

Zásady: 14. Jak předcházet konfliktům ve sboru, než k nim dojde

Nemůžeme zastavit tsunami konfliktu, který se chystá zaplavit naše sbory. Co můžeme udělat, je nabídnout zdravou alternativu k tomu, co mnoho lidí zažívá ve všech ostatních oblastech svého života.



Zásady



Sedm návrhů, jak předcházet konfliktům ve sboru, než k nim dojde

Stejně jako můžeme očekávat bouřky v létě, hurikány na podzim a sněhové vánice v zimě, zažívá církve období konfliktu, který ohrožuje naše náboženské komunity.

Mnohé z toho je výsledkem spojení mnoha vnějších a vnitřních sil, aby vznikla dokonalá bouře kongregačních konfliktů.

Na celostátní úrovni již střednědobé volby letos na podzim a prezidentské volby v listopadu 2024 zhoršily kulturu polarizace a nepřátelství a připravily půdu pro měsíce zjevného jedu, nenávisti a nepřátelství.

Přidejte k tomu rostoucí inflaci, rostoucí násilí se zbraněmi, denominační spory, post-COVIDové výzvy, sborová jednání a klesající metriky a statistiky pro kongregace, a není třeba příliš prozíravosti předvídat, že konflikt se stane stálou součástí jídelníčku většiny amerických sborů.

Co můžeme udělat pro to, abychom toto blížící se období neshod zapojili zdravě?



Zde je několik způsobů, jak mohou zdravé sbory a kazatelé předvídat konflikt ve vašem sboru a připravit se na něj.

Normalizovat konflikt. Dejte dvě lidské bytosti dohromady a zanedlouho se objeví něco, na čem se neshodnou. Je to nevyhnutelné. Dejte dohromady desítky a dokonce stovky členů sboru a je ještě nevyhnutelnější, že se objeví rozdíly v názorech, stylu a přesvědčení a budou vyžadovat pozornost.

Pojmenování konfliktu jako podstatné části toho, co znamená být člověkem, je místem, kde by mnohé sbory měly začít. Spíše než vytvářet falešné a škodlivé zásady, že „*nikdy bychom neměli v něčem nesouhlasit*“, zdravé sbory předem přiznávají, že „*zažijeme konflikt*“. Tím připravíte svou komunitu na nevyhnutelné.

Jedna výhrada: Musíte mít také plán, jak se zapojit do konfliktu nízké úrovně zdravým a biblickým

způsobem.

Pohybujte se směrem k potenciálnímu konfliktu, ne od něj pryč. Pro většinu z nás je vyhýbání se konfliktům způsob, jakým jsme byli vychováni. Hlasité hlasy na chodbě nevyhnutelně zažehnou exodus většiny lidí z této oblasti. Emocionálně, ne-li fyzicky, většina z nás ustupuje od konfliktu ze strachu, nepohodlí nebo obecné úzkosti z toho, co by mohl udělat rozzlobený nebo hlučný člověk.

„Ve sborech to často znamená, že podněcovatelé konfliktu se spojí s ozvěnou skupiny sborového disentu, které se nikdo nebrání, dokud konflikt nepřeroste ve velkou událost.“

Ve sborech to často znamená, že podněcovatelé konfliktu se spojí s ozvěnou skupiny sborového disentu, které se nikdo nebrání, dokud konflikt nepřeroste ve velkou událost.

Jedním z nejlepších zvyků zdravých sborů je, že se vypořádávají s neshodami, když jsou relativně malé a nemají čas ani palivo, aby se rozrostly. To obvykle znamená, že proaktivní a včasný zásah musí být prioritou pro laické a kazatelské vedení.

Naučte se, jak deeskalovat. Můžeme se učit od těch, kteří se denně setkávají s rozrušenými lidmi. Policisté a zástupci zákaznických služeb jsou vyškoleni v umění deeskalace a existuje mnoho [zdrojů](#) pro vedení, ze kterých se mohou sborové vedoucí učit.

Způsob, jakým reagujeme na úzkostného nebo rozrušeného člena sboru nebo sloužícího týmu, příliš často situaci vyostřuje.

Náš způsob reakce jako vedoucích vytváří emocionální klima, které často může konflikt spíše uklidnit, než roznítit. Můžeme být méně úzkostliví, protože nás konflikt nepřekvapuje a zapracovali jsme na vlastním konfliktním stylu a reaktivitě.

Mít nástroje v naší duchovní a emocionální sadě nástrojů k deeskalaci je zásadní.

Vyškolte tým konfliktních interventů/ECT (techniků pro nouzové situace). V rámci našeho povědomí o rozšířenosti konfliktů a polarizace v naší kultuře a sborech se můžeme připravit školením vhodně nadaných jedinců v umění intervence.

Stejně jako tým EMT, který čeká na přivolání k lékařské pohotovosti, můžeme mít tým vyškolených konfliktních interventů, kteří budou „na pohotovosti“ v případě kongregačního konfliktu.

Většina sborů něco takového dělá, pokud jde o lékařské pohotovosti a ozbrojené vetřelce. Máme lidi, kteří vědí, co dělat, když zazní poplach. Co kdybychom ke vztahovému konfliktu přistupovali stejně? Tito záchranáři by byli ochotni vstoupit do emocionálně nabitého prostředí a poskytnout vhodné vedení a pomoc.

Vytvořte sborovou smlouvu o chování. Část zmírňování potenciálního konfliktu začíná zvýšením očekávání vztahového chování v kultuře vašeho sboru.

Příliš mnoho sborů se stává obětí tyranů nebo rozhněvaných členů sboru, kteří porušují základní zásady chování podobného Kristu.

Pojmenovat naše vzájemná očekávání ohledně chování předem a požádat všechny členy, aby s těmito sliby souhlasili a dodržovali je, je jedním ze způsobů, jak zdravě řešit konflikty.

V *Centru pro zdravé sbory* stále více povzbuzujeme sbory, aby vytvořily jednoduchou smlouvu o chování a aby byly členově odpovědní za sliby, které dávají jako členové sboru.

Doporučujeme, abyste začali smlouvou mezi zaměstnanci a laickými vedoucími a poté ji rozšířili tak, aby zahrnovala všechny, kteří jsou součástí sborového společenství. Vzorové smlouvy jsou k dispozici, pokud je chcete vidět.

Jako vedoucí proaktivně zapojte ty, kteří jsou vaší „loajální opozicí“ nebo týmem soupeřů.

Příliš mnoho duchovních „duchovně odsuzuje“ nebo ostrakizuje ty, kteří se odváží s nimi nesouhlasit. Naše nejistota nás činí zranitelnými vůči tendenci jednat pouze s lidmi, kteří s námi souhlasí a kteří nám říkají, co chceme slyšet.

„Naše nejistota nás činí zranitelnými vůči tendenci jednat pouze s lidmi, kteří s námi souhlasí a kteří nám říkají, co chceme slyšet.“

Zdraví vedoucí vědí, že loajální opozice nás má co naučit, pokud se naučíme naslouchat a být otevření. Hledání rady od těch, s nimiž nesouhlasíme, je kriticky důležitou součástí prevence konfliktů.

Když promítáme auru odtažitosti nebo pohrdání někým, kdo nás nenásleduje, vyjadřujeme tím slabost ve vztahu, která podněcuje konflikty a konfrontace. Agresivní chování nebo konflikt jsou často jediným způsobem, jak nás člen může přimět, abychom s nimi promluvili.

Poznejte svůj vlastní konfliktní styl a řiďte jej, místo abyste mu dovolili, aby řídil vás. Byl to Speed Leas, kdo mě naučil poctivě posuzovat a uvědomovat si svůj styl zvládání konfliktů a diagnostikovat konflikt podle [pyramidy konfliktů](#).

Znat své tendence vám pomůže porozumět vašim vrozeným vzorcům, které podvědomě určují, jak budete reagovat na kritiku, hněv, nesouhlas a otevřený konflikt. Pro mě to byla letitá cesta, abych zjistil, jak moje původní rodina a vnitřní hlasy formovaly mé reakce kazatele. Získat tuto jasnost bylo jako objevit skrytou pravdu o sobě.

I když je pro mě konflikt stále velmi náročný, stal jsem se během něj mnohem pohodlnější a naučil jsem se dovolit, aby se konflikt stal nástrojem pro vedení sborů, štábů a jednotlivců k hlubší úrovni křesťanské zralosti.

Každý sloužící si musí být vědom svého konfliktního stylu a toho, jak to ovlivňuje způsob, jakým se do konfliktních situací zapojuje.

Nemůžeme zastavit tsunami konfliktu, který se chystá zaplavit naši kulturu a sbory. Co můžeme *udělat*, je nabídnout zdravou alternativu k tomu, co mnoho lidí zažívá ve všech ostatních oblastech svého života.

Pavel nás vyzval, abychom svou kulturu přetvářeli, místo abychom se jí přizpůsobovali.

Prožíváme-li Ježíšovu transformační etiku v rámci naší sborové komunity, je naší jedinou nadějí, pokud doufáme, že se vyhneme věčnému sváru.

Potřebujeme Jeho ducha, aby nás vedl ke zdravějším sborovým alternativám nyní více než kdy jindy.

BILL WILSON

[Baptist News Global](#)

Bill Wilson



Bill Wilson

Bill Wilson slouží jako ředitel [Centra pro zdravé církve](#) ve Winston-Salem, NC, a je členem představenstva Baptist News [Global](#).

-van-

Můžete také navštívit naši facebookovou stránku [Baptisté - Síť víry](#) nebo facebookovou skupinu [Zpravodaj Baptisté - Síť víry](#)