Мудрые голуби и невинные змеи?

Процесс разрешения конфликта с наиболее положительными результатами

Написано Доктором Келли О'Доннелл

Январь 2007 год, *Ежеквартальное издание евангельской миссии,* том 43, страницы 40-49

Копирование или другое воспроизведение данного текста без письменного разрешения Информационного центра Евангелизма и Миссионерства (Evangelism and Missions Information Service) запрещено

Какая неприятность! Уважаемое духовенство теряет значительную часть своих служителей.

Некоторые хорошие люди уходят, но некоторые хорошие люди остаются. Многие сокрушены и потеряли веру. В результате все приобрело свои формы и очертания. Некоторые говорят, что часть служителей не подчиняется церковной дисциплине, и не подходит для служения. Другие полагают, что есть значимые личные и организационные проблемы, на которые не обращают внимание.

Общие друзья стараются оставаться нейтральными и недоумевают по поводу того, что происходит.

Церковный совет хочет продолжать служение в церкви, но и он, также недоумевает по поводу того ,что происходит. Каких-либо неписанных правил и политики для подачи жалоб, процедуры увольнения, поддержания дисциплины не существует. Не существует и каких-либо заслуживающих доверия конференций, на которых люди могут делиться своими личными и профессиональными трудностями. Интервьюирование людей, оставляющих церковь, как правило, не проводится. Не существует также какого-либо независимого опроса. Некоторые прихожане, исполненные благими намерениями, взывают к Богу о примирении. Что-то действительно не в порядке, но не видно никого, кто бы был в состоянии сделать или предпринять что-либо для исправления сложившейся ситуации. И на протяжении следующих нескольких месяцев эти токсины бездействия продолжат причинять вред, как неразрешенное разногласие в отношениях между людьми, и как неразрешенные распри духовенства, которые умышленно распространяются на других. Какая неприятность! **[Тема для обсуждения № 1: Даже при наличии «должных» процедур, которые помогут предотвратить настоящее положение вещей, все равно будут неприятности! Всегда ли общепризнанные протоколы и христианские ценности/взгляды функционируют как защитный фактор – особенно когда существует дисфункция в протоколах, ценностях и взглядах?]**

В какое количество конфликтов, которые были связаны с отношениями людей друг к другу в церкви, Вы были вовлечены за последние два года? Сколько времени, сил, энергии и сна Вы потратили на них, и сколько времени, сил и энергии у Вас было «украдено» по причине упомянутых конфликтов? Возможно 10 % моей активной жизни – часть моих неофициальных обязанностей – посвящено преодолению и разрешению разнообразных конфликтов. Я думаю, что это истина и для многих из нас. Исследование также показывает то, что мы уже знаем из болезненного опыта: конфликты с коллегами приводят нас в стрессовое состояние (Гиш/Gish, 1983 год, Гардер/Garder, 1999 год). Конфликты могут привести к личному росту и более близким отношениям, но такое происходит не всегда.

В данной статье я рассмотрю два важных аспекта, необходимых для разрешения конфликта в христианской организации. К ним относится: роль человеческой *дисфункции* (проблемы, которые связаны с существенными человеческими слабостями и неправильными поступками) и роль Библейской *дисциплины* (изменения,

помогающие восстановить на правильный путь людей и организации). Совершенствование нашего мастерства в двух указанных выше аспектах является фундаментальным для разрешения конфликтов. Как мы помогаем людям и организациям, которые негативно влияют на нас и, со временем, на многих других? И какой вид помощи и дисциплины наиболее подходящий? Хотелось бы реалистично посмотреть на нашу, так называемую, «сущность человеческих взаимоотношений» в христианской среде, для того, чтобы мы самостоятельно познали что-либо из наших тупиковых ситуаций и конфликтов. Моя цель не обвинять кого-либо, а скорее создать «гибкость человеческих взаимоотношений». **[Тема для обсуждения № 2: Существуют ли какие-либо общепризнанные пути, в наших группах/организациях, которые помогают нам проверить нашу «гибкость человеческих взаимоотношений»? Правда ли, что «Лучше горькая правда, чем сладкая ложь», как говорят славяне?].**

Дисфункциональный это хороший термин, который можно использовать для того, чтобы лучше понимать людей и организации. Говоря дисфункциональный, я имею ввиду последовательный образец, относящийся как к каждому из нас, так и к другим людям, окружающим нас, который может быть вредным или «токсичным», и который характеризуется такими критериями как авторитаризм, закрытое/замкнутое общение, экстра контроль и отрицание того, что на самом деле происходит (см. таблицу 1). Подобного рода дисфункция может появиться в случае, когда она не заметна для других, или когда она является частью более функционального поведения, или, когда никто не хочет и не может что-либо сделать, чтобы локализовать эту проблему. В дальнейшем, такая дисфункция может быть усилена различными факторами, такими как: разные культуры, разные библейские взгляды, возраст, организационный опыт в разрешении конфликтов (например, как проявлять уважение к другим, когда дело касается обсуждение той или иной проблемы, насколько откровенным и эмоционально выразительным является каждый из нас при совместном участии в разрешении проблемы и пр.).

Таблица № 1. Признаки организационной дисфункции (основано на Хей/Hay 2004 год; Атербурн, Фелтон/Ateburn, Felton 1998 год

♦ Слабое лидерство и управление, доказательствами чего являются:

эктра контроль, сокрытие информации, строгость, законничество, нетерпение по отношению к людям, задающим вопросы, наказание, обвинение других, неспособность признаться в наличии собственных проблем, поддержание имиджа организации любой ценой, излишнее сосредоточение приоритета на денежных ценностях, ограниченная ответственность; влиятельные люди, с дефицитом личностных качеств, самовлюбленность, алкоголизм в прошлом или употребление наркотиков; бедная история служителей миссионерской организации либо продолжительная безрезультатная работа одних и тех же людей

♦ Недостаток удовлетворения и оптимизма, доказательствами чего являются:

чувство «незначительности» в коллективе, недостаток трудового/жизненного ритма, недостаток возможностей для развития и обучения, неспособность говорить открыто о «сущности» той или иной ситуации, сокрытие своих собственных чувств, кроме ситуаций, когда такие чувства связаны с чем-то положительным, недопустимость совершить ошибку; «ничего не делание», кроме выполнение своей собственной роли, которая была выбрана лично нами, неспособность доверять другим, отсутствие свободы совершать ошибки

Искажение фактов и умение понимать

Мы все склонны воспринимать себя любимых всегда или в большинстве случаев как совершающих правильные поступки в межличностных отношениях, в то время как другие всегда или в большинстве случаев совершенно не правы. Друзья могут превратится в злодеев, лидеры могут превратиться в прокаженных. Организации могут превратиться в транскорпорации коммерческого характера. Рассматривая как «дисфункцию» такой элемент как наклеивание ярлыков, связанных с отличительными характеристиками других людей, несмотря на то, что «нормальная» тенденция для всех нас, совершенно дисфункциональна сама по себе. Нам так необходимо быть апостолами, ориентированными на проявление вежливости, нежели изгоями, ориентированными на осуждение и порицании других. Кто мы такие, чтобы просить, чтобы огонь сошел с неба и истребил наших собратьев, как Иаков и Иоанн хотели, чтобы огонь сошел с неба и истребил тех, которые противились принять слово Божье? (Евангелие от Луки 9:54) Как говориться в Библии: «Если Ты, Господи, будешь замечать беззакония, - Господи! кто устоит» (Псалтырь 129:3). И как предупреждал апостол Павел «Кто ты, осуждающий чужого раба? Перед своим Господом стоит он, или падает. И будет восставлен, ибо силен Бог восставить его» (Римлянам 14:4). Конфликты чаще всего происходят по взаимному согласию. Господь помогает нам, потому что мы все грешники! Мы также слабы как и грешны. Но подождите. Также

необходимо подумать и о другой стороне искажения фактов, а именно возрастающую роль дисфункции и, ссылаясь на очевидную аномальность, просто подумать о различиях. Конечно, не следует «делать из мухи слона»; но, в тоже время, нам не следует «делать из слона муху»! Уловка в данном случае заключается в том, чтобы понять, кто в состоянии различить, что порождает того самого «слона» или «муху». Уловка также и в том, когда вещи, фигурально выражаясь, не такие уж и белые или черные. Как сказано в Притчах «Все пути человека чисты в его глазах, но Господь взвешивает души» (16:2, 21:2). И снова, «Первый в тяжбе своей прав, но приходит соперник его и исследывает его» (18:18).

Однако, есть многочисленные примеры в Библии, когда грех идентифицирован, посредством чего возникает потребность в некоторых формах христианской дисциплины. (Евангелие от Матфея 18:17, I Коринфянам 5:11, 2 Фессалоникийцам 3:6, 14). Кен Вилльямс/Ken Williams пишет в своей книге «Совершенствование межличностных способностей»/Sharpening your Interpersonal Skills о том, что «Библия учит нас, что в некоторых случаях, наше отношение к другим людям должно быть вторично по отношению с разрешению конфликта». Мы должны знать когда необходимо поставить на первое место проблему разрешения конфликта, даже если межличностные отношения испорчены (2002 год, стр. 114). Подобное Клауд/Cloud и Таунсенд/Townsend пишут в книге «Осмотрительные люди»/Safe People «Необходимость подобного разделения - жестокая реальность». Господь же желает, чтобы все было по другому (2-ое Петра 3:9), а не так, как делаем все мы. Но правда в том, что некоторые межличностные отношения не выполнимы, если кто-либо не желает изменить положение вещей или пойти на примирение (1995 год, стр. 197). Проблема становиться более сложной, когда нет правильного понимания ответственности, или когла нет достаточной информации о человеке или организации с целью сравнить их и потребовать изменений, которые можно контролировать. Я не имею ввиду ситуацию, когда определенная группа людей просто отличается друг от друга по многим признакам (что, к сожалению, наиболее типично), а скорее ситуацию, когда на лицо личностные и организационные дисфункции. То есть, другими словами, организации и люди, которые осознавая это или нет, желая признать это или нет, но оказывают «токсическое» влияние на людей. И, как результат, если мы только духовно не проницательны, понимаем порядки «улицы», хорошо осведомлены в поведенческих науках систематизации, восстановления, клинические нарушения, и воспитаны в Библии в вопросе разрешения конфликтных ситуаций, мы можем «закончить» как мудрые голуби, которые вступают в контакт с невинными змеями. Правда без вежливости может быть расценена как грубость, вежливость без правды может быть летальной.

Печальный факт заключается в том, что мы можем быть обманутыми много раз подобного рода «дисфункцией». Вот пример.

- Главная и первая цель дисфункции – это замаскировать себя. «Не спрашивать о проблемах, не рассказывать о проблемах» - вот распространенное, главное и неписанное правило.

- Если это не срабатывает, тогда вторая цель дисфункции заключается в том, чтобы заставить людей недооценивать сам факт наличия этой дисфункции и ее токсического влияния, паразитируя на утверждении, что человек/группа просто проходит через «нормальный» путь адаптации, или просто меняют тему разговора. Единство и согласованность в отношениях имеет превосходство над отношениями, основанными на правде и на знакомствах.

- Если это не срабатывает, тогда третья цель дисфункции - это признание того факта, что что-то непонятно и это что-то не совсем правильно и, возможно, относиться к проблеме, которая в большинстве случаев, имеет различные перспективы и предпочтения. Есть незначительное обязательство для каждого из нас – осознать настоящую проблему, и способность правильно на нее реагировать.

- Если это не срабатывает, тогда четвертая цель дисфункции, которая, в принципе, может появиться вместе с вышеупомянутой третьей, заключается в том, чтобы дискредитировать того, кто нашел в себе силы заметить эту дисфункцию, независимо от того, насколько точно и чувствительно они пытаются сделать это. Типичная ошибка лидеров/консультантов, которые пытаются помочь, заключается в переоценке своих способностей понять и иметь дело с конкретной дисфункцией, и, в тоже время, не причинить вред в процессе оказания помощи. **[Тема для обсуждения № 4: Какие другие пути могут быть обманчивыми? Как мы можем обмануть самих себя?]**

Источники помощи

Существует очень много литературы, затрагивающей вопросы оказания помощи людям в решении конфликтов. Это до сих пор допускает одно обстоятельство, связанное с предположением, что люди ведут себя честно и порядочно, а также, то, что нет каких-либо существенных дисфункций, в которых вовлечены люди/организации. Помощники и посредники обычно не выполняют своей миссии, проявляя отсутствие нейтральности, помогая людям согласиться с тем, с чем нельзя согласиться, веря в лучшее друг для друга, сохраняя единство, повышая единомыслие, приходя, в итоге, к беспроигрышному результату и т.п., что конечно является благоразумным. Однако, существуют моменты, когда такой подход нельзя назвать адекватным, и тогда необходимы сравнительный анализ произошедшего и дисциплина. Это очень трудная любовь, которая требует раскаяния и перемен. С другой стороны, невинные люди в настоящем и будущем чувствуют и будут чувствовать себя обиженными. И, в их понимании, правосудие до сих пор не свершилось. Трезвые комментарии Роберта Шрейтера/Robert Shreiter относительно примирения на социальном уровне также подходят для межличностного уровня. Правда, борьба за правосудие, стремление к прощению – вот те три центральные составляющих для социального примирения. Насколько мне известно эти составляющие, как правило, никогда не применяют; последствия угнетения и давления, насилие и войны не предрасполагают к честности, правосудию, и даже к хорошим намерениям всех сторон конфликта. Также как и процессы разрешения конфликтов, не всегда к этому располагают. И они никогда не принимают форму завершенности. На самом деле мы обычно испытываем на себе их влияние в искаженных формах, преждевременно обреченных на неудачу, украденных у нас чем-то мощным...Мы можем часто поймать себя на мысли, что мы молча уступаем тем полумерам, которые применяем для разрешения конфликта, той полуправде и компромиссным решениям (Шрейтер/ Shreiter, 2005 год, стр. 4).

Итак, возникает вполне очевидный вопрос – как мы можем усовершенствовать свое мастерство в преодолении конфликтов?

Во-первых, я особо рекомендую недельный курс Совершенствования межличностных способностей. Этот курс был создан специально для того, чтобы помочь нам использовать принципы Библии в работе над предотвращением наиболее типичных проблемных областях. Когда в отношениях присутствует значительная дисфункция, я особо рекомендую использовать дополнительные подходы, изложенные в таблице № 2.

Во-вторых, позвольте мне ободрить Вас и ваши общины/организации в создании новых понятных, писанных правил поведения для преодоления конфликтной ситуации. Убедитесь в том, что Вы использовали в этих новых правилах поведения библейское оздоровление и дисциплину, вместе с вопросами правосудия, вместо цели примирения, которая, теоретически, может быть достигнута самостоятельно. Но подобный эгоизм не всегда приносит свои плоды (обратите внимание на руководства Гарднера/ Gardner ниже). Обратите внимание на то, что, в случае, если отсутствует ясный или точный принцип той или иной поведенческой характеристики, нам следует придумать данные характеристики самостоятельно, порой, часто для нашего же блага. Наши же организационные правила поведения в ситуации разрешения конфликта также нуждаются в том, чтобы пройти тест конфликтной ситуации/тест дисциплины, которые в теории, не могут быть точно определены и где присутствует значительная доля «токсичности». Вот перечень некторых внутренних организационных документов, которые могу помочь. Один пример содержится в подзаконном акте Канадских ассамблей Святой Троицы (info@paoc.org: By-law 10.6. и 10.7). Другой содержится в Руководящих Принципах Поведения и Правосудия, изданных молодежной миссией (www.ywam.org).

В-третьих, я рекомендую, чтобы организации имели ясные правила поведения в вопросах подачи жалоб и в вопросах, связанных с обращением о нарушении дисциплины (общепризнанные правила поведения, которые призваны обратить внимание организаций на серьезные проблемы). Данные правила поведения – часть хорошего управленческого опыта и, в добавление к этому, способ разрешения конфликта. Советую просмотреть полезный материал с сайта www.peopleinaid.org (Великобритания), особенно краткий политический опус, который затрагивает проблему обращения в компетентные органы о нарушении закона. Также просмотрите детальный материал, используемый консультативной группой миротворцев (www.hispiece.org). Подобные правила поведения отображают призыв Чарльза Хенди/Charles Handy к использованию хорошего управления в разрешении конфликтов в его очерке «Понимание благотворительных организаций»: «Добродетель не будет такой болезненной, если она будет разумно организована» (1998 год, стр. 9).

Таблица № 2. Десять советов как себя вести при наличии Дисфункции/Токсичности

1. Существует множество отзывов по отношению к заботливому понимаю проблемы/конфликта. Благоразумный видит беду и укрывается; а неопытные идут вперед и наказываются (Proverbs 27:12); Что возмущенный источник и поврежденный родник, то праведник, падающий пред нечестивым (Proverbs 25:26). Поступайте честно, не сомневайтесь, согласно со своим взглядам и прислушивайтесь к мудрым советам.

2. Конфронтация серьезных дисфункций имеет место быть в группах, нежели чем в жизни конкретного индивидуума. Продолжайте совершенствоваться, оставайтесь вне поверхностных консультаций, и обращайте внимание на совет мудрого человека. Коллеги, которые действуют из самых лучших побуждений и стремящиеся Вам помочь, используя при этом все еще ограниченное понимание дисфункции и дисциплины, могут нанести еще больший вред. Ссылаясь при этом на существующую организационную политику, процесс обращения с жалобами и обращениями о нарушении дисциплины.

3. Конфронтация обычно необходимый шаг (например, как клиническое вмешательство и пр.), который предшествует или является частью посреднического подхода и процесса примирения. Тем не менее это предполагает, что существует категория людей, которые желают брать ответственность на себя и также существует структура властных полномочий, которую можно использовать как средство достижения цели и возведение ответственности. И это всегда помогает, если мы внедряем исторический аспект для предотвращения распространяющейся проблемы. Проявляя милость, фокусируясь на правде и правосудии, и не заводя самих себя и не обманывая самих себя, мы в состоянии понять боль и переживания других людей.

4. Центральная часть примирительного процесса в преодолении дисфункции/токсичности включает правду, правосудие, раскаяние, прощение, возмещение вреда и дисциплину. Преждевременно, без соответствующей подготовки, разрешая ту или проблемную ситуацию, мы можем не достигнуть положительных результатов. Процесс примирения и возмещения вреда может длиться годами. И без соответствующего раскаяния и изменений, все что мы можем сделать это уменьшить наши потери, жить дальше и «страждущие по воле Божией да предадут Ему, как верному Создателю, души свои, делая добро (1 Peter 4:19)». Тогда Петр приступил к Нему и сказал: Господи! сколько раз прощать брату моему, согрешающему против меня? до семи ли раз? 22 Иисус говорит ему: не говорю тебе: до семи раз, но до семижды семидесяти раз (Матфей 18:21,22).

5. Объективность и беспристрастность – необязательно предполагают нейтральность. Не бойтесь наткнуться на сопротивление. Но остерегайтесь людей, которые ведут себя либо только «плохо», либо только «хорошо». Дипломатически завуалированная правда – как правило, хороший путь в разрешении конфликтной ситуации. Используя термины форм поведения, которые являются эталоном при разрешения конфликта, будет являться более эффективным, чем просто говорить о личностных проблемах, и использование ситуативных факторов проблемы более эффективно, чем диспозитивные неадекватности. Все это делает процесс более восприимчивым и понятным. Но, откровенно говоря, постоянно продолжающиеся проблемы человеческого характера/соматические проблемы не всегда могут подвергаться эффективным изменениям.

6. Оставьте место для культурного, возрастного, полового и организационного различия. Различие – не аномальность. Предпочтения не всегда заразительны в данном случае. Во многих культурах, прямой подход не всегда может иметь наилучший результат, независимо от того, насколько дипломатичным он является.

7. Ожидая этого, мы с Вами будем использовать различные понятия «правды», будем уходить от ответственности, плюс к этому добавятся непонимание, манипулирование, и обвинение. Это неприятный процесс. Кто-то желает жить постоянно идя на компромиссы. Незавершенность конфликта, которая порождает новые проблемы, минимальное раскаяние и частичное правосудие.

8. Должное доверие должно быть заслуженным, а не надуманным. Кому-то необходимы хорошие причины и дополнительное время для того, чтобы доверится другому человеку в ситуации с дисфункцией. Доверие строится медленно, легко ломается и медленно восстанавливается.

9. Если вы думаете, что сходите с ума, когда имеете дело с токсичностью, то Вы наверно на самом деле сходите с ума. Иметь дело с токсичностью/дисфункцией - сильно сказывается на нашем рассудке. Нам в таких случаях необходима помощь и поддержка. Не переоценивайте свою способность сопротивляться подобной токсичности. Горечь от такой токсичности загрязняет. Сопротивляйтесь ей! (Евреям 12:15).

10. Выполняйте библейские перспективы: Наш Господь заботиться о нас посылая нам испытания и несправедливости этого мира. Он страстно любит нас, в том числе и дисфункциональных людей, и мы все в большом долгу перед Ним за его милость, которую мы не заслужили (Матфей 18:23,25).

Способы организационного оздоровления

В данном разделе я расскажу Вам о двух других способах, которые помогут нам усилить нашу организацию, когда мы имеем дело с действительной или потенциальной угрозой. Эти способы требуют вовлечение людей, которые посвящены единству, которые имеют мягкие сердца, здравый ум и умелые руки.

Первое средство, согласно утверждению Лауры Мей Гарднер/Laura Mae Gardner из международной организации Виклиф/ Wycliffe International, устанавливает три широких шага для реставрации в случаях морального падения или других серьезных грехов.

Второе средство используется Робом Хеем/Rob Hey из организации в Великобритании «Осуществляя Изменения». Он предлагает ряд ключевых вопросов, которые были позаимствованы у организации ReMAP II и помогают организациям и их служителям осуществлять мониторинг уровня здоровья и токсичности (результаты этого учения были опубликованы в июне 2004 года на сайте www.wearesources.org). **[Тема для обсуждения № 5: Составьте список других способов, которые могут помочь усилить нашу организацию].**

Средство Первое: Восстановление для коллег, написано Лаурой Мей Гарднер/Laura Mae Gardner

При каких обстоятельствах человек с серьезными проблемами, совершивший много грехов и аморальных поступков может быть снова принят в члены церкви и приняться за ответственную работу? Я бы предложил внимательно поразмыслить над следующими тремя шагами. Данные шаги изложены в духе «исправления вежливости» и с пониманием того, что организации, также как и их служители имеют слабости и несовершенства.

Шаг Первый: Дисциплина

Лидерство внутри организации должно учреждать некоторые формы дисциплины. Это не было бы предметом обсуждения. Это возможно бы включало в себя некторые изменения в статусе, некторые публичные заявления, некторые потери позиции в обществе и прочее. Это может включать, а может и нет соответствующий порядок уведомления членов церкви.

Шаг Второй: Возвращение к исходному здоровому состоянию

Раскаяние. Обстоятельства, которые окружают появление греха. Было ли исповедано в ответ на побуждение Святого Духа доказательство того, что человек ответственен перед Богом и хочет жить непорочной святой жизнью, чего бы это не стоило, и чего бы это не стоило быть свободным от вины и греха? Или это именно тот грех, в котором человек был уличен, и когда слезы могли бы быть слезами раскаяния, стыда и проблемы публичного осуждения? Я думаю, что в этих вопросах покаяние человека является серьезным вопросом, который должен быть предварительно взвешен.

Восстановление. Показывает ли человек осознание боли, которую он причинил своими грехами другим людям, и предпринял ли этот человек все необходимые шаги для того, чтобы изменить что-то с целью загладить свою вину и иметь, при этом, естественный положительный эффект? Это означало бы, что человек принял этот грех как свой собственный, потому что это именно он/она кто совершил этот грех, и это исключительно его/ее ответственность помочь жертвам своего греха как можно больше. Желание одних людей получить покаяние путем быть пойманным «за руку» при совершении греха, нежели чем самостоятельно исповедать свой грех. Это путь, который может измерить насколько покаяние было истинным.

Реабилитация. Человек, который желает внимательно посмотреть внутрь себя и попытаться идентифицировать те области, которые наиболее уязвимы и восприимчивы в его/ее жизни, с целью понять что же все таки поражает грех, в каких областях он\она должны быть более осторожны в будущем, и как он\она могут предотвратить это в будущем. И, снова, желание одних людей принять в этом участие, будет несомненной демонстрацией покаяния.

Время. На все выше перечисленное уйдет достаточно много времени. Это неможет быть сделано за одну ночь. Излечение, развитие собственного познания, принятие ответственности за свое поведение и совершение правильных поступков, совершенствование библейских стандартов о том, что правильно и о том, что ложно – все это занимает достаточное количество времени, и, возможно, это лучшее во что мы можем быть вовлечены, под руководством церковного наставника. Церковный наставник будет уделять внимание супружеской неверности, в случае необходимости, ведь человек может быть часть этой проблемы и ее инициатором, а также и жертвой этой проблемы. Излечение также будет вестись и в этом направлении.

Желание восстановить кредит доверия. Люди естественно будут настроены скептически, и будут правы в том, чтобы потребовать доказательств, и человек, который согрешил не должен проклинать их за это, а напротив, он должен проявлять желание делать шаги навстречу и, если это необходимо, завоевать уважение и доверие других. Но, напротив, достаточно часто, человек, который согрешил, ведет себя агрессивно по отношению к другим, за то, что они не прощают его, или за то, что они «ставят его на замечание в церкви» и накладывают другое дисциплинарное взыскание. Естественно, это не демонстрирует сокрушенного сердца или раскаявшейся души. Это вовсе не доказательство того, что человек осознал свой грех, или осознал тот факт, насколько сильно он причинил боль другим, и принес позор на имя Бога, будучи в рамках его организации.

Я не вижу как человек, который совершил аморальный поступок, грех и прочее, может восстановить кредит доверия, без этих пяти элементов. Если человек совершил грех, и при этом, есть свидетели его греха, и человек не раскаялся в нем, тогда существует необходимость продемонстрировать раскаяние, упорно работая над вышеперечисленными пяти элементами собственного восстановления доверия и статуса кво.

Шаг Третий. Восстановление.

Галатам 6:1 призывает паству вместе работать над восстановлением. На самом же деле, что означает реставрация? Означает ли это полное возвращение в прежнее состояние, позицию и получение прежних привилегий? Я в этом не уверен. Ответственность многих лидеров построена на заслуженном доверии, которое было получено ими за счет собственных личностных качеств и проявления благочестия. Но и такие вещи разрушаются. Существует совершенно обоснованное сомнение в том, что человек совершивший грех может снова полностью вернуть первоначальное уважение своих последователей. И единственный способ достичь этого заключается в демонстрации искреннего раскаяния, и смиренного хождения перед Богом, понимая зависимость от него, вместе с отношениями ответственности, стратегией поддерживать духовную жизнь и святость.

Средство второе: Организационная жизнь, адаптированная Робом Хеем/Rob Hey

Здесь представлено упражнение, которое можно сделать индивидуально, но лучше в группах. Проведите несколько минут, поразмыслив над Вашим организационным опытом. Оцените каждый из следующих вопросов по шкале от 0 до 6, на которой 0 = не сделано, 1=сделано не очень хорошо, и так далее до 6=сделано очень хорошо (доказательствами будет время, усилия, эффективность). Подсчитайте Ваши очки и зафиксируйте их в графе А, затем разделите А на В и поставьте результат в графе С. Какие баллы получились очень низкими, а какие баллы получились очень высокими (графа D)? Что сделано хорошо, а что не очень? Как может быть усовершенствовано качество работы и жизни. «Члены великих команд совершенствуют свои отношения, поддерживая ответственность друг перед другом, демонстрируя таким образом, что они уважают друг друга, и ожидают друг от друга высоких результатов» (Ленчиони/Lencioni, 2002 год, стр. 213).

1	Взгляды и цели понятны всем членам организации
2	Планы и описание работы ясно доводятся до сотрудников организации
3	Существуют двусторонний обмен информации с лидерами организации
4	Эффективное взаимоотношение между группами, одна из которых снабжает информацией, другая получает данную информацию
5	Сотрудники организации вовлечены в процесс принятия важных решений относительно членов организации
6	Политика организации хорошо документирована и понятна
7	Большинство лидеров являются хорошим примером тех ценностей, которые проповедует организация

8	Большинство лидеров в состоянии начать решать проблему на ранней стадии ее зарождения, предпринимая необходимые для этого меры
9	Членам организации оказывается качественная забота (в количественном и качественном отношении)
10	Лидеры составляют ежегодные отчеты/служители проводят опрос каждого служителя (члена) организации
11	Установлена документированная процедура обработки и работы с жалобами служителей организации
12	Новые служители организации эффективно ориентированы на каждого члена организации
13	Служителям организации предоставлены роли, которые соответствуют их талантам, способностям и опыту
14	Служителям организации предоставлено достаточно времени для того, чтобы заниматься самосовершенствованием
15	Служители организации посвящены своему служению
16	Служители организации посвящены и преданы организации
17	Служители организации не перегружены работой
18	Служители организации постоянно оценивают и ищут пути усовершенствования служения
19	Служители организации достигают целей и их работа отвечает ожиданиям членов общины
20	Служители организации устанавливают хорошие взаимоотношения с людьми, которым они служат
21	Люди, которые принимают участие в служении, становятся последователями Христа
22	Члены общины оценивают работу служителей организации
23	Служители организации способны развивать лидерские качества в тех людях, которым они служат
24	Опыт служителей организации является доказательством их служения
25	Служители организации оказывают равноценную поддержку каждому
26	На уровне общины существует эффективная пасторская забота (предупредительная и в случае возникновения кризисных ситуаций)
27	Межличностные конфликты разрешаются своевременно и с использованием соответствующих способов
28	В рамках организации ставится ударение на поддержании и росте личной духовной жизни
29	Забота о здоровье общины и членов их семей находится на достаточно удовлетворительном уровне
30	Предоставляются ежегодные отпуска и каникулы
31	Оценка риска и планирование непредвиденных ситуаций находятся на одинаковом уровне
32	Финансовый резерв для служителей установлен на минимальном и достаточно удовлетворительном уровне
A **B**	**C** **D**
Итог Разделите на 32	Средний результат Какая из оценок была самой высокой и какая самой низкой

Заключительные мысли

В нашем посвящении дружбе, прощению, непринужденности в отношениях, я задаюсь вопросом были ли мы в такие моменты слишком наивными, притворяясь чувствительными и уступали ли место эффективному опыту, полученному ранее. И в самом деле да! Также я задаюсь вопросом откуда у нас такое большое чувство самообмана, извращения, закрытости, в те моменты когда мы проходим через опыт конфликтов с коллегами. И, кроме всего этого, я задаюсь вопросом о токсинах, которые приводят нас в замешательство, и о тех нечестивых сетях и схем самых больших нарушителей спокойствия в космосе. И снова хотелось бы повторить стих из Библии, Галатам 6:1 «Братия! если и впадет человек в какое согрешение, вы, духовные, исправляйте такового в духе кротости, наблюдая каждый за собою, чтобы не быть искушенным». **[Тема для обсуждения №6: Что мы можем почерпнуть от наших коллег в миру и нехристиан в вопросе управления дисфункцией? Подумайте над этим черех призму стиха из Луки 16:8 «И похвалил господин управителя неверного, что догадливо поступил; ибо сыны века сего догадливее сынов света в своем роде». Какие примеры и схемы дьявола, распространяющие подобные токсины, Вам известны? Как мы ведем себя в подобных ситуациях?]**

Одна арабская притча говорит о том, что «самым большим преступлением в пустыне будет найти воду и никому об этом не сказать». Мне бы хотелось сделать ремарку по поводу вышеуказанной притчи - «вторым большим преступлением в пустыне будет найти отравленную воду и никому об этом не сказать» (также обратите внимание на Притчи 25:26). Иногда люди попадают в неприятности когда они подают различные жалобы, и когда они сталкиваются с подобной отравленной водой. Они действуют в единстве как публично, так и лично. Это не так-то легко сделать. Не то, чтобы это трудно сделать, это трудно сделать в одиночку. Часто это страшно и опасно. Иногда самым мудрым поступком будет отступить или идти дальше. В другие моменты мы должны оставаться твердыми и сказать дисфункции то, что сказал Гендольф чудовищному балрогу в Копи Мории/Mines of Moria «Ты не можешь пройти!» (Толкиен, 1973 год, стр. 429). **[Тема для обсуждения № 7: Когда либо Вам приходилось противостоять отравленной воде? Если да, то каковы были последствия того противостояния? Что Вы почерпнули из противостояния?]**

Ссылки и источники, использованные при написании данной работы

Артербурн С. и Фелтон Дж., (2001). *Токсичная вера: проходя через излечение от болезненной духовной обиды.* Колорадо Спрингс, штат Колорадо, США: Шоун Букс

Бэйкер, К. (2005). Что вы делаете когда игнорируете грех? *Ежеквартальное издание евангельской миссии, 41,* стр. 338-344.

Кардер, Дж. (1999). Миссионерские стрессы и последствия заботы. *Журнал Психология/Теология, 27,* стр. 171-180.

Кардер, Д.(1995), *Секреты фамильного дерева: Излечение для взрослых детей из дисфункциональных семей.* Чикаго, штат Иллинойс, США: Муди.

Клауд, Х. И Таунсенд, Дж. (1995). *Осмотрительные люди.* Гранд Рапидс, Мичиган, США: Зондерван.

Гиш, Д. (1983). Источники миссионерского стресса. Журнал *Психология/Теология, 11,* 238-242.

Хенди, К. (1988). *Понимая благотворительные организации.* Лондон: Пингвин Бук.

Хей, Р. (2004). Токсические миссионерские организации: Вымыслы и факты. *Первый миссионерский опыт Е-зин, 2,* 1-8. www.generatingchange.co.uk

Хотчкис, С. (2002). *Почему всегда о тебе? Спаси себя от эгоизма в своей жизни.* Нью Йорк, США, бесплатно.

Ленчиони, П. (2002). *Пять дисфункций команды: Таблица лидерства.* Сан Франциско, Калифорния, США: Джоси-Бас.

Макиавели, Н. (1513, 1996). *Принц.* Нью Йорк, США: Бантам Букс.

Маккинтош, Г. и Рима, С. (1997). *Понимание темной стороны лидерства: Парадокс личностной дисфункции.* Гранд Рапидс, Мичиган, США: Бэйкер Букс.

МакЛемор, К. (2003). *Токсические взаимоотношения и как их изменить: Здоровье и святость в повседневной жизни.* Сан Франциско, Калифорния, США: Джоси-Бас.

О'Доннел, К. (2002). *Заботясь об общине: Перспективы и опыт со всего мира.* Пасадена, Калифорния, США: Библиотека Вильяма Керри.

Сеть примирения (2005). *Примирение как миссия Господа: Христианское свидетельство в мире разрушительных конфликтов.* www.reconciliatonnetwork.com

Реддикс, В. (1992). *Милли и люк.* Нью Йорк, США: Лотроп, Ли и Шепхерд Бук.

Рембек, М. (2000). *Построение надежных межкультурных команд.* Пасадена, Калифорния, США, Библиотека Вильяма Керри.

Шаф, А. и Фассел, Д. (1988). *Организации, вызывающие привычку.* Сан Франциско, Калифорния, США: Харпер и Роу.

Сталк, Л. и Лоулин, Дж. (2003). *Управление сложными процессами: Уравновешивание ожиданий клиента и работника в некоммерческих организациях.* www.GovernanceMatters.com

Стричиер, Р. (2005). *Примирение, как новая парадигма миссии. Всемирная конференция миссионерских и евангелистических организаций, 9-16 мая, 2005 год.* Афины, Греция. www.mission2005.org

Толкиен, Дж. (1973). *Братсво кольца.* Нью Йорк, США: Баллантин Букс.

Вилсон, И. (1997). *Восстание падшего ангела: Групповой подход к заботе, конфронтации и примирению.* Даунерс Гров, Иллинойс, США: ИнтерВерсити Пресс.

Вайт, Дж. и Блю, К. (1985). Излечение *раненных: Дорогостоящая любовь церковной дисциплины.* Даунерс Гров, Иллинойс, США: ИнтерВерсити Пресс.

Вилльямс, К. (2002). Совершенствование межличностных способностей. www.ITPartners.org

Доктор Келли О'Доннелл, консультирующий психолог, специализирующийся на проблемах общины церкви, расположенные в Европе. Он сотрудничает с молодежной миссией (YWAM) и другими ассоциациями, которые заботятся о общинах церкви, а также и мировым евангелистическим альянсом (WEA Mission Commission). Келли получил образование в шкоде психологии Росемид, Университет Биола. Особая благодарность рецензентам данной статьи: Брюс Наррамор, Беатрис Оганда Мвака, Мишель Льюис О'Доннелл, Прамила Ражедран и Кетрин Тан. Также огромная благодарность Джефу Нетрупу, который нарисовал голубя и змею (этот рисунок не был опубликован в оригинальной версии статьи).