

Христианское лидерство: от понятия лидерства к учительству как источнику концептуальных представлений о лидерстве

Сарапулов В.А.

Сегодня, пожалуй, только ленивый не пишет или не высказывает-ся о проблемах лидерства. Но, как говорит Ицхак Адизес, то, что ранее называлось администрированием, стали называть затем менеджментом, а теперь именуется лидерством. По выражению Адизеса, это «та же дама, только в новом платье». Б. Келлерман, профессор Гарвардского университета, утверждает, что на запрос различных сообществ и организаций в лидерах сегодня в большинстве случаев предлагается «фастфуд» («лидерство быстрого приготовления»)¹. Потому кто такой лидер – вопрос далеко не праздный. На наш взгляд, от неоправданного, подчас, употребления понятия «лидер», «лидерство» теряется их смысловое наполнение, в результате чего происходит размывание как самого понятия, так и ответственности того, кого мы называем лидером.

Вряд ли кто из нас будет возражать против утверждения: лидером является авторитетная личность, за которой группа (команда) признает право принимать ответственное решение в значимых для группы ситуациях. Это право делегировано лидеру его последователями по их личному желанию, и поэтому последователи идут за лидером не по принуждению, а по свободному и осознанному выбору. В силу этого лидер обладает властью, основанной на доверии. Предназначение (как призвание) лидера, по нашему убеждению, – в служении другим. Лидер – это человек, способный не только максимально точно увидеть образ будущего своей организации, направления и способы движения к этому будущему, но и обеспечить духовно-нравственное ценностное единство своей команды. Поэтому лидерство выступает и как процесс, и как способность и готовность лидера вести своих последователей достойными способами к достойным целям, которые поняты и приняты последователями и

¹ Негров А. О лидерской индустрии. Опубликовано 30.10.2012.

которые связаны с задачами организации и развитием самого лидера и его последователей как духовно и профессионально зрелых личностей. При этом качество лидерства определяется не только этими целями и способами их достижения, но и направленностью доминанты лидера не на себя, а на своих последователей. В этом смысле лидерство является способом служения лидера другим людям и, потому, – служения Богу.

Потому исследование сущности лидерства, как ответа на призыв Иисуса Христа быть «светом мира», представляется нам задачей, достойной для христианского исследователя: как теоретика, так и практика. В этом исследовании, в силу наших профессиональных пристрастий и мировоззренческих представлений о лидерстве, мы обратим внимание на две стороны. Во-первых, несмотря на массовое употребление термина «лидер», мы по-прежнему испытываем затруднения в понимании его содержания. Как говорят на Востоке: «От частого употребления слова «халва» во рту слаще не становится». Поэтому мы сделали попытку разобраться с лидерством как понятием и явлением: так появилась первая часть статьи. Во-вторых, полувековой опыт как учителя и управленца убедил нас в том, что хорошее учительство – всегда лидерство, а хорошее лидерство – всегда учительство. Это побудило нас по-особому присмотреться к практике учительства Иисуса и апостола Павла и обратиться к некоторым работам по практике христианского учительства, в которых мы могли бы найти адекватные нашим воззрениям взгляды на учительство как лидерство. Так появилась вторая часть представляемой Читателю работы.

О том, что лидеры необходимы нашим христианским общинам и миру вообще, – написаны тысячи страниц. О том, каким должен быть лидер, призванный Господом, написано также немало. В то же время во многих христианских исследованиях лидерства неоправданно мало внимания уделяется анализу связи учительства и лидерства. И это – еще один из аргументов актуальности нашего исследования. Известно, что самым точным критерием наших ценностей является время: на что мы тратим свое свободное время, то для нас и ценно. Будем считать, что лидерство, на исследование которого и ученые, и практики тратят столько времени, на самом деле стано-

вится ценностно значимым явлением для современного мира, прежде всего – христианского, ибо мы призваны быть «светом мира».

1. Лидерство как понятие и явление

Ховард Хендрикс, известный в христианском мире педагог, говорит, в противовес всеобщим рассуждениям о массовом лидерстве, что «очень скоро лидеров можно будет отнести к редкому, исчезающему чело–веческому типу. Где бы ни прошелся человек — по всей Америке или по всему миру — он услышит возглас о необходимости лидеров»^[2]. Потому с полным основанием лидерство можно назвать феноменом, то есть явлением необычным, исключительным. Исключительность лидерства, как явления, несмотря на его кажущуюся распространенность, побуждает нас к более пристальному исследованию его природы, в центре которой незримо стоит Господь, и вполне зримо – сам человек как лидер: как индивид, как личность, как индивидуальность.

Рассматривать лидерство как устоявшийся в научном плане феномен вряд ли продуктивно: слишком велико количество аспектов, с позиций которых это явление рассматривается. Не только зарубежные, но и многие отечественные исследователи лидерства (Т.В. Бендас, Р.Л. Кричевский, А.И. Негров, Е.В. Селезнева и др.), анализируя феномен лидерства, ссылаются на справочник по лидерству Р. Стогдилла. В нем лидерство рассматривается как центр (средоточие) групповых процессов, как характеристика личности и порождаемых ею эффектов, как искусство добиваться подчинения, как форма убеждения, как отношение власти, как инструмент достижения цели, как ролевая дифференциация, как процесс порождения структуры, как действие или поведение, как результат группового взаимодействия, как осуществление влияния, как процесс социальной перцепции^[3]. При этом особенностью зарубежных исследований являлось, как правило, рассмотрение лидерства и руководства как синонимов.

Понятие «лидерство» в научный оборот в России было введено лишь в последние полувека: в условиях авторитарной власти (по

² Ховард Г. Хендрикс. Учителя как лидеры // Христианская педагогика. Сборник статей. Перевод с английского. СПб.: Христианское общество «Библия для всех», 1997.

³ По: Кричевский Р.Л. Психология лидерства: Учебное пособие. – М.: Статут, 2007.

определению) «не могло быть» лидеров, кроме Генерального секретаря (или КПСС – как коллективного лидера, отражающего «ум, честь и совесть эпохи»). Термин «вожачество» (аналог лидерства) использовался исключительно в сфере деятельности пионерской организации. Б.Д. Парыгин, один из первых отечественных исследователей лидерства, рассматривал этот феномен в связи с регулированием внутригрупповых, межличностных отношений, носящих не-официальный характер. По его мнению, лидерство представляет собой главным образом феномен микросреды, возникает и функционирует преимущественно стихийно, оно менее стабильно, чем руководство, и более подвержено перепадам во мнениях и настроениях членов группы. Лидерство не предполагает определенной системы различных санкций, а процесс принятия решений в условиях лидерства менее сложный, чем в системе руководства, и носит непосредственный характер. Наконец, деятельность лидера протекает преимущественно в рамках микросреды, малой группы^[4].

Как отмечает Р.Л. Кричевский, лидерство отечественными исследователями рассматривалось как чисто психологический феномен, в то время как руководство – как феномен социальный. В то же время функционально и лидерство, и руководство значительно сближаются благодаря общности задач. Это побудило М.Г. Ярошевского определить руководство как официально санкционированное лидерство^[5]. В то же время, например, Т. Маршалл считает, что «лидерство – это не руководство и не управление»^[6]. По мнению этого исследователя христианского лидерства, лидерство нельзя отождествлять и со служением в христианской церкви: «От лидера, будь то служитель, пастор или пресвитер, ожидают, что он будет лучшим проповедником, лучшим учителем Библии, лучшим увещателем, лучшим пророком и лучшим организатором в Церкви. Очень часто служитель ожидает от себя того же, потому что его так приучили думать. В результате этого он чувствует угрозу, если в собрании возникают дары, которые, кажется, угрожают его превосходству в любой области служения, особенно в самой любимой... самые независи-

⁴ Кричевский Р.Л. Психология лидерства: Учебное пособие. – М.: Статут, 2007.

⁵ Кричевский Р.Л. Психология лидерства: Учебное пособие. – М.: Статут, 2007.

⁶ Маршалл Т. Библейское понимание лидерства. основы новозаветного лидерства. Киев: Институт Развития Христианского Лидерства, 2009. С.8.

мые из них... уходят и начинают действовать самостоятельно, в то время как их обвиняют в бунтарстве или разделении»⁷.

Так или иначе, лидерство можно рассматривать как феномен, возникающий и развертывающийся в системе неформальных отношений людей и являющийся специфическим видом управления этими отношениями. Таким образом, лидерство – явление системное. Что дает нам системный подход при исследовании феномена лидерства? Мы понимаем, что лидер, как человек, выступает в качестве некоторого «элемента» различных систем, в которых он вынужденно приобретает и, так или иначе, выражает присущие этим системам различные качества. Системный подход побуждает нас ставить вопрос о необходимости возникновения феномена лидерства – для чего нужен лидер в процессе современного развития общества вообще и для христианства – в частности. Наконец, системный подход побуждает нас к поиску тех оснований, посредством которых определяется взаимодействие личности лидера с обществом, со своими последователями и с самим собой. В социальных отношениях лидера с его последователями (или вообще с его окружением) происходит нечто такое, что совершенно очевидно указывает на то, что пытаться понять природу личности вообще и личности лидера, в частности, исходя лишь из индивидуальных, биологических особенностей или из субъективных предпочтений, не представляется продуктивным. Как непродуктивно открывать «тайну» личности, исходя из суммы ее потребностей.

Обращение к современной литературе по лидерству позволяет говорить о том, что в науке, по сути, возникло новое междисциплинарное направление – лидерология. На это, в частности, указывают Роджер Гилл, Т.В. Бендас, А.И. Негров и др. В то же время в научной литературе отсутствует общепринятое определение лидерства. Безусловно, лидерство выступает как процесс, в котором есть субъект деятельности – лидер, есть его последователи, которые могут быть как коллективным субъектом деятельности, так и объектом деятельности лидера. При этом и субъектность лидера, и объектность позиции последователей лидера зависят от конкретной ситуации и типа лидерства. В любом случае, для лидерства (как понятия) ха-

⁷ Маршалл Т. Библейское понимание лидерства. основы новозаветного лидерства. Киев: Институт Развития Христианского Лидерства, 2009. С.8.

рактерна неоднозначность трактовки. Об этом говорит множество определений лидерства, которые мы можем обнаружить в многочисленных книгах по лидерству. На наш взгляд, мы встречаемся здесь с ситуацией, причины которой связаны с непостижимостью для современной науки феномена самого человека. Каждый, кто начинает заниматься или проблемой личности человека, или проблемой лидерства, привносит в нее свое представление о том, что такое личность и что такое – лидерство, которое невозможно рассматривать в отрыве от понятия личности лидера. А лидер – не абстрактное существо, это – человек: индивид, личность, индивидуальность.

В то же время факт неустоявшегося пока определения понятия «лидерство» говорит о нем как о становящемся понятии, хотя, как явление, лидерство существует столько, сколько существует человеческое общество. Известно, что если в науке мы встречаемся с тем, что в течение достаточно длительного времени в определение какого-либо понятия не вносятся принципиальных содержательных дополнений и изменений, то это говорит о том, что понятие стало парадигмальным. То есть оно принято научным сообществом к использованию в практике исследования и к объяснению других явлений и понятий. Лидерство же, как понятие, пока (как показывают исследования) остается доступным для вторжения в его содержательные характеристики. Таким образом, мы (пусть и пока!) также можем вторгаться в область определений понятий лидерства.

По мнению Т. Маршалла, прежде, чем мы будем строить различные учения о лидерстве, нам нужно разобраться в том, какие черты отличают лидера от других людей, в чем отличны его роли и функции, есть ли какие-то общие факторы, по которым мы можем обнаружить проявления лидерства. Он пишет: «Если у нас не будет правильного понимания этих фундаментальных вещей, мы будем строить множество учений для лидеров на неправильном основании, набивая лидеров методами и воздействиями, которые совсем не будут относиться к их функции. Или будут относиться косвенно к их функции, или будем пытаться навязать модели лидерства людям, которые не являются и никогда не станут лидерами»^[8].

В частности, проведенный нами опрос по поводу наиболее зна-

⁸ Маршалл Т. Библейское понимание лидерства. Основы новозаветного лидерства. – Киев: Институт Развития Христианского Лидерства, 2009. С.9.

чимых качеств лидера (среди слушателей курсов лидерства при Санкт-Петербургском христианском университете в 2012 г.), показал, что из 81 названного качества 23,5% ориентированы на служение другим; столько же составляют личные качества лидера; способность видеть проблемы и стратегически мыслить – 15%; личный пример – 14%; управленческие качества 12%; харизматичность, вера в призвание и др. – 7%; крепкий семьянин – 4%; общая культура – 1%. В этой экспресс-статистике обратим внимание на заслуженный приоритет в лидерских качествах направленности на служение другим и связанные с этим личные качества лидера (47%). В то же время серьезными резервами в становлении и проявлении лидерских качеств остаются управленческие качества и, особенно, уровень общей культуры, на что обращает внимание и Х. Хендрикс (см. ниже).

Слова «лидер и лидерство» настолько вошли в наш обиход, что нередко стали заменять собой привычные «руководство», «управление» и т.п. По нашему убеждению, подмена слов производит и подмену понятий в сознании. Нам нередко нравится непривычное звучание новых слов и выражений, и при их употреблении нам кажется, что тем самым мы делаемся «сопричастными» современным представлениям о том или ином явлении. Апостол Павел отметил как факт (1 Кор. 14:10): «Сколько, например, различных слов в мире, и ни одного из них нет без значения». Будем руководствоваться этим в нашем анализе содержания понятий «лидер» и «лидерство». При этом воспользуемся советом Л.С. Выготского (см. Педагогическая психология): «любое определение уже ограничение». Обратим внимание также на одно существенное замечание Т.В. Бендас. В своем фундаментальном исследовании психологии лидерства она пишет: «... не очень ясно, почему на Западе слово *leadership* — это общее название для лидерства и менеджмента, а у нас по-прежнему лидером считается только один тип лидеров, а именно стихийный лидер. И мы по-прежнему гордимся, что различаем лидеров и руководителей, используя для этого зарубежные теории лидерства, которые возникли там, где эти два феномена рассматриваются как единые или во многом схожие, родственные»⁹. Но это, скажем, явная позиция (по терминологии 19 века) «западничества». На наш взгляд, понятия

⁹ Бендас Т. В. Психология лидерства: Учебное пособие. СПб.: Питер, 2009. С.7.

«лидерство» и «руководство», как говорят математики, «пересекаются», но полного «наложения» признаков одного на признаки другого все-таки нет. Все-таки лидерство и руководство (а к этому можно добавить еще и управление) – это достаточно разные «множества».

Как известно, слово «лидер» произошло от английского глагола «to lead» со значением «вести», которое дало жизнь существительному «a leader» — «тот, кто ведет», т.е. направляет движение, показывает путь, помогает или заставляет идти с собой и за собой^[10]. Потому Роджер Гилл, современный исследователь лидерства, говорит о том, что «лидерство – указывание пути и помощь другим (или побуждение других) следовать по нему»^[11]. В русском языке слово «лидер» стало употребляться лишь в последние полвека. В то же время само явление лидерства в России и в СССР, безусловно, имело место быть. По сути, от того же слова «вести» (английское «to lead») в русском языке появились слова «вожак», «вождь». В то же время в японском языке, как отмечает Е. В. Кудряшова, для обозначения лидерства вообще не существует никакого слова^[12]. Заинтересованный Читатель может также обратиться к весьма интересному сравнению различных подходов к понятиям «лидерство» и «лидер» (на основе словарных статей), сделанному Е.В. Селезневой^[13].

По мнению Роджера Гилла, в лидерстве шесть ключевых тем и видов деятельности: видение (как представление о желаемом будущем), цель (или миссия), система ценностей, мировоззрение, стратегия достижения цели, укрепление людей для того, чтобы они могли сделать то, что необходимо сделать, вовлеченность^[14]. «Хорошее»

¹⁰ По: Селезнева, Е. В. Лидерство: учебник для бакалавров. М.: Издательство Юрайт, 2013. С.9-17.

¹¹ Гилл Р. Текстовые повествования в лидерологии: проблема интерпретации как функция и значение лидерства // 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.39.

¹² Кудряшова Е.В. Лидер и лидерство: исследования лидерства в современной западной общественно-политической мысли. Архангельск: Изд-во По-морского междунар. педагог. университета им. М. В. Ломоносова, 1996.

¹³ Селезнева Е. В. Лидерство: учебник для бакалавров. М.: Издательство Юрайт, 2013. С.9-17.

¹⁴ Гилл Р. Текстовые повествования в лидерологии: проблема интерпретации как функция и значение лидерства // Нравственные и духовные аспекты лидерства / Под ред. Ю.Н. Красниковой, А.И. Негрова, В.А. Сарапулова / Серия «Лидерство: теория и

лидерство, считает Р. Гилл, «определяется намерениями (целью, видением, чаяниями), реализацией (намеченного) и типом поведения (в достижении намеченного), которые можно оценить через призму жизненных (или организационных) ценностей всех тех, кто вовлечен в этот процесс или затронут им»^[15].

А.К. Дианин-Хавард олицетворяет лидерство с характером: «Зрелость связана с характером, который мы строим в себе, а не с темпераментом, который дан нам природой и который мы не можем изменить. Лидерство может быть только характером»^[16]. Исследователь нравственного лидерства выделяет следующие его характеристики. Во-первых, подлинное лидерство основывается на подлинной антропологии, то есть на верном представлении о человеке. Во-вторых, лидерство – это искусство возвращать людей, способствовать их росту и достижению величия. В-третьих, лидерство является жизненным идеалом для человека, поскольку великодушие и братское смирение, величие и служение – это уже на самом деле жизненный идеал. В-четвертых, смирение (как привычка жить в истине) – основа основ лидерства. В-шестых, лидерами не рождаются – ими становятся. В-седьмых, лидеры руководят с помощью авторитета, а не власти, определяемой их положением. В-восьмых, разум, воля и сердце лидера позволяют ему возрастая в добродетели. В-девятых, посредством добродетелей лидеры достигают зрелости в своих суждениях, эмоциях и поступках. В-десятых, лидеры практикуют добродетель прежде всего для того, чтобы самим стать лучше. В-одиннадцатых, лидеры соблюдают этику, основанную на добродетели, в большей мере, чем этику, основанную на правилах. Наконец, на лидерство огромное воздействие оказывает практика специфически

практика». Выпуск 1. – СПб.: Санкт-Петербургский христианский университет, 2014. С.40-41.

¹⁵ Гилл Р. Текстовые повествования в лидерологии: проблема интерпретации как функция и значение лидерства // 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.42.

¹⁶ Дианин-Хавард А.К. О нравственном лидерстве // 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.184.

христианских добродетелей: веры, надежды и любви^[17].

Р. Попов, рассуждая о лидерстве с «тактической точки зрения», выделяет в таком лидерстве «желание и умение довести людей к общей цели и характер, который воодушевляет и внушает уверенность». Такой подход, считает автор статьи, позволяет выделить четыре стороны лидерства: «... желание вести людей; ... способность это делать; ... знание общей цели или, другими словами, наличие видения; в- четвертых, это характер, который воодушевляет»^[18]. По мнению Ховарда Хендрикса, лидер – это «человек, который знает, куда он идет, и который способен убедить остальных пойти за ним. Это означает, что он имеет четкие ориентиры, является движущей силой. Он заинтересован не только в идее, но и в людях, он ориентирован и на задачу, и на людей»^[19].

В поиске определения понятий «лидер» и «лидерство» составители хрестоматии по психологии лидерства пришли к следующим выводам. Во-первых, лидерство – это теория или концепция, в которой описываются отношения между лидером и последователями или членами группы (команды). Во-вторых, лидер занимает свое положение либо в результате более эффективной деятельности, либо он обладает способностью определенным образом влиять на членов группы благодаря присущим ему личностным качествам или в результате сложившейся ситуации. В-третьих, взаимодействие между лидером и другими членами группы возникает ради решения общих проблем или достижения общих целей. Причем групповая деятельность осуществляется членами группы добровольно, поскольку лидеру нет нужды употреблять власть. В-четвертых, некоторые исследователи указывают, что лидерство ведет к социальным изменениям и, в конечном счете, к развитию общества. По мнению составителей хрестоматии, «лидерство – это реализация оптимальной, в некото-

¹⁷ Дианин-Хавард А.К. О нравственном лидерстве // 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.190-193.

¹⁸ Попов Р. Новое поколение лидеров // Евангельская газета «Мирт». – 2009. – №3 (68). – Режим доступа: <http://gazeta.mirt.ru/>.

¹⁹ Ховард Г. Хендрикс. Учителя как лидеры // Христианская педагогика. Сборник статей. Перевод с английского. СПб.: Христианское общество «Библия для всех», 1997. – 315 с.

ром смысле, системы внутригруппового взаимодействия (взаимодействия между членами группы), направленного на достижение общегрупповых целей»^[20].

Т.Г. Никуленко и др. определяют лидерство как специфический тип отношений управления, основанный на взаимодействии в организации, и который, в отличие от управления, предполагает наличие в организации не подчиненных, а последователей^[21]. Как статус, лидерство, по их мнению, – «это ведущее положение отдельной личности или социальной группы, обусловленное более эффективными результатами деятельности. Лидерство (как процесс) – это стихийное формирование влияния одного человека на других на основе личностных качеств при добровольном признании его коллективом»^[22]. Повторяя западных исследователей лидерства, авторы пособия пишут: «Лидер – это не менеджер. Менеджер делает вещи правильно, а лидер делает правильные вещи. Управление концентрирует внимание на том, чтобы люди делали вещи правильно, а лидерство – на том, чтобы люди делали правильные вещи»^[23]. Такая позиция представляется нам весьма значимой, ибо в ней, по сути, заложены критерии оценки эффективности лидерства, в основу которых положены ценности совместной деятельности лидера и его последователей. Очевидно, что «правильно делать вещи» и «делать правильные вещи» – это, как говорил А.С. Грибоедов, «дистанция огромного размера».

Таким образом, большинство определений понятия «лидерство» исходит из того, что это процесс и результат влияния, но влияния без принуждения. Задачами такого влияния на членов группы является управление и координация их действий для достижения целей. В

²⁰ Психология лидерства: Хрестоматия / Сост. К. В. Сельченко. Мн.: Харвест, 2004. Глава 1.2. Лидерство в новую эпоху.

²¹ Никуленко Т.Г., Дулин А.Н., Перов Г.О. Организационное поведение: 100 экзаменационных ответов: Учебное пособие. – М. : ИКЦ «МарТ», Ростов н/Д: Издательский центр «МарТ», 2007. С.89.

²² Никуленко Т.Г., Дулин А.Н., Перов Г.О. Организационное поведение: 100 экзаменационных ответов: Учебное пособие. – М. : ИКЦ «МарТ», Ростов н/Д: Издательский центр «МарТ», 2007. С.90.

²³ Никуленко Т.Г., Дулин А.Н., Перов Г.О. Организационное поведение: 100 экзаменационных ответов: Учебное пособие. – М. : ИКЦ «МарТ», Ростов н/Д: Издательский центр «МарТ», 2007. С.90.

этом контексте лидерство может пониматься как «влияние на постановку целей и определение стратегии развития; влияние на согласование поведения для достижения целей; влияние на групповую поддержку; влияние на организационную культуру. Как свойство, лидерство представляет собой набор характеристик или систему качеств, принадлежащих тем, кто осуществляет непринудительное влияние. Лидерство не связано с возможностью применения силы, принуждением, давлением, обусловленными положением в организации (должность, позиция) или официальными полномочиями. Оно предполагает взаимодействие людей и поддержку лидера членами группы, в которую он включен. Все перечисленное относится к неформальному лидерству. Руководители рассматриваются как формальные лидеры, которые одновременно могут быть неформальными лидерами или не быть таковыми»^[24]. Принимая многие характеристики лидерства, приведенные выше, обратим, тем не менее, внимание на то, что в них мы не обнаруживаем того внутреннего мира лидера, благодаря которому он и говорит, и действует как «власть имеющий».

Некоторые исследователи проблем лидерства утверждают, что лидерами могут стать если не все, то многие. Например, можно ли подготовить миллионы лидеров? Как утверждает Джон К. Максвелл, – вполне: «Мы верим, что Бог поручил нам начать программу под названием «Миллион лидеров» (сборник рабочих тетрадей организации EQUIP, 2003). Верить, конечно, – это хорошо. Но, как мы знаем, вера не только «уверенность в невидимом», но еще и «осуществление ожидаемого» (Евр. 11:1). Странников подхода – лидером может стать каждый – немало. Но это – не более чем миф, о чем говорит Марина Мелия (цитируем по Р. Попову): «Каждый человек может достичь любой цели, нужно только захотеть». По поводу этого мифа Р. Попов пишет: «Мне доводилось слышать мнение, что можно взять любого верующего человека и сделать из него хорошего христианского лидера, если он только поставит перед собой такую цель и будет работать много и упорно, чтобы ее достичь. Все бы это было правдой, если бы мы были созданы все одинаково. Наглядный пример новозаветной притчи о талантах говорит нам как раз об

²⁴ Лидерство. Определение лидерства. – Режим доступа: <http://lib.4i5.ru/cu525.htm>.

обратном: начальные условия у всех разные, а, соответственно, и возможность достичь одинаковых результатов довольно-таки призрачна. Упор там делается не на одинаковости результатов, а на верности в том, что тебе доверено. Апостол Павел нам также говорит, что у каждого разное предназначение в Теле Христовом с позиции духовных даров. Таким образом, уникальные личностные характеристики и особенности духовных даров, которые Бог распределяет, как Ему угодно, говорят как раз против этого мифа»^[25]. Нельзя не согласиться с этими здравыми суждениями.

На что опирается лидерство? Кто из нас не помнит историю поединка Давида и Голиафа (1 Цар.17:44-47)? За Голиафом стояла его, казалось бы, несокрушимая физическая мощь, которая придавала ему непоколебимую уверенность. За Давидом стояла вера в Бога, и это придавало Давиду также непоколебимую уверенность в исходе поединка. И там, и здесь – уверенность, но основания – противоположные: у одного – физические, у другого – духовные. Но, осмелимся предположить, уверенность в исходе поединка Давиду придавала не только вера в Бога, но и та многократная практика метания камней из пращи, которой занимался Давид по роду своей деятельности (см. 1-я Цар. 17:34-36). Мы можем только вообразить Давида, который верит в Бога безоговорочно, но пращу в свои руки взял впервые, и ему предстоит поединок с Голиафом. Как бы ощущал себя Давид в такой гипотетической, но по жизни – вполне реальной ситуации? «Без Бога, – конечно, – ни до порога», но «на Бога надейся, а сам – не плошай»... Успешность человека в жизни обеспечивается благодаря тому, что два этих подхода синергетически слиты (в органическом единстве, в однонаправленности двух векторов, когда происходит сложение их сил). Потому – без Бога «ни до порога», но и самому нужно «не плошать».

Для того чтобы стать хорошим ремесленником, не обязательно иметь талант в своем деле, достаточно усердия и постоянства. Но лидер – не ремесленник, а мастер. За явлением мастерства всегда стоит громадный труд и время, в течение которого происходит становление Мастера. И если нет задатков, способностей, одаренности, таланта (что называют одним словом – «дар»), то ремесленник так

²⁵ Попов Р. Новое поколение лидеров // Евангельская газета «Мирт». – 2009. – №3 (68).
– Режим доступа: <http://gazeta.mirt.ru/>.

и останется ремесленником. Опыт использования дара – это наша работа на пути от ремесла к мастерству. Прежде чем расцветет этот дар, он пройдет многотрудную и многократную систему упражнений в использовании, и по времени это занимает нередко весьма большой период. Так и с лидерством. Когда мы говорим о плодах, то забываем, что прежде, чем появился плод, который можно использовать, были почка, распутившийся цветок, оплодотворение завязи и т.п. Даже если у нас есть дар лидера, в его использовании мы вынуждены проходить через путь проб и ошибок. Этот путь называется становлением: путь от задатков (как потенциального, авансированного дара, потому и называют экономическим термином – «здаток») к способностям, которые являются уже реализованными задатками – совокупностью способов (потому и – «способности»). Не исключением являются и задатки лидерства. Наши эмпирические наблюдения говорят о том, что такие задатки, в том числе и в наших христианских общинах, встречаются далеко не у всех людей. В.М. Шепель утверждает, что организаторские способности (а мы с трудом представляем лидера без таковых) встречаются в 40 (!) раз реже способностей математических и художественных^[26]. Назвать руководителя (например, малой группы по изучению Писания) лидером вовсе не означает сделать его таковым.

Назначение (как призвание) лидера, по нашему убеждению, – в служении другим. Если мы работаем в системе «человек – человек» и цель нашего лидерства (как приоритет) – не другие люди, а способ «сделать себе имя» (Быт. 11:4), то (скажем категорично), мы «ошиблись дверью». Особенно это касается таких «человеко ориентированных» сфер, как образование, здравоохранение, различных сфер обслуживания. И тем более это касается нашей христианской среды. Но в «системе служения» один может служить как лидер – другим. Служить своим последователям, членам своей команды, своего служения, которое он возглавляет, своей семье, наконец (а лучше – не «наконец», а вначале). Другой, с не меньшей эффективностью, может служить как ведомый этого лидера, причем служить в этом качестве не только самому лидеру, но и своей команде. И каждый нужен каждому: если другой для меня ближний, то и я для него – тоже

²⁶ См.: Шепель В.М. Человековедческая компетентность менеджера. Управленческая антропология. Для менеджеров. М.: Народное образование, 1999.

ближний. Убеждены (и это подтверждается нашими многолетними наблюдениями): есть дар лидерства, но есть и не менее замечательный дар последователя (как есть, например, дар послушания). Для нас лидер – не тот, кто лишь образцово выполняет свою работу, свое служение и т.п., а тот, за кем идут люди как за человеком с идеей, со стратегией развития, с такими личностными и организаторскими качествами, которые вызывают доверие. За которым идти хочется! И это доверие – не только и не столько доверие слушания, сколько доверие действия. Людей в мире, которые не призывают, но за которыми идут по велению сердца, замечает Виктор Франкл, мало (как говорят – по определению), но они для того и существуют, чтобы остальные тянулись к ним. Нам представляется такая позиция существенной, тем более что лидеров, по их количеству, всегда было на порядок меньше, чем их последователей.

Суть наших позиций по отношению к лидерству в следующем (попытаемся выразить это через содержание понятий «лидер» и «лидерство»). Лидер – это тот, за кем идут не по принуждению, а по свободному и осознанному выбору. Лидер – это человек, способный не только максимально точно увидеть образ будущего своей организации, направления и способы движения к этому будущему, но и обеспечить духовно-нравственное ценностное единство организации (команды) и большинства ее сотрудников. Лидер обладает ярко выраженной мотивацией и способностью помочь своим последователям не только увидеть, но и спроектировать траекторию их духовного-нравственного и личностно-профессионального развития. Такой лидер способен создать оптимальную (то есть наилучшую в данных условиях) систему управленческого обеспечения совместного движения к будущему организации (команды). Лидер – это тот, кто способен к внимательному исследованию себя и других с целью выявления лидерских задатков, которые методом проб возможно развивать в условиях взаимного служения друг другу.

Это – лидерство власти, но основанной не на страхе или выгоде, а на доверии, и такая власть принимается последователями не по принуждению, а по собственному побуждению, аргументом которого становится авторитет, понимание и принятие лидера. Назначение такого лидерства – в воспитании плеяды самостоятельно мыслящих

последователей и в создании максимально возможных в данных обстоятельствах условий для их развития в соответствии со своими задатками в рамках определенного времени. У Н.М. Карамзина есть высказывание о том, что талант великих душ состоит в том, чтобы открывать таланты в других людях. Вероятно, это можно признать в качестве одного из критериев оценки эффективности качества нашего лидерского служения. Настоящее лидерство – это способ духовного, нравственного и личностно-профессионального взросления как самого лидера, так и его последователей. Если это не происходит, то вряд ли мы можем называть такое лидерство эффективным. Эффективность христианского лидерства проверяется также таким универсальным критерием: то, что происходит с людьми в процессе их включения в лидерство, помогает им приблизиться к Богу или же – отдаляет от Бога?

Таким образом, лидерство выступает и как процесс, и как способность и готовность лидера вести своих последователей достойными способами к достойным целям, которые поняты и приняты последователями и которые связаны с задачами организации (команды) и развитием самого лидера и его последователей как личностей. При этом качество лидерства определяется не только этими целями и способами их достижения, но и направленностью доминанты лидера не на себя, а на своих последователей. По мнению Стивена Кови, лидер – это человек, способный «настолько ясно донести до людей мысль об их достоинстве и потенциале, что они смогут увидеть эти качества в себе»^[27]. Уоррен Беннис говорит о том, что «лидеры – это люди, которые совершают правильные поступки», а Абрахам Залезник считает, что «... лидеров заботит, что те или иные вещи значат для людей». Джон Мариотти видит в лидерах архитекторов, а Джон Коттер утверждает, что назначение лидерства – «...справляться с переменами», в то время как для Джорджа Визерсби лидерство, прежде всего, «направлено на формирование общего видения»^[28].

К нашему портрету лидера, вероятно, следует добавить его способность иметь мужество быть свободным. Лидер – это человек, в ко-

²⁷ Кови Ст. Р. Восьмой навык: От эффективности к величию / Пер. с англ. М.: Альпина Бизнес Букс, 2007. С. 111.

²⁸ Кови Ст. Р. Восьмой навык: От эффективности к величию / Пер. с англ. М.: Альпина Бизнес Букс, 2007. С. 113.

тором эта способность предельно представлена (насколько это вообще возможно для человека). «Человек, будучи существом конечным, – писал В. Франкл, – никогда не сможет полностью освободиться от пут, привязывающих его к различным сферам, в которых он сталкивается с условиями, которые нельзя изменить. Тем не менее, всегда остается некоторая свобода, позволяющая ему принимать решения. В пределах границ, какими бы узкими они ни были, человек может двигаться свободно; только благодаря этой позиции, занимаемой им по отношению к любым условиям, в которых ему придется жить, человек может быть настоящим человеком... Не условия заставляют меня, а я определяю, поддаться им или нет... В соответствии с этим человек не только ответственен за то, что он делает, но также за то, каким он является, потому что человек не только ведет себя в соответствии с тем, каким он является, но также становится таким, каким он делает себя своим поведением... (подчеркнуто нами. – В.С.). Человек выходит за пределы себя настолько, насколько он изменяет свой собственный характер... Человек – не вещь среди других вещей: вещи детерминируют друг друга, а человек самоопределяется. Человек действительно свободен и ответственен, и это – составляющие его духовности»^[29]. Но, подчеркивает В. Франкл, – «... свобода занять любую позицию не может быть полностью реализована, если она не преобразована и не переведена в свободу нести ответственность»^[30].

Лидерство – это всегда напряжение, это вызов со стороны конкретного смысла, который должен быть реализован только самим человеком. Для этого он должен сделать выбор – принять этот вызов или не принять и, тем самым, – взять на себя ответственность или не взять. В первом случае человек принимает решение чисто человеческое (проявляя себя как творение по подобию Творца), во втором – решения как такового нет, есть следование обстоятельствам, есть полная зависимость от мира, предопределенность на уровне инстинктов самосохранения. Бегство от свободы (Э. Фромм) есть бегство от ответственности, и лидерство, в экзистенциальном смысле, есть способ восхождения человека к тому образу, который был в

²⁹ Франкл В. Воля к смыслу. М.: Априель – Пресс, изд-во ЭКСМО-Пресс, 2000. С. 65-70.

³⁰ Франкл В. Воля к смыслу. М.: Априель – Пресс, изд-во ЭКСМО-Пресс, 2000. С. 70.

нем заложен Творцом, посредством принятия на себя ответственности за собственный выбор. В этом – одно из предназначений лидера. Но как есть «бегство от свободы», так есть «бегство и от лидерства». Виктор Франкл писал: «...есть люди – первопроходцы и есть люди – миротворцы: первые сталкивают нас со смыслами и ценностями, поддерживая таким образом нашу смысловую фантазию; вторые смягчают бремя смыслового противостояния»³¹. В этой своеобразной классификации В. Франкла лидер явно обнаружит свое место среди «первопроходцев». И это «первопроходство», «пионерная» работа лидера становится одним из способов сделать жизнь осмысленной и для себя, и для других, которые следуют за тобой. Но лидерство, в определенном смысле, – это также способность носить «бремена» других. Потому существует особый род лидерства – назовем его эмоциональным или социальным, миротворческим, по выражению В. Франкла.

Наши представления о лидере всегда окрашены субъективными (мировоззренческими и иными) позициями, хотя в них, безусловно, будет присутствовать нечто общее (как говорят, «для всех времен и народов»). Но в этом «портрете лидера» всегда будут свои особенности. Если этот лидер жил в 20 веке, например, в России, то это будет свой «портрет» лидера, в США – другой, в Китае – третий, хотя в тот же период «написанный». Представления о лидере и лидерстве имеют свою динамику по возрастным категориям: в отрочестве и юности у нас были свои представления о лидерстве, в зрелые годы – другие, а в старости наши представления серьезно скорректированы не только возрастом, но и опытом и т.п. Наши представления о лидерстве не могут быть одинаковыми, даже если мы стоим на одних и тех же мировоззренческих позициях, например, на христианских. И не потому лишь, что в христианстве существует множество оттенков, а не только его основные ветви (католичество, православие, протестантизм). Представления христианина о лидерстве, если он живет и воспитан в России, одни, в Европе – несколько иные, в Латинской Америке – третьи, в США – четвертые и т.д.. Наши представления о лидерстве даже в России могут быть в чем-то иными. Если, например, одни из нас живут в Сибири с ее непростыми кли-

³¹ Франкл В. Воля к смыслу. М.: Априель – Пресс, изд-во ЭКСМО-Пресс, 2000. С. 65-70.

матическими условиями, требующими коллективного выживания, а другие живут там, где хуторской образ жизни был когда-то весьма эффективной формой жизни, то и у того, и у другого представления о лидере будут несколько разными.

Есть и более глубокие, ценностные различия. В частности, Т.Г. Никуленко и др. пишут о том, что «... тысячелетняя история породила экстремальный индивидуализм. Именно здесь возникает разница между американским индивидуализмом и российским. Если первый, – утверждают авторы пособия, – представляет собой поиск свободы, то второй – поиск воли. В первом случае индивидуалист уважает другое частное лицо. Воля же связана с нарушением частного права другого человека, игнорированием его индивидуализма. Воля имеет более эмоциональное начало, а свобода – рациональное, и это тоже разница двух культур. Так что если вы хотите предоставить работникам свободу, – говорят авторы, – то необходимо учитывать эту разницу»^[32].

Представления о лидере могут быть как с позиций самих лидеров, так и с позиций ведомых лидером людей, его последователей. История знает, особенно в России с ее многовековым опытом поклонения царственным особам и опытом крепостничества, получившими свое развитие в советский период, каким образом было сформировано особое рабское поклонение силе. Эту черту замечательно подметил в свое время Н.А. Некрасов: «Люди холопского звания Сущие псы иногда: Чем тяжелей наказание, Тем им милей господа...». А в «Размышлениях у парадного подъезда» поэт говорит об особом роде болезни россиян – «холопском недуге».

В качестве подведения некоторых итогов первой части нашей статьи повторим отдельные выводы, связанные с нашим пониманием сущности лидера. Во-первых, лидером является авторитетная личность, за которой группа (команда) признает право принимать ответственное решение в значимых для группы ситуациях. Это право делегировано лидеру его последователями по их личному желанию, и поэтому последователи идут за лидером не по принуждению, а по свободному и осознанному выбору. В силу этого лидер обладает

³² Никуленко Т.Г., Дулин А.Н., Перов Г.О. Организационное поведение: 100 экзаменационных ответов: Учебное пособие. М.: ИКЦ «МарТ», Ростов н/Д: Издательский центр «МарТ», 2007. С.100.

властью, основанной на доверии. Предназначение (как призвание) лидера, по нашему убеждению, – в служении другим. Лидер – это человек, способный не только максимально точно увидеть образ будущего своей организации (своего служения, команды), направления и способы движения к этому будущему, но и обеспечить духовно-нравственное ценностное единство своей команды.

Во-вторых, лидерство выступает и как процесс, и как способность и готовность лидера вести своих последователей достойными способами к достойным целям, которые поняты и приняты последователями и которые связаны с задачами организации (команды) и развитием самого лидера и его последователей как духовно и профессионально зрелых личностей. При этом качество лидерства определяется не только этими целями и способами их достижения, но и направленностью доминанты лидера не на себя, а на своих последователей. В этом смысле лидерство является способом служения лидера другим людям и, потому, – служения Богу.

2. Учительство Иисуса Христа и апостола Павла как источник концептуальных представлений о лидерстве

Как известно, концепция понимается как «определенный способ понимания, трактовки каких-либо явлений...; ведущий замысел, конструктивный принцип различных видов деятельности»³³. В этом смысле содержание, формы и методы христианского учительства могут иметь концептуальный характер в той мере, в какой могут стать конструктивным принципом такого вида деятельности, как лидерство.

Учительство в церкви (и не только) – это духовный дар, который, по своему содержанию (а нередко – по формам и методам), сродни лидерству. По своему рангу этот дар поставлен апостолом Павлом сразу после дара апостольства и пророчества (1 Кор. 12:28 или Рим. 12:6-8): «И Бог поставил их в церкви: во-первых, апостолами, во-вторых, пророками, в-третьих, учителями». В этом и привилегия, и ответственность. Привилегия учителя-христианина (лидера) в том, что он ведет тех, кого учит, к познанию слова Божьего. А ответственность в том, что судьбу другого человека Господь вверяет в его

³³ Советский энциклопедический словарь. М.: «Советская энциклопедия», 1981. С.633.

руки. Ответственность еще и в том, кем станет учитель (лидер) для своих учеников. Станет «рельсами», которые задают верное направление для самостоятельного движения «вагонов» (Л.С. Выготский), то есть своих ведомых? Либо он, учитель (как лидер), останется всю жизнь «пыхтящим паровозом», который всей силой тянет за собой упирающиеся «вагоны», желающие сбежать (и сбегаящие!) с этих рельсов при первом удобном случае?

Мы ошибаемся, когда считаем, что учитель – это тот, кто учит. Как ошибаемся и тогда, когда считаем, что лидер – тот, кто ведет. Такие определения настолько же не полные, насколько и не современные. Учитель – это тот, у кого учатся (возвратная частица «СЯ» указывает на субъектность позиции ученика: «учится» означает, что человек «учит себя»; безусловно, при организующей и направляющей роли учителя, но – не более того). Учитель – не тот, кто тянет, а за кем тянутся. Так и лидер: это тот, за кем идут по собственной воле. Иисус никого насильно не заставлял идти за собой. Он призывал, и кто-то откликался, а кто-то не откликался. Так было тогда. Так остается и сегодня. Потому что если лидерство, как и учительство, – это и привилегия, и ответственность, то и следование за лидером, как и ученичество, – это тоже: и привилегия, и ответственность. Привилегия в том, что благодаря лидеру (как учителю) мы можем возрастая в познании Истины. А ответственность нашего следования (ученичества) в том, насколько мы (под влиянием Истины и образа жизни наших лидеров-учителей) продвигаемся в преобразовании своей личной жизни.

Джеймс Р. Слотер, говоря о принципах ученичества, подчеркивает роль учителя, который (независимо от места, времени, преподаваемого предмета) является лидером, так как у учителя есть «... уникальная возможность влиять на развитие своих учеников... Учитель воспитывает своих учеников, проявляя себя как пастор (в служении-посвящении), как их друг (в служении-дружбе), как пример (в служении своим примером), как их слуга (в служении слуги) и как объединитель истины (в служении-интеграции). Посредством работы Святого Духа эти элементы ученичества усваиваются учеником, становясь частью его личного роста на пути к освящению»^[34].

³⁴ Джеймс Р. Слотер. Учитель как последователь // Христианская педагогика. Сборник статей. Перевод с английского. СПб.: Христианское общество «Библия для всех», 1997.

Лидерские аспекты учительской практики Иисуса Христа

То, что сегодня в педагогике называют личностно ориентированным обучением, было в полной мере реализовано в учении Иисуса Христа. И дело тут не только в том, что в обучении Иисус учитывал индивидуальные особенности Своих учеников (что было, безусловно, важно). Самое важное было в том, что знание (учение Иисуса) структурировалось вокруг самой Личности Учителя. Его учение невозможно было ни тогда, ни сегодня отделить от Его Личности. Благодаря такому подходу обучение у Иисуса становилось реально личностно ориентированным. Когда-то мы назвали личностно ориентированным такое обучение, при котором это обучение обретает личностно значимый смысл для ученика. Так было и с учениками Иисуса: в Нем и в Его учении они видели смысл жизни (Ин. 6:68-69): «Господи! к кому нам идти? Ты имеешь глаголы вечной жизни: и мы уверовали и познали, что Ты Христос, Сын Бога живаго», – сказал Петр, когда большинство учеников отошло от Иисуса.

Вероятно, мы с полным основанием можем назвать это методологическим ориентиром для лидерства: лидер в своих отношениях с последователями и окружающими, в деятельности должен стремиться к тому, чтобы то, чему он учит, к чему призывает, было органически присуще его жизни. Без доверия к себе лидер не сможет вызвать доверие к тому, о чем он говорит своим последователям. На основе доверия у учеников Иисуса возникало и развивалось желание познавать Истину, носителем которой был Сам Учитель. Отношения Учителя и учеников, по сути, были отношениями Лидера и последователей. Для учеников Он был Лидером в такой же степени, в какой был Учителем: учительство и водительство (лидерство), насколько мы можем понять из Евангелий, было нераздельным.

Учительство Иисуса было связано с тем, что Он передавал в Своих речах разноликой аудитории волю Бога по отношению к людям и интерпретировал эту волю таким образом, чтобы то, как она должна исполняться в повседневной жизни, было понятно каждому. В этом Иисус выступал как Учитель. В то же время, призывая Своих учеников, организуя их вокруг Себя, направляя их для проповеди в разные места (Мф. 10:1-14 и далее), Иисус выступал как Лидер. Безусловно, разделение функций учителя и лидера применитель-

но к жизни Иисуса весьма условно, если вообще возможно. Такая практика (нераздельного учительства и лидерства) была характерна после вознесения Иисуса и для жизни апостолов и последующих поколений служителей: каждый руководитель церкви (лидер) был и учителем, так как христианское обучение было обязательным элементом жизни Церкви.

Как Учитель, Иисус говорит о Своей особой роли, вытекающей из Его положения как Сына Божьего. Но при этом Он дает ясное представление Своим последователям об их служении друг другу (скажем: о сущности лидерства как служения). В качестве подтверждения приведем текст Евангелия от Матфея, где Иисус говорит о книжниках и фарисеях, которые любили, когда их называли учителями (Мф. 23:8-12): «А вы не называйтесь учителями, ибо один у вас Учитель – Христос, все же вы – братья; и отцом себе не называйте никого на земле, ибо один у вас Отец, Который на небесах; и не называйтесь наставниками, ибо один у вас Наставник – Христос. Большой из вас да будет вам слуга: ибо, кто возвышает себя, тот унижен будет, а кто унижает себя, тот возвысится».

Во вступительной статье к сборнику статей по христианской педагогике Ховард Хендрикс весьма емко формулирует основные особенности системы обучения, которую использовал Иисус. В Своем учении Он был последовательным, не отрывал свое учение от реальной жизни, активно общался с людьми. Его учение было открытием и неразрывно связано с жизнью, оно имело власть и было эффективным. Эта эффективность обеспечивалась мотивами и методами обучения, которые трансформировались у Иисуса в методы учения. Главными мотивами Иисуса были мотив любви, мотив принятия людей такими, какими они были, и мотив утверждения: Его обучение побуждало людей к преображению своей жизни^[35].

Удивительными были методы Иисуса, которые, на наш взгляд, зачастую не совсем верно понимаются многими христианскими учителями. Дело в том, что Иисус (в абсолютном большинстве случаев) не преподносил истину в готовом виде, а показывал людям путь к этой истине, позволяя им самим открыть ее (переоткрыть). При этом

³⁵ Ховард Г. Хендрикс. Вступление. Христианский учитель: призвание от Бога // Христианская педагогика. Сборник статей. Перевод с английского. СПб.: Христианское общество «Библия для всех», 1997.

Он никогда не повторялся в Своих методах, и ни один из методов не превалировал над другим. Это говорит не только о том, что учение Христа было творческим, но творческим было и преподавание этого учения. Если попытаться объединить основные методы, которые использовал Иисус в Своей практике обучения и дать им одно название, то, как нам представляется, таким названием могло бы стать – «вопросный метод». Как заметил Августин, «человек учится, когда спрашивает». Именно Своими вопросами Иисус активно побуждал слушателей самих найти пра-вильный ответ. Такой подход, как известно, обеспечивает не только прочность полученного знания, но и убежденность в его истинности. Даже вопросы, которыми противники хотели заманить Иисуса в ло-вушку, Он обращал в способ их же научения (если они были расположены к этому). В подтверждение этого достаточно вспомнить диалог Иисуса с иродианами, фарисеями, книжниками и саддукеями по вопросам о подати кесарю, о браке в вечной жизни и о приоритетности заповедей (Мк. 12:13-34).

Этот «вопросный» метод Иисус замечательным образом использовал в притчах, которые были особенно любимы Им и Его слушателями не только в силу традиций тех народов и того времени. Притчи были великолепным способом поведать о Небесном на примере земных историй. При этом их содержание представляло собой проблемную ситуацию, которую мы понимаем как вопрос, затруднение, требующее своего разрешения. В частности, евангелист Марк отметил, что Иисус «учил их притчами много» (Мк. 4:2). В обучении Иисус использовал множество методических приемов, которые также были ориентированы на пробуждение желания мыслить и побуждение к самостоятельному мышлению на пути поиска истины. Среди таких приемов мы обнаруживаем преувели-чение (Мк. 5:29-30); поговорку (Мк. 6:4); парадокс (Мк. 12:41-44); иронию (Мф. 16:2-3); гиперболу (Мф. 23:23-24); загадку (Мф. 11:12); образ (Лк. 13:34); игру слов (Мф. 16:18); намек (Ин. 2:19); метафору (Лк. 13:32), элементы парадокса (Ин. 4:7-9).

Методы обучения, которые использовал Иисус в своей практике, были поразительно эффективны и по ряду других причин. В частности, Его слово было наполнено особой силой, на что нельзя было не обратить внимание. Об этом рассказывает евангелист Матфей, опи-

сывая проповедь Иисуса, известную как Нагорная проповедь (Мф. 7:28-29): «И когда Иисус окончил слова сии, народ дивился учению Его, ибо Он учил их, как власть имеющий, а не как книжники и фарисеи». Сила убеждения Иисуса определялась не только божественным происхождением Его слова, тем более – не какими-то особыми приемами риторики, хотя такие приемы (повторы, параллелизмы и т.п.) мы можем обнаружить в Его речах. Сила воздействия слова Иисуса определялась еще и тем, что то, о чем Он говорил, органически было присуще Его обыденной жизни, свидетелями которой были не только Его ученики, но многие другие. Это было Его слово: Им сотворенное и Им претворенное в реальной жизни. Его слова и Его дела были единым целым, и это не могло не вызывать доверия.

Другая причина эффективности практики обучения Иисуса – как содержанию, так и способам его передачи (то есть методам) была присуща парадоксальность. В.Г. Безрогов цитирует И. Иеремиаса: «С точки зрения здравого смысла все Евангелие – это один сплошной парадокс, когда возвещают о Боге, который призывает грешников, а не праведников (Мк. 2:17), который молитву нечестивца слышит, а благочестивого — нет (Лк. 18:14), который об одном готовом покаяться грешнике радуется больше, чем о 99 праведниках (Лк. 15:7). То, что здравому смыслу представляется абсурдом, для учеников Иисуса — реальность, которой они живут»³⁶. По сути, в наше традиционное представление о том, что должно быть в содержании образования (учения), Иисус привносит Свою Личность. Потому вера в то, о чем говорил Иисус, органически сливается с верой в Него. Вера в Иисуса Христа полностью переносится на веру в Его учение.

Уникальным явлением в практике обучения Иисуса Христа был метод, который сегодня называют методом конкретных ситуаций (иногда – кейс-методом). На наш взгляд, Иисус чрезвычайно уважал способность Своих учеников и вообще Своих слушателей к самостоятельному поиску истины. Безусловно, были ситуации (и весьма нередкие), когда Иисус целостно и без притч или каких-либо иных проблемных ситуаций излагал основные позиции Своего учения. Примером этого может служить, например, известная Нагорная

³⁶ По: Безрогов В.Г. Учитель и его ученики в текстах Нового Завета. М.: Изд-во УРАО, 2002. С.47.

проповедь, содержание которой, в частности, описано евангелистом Матфеем (Мф., главы 5-7). Об этом говорит и пример из Иоанна (16:25-29): «Доселе Я говорил вам притчами; но наступает время, когда уже не буду говорить вам притчами, но прямо возвещу вам об Отце ...»

Ученики Его сказали Ему: вот, теперь Ты прямо говоришь, и притчи не говоришь никакой». Такой метод – метод прямого учения – был использован Иисусом тогда, когда нужно было изложить прямо и ясно истину людям, жаждущим ее.

Но в Писании мы встречаем немало историй, когда такого прямого обучения не было. Обратимся к одной из таких историй, и проанализируем сущность метода, называемого сегодня методом конкретных ситуаций. В Евангелии от Иоанна (8:2-12) описывается история с женщиной, взятой в прелюбодеянии. Рассмотрим педагогический смысл этого текста, опуская иные детали, например, поведение людей, желавших устроить провокацию против Иисуса. Когда к Иисусу привели блудницу, он учил народ, то есть рядом с ним находились Его постоянные ученики и другие люди, желавшие слушать Иисуса. Но когда начинается диалог книжников, фарисеев и Иисуса, то за ним мы обычно забываем о том, что ни ученики, ни слушавший Иисуса народ никуда в этот момент не ушли – все они были свидетелями этого диалога. Потому слова Иисуса «кто из вас без греха, первый брось на нее камень», напрямую обращенные к тем, кто привел блудницу к Иисусу, были обращены и к тем, кто до этого слушал своего Учителя. И они, как и те книжники, и фарисеи, решали для себя дилемму: осуждать блудницу по закону или проявить милость, хотя бы по причине своей греховности. Точно так же, скорее всего, были восприняты слова Учителя Его учениками, сказанные Им блуднице: «... женщина! где твои обвинители? никто не осудил тебя?.. и Я не осуждаю тебя; иди и впредь не греши».

Иисус, как Учитель, мог бы дать эту ситуацию ученикам, попросить их высказать свое мнение – как поступить с блудницей, затем подвести итоги и сказать, как надо (в свете Его учения о милости и суде) поступить в данном случае. Но Он делает иначе: дает конкретную ситуацию и формулирует проблемную ситуацию, в которой есть явное противоречие: есть требование закона, есть грешница, есть

судьи, но тоже – грешники. И принцип «милость превозносится над судом» не просто преподнесена Учителем, но этот принцип люди сами вывели из этой проблемной ситуации. Истину можно передать другому, но в сознании другого эта истина не будет его личным обретением. К истине можно подвести, и эта истина будет добыта (как самому человеку покажется) им самим. Жизнь показывает, что отношение к истине, которую тебе преподнесли, и отношение к истине, которую ты добыл собственным усилием, весьма разное. Мы обычно ценим то, что отдаем, и куда менее – то, что получаем.

Таких ситуаций в Новом Завете мы встречаем немало. Это указывает на то, что метод парадоксов и конкретных ситуаций (на педагогическом языке они называются проблемными ситуациями) имеет особое значение. Для практики эффективного учительства и лидерства чрезвычайно важно, чтобы служение лидера состояло не в простой передаче своим последователям и ученикам готовых истин, а в обучении их способам поиска истины. Потому те методы Иисуса, о которых мы говорили выше, с полным основанием можно отнести к концептуальным истокам христианского лидерства.

Никогда Иисус не говорил абстрактно и абстрактной аудитории – в противном случае Он бы просто продиктовал то, чему хотел научить, в тиши какого-либо кабинета или рыбацкой хижины. Любая встреча Иисуса с конкретным человеком была обращена к индивидуальности собеседника (например, беседы с Никодимом, с самарянянкой, с богачом в Капернауме и др.). Но при единстве цели методы каждый раз были разными, потому что разными были Его собеседники. Индивидуальный подход (как бы сказали мы сегодня) проявлялся еще и в том, что Он давал людям столько информации, сколько они могли переработать и усвоить. Марк пишет (4:33): «И таковыми многими притчами проповедывал им слово, сколько они могли слышать».

Его истины не «вдалбливались» в головы людей, и даже от Своих близких учеников Иисус не требовал заучивать наизусть то, что им было сказано. Иисус хорошо понимал, что воспитание не может быть эффективным, если ограничивается непосредственным проникновением в сознание человека. Эффективность воспитания обеспечивается опосредованными методами, а не прямыми – «это

хорошо, а это плохо» (такой подход годится для младенца; взрослея, человек все более и более желает, чтобы уважали свободу его воли, дарованную ему не кем-то безликим, а Самим Творцом!). Заметим, что воспитание приоритетнее обучения, так как ориентировано не столько на знание истины, сколько на изменение образа жизни на основе этой истины. Но Иисус знал и то, что убедительное слово, сказанное не только к уму, но и сердцу человека, не останется пустым. Оно всплывет в памяти, когда придет время, и поможет человеку принять верное решение в трудной ситуации. Тем более что в этой работе примет участие и Дух Святой, который наставит на истину (Ин. 16:13).

Методы Иисуса вовлекали людей в решение проблем – Он понимал, что люди нередко не думают не потому, что не хотят думать, а потому, что их никто не подвел к «думанию». Думать – значит решать проблемы. Многим хочется, чтобы Господь решил наши проблемы за нас (или лидер в церкви, или президент в государстве и т.п.). Но Иисус не делал этого – Он побуждал Своими вопросами людей самих решать проблемы, тем самым помогая людям в этом процессе. Ярким примером такого подхода является история о том, кто человеку ближний (Лк. 10:25-37): вопрос Иисуса побудил законника найти истину самостоятельно. Такие знания – не «вылетают». Такое обучение обеспечивает развитие человека, потому что выводит его из того состояния, в котором он реально находится, в то, в котором он должен быть (те же примеры бесед с самарянкой у колодца или с законником по поводу того, кто человеку ближний). Человек становится ответственен за решение, если это решение он принимает сам. Решение – всегда выбор, всегда реализация свободы воли, которую дал Бог Своему творению – человеку. Потому Иисус использовал такие методы в работе с людьми, которые были сообразны их природе (в педагогике это называют принципом природосообразности).

Рассматривая практический аспект лидерства, Р. Попов пишет о том, что для Христа «... главной движущей силой Его земной жизни было Его призвание. Имея ограниченные ресурсы (время, физические силы и т. д.), как и любой человек, Он выстраивал Свою жизнь вокруг своего призвания. Отношения с ограниченным количеством

людей – ключ к формированию лидеров, который использовал Иисус. Сила личного примера и верность призванию, основанные на отношениях с Богом, – это движущая сила процесса воспитания учеников. Таким образом, – продолжает автор, – если мы хотим следовать примеру Христа, то перед нами сегодня, как перед лидерами, стоит, как минимум, две задачи: продолжать свое развитие, основанное на личном призвании; строить ограниченное количество отношений в своей сфере влияния»³⁷. Мы бы к этому добавили: нельзя эффективно влиять на других, если мы сами не изменяемся в позитивном направлении. В противном случае – доверие к нам, как лидерам, начинает катастрофически падать. А это уже – катастрофа лидера.

Элементарный анализ практики обучения Иисуса Христа, попытку которого мы предприняли выше, показывает, что учительство Иисуса и Его лидерство можно разделить лишь искусственно. Хороший учитель – всегда лидер, только, в отличие от просто лидера, учитель ответственен за тех, кого он учит и ведет, вдвойне. Во-первых, ответственен за полноту и истинность того содержания, которое преподносит своим ученикам. Во-вторых, ответственен за выбор того пути, по которому их ведет. Если для лидерства бывает достаточно второй ответственности, то для учителя (по духовному его призванию) – определена двойная мера, «тяжесть» которой может быть облегчена способностью учителя к любви и его профессионализмом. А это – непеременные составляющие эффективного лидерства

Лидерские аспекты учения апостола Павла о духовных дарах

Несмотря на то, что апостол Павел никогда не называл своих соратников учениками, он, тем не менее, – учитель своих учеников. В книге Деяний (20:20) мы читаем, что при прощании с малоазийскими пресвитерами апостол Павел говорил, что он не пропустил ничего полезного, о чем не проповедовал бы и чему не учил бы их «всенародно» и «по домам». В.Г. Безрогов пишет в своем исследовании о Павле, что он «сочинял как философ морали, писал как теолог, путешествовал как миссионер, выступал как христианский оратор,

³⁷ Попов Р. Новое поколение лидеров // Евангельская газета «Мирт». – 2009. – №3 (68). – Режим доступа: <http://gazeta.mirt.ru/>.

убеждал как педагог, заботился как эконом, выслушивал как арбитр. Из самого себя и из своей жизни «посланника от имени Христова» Павел сделал наглядный образец для других»^[38]. Апостол Павел – пример того, как и насколько могут быть слиты в одном человеке (но – призванным Самим Богом и ответившим на это призвание!) различные дары педагогического лидерства.

В наиболее полном виде концепция учительства апостола Павла (или – педагогическая концепция) изложена в трех Пастырских посланиях – двух посланиях к Тимофею и в послании к Титу. Не рассматривая в нашей статье детали концепции учительства апостола Павла, изложенные В.Г. Безроговым^[39], отметим, что в учительстве апостола есть все присущие концепции конструктивные элементы. К ним мы отнесем: принципы, содержание, методы, формы организации (в первую очередь – отношения учителя и учеников), результаты и критерии оценки качества как процесса обучения, так и его результатов. При этом содержание концепции учительства апостола Павла в значительной степени может стать основой для концепции христианского лидерства. Полвека лет нашей профессиональной работы в качестве учителя и преподавателя позволяют говорить о том, что для эффективного учительства учитель должен быть лидером. В то же время описание этой концепции В.Г. Безроговым, на наш взгляд, недостаточно полно без включения в нее учения апостола Павла о духовных дарах. В контексте нашей работы по лидерству это представляется особенно актуальным, так как христианское лидерство, по нашему убеждению, являет собой интеграцию многих духовных даров, названных апостолом и в Первом послании Коринфянам (главы 12-14), и в Послании Римлянам (глава 12).

Если мы стоим на точке зрения, согласно которой то, о чем не сказано в Писании, не может рассматриваться в библейском контексте, то в таком случае все наши рассуждения о лидерстве как интеграции духовных даров (и, собственно, как особой разновидности духовного дара) являются искусственными. Если же мы принимаем точку зрения, согласно которой, например, апостол Павел не ставил перед

³⁸ Безрогов В.Г. Учитель и его ученики в текстах Нового Завета. М.: Изд-во УРАО, 2002. С.85.

³⁹ Безрогов В.Г. Учитель и его ученики в текстах Нового Завета. М.: Изд-во УРАО, 2002. С.88-96.

собой и современными ему христианскими церквями дать полный перечень духовных даров, то, в таком случае, мы «открываем дверь» для аргументации того, что лидерство – это духовный дар.

Как известно, понятие «духовные дары» в Библии используется, по преимуществу, в посланиях апостола Павла. У. Элзуэлл и Ф. Камфорт, редакторы Большого Библейского словаря (ББС), пишут: «Для Павла (человека, который дал христианству понятие *charisma*, то есть «проявление благодати») духовный дар – это, по сути, акт Божьего Духа, конкретное проявление на словах или делах Божьей благодати через одного человека на благо других... Духовный дар – это любое событие, слово или поступок, воплощающие и выражающие Божью Благодать. В этом смысле таинства могут быть «средствами передачи благодати» (хотя нигде в НЗ они так не называются), как и многие другие высказывания и деяния. Если мы признаем это, то мы также можем признать, что списки даров (например, Рим. 12:6-8; 1 Кор. 12:8-10) нельзя считать исчерпывающими и неизменными, просто это перечисление типических проявлений Духа (или тех проявлений, по поводу которых верующие нуждались в совете). Сравнение этих разных списков показывает, что Павел не собирался составлять точный перечень; он просто выбрал ряд действий и высказываний, через которые, как он видел, в Церкви проявлялась Божья благодать»^[40].

Мы относим лидерство к духовным дарам в той мере, в какой это лидерство служит созиданию, укреплению и развитию Церкви (хотя наше лидерство не только может, но и должно выходить и за пределы наших общин, потому что мы – «свет мира»). Обоснование этой позиции мы находим у апостола Павла, который говорил о том, что духовные дары даются «на пользу» (1 Кор. 12:7), для созидания Церкви. Нельзя не согласиться с утверждением редакторов ББС, что «духовные дары даются человеку только тогда, когда Бог желает через него действовать на благо остальных. Более конкретно, они даются всей общине через одного человека, и только ради общего блага»^[41].

⁴⁰ Большой Библейский словарь / под редакцией Уолтера Элзуэлла и Филипа Камфорты. СПб.: «БИБЛИЯ ДЛЯ ВСЕХ», 2007. С.379.

⁴¹ Большой Библейский словарь / под редакцией Уолтера Элзуэлла и Филипа Камфорты. СПб.: «БИБЛИЯ ДЛЯ ВСЕХ», 2007. С.380

Обратимся к тому перечню духовных даров, который дает апостол Павел. В Послании к Римлянам он пишет (Рим. 12:4-8): «как в одном теле у нас много членов, но не у всех членов одно и то же дело, так мы, многие, составляем одно тело во Христе, а порознь один для другого члены. И как, по данной нам благодати, имеем различные дарования, то, имеешь ли пророчество, пророчествуй по мере веры; имеешь ли служение, пребывай в служении; учитель ли, – в учении; увещатель ли, увещевай; раздаватель ли, раздавай в простоте; начальник ли, начальствуй с усердием; благотворитель ли, благотвори с радушием». В этом перечне духовных даров Павел, пусть и в неявной форме, говорит о направленности даров на служение другим. На это особое внимание обращает апостол Петр (1 Петра 4:10): «Служите друг другу, каждый тем даром, какой получил, как добрые домостроители многообразной благодати Божией». В Первом послании Коринфянам (1 Кор. 12:4-10) Павел говорит: «Дары различны, но Дух один и тот же; и служения различны... Но каждому дается проявление Духа на пользу. Одному дается Духом слово мудрости, другому слово знания, тем же Духом; иному вера, тем же Духом; иному дары исцелений, тем же Духом; иному чудотворения, иному пророчество, иному различение духов, иному разные языки, иному истолкование языков». И далее (1 Кор. 12:28-30): «И иных Бог поставил в Церкви, во-первых, Апостолами, во-вторых, пророками, в-третьих, учителями; далее, иным дал силы чудодейственные, также дары исцелений, вспоможения, управления, разные языки. Все ли Апостолы? Все ли пророки? Все ли учителя? Все ли чудотворцы? Все ли имеют дары исцелений? Все ли говорят языками? Все ли истолкователи?». Главное, пишет апостол (1 Кор. 14:12): «...ревнуя о дарах духовных, старайтесь обогатиться ими к назиданию церкви».

Анализируя состав духовных даров, перечисляемых Павлом, мы (методом исключения) можем сказать, что лишь отдельные дары не являются характерными для лидерства (например, дары исцеления, говорения на языках, истолкования языков, чудотворения). В то же время эффективное лидерство трудно себе представить без таких даров, как дар учительства, знания, мудрости, управления, вспоможения (в различных формах). Даже дар пророчества (в некоторых

пределах, безусловно), если к нему относить способность прогнозировать и предвидеть будущее, характерен для лидера. Но главное, что следует, на наш взгляд, добавить в концепцию учительства апостола Павла (по В.Г. Безрогову) – не только и не столько идею о дарах (особенно даре учительства, знания, мудрости и управления), сколько идею любви как «превосходнейшего пути» (1 Кор. 12:31) реализации всех духовных даров. По сути, идея любви есть идея служения – центральная для нашего понимания сущности лидерства и методологическая по своему характеру. Говоря о том, что без любви человек не более чем «медь звенящая», бесполезная жертва и т.п. (1 Кор. 13:1-3), апостол Павел на самом деле говорит о том, что любой дар теряет свою духовность, становится бессмысленным, если служение тем или иным даром осуществляется без любви к людям. Таким образом, именно любовь является тем гарантом, благодаря которому проявления духовных даров будут «к назиданию» церкви, «для пользы».

Но любовь требует «достижения» (1 Кор. 14:1). Любовь как цель не может быть технологичной, это не обычная цель, как это случается в нашем традиционном представлении: цель как некий желаемый результат, который я могу достичь при определенных условиях за отведенное для достижения цели время. Любовь – это цель-ценность: сколько бы мы ее ни достигали, она всегда в чем-то остается недостижимой. В то же время, как нам кажется, апостол Павел в описании любви как «превосходнейшего пути» дает совершенно конкретные ориентиры в достижении такой любви. Он пишет (1 Кор. 13:4-8): «Любовь долготерпит, милосердствует, любовь не завидует, любовь не превозносится, не гордится, не бесчинствует, не ищет своего, не раздражается, не мыслит зла, не радуется неправде, а сорадуется истине; все покрывает, всему верит, всего надеется, все переносит. Любовь никогда не перестает, хотя и пророчества прекратятся, и языки умолкнут, и знание упразднится». Мы можем рассматривать перечисленное апостолом как качества, свойства любви, причем свойства «глагольного» типа, требующие действия. Но можем (и это нам кажется более продуктивным) рассматривать эти качества как определенные ступени в достижении любви. Апостол, по сути, задает нам программу освоения всех свойств любви,

только это необходимо делать по своеобразным «ступеням». Входя по этим «ступеням» последовательно (и последовательность у каждого своя), можно выполнить призыв Павла – «достигайте любви» («добиваться», если мы возьмем одно из первоначальных значений этого слова). Такой подход представляется нам весьма актуальным, так как, по выражению А.И. Солженицына (в нашей вольной интерпретации. – В.С.), в 20 столетии мы в России настолько духовно и нравственно упали, что нам невозможно сразу подняться на ту высоту любви, о которой говорил Иисус Христос и его апостолы. Потому надо учиться овладевать малым, чтобы приближаться к большому.

В контексте нашей темы любовь, как интеграция многих духовных даров и сама – как духовный дар, есть неременное требование к лидеру-христианину. Потому все, что сказано апостолом Павлом о любви и ее качествах («ступенях»), стопроцентно относится к духовно-нравственным основам лидерства. Э. Фромм в книге «Искусство любить» пишет: «Если... любовь – действительно единственный удовлетворительный и здоровый ответ на вопрос о смысле человеческого существования, тогда любое общество, которое в той или иной степени исключает развитие любви, должно в конце концов погибнуть, войдя в противоречие с основными человеческими потребностями»^[42]. В своем «Кредо» учёный утверждает, что «... воспитание означает знакомство молодёжи с лучшим из наследия человечества. Но так как большая часть этого наследия выражается словами, то воспитание эффективно, только если эти слова обрели реальность в лице учителя, в практике и в устройстве общества. Только материализованная во плоти идея может оказать влияние на человека; идея, которая осталась словами, способна изменять только слова»^[43]. Мы с полным правом можем отнести то, что говорит Э. Фромм об учителе, и к лидеру. Не в наших силах сделать так, чтобы «слова обрели реальность в лице учителя, в практике и в устройстве общества». Но в наших силах (потому что с нами Бог!), чтобы слова стали реальностью в лице учителя-христианина, лидера-христианина, в практике и в устройстве наших общин. Это находится в

⁴² Фромм Э. Искусство любить // Фромм Э. Человеческая ситуация. Пер. с англ. Под ред. Д.А. Леонтьева. М.: Смысл, 1994. С.227

⁴³ Фромм Э. Кредо // Фромм Э. Человеческая ситуация. Пер. с англ. Под ред. Д.А. Леонтьева. – М.: Смысл, 1994. С.232-233.

полном соответствии с основными принципами концепции учительства апостола Павла, которая, как нам представляется, являет собой источник многих наших представлений о сущности и назначении христианского лидерства.

Учительство как модель христианского лидерства^{44]}

Ховард Хендрикс, рассуждая о подготовке лидеров, выделяет три причины значимости роли учительства: «(1) люди, с которыми работает учитель, молоды, гибки в пониманиях, они подобны мокрой глине; (2) положение, занимаемое ими, влиятельно, и они находятся у всех на виду; (3) личность учителя – подлинная или лживая, божеская или небожеская — налагает свой неизгладимый отпечаток на процесс обучения». В контексте таких причин мы можем обнаружить и лидера. Как считает Х. Хендрикс, лидер должен обладать следующими качествами. Во-первых, он должен быть влиятельным человеком: «Лидерство — это больше, нежели просто должность, это сила, власть; не роль, но ответственность; не титул, но способность действовать». Во-вторых: «Учителя должны быть служителями. Лидер-Слуга – это пример, который оставил Иисус». «Христианский учитель должен развивать себя до самого высокого, сколько возможно, уровня – развивать как человека и профессионала, для того чтобы затем отдать себя ученикам». Учитель «служит, ведя других. Лидер-слуга не пассивен, но деятелен, он не ждет, когда что-то произойдет, но своим действием побуждает, чтобы что-то происходило. Мы все принимаем эту концепцию, но не все до конца понимаем, что в нее входит. Она включает в себя больше, нежели действия, это отношение, которое распространяется на все, что мы делаем». «Он преподает больше, нежели просто предмет, он обучает личностей. Если студент не научился, учитель не научил. Высшим назначением учителя является изливание своей жизни, как из чаши, на студентов. Он живет для того, чтобы служить им». В-третьих, «Учитель должен быть человеком характера». «Цель каждого христианина — достижение зрелости, преобразование в образ Христов. Подобное развитие личности особенно важно для лидера. И это прежде всего

⁴⁴ При написании использованы материалы Ховарда Р. Хендрикса. См. Ховард Г. Хендрикс. Учителя как лидеры // Христианская педагогика. Сборник статей. Перевод с английского. – СПб.: Христианское общество «Библия для всех», 1997.

процесс, а не удобное место, где можно посидеть и отдохнуть. Лидеры — это те, кто не прекращают расти, и продолжают работать над собой. Богу нужен характер, а не наше удостоверение. Больше всего для Него важно не что мы делаем, но кем становимся...».

В своих рассуждениях об особом вкладе учителя в подготовку лидеров Х. Хендрикс говорит о том, что «учителя формируют мышление, отношение к вещам и поведение своих учеников, когда те находятся в наиболее податливом для всяческих влияний возрасте. Становление лидеров происходит в процессе особого соприкосновения с одним или значительными учителями, но не со всеми, кто стоит за пре-подавательской кафедрой...». «Качество лидеров — ключевой момент в будущем лидерстве. Их ученики будут либо кидать кирпичи, либо строить соборы». Х. Хендрикс считает, что «наше общество внушило молодежи чувство бессилия, безысходности» и приводит по этому поводу мнение Джона Гардена: «Наша молодежь рождена в огромном безличностном обществе с запутанной структурой. Это общество не собирается привлекать молодежь к лидерству и абсолютно безразлично. Кажется, оно вовсе в этом не заинтересовано и не только не пытается придать молодежи уверенность, которая им так необходима, но творит путаницу и внушает чувство беспомощности. Молодым людям сегодняшнего дня очень трудно поверить, что их действия и поступки могут повлиять на общественные процессы». Такая оценка ситуации, сделанная в отношении США, вполне приложима и к ситуации в России, и потому нельзя не согласиться с Х. Хендриксом, что «для христианской молодежи проблема еще острее, ведь мир спрашивает: «К чему все попытки? Для чего вступать в такое дорогостоящее соглашение?».

Как утверждает Х. Хендрикс: «Если лидерству суждено возрасти, должны быть определенные условия для его появления. Очевидно, учитель — это тот, кто может создать наиболее благоприятный климат для расцвета лидерства». В этом направлении, считает Х. Хендрикс, христианское образование должно оставить состояние бездеятельности и пассивности: «Лидеры не рождаются в атмосфере дремоты, заторможенности. Иеремия пронизательно спрашивает: «Если ты с пешими бежал, и они утомили тебя, как же тебе состязаться с конями?» (Иер. 12:5)».

Два условия, по мнению Х. Хендрикса, особенно важны для подготовки лидеров: если учитель заражает собой других и если он моделирует лидерство. Первое условие реализуется, если в обучении действуют три фактора. Первый фактор: обучение должно соотноситься не столько с процессом собственного преподавания, сколько с процессом учебной деятельности самих обучаемых: лидерство не может быть передано, его становление происходит только в проживании этой роли, которая и входит в личностный опыт. Потому самое главное внимание в обучении лидеров необходимо уделять не собственно самому содержанию обучения и техникам лидерства (хотя это и важно). В центре внимания должна быть личность обучаемого – будущего лидера. Личность вне отношений может быть только абстракцией, а лидерство, прежде всего и главным образом, – отношения. При этом, считает Х. Хендрикс, нельзя идти на поводу «скороспелости» в подготовке лидеров: быстро передать можно лишь информацию, а стать лидером, то есть изменить свою жизнь – это требует как настойчивости, так и длительного времени. Второй фактор: образование должно учитывать особенности личности. Как известно, закономерности и законы развития личности, безусловно, существуют. Но они имеют одну «отвратительную особенность»: в разных ситуациях они проявляют себя по-разному. Потому такое значение в подготовке лидеров имеет творческий подход – и это – третий фактор. Но если учитель лидеров сам не способен ни на лидерство, ни на творчество, то каким бы ухищренным способом творчества он ни учил будущих лидеров, они не станут творцами (если и станут, то – не благодаря, а вопреки). Научить творчеству невозможно, это ситуация атмосферы обучения и совместной деятельности в создании и реализации различных проектов, в которых необходимо проявить лидерские качества.

Моделирование в процессе подготовки лидеров (как второе условие) становится важнейшей частью обучения, если в совместной деятельности ученики обнаруживают личность учителя с такими качествами, которые вызывают доверие. По нашему опыту мы знаем, что моделирование (в данном контексте) есть прежде всего моделирование различных видов деятельности (служений), в которые ученики целенаправленно включаются, пробуя свои силы и об-

наруживая свои склонности (как задатки даров). И пример самого учителя в различных видах деятельности, безусловно, особенно ценен. Трудно что-либо возразить Х. Хендриксу, который утверждает: «Ученикам в первую очередь интересно, кто вы такой, а не каким объемом знаний вы обладаете и где вы их получили».

Следующая позиция в модели подготовки лидеров, которую выделяет Х. Хендрикс – образование должно соотноситься с жизнью. Он пишет: «Иногда мы, как учителя, не знаем не только ответов, но даже самой сущности проблем. Нас учили во времена, которые давно прошли. Это дает некоторое объяснение, почему студенты жалуются: «В нашем обучении даются ответы на вопросы, которые никто не задает, однако того, что действительно мучает людей, мы никогда не касаемся в наших обсуждениях». Потому существует лишь один способ реализации названной позиции: «научить процессу принятия решения: способности мыслить и решать проблемы, задавать больше вопросов». Для нас эта позиция особенно близка в связи с засильем во всех системах образования, не исключая образование в наших общинах и христианских учебных заведениях, такого типа обучения, в котором роль учителя похожа на роль того педагога (детоводителя), о котором писал апостол Павел в послании к Галатам (3:24-25).

Говоря об особом назначении учителя как лидера – готовить других лидеров, Х. Хендрикс делает акцент на проблеме поиска потенциальных лидеров. Дело в том, что многие люди сами с трудом обнаруживают в себе то, что в них сокрыто. Единственно эффективный способ обнаружить в себе тот или иной дар, по нашим наблюдениям, – включиться в деятельность (служение). И роль учителя состоит в том, чтобы управлять (на основе моделирования) организацией введения своих учеников в разные виды деятельности и в исполнение разных функций (ролей) в этих деятельности. Только так человеку можно обнаружить, что у него получается и что – совершенно не его. Развивая первое и не тратя зря времени на второе, человек начинает получать удовлетворение от использования тех даров, которые вложены Господом в него потенциально. Но вряд ли возможно обнаружить (тем более – развить) духовный дар (к которым, безусловно, относится и лидерство), если человек не включит-

ся в реальное служение для реальных людей.

По мнению Х. Хендрикса, «пробуждение» потенциальных лидеров и укрепление их в вере требует введения в практику особых принципов и целенаправленного поиска возможностей, которые необходимо раскрыть для учеников. Если мы обратимся к анализу того, как Сам Иисус готовил будущих лидеров (апостолов), то сможем обнаружить те принципы, которые нам следует применять в современной практике, и возможности, мимо которых мы нередко проходим. Среди основных принципов Х. Хендрикс выделяет принципы тщательного отбора, крепкой близости с учениками, творческого обучения, личного посвящения, реалистических ожиданий. Представим, вслед за Х. Хендриксом, способы реализации каждого из названных принципов.

Принцип тщательного отбора основывается на трех критериях, которые использовал Иисус. Во-первых, выбор всегда предварялся молитвой, в процессе которой Бог указывал Иисусу на учеников – будущих лидеров христианства (Ин. 17:6, 9). Во-вторых, Иисус избирал тех, кто проявил свой характер (как говорит А.К. Дианин-Хавард, лидерство и есть характер^[45]). И этот характер узнавался Иисусом в совместной с учениками жизни в течение, как минимум, первого года обучения. В-третьих, Иисус выбирал будущих лидеров не по принципу «одинаковости», а по принципу «инаковости»: все Его ученики были разными и по темпераменту, и по степени проявления лидерских задатков, и по жизненному опыту. Как мудро заметил Ицхак Адизес: «Если двое думают одинаково, то один из них – лишний». Потому учителю нужно иметь смелость останавливать выбор своих учеников не по принципу их «удобства» для себя, а по силе их потенциальных возможностей к лидерству.

Принцип «крепкой близости» ориентирует на то, чтобы обучение будущих лидеров не ограничивалось чисто учебной деятельностью. В Мк. 3:14 мы читаем: «И поставил из них двенадцать, чтобы с Ним были и чтобы посылать их на проповедь». Заметим: и «чтобы были с Ним», и чтобы «посылать их на проповедь». В совместной жиз-

⁴⁵ Дианин-Хавард А.К. О нравственном лидерстве // 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.184.

ни Иисуса и апостолов мы обнаруживаем универсальный принцип христианского обучения – принцип подражания, о котором впоследствии скажет и апостол Павел: «Будьте подражателями мне, как я Христу» (1 Кор. 11:1).

Принцип творческого обучения расширяет и углубляет принцип подражания: если началом обучения является показ – что и как надо делать, то затем Иисус направляет апостолов на самостоятельное служение, «отпуская» их из Своей руки (см. Мк. 6:6-13). При этом сами методы обучения в практике Иисуса никогда не были самоцелью – Его цель была в изменении последователей через понимание, осознание и принятие ими того видения, тех целей и того смысла, которыми и вооружил их Иисус. Как пишет Х. Хендрикс: «Он говорил с ними, показывал им, давал испробовать и затем оценивал то, что они сделали». Но, добавим мы, Он добивался от них, чтобы в будущем они это делали сами (а это уже другой тип обучения, в отличие от первого, о котором сказано чуть выше). Именно это Л.С. Выготский называл «зоной ближайшего развития».

Принцип личного посвящения исходит из универсального принципа подражания учителю. После Своего воскресения Иисус говорил ученикам: «Как послал Меня Отец, так и Я посылаю вас» (Ин. 20:21). Жизнь учителя, его посвященность в то, чем он занимается, воспитывает его учеников куда эффективнее, чем сотни высокотехнологичных методов. Раскрывая принцип «реалистических ожиданий», Х. Хендрикс приводит примечательное высказывание неизвестного автора: «Если ты веришь в меня, то мне становится легче верить в себя». В Новом Завете мы не раз встречаем фразу Иисуса о силе веры: «Вера твоя спасла тебя». Мы можем сказать, что вера Иисуса в Петра подняла его после тяжелого падения (правда, он при этом искал взгляд Иисуса, следуя за Ним после взятия в Гефсимании, а не прятал свои глаза от стыда). Если учитель верит в способность ученика стать лидером, то он и станет таковым, если в нем есть хотя бы малейшие задатки к этому. Но тут, безусловно, к стараниям и вере учителя и ученика «присоединяет» Свою силу Дух Святой – источник духовных даров.

К возможностям, которые следует включить в обучение будущих лидеров, Х. Хендрикс относит: развитие интереса, помощь в

самопознании («узреть себя»), поддержку и поощрение. Известно, что интерес к чему-либо в начале далеко не всегда сохраняется до конца. Важнейшим фактором поддержания интереса к лидерству Х. Хендрикс считает общее гуманитарное образование. На наш взгляд, это совершенно справедливо, так как узкая специализация способна обеспечить лишь кратковременный успех. Лидерство же требует постоянства и длится постоянно, и в этом «постоянстве» «постоянны» все возникающие проблемы. Известно, что проблему нельзя решить на том же уровне мышления, на котором она возникла. Потому способность мыслить нетривиально, относиться к проблемам не как угрозам, а как новым возможностям развития – важнейшая характеристика лидера. К сожалению, современная школа, в том числе и христианское образование, ориентировано (как гуманитарное) более на заучивание готовых ответов, нежели на формирование способности ставить трудные вопросы в сложных ситуациях («человек учится, когда спрашивает»). Только при сформированности думать самостоятельно, решать проблемные вопросы человек способен от правильной информации (которая как «залетела», так и «вылететь» способна) перейти к правильным убеждениям (убежденности в истине, а не в информированности об истине). Это, вероятно, так же, как: можно многое знать о Боге и в то же время не знать Бога.

Принцип самопознания («помогая узреть себя») Х. Хендрикс обосновывает тем, что человек (как лидер) «не сможет управлять другими, пока не научит-ся управлять собой». Не случайно апостол Павел советовал Тимофею постоянно «вникать в себя и в учение». При этом самопознание (в русской ментальности) нередко обращается в самокопание, которое ни к чему доброму не приводит, кроме отчаяния. Чтобы избежать этой опасности, необходимо научиться обнаруживать как в себе, так и в других людях те достоинства, благодаря которым недостатки будут «нейтрализованы». Мы не можем сбросить со счетов нашу греховность, которая от сатаны. Но мы не имеем права забывать о том, что в каждом из нас есть то подобие, которое Творец передал нам от начала. Потому обращение к Христу есть самый эффективный способ восхождения человека к человеческому в себе. К этому и призван учитель как лидер и как учитель будущих лидеров. Лидерство мы можем определить еще и как про-

цесс, в котором недостатки одних компенсируются достоинствами других: если бы мы все обладали одними и теми же достоинствами, то другие люди нам не были бы нужны.

Принцип поддержки и поощрения является одной из тех возможностей, которые упускаются во многих наших общинах. Когда, добившись какого-либо успеха, мы (и окружающие нас) говорим «слава Богу», то делаем это по справедливости. Но мы забываем нередко о том, что кроме молитвенного обращения к Господу, была еще и собственная деятельность человека, затраты его личных ресурсов, личного времени. Закономерно, что человек, совершая что-либо, ждет оценки со стороны. Сам Господь показал нам (говоря по завершении каждого дня при сотворении мира – «хорошо, весьма хорошо»), что по окончании дела следует оценивать его результаты. Само по себе поощрение говорит человеку о том, что он делает то, что нужно, и делает в нужном направлении. Отказ от этого сужает возможности в развитии человека, формирует в нем неуверенность в том, что он совершает. Такое состояние, безусловно, противопоказано лидеру.

При этом следует помнить о том, что в рамках конкретного служения далеко не всем можно обеспечить ситуацию успеха. Поэтому задача учителя состоит в том, чтобы не только осознать свою значимость в поиске и развитии лидеров, но и обеспечить управление становлением лидерских качеств тех, кого вверили ему Господь, судьба и родители. Х. Хендрикс утверждает: «До тех пор, пока у учителей не появится осознание того, насколько они важны в деле развития плодов лидерства, ничего не изменится в сложившейся ситуации кризиса руководства. Тот, кто ответствен за наше будущее, прежде всего должен пуститься на поиск новых лидеров».

Между моделью учителя как лидера Х. Хендрикса и учительством Иисуса и апостола Павла, которые мы рассмотрели выше, – два тысячелетия. Но как в те далекие времена, так и сегодня в нашем образовании (включая как вообще образование, так и образование христианское) противостоят два типа обучения, которым соответствуют и два типа лидерства. В поручении Иисуса Христа (Мф. 28:19-20) «научить все народы, ... уча их соблюдать все, что Я повелел вам» мы нередко видим приоритет не в том, кого нужно

«научить», а в том, кто должен «научить». На наш взгляд, это не совсем верное понимание назначения нашего учительства вообще и учительства как лидерства – в частности. Эффективность обучения не определяется лишь способностью одного верно излагать истины и способностью другого внимать этим истинам. Если в обучении и лидерстве мы (даже невольно) игнорируем то, что называют свободой воли, то все равно, рано или поздно, человек захочет сам найти, добыть своим собственным усилием истину. И если он не научен способам самостоятельного познания истины, то или, как флюгер, будет подвержен «ветрам», то есть разным мнениям, или же спрячется от сложных проблем жизни (думать – это тяжелое занятие!) в свою «нору» как «премудрый пескарь». Эффективность обучения и лидерства, безусловно, определяется способностью одного передавать истину верно, а другого – слушать и слышать эту истину. Но этого крайне недостаточно. Эффективность требует того, чтобы сам познающий включился в процесс познания. А этот процесс – всегда исследовательский по своему характеру. Вспомним пророка Софонию (2:1-2): «Исследуйте себя внимательно, исследуйте, народ необузданный, доколе не пришло определение – день пролетит как мякина – доколе не пришел на вас пламенный гнев Господень, доколе не наступил для вас день ярости Господней». Вспомним и другой пример (Ин. 5:39): «Исследуйте Писания, ибо вы думаете чрез них иметь жизнь вечную; а они свидетельствуют о Мне». Знали ли те древние евреи, к которым обращался Софония, закон Моисеев? Предположим, что знали. Но они не исследовали себя в свете этого закона. Знали ли иудеи, искавшие повода расправиться с Иисусом, Писания? Мы можем вполне определенно сказать о том, что знали. Но они не были готовы исследовать Писания. Не потому, вероятно, что не хотели. А потому, что критерии знания Писания были иными: тот «знал» Писания, кто мог без запинки воспроизвести нужный текст для той или иной ситуации. Но знать, понимать и быть убежденными в чем-либо – не одно и то же. Для знания и даже понимания вполне достаточно услышать информацию, осознать ее и быть способным воспроизвести ее, если потребуется. А для того чтобы быть убежденными в истинности информации и сделать ее своим личностным достоянием – для этого нужна собственная по-

знавательная деятельность, деятельность исследовательская. Между «услышать истину» и «познать истину» стоит то, что мы можем назвать учебной деятельностью. Ее целью являются не знания, а способы «добывания» этих знаний. Именно здесь происходит водораздел между двумя принципиально разными подходами и к обучению, и к лидерству. Один тип (и обучения, и лидерства) ориентирован на знания (как информацию) и на послушание (как форму поведения). Второй же тип ориентирован на то, чтобы ведомый (ученик или последователь лидера) овладел способами деятельности. Первый тип можно условно назвать транслирующим, второй – трансформирующим, преобразующим.

Первый тип обучения (и лидерства) характеризуется тем, что учитель (воспользуемся привычным нам термином – «учитель», видя за ним и лидера) сам ставит цели, сам определяет средства ее достижения, сам организует учебную деятельность и сам создает ситуации достижения цели, сам оценивает степень достижения. Те, кого он ведет (и дети, и последователи – взрослые) впитывают этот подход: все за них решают «умные» взрослые (родители, учителя, руководители на производстве, служители в общине и т.п.), и их задача состоит лишь в неукоснительном исполнении разработанных не ими требований и норм жизни и не ими принятыми. Такой подход обнаруживаем мы в большинстве наших семей, в наших воскресных (и не только) школах. Взрослея, дети с таким же подходом встречаются в вузах и на производстве. Не исключением являются и многие наши общины. И это становится нормой жизни: кто руководит, тот является единственно «верным» источником того, как надо жить. Результаты такого обучения и воспитания обычно проявляются в инфантилизме, в жизни по принципу «не высовываться» или в спонтанно возникающем бунте против традиций и норм, которые установили «взрослые» (или государство, или церковь и т.п.). Глубинная причина такого сопротивления обусловлена тем, что Господь, создавая человека «по образу и подобию Своему», изначально наделил его свободой воли. Потому там, где эта свобода ограничивается (даже из самых благих намерений), человек интуитивно чувствует, что его природу насилуют. Реакция очевидна – сопротивление, которое или ломается авторитарным подходом (но тогда ломается и личность),

или же переходит в бунт – активный или пассивный. И второе нередко куда опаснее первого. Воспитанные в таком типе обучения люди становятся объектом манипуляций многочисленных «гуру» и политиков. Но они не могут быть надежной опорой ни в государстве, ни в наших общинах. Как известно, опереться можно только на то, что сопротивляется. Кажется, у Августина есть высказывание о том, что в главном должно быть единство, в разном – свобода, но во всем – любовь. Но при несвободе человека не может быть подлинной любви («насильно ми не будешь»).

Второй тип (как обучения, так и лидерства) расставляет иные акценты: учитель (лидер) учит детей (или взрослых как последователей, как членов своей команды) самих ставить цели деятельности и самим отбирать адекватные для ее достижения средства, самостоятельно разрабатывать план действий и осуществлять деятельность по достижению цели. А учитель (лидер), как правило, создает лишь педагогически целесообразные ситуации для этого (становится «рельсами», задающими общее направление движению). При этом дети (или взрослые) учатся оценивать свою деятельность в соответствии с ранее совместно определенными и принятыми показателями и критериями результативности и эффективности своей учебной (или «взрослой») деятельности. Результаты такого обучения и лидерства состоят в том, что человек постепенно, при умном руководстве учителя (лидера), научается быть самостоятельным субъектом собственной деятельности. Такой человек практически не поддается техникам внушения, он способен сопоставлять разные точки зрения, осуществлять правильный выбор в сложных ситуациях, потому что у него есть знание истины, к которой он пришел сам (а умный учитель или лидер умело подводил его к ней, но – не решал за него). Такой человек есть личность и индивидуальность, он способен самостоятельно идти по жизни и вести других, если в нем есть для этого задатки. А это значит – быть лидером.

Христианское лидерство является одной из форм ответа на призыв Иисуса Христа быть «светом мира» (Мф. 5:14), и оно проявляется как в разумности устройства повседневной жизни и в оптимальности организации и деятельности любой общности людей, в том числе и христианских общин, так и в результативности совмест-

ной деятельности. В то же время для результативности безразлично, сколько и каких ресурсов, включая человеческие, потребовалось для достижения цели. Но для достижения эффективности важна не только результативность – затраты времени и ресурсов при этом должны быть оптимальными. Именно на это направлено христианское лидерство, ставящее человека, как главный ресурс, не средством, а целью. Для такого лидерства требуется духовно-нравственная зрелость личности лидера, сформированность его когнитивного, эмоционального, социального и духовного интеллекта, лидерская компетентность.

В связи с призывом «быть светом» христианское лидерство не должно ограничиваться пространством церкви, общины или религиозной организации. Являя себя миру, христианское лидерство должно показывать ему высокие образцы организации взаимодействия лидеров и их последователей в достижении достойных целей достойными способами. При этом оценка успешности христианского лидерства определяется по критериям качества служения другим своими талантами: по степени их реализации в деятельности и по качеству изменений как самого лидера, так и его последователей в соответствии с представлениями о целях христианского лидерства. Такое лидерство не может не быть духовным, и потому оно должно являть всей своей сущностью, формами и результатами образ Христа в жизни христианского лидера и его последователей. Эффективность христианского лидера определяется степенью его духовности – тем, насколько он приобщен к Христу: ищет Христа, живет с Христом, живет Христом.