

Дисциплинарные взыскания для студентов

в программе Тин Челлендж

Авторы Дейв Бетти и Дэн Бетти

Пособие для студентов

ФИО _____

Дисциплинарные взыскания для студентов в программе Тин Челлендж

авторы Дейв Бетти и Дэн Бетти

Пособие для студентов

Издание второе

авторское право © 1994, 2012, Дейв Бетти

Все права, включая право на презентацию или воспроизведение полностью или частично защищены Всемирной конвенцией по авторским правам и всеми остальными соответствующими конвенциями, договоренностями или декларациями.

Данный курс разработан для использования в Тин Челлендж, и других аналогичных служениям, работающих с христианами в условиях стационара. Вы можете воспроизвести данный курс без письменного разрешения, но только для дальнейшего бесплатного распространения. Для получения дополнительной информации о данном курсе, или для заказа дополнительных копий, пожалуйста, обратитесь по адресу:

Global Teen Challenge
PO Box 511
Columbus, GA 31902
Phone: 706-576-6555
Email: gtc@globaltc.org
Web: iTeenChallenge.org

Содержание

1. Наказание в твоей жизни	4
2. Принципы дисциплинарного взыскания.....	8
3. Отношения при дисциплинарном взыскании	13
4. Основная задача дисциплинарного взыскания.....	18
5. Роль сотрудника центра в дисциплинарном взыскании	25
6. Стандарты и правила ТЧ при дисциплинарном взыскании.....	32
7. Интервью с директором программы Тин Челлендж	40
8. Методы дисциплинарных взысканий.....	44
9. Как сделать дисциплинарное взыскание эффективным	54
10. Особые ситуации при дисциплинарном взыскании	59

Глава 1

Наказание в твоей жизни

Ключевая истина: На твой нынешний взгляд на наказание во многом повлиял опыт твоей прошлой жизни.

Ключевое место Писания: Притчи 22:6

Наставь юношу при начале пути его: он не уклонится от него, когда и состарится.

Введение

В рамках данного курса мы будем изучать вопрос роли дисциплины и дисциплинарных взысканий в стационарном центре Тин Челлендж. Очевидно, что тема эта очень обширна, и не представляется возможным охватить ее за 10 часов обучения. Не во всех центрах Тин Челлендж подход к вопросу дисциплины и взысканий одинаков. К сожалению, в некоторых из них понятие дисциплинарного взыскания воспринимается сотрудниками ошибочно, вследствие чего взыскания неэффективны и не помогают студентам продвинуться ближе к угодной Богу жизни.

Во-первых, давайте придем к пониманию, на чем будет сосредоточен материал данного курса. Мы не ставим своей целью учить вас как пойти в центр Тин Челлендж и полностью отказаться от всех существующих правил и порядков дисциплинарных взысканий, а вместо них ввести что-то новое. Мы не будем обсуждать, как начать служение «с нуля» и возвести структуру наказаний.

Данный курс разработан, чтобы научить вас работать в уже существующем центре Тин Челлендж, где процедура дисциплинарного взыскания уже имеется. Цель данного курса – поговорить о том, как новый сотрудник центра может эффективно влиться в структуру центра, и применить уже действующие там процедуры дисциплинарного взыскания.

В двенадцати центрах Тин Челлендж мы провели опрос о том, какие проблемы встречаются в этой сфере служения у новых сотрудников чаще всего. Все опрошенные очень много говорили о том, какие проблемы возникают у новых сотрудников. Мы обратимся к указанным ими темам в ходе нашего курса.

Быть эффективным сотрудником – это гораздо больше, чем просто наказывать студентов. Однако эта сфера ответственности – трудное испытание даже для сотрудников, которые работают в Тин Челлендже долгие годы. В том, как сотрудник справляется с задачей наложения дисциплинарных взысканий, проявляется глубина его/ее характера. А также выявляются слабости.

Наказание – это сфера личных отношений. Это конфликт и противостояние. Поэтому наш курс – это не теоретические знания, это практика. В рамках данного курса мы попросим вас взглянуть на ваше прошлое и настоящее. Мы предлагаем вам оценить свои убеждения и настрой, чтобы понять, насколько они совпадают с тем, к чему призвал нас Иисус.

В нашем курсе в каждом занятии мы будем рассматривать как минимум один пример. Эти примеры разбираются в рабочей тетради курса. Задача рассмотрения этих примеров не в том, чтобы найти идеальное решение ситуации. В ситуации, когда приходится наказывать студентов в реальной жизни, редко приходится говорить об идеальных решениях. Мы надеемся, что рассмотрение каждого из примеров поможет вам понять критические обстоятельства, которые влияют на ситуацию.

А. Ваш прошлый опыт дисциплинарных взысканий

Если вы еще этого не сделали – прервитесь и ответьте на вопросы проекта 1 «Наказания в моем прошлом». Проект находится в рабочей тетради к данному курсу. Разбирая свои ответы на эти вопросы, важно, чтобы вы поняли, что ваш прошлый опыт – положительный или отрицательный – оказывает большое влияние на ваше нынешнее восприятие наказаний.

Некоторые из этих вопросов могут вызвать болезненные воспоминания, связанные с детством. Начиная занятия по данному курсу, вам также следует отдавать себе отчет, что студенты, с которыми вы будете работать в Тин Челлендже, в прошлом, возможно, пережили много насилия. У них до сих пор могут оставаться шрамы и глубокие обиды на то, что им приходилось переживать в детстве.

Мы не можем вернуться назад и изменить свое прошлое. Но как сотрудники Тин Челленджа должны быть внимательны к тому факту, что детский опыт людей, находящихся на реабилитации, может иметь сильнейшее влияние на их отношение к наказаниям.

Несправедливое наказание может причинить гораздо больший вред, чем физические шрамы – эмоциональный вред может быть очень глубоким. Поэтому, вспоминая случаи, когда вы назначали наказания, важно, чтобы вы понимали, что делается это угодными Богу методами, если цель – достичь положительных результатов.

Б. Что Бог говорит о вашем прошлом

Многим из наших студентов есть что рассказать о наказаниях, назначенных далеко не из библейской любви. В нашем курсе мы подробно поговорим о том, что в Библии написано о наказаниях. Давайте начнем с двух стихов, в которых говорится о наказании в случаях с родителями и детьми.

Притчи 22:6

Наставь юношу при начале пути его: он не уклонится от него, когда и состарится.

Ключевая мысль этого места Писания ярко проиллюстрирована примерами жизней современных людей. Наблюдаете ли вы влияние воспитания и наказаний,

которые родители применяли по отношению к вам – положительных или отрицательных – и насколько сильно это повлияло на вас по мере вашего взросления?

Один студент на этот вопрос ответил: «Я точная копия своей матери. У меня все черты ее характера – и хорошие, и плохие».

Некоторые из ваших студентов, возможно, выросли в семьях, где родители приложили все усилия, чтобы воспитать своих детей правильно. Другие родители научили своих детей быть грешниками, и вырастили их без влияния Бога. Есть в Тин Челлендже студенты, которые взбунтовались против своих родителей и того, что родители им желали.

Евреям 12:11

Всякое наказание в настоящее время кажется не радостью, а печалью; но после наученным через него доставляет мирный плод праведности.

Поразмышляйте над своей прошлой жизнью и тем, насколько этот стих описывает ваш собственный опыт. Одна из долгосрочных задач наказания – помочь студентам увидеть в их жизнях положительный результат, о котором говорится в данном стихе.

В. Кто те люди, которым вам вскоре придется назначать дисциплинарные взыскания?

В зависимости от того, в каком центре Тин Челлендж вы будете работать, многие из ваших студентов по возрасту могут быть подростками. Если вы работаете в центре для взрослых – многим из студентов будет по двадцать с небольшим лет, или они будут старше. Однако следует заметить, что биологический их возраст не означает их духовной зрелости. Многие студенты ТЧ по-прежнему эмоционально ведут себя скорее как подростки, чем как взрослые люди. Попросту говоря – когда вы становитесь сотрудником Тин Челленджа, вы будете призваны к тому, чтобы наказывать людей, которые внутренне на эмоциональном уровне все еще близки к подростковому возрасту.

Согласно Божьему плану для семьи родители начинают воспитание ребенка с младенчества, и учатся воспитывать и наказывать его с раннего детства. У них в распоряжении есть тринадцать лет опыта, чтобы научиться справляться с трудностями воспитания подростка. Даже в лучших условиях семейной жизни воспитание подростка – это испытание. Зачастую куда сложнее это делать в условиях центра ТЧ, учитывая все те контролирующие жизнь проблемы, которые есть у студентов.

Существует ряд ключевых принципов, которые вам следует понять, если вы желаете стать эффективным сотрудником Тин Челленджа. Один из самых основных – наказание может быть куда более эффективным, если вы знаете человека, которого наказываете. Один и тот же метод наказания, назначенный двум разным студентам, может привести к совершенно разным результатам. Как назначить правильное дисциплинарное взыскание каждому из студентов? Узнайте их лучше.

Наши родители, со всеми их ошибками и промашками, наверняка знали нас лучше, чем кто бы то ни было, когда мы росли. Если хотите стать эффективным сотрудником Тин Челленджа – вам нужно выяснить, насколько сильно прошлый опыт студента может влиять на его настрой и поведение сейчас.

Есть еще пара тем, над которыми вам нужно поразмышлять. Чуть позже в рамках нашего курса мы более подробно рассмотрим их.

Для чего мы наказываем студентов в Тин Челлендже? Делаем ли мы это только для того, чтобы они соблюдали правила, находясь в центре? Нет. Наша долгосрочная цель для каждого из студентов – чтобы они научились жить в послушании Богу и человеку.

Как бы внимательно мы не изучили прошлый опыт студента, ничто не заменит необходимости полагаться на водительство Святого Духа и на то, чтобы Он дал нам мудрость послужить каждому студенту с точки зрения Бога.

Глава 2

Принципы дисциплинарных взысканий

Ключевая истина: Понимание Божьего взгляда на наказание поможет мне жить богоугодной жизнью.

Ключевое место Писания: Евреям 12:11

Всякое наказание в настоящее время кажется не радостью, а печалью; но после наученным через него доставляет мирный плод праведности.

Введение

В материалах следующих трех занятий мы будем рассматривать основные библейские принципы наказания. Эти принципы обеспечат основание для конкретных методов наказаний, о которых мы будем говорить на наших занятиях.

А. Необходимость дисциплинарных взысканий

Каковы библейские причины для наказаний? Другими словами, для чего нужны наказания?

Прочтите следующие места Писания и выделите указанные там причины:

Притчи 22:6
Евреям 12:11
2 Тимофею 3:16
Римлянам 2:5-8
Бытие 2:15-17; 3:1-24

Простая причина, почему нужно наказывать – потому что люди ослушались.

Другой ключевой момент здесь в том, что Бог поставил людей на руководящие позиции. Бог установил Свои законы. Он также поставил над нами лидеров.

Родителей	Исход 20:12
Государственных лидеров	Римлянам 13:1-5

Б. Три уровня послушания

Прежде, чем мы подробно начнем говорить о наказаниях, давайте взглянем на общую картину жизни. Бог желает, чтобы мы следовали за Ним и жили в Его истине. Когда мы послушны Ему, мы переживаем благословения, которые следуют за послушанием. Если мы ослушиваемся Божьих законов и/или человеческих законов, зачастую мы получаем болезненные результаты. Жить в послушании – залог близких отношений с Богом.

Если вы были студентом в Тин Челлендже, возможно, вы изучали курс *Групповых занятий для новообращенных* **Послушание человеку**. В одной из глав подробно обсуждаются три уровня послушания. Давайте кратко повторим эти три уровня и рассмотрим каждый из этих трех уровней с трех сторон – со стороны того, кто послушен, и со стороны человека, наделенного властью, который ожидает от вас послушания. Лучший способ подготовиться к лидерству и этим трем уровням послушания – убедиться, что вы постоянно применяете эти принципы в своей собственной жизни.

1. Уровень первый: Будь послушен, потому что тебе так сказали

Это основная начальная точка послушания. Большинство из нас помнят, как наши родители говорили нам: «Слушайся потому, что я так сказал!» Кто-то скажет, что это слепое послушание, и в какой-то мере к этому нас и призывают. Но Бог не желает, чтобы так оставалось до конца вашей жизни.

Другими словами, на этом уровне вам говорят: «Просто делай так и все!»

На этом уровне мы по умолчанию принимаем авторитет наших лидеров. Вместе с авторитетом человек получает ответственность управлять – вести за собой. Отчасти лидерство – это право устанавливать правила и навязывать их.

Евреям 13:1-17 указывает нам на то, что мы должны подчиняться тем, кто наделен властью. Здесь мы не имеем в виду случаи, когда властью злоупотребляют, мы говорим об общем принципе руководства, на которое человек поставлен Богом.

В Римлянам 13:1-5 говорится о том же – власть поставлена Богом. На мне лежит ответственность подчиняться властямущим.

Библейский принцип подчинения власти лежит в основе величайшего конфликта всех времен – начиная с Эдемского сада. Сатана говорит каждому из нас то же, что он сказал Еве: тебе не нужно подчиняться Богу. Бунт против власти – основная причина, по которой мы составили данный курс.

Простой первый шаг, который Бог предлагает нам – будь послушен. Просто будь. Но затем мы перемещаемся на второй уровень.

2. Уровень второй: Будь послушен и выясни основную причину, почему тебя просят это делать

Мы не говорим: «Начни подчиняться после того, как выяснишь основную причину, почему тебе говорят делать так».

В то время как подчиняешься – думай об этом. Слепое подчинение – не цель, мы стремимся к обдуманному подчинению.

Постарайся понять основные причины, почему тебе говорят это делать. Нам нужно понять основную причину не для того, чтобы поставить под сомнение право на лидерство человека, наделенного властью, а для того, чтобы перейти на третий

уровень – способность подчиняться самостоятельно.

Второй уровень многим понять непросто. Часто люди упускают основные причины, почему введено то или иное правило, и делают вывод, что правило придумано для того, чтобы усложнить жизнь тем, кто обязан соблюдать его.

Смысл второго уровня послушания в том, чтобы возрасти в понимании и мудрости, чтобы понять, что правила придуманы, чтобы помочь нам жить для Бога каждый день. Научиться подчиняться на втором уровне – это подготовка к переходу на третий уровень.

3. Уровень третий: Будь послушен самостоятельно

Развернутая формулировка данного уровня – будь послушен самостоятельно, потому что теперь ты знаешь, как поступать правильно.

Еще одна версия – будь послушен самостоятельно, потому что ты сам этого хочешь, потому что любишь Бога и уважаешь своих лидеров.

Крайне важно, чтобы на третьем уровне функционировали лидеры. Этот пункт невозможно переоценить! Посмотрите, какой начинается хаос, когда лидер не справляется – особенно это касается лидеров в христианстве.

Бог желает, чтобы все мы находились на третьем уровне. Наша задача по отношению к каждому студенту ТЧ – чтобы они научились функционировать на этом уровне послушания. И не раз от раза, а постоянно, даже когда им не нравится правило.

Уделите несколько минут и спросите себя: «Почему я подчиняюсь правилам?» Что мотивирует вас слушаться?

В. Необходимость правильных правил

Лидерам следует внимательно следить, чтобы правила, которые они создают и навязывают, в точности отражали Божьи приоритеты для жизни. Фарисеи, жившие во времена Христа, создали длинный список правил «богоугодной жизни», который очень сильно отличался от того, как Бог видит угодную Ему жизнь.

Когда вы поступаете на работу в служение Тин Челлендж, внимательно изучите все правила центра и в дальнейшем используйте эти правила, чтобы направить студентов к жизни, уподобленной Христовой.

Г. Три уровня наказаний

Теперь, когда мы рассмотрели три уровня послушания, давайте обратимся к трем уровням наказания. Разбирая каждый из этих трех уровней наказания, постарайтесь припомнить примеры из своей собственной жизни каждого из уровней.

Основная задача данного раздела – рассмотреть наказание с широкой библейской точки зрения. Божий взгляд на наказание – спасение, а не гневное выражение недовольства.

1. Уровень первый: Самодисциплина

Это лучший тип наказания. Мы не говорим здесь о самобичевании.

Самодисциплина – здоровый, зрелый взгляд на жизнь. Самодисциплина функционирует на третьем уровне послушания – самостоятельное послушание.

Самоконтроль – еще один способ описать самодисциплину. Это не значит сжать зубы и с боем пробивать себе дорогу каждый день. Это значит, по своей воле принять решение жить в рамках правил, которые Бог и человеческая власть поставили для тебя. Это значит «ходить в Духе». Ничего мистического или сверхъестественного – просто обычное послушание, по причине любви к Богу.

Боязнь взыскания или наказания – не лучшая мотивация для постоянной самодисциплины. Страх может мотивировать временно, но это плохое основание для выстраивания на нем богоугодной жизни.

Научиться самодисциплине возможно с Божьей помощью. Однако во многих случаях это может быть нелегко. Павел говорит о сражении, которое ему приходится пережить, чтобы дисциплинировать свои мысли и действия.

2 Коринфянам 10:5

«Всякое превозношение, восстающее против познания Божия, и пленяем всякое помышление в послушание Христу»

Филиппийцам 3:12-14

«Говорю так не потому, чтобы я уже достиг, или усовершенся; но стремлюсь, не достигну ли я, как достиг меня Христос Иисус. 13 Братия, я не почитаю себя достигшим; а только, забывая заднее и простираясь вперед, 14 стремлюсь к цели, к почести высшего звания Божия во Христе Иисусе».

Самодисциплина, когда она постоянна, устраняет необходимость проходить через дисциплинарные взыскания, о которых речь идет на первых двух уровнях. Однако человеческая суть такова, что нам всем приходится переживать взыскания первых двух уровней.

2. Уровень второй: Дисциплина со стороны других людей

Большинство из нас наказывали родители. В школе учителя наказывали нас, или отправляли в кабинет директора. В обществе действуют законы. Полиция и судебная система следят за соблюдением этих законов, и наказывает тех, кто нарушает эти законы.

Многих студентов Тин Челлендж наказывали родители или другие наделенные властью люди, и делали это так, что явно и грубо нарушали Божье понятие о наказании. Прошлый негативный опыт таких наказаний нужно отделять от Божьих методов наказания.

На следующих занятиях мы поговорим о Божьих методах наказания.

В Римлянам 13:1-5 говорится о том, что Бог поставил наделенных властью людей над нами, и, поскольку мы являемся христианами, на нас лежит ответственность подчиняться этим руководителям. Однако это место Писания не говорит о том, что все законы одобрены Богом, и не все лидеры заставляют соблюдать законы справедливым или угодным Богу способом.

В Евреям 13:17 говорится о том, что лидерам нужно быть подотчетными в их лидерстве. Если вам как лидеру не удастся наказать тех, кто находится под вашим попечением, или вы наказываете их так, что это позорит Бога – Он может наказать вас.

3. Уровень третий: Наказание от Бога

Поговорим о том, как Бог наказывает нас.

В Евреям 12:5-11 замечательно описан Божий взгляд на то, как Он наказывает нас. В 6 стихе говорится, что Бог наказывает тех, кого Он любит. В 10 стихе говорится, что Бог наказывает нас «для пользы, чтобы нам иметь участие в святости Его».

Божье Слово описано как инструмент, который помогает нам.

2 Тимофею 3:16

«Все Писание богодухновенно и полезно для научения, для обличения, для исправления, для наставления в праведности»

Евреям 4:12

«Ибо слово Божие живо и действенно и острее всякого меча обоюдоострого: оно проникает до разделения души и духа, составов и мозгов, и судит помышления и намерения сердечные»

Часто случается, что Бог не наказывает нас сразу же, как только мы ослушались Его законов. Некоторые люди трактуют молчание Бога как подтверждение, что их поведение нормально. Бог очень терпелив, долготерпелив, и желает, чтобы мы покались прежде, чем настанет время для Его суда. Если мы не признаем своих грехов, то после земной смерти предстанем перед судом.

Глава 3

Отношения при дисциплинарном взыскании

Ключевая истина: Наказание содержит величайший потенциал для положительного роста в контексте значимых отношений.

Ключевое место Писания: Евреям 12:10

Те наказывали нас по своему произволу для немногих дней; а Сей - для пользы, чтобы нам иметь участие в святости Его.

Введение

На прошлом занятии и на сегодняшнем занятии речь пойдет об основных библейских принципах наказания. Эти принципы обеспечивают основание для конкретных методов наказания, о которых мы поговорим на следующих занятиях.

Обстоятельства наказания

Наказание, как правило – это сфера отношений. В исследовании примера №1 в рабочей тетради, проект 3, одна из трудностей, с которой мы столкнулись, когда решали, что делать со студентом, подозреваемым в курении – недостаток информации. Как давно этот студент находился в центре? Сделал ли он это в первый раз или такое уже случилось? Как он относится к тому, чтобы решить эту проблему в его жизни?

Понимание прошлого студента и знания, которые мы извлекаем из личных отношений со студентом, создают ситуацию значимого наказания.

А. Наказание в контексте значимых отношений

Наказание – это официальная часть программы Тин Челлендж. Но мы не выходим на улицы своего города и не наказываем людей, проходящих мимо, за то, что они курят, сквернословят, лгут или употребляют наркотики. Правила ТЧ распространяются только на тех, кто находится в программе ТЧ. Каждый новый студент, который приходит в центр, должен обязаться подчиняться правилам. Также они соглашаются принять последствия непослушания, когда нарушают правила.

На практике каждому новому студенту предлагается заключить обязательство установить значимые отношения с сотрудниками и другими студентами с первого дня поступления в программу.

Эти обязательства как условия поступления в программу, имеют крайне важное значение позже, когда студент уличается в нарушении правила. Сотрудник центра может открыть соглашение, которое студент подписал, когда поступал в центр, и использовать его как основание для разрешения ситуации. Дело не просто в том, что студент нарушил правило. Куда важнее, чтобы студент признал, что он сдерживает свое же слово. Когда студент поступал в центр, он подписал обязательство подчиняться правилам ТЧ.

Однако наказание абсолютно незнакомых людей влечет за собой большой риск потерпеть неудачу. Что мотивирует абсолютно незнакомых людей соблюдать правила?

Куда более влиятельный контекст для подчинения правилам – значимые отношения. Лучшая ситуация для послушания – отношения, основанные на любви и обязательствах.

1. Значимые отношения – семья

Применение данного принципа ясно описано в Библии. Бог возложил обязанность воспитывать детей, прежде всего, на родителей (Притчи 19:18; 23:13; 29:17). В данном контексте значимых отношений с помощью дисциплины можно достичь задуманной цели – праведной жизни

2. Значимые отношения – общество

Что дает возможность обществу функционировать? Только когда люди соглашаются жить вместе по взаимно согласованным правилам (законам), появляется возможность жить в мире. Значимые отношения обеспечивают контекст для мирного общества, эти отношения являются «клеем», который удерживает людей вместе.

Боязнь наказания – штраф, заключение в тюрьму или колонию – мотивирует некоторых людей подчиняться законам. Однако если общество желает продолжать функционировать эффективно, что-то куда более позитивное, чем страх перед наказанием, должно мотивировать людей соблюдать законы.

Тин Челлендж – это проявление общества в жизни студента. Отчасти можно рассматривать центр как замену «семьи». Однако, отношения в центре – не семейного типа.

Далее в данном курсе мы поговорим об анкете для выпускников ТЧ. Одной из важных тем, поднятых выпускниками, стала тема о том, как важно, чтобы сотрудники центра проявляли любовь по отношению к студентам. Если вы хотите добиться, чтобы наказание в центре ТЧ было эффективным, важно проявлять по отношению к студентам искреннюю любовь.

3. Значимые отношения – Бог

Бог наказывает нас потому, что любит нас, и желает иметь с нами близкие личные отношения. Этот принцип мы наблюдаем в Библии от начала и до конца. Наказание – это проявление заботы. Потому что мы заботимся о вас – мы наказываем вас.

Сила любви мотивирует людей заботиться о поддержании этих отношений. Подчинение правилам – это выражение любви, посвящения и послушания правилам и составителям правил.

Б. Наказание в ситуации нарушенных отношений

Необходимость наказания основана на акте непослушания. Поэтому в ситуации, когда необходимо наказание, один человек нарушил правило, нарушил свое обещание подчиняться правилам, и нарушил свои отношения с руководителями.

Взгляните на самый первый пример из Библии – Адам и Ева согрешили против Бога. Когда Бог приходит, чтобы поговорить с ними, последствия их непослушания становятся очевидными. В книге Бытия в 3 главе мы читаем, что и Адам, и Ева начинают оправдывать свое непослушание. Можно прочитать эту главу и проследить, как Бог наказал их. Каким образом их непослушание нарушило их отношения с Богом?

Подумайте о последствиях вашего непослушания в прошлом. Важно понимать, что непослушание вредит вашим личным отношениям с Богом.

В центре Тин Челлендж нарушенные отношения – серьезная проблема. Большинство студентов нарушили или разрушили свои отношения с семьей. Неподчинение, как правило, сыграло основную роль в нарушении этих отношений. Многие нарушили свои отношения с полицией – у них есть история нарушения закона.

Еще один элемент типичного для студентов Тин Челленджа нарушения касается тем, которые мы обсуждали в главе 1 и проекте 2 – нарушение по причине неправильного наказания, назначенного им людьми, наделенными властью – побои, ожоги, удушение, и т.д. Даже если вы как сотрудник центра назначаете наказание, угодное Богу, сам факт наказания может возродить в их памяти поток негативных воспоминаний, и вызвать очень бурную реакцию.

Проще говоря – мы работаем с очень ранеными людьми. Когда они реагируют непослушанием, они могут нанести себе еще больше вреда.

Мы будем более подробно говорить об этом позже, но как вы реагируете на вред, причиненный непослушанием? Если вы реагируете гневом, возможно, вашу реакцию нельзя назвать богоугодной. Сожаление – куда более подходящая реакция, характеризующая отношение Бога к непослушанию. (2 Кор. 7:9-10).

1. Заблуждение

Ситуация непослушания подразумевает заблуждение, отрицание или бунт. Искушение ослушаться часто маскируется под простой способ хорошо провести время и удовлетворить свои нужды. Часто непослушание не столько намеренный акт протеста, сколько скорее игнорирование правил с целью получить то, что хочется, прямо сейчас.

Заблуждение – это невидение, непонимание или неделание в соответствии с истиной. Сатана – мастер лжи. (См. Исаии 59:14 и 2 Кор.4:4). Его цель – разрушить нас, и, в частности, разрушить наши отношения с Богом.

Когда вы как сотрудник центра сталкиваетесь со студентом, нарушившим правило – вероятнее всего, что вы имеете дело с заблуждением. Другой подход к этой проблеме – поставить вопрос: назови основную причину, почему ты сделал то, что ты

сделал? Было ли основной причиной твоего поступка желание нарушить это правило?

Существует много способов рационально объяснить непослушание. Чаще всего человек больше озабочен удовлетворением своих потребностей и желаний, чем соблюдением правил. (Притчи 14:12; 21:2). Зачастую в момент искушения человек введен в заблуждение – либо собственными мыслями, либо соблазнительными речами другого человека.

2. Отрицание

Многие акты непослушания сопровождаются словами отрицания. Почему человек врет, когда его ставят перед фактом его непокорного поведения? Отрицание – это защитный механизм, чтобы спрятаться от болезненных последствий встречи с истиной лицом к лицу.

Почему Петр отрицал, что знал Иисуса в ночь, когда Христа арестовали? Потому что Петр боялся, что если скажет правду – его собственная жизнь будет в опасности. Ему казалось, что безопаснее было солгать, чем признать правду.

Однако это отрицание на самом деле является проявлением заблуждения. Сатана обманул человека, заставив поверить, что нарушение правила скорее удовлетворит его потребности, чем соблюдение правила. И сейчас сатана продолжает обманывать человека, заставляя его верить, что отрицание истины лучше, чем признание факта непослушания.

Что может пробиться через стену заблуждения и отрицания, чтобы дать человеку возможность измениться? (2 Кор. 10:5). Убедитесь, что владеете фактами. Библия описывает истину как свет. Свет освещает ситуацию, вносит ясность по поводу того, что есть истина. (1 Иоанна 1:5-8, 1 Кор. 4:6).

3. Бунт

У многих из тех, кто приходит в Тин Челлендж, большие проблемы с бунтом. Они не желают, чтобы кто-то диктовал им, как обращаться с их жизнью. Бунт по сути дела значит «Я не желаю подчиняться твоей власти. Я сам хочу распоряжаться своей жизнью. Я сам решу, какими будут мои правила. Я не обязан ни слушать, ни подчиняться тебе»

Сатана – отец бунта. Он достигает своей цели, когда студент Тин Челленджа начинает бунтовать.

Однако нам следует осторожно делать выводы, что причина каждого нарушения правил – бунт. Например, некоторые дети никогда не получают от своих родителей внимания или ласки. Есть дети, которые поняли для себя, что если не будут слушаться учителя в школе – то получают проявление особого внимания со стороны учителя или другого наделенного властью человека. Можно посмотреть на этого ребенка и сказать: «Это неправильный способ добиться внимания». Но изголодавшийся по ласке ребенок просто хочет добиться внимания к себе.

Это не значит, что не слушаться – это нормально. Это значит, что сотрудникам следует быть чувствительными к потребностям в жизни человека, и стараться

восполнять их библейскими способами. Более одного раза Иисус игнорировал несносное поведение людей, которые приходили к Нему, и относился к ним так, как будто они были искренними искателями истины. (Луки 10:25-37). В книге притч высказывается много мыслей о бунте и вреде, который он причиняет человеку.

Когда вы, как сотрудник центра, сталкиваетесь с непослушанием – вашей реакцией должна быть забота и стремление любовью вывести истину на поверхность. Гневная реакция на бунт вряд ли поможет разрешить ситуацию.

Разбор примера №2. «Немного уважения, пожалуйста!»

Инструкции:

1. Откройте проект 4 рабочей тетради. Прочитайте разбор примера в начале страницы. Если вы занимаетесь по данному курсу дистанционно, ответьте на все вопросы прямо сейчас.
2. Если вы занимаетесь по данному курсу в группе, ответьте на вопросы до начала следующего занятия. Принесите проект с собой на следующее занятие.

Глава 4

Основные задачи дисциплинарного взыскания

Ключевая истина: Внутренние изменения и изменения поведения человека – вот цель наказания.

Ключевое место Писания: 2 Петра 3:9б

...Но долготерпит нас, не желая, чтобы кто погиб, но чтобы все пришли к покаянию.

Введение

На прошлых двух занятиях и на сегодняшнем занятии мы будем разбирать основные библейские принципы наказания. Эти принципы обеспечивают основание для конкретных методов наказания, о которых мы будем говорить позже.

А. Какова основная цель наказания?

Как сотрудник Тин Челленджа, важно чтобы вы четко понимали, какова основная цель наказания в Тин Челлендже. Все сотрудники ТЧ должны отвечать на этот вопрос одно и то же. Ответы на этот вопрос – не просто мои мнения в сравнении с вашими взглядами. Эти ответы должны быть основаны на библейских принципах наказания.

Изменения!

Простейшее объяснение, для чего мы наказываем кого-то – это чтобы он изменился. Однако каких именно изменений мы ожидаем? Некоторые изменения неприемлемы, потому что кто-то может изменить свое непокорное поведение на другое непокорное поведение. Открытое непокорное поведение может поменяться на скрытое непокорное поведение – обманчивое, лживое – это не хорошее изменение!

Предупреждение: если вы сотрудник центра, вы не можете заставить непослушного студента измениться. До определенной степени вы можете вызвать внешние изменения.

Так каких же изменений мы ожидаем? Поскольку мы – последователи Христа, нашей целью должно быть изменить свое поведение на послушание, которое прославит Христа. Нам нужно меняться, стараясь быть похожими на Христа.

Что мотивирует человека пожелать измениться?

Изменения, к которым приводит основанное на Библии наказание – это изменение по желанию сердца. Лучше всего это получается, когда у студента есть значимые отношения с человеком, наделенным властью.

Именно поэтому в Тин Челлендже личные отношения человека с Иисусом Христом рассматриваются как наиболее важный шаг к преодолению зависимостей и

выстраиванию нового способа жизни, для которой характерно послушание Богу и нашим лидерам.

Любовь – высочайший мотив к изменениям. Однако в условиях реальной жизни многие из нас не меняются одной только силой любви.

Два основных мотиватора к изменениям – это знания и боль. Вдумчивое понимание этих двух мотиваторов важно с точки зрения приемлемых методов наказания в ТЧ.

1. Изменения благодаря знаниям

Что вызывает у нас желание меняться? Когда мы много учимся, мы хотим меняться. Многие центры ТЧ используют учебные проекты как метод наказания. Например, студента просят написать сочинение на 500 слов на тему вранья, используя как минимум 5 ссылок на Писание.

Подтекст этого метода наказания в том, что в жизни этого студента есть большая потребность в новой информации. Если он узнает, чего Бог ожидает от него – он захочет изменить свое поведение.

В Библии эта тема рассматривается с нескольких сторон.

Псалом 118:105 «Слово Твое – светильник ноге моей и свет стезе моей»

Псалом 118:11 «В сердце моем сокрыл я слово Твое, чтобы не грешить пред Тобою»

Иоанна 8:32 «и познаете истину, и истина сделает вас свободными»

Само по себе образование не гарантирует изменений. Оно не ведет также автоматически к послушанию. Это ложное умозаключение, которое используется в образовательных программах на тему ВИЧ/СПИДа, проводимых в общеобразовательных школах. Некоторых молодых людей такое образование привело к большей сексуальной активности – ни больше, ни меньше.

Наказание с использованием образования может быть эффективным, только если студент *хочет* измениться. Что мотивирует это желание меняться? Личные отношения с Христом и стремление угодить Ему. Некоторые люди хотят измениться, потому что устали от своего старого образа жизни

2. Изменения в результате боли

Боль мотивирует нас меняться. Мы не станем продолжать колотить по пальцу молотком, потому что это больно – очень больно! Боль – это дар от Бога, который защищает нас от саморазрушения.

Что заставит человека перестать нарушать правила? Боль, которая может иметь очень разные формы.

а. Духовная боль

Божий Дух говорит к нашему духу и обличает нас в грехе. Это обличение Святого Духа нужно для того, чтобы мотивировать нас меняться. Чувство вины – один из способов, который Бог использует, чтобы сообщить нам о необходимости измениться.

Но здесь важна еще библейская истина с мощным применением. Бог не станет заставлять нас меняться. Он предоставляет нам выбор, как отреагировать на «духовную боль». Иногда Бог идет на крайние меры, чтобы привлечь наше внимание – как Он сделал это с Савлом на пути в Дамаск (Деяния 9:1-9). Однако наиболее часто Библия описывает Божий способ общения с человеком как «веяние тихого ветра», говорящее к нашему духу.

Даже когда христиане знают Божью истину и живут по ней годами, иногда они могут игнорировать этот внутренний голос, как это сделал царь Давид в истории с Вирсавией (См. 2 Царств 11 и 12). Псалом 50 описывает это время жизни Давида, и рассказывает нам, что Бог пытался привлечь внимание Давида. Но Давид жил заблуждениями, и понадобилось, чтобы пророк Нафан пришел с обличением, чтобы Давид признал свой грех и изменился.

Нам важно объяснить студентам ТЧ, что Святой Дух обличит их, когда они нарушат правила. Им нужно научиться слушать свое сердце и слышать, как Бог говорит к ним Своим «веянием тихого ветра».

Б. Эмоциональная боль

Наказание может причинять эмоциональную боль по-разному. Этим аспектом дисциплины легко злоупотребить, что подтвердят многие студенты ТЧ, судя по ответам на вопросы проекта 2 данного курса.

Эмоциональная боль – смущение, стыд, чувство вины или печаль – может мотивировать человека измениться. Потому что человек, подвергнутый наказанию, может смутиться до такой степени, что решит изменить свое поведение, чтобы больше не переживать этой эмоциональной боли.

Для некоторых людей боль от разочарования, которое они вызывают у своих родителей – причина для беспокойства. Они любят своих родителей (или лидеров) и хотят угодить им. Эмоциональная боль как результат нарушенных или разрушенных отношений может заставить человека измениться.

Наказывая студента, следует быть чувствительными к эмоциональной боли, которую они переживают. Это не значит, что мы хотим полностью защитить их от переживания этой боли. Но нужно быть уверенными, что наши методы наказания – это воспитательные муки, которые приведут к раскаянию, а не к гневу, результатом которого может стать еще больший бунт.

Утрата свободы в заключении в тюрьме придумана как средство доставить эмоциональную боль, которую должен испытать непокорный человек.

В. Физическая боль

Физическую боль понять легче всего. Родители шлепают своих детей. Физическая боль от шлепков нужна, чтобы избавиться от заблуждения и отправить мозгу сообщение, что настало время меняться. Непослушание неприемлемо, а наказание в форме физической боли помогает убедить ребенка, что в его лучших интересах измениться, или следующий акт непослушания будет сопровождать еще больше боли.

В ситуации ТЧ методы наказания с привлечением физической боли чаще всего неприемлемы. Телесные наказания в центрах Тин Челлендж запрещены.

Однако некоторые методы наказания требуют некоторых физических усилий, от которых болят мускулы. Один из методов наказания состоит в том, что студент должен переместить гору кирпичей или дров с места на место. Во многих центрах в качестве наказания назначаются дополнительные трудовые задания.

Итак, о чем мы успели поговорить.

1. Какова основная цель наказания?

Изменения!

2. Что заставляет человека захотеть меняться?

А. Знания (образование)

Б. Боль

3. Какие виды боли мотивируют к изменениям?

А. Духовная боль

Б. Эмоциональная боль

В. Физическая боль

4. Каких видов изменений мы ожидаем?

А. Изменения, идущие от сердца

Б. Изменения, ведущие к появлению желания подчиняться Богу и тем, кто поставлен над нами

Б. Наказание или исправление

Какова цель дисциплинарного взыскания – наказать или исправить? Этот вопрос очевидно важен в условиях центра Тин Челлендж.

Стиль поведения «тюремщика» вступает в явный конфликт с библейским взглядом на дисциплинарное взыскание. Взысканием легко злоупотребить в условиях Тин Челлендж, когда сотрудники «играют в большинстве». Настрой «Он мне за это заплатит» - больше выражение мести, чем дисциплинарного взыскания.

В. Искупительное взыскание

Нужно понимать, что роль дисциплинарного взыскания в Тин Челлендже – искупительная. Она – исцеление, а не наказание.

Во 2 Тимофею 3:16 мы читаем пример, как Писание исполняет эту роль.

2 Тимофею 3:16

«Все Писание богодухновенно и полезно для научения, для обличения, для исправления, для наставления в праведности».

В этом стихе говорится о четырех разных способах использования Писания – научение, обличение, исправление и наставление в праведности. Здесь замечательно подведен итог тому, что такое дисциплина с Божьей точки зрения.

Г. Дисциплинарные взыскания и последствия поступков

Многие студенты неправильно понимают разницу между последствиями их непослушания и наказанием, назначенным им человеком, наделенным властью. Студентам нужно понимать, что когда они непослушны – они немедленно запускают серию последствий, которые влияют не только на них, но и на тех, кто их окружает. Часто они совершенно упускают это обстоятельство. Эти последствия начинаются еще до того, как их непокорное поведение доходит до сведения начальника.

Сатана попытается обмануть непокорного человека и заставить его поверить, что никаких негативных последствий его поведения не будет. В Притчах главе 1 приводится пример положительных результатов греховного поведения. Сатана в Эдемском саду говорил с Евой о преимуществах непослушания. (Бытие 3)

Наказание – всего лишь **один** из результатов неподчинения.

Некоторые студенты рассматривают наказание как нечто, что случается, когда их поймали за нарушением правил. Наказание следует расценивать как результат неподчинения, а не того, что тебя поймали. Разница между этими двумя понятиями крайне важна.

С этих двух точек зрения взгляд на «проблему» сильно отличается. Если «попасться» - проблема, то человеку нужно просто сделать так, чтобы не попасться в следующий раз. С другой точки зрения непокорное поведение – это проблема. И нужно не сделать так, чтобы не поймали, а изменить поведение, которое должно быть покорным и далеким от непослушания.

Внимание должно быть сосредоточено на непокорном поведении. На данном этапе полезно спросить человека: «Что ты сделал?» Если он ответит: «Попался!», значит, вы не продвинулись к сути. Заставить человека принять на себя ответственность за свое непокорное поведение – жизненно важно. Следует установить связь между наказанием как последствием непослушания, и поступком.

Некоторые последствия – результат нарушения Божьих законов – такие как физический вред вследствие лихачества на дороге и попадания в автомобильную катастрофу.

Д. Настрой сотрудников

Когда вы готовитесь наказать студентов, ваше внимание не должно быть направлено только на непослушного студента. Ваш настрой как сотрудника очень важен, потому что от него зависит, насколько эффективно вы сумеете выполнить эти свои обязанности. Ваш настрой значительным образом влияет на то, как студент отреагирует в процессе наказания. Существует три аспекта, обеспечивающих библейское основание для сотрудников в процессе наложения взысканий.

1. Жесткая любовь

Жесткая любовь заставляет людей соблюдать правила, потому что так лучше всего для студента, а не для удобства сотрудников.

Жесткая любовь – это постоянная любовь, но она не формальная. Жесткая любовь терпелива. Жесткая любовь значит, что, являясь сотрудником, я настолько заинтересован в благополучии студента, что я буду инвестировать время и силы в то, чтобы правильно взыскивать с человека за непослушание.

Жесткость без любви – это не Христов стиль наказания. Такое наказание может быть хладнокровным и безразличным. Другая крайность – любовь без жесткости – это «сентиментальная агапе».

2. Доброе сердце

Одна из величайших опасностей состоит в том, чтобы сотрудники ТЧ не стали черствыми и жестко-сердечными. Становясь сотрудником центра, сохраните заботу о страждущих. Быть добросердечным – не значит позволять студентам пользоваться своей добротой и позволять топтать вас.

Очень легко новому сотруднику стать грубым снаружи и изнутри, обжегшись на попытках студентов манипулировать им. Иметь доброе сердце значит, что мы способны на сострадание, когда видим вред, который они наносят себе непослушанием.

3. Внимательные уши

Научиться внимательно слушать – это очень действенный навык, когда дело касается непослушания. Услышать, что говорит студент, а также и то, что он не говорит – это две важных составляющих слушания. Нужно внимательно просеивать информацию и отделить факты от мнений. Также нужно отделять эмоции от фактов.

Внимательные уши также должны слышать и Святой Дух. Вот как этого добивается одна из сотрудниц ТЧ. Сначала она разговаривает со студентом, чтобы получить факты. Прежде, чем решить, какое наказание назначить – она отпускает студента из своего кабинета, а затем молится конкретно о том, как поступить с ним. Научившись быть внимательным к Святому Духу, мы видим, что именно Бог желает сделать в жизни этого студента.

Заключение

В данной главе мы поговорили об основной цели наказания – мы стремимся к тому, чтобы непослушный человек изменился. Мы желаем, чтобы эти изменения были настоящими – чтобы шли из самого сердца, от желания стать подобным Христу.

Однако, было бы хорошо также подумать над тем, что вам, как сотруднику ТЧ, нужно изменить в своей жизни. Следует ли вам изменить свое отношение к непослушным студентам? Нужно ли изменить манеру слушания Бога в процессе наказания? Нужно ли изменить манеру слушания студента в процессе наказания? Какие изменения нужно произвести в своей жизни, чтобы стать более эффективным при наказании студентов?

Глава 5

Роль сотрудника при наказании

Ключевая истина: Сотрудники Тин Челлендж должны демонстрировать Божий характер в ситуации наказания.

Ключевое место Писания: Ефесянам 4:15 (Совр. перевод)

Говоря в любви истину, мы будем возрастать во всем, становясь такими же, как Христос, который является главой всего.

1 Коринфянам 11:1

Будьте подражателями мне, как я Христу.

Введение

На последних трех занятиях мы рассматривали основные библейские принципы наказания. Эти принципы обеспечивают основание для конкретных методов наказания, о которых мы будем говорить на оставшихся до конца курса занятиях.

Каждая ситуация наказания требует участия сотрудника центра. Прежде, чем мы рассмотрим методы наказания и сосредоточимся на студенте, нам нужно поговорить о сотруднике и о том, насколько он подготовлен к управлению ситуацией наказания угодно Богу.

Прежде чем поговорить о **методах** наказания, нам нужно рассмотреть **предвестников** наказания. Человек может пользоваться уместными методами наказания, но применять их неудобным Богу способом, в результате чего будет причинен еще больший вред.

Опрос, проведенный в рамках проекта 2, вероятно, дает возможность рассмотреть примеры того, как студенты были наказаны в гневе – в злоупотреблении. Некоторых били, хотя, слово «били», пожалуй, не совсем правильное для описания того, что они пережили.

Какую информацию вы доносите до студента, когда наказываете его?

Если мы говорим о том, что наказание в Тин Челлендже должно быть спасительным, и приближать студента к хождению с Богом, вестники этого наказания - сотрудники – должны четко передавать информацию о признаках Божьего характера в ситуации наказания. Также сотрудники должны иметь свидетельство Божьего характера в своей собственной жизни все остальное время, или их эффективность при передаче Христовой любви будет неэффективной во время наказания.

В данной главе мы рассмотрим пять ключевых сфер в жизни сотрудника:

А. Понимание власти

Б. Представление сотрудников о самих себе

В. Как избежать неправильного вида помощи

Г. Понимание культурных различий

Д. Общение с Божьей любовью

А. Понимание власти

Эффективное наказание начинается с того, что сотрудник правильно понимает, что такое власть.

1. Стиль руководства Христа

Стиль руководства Христа строится на принципе, что вся законная власть – от Бога. В Римлянам 13:1-7 сказано, что все должны подчиняться государственным руководителям. Сотрудник ТЧ не только находится на позиции власти по отношению к студента, но также и находится под властью.

То, чтобы сотрудники понимали это и были послушны своим лидерам – еще важнее, чем чтобы студенты были послушны. Если лидеры непослушны и безнравственны, как они могут правильно воспитывать студентов?

У учеников Христа были проблемы с пониманием власти. Они уравнивали силу и власть. Но Иисус говорил о том, что нужно быть лидерами-слугами. Он резко отзывался о мирском восприятии власти – демонстрации своей силы окружающим. Матфея 20:20-28.

У новых сотрудников ТЧ – выпускников программы ТЧ – часто бывают большие проблемы в этом вопросе. Часто они допускают свое положение власти «в свою голову». Силой легко злоупотребить, и ею нужно пользоваться очень осторожно.

Часто новые сотрудники обращаются со студентами грубо. Другая крайность – некоторые новые сотрудники хотят понравиться студентам, и ведут себя слишком снисходительно по отношению к ним. Умение найти здоровое равновесие напрямую связано с поддержанием крепких личных отношений с Христом и Его пониманием власти.

2. Бог повелевает родителям наказывать своих детей

Библейский взгляд на власть включает в себя понимание, что Бог повелевает лидерам наказывать тех, кто находится под их руководством.

Родителям дано указание наказывать своих детей. Притчи 19:18.

Государственные представители власти – Божьи слуги, поставленные, чтобы наказывать провинившихся. Римлянам 13:1-5.

В Евреям 13:17 сказано, что лидерам придется отчитаться перед Богом за свое лидерство. Сотрудникам ТЧ следует понимать, что однажды они предстанут перед

Богом на суде. Бог потребует отчета за то, какими лидерами они были, и то, как они наказывали своих студентов – будет одной из сфер, за которую им придется дать личный отчет.

3. Лидерство личным примером

Что видят студенты ТЧ, глядя на сотрудников центра? В 1 Кор. 11:1 Павел писал: «Будьте подражателями мне, как я Христу». Сотрудникам ТЧ следует быть примером послушания и богоугодного отношения к лидерству, чтобы мы тоже могли сказать своим студентам: «Будьте подражателями мне, как я Христу».

Быть правильным примером, во-первых, означает быть готовым признать свои ошибки перед студентами. Когда сотрудники стремятся быть честными, и публично признают свои ошибки – они являются сильным примером.

Во-вторых, сотрудники могут быть правильным примером в отношении к труду. Работать **вместе** со студентами вместо того, чтобы просто наблюдать со стороны – вот что важно.

4. Хождение в истине

Приоритет того, чтобы являться сотрудником ТЧ состоит не в том, чтобы находиться на позиции власти и показывать другим, кто хозяин в центре. Нашим приоритетом должно быть стремление сосредоточиться на хождении в Божьей истине. В третьей главе мы обсуждали, как часто заблуждение может быть частью непослушания.

Сотрудники центра должны иметь твердое посвящение ходить в Божьей истине, независимо от того, уважают их студенты или нет.

5. Подчинение на уровнях два и три

Во второй главе мы обсуждали три уровня послушания. Сотрудники ТЧ должны быть ярким примером функционирования на всех трех уровнях, особенно, на втором – «Будь послушен и выясни причину, почему тебя просят это делать», и третьем – «Будь послушен самостоятельно, потому что так поступать правильно».

Студенты наблюдают за сотрудниками. То, что они видят будет иметь больший воспитательный эффект, чем то, что говорят сотрудники.

Б. Представление сотрудников о самих себе

Поведение человека, находящегося на руководящей должности, обычно раскрывает представление его о самом себе. Если у лидера низкая самооценка, обычно это проявляется в отношении к студентам, особенно, в ситуациях наказания.

1. Есть ли у вас потребность быть кому-то нужным?

Нужно ли вам, чтобы люди подтверждали вашу значимость? Основана ли ваша уверенность в себе на том, что думают о вас студенты? Если это так, то вам грозят неприятности. Некоторые новые сотрудники приходят в это служение с потребностью быть нужными кому-то. Это легко создает нездоровую атмосферу в отношениях сотрудников и студентов.

Наша самооценка должна строиться на наших отношениях с Христом. Очень важно, чтобы мы смотрели на Христа и видели себя Его глазами.

2. Власть и низкая самооценка

Власть вызывает зависимость, а сотрудники с низкой самооценкой будут стремиться получить как можно больше власти, чтобы поддержать свою самооценку. Иисус Христос не был одержим властью. Неуверенные в себе лидеры часто бывают одержимы властью.

3. Право на уважение

В курсе *Групповых занятий для новообращенных христиан, Гнев и личные права*, мы говорим о личных правах, и о том, что происходит, когда кто-то нарушает ваши права. Живете ли вы с убеждением, что «Поскольку я сотрудник ТЧ, я заслуживаю уважения»? Когда наделенные властью люди считают, что у них есть право на уважение, студенты обязательно подвергнут это ваше право сомнению.

Как вы относитесь к уважению? Чего вы ожидаете от студентов? Уважение следует считать привилегией. Иисус выказывал искреннее уважение к окружающим, даже если те Его не уважали. Требуйте от себя постоянного уважительного отношения к вашим студентам и другим окружающим вас людям. Истинное уважение со стороны других людей заслуживается искренним выражением любви и заботы.

Очень часто будет происходить, что сотрудники ТЧ будут наказывать студентов, у которых нет библейского представления о себе. Студент может иметь горделивый дух. И если сотрудник не будет осторожен, он/а может отреагировать на поведение этого студента так, что сосредоточен будет не на помощи этому студенту, а на укреплении уверенности в себе.

Если сотрудник ТЧ хочет быть эффективным в отношениях со студентами, нужно иметь четкое представление о себе и не позволять втягивать себя в борьбу за власть со студентами или другими сотрудниками.

В. Как избежать неправильной помощи

В служении Свободная Жизнь часть обучающих материалов посвящена негативному пониманию термина «облегчения».

1. Облегчение

Облегчение это:

1. Все, что препятствует тому, чтобы человек пережил естественные последствия собственного поведения. Галатам 6:7-8
2. Когда помощь вредит тому, кого вы любите.
3. Защита людей от их обязанностей и/или последствий.
4. Давать возможность человеку оставаться больным и продолжать мириться с его недопустимым поведением.

Галатам 6:7-8 описывает отличный пример этого пункта. Бог говорит, что человек пожнет то, что он посеял. Но «облегчитель» не может мириться с тем, что происходит, поэтому бросается туда, где налицо разрушительные последствия.

Иметь правильное понимание облечения ситуации зачастую сложно новым сотрудникам. Уловить грань между «медвежьей услугой» и правильной помощью - нелегко.

Какая цель у сотрудника, который наказывает студента? Часто сотрудник может неправильно понимать свою роль в наказании.

2. Конфликт противостояния

У служения Свободная Жизнь есть еще один семинар на тему конфликта противостояния. Следующая истина открывает этот раздел материала:

Больше всего пользы в конфликте противостояния мы приносим не тогда, когда пытаемся изменить другого человека, а когда пытаемся помочь ему/ей увидеть себя в истинном свете.

Часто в ситуации наказания сотрудники действуют, руководствуясь мыслью: «Я должен заставить этого студента измениться». Но это не самый эффективный способ помочь студенту. Сотрудники должны уважать обязанность студента обдумать ситуацию и самостоятельно выбрать свою реакцию. Наибольшую пользу сотрудник принесет, если поможет студенту понять истину, подходящую в сложившейся ситуации.

Сотрудники должны воспринимать наказание как спасение, а не просто кару. Роль сотрудника – продемонстрировать жесткую любовь.

Г. Что такое культурные различия

Тин Челлендж собирает вместе сотрудников и студентов из очень разных культурных слоев. Многие студенты выросли в другой части страны. Расовые и этнические различия могут значительным образом влиять на отношение человека к наказаниям.

Ситуация в семье человека также значительно влияет на настрой и поведение студента. Может быть, студент вырос в семье без отца, или его подвергался насилию со стороны родителей?

Культурные различия не имеют большого влияния на эффективность ТЧ при оказании помощи нуждающимся людям. За последние 50 лет немногие американские индейцы или азиаты прошли реабилитацию в центра ТЧ в США. Одна из причин этого – в сотрудниках.

Потенциальные студенты часто обращают внимание на расовый состав сотрудников центра. Есть ли среди сотрудников представители той же расы? Очень немногие центры в США могут похвастаться сотрудниками-индейцами или азиатами. В центрах, которые постоянно служат представителям афроамериканской расы, как правило, есть хоть один сотрудник этой расы.

Вы можете поговорить со студентами ТЧ или выпускниками центров на эту тему. Наказывали ли их сотрудники-представители другой расы или национальности? Переживали ли они в связи с этим какие-либо особые затруднения? Что нового вы можете узнать о представителях другой расы или национальности?

Культурные барьеры можно преодолеть, и мульти-культурное служение – это реальность. Однако, потребуется быть очень внимательным к культурным особенностям.

Д. Общение с Божьей любовью

Наиболее важно то, как сотрудники общаются со студентами. Наблюдает ли студент любовь в поступках и делах?

Один директор центра рассказывал, что часто ему бывает не по себе, когда он слышит, как сотрудник наказывает студента и при этом грубит. Умение найти правильные способы проявлять жесткую любовь – постоянное испытание для сотрудников ТЧ.

В опросе выпускников ТЧ эта тема была первой в списке проблем – сотрудники должны проявлять любовь, если хотят добиться результата при наказании студентов.

Содержание 1 Петра 4:8 совершенно точно относится к сотрудникам ТЧ:

1 Петра 4:8

«Более же всего имейте усердную любовь друг ко другу, потому что любовь покрывает множество грехов»

Колоссянам 4:6

Слово ваше да будет всегда с благодатию, приправлено солью, дабы вы знали, как отвечать каждому.

Ефесянам 4:15 (Совр. перевод)

Говоря в любви истину, мы будем возрастать во всем, становясь такими же, как Христос, который является главой всего.

Заключение

Все пять из этих сфер вашей жизни крайне важны, если вы желаете стать эффективным сотрудником Тин Челлендж. Наказание студентов – одна из сложнейших обязанностей сотрудников ТЧ. Важно прежде всего подготовить себя, если вы хотите, чтобы Бог эффективно использовал вас. Недостаточно просто выучить правильные слова, чтобы применять их, назначая наказание.

Куда важнее, чтобы ваше сердце было готово к этой части вашей работы. Ефесянам 4:15 призывает нас возрастать во всех сферах нашей жизни – возрастать, становясь такими же, как Христос, который является главой всего. Если мы усердно будем стремиться возрастать каждый день, стремясь стать такими же, как Христос, и будем продолжать считать Его своим лидером - мы более эффективно сможем помочь студентам стать такими же, как Христос.

Вы не столько должны быть экспертом в вопросах наказания студентов, сколько быть экспертом в вопросах следования за Христом. Чем больше вы будете похожи на Христа, тем эффективнее сможете помогать студентам сделать то же самое.

Глава 6

Стандарты и правила Тин Челлендж относительно наказаний

Ключевая истина: Наказание в программе ТЧ применяется только в рамках утвержденных правил и процедур.

Ключевое место Писания: 2 Тимофею 4:5

Но ты будь бдителен во всем, переноси скорби, совершай дело благовестника, исполняй служение твое.

Введение

Эта глава значительно отличается от остальных глав данного курса. Мы будем говорить о том, как наказание вписывается в организационную структуру служения Тин Челлендж. Мы рассмотрим правила для сотрудников и для студентов.

Если вы обучаетесь по данному курсу за пределами США, то некоторые части данной главы могут отличаться для вашей страны. В качестве примера мы будем пользоваться центром ТЧ в США. Рассматривая данные правила применительно к своей стране, вы можете столкнуться с иными требованиями или правилами.

Итак, знакомясь с содержанием данной главы, пожалуйста, учитывайте, что мы рассматриваем вопросы, исходя из того, что вы являетесь сотрудником ТЧ США.

При подготовке к данному занятию, пожалуйста, прочтите следующие три документа:

1. Выборочные отрывки из Национальных стандартов Тин Челлендж США.
2. Выборочные отрывки из Сборника правил и принципов работы сотрудников Тин Челлендж.
3. Правила для студентов ТЧ и соглашение при поступлении.

Сотрудники центра должны понимать, что наказание студентов ТЧ – не личное дело, когда каждый сотрудник центра поступает, как считает нужным.

Система наказаний в ТЧ строго структурирована национальными стандартами и поместными правилами и принципами работы, утвержденными Советом директоров Тин Челлендж. Очень важно, чтобы новые сотрудники центра тщательно изучили все правила и процедуры.

Неверное понимание и применение этих правил и процедур может вылиться в наказание сотрудника или его увольнение. Результатом злоупотребления или пренебрежения в данной сфере работы центра ТЧ может стать уголовное преследование в отношении конкретного сотрудника и руководителя служения – в том числе, членов совета директоров. Неумение сотрудников центра действовать на высочайшем уровне порядочности может привести к разрушительным последствиям для репутации служения ТЧ – как в местном масштабе, так и по всей стране.

Методы наказания, применяемые в ТЧ, разбиты на три ступени:

Ступень 1: Национальные стандарты Тин Челлендж США

Ступень 2: Сборник правил и принципов работы сотрудников Тин Челлендж

Ступень 3: Изучить, как сотрудники применяют эти правила и процедуры в повседневной работе программы. Правила для студентов являются основой в этой сфере.

Также на данном этапе может пригодиться аналог:

1. Национальные стандарты аккредитации США – это скелет, который обеспечивает общую схему для основанной на Библии системы наказаний в ТЧ.
2. Правила и процедуры поместного центра – это мышцы, придающие массу стандартам.
3. Применение этих правил и процедур в ежедневной практике – это то, что дает «жизнь» правилам и предписаниям. При этом «легализм» - это не наша цель. Чтобы использовать процедуры наказаний в качестве искупительной работы, направленной на возрастание в жизни каждого новообращенного христианина, нам нужно постоянное присутствие Святого Духа.

Ступень 1: Национальные стандарты аккредитации, касающиеся дисциплины

Весь процесс аккредитации будет более подробно описан в другом курсе. Стандарты аккредитации ТЧ разработаны прежде всего на пользу поместному центру. Они описывают минимальный уровень структуры и качества служения, требуемый от центра ТЧ. Поместные центры ТЧ несут ответственность перед национальным офисом ТЧ за применение правил и процедур относительно всего, что упомянуто в стандартах.

Недостаточно, чтобы в поместном центре ТЧ имелся экземпляр правил и процедур для сотрудников. Служение обязано продемонстрировать, что сотрудники информированы о правилах и процедурах и на постоянной основе применяют их, согласно требованиям должностных инструкций.

В стандартах аккредитации ТЧ США существует четыре раздела, где говорится о наказаниях студентов в ТЧ.

1. Права студентов
2. Личные дела студентов
3. Обучение сотрудников
4. Законы о конфиденциальности

В данной главе мы преимущественно сосредоточимся на первых двух из перечисленных выше разделов.

1. Раздел стандартов аккредитации о правах студентов

Стандарты о правах студентов описывают пять различных тем, из которых четыре имеют прямое отношение к вопросу наказаний. Стандарты 75-78 посвящены вопросу прав студентов. Ниже мы приводим общее описание каждого стандарта.

1. Стандарт 75 запрещает насилие, пренебрежение и эксплуатацию студентов, и требует от сотрудников соблюдения определенной процедуры доклада о любом действии, которое может повлечь за собой насилие, унижение или эксплуатацию.
2. В стандарте 78 перечисляются основные права студентов, находящихся в программе ТЧ, и описываются шаги, которые обязан предпринять сотрудник ТЧ, чтобы информировать студентов об их правах.
3. Стандарт 76 – конкретные ограничения, относящиеся к наказаниям.
4. В стандарте 77 разъясняется процедура подачи жалоб, которой могут воспользоваться студенты. Этот стандарт требует, чтобы сотрудники центра были знакомы с этой процедурой и адекватно реагировали на желание студента подать жалобу.

Мы более подробно разберем каждый из стандартов, чтобы понять, какое отношение они имеют к вопросу наказаний.

А. Насилие, пренебрежение и эксплуатация – стандарт 75

Этот стандарт касается не только ситуаций, когда сотрудник применяет насилие в отношении студента, но также и ситуаций, когда один студент применяет насилие по отношению к другому студенту или ситуаций, в которых участвуют другие студенты. Однако, в данном контексте, мы рассматриваем этот стандарт только в отношении наказаний.

Подумайте над вопросом: «Какое отношение практики наказаний в центре ТЧ могут иметь к вопросам насилия, пренебрежения или эксплуатации?»

Подумайте над следующим вопросом: «Что является насилием при наказании студента?»

Физическое насилие – удары, побои; попытки удушения.

Словесное насилие – крик, брань в адрес студента, оскорбления на расовой и национальной почве и другие унижительные словесные выражения.

Б. Основные права студентов программы – стандарт 78

Некоторые сотрудники ТЧ усматривают противоречие между этим стандартом и темой курса *Групповых занятий для новообращенных христиан «Гнев и личные права»*, где говорится, что, являясь христианами, мы должны передать все свои права Богу.

Если отвечать в общих чертах – есть разница между «личными правами» и «юридическими правами». Когда мы учим студентов отдать свои личные права, это не значит, что с этих пор нормально, чтобы кто-то применял в отношении них сексуальное или физическое насилие. Если вы как сотрудник ничего не предпримите, чтобы воспрепятствовать этому, вы будете виновны в халатности. Очевидно, что это не богоугодная реакция на ситуацию.

Эти стандарты всего лишь письменно перечисляют основные права человека – которые, при условии их соблюдения, обеспечивают и сотрудников, и студентов пониманием, что к ним будут относиться гуманно, с достоинством и уважением. Правила, которые мы обсуждаем сегодня, описывают четкий механизм, согласно которому в случае нарушения этих основных прав будут сделаны соответствующие записи и приняты меры.

Данный раздел стандартов никоим образом не подрывает авторитет сотрудников центра. Он всего лишь гарантирует студенту, что Тин Челлендж – это служение высокого уровня порядочности, которое оперирует библейскими принципами наказаний, уважения и власти. Он гарантирует студенту, что мы не позволим сотрудникам или студентам использовать христианство как средство унижения кого-либо. Мы обеспечиваем защиту каждому студенту. Мы сообщаем, что мы четко уважаем права каждого человека.

Проще говоря, Конституция Соединенных Штатов включает в себя Билль о правах, который гарантирует определенные основные свободы всем гражданам страны. Мы просто признаем нашу ответственность сотрудников центра за то, чтобы относиться к студентам с достоинством, уважением и честностью, и обеспечить безопасную обстановку для их личностного возрастания. В других странах обычно имеется подобный набор законов, гарантирующий определенные основные свободы всем гражданам.

В. Ограничения, касающиеся наказаний студентов - стандарт 76

Этот стандарт обеспечивает конкретные ограничения в наказаниях, которыми могут пользоваться сотрудники ТЧ. Он запрещает применение телесных наказаний – шлепки или другие наказания, причиняющие физическую боль.

Этот стандарт запрещает назначение студентам грубых, жестких или чрезмерных наказаний.

Он также запрещает сотрудникам назначать студенту наказания, которые приносят сотруднику личную выгоду. Например, нельзя заставить студента делать личную работу за сотрудника – мыть его машину или делать другую работу по дому.

Этот стандарт также определяет процесс, согласно которому наказание назначается студенту и о нем делается запись.

Г. Процедура подачи жалоб студентами – стандарт 77

Этот стандарт обеспечивает студенту возможность подать жалобу на действия сотрудника. Задача этого стандарта – обеспечить прозрачный процесс, благодаря которому жалобы студентов будут соответствующим образом рассмотрены

руководством служения.

В некоторых центрах ТЧ процесс подачи жалоб студентами называется иначе, но по сути он подразумевает процедуру, описанную в Матфея 18:15-17.

Применение данного стандарта может подразумевать вопросы, не имеющие отношения к наказаниям.

2. Личное дело студента – стандарты 68 и 69

Стандарты аккредитации описывают подробные инструкции ведения личного дела, которое должно заводиться на каждого студента в программе. Однако, в рамках данного курса, мы рассмотрим только те части стандартов, которые поясняют необходимость ведения записей относительно наказаний, назначенных студентам.

В стандарте 68 имеется широкий обзор процедур ведения записей, необходимых для служения.

В стандарте 69, подпунктах З, И и К (особенно, З) говорится о необходимости ведения записей по поводу всех назначенных наказаний, и их результатов в жизни студентов.

Ступень 2: Правила и процедуры Тин Челлендж

Данное руководство разработано каждым поместным центром ТЧ, чтобы обеспечить конкретные инструкции сотрудникам во всех сферах служения. Оно должно покрывать все темы, о которых идет речь в национальных стандартах ТЧ.

Однако, правила и процедуры для любого центра ТЧ часто включают в себя также многочисленные иные темы, не затронутые стандартами аккредитации. Например, могут быть правила по поводу нахождения домашних питомцев, принадлежащих сотрудникам центра, на территории центра. Могут быть правила относительно пользования транспортными средствами центра.

Эти правила обеспечивают стандартную процедуру для всех сотрудников, которой они обязаны следовать в ежедневной работе. В правилах могут содержаться детали, легко совместимые со всем процессом ученичества в служении в целом.

Все сотрудники не обязаны иметь у себя экземпляры стандартов аккредитации. Однако, все сотрудники, имеющие отношение к ТЧ, обязаны ознакомиться с правилами и процедурами центра.

В раздаточном материале №2 данного занятия перечислены выборочные правила и процедуры, применяемые поместными центрами ТЧ в США. Эти правила были разработаны чтобы: 1) привести свой центр в соответствие с национальными стандартами ТЧ США, и 2) обеспечить каждого сотрудника в данном поместном центре процедурами, которые он применяет, исполняя свои служебные обязанности в служении ТЧ.

Обязанностью каждого сотрудника является понять и применять все эти правила в своей работе. Обязанностью каждого начальника является осуществлять контроль за действиями каждого сотрудника и следить, чтобы сотрудники правильно применяли каждое правило и процедуру.

Давайте рассмотрим правила, относящиеся к наказаниям студентов из данного помещного центра ТЧ.

1. Ведение записей о наказаниях, назначенных студентам

В раздаточном материале №2 имеются выборочные части правил и процедур ТЧ. На стр. ____ изложены инструкции, как использовать «Хронологию студента» для отслеживания прогресса каждого из студентов в программе. В данном курсе мы поговорим только о том, какое отношение она имеет к ведению записей о наказаниях студента.

Пункты А.3 и А.3.а разъясняют, что именно следует включить в записи. **Подпункт А.3.а.6** разъясняет, что о наказании следует сделать запись.

На стр. 89 и 90 приводятся примеры записей в Хронологическом отчете о студенте. В верхней части стр. 89 имеется список кодов для различных видов записей или хронологии. Посмотрите на колонку 1 с кодами, там вы найдете первую запись о наказании, сделанную 17.04.1993. (см. стр.90).

Две записи, приведенные на стр. 90, не дают слишком подробного пояснения, что произошло в этом случае. В настоящих папках личных дел студентов, которые хранятся в вашей программе, записи, сделанные сотрудниками, часто гораздо более подробны, чем в нашем примере.

Теперь давайте обратимся к раздаточному материалу №1 (Национальные стандарты аккредитации США) на стр. 8 и посмотрим на стандарт 76, подпункт Г. В этом стандарте разъясняется, что следует сообщить студенту, а в последнем предложении говорится о необходимых документах. Правила, которые мы только что рассматривали, относящиеся к Хронологии студента в раздаточном материале №2, имеют прямую ссылку на данный стандарт аккредитации.

2. Правила, касающиеся наказаний

На стр. 92-93 в раздаточном материале №2 приводится список правил для данного помещного центра о том, как следует проводить наказание. Обратите внимание, что каждое правило похоже или дополнительно поясняет то, что требует стандарт аккредитации ТЧ.

Например, откройте стр.8 раздаточного материала №1 и посмотрите на **стандарт 76, подпункты а и б**. Сравните их с информацией на стр. 92 раздаточного материала №2, список методов наказаний, запрещенных ТЧ (пункт Б).

Правила и процедуры применяются как основа для обучения сотрудников, особенно, в данной области служения.

Одна из проблем, названных сотрудниками при проведении опроса о наказаниях – то, что новые сотрудники не знают о правилах и процедурах, касающихся наказаний. Во многих центрах новые сотрудники не допускаются к назначению наказаний до тех пор, пока не проработают в центре как минимум три месяца.

Обратите внимание в раздаточном материале №2, что на стр. 92-93 перечисляются различные методы, которые разрешены к использованию сотрудникам ТЧ. Также там приводится подробный список правил и процедур, применяемых при отчислении студента из стационарной программы реабилитации. (См. стр. 105-108).

У каждого центра ТЧ имеется собственный список правил по поводу наказаний, а также правил для студентов.

Ступень 3: Применение правил наказаний

Третья ступень применения наказаний в поместном центре касается правил, которые выдаются студентам программы. В раздаточном материале №3 имеется подборка документов, в которых называются некоторые из этих правил. В поместном центре ТЧ может иметься руководство для студента, где собраны все правила и процедуры всех областей жизни студента в программе.

Национальные стандарты аккредитации ТЧ требуют, чтобы эти правила были доведены до сведения студентов. Эти правила обеспечивают основание для назначения наказания.

Следующая глава данного курса будет полностью посвящена более подробному рассмотрению вопроса о том, как наказание применяется на поместном уровне.

На стр. 4-5 раздаточного материала №3 приводится текст соглашения со студентом при поступлении в мужской центр ТЧ. Каждый студент обязан подписать это соглашение прежде, чем будет допущен в программу. Пожалуйста, обратите внимание, что каждое предложение составлено позитивно, а не негативно. Вместо того, чтобы перечислить все правила, и добавить «что делать нельзя», предложения составлены позитивно.

Также, каждое предложение основано на том, что студент понимает и согласен делать. В действительности, это соглашение со студентом сообщает: «Я согласен следовать каждому из этих правил». Они дают свое слово, дают обещание, следовать каждому из этих пунктов. Иначе говоря, это их «обязательство» или их «обещание подчиниться соглашению о соблюдении правил ТЧ».

Задача нашего занятия сегодня – не составить список идеальных правил для идеального Тин Челленджа. У большинства сотрудников, занимающихся по данному курсу, не будет полномочий, чтобы полностью пересмотреть все правила центра, где они работают.

Однако, если вы желаете пересмотреть и переделать правила для студентов в вашем центре, в распоряжении офиса Глобал Тин Челлендж имеются образцы, и мы готовы проконсультировать вас в ходе данного процесса (e-mail: gtc@globaltc.org)

Заключение

Давайте вернемся к Ключевой истине данной главы - Наказание в программе ТЧ применяется только в рамках утвержденных правил и процедур.

Основная задача этой главы – представить вам обзор того, как следует управлять процессом наказаний в поместном центре ТЧ. У этого процесса есть три ступени:

1. Национальные стандарты аккредитации, обеспечивающие набор указания и ограничений в вопросе наказания студентов.
2. Правила и процедуры для сотрудников поместного центра, в которой описаны подробно, как следует вести себя сотрудникам центра, которые назначают наказание студенту.
3. Правила, которые выдаются студенту.

Следует понимать роль каждой из этих трех ступеней, и как они взаимосвязаны. Важно здесь то, что у сотрудников есть правила, которые он обязан соблюдать при наказании студентов.

В следующих главах мы подробнее рассмотрим некоторые особенности применения наказаний в программе ТЧ.

Глава 7

Интервью с директором программы ТЧ

Данная глава очень отличается от всех остальных в нашем курсе. Если вы занимаетесь по курсу там, где у вас проходят регулярные занятия с преподавателем и другими студентами, то занятие по этой главе подразумевает проведение интервью с директором программы ТЧ.

Если вы занимаетесь по данному курсу самостоятельно, можно рассмотреть один из предлагаемых вариантов.

1. Можно побеседовать с директором центра ТЧ в вашей местности и обсудить все вопросы данной главы.
2. Возможно, вы пожелаете приобрести запись интервью с директором ТЧ, опрошенного для данного курса. Проверьте, имеется ли запись такого интервью на сайте www.iTeenChallenge.org или свяжитесь с офисом Глобал Тин Челлендж: e-mail gtc@globaltc.org

Формат такого интервью затрагивает три основных темы:

1. Как применяются наказания в программе?
2. Как делаются записи о наказаниях в личных делах студентов?
3. Как проходит обучение новых сотрудников по теме наказаний студентов?

Вам может понадобиться больше места, чем мы включили в пособие, для записей всех основных тем, обсуждаемых во время интервью, поэтому мы рекомендуем приготовить дополнительные листы бумаги.

Интервью с _____

Часть 1: Как применяются наказания в центре ТЧ?

Вопрос 1: Допустим, новый студент поступает в центр сегодня. Какой инструктаж и обучение вы проведете для него по теме правил программы и процедур назначения наказаний?

Вопрос 2: Какие обязательства вы предлагаете подписать студентам по поводу правил программы?

Вопрос 3: Какие правила новые студенты нарушают чаще всего?

Вопрос 4: Когда сотрудники выясняют, что студент нарушил правило, каким стандартным процедурам обязаны следовать сотрудники?

Рассмотрите несколько разных ситуаций наказаний.

Например, ко всем ли нарушениям одинаковое отношение?

Или, зависят ли различные методы работы со студентами от:

1. Малых нарушений
2. Серьезных нарушений
3. Нарушений, которые могут привести к отчислению из программы

Вопрос 5: Как сделать так, чтобы наказание соответствовало нарушению?

Вопрос 6: Как собрать доказательства, если человека не поймали с поличным за нарушением правила, но есть подозрения, что он/а его нарушил?

Насколько вы доверяете свидетельским показаниям других студентов?

Вопрос 7: Что самое трудное в наказании студента?

Часть 2: Как сделать записи о наказании студента в его личном деле?

Вопрос 8: Какие шаги должны предпринять сотрудники для внесения записей о нарушении и наказании, назначенном студенту?

Вопрос 9: Какие проблемы возникают у сотрудников в связи с необходимостью делать записи о наказаниях?

Часть 3: Как обучать новых сотрудников правильно наказывать студентов?

Вопрос 10: Как обучать новых сотрудников правильно наказывать студентов?

Вопрос 11: Какие проблемы возникают у новых сотрудников при наказании студентов?

Часть 4: Дополнительные вопросы для интервью с гостем

Глава 8

Методы наказания

Ключевая истина: С Божьей помощью нужно найти наиболее подходящие методы наказания для каждого студента.

Ключевое место Писания: Евреям 12:11

Всякое наказание в настоящее время кажется не радостью, а печалью; но после наученным через него доставляет мирный плод праведности.

Введение

В последних двух главах мы рассматривали некоторые методы наказания, которые используются в конкретных центрах. Наша задача в данной главе – системно рассмотреть различные типы наказаний, применяемые в центрах Тин Челлендж. Не в каждом поместном центре могут применяться все эти методы, а некоторые могут быть неприемлемы в вашей ситуации.

Основная забота директоров в отношении новых сотрудников – чтобы они поняли *намерение*, лежащее в основе наказания. Наказание – не средство проявления власти или возмездия. Наказание с библейской точки зрения нужно, чтобы стать источником позитивного роста. Рассматривая каждый из методов наказания, подумайте над вопросом: **«Каким образом данное наказание поможет студенту выработать у себя богоугодный настрой и поведение, характерное для растущего христианина».**

А. Методы наказаний

В рамках данного курса вы рассмотрели несколько примеров в рабочей тетради. В каждом из рассмотренных примеров мы обсуждали конкретное происшествие и предлагаемое в таком случае наказание. Однако, в поместном центре, сотрудники работают с этими студентами каждый день. Они узнают студентов, наблюдают их прогресс, и основывают свое решение на том, что считают наилучшим для конкретного студента на текущем этапе его жизни.

1. Консультирование

Часто сотрудники не назначают конкретного наказания, когда студент нарушает правило. Вместо этого, они будут консультировать студента. Это может быть очень краткое, но немедленное обсуждение. Как правило, это происходит с новыми студентами – особенно, в случаях с нарушениями, когда сотрудник может списать это на сомнения студента-новичка, когда тот не знаком с правилами и не понимает, что поступает против правил.

Случается также, что сотрудник наблюдает поведение студента, которое нельзя охарактеризовать как вспышку бунта. Часто непослушание – это всего лишь поведение под влиянием расстройства. Правило, которое нарушено – не корень проблемы. Сотрудник может увидеть более глубокую необходимость

проконсультировать студента относительно более глубокой проблемы, и проигнорировать маловажное правило, которое было нарушено.

Консультирование может применяться вместе со всеми остальными другими методами наказания. Даже если мы уже решили, какой метод наказания следует применить, важно работать над личными отношениями со студентом, которого вы наказываете.

Здесь важно соблюдать баланс. Студентам ни к чему 15-минутные жаркие нравоучения о пагубности их непослушания. Иисус сводил Свои речи о грехе к минимуму. Например, когда Он укорял Петра на горе Преображения (Матфея 16:23) и когда говорил с женщиной, пойманной в прелюбодеянии (Иоанна 8:11).

Сказать слишком мало значит упустить возможность внести Божью истину в ситуацию. Сказать слишком много значит утопить «веяние тихого ветра» Святого Духа.

2. Образовательные проекты

Образовательные проекты для наказания могут быть очень разнообразными. Мы перечислим наиболее распространенные:

А. Заучивание мест Писания

- это может быть заучивание наизусть одного или более стихов, имеющих отношение к сфере, в которой необходимо возрастание в жизни студента.
- еще один вариант – предложить студенту написать сочинение, основанное на учениях нескольких мест Писания, относящиеся к нарушению или поведению, которые следует изменить.
- еще одна форма заучивания мест Писания, которая применяется в Тин Челлендже – предложить студенту переписать несколько глав или целых книг из Библии.

Следует сделать оговорку о таком виде наказания. Во-первых, при переписывании больших разделов Писания не обязательно вдумываться или понимать слова, которые копируешь. Все что им нужно сделать – списать слова.

Еще одна особенность, которую следует брать в расчет – как именно переписывание целой главы поможет студенту справиться со сферой непослушания в его/ее жизни? На деле переписывание глав Библии – одна из разновидностей «потянуть время заключения». Как только срок закончился – ты переписал главу или книгу – можешь быть свободен. А чему научился такой человек?

Б. Изучение качеств характера

Этот проект основан на курсе *Индивидуальных занятий для новообращенных христиан, Занятие на тему качеств характера*. Студенту назначается одно или два качества характера, и предлагается регулярная работа, плюс дополнительные специальные проекты с дополнительными вопросами для студента.

Здесь также следует отметить, что наибольшая польза от подобного вида наказания достигается, когда его выполнение сопровождается личным консультированием.

В. Проекты обучения из книги «Библейское консультирование» (автор Уейлон Уард) или Пособие для самостоятельной работы по Библейскому консультированию, т.1, 2 (автор Уейн Макк)

В этих учебниках приводится замечательная подборка проектов, которые можно предложить относительно самых разных тем – таких как гнев, ожесточение, самооценка, отношения с Богом и окружающими и т.д.

Существует ряд других книг, которые могут служить ресурсом обучающих проектов. У всех этих проектов одна задача – чтобы студент получил практическую, основанную на Библии информацию, которая поможет ему по мере того, как он будет стремиться применить ее в собственной жизни, и в том, чтобы стать более послушным.

Г. Специальные письменные проекты

Сотрудник, назначающий наказание, может пожелать составить учебный проект. Один из примеров – предложить студенту обучение на тему сплетничания и того, что об этом говорится в Библии. Студенту нужно также будет написать о последствиях сплетничания.

Творческие способности сотрудника – единственное ограничение при составлении подобных проектов в соответствии с ситуацией.

3. Утрата привилегий

Утрата привилегий, пожалуй – одна из самых распространенных форм наказания, применяемых в Тин Челлендже. Оценивая функцию или цель данного типа наказания, можно сказать, что мы перешли от воспитательного стиля наказания к ограничительному. Предназначение этого метода наказания – заставить студентов пережить неприятные последствия непослушания. То же самое относится к следующим категориям наказаний.

В данном методе фактор «боли» от последствий наказания – намеренный. Боль в виде утраты привилегий, а не физическая боль.

Утрата привилегий может подразумевать запрет на:

Звонки по телефону

Посещения семьи

Получение почты

Досуг

Поездки в магазин

Пропуска

Свободное время

Утратой привилегий не может быть лишение питания, и быть запертым в комнате. Однако, человек может быть ограничен в передвижениях в рамках нескольких помещений в здании, или не иметь доступа в определенные места, например, в комнату отдыха.

4. Наказания, связанные с трудом

Еще один очень популярный метод наказания – назначение дополнительной работы. Многие центры назначают определенное количество часов работы в качестве наказания.

Виды работ, назначенные для наказаний, могут быть самыми разными, от мойки транспортных средств, принадлежащих центру, до мытья посуды, чистки кухонной плиты или пространства под ней, стрижки газонов, копания ям и сбора камней.

В некоторых случаях трудовые задания выполняются в то время, когда у других студентов по расписанию свободное время или выходные.

Реальная опасность в данном случае – применение «мышления тюремщика» при назначении такого вида наказания. Легко превратить его в «убивание времени» как студентом, так и сотрудником. Нужно проследить, чтобы наказание соответствовало провинности.

Назначение часов работы может быть одним из методов наказаний, назначенных «для удобства сотрудников». Такое наказание – легкий выход для сотрудника, которому не хочется подбирать наказание, более точно соответствующее провинности. Такой метод наказания сводит к минимуму участие сотрудника: все, что ему нужно сделать – назначить дополнительные работы. Никаких усилий оценить реальные проблемы в жизни студента, прилагать не нужно.

Один центр ТЧ применяет трудовые наказания, когда два студента не ладят друг с другом. Им нужно перенести с места на место гору обрубков дерева. Им предлагается использовать для этого тачку. Каждый из студентов должен взяться за одну рукоятку тачки при перевозке сучьев. Также им нужно перевезти груды цементных блоков. Им предлагается просунуть палку в отверстия блоков. Каждый из студентов должен держаться за один конец палки при перетаскивании блоков. Такой метод требует от студентов общения и совместной работы.

Академическое наказание

Еще одна разновидность трудового наказания – академическое наказание. Если студент не выполнил задание, или провалил тест, ему назначаются дополнительные занятия. Как правило, это происходит в часы, когда у других студентов свободное время, или во время досуга, или вместо поездки в магазин.

5. Наказания за серьезные нарушения

В сборнике правил для студентов перечислены нарушения более серьезного характера, результатом которых могут стать серьезные наказания, вплоть до исключения из центра. Не во всех центрах эти методы одинаковы, особенно, в случаях с первыми тремя, которые мы перечислим ниже.

К нарушениям, которые могут привести к серьезным наказаниям, относятся курение, употребление наркотиков, физическое насилие или угрозы расправы по отношению к другому человеку (студенту или сотруднику), отказ исполнить назначенное наказание, отказ принимать участие в мероприятиях для студентов центра ТЧ, или недостаточный прогресс.

Как правило при нарушениях подобного характера наказание назначается при участии нескольких сотрудников.

а. Испытательный срок

Студенту, которому назначается испытательный срок, разъясняется, что ему необходимо серьезно изменить свою жизнь. Если он не сделает этого в установленный испытательный срок – это может привести к исключению из центра.

Как правило, продолжительность испытательного срока для студента – минимум одна неделя. В течение этого времени он лишается всех привилегий, а также может быть ограничен в передвижении по зданию, особенно, в часы свободного времени.

Во время сеансов консультирования, которые являются частью процесса наказания, студенту сообщается, какое конкретно поведение и отношение ему/ей следует изменить к назначенному времени. Также на период испытательного срока ему могут быть назначены дополнительные образовательные задания.

Б. Увеличение продолжительности реабилитации

Когда студент демонстрирует серьезную потребность в росте, время, отведенное на его реабилитацию, может быть увеличено. Как правило, оно наращивается на месяц. Например, студенту до окончания вводной стадии может оставаться несколько дней или недель. Он нарушает правило, вследствие чего выявляется серьезная потребность в возрастании. При этом может быть очевидно, что с проблемой не справиться за несколько дней. Как следствие частью наказания может быть требование, чтобы студент провел на вводной стадии дополнительный месяц, прежде, чем быть допущенным до следующей стадии реабилитации.

В. Начать реабилитацию заново

Такое наказание может быть назначено, когда становится очевидно, что студент попросту не усваивает базовых принципов ученичества, которые преподаются в центре. Этот метод наказания применяется редко, просто потому, что начать заново процесс реабилитации – само по себе не является решением проблем в жизни студента. Однако, некоторым студентам такое наказание назначается как последняя альтернатива исключению из программы.

Г. Временное исключение из программы

При временном исключении дверь центра для студента остается открытой по истечении назначенного количества дней. Некоторые студенты, допускающие серьезные нарушения правил, находятся в ловушке заблуждений, и считают, что Тин Челлендж – причина их проблем, вместо того, чтобы взять на себя ответственность за свои проблемы. Случается, что возвращение в мир открывает их глаза на ситуацию.

Иногда для возвращения студента в программу по истечении срока временного исключения назначаются условия. Это может быть посещение церкви, сотрудника, осуществляющего надзор за освобожденными по УДО (если это необходимо), выполнение некоторых образовательных проектов (заучивание мест Писания или чтение Библии).

Д. Исключение из программы

Определенные нарушения правил ТЧ ясно дают понять, что студент, о котором идет речь, либо не готов к нахождению в центре ТЧ, либо центр не имеет необходимых возможностей для удовлетворения его потребностей. Если студент обладает буйным нравом, и подвергает опасности жизни других людей, или свою собственную – обычно такого студента исключают.

Другой пример – человека, который не желает меняться, а просто хочет использовать центр ТЧ как место, где можно получить бесплатное питание и жилье. Такие люди могут переезжать из одного центра ТЧ в другой, искать освободившиеся места для постоя, а не Божьей помощи для изменения собственной жизни.

Е. Перевод в другой центр

В каком-то смысле этот метод наказания очень схож с временным исключением. Центры обучения иногда применяют этот метод и отправляют студента обратно на вводную стадию в качестве наказания. Такое случается не часто, потому что перемена географического места нахождения редко решает проблемы в жизни студента.

Однако, иногда студент, прошедший вводную студию, не переживает истинных изменений, которые необходимы, чтобы функционировать в качестве христианина в центре обучения. Такого студента могут отправить обратно, в тот же вводный центр, из которого он прибыл, или в другой вводный центр.

История знает несколько случаев, когда студент, отправленный обратно, переживал положительные изменения в результате встречи с реальностью, и выходил из программы другим человеком. Однако, на один такой пример есть множество других, когда до окончания повторной реабилитации в вводном центре, люди уходили. Обычно им бывает трудно подчиняться правилам, независимо от того, где они живут.

В некоторых случаях причина в том, что студент – бунтарь по натуре, и он упрямо отказывается смириться перед Господом. Важно при этом отметить, что некоторые студенты не получили адекватного консультирования, касающегося глубинных проблем в их жизнях. Непокорное поведение – не столько акт

непослушания, сколько признаков глубоко сидящей боли и разрушенных отношений, которые нуждаются в исцелении.

Б. Запрещенные процедуры наказаний

В первой главе мы говорили о том, каким образом наше личное прошлое может влиять на наши нынешние взгляды на эту тему. Определенные формы наказаний запрещены, но, что не менее важно, определенные типы поведения сотрудников во время наказаний также запрещены.

1. Никаких унижительных слов

Сотрудникам запрещено использовать унижительные слова, расовые обзывательства, резкие замечание, критика, повышение голоса и словесные угрозы.

2. Никакого физического контакта

Сотрудникам запрещено бить студентов, или использовать телесные наказания (шлепки), если только на то не было особого распоряжения со стороны родителей или опекунов несовершеннолетнего.

Сотрудникам запрещено ударять студента об стену, или использовать другие виды физического контакта в качестве наказания.

Единственная ситуация, когда сотрудникам разрешается применять физическую силу – это чтобы помешать студенту причинить себе или другому человеку вред. То же самое касается ситуаций, когда студент пытается причинить серьезные ущерб физической собственности центра.

3. Студентов нельзя закрывать в комнате

Закрывать студента в комнате в качестве наказания не допускается в ТЧ. Наша программа – не тюрьма, и мы не должны пытаться удержать в центре людей, которым требуется подобная мера контроля.

Единственная ситуация, когда закрыть студента может быть уместно – это когда он пытается причинить себе или другому человеку физическое увечье. Как только этого человека закрывают, нужно вызвать полицию (во всех случаях без исключения), чтобы они вывезли этого человека за пределы центра ТЧ.

4. Не наказывайте студентов на людях

Если студент нарушил правило, если это возможно, сотрудник должен отвести студента в комнату или другое помещение, где с ним можно поговорить тет-а-тет. Замечание, сделанное прилюдно, может сильно смутить студента и усилит вспышку его гнева.

5. Никаких лишений пищи

Лишение питания не может быть методом наказания в центре ТЧ. Согласно закону ТЧ должен обеспечивать пищу людям, находящимся на реабилитации.

6. Никаких чрезмерных наказаний

В большинстве центров действуют ограничения относительно наказаний, которые можно назначить студенту. Например, нельзя назначить в наказание 20 часов работ за нарушение правила. Чрезмерным может также быть наказание, касающееся учебы. Например, одного студента в наказание заставили переписать всю книгу Послания к Ефесеям два раза за очень незначительный проступок. В данном случае в ситуацию вмешался директор центра и потребовал изменить наказание.

Чрезмерное наказание обычно становится следствием выражения расстроенных чувств (или власти) со стороны сотрудника. Некоторые центры помогают умирить пыл в подобных ситуациях, привлекая второго сотрудника к назначению наказания для студента. Таким образом удается сохранить здравый рассудок при оценке ситуации.

В Ефесеям 6:4 сказано: «И вы, отцы, не раздражайте детей ваших, но воспитывайте их в учении и наставлении Господнем». Это хороший совет и для сотрудников центров. Что такого делает сотрудник, что раздражает студента?

К чрезмерным наказаниям можно также отнести и те, которые подвергают здоровье студента опасности.

В. Процедура отчисления студента из программы

В большинстве центров правила запрещают одному сотруднику обладать полномочиями для отчисления студента из центра. Как правило, для отчисления нужно решение дисциплинарной комиссии или директора центра. Чаще всего ситуацию студента обсудят на собрании персонала прежде, чем будет принято какое-то решение.

Обычно правила для сотрудников и руководство по работе центра содержат описание процедуры отчисления студентов из центра. Очень важно письменно оформлять все действия, предпринимаемые в рамках данной процедуры.

Еще одно обстоятельство, которое следует учитывать – это долговременные последствия отчисления студента из центра. Иногда сотрудник хочет отчислить студента просто потому, что его непослушание усложняло всем жизнь – особенно, сотрудникам. Легче всего сказать «этот студент создает слишком много проблем. Давайте избавимся от него, чтобы не пришлось все эти проблемы решать».

Но каким Бог видит этого студента? Если бы Иисус был одним из сотрудников вашего центра, проголосовал ли бы Он за отчисление этого студента? Будьте готовы к проявлению милосердия – хотя бы иногда.

Г. Как назначить правильное наказание

Трех- пяти- минутное обсуждение на данном занятии недостаточно, чтобы обучить нового сотрудника центра правильно применять систему наказаний в условиях центра ТЧ. Однако есть вещи, общие для всех центров.

1. Соблюдайте правила и процедуры центра ТЧ, в котором вы работаете

Во-первых, в руководстве по работе центра, где собраны правила и процедуры для сотрудников, обычно имеются четкие инструкции о том, как назначаются наказания в центре. Определенные нарушения влекут за собой конкретные наказания.

Директор центра или его/ее заместитель уделяют время на то, чтобы объяснить новому сотруднику процедуры назначения наказаний в данном поместном центре. Они также объяснят, каким образом следует заполнить соответствующие документы для личного дела студента.

2. Проси водительства Бога прежде, чем назначить наказание

Одна директор программы высказала свое наблюдение, которое считает уместным в отношении любого нового сотрудника или опытного сотрудника. Она сказала, что когда дело касается наказания студента, прежде всего она вызывает его в кабинет и обсуждает инцидент. Затем она отпускает студента из кабинета, и просит у Бога водительства в том, чтобы понять, каковы реальные проблемы, которые следует исправлять, и какие именно наказание наилучшим образом справится с этими проблемами. Затем она еще раз вызывает студента и обсуждает с ним назначенное наказание, которое ему нужно будет исполнить.

3. Уделите время тому, чтобы познакомиться со студентом лично

Повторимся, залог успеха в том, чтобы знать студентов лично. Это важно, чтобы иметь возможность обеспечить наилучшую помощь в течение продолжительного периода времени. Например, определенное нарушение правил обычно влечет за собой назначение студенту дополнительных трудочасов в наказание. Однако если этот студент – трудоголик, и не любит взаимодействовать с другими людьми, то назначить ему дополнительные часы работы значит дать ему возможность заниматься тем, что ему нравится вместо того, чтобы устранить причину, приведшую к наказанию. Иначе говоря, с точки зрения этого студента дисциплинарное взыскание, которое ему назначили – не наказание, а вознаграждение!

4. Не угрожайте студентам

Еще одна важная ремарка – никаких угроз! Часто родители угрожают детям определенным наказанием, если те не перестанут себя плохо вести. Сотрудники, выросшие в подобной ситуации, легко прибегают к угрозам. Сотрудники центров ТЧ должны выражаться четко и честно. Не высказывайте угроз, если не собираетесь исполнить то, о чем говорите. Не угрожайте сделать то, на что у вас нет полномочий.

Помогите студентам осознать, что они сами довели ситуацию до наказания. Когда они сделали выбор в пользу непослушания, они сами согласились на

наказание. Нужно, чтобы они научились брать на себя ответственность за свои решения, настроение и эмоции.

5. Стремитесь к соблюдению баланса в наказании

Баланс жизненно важен в вопросах наказания. Мы не агенты полиции в Тин Челлендже на страже тех, кто нарушает правила.

Мы обязаны быть образцами для подражания и говорить об этом в положительном ключе. Мы обязаны навязывать положительное поведение. Некоторые студенты могут намеренно «выкидывать номера», потому что считают, что единственный способ получить личное внимание со стороны сотрудников – непослушание.

6. Проследите за исполнением назначенного наказания

Один директор рассказал, что самая большая проблема в работе с сотрудниками – это то, что они не следят за исполнением наказания, которое назначили студенту. На то, чтобы заставить студентов отчитаться за исполнение наказания, требуется дополнительное вложение времени и эмоциональные усилия со стороны сотрудника. Стремимся ли мы к подобному посвящению в отношении студентов?

Еще более важная часть последующей работы – уделить время после исполнения наказания на то, чтобы поговорить со студентом о проблемах, ставших причиной всего произошедшего. Сотрудник должен организовать не противостояние, а обсуждение на тему того, чему студента научился на данном опыте. Задача такой беседы – не установить, какие страдания пережил студент, а определить, насколько студент продвинулся по пути личностного роста по направлению к более глубоким отношениям с Богом.

Заключение

В этой главе мы говорим на темы, которые могут вызывать затруднения в работе всех сотрудников, а не только неопытных. Установить, какой метод наказания назначить – это всегда нелегко. В этой области работы ТЧ нам очень нужна Божья мудрость.

Величайшее наше желание – стать свидетелями того, как каждый из студентов приближается к Богу и учится жить в послушании. Когда требуется назначить наказание, нужно, чтобы оно было персонализировано для конкретного студента, и продиктовано желанием спровоцировать изменения, которые приведут их к праведному образу жизни.

Глава 9

Как сделать так, чтобы наказание было эффективным

Ключевая истина: В ситуации наказания сотрудники должны иметь богоугодный настрой, чтобы наказание было эффективным.

Ключевое место Писания: 1 Петра 3:9

Не воздавайте злом за зло или ругательством за ругательство; напротив, благословляйте, зная, что вы к тому призваны, чтобы наследовать благословение.

Введение

В этой главе мы поговорим о характере сотрудника и о мудрости и знаниях, которые они приобретают, работая в ТЧ.

Шесть основных тем, о которых пойдет речь в данной главе, раскроют некоторые, но не все факторы, влияющие на эффективность наказания. Мы надеемся, что эти факторы помогут вам избежать некоторых распространенных проблем в будущем, когда вы станете сотрудником ТЧ.

А. Проявление любви и заботы

Когда мы проводили исследования в процессе составления данного курса, мы опросили студентов Тин Челленджа и спросили их, от чего зависела эффективность наказания, когда они проходили реабилитацию? Одним из важнейших факторов, который они называли, была необходимость проявления искренней любви и заботы со стороны сотрудников по отношению к студентам.

Наказывая незнакомцев вряд ли можно добиться заметных положительных перемен.

Подумайте: **Как сотрудник может проявить любовь по отношению к студенту?**

Как сотрудник может проявить свою заботу о студентах?

Осознайте, что любовь и заботу непросто проявить, когда мы наказываем студентов. Очень важно найти простые способы каждый день демонстрировать любовь, независимо от того, подчиняются ли студенты правилам и имеют ли положительный настрой по отношению к сотрудникам.

Откройте 1 Коринфянам 13, и почитайте о практических проявлениях любви, о которых говорится в этом отрывке. Усвойте, что любовь «агапе» не зависит от того, любит ли человек меня в ответ, и положительно ли относится к моей любви к нему.

Подумайте: **Как сотрудник может удачно или неудачно проявить любовь?**

Каким образом это может повлиять на отношения студента с сотрудником, особенно, когда речь идет о наказании?

Даже при самых удачных обстоятельствах назначать наказание трудно. Однако, если сотруднику нет дела до конкретного студента, и он плохо относится к этому человеку, все закончится еще более натянутыми отношениями со студентом в ситуации наказания. Искренняя забота о студенте проявляется в поступках сотрудников.

Если ты заботаешься, ты...

- противостоишь непослушанию.
- готов назначить значимое наказание.
- готов проследить, как студент исполнит наказание.
- не рассматриваешь наказание как затруднение и бюрократизм.
- не выносишь заключений, что студент отрицательно настроен и не желает меняться.
- оставляешь надежду для каждого студента, даже в ситуации наказания.

Б. Избегайте фаворитизма

Моральное состояние студентов напрямую зависит от того, как к ним относятся сотрудники. Если сотрудник полон энтузиазма, радости, любви и заботы – студенты увидят это. Многие из них в ответ будут настроены положительно.

Еще легче сотрудникам повлиять на студентов отрицательно. Проявления фаворитизма вносят дух разделения в среду студентов, что подрывает все усилия по созданию спасительной, позитивной атмосферы роста.

Подумайте: **Как сотрудник может проявить фаворитизм в отношении студентов?**

Каким образом осознание факта наличия фаворитизма может повлиять на отношение студента к наказанию?

Помните, что уместное наказание может создать ощущение фаворитизма. Учитывайте, что не стоит всех студентов наказывать одинаково. Однако здесь нужно соблюдать баланс.

Если один студент нарушает правило и не получает наказания, а другой студент нарушает то же правило и его за это исключают – вы создаете атмосферу неуверенности и анархии. Нужно следить за своим настроением. Мы – сотрудники центра, и не должны использовать наказания как средство выражения своего разочарования в отношении определенного студента.

Фаворитизм, который может появиться у сотрудника по отношению к студенту, может быть основан на первостепенных обязанностях сотрудника. Например, если сотрудник ответственен за трудовые задания, и видит, что студент – хороший работник, то этот студент может всегда получать самые лучшие трудовые задания, а другие студенты, которые работают хуже – всегда получать работу похуже.

Студенты, которые работают хорошо, могут всегда получать «благодать», когда дело доходит до наказания, только потому, что они – хорошие работники.

Иногда фаворитизм напрямую связан с вопросами расовых и национальных различий. Мы обсуждали вопросы культурных различий в 5 главе. Если сотрудник хочет, чтобы наказание было эффективным, нужно быть очень внимательным и учитывать расовые и национальные различия, назначая наказание. Может получиться, что студент обвинит сотрудника в расизме/национализме просто потому, что он другой расы.

В. Сохраняйте спокойствие в проблемной ситуации

Непослушные студенты стремятся создать ситуацию стресса для сотрудника. Эти затруднения в течение дня сотрудник легко может истрактовать как «препятствия». Иногда студенты могут воспользоваться непослушанием как возможностью обрушить на сотрудника резкую критику или другие неуважительные высказывания. Как новый сотрудник отреагирует на такую критику?

Подумайте: **Легко ли на данном этапе жизни вы воспринимаете неуважительные комментарии или несправедливую критику?**

Почему вам сложно принимать подобные комментарии?

Как сделать так, чтобы вам удавалось положительно относиться к таким комментариям?

В Притчах 15:1 о подобной ситуации сказано очень сильно:

Кроткий ответ отвращает гнев, а оскорбительное слово возбуждает ярость.

Подумайте, какое отношение этот стих имеет к ситуации с неуважением студентов.

Одно из первых умений, которые вам нужно будет освоить – не принимать комментарии студентов на свой счет. Часто студенты будут обрушиваться на сотрудников и говорить обидные вещи. Сотрудник может «облечься в плот» так же легко, как и студент. Если студенту удастся заставить сотрудника отреагировать подобным образом – он будет полностью удовлетворен тем, что может контролировать эмоции сотрудника. Однако, если сотрудник реагирует спокойно и уважительно – это открывает перед Святым Духом возможность обличить этого студента.

Сотрудник обязан научиться сохранять спокойствие, наказывая студентов, и быть сосредоточенным на истинной проблеме, и не позволять своим «личным правам» встать на пути решения проблемы угодным Христу способом. Иисус часто становился объектом оскорблений и люди относились к Нему неуважительно. Достаточно часто Он игнорировал их отношение и обходился с ними с истинным уважением, как к тем, кто находится в поисках истины. (См. Луки 10:25-37)

Помните – нужно сохранять спокойствие, имея дело с непокорным студентом в ситуации наказания, если хотите, чтобы наказание было эффективным.

Г. Не забывайте, что имеете дело с трудными людьми

Скажем прямо, многие новые сотрудники ведут себя наивно, когда дело доходит до вопроса наказания подростков или взрослых студентов. Новым сотрудникам следует осознать, что они имеют дело с трудными людьми. Кажется, что это очевидно, но давайте посмотрим, какого поведения мы ожидаем от студентов в ТЧ:

- мы расстраиваемся, потому что студент не хочет меняться.
- мы реагируем, когда наблюдаем попытки манипуляций со стороны студента.
- мы выказываем свое разочарование, когда понимаем, что студент лжет, а мы не можем этого доказать.

Нужно понять, что те, кто обращается в ТЧ за помощью, находятся здесь, потому что испытывают контролирующие их жизнь проблемы. Эти проблемы проявляются многими разными способами (и симптомами). Следует быть осторожными и не допускать, чтобы раздражающие симптомы отвлекали нас от работы непосредственно с глубинными проблемами.

Проще говоря: Мы увидим много мусора в жизнях студентов, с которыми столкнемся. Будьте осторожны, и не позволяйте этому мусору отвлечь вас от работы первостепенной важности, которую Бог желает чтобы вы выполнили в жизни каждого из студентов.

Ищите малейшие шажки к прогрессу и поощряйте их. Нужно также соблюдать равновесие в вопросах наказаний, которые мы назначаем. Если очень захотеть, мы всегда найдем причины для наказаний. Однако наша задача – соблюсти равновесие между милосердием и справедливостью.

Важно также помнить, что само по себе наказание не ведет автоматически к праведному поведению. Но наказание предоставляет студенту возможность воспитать у себя праведное поведение.

Д. Терпение или разочарование

Мы уже кратко говорили на эту тему ранее в данной главе. Возможность отреагировать тем или иным способом возникает у сотрудников каждый день.

Подумайте: **Какие ситуации, связанные с наказаниями, могут вызвать у вас наибольшее разочарование?**

В вашей нынешней ситуации что именно расстраивает вас, когда другие люди нарушают правила?

Мы говорим не только о разочаровании в контексте наказания. Среди широкого круга обязанностей, которые возлагаются на сотрудников каждый день, может быть очень много причин для разочарований. Если вас расстраивает что-то еще, а студент нарушает правило – может случиться, что вы выплесните ваше разочарование на этого студента.

Однако, чтобы наказание было эффективным, сотрудник должен обладать достаточной внутренней силой, чтобы держать под контролем свое разочарование и уметь справляться с огромным количеством стрессовых ситуаций, возникающих в ТЧ, и при этом не впадать в разочарование.

Такое качество характера как терпение в данной ситуации жизненно важно, если мы ставим перед собой задачу внести положительный вклад в духовные сражения за жизни наших студентов. Быть терпеливым не значит улыбаться и игнорировать непослушание студентов. Истинная любовь требует подотчетности от студентов за их действия. Терпение – первое из качеств, которыми характеризуется любовь в 1 Кор. 13.

Подумайте: **Назовите правильные и неправильные способы проявления терпения в ситуациях наказания студентов в центрах ТЧ.**

Е. Противостояние конфликту

Практически в каждой ситуации наказания до некоторой степени присутствует конфликт. Еще один курс, который мы разработали для обучения сотрудников, составлен на тему решения конфликтных ситуаций. Тем не менее, здесь следует отметить, что конфликт – это не всегда плохо. Иисус часто попадал в конфликтные ситуации; редко когда Он гневался по причине того, что попадал в конфликтную ситуацию.

Следует рассматривать конфликт как орудие, которое Бог использует, чтобы помочь сторонам, участвующим в конфликте, извлечь из него уроки, которым Он желает нас научить.

В том, как мы решаем конфликт, проявляется, насколько много Христа в наших жизнях на данный момент. Являясь сотрудниками центра реабилитации, неплохо задать себе вопрос: «Как на моем месте поступил бы Иисус?» Как бы Он отреагировал на поведение студента, который нарушил правило? Как именно Он поступил бы, стремясь помочь студенту продвинуться к пониманию истины, а впоследствии – к принятию решения ходить в истине?

Глава 10

Особые ситуации наказаний

Введение

В этой главе мы разберем ряд трудных вопросов, с которыми вы как сотрудник Тин Челлендж столкнетесь в служении. Первая трудность, о которой мы будем говорить, отличается от остальных. С какими особыми трудностями сталкиваются новые сотрудники, приходя на работу в Тин Челлендж?

Все остальные сложности, о которых пойдет речь в данной главе, касаются ряда трудных ситуаций, в которые попадают все сотрудники Тин Челлендж. О каждой из этих трудностей можно написать по отдельной главе. Наша задача – кратко описать ряд факторов, касающихся этих сложностей.

А. Обучение новых сотрудников

Во многих центрах Тин Челлендж новые сотрудники не допускаются к наказанию студентов. Новые сотрудники должны пройти обучение и период наставничества. Это может быть период от нескольких недель до трех месяцев. В течение этого времени руководство служения ТЧ предоставляет новым сотрудникам возможности наблюдать, как назначаются наказания.

Предупреждение – не удивляйтесь, если будете наблюдать непоследовательности и проблемы у сотрудников, которые наказывают студентов! Хотя вам и не позволят сразу наказывать студентов, вы сразу начнете замечать проблемы в действиях опытных сотрудников, наказывающих студентов. Вы можете быть не согласны с действиями сотрудников в этих ситуациях. Их методы могут не соответствовать тому, чему мы учим вас в рамках данного курса.

Пусть вас не разочаровывают проблемы, которые вы видите в жизни других сотрудников. Главное, на чем вам нужно сосредоточиться – то, как другие сотрудники проявляют свою любовь по отношению к студентам. Как сотрудники подходят к решению проблем? В чем состоит процесс назначения наказания?

Сосредоточьтесь на изучении процесса происходящего в данном центре, а затем подумайте, как наилучшим образом применить на практике то, чему вы научились из данного материала. Поставьте своей личной целью научиться следовать положительному примеру сотрудников, и постараться избегать негативных примеров других сотрудников. И главное – просите Бога дать вам мудрости, чтобы исполнить ваши обязанности так, что это прославит Его.

Давайте поговорим о некоторых трудностях, с которыми вероятнее всего столкнетесь вы и все остальные сотрудники ТЧ.

Б. Признание или отрицание

Одна из трудностей, которые могут возникнуть – как вести себя в ситуациях с признаниями и отрицанием.

Однажды в кабинет сотрудников центра вошла студентка, в буквальном смысле швырнула на стол ручку и сказала: «Возвращаю ручку. Я ее украла»

Как бы вы отреагировали на поведение этой студентки, если бы она призналась вам?

Далее студентка начала говорить о том, что постепенно становится слабым человеком. До поступления в Тин Челлендж она участвовала во многих преступлениях, и часто крала вещи, поддерживая этим свою наркоманию. Она без проблем крала у собственной матери и других родственников.

А теперь, сидя в кабинете сотрудников центра, ей противно, что она становится такой слабой. Ей так плохо от того, что пришлось вернуть эту «дурацкую ручку», которую она украла.

Работница центра выслушала признание, а затем попросила ее посмотреть на происходящее в ее жизни с другой стороны. А что если происходящее внутри этой студентки не значит, что она становится слабой, а признак того, что Святой Дух производит работу в ее жизни? Сотрудница объяснила, что чувства, которые переживает студентка – это обличение Святого Духа. Тот факт, что она пришла и вернула ручку, хотя никто не заставлял ее – признак реального прогресса в ее жизни.

Бог выражает свое отношение к покаяниям и говорит о своей реакции.

2 Паралипоменон 7:14

Смирится народ Мой, который именуется именем Моим, и будут молиться, и взыщут лица Моего, и обратятся от худых путей своих, то Я услышу с неба и прощу грехи их и исцелю землю их.

Другой сотрудник предоставляет студенту возможность признаться в своем поступке прежде, чем предъявить ему обвинение. Например, директору центра кто-то доложил, что студент участвовал в нарушении правил, директор пригласил студента к себе в кабинет.

Директор говорит: «Ты, наверное, догадываешься, почему я тебя пригласил? Расскажи мне свою версию того, что случилось». Этот директор ни в чем не обвиняет студента, а предоставляет студенту возможность сказать то, что он/а хочет.

Рассказывает директор одного из центров: «Часто бывает, что студент признается и рассказывает мне гораздо больше, чем я уже знал о его/ее жизни». Если дать студенту возможность признаться во всем – иногда директор гораздо лучше начинает понимать, что происходит в жизни этого студента.

Следует принять в расчет два фактора:

1. Студент может говорить или не говорить правду. Некоторые студенты умеют захватывающе рассказывать истории, которые не являются правдой. Нужно молиться, чтобы Бог дал вам мудрость отличить ложь, и если они не говорят правду – чтобы Бог разоблачил ложь.
2. Есть разница между тем, чтобы признаться в том, что вам уже известно, и истинным признанием. Если вы произносите: «Мне доложили, что ты

Это правда?» Если студент говорит: «Да», - это не признание. Студент просто признает то, что вы уже знаете.

Настоящее признание – это если этот студент расскажет вам о том, что он сделал, но о чем вы еще не знаете.

Если студент признает факт, перед которым его поставили, а затем проливает слезы и говорит вам, что он очень сожалеет – вы не можете знать, искренне ли он раскаивается или он просто хороший актер.

Когда студент признается в нарушениях, часто сотрудники склонны быть снисходительными при назначении наказания.

С отрицанием сотрудникам тоже приходится трудно. Иногда бывает, что сотрудники вынуждают студента отрицать все из-за того, как они преподносят все студенту. Нужно быть очень осторожными и стараться, чтобы студент оставался искателем истины, и не делать скороспелых выводов.

Начните с очень общих вопросов, не выдавая студенту, что вы уже все знаете. Продвигаясь дальше в этом разговоре, постепенно выдавайте все доказательства, которые у вас есть.

В некоторых центрах принято, что если другой студент выдвинул обвинение – сотрудник собирает этих двух студентов вместе, оба рассказывают свою версию случившегося и стараются добраться до истины.

Рассматривая эти два понятия – признание и отрицание – нужно подумать над двумя вопросами.

1. Что является мотивом признания?
2. Что является мотивом отрицания?

Часто люди используют отрицание как защитный механизм, как это было с Петром, который отрекся от Христа накануне распятия. Также нужно быть осторожными и не требовать, чтобы студент признался. Нужно предоставить студенту возможность признаться.

В. Сбор доказательств и их оценка

При сборе доказательств нужно соблюдать равновесие. Вы – сотрудник центра Тин Челлендж, а не уголовного розыска, и ваша задача не в том, чтобы постоянно искать доказательства того, что студент нарушил правило. Если вы зададитесь такой задачей – всегда можно найти то, что не идеально. На первом месте для нас – быть экспертом в процессе ученичества, и помогать нашим студентам научиться следовать за Христом во всех сферах их жизни.

Нужно искать возможностей убедить студентов, что когда они соблюдают правила – то поступают хорошо. В то же время, нужно суметь защитить студентов от разрушительных последствий непослушания. Лучшее время для решения проблемы – до того, как она случилась. Поэтому если вы видите, как спорят два студента – не ждите, когда они подерутся. Постарайтесь решить проблему до того, как она достигнет состояния кризиса.

Если вы узнаете, что кто-то нарушил правило, молитесь и просите Бога направить вас в поиске истины. Бог уже знает все факты, а вы нет. Остерегайтесь делать вывод, что вы знаете все факты, когда на самом деле не знаете. Не делайте вывод, что студент лжет – соберите факты.

Будьте очень осторожны, используя доказательства, которые дал вам другой студент. Не нужно относиться к ним как к фальшивым, но в то же время не следует сразу делать вывод, что это и есть правда. Научитесь сдерживать суждения и не перескакивать сразу к выводам. Научитесь понимать разницу между объективными доказательствами и мнениями.

Время от времени директор отдает распоряжение сотрудникам провести обыск по всем зданию, особенно, в спальнях студентов. Проводя обыск, молитесь и просите Бога помочь вам найти все, что противоречит правилам ТЧ. Это могут быть продукты, оружие, деньги, мобильные телефоны, или другие запрещенные к хранению вещи. Обыск должен быть мотивирован желанием сделать центр ТЧ как можно безопаснее для всех, кто в нем живет.

Г. Конфиденциальность

Одна из трудностей, с которой сталкиваются сотрудники ТЧ - конфиденциальность: то, что вы сохраняете в тайне относительно студентов. В каждом центре должны быть четко определенные правила относительно того, как ведутся личные дела студентов, как они хранятся в конфиденциальности и безопасности.

Однако сотрудники имеют дело с вопросами конфиденциальности на совершенно другом уровне каждый день. Какую информацию следует считать конфиденциальной, когда она поступает от студента, нарушившего правило? Нужно ли сообщать все другому сотруднику, или сохранить все в тайне?

Общее правило – сотрудник не должен скрывать от других сотрудников информацию, которая у него есть о нарушении студентами правил. В одном центре на собрании персонала один сотрудник сказал, что студент пытался упрямить его скрыть факт нарушения им правил. Он говорил о том, что ему очень жаль, что он так поступил, и обещал, что больше так не поступит.

Вскоре в ходе собрания выяснилось, что тот же самый студент точно так же пытался договориться с другими сотрудниками, пытаясь уговорить их пожалеть его. Все остальные сотрудники согласились не наказывать его, потому что у него была положительная репутация в программе, и он так «сожалел», когда говорил с ними. Его ложь вскрылась только тогда, когда один из сотрудников отказался принять его «искреннее покаяние».

Если сотрудники хотят избежать этой проблемы, следует разработать конкретную процедуру записей по поводу нарушения правил. При этом все сотрудники должны очень осторожно пользоваться этой информацией. Нельзя допустить, чтобы сотрудники обсуждали эту тему с другими студентами. Небрежное обращение с этой информацией может стать причиной недоверия студентов к сотрудникам.

Д. В каких случаях вызывать полицию?

Бывают случаи, когда студент звереет и подвергает опасности жизни других студентов и сотрудников. Вы, как сотрудник центра, должны быть готовы вызвать полицию, если оказываетесь в ситуации, которая может стать опасной. Вы должны знать, как вызвать полицию, и кого следует уведомить, что вы позвонили в полицию - например, директора центра.

Например, у студента нож или другое оружие в руке, и он угрожает им воспользоваться – наверняка, настало время обратиться за помощью. Не ждите, пока человек нанесет серьезный вред себе или другим, вызывайте полицию.

В подобных ситуациях относитесь к полиции как к вашим друзьям и тем, кто поможет. Относительно случаев обращения за помощью в полицию также должны быть разработаны правила. Как правило, человек, из-за которого пришлось вызвать полицию, отчисляется из центра.

И все же лучшее время решать подобные проблемы – до того, как наступил кризис. Если вы знаете, что студент вспыльчив – старайтесь вовремя замечать ранние признаки проблемы и вмешивайтесь до того, как она перерастет в кризис.

Помните, что на вас как на сотруднике центра лежит ответственность за обеспечение безопасности вашего центра и тех, кто в нем живет.

Е. В каких случаях следует наказывать весь центр?

В некоторых центрах принято приучать всех соблюдать правила, наказывая всех студентов, когда нарушается определенное правило. Иногда так делается, когда сотрудник знает, что «преступление» совершено, но не знает, кто его совершил. В этом случае всех студентов собирают вместе и разговаривают со всеми, требуя признания от виновного.

С подобным подходом может быть несколько проблем. Во-первых, человеку может быть сложно сознаться, когда он поступил плохо. Но сделать это в присутствии всех остальных студентов еще сложнее. Если студент не сознался сразу – вряд ли такой метод вынудит его признать свою вину.

Такой подход говорит о том, что сотрудники уверены, что могут заставить студентов признать свою вину. Другая проблема состоит в том, что многие студенты могут даже и не знать об этом «преступлении», но им приходится проходить через весь этот процесс при том, что они ни в чем не виноваты.

В некоторых странах подобного рода наказания могут быть запрещены. Если оно и применяется, то с большой осторожностью.

Один из способов применения такого подхода – молиться, чтобы Бог пролил свет на того, кто виновен. Если человек непослушен в одной сфере своей жизни, то, скорее всего, не будет послушен и в остальных. Рано или поздно его грехи вскроются.

Ж. Наказание студента, у которого в прошлом было насилие

Трудной для сотрудника может быть ситуация, когда нужно наказать студента, в прошлом которого были случаи насилия – особенно, если это происходило, когда его наказывали. Многие из тех, кто обращается в Тин Челлендж, выросли в трудных семьях. Их родители или другие родственники вели себя очень жестоко, наказывая их.

Одна сотрудница центра показала маленькие отметины на своих руках, шрамы по 3-4 полосы. И объяснила, что когда была ребенком и не слушалась, ее мать брала в руки вилку, раскаляла ее над плитой, а затем вдавливала ей в руки, «наказывая» ее. Это вообще не наказание – это насилие. И физические шрамы на руках – всего лишь малая часть вреда, который нанесен этому человеку.

Другие студенты рассказывали истории о сломанных костях и шрамах, которые получали, когда их избивали в детстве. Все это – яркие примеры насилия. Какое же это имеет отношение к вам – ведь вы наказываете студента по всем правилам?

Несмотря на то, что вы будете наказывать студента из благих побуждений и в любви, используя при этом уместные слова, настроение и выражения – сам факт, что вы наказываете, может возродить у студента воспоминания о прошлом насилии. Вы не тот, кто нанес им вред, но ваше наказание может напомнить им о насилии. На ваше осторожное наказание они могут отреагировать очень враждебно. Нужно понимать, что они реагируют не на вас, а на то, с чем вас ассоциируют – на болезненное насилие из прошлого.

Нужно молиться, чтобы Бог дал вам мудрости наказывать ваших студентов так, что это принесет в их жизнь исцеление, а не еще больший вред.

Заключение

Скорее всего, в течение следующих нескольких месяцев в вашей жизни будет возникать множество трудных ситуаций. Наказывать студентов – одна из самых больших трудностей, с которыми сотрудникам центра приходится сталкиваться. Бог готов поделиться мудростью со всеми, кто попросит. См. Иакова 1:5.

Перечитывайте основные принципы, о которых вы узнали из нашего курса, и старайтесь применить их так, чтобы в результате в жизни ваших студентов происходил позитивный рост. Также помните, что вам лично также следует применять эти принципы в жизни. То же самое можно сказать и о ваших лидерах. Ваш пример послушания может произвести положительное впечатление на студентов, по мере того, как они будут возрастать и становиться людьми, которыми Бог желает их видеть.