

# Огляд принципів формування здорового лідера

Модель CoppeXions використовує 18 основних принципів, розподілених на шість груп. Формування ефективного лідера має такі складові:

### 1. ЦІЛІСНА

**Церква потребує здорових лідерів.** Здоровий християнський лідер буде сильним в п'яти елементах Христос, Суспільство, Характер, Покликання і Компетентність. Саме тому, ефективний процес формування лідера включає і охоплює всі п'ять напрямків.

### 2. ДУХОВНА

**Зрештою, саме Бог формує лідерів.** Саме тому, CoppeXions прагне завжди бути керованою Святим Духом. Ми маємо ніколи не дозволяти своїм планам заважати Йому виконувати те, що Він запланував. Крім того, через те, що Бог використовує все, що відбувається в житті, для того, щоб змінювати нас. Процес CoppeXions допомагає зростаючим лідерам (а) зрозуміти все, що зробив Бог в їх житті, (b) пояснює, що Бог робить сьогодні, і (c) готує до майбутньої роботи Бога в житті і служінні.

**Молитва має живити процес формування лідера.** Ісус постійно, як молився за зростаючих лідерів, так і молився з ними разом. Більше того, Ісус відкривав Отця своїм учням; вони бачили Бога, чули Його голос і торкались Його (1 Івана 1:1-3)! Основна характеристика ефективного християнського лідера - знання Бога і того факту, що він живе і служить завдяки внутрішньому єднанню з Христом. Тому наша основна відповідальність при формуванні нових лідерів – привести їх до пізнання Бога – ми маємо навчити їх молитися!

### 3. СТОСУНКОВА

**Здорові лідери формуються в Суспільстві.** Саме тому, вся церковна громада має взяти на себе відповідальність і приймати активну участь в формуванні лідерів. Якщо ми перейдемо від підходу, який за відсутності зав'язків з громадою отримав назву "фабрика" до підходу, що має назву "родина", ми досягнемо:

- Гнучкості.
- Множення.
- Самопідтримки.
- Цілісного розвитку.
- Безпеки в закритих країнах.
- Відповідні люди проходять навчання.
- Безперервного, довічного формування лідерів.
- Ефективної оцінки.

**Лідери формують лідерів.** Самі по собі, вчителі і курси не

формують лідерів. Має існувати лідер, щоб поділитися баченням, пристрастю, відвагою і стратегічним баченням лідерства. Тому нам не треба шукати "ідеальних" підручників, які будуть працювати "самі по собі" Підручники не формують лідерів; *лідери формують лідерів*. Навіть найкращий підручник буде лише інструментом в руках зрілого або кваліфікованого лідера. Крім того, нам варто очікувати, що кожен лідер буде використовувати інструмент по своєму. Інструмент не має командувати.

**Лідери, які формують лідерів самі мають щоденно виконувати лідерські обов'язки.** Вони не мають навчати в штучному середовищі, далекому від реального світу. Ісус і Павло (наприклад, Дії 19:9-11) обидва мали напружені і продуктивні служіння, але одночасно формували нових лідерів. Такий підхід дозволяє зберегти цілісність, не відриватися від реальності, зберігається авторитет і симпатія, і значно підвищує ефективність.

**Лідери формуються поступово в невеликій кількості.** Оскільки лідери особисто формують лідерів, один лідер може зрощувати лише декілька інших лідерів, якщо він хоче робити це як слід. Ісус сформував лише декілька основних лідерів, які очолили Його церкву, яка змінила! Павло і інші біблійні лідери розглядали формування лідерів таким самим чином. Ідея *особисто і швидко* виростити "тисячі лідерів" не є біблійною. Біблійна модель виглядає так: "А що чув ти від мене при багатьох свідках, те передай вірним людям, що будуть спроможні й інших навчити". (2 Тимофію 2:2). Іншими словами, виростіть декілька гідних лідерів, кожен з яких сформує декілька якісних лідерів, які, в свою чергу, зроблять те саме, і так далі. За порівняно короткий проміжок часу, ми побачимо таке збільшення кількості лідерів, до якого ми прагнули. Різниця в тому, що вони будуть якісними лідерами.

**Ми маємо формувати якісних лідерів!** Наш процес орієнтований на декількох лідерів, тому вони мають бути якісними.

### 4. ДОСВІДНА

**Лідери вчаться на практиці.** Ісус формувал лідерів "не відриваючись від роботи", вони стикались з реальними проблемами і можливостями і бачили реальні наслідки. Тому ми маємо об'єднувати час навчання "в класі" з практичним служінням "в полі". Один з трагічних наслідків традиційного підходу до християнського формування лідера виникає через те, що ми витягуємо зростаючих лідерів із нормального контексту їх життя і служіння, і переносимо їх у штучне середовище (на роки), з яким вони ніколи не зіткнуться знову до кінця свого життя, і вчимо їх тому, що вони ніколи не будуть використовувати!

**Складні завдання загартовують і роблять зрілими зростаючих лідерів.** Ці завдання мають бути трішки складнішими за їх потенціал. Але не набагато складніші, інакше вони зазнають поразки, втрачати ентузіазм і опустять руки; але не занадто легкими для них. Завдання мають бути викликом для них.

**Лідери мають проходити крізь вогонь.** Як залізо загартовується у вогні, як золото очищується у вогні, як вугілля під тиском перетворюється у діаманти, лідери формуються через вогонь. Набагато краще піддати зростаючих лідерів тиску до того, як їм довірять серйозну відповідальність і владу, ніж чекати коли помилки, зроблені під тиском, зруйнують, як лідера так і тих, хто поряд з ним. Тому, *СonneXions* сплановано, але обережно і відповідально, піддає зростаючих лідерів тиску, щоб виявити, що дійсно у них глибоко у серці, і вилікувати ці проблеми, в громаді, яка підтримує і забезпечує підзвітність.

## 5. ОСВІТНЯ

**Слово Боже – фундаменти і засіб формування здорових лідерів.** Вивчення Слова Божого було центральним елементом методу формування лідерів, який використовував Ісус, ми також маємо користуватися таким методом. Слово необхідно вивчати належним чином:

- Має бути як вивчення Слова, так і персональні стосунки з лідером (2 Тимофію 3:10-17).
- Необхідне посвячення. Навчання не завжди перетворюється в знання. Навчання, це те, що ви *знаєте*; знання, це те, що ви дійсно *робите*. Нічому не можна ефективно навчити поки не зміниться поведінка.
- Найкраще навчання це інтерактивний діалог між учнем і вчителем; не безкінечний монолог, який учень пасивно слухає. Лекції дуже рідко бувають найкращим навчанням. Слухання це не навчання. Навчання вимагає участі.
- Ми маємо вивчати Слово, а не просто про Слово.
- Наше навчання має бути освячене Святим Духом.
- Наше навчання має бути практичним, відповідним і доцільним для майбутніх лідерів.

**Залучення приносить зміни.** Зростаючі лідери мають бути залучені до процесу. Вони не можуть бути пасивними отримувачами; люди не просто "кошки", які можна наповнити відповідною інформацією. Ми маємо зробити навчання таким, щоб воно змінювало життя і формувало лідерів, які можуть думати і діяти.

## 6. СПЛАНОВАНА

**Відповідальність за навчання і зростання розділяють між собою майбутні лідери і церковна громада.** Формування лідера – це не те, що ви робите "за" когось, або "для" когось. На щастя, формування лідерів включає *створення можливостей* для зростання: можливостей для навчання,

досвід, відповідальність, стосунки, спостереження, страждання, тощо. Ці можливості не є автоматичними передумовами для зростання, і не існує гарантії, що кожна окрема людина скористається ними, але якщо ми не будемо свідомо створювати можливості, зростання не буде значним.

**Формування лідерів потребує часу.** На формування зрілого і досвідченого лідера може піти все життя. Тому, мета короткострокового тренінгу не досягнення кінцевої і повної зрілості, а закладення комплексного *фундаменту* в житті зростаючих лідерів. Більше того, наша мета – допомогти їм взяти на озброєння культуру постійного навчання, яка дозволить надійно будувати на створеному фундаменті все життя.

**Люди зростають різними шляхами і їх покликання відрізняються.** Тому, ми маємо використовувати самі різні підходи до навчання, щоб допомогти майбутнім лідерам трансформуватися, їх цілі навчання мають відображати їх унікальне покликання.

**Має бути створений контекст як для групового, так і індивідуального навчання.** Найбільш ефективні лідери навчилися об'єднувати навички, необхідні для роботи в команді с навичками, необхідними для індивідуальних ініціатив. Тому, наш план має збалансувати індивідуальний і груповий контекст для навчання.

**Ефективне формування лідера – це складний пазл, емпіричний пазл.** Формування лідера – це не проста процедура проходження через ряд передбачуваних і послідовних дій. Формування лідера - комплексний і багатогранний, емпіричний *пазл* із різних людей, стосунків, впливів, завдань, задач, обов'язків, відповідальності, термінів, можливостей, тиску, криз, благословень, страждань, відмов, успіхів, помилок, тощо, все це разом сприяє формуванню майбутнього лідера. Саме тому, *СonneXions* це хрещення вогнем в реаліях життя, реальному досвіду, що відображає складну і фундаментальну природу християнського лідерства, виводить на поверхню глибинні проблеми серця, щоб вирішити ці проблеми, і переконати майбутніх лідерів не втрачати орієнтацію на Бог, якщо прагнуть досягти успіху.

Формування лідера буде виглядати по різному в різних країнах, в різних культурах, в різних ситуаціях, в різні часи; але ці біблійні принципи будуть ефективними завжди.

### ДОДАТКОВА ІНФОРМАЦІЯ

*Детальний опис моделі, дивіться: **Здорові лідери: лідерство, що спирається на Святого Духа #2 і Формуємо лідерів: лідерство, що спирається на Святого Духа #4 Малкольм Уеббер***



**LeaderSource SGA**  
513 South Main St., Suite 2.  
Elkhart, IN 46516  
Tel: +1 844 532 3371  
Email: [info@leadersource.org](mailto:info@leadersource.org)  
Website: [www.LeaderSource.org](http://www.LeaderSource.org)