

Завдання: прогрес і розвиток у міській церкві

Завітня богословська семінарія

Том Гібс: CG510-W: Стратегії для центру міста та організації
церков у містах

Переклад українською мовою.
Усі права збережені © 2017 **Видавництво «Крайнебо»**



www.kraynebo.com

Версія 1 - 13 березня 2017 р.

1. Вимагає стимулу для прогресу

Серце кожного, хто хоче організувати церкву, особливо у міському контексті, повинно бути переповнене відчуттям захоплення і привілею від того, що я це роблю. Якщо немає елементів *творчості та наполегливості*, то новостворена церква стикатиметься з чималими труднощами.

Бо не смію казати того, чого не зробив через мене Христос на послух поган, словом і чином, 19. силою ознак і чудес, силою Духа Божого, так що я поширив Євангелію Христову від Єрусалиму й околиць аж до Ілліріка. 20. При тому пильнував я звіщати Євангелію не там, де Христове Ім'я було знане, щоб не будувати на основі чужій, 21. але як написано: Кому не звіщалося про Нього, побачать, і ті, хто не чув, зрозуміють 22. Тому часто я мав перешкоди, щоб прийти до вас. 23. А тепер, не маючи більше місця в країнах оцих, але з давніх літ маючи бажання прийти до вас, 24. коли тільки піду до Іспанії, прибуду до вас. Бо маю надію, як буду проходити, побачити вас, і що ви проведете мене туди, коли перше почасти матиму я задоволення з вами побути. (Римлян 15:18-24)

17. Бо Христос не послав мене, щоб христити, а звіщати Євангелію, і то не в мудрості слова, щоб безсилим не став хрест Христа.

1. А я, як прийшов до вас, браття, не прийшов вам звіщати про Боже свідощтво з добірною мовою або мудрістю, 2. бо я надумавсь нічого між вами не знати, крім Ісуса Христа, і Того розп'ятого... (1 Коринтян 1:17; 2:1-2)

Стимул до прогресу виникає з глибокого людського прагнення — досліджувати, створювати, відкривати, досягати, змінювати, покращувати. Цей стимул не є неефективним інтелектуальним визнанням того, що “прогрес є здоровим у мінливому світі” чи що “здорові організації повинні змінюватися і покращуватися” чи того, “що ми повинні мати цілі”; це, радше, глибокий, внутрішній, непереборний – майже базовий – потяг.¹

1 Collins, Jim, Jerry I. Porras, Built to Last: Successful Habits of Visionary Companies, 1994, pp. 82-83.

2 Eugene Peterson, The Jesus Way, pp. 229-232

3 Collins, p. 87

4 Collins, pp. 81-82

5 Collins, p. 85.

Том Гібс: "CG510-W: Стратегії для центру міста та організації церков у містах". Осінь 2013 р. Завітня богословська семінарія, м. Сент-Луїс, штат Міссурі, США

2. Ефективні цілі або структури служіння виражають основну ідеологію

Засновники церкви часто буває важко зрозуміти, який курс чи план дій обрати.

- Яким методом служити?
- Яку інформацію реалізувати?
- Який крок зробити?
- Кого найняти?
- На якій сфері служіння зосередитися насамперед?

Ці питання можуть паралізувати або спонукати нас до швидкого прийняття неефективних підходів. **Для того щоб протистояти паралізуючому страху, реакційному, рефлексивному вибору або прагматичному копіюванню, наші стратегії, цілі та структури служіння повинні бути у гармонії з тим, ким ми вибрали бути і де ми обрали служити.** Ключовим показником того, що ми зробили цей крок, є наша *готовність прийняти втрату як щось важливе для розвитку* – втрату ключових сімей, фінансової підтримки, улюбленого співробітника чи члена ради тощо.

Ми повинні мислити принципово, а не програмно і діяти стратегічно, а не прагматично.

Цілі та структури служіння повинні бути стратегічними шляхами конкретизації цінностей і намірів служіння для подальшого зростання і розвитку в міському контексті. Не достатньо просто говорити про свої наміри: багатоетнічність, євангелізацію, милосердя, справедливість, спільноту, культурну взаємодію тощо. Вони повинні бути підтверджені вчинками, вимірними, зрозумілими, прийнятими й оціненими лідерами. Ми вже бачимо й обговорюємо це напруження, хоча називаємо його дещо іншими словами. Наприклад,

- Видима і невидима церква

- Природний ріст та організаційна структура
- Програма, або методи та філософія служіння

3. Міське служіння повинно бути **втіленим** служінням

Ми не можемо дозволити собі мислити, що духовність чи служіння є “більш духовним” через те, що воно є менш конкретним чи реальним. Дуалізм, який виникає із зосередження на нематеріальних та / або надприродних аспектах служіння, ускладнюватиме важливі види служіння, що є необхідними в умовах міста. Насправді, мова йде не про конкретизацію; кожне служіння стає “видимим” у певному сенсі. Проблема полягає в тому, який вид обрати і чи буде він ефективним / стратегічним для поширення Царства. Структура, літургія, будівлі, офіси, правила, соціальні ініціативи тощо подібні до кори на дереві, каркасу будівлі або скелету живої істоти. **Ці форми дозволяють багатому, вільному потоку життя, захисту і життєдайності Євангелія сповнити свої цілі Царства.**

Юджин Пітерсон пише:

Широкий інтерес до того, що часто називають “духовністю” є, в певному сенсі, результатом краху ілюзій і розчарування щодо інституційної релігії. У цій новій духовності, великою мірою, опускаються атрибути літургії та фінансів, кампанії зі збору коштів і будівель, церковної бюрократії і суперечних богословських рішень, а також накладання законів та обмежень на Духа. Ця нова духовність чинить опір усьому цьому... Духовність звільняє від доктрин, планів будівництва, формального поклоніння і богословів.

Тут варто сказати про це щось, але не багато. Це правда, що світ релігії несе відповідальність за величезну кількість жорстокості і гноблення, воєн, упереджень і ненависті, пишності і показного блиску. Бути релігійним вже не означає бути добрим чи надійним ...

Ми живемо в часи антиінституціоналізму. “Я люблю Ісуса, але ненавиджу цю церкву” – це тема, яка постійно з’являється у різних варіаціях та обставинах.

Цікаво зауважити, що Ісус, якщо коротко, хоч і був досить популярним серед нецерковних людей, не був антиінституціональним. Ісус казав: “Йди за мною”, а потім постійно приводив своїх послідовників до двох основних релігійних інституційних структур свого часу: синагоги та храму.

Ми іноді говоримо, необдумано, я вважаю, що церква — це не будівля, а люди. Я не впевнений. Синагоги і храми, собори, каплиці та зали для зібрань забезпечують постійність місця і формують спільноту, через яку Ісус може сповнювати власну волю серед Свого народу. Місце, будівля збирає історії та розвиває асоціації, які додають глибини, широти і безперервності нашому досвіду слідування за Ісусом. Ми не повинні намагатися бути більш духовними, ніж Ісус у цій справі...

Духовність, яка немає інституційної структури чи підтримки, дуже скоро стає поблажливою до себе, суб'єктивною і такою, що не виховує більше, ніж одне покоління. Мудрий та обізнаний у цих справах студент барон Фрідріх фон Гюгель довго і глибоко роздумував про це, наполягаючи, що інституційна релігія є абсолютно необхідною, адже є однією з аспектів суті інкарнації (втілення), що є рисою християнської віри.²

Місто переповнене людьми, які не мають жодних структур, форм, меж або видимої ідентичності. Це сприймається як глибоке відчуження, фанатична діяльність, перфекціонізм або безцільність. Через видимі структури служіння серця і душі людей відчувають невидиму Божу благодать, а їхнє життя починає виражати реалії Царства.

Пам'ятайте, ціль служіння є складовою частиною суті “ДНК” церкви, яке є незмінним. Проте цілі служіння є завжди контекстуально специфічними (контекст є четвертим компонентом філософії служіння) і співвідносяться з місцем або стадією розвитку церкви. Тому вони обов'язково повинні змінюватися і розвиватися. Я хотів би додати, що динаміка між основною ідеологією церкви (її ФС або ДНК) і змінними стратегічними цілями служіння має надзвичайне значення для здорового служіння.

2 Eugene Peterson, *The Jesus Way*, pp. 229-232

Том Гібс: "CG510-W: Стратегії для центру міста та організації церков у містах". Осінь 2013 р. Завітня богословська семінарія, м. Сент-Луїс, штат Міссурі, США

Наміри є добрими і гарними, але саме втілення цих намірів у конкретні вчинки – ефективні механізми – робить різницю між постійним наслідувачем та далекоглядним учасником.³

Далекоглядний учасник дбайливо оберігає і захищає свою основну ідеологію, проте всі конкретні “прояви” цієї ідеології повинні бути відкриті для змін і розвитку... Надважливо не плутати основну ідеологію зі стратегією, тактикою, діями, правилами або іншими неосновними практиками культури. З часом культурні норми, стратегія, продукти, цілі, компетенції, адміністративна політика, організаційна структура та системи винагороди мусять змінитися. В підсумку “єдине”, що далекоглядні учасники “не” повинні змінювати з плином часу, – це їхню основну ідеологію у тому випадку, якщо вони хочуть залишатися далекоглядними.⁴

Зв'язок між сутністю і прогресом є одним із найважливіших відкриттів у нашій роботі. В дусі “Генія і” далекоглядні учасники не прагнуть лише балансу між сутністю і прогресом; вони прагнуть бути, “як” дуже ідеологічними, так і надзвичайно прогресивними одночасно та постійно. Справді, головна ідеологія і прагнення прогресу у далекоглядній компанії тісно співіснують... кожен елемент дозволяє, доповнює і підсилює інші...⁵

4. Розвиток через стратегічні структури та побудову цілей

Перехід: від заснування церкви до побудови чудової церкви

а) Створення здорової церкви починається від самого початку

- *Навчати і втілювати євангеліє-центричність (Христоцентричність;*

³ Collins, p. 87

⁴ Collins, pp. 81-82

⁵ Collins, p. 85.

навчання, зосереджене на благодаті, стосунках, гостинності, благодаті, любові до ближнього і незнайомих).

- *Прищеплювати основні засади, філософію служіння* (основні цінності, мету, мову, бачення, розуміння контексту, спільну мову / засоби, які допоможуть нам співпрацювати в цьому процесі, організовувати людей, щоб мати однакове розуміння речей).
- *Налагодження зв'язків і зростання.*
- *Запуск основних програм служіння* (богослужіння, малі групи, євангелізаційна діяльність)

б) Безперервний розвиток служіння

- *Проповідування та проведення душпастирської роботи* на основі Писання.
- *Відмінне виконання основних програм служіння* (богослужіння, малі групи, євангелізаційна діяльність). Іншими словами, добре виконувати свою роботу.
- *Збільшувати кількість працівників* (допомагати в наверненні, зростанні, управлінні діючого служіння через додаткових працівників).
- *Розвиток лідерів* (створення здорової лідерської команди: служителі, працівники і волонтери).

в) Збереження сутності та стимулювання прогресу⁶

Для новоствореної церкви абсолютно необхідним є залишатися вірними своїй основній ідентичності. Це вимагатиме відданого зобов'язання лідерів і необхідності протидії тому, що не підходить. (див. діаграму) *Збереження* основної ідентичності / *Протидія* тому, що суперечить сутності. Одночасно, однак, потрібно застосовувати творчі стратегії, щоб відкривати нові території і стимулювати церкву до більшої ефективності. Цей принцип *збереження* існує в динамічній напрузі з принципом *стимуляції* прогресу.

⁶ Examples Jim Collins provides are BHAG (Big, Hairy Audacious Goal), Cult-like cultures, Try a Lot of Stuff and Keep What Works, Home Grown Management, and Good Enough Never Is. Collins, pp. 80-200.

Том Гібс: "CG510-W: Стратегії для центру міста та організації церков у містах". Осінь 2013 р. Завітня богословська семінарія, м. Сент-Луїс, штат Міссурі, США

Деякі приклади цього у нашій церкві (Церква Спасителя) включають:

- Налагодження зв'язків для організації подій.
- Початок або зміна богослужінь.
- Обрання служителів / процес відбору.
- Підготовка лідерів.
- Створення малих груп / підтримка старших лідерів.
- Додатковий набір працівників для потреб служіння.
- Стратегії культурної взаємодії: Мистецтво ц. Спасителя, серії «СССС».
- Акцент на багатоетнічності.
- Ініціатива організації нових церков та збільшення кількості місць зібрання.
- Придбання нерухомості та збір коштів.
- Сфери служіння: дитяче, молодіжне, для неодружених тощо.
- Ініціативи місцевої місії: соціальна справедливість, милосердя, мистецтво, культурні, євангелізаційні, різдвяні кошики, Церква Спасителя служить місту.

5. Розвиток лідерів

Напевно, немає важливішого фактору постійного здоров'я і зростання церкви, ніж розвиток і підтримка євангельсько-центричної, місійної та емоційно зрілої системи лідерів. **Без цього, цілком ймовірно, що пастор, який організовує церкву, не захоче залишитися в ролі її пастора або – і це відбувається досить часто – церква не бажатиме, щоб цей пастор залишився. Тому розвиток лідерів є найважливішою частиною служіння пастора після того, як церква їх обере.** На диво, більшість організаторів церков вважає, що робота завершується тоді, коли вони обрали перших пресвітерів і дияконів.

а) Пріоритет пастора як лідера

- **Міф про служителя-експерта**

Більшість організаторів церков, які є дуже ефективними у створенні церкви, мають значні прогалини у здібностях і навичках служіння, які є необхідними для ведіння пастви, що зростає. Вкрай важливо стати *активним учнем*, щоб вести церкву в умовах постійно мінливої церковно-владної динаміки. Без відданого постійного навчання пастори не зможуть довго послужити. Ми повинні прагнути постійно наповнюватися й оновлюватися Духом мудрості та істини (Ефесян 5: 15-18).

- **Пріоритет наповненого Євангелієм, відмінного від інших, емоційно здорового пастора.**

У церкві немає більшої потреби за потребуу лідерах, які залишаються спокійними, вдумливо вирішують проблеми і сміливо діють, щоб робити те, що на їхню думку, є “правильним”, навіть якщо більшість не схвалює їх чи не цінує їхню думку. Глибоке перебування в Євангелії дає пасторам здатність діяти відповідно до своїх переконань і вести церкву згідно з її основними зобов'язаннями.

... Вивчаючи життя цих двох мужів віри і завзяття [Джордж Уайтфілд і Чарльз Сперджен], я бачу елемент, якого мені часто бракує. Цей найважливіший елемент — це те, як вони ставилися до Євангелія. Вони вивчали його не як сильні, впевнені чоловіки, як його знавці, але як чоловіки, чиї серця змінювалися від вчення про гріх людини і Божу благодать. Євангеліє зробило їх “слабкими-сильними” чоловіками: перед Богом — слабкими, які глибоко усвідомлюють свою гріховність, але сильними в постійному новому відкритті Божої благодаті, яка прощає і була виявлена на хресті (С. Джон Міллер).

Пастори поступово заспокоюються і втрачають інтерес у тому, щоб заохочувати до змін у церкві. Виникає несвідома змова між їхньою плоттю і плоттю їхніх згромаджень. Стає зрозуміло без слів, що миряни віддаватимуть пасторам особливу шану своїми дарами, якщо ті погодяться

залишити дохристиянський спосіб життя своїх парафіян у спокої і не закликати до об'єднання їхніх дарів задля поширення Царства. У такий спосіб пастори стають суперзірками служіння. Їхня гордість вдоволена, а їхні церкви залишаються стадами овець, у яких кожен бадьоро прямує своєю дорогою (Річард Лавлейс).

Відмінність потребує чимало зусиль, щоб визначити хто ти є, контролювати себе, стати відповідальнішою людиною, а також дозволяти іншим бути самими собою. Відмінність — це здатність залишатися у стосунках з важливими людьми в нашому житті і одночасно не змінювати свою реакцію чи поведінку з огляду на них (Геррінгтон, Кріч, Тейлор).

Відповідальна і просвітлена поведінка [лідера] впливатиме на ситуацію більше, ніж будь-яка інша дія (Пітер Л. Штайнке).

Безстрашні лідери з чітко окресленими поглядами здорово вирізняються серед усіх, у той час як реакційні, занепокоєні лідери, які намагаються досягнути мир за всяку ціну, роблять протилежне (Едвин Фрідман).

Емоційний інтелект — це ваша здатність розпізнавати і розуміти емоції у собі та інших і використовувати це розуміння, щоб керувати своєю поведінкою і відносинами (Бредбері та Грівс).

б) Пріоритет побудови згуртованих лідерських команд (Ради старійшин, працівників, дияконів тощо)

Навчання лідерів, відбір та прийом на роботу працівників є одними з найважливіших процесів, які регулярно відбуваються у церквах. Прийнято вважати, що оцінка характеру, яку визначає виконання чи утримання від певної поведінки, і богословські здібності – це все, що необхідно для відбору служителя. Проте поверхнева оцінка потенційних кандидатів не враховує того, який вплив матиме співвідносна поведінка і ставлення (емоційний інтелект і використання Євангелія для власних цілей) на інших лідерів служіння і церкви. Коли характер і богослов'я оцінюється без посилання на те, *як людина взаємодіє у стосунках з іншими людьми*, вони стають оманливими

показниками. Водночас тому, що далеко не всі пастори зосереджують увагу на цих питаннях, у церковних радах старійшин і між працівниками часто є досить багато конфліктів.

Якщо організацією керує команда, у якій немає єдності у поведінці, немає жодних шансів, що вона стане здоровою (Патрік Ленсіоні).

Згуртовані команди — це не команди, які погоджуються між собою у всіх питаннях, але ті, які залишаються відданими при будь-якому рішенні команди.

Великим командам вдається не потрапити у пастку погодженості завдяки тому, що вони приймають поняття, яке запропонувала фірма Intel, легендарний виробник мікросхем, яку вони назвали “не погоджуйся і роби”. Тобто вони вважають, що навіть тоді, коли люди не можуть дійти згоди щодо певного питання, вони все одно повинні вийти з кімнати, будучи однозначно відданими загальному плану дій” (Ленсіоні).

Введення підзвітності як в цілях, так і поведінці має починатися із засновника церкви, але постійна підтримка цієї підзвітності повинна в підсумку бути розділеною між членами команди.

У своїй суті підзвітність — це мати мужність вказати комусь на його недоліки, а потім вистояти і прийняти його реакцію, яка може не завжди бути приємною. Це самовідданий вчинок, який вкорінений в одному слові, яке я не використовую легковажно в бізнес-книзі — любов. Тримати когось підзвітним — означає дбати про цю людину настільки, щоб наражати себе на ризик, вислуховуючи її звинувачення в тому, що ви вказали на її недоліки” (Ленсіоні).

в) Пріоритет всебічної оцінки лідерів

У Церкві Спасителя ми оцінюємо кандидатів за чотирма категоріями, які, на нашу думку, дозволяють нам розпізнати ті якості лідерів, про які писав Павло (1 Тимофія 3; Тита 1). До них належать:

- **Біблійна / Богословська компетентність (істина)**

- Підпорядкування авторитету Писання і регулярне звертання до нього для віри і життя.
- Реформатський богословський світогляд, який відповідає світогляду церкви.
- Євангеліє-центричність / Христо-центричність Біблії, богослов'я та служіння.

- **Особиста компетентність (святість)**

- Характер і самовладання
- Покликання
- Шлюб і сім'я

- **Компетентність у стосунках з іншими (любов)**

- **Свобода Євангелія:** демонструє свободу в богослужінні, стосунках зі сторонніми, що є наслідком глибокого пережиття Євангелія. Вона характеризується радісним і бадьорим духом, готовністю визнати гріх, легкістю у вказуванні іншим на гріх, відсутністю надмірної уваги до себе, прагненням до зростання у благочесті й зацікавленні до інших людей, який не ґрунтується на страху чи бажанні контролювати.

- **Емоційний інтелект (EI):** виявляє обізнаність у тому, яку роль особисті емоції та емоції інших людей відіграють у стосунках, і може керувати своїми емоціями у тривожних ситуаціях так, щоб це сприяло діалогу, а не ескалації конфлікту. Здібності, які демонструють EI — це вміння слухати, терпеливість, схильність до навчання, розгляд декількох точок зору, опір мисленню правильно-неправильно, відсутність оборонної позиції, здатність рухатися вперед у питанні, в якому не дійшли згоди, гнучкість.

- **Культурна обізнаність:** розуміння того, що значна частина поточних

цінностей і діянь служіння – особистих чи разом із іншими, формується під впливом культурних реалій, а не через строге визначення правильного і неправильного. Така людина здатна розрізнити культурні відмінності у собі та в інших і демонструватиме здатність до діалогу у певних рішеннях, цінностях і практиках такими способами, які є вразливими до культурних реалій, що існують у певному контексті.

- **Лідерські здібності (пасторство)**

- **Узгодженість бачення** або подібність із визначеними пріоритетами Ради старійшин

- **Наповнений вірою і далекоглядний**, тобто лідер проводить служіння “вільно” і не прагне до влади як такої. Лідер не діє сам по собі або не приймає рішення самостійно.

- **Надихає інших слідувати** і показує плоди у служінні

г) Пріоритет всебічного процесу навчання лідерів

У Церкві Спасителя всіх членів заохочують взяти участь у двох навчальних курсах з богослов'я та філософії служіння, які проводяться кожної осені та весни. Проходження цих курсів є необхідною умовою для розгляду вступу до Ради старійшин і затвердження церквою. Восени пропонується курс “Вступ до християнського богослов'я”, який знайомить із біблійною і богословською позицією Церкви Спасителя. Курс, який проводиться навесні, називається “Діяльність церкви”; він знайомить із пресвітеріанською ідентичністю, філософією служіння та діяльністю ц. Спасителя.

Кожного року у лютому церкві пропонують подати свої рекомендації щодо вступу новообраного класу старійшин і дияконів до Ради старійшин. Членам пропонують оцінити потенційних кандидатів у світлі критеріїв 1 Тимофія 3 і Тита 2 і впевнитися, що вони взяли участь у навчальних курсах. Всі служителі, які раніше здійснювали служіння, повинні бути призначені повторно — щоб їхню

кандидатуру знову могли розглянути.

Після закінчення терміну висування Рада старійшин обирає низку потенційних кандидатів для продовження подальшого навчання протягом березня і квітня. Після цього кожен кандидат заповнює письмову анкету, яка охоплює сфери, пов'язані з християнським досвідом, відчуттям покликання, богослов'ям, Книгою церковного порядку, змістом Біблії та іншими питаннями. Дружина кожного потенційного кандидата також повинна буде заповнити таку письмову анкету. Призначеного дня Рада старійшин розглядає кандидатів і затверджує їхні рекомендації перед церквою для подання кандидатур.

На початку червня після 30-денного періоду молитви кандидати проходять відбір. Обрані особи посвячуються / встановлюються на служіння в неділю в липні.