

DOI: 10.46340/ephd.2020.6.2.9

Valentyn SyniyORCID ID: <https://orcid.org/0000-0003-2340-6081>*National Pedagogical Dragomanov University, Ukraine*

TYPOLOGICAL ANALYSIS OF CHRISTIAN LEADERSHIP MODELS

Валентин Синій*Національний педагогічний університет імені М.П.Драгоманова, Україна*

ТИПОЛОГІЧНИЙ АНАЛІЗ МОДЕЛЕЙ ХРИСТІЯНСЬКОГО ЛІДЕРСТВА

The study proves that in line with the changing epochs, the models of Christian leadership in general, and in education in particular, have been transformed in the general development of social life. Accordingly, it is necessary to distinguish: 1) a traditional model, typical for the pre-modern period, based mainly on virtue theology; 2) a corporate model of leadership, dominant in the modern era, based on the fulfillment of formal rules by all members of vertical structures and projects; 3) a dialogical (network) model common in the post-industrial era, which sees community leadership as a modern realization of the ideas of communion theology and universal priesthood theory. Awareness of the possibility of applying elements of models of earlier eras within the dialogical model makes possible the heredity not only in leadership, but also in theology education.

Keywords: theological education, leadership theory, paradigms in Christian spirituality, virtue ethics, Christian pedagogy, corporate leadership, network leadership model, community leadership, the new Reformation.

В кінці ХХ – на початку ХХІ століть активно розвивається лідерологія як частина практичної теології. Ця богословська дисципліна із західного дискурсу ввійшла у вітчизняний протестантський контекст ще в другій половині 1990-х. Дискусії навколо християнського лідерства активізувалися у другій декаді ХХІ століття, чому сприяє певна вичерпаність наявних шляхів розвитку лідерології, поява нових викликів перед християнськими церквами, можливість застосування для аналізу феномену «лідера» нового богословського інструментарію. У пошуках нових шляхів для розвитку лідерології представники цієї богословської дисципліни намагаються критично переосмислити напрацювання попередніх десятиліть, провадять численні опитування щодо лідерства у церквах, намагають віднайти нове знання щодо лідерства та нові практики. Такі нові знання та практики покликані стати чудодійним засобом для якісно нового етапу церковного життя. Але кожен новий рецепт готових «технологій» стикається зі значними труднощами у практичній реалізації. Достатньо згадати відставку з поста голови мега-церкви одного з провідних теоретиків і практиків лідерології Марка Дрісколла. Не випадково, що все більше представників лідерології приходять до висновку, що лідерство – це більше мистецтво, ніж технологія. Саме такий висновок можна зробити після прочитання численних звернень до етики чеснот, до біблеїстичного розуміння лідерства-вчительства Христа і апостолів, з наступною контекстуалізацією віднайдених концептів у контекстах підготовки лідерів для сучасних церков. Разом із тим, у межах власне лідерології численні досягнення сучасної теологічної думки щодо нових моделей осмислення лідерства все ще не враховані.

Головним недоліком усіх концепцій лідерології є неврахування впливу фактору зміни соціальної свідомості у традиційній, індустріальній та інформаційній епохах. Між тим, різноманітні аспекти лідерства, які аналізуються у межах лідерології без їх прив'язки до основних цивілізаційних епох, часто можуть бути пояснені виключно тоді, коли вони будуть розглядатися як належні до різних історичних типів лідерства. Ми пропонуємо виділяти як історично перший традиційний тип лідерства. Для нього характерними є концентрація уваги на чеснотах лідера, на його покликанні

та на його харизмах. У часи модерну панувала корпоративна модель лідерства. Лідером був той, хто мав владу та ставав організатором найбільш ефективних проєктів. У часи постіндустріального інформаційного суспільства формується діалогічна модель лідерства. Це лідерство, яке реалізується через мережі, через діалог, який ведеться на рівних. У багатьох аспектах діалогічна модель лідерства критично переосмислює досвід корпоративного лідерства і намагається актуалізувати надбання традиційного типу лідерства. Але в цілому на наших очах відбувається народження нового типу лідерства, який не можна вважати просто відродженням новозавітного вчительства чи оновленим харизматичним лідерством чи лідерством через виявлення традиційних чеснот. Звичайно, що аналіз того, який є новий тип лідерства значно утруднений через те, що діалогічне лідерство лише формується і потрібна значна богословська рефлексія для виділення основних рис такого християнського лідерства у добу інформаційного суспільства.

Особливо уважно традиційна, корпоративна і діалогічна моделі лідерства мають розглядатися при аналізі того як вони втілюються у християнській освіті, а також через християн – у загальноосвітньому просторі. Свідоме використання методології розрізнення трьох моделей лідерства також повинно привести до виділення тих рис, які належать до постійної «ядра» феномену християнського лідерства, в тому числі – в освіті. Прямий зв'язок між лідерологією та християнською педагогікою заданий вже тим, що християнство як таке є учнівством у відношенні до Божественного Вчителя, а покликання учнів включає у себе готовність стати вчителями, «навчаючи народи» (Пор. Мф. 28:19). Забезпечення християнського лідерства у загальному просторі освіти напряму пов'язане з готовністю сучасних теологів бути у діалозі з науковцями, філософами, інтелігенцією, надаючи все нові свідчення користі від християнства як способу мислення та способу життя.

Сама герменевтика поняття «лідер», яка звертається до етимології цього слова актуалізує смисли, характерні для традиційного світогляду. Усі тлумачення лідера як «того, хто веде», «того, хто вказує шлях» «того, хто вказує як успішно досягти кінця шляху» є глибоко архаїчними. Захоплення такими значеннями не може не викликати у нас певної стривоженості. Адже цілком аналогічними є смисли концепту «фюрер», тобто провідник у горах, який теж покликаний був вказувати шлях. Словесні сліди традиціоналістського патерналізму провокують до сповідання ідеології вождизму, яка у церквах є не менш небезпечною, ніж у світській соціальній реальності. Разом із тим, герменевтика поняття «лідера» як того, що вказує на певний шлях духовного розвитку для своїх послідовників, може мати цілком церковну спрямованість. А саме, сучасні теологи постулюють, що лідер-вчитель у своєму характері являє необхідні для християнської довершеності чесноти, заохочуючи своїх послідовників також культивувати такі ж риси характеру і навички, спонукаючи їх шукати таких же духовних харизм. Все це є актуалізацією головних елементів традиційної моделі лідерства. Здатність лідера бачити духовний шлях прямо пов'язана з такими чеснотами, які культивувалися у традиційній християнській культурі як мудрість та віра. Також здатність «бачити» і вести до побаченого майбутнього невидимого трансцендентного прямо передбачалася у тлумаченнях концепту «єпископ» у багатьох представників грецької патристики. Звичайно, що таке розуміння «єпископа» як носія особливої харизми «бачення ідеального» історично пов'язане з впливом платонівської традиції. В останній даром мудрості як бачення ідеального та мети духовного розвитку наділялися філософи як вища каста ідеальної держави, і саме завдяки наявності такої здатності на цих філософів покладался обов'язок бути провідниками для всього суспільства на шляху до довершеного способу життя.

Окрім бачення, яке пов'язане з мудрістю, необхідними є чесноти, що сприяли б втіленню у життя особистості та спільноти певних ідеальних моделей діяльності по досягненню довершених цілей. Відповідно, ряд богословів звертаються до етики чеснот та фігури лідера-вчителя як носія множини взаємопов'язаних чеснот. Між тим, очевидно, що чеснота – це завжди певна навичка, і на це цілком вірно звертає увагу Н.Т.Райт у книзі «Бог є. Що далі?», присвяченій питанням етики. І це не просто навичка, а саме звичка швидко діяти певним чином швидко, без роздумів, у тому числі – за умов критичного дефіциту часу. Такі звички відіграють провідну роль в успіхові професіоналів, але також вони цілком затребувані у житті християнських громад. Загальна оцінка в сучасній лідерології чеснот як благородних і величних сформована під очевидним впливом Аристотеля. Разом із тим, конкретні основні чесноти, які вважаються необхідними для лідера, виділяються на основі більш широкого аналізу. Констатується, що чотири платонівські чесноти розсудливості, мужності, справедливості та володіння собою є дійсно важливими, а також у якості

головних відмічені в біблійних книгах мудрості. Інші чесноти або походять від Аристотеля (наприклад, великодушність) або є власне релігійними (наприклад, смирення). Наголос на великодушності та смиренні покликаний стимулювати жертвність лідера, і тому вони є формально-зовнішніми проявами такої чесноти як любов. Останнього теоретики лідерології не помічають. Також ми не бачимо у них проявів розуміння тієї нової етики чеснот, яка розвивається у сучасній теології доби постмодерну та передбачає певну релятивізацію етики. Теоретики лідерології намагаються показати внутрішню мотивацію, яка б наново спонукала дотримуватися усіх приписів релігійної етики, а не бажають переформатування етики у напрямку визнання відносності традиційних християнських норм.

Після зростання впливу екзистенціалізму в XX столітті релігійні організації вже більше не можуть експлуатувати схильність релігійних людей до смиренних послуху і самопожертви. Смирення є можливим лише там, де є глибоко розвинуті міжособистісні відносини, подібні до родинних. Забезпечити формування відповідної атмосфери, що християнські спільноти були пронизаними духом родинності – це завдання лідерів, з якими вони не завжди справляються. Теоретики сучасної лідерології підкреслюють, що формування і розвиток усього комплексу чеснот, необхідних для лідера є наслідком не втілення певних технологій, але є значно більш складним процесом, який вимагає великої свідомої відповідальності, створення комплексу навичок. Разом із тим, оскільки чесноти породжуються навичками діяти певним чином, теоретики сучасної лідерології визнають наявність широких можливостей практично для всіх християн бути моральними лідерами.

Певний парадокс полягає у тому, що традиційна етика чеснот була пов'язана з теорією про необхідність приборкання пристрастей та використання їх енергії для досягнення ідеальних цілей. Цілком вірно М.Шелер відмічав, що самі по собі цінності не мають енергії для власного втілення, а потребують людської діяльності, яка стимулюється волею та почуттями. Платон вважав, що воля і емоції уводять розум і людину в цілому від божественного, але їх приборкання через формування чеснот надає правильної спрямованості особистості. Перетворення пристрастей душі для надання їй енергії духовного розвитку було постійною темою у мислителів грецької патристики. Для нас важливо, що вся ця проблематика не цікавить сучасну лідерологію. Внаслідок неусвідомленого впливу модерну, представники лідерології вважають, що особистість сама по собі може втілювати розвивати чесноти, докладаючи систематичних зусиль. Ми не беремося судити, хто є правий у цій проблематиці, але лише констатуємо, що сучасна етика чеснот лідерологією використовується лише частково.

Корпоративна модель християнського лідерства, характерна для доби модерну передбачає формалізацію ролі лідера. Церковні спільноти розглядаються як організації, які є аналогічними до світських підприємств. Так само вони ставлять цілі, долучають людські та матеріальні ресурси, досягають поставлених цілей, перевіряють ефективність власної діяльності тощо. Разом із тим, від кожного окремого християнина вимагається бачення церковної спільноти не як соціального механізму, на який вже вона перетворена, а як органічної єдності. Такого роду бачення є необхідним для формування особистої відданості організації. Це є часте явище у корпораціях доби модерну: крайня формалізація функціонування корпорації сполучається із вимогами служити корпорації як неформальній спільноті. Оскільки часто неможливо надати рис неформальної органічності самій корпорації, то об'єктом до якого виховується відданість може виступати щось більш абстрактне: множина цінностей, ідеалізований спосіб життя, чудодійні засоби впливу тощо. Цікаво, що часто формування культури відданості та командного духу відбувається взагалі за методиками, у яких люди скоріше відіграють роль піддослідних тварин, ніж повноцінних особистостей. Дуже частим явищем є те, що сама корпорація використовує кожен окрему особистість нераціонально з одного боку та не показує необхідної солідарності з членом корпорації у разі необхідності задоволення його особливих потреб. Таким чином, формується певна культура лицемірства, коли від особистості вимагається раціональне служіння корпорації та ірраціональна відданість їй же, але у відповідь сама особистість не може ні на що розраховувати. Сказане може стосуватися не лише особистостей, а й спільнот, що входять до більшої корпорації. Так, організація одного з теоретиків лідерології М.Дрісколла, що будувалася як мега-церква розпочала підвищення ефективності людських і матеріальних витрат із скорочення соціальних програм як затратних і нерезультативних. Потім перейшла до відмов у поставленні молодіжних та додаткових пасторів у спільноті. У результаті у членів церкви виникло два питання. Перше було чисто моральним: навіщо існує церква, якщо

вона відмовляється виконувати євангельські приписи, але спрямовує усі матеріальні та людські ресурси на залучення нових членів? Друге питання було більш еклезіологічним: навіщо окремій трьохтисячній спільноті вкладати у центральний офіс та його програми, якщо їй забороняється найняти ще одного пастора? Цікаво, що розпуск мега-церкви М.Дрісколла був пов'язаний не лише з цими проблемами, а з особистим волонтаризмом лідера, його важким характером. Формування культури християнського лідерства значно утруднене в умовах, коли церква розуміється як корпорація. Лідер може бути вкрай свідомим необхідності сумлінно виконувати свої обов'язки, бути слугою всім, але церковна спільнота все одно перебуватиме у кризі та страждатиме від прихованої гордості лідера. Так було з католицької церквою у часи Пія XII, так часто буває з різноманітними церковними спільнотами різних традицій, у яких одноосібний лідер переконаний у тому, що він гарний слуга усім, але в реальності він стає причиною комплексної стагнації. При подоланні таких негативних явищ церкви звертаються до колективного лідерства, застосовуючи механізми скликання соборів, пасторських рад тощо. Часто ці механізми дозволяють церковним корпораціям краще усвідомити власну ідентичність та ефективніше себе позиціонувати у контексті. Разом із тим, саме по собі колективне лідерство, відірване від інших засобів переосмислення феномену лідерства, не гарантує успіху для церковних спільнот. Актуалізація традиційних рис лідерства, органічна при плеканні дійсної спільнотності, теж не завжди виявляється ефективною. Церкви приходять до необхідності врахування характеру сьогоденного суспільства для формування нових стратегій лідерства.

Діалогічна (мережева) модель лідерства виникає багато у чому стихійно, але деякі спроби осмислення цього нового різновиду лідерства наявні у роботах закордонних та українських богословів. Сьогоднішнє суспільство розуміє встановлення соціальної правди та вироблення ефективних стратегій практичного розвитку як результат дискусій, які відбуваються у суспільстві як постійній комунікації. В постіндустріальну епоху головною цінністю стали знання. Але скрізь, де ці знання виходять за межі експериментальної перевірки та розрахунку, вони стають предметом обговорення та домовленостей. Г.Гюсле підкреслює, що у історії людської думки змінилися три епохи: об'єктивістського мислення, суб'єктивного мислення та інтерсуб'єктивного мислення. Метафізичне мислення першої епохи передбачало наявність об'єктивної істини як світу ідей, що або самостійно існував або був думками Бога. У другу епоху критерієм істини слугував розум або досвід особистості, який піддавався універсалізації та мав значні претензії на постійну значимість. Третя епоха настає після усвідомлення провідної ролі мови для людського мислення та факту, що мова існує як динамічна реальність у її здійсненні: правила мови визначаються комунікативною прагматикою, а прагматика у свою чергу обмежена правилами конкретної мови. Українські богослови визнають, що релігійне мислення вже фактично перейшло до інтерсуб'єктивної парадигми. Більше того, навіть теологічні уявлення попередніх десятиліть інтерпретуються як результат згоди спільнот. Особливу роль у визначенні цієї згоди відігравали та відіграють наративи, які спільноти розповідають про себе, Бога, світ, боротьбу добра і зла, спасіння, майбутнє Царство Боже. Відповідно, традиційна та модерна моделі лідерства розвивалися саме як приховано інтерсуб'єктивні, як сформовані під впливом наративів та концептів, які наративи несли в собі. Таке бачення дозволяє зрозуміти джерела натхнення для лідерства у попередньому поколінні. А саме, наративи про навернення всього пострадянського простору внаслідок небувалого раніше духовного відродження більше спонукали до дій, ніж просто приклади чеснот попередників чи модерні уявлення про обов'язок проповідувати. Залежність богословського розуміння лідерства від наративів та інтерсуб'єктивної згоди членів релігійних спільнот у дійсності були постійними, але лише а кінці XX – на початку XXI століть цей факт було визнано відкрито.

Перехід до діалогічної моделі лідерства як свідомо прийнятої парадигми світогляду відбувається в основному через критику модерного сприйняття лідерства як менеджменту. Дійсно, у XX столітті зростання християнських місій, а потім і церков, часом планувалося і здійснювалося за аналогією з світським плануванням, характерним для корпорацій. Культура менеджменту підміняла культуру спільнотного життя. Залучення до громад та життя у них відбувалися за певними технологіями, значення яких абсолютизувалося. Людина потрапляла у певний полон, характерний для модерної свідомості: на тлі наративів та великий ідей конкретна людина могла ставати предметом для механічного інструментального впливу, а це вело до того, що вона відчувала себе не унікальною особистістю, а рядовим індивідом, у всьому подібним до інших. Тому відмова від модерного сприйняття лідерства пов'язана з визнанням цінності міжособистих відносин,

наголосом на унікальності кожного голосу в спільноті. Лідерство сьогодні має бути спрямоване на розкриття талантів кожної особистості. Відповідно, закономірним є перехід від монологічності у спільнотах (правий завжди представник керівництва) до поліфонії (важливо почути всіх та виявити вічну істину під час практичної дискусії у громаді). Саме життя спільноти, яке звичайно розцінювали як ритуальне, соціально-етичне, моральне тепер описується як практики, в якій спільнота виявляє саму себе, усвідомлює власну ідентичність, формує своє ставлення до Бога та світу. Лідер виступає не як пастир, що має послідовників, а як провідний член громади лідерів, із яких кожен має унікальну роль та унікальне покликання.

Корпоративна культура взаємодії в суспільстві змінюється на мережеву культуру як основний спосіб спілкування. Рівноправність лідера та послідовників є реальністю незвичною для лідерів, вихованих у старій парадигмі. Тому формально визнаючи нову ситуацію, вони постійно пропонують певні проекти, при реалізації яких передбачається їх особлива відповідальність, їх керівні та контролюючі функції. Між тим, мережева взаємодія передбачає більшу роль спілкування, яке є творчим, виявляє лідерів вже під час різноманітних процесів, показує невідомі раніше можливості. В цілому у межах мережевої культури лідер не претендує на владу, але діє через налагодження ефективних зв'язків між усіма зацікавленими сторонами. Наслідком лідерства є значне зростання результативності, оскільки при взаємодії можуть виникати ситуації, коли зусилля кількох людей дають прогрес не у вигляді суми їх діяльностей, але значно більше, часто – у рази. Феномен ефективної синергії мережевих спільнот давно відомий із діяльності творчих спільнот. Але лише зараз він почав враховуватися в економіці, в політиці, в релігійно-церковній сфері.

За часів мережевої взаємодії особисте лідерство передбачає здатність формального керівника ділитися власними повноваженнями для напрацювання нових ідей та їх втілення у життя. Пострадянська культура відрізняється тим, що відмова від корпоративної моделі відбувається з великими труднощами. Більше того, для ряду церков і освітніх проектів характерними є авторитарні тенденції. Останні походять як від радянських моделей поведінки, так і від деяких харизматичних проектів. Між тим, надання повноважень навіть молоді, при певному збереженні контролю та наставництва, дає чудові результати в будь-яких обставинах.

Мережева структура церковності повертає соборовість до всіх елементів церкви – до помісної громади, до церковних об'єднань, до семінарій, до місій. У межах цих мереж постійно відбувається діалог серед віруючих. Також діалог стає засобом взаємодії церковних мереж із «світом». Діалог усвідомлюється як можливість прояву істини, і це відповідає давнім філософським та богословським уявленням про педагогічну цінність спілкування, необхідність самостійного духовного пробудження учнів при спонуканні від спілкування з вчителями. При цьому вже Платон підкреслював, що значення вчителя пов'язане не стільки з ним самим, скільки з цінностями, які він у собі являє для учнів. Також все більш важливим стає практичне підтвердження заявлених цінностей, оскільки важливим є свідчення не самими лише словами, а своєю особистістю, своїм способом життя, дій та спілкування. Як під час Єрусалимського апостольського собору при діалогічному спілкуванні спільноти знаходять рішення найскладніших проблем найоптимальнішим чином. Релігійне та богословське пізнання в інтерсуб'єктивній парадигмі визнається суттєво залежним від мови та її використання, а, отже, саме пізнання розгортається у спільнотах, що використовують цю мову та ведуть діалог, і це пізнання відбувається за типом герменевтичної спіралі (Р.Осборн).

У межах мережевої взаємодії між вірними лідер вперше діє цілком і повністю як лідер-слуга. Адже у традиційному та модерному типах церковних спільнот лідер завжди ніби сховався до ролі слуги, зазвичай завжди будучи провідником. Тепер у мережевих дискусіях та практиках дійсно слід служити усім заради пробудження їх потенціалу, реалізації цього потенціалу та породження нових поколінь лідерів. Фактично лідер стає модератором соціальних дискусій та практичних дій, в яких має розкриватися потенціал кожного члена спільноти. І це модерування є служінням, а не владою. Деякі католицькі та православні автори уподібнюють сьогоденню церкву до саду, а вірних – до прекрасних дерев. Лідер – це лише садівник, який може допомагати деревам рости. І частою помилкою корпоративного і традиційного способів здійснення лідерства було те, що лідери мислили себе як частина самого саду і намагалися досягти результатів через маніпуляції з деревами, підміняючи їх самостійне зростання власними зусиллями. Все це вбивало сад, перетворювало його на музей дерев'яних скульптур, а не на прекрасний образ раю. Але навіть у традиційному лідерстві існувало розуміння необхідності стимулювати самостійний розвиток

всіх вірних, перетворення їх на повноцінних суб'єктів позитивних змін. В часи мережевих інституцій все більше усвідомлюється потреба у масовому лідерстві. Ширяться рухи християн-професіоналів, які б ставали лідерами у певних сферах життя, були проактивними, були «агентами змін». У протестантизмі уявлення про масове лідерство рядових вірних викристалізувалося після поширення католицького вчення про «апостолат мирян». Для нас особливо важливими є уявлення про християн-професіоналів із сфери освіти, які могли б змінити всю українську світську систему виховання та освіти, посилити конфесійну освіту. Разом із тим, відмітимо, що потенціал кожної окремої особистості залишається не таким значним, як розраховували засновники руху християн-професіоналів або ініціатори «Школи без стін». Певні імпульси затухають без формування загального бачення. Останнього немає, бо протестантські церкви відстають у формуванні ефективного контекстуалізованого соціального вчення, не мають власних цілісних національних стратегій. Підкреслимо, що саме у межах інтерсуб'єктивного вироблення рішень можливими є формування соціального вчення національних протестантських об'єднання та напрацювання міжконфесійних стратегій, зокрема і щодо освіти.

References:

1. Metzger, B. M., Coogan, M. D. (ed.) (1993). *Babylon. The Oxford Companion to the Bible*. New York: Oxford University Press, 71-72. [in English].
2. Ayers, M. (2006). Toward a theology of leadership. *Journal of Biblical Perspectives in Leadership*, 1, 3-27. [in English].
3. Blackaby, R., Blackaby, T. (2001). *Spiritual Leadership: Moving People to God's agenda*. Broadmans Holman Publishers. [in English].
4. Ferenczi, J. (2015). *Serving Communities: Governance and the Potential of Theological Schools*. Jason Ferenczi. Cumbria, UK: Langham. Global Library. [in English].
5. Greenleaf, R. K. (2003). *The servant-leader within: A transformative path*. NJ. USA: Paulist Press. [in English].
6. Greenleaf, R. K. (2002). *Servant Leadership: A journey into Nature of Legitimate Power and Greatness*. Indianapolis: Paulist Press. [in English].