

## ЦЕЛТА 5С ЗА ИЗГРАЖДАНЕ НА ЛИДЕРИ

Всеки здравословен лидер познава Бог (Christ - Христос), бива формиран и живее в една подпомагаща го и държаща го в отчетност общност (Community - Общност), е почтен (Character - Характер), знае целта на Бог и я представя с правдоподобност, яснота и страст (Calling - Призвание), и притежава необходимите дарби, умения и знание, за да ръководи хората за постигането на тази цел (Competencies - Умения).



Твърде често ние се занимаваме само с уменията. Когато един млад мъж или жена отидат в Библейско училище за да станат лидери, какво развиват там? Умения! Вероятно на останалите четири елемента се отдава повърхностно значение, но основно най-голямата част от вниманието ни, свързана с „развитието на лидерите“, я отдаваме на уменията, като библейско знание, как да проповядваме, как да съветваме и т.н. Всичко това е добро, но не е достатъчно; затова и има много „несъответствия“ в лидерите ни днес.

Колкото и да е необходимо развиването на умения, то не е достатъчно да гарантира на лидера положително влияние или трайно наследство. Голяма част от лидерите могат да постигнат много, но то никога няма да е от голямо значение! Според Робърт Клинтън, над седемдесет процента от лидерите, които успешно се катерят по стълбицата на лидерското влияние, не завършват добре. Някои се провалят драматично, предизвиквайки публичен скандал, докато голямата част от лидерите, които загубват своето влияние, просто се изгубват в забвение. Те падат, защото във успешния им на външен вид живот има несъответствие между развитието на лидерските умения и развитието на лидерския характер. Затова липсата на характер е често срещаната причина за провала на лидерите да реализират своя пълен потенциал; а липсата на Христос и общността в живота на лидера е най-главната причина за тази липса на характер.

От значение е, че скорошно изследване в четиринадесет нации разкрило, че главните причини за ранното и болезнено завръщане от мисионерско служение (както в по-отдавна, така и в по-отскоро изпращащите страни) не били свързани с недостатъчно традиционно обучение в мисии. Проектът показал, че главните причини били навързани около въпроси като духовност, характер и способността на мисионера да развива силни

взаимоотношения с околните. С други думи, обикновено не липсата на умения подкопава мисионерите, но слабостите им се показват в други области, които не се адресират при подготовката им – Христос, общността и характера (несъмнено изследването не се занимава специално с призванието, защото в противен случай това би било явно показано там).

В моделът ConneXions ние се опитваме да се занимаваме с целия лидер, не само с ума му. Крайната ни цел е холистичното преобразяване на християнския лидер в зрелия образ на Исус Христос .

## ПРОЦЕСЪТ 4D НА ИЗГРАЖДАНЕ НА ЗДРАВΟΣЛОВНИ ЛИДЕРИ

Ако приемем, че за един здравословен лидер са необходими всичките 5С, а не само академичните способности, веднага става ясно, че за изграждането на такъв лидер е по-лесно да се говори, отколкото да се прави нещо. Не е достатъчно само да изпратиш някого на семинар или да му дадеш да прочете книга за лидерството. Развиването на лидери е една много сложна и слабо разбрана задача. Затова и в много (може да се каже и в повечето) организации то е оставено на случайността. Говорим за него, но отделяме твърде малко време да правим каквото и да е в тази насока. Малкото усилия за развиване на лидери често са случайни, а не част от цялостна, единна стратегия. Освен да изпращаме младите хора на библейско училище, обикновено ние се надяваме лидерите да се издигнат по някакъв начин! На въпроса каква е неговата система за развитие на лидери, един лидер отговорил: „Просто трябва да оставиш пияната да се издигне до върха“. С други думи: „Нямаме целенасочена стратегия за развитие на лидери; просто се надяваме за най-доброто!“

В резултат на това често усилията за изграждане на лидери наблягат на курсове и учебни програми – т.е. на съдържанието. Много малко време се отделя за развитието на подходящ процес на развитие, който да включва едновременно контекста и съдържанието.

Методът на Исус за изграждане на лидери е обобщен в Марк 3:

*И определи дванадесет души, за да бъдат с Него и за да ги изпраща да проповядват, и да имат власт да изгонват бесове. (Марк 3:14-15)*

В това простичко, но значимо изявление имаме същността на това как Исус изгради лидери. Накратко, Исус един контекст на промяна за Своите бъдещи лидери:

- Духовно обкръжение, което включваше взаимоотношение с Бога (с Него, както и с Отец чрез молитва).
- Мрежа от взаимоотношения, която включваше взаимоотношение със зрял лидер (със Себе Си) и взаимоотношение с останалите (общността на учениците).
- Житейски контекст, който включваше предизвикателни задачи и разнообразни възможности за обучение.

След това, в този променящ ги контекст, Той ги поучаваше – *съдържанието* на развитието на лидери.

Накратко, ето как Исус изгради Своите лидери. Следователно контекстът + съдържанието = процесът на изграждане на лидери.

Традиционно ние сме свикнали да поставим бъдещите лидери на чинове и нескончаемо да им изнасяме лекции, опитвайки се да ги изградим като такива. Често ние сме силни в своя контекст, но слаби в контекста, който създаваме за развитието на лидери.

Обикновено ние наблягаме преди всичко на поучение в плана за развитието на лидери. Но трябва да дадем значително внимание на всичките четири „динамики на промяната“. Това са 4D:

- Духовното обкръжение
- Мрежа от взаимоотношения
- Житейски контекст
- Поучение

Ето как се постига промяна! Когато всички 4D силно присъстват в плана, духовният живот е подхранен, способностите за взаимоотношения са подсилени, характерът е развит, призиванието става ясно и така се изграждат сериозни способности за ръководене.

Такава беше и практиката на ранната църква:

*И те постоянно бяха в поучението на апостолите, в общението, в преломяването на хляба и в молитвите. (Деяния 2:42)*

Те „постоянстваха“ във всички четири динамики:

- Поучението на апостолите - поучение
- Общение – мрежа от взаимоотношения
- Преломяването на хляба – житейски контекст
- Молитва – духовно обкръжение

Авторът се е обърнал към стотици християнски лидери от целия свят, от различни култури, със следните въпроси: „Как бяхте изградени като лидери? Кое беше това, което ви оформи и моделира? Какво ви направи лидерът, който сте днес?“ Почти винаги, отговорите бяха: родители, модели за подражание, примери, настойници, страдания, отговорности, отхвърляне, провали, предизвикателни задачи и др. Рядко някой споменава курс, и когато направи това, често учителят е този, който лично е повлиял на хората, а не толкова съдържанието, което те е трябвало да запомнят.

Това не бива да ни изненадва, защото едно откровено изучаване на евангелията ни показва, че Исус направи точно това със Своите ученици. Неговата стратегия не беше само да ги поучава – Той създаде и контекст на промяна за развитие на лидери, включващ духовни, междуличностни и житейски елементи.

Това не бива да обезценява съдържанието. Ние трябва да имаме силно съдържание; всъщност поучението е един от четирите динамики на

промяна на модела *ConneXions*. Обаче, само по себе си, съдържанието не е достатъчно. За да изградим *хората*, ние трябва да планираме няколко контекста на промяна, които да са силно духовни, междуличностни и житейски.

За да илюстрирам това, нека разгледаме следния пример. Да предположим, че искаме да изградим евангелизатори. Ние можем да започнем с *житейският* компонент, като просто ги изпратим да споделят евангелието с невярващите. „Просто вървете и го направете!“ Това ще работи ли? Те ще научат ли нещо относно евангелизирането? Да, със сигурност ще научат!

Нека сега да включим *междоличностното* измерение, като ги изпратим с опитни евангелизатори, които те могат да наблюдават, които ще наблюдават тях и ще ги насърчават и коригират. Очевидно това ще е ефективно.

Сега нека добавим силния *духовен* елемент, като свържем нашите бъдещи евангелизатори с ходатаи, преди да излязат да благовестват. Те ще се молят и ще викат за изгубените, преживявайки Божия товар за тези, които са без Христос. След това, когато излязат, за да евангелизират, те ще потърсят Бог за помощ, като Го помолят да им покаже при кого да отидат и ще очакват от Него правилните думи. Това е нещо превъзходно!

И най-накрая, нека да ги *поучаваме* – един добър курс за значението и естеството на евангелизирането, като изучават Божия план за спасение, някой прост начин за споделяне на евангелието и личното свидетелство, някои често срещани опровержения на евангелието и как да се отговори на тях и др. Ето така изграждаме силни евангелизатори!

Този прост пример показва силата на планирането на възможности за обучение, които дават голямо внимание на всичките четири динамики на промяната – 4D. Ето как хората биват променяни; ето как лидерите биват изградени!

Едновременно със съзнателното изграждане на всичките 5C (Христос - Christ, Общност - Community, Характер - Character, Призвание - Calling и Умения - Competencies) в живота на лидера, необходимо е и съзнателно да планираме процеси на изграждане на лидери, които включват всичките четири динамики на промяна (духовен контекст, мрежа от взаимоотношения, житейски контекст и поучение). Никоя от тях не може да се пренебрегне!

Това е кратко обобщение на моделът *ConneXions* за развиване на здравословни християнски лидери – изграждане на 5C чрез 4D!

### ДОПЪЛНИТЕЛНА ИНФОРМАЦИЯ

За цялостно обяснение на моделите ни, моля вижте: *Leaders: SpiritBuilt Leadership #2* и *Building Leaders: SpiritBuilt Leadership #4* от Малкълм Уебър.

LeaderSource SGA  
2601 Benham Ave.  
Elkhart, IN 46517  
Tel: +1 574 295 4357  
Fax: +1 574 295 4673  
Email: [info@leadersource.org](mailto:info@leadersource.org)  
Website: [www.leadersource.org](http://www.leadersource.org)

