

Ветеран движения по созданию церквей с более чем двадцатилетним стажем, **д-р Том Джонс** является одним из наиболее востребованных консультантов в области основания церквей. Эксперт, учитель, наставник, Том Джонс получил степень доктора богословия в практическом служении в Объединенной Богословской Семинарии в Дайтоне (Огайо) со специализацией на создании церквей. Кроме того, Том получил степень магистра богословия в Школе Религии «Эммануил» и бакалавра гуманитарных наук в колледже «Миллиган». Он ведет программу по накоплению опыта в области служения, преподает христианское служение в Школе Религии «Эммануил» в Джонсон-сити (Теннесси) и руководит набором и оценкой кадров в Юго-Восточном подразделении национального движения по созданию церквей «Стадия». Том со своей женой Дэйбби на базе церкви Southbrook Christian Church в Дайтоне (Огайо) и Princeton Community Church в Принстоне (Нью-Джерси) занимается развитием команд, основывающих общины. У него двое детей, Мелани и Том. С ним можно связаться по адресу jonest@esr.edu.

Организация команды по созданию новой церкви

Одна из самых замечательных спортивных команд в истории Америки обрела популярность в 30-х годах XX века.

В 1938 году, на закате десятилетия колоссальных массовых волнений, информационным поводом номер один были не Франклин Делано Рузвельт, Гитлер или Муссолини. Им были также не папа Пий XI и не Лу Гериг, Ховард Хьюз или Кларк Гейбл. Объектом внимания колонок большинства газет был даже не человек. Им была низкорослая кривоногая беговая лошадь по имени Сухарь⁷⁵.

Сухарь очаровал Америку. Он побил все беговые рекорды, собрал наибольшее количество зрителей и вдохнул надежду в народ, нуждавшийся в своем герое. Как же это случилось?

В 1936 году, знойным августовским субботним днем в Детройте Поллард, Смит и Ховард создали невероятный альянс. Обнаружив у лошади и друг у друга скрытые «таланты», они занялись восстановлением Сухаря, что привело его, и вместе с ним их, к известности⁷⁶.

Команда Сухаря состояла из самых обычных людей. Сухарь был в состоянии переутомления и истощения. Это была маленькая лошадка с кривыми ногами. Тренер Том Смит был старым эксцентричным холостяком, который умел обращаться с лошадьми, но о лошадиных бегах знал не так уж много. У жокея Рыжего Полларда была трагическая судьба. Брошенный

⁷⁵ Laura Hillenbrand, *Seabiscuit, An American Legend* (New York: Random House Ballantine Publishing Group, 2001) с. xvii.

⁷⁶ Там же, с. xviii.

родителями, он в конце концов стал жокеем, но вначале занимался профессиональным боксом. До Сухаря у него не было больших успехов на поприще верховой езды. Чарльз Ховард, владелец лошади, разбогател благодаря автомобильному бизнесу, но начало его семейной жизни было глупо печальным, а закончилось все разводом и смертью любимого сына.

Каждый из участников этой истории был усталым и надломленным жизнью. Все вместе они, тем не менее, сформировали команду, которая завоевала Америку. В вышедшей в 2003 году картине «Фаворит» Чарльз Ховард заявляет следующее: «Наша лошадь мала, жокей великоват, тренер стар, а я глуп и не понимаю всего этого»⁷⁷. В конце фильма Рыжий Поллард говорит: «Все думают, что мы нашли эту истощенную лошадку и подняли ее на ноги. Но это не так. Она подняла нас, каждого из нас, и мне кажется, в каком-то смысле мы подняли и друг друга»⁷⁸.

Команда способна творить такие дела. Не имеет значения, какая это команда — тренирующая беговую лошадь, бейсбольная или бизнес-команда, или же это команда по созданию новых церквей — мы гораздо лучше справляемся с задачей все вместе, чем поодиночке.

Почему для создания новых церквей нужен командный подход

Командный подход основан на Библии

Безусловно, величайшим примером командного служения для расширения Царства Божьего был Сам Господь⁷⁹. Иисус понимал, что наилучшим способом выполнения Его миссии, оказавшей непреходящее влияние на мир, было избрание команды, которую Он послал в мир.

Величайшим примером командного служения для расширения Царства Божьего был Сам Господь

«Призвав двенадцать учеников Своих...» (Мф. 10:1).

«Призвав двенадцать, начал посылать их по два...» (Мк. 6:7).

«После сего избрал Господь и других семьдесят учеников, и послал их по два...» (Лк. 10:1).

⁷⁷ Kathleen Kennedy, Frank Marshall, Gary Ross, and Jane Sindell, *Seabiscut*, VHS, directed by Gary Ross Universal City, CA: Universal Pictures, 2003).

⁷⁸ Там же.

⁷⁹ David W. Shenk and Ervin R. Stutzman, *Creating Communities of the Kingdom* (Scottsdale, PA: Herald Press, 1988) с. 51.

В книге Деяния Апостолов ранняя Церковь следовала примеру Иисуса. В день Пятидесятницы, когда родилась Церковь, проповедовал Петр, но он был не один. В Деян. 2:14 говорится: «Петр же, став с одиннадцатью...». Позже, в 13-й главе книги Деяний Варнава и Павел единой командой были посланы Антиохийской церковью. С тех пор Павел всегда был окружен командой. Варнава, Иоанн Марк, Тимофей, Сила, Лука, Лидия, Прискилла, Акила и другие в разное время были частью команды Павла. Павел был наиболее успешным создателем новых церквей во всей истории Церкви. Он хорошо понимал важность работы в команде.

Командный подход к созданию новой церкви способствует служению всех верующих и использованию ими духовных даров

В создании новых церквей командный принцип позволяет всем, участвующим в служении, вносить свою лепту и учиться друг у друга.

И Он поставил одних Апостолами, других пророками, иных Евангелистами, иных пастырями и учителями, к совершению святых, на дело служения, для созидания Тела Христова (Еф. 4:11-12).

Идея командного подхода, которой мы можем поучиться у апостола Павла, при должном к ней отношении дает возможность многим людям использовать свои духовные дары в создании церкви. С другой стороны, если за основание церкви и управление ею берется какой-либо одиночка, то обычно он пытается все делать сам. В результате служение часто бывает неэффективным, потому что один человек не может обладать всеми дарами, необходимыми для успешного создания церкви. Такого служителя постигает разочарование, поскольку ему приходится делать то, к чему у него нет способностей, а другие чувствуют себя невостребованными, потому что им не дают возможности проявить свои дары. Неверное использование духовных даров резко замедляет как духовный, так и количественный рост церкви.

Если новой церковью руководит команда, то с самого начала такой тип служения передается всей общине. С первых дней существования церкви каждому дается возможность использовать свой духовный дар. В результате за короткое время вся церковь становится единой командой, в которой поощряется выполнение каждым ее членом особого, данного Богом служения.

Команда больше всего напоминает церковь

С первых дней создания новой церкви команда становится церковью в самом прямом смысле слова. Если так происходит, то взаимоотношения,

которые формируются между членами команды, членами их семей, и другими людьми отражают то, что Бог определил для членов Своего Тела в их отношении друг к другу и к неверующим. Как отмечают Шенк и Штутцман,

...В Новом Завете миссионерская деятельность почти всегда осуществлялась командой. Команды миссионеров, работающие вместе в любви и гармонии, были примером, являющим сущность Евангелия, историю примиряющей любви⁸⁰.

Если новообращенные христиане видят перед собой хорошие, зрелые взаимоотношения между руководителями, они также будут стремиться к созданию подобных отношений.

При командном подходе к созданию новой церкви можно привлечь больше людей

Командное создание новых церквей позволяет вовлечь в это дело тех, кто в противном случае не рискнул бы заняться этой работой. Не так уж много людей обладают соответствующими дарами, особенностями характера, заинтересованностью и способностью руководить, чтобы создать церковь в одиночку. Такие люди, конечно же, есть. Но командный подход поощряет начать работу по созданию новой церкви всех остальных, людей, которые не могли бы это сделать в одиночку. В этом случае каждый играет свою особую роль в команде, и они хорошо справляются до тех пор, пока работают в команде.

Командный подход поощряет начать работу по созданию новой церкви тех людей, которые не могли бы это сделать в одиночку

Слишком много случаев, когда создатели новой церкви работали в одиночку, и в результате они просто не выдержали. Будучи частью команды, они бы не только выдержали испытание, но и преуспели бы.

Работа в команде по созданию новой церкви более благоприятна для семей

К сожалению, во время создания новых церквей распалось большое количество семей. Многие были посланы в новые для них города и двинулись туда, полные энтузиазма и веры, а вернулись годы спустя огорченными и разочарованными. Что же случилось с ними? Трудности в создании церквей, отсутствие ободрения и дружеской поддержки, небрежение

⁸⁰ Shenk and Stutzman, *Creating*, с. 43.

о детях и другие стрессовые ситуации в конце концов становилось критическим. Это трагическое положение с годами разрушило многие семьи.

Я считаю, что командный подход к созданию новой церкви создает более здоровую обстановку для семей, занятых в этом служении. На самом деле, я выбрал работу в команде, главным образом, из-за жены и детей. Если в работе церкви участвует много семей, то вся нагрузка не ляжет на плечи одной семьи. И в результате останется время для того, чтобы заняться семьей, а не только созданием церкви.

Семья во многих отношениях становится неформальным членом команды. Взаимоотношения между семьями дают поддержку, воодушевление и так необходимую дружбу. Дети, принимая участие в работе вместе со взрослыми, узнают о Церкви. Если ребенок помогает подготовить зал к служению, раздает приглашения или участвует в совместной молитве команды, то он начинает понимать, что такое Церковь, и каково ее предназначение.

Команда по созданию новой церкви способна достичь большего, и ее влияние на общину скажется быстрее

Во всем мире, во всех деноминациях, церкви, созданные группой людей, процветают. Новые церкви начинаются с 200—500 неверующих людей. Если церковь начинается с такого большого количества человек, это немедленно сказывается на общине. Я не говорю, что маленькие церкви не вносят своего вклада в Царство Божье, но если обращается большая группа людей, это становится заметно многим. Воодушевление передается окружающим, и тут многое может сделать команда, служа своей общине, наставляя, организовывая и обучая ее членов. Если команда не справляется с тем, чтобы объединить новообращенных, то во многих случаях толпа быстро редет, что приводит к упущенным возможностям.

Командный подход порождает синергию. Команда, работающая вместе, обладает большим потенциалом и большим влиянием, чем те, кто трудятся по одиночке⁸¹. Почему это происходит? Благодаря синергии. Синергия — не только научный принцип; это также и библейский принцип, которого нужно придерживаться при создании новой церкви.

Синергия — это такое взаимодействие двух или более компонентов или сил, при котором их общее действие превосходит сумму их отдельных эффектов; коллективное взаимодействие групп, особенно привлечение дочерних фирм или слияние частей корпорации, что приводит к росту совместной эффективности.

«Синергия», словарь *The American Heritage Dictionary of the English Language*, 4-е изд. (Бостон: Хьютон Майфлин, 2000).

⁸¹ Там же, сс. 49—50.

В команде по созданию церкви есть условия для наставничества

Апостол Павел был наставником Тимофея и писал ему о том, чему учил: «Держись образца здорового учения, которое ты слышал от меня...» (2 Тим. 1:13).

«...И что слышал от меня при многих свидетелях, то передай верным людям, которые были бы способны и других научить» (2 Тим. 2:2).

«А ты пребывай в том, чему научен...» (2 Тим. 3:14).

«Тимофею, возлюбленному сыну...» (2 Тим. 1:2).

Очевидно, что у Павла с Тимофеем были отношения наставника и ученика, что и нашло свое отражение в Писании. Представляете, Тимофею посчастливилось учиться у величайшего создателя новых церквей!

Я считаю, что на преуспевших в своем деле основателях новых церквей лежит огромная ответственность — привлекать в свои команды потенциальных создателей новых церквей. Опытный создатель новой церкви должен делиться всеми аспектами создания церквей со своими учениками. Обретя личный опыт в течение двух-трех лет работы по созданию новых церквей, не испытывая давления, которое ощущает на себе руководитель, ученик будет хорошо подготовлен к тому, чтобы приступить к созданию новой церкви с соответствующим образом подготовленной командой. Тот же процесс, воспроизведенный при создании каждой новой церкви, неуклонно приведет к значительному увеличению числа служителей, готовых к подобной работе.

Принимая во внимание значимость наставничества при создании новых церквей, деноминации и даже поместные церкви должны содействовать возвращению наставнических взаимоотношений, обеспечивая их необходимыми финансовыми средствами. Если финансовая поддержка невозможна, ученику придется иметь дополнительную работу.

Команда наилучшим образом отражает образ идеального создателя новой церкви, необходимый для долговременного успеха и постоянного роста

Чарльз Ридли, эксперт с многолетним опытом в области подбора кадров для создания новых церквей, считает, что каждому церковному лидеру, который хочет добиться успеха, нужно обладать следующими важными качествами⁸²:

⁸² Charles R. Ridley, *How to select Church Planters* (Pasadena, CA: Fuller Evangelistic Association, 1988), cc. 7—11.

- Способностью предвидеть
- Внутренней мотивацией
- Ответственностью в служении
- Общением с неверующими
- Поддержкой супруги
- Способностью завязывать отношения
- Преданностью делу создания церквей
- Чуткостью к нуждам общины
- Умением задействовать таланты
- Гибкостью и адаптивностью
- Умением сплотить коллектив
- Устойчивостью к внешним воздействиям
- Проявлением веры

Если этих качеств нет, церковь вряд ли достигнет должного потенциала в служении. Помня об этом, подумайте, знаете ли вы кого-либо, кто соответствовал бы всем этим характеристикам? Вряд ли. К счастью, такими параметрами может обладать команда. И в самом деле, те команды, которые обладают приведенными выше характеристиками, чаще всего добиваются успеха.

Как создать команду

Мы много говорили о важности командного подхода в деле создания церквей. Но мы ничего не сказали о том, как создать команду. Приведем несколько важных моментов, которые нужно учитывать в создании команды.

Найдите призванного Богом руководителя

Это самый важный фактор в деле создания новых церквей, и потому вопрос о руководителе заслуживает внимательного, вдумчивого и рассмотрения и молитвы⁸³. Важность хорошего руководства трудно переоценить. Это важно в любой области. В составе спортивной команды могут быть отличные спортсмены, но без соответствующего руководства победы не добиться. Фирма может производить отличный продукт, который бы хорошо продавался, но отсутствие хорошего руководства загубит все дело. Семья, школа, органы власти, городские клубы — любые группы людей для достижения успеха, роста и процветания нуждаются в правильном руководстве.

Вне всяких сомнений, успех в создании новой общины зависит в большой мере от выбора руководителя. Другие сотрудники, демографические

⁸³ Для дополнительной информации по вопросу, как найти призванного церковного руководителя, смотрите главы, в которых говорится о призвании, о команде руководителей, а также о подборе кадров.

показатели, местоположение, стиль поклонения, финансы и принципы церковного роста — очень важны; однако если новое дело возглавляет неверно подобранный человек, вероятность успеха, в лучшем случае, сомнительна. Такой церкви не избежать распрей, оскорблений и огорчений, и все это закончится тем, что церковь развалится. Питер Вагнер, соглашаясь с высказанной выше мыслью, писал: «Лидер — ключевая фигура в успешном создании новой церкви»⁸⁴. Понимая это, Иисус проводил много времени с будущими лидерами Своей Церкви⁸⁵. Значимость руководителя в деле создания новой церкви не может быть преувеличена.

Создайте команду, которая дополняет образ ее руководителя

К подбору хорошо сбалансированной команды следует относиться с особой тщательностью. Начните с руководителя команды — поймите, что команда создается вокруг ее руководителя. Это не означает, однако, что вам нужно найти руководителя *совершенного* во всех отношениях. Более чем кто-либо, вам потребуется лидер, у которого есть видение, вера и способность руководить командой без применения грубой силы. Лидер команды должен сознавать свои сильные и слабые стороны, и, кроме того, он должен видеть свою роль только в связи со всей командой. Такова точка отсчета для создания команды. Питер Дрюкер пишет:

По моим наблюдениям, самые успешные лидеры никогда не говорят о себе. И не потому, что они научились не выставлять себя напоказ. Дело в том, что они и не думают о себе. Они думают о других; они думают о команде, понимая, что их задача — сделать так, чтобы команда работала. Они принимают на себя ответственность, не перекладывая ее на других, но результаты считают заслугой команды⁸⁶.

Джордж Барна добавляет:

В конечном итоге работа церкви с населением проводилась под руководством пастора, который представлял церковь, но его влияние очень сильно зависело от того, настолько его поддерживала команда. В церквях, добившихся успеха, команды были сильны как числом, так и умением⁸⁷.

Что касается меня самого, то у меня есть все необходимое, чтобы руководить командой, — лидерские качества, видение, вера, желание трудиться

⁸⁴ C. Peter Wagner, *Church Planting for a Greater Harvest* (Ventura, CA: Regal Books, 1990), с. 51.

⁸⁵ Rick Rusaw and Paul Williams, *Leadership and the Church Planter*, A Master's Thesis (Cincinnati: Cincinnati Bible College and Seminary, 1990), с. 14.

⁸⁶ Peter F. Drucker, *Managing the Non-Profit Organization* (New York: Harper Collins, 1990), сс. 18—19.

⁸⁷ George Barna, *User Friendly Churches* (Ventura, CA: Regal Books, 1991), с. 154.

и творчески подходить к делу. Но иногда мне не хватает умения выстраивать отношения, и тогда мне требуется помощь команды, которая восполняет этот мой недостаток. Я также не могу руководить служением поклонения и не очень легко нахожу общий язык с молодежью. Несмотря на то что у меня есть определенные способности к руководству, я все еще нуждаюсь в поддержке команды, которая бы не дублировала мои дары, особенности моей личности или способности. Любая церковь должна принимать во внимание способности и таланты своих членов, начиная с руководителя. По мере присоединения новых членов, задавайте вопрос: «Какой части картины еще не достаает? Какой еще человек или люди нам нужны, чтобы работа с населением нашего района была успешной?»

Если не заботиться о создании хорошо сбалансированной команды, проблем не избежать

Если не заботиться о создании хорошо сбалансированной команды, проблем не избежать. Дисгармония, плохие отношения, неудачи в служении в конце концов обнаружат свое существование. Церковь Господня слишком ценна для совершения подобного рода ошибок. В сущности, ошибки в подборе хорошо сбалансированной команды обернутся спасенными душами, вот почему следующий раздел посвящен одному из наиболее важных моментов в деле создания команды.

Тщательно подходите к процессу отбора

Хорошо продуманный, тщательный процесс отбора принесет долговременные дивиденды. С практической точки зрения, это также поможет сэкономить деньги. Чарльз Ридли написал очень полезное руководство под названием: «Как отбирать кандидатов в создатели новых церквей». Согласно этому руководству всякий процесс отбора должен включать следующие действия:

Ознакомьтесь во всех подробностях с населением поселка или района, в котором вы планируете начать новую церковь

Какова демографическая ситуация в данной местности? Что нужно сделать для того, чтобы привлечь людей в церковь? Кто может помочь команде выполнить поставленную задачу? Питер Дрюкер говорит: «Чтобы создать успешную команду... спросите себя: „Чего мы хотим добиться? Какие действия нужно для этого предпринять?“»⁸⁸. Если демографическая ситуация такова, что большую часть населения составляют взрослые с детьми,

⁸⁸ Drucker, *Managing*, с. 152.

организовать служение для детей. Я даже предлагаю пойти еще дальше — уделить время тому, чтобы опросить население по телефону. Опросив сотни две человек, можно получить хорошее представление о том, на какие нужды поселка или района необходимо направить усилия команды в ближайшее время.

Рассмотрите достаточное количество кандидатур

Чарльз Ридли утверждает, что, кроме пренебрежения демографической ситуацией, одной из наиболее частых ошибок, совершаемых в отборе кандидатов, является рассмотрение недостаточного количества кандидатов. По мнению Ридли наилучший выбор можно сделать тогда, когда соотношение кандидатов составляет 4:1 или 5:1⁸⁹. То же самое касается и отбора кандидатов в команду: требуется терпение и ресурсы (в том числе, и людские).

Постарайтесь узнать о кандидате как можно больше

Начните с того, что потенциальные кандидаты должны прислать полное резюме. После того как вы получите резюме, примите продуманное решение о кандидате, основанное на этой информации. Не тратьте много времени на тех, кто не подходит к данной работе. Тем не менее отнеситесь ко всем кандидатам справедливо и с уважением. Сразу же отреагируйте на полученное резюме и не медлите с ответом, когда решение будет принято.

Если резюме кандидата одобрено и представлено для дальнейшего рассмотрения, следующим шагом будет тщательная проверка рекомендаций. С разрешения кандидата поговорите с прежними работодателями, узнайте о том, какими этическими нормами руководствовался кандидат в работе, каковы его личностные качества и что он умеет делать. В своем руководстве Ридли представляет вопросник, который может быть полезен в разговоре с бывшими работодателями кандидата⁹⁰. Не забудьте, проверяя рекомендации, задать конкретные вопросы о поведении кандидата на рабочем месте. То, как вел себя человек в прошлом, с большой вероятностью указывает на его поведение в будущем.

На этом этапе процесса отбора все подходящие кандидаты должны заполнить подробную анкету. Несмотря на то что часть информации будет повторять уже отраженное в резюме, в конечном итоге вся важная информация о кандидате должна содержаться в одном документе. Анкета должна включать личную информацию о кандидате и его супруге (если он женат), а также информацию об образовании, семейном положении,

⁸⁹ Charles R. Ridley, *How to Select Church Planters* (Pasadena, CA: Fuller Evangelistic Association, 1988), с. 5.

⁹⁰ Там же, с. 42.

о детях, здоровье, финансах, личностных качествах, духовной зрелости, и, наконец, его представления о Церкви и о доктринальных вопросах.

Я также рекомендовал бы провести серию телефонных разговоров с кандидатом. Много можно узнать о человеке, беседа с ним лично по телефону, включая его ответы на вопросы резюме, рекомендации, а также сведения из анкеты. Выяснение вопросов, которые могут возникнуть в ходе таких телефонных контактов, позволит сократить время интервью и использовать его более разумно и более эффективно.

Проведение личного собеседования

Как уже говорилось, собеседование играет жизненно важную роль. Проводите его только с теми кандидатами, которых вы считаете потенциальными членами команды. Чарльз Ридли выделяет для собеседования две цели:

1. Добыть надежную и значимую информацию о кандидате, которая позволила бы предсказать его поведение в будущем.
2. Заложить основание взаимоотношениям, которые могут продолжаться и после собеседования⁹¹.

Ридли также приводит семь принципов, которые помогают в процессе избирательного собеседования:

1. Поведение в прошлом — лучший предсказатель поведения в будущем.
2. То, как человек ведет себя в определенной ситуации, значительно важнее, чем опыт его работы.
3. Обращайте внимание не на то, как он поступил однажды, но на то, как он поступает часто.
4. Избирательное собеседование основано на косвенном наблюдении за поведением кандидата.
5. Оставайтесь на позиции нерешенного вопроса.
6. Выбор — это обоюдный процесс принятия решения.
7. Успешный выбор — производное от того, насколько человек и работа подходят друг другу⁹².

В заключение Ридли предлагает семь характеристик успешного собеседования, которые мне кажутся особенно полезными:

1. Держите все под контролем.
2. Стремитесь быть компетентным.
3. Добивайтесь глубоких ответов.

⁹¹ Там же, с. 49.

⁹² Там же, с. 50.

4. Будьте гибкими.
5. Создайте во время интервью «безопасную» обстановку.
6. Разработайте надежную систему для адекватного запоминания информации⁹³.
7. Будьте информативными⁹⁴.

После того как все интервью будут проведены, нужно принять решение о том, кто с большой долей вероятности станет успешным членом команды. Эти решения должны быть подтверждены в центре оценки создателей новой церкви.

Направление кандидатов в профессиональный центр подбора кадров

В идеале — все потенциальные члены команды (а если они женаты, то и их супруги) на два-четыре дня должны отправиться в центр подбора кадров. Эти центры обретают все большую популярность. Посещение профессиональных центров по подбору кадров включает в себя следующее: психологическое обследование, собеседование (индивидуальное и с супругой), решение проблем, разрешение конфликтов, создание команды и заключительное итоговое интервью. На этом интервью участники узнают о своих сильных и слабых сторонах, а также получают рекомендации относительно работы в области создания новых церквей⁹⁵.

В течение всего периода отбора кандидатов опытные создатели новых церквей и подготовленные психологи наблюдают за участниками. Результаты их работы помогают в подборе команды, а также способствуют улучшению взаимопонимания между членами команды. Несмотря на всю исключительную важность центров по подбору кадров, они представляют собой только часть всего процесса.

Члены команды обязаны находить себе хотя бы частичную финансовую поддержку

Я убежден в том, что члены команды должны искать финансовую поддержку для церкви и для себя, по крайней мере, частично. Это требование направлено на достижение следующих целей:

1. Оно отсеет тех, кто на самом деле не предан делу создания новых церквей.

⁹³ Имеется в виду система пометок или, к примеру, использование магнитофона, помогающее точно воспроизвести, что было сказано во время собеседования или какое впечатление произвел кандидат.

⁹⁴ Ridley, *How to select*, сс. 52—54.

⁹⁵ В книге Paige Matthews есть прекрасная глава, посвященная вопросу подбора кадров.

2. Оно расширит кругозор тех создателей новых церквей, которые собирают себе поддержку и позволит привлечь к этому делу, пусть даже косвенно, большее количество верующих.
3. Оно позволит создать команду из большего количества человек.

Кандидат, прошедший процесс отбора, скорее всего, станет ценным человеком для команды. Нельзя слишком быстро проходить этот процесс; он требует времени, посвящения и многих молитв. В создании новых церквей вопрос руководства играет слишком большую роль для Царства Божьего, чтобы подвергнуть его поверхностному рассмотрению.

В создании новых церквей вопрос руководства играет слишком большую роль для Царства Божьего, чтобы подвергнуть его поверхностному рассмотрению

В качестве кандидатов для команды рассматривайте студентов, а также работающих неполный рабочий день или по совместительству

Мыслите нестандартно, занимаясь поисками членов команды. Вы найдете их, если будете творчески подходить к этому вопросу.

Заключение

Несмотря на то что нет единого способа создания новой церкви, мне представляется, что командный подход к этому делу дает возможность задействовать наилучшие ресурсы для продуктивного строительства новой церкви и ее дальнейшего развития. Такое понимание однозначно подтверждается Библией. Командный подход к созданию новых церквей продемонстрировал успех во всех деноминациях, а также повлиял на другие общины, которые стремятся к расширению Царства Божьего. Если вы серьезно подходите к делу создания новых церквей, вам нужно вначале подумать о том, чтобы создать сбалансированную команду служителей.