

## ПОКОЙ БОЖИЙ И БОГОСЛОВСКОЕ ОБРАЗОВАНИЕ

Институт повышения квалификации Overseas Council Int. для руководителей и преподавателей богословских учебных заведений в этом учебном году состоялся в режиме трех вебинаров. Основные вопросы, которые обсуждались во время девяти сессий, были посвящены теме «Покой Божий и богословское образование». В трех вебинарах Института ОС приняли участие свыше 70 руководителей и преподавателей богословских вузов из 35 учебных заведений из 12 стран Восточной Европы и Центральной Азии. Предлагаем вниманию читателей журнала ознакомиться с краткими тезисами Института.

*Сессия 1 (11 ноября 2020). «Божий покой: библейское и богословское осмысление субботы в контексте богословского образования» (Пол Аллан Кларк, консультант Overseas Council Int. по вопросам образования).* В седьмой день Бог отдохнул от всех дел Своих и подарил человеку день отдыха как заповедь. Поэтому в нашей жизнедеятельности нам необходимо усвоить ритм «отдых – труд – отдых». В Законе Моисея «суббота» предназначена не только для отдыха земли, но и для отдыха раба, который никогда не отдыхает, чтобы народ Израильский помнил о том, как Бог избавил его от египетского рабства. Пророки много раз призывали народ Божий возвратиться к «субботе», которая была для них и даром Господним, и человеческим бременем. Исаия (58:13, 14) говорит о том, чтобы Израиль воспринимал «субботу» как радость и отраду, чтобы снова радоваться о Господе и получить от Него обновление. Иисус несколько раз различными способами напоминал народу о том, что не человек создан для «субботы», но «суббота» для человека. Он не только учил толпы людей о Царстве Божьем и заботился о них, но и был способен оставлять их для молитвенного уединения и общения с Отцом, уходя в пустынные места. В контексте богословского образования и миссии нам тоже нужны ритмы «отдыха – труда – отдыха», периоды внутреннего и физического обновления, чтобы слушать Бога, учиться от Него, и возвращаться обновленными для служения Ему и людям. «Суббота» – Божий дар для человека, предназначенный не только для того, чтобы отдыхать от труда, но чтобы и труд наш был результатом отдыха.

*Сессия 2 (12 ноября 2020). «Христианство и медитация: опыт Восточной православной церкви» (о. Кирилл Говорун).* Восточное Православное Христианство использует и молитву, и медитацию. Молитва направлена к личности Бога. Более того, по той причине, что Христианский Бог – Троица, молитва может быть адресована ко всем трем личностям Бога: Отцу, Сыну и Святому Духу. Так как они личности, хотя и бестелесные, молитва к Ним возможна, согласно учению Православного Христианства. Молитва, таким образом, является межличностным общением: между греховной людской личностью, живущей в этом мире, и святой личностью, живущей за пределами этого мира. Медитация в Восточном Православном Христианстве также личностная. Личное размышление над объектом медитации происходит от третьего или первого лица, в то время как молитва – это коммуникация

от второго лица. Медитацию можно истолковать как раздумывание над молитвой. В отличие от молитвы медитация может быть направлена только на одну личность — собственную. В таком случае это диалог с самим собой. Цель медитации, направленной на самого себя, заключается в том, чтобы очиститься от греховных намерений — страстей (τὰ πάθη [ta pathe]). В отличие от молитвы, которая не стремится изменять вовлеченные стороны — личности Бога или святых; цель медитации — изменить свой объект, а именно самого медитирующего. Восточные христиане верят, что такое изменение самого себя, что они также называют очищением сердца, помогает сделать их молитву «сильнее» и «лучше слышимой Богом» — они используют такие выражения для описания более тесной связи между личностью молящегося и Богом. Молитва, в свою очередь, помогает молящемуся преобразиться в лучшую личность. Оба действия, которые включают индивидуальные молитву и медитацию, помогают друг другу достичь собственных целей: укреплять связь с Богом и улучшать индивидуум, соответственно. Более того, порознь они неэффективны: молитва без медитации и медитация без молитвы не функционируют правильно. (Полный текст доклада и статьи о Кирилла см. по ссылке: [https://www.academia.edu/40632118/Novorun\\_Eastern\\_Christianity\\_and\\_Meditation](https://www.academia.edu/40632118/Novorun_Eastern_Christianity_and_Meditation)).

*Сессия 3 (13 ноября 2020) «Гостеприимство как приглашение в покой Божий» (Роман Соловий, директор Восточноевропейского института теологии).* Библейская традиция призывает проявлять гостеприимство к странникам, чужестранцам и незнакомцам, открывать перед ними свой дом, принимать их. Призыв к гостеприимству основывается на щедром характере Бога, который дарует место для Своего творения, любит его и заботится о нем. Библейский текст предлагает двойную мотивацию гостеприимства. Во-первых, Писание содержит рассказы о том, как Бог является людям в образе чужого. Во-вторых, Библия призывает принимать чужестранцев, поскольку Бог освободил израильтян от рабства, и теперь они должны любить иных, подражая любви Бога ко всем угнетенным. Природа гостеприимства раскрывается в личности Христа. В Нем Бог стал гостем людей, вошел в человеческое состояние и находился среди своих как чужой. Создатель Вселенной стал творением и гостем. В контексте богословского образования и идеи субботнего покоя, идеал гостеприимства призывает помнить, что если Бог милостиво принимает нас и рядом с Собой создает пространство для нашего существования и свободы, то и богословские институты должны уважать отдельность, инаковость и уникального каждого сотрудника, создавать возможность для его творческой самореализации, обеспечивать для этого время и безопасное пространство. Если сотрудники будут чувствовать себя в безопасности, они будут лучше подготовлены к тому, чтобы сталкиваться с различиями, рисковать, совершать ошибки, учиться. Гостеприимство — это не только важнейшая христианская практика, но и эффективный педагогический инструмент

*Сессия 4 (27 января 2021) «Личная фокусировка руководителя-христианина и роль правильно организованной командной работы в создании сбалансированного служения» (Денис Гореньков, Mission Eurasia).* Поскольку грех деформировал все сферы человеческой жизни, работа, которую Бог предназначил для радости и созидания, превращается в работу-рабство и работу-бога. Господство Христа в нашей жизни и работе проявляется также и в том, что восстанавливается наше отношение к труду, который включает в себя и «субботу». Как и «суббота» для человека, а не человек для «субботы», так и труд предназначен для человека, а не человек для труда. От чего хранит нас практика «субботы»: (1) от ангедонии, (2) от превращения призванных в загнанных, (3) от токсичного лидерства, (4) от конфликтов в команде и потери сотрудников. Кого формирует в нас ритм «отдых – труд – отдых», как часть восстановленного предназначения труда: (1) «лидера-пациента», «лидера-мудреца» и «лидера-слугу», (2) командного игрока, (3) профессионала, который своими дарами служит Христу, команде, видению. На что в богословском вузе необходимо обратить внимание, чтобы практиковать покой Божий в жизнедеятельности учебного заведения: (1) формировать личные границы, которые проходят между вами и вашей организацией, (2) задействовать Совет попечителей в сбалансированном образе жизни и работы лидера организации, (3) работать в команде и делегировать, что возможно только тогда, когда вы признаете себя «лидером-пациентом», (4) честно оценивать свои возможности и признавать свою зависимость от Бога и других людей. Практика «субботы» способна стать инструментом ревизии, восстановления и рефокусировки, спасая нас от работы-бога и восстанавливая нас к полноценной жизни и труду.

*Сессия 5 (28 января 2021) «Шаббат как принцип и как практика. Формирование образа жизни, укорененного в Божьем покое» (Михаил Дубровский, Евроазиатская богословская семинария).* Хранить «субботу» есть одной из десяти заповедей Божьих, а также знаком Божьего завета со Своим народом. Господь почил в седьмой день от всех Своих трудов, но, в то же время, «суббота» является первым днем в жизни Адама и Евы после того, как они были созданы в шестой день. Таким образом, их жизнь и труд начинаются с дня отдыха. Ритмы труда и отдыха – сутки, неделя, месяц, год – созданы Богом. «Суббота» – это не смена деятельности, но праздник, отдых от обязательств. Что нам поможет восстановить ориентиры в ритме «отдых – труд – отдых»: (1) взгляд вверх: восстановление отношений с Богом, (2) взгляд назад: увидеть, что сделал Бог и возрадоваться, (3) взгляд вперед: что Бог хочет делать (это вопрос не столько планирования, сколько видения). Одной из важных практик «субботы» в контексте богословского образования есть реколлекция, как «суббота» для команды, чтобы (1) увидеть, что сделал Бог, (2) формировать команду и взаимоотношения внутри нее (включая личное служение), (3) вместе искать волю Божью и ориентиры для движения в будущее. Дополнительные вопросы для размышления: (1) что лично мне мешает выделять время для покоя и перезагрузки? (2) что я могу изменить в своей деятельности, чтобы регулярно находить время для личной перезагрузки? (3) как можно организовать перезагрузку нашей команды?

*Сессия 6 (29 января 2021) «Модели творческих отпусков в богословских учебных заведениях» (Александр Негров, Hodos Institute).* «Наша культура ценит производителей. Мы верим, что мы то, что делаем, но Бог говорит, что мы – любимые Им дети.. Нам важно заново открыть для себя красоту отдыха в течение субботнего времени. Нам нужно периодически уходить с позиции «создателя и благодетеля» на позицию принимающего» (Mark Buchanan “The Rest of God”)

Зачем сотрудники уходят в «саббатикал»: получить дополнительное образование, выучить иностранный язык; решить личные проблемы, поправить здоровье; начать свой бизнес, попробовать себя в новой сфере; побыть с семьей и детьми; путешествовать; построить дом; переосмыслить жизнь; др.

Впервые система «саббатикал» заработала в 1880 г. в Harvard University, через 240 лет после его основания. Второй самый ранний известный случай творческого отпуска зафиксирован в пятом старейшем вузе США – в частном исследовательском Columbia University in the city of New York, который был основан в 1754 г. В 1907 году преподаватели получили право каждые 6-лет просить администрацию предоставить им 6-ти или 12-ти мес. творческий отпуск с сохранением полугодовой зарплаты. Администрация университета заявила, что «саббатикал» для преподавателей – это хорошая возможность для «само-улучшения» («self-improvement») в самом широком смысле слова: физически, эмоционально, духовно, профессионально. От преподавателей ожидалось, что они возьмут отпуск для того, чтобы отдохнуть, восстановиться, полечиться и освежиться, узнать что-то новое и т. д. Эта модель, с разными вариациями, сейчас является самой распространенной в мире. В США система творческих отпусков складывалась постепенно и тяжело. В 1920 в Америке действовало уже более 1000 колледжей и университетов, но только 4% преподавателей этих вузов получили возможность уйти в творческий отпуск.

Какими были основные препятствия для творческих отпусков в сфере духовного образования? Идеальным американцем в... XIX веке считался “self-made man”, опирающийся на жизненный опыт, а не на отвлеченные книжные знания. В контексте развития массового евангелизма и организаций многолюдных христианских ревайвл-собраний духовное оздоровление связывалось с регулярным посещением разных собраний и активной христианской социальной/миссионерской деятельностью. Желание пастора / проповедника/ миссионера уединиться на какое-то продолжительное время воспринималось как проявление духовного охлаждения.

Что обуславливает необходимость «саббатикала» в образовательном контексте? (1) Условия работы (напр.: лекционная нагрузка на преподавателя и соотношение преподаватель-студент (от 1/11 в Кембридже и других наиболее престижных университетах до 1/25–1/50 в “средних” университетах); (2) Качество стратегического лидерства школы, сфокусированного на развитии преподавателей; (3) Целеустремленность и общее состояние преподавателя.

Как создать хорошую модель творческих отпусков? (1) Формировать культуру отдыха; (2) Анализировать ситуацию и сохранять баланс между «желаемым

и достижимым»; (3) Формировать лидерство, которое понимает необходимость творческого отпуска; (4) Планировать отпуск заблаговременно, включая такие вопросы как финансирование и ресурсное обеспечение, передача полномочий и обязанностей, делегирование неформальных ролей, подотчётность и коммуникация, отчетность и оценка результатов «саббатикала».

«Христианским лидерам следует серьезно относиться к субботному покою. Будь-то час утром, полдня раз в неделю... просто перестаньте работать и надейтесь получить от Бога... Церковные служители не освобождены от необходимости отдыхать. Наоборот, они должны показывать пример другим христианам... Будьте живой жертвой, а не всесожжением» (Dr. Wanda Malcolm, professor of pastoral psychology at Wycliffe College).

*Сессия 7 (14 апреля 2021) «Духовный взгляд на выгорание: процветание в трудные времена» (Chad Hollowell, United World Mission).* Что такое выгорание? *Выгорание* — это состояние эмоционального, физического, ментального и духовного *истощения*, вызванного слишком интенсивными и продолжительными трудностями, которые привели к высокому уровню стресса: (1) стадия «медового месяца», (2) стадия начального стресса, (3) стадия хронического стресса, (4) стадия выгорания, (5) стадия перманентного выгорания.

Духовные ритмы, необходимые для профилактики духовно-эмоционального выгорания: (1) Тишина и уединение. Каким образом вы можете встроить тишину и уединение в ваш распорядок дня и недели в качестве неотъемлемой части вашего жизненного ритма? (2) Укоренённость в Божьем Слове. Как вы можете глубже укореняться в Божьем Слове, сбалансированно уделяя время его изучению, рефлексивному осмыслению и формированию собственного отклика? К каким действиям Бог призывает вас каждый день и каждую неделю? (3) Молитва. Что вы можете изменить, чтобы ваша молитва стала более живой, обновлённой и значимой — каждый день на протяжении недели?

В чем состоит духовность покоя? (1) Покой — в Боге: *мы обретаем покой*, когда понимаем: Бог именно таков, как Он говорит о Себе, и Он делает всё, что обещал сделать; (2) Труд — это таинство: *мы обретаем покой*, когда прославляем Бога в процессе работы и служения; (3) Бог — во всём: *мы обретаем покой*, когда понимаем, что Бог повсюду вокруг нас, и реагируем на это осознание духовным удивлением, благодарностью и поклонением; (4) Заминки и паузы нужно ценить: *мы обретаем покой*, когда возникающие заминки и паузы превращаются в приглашение послужить Богу в неожиданный момент; (5) Хронос vs. кайрос: *мы обретаем покой*, когда на протяжении всего распisanного по минутам дня трудимся с чувством духовного удивления; (6) Поклонение: *мы обретаем покой*, когда поклоняемся Ему в духе и истине несмотря на наши обстоятельства; (7) Доверие: *мы обретаем покой*, когда проявляем способность доверять и верить Богу каждого человека и все аспекты нашей жизни.

*Сессия 8 (15 апреля 2021) «Выгорание на рабочем месте в сфере богословского образования» (Вячеслав Халанский, психотерапевт, Украинский союз психотерапевтов).* Выгорание на рабочем месте – это чувство крайнего физического и эмоционального истощения. Это синдром, возникающий в результате хронического стресса на рабочем месте, с которым не удалось справиться. Синдром выгорания имеет три измерения: (1) истощение энергии, (2) дегуманизация / деперсонализация, цинизм, негативные эмоции, (3) неэффективность или редукция достижений.

Термин «выгорание» ввел в 1974 г. американский психолог Герберт Фрейденбергер. Он заметил, что у добросовестных и первоначально полных энтузиазма служащих истощение, усталость, раздражительность, потерю мотивации. Суть «выгорания» он описывает как разрушительный эффект хронического злоупотребления наркотиками, постепенное эмоциональное истощение, потерю мотивации и уменьшение обязанностей среди добровольцев-волонтеров.

Двенадцать стадий эмоционального выгорания:

1. Желание доказать свою значимость.
2. Повышение активности на работе.
3. Легко принимают решение, игнорируя собственные потребности.
4. Вытеснение, а не решение конфликтов.
5. Изменение ценностей/цинизм.
6. Усиление непризнанных проблем.
7. Редуцирование социальных контактов.
8. Видимые изменения в поведении.
9. Апатия.
10. Внутренняя пустота.
11. Подавленное настроение.
12. Полное истощение/выгорание.

Шесть факторов, влияющих на выгорание:

1. Рабочая нагрузка.
2. Отсутствие контроля.
3. Поощрение и обратная связь по результатам своей работы.
4. Сообщество, где работает человек, и признание его достижений.
5. Справедливость и социальное равенство.
6. Ценность, когнитивные и эмоциональные убеждения, что придает смысл нашей жизни.

Природа эмоционального выгорания:

1. Эмоциональное выгорание – это особая форма экзистенциального вакуума.
2. Пустота – бездонное чувство бессмысленности.

3. Симптомы истощения и деперсонализации сохраняются при содержательной личной жизни.
4. Содержательная личная жизнь не решает проблему эмоционального выгорания.
5. Эмоциональное выгорание – когда может быть недостаток смысла или слишком много смысла (из-за малого контакта с собой)

*Сессия 9 (16 апреля 2021) «Слепые зоны богословского образования» (Тарас Дятлик, Overseas Council Int.).* В июне 2017 г. в новостях проскользнула информация о скандале в Пентагоне относительно оплаты камуфляжной формы зелёного цвета для афганской армии на сумму \$28 млн. Суть проблемы состоит в том, что площадь лесов в Афганистане составляет всего лишь 2.1 от общей территории страны. Решение о цвете камуфляжа было принято на основании того, что предыдущему министру обороны Абдул Рахиму Вардаку просто понравилась определенная форма, без учета общего ландшафта страны.

В какую «форму» мы облачаем Евангелие, служение и служителей? Насколько учитываем быстроизменяющийся контекстуальный ландшафт? Не принимаем ли мы решение только исходя из того, что нам нравится и что мы хотели бы видеть во время богослужения в церкви? Пять слепых зон в жизнедеятельности богословского вуза, способствующие эмоциональному и профессиональному выгоранию руководителей, сотрудников и преподавателей:

1. Ожидания со стороны руководителей vs ожидания со стороны сотрудников и преподавателей, которые включают в себя вопросы миссии и будущего, профессионального и духовного роста, финансов и зарплат.
2. Согласование решений между подразделениями вуза (как мое\наше решение и ответственная коммуникация повлияет на другие подразделения?): ректорат, деканат, отдел внешних связей, бухгалтерия, хозяйственный блок, другие подразделения.
3. Согласование прошлого и будущего духовного учебного заведения. Историческая перспектива: мы всегда это делали vs мы никогда этого не делали. Контекстуальная перспектива: принимать решения, реагируя только на контекст vs принимать решения, игнорируя контекст.
4. Контроль vs подотчетность. Структура, процессы, субкультура учебного заведения vs сотрудники и преподаватели, объявившие “войну против системы”; регулярные отчеты; ежемесячный отчет ректора и декана преподавателям и сотрудникам; ежемесячный отчет сотрудников и преподавателей ректору и декану.
5. Мир наших выпускников. Готовим ли мы студентов для мира, в котором я вырос и жил, или для мира, в котором они живут и служат? Что объединяет и отличает эти два мира? Балланс между обучением студентов и преподаванием предмета. Балланс между обучением навыкам, самообразованию в определенной сфере, или преподаванием как передачей информации.

Дополнительные вопросы, которые помогут в поиске слепых зон:

1. Насколько мы посвящены своему учебному заведению и осуществлению его миссии?
2. Насколько мы посвящены взаимоотношениям с другими преподавателями, сотрудниками?
3. Насколько мы посвящены студентам и их поместным церквам?
4. Почему или с какой целью мы пришли или нас позвали работать в семинарии?
5. Почему мы, несмотря на проблемы и вызовы, продолжаем работать в семинарии?

Если вы желаете посмотреть полную видеозапись трех вебинаров, обратитесь, пожалуйста, к администратору Института Overseas Council Int. в Восточной Европе и Центральной Азии Ольге Дятлик по эл. Почте [helga.dyatlik@gmail.com](mailto:helga.dyatlik@gmail.com).

*Пол Кларк, Ольга Дятлик, Тарас Дятлик  
Overseas Council-United World Mission*