

ПРИНЦИПЫ ПЕРЕДАЧИ РУКОВОДСТВА *в церквях ЕХБ Украины*

Аннотация: Данная статья посвящена одной из наиболее животрепещущих проблем в христианском служении — передаче служения последующему поколению. В работе приводятся примеры передачи служения в Священном Писании и проведён анализ основных принципов, проявленных в этом непростом деле. Также автором проведено объемное практическое исследование взглядов на передачу служения среди пасторов общин ЕХБ в разных областях Украины. В статье предлагается новый взгляд на проблематику. Прочтение этой статьи будет полезно всем занимающимся служением христианам.

Ключевые слова: *лидерство в церкви, пасторское служение, наставничество, передача руководства, церковь ЕХБ, Украина.*

Title: **Principles for the transfer of leadership in the churches of the ECB of Ukraine.**

Abstract: This article focuses on one of the most pressing problems in Christian ministry — the transfer of ministry to the next generation. The work provides examples of the transfer of ministry in the Holy Scriptures and analyzes the basic principles manifested in this difficult matter. Also, the author conducted a voluminous practical study of views on the transfer of ministry among pastors of ECB communities in different regions of Ukraine. The article offers a new look at the problem. All Christians in the ministry will benefit from this article.

Keywords: *church leadership, pastoral ministry, mentoring, handover of leadership, churches ECB, Ukraine.*

Роман Нагорный, магистр богословия (Кременчугская евангельская семинария, г. Кременчуг, Украина). Литературная редакция статьи: Константин Харченко (г. Краснодар, Россия).

Введение

◆ Наверное, ни для кого не секрет, что проблема передачи руководства является одной из самых трудных в истории человечества. Сколько трагедий было вызвано ей! От королей, устраивавших войны за вождельный престол, до сотрудников мелких предприятий ссорящихся за перспективное место. Князь, размышляющий, кому из своих многочисленных отпрысков передать бразды правления. Директор небольшой фирмы, решающий, кто из его сотрудников будет на его месте, после того как он уйдёт на пенсию, и махнувший в конце концов рукой: «Будь что будет, после нас хоть потоп». Всех их объединяет одно и то же — проблема передачи руководства.

К сожалению, не обошла эта проблема и Церковь. То что здесь в вопросе присутствует религиозный подтекст, подчас лишь усиливает разгорающиеся страсти. Конфликты между служителями и рядовыми верующими, деление общин на «партии» и даже раскол церкви... Всё это далеко не полный список ужасающих последствий, которые могут произойти. Правильный подход пастора и правильно наученная община могут этого избежать. Вот только как найти этот правильный подход? Попробуем разобраться в этом вопросе.

На сегодняшний день в разных конфессиях и деноминациях существует разная практика передачи руководства. Кто-то опирается больше на историю, кто-то на опыт, а кто-то привносит что-то новое. И что самое удивительно — практически все модели в передаче руководства привносились при изучении Священного Писания.

Моисей и Иисус Навин

◆ Рассмотрим несколько примеров передачи руководства в Библии. В Ветхом Завете одним из первых таких примеров встречается в библейских текстах, связанных с Моисеем и Иисусом Навином. Этот пример отношений показан как наставничество через духовное отцовское воспитание. В этой истории Моисей выступает в роли избранного слуги Божьего, которому надлежало руководить израильским народом, а Иисус Навин представлен, как служитель Моисея. «И говорил Господь с Моисеем лицом к лицу, как бы говорил кто с другом своим; и он возвращался в стан; а служитель его Иисус, сын Навин, юноша, не отлучался от скинии» (Исх.33:11).

Для начала необходимо обратить внимание на самого Иисуса Навина. В Библии он описан, как не только старейшина из колена Ефрема и один из тех, кому было позволено Богом войти в обетованную землю, но и как человек, желающий постоянно учиться у Моисея быть духовным лидером среди своего народа. «И встал Моисей с Иисусом, служителем своим, и пошел Моисей на гору Божию, а старейшинам сказал: оставайтесь здесь, доколе мы не возвратимся к вам». (Исх.24:13)

У многих служителей Божьих в большей или меньшей степени возникают на определенном этапе переживания о передаче своего служения. Кто

раньше об этом задумывается, а кто-то позже, но тем не менее мысль о передаче своего служения мало кого покидает, особенно когда про это напоминает собственный возраст. И вот в жизни Моисея также наступил момент, когда он осознал, что нужно передать свое служение. Моисей не полагается лишь на свой опыт или интуицию в выборе своего преемника, а просит Бога, чтобы Он указал на нового служителя, который достоин принять служение от Господа. Кто как ни Бог знает сердца человеческие и может избирать на служение посвященных Ему слуг?! В завершении процесса передачи руководства Моисеем своему преемнику Иисусу Навину, Господь повелевает Моисею совершить одну немаловажную процедуру. «Поставь его пред Елиазаром священником и пред всем обществом», передача служения происходит не где-то в потайном месте, а публично в присутствии народа Божьего. Народ должен видеть и понимать, что с этого момента у них появляется новый духовный лидер, поставленный Богом. А заканчивается процесс передачи руководства, наставлением Моисея новому духовному руководителю израильского общества.

Илия и Елисей

◆ Стоит обратить внимание еще на одну ветхозаветную историю, в которой видны важные составляющие, связанные с передачей духовного руководства, не потерявшие своей актуальности и в настоящее время для современного служителя. Илия и Елисей — это пример не только духовного наставничества, но и духовного отцовства. Илия выступает в роли того, кто воспитывает и наставляет ученика Елисея на путях Господних.

«И пошел он оттуда, и нашел Елисея, сына Сафатова, когда он орал; двенадцать пар [волов] было у него, и сам он был при двенадцатой. Илия, проходя мимо него, бросил на него милоть свою. И оставил [Елисей] волов, и побегал за Илиею, и сказал: позволь мне поцеловать отца моего и мать мою, и я пойду за тобою. Он сказал ему: пойд и приходи назад, ибо что сделал я тебе? Он, отойдя от него, взял пару волов и заколол их и, зажегши плуг волов, изжарил мясо их, и роздал людям, и они ели. А сам встал и пошел за Илиею, и стал служить ему» (3Цар. 19:19-21)

Илия сразу же после встречи с Богом на горе Хорив призывает Елисея идти за ним. Но стоит заметить, что Илия не принуждал Елисея следовать за ним, а предоставил право выбора. Хотя в Библии и не описана жизнь Елисея до встречи с Илией, но всё же, можно предположить о некой подготовке сердца к новому служению. Не стоит упускать еще немаловажный момент в передаче служения в этой истории: «Пятьдесят человек из сынов пророческих пошли и стали вдали напротив их, а они оба стояли у Иордана» (4Цар. 2:7). В данной ситуации свидетелями передачи служения от одного пророка другому, является небольшая группа людей из Божьего народа. В том или ином случае во время передачи служения свидетелями становятся не только передающий и принимающий, но и очевидцы, как знак свидетельства передачи власти наделенной Богом.

В сегодняшнее время передача руководства в церкви представляет собой волнительный этап в жизни каждого служителя Христова. И как видно из Священного Писания не стоит недооценивать процесс, как самого наставничества, так и самой передачи руководства церковью. Две ветхозаветные истории, связанные непосредственно с темой передачи руководства, показывают, насколько важна процедура подготовки к передаче и сама передача служения. Господь не только призывает новых служителей, но избирает их и подготавливает к поставленному служению, наделяя определенными дарованиями и властью для выполнения поставленной миссии.

Иисус и ученики

◆ Новый Завет открывает еще несколько историй, связанных с темой передачи руководства дальнейшего служения. И одной из главных таких библейских историй, является история, описывающая служение Христа. «И поставил двенадцать, чтобы с Ним были и чтобы посылать их на проповедь» (Мар.3:14).

«В те дни взошел Он на гору помолиться и пробыл всю ночь в молитве к Богу. Когда же настал день, призвал учеников Своих и избрал из них двенадцать, которых и наименовал Апостолами» (Лук.6:12-13). В жизни Христа наступил момент, когда Ему нужно было избрать себе двенадцать учеников, тех, кто понесет Его поручение до края Земли. Избрание началось с того периода, когда Иисус позвал несколько человек следовать за Ним. Он не приглашал каждого встречного к себе в ученики. К избранию своих будущих воспитанников Иисус подходил очень серьезно. Его ученики были выбраны не случайно, потому что им предстояло выполнить особую миссию.

Иисус был очень тесно вовлечен в жизнь Своих учеников, которые последовали за Ним. Его наставничество характеризовалось воспитательным методом в проведении времени со своими учениками. Иисус находил время для того, чтобы учить, молиться и общаться вместе со Своими учениками. Если наставник хочет увидеть плоды у своих учеников, он должен не забывать жертвовать своим временем, силами.

Но не стоит забывать, что передаче служения способствовала подготовка не только в навыках и способностях, но и в самой передаче. То есть, Иисусу необходимо было ученикам передать Свой замысел в отношении их дальнейшей миссии, чтобы они сами поняли, для чего Он их подготавливал. «Когда же придет Утешитель, Которого Я пошлю вам от Отца, Дух истины, Который от Отца исходит, Он будет свидетельствовать о Мне, а также и вы будете свидетельствовать, потому что вы сначала со Мною» (Иоан.15:26-27).

Благодаря мудрому наставничеству Христа и Божьему водительству, Великое Поручение распространяется и по сегодняшний день, преобразовывая сердца человеческие. Каждый служитель Божий, желающий возвращать тружеников для Его церкви, не сможет обойти стороной три основные

составные, которые присутствовали в служении Христа. Избрание, наставничество и передача — вот те составные, которые не стоит упускать тем труженикам, которые желают подготавливать к служению новое поколение учеников Христа.

Павел и Тимофей

◆ Последний пример, связанный непосредственно с темой о передаче руководства в служении, описан на примере апостола Павла и его воспитанника и сотрудника Тимофея. Все началось с того, что во время своего миссионерского путешествия, апостол Павел в Листре обращает свое внимание на одного молодого человека. «Дошел он до Дервии и Листры. И вот, там был некоторый ученик, именем Тимофей, которого мать была Иудеянка уверовавшая, а отец Еллин и о котором свидетельствовали братья, находившиеся в Листре и Иконии» (Деян. 16:1-2).

Дальше из разворачивающихся событий видно, что Павел избирает себе Тимофея для особого служения. И в процессе своей миссионерской деятельности апостол Павел постепенно вовлекает Тимофея, давая ему особые поручения. Вот что по этому поводу писал автор многочисленных работ по толкованию библейских текстов Уильям МакДональд: «Заметим, что на заре христианства апостолы не только работали по двое, но также брали с собой младших братьев (Марка и Тимофея), чтобы научить их практическому христианскому служению» .

Безусловно, что Тимофею, необходимо было время для того, чтобы получить практику в служении и перенять опыт наставника. Но наступил момент, когда Павел понял, что его ученик готов к самостоятельному выполнению его поручений. С того момента Тимофей становится не только учеником Павла, но и его полноценным сотрудником. А спустя некоторое время Павел передает Тимофею начатое им служение в Ефесской церкви.

На первых этапах передачи служения Павел не бросает Тимофея одного в борьбе с трудностями, но помогает ему их преодолевать. Через письма Тимофей получал и наставления, и ободрение от Павла. И, несмотря на то, что Павел сам находился в узах в этот период, он ясно понимал о необходимости в поддержке своего воспитанника. Как и на примере Иисуса Христа со своими учениками, так и на примере апостола Павла и Тимофея, прослеживаются в их служении все те же ключевые моменты: избрание ученика, возвращение и передача ему служения.

Подводя небольшой итог о библейских примерах передачи руководства в служении можно увидеть, как различие, так и сходства между примерами Ветхого и Нового Заветами. Как в Новозаветных, так и в Ветхозаветных примерах присутствуют сходства в основных этапах того или иного служения (призвание, возвращение, передача).

Отличие ветхозаветных примеров от новозаветных заключались в том, что не во всех случаях и обстоятельствах удавалось пророкам Божиим на-

ходить себе приемника, а уж тем более передавать ему служение. Те, кто смог найти, воспитать и передать служение по этим основам, они почему-то не всегда могли вложить в своих учеников понимание того, что и они должны продолжить этот же процесс: избрания, воспитания, передача.

В Новом же Завете картина выглядит более масштабной и дальновидной. Если наставник избирает себе воспитанника, он воспитывает его так, что после передачи служения его бывший подопечный так же будет планировать осуществление процесса (избрание, возвращение, передача) в своем служении.

Здесь мы вполне можем сделать вывод, что Писание даёт нам если не чёткую инструкцию в нашем вопросе, то, по крайней мере, основные принципы, такие как избрание, воспитание и передача. На них мы можем равняться в дальнейшем.

Как представляется передача руководства в общинах ЕХБ

◆ Исследуя взгляды служителей на передачу служения в церквях ЕХБ, мы провели анкетирование среди служителей церквей ЕХБ разных городов и регионов Украины. В анкетах были предложены для ответов следующие вопросы:

1. Как люди в Вашей церкви представляют передачу пасторского служения (руководства)?
2. Ваше личное представление передачи пасторского служения в церкви?
3. Думаете ли Вы сейчас про передачу своего служения и каким образом? Или опишите свой опыт передачи служения.

Перед тем, как перейти к анализу первого вопроса, предложенного служителям, хотелось обратить внимание на некоторые детали в постановке самого вопроса. А он звучит так: «Как люди в Вашей церкви представляют передачу руководства (пасторского служения)?». На первый взгляд может показаться не совсем понятной постановка этого вопроса. Для чего задавать вопрос пресвитеру о том, как люди в его церкви представляют передачу пасторского служения, если можно было бы провести анкетирование непосредственно среди самих членов этой церкви? Но в том-то и суть вопроса, чтобы сам служитель мог, по крайней мере, увидеть или подумать о том, что люди его общины думают по поводу передачи пасторского служения в их церкви. Пастор, как лицо ответственное за церковь, не только должен догадываться о том, какой жизнью живет его община, но и знать хорошо, чем и как живет община для того, чтобы правильно вести церковь за Иисусом Христом.

Подымаемый вопрос в анкете может и не в полной мере, но более объективно может показывать общую картину церкви относительно вопросов передачи руководства молодым служителям. Ответы в анкетировании могут отображать картину о том, насколько церковь переживает об избрании своего нового служителя в ближайшем будущем.

Проводя анализ полученных ответов на первый поставленный вопрос, можно сделать некоторые выводы относительно того, что думают люди в той или иной общине, относительно передачи руководства в их церкви.

Ответы участников анкетирования разделили на три части и соотнесли ответ каждого в одну из частей, и вот какие получились результаты:

10% участников ответили, что члены их церквей не имеют представления о том, как происходит процесс передачи руководства в их церкви. И там люди не считают большой необходимостью рассматривать темы о передаче руководства в церкви. Отвечая на этот вопрос, служителя пришли к такому ответу по нескольким причинам.

В только возникших церквях прикладывается много ресурсов и сил на развитие. А вопросы, связанные с передачей служения, кажутся еще такими далекими. Еще одна причина обусловлена определенными взглядами и устоями в церкви, сформировавшимися на протяжении десятилетий. Так, в некоторых общинах не принято поднимать вопросы о передаче служения, так как подобные вопросы считаются не тактичными. Поэтому задаваемые вопросы служителями могут восприниматься, как посягательство на власть и должность.

По выше изложенным причинам можно сделать вывод, что в некоторых церквях члены церкви не имеют практически целостного представления о том «Что такое передача руководства в церкви?».

Еще 10% процентов респондентов ответили, что передача руководства (пасторского служения) осуществляется в их общине решением одного служителя. Такие взгляды и подходы обусловлены тоже несколькими причинами. Так, например, такие подходы просматриваются в общинах с небольшим количеством членов церкви, и есть большая нужда в посвященных служителях, которые могли бы совершать пасторское служение.

Те служители, ответы которых вошли в эти десять процентов, отмечали на тот момент, что у них в церкви нет кандидатов, которым бы они, впоследствии, могли бы передать свое служение. В таких церквях люди не видят никаких проблем с вопросами передачи служения и понимают, что это решение одного ответственного служителя, так как кроме него никто в его общине не будет заниматься подобным вопросом.

А вот 80% респондентов ответили, что вопросы, связанные с передачей пасторского служения, касаются всей их общины. В таких церквях избрание кандидата проводится путем голосования не только советом служителей, но и всей церковью на членских собраниях. Хотя пастор в них и выдвигает кандидатов, но утверждение происходит сначала на совете служителей, а потом уже на членском собрании. Таких взглядов и подходов в большей степени придерживаются церкви с более традиционными устоями, где на протяжении длительного времени вырабатывались более удобные и приемлемые схемы для их общин в передаче руководства церковью. Можно сказать так, что их практика опирается на опыт предыдущих поколений.

Как служители представляют передачу своего руководства в церкви?

◆ Следующий вопрос, который был предложен служителям, имел вид следующего характера: «Ваше представление передачи пасторского служения в церкви?». Анализируя полученные ответы можно с уверенностью сказать, что в этом вопросе все участники достигли практически полного единства и согласия в том, как они себе представляют передачу служения в общих чертах. Все респонденты высказывали свое мнение о важности подготовки кандидата к служению.

Жизнь каждого человека коротка, не говоря уже о служении. Поэтому и важно подготовить себе замену вовремя. Несмотря на то, что церкви разные по численности, все же в них не наблюдается «излишек» кандидатов для служения. У многих служителей возникает один и то же вопрос: «Как увидеть или найти того человека, которому можно будет передать эстафету служения?». Ведь каждый служитель не хочет ошибиться в своем выборе. Много вкладывая в своего воспитанника времени, сил и ресурсов, конечно же хочется увидеть в нем того человека, которого избрал Господь.

Время размышлений и молитвы, это особое время для каждого служителя перед новыми горизонтами. Поэтому эта стадия подготовки, является неотъемлемой частью в служении каждого участника опроса. Ведь беря пример с Иисуса Христа, видно, как Он начинал новые этапы Своего служения с молитвы. «В те дни взошел Он на гору помолиться и пробыл всю ночь в молитве к Богу. Когда же настал день, призвал учеников Своих и избрал из них двенадцать, которых и наименовал Апостолами» (Лук. 6:12-13).

Процесс подготовки приемника может занимать разное время в зависимости от ситуации и обстоятельств. Хотя ответы не были похожи друг на друга, но их суть была схожей между собой. Одни указывали определенные временные рамки, за которые пастор должен найти и подготовить себе замену. Другие же наоборот не спешили с какими-то определенными сроками. А третьи указывали на необходимость постоянного воспитания лидерской команды, среди которой и найдется подходящий для служения кандидат.

Наставничество не только неотъемлемая часть процесса подготовки служителя, но и необходимая составная, без которой тяжело представить всю целостность общей картины в передаче руководства церковью. Хотя все служители и согласились с необходимостью взращивания новых руководителей для церкви через наставничество, но все же, немного расходились во мнениях о том, как оно должно выглядеть. Для одних служителей наставничество выглядит как определенный, спланированный цикл. Для других наставничество является просто образом жизни без определенных границ и планов. Такие взгляды в подходах, конечно же, разнятся от того, кто в каком богословии воспитывался, в какой культуре и так далее.

Конечно же, наставничество имеет две стороны одной медали, — это теория и практика. Без одной из частей наставничество будет выглядеть не

целостным и неэффективным. Некоторые служители указывали на некую поэтапность в воспитании своего преемника, и выглядит она следующим образом:



Подготовка кандидата к служению — это одна из ответственных задач многих служителей. Особенно, если идет речь о последующей передаче руководства в церкви.

Анализируя полученные ответы, не трудно было увидеть в высказываниях служителей, как сходства, так и отличия. То, что все участники опроса сошлись во мнениях в одной из граней вопроса, не означало, что они придут к согласию и во всем остальном. Так все служители согласились в том, что нужно проводить в большей или в меньшей степени подготовку кандидата к служению. Но и у каждого была своя точка зрения, относительно того, как эту подготовку нужно проводить. Кто-то акцентировал внимание на длительных сроках подготовки, а кто-то говорил о кратчайших сроках подготовки своего преемника.

Для некоторых служителей важно, чтобы кандидат продолжил начатое служение без изменений. А для кого-то даже важно, чтобы вносился свежий поток мыслей и идей, осуществляемых в жизни церкви. Передавая служение одним, было важно, чтобы прежний служитель не вмешивался в служение нового пастора и лишь незаметно находился в стороне. А другие отмечали наоборот, что нужно в первое время прежнему служителю направлять и помогать новому, пока тот не адаптируется.

Описывая свое представление о передаче руководства в церкви, участники писали, что видят передачу мирной и спокойной. Но для этого необходимо подготовить действительно достойных кандидатов, призванных Господом на это служение. В некоторых анкетах указывалось, что передача не всегда может происходить так, как хотелось бы по ряду разных причин. Случаи, связанные с переездом или смертью прежнего служителя, не давали возможности в церкви провести тщательно спланированную передачу слу-

жения. Так, обычно в таких случаях, приезжал ответственный служитель данного региона и назначал из оставшихся, достойнейших служителей, которые согласны были нести дальше ответственное служение в этой общине. Или же привозил с собой кандидата на рассмотрение церкви для дальнейшего служения.

Но в своих планах служители представляют передачу своего служения только с наилучшей стороны. Это неудивительно, ведь кому не хочется передать свое служение на оптимистической ноте? Не секрет, что библейски обоснованная передача руководства будет служить залогом здоровой и стабильной церкви. А каждый служитель хочет видеть свою церковь развивающейся, не погрязшей в пучине разного рода конфликтов и разделений!

Итак, подводя итоги второго вопроса о представлениях служителей в передаче руководства церкви, можно увидеть две категории ответов. Первая категория ответов, это те, кто имеет лишь общие и не четкие представления о том, как должна происходить передача руководства в церкви.

В другой же категории ответы прослеживаются с более четкими представлениями и схемами для передачи руководства. В ответах другой категории видны четкие шаги для передачи руководства. Причиной тому, наверное, могут быть опыт в передаче служения и те, кто планирует в ближайшее время передавать свое служение, переживая о предстоящей процедуре.

Планирование и передача руководства в церкви

◆ Третий вопрос, озвученный для служителей в анкете, был следующего характера: «Думаете ли Вы сейчас про передачу своего служения и как? Или опишите свой опыт передачи служения». На протяжении своего служения многие пастора в большей или меньшей степени думали о передаче своего служения. Или они, по крайней мере, представляли передачу руководства в церкви, которая рано или поздно должна осуществиться.

В этих ответах данного вопроса планировалось провести анализ передачи служения на практике, то есть в действительности. Не только в теории, но и в реальности увидеть картину того, как сейчас в церквях ЕХБ Украины XXI столетия осуществляется передача руководства в церквях. Конечно же, не все участники имели возможность уже передать своё служение, но многие из них, по крайней мере, планируют передачу своего служения и уже работают над тем, как осуществить в действительности свои планы, относительно передачи руководства в церкви.

Первый подход характерен тем, что передающий и принимающий служение строят отношения в форме отцовства и сыновства. Здесь передающий занимается наставничеством непосредственно с принимающим с целью дальнейшей передачи служения. Служитель, который передает служение, постоянно находится в особо близком наставничестве в период передачи служения с принимающим служителем, передавая ему свой опыт и навыки. В этом подходе передающий имеет четкую цель передать определенно

выбранному заранее молодому служителю руководство церковью. Передающий служитель вкладывает в своего преемника свои силы, ресурсы и время, понимая, что через четко спланированное время ему придется передать свое служение. Так, по крайней мере, 60% участников опроса описали передачу своего служения или, по крайней мере, планируют передать таким способом. Но, что интересно, как оказалось в процессе анализа первого подхода, что лишь небольшая часть сторонников такого подхода, около 20%, смогла осуществить передачу своего служения таким способом.

Хотя большая часть участников придерживалась первого подхода в передаче руководства церковью, все же лишь немногие смогли осуществить свои планы подобным способом, относительно передачи своего служения. В анкетах указывались разные причины, по которым служителя не смогли осуществить передачу своего служения. Эти причины будут рассмотрены в следующем пункте, затрагивающем проблемы, с которыми сталкиваются пастора при передаче своего служения.

Второго подхода придерживались 40% участников опроса. Они больше склонны к подходу, который позволял бы обойти некоторые проблемы первого подхода и не фокусироваться на ранних этапах на какого-то одного кандидата в передаче служения. Поэтому второй подход подразумевал воспитание целой команды служителей. Впоследствии же из этой команды определялся кандидат, которому в дальнейшем передавалось руководство церковью. Пасторы указывали, что важно сформировать крепкую и сплоченную команду посвященных служителей. А из этой команды со временем легче найти кандидата на ответственное служение, чем находится в поисках единственного преемника. Стоит отметить, что и в таком подходе не исключены отношения отцовства и сыновства. Стоит отметить и то, что среди тех, кто выбрал подобный подход, процент справившихся с поставленной задачей гораздо выше.

Передача служения это одна из ответственных фаз в служении многих пасторов. Воспитать приемника и передать ему служение, оказывается не так уж и просто, как может показаться на первый взгляд. Служители, занимающиеся вопросами передачи руководства, всегда испытывали трудности в этой сфере. Но, не смотря на все сложности в служении пасторов церковью Украины XXI столетия, всё же все из участников анкетирования отметили важность в воспитании служителя, которому в дальнейшем можно будет передать служение.

Проблемы передачи руководства в церкви

◆ В этом разделе будет затронута тема, связанная с проблемами, возникающими в процессе передачи служения. В разных служениях возникают разные трудности и проблемы. Не является исключением и сфера передачи служения. Проблемы будут описаны, как реальные (взятые из анкет), так и вероятные (которые могут возникнуть в дальнейшем служении).

Одна из наиболее распространенных проблем в передаче служения связана с нехваткой посвященных служителей, готовых братья за ответственное служение. Как отмечалось братьями в анкетах, их неосуществившиеся планы, так и остаются в мечтаниях по той причине, что никто так и не захотел братья за более ответственный труд. Так, в небольших церквях чаще наблюдается дефицит не только служителей, но и перспективных братьев. Поэтому не все церкви имеют потенциал в виде команды служителей, в составе которой могут находиться перспективные молодые братья.

Одна из причин, влияющая на нехватку новых молодых служителей, может показаться на первый взгляд не совсем духовной. А именно вопрос финансовой нестабильности. Немного братьев изъявляет желание взяться за очень ответственный труд, который не несет в себе хороших финансовых перспектив. В церквях служителям приходится больше вкладывать себя в церковь, чем получать что-то от неё.

Трудности с работой и зарабатыванием необходимых средств, останавливают братьев перед призывом к служению. А те, кто уже служит, отказываются от дальнейшего служения, находясь в трудном финансовом положении, и занимаются поисками заработка. Когда пастор предлагает молодым братьям братья за ответственное служение, они часто приводят аргументы о своем несоответствии портрета служителя, указанного в послании апостола Павла к своим сотрудникам Тимофею и Титу. Один из часто приводимых аргументов звучит так: «Если я не могу позаботиться о своей семье так, как должно, то, как я могу заботиться о доверенной мне церкви». Как ни странно, но практика показывает, что служители, испытывающие финансовые трудности, не могут полноценно и эффективно служить в церкви, как те служители, которые имеют необходимые ресурсы для своего служения.

Следующую проблему передачи служения можно озвучить как недостаток взаимопонимания между поколениями. В анкетах служители описывали подобные проблемы и указывали их причины. Готовя новых братьев к служению, старшим пасторам приходится убеждать тех служителей, которые «приватизировали» себе церковь, о необходимости подготовки новых тружеников и не бояться перемен, которые могут принести молодые братья.

Страх перед переменами может удерживать старых служителей от передачи служения молодому поколению. Кому-то не хочется нарушать устои и традиции, сложившиеся на протяжении многих лет. А кому-то наоборот хочется внести новые идеи и планы в развитие своей церкви. Такое недопонимание в отношениях приводит к недоверию в вопросах служения друг к другу. Так, например, в некоторых церквях пастора уже в довольно преклонном возрасте, но так и не думают о передаче своего служения при наличии в церкви перспективных братьев. С другой стороны, кандидаты, готовящиеся перенимать служение, иногда спешат и хотят поскорее взяться за управление, не понимая еще своей неподготовленности к ответственному служению. Хорошо налаженные отношения между передающим и

принимающим служителем всегда будут вести к мирной и благоприятной обстановке в передаче руководства церковью.

Ещё в анкетах респонденты указывали на проблему, связанную с задержкой передачи служения по причине отчужденности и покинутости. К сожалению, в церковной практике были случаи, когда первый пастор, передав служение, впоследствии оказывался за «бортом» церковной деятельности. И поэтому те, кто не хочет быть отвергнутым, будут продлевать служение первого пастора до последнего вздоха. В таких случаях такая обстановка больше связана со слабой осведомленностью и непониманием правильной передачи служения.

Пастор, желающий только держаться всеми силами за свое служение до последнего удара сердца, так и не сможет воспитать эффективную команду перспективных братьев с последующей передачей служения. В подобной обстановке в отношениях между служителями будет проникать больше конкуренция, чем любовь, мир и взаимопонимание. Жаль, что в таких случаях не происходит процесс наставничества и воспитания путем передачи опыта и навыков предыдущему поколению.

Очередная проблема, которую братья затронули в анкетировании, скорее вызвана не совсем правильным подходом в передаче служения. А вызвана эта проблема тем, что пастор вместо того, чтобы спланировано передать свое служение, перекладывает свою ответственность на других. Например, когда ответственный пастор не знает, кому передавать служение и передает вопрос передачи руководства на церковный совет или на членское собрание. Тогда, впоследствии появляется междоусобица, деление на сторонников тех или иных кандидатов и вследствие, при избрании нового служителя, в церкви возникает оппозиция и многое другое, что не ведет к созиданию Тела Христова.

Первый пастор в церкви, осуществляющий передачу служения спланировано, библейски обосновано и под Божьим руководством, сможет избежать многих проблем и ошибок, будоражащих церковь, послужить благословением и добрым примером мудрого руководства для всей общины.

Принципы передачи руководства в церквях ЕХБ Украины XXI столетия

152

◆ Передача служения в церкви — это одна из нелегких задач для пастора в его служении. Потому что перемены в церкви часто воспринимаются остро, если они происходят резко и неожиданно. Передать служение без особых волнений в церкви удастся пасторам, которые имеют библейски обоснованную позицию относительно передачи руководства.

К сожалению, в практике есть случаи, когда служители пытаются передать, возложенное на них Богом, служение, основываясь лишь на своем представлении о передаче служения в церкви, взятое только по примеру других людей. Причиной тому может быть слабая осведомленность каса-

тельно того, что говорить в Библии на эту тему. Или же они руководимы желанием только делать по-своему. А ведь в Священном Писании достаточно мест и отрывков, в которых хорошо освещена тема об эффективной передаче служения. Пастор, имеющий здравое рассуждение о передаче служения в церкви, не только сможет благотворно подготовить к переменам церковный совет и всю церковь в целом, но и безболезненно для общины передать свое служение.

Пастор, заботящийся о церкви, будет заботиться о воспитании новых служителей. Это довольно нелегкая задача. Все участники анкетирования указали на важность и необходимости воспитания для церкви новых служителей. Причина в том, что сейчас немало церквей имеют дефицит новых служителей. А в некоторых общинах вовсе некому служить, по причине отсутствия посвященного брата.

Причиной тому может быть непонимание служителем его ответственности в воспитании новых тружеников для Царства Божьего. Чем раньше пастор поймет и примет близко к сердцу мысль о важности воспитания новых служителей, тем больше он сможет воспитать для церкви посвященных тружеников, которые ещё много потрудятся для созидания и укрепления церкви Христовой.

Воспитывая команду служителей, пастор должен видеть в этой команде тех братьев, которые в будущем смогут перенять эстафету служения. А видеть достойную замену можно только через совместный труд и близкие взаимоотношения с теми, кого воспитываешь. Немаловажно в этом вопросе и молитвенное служение. В своих молитвах пасторы просят у Господа, чтобы Он указывал им на того человека, который сможет продолжить созидание и развитие церкви.

Пастор, занимаясь воспитанием новых служителей, не только должен заметить перспективных братьев, но и увидеть, по крайней мере, в одном из них своего преемника. Видя в одном из своих воспитанников будущего лидера, пастору необходимо вкладывать в своего преемника свои силы время и ресурсы. В период передачи служения, передающий руководство церковью пастор должен особо тесно заниматься наставничеством со своим преемником, передавая ему навыки и опыт. Подсказывая, направляя и воспитывая преемника, пастор поможет новому служителю избежать многих ошибок и неправильных действий в дальнейшем его служении. Так практика показывает, что те служители, с которыми занимались наставничеством и воспитывали их в духе любви и кротости, стали впоследствии более эффективными лидерами в церкви, нежели те, кто лишен был этого.

Служителю, принимающему служение, очень помогают наставления со стороны более опытного служителя. Особенно наставления близки к сердцу, когда отношения складываются и развиваются в форме отцовства и сыновства. В таком русле отношений передающий служитель не будет жалеть своих сил, времени и ресурсов, чтобы его воспитанник смог дальше продолжить служение в развитии и созидании церкви, а преемник не

будет пренебрегать наставлениями духовного отца. Даже если передача руководства церковью осуществляется уже зрелому и опытному служителю, все же ему не станут помехой наставления от пастора, который уже имеет опыт служения в общине, которую вел уже много лет.

Пасторы, правильно и своевременно передавшие служение, послужили благословением для своей церкви. Служитель, хорошо знающий свою общину, будет хорошо видеть сложившуюся ситуацию и время, когда необходимо передавать служение. Практика передачи служения на сегодняшний день в церквях ЕХБ в Украине отличается друг от друга. Те пасторы, которым передали служение правильно и своевременно, впоследствии старались передавать свое служение таким же образом.

Несвоевременная передача служения зачастую происходит в критических ситуациях. Это может быть вызвано по ряду разных причин. Конфликтные ситуации, повлекшие за собой серьезные последствия, вынуждают некоторых служителей не столько передать служение, а сколько оставить его. Пасторы, исчерпавшие свои силы по причине возраста, передают служение из-за ухудшения здоровья, но своевременной передачей это уже не назовешь, когда она уже осуществляется в большой церкви и при наличии целого списка кандидатов на служение.

Правильная и своевременная передача служения будет способствовать дальнейшему развитию церкви. Такая передача зачастую происходит безболезненно и мирно для церкви. Пастор, правильно спланировавший передачу своего служения, позволит общине воспринять перемены в руководстве церковью так же спокойно, как и другие изменения в жизни церкви.

Передача руководства в церкви, несомненно, одна из насущных и волнующих сегодня тем среди служителей церквей ЕХБ Украины. Многим пасторам приходится и придется соприкоснуться в своем служении с этой темой и в теории, и в практике. Поэтому вопрос о правильной передаче служения не теряет своей актуальности и в настоящее время.

Библейски обоснованная и правильно осуществимая передача служения служит залогом здоровой и стабильной церкви. Животрепещущие вопросы, возникающие у служителей о том, кому передавать, когда передавать и как передавать служение, приводят к осознанию того, что пастору, которому впоследствии нужно будет передавать свое служение, просто необходимо знать о принципах передачи служения, которые будут способствовать более успешной передаче его служения.

Проводимое анкетирование среди пасторов из разных регионов нашей страны показывает сегодняшнюю общую картину в вопросах передачи руководства церковью. В работе приоткрываются проблемы и предлагаются пути к их решению.

Также анкетирование позволило увидеть причины, по которым в некоторых общинах вовсе не осуществляется передача служения или, если и

проходит, но очень болезненно для церкви. Напротив, в некоторых церквях передается служение без конфликтов и разногласий, что благотворно влияет на всю церковь.

Анализ полученных анкет показал, что пасторы, проводившие планомерно процесс подготовки к передаче служения путем воспитания через наставничество своих преемников, смогли добиться больших успехов в передаче служения, нежели те, кто не думал и не планировал передачу своего служения.

В Библии много находится примеров того, как происходил процесс наставничества учеников своими наставниками с дальнейшей передачей им служения. Эти примеры видны на страницах Священного Писания в жизни многих героев веры и, конечно же, из жизни и служения Иисуса Христа. Эти примеры не потеряли своей актуальности и помогают сегодня служителям Божиим плодотворно совершать служение.

Пасторы, пренебрегая предложенными принципами успешной передачи служения, не смогут избежать ошибок в своем служении и тем самым эффективно его совершать. Полученные рекомендации в процессе проведения исследовательского анализа смогут помочь служителям в их дальнейшем служении. Данное исследование направлено на оказание помощи в служении тем, кто собирается передавать его, так и тем, кто будет принимать ответственное служение в будущем. Наше исследование показывает поэтапные шаги в формировании будущих лидеров для церкви и принципы, по которым можно достичь поставленных целей не только для успешного руководства, но и для успешной передачи служения способствующей укреплению и развитию церкви в целом!

Библиография

- Джин Гец, Внимательный взгляд на церковь. — ВЕЕ International, 1990. — 330 с.
- Мэтью Генри, Комментарий на Ветхий Завет. — URL: <https://bible.by/matthew-henry/11/19/>.
- Гордон С. Л., Характер христианского лидера. — Виноградная лоза, 1995. — 60 с.
- Филипп Т. Джески, Наставничество посредством осознанных взаимоотношений, Модель роста и развития посредством наставнических отношений. — ИСМ, 2006. — 254 с.
- Колесников А., Международная Христианская Миссия Голгофа «Верность служителей Христовых», www.golgofa.org/ru/bible-study/propovedi-stati.
- Конюхов Н.И., Прикладные аспекты современной психологии: термины, законы, концепции, методы. Справочное издание. — М., 1992.
- МакДональд, Комментарий. — URL: <https://bible.by/mcdonald/44/16/>.
- Ньюстром Дж. В., Дэвис К., Организационное поведение. Поведение человека на рабочем месте. — СПб, 2000. — 448 с.
- Славянский библейский комментарий. — К.: ЕААА, Книгоноша, 2016.
- Джон Стотт, Призвание христианского служителя. — М., 2006.
- Александр Строк, Руководство церковью. Библейские принципы книга. — 1990.
- Франц Тиссен, Ответственность служителя.
- Церковь и время. Журнал, №45 — <https://mospat.ru/church-and-time/38>.
- Шекшня С. В. Управление персоналом современной организации: учеб. — практ. пособие / С. В. Шекшня. — 3-е изд., перераб. И доп. — М.: ЗАО «Бизнес-школа», «Интел-Синтез», 2002.