

Как творчески разрешить конфликт в церкви. Часть 2

В первой части этой серии статей (см. №13 журнала «Духовные источники») исследовались действия апостолов по разрешению первого большого конфликта, произошедшего в церкви (Деян. 6:1–7). Для его урегулирования они сделали три шага: не дали конфликту разрастись, обсудили проблему, приведшую к его возникновению, и приняли соответствующее решение. Мы с вами уже рассмотрели, как избежать разрастания конфликта, и начали исследовать стадию обсуждения конфликтной ситуации и причин, приведших к ней. Во второй части мы остановимся на этом более подробно. В частности на том, как работать с проблемными людьми в вашей церкви.

ЛЮДИ ПАРАНОИДАЛЬНОГО ТИПА

Такие люди хотят служить там, где они будут у всех на виду, и при этом располагать властью. Если вы позволите им иметь и то и другое, это будет губительно как для них, так и для церкви. Бог любит их и хочет им помочь. И самое лучшее, что для них может сделать пастор, — это позволить им занять видное положение, но только то, где они не смогут иметь власти.

Что в вашей церкви больше всего подходит для этого? Они могут стать солистами? Петь в хоре? Служить в группе порядка? Помогать собирать пожертвования? Такого рода служители необходимы в любой общине. Поместите людей параноидального типа туда, где они всегда будут на виду и где они будут чувствовать себя значимыми. Если же, тем не менее, они каким-то образом попадут в церковный совет, станут лидером группы прославления или директором библейской школы, да поможет вам Господь справиться с трудными ситуациями.

Зачем вообще давать им подобного рода служения? Потому что, если они будут у всех на виду, рано или поздно ваша церковь увидит те их недостатки, которые видите вы, и разрушительный эффект людей такого типа в вашей церкви будет сдержан. В то же время, не имея власти, они не смогут никому причинить вреда. Они не смогут принимать решения или заседать на собраниях совета.

Помните, если вы будете критиковать людей параноидального типа, даже те, кто видит их отрицательные черты, будут расстроены. Почему? Потому что считается, что пастор должен быть выше такого рода поведения. Попросите Господа, чтобы Он помог вам в таких ситуациях отделять эмоции от чувства ответственности. Это позволит вам принимать решения, руководствуясь положением пастора и духовного руководителя церкви, а не личными чувствами.

Итак, давайте таким людям служение на виду, но без власти, и верьте, что настоящее лидерство будет в нужных руках — руках ответственных, зрелых верующих. В то же время помогите вашей общине в достаточной степени любить конфликтных людей, чтобы Тело Христово смогло помочь их сердцам и умам исцелиться.

Если такого типа люди только что вызвали у вас трудности, возможно, и вам самим необходимо изменить свое поведение. Свяжитесь с теми пасторами, которые работали с этими людьми раньше, и выясните, были ли с ними проблемы. Узнайте, каковы были их действия в предыдущих ситуациях, когда они занимали лидерские позиции и имели власть. В таких вопросах пасторы должны сотрудничать и помогать друг другу.

Когда я набирал церковный штат, то, кроме всего прочего, уяснил для себя следующее: вы не выиграете в лотерее, если берете к себе в штат человека из другой церкви, предварительно не переговорив об этом с его пастором. В таком случае вы можете только стать ответом на молитвы пастора, просящего об избавлении от этого человека!

КОНФЛИКТНЫЕ, МАНИПУЛИРУЮЩИЕ ЛЮДИ

Когда вы имеете дело с конфликтными, манипулирующими людьми, работающими в вашем штате или в вашей церкви, помните, что они принимают вашу доброту за глупость. Он или она постараются представить ваши попытки к сохранению хороших отношений и примирению как свидетельство слабости. А ваше долготерпение будет расцениваться как еще одна возможность использования благоприятных обстоятельств для достижения своих корыстных целей.

Если вы обнаружили, что кто-то принимает попытки разрушить церковь, очень важно не прерывать нормальную жизнь церкви и продолжать поступать так, будто ничего не происходит, включая и те области, в которые пытаются внести разрушения. Не выносите конфликт на люди. Правда выйдет наружу сама по себе.

Зрелые члены церкви в нужное время увидят мудрость, о которой писал Павел церкви в Риме: «Умоляю вас, братия, остерегайтесь производящих разделения и со-

бланы, вопреки учению, которому вы научились, и уклоняйтесь от них; ибо такие люди служат не Господу нашему Иисусу Христу, а своему чреву, и ласкательством и красноречием обольщают сердца простодушных» (Рим. 16:17, 18).

Словами и делами учите своих людей, каким должно быть настоящее лидерство. И держите свою руку на пульсе при принятии всех важных решений в вашей церкви. Так вы сможете выстоять и в то же самое время сдерживать в вашей церкви противостояние манипулирующих людей. Молитесь, чтобы все части Тела Христова функционировали надлежащим образом и чтобы исцеление пришло к таким людям до того, как они причинят вред делу Христа.

Когда вы будете вносить какие бы то ни было предложения, люди подобного типа будут всегда противиться им. В соответствии со своими наклонностями они всегда будут выступать против, и поэтому церковь сможет увидеть их характер. Но она все равно должна продолжать любить таких людей. В то же время у членов церкви будет достаточно здравого смысла, чтобы не выбирать разрушающего, манипулирующего человека в церковное руководство.

КОНФЛИКТНЫЕ, ЛЮБЯЩИЕ СПОРЫ ЛЮДИ

Конфликтные, любящие споры люди сделают ваши советы более трудными, чем они могли бы быть. Во время обсуждения они отвергают любую точку зрения, не совпадающую с их собственной, и хотят контролировать решения, принимаемые группой. Заранее спасите себя от головной боли, поручая таким людям служение, где они будут у всех на виду, но не будут иметь власти.

Во время обсуждения конфликтных церковных вопросов привлекайте к обсуждению проблем все вовлеченные в них стороны. На собраниях совета, на собраниях отделов вдохновляйте людей высказывать разные мнения. Вы можете сделать это легко, если будете мудро руководить обсуждением. Когда кто-то высказал свою точку зрения, скажите такому человеку: «Спасибо за то, что вы высказали свое мнение. Теперь мы хотим услышать кого-нибудь еще».

Не начинайте запланированного собрания с твердо определенными и заранее

сформулированными планами, в которых нет места для других мнений. Научите ваш церковный совет и руководителей отделов, что подобные собрания — это самое подходящее место и время для высказывания и изучения различных мнений. И не исключено, что возникшие при обсуждении идеи будут преобладать над изначальными планами. Главное — это польза дела.

Могут быть высказаны здравые мнения, и они обязательно должны быть услышаны. Помните, ваша цель — найти наилучший план. Если существуют разные мнения и они искренни, помогите им быть высказанными на собраниях. Таким образом группа сможет прийти к наилучшему для Божьего Царства решению.

БОЯЗЛИВЫЕ ВЕРУЮЩИЕ

Некоторые верующие зачастую склонны сидеть на планерках отделов и церковных советах слишком тихо. Может быть, это происходит из-за их робости или из-за того, что слишком доминируют другие лидеры. Порой они уходят с заседаний советов, так и не высказав своих настоящих чувств. Что они затем делают? Скорее всего, после того как они уйдут с собрания, скажут: «На самом деле я не согласен с тем решением, которое принял совет». Они пытаются избежать минутного дискомфорта, который мог бы возникнуть, если бы они высказали свою искреннюю точку зрения, отличную от других. На самом же деле они создают более долгий и глубокий дискомфорт, говоря после заседания неверные слова тем людям, которым не надо было их говорить. Причем делая это в неправильное время, в неправильном месте и неправильным образом.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Мы обманываем самих себя, веря, что Бог не может быть там, где есть честное противостояние или различие мнений. Мы думаем, что Бог может быть только там, где мир и покой. Поэтому церкви могут страдать из-за некомпетентного отношения к урегулированию конфликтов.

Такое случается даже у лидеров достаточно высокого уровня, потому что приходят сомнения, стоит ли им высказывать свою точку зрения. Нам необходимо научиться избегать ловушек подобного рода, а они могут возникать в церкви на любом уровне.

Помните, что дьявол не боится большой церкви. Он боится сплоченной церкви. Лучшее решение, которое объединит церковь, может быть найдено и принято только тогда, когда в атмосфере терпимости и принятия будут высказываться разные точки зрения. Становление этого процесса — наивысшее искусство лидерства.

В третьей части мы обсудим, как достигнуть ясности в общении, происходящем на заседаниях. И таким образом мы подойдем к последней стадии урегулирования конфликта — стадии принятия решения.

Общение очень часто затуманивается эмоциями, которые делают нас слепыми к тому, что мы говорим, и к тому, что различие мнений — это нормальное явление. Мы обсудим различные методы выхода из конфликтов, чтобы убедиться, что настоящий победитель в разрешении конфликтов — это Божье Царство.

Ричард Доббинс,

доктор наук, практикующий психолог, основатель и директор служения «EMERGE», Акрон, штат Огайо