



Привлекать и возглавлять добровольцев

<http://www.literator.org/book/lider-novogo-tipa/privlekat-vozglavlyat-dobrovoltsev.html>

Недостаток добровольцев — одна из самых больших трагедий нашей церкви. Действительно, в современной церкви так мало истинных добровольцев, что пора вспомнить, что же такое доброволец: это человек, который по своей собственной инициативе и свободной воле выполняет определенные задачи. Подобных людей в сегодняшнем христианстве настолько мало, что большинство христианских лидеров буквально поражаются, когда сталкиваются с одним из них.

Лидер большой деноминации однажды сказал мне с улыбкой: «Я умею так настойчиво убеждать и доказывать, что мы способны привлечь достаточно людей в качестве добровольцев». Такие люди не добровольцы. Когда церковь начинает упрашивать людей помочь ей, то она получает не добровольцев, а наемную рабочую силу.

Сигнал опасности

Недостаток добровольцев в церкви сегодня — это признак того, что мы утратили правильное видение и смысл нашего дела. Когда такое происходит, вы больше не можете быть преданы этому делу. Мы утратили преданность и увлеченность. Для большинства нынешних христиан христианство не есть дело, за которое нужно бороться. Они считают, что оно не заслуживает даже того, чтобы тратить на него время. В других главах этой книги я говорил, насколько важны для лидерства смысл и цель дела. Это особенно важно для привлечения добровольцев и руководства ими.

Одна из причин отсутствия или недостатка добровольцев в церковных конгрешциях заключается в том, что люди ощущают себя наблюдателями, зрителями, а не работниками. Если они «добровольно» посещают по воскресеньям утреннюю службу и наблюдают за ее проведением, то они считают свои обязанности выполненными и роль сыгранной. Они увеличили число зрителей и слушателей и обеспечили аудиторию для исполнителей.

Когда церковь начинает упрашивать людей помочь ей, то она получает не добровольцев, а наемную рабочую силу

Было бы несправедливо слишком сурово критиковать за подобное поведение. В конце концов, подобную ролевую модель они усвоили еще в детстве. Их родители и родители их родителей, скорее всего, делали то же самое, потому что так их настроили лидеры. Наши христианские лидеры всегда предпочитали иметь церковь, полную зрителей, нежели конгрегацию работников, ибо этому способствует вся наша современная религиозная система.

Эта система делает упор на всемерное продвижение «профессиональных христианских лидеров. На протяжении нескольких последних десятилетий христианство неуклонно

продвигалось в сторону расхожего идеала «суперцеркви». Суперцерковь с современными техническими средствами, большими конгрегациями, амбициозными программами, с торжественными воскресными службами, транслируемыми по радио и телевидению по всей стране, стала образцом успеха, к которому стремится большинство церквей и их руководителей. Отнюдь не отвергая наши большие церкви и их программы, я очень обеспокоен тем, что они стали символом успеха для американского христианства.

Синдром суперцеркви вынуждает церковных лидеров сосредоточиваться на максимальном заполнении скамеек и на выступлениях перед зрителями на профессиональном уровне, поскольку именно это требуется от них для успешной карьеры. Успех христианского лидера зачастую измеряется численностью конгрегации и количеством программ «религиозных развлечений». От церковных лидеров ожидают, чтобы они проводили семинары и коллоквиумы, писали книги и совершали лекционные туры, чтобы просветить других искателей успеха относительно секретов церковной карьеры. Единственный род поддержки, в которой они нуждаются,— это финансовые средства. Тоща «профессионалы» смогут организовать еще более впечатляющие спектакли и привлечь еще больше зрителей на свои шоу. Результат всего этого у нас перед глазами: церкви заполняются народом, который пришел за развлечениями, а вовсе не для работы и помощи. Маленькая группа лидеров мало-помалу освобождается от ответственности и пытается развивать лишь те качества, которые необходимы для более успешных выступлений перед зрителями.

Мы отчаянно нуждаемся в лидере нового типа — таком, который будет возвещать падшему и страждущему миру Евангелие Иисуса Христа, а не играть в политические и религиозные игры, гарантирующие успех в нашей религиозной системе. Мы отчаянно нуждаемся в лидерах, которые не только знают, как привлечь людей к делу Иисуса Христа, но и знают, как с ними работать, если они станут добровольцами. Пока наши христианские лидеры будут продолжать выступать в роли профессиональных исполнителей, подобных актерам, наши церковные конгрегации будут состоять из людей, пришедших за развлечениями.

Правильное отношение к привлечению помощников

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

Признайте, что вам нужна помощь. Это первое, что необходимо. Лично мне это представляется очевидным, и я удивляюсь, как много христианских лидеров пытаются все делать самостоятельно. Тому есть несколько причин.

Некоторые лидеры считают, что только они в своей группе или организации достаточно квалифицированы, чтобы выполнить данную работу. Другие полагают, что они обязаны выполнять всю работу по своему положению. Третьи очень неохотно обращаются за помощью из-за боязни, что последователи почувствуют их слабость. И даже когда последователей все-таки привлекают, некоторые лидеры не желают хоть сколько-нибудь делиться с ними своей властью и положением. Все эти явления указывают на незрелость лидеров.

Мы отчаянно нуждаемся в лидерах, которые не только знают, как привлечь людей к делу Иисуса Христа, но и знают, как с ними работать, если они станут добровольцами

Недавно я посетил церковь, которую возглавляет один из моих друзей. По субботам он подстригает газон, а по воскресеньям ведет класс для взрослых в воскресной школе, проводит утреннее богослужение, раздает бюллетени, произносит приветственные речи, руководит занятиями хора, делает все объявления, читает все молитвы, поет со своей женой особый сонг, произносит проповедь и напутствует народ, расходящийся после службы. Ничего удивительного, что четверть прихожан засыпает на его проповедях!

Если вы хотите привлечь добровольцев, то прежде всего вы должны признать, что нуждаетесь в помощи. Не было ничего неожиданного в том, что, когда мой друг пастор объявил день генеральной уборки в церкви, не пришел ни один человек.

Осознайте, что Бог дал каждому особый дар или способности для созидания тела Христова. Лидеры должны твердо верить в слова Еф 4:11- 12:

«И Он поставил одних Апостолами, других пророками и иных Евангелистами, иных пастырями и учителями, к совершению сей- тых, на дело служения, для созидания тела Христова».*

Из этого отрывка совершенно ясно, что Бог дал каждому из нас особые дарования, чтобы мы помогали друг другу в церкви. Нет воли Божией на то, чтобы лишь небольшое число лидеров выполняло всю работу. Он ожидает от каждого вовлеченности в дело и помощи другим. Задача лидера в том, чтобы добиться этого.

Почему люди становятся добровольцами?

Лидеры должны понять, почему люди делают добровольцами. В большинстве больниц для ветеранов (VeteransAdministrationHospitals) есть эффективные программы привлечения добровольцев. Несколько лет назад, когда я проводил консультации по менеджменту в больнице, я имел возможность наблюдать за осуществлением одной из этих программ.

Чем больше значения вы придаете работе, тем больше людей захотят в ней участвовать

В течение нескольких месяцев я проводил долгие часы с администратором одной из больничных программ и был удивлен, как много людей делают важную работу без всякой оплаты. Добровольцы выполняли множество обязанностей — от ответов на вопросы в справочном бюро до лечебного консультирования. И все бесплатно!

Я попросил администратора рассказать, как ей удалось добиться, что столько людей «дарят» свои силы, способности и время. Она ответила: «Мы поняли, что очень многие нуждаются в том, чтобы чувствовать себя *нужными*». Она пояснила, что один из ключевых моментов в привлечении добровольцев — это довести до их сознания *важность* данной работы. «Чем больше значения вы придаете работе, тем больше людей захотят в ней участвовать», — сказала она.

Она сказала, что большинство людей, которым платили за работу, не чувствовали, что в них реально нуждаются и их ценят. Они знали, что если завтра они оставят эту работу, им тут же найдут замену. А все мы нуждаемся в том, чтобы нас ценили. «Когда я разговаривала с будущими добровольцами, то прежде всего давала им почувствовать, насколько важна работа, на которую их приглашают. Затем я говорила, что очень рада, что они обладают способностями, которые нам нужны, и что глубоко благодарна им за согласие выполнять для нас такую важную работу. А потом давала понять, как мы нуждаемся в подобных людях и как их ценим». Она закончила с улыбкой: «Сейчас они готовы делать все за возможность работать здесь, потому что они нуждаются в том, чтобы нуждались в них и чтобы их ценили».

В тот день я извлек много важных уроков относительно причин, по которым люди становятся добровольцами. У всех нас есть большая потребность быть *нужными*. Мы ждем удовлетворения от сознания, что делаем важное дело и что нас ценят. Многие годы индустриальные психологи твердили, что это чувство для работников важнее большого заработка. Администратор это подтвердила. «Самая трудная проблема для меня — не поиск добровольцев. Проблема в том, чтобы найти для них достаточно осмысленной работы», — сказала она.

Когда я покидал ее офис, в моей голове звучали эти слова. Проходя по холлу больницы, я вспоминал бесконечные жалобы церковных лидеров на недостаток добровольцев в их церквях.

Многие из нас могут извлечь ценный урок из слов администратора больничной программы. Мы должны понять, что люди станут добровольцами, только если убедятся в важности работы, к которой привлекаются, убедятся в том, что в них нуждаются и их ценят.

Как привлечь добровольцев

Прежде чем вы возглавите добровольцев, вы должны их привлечь. Эффективный лидер — также и эффективный «вербовщик». Рассмотрим несколько важных моментов привлечения добровольцев.

Доведите до их сознания важность работы. Неумение или нежелание убеждать в важности работы — один из основных недостатков церковных лидеров, пытающихся привлечь добровольцев. Однажды во время семинара по менеджменту администратор по христианскому образованию крупной церкви пожаловался на отсутствие преподавателей для воскресной школы. В ответ на вопрос одного пастора, как он пытается привлечь учителей, он сказал: «Я регулярно делаю объявления в нашем бюллетене и с кафедры говорю, как мы нуждаемся в преподавателях. Тех, кого интересует эта работа, я прошу подойти ко мне после службы».

Когда я обсуждал с ним этот вопрос во время перерыва, мне стало ясно, что он не делает ничего, чтобы дать понять людям, насколько важно преподавание и обучение для всей деятельности церкви. Он фокусирует внимание на необходимости заполнить соответствующие места, но не говорит о важности самой работы. У потенциальных добровольцев сообщение о вакансии вызывает подозрение, что данная работа плохо вознаграждается, что она утомительна и неинтересна, а срочная необходимость заполнить эту вакансию лишь усиливает подозрения.

Сделайте упор на значении этой работы для созидания тела Христова и расширения Царства Божия. В церкви всякую работу надо рассматривать под этим углом зрения. Следовательно, когда вы привлекаете людей к той или иной работе, вы должны уметь объяснить ее важность именно в этом аспекте.

К примеру, какое из нижеследующих объявлений вас больше заинтересует?

- Мы нуждаемся в добровольцах, которые смогут посидеть с маленькими детьми, когда их родители будут на утреннем богослужении.

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

Слишком многие церковные лидеры стараются привлечь добровольцев первым объявлением. Но как только вы скажете о важности задачи, вы обнаружите, что люди готовы посвятить ей свое время, силы и способности, потому что они желают внести вклад в дело Бога.

Убедите людей, что без них вы не сможете выполнить работу. Одна из главных ошибок христианских лидеров в том, что они делают работу для людей, а не вместе с ними. Пока лидеры работают для своих последователей, у последних не возникнет потребности стать добровольцами.

У моих друзей Дага и Ширли Олбрайт двое детей-подростков. Однажды на парти в доме Олбрайтов Даг сказал мне: «Я хочу, чтобы дети больше времени проводили в церковной юношеской группе. Наш бедный молодежный пастор выбивается из сил, чтобы осуществить хорошую детскую программу, но результаты очень жалкие».

Даг и Ширли рассказали, что их молодежный пастор придумал развлечение для детей после воскресной службы. «В прошлое воскресенье,— говорила Ширли,— он собрал их у себя дома, устроил игры и пищу. Когда наши дети вернулись домой, они жаловались на скучные игры и ужасную еду». Я посоветовал им встретиться с пастором и сказать ему, чтобы он привлекал юных планированию их деятельности и развлечений, они последовали моему совету.

Через несколько месяцев Даг и Ширли рассказали мне, что дела с юношеской программой пошли лучше. Молодежный пастор возложил на самих молодых людей ответственность за подготовку воскресных встреч, и, кажется, и от подготовки, и от встреч все они получают немалое удовольствие.

Пока пастор делал для юных все сам, они не чувствовали себя необходимыми. Когда же планирование он поручил самой молодежи, они вдруг поняли, что если они собираются после службы на парти, то сами же должны все организовать. Такова была мотивация — им нужно организовать осмысленное времяпрепровождение, а это им интересно. Дети были вовлечены в реальную деятельность, и у пастора появилось время заняться другими делами для юных.

Покажите людям, что вы цените их способности и желание их применить. Если вы хотите, чтобы люди становились добровольцами, покажите им, что вы верите в их способность выполнить данную работу. Сосредоточьтесь на их умении и на том, как оно необходимо для этой работы. Мысль «я не подготовлен для этого» — одна из главных причин того, почему люди отказываются быть добровольцами.

Если вы нашли человека с нужной для данной задачи квалификацией, убедите его, что он достаточно квалифицирован и что вы цените его готовность выполнить работу.

Как сохранить добровольцев

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

Предъявляйте высокие требования. Не имеет смысла убеждать будущего добровольца в важности работы, если вы не будете предъявлять достаточно высокие требования во время выполнения этой работы. Администратор добровольческой программы больницы для ветеранов говорила мне: «Для добровольцев мы устанавливаем более высокие стандарты качества, чем для наших штатных работников, и добровольцы знают об этом».

Это один из способов добиться того, чтобы добровольцы сознавали важность своей работы. Администратор говорила: «Результаты были потрясающими! Наши добровольцы больше гордились своей работой, чем многие из штатных сотрудников. Они работали лучше и в итоге некоторые виды работ мы поручали только добровольным помощникам». Вследствие высоких требований добровольцы ощущали себя не сотрудниками второго сорта, а наоборот — профессиональной элитой.

Я имел возможность поговорить со многими участниками добровольческой программы, и все они были воодушевлены и гордились своей работой. Одна из причин их энтузиазма в том, что администратор программы связывала с ними высокие ожидания.

Иисус Христос предъявлял высокие требования к тем, кто добровольно последовал за Ним: «Кто любит отца или мать более, нежели Меня, не достоин Меня; и кто любит сына или дочь более, нежели Меня, не достоин Меня; и кто не берет креста своего и следует за Мною, тот не достоин Меня» (Мф 10:37-38). Апостол Павел писал: «И все, что делаете, делайте от души, как для Господа, а не для человеков» (Кол 3:23).

Успехов добиваются не программы, а люди

Однако я заметил, что в христианских организациях требования к работникам, как правило, ниже, чем в любых других. Во имя любви и снисхождения здесь допускается работать с таким низким качеством, которое в светских организациях грозило бы увольнением.

У христиан нет извинений для низкого качества работы. У нас самое великое дело, самая великая цель. За нашей миссией и работой стоит сила Бога. Нам заповедано трудиться так, как если бы мы трудились непосредственно для Бога.

Что еще нужно для мотивации самого высокого качества?

Многие церковные лидеры говорили мне: Мы не можем требовать от наших людей так же много, как в других организациях, потому что они добровольцы». Это объяснение нравится Сатане. Он, естественно, не желает, чтобы от своих последователей христианские лидеры требовали многого.

Предъявлять высокие требования и наблюдать, как на них реагируют,— один из надежных способов сохранить привлеченных добровольцев, потому что это утверждает у них сознание важности выполняемой работы. С другой стороны, если говорить «раз вы добровольцы, то за все, что вы ни сделаете, спасибо»,— а так говорят очень многие церковные руководители,— верный путь к снижению самооценки добровольцев. Они решат, что их работа не имеет большого значения.

Пусть ваши добровольцы чувствуют себя героями. Публично демонстрируйте добровольцам и людям вокруг них, как высоко вы их цените, как хорошо они выполняют свою работу и как трудно, если не невозможно, было бы ее выполнить без них. Это надежный путь к тому, чтобы сохранить у добровольцев мотивацию выполнять свою работу качественно и мотивировать других людей стать добровольцами.

Администратор больницы для ветеранов каждый месяц публикует в местной газете статьи о своих добровольцах, об их достижениях и планах. Она выбирает «добровольца месяца», и его фотография помещается рядом со статьей. Больница ежемесячно устраивает прием для добровольцев, где они получают награды и общественное признание своей работы.

Пусть ваши программы соответствуют людям, а не люди программам. Одна из главных ошибок церковных лидеров состоит в том, что они делают из своих программ «священных коров» и пытаются вовлечь новых людей в старые программы.

Добровольцы нуждаются в том, чтобы использовались их дарования и способности. Следовательно, вам необходимо раскрыть эти дарования и способности и дать им программу. Помните, что новые добровольцы не будут мотивированы работать над проектом, который был ориентирован на способности их предшественников.

Многие лидеры делают ошибку, ожидая от своих добровольцев гибкости, умения приспособиться к их жестким программам. Верно как раз обратное. Гибкими должны быть

лидеры, они должны приспособливать свои программы к талантам и возможностям последователей. Успехов добиваются не программы, а люди. Лидеры обязаны помогать добровольцам добиться успеха, потому что чем успешнее будут добровольцы, тем дольше они захотят работать. Думайте прежде всего об успехе людей, а не об успехе программы. Люди, добившиеся успеха, обеспечат и успех программы.

Резюме главы

Доброволец — это человек, который по своей инициативе выполняет определенную работу. Недосток добровольцев — одна из самых больших трагедий современной церкви, и мы должны видеть в этом сигнал опасности. Не утратили ли мы преданность нашему делу?

Индивидуальное применение знаний

1. Почему в нашей церкви отсутствуют добровольцы?
 2. Оцените свою способность привлекать добровольцев. В каком отношении она должна быть усилена?
 3. Оцените свою способность руководить добровольцами. Как вы можете ее усилить?
-