

Руководство общиной без старейшин

Кой Ропер

Думая о руководстве в местной общине, мы сразу же представляем себе старейшин. Однако во многих церквях старейшин нет. Почти половина общин Господней церкви в Соединенных Штатах насчитывает что-то около пятидесяти членов, и довольно много из этих небольших общин старейшин не имеет. Зачастую и более многочисленные церкви функционируют без старейшин. А на территориях, охваченных миссионерской деятельностью, будь то в Индии или Австралии, Гайане или Германии, старейшины являются скорее исключением, чем правилом. Поэтому, если мы сведем изучение вопроса о церковном руководстве только к обсуждению старейшин, мы проигнорируем стоящий перед многими вопрос: как должно осуществляться руководство в тех церквях, где старейшин нет?

Попытаемся ответить на этот вопрос, рассмотрев следующие соображения.

ОБЩИНА МОЖЕТ СУЩЕСТВОВАТЬ БЕЗ СТАРЕЙШИН

Первое соображение: *община может существовать без старейшин, и это будет по Писанию*. В Деян. 13 и 14 мы читаем о том, как Павел и Варнава во время своего первого миссионерского путешествия основали несколько церквей. По свидетельству Луки они, возвращаясь обратно тем же путем, рукоположили “им пресвитеров в каждой церкви...” (Деян. 14:23). Упомянутые здесь церкви существовали какое-то время без старейшин. (Никто не знает в точности, сколько они просуществовали в таком виде; существует большой разброс в оценках). Теперь же Павел и Варнава в каждой церкви поставили старейшин. Но и без старейшин они все равно были церквями! Церковь может существовать, как полноправная ново-

заветная церковь, и без старейшин.

Предостережение: давайте не будем слишком торопиться при назначении старейшин. Когда братья в своем рвении следовать образцу, данному в Новом Завете, сломя голову спешат назначать старейшин, не отведя достаточно времени на их подготовку и не продумав все как следует, они могут получить в результате негодных пастухов для стада. Нам, наверное, следует помнить, что *лучше вовсе не иметь завершенной организации, не вступая при этом в противоречие с Писанием, чем иметь такую, которая ему не соответствует*.

ОБЩИНА ДОЛЖНА ПЛАНИРОВАТЬ ИЗБРАНИЕ СТАРЕЙШИН

Рассмотрим второе соображение: *С самого начала община должна планировать избрание старейшин*. Пока в церкви нет старейшин, ей недостает того, что, как указывает Бог, ей необходимо. Павел оставил Тита на Крите, чтобы тот “довершил недоконченное и поставил по всем городам пресвитеров” (Тит. 1:5). В этих городах церковь существовала и до появления там Тита. Зачем Титу нужно было назначать старейшин? Бог знал, что для всестороннего развития тела Его церкви будут нужны пастыри, поэтому Он и ввел должность старейшины. Церковь может существовать без старейшин, она может преуспевать и даже расти, и это не будет противоречить Писанию. Но она не станет такой, какой ее желает видеть Бог, пока в ней не появятся старейшины.

Почему церкви медлят с назначением старейшин?

Иногда церкви слишком затягивают с назначением старейшин, и таких церквей очень много. Почему? Проповедники не сумели под-

готовить своих мужчин к руководящей роли? Может, мужчины, которые раньше принимали решения на деловых собраниях, боятся, что утратят свою руководящую роль с приходом старейшин? Может, это неприязнь к власти заставляет некоторых отказаться от мысли о старейшинах – страх, что кто-то, возможно, будет иметь больше власти, чем они?

Как решить эту проблему?

Какая бы ни была причина, но тот факт, что многочисленные общины существовали годами и продолжают существовать без старейшин, должен побудить нас изменить подобную ситуацию в будущем. Как избежать этой проблемы? Какие шаги может предпринять община, чтобы попытаться обеспечить назначение старейшин в оптимальные сроки? Можно посоветовать следующее.

Обращайте в веру мужчин. С самого начала надо прилагать усилия к тому, чтобы обращать в веру мужчин (глав семей) и целые семьи. Женщины и дети обычно более отзывчивы, но если мы потратим все усилия на то, чтобы обратить в веру их, то может оказаться, что конечным результатом нашей работы будет церковь, состоящая из женщин и молодежи, без какой-либо возможности в течение многих лет избрать старейшин.

Обучайте новообращенных. Мы должны немедленно начинать готовить мужчин к участию в руководстве. Эта подготовка должна включать в себя как теорию, так и практику. Мы хотели бы, чтобы новообращенные изучили библейское вероучение, структуру церкви и церковное руководство. Им также следует тут же начинать практиковаться в том, что они узнали, обучая других, проводя занятия по Библии, руководя богослужением и выступая перед прихожанами. Обучение можно проводить индивидуально, в классах, посредством чтения, с помощью заочного или видео курсов, а также предоставляя мужчинам возможность развивать свои таланты.

Привлекайте мужчин к руководству. Те, которые в будущем могут стать старейшинами, должны с самого начала принимать участие в процессе принятия решений церковью. Так они будут готовиться к тому дню, когда сами поведают за собой церковь.

Проповедники и миссионеры иногда боятся этого шага. Они могут возражать против участия младенцев во Христе в принятии решений на том основании, что “они слишком мало знают, чтобы им можно было доверять принятию решений по работе церкви” или “они

все еще могут придерживаться некоторых ошибочных учений вероисповедальных церквей”.

В ответ на это возражение я бы сказал, что, во-первых, большинство новообращенных христиан осознают, что им еще предстоит многое узнать из Библии, и вряд ли многие из них отважатся забираться в ту область, которой не владеют. Во-вторых, младенцы во Христе, действительно, мало зная Библию, тем не менее, *могут* иметь солидный практический опыт ведения дел и знать, как привести своих ближних ко Христу. Проповедник поступит правильно, если прислушается к новообращенным по таким вопросам, как: “Где встречаться?”, “Когда встречаться?”, “Какие методы евангелизации наиболее подходят данному району?” В-третьих, отказ от вовлечения членов церкви в принятие решений может иметь отрицательные последствия. Это может привести к тому, что проповедник или миссионер начнет думать, что церковь принадлежит ему, а не Христу, и новообращенные начнут думать так же. Более того, если лишить новообращенных возможности участвовать в принятии решений, то это может привести к тому, что в духовном плане они так и останутся младенцами. Дети станут зрелыми христианами, действительно способными к руководству, только упражняя свои духовные мускулы.

ОБЩИНА БЕЗ СТАРЕЙШИН ДОЛЖНА ОРГАНИЗОВАТЬ ВЕДЕНИЕ СВОИХ ДЕЛ

Третье соображение можно сформулировать следующим образом: *пока в общине нет старейшин, она должна как-то иначе организовать ведение церковных дел.* При образовании новой общины сразу же возникают вопросы: Где встречаться? Когда встречаться? Кто будет проповедовать? Кто и какие занятия будет проводить? Кому готовить причастие? Как распорядиться собранными деньгами? На эти и другие вопросы надо дать ответ. Нужно принимать решения. Сразу же возникает необходимость в некоторой организации, которая бы позволила церкви вести текущие дела.

Неофициальные методы

В некоторых общинах дела можно вести неофициальными методами. Мужчины могут принимать решения в непринужденной обстановке, собравшись в кружок после богослужения, на посторонний взгляд, чтобы поболтать. Возможно, в этом нет ничего плохого: Писание не требует ежемесячных деловых собраний.

Однако в неофициальном подходе к принятию решений кроется опасность. Во-первых, это опасность того, что дела вообще не будут вестись. Если у церкви не возникает необходимость принимать какие-то решения, то, скорее всего, она и не проводит большой работы по спасению заблудших или оказанию помощи нуждающимся. Во-вторых, такая ситуация может привести к появлению в церкви таких мужей, как “любящий первенствовать... Диотреф” (3 Иоан. 9). Некоторым неофициальный процесс принятия решений может нравиться, потому что он может давать им эффективный контроль над церковью. В-третьих, при ведении дел подобным образом возможен беспорядок. Поставленные задачи могут не выполняться; дела, требующие исправления, могут оставаться в прежнем состоянии; при решении проблемы важные ее аспекты могут ускользнуть от внимания; сами же решения могут не отражать истинной воли общины.

Деловые собрания

Вследствие вышеупомянутых (и других) опасностей для принятия решений, касающихся всей церкви, созываются более официальные деловые собрания.

Кто посещает эти деловые собрания? Обычно участвовать в них могут все мужчины церкви. Женщины, как правило, не допускаются, так как считается, что своим присутствием они могут “властвовать над мужем” (1 Тим. 2:12). Кроме того, поскольку старейшин избирают только из числа мужчин, то именно мужчины должны учиться руководить, и деловые собрания – это учебная лаборатория руководства. Но хотя женщин и не приглашают участвовать в деловых собраниях, мужчины не должны забывать о них. Если принимаемое решение касается женщин (например, им надо будет приготовить еду, или женщин-учителей Воскресной школы собираются попросить о чем-то), то с ними надо поговорить *перед* собранием. Конечно же, *все* члены церкви *после* собрания должны быть проинформированы о том, как прошло собрание. Кроме того, при принятии решений должны учитываться чувства, идеи и предложения женщин. Крайне неразумно поступают те мужчины, которые принимают решения, касающиеся всей церкви, и при этом игнорируют тех, кто, возможно, составляет большинство членов церкви и выполняет 75 процентов всей работы! В идеале решения, принятые на деловом собрании, должны отражать чувства всей общины, включая женщин.

Как следует проводить деловые собрания? Новый Завет не требует проведения официальных деловых собраний, нет там и жестких правил их проведения. Однако позвольте мне дать несколько советов общего характера, которые могут оказаться полезными:

Первый: “Только все должно быть благопристойно и чинно” (1 Кор. 14:40). Этот принцип должен соблюдаться не только во время церковного богослужения, но и на деловом собрании. Конечно, каждая община слова “благопристойно” и “чинно” может понимать по-своему. Одна церковь может следовать строгим правилам парламентского ведения собраний. Другая же может и не придерживаться парламентской процедуры на своих деловых собраниях, и тем не менее достигать поставленной цели. Как бы там ни было, собрания должны проходить организованно, в соответствии с требованиями участников.

Второй: собрание должно проводиться в христианском духе. Будьте добрыми, сдержанными и долготерпеливыми по отношению к другим, следите за тем, что говорите, действуйте с любовью. В такой атмосфере братья будут откровенно высказывать свою точку зрения по возникшему вопросу.

Третий: не забывайте ни одного аспекта своей работы. Надо платить по счетам, ухаживать за зданием, избирать проповедников. Надо отвечать на письма, рассматривать прошения, составлять планы благотворительной и евангелистской работы. Кроме того, необходимо заботиться о духовном благополучии членов церкви. Иногда нас настолько поглощают материальные заботы, что мы забываем о духовном – о душах тех, за кого мы в ответе. Мы не должны пренебрегать земными делами, но все-таки больше времени нужно уделять обсуждению проблемы того, как можно спасти больше душ и как удержать их спасенными!

Четвертый: планы должны быть рассчитаны на значительную перспективу. Слишком много общин планируют проведение собраний по евангелизации только на месяц вперед. Планированию следует уделять больше времени.

Пятый: решения, принятые на деловых собраниях, необходимо претворять в жизнь. Слишком часто решения о необходимости какого-то действия принимаются, но так и остаются только решениями. Если работу никому не поручать, то никто ее не будет и делать! Народная мудрость гласит: “У семи нянек дитя без глазу”.

Шестой: мужчины, участвующие в деловых собраниях, должны учиться давать пору-

чения. Если всякий раз пытаться самим решать, кому вести каждую песню и каждую молитву, то можно потонуть в решении всех мелких вопросов, так и не добравшись до обсуждения важного. Лучше, если за определенную работу будет отвечать конкретный человек или комитет. А вы установите объем задания, определите затраты и решите, когда должен быть представлен отчет. По завершении работы (или еще в процессе ее выполнения) ответственное лицо или комитет могут отчитаться перед собранием и получить дальнейшие указания.

Следует предупредить, что система комитетов может оказаться просто удобным способом перекладывания вины за невыполненную работу на других. Комитеты не следует назначать до тех пор, пока в них нет нужды, они не должны быть больше, чем это необходимо, и в их состав должны входить только готовые слушать.

Седьмой: каждый присутствующий должен иметь возможность выразить свое мнение на собрании, но на выступления необходимо установить регламент. Никто не должен чувствовать себя в праве говорить весь вечер или забирать время, отведенное для выступления другому. На собраниях не должен господствовать кто-нибудь один. Необходимо, чтобы каждый человек мог в пределах отведенного времени непринужденно высказать перед остальными свое мнение о выдвигаемых предложениях.

Восьмой: принимать решения на деловых собраниях желательно не большинством голосов, а добиваясь консенсуса, то есть общего согласия относительно того, что в интересах всей общины. “Метод большинства голосов” имеет ряд отрицательных сторон.

С одной стороны, он не вписывается в Божью идеальную модель принятия решений в церкви. Эта модель требует, чтобы стадо направляли старейшины – мужчины, которые старше, мудрее и опытнее, которые больше знают. Братья должны понимать этот тип руководства. Однако, если мужчины привыкнут решать дела большинством голосов, они не будут готовы принять тип руководства, предполагающий наличие старейшин. Итак, на собраниях каждый должен иметь право высказаться, но мнение одного может быть лучше, а другого – хуже. Необходимо учитывать разный уровень духовности, зрелости, опыта, знаний, подготовки и преданности высказывающихся.

Кроме того, “политика” руководства с помощью большинства голосов может содействовать возникновению раздоров. Например, если решение принято на основании голосования

8 к 5, то это говорит о том, что почти сорок процентов участвовавших в принятии решения против него. Этим сорока процентам будет трудно поддерживать решение с энтузиазмом или хорошо чувствовать себя в церкви; возможно даже, что они будут настолько убеждены, что большинство приняло неправильное решение, что не смогут больше участвовать в богослужении в данной общине. Система “большинства голосов” может усилить разногласия или даже способствовать разъединению.

Что можно предпринять вместо этого? Прежде всего, присутствующие на деловом собрании должны попытаться достичь консенсуса по такому вопросу: “Есть ли какая-либо возможность изменить мнение меньшинства по данному вопросу?” Надо попытаться достичь компромисса. Если компромисса достичь не удастся, тогда, наверное, нужно составить другие планы. Все, наверняка, согласятся с тем, что главная задача – это попытаться достичь таких решений, после принятия которых у всех или почти у всех присутствовавших на собрании возникнет чувство уверенности, что решения были приняты в интересах каждой души общины.

При использовании этого принципа рекомендуется помнить о следующих двух моментах. Во-первых, необходимо избегать тирании правления меньшинства. Если один или два человека не согласны с предложением, это вовсе не означает, что от него надо автоматически отказаться. Во-вторых, христианское отношение требует, чтобы каждый научился подчиняться другим; иначе непременно начнутся междоусобицы и фракционная борьба. Поэтому, если член церкви оказался в абсолютном меньшинстве, он должен задать себе вопрос, действительно ли ему следует навязывать свою волю большинству. В идеале, в случае несогласия все христиане должны быть склонны подчиняться своим братьям.

МУЖЧИНЫ ДОЛЖНЫ НАЧИНАТЬ ОСУЩЕСТВЛЯТЬ НА ПРАКТИКЕ СВОЮ СПОСОБНОСТЬ РУКОВОДИТЬ

А теперь давайте рассмотрим наше четвертое соображение: еще до того, как назначены старейшины, мужчины, члены церкви, должны начинать осуществлять на практике свою способность руководить. Данная способность – это талант от Бога, о чем свидетельствует 1 Кор. 12:28, где Павел говорит о даре “управления”, или даре “вести за собой” (СП). Употребленное здесь греческое слово дословно означает: “работа лоцмана, ведущего корабль в гавань че-

рез подводные скалы и рифы”.¹ Оно явно охватывает работу пастырей церкви, а может, в первую очередь относится именно к ним, но на них одних не замыкается. Один из комментаторов как-то сказал: “Эта функция явно заключается в направлении на соответствующий путь и может быть отнесена к работе старейшин. Но наверняка нам этого знать не дано”.²

Даже если это слово относится только к старейшинам, возникает вопрос: “Что, Бог дает эту способность только тогда, когда люди уже назначены старейшинами?” Наверное, более точно будет сказать, что мы, назначая человека старейшиной, тем самым признаем его способность к “управлению”. А раз так, то мужчины проявляют способности к руководству еще до того, как их назначают старейшинами. Таким образом, мужчины должны начинать осуществлять на практике свою способность руководить еще до того, как они становятся старейшинами.

Как человек узнаёт, что обладает способностью к руководству?

Как человек узнаёт, что обладает способностью к руководству? Для того, чтобы ответить на этот вопрос, давайте сначала ответим на следующий: “Как мы узнаём, есть ли у нас талант к пению?” Мы пробуем петь! До тех пор, пока мы не проверим себя в течение какого-то промежутка времени, мы не сможем узнать, умеем мы петь или нет. Точно так же, единственный способ определить, есть ли у нас талант руководить, – попытаться проверить это на практике и, к тому же, попытаться серьезно, на протяжении какого-то времени. Если человек говорит: “Я никогда бы не смог быть старейшиной, я просто не создан для такой работы”, – и даже не пытается развивать себя в этом направлении, то он, возможно, зарывает данный ему Богом талант в землю.

Как человеку начинать использовать свои таланты?

Раздавать указания направо и налево – это не руководство. Нельзя упражняться в управлении, изображая из себя хозяина и помыкая людьми! Некоторые могут подумать, что так и

становятся старейшинами; в некоторых общинах “слишком много вождей и слишком мало индейцев”, слишком много надзирателей и мало работников. Это идет от ошибочного представления о том, как старейшина должен осуществлять руководство. Согласно 1 Пет. 5:1–5, старейшины не должны править деспотически, не должны действовать, “господствуя над наследием”. Они не господа. Их позиция не должна быть такой: “Вы должны делать то, что я сказал, так как я – один из ваших старейшин”. Напротив, призыв в 1 Пет. 5:5 “подчиняясь друг другу, облекитесь *смиренномудрием*” относится в равной мере и к старейшинам! Старейшины должны являть собой пример. Они должны руководить убеждением, а не принуждением, влиянием, а не манипулированием. Видя красоту их характера, добродетель и мудрость, стадо последует за ними с радостью.

Будущие старейшины должны учиться служить. В деловой жизни люди, готовящиеся стать руководителями высшего звена, часто начинают с самого низа и постепенно поднимаются по ступенькам карьеры вверх. А как же иначе им разобраться в организации и проблемах людей, которые в ней работают? Подобным же образом мы начинаем работать и в качестве руководителей в библейском смысле – начиная служить.

Будущие старейшины должны искать возможности участия в работе. Потенциальный кандидат на должность старейшины должен искать возможности участия в работе пастырей. Значительная доля работы старейшины – это также и обязанность других членов церкви. Например, старейшины должны искать потерявшихся овец, но Новый Завет возлагает эту обязанность и на других христиан (Гал. 6:1). Подобным же образом, старейшины должны быть учительными, и в то же время все христиане должны учить своим жизненным примером, и все христиане должны учить слово в меру своих способностей и возможностей. В то время как старейшины должны опровергать лжеучения, мы все призваны “подвизаться за веру, однажды преданную святым” (Иуда 3). И, наконец, старейшины должны наставлять других членов церкви, но автор Послания к Евреям обращается ко всем христианам, говоря: “Наставляйте друг друга каждый день” (Евр. 3:13).

В идеале, когда община назначает мужчину старейшиной, она не дает ему вместе с этим какую-то новую работу, она просто признает, что он уже выполняет значительную часть очень важной работы, которая входит в обязанности старейшин. Церковь официально пере-

¹William Barclay, *The Letters to the Corinthians* (Edinburgh: The Saint Andrew Press, 1973), 129.

²Leon Morris, *The First Epistle of Paul to the Corinthians*, in *The Tyndale New Testament Commentary* (Grand Rapids, Mich.: Wm. B. Eerdmans Publishing Co., 1958), 179.

дает ему ту ответственность за души, которую он уже ощущает в себе.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Урок тогда считается успешным, когда изменяет поведение тех, кто его прослушал или прочел. Этот урок, следовательно, будет успешным, если (1) он приведет к тому, что некоторые общины назначат достойных старейшин раньше, чем это произошло бы без этого урока, (2) он поможет общине без старейшин выполнять свою работу лучше, чем она выполнялась бы без этого урока, и (3) он поможет муж-

чинам начать готовить себя к тому, чтобы в будущем стать старейшинами в Господней церкви.

Когда-то армия США набирала юношей, используя для этой цели плакат с изображением дядюшки Сэма, который говорил, указывая пальцем на молодых людей: “Ты нужен дядюшке Сэму!” Сегодня мужчины нужны Богу! Богу нужно, чтобы мужчины проповедовали, работали с людьми индивидуально, учили и – возможно, более всего – были старейшинами в Господней церкви! ■

© 1994, 2006 ИСТИНА СЕГОДНЯ
перепечатка воспрещается