



DECLARAȚII OFICIALE

Declarație cu privire la libertatea și responsabilitatea teologică și academică

Documentul 1: Declarație cu privire la libertatea teologică și academică

Biserica și instituțiile sale

Libertatea pastorului sau evanghelistului adventist de ziua a șaptea, denumiți generic, în continuare, angajat, se bazează pe premisa teologică potrivit căreia Dumnezeu prețuiește libertatea, iar fără ea nu poate exista iubire, adevăr sau dreptate.

Dragostea cere ca afecțiunea și angajamentul să fie oferite fără constrângere; pentru acceptarea adevărului este necesară cercetarea și acceptarea de bunăvoie a dovezilor și argumentelor; dreptatea impune respectarea libertății și a drepturilor personale. Prezența acestor elemente în biserică hrănește spiritul de unitate pentru care S-a rugat Domnul nostru (Ioan 17:21-23; Psalmii 133).

Viziunea distinctă cu privire la lume a adventiștilor de ziua a șaptea își are fundamentul în Vechiul și Noul Testament. Ei cred că adevărul biblic și libertatea de conștiință sunt probleme vitale în marea luptă dintre bine și rău. Prin natura sa, răul se bazează pe înșelăciune și falsitate, iar uneori chiar pe forță pentru a se impune. Adevărul prosperă cel mai bine într-un climat caracterizat de libertate, putere de convingere și o dorință sinceră de a face voia lui Dumnezeu (Ioan 7:17; Psalmii 111:10).

În consecință, recunoașterea privilegiului angajatului de a studia Biblia pentru el însuși, pentru a „cerceta toate lucrurile” (1 Tesaloniceni 5:21), este în concordanță cu practica administrativă adventistă. Biserica s-ar contrazice dacă ar predica faptul că adevărul și libertatea nu pot exista independent, iar apoi să le refuze angajaților ei dreptul de a cerceta toate afirmațiile cu privire la adevăr. Prin urmare, înseamnă că Biserica nu va împiedica eforturile de căutare a adevărului, ci îi va încuraja pe angajații și membrii ei să se implice într-un studiu serios al Scripturii și să prețuiască lumina spirituală pe care o descoperă (Psalmii 119:130).

Deși angajatul este liber să își aprofundeze studiile, el nu trebuie să presupună că perspectiva sa personală și limitată nu are nevoie de punctul de vedere și influența corectivă a bisericii căreia îi slujește. Ceea ce el consideră a fi adevărat poate fi considerat de comunitatea de credincioși ca fiind o eroare, iar angajații și membrii sunt îndemnați să fie de acord asupra punctelor esențiale pentru a nu exista „dezbinări” în trupul lui Hristos (1 Corinteni 1:10).

Libertatea creștinului izvorăște din apartenența sa la comunitatea lui Hristos. Nimeni nu este liber în sens biblic dacă nu este în relație cu Dumnezeu sau cu ceilalți. Prin urmare, adevărul teologic este întărit prin studiul și confirmarea comunității. O persoană poate stimula comunitatea să studieze pentru a găsi răspunsul la o anumită întrebare, însă numai oamenii lui Dumnezeu și biserica în ansamblu pot decide ce este și ce nu este adevăr în lumina Scripturii. Niciun membru sau angajat nu poate fi vreodată considerat a fi un interpret infailibil pentru altcineva.

Deoarece învățăturile înșelătoare, care afectează destinul veșnic al sufletelor, pot apărea uneori chiar din interiorul bisericii (Faptele Apostolilor 20:29-31; 2 Petru 2:1), singura siguranță constă în a nu accepta și a nu încuraja nicio doctrină sau interpretare nouă fără a fi mai întâi analizată de frații mai experimentați, deoarece „biruința vine prin marele număr de sfinți” (Proverbe 11:14).

Este posibil ca nici chiar o perspectivă corectă asupra adevărului descoperit de un lucrător să nu fie acceptabilă pentru organizația bisericii atunci când este prezentat pentru prima dată. Dacă o astfel de învățătură creează dezbinare, nu ar trebui învățată sau predată până nu este evaluată în maniera descrisă mai sus. Apostolii înșiși oferă un exemplu al acestei abordări (Faptele Apostolilor 15:2,6; Galateni 2:2). Dacă angajatul ar insista pentru acceptarea punctului său de vedere, el și-ar folosi în mod iresponsabil libertatea, punând în pericol unitatea bisericii, care, asemenea convingerilor doctrinare, constituie o parte a adevărului în sine (a se vedea Filipeni 1:27; Romani 15:5-6).

În plus, angajații ar trebui să facă distincția între doctrinele care nu pot fi compromise fără a distruge evanghelia prezentă în întreita solie îngerească și alte convingeri care nu sunt susținute de Biserică. Un exemplu de o astfel de distincție poate fi găsit în decizia Conciliului de la Ierusalim (Faptele Apostolilor 15). Apostolul Pavel era preocupat de fundamentarea adevărului libertății creștine în evanghelia pentru neamuri. Odată ce acest principiu a fost acceptat de biserică, el a fost dispus să facă concesii în aspecte mai puțin importante (Romani 14:5-13), de dragul unității. A acorda timp pentru ca un principiu sau un nou adevăr să fie transpus în viața de zi cu zi a bisericii denotă respect pentru integritatea trupului lui Hristos.

Dar unde este limita dintre libertate și responsabilitate? O persoană care este angajată a Bisericii trebuie să accepte privilegiul de a reprezenta cauza lui Dumnezeu într-un mod responsabil și onorabil. Se așteaptă de la ea să prezinte Cuvântul lui Dumnezeu cu conștiinciozitate și cu o preocupare creștină pentru destinul veșnic al persoanelor aflate în grija sa. Un astfel de privilegiu împiedică promovarea unor perspective teologice contrare poziției Bisericii.

În cazul în care un angajat înșală încrederea care i-a fost acordată, biserica trebuie să acționeze (Faptele Apostolilor 20:28-31) pentru a-și păstra propria calitate morală, deoarece comunitatea de credință este în pericol de a fi divizată din cauza exprimării publice a unor opinii diferite cu privire la vreuna dintre convingerile fundamentale. În consecință, privilegiile angajatului sunt în pericol. Acest lucru se întâmplă în special pentru că persoana aflată în slujba Bisericii este responsabilă pentru păstrarea ordinii și a unității acesteia (Marcu 3:24-25; Efeseni 4:1-3; 1 Petru 5:1-5).

Pentru un progres autentic în cunoașterea spirituală (2 Petru 3:18), biserica va face demersurile necesare pentru ca opiniile diferite ale lucrătorului, dacă el consideră că acestea reprezintă o lumină nouă, să fie analizate de un comitet competent. Analiza alternativelor va duce întotdeauna la înaintarea adevărului. Fie noua perspectivă va fi consolidată și va duce la o îmbogățire a adevărului, fie se va demonstra că este falsă, confirmând astfel poziția curentă cu privire la adevărul analizat.

Prin urmare, pentru a se asigura corectitudinea și o evaluare matură, organizațiile în cauză trebuie să respecte următoarele principii atunci când au de-a face cu un angajat cu privire la care se presupune că ar avea opinii diferite cu privire la doctrină.

Principii pentru evaluarea perspectivelor diferite și disciplinarea disidenților: biserici, conferințe, instituții de învățământ și alte instituții

Biserica își rezervă dreptul de a angaja doar acele persoane care cred și sunt dedicate păstrării principiilor doctrinei ale bisericii, așa cum sunt rezumate în documentul „Convingerile fundamentale ale adventiștilor de ziua a șaptea” (1980). Acestora li se eliberează o legitimație specială de către entitatea angajatoare, identificându-le drept lucrători ai bisericii.

În calitate de membri ai bisericii, angajații sunt, în continuare, supuși condițiilor de apartenență la biserică prevăzute în *Manualul Bisericii*. Acest document se referă, de asemenea, la angajarea pastorilor și evangheliștilor.

Se înțelege că disciplinarea unui angajat al Bisericii care persistă în propagarea unor perspective cu privire la doctrină care diferă de cele ale Bisericii nu este văzută ca o încălcare a libertății sale, ci ca o protecție necesară pentru integritatea și identitatea Bisericii. Există drepturi ale Bisericii ca organizație, așa cum există și libertăți individuale. Printre privilegiile angajatului nu se numără și dreptul de a exprima puncte de vedere care pot dăuna sau distruge însăși comunitatea care îl susține și al cărei angajat este.

În ciuda unui proces atent de recrutare și selecție, pot exista cazuri în care opiniile teologice ale lucrătorului sunt supuse analizei critice. Dacă este necesară o audiere, se recomandă următorul proces:

1. O întâlnire privată între administratorul entității și lucrător. Întâlnirea ar trebui să aibă loc într-un spirit de conciliere care să îi permită lucrătorului să își exprime liber, într-un mod deschis și onest, convingerile. Dacă această discuție preliminară indică faptul că individul susține opinii doctrinare diferite de doctrina adventistă acceptată și nu este dispus să nu le facă cunoscute, administratorul acelei entități organizaționale va raporta problema comitetului executiv al conferinței/ instituției, care la rândul său va dispune constituirea unui comitet care să evalueze situația împreună cu angajatul.

Măsurile administrative care vor fi luate după întâlnirea dintre administrator și angajat depind de opinia administratorului cu privire la situația în cauză.

a. Dacă întâlnirea are loc la inițiativa angajatului care îl informează pe administrator cu privire la incertitudinile sale referitoare la anumite aspecte de natură teologică și dacă este dispus să primească sfaturi fără a insista să își exprime în mod public îndoielile și opiniile, se recomandă următoarele:

1. Angajatul va continua să ocupe aceeași poziție și va prezenta un raport scris cu privire la perspectiva sa în termen de șase luni.

2. Dacă problema este soluționată în mod satisfăcător până la finalul acestor șase luni, nu este necesară nicio acțiune suplimentară.

3. Dacă problema nu este soluționată, comitetul executiv al conferinței/

instituției al cărei angajat este angajatul va organiza o audiere în fața unui comitet de revizuire (a se vedea mai jos cine face parte din el și care este funcția sa).

b. Dacă angajatul își promovează în mod activ opiniile diferite cu privire la doctrină și dacă administratorul este obligat să inițieze întâlnirea, se recomandă următoarele:

1. Comitetul executiv al conferinței/ instituției are libertatea de a hotărî dacă angajatul rămâne în funcție, cu instrucțiuni explicite de a se abține de la prezentarea opiniilor sale în privat sau în public sau va fi suspendat până la finalizarea audierilor în comitetul de revizuire.

2. Comitetul executiv al conferinței/ instituției al cărei angajat este acesta, va dispune audierea sa în comitetul de revizuire (a se vedea mai jos cine face parte din el și care este funcția sa).

2. Comitetul de revizuire – compoziție și funcție.

a. Comitetul de revizuire este format din alți angajați aleși de comitetul executiv al conferinței/ instituției, cu acordul organizației de la nivelul următor superior, angajați care pot să analizeze și să își exprime opinia cu privire la o problemă de natură doctrinară.

b. Perspectiva angajatului cu privire la doctrină va fi formulată și înaintată în scris comitetului înainte de ședință. În momentul revizuirii, acesta va fi disponibil pentru discuții cu comitetul.

c. Membrii comitetului de revizuire își vor desfășura activitatea ținând cont de seriozitatea scopului și fiind caracterizați de onestitate și corectitudine. După o analiză atentă a observațiilor în cauză, comitetul înaintează comitetului executiv al conferinței/ instituției un raport scris al discuției, însoțit de recomandările sale. În cazul în care nu se ajunge la un acord în cadrul comitetului, va fi inclus și raportul grupului minoritar.

d. Dacă comitetul de revizuire constată că opiniile angajatului sunt compatibile cu convingerile fundamentale ale bisericii, nu va fi necesară nicio acțiune suplimentară. Dar dacă poziția teologică a angajatului este diferită de doctrina adventistă de ziua a șaptea, comisia de revizuire va discuta concluziile sale cu acesta și îl va sfătui:

1. Să studieze și să își reanalizeze poziția teologică, în speranța că acesta își va schimba punctul de vedere.

2. Să nu își facă publice opiniile divergente cu privire la doctrină.

e. Dacă lucrătorul nu este în măsură să își concilieze opiniile teologice cu poziția Bisericii, iar conștiința îl constrânge să își apere poziția atât în privat, cât și în public, comitetul de revizuire va recomanda comitetului executiv să îi retragă autorizația.

f. Dacă angajatul a descoperit o nouă perspectivă care este recunoscută de comitetul de revizuire ca fiind validă, aceasta va fi studiată de administratorii uniunii de conferințe (de administratorii diviziunii/ Conferinței Generale în cazul unei instituții a diviziunii/ Conferinței Generale) și, cu recomandările de rigoare, o vor înainta Institutului de Cercetare a Bibliei al Conferinței Generale pentru o decizie finală.

3. Prevederi cu privire la o posibilă contestație.

a. Angajatul care nu este mulțumit de decizia comitetului de revizuire poate face contestație și să apară înaintea unui comitet format din șapte membri numit de comitetul executiv al uniunii (sau de comitetul executiv al diviziunii în cazul în care este angajatul uneia dintre instituțiile diviziunii/ Conferinței Generale). Acest comitet este prezidat de președintele uniunii de conferințe sau de o persoană numită de acesta și va fi compus din secretarul Asociației Pastorale din cadrul uniunii, doi reprezentanți numiți de comitetul executiv al diviziunii/ Conferinței Generale, președintele conferinței/ instituției al cărei angajat este și doi colegi aleși dintre cinci persoane numite de el.

b. Orice recomandări ale comitetului care analizează contestația din cadrul uniunii de conferințe (dacă este vorba despre un angajat al diviziunii vorbim despre comitetul de apel din cadrul diviziunii) vor fi înaintate comitetului executiv al conferinței/ instituției. Administratorii uniunii de conferințe (diviziunii) vor înștiința angajatul cu privire la decizia comitetului prin intermediul președintelui.

c. Orice recomandări ale comitetului executiv al uniunii de conferințe (diviziunii) vor fi transmise comitetului executiv al conferinței/ instituției, iar acestea din urmă iau măsurile necesare cu privire la calitatea lui de angajat.

d. Angajatul poate înainta o ultimă contestație comitetului executiv al diviziunii pe al cărei teritoriu locuiește sau comitetului executiv al Conferinței Generale. Decizia acestui din urmă comitet va fi finală și va fi transmisă comitetului executiv al conferinței/ instituției angajatului.

e. În perioada audierii, revizuirii și contestației, angajatul se va feri să discute în mod public subiectele problematice.

Documentul 2: Libertatea academică în instituțiile adventiste de învățământ superior

Orice formă de predare și învățare este marcată de o viziune cu privire la natura realității, a omului, a cunoașterii și a valorilor. Originile învățământului universitar creștin se regăsesc într-un principiu care a stat, timp îndelungat, la baza dezvoltării întregului învățământ superior – convingerea că cea mai bună educație este atinsă atunci când dezvoltarea intelectuală are loc într-un mediu în care conceptele biblice sunt fundamentale în stabilirea obiectivelor educației. Acesta este și scopul educației adventiste de ziua a șaptea.

În universitățile adventiste de ziua a șaptea, ca în orice instituție de învățământ superior, principiul libertății academice este esențial pentru stabilirea unor asemenea obiective. Acest principiu reflectă convingerea că libertatea este un drept fundamental într-o societate democratică, dar care are anumite particularități în comunitatea academică. Acesta reprezintă garanția faptului că profesorii și studenții vor putea îndeplini funcțiile de învățare, cercetare și predare cu un număr minim de restricții, aplicându-se subiectelor care sunt de competența profesorului și în cadrul cărora este nevoie de libertate pentru cunoașterea adevărului. Se aplică, de asemenea, atmosferei de cercetare liberă, necesară pentru o învățare sinceră și temeinică în comunitatea academică.

Pentru instituțiile de învățământ superior ale bisericii, libertatea academică are și un alt sens. Aceasta este mai importantă, nu mai puțin importantă, decât în instituțiile laice, fiind esențială pentru însuși binele bisericii. Acest aspect pune pe umerii profesorului creștin responsabilitatea de a fi un cadru didactic universitar disciplinat, responsabil și matur și de a cerceta, preda și publica în limitele competenței sale academice, fără a-i fi impuse limite din exterior, dar respectând caracterul și obiectivele instituției angajatoare și fiind preocupat de nevoile spirituale și intelectuale ale studenților săi.

Universitățile adventiste de ziua a șaptea subscriu, așadar, la principiile libertății academice, considerate importante în învățământul superior. Aceste principii fac posibilă cercetarea disciplinată și creativă a adevărului. De asemenea, ele recunosc că libertățile nu sunt niciodată absolute și că implică responsabilități direct proporționale cu acestea. Următoarele principii ale libertății academice sunt formulate în contextul răspunderii, acordându-se o atenție deosebită limitelor necesare în contextul scopurilor cu caracter religios ale unei instituții creștine.

Libertățile

1. Libertatea de exprimare. Deși libertatea de opinie face parte din moștenirea primită în calitate de ființe create de Dumnezeu, acceptând să lucreze pentru o instituție de învățământ adventistă de ziua a șaptea, profesorul recunoaște anumite limite în exprimarea opiniilor personale.

În calitate de membru al corpului academic, el trebuie să recunoască faptul că publicul va judeca profesia în funcție de spusesele sale. Prin urmare, acesta va fi precis, va da pe față respect față de părerile celorlalți și va manifesta o reținere adecvată. El va menționa în mod clar cazurile în care nu vorbește în numele

instituției, iar în exprimarea opiniilor personale va avea în vedere efectul lor asupra reputației și obiectivelor acesteia.

2. Libertatea de a cerceta. Cercetătorul creștin va desfășura cercetări în contextul credinței sale și din perspectiva eticii creștine. El este liber să realizeze cercetări responsabile, ținând cont de decența și siguranța publică.

3. Libertatea de a predă. Cadrul didactic își va desfășura activitatea profesională și își va prezenta materia în contextul viziunii despre lume descrise în paragraful introductiv al acestui document. În calitate de specialist în cadrul unei anumite discipline, el are dreptul la libertatea de a discuta cu sinceritate despre materia sa în sala de clasă. Cu toate acestea, el nu va aborda în predare probleme controversate care nu au legătură cu disciplina sa. Libertatea academică este libertatea de a urmări cunoașterea și adevărul în cadrul ariei de competență a cadrului didactic. Aceasta nu oferă dreptul de a exprima opinii controversate cu privire la subiecte din afara ariei de competență și nu protejează individul de asumarea răspunderii pentru conținutul și metodele sale de predare.

Responsabilități comune

După cum libertatea academică are o semnificație specială în instituțiile bisericii, și limitele ei reflectă preocupările specifice unei astfel de instituții. Principala responsabilitate a cadrelor didactice, a conducătorilor instituțiilor și ai bisericii este să caute și să răspândească adevărul. Cea de-a doua responsabilitate constă în obligația cadrelor didactice, a conducătorilor instituțiilor și ai bisericii de a se consulta unii cu alții atunci când descoperirile științifice afectează mesajul și misiunea bisericii.

Adevăratul cercetător, smerit în eforturile lui de cunoaștere a adevărului, nu refuză să se familiarizeze cu descoperirile și sfaturile altora. El recunoaște că și alții au descoperit și descoperă adevărul. În plus, acesta învață de la ei și caută în mod activ sfatul lor în ce privește exprimarea opiniilor incompatibile cu cele acceptate de Biserica sa, fiind preocupat de armonia comunității Bisericii.

Pe de altă parte, se așteaptă de la conducătorii bisericii să încurajeze o atmosferă caracterizată de ospitalitate creștină în cadrul căreia omul de știință nu se simte amenințat dacă descoperirile sale nu sunt în concordanță cu opiniile tradiționale. Întrucât caracterul dinamic al dezvoltării bisericii depinde de studiul continuu al cercetătorilor dedicați, președintele, consiliul de administrație și conducătorii Bisericii îi vor proteja nu numai pentru binele său, ci și pentru cauza adevărului și binele bisericii.

Poziția oficială a bisericii cu privire la doctrină a fost definită de Conferința Generală aflată în sesiune, fiind publicată în *Seventh-day Adventist Yearbook [Anuarul adventist de ziua a șaptea]* sub titlul „Credințe fundamentale”. Se așteaptă de la cadrele didactice din instituțiile de învățământ ale bisericii să nu transmită ca adevăr opinii contrare acelor adevăruri fundamentale. Ei trebuie să nu uite faptul că adevărul nu este singura urmare a controverselor, ci aceasta produce și tulburare. Omul de știință dedicat va manifesta discreție în prezentarea conceptelor care ar putea amenința

unitatea bisericii și eficiența acțiunilor sale.

Pe lângă convingerile fundamentale, există și descoperiri și interpretări cu privire la care există diferențe de opinie în cadrul bisericii, dar care nu afectează relația individului cu aceasta sau cu mesajul ei. Atunci când exprimă aceste diferențe, profesorul va fi obiectiv în prezentarea sa, clarificându-și loialitatea față de biserică. El încearcă să diferențieze între ipoteze și dovezi, între problemele fundamentale și cele marginale.

Pentru cazurile în care apar întrebări referitoare la probleme de libertate academică, fiecare instituție de învățământ superior ar trebui să aibă o procedură clară de abordare a lor. Aceasta ar trebui să includă o revizuire a problemei de către colegi, procedura de contestare a deciziei și revizuirea ei de către consiliul de administrație. Trebuie luate toate măsurile pentru ca aceste acțiuni să fie juste și oneste și să protejeze atât drepturile cadrului didactic, cât și integritatea instituției. Protecția ambelor entități nu este doar o problemă de dreptate ci, în campusurile universitare, este și o problemă de creare și protejare a respectului și comunicării între colegi. Aceasta reprezintă, de asemenea, o protecție împotriva tulburărilor, a unei atitudini servile și înșelătoare.

Implementarea

Se recomandă prezentarea declarației cu privire la libertatea academică în toate instituțiile de învățământ superior și în consiliile de administrație, astfel încât să fie folosită pentru pregătirea propriei declarații cu privire la libertatea academică. Este folosit pentru a comunica în dragoste, nu numai că îi vom binecuvânta pe semenii noștri, ci Îl vom și onora pe Dumnezeu, Cel care ne-a creat pe toți cu darul de a ne exprima.

Această poziție a fost aprobată și votată în data de 11 octombrie 1987, în cadrul sesiunii anuale a Comitetului Executiv al Conferinței Generale a Bisericii Adventiste de Ziua a Șaptea, desfășurat în Washington, D.C., Statele Unite ale Americii.