

Как творчески разрешить конфликт в церкви. Часть 1

Книга Деяния Апостолов (6:1–7) напоминает нам, что церкви никогда не могут оставаться не затронутыми конфликтами, когда они действуют согласно своей миссии, и вам не придется слишком долго нести служение пастора, чтобы увидеть потребность в методах разрешения конфликтов.

Большинство конфликтов, возникающих в церкви, — это продукт перемен во времени, а не результат творческого руководства. Если сравнить давление, испытываемое пасторами при беспрекословном послушании их словам, при победе их авторитета, с давлением, которое они вытерпели, то примечательные перемены происходили во втором случае. Пасторам не стоит удивляться, когда их авторитет и планы подвергаются сомнениям и они обнаруживают себя посреди бушующего протеста. Это происходит в каждом институте нашего общества, включая церковь.

Прихожане, расстроенные чувством бессилия, испытывая личные или профессиональные перемены, часто переносят свои расстройства в церковь и активно их выражают. Почему там? Церковь стала одним из немногих мест, где они либо страшатся небольшого наказания, либо вовсе ничего не боятся. Эти конфликты должны конструктивно разрешаться зрелым церковным руководством.

Давайте взглянем на то, как апостолы подошли к первому крупному конфликту в ранней Церкви (ср. Деян. 6:1–7). Иерусалимская церковь экспериментировала с тем, чтобы «все у них было общее». Вдовы эллинистов, будучи частью «рассеянных», жили вне Иерусалима и жаловались, что они живут слишком далеко для того, чтобы получать такую же часть помощи, как еврейские вдовы, живущие в Иерусалиме.

СТАДИИ РАЗРЕШЕНИЯ КОНФЛИКТА

Апостолы следовали трехуровневому образцу разрешения конфликта: 1) *Десенсибилизация (возвращение к нормальному психическому состоянию)*. Вдовам позволили высказать свои жалобы, превращая конфликт в нормальную ситуацию. 2) *Обсуждение*. Какое-то время было посвящено серьезной, зрелой дискуссии по поводу конфликта. 3) *Решение*.

Взглянем поближе на то, как эта новозаветная формула творческого управления конфликтом работает на самом деле.

ДЕСЕНСИБИЛИЗАЦИЯ

Десенсибилизация требует активного вмешательства руководства. Вы не можете конструктивно управлять конфликтом, постоянно избегая или отрицая его. Вы не можете сказать: «Проблемы не существует».

Вы также не можете конструктивно управлять конфликтом, доминируя над ним или просто запрещая его выход наружу, заявляя: «Мы будем в согласии. Вы меня понимаете?» Такой подход не действует.

Вместо этого вы должны сперва заверить всех участников, что конфликт нормален в любых человеческих отношениях, и церковь — не исключение. Идеал постоянного мира в церкви — без конфликтов — не согласуется с Писанием и нереалистичен. Напомните членам своей церкви, что расхождение во взглядах совершенно нормально. Подчеркните, что конфликты случаются по мере того, как люди *делают выбор* в пользу рассмотрения вопросов с различных точек зрения, а вовсе не обязательно потому, что эти вопросы *являются* на самом деле таковыми, какими люди *предпочитают* их видеть.

Если вы собираетесь стать мастером в деле десенсибилизации, вы не можете быть *эгововлеченным* в ситуацию, глядя на нее только своим единственным, уникальным образом. Если вы скажете: «Это то, как показал мне Бог, и именно так мы все и сделаем», вы не сможете десенсибилизировать ситуацию. Скорее, вы только *интенсифицируете* ее, потому что возвели оспаривание позиции, принятой вами, в ранг спора с Богом.

Перед тем как вы станете чересчур эгововлеченным в провозглашении своего божественного откровения, послушайте, что Господь, возможно, говорит другим. Апостолы позволили еврейским и эллинистическим вдовам высказать свои чувства перед тем, как перешли к следующей стадии разрешения конфликта.

Почему? Как только беспокойство уменьшается, открывается более широкая перспектива. Почти в каждой ситуации Святой Дух может привести нас ко многим альтернативам.

Авраам Линкольн часто предлагал другие возможные интерпретации обстоятельств. Он раскрывал все потенциальные точки зрения перед слушателями, чтобы его оппонент в дебатах не мог сказать ничего нового. Десенсибилизация включает в себя

помощь людям в том, чтобы они ознакомились с различными взглядами на определенное стечение обстоятельств. После того как чувства людей улягутся и будут высказаны в достаточной степени, переходите ко второй стадии разрешения конфликта.

ОБСУЖДЕНИЕ

Рассмотрите различные точки зрения. Пытаясь помочь Своим ученикам победить их тенденцию к страху, Иисус сказал: «Не бойтесь». Возможно Он давал им возможность применить это к самому широкому спектру возможных альтернатив.

Христос хочет, чтобы собрание верующих было открыто любому творческому направлению, в котором Дух Божий может захотеть нас вести. Но когда члены и руководители церкви становятся в эгововлеченную позицию, их озабоченность тем, что они могут оказаться неправыми, часто выстраивает жесткую защиту, которая становится на пути Божьего замысла, по которому Он желает их вести.

Возникающие время от времени личностные конфликты между фракциями собрания верующих и пастором могут затронуть влияние пастора. Но в большинстве случаев это конфликт с *позицией* пастора как источника легитимной власти в церковном руководстве. Людей, которые отказываются быть вовлеченными в искренние, зрелые рассуждения, одновременно уважая позицию пастора, необходимо рассматривать в свете их сущности и разбираться с ними настолько решительно, насколько возможно (см. 3-е Иоан. 9–12 для прецедента в Писании).

Очевидно, Иоанн чувствовал, что был достаточно терпелив по отношению к Диотрефу — человеку, за которым тянулась целая череда фактов, свидетельствующих о том, что в церкви с ним было трудно работать. Иоанн показал церкви, что он, будучи их пастором, считал примером хорошего человека (Димитрий), и то, что он считал худым примером (Диотреф). Затем он посоветовал им избегать состояния, в котором пребывал Диотреф, а следовать примеру тех, кого можно было похвалить за доброе поведение.

Павел был не настолько терпелив, как Иоанн. Как пастору мне больше по сердцу Павел, особенно когда я вспоминаю о его молитве касательно Александра: «Александр

медник много сделал мне зла. Да возрадуются ему Господь по делам его!» (2-е Тим. 4:14).

Крайняя мера, необходимая для того, чтобы решить вопрос с такого рода человеком, должна быть редкой в жизни церкви. Большинство людей — если отношение к ним характеризуется любовью и терпением — перенесут конфликт удовлетворительно. За время почти 26-летнего опыта моего пасторского служения братский совет церкви исключил из членов церкви 10 человек. А когда другие церкви делали запрос по поводу любого из них, мы могли с уверенностью дать отчет по фактам их негативного влияния на единство собрания верующих и Божье дело.

В некоторых случаях эти индивидуумы получали урок из своего дисциплинарного взыскания и исправлялись. В других случаях они производили беспокойства в других церквях, похожие на те, которыми досаждали нашей церкви.

Многие люди, приносящие раздоры в церкви, имеют тенденцию к паранойе в своем эмоциональном состоянии — либо считают себя преследуемыми, либо фигурами мессианского характера. В большинстве церквей есть один или два подобных человека. Если вы попытаетесь «прибить» их к кресту, вам грозит опасность оказаться с ранами на собственных руках. А если вы попытаетесь следовать их мессианскому мировоззрению, пройдет совсем немного времени, как они начнут нести служение пастора церкви.

Часть 2 будет продолжать обсуждение трех стадий разрешения конфликта.



Ричард Доббинс, доктор философии, клинический психолог, основатель и клинический директор служения «EMERGE» в Акроне, штат Огайо.

Конфликт нормален в любых человеческих отношениях, и церковь — не исключение.

Вам не придется слишком долго нести служение пастора, чтобы увидеть потребность в методах разрешения конфликтов.

Большинство конфликтов, возникающих в церкви — это продукт перемен во времени, а не результат творческого руководства.