

ВЗАИМОСВЯЗЬ НАСТАВНИЧЕСТВА И ЛИДЕРСТВА:
ПО МАТЕРИАЛАМ ИНТЕРВЬЮИРОВАНИЯ СЛУЖИТЕЛЕЙ
ДАЛЬНЕВОСТОЧНОГО ОБЪЕДИНЕНИЯ ЦЕРКВЕЙ ЕХБ

Занин А.А., Белов А.Э., Негров А.И.

Введение

Данная работа основана на материалах магистерской диссертации по лидерству студента Высшей школы лидерства СПбХУ Занина А.А. Защита работы состоялась в мае 2016 г. Цель работы заключалась в изучении представлений евангельских верующих (на примере представителей дальневосточных церквей ЕХБ) о роли наставничества в формировании лидерства. Актуальность темы обусловлена нехваткой в данном регионе зрелых и квалифицированных лидеров (подобное утверждение справедливо касательно многих евангельских объединений на постсоветском пространстве).

Мнения пасторов и руководителей молодежи о лидерстве и наставничестве были выявлены в процессе интервьюирования, в рамках которого респондентам задавались 12 вопросов:

1. Как вы понимаете лидерство?
2. Каким образом, по вашему мнению, в Дальневосточном объединении церквей ЕХБ формируется культура лидерства?
3. Что, по вашему мнению, необходимо для формирования духовного и эффективного лидерства в церквях ЕХБ?
4. Как относятся члены вашей церкви к понятию «лидер»? Понимают ли они значение этого слова?
5. Как вы понимаете наставничество (менторство)?
6. Важность наставничества в церкви (степень важности)?
7. Можно ли считать наставничество важным элементом лидерства? Почему?
8. Каким методом (стилем) пользуетесь вы в процессе наставничества?
9. Как бы вы охарактеризовали хорошего и эффективно-го наставника?
10. Почему наставничество не срабатывает? Назовите основные причины и ошибки.
11. Приведите примеры проявления наставничества в вашей жизни (один по отношению к вам со стороны

другого лидера и другой с вашей стороны по отношению к другому человеку).

12. Поделитесь своими мыслями или комментариями на тему наставничества и лидерства в церкви (общие мысли, личный опыт и пр.).

Методология исследования базировалась на рекомендациях к изучению лидерства, разработанных сотрудниками ВШЛ СПбХУ¹. При анализе расшифровок интервью преследовались две задачи: (1) выявить отношение пасторов и руководителей молодежи к вопросам лидерства и наставничества; (2) сопоставить мнения пасторов и руководителей молодежи по исследуемым вопросам. Таким образом, объектом исследования был феномен наставничества, а предметом – роль наставничества в формировании лидерства в контексте дальневосточного объединения церквей ЕХБ.

Лидерство и наставничество в Библии и христианской литературе: краткий обзор

Наставничество в формировании лидерства в Ветхом Завете

Согласно ветхозаветным писаниям, ответственность за воспитание и обучение детей лежала на родителях и учителях (Прит. 1:8, 4:1–4, 6:20, 31:1; Втор. 6:17–18). Суть наставничества заключалась в передаче младшим поколениям мудрости, принципов благочестия и нравственности, в том числе посредством доброго примера. Бог с самого начала построения взаимоотношений со Своим народом выстраивает фундамент наставничества, в котором есть элементы передачи информации и демонстрации личного примера (что также можно охарактеризовать как предание в смысле передачи религиозного опыта).

О роли наставничества в формировании лидерства в Новом Завете

Новый Завет содержит различные метафоры, описывающие отношения между лидером и последователями: отец и сын (1 Фес. 2:11; Евр. 12:5, 7; Еф. 4:6), муж и жена (Еф. 5:22–23),

¹ См. Общие и специальные методы изучения лидерства / Под. ред. Ю.Н. Красниковой и А.И. Негрова; Серия «Лидерство: теория и практика». – СПб.: Санкт-Петербургский христианский университет, 2015. Вып. 2.

голова и тело (Кол. 1:8, Еф. 5:23), лоза и ветви (Ин. 15:23), виноградарь и виноградник (Мф. 20:1), творец и творение (Еф. 2:10), пророк и народ (Деян. 3:22), пастух и овцы (Ин. 10:27).

Наставничество в Новом Завете наблюдается в общении Иисуса Христа со своими учениками. Он использовал различные методы: учил в группе, наставлял один на один, направлял учеников парами на выполнение практических заданий (т.е. делегировал полномочия).

Жизнь и учение Апостола Павла обнаруживают роль наставничества в формировании духовно зрелых и эффективных христианских лидеров раннехристианских общин.

Лидерство и наставничество в Евангелиях

Во всех четырех Евангелиях мы видим следование учеников за Христом. В Евангелии от Матфея, призвав их (4:18–22), Он позволил им наблюдать Его образ жизни. Ученики видели, как Он учил, как решал различные вопросы, как относился к людям. Христос был лидером, и это же качество Он желал видеть в Своих последователях (8:18–34). Как Учитель, Он видел нужды людей (9:35–38). Он обучал своих учеников, вовлекал их в Свое дело, а затем наделял полномочиями и отправлял на самостоятельную миссию (10:1–15). Иисус был лидером-наставником. Он уделял важное значение преемственности, передаче знаний, умений, навыков и компетенций (10:24–33).

Перспектива в Евангелии от Марка иная: ученики не понимают притчи Иисуса, Его учение и служение (4:13, 7:17–18; 8:14–21); не узнают в Нем Сына Божьего (4:35–41; 6:45–52); не осознают смысл Его учения (8:14–21), которое в сущности предполагает крестный путь (8:31–33; 9:30–32) через служение другим (10:32–45)². Возможно, автор хотел показать сложность воспитательного процесса и важность терпения как характеристики учителя.

В свою очередь, по Луке стать учеником Иисуса означает вступление на узкий путь ко спасению (13:22–30), который предполагает следование за Ним (14:27; 9:23)³. Автор представляет Иисуса как наставника, который обучает Своих последователей, подготавливая их к миссии.

Иоанн подчеркивает важность личных убеждений и веры (1:41, 45, 49, 6:69, 13:13; 20:28–31; 21:7–12; 20:31). Сначала ученики

² См. Грин Дж., Макнайт С., Маршал Г. *Словарь Иисус и Евангелия*. – М.: Библийский институт св. Апостола Андрея, 2003. – С. 681.

³ Там же, С. 682.

не вполне понимали личность и учение Иисуса. Учитель же продолжал терпеливо наставлять учеников, чтобы они осознанно уверовали в Него. По Иоанну, Иисус Христос – истинный Пастырь, который печется о тех, кто идет за Ним (10:11).

О роли наставничества в формировании лидерства в учении Апостола Павла

Тимофей сопровождал своего учителя в миссионерских поездках (см. Деян. 16:1-5; 20:4; Рим. 16:21; 2 Кор. 1:1, 19; Фил. 1:1; Кол. 1:1; 1 Фес. 1:1; 1 Фес. 1:1 и 2 Тим.). Апостол возложил на Тимофея определенные обязанности (см. Деян. 17:13-15; 19:22; 1 Кор. 4:17; Фил. 2:19; 1 Тим. 4:13). Тит также был образцовым учеником Павла (Тит. 2:7-8), с которым Апостол провел много времени и называл его «истинным сыном по общей вере» (Тит. 1:4); Павел поручил Титу подготовить лидеров для церкви на Крите (Тит. 1:5). Тит научился от Павла не только проповедовать, но и решать различные церковные вопросы.

Таким образом, в Новом Завете встречаются два типа наставничества. Во-первых, это общее христианское наставничество, т.е. передача основ христианства на практических примерах повседневной жизни. В Церкви есть более зрелые христиане и те, кто делает первые шаги. В ранней Церкви старшие верующие вели более молодых к Богу, преподавали им учение апостолов, проявляли внимание к их нуждам, вместе поклонялись Богу, общались в духе радости.

Во-вторых, в Новом Завете виден целевой вид наставничества, т.е. подготовка конкретных христиан к определенному виду служения (например, Тимофея и Тита).

Таким образом, новозаветная модель наставничества характеризуется: (1) передачей учения и знаний (образовательная задача); (2) преподаванием умений и навыков, необходимых для служения (развивающая задача); (3) воспитанием христианского характера (воспитательная задача).

Современная христианская литература

Важным вкладом в отечественную христианскую литературу можно считать книгу В.А. Сарапулова «Личностные факторы христианского лидерства»⁴. Особый интерес

⁴ Сарапулов В.А. *Личностные факторы христианского лидерства*: Научно-методическое пособие / Сер. «Лидерство: теория и практика». – СПб.: Санкт-Петербургский христианский университет, 2016. Вып. 3.

представляет вторая глава «Христианское учительство как источник концептуальных представлений о лидерстве»⁵, в которой предпринята попытка интегрировать представления о христианском учительстве и христианском лидерстве. Учитель, по мнению автора, – «это тот, у кого учатся... Учитель – не тот, кто тянет, а тот, за кем тянутся. Так и лидер: это тот, за кем идут по собственной воле»⁶. Важно обратить внимание на следующее утверждение автора: «Мы ошибаемся, когда считаем, что учитель – это тот, кто учит. Как ошибаемся и тогда, когда считаем, что лидер – тот, кто ведет»⁷.

Говоря об учительской практике Христа как лидера, за которым шли ученики, Сарапулов отмечает важные черты Его служения. Во-первых, «знание (учение Иисуса) структурировалось вокруг самой личности Учителя. Его учение ни тогда, ни сейчас невозможно отделить от Его личности»⁸. Во-вторых, «[Иисус] никогда не преподносил истину в готовом виде, а показывал людям путь к этой истине, позволяя им самим открывать ее (переоткрывать)». Для Иисуса было важным побудить слушателей самим найти правильный ответ.

Чтобы разрушить существующий сегодня стереотип в отношении образа учителя, автор обращается ко времени ранних христиан, когда «учитель был более похож на современного нам пастора или проповедника». Его задачей было показать практическое применение того, чему он учил людей.

Исходя из своего пятидесятилетнего опыта преподавательской деятельности, В.А. Сарапулов утверждает, что «концепция учительства Ап. Павла в значительной степени может стать основой для концепции христианского лидерства и в первую очередь – отношения учителя и учеников»⁹. Результатом такого обучения является «становление человека как личности и индивидуальности, способной быть лидером, самостоятельно идти по жизни и вести других»¹⁰.

⁵ Там же, С. 59–94.

⁶ Там же, С. 60.

⁷ Там же.

⁸ Там же, С. 61.

⁹ Сарапулов В.А. *Личностные факторы христианского лидерства*: Научно-методическое пособие / Сер. «Лидерство: теория и практика». – СПб.: Санкт-Петербургский христианский университет, 2016. Вып.3. – С. 77.

¹⁰ Там же, С. 92.

О роли наставничества в формировании христианского лидерства

А.И. Негров отмечает, что под формированием лидерства следует понимать «процесс и результат должным образом спланированных и согласованных мероприятий, направленных на развитие людей, помогающих им развиваться с помощью своей деятельности, благодаря наставничеству и поддержке со стороны других людей»¹¹. Развитие лидерства в христианских общинах «должно быть интегрировано в повседневную практику и таким образом стать частью культуры взаимодействия среди христиан. Важной частью развития лидерства является конструктивный диалог между верующими, в котором на основе христианской любви верующие говорят истину друг другу и выражают свое мнение на какие-то вещи»¹².

В мае-июле 2013 г. А.Э. Белов и К.С. Дивисенко провели социологический опрос на предмет представлений евангельских христиан о лидерском стиле. В исследовании приняли участие 68 человек (34 мужчины и 34 женщины), в основном проживающих в г. Санкт-Петербурге и Ленинградской области. Результаты изучения представлений об образе идеального христианского лидера среди евангельских верующих показали, что наиболее значимыми оказались такие формы поведения христианских лидеров, как умение выслушать и понять; способность направлять (наставлять) в духовной жизни; умение создавать атмосферу доверия; способность хорошо, доходчиво произносить проповеди; готовность поддерживать других и др.¹³ Данное исследование показывает, что для евангельских христиан данного региона востребованным является поведение лидеров, направленное на наставничество в духовной сфере. 73% респондентов ответили, что

¹¹ Негров А.И. О международном исследовательском проекте «Изучение феномена лидерства в среде евангельской молодежи Евразии: к вопросу формирования эффективных подходов в становлении и развитии лидерства» // Феномен лидерства в среде евангельских христиан Евразии: коллективная монография / Под ред. А.И. Негрова; Серия «Евангельское христианство и лидерство». – СПб: Санкт-Петербургский христианский университет (в печати). Вып. 2.

¹² Там же.

¹³ Белов А.Э., Дивисенко К.С. *Представления евангельских христиан о лидерском стиле* // Нравственные и духовные аспекты лидерства. – СПб.: Санкт-Петербургский христианский университет, 2014. Вып. 1. – С. 304–305.

наставничество (способность наставлять в духовной жизни) является для них «очень важным», а оставшиеся 27% указали, что такое поведение является для них «важным».

А.И. Негров и В.А. Сарапулов утверждают, что концепцию и практику христианского лидерства нельзя рассматривать вне контекста христианского богословия и церковной истории. В своем исследовании они обращают внимание на несколько граней, среди которых: (1) осознание общей задачи; (2) эффективность лидера в связи с его верностью Богу (Числ. 12:1–16; Мф. 25:14–30; Лк. 19:12–27; Откр. 2:10); (3) понимание, что не существует человека, который в одиночку был бы ответствен за всю церковь/миссионерскую деятельность; (4) взаимосвязь лидерства с ситуацией, в которой оно происходит; (5) реальность не только конструктивного, но и деструктивного (токсичного) лидерства¹⁴.

Представления молодежных лидеров и пасторов Дальневосточного объединения церквей ЕХБ о роли наставничества в формировании лидерства

На сегодняшний день в объединении насчитывается 3000 верующих, они объединены в 70 общин (групп), в которых служат 56 пасторов, многие из которых несут ответственность за несколько церквей. В интервьюировании приняли участие 14 пасторов и 6 руководителей молодежи. Заметим, что совокупность ответов или смысловых акцентов в ответах респондентов не всегда соответствует количеству респондентов (в некоторых ответах были выявлены несколько значений).

Ответы респондентов из категории «руководители молодежи»

Вопрос № 1: «Как вы понимаете лидерство?»

Итак, в понимании респондентов лидерство означает:

«Вести людей»	5
Ответственность	2
Призвание	1

¹⁴ Коллективная монография кафедры лидерологии Санкт-Петербургского христианского университета / Сер. «Лидерство: теория и практика». Общие и специальные методы изучения лидерства; Под ред. Ю. Красниковой и А. Негрова. – 2015 г. Вып. 2. – С. 132.

Проявление характера (мужество)	1
«Процесс передачи опыта общения со Христом»	1
«Надуманная вещь, не так уж нужна и не так уж важна»	1
Персона	1
Пример	1
«Взаимодействие группы людей»	1

В ответах респондентов ощущается значительный упор на фигуру лидера. Только один из респондентов указал, что лидерство — это «взаимодействие группы людей». Он также подметил: «...есть человек, который непосредственно знает больше, и он ведет за собой группу людей, либо одного человека». Другой респондент описал лидерство как «процесс передачи опыта общения со Христом» (что также можно охарактеризовать как преемственность). Двое респондентов отметили, что лидерство — это ответственность. Интересен также ответ одного молодежного руководителя, который утверждает: «Лидерство — это надуманная вещь, которая не так уж нужна и не так уж важна».

Ответы респондентов на данный вопрос показывают, что у лидеров молодежи нет общего и ясного представления о том, что такое лидерство. Их ответы затронули различные аспекты лидерства и/или качества самого лидера, но не раскрыли суть самого феномена.

Вопрос № 2: «Каким образом, по вашему мнению, в Дальневосточном объединении церквей ЕХБ формируется культура лидерства?»

Итак, по мнению респондентов лидерство формируется посредством следующих вещей:

Конференций, встреч, обучения	6
Личного примера старших служителей	3
О лидерстве говорить не нужно	1

Наибольшее количество ответов (6) свидетельствует о том, что, по мнению молодежных руководителей, культура лидерства в регионе исследования формируется через конференции, различные семинары и встречи. С одной стороны, это говорит о том, что проводимые обучающие конференции и семинары полезны и значимы. С другой стороны, респонденты не смогли указать на какие-то аль-

тернативы таким мероприятиям. Никто из респондентов не назвал наставничество или наставников как инструмент для формирования культуры лидерства. Стоит заметить, что большинство семинаров или конференций по лидерству не позволяет осуществлять какую-либо индивидуальную работу с молодыми служителями церкви. Более того, подобные мероприятия не носят системный характер. Участие в них, безусловно, полезно, однако нельзя сказать, что возможно выстроить некий целостный процесс формирования лидерства посредством участия в них.

Вопрос № 3: «Что, по вашему мнению, необходимо для формирования духовного и эффективного лидерства в церквях ЕХБ?»

По мнению респондентов, для подобного формирования необходимы:

Практические примеры	5
Воспитание молодого поколения	2
Преподавание богословия	1
Формирование культуры подотчетности	1

Итак, христианская молодежь нуждается в наглядных примерах зрелых верующих. Один руководитель молодежи сказал так: «Людям хочется видеть, как это работает... Здесь важен как раз личный опыт, чтобы взять и посмотреть на служителя, на лидера, как он осуществляет процесс, как у него в жизни это происходит». Молодые люди слышат наставления от старших, но признают, что слова не всегда подкрепляются жизнью. Наставления порой абстрактны, потому что нет наглядного примера.

Вопрос № 4: «Как относятся члены вашей церкви к понятию «лидер»? Понимают ли они значение этого слова?»

Ответы респондентов на этот вопрос можно распределить по следующим категориям:

Положительное отношение	3
Востребованность разъяснения	2
Данная тема не обсуждается	1

При анализе ответов на данный вопрос любопытным оказалось то, что не было выявлено ярко выраженного негативного отношения к данному понятию.

Вопрос № 5: «Как вы понимаете наставничество (менторство)?»

Распределение ответов на данный вопрос таково:

Дружба, отношения, доверие	5
Помощь в реализации потенциала	2
«Вести человека»	2
Показывание примера	1

Итак, судя по ответам, христианская молодежь в первую очередь нуждается в лидерах, которым они могут доверять, и которые не только будут передавать им теоретические знания, но примут участие в их жизни.

Вопрос № 6: «Важность наставничества в церкви (степень важности)»

Распределение ответов на данный вопрос оказалось таково:

Очень важно	6
Без наставничества нет будущего	2
Залог здоровья церкви	5
Повышает эффективность (церкви)	1

Вопрос № 7: «Можно ли считать наставничество важным элементом лидерства? Почему?»

«Одно без другого невозможно»	5
«Без него нет будущего»	1
«Наставнику нужно быть самому наставляемым»	1
«Отсутствие наставничества ведет к одиночеству»	1

У руководителей молодежи нет сомнений в том, что наставничество является важным элементом лидерства. Они хотят видеть наставничество как элемент практики лидерства в деятельности служителей старшего поколения, в том числе в практике наставничества со стороны старших лидеров по отношению к себе.

Вопрос № 8: «Каким методом вы пользуетесь в процессе наставничества?»

Дружба, совместное время	8
Обучение	4
Формальные и неформальные встречи	4
Личный пример	3
Никаким	1

Итак, с одной стороны, молодежи нравятся неформальные встречи. Они способствуют установлению доверительных отношений и приятному общению. С другой стороны, четыре руководителя молодежи под наставничеством понимают формальное обучение (в формате изучения библейских уроков, различных учебных христианских материалов и пр.). Это указывает на некоторую путаницу в понимании сути наставничества.

Вопрос № 9: «Как бы вы охарактеризовали хорошего и эффективного наставника?»

Духовно зрелый	3
Внимательный к людям	3
Любит Бога и людей	2
Слова соответствуют делам	1
«Умеет делать замечания» (исправлять)	1

Руководители молодежи упомянули следующие востребованные качества: внимательность, дружелюбие, умение делать замечание. Стоит обратить внимание на последнее качество, а именно умение делать замечания тактично и поправлять другого человека без унижения его достоинства. Исправление человека является важной целью наставничества. Очевидно, что для человека, который хочет быть эффективным наставником, нужно научиться исправлять других так, чтобы не возникали огорчения, обиды, разочарования и т.д.

Вопрос № 10: «Почему наставничество не срабатывает? Назовите основные причины и ошибки»

Духовные проблемы (наставника)	8
Непонимание «механизмов» наставничества	3
Духовные проблемы наставляемого	1

Итак, первая группа – это ошибки/причины, связанные с духовным состоянием наставника. Вторая группа ошибок/причин связана с непониманием природы, элементов и механизмов наставничества (ответственность в таком случае лежит, конечно, на наставнике). Наконец, лишь один респондент высказал в своем ответе мысль, что причина неэффективности наставничества кроется в проблемах наставляемого (к примеру, закрытость).

Вопрос №11: «Приведите примеры проявления наставничества в вашей жизни (в качестве наставляемого и наставляющего)»

В данном вопросе респондентов просили рассказать о том, кто проявлял по отношению к ним те или иные примеры наставничества, и для кого респонденты были или являются наставниками. По словам респондентов, их наставляли:

Пастор церкви	5
Друг из церкви	1

В свою очередь, сами респонденты являлись или являются наставниками для:

Молодого человека 15-16 лет	2
Ни для кого	2
Группы молодежи	1
Членов своей команды	1

Пять из шести респондентов назвали своими наставниками пасторов церквей. С одной стороны, это указывает, что фигура пастора идентифицируется с наставником, и пасторское служение воспринимается руководителями молодежи в качестве наставничества. С другой стороны, наставничество не имело системного характера. Наставничество со стороны пасторов носило эпизодичный характер, что сложно отнести к спланированному процессу подготовки к служению. Также примечательно, что никто из респондентов не назвал своего отца в качестве наставника. Двое из респондентов в настоящий момент никого не наставляют, а двое других под наставничеством понимают работу с группой молодежи (разовые встречи с членами их команд).

Вопрос №12: «Поделитесь своими мыслями или комментариями на тему наставничества и лидерства в церкви (общие мысли, личный опыт)»

В своих ответах респонденты выражают просьбу, чтобы на различных встречах, конференциях и семинарах для лидеров церковного служения вновь поднимались вопросы лидерства и наставничества с практическими примерами. Затрагивались вопросы призвания и практического применения Евангелия в жизнь. Молодое поколение служителей просит пасторов старшего поколения оказывать больше до-

верия молодежи, давать возможность ошибаться и не решать все вопросы вместо них. На сегодняшний день есть нужда в том, чтобы в дальневосточных церквях ЕХБ служители определились с формулировками лидерства и наставничества, и чтобы были составлены простые рекомендации (памятка) о формировании и процессе наставничества, которыми можно было бы пользоваться как для наставничества членов церкви, так и для подготовки служителей.

Руководители молодежи также высказали несколько пожеланий:

- на различных встречах больше говорить о личном призвании;
- уделять внимание пониманию и применению Евангелия в жизни;
- проводить семинары, тренинги по практике наставничества;
- обучать молодых служителей базовым принципам наставничества.

Ответы респондентов из категории «пасторы»

Вопрос № 1: «Как вы понимаете лидерство?»

Акцент на личность лидера, т.е. лидер:

Ведет за собой	8
Оказывает влияние	2
Показывает пример	2
Сам имеет наставника	2
Тот, кто впереди	1

Лидерство как процесс:

Комплекс факторов	4
Служение	6
Ответственность	2
Духовность	2
Передача знаний	1

Половина проинтервьюированных пасторов связывает лидерство с личностью лидера. Это отражает общую тенденцию, связанную с историческим прошлым, культурными особенностями и пр. Здесь уместно вспомнить слова Христа из Евангелия от Матфея (20:25–28): «Иисус же, подозревая их, сказал: вы знаете, что князья народов господствуют над ними, и вельможи властвуют ими; но между вами да не будет так: а кто хочет между вами быть большим, да будет вам

слугою; и кто хочет между вами быть первым, да будет вам рабом; так как Сын Человеческий не для того пришел, чтобы Ему служили, но чтобы послужить и отдать душу Свою для искупления многих».

Половина других респондентов в своих ответах упомянули 16 других составляющих лидерства.

Приведем яркое определение лидерства от одного из респондентов: «Это осознанное, поступательное движение к зрелости духовной, интеллектуальной. Причем движение, которое формирует следующее поколение служителей. Это, конечно же, связано с вопросами наставничества, для расширения Божьего царства, а также с целеполаганием, организацией и умением развивать отношения. Это вопросы управления и, безусловно, наставничества».

Вопрос № 2: «Каким образом, по вашему мнению, в Дальневосточном объединении церковью ЕХБ формируется культура лидерства?»

Распределение ответов на данный вопрос оказалось следующим:

Программа «Лидерство и церковное служение»	
в региональном учебном центре	12
Служение «Подготовка лидеров в церкви»	8
Лидерские конференции, семинары	4
Программа EQUIP Джона Максвелла	2
Наставничество в церкви	1

На сегодняшний день в дальневосточных церквях ЕХБ достаточно ресурсов для того, чтобы формировать культуру лидерства. Интересным был ответ пастора, который утверждает, что для формирования культуры нужны стабильные факторы: «...есть большое количество служителей, которые на одном месте провели всю жизнь. Это место, где они духовно родились, где их кто-то воспитал, потом они воспитали своих последователей. В нашем объединении этого нет. В отдельной церкви больше стабильных факторов, чем в объединении, в котором есть «текучка». А для культуры нужны стабильные факторы, история и традиции. Тогда получается, не личность должна формировать культуру, а церковь. Самый лучший институт по формированию лидерства – это церковь. В регионе это сложно, потому что даже пресвитера нам нужно постоянно переизбирать».

Из других ответов становится понятно, что необходимо продолжать формировать понимание лидерства и наставничества, проводя обучение как на уровне программ и семинаров, так и на личном уровне. Сложившаяся ситуация должна побудить церковь ввести философию личного наставничества во все учебные программы.

Вопрос № 3: «Что, по вашему мнению, необходимо для формирования духовного и эффективного лидерства в церквях ЕХБ?»

Распределение ответов на данный вопрос оказалось следующим:

Наставничество для всех верующих	7
Обучение лидерству пасторов	5
Обучение лидерству в церквях	5
Наставничество для пасторов	3
Наставничество в процессе подготовки лидеров	3
Фактор стабильности	1

Некоторые респонденты обратили внимание на то, что всем пасторам нужно в обязательном порядке пройти обучение лидерству. По их мнению, одним из основных условий для формирования лидерства является то, чтобы каждый пастор занимался наставничеством на постоянной основе и имел наставника, которому бы он был подотчетен.

Пасторы и руководители молодежи видят необходимость в проведении обучения по наставничеству и лидерству внутри поместных общин. Очень важным оказалось предложение разработать простые рекомендации (правила) наставничества как для рядовых членов церкви, так и для подготовки служителей. Действительно, стоит задуматься над тем, как мы доносим идеи лидерства и наставничества в церкви. Также служителям нужно научиться говорить с прихожанами на одном языке.

Один из пасторов утверждает: «Наша серьезная болевая точка – это личные отношения, прежде всего на уровне пресвитерского совета, это самые ключевые люди! На местах также хромают личные отношения между служителями. Атмосфера недоверия и непринятия в команде из-за какого-то разномыслия или еще по каким-то причинам, при которой чрезвычайно сложно подготовить следующее поколение, да и самим справиться с нашими задачами на «отлично». Мой вопрос: «Как нам это преодолеть?» В наших церквях я замечаю, что люди бо-

ятся говорить открыто, когда появляется человек «в погонах». Это связано с недоверием и с тем, как мы проявляем эмоции».

Перегруженность мероприятиями и проектами в церквях как мерило духовности и успеха также препятствует развитию и формированию эффективного лидерства. Вместо того, чтобы вкладываться в конкретных людей, готовя их к служению, пасторы заняты только административной деятельностью. При планировании мероприятий на год необходимо включать только те проекты и мероприятия, которые эффективно способствуют целям и потребностям церкви и объединения, не забывая о личной работе с людьми.

Вопрос № 4: «Как относятся члены вашей церкви к понятию «лидер»? Понимают ли они значение этого слова?»

Распределение ответов на данный вопрос таково:

Отрицательное отношение	6
Положительное отношение	3
Разные люди относятся по-разному	4
Не понимают смысл	3

Только трое респондентов из 14 ответили, что в их церквях имеется положительное отношение к данному понятию. В большинстве церквей, судя по ответам, служители и прихожане не имеют понимания его значения, люди не знают его этимологию и опираются на некомпетентные источники. Также это связано с излишней религиозностью и боязнью верующих людей «без личного рассуждения» испачкаться чем-то мирским и страшным. Один из пасторов приводит яркий тому пример: «Были у нас проблемы с определенными людьми по поводу самой формулировки слова «лидерство». Оппонировали следующим: раньше были служители, а сейчас лидеры. Служитель – от слова «служить», а лидер – от слова «лидерствовать». В моей группе был брат, который однажды встал на занятии и сказал: «Я не хочу быть лидером, а хочу быть служителем» и ушел с занятия».

Вопрос № 5: «Как вы понимаете наставничество (менторство)?»

Распределение ответов на данный вопрос таково:

Передача знаний, навыков и опыта	8
Сопровождение и участие в жизни человека	6
Оказание помощи в духовном росте	3
Личный пример	2

У пасторов и лидеров молодежного служения имеются разные представления о сути наставничества; общее понимание данного феномена отсутствует. Этот факт должен побудить старших служителей развивать институт наставничества.

Стоит отметить, что большинство респондентов в своих ответах указали, что процесс наставничества должен охватывать все сферы жизни наставника и наставляемого, например: «Наставничество должно распространяться на все сферы жизни: духовные, бытовые и семейные. Оно не должно быть оторвано от практической жизни».

Перечисленные респондентами представления о наставничестве заслуживают внимания, но все они носят характер временный, нецелевой и незаконченный. Безусловно, служители должны участвовать в этом, но даже если все перечисленные элементы объединить, то и при этом не будет хватать самого, на наш взгляд, важного, а именно преемственности. Процесс наставничества нельзя считать завершенным до тех пор, пока наставляемый человек не осознает преемственности в концепции наставничества как процесса формирования лидерства.

Вопрос № 6: «Важность наставничества в церкви (степень важности)»

Распределение ответов на данный вопрос таково:

Залог здоровья церкви	10
Без наставничества нет будущего	8
Очень важно	5
Повышает эффективность (церкви)	2

Очень ясно выразил мысль о важности наставничества в церкви пастор, который сказал: «Без него церковь и верующие плохо развиваются, а некоторые вообще не развиваются. Одних проповедей и программ недостаточно. Нужно участвовать в личной жизни человека, что получается делать через наставничество, потому что большинство людей не воспринимают проповедь лично для себя».

Вопрос № 7: «Можно ли считать наставничество важным элементом лидерства? Почему?»

Распределение ответов на данный вопрос оказалось таковым:

Без наставничества лидерство несостоятельно	7
Наставничество – основа преемственности лидеров	5

Наставничество – основа служения наставляемым,
последователям 2

Не все респонденты убеждены в важности наставничества как элемента в формировании лидерства. В то же время некоторые утверждают, что «лидерство без наставничества обречено».

Судя по ответам, некоторые пасторы и служители понимают связь между наставничеством и подготовкой новых лидеров, и что без последнего служение способно свестись к сухому администрированию и деятельности, лишенной перспективы. Они осознают, что наставничество является мостом для построения отношений со следующим поколением.

Эффективное наставничество способствует изменению сердца и мотивов, которые влияют на жизнь и служение. Без этих процессов возможно появление опасных категорий лидеров, действия которых деструктивны и в той или иной степени сказываются на организации и ее будущем. «Лидеры-одиночки» рассматривают окружающих людей как среду для самоутверждения и саморазвития, они закрыты от боли других, люди для них – не более чем «ресурсы». Сегодня также формируется понятие «токсичного лидерства», означающее деструктивное поведение людей, снижающих эффективность организации.

Вопрос № 8: «Каким методом (стилем) пользуетесь вы в процессе наставничества?»

Групповое обучение	9
Совместное времяпрепровождение	6
Выстраивание отношений, дружба	1
Совместное служение	6
Личный пример в различных сферах жизни	6
Душепопечение	2

Большинство респондентов указали на групповой метод обучения. Шесть респондентов отмечают, что лучше всего у них получается наставлять других через совместную деятельность.

В то же время один пастор считает: «На самом деле процесс ученичества (в христианском, церковном смысле) не может ограничиться обучением. В действительности люди обучаются, глядя на наставника и наблюдая за его жизнью, поведением в обычной жизни и реакцией наставника на различные житейские ситуации. Поэтому чем больше про-

исходит личного общения и совместного разнообразного времяпрепровождения, тем лучше идет процесс наставничества. В целом это происходит даже помимо нашей воли. Как мы замечаем, многие наставники передали своим ученикам не только положительные, но и отрицательные черты».

Вопрос № 9: «Как бы вы охарактеризовали хорошего и эффективного наставника?»

Духовный	18
Компетентный	9
Желает развиваться	3
Честный	2
Уважаемый и авторитетный	1
Слуга	1

В первую очередь большинство респондентов обратили внимание на духовное состояние наставника. Также наставнику необходимо быть готовым учиться, принимать советы от других и слышать голос Божий (в т.ч. через Священное Писание и церковь). Наставничество касается различных сфер жизни человека, характера, жизненных установок, поэтому оно требует от наставника постоянного повышения своей компетентности.

К сожалению, никто не отметил такое качество, как терпение, потому что наставничество – это порой очень долгий процесс изменений в человеке. Наставник должен понимать, что внутренние духовные преобразования в человеке возможны только благодаря участию Бога и действиям в жизни наставляемого Святого Духа. Наставник не должен быть тщеславным, ждать похвалы и быстрых результатов, его служение часто происходит в тени. Не всегда за свое служение он будет получать благодарность, понимая это, наставник не должен быть «гневливым и обидчивым», что также является очень важным качеством. Наставнику следует брать ответственность не только за успехи и достижения своих подопечных, но и за их неудачи.

Вопрос № 10: «Почему наставничество не срабатывает? Назовите основные причины и ошибки»

Со стороны наставника:	
Бездуховность	16
Некомпетентность	12

Негативный пример	7
Чрезмерная опека	3
Перегруженность проектами	1
Нет наставника	1
Со стороны наставляемого:	
Бездуховность	2
Закрытость, недоверие	4
Некомпетентность	2
Неправильные ожидания	1

Самое большое количество респондентов (7) отметили, что причиной неэффективности наставничества является сам наставник, его образ жизни, когда наставляемые видят или узнают, что их наставник не живет так, как учит. Основные причины ошибок связаны и с духовной дисциплиной наставника: бездуховность, грех, чрезмерная опека, неспособность хранить «тайну исповеди». К разрыву отношений между наставником и наставляемым могут привести отсутствие личной организованности, неумение планировать встречи с наставляемым и готовиться к ним, перегруженность проектами, неумение слушать.

Перечисленные причины напрямую связаны с личностью наставника, с его воспитанием, характером, представлениями о жизни и служении, богословием и непониманием того, насколько личный пример наставника важен в самом процессе наставничества. Также наставник должен понимать, что процесс наставничества не всегда зависит только от него. Наставляемый в свою очередь должен увидеть связь между духовным ростом и наставничеством.

Служителям стоит обратить внимание на перегруженность пасторов и активных членов церквей большим количеством мероприятий и проектов. На наш взгляд, именно такая ситуация отвлекает способных служителей от вовлеченности в процесс индивидуального наставничества с целью подготовки новых служителей.

Вопрос № 11: «Приведите примеры проявления наставничества в вашей жизни (в качестве наставляемого и наставляющего)»

В данном вопросе респондентов просили рассказать о том, кто проявлял по отношению к ним те или иные примеры

наставничества, и для кого респонденты были или являются наставниками. По словам респондентов, их наставляли:

Пастор	11
Иностраннный миссионер, служитель	4
Друг из церкви	1
Миссионер из России	1

Респонденты являлись или являются наставниками для следующих людей:

Член(ы) церкви при подготовке к служению	5
Члены своей команды	4
Группы верующих	4
Группы подростков 15-16 лет	2
Отдельные люди (не системно)	1
Друзья	1

Для лучшего понимания ситуации необходимо отметить, что пасторы респондентов были их наставниками только в самом начале их христианской жизни; в дальнейшем, после их становления, у них не было наставников. Их формирование как служителей происходило «по милости Божией». На это указывают ответы двух респондентов:

«Наше поколение не испытало на себе глубину наставничества, потому что мы получили таких отцов, которые воспитывались в советское время. Тогда наставничество было не принято и было опасным, любой человек, которому ты открывал свою душу, мог сообщить об этом в органы, которые были негативно настроены к церкви».

«Я был обделен наставничеством, тяжело это вспоминать. Сегодня я думаю, как было бы хорошо, если бы у меня был человек, который мог бы быть несколько лет со мной – меня направлять, советовать, слушать, ставить задачи. У меня часто возникал вопрос – как быть, на кого равняться».

В роли наставника респонденты подразумевали преподавателей колледжа, семинарии, церковной группы. Такое наставничество было косвенным и носило эпизодический и временный характер, хотя зачастую эффективный.

Некоторым пасторам сложно заниматься личным наставничеством по причине того, что этот процесс предполагает элемент исправления и умения задавать сложные вопросы. Им легче наблюдать со стороны и оказывать косвенное влияние через обучение в группе или проповеди с «кафедры».

Примечательно и то, что в группе пасторов так же, как и в группе молодежных руководителей, никто не отметил отца в роли наставника. Это побуждает нас думать о том, что если мы хотим изменить представление о лидерстве и наставничестве в наших церквях в следующих поколениях, мы должны обратить внимание на то, как воспринимается наставничество в христианских семьях, присутствует ли оно в качестве важного элемента в процессе воспитания и формирования будущих служителей. На наш взгляд, христианская семья – это лучшее место, где может формироваться правильное отношение к процессу наставничества, начинающегося изначально на уровне семейных отношений, от родителей по отношению к детям и от старших детей по отношению к младшим.

Также выяснилось, что не все из респондентов в настоящий момент являются для кого-то наставниками. Более того, не все высказали убежденность, что наставничество как инструмент нужно использовать на постоянной основе при подготовке лидеров. В их становлении как служителей не было хороших примеров и, как следствие, у них не сформирована культура преемственности в наставничестве.

Положительно же то, что пять респондентов в настоящий момент активно занимаются подготовкой членов своих общин к служению. Однако на общем фоне и с учетом потребностей дальневосточных церквей это очень слабый показатель.

Общий вывод: у пасторов нет сомнения в том, что наставничество важно и необходимо, но они не имеют полной концепции наставничества как элемента духовного формирования лидеров, и по этой причине оно в их жизни не является системным и целенаправленным.

Вопрос № 12: «Поделитесь своими мыслями или комментариями на тему наставничества и лидерства в церкви (общие мысли, личный опыт и пр.)»

По вопросам роли наставничества в формировании лидерства пасторы высказали несколько пожеланий и рекомендаций, среди которых:

- строить отеческие отношения с молодежью;
- сократить число проектов, но повысить их качество;

- самим служителям также иметь наставников;
- недостаточно только проповедовать в церкви – пасторы должны уделять внимание членам своих церквей на личном уровне;
- уметь просить прощения и прощать.

Прозвучали пожелания от молодых пасторов церквей, у которых при этом нет наставников. Один респондент обращается к руководству объединения и просит обратить внимание на «...наставничество и духовное отцовство ко второму поколению. На конференциях мы слышим одно, [что] у нас все хорошо, а в личных беседах можно увидеть [услышать], что у молодежи есть пасторы и начальники, а вот духовных отцов недостаточно. Хватит новых проектов, нужно сделать качественно то, что уже есть, и повернуться лицом к новому поколению».

Остальные респонденты не повторялись в своих ответах. Эти пожелания способны улучшить качество процесса наставничества, при этом видно, что, говоря о наставничестве как о процессе формирования лидерства, никто из респондентов не обращает внимание на целенаправленность и на измеримые признаки завершенности процесса, когда происходит преемственность и передача опыта и знаний. Это взаимный процесс, который необходим как наставнику, так и наставляемому. Наставничество это в то же время не проект и не программа, это образ жизни.

Анализ ответов на предложенные вопросы интервьюирования показал, что у руководителей молодежи и у пасторов есть общие представления о христианском лидерстве, но нет глубокого и системного понимания феномена лидерства и процессов формирования лидерства в церкви. Пасторы и руководители молодежи признают важность наставничества в деле формирования служителей церкви, однако они также признают недостаток осведомленности о процессе наставничества и отсутствие личного опыта наставничества.

С одной стороны, мы видим отсутствие полного и ясного представления о понятиях «лидер», «лидерство» и «наставничество»; с другой стороны, мы наблюдаем открытость и желание разобраться в этих вопросах, что представляет для нас интерес к дальнейшему исследованию.

Действующим пасторам, нацеленным на развитие своих церквей, нельзя игнорировать прямую связь между ростом и здоровьем церкви, между появлением новых служителей и наставничеством. Служителям старшего поколения необходимо услышать и учесть мнение молодежи: она нуждается в наставниках, которые будут и передавать знания, и примут участие в их жизни.

Выводы и заключение

У руководителей молодежи есть понимание, что с христианской точки зрения лидерство в контексте церкви должно иметь духовное основание и быть неразрывно связанным с личностью Иисуса Христа. Лидерство выражается в следовании за Христом и подражании Ему. Однако у лидеров молодежи нет глубокого и ясного представления о том, что такое лидерство. В своих ответах на вопросы исследовательского интервью руководители молодежи указали на некоторые грани лидерства и/или качества лидера как сильной личности, которая ведет за собой. Лидерство для них прежде всего сфокусировано на фигуре и роли лидера. Руководители молодежи не упоминают роль последователей в лидерстве, не объясняют процесс взаимодействия лидера и последователей в достижении общей цели. Это наблюдение распространяется и на проинтервьюированных пасторов. Пасторы также не выразили ясного и многогранного представления о лидерстве.

Судя по ответам респондентов, культура лидерства в дальневосточных церквях ЕХБ формируется в основном посредством обучающих программ, семинаров, проводимых в церквях и на базе учебного центра. Эти мероприятия в основном сконцентрированы на том, каким лидеру нужно быть, и как он может влиять на церковь, команду и общую работу в группе. В целом руководители христианской молодежи и большинство из опрошенных пасторов открыты к обучению. К сожалению, в существующих образовательных программах различных типов нет цели и способа проводить какую-либо индивидуальную работу с молодыми служителями церкви. В то же время индивидуальная работа, согласно мнениям молодых служителей, является важной и востребованной.

Наставничество как элемент формирования лидерства, предусматривающий индивидуальный подход, отсутствует в большинстве дальневосточных церквей ЕХБ и не является обязательной практикой для лидеров церковного служения.

У руководителей евангельской молодежи пусть не в полной мере, но существует понимание того, что такое наставничество. Наставничество воспринимается как оказание влияния через дружбу, на основе доверительных и взаимных отношений. Руководители евангельской молодежи скептически относятся к так называемым «учителям», чьи слова не подкрепляются жизнью, чьи идеи о наставничестве порой абстрактны (отсутствуют наглядные примеры и свидетельства процесса).

Молодые служители не знают, как заниматься наставничеством, потому что не имеют какого-либо опыта. У многих из них в настоящий момент нет наставника, который мог бы не только дать им знания, но и принять участие в их жизни.

Молодое поколение служителей просит пасторов старшего поколения оказывать большее доверие молодежи, дать им возможность на ошибку и не решать все вопросы вместо них. Христианской молодежи нравится, когда их наставники привлекают их к служению в церкви и к другим различным проектам и дают возможность быть рядом с ними и каким-то образом проявить себя.

Стоит отметить еще два момента, на которые обратили внимание респонденты: (1) процесс наставничества должен охватывать все сферы жизни наставника и наставляемого; наставничество не состоит из одних проповедей или лекций; (2) обучающие программы о наставничестве являются только началом в формировании служителей; нужны и программы, и конкретные долгосрочные процессы личного наставничества.

В заключение хотелось бы заметить, что нам представляется актуальным проведение эмпирического исследования для изучения эффективности двух подходов в евангельском контексте: группового наставничества и индивидуального. Другое перспективное направление исследования может сфокусироваться на изучении вопроса, может ли христианин оказаться эффективным наставни-

ком в случае отсутствия какого-либо опыта наставничества в своей жизни в роли наставляемого. Третьим направлением исследовательской работы может стать проведение исследования о роли и специфике наставничества в духовном формировании и развитии лидерства среди женщин в поместных церквях.