

Пэйдж Мэтьюс — популярный среди создателей новых церквей опытный сотрудник центра подбора кадров, проработавший на этом поприще больше пятнадцати лет. Он один из трех директоров центра по подбору кадров Church Planting Assessment Center (CPAC — www.churchplanting4me.org), расположенного в семинарии Emmanuel School of Religion в Джонсон-сити, штат Теннесси, поддерживаемого организацией под названием Orchard Group. Пэйдж — администратор церкви LifeBridge Christian Church (Лонгмонт, штат Колорадо) в которой насчитывается 4000 членов. Он также является президентом организации FIA Consulting, которая продолжает служить нуждам проекта Capital Stewardship Development по всей Америке. Он занимался служением в Теннесси, Флориде и Пенсильвании. За шестнадцать лет, прожитых в Пенсильвании, он руководил Христианской Евангелизационной Ассоциацией (Christian Evangelizing Association), служением по созданию новых церквей, а также помогал в создании церкви в Ланкастере. Степень бакалавра в области изучения Библии и проповеди Пэйдж получил в Библейском колледже Джонсона (Johnson Bible College) в 1979 году, а магистерскую степень в области коммуникаций в университете Блумсбурга (Bloomsburg University) в 1987 году. Он женат. У них с женой Линн две взрослые дочери.

Оценка создателя новой церкви

Я в таком возрасте, что еще помню те дни, когда телевидение начинало трансляцию студенческого и профессионального футбола. Камеру, установленную на 45-метровой линии, вскоре сменили три боковые камеры. Позже камеры со звукозаглушающим боксом были добавлены в штрафную зону. Я помню телевизионный бум, вызванный использованием камеры с углом обзора в 180 градусов. Сейчас у нас есть системы стабилизации изображений, микрокамеры, укрепленные в шлемах, замедленная съемка, стоп-кадр, повтор, сенсорные экраны, на которых комментаторы пишут электронным пером. Практически любая перспектива, которую можно себе представить, анализируется, разбирается, пересматривается, критикуется, и таким образом оценивается каждая игра и каждый игрок. Один и тот же момент в игре рассматривается во всех возможных ракурсах, чтобы понять, что же на самом деле произошло или могло произойти и что еще может произойти в будущем.

Итак, оценка создателя новой церкви.

Цель этой оценки — посмотреть на данного кандидата или на семейную пару с разных перспектив, для того чтобы понять, какова их жизнь, каков опыт и каковы их потенциальные возможности в контексте создания новой общины. Независимо от того, претендует данный кандидат или семейная пара на руководство или только на членство в команде, такая оценка поможет им понять, какой уникальный вклад они могут внести

в это служение, а спонсорским организациям даст возможность принять правильное решение в вопросе трудоустройства.

Для эффективной оценки создателя новой церкви была нам нужно знать, какие качества нужны руководителю церкви, чтобы добиться успеха. Далее нам нужно разработать такой процесс оценки, при котором рассматриваемые качества оцениваются соответствующим образом, позволяющим принять правильное решение. Это становится особенно важным по мере роста финансовых вложений в процесс.

Что же, в конце концов, нам нужно узнать?

Доктор Чарльз Ридли руководил проектом, имеющим целью выявить характеристики эффективного создателя новой церкви⁹⁶. Проект спонсировало более десятка деноминаций. Результаты этого исследования показали, что успешный создатель новой церкви должен обладать следующими тринадцатью характеристиками. Причем, первые пять из них считаются ключевыми для руководителя команды, в то время как остальные восемь — желательны. Ниже приводятся упомянутые характеристики с краткими пояснениями доктора Ридли.

1. Умение выстраивать видение

- Думает о будущем, а не только о сегодняшнем дне.
- Высказывает мысли, которые подчеркивают видение и философию служения.

⁹⁶ «В середине 80-х годов прошлого столетия тринадцать разных деноминаций собрались вместе для того, чтобы обсудить общую для всех проблему неправильной установки в отношении создателей новых церквей. Каждый из них столкнулся с тем, что создание новых церквей доверялось хорошим и богобоязненным людям, которые, однако, не имели соответствующих способностей и поэтому не подходили для этой работы. Результатом такой ошибки стали потери, которые спустя годы стоили этим деноминациям в Соединенных Штатах и Канаде буквально миллионы долларов. В некоторых местах церковные приходы покупали участки земли, строили здания и обеспечивали полную финансовую поддержку новой церкви. Но сами создатели новых церквей, наиболее важные ключевые фигуры в этом деле, не проходили процесса оценки, и не имели призвания к этой уникальной роли. Как результат состоявшегося обсуждения упомянутые выше деноминации наняли психолога из Фулеровской богословской семинарии, доктора Чарльза Ридли. Перед ним поставили задачу провести исследование среди ста служителей, занимавшихся основанием церквей в этих деноминациях, чтобы выявить характеристики, которыми обладают все успешные служители в области создания новых церквей. В ходе этого исследования было выявлено тринадцать характеристик, ставших тем «стандартом», который представители эти деноминаций хотели видеть в своих служителях. После завершения этого исследования доктор Ридли пришел к заключению: «Труд, к которому вы призываете этих людей — труд основателя новых церквей — просто потрясает!» *New Church Specialties, How Church Planter Assessment Was Developed* (взято с сайта www.newchurchspecialties.org).

- Настойчиво повторяет и разъясняет видение окружающим.
- Трудности воспринимает как возможности, а не как препятствия.
- Находит общий язык с теми, у кого нет видения.
- Не создает искусственные барьеры, ограничивающие возможности.
- Верит в то, что Бог силен сотворить великое.

2. Внутренняя мотивация

- Стремится поддерживать высокий уровень.
- Настойчив и постоянен.
- Энергично и решительно берется за дело.
- Инициативен, может строить на пустом месте.
- Способен работать долго и усердно.

3. Ответственность в служении

- Помогает другим стать ответственными людьми, заинтересованными в успешном развитии служения. Помогает людям посвятить себя видению.
- Закладывает основы самобытности общины.
- Не навязывает общине неосуществимых целей.

4. Поддержка супруги

- Заручается несомненным согласием супруги в вопросе о том, какова роль каждого из супругов в служении.
- Имеет четкие правила в отношении использования дома в качестве офиса.
- Оценивает, какие последствия оказывают на детей требования, предъявляемые к служению.
- Работает в команде с супругой, в том числе и на корпоративных мероприятиях.
- Вдвоем служат примером порядочной семьи для церкви и окружающих. Делится с супругой видением служения и согласовывает его с ней.
- Сознательно планирует и оберегает свою семейную жизнь.

5. Общение с неверующими

- Говорит так, что неверующие его легко понимают.
- Понимает «психологию» или образ мышления неверующих.
- Без страха входит в «личное пространство» неверующих и работает с ними.
- Быстро сходится с неверующими на личном уровне.
- Преодолевает преграды, создаваемые неверующими.
- Помогает неверующим пережить кризис.

6. Способность завязывать отношения

- Незамедлительно отвечает на нужды и заботы окружающих.
- Проявляет любовь Божью и сострадание к другим.
- Дает возможность другим чувствовать себя спокойно и безопасно.
- Не осуждает других людей, не имеет предвзятых суждений по отношению к новичкам.
- Принимает и ценит различия в людях.
- С удовольствием проводит время с теми, кого он знает, но уделяет внимание и вновь пришедшим.

7. Преданность делу роста церкви

- Понимает необходимость постоянного и устойчивого роста, не гонится за быстрым успехом.
- Заботится о количественном росте в контексте духовного возрастания и развития межличностных отношений.
- Ставит перед собой цель сделать церковь финансово независимой через определенный период времени.
- Не берет на себя обязанности по материально-техническому обеспечению.
- Смотрит на создание церкви в более широком контексте Царства Божьего.

8. Чуткость к нуждам населения

- Понимает культуру населения.
- Интересуется нуждами населения и анализирует их.
- Организует внутренние церковные и внешние ресурсы для восполнения нужд населения.
- Успешно задействует ресурсы на основе приоритетности.
- Определяет эффективность других организованных попыток помочь нуждам населения.
- Не путает нужды населения с тем, что должна предложить церковь.
- Изучает особенности и жизнь населения.
- Приспосабливает философию служения к особенностям населения.

9. Умение задействовать таланты

- Позволяет участвовать в служении и обеспечивает всем необходимым для выполнения задачи.
- Распознает духовные дары, которыми обладают другие.
- Согласно дарам распределяет служение в зависимости от нужд церкви и возможностей человека.
- Всегда делегирует полномочия там, где не может справиться сам.

- Стараются не возлагать ответственность за служение, если человек не готов к его выполнению.
- Не налагает неоправданных ограничений на духовные дарования других.

10. Гибкость и адаптивность

- Успешно справляется с неопределенностью.
- Легко приспосабливается к постоянным и резким переменам.
- Адаптирует методики к особенностям соответствующего проекта по созданию новой церкви.
- Без труда меняет приоритеты и акценты в разные периоды церковного роста.
- Делает все возможное тогда, когда это необходимо.

11. Умение сплотить коллектив

- Формирует ядро церкви как основу общины.
- Быстро находит возможность включить вновь пришедших в сформировавшиеся отношения и в работу церкви.
- Наблюдает за моральным духом членов общины.
- Успешно использует групповой метод работы в церкви.

12. Устойчивость к внешним воздействиям

- Не расстраивается по поводу потерь.
- Преодолевает взлеты и падения.
- Готов к неожиданностям.
- Способен восстанавливаться после утраты, разочарования и неудачи.

13. Проявление веры

- Убежден в своем призвании к служению созданию новых церквей.
- Верит в деяния Божьи.
- Отличается надеждой и верой.
- Готов ждать ответа на конкретные молитвенные нужды⁹⁷.

Процесс, который использует Центр оценки создателя новой церкви (CPAC)⁹⁸, направлен на то, чтобы обнаружить уровень зрелости и степень

⁹⁷ Charles R. Ridley, *How to select Church Planters* (Pasadena, CA: Fuller Evangelistic Association, 1988) cc. 7—11.

⁹⁸ Центр оценки создателей новых церквей (Church Planting Assessment Center, CPAC) — профессиональный центр по подбору кадров, расположенный в семинарии Emmanuel School of Religion в Джонсон-сити, штат Теннесси, и поддерживаемый организацией под названием Orchard Group, агентством по созданию новых церквей в районе Большого Нью-Йорка. Руководят центром Пэйдж Мэтьюс, Brent Фолке и Том Джонс. Он открыт для всех деноминаций.

компетентности кандидата в отношении каждой из этих характеристик. Упомянутые тринадцать пунктов называются «основными характеристиками». Заметьте, что в них почти не уделяется внимания практическим моментам, которые встречаются в самой работе по созданию новой церкви. Упор делается на необходимость найти лидера, который обладает требуемыми основными характеристиками, полагаясь на то, что кандидат сделает все возможное, чтобы научиться выполнению тех задач, которые включает в себя процесс создания новой церкви. На самом деле есть множество ресурсов, которые позволят компетентному лидеру добиться успеха в создании церкви. И одним из таких ресурсов служит данное пособие.

Упор делается на необходимость найти лидера, который обладает требуемыми основными характеристиками, полагаясь на то, что кандидат сделает все возможное, чтобы научиться выполнению тех задач, которые включает в себя процесс создания новой церкви

Как узнать то, что нам нужно?

Одно дело — знать основные характеристики, необходимые создателю новых церквей. И совсем другое дело — определить, обладает ли данный кандидат или супружеская пара этими характеристиками. Ключевой момент в этом процессе — посмотреть на этот вопрос с различных точек зрения. Чтобы обеспечить необходимую перспективу в оценке создателя новой церкви, нужны программы, люди, ресурсы и методики. Некоторыми из представленных ниже методик мы можем воспользоваться сами, другие потребуют участия подготовленных специалистов или даже центра оценки. Среди них есть как относительно простые и недорогие, так и требующие значительных вложений времени и ресурсов. Независимо от стоимости, вложение в этот процесс значительно меньше в сравнении с ценой, которую придется платить в случае неверно подобранного кандидата — ведь будет потеряно время, ресурсы, задеты чьи-то судьбы.

Письменные документы

Наиболее фундаментальной и самой недорогой частью процесса оценки является сбор бумаг. Попросите потенциальных кандидатов прислать резюме в виде связного текста и заполнить анкету. Вопросы подбирает тот, кто проводит оценку кандидата. Кандидату на это потребуется определенное время, но затраты невелики. Вы получите информацию, которую сможете использовать во время интервью. Вы также увидите,

насколько глубоко и четко мыслит кандидат, и будете иметь возможность предварительно сравнить полученную информацию с исходным набором ключевых характеристик.

Резюме в виде текста заставит кандидата написать о себе некий рассказ. Рассказ — это нечто большее, чем список пунктов, из него можно получить реальную информацию о том, где кандидат работал или учился в прошлом. Рассказывая историю о себе, кандидат раскрывается, высказывает мысли, которые он считает важными, обнаруживает свои ценности. Читая такое повествование, мы прослеживаем его жизненный путь, а не только ключевые события, отмечающие реальные перемены в направлении и цели.

Анкета позволяет предложить свою собственную повестку дня и выяснить информацию, которой обычно не интересуются работодатели. К примеру, кандидату может быть предложено ответить на ключевые доктринальные вопросы, высказать свое мнение о таинствах или заповедях Писания, уточнить, что он думает в отношении тысячи вопросов, таких, как влияние пола или государства на Церковь. Далее, можно начать с выяснения финансовых условий кандидата, состояния его супружества, а также происхождения его семьи. С помощью хорошо составленной анкеты можно получить от кандидата ответы на три-четыре десятка вопросов. Из этих ответов можно многое узнать, хотя бы по тому, насколько грамотно они сформулированы.

Письменные документы сами по себе могут помочь в процессе отсева кандидатов, что позволит не терять времени напрасно. Самое меньшее, что можно извлечь из написанных документов, это возможность сконцентрироваться и максимально полезно использовать время в оценке кандидатов. Просмотр документов, полученных от всех кандидатов, позволит определиться и продвинуться к следующей стадии процесса.

Стандартизированное тестирование

Взгляд с другого ракурса можно получить, прибегнув к стандартизованному тестированию и полагаясь на помощь специалистов в согласовании и интерпретации результатов. Существуют буквально сотни тестов, позволяющие оценить человека по всем параметрам во всех сферах его жизни. Для оценки будущего создателя новой церкви полезно провести исследование в следующих трех сферах: психологическое тестирование/тест на определение темперамента, исследование поведенческих реакций, а также стиля руководства.

**Для оценки будущего создателя новой церкви
полезно провести исследование в трех сферах**

Психологическое исследование и изучение темперамента имеет целью два момента. Во-первых, это покажет, нет ли признаков психических заболеваний. Не страдает ли кандидат депрессией, шизофренией, пограничным расстройством личности, маниакально-депрессивным или каким-либо другим из множества возможных расстройств или фобий, так часто встречающихся среди населения. Исследование также может выявить деструктивные формы поведения, связанные с семьей, в которой воспитывался кандидат. Исторически сложившееся негативное отношение к лечению у психолога, ставившего нечто вроде клейма позора на всех, кто пытался искать помощи душепопечителя, привело к тому, что многие психические расстройства не выявлялись вовремя. К счастью, сейчас положение дел изменилось. Безусловно, не хотелось бы иметь человека в служении создания новых церквей, который был бы вынужден бороться с подобного рода проблемами.

Во-вторых, даже если и не выявлена конкретная патология, психологическое тестирование и определение темперамента могут определить степень удовлетворенности в супружестве, проблемы с проявлениями гнева, способность разрешать конфликты, тревожность или уверенность в себе. Определение темперамента выявит, является ли человек интровертом или экстравертом, обладает ли интуицией, рассудительностью, страдает ли от нарциссизма, истеричности и других расстройств. Эти показатели редко приводят к отклонению кандидатуры, скорее они дают возможность наставнику или руководителю направить претендента в нужную сторону и помочь ему. Определение приведенных выше особенностей может привести к тому, что мы получим более подготовленного служителя, поскольку проведем обучение и окажем ему поддержку в тех конкретных областях, где она ему необходима.

Среди наиболее распространенных психологических тестов и тестов на определение темперамента — мультифазный тест на определение особенностей характера, разработанный в Миннесоте (Minnesota Multiphasic Personality Inventory — MMPI), опросник по шестнадцати личностным факторам (Sixteen Personality Factor Questionnaire — 16 PF), калифорнийский индикатор личности (California Personality Indicator — CPI), мультиосный клинический опросник Миллона (Millon Clinical Multiaxial Inventory iii или Millon iii), определитель темперамента по Тэйлору-Джонсону (Taylor-Johnson Temperament Analysis — Т-ЈТА), индикатор типа личности по Майерс-Бриггс (Myers-Briggs Type Indicator — MBTI). Эти тесты должны проводить, обрабатывать и анализировать профессиональные психологи, которые могли бы опросить респондентов лично. Некоторым потребуется проведение нескольких тестов, чтобы уточнить мнение или заключение врача-

консультанта. Очевидно, этот шаг потребует дополнительных затрат времени и ресурсов, личное присутствие специалиста и кандидата.

Для тестирования стиля поведения чаще всего используют систему построения психологического портрета (Personal Profile System 2800), выпущенную в свет издательством Inscape Publishing Company⁹⁹. Чаще обозначаемый как DiSC-тест, этот инструмент помогает определить стратегии поведения, которые предпочитает кандидат. Этот тест выявит предпочтения кандидата — направлены ли они на выполнение задачи или на общение с людьми. Он также покажет, насколько уверенно чувствует себя кандидат в своем окружении; в каком темпе он работает, интересно ли ему видеть общую картину или он отдает предпочтение мелочам.

Нужно отметить, что успешных создателей новых церквей можно найти среди всех типов поведенческих реакций

Нужно отметить, что успешных создателей новых церквей можно найти среди всех типов поведенческих реакций; тем не менее служители с определенным типом личности основывают церкви в более короткие сроки, более многочисленные, а также быстрее переходящие на самофинансирование. Напомню, что этот тест приведет к наилучшим результатам в том случае, если он используется, обрабатывается и анализируется теми, кто имеет специальную подготовку по его интерпретации.

Итак, руководство играет ключевую роль в создании новой церкви. Можно ли доверять этому лидеру? Способен ли он делегировать полномочия? Умеет ли он ободрить и наставить других руководителей? Издательство Inscape Publishing также предлагает такой тест, раскрывающий характеристики профиля руководителя (Dimensions in Leadership Profile), который поможет определить сильные и слабые стороны стиля руководства. Нетрудно найти и другие инструменты, подобные упомянутым. Независимо от того, какими стандартизированными тестами вы пользуетесь, результаты должны быть подтверждены в ходе личного собеседования и наблюдения за кандидатом.

Формальный процесс оценки создателя новой церкви

Наиболее рекомендуемый образ действий — провести кандидата через формальную процедуру оценки создателя новой церкви. Хорошо укомплектованный центр по подбору кадров может обработать письменные документы и провести стандартизованное профессиональное тестирование

⁹⁹ Систему построения психологического портрета (Personal Profile System) можно получить от Пэйджа Мэтьюса, написав ему по адресу: pmathews@lbcc.org.

и интервью. В дополнение к этому, формальный процесс оценки включает дополнительную информацию, полученную в результате оценки по отдельным вопросам, оценки со стороны коллег, а также самооценки.

В среднем, профессиональная оценка создателя новой церкви занимает от трех до пяти дней интенсивных бесед и тестирования. Кандидаты должны пройти этот процесс вместе со своими супругами, если таковые имеются. Эксперты приглашаются из числа специалистов, которые работают в области создания новых церквей, психологии, консультирования по вопросам семьи и брака, богословия и практического служения. Разного рода специалисты, владеющие разными методиками оценки, обеспечивают необходимую перспективу для принятия взвешенного решения относительно руководителя или члена команды по созданию новой церкви.

В ходе процесса оценки кандидатов просят принять участие в большом количестве упражнений. В некоторых случаях эти упражнения выявляют, насколько уверенно кандидат владеет тем или иным вопросом. В других случаях, эти упражнения показывают скорее способность кандидата общаться с людьми, чем знание некоторых факторов в создании церквей. Есть и такие упражнения, которые раскрывают разные таланты или дары. Так или иначе, все упражнения оцениваются специалистами, в распоряжении у которых имеются письменные документы и результаты стандартизированного тестирования. Более того, специалисты имеют возможность наблюдать, как ведет себя кандидат в свободное время, во время еды, а также в других нерегламентированных моментах. Эти наблюдения часто позволяют случайно заметить некоторые черты характера и личности кандидата.

Ближе к концу процесса формальной оценки специалисты в конкретной области получают возможность лично поговорить с кандидатом. Используя вопросы, составленные для выявления особенностей поведения, а также свои наблюдения, специалисты уточняют свое представление о кандидате до такой степени, что могут указать на ключевые профессиональные характеристики кандидата. Подобные собеседования дают возможность специалистам рекомендовать конкретный образ действий кандидатам для их дальнейшей подготовки к руководству созданием новой церкви.

В процессе оценки кандидаты нередко имеют возможность оценить друг друга. Оценка со стороны коллег дает критичный взгляд. Часто задаваемые в таких случаях вопросы многое показывают и потому важны. Легко ли было работать с этим человеком? Был ли кандидат открыт к идеям других? Есть ли желание работать с этим человеком в дальнейшем? Какой вклад внес этот человек в данное упражнение? Какие комментарии можно

дать по поводу общения с этим кандидатом? Создателям новых церквей придется работать с людьми. Работа с коллегами в процессе оценки дает уникальную возможность оценить эту способность.

Наверное, самую большую пользу в формальном процессе оценки приносит участие в самооценке. По мере того как специалисты вовлекают кандидата в упражнения и собеседования, кандидат начинает сам делать выводы о своих способностях, дарованиях и профессиональной пригодности в области создания новых церквей. Часто кандидаты приходят к тому же самому заключению, что и оценивающие их специалисты. Некоторым процесс самооценки придает силы. Они выходят из этого процесса с верой в себя и с желанием достичь больших результатов. У некоторых кандидатов результаты самооценки приводят к изменению цели, карьеры или направления деятельности. И лишь некоторые уходят с сознанием того, что у них есть определенные трудности и что им нужно еще какое-то время подготовиться, перед тем как принять на себя задачу по созданию новой церкви. Но так или иначе, ни один кандидат не выходит из этого процесса без изменений.

Формальный процесс оценки обычно сопровождается отчетом, предоставляемым кандидату и спонсирующей его организации. Даются ясные и конкретные рекомендации в отношении профессиональной пригодности кандидата, о том, насколько он или она подходит для служения созданию новых церквей. Обычно эти рекомендации даются не более, чем на два года, так как никто не знает, что Бог сделает в жизни данного кандидата в дальнейшем. Рекомендации дополняются набором предложений по улучшению служения кандидата, его взаимоотношений, а также успешности в работе. Кандидаты и спонсорские организации вольны в том, следовать им предписаниям и рекомендациям, или же избрать другой образ действий.

За годы моего служения случалось разное. Однажды я вынужден был сказать команде, что у одного из ее участников проблемы с половой ориентацией. В другой раз мне пришлось объяснить мужу, что его жена страдает пограничным расстройством личности, и по выражению его лица я понял, что ему стало ясно, почему у них было так много переживаний в его супружестве. Бывало такое, что мне приходилось просить команду по основанию церкви освободить меня от поиска и найма сотрудников, потому что я не справлялся. В то же время у меня была возможность объявить многим кандидатам, что им нужно включиться в работу по созданию новых церквей и делать это с Божьей помощью, и я с радостью наблюдал за их успехами. Я помню те времена, когда создателей новых церквей

приглашали, задавая им два вопроса: «Нравится ли вам благовествовать?» и «Куда бы вы хотели поехать?». Конечно же, я помню и те времена, когда в телетрансляции футбола использовалась всего одна камера. Но сейчас я предпочитаю повторы моментов, съемку сверху и полный процесс оценки создателей новой церкви со всеми его разнообразными перспективами. Я надеюсь, что вам также понравится это больше.