

行き詰まり症候群

6：根本的な変革か応急処置か

アンディ美湖

(訳 鈴木敦子)

Copyright 2001 Andy Meeko

キリスト教会はこれまでにないばく進を遂げています。過去5年間に教会は画期的に成長しました。全世界で途方もないことが起こっています。毎日8万から10万人の新しいクリスチャンが生まれているだけでなく、毎週3500もの教会が建てられています。しかし残念ながら、すべての国でこれらのことが起こっているわけではありません。日本同様、アメリカのほとんどの教会は全く違うことを経験しています。つまり、行き詰まりか後退です。(行き詰まり 神の与える愛と命が閉ざされている状態。) 過去10年間で神の存在を信じるアメリカ人の数は11%増えましたが、同時にプロテスタント教会は9.5%も減少したのです。成長がただ止まったのではなく、実際に減っているのです。同様に、日本の状況も決して楽観できるものではありません。日本の教会は足踏み状態という悲惨な状況です。根本的な変革が必要なときです。

「水戸黄門」というテレビドラマを覚えていますか？ 筋書きはいつもお見通しでした。何も変わらないからです。「暴れん坊将軍」や「仮面ライダー」「ウルトラマン」といったたくさんの番組も同じでした。(子供の時には“変身”ものや“チャンバラ”ものを随分見ました) 話の結末には主人公が力をふりしぼって悪者を倒してしまいます。筋は、退屈ではあるけれども無難でした。家内と私がお気に入りのレストランに行くときには決まり文句を使います。どちらかが「何にする？」と聞くと、相手は大抵「水戸黄門」と答えます。つまり「いつもと同じにする」という意味です。何が出てくるかは分かっている、安全でいたいのです。これはラーメン定食でならうまくなりますが、教会はそういうわけにはいかないでしょう。すべての生き物は絶えず変化し続けなくてはなりません。変化を避けたら下降し始めるだけです。神だけが変わらないのです。神は完全だからです。私たちがその言い訳を使うにはまだまだ成長しなければなりません。教会は水戸黄門ごっこをするわけにはいかないのです。

このシリーズの第二回で、私は小さな変化が持つ大きな力について書きましたが、より深いレベルでの変化が必要とされるときもあります。そのような変化が必要とされるのは重要なパラダイムシフトがおこるときです。つまり、人生観や現実には、大きな変化が訪れたときです。世界は過去2000年間よりも、ここ20年間で大きく変化したといわれています。パラダイムはいたるところで変化しています。大きな変化が求められているのは、ひどい停滞が続いている場合もそうです。それがひどい場合は、小さな変化や表面レベルでの調整では対応しきれないでしょう。何かが、あるいはすべてが根本的な変革

を遂げなければならないのかもしれませんが、そしてそれは言うまでもなく、とても難しいことです。

しかし教会が行き詰っていることに気づくと、まず何が起こるでしょう。変化の必要な教会が示す反応によくある3つのタイプがあります。一つ目は、変わらなければならないことを否定します。この教会、またはそのリーダーは恐れを抱いていて、彼らの置かれている状況の危機に直面することを恐れています。今のパターンのままで落ち着きたいので、現状に満足するのです。

2つ目のパターンは変化の必要に気づきながら、また何かを変えようと試みますが、間違ったものを変えようとします。その間違ったものとは、4つのPです。つまり人々(People)、方針(Policy)、プログラム(Program)、場所(Place)です。「人々」とは新しい牧師を迎えることかもしれません。「方針」とはリーダーにもっと厳しい規則を押し付けること、「プログラム」を変えるとは新しい礼拝のスタイルを取り入れることかもしれません。そして「場所」を変えるとは新しい会堂を建てたり、新しい靴べらをおいたりすることかもしれません。このような応急処置では停滞は続くばかりで力も尽きてしまうでしょう。

3つ目のタイプは行き詰っていることを認める教会です。正しいことに焦点が当てられていますが、どういうわけか変化をうまくもたすことが出来ません。この教会では変化がうまくいかなかったのに、多大なエネルギーだけが費やされてきました。人々は落胆し、一度開かれた心も閉ざされ、変化に対して壁をつくってしまいます。悲しいことにこのケースも他の2つの教会と同様に停滞してしまいます。実際この3つの教会の結末は同じです。現状に留まってしまっています。

変革を成功させるためには知恵と時間が必要です。段階を踏むこととダイナミックスが重視されなければなりません。ジョン・コタ - の「*Leading Change*」の中に役立つモデルがあります。彼は8つの段階で変化の過程を説明しています。

1. 切迫感を認識する（この記事の最初の段落がこの例に当たるでしょう）
2. 変化をもたらすチームをつくる
3. ビジョンと戦略を築く
4. ビジョンを伝える
5. 障害物を取り除く
6. 短期において成功を収める
7. 成功を整理統合してより多くの変化を生み出す。
8. 教会文化の中に変化を定着させる

このステップの一つ一つに充分注意を払わなければ、変化が根付くことはありません。

この変化のプロセスは非常によく順序だててあるように見えますが、深いレベルでの変革は、実は厄介です。事実本当に必要な変化が起こるためには、混乱が必要かもしれません。ギルバート・ケンドルは「*Leading Change in the Congregation*」の中で、混乱というものは箱がつぶされて新しいスペースが生まれる所だと説明しています。混乱しているシステムは実質的な変化の入り口にたどり着き、それまでの状況にまさって新しくされ、より完全に効果的に生活できるようになるでしょう。

しかしこの混乱と新しいスペースの中に入って行くのには、焼け付くような砂漠を通るときのように痛みが伴うものかもしれません。不幸なことに成功至上主義の世界観の中では私たちはたいてい砂漠を避けるためにあらゆる努力をしますし、浅薄な行き方に甘んじるでしょう。この、混乱の中での成長の経験をうまく説明してくれる人を私は良く知っています。私自身もそうですが、障害を持つ子供のある家族です。ある家族に障害を持った子供が生まれたり、障害を持つようになると、とたんに混乱の中に放り込まれます。それまでの生活にたちまち終わりを告げられ、悲嘆の砂漠の中に連れて行かれます。生活様式や人生観は見直しを迫られることになります。そして容易くはありませんが、新しい、より豊かな人生が再スタートすることが可能です。ろう者教会もこのような一面をもっています。多くのろうクリスチャンは葛藤の中をくぐり抜けて来ましたが、今は特別な領域に入ったといえるでしょう。つまり、健聴者には到底理解できない領域です。ろう者が自分たちを誇りに思うのはこういう理由からかもしれません。

根本的な変革は簡単なことではありません。時間がかかります。しかしそれなくしては古い考え方、あり方、やり方に行き詰ってしまいます。世から取り残され、浅く、不活発な生活をし、教会は活気を失ってしまうでしょう。もしイスラエル人が砂漠を突っ切って約束の地に入っていたら、奴隷としてのものの考え方から脱することは出来なかったでしょう。真の意味で自由にはなれなかったでしょう。また、砂漠で試されることがなかったら、砂漠におられる神を知ることができなかったでしょう。自己充足の神を。上に立ちだかるとんな障害にも邪魔されることのない神を。私たちを心の奥底から造り変えてくださる神を。