Как организовать хор в развивающейся церкви?

**Рик Бренек**

Замечательно быть частью развивающейся церкви на Западе. Церковь в округе Шедоу Хиллс была самой активной в деле служения людям в Лас-Вегасе на протяжении последних 15 лет. Цель ее деятельности проста - явить обществу любовь Христа и поддержать верующих в возрастании их веры в Иисуса. Для этого, конечно же, необходимы навыки и решительность развивать музыкальное служение, которое отвечало бы нуждам еженедельно увеличивающегося количества прихожан. Мне поручили задание, которое заключалось в организации и руководстве, но я тогда едва ли знал, о том, что Бог предоставит мне две благоприятные возможности, чтобы выполнить эту работу.

Когда я в первый раз пришел на богослужение в 1984, посещаемость церкви была не более чем 225 человек в неделю. Это означает, что посещаемость поющих в хоре для взрослых достигала 20-25 рядов в хорошее воскресенье. Я совершал служение в округе Шедоу Хиллс вплоть до 1992, а после поехал в Юго-Западную Баптистскую Духовную семинарию в городе Форт Уорс, штат Техас. Пожалуй, это было одно из самых трудных решений, которые я когда-либо принимал.

Оставить растущую церковь, чтобы посещать семинарию… Может я был ненормальным?

После окончания семинарии в 1995 году, я совершал служение в церквях, находящихся в Техасе и Аризоне. После этого, мне представилась возможность вернутся домой. Мне предложили должность руководителя музыкального служения. В Лас-Вегасе, в октябре 1997, я наконец-то нашел свое призвание. Немногие могут вернутся в тот город где они

до этого совершали служение. Я знал, что на этот раз служение здесь будет образовательным, требующим усилий и полезным. Когда я вернулся, я был удивлен росту церкви за время моего отсутствия. Посещаемость составляла в среднем 1900-2000 человек еженедельно. Единственное, что меня очень огорчило - хор для взрослых отставал от тенденции общего развития. Его посещаемость в среднем составляла 60-75 человек. Не нужно быть специалистом в музыке, чтобы увидеть, что у нас есть внутренние проблемы. Почему посещаемость хора не идет в ногу с ростом церкви? Очевидно, за это время произошло огромное количество изменений в деятельности хора. Почему? Почему никто не захотел петь в хоре, учитывая тот факт, что в университетском городке еженедельно появляется так много новых людей? Может быть, кто-то или что-то препятствовало им в этом? У меня возникло много вопросов, но, к сожалению, ответов было намного меньше. Я начал анализировать деятельность хора, его потребности и кое-что стало очевидным. Хор не собирался расти до тех пор, пока внутри всей организационной структуры не произойдут какие-то изменения. Хор мог совершать служение и расти только при условии изменений в его структуре. Кажется, это легко исправить. Итак, позвольте мне поделится с вами некоторыми идеями и исследованиями, которые были осуществлены с помощью хоровой программы служения прославления в Шедоу Хиллс. Эту программу мы назвали «Сближение».

Реализация программы «Сближение»

Насколько хорошо хористы знали друг друга? Как хорошо их знал я? Одинокая взрослая женщина пришла на репетицию и присоединилась к хору. Как и все остальные, она заполнила информационную/регистрационную форму и пела в хоре. Она посетила репетиции 3 или 4 раза и затем перестала приходить. Несколько недель спустя мы узнали, что она умерла! Как такое могло произойти? Это случается тогда, когда вы абсолютно не имеете никакого представления о людях, с которыми совершаете служение. Этот случай сбил меня с толку. Я решил, что немедленно должен взять всё под контроль. Программа «Сближение» была определена.

Помнится, была такая фраза «поддерживай отношения». Это один из способов сказать людям, что мы не сможем дружить с ними, если они не будут с нами общаться; это также возможность быть доброжелательными, позволяя людям понять как у нас обстоят дела и как мы себя чувствуем. Так мы обретаем их доверие. Это было именно то, в чем так нуждался хор. Хор нуждался в такой организации служения, чтобы ни один хорист не чувствовал себя отчуждённым.

После исследования и многих молитв, настало время осуществить задуманный план. Во-первых, мы сгруппировали хористов в легко управляемые группы по 10 человек. Во-вторых, мы разработали схему, предназначенную для того чтобы помочь нам следить за прибавлением новых членов хора.

В-третьих, мы избрали координатора программы «Сближение» и его помощника. В-четвертых, мы запланировали молиться об индивидуальных нуждах каждого из членов хора.

Программа «Сближение» в действии

Разделение членов хора на группы должно было помочь нам в учёте присутствующих каждую неделю.

Главная стратегия заключалась в том, чтобы состояла не более чем из 10 человек, включая лидеров «Сближения» и их помощников. Таким образом, каждая группа состояла из 2-х лидеров и 8 членов хора. Как только численность группы превышала 10 человек, мы начинали формировать новую группу.

Я прочитал книгу Джима Кимбалы «Новый Ветер, Новый Огонь». Эта книга повествует о развитии служения хора в Бруклинской церкви. Они репетировали по пятницам вечером и молились в течение часа первой половины репетиции. Я подумал, а сколько же все-таки времени они посвящают подготовке к воскресным службам, если они используют так много времени, предназначенного для репетиции, на молитвы. Я упустил самое главное! Сама подготовка к пению не являлась главным аспектом. Основное значение придавалось именно тем, кто поет. Джим писал: «Намного больше вечеров было посвящено молитвам и служению чем просто репетициям. Иногда на репетициях хор вообще не пел».

Были ли хористы из Шедоу Хилс более заинтересованы в том, что и как они поют, чем в людях, которые пели? Да, именно так это и было.

Во время репетиции, мы решили проводить молитвенное служение, на котором каждый поющий мог бы рассказать о своих нуждах и помолится о них. Мы поставили специальный стол, на котором находились ручки и специальные карточки для записи молитвенных нужд. Руководитель хора будет читать эти просьбы во время молитвенного служения в середине репетиции. (Мы предоставляем проспекты, под названием «Заметки для репетиции», с информацией относительно молитвенных просьб прошлой недели и план проведения репетиции на данный вечер. В этих проспектах есть место, чтобы написать новые молитвенные просьбы.)

После того, как все молитвенные нужды прочитаны, хористы расходятся по залу. Здесь они встречаются в своих группах «Сближение» молятся в течение 15 минут. Группы располагаются по всему залу молясь друг о друге, о молитвенных просьбах написанных на карточках, о воскресной службе, о музыкальном служении, о произведениях, которые хор будет исполнять во время богослужения в воскресенье и даже о людях, которые займут эти места.

Программа «Сближение» полностью изменила наш взгляд на то, почему мы делаем то, что мы делаем. Когда вы обращаетесь к Богу в молитве, во время репетиции хора, не думайте, что в этом проявляется недостаток руководства или ваша беспомощность. Когда у вас 15 или приблизительно такое количество групп молятся: «Господи, мы здесь предстоим пред тобой и очень нуждаемся в твоем руководстве. Мы уверены, что на этой неделе Дух Твой будет руководить и управлять нашей жизнью», - вы увидите, как Дух Божий сходит на всех собравшихся.

Координатор программы «Сближение» - это должность на добровольных началах. Человек, занимающий эту должность, несет ответственность за оказание помощи лидерам всех групп. Перед началом репетиции координатор встречается со всеми лидерами. Это позволяет ему быть в курсе, если лидер отсутствует и нуждается ли в таком случае группа в помощнике для провидения молитвенного служения. Обычно, если лидер группы знает, что будет отсутствовать в следующий раз, он или она заблаговременно предупреждают координатора. И это прекрасная возможность посмотреть, как справится со своей задачей помощник. Он несёт ответственность за оказание помощи координатору и заменяет лидера в группе в его отсутствие.

Кофейная сеть Starbucks имеет превосходную стратегию. Ховард Шульц – председатель совета директоров и исполнительный директор компании, считает каждого сотрудника очень важным. Потребности и проблемы сотрудников являются для него самым главным аспектом. Вот почему даже те сотрудники, которые работают неполный рабочий день, всего 20 часов в неделю, получают полный социальный пакет и дополнительные возможности. Шульц комментирует это следующим образом: «Даже если бы наша компания была частной, мы бы предоставили материальную поддержку каждому сотруднику, начиная от топ-менеджеров и заканчивая специалистами по приготовлению кофе, в пропорции от основной заработной платы».

Из этих слов мы можем извлечь некоторые уроки и для нас. Люди не являются какими-то серийными элементами. Каждый человек индивидуален. Он нуждаются в нашей помощи и поддержке. Когда люди знают, что вы заботитесь о них, их отношение становится другим. Как и в компании Starbucks, вы увидите более позитивный отклик. Всё это – ключ к сплоченности внутри большой организации. Если все эти принципы исполнять – программа «Сближение» будет успешной и в вашей организации.