

Серия
«Евангельское христианство и лидерство»
ВЫПУСК 2

Под редакцией
Александра Негрова

ФЕНОМЕН ЛИДЕРСТВА

в среде евангельских христиан
ЕВРАЗИИ

коллективная монография

**The Phenomenon Of Leadership
Among Evangelical Christians In
Eurasia**

Vol. 2

By
Alexander Negrov
and
Alexey Belov

First Fruits Press
Wilmore, Kentucky

First Fruits
c2022
THE ACADEMIC OPEN PRESS OF ASBURY SEMINARY

THIS PUBLICATION IS NOT TO BE USED FOR COMMERCIAL PURPOSES.
FREELY AVAILABLE FOR EDUCATIONAL AND RESEARCH USE.



First Fruits Press

The Academic Open Press of Asbury Theological Seminary

204 N. Lexington Ave., Wilmore, KY 40390

859-858-2236

first.fruits@asburyseminary.edu

asbury.to/firstfruits

First Fruits

THE ACADEMIC OPEN PRESS OF ASBURY SEMINARY

THIS PUBLICATION IS NOT TO BE USED FOR COMMERCIAL PURPOSES.
FREELY AVAILABLE FOR EDUCATIONAL AND RESEARCH USE.

Серия
«Евангельское христианство и лидерство»
ВЫПУСК 2

Под редакцией
Александра Негрова

ФЕНОМЕН **ЛИДЕРСТВА**

в среде евангельских христиан
ЕВРАЗИИ

коллективная монография



THE ACADEMIC CENTER FOR THE STUDY OF ASIAN SEMINARY
Санкт-Петербург

2016
THIS PUBLICATION IS NOT TO BE USED FOR COMMERCIAL PURPOSES.
FREELY AVAILABLE FOR EDUCATIONAL AND RESEARCH USE.

РЕЦЕНЗЕНТЫ:

А.Л. Горбачев (ректор Евроазиатской богословской семинарии, кандидат психологических наук, магистр богословия, магистр информационных технологий; г. Москва, Россия).

Т. Н. Дятлик (магистр богословия, региональный директор Overseas Council по Евразии, руководитель отдела развития образования Евро-Азиатской аккредитационной ассоциации, член Общественного совета Министерства образования Украины; г. Ровно, Украина).

Р.Б. Загидулин (магистр богословия, координатор проектов «Миссия Евразия» в Центральной Азии; г. Токмок, Кыргызстан).

ISBN 978-5-7454-1421-3

Феномен лидерства в среде евангельских христиан Евразии: коллективная монография / Под ред. А.И. Негрова. Серия «Евангельское христианство и лидерство», Выпуск 2. – СПб.: Санкт-Петербургский христианский университет, 2016.

В данной коллективной монографии представлены результаты анализа материалов, собранных посредством проведения исследовательских интервью с 245 респондентами, являющимися представителями евангельских церквей и организаций Евразии (постсоветского пространства). Интервьюирование проводилось в рамках международного исследовательского проекта, посвященного феномену лидерства в евангельской среде указанного региона. Проект был инициирован и проведен Hodos Institute в сотрудничестве с Высшей школой лидерства Санкт-Петербургского христианского университета. Данное научное издание будет интересно тем, кто интересуется теоретическими и практическими вопросами христианского лидерства в Евразии.

The given multi-authored monograph presents the results of the analysis of the materials obtained within interviewing 245 respondents representing Evangelical churches and organizations in Eurasia (in the former Soviet Union countries). Interviews were conducted as part of an international research project on the phenomenon of leadership among Evangelical Christians. The research project was initiated and carried out by Hodos Institute (USA) in cooperation with the Graduate School of Leadership at St Petersburg Christian University (Russia). The given scholarly publication is intended for everyone interested in theoretical and practical issues of Christian leadership in Eurasia.

Книга подготовлена в рамках международного исследовательского проекта «Изучение феномена лидерства в среде евангельской молодежи Евразии: к вопросу формирования эффективных подходов в становлении и развитии лидерства» (руководитель проекта – Александр Негров).

Книга подготовлена к публикации и издана благодаря партнерству Hodos Institute, USA (www.hodosinstitute.com) и Mission Eurasia / Ассоциации «Духовное возрождение» в рамках Восточноевропейской христианской экспертно-исследовательской инициативы Re-vision (www.re-vision.pro).

Рекомендовано к печати Высшей школой лидерства СПбХУ.

ISBN 978-5-7454-1421-3

© Hodos Institute, 2016

THIS PUBLICATION IS NOT TO BE USED FOR COMMERCIAL PURPOSES.

© Высшая школа лидерства Санкт-Петербургского христианского университета, 2016

СОДЕРЖАНИЕ

НАШИ АВТОРЫ	7
ВВЕДЕНИЕ	
О международном исследовательском проекте «Изучение феномена лидерства в среде евангельской молодежи Евразии: к вопросу формирования эффективных подходов в становлении и развитии лидерства»	
<i>Негров А.И.</i>	9
О СТРУКТУРЕ МОНОГРАФИИ	23
РАЗДЕЛ 1. ПОНИМАНИЕ ФЕНОМЕНА ЛИДЕРСТВА	27
Глава 1	
Понимание феномена лидерства и лидерского потенциала представителями евангельского христианства Евразии	
<i>Белов А.Э., Негров А.И.</i>	29
Глава 2	
Понимание лидерства евангельскими христианами Евразии: миссиологический аспект	
<i>Белов А.Э., Негров А.И.</i>	95
Глава 3	
Представления старших поколений верующих о понимании лидерства евангельской молодежью Евразии	
<i>Белов А.Э., Негров А.И.</i>	121
Глава 4	
Эффективность лидерства в среде евангельской молодежи Евразии: к вопросу о сравнении лидерских практик, способах оценки и критериях эффективности	
<i>Белов А.Э., Негров А.И.</i>	137



First Fruits

**РАЗДЕЛ 2. ПОРТРЕТ ЕВАНГЕЛЬСКОЙ МОЛОДЕЖИ:
ТЕОРЕТИЧЕСКИЙ И ПРАКТИЧЕСКИЙ АСПЕКТЫ** **159**

ТЕОРЕТИЧЕСКИЙ АСПЕКТ

Глава 5

Современная молодежь в представлениях евангельских верующих Евразии

Белов А.Э., Негров А.И. **161**

Глава 6

Лидерский потенциал молодежи в представлениях евангельских верующих Евразии

Белов А.Э., Негров А.И., Сарапулов В.А. **191**

Глава 7

Черты современной евангельской молодежи Евразии: общие тренды, преимущества, недостатки и особенности

Белов А.Э., Негров А.И., Ружина Н.В. **219**

Глава 8

Лидеры современности в представлениях евангельской молодежи Евразии: к вопросу об отличительных признаках «настоящего лидера»

Белов А.Э., Негров А.И., Ружина Н.В. **253**

Глава 9

Положительные и отрицательные лидеры: к вопросу о критериях оценки и сравнения представлений разных поколений евангельских верующих Евразии

Белов А.Э., Негров А.И. **277**

ПРАКТИЧЕСКИЙ АСПЕКТ

Глава 10

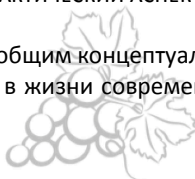
Выявление связи между общим концептуальным пониманием лидерства и его практикой в жизни современной евангельской молодежи Евразии

Белов А.Э., Негров А.И. **295**

Глава 11

К вопросу о возможностях проявления лидерства молодежью в церкви и обществе: интерпретация точек зрения евангельских руководителей Евразии

Белов А.Э., Негров А.И. **313**



First Fruits

THIS PUBLICATION IS NOT TO BE USED FOR COMMERCIAL PURPOSES.
AVAILABLE FOR EDUCATIONAL AND RESEARCH USE.

Глава 12

К вопросу о возможностях проявления лидерства молодежью в церкви и обществе: интерпретация точек зрения представителей евангельской молодежи Евразии

Белов А.Э., Негров А.И. 339

РАЗДЕЛ 3. ФОРМИРОВАНИЕ ЛИДЕРСТВА СРЕДИ МОЛОДЕЖИ 355

Глава 13

Практика формирования культуры лидерства среди евангельской молодежи Евразии

Белов А.Э., Негров А.И., Сарапулов В.А. 357

Глава 14

Формирование культуры лидерства в среде евангельской молодежи Евразии: к вопросу о наличии программ по лидерству и критериям их эффективности

Белов А.Э., Негров А.И., Сарапулов В.А. 373

Глава 15

Формирование лидерства среди евангельской молодежи Евразии: к вопросу о ключевых элементах процесса формирования лидерства

Белов А.Э., Негров А.И., Сарапулов В.А. 407

РАЗДЕЛ 4. ВЫВОДЫ, РЕКОМЕНДАЦИИ, ПЕРСПЕКТИВЫ ДАЛЬНЕЙШИХ ИССЛЕДОВАНИЙ (ВМЕСТО ЗАКЛЮЧЕНИЯ) 431

Глава 16

К вопросу формирования христианского лидерства среди молодежи: богословские перспективы и педагогический подход

Негров А.И., Сарапулов В.А. 433

Глава 17

Процесс создания онлайн-анкеты для опроса евангельской молодежи и предварительные результаты анкетирования

Белов А.Э., Негров А.И. 441

First Fruits
THE ACADEMIC OPEN PRESS OF ASBURY SEMINARY

НАШИ АВТОРЫ

БЕЛОВ АЛЕКСЕЙ ЭДУАРДОВИЧ – внештатный исследователь Hodos Institute, США. Россия. alexeibelov2001@gmail.com

НЕГРОВ АЛЕКСАНДР ИВАНОВИЧ – доктор философии (Ph.D.), основатель и президент Института изучения лидерства (Hodos Institute, США), заведующий кафедрой лидерологии Санкт-Петербургского христианского университета, Россия. anegrov@hodosinstitute.com, anegrov@spbcu.ru

РУЖИНА НАДЕЖДА ВИКТОРОВНА – магистр богословия (M.Th.), Украина. tikvaruzh@gmail.com

САРАПУЛОВ ВЛАДИМИР АЛЕКСЕЕВИЧ – кандидат педагогических наук, доцент, доцент кафедры лидерологии Санкт-Петербургского христианского университета, Россия. voluparas@bk.ru



First Fruits
THE ACADEMIC OPEN PRESS OF ASBURY SEMINARY

THIS PUBLICATION IS NOT TO BE USED FOR COMMERCIAL PURPOSES.
FREELY AVAILABLE FOR EDUCATIONAL AND RESEARCH USE.

ВВЕДЕНИЕ

О МЕЖДУНАРОДНОМ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКОМ ПРОЕКТЕ «ИЗУЧЕНИЕ ФЕНОМЕНА ЛИДЕРСТВА В СРЕДЕ ЕВАНГЕЛЬСКОЙ МОЛОДЕЖИ ЕВРАЗИИ: К ВОПРОСУ ФОРМИРОВАНИЯ ЭФФЕКТИВ- НЫХ ПОДХОДОВ В СТАНОВЛЕНИИ И РАЗВИТИИ ЛИДЕРСТВА»

Негров А.И.

Дорогие братья и сестры во Христе, уважаемые коллеги! С чувством радости и великой ответственности я хочу познакомить вас с исследовательским проектом, который я инициировал и которым руководил с середины 2014 года. Благодарю Господа Бога за то, что Он позволил мне послужить Церкви через это исследование. Милосердный и Премудрый Бог был верен и силен, обогатив меня и моих коллег благодарностью (2 Кор. 9:8), необходимой для осуществления этого проекта.

Благодарю Бога за каждого, кто оказался причастен к этому проекту. В нашем исследовании приняли участие более 3000 человек! Замысел и осуществление этого проекта – результат командной работы, колоссальный труд многих людей! Особенно благодарю Бога за членов моей исследовательской команды, за участников экспертной группы, многочисленных евангельских церковных служителей, руководителей христианских и общественных организаций, лидеров христианской молодежи, представителей молодежи из различных евангельских деноминаций Евразии (стран бывшего СССР).

First Fruits
КРАТКО О ДАННОЙ МОНОГРАФИИ

Данная коллективная монография представляет собой сборник аналитических статей по проблеме лидерства в среде евангель-

ских христиан Евразии, научная работа по которой началась совсем недавно. Эти работы написаны небольшим кругом специалистов в рамках осуществления масштабного и пока единственного в своем роде исследовательского проекта, посвященного изучению феномена лидерства в многообразной евангельской среде Евразии. В книге представлены работы авторов, составивших ядро исследовательской группы. Если говорить об исследовательском проекте в целом, то в нем принимали участие эксперты, являющиеся специалистами в области богословия, истории Церкви, лидерологии, кросскультурных исследований, педагогики, социологии и прочих дисциплин и научно-практических полей, так или иначе связанных с христианским лидерством в евразийском контексте и служением в молодежной среде.

Сверхзадача данной монографии заключается в прояснении важных теоретических и практических вопросов, касающихся поиска эффективных подходов в становлении и развитии духовного и эффективного лидерства в среде евангельской молодежи Евразии. Эта книга – Выпуск 2 в серии «Евангельское христианство и лидерство», – является важной частью задуманного многотомника.

ОБЩИЕ СВЕДЕНИЯ О ПРОЕКТЕ

Несколько слов об исследовательском проекте «Изучение феномена лидерства в среде евангельской молодежи Евразии: к вопросу формирования эффективных подходов в становлении и развитии лидерства». Проект был спланирован в 2014 году, а исследовательская работа началась в январе 2015 года. На первом этапе (с 15 января по 23 июня 2015) группой исследователей был проведен социологический опрос в виде полуструктурированного качественного интервьюирования 245 респондентов, состоявший из 13 вопросов, нацеленных на выявление мнения относительно текущей ситуации вокруг лидерства в евангельских кругах стран Евразии (Беларусь, Грузия, Казахстан, Кыргызстан, Молдова, Россия, Таджикистан, Туркменистан, Узбекистан, Украина; также были проинтервьюированы несколько респондентов из Прибалтики) и убеждений как самой молодежи, так и тех, кто вовлечен в работу с молодыми людьми и студенчеством. На последующих этапах проекта усилия исследовательской группы были сфокусированы на интерпретации расшифровок интервью, работе по созданию он-

лайн-анкеты для изучения мнений евангельской молодежи, сборе анкет, анализе заполненных анкет и т. д.

В рамках данного исследовательского проекта евангельское христианство Евразии идентифицировалось с различными движениями и/или деноминациями (евангельские христиане, баптисты, пятидесятники, полноевангельские христиане, христиане веры евангельской). Основной регион исследования включал в себя такие страны, как Беларусь, Казахстан, Кыргызстан, Молдова, Россия, Таджикистан, Украина, Узбекистан. Среди тех, кто принимал участие в наших исследовательских интервью и анкетировании, также было определенное количество евангельских христиан, постоянно проживающих в Армении, Грузии, странах Балтии, США, Германии, Южной Кореи и т. д.

Что касается целевой аудитории, то, учитывая цель нашего исследования, мы изучали мнения, убеждения и представления евангельских христиан по регионам (европейский регион и Центральная Азия), в различных категориях (руководители высшего звена, лидеры молодежи и сама молодежь) и в соответствии с деноминационной принадлежностью. Естественно, широта и разнообразие евангельского христианства на постсоветском пространстве не позволили нам выполнить всеобъемлющего исследования. Эти ограничения обусловлены самыми разными факторами. С одной стороны, охватить всех, учитывая, например, географический размер региона, было просто невозможно. С другой стороны, руководители некоторых общин и/или евангельских деноминаций не заинтересовались нашим проектом и/или отказались от участия.

Целями и ожидаемыми результатами проекта в целом являются: (1) изучение взглядов, ценностей, лидерских установок и практик евангельских верующих в Евразии; (2) определение существующих и/или востребованных подходов к формированию лидерства; (3) разработка практических рекомендаций для усовершенствования формирования лидерства и, соответственно, повышения эффективности лидерства в евангельском сообществе Евразии; (4) подготовка научных и образовательно-просветительских материалов.

Стоит отметить, что в данном исследовательском проекте не утверждается некое «верное» знание о феномене лидерства. Задача проекта – выявить «реальные» темы и практики, чтобы дать

описательное представление о лидерстве. Характер нашего исследования – не оценивающий, но раскрывающий смыслы лидерства и практические подходы к формированию лидерства в диалоге между исследователями и участниками исследования. Надеемся, что наши наблюдения будут дополняться, уточняться и, возможно, корректироваться.

ПРЕДПОСЫЛКИ И ПРИЧИНЫ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ПРОЕКТА

Концепция и идея проведения вышеназванного исследовательского проекта формировалась постепенно. Первый шаг был сделан сразу после того, как в 2010 году в Санкт-Петербургском христианском университете была открыта Высшая школа лидерства (кафедра лидерологии). В процессе моего служения в СПбХУ в качестве ректора (2005–2012) мне и моим коллегам стало понятно, что для дальнейшего развития евангельского сообщества Евразии необходимо формировать целостное богословско-практическое представление о духовном и эффективном лидерстве и совершенствовать практику личного и организационного лидерства. Организация учебного процесса в Высшей школе лидерства, опыт проведения учебных сессий и взаимодействие с руководителями евангельских общин и организаций из Армении, Беларуси, Казахстана, России, Узбекистана и Украины обусловили необходимость ближе рассмотреть портрет бытующего сегодня в евангельских церквях понимания лидерства и форм его проявления.

В 2013 году я учредил в США некоммерческую организацию Nodos Institute (независимый исследовательский институт и консалтинговая компания по проблемам лидерства), которая совместно с Высшей школой лидерства СПбХУ провела несколько круглых столов и консультаций в Санкт-Петербурге. Во время этих рабочих встреч при участии моих коллег из СПбХУ исследовательский проект «Изучение феномена лидерства в среде евангельской молодежи Евразии: к вопросу формирования эффективных подходов в становлении и развитии лидерства» был доработан.

Концептуальным фундаментом проекта является убежденность в том, что становлению и развитию лидерства в среде евангельских верующих невозможно обсуждать в отрыве от духовного опыта Богопознания, способности верующего человека принимать наставление Божье и осуществлять христиан-

скую миссию. Для евангельских христиан ключевыми факторами развития лидерства могут и должны быть созерцательная молитва, глубокое исследование и размышление над Священным Писанием. Конечно, в богословском смысле христианское лидерство – это, прежде всего, следование за Христом и подражание Ему. Жизнь, смерть и воскресение Иисуса Христа – это прообраз настоящего богоугодного лидерства. Крест Христов показал, в чем заключается жизнь человека Божия (последователя Христова), а именно: «Кто хочет идти за Мною, отвергнись себя и возьми крест свой и следуй за мною» (Мк. 8:34). Христианское лидерство, однако, – это еще и выражение внутреннего мира человека, созданного по образу Божию. Подобие Божие в человеке – это способность человека направлять свои силы на прославление Бога и на служение людям. Подобие Божие в человеке – это способность человека совершенствоваться ради будущего благополучия своего окружения. Устремленность христиан в будущее не означает отказа от настоящей жизни: как наше настоящее определяется нашим прошлым, так и наше настоящее определяет, в какое будущее мы на самом деле стремимся.

В основании проекта также лежит убежденность, что Церкви нужны духовно зрелые и компетентные христиане, готовые к современным вызовам, сложностям и возможностям, имеющим место в современном мире. В нынешнем историческом, геополитическом и меняющемся культурном контексте Евразии имеет место потребность в формировании христиан, эффективно реализующих свое призвание в деле христианской миссии. Церкви нужны верующие, обладающие высокими духовными и профессиональными качествами. Задачи церкви сегодня отличаются от задач, стоявших перед церковью в прошлом. Христиане сталкиваются с новыми социальными вызовами: идеологические трения, политические потрясения, коррупция, межнациональные и межрелигиозные конфликты, новые формы религиозных притеснений, разобщенность в христианских кругах, социальная нестабильность, геополитическое давление, войны, терроризм и т. д. Многие христианские общины и организации страдают из-за проблем с проявлениями неэффективного и безнравственного лидерства. Однако, чтобы инициировать положительные изменения в совершенствовании лидерской культуры, необходима глубокая систематическая рефлексия. Важно изучить и понять уже име-

ощуюся лидерскую культуру и практику и нащупать подлинные отправные точки, с которых начинается путь к конструктивным изменениям.

Сверхзадача нашего проекта – повысить лидерскую эффективность христианской молодежи в исполнении их призвания служить Богу и людям. Практическая реализация таковой задачи – это служение как самой евангельской молодежи в период их формирования и становления в жизни, так и Церкви, поскольку без молодежи не может быть и самой Церкви.

ОСНОВНЫЕ ЭТАПЫ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКОГО ПРОЕКТА

Стратегия проведения исследовательского проекта состояла из четырех этапов, каждый из которых включал в себя соответствующий план мероприятий.

Первый этап (январь 2015 – март 2016). На этом этапе осуществлялось проведение исследовательского интервьюирования представителей евангельских церквей Евразии и анализ собранных материалов и разработка онлайн-анкеты для последующего изучения мнений молодежи. Интервьюирование проводилось в период с января по июнь 2015 г. и осуществлялось командой исследователей из Кыргызстана, России, Узбекистана и Украины. Было проинтервьюировано 245 респондентов (из 12 стран Евразии). В ходе интервью респонденты отвечали на 13 вопросов:

Перечень вопросов

1. Как вы понимаете лидерство и лидерский потенциал?
2. Как бы вы охарактеризовали свою молодежь в целом? Является ли она для вас «загадкой», и если да, то в чем?
3. Как понимает лидерство ваша молодежь?
4. Приведите примеры проявления лидерства в их жизни.
5. Как бы вы охарактеризовали лидерский потенциал вашей молодежи?
6. Каким образом среди вашей молодежи формируется культура лидерства?
7. Имеются ли программы по развитию лидерства для молодежи в вашей церкви/организации/учебном заведении? По каким критериям вы определяете, что эти программы эффективны?

8. Что, по вашему мнению, необходимо для формирования лидерства среди вашей молодежи?
9. Как вам кажется, какие у современной молодежи имеются возможности для проявления лидерства в церкви и обществе? Какие возможности ею не используются?
10. По каким критериям вы бы сравнивали эффективность лидерства своей молодежи с лидерством молодежи из другого города/региона/страны/культуры?
11. Кого ваша молодежь считает лидерами современности? По каким признакам?
12. Как ваша молодежь различает положительных и отрицательных лидеров?
13. Какие качества молодежи вы видите как преимущества, а какие – как недостатки?

Категории наших респондентов – это: (1) руководители высшего звена, включая пасторов, епископов, руководителей церквей и различных христианских организаций и т. д. (92 респондента), (2) молодежные лидеры (66 респондентов) и (3) представители евангельской молодежи (87 респондентов). Важно и то, что 55 из 87 представителей молодежи – учащиеся четырех евангельских вузов, расположенных в Беларуси, Молдове, России и Украине (Минская богословская семинария, Университет *Divitia Gratiae*, Западно-Сибирский библейский колледж и Украинская евангельская теологическая семинария соответственно; еще несколько респондентов – учащиеся различных образовательных программ Санкт-Петербургского христианского университета).

Важно отметить, что большинство интервью были записаны в аудио-формате, расшифрованы, т. е. переведены в текстовый вариант, и проанализированы. Приблизительный объем расшифровок всех интервью составил свыше 1000 страниц. В отдельном издании (см. Выпуск 1 данной серии) опубликованы расшифровки 75 интервью, которые служат в качестве первоисточников, ярко иллюстрируя понимание лидерства современными верующими Евразии¹.

¹ См. Феномен лидерства в среде евангельских христиан Евразии: сборник интервью. Составители и авторы введения Негров А.И., Белов А.Э. / Серия «Евангельское христианство и лидерство», Выпуск 1. – СПб.: Санкт-Петербургский христианский университет, 2016.

На первом этапе исследовательского проекта были проанализированы ответы на 13 вышеуказанных вопросов. В данной коллективной монографии представлены результаты анализа этих материалов. Также нужно заметить, что анализ ответов на вопросы интервью позволил не только выявить грани понимания и практики лидерства в евангельской среде Евразии, но и открыл новые возможности для проведения онлайн-анкетирования евангельской молодежи. Первый этап исследования завершился созданием онлайн-анкеты на основании результатов интервьюирования (итоговые результаты анкетирования представлены в отдельном издании; см. Выпуск 3 данной серии).

Второй этап (декабрь 2015 – сентябрь 2016). На этом этапе осуществлялось анкетирование современной евангельской молодежи Евразии, цель которого заключалась в том, чтобы: 1) выявить общие черты евангельской молодежи, связанные с феноменом лидерства; 2) выяснить мнение молодежи по ключевым вопросам лидерства (суть лидерства; факторы, способствующие формированию духовного, нравственного и эффективного лидерства в их среде и т. д.). Практическая полезность анкетирования в том, что оно помогло выявить, что, по мнению молодежи, наиболее важно в процессе их лидерского формирования, и присутствуют ли эти факторы в их среде и жизни. Результаты анкетирования представлены в отдельном издании (см. Выпуск 3 данной серии). На момент написания этого введения (апрель 2016 года) онлайн-анкетирование уже завершено. В нем приняли участие почти две с половиной тысячи человек.

На данном этапе проекта (в марте 2016 года) также осуществлено дополнительное интервьюирование в трех странах Центральной Азии (проведено 14 индивидуальных интервью и 11 фокус-групп с представителями разных евангельских деноминаций; в этих интервью и фокус-группах приняли участие 155 евангельских христиан разных национальностей, постоянно проживающих в Кыргызстане, Казахстане и Таджикистане; в каждой стране проводилась фокус-группа, состоявшая в основном из представителей национального большинства). Проведение индивидуальных интервью и фокус-групп в марте 2016 года было направлено на уточнение некоторых предварительных выводов и обусловлено необходимостью более глубокого

изучения мнений евангельских христиан из Центральной Азии о лидерстве в целом и о подходах к формированию лидерства в молодежной среде в частности.

В ходе интервьюирования респонденты из Центральной Азии отвечали на 4 вопроса:

Перечень вопросов

1. Мы исходим из того, что вам известно понятие «лидерство». Как понимается лидерство в вашем контексте? Какой смысл обычно вкладывается в понятие лидерства в среде евангельских христиан вашего окружения?
2. Мы исходим из того, что вы слышали фразы «формирование лидерства» или «развитие лидерства». Каким образом происходит формирование лидерства в среде евангельских христиан? Какова практика формирования лидерства?
3. Мы считаем, что у вас есть жизненный опыт и личное мнение, чтобы дать практический совет. Поделитесь практическими рекомендациями или сформулируйте важные принципы формирования лидерства в среде евангельской молодежи.
4. Какие специфические особенности необходимо учитывать при формировании лидерства в христианской молодежной среде с перспективы вашей национальной культуры или в вашей евангельской субкультуре?

Результаты анализа этих интервью опубликованы совместно с результатами онлайн-анкетирования евангельской молодежи (см. Выпуск 3 данной серии).

Третий этап (сентябрь – декабрь 2016). План мероприятий на данный этап исследования: (1) проведение рабочих консультаций по интерпретации аналитических материалов проекта; (2) разработка практических рекомендаций, направленных на усовершенствование подходов к формированию лидерства; (3) подготовка учебно-методических и просветительских материалов (печатных и видео).

После завершения этого этапа исследовательского проекта будет осуществляться консультативная, просветительская и на-

учная работа, в которой найдет свое применение и отражение накопленный аналитический материал и исследовательский опыт.

ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКАЯ ГРУППА, КОНСУЛЬТАНТЫ И ПАРТНЕРЫ ПРОЕКТА

Проведение данного исследования было бы невозможным без поддержки и участия команды руководства Санкт-Петербургского христианского университета. Хотелось бы выразить искреннюю благодарность В.А. Аликину, А.А. Беляеву и И.И. Макаренко за оказанную поддержку в осуществлении настоящего проекта.

В процессе выполнения работ по данному проекту был задействован небольшой коллектив исследователей и аналитиков под моим руководством. Очень большую и серьезную аналитическую работу проделали мои коллеги: Алексей Эдуардович Белов, Владимир Алексеевич Сарапулов, Надежда Викторовна Ружина, Джон Куди. Они продемонстрировали высокий профессионализм, ответственный подход к решению поставленных задач и способность оперативно решать возникающие вопросы.

Во время проведения полевых исследований и интервьюирования огромную помощь нам оказали руководители и преподаватели евангельских учебных заведений. Особо хочется поблагодарить Дмитрия Севастьяна (преподаватель из Университета *Divitia Gratiae* / Кишинев, Молдова), Ивана Русина (ректор Украинской евангельской теологической семинарии / Киев, Украина), Леонида Миховича (ректор Минской богословской семинарии / Минск, Беларусь) и Дмитрия Пронина (ректор Западно-Сибирского библейского колледжа / Омск, Россия).

На этапе интервьюирования, проведения фокус-групп и сбора анкет консультативную и организационную помощь также оказали:

Александр Белев (Молдова),
Александра Горшенко (Казахстан),
Алексей Воскресенский (Россия),
Алексей Гордеев (Украина),
Алексей Клименко (Россия),
Андрей Гурин (Беларусь),
Вадим Бабашкин (Финляндия),
Валентин Синий (Украина),
Василий Доценко (Россия),
Виталий Занин (Россия),

Владислав Трескин (Россия),
Владимир Зуев (Россия)
Владимир Шевченко (Украина),
Далер Рахмет-Заде (США),
Даниил Шатров (Россия),
Демид Кисляк (Беларусь),
Денис Гореньков (Украина),
Джон Куди (Россия),
Дина Прокопчук (Украина),
Дмитрий Пронин (Россия),
Дмитрий Севастьян (Молдова),
Дмитрий Шатров (Россия)
Евгений Бейня (Беларусь),
Евгений Войт (Украина),
Евгений Дубровский (Россия)
Евгений Занин (Россия),
Завен Саргсян (Россия),
Иван Русин (Украина),
Иванас Шкулис (Литва),
Игорь Бандура (Украина),
Камиль Абдуллаев (Таджикистан),
Любовь Кудратова (Казахстан),
Максим Максимов (Казахстан),
Михаил Дубровский (Россия),
Михаил Брицын (Украина),
Надежда Ружина (Украина),
Николай Налитов (Узбекистан),
Оксана Шушак (Кыргызстан),
Павел Колесников (Россия),
Павел Левушкан (Латвия),
Роман Кравчук (Украина),
Руслан Загидулин (Кыргызстан),
Рустам Мухтаров (Россия),
Сергей Лян (Узбекистан),
Сергей Панков (Россия)
Сергей Ястржемский (Россия),
Сергей Заикин (Казахстан),
Эдуард Гегельганс (Казахстан),
Юлия Конча (Украина),

Юрий Кулакевич (Украина),
Юрий Скурыдин (Казахстан),
и многие другие (невозможно перечислить имена всех, кто оказывал нам помощь).

Большая благодарность Александру Гырбу (Кишинев, Молдова) и Тарасу Дятлику (Ровно, Украина) за осуществление перевода исследовательской анкеты на румынский и украинский языки соответственно.

Хочется отметить высокий профессиональный уровень независимых экспертов, которые выступили в качестве консультантов на различных этапах проекта. Среди них особо отмечу Михаила Черенкова (Украина), Евгения Бейню (Беларусь), Александра Харитонов (Россия), Владимира Шевченко (Украина), Руслана Загидулина (Кыргызстан), Владимира Сарапулова (Россия), Михаила Дубровского (Россия), Михаила Корнева (Беларусь).

Содействие нашему проекту оказывали христиане из различных евангельских деноминаций и стран. Они размещали ссылки на нашу онлайн-анкету на своих веб-страницах или на своих страницах в социальных сетях. Огромная благодарность за содействие Юрию Сипко, Антону Третьяку, Владимиру Зуеву, Сергею Демидовичу, Санкт-Петербургскому христианскому университету (ректор Валерий Аликин), Евроазиатской богословской семинарии (Москва / ректор Алексей Горбачев), церкви ХВЕ «Благодать» (г. Минск) и многим другим. Выражаем благодарность Андрею Анисимову (г. Челябинск) за частичную финансовую поддержку для публикации этой книги.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Данное исследование обладает как локальным, так и глобальным значением. Сегодня мы живем в обстановке большой взаимозависимости и разнообразия. Мы осознаем, что при наличии более глубокого понимания сути христианского лидерства мы можем быть более эффективными в подготовке молодых верующих к лидерской деятельности в евразийском контексте. Еще раз хочется пояснить причину, почему мы обращаемся к проблеме формирования лидерства в среде евангельской молодежи. «Молодежь – это не будущее церкви, а ее настоящее...» Подобную мысль высказали несколько человек из числа тех, у кого мы брали интервью. Никого из них по критериям возраста нельзя причислить к самой

молодежи. И все они так или иначе служат младшим поколениям христиан. Более того, работают они с ними именно по этой причине – потому что молодежь это не будущее, а настоящее, такое настоящее, без которого нет будущего, в том числе у Церкви.

Уделяется ли нынешней церковной молодежи достаточно внимания? Находит ли она понимание со стороны старших поколений, особенно пасторов и церковнослужителей? Принимают ли в церквях молодежь такой, какая она есть, и готовят ли ее к лидерству в жизни, в том числе в Церкви?

Очевидно, если бы на все эти вопросы можно было ответить утвердительно, то это означало бы, что недопонимания между различными поколениями верующих нет, что молодежь растет духовно, а с ней растет и Церковь. Однако трудности есть, и их необходимо решать, в том числе посредством развития молодежи.

Мы надеемся, что наш проект станет важным шагом по направлению к формированию зрелой культуры беспристрастной саморефлексии в евангельской среде Евразии. Мы уже пытаемся достичь этого в том числе посредством встреч, общения, интервьюирования и обратной связи с респондентами. Необходимо проводить круглые столы и консультации и в дальнейшем. Мы надеемся, что наш исследовательский проект будет способствовать созданию доверия, сформирует платформу для взаимного обучения в сфере лидерских идей и практик среди христианских лидеров Евразии.

Проведение этого исследования позволило изучить взгляды и практику представителей разных деноминаций и культур, а полученные результаты могут стать достоянием для взаимного обогащения между представителями евангельских деноминаций. Мы можем и должны учиться вместе, учиться друг у друга. Мы также надеемся, что результаты исследования помогут христианским учебным заведениям, молодежным лидерам и пасторам быть более эффективными в деле подготовки будущих лидеров Церкви, в деле формирования духовного лидерства в среде молодежи.

Настоящее исследование поднимает общий вопрос о формировании лидерства. Под формированием лидерства можно понимать процесс и результат должным образом спланированных и согласованных мероприятий, направленных на развитие людей, помогающих им развиваться с помощью своей деятельности, благодаря наставничеству и поддержке со стороны других людей. В раз-

витии лидерства в христианской среде, конечно, ведущую роль занимает Бог. Все исходит от Него, и все доброе сотворено именно Им (Ин. 1:3; Кол. 1:16а; Откр. 4:11). Формирование эффективного христианского лидерства, естественно, нужно ради исполнения Божьей воли, потому что все для Него и для Его славы (Кол. 1:16б). Развитие лидерства должно быть интегрировано в повседневную практику и, таким образом, стать частью культуры взаимодействия среди христиан. Важной частью развития лидерства является конструктивный диалог между верующими, в котором на основе христианской любви верующие говорят истину друг другу и выражают свое мнение о каких-то вещах.

Искренне надеемся, что плоды данного проекта благотворно повлияют на умы, коснутся сердец, насытят души и снарядят евангельскую молодежь Евразии на эффективное служение Богу и людям.



First Fruits
THE ACADEMIC OPEN PRESS OF ASBURY SEMINARY

THIS PUBLICATION IS NOT TO BE USED FOR COMMERCIAL PURPOSES.
FREELY AVAILABLE FOR EDUCATIONAL AND RESEARCH USE.

0 структуре монографии

Данная монография является продолжением серии «Евангельское христианство и лидерство». Выпуск 2 этой серии представляет результаты анализа материалов, собранных в рамках проведения исследовательского интервьюирования 245 респондентов, являющихся представителями евангельского христианства. В число наших респондентов входили 3 основные группы людей: (1) руководители высшего звена (лидеры евангельских союзов, церквей, деноминаций, движений, руководители различных христианских организаций и учебных заведений); (2) лидеры молодежи; (3) представители самой евангельской молодежи и студенчества. Работы, содержащиеся в данной публикации, знакомят читателей с результатами анализа ответов на 13 вопросов интервью (см. перечень вопросов на стр. 14–15) и поясняют, как анализ этих ответов обнаружил потенциал для создания онлайн-анкеты, направленной на изучение представлений и мнений евангельской молодежи по различным вопросам лидерства.

Аналитические статьи, представленные в этой монографии, направлены на генерирование, формулирование цели создания и усовершенствования моделей формирования лидерства в молодом поколении евангельских христиан Евразии.

Сверхзадачей этой книги является повышение эффективности евангельских христиан в осуществлении христианской миссии. Другая задача этой книги – вычленение из общего проблемного поля различных аспектов лидерства, ключевых проблемных вопросов, а также конкретизация и постановка для их последующего решения. Аналитический характер книги также направлен на развитие процесса творческого взаимодействия евангельских христиан по вопросам усовершенствования существующих и формирования новых подходов к лидерству.

Как читать эту книгу

Целью этой книги не являлось представление всех сведений о лидерстве в евангельском сообществе Евразии, необходимых современному аналитику или практику. Материалы книги ориентированы на формирование мотивации и устойчивого интереса к вопросам лидерства в среде евангельских христиан, восполнение существующего колоссального пробела в знаниях подобного рода. Данная книга выражает стремление авторов аналитических статей пригласить читателей к диалогу и использованию уже имеющихся знаний для повышения качества лидерства. Мы не ставили перед собой задачи дать один универсальный ответ на все имеющиеся сегодня вопросы лидерства или предложить единую модель христианского лидерства, которая автоматически переведет церкви на более высокий уровень. Мы полагаем, что таких ответов или моделей нет, особенно в поликультурном контексте Евразии (к тому же, само евангельское христианство в этом контексте является весьма разноликим). Тем не менее, в большинстве глав имеются разделы с практическими рекомендациями по тому, как следует (и как не следует) формировать лидерскую культуру, на основании уже имеющихся эффективных (и неэффективных) практикуемых моделей.

В начале каждой главы в абстракте и введении указаны основная тема и цели главы, а также вопросы исследовательского интереса, анализ ответов на которые лег в основу представляемого материала.

Представление разделов монографии

Во время интервьюирования респондентам были заданы 13 вопросов, направленных на выявление их понимания лидерства, а также их знаний и мнений относительно лидерских практик среди евангельской молодежи. В последовательности задаваемых вопросов имела своя логика (от общих теоретических вопросов по лидерству – через выявление портрета современной евангельской молодежи – к конкретным практикам и жизненным трудностям в молодежной среде, связанным с лидерством как таковым)².

First Fruits
THE ACADEMIC OPEN PRESS OF ASBURY SEMINARY

THIS PUBLICATION IS NOT TO BE USED FOR COMMERCIAL PURPOSES.

² Перечень вопросов см. во введении.
EDUCATIONAL AND RESEARCH USE.

Логика же тематических разделов данной монографии такова: монография состоит из 4 разделов. *Раздел 1* посвящен общему пониманию верующими лидерства. Наряду с общим пониманием данного феномена, в разделе также затрагиваются более узкие вопросы, например, миссиологический аспект лидерства и критерии оценки эффективности лидерства.

Раздел 2 посвящен портрету современной евангельской молодежи и состоит из двух подразделов: теоретического и практического соответственно. В теоретическом подразделе речь идет о, собственно, современной евангельской молодежной субкультуре, лидерском потенциале молодежи, общих трендах, сильных и слабых сторонах молодых евангельских верующих в наше время с учетом их культурных контекстов. В свою очередь, практический подраздел посвящен выявлению общих представлений молодежи о лидерстве и их связи с повседневной жизнью, т. е. тому, как их представления и знания оказывают или не оказывают влияние на их практическую жизнь и деятельность, насколько их потенциал реализуется в церковной и общественной жизни. Другими словами, во втором подразделе данной главы мы сопоставляем знание «идеальное» и знание «реальное»: насколько теоретические представления молодежи и о молодежи реализуются на практике, и реализуются ли вообще.

В *Разделе 3* представлены материалы на основе интервью и практические выкладки по формированию лидерства среди молодежи. Таким образом, здесь не только представлены материалы по уже имеющимся эффективным моделям и практикам лидерства, но также предлагаются рекомендации по усовершенствованию подходов к формированию лидерства.

И наконец, *Раздел 4* состоит из предлагаемых рекомендаций по формированию лидерства среди молодежи (т. е. практических рекомендаций) и заключительной главы по составлению онлайн-анкеты для последующего опроса самой молодежи на тему лидерских убеждений и практик. В этой главе также представлены некоторые предварительные результаты проведенного онлайн-опроса с соответствующими теоретическими выкладками и практическими рекомендациями по работе с евангельской молодежью.

Мы надеемся, что представленный в данной коллективной монографии материал позволит читателям поближе познакомиться с современным евангельским христианством Евразии в целом, узнать

об эффективных и неэффективных методах работы с молодежью, в том числе на предмет лидерства в церкви и обществе, лучше понять имеющиеся сегодня трудности в данной сфере, а также способствует активизации размышлений и диалога о том, как более эффективно подготавливать молодых верующих к служению и лидерству внутри и за пределами Церкви.



First Fruits
THE ACADEMIC OPEN PRESS OF ASBURY SEMINARY

THIS PUBLICATION IS NOT TO BE USED FOR COMMERCIAL PURPOSES.
FREELY AVAILABLE FOR EDUCATIONAL AND RESEARCH USE.

РАЗДЕЛ 1. ПОНИМАНИЕ ФЕНОМЕНА ЛИДЕРСТВА



First Fruits

THE ACADEMIC OPEN PRESS OF ASBURY SEMINARY

THIS PUBLICATION IS NOT TO BE USED FOR COMMERCIAL PURPOSES.
FREELY AVAILABLE FOR EDUCATIONAL AND RESEARCH USE.

Глава 1

ПОНИМАНИЕ ФЕНОМЕНА ЛИДЕРСТВА И ЛИДЕРСКОГО ПОТЕНЦИАЛА ПРЕДСТАВИТЕЛЯМИ ЕВАНГЕЛЬСКОГО ХРИСТИАНСТВА ЕВРАЗИИ

Белов А.Э., Негров А.И.

АБСТРАКТ:

В данной главе освещается понимание представителями евангельского христианства Евразии феномена лидерства и связанного с ним лидерского потенциала, выявленного в ходе интервьюирования 245 респондентов, в том числе руководителей церквей и христианских организаций, лидеров молодежи и представителей евангельской молодежи и студенчества. Посредством данного интервьюирования стало возможным выявление не только подобного понимания, но и важных трендов в сфере лидерства среди евангельских христиан указанного региона, теоретических и практических предпосылок для дальнейшего формирования эффективных моделей духовного лидерства.

КЛЮЧЕВЫЕ ТЕРМИНЫ:

Лидерство, лидерский потенциал, духовное лидерство, евангельское христианство, евангельская молодежь, духовность, влияние, служение, указание пути.

ВВЕДЕНИЕ

Мы приступаем к представлению ответов респондентов на первый вопрос интервью («Как вы понимаете лидерство и лидерский потенциал?») по странам их проживания с краткими комментариями, чтобы затем сравнить комплексы ответов по регионам (Цен-

тральная Азия и европейский регион) на предмет различий и схожих трендов (за исключением ответов респондентов из категории «молодежь и студенты»). Важность и актуальность данного вопроса в рамках интервьюирования определили не только структуру данной главы, но и потребность в данном исследовании. Неудивительно, что вопрос к респондентам относительно их понимания лидерства в целом, а также лидерского потенциала был первым и, прежде чем выслушать мнения респондентов о более узких темах и практиках лидерства, позволил получить представление об их общем понимании данного феномена (а также сопоставить его с их пониманием реализации последнего на практике и выслушать их мнение о ситуации вокруг лидерства в реальной жизни евангельских христиан).

Таким образом, в этой главе будут представлены статистическая выкладка по вариантам ответов респондентов, в том числе по странам, наиболее яркие цитаты и соответствующие выводы. Далее будет сделан вывод по каждому региону и проведено сравнение ответов респондентов из двух регионов на предмет выявления общих тенденций и, наоборот, различий.

Однако во введении также необходимо изложить наши *гипотезы*. Итак, наша **первая гипотеза** относительно «идеального» знания о природе феномена лидерства и лидерского потенциала и знания «реального», т. е. реального положения вещей вокруг этих понятий, а также лидерских практик в евангельской среде постсоветского пространства, заключается в следующем: до и во время проведения интервьюирования мы полагали, что имеются характеристики как универсальные для всех категорий респондентов (в соответствии с их лидерским статусом, страной проживания и деноминационной принадлежностью), так и специфические, т. е. свойственные мнению какой-то отдельной группы респондентов и не имеющие места в представлениях других категорий. Определяется это тем, что с исторической точки зрения культурное и социальное пространство Евразии в целом (на примере стран, включенных в наше исследование) является как единым, так и многообразным. Объяснение тому следующее: все страны охваченного нами региона исторически входили в состав одного государства (СССР), проводившего единую социальную, государственную и религиозную (точнее, антирелигиозную) политику на своей территории. Именно поэтому даже настоль-

ко разные современные государства, как, например, Беларусь и Узбекистан, обладают некоторыми общими чертами в силу своего общего прошлого, что также верно и относительно событий, имевших место в контексте евангельского христианства. Это особенно справедливо в силу того, что в те годы верующие независимо от деноминационной принадлежности подвергались практически равной степени давления со стороны властей. Более того, межденоминационные границы, по крайней мере, формально были размыты. Церкви ЕХБ, ХВЕ, ХВЕВДА, общины церквей Христа в силу внешних обстоятельств стали частью одного союза – Всесоюзного Союза ЕХБ.

В то же время, учитывая то, что культуры этих стран до и после возникновения СССР значительно отличались друг от друга (по менталитету, культуре, традиционным для них религиям), мы осознаем, что в евангельских церквях будут иметь место определенные расхождения в понимании и практике в том числе лидерства. Это определяет одну из наших задач, а именно: учесть эти различия в рамках формирования единой концепции лидерства, а также предложить такие теоретические формулировки лидерства, которые могли бы применяться в различных социокультурных контекстах на практике.

Наша **вторая гипотеза** в данном случае такова: в среде современного евангельского христианства Евразии в общем нет целостного представления о лидерстве, и ощущается значительный перекос в сторону фигуры лидера. Также не сформировано целостное представление о роли последователей в лидерстве.

ПРЕДСТАВЛЕНИЕ И ИНТЕРПРЕТАЦИЯ ОТВЕТОВ РУКОВОДИТЕЛЕЙ ВЫСШЕГО ЗВЕНА

Данная группа наших респондентов – представители т. н. «высшего звена руководства» церкви, церковных ассоциаций, христианских организаций, евангельских учебных заведений и даже светских организаций, так или иначе взаимодействующих с молодежью (т. е. это евангельские служители и руководители, которые напрямую не работают с молодежью, но в чью сферу деятельности или ответственности так или иначе входит попечение о молодых людях). Все они являются руководителями (церквей, христианских организаций, служений, отделов и т. д.). Т. е. данная группа ре-

спондентов (а также следующая – т. н. лидеры молодежи) относится к категории лидеров, в то время как представители молодежи и студенчества – к категории последователей, что впоследствии позволит нам сопоставить их ответы на наиболее важные вопросы и их мнение относительно наиболее насущных проблем в сфере лидерства.

66 респондентов из «высшего звена» – представители евангельских церквей (ЕХ, ЕХБ); еще 26 – представители пятидесятников, харизматов и полноевангельских церквей (обобщенно ХВЕ). Еще 9 – представители других деноминаций.

Итак, в категории «руководители высшего звена» мы имеем ответы 100 респондентов. Из них только 3 представительницы женского пола (1 из России и 2 из Украины). Данные по респондентам, которым меньше 30 лет, таковы: 1 из Латвии, 1 из России, 1 из Таджикистана, 1 из Узбекистана и 3 из Украины).

Статистика респондентов из категории «руководители высшего звена по странам:

Беларусь	11
Грузия	1
Казахстан	4
Кыргызстан	4
Молдова	10
Латвия	2
Россия	14
Таджикистан	9
Туркменистан	1
Узбекистан	10
Украина	34

Перейдем к анализу ответов руководителей высшего звена. Сначала мы приведем статистику по вариантам ответов респондентов на первый вопрос интервью («Как вы понимаете лидерство и лидерский потенциал?»). Те ответы, в которых определение лидерства давалось посредством двух и более характеристик, мы отнесли к разряду «комплексное определение»³, хотя

³ В данной книге «комплексное определение» какого-либо явления означает совокупность нескольких характеристик и/или элементов в составе этого явления.

они могли состоять из нескольких ключевых тем и/или практик лидерства, например, лидерство как способность влиять и вести за собой.

Прежде чем приступить к представлению и анализу ответов по географическому признаку, мы приводим общую статистику ответов (здесь от наиболее редких вариантов к наиболее частым).

Определение лидерства, т. е. что воспринимается как лидерство (количество ответов):

- Инициатива (1)
- Ученичество (1)
- Указание пути (3)
- Служение (6)
- Духовность (8)
- Влияние (13)
- Вести за собой (25)
- Комплексное определение (38)

Определение лидерского потенциала, т. е. что подразумевается под лидерским потенциалом (количество ответов):

- Ответственность (1)
- Способность влиять на людей (1)
- Способность организовывать (1)
- Ученичество (1)
- Способность вести за собой (3)
- Способность указывать (показывать) путь (3)
- Лидерский потенциал как врожденная данность (4)
- Готовность служить (4)
- Компетентность (4)
- Лидерский потенциал как характер человека (4)
- Потенциал к лидерству как таковой (5)
- Духовность (16)
- Лидерский потенциал как совокупность различных факторов (17)
- Нет ответа (32)

Далее мы представляем обзор содержания ответов с краткими выводами по каждой группе респондентов.

Ответы респондентов из Центральной Азии (в скобках указывается число респондентов из каждой страны)

Казахстан (4 респондента)

Таким образом, основной вывод по группе ответов респондентов из Казахстана можно озвучить следующим образом: лидерство воспринимается как «вести за собой», а лидерский потенциал – как совокупность различных факторов в контексте лидерства, которые необходимо развивать.

Кыргызстан (4 респондента)

1. Первый респондент здесь сказал, что вообще старается не использовать слово «лидер», охарактеризовав лидерский потенциал как наличие видения и характера.
2. Лидерство охарактеризовано как лидерское влияние (в передаче другим людям видения), а потенциал – как некая врожденная данность.
3. Лидерство – вести, потенциал как характер и профессиональная компетентность.
4. Лидерство – как комплекс лидерских тем и практик с упором преимущественно на «вести за собой»; интересен тот момент, что данный респондент охарактеризовал лидерский потенциал как способность указывать направление движения.

Таким образом, 2 из 4 респондентов из Кыргызстана также изложили понимание лидерства как «вести за собой», еще один – как влияние (забегая вперед, хотим сказать, что в контексте общей картины ответов респондентов лидерское влияние синонимично лидерству как ведению за собой, т. к. в обоих случаях имеет место упор на роль лидера и пассивность последователей, которых нужно вести и на которых нужно влиять, без указания, собственно, их роли, целей, значимости и пр.).

Таджикистан (9 респондентов)

1. Лидерство, т. е. лидер – это человек, обладающий определенными навыками, необходимыми для того, чтобы вести за собой, влиять на других и т. д. Т. е. это комплекс факторов и характеристик; что касается потенциала, то ответа нет.
2. Лидерство – вести за собой (к Богу); потенциал – четкого определения нет.

3. Лидерство – влияние, в т. ч. через уважение (характерный для данного региона ответ); потенциал – «это ученик, который стремится во всем копировать своего учителя», т. е. , если можно так сказать, «локальная» интерпретация ученичества.
4. Лидерство – это прежде всего влияние на себя и на других; лидерский потенциал – это, собственно, потенциал к тому, чтобы оказывать влияние.
5. Лидерство – это принятие на себя ответственности, причем для того, чтобы «быть ведущим звеном в той или иной группе. Лидер – это тот человек, у которого есть цель, есть то, к чему он ведет людей. Хороший лидер – это сам человек, который имеет призвание от Бога, и он... должен вести за собой людей к тому месту, пониманию, которое Бог открыл этому человеку как лидеру...» Т. е. респондент делает сильный упор на фигуру лидера, «вести за собой» и т. п. Потенциал же в ответе данного респондента не раскрыт.
6. Понимание потенциала респондентом также не раскрыто. Лидерство охарактеризовано следующим образом: «*Лидер – ведет. А культура Таджикистана – здесь всегда было так, что все-таки к чему-то, к какому-то прогрессу всегда вел тот, у кого такие способности были. Я могу сказать, что здесь очень важно, чтобы человек, за которым идут, обладал определенными лидерскими навыками. Иначе тяжело за ним идти. У нас даже есть программа для исламских стран, где *евангелизация ведется через старшего в семье, потому что он потенциальный лидер по природе в культуре, в которой мы живем.* Тогда вероятность большая, что если он обратился, то и вся семья уверует». Здесь мы опять сталкиваемся с чрезмерным упором на лидера как того человека, который ведет. Однако радует то, что респондент четко осознает реалии своей культуры, учитывает их в своем понимании лидерства и миссии, приводя пример имеющейся программы по евангелизации.*
7. Лидер – это человек, готовый взять на себя ответственность; потенциал представлен в связи с дарами и талантами от Бога, т. е. кто-то в силу этого обладает большим, а кто-то меньшим потенциалом. Таким образом, лидерский потенциал здесь трактуется в духовном смысле.
8. Лидерство – *вести за собой*; лидерский потенциал – способность заботиться о других; набор различных качеств, не-

обходимых для того, чтобы *вести за собой*, однако упор респондент делает на то, что истинное лидерство – это служение другим и использование всех лидерских навыков на благо других людей.

9. Последний респондент из Таджикистана охарактеризовал и лидерство, и лидерский потенциал как комплекс различных факторов и характеристик. Основной же упор делается на духовную составляющую: истинный лидер выражает своей жизнью свои отношения с Богом, а лидерский потенциал определяется духовной жизнью человека.

Здесь, как и в предыдущих группах ответов, мы видим чрезвычайный упор (5 респондентов из 9, т. е. опять больше половины) на лидерство как *«вести»*, что в целом свойственно культуре Центральной Азии. Только 1 респондент из 9 подчеркнул, что лидер *ведет за собой к Богу*. Практически отсутствует описание роли последователей.

Туркменистан (1 респондент)

В своем определении лидерства и лидерского потенциала единственный респондент из Туркменистана сделал упор на внутреннюю черту человека. Т. е. лидер определяется по некоему отличительному характеру, а лидерский потенциал – по его христианской жизни и характеру, из которых и проистекают лидерские способности.

Узбекистан (10 респондентов)

1. Лидерство понимается как ответственность за людей; в христианском контексте это такие качества, как любовь к людям, верность, надежность и т. п.
2. «Лидерство – это влияние; лидерский потенциал – это раскрытие способности влиять».
3. По потенциалу нет ответа, но лидерство понимается как комплекс мер и черт и означает помогать «людям достигнуть определенных целей. *Следовать за Господом*, научиться, чтобы и другие *следовали за Господом*».
4. «Лидерство – это вопрос влияния, умение *вести людей* из пункта А в пункт Б. Потенциал – набор знаний, умений, навыков».

5. *Лидерство означает быть ведомым и вести за собой, а потенциал – как способность вести.*
6. Лидерство и лидерский потенциал понимаются как ряд качеств, факторов, врожденных и приобретенных черт, а также совокупность взаимодействий с другими людьми.
7. Потенциал – это «широта сердца», а лидерство – служение другим.
8. «Лидерство – это влияние, руководство, служение, помощь людям входить в служение в соответствии со своими дарованиями от Господа. Лидерский потенциал – способность руководить, *вести людей*, направлять и помогать другим входить в их призвание». Данный ответ тоже близок к представляемому нами пониманию феномена лидерства, так как включает в себя перечисление некоторых ключевых тем и практик лидерства и в итоге ориентируется на помощь людям в реализации их призвания. Т. е. здесь раскрыта если не роль, то хотя бы конечная цель для последователей в процессе лидерства.
9. Лидерство как служение; потенциал – заложенные в человеке лидерские качества, которые необходимо развивать.
10. «Лидерство – это когда ты ведешь туда, куда желает Бог. Лидерский потенциал – это научить других продолжать то дело, которое ты делаешь, то есть лидерство».

Итак, в данной группе ответов значительный акцент сделан на внутреннюю жизнь человека, его внутренние черты, свойства характера и личности (любовь, верность, ответственность, надежность): условно подобного рода ответы можно отнести к сфере духовности. Т. е. лидерство определяется внутренней сутью человека. Упора на «*вести за собой*» ощутимо меньше (в данном случае – 4 респондента из 10, что, тем не менее, немало, особенно вкупе со значительным упором на лидерство как влияние).

Предварительные выводы по ответам респондентов «высшего звена» из Центральной Азии

Предварительные выводы по ответам респондентов из категории высшего звена из Центральной Азии таковы: более половины респондентов характеризуют лидерство как «вести за собой», что косвенным образом вытекает в том числе из их культурного контекста. Тем не менее, более ощутим фактор понимания лидерства

исходя из духовных принципов (лидерство как служение другим на основании духовности человека, его отношений с Богом и следовании за Ним).

Ответы респондентов из Европы

Беларусь (11 респондентов)

1. «Лидер – тот, кто видит потенциал в других людях». Касательно самого лидерского потенциала респондент не дал никакого ответа. Что же касается определения лидерства и фигуры лидера, то ответ здесь также весьма обобщенный.
2. Второй респондент из Беларуси также не дал определения лидерского потенциала, а само лидерство охарактеризовал как влияние в самом общем смысле.
3. Третий респондент определяет лидерство как способность *вести за собой, или вести к Богу, т. е. в христианском контексте*. Именно исходя из этого лидерский потенциал описывается им как способность брать ответственность за последователей и учить их делать других лидерами.
4. По мнению четвертого респондента, лидерство неразрывно связано с духовным состоянием человека и его желанием следовать за Богом и руководствоваться Его принципами. Ответа на вопрос о потенциале респондент не предоставил.
5. Лидерство означает *вести за собой* к определенной цели, в то время как лидерский потенциал – это заложенная в человеке Богом способность быть лидером.
6. «Лидерство – такая среда, в которой человек берет ответственность за то, чтобы *вести других людей* туда, куда он видит важным привести... А лидерский потенциал – это способность верить в то, что Бог открывает, Бог определяет путь...» Таким образом, данный респондент подчеркивает важность в рамках лидерства как определенной среды брать на себя ответственность за других людей и вести их, в то время как потенциал – некая духовная составляющая человека, позволяющая ему доверять Богу в этом процессе.
7. Следующий респондент раскрывает свое понимание лидерства в очень интересном, «локальном» контексте: «В Беларуси понятие «лидер» последнее время не популярно [с подобным отношением к термину «лидерство» мы также столкнулись в

ходе интервьюирования некоторых респондентов из России и Центральной Азии]. И мы говорим больше о «служителе», даже конференцию провели по служению, «Пастор-раб». Служитель – тот, кто пришел служить своим примером, действиями, жертвенностью, и этим *ведет за собой*. Таким образом, отношение к понятию «лидерство» в некоторых церквях весьма настороженное и зачастую определяется именно как служение людям (речь идет, конечно же, о христианском понимании лидерства). Однако при более близком рассмотрении такого понимания мы вновь сталкиваемся с определением лидерства как «вести за собой», в данном случае – служении как способе вести за собой. Что касается лидерского потенциала, данный респондент говорит о нем почти таким же образом: «Потенциал лидера как служителя – потенциал человека, который готов служить... И который *ведет за собой людей* по этому пути. Но отправная точка другая. Сначала служит, а потом уже *ведет* этим». Получается, что отправная точка лидерства – желание и способность (потенциал) человека служить, однако, как мы видим здесь, сама суть лидерства все равно определяется как «вести за собой», хотя, по словам самого респондента, отправная точка лидерства заключается именно в служении.

8. Следующий респондент не проводит грани между лидерством как таковым и лидерским потенциалом, утверждая, что это не врожденные черты, но в то же время они являются дарами Святого Духа: «...это не природное явление. Это не одаренность. Это черта характера, которая вырабатывается в результате, если личность работает над собой... По всей видимости, это дар Святого Духа в том числе, но в то же время должно развиваться. Я бы ответил, что это развивается, однозначно, и это дар от Духа Святого. Это правильно с точки зрения Библии. Оно развивается, но прежде всего это Бог наделяет таким даром». Таким образом, сфера лидерства и лидерский потенциал целиком принадлежат к сфере духовного, как бы мы ни понимали потенциал (врожденная данность или приобретенные навыки).
9. «Лидерство – это способность организовать людей, вдохновить их к достижению общей цели и *повести за собой*. Лидерский потенциал – это способность к работе с людьми, умение настраивать с ними контакт, объединять и *вести за*

собой. Лидерский потенциал – это также умение видеть цели и задачи, иметь видение, а также способность передать его другим». Здесь мы вновь сталкиваемся с сильным упором на фигуру лидера, отсутствием роли последователей в определении лидерства и, собственно, определением «вести за собой». Тем не менее, респондент перечисляет ряд принципиально важных составляющих лидерства, в нашем понимании, как указания пути (вдохновлять, передавать видение другим и т. д.).

10. Следующий респондент также определяет лидерство как способность влиять на людей и *вести их за собой*, не предоставляя ответа на вопрос о своем понимании лидерского потенциала.
11. Последний респондент из Беларуси в рамках лидерства подчеркнул важность ответственности в командной работе, не дав определения лидерскому потенциалу.

Итак, более половины респондентов (6) из Беларуси высказали мнение, что лидерство представляет собой или, по крайней мере, неразрывно связано с процессом, когда лидер *ведет за собой* других. Еще 4 респондента, независимо от коннотации и общего определения, высказали предельно обобщенное мнение о лидерстве и лидерском потенциале, что делает анализ их ответов весьма сложным в силу отсутствия конкретики. И еще один респондент выразил идею в целом негативного отношения к самому термину «лидерство» в среде верующих в Беларуси.

Грузия (1 респондент)

Единственный респондент из Грузии охарактеризовал лидерство следующим образом: «Лидерство – это пример. Для меня лидер – это человек, от кого можно учиться, и кому можно подражать. *Тот, за кем можно идти*». В такой формулировке прослеживается намек на лидерство как влияние и наставничество/ученичество (посредством личного примера).

Понимание лидерского потенциала данным респондентом также вытекает из следующего утверждения: «...лидер должен быть человеком, который ничего не скрывает, какой он есть со своими слабыми и сильными качествами. У такого лидера, я думаю, очень большой потенциал». Т. е. лидер ведет других посредством своего характера, личного примера.

Молдова (10 респондентов)

1. Лидерство как *«вести за собой»*; лидерский потенциал – как духовность (личные отношения с Богом).
2. «Лидерство – это взять ответственность и суметь организовать и *повести за собой людей*, с одной стороны. С другой стороны, для меня лидерство – это процесс, когда *ты идешь за кем-то, но и за тобою кто-то идет*». Т. е. респондент описывает лидерство как процесс следования за кем-то и как *«вести за собой»*, утверждая ответственность и умение организовывать как его основные компоненты. Ответа касательно лидерского потенциала респондент не предоставил
3. Лидерство как движение, которым необходимо уметь управлять, иначе оно будет произвольно. Потенциал – определенные лидерские качества в человеке.
4. Следующий респондент раскрывает понимает лидерства как ученичества: «...лидерство заключается в формировании людей, которым ты передаешь видение, видишь их сильные стороны и *ведешь к общей цели*». Здесь в контексте лидерства как ученичества мы вновь сталкиваемся с акцентом на *«вести за собой»*, в данном случае к общей цели, однако в совокупности с другими составляющими такой вариант лидерства весьма схож с нашим представлением (благодаря передаче видения в частности). «Лидерский потенциал – это совокупность природных данных, времени и призвания и наличие «старшего», который, видя в тебе это все, вовлекает тебя в то дело, где ты раскроешься еще лучше». Здесь важно подчеркнуть понимание потенциала как природных данных.
5. Лидерство/лидер – человек, «который был бы способен *вести за собой других людей*». Однако, как подчеркивает респондент, лидер является таковым именно по своему авторитету, нежели формальной должности, а также способности подавать пример другим.
6. Потенциал – прямого ответа нет. Однако исходя из последующих слов респондента можно сказать, что лидерский потенциал, по его мнению, – это способность увидеть, куда идти, и довести туда других. И так, «лидерство заключается в способности увидеть, куда идти, и увидеть возможности дойти от одной точки до другой». Это способность и самому дойти

туда, и других привести. И при этом сделать это в команде, то есть увидеть потенциал других людей. Найти людей, которые могли бы сделать то, чего даже я не смогу сделать, но при этом, мы все доходим к одной цели. Как в шахматах, расставить фигуры таким образом, где каждый сможет реализовать себя, и при этом мы все делаем одно дело». Таким образом, респондент, исходя из акцента на «вести» перечисляет такие составляющие лидерства, как наличие общего видения и делегирование полномочий.

7. Респондент определяет лидерство как ответственность, а лидера – как человека, стремящегося не к статусу, а к развитию. Ответа касательно лидерского потенциала респондент не предоставил.
8. «Лидер – это тот, кто *ведет*, служа, показывая пример...» Таким образом, мы вновь видим «вести» как отправную точку в определении лидерства как служения и ученичества через подачу примера, обучения последователей. «Лидерский потенциал – это то, что заложено Богом... Бог дает определенные дарования... Но есть также и подготовка к этому, то есть он [человек] должен быть обучен».
9. «Лидерство – умение *вести людей* к реализации их призвания...» Потенциал – собственно, как потенциал человека к тому, чтобы вести других.
10. «Лидер – это *тот, который ведет*, знает цель, способный *довести* туда и также помочь человеку стать лидером, чтобы остальных вести к цели».

Итак, 8 (!) из 10 респондентов из Молдовы в своем определении лидерства исходили из предпосылки, что лидерство означает «вести за собой». 2 из них в рамках подобного определения перечислили такие немаловажные составляющие лидерства, как «делегирование полномочий», «передача видения», «наличие общей цели» и т. д. Касательно лидерского потенциала наиболее интересным является то, что 4 респондента из 10 охарактеризовали его как некую духовную составляющую (отношения с Богом, призвание от Бога, духовный дар). 4 респондента (!) не дали четкого определения лидерского потенциала человека. Тем не менее, общий вывод по ответам респондентов из Молдовы таков, что грани лидерства в их ответах представлены достаточно четко, что в

определенном смысле указывает на глубокое понимание целей лидерства.

Прибалтика (2 респондента)

Ответы 2 респондентов из Прибалтики из категории «высшего звена» достаточно лаконичны, поэтому мы приведем их целиком.

1. «Способность заинтересовывать и *вести людей* к достижению поставленной задачи».
2. «*Лидерство – это человек, у которого есть команда, которую он может вести, лидерский потенциал есть в каждом человеке. Есть врожденный дар лидера, который очень важно развивать, но можно и научиться при помощи менторинга более зрелых лидеров*».

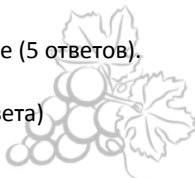
Краткие выводы: оба респондента понимают лидерство как «*вести*» (к поставленной задаче). Ни один респондент не раскрыл роли последователей в процессе лидерства. Что касается потенциала, то, во-первых, это способность заинтересовать, а во-вторых, это отчасти врожденный «дар», но, тем не менее, такой потенциал можно развивать с помощью более зрелых лидеров.

Россия (14 респондентов)

Респонденты «высшего звена руководства» из России – вторая по величине после Украины (34 респондента) группа в данной категории. Поэтому прежде чем приступить к общему обзору ответов, будет приведена статистика по вариантам ответов на вопрос № 1.

Определение лидерства, т. е. что воспринимается данной группой респондентов как лидерство (количество ответов, здесь в сторону уменьшения):

1. Комплексное явление (5 ответов).
2. «Вести» (4 ответа)
3. Влияние (также 4 ответа)
4. Служение (1 ответ)



Определение лидерского потенциала (здесь также в сторону уменьшения):

1. Нет ответа (6 респондентов!)
2. Комплекс факторов (3 респондента)

First Fruits
THE ACADEMIC OPEN PRESS OF ASBURY SEMINARY

THIS PUBLICATION IS NOT TO BE USED FOR COMMERCIAL PURPOSES.
RESEARCH USE.

3. Духовность (2 респондента)
4. Собственно, потенциал (2 респондента; эти два фрагмента можно условно отнести в разряд «нет ответа», в силу обобщенности формулировки)
5. Лидерский потенциал как компетентность (1 респондент)

Далее мы представляем обзор содержания ответов с краткими выводами.

Лидерство как комплексное явление

1. «...*пример* Иисуса... как Павел говорил «подражайте мне, как я Христу». Я с кем бы ни разговаривал, с молодежью в том числе, я говорю «*подражай мне*, откуда это в рамках учения Христа». Все мы должны *следовать* за нашим Господом... Лидер – тот человек, который должен видеть и чувствовать время, когда стоит или не стоит *мотивировать* человека. Потому что для одного – это способ к развитию, а для другого – гнобление. *Помочь* человеку стать лучше, чем ты сам...» Здесь мы видим понимание лидерства как ученичества/наставничества в христианском смысле, еще одной отсылку к «*вести*», акцент на роли лидера в противовес роли последователей, а также служение другим через такого рода лидерство.
2. «Это способность человека *вести за собой, задавать тон, показывать пример, и куда надо двигаться*».
3. «*Брать ответственность и вести за ценностями*».
4. «Лидер должен обладать родительскими (отцовскими) качествами... Человек, который видит *цель*, знает, куда идет сам, и куда нужно *вести других*...»
5. «Лидерство я понимаю как... способность... *ставить цели... для определенных своих задач и... достигнуть цели, завоевывая последователей в этом деле... способность убеждать, передавать свои цели*».

Таким образом, в ответах 4 из 5 данных респондентов очевидно понимание лидерства в свете «*вести*» (последний респондент указывает на такое понимание косвенно), практически ничего не сказано про роль последователей, и вообще формируется впечатление о последователях как пассивной массе людей. Более того,

в ответе 5 респондента указывается, что последователи должны завоевываться, а лидер должен передавать им именно свои цели.

Лидерский потенциал как комплекс факторов (3 респондента; курсивом выделены наиболее значимые фрагменты)

1. «Потенциал – когда человек понимает свои *врожденные или приобретенные* ресурсы. Это *умение занять лидерскую позицию в социуме и начать вести. А также это умение вести и указывать направление туда, куда сами люди не смогут прийти*».
2. «Это совокупность каких-то качеств лидера, которые он сам не видит, которые у него не развиты, но со стороны виднее. Допустим стеснительный человек, смущается, а со стороны видно, что если ему быть чуть-чуть посмелее, он *поведет за собой...* Это скрытые качества настоящего лидера, не развитые».
3. «Потенциал – это круг, на который *ты оказываешь влияние*, количество человек, или сферы общества... То, что лежит *вне тебя*, как сфера, в которой ты признан, так и *внутри тебя*, твои способности».

Итак, первый респондент здесь четко указывает на то, что лидерский потенциал может складываться как из врожденных, так и приобретенных качеств. Он также очевиднейшим образом связывает лидерский потенциал со способностью вести за собой, более того, «занять лидерскую позицию... *и указывать направление туда, куда сами люди не смогут прийти*». Т. е. лидер – это человек, обладающий такими навыками, которых так или иначе нет у других, поэтому они не могут прийти до цели. Третий же респондент также указывает на потенциал как определенные способности, но в этом смысле идет дальше и выводит лидерский потенциал за пределы фигуры самого лидера, связывая его с той сферой или тем кругом людей, которые признают человека лидером, и на которых он тем самым может оказывать влияние. Это один из единичных ответов такого рода, где лидерство и лидерский потенциал выводятся за пределы фигуры лидера.

Выводы по ответам респондентов из России

Итак, здесь, подобно другим группам респондентов, понимание лидерства как водительства, т. е. «вести за собой», доминирует.

4 респондентов из 14 охарактеризовали лидерство именно таким образом. Еще несколько описали лидерство как влияние, что синонимично «вести». Из 5 респондентов, раскрывших лидерство как комплексное явление, 4 в своих ответах сделали упор на «вести». Что касается лидерского потенциала, то 6 респондентов (т. е. почти половина) не дали определения данному феномену. Таким образом, мы обратили внимание на то, что имеет место значительный пробел в ответах на вопрос по определению лидерского потенциала, что очень схоже с ответами респондентов из, например, Молдовы. Таким образом, это позволяет заключить, что отсутствие осмысления или непонимание сути лидерского потенциала – не некая узкая теоретическая проблема в отдельных регионах, но общая тенденция в евангельском христианстве европейского региона. *Считаем, что для евангельских христиан, взаимодействующих с молодежью, очень важно обратить внимание на этот факт, чтобы определиться с собственным пониманием лидерского потенциала (что это, и как он развивается) и продумать адекватный подход к развитию лидерского потенциала молодежи.*

Украина (34 респондента)

Это самая большая группа респондентов в данной категории. Далее будет приведена статистика по вариантам ответов, самые яркие цитаты и общие выводы.

Определение лидерства (здесь в сторону уменьшения)

1. Комплексное явление (16; ниже будет приведен обзор наиболее значительных трендов в ответах в данной группе фрагментов и наиболее яркие цитаты)
2. Лидерство как духовный феномен (5)
3. «Вести» (4; интересно то, что лидерство именно как «вести за собой» охарактеризовали только 4 респондента, что значительно отличается от респондентов из других стран, особенно учитывая то, что группа респондентов из Украины – самая большая)
4. Влияние (3)

5. Лидерство как указание пути (3; ниже будут приведены все три фрагмента в силу их значимости в контексте данного исследования и схожести с нашим пониманием лидерства).
6. Инициатива (1)
7. Ответственность (1)
8. Служение (1)

Лидерство как комплексное явление

Как уже было сказано, 16 респондентов охарактеризовали лидерство как комплексное явление. Ниже приведены наиболее важные в этом смысле цитаты.

- *«Это способность вести за собой, мотивировать людей, обладать качествами, чтобы передать свое видение, зажечь других, делать то, что делаешь ты».* Еще одна теперь уже типичная характеристика процесса лидерства, без упоминания роли последователей.
- *«Лидерство я понимаю как способность вдохновлять и вести людей, подавать им пример, учить их служить».* Еще одна подобного рода цитата, включающая в себя неотъемлемые элементы лидерства, но представляющая последователей преимущественно как пассивных участников процесса лидерства, без указания их роли.
- *«Лидерство – это сами качества, сама личность лидера и его непосредственное участие в жизни тех, кого он ведет за собой, следуя за Христом».* Ранее данный респондент перечисляет ряд жизненно важных, в том числе духовных лидерских компетенций, каждая из которых имеет свое принципиальное значение; однако в последующей далее цитате, которую мы привели, мы опять видим чрезвычайный упор на личность лидера, его качества. Более того, по словам респондента, лидерство это и есть «сама личность лидера». Последователям вновь отводится пассивная роль.
- *«Лидерство – это способность человека повести за собой группу людей по направлению ко Христу...»* Лидерство представлено как ученичество/следование за Христом, но вновь с упором на лидера как человека, ведущего других за собой ко Христу. В каком-то смысле мы сталкиваемся здесь с фигурой лидера как посредника между людьми и Христом, а лидерство снова ограничивается фигурой лидера.

- Следующая цитата не вписывается прямым образом в обнаруженное нами представление о лидерстве как о «вести за собой», однако и здесь мы находим намек на это: «Если коротко охарактеризовать лидерство, я, наверное, сказал бы, что это тот огонечек, который способен *увлечь за собой людей...*» Т. е. лидер необязательно ведет за собой, но он определенно привлекает, или увлекает за собой людей.
- «...лидер должен уметь и вдохновить, и *вести за собой* и, с другой стороны, длительное время оставаться в состоянии такого вот энтузиазма... в вере в Бога есть люди разные, т. е. есть люди, которые нуждаются в том, чтобы их *«вели»*, а есть те, которые способны *«вести»*. И я понимаю, что, во-вторых, *«способных вести»* всегда меньше, чем тех, которые *«нуждаются в водительстве»*. Ну и лидер – это человек ответственный, потому что *он должен вести за собой...*» Мы целенаправленно оставляем данную цитату без комментариев.
- «...это способность *вести за собой, указывая направление*, предлагая определенное видение будущего, и брать ответственность за тех, кто *сзади, и вести за собой...*»

Итак, смысловые акценты в ответах 16 респондентов, охарактеризовавших лидерство как совокупность и взаимодействие различных факторов, таковы:

- «Вести» (9)
- Лидерство как различные формы духовности (3)
- Лидерство как компетентность, т. е. обладание необходимыми ЗУНами (1)
- Лидерство как служение (1)
- Лидерство как ученичество (1)

Еще два респондента, раскрывая свое понимание лидерства, сделали упор на то, что лидерство может быть формальным или неформальным, причем один из них сказал, что лидерство «шире, чем просто *вести за собой*».

Таким образом, хотя украинские респонденты не отличились от других тем, что в совокупности сделали ярко выраженный упор на лидерство как «вести», подобное понимание все же прослеживается в более сглаженной манере. В рамках своих определений респонденты указали большее число важных тем и практик лидерства.

Определение лидерского потенциала (здесь также в сторону уменьшения)

- Нет ответа (12!)
- Лидерский потенциал как комплекс факторов (9)
- Лидерский потенциал как духовная составляющая (8)
- Лидерский потенциал как врожденная данность (2)
- Лидерский потенциал как готовность служить (1)
- Лидерский потенциал как соответствующая компетентность человека (1)
- Лидерский потенциал как способность организовывать (1)

Лидерский потенциал как комплекс факторов: «вести» (3), врожденные качества и приобретенные (3), духовность (1), ответственность (1), потенциал как таковой (1).

Выводы по ответам респондентов из Украины

На фоне 12 респондентов, не давших определения лидерскому потенциалу, и это самая большая группа ответов, точнее, их отсутствия, мы видим следующий тренд в данном аспекте. Более сглажено, но все же значительный перевес происходит в сторону понимания лидерства как «вести за собой», однако ответы респондентов в целом оказались более разноплановыми по сравнению с другими странами. Тем не менее, 2 респондента ограничили явным образом лидерство фигурой самого лидера, что полностью исключает не только роль, но и само присутствие последователь в процессе лидерства. Это является тревожной тенденцией, которая, мы надеемся, не будет иметь дальнейшего развития, поскольку даже такой упор на лидерство как «вести» с определяющей ролью лидера несколько смывается по сравнению с другими странами на общем фоне значительно превосходящего числа респондентов из Украины, а также других важных компонентов лидерства, представленных в их ответах.

Выводы по ответам респондентам из европейского региона

Здесь мы также видим *First Fruits* THIS PUBLICATION IS NOT TO BE USED FOR COMMERCIAL PURPOSES чрезвычайный упор на понимание лидерства как «вести». Однако, если в азиатском контексте это скорее локальное культурное понимание (лидер как авторитет с определенным статусом в обществе, семье, на работе и т. д., т. е. определенный формальный аспект), то в европейском контексте многие

респонденты проводят грань между формальным и неформальным лидерством, понимая этот феномен все же как процесс ведения за собой, где лидер – не просто формальная должность, но человек с определенными компетенциями, способностями и т. д.

На общем фоне ответов выделяется категория респондентов из Украины, где, несмотря на свое присутствие, упор на подобное понимание лидерства все же более сглажен, а также представлено чуть большее разнообразие компонентов лидерства, по крайней мере, при близком сравнении с респондентами из других стран.

Еще один немаловажный момент заключается в том, что в некоторых группах респондентов вообще не дано ответа касательно понимания феномена лидерского потенциала. Это заставляет нас полагать, что в данной сфере имеется значительный пробел касательно понимания лидерства вообще, в том числе в христианском контексте, и что косвенно ведет к дисбалансу в сторону понимания лидерства как «вести». Из этого также можно сделать вывод, что подобное понимание лидерства, представленное респондентами из европейской части охваченного нами ареала, сформировано скорее общими социокультурными установками (эхо советского прошлого), нежели общим интеллектуальным или даже христианским переосмыслением роли лидера и последователей (хотя, безусловно, определенное число респондентов сделали упор на лидерство как служение лидера другим людям (последователям), все же не раскрыв роли самих последователей в этом процессе.

СОПОСТАВЛЕНИЕ ВЫВОДОВ ПО ОТВЕТАМ РЕСПОНДЕНТОВ «ВЫСШЕГО ЗВЕНА» ИЗ ЦЕНТРАЛЬНОЙ АЗИИ И ЕВРОПЕЙСКОГО РЕГИОНА

Многое было сказано об упоре на лидерство как «вести». Были подчеркнуты различные аспекты такого понимания со схожим результатом. Общее для евангельских церквей в этой сфере – это отсутствие понимания роли последователей либо, как следующий из этого вывод, их предельно пассивная роль в процессе лидерства. Таким образом, в обоих регионах мы имеем дело с продиктованным различными культурными и социальными факторами пониманием лидерства, которое в евангельском контексте завернуто в христианскую обертку. И это не так и плохо, однако мы все же считаем, что для формирования эффективных моделей лидерства и эффективного духовного и профессионального роста верующих, особенно молодежи, необходимо осмысление

и переосмысление данного феномена с христианской точки зрения, не ограничивающейся одним лишь пониманием лидерства как служения, но дающей как лидерам, так и последователям возможность для более эффективного служения как внутри церкви, так и за ее пределами.

В заключение данного раздела мы хотим привести 3 схожие цитаты респондентов из разных стран и регионов. Пастор церкви ЕХБ в России: «...есть некое неприятие этого слова [лидерства], потому что оно импортное или американское... Потенциал... это дар Божий».

Респондент, многие годы служивший пастором крупной евангельской церкви в Беларуси, а также занимавший руководящую должность в евангельской семинарии: «...проблема в том, что... в Беларуси понятие «лидер» последнее время не популярно. И мы говорим больше о «служителе»... Служитель – тот, кто пришел служить своим примером, действиями, жертвенностью, и этим *ведет за собой*». Директор молодежной организации в Кыргызстане: «Стараюсь слово «лидер» не использовать. Лидер – человек, имеющий видение, характер».

Таким образом, в обоих регионах, особенно в более консервативных церквях, мы сталкиваемся если не с неприятием, то, по крайней мере, скептическим отношением к слову «лидерство». Действительно, данный термин не столь привычен для нас (хотя менеджментом уже давно никого не «напугать»). Однако, как бы то ни было, лидерство – в любом понимании этого слова – имеет место быть, и чем раньше переосмыслить его, тем лучше. Более того, у верующих имеется колоссальный потенциал для этого, основанный на божественном откровении, и дающий возможность уйти от понимания руководства как управления/администрирования и лидерства как влияния в смысле манипулирования для достижения собственных целей. Действительно, лидерство – это служение. Однако, мы считаем, христиане призваны, по крайней мере, внутри своих церквей осмыслить лидерство как служение с целью практической реализации христианской миссии и обучения подрастающего и молодого поколения, как становиться эффективными христианами в тех или иных сферах жизни, на благо церкви и Царства. Если же скепсис к самому слову «лидерство» мешает этому процессу, мы воспринимаем это как серьезную проблему в целом и угрозу для будущих поколений церквей. Что же касается

самой терминологии, то можно скептически относиться к различным терминам, появившимся недавно, в том числе к «лидерству», однако если на практике «лидер – тот, кто ведет за собой», то это еще большая терминологическая подмена, имеющая большие деструктивные последствия, нежели термин «лидерство» или «недоверие к нему». Даже если под лидерством и понимается служение, но в итоге ограничивается только фигурой лидера, который «ведет».

Безусловно, мы согласны и утверждаем, что феномен лидерства обладает незаменимым духовным аспектом и может быть невероятно эффективен при переосмыслении его с христианских позиций. Действительно, многие респонденты отнесли данный феномен именно к духовной сфере (отношения человека с Богом, лидерский потенциал как талант или дар от Бога и т. д.). Однако нас настораживает тот факт, что при общей выборке респондентов колоссальное их число не дало никакого определения лидерскому потенциалу. Те же, кто представил лидерский потенциал как духовный дар, зачастую ссылались на отрывки из Нового Завета, где перечисляются духовные дары. Однако более детального объяснения такому пониманию лидерского потенциала и его практической реализации предоставлено не было. Более того, здесь ощущается общий дефицит понимания и практических предложений по формированию лидерства (развития лидерского потенциала). Хотелось бы подчеркнуть, что мы не считаем зазорным относить в том числе лидерство к разряду духовности. Более того, мы сами полагаем, что в рамках лидерства как цель, так и источник цели как для лидера, так и для последователей, – трансцендентен. Однако мы боимся, что и здесь может произойти подмена понятий – с «духовного» на «мистическое». Т. е. с, например, лидерства как служения на лидерство как мистический феномен, который невозможно понять и невозможно практиковать «без откровения» от Бога, без определенных даров от Бога, даваемых одному лишь лидеру, и непостижимых для последователей.

Забегая вперед, мы также можем сказать, что по словам респондентов один из основных недостатков современной евангельской молодежи – это безответственность и пассивность. Как молодежь может брать на себя ответственность и проявлять активность, если старшее поколение не дает им соответствующей перспективы как на теоретическом, так и на практическом уровне, изначально предполагая их роль как пассивную? Как изначально обреченная

на пассивную роль молодежь может занять активные лидерские позиции не то что в обществе, но хотя бы в церкви? Получается, что, по словам некоторых респондентов, лидерский потенциал – это духовный дар, не поддающийся осмыслению, находящийся на уровне взаимоотношений только между потенциальным лидером и Богом, который, наделив таким даром, каким-то чудесным образом и реализует его? В итоге получается, что лидер – «духовный» человек, имеющий дар от Бога вести других, т. е. пассивных христиан. Именно такой перевес в сторону лидерства как фокуса только на фигуре лидера мы считаем потенциально и реально деструктивным как в европейском, так и азиатском контекстах. Созидательным же был бы упор на лидерство как процесс взаимодействия (взаимоотношений) между людьми для достижения общей цели.

ПРЕДСТАВЛЕНИЕ И ИНТЕРПРЕТАЦИЯ ОТВЕТОВ ЛИДЕРОВ МОЛОДЕЖИ

Данная группа наших респондентов – т. н. «лидеры молодежи», т. е. молодежные пасторы, служители, занимающиеся подростками и молодежью в церквях, христианских (и не только) организациях, христианских и светских учебных заведениях. Здесь также представлены ответы людей (необязательно служителей), так или иначе напрямую взаимодействующих с молодежью или студентами, или пользующихся у них авторитетом.

Итак, в категории «лидеры молодежи» мы имеем ответы 70 респондентов. Из них 15 – представительницы женского пола (3 из Беларуси, 1 из Казахстана, 2 из Кыргызстана, 2 из Молдовы, 5 из России и 1 из Украины).

Статистика респондентов по странам:

Беларусь	12
Казахстан	10
Кыргызстан	4
Молдова	7
Литва	1
Россия	22
Таджикистан	3
Узбекистан	3
Украина	8

First Fruits
THE ACADEMIC OPEN PRESS OF ASBURY SEMINARY

THIS PUBLICATION IS NOT TO BE USED FOR COMMERCIAL PURPOSES.

Итого, мы имеем ответы 20 респондентов из Азии и 50 из Европы.

Данные по деноминационной принадлежности:

ЕХ-ЕХБ	38
ХВЕ	26
Другое	6

Анализ ответов лидеров молодежи

Как и в предыдущем разделе, здесь мы так же сначала приведем статистику по ответам респондентов на первый вопрос анкеты. Прежде чем приступить к представлению и анализу ответов по географическому признаку, мы приводим общую статистику ответов (здесь от наиболее редких вариантов к наиболее частым). *Определение лидерства т. е. что воспринимается как лидерство:*

- Видение (1)
- Нет ответа (1)
- Посвященность (1)
- Созидание (1)
- Указание пути (2)
- Характер (2)
- Духовность (3)
- Влияние (7)
- Ответственность (7)
- Служение (7)
- *Вести* (19)
- Комплексное определение (19)

Далее мы приводим краткий обзор и статистическую выкладку ответов, в которых лидерство характеризуется комплексно.

Обзор ответов: комплексное определение лидерства

1. Молодежный пастор из Беларуси делает упор на лидерство как ответственного человека. Т. е. лидерство сводится к фигуре лидера с упором на такое его качество, как *ответственность*.
2. Респондент из Беларуси, занимающаяся подростками, говорит, что лидерство означает «идти самой, быть *примером*».
3. Другой молодежный пастор из Беларуси ответил следующим образом: лидерство — это «модель жизни человека: тут и характер, и лидерские качества, это и *вести, влиять, служить* людям как Иисус...» Т. е. лидерство вновь суживается до роли

лидера, того, как и зачем он ведет и влияет, а именно ради христианского служения.

4. «Лидерство = образ жизни = служение». Основной вопрос, который возникает у нас здесь, – чей это образ жизни? Включены ли в такое лидерство и последователи? Каким образом распределяются в лидерстве как служении роли лидера и последователей?
5. Последний в данной группе респондент из Беларуси говорит: «Это способность человека вести за собой и оставлять после себя таких же людей, лидеров». Т. е. он определяет лидерство как «вести за собой» в контексте ученичества.
6. Респондент из Казахстана обобщенно характеризует лидерство как процесс достижения результата с соответствующим участием в нем лидера и последователей.
7. Еще один респондент из Казахстана характеризует лидерство как руководство (церковью, служением и т. д.), в то время как лидер в этом процессе должен показывать соответствующий пример.
8. Наряду с подчеркиванием таких важных для лидерства качеств, как ответственность, личный пример и пр., следующий респондент из Казахстана высказал следующую мысль: «Первое – это то, что человек с лидерскими качествами... т. е. будущий лидер, – он уже рождается с этим».
9. Еще один молодежный лидер утверждает, что лидерство означает служение другим, и это большая *ответственность*. Не напрямую, но косвенно можно заключить, что и этот респондент ограничивает лидерство (пусть даже как служение и ответственность) фигурой лидера, в то время как роль последователей остается если не пассивной, то, по крайней мере, невыраженной.
10. Единственный в данной группе ответов респондент из Прибалтики ответил так: «Это помощь людям следовать за Христом. Это не фаворитство, чтобы стоять впереди, а вокруг тебя все вертятся... И у нас есть комитет, команда, мы вместе советуемся, и я этой молодежи просто помогаю влиться в служение, раскрыться...» Т. е. основной упор сделан здесь на лидерство как помощь другим следовать за Христом.

11. «Руководитель – тот, кто руками водит и показывает, что делать. А лидер – добрый *пример*. Прежде всего. С него берут пример».
12. Молодежный лидер из Москвы: «Лидерство я понимаю так, как если у человека есть способность вдохновить людей на дело и способности их вести за собой».
13. Руководитель молодежного отдела РС ЕХБ ответил на вопрос о сути лидерства так: «Лидерство – это способность понимать цель, для чего я существую, и что я хочу делать. Это способность вдохновить и других этой целью... Т. е. это способность к коммуникации, способность передать видение. И это *влияние*».
14. Еще один молодежный лидер из России ответил следующим образом: «[Это] человек, который ведет за собой людей, который правильно делегирует полномочия... у которого есть определенная цель...» Действительно, делегирование полномочий и общей цели – неотъемлемые части лидерства. Однако и здесь лидерство ограничивается активной ролью в этом процессе фигуры лидера.
15. Молодежный пастор из России: «Собственный *пример*, умение мотивировать, четкое видение, разделение общего видения пастора или церкви».
16. А вот что сказал единственный здесь респондент из Таджикистана: «Лидеры – это *люди*, которые берут на себя *ответственность* перед Богом, перед людьми, перед церковью; это двигатели, они знают Бога лично, идут сами и ведут за собой других».
17. Единственный респондент в этой группе из Узбекистана также свел лидерство к фигуре одного лидера и его *примеру*, которым он и ведет за собой.
18. Один из двух респондентов из Украины ответил так: «Лидерство – это когда я как лидер могу смотивировать других людей к тому, чтобы сделать какие-то действия для достижения определенной цели, я знаю какие-то фишки, какие-то приемы. Христианское лидерство – это привести людей к Богу».
19. Второй респондент из Украины и последний в этой группе перечисляет ряд задач лидера.

Как видно из данной выборки, 14 из 19 респондентов так или иначе ограничивают процесс лидерства фигурой лидера. Бо-

лее того, 7 респондентов определили лидерство как *человека*, который ведет. Мы полагаем, что подобное понимание способно вызывать определенные сложности в процессе лидерства, связанного с молодежью, а именно: отведение последователям (в данном случае, собственно, молодежи) заведомо пассивной роли, прямое или косвенное провоцирование нежелания у последователей брать на себя ответственность или проявлять инициативу в виду наличия ярко выраженного лидера и так далее. Тем не менее, положительным аспектом в данной ситуации является, на наш взгляд, то, что подобный упор на фигуру лидера делается в том числе потому, что респонденты – руководители, лидеры, служители – апеллируют в ответе на данный вопрос к самим себе в силу своей ответственности и руководящих функций. Таким образом, мы считаем, что в данной сфере на теоретическом уровне имеются все основания для успешной корректировки понимания лидерства как процесса, в котором активная роль отводится не только (а порой и не столько) лидеру, но и последователям; на практическом же уровне при соответствующей корректировке и переосмыслении данного вопроса можно предоставить молодежи все возможности и мотивацию становиться более активными и вовлеченными.

Общая статистическая выкладка по комплексному определению лидерства

- Такие варианты ответов, как «пример» (5), «модель жизни» (1) и «образ жизни» (1) мы объединили в одну подгруппу «жизненный пример» в силу схожести сути этих ответов. Итого ответов в данной подгруппе – 7.
- Вести – 4. Таким образом, в общей статистике две самые большие группы ответов – это «вести» и «комплексное определение» (обе по 19). Учитывая же то, что такой вариант ответа как «влияние» был предоставлен 7 раз, что синонимично с лидерством как «вести», а также то, что даже в данной подгруппе само определение «вести» встречается 4 раза, мы можем заключить, что наиболее распространенный ответ на вопрос о понимании лидерства – это, собственно, «вести».
- Ответственность 3
- Лидерство как процесс достижения результата 3

- Лидерство как «служение другим» 1
- Еще 1 респондент в своем комплексном определении лидерства сделал упор на то, что некоторые люди «рождаются с этим».

Определение лидерского потенциала (количество ответов)

- Собственно, потенциал (1)
- Способность служить (1)
- Способность влиять (1)
- Способность вести (2)
- Компетенции (2)
- Внутренний фактор (3)
- Имеется не у каждого (5)
- Духовность (7)
- Комплекс факторов (8)
- Имеется у каждого (10)
- Нет ответа (30)

Мы также приводим статистическую выкладку и краткий обзор ответов, в которых лидерский потенциал характеризуется как комплекс факторов:

1. Коммуникация с Богом и людьми.
2. «Качества человека», необходимые для достижения цели.
3. «Способность слушать Бога».
4. Собственно, «совокупность каких-то качеств».
5. «Способность понимать цель... и передавать ее другим».
6. «Близкие отношения с Богом» и любовь к людям.
7. «Способность вести других к чему-то...»
8. Данные Богом качества и развитые качества, т. е. «способности + практика».

Таким образом, статистическая картина здесь выглядит так:

- Лидерский потенциал как коммуникативные способности («общение» как с людьми, так и с Богом) – 3.
- Лидерский потенциал как способность достигать цель (теми или иными способами) – 2.
- Лидерский потенциал как, собственно, совокупность различных качеств и способностей – 2. Причем один из этих двух респондентов подчеркнул, что таковые включают в себя как врожденные способности, то есть дары от Бога, так и развитые качества.
- Способность вести – 1.

THIS PUBLICATION IS NOT TO BE USED FOR COMMERCIAL PURPOSES.
FOR EDUCATIONAL AND RESEARCH USE.

Имея общую статистику по вариантам ответов респондентов из числа руководителей молодежи, мы можем сделать следующие предварительные замечания. Во-первых, в положительном смысле примечательно предельно низкое отсутствие ответов на первую часть вопроса (только один респондент не дал своего определения лидерства). Тем не менее, как в случае и с другими вопросами и группами респондентов, мы также видим огромное количество определений лидерства как «вести» (19 ответов). Именно поэтому необходимо привести статистику по самой крупной группе ответов на вопрос о сути лидерства, т. е. комплексном определении (20 ответов). Полученные результаты либо усугубят акцент на лидерство как «вести», либо сгладят его.

Как и в случае с руководителями высшего звена, самой крупной категорией здесь оказалось отсутствие ответов (30 респондентов не дали ответа). Это также заочно указывает на значительный пробел в более глубоком понимании природы лидерства, несмотря на то, что только 1 респондент не дал определения лидерству как таковому. Т. е. 30 из 70 респондентов (почти каждый второй), дав общее определение лидерства, когда речь зашла о более узком вопросе касательно одной из наиболее значительных тем лидерства, не смогли дать ответа.

Далее мы представляем обзор содержания ответов лидеров молодежи из Центральной Азии и европейского региона.

Ответы респондентов из Центральной Азии (в скобках указывается число респондентов из каждой страны)

Казахстан (10 респондентов)

1. Лидерство – идти впереди. Т. е. лидер – тот, кто идет впереди, ведет. Потенциал: «Этот человек видит нужды других и участвует в них. Не всегда он решает вопросы все сам. Видит, кто в этот момент может помочь».
2. «Лидерство – это определенное состояние души, разума, определенный характер...» Потенциал же представляет собой реализацию даров, которыми обладает человек.
3. Лидерство – совместное достижение результата; потенциал – нет ответа.
4. Лидерство как руководство (церковью, каким-то служением и т. п.). Лидерский потенциал – потенциал к тому, чтобы соуча-

ствовать в труде Божьем. Т. е. респондент целиком связывает свое понимание лидерства и лидерского потенциала с духовной сферой.

5. Лидер – тот, кто имеет видение (что касается лидерского потенциала, респондент не дал ответа). В данном случае мы согласны с необходимостью наличия видения в рамках лидерства, однако такого рода ответ – еще один пример того, как лидерство ограничивается фигурой лидера, что в той или иной степени может исказить понимание даже ключевых тем и практик лидерства (в данном случае видения, приписываемого исключительно фигуре лидера, что в значительной степени искажает роль последователей, которые, мы считаем, также должны иметь видение или участвовать в его определении и реализации).
6. Респондент из Казахстана подчеркнула важность для церкви как лидерства, так и лидерского потенциала, однако не дала определения этим понятиям.
7. Следующий респондент описывает лидерство как служение, т. е. в сугубо христианском контексте. Однако и он сужает процесс лидерства до фигуры лидера, переключаясь на лидера как служителя. Что касается лидерского потенциала, респондент описывает его предельно обобщенно в категориях личных качеств человека (желание достигать цели, желание усердно работать и пр.). Такой ответ можно условно отнести к категории «нет ответа», так как он предельно обобщен и включает в себя качества, слишком общие для более подробного анализа.
8. Данный респондент кратко характеризует лидерство как ученичество и сразу же переключается на описание сути лидера как человека, способного к наставничеству в библейском понимании. Подобным образом респондент раскрывает и свое понимание лидерского потенциала, приводя в пример Моисея, имевшего призвание от Бога, «харизму» и пр. Однако, как утверждает респондент, «есть все-таки способности, которые просто заложены», что позволяет условно отнести такой ответ к категории лидерского потенциала как врожденных способностей и черт.
9. Предпоследний респондент из Казахстана в рамках ответа на данный вопрос не провел грани между лидерством как

таковым и лидерским потенциалом, однако в своих высказываниях опять же ограничил данные феномены фигурой лидера. Основная его мысль сводится к тому, что определенные качества, формирующие лидерский потенциал, не приобретаются, а являются врожденными. Такой ответ является проблематичным в силу того, что невозможно выявить более-менее четкое определение интересующих нас феноменов, процесс лидерства сводится к фигуре лидера, и, более того, респондент утверждает, что определенные лидерские качества невозможно развить или приобрести.

10. Конструктивное определение лидерству и лидерскому потенциалу дает последний респондент. «Лидерство – это прежде всего служение другим. Это с одной стороны обеспечение видения и целей, скажем, для команды, *мотивации*; с другой стороны, это пример служения другим. Лидер больше всего заботится о вверенных ему людях, помогая им в раскрытии их потенциала, в том числе и лидерского. Мы, молодежные лидеры, как родители для своей молодежи, но я вижу ценность в том, чтобы высвободить новых лидеров тоже, давая ответственности, поощряя или проводя работу над ошибками». Здесь мы видим здравую взаимосвязь между основными компонентами лидерства, а также утверждение, пусть и не прямое, о необходимости делегирования полномочий молодежи в педагогических целях развития их как лидеров.

Наши общие выводы по ответам респондентов из Казахстана таковы: здесь мы не видим четкого акцента на лидерстве как «вести за собой», однако ощутил (и это свойственно не только данной группе респондентов) упор на фигуру лидера и сужение понятия лидерства до рамок одного человека. Наряду с упоминанием основных тем и практик лидерства (респонденты здесь упоминают и видение, и стремление к общей цели у всей группы, и делегирование полномочий) такое сужение, а также отсутствие у 4 респондентов ответа на вопрос по лидерскому потенциалу, к сожалению, может исказить понимание и баланс этих тем и практик в общей картине лидерства. Это негативный аспект ответов данной группы респондентов. Позитивный же аспект в том, что ключевые темы и практики все же перечисляются, причем в здравой взаимосвязи. Таким образом, наш предварительный практический вывод на данный момент заключается в том, что в данной стране, там, где

имеются пробелы в понимании лидерства, имеются и серьезные предпосылки для их заполнения и при необходимости конструктивной корректировки понимания данного феномена таким образом, чтобы лидеры молодежи более эффективно возвращали молодых лидеров на практике.

Кыргызстан (4 респондента)

1. Лидерство – это «человек, который ведет команду...» Под потенциалом респондент понимает ряд лидерских компетенций.
2. Респондент из Кыргызстана, подобно некоторым другим респондентам, говоря о лидерстве, сразу переходит к определению именно фигуры лидера: «Лидер – как ведущий, так и ведомый – Богом... Готов *все разжевать и положить в рот и нате – кушайте*». Относя деятельность лидера к сфере духовности, респондент по тем или иным причинам доводит до крайности степень активности лидера и степень пассивности последователей. Определения лидерского потенциала здесь не представлено.
3. По мнению третьего респондента из Кыргызстана, «лидерство в целом надо понимать в библейском смысле как образ слуги. Т. е. лидер – это слуга», в то время как лидерский потенциал есть у каждого. Мы вновь видим, как лидерство сводится до фигуры лидера, пусть и в библейском смысле.
4. Соответственно, четвертый респондент здесь не дает определения лидерскому потенциалу, а отвечая на вопрос по лидерству, сразу переводит данный феномен в плоскость фигуры лидера, предоставляя продолжительное объяснение лидера как того, кто ведет.

Таким образом, 3 из 4 респондентов из Кыргызстана сделали упор на лидерство как «вести» и ограничили феномен лидерства фигурой лидера. На основании этого, а также общей картины ответов респондентов из Казахстана, мы предварительно заключаем, что в том числе в данном регионе лидерство чаще всего ассоциируется именно с лидером, практически сбрасывая со счетов роль последователей. 2 из 4 (т. е. половина) респондентов также не дали определения лидерского потенциала, что указывает на значительный пробел в данной области знания и практики.

Таджикистан (3 респондента)

1. «Лидеры – это люди, которые берут на себя *ответственность* перед Богом, перед людьми...» Касательно лидерского потенциала первый респондент из Таджикистана ответа не дал.
2. По мнению второго респондента, христианский лидер ведет других к Богу. Что касается потенциала, то каждый человек является лидером в той или иной сфере.
3. «Лидерство – это ответственность за тех людей, которых ведешь ко Христу». Ответа на вопрос о лидерском потенциале нет.

Итак, выводы по ответам респондентов из Таджикистана таковы: во-первых, все три респондента высказали мнение о лидерстве в контексте отношений с Богом («ответственность перед Богом», вести «других к Богу», вести «ко Христу»). Во-вторых, два респондента из трех не раскрыли свое понимание лидерского потенциала. В-третьих, два респондента охарактеризовали лидерство как «вести других к Богу/Христу». И в-четвертых, два респондента включили в понятие лидерства ответственность. Таким образом, мы видим явно выраженные схожие тенденции на фоне общих установок (среди таковых лидерство как «вести» и сужение лидерства до фигуры лидера).

Узбекистан (3 респондента)

1. Первый респондент здесь утверждает, что лидерство – это когда человек берет на себя *ответственность* вести других к Богу (ответ схож с мнением респондентов из Таджикистана), причем эта ответственность определяется тем, что Бог вложил такой потенциал в каждого.
2. Лидерство – это лидер как пример для других. Ответа по лидерскому потенциалу нет.
3. Последний респондент из Узбекистана предоставил более продолжительный ответ на первый вопрос интервью. Однако основной его акцент заключается в том, что потенциал – это способность вести других. Лидерство же – это способность влиять, что синонимично с его пониманием лидерства как «вести».

Таким образом, общая картина ответов респондентов из Узбекистана схожа с ответами респондентов из Таджикистана. Т. е.

здесь мы также видим упоминание о «вести» (дважды), понимание лидерства как *ответственности* перед Богом за других людей, что синонимично с предоставлением им примера.

Предварительные выводы по ответам лидеров молодежи из Центральной Азии таковы (всего 20 респондентов):

(а) 8 респондентов, т. е. почти половина от общего числа здесь, в своем определении лидерства делают упор на «вести за собой»;

(б) 13 из 20 респондентов из Азии в своем определении лидерства сузили данный феномен до фигуры лидера, не включив в свои ответы роль последователей;

(в) респондент из Казахстана, много лет занимающаяся молодежным служением, утверждает, что имеет место определенный духовный кризис в евангельских церквях этой страны, в том числе в лидерской сфере. Тем не менее, мы полагаем, что в евангельских кругах Казахстана в частности и Азии в целом, учитывая ряд серьезных высказываний наших респондентов, имеется значительный потенциал для переосмысления феномена лидерства в практическом и теоретическом смыслах;

(г) во всех группах стран наблюдается значительный упор на лидерство как служение. Это позволяет нам говорить о значительном церковном влиянии веры на понимание респондентами в том числе лидерства. Даже если оно напрямую не характеризовалось как служение, то в значительном числе ответов оно представлялось в духовной плоскости (вести людей к Богу, брать за людей ответственность перед Богом и т. д.).

Ответы лидеров молодежи из европейского региона

Беларусь (12 респондентов)

1. Лидерство – вести. Потенциал – есть у каждого, «но не каждому хватает твердости его применить».
2. «В рамках белорусской ситуации: в жизненных или политических ситуациях – это руководить людьми. В духовном и библейском смысле – это определение от Бога вести других... Не все из рвущихся сюда действительно могут вести». Что же касается потенциала, то «ведомых больше». Таким образом, лидерский потенциал есть не у каждого. Любопытно и то, что респондент сразу оговаривает, что отвечает на данный вопрос в своем локальном контексте. Получается, что в светском смысле лидерство – это руководство. В христианском, по мнению респондента

та, это тоже руководство, разница лишь в источнике. Мы в свою очередь хотели бы подчеркнуть, что, действительно, различия в нерелигиозном и христианском понимании лидерства заключаются в первую очередь в Первопричине, Пробразе лидерства, т. е. Боге. Мы считаем, что источник и основание христианского лидерства меняет понимание, суть, цель процесса лидерства. Здесь же, как и во многих других ответах респондентов, характеризующих лидерство как «вести», мы видим определенный духовный аспект (лидерство как служение, ответственность за других и пр.), но не видим принципиальной разницы между светским и христианским лидерством, которое по сути продолжает оставаться «христианским администрированием».

3. Лидерство – влияние, потенциал – собственно, способность влиять.
4. Четвертый респондент здесь дает лидерству комплексное определение с упором на то, что «лидер – человек, который берет ответственность...» Т. е. лидерство здесь вновь суживается до фигуры лидера. Определения лидерскому потенциалу респондент не дал.
5. Респондент из Беларуси, много лет занимающаяся подростковым и молодежным служением, сказала: «Лидерство – способность взять ответственность и вести за собой... А потенциал... не каждому дано быть лидером».
6. Лидерство – влияние, потенциал – нет ответа.
7. Еще один респондент из Беларуси говорит про лидерство следующим образом: «Идти самой, быть примером...» Определения лидерскому потенциалу она не дает, однако утверждает важность в рамках лидерства того, что лидер должен помогать другим реализовывать их лидерский потенциал.
8. Молодежный пастор крупной полноевангельской церкви в Минске также характеризует лидерство как «вести», но не дает определения лидерскому потенциалу.
9. Молодежный пастор из Могилева дает комплексные определения лидерству и лидерскому потенциалу с упором на лидерство как модель жизни человека, включающую в себя в том числе «вести других», и потенциал как способность давать пример (собственно, модель жизни).

10. Респондент из Могилева полагает, что лидерство – это влияние, а лидерский потенциал – это дары Духа, необходимые для оказания этого влияния.
11. Молодежный лидер из Пинска, не дав определения лидерскому потенциалу, тем не менее, дает очень лаконичное, но содержательное определение лидерству, весьма схожее с нашим пониманием: «[Это] забота о подопечных и их мотивация в служении, формирование и передача видения, руководство и помощь в достижении целей, делегирование полномочий, воспитание новых лидеров».
12. В ответе последнего респондента из Беларуси понятия лидерства и лидерского потенциала переплетаются: «Это способность человека вести за собой и оставлять после себя таких же людей, лидеров, как он, так же способных вести за собой... Я бы так назвал лидерство».

Итак, 6 из 12 респондентов определили лидерство как «вести за собой», еще 4 – как влияние, что синонимично. 4 респондента не дали определения по лидерскому потенциалу. Таким образом, подавляющее большинство респондентов из Беларуси видит процесс лидерства как «вести за собой», что прямо или косвенно суживает феномен лидерства до фигуры лидера. Практически никто из респондентов в своих ответах не говорил о роли последователь. Один из респондентов также указал на локальный контекст понимания лидерства (в светском смысле) как руководства, управления.

Молдова (6 респондентов)

1. Первый респондент из Молдовы связывает как лидерство, так и лидерский потенциал со сферой духовности. «Лидерство – это прежде всего следование, а потом уже *пример*. У меня есть свой наставник и есть Бог, и я стараюсь подражать им, делать то, что делают они, смотря на то, что они делают, передавать это другим. И соответственно, уже вторая часть – это то, что у меня есть, то, к чему призвал меня Господь, я этим служу и веду за собой людей. Лидерский потенциал – это духовная составляющая, это его отношения с Господом, его углубленность в Бога, насколько он близок с Ним...»
2. Второй респондент здесь утверждает, что лидерский потенциал есть у каждого, а само лидерство – это ответственность,

«которую человек берет на себя», т. е. лидерство вновь ограничивается фигурой лидера.

3. Третий респондент не дал определения лидерскому потенциалу, а в комплексном определении самого лидерства сделал упор на служение другим.
4. Следующий респондент здесь также не дает определения потенциалу, а в своем определении лидерства также делает упор на служение.
5. Предпоследний респондент, более 18 лет занимающаяся молодежным служением в Молдове, не сказав ничего про потенциал, тем не менее, дает очень интересное и корректное с нашей точки зрения определение лидерства: «Лидер – тот человек, у которого [есть] видение, дело, и который может передать его людям. И у него есть... ресурс или дар, что он может это видение передать и мотивировать людей, чтоб они вместе шли к цели». Несмотря на то, что определение лидерства дается с точки зрения фигуры лидера, мы видим здесь и роль последователей, т. е. совместное движение к общей цели.
6. Последний респондент определяет лидерство и лидерский потенциал «в широком смысле, как способность вести за собой».

Таким образом, 3 из 6 респондентов, т. е. половина, понимают лидерство как «вести за собой». Также в ответах респондентов речь о феномене лидерства идет в контексте служения, что, безусловно, является плодом христианского учения. В целом виден перекося сторону роли лидера. Только один респондент ясно описала роль последователей (забегая вперед, скажем, что она единственная в этом смысле не только в Молдове или Европе, но во всей категории лидеров молодежи).

Прибалтика (1 респондент)

Далее мы приводим ответ единственного респондента из Прибалтики: «Лидерство в любом вопросе, как и пастырь, это помощь людям... следовать за Христом... Я два года уже лидер молодежи. И у нас есть комитет, команда, мы вместе советуемся, и я этой молодежи просто помогаю влиться в служение, раскрыться. И лидерство – это помощник, чтоб помочь человеку следовать». Вот что данный респондент говорит касательно лидерского потенциала: «Мое мнение: эти вещи потом Бог

может развить, приобретенные, не врожденные...» Т. е. лидерство – это лидер, помогающий другим следовать за Христом, а лидерский потенциал состоит из качеств, являющихся приобретенными от Бога.

Украина (8 респондентов)

Теперь мы переходим к обзору ответов респондентов из Украины, после чего представим анализ ответов респондентов из России – самой крупной группы в данной категории респондентов.

1. «Для меня лидерство – это когда ты идешь впереди, и ты ведешь за собой кого-то...» Лидерский потенциал – есть у каждого.
2. «Лидерство – это когда я как лидер могу смотивировать других людей к тому, чтобы сделать какие-то действия для достижения определенной цели, я знаю *какие-то фишки, какие-то приемы*. Христианское лидерство – это привести людей к Богу. Я представляю это себе как-то, и у меня есть группа единомышленников, для которых я *авторитет, и которые будут делать то, что я им скажу*». Курсивом здесь мы выделили наиболее значимые смысловые акценты ответа. Что касается лидерского потенциала, данный респондент определил его как «*видение и авторитет*».
3. Третий респондент охарактеризовал лидерство как влияние, а потенциал как способность «вмещать» то или иное количество людей, т. е. количество людей, на которых лидер действительно может влиять.
4. Четвертый респондент понимает лидерство и лидерский потенциал в духовном смысле. Лидерство – это служение, а потенциал – соответствующие качества от Бога.
5. Еще один респондент понимает лидерство в категории «вести», а лидерский потенциал – как даруемые Богом возможности. Т. е. в случае с последними упор делается на внешний источник таковых.
6. И еще один респондент понимает лидерство как вести других за собой. Потенциал же либо есть у человека, либо его нет. Т. е. лидерский потенциал есть не у всех.
7. Лидерство – умение вести за собой, причем народ. Потенциал – ответа нет.

8. Единственный респондент из Украины не дает ответа на вопрос о своем понимании лидерского потенциала, а в своем комплексном определении лидерства она перечисляет такие составляющие, как посвященность команде, умение мотивировать, достигать всей командой общей цели. Т. е. лидерство – это процесс движения всей командой к намеченной цели.

5 из 8 респондентов охарактеризовали лидерство как «вести за собой», еще 1 – как влияние. Таким образом, это наиболее распространенное представление о лидерстве среди данной категории респондентов.

3 респондента открыто связывают лидерство с фигурой лидера. В остальных ответах подобная коннотация также присутствует, в той или иной степени.

Интересно и то, что все 8 респондентов так или иначе высказали свое представление о лидерском потенциале и лидерстве. Как в случае с другими группами респондентов, здесь мы не имеем отсутствия ответов ни на одну из двух частей вопроса

Также очень интересен ответ 7 респондента, который говорит, что лидерство означает вести за собой, причем народ. В определенном смысле здесь мы имеем дело с «локальным» пониманием лидерства, схожим с ответом респондента из Беларуси, указавшим, что подразумевается под лидерством в его локальном, т. е. белорусском контексте, а именно руководить, управлять, в том числе в политическом смысле.

Россия (22 респондента)

Данная группа респондентов по странам – заключительная и самая большая. Поэтому здесь мы приведем общую статистику по вариантам ответов на вопрос, наиболее яркие и значимые цитаты и общие выводы по данной категории.

Сразу необходимо заметить, что на первую часть вопроса все респонденты дали тот или иной ответ. Т. е. количество варианта «нет ответа» – 0. Однако на вторую часть вопроса касательно лидерского потенциала ответа не дали 7 респондентов из 22, т. е. почти треть. Это позволяет сделать предварительный вывод о том, что в общих чертах у лидеров молодежи имеются общие представления о лидерстве, но что касается, конкретных элементов лидерства или вопросов, связанных с данной сферой, то ответов на них порой нет. Это может создавать такие сложности, как, например,

то, что руководитель полагает, что знает, как руководить в целом, но когда дело касается конкретного взаимодействия с людьми (в нашем случае, развития лидерского потенциала у молодежи), конкретного решения как поступать может и не появиться.

Статистика по вариантам ответов на вопрос касательно природы лидерства

- «Вести» – 6 – и это наиболее часто встречаемый вариант ответа, т. е. мы еще до анализа самих ответов видим упор на подобное определение.
- Комплексное определение – 5 – и это вторая крупная группа ответов. Ниже мы рассмотрим, на что в этих 5 ответах был сделан основной упор.
- Влияние – 3 – как синоним «вести».
- Ответственность – 3.
- Духовность, посвященность, служение, созидание, характер – все по 1.

Статистика по вариантам ответов на вопрос касательно понимания респондентами лидерского потенциала

- Нет ответа – 7 – к сожалению, здесь отсутствие ответа – самый часто встречаемый вариант.
- Есть у каждого – 4.
- Комплекс факторов – 3 – ниже будут рассмотрены данные ответы на выявление упора на лидерский потенциал как способность вести (см. следующую группу ответов).
- Способность вести – 2.
- Внутренний фактор – 2.
- Есть не у каждого – 2 – заочно мы уже можем сказать, что большее количество респондентов считает, что лидерским потенциалом обладает каждый человек, и это не является чем-то врожденным.
- Компетенции и духовность – каждый вариант по 1.

Лидерство и лидерский потенциал: комплексные определения

THE ACADEMIC OPEN PRESS OF ASBURY SEMINARY

В данном разделе мы рассмотрим комплексные ответы. Итак, мы имеем 5 комплексных определений лидерства и 3 ответа, в

которых лидерский потенциал представлен как комплекс факторов.

Лидерство

1. «Руководитель – тот, кто руками водит и показывает, что делать. А лидер – добрый *пример*».
2. «Лидерство я понимаю так, как если у человека есть способность вдохновить людей на дело и способности их вести за собой».
3. «Лидерство – это способность понимать цель, для чего я существую, и что я хочу делать. Это способность вдохновить и других этой целью...»
4. «Лидерство... [это] человек, который ведет за собой людей, который правильно делегирует полномочия... у которого есть определенная цель... Довольно много качеств...»
5. «Собственный *пример*, умение мотивировать, четкое видение...»

Таким образом, 2 из 5 респондентов здесь сделали упор на лидерство как «вести» в своем комплексном определении. Еще двое – на лидерство как *пример*. В обоих случаях, мы полагаем, имеет место упор на фигуру лидера, т. к. даже в случае с лидерством как примером именно лидер являет таковой. Действительно, ответственные лидеры должны давать своим поведением и деятельностью пример последователям, однако сведение всей сути лидерства до таких рамок сильно ограничивает сам феномен, т. к. в этом случае взаимодействие между лидером и последователями сводится к одному лишь подражанию.

В одном из пяти ответов речь идет о лидерстве как понимании цели (возникает вопрос – чьем понимании?), а также передаче этой цели другим. Здесь мы вновь имеем дело с упором на фигуру лидера, который должен осознать и передать цель другим, точнее, вдохновить ею других, т. е. последователей, которым, получается, в процессе лидерства отводится пассивная роль принятия видения и цели лидера.

Лидерский потенциал

1. «Это, наверно, и есть совокупность каких-то качеств. Потенциал обычно же ¹⁴накапливается¹⁵ черты характера, которые

нарабатываются... опытность... когда работаешь, уже приходят наработки лидерства...»

2. «Способность понимать цель, для чего я существую, и что я хочу делать...»
3. «Близкие отношения с Богом. Способность любить людей, понимать людей... готовность жертвовать что-то для людей, которых лидер ведет за собой».

Таким образом, по крайней мере, в 3 из 8 комплексных определений лидерства и лидерского потенциала речь идет о лидерстве как «ведении за собой». В 6 из 8 данных ответов лидерство так или иначе представляется сосредоточенным на фигуре лидера, который уже потом должен передать видение последователям, цель, вдохновить их и так далее.

Выводы по ответам респондентов из Европы

Итак, общие тенденции весьма схожи с результатами анализа ответов респондентов из Азии: лидерство очень часто определяется как «вести за собой», суживается до фигуры лидера. На примере ответов некоторых респондентов мы также видим «локальное» понимание лидерства как управления, руководства или менеджмента, которое впоследствии переосмысливается в христианском ключе, нацеленном на управление или руководство как служение.

Сопоставление выводов по анализу ответов респондентов из Центральной Азии и европейского региона

Общим в ответах молодежных лидеров из Азии и Европы является значительный упор на лидерство как служение. Среди имеющегося разнообразия ответов по определению лидерства и лидерского потенциала большинство респондентов говорят о лидерстве в контексте служения. Т. е. здесь налицо влияние христианской мысли. В ответах респондентов из Европы 3 человека (Беларусь, Россия и Украина соответственно) изложили понимание лидерства как руководства, управления, в том числе в политическом смысле. Подобных ответов в данной категории респондентов из Азии обнаружено не было. Итак, в обоих регионах имеется значительный упор, даже перекося в сторону фигуры лидера. Мы полагаем, что

это негативный аспект общей картины ответов. Положительный же аспект заключается в том, что многие респонденты утверждают, что лидерство в таком случае – это пример (естественно, положительный) лидера, который он должен показывать последователям. Т. е. наши респонденты осознают свою ответственность и ответственность христианских лидеров вообще за то, чтобы своей жизнью давать положительный пример последователям. Это приобретает особую актуальность в виду того, что данная группа респондентов – лидеры евангельской молодежи. Т. е. по сравнению с другими категориями, именно лидеры молодежи сделали особый упор на лидерство (причем свое) как пример и ответственность.

Учитывая последнее, а также другие выявленные моменты, мы видим, что схожестей между ответами респондентов из Азии и Европы больше, чем различий. В том числе и касательно того факта, что отсутствия ответов на вопрос о лидерском потенциале больше в обеих группах, чем на вопрос о понимании сути самого лидерства. Единственный примечательный момент касательно схожестей и различий заключается в том, что в самой большой группе респондентов в целом (Россия) варианта «нет ответа» на вопрос по лидерству нет ни одного. Таким образом, здесь Европа не отличается от Азии. За исключением только 1 из 70 респондентов, все дали то или иное определение лидерства. Однако, среди «лидеров молодежи» на фоне значительного упора на фигуру лидера и понимания лидерства как «вести», возможно, переосмысление феномена лидерства с учетом роли последователей и децентрализации фигуры лидера в Европе может занять больше времени и усилий.

Еще одно отличие между Азией и Европой заключается в том, что большее число конкретных тем и практик лидерства в ответе на вопрос о понимании этого феномена предоставлено в ответах респондентов из Азии, в частности, из Казахстана (Казахстан – самая большая группа респондентов из Азии и третья по величине вообще).

Один из тревожащих общих моментов для обоих регионов заключается в том, что практически ничего не говорится о роли последователей. К примеру, только один респондент (из Молдовы) четко описывает роль последователей в процессе лидерства. Примечательно же не только это, но и то, что сама она много лет занимается молодежью в этой стране, но в роли миссионера. Из-

начально она из англоязычной страны. В тех же случаях, когда последователи все-таки упоминаются, им чаще всего отводится пассивная роль на фоне лидера, который, судя по ответам респондентов как из Азии, так и из Европы, должен подавать им пример, цель, видение, уметь мотивировать их и т. д.

Практические рекомендации

1. Мы глубоко убеждены, что в первую очередь именно лидерам молодежи следует осознать активную роль последователей в процессе лидерства и затем передавать это осознание молодым верующим наряду с делегированием им полномочий, а не просто давать им указания, что и как делать. Командный подход в молодежном служении будет способствовать этому процессу.
2. Лидеры молодежи должны нести ответственность за формирование такой среды, в которой была бы возможна выработка общих целей, видения и так далее. Безусловно, лидер должен обладать видением, однако его задача не столько в передаче *своего* видения последователям, сколько в выработке *общего* видения, в реализации которого активную роль играют и лидер, и последователи. Необходимо акцентировать общее видение, цель, ценности, стратегии и пути создания условий для эффективной деятельности всех участников какого-либо созидательного дела.
3. Мы полагаем, что в современном евангельском христианстве как лидеры, так и последователи остро нуждаются в расширении понимания служения/лидерства, которое подразумевает не только «вести за собой», пример лидера и т. д., но и усиление значимости молодежи, дабы она осознала свою ответственность в тех или иных сферах жизни (не только в церкви). Другими словами, молодежь следует вовлекать в процесс лидерства, что, безусловно, подразумевает командный подход. Необходимо воспитывать ответственное отношение к выбору своих лидеров, подражанию примеру кого-либо и т. д. Участники лидерского процесса оказывают взаимное влияние. В молодежной среде каждый может и должен нести личную ответственность за определение общих целей, верность общехристианским ценностям и т. д.

ПРЕДСТАВЛЕНИЕ И ИНТЕРПРЕТАЦИЯ ОТВЕТОВ ПРЕДСТАВИТЕЛЕЙ ЕВАНГЕЛЬСКОЙ МОЛОДЕЖИ И СТУДЕНЧЕСТВА

Данная группа наших респондентов – представители евангельской молодежи Евразии. Значительную часть данной группы респондентов составляют студенты евангельских вузов (см. статистическую выкладку ниже). Больше половины из них – учащиеся 4 школ, расположенных в Беларуси, Молдове, России и Украине соответственно.

Не исключая важности анализа ответов респондентов из категорий «высшего звена» и «лидеров молодежи», данная группа имеет особое значение, поскольку это целевая аудитория нашего исследования. Таким образом, здесь нам важно выявить общий «лидерский» фон внутри евангельской молодежной и студенческой среды. Как мы уже упомянули, большинство респондентов здесь – студенты евангельских вузов. Более того, это не «рядовая» церковная молодежь, но те из них, кто целенаправленно решил учиться ради соответствующей подготовки к последующему христианскому служению, в том числе лидерскому, пасторскому, молодежному и т. д.

Прежде чем перейти к статистической выкладке и представлению анализа ответов респондентов, следует заметить, что все студенты евангельских вузов отвечали на вопросы интервью в письменном виде. Таким образом, если в случае с предыдущими категориями респондентов интервью чаще всего проводилось устно, и порой последовательность вопросов и их выборка определялась ходом беседы, то здесь респонденты так или иначе видели все вопросы и должны были на них ответить. Т. е. отсутствие ответов на те или иные вопросы в данном случае более принципиально.

Итак, в категории «молодежь» мы имеем ответы 75 респондентов. Из них 19 – представительницы женского пола.

Статистика респондентов по странам:

Беларусь	8
Казахстан	1
Кыргызстан	2
Молдова	8
Россия	42

(самая большая группа респондентов в данной категории по географическому признаку)

Узбекистан	1
Украина	13

Здесь также следует отметить, что особая подгруппа – «студенты» – состоит из 55 респондентов. Мы выводим их в отдельную категорию. Также мы предоставляем анализ ответов молодежи как единого среза евангельской культуры. Учитывая специфику окружающей среды большинства респондентов, мы не ставим задачи анализировать ответы по странам, как это делалось в предыдущих главах; по этой же причине мы не будем проводить сравнение ответов респондентов из Европы и Азии.

Данные по деноминационной принадлежности:

ЕХ-ЕХБ	50
ХВЕ	20
Другое	5

Анализ ответов

Итак, мы приводим статистику по ответам респондентов на первый вопрос анкеты: «Как вы понимаете лидерство и лидерский потенциал?» (здесь от наиболее редких вариантов к наиболее частым):

Определение лидерства (количество ответов)

- Обучение (1)
- Призвание (1)
- Влияние (3)
- Нет ответа (3)
- Духовность (4)
- Ответственность (6)
- Указание пути (6)
- Служение (9)
- Вести за собой (18)
- Комплексное определение (24)



Лидерство как «вести за собой» охарактеризовали 18 респондентов (как влияние – только 3). Комплексное определение лидерству дали 24 респондента. Таким образом, в отдельный подраздел, следующий далее, мы вынесли рассмотрение этих 24 ответов (наряду

с определением лидерского потенциала как комплекса факторов) на выявление основных смысловых акцентов в них, а также на то, в каком масштабе там будет сделан упор на лидерство как «вести».

Определение лидерского потенциала (количество ответов)

- «Верность делу» (1)
- Имеется не у каждого (1)
- «Силы и таланты» (1)
- Способность служить (1)
- Использование возможностей (2)
- Различные качества (2)
- Развитие (2)
- Способность указывать путь (3)
- Способность влиять (4)
- Духовность (6)
- Имеется у каждого (6)
- Комплекс факторов (9)
- Способность вести (10)
- Нет ответа (27)

В отличие от статистики по первой части вопроса, здесь самая большая группа – это отсутствие ответов (27 респондентов). Это заведомо указывает не только на неосведомленность респондентов в сфере более узких вопросов по лидерству, но также и на то, что им не уделяется достаточно внимания в евангельской молодежной и особенно учебной среде. Вторая по величине группа здесь – это лидерский потенциал как способность вести (10 человек). Далее мы приводим краткий обзор феномена лидерства как комплексного определения и понимания лидерского потенциала как комплекса факторов на предмет наиболее ярко выраженных смысловых акцентов.

Лидерство: комплексные определения

Итак, комплексное определение лидерству дали 24 респондента. 7 из них – из России. Остальные являются студентами евангельских вузов. Здесь мы приводим краткие выдержки из ответов респондентов из России и общие выводы по ним.

1. «...Ты не сможешь быть *настоящим лидером*, если у тебя нет *любви к людям*... [Лидер] это человек, который сможет

координировать их действия, дать совет, помочь, у которого *настоящие отношения с Богом*, чтобы люди под его опекой, видя его жизнь, могли следовать его *примеру*». Таким образом, подобное определение лидерства мы можем отнести к категории духовности, т. к. даже лидерство как пример, по мнению респондента, проистекает из духовных отношений лидера с Богом.

2. «...Ты не просто так должен называться лидером. *Смирение, духовность... наставничество... Смиренный дух...*» Данный ответ, учитывая перечисленные респондентом характеристики, которые должны быть свойственны лидеру, также можно отнести к категории духовности.
3. «Лидер – человек, который ведет за собой, который может организовать людей, который вкладывается в других и думает о людях».
4. «[Лидер] это *пример*. Человек, который своим *примером* двигает или начинает движение».
5. «...лидерство – это *активная жизненная позиция*. Есть люди... которые умеют *разбираться в людях*, и которым хорошо дается *руководство*... это возможность для каждого христианина быть лидером в своем деле. Быть лидером – это когда тебя какая-то область интересует, или в какой-то области тебе нужно действовать; ты в ней сам активно действуешь или совершаешь какое-то дело и при этом привлекаешь к этому остальных, вдохновляешь их». В данном ответе мы также видим упор на фигуру лидера, однако конструктивным здесь, по нашему мнению, является то, что респондент не указывает ни на какие ограничения, т. е. лидером может быть любой человек, в любой сфере. Респондент также отвечает: «Любой христианин может стать лидером...» Т. е. в сфере лидерства у человека нет ограничений ни по сфере деятельности, ни по лидерскому потенциалу (о чем мы поговорим в соответствующем разделе).
6. Среди молодежи также нашлись респонденты, выразившие предвзятое отношение к самому термину «лидерство» (хотя из ответов мы увидели, что речь идет скорее о термине, нежели о самом феномене лидерства). Итак, шестой респондент здесь, отвечая на вопрос о своем понимании лидерства (именно лидерства, а не фигуры лидера), ответил так: «...если честно, я не

очень люблю слово «лидер», оно мне не очень нравится... [Тем не менее] лидер – это тот человек, у которого есть какая-то *идея*, и который берется за ее осуществление и *руководит другими людьми*. С учетом личного предубеждения против слова «лидер», последующие, в целом нейтральные слова также приобретают определенную негативную коннотацию. Более того, услышав вопрос о лидерстве, респондент высказал предвзятое отношение и дал определение именно лидеру. Это также указывает на взаимозаменяемость этих понятий в сознании многих наших респондентов. Однако мы могли бы согласиться и также выразить предвзятое отношение к лидерству, если бы оно означало только фигуру лидера.

7. Подобным образом выстроил свой ответ и последний респондент. На вопрос о своем понимании лидерства она сказала: «Лидерство... Лидер – это человек, который занимает направляющее, *руководящее* движение группой людей» [цитата приведена дословно].

Таким образом, 6 из 7 респондентов из России, отвечая на вопрос «Как вы понимаете лидерство?», дали определение именно *лидеру*! Т. е. в сознании наших респондентов это, можно сказать, не только однокоренные, и даже не родственные, но слова с одинаковым значением. Еще один респондент (5 по счету здесь) также свел лидерство к фигуре лидера, только более сглаженным образом. На фоне вышесказанного, 3 из 7 респондентов здесь охарактеризовали лидерство как руководство (администрирование). 2 респондента перевели лидерство в сферу духовности. 1 респондент сделал упор на пример (лидера), и еще 1 охарактеризовал лидерство как «вести».

Также лидерству дали комплексное определение 17 студентов евангельских вузов. Ниже мы приведем, статистическую выкладку по смысловым акцентам, наиболее яркие цитаты из их ответов и общие выводы.

Статистическая выкладка (здесь в сторону уменьшения):

- Лидерство как «вести за собой» 5
- Лидерство как руководство 5
- Лидерство как ответственность 4

- Лидерство как «быть первым» 1
- Лидерство как влияние 1
- Лидерство как указание пути 1

Итак, 2 наиболее ощутимых смысловых акцента в данной группе ответов – это «вести за собой» и лидерство как «руководство». Мы неоднократно говорили, что подобный упор на лидерство является весьма настораживающим. Более того, лидерство как влияние синонимично лидерству как «вести за собой». Что же касается лидерства как руководства, то подобные утверждения могут быть как нейтральными, так и искаженными, в зависимости от контекста. В целом мы находим данные утверждения нейтральными, однако все же полагаем, что руководство – это скорее администрирование, нежели лидерство по своей сути. Безусловно, лидерство включает в себя и элементы управления, что скорее является технической стороной данного вопроса, однако само по себе оно гораздо глубже этого.

Тем не менее, мы рады видеть, что определенное число студентов в изложении своего понимания лидерства делает упор на ответственность (таковых здесь 4). Это прямо указывает в том числе на лидерский потенциал студентов в христианском смысле. Сюда же можно отнести и определение лидерства от одного студента, весьма схожее с нашим пониманием. Эта и другие яркие цитаты будет приведена ниже.

Наиболее яркие и значимые фрагменты ответов студентов

«Лидерство – это *ответственность*, которая возлагается на лидера или на группу лидеров, чтобы достичь определенную цель. Лидерство включает в себя несколько функций, таких как: *авторитет, контроль, управление, подотчетность, умение руководить* и т. д.» Конструктивный аспект: респондент понимает лидерство в первую очередь как ответственность, причем лидера или лидеров. Несмотря на ставший уже обычным перекос в сторону фигуры лидера, основной упор в данном ответе делается на ответственность. Однако возникают определенные вопросы: как и кто или что возлагает эту ответственность? Еще один ставший обычным в рамках нашего исследования вопрос: какова роль последователей в процессе лидерства? Косвенно

из последующих слов, и, к сожалению, это негативный аспект, мы можем заключить, что их роль – в признании авторитета лидеров, подчинении их контролю и директивам, подотчетности и т. п. Тем не менее, в целом такая формулировка является не то что «негативной», но скорее имеет значительные пробелы, которые наряду с пониманием лидерства как ответственности можно должным образом заполнить, поскольку лидерство действительно включает в себя такие составляющие, как руководство, подотчетность и пр.

«[Лидерство это] человек, который любит объединять других людей вокруг их общей идеи, способен определить навыки каждого отдельного человека (и его потенциал) и вдохновить его к качественному выполнению ясно поставленной перед ним задачи (желаемой этим самим человеком, ведь это и есть область его интереса и умения)... Главное – не «кто подал идею», а «какова эта идея», и порой если она не хуже идеи руководителя, она должна иметь место в общем деле. Так люди будут видеть уважение к себе, а не тотальную «авторитарность начальника». Здесь, несмотря на акцент на фигуре лидера в самом начале, далее по мере чтения ответа мы видим более конструктивное раскрытие понимания как самого процесса лидерства, так и фигуры лидера в нем. Основной упор респондент делает на «идею» (можно интерпретировать это как общую цель или видение), которая должна быть общей и соответствовать интересам всех участников лидерского процесса (кстати, в данной цитате мы видим здоровое раскрытие роли и других участников процесса, в то время как функция лидера становится более технической, нежели определяющей суть феномена). К тому же, весьма интересным нам кажется противопоставление уважения к последователям и «авторитарности начальника».

«Лидерство – это талант, которым обладает не каждый, но который, в любом случае, следует развивать. Лидер – это человек, за которым хочется идти, человек, который не боится брать ответственность и вести людей. Лидер – это человек, который служит другим, а не управляет ими... и помогает расти тем, кто рядом с ним. Лидер – это, можно сказать, пророк своего времени, так как замечает происходящие в нем нынешние и будущие события». Данная цитата весьма интересна и, определенно, содержит некоторые элементы, которые нельзя исключать из рамок

лидерства как дисциплины. Тем не менее, и здесь мы видим некоторые «перегибы». Итак, мы согласны, что вопрос лидерства как техники и/или искусства (в данном случае *таланта*) требует своего осмысления. Однако далее респондент переходит к описанию фигуры лидера, не давая конкретных критериев его деятельности («человек, за которым хочется идти»). Возникают вопросы: почему за ним хочется идти? Каким образом он служит другим? Как он возвращает тех, кто рядом с ним? Как бы то ни было, данная цитата – не единственный пример подобной лексики в категории студентов. Другой респондент (из другого учебного заведения) высказывает подобную мысль: «Лидер – это человек, наделенный Богом теми дарами и *талантами*, которые необходимы ему для того, чтобы вести за собой людей».

Следующая цитата: «Лидерство является одним из необходимых *качеств человека*. В любой сфере жизни, на работе или в семье, в обычной жизни, каждый человек встречается с *выбором*. Человек, который готов и может сделать *выбор* правильно, не боится *ответственности*, заслужил *уважение* и *доверие* других людей, не боится просить *помощи* у других, который *развивается* и *любит* людей – я думаю, такого человека можно назвать лидером. Лидерский потенциал – *есть у каждого из нас!* Каждый – лидер в своем деле! Если человек будет *использовать* свои *сильные* и обязательно *положительные стороны* характера, *работать над собой*, он будет лидером!» Мы оставим данную цитату без комментариев. Несмотря на некоторую сбивчивость в последовательности мысли, мы, тем не менее, можем увидеть общую картину понимания лидерства и лидерского потенциала, имеющихя у каждого человека.

«Лидерство – это способность вести людей и *взятие ответственности* за свои действия *перед Богом*... [Лидер это] тот, кто способен *ориентироваться* при любых *обстоятельствах* и находить *решения* при выставленных перед ним *задачах*». Итак, здесь, как и в одной из цитат выше, мы читаем о необходимости ориентироваться в ситуации или даже предугадывать ситуации. Подобная функция лидера встречается в лидерстве как дисциплине не так часто. Объяснением тому может служить мысль, что в западной литературе больше внимания уделяется стратегическому планированию, формированию цели и пр. В постсоветском же контексте люди чаще встречаются с непредвиденными обстоя-

ательствами на бытовом и глобальном уровнях, что почти стало нормой жизни. Именно поэтому имеет место перекокс в сторону фигуры лидера и ее возвышения. Нашим людям свойственно признавать авторитет и следовать за теми, кто если не предугадал, то хотя бы эффективно среагировал на возникший кризис и проявил решительность, призвав следовать за собой и предложив конкретное решение. Кстати, подобные мысли более ощутимы в ответах именно молодых респондентов (возможно, потому что молодежи в силу отсутствия жизненного опыта свойственнее поддаваться влиянию если не старших, то тех, кто добился большего успеха). Респонденты из других категорий, высказывавшие подобные мысли, чаще всего в таких случаях апеллировали как раз к молодежи.

Лидерский потенциал: комплексные определения

Здесь мы будем двигаться подобно тому, как и при рассмотрении комплексных определений лидерства. Т. е. будут представлены краткие выдержки из ответов, общая статистическая выкладка по смысловым акцентам и общие выводы. В заключение этого раздела в целом мы посмотрим, как получившаяся статистическая выкладка по комплексным определениям лидерства и лидерского потенциала повлияла (или не повлияла) на статистику по ответам на вопрос о понимании лидерства вообще.

Итак, комплексное определение лидерскому потенциалу дали 9 респондентов. Только один респондент здесь (из Украины; его ответ будет представлен первым в списке) не относится к подгруппе студентов. Из 8 студентов только один респондент является представительницей женского пола (ее ответ будет представлен последним).

Выдержки из ответов респондентов

Итак, единственный респондент здесь, не относящийся к подгруппе студентов, характеризует лидерский потенциал так: «Некоторые люди... с рождения они лидеры, т. е. им не нужно прилагать каких-то конкретных усилий. У них это «чувство авторитета», которое «вселяется» в других людей, в окружающих, оно как бы есть «с рождения». Другим же приходится этот авторитет и лидерство «зарабатывать потом и кровью»; т. е. определенными знаниями или это какими-то чертами характера... в плане, добротой или, наоборот, какой-то жесткостью...» Мы оставляем данный ответ без

комментариев. Заметим лишь то, что цитата приводится дословно по расшифровке устного интервью.

Далее следуют собственно выдержки из ответов студентов.

«Это способность *быть первым, принимать решения, умения советоваться и делегировать обязанности, правильно распределять нагрузки, иметь авторитет и признание других* в группе людей, среди которых ты лидер...» Здесь в рамках изложения своего понимания лидерского потенциала респондент перечисляет качества, которые скорее свойственны руководителю или администратору, однако, безусловно, таковые имеют место и в лидерстве.

«Лидерский потенциал человека неограничен, потому что ему всегда нужно совершенствоваться и всегда есть на чем работать». Подобная формулировка, к сожалению, не позволяет нам сделать тех или иных конкретных выводов о понимании респондентом сути лидерского потенциала.

«Лидерский потенциал человека – это *человек, который стремится занимать должность, более умный, несет служение, может давать советы другим*».

«Лидер должен *быть готовым брать на себя ответственность... Лидер должен иметь соответственные качества и характер*». Таким образом, по мнению данного респондента, лидерский потенциал – это способность и готовность брать на себя ответственность, наряду с определенным характером и качествами, которые, к сожалению, он не раскрыл более подробно.

«Лидерский потенциал – совокупность лидерских качеств. У каждого лидера свой потенциал: лидер молодежи, малой группы, руководитель небольшой по количеству церкви, средней церкви, мега-церкви и др.» Здесь мы вновь, к сожалению, не видим конкретики, необходимой для соответствующей интерпретации.

«...почти каждый может стать лидером если: 1) его *призывает Бог*; 2) у него есть *желание*». Итак, лидерский потенциал включает в себя призвание от Бога. Сложнее обстоит дело с интерпретацией «желания» (чего именно?).

«Лидерский потенциал – это *совокупность определенных качеств или черт характера, благодаря которым, лидер берет ответственность за людей, следующих за ним*».

Единственная представительница женского пола здесь ответила на вопрос о лидерском потенциале следующим образом:

«Лидерский потенциал человека – это совокупность личностных качеств, которые помогают управлять коллективом».

Предварительные выводы таковы, что ответы по лидерскому потенциалу имеют больше неясности и пробелов, чем ответы по лидерству вообще. Как уже было замечено выше в комментариях к определенным цитатам, некоторые из них не содержат четкого понимания лидерского потенциала. Поэтому таковые мы не будем учитывать при изложении общей статистической картины по ответам на обе части первого вопроса интервью.

Влияние НА ОБЩУЮ СТАТИСТИКУ И ВЫВОДЫ ПО ОБЩЕЙ КАРТИНЕ

Лидерство

Итак, обнаруженные смысловые акценты в комплексных определениях лидерства вносят следующий вклад в общую статистическую картину. Ниже представлена статистика по этим акцентам с комментариями касательно их вклада в общую статистическую выкладку по всем ответам респондентов:

- «Вести за собой» – 5
- Лидерство как руководство – 5; в изложенной выше статистике такого варианта ответа нет, поэтому в данном случае мы введем его как дополнительную категорию. В целом же весьма примечательно, что подобное понимание лидерства встретилось только в комплексных ответах.
- Лидерство как ответственность – 4; за счет упора на ответственность в комплексных определениях, данный вариант ответа оказывается среди наиболее часто упоминаемых здесь.
- Лидерство как «быть первым» – 1; данный вариант ответа сложно отнести к какой-либо из имеющихся категорий, поэтому он не влияет на статистическую картину.
- Влияние – 1; в общей статистике такой вариант встречался только 3 раза (итого мы имеем 4 варианта данного ответа. Удивительно то, что среди других категорий респондентов данный вариант встречается гораздо чаще, ассоциируясь с лидерством как «вести». Здесь же мы имеем только 4 упоминания. Таким образом, евангельская молодежь в целом не воспринимает лидерство именно как влияние.
- Лидерство как указание пути – 1 (здесь мы не приводим данной важной цитаты, т. к. уделим внимание подобным ответам

в отдельном параграфе); сейчас же заметим, что в совокупности мы имеем 7 ссылок на лидерство как УКАЗАНИЕ ПУТИ, что соответствует нашему пониманию данного феномена как ПОКАЗЫВАНИЯ ПУТИ. Таким образом, почти каждый десятый респондент выразил мнение о лидерстве, схожее с нашим, что не может нас не радовать. Более того, в данной категории респондентов мы находим, статистически, наиболее частое изложение подобного понимания.

Итак, получившаяся в итоге статистическая выкладка по ответам на вопрос о понимании лидерства позволяет сделать следующие общие выводы. 24 респондента сделали упор на лидерство как «вести», что, безусловно, является колоссальным перекосом, способствует упору на фигуру лидера и исключает последователей из процесса лидерства. Тем не менее, в определенном смысле этот дисбаланс компенсируется следующими крупнейшими вариантами ответов, а именно лидерством как ответственностью (10) и служением (9). Даже учитывая наше настороженное отношение к пониманию лидерства как «вести», тем более таким значительным числом респондентов в целом, нас не может не радовать факт осознания респондентами лидерства как ответственности и служения, даже если это происходит в рамках понимания лидерства в контексте фигуры лидера.

Очень перспективным нам кажется изложение понимания лидерства как указания пути, предоставленное 7 респондентами. Ниже в разделе с наиболее яркими цитатами данные ответы будут процитированы и прокомментированы.

Еще один примечательный момент здесь заключается в том, что только 3 респондента не дали ответа на данный вопрос (тем не менее, забегая вперед, скажем, что колоссальное количество респондентов не смогли предоставить ответа на вопрос о понимании лидерского потенциала, что, как в случае с респондентами из категорий «высшего звена» и «лидером молодежи», указывает на значительные проблемы в понимании принципиально важных аспектов лидерства и может создать определенные трудности в данной сфере).

Потенциал

- «Неограничен» – итогом мы имеем 7 подобных вариантов ответа, которые как сами по себе указывают на лидерский

потенциал, не ограниченный ни внутренними ресурсами человека, ни количеством людей в целом.

- Лидерский потенциал как призвание от Бога (косвенно можно интерпретировать такое определение как то, что лидерский потенциал есть не у каждого) и желание становиться лидером – относя подобный ответ к разряду духовности, мы получим 7 подобных ответов, в которых данный феномен ассоциировался с теми или иными духовными аспектами.
- Лидерский потенциал как готовность/способность «брать ответственность» – в совокупности здесь мы имеем 5 ответов такого рода.
- Лидерский потенциал как, собственно, совокупность различных компетенций (один из ответов, относящийся к данной категории, тем не менее, включал в себя указание на подобную формулировку, но не перечисление таковых компетенций) – таким образом, мы имеем 3 таких ответа.
- Итак, «врожден/есть не у всех» – в общей статистической картине мы имеем 2 подобных ответа.
- «Быть первым» – данный вариант ответа сложно не только отнести к какой-либо смысловой категории, но и вообще интерпретировать на предмет понимания данного аспекта лидерства и феномена лидерства вообще. Более того, этот ответ был упомянут выше в разговоре об определении лидерства. Таким образом, ответ является не только неконкретным, но не имеет четких граней между лидерством и лидерским потенциалом.

Наиболее значимые цитаты из ответов евангельской молодежи

Итак, мы уже сделали основные выводы по статистическим показателям и содержанию ответов респондентов. Далее мы приведем выдержки из наиболее ярких и значимых цитат. В отдельном разделе мы приведем ответы, соответствующие нашему пониманию лидерства как указания пути. При необходимости мы приведем наши комментарии. Таким образом, данная часть главы является скорее иллюстративной.

Также стоит напомнить, что 55 респондентов из 75 здесь – студенты 4 евангельских вузов из Беларуси, Молдовы, России и Украины. При цитировании и комментировании ответов некоторых из них мы целенаправленно не будем указывать, в каком именно заведении они учатся.

Респондент из России, студентка одного из крупнейших государственных вузов ответила таким образом: «Кто-то сказал, что, если ты видишь, что за тобой кто-то идет, значит ты – лидер. Наверное, не стоит понимать лидерство так широко, но, все равно, я думаю, что лидер видит *цель* и ведет за собой людей к этой *цели*». Признавая последовательность данного рассуждения и здоровое зерно в нем, мы все же полагаем, что, наоборот, это скорее узкий взгляд на лидерство. Более широкий (и глубокий) взгляд включал бы в себя и роль последователей. Хотя, безусловно, лидерство в нашем понимании предполагает наличие цели и совместное стремление к ней.

Вот что сказал один из студентов евангельского вуза: «Лидерство – способность вести людей за собой, способность нести в себе *личный пример* того, что мы говорим людям, и того, что мы предлагаем им сделать или делать. В общем слова должны сочетаться с поступками. Важно отметить такой элемент, как *постоянство*. Лидерство – это *образ жизни* отдельно взятого человека, а не какое-то хобби, увлечение или праздный интерес. Лидерство – это *состояние души*. Что касается потенциала или возможности, как я это понимаю, то у всех он разный, т. е. лидерами могут быть все, только разного уровня, и это, конечно же, все обусловлено, во-первых, *дарами* и, во-вторых, служением, в котором мы находимся и т. д.» Воспринимая лидерство как процесс ведения за собой, респондент перечисляет здесь такие важные его составляющие, как личный пример (в данном случае лидера), лидерский потенциал как некую данность, которой обладают все люди, но которая все же основана на дарах (талантах), обладаемых человеком. Примечательно же то, что респондент указывает не только и не столько на пример в рамках лидерства, сколько на лидерство как *образ жизни*. Это исключает понимание данного феномена только как набора определенных техник и методов управления.

Ответ студента из Молдовы созвучен с локальным контекстом респондентов из предыдущих категорий: «Лидерство – это способность человека вести за собой *народ* к определенной цели».

Далее мы приводим выдержку из ответа студента из России, выражающего крайне негативное восприятие лидерства (в светском контексте): «Лидерство – это способность человека *доминировать, влиять и подчинять* себе других людей, находящихся в определенной группе или социуме, с помощью межличностных отношений». Это прямая отсылка к манипуляции людьми в рамках управления.

Другой, более молодой студент из России ответил так: «Если по отношению к людям, кому дано – кому не дано, то я считаю, что все-таки *в церковной среде это призвание*, а если в общем, это склонность или способность, и потенциал есть у того, кто склонен, и у кого есть, то в определенной обстановке он будет его развивать». Здесь прослеживается четкое разграничение лидерства на «светское» и «христианское», причем не в плане выводимых из этого задач, а на уровне сущности самого феномена. В христианском контексте – это призвание, которое есть не у всех; в светском – это наличие способностей к управлению. Мы, однако, скептически относимся к подобному разделению этого понятия, хотя, безусловно, признаем, что цель в рамках христианского лидерства основана на трансцендентном источнике, что качественным образом может менять его принципы и методы.

Что касается лидерского потенциала, то сейчас мы приведем одну из наиболее кратких, но содержательных цитат: «Лидерский потенциал *не является врожденным*, он может воспитываться у человека через *пример других лидеров, обучающие программы, собственный опыт*». Таким образом, лидерский потенциал есть у всех, не являясь врожденным, что в той или иной степени, но все же возлагает ответственность на каждого христианина за развитие своего лидерского потенциала, в том числе благодаря примеру других лидеров, обучение и соответствующие выводы на основании своего собственного опыта. Для нас очень важно, что данный респондент напрямую заявил о востребованности обучающих программ в рамках развития лидерского потенциала.

Указание пути

В этом подразделе мы приводим ответы, наиболее значимые для нас в контексте нашего понимания лидерства. Все они даны студентами евангельских вузов.

Лидерство

«...способность видеть *цель, задачи*, которые она перед собой ставит, а также *способы и методы* ее достижения. Это также умение доходчиво *донести эту самую цель до команды*, грамотно используя *потенциал каждого*».

«Лидерство – это вид деятельности или служения, в котором *один человек или команда* может помочь другим раскрыть и правильно направить их потенциал для достижения общего успеха, в каком-либо деле». Данный ответ, как и предыдущий, – один из немногих, в которых лидерство раскрыто как деятельность (в отличие от огромного количества ответов, в которых лидерство неразрывно связано с фигурой лидера), причем деятельность командная и направленная на достижение общей цели.

Следующая цитата также выражает здоровое и взвешенное командное понимание лидерства: «Для меня лидерство заключается в том, что человек может взять совершенно разных людей, *сделать* из них команду или семью и *достигнуть с ними* каких-либо результатов».

Потенциал

Итак, «лидерский потенциал – это способность *влиять и мотивировать* других, следовать определенному *видению*. Это способность *вкладывать в рост* других людей и достигать *целей*, это умение *планировать* время. Лидер имеет постоянство в своем деле и хорошо знает его». Наряду со всеми неотъемлемыми элементами лидерства, перечисленными здесь, мы хотели бы обратить внимание на заключительные слова касательно профессионализма лидера.

Далее, «...это способность видеть *цель, задачи*... а также способности и *методы* ее достижения. Это также умение доходчиво *донести* эту самую *цель до команды*, грамотно *используя потенциал каждого*». Данный ответ предельно отчетливо раскрывает суть, в данном случае, лидерского потенциала на уровне методов, причем в контексте командной работы. Однако самый важный фрагмент здесь – это способность «донести» цель до команды, используя потенциал каждого ее члена.

Подобным образом, «лидерский потенциал – это умение *раскрывать и направлять* другого человека». В этом действительно заключается одна из функций лидера. И в такой формулировке мы не видим перекоса в сторону фигуры лидера, поскольку здесь речь также идет о раскрытии и реализации потенциала последователей, что является неотъемлемой частью целостного лидерства.

THIS PUBLICATION IS NOT TO BE USED FOR COMMERCIAL PURPOSES.
FREELY AVAILABLE FOR EDUCATIONAL AND RESEARCH USE.

Таким образом, мы рады, что имеется определенное число респондентов (самый значительный показатель как раз среди студентов), так или иначе воспринявших подобное понимание лидерства. Это наводит нас на мысль, что несмотря на имеющиеся трудности и пробелы в данной сфере жизни, в том числе христианской, у евангельских христиан – особенно в контексте молодежи – имеется внушительный потенциал к становлению лидеров и истинного лидерства на благо Божьего Царства.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Основные практические и теоретические обнаружения и выводы мы изложили в ходе самой главы. Поэтому в заключении мы повторим наиболее принципиальные и общие из них, укажем на практическую полезность обнаруженного в ходе анализа ответов на этот вопрос для составления онлайн-анкеты для опроса евангельской молодежи и краткие практические рекомендации.

Итак, мы увидели, что на общие представления влияют некоторые локальные культурные особенности (к примеру, в Азии это уважение к старшим, руководителям и пр.; в Европе это влияние светских представлений о лидерстве, в том числе негативных мнений о таковом). Однако мы увидели целостную картину с ее суживанием лидерства до фигуры лидера, практически непродуманной ролью последователей и т. д. Это в общем подтверждает нашу предварительную гипотезу об отсутствии в евангельской среде Евразии целостного представления о лидерстве, значительном перекосе в сторону фигуры лидера, а также отсутствию представления о значимой роли последователей в процессе лидерства.

Мы не увидели отличий в представлениях о лидерстве среди верующих из церквей ЕХ/ЕХБ и ХВЕ. Т. е. в сфере лидерства евангельское христианство выступает единой субкультурой.

Полученные статистические выкладки помогли нам увидеть наиболее распространенные мнения относительно природы лидерства и лидерского потенциала. Их мы и включили в варианты ответов на вопросы о понимании того же лидерства и некоторых лидерских тем и практик в онлайн-анкете для евангельской молодежи (см. Главу 17).

Практически единицы респондентов в данной группе так или иначе упомянули про обучение/образование в контексте лидерства. И если в других сферах евангельского христианства еще мож-

но объяснить их отсутствие или недостаток, то это никак не может служить оправданием относительно их отсутствия в евангельской образовательной среде! Мы полагаем, что в идеале подобные курсы, тренинги, обучающие занятия и пр. должны иметь место в том числе в церквях в молодежной среде. Способы их проведения могут отличаться, с учетом специфики тех или иных (возрастных и прочих) групп молодежи, однако общим должен быть принцип проведения подобных занятий не ради развлечения, но со стратегически важной целью, а именно развитием лидерского потенциала молодежи. Это, безусловно, огромная ответственность для лидеров молодежи, руководителей-христиан, церковных служителей и пр., т. к. людям, взаимодействующим с молодежью, необходимо знать ее, уметь находить к ней подходы, уметь заинтересовать молодых людей, мотивировать к развитию с целью раскрытия их потенциала. И как раз в такой деятельности и взаимодействии и будет происходить реальное лидерство, ориентированное на молодежь, а не на фигуры лидеров, работающих с ней.

Мы также полагаем, что именно в рамках образовательных программ (вузовских и/или церковных) имеется возможность заполнить имеющийся пробел в сфере лидерства, а также должным образом среагировать на имеющийся дисбаланс в некоторых представлениях о лидерстве.

Последняя наша рекомендация здесь такова: в конце концов, как бы ни понимали лидерство молодые люди, а мы убедились в наличии разнообразия мнений касательно их представлений о данном феномене (и отсутствия мнений относительно более узких лидерских тем), евангельскую молодежь нужно всегда ориентировать на конкретную, осязаемую, измеряемую цель, в том числе в рамках развития их лидерского потенциала.

Если руководители церквей и молодежные лидеры хотят оставить положительное наследие последующему поколению, то им стоит прислушаться к рекомендациям Макса де При (Max De Pree), одного из влиятельных специалистов в области лидерства. В частности, де При советует лидерам-христианам: (1) стремиться поддерживать добрые отношения с окружающими на основе собственного бескорыстия, любви и служения другим людям; (2) инициировать и определять ясное видение развития служения общины (или христианской организации); (3) искать правды Божией и защищать Истину, быть честным и справедливым; (4) находиться

в добровольной подотчетности другим, искать объективную обратную связь; (5) устанавливать для себя высокие стандарты (в манере поведения, в профессиональных достижениях, в искренности и в интенсивности служения другим); (6) ободрять и поддерживать окружающих; (7) постоянно развивать в других лидерский потенциал; (8) уметь и желать благодарить коллег и сотрудников; и главное – (9) стремиться к тому, чтобы христианская вера была явлена не только на словах, но и в повседневной жизни⁴.



First Fruits

THE ACADEMIC OPEN PRESS OF ASBURY SEMINARY

⁴ Его рекомендации изложены в работе *R. Blanks and B. Ledbetter. Reviewing Leadership*. Grand Rapids, MI: Baker Books, 2004. P. 133-135.

Глава 2

ПОНИМАНИЕ ЛИДЕРСТВА ЕВАНГЕЛЬСКИМИ ХРИСТИАНАМИ ЕВРАЗИИ: МИССИОЛОГИЧЕСКИЙ АСПЕКТ⁵

Белов А.Э., Негров А.И.

АБСТРАКТ:

Цель данной главы – представить результаты интерпретации материалов интервью и показать специфические для евангельских христиан Евразии характеристики установления связей между лидерством и христианской миссией. Тема христианской миссии так или иначе затрагивается в ответах 69 респондентов. Все они являются руководителями (церквей, христианских организаций, служений и т. д.). 15 респондентов проживают и несут свое служение в центральной Азии, поэтому рассмотрение тем лидерства и миссии и их взаимосвязи будет приводиться с точки зрения сравнения мнений респондентов из Европы и Азии. В данной главе мы представим выборку и анализ ответов 69 респондентов на 1, 2, 4 и 9 вопросы, которые мы задавали в рамках исследовательского интервью.

КЛЮЧЕВЫЕ ТЕРМИНЫ:

Лидерство, евангельские христиане, миссия, церковь, общество, служение, ответственность, влияние.

ВВЕДЕНИЕ

Как было сказано во введении к данной публикации, в начале 2015 г. Nodos Institute совместно с Высшей школой лидерства при

⁵ Текст данной главы содержит материалы доклада А. И. Негрова, представленного на конференции «Missio Dei на постсоветском пространстве», которая прошла в Библейском Институте, г. Алматы (6-8 октября 2015 г.).

СПбХУ начал проведение научно-исследовательского проекта, нацеленного на изучение феномена лидерства в среде евангельской молодежи Евразии, результаты которого должны способствовать более эффективной подготовке молодых христиан к лидерской (в том числе миссионерской) деятельности в евразийском контексте. На первом этапе исследования (15 января – 23 июня 2016 г.) участниками проекта был проведен социологический опрос в виде полуструктурированного качественного интервьюирования 245 респондентов, состоявший из 13 вопросов, нацеленных на выявление мнения относительно текущей ситуации вокруг лидерства в евангельских кругах стран Евразии (Беларусь, Грузия, Казахстан, Кыргызстан, Молдова, Россия, Таджикистан, Туркменистан, Узбекистан, Украина; также были проинтервьюированы несколько респондентов из Прибалтики) и представлений как самой молодежи, так и тех, кто вовлечен в работу с молодыми людьми и студенчеством.

Лидерство имеет свои мировоззренческие и прагматические компоненты. Лидерство как феномен можно рассматривать в контексте личностного роста и/или достижений личных целей (т. н. личное лидерство), взаимодействия членов семьи ради каких-то общих целей (т. е. лидерство в семье), совместной деятельности команды, организации и т. д. Вопросы интервью затрагивали различные аспекты лидерства в понимании евангельскими христианами Евразии и тему формирования лидерства в среде евангельской молодежи в частности.

Связь между пониманием лидерства и осуществлением христианской миссии являлась одним из ключевых фокусов нашего исследовательского интереса. Мы исходили из того, что христианское лидерство немиссионно в отрыве от Бога и от Его миссии. Вилл Манчини – основатель христианской консалтинговой организации Aucha (www.aucha.com), которая оказывает многогранную помощь традиционным и так называемым «появляющимся церквям»⁶ тем, что помогает руководителям христианских церквей и движений четко фокусироваться на реализации призвания по-

⁶ «Появляющаяся церковь – это не иерархическая организация, а спонтанное движение, которое своими ценностями и подходами объединяет чрезвычайно разнообразные личности, церкви и целые группы церквей». Соловьев П. Появляющаяся церковь. Евангелическое христианство перед вызовом постмодернизма. Черкассы: Коллоквиум, 2014. С.126.

местных общин и на осуществлении христианской миссии в мире⁷; представители данной организации также считают, что лидерство неотделимо от фокуса Церкви на миссию. Гудер, размышляя о предназначении Церкви, говорит так: «*Missio Dei* предполагает существование миссиологических общин [церквей]⁸, которые систематически свидетельствуют словом и делом о том, что свершаются дела Божии [в их среде, через них, и в мире в целом – уточнение Негрова А.И.]. Провозглашение действий Бога в современном мире происходит через людей, которых Бог призвал и отделил для миссии в самом широком смысле этого слова»⁹.

Итак, беседуя с евангельскими христианами о лидерстве, нам было очень интересно пронаблюдать, с чем они связывают общие представления о лидерстве как конкретной деятельности. Иными словами, для чего нужно лидерство? Такой вопрос весьма широк, и здесь нет какого-либо единого верного или всеобъемлющего ответа. Мы, однако, старались найти миссиологические акценты в ответах наших респондентов, потому что уверены, что с христианской точки зрения лидерство укоренено в миссии Бога (в них, через них, в окружающем их мире и т. д.)

Основные вопросы, которые мы попытались поставить по ходу анализа полученных от респондентов ответов, таковы: каким образом *лидерство* и *миссия* молодежи воспринимаются в евангельской среде? Каковы особенности и специфика их взглядов? Каков масштаб их понимания данных терминов в теории и на практике, а также какова взаимосвязь между ними? Видятся ли миссия и лидерство как возможности и необходимости?

Далее будет представлен анализ ответов на указанные вопросы со стороны евангельских руководителей и лидеров в контексте нашей темы, а также сделаны соответствующие выводы.

⁷ Mancini, W. Church Unique: How Missional Leaders cast Vision, capture Culture and create Movement. San Francisco: Jossey-Bass, 2008.

⁸ Понятие «миссиологическая церковь» более полно раскрыто в работах: Bosch D.J. Transforming Mission: Paradigm shifts in theology of mission. New York: Orbis. 1991; Guder D. (ed.). Missional church: A vision for the sending of the church in North America. Grand Rapids, MI: Eerdmans, 1998; Gibbs E. ChurchNext: Quantum Changes in How We Do Ministry. Downers Grove: InterVarsity Press, 2000.

⁹ Guder D. The Continuing Conversion of the Church. Grand Rapids, MI: Eerdmans, 2000, p. 146.

ХРИСТИАНСКАЯ МИССИЯ И ЛИДЕРСТВО

Анализируя ответы руководителей высшего звена (в том числе церквей) и молодежных пасторов о лидерстве, мы ставили перед собой задачу обнаружить, каким образом наши респонденты связывают свое понимание лидерства с миссией Бога, с миссией церкви, с личной миссией верующего человека. До начала нашего исследования мы исходили из предположения, что евангельские христиане Евразии, по всей вероятности, мыслят о лидерстве миссиологически. Это было обусловлено тем, что за прошедшие 25 лет в евангельских христианских общинах Евразии был сделан серьезный акцент на евангелизме, миссионерстве и т. д. Мы также полагали, что руководители христианских общин и молодежи, хорошо знакомые с библейским учением о миссии церкви (см. Кол. 1:15-20; Мф. 28:18-20; Ин. 17:20-23; 1 Пет. 2:9-11; Еф. 4:11-13), будут акцентировать христианскую миссию в качестве основной сферы проявления лидерства христианами. Такая рабочая гипотеза основывалась на убеждении, что с христианской точки зрения понимание лидерства должно фокусироваться главным образом на миссии церкви (христианской организации, команды и др.), а не на фигуре лидера, который по своим качествам способен увлечь и воодушевить других на какую-либо общую деятельность, или еще проще – «вести за собой». Преувеличение значимости какого-либо христианского лидера контрпродуктивно эффективности христианской миссии, потому что в таком случае церковь теряет чувство ответственности перед Христом – Главой церкви (Еф. 1:22-23; 4:15-16; Кол. 1:18), в отношении Которого она является последовательницей, реализующей цель Бога.

Итак, в рамках нашего исследования тема христианской миссии так или иначе затрагивается в ответах 69 респондентов. Все они являются формальными или неформальными лидерами (церквей, христианских организаций, служений и т. д.). 5 из них – женщины. 11 из них младше 30 лет, остальные – старше. Наиболее интересные в контексте этого доклада статистические данные таковы, что 15 респондентов проживают и несут свое служение в Центральной Азии, поэтому далее рассмотрение тем лидерства и миссии и их взаимосвязи будет приводиться с точки зрения сравнения ответов представителей Европы и Азии.

Предварительное замечание: практически никто, так или иначе, не предоставил конкретного, теоретического определения

миссии. Из самих ответов мы, однако, можем почерпнуть общее понимание респондентами природы миссии и ее взаимосвязи с лидерством. Тем не менее, даже когда респонденты давали определение и самому лидерству, это опять же были сугубо практические выкладки. Мы убеждены в том, что последнее в целом и миссия как аспект христианского лидерства в частности являются предельно практическими понятиями, не способными существовать на одном лишь теоретическом уровне. Таким же образом и христианское лидерство не может существовать в отрыве от миссии – как общецерковной, так и личностной, равно как и миссия – в отрыве от христианского лидерства.

Азиатский контекст

Несмотря на принадлежность данного региона к весьма большому по своим географическим и культурным масштабам постсоветскому пространству с его схожими чертами, проблемами и трендами, ситуация вокруг церквей в Центральной Азии существенно отличается от ситуации в европейском регионе. Это определяет и специфику молодежной субкультуры евангельских церквей Азии. Несмотря на схожие трудности как в Азии, так и в Европе, внутри самих церквей и христианской молодежи внешние факторы зачастую являются прямо противоположными, что требует поиска локальных способов решения таковых проблем. Основная сложность в азиатском контексте заключается в том, что у верующих нет таких больших возможностей к открытому вероисповеданию и евангелизации, как, например, в европейском регионе.

Однако не все респонденты утверждают, что возможности для миссии и лидерства в азиатском контексте столь малы. Мы считаем, и как выяснилось, некоторые респонденты согласны с нами, что доминантой в реализации миссии и христианского лидерства являются не столько внешние обстоятельства, позволяющие человеку действовать или не действовать в соответствии со своей верой, сколько *призвание человека*, в том числе в сфере миссионерской деятельности. Именно реализация своего призвания при соответствующем профессиональном и личностном росте принесет наиболее яркие плоды в сфере миссии. Один респондент из Таджикистана сказал так: «Возможности есть, надо просто, чтобы каждый из молодых людей *уловил свое предназначение*. Не то, что от него хотят, не то, что от него требуют, не то, что

ему кажется, а именно предназначение, те дары и таланты, которые в него вложил Бог...»

Таким образом, азиатские служители все больше сталкиваются с материальной ориентированностью церковной молодежи. Если в Европе это проявилось несколько раньше, то в Азии это было осознано не так давно. И это основная преграда на пути реализации миссии как лидерства: «...самое главное – цель. Цель Божья, цель четкая, цель на расширение Царства Божия, цель, которую видит лидер, который может заинтересовать и других людей к этой цели вести». И зачастую эта цель реализуется не столь успешно, как хотелось бы.

Европейский контекст

Мы глубоко убеждены, что миссия и христианское лидерство неразрывно связаны. И чтобы церковь реализовывала свое призвание проповедовать Евангелие в долгосрочной перспективе, особый упор нужно делать на работу с молодежью. Сама попытка осмыслить или переосмыслить миссию как лидерство и лидерство как миссию заведомо открывает нам имеющиеся сегодня трудности церквей в этой области в несколько ином ракурсе. Молодежный пастор из центрального региона России, сам не будучи старше 30 лет, описал такую ситуацию: «В первую очередь, молодежь – это будущее христианства. Потенциал большой. Но начинать надо с себя и реализовывать свой потенциал. Мы все наследники Христа, а Он был лидером по Своей натуре. Он ходил, проповедовал, служил, говорил свое Слово. Каждый должен начинать с себя. Не делается... наверно, открытой евангелизации. Общегородской. Этого многие стесняются, еще есть стереотипы по этому поводу».

Если же следовать этому пути, то возможности для евангелизации открываются практически везде, где находится верующий. Как рассказал один респондент из Молдовы, «наш лидер молодежи... учится сейчас в одном из учебных заведений на автоэлектрика... он даже во время уроков *ходит* [способы] как проповедовать Евангелие...»

Неудивительно, что некоторые респонденты определяют лидерство как миссию: «[Лидерство – это] когда ты смело *ведешь за собой людей, распространяя Божье царство*». И еще: «14-летние

ребята могут взять ответственность за всю команду, как провести евангелизацию... Они берут инициативу, ответственность...»

Каковы отличительные особенности понимания лидерства и миссии именно в европейском регионе? Здесь мы видим такие тенденции и трудности, как наличие множества возможностей для христианской деятельности, с упором на личные отношения с Богом, о чем практически не говорили респонденты из Азии. «Возможностей море. Сейчас у нас очень сильно развита деятельность и церковная, и евангелизационная, и социальная. *У нас есть фонд, который работает на уровне правительства*», – сказал респондент из Молдовы. Служитель из Беларуси выразил следующую мысль: «Для меня очень важно сфокусироваться на том, чтобы *быть лидерами в обществе*. Сегодня есть возможности у молодежи с одной стороны получать хорошее образование, идти учиться в университеты... А имея хороший христианский характер, можно *быть руководителями в тех сферах, в которых они профессионально развиваются*».

Респонденты из Азии ссылались в том числе на недостаточно высокий уровень образования в своем регионе. Это препятствует верующим становиться лидерами в своей профессиональной среде; в европейском же контексте при наличии больших возможностей как для проповеди, так и для профессионального роста, или по крайней мере при отсутствии очевидных препятствий к этому, в итоге вопрос сводится к тому, может ли и *хочет ли* молодежь проповедовать и тем самым влиять на окружающих: «Если мы сейчас говорим о проповеди Евангелия, о подходе молодежи к этому «миру», то, если человек на самом деле имеет отношения с Богом, он хочет проповедовать Евангелие, и для этого он находит разные способы».

Таким образом, исходная точка и основной мотив к подобной деятельности, по мнению респондентов, это мотивация: «Что мотивирует меня подняться с кровати и начать что-то делать? Это мои отношения с Господом... Тогда я буду использовать свои возможности *трудиться там, где я нахожусь*. И это наша ответственность – *воспитать так молодежь*. У нас сегодня многогранная работа в городе... Работа в школах, со студентами, интернациональный клуб, неверующие студенты, с мусульманами... Тот, кто духовно вырос, найдет возможность трудиться».

Однако, как мы видим в том числе из последней цитаты, личные отношения с Богом как мотивация для лидерской и миссионерской деятельности, образа жизни, ориентированного на миссию, – это исходная точка не только для самой молодежи, но и для церквей, которые так или иначе ответственны за то, чтобы возвращать молодежь в библейском понимании миссии и служения окружающим.

Респондент из Беларуси, выражавший подобную точку зрения и применявший ее в своей церкви, поделился с нами плодами такого понимания: «...это евангелизационные [мероприятия], минимум раз в месяц. Есть определенные темы. Последняя была обίδα. *Даже неверующие были.* Обычно больше 100 человек приходит. Потом... у нас мощный ребцентр амбулаторно, в городе очень известен. Там большая когорта лидеров, у них свой руководитель. Регулярно 2 раза в день встречи. Это мощный проект (зависимые и созависимые)... направленный *наружу*».

На основании таких практических примеров мы считаем, что личный духовный и профессиональный рост – дело не сугубо личное, но в том числе ведущее к преобразению окружающей среды человека, причем не только церковной. Именно в целях такого роста церкви должны приложить усилия в сфере воспитания молодежи. Как сказал один респондент из России, «для молодежи, чтобы реализовывать свои идеи по евангелизации или где-то какие-то новые проекты и получить благословение, необходим контакт со старшими. Возможности есть, но для этого нужно заручиться благословением [от старших, от церкви вообще]». Поэтому, касательно роли молодежи и церкви в миссии, этот же респондент выразил уверенность, что инициатива по различным миссионерским проектам должна идти «снизу», в нашем случае от молодежи, однако такие инициативы будут срублены на корню, если церковь не одобрит и *не будет их поддерживать*.

Однако и здесь мнения разнятся. Не все респонденты считают, что имеет место пробел в сфере миссии. Тем не менее, и это тревожит нас, если понимание и практика миссии становятся слишком общими, это может сыграть злую шутку с христианской молодежью, не позволяя ей увидеть миссию в более узком, практически применимом ключе: «В церквях молодежь... больше на миссию настраивается. Нужны молодые семьи, которые были бы готовы двигаться... «до края земли». Межобластные проекты, региональ-

ные проекты. Seriously думаем о зарубежных миссиях... [Но] я вырос на книгах, рассказах живых миссионеров среди туземцев. Это как человек, которого далеко отправили. А миссия в районе, городе... это непонятно».

Таким образом, для того, чтобы достигнуть успеха в профессиональном и лидерском росте, необходимо развивать и личностные качества, и межличностные отношения. Мы глубоко убеждены, что личностные черты – не прерогатива внутренней духовной жизни самого человека. Будучи личностными и внутренними, они направлены вовне, и без соответствующего развития будут препятствовать миссии. Это особенно остро сказывается на готовности христиан принимать или хотя бы понимать людей из мира. Мы услышали подобное мнение от респондентов из Украины, Беларуси, Молдовы и т. д. Как сказал молодежный пастор из Беларуси, «[нужны] люди, которые способны понимать тех, кто приходит из мира... *Лидерство строится тогда, когда один человек готов накормить другого.* И у нас они готовы... вопрос не в том, какие методы используются. А готов или не готов, в любой обстановке. Готов быть проводником Божьей славы или нет... Или вообще не говорить ничего и Евангелие показывать делами. Но это все в тесной связи с Богом...»

Подытоживая раздел по взаимосвязи между миссией и лидерством в европейском контексте и способах их реализации здесь, мы приводим перечень сфер, в которые молодые христиане могут вовлекаться:

- Первая сфера – коммуникация [как между молодежью и более старшими поколениями в церкви, так и выработка коммуникативных навыков у молодежи];
- Вторая – веб-евангелизм;
- Третья – социальные проекты;
- Четвертая – миссионерские проекты, в которых задействованы члены церкви;
- Пятая – образовательная сфера [на которую следует делать особый упор при взаимодействии с молодежью].

Таким образом, необходимо «вовлечь молодежь в евангелизационные проекты... [чтобы они становились] лидерами в той среде, в которой они находятся». Для этого церквям необходимо постепенно, в воспитательных и развивающих целях, делегировать молодежи ответственность и полномочия, что также является

неотъемлемой частью христианского лидерства и возвращения молодых лидеров. Не говоря уже про передачу молодежи христианских ценностей и способствованию формированию и принятия более-менее общего видения относительно цели в жизни.

Поэтому, как мы видим, в тех церквях, где рекомендуемые виды деятельности по воспитанию молодежи применяются, молодежь рано или поздно оказывается готовой к различным видам служения, в том числе миссионерского.

Общий контекст

Одна из общих проблем – закрытость некоторых церквей и отсутствие выхода молодежи в общество. Некоторые респонденты из Азии говорили о том, что даже лидерство в их молодежной среде определяется неким статусом в церкви (например, быть лидером хора или проповедником). Интересна тенденция: если в прошлом десятилетии некоторые верующие упрекали тех, кто желает получить богословское образование, в том, что это лишь теория без практики, что нужно служить на практике в самой церкви, причем происходило это на фоне определенного недоверия к богословскому образованию вообще, то сегодня даже церковные служители – как в Азии, так и в Европе, – негодуют по поводу того, что часть молодежи настолько вовлечена во внутрицерковное служение (те же хоры, театральные постановки и пр.), что это стало мешать миссии.

Итак, «...лидерские качества должны проявляться в том, чтобы человек не боялся идти в общество и говорить о Христе. Поэтому мы нашу молодежь нацеливаем на то, что их качества должны проявляться не в церкви. *Не в том, что они поют в хоре или играют в оркестре. А в том, что они будут искать возможность рассказывать людям о Христе... В чем лидерство будет проявляться? В способности привлечь неверующих, чтобы в конечном итоге их организовать и рассказать Евангелие. И такие качества важнее, чем организовать хор, театральную постановку...* Если молодежь не занимается миссией, тогда свой негативный потенциал люди направляют друг на друга. Поэтому самое главное, в чем может проявляться лидерство, – это в способности выполнить миссию вне церкви... то, что необходимо делать и не делается, это понять одну вещь, что мое служение – не в церкви, не в хоре, не еще где-то, а там, где я нахожусь, где я живу».

ПРЕДВАРИТЕЛЬНЫЕ ВЫВОДЫ

Несмотря на сложную обстановку в Центральной Азии, связанную также и с иными традиционными религиями, в отличие от европейской части, здесь христиане так же стремятся к реализации миссионерского призыва и личного призвания, однако порой сталкиваются с теми же сложностями, что и христиане европейской части бывшего советского пространства. И все же внешние обстоятельства здесь иные: если в европейском регионе христианские церкви при соответствующем подходе и усилиях могут даже сотрудничать с государственными структурами на уровне благотворительности, общественных комитетов и т. п., то в азиатском контексте верующим приходится искать иные способы подобного служения, а миссия реализуется скорее на межличностном уровне, для чего и сам христианин должен обладать определенными личностными и профессиональными чертами.

Общие проблемы, тем не менее, – это страх ответственности, лень молодежи и пр. И если в европейской части некоторые церкви чересчур закрыты или не готовы принимать людей из мира, исходя из своего исторического и богословского прошлого, то церкви в Азии в своем культурном контексте просто вынуждены это делать.

Проблемы церквей в Азии, которые мы увидели в ответах респондентов, – это низкий уровень профессионализма. Если в Европе имеется множество возможностей для реализации миссии и христианского лидерства в обществе, «было бы желание», а светские люди достаточно открыты к общению с верующими (как сказал респондент из Молдовы, «молодые люди вне церкви более открытые, коммуникабельные, чем церковная молодежь»), то в Азии более остро выражена необходимость для молодежи возвращать свой профессионализм, чтобы заручиться доверием людей.

Молодежный лидер из Кыргызстана также ответил, что «[в церквях] не призывают молодежь именно к знаниям. Не духовным, а светским. Раньше я тоже не учился... думал, что буду только слушать, и знания другие не нужны. Не видел служение через профессию».

Другой респондент из этой же страны предлагает более практическое раскрытие этой проблемы: «...для меня слово «влияние» ключевое, но говоря об обществе, второе ключевое слово – «про-

фессионализм». Если я посредственный специалист, то на меня не обратят внимания... Есть хорошие христиане, но они никудашные профессионалы... Профессионал в совершенстве знает свою сферу... [Но] люди, которые достигали чего-то, учились не здесь... Надо ехать в другие страны и становиться там специалистом... Это интересно... параллель между образованием и временем и церковью и временем... многие образовательные программы не актуальны... «забудьте все, чему вас учили в институте»... время другое, технологии другие... и церковь в таком же положении. Пытается отвечать на вчерашние вопросы. *А молодежь на сегодняшние вопросы пока не может ответить*».

Поэтому подходы могут различаться. Если от азиатских респондентов мы слышали больше рассуждений о том, как менять ситуацию (например, обращать старшего главу семьи, чтобы через него обратились другие родственники – «у нас даже есть программа для исламских стран, где евангелизация ведется через старшего в семье. Потому что он потенциальный лидер по природе в культуре, в которой мы живем. Тогда вероятность большая, что если он обратился, то и вся семья уверует»), то от европейских – как строить отношения с Богом, чтобы вырабатывать соответствующую мотивацию, не лениться и т. д.

Общее же то, что, по словам молодежного служителя из Украины, *«[лидерство] – это и есть цель христианина, это и есть замысел Христа по распространению (благой вести)»*. Однако, что также является общим для Азии и Европы, «вот это самое эффективное... меньше всего используется». Или, как сказал респондент из Казахстана, «у нас вообще нет такого понятия в церквях, как PR. Если посмотреть нормально на это слово – «общественные связи» – у нас нет связи с обществом».

ОПРЕДЕЛЕНИЕ ЛИДЕРСТВА: ЕВРАЗИЙСКИЙ КОНТЕКСТ

В данном разделе мы хотели бы поговорить об определении лидерства, данного нашими респондентами из Азии и Европы (ответ на вопрос № 1). Мы целенаправленно ограничимся именно теми респондентами, которые в рамках интервью так или иначе затрагивали тему миссии в современных церквях, а также в своих молодежных кругах. Основной нашей задачей при интерпретации этих ответов являлось выявление того, насколько понятие миссии или других близких к ней христианских тем влияет на их понимание

лидерства, и влияет ли вообще. Мы также посмотрим на различия (или их отсутствие) в ответах респондентов из Европы и Азии касательно их понимания лидерства.

Общий обзор

Только несколько респондентов не дали более-менее четкого определения лидерства. 3 охарактеризовали лидерство как служение (людям), 5 – как ответственность, еще 5 – как посвященность (имеется в виду жизнь и деятельность, посвященные Богу, построенные на основании божественных ценностей); 9 охарактеризовали лидерство преимущественно как влияние (на других людей), еще 9 раскрыли свое понимание лидерства как ряд способов взаимодействия с людьми в целом, исходя, опять же, из библейских принципов. Сразу стоит отметить, что подобные определения никоим образом не противоречат друг другу и в большей степени являются скорее синонимичными, чем различными, делая упор на разные аспекты единого концепта христианского лидерства (преимущественно как служения людям или деятельности во благо людей).

В то же время любопытным оказалось то, что 32 (!) респондента определили лидерство как «вести за собой», что с одной стороны неудивительно, поскольку это этимологически не противоречит термину как таковому, но с другой стороны привлекает внимание такой разительной диспропорцией. Причем именно здесь не выявлено принципиальных различий в понимании лидерства как способа вести за собой других людей между представителями европейских и азиатских церквей. Культурные различия этих двух регионов влияют на практику лидерства, евангелизации, служения и т. д., но не на понимание лидерства.

Лидерство как служение

Лидерство как служение охарактеризовали 2 респондента из Европы и 1 из Азии. Во всех трех случаях прослеживается влияние христианской мысли на понимание данного феномена, независимо от географического местоположения. Приведем эти цитаты:

«Для меня лидерство – это модель жизни человека. Тут и характер, и лидерские качества, это и вести, влиять, *служить* людям

как Иисус. И *это выше, чем просто вести за собой*, лозунги какие-то... Т. е. это модель *слуги*» (Беларусь);

«Лидер, лидерский потенциал – это внутренняя черта человека и желание что-то делать. Когда ты видишь нужду в чем-то и делаешь первые шаги для того, чтобы восполнить ее, начинаешь *помогать* [т. е. *служить*]... Это касается лидера, который идет в массу или *служит* людям» (Молдова);

«Каждый лидер – это *служитель*, а *служитель* – это в первую очередь *слуга*. Лидер – это человек, который готов *служить* своей жизнью, своим временем, своими талантами, *служить* другим людям и тем самым *приближать* их к Богу, *помогать* им *идти к Богу*. Это человек, который ведет за собой людей к Богу, но ведет не так, как кто-то, кто выше всех, не тот, кто стремится к власти, а лидер, который готов *унизить* себя до *слуги*, как Иисус *служить и вести за собой людей*» (Узбекистан).

По словам другого респондента, из Беларуси, слово «лидер» не очень популярно в христианских кругах их страны, поскольку в основном оно ассоциируется с авторитарным образом лидера, на примере некоторых деструктивных вождей XX века. Таким образом, часто и небезосновательно, с упором на соответствующие слова и действия Христа в Евангелиях, упор делается на лидерство как служение. Примечательно то, что почти такую же мысль выразил *служитель* из Узбекистана – страны, где под лидером традиционно понимается человек, обладающий формальной властью, положением, авторитетом и пр. Таким образом, в данном случае мы имеем дело с единым пониманием лидерства именно как служения, несмотря на географическую дистанцию и значительные культурные различия. Еще одной чертой, общей для всех трех респондентов здесь, является упор на понимание лидерства как внутреннего естества, характера человека, побуждающего к определенным действиям и служению, а не какой-то модели, формальной власти и т. д.

Лидерство и ответственность

4 респондента из Европы и 1 из Азии сделали упор на ответственность. Молодежный *служитель* из Молдовы, сам будучи представителем христианской молодежи, сказал так: «Ответственность – это одно из самых высоких качеств... Для меня лидерство – это *служить* другим... Я сам себе говорил, что *лидерство* – это *реаль-*

но большая ответственность, и нужно жертвовать собой, чтоб другие познали Бога, и нужные качества можно взять только от Бога. Качества, такие как жертвенность, понимание молодежи...»

Его ровесник, также молодежный служитель из Молдовы, продолжает эту мысль: «Лидер – это человек, который не ищет статуса, титула, а *ищет больше ответственность*».

Однако ответственность в контексте лидерства – это не только внутренняя личностная черта характера, мотивирующая к служению другим, но и элемент организационного лидерства. Церковнослужитель из Беларуси сказал: «Нужна команда, в которой каждый *отвечает за свое*». Мы уверены, что ответственность является неотъемлемой частью здорового лидерства, когда при *соответствующем делегировании полномочий* каждый член команды выполняет свои обязанности, для чего нужны и определенные внутренние качества человека».

Два других респондента (из России и Таджикистана соответственно) также выражают подобную мысль. Нас же в контексте ответственности как аспекта лидерства тревожит обширная тенденция, общая для Европы и Азии, касательно того, что современная молодежь избегает ответственности, боится ее, т. е. по тем или иным причинам не берет на себя ответственность – как во внутрицерковной жизни, так и за пределами церкви. Мы полагаем, что современным церквям очень важно осознать свою *ответственность* за корректное воспитание чувства *ответственности* у молодежи. Среди эффективных мер подобного воспитания респонденты из самых разных стран упоминали постепенное делегирование полномочий в воспитательных, а затем и практических целях, в том числе в рамках миссионерских проектов, а также наставничество, причем не только в направлении «сверху вниз», но и горизонтально (дружеско-братское общение).

Влияние

9 респондентов выразили суть лидерства как влияние. 2 из них представляют среднеазиатские церкви, и их ответы частично отражают специфику данного региона. В противовес своему культурному формализованному пониманию лидера как человека, обладающего формальной властью, наши респонденты делают упор именно на влияние на окружающих, порой даже без процесса ведения кого-либо за собой. Респондент из Кыргызстана сказал так:

«Лидер может быть формальным, неформальным, но это человек, который не обязательно собирает людей вокруг себя, а лидер, который знает, куда и почему идет. И люди со временем разделяют эту идею... для меня важнее не позиция, а влияние. Влияние в той среде, в которой человек находится. Без каких-то философских размышлений, лидер – тот, кто идет впереди. [Но] ключевое – это влияние». Респондент из Таджикистана обобщенно выразил такую же мысль.

Применяя ее к общему евангельскому евроазиатскому контексту, мы полагаем, что церкви могут и должны оказывать конструктивное влияние (или, как мы говорили в начале, *побуждать*) на молодежь в воспитании ее лидерского характера. По словам одного молодежного служителя из России, в первую очередь современная молодежь (по крайней мере, в европейской части) не смотрит на формальную позицию того или иного человека, кем бы он ни был. Молодежь нужно уметь заинтересовать и через это побуждать ее следовать за Богом, расширять Царство и т. д. Хорошо, когда это удается людям, занимающим ту или иную должность в структуре церкви. Однако совершать это могут и должны не только церковнослужители, но и другие члены церкви, осознающие важность роли молодежи как для *будущего*, так и *настоящего* церкви.

Однако для этого необходимо и самому уметь находиться под соответствующим влиянием. В такой идее сошлись молодежные лидеры из Беларуси и Таджикистана соответственно. «Лидерский потенциал – это способность учиться и принимать советы. Человек, который способен прислушиваться, – это человек, на которого можно повлиять, и который может повлиять на других». И еще: «Лидер – это тот, который может влиять прежде всего на себя и на окружающих людей». Мы считаем, что именно такое качество позволит прислушиваться к молодежи, понять ее и в итоге научиться говорить на ее языке, что столь важно для выстраивания с ней отношений, побуждения и так далее.

Однако не стоит полагать, что лидерство как влияние – это определение, выбивающееся или отличающееся от предлагаемого в том числе нами понимания лидерства. Респондент из России сказал: «Лидерство – это влияние на людей, но при этом с четкой постановкой задач и определенного точного представления будущего, куда нужно идти. **ТОЧНОГО**». Сюда мы бы также добавили важность умения передавать эти задачи таким образом, чтобы у

каждого члена команды было единомыслие относительно конечной цели. Т. е. лидерство как влияние – это способность и задача передачи все того же видения будущего.

Не менее важно уметь научить других оказывать соответствующее влияние. Администратор образовательной программы по работе с подростками и молодежью одного из евангельских учебных заведений в Москве так выразил эту мысль, верно подчеркнув смысл и важность подобной деятельности: «12 лет я активно занимался подростками. Сейчас этим занимается наша смена, мы их консультируем... Я еще параллельно *воспитываю* молодежных пасторов. У меня не столько работа с подростками, сколько с теми, кто с ними работает... *Посильно влияем на регионы через этих ребят*».

Мы глубоко убеждены, что именно такая модель, внедряемая и применяемая в евангельских учебных заведениях и передаваемая церквям и христианским организациям, может способствовать оказанию конструктивного влияния на евангельскую молодежную субкультуру Евразии в целом. Призвание церкви и евангельских вузов здесь – преподавать такого рода дисциплины, чтобы их студенты были готовы и знали, как взаимодействовать с молодежью на своих местах.

Лидерство как комплекс различных видов взаимодействия с людьми

Другие 9 респондентов выразили такое представление о лидерстве, которое можно описать как комплекс характеристик и моделей взаимодействия с людьми. Они не стали описывать лидерство какой-то одной чертой или моделью. Далее мы представим наиболее яркие из их высказываний.

Два респондента из Азии (из Таджикистана и Кыргызстана соответственно), перечисляя различные способы отношений с людьми в рамках лидерства, сошлись во мнении, что настоящий лидер способен быть и будет лидером не только внутри церкви, но и за ее пределами. «[Лидер] в условиях Средней Азии... может варьировать легко и в миру, и в церкви». Далее: «Я старался больше мотивировать, чтобы служили не только в церкви... Я стараюсь призывать молодежь проявлять лидерские качества не только церкви, а где также ты работаешь... *Это тоже хорошее служение*».

Здесь мы прямым образом сталкиваемся с необходимостью осмысления и концептуализации таких понятий, как вера и труд, духовность на рабочем месте и т. п. В идеале происходить это должно наряду с развитием социального богословия церквей. Необходимо продолжать пересматривать соотношение между светской работой и христианским служением. До сих пор многие церковнослужители полагают, что служение означает деятельность исключительно внутри церкви. Как следствие, миссия зачастую понимается как миссионерская поездка «до краев земли» в роли проповедника Евангелия (что тоже очень хорошо), но не деятельность на своем рабочем месте, учебе, в обществе в целом, с целью конструктивного преобразования социума, положительного христианского влияния на окружающих людей.

Другие 7 респондентов (европейская часть) в своих ответах преимущественно говорили о личностных и организаторских качествах лидера, таких как способность видеть потенциал в других людях, стремление подражать Христу в Его служении людям, умение заинтересовать других, умение передать видение и помощь в его реализации и так далее.

Для нас очень важно подчеркнуть, что даже при отсутствии единого определения лидерства наши респонденты упомянули аспекты, являющиеся неотъемлемыми элементами здорового христианского лидерства (например, готовность и способность вести за собой, влияние на людей внутри и за пределами церкви, наличие основанного на Писании и служении Христа видения и способность передачи его людям и так далее). Мы воспринимаем это как конструктивный признак того, что несмотря на все общие и частные трудности современных церквей, они обладают достаточным потенциалом для здорового преобразования молодежи, христиан в целом и оказания положительного влияния на окружающее общество (причем последнее – это и есть миссиологический аспект христианского лидерства).

Лидерство как способность вести (за собой)

Мы переходим к рассмотрению такого варианта определения лидерства, который предложили более половины наших респондентов, а именно 32 (!). С одной стороны нас не удивило такое большое количество, т. к. это следствие этимологии слова «лидерство». С другой стороны, перевес в пользу такого определения до-

статочно большой; поэтому при анализе данной группы ответов нас в первую очередь интересовало, смогут ли наши респонденты не просто озвучить, но изложить сущность лидерства как ведения за собой, предложить те или иные практические модели, какие аспекты такого варианта лидерства они укажут, насколько такое (порой слишком обобщенное) понимание лидерства влияет (и влияет ли) на церкви в Европе и Азии, особенно в молодежной среде.

Усугубляет данный аспект проблематики лидерства то, что определение «вести за собой» поневоле делает акцент на личности лидера, на его убеждениях, целях и т. д., что, конечно, немаловажно (характер лидера-христианина, на чем основываются его убеждения, ценности, куда он в конечном счете ведет других – все это составляющие христианского лидерства). Однако зачастую как в светских кругах, так и, к сожалению, в христианских при подобной формулировке из вида упускается трансцендентная составляющая, то, что находится за пределами, превосходит личность лидера как в онтологическом смысле, так и по своей важности. Возможно, предпосылкой такого понимания лидерства и фигуры лидера является наше общее советское прошлое (культ вождя – неординарной, почти сверхчеловеческой личности – который ведет за собой к светлому будущему если не весь мир, то целые народы). Понимая это, церковь должна осознать и настоящее положение вещей, современные вызовы, современные вопросы и современные задачи, чтобы дать своей молодежи возможность расти в здоровом учении и в свое время также реагировать на вызовы времени должным образом.

Мы полагаем, что лидерство от «lead», т. е. вести, должно быть более сосредоточено на том, куда людей ведут, нежели на фигуре лидера, при этом не отрицая важности последнего.

Азиатский контекст

Эту мысль верно подметил респондент из Казахстана: «Лидерство, наверное, происходит от слова «ведущий»: это тот, кто ведет за собой... и тут большая ответственность быть хорошим примером. Иногда бывает, что люди ведут за собой, а сами не очень идут за Христом...» THE ACADEMIC OPEN PRESS OF ASBURY SEMINARY

Респондент из Кыргызстана выражает такую же мысль: «Как я представляю, лидер – это как ведущий, так и ведомый – Богом».

Однако здесь мы сталкиваемся со следующей проблематикой. Тот же респондент говорит: «[Лидер] постоянно что-то делает. Готов все разжевать и положить в рот и нате – кушайте».

Как говорит один из респондентов из Таджикистана, «лидеры – это люди, которые берут на себя ответственность перед Богом, перед людьми, перед церковью; это двигатели, они знают Бога лично, идут сами и ведут за собой других. К сожалению, в наше время очень мало хороших, достойных лидеров. Я не слышал о каких-то подвигах в христианском мире, чтобы именно достигали хороших результатов. Лидеры – это те, которые делают подвиги для Господа...»

Таким образом, получается, что лидер ведет с активной позиции других, находящихся в пассивном состоянии. Лидер понимается как тот, кто, обладая определенными навыками, делает большую часть работы за других. Это выделяющаяся личность как благодаря своим качествам, так и «подвигам». Не отрицая важности личностных лидерских качеств и того, что некоторые результаты лидерства порой невозможно не заметить, мы все же считаем, что лидер необязательно должен выделяться благодаря своим заслугам или характеристикам. Важно то, куда и как он ведет других. Ведет ли он окружающих к Богу и учит ли он других следовать за Богом, успешно выполнять ту или иную деятельность внутри и за пределами церкви ради Царства и т. д.

Европейский контекст

Общая и преимущественная коннотация большинства ответов на вопрос о сути лидерства такова, что это когда ты ведешь за собой, из пункта А в пункт Б, имея видение и ответственность (перед Богом, перед другими людьми, перед церковью). Поэтому здесь мы приведем наиболее яркие цитаты и некоторые высказывания, характеризующие понимание лидерства в тех или иных европейских странах.

Молодежный пастор одной из пятидесятнических церквей Беларуси, пожалуй, единственный из нашей группы респондентов, включивший в определение лидерства понятие христианской миссии, говорит: «Лидерство – это когда ты смело ведешь за собой людей, распространяя Божье царство».

Другой пастор из той же страны – еще один из весьма немногих, кто включил отношения с Богом в определение лидерства:

«Лидер – знает, куда ведет, и куда вести людей. Это человек, который знает Господа и имеет тесные личные отношения с Ним...»

Как было сказано в начале данной главы, мы приводим анализ ответов тех респондентов, которые на протяжении интервью упоминали о миссии в контексте лидерства. Сейчас же хочется напомнить, что вопрос об определении лидерства был первым в списке. Таким образом, про миссию чаще говорили в середине или ближе к концу интервью. И лишь несколько человек в определении лидерства, т. е. в самом начале интервью, сказали о христианской миссии и о важности отношений с Богом для лидера. Это ни в коем случае не критика мнений или ответов наших респондентов. Однако такая ситуация указывает на то, что представления о лидерстве даже среди церковных служителей и самих христианских лидеров являются весьма обобщенными и порой не переосмысленными в свете христианского учения, в том числе миссиологии. Мы полагаем, что для современных церквей было бы весьма важно и полезно осознать, что «лидер – это миссионер, а миссионер – это лидер», что любой христианин может стать лидером там, где он находится, и тем самым распространять Царство.

В данном контексте мы бы также хотели подчеркнуть, дабы избежать терминологической путаницы, различия между лидерством как мы его понимаем и менеджментом. Менеджер или управленец, администратор и т. д. также может вести какой-то проект из точки А в точку Б, вести людей, однако даже в светском контексте это именно управленческая деятельность. Безусловно, было бы замечательно, если бы христианские лидеры и служители обладали подобными навыками, однако мы полагаем, что христианское лидерство по своей сути – более глубокое и сложное понятие. Как верно заметил администратор евангелизационных программ в Беларуси, «лидер – это человек, который может позволить людям рядом с собой *развиваться*, действовать, служить». Таким образом, важно не только то, куда и зачем он ведет других, но и как он ведет (просто указывает путь или мотивирует, помогая людям расти, развиваться и т. д.).

Христианское лидерство обладает трансцендентным измерением, так как имеет свои основания и источник вне практик или фигуры лидера. Следовательно, и отношения лидера с последователями определяются преимущественно в этом трансцендентном измерении.

По словам пастора из Молдовы, «лидерство – умение вести людей к реализации их *призвания*». Подобное понимание очевидным образом противоречит некоторым моделям лидерства, унаследованным из прошлого: «Иногда человек считает себя лидером в силу должности, но за ним никто не идет. Это иллюзия лидерства».

До сих пор верующие понимают сам термин лидерство в таком постсоветском контексте. Один респондент, занимающий высокую должность в церковной структуре одной из евангельских конфессий в Беларуси, охарактеризовал ситуацию вокруг понимания лидерства так: «В Беларуси понятие «лидер» последнее время не популярно. И мы говорим больше о «служителе», даже конференцию провели по служению, «Пастор-раб». Служитель – тот, кто пришел служить своим примером, действиями, жертвенностью, *и этим ведет за собой*».

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Как было заявлено в начале, цель данной главы – представить результаты интерпретации интервью и показать специфические для Евразии характеристики установления *связей между лидерством и христианской миссией*.

Итак, мы представили обзор по аналитике интервью на предмет таких связей. Мы посмотрели на евангельскую молодежь глазами «лидеров», исходя из их ответов на соответствующие вопросы. Какие из наших выводов могут способствовать лидерскому формированию молодежи, в частности, в контексте миссии? Далее мы представим наши размышления и практические рекомендации.

С точки зрения важности осуществления христианской миссии, программы формирования лидерства среди молодежи должны прояснять, ради чего молодому верующему необходимо развиваться в христианском лидерстве (в качестве лидера и/или последователя). *Современные вызовы и возможности требуют такой подход к формированию лидерства, в котором подготовка к лидерской деятельности являлась бы подготовкой и к осуществлению христианской миссии*. Первой важной частью такой подготовки являются теологические основы миссии Бога, миссии церкви и личного призвания (миссии) христианина. Второй частью формирования христианского лидерства является развитие специфических компетенций, необходимых для реали-

зации христианской миссии (кросс-культурные коммуникации для миссии; ситуационные факторы в межличностной коммуникации; контекстуальные факторы эффективного лидерства, рассматривающие подходы лидерского поведения в конкретном контексте: город, внутренняя организационная культура, внешнее окружение и т. д.). Формирование социолингвистической и социокультурной компетенций, обусловленных каким-либо контекстом деятельности христиан, – очень важная задача. Например, занимаясь комплексным анализом и изучением проблем, связанных с функционированием и развитием городских центров, американские миссиологи Эллистон и Кауфман призывают к внимательному и систематическому подходу в формировании христианских лидеров для осуществления миссии в крупных городах¹⁰. С точки зрения европейского христианского социолога Б. Томмы, миссия в городских центрах требует хорошего понимания не только культуры лидерства, присущей жителям какого-либо города, но и формирования у христиан специфических миссиологических установок, подходов и лидерских практик¹¹. Такой взгляд оправдан для самых разных контекстов христианской миссии (зарубежная миссия, миссия в молодежной среде и т. д.).

Далее, интерпретация собранных нами интервью позволила обнаружить, и это вполне обосновано, один из долгосрочных, но эффективных способов реализации лидерского потенциала молодежи и христианской миссии в Евразии, а именно служение Богу и людям через профессиональную деятельность. Молодежь следует призывать и мотивировать получать образование (не только религиозное) и стремиться к профессиональному росту и достижениям, что может помочь молодым людям обрести доверие и уважение со стороны окружающих, благотворно влиять на окружающую среду и тем самым исполнять миссионерское призвание.

Именно поэтому церквям следует переосмысливать понятие призвания, особенно профессионального призвания, дабы помочь молодым людям становиться служителями не только в церкви, но и в обществе. Это верно и для азиатского, и для ев-

¹⁰ *Elliston, E.J. & Kauffman, J.T.* Developing Leaders for Urban Ministries. Berlin: Peter Lang, 1993.

¹¹ *Tonna, Benjamin.* Gospel for the Cities: A Socio-Theology of Urban Ministry. Wipf and Stock Publishers, 2004.

ропейского контекстов. Т. е. надо переосмысливать, помогать молодежи осознавать его, самим выявлять их дары и двигаться по пути профессионального роста. Лидерство – это миссия, а миссия – это лидерство (но миссия не в узком смысле «миссионера», а как призвание расширять царство). Поэтому нужно осмыслить призвание как отдельного человека (реализация имеющихся талантов и даров), так и Церкви в целом (церквам в этом смысле следует способствовать реализации призвания каждого человека). Здесь мы прямым образом сталкиваемся с необходимостью осмысления и концептуализации таких понятий, как вера и труд, духовность на рабочем месте и т. п. В идеале происходить это должно наряду с развитием социального богословия церквей. Необходимо продолжать пересматривать соотношение между светской работой и христианским служением.

Далее, необходимо переосмысление лидерства не как процесса «вести за собой», но совместного «обнаружения и показывания пути», дабы избежать чрезмерного акцента на фигуре лидера. Вместо этого важно то, куда мы идем.

Что касается лидерства как служения, то необходимо формировать представление о лидере как духовно зрелом и компетентном служителе, а представление о служителе – как о принципиальном, посвященном, смелом, знающим и мудром служителе, а не «половой тряпке», который прислуживает другим.

Многие лидеры сталкиваются со страхами молодежи, что если она будет служить только в поместной общине, то не сможет иметь уважения за пределами церкви и не сможет прокормить себя и семью. Это серьезное опасение, имеющее свои основания, и мы считаем, что нужно не просто переубеждать молодежь в этом, но принять этот страх как данность и работать с ним.

Есть еще один важный момент: как сказал один пастор из Беларуси, если лидер не крутой, молодежь просто не будет его уважать. Можно спорить с правомерностью подобных заявлений, но лучше сосредоточиться на реформировании у молодежи такого взгляда, и стремиться к тому, чтобы христианский лидер был профессионалом и вызывал уважение за счет своих достижений, коммуникативных навыков, добродетелей и т. д. Именно такой образ служителя востребован в евангельском сообществе Евразии.

Далее, ответственность – это важный элемент лидерства. Это и внутреннее качество, и профессиональный навык. Ни то, ни дру-

гое не возникает сиюсекундно. Именно поэтому делегировать полномочия молодежи следует постепенно, чтобы не перегрузить и не оттолкнуть их. В случае, если молодежь не справилась с возложенной ответственностью, даже если она была посильной, реакция должна быть такой, чтобы не разочаровать молодых людей. Тогда в идеале ответственность как элемент лидерства перерастет в ответственность как профессиональное личностное качество, что откроет двери для ответственности как своего рода техники, когда каждый человек формально и неформально несет ответственность за то или иное дело и выполняет его (на благо другим людям). Для этого, чтобы не избегать ее, молодежи требуется одобрение и поддержка в том числе со стороны церкви. Именно церковь в лице более старших поколений верующих несет ответственность за формирование ответственности у молодежи. В противном случае, даже при наличии отдельных ответственных и инициативных молодых людей, молодежь в целом так и будет стараться избегать ответственности или, что еще хуже, будет брать ее и, не выдерживая нагрузок, падать, не желая вставать и идти снова идти вперед.

Что касается лидерства как влияния, как мы уже говорили, мы предпочитаем термин «ободрение, мотивация и т. п.», поскольку влияние, учитывая исторический опыт, может быть сосредоточено на личности самого лидера, нежели на цели/миссии. Тем не менее, если понимать под влиянием именно такую специфику взаимодействия между лидером и последователями, все равно стоит помнить, что лидер не должен ограничиваться тем, чтобы последователи (или члены команды, церкви) просто перенимали его точку зрения на те или иные вещи. Лидер в данном случае несет ответственность за выработку соответствующего реалистичного и в то же время зрелого видения – конкретного, достижимого, измеримого и направленного на благо других, а также, и это самое главное здесь, за его передачу последователям и их подготовку к реализации этого видения. Более того, подобное понимание влияния не ограничено фигурой самого лидера и его взаимодействием с последователями. Оно может быть гораздо шире и реализовываться без вовлечения в этот процесс самого лидера (влиять можно на многих людей, не соприкасаясь с ними лично, не пытаясь навязать им свое мнение, но через различные проекты, образовательные программы, подготовку других лидеров и так далее).

Учитывая тот факт, что некоторые респонденты не ограничились в своем определении лидерства единими терминами или практиками, но высказались за комплексность подходов и мер в рамках данного термина, мы также хотим напомнить, что при всей важности некоторых ключевых составляющих лидерства, не стоит ограничиваться одними лишь ими. Лидерство необходимо развивать, учитывая все его составляющие (как личностные качества, например, ответственность, желание и готовность служить другим, так и организационные, например, ответственность как профессиональный навык, умение мотивировать, делегировать полномочия и пр.). Решая серьезные насущные проблемы, связанные с молодежью, и осознавая, что то или иное их решение может оказать значительное воздействие как на их жизнь, так и на лицо христианства в будущем в целом, не стоит искать простых ответов на сложные вопросы. Необходимо осознать всю серьезность текущей ситуации со всеми ее сильными и слабыми сторонами и уделять стратегическое внимание молодежи. Подрастающее поколение евангельских христиан Евразии является не будущим Церкви, а ее настоящим. Следовательно, внимание молодежи нужно уделять не после (когда подрастут), а сейчас!

В заключение хотелось бы сказать, что несмотря на все имеющиеся сегодня изъяны и сложности, «врата ада не одолеют» Церковь, чье призвание и высокая ответственность – «идти, учить все народы, крестя их во Имя Отца, и Сына, и Святого Духа». Реализуя свое призвание, Церковь в целом и каждый христианин в частности – как в самой церкви, так и за ее пределами, на учебе, работе или дома – сможет расширять Царство Божие, что по сути и является христианским лидерством.



First Fruits
THE ACADEMIC OPEN PRESS OF ASBURY SEMINARY

THIS PUBLICATION IS NOT TO BE USED FOR COMMERCIAL PURPOSES.
FREELY AVAILABLE FOR EDUCATIONAL AND RESEARCH USE.

Глава 3

ПРЕДСТАВЛЕНИЯ СТАРШИХ ПОКОЛЕНИЙ ВЕРУЮЩИХ О ПОНИМАНИИ ЛИДЕРСТВА ЕВАНГЕЛЬСКОЙ МОЛОДЕЖЬЮ ЕВРАЗИИ

Белов А.Э., Негров А.И.

АБСТРАКТ:

В данной главе освещается понимание евангельскими верующими представлений о лидерстве, бытующих и практикующихся среди евангельской молодежи. Представление подобного понимания практически полезно и интересно для сопоставления мнений о лидерстве среди старших поколений и самой молодежи, что также эффективно в процессе уточнения степени взаимопонимания между поколениями. Цель данной главы – проанализировать ответы респондентов из категорий высшего звена и лидеров молодежи на третий вопрос исследовательского интервью «Как понимает лидерство ваша молодежь?»

КЛЮЧЕВЫЕ ТЕРМИНЫ:

Лидерство, евангельское христианство, евангельская молодежь, вести за собой, власть, ответственность.

ВВЕДЕНИЕ

В предыдущих главах мы представили понимание евангельскими верующими лидерства в целом и их мнения о современной евангельской молодежи. Теперь мы хотели бы сопоставить их понимание того, как сама молодежь видит и практикует (или не практикует) лидерство. Это позволит увидеть наличие или отсутствие общего единомыслия по этому вопросу среди разных возрастных категорий, а также выявить степень «разрыва» между поколениями.

ями, что принципиально важно не только для взаимопонимания между ними, но и выявления точек соприкосновения и несогласия на практическом уровне. Мы считаем это принципиально важным для формирования эффективных моделей духовного лидерства.

Таким образом, мы представим результаты анализа ответов респондентов из категорий высшего звена и лидеров молодежи на третий вопрос интервью «Как понимает лидерство ваша молодежь?» Последующее представление материала определяется следующей логикой: сначала мы представим результаты анализа ответов на данный вопрос указанных категорий респондентов. Это поможет выявить тенденции в их представлениях касательно лидерских воззрений евангельской молодежи. Далее мы сопоставим полученные результаты с общими выводами по анализу ответов самой молодежи на вопрос № 1 интервью («Как вы понимаете лидерство и лидерский потенциал?»). Это поможет нам сделать соответствующие выводы о взаимопонимании (или его отсутствии) старших лидеров и молодежи в вопросах лидерства.

Анализ ответов на ряд других важных для качества исследования вопросов указал на почти полное отсутствие принципиальных различий между убеждениями верующих из Европы и Азии, а также различий по деноминационному признаку. Поэтому здесь статистическая выкладка и общий анализ ответов будет производиться только с учетом категорий респондентов «высшего звена» и «лидеров молодежи». Выводы по их ответам будут сопоставлены с выводами по пониманию молодежью лидерства в целом.

Предварительная гипотеза относительно ответов респондентов на вопрос № 3 интервью.

Мы полагаем, и анализ ответов молодежи и студентов на вопрос № 1 подтверждает, что современная евангельская молодежь понимает лидерство достаточно примитивно. Далеко не во всех церквях и христианских организациях имеет место обучение или концептуализация таких понятий, как «христианское лидерство», «духовность на рабочем месте», «вера и профессиональная деятельность» и т. д. Происходит подмена понятий «лидерство» (как указание пути, совместное движение к цели, реализация призвания и т. д.) и «популярность, известность» (статус, формальная власть, материальный успех, броскость, яркость), «вертикальное управление», лидерство как «вести за собой». Более того, как

старшие лидеры, так и сама молодежь ограничивают феномен лидерства фигурой лидера, либо вообще исключая из этого процесса важность последователей, либо понимая их роль в предельно пассивном смысле.

АНАЛИЗ ОТВЕТОВ РЕСПОНДЕНТОВ ИЗ КАТЕГОРИИ «РУКОВОДИТЕЛЕЙ ВЫСШЕГО ЗВЕНА»

Итак, в данной категории мы приведем анализ ответов 100 респондентов. Статистическая выкладка по смысловым акцентам здесь такова:

Лидерство как комплекс факторов	18
Нет ответа	17
Вести за собой	8
Власть/авторитет	6
Ответственность	6
Компетентность	5
Показывать пример	5
Разные мнения	5
Способность заинтересовать «Успешный человек»	4
Влияние	3
Отцовство	3
Помощь	3
Ученичество/наставничество	3
Духовность	2
Начальство	2
Способность мобилизовать	2
«Взаимопонимание»	1
«Способность организовать»	1
«Уважение»	1

Предварительные комментарии по статистической выкладке таковы: с одной стороны, неудивительно, что самая большая группа ответов относится к лидерству как «комплексу факторов» (18). С другой стороны, это представляет определенную сложность, так как в целом выкладка получилась весьма «пестрой» (19 категорий ответов, не считая группы «нет ответа», кстати, второй здесь по величине). Более того, 6 последних категорий в данном списке имеют только по 1–2 ответа, что делает невозможным отнести их к какой-либо обобщенной категории. Даже учитывая «разнопла-

новость» ответов самой молодежи на данный вопрос (13 категорий), мы уже можем говорить о значительном несоответствии представлений молодежи о лидерстве и представлении других категорий респондентов относительно того, как молодежь понимает лидерство.

Тем не менее, весьма значительным и важным является совпадение между ответами этих респондентов и молодежи, во-первых, в комплексных определениях как крупнейшей категории ответов, в отсутствии ответов у значительного числа респондентов (что здесь и в случае с лидерами молодежи является настораживающим показателем, так как, в отличие от молодежи, для которой данный вопрос был сформулирован иначе, другие категории респондентов просто не дали ответа).

Подобным образом, третья по величине категория ответов как здесь, так и в случае с ответами самой молодежи, это лидерство как «вести за собой» (8 респондентов). Сюда же можно добавить вариант ответа «лидерство как влияние» (3). А лидерство как комплекс факторов увеличивается за счет такого ответа, что лидерство представляется молодежью по-разному, что также указывает на разноплановость ее понимания данного феномена (3).

Лидерство как комплекс факторов

В данном подразделе мы представим наиболее значительные смысловые упоры в данной группе ответов, а также приведем наиболее яркие и практически значимые цитаты.

Итак, 18 респондентов ответили подобным образом. Основные смысловые акценты здесь таковы:

- 5 респондентов указали, что понимание лидерства варьируется в зависимости от тех или иных черт молодежи (в т. ч. «зависит от зрелости», различия в понимании лидерства «российской и азиатской молодежью», молодежь испытывает «внутренние противоречия» касательно лидерства, формальное и неформальное лидерство).
- Ответы 5 других респондентов можно внести в категорию лидерства как «руководства» («лидер организывает, мотивирует», «лидер – это начальник» – 2 ответа, «наличие цели, авторитета» и т. д., лидерство – это «руководство»). Очевидно, в

этой группе имеется перевес в сторону понимания лидерства как *лидера*, в данном случае «начальника».

- 2 респондента указали на понимание лидерства как ответственности (причем именно поэтому молодежь зачастую пытается избежать лидерской деятельности).
- 2 респондента указали на следующее понимание: «Я лидер! Вы должны меня слушаться!» и «Я первый! Я главный!» Интересны здесь два момента. 1) Первый респондент – из России, второй – из Таджикистана. Это косвенно указывает на присутствие такого мнения как среди европейской, так и азиатской молодежи. 2) Оба респондента дают негативную оценку такому восприятию, которое действительно является как минимум поверхностным, как максимум – деструктивным.
- 1 респондент указывает на понимание лидерства как ученичества/наставничества.
- Еще 1 говорит, что по мнению молодежи лидер должен «зажигать, развлекать».
- И последний респондент здесь (из Украины), говоря о своей молодежной субкультуре, а именно студенчестве, указывает, что для студентов главная черта лидерства или лидера – это оригинальность.

Таким образом, здесь мы в том числе видим сглаженный, но все же перекокс в сторону понимания лидерства как фигуры лидера и вариаций в понимании лидерства, которые зависят от тех или иных черт молодежи (в зависимости от степени зрелости и культурной идентификации). Подобная выборка не противоречит, но все же полностью не совпадает с выборкой ответов самой молодежи, что может указывать либо на то, что старшие поколения смотрят на лидерство под другим углом, либо на то, что их представления о мнениях молодежи действительно не согласуются с воззрениями молодых верующих. Каждый из этих вариантов, мы полагаем, имеет место быть.

Далее будут представлены наиболее яркие цитаты из данной группы ответов.

Служитель из Беларуси дает полезный практический совет, говоря о фактическом понимании лидерства молодежи и «идеальном»: «Лидер – это начальник. Поэтому мы последнее время... слово

«лидер» иногда заменяем на слово «служитель», чтобы переключить их на евангельский подход. А так это начальник...»

Респондент из Кыргызстана указывает на важную составляющую лидерства: «[Молодые люди] ожидают действия, которое направит их туда, куда они хотят попасть, но не знают, как». Из этой цитаты мы можем почерпнуть следующие полезные практические рекомендации: лидерство – это определенное действие в отношении молодежи, чтобы помочь ей достичь цели, что предполагает наличие адекватного понимания не только самой цели, но и природы и потребностей самой молодежи.

В более широком смысле об этой проблеме говорит респондент из Украины: «К сожалению, сегодня у молодежи есть формальные и неформальные лидеры. Это беда. Где-то они потом разочаровываются... Формальный может их где-то и не устраивает. Но он лидер, и они понимают, что сегодня-завтра-послезавтра он позовет, и я пойду. А неформальный – его завтра сменили». Интересно то, что в данном случае предпочтение отдается фигуре именно формального лидера в связи с понятным непостоянством некоторых «неформальных лидеров», что на практике не лишено основания. Это снимает вопрос о формальном или неформальном лидерстве, поскольку истинное лидерство определяется не степенью своей формальности или неформальности, но, как говорил предыдущий респондент, способностью лидеров ставить соответствующие цели и реально помогать молодежи достигать их.

В заключение данного подраздела мы приведем лаконичный ответ респондента из Молдовы касательно черт, присущих пониманию молодежью лидерства:

«Наличие:

- 1) цели;
- 2) авторитета;
- 3) сильных личных отношений;
- 4) конкретности;
- 5) ученичества и наставничества;
- 6) этапов роста и развития».

Подобный ответ содержит важные признаки эффективного лидерства в понимании молодежи и не требует комментариев. Определенно, нынешним лидерам необходимо ориентироваться на такие в своей работе с молодежью.

Далее мы кратко приведем наиболее яркие цитаты ответов из других смысловых групп.

Лидерство как наличие власти/авторитета

Любопытную перспективу восприятия молодежью лидерства представляют два респондента из Таджикистана:

1. «Лидерство для молодежи – это их сфера влияния, если они могут влиять... То есть, они такие большие люди, у них есть подчиненные, которые их слушают и им подчиняются. Чувство ответственности, чувство того, как он должен служить, – такого нет. Наоборот, раз я лидер, значит я управляю, значит я команду».

2. «Лидер – это в основном сильный человек, этот человек может быть для молодежи с авторитарными замашками. Такие люди способны завладеть вниманием молодежи».

В определенной степени подобное понимание сформировано не без влияния некоторых культурных факторов. Однако мы полагаем, что для более эффективного формирования лидерства среди евангельской молодежи, несмотря на реальность подобных влияний, понимание лидерства должно преподаваться в контексте библейского учения, в более широкой и целостной перспективе.

Лидерство как ответственность

6 респондентов (как из Азии, так и из Европы) указали на понимание молодежью лидерства как ответственности.

Респондент из Кыргызстана ответил следующим образом: «Я думаю, основная проблема молодежи сегодня – этот момент внутренней зрелости. А она выражается в способности брать ответственность. Многие это понимают... но брать ответственность никто не хочет».

Оба респондента из России здесь высказали одинаковую мысль: «[Лидерство это] ответственность... И кто-то как раз от нее бегают...» И: «[Лидерство это] ответственность. Поэтому избегают лидерства».

Подобным образом, респондент из Узбекистана и респондент из Украины сформулировали свою мысль почти идентичным образом соответственно: «Для них лидерство – это большая ответственность, что пугает их». И: «Я думаю, они понимают, что лидерство – это ответственность... поэтому этого [т. е. лидерства] боятся».

Только 1 из 6 респондентов здесь нейтрально указал на понимание молодежью лидерства как ответственности. Остальные 5, выразив подобную точку зрения, единодушно озвучили печальный факт того, что молодежь пытается избегать ответственности, т. е. лидерства. Это может быть обусловлено как определенными внешними обстоятельствами (сложная обстановка вокруг церквей в Азии, реальная загруженность молодежи в связи с, например, учебой), так и внутренними чертами молодежи (например, результаты нашего исследования на этапе как интервьюирования, так и анкетирования самой молодежи показывают, что колоссальное число интервьюируемых и опрашиваемых, говоря о недостатках нынешней молодежи, указывает как раз на такую черту, как лень.

Не поощряя данную черту современной евангельской молодежи, но и не отрицая ее реальность, мы все же полагаем, что, дабы не оттолкнуть ее от лидерской деятельности еще сильнее, лидерам следует четко осознавать степень занятости молодежи и не «давить» на нее. Ответственность следует возлагать постепенно и таким образом, чтобы ее реализация давала соответствующие плоды, показывая молодежи на практике, что принимать на себя ее стоит, и что результаты такой деятельности реальны, осязаемы и ценны, не говоря про ценнейший опыт, который молодые люди могут получить, вовлекаясь в такого рода деятельность. Таким образом, сталкиваясь с ленью молодежи, требуется очень здравый, реалистичный подход, учитывающий как сильные, так и слабые стороны молодых людей, а также их неопытность, особенно в сфере лидерства.

Лидерство как отцовство

Ответов в данной группе только 3, но они оказались очень интересными, открыв уникальную перспективу в понимании лидерства молодежью (по крайней мере, с точки зрения руководителей высшего звена).

Респондент из Беларуси сказал следующее: «Молодежь, которая работает со мной, понимает, что лидер это тот, кто всегда придет на помощь. И они становятся такие... Молодежь... с которой мы работаем, для них [изначально] лидер – тот, кто с них спрашивает и дубасит палкой. *Вообще все идет от отца.* Если отец ругает и дает деньги, тогда это все, что они ожидают от лидера. Если отец с ними общается, пытается помочь, стремится вдохновить, вложить

в них, тогда они воспринимают это как лидерство. Тогда они помогают, выслушивают... Поэтому есть разная молодежь».

И вот что сказал респондент из Казахстана: «Молодежь разных регионов обращается ко мне как «старший брат», говорит, что нужен человек, который может выслушать, если надо отчитать. То есть, это человек, который может поддержать или отчитать *по-отцовски*, но не наказать».

Таким образом, мы видим здесь следующую взаимосвязь: понимание лидерства на бытовом уровне у молодежи формируется в значительной степени под влиянием родителей. В том числе и поэтому молодежи нужны лидеры не только на уровне отношений «лидер-последователь», «наставник-ученик», но особенно на уровне «старший брат-младший брат», «отец-сын», «мать-дочь» и др. Это указывает на такой аспект христианского лидерства, как «родственные» отношения между лидером и последователями. Это же возлагает большую ответственность на лидеров и переводит лидерство с уровня технического менеджмента на уровень духовно-родственных отношений и взаимодействия. В целом, хотя подобная лексика отцовства там не звучит, но сюда же можно отнести ответы из категории лидерства как помощи. Учитывая вышесказанное, следует понимать, что молодежь действительно нуждается в помощи и заботе со стороны более старших лидеров. Это, однако, не оправдывает манипулятивных действий ни со стороны лидеров, ни со стороны молодежи.

АНАЛИЗ ОТВЕТОВ РЕСПОНДЕНТОВ ИЗ КАТЕГОРИИ ЛИДЕРОВ МОЛОДЕЖИ

В данной категории мы приведем анализ ответов 70 респондентов. Статистическая выкладка по смысловым акцентам здесь такова:

Ответственность	12
Власть/авторитет	8
Нет ответа	8
Разные мнения	7
Лидерство как комплекс различных факторов	6
Подчинение	4
Вести за собой	3
Влияние	3
Показывать пример	3
Служение	3



«Боятся лидерства»	2
Лидер «делает все»	2
Негативный термин	2
Успех	2
«Быть на виду»	1
Душепопечение	1
Инициатива	1
Компетентность	1
Указание пути	1

Предварительные комментарии по данной статистической выкладке таковы: в данном случае очевидно, что преобладает здесь вариант ответа «лидерство как ответственность». Причем зачастую, в понимании лидеров молодежи, последняя осознает лидерство таким образом и именно поэтому избегает лидерской деятельности.

Далее, из 70 респондентов здесь только 8 не дали никакого ответа, что косвенно указывает на то, что молодежные лидеры в целом полагают, что знают своих подопечных.

Далее, следующей крупнейшей группой ответов является лидерство как власть, как «авторитет». Это заведомо вызывает некоторые сомнения относительно правомерности подобного понимания настоящего лидерства. Более того, в данном случае некоторые ответы действительно звучали в негативном ключе.

7 респондентов указали, что среди молодежи бытуют различные понимания лидерства. Еще 6 указали на понимание молодежью лидерства как комплекса различных факторов. Ниже мы рассмотрим данные группы ответов, которые условно можно объединить в одну подгруппу.

6 респондентов также указали на понимание лидерства как «вести за собой» и как «влияние» (3 на каждый вариант соответственно). Учитывая синонимичность подобных пониманий в контексте данного исследования, мы также рассмотрим эти 6 ответов как единую подгруппу.

Все остальные варианты ответов являются скорее частными мнениями (не более 3 ответов в каждой группе), и их сложно объединить в одну подгруппу.

Итак, у нас получилось 19 групп ответов, 4 из которых можно объединить в 2 подгруппы соответственно (19 групп ответов мы имеем и в категории «высшего звена», что делает ответы руководителей высшего звена и молодежных лидеров схожими по своей

вариативности между собой, нежели в сравнении с ответами молодежи). В свою очередь, в статистической выкладке по ответам молодежи мы имеем меньшее число таких групп, а именно 15.

Еще один важный предварительный комментарий заключается в том, что, по мнению большей части молодежных лидеров здесь, молодые верующие понимают лидерство как ответственность. Одним из респондентов, к примеру, указывается на то, что именно ответственности они учат свою молодежь: «Я уверена, они понимают, о чем идет речь». Однако это абсолютно не соответствует статистической выкладке по ответам молодежи на первый вопрос интервью, в котором речь шла о понимании лидерства самими респондентами. Т. е. ни один (!) молодой респондент, высказывая свое мнение о сути лидерства, не охарактеризовал его как «ответственность». Даже в ответах молодых людей на третий вопрос интервью («Как вы думаете, как понимают лидерство ваши сверстники?»; в данной группе респондентов мы имеем ответы 75 человек) только 5 сказали «ответственность». Это определенным образом указывает на отсутствие взаимопонимания между лидерами и молодежью в данном вопросе; тем не менее, это не отменяет той мысли, что на практике молодежь действительно избегает лидерства, как раз не желая брать на себя ту или иную ответственность. Однако в таком случае молодежь скорее понимает лидерство по-своему, давая ему другие определения и описывая его по-другому, возможно, не получая те привилегии, которые лидерские позиции могут им предоставить, по их мнению. Таким образом, дело не в непосильной ответственности в контексте лидерства, а в отсутствии баланса между получаемыми преимуществами лидерства и возлагаемой на них ношей ответственности.

Обзор смысловых категорий ответов лидеров молодежи

Начнем мы данный раздел с краткого рассмотрения комплексных определений лидерства, а также различных мнений о лидерстве в среде молодежи, по мнению их лидеров. Здесь мы имеем 6 и 7 ответов соответственно, и наша задача в данном случае – выявить основные смысловые акценты.

Тем не менее, подобная попытка выявила только 2 смысловых акцента, на которые сделали упор по 2 респондента в каждом случае (лидерство как служение, и лидерство как человек, на которого

можно «всех собак навесить», т. е. возложить на него ответственность за все текущие дела). У остальных 9 респондентов у каждого был свой ответ, что, особенно в столь вариативных определениях, косвенно указывает на отсутствие единомыслия. Итак, другие смысловые акценты оказались таковы: лидер – это «начальник», имеющий «определенные способности», «организатор», лидер «поддержит», «помощник»; далее, лидерство это «менеджерство», «вести за собой», и еще лидерство связано с «весельем», т. е. лидер будет развлекать. Как мы видим здесь, подавляющее большинство представленных ответов сужают лидерство до фигуры лидера.

Мы не будем делать обзор других вариантов ответов, т. к. предложенная статистическая выкладка в целом является достаточной для представления общей картины по ответам лидеров молодежи на данный вопрос. Тем не менее, мы приведем краткое сопоставление ответов молодежных лидеров с ответами руководителей высшего звена, после чего, предоставив статистическую выкладку по ответам непосредственно молодежи на вопрос о понимании лидерства, сопоставим ее мнение с представлениями двух других групп респондентов и попытаемся сделать соответствующие выводы.

Итак, сопоставление ответов данной категории респондентов с представителями высшего звена руководства позволяет сделать следующие наблюдения.

В группе руководителей высшего звена (100 респондентов) 18 человек предоставили определение лидерства как комплекса различных факторов, еще 5 указали на различные мнения о лидерстве, что позволяет объединить их в одну подгруппу (т. е. 23 человека), являющуюся, таким образом, самой крупной. Среди молодежных лидеров были выявлены 6 и 7 таких же ответов соответственно (т. е. в целом 13, что также делает эту подгруппу самой большой в случае с лидерами молодежи). Таким образом, в обоих случаях данная подгруппа ответов оказалась самой крупной.

Не дали ответа на третий вопрос интервью 17 респондентов из категории руководителей высшего звена (вторая по величине группа) и 8 – из второй категории. Это одно из значительных различий между таковыми респондентами в том смысле, что большая часть молодежных лидеров дала тот или иной ответ на вопрос. Некоторые руководители открыто признали, что не знают мнения молодежи по данному вопросу. Мы предполагаем, что таковых среди лидеров

молодежи оказалось меньше просто потому, что они на регулярной основе тесно взаимодействуют с молодыми людьми. Однако настоящим для нас является то, что лидеры молодежи в подавляющем большинстве дали тот или иной ответ, самая крупная группа из которых указывала на лидерство как ответственность. В свою очередь, ни один из молодых респондентов не охарактеризовал лидерство таким образом. Возможно, мы имеем дело с ситуацией, когда лидеры молодежи думают, что знают своих подопечных, но это не совсем так. И в смысле ответственности ближе к молодежи методом исключения оказались руководители высшего звена, лишь 6 из которых охарактеризовали лидерство подобным образом.

Далее, третьей по величине группой ответов от респондентов из категории высшего звена является лидерство как «вести за собой»/«влияние» (8 и 3 соответственно). В свою очередь, среди лидеров молодежи мы видим 3 и 3 таких же ответа соответственно, что также делает данную группу ответов среди лидеров молодежи третьей по величине.

4 по величине группой ответов среди руководителей высшего звена и 2 среди лидеров молодежи является лидерство как авторитет (6 и 8 респондентов соответственно).

Из оставшихся групп ответов в обеих категориях респондентов в определенном смысле совпадает только понимание лидерства как примера (5 и 3 респондента соответственно). Остальные группы ответов идут вразнобой либо не пересекаются. Общее здесь, однако, то, что в каждой из этих групп мы имеем от 1 до 5 респондентов (в случае с лидерами молодежи – до 4). Таким образом, в категории руководителей высшего звена мы имеем 9 групп ответов (от 2 до 5 человек в каждой) и три уникальных варианта ответов, представленных лишь одним респондентом в каждом варианте; подобным образом, среди лидеров молодежи показатели в этом смысле таковы, что мы имеем 6 групп ответов (от 2 до 4 человек) и пять уникальных вариантов ответов (по одному респонденту).

Итак, 2 совпадения здесь таковы (первое число – количество ответов от руководителей высшего звена, и второе – количество ответов от лидеров молодежи):

- Лидерство как компетентность – 5 и 1;
- Лидерство как успешность, лидер как успешный человек – 4 и 2.

Оставшиеся варианты ответов не имеют совпадений. Это позволяет заключить, что касательно основных групп ответов, мнения

2 категорий респондентов совпадают. Что же до более «частных» вариантов ответов, то здесь более пестрая картина.

Таким образом, статистические выкладки по основным вариантам ответов можно считать весьма схожими. Касательно более частных мнений, они не соответствуют друг другу.

СОПОСТАВЛЕНИЕ ОТВЕТОВ МОЛОДЕЖИ С ОТВЕТАМИ ДВУХ ДРУГИХ КАТЕГОРИЙ РЕСПОНДЕНТОВ

Далее мы приведем статистическую выкладку по ответам молодежи на первый вопрос интервью («Как вы понимаете лидерство?», от наиболее редко к наиболее часто встречаемым ответам), после чего сопоставим ее с выкладкой по ответам двух других категорий респондентов относительно их мнения о понимании молодежью лидерства.

Статистическая выкладка ответов молодежи (в порядке возрастания)

- «Верность делу» (1)
- Имеется не у каждого (1)
- «Силы и таланты» (1)
- Способность служить (1)
- Использование возможностей (2)
- Различные качества (2)
- Развитие (2)
- Способность указывать путь (3)
- Способность влиять (4)
- Духовность (6)
- Имеется у каждого (6)
- Комплекс факторов (с упором на «вести за собой») (9)
- Способность вести за собой (10)
- Нет ответа (27)

Таким образом, по сравнению с другими категориями респондентов, именно среди молодежи наибольшее количество человек не дало определения лидерству.

Далее в ответах молодежи идет подгруппа «вести за собой» (собственно, «вести» – 10, основной смысловой акцент на «вести» в комплексных определениях – 9, а также лидерство как способность влиять – 4, итого – 23 ответа). Таким образом, из всех име-

ющихся ответов молодежи, наиболее частое определение лидерства – это вести за собой. В свою очередь, только 11 респондентов из категории высшего звена ответили таким образом (3 место в списке статистической выкладки) и только 6 – из категории лидеров молодежи (5 место в статистической выкладке). Таким образом, ни одна из этих двух категорий респондентов в целом не «угадала» мнение молодежи.

Далее следуют более «редкие» ответы, например, лидерство как духовность (6 представителей молодежи дали именно такое определение). В то же время, лишь 3 представителя высшего звена сказали, что молодежь понимает лидерство как служение (заочно, в контексте нашего исследования, подобное определение можно отнести к разряду духовности), и лишь 2 лидера молодежи также ответили «духовность». Таким образом, и здесь картина ответов старших поколений не совпадает со статистической выкладкой по ответам самой молодежи.

Мы не будем сравнивать здесь оставшиеся «частные» мнения представителей молодежи (от 1 до 3 ответов в каждой группе), во-первых, потому что таковых групп ответов меньше, чем в других статистических выкладках, и, во-вторых, потому что даже те совпадения, которые мы видим, в целом не меняют общих выводов по анализу ответов на вопросы о понимании лидерства молодежью.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Как мы видим, в общих чертах картины ответов руководителей высшего звена и лидеров молодежи согласуются между собой, однако не согласуются с картиной ответов, полученных от самой молодежи касательно природы лидерства. В то же время ответы руководителей высшего звена являются более обобщенными, а ответы лидеров молодежи – более конкретными. Мы не утверждаем, что ответы более старших верующих противоречат ответам самой молодежи, однако в целом они не соответствуют друг другу. Поэтому, с нашей точки зрения, в данном вопросе мы наблюдаем значительный «разрыв» между молодежью и более старшими поколениями. Однако мы наблюдаем осознание старшими поколениями трудностей касательно лидерства, в том числе в молодежной среде. И это осознание значительно глубже, чем среди самой молодежи. Следовательно, именно на старших поколениях лежит

ответственность за формирование и практику эффективных моделей лидерства среди молодежи.

Что касается практической полезности анализа полученных здесь ответов для разработки онлайн-анкеты для евангельской молодежи, то выявленные в данном случае смысловые акценты позволили перепроверить варианты ответов на первый вопрос интервью («Как вы понимаете лидерство и лидерский потенциал?»). Данная проверка подтвердила предложенные нами наиболее распространенные определения лидерства в евангельской среде.

Также анализ ответов на вопрос № 3 интервью от старших поколений верующих и их сопоставление с представлениями молодежи о лидерстве, а также анализ ответов на другие соответствующие вопросы интервью, позволяют увидеть, что старшие верующие считают, что молодежь зачастую воспринимает лидерство как ответственность. Возможно, на практике это и так, однако сами молодые христиане давали подобное определение достаточно редко. Мы полагаем, что это не свидетельствует об отсутствии единомыслия между поколениями евангельских христиан, однако подобный разрыв следует учитывать при составлении программ по лидерству (и служению), вводя в них теоретические и практические выкладки по ответственности в духовном смысле в сферах лидерства, служения и пр. Однако не следует их перегружать подобным образом, дабы не оттолкнуть молодежь от лидерской деятельности. Скорее, ответственность как тему и практику лидерства следует вводить постепенно и давать конкретные практические шаги по ее принятию и реализации.



First Fruits
THE ACADEMIC OPEN PRESS OF ASBURY SEMINARY

THIS PUBLICATION IS NOT TO BE USED FOR COMMERCIAL PURPOSES.
FREELY AVAILABLE FOR EDUCATIONAL AND RESEARCH USE.

Глава 4

ЭФФЕКТИВНОСТЬ ЛИДЕРСТВА В СРЕДЕ ЕВАНГЕЛЬСКОЙ МОЛОДЕЖИ ЕВРАЗИИ: К ВОПРОСУ О СРАВНЕНИИ ЛИДЕРСКИХ ПРАКТИК, СПОСОБАХ ОЦЕНКИ И КРИТЕРИЯХ ЭФФЕКТИВНОСТИ

Белов А.Э., Негров А.И.

АБСТРАКТ:

Данная глава содержит представление результатов анализа ответов респондентов на вопрос № 10 интервью («По каким критериям вы бы сравнивали эффективность лидерства своей молодежи с лидерством молодежи из другого города/региона/страны/культуры?»). Выявленные типы ответов 3 категорий респондентов являются не только любопытными в контексте различных подходов представителей более старших поколений и молодежи к оценке эффективности лидерства, но позволяют говорить о раскрытых ценностях и наиболее актуальных задачах лидерства, по мнению респондентов, что, в свою очередь, позволяет также оценить и степень согласия между поколениями верующих относительно целей и ценностей лидерства на практике.

КЛЮЧЕВЫЕ ТЕРМИНЫ:

Духовность, эффективность, миссия/евангелизация, ответственность, влияние, преемственность (межпоколенческая), активность/пассивность (молодежи), командное лидерство, образование/образованность, креативность/творчество, командная деятельность.

First Fruits
THE ACADEMIC OF THE WASHINGTON STATE SEMINARY

ВВЕДЕНИЕ

Итак, данный вопрос («По каким критериям вы бы сравнивали эффективность лидерства своей молодежи с лидерством молодежи

из другого города/региона/страны/культуры?) задавался респондентам в рамках интервью с целью выявления общих критериев оценки эффективности лидерства, проявляемого евангельской молодежью Евразии. Предположительно таковые вещи, которые необходимо здесь выявить, помогли бы нам понять не только критерии эффективности и способы оценки, но и универсальные ценности, которые так или иначе связаны с пониманием феномена лидерства нашими респондентами независимо от их статуса (Лидер-Последователь), региона (Европа-Азия) или деноминационной принадлежности (ЕХ-ЕХБ/ХВЕ). Это в свою очередь должно позволить нам выявить на теоретическом и практическом уровнях в том числе общую картину понимания феномена лидерства и его практического измерения, особенно в контексте лидерской деятельности молодежи в церквях. Тем не менее, были выявлены и конкретные критерии, свойственные отдельным регионам или категориям респондентов, в том числе по количественным показателям этих критериев.

Таким образом, далее мы представим статистические выкладки по ответам всех трех категорий респондентов и обзор наиболее ярких цитат, в том числе с целью иллюстрации специфики двух регионов (Азия и Европа) и деноминаций (ЕХ-ЕХБ/ХВЕ). Также будет представлена общая выкладка по всем трем категориям респондентов.

Общие выводы по анализу ответов респондентов здесь выводиться в отдельный раздел статьи не будут. Комментарии и замечания будут представлены по ходу главы.

Предварительное замечание по представленным далее выкладкам таково: в данной работе в силу специфики вопроса упор будет сделан на количественный аспект статистики по смысловым акцентам в ответах респондентов. Наиболее яркие цитаты будут представлены преимущественно с целью иллюстрирования ситуации вокруг понимания лидерства в евангельской среде Евразии.

ОБЗОР ОТВЕТОВ РУКОВОДИТЕЛИ ВЫСШЕГО ЗВЕНА

Статистическая выкладка по ответам данной категории респондентов оказалась достаточно разнообразной (то же будет сказано и о выкладке по ответам лидеров молодежи; выкладка по ответам самой молодежи оказалась чуть более скупой). Итак, здесь мы имеем дело со 138 фрагментами ответов. По мнению респонден-

тов данной категории, критериями оценки эффективности проявления лидерства молодежью должны быть следующие вещи (после выкладки будут представлены комментарии по данным позициям с целью пояснения их значения):

1. Степень вовлеченности молодежи в лидерство и ее эффективность – 34
2. Степень духовности молодежи – 27
3. Степень вовлеченности молодежи в миссию и служение – итого 18
4. Степень ответственности и целеустремленности молодежи – итого 12
5. *Нет ответа* – 12
6. Наличие и качество командного лидерства – 12
7. Способность вести и влиять (на сверстников, окружающих людей и т. д.) – 7
8. Наличие и качество преемственности (межпоколенческой/в контексте наставничества) – 6
9. Степень вовлеченности молодежи в социальную сферу – 3
10. Степень креативности/творчества молодежи – 2
11. Степень признания авторитета лидера – 2
12. Способность и желание молодежи браться за новое – 1
13. Качество взаимоотношений внутри собственной семьи – 1
14. Степень компетентности – 1

Теперь необходимо прокомментировать выявленные здесь позиции.

1. Итак, самая крупная позиция в данной выкладке (34 фрагмента в целом), а именно *степень вовлеченности молодежи в лидерство и ее эффективность* (в количественном и качественном смыслах, т. е. количественный и качественный рост и развитие молодежи, в том числе ее характера), прямым образом указывает на влияние, собственно, лидерства на молодежную евангельскую субкультуру в целом и ее отдельных представителей.
2. *Степень духовности молодежи* как критерий оценки лидерства мы вынесли в отдельную позицию (27 фрагментов; это, соответственно, вторая по величине позиция), поскольку в ответах респондентов здесь упор делается именно на духовные аспекты христианской жизни (знание Писания, посвящен-

ность, стремление жить в соответствии с христианскими ценностями и пр.).

3. *Степень вовлеченности молодежи в миссию и служение* (18 фрагментов) мы также вынесли в отдельную позицию, поскольку миссия (в том числе как один из аспектов служения и его цель) – одна из вещей, качественно отличающих христианское лидерство от других перспектив лидерства.
2. Очень многое было сказано респондентами в целом о лени и стремлении молодежью избежать ответственности. Поэтому такой критерий оценки лидерства как *степень ответственности/целеустремленности молодежи* (в целом 12 фрагментов здесь) мы также вынесли в отдельную позицию.
3. «*Нет ответа*»: здесь мы имеем ответы (или их отсутствие) только 12 респондентов. Однако стоит заметить, что в этом случае это не несет негативной коннотации, поскольку почти никто из респондентов данной категории не пропустил данный вопрос, равно как и минимальное их число дало такой ответ, который сложно интерпретировать. Большинство дали честный ответ наподобие «не сравнивал/не задумывался/не знаю». Несмотря на важность данного вопроса и потенциальных ответов на него, мы надеемся, что участие в интервью способствовало размышлению о данной проблематике.
4. В данной позиции мы имеем 12 фрагментов ответов, указывающих на основополагающие элементы *лидерства* (четкая постановка цели, наличие видения, делегирование полномочий, организованность, соответствующие отношениями между лидерами и последователями и т. д.).
5. В других главах мы подчеркиваем, что часто лидерство понимается как *способность вести за собой и оказывать влияние*, будучи ограниченным фигурой лидера. При анализе ответов на данный вопрос было выявлено 7 фрагментов с подобной коннотацией. Т. е. эффективность лидерства оценивается некоторыми респондентами по способности молодежи вести и влиять на других людей.
6. *Наличие и качество преемственности (межпоколенческой/в контексте наставничества)* (6 фрагментов ответов): здесь респонденты указывают на такой важный аспект лидерства, как делегирование полномочий последователям с целью их дальнейшего лидерского развития, подчеркивая в этой связи

- важность наставничества и обучения последователей лидерами.
7. В предыдущих позициях респонденты в основном говорили о лидерстве молодежи в контексте церковной деятельности. Здесь же 3 респондента указали на важность проявления молодежи своего лидерства *в социальном контексте*, т. е. за пределами церкви.
 8. 2 респондента считают, что лидерство молодежи должно оцениваться в том числе *степенью ее креативности*.
 9. Лишь 2 респондента указали на необходимость оценки эффективности лидерства, а точнее лидера, по *степени признания авторитета такового лидера*.
 10. 1 респондент указал на то, что лидерство молодежи можно считать эффективным в том случае, если она готова *браться за что-то новое, открывать новые горизонты*. Более того, подобная позиция не встречается в двух других выкладках.
 11. 1 респондент указал на такой критерий оценки лидерства, как *качество взаимоотношений молодых верующих внутри их собственных семей*.
 12. Лишь 1 респондент в данной категории указал на *степень компетентности/образованности/профессионализма* как критерий оценки лидерства евангельской молодежи.

СОДЕРЖАНИЕ ПОЗИЦИЙ ВЫБОРКИ И НАИБОЛЕЕ ЯРКИЕ ЦИТАТЫ

Степень вовлеченности молодежи в лидерство и ее эффективность

Итак, в самой крупной позиции данной выборки респонденты перечислили следующие способы оценки: фактическая вовлеченность в деятельность команды, церковную деятельность, жизнь окружающих людей; фактическая реализация тех или иных проектов. Обобщая, можно сказать, что наиболее часто упоминаемые критерии оценки в ответах респондентов здесь – это «вовлеченность» и «результативность». Тем не менее, результативность и эффективность – не равнозначные вещи. Респондент из России сделал по этому поводу важное замечание: «...успех зависит не от занятости человека. Если люди заняты, но выхлопа ноль, тогда это не успех. Вопрос не в усталости, а в эффективности: поднялись ли рядом со мной люди?»

Таким образом, вовлеченность и эффективность выражаются как в количественных, так и качественных показателях. Здесь респонденты упомянули такие критерии, как количество и размер малых молодежных групп, количество молодых людей, задействованных в служении, их количественный и качественный (духовный) рост, количество и качество реализуемых проектов соответственно. Один респондент в контексте лидерства также упомянул количество последователей и их развитие. Тем не менее, количественные и качественные показатели – это способ оценки, а не самоцель. Респондент из Украины сказал: «Всегда подкупает количество собрания, люди начинают меряться, сколько у тебя людей, сколько у меня. Конечно же, по таким критериям мы не можем сравнивать служение, но в принципе цифры могут сказать нам о другом. Допустим, если в одном служении 10 человек, а в другом 100, мы не можем сказать, что там, где 10 – это плохое служение, мы можем сделать такие выводы, расценивая это другим образом: если к тем десяти за год присоединилось 5, а к этим ста – 2 или 10, кто из них эффективней? То есть, здесь личная позиция самой молодежи, насколько они вооружены, насколько они приняли, насколько он [т. е. молодой человек] воин Христа, насколько он утверждён и стоит в позиции *проповедовать Евангелие и распространять Царство Божие...* Важна эффективность, насколько удачно получается помогать молодым людям расти духовно, насколько их снаряжают, *чтобы они были эффективны в этом мире*». Другими словами, качественный и количественный рост имеет ценность в контексте расширения Царства и миссии.

Степень духовности молодежи

Вторая наиболее крупная позиция здесь – степень духовности молодежи. Подобные ответы мы вынесли в отдельную позицию в отличие от, к примеру, ответов касательно тех или иных черт характера молодых людей, поскольку здесь основной смысловой акцент сделан на духовные аспекты характера.

Итак, подобными критериями здесь являются познание Христа (уподобление Ему в реальной жизни) и Слова (наиболее часто упоминаемое качество), служение другим, посвященность и преданность начатому делу, реализация духовных даров, благочестивая жизнь, соответствующее отношение к окружающим людям,

молитвенная жизнь, любовь и сострадательность, эффективность в исполнении Великого Поручения.

Степень вовлеченности молодежи в миссию и служение

Наиболее яркая цитата в этом разделе такова (отвечает респондент из Беларуси): «Я бы сконцентрировался на срезе лидерства и достижения культуры в таком аспекте как евангелизм – достижении людей этого мира. Хорошо развитое лидерство в церкви будет вести людей в познании Христа как верующими, так и неверующими. Для меня очень важно в отдельно взятой общине в конкретный период, какое количество людей вне церкви присоединилось к молодежной группе или подростковому служению. Те, у кого нет христианского прошлого, – присоединились ли они благодаря действиям церковных лидеров... Есть ли в этой среде люди, которые 1–2 года назад не знали Бога. Каков их процент. Если они присоединяются, то идет хорошее развитие лидерства и ответственности за тех, кто и в церкви, и вне церкви. *Я бы не говорил о лидерстве, которое оторвано от достижения людей для Христа*».

Степень ответственности и целеустремленности молодежи

Наиболее яркая и в то же время лаконичная цитата, которую мы приведем здесь, прозвучала в рамках ответа респондента из России: «Целеустремленность... организованность, самоорганизованность, дисциплина, посвященность высокой цели. И в этом случае, может, [этого] и достаточно. [Это] самые важные вещи, которые отличают лидера. И как Павел говорил, лидер как спортсмен, который умеет себя ограничивать ради цели».

Наличие и качество командного лидерства

Подобные ответы мы вынесли в отдельную позицию, поскольку их фрагменты указывают на основополагающие элементы настоящего лидерства. Среди таковых, которые перечислили респонденты здесь, следующие: распределение полномочий в команде, организованность работы команды, наличие цели, миссии, видения; здоровые отношения в команде, особенно на уровне «Лидер-Подсследователь», и т. д.

Наличие и качество преемственности

Как наиболее яркую иллюстрацию в данном разделе мы приводим цитату из ответа респондента из Молдовы: «Один из критериев [оценки] – это как произошла цепочка ученичества, *насколько доступно старшее поколение могло объяснить среднему поколению*, а то захотело увидеть изюминку этого объяснения и передать следующему поколению... В первую очередь, критерий, на который [нужно] обратить внимание – [это] преемственность поколений, чтобы между ними не было большой пропасти. Потому что, если есть большая пропасть, это говорит о том, что *что-то не учли старшие поколения*. Если я вижу эту преемственность, значит в правильном направлении шли старшие для того, чтобы объяснить младшим...» Другими словами, и это справедливо не только в рамках данной позиции, но в определенном смысле в плане оценки молодежи в целом, эффективность лидерства не ограничивается деятельностью одной только молодежи. Неотъемлемую роль в этом играют старшие поколения, которые также необходимо оценивать, и на которых лежит основная ответственность за лидерское развитие и эффективность евангельской молодежи.

ОБЗОР ОТВЕТОВ ЛИДЕРОВ МОЛОДЕЖИ

Здесь мы имеем 132 фрагмента ответов. По сгруппированным позициям статистическая выкладка выглядит следующим образом:

1. Степень вовлеченности молодежи в лидерство и ее эффективность	31
2. Степень духовности молодежи	22
3. Наличие и качество командного лидерства	13
4. Степень вовлеченности молодежи в миссию и служение	20
5. Степень ответственности и целеустремленности молодежи	12
6. Наличие и качество преемственности (межпоколенческой/в контексте наставничества)	10
7. Степень компетентности	6
8. Степень вовлеченности в социальную сферу	6
9. <i>Нет ответа</i>	4
10. Способность вести и влиять (на сверстников, окружающих и т. д.)	4

11. Степень доверия	1
12. Степень креативности/творчества молодежи	1
13. Качество взаимоотношений внутри собственной семьи	1
14. Степень удовлетворенности	1

Теперь необходимо прокомментировать некоторые позиции в данной выкладке.

Итак, первые 4 позиции по своему количественному соотношению и содержанию совпадают с первыми 4 позициями в предыдущей выкладке. Т. е. в этом смысле общая картина мнений данных двух категорий респондентов совпадает.

В данной выкладке были выявлены лишь 2 позиции, не имеющие места в предыдущей выкладке, а именно «*степень доверия*» и «*степень удовлетворенности*» (по одному фрагменту в каждой позиции соответственно). Несмотря на только один ответ в каждой из них, далее мы процитируем их в силу их уникальности.

Позиция «степень доверия», представленная только 1 фрагментом ответа, не встречается в двух других выкладках.

Остальные позиции не требуют комментариев, т. к. по своей специфике и сути совпадают с такими же позициями в предыдущей выкладке, которые мы уже прокомментировали.

СОДЕРЖАНИЕ ПОЗИЦИЙ ВЫБОРКИ И НАИБОЛЕЕ ЯРКИЕ ЦИТАТЫ

Степень вовлеченности молодежи в лидерство и ее эффективность

Содержательный и глубокий ответ на данный вопрос дал молодежный лидер из Беларуси: «Критерии лидерства... [Это], я думаю, количество *покаявшихся* [прямое указание на миссиологический аспект христианского лидерства]; я думаю, что можно судить по количеству вообще лидеров, команды лидеров в той или иной общине. Если есть рост, то это хорошо, так и должно быть. Потому что, к сожалению, *некоторые лидеры боятся поднимать других, видят в этом угрозу для себя*. Если количество лидеров увеличивается, это может говорить о здоровой атмосфере. Поэтому – количественный рост молодежи и лидеров молодежи. Не будем такой рост убирать. А остальное... чудеса, знаменания... тоже вопрос интересный. Можно ли их считать?.. В Библии нигде не говорит-

ся, что это доказательство истинной церкви. Иисус говорил: «Не твоим ли именем творили то или то», а Он отвечал «отойдите от Меня». Поэтому не будем вдаваться в сверхъестественное. Есть внешние показатели». Опять же, не напрямую, но очень четко данный респондент говорит об увеличении покаявшихся, т. е. о миссии в контексте лидерства. И именно в таком контексте в определенном смысле стирается грань между количественным и качественным ростом.

Более «практичный» ответ дал респондент из Украины: «...чтобы оценить результативность, нужно понимать *цель*. Нужно понимать, какая была цель вообще изначально, какие были затрачены *средства* для этого, какие у нас есть *ресурсы*», и к каким количественным и качественным результатам это приводит. Другими словами, количественный и качественный рост более четко измеряется и соотносится именно с конкретной целью, имеющимися ресурсами и затраченными средствами.

Степень духовности молодежи

В данной позиции респонденты также упомянули такие вещи, как молитвенная жизнь, чтение и знание Писания и жизнь в соответствии с ним, любовь к Богу и людям, духовный рост, верность и посвященность, проповедь Евангелия словами и жизнью, умение сострадать и понимать и т. д.

Духовность, тем не менее, не является чем-то статичным или оторванным от реальной жизни и лидерства в том числе. Как верно и лаконично заметил респондент из Кыргызстана, «наверно, ничего оригинального... личное посвящение и активность. Потому что одно с другим идет. Если посвящен, то более активный».

Степень вовлеченности в социальную сферу

Основная мысль респондента из России, чью цитату мы приводим здесь как наиболее яркую, заключается в том, что критерий эффективности лидерства молодежи – это не столько вовлеченность молодежи в общественную деятельность или социальную жизнь, сколько ее лидирующая роль в этом: «...факт наличия каких-то реальных проектов – наличие сайта, социальных сообществ, участие в конференциях, работа с детскими домами, благовестие в уни-

верситете... Просто посмотреть на эти проекты и посмотреть, кто там руководители. Если это официальные руководители, взрослые дяди и тети, значит у молодежи нет возможности, желания или чего-то еще, чтобы быть там лидерами. Или эти взрослые не дают им возможности. А если эти проекты ведут студенты, если они сами возглавляют их и принимают решение и только консультируются со старшими руководителями, значит у них есть там возможность развивать свои лидерские качества».

Наличие и качество командного лидерства

В данных фрагментах ответов респонденты упомянули такие составляющие лидерства, как последовательность (т. е. организованность), подотчетность, единство (т. е. единомыслие в команде), ответственность, наличие цели, объединение участников команды на основе единой цели, стратегическое планирование, коммуникация, наличие и умение передавать видение, мотивация.

Здесь мы также приведем наиболее яркую цитату. Итак, отвечая на данный вопрос, респондент из Украины ответил следующим образом: «На мой взгляд, [эффективность лидерства должна оцениваться] по единству молодежи. Вот это самый главный критерий. И не обязательно массу программ даже иметь, хотя это важно, на мой взгляд, для молодежи самой «внутри» этой церкви. Они, в принципе, начинают коммуницировать друг с другом лучше, если они чем-то занимаются, если они работают вместе. Но самый главный критерий – это единство. Если молодежь переживает друг за друга, если они волнуются, то они как монолит... В этом суть молодежи. Потому что завтра они будут взрослыми людьми. Завтра они будут коммуницировать друг с другом уже совершенно на другом уровне. Но вот эта «связующая», она останется на всю жизнь. И они останутся церковью, настоящей церковью».

Позиция «нет ответа»

Только 4 респондента из категории лидеров молодежи не смогли дать ответа на данный вопрос. Это согласуется с более низким количеством примеров отсутствия ответов на другие принципиально важные вопросы интервью, что, как и в других случаях, мы объясняем тем, что представители данной категории респондентов бо-

лее плотно взаимодействуют с молодежью и тем самым имеют более четкое представление о ситуации в том числе вокруг лидерства в молодежной среде.

Степень доверия

Данная категория, пусть на примере ответа только 1 респондента, не встречается в предыдущей выкладке (и в следующей). Тем не менее, она очень важна, и данный фрагмент из ответа респондента из Беларуси раскрывает важную перспективу лидерства, осмыслить которую церковным служителям и работникам христианского образования было бы очень полезно. Итак, «...в чем проблема христианского образования? Когда человек едет на стационар, там есть рычаги давления на него. Если он не выполняет требования, есть административные рычаги. А потом он приезжает в церковь, и есть привычка, что для достижения цели есть рычаги. А в церкви нет рычагов. *В церкви надо завоевать доверие.* А не просто – «меня тут назначили, а вы должны что-то делать»... И многие получают образование, возвращаются в церковь, а воды много утекло... Особенно если учился на стационаре и не участвовал в жизни церкви. А там надо *завоевывать людей*, служить им, чтобы они ощущали твой вклад в их жизнь. И тогда они откликнутся на твой призыв, потому что ты *что-то вложил в них*».

Степень удовлетворенности

Это еще одна позиция, не прозвучавшая в предыдущей выкладке. Мы полагаем, что таковой критерий оценки эффективности также должен иметь соответствующее место в христианском лидерстве. По этому поводу респондент из Молдовы дал следующее краткое пояснение: «[Это] наличие счастья, чувства удовлетворенности от того, чем ты занимаешься».

ОБЗОР ОТВЕТОВ ПРЕДСТАВИТЕЛЕЙ МОЛОДЕЖИ

Статистическая выкладка по ответам молодежи содержит 123 фрагмента. В целом, количество позиций здесь меньше, чем в предыдущих случаях. К тому же, 18 респондентов не дали здесь ответа (самое большое количество по сравнению с предыдущими выкладками, что усугубляется еще и тем, что 55 студентов отвечали

на интервью письменно, 18 из которых не дали ответа на данный вопрос осознанно). Мы полагаем, что получившаяся выкладка оказалась более «скупой», возможно, в силу меньшего возраста и опыта респондентов.

Итак, статистическая выкладка здесь такова:

1. Степень вовлеченности молодежи в лидерство и ее эффективность	37
2. Наличие и качество командного лидерства	26
3. <i>Нет ответа</i>	18
4. Степень духовности молодежи	16
5. Степень вовлеченности молодежи в служение	9
6. Степень вовлеченности в социальную сферу	5
7. Степень признания авторитета лидера	3
8. Степень компетентности	2
9. Степень ответственности и целеустремленности молодежи	2
10. Наличие и качество преемственности (межпоколенческой/в контексте наставничества)	2
11. Способность вести и влиять (на сверстников, окружающих и т. д.)	2
12. Степень удовлетворенности	1

Итак, подавляющее большинство фрагментов ответов представлено здесь определенными словосочетаниями либо 1–2 предложениями. В данном случае статистика является более показательной и иллюстративной, нежели приведение тех или иных цитат. Более того, как видно из данной выкладки, каких-либо новых позиций здесь нет. Каждая позиция была прокомментирована в разделах по предыдущим выкладкам. Позиций, которых не содержалось бы в двух других выкладках, в ответах молодежи выявлено не было.

Наличие и качество командного лидерства

Здесь фрагменты ответов включают в себя такие элементы лидерства, которые уже были озвучены респондентами из других категорий, а именно: духовность (как неотъемлемый элемент христианского лидерства), наличие цели и видения и единомыслие на их основании, стратегическое планирование действий для достижения цели, мотивирование, делегирование полномочий, обучение последователей (в том числе для того, чтобы впослед-

ствии они также могли занимать лидерские позиции), организованность; эффективное разрешение конфликтов; «возможность раскрывать потенциал и дары людей, умение направить этот потенциал».

Степень удовлетворенности

Данная позиция, которая здесь также представлена только 1 фрагментом, имеет отражение в выкладке ответов от лидеров молодежи.

Респондент из России сказала следующее: «Во-первых, насколько они счастливы и довольны жизнью. Это немаловажно. Потому что очень часто молодежь недовольна жизнью, у каждого свое. Во-первых, если ты лидер, то важно, чтобы ты благодарил Бога, был благодарным. Второе – ответственным. И любил людей, любил жизнь. И таким образом, это все подводится к тому, что есть еще один пункт: что если все вот это есть у них, то они способны быть примером и вести за собой людей».

ОБЩАЯ СТАТИСТИЧЕСКАЯ ВЫКЛАДКА

Теперь мы бы хотели показать общую статистическую выкладку по ответам всех респондентов на данный вопрос с целью выявления наиболее ярких трендов.

1. Вовлеченности молодежи в лидерскую деятельность и ее эффективность	102
2. Степень духовности молодежи	65
3. Наличие и качество командного лидерства	51
4. Степень вовлеченности молодежи в миссию и служение	47
5. Нет ответа	34
6. Степень ответственности и целеустремленности молодежи	26
7. Качество преемственности (межпоколенческой/ в контексте наставничества	18
8. Степень вовлеченности молодежи в социальную сферу	14
9. Способность молодежи вести и влиять (на сверстников, окружающих и т. д.)	13
10. Степень компетентности	9

11. Степень признания авторитета лидера	5
12. Степень креативности/творчества молодежи	3
13. Степень удовлетворенности	2
14. Качество взаимоотношений внутри собственной семьи	2
15. Способность и желание браться за новое	1
16. Степень доверия	1

Таким образом, в целом мы имеем 393 фрагмента по соответствующим смысловым акцентам в ответах наших респондентов в рамках 16 позиций, лишь 2 из которых состоят только из одного ответа.

Самая крупная позиция здесь (102 фрагмента), почти в два раза превосходящая даже вторую по величине позицию (65 фрагментов), это *оценка эффективности лидерства молодежи на основании ее вовлеченности в процесс лидерства и собственно результатов этого процесса, а именно количественного и качественного роста, в том числе характера каждого отдельного молодого человека и евангельской молодежной субкультуры.*

Вторая же позиция – это *степень духовности молодежи, то есть ее роста в Боге, применении Писания и взаимного влияния этих вещей на лидерство молодежи.*

Третья по величине позиция, т. е. *наличие и качество командного лидерства* (51 фрагмент), содержит такие ответы, которые так или иначе говорят о лидерстве как процессе командного взаимодействия лидера и последователей на пути к общей цели.

Четвертая позиция (47 фрагментов) – это *степень вовлеченности молодежи в христианское служение и миссию.* Подобные ответы были вынесены в отдельную позицию в силу уникального аспекта миссии в контексте духовности. Любопытно то, что степень вовлеченности молодежи в социальную сферу в противовес внутрицерковному служению как отдельной позиции (14 фрагментов ответов) занимает только 9 место в общем списке в сравнении с христианским служением.

После пятой крупнейшей позиции, именно «нет ответа» (34 респондента в целом не дали ответа на данный вопрос), идет позиция «*степень ответственности молодежи*» (26 фрагментов), что также весьма любопытно в контексте того, что многие ре-

спонденты говорили о безответственности и лени молодежи как их основном недостатке.

В контексте исследования особенно интересна 10 позиция, а именно *способность вести и влиять (на сверстников, окружающих и т. д.)* (13 фрагментов).

Также любопытно следующее наблюдение: отвечая на вопрос о своем представлении о характере нынешней христианской молодежи, многие респонденты сослались на ее креативность и творческий потенциал. Тем не менее, в данной общей выкладке лишь 3 респондента озвучили *«степень креативности/творчества молодежи»* как способ оценки ее лидерской деятельности.

СРАВНЕНИЕ ВЫКЛАДОК ПО ОТВЕТАМ 3 КАТЕГОРИЙ РЕСПОНДЕНТОВ

Сейчас мы бы хотели представить сводную таблицу по сопоставлению ответов 3 категорий респондентов. Позиции будут представлены в порядке убывания количества фрагментов, на основании общей выкладки¹².

№ позиции	Название позиции	РВЗ	ЛМ	Молодежь	Итого
1	Вовлеченность и эффективность лидерства	34	31	37	102
2	Степень духовности молодежи	27	22	16	65
3	Наличие и качество командного лидерства	12	13	26	51
4	Степень вовлеченности в миссию и служение	18	20	9	47
5	<i>Нет ответа</i>	12	4	18	34
6	Степень ответственности и целеустремленности	12	12	2	26
7	Наличие и качество преемственности/наставничества	6	10	2	18
8	Вовлеченность в социальную сферу	3	5	6	14
9	Способность вести и влиять (на сверстников, окружающих и т. д.)	4	7	2	13
10	Степень компетентности	1	6	2	9
11	Степень признания авторитета лидера	2	-	3	5

¹² В данной статистической выкладке и далее применены следующие сокращения: РВЗ – руководители высшего звена, ЛМ – лидеры молодежи, МС – молодежь и студенчество.

12	Степень креативности молодежи	2	1	-	3
13	Степень удовлетворенности	-	1	1	2
14	Отношения в семье	1	1	-	2
15	Способность и желание браться за новое	1	-	-	1
16	Степень доверия	-	1	-	1
Итого		138	132	123	393

Далее мы представляем основные комментарии по получившемуся сопоставлению 3 выкладок:

- Основное и, пожалуй, единственное совпадение между всеми тремя выкладками очевидно на примере самой крупной, первой позиции. Т. е. во всех трех выкладках это самая крупная позиция. Подобных совпадений между всеми тремя выкладками на примере других позиций выявлено не было. Другими словами, за исключением позиции № 1 выкладки значительно отличаются друг от друга. Мы заключаем, что представители каждой из категорий респондентов оценивают эффективность лидерства по-разному;
- Тем не менее, наиболее сходными (особенно по крупнейшим позициям в обеих выкладках) оказались ответы респондентов из категорий «руководители высшего звена» и «лидеры молодежи». Это позволяет заключить, что по данному вопросу мнения людей из категории «Лидеры» в целом совпадают;
- Наибольшее число отсутствия ответов на данный вопрос представлено в выборке по ответам евангельской молодежи и студенчества. Наименьшее – в выборке по лидерам молодежи. Это позволяет заключить, что менее всего готовы оценивать лидерство молодые верующие (возможно, в силу отсутствия опыта или незнания феномена лидерства). Более всего – лидеры молодежи (возможно, в силу наиболее тесного взаимодействия с молодежью);
- Только 2 респондента из категории молодежи упомянули такой критерий оценки эффективности лидерства, как степень ответственности молодежи. В свою очередь, 12 фрагментов представлено в данной позиции в каждой из двух других выкладок;
- То же можно сказать и о таком критерии, как наличие и качество преемственности/ученичества, т. е. что в выкладке по

ответам молодежи в данной позиции мы имеем только 2 фрагмента;

- Что касается позиций с 11 по 16, то здесь по крайней мере в одной выкладке в каждой позиции соответственно не представлено ни одного фрагмента, что указывает на то, что данные критерии оценки на практике применяются скорее как исключение из правил и очень редко. Однако эти 6 позиций – самые незначительные. Поэтому, несмотря на дисбаланс в количественном содержании основных позиций, в целом мы не можем утверждать, что общая выкладка не является целостной по сути, или что мнения отдельных групп респондентов целиком противоречат друг другу.

РЕГИОНАЛЬНАЯ И ДЕНОМИНАЦИОННАЯ СПЕЦИФИКА ПОЛУЧЕННЫХ ОТВЕТОВ (В ВИДЕ ИЛЛЮСТРАЦИЙ)

В случае с данным вопросом интервью мы столкнулись с весьма значительным числом ответов, в которых респонденты так или иначе говорят о специфике евангельского христианства в контексте локальной культуры и своих деноминаций. Это лишний раз подчеркивает (и выкладки выше также показали это), что при оценке эффективности лидерства молодежи мы имеем дело в большой степени с локальными критериями, а не только универсальными. Далее мы с целью иллюстрирования ситуации вокруг лидерства в евразийских церквях представим наиболее яркие цитаты, раскрывающие суть локальной специфики. Будут представлены три раздела в соответствии с тремя категориями наших респондентов. Внутри них будут приведены подразделы по принципу географического и деноминационного деления.

РУКОВОДИТЕЛИ ВЫСШЕГО ЗВЕНА

Азия

Респондент из Таджикистана сказал следующее: «Критерии лидера: за ним идут не только русскоязычные люди, за ним прежде всего идет местная молодежь, ребята-таджики. То есть, умение находить язык с местным населением в стране, где ты живешь, – это прежде всего. К великому сожалению, прежние годы весь наш упор был сделан на русских, но слава Богу, последнее время в Таджикистане верующих уже 50 %, даже больше, христиан среди местного населения. И я благодарен Богу за это».

Узбекистан: «Среди узбекского народа легче проявить [лидерство тогда], когда ты взрослый. Потому что уважение к старшему, к его мнению всегда прислушиваются, оно не оспаривается».

Европа

Руководитель высшего звена союза ЕХБ в Беларуси, говоря о таком критерии оценки эффективности лидерства, как степень целеустремленности молодежи, указал на следующую специфику менталитета людей в своей стране и верующих в частности: «Может, тут [дело] в целом в белорусах, недостаток видения. Например, многие из Молдовы уехали миссионерами в Россию, Сибирь, Украину... Из Беларуси почти никто не ехал. Может, у нас ограниченное видение, нет широты... Наверно исторически. Не достаёт открытости, широты мышления, в сравнении с *украинским или молдавским братством*».

Респондент из Молдовы в своем ответе подчеркнул следующую отличительную особенность ментальности своих людей: «...критерий – миролюбие. В сравнении с тем, что сегодня происходит в Восточной Европе, люди в Молдавии менее агрессивны, более терпимы, толерантны».

Другой респондент из Молдовы говорит о следующих отличиях молодежи своего братства от молодежи той же деноминации в России: «Если сравнивать мою молодежь из Молдовы с ними, то как будто бы кажется, что все очень «печальненько», «грустненько», не так масштабно... Ну, я не могу с ними сравнивать... Потому что мы немножко в другой культуре живем, немножко в другом братстве... Там церковь харизматического «уклона», а здесь – пятидесятнического братства... Но, тем не менее, наша молодежь для своего уровня, для своей местности – очень молодцы! Они делают все то, в принципе, к чему призывает Господь. Они собираются. Они славят Господа. *Они идут и проповедуют вместе Евангелие*. Находят [способы], как провести совместное время с пользой, с селием, с радостью. Я считаю, что в целом они «живые»...»

ЕХ-ЕХБ/ХВЕ

First Fruits

Руководитель высшего звена союза ЕХБ в Республике Беларусь, говоря о таком критерии оценки эффективности лидерства, как степень целеустремленности молодежи, указал на следующее

отличие между верующими из своей деноминации и представителями церкви ХВЕ: «Первое, что приходит на ум, это сравнение с родственными нам ХВЕ, и мне кажется, здесь мы немного проигрываем. Вот такого энтузиазма, стремления браться и что-то делать... У них больше активности в работе, хотя у нас больше организованности».

ЛИДЕРЫ МОЛОДЕЖИ

Азия

Молодежный служитель из Казахстана проводит различия не между своей и какой-либо европейской страной, но указывает на внутреннюю специфику церкви в Азии: «...у нас лидеров мало. И если сравнивать... [то] из 5 стран история примерно одинаковая. Более-менее структурировано в Казахстане.... А если брать Таджикистан и Казахстан... критерий был бы «открытость обществу»... Следующее – стратегия. У начальства она отсутствует. Они не знают, куда идут, у них нет цели. Просто собираются по воскресеньям. Стратегия планирования и осуществление планов... Они немного есть, но не в том масштабе, в котором хотелось бы... Лидерство – неподготовленное, сумбурное, стихийное... непланомерное. И, наверно, признаки ученичества. Это наверно одиз из самых главных [критериев]...»

В свою очередь, респондент из Таджикистана представляет свою перспективу относительно специфики азиатских церквей: «Мы общаемся с молодежью Центральной Азии, например, Казахстан, Узбекистан, Киргизия, Туркмения. В Казахстане молодежь более прогрессивная, более образцовая в духовном плане. В Киргизии более консервативная, скованная, но в то же время очень-очень духовная. Ведут они себя не по возрасту. В Туркмении я, к сожалению, молодежь не встречал, потому что на встречи приезжают ответственные руководители. В Узбекистане молодежь запуганная и очень способная, очень много талантливой молодежи. Она живая, активная, но они загнаны. Они живо шутят, общаются, но видно, что они недостаточно наставлены, и надо еще работать с ними и работать».

Европа

Респондент из Прибалтики указывает на следующую специфику ментальности своей молодежи и ее взаимосвязь с практикой

лидерства: «Если сравнивать, молодежь Литвы... мы похожи на эстонцев, вообще прибалтов. Ехали-ехали, наконец приехали... И вообще закрытость. Некоторые долго не могли ходить на домашние группы, потому что это неприлично домой прийти и быть в тягость кому-то... И вообще, когда начинали церковь, многие не могли просто прийти. А когда обсуждаем слово, люди закрытые: «Извините, можно мы не будем ничего говорить»... Это специфика Литвы».

Молодежь

Европа

Интересное наблюдение приводит молодой верующий, который вырос на востоке Украины и сейчас учится в России: «Конечно, разница здесь и там, что была... Другое общество, другие возрасты. Я заметил, что чем моложе братья... у них вместо желания потрудиться для Бога, лучше отдохнуть, это здесь... Там, когда я стал молодежью, я начал общаться... Мне было 14,5 лет. Я не думал ни о крещении, ни о вере, хоть я и ДВР. Но я заметил, что как стал общаться с братьями, которые были старше меня лет на 5, начал чувствовать, что по-другому стал относиться к Богу, церкви... Сложно говорить, какое сходство там и здесь... все люди разные. Что-то лучше, что-то хуже. Какие-то вопросы меня здесь удивили. Какие-то там удивляли. Но в ту церковь я с детства ходил, а тут так интересно... И сначала казалось, какие все святые, как круто, а потом вникаешь... смотришь на отношения среди молодежи, с лидерами, и мнение меняется. Но молодежь здесь мне напоминает молодежь там. В хорошем смысле».

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В контексте нашего исследования анализ ответов респондентов на данный вопрос оказался полезным в следующем смысле: картина ответов (т. е. общая выборка) оказалась не «монолитной», но относительно целостной; выкладки по ответам 3 категорий респондентов не совпадают друг с другом целиком, но и не противоречат друг другу каким-либо явным образом. В частности, это обуславливается применением не только универсальных критериев оценки эффективности лидерства, но и «локальных» (по географическому, возрастному, деноминационному и другим признакам).

Выявленные позиции ответов были учтены при составлении онлайн-анкеты для евангельской молодежи, дополнив варианты ответов на вопросы относительно имеющихся и недостающих факторов, необходимых для реализации лидерского потенциала молодежи (в роли как последователей, так и лидеров).

В процессе анализа ответов респондентов мы увидели, что, когда речь шла о чертах молодых верующих, респонденты часто говорили о креативности и творческом потенциале. Когда же задавался вопрос о критериях оценки лидерства молодежи, то практически никто не упомянул о, собственно, творческой деятельности молодых верующих.

Важно и то, что наибольшее число респондентов, не давших ответа на данный вопрос интервью, принадлежит к категории самой молодежи. Это означает, что у них еще не имеется достаточно навыков саморефлексии и/или упорядоченного представления об эффективном лидерстве.



First Fruits
THE ACADEMIC OPEN PRESS OF ASBURY SEMINARY

THIS PUBLICATION IS NOT TO BE USED FOR COMMERCIAL PURPOSES.
FREELY AVAILABLE FOR EDUCATIONAL AND RESEARCH USE.

**РАЗДЕЛ 2.
ПОРТРЕТ ЕВАНГЕЛЬСКОЙ МОЛОДЕЖИ:
ТЕОРЕТИЧЕСКИЙ
И ПРАКТИЧЕСКИЙ АСПЕКТЫ**



First Fruits

THE ACADEMIC OPEN PRESS OF ASBURY SEMINARY

THIS PUBLICATION IS NOT TO BE USED FOR COMMERCIAL PURPOSES.
FREELY AVAILABLE FOR EDUCATIONAL AND RESEARCH USE.

Глава 5

СОВРЕМЕННАЯ МОЛОДЕЖЬ В ПРЕДСТАВЛЕНИЯХ ЕВАНГЕЛЬСКИХ ВЕРУЮЩИХ ЕВРАЗИИ

Белов А.Э., Негров А.И.

АБСТРАКТ:

В данной главе освещаются представления о современной евангельской молодежи евангельских верующих Евразии. Посредством озвучивания соответствующего вопроса о молодежи стало возможным выявление наиболее распространенных мнений о современной евангельской молодежной субкультуре, потенциале молодых верующих, а также степени их открытости и «загадочности» как для представителей более старших поколений, так и ровесников. Благодаря полученным ответам появилась возможность увидеть портрет евангельских молодых верующих, их сильные и слабые стороны, реализуемый и нереализуемый потенциал, что весьма важно для разработки эффективных моделей духовного лидерства применительно к представителям данной возрастной категории.

КЛЮЧЕВЫЕ ТЕРМИНЫ:

Лидерство, лидерский потенциал, евангельская молодежь, духовность, активность, пассивность, зрелость, ответственность, лень.

ВВЕДЕНИЕ

В данной главе будут представлены результаты анализа ответов наших респондентов на второй вопрос интервью («Как бы вы охарактеризовали свою молодежь в целом? Является ли она для вас «загадкой», и если да, то в чем?»). Благодаря ответам на первый

вопрос («Как вы понимаете лидерство и лидерский потенциал?») мы выяснили представления респондентов о лидерстве, поскольку это было целесообразно выяснить, прежде чем давать какие-либо рекомендации по формированию эффективных моделей. В то же время мы хотели бы выяснить представления респондентов о современной евангельской молодежи, а также реальную ситуацию в молодежной среде Евразии, что также необходимо для формирования актуальных моделей лидерства, исходя из имеющегося потенциала молодежи и ее специфики.

Учитывая широкий географический диапазон исследуемого нами региона, а также разнообразие евангельской среды в нем, особенно вкпе с быстро протекающими изменениями в социуме и быстрым взрослением молодых поколений, мы не имели здесь предварительных гипотез относительно ответов респондентов. Вместо этого мы попытались услышать «голос» евангельских верующих – как старших поколений, так и представителей самой молодежи.

В освещении результатов анализа ответов респондентов на данный вопрос мы не будем представлять их с перспектив соответствующих категорий (региональные, возрастные и пр.), поскольку предварительный анализ, а также интерпретация ответов на первый вопрос интервью, не выявили значительных отличий по таким признакам. Учитывая основные задачи данного исследования, в том числе выявление наиболее эффективных моделей лидерства во взаимодействии с молодежью, а также формирование общего портрета современной евангельской молодежи, здесь мы представим статистическую выборку по вариантам ответов, приведем наиболее яркие цитаты с комментариями, общие выводы и практические рекомендации.

ПРЕДСТАВЛЕНИЕ ОТВЕТОВ РЕСПОНДЕНТОВ НА ПЕРВУЮ ЧАСТЬ ВОПРОСА («КАК БЫ ВЫ ОХАРАКТЕРИЗОВАЛИ СВОЮ МОЛОДЕЖЬ В ЦЕЛОМ?»)

Статистическая выборка по ответам респондентов

Итак, ответы 245 респондентов удалось категоризировать следующим образом (от наиболее частых к наиболее редко встречающимся):

- | | |
|---------------------------|----|
| 1. «Разные»/разнообразные | 57 |
| 2. «Активные» | 32 |

3. «Потенциальные»/обладающие значительным потенциалом	31
4. Духовные/зрелые/посвященные	21
5. Пассивные	14
6. Положительная коннотация	10
7. Недуховные/незрелые	9
8. Отрицательная коннотация	8
9. «Ищущие»	5
10. Прагматичные	4
11. «Background», т. е. зависимые от своего окружения	3
12. Безответственные	3
14. «Младенцы»	2
15. «Слушатели»	2
16. «Поколение технологий»	2
17. «Командные»	1
18. «Нуждающиеся»	1
19. «Простые»	1
20. «Лидеры»	1
21. «Мобильные»	1
22. «Общительные»	1
23. «Самоуверенные»	1

Прежде чем приступать к представлению анализа ответов, необходимо вкратце осветить изложенные выше категории.

- Итак, неудивительно, что самая крупная категория ответов здесь (57 респондентов) – т. н. «разные», или разнообразные. Другими словами, данные респонденты изложили такое понимание молодежи, которое сложно отнести к какой-либо конкретной категории. Представленное ими описание молодежи включает в себя вариации, в зависимости от возраста, пола, образования, семейного статуса молодых людей и пр. Несколько респондентов обосновали разнообразие молодежи тем, что в их церкви – представители разных национальностей. Ответы и опыт взаимодействия с молодежью некоторых других респондентов включал в себя порой абсолютно разные описания молодых людей – от крайне отрицательных до крайне положительных, не считая упоминания тех или иных различных качеств. Таким образом, в соответствующем подразделе ниже мы приведем наиболее яркие и актуальные в

- контексте нашего исследования цитаты; мы также расскажем о наиболее часто встречающихся чертах молодежи в данной группе ответов. Предварительное же замечание по подобному анализу таково, что мы не ожидаем принципиальных «открытий», которые повлекли бы за собой значительное изменение общей статистической выкладки, т. к. категории ответов носят описательный характер и позволили выявить совсем немного пар противоположных по смыслу ответов. Более того, в силу нецелесообразности, мы не ставим здесь задачи выявить именно 57 смысловых акцентов. Мы представим результат кодировки только наиболее ярко выраженных акцентов, число которых может быть как выше, так и ниже 57.
2. Вторая крупнейшая категория ответов здесь – «активные». Предварительный анализ показал, что ответы преимущественно обладают либо положительной коннотацией, либо нейтральной. Респонденты говорят об общей активности и энергичности молодых людей, что связано преимущественно с их возрастом.
 3. Граничащая по числу ответов с предыдущей, данная категория представляет собой указание на потенциал молодежи. Респонденты говорили как о реализуемом, так и нереализуемом потенциале молодых людей. Некоторые ответы имели ярко выраженную положительную окраску, другие – наоборот. Как бы то ни было, все они говорят о значительном потенциале, которым обладает современная евангельская молодежь.
 4. Такое же количество респондентов не дало ответа на данный вопрос. 31 из 245 – весьма высокий показатель, что является весьма настораживающим фактором. Общая выборка по категориям респондентов здесь показала, что конкретного ответа на данный вопрос не дали 11 человек из России и 8 из Украины. Также стоит добавить, что 8 респондентов из 31 не дали вообще никакого ответа на этот вопрос. Остальные же предоставили такие ответы, которые невозможно отнести к какой-либо конкретной категории.
 5. Ответы в данной категории выражают уверенность в духовной зрелости молодых людей тех или иных церквей и их желание реализовывать свои дары и таланты на практике.

6. В свою очередь, данные ответы, не включая упоминания способности/готовности или неспособности/неготовности молодежи к практической христианской деятельности, указывают на общую пассивность молодежи как внутри церкви, так и за ее пределами.
7. В данную группу ответов мы внесли такие высказывания о молодежи, которые сложно отнести к какой-либо конкретной категории, однако в то же время речь о молодежи идет в положительном ключе.
8. Здесь речь идет о духовной незрелости молодежи, которая может быть активна, но в своих решениях и действиях не показывает должного уровня христианской духовности.
9. Под отрицательной коннотацией мы понимаем такие высказывания о молодежи, которые сложно отнести к какой-либо конкретной категории, однако в то же время речь о молодежи идет в негативном ключе, будь то их черты или действия.
10. 5 респондентов охарактеризовали свою молодежь как «ищущую» – ищущую Бога, себя, свое призвание и т. д.
11. В ответах других респондентов также звучало указание на прагматичность нынешней молодежи, однако данные 4 респондента сделали основное смысловое ударение на нее.
12. Несмотря на очень низкое число подобных ответов (в данном случае 3), таковые являются весьма любопытными, так как в них утверждается идея того, что молодежь определяется если не своим относительно небольшим жизненным опытом, то, по крайней мере, контекстом, в котором она росла (семья, школа, церковь, друзья и пр.). Заметим, что, безусловно, окружение оказывает значительное влияние на молодых людей, однако было бы не вполне целесообразно сводить характер молодежи исключительно к обстановке, в которой пребывали молодые люди большую часть своей жизни, равно как и к общему культурному контексту их окружения.
13. Только 3 респондента напрямую охарактеризовали молодежь как «безответственную».
14. В свою очередь, другие 3 респондента указали на такую отличительную черту евангельской молодежи, как их креативность и творческий потенциал. Тем не менее, мы в определенной степени удивлены таким низким числом подобных ответов, так как в целом в рамках интервью очень многие респонденты так

или иначе делали упор на креативность молодежи и, соответственно, необходимость ее реализации в подобном ключе и потребность в поиске форм для общения с молодежью в творческом ключе.

Варианты ответов, указанные в 15–24 пунктах, невозможно обобщить и поместить в какую-то категорию ответов, учитывая их уникальность и предельную конкретность представленных в них описаний молодежи. Также неудивительно, что черты молодежи как ее доминирующие качества в пунктах с 15 по 17 представили только по 2 респондента, а с 18 по 24 – по 1 респонденту в каждом пункте соответственно. Это, однако, не представляет собой какой-либо сложности для статистической выкладки (подобного рода ответы представили 13 респондентов из 245); более того, их нельзя отнести ни к смысловой, ни к количественной периферии статистической выкладки по ответам на данный вопрос. Скорее, это яркое дополнение, вносящее определенный колорит в общую картину представлений о нынешней евангельской молодежи. Нас особенно заинтересовали ответы в пунктах 18 и 21, так как в них описание молодежи представлено сугубо в лидерологическом ключе. Ниже эти ответы будут процитированы и прокомментированы.

Таким образом, нам удалось выявить 24 смысловых акцента. 10 из них обозначены прямыми цитатами касательно упоминаемых в них черт молодежи и в силу специфики внутреннего контекста не относятся к более крупным категориям ответов.

Данный вопрос интервью являлся открытым и позволял респондентам в свободной форме выразить свое мнение. В том числе поэтому любопытным оказались выявленные пары противоположных категорий ответов, а также количественное соотношение между ними. Итак, основные пары в этом смысле таковы:

1. Активные (32) – (14) пассивные
2. Духовные/зрелые (21) – (9) недуховные/незрелые
3. Положительная коннотация (10) – (8) отрицательная коннотация

Также 3 респондента охарактеризовали молодежь как «безответственную». В ходе анализа полярно противоположный смысловой акцент, который был бы доминирующим в тех или иных ответах, выявить не удалось; поэтому «ответственность vs безответственность» мы не включаем в ряд смысловых оппозиций, хотя, безусловно, ответственность так или иначе упоминалась в ходе многих

ответов в контексте тех или иных качеств молодежи, на которые респонденты, тем не менее, сделали больший упор.

Таким образом, если суммировать количество всех ответов, относящихся к представленным выше оппозициям, мы имеем 94 ответа, т. е. это чуть больше одной трети от общего количества респондентов. Общая картина ответов такова, что примерно треть из них представляет собой условное столкновение мнений, остальные же две трети (опять же, приблизительно) представляют разнообразие тех или иных основных черт молодежи, по мнению респондентов; 13 ответов из этого «разнообразия» не удалось отнести к какой-либо конкретной категории, и они представляют собой особый колорит; в данных условных двух третях 31 респондент не дал ответа, т. е. данное «разнообразие» включает в себя смысловое «белое пятно» (не более 1/5 от общей вариативности; 31 в 245 – в общей статистической картине, т. е. примерно 1/8).

Последнее, но не менее важное замечание по статистической выкладке здесь таково, что между категориями «разные» (57) и «нет ответа» (31) мы имеем две категории с почти одинаковым числом ответов – «активные» и «потенциальные» (32 и 31 соответственно). Все 4 категории находятся в самом вершине списка категорий, составленного в соответствии с числом таких ответов в сторону убывания, т. е. здесь с 1 по 4 место соответственно. Это позволяет нам заключить, что данные два типа описания молодежи с одинаковым количеством ответов – два основных выявленных тренда касательно общего характера современной евангельской молодежи. Нас особенно радует то, что оба типа ответов – активные и обладающие значительным потенциалом – несут преимущественно положительную смысловую нагрузку.

Дополнительный подраздел: категория ответов «разные/разнообразные» (57 респондентов)

Статистическая выкладка по смысловым акцентам в ответах 57 респондентов, которые мы отнесли к категории «разные/разнообразные», определяется следующими факторами. Кодировка таких акцентов в этих ответах скорее условная, так как респонденты либо просто утверждали, что молодежь действительно разная, и ее невозможно описать отдельными конкретными словами, либо даже в рамках ответов предлагали самые разные способы

различия характерных черт тех или иных групп молодежи (от сугубо описательных – различия возрастные, гендерные, образовательные и пр., до оценочных – зрелые/незрелые, активные/пассивные и пр.). В некоторых ответах респонденты перечисляли несколько характерных черт молодежи, поэтому один ответ мог содержать несколько смысловых акцентов. Таким образом, общее число выявленных смысловых акцентов не обязательно должно было равняться 57.

Итак, статистическая выкладка здесь такова (в порядке убывания):

1. Активные/пассивные	22
2. Разные (т. е. молодежь невозможно описать конкретными словами в силу ее внутренней неоднородности)	15
3. Зрелые/незрелые	13
4. Большой или малый потенциал	6
5. Открытые/закрытые	6
6. Прагматичные, материалистичные	3
7. Коммуникабельные/одинокое	3
8. Ведущие/ведомые	2
9. Целеустремленные/бесцельные	2
10. Поколение интернета	1
11. «Мягкие», т. е. податливые	1
12. Различия между городской и сельской молодежью	1

Таким образом, нам удалось выявить 12 смысловых акцентов, из них 8 – пары (например, активные/пассивные); остальные 5 несут описательный характер. Самая большая группа акцентов здесь – «активные» – 22 упоминания. На втором месте «просто разные» – 15 упоминаний. Несмотря на то, что мы не ставили перед собой такой задачи, а именно выявить соответствия или несоответствия между данной статистикой и общей статистической выкладкой по данному вопросу, все же становится очевидным, что и здесь основные смысловые акценты соответствуют общей картине. В обоих случаях первые две группы ответов – «активные» и «разнообразные». Наш предварительный вывод по статистике заключается в том, что молодежь во всем своем многообразии в целом является весьма активной. Поэтому далее мы будем приводить те цитаты, которые помогут нам лучше понять, как должным образом реализовывать эту активность и потенциал молодежи в контексте лидерства более эффективно.

Разнообразие евангельской молодежной субкультуры

Стоит сразу заметить, что выявленное разнообразие молодежи как таковое исключает наличие некоего единого универсального подхода к работе с ней. Тем не менее, имеются определенные общие проблемы, требующие эффективных практических действий. Таким образом, продолжая последнюю из затронутых тем, сейчас мы приведем наиболее значимые цитаты касательно разнообразия евангельской молодежи.

Касательно активности и пассивности евангельской молодежи респондент из России ответил следующим образом: «Я работаю с 12–22-летними и даже старше. Ну, возрастные группы сильно отличаются. Наше служение делится на 12–16 и 16–22, потому что работа с ними разноплановая. Первая группа – ДВР, которые только начинают понимать, что такое христианство, зачем нужна церковь. Они ищут себя. Самый опасный период, когда мы их пытаемся заинтересовать, предупредить, [проводится] профилактика ухода из церкви... потому что много в этом возрасте уходит. Раньше тенденция была ухода в 17–18, сейчас уходят раньше. Взрослеют раньше. Вторая группа – осознанно выбирают приходиться в церковь, служить. Работа другого плана. Возращаем новых лидеров, служение, церкви, и они активно служат... Активные ребята, надо только направлять».

Респондент из Кыргызстана затрагивает другую, не менее важную проблематику в связи с активностью христианской молодежи: «Были случаи, когда я приглашал какого-то [молодого церковного] лидера на работу, на работе он проявлял пассивность. То есть в церкви он активный, а на работе пассивный. И для меня не загадка, а странно, почему в церкви активны, а на работе... за пределами церкви совсем другая картина».

В свою очередь, респондент из Молдовы предлагает конкретные практические шаги по решению подобных проблем: «Я бы охарактеризовал их [т. е. церковную молодежь] как очень *активных, желающих служить*, но в то же время *нуждающихся в опеке, поддержке*... Много талантливых и исполнительных ребят... лидеров такого, локального масштаба, но в то же время они обладают потенциалом вырасти и дальше и вести за собой подрастающее поколение. Сейчас в церкви у нас наверно получилось *сохранить баланс между лидерами первого круга*, т. е. pastors, людей, которые ведут и определяют стратегию дальнейшего развития, и у

нас есть волонтеры, которые готовы подключаться к самым разным проектам. И есть ребята между этим, которые могут выполнять и узкие задачи, руководить более узкой группой. Но в целом очень активные все. Каждый в чем-то служит». Таким образом, учитывая разноплановость христианской молодежи (от ДВР до более сформированных личностей, только что пришедших в церковь; от активных до пассивных), на основании данной цитаты и приведенного в ней конструктивного примера взаимодействия между молодежью и лидерами, мы хотели бы обратить особое внимание на осознание потребностей молодежи, ее потенциала к дальнейшему росту, и, что самое важное, формированию конструктивных связей между нею и старшими лидерами (последнее, как мы видим из данного ответа, предполагает постепенное делегирование полномочий).

Более того, в нашем случае тем более нельзя обобщать молодежь до тех или иных возрастных групп, т. к. мы имеем дело с тем или иным духовным «возрастом» во Христе. Так, например, еще один респондент из Украины затрагивает проблематику детей верующих родителей: «ДВРовская молодежь – это всегда проблематично в церкви, потому что «подходит возраст», например, они будут принимать крещение, а рождены ли они «свыше» – это для нас «загадка»... «подошло» ему 16 лет... «Кто думает принимать крещение, оставьте на беседу». Допустим, они все остаются. Они пройдут все занятия. Они ответят на вопросы. Им преподают крещение. А на самом деле кто-то из них еще духовно слабенький, еще не произошло вот это внутреннее... рождение «свыше»... Если из мира приходит человек... у него эта перемена явна».

Немаловажную роль в формировании образа нынешней христианской молодежи играет и такое светское явление, как консюмеризм, т. е. потребление, потребительство. Два служителя из России описывают такую ситуацию похожим образом: «...они [т. е. христианская молодежь] – *потребители*, и [хотят], чтобы их *развлекали* интересно... Как с этим бороться – тяжелый вопрос... Вижу, что пока они не встретились с Богом, они на уровне потребления. А как это происходит [встреча с Богом], все вопросы уходят». И далее: «[Молодежь варьируется] от *потребительства христианского продукта*, кто прочесывает христианские афиши больших и малых городов...»

Подобная прагматичность свойственна не только европейской молодежи. Респондент из Таджикистана описал свою молодежь следующим образом: «Общая толпа – это как правило ребята, которые *хотят развлечения*, «фана», и очень мало серьезных взглядов на перспективу церкви. Поэтому последний год мы очень серьезно *уделили внимание вопросу личных глубоких отношений с Богом...* Думая о том, где бы была молодежь, где бы им было весело, интересно, их легко *вовлечь в какую-то деятельность. Они легко вовлекаются в деятельность каких-то проектов или программ...*»

Таким образом, подобное потребительское отношение в том числе к церкви со стороны молодежи обусловлено, по мнению респондентов недостаточной духовной зрелостью. Меняется же это отношение посредством сближения молодежи с Богом. Один из практических шагов в этом направлении – вовлечение молодежи в различные проекты, «где бы им было... интересно», и что было бы полезно для их духовного роста.

Активность/пассивность евангельской молодежи

В большинстве своем ответы респондентов, отнесенные к данной группе, носят описательный характер (молодежь весьма активна, принимает участие в различных служениях, реже – активна и в общественной жизни; несколько ответов включали в себя указание на активное участие молодежи в миссии либо их заинтересованность в подготовке к подобным проектам). Далее мы приведем две цитаты – по одной из Европы и Азии соответственно, – показавшие нам наиболее любопытными в контексте данного вопроса.

Лидер группы студентов-христиан одного из ведущих российских вузов высказал следующее мнение касательно степени активности своей молодежи: «В 95 % случаев в основном это очень занятые люди, научная или общественная деятельность... они заинтересованы, чтоб получать для себя какие-то духовные вещи, изучать Евангелие, обсуждать его и вообще духовные темы. Но они готовы это делать *на правах пассивной участия*. Пришел, пообщался, подкрепился и ушел. И то благодаря рассылке. Это не жизнь, а часть жизни. А чтоб быть лидером таких проектов, нужно посвятить себя этому. Иначе постоянно выбор – сидеть готовить

доклад или готовиться к вечернему собранию. А у нас осложняется все тем, что христианин сталкивается с выбором между церковью и нашим движением, потому что наши встречи часто по времени совпадают со спевкой хора, например... И либо он идет проповедовать студентам, либо идет к себе на молодежную встречу...» Подобного рода ситуации упоминаются и другими респондентами касательно не только студентов-христиан, но евангельской молодежи в целом. Таким образом, зачастую молодые люди активны, но в роли последователей. Они нуждаются в лидере или лидерах, которые предлагали бы им возможности реализации сил и энергии, «задавали бы им вектор». Мы не считаем, что подобное положение вещей является деструктивным. Скорее, это лишний раз напоминает о том факте, что лидеров по определению меньше, чем последователей, в т. ч. в молодежной среде. И это возлагает еще большую ответственность на старших лидеров и служителей за то, чтобы направлять активность и силы молодых людей в конструктивном направлении.

Принципиальную важность молодежи для церкви подчеркивает также респондент из Таджикистана, говоря об активности своих молодых верующих: «Я считаю большой ошибкой, когда старшее поколение говорит, что молодежь – наше будущее. А *молодежь – наше настоящее*. Наше будущее – дети. И *молодежь – это основная движущая сила*. Именно та сила, полная энергии... которой нужно правильное направление, правильно подравнивать, подсказывать, правильно их вести, дружить с ними...» Далее респондент, посещающий 30–50 общин в год, делится наблюдениями о том, что в церквях, где к молодежи относятся подобным образом и дают ей свободу (а также делегируют некоторые полномочия), наблюдается гораздо больше активности, чем в общинах, где молодежи не доверяют.

Респондент из Казахстана практически дублирует приведенную выше цитату: «*Молодежь – это настоящее, а не будущее церкви*. Не потенциал, а... нераскрытый потенциал церкви, *актив церкви*, потому что на самом деле самые серьезные вещи делаются именно молодыми людьми, серьезные движения, перемены, какие-то радикальные вещи делались всегда молодежью». Таким образом, важность молодежи для сегодняшнего дня церкви, а не только завтрашнего, напрямую связана и с ее потенциалом, речь о чем пойдет далее.

Потенциал молодежи

Респондент из Беларуси в своем ответе затрагивает не только тему потенциала молодежи, но и проблему и причину нереализованности потенциала: «Они учатся, делают ошибки, отстают. Но я вижу, что многие из них *небезразличны*... В большинстве я вижу желание учиться, служить, *реализовать свой потенциал, прийти к своему призванию* и двигаться. Есть те, кому сложно. Особенно из *неполных семей*, а это большая проблема сегодня. Они *не видят нормального лидерства в своей семье*, и им сложно увидеть себя. Мальчишкам 12–14 лет...» Таким образом, нереализованный потенциал – это проблема не только церкви, но и общества в целом, т. к. неполные семьи – проблема общественная. Респондент также указывает на прямую взаимосвязь между реализацией потенциала и осознанием молодежью своего призвания. Церквям необходимо помогать молодым людям осознавать не только их потенциал, но и их призвание, на которое этот потенциал и следует направить. В этом же смысле приоритетной должна быть работа с подростками и молодыми людьми из неполных семей.

Респондент из Казахстана также напрямую связывает потенциал молодежи, в том числе нереализованный, с лидерством: «Думаю, молодежь хочет себя реализовать. Просто *она не видит, где она может себя реализовать*. Ей нужен хороший лидер, который бы увлек за собой, который бы повел за собой... нет хорошего пастора, нет хорошего лидера...»

Студент одного из евангельских вузов объясняет определенную пассивность молодежи как раз отсутствием четкой цели и видения: «По большей части, это люди, не имеющие четкого *видения, цели* в жизни...»

Словами респондента из Молдовы можно резюмировать данный раздел, в котором нам становится очевидной связь потенциала с основными лидерскими темами и практиками: «Я смотрю на молодежь в церквях... и вижу огромный потенциал для будущего. Видим такую рассеянность... Но [необходимо] их собрать и дать *цель и видение*, они очень умные и... сильные». Таким образом, евангельская молодежь обладает огромным потенциалом наряду, как утверждают наши респонденты, с определенной пассивностью и «рассеянностью». Именно поэтому в процессе формирования лидерства им необходимо дать *цель и видение* для реализации их

потенциала, а также делегировать полномочия в деле применения своих даров на практике.

Общие выводы

Итак, в получившейся общей картине современной евангельской молодежи, наряду с объективными указаниями на имеющиеся серьезные трудности касательно как характера самих молодых людей, так и обстоятельств вокруг них, мы видим значительный перевес в сторону конструктивных черт. Молодежь в целом активна, ищет свое призвание, обладает значительным для этого потенциалом, а респонденты принимают молодежь и желают помочь ей самореализоваться. Определенно, для этого необходима серьезная работа как самой молодежи, так и ее наставников. Далее мы приведем общие практические рекомендации на основании представленного конструктивного опыта респондентов.

Практические рекомендации

Важно исключить существование единого практического подхода к взаимодействию с молодежью (что, однако, не исключает неизменности любви, принятия, уважения и важности поощрения и мотивации). Молодежь может быть разной не только по «внешним» показателям (возраст, пол и т. д.), но и по своему изначальному контексту: одни относятся к т. н. ДВРовцам, другие только недавно пришли в церковь. У одних может быть христианское образование, другие учатся в технических колледжах. Это, безусловно, подразумевает разное мироощущение, приоритеты, ценности и пр. Одни ищут лидеров, которые бы повели их, другие осознанно или неосознанно сопротивляются какому бы то ни было руководству.

Одних молодых людей отличает активность и энергия, которую нужно направить в соответствующее русло; другие по внешним или внутренним причинам более пассивны, и в этом случае больше внимания следует уделять здоровой мотивации.

В случае с третьими, возможно, вообще не требуется каких-то конкретных мер. По словам некоторых респондентов, с ними нужно просто проводить побольше времени. С другой стороны, по словам одного респондента, молодежи уже неинтересно слушать «банальные истины». И дело не в том, что для молодежи это не является «развлечением», а в том, что молодежь очень мобильна и

является достаточно продвинутой в плане доступа к разного рода информации. Конечно, тяга к развлечениям не является чем-то похвальным сама по себе, однако следует учитывать ее реальность и создавать такие проекты (как в рамках церкви, так и, по возможности, за ее пределами), участие в которых было бы не только интересным для молодежи, но и являлось способом постепенного делегирования им тех или иных полномочий, что помогало бы молодым людям лучше узнавать Бога, друг друга и самих себя. В долгосрочной перспективе это может способствовать осознанию своего призвания и выявлению тех или иных даров и талантов.

**ПРЕДСТАВЛЕНИЕ ОТВЕТОВ РЕСПОНДЕНТОВ НА ВТОРУЮ ЧАСТЬ ВОПРОСА
(«ЯВЛЯЕТСЯ ЛИ ОНА [Т. Е. МОЛОДЕЖЬ] ДЛЯ ВАС «ЗАГАДКОЙ»,
И ЕСЛИ ДА, ТО В ЧЕМ?»)**

Здесь мы рассмотрим ответы респондентов за исключением категории студентов, так как в письменных анкетах, которые они заполняли, данный вопрос был сформулирован иначе, а именно: «Как бы вы охарактеризовали своих сверстников в вашей церкви или в вашем учебном заведении?» Таким образом, на вопрос о степени загадочности своих сверстников они не отвечали. Поэтому далее мы представим анализ ответов 190 респондентов.

Как и в предыдущем подразделе, мы рассмотрим основные варианты ответов на данный вопрос, приведем и прокомментируем наиболее яркие из них и сделаем общие выводы. Т. е. мы не будем анализировать их по категориям респондентов, так как это нецелесообразно в данном случае, поскольку вопрос посвящен мнению о молодежи со стороны других поколений. Тем не менее, в общей статистике мы учтем мнение молодежи.

Общая статистика

Данный вопрос заочно предполагал и практически выявил 4 варианта ответов: «да», «нет», «нет ответа/не знаю», а также наиболее любопытный вариант «и да, и нет».

Таким образом, статистическая выкладка по ответам такова:

«Да»
«Нет»
«Нет ответа»
«И да, и нет»

49
74
44
23

First Fruits
THE ACADEMIC PRESS OF ASBURY SEMINARY
THIS PUBLICATION IS NOT TO BE USED FOR COMMERCIAL PURPOSES.
FREELY AVAILABLE FOR EDUCATIONAL AND RESEARCH USE.

Предварительные комментарии по статистике здесь таковы. Мы рады увидеть перевес в данном вопросе в сторону ответа «нет» против «да», однако подобный перевес не является в нашем понимании значительным. Если бы мы столкнулись с более значительным перевесом в сторону «нет», возник бы закономерный вопрос: если молодежь понятна старшим поколениям, почему продолжают иметь место проблемы с молодежью на уровне воспитания, безынициативности, проблематики ДВР и пр.? С другой стороны, перевес в сторону «да» обозначил бы фактическую потерю связь между поколениями.

Чуть более четверти респондентов не дали ответа на данную часть вопроса, однако это сглаживается тем, что в данном случае подавляющее большинство интервью проводилось вживую, что предполагало свободное течение беседы и ответов. Неудивительно, однако, что достаточно большое число респондентов не дали никакого ответа на данный вопрос, однако здесь это не имеет принципиального значения.

Нас весьма заинтересовал вариант ответа «и да, и нет». Он в определенном смысле выбивается из общей канвы, поэтому ему мы уделим особое внимание ниже, поскольку здесь по этому поводу сложно предоставить какие-либо предварительные комментарии.

НАИБОЛЕЕ ЯРКИЕ ЦИТАТЫ

Наша задача здесь – проиллюстрировать не столько статистические данные, сколько привести такие цитаты, которые помогли бы нам осветить наиболее значимые моменты, сложности, специфику взаимодействия и ситуацию внутри современной евангельской молодежи в контексте ее понятности и открытости старшим поколениям.

Ответ «да» (молодежь является «загакой»)

Необходимо сразу заметить, что многие респонденты связывали свое понимание молодежи как загадки с тем, что «каждый человек – это загадка». Подобная формулировка косвенно позволяет нам «снизить» степень загадочности молодежи при ответе на данный вопрос, так как речь в таких случаях велась не о молодежи как таковой, а о всех людях вообще.

Пастор из Беларуси связывает «загадочность» молодежи с ее безынициативностью: «Загадка в том, что... [они] не берут инициативу...» Забегая вперед, скажем, что в целом ответы на данный вопрос чаще всего связаны с проблемами, наиболее часто затрагиваемыми в ответах на другие вопросы (в данном случае это безынициативность). Более того, понимание молодежи как «загадки» в основном не имеет ярко выраженной положительной окраски. Чаще всего это просто осознание факта непонимания некоторых качеств современной евангельской молодежи. В некоторых же случаях, наподобие этого, такое непонимание напрямую связано с отрицательными чертами молодежи, выявленными в ходе данного этапа исследования (интервьюирование 245 респондентов). Тем не менее, далее респондент формулирует очень интересный вопрос: «Почему не берут [инициативу]? Где мы промахнулись?»

Еще один служитель из Беларуси, говоря о загадочности молодежи, указывает на имеющийся разрыв между поколениями: «В некоторых ситуациях [молодежь] – загадка. В жизненных интересах. Сложно понять, как они могут интересоваться тем, что мне не интересно. Но это просто небольшой разрыв поколений».

Последний респондент из Беларуси, которого мы процитируем здесь, также дает очень четкое объяснение подобной загадочности, указывая на ответственность старших поколений за молодежь в этом смысле: «Молодежь – это определенная загадка, потому что молодые люди постоянно находятся в поиске... самих себя. Кто мы, что мы, где мы, кем мы должны быть... А старшим очень важно осознать это и помочь молодым понять их самих, их призвание».

Респондент из Казахстана суживает рамки «загадочности» молодежи вплоть до возраста и конкретных жизненных ситуаций: «Что касается молодежи около 21 года, а может быть и чуть-чуть старше, они становятся какими-то «загадками», потому что они заканчивают университет, и приходит такой момент, когда нужно выходить замуж, а парням жениться, и вот, именно здесь наступает момент «загадки», и именно здесь приходится работать еще больше. И здесь, чтобы разбить эту «загадку», нужно просто *ученичество...*» Таким образом, загадочность молодежи для некоторых служителей – не просто некий общий фон молодежной субкультуры, но также и конкретные жизненные ситуации молодых людей. Нас радует, что, говоря о загадочности, данный респондент и

многие другие в то же время предложили конкретное решение, в данном случае – ученическо-наставнические отношения.

Респондент из Кыргызстана говорит о загадочности молодежи в контексте общей проблемы, которая стоит сегодня перед церковью. «...молодежь сегодня переосмысливает церковь... Думаю, что... современное поколение стоит перед вызовами, на которые современная церковь не может ответить... молодежь понимает, что Бог реален, но... церковь... не понимает, что здесь большой разрыв. Церковь не нашла возможность осмыслить действительность и предложить молодежи, как жить в ней. Молодежь новые пути ищет, но из-за незрелости их бросает в разные стороны. В нашей церкви мы поняли, что мы себя исчерпали... наш формат. Людям просто неинтересно, потому что слушать банальные истины, банальные вещи – это уже неинтересно сегодня. А чтобы отвечать на реальные вопросы, либо компетенция нужна, либо понимание природы происходящего... Мы не понимаем вопросы молодежи, потому что они сами не понимают, как жить в обществе как христиане. И мы как церковь становимся неадекватными, и наши ответы неактуальны...» Таким образом, одна из наиболее острых проблем молодежи сегодня – не столько загадочность самих молодых людей, сколько общецерковная проблема, ограничивающаяся не только разрывом между поколениями (типичное явление), сколько порой неспособность церкви адекватно реагировать на происходящие в обществе перемены. Эта проблематика шире темы нашего исследования, но она, безусловно, влияет и на молодежь. Таким образом, молодежь следует взращивать так, чтобы она была в состоянии решать подобные вопросы в долгосрочной перспективе. Тем не менее, в краткосрочной перспективе именно церковь должна брать на себя ответственность формировать видение, убедительно доносить его до молодежи, вовлекать молодежь в следование к цели и помогать им реализовывать себя, в том числе в церкви. Все это кажется невозможным без переосмысления церковью самой себя, своего положения в меняющейся культуре, нахождения уместных форм взаимодействия с обществом.

Далее, затрагивая более конкретный аспект освещенной выше проблемы, молодежный лидер из Молдовы рассуждает следующим образом: «...иногда я их не понимаю в том, что они закрываются в своем мире. И получается, им хорошо... но не всегда

они хотят быть ловцами душ... [Налицо проблема евангелизации.]
“Могу делать больше, но делаю так, как хочу”...»

Стоит заметить, что в данном случае речь идет не о потере связи между поколениями, так как по возрасту данный респондент сам может быть отнесен к молодежи. Таким образом, если подобная ситуация возникает между ровесниками, то тем более она будет возникать между людьми разных поколений, что мы видим в ответах более старших респондентов. Действительно, хорошо это или плохо, но современная молодежь более прагматична и стремится служить так, как ей самой это нравится. Тем не менее, она все же стремится служить. Мы полагаем, что в таком случае ответственность старших лидеров – использовать это стремление молодежи и давать ей возможности для самореализации. Это, конечно, не исключает последующих трудностей. Как говорил пастор из Беларуси, отвечая на другой вопрос интервью, молодежь рвется реализовывать себя, например, только через музыкальное или театральное служение, но не занимается христианской миссией в широком смысле. Однако было бы эффективно вовлекать молодежь в служение через их стремление на раннем этапе их профессионального формирования с последующим постепенным вовлечением в другие сферы служения. В то же время, старшим поколениям следует трезво переосмысливать привычные для них формы служения и церковных практик, которые, возможно, уже не столь актуальны и эффективны, причем не только для христианской молодежи, но и для общества в целом, о чем и говорил респондент из Кыргызстана.

Респондент из России, долгое время занимающаяся молодежным и подростковым служением, указывает и на такой фактор, как наличие у молодежи собственной субкультуры: «Загадкой для меня молодежь является в том, что я не всегда «догоняю их», не всегда понимаю молодежные «фишки», словно произошел определенный разрыв, и мне реально приходится их догонять, узнавать у них, что означают какие-то молодежные термины, какие-то молодежные движения. Реально приходится изучать молодежную субкультуру, чтобы быть «в теме», чтобы быть современным лидером». Ту же мысль и ту же проблему выражает респондент из Таджикистана: «Я часто их не понимаю; их шутки; то, что им интересно, – мне не понятно. То, чем живет молодежь, какие проблемы они обсуждают...»

THIS PUBLICATION IS NOT TO BE USED FOR COMMERCIAL PURPOSES.
© 2015 BY THE AUTHOR. ALL RIGHTS RESERVED. PERMITTED FOR EDUCATIONAL AND RESEARCH USE.

Здесь речь не идет о каких-либо секретах или невозможности понять современную молодежь. Очень важно учитывать, что субкультура евангельской молодежи, как всякая молодежная субкультура, обладает своими отличительными чертами, связанными в том числе с большей открытостью, мобильностью молодежи, «продвинутой» в плане современных технологий, новыми формами общения (преимущественно благодаря сети Интернет). Т. е. это не непреодолимый барьер, однако молодежным лидерам полезно осознавать наличие подобных вещей и знать их. В то же время, исходя из практики, а также из ответов как представителей старших поколений, так и самой молодежи, мы видим, что молодежь ценит, когда старшие служители хотя бы пытаются понять их. В то же время представителям других поколений вовсе необязательно пытаться использовать те же термины или перенимать манеру общения, свойственную только самой молодежи.

Это ведет нас к следующему практическому вопросу, четко выраженному респондентом из Таджикистана: «Загадка – как привлечь их внимание, как стать для них авторитетом, как завоевать право говорить в их жизни, в их сердцах».

В заключение данного подраздела мы приведем наиболее яркие ответы некоторых респондентов из Украины (самая большая группа респондентов по странам в данном разделе – 12 человек).

Ответом на последний затронутый вопрос может быть хороший практический пример, как общаться с подростками и молодежью, приведенный служителем из Украины: «...я работаю с молодежью даже сейчас, *хотя не являюсь официальным руководителем*. Я в церкви всегда стараюсь найти контакты и с подростками, и с молодежью, даже используя социальные сети. Даже когда они со мной в церкви стесняются общаться, потому что когда им 15 лет, а мне 30, и они на меня уже смотрят как на более взрослого человека, то в социальных сетях я пытаюсь наладить контакты со многими из них, и в переписке, в чате они очень сильно открываются... когда начинаешь с ними общаться откровенно, и они не чувствуют угрозы и раскрывают... их интересы...» Таким образом, на примере данного респондента мы видим осознание специфики не только данной возрастной категории молодежи в целом, но и нынешней специфики ее субкультуры, превалирующих форм общения. Респондент, осознавая подобные вещи, эффективно использует

данные формы для выстраивания общения и налаживания межличностных контактов.

Однако евангельская молодежь со своей спецификой – это не просто очередная молодежная субкультура того или иного поколения. Это – *евангельская* молодежь. Очень верно это подмечено в ответе следующего служителя из Украины, сказавшего следующее: «...нам нужно немедленно, радикально менять очень и очень многие вещи. Я бы сказал так, менять все, *кроме Евангелия*. Евангелие неизменно абсолютно, но формы, методы, подача, стили, – все это нужно менять... чтобы *не потерять молодое поколение*». Это замечательный пример лидерства в контексте общения с молодежью. Автор данной цитаты осознает специфику не только самой молодежи, но и резко меняющийся общекультурный фон. Он предлагает активно менять формы взаимодействия, «менять все, кроме Евангелия». Это можно отнести к такой составляющей лидерства, как видение. Цель же лидерской деятельности здесь – «не потерять молодое поколение». Респондент осознает реальность изменяющейся культуры, осознает вызов и реальность возможности потерять нынешнюю молодежь. Однако он же предлагает и решение – находить новые формы взаимодействия на основании неизменных духовных ценностей.

Ответ «нет» (т. е. молодежь не является «загадкой»)

Респонденты из группы, представленной выше, говорили о «загадочности» молодежи, загадочности каждого человека по отдельности, ссылаясь в том числе на частичную «скрытность» молодых людей, обусловленную их возрастом. Однако большее число респондентов говорило об открытости молодежи, о том, что она для них загадкой не является, о возможности найти способы общения с этим поколением. Последнее в общем-то согласуется и с утверждениями респондентов выше. В то же время данные две группы не противоречат друг другу, но скорее позволяют более полно увидеть портрет молодежи с ее скрытостью и открытостью. Мы же, как и ранее, постараемся представить наиболее яркие цитаты с конкретными практическими примерами успешного взаимодействия с молодежью.

Учитывая то, что данная группа респондентов почти в 2 раза больше предыдущей, перед нами стояла более серьезная задача

предоставления выборки наиболее ярких и практически значимых цитат. В то же время данная задача была облегчена тем, что многие респонденты просто отвечали, что молодежь не является для них загадкой и этим ограничивали свои ответы.

Так, респонденты из Беларуси излагают весьма схожие мнения относительно молодежи:

«Они простые, главное *быть с ними чаще*. Лучше каждый день».

«Она *все время рядом*, вместе, все открыто».

«Большинство из них мы знаем очень давно».

«Для меня молодежь не является загадкой, так как я был достаточно долгое время молодежным пастором в церкви, а затем *постоянно общался* с молодежью, как преподаватель и ректор, а также как пастор...»

Таким образом, одна из эффективных если не методик, то установок в сфере работы с молодежью, – это общение с ней.

Еще один респондент из Беларуси указывает другую неотъемлемую черту христианского лидерства и работы с молодежью: «Очевидно, что нужно менять какие-то формы и отношения. [Об этом же говорил один из респондентов выше.] Но единственный момент, который не меняется, это *искреннее отношение, любовь, включая принятие их такими, какие они есть...* в целом что им необходимо? Это любовь и принятие». Никакие методики или практические рекомендации не смогут компенсировать отсутствие любви и принятия молодежи, а также проведения с ними времени в общении.

Любопытно также то, что несмотря на противоположные ответы на данный вопрос, некоторые респонденты и здесь, и в предыдущей группе задают одни и те же важные вопросы касательно взаимодействия с молодежью. Например, респондент из Казахстана говорит: «Я недавно занимаюсь молодежью. Сейчас пока видно все. Видны переживания, видно нужду, видны какие-то моменты, которыми надо управлять... Сейчас пока вопрос с моей стороны – *как я могу это сделать?*»

В определенном смысле на подобный вопрос отвечает молодежный лидер из Молдовы: «Я общаюсь с ними довольно часто, иногда ночью, иногда днем. Сейчас очень распространены социальные сети, и я практически знаю каждого, кто чем дышит. Даже стараюсь для себя лично делать какие-то соцопробы, чтобы

узнать, кто какую музыку любит, кто что любит читать. На основе этого я больше знаю, как с ними общаться».

Аналогичным вопросом на данный вопрос отвечает служитель из России: «Загадки нет. Просто многие молодые люди недостаточно инициативны, и *спрашиваешь – почему?*»

Вот как отвечает на данный вопрос последний представитель из Азии в данном разделе – служитель из Таджикистана: «[Нужно] понимать их, понимать, чем они дышат, понимать их приоритеты, ценности, их мировоззрение для того, чтобы с ними можно было правильно работать. *Не плясать под них, нет, ни в коем случае*, но *понимать их*, чтобы, учитывая то, чем они живут, можно было найти с ними язык, точки соприкосновения и *вместе двигаться*». Здесь мы видим яркий пример лидерства: осознание потенциала последователей и их представлений и убеждений для соответствующего рабочего подхода, нахождения общего языка и совместно-го движения.

Как и в предыдущем параграфе, сейчас мы вновь приведем наиболее яркие цитаты респондентов из Украины – самой большой группы по географическому признаку здесь наряду с Россией (18 респондентов от каждой страны).

«Не надо бояться молодежь. В общем, я считаю, что молодежь должна быть в авангарде прогресса, чтобы молодые люди делали изменения в обществе. Иисус в молодом возрасте совершил спасение... Поэтому [молодежь] никакая не «загадка». На молодежь нужно делать «ставку». И «занимать» ее и формировать из них лидеров и служителей духовных, чтобы когда они станут зрелыми, то могли стать основой общества... Я бы так делал: *не боялся бы молодежь, а доверял бы им лидерство и служение, и ответственность*».

Таким образом, наряду с рассуждением о степени загадочности молодежи и необходимости ее формирования, в том числе лидерского, мы видим полезные рекомендации по делегированию им полномочий в сфере лидерства и служения.

В заключение, последняя цитата-иллюстрация данной проблематики от респондента из Украины: «...для меня, например, молодежь не сильно является «загадкой», потому что мы дружим... У нас просто дружба... Я понимаю их, понимаю их музу, понимаю их стремления, понимаю их сегодняшний стиль жизни...»

Ответ «и да, и нет» (т. е. молодежь одновременно и загадочна, и не загадочна)

В целом, нельзя сказать, что подобный вариант ответа является чем-то непредсказуемым, учитывая контекст нашего исследования. 23 респондента (из 190) ответили подобным образом, что является не столь значительным количественным показателем. Однако подобного рода ответы вносят определенный колорит не только в статистическую выкладку, но и в аналитическую картину материалов интервью. Далее мы приведем наиболее яркие цитаты, из которых можно почерпнуть полезную практическую информацию по взаимодействию с молодежью.

Так, респондент из Молдовы ответил следующим образом: «Мало что изменилось с молодежью. Единственное – они стали менее активны, очень многие стали «темными лошадками». Они *закрыты*, и мы *не всегда знаем*, что с ним, где он, почему он переживал или какое у него прошлое. Не все из них открыты».

Респондент из Беларуси, много лет занимающаяся подростковыми и молодежным служением, указывает в этой связи на следующую принципиально важную вещь касательно открытости и загадочности молодежи: «...когда они закрываются и не хотят об этом говорить и не просят о помощи, то и не знаешь, как ему послужить... Тогда *загадка, как послужить*. А в целом – наверно, нет». Таким образом, загадочность молодежи – это, возможно, некая непреодолимая специфика нынешнего молодого поколения. Молодежь в целом открыта, однако ответственность старших лидеров – выстраивать с ними общение таким образом, чтобы оно было доверительным, либо уметь «открывать» молодежь, если она закрывается. В любом случае, лидерам необходимо формировать атмосферу доверия и открытости во взаимодействии с последователями, и это верно не только в молодежном контексте.

Респондент из Кыргызстана отвечает на данный вопрос в контексте конкретной практической проблемы, актуальной для многих евангельских церквей: «Они [т. е. некоторые молодые верующие] вышли из семей, где верующая сторона страдала от неверующей. У них на глазах происходила перемена в их родителях. Такая жизнь должна была быть тем самым желанным, тем самым светлым, куда двигаться. Но на деле, как только они достигают возраста женитьбы, они женятся или выходят замуж за неверую-

щих... Родители пострадали от неверующих, они идут туда же. С одной стороны, непонятно. С другой стороны, понятно. Значит не так воспитали, значит не тот пример. Выбор молодежи не всегда адекватный. Молодежь не всегда выбирает то, что нужно выбирать и часто ошибается».

Респондент из России говорит: «Нельзя сказать, что они настолько отличаются, что и поговорить не о чем. Я вижу, что они очень открытые, чтобы принимать от старших, и признаются, что им нужна помощь. [Но] они не хотели бы, чтобы их прямо кто-то вел...» Здесь мы возвращаемся к вопросу о понимании лидерства в контексте фигуры лидера, который ведет других за собой. Учитывая смену парадигм мышления, смену поколений, было бы странным ожидать от молодежи понимания лидерства, свойственного не только доминировавшим в прошлом моделям, но и современным представлениям, бытующим среди более старших поколений. Мы можем утверждать, что определенно не следует пытаться «вести за собой» молодежь. А на примере ответов других респондентов мы видим, что они гораздо больше ценят открытость, честность, дружбу и совместное времяпровождение. Именно с этих позиций следует приступать к молодежи ради последующей реализации их потенциала, в том числе лидерского.

Тем не менее, мы полагаем, что не существует единых формул решения подобных вопросов. Респондент из России верно подметил в своем подробном ответе: «...она [молодежь] разная... я не вижу какой-то такой слитности, что ли, целостности... *спектр очень широк. От потребительства христианского продукта... до людей целостных, сфокусированных, в том числе на миссии.* Если брать опять же наших студентов и их ребят, я счастлив и горжусь... Понимают, что *церковь – это прежде всего миссия...* Но понимаю, что нужны молодые и среднего возраста пасторы, которые сейчас получают образование... молодежь я вижу как большой церковный потенциал, и не только потенциал, но и настоящее... Я думаю, что не меньше половины молодых людей задействованы в церкви. Не надо, как это на периферии бывало, выносить молодежь за скобки. Даже подростков. Это большая целина, в которую надо вкладывать, доверять больше, чем им доверяют на данный момент».

Таким образом, учитывая разнообразие молодежной субкультуры, необходимо использовать различные подходы, видя отличительные черты молодежи на местах. В то же время данная пробле-

матика включает в себя подготовку более старших лидеров и формирование их способностей мотивировать молодых людей, включать их в том числе в миссию, делегировать им полномочия и пр.

Резюмировать подобную мысль можно ответом другого респондента из России: «Не могу сказать, что в целом молодежь является какой-то загадкой. Планы, видения строятся легко; понятно, что им нужно, они ведут с нами открытый диалог. Отдельные личности – там нужно разбираться, консультировать, но так всегда бывает, все мы разные...»

Респондент из Украины – последний в данном подразделе – представляет даже незнание молодежи более старшим поколением в оптимистичном свете: «Каждый человек – загадка... Но даже близкие друзья заново открываются в разных ситуациях, а от этого отношения становятся крепче».

Общие выводы

В целом нас радует, что огромное число респондентов в случае «загадочности» молодежи или даже отсутствия такой загадки все равно задают вопрос, что они могли бы предпринять по этому поводу. Значительное отсутствие ответов на данный вопрос также не имеет принципиально негативного значения: оно либо сглажено естественным ходом разговора в рамках интервью, либо респонденты просто сделали упор на другие вещи в своих ответах.

Нас также весьма порадовало соотношение ответов на данный вопрос, о чем было сказано в самом начале. Здесь также хочется подчеркнуть еще один оптимистичный фактор, а именно то, что, независимо от вариантов ответов, практически ни один респондент не выразил яркой негативной критики в адрес молодежи. Мы интерпретируем это как специфику именно евангельской культуры, наполненной христианскими ценностями и соответствующим отношением к молодежи со стороны более старших лидеров. Даже в случаях выражения тех или иных проблем в связи с нынешней молодежью, большое число респондентов представило и практические шаги по преодолению подобных трудностей (практические рекомендации на основании таких рассуждений и предложений мы представим ниже).

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Итак, в ходе главы мы представили наши общие выводы и открытия касательно понимания разными возрастными категориями респондентов евангельской молодежи и степени их «загадочности». Полученные данные мы также использовали вкупе с ответами респондентов на последующие, более узкие вопросы для введения в анкету вопросов о наиболее ярких чертах современной евангельской молодежи (как положительных, так и отрицательных), и как они помогают или препятствуют респондентам в реализации лидерского потенциала, и семье, в которой они выросли (христианская семья или нет).

Мы также считаем, что актуальным было бы более узкое исследование той части молодежи, которая является «детьми верующих родителей» (феномен ДВР). Данная субкультура, особенно в контексте Евразии, в связи со значительными социальными и политическими изменениями, происходившими здесь с момента распада СССР, является уникальной и до конца несформированной, некоторые тренды не поддаются контролю и обладают как конструктивным, так и деструктивным потенциалом как для церквей, так и для молодежи. Мы полагаем, что изучение такого феномена способствовало бы формированию более четких и эффективных подходов к работе с детьми верующих родителей и качественному росту церкви.

Далее мы приведем практические рекомендации по формированию эффективных моделей духовного лидерства среди нынешней евангельской молодежи в целом.

Практические рекомендации

В ответах на данный вопрос имели место кардинально противоположные мнения («молодежь является загадкой» и «молодежь не является загадкой»). Тем не менее, в данный подраздел, независимо от коннотации ответов, мы включим краткие практические рекомендации на основании ответов респондентов независимо от их мнения по данному вопросу. Т. е. здесь наряду со своими рекомендациями мы приведем те модели, методы и шаги, которыми с нами делились респонденты, и которые оказались эффективными для них.

Как мы говорили ранее в соответствующем подразделе, несмотря на универсальность таких христианских ценностей, как приня-

тие, любовь, уважение и пр., нельзя сказать, что возможна реализация некоей единой конкретной универсальной практической модели взаимодействия с молодежью. Даже в пределах одного региона евангельская молодежь, при более внимательном рассмотрении, оказывается весьма разнообразной. Не говоря уже про культурные различия между странами, регионами (Азия и Европа) и т. д. Таким образом, старшие лидеры должны уметь понимать специфику того или иного возраста молодых людей и влияние в том числе возрастного фактора на такие процессы среди молодежи, как поиск себя, поиск спутника или спутницы жизни и пр. Конечно, условно выпускников школы и выпускников вуза можно отнести к единой категории «молодежь», однако необходимо осознавать имеющиеся между ними различия.

Другими словами, необходимо знать свою молодежь. Зачастую для этого нужны не особые методики, программы и пр., и не некое особое время или работа с молодежью, а просто проводить с ними время. Об этом говорили эффективные подростковые и молодежные служители как из европейских, так и из азиатских стран.

Наряду с проведением времени с молодежью, несмотря, но в то же время учитывая специфику того или иного возраста, можно задействовать молодежь в различных служениях и деятельности уже сейчас, постепенно передавать им посильные полномочия, вовлекать в церковную (и не только) деятельность, но, опять же, в здоровом ключе.

Для эффективного применения вышесказанного лидерам нужно также уделять время и внимание самоанализу, оценочной деятельности и пр. Как неоднократно замечали наши респонденты, времена быстро меняются. Мы не призываем к тотальному разрушению устоявшихся церковных норм и практик. В то же время мы полагаем, что тотальное доверие привычным формам церковной жизни, особенно позаимствованным из наследия церкви советского периода, в связи с быстро меняющимися технологиями, культурой и как следствие обществом, может быть если не деструктивным, то способствовать быстрой потере связи с современными молодыми поколениями, не заставшими ту эпоху.

Последняя рекомендация по практике взаимодействия с молодежью здесь такова: осознавая культурные различия между евангельскими церквами Европы и Азии, в том числе на уровне понимания «лидерства» и роли «авторитета» в нем (последнее

особо значимо в Азии), в ответах респондентов мы все же не услышали о востребованности со стороны молодежи лидерства как «вести за собой». Более того, в ответах респондентов на другие вопросы интервью мы видим открытое указание на то, что молодежь меньше смотрит на «авторитет», или формальную позицию лидера, и больше смотрит на его фактические достижения, компетенции и пр. Но и это может перестать иметь какую-либо значимость, если человек не открыт для молодежи, не принимает ее, не ценит и пр. Таким образом, мы полагаем нецелесообразными попытки выстраивания исключительно вертикального лидерства и взаимодействия с молодежью вообще. Молодые люди «не хотят, чтобы их так вели». Однако они определенно хотят дружбы и в целом реализации себя, в том числе в церкви. Учитывая все эти факторы, мы полагаем, что евангельская молодежь обладает огромным потенциалом, реализация которого если и представляет собой не самый простой труд, то все равно окупится и в краткосрочной, и в долгосрочной перспективах.



First Fruits
THE ACADEMIC OPEN PRESS OF ASBURY SEMINARY

THIS PUBLICATION IS NOT TO BE USED FOR COMMERCIAL PURPOSES.
FREELY AVAILABLE FOR EDUCATIONAL AND RESEARCH USE.

Глава 6

ЛИДЕРСКИЙ ПОТЕНЦИАЛ МОЛОДЕЖИ В ПРЕДСТАВЛЕНИЯХ ЕВАНГЕЛЬСКИХ ВЕРУЮЩИХ ЕВРАЗИИ

Белов А.Э., Негров А.И., Сарапулов В.А.

АБСТРАКТ:

В данной главе представлен анализ ответов респондентов на вопрос интервью касательно лидерского потенциала молодежи. Полученные результаты позволяют не только ознакомиться с представлениями евангельских верующих о данном феномене, но и лучше увидеть портрет молодых евангельских верующих, что полезно для более глубокого понимания евангельской молодежной субкультуры и важных составляющих ее лидерского аспекта.

КЛЮЧЕВЫЕ ТЕРМИНЫ:

Евангельская молодежь, лидерский потенциал, духовность, служение.

ВВЕДЕНИЕ

Вопрос № 5 («Как бы вы охарактеризовали лидерский потенциал вашей молодежи?») задавался нашим респондентам по следующей причине: в предыдущих вопросах интервью мы выясняли их представления о лидерстве и лидерском потенциале в целом, мнения о молодежи и их собственное представление о феномене лидерства и пр. Теперь мы хотели бы сопоставить полученные ответы с собственным лидерским потенциалом молодежи, учитывая специфику нынешней молодежной субкультуры, насколько высокий или низкий у молодых верующих потенциал, каковы его качественные черты и т. д. Впоследствии это позволило бы нам выявить и то, насколько,

по мнению респондентов, такой потенциал – каким бы он ни был – реализуется или не реализуется молодежью, и что необходимо для более эффективной его реализации и формирования лидерства в молодежной среде.

Итак, от наших респондентов мы ожидали услышать (и услышали) как «количественную» оценку лидерского потенциала молодежи (например, «низкий» или «высокий»), так и качественную (конкретные черты их лидерского потенциала). Это должно позволить увидеть степень веры респондентов в молодежь и их способности, что сильно влияет на практические подходы к взаимодействию с ними (наличие или отсутствие доверия, желание или нежелание вкладывать в их развитие время и силы и пр.), а также должное количественное и качественное измерение, уверенность или неуверенность в молодежи, что также влияет на подходы к взаимодействию с молодежью.

В случае с данным вопросом у нас не было конкретных гипотез по ответам респондентов. Тем не менее, мы не ожидали, что большая часть из них оценит лидерский потенциал молодежи как низкий. В то же время, сформулировав вопрос именно таким образом (обобщенно, вопрос открытый), мы хотели дать респондентам возможность высказаться по данной проблематике, не требуя от них только «количественной» оценки, но надеясь услышать «качественные» ответы, указывающие на конкретные черты молодежи в данном вопросе, чтобы выявить наиболее распространенные мнения.

Учитывая вышесказанное, структура данной главы такова: сначала будет освещена количественная оценка нашими респондентами лидерского потенциала молодежи, а затем качественная оценка и связанных с нею условий и проблем реализации лидерского потенциала. В отдельном разделе будут представлены наиболее важные для лидерского потенциала качества (лидерские качества как таковые, характер лидера в целом, духовный аспект лидерского потенциала в представлениях наших респондентов и пр.). В заключении будут представлены общие выводы по полученным данным, наряду с теми или иными конкретными выводами, которые будут излагаться в соответствующих разделах главы.

КОЛИЧЕСТВЕННАЯ ОЦЕНКА ЛИДЕРСКОГО ПОТЕНЦИАЛА МОЛОДЕЖИ

Оценку лидерскому потенциалу молодежи дали 203 респондента из 245 (82,9 %). Полученные статистические данные представлены в таблице ниже.

THE ACADEMIC OPEN PRESS OF ASBURY SEMINARY
THIS PUBLICATION IS NOT TO BE USED FOR COMMERCIAL PURPOSES.
FREELY AVAILABLE FOR EDUCATIONAL AND RESEARCH USE.

Оценка лидерского потенциала молодежи

Категория респондентов	Оценка лидерского потенциала				Оценка перспективы реализации лидерского потенциала			Количество респондентов, назвавших качества потенциального лидера
	Очень высокий	Высокий	Достаточный	Низкий	Уверены в реализации потенциала	Потенциал может быть реализован при некоторых условиях	Нет уверенности в реализации потенциала	
Руководители высшего звена (99 чел.)	15 15,2 %	27 27,3 %	31 31,3 %	6 6,1 %	17 17,2 %	62 62,6 %	3 3 %	72 72,7 %
В т. ч. по европейскому региону (71 чел.)	12 16,9 %	19 26,8 %	25 35,2 %	4 5,6 %	14 19,7 %	41 57,7 %	3 4,2 %	51 71,8 %
В т. ч. по Центральной Азии (28 чел.)	3 10,7 %	8 28,6 %	6 21,4 %	2 7,1 %	3 10,7 %	21 75 %	0	21 75 %

First Fruits
THE ACADEMIC OPEN PRESS OF ASBURY SEMINARY

THIS PUBLICATION IS NOT TO BE USED FOR COMMERCIAL PURPOSES.
FREELY AVAILABLE FOR EDUCATIONAL AND RESEARCH USE.

Молодежные лидеры (72 чел.)	11 15,3%	18 25%	33 45,8%	2 2,8%	0	28 38,9%	0	53 73,6%
В т. ч. по европейскому региону (51 чел.)	10 19,6%	15 29,4%	20 39,2%	2 3,9%	0	21 41,2%	0	39 76,5%
В т. ч. по Центральной Азии (21 чел.)	1 4,8%	3 14,3%	13 61,9%	0	0	7 33,3%	0	14 66,7%
Молодежь и студенты (74 чел.)	6 8,1%	18 24,3%	28 37,8%	8 10,8%	0	17 23%	0	43 58,1%
Молодежь (20 чел.)	4 20%	5 25%	9 45%	1 5%	0	4 20%	0	9 45%
Студенты (54 чел.)	2 3,7%	13 24,1%	19 35,2%	7 13%	0	13 24,1%	0	34 63%
Всего (245 чел.):	32 13,1%	63 25,7%	92 37,6%	16 6,5%	17 6,9%	107 43,7%	3 1,2%	168 68,6%

По категориям респондентов количество оценивших лидерский потенциал молодежи представлено следующими данными:

- 79 респондентов из 99 руководителей высшего звена (79,8%), в том числе по европейскому региону – 84,5% (60 из 71) и по Центральной Азии – 67,9% (19 из 28);
- 64 респондента из числа молодежных лидеров (88,9%), в том числе по европейскому региону – 92,2% (47 из 51) и по Центральной Азии – 81% (17 из 21);
- 60 респондента из 74 представителей молодежи и студенчества (81,1%), в том числе по молодежи (Россия – 19 чел. и Украина – 1 чел.) – 95% (19 из 20), по студентам – 75,9% (41 из 54).

На качества, которыми должен обладать лидер, указали:

- 72,7% респондентов из числа руководителей высшего звена (72 из 99), в том числе 71,8% по европейскому (51 из 71) и по Центральной Азии – 75% (21 из 28);
- 73,6% молодежных лидеров (53 из 72), в том числе 76,5% по европейскому (39 из 51) и по Центральной Азии – 66,7% (14 из 21);
- 58,1% представителей молодежи и студенчества (43 из 74), в том числе 45% из числа молодежи (9 из 20) и студентов – 63% (34 из 54).

Как высокий и очень высокий лидерский потенциал отметили 42,5% респондентов из числа руководителей высшего звена (европейский регион – 43,7%, азиатский – 39,3%), 40,3% молодежных лидеров (европейский регион – 49%, азиатский – 19,1%). Негативно оценен лидерский потенциал в 6,1% ответов руководителей высшего звена (5,6% по европейскому и 7,1% по азиатскому), 2,8% – по молодежным лидерам (3,9% по европейскому региону, по азиатскому региону негативных оценок не было) и 10,8% – по молодежи и студентам (5% – по молодежи и 13% – по студентам). Отмечено некоторое снижение позитивных оценок лидерского потенциала молодежи от старших к младшим: руководители высшего звена – 42,5%; молодежные лидеры – 40,3%; молодежь и студенчество – 32,4%. Возможно, это простая случайность, но это может быть и симптомом наметившейся тенденции.

Не может не обратить на себя внимание достаточно большая разница в оценках лидерского потенциала молодежи среди непосредственных ее представителей – самой молодежи и студен-

чества. В частности, разница в позитивных (высоких и очень высоких) оценках потенциала между респондентами из числа молодежи (45 %) и студенчества (27,8 %) составляет 17,2 %. Эту разницу усугубляют также негативные оценки потенциала: если у молодежи это всего лишь 5 %, то у представителей студенчества – 13 %. На данном этапе исследования можно сделать предположение о том, что такая разница в оценочных суждениях по лидерскому потенциалу молодежи объясняется ситуацией, в которой находились респонденты во время опроса. Как известно, те, кто проходит обучение, всегда более «придирчивы, критичны»: атмосфера обучения, как правило, побуждает к этому. Известно, что чем больше знает человек, тем шире и глубже его взгляд на проблемы (лишь для невежественного человека все ясно и понятно). Вероятно, последующие исследования помогут внести ясность в объяснение подобных оценочных расхождений.

Оценки респондентов по позитивным перспективам реализации лидерского потенциала молодежи распределились следующим образом:

- по респондентам из числа руководителей высшего звена – 79,8 % (79 из 99), в том числе по европейскому региону – 77,4 % (45 из 71), по азиатскому – 85,7 % (24 из 28);
- по молодежным лидерам – 38,9 % (28 из 72), в том числе по европейскому региону – 41,2 % (21 из 51), по азиатскому – 33,3 % (7 из 21);
- по молодежи и студентам – 23 % (17 из 74), в том числе по молодежи – 20 % (4 из 20) и по студентам – 24,1 % (13 из 54).

Совершенно незначительная часть респондентов (4,2 % из числа высшего звена руководителей) заявила об отсутствии перспектив реализации лидерского потенциала молодежи. В то же время большинство руководителей высшего звена (62,6 %), а также все респонденты из числа молодежных лидеров и представителей молодежи и студенчества указали на то, что реализация такого потенциала возможна при определенных условиях. Негативно такие перспективы оценили лишь 3 респондента (все из руководителей высшего звена европейского региона). В то же время 17,2 % респондентов из числа руководителей высшего звена считают, что лидерский потенциал молодежи может быть реализован, невзирая на окружающие условия (по европейскому

региону – 19,7 %, по азиатскому – 10,7%). В ответах других категорий респондентов такой оценки не встречено.

Невысокие оценки перспектив развития лидерского потенциала по категориям молодежных лидеров, а также молодежи и студенчества нельзя принимать как достоверные, так как они не дополнены (что было бы логичным) негативными оценками по данному аспекту вопроса. Скорее всего, такая ситуация объясняется тем, что в самом содержании вопроса такой акцент не был задан. Таким образом, полученные данные по этим категориям респондентов о перспективах реализации лидерского потенциала молодежи лишь указывают на тех, кто такой аспект в заданном вопросе обнаружил и высказался на этот счет. Более высокий показатель по этому аспекту, отмеченный по категории руководителей высшего звена (79,8%), косвенно говорит лишь о широте взглядов этой категории респондентов на лидерский потенциал молодежи (по сравнению с представителями молодежи и их лидерами). Эти респонденты, в силу своей опытности, совершенно естественно связывают наличие лидерского потенциала молодежи с перспективами его развития (потенциал на то и потенциал, что он «разворачивается» в будущем, в перспективе).

КАЧЕСТВЕННАЯ ОЦЕНКА ЛИДЕРСКОГО ПОТЕНЦИАЛА, УСЛОВИЙ И ПРОБЛЕМ ЕГО РЕАЛИЗАЦИИ

В значительной части ответов респондентов из числа **руководителей высшего звена** (немногим менее 40%) лидерский потенциал молодежи оценивается как высокий либо очень высокий. Вот, например, что говорят респонденты из Украины: «Молодежь талантлива, способна... потенциал очень большой»; «Каждый человек – это бездна просто удивительного могущественного потенциала». Их коллеги из других стран солидарны с ними: «Они [т. е. молодежь] хотят чего-то сделать, что-то изобрести. В этом огромный потенциал» (Кыргызстан); «Они хотят... вносить свой вклад в изменения... видеть, как что-то меняется, и быть частью этого» (Молдова). По мнению респондента из Молдовы, «лидерский потенциал нашей молодежи намного выше, чем поколения, которое на 10 лет их старше ... Нынешние очень готовы ко всему, они подъемные, легкие... за этим поколением последует намного больше изменений, чем в предыдущем поколении». В то же время есть и другие оценки. В частности, два респондента из Беларуси по по-

воду лидерского потенциала высказались следующим образом: «Думаю, что [потенциал] небольшой. Отчасти это связано со стилем руководства»; «В среднем лидерским потенциалом обладает примерно 1% молодежи. Возможно, есть и скрытые лидерские способности, но они особо не проявляются».

Респонденты из числа **молодежных лидеров** также достаточно высоко оценивают лидерский потенциал молодых верующих. В частности, такой потенциал называют «огромным» (Узбекистан), «безграничным» (Россия; причем связывается это с тем, что «в принципе, из каждого человека, который заинтересован в Боге, можно воспитать лидера»), «огромнейшим» (Прибалтика; причем отмечается он у тех, кто учится в университетах), «достаточно большой, причем во всех сферах» (Беларусь), «достаточно хороший» (Казахстан). Один из представителей данной категории из России связывает наличие высокого потенциала молодежи с тем, «что большинство молодежи – это дети верующих». А его коллега (также из России) утверждает (правда, не предоставляя более конкретных оснований для своего ответа), что «по сути, каждый мужчина – лидер». В то же время другой респондент из России отмечает, что лидерский потенциал молодежи «слабый, т. к. у них модели поведения отцов в семье, когда лидером являются матери». Нравственную сторону лидерского потенциала подмечает один из молодежных лидеров из Беларуси: «С позиции нравственности наша молодежь зрелая».

Есть и не очень высокие оценки лидерского потенциала молодежи. Например, отдельные представители молодежных лидеров (из Узбекистана и Кыргызстана) считают, что потенциальных лидеров среди молодежи – не более 10%. Молодежный лидер из Молдовы считает, что «лидерский потенциал невысокий из-за внутренних проблем с самооценкой, с уверенностью в себе», а другой респондент из Молдовы характеризует этот потенциал «как не развиваемый, его никто не развивает». О слабости лидерского потенциала также говорили и некоторые респонденты из России.

Среди респондентов из числа **молодежи** также фигурируют оценки лидерского потенциала молодых евангельских верующих типа «огромный». В частности, некоторые представители молодежи из России утверждают, что лидерский потенциал существует «независимо от города и какой-то молодежи», «может развиваться до невероятных вершин», «с этим нет вообще проблем никаких»,

«в каждом молодом человеке нашей церкви... огромный скрытый потенциал», «нет такого, что потенциал средний».

Более скромную оценку лидерскому потенциалу молодежи предоставили **студенты**. Приведем наиболее характерные высказывания респондентов этой категории: «Каждый человек имеет в себе потенциал делать что-то лучше, чем другие»; «Лидерский потенциал сверстников разный в силу индивидуальных характеристик. В целом это волевые и решительные ребята, готовые тратить свои силы»; «Все – интересные, одаренные творческие люди... в них есть самое главное – страх Божий».

В студенческой среде достаточно высока критичность по отношению к лидерскому потенциалу молодежи, причем эта оценка обычно подкрепляется той или иной аргументацией, а не только констатацией типа «у них средний лидерский потенциал», или «ниже среднего уровня». Приведем несколько высказываний: «Очень мало моих сверстников имеют лидерский потенциал. Многие из них его вообще не имеют и даже не стремятся получить»; «Лидерский потенциал небольшой по причине того, что люди... хотят сразу стать профессионалами и все уметь... Нет настойчивости... доходить до конца...»; «Лидерский потенциал необходимо развивать, что делать не так легко!!! Поэтому из общего количества моих сверстников лидеров (эффективных) очень мало».

Говоря о наиболее значимых *качествах* лидера, многие респонденты из числа **руководителей высшего звена** называют характер. Вот, к примеру, типичные суждения: «Когда мы говорим о лидере-христианине, мы имеем в виду его христианский характер» (Молдова); «Молодежь желает видеть лидера решительным, смелым, прямолинейным... собственно говоря, чтобы он удовлетворял все их ожидания. Потому что лидер «ни рыба, ни мясо» – он никому не нужен... Если у лидера нет стержня... Должен быть внутренний, духовный стержень...» (Украина).

По мнению **молодежных лидеров**, потенциальными лидерами могут быть те, кто «...на самом деле живут тем словом, которое проповедуют... не идут на компромиссы с миром, не боятся отличаться от общества» (Молдова); они способны на «...самопожертвование своим временем, силами ради других. Делать что-то для других... убирать свою гордость» (Молдова). Как считают молодежные лидеры из Казахстана, «потенциал – это если человек понимает, что он может вести за собой, или он только может ис-

полнять чьи-то поручения» и «...лидерство – это не только ораторство».

По поводу перспектив реализации лидерского потенциала подавляющее большинство респондентов из числа **руководителей высшего звена** настроено весьма позитивно, но связывает это с определенными *условиями*. В некоторых ответах отмечено, что «сегодня хорошее время... Люди начинают видеть ценности. И из молодежи поднимаются Божьи люди» (Россия); что «те церкви, у которых получается создать такую атмосферу, где молодежь и подростки высвобождают тот потенциал, который у них есть, – эти церкви идут на шаг впереди светского общества, потому что они всегда движимы идеологией, а не деньгами» (Украина). Весьма категорично, но привлекательно мнение респондента из Таджикистана: «...церковь – это не кладбище талантов, церковь – это творческая лаборатория их развития». А его коллега из России подмечает очень важную «деталь»: «...церковь – не для себя, а для других. Поэтому всякий раз, когда мы как община делаем что-то для других... то в этом проявляется наш большой потенциал».

Многие респонденты данной категории, говоря о реализации лидерского потенциала молодежи, называют среди условий факторы принятия, доверия и поддержки молодежи старшим поколением. Это отражено в таких типичных ответах: «...погружать подростков в такую атмосферу, где бы они чувствовали более принятия, считали, что они нужны церкви, церковь может и хочет воспользоваться их идеями» (Украина); «Лидерский потенциал есть у каждого человека. Его нужно просто использовать, а для этого нужна смелость, поддержка старших товарищей, лобби» (Узбекистан); «Люди, которые старше... должны помочь им (молодежи) осознать, что этот потенциал есть, и создать им возможности для его реализации... позволять им нести ответственность, лидировать, влиять и доверять им в этом» (Украина); «Потенциал большой... Но сегодня это зависит не от молодежи... а зависит это от родителей и отношения церкви к молодежи. Если их один-два раза одернуть «за руки» и сказать, что вы не так сделали, потому что мы не так жили, то у них завтра потенциал закончится» (Украина). В этом же ряде ответов есть перспективные суждения о вдохновляющем призыве: «...наша молодежь ждет какого-то призыва, который был бы для них вдохновляющим» (Украина). О доверии: «...молодежь – это не будущее, а настоящее. Им нужно делегиро-

вать ответственность и полномочия и уже сейчас работать с ними» (Беларусь).

В некоторых ответах представителей руководителей высшего звена (в контексте условий реализации лидерского потенциала молодежи) обращено внимание на духовное руководство этой работой. В частности, респондент из Украины, говоря о том, что «огромное количество людей проживает скучную, вялую жизнь, не раскрывшись, не позволив дарам работать «на полную», напоминает, что «Тот, кто действует в нас, Своей силой может сделать несравненно больше всего, о чем мы просим, или помышляем» (Еф.3:20). К этому мнению присоединяется один из респондентов из Беларуси: «В целом... потенциал я бы охарактеризовал как огромный при условии, если мы научим их слышать голос Бога и послушаться Ему». В то же время отдельные респонденты из числа руководителей отмечают необходимость стимулирования работы по реализации лидерского потенциала молодежи (стимулирования как внешнего побуждения): «Лидеров нужно толкать. Многие не готовы освобождать свое место» (Украина); «...некоторым надо помочь. И даже дать пинка. Есть потенциал, но человек боится. Поэтому надо подтолкнуть» (Казахстан).

Молодежные лидеры среди условий развития и реализации лидерского потенциала называют воспитание в семье и веру: «Потенциал христианской молодежи зависит от воспитания в семье» (Молдова); «Когда веришь в людей, они потихоньку раскрываются, хотя некоторым мешает неуверенность в себе...» (Беларусь); «Их надо полюбить, принять и помогать открывать этот потенциал» (Беларусь). Особое внимание обращается на необходимость стимулирования лидерского потенциала: «...потенциал есть, но его надо раскрывать и стимулировать, поднимать лидеров» (Россия); «Зачастую для того, чтобы это было [т. е. развитие потенциала], просто нужен какой-то «толчок» или какой-то «центр», который бы постоянно помогал, стимулировал или поощрял к этому» (Украина); «30 % могут быть лидерами, есть дать им какой-то пинок» (Украина); «Чем раньше возьмешься за ребят... тем больше шансов, что это получится» (Казахстан).

Рассуждения молодых лидеров об условиях выявления и реализации лидерского потенциала молодежи имеют достаточно широкий спектр. Одни говорят о том, что «...если есть призвание, сердце горит, то нет ничего невозможного» (Прибалтика). Дру-

гие считают, что «...потенциал лидерства... это, наверно, отчасти врожденное» (Россия). Третьи утверждают: «Чтобы найти потенциал, нужно пойти в народ» (Беларусь). Немало молодежных лидеров считает, что лидерский потенциал безусловно связан с отношениями с Богом и духовным ростом человека: «Это от Бога, чтобы мы были лидерами наших семей, в бизнесе, в церкви и так далее» (Россия); «...чтобы был фокус на том, что главное – это Господь. Тогда они смогут соединить все свои таланты, дары и способности так, чтоб этот потенциал стал лидерским потенциалом в окружающей среде и в служении» (Украина). К этому, считают некоторые молодежные лидеры, следует добавить и отношение к Писанию: «Для меня лидер – это тот, кто учится Писанию» (Казахстан); «Если... [человек] понимает важность и авторитет Библии, то потенциал развивается в сторону служения» (Кыргызстан). К сожалению, замечает представитель Казахстана, «среди молодежи в последние десять лет этого не наблюдается».

На отношения с Богом и духовное развитие (как важнейший фактор развертывания лидерского потенциала) обращают внимание и многие представители **молодежи и студенчества**. В частности, они считают, что «более зрелые христиане – это почти готовые лидеры, у них хорошие отношения с Богом, они знают, что хочет от них Бог, в соответствии с этим ставят свои цели и движутся к ним». Такие лидеры желают «принести в их жизнь Бога» (т. е. в жизнь неверующих); «развивать... то, что вложено Богом»; «они на практике показывают, что несмотря на свой характер, послушны Богу и готовы стараться делать свой выбор в пользу Бога!» и т. д. Для них характерно «желание и стремление к духовному росту, к более близким отношениям с Богом».

В некоторых ответах этой категории респондентов (например, одного из представителей молодежи из России) лидерский потенциал связан с атмосферой христианского воспитания: молодые люди «...давно в церкви... ходили в воскресную школу, сидели... на проповедях, и они воспитаны в духе христианства... их лидерский потенциал выше, потому что они долго в церкви, и они, наверное, ближе знакомы с Истиной и Богом. Есть люди, которые пришли недавно, они пока «неокрепшие», поэтому у них лидерский потенциал ниже». Вероятно, не всегда так, как считает автор этого высказывания, но, тем не менее, это важный фактор раскрытия лидерского потенциала.

По мнению отдельных представителей **студенчества**, реализация лидерского потенциала во многом предопределяется одаренностью, компетентностью, характером и темпераментом человека, способностью «заряжать уверенностью, дерзостью, творческими склонностями, желанием действовать «творить», преодолевать трудности». Симптоматично обращение одного из молодых респондентов из России к тому, что уже «в семье мужчина призван быть лидером». А другой респондент из России делает своеобразное обобщение по поводу условий реализации лидерского потенциала: «Главное вообще, насколько у тебя лежит к этому душа, насколько ты хочешь это делать, насколько благоприятная обстановка, потому что бывает, что тебя просто гнобят. Как там что-то можно делать, если тебя не воспринимают как лидера?» Потому, подмечает еще один респондент из России, «если есть возможность, то этот лидерский потенциал проявляется».

В значительной части ответов всех трех категорий респондентов в той или иной мере «высвечены» достаточно серьезные *проблемы*, сдерживающие развитие лидерского потенциала молодежи. Вот что высказывают **руководители высшего звена** в этой связи: «Думается, [потенциал] большой, но, вероятно, мы его не видим» (Беларусь); «У них большой потенциал... но он не востребован» (Узбекистан); «У меня убеждение абсолютное, что у каждого человека есть потенциал лидерства... Другой вопрос, создана ли среда для его развития. Часто в христианской консервативной среде возникает проблема глушить этот потенциал» (Россия).

В отдельных ответах этой категории респондентов слышна тревога по поводу компетентности лидера: «У христиан есть культ – надо быть лидером, что бы это ни значило. Но нет осознания, что лидер – тот, кто имеет больше квалификации... Но работать в этом направлении не все проявляют желания» (Украина). Вполне здраво, на наш взгляд, некоторые респонденты высказываются по проблеме «лидер – последователь»: «Сегодня стало модно – «лидер, лидер, лидер», – и становится все меньше последователей» (Таджикистан). Есть весьма серьезные озабоченности по поводу отношения молодежи к труду (любому виду труда): «Они привыкли к каким-то «смешным» вещам, «очень легким», поверхностным. И поэтому что-то «глубокое» иногда воспринимается сложно...» (Украина).

В ряде ответов затронуты проблемы культурного контекста, причем контекста весьма разнородного: от консервативной мен-

тальности в христианской среде до влияния национально-культурных особенностей. Приведем по этому поводу три высказывания:

«...не совсем привычные формы деятельности для баптистской молодежи... вот тут еще слабо, потенциал... не осознан. Часто просто воспоминания прошлого и то, что нас нигде не ждут, мы баптисты, наш удел маргинальный... Вся жизнь – внутри стен общин» (Россия).

«...а то у нас демократия вот эта. Никому она не интересна... Делай, что хочешь... Вот, нам нужен «кнут», тогда мы будем хорошим народом. Вот, так и у нас... в церкви... Атмосфера в обществе... иногда, передается и церкви...» (Украина).

«Сам контекст культурный, и страна, в которой мы живем, и политические аспекты достаточно сложные для того, чтобы человек мог сказать, что я хочу быть христианским лидером, потому что это сразу вызывает определенную реакцию с внешней стороны» (Таджикистан).

По мнению некоторых **молодежных лидеров**, реализация лидерского потенциала сдерживается тем, что «многие из молодежи сами в него не верят... Каждый ограничен своим мирком, а это подавляет потенциал, который есть» (Молдова); «мало предоставляется им [т. е. молодежи] возможностей»; «...боятся брать ответственность, потому что боятся, что не справятся... Очень сложно найти людей, которые сказали бы: «Я пойду! Я сделаю!» (Молдова). В немалой части ответов молодежных лидеров констатация высокого лидерского потенциала молодежи, их талантливости соединена с тем, что «вместе с таким огромным потенциалом родилась и огромная лень» (Молдова); «не идут вперед, не работают над собой» (Беларусь); «у некоторых – огромный потенциал, но лень сводит его к нулю порой» (Украина). К таким оценкам примыкают суждения о пассивности определенной части молодежи: «Одни готовы служить, что-то делать, помогать, а другие – просто быть в стороне и больше получать» (Молдова); «...лидерский потенциал есть в каждом, но кто-то пассивен, кто-то более активен... Чаще всего они пассивны» (Казахстан). Вероятно, это усугубляется тем, как замечает молодежный лидер из России, что «...у нас такой немножко остается еще советский менталитет, когда за нас все решали. А нам легче за кем-то идти». OF ASBURY SEMINARY

В отдельных ответах высвечивается проблема сдерживания развертывания лидерского потенциала молодежи застарелым

консерватизмом руководителей некоторых общин. Вот что говорит по этому поводу молодежный лидер из Украины: «...потенциал приближается к нулю... когда какие-то традиционные рамки какой-то деноминации или церкви поместной устанавливаются, и говорят, что “мы так раньше не работали, мы будем только вот так делать, потому что это неправильно, у нас нет такого опыта”». «Старшие братья, – считает респондент из Казахстана, – вообще бояться слова «лидерство». У нас были курсы благовестников... Так заставили заменить его [слово «лидер»] на «руководителя». Другой молодежный лидер из того же региона считает, что «одна из проблем, почему в молодежи нет лидерского запала, – потому что у пресвитеров нет лидерского запала». Вероятно, все это приводит к тому, что, «к сожалению, молодежь... подхватывает... диктаторское лидерство» (Казахстан).

На одну из распространенных ошибок в выявлении лидеров среди молодежи (и не только) указывает молодежный лидер из России: «Редко люди думают о том, где применить человека... считается как-то так: если у тебя хорошо получается делать что-либо в роли рядового сотрудника, значит ты будешь и хорошим руководителем... Кому-то это дано. Кто-то не чувствует себя комфортно в роли лидера. Им проще исполнять». На другую проблему обращает внимание представитель Украины: «В церкви есть несколько видов лидеров. Есть лидеры правильные, а есть не очень правильные... которые уводят от цели, у них какая-то своя цель – поразвлечься, но они тоже являются лидерами».

Высказывая свои суждения о факторах, сдерживающих развитие лидерского потенциала молодежи, представители **молодежи и студенчества** обращают внимание на следующие *проблемы*.

Во-первых, лидерский потенциал «дремлет... не реализуется»; «немногие... используют свой внутренний лидерский потенциал, хотя могли бы на многое влиять в хорошем смысле»; «молодежь не всегда тратит время на те вещи, которые действительно необходимы, и тем самым они «губят» свой лидерский потенциал»; «может случаться так, что человек попадает не в свое служение и не может реализовать свой высокий потенциал»; «в наше время ощущается постоянная нехватка людей в служении и возникает такой феномен, как «универсализм»: Интересно замечание одного из студентов, обусловленное ситуацией обучения: «Если говорить о потенциале, как о еще не выраженной силе, то его можно на-

звать вялотекущим, т. к. во время учебного процесса не всегда есть подходящая ситуация для его выражения».

Вторая группа проблем связана с отношением самой молодежи к лидерству и его ориентации. Вот что говорят студенты по этому поводу: «Не хватает зрелости, взаимоуважения, ответственности, серьезности, готовности служить и помогать. Это лидерство скорее для них самих, чем ради кого-то. Я бы назвала это индивидуалистским лидерством»; «...часто уваливают от ответственности, не берут на себя инициативу. Нечасто наблюдаю способность мотивировать друг друга»; «Нежелание брать на себя ответственность, за редким исключением. Некоторые используют свой потенциал для самоутверждения и получения определенного статуса»; «Большинство людей боятся брать на себя ответственность и не имеют своей мечты». Те из молодежи, замечает один из студентов, «...кто развивает свой потенциал в нужном направлении, являясь примером, развивают свои способности в управлении и лидерстве. Но таких мало».

Третья проблема, по мнению студентов, связана с внутренним ощущением своего лидерского потенциала и побуждением к его использованию. Вот что говорят респонденты: «Основная проблема в том, что ты даже на 80 процентов не уверен в своем подлинном жизненном направлении»; «Потенциал-то есть. Но они не знают, мне кажется, насколько у них большой потенциал. Наверное, рутина не дает им раскрыться. Нужен хороший «старт ап» или толчок для того, чтобы показать им направление».

В качестве *заключения* к качественной оценке лидерского потенциала молодежи приведем довольно интересные суждения молодежных лидеров. По мнению респондента из России, «есть люди, которые призваны быть лидерами, другие – служителями». Его коллега из Беларуси вторит ему: «Кому-то нужно быть лидером, кому-то не нужно быть лидером». Другой молодежный лидер из Беларуси считает, что «если сделать шкалу потенциала, то каждый на разной ступеньке... в этом есть своя прелесть, потому что где есть ребята с высоким потенциалом, их нужно только правильно направлять, а [те, кто] с низким, с ними надо просто работать и развивать то, чего у них нет» (заметим однако: как можно развивать то, чего в природе человека нет?). Аналогично высказываются и представители других регионов. Например, молодежный лидер из Таджикистана

утверждает, что «в каждом из молодых людей есть свой определенный дар, с которым он может трудиться или лидировать» (но и тут некоторая странность: если трудиться не обязательно значит лидировать, то лидировать, как нам кажется, – это всегда «трудиться»).

Трудно не согласиться с тем, что «старшее поколение сложнее раскатать на лидерские позиции. Молодежь легче мотивировать, и нет негативного опыта» (Беларусь). И хотя несколько обескураживает мнение (пусть и единичное) о том, что «... потенциал – это, собственно, такой абстрагированный вопрос» (Казахстан), но зато внушает «бодрый оптимизм» высказывание респондента из Узбекистана: «Из-за того, что человек был сотворен вечным существом, я верю, что и потенциал каждого человека рассчитан на вечность».

КАЧЕСТВА, НАИБОЛЕЕ ЗНАЧИМЫЕ ДЛЯ ЛИДЕРСКОГО ПОТЕНЦИАЛА МОЛОДЕЖИ

Характеризуя лидерский потенциал молодежи, респонденты выделили качества, которые можно классифицировать по таким группам: лидерские качества, характер, духовное состояние и отношения с Богом, личностная ориентация лидера на служение другим. Те качества, которые не вошли ни в одну из этих групп, отнесены в «другие качества». Общая картина представленности качеств по группам представлена в таблице ниже.

Классификация качеств потенциального лидера (по оценкам респондентов)

	РВЗ		ЛМ		Молодежь		Всего по всем категориям
Количество названных качеств	88	36	81	24	14	83	
	Всего: 124		Всего: 105		Всего: 97		

Группы качеств	Европа	Центральная Азия	Европа	Центральная Азия	Молодежь	Студенты	
Лидерские качества	43 48,9%	20 55,6%	47 58%	17 70,8%	6 42,9%	55 66,3%	198 (60,7%)
всего:	63 (50,8%)		64 (61%)		71 (62,9%)		
Характер лидера	24 27,3%	13 36,1%	15 18,5%	1 4,2%	1 7,1%	14 16,9%	68 (20,9%)
всего:	37 (29,8)		16 (15,2%)		15 (15,4%)		
Отношения с Богом, духовное состояние	7 7,9%	1 2,8%	8 9,9%	5 20,8%	7 50%	9 10,8%	37 (11,3%)
всего:	8 (6,5%)		13 (12,4%)		16 (16,5%)		
Личностная ориентация лидера на служение другим	7 7,9%	1 2,8%	6 7,4%	0	0	5 6%	19 (5,8%)
всего:	8 (6,5%)		6 (5,7%)		5 (5,2%)		
Другие качества	7 8,0%	1 2,7%	5 6,2%	1 4,2%	0	0	14 (4,3%)
всего:	8 (6,4%)		6 (5,7%)		0		

Основные выводы по представленности лидерских качеств

Во-первых, заметно то внимание, которое респонденты всех трех групп уделяют лидерским качествам. В общей сложности они составляют почти две трети всех качеств (60,7%), почти в три раза превышая вторую группу наиболее значимых качеств, которые отнесены к особенностям его характера (20,9%). При этом разница между «называемостью» лидерских качеств и чертами характера лидера становится тем меньше, чем старше категория респонден-

тов. В частности, если эта разница у молодежи и студенчества составляет 47,5%, у молодежных лидеров – 45,8%, то у старшего поколения (руководители высшего звена) – лишь 21% (впрочем, хотя и это немало, но все-таки разительно отличается от других групп респондентов). Вероятно, это можно объяснить тем, что с возрастом зрелость характера лидера начинает расти «в цене», хотя его лидерские качества по-прежнему остаются приоритетными.

Не очень высокие показатели обнаружены по группе духовных качеств (11,3%) и ориентации лидера на служение другим (5,8%). Причем духовные качества по оценкам респондентов из числа руководителей высшего звена (6,6%) значительно уступают аналогичным показателям по группам молодежных лидеров (12,4%) и молодежи и студенчества (16,5%). Скорее всего, это связано с тем, что чем старше становятся служители (руководители), тем более естественным (само собой разумеющимся) становится для них духовное состояние лидера и его ориентация на служение другим. В этой связи лидерские качества и характер упоминаются куда чаще, чем качества духовного порядка и ориентация на служение другим. В то же время есть смысл задуматься и над другими, более глубокими причинами такого расположения приоритетов лидерских качеств. Не следует забывать о том, что ответы респондентов ориентированы не только на потенциальное (будущее лидерства), но в них вполне оправданно может быть невольная констатация реально сложившейся ситуации и взглядов на лидерство в наших общинах.

Далее мы представим *различные характеристики качеств потенциального лидера* в соответствии с категориями ответов респондентов.

Лидерские качества

К наиболее значимым качествам лидера (упоминаются 63 из 124 раз, т. е. 50,8%) респонденты из числа **руководителей высшего звена** относят те, которые связаны с ценностно-целевыми факторами. В частности, девять раз из 63 (14,3%) упомянуты такие важные в ценностно-целевом аспекте лидерства качества, как желание вносить свой вклад в изменения, способность видеть истинные ценности, жертвенность и посвященность в служении, способность выдвигать идеи, видеть цель, к которой лидер ведет свою команду, и

умение «создать правильную творческую задачу». К этой группе примыкают также такие качества, как способность «призвать других, воодушевить их новым смыслом», влиять на них и др. Среди задатков потенциального лидера одаренность, наличие способностей, организаторские качества занимают 11,1% (7 из 63).

Достаточно значимое место в качествах потенциального лидера, по мнению почти 8% респондентов (5 из 63), занимает способность лидера создавать команду и работать с ней, замечая при этом отдельных ее членов. Открытость лидера для формирования общения с окружением, в том числе и с другими (внецерковными) сообществами, его личный пример, включая образ всей своей жизни, искренность отмечены в 7 случаях из 63 (11,1%). Обращает на себя внимание отношение респондентов к «деятельным» характеристикам потенциальных качеств лидера: желание делать и потребность в деятельности, энергия и «легкость на подъем», «неуспокоенность» и инициатива в организации дел, активность среди внецерковной молодежи названы 6 раз из 63. Примечателен факт обращения отдельных респондентов к компетентностным характеристикам лидера (упомянуты 4 раза): быть «мудрым для «правильных» дел», «знать наперед, обладать навыками чуть больше» и др. Отметим также такое качество потенциального лидера (хотя и названное один раз, но весьма значимое), как «быть интересным».

В одинаковой мере (по 4–5 упоминаний) оценены респондентами способность обнаруживать в себе лидерский потенциал, его понимание и желание раскрыть, инициативность, готовность трудиться и целенаправленность, а также способность к тесным отношениям с другими (общение, внимательность, в том числе способность находить себе помощников).

В отличие от своих европейских коллег респонденты из азиатского региона среди наиболее значимых лидерских качеств называют способность к творчеству (креативность), открытость к новым идеям и способность к их восприятию, желание новизны, способность «что-то изобретать» (такие качества упомянуты 7 раз из 20).

Как и их коллеги из числа руководителей высшего звена, **молодежные лидеры** весьма высоко оценивают лидерские качества (названы 64 раза из 105 – 61%). Ценностно-целевые качества (способность ставить правильные цели и вести к ним, готовность

вкладывать себя в служение и др.) названы 4 раза. В то же время собственно личностные лидерские качества (врожденные способности и мотивация к лидерству, вера в свой потенциал и др.) упоминаются 12 раз (18,8%). При этом задатки лидерства называются 5 раз из 12 в данной подгруппе качеств. Примечательно, что среди таких качеств называется (пусть всего один раз) «быть интересным». Значительное место в лидерском потенциале молодежные лидеры уделяют открытости лидера, его способностям строить взаимоотношения с людьми, влиять на них и вести их за собой (такие качества упоминаются 14 раз из 64 – 21,9%). Среди этих качеств называются также такие, как: «принимать людей как есть», «способность слушать», «находить себе помощников», «вдохновлять других», «быть примером» и т. п.

Креативные и инициативные качества названы 13 раз из 64 (20,3%). При этом кроме творческих качеств («выйти за рамки традиций», «придумывать новое» и т. п.) молодежные лидеры называют способность к развитию и обучению (ученичеству), инициативность, активность в приложении сил и др. Данные качества дополняются также такими, как способность быть ответственным (упоминается 8 раз) и самостоятельным (названо 5 раз).

Еще большее значение лидерским качествам придают представители **молодежи и студентов** (они названы в 71 случае из 97 – 73,2%). Качества целеустремленности (в том числе «иметь мечту», «идейность», концентрироваться на чем-либо конкретном» и др.) называются 6 раз; столько же раз – врожденные качества и призвание быть лидером, осознание своего потенциала и мотивация к лидерству. 13 раз из 71 (18,3%) называются способности, связанные с общением и иными формами взаимодействия с другими людьми, уважение к ним, влияние на них и умение вести за собой. Креативные способности, инициативность, способность и желание к саморазвитию составляют 22,5% (упомянуты 16 раз из 71). Значительную долю среди всех личностных лидерских качеств составляет ответственность – 9 из 71 (12,7%). Четырежды упоминаются способности организовать команду и работать с ней, в том числе «разрешать проблемы группы». Компетентность, быть примером, наличие опыта и способность передавать его другим названы 5 раз (7%). В этом же ряду поставлено такое качество, как «хороший оратор» (названо дважды).

Характер лидера

Указание на характер как важное качество лидера мы обнаруживаем в 37 высказываниях **руководителей высшего звена** из 124 (29,8%). При этом внимание респондентов обращается не просто на характер, а «христианский характер», «сильный», «правильный» характер (правда, без пояснений, что стоит за этим). Среди черт лидерского характера респонденты этой группы наиболее часто (9 раз) упоминают ответственность (за себя, за других). Называются также такие волевые качества, как терпение, постоянство, решительность, способность к становлению себя как лидера.

Обращают на себя внимание такие нетривиальные качества, названные отдельными респондентами из числа руководителей высшего звена, как: наличие внутреннего стержня, быть инициативным в консервативной (подчас) христианской среде и способность «не быть сектантом». Среди характеристик лидерского характера выделены и такие способности, как «искать себя как лидера», «способность развернуть свои возможности».

Понимание лидерства как нелегкого труда побудило некоторых руководителей назвать такие качества лидерского потенциала, как способность работать «под нагрузкой», стрессоустойчивость и способность браться за работу. Интересно обращение двух респондентов этой группы (как из европейской, так и из азиатской части) к такому потенциальному качеству лидера, как «способность к покаянию» (возможно, имелась ввиду самокритичность и рефлексивность лидера, хотя следует согласиться с тем, что покаяние в жизни христианина – это не одноразовый акт).

Отдавая должное характеру лидера, респонденты данной группы из среднеазиатского региона особо выделяют те качества характера, которые связаны с давлением национально-религиозной специфики региона на становление христианских лидеров. Поэтому в значимые качества характера лидера представителями этого региона включены не просто его смелость и бесстрашие (это названо и другими респондентами), но и «способность выдерживать давление негативной среды», «держат линию», «заявить о своем лидерстве в условиях негативного восприятия», способность к преодолению и «смелость в использовании своих лидерских качеств» (всего таких качеств названо 7).

Характер лидера в оценках **молодежных лидеров** менее значим по сравнению с оценками их коллег из числа руководителей

высшего звена: его качества упоминаются в 16 случаях из 105 (15,2%). При этом наиболее часто называются такие черты характера, как «смелость в самостоятельности», «смелость быть непохожим на общество», «смелость идти вперед» и т. п., названные 7 раз. Почти столько же (6 раз) называются качества трудолюбия: «брать нагрузку», «работа над собой», «желание действовать» и т. п. Примечательно обращение молодежных лидеров к таким качествам, как «способность убирать свою гордость», «мужское воспитание».

Оценка значимости характера в суждениях представителей **молодежи и студенчества** также не очень высока: упоминания о чертах характера встречаются в их ответах 15 раз из 97 (15,5%). По мнению этой группы респондентов, лидер – это сильная и зрелая личность (названо 3 раза), смелая и решительная (упомянуто 5 раз), обладающая волей и способная к постоянному развитию и преодолению трудностей (4 раза). В ответах респондентов упоминаются также такие качества, как «верность делу», «постоянство», «терпение и смирение».

Духовность, отношения с Богом

На такой феномен как духовность (и отношения с Богом) указали 8 представителей **руководителей высшего звена** (6,5%). Эти качества сводятся к тому, чтобы «слышать голос Бога», «держаться за руку Божью, жить с Богом в постоянстве», «следовать за Христом», быть близким «с библейскими истинами» и т. п.

Молодежные лидеры такие качества упоминают 13 раз из 105 (12,4%). К ним они относят «призвание», «сфокусированность потенциала на Боге как главной ценности», «учится Писанию и знает его», «живет словом Писания», «понимает важность и авторитет Библии», «ищет Бога, имеет твердое основание в Нем» и др. К этим качествам респонденты относят также жертвенность: насколько человек отдает себя делу, способен ли встать на защиту другого и т. п.

Несколько чаще аналогичные качества называются представителями **молодежи и студенчества**: 16 раз из 97 (16,5%). В частности, среди духовных качеств упоминаются «послушание Богу», «рост отношений с Христом», «желание принести в жизнь людей Бога», «побуждают других к этому», «понимание власти лидера как от Бога», «в ситуации выбора делать выбор в пользу Бога». До-

статочно часто в ответах упоминаются «духовный опыт», «желание духовно расти» и «духовный рост», а также «посвященность», «жертвенность» и т. п.

Лидер и личностная направленность

Качества данной категории высказываний в ответах респондентов всех трех групп занимают незначительное место: 6,5% в ответах руководителей высшего звена, 5,7% – в ответах молодежных лидеров, и 5,2% – в ответах представителей молодежи и студенчества. В то же время примечательно, что если обращенность на собственное развитие среди лидерских качеств руководителями высшего звена упомянута один раз, то качества, отражающие ориентацию лидера на других (вера в их потенциал, их развитие, желание служить другим и т. п.), названы семь раз.

Аналогична этому и позиция респондентов других групп. В частности, молодежные лидеры и представители молодежи и студенчества обращают внимание на готовность и способность помогать другим, умение поддерживать их и стремление служить им (в том числе и вне церкви), видеть в них потенциал и верить в его развитие.

Другие качества

В общем массиве качеств лидера эта группа занимает незначительный объем – 4,3%. Среди других качеств лидера респонденты из числа руководителей высшего звена отношение к образованию (его уровень и осознание нужды в образовании) называли трижды, молодежные лидеры – 4 раза. Дважды руководителями высшего звена упомянуто отношение со старшими (уважение и способность к послушанию старшим). Единично респондентами этой группы названы такие характеристики потенциального лидера, как вовлеченность в реальные проекты, совпадение даров и служения и успешность. Молодежные лидеры к этому добавили умение брать пример с других и практику служения.

В завершение аналитического обзора суждений о лидерском потенциале молодежи всеми группами респондентов приведем два высказывания представителей высшего звена руководства, которые отражают общую картину настоящего и будущего лидерского потенциала молодежи. Респондент из Узбекистана констати-

рует реальное положение: «У каждого потенциал на разном уровне: кто-то хочет его развивать, кто-то не хочет». А его коллега из Украины также смотрит в перспективу: «В целом хотелось, чтобы потенциал современной христианской молодежи заканчивался на служении другим... чтобы мы рассматривали их как тех, кто идет и служит другим».

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Анализ полученных ответов ценен сам по себе. Полученные результаты позволили ввести конкретные вопросы в онлайн-анкету для молодежи, используемую на дальнейшем этапе исследовательского проекта, а также служили общим концептуальным фоном при ее разработке.

Что касается проблематики самого вопроса № 5 («Как бы вы охарактеризовали лидерский потенциал вашей молодежи?»), то обращает на себя внимание высокая оценка лидерского потенциала молодежи, которая дана теми категориями респондентов, которые непосредственно работают с молодежью, – руководителями высшего звена и молодежными лидерами (42,5% и 40,3% соответственно). Причем такие оценки даны на незначительном фоне негативных оценок (от 2,8% по молодежным лидерам до 6,1% – по руководителям высшего звена). Не очень высокая (по сравнению с другими респондентами) оценка лидерского потенциала молодежи дана представителями именно этой категории респондентов – молодежью и студенчеством (32,4%). Скорее всего, такая оценка может быть объяснена традиционным «оценочным радикализмом» молодежи, который часто носит критический характер. Не может не обратить на себя внимание то, что наиболее пессимистические оценки по поводу лидерского потенциала молодежи были сделаны представителями студенчества. Вероятно, здесь наблюдается достаточно распространенный феномен влияния ситуации обучения на критичность оценок тех или иных явлений и т. п., усугубившийся молодежным максимализмом студентов (высокую оценку лидерского потенциала молодежи представители студенчества дали на 17,2% меньше, чем представители молодежи, а негативно такой потенциал оценили 13%).

Обнадеживающим, с точки зрения управления развитием лидерского потенциала молодежи, является тот факт, что все представители молодежи связывают развертывание лидерского по-

тенциала с созданием определенных условий (на это же указали и 62,6% респондентов из числа старших руководителей). Такой вывод опирается на то, что управление как процесс целенаправленного влияния обеспечивает это влияние в первую очередь и главным образом через создание условий для функционирования и развития объекта управления. Таким объектом в данном случае является лидерский потенциал молодежи.

Вполне закономерным представляется выделение в ответах всех групп респондентов ведущих качеств потенциального лидера. Очевидно обращение большинства респондентов к личностным качествам лидера (среди всех качеств они составляют 60,7%) и его характеру (20,9%). Примечательно, как при этом происходит постепенное смещение акцентов в оценках респондентов по мере их «взросления». В частности, разница между «частотностью» лидерских качеств и чертами характера лидера становится тем меньше, чем старше категория респондентов (если эта разница у молодежи и студенчества составляет 47,5%, у молодежных лидеров – 45,8%, то у старшего поколения (руководители высшего звена) – лишь 21%. Таким образом, с возрастом респондентов зрелость характера лидера начинает расти «в цене», хотя его лидерские качества по-прежнему остаются приоритетными. Определенная «настойчивость» респондентов в назывании качеств лидера, которые в значительной мере предопределены генетически (задатки лидерства, креативность и др.), побуждает говорить о необходимости особой работы по выявлению одаренных в области лидерства молодых людей.

По сравнению с личностными качествами и характером качества духовного порядка занимают незначительное место – 11,3%. Вероятно, это говорит не столько о значимости этих качеств, сколько об их органичном (и потому незримом) присутствии в личности христианского лидера. В то же время это может быть и тревожным симптомом, указывающим на актуальность данного направления в формировании лидеров из числа молодежи.

Тревожным является низкий показатель доминантной направленности лидерства как служения другим: ориентации лидера на служение другим составляет всего лишь 5,8% от всех названных респондентами качеств. Такое положение вместе с оценками духовных качеств должно вызывать особую озабоченность органи-

заторов работы по подготовке формированию лидерства в среде молодежи во всех ее формах.

Обширный перечень лидерских качеств (от природной predisposition и характера, духовности, управленческих способностей до ориентации на служение другим) задает определенную модель потенциального лидера. Вероятно, такая модель, скорректированная экспертным сообществом, может стать основой для проектирования программ развития лидерства и подготовки лидеров на различных уровнях организации: от поместных общин и региональных объединений церквей до учебных заведений. Такие программы могли бы структурно включать: создание систем выявления потенциальных лидеров; создание специализированной поддерживающей среды развития лидерства; разработку программ управления процессами выявления, подготовки и развития лидеров из числа молодежи, а также инфраструктурного обеспечения этой работы; подготовку служителей и преподавателей, специализирующихся на вопросах развития лидерства и т. п.

Анализ ответов от всех трех групп респондентов позволяет выделить ряд *проблем*, серьезно сдерживающих реализацию лидерского потенциала молодежи.

Во-первых, отсутствие системы выявления лидерского потенциала и создания условий (среды) его развития в сочетании с невостребованностью лидерского потенциала в условиях конкретной христианской общины порождает неверие многих представителей молодежи в свой лидерский потенциал. Эта проблема иногда усугубляется негативным отношением некоторых старших служителей к лидерству в церкви и сознательным сдерживанием консервативной частью руководства в отдельных общинах процессов воспитания лидеров вообще и молодежных – в частности.

Во-вторых, ориентация довольно значительной части молодежи на поверхностный подход к компетентности лидера и неправомерная приоритетность ориентации на лидерство в ущерб воспитанию компетентных последователей порождают проблему полноценного функционирования команды.

В-третьих, сильным сдерживающим фактором в развитии лидерского потенциала молодежи является несформированное трудолюбие определенной части молодежи, порождающее безынициативность, безответственность и авторитарные методы управления.

К этим проблемам следует добавить проблемы ментального порядка, которые зачастую не учитываются в специфике работы с молодежью (речь идет, в частности, о привычке жить в условиях жесткого внешнего стимулирования, побуждения к деятельности по принципу «стимул – реакция»).



First Fruits
THE ACADEMIC OPEN PRESS OF ASBURY SEMINARY

THIS PUBLICATION IS NOT TO BE USED FOR COMMERCIAL PURPOSES.
FREELY AVAILABLE FOR EDUCATIONAL AND RESEARCH USE.

Глава 7

ЧЕРТЫ СОВРЕМЕННОЙ ЕВАНГЕЛЬСКОЙ МОЛОДЕЖИ ЕВРАЗИИ: ОБЩИЕ ТРЕНДЫ, ПРЕИМУЩЕСТВА, НЕДОСТАТКИ И ОСОБЕННОСТИ

Белов А.Э., Негров А.И., Ружина Н.В.

АБСТРАКТ:

В данной главе представлены результаты анализа ответов респондентов на вопрос № 13 интервью («Какие качества молодежи вы видите как преимущества, а какие – как недостатки?»), что включает освещение выявленных, по мнению участников интервьюирования, преимуществ и недостатков современной евангельской молодежи Евразии, а также трендов и противоречий, в том числе на примере черт, охарактеризованных одновременно как преимущества и недостатки. Ознакомление с данным аспектом портрета евангельской молодежи поможет не только лучше понять молодежную евангельскую субкультуру, но и улучшить и должным образом скорректировать уже имеющиеся и пока еще разрабатываемые программы и модели лидерства.

КЛЮЧЕВЫЕ ТЕРМИНЫ:

Духовность, образование/образованность, служение, ответственность/безответственность, мотивация, активность / пассивность.

ВВЕДЕНИЕ

Вопрос № 13 («Какие качества молодежи вы видите как преимущества, а какие – как недостатки?») является заключительным в интервью, но не менее важным, чем предыдущие 12 вопросов. Логика подобной последовательности заключалась в том, чтобы сна-

чала выяснить общие и частные представления и убеждения респондентов касательно лидерства, особенно в контексте евангельской молодежной субкультуры. Данный вопрос как по важности, так и по получившемуся объему ответов является не менее значительным. И если в предыдущих вопросах были выявлены критические элементы, необходимые для знакомства с евангельской молодежью, лидерскими представлениями и практиками респондентов, их мнением относительно молодежи и студенчества, то данный вопрос включает логическую цепочку информации, необходимой для составления адекватных и эффективных моделей лидерства с учетом реального портрета евангельской молодежи.

Таким образом, цель данного вопроса заключалась в выявлении основных преимуществ и недостатков. Конструктивные черты необходимо учитывать при составлении лидерских программ, проектов и пр., что нужно для более полной реализации лидерского потенциала молодых верующих. В то же время, осознание основных недостатков молодежи должно способствовать соответствующей корректировке таких программ и если не их исправлению, то, по крайней мере, компенсации таковых соответствующими конструктивными элементами. Осознание недостатков может помочь в формировании лидерских программ таким образом, чтобы они, по крайней мере, не препятствовали развитию евангельской молодежи.

Как в случае с некоторыми другими вопросами, здесь мы не выдвигали предварительных гипотез, так как хотели позволить респондентам высказаться по данной теме и выслушать их. Такой подход оказался оправданным в том смысле, что с учетом данной формулировки вопроса некоторые черты молодежи были охарактеризованы многими респондентами одновременно как преимущества, так и недостатки, что будет озвучено в соответствующем разделе. В свою очередь, это открытие с одной стороны несколько усложняет формирование соответствующих моделей лидерства, но с другой стороны вносит определенный позитивный резонанс, так как не все «недостатки» молодежи являются действительно недостатками, но имеют и конструктивный потенциал, который необходимо направить в нужное русло.

Несмотря на отсутствие предварительных гипотез, были поставлены следующие задачи: во-первых, обратить особое внимание на наличие общих тенденций, замеченных той или иной категорией респондентов при раскрытии положительных и отрицательных качеств

(некоторые же качества молодежи были охарактеризованы одновременно как «сила и слабость» молодых людей); во-вторых, акцентировать внимание на обнаружении как самых сильных, так и самых слабых качеств молодежи.

Для раскрытия заявленной выше темы целесообразно рассмотрение (в параграфе 1) как недостатков молодежи, так и (в параграфе 2) преимуществ, озвученных респондентами. Затем (в параграфе 3) следует рассмотреть преимущества, являющиеся одновременно и недостатками молодежи. Наконец (в параграфе 4) имеет смысл выявить и проанализировать наиболее сильные и слабые стороны молодежи, которые следует учитывать при формировании лидерства в молодежной среде.

НЕДОСТАТКИ МОЛОДЕЖИ

Прежде чем приступить к освещению полученных ответов, немаловажно отметить, что из 245 респондентов лишь 15 не указали никаких недостатков; во фрагментах остальных респондентов (т. е. 230) было выявлено 418 наименований *недостатков*. Причем 333 разновидности *недостатков* не повторяются, а остальные 85 вариаций повторяются от 2 до 28 раз (см. там же). Выходит, что в процентном соотношении количество упоминаемых *недостатков* следующее: неповторяемые *недостатки* составляют 80%, а повторяемые – 20%.

Несмотря на то, что повторяемые *недостатки* составляют всего лишь 20%, т. е. пятую часть всех перечисленных наименований, именно на их рассмотрении мы остановимся более подробно. Как выяснилось, в соответствии с результатами интервьюирования значительную часть *недостатков* включают в себя отрицательные качества, упоминаемые от 2 до 7 раз, что в общей сумме составляет 215 повторов, или 68%, в то время как *недостатки*, упоминаемые от 10 до 29 раз, насчитывают всего лишь 100 упоминаний, или 32% (см. там же).

Вначале будет уделено внимание *недостаткам*, упоминаемым от 2 до 4 раз, т. е. менее 2%¹³. В частности, наблюдается следующий ряд качеств из 45 разновидностей, упоминаемых дважды:

- 1) «недостатки имеются у каждого, и они разные»,
- 2) сексуальные искушения,

¹³ От общего количества респондентов, т. е. 2–4 раза из 245 возможных.

- 3) невоспитанность / отсутствие воспитания (у некоторых),
- 4) желание получить все и сразу,
- 5) жажда быстрых результатов,
- 6) переоценка своих сил / возможностей,
- 7) могут быстро «перегорать»,
- 8) «неглубокость» в изучении Писания / «многие не знают Писание»,
- 9) «меньше присутствуют на молитвенных общениях и в служении»,
- 10) безынициативность,
- 11) несерьезность,
- 12) безответственность,
- 13) «неохотно берут на себя ответственность»,
- 14) «не хотят брать много ответственности»,
- 15) нежелание читать,
- 16) неуважение / недостаток уважения к старшим,
- 17) недоверие / недоверчивость,
- 18) несогласие / недоверие авторитетам,
- 19) смотрят на «мир»,
- 20) «поддаются влиянию мирской культуры» (современной),
- 21) «под влиянием интернета»,
- 22) «под влиянием масс-медиа»,
- 23) «гаджет-зависимость»,
- 24) «интернет-зависимость»,
- 25) «увлечение технологиями»,
- 26) недостаток знаний,
- 27) отсутствие критического мышления,
- 28) «отсутствие планирования»,
- 29) неумение планировать время,
- 30) «неэффективно распределяют время» / неумение распределять время,
- 31) неумение расставить приоритеты,
- 32) пессимизм,
- 33) разобщенность,
- 34) закрытость / скрытность,
- 35) эгоцентризм,
- 36) самовлюбленность / увлеченность собой,
- 37) желание славы / «ищут славу себе»,
- 38) надменность / превозношение,



- 39) амбициозность,
- 40) стремление к комфорту,
- 41) энтузиазм,
- 42) импульсивность,
- 43) иллюзорный взгляд,
- 44) наивность,
- 45) инфантильность.

Кроме вышеприведенного ряда разновидностей *недостатков*, упоминаемых при интервьюировании дважды, наблюдается и ряд качеств из 20 разновидностей, озвученных трижды:

- 1) молодость,
- 2) отсутствие (личной) мотивации,
- 3) инертность,
- 4) безразличие,
- 5) реже «жажда» по Слову Божьему,
- 6) неорганизованность,
- 7) отсутствие целей,
- 8) нет посвященности / неготовность посвящать себя на дело Бога,
- 9) поверхностность в служении / поверхностность в сферах деятельности / «все пробуют поверхностно»,
- 10) отсутствие понимания важности наставления и совета опытных людей,
- 11) «все видели» и «все знают» / всезнание (нежелание при слушиваться к советам),
- 12) подражание моде в плане внешности, одежды,
- 13) неразборчивость,
- 14) нахождение под влиянием информационного потока / СМИ,
- 15) увлечение социальными сетями / «много времени проводят в социальных сетях»,
- 16) занятость (работой, учебой, образованием и «непонятно чем»),
- 17) поспешность,
- 18) прагматичность,
- 19) эгоизм,
- 20) закомплексованность / разнообразные личные комплексы.

Наряду данными категориями респондентами были упомянуты также и качества, повторяющиеся по 4 раза, хотя было выявлено лишь четыре подобных качества:

- 1) нетерпеливость,
- 2) реже «жажда» по общению с Богом / мало общения с Богом,
- 3) страх,
- 4) страх / боязнь / противление брать ответственность на себя.

Итак, глядя на качества, упоминаемые от 2 до 4 раз, невозможно не заметить тенденцию к объединению подобных видов качеств в определенные подгруппы, имеющие ту или иную направленность, касающуюся:

- 1) умения оценивать ситуацию и свои возможности,
- 2) освобождения от различного рода зависимостей,
- 3) приобретения знаний, умений, навыков (жизненного опыта),
- 4) построения правильных взаимоотношений,
- 5) постоянной работы над своим характером и
- 6) взятия «на себя» определенной ответственности.

Рассмотрение *недостатков*, упоминаемых от 5 до 7 раз или более 2 %¹⁴, также представляет интерес. Данная группа качеств является промежуточной между наименее и наиболее упоминаемыми *недостатками* молодежи. Сюда относятся 9 разновидностей упоминаемых *недостатков* (см. Приложение 2):

- 1) незрелость – 5 раз,
- 2) недостаток мудрости – 5 раз,
- 3) гордость – 6 раз,
- 4) эмоциональность – 5 раз,
- 5) максимализм – 7 раз,
- 6) нахождение под влиянием «мира» – 5 раз,
- 7) безынициативность – 6 раз,
- 8) неуверенность – 5 раз,
- 9) депрессивность – 5 раз.

Как выяснилось, согласно имеющимся статистическим данным имеют некий приоритет над всеми остальными негативными качествами только 7 разновидностей упоминаемых *недостатков*, потому что частота их упоминаний – 10 и более раз:

- 1) неопытность – 28 раз,
- 2) лень – 22 раза,
- 3) непостоянство – 10 раз,
- 4) поверхностность – 10 раз,
- 5) безответственность – 10 раз,

¹⁴ От общего количества респондентов, т. е. 5–7 раз из 245 возможных.

- 6) пассивность – 10 раз,
- 7) самоуверенность – 10 раз.

ПРЕИМУЩЕСТВА МОЛОДЕЖИ

Из 245 респондентов лишь 6 не указали никаких *преимуществ*; остальные назвали 449 различных *преимуществ*. Причем 324 разновидности *преимуществ* не повторяются, а остальные 125 повторяются от 2 до 29 раз (см. там же). В процентном соотношении количество упоминаемых *преимуществ* следующее: неповторяемые *преимущества* составляют 72%, а повторяемые – 28%. Однако общая сумма всех упоминаемых *преимуществ* (1 и более раз) равна 935.

Как выяснилось, более значительную часть *преимуществ* имеют положительные качества, упоминаемые от 2 до 9 раз, что в общей сумме составляет 356 употреблений повторов, или 58%, а к менее значительной части *преимуществ*, упоминаемых от 10 до 29 раз, относится 255 употреблений, или 42% (см. там же).

Вначале будет уделено внимание *преимуществам*, упоминаемым от 2 до 4 раз, т. е. менее 2% от общего количества респондентов). Обнаружен ряд качеств из 52 разновидностей, упоминаемых дважды:

- 1) возрождение,
- 2) интерес к Господу / «смотрят на Христа»,
- 3) стремление / надежда на Христа,
- 4) наличие ресурсов,
- 5) сострадание,
- 6) жертвенность,
- 7) желание жить / «наличие живительной силы»,
- 8) желание «идти дальше» / «не стоять на месте»,
- 9) желание проверки на прочность определенных вещей / приципов,
- 10) желание использовать / реализовывать дары,
- 11) желание менять мир к лучшему,
- 12) желание «нести Христа» в мир,
- 13) служение в Церкви,
- 14) «вносят вклад в жизнь молодежи»,
- 15) лидеры / лидерство,
- 16) организаторские способности / качества,
- 17) любовь к мудрости,
- 18) умение оперативно находить нужную информацию,

- 19) способность / умение (глубоко) анализировать,
- 20) готовность экспериментировать,
- 21) риск / определенная степень риска,
- 22) позитивное мышление / «позитивно смотрят на жизнь»,
- 23) «открытое» мышление,
- 24) критическое мышление / критичность,
- 25) нестандартное мышление,
- 26) «не бояться нового»,
- 27) «очень развиты»,
- 28) способность быстро перестраиваться / умение подстраиваться,
- 29) «шустро ориентируются»,
- 30) подражание хорошему,
- 31) умения / наличие умений,
- 32) возможность учиться,
- 33) обучаемость / быстрая обучаемость,
- 34) «образованная» / (высокая образованность),
- 35) знания / «знает многое»,
- 36) «познание технологий»,
- 37) с компьютером и технологиями на «ты» (свободно владеет),
- 38) возможность служения в социальных сетях и интернете,
- 39) «отсутствие [негативного] опыта, который мешает»,
- 40) амбициозность,
- 41) упорство,
- 42) выносливость,
- 43) усидчивость,
- 44) постоянство,
- 45) динамичность,
- 46) прагматичность,
- 47) эмоции / эмоциональность,
- 48) дружелюбность (к своим),
- 49) толерантность,
- 50) бесшабашность,
- 51) зажигательность,
- 52) жизнерадостность.



Кроме вышеприведенного ряда разновидностей *преимуществ*, упоминаемых при интервьюировании дважды, наблюдается ряд качеств из 25 разновидностей, озвученных трижды:

- 1) вера / большая вера,
- 2) верность,

THIS PUBLICATION IS NOT TO BE USED FOR COMMERCIAL PURPOSES.
FREELY AVAILABLE FOR EDUCATIONAL AND RESEARCH USE.

- 3) посвященность в служении,
- 4) смирение,
- 5) послушание / послушность,
- 6) простота,
- 7) доброта /доброжелательность,
- 8) любящие / желание любить / время любви,
- 9) «очень классные»,
- 10) нет обремененности (семейной ответственности) / «меньше забот житейских»,
- 11) решительность,
- 12) готовность браться за любое дело,
- 13) умение / способность принимать решения,
- 14) трудолюбие,
- 15) талантливые / талант,
- 16) одаренные / одаренность,
- 17) умная / «неплохо развита умственно»,
- 18) всесторонне развиты,
- 19) задает вопросы,
- 20) желание развиваться,
- 21) мотивация,
- 22) «горят» / горячие,
- 23) задор / много задора,
- 24) желание / умение заниматься спортом,
- 25) любят музыку / музыка.

Также были выявлены качества, повторяющиеся по 4 раза, хотя таковых лишь 13:

- 1) свободна (в определенном смысле) / «не обременена»,
- 2) честность,
- 3) преданность,
- 4) мечтательность / наличие мечты,
- 5) открытость миру / обществу / новым людям,
- 6) любознательность / пылливый разум / пылливость,
- 7) «тяга» к познанию нового / «жажда» нового,
- 8) желания / желание большего,
- 9) поиск / «что-то ищут»,
- 10) информированность / очень информированы (имеет доступ к информации),
- 11) интернет / мир интернета,
- 12) способность учиться,
- 13) желание изменений / изменяться.

Наблюдается некая тенденция к объединению перечисленных выше качеств в определенные подгруппы, имеющие ту или иную направленность, касающуюся таких важных сфер как:

- 1) наличие времени и ресурсов,
- 2) развитие духовных и личностных качеств,
- 3) поиск нового,
- 4) приобретение знаний, мудрости, навыков и опыта,
- 5) умения оценивать ситуацию и свои возможности,
- 6) проявление лидерских качеств и характера,
- 7) построения правильных взаимоотношений.

Рассмотрение *преимуществ*, упоминаемых от 5 до 9 раз, или более 2% (от общего количества ответов респондентов), также представляет определенный интерес. Как уже упоминалось ранее, данная группа качеств является промежуточной между наименее и наиболее упоминаемыми *преимуществами* молодежи. К этой группе качеств относится 18 разновидностей упоминаемых *преимуществ* (см. Приложение 3):

- 1) возможности – 6 раз,
- 2) наличие физических сил – 8 раз,
- 3) «легки на подъем» – 7 раз,
- 4) целеустремленность – 8 раз,
- 5) инициативность – 7 раз,
- 6) искренность – 9 раз,
- 7) идейность / много идей – 8 раз,
- 8) энтузиазм – 9 раз,
- 9) бесстрашие – 6 раз,
- 10) готовность рисковать – 6 раз,
- 11) готовность служить – 5 раз,
- 12) ответственность – 8 раз,
- 13) любовь к Богу через служение – 7 раз,
- 14) любовь к Писанию – 5 раз,
- 15) «жажда» перемен / склонность / стремление к переменам – 6 раз,
- 16) желание / стремление учиться – 5 раз,
- 17) гибкость – 8 раз,
- 18) максимализм – 7 раз.

Согласно существующей статистике имеют приоритет всего лишь 17 разновидностей упоминаемых *преимуществ* (см. Приложение 6а, 6б):

- 1) молодость – 21 раз,
- 2) сила – 22 раза,
- 3) энергия – 29 раз,
- 4) активность – 21 раз,
- 5) желание действовать – 12 раз,
- 6) желание служить – 20 раз,
- 7) посвященность – 10 раз,
- 8) смелость – 10 раз,
- 9) открытость – 15 раз,
- 10) открытость к новому – 10 раз,
- 11) общительность – 11 раз,
- 12) способность коммуницировать – 10 раз,
- 13) мобильность – 10 раз,
- 14) потенциал – 16 раз,
- 15) творчество – 12 раз,
- 16) креативность – 13 раз,
- 17) наличие свободного времени – 13 раз.

5 из этих 17 преимуществ употребляются 20 и более раз (*молодость, сила, энергия, активность и желание служить*). Другими словами, они представляют собой «пятерку» наиболее упоминаемых *преимуществ* молодежи. Несмотря на то, что два других качества (*способность коммуницировать и наличие свободного времени*) упоминаются реже позиций вышеназванной «пятерки», все же они являются интересными объектами исследования. Следовательно, семи вышерассмотренным положительным качествам (*молодости, силе, энергии, активности, желанию служить, способности коммуницировать и наличию свободного времени*), которые присущи современной евангельской молодежи Евразии, стоит уделить особое внимание (см. параграф 4).

ЧЕРТЫ МОЛОДЕЖИ, ЯВЛЯЮЩИЕСЯ ОДНОВРЕМЕННО ПРЕИМУЩЕСТВАМИ И НЕДОСТАТКАМИ МОЛОДЕЖИ

Итак, анализ ответов респондентов на вопрос «Какие качества молодежи вы видите как преимущества, а какие – как недостатки?» предоставил определенные результаты по выявлению *преимуществ*, которые могут рассматриваться как весьма «спорные». Было выявлено 108 наименований таковых качеств

(см. Приложение 4). При этом стоит учесть, что респонденты, за исключением респондентов из Грузии и Туркменистана, озвучили следующее количество неповторяющихся качеств в каждой из категорий по географическому признаку:

1. Студенты – 10 наименований,
2. Россия – 26 наименований,
3. Беларусь – 8 наименований,
4. Украина – 34 наименования,
5. Молдова – 8 наименований,
6. Казахстан – 6 наименований,
7. Кыргызстан – 6 наименований,
8. Таджикистан – 6 наименований,
9. Узбекистан – 9 наименований,
10. Прибалтика – 2 наименования.

Респонденты из Украины предложили наибольшее количество наименований весьма «спорных» качеств, – 34, в то время как респонденты двух самых многочисленных категорий здесь (Студенты и Россия) смогли отметить, соответственно, по 10 и 26 качеств. Причем студенты озвучили всего лишь 10 наименований, что практически равноценно данным по респондентам из Узбекистана, которые выделили 9 качеств, хотя по количеству респондентов Узбекистан занимает 6 место.

Небезынтересно и то, что 10 из 108 упоминаемых разновидностей качеств, которые являются одновременно «силой и слабостью» молодежи, подмечаются дважды респондентами из 7 стран (Россия, Беларусь, Украина, Молдова, Казахстан, Кыргызстан и Узбекистан):

- 1) молодость,
- 2) «необремененность» / свобода,
- 3) отсутствие опыта,
- 4) «все видели, все знают»,
- 5) «все время перед компьютером»,
- 6) постоянное пребывание в социальных сетях,
- 7) прагматичность,
- 8) энтузиазм,
- 9) максимализм,
- 10) «несовершенные», то есть имеются и сильные, и слабые стороны.

Итак, данные *преимуществ* могут выступать в роли «силы и слабости» евангельской молодежи Евразии. Например, говоря о *максимализме*, респондент из Украины развивает следующую мысль: «...они максималисты... т. е. они видят мир черно-белым, – в этом тоже как бы есть свой позитив... они говорят, [что] если ты лидер, значит ты должен быть идеалом, [а] если ты не идеал, значит ты не лидер. Максимализм в определенном смысле – очень положительное, именно молодежное качество. Что касается отрицательных... тот же самый максимализм, только его «другая сторона». Т. е. «другая сторона» максимализма – это неумение видеть жизненные реалии, что жизнь не так проста, не так однозначна, не так схематична». Из этого можно заключить, что действительно такого рода *преимущества* представляют собой определенную опасность, поскольку при создании тех или иных условий их можно либо качественно улучшить, либо, наоборот, превратить в деструктивные качества. Об этом говорит, например, респондент из Узбекистана: «...думаю, совершенных людей не бывает. У всех свои плюсы и минусы. Надо... дать им [т. е. молодым людям] возможность над собой работать, [и тогда они] постепенно будут совершенствоваться...»

Кроме перечисленных выше 10 качеств, повторяемых дважды и являющихся одновременно «силой и слабостью», были названы еще 98 неповторяемых качеств, хотя многие из них близки по смыслу. Например, группа *преимуществ*, характеризующая возможности *реализации энергии и проявления активности*:

- 1) «подвижность как плюс и минус»,
- 2) чрезмерная энергичность,
- 3) много энергии, но «не берут и не делают»,
- 4) много энергии, нуждающейся в «направлении»,
- 5) «активность, которую можно направить»,
- 6) физическая активность,
- 7) активная позиция как реакция на что-то,
- 8) «активность необдуманная, имеющая последствия»,
- 9) активность / зависимость от церковного контекста,
- 10) как «двигатель» в церкви, как какой-то «запал»,
- 11) интенсивное продвижение новшеств в церкви.

Или группа качеств, вероятность *освоения технологий и владения информацией*¹⁵:

- 1) освоение технологий,
- 2) использование «технической грамотности»,
- 3) технологии как помощь и препятствие в общении,
- 4) «увлечение технологиями оказывает влияние на общение с Богом»,
- 5) «интернет-зависимость заглушает побуждение быть ближе к Богу»,
- 6) увлечение интернетом вместо личного общения,
- 7) нахождение «всего» в интернете,
- 8) «умение оперативно находить нужную информацию» и «обожествление» технологического прогресса,
- 9) «доступ к информации и не у всех умение критически мыслить»,
- 10) «владение информацией без пользы»,
- 11) информированность / имеет доступ к информации,
- 12) информированность через интернет и телевидение и отсутствие комплексов,
- 13) «медийность».

Так, говоря о группе *преимуществ*, характеризующих возможности *реализации энергии и проявления активности*, респондент из Таджикистана озвучивает следующую мысль: «[молодые люди]... всегда активные. Это хорошо. Плохо, что чаще всего это необдуманно, непродуманно, с плохими последствиями». В то же время респондент из Кыргызстана не только подчеркивает то, что данные *преимущества* могут выступать в роли «силы и слабости» молодежи, но и указывает на то, что существуют определенные сложности в реализации этих качеств: «Преимущества – активность физическая, открытость к обучению. Это положительное и отрицательное. Можно во многих делах участвовать, [проявлять] активность... можно во многом участвовать, но ничего и не сделать. Это главная сложность. Трудно ожидать от них, что будут делать что-то до конца. Это и хорошо, и плохо».

Из этого видно, что качества, характеризующие возможности *реализации энергии и проявления активности*, необходимо корректировать, направлять. Подобную мысль излагает ряд респон-

¹⁵ При этом не учтены те качества, которые отмечаются респондентами дважды: «все время перед компьютером» и «пребывание в социальных сетях».

дентов. Например, служитель из Узбекистана говорит о том, что одно из преимуществ – это «очень много энергии, но ее надо направить». Респондент из Украины высказывает следующую мысль: «Активность, даже если она негативная, – ее можно направить в нужное русло»... И наконец, респондент из России заявляет: «...преимущества – это активная позиция по жизни. Т. е. даже, если молодой человек... как-то, может быть, агрессивно, неправильно, скажем так, реагирует, то это можно выправить. Главное – то, что он как-то реагирует на что-то. И через это можно как-то с ним работать, взаимодействовать, менять его, на что-то направлять... Поэтому меня не так страшит, если кто-то делает что-то не так, чем тот, кто вообще ничего не делает».

Говоря о группе *преимуществ*, характеризующих вероятность *освоения технологий и владения информацией*, можно наблюдать следующую реакцию респондентов. Во-первых, респондент из Казахстана, рассуждая о качествах подобного рода, выражает свои мысли следующим образом: «Преимущество молодежи в том, что она технически грамотна. Она свободно владеет компьютером и всеми вот этими последними достижениями... То, что пожилой слой населения просто не может делать. А это способствовало бы служению в церкви. Недостаток в том, что, зная это, они используют это неправильно. Сидят в интернете ради интернета. Не пользуются им как прибором. Просто убивается время».

Далее, респондент из Кыргызстана не только указывает на наличие «силы и слабости» в *доступе к информации*, но и предупреждает об опасных последствиях этого для молодежи: «Можно просто все найти в интернете. Но это и недостаток. Большой поток информации их уводит, или они пропускают мимо себя. А остается негативное». На это обращает внимание и респондент из категории Студентов: «Плюс в том, что у молодежи есть доступ к любому виду информации (интернет), поэтому они могут преуспевать в саморазвитии, но это так же может быть и минусом, дело в том, что молодежь не вся умеет критически мыслить, поэтому информация так же может навредить». Об этом же заявляет и респондент из Узбекистана: «Возможностей в 21 веке открывается гораздо больше, чем в 20, например. Но есть опасность, что технологии могут убить человеческое общение. То есть, они могут и помочь человеческому общению, могут и убить его».

Итак, можно утверждать, следующее. Во-первых, определенный ряд спорных *преимуществ* является одновременно «силой и слабостью» евангельской молодежи Евразии. Во-вторых, было выявлено существование определенных сложностей в реализации подобного рода качеств. В-третьих, наблюдается необходимость в проведении качественного обучения молодежи несению ответственности за последствия применения тех или иных *преимуществ*. Таким образом, ряд спорных *преимуществ* может быть качественно усовершенствован либо «изнутри» при использовании молодежью приобретенных в результате обучения важных навыков, либо «извне» при получении дополнительной помощи от наставников.

ВЫЯВЛЕНИЕ НАИБОЛЕЕ СИЛЬНЫХ И СЛАБЫХ СТОРОН МОЛОДЕЖИ, ВАЖНЫХ ПРИ ПОДГОТОВКЕ БУДУЩИХ ЛИДЕРОВ

Сегодня многие церкви Евразии испытывают потребность в формировании молодых лидеров, способных не только «нести служение», но и «делать подобных себе». Так, согласно проведенному исследованию многие из опрошенных руководителей церквей считают это актуальной проблемой, для решения которой видят необходимость в создании эффективных программ подготовки молодых лидеров. Однако, для того чтобы подготовить подобного рода программы, необходимо выявить наиболее сильные и слабые стороны современной евангельской молодежи.

Как мы видим, при раскрытии недостатков молодежи был обнаружен спектр негативных качеств, которому стоит уделить особое внимание:

- 1) безынициативность,
- 2) максимализм,
- 3) лень,
- 4) неопытность.

Таким же образом, при раскрытии преимуществ молодежи были представлены определенные результаты по выявлению положительных качеств, вызывающих повышенный интерес:

- 1) целеустремленность,
- 2) способность коммуницировать,
- 3) наличие свободного времени;
- 4) желание служить,
- 5) активность,

- 6) молодость,
- 7) сила,
- 8) энергия.

При этом стоит учесть, что участниками интервьюирования были не раз названы противоположные качества, присущие молодежи, такие как:

- 1) пассивность (10 раз) и активность (21 раз),
- 2) безынициативность (6 раз) и инициативность (7 раз),
- 3) максимализм (7 раз) как негативная черта и как позитивная (7 раз), причем из них 2 раза как «сила и слабость» одновременно.

Немаловажным является тот факт, что целым рядом респондентов одновременно были озвучены *преимущества* и *недостатки* молодежи, обозначающие противоположные качества. Например:

- 1) ответственность и безответственность,
- 2) труд и лень,
- 3) умение брать ответственность и боязнь брать ответственность,
- 4) высокая образованность и малообразованность.

Подобная ситуация указывает на зависимость характера молодежи от внутрицерковного контекста. Например, студент из России, подтверждая данную мысль, заявляет: «Препятствия, которые созданы системой управления в церкви... это их [т. е. молодежь] ограничивает». Подобные идеи высказывают и другие респонденты, в том числе из Казахстана и Украины.

В то же время была выявлена еще одна причина, согласно которой были названы столь противоречивые качества – это «разнообразность» молодежи. Об этом говорят респондент из Беларуси («...они очень разнообразны, молодежь вся разная»), респондент из Молдовы («молодежь настолько разная») и представитель студенчества («...христианская молодежь очень разная, христианская молодежь может отличаться в соответствии с особенностями множества существующих конфессий»).

Между тем, учитывая задачи проводимого исследования, необходимо подробно рассмотреть важный спектр негативных качеств, обнаруженных при раскрытии недостатков молодежи.

Прежде всего, говоря о *неопытности* как о наиболее часто упоминаемом респондентами *недостатке* (28 раз), можно наблюдать следующую закономерность ряда рассуждений самих

респондентов. Так, респондент из Узбекистана, считая данное качество *недостатком*, говорит: «...неопытность... Это возрастное, никуда не деться от этого». Тем временем, респондент из Украины поясняет, в чем состоит опасность такого негативного качества: «...отсутствие необходимого жизненного опыта, который бы предохранил от совершения ошибок». В более развернутом виде подобную мысль развивает и респондент из России: «...отсутствие опыта, который пока еще не наработался... Пока молодой, ты не знаешь, что хорошо, что плохо, что правильно, что нет, очень легко сбиться и пойти не той дорогой, а это вопрос ценой в целую жизнь, и не все это понимают».

Вместе с тем респондент из Молдовы не только соглашается с мыслью о том, что неопытность – это *недостаток* от которого «никуда не деться», но и указывает на выход из сложившейся ситуации: «Все-таки «опытность» с годами же приходит... Они могут это компенсировать тем, что будут общаться... Как написано в Священном Писании: «спроси у древнего путь его и им следуй». И, если они будут чутки и не так горды, чтобы прийти и спросить совета у более взрослых служителей, они компенсируют и «нехватку опытности». Однако респондент из России, делая акцент не столько на *неопытности* самой молодежи, сколько на *ответственности* лидеров церквей, способных или неспособных иметь безупречный авторитет среди молодежи, а, следовательно, прямым или косвенным образом корректировать их действия, высказывает следующую мысль: «Отсутствие опыта, которое быстро восполняется. Исходя из этого, неспособность прислушаться или в полноте услышать тех, кто этот опыт имеет. Но я думаю, что это ответственность не молодежи. Не хочу, чтоб это звучало как упрек. Мы как лидеры старшие должны быть настолько достойны доверия, что молодые должны сказать – “ничего не понимаю, но уважаю”».

Наряду с этим респондент из Украины дает совет следующего рода: «Все-таки у служителей, у тех братьев, которые постарше, уже есть какой-то опыт и способность чуть-чуть больше «просчитывать» последствия в силу имеющегося опыта. И когда объединяются эти две силы, – газ и тормоз, – тогда машина будет очень хорошо ехать. Если только тормоз, то будет стоять. Если только газ да паника, ну, скорее всего, куда-то врежется. Поэтому, я думаю, действительно, благословение, когда есть вот это сочетание и учитываются положительные качества и отрицательные».

Таким образом, из вышеуказанной закономерности ряда рассуждений самих респондентов о *неопытности* как весомого *недостатка* молодежи, можно сделать следующие выводы: во-первых, *неопытность* – это возрастное качество. Во-вторых, *неопытность* приводит к ошибкам, которые могут иметь необратимые последствия. В-третьих, в силу уязвимости и *неопытности*, предполагается оказание помощи извне, т. е. создание атмосферы доверия между поколениями, имеющими опыт и не имеющими его. В результате этого приобретение опыта молодежью будет происходить более продуктивно, с минимальным количеством негативных последствий.

Вторым по количеству упоминаний *недостатком* современной евангельской молодежи Евразии является *лень* (22 раза). Например, один из студентов говорит о том, что «...отрицательное качество – это лень или безразличие. Есть много молодых людей, которые имеют способности вести за собой, но ничего не делая, показывают свое безразличие ко всему, что происходит вокруг них». Подобную идею озвучивает и респондент из Украины, акцентируя внимание как на существующей проблеме, так и на возможности коррекции данного негативного качества: «Самый главный недостаток, – но это не только недостаток молодежи, это недостаток всего человечества, – это лень. Все остальное можно исправить. Хотя и лень можно исправить, по большому счету».

Респондент из Украины указывает на причину проявления *лени* как негативного качества: «...смотрю даже на наших ребят... которые разочарованы... под влиянием окружающей среды... тогда и апатия, и лень... и не потому что они сами ленивые... а потому что среда такая... Потому что те, кто в нормальной среде... а нормальная среда – это в первую очередь семья, церковь... если эти вещи здоровые, то и ребята развиваются здорово. Но видим и другие варианты, к сожалению». В свою очередь, еще один респондент из Украины приходит к следующему умозаключению: «Лень убивает ребят. И эта лень спровоцирована тем, что [они] не видят будущего».

В результате, можно утверждать следующее: во-первых, *лень* – это отрицательное качество, присущее многим молодым людям. Во-вторых, проявление данного качества имеет свою причину: это отсутствие «нормальной» среды для развития молодежи. В-третьих, *лень*, как отрицательное качество поддается исправлению, а,

значит, предоставляется возможность исключения из общего списка «неисправимых» недостатков молодежи.

Третьим важным *недостатком* современной евангельской молодежи Евразии является *максимализм* (7 раз). К примеру, на наличие *максимализма* как отрицательного качества не только обращает внимание респондент из Украины наравне с другими респондентами, но и дает пояснение своей точке зрения: «...для молодых людей очень часто – это все черное и белое, когда все подразделяется на черное и белое, правильное и неправильное. Потому что, как я вижу, это все неправильно. Когда ты становишься старше, то у тебя больше серого цвета появляется, ты уже не такой уверенный». Стало быть, *максимализм* как негативное явление со временем если и не исчезает совсем, то, по крайней мере, становится менее выраженным в силу приобретаемого и осмысляемого опыта.

И наконец, четвертым значимым *недостатком* является *безынициативность* (6 раз), о которой в большинстве своем упоминают представители студенчества (4 раз) и один респондент из Казахстана. При этом исключением является мнение респондента из Молдовы: «...имея потенциал, не берут инициативу». Итак, можно считать, что *безынициативность* является не только негативным качеством, которое беспокоит самих молодых людей, доставляя им определенного рода неудобства, но и *недостатком*, от которого нужно избавляться, чтобы имеющийся *потенциал* мог максимально реализовываться.

Как ни странно, но о *целеустремленности* как положительном качестве среди респондентов рассуждения не велись. Данное качество только перечисляется в числе преимуществ как студентами, так и представителями других категорий: России, Молдовы, Грузии и Прибалтики (8 упоминаний). Соответственно, сделать какие-либо выводы по *целеустремленности* сложно.

Следующим по степени важности *преимуществом* современной евангельской молодежи Евразии упоминается *способность коммуницировать* (10 раз). Так, рассуждая о наличии данного качества у молодых людей, респондент из Молдовы утверждает, что «...они открыты, могут говорить на любую тему, задать вопросы, коммуникабельные, но не все».

Третьим немаловажным *преимуществом* молодежи Евразии упоминается *наличие свободного времени* (13 раз), о котором ре-

спондент из Молдовы говорит следующее: «Они еще не обременены ограниченным временем». Подобная мысль прослеживается у ряда других респондентов, которые выделяют данное преимущество именно у молодых людей, в отличие от людей старшего возраста. Респондент из Узбекистана не только указывает на наличие данного качества у молодежи, но и вносит уточнение: «Преимущества – время, которое у них есть. Участвовать больше, делать больше, делать это интересней, креативней – это большой плюс».

Получается, что *наличие свободного времени* – это качество временного характера, не дающее молодому человеку много возможностей осмыслить все преимущества данного явления. Поэтому ожидается, что опытные лидеры церковей смогут оказать существенную помощь молодежи, подняв на повестку дня обсуждение всех положительных сторон такого качества, как *наличие свободного времени*.

Четвертым положительным качеством, входящим в «пятерку» наиболее упоминаемых респондентами *преимуществ* молодежи, упоминается *желание служить* (20 раз). Об этом говорит респондент из Украины: «Все-таки у молодежи еще есть сегодня желание служить Богу... Желание, если оно выявляется, тогда они не ставят лишних вопросов, а, наоборот, они говорят: “Вот я, пошли меня”».

Следовательно, *желание служить* – это не просто положительное качество молодежи, но осознанный выбор каждого молодого человека. Соответственно, этому *преимуществу* довольно сложно научить без передачи опыта старшего поколения.

Пятым положительным качеством является *активность* (21 раз). К примеру, респондент из Украины говорит: «Они активны, независимо от темперамента. Некоторые говорят: «Вот меланхолический или флегматический – они более пассивны». Это не имеет особого значения. Влияет, конечно, на какие-то вещи. Но в то же самое время, «масса» флегматиков сидит в хоре и великолепно поет, например... Они «падают», они «подымаются». Т. е. ты их сопровождаешь постоянно, но ты видишь, что у них «вектор правильный». Вот в этом я вижу преимущества, это в церкви (есть), это будущее церкви. Они закладывают себе «хорошее основание» для будущего».

Итак, *активность* – это положительное качество молодежи, проявляемое в различных сферах деятельности и приносящее определенный результат. Однако руководителям церковей стоит

уделять внимание данному *преимуществу* молодых людей с целью корректирования у них «правильного вектора» *активности*.

Следующим положительным качеством из наиболее упоминаемых респондентами *преимуществ* является *молодость* (21 раз). Например, респондент из Узбекистана говорит: «...они молодые, у них все впереди, они полны сил, творчества». Подобную идею озвучивает и респондент из Таджикистана: «...они молоды, у них есть время еще попробовать себя в разных сферах деятельности».

Таким образом, можно утверждать следующее: во-первых, *молодость* – это положительное качество, присущее всем без исключения молодым людям. Во-вторых, *молодость* – это состояние не только организма (физический возраст), но и души. В-третьих, *молодости* свойственна активность (иногда даже гиперактивность) как физическая, так и социальная. В-четвертых, *молодость* нуждается в направлении и вдохновении. Вследствие чего есть необходимость в качественном руководстве со стороны лидеров церквей.

Далее речь идет о таком положительном качестве как *сила* (22 раза), о котором респонденты из России говорят следующее: «У них [у молодежи] есть и силы, и здоровье»; «Это молодая сила. Сил реально много, и можно пахать без остановки в той области, которая тебе нравится». Более того, респондент из Кыргызстана заявляет, что «в церкви очень много делает молодежь... много сил – только направляй. Это преимущество, что сил много, хотя что-то делать. А слабость – нуждаются, чтоб кто-то подсказывал».

Респондент из Казахстана указывает на то, что существуют определенные сложности в реализации этого качества: «...они кучу сил направляют на всякую ерунду... могли бы направлять ее в нужное русло... А она [молодежь] не воспринимается церквями. Взрослые боятся доверять молодежи, пытаются контролировать. Это большое упущение. Это такое control-freak. Боятся отпустить вожжи. Это большой минус старших братьев, а не молодежи. «Если бы молодость умела, а старость могла»... Но если всем управлять... помочь этой энергии идти в нужное в русло, то горы могут сдвинуться. У них есть все, но нет тех, кто зажигал бы, вел, нет моделей... Я горой за ученичество... Я вижу, что всю себя нужно вкладывать в верующую молодежь, чтоб они были настоящими учениками, делая других учеников».

THIS PUBLICATION IS NOT TO BE USED FOR COMMERCIAL PURPOSES, AND RESEARCH USE.

И наконец, главным положительным качеством, входящим в «пятерку» наиболее упоминаемых респондентами *преимуществ* молодежи, является *энергия* (29 раз). Респондент из России высказывает следующую мысль: «У молодежи есть очень большой заряд энергии, которую нужно правильно направлять в русло, если у взрослых людей пыл уже угас, то молодежь – это мощная сила, которая при желании может сделать много полезного в церкви и за пределами ее».

Респондент из Украины дает более развернутый ответ: «Они [молодежь] полны энергии что-то менять... Не всегда это нравится служителям постарше... [молодежь] всегда как «двигатель» в церкви, как какой-то «запал», который необходим в любом обществе. В любой команде должен быть какой-то «двигатель», какой-то лидер, какой-то такой человек, который продвигал бы какие-то идеи, менял бы что-то и в этом был бы прогресс... Поэтому тут [прослеживается] положительный аспект молодежи в том, что они всегда в поиске, готовы идти вперед, достигать целей. Т. е. они находятся в поиске новых методов служения Богу в благовестии, в форме поклонения и т.д... сегодня можно увидеть некую пассивность. Скорее всего [это] зависит от контекста церкви, от ее культурно-исторического традиционализма... Там, где есть хорошие лидеры, там меньше пассивности, потому что они [лидеры] ведут за собой и могут «зажечь сердца» [молодежи]».

Таким образом, *энергия* – это положительное качество молодежи, нуждающееся в применении. В связи с этим у молодежи наблюдается весьма серьезный спрос на то, чтобы быть востребованной. Однако проблема состоит в том, что на сегодняшний день евангельские церкви Евразии не всегда готовы удовлетворить этот спрос молодежи в силу разных причин. Поэтому имеется необходимость в направлении *энергии* в нужное русло с целью наиболее эффективного ее использования, к достижению которой должны быть устремлены совместные усилия молодежи и лидеров церквей. В результате чего навыки правильного обращения со своей *энергией* предоставят молодежи те возможности, которые способствуют тому, чтобы сделать много полезного, как непосредственно в конкретно взятой церкви, так и в целом в обществе.

Таким образом, при выявлении наиболее сильных и слабых сторон современной евангельской молодежи было обнаружено следующее: во-первых, респондентами были названы наиболее упомина-

емые¹⁶ положительные качества (*энергия, сила, молодость, активность, желание служить*) и отрицательные (*неопытность и лень*)¹⁷.

Во-вторых, определенными группами респондентов¹⁸ были озвучены менее упоминаемые¹⁹ как положительные качества (*целеустремленность, способность коммуницировать, наличие свободного времени*), так и отрицательные (*безынициативность и максимализм*)²⁰.

В-третьих, наличие как более, так и менее упоминаемых качеств нуждается в определенном направлении и корректировании с целью изменения существующего положения вещей. Если это касается *недостатков*, то имеется необходимость либо в исправлении, либо в исключении вышеназванных отрицательных качеств из списка «неисправимых» *недостатков* молодежи. Если же это касается *преимуществ*, то наблюдается следующая тенденция: молодежь, своевременно получающая помощь в виде выявления, направления и поощрения положительных качеств, со стороны лидеров церквей, действительно оказывается способной в недалеком будущем не только «сдвигать горы» на своем пути, но и делать много полезного, как непосредственно в отдельно взятой церкви, так и в обществе в целом.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Анализ ответов на вопрос № 13 интервью и выявление категорий ответов внесли качественный вклад в формирование онлайн-анкеты для евангельской молодежи. В частности, на основании самых распространенных мнений по данной проблематике были составлены 2 важных вопроса и предложенные к ним варианты ответов:

¹⁶ Под наиболее упоминаемыми качествами подразумеваются те, которые названы от 20 до 29 раз.

¹⁷ Перечисление качеств совершается в порядке уменьшения количества упоминаний.

¹⁸ К определенным группам респондентов относятся 3 наибольшие категории из имеющихся 12 категорий: Студенты, Россия и Украина.

¹⁹ Под менее упоминаемыми качествами подразумеваются те, которые названы от 6 до 13 раз.

²⁰ Перечисление качеств совершается в порядке увеличения количества упоминаний.

- *Какие из этих качеств, на ваш взгляд, являются наиболее характерными для христианской молодежи? Выберите 2 варианта ответов (желание служить, духовность, творческий потенциал, общительность, инициативность и активность, ответственность, целеустремленность);*

- *К сожалению, христианская молодежь не лишена некоторых отрицательных качеств или недостатков. Какие из них, на ваш взгляд, наиболее характерны для современной христианской молодежи? Выберите 2 варианта ответов (лень, безответственность, бездуховность, нежелание учиться, безынициативность, неопытность, максимализм).*

Бесспорно, евангельская молодежь Евразии как особая социальная группа в церкви, являющаяся чутким индикатором происходящих перемен и определяющая в целом потенциал развития христианского сообщества, должна находиться в фокусе проведения постоянных исследований. Ведь от того, насколько изучен мир ценностей современной евангельской молодежи, ее установки, жизненные планы, во многом зависит эффективность разрабатываемых мероприятий в области христианского образования. То же можно сказать и о формировании эффективных моделей духовного лидерства с фокусом на молодежь.

В свою очередь необходимо учитывать и то, что подготовка христианских лидеров – это непрерывный процесс, который нельзя ограничивать лишь отдельно проводимыми мероприятиями. Ее цель состоит не только в передаче знаний, но также в том, чтобы научить молодых людей успешно действовать в самых разных ситуациях. При этом нужно помнить, что жизненный опыт каждого нового поколения отличается от опыта других поколений в силу изменения социальных условий, в которых этот опыт был приобретен. По этой причине лидерам церкви необходимо понимать современную молодежь, чтобы оказывать своевременную и качественную помощь. Но это возможно лишь при наличии авторитета служителей, их личного примера и принятия непосредственного участия в жизнедеятельности молодежи посредством создания атмосферы доверия между поколениями, имеющими опыт и не имеющими его.

Однако, как выяснилось в процессе интервьюирования, проблема взаимоотношений поколений все же существует. Имеется ряд неразрешенных вопросов, касающихся изменения

существующего положения вещей – наличия целого спектра как положительных, так и отрицательных качеств молодежи, требующих пристального внимания, изучения, осмысления и коррекции.

Итак, при тщательном рассмотрении каждого выделенного *преимущества и недостатка*, из ряда наиболее часто упоминаемых респондентами качеств, был найден объективный ответ на изначально поставленный исследовательский вопрос: «Какие черты евангельской молодежи Евразии являются сегодня общим трендом?» Прежде всего, хотелось бы обозначить, что это эффективность в *коммуникации* и в *служении*, рациональность и мудрость в использовании *свободного времени, молодости, сил и энергии*, а также «правильность вектора» *активности* являются сегодня общим положительным трендом евангельской молодежи Евразии. В свою очередь, ограниченность *максимализма*, отсутствие «нормальной» среды, провоцирующее *безынициативность и лень*, а также уязвимость *неопытности* являются сегодня общим отрицательным трендом евангельской молодежи Евразии.

Наряду с этим, при детальном изучении основных *преимуществ* и *недостатков*, характерных современной евангельской молодежи Евразии, были обнаружены следующие особенности: ярко выраженные *преимущества* нуждаются в совершенствовании для придания им более высокой эффективности, в то время как обнаруженные *недостатки* испытывают нужду либо в исправлении, либо в исключении из списка «неисправимых» качеств молодежи. Значит, необходимо принимать во внимание существующее положение вещей, – какие черты евангельской молодежи Евразии, являясь сегодня общим трендом, реализуются в их повседневной жизни, такие результаты в евангельских церквях Евразии ожидаются уже в недалеком будущем, потому что понятие «молодежь» напрямую связано с понятием «будущее».

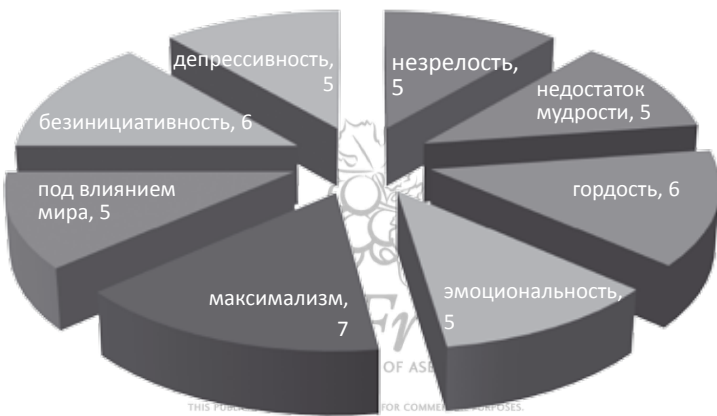
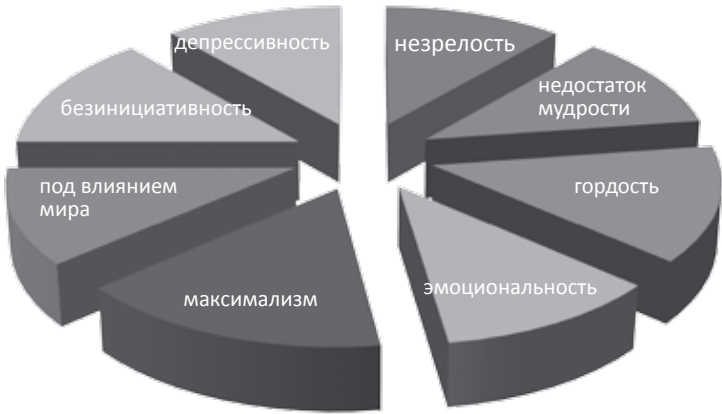


First Fruits
THE ACADEMIC OPEN PRESS OF ASBURY SEMINARY

THIS PUBLICATION IS NOT TO BE USED FOR COMMERCIAL PURPOSES.
FREELY AVAILABLE FOR EDUCATIONAL AND RESEARCH USE.

Приложение 1

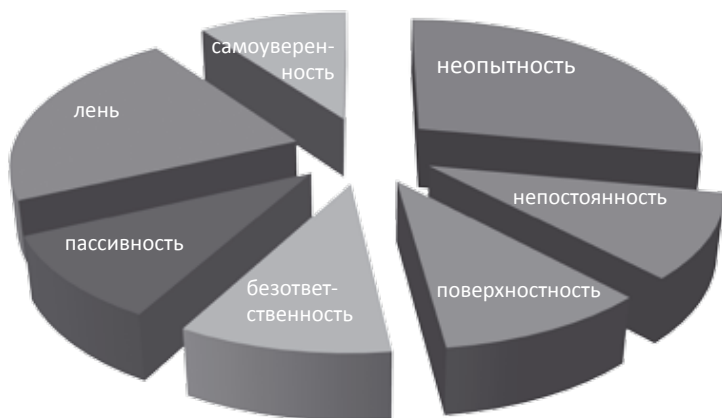
9 недостатков молодежи (упоминаемых от 5 до 7 раз)



THIS PUBLICATION IS FREELY AVAILABLE FOR COMMERCIAL PURPOSES.
FREELY AVAILABLE FOR EDUCATIONAL AND RESEARCH USE.

Приложение 2

7 наиболее упоминаемых недостатков молодежи
(10 и более раз)

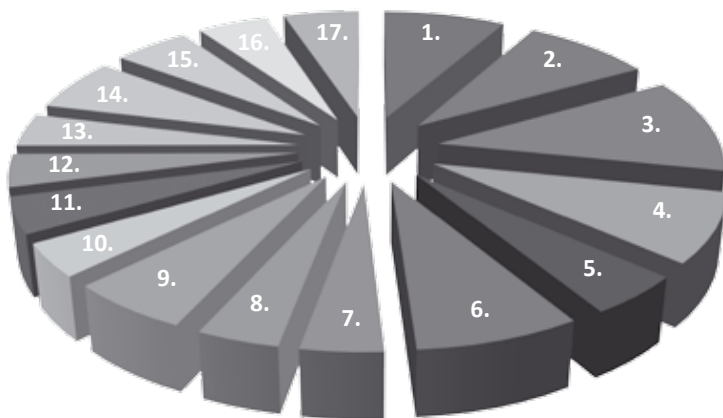


THE ACADEMY OF ASBURY SEMINARY

THIS PUBLICATION IS NOT TO BE USED FOR COMMERCIAL PURPOSES.
FREELY AVAILABLE FOR EDUCATIONAL AND RESEARCH USE.

Приложение 3

17 наиболее упоминаемых преимуществ молодежи
(10 и более раз)



1. Молодость	21
2. Сила	22
3. Энергия	29
4. Активность	21
5. Желание действовать	12
6. Желание служить	20
7. Посвященность	10
8. Смелость	10
9. Открытость	15
10. Открытость новому	10
11. Общительность	11
12. Способность коммуницировать	10
13. Мобильность	10
14. Потенциал	16
15. Креативность	13
16. Творчество	12
17. Наличие свободного времени	13



THIS PUBLICATION IS NOT TO BE USED FOR COMMERCIAL PURPOSES.
FREELY AVAILABLE FOR EDUCATIONAL AND RESEARCH USE.

Приложение 4

Преимущества, являющиеся одновременно и недостатками молодежи

(108 наименований качеств)

1. «Обычные» люди
2. Не совершенны, есть свои плюсы и минусы
3. Критерий веры определяет силу и слабость
4. Момент преображения
5. Момент роста
6. «Падают и поднимаются»
7. Готовность к переменам
8. Не «рабы советского мышления»
9. Несгибаемость
10. Ожидание «гласа Свыше»
11. «Необремененность» (свобода)
12. Возраст
13. Молодость
14. Молодость, проходящая «сама по себе»
15. Неопытность как возрастное качество
16. Отсутствие (жизненного) опыта
17. Отсутствие опыта «падения»
18. Недостаточность опыта
19. Отрицательный опыт не сковывает, их деятельность
20. Много новых идей из-за недостатка опыта
21. Открытость к обучению
22. Быстрообучаемость при наличии желания
23. Одновременное наличие способностей и лени
24. Имея потенциал не берут инициативу (многого)
25. Использование потенциала (+ / -)
26. Знают, что нужно делать, но не делают
27. Делают потихонечку, несмотря на свою слабость и нежелание
28. Широта мысли вырабатывает поверхностность в сферах деятельности
29. Желание быстрого результата при минимуме стараний
30. Кто-то один может все «вывести»
31. Идейность и «затухание»
32. Чрезмерная резвость скрывает положительные качества
33. Подвижность (как +/-)
34. Сверхэнергичность

35. Много энергии, но «не берут и не делают»
36. Много энергии, нуждающейся в «направлении»
37. Активность, которую можно направить
38. Физическая активность
39. Активная позиция как реакция на что-то
40. Активность необдуманная, имеющая последствия
41. Активность / пассивность зависит от церковного контекста
42. Как «движитель» в церкви, как какой-то «запал»
43. Интенсивное продвижение новшеств в церкви
44. Реализация даров (как +/-)
45. Экспериментальность
46. Любозытность
47. Желание проверить на прочность
48. Желание все пропустить через себя и понять
49. Задаваемые вопросы и анализ
50. Критичность
51. Критическое отношения к поколению отцов
52. Оппозиционность
53. Результаты амбициозности при зрелости и незрелости
54. Самостоятельность в принятии решений
55. Смелость и страх одновременно
56. Где-то боятся
57. Стараются находить себе оправдания
58. Максимализм + /- осмотрительность
59. Эмоциональность
60. Энтузиазм
61. Стертость «рамок»: информационных и географических
62. Окружение на учебе, работе и интернет влияют на формирование примеров
63. Освоение технологий
64. Использование «технической грамотности»
65. Технологии как помощь и препятствие в общении
66. Увлечение технологиями оказывает влияние на общение с Богом
67. Интернет-зависимость заглушает побуждение быть ближе к Богу
68. Увлечение интернетом вместо личного общения
69. Пребывание в соц. сетях / работа в соц. сетях
70. Все время перед компьютером / за экраном компьютера

71. Нахождение «всего» в интернете
72. Умение оперативно находить нужную информацию и «обо-
жествление» технологического прогресса
73. Доступ к информации и не у всех умение критически мыслить
74. Владение информацией без пользы
75. Информированность (имеет доступ к информации)
76. Информированность через интернет и телевидение и отсут-
ствие комплексов
77. Медийность
78. Открытость
79. Бесшабашность и способность к риску
80. Умение «разгрузиться»
81. Тяжелые вещи с юмором
82. Много иллюзий
83. Мобильность
84. Мобильность как препятствие к посвящению
85. Не надо долго раскачивать
86. Из благих побуждений готовы пойти далеко
87. Неудовлетворение тем, что вокруг
88. Имеют мечту, но не связанную с Царством
89. Желание успешности в житейских вещах
90. Нормальность и ненормальность желания «быть как все»
91. Занятость «материальным» – «при деле»
92. Все «измеряют» финансово
93. (Очень) прагматичны
94. Самоуверенность
95. Плюс и минус музыкальных и спортивных умений
96. Занятость в служении
97. Объединение проектами
98. Соревнование друг с другом
99. Закрытость прямому общению и открытость косвенному че-
рез соц. сети
100. Дружелюбность к своим и не очень к внешним
101. Современная дипломатия и толерантность
102. Стремление к возвышенному и банальность ситуации в обществе
103. ДВР – фундаментальность и изоляция
104. ДВР – диагноз, который лечится или нет
105. Уверенность в спасении ведет к расслаблению и прекраще-
нию поиска

106. Безответственность, имеющая свои основания

107. Лень из-за окружающей среды

108. «Все видели» и «все знают»



First Fruits

THE ACADEMIC OPEN PRESS OF ASBURY SEMINARY

THIS PUBLICATION IS NOT TO BE USED FOR COMMERCIAL PURPOSES.
FREELY AVAILABLE FOR EDUCATIONAL AND RESEARCH USE.

Глава 8

ЛИДЕРЫ СОВРЕМЕННОСТИ В ПРЕДСТАВЛЕНИЯХ ЕВАНГЕЛЬСКОЙ МОЛОДЕЖИ ЕВРАЗИИ: К ВОПРОСУ ОБ ОТЛИЧИТЕЛЬНЫХ ЧЕРТАХ «НАСТОЯЩЕГО ЛИДЕРА»

Белов А.Э., Негров А.И., Ружина Н.В.

АБСТРАКТ:

В данной главе представлены результаты анализа ответов респондентов на вопрос № 11 интервью («Кого ваша молодежь считает лидерами современности? По каким признакам?»). Изложенный материал представляет интерес не столько в контексте упоминаемых респондентами конкретных личностей, сколько благодаря обнаруженным отличительным признакам фактических лидеров молодежи. Подобные обнаружения полезны не только для принятия их во внимание во время разработки лидерских программ и моделей, но и для знакомства с реальным положением вещей в среде евангельской молодежи.

КЛЮЧЕВЫЕ ТЕРМИНЫ:

Лидерство, лидер, авторитет, влияние, служение, коммуникация.

ВВЕДЕНИЕ

Вопрос № 11 («Кого евангельская молодежь Евразии считает лидерами современности? И по каким признакам?») был введен в интервью с целью не только выяснить формальных и неформальных лидеров, обладающих авторитетом в молодежных кругах, но и понять, какие признаки или черты человека молодежь так или иначе воспринимает как отличительные черты лидера по факту.

В каждом параграфе будут сопоставлены ответы респондентов из Европы. Как было указано в предшествующих главах, в контексте евангельского христианства принципиальных различий между мнениями респондентов из Европы и Азии выявлено не было, однако имеют место некоторые культурные особенности восприятия, в том числе лидерства. Учитывая специфику данного вопроса, мы также пытались выяснить, имеются ли подобные различия, но не в смысле кардинально противоположных мнений. Скорее, выявление подобных различий было бы актуально при составлении лидерских программ с учетом соответствующих локальных контекстов. Также имеет смысл выявить и проанализировать сходства и различия ответов всех категорий респондентов. Мы полагаем, что полученные данные следует учитывать как при подготовке будущих лидеров молодежи, так и при ознакомлении с реальным положением вещей, без чего такая подготовка может оказаться оторванной от реальной ситуации в евангельской среде.

ОТВЕТЫ РУКОВОДИТЕЛЕЙ ВЫСШЕГО ЗВЕНА

Безусловно, в современном евангельском обществе Евразии существующая проблема принятия молодежью тех или иных лидеров, а также подражания им, является весьма актуальной задачей в контексте глобальной повестки дня. Хотя прежде чем приступить к разрешению имеющихся трудных вопросов, надлежит продемонстрировать «плоды» отзывов предоставленных одной из категорий участников анкетирования – руководителей высшего звена.

Итак, представители как данной, так и других категорий респондентов указали ряд конкретных личностей, от героев веры прошлого до бизнесменов или политиков настоящего. Тем не менее, мы сосредоточимся не на конкретных личностях, но на группах людей и на соответствующих качествах, благодаря которым, по мнению респондентов, молодежь считает их лидерами.

Были выявлены следующие группы людей, являющиеся лидерами для молодежи (в скобках будут указаны страны респондентов, давших тот или иной ответ; здесь и далее если число не указано, это значит, что подобный ответ дал только один респондент из той или иной страны; в противном случае, указывается число респондентов):

- 1) родители (Россия, Беларусь, Таджикистан),
- 2) братья и сестры во Христе (Таджикистан),
- 3) христианские лидеры (Украина),
- 4) пасторы (Молдова, Таджикистан – 2),
- 5) проповедники (Таджикистан),
- 6) музыканты (Беларусь, Украина – 2, Таджикистан),
- 7) спортсмены (Украина – 2),
- 8) голливудские «звезды» (Россия),
- 9) представители шоу-бизнеса (Россия, Украина – 2),
- 10) бизнесмены (Россия – 2, Украина – 3, Молдова, Таджикистан),
- 11) политики (Украина – 2, Молдова, Таджикистан),
- 12) «точно не политики» (Грузия, Казахстан),
- 13) лидеры государств (Казахстан),
- 14) лидеры субкультур (Россия – 2, Украина – 3).

Также стоит отметить, что в ответах респондентов звучат следующие фразы:

- 1) «лидеры для каждого – [это] индивидуально» (Россия – 2, 2) Беларусь, Украина – 4, Молдова – 2, Узбекистан – 3, Таджикистан),
- 2) «сложно назвать имена, т. к. современная молодежь не привязана к конкретным лидерам» (Россия, Молдова),
- 3) «нет конкретных героев» (Россия – 2),
- 4) «молодежь в растерянности, за кем идти» (Украина).

Немаловажно то, что чаще всего были озвучены следующие варианты ответов:

- 1) «лидеры для каждого – [это] индивидуально», т. е. у каждого молодого человека свои лидеры (13 раз),
- 2) бизнесмены (7 раз),
- 3) лидеры субкультур (5 раз),
- 4) музыканты (4 раза),
- 5) политики (4 раза),
- 6) представители шоу-бизнеса (3 раза) и
- 7) родители (3 раза).

Из этого можно заключить, что для евангельской молодежи лидерами современности являются, во-первых, лидеры субкультур и родители. Во-вторых, современной молодежи интересны яркие, известные и популярные личности, «нашедшие свое место в жизни».

Вместе с тем, ответы респондентов на вторую часть данного вопроса также дали определенные результаты. Наиболее важные *признаки* лидера таковы:

- 1) «тот, кто умеет говорить “на языке молодежи” и слушать их» (Беларусь – 2),
- 2) «тот, кто может понять молодежь: их особенности, их проблемы, их ценности» (Украина, Казахстан),
- 3) «тот, “кто рядом”, кто вкладывает в молодежь свою жизнь» (Россия),
- 4) «веселый, “идущий в ногу” с молодежью, современный и любящий Слово Божье» (Украина),
- 5) «жизнерадостный, живой, современный, стильный, оратор, искренний “поклонник”, простой, не гордый» (Украина),
- 6) «простой, доступный, результативный» (Беларусь),
- 7) «уважаемый, умеющий любить, вмещать, снисходить, благочестивый» (Украина),
- 8) «добрый и любящий, живущий для других» (Туркменистан),
- 9) «много делающий, его жизнь “видна”» (Украина),
- 10) «опытный и имеющий “плод”» (Украина),
- 11) «тот, кто говорит авторитетно и грамотно» (Казахстан),
- 12) «оратор, посвященный, человек видения» (Молдова),
- 13) «сильный в “Слове”, воле, достижении, свободе» (Молдова, Кыргызстан),
- 14) «имеющий достаточно смиренна и смелости, чтобы идти вперед» (Украина),
- 15) «тот, у которого развивается целостное служение» (Молдова),
- 16) «знающий цель и идущий к ней, сильный духом и характером, требовательный к себе, у которого “слова и дела” не расходятся» (Узбекистан),
- 17) «служитель по характеристике жизни, у которого “слова и дела” не расходятся» (Таджикистан),
- 18) «нравственный, смиренный, развивающийся, чувствующий время, актуальный» (Молдова),
- 19) «здравомыслящий, умеющий владеть собой, выражающий четкие позиции и отвечающий за свои решения» (Латвия),
- 20) «тот, кто “живет Богом”, у которого есть, что сказать, потому что он этим живет и открыто этим может делиться» (Украина),

- 21) «тот, кто говорит и делает, внимательный, умеющий мотивировать других» (Украина),
- 22) «имеющий не показную Духовную жизнь» (Таджикистан),
- 23) «тот, кто умеет заинтересовать, вдохновлять, “стоять” там, где другие начинают колебаться, обладающий элементарными навыками позитива, умеющий общаться» (Украина),
- 24) «тот, кому можно верить, кто может “зажечь” других» (Украина).

Помимо этого, были названы и такие качества:

- 1) «успешный» (Украина, Таджикистан, Узбекистан),
- 2) «узнаваемый, популярный, известный» (Украина, Кыргызстан),
- 3) «кого больше раскрутили» (Беларусь),
- 4) «о ком больше говорят» (Казахстан),
- 5) «менеджер, умеющий организовать, “пробить”, повести, создать» (Украина),
- 6) «адекватный, здравомыслящий, “идущий в ногу со временем”» (Украина),
- 7) «целостный, сильный» (Молдова),
- 8) «образованный» (Таджикистан),
- 9) «яркий, блистательный, динамичный» (Узбекистан),
- 10) «оригинальный, из воображаемого мира» (Украина).

Данные *качества* можно объединить в группы по следующим двум направлениям:

1. *Признаки*, оказывающие влияние на создание благоприятных взаимоотношений лидера с молодежью, а именно умение слушать, понимать, принимать, воодушевлять, мотивировать и любить молодежь, говорить на «их языке» и «идти с ними в ногу»;
2. *Признаки*, относящиеся непосредственно к формированию самого образа лидера: умение работать «над собой», меняя себя изнутри и снаружи в положительную сторону, видеть цели и способы их достижения, вести активно-продуктивный образ жизни, оказывая прямое и косвенное влияние на окружающих.

Респондентами из европейского региона были озвучены весьма важные идеи следующего содержания: «сложно назвать имена, т. к. современная молодежь не привязана к конкретным лидерам» (2), «нет конкретных героев» (2) и «молодежь в растерянности, за кем идти». Также нельзя оставить без внимания мысль, обозна-

ченную как представителями Европы, так и Азии о том, что имеются «лидеры для каждого индивидуально» (Европа – 9, Азия – 4).

Можно сказать, что, несмотря на незначительные отличия, при сопоставлении ответов респондентов из Европы и Азии, прослеживается определенная мысль: лидерами современности могут быть, во-первых, незаурядные, выдающиеся, импозантные, состоявшиеся личности; во-вторых, не только христиане, но и *светские люди*.

Респонденты из европейского региона предоставили целый ряд *признаков*, благодаря которым можно выявить лидеров современности:

- 1) «тот, кто умеет говорить “на языке молодежи” и слушать их» (2),
- 2) «тот, “кто рядом”, кто вкладывает в молодежь свою жизнь»,
- 3) «веселый, “идущий в ногу” с молодежью, современный и любящий Слово Божье»,
- 4) «жизнерадостный, живой, современный, стильный, оратор, искренний “поклонник”, простой, не гордый»,
- 5) «простой, доступный, результативный»,
- 6) «уважаемый, умеющий любить, вмещать, снисходить, благочестивый»,
- 7) «много делающий, его жизнь “видна”»,
- 8) «опытный и имеющий “плод”»,
- 9) «оратор, посвященный, человек видения»,
- 10) «имеющий достаточно смиренности и смелости, чтобы идти вперед»,
- 11) «тот, у которого развивается целостное служение»,
- 12) «нравственный, смиренный, развивающийся, чувствующий время, актуальный»,
- 13) «здравомыслящий, умеющий владеть собой, выражающий четкие позиции и отвечающий за свои решения»,
- 14) «тот, кто “живет Богом”, у которого есть, что сказать, потому что он этим живет и открыто этим может делиться», «тот, кто говорит и делает, внимательный, умеющий мотивировать других»,
- 15) «тот, кто умеет заинтересовать, вдохновлять, “стоять” там, где другие начинают колебаться, обладающий элементарными навыками позитива, умеющий общаться»,
- 16) «тот, кому можно верить, кто может “зажечь” других»,
- 17) «кого больше раскрутили»,

- 18) «менеджер, умеющий организовать, “пробить”, повести, создать»,
- 19) «адекватный, здравомыслящий, “идуший в ногу со временем”»,
- 20) «целостный, сильный»,
- 21) «оригинальный, из воображаемого мира».

В свою очередь, респонденты из Центральной Азии акцентируют внимание на следующих атрибутах лидера современности:

- 1) «добрый и любящий, живущий для других»,
- 2) «имеющий непоказную духовную жизнь»,
- 3) «знающий цель и идущий к ней, сильный духом и характером, требовательный к себе, у которого “слова и дела” не расходятся»,
- 4) «служитель по характеристике жизни, у которого “слова и дела” не расходятся»,
- 5) «о ком больше говорят»,
- 6) «тот, кто говорит авторитетно и грамотно»,
- 7) «образованный»,
- 8) «яркий, блистательный, динамичный».

Наряду с указанными выше признаками, наблюдается и одновременное упоминание респондентами из Европы и Азии таких особенностей лидеров, как: «узнаваемый, популярный, известный» (Европа, Азия), «успешный» (Европа, Азия – 2), «сильный в “Слове”, воле, достижении, свободе» (Европа, Азия), «тот, кто может понять молодежь: их особенности, их проблемы, их ценности» (Европа, Азия).

Таким образом, благодаря полученным ответам (озвученным представителями как Европы, так и Азии), не имеющим принципиально значимых различий, прослеживается четко выраженная мысль: лидер современности – тот, кто прилагает определенные усилия для достижения поставленных целей, оказывающих существенное влияние, как на собственную жизнь, так и на находящиеся в поле зрения окружающих.

ОТВЕТЫ ЛИДЕРОВ МОЛОДЕЖИ

В ответах данной категории респондентов встречаются следующие группы лидеров:

- 1) спортсмены (Россия – 2, Украина),
- 2) музыканты (Россия – 3, Беларусь – 2, Таджикистан),
- 3) теле-проповедники (Беларусь),
- 4) проповедники (Молдова),

- 5) пасторы (*причем «авторитетные»*) (Россия – 2, Беларусь – 2, Таджикистан – 2),
- 6) молодежные пасторы (Узбекистан),
- 7) наставники (Россия),
- 8) организаторы семинаров (Россия),
- 9) мирские лидеры (Россия),
- 10) мирские лидеры, успешные финансово (Россия),
- 11) «звезды», которые добились чего-то в интернете (Россия, Украина),
- 12) «звезды» (Кыргызстан),
- 13) «звезды» эстрады (Россия),
- 14) кинозвезды (Украина),
- 15) артисты (Россия),
- 16) актеры (Россия),
- 17) дизайнеры (Россия),
- 18) бизнесмены (Казахстан),
- 19) политики (Узбекистан),
- 20) президенты (Узбекистан),
- 21) руководители организаций (Украина, Кыргызстан),
- 22) руководители не только церквей, но и городов, и государств (Россия),
- 23) родители (Казахстан, Таджикистан),
- 24) западные лидеры (Литва),
- 25) служители (Казахстан, Литва),
- 26) лидеры субкультур (Россия).

Также стоит отметить, что в ответах лидеров молодежи звучат следующие фразы:

- 1) «нет 100% лидера для всех» (Россия – 4, Беларусь, Казахстан),
- 2) «у каждой группы молодежи свои лидеры – ситуация пост-модернизма» (Украина),
- 3) «нет одного лидера» (Молдова),
- 4) «нет постоянного лидера» (Беларусь, Кыргызстан),
- 5) «нет явного авторитета» (Молдова),
- 6) «лидер современности – какой-то принцип передачи информации и возможности влияния на людей, который формирует общественное мнение» (Украина).

Следующим немаловажным фактом является то, что среди «неконкретных лиц» чаще всего были названы следующие категории:

- 1) «нет 100% лидера для всех» (6 раз),

- 2) пасторы [*авторитетные*] (6 раз),
- 3) музыканты (6 раза),
- 4) спортсмены (3 раза).

Из этого можно заключить, что, согласно суждениям молодежных лидеров, для евангельской молодежи лидерами современности являются, во-первых, «конкретные лидеры». Во-вторых, современной молодежи интересны яркие, известные и популярные светские личности, а также авторитетные лидеры церквей.

Вместе с тем, ответы данных респондентов также дали определенные результаты. Итак, наиболее важные *признаки* таковы:

- 1) «преуспевающий в познании Бога, в жизни которого не просто теория, а реальная практика» (Россия),
- 2) «жертвенный и слуга» (Беларусь, Казахстан),
- 3) «тот, кто достиг чего-то в жизни (Беларусь, Молдова),
- 4) «тот, в жизни которого происходят преобразования, рост и изменения, который ведом Богом» (Беларусь),
- 5) «тот, который “раскрыл себя” и свой потенциал, который направлен на влияние в обществе» (Россия),
- 6) «уверенный, способный разбираться в том вопросе, которым он занимается, компетентный, способный “быть собой”» (Узбекистан),
- 7) «тот, который “стоит впереди”, имеет власть кричать и ругать других» (Таджикистан),
- 8) «тот, кто “впереди”, за кафедрой, ответственный за что-то» (Таджикистан),
- 9) «тот, кто активно проводит собрание, выступает, проповедует» (Кыргызстан),
- 10) «тот, кто умеет очень красиво преподнести материал; тот, кто зажигает, вдохновляет, позволяет иногда расслабиться» (Молдова),
- 11) «тот, кто может вдохновлять, кто разбирается в людях» (Россия),
- 12) «тот, кто заботится, показывает пример иметь динамику жизни» (Молдова),
- 13) «просто друг, открытый, “доступный”, с [красивой] личной жизнью» (Украина),
- 14) «внимательный к людям, довольно мягкий и, чтобы лидерство не сопровождалось ошибками» (Украина),

- 15) «молодой, понимающий молодежь и доступный в любое время» (Россия),
- 16) «тот, кто постарше, которому можно доверять секреты» (Казахстан),
- 17) «тот, с которым можно поговорить на современные темы, простой, активный, ответственный» (Россия),
- 18) «люди “высокого полета”, но которые могут “летать” рядом с ними [молодежью]» (Россия).

Согласно вышеприведенной статистике, была выявлена целая совокупность *качеств*, которыми обязан обладать лидер. Данные *качества* можно объединить в две группы: (1) *признаки*, относящиеся непосредственно к формированию самого образа лидера современности, и (2) *признаки*, оказывающие влияние на создание благоприятных взаимоотношений лидера с молодежью. При этом предполагается, что *признаки*, разделенные на две группы подобного рода, продолжают находиться в непосредственной зависимости друг от друга.

При озвучивании абстрактных имен была выявлена пристрастность следующего рода. Например, респонденты из европейского региона упомянули:

- 1) спортсменов (3),
- 2) «звезд», которые добились чего-то в интернете (2),
- 3) теле-проповедников,
- 4) проповедников,
- 5) наставников,
- 6) организаторов семинаров,
- 7) мирских лидеров,
- 8) мирских лидеров, успешных финансово,
- 9) «звезд» эстрады,
- 10) кинозвезд,
- 11) артистов,
- 12) актеров,
- 13) дизайнеров,
- 14) руководителей не только церквей, но и городов, и государств,
- 15) западных лидеров и
- 16) лидеров субкультур.

В свою очередь, представителями Азии названы: родители (2), молодежные пасторы, «звезды», бизнесмены, политики и президенты. Хотя замечается и симультанное упоминание: музыкантов

(Европа – 5, Азия), пасторов (Европа – 4, Азия – 2), руководителей организаций (Европа, Азия) и служителей (Европа, Азия).

Более того, респондентами из Европы были озвучены весьма важные идеи следующего содержания: «у каждой группы молодежи свои лидеры – ситуация постмодернизма», «нет одного лидера», «нет явного авторитета» и «лидер современности – какой-то принцип передачи информации и возможности влияния на людей, который формирует общественное мнение». И в довершение всего нельзя оставить без внимания мысли, обозначенные как представителями Европы, так и Азии о том, что «нет 100% лидера для всех» (Европа – 5, Азия) и «нет постоянного лидера» (Европа, Азия).

Итак, несмотря на незначительные отличия, при сопоставлении ответов респондентов из Европы и Азии на вопрос № 11 интервью прослеживается идея подобная той, которая имеет место быть в ответах руководителей высшего звена (см. предыдущий параграф).

Респондентами из Европы был представлен целый ряд *признаков*, благодаря которым можно выявить, кого молодежь считает лидерами современности:

- 1) «тот, кто достиг чего-то в жизни» (2),
- 2) «преуспевающий в познании Бога, в жизни которого не просто теория, а реальная практика»,
- 3) «тот, в жизни которого происходят преобразования, рост и изменения, который введом Богом»,
- 4) «тот, который “раскрыл себя” и свой потенциал, который направлен на влияние в обществе»,
- 5) «тот, кто заботится, показывает пример иметь динамику жизни»,
- 6) «тот, кто умеет очень красиво преподнести материал; тот, кто зажигает, вдохновляет, позволяет иногда расслабиться»,
- 7) «тот, кто может вдохновлять, кто разбирается в людях»,
- 8) «тот, с которым можно поговорить на современные темы, простой, активный, ответственный»,
- 9) «яркая, знаменитая личность, которая постоянно “на виду”, т. е. участвует в разных мероприятиях, событиях, освещена в СМИ»,
- 10) «заразительный, харизматичный, т. е. имеющий внешние данные»,

- 11) «люди “высокого полета”, но которые могут “летать” рядом с ними [молодежью]»,
- 12) «молодой, понимающий молодежь и доступный в любое время»,
- 13) «просто друг, открытый, “доступный”, с [красивой] личной жизнью»,
- 14) «внимательный к людям, довольно мягкий и, чтобы лидерство не сопровождалось ошибками»,
- 15) «известный, популярный» (3),
- 16) «известный, влиятельный, “человек видный”, “человек дела”, что говорит, то и делает»,
- 17) «лидер – это человек известный, это человек влиятельный; это “человек дела”; это человек видный, он не прячется; это человек, “слово” которого “имеет вес”; это человек, который то, что говорит, старается это делать. Второе, – это человек, который признает свои ошибки и слабости; это человек, который (для молодежи это важно) не претендует на то, что он может ответить на все вопросы, он готов сказать “не знаю этого” и признать, что кто-то из молодежи знает это лучше... лидер это “вот” и лидер это “внутри”. “Снаружи” и “внутри”, и он рядом, и в то же самое время он где-то “впереди”...»,
- 18) «тот, у кого есть деньги, хорошая машина, бизнес; тот, кого уважают, потому, что боятся».

В то же самое время, респонденты из Азии акцентируют внимание на следующих атрибутах:

- 1) «влиятельный»,
- 2) «тот, у которого есть финансы и власть»,
- 3) «с высшим образованием, достижениями в обществе и бизнесе, имеющий характер холерика»,
- 4) «тот, который “стоит впереди”, имеет власть кричать и ругать других»,
- 5) «тот, кто “впереди”, за кафедрой, ответственный за что-то»,
- 6) «уверенный, способный разбираться в том вопросе, которым он занимается, компетентный, способный “быть собой”»,
- 7) «говорящий публично, ярко и впечатлительно»,
- 8) «тот, кто активно проводит собрание, выступает, проповедует»,
- 9) «тот, кто постарше, которому можно доверять секреты».

Наряду с выше заявленными признаками, наблюдается единственное в своем роде одновременное упоминание респонден-

тами Европы и Азии таких особенностей, как «жертвенный» и «слуга».

Таким образом, благодаря полученным ответам (озвученным представителями Европы и Азии), не имеющим принципиально значимых различий, прослеживается идея наподобие той, которая имеет место быть в ответах руководителей высшего звена: лидер современности, обладая определенным опытом, непременно успешным образом достигает поставленных им целей.

ОТВЕТЫ ПРЕДСТАВИТЕЛЕЙ МОЛОДЕЖИ И СТУДЕНЧЕСТВА

В ответах представителей молодежи, как и в ответах респондентов двух других категорий, встречаются указания на следующие группы лиц как лидеров современности:

- 1) эпохальные личности (Студенты),
- 2) служители мирового уровня (Россия, Студенты – 2),
- 3) западные лидеры (Студенты),
- 4) известные миссионеры (Студенты – 2),
- 5) епископы (Студенты – 2),
- 6) старшие пасторы (Россия, Студенты),
- 7) молодежные пасторы (Россия, Студенты – 2),
- 8) явные руководящие пасторы (Россия, Студенты),
- 9) неявные пасторы (работающие с людьми) (Россия, Студенты),
- 10) пасторы (Россия – 3, Студенты – 3),
- 11) братский совет (Студенты),
- 12) лидеры домашней группы (Студенты),
- 13) ответственные люди (Студенты),
- 14) богословы (Студенты),
- 15) учителя (Студенты),
- 16) родители (Студенты – 2),
- 17) отцы (Студенты – 2),
- 18) спортсмены (Россия),
- 19) музыканты (Студенты – 2),
- 20) «звезды» эстрады (Студенты),
- 21) кинозвезды (Студенты – 3),
- 22) лидеры шоу бизнеса (Студенты),
- 23) бизнесмены (Студенты),
- 24) политики (Студенты),
- 25) президенты (Студенты).



Немаловажно то, что среди «неконкретных лиц» чаще всего были отмечены респондентами здесь следующие категории лиц:

- 1) пасторы (6 раз),
- 2) известные проповедники, достигшие больших успехов в служении (4 раза),
- 3) служители мирового уровня (3 раза),
- 4) молодежные пасторы (3 раза),
- 5) «разные лидеры» (3 раза),
- 6) кинозвезды (3 раза).

При этом нельзя обойти вниманием и следующие интересные обнаружения:

- 1) один респондент не дал никакого ответа,
- 2) десять респондентов дали следующие ответы:
 - a. «не знаю» (Студенты – 4),
 - b. «не могу сказать» (Студенты – 2),
 - c. «затрудняюсь ответить» (Студенты – 3),
 - d. «не интересовался этим» (Студенты).

Таким образом, можно сделать вывод: каждый седьмой респондент не был готов дать ответ на поставленный вопрос.

При анализе ответов были выявлены следующие наиболее важные *признаки* лидеров современности:

- 1) «важный критерий – стороны характера, как себя проявляет в различных ситуациях, инициативность, гибкость в чем-либо» (Россия),
- 2) «по набору качеств их личности, характера» (Студенты),
- 3) «по качеству результатов и по степени оказания влияния» (Студенты),
- 4) «тот, кто избран в соответствии со своим даром» (Студенты),
- 5) «когда у человека дела сходятся со словами» (Россия),
- 6) «жертвенность, простота, целеустремленность, рвение» (Студенты),
- 7) «верность, инициативность, работа над собой, целеустремленность» (Студенты),
- 8) «верность, постоянство и любовь» (Студенты),
- 9) «авторитетность, репутация, влияние на людей, признание масс, умение говорить, умение решать проблемы и предлагать свои решения» (Студенты),

- 10) «всеобщее признание, видение, способность объединить во-круг себя команду, умение работать в команде, любовь к лю-дям, уверенность в своем призвании, гибкость, грамотность» (Студенты),
- 11) «пример для остальных, уважение, как со стороны лидера, так и со стороны людей к нему, умение принимать решения, мудрость и опытность, решительность, умение вести за со-бой людей, любовь к Богу и людям» (Студенты),
- 12) «стратегия по развитию служения, видение дальнейшей пер-спективы, воспитание учеников» (Студенты),
- 13) «по признакам: достигнутых целей и сильной команды» (Сту-денты),
- 14) «смиренный, ответственный, мудрый, находчивый, самокри-тичный и терпеливый» (Студенты),
- 15) «тот, кто ответственен, честен, справедлив; кому можно дове-рять; на кого можно положиться; авторитетный» (Студенты),
- 16) «тот, кто любит молодежь, позволяет им быть самими собой, кто не навязывает им свое мнение» (Студенты),
- 17) «тот, кто понимает нужды молодежи, способный вести и ободрять их (Студенты),
- 18) «тот, кто уважает интересы других, умеет решать сложные во-просы, твердый в своих убеждениях, способный обосновать свою точку зрения, ведет себя сдержанно» (Студенты),
- 19) «тот, кто имеет способность выполнить свою ответственность, может вести людей и умеет хорошо говорить» (Студенты),
- 20) «тот, кто идет впереди своей команды; кто находится в глу-боких личных взаимоотношениях с Богом, и они [взаимоот-ношения] имеют свое отражение в повседневной жизни; кто, несмотря ни на что, готов поддержать, ободрить; кто умеет “держать себя в руках”» (Студенты),
- 21) «тот, кто наставляет, поддерживает молодежь в трудные ми-нуты; кто указывает куда дальше двигаться и в каком направ-лении» (Студенты),
- 22) «если его слушают, о нем говорят, его методы эффективны, и он харизматичен» (Студенты),
- 23) «умеющий общаться, успешный в служении, духовно зрелый, пример в поведении» (Студенты),
- 24) «тот, кто делает большой акцент на учении Священного Писа-ния, эффективный, а не тот, кто развлекает людей» (Студенты),

- 25) «тот, кто знает, чего он хочет; знает, чего хочет от него Господь, и успешно претворяет это знание в своей жизни и жизни церкви» (Студенты),
- 26) «тот, кто исполняет Божью волю» (Россия),
- 27) «знаменитый и посвященный Богу» (Студенты),
- 28) «тот, у кого доброе свидетельство, опыт, тот, кто через многое прошел» (Россия),
- 29) «тот, который добился очень многого и прошел через большие трудности» (Россия),
- 30) «тот, кто достиг какого-либо успеха в объединении или в обществе» (Студенты),
- 31) «успешные люди, имеющие цель, влияние, видение, знают, как и что делать, умеют находить подход к разным людям» (Студенты),
- 32) «по причине своих способностей руководить группой» (Студенты),
- 33) «не тот, кто командует, а кто заботится» (Россия),
- 34) «в соответствии с влиянием, которое имеют и академическим уровнем» (Студенты),
- 35) «тот, кто владеет информацией, может все структурировать, все делает харизматично» (Россия),
- 36) «это “вожак”, планирующий все, имеющий стратегию и тактику» (Украина),
- 37) «имеющий достаток и хорошую репутацию в обществе, успешный в служении, образованный» (Студенты).
- 38) «настоящий лидер проявится в критической ситуации» (Студенты).

Таким образом, был выявлен целый ряд *качеств*, которые характеризуют лидеров. Данные *качества* можно объединить в две группы: (1) *признаки*, относящиеся непосредственно к формированию самого образа лидера современности, и (2) *признаки*, оказывающие влияние на создание благоприятных взаимоотношений таких лидеров с молодежью, имеющие прямую соподчиненность друг другу.

Благодаря существующим ответам (озвученным представителями группы Студентов, а также молодежи России и Украины), не имеющим принципиально значимых различий, прослеживается идея подобная той, которая имеет место быть в ответах двух других категорий респондентов (см. предыдущие два параграфа): ли-

дер современности, обладая определенным опытом, непременно успешным образом достигает поставленных им целей.

СХОДСТВА И РАЗЛИЧИЯ МЕЖДУ ОТВЕТАМИ ТРЕХ КАТЕГОРИЙ РЕСПОНДЕНТОВ

Итак, респонденты всех трех категорий одновременно озвучили «абстрактные имена» пять и более раз:

- 1) пасторы – 15 раз (РВЗ – 3, ЛМ – 6, МС – 6),
- 2) музыканты – 12 раз (РВЗ – 4, ЛМ – 6, МС – 2),
- 3) родители [*в том числе отцы*] – 9 раз (РВЗ – 3, ЛМ – 2, МС – 4),
- 4) бизнесмены – 9 раз (РВЗ – 7, ЛМ, МС),
- 5) проповедники [*в том числе известные и теле-проповедники*] – 8 раз (РВЗ, ЛМ – 2, МС – 5),
- 6) политики [*в том числе великие*] – 6 раз (РВЗ – 4, ЛМ, МС),
- 7) спортсмены – 6 раз (РВЗ – 2, ЛМ – 3, МС),
- 8) кинозвезды [*в том числе голливудские «звезды»*] – 5 раз (РВЗ, ЛМ, МС – 3).

Кроме того, наблюдается и следующий ряд «неконкретных имен» лидеров, упоминаемых при анкетировании двумя категориями респондентов дважды и более раз:

- 1) лидеры субкультур – 6 раз (РВЗ – 5, ЛМ),
- 2) молодежные пасторы – 4 раза (ЛМ, МС – 3),
- 3) президенты – 2 раза (ЛМ, МС).
- 4) западные лидеры – 2 раза (ЛМ, МС),
- 5) «звезды» эстрады – 2 раза (ЛМ, МС).

Между ответами респондентов из различных категорий были выявлены значительные различия. Так, например, лишь только руководители высшего звена называют «братьев и сестер во Христе» и «точно не политиков». И только лидеры молодежи указывают на следующие признаки лидеров современности: «...какой-то принцип передачи информации и возможности влияния на людей, который формирует общественное мнение», а также упоминают: наставников, организаторов семинаров, руководителей организаций, мирских лидеров [*в том числе финансово успешных*] и дизайнеров. Тем временем, в ответах представителей самой молодежи прослеживается совершенно другая линия «неконкретных имен»:

- 1) известные миссионеры (2),
- 2) епископы (2),

- 3) старшие пасторы (2),
- 4) явные руководящие пасторы (2),
- 5) неявные пасторы (работающие с людьми) (2),
- 6) братский совет,
- 7) лидеры домашней группы,
- 8) богословы,
- 9) эпохальные личности,
- 10) харизматические личности,
- 11) ответственные люди,
- 12) учителя.

Выявленные в ответах трех категорий респондентов немаловажные различия указывают на то, что они напрямую зависят от существующего на сегодняшний день взаимопонимания и взаимовосприятия поколений в евангельских церквях Евразии.

Из перечисленных всеми тремя категориями респондентов наиболее упоминаемыми *признаками* оказались «умение любить» и «наличие популярности».

Примечательно, что среди ответов руководителей высшего звена и лидеров молодежи отсутствуют даже незначительные различия среди важных *качеств*, упоминаемых при анкетировании.

Несомненно, в ответах «всех категорий респондентов» существуют и значительные «признаковые» различия. Так, лишь респонденты высшего звена называют такие черты, как:

- 1) знающий цель и идущий к ней,
- 2) имеющий достаточно смиренности и смелости, чтобы идти вперед,
- 3) сильный,
- 4) сильный духом и характером,
- 5) актуальный,
- 6) адекватный,
- 7) здравомыслящий (2),
- 8) целостный,
- 9) благочестивый,
- 10) нравственный,
- 11) веселый,
- 12) жизнерадостный,
- 13) обладающий элементарными навыками позитива,
- 14) динамичный,
- 15) живой,



First Fruits

THIS PUBLICATION IS NOT TO BE USED FOR COMMERCIAL PURPOSES.
FREELY AVAILABLE FOR EDUCATIONAL AND RESEARCH USE.

- 16) развивающийся,
- 17) “идуший в ногу” с молодежью,
- 18) “идуший в ногу со временем”,
- 19) чувствующий время,
- 20) современный (2),
- 21) стильный,
- 22) оригинальный,
- 23) менеджер,
- 24) добрый,
- 25) искренний,
- 26) не гордый,
- 27) требовательный к себе,
- 28) кого больше раскрутили,
- 29) о ком больше говорят,
- 30) узнаваемый (2),
- 31) из воображаемого мира.

В то время как лидеры молодежи описывают лидеров современности посредством *качеств* следующего рода:

- 1) молодой,
- 2) активный,
- 3) заразительный, харизматичный, т. е. имеющий внешние данные,
- 4) имеющий характер холерика,
- 5) довольно мягкий,
- 6) открытый,
- 7) просто друг,
- 8) уверенный,
- 9) тот, кто “стоит впереди” (2),
- 10) видный, он не прячется,
- 11) “человек видный”,
- 12) тот, кто активно проводит собрание,
- 13) тот, кто выступает, проповедует,
- 14) тот, кто за кафедрой,
- 15) тот, кто разбирается в людях,
- 16) тот, кто показывает пример иметь динамику жизни,
- 17) тот, с которым можно поговорить на современные темы,
- 18) люди “высокого полета”, но которые могут “летать” рядом с ними [молодежью],
- 19) тот, кто позволяет иногда расслабиться,

- 20) «лидер – это “вот” и лидер это “внутри”; “снаружи” и “внутри”, и он рядом, и в то же самое время он где-то “впереди”»,
- 21) «не претендует на то, что он может ответить на все вопросы, он готов сказать “не знаю этого” и признать, что кто-то из молодежи знает это лучше...»,
- 22) признает свои ошибки и слабости,
- 23) способный “быть собой”,
- 24) тот, кто постарше, которому можно доверять секреты,
- 25) тот, у кого есть деньги, хорошая машина, бизнес,
- 26) тот, у кого есть финансы и власть,
- 27) тот, кого уважают, потому, что боятся,
- 28) тот, кто имеет власть кричать и ругать других.

Тем временем в ответах молодежи прослеживается несколько иная линия *качеств*:

- 1) важный критерий – стороны характера, как себя проявляет в различных ситуациях,
- 2) по набору качеств их личности, характера,
- 3) по степени оказания влияния,
- 4) по признакам достигнутых целей и сильной команды,
- 5) целеустремленный (2),
- 6) имеющий цель,
- 7) имеющий стратегию по развитию служения,
- 8) уверенный в своем призвании,
- 9) твердый в своих убеждениях,
- 10) способный обосновать свою точку зрения,
- 11) проявляющий постоянство,
- 12) тот, кто указывает куда дальше двигаться и в каком направлении,
- 13) умеющий принимать решения,
- 14) умеющий решать проблемы и предлагать свои решения,
- 15) умеющий решать сложные вопросы,
- 16) знающий, как и что делать,
- 17) выдающиеся личности,
- 18) знаменитый (3),
- 19) гибкий (в чем-либо) (2),
- 20) имеющий рвение,
- 21) инициативный (2),
- 22) мудрый (2),
- 23) работающий над собой,
- 24) самокритичный,

- 25) решительный,
- 26) справедливый,
- 27) терпеливый,
- 28) харизматичный,
- 29) честный,
- 30) эффективный,
- 31) способный объединить вокруг себя команду,
- 32) тот, кто идет впереди своей команды,
- 33) тот, кто исполняет Божью волю,
- 34) тот, кто избран в соответствии со своим даром,
- 35) тот, кто имеет способность выполнить свою ответственность,
- 36) тот, кто не навязывает молодежи свое мнение,
- 37) тот, кто позволяет молодежи быть “самими собой”,
- 38) имеющий способности руководить группой,
- 39) умеющий работать в команде,
- 40) умеющий находить подход к разным людям,
- 41) находчивый,
- 42) его слушают, о нем говорят, его методы эффективны,
- 43) появляются люди и о них говорят,
- 44) кто “на виду” и о которых знают все,
- 45) тот, кто делает большой акцент на учении Священного Писания, а не тот, кто развлекает людей,
- 46) тот, кто владеет информацией, может все структурировать, все делает харизматично,
- 47) “вожак”, планирующий все, имеющий стратегию и тактику, умеющий воспитывать учеников,
- 48) умеющий язвить и колко шутить, а не “добрячок”,
- 49) тот, кто не говорит о серьезном и тяжелом,
- 50) тот, кто имеет некое безразличие и легкость по отношению к жизни,
- 51) имеющий [возможно] высокое социальное положение,
- 52) умеющий “подать себя” в нужном месте и в нужное время.

Получается, что наличие подобного обилия «признаковых» образов помогает лучше уловить основную суть сказанного респондентами той или иной категории. В частности, руководители высшего звена склонны отдавать предпочтение скорее классическим признакам, однако респонденты лидеры молодежи избирают более сложные «пути» осмысления образа лидера современности. Тем не менее, как никто другой, представители самой молодежи понимают, каки-

ми *качествами* обязан обладать лидер, и поэтому останавливают свой выбор на стратегически и тактически важных *качествах*.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Итак, в процессе анализа ответов респондентов на вопрос № 11 была выявлена имеющаяся на сегодняшний день незначительная проблема взаимопонимания и взаимовосприятия поколений в евангельских церквях Евразии.

Так, при тщательном рассмотрении ответов всех трех категорий респондентов прослеживается определенное сходство в ответах руководителей высшего звена и лидеров молодежи. Однако замечается, что представители самой молодежи и студенчества осмысливают действительность несколько иначе.

Немаловажным фактом является то, что среди «неконкретных личностей» чаще всего именно молодежь были отмечены следующие категории: пасторы (6 раз), известные проповедники, достигшие больших успехов в служении (4 раза), служители мирового уровня (3 раза) и молодежные пасторы (3 раза). Из этого, согласно суждениям представителей молодежи, закономерно вытекает следующая мысль: современная евангельская молодежь Евразии отдает предпочтение авторитетным лидерам церквей. Зато в ответах двух других респондентов наблюдается несколько иная картина. Так, согласно представлениям лидеров молодежи, молодым верующим интересны как яркие известные и популярные светские личности, так и авторитетные лидеры церквей. При этом соответственно воззрениям представителей руководителей высшего звена, евангельской молодежь отдается предпочтение лидерам современности, которые являются лидерами, в частности, субкультур или родителями, а также ярким, состоятельным, известным и популярным личностям, «нашедшим свое место в жизни».

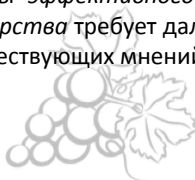
Далее, наиболее упоминаемыми *признаками* современного лидера, в соответствии с ответами всех категорий респондентов, оказались «умение любить» (8 упоминаний) и «наличие популярности» (7 упоминаний).

Наконец, проанализировав имеющийся в наличии список результатов интервьюирования руководителей высшего звена и лидеров молодежи, во-первых, можно утверждать, что, несмотря на незначительные отличия, при сопоставлении ответов на вопрос «Кого евангельская молодежь Евразии считает лидерами

современности?»), были обнаружены равнозначные по смысловой нагрузке идеи, выраженные следующим образом: лидерами современности могут быть не только христиане, но и светские люди: незаурядные, выдающиеся, импозантные и состоявшиеся как личности.

Во-вторых, можно констатировать факт того, что в ответах на вопрос «По каким признакам евангельская молодежь Евразии определяет лидеров современности?» одновременно существуют как сходства, так и различия. Разумеется, наличие подобных мыслей о том, что «лидер современности – тот, кто прилагает определенные усилия для достижения поставленных целей, оказывающих существенное влияние, как на “собственную” жизнь, так и на находящиеся “в поле зрения” окружающих», относится к сходствам. Между тем, именно значительные отличия, зафиксированные в ответах первых двух категорий респондентов, позволяют обнаружить действительность следующего рода. Для лидеров молодежи важны такие *качества*, как «жертвенный» и «слуга», а для руководителей высшего звена – узнаваемый, популярный, известный, успешный, «сильный в “Слове”», воле, достижении, свободе и понимающий молодежь.

Таким образом, вследствие имеющих место быть в ответах респондентов немаловажных различий, вскрывается подлинная причина – частичное отсутствие надлежащего уровня отношений между “отцами” и “детьми” в евангельских церквях Евразии. В свою очередь, среди евангельского сообщества Евразии наблюдаются и разнообразные представления о том, каким должен быть *лидер современности*. Многообразие подобного рода вызвано тем, что христиане находятся на разных уровнях понимания существующей проблемы *эффективного лидерства*. Следовательно, инициатива *лидерства* требует дальнейшего осмысления и развития, с учетом существующих мнений молодежи.



First Fruits
THE ACADEMIC OPEN PRESS OF ASBURY SEMINARY

THIS PUBLICATION IS NOT TO BE USED FOR COMMERCIAL PURPOSES.
FREELY AVAILABLE FOR EDUCATIONAL AND RESEARCH USE.

Глава 9

ПОЛОЖИТЕЛЬНЫЕ И ОТРИЦАТЕЛЬНЫЕ ЛИДЕРЫ: К ВОПРОСУ О КРИТЕРИЯХ ОЦЕНКИ И СРАВНЕНИЯ ПРЕДСТАВЛЕНИЙ РАЗНЫХ ПОКОЛЕНИЙ ЕВАНГЕЛЬСКИХ ВЕРУЮЩИХ ЕВРАЗИИ

Белов А.Э., Негров А.И.

АБСТРАКТ:

В данной главе освещаются результаты анализа ответов респондентов на вопрос № 12 интервью «Как ваша молодежь различает положительных и отрицательных лидеров?». Подобный анализ позволяет увидеть основные признаки, по которым молодежь, в том числе по мнению более старших респондентов, принимает одних людей как лидеров и не принимает других, что важно для разработки программ по лидерству.

КЛЮЧЕВЫЕ ТЕРМИНЫ:

Токсичное лидерство, эффективное лидерство, влияние, ученичество/наставничество, лидерский потенциал, духовность, ответственность, служение.

ВВЕДЕНИЕ

Данный вопрос («Как ваша молодежь различает положительных и отрицательных лидеров?») задавался респондентам в рамках интервью не только с целью выявления тех или иных признаков, в соответствии с которыми молодежь, по мнению респондентов, различает положительных и отрицательных лидеров. Как мы увидели в ответах респондентов на другие вопросы, зачастую молодежь симпатизирует ряду качеств, свойственных в том числе лидерам «мирским», даже когда последние являются деструктивными

(«делает, что говорит», даже если слова заведомо носят «токсичный» характер). Таким образом, мы бы хотели увидеть не только перечень подобных качеств как таковых, но и выйти на проблематику противоречия знания «идеального» и знания «бытового», когда «идеальные» качества не присущи конкретной фигуре, но по ряду других причин он/она все равно воспринимается как лидер.

Таким образом, сначала будет представлен краткий обзор и наиболее яркие цитаты респондентов из категории «лидеров», т. е. руководителей высшего звена и лидеров молодежи. Более пристальное внимание будет уделено ответам самой молодежи.

АНАЛИЗ ОТВЕТОВ РЕСПОНДЕНТОВ ИЗ КАТЕГОРИИ ЛИДЕРОВ (РУКОВОДИТЕЛЕЙ ВЫСШЕГО ЗВЕНА И ЛИДЕРОВ МОЛОДЕЖИ)

Итак, в данной части главы будут кратко освещены результаты анализа ответов респондентов из категорий руководителей высшего звена и лидеров молодежи. В каждом случае будет представлена статистическая выкладка по ответам респондентов, после чего получившаяся выкладка будет прокомментирована, а затем будут представлены наиболее яркие цитаты.

ОТВЕТЫ РУКОВОДИТЕЛЕЙ ВЫСШЕГО ЗВЕНА

Итак, мы представляем статистику по вариантам ответов руководителей высшего звена на данный вопрос интервью. После представления статистики будут приведены краткие комментарии по выявленным группам ответов, после чего будут представлены наиболее яркие цитаты. Итак, по мнению респондентов из категории руководителей высшего звена, евангельская молодежь различает положительных и отрицательных лидеров по следующим признакам (в скобках указано количество фрагментов ответов; в сторону уменьшения):

- Нет ответа (17)
- Духовность лидера (15)
- Соотношение слов и дел (14)
- Доступность лидера для молодежи (12)
- «Плоды» (12)
- Комплекс признаков лидера (9)

- Положительное или отрицательное влияние со стороны лидера (5)
- «Любовь» (3)
- Вера/доверие (2)
- Конструктивные или деструктивные методы работы (2)
- «Указывает путь/не командует» (2)
- Искренность (1)
- Количество последователей (1)
- Манипулирование (1)
- «Не различают» (1)
- «Лидер показывает положительный пример (своей жизнью)» (1)
- Уважение (к молодежи) (1)

Нет ответа (17): нас удивило, что крупнейшая категория ответов в данной статистической выкладке – это их отсутствие (17 респондентов не дали четкого ответа на данный вопрос интервью). Т. е. ответа не было дано вообще, либо респонденты прямо сказали, что не знают, как молодежь различает положительных и отрицательных лидеров. Косвенным объяснением такому показателю может служить то, что руководители высшего звена не всегда имеют прямой контакт с молодежью и действительно не могут дать ответа на данный вопрос.

Духовность лидера (15): с другой стороны, нас радует (особенно в том случае, если реальное положение вещей действительно таково, поскольку одна из гипотез при анализе ответов на данный вопрос отличается от данной группы ответов), что респонденты полагают, что молодежь различает лидеров по степени духовности последних.

Соотношение слов и дел (14): данная группа ответов, с одной стороны, логически продолжает предыдущую категорию (соответствие слов и дел лидера как проявление его духовности). С другой стороны, от определенного количества респондентов в целом мы услышали тревожные ответы по этому поводу, суть которых заключается в том, что порой слова потенциального лидера могут носить деструктивный характер, но если он реализует их на практике, то для молодежи он может стать неформальным лидером («по крайней мере, делает, как говорит»). Мы воспринимаем подобное положение вещей как вызов не только нравственному аспекту истинного лидерства (лидер должен оказывать конструктивное влияние посредством и слов, и дел, в том числе благодаря

соответствию между ними), но и некоторым верующим, занимающим формальные и неформальные лидерские позиции, которые говорят «правильные» слова, но не реализуют их на практике. Ни лидер, чьи деструктивные слова соответствуют его поступкам, ни лидер, чьи слова являются «правильными», но не реализуются на практике, не могут представлять нравственное лидерство как таковое. Это не вопрос выбора «меньшего из зол». Ни тот, ни другой феномен не несут соответствующих конструктивных результатов. «Хорошее лидерство» должно быть и эффективным и нравственным.

Доступность лидера для молодежи (12): суть подобных ответов заключается в том, что каким бы эффективным или ярким ни был лидер, для молодежи он становится лидером только в том случае, когда он «доступен» для них, т. е. понимает и принимает их, принимает участие в их жизни, когда при необходимости они могут «достигнуть» его, т. е. иметь с ним общение. Подобные утверждения в определенном смысле ставят под сомнение не только эффективность, но и состоятельность концепции неформального лидера, по крайней мере, в реальной жизни молодежи (когда та или иная фигура утверждается как личность, хотя и не имеет прямого контакта с молодежью и участия в их жизни; сюда можно отнести телезвезд, звезд шоу-бизнеса, даже некоторых известных телепроповедников).

«Плоды» (12): 12 респондентов сказали, что молодежь различает лидеров «по плодам», с отсылкой к Мф. 7:16 (поэтому данный вариант ответа и взят в кавычки). Другими словами, по их мнению, молодежь видит плоды деятельности лидеров и в соответствии с ними определяет, является ли такое лидерство положительным или нет. Данная группа ответов находится в смысловой связи с группой ответов «соотношение слов и дел».

Комплекс признаков (9): данные 9 респондентов сказали, что имеется ряд признаков, по которым молодежь различает положительных и отрицательных лидеров. Некоторые респонденты здесь также подчеркнули, что у разных молодых людей могут быть разные лидеры. Т. е. единых признаков нет. Мы согласны с подобной предпосылкой. Однако наша цель при анализе ответов на данный вопрос заключалась не в поиске универсальных признаков, но выявлении наиболее ярких трендов

в молодежной среде в данном смысле. Сразу оговорим, что в подразделе с наиболее яркими цитатами мы не будем приводить фрагменты ответов данной группы, поскольку все элементы, упомянутые в них, встречаются в других выявленных категориях ответов. Таким же образом, ответы из этой группы не будут приводиться и в соответствующем разделе по ответам лидеров молодежи, по той же самой причине.

Положительное или отрицательное влияние со стороны лидера (5): логически данную категорию можно отнести к разделу «плоды», однако данные 5 респондентов выразили свое мнение предельно похожими формулировками, и именно поэтому мы вынесли их в отдельную группу ответов.

Оставшиеся в списке групп ответов категории комментировать не будут, поскольку: 1) их формулировка говорит сама за себя; 2) каждая из них состоит из 1–3 фрагментов ответов, т. е. в процентном соотношении они не представляются столь же значимыми.

Итак, теперь мы представляем наиболее яркие цитаты из ответов респондентов категории руководителей высшего звена (опять же, исходя из предпосылки нацеленности на выявление наиболее ощутимых сегодня трендов, нежели на нахождение универсальных критериев, применяемых молодежью для различения лидеров).

Духовность лидера

Что касается данной группы ответов, то здесь мы хотели бы привести две цитаты, которые наиболее полно характеризуют специфику имеющихся здесь смысловых акцентов. Респондент из Молдовы ответил, что молодежь различает положительных и отрицательных лидеров «...с христианской точки зрения, христианской этики. Если человек открыт, прозрачен, видна его жизнь, внутреннее, внешнее управление семьей, служением, бизнесом, то такие люди пользуются уважением...» В нашем понимании именно такая формулировка должным образом характеризует суть христианской духовности – не как набора отвлеченных от жизни «духовных» практик, но как практику жизни в ее полноте (семья, работа, служение). И именно глядя на эти сферы жизни лидера и то, как он практикует в них свое христианство, они и различают истинных лидеров.

Отталкиваясь от обратного, т. е. кто такой отрицательный лидер в глазах молодежи, респондент из Украины сказал следующее: «Для нашей молодежи однозначно, [что] отрицательный лидер – это тот, кто живет не в соответствии со Словом Божиим. Здесь других критериев нет».

Соотношение слов и дел

Как было сказано в комментариях выше, по мнению некоторых респондентов, молодежь различает положительных и отрицательных лидеров по соотношению их слов и дел. В целом, это вполне здравая позиция. Однако здесь мы приводим настораживающую в этом смысле цитату, в которой наблюдается оговоренный выше в соответствующем разделе дисбаланс между словами и делами. Итак, респондент из России сказал следующее: «Часто молодежи важно, что у него есть твердая позиция, *неважно, правильная или нет*. Мы же много раз подчеркиваем, что есть один критерий – Библия. Если мы в ней укоренены, мы можем различать, что по Писанию, а что нет. Даже среди мирских есть люди, которых Бог использовал, и у этого можно поучиться. Но и среди верующих есть те, кто наверху, на виду, но на них не стоит равняться. Надо равняться на Библию». Другими словами, молодежи зачастую важно не то, что человек делает, а соответствуют ли поступки его словам. Даже если это носит деструктивный характер. В этом смысле мы считаем необходимым: 1) должным образом корректировать подобный дисбаланс в понимании молодежью соотношения слов и дел; 2) самим лидерам жить в соответствии со своей евангельской проповедью.

Доступность лидера для молодежи

Здесь мы представим цитаты, наиболее четко и полно выражающие суть данной группы ответов.

Любопытную мысль выражает респондент из Таджикистана, которую мы приводим в логической связи с предыдущим разделом, то есть соотношением слов и дел в жизни потенциального лидера: «Они воспринимают это на личном уровне, то есть участие лидера в их личной жизни. Если лидер не участвует в их личной жизни, он становится для них автоматически пассивным, это лидер, который не играет никакой роли в его жизни. Поэтому мы стараемся всегда быть в центре их жизни. Любой занимается с ними

тем или иным, связан чем-нибудь, они пытаются всегда быть им полезными, в нужный момент быть рядом, помогать советами, отвечать на вопросы, которые их мучают, не оставаться в стороне. Лидер, на которого со стороны подумали: «Смотри, он хороший лидер, он так делает, как говорит», – такие тоже есть, но это маловероятно. Я думаю, что они предпочитают будущим лидером [того], который активно участвует в их жизни». Другими словами, даже здравого соотношения слов и дел недостаточно: для молодежи важно прямое и непосредственное участие человека в их жизни.

Респондент из Кыргызстана дает эталонное объяснение такого критерия, как доступность лидера для молодежи: «Если говорить о тех, с кем [молодежь] общается, то [это] доступность. Лично такую вещь переживал, что они положительно отзываются о тех, кто доступен, с кем можно посидеть, пообщаться, и при этом ему за это ничего не будет. Потом такой критерий как польза. Поговорил и не просто время провел, просто фразы, а получил идею, которая заставила задуматься и прийти к чему-то. Полезность. Не просто разговоры, а идеи, результат».

Практическую доступность на личном примере описывает респондент из России: «...я постарался сделать дом своей открытым. Мои дети не ночуют нигде, но мой дом открыт, чтобы у меня кто угодно ночевал...»

«Плоды»

Практически все ответы в данной группе содержат отсылку на слова Христа, о чем уже было упомянуто выше. Можно подумать, что данные 12 респондентов сосредоточились именно на библейском понимании плодов, и для молодежи важны «плоды» лидера сугубо в церковном контексте. Мы же приведем цитату из ответа респондента из России, который также отсылает нас в своем ответе на отрывок из Писания, однако не ограничивается исключительно церковным контекстом: «Библейский принцип: «по плодам их»... И куда приведут эти лидеры. Будет ли это достойным местом, будет ли польза для людей... для нас как служителей сказано в Ефесеям – «совершать святых». Как можно эффективнее, сильнее достигать отображения Христа во всем, что [находится] в нашем попечении. И сделать Его частью церкви, общества, если надо, государства». Другими словами, истинно библейские плоды про-

являются не только в церкви, и молодежь осознает это. А если не осознает, то это необходимо доносить до них.

ОТВЕТЫ ЛИДЕРОВ МОЛОДЕЖИ

Подобно тому, как был организован раздел с представлением ответов руководителей высшего звена, здесь мы также представим статистическую выкладку по вариантам ответов лидеров молодежи, прокомментируем ее, и затем представим наиболее яркие цитаты. Также заметим, что ответы данной категории респондентов обладают большей значимостью, поскольку они находятся в непосредственном и прямом контакте с евангельской молодежью.

Итак, статистическая выкладка по ответам лидеров молодежи на данный вопрос интервью такова:

- Нет ответа (16)
- Духовность (10)
- Комплекс факторов (10)
- Соотношение слов и дел (10)
- «Плоды» (8)
- Доступность лидера для молодежи (7)
- Оказание поддержки (4)
- «Настоящность» (3)
- Лжеучение (1)
- Личный пример (1)
- «Характер» (1)

Сразу хочется обратить внимание на схожесть данной выкладки с выкладкой по ответам предыдущей категории респондентов, а именно: здесь мы также видим, что самая большая группа – это отсутствие ответов, однако в данном случае это более критично, поскольку лидеры молодежи как никто другой должны иметь представление, как молодые верующие различают положительных и отрицательных лидеров; далее, здесь мы также видим такую параллель, как «духовность» как вторая крупнейшая группа ответов, что подтверждает объективность подобных суждений; то же можно сказать и о «комплексе факторов», «соотношении слов и дел», «плодах», что опять же указывает на объективность обеих выкладок. Таким образом, прежде чем приступать к представлению наиболее ярких цитат, мы уже можем заключить, что данные

две выкладки являются синхронными и объективными, т. е. мнения респондентов из категории лидеров заслуживают доверия.

В столь конструктивном контексте далее мы и приводим наиболее яркие цитаты.

Духовность

Здесь вновь мы сталкиваемся с пониманием как лидерства, так и духовности в контексте служения. Респондент из России (и это одна из наиболее характерных цитат здесь) говорит: «Отрицательный [лидер] – тот, кто вместо служения Богу и людям, служит себе. Нет заботы о подопечных. Халатное отношение к своему служению. Видно, что не может проводить те же молодежные встречи. Надо либо ему, либо молодежи менять лидера».

Однако лидер сообщества христиан-студентов (из России), с отсылкой на реальные случаи из своей практики, подчеркивает, что и среди христианских лидеров имеются лидеры «токсичные»: «[Различают], наверно, по принципу их отношения к христианству. Но и среди христианских лидеров есть четкое видение положительных и неположительных... Но наверно сложно сказать. Наверно по их отношению к нам, к другим людям. Т. е. те лидеры, которые готовы поддерживать, уважать наше [студенческое христианское] движение... Готовы помочь, выступить. А то некоторые только пытаются нас завербовать в свое движение, в свою церковь... С такими лидерами нам приходится прощаться».

Соотношение слов и дел

Респондент из Молдовы, чью цитату мы приводим как наиболее яркую и характерную в данной группе ответов, подтверждает выраженное в данной главе понимание проблематики соотношения слов и дел: «Наверно... в целом, я думаю, ключевой принцип – это живешь ли ты так, как говоришь и учишь. Здесь уже не нравственная характеристика является доминирующей, а целостность. Даже целостность ко злу. Если говоришь, что ненавидишь людей и живешь так, то можешь быть лидером. А если только говоришь, но не делаешь, то нет. Лидером может быть любой. Особенно тот, кто говорит и делает так же [как говорит].»

Молодые люди не сравнивают лидера с законом Божиим, 10 заповедями, а смотрят, делаешь ли так, как говоришь. А [настоящие] верующие могут уже сравнивать с нравственными требованиями Писания».

«Плоды»

В этой группе ответов данной категории респондентов выявлена следующая специфика: под «плодами» конкретно понимаются плоды как «поведение», жизнь лидера, «характер», а не только результаты его деятельности, т. е. снимается противопоставление процесса и результатов. Далее мы приведем цитаты, наиболее ярко подчеркивающие подобный тренд в понимании «плодов» лидерской деятельности.

Беларусь: «Ну, во-первых, «по плодам их узнаете их». Где-то видно просто по *жизни*. Мы учим ребят не просто слушать слова, но смотреть на *жизнь* в целом. Если человек, даже называющий себя верующим, но судит всех вокруг – один он правильный, все остальные неправильные... Или в *семье* у него непонятно что...»

Казахстан: «По плодам их *характера*; смотря на то, что они делают (хорошие или плохие вещи)».

Россия: «По «плодам», т. е. если так сказать, по результатам, которые получаются «в конце». Ну, или в целом, просто по *поведению* человека...»

Россия: «По плодам их узнаете их...» Т. е. по тому, как человек *живет*... Это о многом говорит».

Россия: «По плодам. Молодежь смотрит на *жизнь* этого человека, на его дела, что человек производит. И в соответствии с этим они уважают его или не уважают. По тому результату, который имеет лидер в своем служении».

Доступность лидера для молодежи

Здесь мы приведем цитату, наиболее ярко характеризующую суть ответов в данной группе. Итак, респондент из Казахстана сказал: «[Лидер это] тот, кто с ними, кто среди них, кто заинтересован

ими, кто не говорит, что он лидер, но ведет их, кто именно среди них... Не раз в неделю в воскресенье или другой день... но тот, кто в неофициальное время с ними. И тот, кто развивается именно в своем мировоззрении и кругозоре».

Главные выводы по ответам респондентов из категории лидеров

Учитывая статистическую достоверность и соответствие между полученными двумя статистическими выкладками, мы бы хотели указать наиболее трендовые варианты ответов (в скобках будет указано количество ответов, полученных сначала от руководителей высшего звена, а затем от лидеров молодежи соответственно, после чего будет указано итоговое число фрагментов в той или иной группе ответов).

- Нет ответа (17 и 16) 33
- Духовность (15 и 10) 25
- Соотношение слов и дел (14 и 10) 24
- «Плоды» (12 и 8) 20
- Доступность (12 и 7) 19

Итак, мы заключаем, что при разработке эффективных программ по лидерству следует обратить особое внимание на такие аспекты, как духовность, соотношение «слов» и «дел»/«плодов» (т. е. практические аспекты лидерства, не просто нацеленные на результат, но учитывающие образ жизни лидера вообще, поскольку для молодежи это является очень важным критерием оценки), а также на доступность лидеров для молодежи (т. е. потенциальных лидеров необходимо готовить к прямому участию в жизни молодежи). Однако особое внимание, учитывая наиболее крупную группу ответов здесь («нет ответа») следует обратить и на то, что современным лидерам и руководителям (особенно молодежным) следует более внимательно отнестись к вопросу того, как вообще молодежь различает положительных и отрицательных лидеров, поскольку многие респонденты не дали ответа на этот вопрос. Это необходимо не только для соответствующей корректировки взглядов молодежи, но в некоторых случаях и для простого знакомства с молодежью, их ценностями и убеждениями.

РАСКРЫТИЕ ПОРТРЕТА ОТРИЦАТЕЛЬНОГО ЛИДЕРА В ПРЕДСТАВЛЕНИЯХ СТУДЕНТОВ ЕВАНГЕЛЬСКИХ ХРИСТИАНСКИХ ВУЗОВ: ОПЫТ ИНТЕРПРЕТАЦИИ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИХ ИНТЕРВЬЮ²¹

В нашем исследовательском проекте в дополнение к устным интервью была использована стратегия письменного интервьюирования, т. е. некоторые респонденты отвечали на вопросы интервью письменно. Такое интервьюирование было проведено с 55 студентами очной формы обучения из 4 евангельских вузов (8 студентов из Минской богословской семинарии, Беларусь; 16 из Украинской евангельской теологической семинарии, Киев, Украина; 11 из Университета Divitia Gratiae, Кишинев, Молдова; 20 из Западно-Сибирского библейского колледжа, Омск, Россия).

Статистика респондентов по странам:

- 8 студентов из Беларуси,
- 8 из Молдовы,
- 23 из России,
- 12 из Украины,
- по 1 из Казахстана, Кыргызстана и Узбекистана.

Деноминационная принадлежность

Студенты в Западно-Сибирском библейском колледже в основном являются членами церквей евангельских христиан-баптистов, в Украинской евангельской теологической семинарии в основном обучаются члены пятидесятнических церквей, студенты Минской богословской семинарии и Университета Divitia Gratiae принадлежат к евангельским христианам различных деноминаций и союзов.

Анализ полученного материала позволяет сделать несколько наблюдений и выводов. Так, большинство студентов смогли выразить ответ на вопрос о том, каким образом христианская молодежь различает отрицательных и положительных лидеров. У студентов евангельских вузов, участвовавших в нашем исследовании,

²¹ Данный раздел – сокращенный и переработанный текст опубликованной ранее нашей работы. См. *Негров А.И. и Белов А.Э. Опыт проведение и интерпретации полуструктурированных письменных исследовательских интервью: к вопросу о феномене токсичного лидерства // Общие и специальные методы изучения лидерства.* Под ред. Красиковой Ю.Н. и Негрова А.И. / Серия «Лидерство: теория и практика». Выпуск 2. СПб.: Санкт-Петербургский христианский университет, 2015. С. 131-146.

обнаружились достаточно обширные представления об отрицательных (токсичных) лидерах. Только один студент признался, что он затрудняется ответить на этот вопрос. Еще один студент указал, что понятие «отрицательный лидер» весьма относительное. Также было высказано мнение, что молодым христианам очень сложно разобраться в том, кто является отрицательным лидером, а кто – положительным. По словам одного студента, «молодежь различает [отрицательных и положительных лидеров] больше на интуитивном уровне» [здесь и далее орфография ответов, предложенных студентами, сохранена]; молодежь «очень чувствительна к искренности и тянется туда, где любовь, думаю, это не спрячешь и не замаскируешь».

Среди собранных данных встречается в некотором смысле идеализированное представление о лидерстве. С точки зрения одного студента, само понятие «лидер» не несет в себе отрицательной коннотации. Он пишет: «Лидер не может быть отрицательным, иначе это уже не лидер». Другой респондент считает, что молодежь не должна акцентировать свое внимание на оценке лидеров. Он пишет: «На своей молодежке я часто говорю, что нет хороших или плохих, у каждого есть свое время, и поэтому судить не стоит, лучше сами станьте лидерами и уже потом что-либо говорите, а для меня все лидеры молодцы».

Некоторые респонденты смогли выразить собственные определения «положительного» и «отрицательного» лидера. Например:

«Положительный лидер – это лидер с демократичным способом управления, который умеет ставить цели и увлечь других в процессе достижения поставленных целей. Отрицательный лидер – сам не знает, чего хочет добиться, требует от других «пойди туда – не знаю куда, принеси то – не знаю что», не учитывает мнение команды, этакий «самодур».

Среди респондентов есть мнение, что у христианской молодежи часто происходит подмена понятий в оценке лидерства. Молодым людям не всегда удается адекватно провести различия между положительными и отрицательными лидерами. Например:

«Положительный герой сегодня – это саркастический антигерой (bad boy). Это можно проследить и в массовом кино – Малифисента, Дракула и т. д. Отрицательный – это правильный, скучный зануда, который отделяет себя от «толпы» и стремится всех поучать».

[Отрицательных и положительных лидеров отличают ошибочно], «если человек популярен, то его считают хорошим».

«Вокруг которого все крутятся – положительный лидер. Отрицательный лидер – рядом с ним часто бывает негодование и споры (их причины человеку не важны, он просто думает «он меня напрягает»»).

Среди респондентов встречается редкое, но пронизательное мнение, что отрицательное лидерство в молодежной среде иногда возникает в том случае, когда недостатки лидера воспринимаются окружающими позитивно, а лидер, позиция которого не совпадает с убеждениями молодежи, воспринимается как отрицательный лидер. Одна студентка пишет:

«Если лидер угождает прихотям молодежи – значит он положительный, а если каким-то образом не соответствует их мнению – то он отрицательный».

Респонденты подмечают важность критического взгляда на действия лидеров и признают, что необходимо бдительно наблюдать за лидерами. Например:

«[Необходимо] наблюдать как человек себя поведет, когда у него появятся определенные полномочия, и к нему начнут прислушиваться».

Некоторые студенты весьма пронизательны в распознавании токсичного лидерства. В частности, указывается на опасность ставить людей в прямую зависимость от личности лидера. Студентка размышляет:

«Отрицательный лидер – это тот, кто привязывает к себе и ко взаимоотношениям к Богу – только через себя».

Письменные интервью, предоставленные студентами евангельских учебных заведений, выявляют два признака, по которым, по мнению студентов, евангельская молодежь определяет отрицательных лидеров. Во-первых, важным критерием отрицательного лидерства является результат деятельности. 8 студентов из 55 отметили, что отрицательных лидеров можно распознать по «плодам жизни», т. е. по результатам их деятельности (прямая параллель с высказываниями от респондентов из двух других категорий, т. е. здесь мы имеем еще одно подтверждение отсутствия противоречий между мнениями старших респондентов и молодежи).

Отрицательные лидеры создают впечатление о необходимости каких-то изменений, но они не достигают необходимого результата.

«Отрицательными являются те лидеры, которые делают много шума, и ничего не происходит на самом деле».

«Многие могут красиво говорить и мотивировать молодежь, но результат или плоды не видны в их действиях».

Один студент ответил весьма пронципально: «Отрицательные лидеры определяются по деструктивному влиянию на окружающих, по плодам жизни тех людей, которые следуют и прислушиваются к ним». Токсичное лидерство, по его мнению, обнаруживается через анализ результата воздействия на других. Лидер несет ответственность за свое влияние на других людей. Люди идут за лидерами и подражают лидерам.

Второй признак отрицательного лидерства определяется на основании оценки команды, которую ведет лидер, а также по его умению выстраивать командную работу. 7 студентов соотнесли отрицательное лидерство с качеством командной работы (это скорее взгляд снизу, поскольку почти никто из респондентов из категории лидеров не выразил подобного мнения). Следствием токсичного лидерства является нефункциональная команда. «Если в команде за все отвечает только одна личность, если нет подотчетности и уважения, значит лидер отрицательный». Отрицательные лидеры ставят собственные цели выше интересов членов команды, «люди используются как ресурс». Отрицательных лидеров «можно определить по тому, как лидер относится к людям в команде».

Нужно признать, что корреляцию отрицательного лидерства с неэффективным командообразованием отметили только 7 человек из 55. Это очень низкий показатель. Лидера не существует без последователей, без команды. Отрицательное лидерство должно унаследоваться, главным образом, в неэффективности командной работы.

Лидерство, по мнению некоторых студентов, также распознается в стрессовых ситуациях. Только перед лицом трудностей и тяжелых решений, в ситуации, когда нужно терпение, можно выявить подлинное лидерство.

Студенты евангельских вузов перечисляют целый ряд качеств, присущих отрицательным лидерам (приводим по частоте упоминания):

- Нежелание занимать лидерскую позицию в церкви и обществе;
- Безответственность;

- Преследование собственных интересов (выше интересов команды), ориентация на себя;
- Необоснованное критиканство;
- Отстраненность (как противоположность доступности лидера, о чем говорили более старшие респонденты);
- Надменность;
- Нечестность;
- Неаутентичность (т. е. слова расходятся с делами, о чем, опять же, говорили более старшие респонденты);
- Легкомысленность;
- Разжигание раздора;
- Ориентированность на результат, а не на людей;
- Стремление к популярности;
- Желание обогащения;
- Фаворитизм;
- Недружелюбность;
- Наивность;
- Лицемерие;
- Неестественность;
- Равнодушие;
- Отсутствие эмпатии;
- Необщительность, недоступность;
- Незаинтересованность в обратной связи.

Некоторые высказывания в данном контексте заслуживают особого внимания:

[Некоторые] «позиционируют себя как идейных лидеров, но абсолютно не хотят работать на другие (не свои) идеи, или бунтуют, или просто отстраняются».

[Когда лидер постоянно осуждает других], «вскоре это заразит и его команду, что приведет к развалу оной».

К отрицательному лидерству некоторые респонденты также относят спонтанную деятельность, не имеющую четкой цели и стратегии.

Студенты богословских учебных заведений указывают на корень отрицательного лидерства среди христиан, размышляя теологически. Вот примеры подобных рассуждений:

«Нужно смотреть на его взаимоотношения с Богом, это в первую очередь, если у лидера нет живых отношений со Христом, то такой лидер Божьему Царству не нужен» (здесь мы опять возвра-

щаемся к такому признаку положительного лидера, как его духовность, т. е. в том числе отношения с Богом);

[От] «непонимания всей серьезности и ответственности принятого решения стать последователем Христа (т. е. Пути) [происходят] все вытекающие последствия – желание славы, обогащения и т. д.».

Ответы студентов позволяют сделать вывод, что у христианской молодежи есть понимание целостности образа лидера. Лидер, достойный уважения, обладает искренностью и подлинностью, которая наблюдается во всех проявлениях жизни, а не только в командной деятельности. Отрицательных лидеров, по мнению некоторых студентов, нужно распознавать не только по каким-то отдельным качествам или компетенциям, но с учетом совокупности различных факторов. Из рассуждений студентов:

«[Лидеров стоит оценивать] по заботе о команде, умению ставить цели и достигать их. По самодисциплине и компетентности, по рассудительности и репутации, по взаимоотношениям в семье».

«[Лидеров стоит оценивать] по этим аспектам: по результатам; по тому, как они служат; по тому, как они вовлечены в жизнь общества; по тому, как они заботятся о своих учениках».

«Различие положительных и отрицательных лидеров происходит по оценке того, к чему лидеры призывают, какие цели ставят, чего хотят добиться. К сожалению, на этом этапе определить, положительный это лидер или нет, не всегда возможно, т. к. цели и мотивы могут быть правильными и хорошими, а вот пути достижения – не совсем приемлемыми. Поэтому стоит обращать внимание и на сам процесс воплощения поставленных целей. Также стоит обратить внимание, насколько ответственно подходит лидер к выполнению своих обязанностей, заинтересован ли он в достижении цели, умеет ли прислушиваться и учитывать другие мнения, может ли твердо сказать «да» или «нет», умеет ли решать конфликты. И, конечно, нужно смотреть на результат, который уже точно покажет, положительным ли или отрицательным был лидер».

Выводы по ответам студентов

Студенты евангельских вузов продемонстрировали хорошую осведомленность касательно специфики отрицательного/токсичного лидерства. Их размышления показывают, что молодое поколение

способно отличать духовно-нравственное и эффективное лидерство от бездуховного и неэффективного. Кроме знания им, конечно, нужно и умение не попасть в капкан неверных представлений о лидерстве и отрицательного поведения. Хочется всячески способствовать тому, чтобы христианская молодежь проявляла себя с самой лучшей стороны. Будем надеяться, что молодые евангельские христиане будут вести нравственную жизнь и становиться высокоэффективными в деятельности, к которой они призваны Богом. Они нуждаются в наших молитвах и всесторонней поддержке.

В заключении приведем несколько ярких цитат, в которых передается мысль о том, как молодые христиане осведомлены о положительном и отрицательном лидерстве:

«Молодежь тоже с мозгами, сможет отличить где хорошо, а где плохо...»

«Молодые люди научились отличать гордецов от людей. Овец от волков».



First Fruits
THE ACADEMIC OPEN PRESS OF ASBURY SEMINARY

THIS PUBLICATION IS NOT TO BE USED FOR COMMERCIAL PURPOSES.
FREELY AVAILABLE FOR EDUCATIONAL AND RESEARCH USE.

Глава 10

ВЫЯВЛЕНИЕ СВЯЗИ МЕЖДУ ОБЩИМ КОНЦЕПТУАЛЬНЫМ ПОНИМАНИЕМ ЛИДЕРСТВА И ЕГО ПРАКТИКОЙ В ЖИЗНИ СОВРЕМЕННОЙ ЕВАНГЕЛЬСКОЙ МОЛОДЕЖИ ЕВРАЗИИ

Белов А.Э., Нергов А.И.

АБСТРАКТ:

В данной главе освещается взаимосвязь между концептуальным пониманием лидерства и его практикой в жизни современной молодежи, представляя их общее понимание данного феномена и того, насколько его практическая реализация соответствует или не соответствует наиболее распространенным взглядам на лидерство. Статья полезна для ознакомления с лицом современной евангельской молодежной субкультуры и осознанием имеющих в ней место трендов и проблем в связи с лидерской деятельностью.

КЛЮЧЕВЫЕ ТЕРМИНЫ:

Лидерство, евангельская молодежь, инициатива, ответственность, вести, миссия, ученичество, духовность, церковь, авторитет.

ВВЕДЕНИЕ

Данная глава представляет анализ ответов евангельской молодежи на вопрос № 4 интервью «Приведите примеры проявления лидерства в жизни молодежи» и сопоставление полученных результатов с ответами на первый вопрос интервью, а именно «Как вы понимаете лидерство и лидерский потенциал?». В первой главе данного сборника была освещена актуальность первого вопроса.

Посредством вопроса № 4 в рамках интервьюирования мы пытались выявить, как и насколько общее понимание феномена лидерства, о котором наши респонденты размышляли, отвечая на первый вопрос, идентифицируется с какими-то конкретными проявлениями в практической жизни церковей в целом и евангельской молодежи в частности.

Мы полагаем, что полезно выявить связь не только между теоретическим пониманием лидерства и его практикой, но и между тем, как теория и практика влияют друг на друга, и какие модели в данном смысле эффективны или неэффективны сегодня. Мы надеемся, что такая информация послужит вкладом не только в переосмысление феномена лидерства, но и будет способствовать формированию эффективных моделей и улучшению уже имеющихся.

Наша рабочая гипотеза касательно данного вопроса заключалась в следующем: в жизни евангельской молодежи лидерство проявляется в основном в краткосрочной, узкой, локальной перспективе с акцентом на мгновенный внешний результат, причем чаще всего – внутрицерковный. Это же, как нам казалось, можно утверждать и в отношении христианской миссии.

Таким образом, далее мы сопоставим ответы более старших респондентов с представлениями молодежи о лидерстве на предмет совпадения или несовпадения понимания реального положения вещей в данной сфере и «идеального» знания молодежи. Т. е. мы приведем результаты анализа ответов всех респондентов на вопрос № 4 (практика лидерства) и сравним полученные результаты и выводы с ответами молодежи на вопрос № 1, в которых представлено общее концептуальное понимание лидерства евангельской молодежью.

ОТВЕТЫ РЕСПОНДЕНТОВ ИЗ КАТЕГОРИИ «РУКОВОДИТЕЛИ ВЫСШЕГО ЗВЕНА»

Итак, статистическая выкладка по ответам респондентов из категории руководителей высшего звена на вопрос № 4 такова:

- | | |
|---|----|
| • Различные примеры проявления лидерства | 19 |
| • Проявление инициативы | 14 |
| • Нет ответа | 12 |
| • Служение | 11 |
| • Ответственность | 9 |
| • Организация (служений, мероприятий и пр.) | 6 |

• Проявление самостоятельности	6
• Вести/влияние (3 и 2 соответственно)	5
• Евангелизация/миссия	5
• Ученичество	4
• Духовность	3
• Забота	1
• Негативная коннотация	1
• Неформальное лидерство	1
• Пример	1
• Руководство	1
• Способность усваивать информацию/СМИ	1
• Указание пути	1

Различные примеры

Различные примеры проявления молодежью лидерства были приведены 19 респондентами (самая большая группа ответов). Далее мы приведем статистическую выкладку по смысловым акцентам в этих ответах, а также наиболее яркие цитаты.

Итак, мы получили следующую статистическую выкладку по смысловым акцентам в данной группе ответов:

• Внутрицерковная деятельность	10
• Миссия/евангелизация	5
• Служение вне церкви/социальное служение	4
• Проявление инициативы для оказания поддержки, помощи	2
• Организация различных мероприятий, той или иной деятельности	2
• Профессиональная деятельность	2
• Детские, подростковые, молодежные лагеря	1
• Спортивное служение	1

Таким образом, в данном разделе мы видим, что, по мнению респондентов, давших подобные ответы, молодежь наиболее активно проявляет себя в лидерском смысле на практике в рамках внутрицерковной деятельности (профессиональная деятельность упоминалась лишь дважды; а проявление лидерства в христианском служении за пределами церкви – 4 раза).

Интересно то, что второй по частоте упоминания здесь является миссионерская деятельность (миссионерские поездки, свидетельство о Христе неверующим и пр.).

Остальные смысловые акценты делались от 1 до 2 раз.

Различные примеры проявления лидерства

Для представления тех или иных выводов также необходимо привести наиболее яркие цитаты из избранных категорий.

Респондент из Кыргызстана рассказал: «Один человек открыл свое переводческое агентство. Другой сейчас переезжает в другую страну по профессиональной деятельности. Это... не сильно вовлеченная в церковь часть молодежи. Другая часть, которая сильно вовлечена, соизмеряет так, что я стал лидером молодежи, администратором церкви». Получается, что профессиональная или предпринимательская деятельность в жизни молодежи имеет меньшее значение. В большем приоритете находится деятельность внутрицерковная. Здесь мы задаем такой вопрос: а что если молодежь и вообще верующие, не столь активно участвующие в административной церковной деятельности и действительно уделяющие больше времени своей работе или предпринимательству, делали бы это на основании библейских ценностей и с тем или иным пониманием своей работы, в том числе как миссии?

Респондент из Узбекистана говорит: «Служение в церкви... Музыкальное прославление... В этом плане у молодежи эпатаж... Сплоченность, командность, построение отношений в команде, достижение поставленных целей». Мы понимаем, что в данном регионе имеется определенный культурный контекст, зачастую лишающий молодежь возможности проявлять себя как христианских лидеров за пределами церкви, однако о колоссальной вовлеченности молодых людей в такого рода служения внутри церкви и в то же время заметной пассивности за ее пределами в ответах на другие вопросы говорили респонденты, например, из Беларуси, России и т. д. никоим образом не принижая значимость подобного рода деятельности и ее конструктивного влияния на отдельных верующих и евангельскую молодежь в целом, мы, однако, не видим подобного позитивного влияния на них в рамках внецерковной активности. Это порой лишает общество возможности увидеть христианский дух молодежи и соприкоснуться на ее примере с Евангелием на практике.

Проявление инициативы

Очень важную мысль на примере проявления инициативы со стороны молодежи приводит респондент из Молдовы: «Любое проявление молодого человека сделать что-то или желать что-то сделать для церкви, для общества – это уже проявление. У нас есть достаточно большой потенциал молодых людей, которые постоянно «бьются, как рыба об лед», [чтобы] что-то сделать, но из-за скудности понимания церкви... не только в церкви, но и в обществе, они разбиваются о скалу, и в суженном понимании служения, что это только хор, стишки, воскресная школа, очень разочаровываются. Хотя у них есть потенциал и они пытаются что-то делать. Молодые люди учатся этому. Хотят что-то делать, не знают, как это сделать и что делать». Таким образом, мы видим, что некоторая часть молодежи понимает масштабность служения, масштабность лидерства, выходя в своем понимании за пределы более узкой внутрицерковной деятельности. В этом как раз, возможно, и таится определенная опасность: как сказал респондент, молодежь может разочароваться в случае отсутствия поддержки и понимания со стороны церкви. Более того, церковь должна не только не препятствовать молодежи, но и подготавливать ее к подобного рода деятельности и поощрять ее попытки реализовывать себя на таком поприще. Могут ли современные церкви подготавливать молодежь к такого рода служению? Готовы ли? Желают ли?

Ответственность

В данной группе ответов любопытно не только то, за что молодежь, по словам респондентов, берет ответственность (например, за проведение евангелизационных мероприятий, лагерей, социальных проектов, внутрицерковных служений, просто берет на себя ответственность за те или иные вещи в случае возникновения каких-либо непростых ситуаций), сколько то, как сами старшие лидеры оценивают и понимают те или иные действия со стороны молодежи как проявление и принятие на себя ответственности.

Очень четко высказался по этому поводу респондент из Латвии: «Это можно выявить, когда делегируешь власть, когда молодежь берет на себя какую-то *дополнительную* ответственность... Очень важно помогать молодежи брать на себя ответственность и больше им доверять, и это будет развивать их». Таким образом,

проявление и принятие ответственности – это не просто исполнение поручений «сверху». Респондент верно подмечает важность того, когда молодежь желает принять на себя больше ответственности, чем ее изначально попросили. «А это уже по сути лидерство. Не просто исполнительность» (цитата из ответа респондента из Казахстана). В то же время ответственность должна проявляться со стороны молодежи не в одностороннем порядке. Тот же респондент подчеркивает роль лидеров в этом, а именно помогать молодежи брать на себя ответственность, что, безусловно, требует и реальной помощи, и доверия, но чрезвычайно эффективно способствует развитию молодежи.

Проявление самостоятельности

В то же время вышесказанное прямым образом ведет к возникновению и проявлению самостоятельности среди молодежи (6 респондентов высказали подобную точку зрения; любопытно здесь и то, что эти 6 респондентов представляют 5 европейских стран).

Например, служитель из Беларуси говорит следующее: «Если раньше они какие-то вопросы пытались где-то задавать мне, все через меня делалось, то сейчас они сами все делают. Просто копируют мои действия и применяют в своем молодежном клубе – сбор команды, работа... Создается команда, где каждому делегируются полномочия...» Однако и здесь мы вновь видим активную роль старшего лидера в таком способе формирования молодежи. Следовательно, было бы неразумно обвинять одну лишь молодежь в том, что она боится или избегает ответственности. В данном деле основная ответственность лежит на плечах старших лидеров, которые должны помогать молодежи расти, развиваться и становиться самостоятельными. Однако порой происходит наоборот: «Мы... такой импульс даем, говоря о миссии, и потом девочкам и мальчикам, вернувшись, тяжело раскатать своих пасторов. Не всем, но удается получить благословение и рекомендацию и начать сбор финансово-молитвенной поддержки» (цитата из ответа респондента из России).

Учитывая обнаруженные в данном поле сложности и предложенные перспективы, не менее любопытно посмотреть на ответы на данный вопрос лидеров молодежи, о чем и пойдет речь ниже.

ОТВЕТЫ РЕСПОНДЕНТОВ ИЗ КАТЕГОРИИ «ЛИДЕРЫ МОЛОДЕЖИ»

Статистическая выкладка по ответам лидеров молодежи выглядит следующим образом:

• Инициатива	18
• Разные примеры	13
• Ответственность	9
• Авторитет	5
• Служение	5
• Духовность	4
• Ученичество	4
• Нет ответа	3
• Видение	2
• Забота	2
• Пример	2
• Мотивация	1
• Негативная коннотация	1
• Реализация потенциала	1

Итак, предварительные замечания здесь таковы: сравнивая статистические выкладки по ответам руководителей высшего звена и лидеров молодежи, в общем как разнообразие категорий ответов, так и приблизительное количественное соотношение в них указывает на их схожесть, что наиболее очевидно в пунктах «инициатива» и «различные мнения». Это подчеркивает то, что старшие поколения лидеров в целом видят проявления инициативности молодежи на практике. Как в рамках интервьюирования, так и в процессе анкетирования молодежи, судя по ответам участников исследования, становится очевидным то, что одно из наиболее негативных качеств современной евангельской молодежи – это лень. Наш вывод здесь таков, что молодежь обладает значительным лидерским потенциалом, т. к. несмотря на лень открытым образом проявляет инициативу на практике. В общих чертах то же можно сказать и по варианту «ответственность».

Таким образом, мы видим следующие пересечения (первое число – количество ответов от руководителей высшего звена, второе – от лидеров молодежи):

- Различные мнения 19 и 13
- Проявление инициативы 14 и 18
- Нет ответа 12 и 3 (как мы видим, здесь только 3 человека из категории лидеров молодежи не дали ответа)

на вопрос, что позволяет косвенно заключить, что лидеры молодежи в подавляющем большинстве видят те или иные проявления молодежью лидерства на практике)

- Служение 11 и 5
- Ответственность 9 и 9
- Ученичество 4 и 4
- Духовность 3 и 4
- Негативная коннотация 1 и 1
- Забота 1 и 2
- Пример 1 и 2

Категории ответов от руководителей высшего звена, которые не оказались представлены в выборке по лидерам молодежи, таковы: организация мероприятий, служений и пр. (6), проявление самостоятельности (6), «вести»/влияние (5), эвангелизация/миссия (5); неформальное лидерство, руководство, способность усваивать информацию и указывание пути (все по 1).

Соответственно, категории ответов от лидеров молодежи, которые оказались не представлены в выборке по руководителям высшего звена, в свою очередь, таковы: авторитет (5), видение (2), мотивация (1) и реализация потенциала (1).

Таким образом, в целом, если не статистически, то, по крайней мере, по категориям ответов данные две выборки являются весьма схожими. В свою очередь, несовпавшие категории не входят в число наиболее распространенных ответов.

Различные примеры проявления лидерства

Далее мы вкратце осветим наиболее явные смысловые акценты в категории ответов «различные примеры», после чего представим наиболее яркие цитаты и общие выводы.

В целом, в вопросах были выявлены следующие смысловые акценты (забегая вперед, можно сказать, что они скорее соответствуют общей статистической выкладке, нежели меняют или дополняют ее):

- Организация служений, мероприятий и пр. 7
- Проявление заботы, в т. ч. по отношению к неверующим 3
- Проявление инициативы 3
- Ученичество 3

- Проявление лидерства в сфере бизнеса, миссии/евангелизации/свидетельства о Христе, семейной жизни; ответственность, сплоченность все по 1

Теперь мы представим две яркие и схожие по смыслу цитаты от респондентов из Беларуси и России соответственно.

«В нашем служении, когда ребята только приходят, в начале и в течение года мы даем им возможность брать на себя ответственность в чем-то. Кто-то берется за что-то на весь год, например, распределяет дежурство. Когда проводим евангелизационные творческие вечера, ребята сами все делают, начиная от раздачи флаеров по городу, заканчивая проведением мероприятия. Еще в рамках служения есть малые группы. *Лидер не присутствует. Они сами собираются* и могут разбирать тему, которая звучала, или, особенно в лагере, делятся, что Бог дал им в сердце. *Так они учатся вести команду.* Проводим миссионерские лагеря для подростков. И там *каждый получает ответственность* и учится быть верным. Иногда кому-то надо сказать, что сейчас будем делать вот так... И тогда ребята учатся взаимному подчинению, так сказать».

Итак, здесь мы видим следующие практические шаги: молодежи (в данном случае подросткам) не навязывается, но предлагается возможность взять на себя ту или иную ответственность, причем на продолжительный срок. Т. е. для них это возможность *выбора* той или иной деятельности в долгосрочной перспективе. Далее речь идет о самостоятельности и распределении обязанностей: «Когда проводим евангелизационные творческие вечера, *ребята сами все делают*, начиная от раздачи флаеров по городу, заканчивая проведением мероприятия». Также очень интересна методика малых групп и лагерей для подростков, предложенная данным респондентом: «Лидер не присутствует. Они сами собираются... Так они учатся вести команду... *каждый получает ответственность... ребята учатся взаимному подчинению*». Здесь мы видим командное лидерство, отсутствие перекоса в сторону фигуры лидера, способствование проявлению и формированию самостоятельности, но в то же время и формированию умений работы в команде, что в итоге ведет к «взаимному подчинению», т. е. командной подотчетности как неотъемлемому элементу лидерства.

Второй респондент здесь (Россия) дает похожий ответ: «У нашей молодежи есть такое понимание лидерства, что *лидер – не*

один человек. То есть я как бы лицо, как лидер, но со мной еще есть человек 7, мы вместе принимаем решение, вместе двигаемся, лидерство как группа людей. Лидерство проявляется в консультациях: если у кого-то тяжелый момент в жизни, то они подходят и разговаривают, пытаемся помочь человеку так, как мы понимаем, так, как Бог дает откровение. Во-вторых, у нас есть наставничество. Мы стараемся, чтобы *каждый член* молодежного и подросткового служения имел *наставника*, который помогает ему разобраться с личными проблемами, духовными, раскрывать Слово Божье... *Чтобы человек двигался*». Таким образом, данный респондент, говоря о лидерстве среди своей молодежи, проявляющемся в конкретных практиках (командное лидерство, наставничество) не отвергает разграничения между лидером и последователями и в то же время представляет лидерство как процесс, причем командный, не ограничивая его фигурой лидера. Т. е. такое применение лидерства на практике подразумевает команду, состоящую из лидера и последователей, их совместное движение (к определенной цели), обоснованное совместным принятием того или иного решения. Более того, такой вариант лидерства предполагает помощь участникам этого процесса в решении «личных проблем», в т. ч. духовных, а также в познании Писания с целью способствования движению человека (и всей команды) вперед.

Также любопытно в отношении данных двух цитат и то, что оба респондента являются представителями полноевангельских/харизматических церквей, что косвенно способствует аннигиляции убеждения, или мифа, о том, что таким церквям свойственна абсолютная убежденность в единоличности лидера (пастора, помазанника и т. п.) в процессе лидерства и, в частности, руководства.

Ответственность

Интересное замечание в данной группе ответов делает респондент из Казахстана: «Допустим, есть такой молодой человек. Он с детства знает церковь. Знает устои, правила. ДВР-овский парень, который уверовал и сейчас готовится к служению. Он активно включается в работу молодежи... [Но] он *готов делать что-то, если ему скажут*. И готов брать *такую ответственность, чтобы ему помогли что-то распределить*... подучить. Он в со-

стоянии это сделать. Главное – это *желание что-то сделать*, желание служить...» Таким образом, отсутствие прямой инициативы со стороны молодежи, следуя логике данного респондента, вовсе необязательно указывает на лень или пассивность молодых верующих. Наоборот, молодые люди хотят и готовы что-то делать. И в этом смысле значительная ответственность старших лидеров заключается в том, чтобы здоровым образом привлекать молодежь к той или иной деятельности, видя их желание послужить. Однако здесь необходима мудрость в том, чтобы возложить на таких молодых людей посильную ответственность и помогать им в ее реализации, обучать их, указывать им, что и как делать. В рамках нашего проекта мы услышали немало положительных примеров того, как молодежь желает занять лидерские позиции, проявляет инициативу, пытается взять на себя ответственность и т. д. Однако не стоит забывать и о важности вовлечения молодых людей в процесс лидерства в роли последователей и постепенном подведении их к той или иной лидерской роли.

Лидерство как наличие авторитета/власти

Продолжая темы, затронутые в предыдущих ответах, здесь можно привести высказывание респондента из Узбекистана: «Я изначально сказал [своей] группе: “Я лидер, но я вместе с вами. Я ваш друг. Ко мне не нужно на «Вы», не нужно ставить меня на позицию выше. Я равный”». Другими словами, данный молодежный лидер осознает опасность сведения понимания и практики лидерства к фигуре одного лишь лидера. Не отрицая своего лидерского статуса, он призывает молодежь к равенству в рамках процесса лидерства.

Забота

Подобное понимание лидерства (как равенство всех участников лидерского процесса – лидера/лидеров и последователей с соответствующим распределением ролей в соответствии с общей целью и движением к ней) дополняется такой конструктивной чертой, как взаимная забота членов команды друг о друге. Причем в данном случае подобное отношение должно исходить в первую очередь от лидера. По этому поводу кратко, но емко высказался респондент из Беларуси: «Желание *заботиться* о других членах команды, *думать на благо всей команды*».

Ответы респондентов из категории «молодежь и студенты»

Теперь мы приступаем к рассмотрению ответов представителей молодежи (20 человек) и студенчества (55 человек). Статистическая выкладка здесь такова:

• Ответственность	13
• Организация мероприятий, служений и пр.	13
• Разные примеры	12
• Служение	8
• Инициатива	4
• <i>Нет ответа</i>	4
• Указание пути	4
• Духовность	3
• Наставничество	3
• Руководство	3
• Формальное лидерство	3
• Вести	1
• Миссия/евангелизация	1
• Защита	1
• Неформальное лидерство	1
• Пример	1

Ранее мы сравнивали статистические выкладки по ответам представителей категорий руководителей высшего звена и лидеров молодежи и выявили их значительную схожесть. Теперь мы в общих чертах сопоставим с ними статистическую выкладку по ответам самой молодежи, чтобы понять, насколько совпадает или не совпадает ее мнение с представлениями более старших лидеров. После этого мы как обычно приведем наиболее яркие цитаты и сделаем соответствующие выводы.

Забегая вперед, скажем, что в целом, но в значительной степени ответы самой молодежи соответствуют статистической выкладке по ответам руководителей высшего звена. Ответы молодежи удалось сгруппировать в 16 категорий, ответы руководителей – в 18. Категорий из ответов молодежи, не нашедших соответствия в ответах руководителей, всего 4. Причем 6 наиболее крупных у молодежи, с незначительным дисбалансом, пересекаются с 6 наиболее крупными категориями ответов у руководителей высшего звена, что само по себе очень примечательно:

1. Ответственность	13 и 9
2. Организация	13 и 6
3. Разные примеры	13 и 19
4. Служение	8 и 11
5. Проявление инициативы	4 и 14
6. Нет ответа	4 и 13

Что касается других категорий, то там в обеих группах мы имеем от 1 до 6 ответов, что является статистически менее значимым, учитывая пересечение 6 наиболее крупных групп ответов. В списке категорий ответов молодежи не нашли соответствия в ответах руководителей высшего звена 4 группы (наставничество – 3, руководство – 3, формальное лидерство – 3, защита – 1). Оставшиеся 6 категорий ответов молодежи находят то или иное отражение в ответах руководителей высшего звена.

В целом, это позволяет заключить, что статистические выкладки по ответам данных двух категорий достаточно схожи.

Однако этого нельзя сказать об их сопоставлении с ответами лидеров молодежи. Здесь выкладки скорее не совпадают; конечно, определенные категории ответов пересекаются, хотя не всегда в количественном соотношении. Категорий ответов, полученных от молодежи, – 16 (на 14 категорий ответов от лидеров молодежи). Из этих 16 находят свое отражение в ответах лидеров 7, т. е. меньше половины. Пересечения в этом смысле таковы:

1. Ответственность	13 и 9
2. Разные мнения	13 и 13
3. Служение	8 и 5
4. Инициатива	4 и 18
5. Нет ответа	4 и 3
6. Духовность	3 и 4
7. Пример	1 и 2

Не считая варианта ответа «организация мероприятий, служений и пр.», наиболее значительные варианты ответов от молодежи находят свое отражение в выкладке ответов молодежных лидеров. Тем не менее, и по количеству совпавших категорий ответов, и по количественному соотношению числа ответов в совпавших категориях, данные статистические выкладки разнятся. Мы не утверждаем, что они полностью противоречат друг другу, т. к. имеют место определенные схожести. Но в целом они скорее не соответствуют друг другу. Однако, как мы говорили ранее, выкладки по ответам

руководителей высшего звена и лидеров молодежи также весьма схожи. Тем не менее, выкладка по ответам молодежи в большей степени похожа на выкладку по ответам от руководителей высшего звена.

ОБЗОР НАИБОЛЕЕ ЯРКИХ ЦИТАТ И КОММЕНТАРИИ С ВЫВОДАМИ

Сначала мы приведем анализ категории ответов «различные мнения» на предмет смысловых акцентов здесь; далее мы проведем обзор наиболее ярких цитат.

Различные мнения

Итак, 12 респондентов дали ответы, которые можно отнести к категории «различных мнений». Смысловые акценты в данной категории таковы:

- Организация служений, мероприятий и т. п. 4
- Влияние на других/мотивация 3
- Проявление инициативы/верность 3

Все остальные смысловые акценты представлены по 1 разу.

Подобное распределение смысловых акцентов не противоречит, а скорее соответствует и подтверждает наиболее крупные категории.

Любопытное мнение высказывает студент одного из евангельских вузов: «Я думаю, что новое поколение, особенно те, кто изучает менеджмент, думают правильно о лидерстве в церкви и в обществе. Чаще лидеры, которых я знаю, характеризуются совместной работой в команде и принятии решений в команде. Хотя я знаю и лидеров, которые хотят все контролировать и держать в своих руках». Таким образом, по мнению респондента, «правильное» лидерство – это лидерство командное, а «неправильное» – это когда лидер пытается «все контролировать».

Ответственность

Здесь «ответственность» – самая крупная категория наряду с «организацией мероприятий, служений и пр.» (13 ответов в каждой категории). Однако в ответах молодежи и студентов на вопрос № 1 интервью («Как вы понимаете лидерство?») «ответственность» занимает только 5 место (6 ответов). Т. е. на теоретическом уровне понимания лидерства лишь незначительная часть молодежи (6 человек из 75) ответили подобным образом (знание теоретическое). Здесь же (знание практическое) ответственность оказалась на первом

месте наряду с организацией мероприятий, служений и пр., чего в выкладке по вопросу № 1 нет вообще. В то же время, в ответах на 3 вопрос интервью («Как вы думаете, как понимает лидерство ваша молодежь?») лидеров молодежи самая крупная категория – это как раз «ответственность». Но, как ни странно, отвечая на этот же вопрос интервью, который для студентов звучал как «Как вы думаете, как понимают лидерство ваши сверстники?», ни один (!) представитель молодежи и студенчества не ответил подобным образом. Внутри отдельного взятого вопроса (№ 3) это выглядело как значительное противоречие между мнением лидеров молодежи и самой молодежи, о чем и сказано в соответствующей главе. Теперь же мы видим не столкновение мнений, но недостаточную интегрированность теоретического и практического понимания молодежи (или отсутствие теоретического понимания; неудивительно, что самая большая категория в случае с вопросом № 1 – это отсутствие ответов от молодежи). И как раз лидеры молодежи «угадали», чем лидерство является для молодых евангельских верующих на практике, а именно ответственностью. Таким образом, мы осознаем определенные значительные пробелы в теоретическом понимании лидерства со стороны молодежи; как мы увидели в ответах многих респондентов, молодежь действительно избегает ответственности/лидерства, но в то же время, и на это указывают в ответах на другой вопрос лидеры молодежи, равно как и сама молодежь в ответе на вопрос № 4, лидерство на практике действительно является «ответственностью» для молодых евангельских христиан. Это является значительным основанием для заполнения пробелов на уровне теоретического понимания и последующим соответствующим применением таких знаний на практике как со стороны молодежи, так и со стороны старших лидеров в отношении молодежи.

Инициатива

Интересное наблюдение приводит представитель молодежи из России: «Если появится возможность засвидетельствовать, то они не будут ждать указаний лидера молодежи, а сами проявят инициативу (возьмут лидерство над этим)». Таким образом, на практике определенные группы молодежи, в том числе, как мы видим, в сфере благовестия, проявляют лидерство командным об-

разом (берут лидерство в свои руки), не завися от своего «лидера молодежи». Они проявляют инициативу, не дожидаясь директив «сверху», что и является одной из черт командного лидерства.

Наставничество

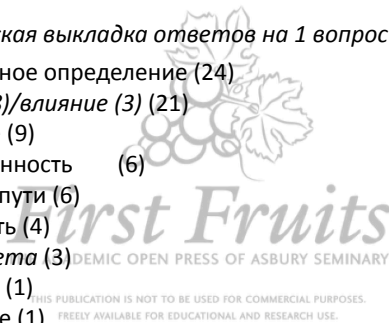
В то же время далеко не всегда последователи могут или готовы проявлять инициативу. Очень полезное замечание делает здесь респондент из России: «Лидер моей домашней группы на протяжении недели всегда пишет в социальной сети всем ребятам... интересуется нуждами. Пытается всех завлечь в какие-то служения, предложить выполнять какие-то обязанности (например, отвечать за дни рождения). Даже самые незначительные обязанности вызывают чувства «нужности», особенно для ребят, которые пришли с улицы и чувствовали ненужность со стороны своих родителей». Именно в таких ситуациях лидеры должны являть свое наставничество/отцовство по отношению к последователям, возлагая на них посильную ответственность, в том числе для осознания ими своей значимости.

СОПОСТАВЛЕНИЕ ОТВЕТОВ МОЛОДЕЖИ И СТУДЕНТОВ НА ВОПРОСЫ ИНТЕРВЬЮ № 1 и № 4

Итак, мы привели общий обзор ответов молодежи и студентов на вопрос № 4 интервью, сопоставив их с ответами от руководителей высшего звена и молодежных лидеров. Далее мы приведем статистическую выкладку ответов молодежи и студентов на первый вопрос интервью, чтобы сопоставить теоретическое понимание лидерства и практическое.

Статистическая выкладка ответов на 1 вопрос

1. Комплексное определение (24)
2. Вести (18)/влияние (3) (21)
3. Служение (9)
4. Ответственность (6)
5. Указание пути (6)
6. Духовность (4)
7. Нет ответа (3)
8. Обучение (1)
9. Призвание (1)



В данной выкладке мы имеем 9 категорий ответов, против 16 категорий ответов на 4 вопрос. Совпадения здесь таковы (сопоставление числа ответов в той или иной категории в 1 и 4 вопросах соответственно):

- | | |
|---|---------|
| • Комплексное определение/различные примеры | 24 и 12 |
| • Вести/влияние | 21 и 1 |
| • Служение | 9 и 8 |
| • Ответственность | 6 и 13 |
| • Указание пути | 6 и 4 |
| • Духовность | 4 и 3 |
| • Нет ответа | 3 и 4 |

Не имеют совпадений в выборке по 1 вопросу две категории (обучение и призвание), однако каждая из них представлена только одним ответом. Соответственно, не имеют совпадений в выборке по четвертому вопросу 9 категорий. Количественные совпадения по сопоставленным выше ответам нет смысла анализировать в силу значительного разброса (хотя некоторые из них достаточно схожи). Тем не менее, общее наблюдение, которое сразу бросается здесь в глаза, таково, что выборка по ответам на вопрос № 4 гораздо быстрее, чем на первый вопрос. Это так или иначе указывает на большую скудость теоретического понимания лидерства, чем его практической реализации. С другой стороны, нас радует, что выборка по ответам на вопрос № 4 шире и ярче, т. к. представляет различные лидерские практики молодежи. Т. е. несмотря на ограниченное понимание феномена лидерства, молодежь, тем не менее, достаточно разнообразно реализует его на практике. Более того, категория «организация мероприятий, служений и пр.» делит с категорией «ответственность» 1 и 2 места по частоте упоминания (13 ответов в каждой категории соответственно). Мы не будем сейчас рассуждать о взаимозаменяемости понятий «лидерство» и «организация/менеджмент/управление», однако подчеркнем, что молодежь действительно вовлечена в такого рода деятельность, которая действительно является важной составляющей лидерства.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Сделанные при анализе ответов на указанные вопросы интервью выводы позволили ввести соответствующие вопросы в онлайн-анкету для евангельской молодежи с соответствующими вариантами

ответов на них, учитывая распространенные мнения респондентов в рамках данной проблематики.

Отталкиваясь от заявленной в начале данной статьи предварительной рабочей гипотезы, мы делаем следующий вывод: действительно, молодежь чаще проявляет лидерскую активность во внутрицерковном контексте. Это, однако, не отменяет ценность того, что несмотря на определенные страхи и уже не раз упомянутую лень как одну из черт молодежи, значительная часть молодых евангельских христиан все равно вовлечена в организаторскую деятельность, берет на себя ответственность за те или иные служения или проекты, берет ответственность друг за друга (в рамках наставничества/ученичества), занимается различными видами служения. В меньшей степени молодежь проявляет себя подобным образом в профессиональной деятельности. Таким образом, мы видим острую необходимость в формировании теоретических представлений молодежи о лидерстве ради последующей реализации их потенциала – как в церкви, так и в обществе.



First Fruits
THE ACADEMIC OPEN PRESS OF ASBURY SEMINARY

THIS PUBLICATION IS NOT TO BE USED FOR COMMERCIAL PURPOSES.
FREELY AVAILABLE FOR EDUCATIONAL AND RESEARCH USE.

Глава 11

К ВОПРОСУ О ВОЗМОЖНОСТИ ПРОЯВЛЕНИЯ ЛИДЕРСТВА МОЛОДЕЖЬЮ В ЦЕРКВИ И ОБЩЕСТВЕ: ИНТЕРПРЕТАЦИЯ ТОЧЕК ЗРЕНИЯ ЕВАНГЕЛЬСКИХ РУКОВОДИТЕЛЕЙ ЕВРАЗИИ

Белов А.Э., Негров А.И.

АБСТРАКТ:

В данной главе представлены результаты анализа ответов руководителей высшего звена и лидеров молодежи на вопрос № 9 интервью («Как вам кажется, какие у современной молодежи имеются возможности для проявления лидерства в церкви и обществе? Какие возможности ею не используются?»). Основная задача при интерпретации полученных ответов заключалась в том, чтобы выяснить, в каких сферах жизни евангельской молодежи и церковью в целом ощущается недостаток соответствующих лидерских практик, а также подготовленных лидеров.

КЛЮЧЕВЫЕ ТЕРМИНЫ:

Евангельская молодежь, миссия, лидерство, образование, профессиональная деятельность.

«...к несчастью, не понимают эти юноши, что жертва жизни есть, может быть, самая легчайшая из всех жертв... и что пожертвовать, например, из своей кипучей юностью жизни пять-шесть лет на трудное, тяжелое учение, на науку, хотя бы для того только, чтобы удесятерить в себе силы для служения той же правде и тому же подвигу, который излюбил и который предложил себе совершить, – тяжелая жертва сплошь да рядом для многих из них почти совсем не по силам».

Федор Достоевский. Братья Карамазовы²²

THE ACADEMIC OPEN PRESS OF ASBURY SEMINARY

²² Цит. по Достоевский Ф. Братья Карамазовы : роман / Федор Достоевский. – СПб.: Азбука, Азбука-Аттикус, 2015. ¹ с. 30.

ВВЕДЕНИЕ

Анализ ответов на данный вопрос подтвердил утверждение «сколько людей, столько и мнений». Т. е. спектр полученных ответов оказался весьма широким и разнообразным. В процессе анализа также выяснилось, что большинство ответов достаточно индивидуальны, и их сложно категорировать по общим группам. Таким образом, здесь мы имеем дело с качественным, нежели количественным анализом. Конечно, мы приведем общую статистику по ответам респондентов, однако стоит помнить, что она является достаточно условной. Единственное исключение здесь – это категория «нет ответов», не считая также категории «различные мнения», являющейся столь же многообразной, как и общая картина. Тем не менее, вышесказанное не мешает выявлению общей целостной картины, в том числе благодаря подобному разнообразию ответов.

Общее количество фрагментов ответов, конечно, превышает число респондентов, так как многие респонденты в рамках интервью указывали на ряд различных возможностей, которые были категорированы соответствующим образом. Следовательно, категории ответов относительно условны, однако наша задача – показать не статистическую выкладку, но разнообразие мнений, выявить практически полезные вещи и в этом разнообразии увидеть общие тенденции и более-менее целостную картину для представления соответствующих выводов.

Как уже было сказано, в данной главе мы сделаем упор на ответы респондентов-лидеров. Во-первых, в данном вопросе нам кажется более целесообразным уделить больше внимания ответам представителей именно старших поколений и непосредственно молодежных лидеров в силу их опыта. Во-вторых, что также было сказано, сама по себе статистическая выкладка, в том числе по ответам молодежи, является не столь иллюстративной, чем рассмотрение самих ответов.

Таким образом, сначала мы представим анализ ответов респондентов из категории «руководители высшего звена», а затем «лидеров молодежи», после чего сравним их на предмет общих тенденций. Соответственно, в конце работы будут представлены общие выводы. В свою очередь, в следующей главе мы рассмотрим ответы на этот вопрос, данные представителями евангельской молодежи и студенчества. Такая логика представления результатов анализа ответов респондентов заключается в том, что

сначала имеет смысл представить обзор ответов лидеров (занимающих те или иные руководящие должности и лидеров непосредственно евангельской молодежи), имеющих в данном случае больший приоритет в силу их более значительного опыта.

ОТВЕТЫ РЕСПОНДЕНТОВ ИЗ КАТЕГОРИИ «РУКОВОДИТЕЛИ ВЫСШЕГО ЗВЕНА»

1 часть вопроса № 9: «Как вам кажется, какие у современной молодежи имеются возможности для проявления лидерства в церкви и обществе?»

Целесообразно в начале данного раздела представить статистическую выкладку по ответам респондентов на данный вопрос, в свете упомянутой во введении специфики как самого вопроса № 9, так и ответов на него. Собственно, статистическая выкладка здесь выглядит следующим образом (от наиболее часто к наиболее редко упоминаемым):

1. Различные возможности проявления лидерства	37
2. Возможности проявления лидерства внутри церкви	22
3. Различные социальные проекты	18
4. Возможности проявления лидерства в сфере учебы/образования	12
5. Нет ответа	11
6. Миссия/евангелизация	9
7. Социальные контакты/общение	9
8. Возможности проявления лидерства посредством современных технологий	8
9. Возможности проявления лидерства, обретаемые посредством личностных черт самой молодежи	4
10. Возможности проявления лидерства в семейном контексте	3
11. Возможности проявления лидерства в профессиональной сфере/на работе	2
12. Возможности проявления лидерства в сфере бизнеса	2
13. Забота как проявление лидерства	2

Условно категории ответов № 3 и 7 можно объединить. При рассмотрении наиболее ярких цитат ниже мы этого делать не будем, чтобы более четко подчеркнуть значение ответов и имеющиеся различия между этими двумя категориями, однако при дальней-

шем сопоставлении данной выкладки с выкладкой по ответам на вторую часть вопроса условно мы будем воспринимать их как одну позицию, поскольку во второй выкладке мы объединим условно схожие категории по причине того, что коннотация обзора ответов касательно неиспользуемых возможностей несколько иная. Подобным образом, мы условно объединим категории № 11 и 12.

Далее мы прокомментируем суть данных категорий для прояснения смысла их содержания, после чего приведем наиболее яркие цитаты.

1. *Различные возможности проявления лидерства (37)*: данная категория оказалась самой крупной здесь, что неудивительно. Однако смущает то, что многие респонденты говорили в общем, не указывая конкретных вещей, либо говорили, что у молодежи просто «безграничные» возможности.
2. *Возможности проявления лидерства внутри церкви (22)*: вторая крупнейшая категория в данной выкладке. Как сами ответы респондентов здесь, так и данная категория как таковая указывают на огромную роль церкви в предоставлении молодежи возможностей для проявлений лидерства. Более того, можно сказать, что наибольшие возможности для проявления лидерства находятся как раз внутри церкви, по мнению ответивших подобным образом респондентов из категории «руководители высшего звена».
3. *Возможности проявления лидерства в рамках различных социальных проектов (18)*: мы видим определенную закономерность в том, что это следующая по величине категория после возможностей проявления лидерства в рамках церкви.
4. *Возможности проявления лидерства в сфере учебы/образования (12)*: подобные ответы мы вынесли в отдельную категорию в силу их принципиальной важности, не став помещать их в категорию, например, «социальных контактов».
5. *Нет ответа (11)*: нас радует, что лишь около 10% респондентов в данной категории не дали никакого ответа либо дали такой ответ, который было невозможно интерпретировать.
6. *Миссия/евангелизация (9)*: не рассуждая на данный момент о причинах столь небольшого количества упоминаний лидерства как миссии и миссии как лидерства в контексте имеющих здесь возможностей у молодежи, заочно мы настороженно относимся к такому низкому числу ответов. Впоследствии мы

более внимательно посмотрим, каково число подобных ответов от других двух категорий респондентов.

7. *Социальные контакты/общение (9)*: данные ответы мы вынесли в отдельную категорию, а не поместили в «социальные проекты», поскольку здесь упор делается на возможность проявления лидерства в контексте общения с людьми, в то время как в той категории речь идет именно о деятельности (социальные проекты, служения, оказание помощи и пр.).
8. *Возможности проявления лидерства посредством современных технологий (8)*: это также отдельная категория, поскольку смысловой акцент здесь сделан на использование современных технологий (интернет, социальные сети и пр.) в рамках проявления лидерства.
9. *Возможности проявления лидерства, обретаемые посредством личностных черт самой молодежи (4)*: здесь смысловой акцент сделан не на внешние возможности (различные сферы жизни, обстоятельства, технологии), а на определенные черты молодых людей, наличие которых и дает им возможность проявлять себя как лидеров.

Теперь мы переходим к краткому рассмотрению ответов в выявленных категориях.

Различные возможности для проявления лидерства в церкви и обществе

Итак, 37 респондентов ответили подобным образом. Далее мы укажем на преимущественные смысловые акценты в подобных ответах.

25 (!) из 37 ответов здесь – краткие и очень краткие утверждения, например, «возможности безграничны», «имеются все возможности», «возможности просто невероятны», «возможностей очень много», «нет никаких преград» и т. д. В таких ответах нет необходимой конкретики, не считая того, что у молодежи действительно есть огромные возможности в церкви и обществе, пусть и обобщенно, хотя такой обобщенный подход порой и лишает возможности понять конкретные практики и способы реализации имеющегося лидерского потенциала. ASBURY SEMINARY

Тем не менее, не все ответы здесь оказались столь позитивными. Так, респондент из Казахстана сказал следующее: «В обще-

стве у них [т. е. у молодежи] больше шансов, чем в церкви. Один молодой брат попытался сделать христианский «крик» и показать старшим, что молодежь жива и хочет действовать, но его зарубили... Но мне было приятно, что молодежь ищет и хочет что-то делать. Было неприятно, когда братья начинают рубить. Хотя то же самое происходит и в других лагерях... Мне кажется, они все могут использовать, но вопрос – принимают [ли их старшие] или не принимают. Те, с кем я сталкиваюсь, очень одаренные. Но их надо в правильное русло [направить]...»

Таким образом, обилие возможностей не всегда является чем-то радужным. Во-первых, (и как ни странно, но в данном случае респондент говорит о превосходящих возможностях в обществе, а не в церкви) далеко не всегда старшие лидеры помогают молодежи или предоставляют реальную возможность для реализации ее лидерского потенциала. Более того, иногда они, по словам респондента, «зарубают» инициативу. Сейчас мы бы хотели доходчиво высказать следующую мысль, которая особенно важна в контексте лидерства вообще и христианского лидерства в частности: непрепятствование чьим-либо действиям (в данном случае молодежи) и/или формальное наличие возможностей вовсе не означает фактическую возможность для реализации лидерского потенциала. Внешних возможностей может быть сколько угодно. Но старшим лидерам необходимо научить молодежь пользоваться ими, видеть их, видеть себя, свои способности и то, как их можно применять в конкретных практических ситуациях.

Как верно замечает респондент из Молдовы: «У них те возможности, которое предоставило им старшее поколение. То есть, если старшее поколение дает им развиваться, то, соответственно, возможности очень широкие. Во многом возможности молодежи обусловлены широтой взглядов их руководства, их пастырей... Внутренний потенциал огромный. Во многих церквях они быстрее себя реализуют в обществе, в каких-то молодежных движениях, университетских группах, флэш-мобах и прочих, которые происходят через социальные сети, потому что чувствуют нереализованными себя во многих церквях».

Возможности проявления лидерства внутри церкви

Продолжая затронутую выше тему, сейчас мы посмотрим на наиболее яркие ответы из категории «Возможности внутри церкви».

В других главах, на основании анализа ответов на другие вопросы интервью, мы неоднократно упоминали, что одна из наиболее часто упоминаемых негативных черт современной евангельской молодежи – это лень. Действительно, многое зависит от того, готов и желает ли молодой христианин проявить инициативу, что в какой-то степени также является частью личного (и не только) лидерства. Тем не менее, как уже было сказано выше, большая ответственность лежит на старших служителях, которые должны способствовать раскрытию лидерского потенциала своей молодежи. Не в ущерб традициям или основополагающим элементам церковной жизни, им следует развивать более широкие взгляды на лидерство, церковь, взаимодействие с обществом, особенно в контексте молодежной христианской субкультуры. Очень четко подобную мысль, ссылаясь на практику своих церквей, высказывает респондент из Таджикистана: «Есть какие-то конкретно лидерские проекты, которые помогают проявиться лидерам. А есть лидеры, которые проявляются естественным образом, в ходе какой-то деятельности. Но иногда полезно проводить проекты, которые целенаправленно помогут человеку раскрыть в себе талант. Например, человек пришел в церковь, не верит в себя, был не самоуверен, но спустя какое-то время было «преображение». Человек раскрылся как лидер». Другими словами, не стоит ждать, пока молодежь осознает свой потенциал, проявит инициативу и начнет использовать все имеющиеся возможности (безусловно, такое иногда происходит, и это весьма ценно). Следует способствовать активизации молодежи в том числе внутри церкви. И большая ответственность за это лежит именно на старших лидерах.

Качественной иллюстрацией такого понимания в практическом его применении может послужить отрывок из ответа респондента из Украины, содержащий здравый баланс в столь непросто́м вопросе: «...в нашей церкви мы поощряем, практически, любую инициативу, хотя мы имеем конкретно цель, мы четко определяем, что способствует достижению этой цели...» Другими словами, взрослые лидеры должны поощрять любую инициативу молодежи, но в то же время направлять ее в соответствующее русло.

Различные социальные проекты

Мы поговорили о возможностях проявления лидерства в церкви. Теперь мы переходим к следующей крупнейшей категории отве-

тов, а именно *возможностям проявления лидерства в рамках социальной деятельности.*

Некоторые респонденты утверждают, – и они правы, – что возможности проявлять христианское лидерство, в том числе в обществе, всегда были, есть и будут. «Было бы желание». Однако и здесь мы видим определенную разницу между понятиями «результативность» и «эффективность», о чем мы уже рассуждали в одной из других глав. Одного и того же результата можно достичь различными способами, предполагающими различную степень затрат сил, времени, человеко-ресурсов и пр. Это верно в рамках как церковной, так и общественной деятельности. Однако большую значимость подобное понимание имеет в социальной сфере, поскольку здесь мы свидетельствуем миру о Царстве Божьем, и на нас лежит большая ответственность за то, как мы свидетельствуем, и какое влияние и впечатление производит наш труд на внешних. Здесь уместно привести отрывок из ответа респондента из России, активно сотрудничающего с местной администрацией: «Я бы больше вектор взял социальный и влияния на общество. Можем влиять, когда с гитарой поем в троллейбусе. *Но не то время. Есть более эффективные пути.* В органах самоуправления есть комиссии по делам детства, молодежи, спорта и так далее. Много социальных сфер. Сегодня я бы сказал, что кадровый голод очень высок и на профессиональных людей, и в церкви. Работаем с неблагополучными семьями, неблагополучными детьми... вот здесь я уже изнутри администрации вижу – мы бессильны, мы не можем изменить их. Почему? Потому что меняем только палкой, штрафами. Насколько я знаю христиан, в лагерях... как только они попадают в другую среду, сразу меняются и люди. А среду такую могут создать только благочестивые люди. [Поэтому молодежи] нужно получать высшее образование и идти в органы местного управления НА СОЦИАЛЬНУЮ РАБОТУ».

Возможности проявления лидерства в сфере образования

Продолжая изложенную выше мысль, мы естественным образом переходим к более частной, свойственной в основном молодежи, сфере жизни общества, в которой она может проявлять свое лидерство.

Респондент из Беларуси высказывает следующую мысль: «Для меня очень важно сфокусироваться на том, чтобы быть лидерами в обществе. Сегодня есть возможности у молодежи... получать хо-

рошее образование, идти учиться в университеты как тут, так и в других странах, очно и дистанционно. Тогда таких возможностей не было, 30 лет назад. Это позволяет иметь образование. А имея хороший христианский характер, *можно быть руководителями в тех сферах, в которых они [т. е. молодые верующие] профессионально развиваются*. И сегодня кризис даже в светских кругах, а люди с твердым характером и профессиональными навыками будут очень востребованы. И при правильном подходе молодежь с характером и навыками может быть лидерами в своих сферах, влиять на общественную жизнь, в сфере своих подчиненных». Таким образом, хотя учеба не длится вечно для большинства людей, личное лидерство в сфере учебы имеет долгосрочные последствия. Молодой верующий может показать окружающим положительный пример хотя бы тем, что он прилежно учится. Далее, получая образование, он закладывает основы для дальнейшего профессионального развития, а профессионализм необходим не только с практической точки зрения: даже в советское время, несмотря на раздутые негативные стереотипы касательно верующих, окружающие все равно зачастую уважали их за прилежный труд. Другими словами, уважение и обретение возможности влиять на окружающих в профессиональной среде возможно только при наличии соответствующего уровня профессионализма.

Миссия и евангелизация

Итак, по мнению респондентов, молодежь использует возможности проявления лидерства в контексте миссии следующими способами:

- Интернет-евангелизм;
- Сбор подарков для неверующих;
- Тюремное служение;
- Миссионерское служение, в т. ч. за рубежом (кратко- и долгосрочное);
- Проповедь среди неверующих друзей;
- Проповедь в рамках социальных проектов (в различных учебных заведениях, детдомах и пр.);
- Тематические мероприятия (например, посвященные семье), на которые приглашаются неверующие.

Важно заметить: во всем, что касается миссии, даже в малых или кажущихся незначительными проектах, молодежь остро нужда-

ется если не в мотивации, то хотя бы поддержке со стороны церкви. Молодежи нужна помощь старших лидеров в реализации своего потенциала на данном поприще. Например, пастор из Беларуси делится следующей мыслью: «Нужно, чтобы было участие церкви и соприкосновение с людьми. Или организациями. Я думаю, это возможно. По крайней мере, опыт нашей церкви показывает, что это возможно. Те, кто приходят, имеют крепкие связи с миром, и им легко себя открыть». Другими словами, миссионерская деятельность со стороны молодежи не должна проистекать параллельно с жизнью церкви, когда церковь живет своей жизнью, а молодежь пытается пригласить в нее своих неверующих знакомых. По сути, миссия и приглашение внешних в церковь – это неотъемлемая часть церковной жизни.

Социальные контакты/общение с неверующими

Данный параграф напрямую вытекает из предыдущего. Более того, вышесказанное не может иметь места без наличия подобных контактов и общения с неверующими.

9 фрагментов ответов здесь весьма схожи по сути, т. е. один из наиболее эффективных способов проявления лидерства – это общение с разными людьми, принятие их в разумных пределах, дружба и т. д. Поэтому мы приведем наиболее яркую в этом смысле цитату, которая прозвучала в ответе респондента из Кыргызстана: «У взрослых есть границы, шаблон. А у молодежи они более стерты. Даже что можно, а что нет, с кем можно, а с кем нет. Как можно, а как нет. Это хорошо, когда знают, что зло, а что добро. Но есть возможность просто общаться с человеком, влиять, говорить... не видеть в нем зло... они [т. е. молодежь] просто сходятся с теми, с кем мне было бы сложнее... Они могут спокойно общаться с людьми, которые вообще далеки от Бога. И я в какой-то степени пытаюсь учиться у них. Просто общаться. А не пытаться в церковь затащить...»

Возможности проявления лидерства посредством современных технологий

Даже в рамках данной главы неоднократно упоминалось использование современных технологий, интернета и пр. Подобные

технологии нейтральны по своей сути. Они могут использоваться деструктивно, отнимать время (многие «залипают, или зависают» в соцсетях и пр.). Как сказал респондент из Беларуси, «[молодые верующие] через интернет работают с другими людьми, но не через соцсети, а через ящик. Потому что соцсети сильно отвлекают. Так они общаются с теми, кто далеко, и с кем никак не встретиться». Поэтому их использование может быть мощным инструментом, причем использоваться более эффективно как раз молодежью.

Респондент из Украины ответил следующим образом: «...в церкви молодежь может многое делать через интернет. Старшее [поколение] либо не хочет, либо не может таким заниматься». Именно большая осведомленность молодежи в технических вопросах открывает двери для использования интернета. Конечно, у большинства церквей имеются свои сайты. Но, как говорит другой респондент из Украины, «...проблема имеется не в плане создания сайта, а в наполнении... Хотя это (информационное служение) – то, что перспективно, то «поле», где сейчас очень многие молодые люди проводят большую часть своего времени...» Другими словами, старшее поколение проводит не так много времени в виртуальной реальности. Молодежи легче найти общий язык со своими сверстниками, в том числе через интернет. И именно молодежи легче понять, какое наполнение сайтов, блогов, страниц в соцсетях окажется более эффективным.

Возможности проявления лидерства в семейном контексте

В данном подразделе имеется только 2 фрагмента ответов, однако в силу важности подобного контекста мы, тем не менее, вынесли их в отдельный параграф. Проявление лидерства в семейном контексте – одно из самых важных, если не самое важное, проявление. Мы приводим соответствующие два фрагмента, целенаправленно не предоставляя каких-либо комментариев или замечаний.

Респондент из Казахстана: «Первая самая большая возможность – способность выполнять то, что поручают их родители. Могут тренировать и оттачивать свои навыки в плане семьи».

Респондент из России: «Много примеров молодых семей, которые берут детей из детдомов. Молодые иногда такой серьезный потенциал имеют... Паре по 25 лет, а они ребенка берут».

2 часть вопроса № 9: «Какие возможности проявления лидерства молодежью не используются?»

Теперь мы переходим к обзору ответов респондентов из категории руководителей высшего звена на вторую часть вопроса № 9, а именно: «Какие возможности ею [т. е. молодежью] не используются?»

Статистическая выкладка здесь оказалась такова:

1. Нет ответа	45
2. Человеческий фактор	32
3. Общество/социальная работа/социальные связи 3/3/3 соответственно, итого	9
4. Учеба	5
5. Современные технологии	4
6. Бизнес/профессиональная деятельность 2/2 соответственно, итого	4
7. Внутрицерковная деятельность	2
8. Миссия	2
9. Спорт	2

Общие комментарии по статистике таковы:

- 45 респондентов не дали четкого ответа, какие возможности проявления лидерства молодежью не используются. Часть из них полагает, что имеющиеся возможности используются. Некоторые просто не дали ясного ответа. Как бы то ни было, в данном случае сложно сказать, насколько конструктивным или неконструктивным является факт того, что это самая крупная категория в данной выкладке.
- Что касается второй крупнейшей категории ответов, а именно «человеческий фактор» (32 фрагмента), то здесь интересны два момента. Во-первых, это самая крупная категория ответов из всех имеющихся, т. е. все остальные категории включают в себя гораздо меньшее число фрагментов. Во-вторых, в данном случае респонденты зачастую указывали не на конкретные неиспользуемые возможности, но на «человеческие факторы», препятствующие их использованию. Другими словами, в большинстве данных респондентов волнуют не те или иные возможности, но причины, препятствующие их использованию (обзор этой и других категорий будет представлен ниже). Причем таковые причины заключаются либо в личност-

ных качествах самой молодежи, либо в качествах окружающих их людей (в том числе старших членах церкви).

- Следующая категория охватывает возможности, не используемые молодежью в социальной сфере. Причем данная сфера, находящаяся за пределами церкви, используется, по мнению респондентов, в меньшей степени, чем внутрицерковные возможности.
- В данной категории речь, соответственно, идет о неиспользуемых возможностях в образовательной среде, о чем высказалось лишь 5 респондентов. Данная среда весьма важна в контексте возраста молодежи, однако: либо в данной среде действительно используются имеющиеся возможности, либо неиспользование возможностей в других сферах кажутся респондентам в данной категории более критическим.
- Лишь 4 респондента сказали, что молодежь не использует современные технологии для проявления лидерства. Такое число также позволяет заключить, что в целом возможности в данной сфере используются.
- То же самое можно сказать о сфере труда и предпринимательства.
- Только два человека напрямую указали на то, что молодежь не использует внутрицерковные ресурсы для реализации своего лидерского потенциала.
- То же можно сказать и о проявлении лидерства в сфере миссии и евангелизации.
- То же сказали 2 респондента относительно проявления лидерства молодежью в сфере спорта.

Прежде чем приступить к представлению наиболее ярких цитат, необходимо указать на выявленные соответствия и несоответствия между самими категориями и количеством содержащихся в них фрагментов на предмет наличия или отсутствия противоречий. Это должно способствовать обретению более полной картины использования и неиспользования евангельской молодежью возможностей для проявления лидерства в различных сферах жизни.

В целом, количество в первой выкладке мы имеем дело со 139 фрагментами, а во второй – со 109. Как мы сказали, только 3 категории ответов в первой выкладке условно не имеют пересечения с категориями в группе второй, а именно «различные возможности» (37), «семья» (3) и «забота» (2). Однако, что также

было сказано, «различные возможности» включают в себя указания на те или иные реализуемые способы проявления лидерства в других категориях. Таким образом, мы можем полагать, что лишь 5 фрагментов из 139 в первой выкладке не имеют прямого пересечения с выкладкой второй. То же касается и 2 фрагментов в категории «спорт» во второй выкладке. Поэтому, очевидно, с определенной количественной диспропорцией (139 против 109 в целом; с учетом выявленных пересечений – 134 против 107) мы видим, что данные выкладки если не совпадают, то не противоречат друг другу. Это указывает на целостность общей картины ответов наших респондентов на данный вопрос.

Количественное пересечение фрагментов различных категорий ответов в данных двух выкладках таково (сначала указывается число фрагментов в той или иной категории из первой выкладки и затем из второй, соответственно; следует также заметить, что численная диспропорция здесь, в контексте самого вопроса, лишь утверждает ясность картины; т. е. сначала указывается число респондентов в той или иной категории, которые говорят, что таковая возможность проявления лидерства используется, а затем число ответов респондентов, которые говорят, что, наоборот, таковая возможность не используется; чем значительнее разрыв между этими двумя показателями, тем более целостная картина представит перед нами):

- | | |
|--|---------|
| • Внутрицерковная деятельность | 22 и 2 |
| • Социальная сфера | 27 и 9 |
| • Учеба | 12 и 5 |
| • Нет ответа | 11 и 45 |
| • Миссия | 9 и 2 |
| • Современные технологии | 8 и 4 |
| • Личностные черты/человеческий фактор | 4 и 32 |
| • Бизнес/работа | 4 и 4 |

Наиболее значительный количественный «дисбаланс», подтверждающий наши предположения о том, что в целом картина по ответам на данный вопрос выглядит целостно, и что респонденты разделяют общее мнение по данному вопросу, очевиден в следующих категориях: ACADEMIC OPEN PRESS OF ASBURY SEMINARY

- *Внутрицерковная деятельность* (22 и 2). Судя по ответам респондентов и их количественному соотношению, евангель-

ская молодежь Евразии в целом использует имеющиеся в рамках церкви возможности для проявления лидерства;

- *Социальная сфера* (27 и 9). Здесь диспропорция менее ощутима, чем в пункте выше, однако и в таком виде она позволяет нам заключить, что в целом молодежь использует возможности для проявления лидерства в обществе, а также в контексте того или иного вида социальной деятельности;
- *Личностные черты/человеческий фактор* (4 и 32). В противоположном смысле, молодые верующие не используют имеющиеся возможности для проявления лидерства по причине различных личностных черт как самой молодежи, так и окружающих ее людей (особенно по причине старших лидеров в церквях, как в рамках церковной жизни, так и социальной).

Итак, обе выкладки – как по отдельности, так и при сопоставлении – указывают на наличие более-менее целостной картины и отсутствие значительных противоречий. Теперь мы переходим к рассмотрению наиболее ярких цитат.

Человеческий фактор

Здесь мы имеем 32 фрагмента ответов. Обобщенно, 21 из них указывает на некоторые личностные качества самой молодежи, препятствующие использованию возможностей для проявления лидерства (лень, незрелость, боязнь ответственности и пр.). 7 фрагментов указывают на внешние для молодежи человеческие факторы (в большинстве своем, консерватизм некоторых старших верующих и накладываемые ими ограничения). 4 фрагмента указывают на наличие таких личностных качеств как в самой молодежи, так и в старших лидерах церкви.

ДАЛЕЕ МЫ ПРЕДСТАВЛЯЕМ НАИБОЛЕЕ ЯРКИЕ ЦИТАТЫ

Очень серьезный ответ дал респондент из Молдовы: «Их мобильность, социальные связи дают большую открытость и больший доступ к другим людям. Их потенциал заключается в том, что они хотят что-то делать. Это новое поколение молодежи, они очень открыты к тому, чтобы вносить свой вклад в изменения, они хотят видеть, как что-то меняется, и быть частью этого. Но нужно учитывать их ограниченность в посвященности, несмотря на парадокс, желая служить, порой это бывает очень краткосрочно. Их потенциал во

времени, мобильности и в их желании делать что-то, и делать это в обществе, а не просто сидеть».

Более конкретно и критично высказывается по этому поводу респондент из России: «...не во всех церквях можно легко проявить себя как лидера. Если это традиционная церковь, то все то же самое, весь пыл очень хорошо угашается. Поэтому в церкви довольно сложно проявить качества лидера. Чтобы человек куда-то пошел, его нужно держать, пока он как пружина, а потом он будет нести служение. Но бывает и так, что потом эта пружина не распрямится».

Однако было бы несправедливо полагать, что церкви и старшие служители искренне оказывают некое деструктивное давление на молодежь. Респондент из России полагает, что проблема может заключаться в межпоколенческом недопонимании: «... мы в церкви открыты, чтобы люди служили, развивались. Вопрос [в том], как люди и молодежь это видят. *Может, это только мое мнение, что мы даем возможности, а для них это не так выглядит*».

Более того, определенная степени ответственности лежит и на самой молодежи. Респондент из Таджикистана выражает эту мысль следующим образом: «Традиция – не всегда плохо... есть хорошие традиции, которые работают. И я бы советовал молодежи почаще общаться со старшим поколением, с теми, кто были молодежью, молодежными лидерами. Взять что-то у них...»

ОТВЕТЫ РЕСПОНДЕНТОВ ИЗ КАТЕГОРИИ «ЛИДЕРЫ МОЛОДЕЖИ»

1 часть вопроса № 9: «Как вам кажется, какие у современной молодежи имеются возможности для проявления лидерства в церкви и обществе?»

Как и в предыдущем подразделе, сначала мы приведем общую статистическую выкладку по фрагментам ответов данной категории респондентов. Выглядит она следующим образом:

1. Различные возможности проявления лидерства	32
2. Возможности проявления лидерства внутри церкви	21
3. Нет ответа	8
4. Возможности проявления лидерства в сфере общества	7
5. Современные технологии	2
6. Возможности проявления лидерства в сфере бизнеса	1

- | | |
|--|---|
| 7. Миссия/евангелизация | 1 |
| 8. Возможности использования Библии
на родном языке (казахском) | 1 |

Как мы видим, самая крупная категория фрагментов здесь включает в себя описание самых разных возможностей. Вторая крупнейшая группа – это возможности для молодежи внутри церкви. Конкретно про возможности в социальной сфере речь шла значительно реже.

Теперь мы переходим к краткому рассмотрению ответов в выделенных категориях.

Различные возможности проявления лидерства

Значительная часть ответов здесь по сути говорит о том, что молодежь может проявлять лидерство практически везде. К примеру, респондент из Беларуси сказал: «Возможностей миллион... Какие угодно, любые! За что ни возьмись, реально молодежь может проявлять лидерство в церкви и в обществе...» Однако другой респондент из Беларуси указывает на превосходящую в этом смысле ответственность самих церквей за это несколько в иной перспективе: «...возможностей много... [Но] если [самой] молодежи нет, это сложнее...» Другими словами, на старших лидерах церкви лежит ответственность не только за способствование реализации таких возможностей молодежи, но и за то, чтобы в церквях вообще была молодежь. Т. е. в определенных обстоятельствах и при определенных (очевидно, неконструктивных) действиях старших лидеров молодежь в церкви может вообще не появляться, а имеющаяся может покинуть церковь. Поэтому речь должна идти не только о лидерском потенциале и зрелости одной лишь молодежи или степени «консервативности» церквей, но и о «социальной активности и открытости «взрослой» церкви для окружающего общества». Приведенные выше цитаты взяты из ответов молодежных лидеров из Беларуси. Однако такие же по смыслу высказывания мы видим в ответах респондентов из России, Молдовы, Украины и т. д. Это позволяет сделать косвенный вывод о том, что у европейской евангельской молодежи по факту нет непреодолимых ограничений на пути реализации своего лидерского потенциала. Все упирается в конструктивность ее взаимодействия со старшими лидерами. Респонденты из Азии здесь более сдержаны в своих

ответах, но также выражают общую мысль о том, что несмотря ни на что молодежь действительно может проявлять лидерство в тех или иных сферах жизни.

Возможности проявления лидерства молодежью внутри церкви

Среди конкретных примеров проявления лидерства евангельской молодежью в церквях респонденты упоминали использование таких возможностей в случае делегирования молодым верующим определенных полномочий, как служение младшим (детям, подросткам), проведение малых групп, распоряжение делегированными им финансами, предложение и участие в различных евангелизационных проектах (лагеря, уличная евангелизация, миссионерские поездки и пр.), проведение отдельных частей богослужения (пение, прославление и пр.). Также были упомянуты более «мелкие», но от этого не менее духовно значимые инициативы со стороны молодежи, как «заварить чай», «расставить стулья», помощь в настройке оборудования, «подмести пол» и т. д.

К примеру, вот что сказал молодежный лидер из Беларуси: «...как у нас молодежь может себя проявить – выбор достаточно большой. Но надо принимать активное участие в церкви. Это не закрытая кафедра какая-то. Любой может участвовать. Музыкальные способности развивать, хоры, группы, поездки, другие церкви посещать... базу отдыха мы арендуем... там проявляем себя. В церкви много мероприятий... евангелизационные [мероприятия] минимум раз в месяц. Есть определенные темы. Последняя была обида. Даже неверующие были. Обычно больше 100 человек приходит. Потом... у нас мощный ребцентр амбулаторно. В городе очень известен. Там большая когорта лидеров, у них свой руководитель. Регулярно 2 раза в день встречи. Это мощный проект (зависимые и созависимые)... Молодые сестры ходят к отказникам в больницу. Оказывают посильную помощь...»

Однако такая внутрицерковная деятельность молодежи имеет пользу не только для самой церкви или молодежи, но и для дальнейшего развития молодежи и ее подготовки к лидерству в других сферах. «...в церкви лидерство... в таком своем 100% показателе. Потому что люди, которые занимают какой-то пост в церкви... потом могут из нее «выходить» и работать на постах директоров каких-то ведущих компаний... церковь является хорошей базой обу-

чения лидерству, потому что здесь оно вообще в стопроцентном виде без «завуалированных» каких-то моментов...»

Возможности проявления лидерства в сфере общества

Что касается данного раздела, то 7 респондентов здесь перечислили следующие возможности:

- Служение в детских домах;
- Общественная деятельность, активная гражданская и социально значимая позиция;
- Активное участие в сфере образования;
- Лидерство в профессиональной сфере/сфере труда;
- Положительный пример для неверующих (молодежный слушатель из Молдовы говорит: «...когда ты не «материшься», не пьешь, не куришь... ты можешь, таким образом оказывать влияние... кто-то там обязательно берет на заметку, почему не куришь... как-то такие простые вещи, мне кажется, тоже на самом деле оказывают достаточно хорошее влияние...»);
- Сотрудничество с органами власти на предмет социальных проектов/благотворительности;
- Посещение спецшкол;
- Взаимодействие с неверующей молодежью.

Мы полагаем, что при более осмысленном взгляде церкви на феномен лидерства как таковой, смысл и важность христианского лидерства в обществе и соответствующую подготовку евангельской молодежи к подобной деятельности в социуме такой список может и должен стать гораздо шире, на благо внешних людей и самой церкви.

2 часть вопроса № 9: «Какие возможности проявления лидерства молодежью не используются?»

Теперь мы переходим к обзору ответов респондентов из категории лидеров молодежи на вторую часть вопроса № 9. Подобно ответам на первую часть вопроса, здесь ответы также содержат указание не только на те или иные неиспользуемые возможности проявления лидерства, но и на причины, по которым они не используются.

Статистическая выкладка по ответам здесь оказалась такова:

1. Нет ответа THE ACADEMIC OPEN PRESS OF ASBURY SEMINARY 19
2. Безответственность/легкомысленность/
недостаток упорства 5/5/4 THIS PUBLICATION IS NOT TO BE USED FOR COMMERCIAL PURPOSES.
AND RESEARCH USE. **14**

3. Не используются по причине препятствий, создаваемых окружающими	8
4. Миссия/евангелизация	6
5. Общество	6
6. Современные технологии	3
7. Мало возможностей в целом	2
8. Не используется Писание	2
9. Неверные представления о лидерстве	2
10. Сфера образования	2
11. Отсутствие лидерства вообще	2
12. Профессиональная сфера	1
13. Не используется время	1
14. Творческая деятельность	1
15. Возможности в церкви/ученичество	1

Как мы видим, наибольшая группа респондентов не дала конкретного ответа. Следующие две категории освещают качества самой молодежи и окружающих ее людей, препятствующих использованию возможностей для проявления лидерства. И только потом перечисляются те или иные конкретные возможности. Интересно и то, что только один респондент сказал, что молодежь не использует подобные возможности в рамках церкви. Итак, в целом данная выкладка не противоречит с выкладкой по ответам на первую часть вопроса. Поэтому далее мы переходим к обзору наиболее ярких здесь цитат.

Безответственность/легкомысленность/недостаток упорства

Что касается взглядов молодежных лидеров, к примеру, на безответственность молодежи, то они оказались менее критичными. Респонденты здесь не утверждают, что молодежь в целом безответственна. Скорее, они указывают на определенные пределы чувства ответственности. Наиболее четко высказались по этому поводу респонденты из Беларуси: «Одна из тенденций последнего времени везде, что молодежь не очень охотно берет *ответственность на долгосрочную перспективу*... взять ответственность больше чем на 2–3 года – это редкость...»

Вот другое мнение в продолжение предыдущей мысли: «...любое дело можно сделать чуть лучше... где можно больше по-

трудиться? Понятно, все можно увеличить. Больше семинаров, молитвенных служений... Они есть, но может их можно было бы делать больше...» Другими словами, молодежь не бездействует. Просто в такой деятельности результаты были бы более ощутимы, если бы было больше упорства и стремления к более высокому уровню качества.

Причину тому последний здесь респондент из Беларуси видит в следующем: «Ограничивает нас только наше желание быстрых результатов... Мы хотим все быстро. А ничего серьезного невозможно построить быстро. И неверие в то, что это возможно. Страхи, сомнения... Люди боятся сами себя построить. Наверно, они скорее не используются достаточно. Вроде что-то делается, но не хватает в людях такой вот страсти... Веры в то, что Бог может сделать что-то большее, чем наши планы».

Возможности не используются по причине препятствий, создаваемых окружающими

Ответы в данной категории могут быть достаточно «болезненными», поэтому мы приведем наиболее яркие из них и воздержимся от комментариев (единственное замечание: почти все ответы в данной категории даны респондентами из Европы).

Беларусь: «...глушат [возможности] те, кто сами не хотят и не делают...»

Беларусь: «Думаю, что молодежь является заложником видения и целей старшего поколения служителей. Этот потенциал может не использоваться, когда церковь, оставаясь неизменно верной Слову Божьему, не может понятно принести Его Слово в современный культурный контекст общества. Традиции и формы важны, но не играют основополагающую роль в формировании целеустремленной церкви».

Молдова: «К сожалению, церковь сегодня не дает такой разноплановости».

Россия: «Часто... старшие братья не дают возможности что-то делать и реализовывать».

Украина: «В принципе ребята хотят себя проявлять. А уходят, как правило, потому что видят, что старшие условно... делают «важное» дело, а для них в этом важном деле нет места».

Миссия/евангелизация

В данной категории мы имеем 3 фрагмента ответов респондентов из Беларуси и 3 из России. Мы приведем по одной наиболее яркой цитате из каждой страны. Некоторые респонденты здесь перечисляют не какие-либо конкретные сферы в обществе, где молодежь не проявляет лидерство в контексте миссии, но говорят, что молодежь вообще ничего не делает в данной сфере. Другие же открыто указывают на неиспользование подобных возможностей в сфере уличной евангелизации, проповеди среди друзей, использования современных технологий и интернета и т. д.

Россия: «...дело евангелизации довольно проблематично. Просто в силу того, что молодежь в церкви чувствует себя молодежью в церкви. Этот перенос сложно осуществить». Другими словами, евангельская молодежь осознает свою самоидентичность только в контексте церкви, не видя ее связи с социальной сферой. Одна из респондентов даже пожаловалась, что, придя в церковь, через несколько лет молодежь вообще теряет контакт со знакомыми вне церкви. В данном вопросе церкви необходимо переосмыслить не только молодежную, но и вообще церковную субкультуру и ее взаимодействие с обществом, особенно в контексте евангелизации.

Беларусь: «Недавно...одна девушка сказала: «Я служу в подростковой команде, мы то-се делаем, но мне приходится много работать, и работа мешает служению». Мы с этим часто сталкиваемся: работа мешает служению, учеба мешает служению... дома что-то надо делать, это мешает служению... на мой взгляд, вообще, это неправильно, это сатанинская концепция... у молодежи сформировано понятие, что служение – это то, что я делаю в церкви. Причем недавно я прочитал выражение «мы не ходим в церковь, а мы являемся церковью». Наши установки влияют на наше поведение. Поэтому то, что молодежь не делает или делает, это из-за неправильной концепции служения вообще. Потому что они делают то, в чем нет особой необходимости, но не делают то, что приносит пользу в расширении Царства. Поэтому я последнее время часто молодежи из большой церкви задаю вопрос: как твое служение влияет на расширение Царства? И многие вообще не знают ответа... Поэтому то, что необходимо делать и не делается, это понять одну вещь, что мое служение – не в церкви, не в хоре, не еще где-то, а там, где я нахожусь, где я живу. Это образ жизни

человека. Поэтому наша самая главная задача – служить там, где я нахожусь. И работа – это благоприятная среда для служения. Учеба, дом, неверующие друзья. И мне кажется, что у многих молодежи, и не только молодежи, неправильная фокусировка в понятии «служение».

Общество

Касательно не только миссии, но лидерства в обществе вообще, глубокие объяснения неиспользования возможностей проявления лидерства в социальной сфере предложил молодежный служитель из Украины: «...в сфере общества мы многое теряем... здесь несколько причин:

1. Первое: потому что никто до нас это не делал, или мало таких было людей;
2. Второй момент: сильно «загружены» церковными программами. И, как правило, если лидер яркий или, скажем, сильный, то у него несколько есть служений, которые он «ведет». Поэтому ему некогда уже отвлекаться на социальное такое служение в обществе;
3. И третий момент: это то, о чем мы мало задумываемся... У нас такая культура, мы не чувствуем ответственности перед обществом, и мы думаем, что это должно делать государство, какие-то общества, волонтеры, но «мы не видим себя в их рядах».

Сфера образования

Здесь мы имеем лишь 2 фрагмента ответов. Однако мы приведем один из них целиком в силу глубины взгляда и осознания имеющейся проблемы как в Европе, так и в Азии.

Респондент из Кыргызстана ответил: «...[в церквях] не призывают молодежь именно к знаниям. Не духовным, а светским. Раньше я тоже не учился, и мне тоже было сложно понять. Я думал, что буду только служить, и знания другие не нужны. Не видел служение через профессию. Но когда начал учиться, увидел других людей, которые образованы, и видно, что они учились с детства, в школе хорошо учились. И на дебатах они себя проявляют, как они говорят... я что хочу сказать: если бы призывали молодежь учиться, а не говорили, что все, что в мире, все плохое... то есть я большую оценку делаю на образование. И тогда бы у нас были и

хорошие учителя, и хорошие доктора, и это было бы хорошее служение. А как уже говорил, если во вторник служение и экзамен, то говорили, что надо идти на служение. А если говорил про экзамен, то говорили, что у тебя просто мало веры. Если экзамен, встреча или работа, то надо делать, как планировал. Мне кажется, тут тоже нужна мудрость. В наше время много уделяли времени служению. Учеба на втором плане».

Отсутствие лидерства

Два респондента (из России и Таджикистана соответственно) объяснили проблему неиспользования возможностей для проявления лидерства тем, что в церквях вообще нет должного понимания и практики лидерства.

Россия: «Видение, представление, откровение, цель... Цель [необходимо] сформулировать правильно! И чтобы она передана была лидерами... и тогда человек замотивирован, знает, куда и зачем движется. Я иногда проектирую и прям записываю. Цель, задача, какую проблему решаем... потому что если без цели, то зачем время тратить? Кому мы помогает? Вот это важно молодежи знать. [Имеется] недостаток видения... это очень важно заложить, и чтобы молодой человек сразу по пунктам [действовал]... либо наглядно. Как на стройке. Взял молоток и показал, как гвозди забивать. Либо прописать».

Таджикистан: «Не используется... практическая часть, когда нет лидера, который бы подгонял, контролировал процесс. Тогда теряется движение, и не используют свое время, ресурсы, пользуются только тем, что выгодно или интересно. Если неактивный человек, то просто на задних рядах сидит...»

Количественное пересечение фрагментов различных категорий между данными двумя выкладками таково (сначала указывается число фрагментов в той или иной категории из первой выкладки и затем из второй, соответственно; следует также заметить, что численная диспропорция здесь, в контексте самого вопроса, лишь утверждает ясность картины):

- Нет ответа – 8 и 19
- Возможности внутри церкви – 21 и 1
- Возможности внутри общества – 7 и 6
- Современные технологии – 2 и 2
- Профессиональная сфера – 1 и 1

- Миссия – 1 и 6
- Использование Библии – 1 и 2

Общие комментарии при сопоставлении данных двух выкладок таковы: во-первых, единственная категория фрагментов ответов из первой выкладки – это «различные возможности» (32 фрагмента), однако внутри нее идет перечисление самых разных возможностей, пересекающихся с другими категориями, поэтому мы не можем сказать, что эта категория «выпадает» из общей картины или вносит в нее диссонанс. Во-вторых, и это весьма важно, не нашедшие отражения категории во второй выкладке (к примеру, самая большая категория – личностные качества самой молодежи и окружающих ее людей), в принципе имеют иной смысловой акцент и не могут иметь пересечений с категориями в первой выкладке, поскольку здесь респонденты подчеркивают причины неиспользования тех или иных возможностей, а не сами возможности. Таким образом, мы можем заключить, что и здесь мы имеем целостную картину, требующую внимания со стороны церкви для осмысления лидерского потенциала евангельской молодежи и того, как его применять, и что мешает его реализации.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В данной главе мы не будем приводить практические рекомендации в виде отдельного параграфа. Теоретические и практические заключения мы изложили в ходе самой главы. Основной же вывод по ответам обеих категорий респондентов на обе части вопроса № 9 можно изложить следующим образом. Обе категории респондентов в целом озвучили почти одинаковые возможности проявления лидерства, равно как и неиспользуемые возможности. В первом случае самые крупные категории – это внутрицерковная среда, социальная сфера, учеба. Другими словами, так или иначе, в целом молодежь использует имеющиеся в них возможности проявления лидерства. Во втором случае – это категории, указывающие на препятствия для проявления лидерства, а именно личностные черты самой молодежи и окружающих ее людей (особенно в церквях).

First Fruits
THE ACADEMIC OPEN PRESS OF ASBURY SEMINARY

THIS PUBLICATION IS NOT TO BE USED FOR COMMERCIAL PURPOSES.
FREELY AVAILABLE FOR EDUCATIONAL AND RESEARCH USE.

Глава 12

К ВОПРОСУ О ВОЗМОЖНОСТЯХ ПРОЯВЛЕНИЯ ЛИДЕРСТВА МОЛОДЕЖЬЮ В ЦЕРКВИ И ОБЩЕСТВЕ: ИНТЕРПРЕТАЦИЯ ТОЧЕК ЗРЕНИЯ ПРЕДСТАВИТЕЛЕЙ ЕВАНГЕЛЬСКОЙ МОЛОДЕЖИ

Белов А.Э., Негров А.И.

АБСТРАКТ:

В данной главе представлен обзор ответов представителей евангельской молодежи и студенчества на вопрос № 9 интервью («Как вам кажется, какие у современной молодежи имеются возможности для проявления лидерства в церкви и обществе? Какие возможности ею не используются?»). Основная задача при интерпретации полученных ответов заключалась в том, чтобы выяснить, в каких сферах жизни евангельской молодежи и церковей в целом ощущается недостаток соответствующих лидерских практик, а также подготовленных лидеров.

КЛЮЧЕВЫЕ ТЕРМИНЫ:

Евангельская молодежь, миссия, лидерство, образование, профессиональная деятельность.

ВВЕДЕНИЕ

Логика представления результатов анализа ответов евангельской молодежи и студенчества на вопрос № 9 интервью здесь такая же, как в предыдущей главе. Однако специфика подачи материала заключается в том, что ниже будет представлен именно обзор основных вариантов ответов, нацеленный на формирование у читателей общего представления о мнении молодежи относительно данной проблематики. Статистические выкладки по выявленным

фрагментам представлены не будут, так как подобная категоризация, учитывая специфику евангельской молодежной субкультуры на сегодняшний день, в данном случае была бы предельно условной и противоречивой (подобная противоречивость подтверждается как анализом ответов на вопросы интервью, – например, что молодежь названа активной и в то же время ленивой, – так и предварительными результатами онлайн-анкетирования, где, например, резко выделяются как духовность, так и бездуховность молодежи). Таким образом, ниже будет представлен общий обзор выявленных смысловых категорий и наиболее яркие цитаты по каждой из них. Нам кажется, что подобный подход в данном случае будет наиболее иллюстративным, эффективным и полезным для ознакомления с мнением молодежи по данному вопросу.

Итак, на этот вопрос ответили 58 респондентов, являющихся студентами четырех евангельских вузов, расположенных в Беларуси, Молдове, России и Украине (Минская богословская семинария, Семинария *Divitia Gratiae* в Кишиневе, Западно-Сибирский библиейский колледж в Омске и Украинская теологическая семинария в Киеве соответственно; еще несколько респондентов – учащиеся различных образовательных программ СПбХУ). Примерно половина этих респондентов – представители евангельских церквей (ЕХ, ЕХБ); другая половина – представители пятидесятников, харизматов и полноевангельских церквей (обобщенно ХВЕ). Никто из них формально не является непосредственным руководителем какой-либо общины или какого-либо служения. Также, в данной главе мы не будем указывать страну происхождения цитируемых респондентов (многие обучаются в евангельских вузах за пределами своих стран) и место обучения.

ОБЗОР ОТВЕТОВ ПРЕДСТАВИТЕЛЕЙ ЕВАНГЕЛЬСКОЙ МОЛОДЕЖИ И СТУДЕНЧЕСТВА НА ВОПРОС № 9 ИНТЕРВЬЮ

Профессиональное и личное лидерство

Об определении лидерства и его природе можно рассуждать очень долго; основные выкладки по теоретическому аспекту данного вопроса были представлены ранее, в первых главах данной работы. Однако мы считаем, что лидерство в целом неразрывно связано с понятием личного лидерства. Но и здесь возникает не-

маловажный нюанс, на который указывают некоторые респонденты, а именно несформированность убеждений самих молодых верующих:

«...кем хочет стать этот молодой человек? Независимо, если он гуманитарий или технарь...»

«У современной христианской молодежи есть все возможности проявлять лидерские качества и в церкви, и в обществе. *Главное – это личное посвящение Христу, постоянное изучение и практическое применение библейских истин. Нужно быть твердым и утвержденным в следовании за Иисусом, чем сегодня нередко молодежь пренебрегает.* В современном обществе нужно... не держаться мирских ценностей, стараться *влиять своей христианской жизнью во всех сферах жизни*».

Таким образом, профессиональное лидерство и личное лидерство теснейшим образом взаимосвязаны, причем первое вытекает из второго. Рассмотрим некоторые другие ответы респондентов.

«Когда человек – лидер церкви или молодежи, настоящий лидер, – то он может стать лидером и на учебе, и на работе, где он находится. *Но для этого нужно личное духовное общение с Богом.* Просто... зачастую таких людей, как я заметил... не координируют не только в церкви, но и на учебе, и на работе. Такие лидеры, которых я встречал, с ними очень комфортно работать, они подскажут не только по церковным делам, *но и в жизни...*»

«Более углубленное изучение Писания, более сильная ревность по Богу, меньше развлечений, страсть служить Богу, так как не гонят. *Показать пример другим людям, но не из-за своей повышенной самооценки и не из-за того, чтобы выделиться, а из-за того, что ты хочешь быть угодным Богу, выполнять Его волю, спрашивать у Бога, познавать Бога каждый день...*»

Другими словами, наше лидерство в обществе зависит от наших духовных качеств. Они же и определяют нашу мотивацию лидерства как служения – не ради самоутверждения и связанных с ним удовольствий, не ради признания со стороны других людей, хотя и оно не всегда, но зачастую является следствием преданности Господу, а ради исполнения воли Бога, который и призывает нас служить всем людям.

Что касается уточнения, почему возможности проявлять лидерство не всегда используются молодежью, то здесь возникает

следующая негативная коннотация. По мнению некоторых респондентов,

«...из-за отсутствия нормальных программ для лидерства молодежь не готова принять на себя лидерские позиции, хотя возможности для проявления лидерства есть. На данный момент молодежь, в основном, безынициативная, и не желает брать на себя ответственность и поэтому не использует всех возможностей».

«Христианская молодежь может больше брать инициативы в том или ином мероприятии, понимая ответственность за исполнение того, за что взялся. Можно качественней планировать свое время и осознавать, что мы сами влияем, а не какие-то обстоятельства нам что-то диктуют. Возможности есть всегда, просто мы находим причины».

Таким образом, опять же, личные качества формируют специфику личного лидерства человека, из которого вытекает лидерство общее как в церкви, так и в обществе.

В подтверждение: «Что касается общества, [нужно] показать свою жизнь контраст между жизнью с Богом и без Бога».

Как мы видим из ответов выше, студенты разных евангельских вузов из разных стран, сами будучи частью церковной молодежи, напрямую говорят о недостаточной инициативности евангельской молодежи.

Следующая цитата резюмирует все вопросы, возникшие в данном параграфе выступления:

«Я думаю, что как в церкви, так и в обществе у современной молодежи есть достаточно возможностей проявлять свой лидерский потенциал. Если мы говорим о лидере как о слуге, то и в церкви, и в обществе всегда были, есть и будут те, кому нужно будет помочь, кому надо будет служить. И кто-то должен начать это делать – подать пример. Всегда будут нужны люди, готовые взять на себя ответственность, всегда будут нужны решительные, ответственные».

Таким образом, лидерство в любом его понимании – это, в первую очередь, служение. И в таком понимании гармонично сходятся понятия как лидерства в целом, так и личного лидерства. Именно в служении общее и личное лидерство становятся единым концептом, поскольку как в частной жизни, так и в общественной лидерство направлено на служение людям. И опять же, именно в такой гармонии возникает важность личного аспекта: желание

служить, готовность брать ответственность, решительность, проявлять инициативу служить людям и Богу и т. д.

Призвание

Здесь стоит сказать, что евангельская молодежь, как мы выяснили в ходе интервьюирования, уже воспринимает некоторые сферы жизни как области, в которых можно и нужно реализовывать свое как личное призвание, так и общий для всех христиан призыв благовествовать, или по крайней мере, как те сферы жизни, которые тесно связаны с их лидерством и миссией. К таковым относятся:

- *Современные технологии и медиа*

«Мы выходим в тот же интернет, и кем хочет стать этот молодой человек?.. он может организовать свою площадку или вебинар... за ним могут пойти другие. Если он использует направления от Бога и информационно-коммуникационные технологии, он может стать лидером в любой сфере, в которой захочет».

«Возможности подключать средства массмедиа более чем широки в наше время. Служение в интернете надо развивать...»

- *Социальные программы и спорт*

«Молодые христиане сегодня имеют много возможностей стать лидерами в обществе, в школах, в разных школьных мероприятиях, в спорте, в различных культурных мероприятиях...»

«Сегодня многие церкви разрабатывают различные программы, в которые будут вовлекаться молодые люди: социальные программы, программы развития нового поколения, в которых молодые люди развивают свои лидерские способности...»

«В обществе [можно] организовать социальные проекты, такие как уборка парка или накормить бездомных или организовать спортивное мероприятие. Не используется [это] там или точнее тогда, когда там, где молодежь находится, она забывает быть светом миру и евангелизировать».

«Возможности для проявления лидерства в церкви – это всевозможные служения в церкви... спортивные мероприятия и др. Возможности для проявления лидерства в обществе – это умение организовать какие-либо мероприятия (спортивные, социальные и др.)».

- *Общественная жизнь и искусство*

«Сегодня очень мало христиан в сфере искусства (живопись, литература, театр, кино и т. д.). Мало в сфере образования (школы, ВУЗы) и медиа. Именно эти сферы являются культуuroобразующими и формируют мышление всех поколений».

«Для проявления лидерства можно использовать абсолютно разные направления, будь то искусство или академическая среда».

- *Сфера образования*

«Молодые христиане сегодня имеют много возможностей стать лидерами в обществе, в школах, в разных школьных мероприятиях...»

«Когда человек – лидер церкви или молодежи, настоящий лидер, то он может стать лидером и на учебе, и на работе, где он находится...»

«Возможности имеются в церквях, учебных заведениях, личная жизнь и др. везде, где есть хотя бы два человека, уже возникает возможность и необходимость в лидерстве».

«Христианская молодежь не мыслит себя вне церкви. А зря. Думаю, специалисты-христиане нужны во всех сферах жизни общества: юристы, врачи, учителя».

Лидерство и призвание

Конкретных упоминаний о призвании как таковом в ответах респондентов оказалось мало, но все же они есть:

«Главное – найти себя, то, что будет интересно», т. е. найти свое призвание.

«Сегодня время свободы, можно делать все, что захочешь, эта хорошая возможность молодежи проявить себя в том деле, где им больше нравится. Я выступаю за творческий подход к служению, и современной молодежи необходима помощь в раскрытии потенциала, как в церкви, так и вне ее. Лидеру необходимо выявить призвание у молодого человека и направить его, помогая развиваться именно в том направлении, в котором юноша или девушка добьется успеха».

Как мы видим из данных примеров, понимание призвания напрямую ассоциируется с занятием тем, «что будет интересно», «где больше нравится». Не оценивая степень конструктивности

подобных утверждений, мы все же видим, что в понимании респондентов реализация призвания должна приносить радость человеку. Это должно быть его любимым занятием, от которого он получает удовольствие, и которое его искренне интересует и притягивает. И именно посредством такого занятия человек может успешно раскрыть свой потенциал и таланты на благо как церкви, так и общества. Здесь, однако, мы также видим опасность того, что реализация призвания, которая впоследствии приносит радость человеку, может быть подменена удовольствием от его реализации, т. е. человек считает, что любимое дело – это то, которое приносит не дискомфорт, проблемы, трудности, усталость, а удовольствие. Т. е. реализация призвания совершается не ради Того, Кто призвал человека, а ради удовольствия. Возможно, именно этим объясняются рассуждения наших респондентов о призвании в негативной коннотации; к сожалению, таковых оказалось больше, чем просто слов о призвании и его реализации нынешней молодежью.

Как бы то ни было, сам факт осмысления этой проблематики не может не радовать. Студенты и молодые христиане подчеркивают, что сегодня – время свободы, когда христиане могут реализовывать себя практически в любых сферах как церкви, так и общества, исполняя в том числе и свое миссионерское призвание. Все больше людей осознает ущербность замыкания церкви в самой себе и необходимость служить за пределами церкви.

Но в то же время нас тревожат некоторые вещи. Респонденты говорят о пассивности и лени христианской молодежи, что негативно влияет на их профессиональный рост и реализацию своего призвания. Некоторые также упомянули, что не все церкви мотивируют молодежь к служению в социальной сфере.

Если выйти за рамки негативной или позитивной коннотации ответов респондентов, то последние объективно указывают на потребность молодежи и церквей в том, чтобы мотивировать молодых верующих к росту в профессиональной сфере, в образовании и в служении, к реализации своего призвания и талантов, данных им Богом. Вот некоторые цитаты о связи христианского лидерства и призвания в жизни молодых христиан:

«Возможности для проявления лидерства... безграничны сегодня, поскольку есть инструменты, используя которые можно стать лидером в любой области. Мы выходим в тот же интернет, и

кем хочет стать этот молодой человек? Независимо, если он гуманитарий или технарь... он может организовать свою площадку или вебинар... за ним могут пойти другие. А поскольку он христианин, и если к своим ЗУНам он прибавит уверенность, что его направляет Господь и дает ему поддержку в начинаниях, эти инструменты в совокупности практически дают гарантию... Но если он использует направления от Бога и информационно-коммуникационные технологии, он может стать лидером в любой сфере, в которой захочет. Другой путь – осознание, что границы мы делаем всегда сами... И у христиан я часто вижу такую пассивность или даже заботливость... и часто, даже с большим набором ЗУНов... [они] не уверены в своих силах. Нет уверенности, что все получится после окончания вуза. И так со многими. Это очень большой минус, если его преодолеть, мне кажется, можно стать лидером во многих сферах, в любой, которую выберешь. Главное – найти себя, то, что будет интересно». Еще один респондент указывает на то, что именно пассивность самой молодежи препятствует их лидерству, реализации своих талантов и развитию: «Лень и пассивность самой молодежи приводит их к тому, что они не используют свои возможности. Они не стремятся к образованию, к развитию своих талантов».

Как уже было сказано, некоторые респонденты считают, что корень проблемы не только в самой молодежи, но и в церквях: «Сегодня церковь, по моему мнению, нуждается в больших переменах. И конечно, в лидерах, которые могли бы принести изменения в церковь и в общество. Возможности есть всегда, но исполнителей мало в современной церкви. Многие должны не бояться раскрыть свои таланты, дары, которыми наделил их Бог».

Еще один респондент открыто говорит об ответственности как самой молодежи, так и церкви за помощь молодым христианам раскрывать свой потенциал: «Сегодня время свободы, можно делать все, что захочешь, это хорошая возможность молодежи проявить себя в том деле, где им больше нравится. Я выступаю за творческий подход к служению, и современной молодежи необходима помощь в раскрытии потенциала, как в церкви, так и вне ее. Лидеру необходимо выявить призвание у молодого человека и направить его, помогая развиваться именно в том направлении, в котором юноша или девушка добьется успеха».

Таким образом, мы видим, что общий контекст вокруг нынешней христианской молодежи предоставляет ей и церкви множество

свобод и возможностей реализовывать себя как лидеров. В то же время тревожащие тенденции таковы, что молодежь часто лениится или боится развивать свои таланты и реализовывать свое призвание, в том числе на лидерском поприще. Это указывает на необходимость для церквей возвращать свою молодежь и мотивировать ее к активному лидерству как в церкви, так и в обществе.

МИССИЯ В ПРОФЕССИИ

Многие респонденты разделяют точку зрения, что на данный момент одна из трудностей современной церкви – это отсутствие продуманного социального богословия, что тесно связано с пониманием миссии, в том числе миссии в профессии. «Думаю, что молодежь имеет возможность проявлять свое лидерство, участвуя в различных мероприятиях, организовывая программы, занимаясь церковными служениями, занимая при этом лидерские позиции. Например, такие служения, как воскресная школа, домашние группы, молодежные группы, служение благовестия. А какими возможностями не пользуются, точно сказать не могу. Думаю, что *мало пользуются возможностями проявлять свое лидерство среди нехристианского общества*».

Эта проблема не нова. На протяжении всей своей истории церковь была призвана служить нуждающимся на уровне общества, а христиане призывались служить на личном уровне своей жизни. Это так или иначе указывает на необходимость осознания своего призвания на личном уровне. Церковь всегда исповедовала, что она призвана «идти, учить народы...» в миссиологическом смысле. В свою очередь, понимание своего личного призвания не всегда осознается отдельными христианами: «Я думаю, что как в церкви, так и в обществе у современной молодежи есть достаточно возможностей проявлять свой лидерский потенциал. Если мы говорим о лидере как о слуге, то и в церкви, и в обществе всегда были, есть и будут те, кому нужно будет помочь, кому надо будет служить. И кто-то должен начать это делать – подать пример. Всегда будут нужны люди, готовые взять на себя ответственность, всегда будут нужны решительные, ответственные».

Наряду с этим большое количество респондентов заявило о востребованности не только присутствия христиан в различных профессиональных областях, но и их активной деятельности в них. «Христианская молодежь не мыслит себя вне церкви. А зря. Думаю,

специалисты-христиане нужны во всех сферах жизни общества: юристы, врачи, учителя».

Еще один респондент также указывает на тесную связь социальной деятельности христиан с миссией: «В наше время у современной христианской молодежи есть множество возможностей для проявления лидерства. Это и молодежные общения, малые группы, разные социальные проекты, участие в прославлении, *благовестие, миссионерская деятельность и др. Большинство возможностей используется, но не во всех церквях*».

Однако во многом это зависит не только от личностных качеств самих молодых верующих, но также от их общин. «Многое зависит от того, в какой они церкви... Им позволяют проявлять свой потенциал, но лишь наполовину, так как зачастую их видение не согласуется с видением церкви».

Мы считаем, что не только молодежи, но и их церквям и молодежным лидерам необходимо делать упор на формирование и развитие понимания таких концепций, как призвание и профессиональная деятельность христиан, что тесно связано с миссией – как церковной, так и личной: «Необходимо, чтобы церковь поддерживала христиан в проявлении лидерства в обществе. Так как большинство из них понимают лидерство лишь как служение в церкви, что само по себе ущербно и превращает христианство в секту, в которой забывают о миссии церкви, которая заключается не только в проведении богослужений, но и в распространении Благой вести и преобразении общества».

С нашей точки зрения, это указывает не столько на тревожный тренд и существующие трудности, сколько на востребованность формирования социального богословия церкви, которая включала бы в себя и воспитательный аспект касательно социальной и лидерской деятельности верующих в обществе. И в первую очередь, такую культуру нужно начинать развивать среди молодежи церкви: «К сожалению, сегодня мало посвященных молодых христиан, стремящихся быть лидерами в обществе. Им необходимо прививать эту культуру. Так как довольно лицемерно отдавать вершить судьбу этого мира в руки «нечестивых... Однако, в то же время, лень и пассивность самой же молодежи приводит их к тому, что они не используют свои возможности. Они не стремятся к образованию, к развитию своих талантов».

Еще один студент выражает такую же идею: «Сегодня очень мало христиан в сфере искусства (живопись, литература, театр, кино и т.д.). Мало в сфере образования (школы, ВУЗы) и медиа. Именно эти сферы являются культуuroобразующими и формируют мышление всех поколений».

Однако, как уже было сказано, подобные наблюдения – это не только критика или угроза, но и осознанное открытие нового, весьма перспективного фронта работы для церкви, которая обязательно принесет свои плоды в будущем: «Христианская молодежь – это поколение, которое унаследует все, что мы имеем сейчас, а значит все сферы, которые имеем сегодня, воскресная школа, социальные работы, евангелизм, пасторство, миссионерство и т. д. Сейчас молодежь имеет возможность готовится созерцать и сравнивать, учиться и накапливать».

И данный фронт работы – это формирование убеждений и личностных качеств молодежи, которые могут быть задействованы в самых разных сферах общества: «Возможности для проявления лидерства в церкви – это всевозможные служения в церкви, выполнения каких-либо поручений, организация и воплощение проектов, помощь другим людям, спортивные мероприятия и др.» Более того, некоторые респонденты считают, что подобные возможности как раз-таки реализуются: «Я считаю, что все возможности для проявления и раскрытия лидерского потенциала в церкви христианской молодежью используются. Главное, чтобы было желание!»

Мы согласны с мнением еще одного нашего респондента, по словам которого сегодня церковь должна формировать характер молодых христиан с упором на осознание своего призвания и его реализацию в профессиональной сфере и социальной жизни в целом, не только в рамках церкви. В противном случае может произойти очередной виток изоляции церкви от общества с вытекающими отсюда негативными последствиями, чему в том числе способствует не раз упомянутая респондентами общая пассивность многих представителей христианской молодежи: «Сегодня время свободы можно делать все, что захочешь, это хорошая возможность молодежи проявить себя в том деле где им больше нравится. Я выступаю за творческий подход к служению, и современной молодежи необходима помощь в раскрытии потенциала как в церкви, так и вне ее. Лидеру необходимо выявить призвание

у молодого человека, и направить его помогая развиваться именно в том направлении, в котором юноша или девушка добьется успеха».

Осознание и воспитание молодежи на уровне понимания личного и общего христианского призвания расширит масштабы понимания миссии и способствует проповеди Евангелия в социальной сфере, в том числе на рабочем месте, для чего, собственно, нужен профессиональный и личностный рост молодых христиан. Как и говорят многие респонденты, у церкви сегодня имеется достаточно свободы не только исповедовать свою веру, но и влиять на общество. Церковь призвана возвращать свою молодежь и мотивировать молодых людей реализовывать себя как служителей-лидеров в том числе в обществе. Именно поэтому церкви следует осмыслить и, возможно, переосмыслить свое призвание, миссию и поле деятельности, разделяя их со своей молодежью.

Таким образом, в том числе в ответах наших респондентов мы видим прямую связь между личным лидерством и миссией. Если идти дальше, то можно сказать, что по сути это единое целое. В любом случае, респонденты указали на важность отношений с Богом как в контексте призвания, так и лидерства. Однако гораздо острее стоит вопрос с практическим применением лидерства, как бы оно ни понималось. Причины бездействия в миссиологической среде – это отсутствие желания, равно как и само желание как залог успеха или, по крайней мере, наличия деятельности как в сфере лидерства, так и в сфере миссии.

ОТВЕТСТВЕННОСТЬ КАК КАТЕГОРИЯ ЛИДЕРСТВА

В данном разделе мы поговорим о роли и степени ответственности молодежи в контексте лидерства. Сегодня в данной связи имеют место определенные тенденции, упомянутые в том числе нашими респондентами.

Лидерство и ответственность в церкви

Одна из общих и основных тенденций касательно взаимосвязи лидерства и ответственности среди молодежи заключается в том, что, как и говорят наши респонденты, молодежь действительно

имеет возможности брать на себя ответственность в роли лидеров в рамках различных служений в церкви.

Итак, «молодые люди имеют возможность проявить себя как лидеры во время молодежных собраний, уметь проповедовать, быть ответственным за какой-то департамент».

Еще один респондент выражает похожую мысль: «В наше время у современной христианской молодежи есть множество возможностей для проявления лидерства... Большинство возможностей используется, но не во всех церквях».

И еще: «Возможностей немало: обучение, возможность брать на себя ответственность за служение».

Лидерство и ответственность в церкви и обществе

Однако не следует рассматривать данный вопрос лишь во внутрицерковном контексте. Мы убеждены, что молодые христиане могут реализовывать свое призвание на благо как церкви, так и всех людей, не только внутри, но и за рамками церкви. Немало респондентов также выразило эту мысль, например: «Это зависит от размера церкви и от пола молодежи. В небольшой церкви у молодежи меньше возможностей, чем в большой, но возможности все-таки есть, особенно у парней. Молодой парень может стать лидером, например, детского или молодежного служения, или какого-то направления в этих служениях, например, заняться организацией походов или лагерей. Девушка может стать лидером какого-то кружка, например, по рукоделию. Вариантов много».

И еще: «Возможности для проявления лидерства в церкви – это всевозможные служения в церкви, выполнения каких-либо поручений, организация и воплощение проектов, помощь другим людям, спортивные мероприятия и др. Возможности для проявления лидерства в обществе – это умение организовать какие-либо мероприятия (спортивные, социальные и др.)».

Однако не во всех церквях у молодежи есть возможность реализовывать себя таким образом. Один из молодежных служителей сказал: «В каждой церкви по-разному. Где-то дают все возможности для развития, а где-то зажимают и не дают развиваться. В принципе, этот фактор и влияет на то, как молодежь будет реализовывать себя в обществе».

В свою очередь, стремление к реализации христианского лидерства не ограничивается сугубо профессиональной сферой: «Когда человек – лидер церкви или молодежи, настоящий лидер, то он может

стать лидером и на учебе, и на работе, где он находится... лидеры, которых я встречал, с ними очень комфортно работать, они подскажут не только по церковным делам, но и в жизни».

Подытоживая данный подраздел, мы приводим обобщенные, но очень точные слова одного респондента: «У современной христианской молодежи имеются ВСЕ возможности для проявления лидерства в церкви и обществе. Церковь ждет и принимает такую молодежь!!!»

Противоречия и проблемы

Однако и в этом поле имеются свои серьезные трудности, стоящие на пути как христианской молодежи, так и всех церквей. Если имеется столько возможностей, церкви желают помогать молодежи реализовывать свои дары, а общество больше не создает столь очевидных преград, почему далеко не все молодые люди активно и эффективно реализовывают себя на поприще христианского лидерства?

Личностные качества молодых христиан

По ряду внутренних и внешних причин это связано с менталитетом самой молодежи: «Многие ребята сидят ВКонтакте, Facebook, публикуют христианские картинки и все...»

Еще одна подобная цитата: «Может, не хватает современной молодежи... не работоспособности, а желания работать. Очень развито лениться, посидеть ВКонтакте или поиграть в своем телефоне».

И еще: «Возможности есть всегда, просто мы находим причины [не использовать их]».

В итоге мы имеет огромный потенциал молодежи наряду с отсутствием преград к его использованию, и в то же время «...возможности в большинстве случаев не используются». Но «...вопрос не в том, какие возможности не используются, а почему эти возможности не используются?»

Качества молодежи и роль церкви

Каким образом первые черты нынешней христианской молодежи влияют на состояние церквей и их деятельность в обществе? Мы убеждены, что не только сама молодежь, но и церкви должны переосмыслить этот и другие вопросы и осознать важность библейского взращивания молодых верующих. «Сегодня многие

церкви разрабатывают различные программы, в которые будут вовлекаться молодые люди: социальные программы, программы развития нового поколения, в которых молодые люди развивают свои лидерские способности. К сожалению, некоторые из них не желают служить».

Однако в огромной степени именно от церкви зависит то, будет ли молодежь стремиться к раскрытию своего потенциала. Как сказал один наш респондент, «...в каждой церкви по-разному. Где-то дают все возможности для развития, а где-то зажимают и не дают развиваться. В принципе этот фактор и влияет на то, как молодежь будет реализовывать себя в обществе. Если церковь их не благословит, то ничего хорошего не получится, если поддержит и направит, то будет эффект».

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

На основании ответов респондентов, являющихся студентами 4 евангельских вузов Евразии, а также СПбХУ, мы можем заключить, что, по их мнению, как лидерство в общем, так и лидерство на рабочем месте и тесно связанные с ним лидерство в церкви и различные виды миссионерской деятельности (евангелизация, социальные проекты, служение различным людям) зависят от двух взаимозависимых факторов: 1) желание и готовность самой молодежи идти по пути Христову и 2) желание и готовность церквей возвращать свою молодежь во Христе во благо Его Царства. Возможности для проявления христианами лидерства как в церкви, так и в обществе, имеются в изобилии.

Очень важно задуматься и предпринять действия в отношении следующих вопросов, а также прислушаться к некоторым высказываниям наших студентов:

«Вопрос не в том, какие возможности не используются, а почему эти возможности не используются?»

«Я считаю, что все возможности для проявления и раскрытия лидерского потенциала в церкви христианской молодежью используются. Главное, чтобы было желание!»

«Возможностей море. Начиная от молодежного служения и заканчивая поездками к бабушкам и престарелых. Все зависит от желания» – желания молодежи и церкви.

Таким образом, реализация возможностей, потенциала и призвания молодых верующих в церкви и обществе, реализация

ция как их личного, так и профессионального лидерства, зависит как от них самих (от их желания учиться, готовности брать ответственность, желания служить и следовать за Богом, готовности переступить через страх), так и церкви (ее готовности указывать молодежи путь, обучать и подготавливать ее, делегировать ответственность). Здесь мы сталкиваемся с проблематикой ученичества/наставничества в церквях, без которого возвращение и должное духовное окормление молодежи порой просто невозможно.

Поэтому, что касается неиспользуемых возможностей со стороны молодежи, резюмировать данный раздел можно вопросом одного из респондентов: «Возможности и потенциал у молодежи большой, так как много свободного времени, но вопрос не в том, какие возможности не используются, а *почему эти возможности не используются?*» Почему молодежь не использует свой потенциал? Как церковь может и должна помочь молодежи начать использовать свой потенциал на благо церкви и обществу?



First Fruits
THE ACADEMIC OPEN PRESS OF ASBURY SEMINARY

THIS PUBLICATION IS NOT TO BE USED FOR COMMERCIAL PURPOSES.
FREELY AVAILABLE FOR EDUCATIONAL AND RESEARCH USE.

РАЗДЕЛ 3. ФОРМИРОВАНИЕ ЛИДЕРСТВА СРЕДИ МОЛОДЕЖИ



First Fruits

THE ACADEMIC OPEN PRESS OF ASBURY SEMINARY

THIS PUBLICATION IS NOT TO BE USED FOR COMMERCIAL PURPOSES.
FREELY AVAILABLE FOR EDUCATIONAL AND RESEARCH USE.

Глава 13

ПРАКТИКА ФОРМИРОВАНИЯ КУЛЬТУРЫ ЛИДЕРСТВА СРЕДИ ЕВАНГЕЛЬСКОЙ МОЛОДЕЖИ ЕВРАЗИИ

Белов А.Э., Негров А.И., Сарапулов В.А.

АБСТРАКТ:

В данной главе представлены результаты интерпретации ответов респондентов на вопрос № 6 интервью («Каким образом среди вашей молодежи формируется культура лидерства?»). Здесь также освещается проблематика не только лидерских вопросов в среде евангельской молодежи, но и непонимания или недопонимания феномена «культура лидерства», что выражается в неимении соответствующих востребованных лидерских теорий и практик. Также в главе представлен обзор приведенных респондентами наиболее распространенных моделей и способов развития лидерской культуры.

КЛЮЧЕВЫЕ ТЕРМИНЫ:

Культура лидерства, евангельская молодежь, воспитание, духовность, наставничество, влияние, ответственность.

ВВЕДЕНИЕ

Возникновение данного вопроса в рамках исследовательского интервьюирования («Каким образом среди вашей молодежи формируется культура лидерства?») было обусловлено не только необходимостью выявления практических моделей и примеров формирования такой культуры, но и потребностью выявить, существует ли такая культура вообще (и лишь затем, если она есть, выявить, как она формируется). Предварительная гипотеза заключалась в том, что таковая культура если и есть, то она не является

целостной, и порой процесс и результаты ее формирования не являются состоятельными.

Тем не менее, учитывая и исходя из вышесказанного, мы попытались выяснить пусть разрозненные, но все же тактически состоятельные имеющиеся практические шаги по формированию культуры лидерства с целью их анализа, рекомендации, при необходимости адаптации, улучшения и дополнения недостающими теориями и практиками.

Анализируя ответы на данный вопрос, мы исходили из того, что его содержание ориентировало респондентов не только на способы (методы) и направления в формировании культуры лидерства в молодежной среде, но и на выделение тех факторов, которые в наибольшей степени влияют на данный процесс. В связи с этим структура анализа ответов была задана логикой тех аспектов, которые достаточно ясно проявились в содержании ответов всех трех категорий респондентов:

- факторы влияния на формирование культуры лидерства среди молодежи;
- целенаправленность в формировании культуры лидерства в молодежной среде;
- оценка работы по формированию культуры лидерства в молодежной среде;
- темы, поднимаемые респондентами в контексте формирования культуры лидерства в молодежной среде и подготовки лидеров;
- подходы и актуальные проблемы в контексте формирования культуры лидерства в молодежной среде и подготовки лидеров.

ФАКТОРЫ ВЛИЯНИЯ НА ФОРМИРОВАНИЕ КУЛЬТУРЫ ЛИДЕРСТВА СРЕДИ МОЛОДЕЖИ

При анализе содержания ответов всех респондентов на предложенные вопросы нами использован прием генерализации. Несмотря на чрезвычайную разрозненность мнений респондентов по поводу способов и форм влияния на формирование культуры лидерства среди молодежи, благодаря генерализации их можно объединить в некоторые общие группы. По сути, высказывая мнения по поводу того, что влияет на формирование культуры лидерства, респонденты говорили о факторах. Фактор (от лат. «делающий, производящий») в толковых словарях русского языка обычно определяется (наряду с другими значениями) как «момент, существенное обстоятельство в каком-нибудь процессе, явлении»,

«движущая сила, причина какого-либо процесса, явления, определяющая (обуславливающая) его характер».

Таким образом, условно и обобщенно мы выделили 6 групп факторов: 1) фактор целевой направленности в воспитании лидеров и ценностного единства в понимании важности лидерства в христианских общинах; 2) внутренние личностные факторы (связанные с мотивацией и предрасположенностью человека к лидерству); 3) внешние личностные факторы (связанные с влиянием старших на лидерскую позицию молодежи); 4) факторы обучения, а также 5) духовные факторы – факторы взаимоотношений человека с Богом (сюда отнесены также отношение к Писанию, влияние библейских примеров лидерства и т. п.). Другие факторы, упоминаемые в единичных случаях, выделены в отдельную группу (группа б). При анализе ответов количественное соотношение определялось примерным соотношением упоминаний респондентами тех или иных факторов и общего количества всех названных ими факторов. В некоторых группах генерализованных факторов выделены частные группы факторов.

Общее число упоминаний о тех или иных формах, методах и направлениях формирования культуры лидерства среди молодежи распределилось по группам респондентов следующим образом (подсчет произведен приблизительно, так как одни и те же факторы, формы, методы и т. п. разными респондентами иногда назывались по-разному): представителями высшего звена названо 236 различных (повторяющихся у разных респондентов) форм, методов и направлений, лидерами молодежи – 134, представителями молодежи и студентов – 166. Соотношение факторов по группам респондентов представлено в таблице ниже.

Соотношение факторов формирования культуры лидерства среди молодежи по группам респондентов

Группы факторов	Категории респондентов и количество названных ими факторов (с учетом повторения отдельных факторов)		
	Руководители высшего звена (236)	Молодежные лидеры (134)	Представители молодежи и студенчества (166)
Факторы целевой направленности церкви на воспитание лидеров	Всего – 24 10,2%	Всего – 16 11,9%	Всего – 20 12,0%

Внутренние личностные факторы	Всего –13 5,5%	Всего – 3 2,2%	Всего – 14 8,4%
Внешние личностные факторы	Всего – 74 31,4%	Всего – 52 38,8%	Всего – 61 36,7%
Обучение лидерству: формы и методы	Всего – 91 38,6%	Всего – 49 36,6%	Всего – 57 34,3%
Духовные факторы	Всего – 17 7,2%	Всего – 8 5,9%	Всего – 12 7,2%
Другие факторы	Всего – 17 7,2%	Всего – 6 4,5%	Всего – 2 1,2%

Фактор целевой направленности церкви на воспитание лидеров и ценностного единства в понимании важности лидерства отмечен примерно десятой частью всех респондентов (представителями высшего звена – 10,2%; лидерами молодежи – 11,9%, респондентами из числа молодежи и студентов – 12,1%). Среди факторов данной группы чаще всего назывались единство ценностей старших верующих и молодежи, ориентация на развитие церкви и ее членов, традиции и понимание сущности лидерства в церкви, преемственность в лидерстве, моделирование лидерства в церкви, выявление и развитие личностного потенциала членов церкви и др. Выделяя среди факторов лидерства отношения между старшими служителями и молодежью, некоторые респонденты из числа российских представителей высшего звена руководителей с особой тревогой говорили о том, что «в христианской, баптистской среде слишком развита диктаторская форма правления... жажда диктатора не истребилась, и она и формирует культуру лидерства часто именно диктат»; «молодежь смотрит на него (на пастора) и думает, что до него не добраться».

Нельзя не обратить внимания на некоторые высказывания лидеров молодежи по общей атмосфере в отдельных общинах касательно лидерства: «...[некоторые] думают, что если есть в человеке дары, то [он] уже лидер» (Кыргызстан); «...есть антифактор – авторитарный стиль работы руководства церкви» (Украина); «...у нас лидер – это тот, которого одобрили старшие, в рамках воззрений старших. Старшие ищут откровения – ставить или не ставить [кого-либо руководителем]» (Беларусь); «...лидерство формируется через принцип убеждения и страха, но я бы больше сказал, что оно не формируется вообще. Потому что если мы говорим о протестантской культуре, то у нас очень сильно не любят лидеров» (Молдова).

Внутренние личностные факторы, по мнению молодежных лидеров, не оказывают существенного влияния на формирование культуры лидерства среди молодежи (этот фактор занимает в данной группе всего лишь 2,2%). Несколько выше данный показатель в оценках представителей высшего звена руководства – 5,5%. В то же время респонденты из числа молодежи и студентов считают мотивацию и предрасположенность к лидерству весьма значимым личностным фактором – 8,4% (мотивация и желание лидерства упоминаются 4 раза, а предрасположенность к лидерству – в 10 случаях).

Внешние личностные факторы (пример старших лидеров, наставничество, доверие, принятие на себя ответственности и др.) занимают значительное место среди всех факторов. Эти факторы отмечены в 31,4% случаев представителями высшего звена руководства, в 38,8% – молодежными лидерами, в 36,7% – представителями молодежи.

Чаще всего в данной группе факторов респонденты называют *пример старших лидеров*. В частности, упоминания о «примере реального лидерства», «личном примере», «личном примере жизни» и т. п. занимают в данной группе факторов: у руководителей высшего звена – 56,8%, у лидеров молодежи – 55,8%, а у представителей молодежи – 47,5%. При этом респонденты в некоторых случаях называли не просто пример старшего, но образ его жизни, стиль, поведение и влияние. В отдельных случаях были упомянуты пример команды лидеров, сотрудничество старших слушателей (в ответах представителей звена высшего руководства).

Фактор *наставничества* был назван представителями звена высшего руководства 5 раз (ученичество – 6 раз), молодежными лидерами – 9 раз (ученичество – 3 раза), представителями молодежи и студенчества – 5 раз (ученичество – 2 раза). При этом большинство из тех, кто называет наставничество и ученичество, отмечают их индивидуальный характер («один на один»).

Фактор *доверия* (самостоятельности) руководителями высшего звена упоминается 5 раз (причем только в ответах представителей азиатского региона), молодежными лидерами – 2 раза (также представителями азиатского региона), а представителями молодежи и студенчества – 3 раза. В то же время наделение *ответственностью* (наряду с делегированием полномочий) представителями высшего звена руководителей упоминается 16 раз,

лидерами молодежи – 6 раз, а представителями молодежи и студенчества – 15 раз. Особое место среди факторов формирования культуры лидерства занимают, судя по ответам респондентов из числа молодежи и студенчества, *отношения между старшими и молодежью*, а также преемственность: они упомянуты 7 раз.

К внешним личностным факторам близок по своей значимости и *фактор обучения*. *Обучение* (в различных его формах) упомянуто руководителями высшего звена в 38,6% от общего числа, лидерами молодежи – в 36,6%, представителями молодежи – в 34,3%. По оценкам респондентов, предпочтение в обучении отдается внутри- и межцерковным формам, в связи с чем наиболее часто упоминаются конференции, семинары, организованные встречи, несколько реже – тренинги и обмен опытом. На необходимость подготовки лидеров в учебных заведениях обращают внимание лишь единицы респондентов из руководителей высшего звена и молодежных лидеров. Несколько выше этот показатель среди молодежи и студенчества (упоминается около 10 раз). Весьма значимой формой воспитания культуры лидерства представители высшего звена руководства (треть упоминаний) и лидеры молодежи (42,9%) считают включение молодежи в непосредственную практику в различных ее проявлениях: социальные проекты, христианские лагеря, те или иные виды служения и др. В то же время эта форма обучения (как важный фактор формирования культуры лидерства) не столь высоко оценивается респондентами из числа молодежи и студенчества (26,3% от числа всех упоминаний об обучении как факторе формирования лидерства).

Среди прочих, респонденты также называют *факторы духовного характера*: жизнь с Христом, познание и понимание Слова Божьего, представление о лидерстве как даре от Бога, молитвенная жизнь и др. Данные факторы представителями руководителей высшего звена упоминаются в 7,2% случаях, лидерами молодежи – в 5,9%, представителями молодежи – в 6%.

Симптоматично обращение некоторых респондентов из числа руководителей высшего звена к семье как особому пространству воспитания лидерских качеств человека (упоминается 4 раза). Семейный уклад, лидерские позиции отца и матери, их взаимоотношения между собой и с детьми – все это, по мнению респондентов, оказывает существенное влияние на формирование лидерских ценностей подрастающего человека. Как заметил один

из респондентов, констатируя, что в общине нет особых программ или семинаров по лидерству, «на уровне семьи все происходит». В то же время семья как фактор формирования культуры лидерства молодежными лидерами и представителями самой молодежи называется в единичных случаях.

Культурный контекст упомянут лишь 3 руководителями высшего звена (1,2%), при этом все они являются представителями азиатского региона. В содержании данного фактора представителями Таджикистана выделен феномен сохранения авторитарности в управлении, а респондент из Узбекистана обращает внимание на особенности культуры применения власти («в Азии это... байство»).

Влияние *СМИ* и виртуальной среды отмечено 3 респондентами из числа руководителей высшего звена (молодежные лидеры и представители молодежи упоминают это в единичных случаях). Среди внешних факторов лидерства в единичных случаях респондентами всех трех групп также были упомянуты «наличие молодежи в церкви», «работа с малыми группами», «занимание свободной позиции (служения)», «совпадение назначения лидера и его выдвижения самой молодежью», «анализ проблем лидерства и подотчетность», а также реальный статус человека в церкви, семье, бизнесе.

ЦЕЛЕНАПРАВЛЕННОСТЬ В ФОРМИРОВАНИИ КУЛЬТУРЫ ЛИДЕРСТВА В МОЛОДЕЖНОЙ СРЕДЕ

На целенаправленность в воспитании культуры лидерства среди молодежи так или иначе указали 10 респондентов из категории руководителей высшего звена, 18 молодежных лидеров и 14 представителей молодежи и студенчества. Но даже в этих ответах, судя по их содержанию, говорить о целенаправленности в работе по воспитанию лидеров на данный момент преждевременно.

Приведем наиболее яркие цитаты. Например, респонденты из России из числа **руководителей высшего звена** о целенаправленности в работе по формированию культуры лидерства и подготовке лидеров высказывают следующие мнения: «Наличие единой цели – благостная»; это «длинная работа, на несколько лет»; «...осмысленного четкого целеустремления в нашем обществе практически нет. И в христианскую среду, если заглядывать с категорий культуры лидерства, это красивые слова, которые на прак-

тике и не употребляются». Респондент из Украины считает, что целенаправленность подготовки лидеров определяют «программы, книги, люди, которых можно пригласить для семинара, конференции, где мотивируется молодежь...» Респонденты из Узбекистана о целенаправленности говорят так: «Несколько лет мы идем по курсу»; «... у нас много служений, программ, направленных на то, чтобы раскрывать...» Один из респондентов из Беларуси заявляет: «В нашей церкви мы ничего целенаправленно не делаем по взращиванию лидеров».

Аналогичные мнения по поводу целенаправленности в формировании культуры лидерства среди молодежи высказывают и респонденты из числа **молодежных лидеров**. Приводим наиболее яркие цитаты из ответов респондентов. Россия: «Управление становлением на основе восхождения по лестнице лидерства»; «В лагерях мы формируем культуру лидерства через задания»; «Мы уже третий год занимаемся молодежью так активно, и за это время я увидел, как эти сердца появились». Беларусь: «Планомерные встречи с молодежью»; «Тематические проповеди в помощь молодежи (например, шесть проповедей о молитве и стало легче с этим)»; «Включение в программы обучения вопросов по лидерству»; «Курсы ученичества (3 месяца), но это временно».

В этом же ключе выдержаны ответы представителей **молодежи и студентов**: «Есть несколько программ по лидерству, которые также вносят свой вклад в формирования культуры лидерства»; «К воспитанию лидеров относятся очень серьезно... Такого человека помещают в лидерскую среду, дают поручения, имеющие лидерский характер»; «Нам преподают курс лекций на основе пасторских посланий, «Менеджмент», «Лидерство и команда» и другие»; «Спонтанно, но естественно»; «Мы только начали заикаться об этом»; «Особо об этом не слышал» и т. п.

ОЦЕНКА РАБОТЫ ПО ФОРМИРОВАНИЮ КУЛЬТУРЫ ЛИДЕРСТВА

Оценку работы по формированию культуры лидерства высказали 21 респондент из категории руководителей высшего звена, 9 молодежных лидеров и 7 представителей молодежи.

В качестве наиболее характерных оценочных высказываний по формированию культуры лидерства процитируем отдельные мнения из каждой группы респондентов.

Руководители высшего звена

«Это вообще суть церкви, всего успеха церкви...» (Украина).

«Верю, что мы развиваемся в этом и должны развиваться» (Россия).

«Ориентация в работе на длительный процесс... дает свою отдачу» (Россия).

«Я вижу перемены. Я вижу, как некоторые ребята, которые были совершенно забытыми... [сегодня] это совсем другие люди, они меняются...» (Таджикистан).

«Зачастую культура лидерства заключается в том, чтобы передать веру, сохраненную нашими отцами, и чтобы он [т. е. молодой христианин] был верный своему служению» (Молдова).

«Это, наверно, один из самых сложных вопросов. Потому что... как таковой культуры, в принципе, наверно, и нет» (Украина).

«Целенаправленного формирования лидерства у нас нет, больше оно спонтанное... Культура лидерства, наверно, не формируется целенаправленно... Руководство церкви не до конца осознает вообще этот процесс и необходимость этого всего процесса» (Украина).

«Здесь все настолько запущено... Инфантильность во всех возрастных группах доминирует. Все на авось, небось и как-нибудь» (Россия).

«У нас сегодня больше в лидеры почему-то выходят сестры, и это печально... для служителей» (Украина).

«Если будем идти такими темпами дальше и не менять культуру лидерства... у нас в дальнейшем не будет лидеров, потому что общество требует намного шире шагов» (Молдова).

«Увы, очень часто в понимании лидерства больше мирской примеси... чтобы было какое-то учение, не просто со стороны запада о лидерстве, а что-то, что родилось в наших недрах, учитывая наш контекст бывшей страны СНГ» (Таджикистан).

Молодежные лидеры

«С теми, с кем были отношения и личный пример, те и выросли» (Беларусь).

«Пройдя лагерную школу, лидеры берут на себя ответственность и в служении в церкви» (Молдова).

«Вопрос лидерства в движении точно не в моей компетенции и даже власти – как Бог решит» (Россия).

«Я бы, наверно, обобщив, сказал, что формирование лидерских способностей у нас в церквях отсутствует» (Молдова).

«Большая часть нашей команды лидеров никем не формировалась» (Казахстан).

«Целенаправленной подготовки лидеров у нас нет» (Казахстан).

Представители молодежи и студенчества

«Это печальная картина... либо лидер это «ВСЕ», и из-за этой картины ему приходится быть всем, – он ведь не способен пасть в грязь, – либо лидер – это человек, который делает грязную работу и при этом улыбается».

«...обучения лидерству нет».

«Такого формирования пока нет».

«Курсы по подготовке лидеров в церкви... не особо популярны. Культуру лидерства формирует пастор церкви, ту культуру, которой сам обладает».

«Я не могу ответить на этот вопрос. Я не знаю. Я не наблюдал этого. Я не думал даже. Я не могу даже представить себе...»

«Порой лидеры умирают, сидя на лавочке».

ОСНОВНЫЕ ТЕМЫ В КОНТЕКСТЕ ОТВЕТОВ ПО ФОРМИРОВАНИЮ КУЛЬТУРЫ ЛИДЕРСТВА

Представителей высшего звена руководства волнуют такие темы, как:

- Лидерство как способ воспроизведения образа Божьего в человеке;
- Команда как пространство формирования лидерских качеств человека;
- Лидерство как влияние;
- Лидерство как позитивное «заражение» людей;
- Проблема одиночества лидера и непонимания его окружением;
- Правила работы лидера в построении взаимоотношений с командой;
- Влияние виртуальной среды на воспитание реальной культуры лидерства среди молодежи.

Респонденты из числа лидеров молодежи актуальными считают следующие темы:

- Педагогические подходы к воспитанию лидера;
- Лидер как официальный статус в церкви и лидер как признанный окружением: общее и особенное;

- Исследование библейских текстов как поиск Божьего откровения о лидерском предназначении;
- Характер лидера и образ его жизни: становление и развитие;
- Создание нестандартных ситуаций как фактор выявления и воспитания лидеров;
- Пастор как лидер и как воспитатель лидеров;
- Посвященность служению как вызов и как способ самовоспитания лидерских качеств;
- Воспитание эмоционального интеллекта лидера («сердца» лидера) и его гармонии с интеллектом когнитивным;
- Формирование способности видения перспективы служения как фактора выявления лидерских качеств и создания команды единомышленников;
- Формы и методы воспитания лидеров в поместных общинах;
- Лидерство как способ личностного развития человека;
- Молодежный совет как способ выявления лидеров: организация, формы и методы деятельности;
- Лидерство как ответственность за ближнего и церковь;
- Формирование лидеров в условиях реализации курса «Подготовка к успеху»: опыт и перспективы;
- Основы методики выявления потенциальных лидеров в условиях церкви и организованных форм обучения.

Респондентов из числа молодежи и студенчества волнуют такие темы, как:

- Доверие и ответственность как способы обнаружения лидерского потенциала человека;
- Служение как фактор реализации возможностей для развития лидерства.

В процессе анализа содержания ответов респондентов из числа **руководителей высшего звена и молодежных лидеров** были выявлены наиболее перспективные, по их мнению, *подходы и актуальные проблемы в контексте формирования культуры лидерства в молодежной среде и подготовки лидеров* (представители молодежи и студенчества свои мнения по этому поводу не высказали).

Представим в отредактированном виде их формулировки:

- Индивидуально-личностный подход в подготовке лидеров;
- Деятельностный подход в практике выявления и подготовки лидеров: условия и способы включения потенциальных лидеров

в практику конкретных служений и других видов реальной практики;

- Восхождение потенциального лидера по лестнице компетентностей: наблюдение и анализ опыта лидера-наставника; осуществление лидерской практики под руководством лидера-наставника; опыт передачи и принятия лидерских полномочий от лидера-наставника; самостоятельное осуществление лидерской практики; анализ и обобщение опыта самостоятельной лидерской практики;
- Делегирование лидерской ответственности и принятие ее на себя: условия и способы;
- Библейские основы и библейское обоснование лидерства;
- Командный подход в лидерстве: подготовка лидерских команд непосредственно в условиях церквей;
- Управление подготовкой лидеров как фактор развития церкви;
- Теория и практика воспитания лидерской ответственности;
- Технология тренингов по формированию лидерских компетентностей;
- Индивидуальное ученичество и индивидуальное наставничество в практике подготовки лидеров;
- Лидерство как фактор создания эффективных команд;
- Разработка и реализация социальных проектов как способ выявления потенциальных лидеров и развития их лидерских качеств.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Ведущими факторами развития культуры лидерства среди молодежи (и, очевидно, лидерства вообще) респонденты всех трех групп признают внешние личностные факторы (пример старших, наставничество, доверие со стороны старших и т. п.) и фактор образования (обучение в различных формах и на разных уровнях: от церковных программ до вузов). В массиве названных факторов эти группы занимают 71,7% (34,9% и 36,8% соответственно). Признание многими респондентами необходимости специальной подготовки лидеров из числа молодежи весьма перспективно и симптоматично (особенно для руководителей высшего звена, в группе которых этот показатель оказался самым высоким – 38,6%). Значимость фактора образования косвенно подкрепляется фактором целевой ориентации церкви на воспитание лидеров, который составил 11,2% (третье место по значимости).

Особым значением, по оценкам респондентов, в подготовке и воспитании лидеров обладают христианские основы духовного лидерства, деятельностный, личностный и компетентностный подходы. В содержательном наполнении подобных программ следует воспользоваться предложениями респондентов об актуальных направлениях и тематике работы с потенциальными лидерами из числа молодежи.

При общем единообразии взглядов всех трех групп респондентов на значимость библейского обучения лидеров в то же время ощутима некоторая разница в приоритетности направлений лидерского воспитания. Если представители высшего звена руководства приоритеты отдают взаимодействию и взаимовлиянию лидера и среды его окружения, в том числе команды, а молодежь и студенчество – служению как части феномена лидерства и воспитанию ответственности на основе доверия, то молодежные лидеры акцентируют внимание на педагогических аспектах (методы и формы выявления лидеров и их воспитания в многообразии направлений этого воспитания).

Рассуждая о факторах развития лидерства в христианских общинах, отдельные респонденты обращают внимание на *сдерживающие факторы* этого развития (один из респондентов назвал их «антифакторами»). Среди них в том числе «упование на откровение», которого ждут отдельные старшие служители по поводу того, быть кому-то лидером или не быть. По сути, в этом выражается косвенное, а, возможно, и прямое признание отсутствия системы выявления потенциальных лидеров и своего нежелания заниматься этим вопросом. Как и в ответах респондентов на другие вопросы, здесь также есть высказывания о сдерживающей роли старших служителей в развитии лидерства молодежи, сохранении в отдельных общинах определенного диктата старших служителей и даже неприятия самого феномена лидерства как неактуального для современной жизни христианской общины. Не может не вызывать беспокойства та несущественная роль в развитии лидерства, которая отдана абсолютным большинством респондентов всех трех групп внутренним личностным факторам, а именно мотивации и интересу к лидерству (которые составляют всего лишь 5,6% в общем объеме всех факторов). Но в еще большей степени настораживает отношение респондентов к роли духовных факторов в развитии лидерства, которые выделены всего

в 25 фрагментах из 536 (3,9%). Возможно, здесь мы имеем дело со «скрытой» оценкой духовных факторов, которая как бы «априори» может предполагать естественное их наличие в процессе воспитания лидеров. Но это может говорить и о том, что в воспитании лидеров в христианских общинах (в лице респондентов – представителей и старших, и младших руководителей, а также самой молодежи) акцент смещен на качества (следовательно, и факторы), традиционные для светских представлений о лидерстве. Безусловно, заслуживает внимания обращение отдельных респондентов к семье как важнейшему пространству воспитания потенциальных христианских лидеров, что можно интерпретировать как дополнительное обоснование важности проведения исследований по таким темам, как христианская семья, феномен ДВР и пр.

Несмотря на то, что на целенаправленность работы по развитию лидерства молодежи указали более 10%, способы ее осуществления не обеспечивают, судя по ответам респондентов, создания целостной системы. Отдельные эпизодические акции (христианский лагерь, занятия по специализированным книгам и курсам и т. п.) важны и необходимы, но они не обеспечивают системного подхода к развитию лидерства в самих поместных общинах. Это косвенно подтверждается весьма критическими оценками многих респондентов той культуры лидерства, которую они наблюдают в своих общинах сегодня.

Ответы респондентов не позволяют сделать вывод о том, что работа по подготовке лидеров и формированию культуры лидерства в христианских общинах происходит целенаправленно и управляемо. Так же, кардинальных различий в этих вопросах между представителями европейского и азиатского регионов не обнаружено. Следовательно, предложенная предварительная гипотеза (лидерство формируется несистематично и нецеленаправленно; примеры же целенаправленного взращивания лидеров – скорее исключение из правил, нежели универсальное явление в евангельской среде), к сожалению, подтверждается содержанием подавляющего большинства ответов респондентов (с незначительной поправкой по категории респондентов из числа студентов).

Вышесказанное, вкпе с подобного рода содержанием ответов наших респондентов на другие вопросы интервью, лишь под-

твердило необходимость введения в онлайн-анкету для молодежи вопросов для выявления наиболее эффективных факторов формирования культуры лидерства (внутренних и внешних) и наиболее выраженных препятствий на пути такого формирования (опять же, как внутренних, так и внешних).



First Fruits
THE ACADEMIC OPEN PRESS OF ASBURY SEMINARY

THIS PUBLICATION IS NOT TO BE USED FOR COMMERCIAL PURPOSES.
FREELY AVAILABLE FOR EDUCATIONAL AND RESEARCH USE.

Глава 14

ФОРМИРОВАНИЕ КУЛЬТУРЫ ЛИДЕРСТВА В СРЕДЕ ЕВАНГЕЛЬСКОЙ МОЛОДЕЖИ ЕВРАЗИИ: К ВОПРОСУ О НАЛИЧИИ ПРОГРАММ ПО ЛИДЕРСТВУ И КРИТЕРИЯМ ИХ ЭФФЕКТИВНОСТИ

Белов А.Э., Негров А.И., Сарапулов В.А.

АБСТРАКТ:

В данной главе представлен обзор и результаты интерпретации ответов респондентов на вопрос о наличии программ по лидерству в евангельской молодежной среде и их эффективности, что позволяет увидеть не только их наличие или отсутствие, но и выявить оказавшиеся эффективными в данной области модели, а также способы оценки и их фактическую эффективность.

КЛЮЧЕВЫЕ ТЕРМИНЫ:

Лидерство, культура лидерства, евангельская молодежь, образование, управление, духовность.

ВВЕДЕНИЕ

После открытого вопроса о способах формирования культуры лидерства в евангельской молодежной среде (вопрос № 6) в рамках интервью был задан более узкий вопрос № 7 «Имеются ли программы по развитию лидерства для молодежи в вашей церкви/организации/учебном заведении? По каким критериям вы определяете, что эти программы эффективны?». Несмотря на большую степень конкретики и более узкие контекстуальные рамки, материал для анализа и интерпретации по объему получился гораздо более значительным, чем в ответе на предыдущий вопрос. И если в предыдущем вопросе мы хотели узнать общие представления

респондентов и выявить общую картину вокруг формирования лидерства («идеальное» знание), то здесь мы попытались узнать реальную ситуацию вокруг данного феномена и, по возможности, выявить, какие имеются конкретные программы, и какие из них эффективны (знание «реальное»).

Наша предварительная гипотеза в контексте данного вопроса заключалась в следующем: таковые программы имеются, но далеко не везде и не всегда, причем некоторые из них по тем или иным причинам (например, неадаптированность к локальным контекстам) оказываются далеко не всегда состоятельными в долгосрочной перспективе. В то же время мы знаем некоторые культурно-социальные локации в евангельском контексте, где имеются достаточно яркие примеры молодежных движений и т. п., которые мы бы хотели рассмотреть на предмет данного вопроса (один из критериев отбора респондентов для интервьюирования заключался как раз в том, чтобы получить данные от верующих, вовлеченных в такие плодотворные проекты, которые действительно имеются, но не всегда охватывают весь евразийский евангельский ареал, либо оказывают значительное влияние на евангельскую субкультуру в различных странах, но, к сожалению, в меньшей степени по сравнению с реальными потребностями современных церквей).

При анализе содержания ответов респондентов на вопрос № 7 мы исходили из того, что данный вопрос требовал, как минимум, четырех ответов: (1) есть ли программы подготовки лидеров и развития лидерства; (2) если таковые программы имеются, то как они называются; (3) каковы способы реализации таких программ; наконец, (4) по каким критериям определяют респонденты (или их церкви, организации, учебные заведения) эффективность данных программ. Этим и определяется структура интерпретации ответов респондентов на данный вопрос и последовательность представления полученных результатов в данной главе.

Всего на данный вопрос ответило 100 представителей высшего звена руководства, 70 молодежных лидеров и 73 представителя молодежи и студенчества.

НАЛИЧИЕ ПРОГРАММ ПОДГОТОВКИ ЛИДЕРОВ И РАЗВИТИЯ ЛИДЕРСТВА

Распределение ответов от руководителей высшего звена по наличию программ подготовки лидеров и молодежных лидеров

обобщено в виде таблицы, чтобы была возможность некоторого представления о взглядах на данный вопрос по различным регионам. Суждения респондентов из числа молодежи и студенчества представлены отдельно, так как по регионам они (за исключением части молодежи из России и одного представителя из Украины) не представлены.

Наличие программ по подготовке лидеров и развитию лидерства (в церквях, организациях, учебных заведениях)

Примечание: данные, представленные в таблице 1 ниже, могут иметь незначительные неточности, связанные с неоднозначностью интерпретации отдельных ответов респондентов, т. к. несмотря на «закрытый» характер вопроса («имеются ли программы...») значительная часть респондентов давала ответы «открытого» (общего) характера.

Таблица 1

Регион и количество респондентов	Не дали ответа		Программы имеются		Программ нет		Неопределенные ответы	
	РВЗ	ЛМ	РВЗ	ЛМ	РВЗ	ЛМ	РВЗ	ЛМ
Россия - РВЗ - 14 ЛМ - 22	4	3	5	5	3	9	2	2
Украина РВЗ - 34 ЛМ - 8	2	1	11		17	3	4	4
Беларусь РВЗ - 10 ЛМ - 13	4	7	2		3	3	1	3
Молдова РВЗ - 11 ЛМ - 7		1	4	3	7	2		1
Прибалтика РВЗ - 2 ЛМ - 1					2	1		
Грузия РВЗ - 1 ЛМ - 0					1			
Казахстан РВЗ - 4 ЛМ - 10		1			4	7		2

Кыргыз- стан РВЗ – 4 ЛМ – 4	1		1	1	2	2		1
Таджики- стан РВЗ – 9 ЛМ – 3			4	1	5	1		1
Туркме- нистан РВЗ – 1 ЛМ – 0					1			
Узбеки- стан РВЗ – 10 ЛМ – 2	1		4	2	3		2	
Всего по европей- скому региону РВЗ – 72 ЛМ – 51	10 13,9%	12 23,5%	22 30,5%	8 15,7%	33 45,8%	18 35,3%	7 9,7%	13 25,5%
Всего по азиат- скому региону РВЗ – 28 ЛМ – 19	2 7,1%	1 5,2%	9 32,1%	4 21,1%	15 53,6%	10 52,6%	2 7,1%	4 21,1%
Итого по всем ре- гионам опроса РВЗ – 100 ЛМ – 70	12 12%	13 18,6%	31 31%	12 17,1%	48 48%	28 40%	9 9%	17 24,3%

Среди представителей молодежи (Россия – 17 чел., Украина – 1 чел.) и студенчества (55 чел.) ответы на вопрос о наличии программ подготовки лидеров и развития лидерства распределились следующим образом:

- не дали ответа – 3 чел. (Россия – 2, студенты – 1);
- есть программы – 37 чел. (Россия – 7 чел., студенты – 30 чел., в том числе о программах в учебных заведениях сказали 24 чел.);
- нет программ – 26 чел. (Россия – 6 чел., Украина – 1 чел., студенты – 19 чел.);
- не дали определенного ответа – 9 чел. (Россия – 2 чел., студенты – 7 чел.).

Примечание: среди указавших на наличие программ есть такие, которые отметили их существование как в учебном заведении, так и в церкви, в связи с чем общее число (75) чуть выше фактического числа респондентов (73).

Мнения респондентов из числа представителей **высшего звена руководства** по поводу наличия программ подготовки лидеров далеко не всегда однозначны. Безусловно, есть весьма четкие утверждения типа «программы есть». Но среди представителей высшего звена руководства таковых чуть более 30%. Во многих ответах ощущается некоторая неуверенность («То ли есть такие программы, то ли их нет»). Представители Украины говорят, что «есть материалы...»; «в принципе есть»; «имеются такие программы... типа вот таких вот журналов, как работать с молодежью и с подростками, и для лидеров, пособий... достаточно было». Некоторые респонденты из России к программам относят «самообучение», «мощные проекты». Иногда называются ранее проводившиеся в Московской богословской семинарии 2-годичные курсы молодежных лидеров. Относят к программам и такие: «Да, сейчас мы запустили такую программу... вывозим молодежь на конференции...» Один из респондентов из Беларуси говорит, что «программы для лидерства есть...», но далее продолжает, что «такой конкретной, наверно, нет, может быть». Респонденты из Узбекистана: «Да. Мы проводим различные семинары. Например, семинар по отцовству или семинар по спорту, где развивают лидерство»; «Есть проекты, которые не направлены на раскрытие лидерства, но, когда человек начинает служить, в нем уже можно видеть потенциал, он проявляется».

Почти десятая часть респондентов из числа руководителей высшего звена говорит о *неопределенности* методического обеспечения подготовки лидеров, подмене программ различными формами обучения и деятельности служения. Заметим, что формы всегда относятся к организации деятельности, в то время как программы определяют ее содержание.

Вот что говорят отдельные респонденты по поводу программ (в контексте «неопределенности»):

- «Очень сложный вопрос... Но обычно, когда мы что-то намеряем, мы ставим сроки; «Программы подменяются семинарами» (Беларусь);
- «Наверно, таких целенаправленных программ у нас нет ... Если есть такие обучающие программы, то только поддерживаем,

поощряем, когда они [молодые лидеры] проходят такое обучение» (Украина);

- «...по индивидуальному наставничеству... получается, что программа неполноценная» (Россия);
- «Ясных программ по лидерству нет. Есть определенные курсы» (Узбекистан).

В развернутых ответах руководителей высшего звена, *отрицающих наличие программ подготовки лидеров*, также есть весьма характерные суждения. Заметим, что тех, кто заявил об отсутствии программ, почти половина, а если к ним присоединить тех, кто не дал ответа (есть программы или нет), то их общее количество составит 60%. Среди различных суждений есть и весьма категоричные: «Нет программ, мало интересуют. Так как это узкое понятие. У нас церковь не программная, у нас церковь домашних групп. Программами не занимаемся» (Россия). Но к таким суждениям присоединяются далеко не все. Вот что говорит другой респондент из России: «Такой программы нет, но это культивируется постоянно. Было бы лучше, если бы было какое-то тематическое пособие». А вот суждения респондентов из Украины: «Программ, наверное, нет... скорее, есть системы, которые вовлекают в лидерство, стимулируют его, дают возможность его проявить... специальных программ по развитию лидерства я... не встречал»; «Мы по ходу, получается, ее как бы пишем... так, чтобы предложить прямо сейчас, то такой программы нет»; «Скорее всего, нет... есть, может быть, и преимущества, есть и некоторые недостатки в том, что нет программ, может быть, какого-то ученичества и т. д.». И, наконец, есть и такого рода ответы: от такого, как «у нас нет там какой-то программы лидерства. У нас, как Бог заложил» до совсем категоричного: «Не учим» (обе цитаты – фрагменты ответов респондентов из Украины).

Весьма симптоматичны ответы по поводу программ лидерства у представителей азиатского региона. С одной стороны, «они всегда были и есть, адаптированные» (Таджикистан). С другой стороны, «ясных программ по лидерству нет, есть определенные курсы»; «программ нет, есть социальные проекты» (Таджикистана); «...конкретно программа по лидерству мне не попадалась» (Узбекистан); «...особых семинаров или программ нет... на уровне семьи все происходит» (Казахстан). Респонденты из Таджикистана говорят: «В церкви программы нет». Вся беда в том, что ни в

церкви, ни в братстве нет. Потому что... само слово «лидер» многих пугает. Если лидер, то он обязательно займет власть в церкви»; «Думаю, что нет ... я мыслю лидерство не программой. Это больше подход»; «У нас есть несерьезная программа, пилотный проект, который мы начали недавно и ведем 2 раза в месяц, через неделю. 2–3 часа ведется занятие о лидерстве».

Иногда встречаются ответы, в которых дается определенный «проблемный срез» существующего отношения к лидерству. Приведем отдельные цитаты. Респондент из Украины сказал так: «Вроде да, в нашем учебном заведении предмета лидерства нет... мы его переименовали под названием «духовное руководство». Т. е. «лидерство» мы переименовали для того, чтобы не вызывать смущение у студентов... многие люди в консервативных церквях нашего братства... просто не воспринимают слово «лидерство» как таковое. Т. е. даже я слышал от проповедников сравнение: «Лидер по-немецки – фюрер. Так что, мы фюреров воспитываем?» Также я слышал тезис от одного из старших служителей «Нам лидеры не нужны, нам нужны смиренные труженики»».

Другой респондент из Украины сказал: «У нас есть свои программы... Но проблема тут в том, что мы работаем с определенными аспектами лидерства, но не с личностью как чем-то целым, комплексом, целостной системой... заниматься холистичным лидерством никому не интересно. Т. е. функциональный подход... Но лидер – это не для чего, а это кто?»

А вот что говорит респондент из Казахстана: «В церкви программы и нет. Вся беда в том, что ни в церкви, ни в братстве нет. Потому что это само слово «лидер» многих пугает. Если лидер, то он обязательно займет власть в церкви».

Респондент из Таджикистана сказал следующее: «Жизнь человека меняет только Слово Божье. Больше ничего».

Респондент из Узбекистана также утверждает: «У нас нет программ. Они существуют, но мы не брали конкретную программу, мы просто изучали много материала, и поняли, что необязательна какая-то конкретная программа, главное – сам принцип. На самом деле ученичество и наставничество – это очень легко. Конечно, это делать не так легко, но, чтобы это начать, не надо обладать суперзнаниями, не нужно какое-то высшее образование. Просто нужно внимательно изучить пример Христа, и там все очень понятно и просто».

THIS PUBLICATION IS NOT TO BE USED FOR COMMERCIAL PURPOSES.
FREELY AVAILABLE FOR EDUCATIONAL AND RESEARCH USE.

Некоторый оптимизм внушают ответы такого типа (хотя они и носят единичный характер): «Есть, о чем думать. Так что недавно вы исследуете это все...» (Украина); «Необходимо возвращать второе поколение лидеров» (Узбекистан). Высказывается вполне оправданная озабоченность в связи с очевидной потребностью национально-региональных программ и моделей подготовки лидеров. Вот что говорит один из респондентов, ныне несущий служение в Таджикистане: «Когда я был в Украине, там программа Максвелла, его школа. А именно своего нет. Все, что есть, – это западная модель. Но обычно то, что хорошо там, не всегда хорошо здесь. И то, что работает там, не факт, что будет работать здесь. А как таковой четкой модели, четкого учения, четкой позиции по лидерству, честно говоря, я пока еще не встречал». О том же говорит и служитель из России: «Нет нормальной программы от отечественных преподавателей». «Перспективную» озабоченность высказывает респондент из Молдовы: «Пытаемся делать разные тренинги, сначала для братского совета, чтобы они поняли, как это вообще выглядит, потому что нет даже понимания этого».

Общее число респондентов из числа **молодежных лидеров**, отметивших наличие программ подготовки лидеров и развития лидерства, незначительно: 12 из 70 (17,1%), в том числе 8 из 51 по европейскому региону (15,7%), и 4 чел. из 19 по азиатскому региону (21,1%). Куда выше этот показатель по отсутствию таковых программ – 40% (18 из 51 по европейскому региону, и 10 из 19 по азиатскому региону). Наибольшее число респондентов из числа молодежных лидеров, не ответивших на вопрос о наличии программ подготовки лидеров и указавших, что таких программ нет, отмечено по Беларуси (10 из 13), России (12 из 22), Казахстану (8 из 10).

Содержание ответов, в которых о наличии программ сказано в позитивной коннотации, тем не менее, больше говорит о проблемах в их создании. Приведем несколько цитат. Респонденты из России: «Да, имеются. Но в рамках домашних групп»; «Мы начинаем реализовывать стратегическую программу: это малые группы по изучению Библии и служения. Выявляются потенциальные лидеры». Им вторят коллеги из Молдовы: «Да, есть. В принципе достаточно серьезная. Она внедрена в саму церковь»; есть программа, по которой «первый год учат управлять собой, второй – как проводить социальное служение». Респондент из Украины: «Именно програм-

мы по развитию лидерства у нас, я бы не сказал, что они впрямь имеются... Есть обучение для лидеров».

Целом, в ответах по поводу соответствующих программ мы видим немало неопределенности. Приведем некоторые из ответов: «Конкретно по лидерству... не знаю... скорее, нет. Хотя есть одна программа для молодежи, курс на 2,5 месяца летний, который дает гораздо больше, чем лидерство, но формирует и эти навыки тоже»; «Ну, у нас есть в церкви система наставничества»; «Мы смотрели на плоды этих программ в других местах», – это говорят молодежные лидеры из России. Представитель Кыргызстана: «Больше берем, когда курсы выбираем, смотрим, кто автор...»

Ответов, в которых молодежными лидерами однозначно отрицается наличие программ, не так уж много: «Программ продуманных точно нет» и «не определяем» (Россия); «Нет, по крайней мере, я не знаю. Есть программа обучения в церквях, но чтобы подготовка к лидерству, к каким-то ответственностям, такого я в нашей церкви не замечаю» (Молдова); «Если и есть, то это не программы, а инструменты по развитию лидеров» (Кыргызстан).

Говоря об отсутствии программ подготовки лидеров и развития лидерства, молодежные лидеры в большей степени высказывают сожаление, нежели просто констатируют этот факт. Вот некоторые из характерных ответов:

- «Программы нет, но это... люди поднимаются... лидеры приводят свою молодежь на эти встречи. Тех, у кого потенциал или желание служить» (Прибалтика);
- «Как таковой программы для лидеров нет, все в общем идет. И она нужна. Мы к этому приходим» (Кыргызстан);
- «Программ как таковых нет. Сейчас есть в Библейском институте Алматы молодежный факультет. Это первый этап, который более-менее грамотно как-то пытается этот вопрос выправить» (Казахстан);
- «Целенаправленной программы нет, находим в Интернете какие-то интересные темы» (Таджикистан);
- «Как бы прям таких программ нет, но есть курсы по лидерству. Самый лучший формат воспитания лидеров – это наставничество, коучинг. Быть его личным наставником. На личностном уровне» (Казахстан);
- «У нас программ нет, но у нас сейчас «движется» такая тема, как «наставничество» (Россия);

- «Такой программы никогда не было, нет, и это то, что я сейчас как раз делаю» (Россия).

Содержание некоторых ответов позволяет высветить ряд *проблем* в программно-методическом и методологическом сопровождении. Например, молодежный лидер из Молдовы говорит о том, что «мы... остаемся соринкой в глазу многих из братьев из-за того, что... стараемся формировать лидеров, но другие церкви не принимают это, они говорят, что это чистой воды психология и это в церквях не нужно». Ему вторят трое коллег из Казахстана: «Я не могу сказать, что есть какие-то программы, которые работают, которые нацелены на лидерство. Как вы знаете, это слово вообще опасное»; «Сегодня позицию лидеров региональных и у молодежи занимают те, кто не имеет никаких результатов, к сожалению. Но они занимают позицию. Они удобные, податливые, ими легко управлять. Настоящие лидеры не находят реализации в церкви, их боятся. Церкви не готовы к лидерству, понятие новое и противоречит старым парадигмам церковного служения»; «Как таковой лидерской программы нет. О таких вещах только начали говорить. Пока только мертвые слова. У нас руководитель церкви держится за свое кресло... При таком раскладе не будет лидера в церкви...» Некоторые молодежные лидеры из Беларуси высказали весьма категоричное мнение по поводу лидерских программ. Например: «Никаких программ, никаких семинаров. Главное формирование – через модель. Эту модель они видят в нас, и мы считаем, что это самый эффективный и главный способ передачи лидерства. Потому что учеба, семинары... Это одно. А то, что они видят в нас, это совсем другое».

В определенной степени надежду внушают рассуждения отдельных молодежных лидеров по поводу перспективы в развитии лидерства. Например, достаточно интересны ответы некоторых респондентов из Украины: «Мы выбираем лучшие методики, которые сегодня есть. Испытываем их... А их нужно подбирать под каждую конкретную церковь. Для этого нужны опросы, исследования»; «С программами – это целый «винегрет»... Просто все время мечта о какой-то программе, о каких-то основах была... И я составляю программу, и мы уже разбираем ее как семинар. Но какого-то такого материала конкретного, серьезного, чтобы был рабочий материал, я пока еще, честно говоря, не видел. Т. е. хотелось бы, чтобы он был»; «Пока

[программы] не было. Но я думаю, что в ближайшем будущем пора будет заниматься этим... это очень важная сфера...»

Суждения по поводу наличия или же отсутствия программ подготовки лидеров среди **представителей молодежи и студенчества** весьма разнообразны. Иногда эти мнения «эволюционируют» даже в случаях констатации наличия программ: от осторожного «сегодня много разных программ и подходов», до «программ по развитию лидерства великое множество, но вот с оценкой эффективности настоящая проблема» и вплоть до категоричных мнений типа «программы, конечно же, имеются», «программы по лидерству существуют», «программы имеются и в колледже нашем, и в церкви».

Многие высказывания, даже если в них не содержится прямого отрицания наличия программ, по сути, говорят именно об этом: «В церкви имеются для будущих проповедников или лидеров собрания, на которых говорится о культуре лидерства»; «Есть в семинарии, в церкви нет (встречи с пастором с его лекциями по лидерству – «для церкви это маловато»); «Все развивается на местном уровне, кто-то что-то прочитал, но обучения лидерству нет. Это как изучать науку самому»; «...в моей церкви программ нет. Там, где учусь, проводятся лидерские семинары каждую неделю. В учебном заведении есть предметы по лидерству»; «В нашей церкви нет программ, все сводится к личному энтузиазму руководителя общины»; «В заведении программа есть. В церкви – нет программы»; «Единственная, если можно так сказать, программа по развитию лидерства, это собственно структура церкви, которая ориентируется на систему домашних церквей».

Таким образом, содержание ответов всех трех групп респондентов из более чем десятка стран скорее свидетельствует о проблемах, нежели достижениях в этом направлении деятельности церквей, их региональных объединений и христианских учебных заведений. На это указывает и статистика ответов (Таблица 2).

Наличие программ по подготовке лидеров и развитию лидерства (сравнительная таблица)

Примечание: в таблицу не включены данные по респондентам, которые не дали однозначных ответов о наличии либо отсутствию программ.

Таблица 2

Категории респондентов	Программы есть		Программ нет (или нет ответа на данный вопрос)	
	Количество	% от общего числа	Количество	% от общего числа
Руководители высшего звена (всего 100 чел.)	31	31	60	60
Молодежные лидеры (всего 70 чел.)	12	17,1	31	44,3
Молодежь и студенты (всего 73 чел.)	37	50,7	29	39,7
Всего 243 чел.	80	32,9	120	49,4

НАЗВАНИЯ ЛИДЕРСКИХ ПРОГРАММ

Названия программ указал 21 человек из числа представителей **высшего звена руководителей**, в том числе 18 человек из европейского региона. Респонденты из России назвали такие программы, как «Царские охотники», «Рейнджеры», «Миллион лидеров», «Ученичество» и др. Респондентами из Украины упоминались лидерская программа христианского лагеря «Вертикаль» (дважды), курс «ОМ», «Школа лидеров», «Миллион лидеров», программа ВЕЕ (Biblical Education by Extension), лидерский саммит Билла Хайбелса. Руководители из Беларуси назвали программы «Миллион лидеров» и «Стиль жизни»; из Молдовы – «Формирование лидерства», многоуровневый проект «Подготовка к успеху» (дважды). Представители азиатского региона назвали три программы: «Школа без стен», «Библейская лига Казахстана» (Казахстан) и «Школа без стен» (Таджикистан).

Судя по ответам, в наибольшей степени приближен к лидерским программам проект из Молдовы «Подготовка к успеху». В одной интерпретации проект включает пять уровней (Начинающий доброволец, Регулярный доброволец, Наставник/служитель-практик, Тренер-наставник/лидер служения, Лидер-стратег). В другой интерпретации: проект с таким же названием предполагает два уровня: первый уровень – «Подготовка к успеху» (4 семестра на 2 года: «Пойми себя», «Начни управлять собой», «Пойми других»,

«Научись влиять на других»); второй уровень – студия инновационного лидерства (четырёхгодичная программа альтернативного обучения).

Предлагая конкретные названия программ, **молодежные лидеры** оказались куда «скромнее» своих коллег из числа руководителей высшего звена, назвав менее 10 программ или проектов. В частности, респонденты из России назвали такие программы, как: «2 диплома», «Миллион лидеров» Дж. Максвелла, проект «Военно-исторический клуб». В число программ каким-то образом включена книга Джески («...и там ... как раз есть-таки материал о том, что такое лидерство»). Молодежные лидеры из Молдовы назвали «Школу без стен» и тренинг по лидерству «Наставничество»; представители Казахстана также упомянули «Школу без стен» и сделали примечание: «Читаем образовательную литературу: Джона Максвелла, Стива Джобса, Билла Хайбелса»; лидеры из Узбекистана упомянули проект «Трек».

Респонденты из числа **молодежи и студентов** также не были многословны в упоминании программ подготовки лидеров. Например, представители молодежи из России отметили, что у них «...есть школа лидеров: школа лидеров 1, школа лидеров 2, школа лидеров 3», а также программа от миссии Invista, лидерский курс «Темпо», «Миллион лидеров». Также были названы такие программы, как: «Альфа», «Лидерство» (названа дважды), «Менеджмент», «Пасторские послания» (упомянута трижды, при этом один из студентов заметил, что «там поднимаются вопросы правильного лидерства»), «Преобразующее лидерство» и «Принципы лидерства».

Таким образом, чаще всего назывались проекты и программы: «Темпо» (4 раза), «Миллион лидеров» (5), «Школа без стен» (4 раза). Несколько раз упоминались лидерский саммит Билла Хайбелса, а также учебные программы по различным аспектам лидерства, реализуемые в учебных заведениях.

СПОСОБЫ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММ ПОДГОТОВКИ ЛИДЕРОВ И РАЗВИТИЯ ЛИДЕРСТВА

На способы реализации программ подготовки лидеров и развития лидерства из всех трех категорий респондентов указали 35 человек. Среди них 17 руководителей высшего звена (5 человек из России, 8 – из Украины, 3 – из Беларуси и 1 – из Молдовы); 9 молодежных

лидеров (Россия – 3, Беларусь – 2, по 1 человеку – из Украины, Молдовы, Таджикистана и Узбекистана). Ответ на данный вопрос дали также 3 представителя молодежи из России и 6 студентов.

Основными способами реализации лидерских программ респонденты из числа **руководителей высшего звена** назвали христианские лагеря, лидерские семинары, организованные миссии и вовлечение молодежи в то или иное конкретное служение. Среди единичных упоминаний встречаются видеосеминары, личное общение, молодежные конгрессы, внутрицерковные школы и др. Среди ответов респондентов из России встречаются такого рода высказывания по поводу способов реализации программ: «Есть событие, выезд, лагерь, когда все происходит концентрированно и много»; «Просмотр видеосеминаров, семинары какие-то, но не систематично»; «В рамках посиделок»; «Еженедельные встречи с сотней молодежи». Респонденты из Украины среди способов реализации программ говорят и о таких: «Вначале ты начинаешь делать и люди просто стоят рядом с тобой и смотрят, как ты делаешь, потом ты делегируешь определенные вещи людям, потом позволяешь людям действовать самостоятельно»; «На домашних группах такая программа проходит раз в году»; «есть и школа для новообращенных, и школа библейская для всех, и есть институт развития лидерства, есть разные там у нас лидерские семинары, есть также книги по развитию лидерства»; «Руководитель молодежи... братьям молодым... какое-то служение, спрашивает с них...»

В своих ответах о способах реализации лидерских программ **молодежные лидеры** называют обучение (организованное и индивидуальное, в том числе тренинги, курсы), лидерские встречи, христианские лагеря, конференции, семинары, вовлечение в командную работу. Среди ответов некоторых респондентов встречаются весьма показательные замечания. Например, респонденты из России сказали: «И мы проходим (материал книги), обычно, каждый сам с наставником»; «С одной московской командой мы проводим занятия, за основу я беру книги, которые читаю... Плюс разговоры, общение за чашечкой кофе о лидерстве...» Респонденты из Беларуси: «Еженедельно проводятся лидерские встречи для корректировки работы, анализа результатов, решения актуальных проблем. Раз в полгода проводятся конференции и семинары по молодежному служению...». Молодежные лидеры из Централь-

ной Азии: «Ездим по церквям, проводим курсы для пасторов и молодежи или конференции» (Таджикистан); «Ходим в походы» (Узбекистан).

Респонденты из числа российской **молодежи** среди способов реализации программ подготовки лидеров и развития лидерства называют семинары, встречи, различные служения, поездки и т. д. **Студенты** (что естественно) добавляют к ним специальные курсы, включенные в программу обучения, а также специализированные семинары (например, по руководству, ведению малых групп, по работе с молодежью и др.).

СПОСОБЫ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ЛИДЕРСКИХ ПРОГРАММ

Следует заметить, что вопрос о критериях эффективности программ у респондентов всех категорий (судя по содержанию ответов) вызвал наибольшие затруднения. Они, как нам представляется, связаны с тремя главными причинами.

Во-первых, практически все респонденты не делают различия между результативностью и эффективностью. Как известно, эффективность как понятие шире результативности и предполагает достижение максимально возможных результатов в конкретных условиях при минимальных затратах усилий, средств и времени. Результативность же связана просто с достижением необходимых показателей вне зависимости от затрат ресурсов, усилий, времени и пр. Потому в абсолютном большинстве ответов респондентов на самом деле говорится (если вообще говорится) не столько о критериях эффективности, сколько о критериях результативности.

Во-вторых, весьма трудно каким-то образом классифицировать озвученные респондентами критерии. Вероятно, причина тут кроется в некотором непонимании сущности самого понятия «критерий». Как известно, критерий есть мерило оценки, следовательно, нужно сначала определиться с нормами оценки («мерой»), и уже потом «измерять», то есть оценивать (как это, например, принято в любом учебном заведении или в оценке качества труда работников на производстве и т. п.). В соответствии с таким подходом, как мы полагаем, следовало говорить о соответствии существующих программ подготовки лидеров и развития лидерства определенным нормам, которые можно принять в качестве обобщенных критериев.

В-третьих, у многих респондентов произошло смещение с того, чего требовал сам вопрос анкеты (критерии эффективности программы – выделено авторами), на те условия и факторы, которые вообще так или иначе влияют на эффективность подготовки лидеров и развитие лидерства в церквях (организациях либо в учебных заведениях). При этом происходит определенная путаница критериев оценки и показателей оценки (формулировка вопроса все-таки ориентировала респондентов на критерии). Показатель, безусловно, связан с критерием, так как им и задается. Но, в отличие от критерия как некоторой нормы оценки («мерила»), показатель всегда должен «показывать»: в какой степени что-либо «приблизилось» к заданной норме, т. е. критерию. Потому критериев всегда мало, а показателей может быть достаточно много. Возможно, поэтому оказалось столь велико обилие тех «критериев», которые были названы респондентами (по сути показатели, отражающие степень «приближения» конкретного явления к критерию, но не сам критерий).

В связи с данными суждениями нами сделана попытка классифицировать все то, что респондентами названо критериями оценки эффективности программ подготовки лидеров и развития лидерства.

При выборе критериев оценки эффективности программы многие эксперты нередко используют четырехуровневую оценку.

- Уровень 1: оценка реакции (какова реакция обучаемого на само обучение?); этот уровень достаточно однозначен и не требует каких-либо дополнительных уточнений.
- Уровень 2: оценка усвоения (что обучаемый усвоил в процессе освоения программы?); данный уровень, как нам кажется, требует дополнения оценкой самого содержания программы, что мы и сделали в процессе интерпретации ответов респондентов.
- Уровень 3: оценка поведения (как сильно изменилось поведение обучаемого после прохождения обучения?); этот уровень в большей степени ориентирован на оценку личностно-профессиональных (в том числе духовных) достижений, полученных благодаря программе (их можно отнести к внутренним, то есть личностным достижениям).
- Уровень 4: оценка внешних результатов (насколько возросла эффективность организации, например, общины, служения и

др. вследствие прохождения конкретным человеком программы обучения?).

В рамках такого уровневого подхода нами сделана попытка сгруппировать те оценочные характеристики, которые даны респондентами на вопрос об оценке эффективности программ подготовки лидеров и/или программ развития лидерства. Благодаря этому все мнения респондентов по поводу оценки эффективности программ лидерской ориентации условно распределены по пяти критериям оценки:

1. Оценка студентами качества обучения по данным программам;
2. Оценка качества содержания программ обучения;
3. Оценка качества усвоения программ обучения;
4. Оценка личностных изменений, происшедших благодаря освоению программы;
5. Оценка влияния личностных изменений, происшедших благодаря освоению программы, на внешнюю среду: жизнь церкви, отдельных направлений в ее деятельности (служений и т. п.) и на жизнь конкретных людей (членов команды и т. п.).

Заметим, что далеко не все аспекты оценки эффективности программ лидерской ориентации могли быть представлены объективно. В частности, оценить качество обучения (первый критерий) самими обучаемыми могут только те, кто прошел курс обучения по подобным программам (такого рода уточнения по респондентам не обнаружены). В некоторой степени это могут сделать студенты учебных заведений, осваивающие программы лидерского характера, но они составляют чуть более 20% от числа всех респондентов. Это относится также ко второму и третьему критериям. Поэтому считать обобщенные оценочные характеристики по первым трем критериям было бы недостаточно объективно. В них, скорее всего, изложена субъективная позиция респондентов на то, каким должно быть качество обучения по программам подготовки лидеров и/или развития лидерства с точки зрения самих обучающихся и выпускников, на каких принципах должно быть спроектировано содержание таких программ, и каким критериям оно должно отвечать, а также какими качественными характеристиками должен обладать обучающийся в результате освоения программы. В большей степени в ответах респондентов представлена результирующая сторона освоения программы (4 и 5 критерии оценки): в характе-

ристиках личностных изменений тех, кто освоил программу, и результатах влияния таких изменений на внешнюю среду (от членов команды до уровня церкви).

Далее будут представлены обобщенные данные ответов респондентов по всем пяти критериям оценки эффективности лидерских программ. Очевидных различий в подходах к оценке эффективности программ среди представителей различных регионов по всем группам респондентов выявлено не было.

Примечание: в скобках после названия конкретного показателя указано количество респондентов, назвавших данный показатель; если такого указания нет, то данный показатель является единичным для данной категории респондентов. При подсчете общего количества названных показателей по каждому критерию учитывались все повторы (один и тот же критерий мог называться несколькими респондентами).

ОТВЕТЫ РУКОВОДИТЕЛЕЙ ВЫСШЕГО ЗВЕНА

К первому критерию (*оценка студентами качества обучения по лидерских программ*) условно можно отнести 10 показателей, названных руководителями высшего звена. Среди этих показателей также можно провести некоторую градацию. Есть показатели методологического характера, к которым мы отнесем научный подход к проектированию программ, модельный подход программ к построению образцов лидерства и учет культурного контекста в переносе западных моделей лидерства в локальную среду. Другая подгруппа показателей представлена стимулированием обучения в самом его процессе. В третьей подгруппе выделяются оценочные показатели: критерии готовности по каждому уровню подготовки, оценка качества обучения членами церкви и оценка программы общественностью. Наконец, есть еще одна подгруппа показателей, связанных с субъектами обучения, т. е. преподавателями и обучающимися: ориентация на актуальные потребности потенциальных лидеров, качество веры и гражданской позиции преподавателей (и вообще учителей лидеров) и качество самих обучающихся (готовность к освоению программы).

Оценка качества содержания программ обучения отражена 13 показателями, часть из которых повторяется в ряде ответов респондентов. Среди них: библейская обоснованность программ (4), личностный подход, системный подход к подготовке ли-

дера (2) и связь с практикой (2). Кроме этих показателей качества содержания программ названы также доступность содержания, обучение на основе технологий погружения в тему, ориентация программы на командную работу и на актуальные потребности церкви.

К третьему критерию (*оценка качества усвоения программ обучения*) можно отнести 8 показателей. Первая их группа связана с личностными характеристиками: мотивация человека на само-развитие, готовность к лидерству (2), способность передавать свои знания («учить других»), способность к самореализации в служе-нии, переход в лидерстве от подражания к личному творчеству. Вторую группу показателей по данному критерию представляют наличие мониторинга становления лидерских качеств и контроли-руемость качества подготовки (обратная связь).

Четвертый критерий (*оценка личностных изменений благо-даря освоению программы*) представлен 41 показателем, в кото-рых также можно выделить некоторые группы. Первая связана с общими личностными качествами, и к ней условно можно отне-сти: желание развития лидерских качеств, мотивация к лидерству (3), выявление и развитие даров человека (2), личностное разви-тие человека (преодоление эгоизма, осознание интереса к слу-жению другим), развитие личностных качеств лидера (верность, характер, смелость, способность выходить из зоны комфорта), рост масштабов мышления, воспитание характера, социальные и духовные изменения в выпускнике программы, развитие лидер-ских качеств, рост организаторских качеств, рост ответственности (3), исполнительности, способность влиять на других (2), измене-ния в личности лидера, качество отношений с людьми, качество жизни лидера. Вторая группа показателей отражает духовную составляющую в результатах обучения по программе лидерства: духовный рост лидера, развитие духовных качеств (любовь, при-оритет служения Христу, евангельский образ жизни), интерес к Библии, посвященность Христу, верность Христу. В третью группу показателей данного критерия можно включить те, которые свя-заны с практикой служения: интерес к служению, практическое применение знаний, рост активности (и ее динамики) в служении (6), практика служения (2), использование лидерского потенциала в практике служения, компетентность в служении («делать слу-жение правильно»), рост ответственности за служение, участие в

проектах, рост инициативности и самостоятельности, разработка своего проекта, эффективность служения. К данному критерию, вероятно, можно отнести также несколько «размытые» показатели, названные частью респондентов: «достижение результатов в жизни, в отношениях», «во всем».

Наконец, пятый критерий (*оценка влияния личностных изменений, происшедших благодаря освоению программы, на внешнюю среду*) представлен 20 показателями. Первую группу показателей составляют те, которые условно можно назвать «личностными»: личностное развитие тех, с кем трудится лидер, влияние на духовную жизнь людей, изменения в других людях, на которых лидер оказывает влияние, рост влияния на людей (3), рост их ответственности (2), изменения во взаимодействии людей. Вторая группа показателей связана с групповыми результатами: создание условий для включения в служения каждого, ориентация на обучение других, ориентация на лидерство как метод работы с командой (3), появление новых лидеров (2). Наконец, есть показатели и более широкого масштаба: желание миссионерства, рост количества внутрицерковных мероприятий. В этой группе показателей (как и в показателях четвертого критерия) также есть «размытые» по своему содержанию (например, просто «по плодам»).

ОТВЕТЫ ЛИДЕРОВ МОЛОДЕЖИ

Первый критерий оценки эффективности лидерских программ в ответах молодежных лидеров не отражен. В показатели второго критерия (*оценка качества содержания программ обучения*) представители этой категории респондентов (4 человека, в том числе 3 – из азиатского региона) включили связь с практикой (2), возможности для личного роста, ориентацию программы на воспитание свободы в области идей, а также – на личностное развитие лидера (всего 5 показателей).

По третьему критерию (*оценка качества усвоения программ обучения*) респонденты назвали лишь 2 косвенных показателя, связанных с условиями, обеспечивающими (в том числе) качество усвоения программ: первые задатки обучающегося и заинтересованность лидера группы в обучении других.

Четвертый критерий (*оценка личностных изменений благодаря освоению программы*) представлен 23 показателями, которые условно можно разделить на две группы. К первой

группе (личностные изменения) можно отнести: рост мотивации лидерства (2), личные изменения, личностный рост, динамика духовного роста, желание передать свои знания другому, способность к самостоятельности, честность (признание своего незнания), способность брать ответственность на себя (4), отношение к работе, дисциплина. Ко второй группе (отношение к служению) – такие показатели, как: включенность в служение (3), посвященность в служении, активность в служении (2), индивидуальная ориентация служения, качество служения и его стабильность.

Пятый критерий, связанный с оценкой влияния личностных изменений в прошедшем обучении по программе лидерства, на внешнюю среду, представлен (условно), как и по категории руководителей высшего звена, тремя уровнями: личностным, уровнем команды (служения) и уровнем общины (всего 19 показателей). Первый уровень характеризуется такими показателями, как: признание другими тебя как лидера, способность работать с другими людьми, рост влияния на других, влияние на их духовный рост, духовное развитие людей, изменения в образе жизни людей, рост их активности, способности принимать ответственные решения, влияние на молодежь вне церкви, умение возвращать других лидеров, количество лидеров, которых удалось воспитать. Ко второму уровню можно отнести уровень взаимоотношений с другими лидерами в команде, а к третьему – участие в евангелизационных мероприятиях, участие в жизни церкви, развитие церкви («количественный рост церкви и качественный рост прихожан»). Четверо респондентов привычно назвали такие результаты, как «плоды» и «результаты» (не уточнив, впрочем, как и все другие, давшие подобный ответ, – какие это «плоды» и в чем, в ком они «вызреют»).

ОТВЕТЫ МОЛОДЕЖИ И СТУДЕНТОВ

По первому критерию оценки (*оценка обучаемыми качества их обучения по данным программам*) представителями данной категории респондентов назван один, но весьма существенный показатель – качество деятельности преподавателей.

По второму критерию (*оценка качества содержания программ обучения*) условно можно выделить такие «ориентационные» показатели, как актуальность программы, ориентацию

программы на актуальные запросы обучающихся, на связь с практикой. Центральной темой, отмеченной студентами, является ориентация программ на воспитание лидера, его характера, на развитие лидерских возможностей, на воспитание альтернативного мышления лидера, формирование управленческих умений и умений работать с командой, а также способность применять знания на практике. Симптоматично, что студенты считают необходимым предоставить право самим обучающимся оценивать качество программы (всего по данному критерию выделено 11 показателей).

Третий критерий (*оценка качества усвоения программ обучения*) респондентами из числа молодежи и студенчества не представлен, что является естественным, так как процесс их обучения по программам лидерства или еще не осуществлялся (молодежь), или же еще не завершен (студенты).

К четвертому критерию (*оценка личностных изменений благодаря освоению программы*) условно можно отнести 14 показателей. Представители молодежи из российских респондентов к показателям личностных изменений отнесли духовный рост осваивающих программу и рост активности их служения. С ними солидарны и студенты, выделившие такие показатели, как: личностные качественные изменения обучающихся (изменение характера, развитие лидерских качеств, личный духовный рост, креативность), способность применять знания на практике (3), а также активность в служениях после обучения (4), результативность служения.

Оценка влияния личностных изменений, происшедших благодаря освоению программы, на внешнюю среду (пятый критерий) может (условно) включить 9 показателей. Среди них: умения работать с людьми, рост влияния на других (2), на их духовный рост, рост их активности в служении, рост числа людей по конкретным служениям. Особо студенты выделили качества лидера, связанные с командой: вовлеченность в команду, умение сохранить команду, качество достижения целей и методов их достижения.

Таким образом, общая картина по критериям и показателям оценки эффективности программ подготовки лидеров и/или развития лидерства по всем категориям респондентов выглядит следующим образом (см. Таблицу 3 ниже).

Представленность критериев оценки эффективности лидерских программ по категориям респондентов

Таблица 3

Категория респондентов	Количество названных респондентами показателей, % от общего числа показателей					Всего показателей
	Критерий 1	Критерий 2	Критерий 3	Критерий 4	Критерий 5	
Руководители высшего звена	10	13	8	41	20	92
	10,9%	14,1%	8,7%	44,5%	21,7%	
Лидеры молодежи	0	5	2	23	19	49
		10,2%	4,1%	46,9%	38,8%	
Молодежь и студенты	1	11	0	14	9	35
	2,9%	31,4%		40%	25,7%	

В целях качественного представления о характере оценочных суждений респондентов по поводу эффективности лидерских программ далее представлен сокращенный обзор высказываний по всем категориям респондентов. Обратим внимание на чрезвычайно широкий спектр мнений респондентов, особенно руководителей высшего звена, по данному аспекту вопроса интервью. Одна из вероятных причин подобного многообразия может заключаться в том, что программы такого рода на постсоветском пространстве в христианской среде только-только начинают появляться. Это побуждает использовать в большей мере «метод проб и ошибок», нежели научно обоснованный подход к разработке таких программ, который возможен при наличии высококвалифицированных специалистов в области в том числе лидерологии. В то же время «метод проб и ошибок» позволяет не только решать проблемы проектирования программ лидерской направленности и их реализации и оценки, но и обнаруживать наиболее актуальные проблемные поля в этом направлении деятельности, в первую очередь, христианских учебных заведений. Это обнаруживается в полной мере в содержании ответов респондентов, наиболее характерные из которых и представлены ниже.

В частности, **руководители высшего звена** считают весьма важными критерии оценки эффективности, которые связаны с личностно-профессиональным и духовным развитием как тех, кто овладевает искусством лидерства, так и тех, на кого оказывают влияние впоследствии прошедшие курсы лидерства (или иные формы подготовки лидеров). Вот характерные ответы некоторых

респондентов: «насколько влиятельна сама личность» (Россия); «перемены в человеке» (Таджикистан); «воспитание характера» (Узбекистан); «от этапа до этапа [лидер] делает ребенка не забытым, а, наоборот, разворачивает... они берут ответственность за себя и за других... и это становится явным показателем» (Россия); «качество духовной жизни самого слабого члена команды» (Украина); «рост количества тех, кто берет на себя ответственность за то или иное служение»; «насколько работает молодежь после курсов по лидерству, есть ли желание развиваться в лидерском направлении, в конкретном служении» (Таджикистан); «сколько вокруг этих ребят собирается подростков и детей... Если у ребят появляются идеи и видения ехать в другие местности, не достигнутые Евангелием» (Таджикистан); «ориентация программы на работу с командой, на актуальные для лидеров вопросы» (Беларусь). Респондент из Узбекистана выдвигает следующий вполне справедливый показатель оценки: «...если ничего не произошло, молодежь осталась такая же [т. е. не изменилась], то это неэффективно».

Немало респондентов из числа руководителей высшего звена особое внимание уделяют «библейской обоснованности» программ и их направленности на нужды христианских общин. Например, респонденты из Украины говорят: «...нет конфликта между жизнью церкви и программой, когда человек видит, что образование «вытекает» из Библии»; «...«основанность» на Священном Писании... лидерство на примере Иисуса Христа и на Слове Божьем – это основной критерий...»; «насколько человек растет в своей любви к Богу... передать Божье слово... И чтоб сердец достигать. Ну и, конечно, верность человека, ревность, характер, смелость, способность выходить из зоны комфорта, любовь, проявление благодати, утешение Христом, а не тем, что меня все поняли и дали то, что я заслужил. Жизнь – ради Божьей славы. И насколько человек живет Евангелием ... Бог, Библия, Христос, Евангелие – вот это в центре». Им вторит респондент из Беларуси: «стал читать Библию больше... стал заниматься социальным служением... Если открыли малую группу, и один человек там покался...»

Некоторые респонденты высказывают озабоченность некачественным подходом в разработке программ и в своих суждениях по поводу оценки их эффективности, по сути, дают рекомендации по вопросам проектирования программ подготовки лидеров: «С таким научным подходом, когда выявляются ха-

ракторные черты лидерские, формирование команды, изучение способов построения цели, изучение темперамента людей, чтоб правильно строить климат... вот мне такое не знакомо... верность призванию... Это целеустремленность, которая у нас очень слабое звено...» (Россия). Респонденты из Кыргызстана обращают внимание на простоту материала программы, «интересность» ее формы, диалогичность программы, а респондент из Украины говорит о том, что «программа должна быть очень практичной, должна быть обратная связь».

В отдельных ответах встречаются конкретные предложения о разработке критериев оценки программ. В частности, респондент из Украины говорит о необходимости двух групп таких критериев: «Первая группа критериев: ориентация программ на работу с личностью, а не на человека как функционера. Преодоление эгоизма, понимает вкус служения другим, мыслит масштабами своего региона, хотя бы города, страны, земного шара (человек растет). Есть ли прогресс в преобразовании внутреннем. Развитие способности человека наращивать себя, подняться над собой. Вторая группа критериев: ориентация программ на длительное, не совмещенное с какой-то другой работой обучение (погружается на постоянное время). Наличие в программах мониторинга факторов влияния на становление лидерских качеств. Включение в программы создания понятных для обучающихся моделей лидерства для подражания. Способность обучающегося к переходу от подражательного способа в лидерстве к оригинальному («тогда нужно отпускать»). А респондент из Молдовы предлагает ввести «критерии готовности по каждому уровню» и учитывать в оценке программ «результативность самого автора программы», ее «богословскую ортодоксальность». При использовании зарубежных программ подготовки лидеров, обращает внимание представитель Беларуси, необходима «адаптация... программ к славянскому контексту».

Интересен взгляд респондента из Молдовы на качество результатов программы: «Быстрый результат – на уровне вдохновения и мотивации; результат с короткой фазой действия – вышли и начали что-то делать, и длительный результат – спустя 1–2 года как ведет себя мирская молодежь после наших лагерей и встреч...» Значительная часть суждений респондентов по оценке эффективности программ связана с тем, насколько возрастает активность и качество служения прошедших обучение по лидерским програм-

мам. Например, респондент из Кыргызстана говорит о том, что необходимо понять, «была ли активность за два года. Принял ли участие в каком-то проекте, или начал свой проект», а респондент из Казахстана обращает внимание на качество служения: «Делать служение правильно».

Некоторые респонденты вполне справедливо обращают внимание на то, что при оценке эффективности программы следует рассматривать саму программу и ее оценку выпускниками и общественностью. Представитель Молдовы так говорит об этом: «Чтобы увидеть, эффективна ли программа, смотрится по программе, по отзывам и по выпускникам».

В то же время в ряде ответов совершенно очевидно высвечиваются некоторые общие *проблемы*, связанные как с отношением к лидерству вообще, так и с подходами к разработке программ и их оценке. Вот некоторые из суждений **руководителей высшего звена**. Отношение к лидерству: «Можно в церкви разработать программу, мотивирующую к лидерству, а служители скажут, что это гордость, нужно смирение, не выпячивайся, не лезь...» (Россия). Отношение к разработке программ лидерства: «Программа должна быть одна: или уже человеческая, или Божья. Я предпочитаю Божью» (Украина). Взгляд на обучение лидерству: «А вот системное обучение лидерству – этого нет» (Россия). Наконец, о критериях оценки программ: «Я бы не сказал, что конкретные [критерии имеются]... Они просто собираются, думают, и ситуация, которая есть, или нужда, заставляет на какие-то вопросы обращать внимание... Я не готов дать оценку...» (Россия).

Многие ответы респондентов из числа **молодежных лидеров** в число критериев оценки эффективности программ включают личностное развитие человека и его влияние на внешнюю среду. Об этом говорят респонденты из разных стран, например, из России: «способность к самостоятельности, честность (признание своего незнания)», как «действуют люди, живут», «духовный рост: те, кто хотел уйти из церкви, остались и начинают вести за собой других». Респондент из Беларуси говорит о таком критерии, как «вовлеченность в лидерскую ответственность». Молодежный лидер из Кыргызстана мечтает о том, чтобы такая программа помогла будущему лидеру «стать свободным в области идей», давала «возможность лидеру развиваться». В этом же ключе предлагает оценивать эффективность программы и

представитель молодежных лидеров из Узбекистана: «Дает ли программа возможности для личного роста?»

Молодежные лидеры в большей степени озабочены степенью влияния лидеров на внешний мир. Респондент из Молдовы так говорит об этом: «Это видно на том, как потом себя ведет... мирская молодежь... И те мирские, кто с нами не был, теперь они в нашей христианской команде. Они видят, что мы хотим показать им христианские качества и хотят быть как мы». Такое влияние, безусловно, зависит от того, в какой мере возрастает число лидеров среди христиан и как повышается качество их лидерства. Об этом говорят отдельные респонденты из числа молодежных лидеров: «количество лидеров, которых удастся воспитать...» (Россия); «количество людей, которых за год удалось поднять как лидеров» (Молдова); «Видишь по людям, которые растут, если они проявляют активность, если хотят знать Бога, если принимают серьезные жизненные решения...» (Беларусь) и т. д.

В ответах некоторых молодежных лидеров мы обнаруживаем как требования к программам, например, «практичность программы» (Узбекистан), так и требования более масштабного характера. Об этом, в частности, говорит один из респондентов из России: «Количественный рост церкви и качественный рост прихожан».

Ответы **представителей молодежи и студенчества** по поводу критериев оценки программ хотя и несколько беднее по своему содержанию, но, тем не менее, отражают те же взгляды.

Респонденты данной категории выделяют такие показатели личностного роста, как: «воспитание характера», «изменение характера», «качественные изменения слушателей курсов», «духовный рост», «долготерпение и способность удерживать мир и любовь среди членов команды», «умение управлять». Студенты отмечают важность того, чтобы учитывалось их мнение по поводу самих программ обучения, чтобы программы были не только актуальными, но и давали «возможность увидеть альтернативные взгляды по лидерскому служению».

Особое значение студенты придают «отсроченным» результатам обучения по лидерским программам: «по вовлеченности в команду», «умение работать с детьми и вести их за собой»; «наличие новых людей в том или ином направлении»; «появляются ли лидеры в церкви после прохождения таких программ», становятся ли они «активными членами церкви» и т. д.

Таким образом, анализ ответов респондентов на вопрос № 7 позволил выявить *общую картину по программно-методическому обеспечению* подготовки лидеров для христианских общин. В этой картине, как мы выяснили, больше «белых пятен», нежели достижений и позитивного опыта. В частности, специализированных лидерских программ, за редким исключением, нет. Очевидна проблема адаптации зарубежных лидерских программ и разработки национальных, привязанных к условиям региональных особенностей. Практически нет ясного представления о критериях оценки эффективности программ подготовки лидеров и развития лидерства: подавляющее большинство ответов на данный аспект вопроса № 7 говорит о результатах программ, нежели критериях их оценки. Но при этом лишь незначительная часть респондентов такие результаты связывает именно с программами (факторов влияния на лидерство чрезвычайно много, а вопрос ориентировал именно на оценку программ). Неустойчивость взглядов на критерии оценки программ лидерства, их чрезвычайный разброс серьезно может сдерживать разработку такого рода программ. В то же время их классификация позволяет определить наиболее актуальные проблемные поля как в разработке критериев оценки эффективности программ, так и в проектировании самих программ. Без создания нормативно-методической базы проектирования программ процесс развития лидерства в нашей христианской среде будет серьезно сдерживаться и отражаться на качестве процессов развития христианских общин.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Учитывая широкий географический ареал нашего исследования, спектр программ лидерской ориентации, названных всеми респондентами (более 240 человек), оказался невелик. В общей сложности было названо около 20 конкретных программ, причем названия некоторых, естественно, повторялись. Названия большинства упомянутых респондентами программ (курсов, проектов) не ориентированы конкретно на лидерство.

Почти две трети представителей руководителей высшего звена и значительная часть молодых лидеров заявили об отсутствии программ развития (или подготовки) лидерства либо не дали ответа на этот вопрос. В большинстве утвердительных ответов на вопрос о наличии программ развития лидерства называют

ся не столько программы, сколько какие-либо пособия, электронные ресурсы, конференции и т. п. Более позитивные оценки данного вида работы по развитию лидерского потенциала со стороны молодежи и студенчества не меняют общей картины. Все это предельно актуализирует проблему разработки программно-методического обеспечения на всех уровнях организации работы по выявлению и развитию лидерского потенциала молодежи. При этом, как замечают отдельные респонденты, такое обеспечение должно учитывать особенности того культурно-исторического контекста, в котором находятся поместные общины и учебные заведения, осуществляющие подготовку молодежи по отдельным аспектам лидерства. В то же время в некоторых ответах виден скептицизм по поводу востребованности таких программ, поскольку, по мнению этих респондентов, важна «модель» и образец поведения, а не программы. Такого рода высказывания говорят, скорее всего, о некомпетентности в области управления процессами развития, а не об актуальности «модельного» подхода. Создание программно-методического обеспечения развития лидерства также серьезно сдерживается (как об этом говорит определенная часть респондентов) негативным отношением старших служителей и их сторонников из числа членов церкви к лидерству в христианской среде. В то же время немалая часть респондентов говорит о разработке программ развития лидерства как совершенно назревшей задаче.

Размытость представлений большинства респондентов о сущности программ (в данном случае лидерских) породила некорректные представления о способах их реализации (всего на способы реализации программ указали 14,4% респондентов). Многие из указанных способов вообще не требуют особого программно-методического обеспечения (например, образец поведения, личные встречи, просмотр видео, встречи «с сотней молодежи», конференции раз в полгода и т. п.). Такого рода формы работы, безусловно, могут быть значимыми, если они являются системными звеньями целостной программы (что не подтверждается ответами респондентов). Таким образом, ответы респондентов по наличию программ лидерства и способов их реализации говорят о начальном этапе эмпирического (пока спонтанного) поиска способов повышения управляемости процессов развития лидерства в наших общинах.

Наибольшие затруднения респондентов по вопросу о программно-методическом обеспечении вызвали критерии оценки эффективности лидерских программ. Безусловно, недостаточно ясное представление о сущности программ и способах их реализации не могло не породить такие же смутные представления о том, чем можно «измерять» эффективность программ. В силу этого многие респонденты оценивали не столько эффективность самих программ, сколько факторы и условия, так или иначе влияющие на состояние лидерства молодежи в общинах. Выделенные в процессе анализа содержания ответов респондентов критерии условно были разделены на пять групп: (1) оценка самими обучаемыми качества их обучения по программам лидерства; (2) оценка качества содержания программ обучения; (3) оценка качества усвоения программ обучения; (4) оценка личностных изменений благодаря освоению программы; (5) оценка влияния личностных изменений, происшедших благодаря освоению программы, на внешнюю среду. Наибольшее количество предпочтений вызвал критерий личностных изменений (44,3%), но во многих ответах личностные изменения связывались не только (и не столько) с программами лидерства, сколько со всем массивом факторов, влияющих на формирование лидерства. Это вполне объяснимо, так как хорошо коррелирует с достаточно размытыми представлениями многих респондентов о сущности потенциальных и фактических программ развития лидерства и подготовки лидеров. Аналогичное объяснение можно дать также пятому критерию – влиянию личностных изменений, происшедших в человеке, прошедшем обучение по программе лидерской ориентации, на внешнюю среду (показатели данного критерия достаточно высоко оценены респондентами – 27,3%). Содержание ответов многих респондентов не позволяет в должной мере связать такие изменения и их влияние на внешнюю среду именно с освоением программы развития лидерства или же программы подготовки лидеров.

Незначительные показатели по критерию оценки качества обучения по программам лидерства (6,3% от общего числа всех 176 показателей, названных респондентами) и критерию оценки качества усвоения данных программ (5,7%) косвенно говорят о невысокой распространенности подобных программ в практике поместных общин и учебных заведений. На это, кстати, указывает и невысокий показатель критерия оценки качества содержания самих программ,

составивший по руководителям высшего звена 14,1%, а по молодежным лидерам и того меньше – 10,2%. Лишь по группе студенческой молодежи этот показатель оказался весьма значимым – 31,4%, что вполне объясняется ситуацией их обучения.

Определенные ориентиры в структуре критерия оценки качества обучения будущих лидеров сделаны руководителями высшего звена. В частности, в данном критерии они выделяют научный и «модельный» (вероятно, имея ввиду модульный) подходы и учет культурного контекста в проектировании программ. Респонденты обращают внимание на необходимость стимулирования обучения в самом его процессе, а также на участие в оценке качества программ самих обучаемых и представителей широкой общественности (в первую очередь, членов поместных общин). При этом особое внимание, по мнению респондентов данной группы, должно уделяться ориентации программ на актуальные потребности потенциальных лидеров, качество веры и гражданской позиции преподавателей (и вообще учителей лидеров) и качество самих обучающихся (их готовность к освоению программы).

Особое внимание в содержании показателей критерия оценки качества программ подготовки лидеров в ответах респондентов уделяется библейской обоснованности программ, личностному и системному подходу в подготовке лидеров, ориентации программ на личностное развитие будущих лидеров и связь обучения с практикой служений различной направленности. Безусловно, важными представляются такие показатели (по критерию качества усвоения программ), как мотивация человека на саморазвитие, готовность к лидерству, способность передавать свои знания («учить других») и реализовать себя в служении, а также готовность переходить в лидерстве от подражания к личному творчеству.

Примечательно, что критерий оценки личностных изменений (благодаря освоению программы) представлен не только общими личностными качествами: желанием и мотивацией на развитие лидерских качеств и личностное развитие человека, рост масштабов его мышления и креативности, воспитание характера, рост организаторских качеств, ответственности, исполнительности, способности влиять на других. Важно еще и то, что существенное место среди показателей данного критерия занимают качество отношений с людьми и духовная составляющая в результатах обучения по программам лидерства: духовный рост лидера, интерес

к Библии, посвященность Христу и лидерскому служению. Весьма значимыми, по мнению респондентов, являются такие показатели личностных изменений, которые связаны с практикой служения: интерес к служению, практическое применение знаний, рост активности (и ее динамики) в служении, компетентность и эффективность служения.

Содержание критерия оценки влияния личностных изменений (происшедших благодаря освоению лидерской программы) на внешнюю среду незначительно отличается от критерия оценки личностных изменений, происходящих с потенциальным лидером в процессе освоения им лидерской программы. По сути, те показатели, которые респонденты отнесли к оценке влияния программ лидерства на личностные изменения обучающегося, просто были (при небольшой их редакции) перенесены на прогностические изменения внешней среды под влиянием тех, кто прошел обучение по лидерской программе и в ком произошли позитивные личностные изменения. В то же время следует обратить внимание на такой существенный показатель, включенный в данный критерий, как ориентация на лидерство как метод работы с командой и появление новых лидеров. Отдельные представители молодежных лидеров (в той или иной форме) склонны в данном критерии выделить три уровня влияния: личный, уровень команды (служения) и уровень общины.

Чрезвычайно широкий спектр мнений респондентов, особенно представителей высшего звена руководства, по критериям оценки качества как самих лидерских программ, так и качества их освоения можно объяснить, скорее всего, тем, что программы такого рода на постсоветском пространстве в христианской среде только-только начинают создаваться. Анализ содержания ответов респондентов по данному аспекту анкеты позволяет выделить наиболее актуальные проблемные поля как в содержании самих программ лидерской ориентации, так и в оценке качества их реализации. Безусловно, критериальное обеспечение проектируемых программ лидерской ориентации позволит серьезно повлиять на качество их разработки.

Таким образом, анализ ответов респондентов на вопрос № 7 позволил высветить общую картину по программно-методическому обеспечению лидерских программ в евангельской среде Евразии. В этой картине, как обнаружено, больше «белых пятен»,

нежели достижений и позитивного опыта. В частности, специализированных лидерских программ, за редким исключением, нет. Очевидна проблема адаптации зарубежных лидерских программ и разработки национальных, привязанных к условиям региональных особенностей. Нет ясного представления о критериях оценки эффективности программ: подавляющее большинство ответов на данный аспект вопроса № 7 говорит о результатах обучения, нежели критериях оценки. Но при этом лишь незначительная часть респондентов такие результаты связывает именно с программами (факторов влияния на лидерство чрезвычайно много, а вопрос ориентировал именно на оценку программ). Неустойчивость взглядов на критерии оценки программ лидерства, их чрезвычайный разброс серьезно сдерживают разработку такого рода программ. В этой связи целесообразным представляется разработка как критериев оценки качества самих программ развития лидерства (подготовки лидеров), так и критериев оценки эффективности влияния такого рода программ на развитие лидерства на различных уровнях организации (от поместных общин до учебных заведений). Создание классификации подобных критериев позволит не только определить наиболее актуальные проблемы как в разработке критериев оценки эффективности программ, так и в проектировании самих программ, но и выбрать оптимальные подходы к разрешению таких проблем. Без создания нормативно-методической базы проектирования программ процесс развития лидерства в нашей христианской среде будет серьезно сдерживаться и отражаться на качестве процессов развития христианских общин.



First Fruits
THE ACADEMIC OPEN PRESS OF ASBURY SEMINARY

THIS PUBLICATION IS NOT TO BE USED FOR COMMERCIAL PURPOSES.
FREELY AVAILABLE FOR EDUCATIONAL AND RESEARCH USE.

Глава 15

ФОРМИРОВАНИЕ ЛИДЕРСТВА СРЕДИ ЕВАНГЕЛЬСКОЙ МОЛОДЕЖИ ЕВРАЗИИ: К ВОПРОСУ О КЛЮЧЕВЫХ ЭЛЕМЕНТАХ ПРОЦЕССА ФОРМИРОВАНИЯ ЛИДЕРСТВА

Белов А.Э., Негров А.И., Сарапулов В.А.

АБСТРАКТ:

В данной статье освещаются основные факторы, необходимые для формирования лидерства среди молодежи Евразии, о которых говорили респонденты в рамках интервью. Здесь также представлена попытка классифицировать таковые факторы и элементы, что может быть полезным при составлении программ, методик и инструментов по лидерству.

КЛЮЧЕВЫЕ ТЕРМИНЫ:

Евангельская молодежь, формирование лидерства, воспитание, духовность.

ВВЕДЕНИЕ

Анализ содержания ответов от всех трех категорий респондентов на вопрос № 8 («Что, по вашему мнению, необходимо для формирования лидерства среди вашей молодежи?») позволяет говорить об их «факторном» характере. Большинство респондентов высказывается о тех или иных направлениях деятельности по формированию лидерства, условиях, отношениях и т. п. именно в ключе факторов как причинных обстоятельств. В связи с этим мы сочли целесообразным в анализе данного вопроса обращаться к той классификации факторов, которая была предложена в анализе ответов по вопросу № 6 («Каким образом среди вашей молодежи формируется культура лидерства?»).

Таким образом, основная задача при интерпретации полученных ответов заключалась в выявлении факторов, без которых формирование лидерства невозможно. Нам было важно получить общее представление о мнениях наших респондентов по данной проблематике, поэтому в данном случае мы не выдвигали каких-либо гипотез. Однако мы предполагали, что ответы будут касаться не столько имеющихся и реализующихся на практике факторов (об этом речь шла в ответах на вопрос № 6), сколько элементов, отсутствие или нехватка которых действительно оказывают негативное влияние на молодежную субкультуру, церкви и препятствуют формированию здорового лидерства в их среде.

Во введении также будет представлена сводная таблица по соотношению всех групп факторов, озвученных респондентами. Далее, в основной части главы будет произведено представление наиболее ярких цитат из ответов респондентов; затем будет произведено сравнение ответов разных категорий респондентов на выявление степени совпадения (или несовпадения) полученных картин ответов. После такого сопоставления будут рассмотрены выявленные группы факторов и, как следствие, востребованные условия, формы и методы обучения, нацеленного на формирование лидерства.

Итак, общая картина соотношения всех групп факторов по каждой из трех категорий респондентов представлена в таблице ниже.

Таблица 1

Соотношение факторов подготовки лидеров и развития лидерства по группам респондентов

Группы факторов	Категории респондентов и количество названных ими факторов (с учетом повторения отдельных факторов)					
	Руководители высшего звена (248)	Ранг	Молодежные лидеры (201)	Ранг	Молодежь и студенчество (243)	Ранг
Факторы целевой направленности церкви на воспитание лидеров	Всего 25 10,1%	4	Всего 36 17,9%	3	Всего 53 21,8%	4
Внутренние личностные факторы	Всего 41 16,5%	3	Всего 23 11,4%	4	Всего 57 23,5%	1

Внешние личностные факторы	Всего 87 35,1%	1	Всего 73 36,3%	1	Всего 54 22,2%	2–3
Обучение лидерству: формы и методы	Всего 66 26,6%	2	Всего 49 24,4%	2	Всего 54 22,2%	2–3
Духовные факторы	Всего 23 9,2%	5	Всего 12 5,9%	5	Всего 20 8,2%	5
Другие факторы	Всего 6 2,4%	6	Всего 8 4,0%	6	Всего 5 2,1%	6

Выявленное соотношение факторов позволяет говорить о том, что для руководителей высшего звена наиболее значимыми представляются внешние личностные факторы (35,1%), обучение (26,6%) и внутренние личностные факторы (16,5%). В общей сложности эти факторы составляют 78,2%.

Для респондентов из числа молодежных лидеров важными являются такие группы факторов, как внешние личностные факторы (36,3%), обучение (24,4%) и факторы ценностно-целевой направленности (17,9%). В общей сложности эти факторы составляют 77,6%.

Представители молодежи и студенчества наиболее значимыми факторами признали внутренние личностные факторы (23,5%), а факторы обучения и внешние личностные факторы в их суждениях оказались равными по значимости (по 22,2%); факторы ценностно-целевой ориентации значат чуть менее этого – 21,8%. В общей сложности первые три из этих групп факторов составили 67,9%.

ОБЗОР НАИБОЛЕЕ ЯРКИХ ЦИТАТ ИЗ ОТВЕТОВ РЕСПОНДЕНТОВ О НАИБОЛЕЕ ЗНАЧИМЫХ ФАКТОРАХ ЛИДЕРСКИХ ПРОГРАММ

Среди наиболее часто встречаемых тем в высказываниях **руководителей высшего звена** были обучение (в различных его проявлениях, формах и обеспечении), проблема ценностей и целей, роль духовных факторов в воспитании лидеров и др.

Например, респондент из Кыргызстана считает, что «...лидерство начинается с системы ценностей». Этой же позиции придерживается его коллега из России: «...должна быть фундаментальная позиция для решения задач церковных, духовных... это нужно для формирования лидера». Респондент из Таджикистана справедливо

во утверждает: «...очень сильное влияние оказывает состояние церквей, в которых находится молодежь, состояние руководителей или пастырей церквей, в которых находится молодежь...» Один из респондентов из России говорит о необходимости «длинной воли», создании «ситуаций ответственности», которые должны стать «вызовом... создавать определенные трудности и напряжение». Но, как считает респондент из Прибалтики, «не хватает стратегии планирования на долгие сроки».

Часть респондентов здесь считает, что значительное внимание в вопросах воспитания лидеров необходимо уделить отношению к лидерству и к молодежи как его потенциальному носителю. Вот некоторые мнения по этому поводу:

- «...важно, чтобы сам пастор, само руководство понимали, что это [т. е. лидерство] важно» (Беларусь);
- «...первое, с чего все надо начинать, – это сам пастор должен быть заинтересован в своей замене» (Украина);
- «Не хватает взрослых людей, готовых по-настоящему отдать свою жизнь. Это наш менталитет – скрытность, напустить на себя солидность, но быть далеким от людей. А нужны братья, готовые провести с молодежью годы» (Россия);
- «...нужно больше действий; когда у молодого человека есть идея... нужно поощрять креативность и давать больше возможности к действиям» (Таджикистан);
- «Надо любить молодежь... Надо очень ее любить, надо понимать, чем она живет. Быть с ними в теме» (Молдова);
- «...доверять им, чтобы они [т. е. молодежь] практиковали лидерство... когда они что-то делают, и они отвечают за последствия, которые будут, но они знают, что мы «сбоку» [т. е. рядом]: пастор или какие-то старшие братья... мы помогаем им в этом расти» (Украина).

Как бы подводя итог рассуждениям своих коллег о важности доверия молодежи и роли старших в воспитании лидеров, респондент из Украины говорит: «Две принципиальные вещи должны меняться: качество и отношения... Когда жизнь, как она есть, протекает в таком общении, плавно переходит с одного в другое, создается эффект естественности... Вот эта естественность, в себе и в церкви, вот над этим надо работать. И вот уже здесь все зависит от личной одаренности тех, кто впереди, кто привлекает, от их широты и их взглядов, насколько они честно и искренне делятся своими

переживаниями, и насколько стараются понимать людей вокруг себя, чтоб не было примитивизма или передачи наставлений, что вот это надо делать...» Ему вторит другой руководитель (также из Украины): «Молодежь развивается тогда, когда община ее воспринимает... Во многих общинах большая проблема – это непринятие молодого поколения. И мы не можем здесь говорить о качественном развитии».

Не обошли своим вниманием руководители высшего звена и проблему преемственности: «...если не обращают внимания на молодежь, то и не будет этой культуры [лидерства]. Если нет преемственности поколений. А она обеспечивается от сердца к сердцу. Когда старший лидер своей отцовской заботой просто приглашает молодого человека и начинает в него вкладывать, заботиться об его росте и растить из него лидера, служителя...» (Беларусь); «...что бы нам помогло для становления новых лидеров – у нас отсутствует христианская преемственность, история, традиция, откуда мы бы могли посмотреть на наших предыдущих лидеров и мудро научиться у них...» (Таджикистан).

Размышляя о духовных факторах в воспитании лидеров, некоторые лидеры из числа руководителей высшего звена считают, что «если люди следуют за Богом, то лидерство естественный процесс...» (Россия); «...необходимо... посвящение следованию за Христом... Когда есть это, то тогда все остальное будет на своем месте» (Украина); «...когда ты пытаешься быть лидером где-бы то ни было, и у тебя «непорядок» с Богом, и ты не вникаешь в Слово Божье, то не будет успеха в этом» (Украина); «...главный приоритет – посвященность и личные отношения с Богом» (Беларусь); «Лидеры – это обычные люди, которые дают возможность Богу работать через них. Когда человек открыт, Бог начинает действовать... дает людей, дает все необходимое, чтобы вести за собой людей и трудиться на этой ниве» (Узбекистан).

Важнейшую роль в работе с потенциальными лидерами многие респонденты данной категории видят в живом примере. Вот наиболее характерные ответы: «Если ты лидер, то это не просто слово, это [надо] показать на примере» (Таджикистан); «Это невозможно без примеров... реального, христианского лидерства... всегда нужен пример того, кто идет впереди» (Беларусь). При этом пример старшего – это пример, прежде всего, работы над собой: «Нужен внутренний процесс работы над собой, самопо-

нимания, Божьего понимания в лидерстве. Когда понимаешь, что Богу надо нравиться, а не всем. Я осознал, что моя задача как лидера – не самому сиять как самому умному в семинарии, а создать небосвод, на котором воссияют другие. И моя задача – создать среду роста для преподавателей, а не для себя» (Украина).

Говоря о значимости обучения лидерству (с этим согласно большинство респондентов), отдельные из представителей высшего звена руководителей выделяют важность наставничества в обучении, создания условий для развития лидеров. Например, респондент из Узбекистана считает, что «необходима программа как часть учения, которая направлена на развитие». А его коллега из Украины говорит о том, что «...нужны хорошие друзья, чтобы быть в развивающей среде. Чтобы она всегда была выше, была вызывающей. Чтоб понимал, что не дотягиваешь даже до среднего уровня. Что нужно из кожи вон вылезти... Неразвивающая среда не формирует – она развращает. Поэтому должна быть хорошая школа, хорошая компания. И опытные люди из другого поколения. Это сыновне-отеческий тип...» (Украина). В том же ключе говорит и респондент из России: «...очень интересно, если бы обучение лидеров проходило в пересечении с какими-то успешными светскими лидерами, то есть чтоб преподаватели были успешные не только в церкви, но и, к примеру, в бизнесе».

Общую позицию по необходимости разработки программ лидерства отражает содержание некоторых типичных ответов: «...не получается, потому что нет нормальной программы» (Грузия); «...надо будет [разработать] хорошую программу для развития лидерства» (Украина); «...должна быть программа, проект... Вот когда есть проект, есть начало и конец, есть руководитель, есть четкое описание инициации, прописаны результаты, ключевые факторы успеха. Цели. Мне кажется, когда сформировано это все в систему, тогда есть хорошее подспорье» (Россия).

О необходимости и особой роли наставничества в лидерском формировании говорят многие руководители высшего звена:

- «...необходимы сильные духовные наставники. Они смогли бы разбудить... показать какие-то вещи, которые останутся в серд-

це... важнее один раз увидеть, чем сто раз услышать» (Таджикистан);

- «...одна из таких важных вещей для лидера в христианской среде – это институт пасторства: это то, что есть какой-то старший наставник у каждого лидера, который помогает этому лидеру расти... Вот этого вообще не хватает...» (Украина);
- «...если этот принцип в общине [т. е. наставничество]... не будет работать, тогда ровно столько, сколько будут извне что-то двигать в силу формирования лидерства, столько оно и будет продолжаться. Как только «внешнее вот это» будет прекращаться... точно также будет заканчиваться и все лидерство этого человека» (Украина).

Но при всем этом «последнее слово» остается за самим человеком: «...реально человек может стать лидером, осознавая свой потенциал: "Что я могу сделать в этом случае?"» (Украина).

Некоторых респондентов (пусть их и единицы) волнует проблема создания отечественных программ и пособий для обучения лидеров. Например, респондент из Молдовы говорит: «...было бы очень хорошо, чтобы там [в специализированных лидерских школах] было что-то доступное, контекстуализированное, либо еще лучше, чтобы оно было национальным продуктом... Наш народ не до конца умеет жить по «7 ключам к успешной жизни», «3 ключам к счастью» и так далее. Туда же можно добавить 21 закон вот этого, того, учащегося, лидерства».

В то же время отдельные руководители высшего звена катеричны в своих суждениях о необходимости целенаправленной подготовки лидеров. Например:

- «...специально заниматься выращиванием так называемых лидеров – это глупость... В основном все решается через ученичество» (Россия);
- «Я был на многих лидерских саммитах. Школа лидеров не формирует лидеров, а вдохновляет. Но научить лидера невозможно» (Украина);
- «Мне кажется, у нас все есть» (Узбекистан).

В своих ответах по поводу факторов влияния **молодежные лидеры** выделяют наиболее важные аспекты управления процессом воспитания лидеров. В частности, респондент из Беларуси считает, что невозможно «без планирования». Если не поставить цель,

то все пойдет на самотек». Той же позиции придерживается молодежный лидер из Таджикистана: «Для формирования лидерства необходимо ясное видение, понятные цели, желание, мотивация, и чтобы, прежде всего, этим горели команда лидеров, актив молодежи, пасторы, и чтобы они прививали это рядовым членам церкви, молодежи».

В ряде ответов подчеркивается значимость понимания лидерства как на уровне руководителей церкви, так и среди самой молодежи. Например, один из молодежных лидеров из России убежден, что «...должно быть понимание, что это [значит] – формировать лидерство... понимание лидерства. Если этого в голове нет, то... нужно самому образоваться в этом плане. И потом уже формировать эти представления у молодежи. Иначе никак». Другой респондент из России обращает внимание на то, что «...духовно мир устроен так интересно, что в нем не так много лидеров... Вы можете стать прекрасным исполнителем, и никто лучше вас не сделает ту или иную работу. И это нужно ценить. Не каждый готов и способен быть лидером. И не у всех есть видение. И это тоже хорошо. Потому что, если бы у всех было видение, вы не смогли бы никого привлечь в свою команду. А так всегда есть люди с видением, и есть много людей, которые, так сказать, бродят в потемках без видения. И ваша задача – найти и привлечь таких людей».

Многие молодежные лидеры обращают внимание на отношения между служителями и молодежью, на значимость доверия и преемственности в воспитании лидеров. Примечательно высказывание респондента из Беларуси: «...[нужно,] чтобы сердце лидера было открыто. У него должно быть отцовское или материнское сердце, которое готово делиться, жертвовать многим, которое готово отдать, и которое готово в любой момент уйти на вторую роль... важно позволять людям иметь определенную свободу, не загонять в рамки. Если лидер говорит, как делать, и что по-другому неправильно, тогда ограничивается сам человек и действие Духа Святого... Но если не рисковать, то ты не можешь увидеть Божье действие в той полноте, в которой мог бы. А сидя в церквях и пользуясь ограниченными методами, действительно, все по плану идет, и нет места Божьему чуду. Есть спевка, молодежные встречи, разбор Писания... нет места для Божьего чуда». В то же время респонденты из Казахстана обращают внимание на определенные проблемы в отношениях. Один из них констатирует: «...отноше-

ния и доверие между служителями и молодежью... преимущества нет. Вот это проблема...» Другой респондент говорит о том, что «есть места, где пасторы не дают думать самостоятельно. Все должно проходить через пресвитера и конечное слово за пресвитером. Пресвитер... отнимает у руководителя молодежи способность нести ответственность и думать самостоятельно». Третий совершенно справедливо утверждает, что «...если человек... не заинтересован в том, чтобы лидерство было успешное в его церкви, в его компании, в его организации, то тогда и ничего не будет». Но «если пастор будет понимать, что, зачем и почему, остальное станет второстепенным» (Украина).

Позицию молодежных лидеров в отношении духовных факторов лидерства вполне ясно выразил их коллега из Беларуси: «1) Знать Бога... 2) Верность [в том числе] в малом... 3) Просто любить людей вокруг себя. Уважать, любить, ценить, потому что какой ты лидер, если видишь только себя и свои способности?»

Значительная часть молодежных лидеров так или иначе отмечает значимость обучения в формировании лидерства, обращая внимание на связь теории с практикой, мотивирование подобного формирования, использование современных технологий обучения и т. п. В качестве примеров приведем некоторые высказывания:

- «...идея классов... ты сначала в 1, потом во 2, в 3... от каждого класса свои ожидания... и на каждом уровне есть зрелые люди, лидеры... 1 уровень – это человек, который научился вовремя выполнять свои обязательства, научился управлять собой. 2 уровень – это человек, который уже умеет помогать другим. 3 уровень – человек, который помогает неверующим находить ответы на религиозные вопросы и другие вопросы или является волонтером в каких-то социальных проектах. 4 уровень – человек уже может вести за собой не просто отдельных людей, а группы. А дальше... географически это расширяется, меняется ответственность» (Молдова);
- «Ликбезом надо заниматься. У нас безграмотность и отсутствие мотивации в этом вопросе. Они слышат призывы посвятить себя Богу, но не знают, куда податься. У нас слабо развит институт волонтеров, где они могли бы проявлять свое лидерство...» (Казахстан);
- «Общая проблема – мы немножко отстаем в тренировке людей. Например, сейчас мирские тренинги строятся на том, что

человека больше учат навыкам, определенным умениям, чем просто дают какие-то теоретические знания... больше сделать ставку на навыки, на умения. А это немножко другое обучение, другой подход к преподаванию» (Узбекистан);

- «...люди не очень сильно любят учиться, оно [обучение] должно быть каким-то таким «компактным», «точечным». Потому что если «растянуть», то не всякий пойдет учиться...» (Украина).

Вполне очевидно внимание респондентов к таким факторам, как влияние примера наставника и наставничество вообще. Например, молодежный лидер из России обращает внимание на то, что «молодежи в церкви нужны лидеры, которые не уступали бы тем образам, которые они видят в миру, по своей мобильности и динамичности...» Ему вторит коллега из Украины: «Если этого примера реального не будет, то и невозможно, в принципе, говорить о чем-то дальше». Респонденты из России, вероятно, выражают общую позицию многих молодежных лидеров. В частности, один из них считает, что «необходим... институт обучения, когда молодежный лидер или какой-то служитель берет за руку тех, кто желает двигаться в лидерстве... и ведет через все ступени». Другой высказывает такую мысль: «Чтобы формировать лидерство, необходимо постоянство встреч, мероприятий, и необходимо ученичество. Учить, обучать. Это огромнейшая нужда, нехватка лидеров. Иисус три года учил учеников, показывал, как вести себя в каких-то ситуациях. И даже после распятия они в постоянстве собирались и пребывали единомышленно вместе. И потом пошли и учили, т. е. ученичество...»

Особую роль в развитии лидерства некоторые респонденты из числа молодежных лидеров видят в команде: «...лидер должен, во-первых, иметь лидерскую команду, которой он будет доверять, помогать и давать поручения, за которые потом спрашивать. И таким образом человек... учится ответственности, он учится себя проявлять и он, в принципе, раскрывает свои таланты» (Украина).

В отдельных ответах отмечаются явно сдерживающие факторы. Например, представители Кыргызстана сетуют на загруженность и нехватку времени, а молодежный лидер из Беларуси обращает внимание на то, что «у молодежи должна быть... своя площадка, где они могут реализовывать себя, где они не будут бояться, что за ошибки их накажут, будут поддерживать... Ошибки – это тоже опыт».

Представления **молодежи и студенчества**, судя по ответам респондентов из их числа, немногим отличаются от суждений респондентов из других категорий. Они также считают, что «необходимы люди, которые знают, что они делают, для чего они делают то, что делают, и способность довести начатое дело до конца. А также один из важных моментов, которые способны влиять на отношение молодежи к лидерству, – это изменение мировоззрения. Молодежь должна осознать растущую нужду в лидерстве, но нужду, которая основана на правильных ценностях». К этим ценностным аспектам развития лидерства представители студенчества предлагают еще и «донесение правильных критериев здравого лидера».

Как и представители других категорий респондентов, молодые верующие придают большое значение внутрицерковным отношениям между руководителями и молодежью. Например, считают они, «...тем, кто хочет формировать этот потенциал (лидерский) среди молодежи, стоит быть ближе к ней, понять, как она мыслит и не считать, что они мыслят неправильно; принять их мировоззрение как данность, полюбив их такими, какие они есть и начать служить им... Проводить совместный досуг, увлекаться их же интересами и помочь им состояться в той сфере, в которой они имеют дары»; «...понимание, какие интересы у современной молодежи». При этом такое отношение должно быть действенным: «Необходимо иметь: 1) понимание своего призвания и стремление ему соответствовать (желание служить); 2) участие и заинтересованность всей церкви. Молитвенная и финансовая поддержка имеющихся лидеров; 3) общее поле деятельности...» Как считает один из студентов, «во-первых, молодым людям нужно объяснить необходимость в молодежных лидерах на сегодня. Во-вторых, молодежь нужно учить, что значит быть лидером. В-третьих, молодым людям нужно давать возможность проявлять свои лидерские качества. Нужно поощрять молодежь к лидерству и руководству, давать шансы и возможности. Нужно помнить, что есть вероятность, что они будут ошибаться, но при этом снова давать им шанс попробовать, чтобы, в конце концов, был результат». Особо в системе отношений представители молодежи выделяют доверие: «...возлагать на людей определенную ответственность, чтобы человек мог попробовать, ошибаться и расти в этом, и доброе христианское ободрение».

Обращают внимание молодые верующие и на личностные аспекты становления лидерских качеств. Например, респондент из России говорит об уникальности каждого человека: «Каждый из нас уникален, и [у каждого] свой путь развития. Если лидер увидит эту уникальность и даст возможность выразиться, то такая свобода и возможность проявить инициативу, идеи, даже критику, – это все станет основной для развития личной эффективности, лидерства». Некоторые студенты подчеркивают важность воспитания характера христианского лидера: «Осознание ответственности за свои слова и поступки перед теми, с кем служишь, работаешь или живешь, упорство и уверенность в той деятельности, которой занимаешься, смирение, которое будет удерживать мораль лидера на стабильном уровне, осознавая, что без команды нет и самого лидера»; «Каждому лидеру необходимо формировать свой характер. Нужно учить молодежь смирению и уважению к людям. Воспитание исполнительности будет полезным для будущих лидеров».

Перспективными представляются взгляды представителей молодежи на роль развивающих инструментов в лидерском формировании: «Первостепенным является то, что лидер, вкладывая в других, делает их сильными личностями. И чем больше лидеров будут это делать и осуществлять это эффективно, тем сильнее будет преобразовываться общество в целом»; «Необходимо, чтобы молодежь сама почувствовала призвание в себе. Ну и также необходимо «поле», на котором можно реализовывать свои лидерские способности».

Фундаментальную роль в формировании лидерства играют, по мнению евангельской молодежи, духовные факторы. Как считают некоторые студенты, лидера должны характеризовать «духовный рост, познание Писания, практика жизни, хорошее поведение, более ответственный подход, в жизни которого на первом месте Бог...»; «важно духовное образование как фундамент для здорового духовного роста христианина»; «важны... личные взаимоотношения с Богом, знание Писания... сформированное библейское мышление...» По мнению одного из представителей молодежи из России, «ни одна программа не смогла на него повлиять так, как повлияла сила Евангелия». Ему вторит другой молодой верующий: «[Важны,] думаю, вера в Бога и горячее желание служить. Без этих двух вещей невозможно».

Отмечая важную роль обучения в формировании лидерства и подготовке лидеров, студенты, тем не менее, придерживаются разных взглядов на организацию самого обучения. Например, один из них говорит о том, что «надо сформировать правильное мышление и понимание того, что это важно, чтобы те знания или то, что они знают теоретически, они смогли восполнять в практике. Надо их учить брать на себе ответственность, чтобы они выходили из зоны своего комфорта. Надо создать семинарию или конференцию по этому поводу. Надо отправлять молодежь учиться в духовные заведения, чтобы они формировали библейское мышление». В то же время другой студент утверждает: «Не думаю, что его (лидера) необходимо формировать. Стоит просто распознать лидерский потенциал в человеке и помочь ему развить его: заниматься с ним наставничеством, помочь ему приобрести истинно христианское мировоззрение для того, чтобы он направил этот потенциал в положительное русло». Интересно мнение одного из студентов по поводу того, с чего начинать работу по формированию культуры лидерства: «Для начала необходимо говорить. Если, честно говоря, до поступления в семинарию я даже и не слышал о темах, связанных с лидерством. Необходимо обучать, и ставить здоровых лидеров, а не кого попало. Нужно вносить это в нашу культуру, вносить понимание того, что Дух Святой ведет Церковь настолько, насколько компетентный человек, стоящий впереди, делает это».

В то же время некоторые респонденты отмечают, что «...не хватает серьезных наставников, лидеров, которые могли бы брать на себя ответственность, проводить группы по лидерству» (Россия). Один из студентов сетует: «Очень мало достойных примеров для подражания. Если молодежь будет видеть таких людей, им будет легче понять, что же такое лидерство. Программы и семинары – это хорошо, но живой пример лучше». Другой студент говорит о том, что «...нужны формователи этого лидерства, желательно старшие братья, которые могут быть примером и знают, как и что формировать».

Примечательно, что представители студенчества осознают необходимость специальных программ по лидерству. Например:

- «Чтобы сделать человека лидером, нужно воспитывать его как лидера, нужно развивать в церквях программы, которых сейчас практически нет, которые помогли бы молодежи увидеть свой лидерский потенциал»;

- «...нужны подготовленные курсы или программы, основанные на библейском понимании лидерства»;
- Нужны «обучающие программы».

Не обошли своим вниманием студенты и институт семьи. Например, один из них высказывает такое мнение: «...в первую очередь для формирования лидерства необходимо соответствующее родительское воспитание с самых малых лет. Воспитывать уверенность ребенка, что приведет к уверенности и в молодом возрасте. Также не менее важно воспитывать чувство ответственности». И, конечно (высказывается представитель молодежи из России, вероятно, выражая мнение многих респондентов), нужно «...давать им (потенциальным лидерам) возможность для творчества, это самое лучшее для развития лидерства».

СРАВНИТЕЛЬНАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА СУЖДЕНИЙ РЕСПОНДЕНТОВ ПО ФАКТОРАМ ПОДГОТОВКИ ЛИДЕРОВ И ФОРМИРОВАНИЯ ЛИДЕРСТВА

Анализ ответов респондентов на вопросы № 6 и № 8 показал, что в значительной части ответы затрагивают одни и те же аспекты. Однако имеется существенная особенность: если вопрос № 6 касается реального состояния дел вокруг лидерского формирования, то вопрос № 8 – желаемого. Потому сопоставление ответов по факторам формирования культуры лидерства вообще и, собственно, самого лидерства в частности представляет определенный интерес. В этой связи представляем сравнение количественных показателей по факторам на основе ответов на вопросы № 6 и № 8 (таблица 2).

Таблица 2

Соотношение реального и желаемого положения вещей касательно факторов формирования культуры лидерства

Группы факторов	Категории респондентов и количество названных ими факторов (с учетом повторения отдельных факторов)					
	Руководители высшего звена		Молодежные лидеры		Молодежь и студенчество	
	Вопрос 6 (реальное)	Вопрос 8 (желаемое)	Вопрос 6 (реальное)	Вопрос 8 (желаемое)	Вопрос 6 (реальное)	Вопрос 8 (желаемое)
	236	248	134	201	166	243

Факторы ценностно-целевой направленности	Всего 24 10,2%	Всего 25 10,1%	Всего 16 11,9%	Всего 36 17,9%	Всего 20 12,0%	Всего 53 21,8%
Внутренние личностные факторы	Всего 13 5,5%	Всего 41 16,5%	Всего 3 2,2%	Всего 23 11,4%	Всего 14 8,4%	Всего 57 23,5%
Внешние личностные факторы	Всего 74 31,4%	Всего 87 35,1%	Всего 52 38,8%	Всего 73 36,3%	Всего 61 36,7%	Всего 54 22,2%
Обучение лидерству: формы и методы	Всего 91 38,6%	Всего 66 26,6%	Всего 49 36,6%	Всего 49 24,4%	Всего 57 34,3%	Всего 54 22,2%
Духовные факторы	Всего 17 7,2%	Всего 23 9,2%	Всего 8 5,9%	Всего 12 5,9%	Всего 12 7,2%	Всего 20 8,2%
Другие факторы	Всего 17 7,2%	Всего 6 2,4%	Всего 6 4,5%	Всего 8 4,0%	Всего 2 1,2%	Всего 5 2,1%

Факторы ценностно-целевой направленности

От общего объема всех факторов, упомянутых респондентами из числа **руководителей высшего звена** (248), факторы ценностно-целевой направленности составляют 10,1% (25 из 248), т. е. почти столько же, как и в статистической выкладке по ответам на вопрос № 6 (10,2%). Среди факторов данной группы респонденты выделяют наличие в общине системы фундаментальных ценностей, позволяющих решать как организационные, так и духовные задачи церкви, единство ценностей лидера и окружения, осознание лидерами своей гражданской позиции и гражданской ответственности, принятие молодого поколения общиной, понимание нужды в лидерстве, заинтересованность старших служителей в своей смене, атмосфера поддержки и «цены» дарований и способности молодежи и др. Часть респондентов отмечает важность разработки стратегии лидерства, выдвижение «большой цели», а также активность старших лидеров в постановке цели, чувство «прогресса» в ее достижении и необходимость у наставников мо-

лодых лидеров «длинной воли». Примечательно обращение ряда респондентов к проблеме создания в общинах «развивающей среды», а также придание особой значимости дружескому окружению в становлении молодых лидеров.

По данной группе факторов мнение респондентов из числа **молодежных лидеров** значительно возросло: с 11,9% в ответах на вопрос № 6 до 17,9% в ответах на вопрос № 8 (36 из 201). Единство ценностей и целей отмечено 22 раза, в том числе в таких полях, как: понимание лидерства – 4, заинтересованность старших служителей в развитии лидерства – 3, преемственность и связь поколений – 2. На такой фактор развития лидерства, как наличие лидеров в церкви и (в отдельных случаях) команды лидеров, на жертвенность лидерского служения старших, личное участие пасторов в этом деле указали 12 человек.

Оценка значимости факторов ценностно-целевой направленности группой респондентов из числа **молодежи и студентов**, как и по другим категориям, значительно выросла. В общем объеме упоминаний (243) факторы этой группы встречаются 53 раза (21,8% по сравнению с 12% по вопросу № 6). Наличие целей и ценностей лидерства упомянуто 6 раз, осознание потребности в лидерстве, понимание его сущности и назначения – 14. Значительную роль респонденты отводят условиям для развития лидерства (наличие лидеров в общинах, их заинтересованность в лидерстве как фактор названо 11 раз, а ресурсное обеспечение развития лидерства и создание условий для формирования лидеров упомянуто 15 раз). Примечательно, что (пусть всего дважды) есть озабоченность в необходимости разработки критериев эффективного лидерства в церквях. Столько же раз упоминается ориентация на достижение результата, а трое респондентов в качестве фактора назвали проповеди.

Внутренние личностные факторы

Группа внутренних личностных факторов (мотивация и личностные качества) в ответах **руководителей высшего звена** занимает 16,5% (41 из 248), что в три раза превышает аналогичный показатель в ответах на вопрос № 6. Факторы лидерства, связанные с проблемами самой личности, в суждениях респондентов данной группы занимают достаточно большое место: таких факторов названо 34. Более чем по 5 раз названы мотивация, желание и характер как личностные характеристики лидера. Выделяются факторы ориентации на других в

служении лидерства: любовь к людям, сотрудничество, способность слушать и слышать других, ориентация на развитие других, стремление понимать других (такие факторы в данной группе составляют почти четвертую часть). Отдельную группу факторов составляют факторы волевого характера (названо 11 качеств): труд лидерства, взятие ответственности на себя, ситуация ответственности как вызов лидеру, готовность быть лидером, проявление мужских (мужественных) качеств, уверенность, стремление учиться и др. Симптоматично выделение таких факторов, как понимание лидерства, способность видеть больше и дальше, осознание своего потенциала и своего роста и верная идентичность, а также ориентация на развитие, самооценка и личный мониторинг. Совершенно незначительную часть составляют факторы одаренности: только в двух ответах названы лидерские способности и личная одаренность.

Значимость личностных факторов в группе **молодежных лидеров** выросла весьма серьезно: 11,4% по сравнению с 2,2% по вопросу № 6. При этом из 23 упоминаний таких факторов (из всех 201) мотивация встречается 7 раз, лидерские качества – 9 раз, предрасположенность к лидерству – 3 раза. Среди лидерских качеств выделены такие, как способность видеть перспективу, открытость, жертвенность, постоянство, уверенность, верность, способность принимать всех и др.

Факторы личностного характера группой **молодежи и студенчества**, впрочем, как и другими, оцениваются весьма высоко. В частности, они упомянуты 57 раз из 243 (23,5% по сравнению с 8,4% по вопросу № 6). Желание и мотивация лидерства упоминаются 7 раз (по вопросу № 6 желание было названо только 4 раза), причем впервые упомянуты такие качества, как амбиция и вдохновение. Такие факторы, как понимание сущности лидерства, своего призвания к этому служению как доминанты жизни и ощущение своей «нужности», были названы 6 раз. Достаточно ясно выражена ценностная ориентация лидеров на развитие других людей, желание служить им: данный фактор упоминается 7 раз. На личностные качества лидера (характер, зрелость, уважение к людям, способность оставлять зону комфорта, смирение, мудрость и мужество, стабильность и др.) указали 23 человека. Лидерские качества, связанные с умениями осуществлять лидерство, назвали 12 человек (лидерские и личностные качества по вопросу № 6 были упомянуты 10 раз). При этом трижды было названо такое качество, как способность учить других. На лидерские задатки и лидерский потенциал указали 2 человека.

Внешние личностные факторы

Группа внешних личностных факторов в оценках **руководителей высшего звена** довольно значительна: из 248 упомянутых факторов и качеств разного рода 87 включены (условно) в данную группу. В общем объеме эти факторы занимают 35,1%, что несколько выше аналогичного показателя по вопросу № 6 (31,4%). Среди внешних личностных факторов особое место респонденты уделяют наставничеству (вместе с ученичеством и душепопечением оно упоминается 17 раз; по вопросу № 6 – 11). При этом особо говорится именно о личном наставничестве старших руководителей. Значительную роль респонденты отводят личному примеру в воспитании лидеров. Пример, как образец жизни, поведения, служения и т. п., в ответах респондентов встречается почти 30 раз (по вопросу № 6 – 42): пример старшего лидера, пример «быть таким как ты учишь», личный пример – «знать, быть, делать» и др. При этом в одном из ответов обращается внимание и на то, насколько способна сама молодежь брать пример, который ей дают старшие. Важнейшей формой наставничества респонденты называют личное общение и отношения (названы 8 раз).

В отношении старших наставников руководители высшего звена особо выделяют такие качества, как «понимание особенностей молодежи, уважительное партнерское отношение», «готовность провести с молодежью годы». В этом же ряду находится и фактор доверия, упоминаемый более 10 раз (почти столько же и по вопросу № 6). Причем такое доверие должно быть обусловленным: «надо любить молодежь... понимать, чем она живет. Быть с ними в теме», «быть для молодежи другом». Логичным продолжением доверия как способа подготовки лидеров является воспитание самостоятельности в принятии решений и ответственности за последствия решений и действий (такие факторы названы в 10 ответах, в то время как по вопросу № 6 – 2).

Не обойдены вниманием респондентов данной группы также и вопросы преемственности (в ответах на вопрос № 6 это не встречено). На них, в частности, обращают внимание 5 человек. Близки к этому проявления заботы, поддержки и стимулирования старшими молодых лидеров: на это обратили внимание 8 человек (по вопросу № 6 такие ответы единичны).

Группа внешних личностных факторов занимает значительное место в общем объеме всех упоминаний в ответах **молодежных**

лидеров о такого рода факторах: 73 из 201 (36,3% по сравнению с 38,8% по вопросу № 6). Как и по вопросу № 6, наиболее часто упоминаются наставничество и ученичество (10 раз, причем 6 раз названо именно наставничество), пример – 19 раз (по вопросу № 6 – 29). Значительно возросла доля таких факторов, как доверие (16 по сравнению с 2 по вопросу № 6), самостоятельность (7 по сравнению с 1 по вопросу № 6), 9 раз упомянут такой фактор, как забота и поддержка (по вопросу № 6 напрямую данный фактор не назывался). Выросла роль и таких факторов, как общение и отношения (10 против 3 по вопросу № 6, причем доступность и открытость старших служителей названа трижды), а также ответственность – упомянута 12 раз по сравнению с 5 по вопросу № 6.

По сравнению с ответами на вопрос № 6 (по факторам) группа **молодежи и студентов** на треть снизила оценку значимости внешних личностных факторов: 22,2% по сравнению с 36,7% (по данному вопросу эта группа факторов упоминается 54 раза из 243). Наиболее часто упоминаются пример – 26 раз (по вопросу № 6 – 29), наставничество – 7 раз (по вопросу № 6 – 5), ответственность – 8 (по вопросу № 6 – 12), самостоятельность – 4 (по вопросу № 6 – 1), доверие – 4 (по вопросу № 6 – 5), причем дважды упоминается право на ошибку. Трижды встречается упоминание о заботе и поддержке (по вопросу № 6 этот фактор прямым образом не назван).

Обучение лидерству: условия, формы и методы

Факторы обучения в ответах респондентов группы **руководителей высшего звена** заняли куда меньшее место, чем это было в ответах на вопрос № 6: в общем объеме упомянутых факторов и качеств данная группа составляет 26,6% по сравнению 38,6% по вопросу № 6. В то же время проблема разработки специализированных программ не обойдена вниманием респондентов: так или иначе вопросы программ упомянуты 7 раз (по вопросу № 6 – 6). При этом речь идет не только о программах обучения лидеров в учебных заведениях (в том числе модульных программ), но и о программах, которые необходимо создавать непосредственно в церквях. Респонденты обращают внимание на разработку курсов по лидерству на библейской основе, а также практическую направленность программ подготовки лидеров.

Обращает на себя внимание тревога респондентов касательно создания или расширения форм подготовки лидеров. В частности, речь идет о таких предложениях, как: «открытие лидерского факультета», «подготовительные курсы», «факультет, школа лидерства», «специализированное образование», «расширение очной программы подготовки лидеров» и т. п. При этом встречаются предложения и такого рода: «[Необходимо] пересечение в обучении с успешными лидерами не только в церкви, но и в бизнесе». Во многих ответах отмечается востребованность организации лидерской подготовки и обучения непосредственно в церквях. Обращается внимание при этом на построение структуры лидерства, его моделирование, создание виртуальных библиотек. Вполне перспективными (наряду с традиционными семинарами, лекциями, практическими занятиями) представляются такие формы индивидуальной работы с потенциальными лидерами, как наставничество и стажировка, тренинги, интерактивные формы обучения. В отдельных ответах упоминаются отношения в семье как пространство воспитания некоторых лидерских качеств. В частности, один из респондентов высказывает мысль о том, что необходимо «заложить фундамент уже в детстве, чтобы «не было двоящихся мыслей, чтобы ребенок был уверенным... с детства знал, чего хочет». Упоминаются в ответах респондентов передача опыта и знаний по проблемам лидерства, а также «качество преподавания и качество преподавателей» как важные факторы становления лидера.

Значительное место в формировании лидерства, считают руководители высшего звена, должны занимать различные виды служения: они упоминаются в ответах более чем 10 респондентов (по вопросу № 6 и того больше – 29). Здесь и «экстренная форс-мажорная практика служения» (выход за пределы своей общины), и «реальная практика проявления лидерских качеств», и «привлечение к служению», и создание «условий для реализации дарований», и «командная работа», и «лидерские практики в церкви».

Фактор влияния обучения (в различных его формах и обеспечении) в ответах на данный вопрос у представителей **молодежных лидеров** значительно снизил свои позиции: на него указано 49 раз из 201 (24,4% по сравнению с 36,6% по вопросу № 6). В то же время, если на программы в ответах на вопрос № 6 (в первой его части) не указал никто, то в ответах на данный вопрос это было сделано трижды. На организованные формы обучения лидерству

указано 18 раз, на различные формы обучения (семинары, конференции, тренинги и т. п.) – 11, включение в служение и социальные проекты (как практические формы обучения) – 17.

Обучение как фактор формирования лидерства в ответах **молодежи и студентов** на данный вопрос также снизило свои позиции: оно упоминается 54 раза из 243 (22,2% против 34,3% по вопросу № 6). Системное преподавание лидерства в учебных заведениях и церквях названо 15 раз, в том числе непосредственно на лидерское обучение и воспитание указали 6 человек. На необходимость программ лидерской подготовки обратили внимание 7 человек (по вопросу № 6 в первой его части на это не указал никто). Основными формами обучения (всего названо 21) назывались семинары (9), конференции (6), организованное общение по темам лидерства (3) и др. Включение в служение и социальные проекты как форму лидерской практики названо 11 раз.

Духовные факторы

Факторы духовного порядка в ответах на вопрос № 8 у **руководителей высшего звена** несколько возросли по сравнению с аналогичным показателем по вопросу № 6: 9,2% против 7,2%. Среди более чем 20 факторов духовного порядка (всего 23 из 248) респонденты называют личные отношения с Богом и следование за Ним, зрелость духовной жизни, послушание Богу и др. В отличие от ответов на вопрос № 6, здесь респонденты особое значение придают таким факторам лидерства, как Божье призвание и посвященность лидерству как служению (посвященность названа около 10 раз, в то время как по вопросу № 6 такое качество прямо не было названо вообще). Респонденты также обратили внимание на значимость для христианского лидерства примера благочестивой богобоязненной жизни лидера и духовного состояния церкви и наставников – лидеров старшего поколения.

Факторы духовного порядка в ответах на данный вопрос у представителей **молодежных лидеров** занимают такое же место, как и в ответах на вопрос № 6 – 5,9% (12 из 201). В частности, названы посвященность, молитва, вдохновение от Бога, богобоязненность, «страх Божий» у лидера, пример Христа, благочестивый характер, опора на Писание и любовь к людям.

Среди факторов духовного порядка респонденты из числа **молодежи и студенчества** называют веру и личные отношения с Богом, Его приоритет в жизни лидера и послушание Ему, подражание жизни Иисуса Христа, молитву, познание и знание Писания, библейское мышление, побуждение (призыв) к лидерству, библейское понимание лидерства и библейский подход к нему. Отмечены также такие факторы, как сила Евангелия, духовное образование и духовный рост, создание курсов и программ на библейских основах лидерства, осознание контраста мирского и христианского лидерства. Всего таких факторов названо 20 из 243 (8,2% по сравнению с 7,2% по вопросу № 6).

Другие факторы

Среди прочих факторов (6 из 248 – 2,4%) **руководителями высшего звена** трижды упомянуто влияние среды, куда отнесен также «доступ к связям в лидерском сообществе». Трое респондентов обратили внимание на факторы культурного контекста: «учет культурных изменений и субкультуры молодежи», «учет современной ситуации развития» и необходимость «адаптации западных моделей (моделей лидерства) к нашим условиям». По вопросу № 6 такие факторы составляли 7,2%.

Среди факторов, не вошедших в названные выше группы факторов, **молодежными лидерами** по три раза названы культурный контекст и наличие команды; по разу – влияние семьи и массмедиа. В общем объеме данные факторы занимают незначительный объем – 4% (по вопросу № 6 – 4,5%).

В группу «другие факторы» (составившие 2,1%; по вопросу № 6 – 1,2%) по ответам представителей **молодежи и студенчества** включены такие ответы как: влияния среды и масс-медиа, культурный контекст, командный подход, наличие молодежи и семейное воспитание уверенности и ответственности.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Особенность ответов на вопросы № 6 («Каким образом среди вашей молодежи формируется культура лидерства?») и № 8 («Что, по вашему мнению, необходимо для формирования лидерства среди вашей молодежи?») состоит в том, что если вопрос № 6 ориентировал респондентов на констатацию реального состояния

с развитием лидерства, то вопрос № 8 – на то, что может улучшить это состояние. В этой связи представляется рациональным провести сравнение мнений респондентов по каждой группе факторов развития лидерства в рамках «реальное – желаемое».

Достаточно серьезно (с 11,2% до 16,5%) возросло значение фактора *целевой направленности* церкви на формирование лидерства. При этом данный фактор значительно вырос в оценках молодежных лидеров (с 11,9% до 17,9%), молодежи и студенчества (с 12% до 21,8%). Примечательно также, что значимость факторов *внутреннего характера* (личностные и духовного порядка: мотивация и предрасположенность к лидерству, отношения с Богом, жизнь по Писанию и др.) выросла вдвое (с 12,5% до 25,4%). Оценка значимости этой группы факторов повысилась почти на 10% по категориям руководителей высшего звена и молодежных лидеров, а по молодежи и студенчеству – на 15,1% (с 8,4% до 23,5%).

В то же время факторы *внешнего порядка* (внешние личностные факторы и обучение) значительно снизили свою значимость (с 71,7% до 55,3%), хотя по-прежнему имеют наибольший удельный вес (т. е. 55,3%). Причем такое снижение произошло, в основном, за счет фактора обучения, что не может не вызывать обеспокоенности (с 36,8% до 24,4%). Незначительное снижение (с 34,9% до 30,9%) позиций фактора, условно названного *внешним личностным фактором* (пример, наставничество и т. п.), косвенно указывает на сохранение доминирующего влияния старшего поколения служителей на формирование лидерства среди молодежи. Следует заметить, что мнение по оценке значимости данного фактора в ответах на оба вопроса (№ 6 и № 8) практически мало в чем изменилось по категориям руководителей высшего звена и молодежных лидеров. В то же время представители молодежи и студенчества оценку значимости фактора внешнего личностного влияния значительно снизили (с 36,7% до 22,2%), отдав предпочтение в вопросе № 8 внутреннему личностному фактору, относящемуся непосредственно к личности самого лидера (этот фактор выделен по вопросу № 8 в 23,5% случаев по сравнению с 8,4% по вопросу № 6).

Достаточно серьезное снижение фактора *обучения* (с 36,8% до 24,4%, причем по ответам всех категорий респондентов), тем не менее, не говорит о низкой роли этого фактора. Его значимость

по-прежнему остается достаточно высокой, т. е. 24,4%, причем немало респондентов высказались за организацию обучения лидерству непосредственно на местах и отметили назревшую необходимость разработки специализированных лидерских программ. Значительное место в практике подготовки лидеров должны занять, считают многие респонденты, различные формы служения и социальные проекты, в рамках которых могут не только эффективно формироваться способности лидера работать с командой, но и выявляться потенциальные лидеры.

Выделяя другие факторы, часть респондентов обращает внимание на необходимость учета культурно-исторического контекста и реальной ситуации вокруг христианских общин, а также адаптации моделей лидерства (как правило, западных) к локальным условиям.

Наряду с основными выводами выявленные факторы формирования лидерства (востребованные и уже имеющиеся) помогли ввести в онлайн-анкету для молодежи вопрос на выявление того, какие факторы уже влияют на их становление как лидеров, и каких факторов на данный момент им больше всего не хватает. Последующая интерпретация ответов евангельской молодежи на подобный вопрос позволит выявить баланс (или дисбаланс) между внешними и внутренними факторами. Тем не менее, уже на данном этапе можно смело говорить о потребности разработки и усиления выявленных и освещенных выше факторов формирования лидерства среди евангельской молодежи Евразии.



First Fruits
THE ACADEMIC OPEN PRESS OF ASBURY SEMINARY

THIS PUBLICATION IS NOT TO BE USED FOR COMMERCIAL PURPOSES.
FREELY AVAILABLE FOR EDUCATIONAL AND RESEARCH USE.

**РАЗДЕЛ 4.
ВЫВОДЫ, РЕКОМЕНДАЦИИ,
ПЕРСПЕКТИВЫ ДАЛЬНЕЙШИХ
ИССЛЕДОВАНИЙ
(ВМЕСТО ЗАКЛЮЧЕНИЯ)**



First Fruits

THE ACADEMIC OPEN PRESS OF ASBURY SEMINARY

THIS PUBLICATION IS NOT TO BE USED FOR COMMERCIAL PURPOSES.
FREELY AVAILABLE FOR EDUCATIONAL AND RESEARCH USE.

Глава 16

К ВОПРОСУ ФОРМИРОВАНИЯ ХРИСТИАНСКОГО ЛИДЕРСТВА СРЕДИ МОЛОДЕЖИ: БОГОСЛОВСКИЕ ПЕРСПЕКТИВЫ И ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ ПОДХОД

Негров А.И., Сарапулов В.А.

АБСТРАКТ:

В данной главе кратко представлены общие рекомендации по формированию лидерства с учетом христианского понимания призвания и сотрудничества, а также результатов анализа ответов респондентов на вопросы №№ 5, 6, 7 и 8.

КЛЮЧЕВЫЕ ТЕРМИНЫ:

Лидерство, лидер, образование, потенциальный лидер, призвание.

Развитие христианского лидерства – это процесс и результат хорошо спланированных и согласованных мероприятий, направленных на развитие верующих людей, помогающих им развиваться с помощью своей деятельности, благодаря наставничеству и поддержке других людей. В развитии лидерства в христианской среде, конечно, ведущую роль занимает Бог. Все исходит от Него, и все доброе сотворено именно Им (Иоан. 1:3; Кол. 1:16а; Откр. 4:11). Эффективное христианское лидерство, естественно, нужно ради исполнения Божьей воли, все для Него и для Его славы (Кол. 1:16б).

Развитие лидерства должно быть интегрировано в повседневную практику и, таким образом, стать частью культуры взаимодействия среди христиан. Важной частью развития лидерства является конструктивный диалог между верующими, в котором на основе

христианской любви верующие говорят истину друг другу и выражают свое мнение о каких-либо вещах.

Кто-то мудро сказал, что только Иисус Христос, обладая непревзойденной властью, никогда не злоупотребил властью, обладая всеми возможностями не использовал ради своей популярности, материального обогащения и т. д. Все другие лидеры или их последователи (прошлые и настоящие) далеко несовершенны. Они легко поддаются различного рода искушениям, совершают ошибки, а следовательно нуждаются в том, чтобы кто-то своевременно дал полезный совет, предостерег, подметил какие-то сильные стороны и т. д. В церкви или в христианских организациях верующие нуждаются в ободрении и обратной связи, направленной на то, чтобы оказать им необходимую помощь в их развитии. Верующий человек должен быть расположен к тому, чтобы выслушать мнение мудрых и опытных: о его сильных и слабых сторонах, о достижениях и промахах и др. Это очень важно для самоанализа и совершенствования.

Верующий человек должен быть настроен на то, чтобы каждый день искать способы улучшения, развития своего служения. Чтобы христианская деятельность в целом была результативной и созидательной, очень важно, чтобы верующие создавали оптимальные условия для диалога, для обмена мнениями о совместном служении.

Для христианского лидерства важен процесс духовного формирования человека. Среди прочего степень духовной зрелости выражается в способности верующего человека осознать свое призвание к служению, к тому, чтобы приносить что-то положительное в окружающий мир. По мнению Луиса Фрая, «личное лидерство человека – это уверенность и способность ясно мыслить и устанавливать четкое направление своей жизни»²³. Личное лидерство – это процесс сознательного следования по избранному пути и принятие ответственности за свои действия, за результат своей жизни, за результат оказания влияния на других. С христианской точки зрения, личное лидерство проявляется через личностные качества, поведение, средства и цели деятельности и соответствуют Божьему замыслу и характеру²⁴. Для христиан личное лидерство означает сле-

²³ Fry, Louis, and Melissa Nisiewicz. Maximizing the triple bottom line through spiritual leadership. Stanford University Press, 2013. P. 155.

²⁴ Cp. Banks, Robert J., Bernice M. Ledbetter, and Max Pree. Reviewing leadership: A Christian evaluation of current approaches. Baker Academic, 2004. P. 17.

дование за Христом в качестве соратника Божия для исполнения Божьего повеления по отношению к Его творению.

В соответствии с христианским мировоззрением, каждый человек призван Богом к такой форме бытия, в которой устанавливаются отношения с Богом, и через которые человек формируется в образ и подобие Бога, осуществляя служение и Богу, и окружающим людям. Это главное предназначение каждого христианина. Очень важно уделять внимание духовному развитию личности. Что такое призвание? «Быть призванным – значит иметь глубокое внутреннее убеждение, что у тебя есть личное предназначение и цель, которые выстраивают твою жизнь»²⁵. Ирина Мошкова, основатель и руководитель психологической консультации «Семейное благо», верно подмечает, что «перед каждым человеком стоят непростые задачи: во-первых, задача осознания своего человеческого призвания, во-вторых, вкладывания нравственных усилий в развитие собственной личности, без чего невозможно развить свои таланты и способности, а в-третьих – поиска самого себя и своего места служения Богу, ближнему и тварному Божьему миру, на котором приобретенный творческий потенциал личности может быть успешно реализован»²⁶.

Библейская концепция призвания связана с идеей соратничества Бога с человеком. Можно сказать, что соратничество Бога с человеком начинается с призвания человека Богом. В книге Деяний Апостолов Стефан вспоминает Моисея, который был научен мудрости Египетской и был силен в словах и делах (Деян 7:22). Самостоятельные его действия по освобождению еврейского народа от рабства не привели ни к чему хорошему. Когда Моисей вступился за сынов Израилевых и поразил Египтянина, он надеялся, что его братья поймут, что Бог рукою его дает им освобождение. Однако они его не поняли (Деян. 7:24-25). Моисей вывел народ Израильский из рабства только после того, как Бог призвал его на это дело (7:34) и стал руководить его действиями (7:41)

Соратничество Бога с человеком в Новом Завете основано на том, что Бог спасает человека для какой-то конкретной цели. Книги Нового Завета позволяют говорить о повседневной духовности, в которой происходит соратничество Бога с человеком.

²⁵ Fry L.W. and Nisiewicz M.S. Maximizing the Triple Bottom Line through Spiritual Leadership. Stanford, CA: Stanford University Press, 2013. P. 140.

²⁶ <http://www.pravmir.ru/kak-najti-sebya/> Дата просмотра 22.09.2015.

Многообразное служение христиан в различных сферах жизни воспринималось как поклонение Богу (см. Рим. 12:2). В Кол. 3:17 мы читаем: «И все, что вы делаете, словом или делом, все *делайте* во имя Господа Иисуса Христа, благодаря через Него Бога и Отца».

В 1 Фес. содержится молитва Апостола Павла о том, чтобы Бог оказал содействие верующим в Фессалониках осуществить «их благие намерения и дело веры» (2 Фес. 1:11). В этом контексте речь идет о «деле веры и труде любви» (см. 1 Фес. 1:3). Эти действия имеют социальную функцию. Фраза «дело веры и труд любви» передает мысль о целостности христианского образа жизни, в которой любовь к Богу, вера в Бога отображаются в чаяниях и поведении христиан (внутри и вне поместной общины)²⁷. Соработничество с Богом проявляется в поступках, которые мотивированы желанием в послушании и верности своему призванию совершить что-то искренне *доброе и созидательное, во-первых*, во Славу Христа, и *во-вторых*, ради целостного благополучия окружающих людей.

Процесс духовного формирования может быть связан и с процессом формирования лидерства. В последующих параграфах мы обозначим основные контуры педагогического подхода к формированию христианского лидерства среди молодежи посредством разработки и внедрения действенных образовательных программ и методов.

Создание эффективных моделей развития лидерства среди молодежи подразумевает осознание, какой мы хотим видеть евангельскую молодежь, какие условия и процессы нужно организовать, чтобы становление и развитие лидерства происходило оптимальным образом. Для усовершенствования работы по формированию лидерства среди молодежи необходима разработка различных уровней моделей: на уровне поместных общин, на уровне (возможно) региональных объединений церквей, на уровне учебных заведений.

Проектирование подобных моделей может определяться общей *методологией качества*, в рамках которой качество понимается как некоторая совокупность свойств чего-либо, удовлетворяющая запросы потребителей. Данная методология исходит из понимания качества как целостной системы качества резуль-

THE ACADEMIC OPEN PRESS OF ASBURY SEMINARY

²⁷ Charles A. Wanamaker. The Epistles to the Thessalonians: The Commentary on the Greek Text. NIGTC. Grand Rapids, MI: Eerdmans, 1990. P. 75-76.

татов, качества основных и вспомогательных (обеспечивающих) процессов и качества условий. Логическая взаимосвязь данных компонентов такова: качество результатов обеспечивается качеством процессов, а качество процессов – качеством условий для осуществления этих процессов. Таким образом, проектирование системы должно происходить в логике «от конца к началу»: результаты – процессы – условия. А ее реализация – в логике «от начала к концу»: условия – процессы – результат.

Под *результатами* в данном случае понимаются те качества, которыми (по нашим представлениям) должны обладать участники процесса христианского лидерства. Содержание ответов респондентов на вопрос № 5 («Как бы вы охарактеризовали лидерский потенциал вашей молодежи?») и их обобщенный анализ позволяет не только выделить эти качества, но и определить их структуру. Это может способствовать формированию общего представления о *христианском лидерстве*. Именно она послужит основанием для последующего определения содержания программ как развития лидерства среди молодежи вообще, так и программ подготовки лидеров в частности.

Под *процессами* имеются ввиду те процессы (обучение, наставничество, целенаправленное включение в практику служения и т. п.), благодаря которым возможно обеспечить достижение желаемого качества результатов (то есть сформировать те знания, умения и навыки, которые должны быть присущи участникам процесса христианского лидерства). Таким образом, какие-то группы качеств могут формироваться и развиваться в одних процессах, какие-то – в других и т. д. Так может возникнуть *модель основных и вспомогательных процессов*, обеспечивающих формирование лидерства и подготовку лидеров в данных условиях. В разработке модели процессов можно воспользоваться материалами по ответам респондентов на вопросы № 6 («Каким образом среди вашей молодежи формируется культура лидерства?») и 8 («Что, по вашему мнению, необходимо для формирования лидерства среди вашей молодежи?») и их обобщенным анализом (по аспекту факторов влияния на формирование лидерства среди молодежи и на подготовку лидеров).

Наконец, понимание того, какие процессы необходимо организовать для развития лидерства молодежи и подготовки лидеров в конкретных условиях, обуславливает тот *комплекс условий*, без

которых конкретные процессы качественно осуществить невозможно. Потому для осуществления каждого из процессов необходимо создать определенные условия. Так может возникнуть *модель условий* развития лидерства молодежи и подготовки лидеров в данных условиях. При этом в составе условий целесообразно выделить определенные и необходимые их группы. В этой связи следует выделить ряд вопросов.

Во-первых, какими минимально необходимыми для будущего лидерства качествами должны обладать те представители молодежи, которые, пройдя процесс подготовки, могут реально стать лидерами? Эту группу условий можно условно назвать «*потенциальные лидеры*» или «*обучаемые*» и т. п. Данная группа условий естественным образом поставит вопрос о способах выявления потенциальных лидеров, который необходимо будет разрешить на конкретном уровне (служения, всей церкви и т. д.).

Во-вторых, чему необходимо учить потенциальных лидеров, чтобы они максимально приблизились к той модели христианского лидерства, которая принята в конкретном евангельском сообществе? Эту группу условий можно условно назвать «*программно-методическим обеспечением*». Данная группа условий ставит в порядок дня разработку программ развития лидерства и подготовки лидеров и соответствующих методических разработок, обеспечивающих данные программы. Поэтому весьма желательно разработать рекомендации по проектированию подобных программ и рекомендовать их организаторам работы лидерской направленности. В этих рекомендациях следует также представить критерии оценки качества: качества самих программ; качества обучения по данным программам, в том числе требования к условиям реализации программ; качества освоения программ (качество знаний и умений в рамках лидерских качеств); качества личностных изменений обучающихся, которые могут произойти благодаря освоению программы (отсроченные результаты). Возможно также представить оценку и других отсроченных результатов: качество влияния тех изменений, которые произошли в обучаемом в процессе освоения программы, на внешнюю среду (других людей, качество служения и т. п.). При разработке программно-методического обеспечения целесообразно использовать материалы ответов на вопрос № 7 («Имеются ли программы по развитию лидерства для молодежи в вашей церкви/организации/учебном заведении?»

По каким критериям вы определяете, что эти программы эффективны?») и их анализ в части критериев оценки эффективности программ лидерской ориентации, наиболее актуальных подходов и тем в развитии лидерства молодежи и подготовки лидеров.

Третья группа условий может быть названа «обучающие», или «учителя» и т. п. Сами по себе программы, даже высокого качества, не могут обеспечить достойный уровень их освоения обучающимися (потенциальными лидерами). В конечном счете, многое решается качеством тех, кто будет заниматься потенциальными лидерами. Потому возникает потребность в разработке квалификационных (в том числе моральных, духовных и др.) требований к уровню подготовки и личностным качествам тех, кто будет заниматься с потенциальными лидерами как в поместных общинах, так и в учебных заведениях.

Четвертая группа условий может условно называться «инфраструктурным обеспечением». По всей вероятности, такое обеспечение должно включать, при необходимости, материально-техническое обеспечение реализации программ развития лидерства молодежи и подготовки лидеров (в том числе создание специализированных библиотечных фондов и обеспечение доступности электронных ресурсов и т. п.). В то же время инфраструктурное обеспечение может включать систему целенаправленного «проведения» потенциального лидера через систему служений, в которых может обнаружиться особая предрасположенность к тому или иному виду служения, в том числе и лидерского.



First Fruits
THE ACADEMIC OPEN PRESS OF ASBURY SEMINARY

THIS PUBLICATION IS NOT TO BE USED FOR COMMERCIAL PURPOSES.
FREELY AVAILABLE FOR EDUCATIONAL AND RESEARCH USE.

Глава 17

ПРОЦЕСС СОЗДАНИЯ ОНЛАЙН-АНКЕТЫ ДЛЯ ОПРОСА ЕВАНГЕЛЬСКОЙ МОЛОДЕЖИ И ПРЕДВАРИТЕЛЬНЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ АНКЕТИРОВАНИЯ

Белов А.Э., Нергов А.И.

АБСТРАКТ:

В данной публикации представлен анализ ответов на 13 вопросов интервью. Ответы на каждый вопрос позволили не только выявить грани понимания и практики лидерства в евангельской среде Евразии, но и открыли новые возможности для следующего этапа данного исследования. В этой главе речь пойдет о процессе формирования онлайн-анкеты для евангельской молодежи Евразии на основании результатов интервьюирования. Также будет представлена сама анкета с соответствующими комментариями, пояснениями и предварительными результатами анкетирования.

КЛЮЧЕВЫЕ ТЕРМИНЫ:

Онлайн-анкетирование, социологический опрос, формирование лидерства.

ВВЕДЕНИЕ

В предыдущих главах данной коллективной монографии представлены результаты анализа ответов на 13 вопросов интервью. Ответы на каждый вопрос позволили не только выявить грани понимания и практики лидерства в евангельской среде Евразии, но и открыли новые возможности для следующего этапа данного исследования, т. е. проведения онлайн-анкетирования среди евангельской молодежи Евразии. В этой главе будут представ-

лены вопросы анкеты с комментариями; также речь пойдет о процессе создания онлайн-анкеты на основании полученных результатов интервьюирования, равно как и о предварительных результатах самого анкетирования. Итоговые результаты анкетирования будут представлены в отдельном издании (см. Выпуск 3 данной серии).

ТЕКСТ ИТОГОВОГО ВАРИАНТА ОНЛАЙН-АНКЕТЫ

Анкета для евангельской молодежи Евразии

*1. ВЫБЕРИТЕ **ОДНО** ОПРЕДЕЛЕНИЕ ЛИДЕРСТВА, С КОТОРЫМ ВЫ СОГЛАСНЫ **БОЛЬШЕ ВСЕГО**

Лидерство – оказывать влияние на других людей и вести их за собой

Лидерство – показывать путь, помогая другим следовать по нему

Лидерство – это популярность, известность, успешность

Лидерство – это взаимодействие лидера и последователей в достижении общей цели

Лидерство – это власть над людьми

Лидерство – это служение Богу и людям ради высоких целей

*2. КАКИЕ ИЗ ЭТИХ КАЧЕСТВ, НА ВАШ ВЗГЛЯД, ЯВЛЯЮТСЯ **НАИБОЛЕЕ ХАРАКТЕРНЫМИ** для ХРИСТИАНСКОЙ МОЛОДЕЖИ? ВЫБЕРИТЕ 2 ВАРИАНТА ОТВЕТОВ

Желание служить

Творческий потенциал, креативность

Целеустремленность

Духовность

Инициативность, активность

Ответственность

Общительность

*3. В ЧЕМ ЗАКЛЮЧАЕТСЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ЛИДЕРА ВО ВЗАИМОДЕЙСТВИИ С КОМАНДОЙ? ВЫБЕРИТЕ ЛЮБОЕ КОЛИЧЕСТВО ОТВЕТОВ

Определить и показывать на своем личном примере ценности, правила и стандарты деятельности команды

Сформулировать и донести до людей общую цель команды

Создавать необходимые условия, чтобы члены команды могли выполнять свои задачи

Объяснить важность и смысл общей деятельности команды
Оказывать поддержку, мотивировать и вдохновлять, чтобы члены команды желали достигнуть общей цели
Разрабатывать и реализовывать стратегический план деятельности команды
Мотивировать личностное развитие каждого члена команды и создавать для этого необходимые условия

*4. ЧЕГО ВАМ **БОЛЬШЕ ВСЕГО НЕ ХВАТАЕТ** для ВАШЕГО ФОРМИРОВАНИЯ **КАК ЛИДЕРА**? ВЫБЕРИТЕ ОДИН ВАРИАНТ ОТВЕТА

Участия поместной церкви в моем формировании
Обучающих программ, тренингов, семинаров
Участия в различных христианских служениях и проектах
Участия в различных внецерковных проектах
Мотивации и ободрения со стороны окружающих
Собственного желания и самодисциплины
Отношений с Богом, духовной зрелости
Ближних отношений с родственниками
Затрудняюсь ответить
Другое (укажите)

*5. ЧЕГО ВАМ **БОЛЬШЕ ВСЕГО НЕ ХВАТАЕТ** для ВАШЕГО ФОРМИРОВАНИЯ **КАК ЧЛЕНА КОМАНДЫ**? ВЫБЕРИТЕ ОДИН ВАРИАНТ ОТВЕТА

Участия поместной церкви в моем формировании
Обучающих программ, тренингов, семинаров
Участия в различных христианских служениях и проектах
Участия в различных внецерковных проектах
Мотивации и ободрения со стороны окружающих
Собственного желания и самодисциплины
Отношений с Богом, духовной зрелости
Ближних отношений с родственниками
Затрудняюсь ответить
Другое (укажите)

*6. КАК ВЫ СЧИТАЕТЕ, КАКОВА РОЛЬ ПОСЛЕДОВАТЕЛЕЙ КАКОГО-ЛИБО ЛИДЕРА?

Следовать за лидером
Служить другим ради общей цели
Подчиняться указаниям лидера
Вместе с лидером и командой стремиться к общей цели

*7. ВЫБЕРИТЕ **ОДНО** ОПРЕДЕЛЕНИЕ ЛИДЕРСТВА, С КОТОРЫМ ВЫ СОГЛАСНЫ **МЕНЬШЕ ВСЕГО**

Лидерство – это служение Богу и людям ради высоких целей

Лидерство – это взаимодействие лидера и последователей в достижении общей цели

Лидерство – оказывать влияние на других людей и вести их за собой

Лидерство – это власть над людьми

Лидерство – показывать путь, помогая другим следовать по нему

Лидерство – это популярность, известность, успешность

8. По желанию, пожалуйста, напишите свое определение лидерства (не более 20 слов)

*9. К сожалению, христианская молодежь не лишена некоторых отрицательных качеств. Какие из этих качеств, на ваш взгляд, наиболее характерны для современной христианской молодежи? Выберите 2 варианта ответов

Безответственность

Нежелание учиться, развиваться

Лень

Неопытность

Безынициативность

Бездуховность

Максимализм

*10. На ваш взгляд, каковы наиболее характерные признаки **отрицательного** командного лидерства? Выберите любое количество ответов

Неумение разрешать конфликты

Преследование собственных интересов в ущерб интересам команды

Неумение определить общую цель и стратегию команды

Нежелание поддерживать других

Нечестность, несправедливость

Непонимание ролей в команде

Надменность

Недоверие

THIS PUBLICATION IS NOT TO BE USED FOR COMMERCIAL PURPOSES.
FREELY AVAILABLE FOR EDUCATIONAL AND RESEARCH USE.

***11. ЧТО БОЛЬШЕ ВСЕГО ПОМОГАЕТ ВАМ РАЗВИВАТЬСЯ КАК *ЛИДЕРУ*? ВЫБЕРИТЕ ДО 5 ВАРИАНТОВ ОТВЕТОВ**

- Забота поместной церкви о моем формировании как лидера
- Участие в различных служениях и проектах внутри поместной церкви
- Участие в различных проектах за пределами церкви
- Обучающие программы, тренинги, семинары
- Семья
- Отношения с Богом, духовный рост
- Собственное желание и самодисциплина
- Мотивация и ободрение со стороны окружающих
- Наставничество (личное общение с более опытными людьми)
- Другое (укажите)

***12. ПРОЧИТАЙТЕ УТВЕРЖДЕНИЯ НИЖЕ И ВЫРАЗИТЕ СТЕПЕНЬ СВОЕГО СОГЛАСИЯ С НИМИ, ГДЕ 1 – «СОВЕРШЕННО НЕ СОГЛАСЕН», А 5 – «СОВЕРШЕННО СОГЛАСЕН»**

- В моей жизни у меня есть возможности постоянно реализовывать свои способности и таланты
- В моей жизни есть кто-то, кто проявляет заботу обо мне
- То, чему я посвящаю большую часть времени и сил, имеет для меня смысл
- Я чувствую, что моя жизнь имеет смысл и значимость
- У меня есть цели в жизни на ближайшие несколько лет
- Я чувствую, что меня понимают и ценят

***13. ЧТО БОЛЬШЕ ВСЕГО ПОМОГАЕТ ВАМ РАЗВИВАТЬСЯ КАК *ЧЛЕНУ КОМАНДЫ*? ВЫБЕРИТЕ ДО 5 ВАРИАНТОВ ОТВЕТОВ**

- Забота поместной церкви о моем формировании как члена команды
- Участие в различных служениях и проектах внутри поместной церкви
- Участие в различных проектах за пределами церкви
- Обучающие программы, тренинги, семинары
- Семья
- Отношения с Богом, духовный рост
- Собственное желание и самодисциплина
- Мотивация и ободрение со стороны окружающих
- Наставничество (личное общение с более опытными людьми)
- Другое (укажите)

***14. КАКОЕ ВЫСКАЗЫВАНИЕ ВАМ БЛИЖЕ?**

Лидерами рождаются (люди рождаются с лидерским потенциалом)

Лидерами становятся (лидерский потенциал нужно развивать)

Рождаются и становятся (люди рождаются с потенциалом, который нужно развивать)

Сложно сказать

***15. В КАКОЙ РОЛИ ВЫ НАХОДИТЕСЬ ЧАЩЕ ВСЕГО: В РОЛИ ЛИДЕРА ИЛИ В РОЛИ ПОСЛЕДОВАТЕЛЯ КОГО-ЛИБО?**

Лидера

Последователя

И в той, и в другой

Не знаю

***16. В КАКОЙ РОЛИ ВЫ ОЩУЩАЕТЕ СЕБЯ НАИБОЛЕЕ КОМФОРТНО: В РОЛИ ЛИДЕРА ИЛИ В РОЛИ ПОСЛЕДОВАТЕЛЯ КОГО-ЛИБО?**

Лидера

Последователя

И в той, и в другой

Не знаю

***17. В КАКОЙ РОЛИ ВЫ ВИДИТЕ СЕБЯ В БУДУЩЕМ: В РОЛИ ЛИДЕРА ИЛИ В РОЛИ ПОСЛЕДОВАТЕЛЯ КОГО-ЛИБО?**

Лидера

Последователя

Без разницы

Не знаю

***18. ГДЕ ВЫ НАИБОЛЕЕ ЭФФЕКТИВНО ПРОЯВЛЯЕТЕ СЕБЯ? ВЫБЕРИТЕ НЕ БОЛЕЕ 3 ВАРИАНТОВ**

Учеба

Работа

Семья

Церковные проекты и служение

Спорт

Творчество

Другое (укажите)



First Fruits
THE ACADEMIC OPEN PRESS OF ASBURY SEMINARY

THIS PUBLICATION IS NOT TO BE USED FOR COMMERCIAL PURPOSES.
IT IS FREELY AVAILABLE FOR EDUCATIONAL AND RESEARCH USE.

19. ПРИХОДИЛОСЬ ЛИ ВАМ ИЗУЧАТЬ ЛИДЕРСТВО? ЕСЛИ ДА, ТО ВЫБЕРИТЕ НЕОБХОДИМОЕ КОЛИЧЕСТВО ОТВЕТОВ

- В христианском учебном заведении
- В светском учебном заведении
- По месту работы
- Изучал(а) данный вопрос самостоятельно
- В поместной церкви
- Другое (укажите)

20. ЕСТЬ ЛИ В ВАШЕЙ ЖИЗНИ КТО-НИБУДЬ ИЗ ЛЮДЕЙ, КТО ПОМОГАЕТ ВАМ РАЗВИВАТЬСЯ КАК ЛИЧНОСТИ? ВЫБЕРИТЕ НЕОБХОДИМОЕ КОЛИЧЕСТВО ОТВЕТОВ.

- Родственники
- Друзья
- Христиане
- Коллеги по работе/учебе
- Таких людей нет
- Другое (укажите)

*21. ВАШЕ ОСНОВНОЕ ЗАНЯТИЕ В ТЕЧЕНИЕ НЕДЕЛИ, КРОМЕ ВОСКРЕСЕНЬЯ

- Учеба
- Работа
- Учеба и работа
- Другое (укажите)

*22. В КАКОЙ СТРАНЕ ВЫ СЕЙЧАС ПРОЖИВАЕТЕ?

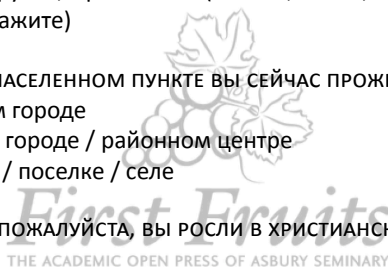
- Азербайджан, Армения, Беларусь, Казахстан, Кыргызстан, Молдова, Россия, Таджикистан, Туркменистан, Узбекистан, Украина, Грузия, Прибалтика (Латвия, Литва, Эстония)
- Другое (укажите)

*23. В КАКОМ НАСЕЛЕННОМ ПУНКТЕ ВЫ СЕЙЧАС ПРОЖИВАЕТЕ?

- В большом городе
- В среднем городе / районном центре
- В деревне / поселке / селе

*24. СКАЖИТЕ, ПОЖАЛУЙСТА, ВЫ РОСЛИ В ХРИСТИАНСКОЙ СЕМЬЕ?

- Да
- Нет
- Другое



THIS PUBLICATION IS NOT TO BE USED FOR COMMERCIAL PURPOSES.
FREELY AVAILABLE FOR EDUCATIONAL AND RESEARCH USE.

***25. КАК ЧАСТО ВЫ ПОСЕЩАЕТЕ РАЗЛИЧНЫЕ ХРИСТИАНСКИЕ СОБРАНИЯ (ЦЕРКОВНЫЕ МЕРОПРИЯТИЯ, БОГОСЛУЖЕНИЯ, МАЛЫЕ ГРУППЫ, МОЛИТВЕННЫЕ СОБРАНИЯ И Т. Д.)?**

Два раза в неделю или чаще

Раз в неделю

Пару раз в месяц

Другое (укажите)

***26. СКОЛЬКО ВАМ ПОЛНЫХ ЛЕТ?**

***27. ПОЖАЛУЙСТА, УКАЖИТЕ ВАШ ПОЛ**

Мужской

Женский

***28. ПОЖАЛУЙСТА, УКАЖИТЕ ВАШЕ ОБРАЗОВАНИЕ**

Средняя школа

Техникум / колледж / училище

Вуз

29. ЕСЛИ ЖЕЛАЕТЕ, ВЫ МОЖЕТЕ ОСТАВИТЬ ЗДЕСЬ СВОЙ EMAIL, ЧТОБЫ ВПОСЛЕДСТВИИ ПОЛУЧИТЬ РЕЗУЛЬТАТЫ ДАННОГО ИССЛЕДОВАНИЯ.

В этом же поле вы также можете поделиться пожеланиями, размышлениями, комментариями или замечаниями касательно данной анкеты и темы исследования.



First Fruits
THE ACADEMIC OPEN PRESS OF ASBURY SEMINARY

THIS PUBLICATION IS NOT TO BE USED FOR COMMERCIAL PURPOSES.
FREELY AVAILABLE FOR EDUCATIONAL AND RESEARCH USE.

**ТЕКСТ ИТОГОВОГО ВАРИАНТА ОНЛАЙН-АНКЕТЫ С КОММЕНТАРИЯМИ
ПО ПРОЦЕССУ ЕЕ СОЗДАНИЯ И ПРЕДВАРИТЕЛЬНЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ АНКЕ-
ТИРОВАНИЯ ЕВАНГЕЛЬСКОЙ МОЛОДЕЖИ**

В онлайн-анкетировании приняли участие почти две с половиной тысячи человек (2491). По объективным критериям (возрастные ограничения, место проживания, адекватность ответов и пр.) было произведено отсеивание ряда анкет, в результате которого в итоговой выборке осталось 2321 заполненная анкета.

Таким образом, данная глава представляет предварительные результаты анкетирования и выводы по ним. Ниже мы приводим тексты вопросов с комментариями, пояснениями и предварительными результатами заполнения анкеты в период с середины декабря 2015 года по конец марта 2016.

Общая заметка по анкете

Наличие символа «*» перед вопросом означает, что для завершения анкетирования молодые люди обязательно должны были ответить на этот вопрос. Отсутствие же этого символа означает, что анketируемые могли на такой вопрос не отвечать.

В формулировках самих вопросов также указывалось, сколько вариантов ответов анketируемые могли выбрать (например, только 1, 1–2, не более определенного количества или неограниченное количество).

Тексты вопросов анкеты и комментарии по ним

1. ВЫБЕРИТЕ *ОДНО* ОПРЕДЕЛЕНИЕ ЛИДЕРСТВА, С КОТОРЫМ ВЫ СОГЛАСНЫ *БОЛЬШЕ ВСЕГО

Лидерство – оказывать влияние на других людей и вести их за собой

Лидерство – показывать путь, помогая другим следовать по нему

Лидерство – это популярность, известность, успешность

Лидерство – это взаимодействие лидера и последователей в достижении общей цели

Лидерство – это власть над людьми

Лидерство – это служение Богу и людям ради высоких целей

Итак, вопрос о понимании лидерства является фундаментальным как в рамках интервью, так и в анкете. Именно поэтому он стоит на первом месте в обоих случаях.

Соответственно, данный вопрос вторит первому вопросу интервью «Как вы понимаете лидерство и лидерский потенциал?» Предложенные варианты ответов здесь основаны на наиболее распространенных вариантах ответов респондентов на такой же вопрос в рамках интервьюирования, наиболее часто приводимый из которых – это лидерство как влияние и «вести за собой». Далее следует понимание лидерства в контексте христианского служения. Тем не менее, мы ввели варианты ответа «показывать путь» и «взаимодействие лидера и последователей» самостоятельно, поскольку считаем подобные формулировки наиболее полно отражающими суть феномена лидерства. Конечно, подобные мнения были выражены небольшим числом респондентов, однако перевес в сторону лидерства как «вести» был доминирующим. Для полноты картины вариантов ответов мы также ввели лидерство как «власть над людьми» как предельно деструктивное определение (и практику), хотя среди наших респондентов подобное мнение не выразил практически никто.

Как ни странно, в отличие от полученной статистики по вариантам ответов на данный вопрос в рамках интервью с перевесом в сторону лидерства как «вести за собой», предварительный анализ результатов анкетирования показывает, что более половины участников анкетирования в совокупности выбрали наиболее адекватные варианты, а именно лидерство как указывание пути и лидерство как взаимодействие лидера и последователей в достижении общих целей. Третьим наиболее популярным вариантом ответа оказалось лидерство как служение. Лишь 15% опрошенных выбрали лидерство как влияние и «вести за собой». А лидерство как власть над людьми или популярность выбрали менее 50 человек (т. е. менее 2% опрошенных); мы, тем не менее, считаем, что это та категория анкетиртуемых, которая изначально относится к термину «лидерство» с предубеждением, и тот факт, что они охарактеризовали его таким образом, не означает, что именно такое понимание лидерства они практикуют сами или поощряют.

***2. КАКИЕ ИЗ ЭТИХ КАЧЕСТВ, НА ВАШ ВЗГЛЯД, ЯВЛЯЮТСЯ *НАИБОЛЕЕ ХАРАКТЕРНЫМИ* ДЛЯ ХРИСТИАНСКОЙ МОЛОДЕЖИ? ВЫБЕРИТЕ 2 ВАРИАНТА ОТВЕТОВ**

- Желание служить
- Творческий потенциал, креативность
- Целеустремленность
- Духовность
- Инициативность, активность
- Ответственность
- Общительность

Второй вопрос анкеты основывается на наиболее распространенных вариантах ответов на, соответственно, второй вопрос интервью «Как бы вы охарактеризовали свою молодежь в целом?»

Представленные варианты ответов также были наиболее распространенными в рамках интервьюирования. Со своей стороны, мы не добавляли сюда собственных вариантов ответов. Поэтому данный вопрос не только представляет соответствующий аспект саморефлексии молодежи, но и может послужить в узком смысле проверочным на предмет взаимопонимания между старшим и младшим поколением верующих и выявления наиболее ярких черт евангельской молодежи.

Что касается статистической выкладки по вариантам ответов на данный вопрос в рамках интервьюирования 245 респондентов, то было выявлено 24 категории ответов. Из них последние 7 представлены каким-либо одним вариантом ответа. 4 по величине категория – это «нет ответа» (31 респондент). Представляем первые 5 крупнейших вариантов ответов (в скобках указано количество респондентов, давших соответствующий ответ):

- | | |
|--|----|
| 1. «Разные»/разнообразные | 57 |
| 2. «Активные» | 32 |
| 3. «Потенциальные»/обладающие значительным потенциалом | 31 |
| 4. <i>Нет ответа</i> | 31 |
| 5. Духовные/зрелые/посвященные | 21 |

Таким образом, большая часть получившейся картины представлена положительным описанием характера нынешней христианской молодежи. Также мы видим, что наиболее частые варианты ответа в этом смысле – «активные», «обладающие значительным потенциалом» и «духовные». Соответственно, данные 3 варианта ответов также представлены в предложенной нами выборке ответов на этот же вопрос в рамках интервью.

Что касается предварительных выводов по ответам самой молодежи уже в рамках анкетирования, то мы видим следующее: более половины участников анкетирования выбрали варианты «желание служить» и «духовность». Это соответствует описанию молодежи как духовной и «обладающей значительным потенциалом» в рамках интервьюирования.

***3. В ЧЕМ ЗАКЛЮЧАЕТСЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ЛИДЕРА ВО ВЗАИМОДЕЙСТВИИ С КОМАНДОЙ? ВЫБЕРИТЕ ЛЮБОЕ КОЛИЧЕСТВО ОТВЕТОВ**

Определить и показывать на своем личном примере ценности, правила и стандарты деятельности команды

Сформулировать и донести до людей общую цель команды

Создавать необходимые условия, чтобы члены команды могли выполнять свои задачи

Объяснить важность и смысл общей деятельности команды

Оказывать поддержку, мотивировать и вдохновлять, чтобы члены команды желали достигнуть общей цели

Разрабатывать и реализовывать стратегический план деятельности команды

Мотивировать личностное развитие каждого члена команды и создавать для этого необходимые условия

Данный вопрос, как и некоторые другие, мы ввели самостоятельно, без отсылки к тем или иным результатам анализа ответов на вопросы интервью. Таким образом, подобные вопросы направлены на выявление степени понимания или осознания евангельской молодежью базовых компонентов лидерства. Каждый из предложенных вариантов ответов здесь является неотъемлемым элементом лидерства. Именно поэтому анкетирваемым была предоставлена возможность выбрать любое количество ответов.

Заметим, что на данный момент вариант «оказывать поддержку, мотивировать и вдохновлять, чтобы члены команды желали достигнуть общей цели» был выбран более чем 80% анкетированных. В свою очередь, наименее «популярным» ответом стал вариант «создавать необходимые условия, чтобы члены команды могли выполнять свои задачи» (около 34%).

***4. ЧЕГО ВАМ БОЛЬШЕ ВСЕГО НЕ ХВАТАЕТ для ВАШЕГО ФОРМИРОВАНИЯ КАК ЛИДЕРА? ВЫБЕРИТЕ ОДИН ВАРИАНТ ОТВЕТА**

- Участия поместной церкви в моем формировании
- Обучающих программ, тренингов, семинаров
- Участия в различных христианских служениях и проектах
- Участия в различных внецерковных проектах
- Мотивации и ободрения со стороны окружающих
- Собственного желания и самодисциплины
- Отношений с Богом, духовной зрелости
- Ближних отношений с родственниками
- Затрудняюсь ответить
- Другое (укажите)

Данный вопрос и варианты ответов на него были составлены на основании значительного количества мнений участников интервьюирования; были учтены ответы на самые разные вопросы.

Тем не менее, наша задача здесь заключалась в выявлении самого острого дефицита тех или иных компонентов. Именно поэтому анкетированные должны были выбрать только один ответ.

Как ни странно, несмотря на то, что многие респонденты описывали молодежь как «духовную», самая крупная категория здесь (выбор более чем 600 человек) оказалась «отношениями с Богом, духовной зрелостью». Предварительно это может указывать на то, что молодежь и окружающие считают молодых верующих духовными потенциально, т. е. имеется значительный духовный потенциал, который должным образом не реализуется.

Второй по величине категорией (выбор почти 500 человек) оказалась «собственное желание и самодисциплина». Опять же, несмотря на описание молодежи как «активной», выявляется противоречие: молодежь считают активной и деятельной и в то же время «ленивой», «пассивной». Подобное противоречие требует

дальнейшего переосмысления портрета молодежи и принятия соответствующих конструктивных мер.

Третья по величине категория здесь – «затрудняюсь ответить» (выбор почти 300 человек). В определенном смысле это может свидетельствовать о том, что эти анкетированные полагают, что для формирования их как лидеров имеется все необходимое, либо просто не знают или не понимают, чего им действительно не хватает для этого.

***5. ЧЕГО ВАМ БОЛЬШЕ ВСЕГО НЕ ХВАТАЕТ для ВАШЕГО ФОРМИРОВАНИЯ КАК ЧЛЕНА КОМАНДЫ? ВЫБЕРИТЕ ОДИН ВАРИАНТ ОТВЕТА**

- Участия поместной церкви в моем формировании
- Обучающих программ, тренингов, семинаров
- Участия в различных христианских служениях и проектах
- Участия в различных внецерковных проектах
- Мотивации и ободрения со стороны окружающих
- Собственного желания и самодисциплины
- Отношений с Богом, духовной зрелости
- Блиzkих отношений с родственниками
- Затрудняюсь ответить
- Другое (укажите)

Подобным образом составлен и данный вопрос и предложенные на него варианты ответов, нацеленных в свою очередь на выявление дефицита компонентов формирования лидерства в контексте роли молодых людей как последователей.

Итак, здесь самая крупная категория (выбор свыше 500 человек) – «затрудняюсь ответить», что опять же указывает либо на наличие всех необходимых компонентов, либо на непонимание значительным числом молодежи сути вопроса, феномена лидерства или роли последователей в процессе лидерства.

Подобно ситуации с предыдущим вопросом, вторая категория здесь (выбор около 450 человек) – «собственное желание и самодисциплина».

***6. КАК ВЫ СЧИТАЕТЕ, КАКОВА РОЛЬ ПОСЛЕДОВАТЕЛЕЙ КАКОГО-ЛИБО ЛИДЕРА?**

- Следовать за лидером
- Служить другим ради общей цели
- Подчиняться указаниям лидера
- Вместе с лидером и командой стремиться к общей цели

Данный вопрос мы также ввели самостоятельно. Очевидно, 1 и 3 варианты ответов (особенно 3) имеют ярко выраженную деструктивную коннотацию, особенно в противопоставление 2 и 4 ответам.

Подавляющее большинство анкетированных (почти 80%) выбрали вариант «вместе с лидером и командой стремиться к общей цели». Вторым вариантом, что не удивительно, стала формулировка «служить другим ради общей цели» (около 16%). На два оставшихся варианта ответов приходится в общей сложности менее 4%, что свидетельствует о здравом отношении молодежи к подобной проблематике.

7. ВЫБЕРИТЕ *ОДНО* ОПРЕДЕЛЕНИЕ ЛИДЕРСТВА, С КОТОРЫМ ВЫ СОГЛАСНЫ *МЕНЬШЕ ВСЕГО

Лидерство – это служение Богу и людям ради высоких целей

Лидерство – это взаимодействие лидера и последователей в достижении общей цели

Лидерство – оказывать влияние на других людей и вести их за собой

Лидерство – это власть над людьми

Лидерство – показывать путь, помогая другим следовать по нему

Лидерство – это популярность, известность, успешность

Данный вопрос и варианты ответов на него вторят первому вопросу анкеты с тем лишь различием, что в вопросе № 1 молодые люди должны были выбрать наиболее понравившееся им определение, а здесь – то, с которым согласны меньше всего. Это позволит нам выявить смысловую «пропасть» (от оптимального до наиболее неприемлемого понимания лидерства) в представлениях молодежи о феномене лидерства.

Свыше половины участников анкетирования выбрали здесь лидерство как «власть». Около 35% полагают, что неуместным является определение лидерства как «популярности».

Любопытно, что лишь 2–3% опрошенных в контексте данного вопроса выбрали лидерство как влияние и «вести за собой», что, учитывая общий перекосяк в сторону понимания лидерства как «вести за собой», не так уж удивительно.

8. По желанию, пожалуйста, напишите свое определение лидерства (не более 20 слов)

Предлагая те или иные определения лидерства в вариантах ответов, мы все же не хотели ограничивать наших респондентов представленными выборками и поэтому дали им возможность по желанию дать свое определение лидерства. Воспользовались ею свыше 700 анкетированных. Здесь мы не будем приводить обзор полученных ответов, поскольку и сам анализ, и освещение полученных результатов достойны написания отдельной работы, что и будет сделано и опубликовано в рамках следующего выпуска материалов исследования.

***9. К сожалению, христианская молодежь не лишена некоторых отрицательных качеств. Какие из этих качеств, на ваш взгляд, наиболее характерны для современной христианской молодежи? Выберите 2 варианта ответов**

- Безответственность
- Нежелание учиться, развиваться
- Лень
- Неопытность
- Безынициативность
- Бездуховность
- Максимализм

Представленные варианты ответов на данный вопрос составлены на основе наиболее часто встречаемых в ответах респондентов в рамках интервью высказываний о слабых сторонах молодежи, преимущественно в ответах на вопрос № 13 («Какие качества молодежи вы видите как преимущества, а какие – как недостатки?»).

Собственно, представленные варианты ответов и являются наиболее часто упоминаемыми в рамках ответов респондентов на соответствующие вопросы интервью. Задача же данного вопроса в рамках онлайн-анкеты – предоставить возможность молодежи для саморефлексии, а также выявить наиболее деструктивный

недостаток для соответствующего корректирования при дальнейшей работе с молодежью, в том числе при разработке программ по лидерству.

Предварительные результаты анкетирования таковы, что свыше 60% участников выбрали вариант ответа «лень» (что, опять же, создает контрастность в смысле предшествующего описания молодежи как активной и желающей служить).

***10. НА ВАШ ВЗГЛЯД, КАКОВЫ НАИБОЛЕЕ ХАРАКТЕРНЫЕ ПРИЗНАКИ ОТРИЦАТЕЛЬНОГО КОМАНДНОГО ЛИДЕРСТВА? ВЫБЕРИТЕ ЛЮБОЕ КОЛИЧЕСТВО ОТВЕТОВ**

- Неумение разрешать конфликты
- Преследование собственных интересов в ущерб интересам команды
- Неумение определить общую цель и стратегию команды
- Нежелание поддерживать других
- Нечестность, несправедливость
- Непонимание ролей в команде
- Надменность
- Недоверие

Данный вопрос мы ввели самостоятельно. Он должен помочь не только выявить мнения молодежи по данной проблематике, но и лучше понять портрет самой молодежи. Понимание портрета молодежи и их мнения по данному критически важному вопросу необходимо учитывать при создании лидерских программ и моделей.

Специфика данного вопроса заключается в том числе в том, что анкетлируемые могли выбрать любое количество ответов. Предварительно мы видим, что выбор ответов распределился равномерно: от почти 40% по «непониманию ролей в команде» (1 из 2 вариантов, указывающих на некомпетентность лидера, в отличие от других вариантов ответов, в которых лидер совершает более четкие деструктивные действия) до почти 50% по «надменности». Единственный значительный статистический «отрыв», который мы предварительно имеем здесь, заключается в том, что

почти 65 % анкетированных выбрали «преследование собственных интересов в ущерб интересам команды».

***11. ЧТО БОЛЬШЕ ВСЕГО ПОМОГАЕТ ВАМ РАЗВИВАТЬСЯ КАК *ЛИДЕРУ*? ВЫБЕРИТЕ ДО 5 ВАРИАНТОВ ОТВЕТОВ**

- Забота поместной церкви о моем формировании как лидера
- Участие в различных служениях и проектах внутри поместной церкви
- Участие в различных проектах за пределами церкви
- Обучающие программы, тренинги, семинары
- Семья
- Отношения с Богом, духовный рост
- Собственное желание и самодисциплина
- Мотивация и ободрение со стороны окружающих
- Наставничество (личное общение с более опытными людьми)
- Другое (укажите)

Данный вопрос и варианты ответов составлены на основании множества высказываний респондентов в рамках интервьюирования в контексте ответов на различные вопросы интервью.

Статистическая выкладка по предварительному анализу здесь получилась достаточно пестрой. Освещение результатов ответов на этот вопрос требует дальнейшего переосмысления. Работа по результатам окончательного анализа будет представлена в соответствующей публикации. Сейчас же мы заметим лишь то, что со значительным перевесом на первом месте оказался вариант «отношения с Богом, духовный рост» (примерно 85 %). Интересно и то, что никто не выбрал вариант «затрудняюсь ответить».

***12. ПРОЧИТАЙТЕ УТВЕРЖДЕНИЯ НИЖЕ И ВЫРАЗИТЕ СТЕПЕНЬ СВОЕГО СОГЛАСИЯ С НИМИ, ГДЕ 1 – «СОВЕРШЕННО НЕ СОГЛАСЕН», А 5 – «СОВЕРШЕННО СОГЛАСЕН»**

- В моей жизни у меня есть возможности постоянно реализовывать свои способности и таланты
- В моей жизни есть кто-то, кто проявляет заботу обо мне
- То, чему я посвящаю большую часть времени и сил, имеет для меня смысл
- Я чувствую, что моя жизнь имеет смысл и значимость
- У меня есть цели в жизни на ближайшие несколько лет
- Я чувствую, что меня понимают и ценят

Важно отметить, что данный вопрос напрямую не связан с результатами анализа ответов респондентов на вопросы интервью; сам вопрос, равно как и предложенные варианты ответов в виде утверждений, имеют отношение к некоторым важным теоретическим концепциям, согласно которым эффективное лидерство (в роли лидера или последователя) напрямую зависит от факторов, влияющих на вовлечение людей в общее дело, какое влияние на них оказывается, как они вдохновляются на то, чтобы желать сделать то, что должно быть сделано и даже более. С помощью этого вопроса мы попытались выявить, насколько анкетированная молодежь обладает признаками целеустремленности, духовного благополучия и потенциала к активной деятельности, в т. ч. внутри церкви. Современные исследования показывают, что если человек реализовывает свои физические и интеллектуальные способности (таланты), переживает положительный эмоциональный подъем от своего личного участия в совместной деятельности, чувствует, что его жизнь имеет смысл и значимость, осознает, что в его жизни есть кто-то, кто проявляет заботу о нем, то эффективность его деятельности повышается, он продолжает оставаться посвященным своей команде (общине, организации) и общему делу.

В современной лидерологии предлагается учитывать всю сущность человека – тело, разум, сердце и дух. Изучение христианского лидерства невозможно без допущения того, что люди стремятся познать Бога, находятся в поиске духовных смыслов для своей деятельности, а их эффективность и благополучие зависит от условий и факторов, направленных на установление взаимно полезных социальных связей и отношений, и возможности для личностного роста и реализации.

Предварительный анализ показывает, что среди анкетированной молодежи есть те, кто указывает, что в их жизни нет возможности реализовывать свои способности и таланты, нет кого-то конкретно, кто проявляет заботу о них, нет цели в жизни на ближайшие несколько лет. Хотя общий процент респондентов с такой позицией составляет меньше половины от общего числа, выявленная статистика побуждает задуматься о том, каким образом создать условия для того, чтобы евангельская молодежь была более целеустремленной и не имела недостатка в тех, кто о них заботится и помогает им развиваться.

***13. ЧТО БОЛЬШЕ ВСЕГО ПОМОГАЕТ ВАМ РАЗВИВАТЬСЯ КАК ЧЛЕНУ КОМАНДЫ? ВЫБЕРИТЕ ДО 5 ВАРИАНТОВ ОТВЕТОВ**

- Забота поместной церкви о моем формировании как члена команды
- Участие в различных служениях и проектах внутри поместной церкви
- Участие в различных проектах за пределами церкви
- Обучающие программы, тренинги, семинары
- Семья
- Отношения с Богом, духовный рост
- Собственное желание и самодисциплина
- Мотивация и ободрение со стороны окружающих
- Наставничество (личное общение с более опытными людьми)
- Другое (укажите)

Данный вопрос составлен по аналогии с вопросом на выявление элементов, эффективно формирующих молодых верующих как лидеров.

Со значительным отрывом здесь вновь «лидирует» вариант ответа «отношения с Богом, духовность».

***14. КАКОЕ ВЫСКАЗЫВАНИЕ ВАМ БЛИЖЕ?**

- Лидерами рождаются (люди рождаются с лидерским потенциалом)
- Лидерами становятся (лидерский потенциал нужно развивать)
- Рождаются и становятся (люди рождаются с потенциалом, который нужно развивать)
- Сложно сказать

В ходе интервьюирования 245 респондентов в контексте тех или иных ответов относительно природы лидерства и фигуры лидера были высказаны мнения, представленные выше в вариантах ответов на вопрос № 14 онлайн-анкеты. Мы весьма скептически относимся к утверждению, что «лидерами рождаются». Тем не менее, данный вопрос был введен в анкету, чтобы выявить преобладающее мнение молодежи на этот счет (и, при необходимости, скорректировать его в дальнейшем).

Предварительные результаты здесь таковы:

Рождаются и становятся (люди рождаются с потенциалом, который нужно развивать)	56,32 % 1,390
Лидерами становятся (лидерский потенциал нужно развивать)	34,64 % 855
Сложно сказать	4,74 % 117
Лидерами рождаются (люди рождаются с лидерским потенциалом)	4,29 % 106

Подобная статистика нас радует, поскольку первые два мнения здесь не противоречат друг другу.

***15. В КАКОЙ РОЛИ ВЫ НАХОДИТЕСЬ ЧАЩЕ ВСЕГО: В РОЛИ ЛИДЕРА ИЛИ В РОЛИ ПОСЛЕДОВАТЕЛЯ КОГО-ЛИБО?**

- Лидера
- Последователя
- И в той, и в другой
- Не знаю

Данный вопрос нацелен на то, чтобы по факту прояснить текущее положение молодых людей в контексте лидерства.

И в той, и в другой	54,25 % 1,339
Последователя	25,97 % 641
Лидера	14,99 % 370
Не знаю	4,78 % 118

Как мы видим из предварительных результатов, молодежь в целом не занимает исключительно лидерских позиций. Полученные результаты требуют более глубокого анализа. Возможно, пассивность молодежи, в т. ч. в контексте лидерства, обусловлена как раз

тем, что у них не имеется возможности реализовывать свой лидерский потенциал на практике.

***16. В КАКОЙ РОЛИ ВЫ ОЩУЩАЕТЕ СЕБЯ НАИБОЛЕЕ КОМФОРТНО: В РОЛИ ЛИДЕРА ИЛИ В РОЛИ ПОСЛЕДОВАТЕЛЯ КОГО-ЛИБО?**

Лидера

Последователя

И в той, и в другой

Не знаю

Данный вопрос также направлен на прояснение портрета евангельской молодежи; более того, данный вопрос должен помочь лучше понять внутреннюю специфику молодых верующих и их субкультуры на предмет их готовности быть (или не быть) лидерами и/или последователями. Независимо от результатов, полученная информация должна способствовать корректировке имеющихся методов работы с молодежью и формированию более эффективных лидерских программ и моделей.

И в той, и в другой	45,66 % 1,127
Последователя	27,92 % 689
Лидера	19,17 % 473
Не знаю	7,25 % 179

Как мы видим из предварительных результатов, перекоса в сторону «лидера» не ощущается. Тем не менее, чуть более половины заполнивших анкету чувствовали бы себя комфортно как в роли лидеров, так и в роли последователей. Однако вариант ответа «лидер» был выбран менее чем 20% опрошенных. Косвенно и предварительно это позволяет заключить, что молодежь в целом не стремится к сугубо лидерской деятельности. Это необходимо учитывать при формировании представления о желаниях и способностях молодых людей и создавать лидерские модели в соответствии с этим.

***17. В КАКОЙ РОЛИ ВЫ ВИДИТЕ СЕБЯ В БУДУЩЕМ: В РОЛИ ЛИДЕРА ИЛИ В РОЛИ ПОСЛЕДОВАТЕЛЯ КОГО-ЛИБО?**

- Лидера
- Последователя
- Без разницы
- Не знаю

В отличие от двух предыдущих вопросов, основная задача здесь – выявить чаяния и желания молодежи относительно их будущего, опять же в контексте лидерства. Молодой человек может считать, что обладает, к примеру, лидерским потенциалом, но не стремится его реализовывать, или наоборот. Поэтому из всех трех вопросов с подобной коннотацией этот является самым важным, в том числе при составлении лидерских программ и моделей.

Предварительные результаты здесь таковы (по данным на 31 марта 2016 г.):

Лидера	50,70% 1,263
Без разницы	22,36% 557
Не знаю	13,61% 339
Последователя	13,33% 332

Благодаря статистике ответов на этот вопрос мы видим, что минимум половина анкетированных видит себя в роли лидеров в будущем.

***18. ГДЕ ВЫ НАИБОЛЕЕ ЭФФЕКТИВНО ПРОЯВЛЯЕТЕ СЕБЯ? ВЫБЕРИТЕ НЕ БОЛЕЕ 3 ВАРИАНТОВ**

- Учеба
- Работа
- Семья
- Церковные проекты и служение
- Спорт
- Творчество
- Другое (укажите)

Данный вопрос и предложенные варианты ответов составлены на основании ряда высказываний респондентов в рамках интервьюирования. Основная проблематика подобного вопроса заключается в том, что, по мнению многих респондентов, в том числе молодых людей, молодежь активна в основном только в церкви, а не за ее пределами. Подобная ситуация требует пристального внимания как к богословию церквей, так и их практикам, в том числе социальным. Молодежь может и должна реализовывать себя не только в церкви, но и за ее пределами, причем на благо церкви в том числе.

Подобное утверждение поддерживается и предварительными результатами анкетирования. Более 72% опрошенных выбрали вариант ответа «церковные проекты и служение», что само по себе не так плохо, однако является настораживающим ввиду гораздо меньшего количества ответов «за пределами церкви».

19. Приходилось ли вам изучать лидерство? Если да, то выберите необходимое количество ответов

В христианском учебном заведении

В светском учебном заведении

По месту работы

Изучал(а) данный вопрос самостоятельно

В поместной церкви

Другое (укажите)

Некоторые респонденты в рамках интервьюирования, несмотря на отсутствие лидерства как сформированной дисциплины, которая бы преподавалась в большинстве евангельских церквей или вузов, все же упомянули некоторые методики. В нескольких учебных заведениях имеются курсы по лидерству. Данный вопрос был введен не с целью сбора информации по тем или иным методикам, но для выявления определенных аспектов портрета евангельской молодежи: учитывая общую картину по лидерству и имеющимся взглядам молодых людей на данный феномен и практику лидерства, где были сформированы подобные взгляды? В рамках каких социальных институтов формируются представления молодежи о лидерстве?

Однако, как ни странно, свыше 40% респондентов выбрали варианты ответов «в поместной церкви» и «изучал(а) данный вопрос самостоятельно». С одной стороны, весьма похвально, что молодежь исследует подобные темы самостоятельно. А также и то, что почти половина анкетированных так или иначе сталкивалась с лидерством и изучением данного феномена в контексте церковной жизни. С другой стороны, учитывая имеющиеся сегодня проблемы в данной сфере, мы видим, что не всегда церкви реализуют данную задачу успешно. И все же, учитывая наличие интереса как церковей, так и молодежи к лидерству, мы видим значительный потенциал в данном направлении деятельности.

20. Есть ли в вашей жизни кто-нибудь из людей, кто помогает вам развиваться как личности? Выберите необходимое количество ответов.

- Родственники
- Друзья
- Христиане
- Коллеги по работе/учебе
- Таких людей нет
- Другое (укажите)

Данный вопрос является важным в контексте формирования лидерства среди молодежи, поскольку позволяет выявить источники влияния на молодых верующих.

Предварительные результаты здесь таковы, что: более 60% выбрали вариант ответа «христиане»; и примерно половина респондентов также выбрала вариант «друзья». Таким образом, мы видим, что значительное влияние оказывается на молодежь именно в церковном, духовном контексте.

*21. Ваше основное занятие в течение недели, кроме воскресенья

- Учеба
- Работа
- Учеба и работа
- Другое (укажите)

Данный вопрос нацелен на выявление основного времяпровождения молодых людей. Это поможет понять, где они проводят

большую часть своего времени, что уточнит контекст их понимания лидерства.

Предварительные данные здесь таковы, что около около трети респондентов выбрали вариант «работа», еще одна треть – вариант «учеба»; около 19% выбрали вариант «учеба и работа», и около 14% указали «другое». Из последних многие вписали в соответствующую графу те или иные виды и сферы занятости (спорт, служение, семья, творчество и пр.).

***22. В КАКОЙ СТРАНЕ ВЫ СЕЙЧАС ПРОЖИВАЕТЕ?**

Азербайджан, Армения, Беларусь, Казахстан, Кыргызстан, Молдова, Россия, Таджикистан, Туркменистан, Узбекистан, Украина, Грузия, Прибалтика (Латвия, Литва, Эстония)
Другое (укажите)

Как мы видим, на данный момент мы имеем свыше около 700 человек из России и 700 из Украины.

***23. В КАКОМ НАСЕЛЕННОМ ПУНКТЕ ВЫ СЕЙЧАС ПРОЖИВАЕТЕ?**

В большом городе
В среднем городе / районном центре
В деревне / поселке / селе

Свыше половины от общего числа анкетированных проживают в мегаполисах. Свыше 30% – в небольших городах.

***24. Скажите, пожалуйста, вы росли в христианской семье?**

Да
Нет
Другое

Данный вопрос также нацелен на выявление специфического аспекта портрета молодежи (вырос ли человек в христианской семье, обратились ли его родители после его рождения, является ли он единственным верующим в своей семье и т. д.). Более того, данная проблематика заслуживает отдельного изучения.

THE ACADEMIC OPEN PRESS OF ASBURY SEMINARY

На данный момент более половины анкетированных выбрали вариант ответа «да». Более 30% – «нет». Остальные ответы заслу-

живают более внимательного анализа, результаты которого будут изложены в соответствующем разделе последующей публикации.

***25. КАК ЧАСТО ВЫ ПОСЕЩАЕТЕ РАЗЛИЧНЫЕ ХРИСТИАНСКИЕ СОБРАНИЯ (ЦЕРКОВНЫЕ МЕРОПРИЯТИЯ, БОГОСЛУЖЕНИЯ, МАЛЫЕ ГРУППЫ, МОЛИТВЕННЫЕ СОБРАНИЯ И Т. Д.)?**

Два раза в неделю или чаще

Раз в неделю

Пару раз в месяц

Другое (укажите)

Свыше 80% ответили, что посещают церковь «два раза в неделю или чаще». Таким образом, в рамках данного исследования мы имеем дело с воцерковленной молодежью.

***26. СКОЛЬКО ВАМ ПОЛНЫХ ЛЕТ?**

Данный вопрос нацелен на отсеивание незначительного числа респондентов, не подходящих для исследования по возрастным требованиям.

***27. ПОЖАЛУЙСТА, УКАЖИТЕ ВАШ ПОЛ**

Мужской

Женский

Статистика по данному вопросу указывает на распределение по половому признаку примерно «50 на 50». В нашем случае, мы не обнаружили перекосов в ту или иную сторону по гендерному признаку.

***28. ПОЖАЛУЙСТА, УКАЖИТЕ ВАШЕ ОБРАЗОВАНИЕ**

Средняя школа

Техникум / колледж / училище

Вуз

Примерно 50% опрошенных молодых людей являются студентами вузов. Остальные два ответа также указывают на распределение примерно «50 на 50».

29. Если желаете, вы можете оставить здесь свой email, чтобы впоследствии получить результаты данного исследования.

В этом же поле вы также можете поделиться пожеланиями, размышлениями, комментариями или замечаниями касательно данной анкеты и темы исследования

Более половины опрошенных оставили свои контактные данные и поделились своими комментариями. Это указывает в том числе на заинтересованность молодежи в получении информации по ходу исследования и общий интерес к феномену лидерства. Данное замечание может служить заключением данной главы. Мы убеждены, что несмотря на имеющиеся трудности и вызовы, современные церкви и евангельская молодежь в частности обладают необходимым потенциалом и всеми востребованными элементами для эффективного формирования лидерства, на благо самой молодежи, церковей и общества.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В данной главе представлен текст разработанной анкеты, используемой для онлайн-опроса евангельской молодежи. Краткий комментарий по анкете и первые предварительные выводы представляют собой каркас отчета по данному социологическому исследованию, который будет представлен в следующем выпуске нашей серии, а именно: Негров А.И., Белов А.Э. Феномен лидерства в среде евангельских христиан Евразии: по материалам интервью, фокус-групп и онлайн-анкетирования / Серия «Евангельское христианство и лидерство», Выпуск 3. – СПб.: Санкт-Петербургский христианский университет, 2016.



First Fruits
THE ACADEMIC OPEN PRESS OF ASBURY SEMINARY

THIS PUBLICATION IS NOT TO BE USED FOR COMMERCIAL PURPOSES.
FREELY AVAILABLE FOR EDUCATIONAL AND RESEARCH USE.



First Fruits
THE ACADEMIC OPEN PRESS OF ASBURY SEMINARY

About First Fruits Press

Under the auspices of B. L. Fisher Library, First Fruits Press is an online publishing arm of Asbury Theological Seminary. The goal is to make academic material freely available to scholars worldwide, and to share rare and valuable resources that would not otherwise be available for research. First Fruits publishes in five distinct areas: heritage materials, academic books, papers, books, and journals.

In the Journals section, back issues of *The Asbury Journal* will be digitized and so made available to a global audience. At the same time, we are excited to be working with several faculty members on developing professional, peer-reviewed, online journals that would be made freely available.

Much of this endeavor is made possible by the recent gift of the Kabis III scanner, one of the best available. The scanner can produce more than 2,900 pages an hour and features a special book cradle that is specifically designed to protect rare and fragile materials. The materials it produces will be available in ebook format, easy to download and search.

First Fruits Press will enable the library to share scholarly resources throughout the world, provide faculty with a platform to share their own work and engage scholars without the difficulties often encountered by print publishing. All the material will be freely available for online users, while those who wish to purchase a print copy for their libraries will be able to do so. First Fruits Press is just one way the B. L. Fisher Library is fulfilling the global vision of Asbury Theological Seminary to spread scriptural holiness throughout the world.



asbury.to/firstfruits



ASBURY
theological
SEMINARY

asburyseminary.edu
800.2ASBURY