

Побуждать к действию

Кой Ропер

Такой навык общения, как умение побуждать других к определенным действиям, пожалуй, наиболее необходим руководителям церкви. Рассмотрим следующую ситуацию. Воскресным утром старейшины окидывают взглядом зал. Половина зала пуста, хотя в общине достаточно членов, и если бы все пришли вместе со своими семьями, весь зал заполнился бы целиком. Старейшины убеждены, что пожертвования составляют лишь часть от того, что должно бы быть: члены церкви живут, как принцы, а жертвуют, как нищие. Гостей мало, хотя руководителям известно, что в округе живут отзывчивые люди, и если бы христиане их пригласили, то они пришли бы. Лица пришедших в это воскресное утро такие унылые, будто пребывание здесь им в тягость. Выглядят они несчастными или сонными, а зачастую и то, и другое вместе, приветствуют только немногочисленных близких друзей, а в адрес гостей достается только молчание. Поют, если вообще поют, себе под нос, а во время службы клюют носом. Как только произносится заключительное “Аминь!”, они покидают здание со скоростью участников забега на 100 метров. Старейшины знают также, что более половины из них не придут на воскресное вечернее богослужение. Хуже всего то, что старейшины осведомлены о совсем не христианском образе жизни многих из них: с понедельника до субботы христиане, посещающие эту церковь, ничем не отличаются от остальных мирян.

Что же делать старейшинам? Всего этого достаточно, чтобы совестливый руководитель заплакал, потерял сон, заработал язву и даже, может быть, сложил с себя обязанности.

Некоторые руководители церкви реагируют на подобного рода сценарий тем, что без конца *говорят* об этой проблеме. Старейшины

могут всю неделю часами жаловаться на отсутствие преданности у членов церкви. Они впадают в уныние и уже не могут выйти из этого состояния, не могут решить, что делать дальше, мучительно переживая неверность прихожан.

Иные же руководители реагируют на эту проблему, *“поднимая” ее*. Старейшины, проповедники и другие постоянно и неустанно обличают с кафедры членов церкви в отсутствие у них беззаветного отношения к службе, несмотря на то, что некоторые, и даже многие, из них – преданные христиане. Вряд ли преданность от этого вырастет.

Есть ли более эффективный путь? Что должны предпринять руководители, если члены церкви так равнодушны? Такой более совершенный путь *есть*. Вместо того, чтобы плакать над проблемой, руководители церкви должны искать пути, которые бы побуждали членов церкви быть более преданными. Они должны научиться воодушевлять людей.

НЕОБХОДИМОСТЬ В ПОБУЖДЕНИИ

Почему руководители должны так беспокоиться о побуждении членов церкви к праведным поступкам? Если старейшины не собираются вести себя как собственники наследия Божьего, то это почти единственная возможность заставить членов церкви делать что-либо.

Почему, вообще, необходимо побуждать? Христиане должны быть заинтересованы в том, чтобы исполнять Божью волю и чтобы быть преданными Ему. Если руководители раскрывают то, чему учат Писания, то разве этого не достаточно, чтобы христиане делали то, что, как они знают, правильно?

Этого должно быть достаточно, но так бывает не всегда. Сам акт принятия христианской

веры не делает человека совершенным или неподвластным искушениям. Даже убежденным ученикам, и тем приходится бороться с сильными искушениями (Рим. 7; 1 Кор. 9:27). Многие христиане знают, что *должны* делать, но не делают этого, и все тут. Их необходимо к этому побуждать. Человека, который нуждается в диете, необходимо бывает подвигнуть на этот шаг, а пассивных христиан надо подвигнуть на то, чтобы они стали преданными.

ЗНАЧЕНИЕ ПОБУЖДЕНИЯ

Возможно ли побудить других к определенным действиям? Один из братьев в лекции на тему о руководстве-служении заявил, что это невозможно, что побуждение идет изнутри.

В словах этого брата, конечно, есть рациональное зерно. Многие достигают великих свершений вопреки всем превратностям, в то время как иные, располагая всеми возможными благоприятными условиями, терпят неудачу. И все же сказать, что мы не можем побуждать других к определенным действиям, будет означать сужение значения слова “побуждение”. Авторы всех книг об искусстве побуждать и всех выступлений на эту тему полагают, что один человек может сыграть свою роль в стимулировании других или, по крайней мере, помочь другим развить в себе заинтересованность, без которой им ничего не совершить. А совершат они это или нет, уже будет зависеть от них.

Какую же роль мы можем сыграть в побуждении других к совершению определенных действий? Тот же брат говорил, что, даже если руководители и не могут побуждать других, они могут создать такую обстановку, в которой энтузиазм людей начнет расти и процветать. Именно об этом наш урок: что могут сделать руководители церкви для обеспечения условий, в которых члены церкви будут хотеть делать то, что они должны делать?

МЕТОД ПОБУЖДЕНИЯ

Как руководители могут добиться энтузиазма от членов церкви? Джеймс Минс, работая над темой руководства, осуществляемого священнослужителями, описал “неправильную тактику побуждения”,¹ а затем подробно остановился на “правильной тактике побуждения”.²

¹James E. Means, *Leadership in Christian Ministry* (Grand Rapids, Mich.: Baker Book House, 1989), 169–175.

²Там же, 175–180.

Это (1) побуждение ободрением, (2) побуждение качественным служением (это когда руководитель не жалеет времени на молитву и подготовку к проповеди слова Божьего) и (3) побуждение поручением ответственных заданий.

Дж. Минс указывал:

С точки зрения нравственности будет правильно вовлекать людей в принятие решений, которые касаются их... Когда людей исключают из этого процесса, они редко сохраняют энтузиазм. Хорошие руководители знают, что чем интенсивнее люди вовлечены в процесс совместного обдумывания, чем шире они используют свои таланты и способности, тем больше они заинтересованы в достижении достойных целей...³

Эти замечания полезны. Вдобавок мы хотели бы предложить шесть правил, которым следует придерживаться руководителям, желающим разбудить членов церкви для великих действий.

Анализ обстановки

Руководителям церкви следует начинать думать о каждом члене общины в отдельности. Проблема не в том, что в прошлом году община потеряла шесть человек, а в том, что в прошлом году ушли из церкви Джордж, Мартин, Джонни, Мэри, Салли и Джейн! Вопрос не в том, почему многие приходят в церковь только один раз в месяц, а в том, почему Гарри приходит в церковь только один раз в месяц? До тех пор, пока руководители церкви не станут задавать себе таких вопросов, они не будут настоящими пастухами своего стада, и им даже нечего надеяться решить проблему неверности.

Оратор не сможет ни в чем убедить свою аудиторию, если имеет о ней лишь смутное представление. Кто эти люди? В каких условиях они живут? Что ими движет? Подобным же образом, прежде чем лелеять надежду на то, что им удастся побудить членов общины совершать праведные поступки, руководители церкви обязаны знать, где сейчас их прихожане, почему они там и каковы их интересы. Это первый шаг к улучшению их духовного состояния.

Положительный пример

Руководители, являющие собой хороший

³Там же, 179.

пример, скорее будут оказывать положительное влияние на прихожан своей церкви. Сила убеждения зависит, пусть частично, от того, каков сам говорящий в нравственном отношении. Согласно 1 Пет. 5:3, старейшины должны “подавать пример стаду”. Это значит, что руководители сами должны стремиться быть такими, какими хотели бы видеть паству, и делать то, чего они хотели бы от паствы.

Естественно, они не всегда могут являть собой безукоризненный пример. Иногда и они спотыкаются и падают. Но даже в неудачах они могут быть хорошим примером. Они могут продемонстрировать, как следует вести себя христианам после падения, как искать прощения и как находить в себе силы вновь служить Богу.

Создание воодушевляющей атмосферы

Руководители могут создать такую обстановку в церкви, которая будет способствовать возникновению у членов общины желания беззаветно служить. Цветы расцветают, если их хорошо поливать. Овощи хорошо растут на ухоженном огороде. Так и в церкви люди скорее будут полностью отдаваться работе, если их будет окружать воодушевляющая атмосфера, в которой редко услышишь расхолаживающее слово.

Когда создается воодушевляющая атмосфера? Когда проповеди и публичные выступления несут, насколько это возможно, положительный заряд. Когда руководители церкви придают большое внимание воодушевлению членов общины (1 Фес. 5:11, 14; Евр. 3:13). Когда руководители дают понять членам церкви, что их ценят, их хвалят за те добрые дела, которые они совершают, с ними регулярно советуется, к ним проявляют интерес как к людям (а не просто как к человеческому фактору или “винтикам”, которые работают для того, чтобы руководители хорошо выглядели). Когда прилагаются усилия, чтобы то помещение, в котором встречаются члены церкви, было как можно более приятным. Когда старейшины стремятся сделать богослужения и уроки по изучению Библии полезными и возвышенными.

Забота о том, чтобы церковь назидалась

Дело руководителей церкви – сделать так, чтобы церковь получала соответствующие наставления. Люди не станут поступать лучше до тех пор, пока не будут *знать*, как лучше. Конечно, одно наставление еще не гарантирует, что люди будут всегда делать то, что от них ожидается. Но если христиан вообще не учить

тому, что они должны делать, можно наверняка гарантировать, что они этого делать и не будут. Значительная часть Нового Завета учит христиан тому, как жить. Учить этому и теперь крайне важно. Если мы хотим проповедовать то же “здоровое учение”, какое Павел проповедовал сам и настоятельно призывал проповедовать других, то тогда мы должны учить не только тому, как попасть в церковь, но и христианскому образу жизни.

Стремление к пониманию и устранение преград на пути к служению

Руководители церкви могут признать и понять реальность иных проблем, мешающих людям служить в церкви, и тогда они могут попытаться разрешить эти проблемы. Руководителям нужно понимать, что иногда люди не могут делать больше, чем делают, по уважительным причинам. Возьмем, к примеру, посещение богослужений. Одни не могут прийти потому, что больны. Другим трудно водить машину в вечернее время. Мудрые руководители не будут валить в одну кучу все объяснения, даваемые прихожанами по поводу своего отсутствия на богослужении, считая их “отговорками”, а не объективными причинами.

Если руководители учтут реальные проблемы прихожан и изменят свои планы соответственно, а затем доведут эти планы до сведения членов церкви, то люди, по всей видимости, будут иметь все основания отреагировать на эти планы положительно.

Обращение к насущным потребностям прихожан

И, наконец, если руководители церкви стремятся убедить членов общины преданно относиться к выполняемой в церкви работе и к богослужению, они в своих призывах должны исходить из насущных потребностей людей, в которых они хотят пробудить энтузиазм.⁴

Слишком часто церковные руководители используют один и тот же способ убеждения людей стать христианами или жить по-христиански: будете это делать, попадете в рай, не будете – попадете в ад. И хотя ничего плохого в такой мотивации нет, очень важно понимать,

⁴См. George C. Hunter III, *The Contagious Congregation* (Nashville: Abingdon, 1979), 39 и дал. Автор пишет: “Начинайте с общечеловеческих интересов”, – и далее показывает, как можно для убеждения людей использовать книгу Авраама Маслоу “Hierarchy of Human Motives”.

что она предполагает некое предварительное условие, а именно: слушатель должен быть заинтересован в том, чтобы избежать ада и попасть в рай. А такое бывает не всегда. Поэтому давайте проанализируем возможность обращения к другим мотивам.

Эти мотивы заключаются в желании обладать тем, чем другие уже обладают. Хоть люди и должны, прежде всего, стремиться попасть в рай и избежать ада, в данный конкретный момент они могут сосредоточивать свое внимание на чем-то ином. Если это так, руководителям следует помочь этим людям изменить свои приоритеты, но на это потребуется время. Вот некоторые из внутренних потребностей людей, которые, по-моему, в настоящее время ощущаются ими как главные:

Самоуважение: Люди хотят считать себя людьми, достойными уважения.

Признание окружающими: Они хотят, чтобы окружающие тоже воспринимали их как достойных людей.

Дружба: Они нуждаются в друзьях.

Семья: Они хотят иметь счастливые и благополучные семьи.

Помощь: Они нуждаются в помощи в трудные минуты.

Успех: Они хотят иметь успех.

Поняв, что нужно людям, руководители должны помочь им увидеть, что каждое праведное желание может быть полнее всего реализовано в церкви и через церковь. Они могут разъяснить людям, что в спасении, в праведной жизни в церкви, а затем на небесах могут быть удовлетворены многие или большинство из их насущных потребностей и желаний.

Например: если есть желание “иметь положение”, желание престижа или общественного статуса, то что может быть выше, чем статус чада Божьего? (1 Иоан. 3:1, 2). Если они хотят, чтобы у их детей было все самое лучшее, то разве не стоит подсказать, что наилучшее, что можно дать детям, – это родители-христиане и возможность воспитания в атмосфере церкви? Если они одиноки, нуждаются в друзьях и привязанностях, где еще искать истинных друзей и настоящее братство, как не в церкви? Если они действительно хотят служить человечеству, разве мы не должны указать им на те возможности, какие для этого предоставляет церковь? Если они хотят посвятить себя великому делу, то разве может быть что либо более великое, чем дело Христа?

Иногда, разумеется, нет возможности удовлетворить внутренние потребности личности в

пределах церкви. Что могут предпринять церковные руководители, столкнувшись с неправомерными желаниями, стремлениями или амбициями?

Например, задачей первостепенной важности для некоторых может быть приобретение чрезмерного количества денег – цель, конечно же, не совместимая с христианскими ценностями. Что могут руководители церкви предложить тем, кто ставит деньги превыше всего? Во-первых, наставляя этих людей, они могут попытаться помочь им увидеть необходимость изменить свою цель. Во-вторых, они могут помочь людям понять, что в действительности им нужны не деньги сами по себе, а определенная уверенность в будущем или счастье, что, как они думают, можно получить с помощью денег. Тут они могут отметить, что богатство больше обещает счастье, чем дает его. В-третьих, людям можно объяснить, что они могут добиться того, чего хотят, другими, праведными путями. Деньги, например, дают признание. Однако жизнь во Христе также приносит признание – как другими людьми, так и Господом, как сейчас, так и в вечности, а это значит гораздо больше, чем признание, которое можно купить за деньги.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Возможно, главное для церковного руководителя в побуждении других к совершению определенных действий – это поставить себя на их место и задать себе вопрос: “Что заставило бы меня захотеть изменить свое поведение?” И от того, как он ответит на этот вопрос, будет зависеть выбор им методов работы и призывов к людям.

Допустимо ли пытаться убеждать людей? Павел говорил: “Итак, зная страх Господень, мы вразумляем людей” (2 Кор. 5:11). Сила его убеждения особенно ярко проявляется в его небольшом послании к Филимону. Павел пытается убедить Филимона принять беглого раба Онисима. Онисим после побега был крещен Павлом, и теперь Павел просит Филимона, чтобы тот принял его назад, но уже не просто как раба, а как “брата возлюбленного” (ст. 16). Павел явно хочет большего от Филимона. Он дает понять, что хотел бы, чтобы Филимон отправил Онисима назад в помощь Павлу. Он даже подталкивает Филимона отпустить Онисима на свободу (ст. 21).

Как Павел убеждает Филимона выполнить его просьбу? Он хвалит Филимона за его добрые дела (ст. 4–7). Обращение к Филимону Павел основывает на своем положении: он – тот,

кто имеет право приказывать, но предпочитает просить (ст. 8, 9), старец (ст. 9), узник Иисуса Христа и соратник Филимона (ст. 17). Он рассказывает Филимону о своей христианской связи с Онисимом и о своей любви к нему (ст. 10, 12, 13, 16, 17). Павел также учитывает интересы Филимона: Онисим был “годен” (СП: “полезен”) ему (ст. 11). Павел говорит об отношениях Филимона и Онисима: раньше Онисим был негоден для него, а теперь стал полезен (ст. 11); Онисим – тот, кто мог бы помочь Павлу вместо Филимона (ст. 13); их отношения, которые были временно прерваны, теперь установлены навсегда (ст. 15); Онисим был ранее раб, а теперь возлюбленный брат и вновь член семьи Филимона (ст. 16). Павел обращается к заинтересованности Филимона в работе во имя

Христа (ст. 13, 14) и к его чувству долга. Даже его слова о том, что он хотел бы, чтобы Филимон поступил добровольно, а не по принуждению (ст. 14), обращены к чувству долга Филимона, его желанию делать “что должно” (ст. 8, 21). Затем Павел обращается к чувству благодарности Филимона за все то, что сам Павел сделал для него (ст. 17–19). Далее Павел говорит о своих отношениях с Филимоном (ст. 20). И в конце письма он выражает уверенность, что Филимон действительно сделает то, что он должен сделать (ст. 21).

Каждый, кто хотел бы убедить христиан сегодня в чем-то или побудить их к каким-либо действиям, должен следовать примеру Павла из Послания к Филимону. ■

© 1994, 2006 ИСТИНА СЕГОДНЯ
перепечатка воспрещается