

Серия
«Евангельское христианство и лидерство»
ВЫПУСК 3

Негров А.И., Белов А.Э.

ФЕНОМЕН ЛИДЕРСТВА

в среде евангельских христиан
ЕВРАЗИИ

*по материалам интервью, фокус-групп
и онлайн-анкетирования*

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

Vol. 3

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 3

А.И. Негров, А.Э. Белов

ФЕНОМЕН ЛИДЕРСТВА

в среде евангельских христиан
ЕВРАЗИИ

*по материалам интервью, фокус-групп
и онлайн-анкетирования*



THE ACADEMIC SEMINARY

Санкт-Петербург

2016

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

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.

РЕЦЕНЗЕНТЫ:

- профессор, доктор социологических наук В.А. Бачинин
- кандидат социологических наук К.С. Дивисенко

ISBN 978-5-7454-1422-0

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.

В данной работе представлены результаты анализа материалов, собранных посредством проведения индивидуальных и групповых интервью (фокус-групп), а также онлайн-анкетирования представителей евангельской молодежи Евразии. Эта книга является третьей публикацией 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. Книга будет интересна тем, кто интересуется теоретическими и практическими вопросами христианского лидерства в Евразии.

The given work presents the results of the analysis of information obtained from individual and group interviews (focus groups), and from the online survey conducted among representatives of Evangelical youth in Eurasia. This book is the third volume published within 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 book 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 Revision (www.re-vision.pro).

Рекомендовано к печати Высшей школой лидерства СПбХУ.

ISBN 978-5-7454-1422-0

© Hodos Institute, 2016

© Высшая школа лидерства Санкт-Петербургского христианского университета, 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.

СОДЕРЖАНИЕ

ПРЕДИСЛОВИЕ	5
ГЛАВА 1 Социальные исследования количественного, качественного и смешанного типов: к вопросу о методологии исследования	9
ГЛАВА 2 Перспективы лидерства через призму мнений евангельских христиан Центральной Азии: интерпретация материалов индивидуальных и групповых исследовательских интервью, проведенных в Центральной Азии в марте 2016 г.	25
ГЛАВА 3 Анализ ответов евангельской молодежи Евразии на вопросы онлайн-анкеты	49
3.1. Введение	49
3.2. Мнения и реакция евангельской молодежи на анкетирование	57
3.3. Портрет евангельской молодежи	63
3.4. Концептуальное понимание лидерства респондентами	102
3.5. Формирование лидерства в представлениях евангельской молодежи	145
3.6. Сопоставление ответов различных категорий респондентов на вопросы по избранным темам	153
ГЛАВА 4 Сравнение результатов проведения интервьюирования, фокус-групп и онлайн-анкетирования: общие темы, проблемы, перспективы	171
4.1. Введение	171
4.2. Портрет евангельской молодежи: черты, противоречия, потенциал	172

4.3. Представления о лидерстве: конструктивное и токсичное лидерство	178
4.4. Практическая реализация лидерства	188
4.5. Факторы формирования лидерства	191



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.

ПРЕДИСЛОВИЕ

Задачи церкви сегодня отличаются от задач, стоявших перед церковью в прошлом. Времена изменились, религиозные притеснения сменились относительной свободой и возможностями. Однако христиане столкнулись с новыми вызовами. На повестке дня оказались идеологические трения, новые формы религиозных притеснений и/или ограничений, разобщенность в христианских кругах, политическая нестабильность, геополитическое давление и т. д. Многие евразийские страны страдают из-за проблем, связанных с коррупцией и ненадежным лидерством. Таким образом, мы полагаем, что чрезвычайно важно оказать помощь молодым христианским лидерам в Евразии с целью сделать их деятельность более эффективной, библейски обоснованной и духовно крепкой, что поспособствует конструктивному преображению их общин и общества в целом.

Имея возможность повлиять на умы, коснуться сердец, насытить души и снарядить евангельскую молодежь Евразии на созидательную деятельность, Hodos Institute (независимый исследовательский институт и консалтинговая компания по проблемам лидерства), совместно с Высшей школой лидерства СПбХУ осуществил исследовательский проект «Изучение феномена лидерства в среде евангельской молодежи Евразии: к вопросу формирования эффективных подходов в становлении и развитии лидерства»¹.

¹ Подробное описание проекта см. в Феномен лидерства в среде евангельских христиан Евразии: сборник интервью. Составители и научные редакторы Негров А.И., Белов А.Э. / Серия «Евангельское христианство и лидерство». Выпуск 1. – СПб.: Санкт-Петербургский христианский университет, 2016. С. 6-7; 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. С. 10-18.

На первом этапе данного проекта осуществлялось проведение исследовательского интервьюирования представителей евангельских церквей Евразии, анализ собранных материалов и разработка онлайн-анкеты для последующего изучения мнений молодежи². На втором этапе осуществлялось собственно 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 заключается 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. Также было осуществлено дополнительное интервьюирование в трех странах Центральной Азии, направленное на уточнение некоторых предварительных выводов и обусловленное 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. Таким образом, в этой книге представлены результаты анкетирования, а также дополнительного интервьюирования в Центральной Азии.

Данная книга является третьим выпуском в серии публикаций под названием «Феномен лидерства в среде евангельских христиан Евразии». Первая книга представляет собой сборник, содержащий расшифровки интервью с 75 представителями евангельских церквей и организаций Евразии (постсоветского пространства)³. Опубликованные в сборнике расшифровки интервью служат не только яркими иллюстрациями понимания современными верующими лидерства, но и полезными примерами эффективных и неэффективных моделей лидерства, кото-

² Избранные тексты расшифровок интервью и результаты анализа материалов по онлайн-анкетированию см. там же.

³ Феномен лидерства в среде евангельских христиан Евразии: сборник интервью / Серия «Евангельское христианство и лидерство», Выпуск 1. / Составители и научные редакторы А.И. Негров, А.Э. Белов. Научное издание. СПб.: Санкт-Петербургский христианский университет, 2016.

рыми поделились респонденты. Во втором выпуске представлены результаты анализа материалов, собранных посредством проведения исследовательских интервью с 245 респондентами, являющимися представителями евангельских церквей и организаций⁴. Мы надеемся, что наш исследовательский проект в целом и эти книги в частности будут способствовать расширению знания и компетенций в области теории и практики христианского лидерства, жизненно важного для эффективного служения в церкви и за ее пределами. Мы полагаем, что наш проект станет очередным шагом по направлению к формированию зрелой культуры саморефлексии и взаимного обучения в сфере лидерских идей и практик среди христианских лидеров Евразии. Мы также надеемся, что результаты исследования помогут специалистам и учителям быть более эффективными в деле подготовки будущих лидеров, а наш продукт предоставит нынешним лидерам необходимые теории, инструменты, модели и мотивацию для совершенствования своей деятельности.

При составлении данной публикации мы ориентировались на широкий круг читателей и хотели не только поделиться полученной фактической информацией, статистикой по ответам и пр., но также объяснить полученные результаты, выявить внутренние и внешние связи в логике ответов наших респондентов, т. е. постараться дать объяснение той или иной картине вокруг лидерства в евангельской среде. Поэтому в книге содержатся не только статистические данные по ответам респондентов, но и комментарии по сделанным обнаружениям и ситуации в среде евангельских церквей Евразии, а также концептуальные размышления касательно актуальных проблем лидерства.

Несколько слов о структуре данной публикации. В первой главе речь пойдет о методологических основах нашего исследования. Во второй главе представлены результаты проведения фокус-групп и индивидуальных интервью. В третьей главе освещаются материалы онлайн-анкетирования евангельской молодежи Евразии. Четвертая же глава посвящена результатам сопоставления обнаружений, сделанных в рамках индивидуального интервьюирования, фокус-групп

⁴ 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.

и онлайн-анкетирования, на предмет выявления общих тем, проблем и перспектив, имеющих место в среде евангельской молодежи Евразии в контексте лидерства.

Выражаем искреннюю признательность Андрею Анисимову (г. Челябинск) за частичную финансовую поддержку для публикации этой книги.

Выражаем огромную благодарность всем, кто содействовал проведению нашего исследования на разных его этапах, а также сделал публикацию данного сборника возможным.



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

СОЦИАЛЬНЫЕ ИССЛЕДОВАНИЯ КОЛИЧЕСТВЕННОГО, КАЧЕСТВЕННОГО И СМЕШАННОГО ТИПОВ: К ВОПРОСУ О МЕТОДОЛОГИИ ИССЛЕДОВАНИЯ¹

Изучение феномена лидерства в среде евангельских христиан Евразии, направленное на разработку новых и усовершенствование уже имеющихся моделей формирования лидерства в молодежной среде, предполагает освещение вопроса о методах сбора и анализа информации. Нашу работу можно отнести к области социальных исследований, которые нужно воспринимать как совокупность процессов, направленных на получение сведений о социальных явлениях с целью приобретения систематических знаний для решения практических задач.

Социальное исследование шире исследования социологического; как комплексное изучение какой-то социальной проблемы, оно существует на стыке различных дисциплин. Социальное исследование отличается от социологического, однако вопрос касательно различий между ними окончательно не решен². Социальное познание настолько многообразно, что вряд ли методы

¹ Данный раздел содержит краткое освещение переработанного и дополненного материала, представленного в работе *Негров А.И., Белов А.Э.* Введение в теоретико-методологические основы социальных исследований различных типов: к вопросу о методологии исследовательского интервью // Общие и специальные методы изучения / Под редакцией Ю.Н. Красниковой, А.И. Негрова / Серия «Лидерство: теория и практика». Выпуск 2. СПб.: Санкт-Петербургский христианский университет, 2015. С. 101-130.

² *Добренков В.И., Кравченко А.И.* Методы социологического исследования. М., 2004. С. 32.

и инструменты изучения социальных явлений могут быть описаны исчерпывающим образом³.

Для изучения лидерства как социального процесса используются различные методы сбора эмпирической информации⁴. Это происходит потому, что исследователи ставят перед собой разнообразные задачи, позволяющие собрать и проанализировать данные, чтобы использовать их для объяснения социальных явлений и процессов, возникающих в контексте лидерства⁵.

Для сбора информации мы использовали методы индивидуального интервьюирования, фокус-групп и онлайн-анкетирования. Прежде чем кратко рассказать об этих методах, заметим, что наше исследование базируется на теологически контекстуализированном подходе социального познания, полагающего Бога, трансцендентную реальность, абсолютные смыслы, ценности и нормы в качестве мировоззренческого основания в том числе исследовательского дискурса⁶. Можно сказать, что наш исследовательский проект и эта книга относятся к сфере не только к христианской лидерологии, но и социального богословия.

Мы используем некоторые теоретические и методологические установки и инструменты светской науки, но при этом не отходим от теоцентрического понимания мироздания. Наша исследовательская установка существенно отличается от установок так называемого социоцентризма – методологического подхода, который предполагает одномерное восприятие людей с точки зрения одного лишь социума. Мы же полагаем, что именно Бог действует в Церкви и через Церковь. Без Бога нет и Церкви. Без веры невозможно толковать истинную суть жизни Церкви. Важно, однако, уточнить, что изучение различных явлений и процессов в христианском контексте не исключает теологический подход «снизу», который допускает рассуждение о Церкви не только на

³ Ср. Стратегия социологического исследования. Описание, объяснение, понимание социальной реальности. Под. ред. Ядова В.А. 3-е изд., испр. М., 2007. См. URL: <http://www.isras.ru/publ.html?id=585>. Дата просмотра: 23.04.2015.

⁴ См. Gill J. & Johnson P. Research methods for managers. (4th ed). Thousand Oaks, CA: Sage. 2010; Klenke K. Qualitative research in the study of leadership. Bingley, UK: Emerald Group Pub. 2008.

⁵ Creswell J.W. Foreword. In Klenke K. Qualitative research in the study of leadership. Bingley, UK: Emerald Group Pub. 2008. P. xxiii.

⁶ См. Бачинин В. А. Социология и теология: еще раз о Конттовском эпизоде интеллектуальной истории // Социологические исследования. 2014. № 5. С. 119.

основании вероучительных основ, но и в свете изучения представлений и жизни верующих. Духовный смысл о настоящем и будущем Церкви раскрывается в Откровении, но это не исключает и того, что Бог обнаруживает Себя, раскрывает Свои истины Церкви, к примеру, через результаты изучения социальных явлений, в том числе Церкви как социума, сообщества верующих.

КАЧЕСТВЕННЫЙ, КОЛИЧЕСТВЕННЫЙ И СМЕШАННЫЙ ТИПЫ ИССЛЕДОВАНИЯ

Качественные и количественные методы изучения социальных явлений существенно различаются по общей направленности и характеру научных исследований⁷. У них разные философские основания, фокус и единицы анализа, различные исследовательские цели и логика анализа. Тем не менее, специалистам по лидерству необходимо уметь использовать ряд ключевых методов, относящихся к качественным или количественным подходам (например, наблюдение, контент-анализ, опрос, социометрия, экспертные оценки, фокус-группы, экспериментальное исследование, исследование-действие и т. д.)⁸. Гилл и Джонсон, утверждают, что каждый подход имеет свои отличительные преимущества и недостатки. Однако они считают, что это обстоятельство открывает возможность для использования так называемой методологической триангуляции⁹ (по Дензину, методологическая триангуляция – это «комбинация методов при изучении одного и того же феномена»¹⁰).

В рамках количественных исследований полученная информация представлена в количественном значении, что также предполагает наличие статистически надежной количественной информации,

⁷ См. описание этих типов исследования в работах: *Ядов В.А.* Стратегия социологического исследования (описание, объяснение, понимание социальной реальности). М., 1998; *Батыгин Г.С.* Лекции по методологии социологических исследований. Учебник для студентов гуманитарных вузов и аспирантов. М., 2002; *Бергер П.* Приглашение в социологию: гуманистическая перспектива. М., 1996; *Деятко И.Ф.* Методы социологического исследования. М., 2006; *Страусс А., Корбин Дж.* Основы качественного исследования. М., 2001; *Улановский А.М.* Качественные исследования: подходы, стратегии, методы // Психологический журнал. 2009. №2. С.18-28.

⁸ *Gill J. & Johnson P.* Research methods for managers. (4th ed). Thousand Oaks, CA: Sage. 2010.

⁹ *Gill J. & Johnson P.* Research methods for managers. (4th ed). Thousand Oaks, CA: Sage. 2010. P. 221.

¹⁰ *Denzin N.K.* The Research Act in Sociology. Chicago: Aldine. 1970. P. 297.

которая может быть использована для распространения на генеральную совокупность¹¹ или для количественного сравнения тех или иных категорий, групп людей и пр. Количественные исследования могут включать в себя проведение наблюдений и опросов; при проведении последних применяются структурированные вопросы закрытого типа для сбора эмпирической информации. В свою очередь, предварительная гипотеза исследования предоставляет ученому ориентир для достижения задач и результатов исследования. Фокус количественного исследования – макро-анализ, причинное объяснение взаимосвязей чего-то частного с общим. Логика количественного исследования – дедуктивная. Она движется от абстракций к фактам (путем операционализации понятий и выявления фактических, статистических взаимосвязей и т. д.). Выборочное обследование в количественном типе исследования, например, может представлять собой систематический сбор данных о поведении и установках людей посредством опроса специально подобранной группы респондентов¹².

Качественные данные – это любая информация, собираемая для интерпретации и представления не в числах. Качественные исследования характеризует предпосылка, что исследуемый феномен невозможно описать посредством чисел. В качественном исследовании могут применяться феноменологический подход, подходы «обоснованной теории» (grounded theory), кейс-стади (case study), нарративного анализа и др. Отличительный признак качественного типа исследования – интервьюирование, фокус-группы, анализ текста или визуальных источников (фотографии, фильмы и видеofilмы, неодушевленные предметы)¹³. Сам исследователь становится важным участником поиска данных, передаваемых объектом через слова (или визуализацию). Он изучает жизненный мир участников

¹¹ Генеральная совокупность – совокупность всех изучаемых в ходе социологического исследования объектов.

¹² См. также: *Ядов В.А.* Социологические исследования: Методология, программа, методы. М., 1995; *Браймен А., Белл Э.* Методы социальных исследований: группы, организации и бизнес [пер. с англ.]. Харьков, 2012; *Тихонова Е.В.* Методология и методы социологического исследования. М., 2012.

¹³ О проведении интервью и фокус-групп см. *Белановский С.А.* Метод фокус-групп. М., 1996; *Белановский С.А.* Индивидуальное глубокое интервью. М., 2001. О визуальной социологии см. *Запорожец О.* Визуальная социология: контуры подхода // *Интер. Интеракция. Интервью. Интерпретация.* 2007. № 4. С. 33-43; *Штомпка П.* Введение в визуальную социологию. Теоретические дискурсы и дискуссии: М., 2006.

исследования, ответственно подходит к вопросам насыщенности и валидности полученной информации, проводит интерпретацию полученных данных. Логика анализа движется от фактов из рассказов о жизни и т. д. к концепциям, к конкретным жизненным изменениям. Качественное исследование допускает более свободное, порой интуитивное погружение в контекст собранных данных¹⁴.

Подавляющее большинство современных научных работ по лидерству представляют результаты количественного или качественного типа исследования¹⁵. Однако при изучении и интерпретации определенных исследовательских проблем по лидерству все чаще появляются работы, в которых комбинируются элементы количественных и качественных методов (исследования смешанного типа). В авторитетной статье, опубликованной в «Журнале смешанных методов исследования» (*Journal of Mixed Methods Research – JMMR*), предлагается полезное определение смешанного типа исследования. Авторы пишут:

«Исследование с помощью смешанных методов – это такой вид исследования, в котором ученый или команда ученых комбинирует элементы качественных и количественных научных подходов (например, использование количественных и качественных взглядов, сбора информации, анализа, методов выведения умозаключений) с целью расширения и углубления понимания и достоверности»¹⁶.

Трудно не согласиться с Маргарет Санделовски в том, что смешанный метод исследования (mixed method research) «является динамичным способом расширения горизонта и повышения аналитического потенциала разных наук»¹⁷.

¹⁴ См. также: Семенова В. Качественные методы: введение в гуманистическую социологию. М., 1998; Ньюман Л. Анализ качественных данных // Социологические исследования. 1998. № 12. С. 101–114; Ковалев Е.М., Штейнберг И.Е. Качественные методы в полевых социологических исследованиях. М., 1999.

¹⁵ См. Stentza J. E., Plano Clark V.L. and Matkina G.S. Applying mixed methods to leadership research: A review of current practices. *The Leadership Quarterly*. 2012. 23(6): 1173–1183.

¹⁶ Johnson R.B., Onwuegbuzie A.J., & Turner L.A. Toward a definition of mixed methods research. // *Journal of Mixed Methods Research*. 2007. № 1(2). P. 123.

¹⁷ Sandelowski M. Focus on Research Methods Combining Qualitative and Quantitative Sampling, Data Collection, and Analysis Techniques in Mixed-Method Studies. // *Research in Nursing & Health*. 2000. № 23. P. 254.

ОБ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКОМ ИНТЕРВЬЮ

Исследовательские индивидуальные или групповые интервью (так называемый метод фокус-групп) стали применяться в научном социальном познании в 20 веке, особенно в течение его последних десятилетий¹⁸. Социологи утверждают важность интервьюирования по ряду причин, таких как: установка фактов¹⁹, наблюдение и эмоциональная встреча с человеком и предметом исследования²⁰, конструирование знания²¹ и т. д.

Исследовательское интервью – такой метод сбора эмпирических данных, когда интервьюер, как правило при личной встрече с интервьюируемым, задает вопросы, предусмотренные темой и стратегией исследования. Исследовательское интервью часто называют методом глубинного интервью. Интервьюер разговаривает с собеседником по заранее намеченному плану. В научной литературе исследователя, проводящего индивидуальное или групповое интервью, называют модератором, создающим благоприятные условия для плодотворной дискуссии. Интервьюируемого называют информантом (т. е. лицо, включенное в исследовательский проект и предоставляющее какую-либо полезную информацию).

Сегодня интервьюирование представляет собой один из разработанных методов получения информации не только в журналистике, но также и в социальном научном познании. Интервьюирование широко используется как важный метод сбора эмпирической информации. Исследователи разрабатывают разнообразные практические рекомендации по подготовке и проведению интервью, а также формулируют требования к интервьюеру, к процедуре анализа полученных данных и т. д. Основным недостатком исследовательского интервьюирования – большие временные, а порой и материальные затраты, трудоемкость работы при сборе и

¹⁸ Kvale S. & Brinkmann S. *InterViews: Learning the craft of qualitative research interviewing*. 4th ed. Thousand Oaks, CA: Sage, 2015; см. Ядов В.А. Стратегия социологического исследования. Описание, объяснение, понимание социальной реальности. М, 2001. С. 280-294

¹⁹ Holstein J. and Gubrium J. *Animating interview narratives*. In D. Silverman (ed.). *Qualitative Research*, 3rd ed. London: Sage, 2011. P. 149-67.

²⁰ Denzin N.K. *The Research Act in Sociology*. Chicago: Aldine, 1970. P. 133-134.

²¹ См. Silverman D. *Interpreting qualitative data: A guide to the Principles of Qualitative Research*. 4th ed. Thousand Oaks: CA: Sage, 2011. P. 181-183.

анализе материала при незначительном количестве опрошенных респондентов. Не стоит также игнорировать и фактор субъективности получаемой информации.

В глубинном исследовательском интервью используются открытые вопросы, которые предполагают развернутые ответы, а не однозначные «да» или «нет». Впоследствии интервью расшифровывается, т. е. содержание аудио- или видеофайла переводится в текстовый формат (этот процесс также называют транскрипцией). По словам американского ученого Эндрю Ван де Вена, интервью является «partisипативной формой исследования, нацеленной на получение различных мнений и перспектив в представлении ключевых сторон»²². Во время интервью допустимо обмениваться взглядами на взаимно интересные темы²³. Благодаря проведению интервью исследователи могут получить более содержательную информацию, чем если бы они работали над проблемой в одиночку, не ведя дискуссий с другими. Для исследователей интервью являются как источниками востребованной информации, так и открытием совершенно новых идей, связей и перспектив²⁴.

О МЕТОДЕ ФОКУС-ГРУПП

Несколько десятилетий назад Мертон и Кенделл инициировали научный интерес к исследовательскому методу фокус-групп²⁵. Впоследствии этот подход был интегрирован в семейство исследований смешанного типа²⁶.

В прошлом столетии интервьюирование фокус-групп широко использовалось исследователями в нескольких дисциплинах (со-

²² Van de Ven A.H. *Engaged Scholarship: A Guide to Organizational and Social Research*. Oxford University Press. 2009. P. 9.

²³ Kvale S., & Brinkmann S. *InterViews: Learning the craft of qualitative research interviewing*. 4th ed. Thousand Oaks, CA: Sage. 2015.

²⁴ Byrne B. *Qualitative interviewing*. In C. Seale (ed). *Researching Society and Culture*. Second Edition, London: Sage. 2004.

²⁵ Merton R. The focused interview. New York: Free Press. 1990; Merton, R., & Kendall, P. The focused interview. // *American Journal of Sociology*, 1946. № 51(6), 541–557. THE ACADEMIC OPEN PRESS OF ASBURY SEMINARY

²⁶ Kamberelis G., & Dimitriadis G. *Focus groups: From structured interviews to collective conversations*. Abingdon, Oxon: Routledge, 2013.

циология, социальная психология, психотерапия и маркетинг)²⁷. Подход фокус-групп приветствуется в различных науках и часто используется в междисциплинарных исследованиях²⁸.

Фокус-группа и индивидуальное интервьюирование могут проходить на первом этапе исследования с целью обнаружения концептуальных и контекстуальных данных для разработки опросника, который будет использоваться в рамках количественного метода²⁹. В интервью, содержащем открытые вопросы, у респондентов есть возможность изложить собственное определение, представление или восприятие конкретного явления, ситуации или события³⁰.

ПРИНЦИПЫ И ФОРМЫ ПРОВЕДЕНИЯ ИНДИВИДУАЛЬНЫХ ИНТЕРВЬЮ И ФОКУС-ГРУПП

В современной социологии интервью является не просто методологическим выбором или важным стратегическим компонентом исследования. Считается, что невозможно понять мысли и поступки людей посредством одного лишь рационального рассуждения, основанного на законах универсальных обобщений, сходных с естественными законами. Качественное индивидуальное интервьюирование и обсуждения в фокус-группах вытекают из положений о том, что знания людей, их ценности и опыт ценны и достойны изучения³¹. Социальная реальность людей постоянно воссоздается самими людьми. Для обнаружения этой социальной реальности необходимо погружение в мир, в котором живет человек. Точку зрения, поведение лидеров и последователей можно понимать только в терминах их субъективного восприятия, познания действительности и представлений о феномене лидерства.

Проведение индивидуального интервьюирования и фокус-групп обладает и этическим аспектом. Интервьюирование

²⁷ Stewart D.W., Shamdasani P.N., Rook D.W. Focus Groups: Theory and Practice. Applied Social Research Methods Series, Volume 20, Second Edition. London: Sage Publications. 2007.

²⁸ Morgan D.L. Integrating qualitative and quantitative methods: a pragmatic approach. Thousand Oaks, CA: Sage. 2014.

²⁹ Bloor M., Frankland J., Thomas M., and Robson K. Focus groups in social research. London: SAGE Publications. 2001.

³⁰ Silverman D. Interpreting qualitative data: Methods for Analyzing Talk, Text and Interaction. Thousand Oaks, CA: Sage. 1993. P. 14–15.

³¹ Byrne B. Qualitative interviewing. In C. Seale (ed). Researching Society and Culture. Second Edition. London: Sage. 2004. P. 182.

и фокус-группы как методы исследования подчиняются разным стандартам и этическим принципам, таким как «открытость к неприятным фактам, противоречащим предпочтениям [исследователя], желание выслушивать и высказывать критику, верность принципам объективности, в смысле стремления минимизировать шансы того, что собственные ценности и интересы приведут к ошибке, и так далее»³².

Практика интервьюирования отдельных людей и фокус-групп в рамках задач исследования также поднимает такие вопросы, как приватность, конфиденциальность, стресс, связанный с интенсивностью взаимодействия, и так далее. Морган подчеркивает, что исследователь должен принимать во внимание уязвимость респондентов, защищать их от разглашения личной информации и так далее³³. Интервьюируемые должны знать, в чем именно они принимают участие, быть уверенными в сохранности конфиденциальной информации³⁴.

Существуют разные формы интервью: структурированные, полуструктурированные и неструктурированные³⁵. В целом, в структурированных интервью респондентам задаются одинаковые закрытые вопросы в определенном порядке и предлагаются неварируемые ответы. Открытые вопросы в свою очередь не предполагают фиксированных ответов, и респонденты могут отвечать на них своими словами, выражать свое мнение и так далее. Открытый непрямой вопрос мотивирует респондентов дать комментарии по ряду аспектов, выразить личное мнение своими словами.

Стоит заметить, что на открытые и закрытые версии одних и тех же вопросов могут быть даны неодинаковые ответы. С одной стороны, методологи указывают, что закрытые вопросы чаще используются в

³² Traianou A. The Centrality of Ethics in Qualitative Research. In Leavy, Patricia (Ed.). *The Oxford handbook of qualitative research*. Oxford: Oxford University Press. 2014. P. 75.

³³ Morgan D.L. Future Direction for Focus Group. In Morgan, D. L. (Ed.). (1993). *Successful focus groups: Advancing the state of the art*. Newbury Park, CA: Sage. 1993. P. 238–239.

³⁴ Brinkmann S. Could interviews be epistemic? An alternative to qualitative opinion polling. // *Qualitative Inquiry*. 2007. № 13(8). P. 1116–38

³⁵ Byrne B. Qualitative interviewing. In C. Seale (ed). *Researching Society and Culture*. Second Edition. London: Sage. 2004.

количественных интервью, а открытые – в качественных³⁶. С другой стороны, оба методологических способа сбора информации включают в себя использование открытых и закрытых вопросов.

Полуструктурированное интервью – интервью, которое состоит из тематических блоков и содержит перечень тем, по которым должна быть получена информация. Полуструктурированные интервью включают в себя комбинацию заранее сформулированных и открытых вопросов, что позволяет интервьюеру задавать наводящие вопросы или вносить важные прояснения. В полуструктурированных интервью и исследователь, и респондент активно участвуют в прояснении смысла³⁷. Берн говорит, что в рамках проведения качественных полуструктурированных интервью (индивидуальных или фокус-групп) очень важно заранее спланировать ход разговора и ввести в него ряд ключевых мыслей³⁸. Чрезвычайно важно иметь ясное представление касательно целей проведения интервью. Более того, очень важно произвести правильную выборку интервьюируемых, спланировать опрос и выстроить задаваемые вопросы.

Фокус-группы и индивидуальные интервью имеют столько же сходств, сколько и различий³⁹. Каждый из этих методов принадлежит к качественному способу сбора информации. Сильверман утверждает, что применяющим их исследователям не следует воспринимать точки зрения респондентов как объяснение мира человека на макроуровне, и что нужно уделять достаточно внимания как значению, так и структуре данных, полученных из разговоров с интервьюируемыми⁴⁰.

³⁶ *Creswell J.W.* Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches, 3rd ed. Thousand Oaks, CA: Sage. 2009; *Creswell J.W.* Controversies in Mixed Methods Research. In Denzin, N. K., & Lincoln, Y. S. (Eds.). The Sage handbook of qualitative research. (4th ed.). Thousand Oaks: Sage. 2011. P. 269–284.

³⁷ *Silverman D.* Interpreting qualitative data: A guide to the Principles of Qualitative Research. 4th ed. Thousand Oaks, CA: Sage. 2011; *Brinkmann S.* Unstructured and Semi-Structured Interviewing. In Leavy, Patricia (Ed.). The Oxford handbook of qualitative research. Oxford: Oxford University Press. 2014. P. 277–299.

³⁸ *Byrne B.* Qualitative interviewing. In C. Seale (ed). *Researching Society and Culture*. Second Edition. London: Sage. 2004.

³⁹ *Hair J. F., Money A.H., Samouel P. & Page M.* Research methods for business. Chichester: John Wiley & Sons. 2007. P. 201–202; *Silverman D.* Interpreting qualitative data: Methods for Analyzing Talk, Text and Interaction. Thousand Oaks, CA: Sage. 1993.

⁴⁰ *Silverman D.* Interpreting qualitative data: Methods for Analyzing Talk, Text and Interaction. Thousand Oaks, CA: Sage. 1993. P. 199-204.

Подготовка к беседе, составление и использование ряда вопросов и расшифровка являются неотъемлемыми составляющими деятельности в рамках исследования фокус-групп и индивидуального интервьюирования. Однако подобного рода деятельность не сводит научные методы до уровня обычных техник. Ценность каждого из этих методологических подходов в большей степени зависит от качества анализа данных, которые можно собрать в ходе разговора, нежели от количества набранных респондентов и/или формата дискуссий.

С одной стороны, интервьюирование проходит более продуктивно, если исследователь пытается выявить ключевые источники трудностей в организации. Индивидуальное интервью дает возможность углубиться в вопросы, которые люди будут более охотно обсуждать в отсутствие своих коллег. С другой стороны, групповые интервью более динамичны по своей сути. Они более тесно связаны с повседневными дискуссиями и предоставляют возможность для «более спонтанных выражений, чем в индивидуальном интервью»⁴¹. Однако в рамках фокус-группы сложнее получить личную точку зрения.

О СТРАТЕГИИ ПРОВЕДЕНИЯ ИНДИВИДУАЛЬНОГО ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКОГО ИНТЕРВЬЮ

Задачи в рамках нашего исследовательского проекта таковы:

- разработка методологии исследования феномена лидерства в среде евангельской молодежи в Евразии;
- формирование базы данных по существующим программам развития лидерства среди евангельской молодежи в Евразии;
- проведение опроса и интерпретация полученных данных, с ориентацией на достижение долгосрочных результатов;
- изучение особенностей представлений о лидерстве среди евангельской молодежи Евразии посредством анкетирования.

Мы были заинтересованы в изучении феномена лидерства среди евангельской молодежи Евразии главным образом в следующих странах: Беларусь, Кыргызстан, Молдова, Россия, Таджикистан, Узбекистан, Украина. Поиск кандидатов для интервью осуществлялся как

⁴¹ *Brinkmann S. Qualitative interviewing. Oxford: Oxford University Press. 2013. P. 27.*

участниками исследовательского проекта, так и с помощью лиц, вовлеченных в интересующую нас сферу деятельности. К потенциальным респондентам также причислялись те, чье участие в формировании христианского лидерства среди молодежи считается активным (и успешным).

Способы проведения интервью определяются географическим положением респондента и техническими возможностями (личная встреча, телефон, онлайн). Все интервью записывались в аудиоформате, а затем расшифровывались с целью последующего анализа и интерпретации. При отсутствии необходимых технических возможностей респонденту был выслан файл с вопросами для интервью, на которые можно ответить в письменном виде.

Основные вопросы индивидуального интервью и фокус-групп являлись открытыми. Их цель – выявить проблемное поле и прояснить мнения респондентов по тем или иным аспектам затрагиваемой тематики. Выборка и последовательность вопросов определялись естественным ходом разговора и степенью открытости респондента. Дополнительные уточняющие вопросы были заданы при необходимости в индивидуальном порядке.

Интервью проводились в форме диалога, в котором исследователь в основном выполнял функцию слушателя. В сферу его задач также входило обеспечение естественного перехода от одной темы к другой.

Кратко об онлайн-анкетировании

В социальных исследованиях переход к использованию онлайн-опросов связан с новыми техническими возможностями и решением задачи получения доступа к респондентам через Интернет.

Можно с уверенностью сказать, что онлайн-анкетирование является новейшим способом исследования социальных явлений. Онлайн-анкетирование как разновидность письменного метода опроса позволяет получить информацию о мнении целевой аудитории респондентов, находящихся на удалении от исследователя.

Онлайн-анкетирование – подходящий метод получения информации от молодежи, потому что она активно пользуется современными средствами связи. При выборе онлайн-анкетирования

как метода сбора информации мы исходили из того, что такой вид анкетирования имеет ряд достоинств:

- число респондентов не ограничено;
- современное удобное оформление (интерфейс);
- удобные способы рассылки формы анкеты;
- нет зависимости от местонахождения респондента;
- современные инструменты (возможности) создания вопросов;
- минимальные материальные затраты;
- быстрая и точная обработка результатов⁴².

Есть несколько других преимуществ онлайн-анкетирования в сравнении с ключевыми офлайн-методиками (устное анкетирование, заполнение письменных анкет в присутствии анкетера). Например, при онлайн-анкетировании минимизируется воздействие личности модератора (интервьюера). Респонденты при заполнении онлайн-опросника находятся в более комфортной ситуации, чем во время непосредственной коммуникации с интервьюером⁴³.

Примененную нами процедуру проведения онлайн-опроса можно описать следующим образом. Во-первых, на основе анализа расшифровок исследовательских интервью была разработана анкета, содержащая различные вопросы и варианты ответов, многие из которых были предопределены тематикой, целями опроса и смысловыми акцентами, расставленными респондентами в рамках интервью. Вопросы и варианты ответов касались трех основных тем: (1) портрет евангельской молодежи, (2) представления молодежи о лидерстве, (3) мнения молодежи о факторах, влияющих на их развитие и лидерское формирование. Затем разработанная анкета прошла апробацию, после чего ссылка на нее распространялась среди евангельских церквей Евразии.

⁴² См. Долженко Ю.Ю., Позднякова А.С. Онлайн анкетирование как современный и эффективный способ исследования // Транспортное дело в России. № 1. 2015. С.109-110; Reips, U.D. Design and formatting in Internet-based research. In S. Gosling & J. Johnson (Eds.) // Advanced internet methods in the behavioral sciences. Washington, DC: American Psychological Association. 2010. P. 29–43.

⁴³ Ср. Могилевский П.С., Сафонова А. Граждане стран G8 о саммите 2006 // Онлайн исследования в России: тенденции и перспективы / Под редакцией Шашкина А.В. и Поздняковой М.Е. М.: Изд-во Института социологии РАН. 2006. С. 44.

Однако при таком виде анкетирования порой сложно решить проблему выборки. Поэтому мы просили руководителей церквей и лидеров молодежи распространять анкету в разных регионах и деноминациях, среди юношей и девушек, новообращенных и зрелых христиан, детей верующих родителей и молодежи, которая воспитывалась не в христианских семьях.

Рассылка анкеты на электронные адреса потенциальных респондентов осуществлялась через пасторов, молодежных лидеров и представителей молодежи таким образом, чтобы респондентами оказалась воцерковленная евангельская молодежь Евразии (в возрасте от 13 до 29 лет). В нашем письме-обращении мы информировали потенциальных респондентов о цели данного анкетирования, а именно: 1) выявить общие черты современной евангельской молодежи Евразии, связанные с феноменом лидерства; 2) узнать мнение молодежи по ключевым вопросам лидерства (суть лидерства; факторы, способствующие формированию духовного, нравственного и эффективного лидерства в их среде). Мы также информировали молодежь о том, что практическая полезность такого анкетирования заключается в том, что оно поможет выявить, что по мнению молодежи наиболее важно в процессе их лидерского формирования, и присутствуют или отсутствуют ли эти факторы в их среде и жизни. Мы указали, что по завершении нашего исследования мы будем делиться со служителями церквей и с самой молодежью нашими выводами и рекомендациями.

В итоге онлайн-анкетирование евангельской молодежи Евразии мы провели с использованием приложения SurveyMonkey, которое имеет ряд достоинств, поскольку оно позволяет:

- создавать опросы любых типов с помощью универсального и простого в пользовании конструктора опросов;
- интегрировать данные опроса с множеством других платформ и приложений;
- получать ответы в реальном времени, секционировать и фрагментировать данные для получения аналитических данных и без затруднений обмениваться диаграммами и отчетами, готовыми к публикации;

- анализировать тексты в открытых вопросах, составлять удобные отчеты, фильтры, перекрестные таблицы и многое другое;
- создавать опросы с возможностью отправки посредством мобильного телефона, Интернета, социальных сетей и т. д.

В последующих главах мы предоставим дополнительные краткие пояснения о методе сбора и анализа материалов интервьюирования, фокус-групп и анкетирования.



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

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

ГЛАВА 2

ПЕРСПЕКТИВЫ ЛИДЕРСТВА ЧЕРЕЗ ПРИЗМУ МНЕНИЙ ЕВАНГЕЛЬСКИХ ХРИСТИАН ЦЕНТРАЛЬНОЙ АЗИИ: ИНТЕРПРЕТАЦИЯ МАТЕРИАЛОВ ИНДИВИДУАЛЬНЫХ И ГРУППОВЫХ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИХ ИНТЕРВЬЮ, ПРОВЕДЕННЫХ В ЦЕНТРАЛЬНОЙ АЗИИ В МАРТЕ 2016 г.

ВВЕДЕНИЕ

В 2015–2016 гг. командой специалистов проводился международный исследовательский проект, посвященный изучению феномена лидерства в евангельской среде Евразии (постсоветского пространства)¹. Проект был инициирован и проведен Hodos Institute в сотрудничестве с Высшей школой лидерства Санкт-Петербургского христианского университета. В ходе исследования применялись следующие методы сбора материала: индивидуальное интервьюирование, групповое интервьюирование (или фокус-группа) и онлайн-анкетирование. В рамках первого этапа данного проекта интервьюирование проводилось в период с января по июнь 2015 г. Были проинтервьюированы сотни евангельских христиан. Аудитория респондентов состояла из трех основных групп: (1) руководители высшего звена (лидеры евангельских союзов, церквей, деноминаций, движений, руководители различных христианских организаций и учебных заведений); (2) лидеры молодежи; (3) представители евангельской молодежи и студенчества. В ходе индивиду-

¹ Подробнее об этом проекте см. *Негров А.И.* О международном исследовательском проекте «Изучение феномена лидерства в среде евангельской молодежи Евразии: к вопросу формирования эффективных подходов в становлении и развитии лидерства» // 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.

альных интервью респонденты отвечали на 13 вопросов. Проведение индивидуальных интервью (в первой половине 2015 г.) совершалось для того, чтобы на основе собранного материала было возможно: (1) проанализировать понимание феномена лидерства евангельскими христианами Евразии; (2) изучить представления разных представителей евангельского христианства Евразии о своей молодежи; (3) создать онлайн-анкету для опроса евангельской молодежи².

К концу 2015 г. была завершена интерпретация всех расшифровок интервью и разработана анкета, которая была успешно апробирована в декабре того же года. Онлайн-анкетирование евангельской молодежи Евразии было начато в середине декабря 2015 г., а 31 марта 2016 опрос был закрыт. Осуществив отбор анкет, не соответствующих задачам исследования, из предварительного числа в 2491 для окончательного анализа осталось 2320 анкет³.

В марте 2016 г. проводилось дополнительное интервьюирование в трех странах Центральной Азии. За две недели было проведено 14 индивидуальных интервью и 11 фокус-групп с представителями разных евангельских деноминаций. В этих интервью приняли участие 155 евангельских христиан разных национальностей, постоянно проживающих в Кыргызстане, Казахстане и Таджикистане (в каждой стране проводилась фокус-группа, состоящая, главным образом, из представителей национального большинства). Общая статистика по участникам дополнительного интервьюирования такова:

Страна и вид проведенных интервью	Число участников
Кыргызстан: 4 индивидуальных интервью и 2 фокус-группы	40
Казахстан: 7 индивидуальных интервью и 5 фокус-групп	72
Таджикистан: 3 индивидуальных интервью и 4 фокус-группы	43
Всего	155

² Предварительные результаты анализа ответов на вопросы анкеты опубликованы в работе: *Белов А.Э., Негров А.И.* Процесс создания онлайн-анкеты для опроса евангельской молодежи и предварительные результаты анкетирования // *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. С. 441–468.

³ Отбор анкет производилось по 2 основным критериям – по возрасту (младше 13 лет и старше 29) и стране проживания (были отобраны анкеты респондентов, проживающих за пределами ареала исследования).

Большинство респондентов в Центральной Азии были в возрасте от 13 до 30 лет. Индивидуальные интервью проводились с пасторами евангельских церквей, лидерами молодежи и руководителями христианских организаций (в возрасте от 25 до 45 лет). Выбор участников фокус-группы варьировался: в 3 фокус-группах участвовали только руководители молодежи, а в других 8 фокус-группах участие приняла преимущественно евангельская молодежь в возрасте от 13 до 28 лет, но с участием молодежного руководителя (или пастора).

Фокус-группы формировались из участников, являющихся членами одной деноминации и проживающих в одной местности. Группы были достаточно компактными, чтобы у каждого участника встречи была возможность поделиться своим мнением, и в то же время достаточно крупными, чтобы во время беседы было возможно выявить разнообразие мнений. Фокус-группы проводились в формате круглого стола, неформальной беседы, с количеством участников от 6 до 20 человек (13 человек в среднем). Встречи проводились в неформальной обстановке в виде открытых дискуссий, в которых я (А.И. Негров – руководитель исследовательского проекта) выступал в роли модератора. Беседы записывались в аудиоформате, для дальнейшей текстовой расшифровки. Каждая расшифровка индивидуальных и групповых интервью, проведенных в марте 2015 г., была проанализирована, а результаты этого анализа интегрированы и представлены в данной работе.

Прежде чем сфокусироваться на анализе материала, собранного в марте 2016 г., необходимо аргументировать востребованность дополнительного интервьюирования. Дело в том, что проведение индивидуальных интервью и фокус-групп в марте 2016 г. было направлено на уточнение предварительных выводов, сделанных на основе анализа материалов интервью, проведенных в 2015 г. (в числе 245 респондентов в 2015 г. 52 являлись представителями евангельских церквей Центральной Азии). Дополнительный сбор информации был обусловлен необходимостью более масштабного и глубокого изучения мнений евангельских христиан из Центральной Азии.

Итак, учитывая исследовательские задачи, во время интервьюирования респондентов из Центральной Азии использовался метод полуструктурированного интервью. Респондентам задавались открытые вопросы, на которые нельзя было дать

односложные ответы. В ходе интервьюирования респонденты отвечали на четыре вопроса.

Вопросы для индивидуальных интервью и фокус групп:

1. Мы исходим из того, что вам известно понятие «лидерство». Как понимается лидерство в вашем контексте? Какой смысл обычно вкладывается в понятие лидерства среди 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?

Естественным образом по ходу интервью задавались различные уточняющие вопросы с целью прояснения тех или иных утверждений и ради удостоверения, что участники интервью поняли их смысл. Ход самой дискуссии определялся ответами респондентов.

При проведении фокус-групп учитывались и предусматривались различные факторы, влияющие на процесс проведения группового интервьюирования:

- во время интервью возникает специфическая групповая динамика, обладающая положительной или отрицательной силой;
- при групповом обсуждении происходит дифференциация участников, выявляются различные мнения по отношению к обсуждаемому предмету;
- во время группового интервью некоторых доминирующих участников фокус-группы необходимо корректно сдерживать, чтобы мнение одного человека не стало голосом всей группы, а неразговорчивых участников фокус-группы необходимо ненавязчиво вдохновлять к тому, чтобы они высказали свое мнение.

ПРЕДВАРИТЕЛЬНЫЕ ЗАМЕЧАНИЯ

Необходимо признать, что метод фокус-групп в сравнении с индивидуальным интервьюированием показал свои преимущества. Например, нам удалось прочувствовать, пронаблюдать некоторые черты евангельской культуры. Групповые интервью, конечно, более динамичны по своей сути. Однако стоит признать, что во время проведения фокус-групп было сложнее услышать личную точку зрения каждого респондента. В группе люди не всегда были открыты к тому, чтобы делиться своими мыслями (по разным причинам). Учитывая эти специфические особенности группового интервьюирования, при проведении фокус-групп, мы старались не достичь консенсуса по интересующим нас вопросам, но выслушать разные мнения.

Не преследуя цель провести сравнительный анализ ответов респондентов из Кыргызстана, Казахстана и Таджикистана или сравнить степень их открытости и/или активности во время интервьюирования, все же стоит поделиться некоторыми наблюдениями. Во-первых, в некоторых случаях мы столкнулись с определенной сложностью достичь желательной степени расположенности респондентов к участию в беседе. По самым разным причинам молодые люди порой стеснялись отвечать на вопросы. Иногда они ссылались на то, что им не так часто приходится высказывать свое мнение.

Еще одной очевидной помехой или ограничением, конечно, был языковой барьер. Например, диалог с киргизской молодежью (в рамках фокус-группы в одной из евангельских церквей в г. Токмок) получился немногословным, потому что респондентам было трудно выразить свои мысли на русском языке. Даже общение через переводчика не оказало существенной помощи. Мнение одного респондента из числа молодежи (Казахстан) объясняет подобное обстоятельство: «Люди нашего народа – робкие, стеснительные. Русское служение в нашей церкви – там люди более открытые... Казахское служение – люди стеснительные».

Также стоит заметить, что более объемными оказались те интервью, которые проходили во время или после совместного приема пищи. По нашим наблюдениям, совместная трапеза располагает христиан в Центральной Азии к диалогу. По мнению пасторов из Казахстана, местные люди раскрываются в общении с теми, с кем у них сложились взаимоотношения. Отношения выстраиваются

по-разному, но совместные трапезы – неотъемлемая часть установления дружеских и доверительных отношений в Центральной Азии. Например, пастор евангельской церкви говорит: «Казахи – это народ, который проводит много времени в общении, очень щедрый и гостеприимный. В связи с этим у нас большие траты на еду (*смется*). Тот человек, который разделил с тобой хлеб, – ты уже ему доверяешь...».

О ПОНИМАНИИ ФЕНОМЕНА ЛИДЕРСТВА

Цель данного параграфа – представить анализ ответов на вопросы «Как понимается лидерство в вашем контексте?» и «Какой смысл обычно вкладывается в понятие лидерства среди евангельских христиан вашего окружения?»

Мы не выявили отличий в ответах респондентов из трех категорий (руководители высшего звена, молодежные лидеры и молодежь). Не выявлены какие-либо ощутимые различия в ответах респондентов из конкретных стран. Подавляющее большинство респондентов были заинтересованы в том, чтобы ответить на наши вопросы. Тема лидерства для них была актуальной. В редких случаях, однако, респонденты были немного скованными и проявляли осторожность. Например, участники фокус-группы в Казахстане (в церкви ХВЕ) сразу обозначили, что тема лидерства очень неоднозначная, т. к. в их церкви бытует отрицательное отношение к лидерству, потому что «в Библии нет слова «лидер». Лидеры молодежи из ЕХБ (фокус-группа проходила в день региональной молодежной конференции в г. Алматы) подметили, что почти все баптисты Казахстана считают, что термин «лидерство» синонимичен таким понятиям, как «властолюбие», «авторитаризм». Один из лидеров молодежи сказал: «Слово «лидерство» вызывает у меня негатив. Лучше, когда используют фразу «ответственный за молодежь», чем «лидер молодежи».

Отвечая на наши вопросы о сущности лидерства, респонденты излагали и комментировали свое понимание этого феномена. Руководитель одного объединения церквей, например, говорит: «В евангельской среде принято считать, что лучший образ лидера – Христос. На бизнес-семинарах, которые мы организовываем для наших предпринимателей – это бизнес-лидерство, но все с христианским акцентом. Закладываем парадигму, что лидеру присущи такие качества как ораторство, движение вперед.

Лидер – тот, кто ведет. Если ты никого не ведешь – ты не лидер. Ну и, конечно же, моральные качества». По мнению респондента из Кыргызстана (христианки, руководителя некоммерческой организации), «лидерство – это служение, когда ты не указываешь людям, что делать, а показываешь, как идти вперед. Лидер – преобразователь, человек, который меняет то, что происходит». Мы считаем, что такое понимание позволяет рассматривать лидерство в контексте изменений. В научной литературе лидерство тесно связано с изменениями. Считается, что суть лидерства заключается в том, чтобы достичь общего понимания, что изменения необходимы, а для этого важно понять стратегию внедрения и реализации преобразований и сообща что-то изменять.

Небольшое число респондентов выразили мысль о том, что лидерство связано с ответственностью, знанием цели, оказанием содействия людям в том, чтобы достичь какую-то цель. Вот примеры типичных утверждений: «Лидерство – это огромная ответственность за что-то, за кого-то»; «Лидерство – когда один человек ведет за собой, показывает путь, как правильно идти, у него есть цель». Служитель церкви в Казахстане утверждает: «В Центральной Азии нет дефицита в теоретическом понимании лидерства. А в практическом лидерстве есть некая брешь». Пастор церкви ХВЕ (также из Казахстана), однако, сказал: «Среди казахских пасторов мало говорится о лидерстве. Лидер для них – тот, кто идет впереди, делает все, командует. Настоящую ценность лидерства казахские пасторы не знают. Мы учили в наших общинах, как быть лидерами ячейки, малых групп, но обширно [тему лидерства] не изучали. В этом большая потребность!»

Опытный молодежный лидер с высшим богословским образованием из Кыргызстана утверждает, что в киргизском языке нет термина «лидер», но есть термин «руководитель». Он говорит: «Наш менталитет больше склонен к тому, чтобы человеком руководили... Нашим людям это понятнее. Когда необходимо что-то сделать, лучше четко разграничивать, каждому давать обязанность: это будет четко работать, нежели вести кого-то куда-то».

Отвечая на вопрос «Как вы понимаете лидерство?», подавляющее большинство респондентов говорили исключительно о фигуре лидера (личностные качества, роль, функция и др.). Респондентам в Центральной Азии свойственно отвечать так: «Лидер – человек, который стоит впереди, а остальные за ним»

(представитель молодежи, Кыргызстан); «Лидер – тот, кто идет впереди, за которым идут люди» (пастор, Таджикистан); «Лидер имеет авторитет, и люди готовы идти за ним» (представитель молодежи, Кыргызстан); «Лидер – это тот человек, который за собой ведет толпу, он главный» (представитель молодежи, Кыргызстан).

Очень редко лидерство описывалось респондентами из Центральной Азии как социальное явление, в котором задействован не только лидер, но и последователи (члены команды). Например: «Лидер – тот, кто тянет команду, а команда толкает» (представитель молодежи, Кыргызстан).

О СУЩНОСТИ ХРИСТИАНСКОГО ЛИДЕРСТВА

Понимание феномена лидерства в евангельской среде Центральной Азии, конечно, не оторвано от христианской веры и практики. Для одного из представителей молодежи в Казахстане лидерство заключается как раз в том, чтобы «передавать христианские ценности». Другой респондент из числа молодежи (Кыргызстан) размышляет так: «В обществе лидер стоит в самом вершине пирамиды, а в христианстве пирамида стоит наоборот, все основано на одном человеке». Мнение этого респондента выражает мысль о том, что в христианстве лидер не воспринимается как начальник, который управляет «сверху вниз». Лидер – смиренный и заботливый руководитель, который служит своим людям и общему делу. Заметим, что похожую мысль находим в первом послании Петра:

Пастырей ваших умоляю я, сопастырь и свидетель страданий Христовых и соучастник в славе, которая должна открыться: пасите Божие стадо, какое у вас, надзирая за ним не принужденно, но охотно и богоугодно, не для гнусной корысти, но из усердия, и не господствуя над наследием Божиим, но подавая пример стаду; и когда явится Пастыреначальник, вы получите неувядающий венец славы. Также и младшие, повинуйтесь пастырям; все же, подчиняясь друг другу, облекитесь смиренномудрием, потому что Бог гордым противится, а смиренным дает благодать (1 Петра 5:1-5).

Одно из принципиальных различий между вышеприведенной цитатой и мнением респондента из Кыргызстана заключается

в том, что лидерство не ограничивается значимостью одного человека. Ответственность за христианскую деятельность (благополучие христианской общины и т. д.) несет не какой-то один человек, но многие. Христианское лидерство предполагает наличие между христианами взаимного уважения и подотчетности. Ответственность перед Богом и служение друг другу являются важными элементами христианского лидерства.

Суть христианского понимания лидерства достаточно пронизательно выражает молодежный лидер из Таджикистана. Она характеризует христианского лидера таким образом: «Ответственный человек, который любит Бога, людей и готов послужить; инициативный человек, креативный, он должен иметь отношения с Богом и любить людей».

Респондент из Кыргызстана отмечает, что подлинное христианское лидерство возможно только в том случае, если христианин является верным последователем Христа и подражает Христу. Она говорит: «[Очень важен] личный пример, личные отношения с Богом, служение людям; когда ты не ставишь себя во главе, а своим служением показываешь жизнь Иисуса, смирение, кротость и послушание Господу, когда ты наступаешь на свою гордость. Важно всю славу воздавать только Господу. Если у тебя не будет личных отношений с Богом, с кого ты будешь брать пример?»

НЕКОТОРЫЕ КЛЮЧЕВЫЕ ТЕМЫ И ПРАКТИКИ ЛИДЕРСТВА

Для многих респондентов из числа руководителей церквей и молодежи лидерство неразрывно с процессом определения и достижения видения (общей долгосрочной, идеалистической, но достижимой цели). Один из руководителей молодежи из Таджикистана характеризует эффективного лидера как человека, «который знает, куда идти и куда вести; целеустремленный, видит общую картину, имеет видение, знает, куда кого поставить, и где каждый член команды может поучаствовать, может направить». В этом комплексном определении прослеживается мысль о командном понимании лидерства (т. е. у лидера есть своя роль, а именно: иметь видение, знать цель и контекст, формировать команду в соответствии с сильными сторонами членов команды, вовлекать

членов команды в принятие важных решений, чтобы и они вели, направляли). Служитель из Казахстана говорит: «Моя задача – иметь верное видение, правильно передать его верным людям, чтобы они передавали это дальше». Пастор (также из Казахстана) говорит: «Для меня не важны качества так называемого «супермена», для меня важно направление, цель. [Лидер] должен вести и понимать, куда ведет».

Многие респонденты понимают лидерство как жертвенное служение людям. Приведем несколько ярких цитат:

- «Лидерство – это служение. Важно быть примером, вести к какой-то цели, [важно] смирение; когда ты вкладываешься в людей; [важно] передавать ценности» (*представитель молодежи, Казахстан*);
- «Лидерство – это служение. Молодежный лидер – человек, который ведет молодежь, потому что она нуждается в этом. Без лидера рост молодежи невозможен» (*молодежный лидер из церкви ХВЕ, Казахстан*);
- «Лидерство – это служение, когда ты не указываешь людям что делать, а показываешь, как идти вперед. Лидер – преобразователь; человек, который меняет то, что происходит» (*руководитель христианской организации, Кыргызстан*);
- «Лидерство – это пример Иисуса Христа: как Он служил, так и мы должны брать пример, кого-то учить. Но не все это понимают: кто-то хочет власти в церкви, заслужить авторитет. Тот, кто очень близко знаком с Иисусом... совсем по-другому понимает это слово: лидерство – это служение другим» (*сотрудник христианской организации, специалист по работе с молодежью, Кыргызстан*);
- «Лидер – слуга. Лидер – это не тот, который дает команды, а который служит, показывает пример, ведет, человек с добрым сердцем, смиренный, любящий Бога» (*представитель молодежи, Таджикистан*).

Естественно, в диалоге с представителями евангельских церквей Центральной Азии внимание уделялось наиболее важным особенностям личности христианина как лидера, которые в значительной мере определяют его становление и успех. Анализ ответов респондентов на наши вопросы не позволяет составить

исчерпывающий список ключевых черт, которые, по мнению респондентов, присущи христианским лидерам. Формат проведения групповых интервью (фокус-групп) также не позволял составить какую-то статистическую выкладку. Однако, анализируя расшифровки индивидуальных и групповых интервью, можно сделать вывод, что наиболее важной характеристикой христианского лидера, как полагают респонденты, является высокий уровень духовной зрелости. Респонденты выделили ряд ключевых черт эффективных христианских лидеров (перечень характеристик/черт/описаний дается по убывающей частоте упоминания):

- способность вдохновлять и вести других;
- способность определить цель (наличие видения);
- служение другим, личная жертвенность;
- проявление ответственности;
- показывать пример;
- нравственное поведение (смирение, скромность, порядочность, честность, справедливость);
- желание и умение развивать других лидеров⁴;
- обладание авторитетом;
- наличие различных талантов и способностей (ораторство, аналитические способности);
- инициативность;
- способный изменять и преобразовывать;
- известность;
- «хороший семьянин».

Интересно то, что никто из респондентов не назвал такие качества, как способность мыслить/действовать кросс-культурно (что весьма важно в поликультурном контексте), умение определить/ценить в людях отличия; проявлять готовность к коллективному руководству; иметь устойчивость к стрессу и т. д. Респонденты из евангельских христиан Центральной Азии практически не обнару-

⁴ Пастор из Казахстана: «Лидер – думает не только о себе, но и за будущее поколение, свое дело, кому он его передаст, и как оно будет существовать, т. е. он смотрит на большую перспективу не только для себя. Иногда видишь, что человек совершает служение, не заботясь о будущем, приходит момент, когда ему нужно передавать свое служение, а вокруг никого».

жили понимания системного или ситуационного подхода к лидерству. Основной принцип системного лидерства состоит в том, что любые процессы, объекты или явления рассматриваются как часть общей системы. Основной принцип ситуационного лидерства состоит в том, что лидерские роли, стили, процессы и т. д. видоизменяются в зависимости от той или иной ситуации.

К сожалению, евангельские христиане Центральной Азии понимают лидерство преимущественно как специфический тип отношений между людьми, основанный главным образом на процессе социального воздействия, а не на взаимодействии. Соответственно, их представлениям более свойственны отношения «начальник-подчиненный». Возможно, это обусловлено историческим и культурным контекстом, а возможно это является следствием непонимания существующих различий между подлинным командным лидерством и авторитарным стилем управления людьми.

НАЦИОНАЛЬНЫЕ ОСОБЕННОСТИ ФОРМИРОВАНИЯ ЛИДЕРСТВА В МОЛОДЕЖНОЙ СРЕДЕ

Подавляющее большинство респондентов высказали мнение, что в процессе формирования лидерства в молодежной среде необходимо учитывать специфику их национальных культур. Очень ярко и безапелляционно об этом высказались подростки из Таджикистана. Они отметили, что церковные служители, занимающиеся молодежным служением, должны учитывать, что таджикская молодежь с одобрением оценит такого наставника, который покажет им пример уважения к старшим, будет петь с ними национальные песни, кушать национальные блюда, хорошо владеть национальным языком. Молодежные лидеры, по мнению подростков, должны «одеваться, как мы, любить наши горы и наш плов!». Примечательно то, что пастор церкви, в которой мы разговаривали с подростками, выразил похожее мнение: «Занимаясь с молодежью, всегда нужно не отделять себя, что я из другого мира, а я такой же, как они, войти в их положение и культуру».

Только один респондент (пастор из Казахстана) сказал следующее: «Я не думаю, что казахи – это какой-то особенный народ. Все библейские принципы применимы к любому народу. Есть особенности казахского народа, его культуры, но они должны все преломляться, когда люди приходят ко Христу, в библейскую культуру. При изучении Слова Божьего все их обряды, культурные

особенности будут меняться. У нас интернациональная церковь, поэтому нам практически не приходится учитывать национальные особенности людей».

Респонденты из Кыргызстана назвали несколько особенностей, присущих своему народу. К достоинствам они отнесли то, что в их народе с уважением относятся к старшим: «Азиаты – люди гостеприимные, у них в крови, что гостя нужно хорошо принять, накормить; послужить гостю – благородное дело; женщина почитает мужчину». Услужливость и гостеприимство, однако, не стоит воспринимать как слепое доверие. Молодежный лидер из Кыргызстана утверждает, что молодежь в Центральной Азии очень внимательно оценивает приезжих проповедников и преподавателей: «В нашей культуре ребята не любят, когда приезжают какие-то «выпендрожники», которые изображают, что «я герой, я все могу, идите за мной!»; нет, они внимательно смотрят на жизненный пример, наблюдают, какой результат жизни человека».

Уважение к старшим, важность установления и развития доверительных отношений – это национальные особенности народов Средней Азии. Следовательно, достижение каких-то общих результатов зависит от качества взаимоотношений между людьми. Интересно размышление пастора из Казахстана: «[В нашей культуре], если ты приказываешь как начальник, тогда люди делают как начальнику. Если ты просишь как друга, тогда делают как для друга. Местные люди готовы помочь, но не готовы выполнять чьи-то приказы». Мнения, конечно, различаются. Например, пастор евангельской церкви в Таджикистане говорит, что в Центральной Азии лидер часто воспринимается или позиционируется как «человек-босс». Это, по мнению пастора, очень опасно, потому что таким образом местная национальная культура допускает, что так лидер-босс «может попирать, приказывать, не считаться с мнением человека; среди неверующих это однозначно происходит так, но, к сожалению, даже в христианских церквях у лидеров-азиатов/таджиков/узбеков проявляется властолюбие, некое деспотичное управление другими верующими». Респонденты из Казахстана подчеркивают, что в их культуре «у кого есть богатство, тот уважаемый и авторитетный человек», «начальник всегда прав», «тот, кто имеет власть – тот всегда прав».

Респонденты из Центральной Азии из числа христианских руководителей высшего звена о национальных особенностях в

работе по формированию культуры лидерства и подготовке лидеров высказывают следующие мнения: «У нас уважают старших, однако наши люди имеют способность подчиняться старшим даже в тех случаях, когда старшие заблуждаются. [Из-за такого обстоятельства] старшим по возрасту становится легче управлять младшими». Один из руководителей молодежи, выражает подобную мысль так: «Нам, казахам, свойственно уважать тех, кто старше нас, но при этом нам трудно с теми, кто старше. Если лидер молодежи будет их ровесник – его трудно принимают, а если он взрослый – это также проблема; если он говорит что-то не так, его никто не поправит». С одной стороны, одна молодая сестра, сетуя, говорит: «Казахи всегда «за», никогда не против!». С другой стороны, в покорности своего народа она видит некое преимущество. «У нас нет бунтарей, люди очень доброжелательны. Наш народ очень покорный. Это все замечательно, если лидер хороший».

Руководитель одного служения сказала следующее: «Киргизы – народ кочевой, поэтому у них нет понимания необходимости возделывать, облагораживать местность, где они находятся; наши люди считают, всегда можно куда-то переехать, где не так плохо, вместо того, чтобы пытаться изменить то, где ты находишься». Пассивность, робость молодежи и/или нежелание брать на себя ответственность, по мнению молодежных лидеров и представителей молодежи, является национальной особенностью молодых людей в Кыргызстане. «Они очень легко адаптируются, «впитывают» многие вещи, не всегда положительные. Молодежь в Кыргызстане легко манипулируема. У них недостаток патриотизма».

В индивидуальных и групповых интервью нам удалось услышать мнения евангельских христиан Центральной Азии о том, что они воспринимают как национальные особенности в работе с молодежью. Руководители евангельской молодежи упомянули несколько таких особенностей: (1) важность совместных походов на природу, в культурные центры; (2) сближение с молодежью (совместные чаепития, игры и т. д.); (3) готовность платить деньги за совместный досуг или угощения. На вопрос о распространенной практике формирования лидерства молодой христианин из Кыргызстана ответил так: «Все очень просто. Мы едим много мяса!»

Естественно, на первый взгляд, это может показаться не национальными особенностями, а спецификой работы с молодежью вполне универсального характера.⁴⁵ Однако, если внимательно

вслушаться в слова респондентов (руководителей церквей, лидеров молодежи и представителей молодежи), то можно понять, что они воспринимают неформальное общение и совместные трапезы в качестве специфического формата для наставничества и формирования лидерства в Центральной Азии. Приведем несколько ярких цитат:

- «Важно, чтобы будущее поколение мы воспитывали в том, чтобы быть не просто общим лидером, которого все знают, а который может быть с ребятами в обычной жизни: кушать с ними, знать их нужды, проблемы, переживания» (*молодая христианка из Таджикистана*);
- «Тот человек, который разделил с тобой хлеб, – ты уже ему доверяешь. Когда вы кушаете один хлеб, происходит более доверительный момент, и через это намного легче происходят коррекции, чем в более официальной обстановке» (*пастор из Казахстана*);
- «Казахи – это народ, который проводит много времени в общении, очень щедрый и гостеприимный. Мы стараемся уделять внимание именно взаимоотношениям, потому что через эту атмосферу происходит очень серьезное формирование, изменение, возрастание» (*пастор из Казахстана*);
- «Познакомился с человеком, дружишь, приглашаешь домой, кормишь. Когда ты его уже накормишь, тогда сразу будет другое отношение. Нужно индивидуальное отношение. Он должен увидеть, что ты служишь ему» (*молодой христианин из Казахстана*);
- «Руководитель молодежи должен платить за еду молодежи. Кого воспитываешь – в тех и вкладывай» (*руководитель молодежи из Таджикистана*).

Молодежь из Кыргызстана подмечает, что местные люди к руководителям относятся очень почтительно, уважают их, но могут и критиковать их. Пастор евангельской церкви в г. Алматы говорит: «В казахской культуре люди желают, чтобы человек был сильным, твердым, уверенным в себе. Однако нам надо учиться примеру Иисуса, чтобы быть покладистыми, показывать смирение, любить». Лидер молодежи объединения евангельских церквей в Казахстане считает, что эффективный лидер должен уметь выстраивать отношения со всеми. «Хорошему лидеру молодежи надо работать

в обе стороны – он должен иметь, с одной стороны, хорошие отношения с молодежью, и, с другой стороны, с братьями, старшими руководителями так уладить отношения, чтобы они тоже были довольны».

О ФОРМИРОВАНИИ ЛИДЕРСТВА: ПРАКТИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ

Во время проведения индивидуальных и групповых интервью в странах Центральной Азии мы просили респондентов высказать свое мнение о ключевых принципах или действиях в процессе формировании лидерства в среде евангельской молодежи. Респондентов просили поделиться практическими рекомендациями, сформулировать важные принципы формирования лидерства и пр. На основе полученных ответов можно сделать несколько выводов.

Во-первых, **вопрос о формировании лидерства в молодежной среде является актуальным для церквей Центральной Азии.** Преподаватель из Казахстана считает, что поместные церкви необходимо наставлять по вопросам лидерства в целом и формирования лидерства в частности. «Об этом надо начинать говорить. Когда начинаешь говорить, то появляются люди, которые бы хотели что-то делать (т. е. формировать или сформироваться). Важно искать людей, у которых есть хорошие, сильные качества, доверять им, брать их в поездки, и потихоньку их авторитет будет подниматься, и к ним так же будут подтягиваться другие».

Как свидетельствует пастор церкви ХВЕ в Казахстане, подлинный лидер «думает не только о себе, но и за будущее поколение, за свое дело, кому он его передаст, и как оно будет существовать, т. е. он смотрит на большую перспективу, не только живет для себя. Иногда, к сожалению, видишь, что человек совершает служение, не заботясь о будущем, приходит момент, когда ему нужно передавать свое служение, а вокруг никого». Именно поэтому, как свидетельствует другой пастор (тоже из Казахстана), «руководители церквей должны находиться в поиске как сформировать лидеров из среды молодежи. Есть старый опыт, который в данный момент менее эффективен. И мы в поиске как сформировать лидеров. С ними [т. е. с молодежью] нужно проводить время, их нужно понимать».

Во-вторых, респонденты отмечают, что **формирование лидерства – комплексный процесс.** С одной стороны, респонденты

отмечают важность совместного общения, установления доверительных отношений, проявления подлинного интереса к личности молодого человека и т. д. Молодежный лидер из Казахстана считает, что формирование лидерства зиждется на построении хороших отношений, на совместном изучении Библии, а также в процессе совместного прохождения каких-то жизненных трудностей и разрешения конфликтов. С другой стороны, респондентам было нелегко что-то посоветовать. Пастор из Казахстана, например, говорит: «Мне тяжело что-то рекомендовать, потому что для молодежи сейчас все по-другому. Для одних важно, чтобы ты был слишком умный, для других – веселый».

В-третьих, в контексте формирования лидерства среди молодежи, по мнению некоторых респондентов, важно обращать внимание на **межпоколенческие отношения**. Пастор из Казахстана говорит об этом так: «[Важна] модель передачи ценностей одного поколения другому. Необходимо сохранить нашу способность что-то дать и их способность что-то принять. Если такая точка соприкосновения не будет найдена, то это может привести к очень нехорошим последствиям. То поколение, которое сейчас поднимается, – оно совсем другое. И здесь так приходится себя сдерживать. Мотивацией прошлого не всегда получается мотивировать. У нового поколения не всегда хватает степени посвящения. Можно прививать им наш опыт, но он не сработает, потому что они живут совершенно в другом времени. Нам нужен поиск эффективной модели!»

Возникает вопрос: что необходимо для формирования лидерства? Наиболее распространенными ответами на этот вопрос оказались следующие (здесь от наиболее частых к наиболее редким):

- наличие наставника, который мотивирует и подсказывает;
- наличие человека, который может научить чему-то на личном примере;
- желание молодежи служить Богу и людям;
- наличие самодисциплины и посвященности молодежи совершенствоваться;
- проведение обучающих программ, семинаров;
- изучение Библии, духовное возрастание;
- наличие в молодежной среде авторитетных людей.

Руководители молодежи (из церкви ЕХБ, Таджикистан) отмечают, что в процессе формирования лидерства важно:

- «[Не] рубить с плеча, не ломать то, что уже есть, но если уж требуется реформация, то постепенно формировать»;
- «[Формирование происходит тогда], когда опытный человек берет недавно обращенного человека и тянет его, показывает личный пример, встречается, общается с ними, молится о них, берет с собой на служение»;
- «Быть заинтересованным в команде, в каждом; выложить себя на 100%, понимать, что вместе с ними растешь и ты; передавать свой опыт, уметь принимать людей такими, какие они есть»;
- «Быть самим собой, и тогда люди больше открываются тебе».

Пастор из Таджикистана полагает, что христианскому наставнику «нужно крепко держаться тех убеждений, которые оставлены в Библии, потому что это помогает самому расти и смотреть на молодежь, с которой он работает, чтобы они могли потом подражать этому человеку». Молодежные лидеры ЕХБ Казахстана считают, что старшие служители церкви могут очень благотворно повлиять на молодежь, если во взаимоотношениях с молодыми верующими они будут искренни, стабильны, будут проявлять братскую любовь, вовлекать молодежь в свое служение, проводить с ними время. По их мнению, старшее поколение должно учесть следующий принцип: «Нужно не навязывать, а уметь показать красоту христианства, христианского учения. Когда молодежь это увидит, они сами захотят идти за этими принципами». Пастор из Казахстана утверждает: «Важно проводить время с молодежью, чтобы хорошо знать друг друга, быть открытыми друг с другом. А потом уже они будут слушаться, поддерживать».

Подростки и молодежь из церкви ЕХБ в Таджикистане считают, что для наставников молодежи важно: быть примером для молодежи, уметь интересно учить и направлять молодежь; быть способным формировать команду и строить отношения с молодежью; молиться за наставляемых; показывать важность цели, какую необходимо и хочется совместно достичь; давать молодежи шанс предлагать и реализовывать какие-то полезные проекты. Ответственным за формирование лидерства среди молодежи эти юные христиане высказывают свое мнение как поступать:

- «проверяйте молодежь на ответственность»;
- «читайте с ними Божье Слово»;
- «проводите с ними время»;
- «обучайте их так, чтобы они могли обучать других».

Опытные руководители церквей считают, что в деле формирования лидерства очень важно такое **наставничество, которое не ограничивает активность молодежи, но мудро направляет**. Пастор из Казахстана говорит: «По вопросам формирования лидерства в молодежной среде у меня есть одна рекомендация – не мешать! Это труднее всего, потому что мы всегда знаем, как правильно. [Необходимо] корректировать и направлять мысли, давать им больше свободы двигаться. Для них нужно быть авторитетом, но не мешать своими принципами, религиозными взглядами, «штампами», потому что это введет их в рамки и не даст двигаться. Надо смотреть на них, давать образование, созидать их, строить и не мешать!» Он уточняет: «Нам нельзя «глушить» молодежь и нельзя давать радикальную свободу!»

Старшее поколение будет преуспевать в деле формирования лидерства, если сможет вовлечь молодежь в совместную деятельность по поиску ответов на конкретные жизненные ситуации. Респондент из Казахстана (пастор в возрасте 45 лет) считает, что старшее и молодое поколения должны взаимодействовать в поиске дальнейшего развития церкви: «Нам нужен поиск. Как в сегодняшнем дне мы будем выходить из ситуации? Состояние поиска должно присутствовать как у нас, так и у них. Что Бог приготовил? Нам нужно быть в состоянии поиска, чтобы понимать, как поступать в той или иной ситуации, потому что какие-то «топорные» варианты могут оттолкнуть молодежь».

Представители старшего поколения верующих могут и должны быть наставниками для молодежи. Однако от наставников ожидается жизненная мудрость и духовная зрелость, и потому к ним особые требования. Христианский руководитель из Кыргызстана сказал: «В формировании лидерства [важен] личный пример, личные отношения с Богом, служение людям; когда ты не ставишь себя во главе, а своим служением показываешь жизнь Иисуса; смиренность, кротость и послушание Господу, когда ты наступаешь на свою гордость; и всю славу воздаешь только Господу». Пастор из Таджикистана считает, что для ответственного за формирование лидерства в молодежной среде важно «постоян-

ное личное развитие, расширение своего кругозора, осознание категорий людей, с кем он работает (проблемы, переживания, трудности), вовлеченность в жизнь людей, чтобы слышать молодых, поддерживать, убежденность, осознание того, куда ты идешь, показать необходимость в росте, чтобы люди видели, что человек, который идет впереди, он тоже несовершенный и тоже нуждается в росте, развитии».

В процессе формирования лидерства, как об этом говорят молодые христиане из Таджикистана, принципиально важно учитывать следующие принципы и/или действия:

- «у каждого человека разный характер, и к каждому нужен индивидуальный подход»;
- «наставник должен быть уверенным в себе и воспитывать уверенность в других»;
- «необходимы душепопечительство, а также личная ответственность, святость и праведность»;
- «необходима взаимопомощь, без помощи молодежь не поймет, что ты к ним чувствуешь»;
- «важны дисциплина, личный пример, доверие»;
- «важно помочь человеку распознать дары/таланты».

Несколько слов о специфике процесса формирования лидерства. По мнению многих респондентов, это осуществляется через деятельность. Ответственный за подростковое служение (ЕХБ, Таджикистан) считает, что наставник «мотивирует [наставляемого] человека что-то делать, он направляет... Некоторые не знают с чего начать, и [наставник] направляет их на правильный путь. Это происходит на практике, через конкретные проекты». Респондент подросткового возраста из Казахстана очень мудро подметила, что в формировании лидерства молодежи принципиально важно «взять ответственность. Принять решение. Важно сразу начать что-то делать».

Молодежь в церкви ХВЕ Кыргызстана так описывает процесс формирования лидерства. Во-первых, «у нас есть служители, пастор, они проявляют качества лидера, мы смотрим на них, учимся, анализируем, делаем выводы». Во-вторых, «наши лидеры дают нам мудрые решения, у нас проходят конференции, семинары, лагеря». В процессе формирования лидерства важно доверие старших по отношению к молодежи. Пастор из Казахстана говорит: «Важно доверие. Доверяя, не бояться, что они что-то испортят...

Ошибки можно исправить, подкорректировать, но если ты ограничишь молодых людей, через какое-то время заставить сделать что-то будет невозможно. Дети – это следующее поколение. Нужно не бояться доверять им, в них огромный потенциал. С малых лет надо тренировать, вовлекать. Когда они в служении, они меньше всего отвлекаются на всякое. Им нужно уделять внимание».

Лидеры молодежи большой евангельской церкви ХВЕ в г. Алматы считают, что в поместной общине можно создать эффективную модель формирования лидерства в том случае, если для этого будут сопутствующие условия:

- «руководители церкви имеют видение развивать молодежь»;
- «в поместной церкви есть финансы для развития молодежного служения»;
- «старшее поколение верующих поддерживает молодежь и защищает их»;
- «у молодежи есть свободное время для служения»;
- «родственники или друзья обеспечивают ресурсами служение молодежи».

Пастор из Таджикистана выразил мысль о том, что при формировании лидерства очень важно развивать молодежь следующим образом: «Важно брать из их числа тех, которые, будучи успешными, готовы учиться и служить другим, готовы подставить свое плечо другим, пойти вперед и взять на себя удар». Руководитель парацерковной организации из Кыргызстана отмечает, что для развития лидерских качеств и компетенций необходимы обучающие программы, стажировки, проекты, общая помощь наставников: «Нашей молодежи нужно показывать возможности. Очень мало кто из молодежи видит реальное применение себя здесь [т. е. в Кыргызстане]».

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В данной главе был представлен анализ материалов 14 индивидуальных и 11 групповых интервью, в которых приняли участие 155 евангельских христиан разных деноминаций, постоянно проживающих в Кыргызстане, Казахстане и Таджикистане. Наша основная задача заключалась в том, чтобы описать и истолковать смысловые акценты, расставленные евангельскими христианами Центральной Азии по ключевым вопросам

лидерства. Мы обнаружили, что понимание феномена лидерства евангельскими христианами является достаточно емким и содержательным, оно отражает христианскую веру и принципы. Духовная зрелость, верность библейскому учению, определение и наличие видения, устремленность к свершениям, эффективность во взаимодействии с людьми, готовность служить людям – это ключевые характеристики христианского лидерства, названные респондентами.

Однако встречаются и те, кто воспринимает лидерство в негативном смысле: как властолюбие, в котором есть злая и разрушительная сила; как стремление демонстрировать свое превосходство над другими и пр. С одной стороны, упор делается на то, что люди заинтересованы следовать за сильным человеком, который знает, куда вести их, и умеет вести за собой. С другой стороны, ощущается востребованность в таком подходе к лидерству, в котором прикладываются общие усилия и ценится значимость всех участников процесса (христианских проектов, служений и т. д.).

Вполне перспективным для христиан Центральной Азии будет разработка и внедрение концепции командного лидерства, суть которой заключается в том, что люди обладают общей целью, ценностями, сообща вырабатывают и реализовывают стратегии, создают условия для того, чтобы можно было достичь намеченной цели. Командное лидерство ободряет людей к активному участию всех членов команды, к признанию важности каждого человека, взаимной подотчетности и т. д.

Согласно мнению респондентов, распространенная практика формирования лидерства в молодежной среде зиждется на динамике отношений между старшими и младшими (отцы и дети, взрослые и молодые). Ответственность старших верующих заключается в том, чтобы устанавливать доверительные отношения, быть заинтересованными в проведении совместного общения с молодыми, уметь взаимодействовать, мудро направлять молодежь, создавая необходимые условия и предоставляя ресурсы и возможности и т. д.

У евангельских христиан в Центральной Азии есть возможность использовать свои контекстуальные и национальные особенности, влияющие на эффективность взаимодействия людей и практику формирования лидерства в молодежной среде. Некоторые местные установки и практики лидерства, в т. ч. касательно

формирования лидерства, возможно, необходимо переосмыслить и отказаться от них, а другие, наоборот продолжать использовать и совершенствовать.

Очень важно проведение в Центральной Азии круглых столов, рабочих встреч, конференций для дальнейшей проработки ключевых вопросов лидерства, таких как: (1) понимание феномена лидерства, (2) формирование лидерства в молодежной среде, (3) национальные особенности практики и формирования лидерства. Такая работа, совершаемая в регионе силами местных христиан, будет для них полезной и созидательной.



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

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

ГЛАВА 3

АНАЛИЗ ОТВЕТОВ ЕВАНГЕЛЬСКОЙ МОЛОДЕЖИ ЕВРАЗИИ НА ВОПРОСЫ ОНЛАЙН-АНКЕТЫ

3.1. ВВЕДЕНИЕ

На предшествующем этапе нашего исследовательского проекта было проведено 245 интервью с представителями евангельского христианства Евразии – руководителями высшего звена (пасторами, ректорами богословских семинарий, руководителями евангельских союзов и организаций), молодежными лидерами (молодежными пасторами, верующими, активно взаимодействующими с молодыми людьми, неформальными лидерами молодежи) и представителями самой евангельской молодежи, в том числе студенчества. Интервью состояли из 13 вопросов – от самых общих (например, «Как вы понимаете лидерство?») до предельно конкретных и практичных («Как вы думаете, какие преимущества и недостатки свойственны современной евангельской молодежи?»). 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 исследования, т. е. проведения онлайн-анкетирования среди евангельской молодежи Евразии, в котором приняли участие почти две с половиной тысячи человек (2491).

По объективным критериям (возрастные ограничения, страны проживания и пр.) было произведено отсеивание, в результате чего в итоговой выборке осталось 2320 заполненных анкет¹.

В разделах данной главы представлены общие черты и тенденции в среде евангельской молодежи Евразии во всем ее многооб-

¹ Более подробно о создании онлайн-анкеты и ее тематических разделов см. главу 17 в 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. С. 441-468.

разии, учитывая достаточно широкую и качественную выборку по респондентам. Тем не менее, мы не делаем безапелляционных обобщений или громких выводов касательно портрета евангельской молодежи, поскольку пытаемся учитывать определенную степень субъективности, незавершенности и фрагментарности мнений молодежи в силу возраста.

Как и любое другое исследование, наш проект имеет свои ограничения. Нам не удалось вовлечь в анкетирование представителей некоторых деноминаций и движений (например, большое число незарегистрированных общин, церкви АСД). Поскольку анкетирование проводилось в режиме онлайн, не все потенциальные респонденты смогли принять в нем участие по техническим причинам, что особенно отразилось на соотношении числа респондентов из европейского региона и Центральной Азии.

Некоторым потенциальным респондентам было сложно заполнить онлайн-анкету на русском языке. Поэтому текст анкеты был также переведен на украинский и румынский языки. 166 человек заполнили анкету на украинском и 31 – на румынском. Однако в значительной мере не была охвачена молодежь из Армении, Грузии и стран Центральной Азии, которой было сложно заполнить анкету на русском языке.

О структуре главы. Для наглядности во введении в данную главу мы приводим текст самой анкеты, после чего представим обзор ответов респондентов на заключительный вопрос анкеты №29, в котором им была предоставлена возможность высказать свое мнение по поводу исследовательского проекта и участия в онлайн-анкетировании. В основной же части данной главы мы представим результаты анализа полученных ответов по тематическим разделам: (1) портрет евангельской молодежи с элементами саморефлексии, (2) концептуальное понимание лидерства евангельской молодежью, (3) вопросы формирования лидерства в представлении евангельской молодежи, (4) сопоставление ответов различных категорий респондентов на вопросы по избранным темам.

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

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

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)

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

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

3.2. МНЕНИЯ И РЕАКЦИЯ ЕВАНГЕЛЬСКОЙ МОЛОДЕЖИ НА АНКЕТИРОВАНИЕ

Прежде чем приступить непосредственно к освещению материалов, полученных в результате анализа ответов 2320 респондентов на вопросы анкеты, кратко представим комментарии молодых

людей, которыми они поделились в рамках ответов на открытый вопрос № 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»).

Воспользовались возможностью поделиться контактными данными и/или замечаниями 1523 респондента из 2320. Таким образом, более половины участников анкетирования (66% опрошенных!) проявили интерес к исследованию, оставив свои контактные данные. Это оказалось неожиданным позитивным результатом, поскольку изначально мы подозревали, что молодые люди отнесутся к нашему исследованию либо скептически, либо равнодушно. Мы приятно удивлены заинтересованностью в предмете исследования, открытостью и готовностью к диалогу по вопросам формирования лидерства.

При вычитке и анализе оставленных комментариев, не считая контактных данных, были выявлены следующие категории ответов (в сторону увеличения фрагментов ответов):

- | | |
|---|----|
| • Критика | 1 |
| • Конструктивная благодарность | 10 |
| • Выражение интереса к исследованию | 29 |
| • Саморефлексия | 42 |
| • Выражение благодарности/благословения | 60 |

Комментарии по полученной выборке

В первую очередь, необходимо заметить, что количество выявленных фрагментов (общее число – 142) превышает количество ответов как таковых, поскольку в одном ответе респонденты могли, к примеру, одновременно выразить благодарность и указать на то, что участие в исследовании помогло им переосмыслить некоторые вещи касательно своей лидерской роли (т. е. налицо саморефлексия). Поэтому, учитывая имеющиеся 1523 ответа, мы заключаем, что от общего числа размышлений или комментариями поделился почти каждый десятый респондент. Полученные ответы были проанализированы в силу их важности, определяющейся тем, что на данный вопрос отвечать было не обязательно.

Далее будут прокомментированы выявленные категории фрагментов ответов и приведены наиболее яркие цитаты (число рядом с подзаголовком категорий указывает на выявленное количество фрагментов ответов).

Критика – 1

Собственно, только 1 респондент предложил ярко выраженную критику понятия лидерства. Однако, в нашем понимании, данный респондент изначально относился к термину «лидерство» скептически. Он пишет: «Понятие лидера и последователя в церкви довольно странно, потому как наш лидер – Христос. Откуда эти странные формулировки? Где в Библии написано, что мы должны быть лидерами и чьими-то последователями, кроме нашего Господа и Спасителя Иисуса Христа?» Данную цитату мы оставляем без комментариев.

Конструктивная благодарность – 10

В этой небольшой группе фрагментов ответов респонденты не просто выразили благодарность за возможность участия в исследовании, но указали на конкретные вещи, которые оказались или могут оказаться конструктивными не только для них самих, но для евангельского сообщества в целом.

Выражая благодарность за возможность принять участие в исследовании, респонденты упомянули такие вещи, как:

- способствование подобных исследований формированию здорового понимания феномена лидерства и лидерских практик;
- становление культуры лидерства и развитие собственно лидеров;
- мотивацию евангельской молодежи осмысливать феномен лидерства и развиваться в данной сфере;
- переосмысление лидерства благодаря собственно принятию участия в исследовании (одна из респондентов указала, что полученные результаты смогут помочь ей проверить себя, не заблуждается ли она в отношении лидерских понятий).

Отдельно стоит заметить, что один из респондентов заинтересовался не только результатами анкетирования в целом, но и со-

поставлением результатов по ответам респондентов из разных стран².

В заключение данного подраздела приведем яркую цитату: «Считаю это исследование актуальным, так как христианин должен быть лидером, чтобы вести других за собой к Богу. Считаю, что после покаяния Господь помогает развивать в себе эти качества, чтобы служить Ему еще эффективнее».

Выражение интереса к исследованию – 29

В данной группе содержатся фрагменты ответов, в которых респонденты выразили заинтересованность в данном исследовании. Ниже будут приведены несколько цитат и конкретные аспекты исследования или его результатов, которые могут оказаться конструктивными для респондентов лично или для евангельского сообщества в целом.

Итак, в данную группу вошли фрагменты ответов 29 респондентов. Наряду с общей заинтересованностью в нашем исследовании и его результатах они сослались на такие немаловажные вещи, как:

- способствование участия в анкетировании и результатов исследования в личном формировании как лидера;
- способствование результатов исследования формированию культуры лидерства в среде евангельской молодежи;
- заинтересованность в материалах по лидерству (данный интерес, в частности, был выражен респондентами, уже занимающими лидерские позиции среди молодежи).

Одной из наших задач в рамках исследования являлось инициирование осмысления и переосмысления феномена лидерства и связанных с ним теорий и практик. Из некоторых ответов мы видим, что само участие молодежи в нашем исследовании (интервьюирование, анкетирование, участие в тематических фокус-группах) уже поспособствовало подобному переосмыслению. Один респондент в своем ответе на вопрос №29 написала: «С помощью этой анкеты [я] нашла ответы на собственные вопросы...»

²

Представление ответов по странам проживания респондентов возможно, однако подобный анализ будет проводиться в случае конкретных запросов и потребностей.

Наряду с обнаруженным здесь интересом респондентов в отношении лидерства, приведем цитату, которая указывает на определенные сложности в евангельской среде: «Очень хочется проявлять потенциал, который заложен Богом, но часто церковь не поддерживает это служение, или нету материальных ресурсов...»

Саморефлексия – 42

Это наиболее важная в рамках данного подраздела категория фрагментов ответов, поскольку некоторые из респондентов указали на конкретные вещи, связанные с лидерством, которые они переосмыслили, или о которых задумались впервые, благодаря участию в анкетировании. Мы рады тому, что участие в анкетировании заставило некоторых респондентов задуматься о феномене лидерства, о своей роли лидеров и/или последователей, а также ситуации вокруг лидерства в евангельских церквях, особенно в молодежной среде. Далее мы приведем ряд цитат из ответов респондентов, целенаправленно не предоставляя множество комментариев к ним, чтобы позволить респондентам «высказаться» и быть услышанными.

«Весьма интересная тема. Никогда углубленно не интересовалась ей, для меня лидерские качества определяются наблюдением и чувственным узнаванием. Хорошим лидером я считаю просто того, за кем хотела бы следовать сама. Я считаю себя человеком с врожденными качествами лидера, мне комфортно в этой позиции, и развитие этих способностей я поставила основной целью мирской жизни, поэтому результаты исследования для меня будут очень интересны и полезны. Заранее спасибо».

Некоторые ответы оказались не столь радужными, но, мы полагаем, конструктивными и обращающими внимание на некоторые трудности, имеющие место в евангельской молодежной среде.

«Вопрос № 2³ – там, конечно, хорошие варианты, но не для молодежи нашего времени; я там лучше свое мнение написала, но выбрала «Желание служить»... есть такое желание у моло-

³ «Какие из этих качеств, на ваш взгляд, являются наиболее характерными для христианской молодежи? Выберите 2 варианта ответов».

дежи, но никто так и не служит и не знает, как это делать. И общительность – этого хоть отбавляй, если пообщаться в своих кругах, но ни в коем случае не за рамками этого».

«Молодежь сейчас общается как будто вне Христа».

Некоторые респонденты, говоря о лидерстве, обращаются не столько к своим ровесникам, сколько к старшему поколению верующих, например: «Я думаю, что касается мнения старшего поколения о молодежи, то им надо снять розовые очки...»

В то же время небольшое количество респондентов, говоря о лидерстве, высказало озабоченность такими практическими моментами, которые, как может показаться, вообще не связаны с феноменом лидерства (добавим также, что руководителям церкви и молодежи нужно обращать внимание и на такие «неудобные» мнения): «Разбивались всегда мои мечты о служении, команде и лидерстве сначала о вуз, теперь о работу... что делать, когда тебе просто нужны деньги, чтобы элементарно жить и есть?»

Выражение благодарности/благословения – 60

Данная категория оказалась самой крупной, но наименее значимой для исследовательского анализа, поскольку в подавляющем большинстве респонденты здесь просто выразили свою благодарность за возможность принять участие в исследовании.

В заключение здесь скажем, что негативной критики в адрес исследования или феномена лидерства было обнаружено совсем мало. В свою очередь, наиболее крупная категория фрагментов ответов на вопрос № 29 – это краткое выражение благодарности (60 фрагментов). Однако в совокупности наиболее содержательная часть ответов выражает конструктивную благодарность и интерес к результатам исследования, а также указывает на саморефлексию респондентов как один из результатов их участия в данном анкетировании.

Здесь и в ответах на другие вопросы анкеты (а также вопросы интервью и фокус-групп) мы увидели, что критика в основном нацелена на конкретное, «токсичное» понимание лидерства, а не на феномен лидерства как таковой. В свою очередь, большая часть

респондентов благодарна и заинтересована в результатах данного исследования, аргументируя это в том числе необходимостью формирования конструктивного понимания лидерства и связанных с ним практик не только в среде евангельской молодежи, но евангельских церквях Евразии вообще.

3.3. ПОРТРЕТ ЕВАНГЕЛЬСКОЙ МОЛОДЕЖИ

Цель данного подраздела – представить общие черты портрета современной евангельской молодежи Евразии, выявленные в процессе анализа ответов респондентов на те вопросы онлайн-анкеты, которые затрагивали демографические и биографические аспекты, а также некоторые аспекты саморефлексии молодых верующих.

Важно заметить, что последующие подразделы главы не представляют собой попытку унифицировать портрет евангельской молодежи или вывести некий единообразный и завершенный контур. Это невозможно по причине того, что:

1) наши респонденты представляют разные национальные культуры и деноминации, проживают в различных регионах и населенных пунктах;

2) респонденты являются представителями различных возрастных групп (от подростков до старших представителей молодежи, включая молодых семейных людей).

Сводная таблица по возрастным данным респондентов

Таблица. Выборочная совокупность (кол-во чел.)						
Регион	Страна	Пол	Возраст			В целом по выборке
			13–17	18–24	25–29	
Азия	Казахстан	М	16	50	28	94
		Ж	19	67	24	110
		Всего	35	117	52	204
	Кыргызстан	М	3	15	11	29
		Ж	3	19	7	29
		Всего	6	34	18	58
	Таджикистан	М	18	13	12	43
		Ж	5	7	8	20
		Всего	23	20	20	63
Узбекистан	М	5	13	7	25	
	Ж	10	12	10	32	
	Всего	15	25	17	57	

Европа	Армения	М	2	12	11	25
		Ж	6	27	8	41
		Всего	8	39	19	66
	Беларусь	М	15	63	27	105
		Ж	29	77	45	151
		Всего	44	140	72	256
	Грузия	М	1	2	2	5
		Ж	0	3	3	6
		Всего	1	5	5	11
	Молдова	М	3	38	27	68
		Ж	9	64	15	88
		Всего	12	102	42	156
	Прибалтика	М	0	3	2	5
		Ж	0	2	3	5
		Всего	0	5	5	10
	Россия	М	51	127	100	278
		Ж	77	231	109	417
		Всего	128	358	209	695
Украина	М	49	168	87	304	
	Ж	108	239	92	439	
	Всего	157	407	179	743	

Общая справка по респондентам

В анкетировании приняли участие представители евангельской молодежи Евразии в возрасте от 13 до 29 лет. Для исследовательского анализа были отобраны 2320 анкет (из 2491). Свыше 80% участников анкетирования постоянно пребывают в евангельском окружении и являются активными членами своих общин (церкви евангельских христиан, евангельских христиан-баптистов, христиан веры евангельской и т. д.).

Таким образом, подавляющее большинство наших респондентов – это воцерковленные, посвященные молодые христиане, чье мнение чрезвычайно важно выслушать, в том числе для последующего формирования лидерства в евангельских церквях Евразии.

Деноминационная принадлежность и посещение христианских собраний

Подавляющее большинство участников нашего исследования регулярно посещают поместные евангельские церкви различных деноминаций и движений. Во время анкетирования мы просили церковных пасторов, молодежных лидеров, воцерковленных молодых людей, руководителей евангельских вузов и т. д. распространить

ссылку на нашу онлайн-анкету среди воцерковленной молодежи. Анкета распространялась главным образом среди поместных общин евангельских христиан, евангельских христиан-баптистов, христиан веры евангельской, пятидесятнических, харизматических, полноевангельских общин и т. п. Однако стоит заметить, что список вопросов не включал в себя уточнение деноминационной принадлежности респондентов или названия церкви. Вопрос о частоте и регулярности посещения христианских собраний и церковных мероприятий представляется более важным в контексте наших исследовательских задач и интересов, нежели конкретика в связи с деноминационным многообразием.

Подавляющее число из ответивших на вопрос анкеты о частоте посещения христианских собраний респондентов, независимо от пола, посещает церковь 2 раза в неделю или чаще.



На данный вопрос отвечать было необязательно. 204 человека пропустили его, однако 117 из них оставили комментарии. Большинство указали, что посещают христианские собрания гораздо чаще, чем 2 раза в неделю. Те же, кто посещает церковь реже, сослались, например, на семейные обстоятельства, такие как декретный отпуск.

Таким образом, аудитория наших респондентов состоит преимущественно из воцерковленной молодежи.

Семейное окружение

Более половины наших респондентов выросли в христианских семьях. Более трети респондентов указали, что росли не в христианском окружении. Менее 10%, т. е. менее чем каждый десятый респондент, отвечая на вопрос о том, в какой семье они выросли, выбрали вариант ответа «другое» (например, только один родитель является верующим, или родители пришли к Богу недавно).

Любопытно сопоставить ответы на другие вопросы анкеты первой группы респондентов с ответами второй группы, т. е. выявить, имеются ли различия между ответами молодых людей из христианских семей и ответами, полученными от тех респондентов, которые выросли в нехристианском окружении. Это позволит выявить, влияет ли семейный контекст на представления евангельской молодежи о лидерстве.

Да	1328
Нет	806
Другое	186
Всего	2320 чел.

Пол респондентов

В анкетировании приняли участие 1338 девушек (58%) и 982 (42%) молодых человека. Сопоставление ответов респондентов по гендерному признаку освещено в отдельном разделе данной главы с общим выводом о том, что принципиальных отличий между ответами молодых людей и девушек на вопросы анкеты не выявлено, не считая некоторых смещений смысловых акцентов в понимании различных аспектов лидерства.

Страны и места проживания респондентов

Во время анкетирования мы контактировали с представителями поместных общин, христианских организаций, вузов, евангельских союзов и др., чтобы в числе наших респондентов оказались молодые евангельские верующие, проживающие в разных регионах своих стран, в разных населенных пунктах (крупные города, средние города, поселки и т. д.). Таким образом, полученная

выборка респондентов включает в себя разные регионы, страны, центральные и периферийные типы населенных пунктов.

Статистическая картина оказалась такова, что треть респондентов проживает в Украине и треть в России. Оставшаяся треть респондентов в совокупности проживает в других странах, входящих в регион исследования.

В соответствующих разделах будут представлены результаты ответов респондентов из Центральной Азии и европейской части. В группу респондентов по Центральной Азии будут включены представители из Казахстана, Кыргызстана, Таджикистана и Узбекистана (всего 382 респондента; 16,47% от общего числа принявших участие в анкетировании); в группу респондентов по европейской части будут включены представители из Беларуси, Молдовы, России и Украины (всего 1851 респондент; 79,79% от общего числа принявших участие в анкетировании).

Что касается мест проживания, чуть более половины респондентов живут в крупных городах, чуть более трети – в средних городах/районных центрах, и менее 10% (т. е. менее чем каждый десятый человек) – в деревнях/поселках/селах.

Таблица. Страны проживания респондентов (чел., в скобках% от общего числа респондентов)	
Украина	743 (32,03)
Россия	695 (29,96)
Беларусь	257 (11,08)
Казахстан	204 (8,79)
Молдова	126 (6,72)
Армения	66 (2,84)
Таджикистан	63 (2,72)
Кыргызстан	58 (2,50)
Узбекистан	57 (2,46)
Грузия	11 (0,47)
Прибалтика	10 (0,43)
Всего	2320 (100%)

Таблица. В каком населенном пункте вы сейчас проживаете? (чел., в скобках % от общего числа респондентов)

В большом городе	1314 (56,64)
В среднем городе/районном центре	823 (35,47)
В деревне/поселке/селе	183 (7,89)
<i>Всего</i>	2320

Таблица. Место проживания респондентов трех возрастных категорий (% от числа респондентов в данной возрастной категории, в скобках кол-во чел.)

Возраст	В большом городе	В среднем городе/районном центре	В деревне/поселке/селе
13–17	41,26 % (177)	46,62 % (200)	12,12 % (52)
18–24	58,87 % (738)	33,71 % (422)	7,43 % (93)
25–29	62,54 % (399)	31,50 % (201)	5,96 % (38)
Всего респондентов	1 314	823	183



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.

Образование респондентов

Половина наших респондентов получает или уже получила высшее образование. Чуть более четверти участников анкетирования учились или учатся в техникумах/колледжах, и чуть менее четверти – в средней школе.

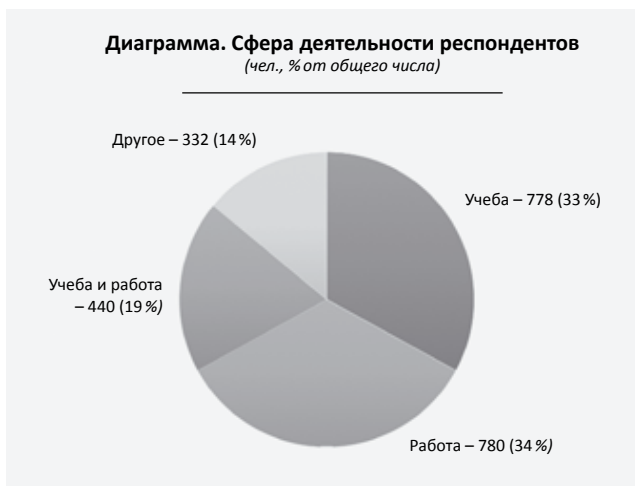


Стоит заметить, что подобное положение вещей разительно отличается от ситуации в советский период, когда верующие практически не имели возможности обучаться в вузах.

Впоследствии будет представлен краткий обзор ответов на другие вопросы анкеты респондентов с высшим образованием. Это поможет определить степень влияния (или его отсутствия) обучения в вузах на представления наших респондентов о лидерстве.

Сфера деятельности респондентов

Треть участников анкетирования работает на полную занятость, еще одна треть учится, и еще одна треть в совокупности выбрала варианты ответов «учеба и работа» и «другое». Наиболее часто встречаемые варианты ответов в разделе «другое» – семья, служение, спорт, творчество, самообразование и т. п.



При гендерном сопоставлении занятости евангельской молодежи было выявлено, что на момент опроса в процентном соотношении большее число девушек учится и меньшее – работает, в то время как большее число молодых людей работает и меньшее – учится.

Результаты исследования показывают, что основное занятие молодежи в течение недели, кроме воскресенья, это учеба и/или работа. Следовательно, усилия по формированию лидерства в молодежной среде выходят за рамки возможностей и потребностей молодежи в их церковной жизни. Оказание содействия молодежи в формировании их лидерских представлений, качеств и компетенций повышает их эффективность во всех сферах жизни.

Тем не менее, тот факт, что молодежь в основном занята не только в церковной сфере, но и в других сферах жизни, конечно, еще не показывает, насколько молодежь воспринимает свое основное занятие в течение недели как смысл выражения и возможность служения Христу и людям (в образовательных учреждениях, на рабочем месте).

Наши наблюдения и предварительные результаты исследования по теме «Вера и труд» показывают, что многие из евангельской молодежи Евразии не до конца осознают, как христианская миссия может осуществляться через учебу и профессиональную деятельность. Мы полагаем, что для молодежи важно понимать, что если она занята в той сфере, в которую Бог их призвал, и для

которой Бог наделил их талантами, знаниями и качествами, то они являются служителями Бога не только во время посещения церкви или участия в церковных проектах, но и в процессе своей учебной и профессиональной деятельности, то есть с понедельника по субботу (в учебные и рабочие дни и часы).

Впоследствии будут сопоставлены ответы на другие вопросы анкеты от респондентов, работающих на полную занятость, и учащихся. У студентов представления о жизни, ценностях, работе, лидерстве, семье и пр. находятся в процессе формирования, в то время как большинство работающих на полную занятость уже применяют сформированные взгляды на практике. Необходимо сравнить различия или их отсутствие между представлениями данных двух категорий респондентов.

Возраст респондентов

Обобщенное понятие «молодежь» не является моногенным. Мы условно разделяем евангельскую молодежь на три поколения: подростковую (от 13 до 17 лет включительно, т. е. школьный возраст), студенческую (условно 18–24 лет, т. е. собственно, студенческую; причем именно в этом социальном и возрастном срезе, особенно в контексте образования, формируются основные представления о жизни, вере, профессиональной деятельности и пр., задающие дальнейшую жизненную траекторию молодых людей и определяющие их основополагающие ценности) и «старшую» (25–29 лет, т. е. «молодые профессионалы» – люди, которых еще нельзя отнести к категории «взрослых», но которые уже в основном работают и применяют сформированные ценности и представления, в т. ч. о вере, лидерстве и их связи с профессиональной деятельностью, на практике, в рамках самостоятельной жизни). Чуть более половины наших респондентов – это молодые люди «студенческого» возраста (18–24 лет). Почти треть – старшее поколение молодежи (см. Табл. ниже).

Возрастная категория	% от общего числа респондентов	Число респондентов
13–17 лет	18,49	429
18–24 лет	54,01	1253
25–29 лет	27,50	638
Всего	100%	2320

По аналогии с вопросом, в котором были выявлены основные сферы занятости молодежи за пределами церкви (учеба, работа), здесь мы можем сказать, что молодежь студенческого возраста преимущественно учится (колледжи, вузы и пр.), в то время как старшее поколение молодежи преимущественно работает.

Также следует указать на специфическую важность подобного описания. Во-первых, формирование отношения к жизни, вере, церкви и, к примеру, образованию, профессиональной деятельности, а также лидерству происходит в контексте не какого-то одного поколения молодых верующих. Наиболее важно сопоставить представления о лидерстве двух последних групп наших респондентов – тех, у кого представления о лидерстве только формируются, и тех, у кого они оказывают влияние на их практическую деятельность. Во-вторых, на формирование представлений молодежи влияют в том числе и старшие поколения верующих; таким образом, личностное и профессиональное развитие, опять же, не является делом одной лишь молодежи. Более того, специфика взаимодействия молодежи и людей старшего возраста в значительной степени определяется т. н. «разрывом» между поколениями. Однако мы видим подобные возрастные и прочие различия между старшим и младшим поколением верующих не как «потерю связи», «конфликт отцов и детей», но скорее как отсутствие единого языка, обусловленного в огромной степени технологическим прогрессом. Молодежь живет на более «короткой ноге» с современными технологиями, формирующими их способы взаимодействия друг с другом и со старшими поколениями, чего, конечно же, нельзя сказать о старших верующих, выросших в иную технологическую и идеологическую эпоху.

Саморефлексия респондентов

Данный подраздел содержит материалы по ответам респондентов на вопросы о современной евангельской молодежи, представителями которой они являются, а также о них самих, с упором на саморефлексию.

Представления респондентов о евангельской молодежи в целом

Здесь мы имеем дело с вопросами анкеты № 2 и № 9 о понимании респондентами сильных и слабых сторон современной евангель-

ской молодежи⁴. В обоих вопросах респонденты должны были выбрать 2 варианта ответов, поэтому итоговая сумма превышает 100%.

Самой крупной категорией в вопросе № 2 оказалось «желание служить» – так ответили более половины респондентов (58%). Вторая по величине категория – «духовность» молодежи (38%). Подобным образом ответил более чем каждый третий респондент. Таким образом, по мнению большей части респондентов, в контексте данного вопроса современная евангельская молодежь является духовной и желает служить (данные варианты ответов разные, но в контексте христианской духовности являются синонимичными).

Таблица. Наиболее сильные стороны современной евангельской молодежи (чел, в скобках % от общего числа респондентов)

Варианты ответа	Ответы
Желание служить	1 348 (58,10)
Духовность	884 (38,10)
Креативность	706 (30,43)
Общительность	607 (26,16)
Инициативность, активность	567 (24,44)
Ответственность	329 (14,18)
Целеустремленность	199 (8,58)
Всего респондентов:	2320 (100)

Однако возникают трудности при взгляде на статистику по ответам на вопрос № 9. Здесь на вопрос об отрицательных качествах христианской молодежи 64% респондентов выбрали вариант ответа «лень». Второй крупнейшей категорией оказалась «бездуховность» молодежи, поскольку этот вариант выбрал приблизительно каждый третий респондент (33%).

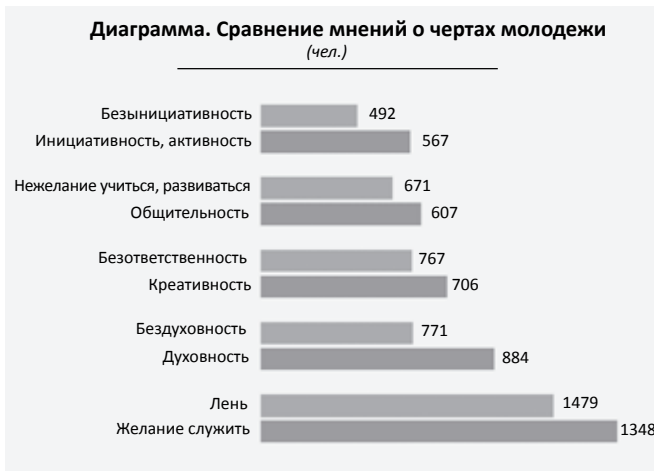
⁴ Вопрос №2: «Какие из этих качеств, на ваш взгляд, являются наиболее характерными для христианской молодежи? Выберите 2 варианта ответов»; Вопрос №9: «К сожалению, христианская молодежь не лишена некоторых отрицательных качеств или недостатков. Какие из них, на ваш взгляд, наиболее характерны для современной христианской молодежи? Выберите 2 варианта ответов».

Получается, что, по мнению многих респондентов, современная евангельская молодежь является бездуховной и ленивой. Ситуация вокруг статистики ответов может усугубиться, если обратить внимание на то, что 21% респондентов (т. е. приблизительно каждый пятый) выбрал такой вариант ответа, как «безынициативность», и что 29% респондентов также выбрали вариант ответа «нежелание учиться и развиваться». Каждый из этих вариантов близок по смыслу к крупнейшей группе ответов «лень», с той лишь разницей, что «лень» – понятие более обобщенное, нежели более конкретные «безынициативность» и «нежелание учиться и развиваться». Можно предположить, что одна из обобщенных черт современной евангельской молодежи – это в целом лень и более конкретно – отсутствие инициативы, стремления к личному росту и т. д. Тревожит и то, что подобное мнение выразило значительное число респондентов в рамках предшествующего анкетированию интервьюирования.

Также обращает на себя внимание и третья по величине группа ответов, статистически идентичная «бездуховности», а именно «безответственность». На нее указали, как и в случае с предыдущим вариантом ответов, 33% респондентов. Любопытно то, что в вопросе о наиболее сильных сторонах молодежи «ответственность» оказалась предпоследней по количеству ответов (14%). Т. е. если налицо противоречие между крупнейшими группами ответов в данных двух вопросах – «желание служить/лень» и «духовность/бездуховность» (о чем более подробно будет сказано ниже), то в случае с «ответственностью/безответственностью» молодежи статистических противоречий и интерпретаций не возникает. Учитывая варианты ответов как интервьюируемых на предыдущем этапе исследования, так и принявших участие в анкетировании молодых людей, современную евангельскую молодежь сложно охарактеризовать такой сильной и конструктивной чертой как ответственность.

Лишь 199 человек (менее 10% от общего числа респондентов) на вопрос № 2 («Какие качества являются наиболее характерными для христианской молодежи?») в качестве ответа выбрали

вариант «целеустремленность»⁵. Стоит заметить, что большинство респондентов в этом вопросе выбрали варианты «желание служить» (1 348 чел./58 %) и «духовность» (884 чел./38 %).



Что можно сказать относительно подобных результатов? Во-первых, наличие желания служить – это похвально. Однако без целеустремленности намерения порой остаются невоплощенными желаниями. Во-вторых, духовность и целеустремленность связаны между собой. Целеустремленность можно трактовать как сознательную активность, устремленную к достижению определенного результата, зависящую от наличия у человека убеждений и силы духа. Целеустремленность – это показатель того, что у человека в уме и в сердце имеется некий мировоззренческий стержень, имеется какая-то цель, которая соответствует убеждениям, ценностям, потребностям и т. д. Для христианина выбор и достижение цели подразумевают наличие духовности, охарактеризованной, с одной стороны, глубокими взаимоотношениями с Богом, реализацией своего духов-

⁵ Обратим внимание на то, что в вопросе № 12 представители евангельской молодежи в большинстве своем указали, что у них есть цели в жизни на ближайшие несколько лет, но процент тех, кто затруднился ответить или указал, что не имеет целей, к которым стремится, все равно достаточно высок.

ного предназначения, уважением к себе и к другим, и, с другой стороны, борьбой с такими личными недостатками, как лень, несобранность, нерешительность.

В завершение к комментариям по получившейся статистике ответов добавим, что наиболее незначительная группа ответов по слабым сторонам евангельской молодежи Евразии – это «максимализм» (8%). Другими словами, менее чем каждый десятый из наших респондентов охарактеризовал своих сверстников подобным образом, хотя максимализм – одна из наиболее ярких и противоречивых черт, приписываемых молодежи в целом, в силу специфики возраста и отсутствия значительного жизненного опыта (кстати, «неопытность» – также один из самых незначительных вариантов ответов здесь). Тем не менее, евангельская молодежь почти не видит в себе подобной черты, но в то же время осознает свою бездуховность и лень.

Таблица. Наиболее слабые стороны современной евангельской молодежи (чел. (%) от общего числа респондентов)

Варианты ответа	Ответы
Лень	1 479 (63,75)
Бездуховность	771 (33,23)
Безответственность	767 (33,06)
Нежелание учиться, развиваться	671 (28,92)
Безынициативность	492 (21,21)
Неопытность	281 (12,11)
Максимализм	179 (7,72)
Всего респондентов	2 320 (100)

Таким образом, 2 наиболее крупные группы ответов на вопрос о сильных сторонах молодежи – это «желание служить» и «духовность», в то время как 2 наиболее крупные группы ответов на вопрос о слабых сторонах – «лень» и «бездуховность». Подобные варианты ответов, будучи 2 крупнейшими категориями в статистике ответов на каждый из вопросов, прямым образом противоречат друг другу. На данный момент подобное противоречие можно интерпретировать 3 способами:

1. Желание служить и духовность молодежи воспринимаются в смысле ее потенциала, который не применяется на практике (отсюда варианты ответов «лень» и «бездуховность» молодежи). Стоит заметить, что подобное противоречие было выявлено и при интерпретации ответов на аналогичные вопросы в рамках интервьюирования более старших верующих, которые указывали на высокий духовный и практический потенциал молодежи и его низкую реализацию⁶.
2. Мы имеем дело со значительным противоречием в силу незавершенной саморефлексии молодежи.
3. В среде нашей аудитории респондентов выявляются 2 группы с различным пониманием специфики современной молодежной евангельской субкультуры.

Как бы то ни было, на подобное противоречие важно обратить пристальное внимание, особенно молодежным лидерам и церковнослужителям.

Респонденты в ролях лидеров и/или последователей: текущая ситуация, комфортная роль и предпочтительное будущее

В анкете задавались три вопроса (№ 15–17), благодаря которым нам удалось выяснить, в каких ролях (лидер и/или последователь) респонденты, по их мнению, находятся в настоящее время, в каких ролях они чувствуют себя наиболее комфортно, и какие роли являются для них предпочтительными в будущем.

Таблица. «В какой роли вы находитесь чаще всего: в роли лидера или в роли последователя кого-либо?» (чел., в скобках % от общего числа)	
И в той, и в другой	1,245 (53,66)
Последователя	620 (26,72)
Лидера	335 (14,44)
Не знаю	120 (5,17)
<i>Всего респондентов</i>	<i>2 320</i>

⁶ См. 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. С. 191-219.

Более половины респондентов (54 %) выбрали вариант ответа «и в той, и в другой», каждый четвертый (27 %) – в роли «последователя». Лишь 14 % респондентов (т. е. чуть больше, чем каждый десятый) видят себя в роли лидеров, что указывает на то, что мы имеем дело с косвенным «дефицитом» молодых людей, напрямую занимающихся лидерской деятельностью. В соответствующем разделе мы приведем выборку ответов именно этих респондентов, чтобы увидеть их возраст, регион проживания и понимание вопросов лидерства.

И в той, и в другой	1,041 (44,87)
Последователя	657 (28,32)
Лидера	450 (19,40)
Не знаю	172 (7,41)
<i>Всего респондентов</i>	<i>2 320</i>

Здесь чуть меньше половины респондентов (45 %) выбрали вариант ответа «и в той, и в другой», что можно интерпретировать либо как безразличное отношение к разнице в этих двух ролях, либо как готовность этих респондентов реализовывать себя в любой из этих ролей. Почти треть (28 %) респондентов чувствуют себя в роли «последователя».

19 % респондентов, т. е. чуть менее чем каждый пятый, чувствуют себя наиболее комфортно в роли именно лидеров. Но это, по аналогии с результатами ответов на предыдущий вопрос, еще раз указывает на некий «дефицит» молодых людей, как являющихся лидерами, так и чувствующих себя наиболее комфортно именно в этой роли.

Как бы то ни было, мы видим, что статистические выкладки на этот и предыдущий вопросы пропорционально совпадают. *Т. е. фактические и наиболее комфортные на данный момент роли респондентов в контексте лидерства не противоречат друг другу.*

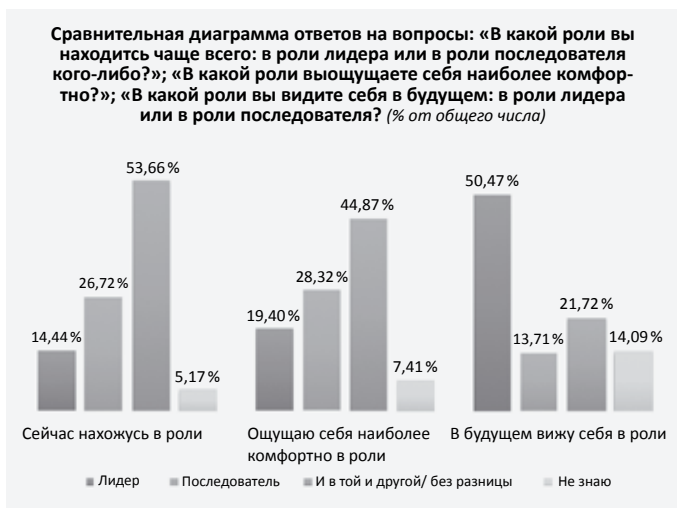
Опять же, по аналогии с результатами ответов на предыдущий вопрос, в соответствующем разделе мы приведем выборку

ответов респондентов, выбравших вариант ответа «лидер», чтобы увидеть их возраст, регион проживания и понимание вопросов лидерства.

Таблица. В какой роли вы видите себя в будущем: в роли лидера или в роли последователя кого-либо? (чел., в скобках% от общего числа)	
Лидера	1,171 (50, 47)
Без разницы	504 (21,72)
Не знаю	327 (14,09)
Последователя	318 (13,71)
Всего респондентов	2 320

Итак, если предыдущие две статистические выкладки пропорционально совпадают, и получившиеся статистики по ответам касательно фактических и наиболее комфортных для респондентов ролей соответствуют друг другу, то ситуация с ответами на вопрос относительно предпочтительной роли в будущем оказалась иной. Здесь половина респондентов (50 %) выбрали вариант ответа «лидер». Получается, что если на данный момент большинство респондентов находятся в роли «и лидеров, и последователей», либо только в роли «последователей», причем приблизительно три четверти респондентов ощущают себя наиболее комфортно либо как «и в той, и в другой роли», либо в роли «последователей», то в предпочтительном будущем по крайней мере половина респондентов видит себя в роли «лидеров» (50 %), в то время как примерно каждый пятый респондент (22 %) выбрал вариант ответа «без разницы». К тому же, в случае с последним из данных трех вопросов вариант ответа «в роли последователя» выбрало наименьшее число респондентов.

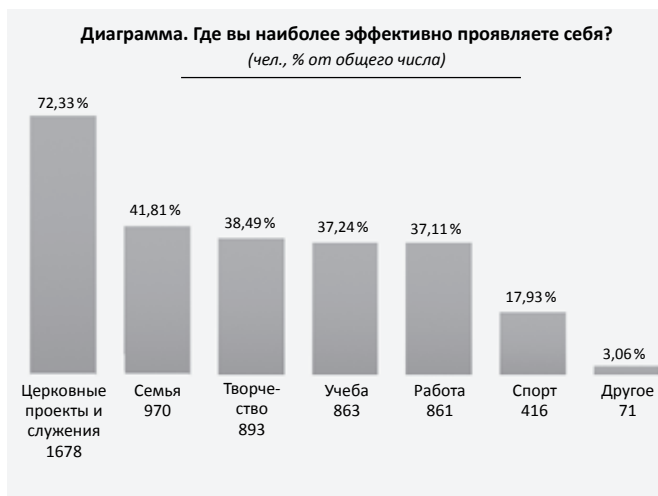
Таким образом, независимо от нынешней и наиболее комфортной роли, где роль «лидера» не является одной из двух самых крупных вариантов ответов, большее число респондентов видят себя в будущем в роли именно лидеров. Это в том числе указывает на желание респондентов посвятить себя лидерской деятельности.



Здесь также следует добавить следующее: при сравнении ответов на другие вопросы анкеты двух групп респондентов (первые видят себя в будущем в роли лидеров, вторые – последователей) принципиальных отличий в полученных двух статистических выкладках не обнаружено. Другими словами, понимание общего портрета своих верующих сверстников, перспективы феномена лидерства и восприятие факторов, необходимых для формирования лидерства в евангельской молодежной среде, у этих двух групп респондентов не отличаются.

Эффективность молодежи в различных сферах деятельности

Нам было интересно узнать мнение респондентов о том, в каких сферах деятельности, по их мнению, они проявляют себя наиболее эффективно. Таким образом, в анкету был введен соответствующий вопрос с вариантами ответов (наиболее часто звучавших во время интервьюирования на предыдущем этапе нашего исследования). Респонденты могли выбрать до 3 вариантов ответов, поэтому итоговый показатель превышает 100%.



Крупнейшая группа ответов здесь, почти в 2 раза превосходящая остальные, – «церковные проекты и служение»: почти каждый четвертый респондент (72 %) выбрал данный вариант ответа. Что интересно, не считая самых малых в процентном отношении вариантов, – «другое» (3 %) и «спорт» (18 %), – количество ответов в оставшихся 4 вариантах ответов почти равно (от 37 до 42 %).

В разделе «другое» респонденты в основном дали такие ответы, как общение с людьми, социальная и политическая деятельность, творчество.

В данном вопросе мы полагались на саморефлексию наших респондентов, поскольку метод анкетирования не позволял предложить критерии эффективности или понять, на основании чего респонденты оценивают собственную эффективность. Поэтому здесь нам удалось лишь выявить основные сферы, в которых респонденты, по их мнению, являются наиболее эффективными. Наиболее крупный вариант ответов – «церковные проекты и служение», что лишний раз подчеркивает, что саморефлексия и самоидентификация молодежи в огромной степени привязаны к жизни поместной церкви.

Интересно и то, что при гендерном сопоставлении ответов было выявлено, что независимо от пола наиболее ярко в контексте лидерства евангельская молодежь реализует себя именно во

внутрицерковном служении. Однако девушки делают больший упор на семью и меньший – на работу, в отличие от ответов молодых людей соответственно.

Мнение евангельской молодежи о том, что она эффективна главным образом в церковных проектах и христианском служении, является очень похвальным и многообещающим. Его следует искренне приветствовать и учитывать при взаимодействии с молодежью. Однако беспокойство вызывает то, что для многих из них понимание личного предназначения и направленность их духовной жизни редко проникают в пространство рабочего места. К сожалению, не всегда христиане при выборе профессии или места работы размышляют над Божией волей относительно их рода занятий. Божественное призвание не может быть ограничено определением человека только на церковное служение, оно распространяется и на общественную и профессиональную деятельность.

К сожалению, сегодня достаточно редко можно встретить молодых евангельских христиан, которые рассказывают о своей работе как о духовном опыте. К слову, это противоречит протестантской традиции, которая со времени Мартина Лютера (1483–1546) обращает внимание на профессиональное призвание человека с богословской точки зрения. Вспомним, что Лютер способствовал смене акцентов – от «Arbeit» к «Beruf», от труда как божественного наказания (за грех Адама) к принятию работы как божественного призвания. По Лютеру, христианин должен ценить свою профессиональную деятельность (ручной и другой труд) даже выше, чем аскетическое монашеское служение. Лютер призывал относиться к полезным профессиям как к ценным в глазах Божиих⁷. Молодым евангельским христианам стоит *принять* «мирскую» работу как задачу, поставленную перед ними Богом, причем духовную задачу – прославить Бога в повседневном труде. Евангельская молодежь должна на-

⁷ Более подробно об этом см. А. Негров. О воплощении христианской духовности на рабочем месте // Журнал Объединения ОЦЕХБ по СПб и ЛО «Вестник» (Церковь ЕХБ на Поклонной горе). №48, Декабрь 2013/ Январь 2014, С. 5-6. См. также сборник статей по богословию труда, христианской трудовой этике, историческим аспектам отношения христиан к работе, объединенный общей темой миссии в профессии – Стратегическая инициатива «Лидеры следующего поколения: время профессионалов». Коростень: МЧП «Триада С», 2016.

учиться признавать, что духовный опыт общения со Христом и духовное научение от Духа Божия преображают человека, делая его способным любить других людей в процессе трудовой деятельности, проявляя трудолюбие, мудрость, служение, благодарность, безупречность, благотворительность, справедливость, взаимное уважение, ответственность, эффективность, доверие. Ведь благодаря Духу Божьему верующему человеку открывается то, что полезно, позволительно и необходимо не только для него, но и для окружающих. Через познание Бога христианин лучше понимает себя, свое предназначение, таланты, возможности. Желательно, чтобы верующий человек понимал и признавал заложенный в него Богом созидательный потенциал думать, оценивать, принимать решения, действовать в жизни, включая трудовую деятельность. Последователи (ученики) Христа связывают смыслы, цели, надежды и достижения своей трудовой деятельности со Христом. Библия учит, что христианин духовен и целостен настолько, насколько он приобщен к Христу: ищет Христа, живет с Христом, живет Христом, живет во Христе.

Верующие люди имеют привилегию общения с Богом, который через Свое откровение дал человеку представление о Себе и о Своей воле, в том числе относительно каждого человека. Первая евангельская заповедь «Возлюби Господа Бога всем сердцем, всей крепостью и всем разумением» направлена на то, чтобы люди могли лучше понять Бога и актуализировать Его замысел в своей жизни. Вторая евангельская заповедь «Возлюби ближнего своего как самого себя» направлена на то, чтобы верующие люди творили добро окружающим в той же самой степени, в которой они хотели бы испытывать его на себе. Разумение Бога и разумение Его замысла относительно нашей жизни ведет к тому, что мы начинаем задумываться о том, где и как мы можем принести пользу другим. Профессиональная жизнь и трудовая деятельность верующего человека должны гармонично сочетаться с волей Бога. Весьма полезным для верующих будет упражнение молитвы и размышления о призвании Богом на определенную трудовую деятельность.

Для евангельских церквей очень важно признать необходимость 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 осмысливать и переосмысливать связь между светской работой и 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.

Признаки целеустремленности, вовлеченности и духовного благополучия

В настоящем исследовании кроме задачи обнаружения общих контуров портрета евангельской молодежи Евразии также стояла задача выявления оценки респондентами своего духовного благополучия и степени вовлеченности. Мы поставили цель обнаружить наличие/отсутствие признаков духовного благополучия христианской молодежи. Во-первых, в бланке анкеты в вопросе № 12 респондентам было предложено шесть утверждений, построенных по принципу самооценки; степень своего согласия опрашиваемые должны были оценить по 5-балльной шкале. Мы надеялись, что ответы респондентов выявят: (а) насколько молодежь обладает чувством осознания своей цели в жизни, своего признания; (б) насколько молодежь обладает чувством, что ее понимают, ценят, и что она ощущает свою принадлежность (к своим общинам, семьям, друзьям). С помощью выявления степени согласия с шестью утверждениями мы попытались обнаружить, насколько респонденты обладают признаками целеустремленности, духовного благополучия и потенциала к активной деятельности, в т. ч. внутри церкви.

Итак, мы просили наших респондентов отреагировать на шесть утверждений и выразить степень своего согласия с ними, где 1 – «совершенно не согласен»; а 5 – «совершенно согласен».

Перечень утверждений в вопросе 12

- 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

Нужно отметить, что оценка ответов респондентов в рамках концептуальных категорий «духовное благополучие» и «вовлеченность» имеет сложный характер, поэтому использование какой-либо одномерной шкалы для подобного анализа не представлялось возможным. Для решения этой задачи была использована шкала Лейкерта, которая предполагает наличие прямых оценочных формулировок. Респондентам был предложен ряд утверждений, с которыми им следовало выразить степень своего согласия, где: 5 – «совершенно согласен», 4 – «согласен», 3 – «не знаю», 2 – «не согласен», 1 – «совершенно не согласен». Данная методика, позволяет оценить сложную структуру самооценки по факторам целеустремленности, духовного благополучия и вовлеченности за счет более глубокого проникновения в проблему.

Прежде чем перейти к дискуссии и детальному анализу полученных ответов на каждое из вышеперечисленных утверждений, важно предоставить дополнительное разъяснение. Дело в том, что вопрос № 12, равно как и предложенные варианты ответов в виде утверждений, имеют отношение к некоторым важным теоретическим концепциям, согласно которым эффективное лидерство молодежи напрямую зависит от различных факторов, влияющих на их вовлеченность в какое-то личное и/или общее дело или влияющих на их духовное благополучие.

Известно, что если человек не испытывает необходимых положительных эмоций, он может не взяться за какое-то дело или не будет оставаться посвященным другим (команде, служению и т. п.), может покинуть коллектив или деятельность, которой ранее был посвящен. Если кратко, то вовлеченность людей представляет

собой интеллектуальное и эмоциональное посвящение делу и людям (организации, работе, руководителям, коллегам). Вовлеченность проявляется в степени готовности людей с желанием и радостью прикладывать усилия и выполнять работу даже сверх того, что от них обычно ожидается. Вовлеченный человек стремится проявить себя с лучшей стороны, отдать все самое лучшее, продемонстрировать свой творческий потенциал, проявить инициативу ради общей цели и общего результата.

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 делу⁸.

В качестве теоретической основы для изучения феномена лидерства в среде христианской молодежи Евразии также использовались некоторые концептуальные положения теории духовного лидерства, предложенной профессором Луисом Фраем⁹. В своих влиятельных работах Фрай постулирует, что духовное начало в человеке обуславливает стремление (потребность) души человека к личному и свободному обращению к Богу. Духовное лидерство – стремление поддерживать огонек своей духовной жизни, осознание насущной потребности в личном духовном бодрствовании, личной духовной силе и забота о целостном благополучии других людей¹⁰. По Фраю, духовное благополучие заключается в осознании личного

⁸ *Amabile, Teresa, and Steven Kramer*. The progress principle: Using small wins to ignite joy, engagement, and creativity at work. Harvard Business Press, 2011; *Gambetti, R., and Guendalina Graffigna*. The concept of engagement. // *International Journal of Market Research* 52.6 (2010): 801-826; *Bakker, Arnold B., and Evangelia Demerouti*. Towards a model of work engagement. // *Career development international* 13.3 (2008): 209-223.

⁹ Подробный анализ теории духовного лидерства Луиса Фрая см. в работе *Негров А.И.* Основные идеи теории духовного лидерства Луиса Фрая // *Нравственные и духовные аспекты лидерства*. Под. ред. Ю.Н. Красниковой, А.И. Негрова, В.А. Сарапулова/Серия «Лидерство: теория и практика». Выпуск 1. СПб., Санкт-Петербургский христианский университет. 2014. С. 195-245.

¹⁰ *Fry L.W.* Toward a theory of spiritual leadership. // *The Leadership Quarterly*. 2003. № 14. P. 708.

предназначения и в принадлежности к другим¹¹. Эффективные духовные лидеры представляют своим последователям видение, основанное на ценности служения другим (Богу и людям), помогают людям увидеть цель их работы и, возможно, собственной жизни.

Теория Фрая перемещает акцент с эгоцентрического понимания лидерства на трансцендентальное. Эгоцентрическому сознанию присуща чрезмерная концентрация на собственных потребностях. В таком лидерстве возникают эгоизм, страстные состояния, личная неудовлетворенность, страх потери личной власти, популярности и т. д. Трансцендентальное сознание требует понимать лидерство как связь с тем, что выходит за пределы интересов своего «Я».

Категории концепции духовного лидерства расположены Фраем в виде динамических связей. «Началом» духовного лидерства является духовная жизнь человека, а духовное благополучие является промежуточным результатом духовного лидерства. Согласно Фраю, качество/наличие/интенсивность внутренней духовной жизни людей влияет на возникновение у них цели, основанной на безусловной любви, надежде на осуществление намеченных целей, конкретных действий/усилий, мотивированных любовью к Богу и людям. Степень существования/качества духовного лидерства зависит от наличия чувства личного призвания и принадлежности к общему социальному целому. Сверхзадача духовного лидерства – создать духовное благополучие людей, которое выражается в различных формах и проявлениях (напр.: духовная крепость, продуктивность в деятельности, порядочность, удовлетворенность жизнью и т. д.).

К вопросу о вовлеченности евангельской молодежи

Итак, важным аспектом вовлеченности человека является чувство, что его ценят, и что у него есть возможность реализовывать свои таланты. Степень активности и вовлеченности молодежи зависит от того, насколько молодые люди будут осознавать, что их стараются понять, с их мнением считаются, их вклад ценится и т. д. Данный параметр оценивался нами по следующим позициям:

¹¹ Fry L.W. Spiritual Leadership and Faith and Spirit at Work. // Neal J. (Ed.). Handbook of Faith and Spirituality in the Workplace: Emerging Research and Practice. New York: Springer Science and Business Media. 2013. P. 699–700.

«Я чувствую, что меня понимают и ценят», «В моей жизни у меня есть возможности постоянно реализовывать свои способности и таланты» и «В моей жизни есть кто-то, кто проявляет заботу обо мне». Проанализируем полученные результаты нашего исследования.

Таблица. Выразите степень своего согласия с утверждением «Я чувствую, что меня понимают и ценят» (% от общего числа)	
Совершенно согласен	30,97
Скорее согласен	32,74
Затрудняюсь ответить	24,04
Скорее не согласен	9,09
Целиком не согласен	3,16

Исследование показало, что значительная часть наших респондентов считает, что их понимают и ценят. При этом 31% (715 чел.) от всего числа ответивших выбрали ответ «совершенно согласен», 33% (756 чел.) выбрали ответ «скорее согласен». Как уже было сказано, осознание человеком, что его понимают и ценят, создает необходимый психологический и эмоциональный настрой, поддерживающий и мотивирующий человека к действиям.

Однако, как видно из данных результатов, задача отрефлексировать, насколько их понимают и ценят окружающие люди, остается для молодежи достаточно сложной: вариант «затрудняюсь ответить» выбрали 24% (555 человек!). Скорее всего, это можно объяснить тем, что молодые люди сталкиваются с непониманием и не до конца уверены, что их воспринимают всерьез и ценят. Тревожно, что на момент опроса почти четверть наших респондентов затруднились ответить «меня понимают», «меня ценят». Напрашивается мысль о том, что во взаимодействии с другими подростки и молодые люди нуждаются в том, чтобы слышать справедливую и конструктивную информацию о себе: «у вас есть способности», «вы признаны другими», «ваше мнение учитывается», «вы можете справляться с трудностями», «у вас хорошо получается» и т. д. Считается даже, что удовлетворение актуальной потребности человека в признании, позитивном внимании, ощущении собственной успешности и значимости может происходить только в том случае, если на него (нее) систематически и часто (еженедельно!) обращают внимание, искренне подмечая конкретные положительные качества и/или достижения, заботясь о дальнейшем развитии и совершенствовании.

Наше исследование показывает, что, выражая степень своего согласия с утверждением «Я чувствую, что меня понимают и ценят», 210 респондентов выбрали ответ «скорее не согласен» (9%), а 73 человека (чуть более 3%) выбрали ответ «целиком не согласен». В общем числе эти респонденты представляют собой меньшинство, однако их мнение не должно остаться незамеченным. Проанализировав ответы на другие вопросы анкеты этих 283 респондентов, мы обнаружили, что в ответах на вопрос №5 (Чего вам больше всего не хватает для вашего формирования как члена команды?) 17% от этих респондентов выбрали вариант ответа «мотивация и ободрение со стороны окружающих». Среди них этот вариант ответа оказался самым распространенным. Таким образом, респонденты, не ощущающие себя понятыми и оцененными, указывают на дефицит мотивации и поддержки со стороны окружающих (можно предположить, что и со стороны лидеров групп/команд, к которым они принадлежат). Более того, если в общей выборке в вопросе №20 (Есть ли в вашей жизни кто-нибудь из людей, кто помогает вам развиваться как личности? Выберите необходимое количество ответов) лишь 8% респондентов выбрали вариант ответа «таких людей нет», то среди 283 респондентов данный ответ выбрал почти каждый четвертый (22%).

Увидев такие результаты, мы предположили, что число выросших в христианских семьях от данных 283 респондентов будет значительно ниже. Однако статистика их ответов на вопрос №24 («Скажите, пожалуйста, вы росли в христианской семье?»), как выяснилось, пропорционально совпадает с общей статистикой. Можно заключить, что семейный контекст в данном случае не решает проблемы и «неоцененности», равно как и частота посещения христианских собраний (статистика по ответам 283 на вопрос о частоте посещения христианских собраний совпадает с общей выкладкой).

Итак, почему чуть более 10% от общего числа респондентов на момент участия в опросе считали, что их не понимают и не ценят? Полученные данные можно проинтерпретировать следующим образом: естественно, молодые люди примеряют на себя различные жизненные ситуации и в своем воображении играют в них роли, присущие взрослым. Во взаимодействии со взрослыми (или даже сверстниками) они могут испытывать определенные затруднения во взаимопонимании, к ним могут относиться с определенным недоверием. Руководители молодежи, взрослые верующие, родители могут быть бдительными и опекающими, не предоставляя требуемых

свобод и/или полномочий. Порой молодые люди не слышат от старших или сверстников слов благодарности или поощрения. С одной стороны, отсюда скрытые или открытые конфликты, проходящие под лозунгами «Меня не понимают!», «Меня не ценят!». С другой стороны, стоит признать, молодые люди часто могут справедливо указывать на то, что к ним не проявлено достаточно внимания и доверия, их достижения или качества не ценятся теми, чьим мнением они дорожат.

Таблица. Выразите степень своего согласия с утверждением «В моей жизни у меня есть возможности постоянно реализовывать свои способности и таланты» (чел., % от общего числа)	
Совершенно согласен	828 (35,78)
Скорее согласен	661 (28,57)
Затрудняюсь ответить	586 (25,32)
Скорее не согласен	182 (7,87)
Целиком не согласен	57 (2,46)

Весьма радует тот факт, что 1489 респондентов (из 2314 ответивших на данный вопрос) указали, что на момент опроса в их жизни была возможность разливать свои способности и таланты: 828 чел. (36%) выбрали ответ «совершенно согласен», и 661 респондент (29%) выбрали ответ «скорее согласен». Это означает, что в целом евангельская молодежь имеет необходимые свободы и возможности для проявления своих сильных сторон. По крайней мере, она именно так воспринимает действительность.

Стоит заметить, что в современном обществе постепенно отказываются от идеи «борьбы» *против* талантливых и переходят к стратегии борьбы *за* таланты, т. е. осознают необходимость и стратегическую полезность создания различных условий, в которых талантливые люди могли бы развиваться. На смену парадигме «Каждый – сам кузнец своего счастья. Сделай себя сам!» приходит убеждение «Дорогу талантам!». Это обусловлено тем, что в различные организации приходит понимание, что в современных условиях лидерство на рынке обеспечивается талантливым персоналом. Важно понимать, что вовлеченность людей в какое-то дело, в деятельность какой-то организации, в том числе в церкви, будет особо интенсивным и эффективным, если каждый будет задействован преимущественно в сфере своих талантов, находиться в среде, способствующей дальнейшему усовершенствованию и реализации.

Современные исследования показывают, что если человек реализовывает свои физические и интеллектуальные способности, а также переживает положительный эмоциональный подъем от своего личного участия в совместной деятельности, то его личная эффективность повышается. Когда человек, обладающий какими-либо способностями, также имеет возможность заниматься деятельностью (работой, служением), в которой он реализовывает свои таланты, то такой человек обычно достигает высоких результатов, испытывает радость и удовлетворенность. Он устает меньше, чем те, кто не могут применить свои таланты в жизни. Когда человек воспринимает свою деятельность (работу, служение) как часть себя, то она представляется тем делом, с которым он может идентифицировать свое призвание, предназначение.

Вовлеченность человека в какое-то дело (деятельность команды или организации) – один из важнейших факторов эффективности различных организаций. Это применимо к деятельности каких-либо команд, христианских общин и т. д. Больше вероятности, что молодые христиане будут продолжать свое активное участие в каком-то служении, если оно позволит им реализовывать свои духовные дары и таланты.

Важно заметить, что 586 респондентов (25%) затруднились выразить степень своего согласия с утверждением «в моей жизни у меня есть возможности постоянно реализовывать свои способности и таланты». 182 респондента (7,87 %) выбрали вариант «скорее не согласен», а 57 респондентов (2%) выразили категорическое несогласие и выбрали вариант «совсем не согласен».

Таблица. Выразите степень своего согласия с утверждением «В моей жизни есть кто-то, кто проявляет заботу обо мне» (чел., % от общего числа)

Совершенно согласен	1551 (67,08)
Скорее согласен	375 (16,22)
Затрудняюсь ответить	240 (10,38)
Скорее не согласен	113 (4,89)
Целиком не согласен	33 (1,43)

Представители евангельской молодежи в подавляющем большинстве признают, что у них есть люди, проявляющие о них заботу. На утверждение «В моей жизни есть кто-то, кто проявляет заботу обо мне» 1926 человек выбрали ответы «совершенно согласен» и «скорее согласен»; при 240 выбравших вариант «затрудняюсь

ответить», 113 выбрали «скорее не согласен» и 33 – «целиком не согласен». Эти результаты можно интерпретировать таким образом, что евангельская молодежь находится в атмосфере любви, попечения, сострадания, доброжелательности и т. д.¹² Наше исследование не позволяет определить конкретные категории таких людей (например, родители, родственники, друзья, члены поместной церкви, коллеги и т. д.), и в чем конкретно заключается забота (например, забота о здоровье, благополучии и благосостоянии, совет, какое-то духовное попечение, профессиональное менторство и т. д.). Тем не менее, результаты исследования показывают, что евангельская молодежь в целом обладает способностью примечать проявленную к ним заботу и доброту. Конечно, при более внимательном рассмотрении обнаруживается такая картина, что молодежь признает наличие в их жизни людей, которые о них заботятся, хотя определенная доля респондентов одновременно считает, что о них заботятся, но при этом не ценят и не понимают.

Сравнительная таблица. Выразите степень своего согласия с утверждениями «В моей жизни есть кто-то, кто проявляет заботу обо мне» и «Я чувствую, что меня понимают и ценят» (чел., % от общего числа)

	Целиком не согласен	Скорее не согласен	Затрудняюсь ответить	Скорее согласен	Совершенно согласен
В моей жизни есть кто-то, кто проявляет заботу обо мне	33 (1,43)	113 (4,89)	240 (10,38)	375 (16,22)	1551 (67,08)
Я чувствую, что меня понимают и ценят	73 (3,16)	210 (9,09)	555 (24,04)	756 (32,74)	715 (30,97)

Более того, число респондентов, утвердительно указывающих на то, что в их жизни есть кто-то, кто заботится о них, намного больше доли тех, кто находит, что их понимают и ценят. 240 человек (10%), выражая степень своего согласия с утверждением «В моей жизни

¹² Говоря о контурах христианского лидерства, Т. Маршалл справедливо связывает любовь к людям с заботой. Он пишет: «Забота [о людях] – любовь в действии». См. *Маршалл Т.* Библейское понимание лидерства. Основы новозаветного лидерства. Киев: Институт развития христианского лидерства, 2009. С.125.

ни есть кто-то, кто проявляет заботу обо мне», выбрали вариант «затрудняюсь ответить», но вдвое больше, а именно 555 человек (20%), выражая степень своего согласия с утверждением «Я чувствую, что меня понимают и ценят», выбрали вариант «затрудняюсь ответить».

К вопросу о духовном благополучии евангельской молодежи

Другим важным аспектом эффективного лидерства и проблемы формирования лидерства является духовное благополучие человека, т. е. осознание смысла жизни, своего призвания и наличия целей в жизни.

Степень активности и удовлетворенности молодежи зависит от того, имеют ли молодые люди цели в жизни, видят ли они смысл в том, чем занимаются. Параметр духовного благополучия евангельской молодежи Евразии оценивался в вопросе №12 по следующим позициям: «То, чему я посвящаю большую часть времени и сил, имеет для меня смысл», «Я чувствую, что моя жизнь имеет смысл и значимость» и «У меня есть цели в жизни на ближайшие несколько лет».

Для начала рассмотрим результаты двух взаимодополняющих утверждений: «Я чувствую, что моя жизнь имеет смысл и значимость», «То, чему я посвящаю большую часть времени и сил, имеет для меня смысл».

Сравнительная таблица. Выразите степень своего согласия с утверждениями «Я чувствую, что моя жизнь имеет смысл и значимость» и «То, чему я посвящаю большую часть времени и сил, имеет для меня смысл» (чел., % от общего числа)

	Целиком не согласен	Скорее не согласен	Затрудняюсь ответить	Скорее согласен	Совершенно согласен
Я чувствую, что моя жизнь имеет смысл и значимость	44 (1,91)	76 (3,30)	265 (11,49)	505 (21,90)	1,416 (61,41)
То, чему я посвящаю большую часть времени и сил, имеет для меня смысл	65 (2,82)	151 (6,54)	422 (18,28)	664 (28,77)	1,006 (43,59)

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

Как мы увидели, большинство представителей евангельской молодежи Евразии, принявшей участие в опросе, выразило мнение, что жизнь имеет смысл и значимость (61% респондентов выбрали ответ «совершенно согласен» и 22% – «скорее согласен»). Немного меньшее число респондентов утвердительно ответили на вопрос, насколько то, чему они посвящают большую часть времени и сил, имеет смысл для них (44% респондентов выбрали вариант «совершенно согласен» и 29% – «скорее согласен»).

Итак, с одной стороны результаты исследования показывают, что респонденты в целом утверждают, что нашли и понимают смысл и значимость своей жизни; то, чем они занимаются, имеет смысл. Таким образом, евангельская молодежь в целом обладает признаками духовного благополучия, которое в частности выражается в осознании того, что жизнь имеет значение, и что осуществляемая деятельность также важна и наполнена смыслом.

С другой стороны, результаты исследования показывают, что имеет место определенная диспропорция. Число респондентов, которые выбрали вариант «затрудняюсь ответить» касательно утверждения «Я чувствую, что моя жизнь имеет смысл и значимость», составляет 265 человек (11%). Число тех, кто выбрал вариант «затрудняюсь ответить» относительно утверждения «То, чему я посвящаю большую часть времени и сил, имеет для меня смысл», выше – 422 человека (18%). Число респондентов, которые выбрали варианты «скорее не согласен» и «целиком не согласен» касательно утверждения «То, чему я посвящаю большую часть времени и сил, имеет для меня смысл», больше, чем выбравших положительные варианты касательно утверждения «Я чувствую, что моя жизнь имеет смысл и значимость». Это говорит о том, что в целом евангельская молодежь ощущает наличие смысла в жизни, но доля тех, кто связывает общий смысл жизни с осуществляемой деятельностью в настоящий период, меньше. Почти 30% не смогли утвердительно сказать, что то, чему они посвящают большую часть времени и сил, имеет для них смысл.

Еще раз напомним, что духовное благополучие человека заключается в том числе в осознании личного предназначения и призвания. Можно сказать, что призвание включает в себя осознание того, что жизнь имеет смысл и значимость. Многочисленные определения понятия «призвание» передают идею, что кто-то кем-то призывается (побуждается) на исполнение чего-то. Это

предполагает, что всегда имеется внешняя призывающая сторона, обладающая правом, статусом или степенью важности, обязывающая призываемую сторону к каким-то действиям. Такое буквальное понимание термина «призвание» используется и в религиозной, и в нерелигиозной жизни. Конечно, под призыванием можно понимать и отношение человека к своей жизни в самом широком смысле.

Мотивация людей, характеризующаяся уверенностью в себе (и в других) и стремлением достичь намеченной цели, а также служением людям на основе бескорыстной заботы друг о друге, соответствует фундаментальным потребностям людей в духовном благополучии. Благодаря осознанию и принятию своего призвания человек усматривает в какой-то деятельности суть своего существования и смысл жизни; через свою деятельность человек видит возможность к самореализации, к достижению личного счастья. Именно поэтому молодым верующим следует задуматься о своем призвании и стараться реализовать его.

Наличие целей в жизни как фактор духовного благополучия и личного лидерства

Таблица. Выразите степень своего согласия с утверждением «У меня есть цели в жизни на ближайшие несколько лет» (чел., % от общего числа)	
Совершенно согласен	939 (40,67)
Скорее согласен	589 (25,51)
Затрудняюсь ответить	439 (19,01)
Скорее не согласен	227 (9,83)
Целиком не согласен	115 (4,98)

Представители евангельской молодежи в большинстве свидетельствуют, что у них есть цели в жизни на ближайшие несколько лет: на утверждение «У меня есть цели в жизни на ближайшие несколько лет» 1528 человек выбрали варианты «совершенно согласен» и «скорее согласен» (при 439 выбравших «затрудняюсь ответить», 227 – «скорее не согласен» и 115 – «целиком не согласен»). С одной стороны, наличие целей в жизни на ближайшие несколько лет у 66% респондентов свидетельствует о целеустремленности евангельской молодежи. Однако процент тех, кто затруднялся ответить или указал, что не имеет целей, к которым стремится, достаточно высок.

Заметим, что 61 % респондентов в опросе, выражая степень своего согласия с утверждением «Я чувствую, что моя жизнь имеет смысл и значимость», выбрали вариант «совершенно согласен», а касательно утверждения «У меня есть цели в жизни на ближайшие несколько лет» вариант «совершенно согласен» выбрал 41 %.

Также был произведен анализ ответов на другие вопросы анкеты тех респондентов, которые в отношении утверждений «У меня есть цели в жизни на ближайшие несколько лет» и «То, чему я посвящаю большую часть времени и сил, имеет для меня смысл» выбрали варианты «скорее не согласен» и «целиком не согласен». Однако статистические данные по их ответам, как выяснилось, не отличаются от общей выборки.

Как интерпретировать эти результаты в контексте формирования лидерства? Во-первых, в современных условиях существенных перемен и неопределенности неудивительно, что многим респондентам было сложно утвердительно сказать, что у них есть цели в жизни на ближайшие несколько лет. Во-вторых, далеко не каждый обладает смелостью и способностью мыслить достаточно ясно касательно целей своей жизни. Вполне возможно, что из-за каких-то неблагоприятных обстоятельств большой процент респондентов не обладает достаточными условиями и/или компетенциями, чтобы сформулировать долгосрочные цели в жизни. Необходим комплекс различных мер, чтобы больше молодых верующих не только свидетельствовали, что у них есть смысл жизни, но и указывали на наличие значимых, полезных, достижимых и измеримых целей.

В качестве дискуссии и размышления важно заметить, что степень духовной и профессиональной зрелости выражается в способности человека осознать свое призвание к служению, к тому, чтобы вносить что-то положительное в окружающий мир¹³. Человек, свидетельствующий о том, что знает, в чем заключается смысл его жизни, обычно может назвать цели, к которым стремится.

Наличие цели является одним из важнейших признаков лидерства. Необходимо и уместно напомнить, что в широком смысле феномен лидерства можно трактовать как «процесс, в котором один индивид влияет на группу индивидов для достижения общей цели»¹⁴. Если организационное лидерство – это «процесс влияния

¹³ Zohar D. and Marshall T. Spiritual capital: Wealth we can live by. San Francisco: Berrett-Koehler Publishing, 2004. С. 80.

¹⁴ Northouse P. Leadership: Theory and practice. 6th ed. Sage. 2013. P. 5.

на других людей с целью осознания и достижения согласия относительно того, что и как необходимо делать, а также процесс облегчения индивидуальных и коллективных усилий в рамках достижения общих организационных целей»¹⁵, то личное лидерство – «это уверенность и способность ясно мыслить и устанавливать четкое направление своей жизни»¹⁶.

Личное лидерство укоренено в самосознании, т. е. в знании и отношении к себе: к своим качествам и состояниям, возможностям, физическим и духовным силам. Личное лидерство требует от людей стремления к самореализации, к достижению личных целей и желания внести значимый вклад в какое-то общее дело. 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 и поведение, в то время как средства и цели такой деятельности соответствуют Божьему замыслу и характеру¹⁷. Для христиан личное лидерство означает следование за Христом в качестве соратников Божьих для исполнения Его воли по отношению ко всему творению.

Изучение портрета евангельской молодежи невозможно без допущения того, что молодежь стремится познать Бога, находится в поиске религиозных смыслов для своей деятельности. Однако эффективность и благополучие молодых людей зависит в том числе от условий и факторов, направленных на установление взаимно полезных социальных связей и отношений, а также возможностей для личностного роста и самореализации. Общий анализ полученных ответов показывает, что среди наших респондентов 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

¹⁵ Yukl G. *Leadership in Organizations*. 7th ed. Upper Saddle River, NJ: Pearson Prentice Hall, 2010. P. 8.

¹⁶ Fry Louis and Melissa Nisiewicz. *Maximizing the triple bottom line through spiritual leadership*. Stanford University Press, 2013. P. 155.

¹⁷ Cp. Banks, Robert J., Bernice M. Ledbetter, and Max Pree. *Reviewing leadership: A Christian evaluation of current approaches*. Baker Academic, 2004. P. 17.

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.

К вопросу о понимании духовности

Христианская духовность может быть определена в рамках библейско-богословской перспективы или в контексте какой-либо традиции (баптисткой, пятидесятнической, харизматической и т. д.). Обращаясь к современному евангельскому сообществу, заметим, что под духовностью христиане могут понимать множество вещей: нравственность, поведение, активность в церковной жизни, посещение церковных собраний, регулярность и частота чтения Библии, совершение молитв, постов и т. д. Во многих христианских общинах существуют специфические представления о духовности; предъясняются различные способы восприятия и/или оценки духовности верующих людей.

Учитывая спектр различных подходов, необходимо сказать, с богословской точки зрения, что разговор о «духе» или «духовности» подразумевает нечто, дарующее жизнь и одушевляющее кого-либо. Понятие «духовность» в отношении христианской веры – то, что ее движет и мотивирует, то, что помогает верующим людям развивать и поддерживать веру, поступать в соответствии с верой. В литературе можно найти различные определения понятия «христианская духовность». В частности, Кейс Вайман считает, что духовность – это процесс трансформирующих взаимоотношений Бога с человечеством¹⁸. Христианская духовность – уникальная характеристика жизненного опыта христианина, которая обнаруживается в отношениях с Богом, с собой и с окружающими, и которая связана с различными категориями: идентичности, смысла жизни, личного призвания, принадлежности, эффективности и т. д. Образ подлинной духовности открыт нам Богом через Его Сына. В нашем опыте христианская духовность возникает благодаря Божественному Духу, возрождающему в нас способность к сотворчеству с Богом, противлению злу и т. д. Христианская духовность, укорененная в нашей вере во Христа, есть одухотворение всей нашей жизни.

THE ACADEMIC OPEN PRESS OF ASBURY SEMINARY

¹⁸ См. Вайман К. Духовность. Формы, принципы, подходы. В 2-х томах. М.: ББИ. 2009.

FREELY AVAILABLE FOR EDUCATIONAL AND RESEARCH USE.

Апостол Павел считает, что показателями духовности являются: (1) искренняя убежденность в спасительной и преображающей силе смерти и воскресения Христа, и эта Божественная мудрость отрывается христианам только Духом Святым (1 Кор. 2:6-10); (2) проявление любви к окружающим (1 Кор. 13), т. е. это Божественное действие как плод Духа в христианах. По Павлу, духовная зрелость христиан (или *совершеннолетие*; см. 1 Кор. 14:20) выражается именно в признании важности крестной смерти Иисуса Христа и в практическом подражании Христу в повседневной жизни (Фил. 3:15; Кол. 1:28). В Церкви Божией происходит общение с Сыном Божиим (1 Кор. 1:9), Который является гарантом духовности христиан, их праведностью, освящением и искуплением (1 Кор. 1:30).

По Павлу, духовность заключается в том, что Бог через Самооткровение позволяет человеку стать сопричастником того, что является духовным (1 Кор. 2:10-12, 14-15). Все духовные вопросы разрешаются только Духом Святым и «от Духа Божия» (1 Кор. 2:10; 6:19; 12:3). Духовность возникает при стремлении человека к Богу, искании жизни с Богом. Духовность богоцентрична; она основана на работе Духа Святого в человеке.

С христианской точки зрения, духовность возможна благодаря Духу Божию, потому что духовность – это результат действия Святого Духа. Христианин столь духовен и целостен, сколь приобщен к Христу: ищет Христа, живет с Христом, живет Христом, живет во Христе (именно в посланиях Павла фраза «во Христе» встречается чаще всего, а контекст, в котором она используется, являет собой практические примеры жизни во Христе и, таким образом, христианской духовности).

Отношения христианина с Богом Отцом должны выстраиваться через духовную принадлежность к Богу Сыну, которая стала возможной по рождению от Духа. Важно помнить, что духовность как данность появляется не сама собой, но в результате соработничества с Богом! Дух Божий, в свою очередь, преображает человека, конечно, без насилия над человеком, раскрывая заложенный в нем потенциал «возлюбить Бога» и «возлюбить ближнего» (см. Мк. 12:30-31, ср. Мф. 22:39; Лк. 10:27).

Говорить о христианской духовности можно в нескольких плоскостях. Во-первых, последователи (ученики) Христа связывают смыслы, цели, надежды и достижения со Христом. «Им все и мы

Им» (1 Кор. 6:1). Усилия христиан направляются на поиск духовной связи со Христом, на практическое подражание Христу (1 Кор. 4:16). В этом заключается духовная мудрость, которая имеет конкретное практическое раскрытие к повседневности: полагаться не на разум свой, не на мудрость человеческую, но на Духа Божия (см. 1 Кор. 3:15; 8:3). Благодаря Духу Божию верующему человеку отрывается то, что полезно, позволительно и необходимо не только для него, но и для окружающих. Во-вторых, духовный опыт общения со Христом и духовное научение от Духа Божия преобразуют человека, делая его способным любить других людей (1 Кор. 13:1-8), проявляя трудолюбие, мудрость, служение, благодарность, совершенство, благотворительность, справедливость, взаимное уважение, ответственность, эффективность, доверие и т. д. Через познание Бога человек лучше понимает себя, свое предназначение, таланты, возможности. Будучи венцом творения Бога, человек осознает заложенный в него созидательный потенциал думать, оценивать, принимать решения, действовать и т. д. Важнейшим библейским основанием христианской духовности являются слова Апостола Павла о том, что «...все, что вы делаете словом или делом, все делайте во имя Господа Иисуса Христа... И все, что делаете, делайте от души, как для Господа, а не для человеков» (Кол. 3:17, 23).

С христианской точки зрения, духовность – это жизнь и соратничество с Богом, уникальный опыт верующих людей, который непросто конкретизировать и обобщать. Это живой опыт, который возможно испытать, но не всегда легко описать.

Общие выводы по портрету и саморефлексии евангельской молодежи

Итак, посредством анализа ответов на соответствующие вопросы онлайн-анкеты нам удалось обнаружить следующие черты портрета и саморефлексии евангельской молодежи на примере 2320 респондентов.

Портрет евангельской молодежи

1) Подавляющее большинство наших респондентов – посвященные и воцерковленные христиане, посещающие христианские собрания 2 раза в неделю или чаще.

2) Приблизительно половина наших респондентов выросла в христианских семьях; около трети указали, что росли не в христианском окружении.

3) Примерно половина наших респондентов получает или уже получила высшее образование; примерно четверть учится или училась в техникумах, колледжах и пр.; оставшаяся четверть респондентов учится в школе.

4) Треть наших респондентов уже работает на полную занятость, вторая треть учится, и заключительная треть и учится, и работает.

Саморефлексия евангельской молодежи

1) Мы обнаружили значительное смысловое противоречие в понимании респондентами сильных и слабых сторон евангельской молодежи, а именно: в соответствующих вопросах наиболее крупными вариантами ответов оказались духовность и бездуховность молодежи, а также желание служить и лень (с другими крупными синонимичными вариантами ответов, например, «безынициативность»).

2) Что касается вопросов о нынешних, наиболее комфортных и предпочтительных ролях, в которых респонденты видят себя (роли лидеров и/или последователей), то на момент опроса большая часть респондентов указала, что находится либо в роли последователей, либо и в той, и в другой роли, каковые оказались также наиболее комфортными для них. В свою очередь, чуть более половины респондентов в будущем видят себя именно в роли лидеров.

3) Что касается сфер деятельности, в которых респонденты видят себя наиболее активными, то со значительным перевесом наиболее крупным вариантом ответа оказалась деятельность внутри церкви (что также указывает на то, что значительное число респондентов связывает свою самоидентификацию с церковной жизнью). Соотношение количества ответов «семья», «творчество», «учеба» и «работа» оказалось равномерным. Наиболее незначительным оказался вариант ответа «спорт».

4) В вопросе онлайн-анкеты №12 респондентам следовало выразить степень своего согласия с рядом утверждений касательно их духовного благополучия. Обнаружения здесь оказались таковы:

- 64 % респондентов согласились с тем, что их «понимают и ценят»;
- 65 % респондентов согласились с тем, что они «реализуют свои способности и таланты»;
- 79 % респондентов согласились с утверждением о том, что в их жизни есть кто-то, кто о них заботится;
- 83 % респондентов (очень высокий и позитивный в контексте нашего исследования показатель) согласились с утверждением, что их жизнь обладает смыслом и ценностью;
- 78% респондентов выразили согласие с тем, что основная деятельность, которой они занимаются (на момент участия в опросе), обладает для них смыслом;
- И наконец, 67 % респондентов выразили согласие с тем, что у них есть цель на будущее.

Конечно, мы обратили внимание на то, что определенное число респондентов выразило иные мнения касательно данных утверждений, и этому следует уделить значительное внимание. Однако большей части наших респондентов и, мы полагаем, евангельской молодежи Евразии сегодня свойственен достаточно высокий уровень духовного благополучия.

3.4. КОНЦЕПТУАЛЬНОЕ ПОНИМАНИЕ ЛИДЕРСТВА РЕСПОНДЕНТАМИ

В качестве введения в данный подраздел заметим, что по вопросам лидерства написано множество научных и научно-практических работ. В то же время в научной и популярной литературе отсутствует общепринятое определение лидерства. Уоррен Беннис (Warren Bennis), директор-учредитель Института лидерства (The Leadership Institute) при Южно-Калифорнийском Университете (США) считает, что лидерство как дисциплина намного сложнее, чем точные науки, в которых описываемые явления и сформулированные законы однозначно связывают причину и следствие. Беннис пишет: «Лидерство подобно прекрасному: его сложно описать, но постигаешь только тогда, когда его наблюдаешь»¹⁹. По мнению ученого, лидерство сложно объяснить, но его можно продемонстрировать.

¹⁹ Bennis, W. On Becoming a Leader. New York: Perseus Books, 2009, P. xxx, xxxii.

Лидерство выступает как процесс, в котором есть субъект деятельности, т. е. лидер, и есть его последователи, которые могут быть как коллективным субъектом деятельности, так и объектом деятельности лидерства. В то же время субъектность и объектность последователей лидера зависят от конкретной ситуации и типа лидерства.

Понятию лидерства свойственна неоднозначность трактовки. Каждый, кто начинает заниматься проблемой личности или проблемой лидерства, исходит из своих представлений о взаимосвязи понятий личности и лидерства, которые невозможно рассматривать в отрыве от понятия лидера – не некоей абстрактной сущности, но конкретного индивида, личности.

Лидерство может иметь как положительное, так и отрицательное воздействие. Это зависит от мировоззрения, от ценностных ориентаций и установок участников социального взаимодействия. Эффективность и нравственность лидерства зависит как от самого лидера, так и от ожиданий и деятельности ведомых этим лидером людей – его последователей.

Чрезвычайно важным для понимания сущности лидерства является различение тонкой грани: за лидером идут, потому что он ведет, или потому что за ним хочется идти? Взаимодействие лидера и последователей возникает тогда, когда они объединяются вокруг общих целей, направленных на конкретные и значимые изменения в тех или иных ситуациях. Однако при этом чрезвычайно важен мотивационный аспект: что движет людьми? Что движет лидером, когда он показывает какой-то путь, убеждая или помогая другим следовать по нему? Что движет людьми, идущими за лидером?

В некоторых современных теориях лидерские качества и умения, обеспечивающие успех, рассматриваются как результат приобретения знаний и опыта. При этом знание о сущности лидерства трансформируется в поведение лидера (действия лидера). По нашему мнению, лидерство (как конструктивное, так и деструктивное) отражает внутренний мир людей. Настоящее лидерство мотивируется не стремлением стать великим, «сделать себе имя» и что-то доказать себе и другим.

Лидерство – один из главных признаков любого взаимодействия людей (как религиозного, так и светского). Любое сообщество людей, признающее за лидером право вести, надеется на

благоразумное и полезное руководство лидера, который будет не только влиять на деятельность людей, достигая с ними определенных целей, но который будет заинтересован в благополучии, благосостоянии и усовершенствовании своих последователей, своей команды. Лидерство существует везде, где есть межличностные отношения, где происходит объединение и координация индивидуальных усилий людей. Лидеры ведут за собой, поддерживают, вселяют уверенность, помогают найти место в жизни, выход из сложных ситуаций. Те же, кто следуют за ними, делают это не по обязанности, а из доверия и являются по отношению к лидеру не подчиненными, а последователями. Кто-то мудро заметил: «У начальников есть подчиненные, у лидеров – последователи».

Источник знания о лидерстве

Как показывает статистика по ответам на соответствующий вопрос анкеты, почти половина респондентов изучала феномен лидерства в своих поместных общинах. Это не может не радовать, т. к., получается, в целом в церквях Евразии вопросам лидерства уделяется достаточно внимания. Однако это предполагает и значительную ответственность, поскольку смысловые искажения в том понимании лидерства, которое церкви предлагают молодежи, указывают на необходимость дальнейшего осмысления и переосмысления данного феномена. Мы можем заключить, что перекокс в сторону фигуры лидера и игнорирование роли последователей в процессе лидерства – это те упущения церковью, на которые необходимо срочно обратить внимание.

В то же время почти 40% респондентов указали на то, что изучали данный вопрос самостоятельно, что также похвально. Это предполагает как высокий интерес молодежи к лидерству, так и значительный потенциал, заключенный в подобном интересе. Таким образом, у церковных лидеров и лидеров молодежи имеется достаточно молодых людей, желающих развиваться в данном направлении.

Интересно то, что вариант ответа «в христианском учебном заведении» выбрали чуть менее 30% респондентов, т. е. меньше, чем каждый третий. Во время проведения интервьюирования мы узнали, что в некоторых евангельских учебных заведениях имеются программы по лидерству. Однако, как показывает статистика, в христианских учебных заведениях лидерство изучал даже не каж-

дый второй респондент. Это можно истолковать двумя способами, не противоречащими друг другу: (1) не во всех христианских учебных заведениях и библейских школах имеются подобные программы; (2) большая часть евангельской молодежи не имеет христианского образования. Как бы то ни было, не только церквям, но особенно евангельским школам необходимо обратить внимание на возможность внедрения учебных программ по лидерству, особенно в свете огромного интереса молодежи к ним.

Таблица. «Приходилось ли вам изучать лидерство? Если да, то выберите необходимое количество ответов» (чел., % от общего числа)

Варианты ответа	Ответы
В поместной церкви	887 (43,59)
Изучал(а) данный вопрос самостоятельно	806 (39,61)
В христианском учебном заведении	596 (29,29)
В светском учебном заведении	391 (19,21)
Другое	240 (11,79)
По месту работы	221 (10,86)
Всего респондентов:	2 035

Также, при сопоставлении ответов по гендерному признаку было выявлено, что больше девушек изучали лидерство в церковном контексте, в то время как больше молодых людей изучали лидерство самостоятельно.

Важно заметить, что феномен лидерства можно наблюдать и/или изучить разными способами. Дело в том, что лидерство происходит повсеместно: в различных командах, организациях, социальных группах. Извлечь уроки лидерства можно при помощи многогранного наблюдения современных социальных феноменов и через призму воспоминаний о прошлом, древних текстов и т. д. В зависимости от того, какая грань лидерства интересует, можно подобрать инструмент (сообщающий о лидерстве и/или обучающий лидерству). Важно осознать, что для адекватного понимания лидерства требуется междисциплинарный подход. Эффективные подходы в лидерстве и управлении можно найти на стыке церковного (библейско-богословского) и научного (светского) понимания лидерства. Мировоззренческие предпосылки,

конечно, коренятся в Писании и в христианском учении. Однако очень важно уметь наблюдать и распознавать ценные уроки лидерства в деятельности людей и организаций, не являющихся христианами. Заслуживает внимания пример тех, кто работают над собой и стремятся быть профессионалами в достижении передового опыта и высокого качества, кто служат другим и создают атмосферу равенства, справедливости, доверия, плодотворного взаимодействия, разумного, последовательного и созидательного достижения достойных целей. С уважением нужно относиться к неверующим и представителям других религий, которые критически анализируют эффективность настоящих и прошлых решений и методов, действуют целеустремленно, последовательно, целостно, эффективно и искренне, стремятся быть мудрыми распорядителями ресурсов, работают над тем, чтобы оказать качественные и честные услуги людям и организациям, стремятся быть послами мира в обществе и т. д.

Общие концептуальные представления евангельской молодежи Евразии о лидерстве: анализ открытого вопроса «Дайте свое определение лидерства»

Цель данного раздела – представить результаты анализа ответов на открытый вопрос анкеты №8 «По желанию, дайте свое определение лидерства». Всего на данный вопрос ответили 743 респондента, представляющих различные регионы и евангельские деноминации. Тот факт, что почти каждый третий респондент из участвовавших в нашем опросе дал тот или иной ответ на данный открытый вопрос, указывает на высокую степень интереса к вопросам лидерства и наличие собственных мнений и точек зрения.

В нашем исследовательском инструментарии мы имели несколько способов интерпретации ответов респондентов в том числе на открытые вопросы анкеты. Для изучения ответов на открытый вопрос №8 мы решили воспользоваться, в частности, методом сравнительного анализа, а именно, выявляя общие представления о лидерстве у евангельской молодежи Евразии, также сопоставить ответы молодых людей и девушек на предмет различий между их мнениями. Это востребовано в силу того, что в евангельских церквях традиционно женщин больше, чем мужчин, а руководящие должности чаще всего занимают мужчины.

Итак, на открытый вопрос №8 дали ответ 743 респондента. Для более подробного анализа были отобраны 713 ответов (30 ответов

были отсеяны в силу недостаточной конкретики). Таким образом, далее будет представлен анализ ответов 366 девушек и 347 молодых людей.

Ответы девушек

Прежде чем освещать, собственно, ответы на этот вопрос, необходимо сделать важное замечание: как в рамках проведенных интервью и фокус-групп, так и здесь в ответах респондентов наблюдаются серьезные смысловые «искажения». Во-первых, очевиден перевес в сторону понимания лидерства как «вести за собой», т. е. упор на фигуру лидера и пассивную роль последователей, со всеми вытекающими отсюда проблемами. Во-вторых, понимание феномена лидерства ограничено исключительно фигурой лидера. Например: «Лидерство – это личность, которая ведет за собой людей в правильном направлении и влияет на них положительно». Т. е. вопрос нацелен на выявление понимания феномена лидерства, а огромное число респондентов начинает ответ со слов «лидер это...».

Соотношение коннотаций ответов здесь таково:

Лидерство как, собственно, некий процесс охарактеризовали 206 респондентов из 336.

Но свели в своих определениях лидерство к фигуре лидера 130 респондентов, т. е. более 30%, – примерно каждый третий респондент, – отвечая на вопрос о сути лидерства, напрямую или косвенно говорил о фигуре именно лидера. В подавляющем большинстве случаев при упоре на фигуру лидера сам феномен лидерства уже не характеризуется как процесс взаимодействия лидера и последователей, и роль последних оказывается либо предельно пассивной, либо вообще не упоминается.

Статистика по выявленным группам ответов (в сторону увеличения)

Итак, по мнению ответивших на данный вопрос респондентов, лидерство это:

«Отношения»	ACADEMIC OPEN PRESS OF ASBURY SEMINARY	1
«Самостоятельность»	THIS PUBLICATION IS NOT TO BE USED FOR COMMERCIAL PURPOSES.	1
«Слова и дела»	FREELY AVAILABLE FOR EDUCATIONAL AND RESEARCH USE.	2

«Власть над людьми»	3
«Иисус»	3
«Любовь» (к людям)	4
Руководство	9
Наставничество	10
Влияние	12
Ответственность (за себя и за людей)	25
Вести за собой	29
Комплекс факторов	30
Показывать пример	35
Указывание пути	36
Командная работа	37
Духовность	52
Служение	77

Теперь необходимо привести ряд комментариев по получившейся выборке:

«Отношения»	1
«Самостоятельность»	1
«Слова и дела»	2
«Власть над людьми»	3
«Иисус»	3
«Любовь» (к людям)	4

Это «частные мнения», поэтому они приведены в кавычках, особенно с учетом того, что таковых ответов были единицы.

<i>Руководство</i>	9
<i>Наставничество</i>	10
<i>Влияние</i>	12

Данные группы ответов также не являются самыми крупными и не влияют на полученную статистику значительным образом.

<i>Ответственность (за себя и за людей)</i>	25
<i>Вести за собой</i>	29
<i>Комплекс факторов</i>	30

Данные группы ответов оказались более весомыми. Здесь как раз и проявляется акцент на лидерстве как «вести за собой». Комплекс факторов означает, что определение лидерства от этих респондентов нельзя отнести к конкретной категории. Т. е. определение

включало в себя 2 или более различных компонентов теории и практики лидерства.

Показывать пример – 35

Здесь вновь проявляется определенный акцент на фигуре лидера, который, по мнению респондентов, должен показывать другим людям пример. Тем не менее, данное определение, особенно если вырывать его из конкретного контекста, является неполным, т. к. «показывать пример» – далеко не единственная практика лидера в процессе лидерства.

Указывание пути – 36

«Указывать путь и помогать другим следовать по нему к общей цели» является наиболее точным и конструктивным определением лидерства. Около 10% респондентов изложили именно такое понимание феномена лидерства.

Командная работа – 37

То же можно сказать и о данной группе ответов. Такое понимание лидерства выразили тоже около 10% респондентов. Подобная формулировка тоже весьма корректна, учитывая специфику наиболее актуальных теорий и практик лидерства. Это определение дает возможность быть активными в процессе лидерства не только лидеру или лидерам, но и последователям.

Духовность – 52

Служение – 77

Данные две категории – самые крупные – типологически можно отнести к единой категории «христианского лидерства». Однако они разведены в две отдельные группы в силу того, что респонденты использовали конкретные термины, т. е. духовность и служение.

Наиболее яркие цитаты

Теперь будут представлены наиболее яркие цитаты из ответов респондентов.

«Любовь» (к людям) – 4

Здесь приводится несколько пессимистичный ответ, особенно в контексте того, что респонденты являются евангельскими

христианами: «Лидер это тот, кто любит людей любовью Христа, имеет сострадание к ближним. Но таких мало».

Руководство – 9

В данной группе ответов речь преимущественно идет о лидерстве как, собственно, руководстве (командой), или менеджменте. Наиболее яркая и корректная здесь цитата такова: «Лидерство – это руководство и побуждение команды к достижению общей цели».

Влияние – 12

Наиболее яркие цитаты здесь таковы (комментарии не приведены целенаправленно):

- «Лидерство – это процесс социального влияния, благодаря которому лидер и его команда смогут добиться определенной цели»;
- «Лидерство – это оказывать положительное влияние на людей для достижения общей цели».

Ответственность (за себя и за людей) – 25

Одна из наиболее конструктивных здесь цитат такова: «Лидерство – это ответственность за команду, умение направлять и сплачивать команду, слушать и учитывать мнения других членов команды».

Еще одна цитата: «Лидерство – это готовность брать ответственность не только за себя, но и за целую команду. Вести к общей цели. Это посвященность».

В целом понимание лидерства, представленное данными респондентами, является вполне корректным. Однако, и это относится ко всей группе ответов, ответственность – это не определение лидерства, но одно из свойств истинного лидерства.

Вести за собой – 29

В рамках интервьюирования было обнаружено, что это один из наиболее очевидных смысловых акцентов в понимании респондентами лидерства, со всеми вытекающими из этого проблемами. Радует то, что в ответе на первый вопрос анкеты участники опроса показали несколько иной результат (упор на «указывать путь»). Однако в ответах на вопрос №8 здесь имеется подобный смысловой акцент, пусть и не в столь значительном объеме. Далее представлены наиболее характерные цитаты:

«Лидер – это тот человек, который знает путь и ведет за собой остальных, а не просто указывает направление»;

«Лидер – это тот человек, который может убедить в своей правоте и повести за собой»;

«[Лидерство это] способность заставить людей следовать за вами...».

С другой стороны, «...это человек, который поведет за собой людей, но не насильно или угрожая, а как друг».

Необходимо сказать, что в таких рубриках, как «командная деятельность», «указывание пути» и пр. внутренних логических противоречий меньше. Определения различаются, но соответствуют единой сути. В случае с «вести за собой» имеют место не только откровенные противоречия, но кардинальные различия в отношении если не к самому феномену лидерства, то, по крайней мере, к термину «лидерство»: от ярко негативных (лидер манипулирует и этим ведет за собой, чуть ли не насильно), до «ведет за собой к Богу», или от «ведет туда, где сам не был» до «ведет за собой к единой цели». Подобное определение лидерства, искажая ряд ключевых идей и практик феномена, как раз и способствует наличию таких кардинальных противоречий.

Комплекс факторов – 30

Как уже было сказано, в определениях в данной группе присутствует 2 или более ключевых элементов лидерства. Однако опыт интерпретации комплексных определений тех или иных лидерских понятий (в рамках интервьюирования и проведения фокус-групп) показывает, что даже при тщательном анализе комплексных определений и выявлении смысловых акцентов, статистика по выявленным акцентам в целом не влияет на общую статистическую картину. В данном случае каких-либо уникальных ответов, содержащих что-либо, что не было освещено в уже имеющейся статистической выкладке, не имеется, поэтому здесь будут приведены наиболее яркие цитаты без комментариев.

Например, «лидерство – это целый путь, это масса идей, это духовный багаж, это герои веры».

Еще один пример. Итак, что такое лидерство? Ответ: «Целеустремленный, креативный, ответственный, смелый, веселый – с чувством юмора, постоянный».

Показывать пример – 35

В основном, здесь ожидаемо выражается мысль о том, что лидер должен показывать достойный пример, т. е. быть примером для подражания, в том числе в следовании за Господом, отношениями с Богом и т. п. Характерный ответ: «Это тот, кто лучше меня, с которого я могу взять пример; мудрый, который умеет проявлять снисхождения и сглаживать углы; любящий Бога; оптимист».

Однако и здесь имеются в определенном смысле пессимистичные нотки: «...мне жаль, что рядом со мною нет женщины, на которую я бы хотела равняться и в жизни, и духовно. У меня много вопросов, но к кому мне обращаться? Но несмотря на все это, я молюсь чтобы самой быть такой женщиной».

Указывание пути – 36

Это одна из наиболее интересных групп ответов (следующей будет «командная работа», в которой практически такое же количество ответов – 37), поскольку оптимальное определение эффективного лидерства – это указывать путь и помогать другим следовать по нему к общей цели.

Очень точное высказывание: «Лидерство – взаимодействие лидера и последователей в достижении общей цели, при это лидер указывает путь, помогая другим следовать по нему».

И еще: «Лидерство – указание пути к заранее установленной цели, сформированной командой, которая стремится вместе с лидером достигать ее».

Или: «Лидерство – показывать путь, помогая другим следовать по нему».

Хотя здесь значительная доля ответов и содержит упор на фигуру лидера, подобное описание его роли не искажает концепцию лидерства, т. к. лидер призван указывать путь к общей цели. Т. е. акцент на фигуру лидера здесь не деструктивен и не противоречит пониманию лидерства как командной работы, к который мы далее и переходим.

Командная работа – 37

Ответы в данной группе весьма похожи (что в данном случае является конструктивным признаком, указывающим на внутреннюю состоятельность и целостность данной группы ответов). В основном, суть сводится к тому, что лидерство – это взаимодействие лидера и последователей, в т. ч. в движении к общей цели.

Например, в следующей цитате респондент вообще не ставит лидера выше последователей: «Лидерство – это когда все члены [в том числе и лидер] знают свою роль в команде и помогают друг другу, чтоб достичь одну единственную цель: [в данном случае] вместе с Богом для славы Божьей».

Еще один типичный (в хорошем смысле) ответ: «Лидерство – это умение организовать, сплотить и вдохновить команду последователей служить ради конкретной цели, при этом являясь неотъемлемой частью этой команды».

Далее будут рассмотрены цитаты из двух основных категорий ответов – наиболее крупных среди ответов представительниц евангельской молодежи. Типологически каждую из них можно отнести к понятию «христианское лидерство», с той лишь разницей, что «служение» – более конкретное понятие, т. к. духовность в свою очередь может включать в себя не только служение.

Духовность – 52

Здесь выражены такие мнения, что лидерство – это «Божий дар», «жизнь в Боге» и т. п.

Конструктивно то, что молодежь осознает важность духовного аспекта лидерства. Однако зачастую, говоря о лидерстве как о духовности, некоторые молодые верующие в принципе не могут дать четкого определения ни лидерству, ни духовности, не считая стереотипных фраз типа «лидерство – это Иисус». В этом раскрывается и определенная проблематика, поскольку «духовность» здесь – вторая по величине группа ответов и в то же время наименее конкретная.

- «Это смирение и послушание пред Господом».
- «Лидер – человек, который следует за Господом и готов взять на себя ответственность перед Богом за духовность и активность последователей».

Что касается предельно лаконичных цитат, то «лидер поставлен Богом над людьми». И примерно так же: «Служитель, поставленный Богом». И опять: «Это прежде всего человек, поставленный Богом. Не каждый человек лидер».

Здесь вновь лидерству дается не определение, но описание посредством, конечно же, важных черт, но все же черт, а не рас-

крытия сути феномена: «Это духовный рост, предназначение, личный пример, твердость духа».

Аналогично: «Лидер должен быть силен духовно, всегда находиться в тесных отношениях с Богом, тогда он сможет вместе с командой достигать целей».

«Лидерство – являть славу Господа, развивать в себе Его дары и таланты и помогать другим в этом; быть примером для других; быть отражением Христа».

Последняя цитата здесь (опять же, непонятно, дается ли определение лидерству или лидеру): «Жертвенность, целеустремленность, духовность, пребывание в Боге, молитвенник».

Также в нескольких ответах утверждалось, что лидерство – это помазание/лидер – это помазанник.

Служение – 77

Это заключительная, самая крупная и значимая по смыслу группа ответов от респондентов женского пола (77 из 366, т. е. каждая пятая девушка ответила именно таким образом).

Ожидаемо, основной упор здесь делается на то, что лидерство – это служение (людям), а лидер – слуга (который ведет людей к Богу).

Например: «Лидерство – это когда ты «моешь ноги» другим и вдохновляешь их своим примером делать тоже самое по отношению к остальным». Или: «Быть проводником Божьего видения, быть «меньшим из всех», «омывать ноги ученикам», служить». Вообще, образ омовения ног встречается в ответах не раз.

Достаточно корректное определение лидерства с точки зрения служения: «Лидер – слуга, Богом поставленный для созидания команды, служащий личным примером, мотивирующим других к служению людям, через это достигая общей цели».

«Лидер – это тот, кто верно служит Богу и показывает это своей жизнью членам команды. Он добивается того, чтобы в команде было единство!» Кстати, про единство настолько прямо ни в одном другом ответе не говорилось.

И именно в этой категории ответов встречается одно из немногих упоминаний миссии в контексте лидерства/служения: «Лидерство – это верное служение Богу и людям, исполняя максимально полно повеление Иисуса в Мат. 28:19-20 «...пойдите ко всем народам и сделайте их Моими учениками...»

Таким образом, «христианский лидер – это слуга», а «лидерство – служение своей команде».

Также именно здесь несколько респондентов привели цитату «кто хочет быть большим – да будет вам слугою».

Выводы по ответам девушек

В заключение будут приведены несколько цитат из ответов на последний вопрос анкеты – №29. Это открытый вопрос, и в нем по желанию респонденты могли оставить свои контакты и любые комментарии. Представленные ниже цитаты должным образом проиллюстрируют общую коннотацию ответов принявших участие в анкетировании девушек.

«Весьма интересная тема. Никогда углубленно не интересовалась ей, для меня лидерские качества определяются наблюдением и чувственным узнаванием. Хорошим лидером я считаю просто того, за кем хотела бы следовать сама. Я считаю себя человеком с врожденными качествами лидера, мне комфортно в этой позиции, и развитие этих способностей я поставила основной целью мирской жизни, поэтому результаты исследования для меня будут очень интересны и полезны. Заранее спасибо».

«Понятия лидера и последователя в церкви довольно странно, потому как наш лидер – Христос. Откуда эти странные формулировки? Где в Библии написано, что мы должны быть лидерами и чьими-то последователями, кроме нашего Господа и Спасителя Иисуса Христа? С миром Божиим!»

«Считаю, что большое количество тренингов и семинаров не помогает человеку стать лидером или классным членом команды. Он может всю жизнь посещать самые разнообразные школы, но так и не вырасти. Потенциал реализуется на практике – надо проявлять инициативу, надо пробовать, надо пытаться. Надо воспитывать в себе упорство, стремиться к тому, чтобы о тебе можно было сказать «надежный человек». Для этого надо идти и делать... «Вот я, пошли меня!» А основные причины, почему люди что-то не делают: страх неудачи и одиночества (что никто не поддержит в деле), лень, непонимание – зачем мне и кому бы то ни было это нужно? И неверие».

«...разбивались всегда мои мечты о служении, команде и лидерстве сначала о вуз, теперь о работу... что делать, когда тебе просто нужны деньги, чтобы элементарно жить и есть?..»

«Само по себе слово «лидерство» не передает то, что делает христианин, «лидерство» на самом деле означает совершенно другое, но каким словом это назвать я затрудняюсь! В 25 вопросе в графе «другое» невозможно поставить галочку, поэтому поставила галочку на ответе «Два раза в неделю или чаще», но на самом деле я посещаю 4 раза в неделю и чаще».

«Оказался сложным вопрос с выбором роли лидера или последователя. Для меня ценность, когда лидер мужчина, и естественное состояние – идти за ним, при этом лидерство в аспектах женских возможностей за собой замечаю».

Ответы молодых людей

Итак, воспользовались возможностью ответить на данный вопрос 347 молодых людей. *Соотношение коннотаций ответов молодых людей в контексте понимания лидерства как процесса и/или фигуры лидера* оказалось таково: из 347 респондентов в своем определении лидерства фигурой лидера этот феномен ограничили 156 человек (45%)! Именно в данной группе, по сравнению с ответами на другие вопросы анкеты, исследовательских интервью и фокус-групп, подобный дисбаланс наиболее очевиден. Почти каждый второй молодой человек из тех, кто ответил на вопрос № 8 онлайн-анкеты, воспринимает лидерство в первую очередь в контексте фигуры лидера, а не с перспективы командного процесса.

Стоит напомнить, что подобный перевес в ответах девушек менее ощутим (130 из 336 – чуть более 30%, т. е. почти каждый третий респондент); это важно в виду того, что свое определение лидерства выразили 336 девушек и 347 молодых людей – показатели весьма близкие. Можно сделать вывод, что перевес в сторону фигуры лидера в понимании лидерства более свойственен именно молодым людям.

Статистика по выявленным группам ответов (в сторону увеличения)

Итак, по мнению ответивших на данный вопрос респондентов, лидерство это:

«Видение»

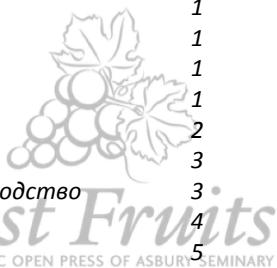
«Дар»

1
THIS PUBLICATION IS NOT TO BE USED FOR COMMERCIAL PURPOSES.
FREELY AVAILABLE FOR EDUCATIONAL AND RESEARCH USE. 1

«Компетентность»	1
«Достижение цели»	1
«Лидер»	1
«Пасторство»	1
«Поддержка»	1
«Призвание»	1
«Отцовство»	2
«Иисус»	3
Руководитель/руководство	3
«Любовь»	4
«Авторитет»	5
Наставничество	6
Влияние	9
Ответственность	10
Показывать пример	20
Комплекс факторов	30
Вести за собой	36
Духовность	37
Указывание пути	49
Командная работа	55
Служение	70

Теперь необходимо привести ряд комментариев по получившейся выборке:

«Видение»	1
«Дар»	1
«Компетентность»	1
«Достижение цели»	1
«Лидер»	1
«Пасторство»	1
«Поддержка»	1
«Призвание»	1
«Отцовство»	2
«Иисус»	3
Руководитель/руководство	3
«Любовь»	4
«Авторитет»	5



Это «частные мнения», поэтому они приведены в кавычках, особенно с учетом того, что таковых ответов были единицы. Исключени-

ем здесь является группа ответов «руководство», поскольку это не «частное мнение», а обособленная смысловая категория, неоднократно встречающаяся в статистических выкладках по ответам на другие вопросы анкеты и интервью. Отличие данной выкладки от других, однако, в том, что, отвечая на вопрос №8 онлайн-анкеты, подобным образом ответили только 3 респондента. В других выкладках подобным образом отвечало большее число респондентов.

Наставничество – 6

Влияние – 9

Ответственность – 10

Данные группы ответов также не являются самыми крупными и не влияют на полученную статистику значительным образом.

Ответственность – 10

Показывать пример – 20

Комплекс факторов – 30

Данные группы ответов оказались более весомыми. Комплекс факторов означает, что определение лидерства от этих респондентов нельзя отнести к конкретной категории. Т. е. определение включало в себя 2 или более различных компонентов теории и практики лидерства.

Вести за собой – 36

Значительная группа ответов, т. к. подобное понимание лидерства выразил практически каждый десятый респондент.

Духовность – 37

То же можно сказать и о данной группе ответов.

Указывание пути – 49

«Указывать путь и помогать другим следовать по нему к общей цели» является наиболее точным и конструктивным определением лидерства. Более 10% респондентов изложили именно такое понимание феномена лидерства.

Командная работа – 55

Подобная формулировка определения лидерства также весьма корректна, учитывая специфику наиболее актуальных теорий и

практик лидерства. Это определение дает возможность быть активными в процессе лидерства не только лидеру или лидерам, но и последователям.

Служение – 70

Данную категорию – самую крупную здесь – типологически можно отнести к единой категории «христианского лидерства».

Наиболее яркие цитаты

Руководитель/руководство – 3

Любопытно то, что в данной, небольшой группе ответов 2 респондента из 3 ссылаются на «словарные» определения, причем не лидерства, а лидера:

«Словарь Ожегова: Глава, руководитель политической партии, общественно-политической организации или вообще какой-н. На немецком звучит как führer (фюрер)»; «Лидер» в переводе с английского «ведущий», «руководящий». Мое мнение таково, что лидеры – это люди, поставленные Богом, для руководства над группой людей, для достижения общей цели».

Третье же определение является нейтральным по сути. Итого, здесь мы имеем 3 определения, первое из которых содержит прямой намек на негативную коннотацию (лидер как фюрер), а второе – на ярко выраженную позитивную коннотацию (лидеры как поставленные Богом люди, почти «помазанники»).

Ответственность – 10

В 9 из 10 ответов в данной группе респонденты указали на ответственность лидера за людей (в команде), в том числе перед Богом:

«Лидерство – это ответственность перед Богом, собой и людьми»;

«Лидерство – это ответственность за доверенных Богом людей и за реализацию видения, которое Он открыл»;

«Лидерство – это ответственность за других, готовность самопожертвования собой, для развития других для пользы церкви, во славу Христа».

Показывать пример – 20

Подавляющее большинство ответов в данной группе выражает мнение о важности показывания примера (лидером) другим людям, в т. ч. в сближении с Богом. Однако здесь встречаются две фразы, которые носят ярко выраженную эмоциональную окраску и в некотором смысле задают определенную коннотацию данной группы ответов, особенно с учетом церковной идентичности респондентов:

*«Лидерство – это качество, которое выражается в явлении личного **заразительного** [выделено авторами] примера ради того, чтобы другие люди смогли войти в свое призвание и исполнить его»;*

«Лидерство – это зажигательный личный пример».

Получается, что, в представлении некоторых респондентов, лидер *зажигает* и *заражает* своим примером других.

Вести за собой – 36

Про данный смысловой акцент говорилось неоднократно, поэтому здесь будет представлена одна наиболее яркая цитата. Сразу стоит заметить, что большинство ответов здесь не выделяется из общей канвы данной коннотации:

«Лидерство – устремление [т. е. увлечение] индивидом-инициатором за собой группы людей для удовлетворения какой-либо цели». Эта формулировка указывает на основную проблему подобного понимания лидерства, которое в таком случае не просто сводится к фигуре отдельной личности, но и противопоставляет ее группе других людей, т. е. последователей. В идеале же лидерство не несет в себе подобного противопоставления, но скорее объединяет лидера/лидеров и последователей вокруг процесса достижения общей цели.

В отличие от подобной противоречивой коннотации лидерства как «вести за собой», можно привести значимую цитату из группы ответов по лидерству как комплексу факторов: *«Настоящее лидерство – это обучение и мотивирование других людей к общей цели, плюс работа с командой, чтобы отсутствие лидера никак не сказывалось на работе всего служения».* Если огромное количество верующих видит лидерство как лидера, который ведет других за собой, то лишь единицы указывают на необходимость и функцию лидера *взрачивать* последователей таким образом,

чтобы те достигали необходимого уровня самостоятельности и в принципе не зависели от лидера.

Духовность – 37

Как было сказано ранее, данный смысловой акцент наряду с пониманием лидерства в контексте служения является основным в общей выборке по ответам, полученным от девушек. Очевидно, в случае с пониманием лидерства, свойственным молодым людям, примерно каждый десятый из ответивших на вопрос № 8 здесь выразил представление о лидерстве в контексте духовности. Тем не менее, это не самая крупная группа ответов здесь.

Итак, одна из ярких цитат, наиболее полно отражающих специфику ответов в данной группе, звучит следующим образом: «Лидерство – это быть близким к Богу, умение направить людей, двигаться к одной цели и быть жертвенным к своей команде».

Следующая цитата в значительной степени вписывается в предлагаемую в рамках данного исследования общую концепцию лидерства: «Лидер любого христианского служения – ведет за Христом, помогает следовать за Ним... вместе [с членами команды] достигает цели (служение Телу Христа и миру)». Перефразируя, можно сказать, что духовное лидерство – это совместное движение лидера и команды к общей цели, связанной со служением церкви и обществу.

С другой стороны, здесь также встречаются ответы с явными перекосами в сторону понимания лидерства как лидера:

«Лидер – это тот, кто, сам следуя за Христом, ведет ко Христу и других».

Более того, учитывая специфику целевой аудитории в целом и коннотацию данной смысловой группы ответов в частности, именно здесь выявляется проблема отсутствия конкретики в понимании лидерства в «духовном» смысле:

«Лидером в церкви может быть только духовный брат, который имеет личное общение с Богом и полагается не на плотскую мудрость, но на мудрость от Господа». Т. е. здесь не раскрыты функции лидера, природа и роль духовности и личного общения с Богом в процессе лидерства; скорее, возникают вопросы о взаимосвязи духовности, личного общения с Богом и мудрости от Бога в контексте церковной жизни.

Указывание пути – 49

Конструктивным является обнаружение, что, не считая крупнейшей группы ответов («служение»), вторая и третья крупнейшие группы ответов – это лидерство как указывание пути (49 ответов) и лидерство как командная работа (55). По смыслу они являются синонимичными. В случае с лидерством как указыванием пути, внутренняя «монотонность» ответов в группе скорее подчеркивает единомыслие той части респондентов, которая придерживается подобных взглядов (то же можно сказать и о группе ответов по лидерству как командной работе). По этой причине приводить значительное число цитат из этих ответов не имеет смысла. Подавляющее большинство респондентов, говоря о лидерстве как указывании пути, также упомянуло наиболее важные элементы лидерства, такие как наличие видения, цели, взаимодействие лидера и команды, делегирование полномочий и пр. Поэтому ниже будут приведены три наиболее яркие цитаты, выделяющиеся среди остальных ответов не по смыслу, но скорее по эмоциональной и стилистической окраске: «Лидерство – это ведение и помощь одного человека относительно группы христиан по достижению определенной цели или духовного развития». Другими словами, лидерство – это когда один человек (лидер) ведет других людей (команду). Наиболее важная составляющая данного ответа заключается в «достижении определенной цели или духовного развития». Т. е. респондент указывает на важность как достижения общей цели, так и сопутствующего этому процессу духовного развития. Причем эти две составляющие не просто дополняют, но определяют друг друга, и не могут полноценно существовать друг без друга, особенно в контексте христианского лидерства.

Более лаконично эта же мысль выражена в ответе еще одного респондента, а именно: «Лидер.. показывает, как нужно идти за Иисусом». Смысловый акцент здесь заключается, как ни странно, не в словах «идти за Иисусом» (это утверждение как раз не ставится в евангельских кругах под сомнение), а в формулировке «как нужно». Здесь вновь обнаруживается единство цели и процесса достижения этой цели (Иисус как путь, т. е. духовное развитие или рост).

Более образно и кратко эту же мысль выразил один из респондентов с применением художественного образа: «Лидер – фонарь, через который Господне пламя освещает людям путь».

Командная работа – 55

Про подобное понимание лидерства, особенно в связи с указанием пути, было сказано в предыдущем параграфе. Поэтому здесь будут приведены наиболее яркие цитаты. В целом данная группа вновь содержит единообразные ответы, включающие в себя основные элементы лидерства. Далее приводится наиболее полная и в то же время лаконичная и конструктивная цитата. Итак:

«Лидерство – совокупность ответственности за каждого человека в команде и результат, четкого целеполагания, порядка и микроклимата в команде, видения желаний Бога и понимания Его воли. Это и будет являться целью работы команды». Подобно процитированным ранее ответам, здесь вновь выявляется единство цели и способов ее достижения. Подобная смысловая схожесть ответов свойственна именно категориям понимания лидерства как указания пути и командного взаимодействия.

Служение – 70

Далее будет освещена наиболее крупная группа ответов, раскрывающая понимание каждым пятым молодым человеком лидерства как служения. Закономерно, в ответах, начинающихся со слов «лидер – это...», собственно, лидер описывается как слуга.

Приводим наиболее содержательные ответы:

«Лидерство не должно быть с позиции указания или контроля, это... смиренное отношение к другим и готовность служить, во-первых, Богу, потом команде и остальным людям».

Или: «...лидерство – это служение другим ради общей цели».

Помимо этого, три респондента сослались на образ омовения ног как служения, т. е. лидерства.

Однако, в отличие от двух предыдущих и в нашем понимании наиболее конструктивных групп ответов, здесь встречаются определения, которые либо не раскрывают практической сути лидерства, либо инициируют больше вопросов, нежели дают на них ответы. Например:

«Лидер – это немощный Божий раб». Подобные определения не только не раскрывают сути лидерства, но и не имеют отсылок на практические функции если не последователей, то хотя бы лидера. Причем даже служение молодыми верующими понимается зачастую предельно размыто. PRESS OF ASBURY SEMINARY

Тем не менее, имеет смысл привести конструктивные определения лидерства как служения: «Лидер – это тот, кто служит дру-

гим, прежде всего команде, и заинтересован в развитии каждого члена команды для достижения общей цели».

Заключение

Принципиальных различий между ответами молодых людей и девушек выявлено не было, несмотря на незначительные смещения акцентов. Тем не менее, в ответах девушек заметен больший упор на лидерство как служение и чуть меньше на духовность. Возможно, именно эти смысловые акценты характеризуют мнения по данным вопросам именно среди представительниц современного евангельского христианства Евразии. В свою очередь, в ответах молодых людей заметен больший упор на лидерство как указывание пути и командную работу.

Для сравнения приведем 4 крупнейшие категории ответов из статистических выкладок как молодых людей, так и девушек.

Выкладка по ответам молодых людей:		Выкладка по ответам девушек:	
Духовность	– 37	Указывание пути	– 36
Указывание пути	– 49	Командная работа	– 37
Командная работа	– 55	Духовность	– 52
Служение	– 70	Служение	– 77

Как видно из данных двух выкладок, даже в количественном соотношении наблюдаются определенные сходства. 4 крупнейших группы ответов также совпадают, что указывает на отсутствие принципиальных отличий в понимании лидерства большинством молодых людей и девушек. У девушек, тем не менее, ощущается чуть больший акцент на духовность в лидерстве, чем у молодых людей. У последних, в свою очередь, более ярко проявилось понимание лидерства как командной деятельности и указывания пути.

ОБЩИЕ КОНЦЕПТУАЛЬНЫЕ ПРЕДСТАВЛЕНИЯ ЕВАНГЕЛЬСКОЙ МОЛОДЕЖИ ЕВРАЗИИ О ЛИДЕРСТВЕ: АНАЛИЗ ЗАКРЫТЫХ ВОПРОСОВ АНКЕТЫ

Наиболее и наименее предпочтительные определения лидерства

В вопросах анкеты № 1 и № 7 респондентам нужно было выбрать определения лидерства, с которыми они согласны больше и меньше всего соответственно. Предложенные варианты ответов:

- Показывать путь, помогая другим следовать по нему
- Взаимодействие лидера и последователей в достижении общей цели
- Служение Богу и людям ради высоких целей
- Оказывать влияние на других людей и вести их за собой
- Власть над людьми
- Популярность, известность, успешность

Заметим, что вопрос № 1 является центральным вопросом анкетирования (как, собственно, и аналогичный вопрос № 1 в исследовательском интервью, примененном в нашем исследовательском проекте ранее). Вышеперечисленные варианты были 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». В исследовательских интервью часто звучало понимание лидерства как служения (в контексте христианского служения). Тем не менее, мы ввели варианты ответа «показывать путь» и «взаимодействие лидера и последователей» самостоятельно, поскольку считали, что подобные формулировки наиболее полно отражают суть феномена лидерства. 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.

Наша предварительная гипотеза основывалась на наших выводах по ответам респондентов на вопросы в рамках интервьюирования, где был сделан чрезвычайный упор на лидерство как «вести за собой» и фигуру лидера. Таким образом, до начала анкетирования мы предполагали, что евангельская молодежь в своих ответах сделает основной упор на варианте ответа «Оказывать влияние на других людей и вести их за собой». Однако в данном случае ответы респондентов оказались отличными от наших предположений. Примерно каждый третий респондент (34 %) выбрал один из двух наиболее корректных вариантов ответов здесь («показывать путь, помогая другим следовать по нему»). Вторая крупнейшая группа ответов здесь (26 %, т. е. примерно каждый четвертый респондент) – это, соответственно, второе из двух наиболее

корректных определений лидерства, а именно «взаимодействие лидера и последователей в достижении общей цели».

Таблица. Выберите одно определение лидерства, с которым вы согласны больше всего (чел., % от общего числа)

Варианты ответа	Ответы
Показывать путь, помогая другим следовать по нему	784 (33,79)
Взаимодействие лидера и последователей в достижении общей цели	617 (26,59)
Служение Богу и людям ради высоких целей	521 (22,46)
Оказывать влияние на других людей и вести их за собой	359 (15,47)
Власть над людьми	20 (0,86)
Популярность, известность, успешность	19 (0,82)
Всего	2 320

Важно прокомментировать как молодежь выразила свое мнение об определении лидерства как «служения Богу и людям ради высоких целей». С одной стороны, 22 % респондентов выбрали этот вариант ответа как наиболее предпочтительный. С другой стороны, 4 % респондентов выбрали этот вариант как наименее предпочтительный. Евангельская молодежь не рассматривает лидерство только в узко-религиозном смысле.

Что касается наиболее некорректного, по мнению респондентов, определения лидерства, то здесь мы ожидали увидеть самые высокие показатели по наиболее токсичным определениям лидерства. Наши предположения оправдались, полученные здесь результаты обратно пропорциональны статистике по ответам на вопрос № 1, т. е. в данной сфере молодежи свойственно целостное понимание лидерства. Варианты ответов «лидерство – власть над людьми» и «лидерство – это популярность, известность, успешность») выбрали лишь 20 и 19 респондентов соответственно (менее 1 % в каждом случае). Однако в вопросе по наименее адекватному определению лидерства 23 из этих 39 респондентов выбрали те же варианты ответов. Это можно объяснить непониманием сути вопросов либо терминологической путаницей в представлениях данных респондентов о лидерстве, в том числе изначально негативном отношении к феномену лидерства. Прочитав ответы на открытый вопрос № 8, мы также увидели, что в целом боль-

шинство из ответивших на него (13 из 39) действительно относятся к лидерству скептически (не лидерству как таковому, а тому, что характеризуется как деструктивное, «токсичное» лидерство). В то же время некоторые из них предоставили стандартные для своей среды стереотипические определения лидерства.

Таблица. Выберите одно определение лидерства, с которым вы согласны меньше всего (чел., в скобках % от общего числа)

Варианты ответа	Ответы
Власть над людьми	1 237 (53,32)
Популярность, известность, успешность	826 (35,60)
Служение Богу и людям ради высоких целей	97 (4,18)
Показывать путь, помогая другим следовать по нему	60 (2,59)
Оказывать влияние на других людей и вести их за собой	53 (2,28)
Взаимодействие лидера и последователей в достижении общей цели	47 (2,03)
Всего	2 320

Полученные результаты позволяют сделать следующие выводы:

- Евангельская молодежь показала достаточно хорошее (адекватное) понимание сути лидерства. Варианты ответов, которые респонденты выбрали в вопросах анкеты № 1 и № 7, свидетельствуют о том, что молодежь относит лидерство к процессам взаимодействия между лидером и последователями для достижения общей цели. Это, на наш взгляд, говорит об общей образованности молодежи по вопросам лидерства.
- В исследовательских интервью, многие руководители церквей и молодежные лидеры указали, что молодежь воспринимает лидерство как «популярность, известность, успешность». Однако результаты онлайн-анкетирования не подтверждают этого. Только 19 человек (менее 1% от числа опрошенных) выбрали такой вариант ответа.
- Взгляды молодого поколения христиан, существенно отличаются от представлений старшего поколения. Если для более старшего поколения лидерство главным образом заключается в оказании влияния на других и способности вести за собой, то молодежь связывает лидерство с идеями «показывания пути,

помогая другим следовать по нему» и «взаимодействия лидера и последователей в достижении общей цели».

Теперь мы переходим к освещению представлений респондентов о феномене лидерства на основании ответов на перекрестные вопросы (наиболее и наименее уместные определения лидерства; роль лидера и роль последователей; признаки отрицательного лидерства).

Понимание взаимодействия лидеров и последователей в команде

Вопросы анкеты № 3 и № 6 являются перекрестными и звучат следующим образом:

- В чем заключается деятельность лидера во взаимодействии с командой?
- Как вы считаете, какова роль последователей какого-либо лидера?

В каждом из вопросов можно было выбрать любое количество ответов, поэтому итоговый показатель превышает 100%.

В обоих вопросах варианты ответов варьируются от конструктивных до токсичных. Необходимо было выяснить степень дисбаланса между таковыми. Вторя гипотезе к вопросам о сущности лидерства, здесь мы также задаем подобный исследовательский вопрос: будет ли и здесь сделан упор на лидерство как «вести за собой» и фигуру лидера? В таблице ниже представлены результаты ответов респондентов на данный вопрос.

Таблица. В чем заключается деятельность лидера во взаимодействии с командой? (чел., в скобках % от общего числа)	
Варианты ответа	Ответы
Оказывать поддержку, мотивировать и вдохновлять, чтобы члены команды желали достигнуть общей цели	1871 (80,65)
Определить и показывать на своем личном примере ценности, правила и стандарты деятельности команды	1374 (59,22)
Мотивировать личностное развитие каждого члена команды и создавать для этого необходимые условия	1259 (54,27)
Сформулировать и донести до людей общую цель команды	1014 (43,71)

Таблица. В чем заключается деятельность лидера во взаимодействии с командой? (чел., в скобках % от общего числа)	
Варианты ответа	Ответы
Объяснить важность и смысл общей деятельности команды	927 (39,96)
Разрабатывать и реализовывать стратегический план деятельности команды	903 (38,92)
Создавать необходимые условия, чтобы члены команды могли выполнять свои задачи	798 (34,40)
Всего респондентов:	2320

Респонденты могли выбрать любое количество ответов. В результате каждый вариант был выбран большим числом респондентов (от 34 до 60 %). Это показывает, что в случае, когда молодым верующим предлагается закрытый вопрос и варианты ответов к нему, затрагивающие разные грани командного лидерства, они способны распознать эти грани и должным образом оценить их. Неудивительно, что вариант ответа «Оказывать поддержку, мотивировать и вдохновлять, чтобы члены команды желали достигнуть общей цели» выбрали свыше 80 % респондентов. Представленные в этом варианте темы и практики лидерства часто обсуждаются и отождествляются с настоящим лидерством. Для многих людей, причем не только верующих, лидерство как раз и заключается в том, чтобы «мотивировать, вдохновить, мобилизовать» (а для верующих – еще и «поддержать, послужить»). С другой стороны, неудивительно, что наименее популярными в данном вопросе ответами оказались варианты, связанные со стратегическим планированием и созданием условий для успешной деятельности (команды). Вполне возможно, это связано с некоторыми локальными особенностями респондентов. Евангельскому сообществу Евразии зачастую несвойственно уделять достаточно внимания разработке и реализации стратегических планов; также существует распространенное мнение, что создание благоприятных условий для команды не является ключевой ответственностью лидера. В рамках этого типичного подхода команда видится как коллектив людей, которые могут самостоятельно решать любые вопросы. Однако опыт показывает, что

даже высококвалифицированные специалисты нуждаются в благоприятных условиях для эффективной работы.

Варианты ответов на вопрос №3 были сформулированы на основе герменевтической модели лидерства, разработанной британским ученым Роджером Гиллом, профессором лидерологии Даремского университета. Гилл дает определение понятию «лидерство» и предлагает рассматривать феномен лидерства на основании этимологии английских слов «leader» и «leadership». Эти слова восходят к древнеанглийскому *loedan*, которое означает «брать с кем-то», «указывать путь». Слово «лидер» появилось в английском языке в XIII веке, а «лидерство» – только в начале XIX в. С этимологической точки зрения, деятельность лидера означает указывание пути. В своих статьях Гилл утверждает, что лидерство – это показывание пути и помощь другим (или побуждение других) следовать по нему²⁰. Вместе с Гиллом мы посчитали целесообразным использовать в качестве адекватного объяснения лидерства концепцию «помощи и/или побуждения» в избрании какого-то пути для продвижения вперед, а не распространенное представление о лидерстве как влиянии на кого-то, что зачастую понимается также как манипуляция или давление. Важно отметить, что идея влияния, используемая в раскрытии феномена лидерства, часто осмысливается как воздействие лидера на последователей с упором на фигуру лидера, его волю и способности воздействовать на последователей. С нашей же точки зрения, идея побуждения и помощи в следовании к намеченной цели направлена скорее на наличие общего видения и взаимопомощи в достижении цели, нежели на способах влияния (вплоть до давления) на людей.

Итак, из всех известных концепций лидерства, которые нам удалось рассмотреть до сего дня, наиболее взвешенной нам пред-

²⁰ См. Гилл, Р. Текстовые повествования в лидерологии: проблема интерпретации как функция и значение лидерства // Нравственные и духовные аспекты лидерства. Выпуск 1. Под ред. Ю.Н. Красниковой, А.И. Негрова, В.А. Сарапулова/Серия «Лидерство: теория и практика». СПб.: Санкт-Петербургский христианский университет. 2014. С. 25-42; Гилл, Р. Изучение лидерства в контексте лидерологии: герменевтическая модель // Общие и специальные методы изучения лидерства/Под ред. Ю.Н. Красниковой и А.И. Негрова/Серия «Лидерство: теория и практика». Выпуск 2. СПб.: Санкт-Петербургский христианский университет. 2015. С. 69-99; ср. Gill Roger. Theory and Practice of Leadership. Second Edition. London: SAGE Publications. 2011.

ставляется герменевтическая модель лидерства²¹, предложенная Роджером Гиллом. Его понимание сути и процесса лидерства сопоставимо с христианскими ценностями и полезно с христианской точки зрения. Его модель лидерства включает в себя шесть основных тем и практик:

- 1) наличие видения как представления о желаемом будущем;
- 2) наличие четкой миссии (т. е. цели, смысла какой-то деятельности);
- 3) наличие общих ценностей у группы людей;
- 4) применение соответствующих стратегий и практик в процессе лидерства;
- 5) укрепление людей с целью успешной реализации ими своих задач;
- 6) вовлеченность в процесс лидерства всех заинтересованных сторон.

Еще раз напомним, что варианты ответов на вопрос №3 были сформулированы на основе герменевтической модели лидерства, разработанной Роджером Гиллом. Важно сказать, что респонденты на момент опроса не были знакомы с данной моделью. Однако ключевые темы и практики лидерства, представленные в этой модели, настолько универсальны, что в предложенных вариантах ответов представители евангельской молодежи достаточно легко распознали те грани лидерства, которые они воспринимают как деятельность лидера во взаимодействии с командой.

Мы считаем, что христианское лидерство сосредоточено не на технике влияния или управления и даже не на фигуре самого лидера, но на сути желаемой цели (видении), к которой следует идти самому и вести других людей. Показывание пути предполагает знание или, по крайней мере, веру в этот путь (а мы помним слова Христа «Я есть Путь...»). Идеалистически достижимое видение человека или организации соответствует так называемой миссии, т. е. цели/смыслу существования. Миссия основывается на ценностях и мировоззренческих установках. Лидерство неразрывно связано с продвижением и реализацией видения и миссии, основанных на ценностях. Эффективное лидерство включает в себя создание и поддержание общих ценностей, видения и миссии. Видение и миссия на основании общих ценностей реализуются

²¹ Гилл, Р. Изучение лидерства в контексте лидерологии: герменевтическая модель // Общие и специальные методы изучения лидерства/Под. ред. Ю.Н. Красниковой и А.И. Негрова/Серия «Лидерство: теория и практика». Выпуск 2. СПб.: Санкт-Петербургский христианский университет: 2015. С. 69-99.

посредством стратегий, учитывающих наличие или отсутствие необходимых ресурсов. Чаще всего главный ресурс в лидерстве – это люди. Именно поэтому подлинное лидерство фокусируется на развитии и укреплении людей (от англ. empowerment), чтобы они могли совершать то, что от них ожидается. Это, в свою очередь, тесно связано не только с передачей этим людям тех или иных полномочий, ресурсов и пр., но и с вовлечением их в процесс деятельности посредством соответствующей мотивации, созданием необходимых психологических, духовных и эмоциональных условий, чтобы люди желали достигать обозначенные цели.

О роли последователей в отношениях «лидер и последователи»

В нашем исследовании мы обратили внимание на то, что в своих представлениях о лидерстве евангельские христиане очень редко уделяют внимание роли последователей в отношениях «лидер и последователи». Цель этого подраздела – привлечь внимание к данной проблеме.

В разговорах о лидерстве в евангельских общинах можно порой услышать реплику наподобие следующей: «Библия очень мало говорит о лидерстве, но много – о подражании, послушании и о необходимости быть последователем. Иисус призывал Петра, Андрея, Иакова и Иоанна стать не лидерами, но последователями. Он сказал им: «Следуй за Мной!». Подобное утверждение, весьма дискуссионное само по себе, наталкивает на мысль о том, что в евангельском христианстве существует диспропорция в акцентах: много говорится о христианском лидерстве и мало о том, как быть эффективным и духовным последователем, в первую очередь, последователем Христа.

Для нас, с христианской точки зрения, лидерство мыслится, прежде всего, как следование за Христом в качестве соратника Божия для исполнения Божьей воли по отношению к Его творению. Это значит, что концептуальное и практическое обращение к вопросу о последователях в процессе христианского лидерства остается актуальным и значимым.

Заметим, что многие специалисты в области лидерологии признают, что до сих пор существует серьезная проблема непропорциональности в изучении отношения «лидер и последователи». Подавляющее большинство работ и материалов по лидерству уде-

ляют внимание исключительно фигуре лидера (функциям, качествам и компетенциям, необходимым эффективному и нравственному лидеру). Однако комплексная и значимая роль последователей остается без должного осмысления.

Поверхностное, а порой и пренебрежительное внимание к роли последователей в лидерстве можно объяснить тем, что долгое время считалось, что лидерами рождаются, а не становятся. Также считалось, что историю человечества вершат так называемые «великие люди», которые, разумеется, рождаются редко, и которых намного меньше, чем обыкновенных людей (т. е. *нелидеров*). Большинство теорий о лидерстве, предложенных в двадцатом веке, фокусировались на фигуре лидера и на процессе лидерства, в котором лидеры играли определяющую роль. На протяжении длительного времени в литературе (светской и христианской) утверждалось, что лидерство – это лидеры, а понять лидерство можно только благодаря изучению жизненного примера людей, которые воспринимаются как лидеры (отрицательные или положительные).

В конце прошлого века произошли два основных изменения в направлении теоретической концептуализации лидерства. Во-первых, состоялся переход от интереса к личным (индивидуальным) чертам какого-либо лидера к осмыслению той роли, которую он/она играет в межличностном взаимодействии в контексте своего социального окружения (или организации). Во-вторых, сместился акцент с уточнения и развития ключевых личных и профессиональных характеристик лидера на лидерство как социальный процесс, который включает многих участников в достижение единой цели, взаимовыгодные отношения и т. д.²² Это привело к тому, что в последние десятилетия регулярно появлялись работы, где систематически изучались процессы следования за кем-то и переосмысливался вклад последователей в отношения и взаимодействия «лидер и последователи»²³.

²² Gill, R. *Theory and Practice of Leadership*, 2nd ed. London: Sage. 2011; Northouse, P. *Leadership: Theory and practice*. 6th ed. Sage. 2013.

²³ Burns J. M., Chaleff I., Lipman-Blumen J., Riggio R. E. *The Art of Followership: How Great Followers Create Great Leaders and Organizations*. John Wiley and Sons, 2008; Замулин, А.Л. Новый взгляд на последователей лидера: теория и управленческая практика // *Вестник Санкт-Петербургского университета*. Серия 8. Менеджмент. (3) 2009, С. 75-97.

Переход от простых и однобоких теорий лидерски-центрированной парадигмы, в которых подчеркивается только фигура лидера и процесс лидирования, к теориям, в которых последователи обозначаются как партнеры лидеров, участвующие в процессах установления отношений и развития взаимодействия для достижения общих целей, проходит достаточно сложно. Главная полемика разворачивается вокруг проблемы того, чтобы не потерять целостное представление о лидерстве и не уйти в другую крайность – сосредоточиться на парадигме, сфокусированной только на последователях. Далее, существует точка зрения, что при объяснении феномена лидерства в современном постиндустриальном, постмодернистском обществе лучше не использовать слово «последователь» вместе со словом «лидер». Проблема, на которую часто указывают специалисты, заключается в том, что при использовании слова «последователи» очень сложно преодолеть веками сложившиеся представления о лидерстве как о социальном доминировании или социальном покровительстве, в котором лидер играет ключевую роль, является основным действующим лицом, а последователь – субъектом влияния лидера с позиции власти, силы, статуса и/или возможностей. Стоит признать, что для многих современных людей понятие «последователь» содержит главным образом негативные смысловые акценты: повиновение, покорность, утрату независимости, склонность к уходу от ответственности, открытость к тому, чтобы другие предоставляли образ мышления и жизни и т. д. Именно поэтому возникает риторический вопрос: «Кто хочет быть последователем?»

Все стороны, вовлеченные в отношения «лидер – последователи», могут занять позицию людей активных, рассудительных, ответственных, принципиальных, самостоятельных и способных оказывать необходимое влияние на других. Проблема в том, что отношения «лидер – последователи» в умах многих людей (и в практике многих организаций!) видятся как иерархическая социальная модель, которая уже не является доминирующей в современном обществе (в так называемом «плоском мире»); порой звучит мысль о том, что вместо слова «последователь» лучше использовать слово «коллаборатор», либо что-то еще, лучшим образом передающее идею лидерства как процесса, в котором происходит взаимодей-

стве, взаимное принятие решений и т. д.²⁴ Однако дело тут не в сути слов «лидер» или «последователь», а в той роли, которую предписывают участникам многообразных процессов лидерства.

Без подробностей о теоретических подходах, обращающих внимание на отношения «лидер и последователи», постараемся кратко осветить взвешенный подход к лидерству, в котором роль последователей, по крайней мере, не умаляется.

Стоит сразу отметить, что существуют различные значения глагола «следовать», многие из которых не относятся к лидерству. Этот глагол может означать:

- идти за кем-то, следовать за кем-то в определенном направлении или поведении;
- подражать кому-то, копировать, повторять;
- действовать в соответствии с чем-то (указами, советами, рекомендациями);
- поступать одинаково, повторяя/подражая кому-то или чему-то;
- соглашаться, повиноваться и т. д.

На фоне снижения авторитета и достаточности какого-то отдельного человека (одиночки) в современном обществе, роста недоверия к парадигме «один решает за всех», возрастает роль командного взаимодействия. Информационная эра (возникновение социальных сетей, объединяющих множество разных людей), децентрализация и совместительство ролей на рабочих местах, вовлеченность людей в самые разные процессы и организации (в политике, предпринимательстве, социальных проектах, религиозных движениях и т. д.) приводят к тому, что человек может быть одновременно и лидером, и последователем (в зависимости от сферы деятельности, жизненного цикла организации и т. д.). Изменившиеся динамика и структура современного общества, следовательно, формируют потребность в эффективных лидерах и порождают мысль о том, что обществу также нужны эффективные и нравственные последователи.

²⁴ См., например, *Rost Joseph. Followership: An Outmoded Concept // Riggio, Ronald E., Chaleff Ira & Lipman-Blumen, Jean (eds). The art of followership: how great followers create great leaders and organizations. San Francisco: Jossey-Bass, 2008. P. 53–64.*

Лидеры *«ведут за собой, поддерживают, вселяют уверенность, помогают найти место в жизни, выход из сложных ситуаций. Те же, кто следуют за ними, делают это не по обязанности, а из доверия, и являются по отношению к лидеру не подчиненными, а последователями»*²⁵. *«У начальников есть подчиненные, а у лидеров – последователи»*²⁶.

В процессе лидерства люди по желанию следуют за теми, с кем у них установлены доверительные отношения. Они следуют эффективно, когда у них есть верное понимание лидерства. Подлинное следование за кем-либо – добровольное дело.

Последователи ожидают, что те, кто ведет их: (1) будут уважительны и справедливы по отношению к ним; (2) будут давать возможность высказывать свое мнение; (3) будут предоставлять свободу для личной инициативы; (4) будут распространять необходимую информацию среди последователей, и (5) будут заинтересованы в получении обратной связи от последователей.

Последователи лояльны и действительно вовлечены в общее дело, если: (1) знают общую цель (видение); (2) видят, что их нужды восполняются; (3) знают, что от них ожидается; (4) занимаются делом в сфере своих дарований (талантов); (5) замечают, что им выражается искренняя благодарность за их деятельность, их достижения ценятся; и, конечно, (6) знают, что их лидеры заинтересованы в развитии и преуспевании своих последователей. К качествам эффективного и нравственного последователя можно отнести следующее:

- посвященность и верность (лидеру, команде, общине, общему делу);
- понимание своей роли и задач, культуры организации /общины;
- желание информировать других (не скрывать то, что известно);
- компетентность (знания, умения, навыки);
- умение выполнять свои обещания, честность и открытость;

²⁵ Веснин В.Р. Менеджмент. 3-е изд. М.: Проспект, 2009, С. 119.

²⁶ Хэнна Д. Лидерство на все времена: Результаты сегодня – наследие на века. [Пер. с англ.] М.: Альпина Бизнес Букс, 2007, 20.

- инициативность и ответственность;
- уважение к другим, (умение дружить);
- смелость выражать свое мнение;
- жертвенность, желание служить другим ради их преуспеяния²⁷.

К ошибкам последователей можно отнести: (1) неучастие в конструктивных диспутах, нежелание конфликтовать с другими участниками общего дела; (2) самообман, самоуспокоение, следование за кем-либо, невзирая на факты; (3) неумение быть равным или вторым (т. е. стремиться к первенству).

Сущность лидерства заключается в том, чтобы показывать путь и вести людей, помогая или убеждая (а порой принуждая) их следовать по этому пути. В лидерски-центрированной парадигме путь показывает лидер. Однако в парадигме отношений «лидер–последователи» вовсе не обязательно, чтобы именно лидер самолично оказывал влияние на кого-то. «Показывание пути» предполагает нахождение, познание или, по крайней мере, веру в этот путь, которые могут быть обретены не только лидером, но и последователями, не только отдельно друг от друга, но и сообща. С нашей же точки зрения, показывание пути, побуждение и помощь в следовании по этому пути (к намеченной цели) не является действием, направленным только со стороны лидера на последователей. В каких-то обстоятельствах возможны (и даже необходимы!) обратные действия.

Какую картину мы обнаружили в результатах анкетирования евангельской молодежи? На вопрос № 6 («Как вы считаете, какова роль последователей какого-либо лидера?») подавляющее большинство респондентов (80 %) выбрали вариант ответа «вместе с лидером и командой стремиться к общей цели».

²⁷ Ср. *Habecker, E. Rediscovering Soul of Leadership*, Taylor University, 1996. P. 129-130.



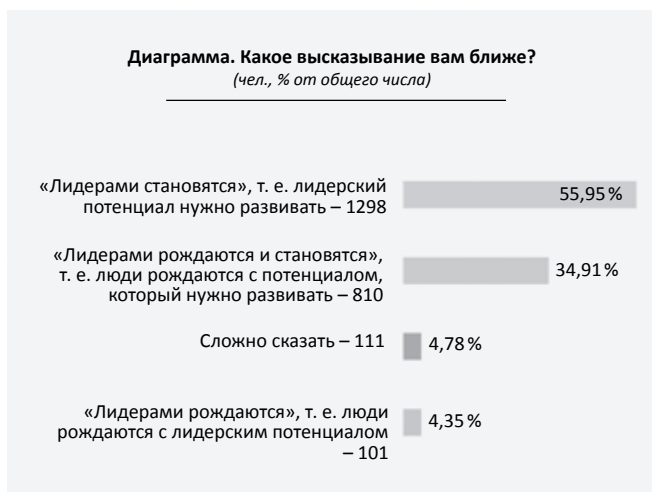
Таким образом, мы можем заключить, что современной евангельской молодежи свойственно такое понимание процесса лидерства, в котором последователи воспринимаются как активные участники, вовлеченные в процессы осмысления и реализации видения, цели, стратегии общей деятельности и т. д.

Лидерами рождаются или становятся?

Большинство дискуссий о лидерстве так или иначе подразумевают принципиальный вопрос: лидерами рождаются или становятся? Этот вопрос связан с представлениями людей о том, кто может быть или стать лидером, и возможно ли развивать лидерские качества и компетенции, если человеку не дано быть лидером от рождения. Нам было интересно исследовать установки евангельской молодежи по данной принципиально важной проблематике.

Варианты ответов на соответствующий вопрос анкеты («лидерами рождаются», т. е. люди рождаются с лидерским потенциалом; «лидерами становятся», т. е. лидерский потенциал нужно развивать»; «лидерами рождаются и становятся», т. е. люди рождаются с потенциалом, который нужно развивать», и «сложно сказать») введены в анкету на основании точек зрения, выраженных

респондентами в рамках исследовательского интервьюирования, проведенного на первом этапе нашего проекта.



Как мы видим, более половины респондентов выбрали наиболее здоровый вариант ответа «лидерами рождаются и становятся». Вторая по величине группа респондентов здесь (810 человек, т. е. почти 35 %) также выбрала такой взвешенный вариант как «лидерами становятся», т. е. роль лидера – это не нечто врожденное, но скорее приобретенное, выработанное, а значит лидером может стать каждый.

Вариант «лидерами рождаются», т. е. наименее адекватный вариант, на который, кстати, даже при интервьюировании указали лишь единицы респондентов (причем в контексте богословия своих церквей – лидер как помазанник), в рамках анкетирования выбрал лишь 101 человек, т. е. самая малая группа респондентов. Равно как и вариант «сложно сказать» выбрало почти такое же количество человек, а именно 111.

Подытоживая, мы можем заявить, что подавляющему большинству молодых верующих Евразии на примере наших респондентов свойственно взвешенное и зрелое представление о природе и роли лидера. Молодые люди не снимают с себя ответственности, утверждая, что быть лидером – некий дар, доступный лишь

единицам людей. Это особенно радует ввиду значительного числа респондентов, видящих себя в будущем в роли лидеров. Можно предположить, что со своей стороны они готовы к тому, чтобы *становиться* лидерами, даже если не являются таковыми на данный момент.

Что касается развития лидеров, то важно заметить, что в анкете были вопросы, в которых респонденты могли указать на то, что больше всего помогает им развиваться в роли лидеров и/или членов команды. Наиболее распространенными вариантами ответов на эти вопросы стали: (1) отношения с Богом, духовный рост; (2) участие в различных служениях и проектах внутри поместной церкви; (3) собственное желание и самодисциплина; и (4) наставничество (личное общение с более опытными людьми). Эти факторы, по мнению участвовавших в анкетировании представителей евангельской молодежи, способствуют развитию в роли как лидеров, так и членов команды. Очень важно обратить внимание на то, что евангельская молодежь четко выражает свое мнение о том, что их развитие зависит от личного желания (собственных усилий), от наличия возможности участвовать в деятельности церкви и опытного наставника.

Самооценка, работа над собой, а также работа с наставником могут и должны быть сосредоточены на определении талантов и необходимых шагов для усовершенствования. Помощь наставников может быть очень полезна в определении и оценке необходимых и востребованных качеств и компетенций. Наставники могут оказать значительную помощь в обучении и развитии молодежи, в том числе на личном примере. Они могут привлечь молодых людей к своей деятельности, чтобы обучение и формирование происходили в процессе этой деятельности.

Очень важно, чтобы опытные наставники имели возможность обмениваться с молодежью опытом и практиками как в церковной деятельности, так и в неформальной обстановке, вдали от повседневных отвлекающих факторов.

Еще раз подчеркнем, что для подготовки лидеров среди молодого поколения нужны наставники, которые посвящены этому служению и искренне любят молодежь. В нашем контексте сложно представить, что молодые верующие будут оплачивать частные консультации, а поместные церкви – оплачивать труд наставников. Настоящий наставник готовит молодых лидеров не за деньги,

не ради славы: он действует из любви к Богу и к молодому поколению, понимая, что дело развития лидеров отнимет массу времени и не принесет какого-либо дохода. Развитие лидеров среди молодого поколения может быть делом только зрелых христиан, которые думают не только о личных достижениях, но и о важности подготовки других лидеров. Очень хочется, чтобы в евангельских общинах было больше опытных и зрелых лидеров, которые могли бы определить для себя, что подготовка лидеров следующего поколения является целью их жизни.

Для развития настоящих христианских лидеров всегда необходимо доверительное общение между опытными и начинающими лидерами. Молодым лидерам необходимо знать об опыте старшего поколения.

Формирование лидерства должно происходить главным образом в контексте деятельности христианской общины или организации, а не на внешних курсах или тренингах. В этом случае молодые люди смогут увидеть реальную ценность обучения и поле для реализации своего лидерского потенциала. Молодые люди усваивают уроки лидерства, если их дают люди, за жизнью которых они могут наблюдать ежедневно. Это, конечно, возможно только при наличии уважаемых, авторитетных лидеров и при условии, что старшее поколение лидеров возьмет на себя ответственность за подготовку лидеров молодого поколения.

Старшему поколению верующих может показаться, что молодежь самостоятельно найдет свой путь, справится с проблемами новейшего времени, а у старшего поколения с богатым жизненным опытом в историческом прошлом (или в быстро изменяющемся настоящем) уже нет полезных советов и практических рекомендаций для современной молодежи. Очень важно, чтобы опытные верующие в евангельской среде не самоустраивались от ответственности за христианскую миссию в целом и за подготовку лидеров следующего поколения в частности.

Признаки отрицательного командного лидерства

На протяжении последних лет в современной теории и практике лидерства все больше внимания уделяется командному лидерству. Сообща людям посильно достичь многого, воплотить в жизнь намного больше идей, чем в одиночку, обособленно.

Настоящая команда объединяет людей, которые согласовывают общее видение, налаживают взаимодействие, вводят критерии общего успеха, анализируют достижения каждого члена команды и командные результаты в целом. *Настоящая команда* не просто объединяет ресурсы и знания, но готова совместно принимать решения о том, какие знания и навыки необходимо усвоить, какие ресурсы привлечь и т. д.

Патрик Ленсиони, автор бестселлера «Пять пороков команд», пишет, что членам высокоэффективных команд характерно следующее поведение: (1) проявление доверия; (2) смелость и активность в обсуждении противоречивых идей; (3) преданность совместно принятым решениям и планам; (4) подотчетность друг другу при невыполнении согласованного направления действий; (5) фокусирование, главным образом, на общекомандных достижениях²⁸. Эффективному командному лидерству характерно:

- поддерживать команду в достижении общей цели;
- поддерживать оптимальный микроклимат в команде;
- воспитывать уверенность среди членов команды;
- способствовать целостному развитию членов команды (заботиться о их благополучии);
- устанавливать командные приоритеты;
- определять качество командного поведения и индивидуального исполнения.

Несколько слов о так называемом «токсичном лидерстве». В литературе это понятие используется для описания деструктивного поведения людей, снижающего эффективность каких-либо человеческих коллективов (команд, организаций, общин и т. д.). Как отмечает профессор Барбара Келлерман из Гарвардского университета, «плохое лидерство» (bad leadership) – это синтез безнравственного и неэффективного лидерства²⁹. Так называемое «токсичное лидерство» может проявиться под влиянием формальных

²⁸ Патрик Ленсиони. Пять пороков команды: притчи о лидерстве. М.: Вильямс, 2002.

²⁹ Kellerman B. Bad leadership: What it is, how it happens, why it matters. Boston, MA: Harvard Business Press. 2004; cp. Allio R.J. Bad leaders: How they get that way and what to do about them. // Strategy and Leadership. 2007. № 35.3. P. 12-17; Gill R. Theory and practice of leadership. 2nd ed. Thousand Oaks, CA: Sage. 2011.

и неформальных лидеров. В книге «The Allure of Toxic Leaders» Дж. Липман-Блюмен, профессор организационного поведения в университете города Клермонт в Калифорнии и профессор Высшей школы бизнеса имени Питера Друкера и Масотоши Ито перечисляет наиболее часто встречающиеся виды деструктивного, токсичного поведения лидеров. Среди них:

- действия, направленные на ухудшение благополучия людей, подрывающие их самооценку, унижающие и терроризирующие их;
- сознательная подпитка иллюзий сотрудников организации или членов команды с целью усиления личной власти руководителя над ними и подрыва их способностей действовать самостоятельно;
- манипуляция базовыми потребностями людей и игра на их страхах;
- пренебрежение конструктивной критикой и поддержкой, принуждение людей к соглашательству и подчинению;
- натравливание людей друг на друга;
- игнорирование или продвижение некомпетентности, назначение на какие-то должности по знакомству, родству или на основе личных корыстных целей³⁰.

Чрезмерная самовлюбленность и завышенная самооценка, надменность, преследование собственных целей, вера в свою особую харизматичность – губительные «бактерии», проникающие в сердца многих руководителей различных уровней.

Токсичное поведение снижает творческий потенциал людей, негативно влияет на членов команды в поиске нравственных и эффективных решений; в свою очередь, система, в которой царят такие ценности как порядочность, добродушие и взаимоуважение, способствует креативности и повышению эффективности.

В командной работе важно обращать внимание на то, чтобы в коллективе формировалась и поддерживалась атмосфера доверия, открытости и справедливости, без которых невозможно создать творческую атмосферу. Дело в том, что страх и недоверие парализуют и разрушают усилия членов команды, направленные

³⁰ Lipman-Blumen, J. The Allure Of Toxic Leaders. New York: Oxford University Press. 2005.

на достижение общих целей. Без сомнения, деятельность любой команды выигрывает, когда в ней устанавливается атмосфера справедливости, взаимоуважения и честности.

Существование качественной обратной связи, система взаимной подотчетности и регулярная оценка поведения членов команды помогает выявить признаки токсичного лидерства и препятствует распространению отрицательных проявлений токсичного лидерства в командах.

Вопрос анкеты № 10 о признаках отрицательного командного лидерства является не только теоретическим (т. е. выявляет общие представления молодежи о токсичном лидерстве), но и практическим. Здесь мы надеялись выявить текущие проблемы, свойственные молодежной среде в контексте лидерства, которые необходимо принять во внимание и решать. Мы также полагали, что наряду с теоретическим аспектом подобного вопроса молодежь укажет и на те варианты ответов, которые наиболее актуальны для нее в практической жизни.

Статистические данные по полученным ответам распределились равномерно (от 39 % до 65 %, где наиболее крупный вариант – «преследование собственных интересов в ущерб интересам команды»). Можно заключить, что все из перечисленных вариантов ответов весьма значимы в практической жизни евангельской молодежи.

Таблица. «На ваш взгляд, каковы наиболее характерные признаки отрицательного командного лидерства? Выберите любое количество ответов» (чел., в скобках % от общего числа)

Варианты ответа	Ответы
Преследование собственных интересов в ущерб интересам команды	1 508 (65,00)
Надменность	1 154 (49,74)
Нежелание поддерживать других	1 114 (48,02)
Неумение разрешать конфликты	1 107 (47,72)
Неумение определить общую цель и стратегию команды	1 036 (44,66)
Нечестность, несправедливость	998 (43,02)
Недоверие	973 (41,94)
Непонимание ролей в команде	911 (39,27)
Всего респондентов	2320

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

Диаграмма. Признаки отрицательного командного лидерства
(% от общего числа)



3.5. ФОРМИРОВАНИЕ ЛИДЕРСТВА В ПРЕДСТАВЛЕНИЯХ ЕВАНГЕЛЬСКОЙ МОЛОДЕЖИ

В качестве введения в данный подраздел заметим, что в большинстве существующих евангельских общин Евразии есть молодежь и различные виды церковной деятельности. Для некоторых пасторов церквей более естественно заботиться о людях; все же некоторые церковные руководители более заинтересованы в определенных результатах, ради которых можно использовать людей как средство достижения целей. В идеальных условиях упор на развитии молодежи и лидерства в молодежной среде и стремление к достижению результатов в рамках церковной деятельности не должны противопоставляться.

Под формированием лидерства можно понимать процесс и результат должным образом спланированных и согласованных мероприятий, направленных на развитие людей, помогающих им совершенствоваться с помощью своей деятельности, благодаря наставничеству и поддержке со стороны других людей. В развитии 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, конечно, нужно ради исполнения Божьей воли, потому что все для Него и для Его славы (Кол. 1:16б). Развитие лидерства должно быть интегрировано в повседневную христианскую практику и, таким образом, стать частью культуры взаимодействия среди христиан.

Важной частью прогресса лидерства является конструктивный диалог между верующими, предполагающий в том числе то, что на основании христианской любви верующие говорят истину друг другу и искренне выражают свое мнение по различным вопросам. Руководители церквей и молодежные лидеры, осознающие важность формирования и развития молодежи, должны быть:

- заинтересованы в привлечении к служению молодых христиан с различными талантами и жизненным опытом;
- открыты к работе с перспективными подростками и старшей молодежью, пока еще не обладающими необходимыми знаниями и компетенциями для быстрой отдачи;
- заинтересованы в построении личных взаимоотношений;
- проявляющими заботу о молодежи, об их благополучии как в церковной жизни, так и во внецерковной деятельности (учеба, работа, др.);
- помогающими молодежи продвигаться в жизни; умеющими создавать условия, в которых молодые люди могут получить образование, обрести необходимый опыт;
- ориентированы на то, что развитие молодых людей может войти в некое противоречие с прямыми интересами церковных служений;
- не ожидающими от молодежи достижений результатов по принципу «здесь и сейчас».

Теперь переходим к представлению материалов по ответам респондентов на вопросы касательно предпочтительных условий формирования лидерства в среде евангельской молодежи Евразии.

Источник знаний о лидерстве и социальный контекст лидерского формирования

Таблица. Есть ли в вашей жизни кто-нибудь из людей, кто помогает вам развиваться как личности? Выберите необходимое количество ответов (чел., % от общего числа)	
Христиане	1 447 (63,05)
Друзья	1 176 (51,24)
Родственники	1 097 (47,80)
Коллеги по работе/учебе	340 (14,81)
Таких людей нет	189 (8,24)
Другое	177 (7,71)
Всего респондентов	2 295

Итак, здесь респонденты могли выбрать любое количество ответов, поэтому итоговая сумма может превышать 100 %.

Три из шести вариантов ответов были выбраны практически половиной респондентов (48–63 %). Оставшиеся 3 варианта оказались в значительном меньшинстве (8–15 %). Т. е. если первые три варианта ответов отметил приблизительно каждый второй респондент, то оставшиеся – примерно каждый десятый.

Таким образом, христиане, друзья и родственники – те группы людей, что наиболее остальных помогают молодым верующим развиваться в плане личностного роста. Причем здесь мы вновь сталкиваемся с достаточно значительным превосходством варианта «христиане». Аналогичным образом, со значительным превосходством в вопросе о сферах деятельности молодежи, в которой она реализовывает себя наиболее активно, возобладал вариант «церковь». Таким образом, мы вновь видим, что на уровне общего развития и лидерского формирования в частности евангельская молодежь на примере наших респондентов находится в поле влияния в первую очередь христиан/церкви, причем независимо от их пола. Однако в том, что касается второй и третьей крупнейшей категорий ответов, то у девушек оказалось примерно одинаковое соотношение вариантов «родственники» и «друзья», а в ответах

молодых людей ощущается чуть больший перевес в сторону «друзей».

В свою очередь, наименее ощутима роль коллег по учебе/работе в личностном развитии респондентов. Другими словами, в деле личностного формирования молодые верующие находятся под влиянием, к примеру, церкви, нежели светских концепций и практик, имеющих место быть за пределами церкви, причем далеко не всегда продуктивных.

Вариант ответа «таких людей нет» оказался в меньшинстве, но тем не менее, этот вариант ответа выбрал приблизительно каждый тринадцатый респондент (8%). Это важный момент, на который следует обратить пристальное внимание, особенно молодым лидерам, на предмет наличия в сфере их ответственности молодых людей, на которых, по их мнению, никто не оказывает влияния в процессе личностного развития.

О наличии факторов формирования лидерства

Таблица. Что больше всего помогает вам развиваться как лидеру команды? Выберите до 5 вариантов ответа (чел., % от общего числа)	
Отношения с Богом, духовный рост	1 968 (84,83)
Наставничество (личное общение с более опытными людьми)	1 378 (59,40)
Собственное желание и самодисциплина	1 304 (56,21)
Участие в различных служениях и проектах внутри поместной церкви	1 267 (54,61)
Обучающие программы, тренинги, семинары	837 (36,08)
Мотивация и ободрение со стороны окружающих	730 (31,47)
Участие в различных проектах за пределами церкви	680 (29,31)
Семья	635 (27,37)
Забота поместной церкви о моем формировании как лидера	621 (26,77)
Другое	60 (2,59)
Всего респондентов	2 320

Таблица. «Что больше всего помогает вам развиваться как члену команды? Выберите до 5 вариантов ответа» (чел., % от общего числа)

Отношения с Богом, духовный рост	1 856 (80,00)
Участие в различных служениях и проектах внутри поместной церкви	1 440 (62,07)
Собственное желание и самодисциплина	1 291 (55,65)
Наставничество (личное общение с более опытными людьми)	1 118 (48,19)
Мотивация и ободрение со стороны окружающих	866 (37,33)
Участие в различных проектах за пределами церкви	746 (32,16)
Обучающие программы, тренинги, семинары	714 (30,78)
Семья	676 (29,14)
Забота поместной церкви о моем формировании как члена команды	606 (26,12)
Другое	28 (1,21)
<i>Всего респондентов</i>	2 320

Как мы видим, четыре крупнейшие группы ответов на каждый вопрос совпадают, с колоссальным перевесом в сторону варианта «отношения с Богом, духовный рост» (80 и 85 % соответственно). Другие три варианта, каждый из которых выбрал по меньшей мере каждый второй респондент, – это участие в различных церковных проектах, собственное желание/самодисциплина и наставничество. Учитывая статистические результаты, мы заключаем, что эти четыре фактора являются универсальными и способствуют развитию молодых людей как в роли лидеров, так и в роли членов команды.

Интересным оказалось сопоставление ответов респондентов, выросших в христианских семьях, и респондентов из нехристианского окружения. Что касается факторов формирования лидерства, в целом их представления совпадают. Однако гораздо больше респондентов, воспитанных в христианских семьях, отмечает важность семьи и родственников в их формировании и как лидеров, и как членов команды. В ответах других респондентов упор на семью и родственные связи оказался значительно ниже.

Далее мы рассмотрим выявленные дефициты востребованных факторов лидерского развития и проверим, обнаружатся ли среди

них какие-либо из четырех вышеперечисленных факторов. Итак, вопросы № 4 и № 5 являются взаимосвязанными, предложенные варианты ответов к ним совпадают. Оба вопроса нацелены на выявление дефицита факторов, необходимых для формирования молодых людей как лидеров и членов команды (последователей).

Однако прежде чем перейти к обзору полученных ответов касательно дефицита факторов, стоит заметить, что если в предыдущих вопросах респонденты могли выбрать до 5 вариантов ответов, то здесь, дабы выявить наиболее острый дефицит, респонденты могли только один вариант.

Таблица. Чего вам больше всего не хватает для вашего формирования как лидера? Выберите один вариант ответа (чел., % от общего числа)	
Отношений с Богом, духовной зрелости	645 (27,80)
Собственного желания и самодисциплины	456 (19,66)
Затрудняюсь ответить	285 (12,28)
Обучающих программ, тренингов, семинаров	270 (11,64)
Мотивации и ободрения со стороны окружающих	177 (7,63)
Другое	163 (7,03)
Участия в различных христианских служениях и проектах	142 (6,12)
Участия поместной церкви в моем формировании	105 (4,53)
Участия в различных внецерковных проектах	48 (2,07)
Блиzkих отношений с родственниками	29 (1,25)
<i>Всего</i>	2 320

Как мы видим, самая большая группа ответов по вопросу о дефиците факторов (почти каждый третий респондент – 28%) – это «отношения с Богом, духовная зрелость», что, о чем не раз сказано в данной публикации, противоречит наиболее крупному ответу на вопрос о сильных сторонах молодежи (т. е. крупному варианту ответа «духовность»).

В свою очередь, вторая крупнейшая группа ответов по дефициту факторов (каждый пятый респондент – 20%) – «собственное желание, самодисциплина», что как раз соответствует одной из крупнейших групп ответов на вопрос о слабых сторонах молодежи, т. е. лени.

Как мы видим, каждый из этих двух крупнейших вариантов ответов представлен среди четырех наиболее важных факторов формирования молодых верующих как лидеров и как членов команды. Таким образом, мы обнаружили серьезную проблему: следует уделять значительное внимание духовному и личностному росту евангельской молодежи в процессе формирования их как лидеров.

Третья крупнейшая группа ответов здесь (этот вариант выбрал чуть более чем каждый десятый респондент – 12%) – «затрудняюсь ответить». Это можно интерпретировать тремя способами:

- 1) ответившие подобным образом респонденты не имеют недостатка в факторах для развития в роли лидера;
- 2) данные респонденты не поняли сути вопроса или не заинтересованы в подобной проблематике;
- 3) также можно предположить, что данные респонденты не видят себя в роли лидеров, поэтому данный вопрос для них не столь актуален.

Диаграмма ниже предстает сравнение данных по ответам на вопросы «Что больше всего помогает вам развиваться как лидеру?» и «Чего вам больше всего не хватает для вашего формирования как лидера?»



В таблице ниже представлена статистика по ответам респондентов на вопрос о дефиците факторов формирования в роли членов команды.

Таблица. Чего вам больше всего не хватает для вашего формирования как члена команды? Выберите один вариант ответа (чел., % от общего числа)	
Затрудняюсь ответить	499 (21,51)
Собственного желания и самодисциплины	438 (18,88)
Отношений с Богом, духовной зрелости	266 (11,47)
Мотивации и ободрения со стороны окружающих	259 (11,16)
Участия в различных христианских служениях и проектах	239 (10,30)
Обучающих программ, тренингов, семинаров	190 (8,19)
Другое	171 (7,37)
Участия поместной церкви в моем формировании	125 (5,39)
Участия в различных внецерковных проектах	98 (4,22)
Ближних отношений с родственниками	35 (1,51)
<i>Всего</i>	2 320

Глядя на статистику по ответам на вопрос о дефиците факторов формирования как последователя, мы видим, пусть и в обратной пропорции, те же 3 крупнейшие группы ответов, что и в статистике по ответам на предыдущий вопрос. Таким образом, 2 наиболее дефицитных фактора формирования молодежи в роли как лидеров, так и последователей, – это духовность и собственное желание и самодисциплина (каждый из этих факторов представлен в списке из четырех наиболее важных факторов формирования как лидеров и членов команды). Здесь мы вновь сталкиваемся с подобным противоречием (духовность/бездуховность и активность/лень молодежи).

Также стоит заметить, что в ответах на каждый вопрос чуть менее чем каждый десятый респондент (7% в каждом случае соответственно) выбрали вариант «другое». Любопытными оказались такие ответы как: «не хватает времени», «не вижу своего призвания в этом» или «не стремлюсь им [лидером] быть», не хватает «ответственности», «видения» и даже «богословия». Были даны

и такие пессимистичные варианты ответов, как «во мне никто не заинтересован».

3.6. СОПОСТАВЛЕНИЕ ОТВЕТОВ РАЗЛИЧНЫХ КАТЕГОРИЙ РЕСПОНДЕНТОВ НА ВОПРОСЫ ПО ИЗБРАННЫМ ТЕМАМ

В данном подразделе приводятся обнаружения, сделанные в рамках сопоставления ответов различных групп наших респондентов. Мы сравнивали ответы групп, которые отличаются друг от друга по самым разным показателям – демографическим, биографическим, концептуальным (различное понимание лидерских тем и практик), практическим. Цель подобного сравнения заключалась в попытке выявить динамику изменений представлений различных категорий респондентов касательно состояния современной евангельской молодежи, ее понимания феномена лидерства и связанных с ним тем и практик, а также факторов, влияющих на формирование культуры лидерства в евангельском сообществе Евразии. Однако в целом принципиальных различий обнаружено не было. Между собой данные по ответам разных групп респондентов различаются очень редко. Статистические выкладки по ответам тех или иных групп чаще всего пропорционально соответствуют выкладке общей (именно поэтому будут приведены только наиболее значительные различия и нюансы, наличие которых, однако, не противопоставляет одни группы респондентов другим). Это позволяет заключить, что несмотря на те или иные различия, в целом портрет евангельской молодежи и ее представления о феномене лидерства и его формировании являются достаточно единообразными. Тем не менее, мы не беремся утверждать, что различий нет вообще. Поэтому далее мы расскажем о наиболее ярких обнаруженных различиях, поскольку о них важно знать для создания и/или усовершенствования более эффективных моделей лидерства в молодежной среде.

Экскурс: о кросс-культурном лидерстве и сравнительной лидерологии

Современное общество Евразии (постсоветского пространства) не представляет собой некий социокультурный монолит, хотя оно и пронизано связями различного характера (экономического, политического, культурного, религиозного), укрепляющимися в

процессе глобализации мирового пространства. Конечно, между национальными культурами Евразии существуют различия, но в то же время между ними существует и определенное сходство. Люди в странах Евразии находятся в ситуации все более и более растущего культурного разнообразия. Это значит, что появляется больше людей, которые думают по-иному, чувствуют по-иному, живут по-иному, а непохожим людям порой тяжело договориться, нелегко взаимодействовать.

Мы считаем, что создание сопутствующих успеху условий для осуществления христианского сотрудничества должно учитывать широкий национальный и региональный характер и культурные особенности христиан в Евразии. Именно поэтому изучение лидерских представлений и практик евангельских христиан из разных стран Евразии представляется очень важным.

В контексте взаимодействия христиан из различных культур полезно помнить слова Ап. Павла: «Отложите все: гнев, ярость, злобу, злоречие, сквернословие уст ваших; не говорите лжи друг другу, совлекшись ветхого человека с делами его и облекшись в нового, который обновляется в познании по образу Создавшего его, где нет ни Еллина, ни Иудея, ни обрезания, ни необрезания, варвара, Скифа, раба, свободного, но все и во всем Христос. Итак облекитесь, как избранные Божии, святые и возлюбленные, в милосердие, благодать, смиренномудрие, кротость, долготерпение, снисходя друг другу и прощая взаимно... Более же всего [облекитесь] в любовь, которая есть совокупность совершенства» (Кол. 3:8-14).

О кросс-культурном лидерстве

Существует опасность *обобщения культур*, т. е. исключение серьезности культурных отличий и преувеличение сходства между национальными культурами. Следовательно, к эффективному кросс-культурному лидерству необходимо подходить не с перспективы навязывания различным культурам неких универсальных черт, но с перспективы понимания особенностей локальных культур. **Эффективное кросс-культурное лидерство** предполагает, что человек при взаимодействии с представителями других культур хоть и выходит за грани привычной обстановки, из круга свойственных ему национальных/этниче-

ских понятий, но, с одной стороны, сам не создает межнационального (межэтнического) напряжения и, с другой стороны, не встречает враждебного отношения к своей личности, ценностям и убеждениям.

Главными факторами, которые снижают эффективность кросс-культурного лидерства, являются предвзятость по отношению к представителям другой культуры и этноцентризм³¹. Предвзятость – определенное (чаще негативное) отношение к другим людям. Предубежденность, не основанная на каких-либо фактах, представляет собой некий фильтр, через который человек воспринимает других людей (их идеи и поступки). Предвзятость ведет к лицеприятию, к дисгармонии между людьми. Этноцентризм – универсальное явление, потому что все в какой-то степени склонны рассматривать свою группу (этническую, расовую или культурную) в качестве эталона, с точки зрения которого оцениваются другие люди. Неконтролируемый этноцентризм, однако, не позволяет объективно оценить идеи и поступки людей другой культуры, осознать и понять отличительные стороны других людей с присущими им культурными традициями и практиками. Эффективный лидер знает, когда необходимо преодолеть этноцентризм (собственный или тех, с кем приходится соприкасаться), и когда этноцентристская позиция необходима. Решение кросс-культурных противоречий необходимо искать не в отказе от здравого этноцентризма или в компромиссе, а в творческом подходе примирения противоречащих друг другу идей. Признание существенных различий между культурами и стремление к гармонизации культурных особенностей ради достижения общих целей и задач можно признать за одну из составляющих эффективного кросс-культурного лидерства³².

О сравнительной лидерологии

В современной лидерологии развито такое направление, как *сравнительная лидерология*. Оно в основном занимается

³¹ См. *Northouse Peter G. Leadership: Theory and practice. 5th ed. Thousand Oaks, CA: Sage Publications, 2010, 337-338, 373-374.*

³² Ср. *Gill, R. Theory and Practice of Leadership. London: SAGE Publications, 2006. 163.*

сравнительными исследованиями феномена лидерства в различных странах мира, потому что понимание ролей лидера и последователей обусловлено в том числе той или иной национальной культурой³³. Так, в середине 90-х гг. прошлого столетия Уортонская школа бизнеса (США) провела серьезное исследование по изучению глобального лидерства и эффективности организационного поведения GLOBE (The Global Leadership and Organizational Behavior Effectiveness Research Program)³⁴. Это исследование проводилось в 60 странах среди более чем 17 тысяч менеджеров из 800 различных организаций. Исследования выявили различия в подходе к лидерству между национальными культурами. Эти различия затрагивали 9 основных культурных особенностей:

- 1) степень наличия четких правил и норм и желания преодолеть неясности,
- 2) наличие шкалы статуса и власти,
- 3) степень важности социальных институтов над индивидуумом,
- 4) степень важности принадлежности к группе,
- 5) существование гендерного превосходства,
- 6) степень энергичности, напористости, стремления диктовать условия,
- 7) уровень ориентации на будущее,
- 8) степень ориентации на цель/достижения,
- 9) уровень ориентации на потребности человека.

В исследовании «Leadership, culture and organization: The Globe study of 62 societies» 62 страны были распределены по 10 регионам. Грузия, Казахстан и Россия, представляющие страны постсоветского пространства, вошли в объединенную группу национальных культур «Восточная Европа» (вместе с Грецией, Венгрией, Албанией, Словенией и Польшей). Согласно этому исследованию, лидерство в Восточной Европе представляет собой многогранность особенностей, которые составляют шкалу

³³ Ср. *Пиванова Н.И.* Кросскультурные коммуникации. СПб.: ИВЭСЭП, Знание, 2008, 33.

³⁴ *House R. J., Hanges P. J., Javidan M., Dorfman P. W., Gupta V.* (eds.). Culture, leadership, and organizations: The Globe study of 62 societies. SAGE Publications, 2004.

из 6 аспектов лидерства, расположенных по ранжиру значимости и распространенности:

- 1) самостоятельность/независимость лидера,
- 2) протекционизм статуса и власти,
- 3) харизматическое лидерство/нравственное лидерство,
- 4) фокус на командный подход,
- 5) фокус на ценность человека,
- 6) «распределенное» лидерство.

Согласно этому исследованию, у лидеров из Грузии, Казахстана и России высокие показатели по упованию на эффективность формальной власти или силы в коллективном подходе в жизни, в гендерном равновесии, а также низкие показатели по ориентации на цель/достижения, в степени умения и желания планировать будущее.

Обзор ответов респондентов по географическому признаку: выкладки по Центральной Азии и европейскому региону

Помимо анализа общих данных, полученных в результате опроса 2320 представителей евангельской молодежи Евразии, мы провели сравнительный анализ разных категорий респондентов на предмет значительных различий между ними. Кроме того, отдельно, не в контексте сравнения, были рассмотрены данные по ответам тех или иных групп участвовавших в опросе молодых людей. Эти группы выделялись на основании различных критериев (например, регион проживания, основная сфера деятельности, возраст и пр.). Как выяснилось, в общем принципиальных различий не имеется. Общий портрет евангельской молодежи Евразии оказался весьма единообразным для самых разных групп респондентов, однако мы отдаем себе отчет в том, что несмотря на общие черты, тенденции и проблемы, имеет место ряд некоторых различий, на которые следует обратить внимание при попытках формирования эффективных моделей лидерства. Также, несмотря на упомянутое единообразие, мы осознаем реальность социальных и культурных различий между молодыми верующими, проживающими в разных регионах. Поэтому далее будут представлены два подраздела, в которых будут освещены выявленные различия среди респондентов из (1) Центральной Азии и (2) европейского региона.

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

Ответы респондентов из Центральной Азии

Итак, количество принявших участие в опросе респондентов из данного региона – 382 человека. Статистика по числу респондентов из разных стран здесь выглядит следующим образом:

Страна	Кол-во чел.
Казахстан	204
Кыргызстан	58
Таджикистан	63
Узбекистан	57
<i>Всего</i>	382

Что касается общего портрета евангельской молодежи данного региона, то единственные отличия от общей выборки по всем нашим респондентам оказались таковы:

- единственная страна Центральной Азии, в которой число молодых людей превысило число девушек, – это Таджикистан (43 и 20 соответственно);
- количество учащихся в школе респондентов по сравнению со студентами и работающими на полную занятость самым большим оказалось также в Таджикистане;
- наконец, единственная страна Центральной Азии, не представленная респондентами из сельской местности, – Узбекистан.

Общий портрет евангельской молодежи Центральной Азии

При анализе ответов на вопрос анкеты № 2 касательно основных черт современной евангельской молодежи статистически значимые различия были обнаружены в данных по вариантам ответов «целеустремленность», «духовность» и «ответственность».

«Целеустремленность» оказалась наименее популярным ответом в Казахстане (6%), а наиболее популярным – в Узбекистане (23%).

«Духовность» оказалась наименее популярным вариантом в Узбекистане (23%): показатели по другим трем странам (Казахстан – 46%, Кыргызстан – 53%, Таджикистан – 54%) оказались выше чуть больше, чем в два раза. Таким образом, можно сказать,

что респонденты из Узбекистана считают своих сверстников гораздо менее духовными в сравнении с самооценкой молодежи других трех стран.

Самый высокий показатель по варианту «ответственность» оказался в Узбекистане – ее выбрал почти каждый четвертый респондент (25%); самый низкий – в Кыргызстане (10%).

Что касается данных по ответам на вопрос анкеты №9 касательно отрицательных черт молодежи, то значимых различий выявить не удалось. Единственный нюанс здесь заключается в том, что вариант ответа «безынициативность» в Таджикистане (11%) оказался статистически в 2–3 раза меньше, чем в других трех странах, например, в Казахстане (29%).

Концептуальное понимание феномена лидерства представителями молодежи из Центральной Азии

Что касается концептуально самого важного вопроса о феномене лидерства (о наиболее уместном определении лидерства) – вопроса анкеты №1, – то различий выявлено не было. Однако больший упор на вариант ответа лидерства как служения Богу и людям был обнаружен в ответах молодежи из Таджикистана (38%), в сравнении с Казахстаном (18%) и Узбекистаном (21%).

Подобным образом, не было обнаружено принципиальных различий в данных по ответам на вопрос анкеты №7 касательно наиболее неуместного определения лидерства. Однако из 6 предложенных вариантов ответов огромный упор был сделан на «власть над людьми» и «известность, популярность, успешность». Определенная специфика наблюдается и в том, что в отличие от других трех стран в Узбекистане более крупным оказался вариант «известность, популярность, успешность» (47%, в отличие от «власти над людьми» – 42%), а в Таджикистане «известность, популярность, успешность» хотя и остается вторым крупнейшим вариантом ответа (14%), но пропорционально в значительно меньшей степени, чем в других странах.

Вопрос анкеты №3 был нацелен на выявление понимания респондентами сущности взаимодействия лидера с членами команды. Любопытно то, что наиболее популярным ответом среди представителей молодежи из Центральной Азии оказался вариант оказания лидером поддержки членам своей команды (73–82%).

В целом значимых различий при сопоставлении ответов респондентов из разных стран на данный вопрос, а также сопоставлении статистики по ответам азиатской молодежи с общей выборкой выявлено не было, кроме 3 нюансов:

1) вариант «сформулировать и донести до людей общую цель команды» в выкладках по всем азиатским странам имеет показатель в 39%, кроме Узбекистана, где упор на данный вариант оказался значительно выше – 56%;

2) подобным образом дело обстоит с вариантом ответа «разрабатывать и реализовывать стратегический план деятельности команды», который по всем азиатским странам имеет показатель в 31–33%, вновь кроме Узбекистана, где упор на данный вариант также оказался значительно выше – 51%;

3) на вариант ответа «мотивировать личностное развитие каждого члена команды и создавать для этого необходимые условия» наибольший упор вновь сделан респондентами из Узбекистана – 61%, в то время как в Таджикистане данный вариант выбрали меньше половины респондентов – 42% (в оставшихся двух странах показатели по данному варианту ответа – 50% и 53% соответственно).

Таким образом, хотя принципиальных различий выявлено не было, респонденты из Узбекистана в отличие от представителей других стран Центральной Азии сделали заметно больший упор на важность формулирования лидером общей цели команды, мотивацию последователей и стратегическое планирование командной деятельности. Это указывает на то, что, по мнению молодых евангельских верующих из Узбекистана, стратегическая деятельность в контексте командного лидерства весьма востребована в их среде.

В заключение подраздела о представлениях евангельской молодежи из Центральной Азии касательно сущности лидерства, заметим, что значимых различий по статистике ответов на вопрос анкеты № 10 (о наиболее характерных признаках отрицательного лидерства) обнаружено не было. Единственное исключение здесь в том, что вариант ответа «преследование собственных интересов в ущерб интересам команды», – самый крупный вариант по выборке в целом, – не оказался таковым в ответах респондентов из Таджикистана. Для них более важным, пусть и с незначительным

перевесом, оказался вариант «неумение определить общую цель и стратегию команды».

Ответы респондентов из Центральной Азии на вопросы по формированию лидерства

Прежде чем осветить нюансы, выявленные в данных по вопросам касательно темы формирования лидерства в среде молодежи, мы хотели бы упомянуть нюанс, обнаруженный в статистике по ответам на более общую тему. Вопрос анкеты № 20 звучал следующим образом: «Кто помогает вам развиваться как личности?» В статистике полученных здесь ответов значимых различий обнаружено не было, однако привлекает внимание то, что более чем каждый десятый респондент из Казахстана (13%) выбрал вариант ответа «таких людей нет». К примеру, лишь 3% респондентов из Таджикистана ответили подобным образом.

Вопрос анкеты № 11 был нацелен на выявление факторов развития в роли лидера, наиболее важных для респондентов. В соответствии с полученными результатами, в отличие от других трех стран, упор на вариант ответа «участие в различных проектах за пределами церкви» оказался наименьшим среди респондентов из Узбекистана (14%). К примеру, в Кыргызстане показатель по данному варианту ответа составляет 40%. Возможно, молодые люди из Узбекистана по тем или иным причинам не придают значения подобного рода деятельности в их лидерском формировании, либо у них просто нет возможности участвовать в подобных проектах.

Также, вариант ответа «мотивация и ободрение со стороны окружающих» был выбран лишь 21% респондентов из Кыргызстана, в отличие от, к примеру, Кыргызстана, где этот вариант выбрали 40% респондентов.

В свою очередь, вопрос анкеты № 4 был нацелен на выявление дефицита тех или иных факторов формирования как лидера (здесь, как и в вопросе касательно дефицита факторов развития как члена команды, респонденты могли выбрать только один вариант ответа). При анализе полученных ответов были выявлены следующие нюансы:

- ни один респондент из Узбекистана не выбрал вариант ответа «участие поместной церкви в моем формировании». Нам хотелось бы предположить, что это обусловлено тем, что

евангельская молодежь этой страны просто не испытывает недостатка в подобной деятельности своих поместных церквей;

- наибольший дефицит «обучающих программ, тренингов, семинаров» в сравнении с результатами по другим странам, был обнаружен среди респондентов из Кыргызстана (19%), а наименьший – среди респондентов из Казахстана (9%);
- «собственное желание и самодисциплина» оказались наиболее востребованы в Узбекистане (23%), наименее – в Таджикистане (10%);
- показатель по варианту ответа «затрудняюсь ответить» оказался самым высоким по Казахстану (16%).

Продолжая освещение проблематики дефицита наиболее востребованных факторов, кратко скажем о нюансах, выявленных при рассмотрении ответов респондентов из Азии на вопрос анкеты № 5 «Чего вам больше всего не хватает для вашего формирования как члена команды?» Обнаруженных здесь нюансов оказалось меньше, чем в результатах ответов на вопрос о дефиците факторов лидерского формирования:

- наиболее востребованными «учебные программы, тренинги, семинары» оказались в Таджикистане (17%), что превосходит число ответов по другим трем странам в 2–3 раза;
- «мотивация и ободрение со стороны окружающих» оказались наиболее востребованы в Кыргызстане (19%), наименее – в Узбекистане (5%);
- «собственное желание и самодисциплина» со значительным перевесом (примерно в 2 раза) оказались наиболее дефицитными в Узбекистане (33%). Напомним, что по ответам респондентов из Узбекистана наиболее востребованным фактором этот же вариант ответа оказался и в вопросе о дефиците факторов формирования в роли лидера. Таким образом, собственное желание, самодисциплина и внутренняя мотивация весьма востребованы среди евангельской молодежи Узбекистана в целом.

Вопрос анкеты № 19 был нацелен на выявление того, где респондентам довелось изучать лидерство (респонденты могли выбрать любое количество ответов). Любопытным здесь оказалось то, что 37% респондентов из Кыргызстана выбрали варианты «в светском

учебном заведении» и 26% – «по месту работы». По данным вариантам это самые крупные показатели, т. е. ощутимо участие светской профессиональной и учебной среды в формировании представлений респондентов о лидерстве именно в Кыргызстане. Также интересно заметить, что в вопросе № 20 («Есть ли в вашей жизни кто-нибудь из людей, кто помогает вам развиваться как личности? Выберите необходимое количество ответов») 26% респондентов из Кыргызстана выбрали вариант «коллеги по работе/учебе» (к примеру, в Узбекистане показатель по этому варианту – 9%). Можно сказать, что евангельская молодежь Кыргызстана в большей степени ощущает конструктивное участие в своем лидерском и личностном росте светского профессионального и образовательного контекста.

В свою очередь, степень участия «поместной церкви» в формировании подобных представлений самой низкой оказалась в Казахстане (25%). К примеру, в Узбекистане подобный вариант ответа выбрали 50% респондентов.

Ответы респондентов из европейского региона

Для рассмотрения ответов респондентов из европейского региона мы выбрали четыре страны с наибольшим числом анкетированных. Статистика по количеству респондентов здесь выглядит следующим образом:

Страна	Кол-во чел.
Беларусь	256
Молдова	156
Россия	695
Украина	743
<i>Всего</i>	1850

Что касается общего портрета евангельской молодежи данного региона, то пропорционально принципиальных отличий в демографических показателях по респондентам из разных стран не обнаружено. Интересным оказалось то, что во всех странах, кроме Украины, со значительным перевесом представлены жители больших городов. В то же время, что касается выборки по Украине, то мы видим почти равномерное распределение по месту проживания (большие города – 46%, средние города/районные центры – 42%). Также сельская молодежь более чем в два раза больше представлена в выборке по Украине, чем в выборке по России (12% и 5% соответственно).

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

Что касается выявленных черт общего портрета евангельской молодежи европейского региона, то обнаружен значительный упор по выборке в целом на «желание служить». Также ощущается упор на «духовность», кроме выборки по респондентам из России: здесь второй по величине вариант ответа – «креативность», незначительно обогнавший «духовность» (38 % и 33 % соответственно).

Концептуальное понимание феномена лидерства представителями молодежи из европейского региона

Принципиальных отличий между выборками по ответам респондентов из разных стран европейского региона не выявлено. Однако привлекает внимание то, что вариант ответа «неумение определить общую цель» в вопросе № 10 касательно признаков отрицательного лидерства оказался более актуальным для респондентов из Молдовы (54 %). К примеру, этот вариант ответа был выбран 39 % респондентов из Беларуси.

Ответы респондентов из европейского региона на вопросы по формированию лидерства

В выборках по всем четырем европейским странам не ощущается значительных различий. Нам удалось выявить лишь два нюанса, каждый из которых связан с факторами развития в роли лидера:

1) в статистике по ответам на вопрос № 11 о наиболее важных факторах развития как лидера самыми крупными вариантами ответов оказались «духовность», «участие в проектах внутри церкви», «собственное желание и самодисциплина» и «наставничество». Однако, важный нюанс заключается в том, что наиболее ощутимо «наставничество» оказалось востребованным в России (64 %);

2) в вопросе № 4 относительно дефицита наиболее важных факторов развития как лидера во всех странах ощущается значительный упор на «отношения с Богом, духовность» и «собственное желание и самодисциплину». Тем не менее, в выборке ответов респондентов из Молдовы, «собственное желание» незначительно превосходит вариант «обучающие программы, тренинги, семинары и пр.» (19 % и 13 % соответственно). Можно заключить, что данные респонденты ощущают больше потребности в наличии

образовательных программ, уже имея достаточно собственного желания и внутренней мотивации.

Сравнение данных по ответам респондентов разных возрастных категорий

В данном подразделе будут приведены выявленные нюансы и различия между данными по ответам на вопросы нашей онлайн-анкеты респондентов трех возрастных категорий (статистика по количеству человек в каждой из трех категорий представлена ниже).

Возраст, лет	13–17	18–24	25–29	Всего
Кол-во чел.	429	1253	638	2320

Задача подобного сравнения заключалась в том, чтобы выявить динамику изменений в самопонимании респондентов, перспективах и взглядах на природу лидерства и факторах его формирования по мере увеличения роста групп респондентов. В то же время, мы предполагали, что, возможно, принципиальных изменений обнаружено не будет. Действительно, нам не удалось выявить разительных отличий при подобном сопоставлении. Однако далее мы приведем некоторые нюансы, которые показались нам важными, и на которые следует обратить внимание при взаимодействии с различными возрастными группами евангельской молодежи.

Общий портрет молодежи в представлениях разных возрастных групп респондентов

Итак, в статистике по ответам на вопрос № 2 о главных чертах евангельской молодежи по мере увеличения возраста показатели по вариантам ответов «желание служить» и «духовность» уменьшаются, а показатель по варианту «креативность» наоборот увеличивается.

Вопрос анкеты № 9 был нацелен на выявление мнений респондентов об отрицательных чертах современной евангельской молодежи. При сравнении ответов респондентов из разных возрастных категорий принципиальных различий обнаружено не было. При этом стоит обратить внимание на то, что вариант «безответственность» по мере увеличения возраста увеличивается: этот вариант выбрали 28% респондентов в возрасте 13–17 лет, 32% респондентов в возрасте 18–24 лет, и 38% респондентов в возрасте 25–29 лет.

Что касается вопроса № 18 («Где вы наиболее эффективно проявляете себя?»), то в статистике по ответам здесь была обнаружена следующая, в некотором смысле предсказуемая картина. В обратной пропорции связаны возраст респондентов и следующие сферы деятельности: учеба, спорт, творчество. Т. е. чем старше респонденты, тем меньше они видят себя активными и эффективными в данных сферах. В свою очередь, прямо пропорциональными оказались возраст и такие сферы, как работа и семья. Однако, наряду с подобной динамикой стабильно высоким оказались результаты по варианту «церковные проекты и служение» (самый высокий процент ответов, независимо от возраста).

Концептуальное понимание феномена лидерства в представлениях разных возрастных групп респондентов

Отвечая на вопрос № 3 о сути взаимодействия лидера с членами команды, независимо от возраста вариант ответа «оказывать поддержку, мотивировать и вдохновлять, чтобы члены команды желали достигнуть общей цели» выбрали 80–82 % респондентов. Что касается других вариантов, то в статистике ощущается определенная динамика в сторону увеличения числа ответов по мере взросления респондентов (напомним, что респонденты могли выбрать здесь любое количество ответов). Мы предполагаем, что по мере увеличения возраста представители молодежи обретают более целостное понимание феномена лидерства и начинают больше ценить некоторые лидерские практики. Примеры подобной динамики представлены в таблице ниже.

Таблица. В чем заключается деятельность лидера во взаимодействии с командой? (% от числа ответивших)			
Вариант ответа	Возраст респондентов		
	13–17	18–24	25–29
Разрабатывать и реализовывать стратегический план деятельности команды	31	40	42
Определить и показывать на своем личном примере ценности, правила и стандарты деятельности команды	48	60	65

Наконец, главное обнаружение, сделанное в рамках анализа статистики по ответам на вопрос № 10 о наиболее характерных чертах отрицательного лидерства, заключается в следующем: круп-

нейший вариант ответов по всем трем возрастным категориям респондентов – «преследование собственных интересов в ущерб интересам команды».

Формирование лидерства

В блоке вопросов по данной теме нам удалось сделать следующие обнаружения. Итак, что касается вопроса № 11 о факторах, помогающих развиваться как лидеру, то респонденты в возрасте 13–17 лет указывают, что подобному их развитию способствует активное участие в жизни и проектах поместной церкви, в то время как респонденты двух более старших возрастных групп делают меньший упор на этот фактор.

Также, любопытным оказалось то, что если сопоставить количество ответов в варианте «наставничество» по разным возрастным категориям, то выявляется следующая тенденция: по мере увеличения возраста в процентном соотношении растет число молодых верующих, все больше ценящих общение с наставниками и опытными людьми (этот вариант выбрали 54% респондентов в возрасте 13–17 лет; 60% респондентов в возрасте 18–24 лет и 63% респондентов в возрасте 25–29 лет).

В свою очередь, в статистике по ответам на вопрос № 4 («Чего вам больше всего не хватает для вашего формирования как лидера? Выберите один вариант ответа») вариант «собственное желание и самодисциплина» оказался единственным из предложенных, где количество выбравших его респондентов растет по мере увеличения возраста; число же выбравших другие варианты, соответственно, незначительно убывает.

Сравнение данных по ответам молодых людей и девушек

Общий вывод о различиях между ответами молодых людей и девушек таков: в целом принципиальных различий по гендерному признаку обнаружено не было.

В ряде перекрестных вопросов анкеты речь идет о развитии респондентов как лидеров и членов команды, роли лидеров и последователей; также респонденты могли поделиться наиболее

комфортной для них ролью (лидера или последователя) в настоящем и предпочтительном для них будущем. Принципиальных различий между ответами на подобные вопросы от молодых людей и девушек также не обнаружено. Однако в ответах представительниц женского пола более ощутимым оказался упор на предпочтительную роль последователя, в то время как в ответах молодых людей ощущается больший упор на роль лидера.

Сравнительная таблица данных ответов на вопросы 15–17 молодых людей и девушек (в %, каждый показатель – % ответивших от общего числа молодых людей или девушек)

Вопрос №	Лидера		Последователя		И в той, и в другой		Не знаю	
	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж
№ 15	19,76	10,54	22,10	30,12	53,36	53,89	4,79	5,46
№ 16	24,03	15,99	24,54	31,09	43,99	45,52	7,43	7,40
№ 17	62,12	41,93	7,64	18,16	20,67	22,50	9,57	17,41

Сравнение ответов респондентов по категории «основная сфера деятельности (учеба или работа)»

В данном подразделе мы освещаем несколько нюансов, выявленных в процессе сопоставления ответов двух групп респондентов: первые указали, что их основная сфера деятельности – учеба, вторые работают на полную занятость. В рамках подобного сопоставления мы исходили из предпосылки, что у учащихся респондентов (школьники и студенты) жизненные взгляды, в том числе касательно лидерства, еще находятся в процессе формирования; те же респонденты, которые работают на полную занятость, уже имеют более-менее сформированные представления и применяют их на практике, в том числе в своей трудовой деятельности.

Количество человек в данных двух группах оказалось следующим: учеба – 778, работа – 780. Выявленные нюансы будут представлены в виде таблицы ниже, а затем прокомментированы.

Таблица. Сравнительный анализ ответов респондентов на различные вопросы			
Вопрос, №	Вариант ответа	Основная сфера деятельности в теч. недели; кол-во ответов, % от общего кол-ва чел. в данной группе	
		Учеба	Работа
1, Выберите одно определение лидерства, с которым вы согласны больше всего	Служение Богу и людям ради высоких целей	188 (24%)	142 (18%)
11, Что больше всего помогает вам развиваться как лидеру?	Участие в различных служениях и проектах внутри местной церкви	459 (59%)	386 (49%)
	Участие в различных проектах за пределами церкви	200 (26%)	237 (30%)

Итак, три нюанса, обнаруженные в ходе сопоставления ответов на вопросы анкеты респондентов данных двух групп оказались следующими (иных различий выявлено не было):

- в вопросе анкеты № 1 касательно определения лидерства по мере увеличения возраста респондентов уменьшается доля указавших на понимание лидерства как служения; это можно интерпретировать так, что более старшие респонденты, работающие на полную занятость, выбрали более конкретные и практические определения;
- в вопросе анкеты № 11 о факторах развития в роли лидера прослеживается следующая динамика: в сравнении с учащимися, меньшее число работающих респондентов выбрали вариант участия во внутрицерковных служениях и проектах. Мы полагаем, что по мере взросления и смены основной сферы деятельности (с учебы на работу) у представителей молодежи появляются другие факторы, оказывающие большее влияние на их развитие в роли лидеров;
- в пользу вышесказанного свидетельствует пусть незначительное, но все же увеличение числа респондентов, выбравших в том же вопросе вариант участия в проектах за пределами

церкви, из чего можно заключить, что евангельским церквям следует уделять серьезное внимание учащейся молодежи и в первую очередь вовлекать в свои проекты именно их (у респондентов постарше, в связи с полной занятостью в сфере работы, на церковные проекты может оставаться меньше времени).



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

СРАВНЕНИЕ РЕЗУЛЬТАТОВ ПРОВЕДЕНИЯ ИНТЕРВЬЮИРОВАНИЯ, ФОКУС-ГРУПП И ОНЛАЙН-АНКЕТИРОВАНИЯ: ОБЩИЕ ТЕМЫ, ПРОБЛЕМЫ, ПЕРСПЕКТИВЫ

4.1. ВВЕДЕНИЕ

Представление результатов нашего исследовательского проекта было бы неполным, если бы мы не сопоставили ряд обнаруженных, сделанных при анализе материалов, собранных посредством качественных и количественных методов, а именно интервьюирования, проведения фокус-групп и анкетирования. Сначала мы проанализировали по отдельности материалы, собранные в рамках интервьюирования и фокус-групп, а затем анкетирования. В данной главе мы осветим некоторые общие темы и проблемы, которые мы обнаружили в рамках изучения мнений представителей евангельского христианства Евразии. Подобное сопоставление и интеграция полученных результатов соответствуют смешанному типу социального исследования.

Итак, наряду с общими открытиями были выявлены и некоторые противоречия, что неудивительно: порой ответы на одни и те же вопросы могут отличаться в зависимости от постановки этих вопросов, например, являются ли они открытыми или закрытыми, озвучены ли они в рамках индивидуальных или групповых интервью и т. д. В то же время следует помнить, что такие противоречия не ставят достоверность полученных результатов под сомнение, но скорее указывают на различные грани изучаемого феномена.

Таким образом, в представленных далее подразделах мы осветим выявленные общие темы, связанные с ними и требующие внимания проблемы, а также перспективы разрешения подобных проблем. В некоторых разделах это будет сделано в виде сопоставления материалов, собранных посредством разных методов,

в других – в виде интеграции с целью описания общих тем, а где-то будут изложены выявленные противоречия, в том числе между различными возрастными группами респондентов.

Будут затронуты вопросы, связанные с портретом евангельской молодежи, ее представлениями о лидерстве и его реализации на практике, а также факторами формирования лидерства в среде евангельской молодежи.

4.2. ПОРТРЕТ ЕВАНГЕЛЬСКОЙ МОЛОДЕЖИ: ЧЕРТЫ, ПРОТИВОРЕЧИЯ, ПОТЕНЦИАЛ

Степень активности и лидерский потенциал молодежи

В данном подразделе затрагивается значительное противоречие, имеющее место внутри портрета современной евангельской молодежи Евразии, выявленное в процессе сопоставления результатов интервьюирования более старших верующих и анкетирования молодых евангельских христиан. В пятой главе нашего предыдущего выпуска были представлены результаты анализа ответов респондентов на второй вопрос интервью («Как бы вы охарактеризовали свою молодежь в целом?»)¹. Приведем данные по пяти крупнейшим группам ответов (вариант ответа; число респондентов):

1. «Разные»/разнообразные	57
2. «Активные»	32
3. «Потенциальные»/обладающие значительным потенциалом	31
4. Духовные/зрелые	21
5. Пассивные	14

Как мы видим, вариант ответа «активные» оказался вторым по величине. Более того, при рассмотрении группы ответов «разные» было обнаружено, что и среди них самый значительный смысловой упор был сделан именно на активность молодежи (ее желание служить, активное участие в различных внутрицерковных проектах и видах деятельности и т. д.). Здесь и возникает противоречие: во-первых, в этой же выборке присутствует группа ответов

¹ 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. С. 162-163.

«пассивные»; во-вторых, в рамках анкетирования респондентам был предложен вопрос «Какие из этих качеств, на ваш взгляд, являются наиболее характерными для христианской молодежи? Выберите 2 варианта ответов». Вариант ответа «инициативность, активность» был выбран почти 25% респондентов, т. е. практически каждым четвертым. В свою очередь, самый крупный вариант «желание служить» (его выбрали более половины респондентов – почти 60%) также указывает на практическую ориентированность молодежи, т. е. на их активность или, по крайней мере, желание быть активными в контексте служения. Однако, несмотря на это, по аналогии с выборкой ответов на подобный вопрос интервью, в данных по анкетированию мы столкнулись с такой же проблемой: в вопросе анкеты об отрицательных чертах современной евангельской молодежи со значительным перевесом крупнейшим вариантом оказалась «лень» (его выбрали 1479 человек из 2320! Причем следующий по величине вариант ответа оказался в два раза меньше).

Таким образом, две доминирующие черты в общем портрете современной евангельской молодежи Евразии прямым образом противоречат друг другу. Подобное противоречие усугубляется очень высокой оценкой лидерского потенциала молодежи со стороны старших верующих. Большинство интервьюируемых указали на высокий (лидерский) потенциал молодежи. К примеру, вопрос интервью №5 звучал следующим образом: «Как бы вы охарактеризовали лидерский потенциал вашей молодежи?». «Очень высоко» и «высоко» лидерский потенциал молодежи оценили 102 и 86 человек соответственно (из 245)! «Средне» и «низко» – лишь 20 и 21 человек; не дали ответа на этот вопрос 16 интервьюируемых. К тому же, третья по величине группа ответов на вопрос интервью №2 («Как бы вы охарактеризовали свою молодежь в целом?») – «потенциальные», т. е. обладающие значительным потенциалом.

Тем не менее, мы предлагаем воспринимать подобное противоречие не как проблему, но как перспективу, пусть и возлагающую определенную ответственность на старших верующих. Возможно, значительное число респондентов, указавших на активность евангельской молодежи, подразумевало ее деятельность во внутрицерковном контексте. Даже сама молодежь в рамках анкетирования указала, что наиболее эффективно она реализует себя внутри церкви (72% респондентов указали на это в соответствующем вопросе

анкеты, причем этот вариант ответа почти в два раза превосходит второй крупнейший вариант). Поэтому однозначно нельзя сказать, что в целом евангельская молодежь является ленивой. С другой стороны, участники нашего исследования, указавшие на такую черту молодежи как «лень, или пассивность», аргументировали это значительно более низкой активностью молодых верующих за пределами церкви (не отрицая ее активности внутри церкви). С этой точки зрения противоречие снимается: молодежь является активной внутри церкви и более пассивной за ее пределами, однако перспектива заключается в значительном (лидерском) потенциале молодежи.

Подобным образом, задача Церкви – не просто «обличать» лень или пассивность молодежи, но пытаться вовлекать ее в ту или иную деятельность как внутри, так и за пределами христианских общин. Такие усилия требуют как доверия по отношению к молодежи, так и осознания ее реального потенциала и формирования благоприятных условий для его реализации. В заключение, а также с целью проиллюстрировать данную мысль, приведем цитату из интервью с директором крупной молодежной христианской организации в России:

«Потенциал есть у молодежи. Проблема в том, что редко люди думают, где применить человека. Мы все привыкли думать, что есть духовные дары, но совсем забыли о талантах [т. е. о потенциале]... мы все так обучены, что вот человек поет хорошо, к нему подходят и говорят: «Ты так хорошо поешь... А давай ты будешь лидером прославления». Я еще когда работал в ресторане, однажды мне мой управляющий сказал, что хороший официант не обязательно будет хорошим управляющим. То есть, если я хорошо пою, это еще не повод делать меня лидером. Но вот считается как-то так: если у тебя хорошо получается делать что-либо в роли рядового сотрудника, значит ты будешь и хорошим руководителем».

Духовность и бездуховность: внутреннее противоречие в портрете евангельской молодежи

THE ACADEMIC OPEN PRESS OF ASBURY SEMINARY

Концептуальным фундаментом нашего исследования является убежденность в том, что вопросы о становлении и развитии ли-

дерства в среде евангельских верующих невозможно обсуждать в отрыве от духовного опыта Богопознания, способности верующего человека принимать наставление Божье и осуществлять христианскую миссию в этом мире.

Духовность христиан и их лидерство взаимосвязаны. Такую точку зрения разделяют многие евангельские верующие, с которыми нам довелось пообщаться в рамках проекта. Например, на вопрос «Как понимают лидерство ваши сверстники и сокурсники?» студент христианского университета из Молдовы ответил так: «Думаю, что и я, и мои сверстники не совсем правильно понимаем лидерство. Желание быть “на передовой”, конечно, хорошее, но это еще не есть духовность... Мы порой хотим вести себя как мирские лидеры, но тогда есть опасность не быть настоящим служителем и для Бога, и для людей». Другой респондент, проповедник и преподаватель библейского института из Казахстана, выразился так: «В молодежной среде нет необходимости развивать лидерство как самоцель. Все должно быть направлено на достижение духовной зрелости молодежи».

Отвечая на вопрос «По каким критериям вы бы сравнивали эффективность лидерства своей молодежи с лидерством молодежи из другого города/региона/страны/культуры?», белорусский пастор церкви ХВЕ сказал: «Если можно было бы какими-то количественными измерениями оценить эффективность, то духовность. Но духовность – это субъективно. В любом случае, если церковь движется и растет, то [имеет место] эффективное лидерство». Подобный ответ должным образом иллюстрирует наши обнаружения, сделанные в ходе интервьюирования. Во-первых, евангельским христианам свойственно оценивать лидерство исходя из духовных предпосылок. Во-вторых, евангельские христиане воспринимают лидерство молодежи в основном в контексте динамики поместной церкви. Христианская община воспринимается как среда, вне которой сложно распознать духовное пространство, и за пределами которой сложно говорить об эффективности.

В материалах по индивидуальным и групповым интервью, в которых приняли участие около 400 верующих из разных стран Евразии, слово «духовность» было использовано интервьюируемыми лишь 12 раз! Конечно, верующие говорили о духовности как таковой достаточно, пусть и в иных терминах. Впрочем возможно, что в неоднородном евангельском христианстве Евразии представле-

ния о сути христианской духовности и/или, по крайней мере, ее соотношении с феноменом лидерства еще не оформились. Это во все не означает, что евангельские христиане Евразии рассуждают о лидерстве в отрыве от духовности. Именно поэтому не может не привлечь внимание оказавшаяся на поверхности проблема духовности/бездуховности молодежи, особенно в контексте формирования лидерства в ее среде и с учетом важности осмысления и реализации лидерского потенциала молодежи.

В соответствии с наиболее крупными вариантами ответов на вопросы онлайн-анкеты о сильных и слабых (отрицательных) сторонах современной евангельской молодежи, респонденты оценивают себя и своих сверстников достаточно противоречиво. С одной стороны, они воспринимают себя и других молодых христиан как желающих служить и духовных, но с другой стороны – как ленивых и бездуховных. Результаты онлайн-анкетирования показали, что три наиболее популярных варианта ответов на вопрос об отрицательных качествах христианской молодежи являются: «лень» (64%), «бездуховность» (33%) и «безответственность» (33%).

Сравнительная таблица результатов анкетирования на вопросы о сильных и слабых сторонах евангельской молодежи	
Вопрос	Два наиболее крупных варианта ответов (чел., % от общего числа респондентов)
Наиболее сильные стороны современной евангельской молодежи	Желание служить 1 348 (58,10)
	Духовность 884 (38,10)
Наиболее слабые стороны современной евангельской молодежи	Лень 1 479 (63,75)
	Бездуховность 771 (33,23)

Итак, значительное число респондентов к сильной стороне евангельской молодежи отнесли духовность, а к отрицательным качествам – бездуховность. Как это объяснить? Возможно, здесь мы столкнулись с максимализмом молодежи, которая одновременно выбрала именно эти два варианта противоречащих друг другу ответов. Возможно, являясь представителями евангельской церковной субкультуры, они полагают, что уже обладают духовностью, но еще не в желаемой степени. Можно допустить, что некоторые респонденты оценивали церковную молодежь по сугубо «религиозным» критериям и выбрали ответ «духовность» как признак

верующей молодежи. Могло иметь место убеждение, что сильная сторона молодежи заключается в том, что «они с Богом», и, следовательно, «духовность» (вместе с вариантом «желание служить») – адекватная положительная характеристика молодежи. Однако вполне возможно, что в контексте вопроса об отрицательных качествах молодежи респонденты стали размышлять в отрыве от «религии» и оценивать молодежь не религиозными штампами, но по конкретным делам и таким нравственным качествам, как честность, справедливость, ответственность, правдивость, трудолюбие, скромность, благодарность, посвященность, жертвенность и т. д. В результате они были вынуждены сказать, что слабой стороной евангельской молодежи является бездуховность (наряду с ленью, безответственностью, нежеланием развиваться, безынициативностью).

Результаты анкетирования также показали, что в вопросе об отрицательных качествах наряду с вариантом ответа «бездуховность» (33,23%) многие респонденты также выбрали вариант «безответственность» (33,06%). Нужно прокомментировать пару «ответственность» и «духовность». О важности ответственности в христианском лидерстве говорили многие наши респонденты. Лидер подросткового служения из Беларуси выразился так: «Лидерство – это ответственность, принятие решений... У нас растет поколение, которое не очень хочет брать ответственность. [Это] такое поколение, которое все хочет попробовать, но ни за что не хочет быть в ответе...»

Важно заметить, что некоторые интервьюируемые указали на взаимосвязь духовности и ответственности. Во время проведения интервью молодежный лидер из Москвы упомянула книгу игумена Евмения «Духовность как ответственность»², в которой речь идет о духовности как многогранной ответственности человека перед Богом, собой и окружающими. В этой книге говорится о том, что духовность человека проявляется в том, как человек несет ответственность за личный выбор во многих вопросах: что делать, что игнорировать, чему противостоять, с чем соглашаться, куда и с кем идти и т. д. Духовность как ответственность выражается в признании того, что, с одной стороны, жизнь человека находится в руках Бога, но, с другой стороны, человек творит свою жизнь сам.

² *Игумен Евмений. Духовность как ответственность. Решма: Свет Православия, 2005 г.*

Безответственный человек говорит «Почему я?», а ответственный – «Если не я, то кто?».

Евангельская молодежь понимает, что взаимоотношения с Богом и духовный рост являются важнейшими факторами в их лидерском формировании. На вопрос анкеты «Что больше всего помогает вам развиваться как *лидеру команды*?» 1968 человек (85 % от общего числа) выбрали «отношения с Богом, духовный рост» – самый популярный вариант из десяти предложенных. Далее, на вопрос анкеты «Что больше всего помогает вам развиваться как *члену команды*?» 1856 человек (81 % от общего числа) также выбрали «отношения с Богом, духовный рост» – также самый популярный вариант из десяти предложенных. Как сказал респондент из Украины (доцент государственного вуза), «молодежь довольно восприимчива к духовным истинам... надо «ловить» эти моменты восприятия».

Итак, молодое поколение евангельских верующих Евразии обладает огромным духовным потенциалом. Поместным церквям следует и дальше (словом и делом) вести молодежь к пониманию того, что христианское лидерство – это прежде всего следование за Христом и подражание Ему, это выражение внутреннего мира человека, созданного по образу Божию, а подобие Божие в человеке – это в том числе многогранная ответственность (перед Богом, перед людьми, перед собой; ответственность за общие цели, за других, за благополучие своего народа и т. д.).

4.3. Представления о лидерстве: конструктивное и токсичное лидерство

Общие представления о лидерстве

Специфика и важность данного подраздела заключаются в следующем: как мы уже сказали, содержание ответов интервьюируемой и анкетированной молодежи на вопросы о сущности лидерства менялось в зависимости от постановки таких вопросов. Т. е. в случае открытых вопросов о лидерстве (в рамках интервьюирования) молодежь, давая свое определение данного феномена, указывала на имеющийся в евангельской среде переко́с в сторону понимания лидерства как «вести за собой», значительный упор на фигуру лидера и отсутствие понимания роли последователей. В свою очередь, молодые верующие, принявшие участие в нашем

анкетировании, при наличии в вариантах ответов на закрытые вопросы различных граней лидерства, часть из которых в своей совокупности представляют целостную концепцию конструктивного лидерства, выбрали наиболее уместные варианты ответов.

Действительно, в рамках интервьюирования самыми крупными вариантами ответов на вопрос о сущности лидерства оказались «вести за собой» и «комплексное определение» (т. е. определение, включающее в себя разные темы и практики лидерства). Но даже в случае с последним вариантом самый значительный упор в данной группе был сделан на лидерство как процесс, когда лидер ведет за собой (последователей).

Тем не менее, статистика по ответам на такой же вопрос в рамках анкетирования молодежи, в случае с закрытым вопросом и предложенными ответами, оказалась иной, не соответствующей нашей предварительной гипотезе³. В вопросе анкеты № 1 («Выберите одно определение лидерства, с которым вы согласны больше всего») ответы распределились следующим образом: 34 % респондентов выбрали вариант «показывать путь и помогать другим следовать по нему», 27 % – «взаимодействие лидера и последователей в достижении общей цели», и 22 % указали на свое понимание лидерства как служения. Лишь 15 % анкетированных выбрали вариант определения «оказывать влияние на других и вести их за собой».

Любопытными оказались результаты анализа ответов респондентов на открытый вопрос анкеты № 8, где они могли по желанию поделиться своим пониманием лидерства. Несмотря на значительный упор на фигуру лидера и определение лидерства как «вести за собой», все же значительное число респондентов поделилось своим восприятием лидерства в христианском смысле, т. е. лидерства как служения. Это, в свою очередь, противоречит распространенному мнению многих старших верующих, принявших участие в интервьюировании, которые выразили точку зрения, что

³ «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». 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. С. 31.

молодежь воспринимает лидерство в основном как успех, известность, популярность, влияние и пр.

Подобное сопоставление позволило сделать следующий вывод: целостное представление о конструктивном лидерстве в среде евангельской молодежи зачастую не формируется и едва ли сформируется само по себе. Конечно, мы услышали и увидели значительное число таких шаблонных ответов, как «лидерство – это вести за собой», «лидер – тот, кто...», даже «лидерство – это Иисус» и так далее. Однако, когда участникам анкетирования были предложены различные определения лидерства, то, ознакомившись с ними, они смогли осмыслить их и выбрать наиболее конструктивные варианты. Возникает вопрос: даже несмотря на то, что контекст ответов на открытый вопрос отличался от контекста ответов на закрытые вопросы о лидерстве, молодежь смогла показать пусть размытое, но все же внутренне целостное и конструктивное понимание лидерства. Итак, всегда ли церкви способствуют формированию должного целостного представления о лидерстве, т. е. своевременно предлагают конструктивные определения и практики лидерства? Что старшие лидеры могут сделать сейчас, чтобы подобное представление было сформировано, а затем реализовано на практике, особенно в среде молодежи?

Лидерство как «вести за собой»: о преувеличении роли лидера и преуменьшении роли последователей

Этот подраздел хочется начать с цитаты из интервью с пастором из Таджикистана. По поводу своего понимания лидерского потенциала молодежи он сказал следующее:

Сегодня стало модно говорить «лидер, лидер, лидер», и становится все меньше последователей. Жаль. В одном из известных университетов был тест для абитуриентов «Являетесь ли вы лидером?», и, понятное дело, все написали «Yes, of course», «Конечно», и один только написал: «Какой из меня лидер? Честно говоря, я всегда готов кому-то помочь, кого-то поддержать». И приходит ему из деканата ответ: «В этом году к нам поступают 1234 человека, и нам нужен хоть кто-то, кто бы их поддержал. Мы Вас принимаем без экзаменов!»

Рассказанная пастором история показывает, что самоидентификация и постижение смысла своего существования, отражающие внутренний мир человека, связаны с тем, как люди воспринимают себя и других, в какой роли им комфортно, в какой роли они видят себя в будущем. Однако ценность человека заключается не в занимаемой им должности и не в том, как он себя воспринимает, а в умении проявить необходимые качества, когда это требуется. В деле формирования лидерства акцент необходимо делать не на подготовку молодежи к каким-либо конкретным ролям и/или должностям в церкви и за ее пределами, а в воспитании личностных качеств, которыми должен обладать каждый христианин: духовность, развитый интеллект (когнитивный, эмоциональный, социальный, кросскультурный), целеустремленность, стрессоустойчивость, самоконтроль, способность к работе в команде, тактичность, высокая требовательность к другим в сочетании с заботой, креативность и т. д.

В рамках интервьюирования многие руководители церквей и молодежные лидеры указали, что молодежь воспринимает лидерство как «популярность, известность, успешность». Однако результаты онлайн-анкетирования не подтверждают этого. Только 19 человек (менее 1% от числа опрошенных) выбрали такой вариант ответа. Если обратиться к результатам анализа на открытый вопрос анкеты № 8 «По желанию, дайте свое определение лидерства», на который дали ответ 743 респондента, представляющих различные регионы и евангельские деноминации, то выясняется, что среди множества различных смысловых акцентов упоминаются четыре ключевые грани лидерства, на которые указало большинство респондентов. Евангельская молодежь интерпретирует лидерство как темы и практики, связанные главным образом со служением Богу и людям, служению другим ради достижения общих целей, ради благополучия других (на это указали 144 человека). Во-вторых, лидерство мыслится в контексте командного взаимодействия и совместного достижения общих целей (подобную мысль выразили 92 человека). В-третьих, 87 человек соединили лидерство с духовной/церковной сферой и/или проявлением духовности человека. В-четвертых, 85 человек истолковали лидерство как показывание пути другим. Эти и другие смысловые акценты, вместе и по отдельности, представляют суть лидерства. Когда представителям молодежи следовало ответить на вопросы о командном ли-

дерстве (роль лидера и роль членов команды), и когда они имели возможность собрать конструкцию из каких-то заготовок (вариантов ответов), то было обнаружено движение в сторону целостного представления. Например, в командном лидерстве молодежь распознает важность прояснения общих целей, распределения ролей, планирования общей деятельности, умения решать конфликты, соблюдения договоренностей, взаимной подотчетности и т. д.

Несмотря на присутствие некоей положительной динамики, общая проблема для евангельских церквей в этой сфере – это отсутствие понимания роли последователей (соратников, сорботников) либо, как следующий из этого вывод, их предельно пассивная роль в процессе лидерства. Однако, что если не переносить идеал служения в качестве раба Божия на модель церковной и общественной жизни, на отношения «пастор и член церкви», «руководитель и работник», «государство и гражданин»? Может, современной церкви и организациям нужны не «слуги», не «последователи», но единомышленники, у которых есть свое мнение, свои убеждения, желание честно и усердно участвовать в общем деле, которые берут на себя ответственность за результат своей деятельности, за свое поведение, трудясь ради блага окружающих?

Результаты онлайн-анкетирования показали (см. ответы на вопросы № 15–17), в каких ролях (лидер и/или последователь) наши респонденты, по их мнению, находятся в настоящее время, в каких ролях они чувствуют себя наиболее комфортно, и какие роли являются для них предпочтительными в будущем. Как выяснилось, на данный момент большинство респондентов находятся либо в роли «и лидеров, и последователей», либо в роли «последователей». Почти 75 % респондентов ощущают себя наиболее комфортно либо как «и в той, и в другой роли», либо в роли «последователей». Однако в будущем почти половина респондентов видит себя в роли «лидеров» (50 %), причем вариант «в роли последователя» выбрали лишь 14 % опрошенных. Эти результаты побуждают к размышлению, к поиску эффективных моделей взаимодействия с молодежью, направленных на то, чтобы молодые христиане были способны адекватно воспринимать себя и проявлять себя с лучшей стороны независимо от занимаемой роли.

Завершим подраздел цитатой из интервью с заместителем регионального епископа из Западной Украины:

Хорошие лидеры формируются только через рост, только через ученичество, т. е. их надо возвращать. Это трудный и сложный процесс, потому что потенциальные лидеры – сложные люди, не просто какие-то там последователи: сказал «направо», и они пошли направо, [сказал] «налево», и они пошли налево... мне очень нравятся люди со своими убеждениями, а не просто последователи.

Представления респондентов о лидерстве как служении

Как мы уже говорили, общим в ответах молодежных лидеров из Центральной Азии и Европы в рамках интервью является значительный упор на лидерство как служение⁴. Причем значительное число этих молодежных лидеров сами являются частью молодежи. Что касается представлений руководителей высшего звена о понимании евангельской молодежи лидерства, то значительное число из них указали на представление о лидерстве как ответственности (что не коррелирует с мнением самой молодежи).

В рамках проведения фокус-групп в странах Центральной Азии многие участники также определяли лидерство именно как служение, а лидера – как слугу⁵. В свою очередь, если говорить о понимании лидерства как служения младшей группой респондентов в рамках интервью (в возрасте от 13 до 17 лет), то доля респондентов, высказавших такое понимание, оказалась самой значительной именно в этой группе. В других возрастных категориях доля респондентов с таким мнением незначительно, но все же уменьшается. Как бы то ни было, большое число респондентов, принявших участие в анкетировании, понимают лидерство именно как служение.

Именно такое определение лидерства в представлениях евангельской молодежи наиболее очевидно противопоставляется искаженному пониманию данного феномена (авторитарный тип лидерства, жесткий контроль, преследование исключительно соб-

⁴ См. Гл. 1. в 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. ACADEMIC OPEN PRESS OF ASBURY SEMINARY

⁵ См. главу этого выпуска по фокус-группам в разделе «Некоторые ключевые темы и практики лидерства». FOR EDUCATIONAL AND RESEARCH USE.

ственных интересов в ущерб интересам других участников команды и пр.). К примеру, если в вопросе анкеты № 1 по определению лидерства 22% респондентов выбрали вариант «служение», то два наиболее неадекватных варианта (лидерство как власть над людьми и лидерство как популярность, известность и успешность) в совокупности выбрали не более 2% (не более 50 человек из 2320 принявших участие в анкетировании).

Что же касается вопроса анкеты № 7 о наиболее неуместном определении лидерства, то самая значительная группа ответов здесь – «власть над людьми» (53%), причем вторая по величине группа ответов – «популярность, известность, успешность» (36%).

Таким образом, можно заключить, что в представлениях наших респондентов (как в рамках интервьюирования и фокус-групп, так и анкетирования), представление о сущности лидерства ассоциируется в огромной степени со служением и противоречит таким авторитарным явлениям, как власть над людьми и пр., а также деструктивным представлениям, таким как только лишь успешность, популярность и пр.

Перспектива здесь открывается следующая: у молодежи в целом уже имеется хорошее основание для дальнейшего формирования не только теоретических представлений о лидерстве, но и практических (полагаем, многие из молодых верующих уже реализуют свой лидерский потенциал, не без помощи своих поместных общин). Евангельская молодежь не приемлет деструктивных, токсичных представлений и практик лидерства. Однако и здесь мы обнаружили следующую проблему: как в рамках интервьюирования, так и в рамках анкетирования служение ограничивалось в основном внутрицерковной деятельностью. Очень мало было сказано, например, про служение как миссию (см. главу 2 Вып. 2). Про конкретные виды проявления лидерства как служения говорили в основном старшие верующие, нежели молодежь. У молодых верующих действительно есть огромное желание служить. Однако зачастую подобное желание не находит практического выражения, поскольку молодые верующие не знают, где и как его реализовывать. Перед старшими лидерами стоит огромная задача: предоставить молодежи как конкретное понимание лидерства как служения, так и конкретные возможности для его реализации. Мы полагаем, что это помогло бы также снять напряжение в понимании ответственности как важного элемента лидерства – понимании, не свойственном молодежи

(об ответственности как части лидерства говорили единицы молодых людей), но важным для старших служителей, полагающих, что молодежь избегает ответственности.

Токсичное лидерство: к вопросу об отрицательных практиках и установках

Во время интервьюирования неоднократно высказывалось мнение, что христианскому сообществу Евразии не нужно лидерство. Это, конечно, были риторические высказывания. Речь шла не о лидерстве вообще, а о деструктивном, неэффективном, токсичном лидерстве. Приведем слова лидера евангельской молодежи из Казахстана, которая сказала:

У нас слово «лидер» неприемлемо. Старшие братья вообще боятся слова «лидерство». У нас были курсы благовестников. И там везде было слово «лидер». Так заставили заменить его на [слово] «руководитель». Это для них более приемлемо.

Если вслушаться в суть процитированных слов, то можно предположить, что причина неприятия понятий «лидер» и «лидерство» едва ли кроется в борьбе с заимствованием иностранных слов. По всей вероятности, уважаемые старшие братья, о которых идет речь, защищают верующих от чего-то негативного, полагая, что, заменив термин «лидер» на слово «руководитель», они помогут им не впасть в некое обольщение и/или избежать каких-то проблем. Конечно, нужно знать, что в речи и письме функционирует не само слово, но его конкретное лексико-семантическое значение. Важно знать, что как бы человек ни назывался, его поведение может иметь положительный, отрицательный или нейтральный эффект. Можно называться служителем Божиим, но проявлять гордыню, преследовать собственные интересы в ущерб окружающим, быть нечестным, неэффективным и т. д. Можно именоваться руководителем, но не уметь руководить, не иметь авторитета и/или уважения людей. Служители, пасторы, руководители бывают разные. Не следует полагать, что «руководитель» всегда положительный, а лидер обязательно «отрицательный».

Материалы интервью и анкетирования позволяют заключить, что в евангельских общинах Евразии очень редко высказывается негативное отношение к употреблению слов «лидерство» и «ли-

дер». В целом эти слова не вызывают отторжения. Однако мы видим, что евангельские христиане разных категорий (руководители церквей, христианских организаций, лидеры молодежи и сама молодежь) осуждают такие вещи, как преследование личных интересов, нечестность, невыполнение своих обещаний, жадность, зависть, коварство, безудержную амбициозность, фаворитизм, финансовую нечистоплотность и т. п. В научной литературе по лидерству такие виды поведения называются «токсичными»⁶. Эгоцентризм, завышенная самооценка, надменность, преследование исключительно собственных целей и пр. – губительные бактерии, проникающие в сердца даже верующих людей, возбуждающие заразные заболевания, которые размножаются и как инфекция поражают не только их самих, но и их окружение (общины, команды и т. д.).

Материалы устных интервью показывают, что руководители церквей и молодежные лидеры считают, что молодые верующие определяют отрицательных лидеров по духовным качествам (непостоянство в чтении Библии, молитве, пассивность в христианском служении и др.), по критериям соотношения слов и дел, неэффективности, по степени доступности лидеров для молодежи (членов команды).

В дополнение к устному интервьюированию мы также провели ряд письменных интервью, в которых приняли участие 55 студентов очной формы обучения из четырех евангельских школ (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). Письменные интервью, данные студентами евангельских учебных заведений, обнаружили два признака, по которым евангельская молодежь определяет отрицатель-

⁶ См., например, *Lipman-Blumen, J.* The Allure Of Toxic Leaders. New York: Oxford University Press. 2005. Как отмечает профессор Барбара Келлерман из Гарвардского университета, «токсичное лидерство», или «плохое лидерство» (bad leadership), – это синтез безнравственного и неэффективного лидерства. *Kellerman B.* Bad leadership: What it is, how it happens, why it matters. Boston, MA: Harvard Business Press. 2004 г. *Allio R.J.* Bad leaders: How they get that way and what to do about them. // *Strategy and Leadership*. 2007. № 35.3. P. 12-17.

ных лидеров⁷. Во-первых, важным критерием отрицательного лидерства является результат деятельности, т. е. «плод». 8 студентов из 55 отметили, что отрицательных лидеров можно распознать по «плодам их жизни». Приводим пронципальный ответ одного из студентов: «Отрицательные лидеры определяются по деструктивному влиянию на окружающих, по плодам жизни тех людей, которые следуют [за ними] и прислушиваются к ним». Второй признак отрицательного лидерства основан на оценке команды, которую ведет лидер, а также его умении выстраивать командную работу. Отрицательные лидеры ставят собственные цели выше интересов команды, а «люди используются как ресурс». Отрицательных лидеров «можно определить по тому, как лидер относится к людям в команде». Следует обратить внимание на то, что корреляцию отрицательного лидерства с неэффективным командообразованием отметили лишь 7 человек из 55, что является очень низким показателем.

Студенты евангельских вузов перечислили целый ряд качеств, присущих отрицательным лидерам (приводим первые 7 по частоте упоминания):

- нежелание занимать лидерскую позицию;
- безответственность;
- преследование собственных интересов (в ущерб интересам команды);
- необоснованное критиканство;
- отстраненность;
- надменность;
- нечестность.

В рамках онлайн-анкетирования, отвечая на вопрос «Каковы наиболее характерные признаки отрицательного командного лидерства», респонденты выбрали следующие варианты ответов (в скобках % от общего числа):

⁷ Подробнее об этом 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. Красниковой Ю.Н. и Негрова А.И./Серия «Лидерство: теория и практика». Выпуск 2. СПб.: Санкт-Петербургский христианский университет, 2015. С. 131-146.

- преследование собственных интересов в ущерб интересам команды (65,00 %);
- надменность (49,74 %);
- нежелание поддерживать других (48,02 %);
- неумение разрешать конфликты (47,72 %);
- неумение определить общую цель и стратегию команды (44,66 %);
- нечестность, несправедливость (43,02 %);
- недоверие (41,94 %);
- непонимание ролей в команде (39,27 %).

4.4. ПРАКТИЧЕСКАЯ РЕАЛИЗАЦИЯ ЛИДЕРСТВА

Внутрицерковная и внецерковная деятельность молодежи

Результаты анализа ответов руководителей высшего звена и лидеров молодежи на вопросы интервью («Как вам кажется, какие у современной молодежи имеются возможности для проявления лидерства в церкви и обществе? Какие возможности ею не используются?») показывают, что верующие старшего поколения часто отмечают, что у молодежи есть различные возможности для проявления лидерства, и что в целом молодежь использует возможности проявления лидерства в церкви и за ее пределами. Однако руководители церквей и лидеры молодежи чаще всего указывали, что основные и наиболее значимые возможности для проявления лидерства молодежью находятся именно внутри церкви. Среди конкретных примеров проявления лидерства евангельской молодежью в церквях респонденты упоминали делегирование молодым верующим определенных полномочий, служение младшим (детям, подросткам), проведение малых групп, музыкальное служение, распоряжение делегированными им финансами, инициация и участие в различных евангелизационных проектах и т. д.

Некоторые старшие верующие выразили категоричные мнения, что молодежь слишком уж «прилипла к церковным лавкам», стала чрезмерно «воцерковленной». Пастор из Узбекистана с многолетним опытом служения сказал так: «Их [т. е. молодежь] можно видеть как тусовку, веселое времяпровождение, их деятельность не видна вне церкви, им просто хорошо проводить время вместе.

Нужно подсказывать им, что вне церкви они также могут себя проявлять с хорошей стороны».

Учитывая подобные результаты на первом этапе нашего исследования, у нас возникла рабочая гипотеза, что евангельская молодежь чаще проявляет лидерскую активность в основном во внутрицерковном контексте. Очень ценно, что несмотря на определенные сложности внутрицерковного характера и уже не раз упомянутую лень как одну из черт молодежи, значительная часть молодых евангельских христиан все равно вовлечена в церковную жизнь, берет на себя ответственность за те или иные служения или проекты, берет ответственность друг за друга (в рамках наставничества/ученичества), занимается различными видами служения. Тем не менее, нам было важно изучить, насколько по мнению самой молодежи они реализуют себя не только в церкви, но и за ее пределами. На вопрос анкеты «Где вы наиболее эффективно проявляете себя?» 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».

То, что евангельская молодежь эффективна (главным образом) в церковных проектах и христианском служении, является похвальным и многообещающим. Однако стоит обратить внимание на некоторое беспокойство, которое выражают другие евангельские верующие. Приведем две цитаты из интервью:

Современная церковная структура способствует молодым людям в формировании целостных личностных качеств. В церкви есть возможности брать инициативу, решать вопросы, осуществлять проекты. Беспокоит другое. Порой верующая молодежь не пользуется своими преимуществами, стесняясь своей веры, не желая показать, что они являются христианами. Часть молодежи не использует возможность вообще вне церкви проявлять свои лидерские возможности (опытный сотрудник христианской миссии в Беларуси, которая организывает христианские молодежные лагеря). Часто пасторы призывают быть активными только в церкви, в хоре... А сейчас на работе я стараюсь призывать молодежь быть активными не только в церкви, но проявлять лидерские качества там, где они работают.

Это тоже хорошее служение. Были случаи, когда я приглашал какого-то молодежного лидера на работу, а на работе он проявлял пассивность. То есть в церкви он активный, а на работе пассивный. Очень странно, почему в церкви христиане активны, а на работе, за пределами церкви совсем другая картина (евангельский проповедник из Кыргызстана, с опытом работы с молодежью).

Небольшое число наших респондентов из старшего поколения беспокоит, что для многих молодых евангельских христиан понимание личного предназначения, суть христианского лидерства и направленность их духовной жизни редко выходят за «стены» церкви, например, в пространство рабочего места. Некоторые из них даже считают, что для проявления лидерства больше возможностей существует как раз за пределами церкви. Молодежный лидер и преподаватель светского вуза в Молдове говорит об этом так:

Возможностей проявления лидерства в церкви меньше, чем возможностей в социуме. Чаще всего церковь дает такие возможности проявления лидерства, как [занять должность] «руководитель молодежи», «учитель воскресной школы», «певец хора». Этот список ограничен. Возможностей для проявления лидерства в обществе я вижу больше, начиная с проявления общественной деятельности, активной гражданской позиции, активной социально значимой позиции, активной позиции участия в образовательных сферах, участия в каких-то образовательных программах. Поэтому поле деятельности лидерства я вижу больше вне церкви. К сожалению, церковь сегодня не содействует такой разноплановости.

Итак, служение Богу не может быть ограничено только церковным служением: оно также распространяется на общественную и профессиональную деятельность, не говоря уже о семейной жизни.

Для евангельского христианства Евразии стратегически важно найти пути оказания помощи молодежи в том, чтобы она продолжала быть эффективной в церковных проектах, но также проявляла духовное и нравственное лидерство в повседневности во всех сферах своей жизни. Завершить этот подраздел хочется цитатой из интервью с пастором из Грузии.

Я мечтаю, чтобы когда-нибудь наша церковь достигла такого [положения], где каждый молодой человек был занят и в церкви, и вне церкви чем-то, что соответствует его знаниям и талантам.

4.5. ФАКТОРЫ ФОРМИРОВАНИЯ ЛИДЕРСТВА

Результаты интервьюирования и проведения фокус групп показывают, что ведущими факторами развития культуры лидерства среди молодежи (и, очевидно, лидерства вообще) респонденты признают внешние личностные факторы (пример старших, наставничество, доверие со стороны старших и т. п.) и образование.

Таблица. Соотношение некоторых факторов формирования культуры лидерства среди молодежи по группам респондентов (в % от числа интервьюируемых)

Факторы	Руководители церквей	Лидеры молодежи	Представители молодежи
Внешние личностные факторы	31,4%	38,8%	36,7%
Обучение лидерству (различные формы и методы)	38,6%	36,6%	34,3%

Во время проведения фокус-групп в странах Центральной Азии евангельская молодежь указала, что формирование лидерства зависит от: наличия наставника, который мотивирует и подсказывает, может научить чему-то на личном примере; желаний молодежи совершенствоваться ради эффективного служения; наличия самодисциплины и посвященности молодежи; проведения обучающих программ, семинаров; изучения Библии, духовного возрастания; и наличия в молодежной среде авторитетных людей.

При анализе материалов интервью и фокус-групп нас насторожило отношение респондентов к роли духовных факторов в развитии лидерства. Например, о связи между духовным состоянием Церкви и качеством/эффективностью лидерства христиан, о роли Бога в формировании лидерства в молодежной среде было упомянуто лишь в 25 фрагментах из 536 (3,9%). Возможно, здесь мы имеем дело со «скрытой» оценкой духовных факторов, которая априори предполагает их наличие в процессе воспитания лидеров. Но это может также говорить и о том, что в воспитании лидеров в христианских общинах акцент чрезмерно смещен на личностные и социальные факторы (саморазвитие, наставничество, обучение и т. д.).

При разработке онлайн-анкеты мы составили ряд вопросов, направленных на выявление мнений респондентов о существующих и недостающих факторах формирования лидерства, и содержащих варианты ответов, указывающих на внешние социальные факторы (роль поместной церкви, окружающих, семьи; роль учебных семинаров); внутренние факторы (собственное желание, самодисциплина) и духовные факторы (духовность, отношения с Богом). В третьей главе этого выпуска мы представили анализ полученных ответов на 4 вопроса:

- *Что больше всего помогает вам развиваться как лидеру команды?*
- *Что больше всего помогает вам развиваться как члену команды?*
- *Чего вам больше всего не хватает для вашего формирования как лидера?*
- *Чего вам больше всего не хватает для вашего формирования как члена команды?*

Заметим, что статистика по ответам на эти вопросы⁸ показала, что два наиболее дефицитных фактора формирования молодых верующих в роли как лидеров, так и последователей, – это духовность и собственное желание/самодисциплина (каждый из этих факторов представлен в списке из четырех наиболее важных факторов формирования в роли лидеров и членов команды). Очень важно то, что молодежь осознает значимость различных факторов для своего развития и высоко ценит важность отношений с Богом, а также фактор самодисциплины в смысле умения и привычки управлять собой, следовать ценностям и целям.

Как уже было замечено, в онлайн-анкетировании, с одной стороны, евангельская молодежь Евразии характеризует себя как духовную, желающую служить (эти две характеристики соответствуют наиболее популярным вариантам ответов на вопрос анкеты № 2); с другой же стороны респонденты указывают, что молодежь бездуховна и ленива (судя по ответам на вопрос анкеты № 9). Задача Церкви – помочь молодежи духовно расти, чтобы молодые верующие смогли реализовать то доброе, что они желают осуществить. Как оказать помощь в преодолении лени? Как научить молодежь ставить цели в жизни и управлять собой в продвижении к

⁸ THIS PUBLICATION IS NOT TO BE USED FOR COMMERCIAL PURPOSES.
AVAILABLE FOR EDUCATIONAL AND RESEARCH USE.

См. гл. 3 этого выпуска.

намеченным целям? Это ключевые вопросы для наставников молодежи.

В заключение отметим, что материалы интервью и фокус-групп выявили несколько ошибочных установок (стереотипов, мифов, убеждений), которые, как нам представляется, необходимо корректировать. Во-первых, в евангельском сообществе часто отрицается наличие церковной иерархии. При этом, однако, подготовка лидерства в молодежной среде мыслится как формирование немногочисленной «элиты церкви», представители которой (например, будущие пасторы, руководители различных служений) поведают людей за собой. Проблема в том, что евангельским христианам Евразии представляется, что Церкви нужно небольшое количество одаренных и подготовленных людей, способных что-то изменить и создать. Полагать, что для решения серьезных задач нужна духовная элита, как минимум наивно. Не лучше ли предположить, что Церкви нужно участие каждого верующего для осуществления Великого поручения? Такая установка изменит акценты и подходы, изменит уже создавшуюся нездоровую атмосферу, в которой много говорят о лидерах и так мало о всеобщем лидерстве.

Во-вторых, некоторые считают, что лидерству нужно обучать всех в равной степени, потому что каждый христианин является потенциальным лидером. Хотя подобная установка не столь распространена среди евангельских христиан Евразии, ее опасность не стоит игнорировать. Было бы ошибочно полагать, что все христиане стремятся что-то узнать о лидерстве, имеют верную мотивацию, проявляют интерес к лидерским программам, семинарам и т. д. Было бы ошибочно наставлять всех верующих быть лидерами, в то время как некоторые из них обладают дарами, знаниями, характером, необходимыми для эффективных последователей (членов команд, соратников).

В-третьих, неверно полагать, что лидерство похоже на профессию, и формирование лидерства происходит благодаря формальному образованию, специальным семинарам, тренингам и т. д. Конечно, многие образовательные программы полезны, но успех подлинного лидерства зависит не только от приобретенных знаний и компетенций. Кризисы христианского лидерства, падения христианских руководителей часто связаны не с недостатком знаний или образования, а с вопросами, касающимися нравственности, личного характера и взаимоотношений с людьми. Другими

словами, было бы неверно развивать учебные программы по лидерству, утверждая, что они являются ключом к развитию и трансформации христианского сообщества. Наряду с образованием необходим страх Божий, верность и посвященность Богу.

В-четвертых, оценка христианского лидерства в Церкви (на пример, пасторского служения, общей церковной жизни) порой происходит в соответствии с количественными показателями: сколько человек крестили, сколько новых церквей открыли и т. д. Естественно, без использования подобных критериев бывает сложно что-то измерять. Однако в рамках христианства лидерство должно оцениваться и с позиции результата, и в свете нравственных ценностей (говорить нужно о том, что эффективно/неэффективно, честно/лживо, ответственно/безответственно и т. д.). Лидерство можно считать эффективным тогда, когда: (1) достигнут положительный результат при использовании верных средств; (2) цель достигнута наряду с оказанием поддержки и заботой о людях; (3) командная деятельность соответствует Божиим ценностям и удовлетворяет потребности людей (как внутри, так и за пределами церкви).

И наконец, считается, что единственный способ учить(-ся) лидерству можно/нужно ТОЛЬКО на примерах библейских персонажей или христианских героев прошлого. Полагаем, что современные христиане могут формироваться также благодаря знакомству с положительным и отрицательным опытом современников.

Формирование лидерства в евангельском христианстве должно быть связано с осуществлением христианской миссии в мире. Однако такая установка пока что очень невыразительная. Внимание Церкви пока направлено внутрь себя. Именно поэтому евангельская молодежь проявляет эффективность, по большей части, в рамках своих поместных общин, в то же время признавая, что деятельность за пределами церкви мало способствует ее формированию.

Для формирования лидерства в среде евангельской молодежи требуется нахождение и обозначение новых горизонтов, которые, тем не менее, не должны искажать убеждение, что христианское лидерство не может существовать в отрыве от миссии – как общецерковной, так и личностной, равно как и миссия не может существовать в отрыве от христианского лидерства – внутри и за пределами Церкви.

THE ACADEMIC OPEN PRESS OF ASBURY SEMINARY
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