

Дж. Освальд Сандерс
Духовное руководство. Основы
успеха каждого христианина

Текст предоставлен правообладателем
http://www.litres.ru/pages/biblio_book/?art=2447035

Духовное руководство: Основы успеха каждого христианина: Пер. с англ.: Мипт; СПб.; 2005
ISBN 5-88869-192-5

Аннотация

Эта книга доказывает, что в основе христианского руководства лежит благочестие и поэтому нет необходимости заимствовать у неверующих принципы руководства, чтобы применять их в церкви.

Это издание полностью пересмотрено, добавлено пособие по изучению, которое поможет лучше понять и применить на практике принципы руководства, изложенные в этом классическом произведении.

Содержание

Предисловие к переработанному английскому изданию	4
Предисловие к первому английскому изданию	6
Глава 1	7
Примечания	10
Глава 2	11
Примечания	13
Глава 3	14
Дух служения	16
Примечание	18
Глава 4	19
Руководителями рождаются или становятся?	21
Примечания	24
Глава 5	25
Примечание	28
Глава 6	29
Социальные качества	31
Нравственные качества	32
Умственные характеристики	33
Личностные качества	34
Руководитель и семья	35
Зрелость	36
Примечания	38
Глава 7	39
Примечания	42
Глава 8	43
Конец ознакомительного фрагмента.	44

Дж. Освальд Сандерс

Духовное руководство: Основы успеха каждого христианина

Предисловие к переработанному английскому изданию

За двадцать пять лет со дня своего выхода в свет книга Освальда Сандерса «Духовное руководство» заслужила право называться классическим произведением. Первоначально представляя собой серию лекций, прочитанных в Зарубежном миссионерском братстве (Overseas Missionary Fellowship), книга была по достоинству оценена многочисленными читателями за проницательность и глубокую мудрость выводов, сделанных автором. Для чего же понадобилось полностью пересмотреть это издание? В своей работе мы руководствовались тем, что язык первого издания книги все больше затруднял ясное понимание идей автора. Современный читатель мог бы гораздо больше почерпнуть из текста, если бы не ссылки на малоизвестных сейчас людей, устаревшие выражения и точки зрения, принадлежащие к более раннему периоду истории.

Своей целью мы поставили переработать книгу Освальда Сандерса для христиан, живущих сегодня. Имеется в виду не дальнейшее развитие авторских выводов и идей, но попытка обновить произведение, изучив каждое предложение на предмет доходчивости и значимости для современного читателя. Несмотря на то что многие слова и выражения претерпели значительные изменения, мы остались верны тому значению, которое вкладывал автор в каждый абзац. О некоторых конкретных изменениях стоит поговорить особо.

Во-первых, нельзя обойти вниманием тот факт, что в деле евангельского служения далеко не последнюю роль всегда играли женщины-руководители. В первоначальном издании книги почти не говорится о том, что женщины наравне с мужчинами участвуют в распространении Благой вести. Возможно, автор во всей книге подразумевал людей вообще, не делая различия между полами. В его время было распространено использование местоимений мужского рода для обозначения всех людей. Но это лишь предположение. В любом случае, признавая роль как мужчин, так и женщин в христианском служении, в этом издании мы постарались уделить внимание и тем, и другим, за исключением тех случаев, когда автор совершенно недвусмысленно говорит о какой-то одной группе.

Во-вторых, в текст были добавлены комментарии, дающие некоторые сведения о тех, кого цитирует автор, – сейчас уже не многим известны эти люди. Освальд Сандерс цитирует деятелей возрождения, проповедников, богословов и миссионеров, многие из которых принадлежали к британской церкви. Кроме этого, он горячо интересовался историей Второй мировой войны, и приводит высказывания генералов, чьи имена сейчас, возможно, не так хорошо известны рядовому читателю. По возможности примечания содержат краткие биографические сведения.

Наконец, сам текст английской Библии во многом изменился с того времени, как была написана эта книга. Кроме тех случаев, когда указан другой источник, мы использовали Новый Международный Перевод Библии (NIV).

Может случиться так, что вы будете не только читать, но и «слышать» страницы этого произведения. Как и в хорошей проповеди, автор нередко повторяет свои мысли; порой в абзаце помимо основной мысли присутствуют намеки на иную тему; главы нередко заканчиваются неожиданно, как будто лектор вдруг обнаружил, что у него время на исходе, и

поспешно подвел итог своим рассуждениям. Поскольку в своем первоначальном виде данная книга представляла собой серию лекций, мы постарались сохранить в произведении особенности устной речи, чтобы создавалось впечатление, схожее с ощущениями слушателя, присутствующего на лекции. Надеемся, что читатель оценит прямоту и свежесть идей автора точно так же, как и первые его слушатели более чем тридцать лет тому назад.

Предисловие к первому английскому изданию

Эта книга появилась благодаря двум сериям лекций, прочитанным для руководителей Зарубежного миссионерского братства на конференции в Сингапуре сначала в 1964-м, а затем в 1966 г. Позднее было предложено доработать этот материал и поделиться им с более широкой аудиторией. Автор согласился выполнить просьбу.

Принципы руководства как в светской, так и в духовной сфере даны и проиллюстрированы с помощью Писания и биографий выдающихся христианских служителей. Не каждый читатель может найти биографии всех людей, о которых идет речь, поэтому автор постарался использовать в своей книге подходящие эпизоды из жизни тех, чей успех в руководстве особенно велик. Где только это возможно, указаны источники приведенных сведений. Что касается цитат из Библии, автор пользовался в каждом данном случае тем переводом, который представлялся ему наиболее точным и подходящим.

Материал дан в той форме, которая наиболее приемлема и может оказать помощь для молодых христиан, в чьих сердцах работает Дух Святой, производя достойное стремление представить свои способности и свою энергию в распоряжение Спасителя. Если в этой книге найдется хоть что-нибудь, что поможет вновь зажечь высокие порывы, сформировать в сердцах тех, кто уже находится на пути руководителя, новую благородную цель, моя цель будет вполне достигнута.

Дж. Освальд Сандерс

Глава 1

Стремление, достойное уважения

Верно слово: если кто епископства желает, доброго дела желает.

1 Тим. 3:1

А ты просишь себе великого: не проси...
Иер. 45:5

Большинство христиан стараются сдерживать в себе желание руководить другими, находиться во главе. Они спрашивают себя, правильно ли поступает христианин, когда он стремится стать руководителем? Ведь лучше, если не человек займет желаемую должность, а, наоборот, должность сама найдет подходящего человека, не так ли? И разве не из-за своего тщеславия и амбиций отдельные церковные служители, безупречные во всех других отношениях, сбились с верного пути, став жертвой искушения властью, с помощью которого сатана пытался обмануть Христа? Один из персонажей Шекспира, кардинал Булей, в разговоре с выдающимся английским генералом произнес слова, заключающие в себе бесспорную истину:

Отринь тщеславье, Кромвель, заклинаю!
Ведь этот грех и ангелов сгубил.
Как может человек, творца подобье,
В грехе таком найти пути к спасенью?¹

Разумеется, христиане в своей жизни должны избавляться от определенных желаний и стремлений. Однако необходимо признать, что некоторые жизненные устремления не только допустимы, но и достойны всяческого уважения и поощрения. Стихи из Библии, приведенные в начале главы, как кажется на первый взгляд, говорят о несовместимых вещах: в одном из них поощряется желание быть руководителем, в другом стремление к чему-либо великому осуждается. В случае, когда наши стремления и желания могут принести пользу в христианском служении, помогут нам полностью раскрыть потенциал, данный нам Богом, стоит принять во внимание эти стихи и выяснить, есть ли тут противоречие.

Отчасти это кажущееся несоответствие объясняется тем, что ситуация во времена апостола Павла во многом отличалась от ситуации в наши дни. Читая о том, что стремление быть руководителем – это достойное стремление (дословно: «доброе дело»), мы представляем себе то уважение, которым пользуются сегодня церковные руководители. Но совсем иное означало это для Павла. В христианской церкви тех дней должность епископа была связана с немалым риском и серьезной ответственностью. В награду за свою деятельность люди, стоящие во главе церкви, сталкивались с многочисленными трудностями, непониманием и презрением окружающих. Во времена гонений на христиан первыми жертвами становились именно те, кто руководил церковью.

При таком положении руководителей в церкви утверждение Павла вряд ли могло быть использовано в качестве оправдания теми, кто просто хотел занимать почетную должность в церкви. У обычных мошенников не хватило бы духу решиться посвятить себя такому опасному служению. В течение первого века существования христианства даже самые стойкие

¹ Шекспир У. Генрих VIII. Акт 3, сцена 2. Пер. В. Томашевского. – *Примеч. пер.*

верующие нуждались в поддержке и ободрении, чтобы отважиться вести за собой церковь. Поэтому Павел заявляет, что епископство – это «доброе дело».

Сходная ситуация наблюдается и сегодня в некоторых странах. Мы знаем, что в Китае постоянно происходят гонения на христиан со стороны коммунистов, и главный удар принимают на себя руководители церквей. В Непале пастора одной из церквей держали в заточении в течение многих лет после того, как рядовых членов церкви выпустили на свободу. В современном мире есть страны, где руководство церковью – это задача не для тех, кто ищет постоянный доход и благоприятные рабочие условия.

Павел призывает нас принять участие в самой важной работе, которую только можно себе представить: руководство церковью. Если наши побуждения чисты, то эта работа обещает нам пожизненную, нетленную прибыль. Во времена апостола Павла лишь истинная любовь к Богу и искреннее стремление помочь церкви могли побудить людей становиться руководителями. Но сегодня во многих странах, где руководящие церковные должности связаны с уважением, материальным достатком и рядом привилегий, христиане стремятся к руководящей должности, движимые совсем иными мотивами, желая возвыситься для собственного блага.

Вот по какой причине Иеремия дает Варуху очень простой и мудрый совет: «А ты просишь себе великого: не проси» (Иер. 45:5а). Пророк не заявляет, что все стремления к великому подлежат осуждению, он только указывает на то, что неправильные побуждения могут исказить любое стремление, сделав его эгоистичным: «просишь *себе* великого». Желание быть великим, желание руководить – это не грех. Природа ваших стремлений определяется причинами, по которым вы стремитесь к чему-либо. Иисус никогда не осуждал высокие устремления, желание добиться успеха в своем деле. Вместе с тем Он осуждал те стремления, которые были основаны на неверных мотивах.

Каждый христианин призван постоянно развивать в себе способности и дарования, заложенные Богом, чтобы в течение своей жизни нести служение в церкви наилучшим образом. Однако Иисус учит нас, что нельзя основывать стремления на своей личной выгоде. Однажды епископ Стивен Нилл, известный наставник миссионеров, в разговоре с молодыми служителями, которые готовились принять духовный сан, заявил: «Я считаю, что честолобие практически всегда приводит к греху обычных людей. Я также уверен, что для христианина честолобивые помыслы – это несомненный грех, а для духовного служителя – грех совершенно непростительный, опаснее любого другого»¹.

Стремления, основой которым служит Божья слава и благополучие церкви, могут принести огромную пользу в служении.

Слово «амбиция» было заимствовано из латинского языка, где оно обозначало активную деятельность человека в целях повышения в звании или продвижения по службе. Значение этого слова предполагает, что человек должен быть на виду у всех, пользоваться общим одобрением, быть популярным, иметь авторитет у окружающих. Следовательно, человек, имеющий амбиции такого рода, стремится к власти, которая связана с материальным благополучием и влиянием на других. На такие эгоцентричные амбиции Иисус никогда не тратил времени. Истинный духовный руководитель не станет стремиться к «продвижению по службе».

В ответ на честолобивые устремления Своих учеников Иисус открыл им новый взгляд на то, что такое власть: «Вы знаете, что почитающиеся князья народов господствуют над ними, и вельможи их властвуют ими; но между вами да не будет так: а кто хочет быть большим между вами, да будет вам слугою; и кто хочет быть первым между вами, да будет всем рабом» (Мк. 10:42–44). В одной из последующих глав мы подробнее остановимся на этом удивительном заявлении Иисуса.

В самом начале своей работы каждый церковный руководитель обязан уяснить для себя основополагающий принцип духовного руководства: истинное величие, истинный авторитет приходят к тому, кто посвятил себя служению людям, а не к тому, кто с помощью обещаний или угроз заставляет людей служить ему. Настоящее, искреннее служение другим требует жертв. Зачастую человеку приходится пройти через многие нелегкие испытания. Но настоящего духовного руководителя больше заботит то, какую пользу он может принести Богу и окружающим людям, а не преимущества и недостатки руководящей должности или духовного сана. Мы должны стремиться в нашей жизни больше отдавать, нежели брать у других.

«В истории человечества существует один забавный парадокс: в конечном счете, суждение той или иной исторической личности выносят, не обращая внимания на чины и титулы, – говорил Самюэл Брэнгл, известный проповедник движения „Армия спасения“. – Итоговая оценка показывает, что история нисколько не заботится о том, какой титул или какое звание носил человек или какую должность он занимал. В счет идут только его поступки, свойства его характера, чистота помыслов и душевные качества»².

Автор множества замечательных книг, предназначенных для укрепления христиан в их духовном росте, С. Д. Гордон, писал: «Если однажды кто-нибудь твердо решит, что его стремления будут всегда вписываться в Божий замысел для его жизни, перед ним вечно будет сиять Полярная звезда: следуя за ней, он переплывет любое море, каким бы безбрежным оно ни казалось. У него будет компас, верно указывающий направление в самый густой туман и в самый свирепый шторм, и ничто не помешает ему всегда следовать правильным курсом».

Выдающийся деятель герцог Николай Людвиг фон Цинцендорф (1700–1760), будучи довольно состоятельным человеком и занимая высокое социальное положение, вполне мог стать тщеславным и честолюбивым, как многие люди его круга. Но свое отношение к амбициям он выразил следующим образом: «У меня есть лишь одно горячее желание, лишь одно стремление – это Он, только Он». Оставив честолюбивые помыслы, Цинцендорф стал основателем и первым руководителем общины моравских братьев. Его последователи научились у своего наставника этому стремлению, и распространили его по всему миру. Еще до того, как миссионерская деятельность получила широкое распространение и стала организованной, моравские братья основывали за рубежом церкви, по количеству членов в несколько раз превосходившие церкви у них на родине, – явление далеко не стандартное. Это произошло благодаря тому, что очень многие моравские братья оставляли родину, становясь миссионерами в далеких краях.

Поскольку мы, дети Адама, стремимся стать великими,
Он умалил Себя.
Поскольку мы не склоним головы своей,
Он смирил Себя.
Поскольку мы хотим руководить другими,
Он пришел, чтобы послужить.

Примечания

1. Stephen Neill, 'Address to Ordinands', *The Record*, 28 March 1947, 161. Стивен Нилл (1900–1984) работал миссионером на юге Индии и впоследствии преподавал миссиологию.
2. C. W. Hall, *Samuel Logan Brengle* (New York: Salvation Army, 1933), 274. Самьюэл Брэнгл (1860–1939) – всемирно известный проповедник святости начала XX в.

Глава 2

Глава 2

Руководителя найти нелегко

*Ибо не от востока и не от запада и не от пустыни возвышение;
но Бог есть судия: одного унижает, а другого возносит.
Пс. 74:7,8*

*Когда найдется человек,
Послушный Господу во всем,
Мы завоюем с ним весь мир —
Молитвою, а не мечом.
Джордж Лидделл*

Настоящих руководителей всегда не хватает. Люди и группы людей постоянно ищут себе руководителя. Через всю Библию проходит тема поиска Богом настоящих руководителей.

«Господь найдет Себе мужа по сердцу Своему, и повелит ему Господь быть вождем народа Своего» (1 Цар. 13:14).

«Походите по улицам Иерусалима, и посмотрите, и разведайте, и поищите на площадях его, не найдете ли человека, нет ли соблюдающего правду, ищущего истины? – Я пощадил бы Иерусалим» (Иер.5:1).

«Искал Я у них человека, который поставил бы стену...» (Иез. 22:30).

В Библии показано, что когда Бог все же находит человека, способного руководить людьми, готового взять на себя ответственность за других и учить их, этот человек используется в служении самым эффективным образом. Такие люди не лишены определенных недостатков, но, несмотря на все свое несовершенство, они становятся духовными руководителями. Среди них – Моисей, Геден, Давид. В истории христианской церкви такими были Мартин Лютер, Джон Уэсли, Адонирам Джадсон, Уильям Кэри и многие другие.

Чтобы быть руководителем в церкви, христианин должен обладать силой и верой в большей степени, нежели обыкновенный человек. Вот почему так велик спрос на руководителей и так мало кандидатов на руководящие должности. От поколения к поколению не становится меньше жгучая необходимость в духовном руководстве, и тех немногих, которые решаются заняться этим служением, церковь горячо приветствует.

«В церкви так не хватает руководителей, – сокрушался Уильям Сангстер, английский методистский проповедник. – Я жду, не услышу ли голос, а голоса нет... Я бы лучше слушал, нежели говорил, но нет рядом того, кого можно услышать»².

Если мы хотим, чтобы современный мир услышал голос церкви, необходимы авторитетные руководители, зрелые духовно и готовые жертвовать собой. Авторитет необходим, потому что люди нуждаются в тех, кто знает, куда идет, и уверен, что этой цели можно достичь. Духовная зрелость важна, поскольку без близких отношений с Богом даже самые привлекательные и компетентные руководители не смогут вести за собой народ Божий. И наконец, мы говорим о жертвенности, поскольку Сам Иисус стал для нас примером, отдав Себя за всех людей; теперь же Он призывает нас следовать за Ним.

Церкви растут и количественно, и качественно, когда ими управляют сильные духовные руководители, в чьем труде ощущается нечто особенное, сверхъестественное. Без таких руководителей церковь приходит в смятение и ослабевает. В наши дни очень мало тех, кто проповедует с истинным вдохновением и силой Божьей, так что громкий глас церкви превратился в едва слышный шепот. Главная задача сегодняшних руководителей, если они на

самом деле являются духовно зрелыми, – это передача руководства церковью своим молодым преемникам.

Многие церкви считают, что духовный руководитель обязательно должен быть одаренным человеком, интеллектуально развитым, обладающим личной притягательностью, полным безграничной энергии. Несомненно, такие качества человека оказывают ему огромную помощь в руководстве, однако не они определяют духовного руководителя. Настоящий руководитель должен быть готов к тяжелым испытаниям, чтобы добиться поставленной цели, и цель эта может быть столь грандиозной, что от него потребуются полное, безусловное подчинение воле Божьей.

Духовных руководителей не выбирают синоды, их не назначают на должность членские собрания. Сам Бог избирает их и ставит на служение. Нельзя стать духовным руководителем, просто получив какую-либо должность, защитив курсовую работу по духовному руководству или приняв для себя решение заниматься этим служением. Не каждый способен стать во главе церкви, но только тот, кто к этому действительно пригоден.

Нередко по-настоящему авторитетным руководителем становится тот, кто в течение многих лет настойчиво посвящал себя поиску Царства Божьего прежде всего остального. Когда этот человек становится достаточно зрелым духовно, Бог возлагает на него роль руководителя в церкви, и Дух Святой совершает Свой труд через него. Бог ищет людей, способных руководить, и тех, кого Он находит, ожидает исполнение Духом Святым и призыв к особому служению (Деян. 9:17; 22:21).

Самьюэл Брэнгл, талантливый руководитель, посвятивший много лет служению в Армии спасения, следующим образом описал путь к духовному авторитету и руководству:

Это не продвижение по службе, и заслужить его можно только упорными искренними молитвами, сквозь слезы и отчаяние. Его можно получить через исповедание греха, тщательное исследование своей души и смирение перед Богом. Необходимо отказаться от собственного «я», решительно отвергнуть всех идолов, безропотно склониться перед крестом, на котором распят Иисус, и всегда устремлять свой взор на Него. Если стремишься к личной выгоде, то ничего не добьешься: как Павел, ты должен считать тщетой ради Христа все то, что казалось преимуществом. Это немалая цена, но ее должен заплатить тот, кто собирается стать духовным руководителем не на словах, а на деле, – истинным руководителем, чей труд признан и оказывает влияние на небесах, на земле и в преисподней³.

Тем, кто стремится стать руководителями, Бог желает показать Свое истинное могущество (2 Пар. 16:9). Но не все готовы отдать эту высокую цену, о которой говорилось выше. Однако иначе и быть не может – еще до общественного признания, до вступления в должность руководитель должен в самой глубине своей души принять это решение, пожертвовав столь многим ради служения. Наш Господь дал понять Иакову и Иоанну, что в Царстве Божьем великим будет тот, чье сердце – включая и те тайники души, которых никто не знает – пригодно для этого. Бог исследует наши сердца, призывает нужных людей быть руководителями, и этот Его труд поразительным образом открывает для нас Божье величие. Через это человек учится настоящему смирению.

Напоследок хотелось бы сделать одно предостережение. Если те, кто пользуется авторитетом в церкви, не ведут за собой остальных к духовным высотам, то путь церкви, скорее всего, будет вести вниз, к духовному упадку. Никто не может жить в полной изоляции от других: мы всегда идем по жизни вместе, и направление движения указывает руководитель.

Примечания

1. Генри Джордж Лидделл (1811–1898) занимал должность декана при церкви в университете Оксфорда, а также являлся королевским священником. Льюис Кэрролл написал свою книгу «Алиса в стране чудес» для Алисы Лидделл, его дочери.
2. Quoted in Paul E. Sangster, *Doctor Songster* (London: Epworth, 1962), 109. Уильям Сангстер (1900–1960) стал одним из руководителей методистской церкви в Британии.
3. Samuel Logan Brengle, *The Soul-Winner's Secret* (London: Salvation Army, 1918), 22.

Глава 3

Главный принцип руководства, данный Христом

*...Кто хочет быть большим между вами, да будет вам слугою;
и кто хочет быть первым между вами, да будет всем рабом.*
Мк. 10:43,44

Зная о том, что в церкви столь необходимы компетентные руководители, мы можем предположить, что в Библии довольно часто используется слово «руководитель». На самом деле это не так. В английском переводе Библии (имеется в виду версия короля Якова, King James Bible, которой в основном пользовалось мое поколение) слово «руководитель» (англ. *leader*) встречается только шесть раз. Гораздо чаще люди, выполняющие руководящую роль, называются *слугами* или *рабами*. Нигде не написано: «Моисей, руководитель Мой», однако нередко можно прочесть: «Моисей, раб Мой». И это полностью соответствует учению Иисуса Христа¹.

Иисуса совершенно справедливо можно назвать революционером. Хотя Он не был зачинщиком бунта или партизанской войны, его учение о принципах руководства было крайне революционным. Слово «раб», как правило, предполагает низкий социальный статус, презрение, неуважение со стороны окружающих. Мало кто будет вдохновлен подобной перспективой. Но когда Иисус использовал слова «раб», «слуга», они обещали величие. И это было совершенно необычным, революционным учением.

Иисус Христос учил, что царство Божье – это такое общество, где каждый человек служит остальным. Апостол Павел писал в том же духе: «Любовью служите друг другу» (Гал. 5:13). Наше служение любовью должно также распространяться на мир вокруг нас, нуждающийся в помощи. Однако в большинстве церквей только немногие верующие несут это бремя.

Иисус прекрасно знал, что образ руководителя в качестве «любящего всех слуги» многим придется не по вкусу. Гораздо чаще мы озабочены тем, чтобы удовлетворить свои личные нужды и защитить свои интересы. Но ко всем, кто желает стать руководителями в Божьем царстве, у Него существует определенное требование: «быть слугой».

В Евангелии от Марка особенно ярко проявляется, насколько отличаются наши привычные понятия о руководителях от учения, которое провозгласил Иисус: «Вы знаете, что почитающиеся князья народов господствуют над ними, и вельможи их властвуют ими; но между вами да не будет так: а кто хочет быть большим между вами, да будет вам слугою» (Мк. 10:42,43).

Это учение было столь необычным и захватывающим, что даже те, кто был ближе всех к Иисусу, его ученики Иаков и Иоанн, попытались с помощью своей матери обеспечить себе руководящие должности в грядущем Царстве, пока остальные десять учеников не получили того, что им причиталось. Эти двое очень серьезно отнеслись к обещанию Иисуса о том, что Его последователи сядут на престолах судить двенадцать колен Израилевых (Мф. 19:28), однако неверно поняли, каким образом они там окажутся.

Несмотря на Свою любовь к Иакову и Иоанну, Иисус сразу же положил конец их амбициям: «Не знаете, чего просите», – был Его ответ. Ученики стремились к славе, но не к чаше позора; к венцу, но не к кресту; к руководящей роли, но не к роли слуги. Этот случай Иисус использовал, чтобы объяснить два принципа руководства, о которых никогда не должна забывать церковь.

1) Избранность духовных руководителей. «А дать сесть у Меня по правую сторону и по левую – не от Меня зависит, но кому уготовано» (Мк. 10:40).

Обычно люди считают иначе: высокое положение в обществе и слава предназначены для того, кто приготовил себя к этому и своим усердным трудом этого добился. Но в этом наши людские представления и учение Иисуса коренным образом отличаются. Бог Своей властью распределяет церковные должности и служения между верующими. В одном из английских переводов Библии этот стих звучит так: «Бог даст эти места тем, для кого они приготовлены» (The Good News Bible).

Богословское образование или ученая степень еще не являются гарантией того, что человек сможет нести эффективное служение духовного руководителя. Хотя и образование играет немаловажную роль, но все же обратите внимание на слова Иисуса, обращенные к Его ученикам: «Не вы Меня избрали, а Я вас избрал и поставил вас» (Ин. 15:16). Божье избрание вселяет необыкновенную уверенность в сердца христианских служителей. Мы можем с полным правом сказать: «Я здесь не потому, что меня избрал какой-то человек или группа людей, но благодаря тому, что всемогущий Бог назначил меня на эту должность».

2) Страдание – удел духовных руководителей. «Можете ли пить чашу, которую Я пью, и креститься крещением, которым Я крещусь?» (Мк. 10:38).

Иисус не старается уклониться от прямого ответа или смягчить суровую реальность. Он совершенно ясно и откровенно называет цену служения в Его царстве. Эта задача столь грандиозна и трудна, что все, кто решил посвятить себя ей, должны быть всегда наготове, должны обладать сердцами, жаждущими следовать за Господом до самого конца.

На вопрос Иисуса ученики ответили легкомысленно: «Можем». Как смутно, должно быть, представляли они себе, что их ждет! Однако Иисус прекрасно знал, что будет впереди. Ученики и на самом деле будут пить из чаши и познают крещение: Иаков будет казнен, а Иоанн окончит свои дни в изгнании.

Если ученики мечтали стать руководителями со всеми сопутствующими льготами и привилегиями, то Иисус сразу же избавил их от иллюзий. Огромным потрясением для них оказалось то, что величие приходит от служения другим, а руководство – от порабощения себя всем.

В Евангелиях записан лишь один случай, когда Иисус сказал, что Он дал пример Своим ученикам, и это было после того, как Он омыл им ноги (Ин. 13:15). Лишь однажды после этого в Новом Завете автор предлагает пример, которому надо следовать, и это пример страдания Христа (1 Пет. 2:21). Служение другим и страдания тесно взаимосвязаны в учении и жизни нашего Господа. Одно без другого не может существовать. А кто из нас может назвать себя служителем более великим, чем Господь?

Дух служения

Учение Иисуса о служении и страданиях было предназначено не только для того, чтобы призвать к хорошим поступкам. Иисус стремился передать ученикам понимание внутреннего настроя на служение, этого чувства истинного личного посвящения, которое Он выразил в Своих словах: «Я посреди вас, как служащий» (Лк. 22:27). Известно, что за чьими-то добрыми делами вполне могут стоять мотивы, совершенно не связанные с духовными помыслами.

В гл. 42 Книги Пророка Исаии мы читаем о том, каким будет Мессия, совершенный слуга Божий, и какие мотивы будут Им руководить. Израиль не был в состоянии жить в соответствии с этими стандартами, но Мессия должен будет преуспеть в этом. И принципы Его жизни должны стать примером для нас.

Зависимость от Бога. «Вот, Отрок Мой, Которого Я держу за руку» (Ис. 42:1а). В этом стихе говорится о грядущем Мессии. Иисус исполнил пророчество, лишив Себя божественных привилегий: Он «уничжил Себя Самого» (Флп. 2:7). Он отказался от всех преимуществ божественной природы и стал зависимым от Своего Небесного Отца. Он полностью стал человеком, обрел человеческую природу. В этом заключен поразительный парадокс: когда в смирении мы отказываемся от собственного «я» и становимся зависимыми от Бога, Святой Дух начинает нас использовать.

Благоволение Бога и желание служить. «Избранный Мой, к Которому благоволит душа Моя» (Ис. 42:16). Бог благоволил Своему слуге Иисусу и полностью одобрял Его. Это благоволение было взаимным: в другом отрывке из Ветхого Завета, где тоже говорится о будущем приходе Мессии, написано: «Я желаю исполнить волю Твою, Боже мой» (Пс. 39:9).

Скромность. «Не возопиет и не возвысит голоса Своего, и не даст услышать его на улицах» (Ис. 42:2). Божий слуга не будет стараться быть на виду, не будет честолюбивым – наоборот, Его служение будет проходить как будто в тени, держаться он будет скромно и непритязательно. Как это не похоже на высокомерие и пустое бахвальство столь многих современных деятелей как в церкви, так и среди неверующих!

Именно в этом искушал Иисуса дьявол, пытаясь убедить Его совершить прыжок с крыши храма, который при успешном приземлении наверняка принес бы Иисусу немалую известность (Мф. 4:5). Однако Иисус не стремился к славе, поэтому и не поддавался искушению.

Иисус совершал Свой труд так смиренно и ненавязчиво, что сегодня многие даже сомневаются в Его существовании. В этом Он показал нам Собой Бога таким, каким называет Его Исаия: «Истинно Ты – Бог сокровенный» (Ис. 45:15). Этим качеством обладают, похоже, все обитатели небес. В том числе и херувимы, ангелы-служители Божьи: из своих шести крыл четыре они используют, чтобы покрывать свои ноги и лица. Они довольствуются скромным, сокровенным служением.

Чуткость. «Трости надломленной не переломит, и льна курящегося не угасит» (Ис. 42:3). Божий слуга умеет сопереживать, с сочувствием и пониманием относиться к тем, кто ошибается. Практически всегда допустивший хотя бы один промах рискует оказаться под осуждением своих товарищей. Но совершенный Слуга не унижает слабых и ошибающихся. Он лечит раны и раздувает слабый огонек в жаркое пламя.

Многие из нас, христиан, когда замечают кого-то, чья жизнь окончательно загублена, стараются обойти такого человека стороной. Мы предпочитаем найти более достойное наших дарований служение, чем заниматься проблемами тех, кому не повезло, кто слаб и ни на что не способен. Но Бог считает, что поднимать и возвращать на путь истинный тех, кто подавлен и повергнут в прах – достойное занятие.

Как, должно быть, слабо горел огонек в душе Петра, когда он трижды отрекся от Своего Господа! Однако на день Пятидесятницы он ослепительно сиял: Божий совершенный Слуга превратил несчастье и унижение в ярчайшее пламя.

Оптимизм. «Не ослабеет и не изнеможет, доколе на земле не утвердит суда» (Ис. 42:4). Руководство людьми и пессимизм совершенно несовместимы. Надежда и оптимизм – необходимые качества для Божьего слуги, который ведет борьбу с силами тьмы за души людей. Настоящий Божий слуга не теряет надежды, пока полностью не завершён Божий труд.

Помазание. «Положу дух Мой на Него» (Ис. 42:16). Всех этих качеств – зависимости, благоволения, скромности, чуткости и оптимизма – ещё недостаточно для выполнения поставленной задачи. Без сверхъестественного Божьего благословения эти качества – лишь пыль. Поэтому Дух Святой сошел, чтобы пребывать в совершенном Слуге. «Вы знаете... как Бог Духом Святым и силою помазал Иисуса из Назарета, и Он ходил, благодворя...» (Деян. 10:37,38). Служение Иисуса Христа началось после крещения, когда на Него сошел Дух Святой. И затем Его служение потрясло весь мир!

Считаем ли мы себя более великими, чем наш Господь? Можем ли мы нести эффективное служение без того, чтобы на каждом шагу в нас совершал работу Дух Святой? Бог предлагает нам то же помазание, которое получил Иисус. Пусть каждый из нас научится следовать за великим Слугой и получит Духа, Который будет открывать нам Господа все глубже и глубже.

Примечание

1. Paul S. Rees, “The Community Clue”, *Life of Faith*, 26 September 1976, 3.

Глава 4

Отличительные черты духовного руководства

И когда я приходил к вам... слово моей проповеди моя не в убедительных словах человеческой мудрости, но в явлении духа и силы.
1 Кор. 2:1-4

Руководство предполагает влияние на людей, способность человека воздействовать на других таким образом, чтобы они следовали за ним. Известные руководители всегда знали об этом. Бернард Монтгомери, знаменитый генерал, так говорил о руководстве: «Руководство – это способность и желание сплотить людей для достижения общей цели, и характер руководителя должен располагать к доверию»¹. Замечательным примером такого руководителя был Уинстон Черчилль, премьер-министр Великобритании во время Второй мировой войны.

Адмирал Честер Нимиц сказал так: «Руководство можно определить как то качество руководителя, которое пробуждает в подчиненных чувство безграничного доверия, желание принимать его точку зрения и выполнять его приказы».

Генерал Чарлз Гордон однажды задал вопрос одному китайскому руководителю, по имени Ли Хун Шан: «Что такое руководство? И на какие группы можно поделить человечество?» Ли Хун ответил: «Всех людей можно отнести к одному из трех видов: те, которых невозможно сдвинуть с места; те, кого сдвинуть можно, и те, кто сам двигает людей!»

Джон Р. Мотт, всемирно известный руководитель студенческих кружков, был убежден, что «руководитель – это тот, кто способен двигаться вперед и влечет за собой остальных»².

Чандапилла, молодежный руководитель из Индии, определял христианское руководство как призвание свыше, объединяющее в себе человеческие и божественные качества в гармонии служения, которым занимается Бог со Своим народом. Целью этого служения является благословение окружающих³.

Гарри С. Трумэн, в 1945–1953 гг. занимавший пост президента США, не без основания заявлял: «Руководитель – это тот, кто умеет заставлять других с удовольствием делать то, чего они не хотят».

Духовный руководитель сочетает в себе естественные и духовные качества. В то же время даже природные, естественные качества являются сверхъестественными дарами, поскольку все хорошее исходит от Бога. Возьмем, например, индивидуальность. Монтгомери писал: «Степень влияния человека на других зависит от его индивидуальности, от самого большого, на что он способен, от жара пламени, горящего внутри, от привлекательности, притягивающей к нему сердца людей»⁴. Как духовные, так и естественные качества могут привести к замечательному результату, когда используются в служении Богу и для Его славы.

Однако духовное руководство превосходит по силе личное влияние и все естественные дарования. Духовный руководитель оказывает влияние на других, потому что он освящен, пронизан и руководим Духом Святым. Когда человек полностью подчиняет свою жизнь Духу Святому, сила Духа пребывает в нем и изливается через него для окружающих людей.

Духовному руководителю требуется необыкновенная духовная сила, пробудить которую в себе сам человек не в состоянии. Никогда не было и не будет духовного руководителя, который бы «сделал себя сам». Настоящий руководитель оказывает на других духовное влияние лишь благодаря работе Святого Духа в нем и через него в большей степени, чем в тех, кем он руководит.

Мы можем вести других лишь той дорогой, которой прошли сами. Недостаточно просто указывать, куда идти. Если мы сами стоим, то никто за нами не пойдет, и никуда мы никого не приведем.

На съезде руководителей миссий в Китае разговор зашел о руководстве и о требованиях к руководителям. Обсуждение приобрело очень бурный характер, но в течение всей дискуссии один человек просто молча сидел и слушал. Наконец председатель попросил его высказать свое мнение. Все присутствующие затихли и приготовились услышать, что же скажет Д. Е. Хюст, генеральный директор Китайской внутренней миссии (China Inland Mission).

В глазах Хюста сверкнул огонек, когда он произнес: «Мне думается, что лучшей проверкой руководителя на пригодность будет узнать, идет ли за этим человеком хоть кто-нибудь»⁵.

Руководителями рождаются или становятся?

Можно ли ответить на этот вопрос? Разумеется, и то, и другое верно. С одной стороны, руководитель обладает таинственными и необыкновенными качествами, полученными непосредственно от Бога. С другой стороны, качествами руководителя обладают достаточно многие, и их обязательно нужно развивать и совершенствовать. Зачастую некоторые свойства нашего характера дремлют внутри нас, пока не случится какая-нибудь беда.

Некоторые становятся руководителями по стечению обстоятельств. Наступает какой-то перелом, необходим руководитель, и если вперед не выступит кто-нибудь более подходящий, руководителем становится тот, кто в нужный момент заявит о себе. Но в дальнейшем обычно выясняется, что выбор был не случаен, что он стал результатом длительной, невидимой для окружающих подготовки, благодаря которой человек стал пригодным для этой должности. Замечательным примером этому служит история Иосифа. Он стал в Египте вторым после фараона, что равняется должности премьер-министра государства, благодаря обстоятельствам, которые большинство людей называют «улыбкой фортуны». На самом деле его успех был результатом тринадцати лет суровой, тщательной подготовки под Божьим руководством.

Сравнивая обыкновенного руководителя и духовного руководителя, можно увидеть, насколько они отличаются.

Обыкновенный	Духовный
Уверен в себе	Уверен в Боге
Знает людей и умеет найти подход к ним	Знает Бога
Принимает решения сам	Ищет волю Божию
Движим амбициями	Смирен
Изобретает различные методы	Следует примеру Бога
Любит командовать	Рад повиноваться Богу
Стремится к личной выгоде	Любит Бога и ближних
Независим	Зависит от Бога

Тот, у кого совершенно отсутствуют умения, нужные для руководства людьми, не станет великим руководителем в тот же самый момент, как его назначат на какую-нибудь должность. И все же история церкви показывает, что порой Дух Святой пробуждает в человеке качества, которые до этого никак не проявлялись. Когда это происходит, появляется руководитель. Эйден Уилсон Тозер писал:

Истинным и надежным руководителем может скорее стать тот, у кого нет желания руководить, но кого заставляют стать руководителем действие Духа Святого изнутри и давление внешних обстоятельств... Начиная с апостола Павла и до наших дней вряд ли был хоть один настоящий руководитель, который бы не был движим Духом Святым и не был поставлен Богом для выполнения той задачи, на которую у него самого не хватало духа... Человек, стремящийся руководить, не подходит для того, чтобы быть

руководителем. У настоящего руководителя не должно быть стремления господствовать над творениями Божьими; он должен быть кроток, смирен, обходителен, должен уметь жертвовать собой ради других, и, что самое главное, он должен быть готов сам подчиняться, как только Дух Святой изберет другого руководителя⁶.

В биографию Уильяма Сангстера включена его личная рукопись, написанная им в тот момент, когда этот английский проповедник и богослов ощущал растущую уверенность в том, что он должен взять на себя еще больше ответственности за методистскую церковь:

Это Божья воля для меня. Не я избрал эту роль. Я пытался избежать ее. Но все же она меня настигла.

Вместе с ней пришло еще кое-что. Это уверенность в том, что Бог желает, чтобы я был не просто проповедником. Он хочет, чтобы я был руководителем – руководителем методистской церкви.

Я чувствую Божье поручение – трудиться вместе с Ним для возрождения этой ветви Его церкви [методизма], не взирая на то, что скажут другие, не заботясь о собственной репутации.

Мне уже тридцать шесть. Если мне предназначено именно так послужить Богу, то хватит уже уклоняться от этой миссии, надо ей заняться.

Я тщательно исследовал свое сердце – нет ли в нем честолюбивых помыслов. Я убежден, что их там нет.

Мне будет неприятна критика, с которой я столкнусь, и я терпеть не могу пустой болтовни. Мне больше по душе приятный полумрак, тихий шелест страниц и служение, которым занимаются обычные люди. Но, по воле Божьей, в этом состоит моя задача, да поможет мне Господь.

В изумлении, не веря ушам своим, слышу я голос Бога: «Я избрал тебя Своим орудием». О Боже, был ли кто-нибудь, кто отказывался от служения усерднее, чем я? Я не смею говорить: «Нет», но, как Иона, я готов бежать от ответственности⁷.

Однажды святой Франциск Ассизский встретил брата, который постоянно твердил, обращаясь к нему: «Почему ты? Почему ты?»

«Почему я *что!*» — поинтересовался Франциск Ассизский.

«Почему все стремятся встретиться с тобой? Почему все хотят слушать тебя, повиноваться тебе? Ты не так уж и привлекателен, образования не имеешь, семья твоя не из богатых. И все же люди, похоже, хотят следовать за тобой».

Тогда Франциск устремил свой взор к небу, склонил колени, чтобы поблагодарить Бога, а затем обратился к вопрошавшему:

Ты хочешь знать, почему? Потому что так определил Тот, Кто выше всех. Он каждый день смотрит и на добрых, и на плохих, и поскольку глаза Его не нашли среди грешников никого более ничтожного, никого более грешного и бесполезного, Он избрал меня, дабы совершить чудесный труд Божий; Он избрал меня, потому что не нашел менее достойного, чем я, и Он пожелал посрамить благородство и величие, силу, красоту и ученость этого мира⁸.

Бернард Монтгомери выделил семь качеств, необходимых военному командиру, и каждое из этих качеств применимо к духовной брани; руководитель должен: 1) избегать чрезмерного увлечения деталями; 2) не быть мелочным; 3) не быть высокомерным; 4) уметь

выбирать нужных людей для того или иного задания; 5) не вмешиваться в ту работу, которую он сам кому-либо доверил; 6) уметь принимать ясные решения; 7) внушать доверие⁹.

Джон Мотт работал с учащимися, и проводимые им опросы были разнообразными по содержанию. В одном из его тестов руководителям задаются следующие вопросы: 1) могут ли они хорошо справляться с мелочами; 2) умеют ли расставлять приоритеты и следовать им; 3) с пользой ли они проводят досуг; 4) обладают ли они настойчивостью; 5) умеют ли использовать нужный момент; 6) стремятся ли к личному росту; 7) умеют ли преодолевать уныние и «безвыходные» ситуации; 8) знают ли они свои слабости¹⁰.

Один-единственный человек может сотворить много добра или причинить немалый вред. Своей жизнью мы оставляем неизгладимое впечатление на тех, кто находится в пределах нашего влияния, даже когда мы этого не подозреваем. Доктор Джон Гедци отправился в 1848 г. миссионером на остров Анейтьюм и проработал там двадцать четыре года. В память о нем остались слова:

Когда он приехал, в 1848-м, здесь не было христиан.

Когда он уезжал, в 1872-м, здесь не оставалось язычников¹¹.

Когда горячее рвение ранней церкви привело к необыкновенному увеличению числа новообращенных, Дух Святой преподал христианам замечательный урок о руководстве. В церкви не хватало руководителей, чтобы успевать заботиться о всех нуждах, особенно о нищих и вдовах. Требовался дополнительный состав руководителей. «Итак, братия, выберите из среды себя семь человек изведанных, исполненных Святого Духа и мудрости: их поставим на эту службу» (Деян. 6:3).

Эти новые руководители прежде всего должны были быть исполнены Духа Святого. Непросто определить, что такое духовность, но когда она есть у человека, это заметно всем. Это благоухание Божьего сада; сила, способная изменить все вокруг; влияние, благодаря которому Христос открывается окружающим.

Если от дьяконов требовалось быть исполненными Духа Святого, то нужно ли ожидать меньшего от тех, кто проповедует и учит Слову Божьему? Духовных целей могут достичь лишь духовные люди с помощью духовных же методов. Как бы изменились наши церкви и миссии, если бы все руководители были исполнены Духа Святого! Подход с мирской точки зрения, светское мышление и сердце неверующего, какими бы дарами ни обладал человек, неуместны в церковном руководстве.

Джон Мотт поразительно верно описал суть духовного руководства:

Такое руководство, когда занимаешься наиболее полноценным служением другим; такое руководство, когда твои действия меньше всего продиктованы личной выгодой; когда все сердце поглощено величайшим трудом на земле – строительством царства нашего Господа Иисуса Христа¹².

Примечания

1. Bernard L. Montgomery, *Memoirs of Field-Marshal Montgomery* (Cleveland: World, 1958), 70. Бернард Монтгомери (1887–1976) записан в истории Второй мировой войны как первый генерал на стороне союзников, одержавший решительную победу над противником в октябре 1942-го под Эль-Аламейном в Северной Африке. В ноябре того же года он был удостоен рыцарского звания.

Честер Нимиц (1885–1966), которого автор цитирует без ссылки, во время Второй мировой войны командовал на Тихоокеанском флоте США.

Чарлз Джордж Гордон (1833–1885), чьи слова автор также приводит без ссылки, был своенравным, но выдающимся британским военным командиром в Китае в 1860-х гг. (за что он получил прозвище «Китаец Гордон») и в Африке, где он погиб под Хартумом, пытаясь остановить наступление огромной армии под предводительством Махди, суданского религиозного лидера.

2. Lettie B. Cowman, *Charles E. Cowman* (Los Angeles: Oriental Missionary Society, 1928), 251. Джон Р. Мотт (1865–1955) – методистский проповедник-евангелист, президент

Всемирной студенческой христианской федерации, руководитель Американской молодежной христианской ассоциации (YMCA). Самым известным его трудом является *Evangelizing the World in Our Generation* («Благовествуя миру своего поколения», 1900). Название книги также служило ему девизом, благодаря которому он получил широкую известность. Джон Мотт основал Всемирный совет церквей.

3. П. Т. Чандапилла – генеральный секретарь Евангельского союза студентов Индии с 1956-го по 1971-й. Его целью было нести Евангелие индийской интеллигенции. По примеру Хадсона Тейлора, Чандапилла отказывался от финансовой поддержки. Он тесно сотрудничал с Межвузовским сообществом (Inter-Varsity Fellowship) и Международным братством студентов-протестантов (The International Fellowship of Evangelical Students).

4. Montgomery, p. 70.

5. Phyllis Thompson, *D. E. Hoste* (London: China Inland Mission, n.d.), 122.

6. A. W. Tozer, in *The Reaper*, February 1962, 459. Эйден Уилсон Тозер (1897–1963) – сотрудник Христианско-миссионерского союза (Christian and Missionary Alliance). Из тридцати книг, написанных им, наибольшую известность получило произведение *The Pursuit of God* (1948).

7. Paul E. Sangster, *Doctor Sangster* (London: Epworth, 1962), 109.

8. James Burns, *Revivals, Their Laws and Leaders* (London: Hodder & Stoughton, 1909), 95.

9. Montgomery, p. 70.

10. B. Matthews, *John R. Mott* (London: S.C.M. Press, 1934), 346.

11. Джон Гедди (1815–1872) родился в Шотландии, считается отцом иностранных миссий пресвитериан в Канаде. В 1848 г. он отправился миссионером на Новые Гебриды (прежнее название – Анейтьюм). (Так говорится в примечании английского издания. В действительности же Анейтьюм – это самый южный из островов в архипелаге Новые Гебриды, где в данный момент расположено государство Вануату. – *Примеч. пер.*)

12. Matthews, p. 353

Глава 5

Можете ли вы стать руководителем?

Пошли от себя людей, чтобы они высмотрели землю Ханаанскую... по одному человеку от колена отцов их пошлите, главных из них.
Чис. 13:3

Выбирая руководителей, Иисус полностью игнорировал обычные представления тех дней (и наших) о том, какой нужен человек для этой роли. Ученики Иисуса были совершенно не обучены, не имели влияния и авторитета – и эта разношерстная группа людей была предназначена для того, чтобы изменить мир.

Любая современная программа по глобальному изменению мира не обойдется без участия знаменитостей, выдающихся администраторов и консультантов. Был ли среди учеников Иисуса хоть один известный политик, финансист, спортсмен, ученый или представитель духовенства? Вместо этого Иисус остановил Свой выбор на более скромных, смиренных людях, не испорченных изысканностью и утонченностью тех дней.

Иисус выбрал учеников не из священников, а из простых, рабочих людей. Когда Хадсон Тейлор сделал точно так же, отобрав свою миссионерскую команду в Китай преимущественно из непрофессионалов, это оказалось потрясением для большинства верующих. Сегодня такая практика широко признана, хотя поддерживают ее не всегда.

Иисус выбрал людей, почти не имеющих образования, но вскоре они проявили выдающиеся способности. Он увидел в учениках что-то недоступное взору окружающих, и под Его умелой рукой они стали руководителями, которые впоследствии потрясли мир. К их скрытым дарованиям добавились ревностное посвящение Богу и пылкая верность, закаленные тяжелым трудом и серьезными неудачами.

Немалое значение имеют врожденные качества руководителя. Слишком часто эти качества продолжают дремать внутри, так и не обнаруженные. Если мы внимательно взглянем в себя, то сможем определить, есть ли в нас задатки руководителя. И если мы их отыщем, то должны будем развивать эти задатки для служения Христу. Вот некоторые вопросы, которые помогут вам исследовать то, что в вас заложено:

- Бросали ли вы когда-нибудь вредную привычку? Чтобы руководить другими, нужно научиться управлять собственными желаниями.
- Сохраняете ли вы самообладание в тяжелых ситуациях? Руководитель, который теряет выдержку под влиянием трудностей, подрывает уважение и авторитет. Руководитель должен быть спокоен в критический момент и жизнерадостен в случае разочарований.
- Способны ли вы мыслить самостоятельно? Руководитель должен уметь использовать дельные предложения остальных, чтобы принимать решения. Он не должен ожидать, пока все остальные решатся на тот или иной шаг.
- Принимаете ли вы критику? Можете ли вы извлечь пользу из критических замечаний? Смиранный человек умеет любую критику превратить в урок для себя, даже если она мелочна или исходит из обыкновенной зависти.
- Можете ли вы провал и разочарование превратить в новую возможность для дальнейшей работы?
- С легкостью ли вы находите поддержку и добиваетесь сотрудничества окружающих? Легко ли вам завоевать их доверие и уважение?

• Способны ли вы восстановить порядок и дисциплину, не прибегая к силе? Истинный руководитель не нуждается в демонстрации своего превосходства, поскольку способность руководить – это внутреннее качество личности.

• Можете ли вы примирить соперников? Руководитель должен уметь уладить любую ссору и восстановить мир там, где аргументы обеих сторон привели к враждебности.

• Доверяют ли вам окружающие в сложных и щекотливых ситуациях?

• Способны ли вы побудить людей охотно заниматься тем, к чему они обыкновенно совершенно не расположены?

• Можете ли вы принять несогласие с вашими решениями или неприятие вашей точки зрения, не обидевшись? Руководители всегда сталкиваются с противодействием.

• Умеете ли вы заводить друзей и поддерживать с ними отношения? Круг ваших верных друзей отражает вашу способность руководить.

• Необходимо ли вам одобрение окружающих, чтобы были силы продолжать трудиться? Можете ли вы не колебаться перед лицом осуждения и даже временной потери доверия окружающих к вам?

• Свободно ли вы себя чувствуете в присутствии незнакомых людей? Заставляет ли вас нервничать присутствие кого-то, занимающего более высокое положение, чем вы?

• Как себя ощущают те, кто перед вами за что-то отчитывается? Могут ли они разговаривать с вами непринужденно, не чувствуя давления с вашей стороны? Руководитель должен быть дружелюбным и благожелательным.

• Нравится ли вам общаться с людьми? Есть ли у вас какие-нибудь предубеждения, основанные на расовых или иных признаках?

• Тактичны ли вы? Способны ли вы предугадать, как ваши слова будут восприняты другим человеком?

• Умеете ли вы принимать твердые решения? Руководители не могут позволить себе нерешительность, им нельзя также просто следовать по течению.

• Умеете ли вы прощать? Или же вы склонны таить злобу и питать недобрые чувства по отношению к тем, кто причинил вам боль?

• Оптимист ли вы? Руководитель должен быть в известной степени оптимистом, поскольку пессимизм и руководство людьми совершенно несовместимы.

• Есть ли у вас одна цель, к которой вы стремитесь? Близки ли вам слова апостола Павла: «Братия, я не почитаю себя достигшим; а только, забывая заднее и простираясь вперед, стремлюсь к цели, к почести высшего звания Божия во Христе Иисусе» (Флп. 3:13)? Можете ли вы посвятить все свои силы и свое время достижению одной-единственной поставленной цели? Руководителям необходимо умение концентрироваться на чем-то одном.

• С готовностью ли вы берете на себя ответственность?

Наше умение поддерживать отношения с другими людьми многое говорит о том, насколько мы способны руководить. Доктор Ричард Томпсон предлагает следующий тест для руководителя:

• Вас раздражают неудачи окружающих или же они являются для вас стимулом к действию?

• Вы используете людей или стараетесь помочь им стать лучше?

• Вы направляете людей или развиваете их?

• Вы критикуете или ободряете?

• Избегаете ли вы людей с определенными нуждами и проблемами или стремитесь к встрече с ними?¹

Эти вопросы вряд ли смогут помочь, если мы не прилагаем усилий к тому чтобы исправить наши недостатки и восполнить пробелы нашего образования. Возможно, самым заключительным тестом руководителей на «профессиональную пригодность» является то, как вы поступите, ответив на все вышеперечисленные вопросы: просто будете размышлять над полученными результатами или же начнете действовать. Почему бы не обратить внимание на некоторые свои слабости, о которых вы узнали, и с помощью Духа Святого, являющегося Духом порядка, сосредоточить свои усилия на развитии определенных качеств и исправлении недостатков?

Все необходимые нам качества во всей своей полноте присутствовали в характере нашего Господа. Каждому христианину стоит непрестанно молиться о том, чтобы и в его характере как можно скорее появились эти качества.

Роль руководителя, как правило, требует от нас отказа от тех отрицательных черт характера, которые не позволяют нам в полной мере заниматься служением. Если мы чересчур чувствительны к критике и тут же начинаем защищать себя, от этой привычки нужно избавиться. Если мы ищем оправдания нашим неудачам и стараемся винить в них других людей или обстоятельства, от этого нужно избавиться. Если мы настроены критически по отношению к другим, если мы ведем себя так, что творческие личности рядом с нами чувствуют себя стесненно, от этого тоже нужно избавиться.

Если мы терпеть не можем какого-либо отклонения от совершенства в нас самих или в окружающих, от этого нужно избавиться. Человек, настроенный на безупречность во всем, ставит такую цель, которую невозможно достичь, а затем терзается ложным чувством вины, когда его постигает неудача. Наш мир несовершенен, и не стоит ожидать невозможного. Если тот, кто стремится к совершенству, будет ставить перед собой скромные, достижимые цели, это поможет ему продвигаться вперед без губительных разочарований.

Если вы не умеете держать чей-то секрет в тайне, даже не пытайтесь стать руководителем. Если вы неспособны на уступку, когда чья-то идея оказывается лучше вашей собственной, вам лучше уберечь себя от расстройства по причине неудавшегося руководства людьми. Если вы стремитесь всегда выглядеть непогрешимым в глазах окружающих, то вам лучше подыскать себе другое занятие: роль руководителя не для вас.

Примечание

1. R. E. Thompson, in *World Vision*, December 1966, 4.

Глава 6

Апостол Павел о руководстве

Но епископ должен быть непорочен, одной жены муж, трезв, целомудрен, благочинен (честен), страннлюбив, учителен, не пьяница, не бийца (не сварлив), не корыстолюбив, но тих, миролюбив, не сребролюбив. Хорошо управляющий домом своим, детей содержащий в послушании со всякою честностью... Не должен быть из новообращенных, чтобы не возгордился... Надлежит ему также иметь доброе свидетельство от внешних...

1 Тим. 3:2—7

Однажды мой друг поделился со мной: «Когда я смотрю на своих детей, мне кажется, будто это мои собственные оплошности и ошибки бегают вокруг меня на маленьких ножках! Разве такое не способно сделать человека смиреннее?» Это напомнило мне о том, насколько яснее предстают перед нами духовные истины, когда мы их видим вокруг нас, а не просто абстрактно размышляем о них. Апостол Павел воплотил в жизнь принципы руководства, которые описывал в своих письмах. Глядя на его жизнь, мы гораздо лучше понимаем, что такое руководство. Репутация великого руководителя растет с течением времени. Несомненно, духовное и нравственное величие апостола Павла открывается все больше в процессе изучения его жизни. Эйден Тозер назвал Павла самым успешным христианином в мире. Забавно и удивительно, что Бог избрал одного из самых воинственно настроенных противников ранней церкви, чтобы сделать из него столь выдающегося руководителя.

Павел был замечательно подготовлен к той важной роли, которую предстояло ему играть по Божьему изволению. Наш с вами современник, чтобы быть похожим на Павла, должен был бы говорить по-китайски настолько свободно, чтобы в Пекине цитировать Конфуция и Мэн-цзы; преподавать в Оксфорде богословские дисциплины по написанным им самим трудам; и вдобавок ко всему быть способным отстоять свою точку зрения перед Российской академией наук на безукоризненном русском языке. Какое бы сравнение мы ни подыскивали, Павел, безусловно, был одним из самых разносторонних руководителей во всей истории Церкви.

Его широкий кругозор становится очевидным, если обратить внимание на ту легкость, с которой он подстраивался к любой аудитории. Павел мог беседовать с политиками и солдатами, взрослыми и детьми, правителями и чиновниками. Он запросто вступал в полемику с философами, богословами и языческими идолопоклонниками.

Павел прекрасно знал Ветхий Завет. Обучал его пользующийся уважением и влиянием раввин Гамалиил, и Павел был его лучшим учеником. Сам апостол свидетельствует: «...и преуспевал в Иудействе более многих сверстников в роде моем, будучи неумеренным ревнителем отеческих моих преданий» (Гал. 1:14).

Обладея врожденным умением руководить людьми, Павел стал выдающимся духовным руководителем лишь тогда, когда его сердце и разум были преданы Иисусу Христу.

У Павла было безграничное желание трудиться для Бога, его устремления были направлены на Иисуса. Его величайшая любовь к Христу и распространение Благой вести, которое он считал своим долгом, были главными мотивами всей его жизни (Рим. 1:14; 2 Кор. 5:14). Неподдельное горячее желание благовествовать помогло Павлу преодолеть все культурные и расовые барьеры. Павел проявлял заботу обо всех окружающих его людях: для него никакого значения не имели ни материальное положение человека, ни его социальный статус, ни уровень его интеллекта.

В дополнение к своему образованию и богатому опыту, Павел был исполнен и вдохновлен Святым Духом. Качества руководителя, о которых говорил Павел, сегодня точно так же важны, как и в I в. н. э. Мы не можем взять на себя смелость объявить эти качества устаревшими или пренебрегать ими как необязательными.

Отрывок из Первого послания к Тимофею, процитированный ранее, перечисляет качества, которыми должен обладать духовный руководитель. Давайте снова взглянем на этот список и разберем по отдельности каждую из его составляющих.

Социальные качества

Во всем, что касается взаимоотношений внутри церкви, руководитель должен быть выше всяких обвинений. Для клеветы не должно быть никаких оснований. Если настоящего руководителя в чем-нибудь обвинят, это обвинение долго не продержится: в его поведении не найдут ничего, что могло бы служить почвой для упреков и осуждения его в неправильных поступках. Недоброжелатели не смогут отыскать повода для клеветы, сплетен и недобрых слухов.

В том, что касается отношений вне церкви, духовный руководитель должен пользоваться доброй репутацией. Один знакомый автора, являясь служителем церкви, был еще и предпринимателем. Довольно часто он проповедовал по воскресеньям, и его подчиненные в понедельник всегда могли определить, проповедовал ли он в церкви накануне, поскольку после своих проповедей он всегда был вспыльчивым и раздражительным. Люди, находящиеся вне церкви, очень хорошо замечают, когда наша жизнь отличается от того, о чем мы им свидетельствуем. Вряд ли можно надеяться привести кого-нибудь к Христу, если наша жизнь будет столь противоречивой.

Неизбежна критика церкви со стороны мира, однако неверующие с уважением относятся к высоким идеалам, которые отличают христиан. Когда руководитель-христианин в своей жизни придерживается этих высоких идеалов, когда неверующие видят, что жизнь его безупречна и полна радости, они тоже захотят научиться так жить. Поведение руководителя должно вызывать уважение и доверие со стороны неверующих, побуждать их стремиться к такому же в своей жизни. Личный пример намного эффективнее устных наставлений.

Нравственные качества

Нравственные принципы, в согласии с которыми живет христианин, подвергаются постоянной, пусть даже и незаметной, атаке, и больше всех других – верность в семейных отношениях. Руководитель-христианин должен быть безукоризнен в этой жизненно важной сфере, о которой иногда предпочитают умалчивать. Верность одному партнеру в браке является библейской нормой. Духовный руководитель должен отличаться безупречной нравственностью.

Духовный руководитель также должен быть сдержанным, не питать пристрастия к алкоголю. Человек, находящийся в нетрезвом состоянии, показывает, какой беспорядок царит в его личной жизни. Пьянство повсеместно осуждается обществом, но еще более неприемлемо оно для христианина. Руководитель не должен позволять себе увлекаться тайными пристрастиями, которые могут подорвать его репутацию.

Умственные характеристики

Руководитель должен быть разумным человеком, способным здраво рассуждать. Это качество означает «уравновешенное состояние разума, которое является следствием самообладания, вошедшего в привычку», внутренняя черта характера, развитие которой можно с помощью ежедневной работы над собой. Джереми Тейлор назвал это качество умением «обуздать страсть и подпоясать благоразумие»¹. Древние греки придавали этому качеству особое значение и ценили уравновешенный разум, который не колеблется под ударом внезапного порыва и не впадает в крайности. Например, мужество в Древней Греции определялось как «золотая середина» между безрассудством и робостью; чистота являлась чем-то средним между полной застенчивостью и безнравственностью. Похожим образом руководитель-христианин, обладающий здравым умом, полностью контролирует все стороны своей личности, свои привычки и желания.

Что касается поведения, в этом руководитель должен пользоваться уважением других. Хорошо упорядоченная жизнь – следствие хорошо упорядоченного разума. Жизнь руководителя должна отражать красоту и упорядоченность личности Бога.

Ко всему этому руководитель еще должен быть готов к тому, чтобы учить других, и обладать способностями учителя. Выбирая руководителя, необходимо искать в претендентах это желание учить. Оно дает руководителю возможность разъяснять остальным значение духовных истин. Руководитель испытывает радость от общения со Святым Духом и желает, чтобы и другие могли познать Бога. Кроме этого, ответственность руководителя за тех, кого он обучает, должна подкрепляться его собственной безукоризненной жизнью.

Обучение других – тяжелая работа, и добросовестное исполнение ее требует времени, подготовки, тщательного изучения и молитвы. Самьюэл Брэнгл по этому поводу писал:

О, как нужны нам учителя среди нас: руководители, способные читать в сердцах людей и применять истину в соответствии с нуждой каждого, подобно тому, как опытный врач ставит диагноз и назначает каждому пациенту необходимое лекарство. Душевные болезни могут быть явными и скрытыми, острыми и хроническими, поверхностными и глубокими, и все эти болезни исцеляет Иисус. Но как для каждой болезни существует свое лекарство, так и для каждой нужды необходима определенная истина. Вот почему должны мы прилежно изучать Библию и молиться о том, чтобы Дух Святой постоянно просвещал нас².

У Джона Уэсли был такой дар. Никогда он не участвовал в попытках умалить значимость интеллекта, но всегда старался обратить внимание на важность знания Библии и духовного обновления людей. Джон Уэсли был интеллектуально развитым человеком, замечательным знатоком английской литературы. Один известный проповедник заявил, что не встречал проповедей, которые бы свидетельствовали о глубоком познании классической и популярной литературы более явно, чем проповеди Уэсли. И в то же время Джон Уэсли был широко известен как человек «одной Книги». Такой обширный кругозор, центром которого остается Писание, представляет собой прекрасный пример посвященного разума духовного руководителя.

Личностные качества

Если вы скорее бы вступили в драку, чем попытались мирным путем разрешить конфликт, то даже и не пытайтесь руководить церковью. Руководитель-христианин должен быть доброжелательным и мягким, а не любителем поспорить. Как считает Р. К. Тренч, руководитель должен быть тем, кто исправляет и «заглаживает несправедливость правосудия». По учению Аристотеля, руководитель – это тот, кто «запоминает скорее доброе, нежели злое; то доброе, которое кто-то получил, нежели то, которое кто-то сделал». Руководитель должен быть по-настоящему внимательным к другим, он не может оставаться в общении пассивным или отстраненным, но всегда должен активно стремиться к мирному разрешению конфликта и быть способным разрядить взрывоопасную ситуацию.

Кроме этого, руководитель должен показывать другим пример своим гостеприимством. К этому служению никоим образом нельзя подходить как к досадной, утомительной обязанности: на самом деле гостеприимство дает нам почетное право послужить другим. «Пастырь Гермы», широко известное раннехристианское произведение, написанное во II в. н. э., указывает, что епископ «должен быть гостеприимным, во всякое время с радостью принимая у себя дома слугителей Божьих».

В то время, когда апостол Павел писал свое послание к Тимофею, постоянных дворов было мало, они не отличались чистотой, зато были известны царившей в них безнравственностью. Путешествующим в другой город христианам приходилось рассчитывать на чье-нибудь гостеприимство. Один знакомый автора, человек с внушительным списком обязанностей как в церкви, так и на работе, придерживался «политики открытых дверей» каждое воскресенье, принимая у себя дома гостей и неимущих. Такой обычай украсил его жизнь и благословил через него окружающих, а также продемонстрировал это важное качество, которым должен обладать духовный руководитель.

Скупость и любовь к деньгам – эти два близнеца, совершенно непозволительны для духовного руководителя. Стремление к материальному вознаграждению не должно посещать руководителя в служении. Духовный руководитель должен с одинаковой готовностью принимать как щедрое вознаграждение, так и скромное.

Перед тем как Джон Флетчер переехал в Мэдли, его покровитель, м-р Хилл, сообщил ему, что есть возможность заняться служением в Дунхаме в Чешире, где «паства немногочисленна, обязанности не затруднительны, заработок внушителен». Кроме этого, церковь находилась «в живописной сельской местности, где и поохотиться можно».

– Увы, сэр, – ответил Флетчер, – Дунхам мне не подойдет. Слишком там много платят, а работы маловато.

– Жаль, что вы отказываетесь от такого предложения, – произнес Хилл. – А как насчет Мэдли?

– Вот это, сэр, местечко как раз для меня.

И в этой церкви человек, которого нисколько не заботили деньги, впоследствии нес свое замечательное служение, результаты которого ощутимы и в наше время³.

Руководитель и семья

Руководитель-христианин, если он женат, обязан соответствовать следующему описанию: «Хорошо управляющий домом своим, детей содержащий в послушании со всякою честностью» (1 Тим. 3:4). Нам будет сложно принять образ сурового главы семьи, никогда в жизни не смеющегося и начисто лишённого всяких эмоций. Но Павел подчеркивает, что необходимо хорошо управлять домом, отношения в котором основываются на взаимном уважении и заботливой поддержке друг друга. Многим церковным служителям и миссионерам добиться наибольшего успеха в служении помешало то, что они были неспособны установить порядок в собственном доме.

Для того чтобы руководитель смог достичь этой цели, его супруга должна полностью разделять духовные устремления своего мужа и быть готова, если понадобится, вместе с ним пойти на любые жертвы. То же относится и к мужьям женщин-руководителей. Многие талантливые руководители не заняли высоких должностей и не добились эффективности в духовном служении, потому что помехой им стали несговорчивые супруги. Может ли христианин руководить каким-либо служением, если дома он не смог добиться доброжелательного и радостного послушания? Можно ли приглашать к себе гостей, если вас совершенно не слушаются дети? Можно ли заниматься служением в других семьях, если в вашей собственной семье царит хаос?

Беспокоясь о служении церкви или миссии, руководитель не имеет права пренебрегать своей семьей, потому что забота о ней – его первостепенная личная обязанность. Выполнение какой-либо одной обязанности в Царстве Божьем не освобождает нас от выполнения другой. Для каждого важного дела должно находиться время. Апостол Павел указывает на то, что способность человека управлять своим домом является прекрасным показателем его готовности руководить служением.

Зрелость

Без духовной зрелости руководителю не обойтись. Новичка или новообращенного не стоит заставлять заниматься руководством. Растению требуется время, чтобы пустить корни и вырасти, и этот процесс нельзя торопить. Семечко сначала пускает свой корень вниз, и только после этого может приносить свой плод и расти вверх. Как говорит Дж. А. Бэнгл, у новичков обычно «слишком много листьев», поскольку «их еще пока не обрезал крест». В Первом послании к Тимофею, перечисляя необходимые качества епископов, Павел предупреждает: «Таких надобно прежде испытывать» (1 Тим. 3:10).

Церковь в Эфесе существовала уже десять лет, когда пастором в ней стал Тимофей. В ней было множество талантливых учителей, и поэтому не было недостатка в зрелых, опытных людях. Вот почему Павел настаивает, чтобы новый служитель был зрелым: он не обязан соответствовать остальным по возрасту, но должен быть утвержденным духовно и плодотворным в служении. Павел не настаивал на зрелости как на обязательном критерии для того, кто будет руководить молодой церковью на острове Крит (Тит. 1:5–9), где еще не было духовно зрелых членов церкви. На ранней стадии основания церкви мы не можем настаивать на зрелости, но со всем вниманием нужно отнестись к тому, чтобы те, кто занимается служением, обладали твердым характером, духовным восприятием действительности и не были тщеславными.

Павел предупреждает, что человека, не готового руководить, нельзя ставить на эту роль, «чтобы не возгордился и не подпал осуждению с диаволом» (1 Тим. 3:6). Новообращенный еще не обрел духовную стабильность, необходимую для мудрого управления людьми. Неразумно отдавать ключевые должности чересчур скоро даже тем, кто зарекомендовал себя с лучшей стороны, иначе можно их испортить. История Церкви и миссий изобилует примерами руководителей, которых слишком поспешно назначили. Новичок, которого внезапно ставят руководить другими, рискует возгордиться и стать самодовольным. Вместо этого, многообещающим новообращенным стоит предоставить широкие возможности послужить в более скромном и менее заметном деле, которое поможет им развить как естественные, так и духовные дары. Не нужно слишком быстро продвигать их вперед, иначе они могут возомнить о себе больше, чем следует. Но и подавлять их тоже не нужно, чтобы совсем не лишить их стремления трудиться.

Во время своего первого миссионерского путешествия Павел не в каждом городе назначил епископов. Порой он откладывал решение этого вопроса на свой следующий визит, дожидаясь, пока будет завершено духовное формирование новообращенных (Деян. 14:23). Тимофей был обращен во время первого его путешествия, но поставлен во главу церкви лишь во время второго⁴.

«Отличием взрослого человека от неискушенного юнца является то, что для него центром притяжения всегда является то место, где он находится, и как бы сильно ни тянулся он к тому, чего желает, это не мешает ему оставаться на своем посту и заниматься своим трудом», – написал Дитрих Бонхёффер. Как раз это с трудом удается новообращенному. Эта способность приходит только с растущей зрелостью и постоянством характера.

Признак зрелости – благородный дух и широкое видение. Благодаря встрече с Христом, Павел из узколобого фанатика превратился в отважного руководителя. Обитая внутри него, Христос усилил его любовь к другим, расширил мировоззрение и упрочил его убеждения.

Важность перечисленных выше качеств руководителя христианской церкви признают даже в светских кругах. Вот как, например, описывается идеал военного командира: «Он должен быть в разумной степени сдержанным, трезвомыслящим, бережливым, выносли-

вым, умным, не падким до денег, не слишком молодым и не слишком старым, по возможности отцом семьи, должен уметь говорить по существу и с достоинством, а также иметь хорошую репутацию»⁵.

Если в мирском обществе к руководителям подходят с такими критериями, то церковь живого Бога должна выбирать своих руководителей с еще большей тщательностью.

Примечания

1. William Barclay, *Letters to Timothy and Titus* (Edinburgh: St. Andrews, 1960), 92. Джереми Тейлор (1613–1667), епископ англиканской церкви, был придворным священником английского короля Чарлза I. Сегодня он известен как автор книг для христианского чтения, наиболее популярные из которых – «Holy Living» («Святая жизнь»; 1650) и «Holy Dying» («Святая смерть»; 1651), написанные им после того, как король Чарлз был обезглавлен, и на пике своей славы находился одержавший над ним победу Оливер Кромвель. Тейлор был одним из наиболее известных проповедников своего времени.

Мэн-цзы (372–289 гг. до н. э.) – китайский философ, которого автор упоминает во втором абзаце главы. Один из наиболее известных последователей учения Конфуция. Мэн-цзы считал главными добродетелями любовь, праведность, соблюдение правил приличия и мудрость. Его имя означает «учитель Мэн». В Китае он известен как «Второй мудрец».

2. C. W. Hall, *Samuel Logan Brengle* (New York: Salvation Army, 1933), 112.

3. Джон Уильям Флетчер (1729–1785) нес служение приходского священника в местечке Мэдли, графство Шропшир. Швейцарец по национальности, Флетчер присоединился к методистской церкви в Англии. Его помнят как человека, отличавшегося своим благочестием и полностью посвятившего себя служению среди шахтеров.

4. William Hendriksen, *1 and 2 Timothy and Titus* (London: Banner of Truth, 1959), 36.

Дитрих Бонхёффер, цитата которого приведена автором без указания на источник, был руководителем подпольной церкви в Еермании во времена Третьего рейха. В 1945 г. он был казнен нацистами незадолго до того, как силы союзников достигли лагеря, где он был заключен.

5. Quoted in Barclay, p. 86.

Глава 7

Апостол Петр о руководстве

Пастырей ваших умоляю я, сопастырь и свидетель страданий Христовых и соучастник в славе, которая должна открыться: пасите Божие стадо, какое у вас, надзирая за ним не принужденно, но охотно и богоугодно, не для гнусной корысти, но из усердия, и не господствуя над наследием Божиим, но подавая пример стаду, – и когда явится Пастыреначальник, вы получите неувядающий венец славы. Также и младшие, повинуйтесь пастырям; все же, подчиняясь друг другу, облекитесь смиренномудрием, потому что Бог гордым противится, а смиренным дает благодать. Итак смиритесь под крепкую руку Божию, да вознесет вас в свое время; все заботы ваши возложите на Него, ибо Он печется о вас.

1 Пет. 5:1–7

Петр был признанным руководителем среди апостолов. Что делал он – делали и остальные, куда он шел – туда же следовали и другие. Ошибок у Петра, благодаря его пылкой натуре, было немало, но ему не было равных в том влиянии, которое он оказывал на других, ему не было равных в руководстве людьми. Мы поступим правильно, если примем во внимание совет, который дает Петр духовным руководителям всех времен, пользуясь своим многолетним опытом.

Петр предупреждает, что «Божье стадо» следует должным образом опекать и следить, чтобы оно правильно

питалось (1 Пет. 5:2). В этом состоит основная обязанность пастыря. В словах апостола можно ощутить отклик беседы Петра с Иисусом после его отречения: беседы, которую невозможно забыть; беседы, которая возродила Петра и дала ему вновь уверенность в том, что Иисус его продолжает любить и заботится о нем (Ин. 21:15–22). Как и сам апостол когда-то, те «пришельцы», к которым обращено послание Петра (1 Пет. 1:1), сами переживали времена лишений и тяжелых испытаний. Петр переживал за них и вместе с ними, и с мыслью об этом писал он свое послание пастырям.

Петр вовсе не обращается к своим читателям с высоты своего опыта, присваивая себе роль профессионала в деле апостольства. Скорее он занимает позицию сотрудника, который трудится наравне с другими, неся на себе такие же бремена. Он пишет также как свидетель страданий Христа, как тот, чье сердце стало смиренным благодаря неудачам, а затем было полностью сокрушено и покорено любовью Христа на Голгофе. Петр – руководитель, который смотрит на других прямо, а не сверху вниз. Пастырский труд требует и сердце пастыря.

С самого начала Петр говорит о мотивации руководителя. Духовный руководитель должен заниматься своим трудом охотно, не по принуждению. Руководители церкви во времена Петра встречались с трудностями, которые были способны утратить даже самое отважное сердце, и все же апостол заявляет, что этих трудностей не стоит бояться и избегать. Вдобавок к этому, руководители должны трудиться не просто из чувства долга, но по любви. Руководство церковью и помощь новообращенным в духовном росте следует совершать «богоугодно», не следуя своим личным предпочтениям или стремлениям. Баркли точно подмечает, чем должно отличаться такое служение:

Апостол Петр обращается к руководителям: «Пасите свой народ, как Бог». Точно так же, как Израиль был для Бога избранным народом, те люди, кому мы служим в церкви или где-либо еще, должны быть

избранным народом для нас, и все наше отношение к ним должно соответствовать отношению Бога: мы должны пасти их, как пас бы их Бог. Какое замечательное видение открывается нам, какой идеал служения! И в то же время к какому осуждению это может привести! Наша задача – показать людям долготерпение Божье, всепрощение Божье, любовь Божью, безграничное служение Божье¹.

Когда Господь нас призывает, мы не можем отказываться из-за того, что чувствуем себя недостаточно подходящими. Никто не должен так считать. Когда Моисей попробовал сослаться на свою непригодность, Бог разгневался (Исх. 4:14). Давайте не отказываться от возможности проявить себя руководителем, потому что нам кажется, что мы на это неспособны.

Духовный руководитель не может думать о деньгах, когда внимания требует служение. Петр предупреждает: работайте «не для гнусной корысти» (1 Пет. 5:2).

Возможно, Петр имел в виду Иуду, чья страсть к деньгам привела его к падению. Руководителям придется утверждать политику церкви, разрабатывать бюджет и ставить приоритеты, иметь дело с собственностью. Ни одна задача из перечисленных не может быть выполнена успешно, если у руководителя среди мотивов на заднем плане маячит стремление к личной выгоде.

Как считает Пол Риз, жадность, от которой предостерегает Петр, распространяется не только на деньги, но также на известность и престиж – мотивы, которые порой являются более скрытым искушением. К чему бы это ни относилось, к славе или к достатку, алчность и руководство церковью совершенно несовместимы².

«Я не уверен, кто из двух хуже: тот, кто жаждет денег, или тот, кто ищет похвалы, – писал Дж. Г. Джоуэтт. – Проповедник может смягчить и облечь свою проповедь в такую форму, чтобы слушатели остались довольны; работники в других областях могут стремиться к известности, добиваться глубокого впечатления на окружающих, благодарного признания своих заслуг. Все это ведет к тому, что мы не справляемся с нашей задачей. Такое служение мешает восприятию нужд и опасностей, грозящих пастве»³.

Руководитель-христианин не должен быть диктатором: «...не господствуя над наследием Божиим» (1 Пет. 5:3). Властная манера поведения, безудержные амбиции, вызывающая походка, не допускающий возражений голос – трудно представить себе человека, менее подходящего на роль того, кто называет себя слугой Сына Божьего.

Руководитель должен быть достойным примером подражания для окружающих. Петр пишет: «...но подавая пример стаду» (1 Пет. 5:3). Эти слова напоминают совет Павла Тимофею: «...но будь образцом для верных в слове, в житии, в любви, в духе, в вере, в чистоте» (1 Тим. 4:12). Петр учит, что церковным руководителям необходим пастырский дух. Если вдруг служители забыли, какое стадо им поручено, то Петр напоминает им: это стадо – Божье. Иисус – главный пастырь, а мы – Его помощники и сотрудники, работающие под Его руководством.

Если руководить «богоугодно», то нельзя обойтись без молитвы друг за друга. Святой епископ Азария из Индии однажды заметил в беседе с епископом Стивеном Ниллом, что у него находилось ежедневно время для молитвы за каждого руководителя в его обширной епархии поименно. Неудивительно, что за тридцать лет, что он занимал свой пост в Индии, количество служителей в епархии увеличилось в три раза и эффективность духовного служения значительно возросла⁴.

Руководитель должен быть облечен «смирennemудрием» (1 Пет. 5:5). Глагол, использованный в предложении, обозначает действие раба, примеряющего на себя белоснежный фартук, что придает стиху добавочное значение. Имел ли Петр в виду тот печальный вечер,

когда он отказался взять полотенце и умыть ноги своему господину? Является ли гордость препятствием, лишаящим остальных руководителей радости от служения? Гордость всегда крадется вслед за властью, но Бог не побуждает гордецов к служению. Скорее, Он противостоит им и заграждает им путь. Но руководителю, который смирен сердцем, Бог дает силу и благодать для труда. В ст. 5 Петр призывает руководителей поступать смиренно по отношению к другим. Но в ст. 6 он призывает их смириться перед Богом. Как передает этот стих Чарлз Б. Уильямс, «итак, смиренно подчинитесь Божьей сильной руке».

Петр заканчивает эту часть своего учения упоминанием о небесной награде: «И когда явится Пастыреначальник, вы получите неувядающий венец славы» (1 Пет. 5:4). Венец, полученный спортсменом, завянет; даже королевская корона покроется ржавчиной. Но такая потеря не страшна христианину, который предпочел земным удобствам сокровища на небесах.

Одиноки ли мы в роли руководителей? Трудимся ли мы в полном одиночестве? Вовсе нет, заявляет Петр. Напротив, наши беспокойства и разочарования делит с нами Бог, предлагая утешение и отдых от проблем. «Все заботы ваши возложите на Него, ибо Он печется о вас» (1 Пет. 5:7). Руководитель-христианин не должен бояться, что забота о Божьем стаде станет непосильным бременем. Бог предлагает взять на Себя тяжесть духовной ноши церковного служителя, переместив груз на плечи, которые гораздо больше, сильнее, шире и крепче. Бог заботится о вас. Оставьте свои заботы!

Примечания

1. William Barclay, *The Letters of Peter and Jude* (Edinburgh: St. Andrews, 1958), 156.
2. Paul S. Rees, *Triumphant in Trouble* (London: Marshall, Morgan & Scott, n.d.), 126.
3. J. H. Jowett, *The Epistles of Peter* (London: Hodder & Stoughton, n.d.), 188. Джоуэтт (1863–1923), служитель Английской конгрегационалистской церкви, нес служение пастора в пресвитерианской церкви на Пятой авеню в городе Нью-Йорк, затем стал преемником Кэмпбелла Моргана в Вестминстерской церкви в Лондоне.
4. Stephen Neill, *On the Ministry* (n.p., n.d.), 107–108. Епископ Азария (1874–1945) был первым епископом англиканской церкви в Индии. Им было основано Миссионерское сообщество города Тинневелли в 1903 г.; он также выступал в роли одного из основателей Национального миссионерского сообщества для благовестия в Индии.

Глава 8

Качества, необходимые руководителю

Но епископ должен быть непорочен, одной жены муж, трезв, целомудрен, благочинен (честен), страннолюбив, учителен, не пьяница, не бийца (не сварлив), не корыстолюбив, но тих, миролюбив, не сребролюбив. Хорошо управляющий домом своим, детей содержащий в послушании со всякою честностью; ибо, кто не умеет управлять собственным домом, тот будет ли пецись о Церкви Божией? Не должен быть из новообращенных, чтобы не возгордился и не подпал осуждению с диаволом. Надлежит ему также иметь доброе свидетельство от внешних, чтобы не впасть в нареkanie и сеть диавольскую.

1 Тим. 3:2—7

Иисус замечательно подготовил Своих учеников к тому, чем им предстояло заниматься. Он учил как Своим примером, так и заповедями; обучение производилось прямо «на ходу». Иисус не требовал, чтобы Его ученики садились в обычный учебный класс и записывали все, что Он говорит. Школой, где преподавал Иисус, была сама жизнь: принципы Его учения и Его ценности достигали учеников посреди повседневных забот. Иисус давал ученикам возможность продолжить обучение (Лк. 10:17–24), что позволяло им обучаться на своих успехах и неудачах (Мк. 9:14–29). Он наделял их ответственностью и властью, когда они были к этому готовы. Учение Иисуса в гл. 13–16 Евангелия от Иоанна – прекрасное напутствие ученикам, закончившим обучение.

Конец ознакомительного фрагмента.

Текст предоставлен ООО «ЛитРес».

Прочитайте эту книгу целиком, [купив полную легальную версию](#) на ЛитРес.

Безопасно оплатить книгу можно банковской картой Visa, MasterCard, Maestro, со счета мобильного телефона, с платежного терминала, в салоне МТС или Связной, через PayPal, WebMoney, Яндекс.Деньги, QIWI Кошелек, бонусными картами или другим удобным Вам способом.