Как набирать лидеров Кто такой лидер?

Многие годы мы говорили что лидер – это просто-напросто тот, кто руководит. Должен сказать, что лидер – это нечто гораздо большее. Чтобы понять новый подход к лидерству, мы должны внимательно рассмотреть, как в качестве лидера поступал Иисус Христос. Умереть за наши грехи – не было Его единственной задачей. Кроме искупления наших грехов, Он пришел для того, чтобы подготовить лидеров, которые бы донесли евангельскую весть даже до края земли. Конечной целью Иисуса, как лидера, было не приведение учеников к кресту и не показ им примера правильной жизни, хотя обе эти цели тоже присутствовали, Его главной целью было сделать из своих последователей лидеров.

Итак, глядя на пример Иисуса, мы можем дать новое определение понятия лидера.

Лидер – это тот, кто привлекает людей последовать своему примеру, направляет их по избранному пути, учит делать то, что делает сам.

Какая разница между обыкновенными, традиционными лидерами и теми, кто подражает лидерству Иисуса Христа?

Занимать важный руководящий пост – не значит быть подлинным лидером. Есть немало пасторов, учителей воскресных школ, регентов, которые занимают положение лидеров, но, на самом деле, не являются ими, оставаясь исполнителями и по существу развлекателями. Гораздо легче выполнять какие-то функции, развлекать людей, чем быть их действительным лидером.

Качества эффективного лидерства.

Христос обладал 6-ю важными качествами, которые сделали Его величайшим лидером, которого знал когда-либо мир. Вот эти 6 качеств:

- Эффективные лидеры заботятся о людях.
- Эффективные лидеры обладают твердыми убеждениями, которыми они руководствуются в жизни.
- Эффективные лидеры умеют привлечь людей к своему делу.
- Эффективные лидеры побуждают людей действовать наилучшим образом.
- Эффективные лидеры знают, как научить людей делать то, что делают они.
- Эффективные лидеры знают, когда перерезать поводок и позволить своим последователям действовать самостоятельно.

Традиционные лидеры обладают первыми 4 качествами. Однако, самые важные – 2 последних.

Привлекать и возглавлять добровольцев.

Недостаток добровольцев – одна из самых больших трагедий в наших церквях. Один лидер однажды сказал: «Я умею так настойчиво убеждать и доказывать, что мы способны привлечь достаточно людей в качестве добровольцев».

Такие люди не добровольцы. **Когда церковь начинает упрашивать людей помочь ей, то она получает не добровольцев, а наемную рабочую силу.**

Одна из причин отсутствия или недостатка добровольцев в церквях заключается в том, что люди ощущают себя наблюдателями, зрителями, а не работниками. Если они добровольно посещают по воскресеньям служения и наблюдают за его проведением, то они считают все обязанности выполненными и роли сыгранными. Они увеличили число зрителей и слушателей. Мы отчаянно нуждаемся в лидерах, которые не только знают, как привлечь людей к делу Иисуса Христа, но и знают, как с ними работать, если они станут добровольцами.

1. Правильное отношение к привлечению помощников.

Многим лидерам трудно привлекать помощников и руководить ими из-за неверного отношения к этому роду деятельности. Чтобы работать эффективно, христианские лидеры должны воспитать в себе правильное отношение к «вербовке».

Признайте, что вам нужна помощь.

Это первое, что вам необходимо. Я удивляюсь, как много христианских лидеров пытаются делать все самостоятельно. Тому есть несколько причин: некоторые лидеры считают, что только они достаточно квалифицированы, чтобы выполнить данную работу. Другие полагают, что они обязаны выполнить всю работу по своему положению. Третьи очень охотно обращаются за помощью из-за боязни, что последователи почувствуют их слабость. И даже, когда последователей все-таки привлекают, некоторые лидеры не желают делиться с ними своей властью и положением. Все эти явления указывают на незрелость лидеров.

2. Почему люди становятся добровольцами.

Мы должны понять, что люди станут добровольцами, только если убедятся в важности работы, к которой привлекаются, убедятся в том, что в них нуждаются и их ценят. У всех нас есть большая потребность быть нужными. Мы ждем удовлетворения от сознания, что делаем важное дело, и что нас ценят. «Самая трудная для меня проблема – не поиск добровольцев. Проблема в том, чтобы найти для них достаточно осмысленной работы».

3. Как привлечь добровольцев.

Прежде, чем вы возглавите добровольцев, вы должны их привлечь.

Доведите до их сознания важность работы.

Сделайте упор на значении этой работы для созидания тела Христова и расширения Царства Божьего. К примеру, какое из нижеследующих объявлений вас заинтересует?

1. «Мы нуждаемся в добровольцах, которые смогут посидеть с маленькими детьми, когда их родители будут на утреннем служении».

2. «Чтобы присмотреть за детьми во время утреннего богослужения, мы нуждаемся в добровольцах, которые сумеют хорошо позаботиться о них и рассказать им самое главное о Боге и Его любви. Выполняя эту важную работу, вы будете благотворно влиять на формирование характера детей, на их отношения с Богом. Вы будете также способствовать созданию более возвышенной атмосферы на утреннем богослужении и дадите возможность многим родителям лучше познать Иисуса Христа. По причине важности этой работы мы приглашаем только тех, кто питает искреннюю любовь к малышам».

Убедите людей, что без них вы не сможете выполнить работу.

Одна из главных ошибок христианских лидеров в том, что они делают работу для людей, а не вместе с ними. Пока лидер работает для своих последователей, у последователей не возникает потребности стать добровольцами.

Покажите людям, что вы цените их способность и желание применить их способности.

Покажите, что вы верите в способность добровольцев выполнить данную работу. Сосредоточьтесь на их умении и на том, как оно необходимо для их работы. Мысль: я не подготовлен для этого – одна из главных причин того, почему люди отказываются быть добровольцами.

4. Как сохранить добровольцев.

В силу своих личностных особенностей, некоторые лидеры умеют привлечь добровольцев, но не знают, что с ними делать потом.

Предъявляйте высокие требования.

Не имеет смысла убеждать будущего добровольца важности работы, если вы не будете предъявлять достаточно высокие требования во время выполнения этой работы. Иисус Христос предъявлял высокие требования к тем, кто добровольно последовал за ним: Мф. 10:37-38. Апостол Павел писал (Кол. 3:23). У христиан нет извинения для низкого качества работы. У нас самое великое дело, самая великая цель. За нашей миссией и работой стоит сила Бога. Нам заповедано трудиться так, как если бы мы трудились непосредственно для Бога.

Пусть ваши добровольцы чувствуют себя героями.

Публично демонстрируйте добровольцам и людям вокруг них, как высоко вы их цените, как хорошо они выполняют свою работу и как трудно было бы выполнить её без них. Это надежный путь к тому, чтобы сохранить у добровольцев мотивацию выполнять свою работу качественно и мотивировать других людей стать добровольцами.

Пусть ваши программы соответствуют людям, а не люди – программам.

Одна из главных ошибок церковных лидеров состоит в том, что они делают из своих программ «священных коров» и пытаются вовлечь новых людей в старые программы. Добровольцы нуждаются в том, чтобы использовать их дарования и способности. Следовательно, вам необходимо раскрыть их дарования и способности и дать им программы.