

Тема № 1 — «ВИДЕНИЕ, МИССИЯ И КУЛЬТУРА ПОМЕСТНОЙ ЦЕРКВИ»

Модуль I.
РАЗВИТИЕ ЦЕРКВИ И ЕЕ РОСТ

Преподаватель: Йоаким Лյондквист
Ст. пастор «Слово жизни» Уппсала,
Швеция

ВВЕДЕНИЕ

Цель темы — построение поместной церкви

Материал содержит — инструменты призванные помочь в построении церкви

- **Матф.16:18** — это самое первое упоминание Христом о Церкви
- **«Я создам Церковь Мою»** — Церковь принадлежит Иисусу Христу. Пасторы и служители являются лишь управителями
- Название Церкви «Невеста» говорит нам о величайшей ценности Церкви для Господа
- Ни один лидер не способен построить церковь своими силами. Всем мы нуждаемся в помощи свыше в работе над церковью. Служителю важно это осознавать
- Церковь не является собственностью людей

I. ВИДЕНИЕ И КУЛЬТУРА

- **ВИДЕНИЕ** — это описание нашей деятельности. Что мы должны делать? Каково наше предназначение?
- **КУЛЬТУРА** — это описание нашей атмосферы. Как мы должны это делать? Наше отношение и дух. В каком климате и атмосфере мы исполняем видение
- Бог заинтересован как в **ВИДЕНИИ**, так и в **КУЛЬТУРЕ**! Т.е. для Бога важно не только то — «что мы делаем», но и то — «как мы это делаем»

Пример видения — Мар.16:15 «...идите по всему миру и проповедуйте Евангелие всей твари». Это основание для нашего видения

Пример культуры — Ин.15:17 «Сие заповедаю вам, да любите друг друга». Это основание для нашей культуры

Иосиф (сын патриарха Иакова) — пример человека не только осознававшего своё видение (спасение народа Израиля), но и ценившего культуру («*не ссорьтесь по дороге*» Быт.45:24)

- Вывод: Наш Бог — это Бог и **ВИДЕНИЯ**, и **КУЛЬТУРЫ**

ВЫРАБОТКА КУЛЬТУРЫ:

- Получив от Бога **ВИДЕНИЕ** — позаботиться и о **КУЛЬТУРЕ**
- 2 основные ошибки касательно культуры поместной церкви:
 - 1) Осмысленное видение, но случайная культура
 - 2) Культура поместной церкви, зависящая от типа личности старшего пастора
- 2 основные задачи касательно выработки культуры поместной церкви:
 - 1) Выработка культуры требует участия всей команды
 - 2) Выработанная культура должна быть легко определяема
- Пример: 5 элементов культуры церкви «Слово жизни» в Уппсале, Швеция:
 - 1) Культура, наполненная верой
 - 2) Культура, направленная на достижение (выход за пределы собственных нужд)
 - 3) Христоцентричность (молитва и поклонение)
 - 4) Культура щедрости (не только финансовая жертвенность, но и открытость и верность друг ко другу)
 - 5) Культура поколений

Важно! Когда культура поместной церкви определена — ей нужно следовать каждому от старшего пастора до молодёжи церкви

Вопрос: что является **ВИДЕНИЕМ** вашей церкви? И какова **КУЛЬТУРА**, в которой вы осуществляете ваше видение?

РАБОТА НАД ВИДЕНИЕМ:

- Сделай видение ясным (доступным для простых прихожан)
- 2 вида видения:
 - 1) Видение может быть **ГЛОБАЛЬНЫМ** (фундаментальным). Бог неизменен и Его задачи для нас (проповедь Евангелия) вечны
 - 2) Видение может быть **ТЕКУЩИМ** (что Бог хочет от нас сейчас). Такой тип видения приходит от непосредственного слышания Бога. Это могут быть цели на ближайшее время или же акцент на какое-то определённое служение (детское, медиа и т.д.)
- Передача видения — важно передавать полученное видение всему собранию

- Но помимо видения пришедший в вашу церковь человек должен ощутить и культуру вашей церкви, проявляющейся не в проповеди, а в отношении к нему

ВЫВОДЫ:

1. Важно определить фундаментальное видение для вашей церкви
2. Нужно быть внимательными и к текущему видению
3. Поработайте над выработкой культуры вашей церкви
4. Проследите за тем, чтобы все служения вашей церкви отображали как ваше видение, так и культуру

II. КОМАНДА И СТАРШИЙ ЛИДЕР

- Принцип: «Покажи мне свою команду, и я скажу какой ты лидер»
- Очень распространённая проблема — лидер строит лишь самого себя, но не свою команду
- Признаки неправильного/слабого лидерства:
 - ✓ Всё под контролем у старшего лидера
 - ✓ Отсутствие делегирования в команде
 - ✓ Всё внимание приковано лишь к старшему лидеру
 - ✓ Слабая и потакающая во всём старшему лидеру команда
 - ✓ Невозможность для участника команды выразить своё предложение
 - ✓ Невозможность обратить внимание на неправильные действия старшего лидера
- Слабый (авторитарный) лидер — основная причина отсутствия сильной команды
 - ✓ Отсутствие сильной команды и доминирование одного лидера явное указание на то, что строительство Божьей церкви заменено на строительство империи одного человека
- Пример Иисуса указывает нам 2 важные истины о команде:
 - 1) Иисус строил команду. Он не служил один
 - 2) Иисус не формировал команду "под себя". В команде Иисуса были очень разные типы личностей зачастую конфронтирующие друг с другом

- Слабый лидер будет подбирать в команду лишь тех, кто подходят лично ему
- Сильный лидер будет формировать команду из разных людей, людей разного типа личностей, которые постепенно будут формироваться в единое целое

Важно! Хорошо, когда в команде есть разные типы личностей

- Взаимодействие даров служения:

- ✓ Бог дал различные дары не для доминирования одного дара над другим
- ✓ В Божьем плане различные дары должны не подавлять, а дополнять друг друга
- ✓ Цель служения различных даров — множественность Божьей перспективы вопреки единственности

Важно! Доминирование и контроль одного лидера может помочь быстро достичь результатов. Но такой тип лидерства несет в себе потенциальную опасность

- Самосознание/самооценка лидера, как способность определить свои слабые и сильные стороны — один из ключевых моментов для создания команды
 - ✓ В команде обязательно должны быть люди восполняющие слабые стороны старшего лидера
 - Слабый лидер лишь выглядит сильным, но, по сути, боязнь конкуренции делает его слабым
 - Неспособность лидера увидеть свои слабые стороны может свидетельствовать о его гордости. Это ожесточение и по отношению к Богу также
- «Одно сердце и душа, но разные дарования» — описание хорошей команды
- Существование сильной команды с различными дарованиями — привносит уверенность в церковь
 - ✓ Еф.4:11 — стройте команду!!! Но не из своих близких 😊
- В чём проявляется разнообразие команды:

- ✓ разнообразие компетенций (например: способность организации, управление финансами и т.д.)
- ✓ различие типов личности
- ✓ разные возраста (наличие в команде молодёжи)
- ✓ присутствие как мужчин, так и женщин

Совет: лучше выбрать человека изнутри общины обладающего потенциалом и взрастить его, чем привлекать готового специалиста извне. Люди из общины всегда будут более посвящённые. Выбирай членов команды из своих овец

- Лучше, когда старший лидер не отдаёт указания своей команде (отношение царя и слуг), а посылает ей сигналы
- Доминирующее/слабое лидерство убивает инициативу команды
- Сильное лидерство позволяет людям в команде свободно делиться своим мнением (члены команды должны чувствовать это):
 - ✓ свобода говорить о том, что не работает в служении
 - ✓ свобода говорить старшему лидеру о том, в чем он упускает
 - старший пастор не должен ощущать для себя угрозу в этом
- Подобная атмосфера должна быть выработана. Над этим нужно работать. К этому следует идти
 - ✓ Цель такой атмосферы — убирать "слепые зоны" в служении
- Точно также, как старший лидер определённо имеет то, в чём нуждаются остальные члены команды. Так и члены команды имеют то, в чем нуждается старший лидер

III. ДУХОВНОЕ НАСТАВНИЧЕСТВО

- Сама природа лидерства такова, что в некотором смысле оно обречено на одиночество. Но у Бога есть выход — духовное наставничество / менторство
 - ✓ Когда лидер публично открывает свои слабости, то это вполне может быть использовано против него людьми. В этом есть опасность. Этому стоит избегать

- Божий пусть служения лидерам — духовные наставники:
 - ✓ Менторы — это люди старше по возрасту и более опытные.
(Это не члены команды!)
 - ✓ Менторы не смотрят на вас под углом части команды, но они смотрят на вас лично
 - ✓ Вы можете открыться перед ними в любой сфере. Они призваны помочь Вам лично, не открывая ваши грехи другим
- Кто твой ментор? — Если ты не смог ответить на это моментально, то у тебя нет такого человека!
 - ✓ Поиск наставника — это твоя ответственность
 - ✓ Необходимо уважать совет наставника. Если тебе дали совет, то следуй ему.
Имей наставника не декларативно

IV. ОЦЕНИВАНИЕ

- Команда ищет направления от Бога
- Оценивание — честный взгляд на вещи.
Определение того, что работает и того, что не работает
- Смирение и честность — качества для подобной оценки
- Тот факт, что сфера не работает, не является ответственностью одного человека,
а всей команды

Принцип: 5 хорошо и 5 плохо

Пример:

Позитивность лидера **— хорошо!**

Такой лидер всегда настроен позитивно. Это положительно воспринимается всей командой

Негативность лидера **— плохо!**

Такой лидер всех критикует и видит лишь только проблемы. Команда страдает от этого

Однако: подобная позитивность лидера делает его неспособным увидеть то, что не работает. Он не способен к конструктивной критике т.е. является заложником своей позитивности

- Признай 5 своих положительных качеств.
Признай 5 своих слабых стороны чтобы трудиться над ними
- Позитивы нас радуют. Негативы огорчают. Но когда ты без огорчения посмотришь
на слабые стороны — цель достигнута!
- Делай эту переоценку регулярно (раз в год или раз в полгода).
Сокращай список своих слабостей

V. НЕПОРОЧНОСТЬ СЛУЖИТЕЛЯ

- Наибольшая угроза для современных лидеров — это показное и внешнее служение Богу, пренебрегающее своим внутренним отношением
 - ✓ Именно такими были фарисеи, с кем больше всего конфронтировал Иисус
- Когда внешнее служение растёт, а внутреннее отношение служителя нет, то это всегда в итоге приводит к падению
 - ✓ Поэтому молясь о внешнем росте помни и о необходимости внутренних изменений
- Говорить о Евангелии, но не жить его плодами — это фарисейство!

3 сферы для особого контроля:

- 1) **ФИНАНСЫ** — очень чувствительная сфера для проверки чистоты намерений служителя
 - ✓ Необходимо сделать всё возможное чтобы сфера финансов церкви не вызвала нареканий со стороны
 - ✓ Непорочность служения гораздо важнее финансов
- 2) **ОТНОШЕНИЯ С ПРОТИВОПОЛОЖНЫМ ПОЛОМ** — ещё одна сфера, где служитель всегда должен вести себя максимально осторожно
- 3) **ПРЕВОЗНОШЕНИЕ** — правильно выстроенные отношения внутри команды служат защитой от этого

Духовное наставничество — панацея от падения в этих 3-х чувствительных сферах

- Корень всех проблем с непорочностью всегда в личной идентичности лидера:

- ✓ Тогда лидер служит, не будучи движимым своей страстью к Божьему царству,
а для реализации своих амбиций (желание стать кем-то)
- ✓ Все религии мира направлены на то, чтобы стать кем-то, либо получить от бога что-то. В христианстве же всё иначе — ты уже принят и прощён во Христе!
Ты уже стал кем-то!
- ✓ Бог назвал Христа Своим возлюбленным Сыном (Мф.3:17) ещё до того, как Он совершил что-либо!

VI. СЛЕДУЮЩЕЕ ПОКОЛЕНИЕ

- Величайшей и увы постоянно ошибкой Церкви было — пренебрежение служением следующему поколению
 - ✓ Думать о передаче эстафеты молодому поколению в 70 или 80 лет поздновато!
Начинай озираться назад сразу после 20-ти!
- Служение молодому поколению — это не задача исключительно молодёжных лидеров церкви. Старший пастор также должен лично служить молодёжи
- Самые последние слова Ветхого завета говорят нам о связи поколений (Мал.4:5-6)
 - ✓ Но это начинается с обращения сердец отцов к молодому поколению
- Наиболее комфортная возрастная зона для общения для любого человека — это 15 лет старше и 15 младше. Этот 30-ти летний диапазон наиболее лёгкий для всех нас
 - ✓ Не оттягивайте поэтому своё служение молодёжи
- Лук.1 — Встреча Марии (после посещения ангела) с Елизаветой является прообразом того, как встреча двух поколений всегда приводит к движению Божьему

VII. ПОВЕЛЕНИЕ ШАББАТА

- Пренебрежение заповедью шаббата приводит к выгоранию
- Шаббат (отдых) — не является заповедью Ветхого завета, которая утратила свою актуальность в Новом. Но это принцип для здорового образа жизни

- Почему Бог, как единственная Сущность во всей вселенной не нуждавшаяся в отдыхе всё-таки пошёл на покой? — Только для того, чтобы дать пример всем нам!
- Нельзя строить служение за счёт своей семьи
 - ✓ Служение не является аргументом чтобы не оказывать заботу о своей семье (1Тим.5:8)