се случва, ако човек не размишлява сериозно за приоритетите?

Разгледайте следните твърдения:

- Има по-добри неща за вършене от нещата, които правим.
- Има по-добри начини да правим нещата в сравнение с начина, по който ги правим в момента.
- Бихме могли да постигнем по-добри резултати от досегашните.

► Ако тези твърдения са верни, как ще се научим да се справяме по-добре?

Според Джон Максуел обичайното мислене е

- Прекалено мързеливо, за да усвои процеса на целенасочено мислене
- Прекалено недисциплинирано, за да отприщи силата на стратегическото мислене
- Прекалено повърхностно, за да постави под съмнение достоверността на популярното мислене
- Прекалено горделиво, за да насърчи приемането на споделеното мислене
- Прекалено себе фокусирано, за да преживее удовлетворението от безкористното мислене
- Прекалено нехайно, за да се радва на плодовете на мисленето, ориентирано към постигане на резултати[13]

Когато знаете кои са приоритетите ви, много решения стават лесни. Приоритетите определят вашите цели и начините за тяхното постигане. Приоритетите ви помагат да разпознавате и избирате възможности. Човек, който няма ясни приоритети, ще тръгва след възможности, които не са свързани с правилните цели.

> „Когато сте наясно какви са вашите ценности, вземането на решения става по-лесно."
> - Рой Дисни

[13] John Maxwell, *How Successful People Think* (New York: Center Street, 2009), 82-83.

Основни приоритети на християнина

► Кои са някои от приоритетите, които всеки християнин трябва да има?

За християните личните приоритети трябва да се ръководят от определени ценности.

На първо място, вашето спасение и взаимоотношение с Бог са абсолютният приоритет. Никога не трябва да обмисляте да предприемате нещо, което би компрометирало тази ценност. Това означава пълно покорство на Бога.

Джон Уесли учи, че ние знаем определени неща относно Божията воля за нашия живот. Знаем, че Бог иска да бъдем добри и да вършим добро. Затова, когато обмисляме някакво решение, трябва да изберем да постъпим по начин, който е в съответствие с това да бъдем добри и да вършим добро. Не трябва да се поставяме в ситуации, в които има голяма вероятност да не успеем да останем святи в сърцето и в действията си или да направим добро.

Този принцип се отнася до решения като това къде живеем, къде работим, с кого ще встъпим в брак, какво образование търсим, какво работим, от коя църква сме част, какви забавления избираме и какви приятели имаме. За християните истината на Божието слово и Божията воля за нас трябва да бъдат основата за всяка една институция, не само за организациите, които се занимават със служение. Християнинът не трябва да се занимава с бизнес, който е в противоречие с Божието слово.

На второ място, Божият призив към живот на служение има власт над вас. Това означава, че Бог задава посоката на вашия живот. Той може да ви отклони от вашите цели, за да ви насочи към Неговите цели за вас. Не трябва да забравяте, че можете да намерите удовлетворение единствено в Божията воля. Не трябва да се опитвате да направите Божията воля частичен фокус на живота ви, като в същото време собствените ви цели са в центъра на вашето внимание.

Един човек усещал призив да бъде пастор, но не бил сигурен дали ще може да издържа семейството си. Предложили му добра работа на летището и той приел. Трябвало да работи в неделя и не можел да ходи на църква, но си казал: „Това (тази работа на летището) е моята църква.“ Той знаел, че не следва Божия призив да стане пастор, но нямал вяра, че Бог ще снабди, ако напусне тази работа. Работил на летището в продължение на тридесет години. Накрая се пенсионирал с право на ежемесечна пенсия и решил да направи нещо за Бога в старостта си. Правилни ли са били приоритетите му?

Исус казва: „Моята храна е да върша волята на Онзи, Който Ме е пратил, и да свърша Неговата работа” (Йоан 4:34). Какво означава Божията воля да бъде вашата храна? Храната е това, което ви насища. Следователно вашата храна е това, което ви мотивира.

Приоритетите, описани в този раздел, не са непременно подредени по важност.

Друг приоритет за християнина, това е семейството. Библията ни казва, че този, който не се грижи за своите си, е по-лош и от неверник (1Тимотей 5:8). Отговорността на лидера към семейството включва не само финансово снабдяване, но и духовна грижа и снабдяване на други нужди.

Трябва да съществува баланс между служението и нуждите на семейството. Божията воля не е в конфликт със семейните ви отговорности, защото тези отговорности са част от Божията воля за вас. Понякога хора, които са постигнали големи резултати в служение, не са добри примери за грижа за семействата си. Мисленето, че човек трябва да пренебрегва семейството си заради служението си, е неправилно.

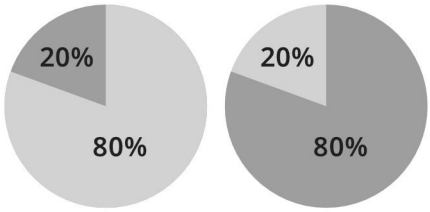
Исус Навиев е водач на един пътуващ народ, повлиян от различни религии. Когато пристигат в Обещаната земя, настъпва моментът да се посветят на завета с Бог. Исус Навиев ги призовава да решат дали ще служат на Бога или не, но не чака отговора им, за да направи своето посвещение. Казва, че какъвто и да е техният избор, той и неговият дом ще служат на Господа (Исус Навиев 24:15). Това е силно лидерство, основано на убеждение. Ако народът избере да служи на друг Бог, Исус Навиев вече няма да бъде техният водач. Той не желае да прави компромис с верността си към Бог. Неговите смелост и убеждение повлияват на народа да направи правилния избор.

Четвъртият приоритет е местната църква. Местната църква е Христовото тяло и Божията пълнота в света (Ефесяни 1:23). Бог екипира Своята църква, за да изпълни намеренията Си (Ефесяни 4:11-13). Чрез църквата Бог ще бъде прославен завинаги (Ефесяни 3:21). Ето защо християнинът не трябва да мисли, че неговите таланти и призив за служение са независими от църквата. Ако той не е посветен член в църква, той не изпълнява Божията съвършена воля за своя живот.

Приоритетите, изброени по-горе, са лесни на думи, но трудно се прилагат и балансират сред предизвикателствата на ежедневието. Понякога се увличаме в подробностите около семейството, служението и работата и бързаме, без да спрем и да помислим да приоритетите ни. Действията ни трябва да са резултат от размишление. Ако сте твърде заети да спрете и да помислите, вероятно сте заети с грешните неща. Може би не работите в посоката на приоритетите, които заявявате, че имате.

► Защо е трудно да бъдете последователни в следването на вашите приоритети?

Принципът на Парето



Принципът на Парето е наречен на италианския икономист Вилфредо Парето, който забелязал, че 20% от населението притежава 80% от земята. Той забелязал, че 80% от граха в градината му се ражда от 20% от шушулките. Парето установил, че това съотношение е валидно за много неща. Други хора прилагат този принцип към лидерството, времето и бизнеса.

- 20% от търговците в компанията правят 80% от продажбите.
- 20% от клиентите правят 80% от покупките.
- 20% от клиентите правят 80% от оплакванията.
- 20% от пациентите, които ползват медицински грижи потребяват 80% от медицинските ресурси.
- 20% от студентите отнемат 80% от времето на учителя.
- 20% от членовете на църквата вършат 80% от работата на църквата.
- 20% от членовете на църквата осигуряват 80% от финансирането й.

При повечето хора 20% от усилията им произвеждат 80% от техния успех. По-голямата част от хората имат нужда да фокусират по-добре усилията си. Трябва да отделят повече време за най-ефективните дейности и по-малко за най-слабо ефективните.

Използвайте визуална илюстрация, за да се уверите, че тази концепция е разбрана. На лист хартия нарисувайте един голям квадрат. Разделете го на две части от по 20% и 80%. Нарисувайте същия квадрат на друг лист. Сега илюстрирайте като сочите от единия лист към другия. 80% от хората в компанията (посочвате голямата част на квадрата на първия лист) вършат 20% (посочвате малката част на квадрата на другия лист) от работата. 20% от хората (посочвате малката част на квадрата на първия лист) вършат 80% (посочвате голямата част на квадрата на другия лист) от работата.

Ако един лидер е прекалено зает, вероятно трябва да спре да върши някои неща. Какво може да престанете да вършите, без да загубите много?

Повечето пастори отделят 20% от времето си за 80% от хората и 80% от времето си за 20% от хората. Въпросът е дали се фокусират върху правилните хора? Обикновено отделяме най-много време на хората с най-много проблеми. Най-малко време даваме на хората с най-голям потенциал, защото те вече се справят добре. Трябва да инвестираме времето си в хората, които откликват най-много.

► Погледнете отново листовете с квадратите. 80% от вашата дейност произвежда 20% от резултатите. 20% от вашата дейност произвежда 80% от резултатите. Направете списък с вашите отговорности и задачи. Някои от вашите дейности произвеждат ли слаби резултати? Кои са дейностите, с които трябва да се занимавате повече?

Балансът между спешното и важното

Някои хора са много заети и се чувстват сякаш никога не могат да си свършат цялата работа. Заемат се с всяка възможна задача и мислят, че всички задачи са от значение. Тревожат се, че ще разочароват хора, които зависят от тях, но не могат да приключат с всичко навреме. Тези хора често са уморени и стресирани. Не могат да отделят време за планиране, обучение и развитие, защото винаги имат нещо спешно да правят.

Нуждаем се от баланс между спешност и важност. Дейностите на един човек могат да бъдат разпределени в четири категории.[14]

Спешните и важни неща лесно ангажират вниманието ни. В тази категория попадат подготовка на проповед, оказване на помощ на някой със спешен здравословен проблем и набиране на средства за належащи нужди.

Задачи, които са спешни, но не са важни, обикновено са свързани с отговорности, които сме поели, но с които не трябва да се занимаваме. Понякога са лични проекти, които не са свързани със служение. Може да е някакъв бизнес, който не носи кой знае какви резултати или ни лишава от време, което да посветим на по-добри приоритети. Тези дейности може да са спешни, защото трябва да бъдат свършени навреме, но не са важни от гледна точка на резултата, който произвеждат.

Дейности, които не са нито спешни, нито важни, не посрещат никаква важна нужда. Няма да е голяма загуба, ако не бъдат свършени. Понякога са свързани с програми, които вече не постигат резултатите, които са постигали в миналото..

Дейностите, които не са спешни, но са важни, често биват пренебрегвани. Това са неща, които не се свършват бързо, но имат дългосрочна стойност. Примери за това са академично следване (като учител или студент), различни форми на обучение, строителството и подготовката на писмени материали. Тъй като тези дейности няма да бъдат приключени днес и няма да ни донесат полза днес, ние сме склонни да се фокусираме върху по-спешни неща. Лидерът трябва да инвестира време и ресурси в

[14] Тази концепция е адаптирана от Стивън Кови, *Седемте навика на високоефективните хора*, (изд. Кибеа, 2008).

неща, които ще имат стойност в бъдеще. Доколкото е възможно тази инвестиция трябва да се случва ежедневно.

Действията, необходими на организацията, могат да бъдат разделени в две категории.

- **Развитието** води организацията напред към нови възможности за растеж.
- **Управлението** поддържа текущите дейности.

Ако лидерът не се фокусира целенасочено върху развитието, ще бъде склонен да отделя цялото си време и внимание на управлението. Една мъдра поговорка гласи: „Смазка се слага на колелото, което скърца." Тя изразява склонността ни да обръщаме внимание на проблемите, които ни притесняват точно сега.

Някои водачи скачат от един проблем на друг, но никога не инвестират в бъдещето. Организациите, които са успешни в дългосрочен план, обикновено са тези, които влагат време и ресурси в изследвания, развитие и обучение. Организациите, които не инвестират в бъдещето, ще загубят своята ефективност, когато ситуацията се промени.

► Всеки студент трябва да направи списък с всички свои дейности и отговорности. Нарисувайте четири квадрата, както на фигурата по-горе, и разпределете дейностите в квадратите. Помислете: Кои неща, които са важни, но не са спешни, пренебрегвате? Губите ли време за неща, които нито са важни, нито са спешни?

Делегиране

Лидерът носи отговорност всичко да бъде свършено, но не е необходимо да върши всичко сам. Той трябва да прехвърля отговорности на другите. Задачата работата да бъде свършена добре си остава негова. Водачът непрекъснато трябва да осигурява обучение и развитие за настоящите и потенциалните членове на екипа, за да могат да правят повече в бъдеще.

Една задача не се делегира, защото не е важна. Делегира се, защото някой друг може да я изпълни или да бъде обучен за това и защото тази задача не е запазена единствено за лидерската роля.

Някои задачи не могат да бъдат делегирани, защото само лидерът може да ги свърши. Той представлява организацията и говори от нейно име, както никой друг не може. Също така лидерът трябва да се интересува от бъдещето. Трябва да вижда по-добре от останалите хора възможностите, опасностите и предстоящите промени.

Може да има специфични задачи, за които лидерът притежава специални умения. Ето защо обикновено той не делегира такива задачи. Лидерът обаче не трябва да си оставя задачи, които могат да бъдат делегирани. Някои водачи никога не са доволни от работата на другите и искат самите те да свършат цялата работа, за да е свършена добре.

Има лидери, които се опитват да вършат всичко и не обичат да делегират. Когато все пак го направят, наблюдават работата под лупа и взимат всички решения. Това не е добро лидерство. Добрият водач изгражда екип от хора, които инвестират своята енергия и идеи, поставят си цели, развиват начини на работа и участват във взимането на решения.

Добрият лидер не просто делегира задачи, той делегира лидерската роля. Позволява на другите да ръководят дейности. Ако им казва точно какво да правят и как да го правят, той не им позволява да водят.

Когато лидерът определя своите приоритети, той трябва да помисли над няколко въпроса:

1. **„Кой може да ми помогне?**" Ако има много задачи, които останалите могат да свършат, но не желаят да го направят, във вашето лидерство има пропуски.
2. **„Кои задачи не могат да бъдат свършени без мен?**" Лидерът трябва да се съсредоточи върху тези задачи. Примери за това са развитието на екипа, формирането на видение и дългосрочното планиране. Не е необходимо тези задачи да бъдат изпълнени само от лидера, но обикновено не могат да бъдат осъществени без него.

Да правиш жертви

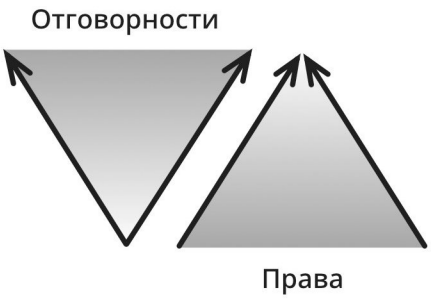
Някои хора си мислят, че водачът има много привилегии. Смятат, че властта, която той има, му позволява да прави какво си иска. В действителност лидерът жертва своите права в името на успеха на групата. Лидерът не е успешен, ако групата не е успешна.

Когато лидерът израства на своята позиция, правата му намаляват, а отговорностите му растат. Например, на най-ниското стъпало на йерархията в дадена компания служителят работи определен брой часове, върши определени задачи и не получава обвинения за неща, които не влизат в неговите отговорности.

> „Цената на величието е отговорността."
> - Уинстън Чърчил

На по-високите нива в организацията лидерът работи неограничен брой часове и трябва да осигури каквото е нужно. Може да му се наложи да се откаже от много лични привилегии. Има моменти, в които той иска да си почине, но прави жертва, за да послужи на организацията. Много водачи биват търсени за решение на проблеми по всяко време на денонощието.

С нарастването на личните отговорности човек може да взима по-големи решения в организацията, но се отказва от лични привилегии. Този процес е илюстриран с пирамиди. В основата човек има малко отговорности и много права, защото може да реши до каква степен да се посвети. Когато отговорностите му нарастват, личните му права намаляват.



Да вземем за пример един спортист. Спортистите, които са постигнали голям успех, се радват на слава и богатство, но спазват строги диети, правят упражнения и тренират часове наред всеки ден. Подобен и животът на великите музиканти.

Този, който се подготвя за работа в областта на медицината или преподаването на високо ниво, трябва да прекара години в учене. Той не може да харчи парите си и да прекарва времето си като другите. Пропуска много забавления и почивки и дори може да се лиши от задоволяването на основни потребности, за да постигне целта си.

Когато някой се опитва да започне бизнес, той трябва да отдели ресурси за тази цел. Не може да харчи всички пари, които печели, а инвестира, за да има печалба в бъдеще. Той не може да харчи пари така, както го правят приятелите му. Те могат да го критикуват за неговата предпазливост, но в бъдеще той ще разполага с повече отколкото те.

Този, който един ден ще бъде лидер, трябва да инвестира в бъдещето си сега. Жертвите започват да се правят в етапа на развитие. Изберете да се развивате и да инвестирате във вашето бъдеще. Направете свой приоритет обучението, практиката на служение и прекарването на време с водачи.

Вашите отговорности може да не изглеждат важни, но те развиват умението ви да работите с хора и ви дават възможност да изградите репутация на надежден човек.

► Обсъдете следните параграфи. Какво означават тези твърдения? Какви приложения могат да имат?

Жертвайте утвърждаването за постижение, сигурността за значимост, финансовата полза за бъдещи потенциал, незабавното удоволствие за личен растеж, разпиляването за фокус и приемливото за превъзходното.[15]

Практикувайте приоритетите си целенасочено. „Преди нещо да се превърне в навик, то трябва да бъде практикувано като дисциплина.”[16]

---

[15] Джон Максуел, *За да получиш нещо, трябва да дадеш нещо: Урок #22 от Златните уроци за лидерството* (изд. Анхира, 2018)

[16] Ken Blanchard and Phil Hodges, *The Servant Leader: Transforming Your Heart, Head, Hands, and Habits* (Nashville: Thomas Nelson, 2003), 85

Апостол Павел описва посвещението на състезателя. Състезателите жертват всичко, защото са силно мотивирани да успеят (1Коринтяни 9:25-27). Павел подчертава, че те го правят за временната, земна слава, а ние трябва да работим за вечната награда. Нашата мотивация е различна от тяхната, но не трябва да бъде по-малка.

Дайте възможност на студентите да споделят как очакват да се променят техните цели или действия заради този урок.

Обобщение

1. Приоритети определят вашите цели и начина, по който избирате да ги постигнете.
2. Приоритетите ви помагат да разпознавате възможностите и да избирате измежду тях.
3. Единствено в Божията воля ще намерите удовлетворение.
4. Добрият лидер не делегира само задачи. Той делегира лидерската роля.
5. Когато лидерът израства на своята позиция, правата му намаляват, а отговорностите му растат.

Задания по Урок 7

1. В един параграф опишете накратко една животопроменяща концепция от този урок. Обяснете защо е важна. Как може да бъде полезна? Каква вреда може да причини нейното непознаване?
2. Обяснете как ще приложите принципите от този урок във вашия живот. Как този урок променя целите ви? Как планирате да промените действията си?
3. Запомнете петте твърдения от обобщението на Урок 7. Бъдете готови да ги напишете по памет в началото на следващата лекция.
4. Преди следващата лекция прочетете 1Царе 13-15. Какви са проблемите с лидерството на Саул?

Урок 8
Нива на лидерство

Въведение

Този урок не е за нивата в йерархията. Този урок е за нивата на влияние.

Ограниченият лидер

При някои лидери има граници в развитието, които не могат да преминат. Тези граници им пречат да заемат по-високи позиции или да се справят добре на настоящата си позиция.

По-долу са дадени някои примери на въображаеми лидери, чието лидерство е ограничено.

Иван има лични проблеми (например финансови или семейни), които не може да разреши. Той не може да се съсредоточи върху организацията поради тези проблеми. Работата му често бива прекъсвана от кризисни ситуации вкъщи.

Вместо да бъде водач, Матей обвинява другите за неуспехите в неговата организация, чака другите да взимат решения, които той трябва да вземе и не смята, че е отговорен за успеха на организацията. Според него организацията се проваля под въздействието на фактори, които са извън неговия контрол.

Румяна няма желание да се развива, отрича своите недостатъци и се ядосва на всеки въпрос относно нейната компетентност.

Михаил е доволен от своята организация, не вижда необходимост от подобрения и не смята да прави никакви промени. Неговата организация ще изгуби ефективността си в променящия се свят.

Емил смята, че той е единственият лидер, от който организацията се нуждае. Очаква от всички останали просто да следват неговите указания. Той не иска екип, а помощници. Емил не разбира защо хората вече не му помагат.

> „Не се страхувам от армия от лъвове, водена от овца; страхувам се от армия от овце, водена от лъв.”
> - Александър Велики

Давид е започнал да развива организацията за лична полза и за да покаже колко е велик. Организация, която е успешна без него, не влиза в неговите планове.

Павел е слабохарактерен. Когато е под стрес, дава обещания, които не може да изпълни, харчи пари, които са предназначени за някой друг, пропуска срещи и лъже. Понякога хората в екипа му се срамуват от репутацията му.

Такива лидери бързо достигат лимита на своя потенциал. Те не могат да бъдат по-добри водачи докато не се изправят срещу личните си ограничения и не ги преодолеят. Ако нямат желание да се променят, организацията няма да може да постигне напредък, ако тези лидери не бъдат отстранени.

► Като имате предвид всеки от въображаемите лидери, описани по-горе, задайте следния въпрос: „Как _____ трябва да се промени, преди в организацията му да има напредък?"

Саул – Един ограничен лидер

Саул започва добре като цар на Израел. Той е смирен и не се смята за подходящ за позицията. Някои хора дори отказват да го признаят за цар.

След първата му военна победа някои хора искат да убият онези, които първоначално са го отхвърлили. Саул заявява, че Бог е дал победата и не е време за отмъщение. За съжаление не съумява да запази това отношение задълго.

Скоро Саул проявява непокорство към Бог. Когато пророкът го конфронтира, Саул хвърля вината върху народа, вместо да поеме отговорност като водач (1Царе 15:21). Пророкът предупреждава Саул, че Бог ще даде царството на някой, който Му се покорява.

По време на своето царуване Саул отчаяно се опитва да запази властта си. Той никога не се покайва и не се опитва да си възвърне Божието благоволение. Никога не приема факта, че Бог ще го смени с друг. Ако се беше покаял, душата му щеше да бъде спасена. Саул би могъл да продължи да царува, докато Бог изяви заместника му и да се оттегли достойно. Краят на някои стари, дългогодишни лидери е недостоен, поради отношението, което имат в последните години на своето водачество, когато се борят да задържат позицията си, въпреки че вече не са способни да водят добре.

Веднъж по време на битка Саул казва: „Проклет онзи, който вкуси храна до вечерта, докато отмъстя на неприятелите си" (1Царе 14:24). Заповедта е глупава, защото всички са изтощени след дългата битка. Тази заповед също така издава колко е фокусиран върху самия себе си. В неговия ум битката е лично негова.

Саул е толкова несигурен, че не може да признае, че е допуснал грешка. Той едва не екзекутира сина си Йонатан, поради нарушаване на заповед от незнание, въпреки че действията на Йонатан донасят голяма победа.

При друга битка Саул чака Самуил да дойде и да принесе жертва, и да помоли Бог за помощ. Минават дни и много от хората на Саул си тръгват от страх. Саул решава сам да принесе жертвата, въпреки че Бог е дал това право само на свещениците. Самуил пристига по време на церемонията и смъмря Саул. Въпреки това Саул настоява Самуил да довърши церемонията, така че хората да не заподозрат, че има нещо нередно

(1Царе 15:30). Саул е по-загрижен за хорското мнение отколкото за Божието одобрение.

Саул завижда на чуждия успех, особено на този на Давид. Той отделя много време и ресурси да преследва Давид, макар че Давид не му беше навредил по никакъв начин.

Саул е подозрителен и се оплаква от нелоялността на хората си. Поради своята мнителност вярва на лъжи за другите (1Царе 24:9). Той слуша неправилните съветници. Оплаква се, че всички са срещу него и никой не му дава информацията, която му е необходима (1Царе 22:8).

Синът на Саул, Йонатан, е много различен от баща си. Той разбира, че Давид ще бъде следващият цар и го приема. Саул не може да разбере защо Йонатан не мрази Давид. Йонатан и Давид са много добри приятели. Йонатан има силна вяра в Бога, която му дава увереност да постигне велики победи, дори след като Саул е изгубил своята вяра. За съжаление Йонатан е убит в битка поради грешките на баща си.

Саул води война през целия си живот. Той принуждава всеки силен мъж, когото срещне, да се присъедини към войската му (1Царе 14:52). Това означава, че той непрекъснато налага волята си на останалите, без да го е грижа за техните нужди. Помощта, която получава, никога не му е достатъчна. Поради тази причина хората избягват Саул.

Виждаме силен контраст между Саул и Давид. Давид привлича герои, а Саул бива избягван от хората. Хората на Давид го обичат толкова много, че някои от тях рискуват живота си, за да му донесат вода от негово любимо място. Саул често се оплаква, че хората му са нелоялни, но няма доверие на Давид, който е абсолютно лоялен.

Описание на нивата на лидерство от Джон Максуел

Джон Максуел описва нива на лидерско влияние.[17] Тези нива не се отнасят до заемана позиция. Човек може да има което и да е от тези нива на влияние без значение от позицията, която заема. С течение на времето един изключително добър лидер ще се изкачва на все по-високо ниво, дори ако не сменя заеманата от него позиция.

> „Отговорностите се поверяват на онзи, който се ползва с доверие. Отговорността винаги е признак за доверие."
> - Джемс Кеш Пени

(1) Лидерство, основано на позиция

Лидерството на един човек може да започне със заеманата от него позиция. Много хора на високи позиции не смятат, че трябва да правят нещо допълнително, за да станат лидери. Те не осъзнават, че е необходимо да спечелят доверието на хората си. Лидерите на установени позиции са склонни да разчитат на властта, която имат, за да получат съдействие. Възможно е да разчитат повече на методи като заплащане или

[17] Обясненията на тези нива не са взети само от произведенията на Максуел.

наказание отколкото на това да убедят хората да споделят целите им. Този тип лидерство се среща често, но рядко постига най-добрите възможни резултати.

Един водач на нова позиция трябва да покаже, че разбира историята и културата на организацията. Той не трябва да предлага идеи и да прави промени, без да показва уважение към направеното преди. Трябва да покаже, че споделя ценностите на организацията.

Лидерът трябва да се увери, че хората имат каквото им е нужно, за да се справят добре на своите позиции. Той трябва да прави повече от това, което се очаква от него като отговорности на позицията, която заема. Той трябва да направи някои промени, които повечето от хората одобряват.

(2) Лидерство, основано на позволение

При това ниво говорим за „позволение", понеже сега хората искат да следват лидера. Той е достигнал до това ниво като развива взаимоотношения със своите хора. Показал е, че се интересува не само от работата им, но и от живота им. Той ги пази от несправедливо отношение от страна на организацията и намира начини да им помогне да постигнат личен успех.

(3) Лидерство, основано на резултати

Когато лидерът е на трето ниво, хората го следват не само заради взаимоотношението, но и заради добрите резултати. Неговите действия им помагат да постигат цели и те му съдействат, защото им харесва това, което се случва с негова помощ. Благодарение на лидера и организацията, и хората лично постигат успехи. На това ниво лидерът комуникира целите, задава посоката и поема отговорност за собствените си действия и действията на своите хора.

(4) Развитие на хората

Четвъртото ниво е развитие на хората, при което някои от тях се превръщат в лидери, които имат лична връзка с водача. Те вярват в неговите резултати, имат лична връзка с него и преживяват лично удовлетворение. На това ниво лидерът трябва да инвестира в най-добрите 20% от ефективните хора в екипа си. Той трябва да изгражда група, която да му помага да води.

(5) Лидерство, основано на личността

Максуел нарича петото ниво „лидерство, основано на личността", защото лидерът е станал известна фигура и хората го следват заради това кой е той. Той има репутация на лидер и хората го следват, дори преди да имат лична връзка с него.

Заключение

Водачът няма да е едно и също ниво спрямо всички хора от екипа си. Например, някои от тях може да го следват само, защото е в позиция на власт (лидерство, основано на позиция), а други ще му съдействат, защото неговото лидерство носи добри резултати (лидерство, основано на резултати).

Водачът трябва да прецени на кое ниво са намира и да разбере какво трябва да направи, за да премине на следващото. Той не трябва да остава на нивото, на което е постигнал първите си успехи. Например, някои лидери се задоволяват да останат на второто ниво, където са харесвани от хората, които водят. Един лидер винаги трябва да се стреми към по-високо ниво на лидерство.

Когато лидерът трябва да си тръгне

Понякога развиващият се водач се мести от една организация в друга. Дори зрелият лидер, който е служил някъде дълго време, може да се премести.

Как лидерът разбира кога е правилният момент да си тръгне?

Понякога лидерът на дадено служение знае, че Бог го призовава в друго служение. Бог е способен ясно да ни разкрива Своята воля. Не трябва да разчитаме само на вътрешното си усещане. Трябва да имаме и потвърждение на Божието водителство. Обикновено, ако Бог направлява някаква промяна, той ще промени по специален начин обстоятелствата или ще снабди по начин, който потвърждава Неговото водителство.

Когато взимате решение дали да си тръгнете или не, има и други неща, за които да помислите.

- Не си тръгвайте, защото не искате да се покорите на нечий авторитет.
- Не заемайте нова позиция заради по-високо заплащане.
- Не отивайте в организация, която ще изисква от вас да направите компромис с вашите вярвания или морал.
- Не пренебрегвайте семейните приоритети заради потенциално повишение. Доколкото е възможно осигурете добра църковна и училищна среда за семейството си. Преместването трябва да е добро за семейството ви.

Новата позиция трябва да притежава голям потенциал за лидерско развитие. Тя трябва да отговаря на вашите специфични способности и потенциал.

Постарайте се да запазите добри взаимоотношения с хората, които напускате. Дори да мислите, че са се отнесли зле с вас, не бъдете груби с тях. С течение на времето те може да си спомнят вашите качества и да забравят недостатъците ви. Вероятно пак ще се срещнете и е възможно те да ви помогнат в бъдеще. Не си създавайте врагове.

Един лош пример…

Димас придружава апостол Павел в служението му. Той е част от мисионерския екип, който носи благата вест на непознати нови места, става свидетел на чудеса и хиляди обръщания към Христос. Основават се нови църкви, които образуват мрежа във всеки голям град.

За съжаление Димас не разпознава страхотната възможност, която му се предоставя. Павел казва: „Защото Димас ме остави, като обикна сегашния свят" (2Тимотей 4:10).

Описание на нивата на лидерство от Джим Колинс

Разгледахме описанието на нивата на лидерство на Джим Колинс в урока за слугуващото лидерство (Урок 5). Там разгледахме специалните характеристики на лидера от пето ниво.

В този урок ще разгледаме разликите между нивата. Следва описанието на Колинс на петте нива на лидерство. Формулировките са променени и са добавени пояснения.

Ниво 1: Много способна личност

Този човек се представя добре, защото има талант, знания, умения и добри работни навици. Той може да не заема лидерска позиция, но има влияние заради добрата си работа.

Ниво 2: Член на екипа, който допринася за неговия успех

Този човек помага на групата да постигне нейните цели и работи добре с нея. Може да не е водачът на групата, но й влияе чрез участието си в нея.

Ниво 3: Компетентен мениджър

Този човек организира хората и ресурсите, за да бъдат постигнати целите. Той не поставя целите, но приема целите, поставени от лидера. Мениджърът управлява наличните ресурси и работи в неговата организация.

Ниво 4: Ефективен лидер

Лидерът помага на хората в организацията да развият и споделят видение и да си поставят цели. Той ги мотивира да се посветят и да вложат енергия в постигането на ясно видение. Лидерът не просто управлява това, което има. Той поема отговорност за успеха на организацията като търси помощ, намира ресурси и ревизира целта.

Ниво 5: Управляващ от ниво 5

Този човек притежава характеристиките на лидера от ниво 4, но има и още една много важна характеристика. Поради своето посвещение към организацията, той се отличава с лично смирение и целеустременост. Той изгражда институцията така, че тя да бъде успешна в дългосрочен план.

Давид – Лидерът, който надскочи ограниченията

Давид се справя отлично в много роли. Той е овчар, автор на песни, певец, арфист, водач на хвалението, пророк, воин, генерал и цар.

Давид е най-малкият в голямо семейство. Рядко най-малкият син става велик водач. Семейството му не очаква нещо подобно от него, но Божият избор пада върху него.

Първата работа на Давид е да бъде овчар. Тази дейност не изглежда да е кой знае какво, но го подготвя за по-важните неща. Чувството за отговорност на Давид е толкова голямо, че той не бяга от опасностите. Давид разчита на Бог да му дава сили да изпълни своите отговорности и с Негова помощ убива лъв и мечка.

Като всеки потенциален водач, Давид бива обучаван, преди да знае, че тече процес на обучение. Победите му го превръщат в човек, който уповава на Бога. Той става лидер, който не позволява на страха да му попречи да изпълни задачите си.

Представете си как животът на Давид би бил различен, ако той не се отнасяше така сериозно към грижата за овцете. Би избягал при появата на лъва или мечката. По-късно, когато чува предизвикателството на Голиат, не би си и помислил да се изправи срещу него.

Бог изпраща Самуил да помаже Давид. Помазването означава, че Бог е избрал Давид и ще му окаже специална помощ, за да изпълни призива си. Когато бащата на Давид се изненадва, че Самуил не избира някой от по-големите братя, Самуил казва: „Човек гледа на лице, а Господ гледа на сърце" (1Царе 16:7). Често хората са изненадани от Божия избор за лидери.

Големите предизвикателства, срещу които Давид се изправя рано в своя живот, са възможности. Само човек с отношението на Давид би разпознал тези възможности. Хиляди мъже чуват предизвикателството на Голиат, но само Давид го вижда като възможност. Той е мотивиран от предложената награда, но още повече застава в битка заради Божията слава. Давид казва: „Как може този филистимец да хвърля презрение върху войските на живия Бог?"

Лидерството е влияние. В деня, когато Давид убива Голиат, той е истинският лидер на войската, защото тя се надига след неговата победа. Тази победа ги кара да повярват, че е възможно да победят.

Давид става войник на служба при Саул. Мъдрото поведение на Давид увеличава влиянието му (1Царе 18:14). Въпреки че Саул се проваля като лидер и се отнася несправедливо към Давид, Давид остава лоялен. Този период допълнително развива Давидовия характер. Често старият лидер, който се проваля, се отнася зле към потенциалния нов силен лидер. Така младият лидер е изкушен да прояви нетърпение и да се опита да отнеме уважението от стария водач.

Когато Саул се опитва да убие Давид, Давид се укрива в планините. Много мъже се присъединяват към него, защото Саул управлява зле (1Царе 22:2). Въпреки че Саул ги смята за отстъпници, те не се превръщат в крадци и продължават да се бият срещу враговете на Израел, макар че Саул ги възприема като врагове и дълго време ги преследва.

Давид пази земеделците от крадци (1Царе 25:14-16). Веднъж изпраща мъже да поискат храна от едно от стопанствата, които защитава. Собственикът Навал се държи неуважително като ги обвинява, че са слуги, избягали от господарите си и не им дава нищо. Давид се разгневява и тръгва с група мъже, за да убие Навал. По пътя среща Наваловата жена Авигея, която е излязла да търси помирение. Тя му припомня, че Давид досега винаги се е въздържал да пролива кръв в търсене на отмъщение. Тя му казва: „Някой ден ще станеш цар. Не прави нещо, което ще съсипе репутацията ти на справедлив човек" (1Царе 25:30-31). Давид се вслушва в думите ѝ.

Давид е помазан за цар, но дълго време нещата не изглеждат сякаш това е реалност. Той е изкушен да вземе властта със сила, но вместо това чака и се доверява на Бога. Поради своето смирение и доверие в Бога Давид става велик водач.

Дайте възможност на студентите да споделят как очакват да се променят техните цели или действия заради този урок.

Задания по Урок 8

1. В един параграф опишете накратко една животопроменяща концепция от този урок. Обяснете защо е важна. Как може да бъде полезна? Каква вреда може да причини нейното непознаване?
2. Обяснете как ще приложите принципите от този урок във вашия живот. Как този урок променя целите ви? Как планирате да промените действията си?
3. Научете петте нива на лидерство, описани от Максуел и петте нива на лидерство, описани от Колинс. Бъдете готови да ги напишете по памет в началото на следващата лекция.
4. Преди следващата лекция прочетете 3Царе 12. Там са описани двама лидери. Опишете техните грешки.

Урок 9
Свързаност и ангажираност

Въведение

Треньорите на спортни отбори знаят, че талантът не е достатъчен. Членовете на отбора трябва да са мотивирани да дадат най-доброто от себе си. Важна част от работата на треньора е да вдъхновява играчите да положат максимални усилия. Зрителите викат за отбора, защото това помага на състезателите да се представят по-добре. Ако един играч просто усвои играта и си върши работата, за да си получи възнаграждението, това не би било достатъчно да постигне победа.

Този принцип важи за всяка организация, не само в спорта. Успехът на организацията зависи от посвещението на хората в нея. Истинското посвещение означава те да вложат своите способности и умове, за да бъде тя успешна.

Посвещението, приведено в действие, е „ангажираност" Човекът, който е ангажиран, е свързан, включен и посветен.

Примери за ангажираност

По-долу има няколко кратки истории за това как някой е прави повече за организацията, отколкото се изисква от него. След всяка история е зададен въпросът „Защо?" Групата трябва да обсъди възможните причини за постъпката на героя на историята.

Емил работи в склад за продажба на дървен материал. Работата му е да помага на клиентите да натоварят дървата в камионите си. Емил забелязва, че няколко дъски са паднали и са се разпилели. След като помага на клиент, отива и подрежда дъските, въпреки че началникът му не е му наредил. Защо Емил постъпва така?

Михаил е професионален баскетболист. По време на един мач се приготвя да стреля, но не е в добра позиция. Бързо подава топката на друг играч, който е в по-добра позиция да отбележи точка. Защо Михаил не опитва сам да отбележи точката?

Петър работи на бензиностанция, където зарежда колите на клиентите с гориво. Когато има много клиенти, той буквално тича при следващия, за да спести време. Защо Петър тича?

В неделя, Виктор забелязва, че покривът на църквата е пострадал от паднало дърво. В понеделник донася материали и своите инструменти, за да поправи покрива. Виктор не е собственик на църковната сграда и не е получил възнаграждение за работата си. Защо Виктор поправя покрива?

Дора работи като касиерка в хранителен магазин. Един следобед, когато се готви да излезе в почивка, вижда, че на пода има разлято олио. Вместо да ползва почивката си, Дора почиства разлятото олио. Защо Дора се отказва от почивката си, за да почисти?

Николай е дякон в църквата и учител в неделното училище. Една неделна сутрин пристига в църквата рано и вижда, че тоалетната не е почистена. Почиства я, преди останалите хора да дойдат. Защо Николай почиства тоалетната?

Ако само собственикът на бизнеса го е грижа за успеха на този бизнес, нещата няма да вървят добре. Ако само пасторът иска църквата да успее, това няма да стане. Ако само треньорът иска отборът да спечели, победа няма да има.

Какво представлява ангажираността?

Този, който е ангажиран, ще направи най-доброто, на което е способен, а не само това, което се изисква от него. Той ще вложи своите способности и идеи в организацията. Този човек не се ограничава с график и конкретна задача. Освен труда на ръцете си, той влага и своите ум и сърце.

► Според вас какво означава следният цитат?

> Резултатът от синхрона между Сърцето, Ума, Ръцете и Навиците, са изключителни нива на лоялност, доверие и продуктивност.[18]

Понякога лидерите си мислят, че хората ще работят, защото някой им нарежда или защото им се плаща. В действителност хората работят най-добре, когато имат лично посвещение към организацията.

Организация, която зависи от доброволци, не може да постигне много, ако не разполага с хора, които са ангажирани. Хората няма да вложат времето и ресурсите си, ако не споделят целите на организацията.

Не всички хора в организацията имат едно и също ниво на ангажираност. Могат да бъдат на най-различни нива.

Лидерът цени хората, които са силно ангажирани и зависи от тях. Той може да не разбира защо някои хора не са ангажирани, но задачата му е да повиши нивото на тяхната ангажираност.

Водачът трябва да отделя голяма част от времето си, за да повишава нивото на ангажираност на хората си. Това е една от неговите най-важни задачи и никой не може да я свърши по-добре от него. Лидерът или засилва ангажираността на хората, или я отслабва.

---

[18] Ken Blanchard and Phil Hodges, *The Servant Leader: Transforming Your Heart, Head, Hands, and Habits* (Nashville: Thomas Nelson, 2003), 15

В църквите има хора, които разполагат със средства, но не ги дават. В организациите има хора, които разполагат с време, но не са на разположение. Във фирмите има служители, които имат идеи, но не ги споделят.

Понякога пасторите търсят помощ или финансова подкрепа извън църквата. Само че в църквата има хора, които могат да помогнат, но не го правят и хора, които имат възможност да дават, но не го правят. Проблемът е в липсата на ангажираност. Хората в църквата не я чувстват като своя. Ангажираността е израз на свързаност: хората няма да се ангажират, ако не се чувстват свързани/не се идентифицират с организацията и лидера.

Да вземем за пример семейството. Членовете на семейството си помагат по много начини, без да очакват някаква награда. Защо го правят? Понеже са част от семейството, свързани са.

Ако хората в една организация не дават и не правят това, което могат, те не се чувстват свързани. Когато хората се чувстват свързани, целите на организацията са техни цели, нейните нужди са техни нужди и нейният успех е техен успех.

Лидерите понякога не разпознават липсата на ангажираност. Те си мислят, че хората се нуждаят от обучение, но това не е решението за някой, който не прави това, което би могъл. Проблемът в този случай е, че му липсва свързаност.

Признаци на липса на свързаност в организацията

- Лидерите изпитват затруднения да намерят хора, които да поемат отговорности.
- Членовете на организацията не се чувстват включени в решенията.
- Членовете лесно си тръгват, когато има проблеми.
- Членовете критикуват организацията пред външни хора.
- Членовете не са загрижени за успеха на организацията.
- Членовете разграничават организацията от себе си.

Човек, който не се чувства свързан, говори за организацията като за нещо отделно от нейните членове. Той говори за това какво трябва да направи организацията като използва думата „те" вместо „ние."

В организация, където няма добра свързаност, лидерите поддържат дистанция между себе си и хората в нея. Те са труднодостъпни, дори за комуникация. Правят така, че работата им да изглежда като неразбираема загадка за останалите и не желаят да чуват предложения или оплаквания.

> „Духът на завист може да разрушава; той никога не изгражда."
> - Маргарет Тачър

При такъв тип организации волята на лидера е единствената реалност. Всички други факти биват игнорирани и прикриването на грешките е начинът за оцеляване на

членовете. Когато хората не се чувстват свързани с лидерите, те се страхуват от информацията и от истината.

Малките племена и кликите могат да прераснат в организация, в която липсва свързаност. Кликите се образуват от хора, които се защитават един друг от промени и от лидерите. Когато хората усещат заплаха в организацията, те се съсредоточават върху личните си проблеми вместо върху предизвикателствата пред организацията. Когато се съревновават помежду си, не са способни да се фокусират върху позитивните, самоотвержени постижения.

Понякога срещите в организацията показват, че членовете не са свързани. Хората се въздържат от участие в срещи, ако

- Смятат, че срещата не е от значение за оперативната дейност.
- Според тях участието им е без значение.
- Не споделят целите на лидерите и не искат да бъдат включени.

Някои организации губят млади хора, които биха могли да станат лидери, защото те не могат да се впишат в установената администрация. Лидерите държат позициите си чрез връзки с влиятелни хора и не дават възможност на хора, които не участват в тази мрежа от връзки. Такива способни млади хора могат да отидат в други организации, където ще им бъдат предоставени възможности.

Други църкви може да копират вашите методи и програми, но обикновено хората не напускат организацията, ако се чувстват свързани.

> Това означава, че единственото ви истинско конкурентно предимство е връзката ви с вашите хора… Единственото нещо, което конкуренцията никога не може да ви открадне, е връзката, която имате с вашите хора…[19]

Примери от Писанията

Когато Ровоам става цар, старейшините го съветват да служи на народа. „Ако станеш днес слуга на тези люде, да им слугуваш…, тогава те ще ти бъдат слуги… ” (3Царе 12:7). Казват му, че трябва да изгради връзка с хората, като им покаже, че го е грижа за техните нужди. Така те ще видят, че царството е за тях и ще му бъдат лоялни. Ще споделят целите, проблемите, нуждите и работата на царството.

Ровоам смята, че позицията му е достатъчна и че властта му означава, че не е необходимо да се стреми към ангажираност. Той заявява, че ще управлява строго, без да го е грижа за народа.

По-голямата част от народа се отдръпва от Ровоам. Хората казват: "Ние нямаме дял с този цар; ще се погрижим за себе си и ще го оставим сам" (3Царе 12:16). Членовете

[19] Ken Blanchard, Thad Lacinak, and Chuck Tompkins, *Whale Done: The Power of Positive Relationships* (New York: Free Press, 2002), 58

на организацията, които не се чувстват свързани, не са загрижени за нейните цели, а само за своите. Дори и да не напуснат, пак работят само за постигане на собствените си цели.

В отговор Ровоам опитва да използва властта си. Той не се опитва да разбере нуждите на народа. Изпраща събирач на данъци, но това не сработва. Планира да изпрати войска, но Бог го възпира. Царството никога повече не се обединява.

Еровоам е бунтовник, който опитва да подбуди народа да предаде Соломон. Опитът му не успява и той бяга в Египет, за да спаси живота си. След смъртта на Соломон Еровоам се връща в Израел, за да провери дали има възможност да вземе властта. С група представители на племената Еровоам отива да говори с новия цар Ровоам.

Ровоам сглупява като казва на народа, че ще се отнесе строго с тях, предполагайки, че те нямат друг избор освен да му се покорят (3Царе 12:13-14). Хората са гневни и Еровоам успява да разедини племената. Той води народа в идолопоклонство, за да не се върнат да се поклонят в Йерусалим (3Царе 12:26-28).

Кой е добрият и кой лошият лидер в тази ситуация? И двамата са лоши. Глупостта на Ровоам отваря възможност за един манипулативен водач с лош характер.

Еровоам е готов на всичко, за да се сдобие с власт, включително да отклони народа от поклонение към Бога. Много водачи на служения все още използват недоволството на хората, за да засилят собственото си влияние. Те често са непочтени, насърчават клюките и нелоялността и проповядват фалшиви доктрини.

Как се изгражда свързаност

Връзки се изграждат по-лесно с отделните личности, отколкото с тълпата или чрез програми. Водачът, който иска да изгради лична връзка със своите хора, трябва да започне с простите принципи на дружелюбността. Той трябва да хвали техните качества и да завързва разговори по теми извън работата. Трябва да показва интерес към техните семейства и лични ситуации, да се отнася към тях с уважение и да им показва, че ги цени.

Никога не пишете нищо на когото и да е, дори лично писмо, ако не искате то да бъде публикувано или цитирано. Не знаете кой би могъл да го види. Когато говорите с хората, помнете, че думите ви могат да бъдат цитирани. Не казвайте неща, които после ще се срамувате да обяснявате на друг.

Някои лидери искат да впечатлят хората си, за да поискат те да ги следват. При изграждането на свързаност обаче по-важно е вие да бъдете впечатлени от хората ви, а не обратното. Една стара поговорка гласи: „Хората не ги е грижа колко знаете, преди да знаят колко ви е грижа вас."

Много водачи не са добри слушатели, защото си мислят, че вече разбират ситуацията, знаят какво трябва да се направи и са готови да убеждават другите. Хората не се ангажират, ако мнението им не се цени. Ако лидерът не слуша и не оценява мнението на хората, той ги подценява и те няма да дадат най-доброто от себе си.

Понякога хората в организацията изпитват силни чувства и говорят с гняв или огорчение. Водачът може да направи грешката да се опита да ги наставлява, когато те просто имат нужда да изразят чувствата си.

Стивън Кови обяснява:

- Обикновено докато някой комуникира със силна емоция, той все още не се чувства разбран.
- Обикновено хората няма да поискат вашия съвет, преди да се почувстват разбрани. Предложеният твърде рано съвет често предизвиква още повече емоции или кара другата страна да игнорира думите ви.[20]

Следващият път, когато попаднете в подобна ситуация, опитайте следното: вместо да се опитвате да промените мнението на човека, който е под въздействието на силни емоции, слушайте. Покажете разбиране като изразите съпричастност с чувствата му („Разстроен си, защото…"), дори ако не сте съгласен с него. Ще видите, че той ще започне да се успокоява и накрая ще започне да ви слуша, защото мисли, че го разбирате. За него вашето мнение няма да има значение, докато не се увери, че го разбирате.

Водете като задавате въпроси – не за да манипулирате, а за да разберете и да стимулирате мисловния процес. Ако хора, които могат да помогнат, не го правят, въпросите може да ги накарат да се включат. Ако споделят вашите ценности, можете да ги накарате да ви помогнат с изпълнението на целите. Попитайте:

- „Какво според вас можем да правим по-добре?"
- „Какво мислите, че трябва да се опитваме да правим?"
- „Как можем да се справяме по-добре в _____?"

Както ви помагат с идеи, така ще искат да помогнат и с работата по тях. Хората не искат да помагат, ако идеите им не се ценят.

Ако одобрявате нечия идея, нейният автор ще ви сметне за интелигентни. Лидерът трябва да има подход за приемане на оплаквания и негативна информация. Хората не комуникират, ако не се чувстват в безопасност. Ако мислят, че ще бъдат наказани поради несъгласието си, няма да споделят мнението си.

[20] Stephen Covey, *The Speed of Trust: The One Thing that Changes Everything* (New York: Free Press, 2006), 213

Ангажираността бива подпомогната, ако се изгради рутина да се правят срещи преди голяма среща. Преди да направите обща среща, за да предложите промяна, говорете с отделни хора или малки групи, за да видите на какво мнение са и да обясните вашия план. Попитайте ги какво мислят и слушайте внимателно. Отговорете на възраженията, за да не бъдат повдигнати на главната среща. Участниците в нея не трябва да бъдат изненадани от решенията на лидера. Трябва да знаят какво да очакват.

Обичайно лидерите не трябва да изненадват хората със своите решения. Ако членовете на организацията често са изненадани от действията на водачите, това означава, че те не обясняват добре своите ценности и как възнамеряват да ги поддържат. Доверието в организацията укрепва, ако хората усещат, че решенията не се взимат внезапно, без те да са разбрали. Те ще споделят видението, ако участват в обсъждането му и могат да влияят върху него, преди да бъде предложено.

Лидерът трябва да дава достъп на хората до същата информация, която мотивира него самия. Те не могат да споделят целите му, ако не са мотивирани от същата информация.

Обслужване на клиенти

► Църквата има ли клиенти? Концепцията за обслужване на клиенти приложима ли е в служението?

► Нека един от студентите прочете 1Петрово 5:2-4 пред групата.

Бог поверява на пасторите задачата да служат на хората в църквата. Ние трябва да забелязваме нуждите им и да се грижим за тях, както овчарят се грижи за овцете си.

Като църковни водачи ние трябва да изучаваме принципите на клиентското обслужване, като приоритетът ни не е да имаме успешен бизнес, а да посрещаме нуждите на хората. Нашият приоритет е за изпълним задачата, която Бог ни е възложил.

Всяко организация, било то в областта на бизнеса, служението или друго, съществува, за да посреща нужди. Затова всяка организация се нуждае от ясно видение за обслужването. Някои принципи работят еднакво както в бизнеса, така и в служението.

Видението и ценностите за обслужването трябва да са ясни, за да бъде всеки в организацията фокусиран върху важните неща и да знае какво поведение се очаква.

> Успешните компании разбират, че най-важните им клиенти са собствените им хора: служители и мениджъри. Ако лидерите се грижат за хората си и ги насърчават да прилагат креативността си в работата, хората ще положат допълнителни усилия в грижата за клиентите. Когато създадете мотивираща среда за хората, получавате лоялност от страна на клиентите.[21]

[21] Ken Blanchard, Kathy Cuff, and Vicki Halsey, *Legendary Service: The Key is to Care* (New York: McGraw-Hill, 2014), 5

Много хора се примиряват с обслужване с по-ниско качество, без да се оплакват, защото нямат по-високи очаквания. Това не означава, че са доволни. Ако изникне по-добър вариант, веднага ще се възползват. Ето защо лидерът не може да приеме, че всичко е наред, само защото никой не се оплаква.

Ако хората си тръгват от църквата или от друга организация поради тривиални причини или дори без причина, значи има неудовлетворение. Лидерите не трябва да чакат да чуят оплаквания.

Постоянните високи постижения изискват програма за обучение и непрекъснато подобрение. Постоянството е важна, защото ако създавате високи очаквания, които не можете да посрещнете, хората се разочароват.

Обслужването започва с обикновена любезност. Да бъдете любезни с някого означава да се отнасяте с него като с личност, а не просто като с делови партньор. Когато говорите с него по тема, несвързана с конкретната дейност, заради която контактувате, той усеща, че общувате приятелски.

Отвъд любезността, обърнете внимание на нуждите на хората. Опитайте се да видите някоя нужда и да помогнете по уникален начин, извън рутинното обслужване.

Ясно е, че организацията не може да осигури всичко за всеки, но тя трябва да посреща определени нужди по изключителен начин.

Помислете:

- Какви хора искате да привлечете?
- Какво искате да постигнете?
- Какви нужди трябва да посрещнете?

Лидерът трябва да си представи как би изглеждало перфектното обслужване и да развие и коригира своето разбиране като говори с хората, на които служи.

► Помислете за вашата организация. Какви хора искате да привлечете? Чии нужди трябва да посрещнете?

► Помислете на какъв тип хора служи вашата организация. Какво търсят те, когато идват при вас? Какво можете да им предложите, което надминава техните очаквания?

Дайте възможност на студентите да споделят как очакват да се променят техните цели или действия заради този урок.

Обобщение

1. Хората работят най-добре, когато имат лично посвещение към организацията.
2. Водачът трябва да отделя времето, за да повишава нивото на ангажираност на хората си.
3. Ако хората в една организация не дават и не правят това, което могат, те не се чувстват свързани.
4. Лидерът трябва да има подход за приемане на оплаквания и негативна информация.
5. Обичайно лидерите не трябва да изненадват хората със своите решения.

Задания по Урок 9

1. В един параграф опишете накратко една животопроменяща концепция от този урок. Обяснете защо е важна. Как може да бъде полезна? Каква вреда може да причини нейното непознаване?
2. Обяснете как ще приложите принципите от този урок във вашия живот. Как този урок променя целите ви? Как планирате да промените действията си?
3. Запомнете петте твърдения от обобщението на Урок 9. Бъдете готови да ги напишете по памет в началото на следващата лекция.
4. Преди следващата лекция прочетете 1Коринтяни 12.

Урок 10
Изграждане на екип

Въведение

Помолете групата да обсъди твърдението по-долу. Какво означава то? Вярно ли е? Защо е важно?

Нищо значимо не е било постигнато от онзи, който действа сам.

► Какво е екип?

Екипът не е просто група последователи. Екипът е група, обединена от голяма цел, общи ценности, сътрудничество и прието лидерство.

Започнете да мислите кой е вашият екип. Цялата църква не е вашият екип. Екипът не са и само хората на официални позиции.

Защо се нуждаете от екип

Екипът притежава повече ресурси, идеи и енергии от отделната личност. Екипът подсилва силните страни на индивида и предпазват от слабостите му. Лидерът трябва да се увери, че хората имат правилните отговорности и позиции, така че силните им страни да са максимално оползотворени и слабите им страни минимизирани.

Екипът предоставя няколко гледни точки по отношение на това как да се реагира в дадена ситуация. Един от бившите президенти на Съединените щати Удроу Уилсън казва: „Трябва да използваме не само целия наш умствен капацитет, но и този, който можем да вземем назаем."

> „Никой, който иска да свърши всичко сам или да си припише всички заслуги за свършеното, не може да бъде велик лидер."
> - Андрю Карнеги

Ако можете да постигнете целите си сами, значи целите ви са малки. Големите цели изискват добър екип с добро лидерство. Колкото по-голяма е целта, толкова по-добър трябва да бъде екипът.

Джон Максуел използва примера с изкачването на планински връх, за да опише необходимостта от силен екип. Нарича го принципа на връх Еверест.[22] Колкото повече расте предизвикателството, толкова повече расте нуждата от екипна работа.

За да осъществите велика мечта, трябва да имате велик екип. „Екипът-мечта" е креативен, сплотен, гъвкав, мотивиран, допълващ се, целеустремен и опитен.

[22] Други принципи от Джон Максуел в този урок включват „най-слабото звено," „разваленият плод" и „резервната скамейка," въпреки че формулировката и обяснението им не са същите.

Екипът трябва да съответства на мечтата. Нереалистично да е мислим, че ако екипът не е велик, може да постигне нещо велико. Трябва да развивате екипа, както и подходяща мечта, която да бъде преследвана. Трябва да работите за развитието на екипа, преди да развивате мечтата.

Аспекти на силния екип

Екипът не е силен, само защото отделните членове са силни. Талантът на отделната личност не спомага за успеха на екипа, ако няма сътрудничество между неговите членове. Екипът е група, обединена от голяма цел, общи ценности, сътрудничество и прието лидерство.

- Ако членовете имат собствени цели, които са в конфликт с целта на екипа, той няма да бъде силен.
- Ако членовете изповядват различни ценности, екипът не може да устои в дългосрочен план.
- Ако членовете не си сътрудничат, за да компенсират индивидуалните слабости, екипът не е силен.
- Ако членовете са в конфликт, защото не следват един и същ авторитет, екипът не е силен.

Някои стилове на лидерство няма да изградят екип. Ако лидерът просто иска помощ за постигане на целите си, работи сам толкова добре, че усилията на други изглежда не са необходими или винаги взима решения, така че няма нужда от дискусия, той няма да изгради екип.

В 1Коринтяни 12 глава апостол Павел използва като илюстрация физическото тяло, за да покаже единството в църквата. Личният интерес става проблем, когато членовете не подчиняват интересите си на целите на екипа. Личният интерес води до завист и преследване на позиции с грешните мотиви. Той причинява нездравословно съперничество между членовете на екипа.

Друг проблем възниква, когато членовете смятат, че могат да постигнат целите си сами, без чужда помощ. Съществува и проблемът някой да иска бъде като някого другиго, вместо да заема своето специално място.

Принципът на най-слабото звено

Силата на една верига е толкова голяма, колкото е силата на най-слабото звено в нея. По подобен начин силата на екипа е ограничена от неговия най-слаб член.

Всеки участник в екипа има роля, която влияе върху работата на останалите участници. Ако един се проваля в своята роля, той понижава ефективността на всички останали,

защото не успява да свърши работата, която им е от помощ. Ако един от хората в екипа е бърз, това няма значение, ако трябва да чака някой, който се бави.

Някои задачи могат да се изпълняват от хора, които нямат конкретни роли. В тези случаи принципът на най-слабото звено не важи. Например, ако се опитвате да извадите камион, затънал в калта, всички могат да бутат заедно, без най-слабият да пречи на най-силния.

Подобна ситуация имаме при жътвата на една нива. Бавните хора не пречат на бързите. Ако ви трябва още помощ, можете да повикате още хора.

Принципът на най-слабото звено важи в ситуации, когато членовете на екипа имат определени роли. Например, ако няколко зидари чакат този, който бърка хоросана, никой не може да работи поради неговата мудност.

В повечето организации има няколко човека на уникални позиции. Всеки върши работа, необходима за останалите. Ако не я върши добре, всички страдат. Проблемът не може да бъде решен като просто се прибавят още хора, защото те не могат да свършат съответната работа.

Има една илюстрация, която се нарича „запушване" (bottleneck).[23] Когато обърнете бутилка, пълна с течност, надолу с главата, течността не изтича веднага. Изтичането е ограничено от размера на гърлото на бутилката. По същия начин в много организации има дейности и програми, които биват забавяни, защото трябва да изчакат конкретен човек да си свърши работата.

Ако някой не може да се справи с отговорностите на своята позиция

- Това се отразява зле на работата на останалите членове на екипа.
- Другите членове на екипа започват да презират слабото звено.
- Екипът губи доверие в лидера, защото той не успява да разреши проблема.
- Очакванията на екипа за това какво може да бъде постигнато се снижават.

Човекът, който е „слабото звено" в екипа, трябва да бъде преместен на друга позиция, за да не възпрепятства работата на екипа.

► Какви други видове дейности ви хрумват, които могат да илюстрират „запушването"?

Принципът на развалените плод

Когато сложите развален плод в кошница с плодове, скоро и здравите плодове се развалят. Този феномен илюстрира ефекта на отношението. Доброто и лошото отношение се отразяват на останалите, но въздействието на лошото отношение е най-силно.

[23] Буквалното значение на английската дума „bottleneck" е „гърло на бутилка". (бел.прев.)

Когато избирате член на екипа, търсете повече отношение отколкото способност. Ако един човек има правилното отношение, той може да бъде обучен и мотивиран, но този с лошо отношение – не. Не избирайте човек с лошо отношение като си мислите, че можете да го промените. Член на екипа, който демонстрира лошо отношение, трябва да бъде отстранен, ако не се промени.

> „Не можем да решим проблемите със същото мислене, което сме използвали, когато сме ги създали."
> - Алберт Айнщайн

Да разпознаем човека, който обичайно създава проблеми (подстрекател)

Подстрекателите се опитват да получат уважение и усещане за важност като нападат хората на лидерски позиции (не само главният лидер). Може един човек да бъде постоянен обект на техните атаки. Такива хора имат пагубно влияние върху личности и организации. Лидерът трябва да се научи да ги разпознава и да пази останалите от тях. Подстрекателят може да стане причина за напускането на някои от най-добрите ви помощници.

Характеристики на подстрекателя:

- В миналото има подобно поведение.
- В момента причинява вреди.
- Когато се оплаква, цитира анонимни съюзници.
- Критикува предишния водач, докато хвали новия.
- Изглежда бързо се сприятелява с новия лидер.
- Твърде много ви хвали.
- Обича да хваща хората в грешка.
- Никога не се е задържал дълго в църква или институция.
- Лъже.
- Проявява агресия и може да бъде злобен.
- Обича да демонстрира с какви пари разполага.
- Ще направи нехристиянски неща за каузата си.
- Следва собствени приоритети и не дава отчет за свършеното.
- Обича да провокира другите, така че да изпаднат в гняв или объркване.
- Говори за трудното си минало, което го е направило силен.
- Не търпи несъгласие.

Принципът на резервната скамейка

В спортния отбор има много повече играчи от тези на терена. Треньорите извършват смени по време на играта, за да се възползват от различните способности на играчите и да дадат почивка на най-добрите. На резервната скамейка стоят играчи, които са на разположение. Някои от тях са млади и все още се развиват.

Организацията трябва постоянно да работи за разширяване на екипа. Трябва да има млади, развиващи се лидери. Трябва да бъдат привличани хора със специални способности.

„Скамейката" в организацията е като скамейката в спортния отбор. Често хората на скамейката са с по-малък опит и се развиват. Скамейката в организацията включва хора с допълнителни специализации.

Не запълвайте само позициите от първа необходимост в екипа, а постоянно го разширявайте. Търсете хора, които показват потенциал и посвещение. Дайте им възможност да помогнат. Ако се справят добре, възложете им отговорности.

► По какви начини може да бъде разширен екипът в местната църква? Опишете роля и тип човек, които могат да бъдат добавени към „скамейката."

Как да изберем членовете на екипа

Качественият екип ще привлече качествени членове. Помислете какви хора привлича вашият екип. Кой се присъединява? Кой си тръгва? Промените показват дали екипът ви става по-силен или по-слаб.

Участниците в екипа помагат поради различни причини – включително лични взаимоотношения с останалите, добронамереност, ентусиазъм за каузата и желание да вършат нещо значимо.

Когато избирате хора за екипа, търсете страст, вместо да мислите, че може да я провокирате по-късно. По-рано учихме за лидера от пето ниво. Това е човек, който е амбициран институцията да успее и не е движен от егоистични мотиви. Лидерът трябва да притежава тази амбиция и да търси други, които я споделят.

Потърсете мненията на хора, които могат да помогнат на екипа. Изслушайте ги, поканете ги да участват, делегирайте им отговорност и след това разширете ролите им.

Във всичко, което правите, си задавайте въпроса „Кой може да ми помогне?" Развивайте и разчитайте на малка група хора, които имат умения и специална връзка с вас.

► Как бихте описали разговор между лидер и потенциален член на екипа? Как може лидерът да събуди неговия интерес?

Стъпки в екипната работа

1. Вземете решение да изградите екип – така започва инвестицията.
2. Съберете най-добрия възможен екип – това увеличава потенциала.
3. Платете цената, за да развивате екипа – това гарантира растеж.
4. Правете неща заедно като екип – това създава общност.
5. Овластявайте членовете с отговорност и авторитет – това изгражда лидери.

6. Признавайте заслугите на екипа за успеха - това повдига духа.
7. Следете дали инвестицията се отплаща – това създава отчетност.
8. Създавайте нови възможности – това разширява способностите на екипа.
9. Осигурявайте на екипа, това от което се нуждае, за да бъде успешен – така се постигат най-добрите резултати.

Урок от Писанията

Авесалом е син на цар Давид. Той е красив и популярен сред народа. Когато народът идва в столицата с проблеми, той им казва: „Ако аз бях царят, щях да ви помогна.“ Народът започва да си мисли, че нещата ще са по-добре, ако Авесалом царува (2Царе 15:3-4).

Авесалом може да използва способностите си, за да помогне на царя при решаването на проблемите. Вместо това, той става причина за нелоялност. Понеже царят не е създал система за регистриране и решаване на проблемите, се появява възможност някой да посее нелоялност. Всеки лидер трябва да направи така, че да има начин хората да изразяват тревогите си.

Хиляди мъже се присъединяват към бунта на Авесалом, дори някои от близките приятели на Давид. Авесалом е съгласен хората да умрат заради неговата амбиция. Неговият приоритет не е доброто на народа, а собственият му статут.

Развитие на членовете на екипа

Лидерът трябва да обмисли от какъв тип лидерство и надзор се нуждае всеки член на екипа. Джон Максуел казва:

- Въодушевеният начинаещ се нуждае от наставления.
- Разочарованият обучаващ се се нуждае от съветване.
- Предпазливият в завършването на задачите се нуждае от подкрепа.
- Ориентираният към постижения, който разчита на себе си, се нуждае от отговорност.[24]

Когато търсите да попълните определена позиция, помислете какъв тип човек е необходим. Максуел описва тези типове хора:

- Действа открито или задкулисно
- С общи познания или специалист
- Такъв, който произвежда или такъв, който поддържа
- Работи добре с хора или работи добре с документи
- Водач или поддръжник
- Ветеран или новобранец

[24] Джон Максуел, *17 неоспорими закона за работа в екип: Прегърнете ги и подсилете вашия екип* (изд. Нов човек, 2007)

- С креативно или с абстрактно мислене
- Нуждае се от постоянен надзор или от минимален такъв
- Отборен играч или индивидуалист
- Човек, който се посвещава краткосрочно или дългосрочно[25]

Лидерът винаги трябва да споделя заслугите за постиженията на екипа. Хората, които споделят успеха, ще бъдат мотивирани да направят най-доброто, на което са способни.

Когато представя екипа на външни хора, лидерът не трябва да обвинява членовете за провалите на екипа. Той трябва да поеме вината, признавайки, че е можело да бъде по-ефективен водач. Ако пази членовете на екипа, те ще му бъдат лоялни.

Дайте възможност на студентите да споделят как очакват да се променят техните цели или действия заради този урок.

Обобщение

1. Нищо значимо не е било постигнато от онзи, който действа сам.
2. Екипът е група, обединена от голяма цел, общи ценности, сътрудничество и прието лидерство.
3. Трябва да работите за развитието на екипа преди да развивате мечтата.
4. Отношението на членовете на екипа е по-важно от техните способности.
5. Организацията непрекъснато трябва да работи за разширяване на екипа.

Задания по Урок 10

1. В един параграф опишете накратко една животопроменяща концепция от този урок. Обяснете защо е важна. Как може да бъде полезна? Каква вреда може да причини нейното непознаване.
2. Обяснете как ще приложите принципите от този урок във вашия живот. Как този урок променя целите ви? Как планирате да промените действията си?
3. Запомнете петте твърдения от обобщението на Урок 10. Бъдете готови да ги напишете по памет в началото на следващата лекция.

[25] Джон Максуел, Развий лидера в теб (изд. Изток-запад, 2005)

Урок 11
Служение с цел

Идентичност и цел на организацията

Много организации, включително църкви, никога не са се замисляли каква е тяхната цел, защото тя изглежда очевидна. Тъй като смятат, че са наясно със своята цел, изглежда логично, че има определени дейности, които трябва да се вършат. Така организациите се стремят просто да вършат тези дейности успешно.

Мениджърите се стараят работата да бъде свършена добре, но лидерите трябва да мислят каква работа е необходимо да се свърши. Важно е да правим нещата правилно, но първо трябва да правим правилните неща. Пасторът не трябва да е просто мениджър, но и лидер.

Има процес на развитие, който е важен за всеки тип организация, независимо дали става дума за служение, бизнес или друго.

Църква „Х" може да смята, че съществува, за да има добри служби, да се грижи за членовете си и да благовества на общността. Много църкви обаче никога не съставят план как тези неща да се правят целенасочено.

Организацията трябва да премине през процес на развитие, който включва задълбочено себеизследване.

- Какво е най-важно за нас?
- Защо съществува организацията?
- Какво би означавало за нас да сме успешни?
- Какви конкретни успехи можем да планираме да постигнем?
- Какво можем да направим сега, за да постигнем целите си?

Тези въпроси съответстват на първите пет етапа от развитието на организацията. Процесът на организационно развитие има следните етапи:

1. Ценности
2. Глобална цел
3. Видение
4. Конкретни цели
5. Стратегия
6. Действие
7. Постижение

Етапите не са напълно изолирани един от друг. Например, организацията вероятно вече планира стратегията си и предприема действия, дори докато още е в процес на

установяване на ценностите си. Различни програми и отдели могат да работят по различните етапи от този процес.

Подредбата е важна, защото всеки етап влияе на следващия. Промените в един етап ще доведат до промени в следващите. Например, ако организацията промени разбирането за своята глобална цел, ще последват промени и в конкретните цели и в дефиницията за постижение.

Този процес не протича еднократно. Ценностите и глобалната цел трябва да се запазят, след като са били разбрани добре, но всичко останало се променя. Независимо дали конкретните цели са постигнати, трябва да се поставят нови. Какъвто и да е крайният резултат – успех или провал, организацията трябва отново да прегледа ценностите и глобалната си цел, да изясни видението си, да си постави нови конкретни цели, да планира нова стратегия и т.н.

► Защо много организации никога не обясняват своята глобална цел?

Етап 1: Установяване на ценности

> „Употребата на различни способи не трябва да намалява вярата ни в Бог, нито пък вярата ни в Него трябва ни пречи да използваме всякакви способи, които Той ни е дал за постигане на Неговите собствени цели."
> - Дж. Хъдсън Тейлър

Ценностите са нещата, които смятаме за най-важни. Всеки човек има ценности. Хората формират групи въз основа на споделени ценности. Организациите имат ценности. Те съществуват, за да служат на тези ценности.

За християнина, най-голямата ценност е да бъде угоден на Бога, независимо дали говорим за бизнес или за служение. Ценностите на организацията, която е създадена, за бъде угодна на Бога (и не трябва да има друг вид организации) ще се отнасят сериозно към библейските истини, църквата и евангелието.

Дори организациите, които не се идентифицират като християнски, обикновено стъпват на някакви добри ценности, защото съществуват, за да посрещат различни нужди. Една бизнес организация декларира следните ценности: почтеност във всичко, качествена грижа, взаимоотношения и учене.

За всеки бизнес една от важните ценности е да генерира печалба, защото без печалба той не може да изпълнява целта си. Въпреки това, дори в бизнес организациите печалбата не е най-съществената ценности.

Друга голяма фирма посочва следните ценности: безопасност, обслужване, забавление и успех. Успехът означава печалба, но тя не се постига отделно от другите ценности. Те увеличават възможностите за печалба, защото хората не искат да са клиенти на бизнес, който не посреща някаква тяхна нужда.

Възможно е една организация да бъде основана на недобри ценности като неограничена еднолична власт или омраза към определени групи хора. Подобен тип организации рядко остават силни дълго време и винаги имат разрушителен ефект.

Ценностите обясняват как хората в организацията трябва да се държат докато работят за постигане на целите. Не е достатъчно да се постигат цели. Човек трябва да е удовлетворен от начина, по който е постигнал целта. Например, не можем да сме доволни от победата си, ако сме я спечелили с измама. За да се насладим истински на победата, не използваме измама, защото се лишаваме от истинската победа.

► Помислете за някоя ваша цел. Защо е важно да сте удовлетворени от начина, по който сте я постигнали?

Ценностите се подреждат по важност. Например, фирма „Y" поставя на първо място почтеността, защото почтеността не бива да бъде жертвана, за да се реализира друга ценност. Друга фирма слага безопасността преди обслужването, защо сигурността на хората е по-важна от тяхното удобство.

Подредбата на ценностите е важна. Например: ако сред ценностите на една фирма са печалбата и честността и служителят има възможност да спечели по нечестен начин, как ще постъпи той? Какво ще направи, ако честността може да му струва печалбата? Ако честността е преди печалбата в списъка с ценностите, той ще знае как да постъпи. Начинът, по който бива разрешен конфликтът между ценностите оформя организацията. Върховната ценност на църквата е да почита Бог и никоя цел не трябва да бъде постигана по начин, който позори Бога.

Организацията трябва да изследва сама себе си, за да открие своите ценности. Тя вече следва някакви ценности, които трябва да бъдат установени.

Организацията не може просто да декларира някакви ценности. Има организации, които заявяват ценности, които всъщност не следват и служителите и клиентите им знаят, че това са празни думи.

Списъкът с основни ценности трябва да е кратък, простичко формулиран, известен на всеки и прилаган във всяка ситуация. Списъкът не трябва да е дълъг (да съдържа 4-5 точки), за да могат хората да се фокусират по-лесно.

Ценностите не се избират, защото произвеждат добри резултати. Ако бъдат избирани с тази мотивация, то те ще подлежат на промяна с цел подобряване на резултатите. Ценностите не се избират, защото работят добре, а защото наистина са най-важни.

Понякога определен продукт или идея дават успешен старт на организацията. Хората в нея могат да мислят, че организацията съществува, за да произвежда продукта или да следва идеята. Обаче този продукт или идея не винаги може да е в съгласие с ценностите на организацията. По-добре е първо да бъдат установени ценностите и след това да се направи каквото е необходимо за тяхното реализиране.

Една мисионерска организация осигурявала месечна финансова помощ на голям брой църкви. По-голямата част от бюджета се изразходвала за рутинна помощ, но лидерите започнали да осъзнават, че най-важната им ценност е развитието на църкви, които се ръководят и подпомагат на местно ниво. Рутинната помощ, която предоставяли на църквите, възпрепятствала постигането на тази цел. Започнали да променят стратегията си и действията си съобразно ценностите си. Осъзнали, че целта им е да помагат на църквите да бъдат по-силни, а не да ги правят зависими.

„Единственият истински надежден източник на стабилност е здраво ядро (от ценности) и желанието да се променя и адаптира всичко освен това ядро."[26] Организацията трябва да демонстрира своите ценности автентично и последователно във всичко, което прави.

> „Успехът не може да дойде от статични хора. Методите се променят и с тях трябва да се променят и хората."
> -Джеймс Кеш Пени

Не само лидерите на организацията изповядват нейните ценности. Необходимо е всички в нея да вярват в ценностите и да ги следват. Ако хора с влияние не вярват в ценностите и не ги подкрепят, това прави организацията слаба. Организацията непрекъснато трябва да промотира хората, които се придържат към ценностите й, а онези, които не го правят не трябва да бъдат издигани на лидерски позиции. Атмосферата в организацията трябва да насърчава подкрепата за ценностите толкова много, че някои хора да избират да си тръгнат, а други да бъдат привлечени да се присъединят.

Строгата дисциплина в една организация не означава, че липса гъвкавост и динамика. Ако хората са посветени, динамика може да има почти във всичко, с изключение на ценностите. Строгата дисциплина означава, че хората в организацията трябва да се съобразяват с ценностите във всичко, което правят.

Ценностите стават реални само, когато биват видими във вашето поведение и в поведението, което изисквате от останалите. Ако сте склонни да действате в разрез с заявените от вас ценности, за да свършите нещо, то има разминаване между истинските ви ценности и тези, които заявявате. Има нещо друго, което е по-важно за вас.

Успешни задълго

Колинс и Порас изучават сходни компании, като едни са се задържали на върха дълго време, а други не са били успешни. Те наричат по-добрите компании „визионерски компании."[27]

---

[26] Jim Collins and Jerry Porras, *Built to Last: Successful Habits of Visionary Companies* (New York: HarperBusiness, 2004), XX

[27] Пак там, 71

Визионерските компании, за разлика от неуспешните, учат служителите си на ключовите ценности много по-задълбочено. Те създават толкова силни култури, че почти превръщат ценностите в религия.

Визионерските компании изграждат и подбират управленческия екип по-внимателно, въз основа на това как той се вписва в ценностите.

В сравнение с неуспешните компании визионерските много повече се стремят хората им да бъдат последователни в следването на ключовите ценности.

Организацията трябва да намери начин да наложи ключовите ценности, да обучава как се прилагат и да прилага практики за получаване на обратна връзка и корекция. Всички политики и действия на компанията трябва да отразяват ценностите.

Етап 2: Реализиране на глобалната цел

Глобалната цел на компанията се основава на ключовите ценности. Не е задължително тази цел да бъде уникална спрямо други организации.

Глобалната цел ръководи и вдъхновява стремеж към превъзходно представяне. Организацията трябва да бъде оценявана според това колко добре изпълнява целта си.

Глобалната цел не се променя, за разлика от конкретните цели, които се менят. Понякога организацията променя начина, по който постига глобалната си цел. За да се придържа към първоначалната си глобална цел, организацията трябва се приспособява към променящите се нужди.

Преди откриването на електричеството, в домовете няма хладилници. Млякото се е доставяло по домовете ежедневно. Днес, в много градове, повечето хора имат хладилници и млякото може да престои няколко дни. Ако една фирма съществува само, за да доставя мляко, вече няма да има нужда от нея. Обаче, ако целта й да доставя продукти, както е удобно за клиентите, може да намери друг начин да я постигне. Може да създаде център за продажба на мляко и млечни продукти. Също може да започне да доставя по домовете други продукти вместо мляко.

Една църква била разположена в квартал, който се променял. В него идвали много бедни хора от различни етнически групи. Хората от църквата не знаели как да благовестват на новите жители на квартала. Понеже църквата нямала цел, която да им даде видение за квартала, сградата била продадена и църквата се преместила другаде.

Етап 3: Споделяне на видението

Видението описва нещата такива каквито трябва да бъдат. То отговаря на въпроса: „Как биха изглеждали нещата, ако постигнем пълен успех?"

Видението е реалността такава каквато би била, ако организацията успее напълно. Лидерът трябва да има тази картина в ума си и да я комуникира по различни начини.

Той трябва да общува и да се държи по начин, който не оставя у хората съмнение относно неговата страст и посвещение към видението.

Хората действат, движени от основно разбиране за реалността, което определя как гледат на отделните проблеми. Те имат разбиране за това как стоят нещата и как би трябвало да стоят. От това разбиране зависи как възприемат различните въпроси, които възникват.

Алберт Молер казва: „Лидерът трябва да оформи мисленето на последователите си относно това кое е реално, кое е вярно, кое е правилно и кое е важно… Лидерите се стремят да постигнат трайна промяна и общо съгласие по тези въпроси."[28] Лидерът трябва постоянно да обяснява какви са нещата и какви трябва да бъдат.

Група вярващи основали църква в беден район на един голям град. Техните ценности били евангелието, местната църква и семейството. Глобалната им цел била да покажат живота заедно в църквата в този беден район. Видението им било този географски район да се промени вследствие на това, че хората започват да живеят живота в църквата според Божието намерение. Целите им били да предадат живота на църквата на общността по специфични начини.

Етап 4: Залагане на цели

Целите са конкретни стъпки за реализиране на видението. Те трябва да са измерими и лесно видими.

Целите са основани на ценностите, защото те показват как ценностите трябва да влияят върху клиентите, екипа, общността и света. Всички цели трябва да отразяват влиянието, което ценностите трябва да оказват.

Бланчард описва връзката между ценностите и целите по следния начин: „Целите се отнасят за бъдещето. Ценностите се отнасят за настоящето. Целите се залагат. Ценностите се живеят. Целите се променят. Ценностите са твърди устои. Целите задвижват хората. Ценностите ги насърчават да полагат усилия."[29]

Целите не трябва да са постоянни. Те трябва да се променят, когато ситуацията се променя. Ценностите остават постоянни, но целите трябва да се променят, за да могат да служат на ценностите в променящата се обстановка.

Една американска компания произвеждала продукти за коне, които се използвали за транспорт. С навлизането на автомобилите търсенето на тези продукти намаляло. Компанията прекратила дейност, защото не е имала глобална цел, която да бъде изразена в конкретни цели за нови продукти.

---

[28] Albert Mohler, *The Conviction to Lead: 25 Principles for Leadership that Matters* (Bloomington: Bethany House Publishers, 2012), 47

[29] Кенет Бланчард, *Сърцето на водача: Наблюдения върху изкуството да въздействаш* (изд. Нов човек, 2002)

Кенет Бланчард пише: „Ключът към екип, който е изключителен, вдъхновен, гъвкав и в крак с времето, е да направите така, че хората да бъдат мотивирани от ценностите, а не от целите."[30]

Добрият екип е мотивиран от голяма цел. Целта няма да бъде истинска цел, ако екипът смята, че е непостижима. От друга страна, тя трябва да бъде толкова висока, че постигането й да бъде голям успех, който изисква сериозни усилия. Хора извън организацията може да виждат целта като невъзможна, но в очите на един мотивиран екип тя трябва да изглежда възможна.

Постигането на целите трябва да се празнува и помни, за да служат за знаци по пътя към видението.

► Какво се случва, ако една група се опитва да работи усилено, без да има конкретни цели?

Етап 5: Планиране на стратегия

Стратегията представлява изготвяне на план за действие за постигане на целта. Стратегията трябва да стъпва на реалистична преценка на обстоятелствата, на наличните ресурси и умения и на разумни, но предизвикателни цели.

Стратегията също така включва установяване на политики. Хората в организацията имат нужда от модели, които да следват, които демонстрират ценностите и постигат глобалната цел. В противен случай, липсва цялостност по отношение на качеството.

Хората в църквата трябва да бъдат обучавани как да посрещат посетители, как да се молят с някого на олтара, какъв вид ученичество да предложат на някой, който наскоро е повярвал, как да отговорят на материални нужди в църковната общност и на много други практики . Ако тези неща не се обсъждат в църквата и не се изготви добър план, не може да се очаква да бъдат свършени добре.

Залагането на целите предшества стратегията, но целите ще се адаптират, докато стратегията се изготвя. Стратегията пък ще се напасва по време на действията, когато се виждат резултатите от тях. Рядко се случва стратегията да е толкова съвършена, че да не се нуждае от преразглеждане. Да вървиш упорито в грешна посока е по-груба грешка отколкото да тръгнеш в грешна посока.

Значителните промени в стратегията могат да струват скъпо като време, труд и ресурси, затова направете максимално добра стратегия още при първите предприети действия. Ако има възможност да опитате нещо в умален вариант, ще разберете дали работи или не. Най-добре е да инвестирате в развитието на нещо, което вече е опитано и работи.

[30] Пак там, 117

Армията на всяка държава има за цел да пази народа по време на война. Повечето нации не воюват през по-голямата част от времето. Затова хиляди мъже преминават специално обучение, след което запълват времето си с други неща. Армията трудно си намира цел, когато няма война. Тя често произвежда множество правила и политики, които да ангажират хората без наличие на ясна цел.

Ако една църква няма ясна цел, може да прекали с развитието на правила, политики и процедури.

Етап 6: Предприемане на действие

Действията трябва да следват стратегията. Те включват намиране на помощници, изпълнение на задачи, управление на дейности, непрекъсната настройка на методологията, поддържане на мотивацията на хората и следене на ефективността.

Една мисионерска организация подпомагала финансово стотици църкви в няколко държави. Само че, разсъждавайки за своите ценности, организацията осъзнала, че първоначално дейността им е била да изпращат хора, които да носят евангелието на недостигнати общности. Разпространението на евангелието било основната им ценност и достигането на благовестието до нови места – тяхната глобална цел. Те решили да поставят нови цели и да планират нови действия. Вместо да подпомагат вече установени църкви, щели да се съсредоточат върху набирането и изпращането на мисионери на нови места.

Етап 7: Постижение

Постижението не се ограничава само до реализиране на голяма цел. Успешното осъществяване на всички цели по пътя е постижение. Всеки видим прогрес в посоката на видението е постижение.

Една мисионерска организация работела за основаването на църкви чрез обучение и разработване на проекти. Поддържали връзка с много църкви, повечето от които не били основани от организацията, но укрепнали под нейно влияние. Лидерите разбрали, че тяхната ценност били развитието и укрепяването на църквите. Следователно тяхната основна цел не била евангелизирането и започването на църкви, а подпомагането на самите църковни общности да провеждат тези дейности. Затова започнали да се фокусират върху разработването на обучения за църквите.

Група християни благовествали на хора с наркотична или алкохолна зависимост. Някои от тях приели Христос за Господ и Спасител. Посещавали различни църкви, но им било трудно да намерят църква, която ги разбира и приема. Стартирали нова църква, ръководена от благовестителския екип. Ценностите на тази църква са евангелието и промяната на хора, които страдат от някаква зависимост. Целта им е да подпомагат евангелизирането и специфичното ученичество при зависимите. Стратегията им

включва разработване на дейности и програми, които посрещат духовните нужди на хора с настоящи и минали зависимости.

Дайте възможност на студентите да споделят как очакват да се променят техните цели или действия заради този урок.

Обобщение

1. Процесът на организационно развитие има следните етапи: ценности, глобална цел, видение, конкретни цели, стратегия, действие и постижение.
2. Ценностите обясняват какво трябва да бъде поведението на хората в организацията докато работят за постигането на целите.
3. Видението е реалността такава каквато би била, ако организацията успее напълно.
4. Целите са конкретни стъпки за реализиране на видението.
5. Стратегията представлява изготвянето на план за действие, чрез който ще бъде постигната целта.

Задания по Урок 11

1. В един параграф опишете накратко една животопроменяща концепция от този урок. Обяснете защо е важна. Как може да бъде полезна? Каква вреда може да причини нейното непознаване.
2. Обяснете как ще приложите принципите от този урок във вашия живот. Как този урок променя целите ви? Как планирате да промените действията си?
3. Запомнете петте твърдения от обобщението на Урок 11. Бъдете готови да ги напишете по памет в началото на следващата лекция.
4. Преди разгледахме примера на Неемия. Преди следващата лекция прочетете Неемия 1, 2, 4 и 6. Запишете наблюденията си върху стила на ръководене на Неемия.

Урок 12
Да ръководиш промяната

Въведение

Строежът на храма започва! Само основите са положени, но това е забележително постижение. Хората се събират да празнуват. Чуват се развълнувани викове и благодарности към Бог, но когато старците виждат основите разбират, че новият храм няма да бъде така великолепен, както предишния. Тогава заплакват от мъка по величествения храм, който никога няма да бъде възстановен. В шума на тълпата се смесват радост и тъга. Това е време на голяма промяна и народът изпитва разнородни чувства за нейните различни аспекти (Ездра 3:10-13).

Реалността на промяната

Светът се променя бързо, технологиите напредват с голяма скорост, разработват се нови продукти. Много хора променят вярванията си за живота, света и религията.

Промените оказват влияние върху организациите, които трябва да се адаптират към нуждите на променящата се среда. Те не трябва да променят своите ценности и глобална цел, а конкретните си цели, стратегията и действията си.

Лидерът трябва да ръководи промяната в организацията. Ако той не е подготвен за промяна, винаги ще реагира на външни промени. Лидерът не трябва да си мечтае светът да се променя по начин, който да помага на организацията, нито да приема тя да запада поради промени извън неговия контрол. Вместо да се оплаква, че светът се променя, лидерът трябва да променя организацията така че тя да посреща нуждите на променящия се свят.

„Твърди се, че погледът към бъдещето е лидерска отговорност, която не може да бъде делегирана. Тя може да бъде споделена, но лидерът е този, който има за задача да отдели време днес, за да подсигури утрешния ден."[31] Водачът трябва да подсигури бъдещето на организацията като я подготви за него. Няма кой друг да го направи. Ако той просто управлява настоящите обстоятелства, не изпълнява своята истинска задача като водач.

► Защо е необходимо лидерът да мисли за бъдещето?

[31] Ken Blanchard and Mark Miller, *The Secret: What Great Leaders Know and Do* (San Francisco: Berrett-Koehler Publishers, 2014), 51

Промяната се налага не само поради промени във външната среда, но и поради прогреса на организацията. Очевидно е, че организациите с проблеми трябва да се променят, но това важи и за тези, които са успешни, за да могат да се изкачат на по-високо ниво. Не всяка промяна носи подобрение, но няма как да има подобрение без промяна.

„Иновациите отличават лидера от последователя."
- Стив Джобс
(основател на Apple Computer)

Някои хора се опитват да избягат от проблемите като избягват промените. Те виждат всяка идея като проблем, защото тя предполага промяна. Добрият водач разбира, че по пътя към подобрение проблемите са неизбежни.

► Как е възможно да виждаме проблемите като възможности?

Пророкът казва на цар Езекия, че ще дойдат дни на съд, но не по време на неговото царуване. Притеснението на Езекия намалява, когато разбира, че резултатите от действията му ще засегнат следващото поколение, а не настоящето (4Царе 20:16-19).

Верният лидер мисли как действията му ще се отразят на хората в бъдеще. Резултатите от някои решения може да се проявят едва след години, но лидерът трябва да помни, че неговите решения рисуват бъдещето.

Добра промяна

Добро нещо ли е промяната? Не винаги. Влошаването, разрухата и развалата също са промени, но не са добри.

Не правете промяна заради самата промяна. Промените трябва да се правят внимателно, за да се постигне дадена цел.

Когато в организацията има нов лидер, повечето хора знаят, че имат нужда от промяна. Доверието им в лидера се покачва, когато той прави необходими промени. То ще се покачи още, ако той продължава с въвеждането на по-трудни промени и те дават добри резултати.

Най-големите промени се случват, когато организацията изяснява своите ценности и глобалната си цел и след това значително променя конкретните цели и стратегията си. Това е процес. Ако нещата се случват твърде бързо, много хора няма да съдействат. Лидерът не може да осъществява промените еднолично, защото болшинството хора в организацията трябва да споделят ценностите и глобалната цел.

Повечето организации имат нужда от промени в бюджетите си, така че парите да се харчат за нещата, които са по-важни и дават по-добри резултати. Често изразходването на средствата не е в синхрон с приоритетите на организацията. Ако организацията се променя, бюджетът също ще претърпи големи промени, защото той разкрива какви са приоритетите.

► Защо изразходването на средства показва истинските приоритети?

Преценка на ситуацията

Лидерът има за задача да представи пред себе си и пред екипа точна картина на реалността. Когато има проблем, обикновено положението е по-лошо, отколкото мислим, процесът на корекция отнема по-дълго от планираното и плащаме по-висока цена, отколкото очакваме. Пред водача стои изкушението да омаловажи проблема, за да вдъхне увереност на последователите си, но в крайна сметка от това ще пострада доверието в него.

> „За да се изправиш и да говориш се изисква кураж. За да седнеш и да слушаш – също."
> - Уинстън Чърчил

Водачът може да негодува срещу онези, които реагират негативно на идеите му, но трябва внимателно да се вслуша в техните съмнения и предупреждения. Трябва да се отнесе сериозно към фактите. Ако смята, че идеята му е толкова добра, че ще проработи дори да не е взел предвид всички обстоятелства, ще разочарова себе си и тези, които му вярват. „Няма начин да вземете поредица от добри решения, ако първо не се изправите срещу жестоките факти."[32]

Когато разработвате стратегия, помислете: „Къде сме изостанали в нашето мислене, методи, обучение и умения?"

Когато развивате видение, задайте следния въпрос: „Ако имахте цялата помощ и всички пари, които са ви нужни, какво бихте искали да постигнете?" Ако не можете да отговорите, тогава нямате видение.

► Обсъдете предходния параграф. Защо този въпрос показва наличието на видение? Защо е важно да имаме отговор на този въпрос?

Съпротива срещу промяната

Какви неща казват хората, когато се съпротивляват на някаква промяна?

Хората, които се противят на промяна в служението, може да казват неща като:

- „В миналото Бог е благославял този метод. Не трябва да правим нещо различно."
- „Духовните водачи от миналото са ни учили да вършим нещата така. Не можеш да казваш, че са сбъркали."
- „Не ни трябват по-добри методи. Трябва да се молим повече."
- „Бог не изисква от нас да успяваме. Той иска да бъдем верни, затова трябва да продължим да правим нещата както досега."

---

[32] Джим Колинс, *Пътят към величието: Защо някои компании успяват да осъществяват Прехода,... а други - не* (изд. Класика и стил, 2003)

Хората, които не са напълно склонни да приемат подобрение, може да кажат нещо от рода на:

- „Досегашният ни начин на работа е добър. Защо да го променяме?"
- „Нямам време да върша допълнителна работа."

Зад съпротивата срещу промяната стоят различни причини и не трябва да мислим, че всеки има еднаква причина.

Хората се противят на промяната, когато:

- Не разбират нейната цел
- Не са съгласни с метода
- Ценят нещо, което ще бъде отстранено
- Страхуват се от новите проблеми, които могат да възникнат
- Доволни са да стоят в зоната си на комфорт
- Не искат да излязат от дадена сфера на компетентност
- Съпротивляват се на допълнителен ангажимент или жертва
- Изпитват емоционална или религиозна привързаност към стари практики

Да подготвим хората за промяна

Добрият водач превежда хората през промяната с възможно най-добри резултати и най-малки щети. Направете каквото е нужно, за да можете да им обясните какво да очакват, както когато ще организирате групово пътуване. Бъдете подготвени.

Основният екип в организацията трябва да премине през стъпките на процеса по откриване на нейните ценности и глобална цел. Заключенията от него трябва да бъдат записани.

Целите трябва да бъдат споделени, иначе се получава така, че един човек просто търси помощ, за да постигне свои цели. Споделените цели сплотяват екипа.

Не забравяйте да запазите връзка с историята на организацията. Не действайте така сякаш всичко направено в миналото е било безполезно. Покажете как бъдещето развитие ще надгражда досегашните постижения.

► Защо е важно да се поддържа връзката с историята на организацията?

Младият лидер трябва да покаже, че цени постиженията от миналото. Той трябва да цени не само прогреса и ефективността, но и социалните връзки, които организацията е създала.

Измислете начин да „отбелязвате резултата." Както в спорта, отборът трябва да знае какво значи да „отбележиш гол" и да „направиш фал." Таблото за резултати е важно за оценка, взимане на решения, пренастройване и победа.

Помнете, че доверието, с което лидерът се ползва, е основният фактор за приемането на видението. Хората не вярват на плана, ако нямат доверие на лидера. Поддържайте доверието им като винаги постъпвате почтено. Никога не ги мамете и никога не крийте от тях информация, която би могла да повлияе на решенията им.

„Ако най-високата цел на капитана е да запази кораба си, той никога няма да го изкара от пристанището."
- Тома Аквински

Лидерът има нужда от два вида доверие от своите хора. Те трябва да имат доверие в характера му и в компетентността му. Те трябва да са убедени не само, че той притежава добър характер, но и че е способен да бъде добър ръководител. Има добри хора, които не могат да водят и такива, които имат силни лидерски качества, но характерът им не заслужава доверие.

Хората имат нужда да знаят, че лидерът е загрижен за нещата, за които и те са загрижени. Ако според тях него не го е грижа, те ще се опитат да се предпазят като се съпротивляват на промяната и крият своите мнения и действия.

Повечето трайни промени не трябва да се случват като реакция на извънредна ситуация. В случай на такава, отделете време да прецените правилно положението. Коя е истинската заплаха? Помислете какво е застрашено и какво – не и какво бихте могли да направите веднага, което да отклони опасността, без да разписвате постоянни политики. Откъде може да дойде помощ? Поддържайте спокойствието в организацията.

Как промяната се отразява на хората[33]

Как промяната се отразява на хората	Как да им окажем подкрепа
Когато предстои промяна, на хората им липсва увереност.	Помогнете им да се чувстват подготвени.
Хората се чувстват сами, дори когато всички останали преживяват същата промяна. Склонни са да защитават собствените си интереси и да крояттайни планове.	Помогнете им да работят заедно и да споделят идеи, за да не се чувстват сами.
Хората мислят първо за това, което ще загубят.	Дайте им възможност да говорят за това, което смятат, че ще загубят. Не се преструвайте, че загубата е малка или не е реална.
Хората се тревожат, че промените се случват по-бързо отколкото те могат да се справят.	Подгответе ги с обучение и подкрепа. Направете график за промените, така че да не се случват твърде внезапно.
Различните хора са различно готови за промяна.	Не бързайте да съдите хората, които се нуждаят от окуражаване.
Хората имат склонност да се връщат към старите си навици, ако промените не се въвеждат трайно и последователно.	Помогнете им да продължат в правилната посока.

[33] Тази таблица е преработена от Ken Blanchard and Phil Hodges, *The Servant Leader* (Nashville, TN: Thomas Nelson, 2003), 66-67.

Осъществяване на промяната

> Задачата на лидера е да дефинира и да даде ясна форма на определени ценности и след това да работи за това да ги види разпространени в цялата организация. Той не може да направи това, без да се включи в механизма, по който функционира организацията.[34]

Работата на лидера не е да управлява всеки детайл в организацията. Ако го прави, (1) ще попречи на развитието на лидери, които могат да му помогнат и (2) ще ограничи работата на организацията в рамките на това, което лично може да контролира.

Той обаче не може да промени организацията (1) без да знае как се прави всичко и (2) без да обясни как ценностите да се прилагат във всяка дейност.

Това означава, че трябва да се запознае с работата на всеки отдел, да помогне да се въведат конкретните промени, които са необходими и да обучат и издигнат лидери, които ще приложат ценностите в техните отдели.

> …лидерът управлява, така че убежденията на организацията да бъдат почитани, увековечени, комуникирани и приведени в съвместни действия.[35]

Не е достатъчно главният лидер постоянно да учи останалите на ценностите. Дори не е достатъчно да ги демонстрира със собствените си действия. Той трябва да направи така, че те да се практикуват в цялата организация. Лидерът трябва да намери хора в организацията, които наистина вярват в ценностите и са способни да ги приложат.

Разходите на организацията показват нейните приоритети. Пропагандираната цел не е истинската цел, ако бюджетът не го показва. Това означава, че една сериозна промяна в организацията винаги ще е съпроводена с промяна в бюджета. „Ефективните лидери обръщат сериозно лично внимание на бюджета, защото там си проличават истинските убеждения на организацията."[36]

► Как бихте обобщили какво учи този раздел за задачата на лидера?

Залагане на голямата цел Организацията ще има малки, краткосрочни цели, но след като глобалната цел и видението са ясни, лидерът трябва да заложи една голяма цел, която вдъхновява и мотивира организацията.

Голямата цел трябва да бъде заложена след като организацията е преминала процеса на откриване на ценности и глобална цел, описан в Урок 11 „Служение с цел."

---

[34] Albert Mohler, *The Conviction to Lead: 25 Principles for Leadership that Matters* (Bloomington: Bethany House Publishers, 2012), 118
[35] Пак там, 121
[36] Пак там, 120

Постигането на голямата цел може да отнеме няколко години. Тя трябва да бъде толкова голяма и предизвикателна, че да изисква усилена екипна работа, много енергия и стратегия.

Голямата цел трябва да бъде лесно разбираема за всички. Трябва да бъде написана и акцентирана. Да не бъде просто мечта, а реално очакване.

Голямата цел трябва да обединява организацията. Лидерите не трябва да я налагат изневиделица, а да я поставят след задълбочена дискусия, така че посветените хора да я приемат като подходящата цел.

Когато целта бъде постигната, тя е изиграла своята роля и трябва да бъде заложена нова цел. Лидерите трябва да са подготвени да водят при поставянето на нова цел.

Използване на инерцията

Инерцията е продължаващо напред движение в резултат от предишен тласък. Когато говорим за инерция в организацията, това означава, че хората са готови да продължават да се променят и да вървят напред поради скорошния успех.

Като водач помислете каква инерция съществува в организацията от успеха, който тя е имала преди вие да дойдете. Как може да използвате тази инерция и да я увеличите?

Помислете как да превърнете настоящите успехи в инерция. Как можете да използвате някакъв настоящ успех, за да насърчите хората да положат още усилия?

Никога не допускайте, че инерция се самоподдържа: насочвайте я и я захранвайте с нови успехи. Целенасочено планирайте и разпределяйте време да насочвате, насърчавате и използвате инерцията. Празнувайте и оповестявайте успехите и бъдете щедри в признаването на заслугите.

Кои са факторите, които мотивират вашите хора? Какво им дава усещане за инерция?

Отстранете демотивиращите фактори. Какво снижава очакванията на хората и убива техния ентусиазъм? Кое кара хората да мислят, че не могат да успеят?

Дайте възможност на студентите да споделят как очакват да се променят техните цели или действия заради този урок.

Обобщение

1. Организациите трябва да променят своите цели, стратегия и действия, за да посрещнат нуждите на променящия се свят.
2. Лидерът трябва да подсигури бъдеще за организацията като я подготви да посрещне бъдещето.
3. Хората не вярват на плана, ако нямат доверие на лидера.
4. Добрият водач превежда хората през промяната с възможно най-добри резултати и най-малки щети.
5. Правилната голяма цел вдъхновява, мотивира и обединява организацията.

Задания по Урок 12

1. В един параграф опишете накратко една животопроменяща концепция от този урок. Обяснете защо е важна. Как може да бъде полезна? Каква вреда може да причини нейното непознаване?
2. Обяснете как ще приложите принципите от този урок във вашия живот. Как този урок променя целите ви? Как планирате да промените действията си?
3. Запомнете петте твърдения от обобщението на Урок 12. Бъдете готови да ги напишете по памет в началото на следващата лекция.

Урок 13
Как да развиваме лидери

Да се научим как да водим водачи

Влиянието на много лидери се основава на личната им харизма и не се простира отвъд присъствието им. Те лично направляват всичко, което се случва в организацията. Такива хора не развиват лидерска структура и изглежда са неспособни да изградят лидери, които да подкрепят споделено видение. Понякога изглежда, че са стабилни лидери, защото притежават силен контрол над организацията, но нейните възможности за растеж са ограничени.

Организацията не може да се подобрява, ако нейните лидери не го правят. Техният лимит става и неин. Организацията не може да надскочи лимита си, ако лидерите не намерят начин да се развиват.

Един млад водач получил власт над цял народ. Искал да има абсолютна власт и да няма конкуренция. За да научи как да го постигне, отишъл да посети един стар водач, който дълго време бил диктатор и го попитал: „Как да съм сигурен, че никой няма да ми отнеме властта?" Вървели през поле, където тук-там растели бурени. Старият диктатор ходел с бастун и по пътя повалял с него най-високите бурени. След като наблюдавал няколко минути младият водач казал: „Разбирам."

Има лидери, които не искат да имат помощници с идеи и лидерски качества. Те искат само хора, които да следват техните указания.

> Себичните лидери, които са пристрастени към властта и признанието и се страхуват да загубят позицията си, не са склонни да отделят време и усилия да обучават свои заместници.[37]

Такива лидери създават среда, където нови лидери не се развиват. Има само един водач, който има помощници. В организацията не се развиват отдели и програми, които изискват допълнителни водачи. Обикновено младите хора с изявени лидерски качества напускат и търсят място, което предоставя възможности.

Има нужда от нови лидери по две причини: (1) подготовка за бъдещи лидерски позиции и (2) разширяване на организацията.

Ирод Велики е римският владетел на Юдея. Той не е юдеин и по-голямата част от местното население не го иска за управник. Той подозира всеки, че се опитва да го измести и убива някои от съпругите и синовете си заради тези подозрения. Не подготвя

[37] Ken Blanchard and Phil Hodges, *The Servant Leader: Transforming Your Heart, Head, Hands, and Habits* (Nashville: Thomas Nelson, 2003), 18

никой за свой заместник и когато умира, синът му става цар, но не се справя добре и римляните го отстраняват. В Юдея е назначен управител и провинцията никога повече няма цар.

Краткосрочният успех без наличие на наследник е провал в дългосрочен план. Ако успехът на организацията приключи с оттеглянето на лидера, то тогава той не е изпълнил изцяло своята отговорност.

Подготовката за висока лидерска позиция изисква не само да се помага на главния лидер, но и да се служи като лидер. Главният водач трябва да иска в организацията да има развиващи се водачи: такива, които имат идеи, предприемат действия и взимат решения.

Нови лидери трябва да се развиват и с цел растеж на организацията. Без още лидери организацията не може да развива нова програми или да се разширява.

Важно е за потенциалните лидери да има възможности. Ако в организацията има определен брой лидерски позиции и няма място за нови, тя не може да се разширява и да задържи потенциалните лидери. Например, в една здрава църква има хора, които все повече се включват в живота на църквата и искат да започнат нови служения. Ако не им бъде дадена възможност да водят, църквата няма да расте както би трябвало.

> „Въпросът, който всеки ръководител трябва да си задава, не е: „Как мога винаги да свърша това добро нещо сам," а „Как мога да направя така, че това добро нещо винаги да бъде свършено?"
> - Флорънс Найтингейл

Неумението да се развиват повече лидери ще доведе до това, че главният лидер ще трябва да взима всички решения. Тъй като той има някакъв предел, на хората се налага да го чакат през по-голямата част от времето.

Мойсей заема нова позиция след като извежда народа на Израел от Египет. Хората се обръщат към него, за да разреши всеки един техен спор. А спорове има много, защото това са много хора, на непознато място, без установени закони или примери, които да следват. Йотор посещава Мойсей и вижда, че той прекарва всеки ден в решаване на конфликтите между хората. Йотор съветва Мойсей да постави съдии на различни нива, за да поемат повечето случаи. Това действие установява лидери с истински авторитет.

Водач, който се фокусира върху привличането на последователи, обикновено няма други водачи, които да му помагат. Организацията може да прибавя последователи или да ги умножава като привлича и развива водачи.

Развитието на лидери не е отговорност единствено на главния лидер. Всеки лидер в организацията, на всяко ниво, трябва да спомага за развитието на хората около него чрез менторство и споделяне на отговорност.

► Защо силната, растяща организация се нуждае от много лидери?

Разпознаване на потенциалните лидери

Изборът на потенциални лидери е най-важното решение, което лидерът взима. Изборът трябва да е внимателен и прецизен. Няколко характеристики, които трябва да търсим в потенциалните лидери, включват: мъдрост, оптимизъм, желание за поемане на отговорност, смелост, креативност, гъвкавост и безкористност.

Според Джон Максуел потенциалните лидери обикновено притежават определени характеристики. Те са личности, които задвижват другите, влияят, изграждат връзки, събират хората, носят добавена стойност, използват всяка възможност и довеждат нещата до край.[38] Не търсете просто човек, който няма сериозни слабости. Търсете някой със специални силни страни.

Подбирайте хора, които вече са мотивирани. Не мислете, че можете да откриете начин да промените някой, който е демотивиран.

При избора търсете повече характер отколкото способности. Способностите се развиват, но няма как а знаете дали характерът на човека може да се развие. Развитието на характера е във фокуса на служението, но не поверявайте на някого някаква позиция, преди да притежава правилния характер.

> „Моят най-добър приятел е този, който изкарва най-доброто у мен."
> - Хенри Форд

Лидерът трябва да олицетворява ценностите на организацията и да търси потенциални лидери, които споделят тези ценности.

► Обяснете как бихте разпознали един потенциален лидер.

Привличане на потенциални лидери

Обикновено лидерите привличат лидери, които приличат на тях, но увереният лидер може да привлече лидери с допълнителни умения. Много водачи се оплакват, че имат нужда от помощ, но не разполагат с привлекателна оперативна дейност и видение, нито с план как да използват помощ.

Качеството на лидера и на оперативната дейност определя качеството на хората, които привлича. Компетентността и успехът на лидера привлича други лидери, които могат да допринесат с нови способности.

Водачите следват водач, за когото мислят, че ще ги заведе там, където искат да стигнат. Потенциалните лидери биват привлечени от мащабно видение и мащабни цели. Те са привлечени и от възможността да бъдат обучени.

---

[38] Джон Максуел, *Добрите лидери задават страхотни въпроси* (изд. Глобъл лайтуъркс)

Насоки за развиване на лидери

(1) Помислете за посоката на вашата организация.

Кои са съществените нужди на вашата организация? Започнете да развивате лидери, които да посрещнат тези нужди. Кои са потенциалните области за растеж на вашата организация? Започнете да развивате лидери, които да водят този растеж.

(2) Направете развитието на лидерите висок приоритет.

Хората са най-ценният актив на организацията. Тя може да притежава сгради и други материални активи и въпреки това да бъде слаба, защото не разполага с посветени хора с лидерски умения.

(3) Създайте подходяща среда за растеж на лидери.

Дайте на хората свобода да поемат инициативата и да взимат решения. Ако имат свобода, те ще проявяват креативност. Хората, които нямат свобода на действие, или се отказват, или отиват на друго място. Свободата на действие включват ясно дефинирани роли, формулировка на това как изглежда успехът и достатъчно ресурси.

Новите програми, проекти, отдели и организации са средата, където новите лидери се развиват. Понякога организацията трябва да стартира нещо ново, за да отвори възможност за потенциални лидери.

(4) Помогнете на хората, които водите, да израснат отвъд позицията, която заемат.

Когато някой заема дадена позиция, може да реши, че му е позволено да поема само определени отговорности и че влиянието му е ограничено. Лидерите могат да надраснат своята позиция като:

- Надминават очакванията в изпълнението на отговорностите
- Забелязват и посрещат нуждите с по-голямо старание отколкото се изисква от тях
- Изграждат връзки с останалите чрез насърчение и помощ
- Разбират затрудненията на колегите им на по-високи постове и им съдействат

Не само главният лидер трябва да обучава лидери. Това е отговорност на всеки лидер в организацията.

(5) Планирайте възможности за растеж за потенциалните лидери.

Възможностите за растеж включват обучения, наблюдение на работата на успешни лидери и дори разговори с други лидери. Не си мислете, че можете да обучавате сами. Обърнете се към специалисте в обучението със знания, които вие нямате.

Един лош пример…

Диотреф е водач в местната църква. Той иска да бъде единственият лидер и не желае апостолите да бъдат по-уважавани от него (3Йоан 1:9). Диотреф забранява в църквата да бъдат приемани посланици, изпратени от апостолите, и гони тези, които биха ги приели.

Ако лидерът е горд и несигурен, той се страхува хората му да не попаднат под чуждо влияние. Той ги лишава от поучения и влияния, които биха могли да им бъдат полезни. В крайна сметка такъв лидер може и да се разбунтува срещу Бог като отхвърля човешкия авторитет, постановен от Него.

Ползата от възможностите за обучение

За новия ентусиазиран лидер възможността за обучение е награда и привилегия. Висококачественото обучение може да бъде средство за привличане на потенциални лидери. Обученията са най-ползотворни за новите лидери, когато техният лидер участва заедно с тях и ги напътства в прилагане на наученото.

Най-честите възражения, които потенциалните лидери имат срещу поемането на нови отговорности са „Не знам как да направя това" или „Не знам дали ще се справя." Възможността за обучение действа мотивиращо на потенциалния лидер.

Джон Максуел предлага следните стъпки за старта на нови лидери:

1. Намерете доказателства, че искат да растат.
2. Идентифицирайте силните им страни.
3. Засилете увереността им.
4. Осигурете им място, където да практикуват.
5. Съветвайте ги как да се подобряват.
6. Увеличавайте отговорностите им.[39]

(6) Съсредоточете се върху онези, които имат най-голям потенциал.

Исус не прекарваше еднакво време с всеки от учениците Си. Причината не беше, че някои ученици имаха по-голяма стойност от други. Всеки човек е създаден по Божия образ и има неизмерима стойност. Когато става дума за обучение за лидерство обаче не всеки има еднакъв потенциал. Ако обучаваме тези с най-голям потенциал, ще благословим повече хора отколкото, ако разпилеем времето си между мнозина и пренебрегнем онези, които мога да бъдат обучени. Обучението няма да е ефективно, ако не се съсредоточим върху избрана група.

Припомнете си принципа на Парето от Урок 7. 20% от хората ви ще постигнат 80% от резултатите. Фокусирайте се върху обучението на тези 20%.

[39] Джон Максуел, *Добрите лидери задават страхотни въпроси* (изд. Глобъл лайтуъркс)

Някои лидери намират удовлетворение в привличането на последователи, които са зависими от тях. По-добрият вариант е да изпитвате задоволство от успеха ви като ментори. Това е нещо подобно на родителството. Водачите, които събират последователи вместо лидери, се фокусират върху слабостите, а не върху силните страни на хората. Те не очакват голямо посвещение от хората и отделят време за онези 20% с най-нисък потенциал вместо за 20% с най-висок.

Джон Максуел съветва: „Не изпращайте вашите патици в училище за орли."

► В контекста на тази тема какво има предвид той според вас?

(7) Помогнете на хората да се научат да завършват започнатото.

Можете да помогнете на човека да се научи да завършва проектите си, ако му покажете голямата картина, държите го отговорен за резултатите, помагате му с разпределянето на времето, осигурите му партньор в работата и го възнаграждавате само за завършена работа.[40]

(8) Дайте на хората най-добрия шанс за успех, но не вършете работата вместо тях.

Има няколко често срещани грешки, които да избягвате, когато работите с хора, които не се справят. Не пропускайте да им осигурите среда, в която да успеят. Не вършете вместо тях това, което могат да направят сами. Не продължавайте да им давате шанс, след като вече сте видели, че няма да свършат каквото се изисква от тях.

(9) Помогнете им да си поставят конкретни цели.

Обща отговорност без наличие на конкретни цели обикновено води до бездействие. Този, който няма конкретни цели, просто ще се опитва да управлява нещата и да избягва проблеми. Длъжностната характеристика трябва да включва 4-6 конкретни функции, а не някакъв дълъг списък.

(10) Помогнете им да прегърнат голямата цел.

Големите цели привличат големи усилия и сериозно посвещение. Когато един способен лидер води към голяма цел, това ще привлече други лидери.

► С кои от гореизброените методи на развитие сте били обучавани? А с кои бихте искали да бяхте обучени? Защо?

Понякога потенциалният лидер не осъзнава потенциала си. Гидеон живее във време, когато Израел е атакуван от врагове. Всяка година мадиамците идват и крадат реколтата.

[40] Джон Максуел, *Добрите лидери задават страхотни въпроси* (изд. Глобъл лайтуъркс)

Гидеон чука жито и се кани да го скрие, преди да дойдат мадиамците. Той няма план да разреши проблема и не очаква да стане водач, просто се опитва да оцелее.

Ангел се явява на Гидеон и му казва: „Господ е с тебе, мъжо, силни и храбри" (Съдии 6:12). Този поздрав сигурно е озадачил Гидеон. Когато разбира, че трябва да поведе народа към победа, Гидеон си мисли, че не притежава каквото е нужно. Семейството му не е от важните в племето и той дори не е водач в семейството си.

Бог често призовава хора, които не го очакват. Понякога лидерските способности не се изявяват докато не приемем Божия призив. Бог ни дава необходимите способности, за да изпълним Неговия призив.

Менторство

Менторството е вид обучение. Ето някои от неговите характеристики.

Човек с опит и знания обучава друг човек. Обикновено обучаващият е по-възрастен от ученика, но не е задължително.

Менторът отделя лично време и внимание на ученика, вместо просто да обучава група хора.

Между ментора и ученика съществува взаимоотношение отвъд професионалните задължения. Ученикът уважава ментора и иска да следва неговия пример, а менторът е лично заинтересован от успеха на ученика. Това взаимоотношение може да прерасне в здраво приятелство за цял живот. У ученика завинаги може да остане усещането, че голяма част от успеха му се дължи на връзката му с ментора.

Ученикът не само усвоява умения, но и отношението и приоритетите на ментора. Научава се на стандарт за качество. Научава как работата взаимодейства с останалите аспекти на живота.

По време на обучението менторът и студентът не просто изучават работата, но я вършат заедно. Отначало ученикът може само да наблюдава ментора. Постепенно той поема повече отговорности и идва моментът, когато ученикът работи, а менторът наблюдава.

Менторът не просто следва предварително подготвен курс на обучение, но адаптира напътствията си според нуждите на ученика.

Докато ученикът напредва и поема повече отговорности, менторът дава оценка и насоки за подобрение. Важно е менторът да отправя критиката си по такъв начин, че тя да е полезна и винаги да показва увереността си в способностите на ученика да се учи и да се представя добре. Ученикът трябва да бъде достатъчно смирен, за да слуша и да не си мисли, че знае достатъчно и няма нужда да чуе още.

Менторството изисква време. Неговата продължителност зависи от количеството знания, които трябва да бъдат усвоени и приложени, набора от ситуации, за които

ученикът трябва да се подготви и колко голяма промяна трябва да претърпи неговият характер. Ако задачата е простичка, менторството може да трае няколко дни, а когато става дума за важна позиция, може да продължи с години.

Възможно човек да има няколко ментора и да учи различни умения от всеки от тях. В този случай върху ученика ще оказват влияние отношението и начинът на живот на няколко души, вместо само на един. Ученикът ще трябва да намери своя начин да балансира различните аспекти на живота и работата си.

Менторството е подобно на ученичеството, което практикуваха Исус и други юдейски равини. Учениците на равините попиват от тях не само знания, но техния характер и начин на живот.

Апостол Павел използва вид менторство, когато избира млади мъже да го придружават в служение в пътуванията му, преди да ги постави на определена позиция. Поради това менторско взаимоотношение Павел нарича Тимотей свой син.

За развиващия се лидер е важно да премине през някаква форма на менторство. Той може да научи много от лично изучаване, наблюдение и от учители, но личното менторство е уникална подготовка за успех за развиващия се лидер.

Въпроси за постоянно развитие на лидери

Лидерът трябва да използва тези въпроси, за да помага на лидерите, които напътства. Въпросите могат да бъдат обсъдени в рамките на една среща или на части по различно време. Дискусията не трябва да бъде еднократна, а регулярна.

- Какви са ценностите на вашата организация?
- Как служите на вашите хора? Какви са техните нужди? Как планирате да им помогнете?
- Кой участва в екипа, който водите? Ангажирани ли са сърцата и умовете на хората?
- Какъв е вашият петгодишен план? Вашият екип запознат ли е с него?
- Какви характеристики търсите, когато избирате човек, който да развивате (или да се присъедини към екипа)?
- Какви са вашите цели за _____? (човек или програма)
- Какво измервате? То ли е най-важното? Как можете да измерите най-важните неща? Какво можете да направите, за да подобрите това, което измервате?
- Как развивате себе си? Как развивате _____? (човек или програма)

- Какво бихте искали да е различно в бъдеще в сравнение с днес? Вашите хора искат ли същото? Обяснили ли сте им защо трябва да искат същото? Знаят ли как да го осъществят, как да се включат?
- Прекалено заети ли сте? Кой може да ви помогне? Кои дейности можете да делегирате?
- Кажете ми какво_____ (името на човека) прави за _____ (организацията или програмата). (Накарайте местния водач да похвали членовете на екипа си в тяхно присъствие.)

Един от зрителите на спортно състезание се прибрал вкъщи със снимка на играчите. Той си имал сувенир.

Един спортист спечелил спортно състезание и се прибрал вкъщи с трофей.

Един възрастен мъж отишъл на спортно състезание и гледал играчите, които бил тренирал за победа. Той оставил наследство.

Дайте възможност на студентите да споделят как очакват да се променят техните цели или действия заради този урок.

Задания по Урок 13

1. В един параграф опишете накратко една животопроменяща концепция от този урок. Обяснете защо е важна. Как може да бъде полезна? Каква вреда може да причини нейното непознаване?
2. Обяснете как ще приложите принципите от този урок във вашия живот. Как този урок променя целите ви? Как планирате да промените действията си?
3. Научете десетте „Насоки за развиване на лидери," изброени в този урок. Бъдете готови да обясните и напишете седем от тях по памет в началото на следващата лекция.

Урок 14
Работа с различни култури

Въведение

Лидерството в служение често включва работа с различни култури, поради задачата на църквата да евангелизира света. Освен това, духовното единство на църквата прави междукултурното служение възможно.

Този, който служи в друга култура, често е считан за лидер заради подготовката и статуса си в организацията, която го изпраща. Ето защо хората, които са включени в междукултурно служение, трябва да се образоват по отношение на лидерството.

► Какви примери за църкви, в които има повече от една култура, знаете?

Дефиниция за междукултурно лидерство

> При междукултурното лидерство вие вдъхновявате хората, които идват от две или повече културни традиции, да участват с вас в изграждането на общност на доверие и след това да ви последват и да бъдат овластени от вас да реализират завладяващо видение на вяра.[41]

Изграждане на общност на доверие

> „Съвършената добродетел се състои в практикуването на пет неща при всякакви обстоятелства; тези пет неща са сериозност, щедрост на душата, искреност, твърдо убеждение и доброта."
> - Конфуций

На първо място изградете общност, която живее споделен живот и след това формулирайте видението за това какво може да постигне тази общност. Когато става дума за започване на нова църква, общността може да е малък екип, преди да се сформира църковна общност. При растежа на тази църковна общност трябва да се развиват всички аспекти от живота на една църква. Екипът трябва да си постави това за цел, особено, ако се състои предимно от чужденци. Те ще трябва да преодолеят нагласата „ние и те."

Как се изгражда доверие? Това става целенасочено и означава поемане на риск, допускане на някои неизбежни грешки и достатъчно любов и честност, за да се правят корекции и да се изгражда взаимоотношение. Ако във връзката тези неща липсват, тя е повърхностна и няма да се стигне до изграждане на особено доверие.

► Какво би означавало да имаме такова доверие на хората?

[41] Sherwood Lingenfelter, *Leading Cross-Culturally* (Ada: Baker Academic, 2008), 117

Какво означава „вдъхновяващ"? Вдъхновението не е просто позитивно чувство. То оформя отношение и мотивира действие. Това засяга както вярванията, така и морала на членовете на групата.

Завладяващо видение на вяра

За лидерството в служение завладяващото видение ще включва евангелието, свят живот, църквата и благовестието. Не бързайте да си съставяте мнение как тези нещо ще изглеждат в една нова култура.

Защо използваме думата „завладяващ"? Видението, описано тук, идва с библейски мандат, който изисква посвещение. То трябва да подтикне членовете на групата към дълбоко посвещение.

Да бъдеш начело

Лидерът трябва да бъде пример за начин на живот – като започне от малка група посветени хора и я разширява. Той трябва да спомогне да се създаде група, която показва как изглежда видението на практика.

Да призовем другите да ни следват

Лидерът кани останалите да последват видението. Той прави това в личните си взаимоотношения, чрез индивидуалното менторство, поучаването и насърчаването на хората да поемат отговорност.

Овластяване на последователите

Истинският лидер дава отговорности на другите. Той приема рисковете, дава възможност за проява на креативност и създава възможности за останалите в групата.

► Какво забелязвате в този подход към лидерството? Кои са силните му страни? Какви са трудностите?

Възгледи за повишението в длъжност в различните култури

В някои култури високата лидерска позиция се получава само след много години вярна служба. Лидерите в една определена култура казват, че трябва да наблюдават лидера в продължение на десет години. В такива култури новодошлият трудно ще достигне до висока позиция. Понякога мисионерите се разочароват, когато се опитват да заемат позиция, изискваща специфични умения, защото местните лидери предпочитат човек, който се е доказал и е служил вярно дълго време, пред някой, който много добре владее конкретното умение.

Години наред Джоел работил като мисионер в култура, където да превеждаш е просто работа. Той винаги се стараел да наеме най-добрия професионалист, дори и да не го познавал от дълго време.

Сега Джоел работел в култура, в която позицията на преводача била една от високите позиции в организацията. Лидерите настоявали тази позиция да бъде заемана само от преводач, който е бил верен член на църквата. Понякога Джоел изпадал в ситуацията в църквата да има по-добър преводач от избрания да превежда неговата проповед.

В някои култури възрастта и опитът са на по-голяма почит от образованието и таланта. Мисионерите често обучават млади хора, защото те са амбициозни, готови да се променят и се обучават по-лесно от по-възрастните. В повечето култури обаче църквите ще се противопоставят на млади водачи, защото това е проява на неуважение към по-възрастните лидери. Младите лидери трябва да бъдат търпеливи, услужливи и чувствителни към нуждите на по-възрастните водачи, които пък трябва да прехвърлят отговорности към по-младите и да позволяват на лидерския екип да се разширява.

► Как може да се провежда обучение, така че то да демонстрира уважение към възрастта и опита?

Възгледи за лидерските позиции в различните култури

Как се избира лидерът? Как лидерът запазва позицията си? Има два противоположни културни възгледа по отношение на статута на лидера.

Според единия лидерът получава позицията си заради способностите и характера си. Той може да бъде избран от хората, които ръководи и тъй като е добър водач, продължава да служи като такъв. Не разполага с абсолютна власт, но се отчита пред определена група хора. Ако му стане физически невъзможно да изпълнява задълженията си, от него се очаква да се оттегли. Ако не се справя добре, може да бъде сменен с новоизбран лидер. Ако извърши неморална или недостойна постъпка, не се счита за подходящ да продължи да заема лидерска позиция, особено в християнска организация.

Според другия възглед лидерът получава позицията си, защото от дълго време работи в организацията и е доказал лоялността си. Назначава се от неколцината, у които е властта. Ако има избори, те не са истински, защото хората гласуват за този, който е одобрен от авторитетите. Накрая той разполага с почти пълна власт и може да се вслушва в съвети, но винаги има последната дума в решенията. След като е бил лидер дълги години, позицията му не зависи от това колко добре води. Не се отчита пред почти никого и не очаква да отговаря на въпроси относно действията си. Дори неморални или недостойни постъпки може да не станат причина за отстраняването му. Може да продължи да заема лидерската позиция даже, когато е с влошено здраве или в напреднала възраст и рядко изпълнява своите отговорности. Последователите му няма да го отстранят освен в краен случай, когато е напълно дискредитиран.

В тази култура предаването на властта не е безконфликтно, освен когато лидерът доброволно не предаде поста си на избран наследник. Ако хората решат да отстранят лидера против волята му, това може да доведе до размяна на обвинения, отказ от

съдействие, правни действия, публични конфликти и риск от разцепление в организацията. За съжаление организациите, които се занимават със служение, често следват примера на своята култура и нанасят голяма вреда на християнското си свидетелство.

Джон пастирувал църква дълги години. Когато остарял, здравето му се влошило. Преместил се в друг град и трима помощник-пастори поели църквата. Джон запазил позицията си на пастор, въпреки че рядко посещавал църквата.

Анна бил първосвещеник в Йерусалим. След като се оттеглил, първосвещеник станал неговият зет Каяфа. Въпреки че не заемал официална позиция, Анна продължавал да бъде човекът с най-голям авторитет. Когато арестували Исус, войниците Го завели първо при Анна, а не при Каяфа (Йоан 18:12-13, 24).

Мисионерите от друга култура понякога се затрудняват да разберат концепцията за авторитет в организацията. Те не разбират защо някой, който вече не може да се справя, продължава да заема властова позиция. Не разбират също защо бордовете и комитетите следват само заповедите на главния лидер.

Лидерът, който служи в друга култура, трябва да отдели време да научи как се взимат решенията в нея. Никога не е достатъчно просто да спечелиш най-голям брой гласове. Гласуването предполага, че мнението на всеки има еднаква стойност, в което на практика никой не вярва. Определени хора имат много голямо влияние в организацията и техните претенции трябва да бъдат удовлетворени преди да се вземе решение.

Дистанцията на властта

В някои култури лидерите се опитват да изградят взаимоотношения с хората от всички нива на организацията. Собственикът на фабрика би могъл да я обиколи и да говори с работниците като опита да запомни имената им. Водачът би могъл да помогне при разтоварването на камион или при почистването на сградата.

В други култури повечето хора смятат, че има дистанция между тях и лидера. Те не очакват да говорят лично с него и не смятат, че е подходящо той да се занимава с дребни задачи. Ако той ги заговори, оказаното им внимание може да ги зарадва или да ги накара да се почувстват неудобно.

Дуейн Елмър бил директор на едно библейско училище в чужда страна. Един съботен следобед той забелязал, че тревата не била окосена и я окосил. Помислил си, че това негово действие ще бъде пример за смирение и че желанието му за работа ще направи впечатление на околните. Вместо това, учениците и персоналът се разстроили, когато разбрали какво е направил. Според тях хората са изтълкували действията му като признак за нисък авторитет в училищната структура, дотолкова, че той не може да нареди на някого да окоси тревата. Освен това, след като директорът се занимавал с

такива маловажни задачи, това правело организацията да изглежда малка и незначителна. През следващите няколко месеца директорът се опитал да поправи нещата като стоя навън и важно наблюдавал работата на останалите.[42]

Едни американски мисионери били отседнали за обяд в една къща, където две жени били наети като готвачки. Мисионерите настояли жените да се хранят с тях. Спорили докато накрая жените все пак седнали на масата, но били притеснени и не хапнали почти нищо.

Християнските водачи, които работят в друга култура, трябва внимателно да прилагат християнските принципи. Знаем, че в църквата не трябва да следваме светските стандарти за статут (Галатяни 3:28). Не трябва да се отнасяме към едни по-добре отколкото към други въз основа на тяхното богатство или позиция (Яков 2:1-4). Исус казва, че лидерът трябва да е готов да послужи, дори с най-непривлекателната задача (Йоан 13:14-16). Исус често изненадва хората, когато не се съобразява с обичаите относно статута (Йоан 4:9, Лука 18:15-16).

Мисионерите трябва да дават пример за любов и уважение към всички хора и за готовност да служат. Независимо от това, те трябва да бъдат съпричастни с притесненията на хората в дадена култура, когато тези притеснения са основателни. Мисионерите трябва да покажат, че уважават установените порядки и няма да смущават реда.

Мойсей има възможност да управлява най-могъщия народ в света по онова време (Египет). Вместо това той избира да се отъждестви с един робски народ (Евреи 11:25). Когато взима това решение, Мойсей не знае, че Бог ще го направи един от най-великите водачи на всички времена. Мойсей ще изведе един народ от роби към свободата, ще го води през вражеска територия в продължение на 40 години, ще им даде система от закони, която по-късно ще окаже влияние на целия цивилизован свят и ще установи форма на поклонение, която ще се практикува векове наред и която подготвя пътя за християнството.

Първото голямо решение на Мойсей е да се отъждестви с Божия народ и да отхвърли фалшивите религии и греховните удоволствия на Египет. Ако беше взел грешно решение, никога нямаше да стане важна част от Божия план.

Мойсей научава много уроци. Научава се да слуша Бога, преди да очаква хората да слушат него самия. Въпреки че е велик, остава смирен, защото уповава на Бога. Желанието му да познава Бога му дава право да говори от Негово име (Изход 33:18). Мойсей настоява, че Израел не може да стори нищо без Божието присъствие (Изход 33:15). Той знае, че целта на лидерството му не е да прославя себе си.

---

[42] Duane Elmer, *Cross-Cultural Connections* (Downers Grove: InterVarsity Press, 2009), 167

Мойсей обича народа, който води. Веднъж Бог заплашва да унищожи народа на Израел поради граха им и предлага на Мойсей да го направи водач на друг народ. Отговорът на Мойсей е, че предпочита да бъде съден вместо народа, отколкото да бъде лидер без тях (Изход 32:32). Ако един водач лесно оставя хората си заради позиция на друго място, той няма такова сърце на водач каквото е имал Мойсей.

Индивидуални цели и награди

Американците са склонни да мислят, че индивидуалните награди и признание са най-добрите стимули, така че човек може да ги спечели със собствените си усилия. В много култури обаче вярват, че наградите за постигнатото принадлежат на групата. В този случай хората, които се опитват да постигат целите си сами, могат да се сблъскат с негодувание и съпротива. Такива култури не желаят да отдават почит на индивидуалните постижения.

Една японска поговорка гласи: „Пиронът, който стърчи, ще получи удар с чука." Това означава, че човек трябва да работи за групата, а не да се стреми да привлича внимание към себе си.

Лидерът, който работи в друга култура, трябва да разбира нейното схващане за целите и наградите. Възможно е да е необходимо наградите да се предлагат на групи, които постигат целите като екип.

Избягване на привнасянето на култура

Често евангелието е навлизало в новата култура, без да показва уважение към нея. То е било комуникирано като послание от една по-висша култура и е носело детайли от тази култура. За много хора, които са били евангелизирани, откликът на евангелието е означавал да възприемат и чуждата култура.

Терминът *привнасяне на култура* е полезен. Привнасянето на култура на означава само, че една култура заема елементи от друга. Привнасянето на култура се случва, когато много хора смятат, че чуждата култура превъзхожда тяхната собствена и се опитват да я следват. Особено младежите се стремят да имитират начина обличане, начина на говорене и ценностите на чуждата култура. Те се стремят към роли, които не са съществували преди, като например работата като преводачи, за да могат да работят с новите лидери.

В обстановка, в която една култура превзема друга, предишните позиции на власт и влияние отслабват. Когато средата се променя бързо, младите имат предимство и уважението към възрастните намалява. Младото поколение отхвърля старите порядки. Младите проявяват слаб интерес към историята и културните символи на своя народ, защото са престанали да уважават собствената си култура.

Мисионерите нямат възможност да предотвратят привнасянето на култура, освен ако не са първите чужденци, които взаимодействат с оригиналната култура. На повечето

места чуждите икономически интереси вече са започнали процеса на привнасяне на култура.

За съжаление много мисионери вече са участвали в привнасянето на култура и са го пренесли и в църквата. Задачата на мисиите е да създадат библейска църква с местен облик. Такава църква се самоиздържа, самоуправлява и самовъзпроизвежда.

Пречки пред местното развитие са:

- Политики, въвеждани отдалеч
- Въвеждане и продължаване на чужди традиции
- Лидерство, което не е местно
- Непознати процеси на взимане на решения
- Манипулативна употреба на пари[43]

Чуждите мисионери често идват с ресурси и материали, с каквито местните лидери не разполагат. Мисионерът, който основава нова църква, не трябва да бъде неин пастор. Ако мисионерът е първият й пастор, неговите разходи и даване създават роля, която местният пастор няма да може да поеме.

Мисионерите винаги трябва да бъдат възприемани като чужденци, които изпълняват уникална, временна роля. Те трябва да отделят време за допълнително обучение на местни хора, които показват духовно израстване и посвещение и един от тези хора трябва да пастирува новата църква.

Местните пастори трябва да се издържат със средства, осигурявани от местните хора и като работят, ако е необходимо. Ако се издържат със средства от чужбина, местната църква никога няма да поеме финансова отговорност или да създаде финансова отчетност. Общността ще смята, че църквата принадлежи не на тях, а на чуждестранната организация.

Дайте възможност на студентите да споделят как очакват да се променят техните цели или действия заради този урок.

[43] The Willowbank Report: Consultation on Gospel and Culture "Lausanne Occasional Paper 2" (1978). Източник: https://www.lausanne.org/content/lop/lop-2 on March 14, 2020.

Задания по Урок 14

1. В един параграф опишете накратко една животопроменяща концепция от този урок. Обяснете защо е важна. Как може да бъде полезна? Каква вреда може да причини нейното непознаване?
2. Обяснете как ще приложите принципите от този урок във вашия живот. Как този урок променя целите ви? Как планирате да промените действията си?
3. Запомнете дефиницията за муждукултурно лидерство от началото на този урок. Бъдете готови да я напишете по памет и да я обясните в началото на следващата лекция.

Урок 15
Оценка на представянето

Таблото с резултати

На футболните мачове има големи светлинни табла отстрани на терена, за да могат всички да ги виждат. Зрителите искат да следят резултата, но таблото е още по-важно за треньора и играчите.

► Защо за треньора и играчите е важно да знаят резултата по време на мача?

Таблото с резултати е необходимо, за да разберем как върви играта, да оценим ефективността на стратегията, да вземем решение, да направим необходимите промени и да победим.[44]

Лидерът трябва да може да обясни „резултата" на организацията на хората, които ръководи и на авторитетите над него.

В много организации няма установена система за оценка на представянето на лидера. Всеки си съставя мнение въз основа на собствената си идея какво трябва да прави водачът. Лидерът трябва да може да оцени своето представяне и да го обясни, особено пред онези, от които идват изискванията към него.

Също така лидерът трябва да може да оцени и коригира представянето на хората, които води. Той трябва да го прави така, че да не ги обезсърчава и да не отслабва влиянието си върху тях.

► Какво се случва, ако водачът укорява своите хора, без да зачита чувствата им?

Как се работи с борд

Обикновено в организациите има борд на директорите, който е най-висшата инстанция в нея. Понякога той се нарича борд на настоятелите. Изпълнителният директор на организацията не винаги е председател на борда. Лидерът на най-високо ниво в организацията (изпълнителният директор) отговаря пред борда.

Бордът на настоятелите има последната дума при разрешаването на конфликти в институцията, които не са разрешени от администрацията. Важно е бордът да споделя цялостното видение и дефиниция за успех на организацията. В някои организации възникват проблеми, защото лидерът и екипът му развиват видение за организацията, което се различава от видението на борда.

---

[44] Джон Максуел, *17 неоспорими закона за работа в екип: Прегърнете ги и подсилете вашия екип* (изд. Нов човек, 2007)

Изпълнителният директор надзирава останалите служители в организацията и не е обичайно те да получават указания пряко от членовете на борда. Изпълнителният директор носи отговорност да помага на служителите да успяват. Той трябва да е наясно, че когато докладва на борда за неуспехи или грешки на служителите, той докладва, че се е провалил като ръководител.

Бордът залага общите политики и цели на организацията. Изпълнителният директор направлява оперативната дейност и взима решения как да бъдат постигнати общите цели, поставени от борда.

Какви решения може да взима изпълнителният директор, без да се допита до борда? Това зависи от взаимоотношението между тях. Ако лидерът се справя добре на позицията си от дълго време, бордът му гласува доверие за много решения. Ако е взимал лоши решения, бордът държи да участва повече в решенията.

Когато лидерът взима добре решения, които водят до добри резултати, доверието на борда към него расте. Той може да засили още това доверие като винаги е напълно откровен за ситуацията и ги държи в течение, така че да не са изненадани от проблемите, и като отделя време да ги изслуша и разбере.

► Защо е важно лидерът на най-високо ниво в организацията да отговаря пред борд?

Един лош пример…

Озия е силен цар, който води народа към благоденствие, разширява територията, развива военното дело и земеделието. Той управлява 52 години.

След 40 години управление влиянието му е огромно. Повечето от поданиците му никога не са имали друг цар. Решенията му имат добри резултати. Озия започва да мисли, че няма нужда да слуша никого.

Царят започва да смята, че притежава абсолютна власт. Понеже царят е от Юдовото племе, а свещениците са от племето на Левитите, няма как един и същи човек да бъде и цар, и свещеник. Озия обаче решава да изземе тази функция и да покади в храма (2Летописи 26:16-21). Бог е постановил правила, за да не може царят да бъде и свещеник, тъй като много народи почитат владетеля си като бог.

Озия е поразен от проказа и прекарва последните 11 години от живота си в отделна къща, като управлява чрез представители. Много дългогодишни водачи имат тъжен край, поради проявена арогантност в отношението и действията си през последните години от живота си.

Нуждата от оценка на представянето

Как служителят знае дали работата му покрива очакванията на тези, на които докладва? Необходимо е да получи от тях оценка на своята работа.

Оценката на представянето може да е формална и подробна или неформална и по-опростена. При най-ефективната и полезна форма на оценяване лидерът накратко казва на служителя с какво се справя добре и какво трябва да подобри. Това не е пълна оценка на всеки аспект от представянето. Вместо това лидерът коментира определени качества и коригира някаква слабост.

Повечето хора всеки ден се гледат в огледалото, за да подобрят външния си вид. Ако нямате огледало, как ще разберете как изглеждате? Ще прецените дали сте привлекателни или не по реакцията на другите. Оценката на представянето е като огледало за нашата работа.

> „Нищо не може да замени няколко добре подбрани, навременни, искрени думи на похвала. Те са абсолютно безплатни и струват цяло състояние."
> - Сам Уолтън

> Твърдо съм убеден, че даването на обратна връзка е най-рентабилната стратегия за подобряване на представянето и внушаване на удовлетворение. Може да се направи бързо, не струва нищо и е в състояние бързо да промени мнението на хората.[45]

Хората търсят одобрение. Това е основна човешка нужда. Надеждата да получим одобрение ни мотивира. Мотивацията на хората спада, когато не получават оценка на представянето си.

► Какво се случва, ако служителят никога на получава оценка за това как се справя с работата си?

Подготовката на водача

За да може да дава обратна връзка за работата на другите, лидерът първо трябва да бъде смирен. Ако той си мисли, че е съвършен, няма да проявява търпимост към недостатъците на другите.

Лидерът трябва да оценява себе си, да се развива и израства със смирение. Трябва да осъзнава собствените си грешки. В противен случай няма да може да коригира чуждите грешки.

Лидерът иска хората да се отчитат пред него за работата си, но трябва да осъзнава, че той също е отговорен пред някого. Дори и да заема най-високата позиция в организацията, той отговаря пред някого: вероятно борд на директорите, поддръжници на организацията и пред хората, на които служи. Лидерът трябва да разбира собствената си отговорност, за да изисква отговорност от хората, които ръководи, по правилния начин.

Водачът отговаря и пред тези, които работят за него, защото е длъжен да им осигури необходимите условия за успешна работа. Някои лидери забравят, че отговорността е

[45] Кенет Бланчард, *Сърцето на водача: Наблюдения върху изкуството да въздействаш* (изд. Нов човек, 2002)

двупосочна. Водачът трябва да признава своите грешки и да осъзнава кога не е осигурил нужното на своите хора.

Навуходоносор е велик лидер, но се възгордява от постиженията си и издига себе си по-високо от Бога. Бог го превръща в нещо подобно на животно за седем години, за да може Навуходоносор да разбере, че е подвластен на Божията сила (Даниил 4:28-37).

През тези седем години Навуходоносор пълзи в полето и се храни с трева. Той не може да изпълнява царските си задължения, но не е отстранен от позицията си. В източната култура, в която се намира, позицията не зависи от способностите.

Когато Ирод Агрипа посещава един район, чийто финанси са в неговата власт, хората искат да спечелят благоволението му и извикват: „Глас Божий, а не човешки!" Вместо да признае, че е само човек и не заслужава подобна похвала, Ирод я приема. Той иска наистина да се почувства като бог. В същия миг Бог го поразява с болест и той умира, изяден от червеи (Деяния 12:20-23). В този случай иронията е очевидна – човекът, издигнат като бог, скоро е застигнат от мъчителна и отвратителна смърт.

Насърчение и поощрение

Положителната оценка за работата на един човек, може да бъде дадена по много начини. Единият начин да покажете на някого, че му имате доверие, е като го оставяте да си върши работата, без да му се бъркате. Ако постоянно му казвате какво и как да прави, му показвате, че нямате доверие в способността му да си върши добре работата.

Насърчението е далеч по-ефективно от критиката. Повечето хора се обезсърчават, когато биват критикувани, заемат отбранителна позиция и се опитват да оправдаят поведението си, вместо да го коригират.

Някои автори в областта на лидерството смятат, че дори ако някой върши повечето неща погрешно, най-добрият начин да го развивате е да го хвалите за нещата, с които се справя добре и почти да не споменавате грешките му. Не е необходимо да се представя безупречно, за да заслужи похвала. Всяко действие, което показва усилие и движение в правилната посока, може да бъде похвалено. В резултат на това този човек ще върши повече правилни неща и по-малко неправилни.

Много лидери допускат ужасната грешка да забелязват само грешките. Те непрекъснато следят за проблеми и не забелязват хубавите неща, защото те не са проблеми. Хората смятат, че постиженията им са невидими, защото не биват отбелязани.

Апостол Павел пише до вярващите в Коринт, за да поправи много техни грешки, особено в употребата на духовните дарби. Вижте обаче как започва неговото писмо (1 Коринтяни 1:4-7). Той ги поздравява за това, че имат толкова много духовни дарби. Представете си, ако първо ги беше нахокал за начина, по който използват дарбите, без да ги похвали. Тяхната реакция би била: „Той не вижда ли, че имаме изобилие от

духовни дарби? Не оценява ли колко сме силни с тези духовни дарби?" Павел хвали техните силни страни, преди да заговори за слабостите им.

► Погледнете писмата до седемте църкви в Азия в Откровение 2-3. Как започва всяко писмо?

Видовете поощрения могат да бъдат групирани в няколко двойки категории.[46] Според Бланчард и Бауълс всички те са добри, но вторият вид във всяка двойка е най-ефективен.

Планирано или спонтанно

Грамотата е пример за планирано поощрение. Спонтанно поощрение би била някаква неочаквана награда или комплимент.

Групово или индивидуално

Екипът жъне овации за своя успех. Личността може да бъде насърчена или възнаградена за своя конкретен принос.

Общо или конкретно

Пример за общо поощрение е, когато някой е почетен, защото е работил дълго време. Конкретно поощрение би могло да се направи, когато служителят е направил нещо специално за някой клиент.

Традиционно или уникално

В някои организации финансовият бонус, грамотата или плакетът са традиционни видове поощрение. Подарък, който посреща лична нужда или интерес на човека, би бил уникално поощрение.

Ако някой не се е представил добре, но има желание да се подобрява, е възможно да не можете да му предложите поощрение, но можете да го насърчите. Покажете, че оценявате неговото посвещение и изразете увереност, че в бъдеще ще успее да се справя добре.

► Под каква форма бихте желали да получавате оценка на вашето представяне? Под каква форма вие сте давали оценка на представянето на другите?

Йосиф

Братята на Йосиф го продават в робство. По-късно той прекарва години в затвора поради фалшиво обвинение.

[46] Ken Blanchard and Sheldon Bowles, *Gung Ho: Turn on the People in Any Organization* (New York: William Morrow, 1997), 146

Йосиф отказва да се поддаде на огорчението. Вместо това избира да помогне. Той става водач като служи. Йосиф управлява имота на човека, на когото служи (Битие 39:4). По-късно става управител и затвора.

Бог променя ситуацията на Йосиф и го издига на висока позиция в Египет. Когато Йосифовите братя пристигат, Йосиф им прощава, осъзнавайки, че Бог е в контрол на живота му (Битие 50:20). Бог използва Йосиф, за да спаси Египет, други народи и семейството му от глад.

Много потенциални лидери се обезсърчават и огорчават от несправедливост, която са претърпели и мислят, че повишението им е невъзможно понеже не им се предоставя възможност. Йосиф знае, че Бог е в контрол на живота му.

Критика и корекция

Винаги помнете, че мнозинството от хората заемат отбранителна позиция, когато биват критикувани. Тяхното усещане е, че критиката отнема стойността им като личности. Когато търпят критика, незабавно искат да се оправдаят.

Една стара поговорка гласи: „Когато единственият инструмент, с който разполагате, е чук, ви се иска да виждате всеки проблем като пирон." Някои лидери използват критиката като чук и се опитват да поправят всичко като „наковат канчето" на някого. Лидерът трябва да развива взаимоотношение на доверие със своите хора, така че те да знаят, че той иска да им помогне.

Преди и по време на критиката лидерът трябва да покаже, че цени качествата на дадения човек. Отдайте дължимото на добрата работа, която той върши. Изразете очакване, че той може да се справя добре. Потвърдете стойността на вашето взаимоотношение с него.

Този човек иска да види как се чувствате спрямо него. Когато го коригирате, той следи за знаци. Резултатите ще се повлияят много повече от това, как той мисли, че се чувствате спрямо него, отколкото от обсъжданата информация.

> „Доверявай се, но проверявай."
> - Роналд Рейгън

Стремете се да описвате ефекта от погрешните действия с възможно най-малко обвинение и дори поемайте вината като лидер, колкото се може повече. Изразявайте устойчиво доверие и добри очаквания.

► Дайте пример как бихте коригирали някого като използвате насоките, описани по-горе.

Когато водите разговор за корекция на неправилно поведение, се старайте да адресирате само един проблем, а не да изреждате цял списък. Ако кажете на човека колко много неща не са наред при него, той ще заключи, че не е ценен.

Не бъдете саркастични. Не използвайте думите „никога" или „винаги," когато описвате неговите грешки. Избягвайте излишно повторение на негативните неща.

Когато се занимавате с човек с проблеми (включително и лидер над вас), помислете върху следните въпроси: какво се е случило в живота му, как се чувства по отношение на неговата ситуация и какво наистина иска?

Екипът трябва целенасочено да се учи от грешките и провалите. Анализирайте грешката, но не за да обвините някого, а за да се поучите от нея. Впоследствие грешките не трябва постоянно да бъдат натяквани.

Дайте възможност на студентите да споделят как очакват да се променят техните цели или действия заради този урок.

Обобщение

1. Лидерът трябва да може да оцени и коригира представянето на хората, които води.
2. Когато лидерът взима добре решения, които водят до добри резултати, доверието на борда към него расте.
3. Надеждата да получим одобрение ни мотивира.
4. Насърчението е далеч по-ефективно от критиката.
5. Екипът трябва целенасочено да се учи от грешките и провалите.

Задания по Урок 15

1. В един параграф опишете накратко една животопроменяща концепция от този урок. Обяснете защо е важна. Как може да бъде полезна? Каква вреда може да причини нейното непознаване?
2. Обяснете как ще приложите принципите от този урок във вашия живот. Как този урок променя целите ви? Как планирате да промените действията си?
3. Запомнете петте твърдения от обобщението на Урок 15. Бъдете готови да ги напишете по памет в началото на следващата лекция.

Урок 16
Говорене пред публика

Силата на комуникацията

„Казана на място дума, е *като* златни ябълки в сребърни съдове" (Притчи 25:11). Да кажеш точното нещо в точния момент и да го кажеш добре е изкуство. Да комуникираш добре е умение, което се развива.

Хората добиват впечатление за вашата интелигентност, увереност и способности от вашето умение да комуникирате. Вашата ефективност в служение зависи от способността ви да влияете на другите.

Комуникацията е основен елемент в повечето служения. Проповядването, поучението, съветването и насърчението се осъществяват чрез комуникация. Повечето водачи на служения са добри оратори. Необичайно е човек, който не е добър оратор да бъде ефективен лидер.

► Има една стара поговорка, която казва: „Думите са по-силни от меча." Какво означава това според вас?

Физическата сила не може да се мери със силата на ефективно комуникираната идея. Оръжието принуждава хората да направят нещо, но идеята печели умовете и сърцата им. Ето защо някои правителства ограничават свободата на словото.

► Нека един от студентите прочете Яков 3:1-8 пред групата. Дискутирайте какво казва този пасаж за силата на комуникацията.

Пасажът от Яков говори най-вече за способността на езика да вреди. Силата на комуникацията може да бъде използвана за добро или за зло. Бог е избрал комуникацията между хората, водена от силата на Святия Дух, като средство за осъществяване на Неговия план за спасение.

Тъй като комуникацията е голяма сила, християните винаги трябва да я използват внимателно. Трябва да следвате християнската етика във вашето говорене. Винаги бъдете на страната на истината. Никога не прокламирайте нещо, в което не вярвате. Никога не се опитвайте да контролирате хората като им казвате неща, които не са изцяло верни или като им спестявате информация, която би била важна за тях.

Дружелюбност

Начинът, по който комуникирате, влияе на взаимоотношенията ви с хората. Личното общуване на лидера с хората е важно. Те искат да знаят, че той ги уважава и цени. Със своите обноски лидерът трябва да им покаже, че ги оценява.

Трябва да се упражнявате да общувате с хората така, че те да го оценят. Някои хора смятат, че никога не трябва да се държат по начин, който не им е присъщ, но вие трябва да се упражнявате в това да имате дружелюбно поведение.

Вашето поведение трябва да показва на хората доброжелателството и уважението, което изпитвате към тях, по такъв начин, че те да го забележат. В противен случай поведението и отношението на сърцето ви се разминават.

Ако поздравявате някого, но изглеждате незаинтересован или дори гледате встрани, когато се ръкувате с този човек, той знае, че вие не го цените. Ако сте водач, другите хора възприемат възможността да разговарят с вас като привилегия. Оставете у тях усещане за стойност като им покажете внимание и интерес. Може да си мислите, че нямате време да правите това с всеки, но си заслужава да обърнете дори само няколко секунди внимание на някого.

Ако във вашата култура няма друг обичай, стиснете здраво ръката на другия за поздрав, гледайте го в очите, говорете с дружелюбен тон и се усмихвайте. Ако сте седнали, когато някой идва да ви поздрави, трябва да се изправите.

► Упражнявайте това поведение.

Как да преодолеем страха от говоренето пред публика

Един от най-големите човешки страхове е страхът от говорене пред публика.

► Защо много хора се страхуват да говорят пред публика?

Много хора се страхуват да говорят пред публика, защото:

1. Не знаят какво да кажат.
2. Мислите им не са подредени.
3. Не са сигурни, че хората ще харесат представянето им.

Лекарството за първата причина, поради която хората се страхуват, е страстта. Говорителят трябва да иска да предаде своето послание. Ако ви поканят да проповядвате или да поучавате, трябва да търсите вдъхновение от Бога, докато получите нещо, което е важно да комуникирате.

Лекарството за втората причина, поради която хората се страхуват, е подготовката. Отделете време да помислите как ще обясните идеите си. Направете списък с основните точки и решете в какъв ред ще ги представите. Планирайте завършека на речта си. Последните ви изречения трябва да подчертават основната идея и да призовават към отклика, който търсите.

Лекарството за третата причина, поради която хората се страхуват, е успехът. Ще бъдете по-уверени в бъдеще, след като сте говорили и сте получили положителни отзиви.

Няколко мисионерски семейства били на голяма конференция. Директорът помолил двама бащи да подготвят по едно от децата си да говорят няколко минути за мисионерския живот. Единият баща подготвил десетгодишния си син като му помогнал да помисли какви интересни неща би могъл да разкаже за живота им като мисионери. Упражнявали се заедно и написали няколко думи на един лист, за да може момчето да запомни какво да каже. Когато то се изправило пред аудиторията, говорило с увереност и публиката харесала речта му.

Другият баща не подготвил сина си. Когато момчето излязло да говори, се вцепенило от страх, не знаело какво да каже и се почувствало унижено от лошото си представяне.

Как да изберем темата, за която ще говорим

Темата трябва да съответства на повода за срещата. Запитайте се „Какви са очакванията към тази реч?"

Темата на речта трябва да е значима. Запитайте се „Защо хората имат нужда да чуят това? Как то ще им помогне?"

Трябва да сте надежден източник по дадената тема. Запитайте се „Защо трябва да слушат точно мен по тази тема?" Ако се налага да говорите по тема, която ви е малко позната, трябва да я проучите. Един бърз начин да направите това е като говорите с някой уважаван човек, който има познания по тази тема.

Темата трябва да има връзка с интересите и опитността на публиката. Задайте си въпроса „Защо да ги е грижа за това? Как да ги накарам да разберат?"

Как да направим речта интересна

Полемиката привлича вниманието, но настройва част от публиката срещу вас. Прибегнете до полемика, когато имате убеждение за това, но не я използвайте просто, за да привлечете внимание.

Бъдете внимателни, когато представяте противоречив материал, който е нов за вас. С времето новите идеи биват балансирани.

Историите за ваши лични преживявания и научени уроци са интересни, но не говорете за себе си толкова много, че сякаш вие сте в центъра на вашата реч.

Често поканата да говорите идва внезапно и няма възможност за цялостна подготовка. В тази случаи говорителите трябва да стъпят на опита и знанията си. Всеки говорител трябва непрекъснато да учи, за да разширява запаса си от знания за своите речи.

Задържане на вниманието

Говорителят трябва да ангажира отново и отново вниманието на публиката докато говори. Не си мислете, че хората слушат.

Има много признаци, по които се познава, че публиката слуша внимателно. Погледите на слушателите са отправени към говорителя, изражението им е замислено, кимат или отговарят гласно, леко се привеждат напред, игнорират разсейванията и реагират на хумора или останалите емоции на говорителя. Когато видите тези знаци, можете да сте сигурни, че ви слушат.

По време на речта си можете да приложите различни тактики, за да привлечете отново вниманието на публиката. Можете да използвате актуални статистически данни, хумор, биографична или историческа илюстрация, интересен цитат, риторичен въпрос, житейски проблем, хипотетична ситуация, драматично повторение на фраза или мото, злободневно събитие или ситуация в страната или лично преживяване.

Възможност за упражнение: Нека някой от студентите да опише реч или проповед, която наскоро е изнесъл. Той трябва да опише всяка от гореспоменатите тактики, която е използвал. Нека групата да обсъди как и други тактики са могли да бъдат приложени в речта. Ако времето позволява, могат да бъдат разгледани няколко речи или проповеди, така че студентите да се научат да прилагат тези тактики.

Уверете се, че публиката слуша, преди да кажете нещо важно. Направете нещо, за да привлечете вниманието им.

Не казвайте нещо важно в момент на разсейване. Ако нещо смути атмосферата за няколко секунди, повторете нещо казано преди прекъсването и когато то приключи, отново ангажирайте вниманието.

Докато Огнян проповядвал едно малко дете излязло пред амвона и викало майка си. Повечето хора наблюдавали детето. Огнян повторил част от това, което вече бил казал докато майката взимала детето си, след което повишил глас за момент, за да привлече отново вниманието на аудиторията.

Как да завършим речта си

1. Подгответе последните си изречения дума по дума.
2. Обобщете по запомнящ се начин онова, което искате най-много публиката да запомни.
3. Нека заключението ви бъде кратко.
4. Не се извинявайте за недостатъци, които речта е имала според вас.
5. Завършете с предизвикателство или призив, който да развълнува слушателите.

Визуален контакт

Говорителят трябва да гледа към всяка част от аудиторията, като се стреми да осъществява директен зрителен контакт с колкото се може повече хора.

Помощните бележки трябва да са направени така, че да изискват само бърз поглед и да не се налага много четене. Бъдете запознати с бележките си, за да ви е необходимо да ги поглеждате само за кратко.

Качество на гласа

Някои често срещани проблеми с качеството на гласа са прекалено бързо или прекалено бавно говорене, мънкане, монотонност, превзетост на гласа или постоянно акцентиране, без да има разнообразие. Качеството на гласа ви оказва влияние на силата на посланието ви. За да подобрите качеството на гласа си:

- Говорете ясно и точно.
- Използвайте диалог, когато това е уместно.
- Променяйте скоростта, силата, интонацията и силата на звука на гласа ви.

► Обсъдете примери за това как човек може да променя четирите елемента, изброени в предишното изречение (скорост, сила, интонация и сила на звука).

Връзка с публиката

Речта е взаимодействие с публиката, дори тя да не отговаря гласно. Тя има чувства и мнение относно онова, което казвате и това мнение може да търпи промяна докато говорите.

Високата сцена и големият подиум придават респект на говорителя, но го отдалечават от публиката и затрудняват взаимодействието с нея. Ако публиката не е голяма, говорителят трябва да стои на едно ниво с нея и да използва малък подиум.

За да спечелите почтително внимание, трябва да говорите по приемлив начин. Например, ако се качите на бюрото и говорите оттам, всички ще ви слушат, но поради необичайното ви действие, може и да не приемат на сериозно посланието ви. В подобна обстановка се очакват определено поведение и облекло. Ако се отклоните от тези очаквания твърде много, публиката може да не ви възприеме като легитимен говорител.

Опитайте се да разберете предразсъдъците на вашата публика и не ги обиждайте без причина. Ако ги накарате да се ядосат да нещо, което не е свързано с вашата цел, няма да постигнете нищо. Не се опитвайте да поправите всички техни проблеми и неразбирания в една реч.

Един пример: Ако наливате мляко от кофа в бутилка, трябва да го правите бавно и внимателно, за да не го разлеете на земята. По подобен начин, ако се опитвате да предизвикате прекалено много промени наведнъж, публиката няма да ги приеме.

Избягването на определени практики ще засили вашата връзка с публиката:

- Не бъдете саркастични с публиката.
- Не търсете съжалението на публиката. Вероятно тя ще ви уважава по-малко, ако ви съжалява.
- Избягвайте лични оправдания за вашите действия или характер, освен ако това не е целта на речта. Покажете принципи, които са по-важни от собствената ви кауза.
- Избягвайте да се хвалите с постиженията си. Бъдете внимателни с лични истории, които могат да прозвучат като самохвалство.

Убеждаване

- За убедителност или емоционално въздействие се насочете към мнозинството от публиката.
- Водете аудиторията стъпка по стъпка към това да вземе решение. За да промените мнението на хората, трябва да им помогнете да мислят по нов начин. Стъпките, които водят до взимане на решение са:

  A. Осъзнаване на трудността
  B. Дефиниране на конкретния проблем
  C. Разглеждане на възможни решения и възражения срещу тях
  D. Описание на най-доброто решение
  E. Планиране на действия за осъществяване на решението

- Бъдете подготвени за опасения и ги разсейте.
- Обосновете се рационално, преди да мотивирате с емоция.

Яснота и единство

Целта на говоренето е да бъдем разбрани. Не използвайте лексика, с която искате да впечатлите определени хора в публиката, но е неразбираема за останалите. Някои от точките по-долу не са приложими за проповед в стил наратив.

- Стремете се всяко изречение да бъде разбрано веднага. Слушателите не могат да влияят върху или да контролират скоростта на представянето на информацията.
- Формулирайте темата си с едно запомнящо се изречение.
- Махнете всеки материал, който не допринася за целта.
- Свързвайте всяка идея с предходната или с темата.
- Дръжте темата на фокус през цялата реч.

- Подредете основните си точки по най-добрия начин.
- Изчерпвайте всяка една точка, преди да продължите към следващата.
- Планирайте плавни преходи между отделните точки.

Практиката на писането

Говорителите трябва да се упражняват да пишат речи и статии. Това упражнение ще развие способността им да комуникират ясно. Изборът на най-подходящите думи, когато пишат, ще им помогне да подберат най-подходящите думи, когато говорят.

Писането помага на говорителите да се упражняват да обясняват идеи. Ако не сте сигурни как да пишете за нещо, то тогава не сте подготвени и да говорите за него. Трябва да отделите време да обмислите как да обясните нещо в писмена форма.

Писането ни помага да разберем кога се нуждаем от повече информация. Ако не сме сигурни в достоверността на дадено твърдение, можем да го проучим. Винаги помнете, че думите ви могат да бъдат цитирани, независимо дали са изговорени или написани. Ако казвате неща, които не са точни, хората ще решат, че не могат да разчитат на думите ви.

> „Ако не можете да обясните нещо простичко, значи не го разбирате достатъчно добре.”
> - Алберт Айнщайн

Дайте възможност на студентите да споделят как очакват да се променят техните цели или действия заради този урок.

Обобщение

1. Хората добиват впечатление за вашата интелигентност, увереност и способности от вашето умение да комуникирате.
2. Показвайте дружелюбност и уважение по такъв начин, че хората да го забележат.
3. Говорителят трябва отново и отново да ангажира вниманието на публиката по време на речта си.
4. За да бъдете убедителни, водете публиката към взимане на решение стъпка по стъпка.
5. Писането помага на говорителите да се упражняват да обясняват идеи.

Задания по Урок 16

1. В един параграф опишете накратко една животопроменяща концепция от този урок. Обяснете защо е важна. Как може да бъде полезна? Каква вреда може да причини нейното непознаване.
2. Обяснете как ще приложите принципите от този урок във вашия живот. Как този урок променя целите ви? Как планирате да промените действията си?
3. Запомнете петте твърдения от обобщението на Урок 16. Бъдете готови да ги напишете по памет в началото на следващата лекция.

Урок 17
Лични въпроси: Пари, време и облекло

Управление на парите

Принципът на отговорността

► Нека един от студентите прочете пред групата Матей 25:14-30. Какво ни казва този пасаж за управлението на парите?

Парите са важен ресурс за служението. Лидерите трябва така да управляват парите, че да постигат най-добър резултат. Ще отговаряме пред Бога за ресурсите, които ни е дал да управляваме.

Помните ли историята за самарянина, който помогна на ранения пътник? (Лука 10:30-35). Нейната цел е да покаже какво означава да обичаме хората, които срещаме. Можем обаче да проследим и друга нишка като наблюдаваме определени подробности, въпреки че тази нишка не е непременно замислена от автора.

Самарянинът имаше магаре и пари, за да плати да се погрижат за ранения. Какво щеше да стане, ако беше изразходвал ресурсите си, преди да го срещне? Нямаше да може да му помогне много. Много хора казват, че са съпричастни с чуждото страдание и нуждата от разпространение на благовестието, но не управляват своите ресурси така, че да могат да посрещат нужди. Те никога не са в състояние да окажат помощ.

Можем да харчим парите си за кратковременни неща, които преминават или за неща с вечна стойност в този свят и във вечността. Необходимо е да харчим пари за нашите нужди, но колкото се може повече трябва да инвестираме в бъдещето.

Много хора никога не инвестират, защото мислят, че нямат достатъчно. Но ако човек спестява и редовно прави малки инвестиции, ще пожъне големи резултати. Колкото и да е беден един фермер, той знае, че трябва да спести достатъчно, за да засее отново. Трябва да намерим начини да спестяваме и инвестираме нашите ресурси.

► Кои са някои от начините за спестяване и инвестиране на малки суми?

Принципът на вярата

Апостол Павел дава голямо обещание на църквата във Филипи. Те са направили жертва, за да подпомогнат служението. Павел им обещава, че Бог ще снабди техните нужди (Филипяни 4:19).

Исус каза на учениците Си да не се безпокоят, но да се доверяват на Божието снабдяване (Матей 6:25-34). Божието царство трябваше да бъде техният приоритет, с предимство дори пред основните им нужди.

Вярата не означава бягството от отговорността ни да се грижим за себе си и хората, които разчитат на нас. От нас се очаква да работим, за да можем да снабдяваме нужди (Ефесяни 4:28). Ако някой не се грижи за семейството си, той не е пример за вярващ човек (1 Тимотей 5:8).

Не трябва да лентяйстваме и да чакаме Бог да снабди. Бог е предвидил да печелим като работим и създаваме стойност.

Вярата означава, че осъзнаваме, че не можем да оцелеем без Божието благословение. Силата и възможностите ни за работа идват от Бога и Той ни благославя не само чрез нашата работа. Понеже сме зависими от Бога, трябва да се молим както ни зе заръчал Исус: „Дай ни ежедневния хляб."

Трябва да бъдем щедри с другите, защото:

- Знаем, че Бог се грижи за нас.
- Не всичко, което имаме, идва в резултат на нашата работа.
- Не заслужаваме Божиите благословения.
- Чрез даването показваме Божията любов.

Не трябва да се държим като себични деца, които взимат най-голямото парче торта или крият бонбоните си, защото знаят, че няма да получат още. Бог е Бог на изобилието и не е необходимо да сме алчни или потайни, сякаш Той никога няма да ни даде още.

Лидерът на служение управлява не само своите пари, но и тези на служението. Бог ще снабдява за служение, което следва Неговата воля. Само че Неговата воля не винаги съвпада с това, което ни изглежда очевидно. Понякога хората се фокусират върху поддържане на институцията и пренебрегват търсенето на ясно водителство от Бога. Понякога се опитваме да правим добри неща, но не по начина, по който Бог иска да ги правим. Не всякога ще имаме съвършено разпознаване в тази област, но липсата на финанси за служение трябва да ни накара да търсим по-добро разбиране на Божията воля.

Принципът на честността

Принципът на вярата води до принципа на честността. Тъй като искаме да угодим на Бога и да бъдем благословени от Него, никога не трябва да правим нещо, което не Му е угодно.

Ако разчитате на Бога и Му се доверявате, ще отхвърляте всякаква възможност да спечелите по нечестен начин. Когато ви се предостави възможност, трябва да се зададете въпроса: „Бог би ли снабдил по такъв начин?" Ако имаме възможност да спечелим по нечестен начин, знаем, че това не е Божият начин на снабдяване. Ако някой постъпва нередно, за да се обогати, той не се доверява на Бога за своите нужди.

Когато сме включени в служение, обикновено ресурсите, които управляваме, не са наши. Важно е да правим разлика между парите на служението и личните ни такива. В някои култури това правило е трудно за разбиране. Въпреки това независимо дали става дума за служение, държавна служба или бизнес, хората не поставят някого на влиятелна позиция, ако той не умее да прави това разграничение. Когато парите на институцията се използват като лични, това разрушава доверието (1 Коринтяни 4:2).

Водачът на служението трябва да установи политики, чрез които се поддържа изрядна отчетност за парите на институцията. Той не трябва сам да събира и администрира финансовите средства. Няколко души трябва да участват във воденето на отчетност и разходването.

Принципът на подпомагане на служението

Бог е определил служението да бъде подпомагано финансово, но често неговият лидер ще се сблъсква с недостиг на средства.

Парите никога не трябва да бъдат мотивация за християнските водачи да поемат лидерска позиция или да положат максимални усилия. Мотивацията да служим е нашият дълг да се покоряваме на Бога, желанието да Му угодим и любовта към хората, на които служим (1Петрово 5:2, 1Коринтяни 9:16, Йоан 21:15-17).

Исус изпраща учениците Си да служат с думите: „Даром сте приели, даром давайте" (Матей 10:8). Погрешно е на служението да се поставя цена. Един от силните упреци в Библията е отправен към един човек, който поиска да си купи духовна сила, за да може да печели от нея (Деяния 8:18-23).

Служението не генерира парични средства както други видове работа, защото не произвежда продукт или услуга за продан. Служението бива финансирано само, когато хора, които имат друг вид заетост, решат, че ще го финансират.

> „Когато Божието дело се върши по Божия начин, Божието снабдяване никога няма да липсва."
> - Джей Хъдсън Тейлър

Водачът на служението може да насърчава хората да подкрепят служението като ги запознава с неговата стойност и със своето посвещение към него. Рядко може да се очаква финансова подкрепа за едно служение преди то да е започнало. Лидерът трябва да дава редовни, реалистични и напълно откровени доклади за своето служение.

Най-често хората започват да подкрепят едно служение, когато се убедят, че то е ценно, а не защото служителят се нуждае от подпомагане. Водачът на служението не трябва да се опитва да набира средства като говори за нуждите си, а като произвежда резултати и разяснява видението си за това служение. Също така е важно той да изгражда взаимоотношения с хората, на които служи, така че те да виждат посвещението му и да оценяват начина, по който им служи.

Някои хора може да предпочитат да подпомагат финансово самия лидер, а не организацията. Той трябва да внимава да не изработва подкрепа за себе си, но да развива организацията. Това е неговата задача.

Лидерът трябва да избягва да трупа дългове. Заемането на пари означава да се харчат средства от бъдещето. Задлъжнялостта ви лишава от свободата да взимате решения в бъдеще. Тя означава, че взимате решения за бъдещето, преди още да сте стигнали там. Дълговете представляват изразходване на бъдещи ресурси, без да знаем бъдещите нужди.

Водачите трябва да избягват личната задлъжнялост, защото това ограничава бъдещите решения, касаещи служението. Те не бива да стават причина организацията да трупа дългове. Използвайте само парите, които Бог е снабдил. Не взимайте назаем с мисълта, че Бог ще осигури средствата за покриване на дълга. Ако Бог иска да снабди определена нужда, Той е способен да го стори, преди да вземете заем, а не след това. Прибягването до заеми ни лишава от възможност да разпознаем Божията воля, защото означава, че не чакаме да видим какво Бог ще снабди.

Дайте възможност на няколко студенти да споделят как очакват да променят своите цели или действия във връзка с принципите за парите.

Управление на времето

Ценността на времето според Библията

► Нека един от студентите прочете пред групата Псалм 90:9-12. Какви твърдения за живота откриваме в този пасаж?

Библията ни казва, че времето е ценно, защото животът се измерва с време. Пасажът ни казва, че трябва да изпълваме със стойност дните си, защото животът бързо отминава. Времето е ценно, защото животът е ценен.

Библията говори за времето като за оскъден ресурс. Исус казва, че работи, без да губи време, защото времето за работа е малко (Йоан 9:4).

Исус сравнява служението с жътва (Матей 9:37-38). При жътвата винаги има елемент на спешност, защото реколтата трябва да бъде прибрана, преди да се похаби. В условията на ограничено време недостигът на работници води до криза. Исус ни обръща внимание, че служението е спешно, още повече, защото работниците са малко.

Семейство, което се занимава със земеделие, би се засрамило от син, който пилее времето си по време на жътва (Притчи 10:5). Християните трябва да изпитват още по-голям срам, ако си губят времето, вместо да правят всичко възможно да изпълнят мисията на църквата, преди времето да е изтекло.

Библията ни казва, че трябва да използваме времето си по най-добрия начин (Ефесяни 5:16, Колосяни 4:5). Повечето възможности не траят вечно. Мързеливият пропуска възможностите, защото не желае да се труди здраво.

► Нека един от студентите прочете пред групата Притчи 6:6-11. Какво казва този пасаж за времето и възможността?

Апостол Павел учи, че служението трябва да бъде подкрепяно финансово (1Коринтяни 9:4-14, 1Тимотей 5:17-18). Въпреки това, той често работи, за да се издържа, защото иска да проповядва евангелието, без да бъде в тежест (1Коринтяни 9:18). Понякога работи ден и нощ (1Солунци 2:9). Друг път издържа себе си и другите от мисионерския екип (Деяния 20:33-34).

Въпреки че служението на Павел заслужава издръжка, той не чака да я получи, преди да му се посвети. Той иска да управлява времето си, така че да успява да върши всичко, което е необходимо.

Целенасочено използване на времето

Има хора, които нямат дългосрочни цели. Те просто вършат ежедневните си задачи, без да се замислят особено за бъдещето. След като приключат със задълженията си за деня, прекарват остатъка от него, без да правят нещо съществено.

Когато човек има цели, той не си губи времето, защото мисли за бъдещето. Той знае какво иска да постигне за няколко години и не просто прави каквото трябва да бъде направено днес, но върши неща, които допринасят за постигане на дългосрочната му цел. Времето никога не му стига за всички задачи, които има. Когато му остане някакво свободно време след като е свършил необходимата работа, той избира да прекарва това време, така че да създава стойност.

Всеки, който иска работата му да бъде на високо професионално ниво, не пилее времето си, защото непрекъснато се усъвършенства. Той открива начини да работи по-добре, отделя време да се учи от другите, чете, учи и винаги има нещо за правене.

Целеустременият лидер не си губи времето да чака заповеди от някого другиго и не смята, че няма какво да се прави, ако никой не му дал конкретна задача. Той знае, че може да се заеме с неща, които да подпомогнат работата – да говори с хора, да организира, наблюдава или проучва. Не прахосва времето си, само защото е изпълнил служебните си задължения.

Много хора прекарват времето си като не правят нищо, защото си мислят, че няма нищо за правене. Този, който има много време да бездейства, няма дългосрочни цели, не се стреми да се развива като качествен професионалист или целеустремен лидер.

Представете си, че сте получили специално предложение. В продължение на 30 дни ще получавате по 1000 долара на ден и ще можете да ги харчите както решите. В края

на всеки ден можете да задържите покупките си, но трябва да върнете парите, които не сте похарчили.

► За какво ще похарчите тези пари?

Ако сте мъдри, ще купувате неща, които ще бъдат ценни за вас след изтичането на тези тридесет дни. Няма да изхарчите по-голямата част от парите за забавления или скъпа храна и със сигурност ще направите така, че в края на деня да не ви е останала голяма сума, която да връщате.

Същото е и с времето. Можете да прекарвате времето си в правене на неща, които няма да имат никаква стойност след време или да го инвестирате в неща, които ще имат стойност. В края на всеки ден неизползваното време се губи, не можете да си го запазите за по-късно.

Този пример може да се приложи и към живота и вечността. През вашия живот вие можете да инвестирате във вечността. Когато той изтече, всичко, което не сте инвестирали в нея, е изгубено.

Инвестиране на времето

В урока за приоритетите (Урок 7) видяхме диаграмата, в която дейностите бяха разделени на важни и неважни и на спешни и неспешни. Една дейност може да не е спешна, но да е от голямо значение за бъдещето. Например, личното обучение и обучаването на други хора обикновено е важно, но не е спешно.

„Работете, защото нощта идва,
Докато заревото на залеза все още озарява небето;
Работете, защото денят отлита.
Работете, докато и последният лъч угасне в тъмнината.
Работете, докато нощта тъмнее,
Когато работата на човека свършва.”
- Ани Когхил

Не отделяйте време само за това, което е наложително в момента. Инвестирайте време в бъдещето. Стремете се всекидневно да инвестирате време в неща, които ще имат стойност за дълги години занапред.

Бъдете като човек, който засажда дървета. Той знае, че дървото ще бъде ценно след години, когато порасне. Дървото не се засажда, за да посрещне някаква нужда незабавно, а като инвестиция за бъдещето.

Прекъсвания и закъснения

Не трябва да забравяме, че Бог има суверенна власт над нашите планове (Яков 4:13-17). Понякога обстоятелствата се променят и това забавя плановете ни.

Понякога Бог прекъсва нашия план, за да постигне някаква друга цел. Трябва да сме готови да се откажем от нашите планове и да реагираме на спешни ситуации и на нуждите на другите. Не бива да мислим, че си губим времето, защото Бог знае най-добре и е в контрол.

Понякога закъсняваме с нашата работа, защото чакаме някой друг да приключи с нещо. Не пилейте часове или дни в чакане, а намерете нещо стойностно, с което да се занимавате, докато чакате.

В повечето държави много време се прекарва в пътуване или чакане по опашки. Планирайте как да оползотворите това време. Винаги носете със себе си нещо за писане или четене, за да използвате времето. Мнозинството от хората твърдят, че нямат време за учене, а същевременно прекарват часове в автобуса или в чакалнята, без да правят нищо докато са там.

Едно момче на име Ейб, работело много, за да помага на семейството си. Той правел огради от дървета, които отсичал с брадва. Ейб прекарвал дълги часове в изкопаване на бразди и понякога слагал книга на дръжките на ралото и четял. Друг пък четял късно вечер на светлината на огъня. Когато пораснал, се изучил и станал адвокат. В крайна сметка бил избран на правителствен пост и по-късно станал президент на Съединените щати. (Това бил Ейбрахам Линкълн.)

Взаимоотношения

Взаимоотношенията изискват време и са важни за християнина. Неговата връзка с Бога изисква време – не само в работа за Бога, но и време насаме в молитва. Всеки има семейство и приятели и трябва да отделя време, не само за задълженията, свързани с тези взаимоотношения, но и за да показва на тези хора, че ги цени.

Трябва да инвестираме време не само в постигането на измерими резултати, но и във взаимоотношенията. От тях получаваме помощ и ресурси, но всъщност взаимоотношенията са важни, защото хората са важни.

► Какво да кажем за часовете, прекарани в разговори с приятели? Как да преценим кога сме инвестирали времето си добре и кога сме го пропилели?

Времето, прекарано в разговори, може да бъде ценно по много начини: да оформи мнения и ценности; да донесе информация; да покаже любов; да насърчи или утеши; да освежи или изгради някого духовно. Въпреки това много хора оставят часовете да минават безцелно.

Дайте възможност на няколко студенти да споделят как очакват да променят своите цели или действия във връзка с принципите за времето.

Облекло

Несъмнено облеклото е значим аспект от човешкия живот. Всеки човек избира как да се облича, ако възможностите му са над минималните.

Облеклото създава първото впечатление за човека. То показва какво той мисли за себе си и какво би искал останалите да мислят за него. Облеклото не само е свързано с характера, но и целенасочено го изразява.

Библейски съображения

В Библията виждаме няколко неща относно облеклото на християните.

1Тимотей 5:2 ни казва, че водачите трябва да комуникират с противоположния пол в пълна чистота. Част от поведението в чистота е лидерът, независимо дали е мъж или жена, да се облича по начин, който няма за цел да събужда греховни физически желания.

1Петрово 5:5 ни заръчва да се обличаме със смирение. Апостолът няма предвид конкретното физическо облекло, а това, че смирението трябва да бъде нашата дреха. Това обаче също означава, че не трябва да се обличаме по начин, който е несъвместим със смирението.

Някои хора избират да носят облекло, с което ще изглеждат нещо повече от останалите. Има часовници, аксесоари и дрехи, чийто дизайн демонстрира високата им цена. Има хора, които искат да се изтъкнат като много успешни и да покажат, че превъзхождат другите. Това не е отношението на един слуга. Християните трябва да отхвърлят светското желание да демонстрират превъзходство над останалите.

Един лидер или пастор може да се облича по-изискано от хората, които води, но не защото иска да се изтъкне, а за да покаже почит към тези, на които служи. Той се облича добре, за да покаже, че иска да служи добре. Например, сервитьорите в някой скъп ресторант може да се облечени по-добре от клиентите. Причината не е, че показват превъзходство, а че почитат клиентите със своите услуги. Когато някой отказва да спази изискванията за облекло на дадено събитие, той проявява неуважение към останалите присъстващи.

Какво ще си помислите за човек, който е дошъл на сватба с мръсни работни дрехи? По подобен начин как ще погледнете на лидер, който провежда важно събитие, без да се е погрижил за външния си вид? Начинът, по който той изглежда показва неуважение.

► Как може да се направи разлика между облекло, чиято цел е да демонстрира превъзходство и облекло, което показва посветеност към служението? Какви дрехи могат да се носят в двата случая, в зависимост от мотивацията на човека?

Римляни 12:10 ни учи, че трябва да почитаме другите, вместо да се опитваме да се поставяме над тях. Стихът не говори конкретно за облеклото, но внушава, че не трябва да използваме дрехите като средство за демонстриране на превъзходство.

Облеклото на християнина трябва да показва, че той притежава характера, който Бог иска от него. Вътрешното естество на човека е по-важно от външността му, но външният вид трябва да изявява характера му.

Социални и практични съображения

Лидерът трябва да поддържа чист и спретнат външен вид и никога не трябва да засрамва своите приятели и хората, които води с начина, по който изглежда.

► Кои са някои от детайлите, свързани с личната чистота и спретнатото облекло?

Лидерът трябва да е облечен подходящо в зависимост от дейността, която извършва. Например, той не се облича по един и същи начин, когато помага на строителен обект и когато е в църквата.

Професионални съображения

Някои професии имат отличително облекло. Войниците и полицаите носят униформи. Когато носи униформата си, полицаят получава съдействие много по-бързо, защото хората го разпознават. Без униформата работата му ще бъде затруднена, защото непрекъснато ще трябва да доказва авторитета си.

Лекарите носят отличителни дрехи в болницата, защото искат лесно да бъдат разпознавани.

Представете си, че отивате в болницата и чакате в чакалнята за преглед. В помещението влиза човек, облечен в мръсни, опърпани панталони и тениска с картинка на рок група, с дълга, сплъстена коса и татуировка на шията. Отначало може да помислите, че това е друг пациент. Тогава мъжът проговаря и казва: „Здравейте, аз съм лекарят.“ Каква ще бъде вашата реакция?

► В горната история защо пациентът би се усъмнил, че този човек наистина е лекар?

Хората имат очаквания към облеклото на работното място. Ако някой е облечен по начин, който се разминава с очакванията им, той трудно ще спечели доверието им. Това важи за много позиции, включително тези на пастор и учител.

С начина си на обличане показвате, че се отнасяте сериозно към това, което правите. Ако при изпълнение на лидерските си ангажименти се обличате по същия начин, както когато спортувате, почивате си вкъщи или извършвате физически труд, хората могат да решат, че за вас не е важно, че сте водач.

Лидерството е влияние. Влиянието ви намалява, ако външният ви вид предизвиква съмнение в способностите ви. Принципът е съвсем прост: Външният вид на човека трябва да съответства на това какъв е той. Всеки ден се срещате с някакви хора за първи път. Голяма част от тях бързо преценяват дали искат да ви оставят да им влияете. Тъй като облеклото ви е първото нещо, което виждат, то не трябва да намалява влиянието ви.

Дайте възможност на няколко студенти да споделят как очакват да променят своите цели или действия във връзка с принципите за облеклото.

Заключение

Завършете последния урок като насърчите и предизвикате студентите да продължат да се развиват и да се учат как да прилагат научените принципи. Припомнете им, че работят най-вече за разрастване на Божието дело, за Божия слава и за вечна награда.

Можете да използвате следните цитати, за да насърчавате студентите да продължават да дават най-доброто от себе си.

> Не е важен този, който критикува, нито този, който сочи с пръсти грешките на силния или обяснява как нещо е могло да бъде свършено по-добре. Заслугата принадлежи на този, който всъщност е на арената, чието лице е изцапано с прах, пот и кръв; който се бори смело; който греши и се проваля отново и отново, защото всяко усилие е придружено от грешки и недостатъци, но пак се стреми да върши дела; на когото не са чужди силният ентусиазъм и дълбокото посвещение; който се раздава за достойна кауза; който в най-добрите моменти познава триумфа на великите постижения и в най-лошите, ако се провали, поне се проваля с голяма дързост. Затова мястото му никога няма да е при онези със студени и плахи души, които не познават нито победата, нито поражението.[47]

Предполага се, че следващите думи са част от записките на един пастор от Зимбабве, намерени след мъченическата му смърт за вярата.

> Аз съм част от общността на онези, които не се срамуват. Жребият е хвърлен. Прекрачих границата. Решението е взето. Аз съм Негов ученик и няма да погледна назад, да се отпусна, да забавя темпо, да отстъпя или да мълча.
>
> Миналото ми е изкупено. Настоящето ми има смисъл. Бъдещето ми е сигурно. Приключих с живота с наведена глава, ходенето с виждане, малките планове, коленете, които не се прегъват за молитва, безцветните мечти, плахите видения, светското говорене, евтиното живеене и миниатюрните цели.
>
> Вече не се нуждая от статус, просперитет, позиция, повишение, аплодисменти или популярност. Не настоявам да съм прав, или пръв, или на върха, или признат, хвален или награждаван. Живея чрез вяра, уповавам на Неговото присъствие, ходя с търпение, привдигам се чрез молитва и се трудя чрез силата на Святия Дух.
>
> Имам посока. Крача бързо. Моята цел е небето. Може пътят ми да е тесен и труден и да имам малко спътници, но имам надежден водач и ясна мисия.
>
> Не мога да бъда купен и нищо не може да ме накара да направя компромис, да ме отклони пътя, да ме подмами, да ме върне назад, да ме заблуди или забави.

[47] Theodore Roosevelt "Citizenship in a Republic: The Man in the Arena" (Public Address) (April 23, 1910)

Няма да трепна пред необходимостта да се жертвам или да се поколебая в присъствието на врага. Няма да преговарям с него, да мисля за популярност или да се лутам в лабиринта на посредствеността.

Няма да се предам, да млъкна или да се откажа, докато не съм стоял и работил до край за каузата на Христос, докато не съм се молил за и инвестирал в нея до край и докато не съм я проповядвал до край.

Аз съм ученик на Исус. Трябва да се раздам изцяло, да проповядвам докато всеки един чуе и да работя докато Той дойде. И когато дойде за своите Си, ще ме разпознае без проблем. Няма да има и сянка от съмнение на кого съм верен!

Оформяне на видението:
Процесът на възпроизвеждане на служението
Проповед за лидерството

Тимъти Кийп

Въведение

Растежът и разширяването на Църквата за слава на Исус Христос трябва да бъде *стандартът* в Божието царство. В случаите, когато „безплодието" е било Божия воля, се е касаело или за акт на дисциплиниране или за изпитание, което подготвя безплодния за изобилен плод.

Виждаме това в историята на Израел и на църквата. Притчите за Царството сочат към това (Матей 13:31-33). Обещанията на Исус ни насърчават за това: „Не бой се, малко стадо, защото Отец ви благоволи да ви даде царството" (Лука 12:32); „Истина, истина ви казвам, който вярва в Мене, делата, които върша Аз, и той ще *ги* върши; и по-големи от тях ще върши; защото Аз отивам при Отца" (Йоан 14:12).

Да не искаме е акт на непокорство. Още повече, когато не искаме, получаваме каквото сме „поискали" – нищо!

Споделеният авторитет, за който Исус поучава във Великото Поръчение (и на други места), предполага, че Бог иска църквата да расте (Матей 28:18-20).

Растежът на църквата е гарантиран с идването на Святия Дух (Деяния 1:8).

Силата и прогресът на новозаветната църква дават модела за растеж на църквата.

И така, какъв трябва да бъде нашият стил на служение, когато уповаваме на Божията сила и очакваме растеж и разширяване на църквата? Какво трябва да правим?

Растежът и развитието на Църквата *обичайно* се случват чрез процеси, в които има ред, а не чрез преживявания на сетивата или чудеса. Когато съживлението дойде, дългосрочните резултати ще са слаби, ако не се въведе ред.

Ефективният начин, по който Исус подхождаше към служението Си, заедно с реда в църквите в Йерусалим и Антиохия и добре организираната мисионерска работа на Павел, илюстрират необходимостта от ред за постигане на траен растеж.

Организираният начин, по който Неемия възстанови стените на Йерусалим, беше от жизнено важно значение успеха на начинанието.

Следва описание на етапите на оформянето на видение (развиване и завършване на нов проект), на които Бог ме е научил чрез моя опит в служение и чрез изучаване на личности като Неемия.

Стъпка #1 – Разпознаване

Добрите водачи на първо място са добри слушатели. Ако не сте любопитни, никога няма да ръководите успешна мисия за Бога.

> …един от братята ми, Анани, дойде от Юда с някои други мъже; и ги попитах за избавените юдеи, оцелели от плена и за Ерусалим. И те ми рекоха: Останалите, които оцеляха от плена в тамошната област, са в голямо тегло и укор; и стената на Ерусалим е съборена, и портите му са изгорени с огън (Неемия 1:2-3).

Неемия слуша—с молитва и с отворени ум и сърце. Слушайте какво Бог ви говори чрез думите, проблемите, изповедите и нуждите на другите. Неемия слушаше със сърцето си!

Неемия научи за проблема, всичко което можа. Задавайте въпроси. Бъдете любопитни. Събирайте факти. Твърде често взимаме решения, преди да знаем какви са фактите. Пасторите и мисионерите нерядко допускат тази грешка. Прекалено често налагаме нашите приоритети и даваме на хората това, което ние си мислим, че им е нужно.

Неемия беше движен от любов. Служение, което не е мотивирано от любов, няма бъдеще.

Стъпка #2 – Молитва

Молитвата е от критична важност за разбиране на Божието намерение.

> А когато чух тези думи, седнах и плаках, и тъжих няколко дни; и постих и се молих пред небесния Бог (Неемия 1:4 и нататък).

Подобно на Неемия се молете с Божието слово и Божиите обещания.

Молете се смирено, както се моли Неемия. Той призна своите грехове и греховете на народа.

Неемия се моли за визия и план. Вие също се молете така. Дори преди царят да повдигне въпроса, Неемия обмисляше план.

> Защото Бог не е *Бог* на безредието, а на мира… (1Коринтяни 14:33).

> През онези дни Исус излезе на планината да се помоли и прекара цяла нощ в молитва към Бога. И като се съмна, повика учениците Си и избра от тях дванадесет души, които и нарече апостоли (Лука 6:12-13).

Търсете практична мъдрост, уменията и методите за постигане на желаната цел.

> Но ако на някой от вас не достига мъдрост, нека иска от Бога, Който дава щедро, без да укорява, и ще му се даде (Яков 1:5).

Търсете разпознаване.

> Любезни, не вярвайте на всеки дух, но изпитвайте духовете дали са от Бога… (1Йоан 4:1).

Търсете единство.

> Пак ви казвам, че ако двама от вас се съгласят на земята за каквото и да било нещо, което да поискат, ще им бъде *дадено* от Отца Ми, Който е на небесата (Матей 18:19).

> И като служеха [църквата в Антиохия] и постеха, Святият Дух каза: Отделете ми Варнава и Савел за работата, на която съм ги призовал (Деяния 13:2).

Молете се с очакване, както се моли Неемия.

> Но нека иска с вяра, без да се съмнява ни най-малко; защото който се съмнява, прилича на морски вълни, които се тласкат и блъскат от ветровете. Такъв човек да не мисли, че ще получи нещо от Господа (Яков 1:6-7).

Молете се горещо, както се моли Неемия.

> Тогава като постиха и се помолиха, положиха ръце на тях и *ги* изпратиха [като мисионери] (Деяния 13:3).

Понякога сезоните на молитва са дълги. Ако докато се молите, товарът на определен проект или служение остава, продължавайте в същата посока, но не забравяйте, че Божието време е точно толкова важно, колкото и Неговата воля.

Стъпка #3 – Планиране

Откажете се да чакате чудо!

> Тогава тръгнах в нощта край потока, та прегледах стената (Неемия 2:15).

Уилям Кери казва: „Опитвайте велики неща за Бога; очаквайте велики неща от Бога.“ След като сте получили яснота относно дадено служение или проект, пристъпете към действие. Не забравяйте обаче да се молите и по време на етапа на планиране.

Ето някои насоки за ефективно планиране:

Може да се наложи да „опипате почвата.“

Задавайте практични въпроси: Какво? Кога? Къде? Кой? Защо? Как? Не правете предположения. Вложете цялото си сърце. „Каквото и да вършите, работете от сърце, като за Господа, а не като за човеци“ (Колосяни 3:23).

- Каква подготовка трябва да се направи?
- Кой ще поеме отговорност?
- Къде ще се състои това?
- Колко ще струва? Как ще се финансира?
- Кой ще отговаря за разходите, служението, работата и т.н.?
- Кога ще започне?

Разработете ясен процес от стъпки как ще бъде реализиран проектът. Бъдете максимално конкретни. Неемия успя, не само защото пости и се моли, но защото прояви мъдростта да разпредели един огромен проект на малки, „лесно смилаеми" части.

Възлагайте задачи. Разпределяйте отговорности. Разяснявайте задачите на всеки един.

Поставяйте конкретни цели, с конкретни срокове, места, задължения и т.н.

В Писанията има много примери за необходимостта от планиране – Ной, Мойсей (особено при строежа на скинията), Исус Навиев (военният стратег), Давид (при подготовката за построяването на храма) и Неемия при организирането на народа да възстановят разрушените стени на Йерусалим.

Не си мислете, че понеже Бог благославя едно служение, няма нужда от планиране. Колкото по-важна е мисията, толкова по-важни са планирането и подготовката!

Стъпка #4 – Действие

След като планът ви е готов, приведете го в действие!

> Тогава първосвещеникът Елиасив и братята му свещениците станаха и съградиха… (Неемия 3:1).

След като сте изпипали плана, действайте по него! Не отлагайте излишно. Отлагането може да демотивира и обезсърчи Божиите хора и да убие ентусиазма ви. Божията благодат, сила и снабдяване ще се проявят, когато действаме според Неговата воля. И помнете: работата за Бога е 10% вдъхновение и 90% труд.

Действате решително, както прави Неемия. Колебливият лидер демотивира Божиите хора.

Действайте в единство, както прави Неемия. Хората бяха единомислени, когато изпълняваха различните си задачи.

Както Неемия, действайте жертвоготовно. Той не търсеше специално отношение, а се трудеше наравно с другите строители. Истинското видение има цена. Няма такова нещо като видение, за което плаща някой друг! Бог ще ви подкрепи, когато предадете на Негово разположение своя живот, дарби, време и ресурси.

Подобно на Неемия, действайте с вяра. Правете първите крачки, дори когато не знаете как Бог ще снабди за следващите.

Стъпка #5 – Постоянство

Всяко голямо дело в царството ще изисква търпение, упоритост и постоянство.

> И пратих им вестители да кажат: Голяма работа върша и не мога да сляза (Неемия 6:3).

Неемия ни дава чудесен пример за търпение. Ето някои принципи, които да запомните:

Подобно на Неемия, очаквайте съпротива. Бъдете твърди!

Подобно на Неемия, преценявайте и се приспособявайте към нова информация, предизвикателства и заплахи.

Окуражавайте строителите, както прави Неемия. Ефективните лидери осъзнават силата на неподправения оптимизъм – оптимизъм, който извира от силна вяра във видението.

Подобно на Неемия, устоявайте до края и никога не се предавайте. Завършекът е важен. Често това изисква години на вярност и постоянство.

> Няма нищо вълнуващо в ходенето само по себе си; то е пробен камък за нашата стабилност. Да „ходиш и да не се уморяваш" е най-високата възможно мярка за сила… Когато сме в нездравословно физическо и душевно състояние, ние винаги искаме вълнения. Във физически план това води до имитиране на Святия Дух; в емоционален план това води до необуздани чувства и разрушаване на морала; а в духовен план, ако постоянно се стремим към вълнения, да се издигаме с криле като орли (Исая 40:31 бел.авт.), това ще доведе до разрушаване на духовността.[48]

Уилям Кери казва: „Мога да се трудя усърдно. Мога да постоянствам в преследването на всяка цел. На това дължа всичко." Той е постигнал големи цели, които са отнели години работа.

Заключение

Никой не е очаквал човек като Неемия да стане лидер. Изправен пред непреодолими трудности, чрез разпознаване, молитва, планиране, действие и постоянство, той завършил стените на Йерусалим само за 52 дни! Това е наследството, което е оставил. А вие, какво наследство ще оставите?

[48] Осуалд Чеймбърс, *Всичко от мен за Негова прослава* (текст за дата 20 юли), изд. Мисия възможност, 2002.

Препоръчителна литература

Книги:

Blanchard, Ken and Phil Hodges. *The Servant Leader*. Nashville: Thomas Nelson, 2003.

Blanchard, Ken and Mark Miller. *The Secret: What Great Leaders Know and Do*. San Francisco: Berrett-Koehler Publishers, 2014.

Collins, Jim. *Good to Great: Why Some Companies Make the Leap… and Others Don't.* New York: HarperBusiness, 2001.

Collins, Jim and Morten Hansen. *Great by Choice: Uncertainty, Chaos, and Luck—Why Some Thrive Despite Them All*. New York: HarperBusiness, 2011.

Collins, Jim and Jerry Porras. *Built to Last: Successful Habits of Visionary Companies*. New York: HarperBusiness, 2004.

Covey, Stephen. *7 Habits of Highly Effective People: The Ultimate Revelations of Steven Covey*. New York: KMS Publishing, 2011.

Covey, Stephen. *The Speed of Trust: The One Thing that Changes Everything*. New York: Free Press, 2006.

Maxwell, John. *Developing the Leader Within You*. Nashville: Thomas Nelson, 2005.

Maxwell, John. *17 Indisputable Laws of Teamwork: Embrace Them and Empower Your Team*. New York: HarperCollins Leadership, 2001.

Maxwell, John. *21 Irrefutable Laws of Leadership: Follow Them and People Will Follow You*. Nashville: Thomas Nelson, 1998.

Mohler, Albert. *The Conviction to Lead: 25 Principles for Leadership That Matters*. Bloomington: Bethany House Publishers, 2012.

Smith, Mark and Larry Lindsay. *Leading Change in Your World*. Marion: Triangle Publishing, 2008.

Онлайн материали:

HowWeLead.org и KenBlanchard.com са уебсайтове с материали от Кенет Бланчард.

Видеа на Кенет Бланчард и Джон Максуел са достъпни в YouTube.com.

На JohnMaxwell.com можете да намерите видео материали, включително безплатно видео за всеки ден.

Отчет за изпълнени задания

Име на студента _____

Отбележете всяко изпълнено задание. Всички задания трябва да бъдат успешно завършени, за да бъде получен сертификат от Shepherds Global Classroom.

Урок	Описание на животопроменяща концепция	Лично приложение	Материал за запомняне от урока	Задание от Словото
1				
2				
3				
4				
5				
6				
7				
8				
9				
10				
11				
12				
13				
14				
15				
16				

Заявление за Сертификат за завършена програма от Shepherds Global Classroom може да бъде попълнено на нашата уеб страница www.shepherdsglobal.org. Ако има студенти, чиито заявления са попълнени от преподавателите или помощниците на курса, то същите ще получат сертификатите по дигитален път от директора на SGC.

Фокусирано върху Христос. Обучение. Навсякъде.

shepherds
GLOBAL CLASSROOM

SHEPHERDSGLOBAL.ORG