

ትምህርት 7

ርህራሄ

ግብ ለሚያጋጥመኝ ሰው ሁሉ ርህራሄን በማሳየት የአገልጋይነትን ሕይወት መምራት ዓላማዎች

- ስለ ርህራሄ የሚናገሩትን የመጽሐፍ ቅዱስ ጥቅሶች መለየት
- የሌላውን ሰው ደስታ፣ ሐዘንና ሥቃይ እንደራሳችን በመቁጠር ለመካፈል
- በዙሪያችን ላሉት ሰዎች ርህራሄን ማሳየት

የመጽሐፍ ቅዱስ ጥቅሶችን ማሰላሰል

ስለ ርህራሄ ከሚናገሩ ጥቅሶች መካከል ጥቂቶቹ

- ምሳሌ 2:1-6
- 1ኛ ጴጥ. 3:8-9
- ዘፃፃ. 32:36
- ነሀ. 9:28
- ኢሳ. 49:15-16
- ማቴ. 14:14
- ራልጵ. 2:1-2
- ቆላ. 3:12-14

የሚያስፈልጉ ነገሮች-

ፍሊጥ ቻርት (የሚጠቀለል ወረቀት)፣ ማርከሮች፣ ማጣበቂያ፣ መጽሐፍ ቅዱሶች፣ የሚንቀሳቀሱ ጠረጴዛዎችና ወንበሮች ያሉበት የመማሪያ ክፍል፣ ድራማ ስመሥራት የሚያስችል ቦታ

የሚያስፈልገው ጊዜ በግምት ስድስት ሰዓት

የትምህርቱ አሰጣጥ

ክፍል አንድ- ቀደም ሲል የተሰጡትን የንባብ ክፍሎች የሚመለከቱ ጥያቄዎችና አስተያየቶች

ደረጃ 1- ተሳታፊዎቹ በተሰጣቸው ምንባብ ላይ ጥያቄዎች ካሏቸው ጠይቃቸውና በጥያቄዎቻቸው ላይ ተወያዩ።

ደረጃ 2- ተሳታፊዎቹ ጥያቄዎችን ስመጠየቅ የሚያመነቱ ከሆነ፤ ምንባቡን በተመለከተ የሚከተሉትን ጥያቄዎች ጠይቃቸው።

- ኢየሱስ በአገልግሎቱ ርህራሄን የገለጸው እንዴት ነው? ርህራሄን በተመለከተ እንድንማር የሚፈልጋቸው ትምህርቶች ምን ምንድናቸው?
- በኢትዮጵያ ዓውድ ሰዎች ርህራሄ ልናሳይ የምንችለው እንዴት ነው?
- ርህራሄን ከማሳየት ሊያግዷችሁ የሚችሉ ነገሮች ምን ምንድናቸው?

ደረጃ 3- ወደ ትምህርቱ መሸጋገር (30 ደቂቃ)

ክፍል ሁለት- መጽሐፍ ቅዱሳዊ የርህራሄ ግንዛቤ

ደረጃ 1- የሚከተለውን አሳብ ግለጽላቸው። በመጽሐፍ ቅዱስ ሁሉ ውስጥ ሌሎች ርህራሄ የሚያሳዩ ሰዎች ተጠቅሰዋል። በዚህ በኩል በተለይ ኢየሱስን ልናስታውስ እንችላለን። በዚህ ትምህርት ርህራሄ ምን እንደሆነ በመረዳት በዚህ ረገድ በበለጠ ኢየሱስን የሚመስል ህይወት እንመራለን (10 ደቂቃ)።

ደረጃ 2- ተሳታፊዎቹ በቡድን ተከፋፍለው እግዚአብሔር ስለ ርህራሄ የሚሰጠንን ትምህርት ያሳያሉ የሚሏቸውን ጥቅሶች እንዲለዩ ንገራቸው። ለእያንዳንዱ ቡድን ፍሊፕ ቻርቶችንና ማርከሮችን በመስጠት የሚያገኝባቸውን ጥቅሶች እንዲጽፉ አሳስባቸው (30 ደቂቃ)።

ደረጃ 3- በዚህ ትምህርት መጀመሪያ ላይ የቀረቡትን ጨምሮ ተሳታፊዎቹ ያገኛቸውን ጥቅሶች አብራራ (20 ደቂቃ)።

ደረጃ 4- ርህራሄን በተመለከተ እግዚአብሔር ሊያስተላልፍልን የሚፈልገው አጠቃላይ መልእክት ምንድነው? ብለህ ጠይቃቸው። ተወያዩ (15 ደቂቃ)።

ደረጃ 5- የሚከተለውን ግለጽላቸው። ኢየሱስ ሰዎች ሁሉ (አላልፈው ለሰጡት ጭምር) ርህራሄንና ችግራቸውን የመረዳትን ተግባር ፈጽሟል። አገልጋዮቹ እንደመሆናችን፤ እኛም ይህንን አርያነቱን እንድንከተል ይፈልጋል (10 ደቂቃ)።

ክፍል ሶስት- የርህራሄን/የሌሎችን ችግር የመረዳትን አሳብ መገንዘብ

ደረጃ 1- ይህንን ክፍል የሚከተለውን ጸሎት በማንበብ ጀምር (10 ደቂቃ)።

በእንድ ጊዜ እንድ ችግር

ጌታ ሆይ፤

ዛሬ ያለሁበትን ማህበረሰብ ስመለከት

ምስኪንነት ይሰማኛል ቤት የሌላቸው፤ ለጉዳት የተዳረጉ...

የነዚህ ሁሉ ሰዎች ችግር ልሸክመው ከምችለው በላይ ነው።

እንተ ግን ትችላለህ።

አስተምረኝ።

አበርታኝ።

ወደ

ጎረቤቴ

ስጦታ በእንድ ጊዜ እንድ ችግር እንድተርፍ ተጠቀምብኝ።

ደረጃ 2- አገዛዝአብሔር የሚፈልገው ምን ዓይነት ችግሮችን እንድንፈታ ነው? ብለህ ጠይቃቸው። በዚህ ትምህርት ውስጥ ትኩረት የምናደርገው የሌሎችን ችግር መረዳትና ርህራሄ ማሳየት ምንድነው? በሚለው አሳብ ላይ ይሆናል። እስኪ ክፍቸው እንጀምር (10 ደቂቃ)። የለዎችን ችግር መረዳት/መራራት- የሌሎችን ለዎች ስሜቶች፣ አሳቦች ወይም አመለካከቶች ራስ አድርጎ መረዳት። ራስን በሌላው ለው ቦታ ማስቀመጥ። በለዎች ውስጥ እየሆነ ያለውን ነገር በርህራሄ መረዳት። ርህራሄን የምናሳየው

- ለሌሎች ለዎች ፍላጎትና ፍቅር በማሳየት
- የሌሎች ለዎችን ለወታዎችና ችሎታዎች በመቀበል (ባለመግፋት)
- ፍጹም አለመሆናቸውን በመታገሥ
- የሥራ ባለደረቦቻችንን መልካም ፍላጎቶች ክግምት ውስጥ በማስገባት (ሥራው የተዋጣለት ባይሆንም)
- ለዎችን በማንነታቸው በመውደድ («በማንነትህ/ሽ እወድሃለሁ/ሻለሁ»)
- መልሶችን ከመስጠት ይልቅ ጥያቄዎች መጠየቅን በመለማመድ

ደረጃ 3- የለዎችን ችግር ለመረዳትና ርህራሄ ለማሳየት የሚያስችለን ቁልፉ ነገር ችግራቸውን ማወቁ ነው። በመሆኑም «መረዳት» የሚለውን ቃል መገንዘብ ተገቢ ነው። መረዳት- የአንድን ነገር ፍች፣ ባህርይ፣ ተፈጥሮ ማወቅ፣ ትርጉም መስጠት፣ አውቀት ማግኘት። የሌላውን ለው ልዩ መሆን መቀበል። መረዳትን የምናሳየው በሚከተሉት መንገዶች ነው።

- የለማነውን ከቀድሞ ተሞክሮአችን ከምናውቀው ጋር በማዛመድ
- በአኩል ደረጃ የአሳብ ልውውጥ በማድረግ
- በተቻለ መጠን ሁለንተናዊ አውቀት ለማግኘት በመጣር
- በአንድ ነገር ውስጥ ለምጦ በመግባት፣ ግልጽ በመሆንና የሌላውን ለው አሳብ ለመረዳት በመጣር
- መተማመንን በመፍጠር- ይህ ማመንን ወይም አለማመንን የሚጨምር አይደለም
- ስሜታዊና አካላዊ የአሳብ ልውውጥን በማካሄድ
- በአሳብ ለውውጥ ውስጥ ያሉትን ድብቅ ነገሮች በመረዳት- እኩላዊ ቋንቋ፣ መሠረታዊ ግንዛቤዎች፣ ነገሮችን ጠለቅ ብሎ በማዳመጥ፣ ተናጋሪው የተጠቀማቸውን ምሳሌዎች በመረዳት
- ለተወያዮቹ ከቦር ለመስጠት የሚያስችል አጠቃላይ የአሳብ ልውውጥ በመገምገምና በመጭመቅ

ደረጃ 4- የሚከተለውን አሳብ ግለጽላቸው። አገልጋይ አመራርን ተግባራዊ በምናደርግበት ጊዜ ለዎች የሚናገሩትን በመረዳት ለብአዊነታቸውን እንቀበላለን። በመሆኑም፣ መረዳት እንደ ለው ወደ ሌላ ለው ዓለም በመግባት አሳቡ ላይ ሳይፈርድ ምላሽ የሚለጥበት ሂደት ነው። ይህ ማለት ሌሎችን ለመረዳት እንደሚሞክሩ ለዎች የመስማማት ወይም ያለመስማማት፣ ምክር የመስጠት ወይም ተጨማሪ መረጃ የማቅረብ መክራ እናደርግም ማለት ነው። የራሳችንን ግንዛቤዎች፣ ታሪክ፣ ሽክምቶች፣ ቀደም ሲል ስለ ሌላው ለው የምናውቀውን አሳብ፣ የራሳችንን ፍላጎቶችና የራሳችንን ትርጓሜዎች እዚህ ውስጥ እናስገባም። በዚህ ሁሉ ምትክ ወደ ግለሰቡ ዓለም ውስጥ በመግባት መረዳትን፣ ችግሩን መጋራትና ርህራሄን ለማሳየት እንጥራለን (10 ደቂቃ)።

ክፍል አራት- የሌሎችን ችግር የመረዳት/የርህራሄ ልምምድ

ደረጃ 1- የሚከተለውን ግለጽላቸው። ሁላችንም አሳዛኝ ሁኔታዎች ገጥመውን የሌሎችን ማጽናናት የፈለግንባቸው ጊዜያት ነበሩ። እንዲሁም ደግሞ ለሀዘን፣ ለስጋት፣ ለበደለኝነት፣ ለፍርሃት፣ ለቁጣና ለሌሎችም ጥልቅ ስሜቶች ያጋለጠን ችግሮች አጋጥመውናል። በዚህ መልመጃ ክንዚህ

ከስተቶች አንዳንዶቹን በማንሳት ርህራሄን ለመግለጽ አንሞክራለን። ከዚያም አንዳንድ አነሱኝ ድራማዎችን በመሥራት ርህራሄን በማሳየቱ በኩል ቀጣይ እርምጃዎቻችን ምን መምለል እንዳለባቸው እንማራለን (10 ደቂቃ)።

ደረጃ 2- ተሳታፊዎቹ ሦስት ሰዎች በሚገኙባቸው ቡድኖች እንዲከፋፈሉ አላለባቸው። በቡድኑ ውስጥ እያንዳንዱ ሰው አለከፈ ሁኔታ ገጥሞት የሚያጽናናው ሰው የፈለገበትን አጋጣሚ እንዲያስታውስ ገንጥቶታል። (ይህ ፈተና መውደቅ፣ አንድ ትልቅ አጋጣሚ ማጣት፣ በቤተሰብ ውስጥ በአንድ ሰው መበደል፣ የምትወዱትን ሰው መሞት፣ ወዘተ. የሚያመለክት ሊሆን ይችላል።) ታሪካችሁን ለቡድኑ አባላት አካፍሉ። ታሪኩ ከተነገረ በኋላ ሌሎች የቡድኑ አባላት ርህራሄ የማሳየት/ችግሩን እንደራላቸው አድርገው የመረዳት ተግባር ይወስዳሉ። በቡድኑ ውስጥ ለዚህ ርህራሄን የማሳየት ተግባር ምን ዓይነት ስልቶች ከጥቅም ላይ እንደዋሉ አስተውሉ። ሁሉም አባላት ርህራሄ የማሳየት ተግባራቸውን ካስናወጡ በኋላ፣ ርህራሄ ለማሳየት የተጠቀማቸውበትን ስልት በፍሊፕ ቻርት ላይ ጻፉ። የመጀመሪያው ሰው ታሪኩን ተናግሮ ከጨረሰ በኋላ ቡድኑ ይጸልይለታል። ከዚያ በኋላ ሌሎች የቡድኑ አባላትም ታሪካቸውን ይናገራሉ (60 ደቂቃ)።

ደረጃ 3- ቡድኖቹ ርህራሄ ለማሳየት ያስችሉናል ብለው በጻፏቸው ስልቶች ላይ ተወያዩ። እነዚህ መጽሐፍ ቅዱሳዊ ስልቶች ናቸው? ብለህ ጠይቃቸው። ስልቶቹ የመጡት ክየት ነው? ተወያዩ። ርህራሄ እንዲደረግለት የሚፈልገውን ዓይነት ሰው መሆን ምን ዓይነት ለሚት ያላድራል? ተወያዩ። ርህራሄ የሚያሳየትን ዓይነት ሰዎች መሆን ምን ዓይነት ለሚት ያላድራል? ተወያዩ (20 ደቂቃ)።

ደረጃ 4- የሚከተለውን አሳብ ግለጽ። የምንነጋገረው ስለ ግለሰባዊ ጉዳዮች ይሁን ወይም በድርጅታችን ውስጥ ስለ ተፈጠሩት ጉዳዮች፣ ሰዎች ችግር ደርሰባቸው ወደኛ በሚመጡበት ጊዜ መሪዎች እንደመሆናችን መጠን የመርዳት ሃላፊነት አለብን። መሪዎች ለሠራተኞቻቸው መራራት አለባቸው። ይህም ሠራተኞቹ ባጋጠማቸው ሁኔታ ውስጥ ለመጽናናት እንዲችሉ ያስችላቸዋል (10 ደቂቃ)።

ክፍል አምስት- ርህራሄን የሚያሳዩ አነስተኛ ድራማዎች
ደረጃ 1- የሚከተለውን ተናገር። በዚህኛው የትምህርታችን ክፍል መሪዎች ርህራሄን እንዲያሳዩ የሚያመለክቱትን የተለያዩ ሁኔታዎች እንመለከታለን። 1ኛ ኖት- ርህራሄን የሚጠይቁ ሁኔታዎች የሚለውን አድል። በዚህ ኖት ውስጥ የርህራሄን የተለያዩ መገለጫዎች የሚጠይቁ የተለያዩ ሁኔታዎች ቀርበዋል በማለት ግለጽላቸው። ከነዚህ ሁኔታዎች አንዱን መምረጥ ወይም ሌላ የራሳችሁን ሁኔታ መፍጠር ትችላላችሁ። ከዚያም በቡድኖችህ ውስጥ አነስተኛ ድራማ ለሩ። ድራማው በሚቀርብበት ጊዜ ተመልካቾቹ ድራማው ሁኔታውን በሚገባ ማንጸባረቁን ወይም መሻሻል ካለበት ደግሞ ለዚሁ አስፈላጊ የሆኑትን ነጥቦች እንዲያቀርቡ አድርግ (15 ደቂቃ)።

ደረጃ 2- ተሳታፊዎች አምስት ሰዎች በሚገኙባቸው ቡድኖች እንዲከፋፈሉ ገንጥቶታል። ተሳታፊዎቹ የራሳቸውን ሁኔታዎች እንዲመርጡና ለሌሎች ተሳታፊዎች የሚያቀርቧቸውን አነስተኛ ድራማዎች እንዲሠሩ አላስባቸው። እያንዳንዱ አነስተኛ ድራማ ለመታየት የሚፈጀው ጊዜ ከአምስት ደቂቃ በላይ መሆን የለበትም (30 ደቂቃ)።

ደረጃ 3- ቡድኖቹ አንድ በአንድ ወደ መድረኩ በመምጣት አንድ በአንድ ያዘጋጁትን ድራማ እንዲያቀርቡ ጠይቃቸው። ከእያንዳንዱ ድራማ በኋላ የሚከተሉትን ጥያቄዎች አቅርቦላቸው።

- በዚህ ድራማ ውስጥ ርህራሄ የታየው እንዴት ነው?
- በተሰጠው ዓውድ ውስጥ ይህ ርህራሄው የታየበት መንገድ ትክክል ነው?
- በዚህ ሁኔታ ውስጥ ርህራሄን ለማሳየት ሌላ ምን እማራጭ ሊኖር ይችላል?
- ርህራሄው ለታየበት ሁኔታ ተዛማጅነት ያለው የመጽሐፍ ቅዱስ ክፍል አለ? (60 ደቂቃ)።

ደረጃ 4 የሚከተለውን አሳብ ግለጽላቸው። ርህራሄ የሚገለጽባቸውን የተለያዩ ሁኔታዎች ተመልከተናል። የመሪነትን ስፍራ በምንይዝበት ጊዜ በተለያዩ መስኮች ላይ ውሳኔዎችን እየሰጠን በተመሳሳይ ጊዜ ርህራሄ ማሳየት እንዳለብን መረዳቱ ተገቢ ነው። ብዙውን ጊዜ የመሪነት ተግባር ልናደርግ ይገባናል ስለምንለው ነገር ካስ ግንዛቤ ጋር ይቃረናል። ይሁን እንጂ አገልጋይ መሪ አስፈላጊ በሚሆንበት ጊዜ ርህራሄ ማሳየቱ የማይቀር ነው (10 ደቂቃ)።

ማጠቃለያ
የሚከተለውን አሳብ ግለጽላቸው። ርህራሄን የሚያሳይ አገልጋይ መሪ መሆን ቀላል አይደለም። የሌላውን ሰው ችግር አንደራሳችን አድርገን ልንመለከት የምንችለው በአግዚአብሔር ርዳታ ብቻ ነው። ጌታ ሌሎችን ለመምራት የምንችልበትን ጥበብና መረዳት ይሰጠን ዘንድ እስኪ አብረን አንጸልይ (10 ደቂቃ)።

የቤት ሥራ
ስመጽሐፍ ቅዱስ ውስጥ ርህራሄ ያላዩ ወይም የተቀበሉ ሦስት ሰዎችን ሳይ። አንዚህ ሰዎች እንማናቸው? ያደረጉትን ምንድነው? በእነዚህ ነጥቦች ላይ በተጣዩ ትምህርት መጀመሪያ ላይ ለመወያየት ተዘጋጁ።

ለትምህርት 8 የተስጡትን ምንባቦች በሙሉ አንብቡ።

የትምህርት 7 ኖት 1ኛ ኖት- ርህራሄን የሚጠይቁ ሁኔታዎች

1. አንዲት የሥራ ባልደረባህ በርሳዋ ተስርቶባታል እንበል። ይህች ሴት ምን ብላ ችግሯን ታዋይላለች? አንተስ ምን ትመልስሰታለህ?
2. የሥራ ባልደረባህ (ለአንተ ሪፖርት የሚያደርግ) በመኪና አደጋ ጉዳት እንደደረሰበትና ሚስቱም ተጎድታ ሆነ፤ ውስጥ እንደተኛች ይነግርሃል። ታሪኩን ለአንተ የሚነግርህ አንዴት ነው? አንተስ ምን ትመልስሰታለህ?
3. አንተ ሪፖርት የምታደርግለት የሥራ ባልደረባህ ከፍተኛ ህመም እንደደረሰበትና ይህም በሥራው ላይ ተፅዕኖ አያሳደረበት መሆኑን ትሰማለህ። በዚህ ጊዜ ሰበላይ አለቃህ ምን ትሰዋለህ? እሱስ ምን ይልሃል?
4. የድርጅቱህ በርድ በጊዜ ሪፖርት ለማቅረብ አለመቻልህ እንዳሳሰበው ገልጸልሃል። ይሁን እንጂ አንተ የበርዱ አባላት አንተ የማንበብ ችግር እንዳለብህ አያውቁም። ለበርዱ አባላት ምን ትላቸዋለህ? አነርሱስ ምን ይሉሃል?
5. የምታገለግላት ቤተ ክርስቲያን ማህበረሰብ አቀፍ የልማት ፕሮጀክት ለማካሄድ ትፈልጋለች። ቤተ ክርስቲያኒቱ ትምህርት ቤቶችን ለመገንባት ስትፈልግ፣ ማህበረሰቡ ግን የአርሻ ሥራዎቻቸውን በሚያሳድጉበት መንገድ ላይ አገዛ እንዲደረግላቸው ይፈልጋሉ። መሪዎቹ በስብሰባው ላይ ስለዚህ ጉዳይ ምን ይላሉ?

በቤተ ክርስቲያን ውስጥ ያሉት ወጣቶች የልማት ተግባር ለማከናወን ሲፈልጉ፤ ሽማግሌዎቹ ግን ለሃሳፊነት ብቁ አይደላችሁም ይሏቸዋል። በዚህ ጊዜ ወጣቶቹ ለሽማግሌዎቹ ምን ይላሉ? ሽማግሌዎቹስ?

7. በዚህ ድርጅት ውስጥ በትምህርት ደረጃቸው የተሻሉት ሴቶች ሆነው ላለ ሁልጊዜም ወንዶች ዕድገት ሊሰጣቸው እነርሱ ግን የሚዘለሉ በመሆናቸው ተበላጭተዋል። በዚህ ጊዜ ሴቶቹ ለመሪዎቹ ምን ይላሉ? መሪዎቹስ?
8. በምታስተምርበት ትምህርት ቤት ውስጥ የሚገኝ አንድ ተማሪ እየቀረበ ላለው ፈተና ለማጥናት በቂ ጊዜ እንዳልነበረው በመግለጽ የፈተና ጥያቄዎቹን መልሶች እንድትነገረው ይጠይቅሃል። በዚህ ጊዜ ምን በማለት ሊያገባባህ ይሞክራል? አንተስ ምን ትመልስለታለህ?
9. አንድ የሥራ ባልደረባህ ጓደኛህ የነገራትን ምሥጢር ለሦስተኛ ወገን በማውራት አሳፍራዋለች። ይህ ሀፍረት የደረሰበት ሰው ችግሩን እንዴት ያዋይሃል? አንተስ ምን ትመልስለታለህ?
10. በሥራ ቡድን ውስጥ ያለች ሴት በፊቷና በእጆቿ ላይ ተሰጪ ምልክቶች ታያታለህ። ባሏ እንደደበደባት ስምተህ ነበር። ምን ትላታለህ? አሏስ ምን ትልሃለች?

ለትምህርት 7 የተሰጠ ምንባብ

- 1) ከመጽሐፍ የተወሰደ- ምንጭ- Ciaramicoli, Arthur P. and Katherine Ketcham. 2000. "Expressing Empathy" and "Final Thoughts," in The Power of Empathy. A Practical Guide to Creating Intimacy, Self-Understanding, and Lasting Love. New York: Dutton/Penguin.

ርሀራሄ ለማጽናናት ሲጥር፤ የሰዎችን ችግር መረዳት ደግሞ ግለሰቡ ያለበትን ሁኔታ እንደ ራስ አድርጎ በመገንዘብ ሳይ ትኩረት ያደርጋል። የሰዎችን ችግር እንደራስ አድርጎ መረዳት የተወሰነ ስሜታዊ ርቀትን ይጠይቃል። ከህዘን፣ ከፍርሃትና ከቁጣ ራቅ በለህ በመውጣት አሳብህና ስሜትህ የሚረጋጋበትን ሁኔታ ትፈጥራለህ። በዚህ ጊዜ የጥላቻ አመለካከቶችን ማስወገድ፣ እንዲሁም ፍርድ ለመስጠትና ነገሮችን ለመገምገም የሚኖረን ፍላጎት መንደብ ይቻላል። ነገሮችን ለመረዳትና በመጨረሻም ይቅር ለማለት በምናደርገው ጥረት የበቀል ፍላጎታችን ይቀዘቅዛል (38)።

ፍርድ ለመስጠት ሁኔታውን ገና በሚገባ አላወቅንም። የሰዎችን ችግር እንደራስ አድርጎ ለመረዳት ትልቁ ነገር ይህ ነው። የሰዎችን ችግር የመረዳት አስኳል «መረዳት» የተሰኘው ቃል፣ ይኸው መረዳት ሁልጊዜም ከማብራሪያ ቀድሞ የሚመጣ ነው። የሰዎችን ችግር የመረዳት ክህሎት ጥያቄዎችን ይጠይቃል። ነገር ግን ፈጣን ምላሾችን አይቀበልም። «አላውቅም» የሚለው የሰዎችን ችግር የመረዳት ክህሎት ከሚያቀርባቸው ታላላቅ አባባሎች አንዱ ነው። ከዚህ ሁሉም መልስ

ካለማወቅ አስተሳሰብ በመነሣት የሌሎችን ችግር የመረዳት ክህሎት ሰፊ ግንዛቤ ለመፍጠር ይሞክራል።

የሌሎችን ችግር መረዳት የሚጀምረው ያው ከመረዳት ቢሆንም፤ ብዙ ሰዎች እንደሚያስቡት አዚህ ላይ አያቆምም። የሰዎችን ችግር የመረዳት ክህሎት «የምታስበው ወይም የሚሰማህ ይገባኛል» አይልም። ይህ በረዥሙና ብዙ ጥረት በሚጠይቀው ሂደት ውስጥ የመጀመሪያው አርምጃ ብቻ ነው። በቂ እውቀትና ግንዛቤ ካገኘህ በኋላ ተግባራዊ እርምጃ መውሰድ ይኖርብሃል። ለሰዎች ችግር መፍትሄ መፈለግ ችግራቸውን ከመረዳት የበለጠ አስፈላጊ ነው። ምክንያቱም ዋናው ነገር ተግባራዊ የምናደርገው ነውና። ግንዛቤያችንን ከውስጥ ወደ ውጭ በማስወጣት የሌሎችን ችግር መረዳትን እንዴት በገንቢ መንገድ እንደምንገልጽ አንማራለን። ይህም ሁልጊዜም ሰዎችን የመርዳት ዓላማ ያለው ነው (39)።

የሰዎችን ስሜትና አሳብ ከተረዳን በኋላ ምንም ዓይነት ተግባራዊ እርምጃ የማንወስድ ከሆነ፤ ችግራቸውን አልተረዳም ማለት ነው። ችግራቸውን ከተረዳን በኋላ ችግራቸውን ለመፍታት የሚያስችል እርምጃ ለመውሰድ የማንፈልግ ወይም የማንችል ከሆነ፤ ምንም ትርጉም የሰውም። የሰዎችን ችግር መረዳት ሁልጊዜም ተግባር-ተኮር ነውና። የሰዎችን ችግር የመረዳት ክህሎት «ምን ልማር አችላለሁ?» የሚል ጥያቄ ያነሳል። በጥልቅ ስሜትና ክፍት አእምሮ፤ «አስተምሩኝ» ይላል። «አንዴት ልረዳህ እችላለሁ? ምን ሳደርግ እችላለሁ? ተጣዩ እርምጃዬ የት መሄድ ይሆናል?» ይላል (41)።

የሰዎችን ችግር መረዳት ግንኙነቱን በሚመራበት ጊዜ መንገዱ ሽካራ በሚሆንበት ጊዜ ላይቀር በትክክል ልንጓዝ እንችላለን። የሰዎችን ችግር መረዳት ከፍተኛ ግንዛቤና በትዕግሥት የተሞላ ትኩረት እንዲኖረን ያስችለናል። አጠቃላይ ስለ ሕይወትም ሆነ ከጊዜ ወደ ጊዜ ስለምንሰማመዳቸው ገጠመኞች በሚገባ በማስብ እጅግ አስቸጋሪ በሆኑት ሁኔታዎች ውስጥ ሳይቀር እንዴት ማለፍ አንዳለብን እንረዳለን (45)።

የሰዎችን ችግር መረዳት እንደ እምነት ነው። ይህም በራሳችንና በሌሎች ላይ እምነት እንዲኖረን የሚያደርግ ውስጣዊ ርጋታ ነው። የሰዎችን ችግር የማንረዳ ከሆነ፤ ከጉድጓድ አጠገብ እየተንቀጠቀጥን ብቻችንን አንደምንቆም ዓይነት ሰዎች አንሆናለን። የሰዎችን ችግር በምንረዳለን ጊዜ በልብ-መለክት ለራሳችንም ሆነ ለሌሎች፤ «ልታደርገው ትችላለህ። ከጎንህ እቆማለሁ። አንድትወድቅ አሳደርግም። ብትንገዳገድ እረዳሃለሁ። አብረንም ተራራጡን እንሸገራለን» አንላለን። የሰዎችን ችግር መረዳት በቀላሉ የምንቀዳጀው መሣሪያ ወይም ዘዴ አይደለም። የሰዎችን ችግር መረዳት ጥንቃቄ ያለበትን እንክብካቤና ትኩረት የሚሻ ጉዳይ ነው። የሰዎችን ችግር መረዳት ወደ ተራራው ለመውጣት የሚያስችሉትን መንገዶች ቢያሳየንም፤ እነዚህ ነገሮች ሚዛናችንን ለመጠበቃችን ወይም ስኬታማ ለመሆናችን ዋስትና አይሰጡንም።

እያንዳንዱ ግለሰብና እያንዳንዱ ሁኔታ የተለያየ በመሆኑ የሰዎችን ችግር መረዳት ሁልጊዜም ጥንቃቄን የሚጠይቅ ነው። የሰዎችን ችግር መረዳት ትኩረት ማድረግ ከጎደለበት ክንቱ ይሆናል። ትኩረትህን ወደ ሌላ ቦታ ካደረክና «ግድ የለኝም» የሚል አመለካከት ካሳየህ ለሰዎች ችግር ደንታ አይኖርህም ማለት ነው። የሰዎችን ችግር መረዳት ሁልጊዜም እንትስቃሴን የሚጠይቅ ጉዳይ ነው። ምንም እንኳ ይህ ወደ ጎን ወይም ወደኋላ መሄድን የሚጠይቅ ሊሆን ቢችልም።

ወደ ሰዎች ልብና እእምሮ የሚደርሱ ቃላትን በመጠቀም ችግራቸውን መረዳትህን ማሳየት ግንዛቤን፤ በጥንቃቄ ማሰላሰልንና በቂ ልምምድ ማድረግን ይጠይቃል። ሰዎች ግንዛቤያቸውን

ሌሎችን በማይገዳና ይልቁንም ጠቃሚ ሆኑ መንገድ ለመግለጽ እንዲችሉ ስማንዝ ይቻል ዘንድ የሚከተለውን መምሪያ አዘጋጅቻለሁ።

- ማብራሪያ የሚጠይቁትን ጥያቄዎች ጠይቅ ማብራሪያ መስጠት ስያስፈልጋቸው በአጭር የሚመለሱ (ስምስሌ፣ አዎን፣ አይደለም...) መልሶች መላሹ ከቀረበው ጥያቄ ጋር መስማማት አለብኝ ወይስ የለብኝም? ብሎ እንዲያስብ ያደርጉታል። ይህም ምርጫው የመገዛት፣ የክርክር ወይም የዝምታ መልክ እንዲሆን ያደርገዋል። ምርጫው የትኛውም ይሁን አንዱ አሸናፊ ሌላው ተሸናፊ የሚሆንበት ሁኔታ መፈጠሩ የማይቀር ነው። የሰዎችን ችግር በመረዳቱ በኩል ግን የአሳብ ልውውጡ ስለሚቀዘቅዝ፣ መረዳት ስለማይኖርና ተሳታፊዎቹ አመቺ ምላሽ ለመስጠት ስለማይችሉ፣ ሁሉም ተሸናፊዎች ይሆናሉ ማለት ነው። ማብራሪያ መስጠትን የሚያበረታቱ ጥያቄዎች ግን ስለያንዳንዱ ሰው ልዩ ምላሽ ክብር ስለሚሰጡ የሰዎችን ሁኔታ መረዳትን ያሳያሉ። ማብራሪያ የመስጠት ዕድል ያላቸውን ጥያቄዎች በምትጠይቅበት ጊዜ ከሌላው ሰው ለመማር እንደምትፈልግና አመለካከቱን ለማወቅ እንደምትሻ ማለትህ ነው። ይህ ውይይቱን በተወሰነ አቅጣጫ ከመምራት ይልቅ ሌላው ሰው ወደሚፈልገው አቅጣጫ እንዲሄድ የመፍቀድ ተግባር ነው። አጭር ምላሽ የሚጠይቁ ጥያቄዎች በስዎች ላይ በር እንደመጠርቀም የሚቆጠሩ ሲሆኑ፣ ስፊ ማብራሪያ መስጠት የሚቻልባቸው ጥያቄዎች ግን የራሳችንን ቀደምት ግንዛቤዎች ወደ ጎን በመተው ከሌሎች ተምክርዎች በስፊው እንድንማር በር ይከፍቱልናል።

- ዝግ ማሰት የሰዎችን ሁኔታ መረዳት ሁልጊዜም ስሜትን በጠቃሚ አሳብ ማቀዝቀዝ ወደሚቻልበት ዝግ ያለ ሁኔታ ይመራናል። የተጋጋሽ ስሜት የሰዎችን ሁኔታ መረዳታችንን ለማሳየት እያገዙንም። ስሜታችን በሚግልበት ጊዜ በማስላሰል ማቀዝቀዝ ጠቃሚ ነው። ነገሮችን ማረጋገጥ ስሜታዊ በሆነ ሁኔታ ውስጥ የተወሰነ አሳብና ማስላሰል እንዲኖር ያስችላል። ስሜት ሲቀዘቅዝ የሰዎችን ሁኔታ የመረዳት አቅማችን ማደግ ይጀምራል። ይህም ቁንዕሉን ብቻ ሳይሆን ጠቅላላውን ገጽታ እንድንመስክት ያስችላል። ይህም ሚዛናችንን በመጠበቅ ይበልጥ ትክክለኛ የሆኑትን አሳቦችና ስሜት ለማስተላለፍ እንችላለን።

- ፈጥነህ አትፍረድ የሰዎችን ሁኔታ መረዳትህን ለመግለጽ ፈጥኖ መፍረድ ጠቃሚ አይሆንም። የሰዎች አሳብ የመረዳቱ ሁኔታ ከጊዜ ወደ ጊዜ በሚኖር ገጠመኝ ላይ የሚያተኩር ነው። የሰዎችን ሁኔታ መረዳት ቀደም ባሉት ባህርያት ላይ ተመስርተው የሚቀርቡትን ማጠቃለያዎች አይቀበልም። በሰዎች ላይ ከምንፈጽማቸው ጉዳዮች አንዱ ባህርያቸው እንደሚይስወጥና ሁልጊዜም አንድ ዓይነት እንደሆነ ማሰብ ነው። ይህ ማለት የህይወት ውሃ ክሌሎች ምንጮች ጋር ያልተገናኘና በመጨረሻም አንድ ቦታ ላይ የሚቆም ነው ብሎ እንደማስብ ነው። የግሪክ ፈላስፋ የነበረው ሄራክላተስ የተናገረውን አስታውሱ። «አንድ ወንዝ ሁለት ጊዜ ልታቋርጥ አትችልም።» ይህ ለአንተና የሰውን ሁኔታ ለመረዳት የሚያስተላልፈው መልእክት ምንድነው? ሁልጊዜም ባህርያችን አንድ ዓይነትና የማይለወጥ ነው ብለን የምናስብ ከሆነ፣ ከስዎች ጋር የሚኖረን ግንኙነት ውስን ይሆናል። ይህ ደግሞ አመካከቶቻችንን እንዳናስፋ ያደርገናል። እንዲህ ዓይነት በንድፈ-አሳቦች የሚመራና በቀደሙት ግንዛቤዎች የሚተዳደር ህይወት ከሌሎች የውሃ ፍሰቶች ተሰይቶ እንደተቀመጠ የወንዝ ዳር ዓይነት ነው።

- ለሰውነትህ ጥንቃቄ አድርግ ለውነታችን የምንይዝበትና የምናንቀሳቅስበት ሁኔታ አሳባችንን ያንጸባርቃል። እንዳንድ ጊዜ እንቅስቃሴዎቻችን መልእክትን ያስተላልፋሉ። ስለሆነም፣ ለውነታችን ምን ዓይነት መልእክት እንደሚያስተላልፍ መጠንቀቅ አለብን።

- ከቀድሞ ተማር የሰዎችን ሁኔታ መረዳት ተአምሩን የሚሠራው በአሁን ጊዜ ውስጥ ቢሆንም፣ ሁልጊዜም ዓይነት ከቀድሞ (ካስፊው) ላይ አይነቅልም። ቀደም ሲል የተደረጉትን ነገሮች ማወቅ ያሰብን የአሁኑን እንቅስቃሴያችንን ለመምራት ወይም የወደፊቱን ለመተንበይ

ሳይሆን፤ የቀድሞዎቹ አሠራሮች፤ ብያኔዎች፤ ንድፈ-አሳቦችና አስተሳሰቦች እንዴት አሁን በሚከናወነው ተግባር ውስጥ ጣልቃ እንደሚገቡ ስመረዳት ነው። ያሰራውን ከአሁኑ መሰየት ስንችል ተጨባጩን ነገር እናገኛለን። የሌላው ሰው ጠንካራ ስሜቶች አሁን ካለው ነገር ጋር ያልተገናኙና ካስፋት አልባት ያላገኙ ግጭቶች ወይም አስቸጋሪ የህይወት ሁኔታዎች የሚመጡ መሆናቸውን ልንመለከት አንችላለን። የሰዎችን ሁኔታ መረዳት አውነታዎችን እንድትሰበሰብ፤ ጥልቅ ግንዛቤ እንድታገኝና በዚያም ትንሽ ወደኋላ በማፈግፈግ አስፈላጊውን ሚዛናዊነት እንድታገኝ ያግዝሃል። የሰዎችን ሁኔታ በሰፊው በምትረዳበት ጊዜ የጸሐይዋ ባህርይ ከአንተ ማገነት ጋር ግንኙነት እንደሌለው በመረዳት በሷ ላይ የነበረህን ቁጣ ልታሳልፍ ትችላለህ።

- ታሪኩ ይነገር- ሁሉም ሰው የሚናገረው ልዩ ታሪክ አለው። የአያንዳንዱም ታሪክ ትክክለኛ ነት አንደ ተናጋሪው ፍላጎት የሚወስን ነው። ጊዜ ሁሉም ነገር ነው። የሰዎችን ሁኔታ መረዳት ብዙ መንገድ ይወስድብናል። አንዳንድ ጊዜ መንገዱ አስቸጋሪና አድካሚ ይሆናል። በመንገድ ላይ በአንዳንድ ነጥቦች ላይ ልንቆም፤ ዕረፍት ልናደርግና የመንገዱን ምልክቶች ልንጤን እንገደዳለን።

- ገደብ አብጅ- ብዙውን ጊዜ ሰዎች የራሳችንን ችግሮችና መከራዎች በመተንተን ለችግራቸው ምላሽ ስንስጥ ደስ አይሰኝም። የአንድ ሰው ጥልቅ ስጋቶች ሌሎችም ሰዎች ችግሮች እንዳሉባቸው በማወቁ ብቻ አይወገዱም። የሰዎችን ሁኔታ የመረዳት ከህስት በተነገረው አሳብ ውስጥ ስላለው ፍቺ የተሳሳተ ግንዛቤ ሳንይዝ እንድንሰማና ገደብን እንድናበጅ ይጠይቀናል። ገደብ አበጀን ማለት ለግለሰቡ ችግሮች አናስብም ወይም ችግሩ በኛ ላይ ተጽዕኖ አያሳድርም ማለት አይደለም። ነገር ግን ተጨባጭ የሆነ ምላሽ ለመስጠት አንድንችል ርቀታችንን እንድንጠብቅ ያስችላል (45-62)።

የሰዎችን ሁኔታ መረዳታችንን ለመግለጽ ትልቁ ነገር የምንናገረው ቃል ሳይሆን የምናስተላልፈው መልእክት ነው። ሁኔታቸውን መረዳታችንን በምንገልጽበት ጊዜ የታሪካቸው አካል ስለሆነን ሳይሆን ራሳችንን በእርሱ ተሞክሮ ውስጥ በማስገባት ልንደርስላቸው እንደምንፈልግና ይህም እይታችንን እንደሚያስፋውና ከህይወት ጋር ያለንን ትስስር እንደሚያጠናክር የሚያሳይ መልእክት እናስተላልፋለን (63)።

ማጣቀሻ

Ciaramicoli, Arthur P. and Katherine Ketcham. 2000. "Expressing Empathy" and "Final Thoughts," in *The Power of Empathy. A Practical Guide to Creating Intimacy, Self-Understanding, and Lasting Love*. New York: Dutton/Penguin Group, pp. 3863; 241-244.

ትምህርት 8

ፈውስ

ግብ. መተማመንን በመገንባትና በግንኙነቶች ውስጥ የሚፈጠሩትን ችግሮች በይቅርታ አማካኝነት በማስተካከል የአገልጋይነትን ተግባር ማከናወን

ዓላማዎች

- መተማመንንና ይቅርታን የሚያጎለብቱትን የመጽሐፍ ቅዱስ ጥቅሶች መለየት
- መሪዎች ታማኝ በመሆን እንዴት የሌሎችን አመኔታ ሊያተርፉ እንደሚችሉ ለመለየት
- ግንኙነቶችን ለመመልረትና ለማጠናከር ችግር የሚፈጥሩትን የራሳችንን ድክመቶች መለየት
- ስህተቶች ወይም በደሎች ሊፈጸሙ ፈውስ የሚያመጡትን የተለያዩ የይቅርታ ደረጃዎችን ለመለየትና ተግባራዊ ለማድረግ

የመጽሐፍ ቅዱስ ጥቅሶችን ማስላስል

ስለ ፈውስ (መተማመን፣ አሴቶችና ይቅርታ) ከሚናገሩ ጥቅሶች መካከል ጥቂቶቹ

- ምሳሌ 3:5-6
- ኤር. 17:5-8
- ማር. 4:35-41
- ዮሐ. 14
- ቆላ. 1:20-22

የሚያስፈልጉ ነገሮች

ፍሊጥ ቻርት (የሚጠቀለል ወረቀት)፣ ማርከሮች፣ ማጣበቂያ፣ መጽሐፍ ቅዱሶች፣ የሚንቀሳቀሱ ጠረጴዛዎችና ወንበሮች ያሉበት የመማሪያ ክፍል

የሚያስፈልገው ጊዜ በግምት ሰባት ሰዓት

የትምህርቱ አሰጣጥ

ክፍል አንድ- ቀደም ሲል የተስጡትን የንባብ ክፍሎች የሚመለከቱ ጥያቄዎችና አስተያየቶች

ደረጃ 1- ተሳታፊዎቹ በተሰጣቸው ምንባብ ላይ ጥያቄዎች ካሏቸው ጠይቃቸውና በጥያቄዎቻቸው ላይ ተወያዩ።

ደረጃ 2- ተሳታፊዎቹ ጥያቄዎችን ስመጠየቅ የሚያመነቱ ከሆነ፤ ምንባቡን በተመለከተ የሚከተሉትን ጥያቄዎች ጠይቃቸው።

- ኢየሱስ ሰዎችን የፈወሰባቸው የተለያዩ መንገዶች ምን ምንድናቸው? ፈውሶቹ አካላዊ ብቻ ነበሩ? ተወያዩ።

- ኢየሱስ በደቀ መዛሙርቱ መካከል መተማመንን የገነባው እንዴት ነበር? ደቀ መዛሙርቱ መቼ ሲተማመኑበት እንደጀመሩ መጽሐፍ ቅዱስ ይነግረናል?

- ሌሎች መተማመን እና/ወይም ይቅር ማለት ያሰቡን በምን ዓይነት ሁኔታ ውስጥ ነው?

ደረጃ 3- የሚከተለውን አሳብ በማንበብ ይህንን ክፍል አጠናቅቁ።

ረዳት ልብ

ከኤሚሊ ዲኪንሰን

አንድን ልብ ከዝለት ባተርፍ

አንድን ህይወት ብታደግ

የአንድን ሰው ስቃይ ባሰታግስ

የደክመውን ወፍ ወደ ኅጃው ብመልስ

በአንቱ አልኖርኩም።

ደረጃ 4- ወደ ትምህርቱ መሸጋገር (40 ደቂቃ)።

ክፍል ሁለት- መጽሐፍ ቅዱሳዊ የፈውሰ ግንዛቤ

ደረጃ 1- የሚከተለውን አሳብ አካፍላቸው። በዚህ ክፍል ጌታ የራሱንና የሌሎች ቡድን አባላትን አካላዊ፣ አእምሯዊና ስሜታዊ ቁስሎች እንዴት እንደፈወሰና በመተማመንና በይቅርታ እማክኝነት የግንኙነት ክፍተቶችን እንዴት እንዳጠናከረ እንመለከታለን። ይህንን ያደረገው እርሱን እስከ መግደል ድረስ የገዘፉ ሐጢአቶችን ፈጽመው ሳለ ነበር (10 ደቂቃ)።

ደረጃ 2- ተሳታፊዎቹ በትናንሽ ቡድኖች ተከፋፍለው እግዚአብሔር ስሉ ፈውሰ! ስለ መተማመንና ስለ ይቅርታ የሚሰጠንን ትምህርት የሚያሳዩትን ጥቅሶች እንዲያወጡ ጠይቃቸው። ለእያንዳንዱ ቡድን ፍሊጥ ቻርቶችንና ማርከሮችን በመስጠት ያገኛቸውን ጥቅሶች በፍሊጥ ቻርቱ ላይ እንዲጽፉ ንገራቸው (30 ደቂቃ)።

ደረጃ 3 ተሳታፊዎች ያገኟቸውን ጥቅሶችና በዚህ ክፍል መጀመሪያ ላይ የቀረቡትን ጥቅሶች አብራራ (20 ደቂቃ)።

ደረጃ 4 በአጠቃላይ እግዚአብሔር ስለ ፈውሰ፣ መተማመንና ይቅርታ የሚያስተምረን ምንድነው? ብለህ ጠይቃቸው። አገልጋይ መሪ ለመሆን እነዚህ ነገሮች አስፈላጊ የሚሆኑት ለምንድነው? ተወያዩባቸው (15 ደቂቃ)።

ደረጃ 5 የሚከተለውን አሳብ ግለጽላቸው። በእግዚአብሔር ስለ መተማመንና ይቅር ስለ ማለት ኢየሱስ ምሳሌያችን ነው። ኢየሱስ በብዙ ችግሮችና መከራዎች ውስጥ ቢያልፍም በእግዚአብሔር ላይ የነበረው መተማመን ለክብር አብቅቶታል። መከራው ወደ ፍጻሜው በተቃረበ ጊዜ እግዚአብሔር በአንጨት ላይ የሚሰቅለትን ሰዎች ይቅር እንዲላቸው ለምኖታል። ኢየሱስን በማወቅ እግዚአብሔርን እናውቀዋለን። በጸሎት በመጽሐፍ ቅዱስ ንባብ አማካኝነት እግዚአብሔር የሚነግረንን አሳብ ወደመተማመኑ እንደርሳለን (10 ደቂቃ)።

ክፍል ሶስት- የመታመን ትርጉምና አተገባበር

ደረጃ 1- የሚከተለውን ግለጽላቸው። በአገልጋይ መሪነት ውስጥ የፈውሰን ባህርይ ከማለየታችን በፊት «መታመን» እና «ተአማኒነት» የሚለትን ቃላት ትርጉሞች ማወቁ ጠቃሚ ነው። መታመን የሚለውን ቃል አንዴት ትገልጽታላችሁ? ብለህ ጠይቃቸው። ተአማኒነትን?

መታመን- በአንድ ነገር ወይም አካል እውነተኝነት፣ ብርታት፣ ችሎታ፣ ዋስትና፣ ወዘተ. ላይ መደገፍ። ልቦ መሰላት፣ አንድን ነገር በልብ መሰላት መጠባበቅ፣ ተስፋ ማድረግ። እግዚአብሔር መታመኛዬ ነው። ይህ አንድን ነገር ለአደራ የሰጠውን አካል የሚያሳይ ነው። ልቦ መሰላት፣ ሥልጣን፣ ሃላፊነት፣ ባለ አደራነት፣ አንክብካቤ የተሰጠውን አካል የሚያሳይ ነው።

ተአማኒነት- የመታመን ብቃት፣ አስተማማኝነት፣ ታማኝ፣ ቀና፣ የሚይክዳ፣ እውነተኛ (10 ደቂቃ)።

ደረጃ 2- መታመን ማለት ምን ማለት ነው?

- አንድ ሰው በሌላው እንደማይጣል መሰሉ በመሰሉ መተማመን
- በአንድ ነገር ወይም ሰው ላይ መደገፍ ማለት ልቦ መሰላትን ያሳያል። ይህ ብዙውን ጊዜ ቀደም ባሉት ተሞክሮዎች ላይ የሚመሠረት ነው።
- በሌላው ላይ የምንደገፈው በተለይ ድጋፍ ለማግኘት ነው።
- አንድን ነገር እንዳገኘች መቁጠር አንደተረጋገጠ አድርጎ ማለብ ነው (10 ደቂቃ)።

ደረጃ 3- ይህንን ልምምድ ከቤት ውጭ ወይም በሰፊ ክፍል ውስጥ አከናውን። የሚከተለውን አሳብ ግለጽላቸው። ለዚህ ልምምድ አንድ ሰው አንድ ጓደኛ ይመርጣል። እንዲሁም ዓይነት-ሰው ሌላኛው የሚያይ ይሆናል። ስሜታቸውን አምስት ደቂቃዎች የሚያየው ሰው ዓይነት-ሰው ሌላኛው በክፍሉ

ውስጥ ይመራዋል። በጉዞው ላይ የሚያደናቅፉ ነገሮች ካሉ የሚያየው ሰው ዓይነቱውን መመልከት አለበት። ከአምስት ደቂቃ በኋላ ዓይነቱውን መሪ የሚያየው ተመሪ ይሆናል (15 ደቂቃ)።

ደረጃ 4 ሁለቱም ሰዎች በየተራ መሪና ተመሪ ሆነው ከሠሩ በኋላ የሚከተሉትን ጥያቄዎች ጠይቃቸው።

- የሚያየውን ሰው መተማመን ምን ዓይነት ሰሜት ያሳድራል?
- የታመነ መሪ መሆን ምን ዓይነት ሰሜት ያሳድራል?
- የሚያየውን ሰው እንዳታምን ያደረገህ ነገር ምንድነው?
- ልምምዱ እያደገ ሲሄድ የመታመኑ ሁኔታ ተቀይሯል?
- ከዚህ መልመጃ ስለ መተማመን ምን ተማርክ? (10 ደቂቃ)

ደረጃ 5 አዚያ በልምምዱ ቦታ እንዳላችሁ፤ ተሳታፊዎቹ አምስት ሰዎች ባሏቸው ቡድኖች እንዲከፋፈሉ አድርግ። ቀዳሚ ሲሆን የሚፈልግ ፈቃደኛ ሰው እንዲመጣ ጠይቅ። የተቀሩት አራቱ ሰዎች ጎን ለጎን በመሆን እጅ ለእጅ ተያይዘው መሪነት እንዲሠሩ ንገራቸው። ከዚያም ፈቃደኛ ሆኖ የወጣው ሰው ለቡድኑ ጀርባውን በመስጠት በተቻለ መጠን ወደ ቡድኑ ቀረብ ብሎ እንዲቆም ንገረው። ከዚያም ይህ ሰው በሌሎች ተሳታፊዎች «መሪነት» (እጆች) ላይ እንዲወድቅ ንገረው። ከዚያም እያንዳንዱ ሰው ይህንን በየተራ እንዲያደርግ ንገራቸው (20 ደቂቃ)።

ደረጃ 6 ተሳታፊዎቹ ወደ መማሪያ ከፍላቸው እንዲገቡ አድርገና የሚከተለውን ጠይቃቸው።

- በሁለተኛው መልመጃ ውስጥ ቡድኑን መተማመን ምን ዓይነት ሰሜት ያሳድራል?
- መጀመሪያው ላይ ቡድኑን አንዳትተማመኑ ያደረጋችሁ ምንድነው?
- መልመጃው እየቀጠለ ሲሄድ የመተማመን ሁኔታችሁ ተለውጧል?
- ከዚህ መልመጃ ስለ መተማመን ምን ተማራችሁ? (20 ደቂቃ)

ደረጃ 7 የሚከተለውን ተናገር። በአንድ ሰው የምንታመንበት የሚታመን ሆኖ ሲገኝ ነው። ምናልባትም የቡድኖችንን አባላት በሚገባ ሰላማናውቅ ይህንን መልመጃ መሥራተኛ ከባድ ሆኖብን ይሆናል። ጌታን የመተማመኑም ሁኔታ እንዲሁ ነው። ካላወቅነው እንዴት ልንታመንበት እንችላለን? ክርሱ ጋር ግንኙነት ከሌለን እንዴት ልንታመንበት እንችላለን? አንደኛ ክርስቲያኖች ከርሱ ጋር ያለንን ግንኙነት የኛ ዓላፊነት ነው። ክርሱ ጋር ያለንን ግንኙነት ልናሳድግ የምንችልባቸው አንዳንድ መንገዶች ምን ምንድናቸው? ተወያዩ። የተሳታፊዎቹን አላብ በማጠናከር ይህንን ክፍል አጠናቅ (15 ደቂቃ)።

ክፍል አራት- አሌቶች እንዴት አመራርን እንደሚቀርጹ መረዳት

ደረጃ 1- የሚከተለውን ግለጽላቸው። ሌላው የፈውስ ወሳኝ ክፍል አሴቶቻችንን መረዳትና እነዚህ አሴቶች እንዴት ከድርጅቱ አሴቶች ጋር እንደሚጣጣሙ ወይም እንደሚጣረሱ ማወቅ ነው። እንዳንድ ጊዜ ሰዎች ከራሳቸው አሴቶች ጋር የማይጣጣሙ አሴቶች ባሏቸው ድርጅቶች ውስጥ ሥራ ይይዛሉ። ለምሳሌ፤ ከድርጅቱ አሴቶች አንዱ በሥራና በቤተሰባዊ ህይወት መካከል ሚዛናዊነትን መፍጠር የሚል ሊሆንና ግለሰቡ ከቤቱ ወደ ሥራው የሚመለስበት ማንንዣ ላይኖረው ይችላል። የሥራ ቦታው ሩቅ ሊሆን፤ ብዙውን ጊዜ ሠራተኞች እስከ ምሽት ቆይተው እንዲሠሩ ይደረጋል። ይህ ሁኔታ ሠራተኛውን ያሳዝነዋል። ነገር ግን ሌላ አማራጭ የለንም ብሎ ስለሚያስብ ሥራውን ይቀጥላል። በዚህ ትምህርት ውስጥ የራሳችንን የግል አሴቶች በመለየት ከድርጅቶች አሴቶች ጋር መመስሰላቸውን እንመለከታለን (10 ደቂቃ)።

ደረጃ 2- 1ኛ ኖት- የግል አሴቶች። ለተሳታፊዎች እንደሚከተለው ማብራሪያ ስጥ። ከግል ወይም ከሥራ አሴቶቻችሁ መካከል አሥሩን አመልከቱ (15 ደቂቃ)።

ደረጃ 3- የሚከተለውን ግለጽላቸው። አሁን ምርጫችሁን በመከለስ ወደ እምስት አሳጥሩ። እነዚህ እምስቱ ለእናንተ በጣም ወሳኝ ጉዳዮች ናቸው ማለት ነው (5 ደቂቃ)።

ደረጃ 4- አሁን እነዚህን እምስት ምርጫዎች እንዲክልሉ ጠይቃቸው። ከነዚህ መካከል በጣም አስፈላጊ የሆኑትን ሦስት ነገሮች ምረጡ። እነዚህ ሦስት ነገሮች ከጎደሉ ከማንነታችሁ የሆነ ነገር ጎድሏል ማለት ነው (5 ደቂቃ)።

ደረጃ 5- 2ኛ ኖት- አሴቶችን መኖር የሚለውን እድል። የሚከተለውን ግለጽላቸው። አሁን ህይወታችሁን የምትመሩባቸውን እምስት እጅግ ወሳኝ አሴቶች ስለላችሁ፤ ከእያንዳንዱ ሣጥን በስተግራ በኩል እንዳንድ አሴት ምረጡና የሠንጠረዥን ቀሪ ክፍሎች በዕለታዊ ህይወታችሁ አሴቶቹን በምትጠቀሙበት መንገድ መሏቸው (20 ደቂቃ)።

6ኛ ደረጃ- 3ኛ ኖት- ድርጅታዊ አሴቶችና ልምምዶች የሚለውን እድል። የግል አሴቶቻችሁን ሠንጠረዥ ሠርታችሁ ስለጨረሳችሁና እንዴት አሴቶቻችሁን ተግባራዊ እንደምታደርጉ ስለገለጸችሁ፤ ከተዘረዘሩት 10 ድርጅቶች የትኛው ውስጥ እንደምትሠሩና ለምን ይህንን ድርጅት እንደመረጣችሁ ጻፉ (20 ደቂቃ)።

ደረጃ 7- ተሳታፊዎች አንዳንድ ዓደኛ በማግኘት አሴቶቻቸው ምን ምን እንደሆኑ፤ እንዴት አሴቶቻቸውን ተግባራዊ እንደሚያደርጉና የሚሠሩባቸውን ድርጅቶች እንዲናገሩ አድርግ። ተሳታፊዎቹ ከዚህ በላይ ላደርግ አልቻሉም የሚሏቸውንና በየትኞቹ ጉዳዮች ላይ ሲደራደሩ እንደሚችሉ ትኩረት ስጥተው እንዲወያዩ አድርግ (30 ደቂቃ)።

ደረጃ 8- ፈቃደኛ የሆኑ ተሳታፊዎች አሴቶቻቸውንና ለተወሰኑ ድርጅቶች የማይሠሩባቸውን ምክንያቶች እንዲያስረዱ ጠይቅ (20 ደቂቃ)።

ደረጃ 9- የሚከተለውን ግለጽላቸው። እግዚአብሔር በምናደርገው ነገር ሁሉ ኢየሱስን እንድንመስል አድርጎ ፈጥሮናል። በጸሎታችን እግዚአብሔር ምን እንድናደርግ እንደሚፈልግ እንመረምራለን። ይህም የት ቦታ መሥራት እንዳለብን ማሰብን የሚጨምር ነው። ምንም እንኳን ሐጢአት በዙሪያችን ቢበዛም በክርስቲያናዊ አሴቶቻችን ላይ የተመሠረተ ውሳኔ እንድንወስን ተጠይቀናል። ይህንንም ልናደርግ የምንችለው በጸሎት እማካኝነት ጥበቡን ስንሻ ብቻ ነው። እግዚአብሔር ከሁሉም የሚበልጠውን ነገር ብቻ ስለሚፈልግልን የሥራ ቦታችንን በሚመሰክት

አገልጋይ መሪነት

የምናደርጋቸው ምርጫዎች አግዚአብሔር እንድንሆን ከመረጠን ውጭ ሊያደርጉን አይገባም (10 ደቂቃ)።

ክፍል አምስት- ይቅርታ አንደ ፊውሰና የፍቅር መግለጫ መንገድ

ደረጃ 1- በዚህ ትምህርት ውስጥ የምንመለከተው የመጨረሻው ቁልፍ ጉዳይ ይቅርታ ነው። የሆነ ሰው በሆነ መንገድ በሚበድለን ጊዜ ባመዛኙ ፍቅርና ይቅርታ የጎደለው ምላሽ አንሰጣለን። እንዲያውም ወደፊት እንዲህ ዓይነት በደል አንዳይደርስብን ያረጋግጣሉ የምንላቸውን እርምጃዎች የመውለድ ባህርይ ይኖረናል (10 ደቂቃ)።

ደረጃ 2- 4ኛ ኖት- ምን ያህል ይቅር አላለሁ? የሚለውን አድል። ተላታፊዎቹ ይህንን አጭር ጥያቄ እንዲመልሱ አሳስባቸው (10 ደቂቃ)።

ደረጃ 3- ተላታፊዎቹ ጥያቄዎቹን አንዴት ጥሩ አድርገው እንደሠሩ ጠይቃቸው። ለንት ህ፣ ስንት ለ፣ ስንት ሐ መረጣችሁ? እያንዳንዱ ምርጫ ምን እንደሚያመለክት ቀወያዩ። ተላታፊዎች አየጎዳቸውም በሆነ ይቅር ለማለት የሚያስችላቸውን የተለያዩ ዘዴዎች እንዲጽፉ አላስባቸው። እነዚህን አሳቦች በፍሊፕ ቻርት ላይ ጽፈህ ከክፍሉ ፊት ለፊት ለጥፍ (20 ደቂቃ)።

ደረጃ 4- በይቅርታ አድራጊነት እንዴት ወደፊት ልንራመድ እንደምንችል ቻፕማን የጻፉትን ከምንባብ ክፍሉ በመጥቀስ ይህንን ትምህርት አጠቃልል (10 ደቂቃ)።

ማጠቃለያ

የሚከተለውን ግለጽላቸው። ፈታኝ ሁኔታዎች በሚገጥሙን ጊዜ አንዴት እርስ በርሳችን ችግሮችን ልንቀርፍና አንድን ድርጅት አንዴት ልንታደግ እንደምንችል ተምረናል። አንድ ድርጅት በአገልጋይነት ላይ እንዲያተኩር ከተፈለገ የሠራተኞችን ድጋፍ በሚያገኙ፣ መተማመንን በሚያጎለብቱና የተፈጸሙትን ለህተቶች ይቅር በሚሉ አሌቶች ላይ መመሥረት አለበት። እነዚህ ነገሮች ደግሞ ለመሪው ፈተናዎች ናቸው። ይሁን እንጂ ይህንን ሁሉ በአግዚአብሔር ርዳታና በመንፈስ ቅዱስ ምሪት ተግባራዊ ማድረግ ይቻላል። በኢየሱስ ሕይወት አርአያነት ላይ የተመሠረተ አውነተኛ የአገልጋይ መሪነት ተግባር ያለ አግዚአብሔር ርዳታ የሚቻል አይሆንም። በለሆነም፣ አምላካችን የፍቅር ምሪቱንና ጥበቡን እንዲለጠን ልንጸልይ ይገባል። እርሱ በምናደርገው ነገር ሁሉ አየታዘዘን እንድናገለግው ያስችለናል። አስኪ የጌታ መንፈስ በሚጠብቀን የመሪነት ተግባር ላይ አብሮን እንዲለማራ በመጠየቅ ይህንን ክፍል እንፈጽም። ሦስት ሰዎች በየተራ ትጻልዩልንና እንጨርሳለን (20 ደቂቃ)።

የቤት ሥራ

ለትምህርት 9 የተለጡትን ምንባቦች በሙሉ አንብቡ።

1ኛ ኖት- የግል እሴቶች

2ኛ ኖት- እሴቶችን መኖር

እሴት	እሴቱ ውስጥ ሲወልድ	በዚህ/ሁለቱም አካላት ላይ	ከዚህ ውጭ ባለኝ ግንኙነት ውስጥ ከሥራ ላይ ሲወልድ	በድርጅቱ/ከመራራ ውስጥ ሲገለጽ

3ኛ ኖት- ድርጅታዊ እሴቶችና ልምምዶች

በግል እሴቶችቸው መሠረት፤ በየትኞቹ ድርጅቶች ውስጥ ልትሠሩ እንደምትችሉና በየትኞቹ ድርጅቶች ውስጥ ልትሠሩ እንደማትችሉ ግለጹ።

ድርጅት 1- ከድርጅቱ ከፍተኛ መሪዎች አንዱ በማጭበርበር ወንጀል ተከሶ ለተወሰነ ጊዜ ቢታሰርም፤ ታማኝነት ከዋንኞቹ እሴቶቹ አንዱ ነው።

ድርጅት 2- ከፍተኛ ደሞዝ በሚያገኝ ግለሰብ ይመራል። የበጀት እጥረት ስላጋጠመው ድርጅቱ ሠራተኞቹን ለመቀነስ ተገዷል።

ድርጅት 3- ብዙ መሥራትን የሚጠይቅና ሰትርፍ ጊዜ ሥራ ተጨማሪ ደሞዝ የማይከፍል ክርስቲያናዊ ድርጅት።

ድርጅት 4- የድርጅቱ መሪ መጀመሪያ ሰሠራተኞቹ እንዲከፈል በመጠየቁና ለሠራተኞቹ ስተከፈለ በኋላ የተረፈ ደሞዝ ባለመኖሩ ምክንያት ከፍታ አላገኘም።

ድርጅት 5- መሪው ብዙውን ጊዜ ውስኪ ይጠጣል። ነገር ግን የሠራተኞቹን ችግሮች ያዳምጣል። መፍትሄ ለማግኘትም ይጥራል።

ድርጅት 6- አያንዳንዱ ሠራተኛ አለፈላጊ ነው ቢልም፤ ሠራተኞችን ወደላቀ ደረጃ ሲያደርስ የሚችል ምንም ዓይነት የሠራተኞች ማሳደጊያ መርህ ግብር የለውም። በመሆኑም፤ ከፍት የሥራ ቦታ በሚኖራቸው ጊዜ ከውጭ አዳዲስ ሠራተኞችን ይቀጥራሉ።

ድርጅት 7- ግሩም የትምህርት ደረጃዎች ባላት፤ ባለ ትዳርና የልጆች እናት በሆነች ሴት ይመራል።

ድርጅት 8- ውሳኔዎችን በስምምነት ለማስተላለፍ በሚፈልግና ዳሩ ግን አምባገነንነት በሚያጠቃው አባት ይመራል።

ድርጅት 9- ብዙ ሥራዎች ስላሉት ክርስቲያናዊ እሴቶችን ለመጠበቅ የሚችገር የቤተ ክርስቲያን ድርጅት ነው። ሠራተኞቹ ብዙውን ጊዜ ከስዓት በኋላና በሳምንቱ መጨረሻ እንዲሠሩ ይጠየቃሉ። ይህም ሆኖ፤ ተጨማሪ ክፍያ አይሰጣቸውም።

ድርጅት 10- ስለ ልጆች፤ በተለይም ሴት ልጆችና ስለ ዕድገታቸው የሚያስብ የልማት ድርጅት ነው። በትርብ-ከመሪዎቹ አንዱ በአንዲት ወጣት ሴት ላይ በደረሰው በደል ተከሶ ነበር።

4ኛ ኖት- ምን ያህል ይቅር እላለሁ?

(ምንጭ- Chapman, Gary pp. 66-67)

መምሪያ- በይበልጥ የሚስማማህን የመልስ ፊደል ምረጥ።

1) እንደ ሰው በሚበድለኝ ጊዜ፤

ሀ/ ከግለሰቡ ጋር ንግግር አቆማለሁ

ለ/ የሆነውን ነገር ረስቼ ወደፊት እንዳለሁ

ሐ/ ግለሰቡን አጋፍጠዋለሁ

2) የምወደው ሰው ይቅታ ካልጠየቀኝ

ሀ/ ተናድጄ ከክፍሉ አወጣለሁ

ለ/ ምን እንዳልሆነ አስመስዬ ዝም እላለሁ

ሐ/ ምን ጊዜም ይቅር ልሰው እንደምችል እነግረዋለሁ

3) የተፈጸመብኝን በደል በማስታወሰበት ጊዜ

ሀ/ ለግለሰቡ ያደረሰብኝን በደል አስታውሰዋለሁ

ለ/ እንዲህ ዓይነት ነገር ማስታወስ እንደሌለብኝ ለራሴ እነግረዋለሁ

ሐ/ ቁጣዬን ለማብረድና ስለ ሌላ ነገር ለማስብ እሞክራለሁ

4) ስህተት በምሥራብኩ ጊዜ

ሀ/ ችግሩ የኔ ጥፋት አስመሆኑን ለማስረዳት እሞክራለሁ

ለ/ ብቻዬን ሆኜ ስለ ጥፋቴ በማሰላሰል የበደለኝነት ስሜት ይሰማኛል

ሐ/ ወደ በደልኩት ሰው በመሄድ ይቅርታ አጠይቀዋለሁ

5) ጥፋቴን አንስተው በሚያጋፍጡኝ ጊዜ

ሀ/ ራሴን በመከላከል ሌላው ሰው እንዳጠፋ እናገራለሁ

ለ/ ርእሱን እጥፋለሁ

ሐ/ ጥፋቴን በመናዘዝ ይቅርታ አጠይቃለሁ

እዚህ መልመጃ ውስጥ ሰንት ሀዎችን መረጥክ? ብዙውን ጊዜ የሚኖርህ ምላሽ ይህ ከሆነ አንድ ሰው በሚበድልህ ጊዜ መናደድህ አይቀርም። በመሆኑም ንደትህ ምን ያህል እንደሚያጠቃህ ልትገነዘብ ይገባል። አብዛኛው መልሱህ ለ/ ከሆነ፣ ከግንኙነት ውስጥ ግጭትን ለማስወገድ የምትሞክር ሰው ትሆናለህ- ምንም እንኳ ይህ በአንተና በበደሉህ ሰው መካከል ግርጃ እንዲኖር ቢያደርግም። ሐ/ በእውነተኛ ፍቅር ምላሽ መስጠትን የሚያሳይ ነው።

ለትምህርት 8 የተሰጠ ምንባብ

1) ከመጽሐፍ የተወሰደ- ይቅርታ፣ ዕርቅና ሰላም አድራጊነት (ምንጭ- Loring, Patricia. "Forgiveness, Reconciliation and Learning Peace-Making" in *Listening Spirituality*, Vol II. *Corporate Spirituality Among Friends*, Washington Grove, MD: Openings Press, 1999, pp. 57-59.)

ትህትናችን የተመሠረተው ከባድ ልዩነቶቻችን፣ የሚጋጩ አመለካከቶች ወይም ፍላጎቶች የሰው ልጅ ሕይወት አካል መሆናቸውን በመገንዘብ ሳይ ነው። ልዩነቶቻችን የሚያሳፍሩ ወይም ለበደሉሽነት ስሜት የሚያጋልጡን አይደሉም። ይህ የሚሆነው እነዚህ ነገሮች ተምረን ወደፊት ለመቀጠል የማንፈልግ ከሆነ ብቻ ነው። መያየታችን ሰኛ ክብርን የሚያሰጥን ሊሆን፣ እግዚአብሔር ሆን ብሎ በሰው ልጅ ሕይወት ውስጥ ያኖረው ነገር ነው። የትኞቹም ሁለት የከዋክብት ወይም የበረዶ ቡድኖች አንድ ዓይነት አይደሉም። እያንዳንዱ ከሌላው የተለየ ሊሆን፣ በልዩነቶች ውስጥ ስምምነትን ከራሳችንም ሆነ ከእግዚአብሔር ፈቃድ ጋር ማድረጋችን ስርሱ ክብር ነው።

መጀመሪያ የምንሰማው ስሙተቶች ወይም ስመክራዊ ጥሰታ ሳይሆን በእያንዳንዳችን ልብ ውስጥ ያለው ምን እንደሆነ ስማወቅ ነው። ይህንንም የምናደርገው በትህትና ነው። ሌሎችን እንሰማቸዋለን፣ እነርሱም ይሰሙናል። የአሰብ ልዩነትን ማንጸባረቅና ነገሮች እንደፈለግናቸው በማይሆኑበት ጊዜ መናደድ ተፈጥሮአዊ ነው። ይህ ልዩነት ግን ሊሰያየን አይገባም። ከቃላቱ ልዩነት ባሻገር ሁላችንም በእግዚአብሔር የመሆናችንን እውነታ እንቀበላለን። ምንም እንኳን ሁሉም ነገር በአንድ ጊዜ ሳይዘሰት ቢችልም፣ ጌታ ከዚህ ማዳመጥ አንዳች ነገር እንደሚያመጣ በመተማመን እናዳምጣለን። ምናልባትም የመልመጃው ርእሰ-ጉዳይ ነው ብለን ካሰብነው የተለየ ነገር መማር ያስፈልገን ይሆናል። በህይወታችን ውስጥ መጠነኛ ሰውጥ እንዲዘሰት ለመፍቀድ የተወሰነ ጊዜ ያስፈልገን ይሆናል። አንዳንድ ጊዜ አንዳችን ለሌላችን መስመር ልንሰቅ እንችላለን። እዚህ በላይ ደግሞ ሁለቱም አንዱ ለሌላው መንገድ መልቀቁ ምን ያህል አስፈላጊ እንደሆነ ወደ መረዳቱ ሊደርሱ ይችላሉ።

እነዚህ ሁሉ ፈተናዎች፣ ማለትም ሁለቱም ወገኖች አብረው ወደፊት እንዳይሄዱ የሚከላከሉትን ነገሮች ማስወገድ፣ መራርነትን ማራቅ፣ ሊለወጡ የማይችሉትን አመለካከቶች መቀበል፣ ከይቅርታ ያነሱ አይደሉም። ብዙውን ጊዜ ይቅርታ ከፍተኛ ሰልጣን ካለው አካል እንደሚሰጥ ንስሐ ይቆጠራል። እንዲህ ዓይነቱ ይቅርታ ደግሞ ይቅርታ ሲባል አይችልም። ይህ የአንደኛውን ሰው ትክክለኛነትና የሌላኛውን ስህተተኝነት የሚያሳይ ነው። ክፍፍሎችን፣ የበላይነትንና የበታችነትን ካልቀየረና የችግሩን ምንጭ ለመጠበቅ ከጣረ ይቅርታ ሲባል አይችልም። እውነተኛ ይቅርታ ሌላኛው የዕርቅ፣ ሰላም አድራጊነት ወይም በዓለም ውስጥ የተበላሸውን ማንኛውንም ነገር የመጠገን ገጽታ ነው። እውነተኛ ይቅርታ ስለድራጊው ትልቅ ዋጋ የሚያስከፍው ሊሆን፣ በትዕቢተኝነት መንፈስ ከሚሰጥ ንስህ በላይ የመፈወስ ኃይል ያለው ነው።

የቀላባይነትና የኤሌሶን መልእክቶች እግዚአብሔር ይቅር ሰላሰን እኛም እርሶ በርሳችን ይቅር ልንባል እንደሚገባን ያስተምራሉ። መንፈስ ቅዱስ እኛ ያገኘውን ዓይነት ይቅርታ እንደሚያመጣልን የሚያሳይ ምስሌ ይጠቀማሉ። ይህ ሰዎችን የምንወድበት ፍቅር በእግዚአብሔር ያገኘው ፍቅር ዓይነት ከመሆኑ እውነታ ጋር የሚጣጣም ነው። የምንጸልየውም ጸሎት መንፈስ ቅዱስ በውሳኔችን የሚቃትትበት ነው። በዚህ የይቅርታ፣ የፍቅርና የዕርቅ ጸሎት ውስጥ የመንፈስ ቅዱስ የመሰጠጥ ተግባር ይከናወናል። ይህም መፈወስ፣ ማንጸት፣ ከራሳችንና ከተባበረው ዓለም የማዳን ተግባር ነው።

ይህ የተጋበዘነበት፣ የምንሳተፍበትና አዲስ ፍጥረት በማድረግ ሥራ ውስጥ የምንተባበርበት የጸጋ ሥራ ነው። ይህ ሥራ የሚያስከፍለን ዋጋ ለሚፈውስና አጽንተን የያዘነውን አመለካከት እንድንተው ለሚያደርገን ይቅርታ ራሳችንን ከፍት ማድረግን ነው። ዋጋው ትክክል፣ የበላይ ወይም የመቆጣጠር ፍላጎታችንን መተው ነው። ስለዎችና በእግዚአብሔር የሚነጥሉንም ይኸው ነው። የሌላውን አሳብ ያለመቀበል፣ ጭንቀት ወይም ሌላውን በጠላትነት የመመልከት ዝንባሌ ካለን ይህ ትግል ይኖራል። መነጠል፣ ፈራጅነት ወይም ሌላውን ያለመውደድ ሁኔታ በሚኖርበት ጊዜ ሁሉ የእግዚአብሔር ፍቅር ሊፈውስውና ሊያለታርቀው የሚገባው ከፍተኛ አለ ማለት ነው። በማህበረሰቡ ውስጥ ሰላምን የሚያመጣው ልዩነቶችን ማቻቻልና ቅይዛዎችን መጠገን ነው።

ይቅር ማለት፣ ማስታረቅ፣ ሰላምን ማድረግና ከልዩነቶቻችን ውጭ አንድነትን መሻት በውስጣችን ላይ መስኮታዊ ማዕከል ታማኝ መሆን ነው። ይቅር ማለት ከራሳችን ማዕከልና ከዚያም በላይ ማለፍ ነው። ይህ ወደ መስኮታዊ ማዕከል መሰብሰብና መሰብሰባችንንም መረዳት ነው። ይህ የመሰብሰባችንን መሰራተኛ የፍቅር አስከትሎቶችና ሥነ-ምግባራዊ ድክመቶች መቅመስ ነው። አንዳንድ ጊዜ ራሳችንን በእግዚአብሔር ምህረት ላይ ከመጣልና ጠደ እውነት ቅርብነት ከመጠጋት ውጭ የምናደርገው ነገር ላይኖር ይችላል።

2) በችግር ጊዜ ለመስማማትና እንክብካቤ ለማድረግ የሚያስችሉ 5 መርሆች

- አሳብንና ስሜትን መመርመርና ለራሱ እንክብካቤ ማድረግ

(መዝ. 4፣ 27፣ 46)

- እንደ ራሱ ምታት፣ የጀማት መወጣጠር፣ አንቅልፍ ማጣት፣ ስጋት፣ ሐዘን፣ አቅም ማጣት፣ ቁጣ የመሳሰሉትን ምልክቶች ልብ ብለህ ተረዳ።
- ዝምታን፣ ማሰሳሰልን፣ መጽሐፍ ቅዱስ ማንበብንና ዕለታዊ ማስታወሻ መውሰድን አዘውትር። እነዚህ ውስጣዊ ማንነትህን ለመፈወስ፣ አሳቦችህንና ስሜትህን በጽሁፍ ለመግለጽ የሚያስችሉ መንገዶች ናቸው።
- መልካም የመመገብ፣ የመተኛትና አካላዊ እንቅስቃሴ የማድረግ ተግባር አከናውን።

- መንፈስህን ሊያዳክሙ የሚችሉትን ውጫዊ ድምጾችና ትውስታዎች ቀንስ
 - ለራስህ ደግ ሁን። ተጨማሪ ውጥረት ሊያስከትሉ የሚችሉትን ተግባራትና ሥራዎች ቀንስ።
 - ለማዘን ፈቃደኛ ሁን። ይህ ድንጋጤንና ምንም ነገር ለመናገር አለመቻልን፣ ማልቀስን፣ ቁጣን፣ ለህዝን ጊዜና ቦታ መውሰድን፣ ከአዲስ አውነታዎች ጋር ራስን ማስማማትን ሊያካትት ይችላል።
- በማህበረሰብ ውስጥ መሆን (መክ. 4:9-12)
 - አሳብህንና ስሜትህን ለሌሎች አካፍል። የሌሎችን ሁኔታ በመረዳት አሳባቸውን አድምጥ።
 - አንደ እምነት ማህበረሰብ ለአምልኮ፣ ለጸሎት፣ ለማስላለልና ለመዘመር አብራችሁ ተሰባስቡ
 - የስዎችን የዳሰሳ ጋይል ተለማመድ። እጅ ለእጅ መያያዝ ወይም መጨባበጥ፣ ትክሻን ጨመቅ ጨመቅ ማድረግ፣ መተቃቀፍ ለራስህና ለሌሎች ፈውስን ሊያመጣ ይችላል።
 - ዘለቂታዊ ግንኙነቶችን መስርት። ይህ የወደፊት ችግሮችን ለመቋቋም የሚያስችል ቁልፍ ነው።
 - ከታመኑ ወዳጆችና የሥራ ባልደረቦች አስተያየት ጠይቅ። ነገር ዓለሙ በሚጨልምብን ጊዜ ከራሳችን በላይ ሌሎች በትክክል ሊረዱን ይችላሉ።
 - ርዳታ ፈልግ። ከንደኞች፣ ከሥራ ባልደረቦች ወይም ከሙያተኞች ርዳታ መጠየቅና መቀበል መልካም ነው።
 - እንደ ማህበረሰብ መሥራት (መክ. 4:7-9)
 - በሥራም ሆነ በግንኙነቶች ውስጥ ለሌሎች ጋር ተባበር። ከሌሎች ጋር መሥራት ሥራዎችን ለማሳካትና ድጋፍ ለማግኘት የሚያስችል ሁኔታን ይፈጥራል።
 - አስተዋጽኦ የምታደርግባቸውን ተግባራዊ መንገዶች ፈልግ። ደም መለከት፣ በፈቃደኝነት የተለያዩ ተግባራትን ማከናወን፣ ሌሎችን መርዳት፣ የገንዘብ ድጋፍ ማድረግ ፈውስ ያመጣልሃል።
 - የሰላምና የደህንነት ስሜት የሚፈጥሩልህን ተግባራት አከናውን። የሚቻል ከሆነ፣ ታላላቅ ውሳኔዎችን፣ ለውጦችን ወይም አላስፈላጊ አደጋዎችን አስወግድ።

• ከፈጣሪና ክፍጥረት ተፈጥሮአዊ ድጋፍ ማግኘት (መዝ. 19:1-6)

- በፀሐይ መቀት ተደሰት
- ዘና ብለህ በእጩይታ ተጎፍለ
- በዝናብ ውስጥ የአግር ጉዞ እድርግ፣ ተራራ ሰይ ውጣ፣ ቢች (መዝናኛ ቦታ) እካባቢ ባዶ አግርህን ተዝናና።
- ከዋክብትንና ፀሐይን ተመልከት
- ከቤት ውጭ በመሆን በፍጥረት ውበት ተደሰት። ይህ ውበት ሊፈውሰህ ይችላል።

• መደሰትና መዝናናት (መዝ. 3:4)

- ለመደሰትና ለመሰቅ ጊዜ ሰጥ። «ለመሰቅ ጊዜ እለ...»
- በሚያስደሰቱህ ነገሮች ውስጥ ለመሰቀፍ ጊዜ ውሰድ።

3) ከመጽሐፍ የተወሰደ- ምንጭ- Stanley, Charles. 2000. Success God's Way. Nashville: Thomas Nelson Publishers. [Points to Consider in Healing the Sealf- Can You Trust Yourself]

ምዕራፍ 8- የሰኬትህ እንቅፋቶች

ሰዎችን ከሰኬታ የሚከላከላቸው ዋነኛው ምክንያት ያለው ከውስጣቸው ነው (117)። የተፈጠርነው ከክርስቶስና ከሰማያዊ እባታችን ጋር በሰማያዊ ቤት ውስጥ ለመኖር የሚያስችል ባህርይ እንዲኖረን ነው። ሌሎች የህይወት ግቦች ሁሉ በዚህ እግዚአብሔር ለልጆቹ ባዘጋጀው እጠቃላይ ዓላማ ሥር የሚውሉ ናቸው (118)። እግዚአብሔር የሰጠህን የህይወት ግቦች በመፈለግ ልትደክም ትችላለህ። ሁለት ወሳኝ ነገሮች ለሰኬትህ ወሳኝ እንቅፋቶች ናቸው። የሚያላለቡህ ነገሮች የበለው እንድትጨነቅና ተስፋ እንድትቆርጥ የሚድረግ ዓቅም ያላቸው ሲሆኑ፣ የምትሠራቸው ሐጢአቶች ደግሞ እግዚአብሔር ያዘጋጀልህን በረከትና መልካም ዕድሎች እንድታጣ ያደርጉሃል (119)።

መጽሐፍ ቅዱስ ሰባት የሰኬት ፀሮችን ይዘረዝራል።

1. ፍርሃት- ይህ ብቃታችንን እንድንጠራጠር የሚያደርገን ስሜት ነው። ፍርሃት እደጋ እንደተጋረጠብን ወይም ብቃት እንደጎደለን በምናስብበት ጊዜ የሚወረን ነገር ነው። ፍርሃት ሰዎች ዓላማቸውን እንዳያሳኩ ይከላከላል። በዚህ ስፍራ የተጠቀሰው ጨምድዶ የሚይዝና ሽባ የሚያደርግ እውነተኛ የፍርሃት መንፈስ ነው (119-20)። ፍርሃት ወደ ውስጣዊ ማንነታችን ስርጎ በሚገባባት ጊዜ የሚከተሉት ችግሮች ይፈጠራሉ- ለራሱ ጥብቅና በመቆም ስለ ውድቀትህ ማመሃኛዎችን ታቀርባለህ። ችሎታህንና ውሳኔህን ትጠራጠራለህ። «ሰኬቱ የሚጠይቀውን ላሟላ አልችልም። ይህን ላደርግ አልችልም። ከእንግዲህ ተጨማሪ እደጋ ለመጋፈጥ አፈራሰሁ። የትኛውን መስመር መከተል እንዳለብኝ አላውቅም» ትላለህ። እንዲህ ዓይነቱ ሁኔታ መፍትሔ ሳይደረግለት ከተጠለ ጥረት ማድረግህን ጨርሶ ወደምታቋርጥበት

ደረጃ ትደርሳለህ (120)። ይህ ከላኬት የመሸሽ ተግባር ሁለት መልኮች ይኖሩታል። አንደኛው ሽባ መሆንና ምንም ዓይነት እንቅስቃሴ አሰማድረግ፤ ከሰዎች መነጠልና ስሜታዊ ርቀትን መፍጠር ሲሆን፤ ሁለተኛው ደግሞ ሥራውን መተው ነው (120-1)።

«ምንድነው የፈራሁት?» ብለህ ራስህን ጠይቅ። እምነት የፍርሃት ተቃራኒ ነው። ፍርሃትን ለመቋቋም እንድትችል እምነትን የሚገነቡትን ነገሮች አድርግ። ዓይኖችህን ከችግሮችህ አንስተህ በኢየሱስ ላይ አድርግና ጌታ የሚያስፈልግህን አገዛ እንዲያደርግልህ ጠይቀው። ኢሊ. 41:10-13ን ወደ ልብህ አስገባ።

እኔ ከአንተ ጋር ነኝና አትፍራ

አምላክህ ነኝና አትደንግጥ

አበረታሃለሁ፤ እረዳሃለሁ

በጽድቄም ቀኝ አጆ ደግፌ እይዝሃለሁ

እነሆ፤ የተቆጡህ ሁሉ

እጅግ ያፍራሉ፤ ይዋረዳሉም

የሚቋቋሙህ እንዳልነበሩ ይሆናሉ

ይጠፋሉም

ጠላቶችህን ብትፈልጋቸው እንኳን አታገኛቸውም፤

የሚዋጉህም እንዳልነበሩ ይሆናሉ።

እኔ እግዚአብሔር አምላክህ

አትፍራ፤ እረዳሃለሁ

ብዬ ቀኝ አጅህን እይዛለሁና።

ፍርሃትን በተመለከተ፤ ጌታ አራት ነገሮችን እንደሚያደርግልን ቃል ይገባል። አብሮን እንደሚሆን፤ ኃይሉን እንደሚሰጠን፤ የሚያስፈልገንን እንደሚያደርግልንና እንደሚጠብቅን። ፍርሃት በሚያውከን ጊዜ ጌታ እነዚህን ነገሮች እንዲያደርግልን መጸለይ አለብን (122-3)። ሁሉንም ሰው ልታስደስት ስለማትችል ጌታን ስማስደስት ሞክር። እንድታደርግ ያዘዘህን ለመፈጸም ሞክር (124)።

2. ጥርጣሬ ይህ እርግጠኛ አሰመሆን ነው። በምንጠራጠርበት ጊዜ ግባችንን እጽንተን ለማሳካት እንቸገራለን (124-5)። እግዚአብሔር ከሰጠህ ግብ ላይ ለመድረስ ይህንን ግብ ልታሳካ እንደምትችል ማመን ወሳኝ ነው። ለምንድነው የምጠራጠረው? ብለህ ራስህን ጠይቅ።

በቀደምት ውድቀቶቻችን ላይ የተመሠረተ ጥርጣሬ ራሳችንን ይቅር ባለመቻላችን ላይ የሚደገፍ ነው። ስለሌላው ውድቀቶች ባለብከና በሀይወትህ ላይ ጥርጣሬ እንዲያጭሩ በፈቀደክ መጠን፤ በጌታ ላይ ያለህ መተማመን እየተሸረሸረ ይሂዳል። እግዚአብሔር ሊያስተካክለውና በመጨረሻም ለበጎ ዓላማ ሊያውለው የማይችል ስህተት ልትሠራ አትችልም። ምንም ያህል ብታጠፋ ጌታ ከአንተ ፊቱን አይሰውርም። አይሳካልንም ብለህ የምታስብ ከሆነ፤ ተግባርህን የምታከናውነው እንደማይሳካለት ሰው ነው። አናም አይሳካልህም (126)።

ጥርጣሬን ለማሰወገድ ሌሎች ሰዎች አንተ የማትችላቸውን ነገሮች እንዲያደርጉልህ መጠበቅ የለብህም። አንተ እንድትፈጽም የተፈጠርህለትን ተግባር ሌላ ሰው ሊያከናውን አይችልም። ጌታ ከአንተ የሚጠበቀውን እምነትና የስጦታን ተግባር ሌላ ሰው ሊያከናውንልህ አይችልም። በቃሉ ላይ በመደገፍ እግዚአብሔር እንዲረዳህ ልትጠይቀው ይገባል (ኤ. 1:5-8) (127)። ሁሉንም ነገር በአንድ ቀን ውስጥ እጩርሳለሁ ብለህ በማሰብ ራስህን ለጥርጣሬ ልትዳርግ አይገባም። በቅርብና በአፋጣኝ ግቦች ላይ እምነትህን ማተኮር ይኖርብሃል። ይህ በሚሆንበት ጊዜ እምነትህ በጣም ውጤታማ ይሆናል። በጊዜ ሂደት እምነትህ ስለሚጠናከር የአጭርና የቅርብ ጊዜ ግቦችህ የበለጠ ፈታኝ እየሆኑ ይመጣሉ (128)።

3. ማመሃኛ- ይህ የነፍስ በሽታ ነው። ይህ አንድ ሰው ለነገሮች ማመሃኛ በመሰጠትና ራሱን ለማጽደቅ በመጣር ከእግዚአብሔር የተቀበላቸውን ዓላማዎች ተግባራዊ ሳይሆን የሚቀርቡት ነው። ይህ ልናደርግ እንደሚገባን የምናውቀውን ተግባር ላለማከናወን ለራሳችን የምንሰጠው ማመሃኛ ነው። ይህ የማመሃኛ ጨዋታ መሰረት ነው (129)። (የመከሊትን ምሳሌ ከመጽሐፍ ቅዱስ ተመልከት- ማቴ. 25:24-25)። ምን ጊዜም ለውድቀትህ ሌላውን ሰው አትውላህ (130)።

4. ማዘግየት- ይህ ዛሬ ማከናወን ያለብህን ተግባር ለነገ ማሳደር ነው። ይህ የሚሆንበት ትልቁ ችግር የተነሳሽነት ጉድለት በመኖሩ ምክንያት ነው። መከናወን የሚገባቸውን ነገሮች ለማከናወን የሚያስፈልገውን ጊዜና ጉልበት አናገኛለን። ለመግዛት የምንፈልጋቸውን ነገሮች ለመግዛት የሚያስፈልገውን ገንዘብ አናገኛለን። ጌታ እንድናከናውን የነገረንን ሳናከናውን በምንዘገይበት ጊዜ እርሱ ከነገረን በላይ አስፈላጊ የሆኑ ነገሮች አሉ ማለታችን ነው (131)።

በተለይ ሁለት ዓይነት ሰዎች ለመዘግየት የተጋለጡ ናቸው። 1) ፍጹም እድርጌ ካልሠራሁት የሚሉ ሰዎች ከሥራው ላይ እንከን እንዳይገኝበት በመሰጋት እስከ መጨረሻው ይዘገደሉ (131)። 2) ምቹት ወዳድ- እንዲህ ዓይነት ሰዎች የትኛውንም ዓይነት ግብ ማሳካት የተወሰነ ጥረት፤ ጉልበትና የሥጋዊ ምቹት መጓደልን እንደሚጠይቅ ያውቃሉ። ከሰዎች ሊመጣ የሚችለውንም ትችት በመፍራት ከመጣር መቆጠብን ይመርጣሉ (132)።

ከእግዚአብሔር በቀር ፍጹም የሆነ ሰው የለም። እርሱ ፍጹም እንድትሆን አይጠበቅም። ድከመቶችህን ሁሉ እያወቀ በመንፈስ ቅዱስ ኃይል በውስጥህ ሰማደር የፍጹምነት ጉድለቶችህን እንድታሰወግድ ሊረዳህ ይፈልጋል (132)።

ይህንን ችግር ለማሰወገድ ሌላ ክርስቲያን ተጠያቂ እንዲያደርግህ ፍቀድለት። ያህ ሰው የተጠያቂነት ጓደኛህ በመሆን ያስገልጻል (132)። ከአጭር ወይም ከረጅም ጊዜ ዕቅድ ጋር የተያያዘና ልታከናውናቸው የሚገቡትን ነገሮች ዘርዝር። ለነዚህ ተግባራት የጊዜ ገደብ አብድና ታከናውን ዘንድ እግዚአብሔር እንዲረዳህ ጸልይ። ሥራውን አከናውኑ በታላቅ ራስህን ሽልም። (ሥራው በአንድ ሳምንት ውስጥ ሊከናወን የሚችል መሆኑን አለበት) (133)። የምንማረው ቀስ በቀስ እርምጃዎችን በመውሰድ ነው። በየቀኑ አነስተኛ እርምጃዎችን ውሰድ (134)።

5. ስግብግብነት- ይህ ስለንድ ሰው ከሚያስፈልገው በላይ የማግኘት ፍላጎት ነው። ሀብታም የመሆን ፍላጎት ካለህ «ስምን?» ብለህ ራስህን መጠየቅ አስብህ። ስግብግብ ሰው ሁልጊዜም ተጨማሪ ነገር ይፈልጋል። በዚህ ተግባር ላይ ስለሚጠመድ ስመንፈሳዊ ነገሮች የሚኖረው ፍላጎት ይቀንሳል። የተፈጥሮአዊ ዓለም ነገሮች ፍላጎት ስለግዚአብሔር ነገሮች የሚኖረውን ፍላጎት ይተካበታል። ጌታ የሚመራን ከሥጋዊ ይልቅ ወደ መንፈሳዊ ነገሮች ነው (134)። አንድ ሰው ስግብግብ አስከሆነ ድረስ በሌላ ሰው ላይ መንጠላጠሱ የማይቀር ነው። ስግብግብነት ብዙውን ጊዜ የሌላውን ሰው ነገር ከመመኘት ጋር የተያያዘ ነው። ስግብግብነት አምልክተ ጣኦት ነው። ይህ ቁሳዊና ተፈጥሮአዊ ነገሮችን ከእግዚአብሔር ማስሰላጥ ነው። ስግብግብ ሰው የሚፈልገውን ነገር ሁሉ ባሰማግኘቱ ደስታ ይርቀዋል። ስዚህ ተግባራዊው መፍትሄ ውድ ነው ብለህ የምታስበውን ነገር ሰጌታ መስጠት ነው። እስረት ስጥ (135)።

6. ሐጢአት- ሐጢአት የሀሊናን ህግ ማፍረስ ነው። አንድ ሰው የሀሊናውን ህግ በመጣስ ወደ ሐጢአት በጎሰጎሰ ቁጥር ለሀሊናው የማሰጠንቀቂያ ደወል የሚኖረው ከበራታ አየተነሳ ይሄዳል። ይህም በመጨረሻው ሀሊናው ስለ ሐጢአቱ ምንም ዓይነት ማሰጠንተቂያ ወደማይሰጥበት ደረጃ ያደርስዋል። በልብህ ውስጥ የሚወቅሰህ ስሜት በሚኖር ጊዜ ይህንን ስሜት ቸል አትበሰው። ሀሊናህን ተከትለህ ወደ እግዚአብሔር ሂድ። አርሱ ዝንባሌህን ወይም ባህርይህን በተመሰከተ እንዲናገርህ ፍቀድሰት (137)።

7. ዳተኝነት- ዳተኝነት ስንፍና ነው። ስነፍ ሰው ከፍተኛ ጥረት የማድረግ፣ ከፍተኛ የፈጠራ ጥበብ የማሳየትና ከሌሎች ጋር የመተባበር ፍላጎት የሰውም (137)። እንዲህ ዓይነቱ ሰው ተግባሩ ከመሥራት ወይም ሌሎች የራስን ድክመት ከማሳየት የሚመጣውን ችግር ስመጋፈጥ አይፈልግም (138)።

ዳተኛ ሰው ሶስት ውሽቶችን ያምናል። 1) አንድን ተግባር ልታከናውን የምትችሉው በብልሃት እንጂ በትጋት አይደሉም። ማንኛውንም ግብ ከፍጻሜ ስማድረስ ጥረትን ይጠይቃል። 2) ሌሎች ሰዎች እንዲጠቀሙብህ አትፍቀድ። ሰዎች እንዳይጠቀሙብህ በጣም ትገሽ-ን አገልግሎት ብቻ ሰጣቸው። ነገር ግን እግዚአብሔር የላቀውን ነገር የሚሰጠን ስሰዎች ምርጥ የሆነ አገልግሎት ሰንሰጥ ነው። 3) ሁሉንም ተግባር ማከናወን ጥቅም የሰውምና ዘና በል። በህይወት ተደስት። እበባ አሽት- የአትክልቱን ስፍራ እያሳመርክ እበባ አሽት (139)።

መንፈስ ቅዱስ እንዲረዳን በምንጠይቀው ጊዜ እነዚህን መስናክሎች ያስወግድልናል። ነገር ግን መንፈስ ቅዱስ የሚረዳን በራሱ ጊዜ ሳይሆን፤ እንዲረዳን ስንጠይቀው ነው (14)።

4) ከጽሁፍ የተወሰደ- ምንጭ- Lowe, Jack, Jr. 1998. "Trust: The Invaluable Asset," in Spears, Larry C. (ed.), *Insights on Leadership*. New York: John Wiley & Sons, pp. 68-76.

ስተፈን ኮቪ እንዳሉት፤ «መተማመን የህይወት ማጣበቂያ መጫ ነው። ይህ ሰውጤታማ የአባብ ልውውጥ ወሳኝ ሚና የሚጫወት ነው። ይህ ሁሉንም ዓይነት ግንኙነቶች፣ ማሰትም ትዳሮች፣ ቤተሰቦችና ሁሉንም ዓይነት ድርጅቶች የሚያጣምር ነጠ።» በተጨማሪም፤ ኮቪ ተአማኒነት ታማኝነትና ብቃት ባለው መንገድ መሥራትንና የተሰጠውን ሥራ ማከናወንን ይጠይቃል ብለዋል። ስምሳሌ፤ ጓደኛ የጭንቅላት ተደህኒምና የማድረግ ብቃት ከሌለው የልጅህን የጭንቅላት ተደህኒምና እንዲያከናውን እምነት ሲጣልበት አይችልም። አንተና ድርጅትህ የተፈሰነውን ተግባር ለማከናወን ተአማኒነት ሊኖራችሁ ይገባል ማለት ነጠ። አንደ ግስሰብና አንደ ድርጅት የተሰጠውን ሥራ የማከናወን ችሎታ ሲኖራችሁ ይገባል።

የደንበኞችን አገልግሎት ባለማቋረጥ በአግባቡ ሳያሻሽሉ ዓለም አቀፍ ተወዳዳሪ ሆኖ መቅረብ አይቻልም። ይህ የማሻሻል ደግሞ ከተራ ሠራተኛው እስከ መካከለኛ አስተዳዳሪዎችና ከዚያም አልፎ እስከ ዋናዎቹ አስተዳዳሪዎች ድረስ በሚገባ ካልተሳተፉበት ፍሬያማ ሊሆን አይችልም። ርብርብ ሊሸረገግ እንደሚሉት ለመስራት የሚያመቸው ስፍራ ሰዎች ሥራቸውን ለማከናወን አምነት የሚጣልባቸው፣ በሥራቸው የሚኮሩበትና ከሥራ ባልደረባቸው ጋር በደስታ የሚሠሩበት ነው። ከፍተኛ መተማመን ያለባቸው ከባሪዎች ከፍተኛ ውጤት ያመጣሉ (69)።

ሎዊ የተባሉ ጸሐፊ እንዳመለከቱት በዚህ ድርጅት ውስጥ የሚጎለብተው የአገልጋይ መሪነት ዓይነት ማህበረሰብን ለመገንባት ቁርጥ አርምጃ የወሰደ ነው። በዚህ ዓይነት ድርጅት ውስጥ ሠራተኞች አስተዳደሩ አሳባቸውን እንደሚሰማ ይተማመናሉ፣ አስተዳደሩም በሠራተኞቹ አስተሳሰብ ይተማመናል። ይህ ፍልፍስና ከፍተኛ የማህበረሰብ ግንባታ ተግባራትን ለማከናወን አስችሏል። በዚህ ሂደት ውስጥ ጠቃሚ ከሆኑት ነጥቦች አንዳንዶቹን ቀጥለን እንመለከታለን።

- የሠራተኞች ባለቤትነት- ድርጅቱን የበላይ ሃላፊዎችም «የባለ ድርሻ አካላት»ም (የሠራተኞችም) ነው።

- ግልጽ አስተዳደር- አስዳደሩ የድርጅቱን ገቢ፣ የተሰጡትን የሥራ ትእዛዛት፣ ክምችት፣ የደንበኞች እርካታና የባለ ድርሻ አካላት እርካታ ለድርጅቱ ሠራተኞች በግልጽ ማሳየት አለበት። ይህም በዓመት 20 ጊዜ በባለ ድርሻ አካላት የዘውውር ጠረጴዛዎች (partner Roundtables)፣ በወር ሁለት ጊዜ በሚደረጉ የዓርብ ቀን ፎረም (Friday Forums) እና በዓመት አራት ጊዜ በሚደረጉ ኮንፌረንሶች አማካኝነት የሚከናወን ነው።

- ስልጠና- በሥራ ላይ ካተኮሩ የከህሎት ስልጠናዎች በተጨማሪ፣ ሌሎች የልማት መርሀ-ግብሮችንም እንሰጣለን። እንዚህም፣ የአዲስ ሠራተኛ ስልጠና (ሰአንድ ዓመት ያህል ለአዳዲስ ሠራተኞች የሚሰጥ ስልጠና)፣ በአገልጋይ መሪነት ላይ ያተኮረ የመሪነት ልማት፣ በቡድን ሥራ መርሆች፣ መሣሪያዎችና ጠቀሚታዎች ላይ ያተኮረ የሁለት ቀን ዓውድ ጥናት ናቸው (71-73)።

(ለሠራተኞች እነዚህን ግብአቶች ማቅረብ መተማመንን ይጨምራል። ሠራተኛው ከድርጅቱ ጋር ለረዥም ጊዜ እንደሚኖር የማይጠበቅበት ከሆነ ትርፋማነት እንደማይጠበቅበት ያውቃል። ይህ የሥራ ዋስትናንና መተማመንን ያሳድጋል።)

መልካም ባህርይንና ብቃትን የሚጠይቀው ተአማኒነት ሊያበብ የሚችለው አመራሩ ሠራተኞቹን የሚደግፍ፣ የሚተማመንባቸውና የሚያበረታታቸው ሊሆን ብቻ ነው። እነዚህ የመተማመን ግንኙነቶች ከፍተኛ የደንበኛ እርካታ፣ የሠራተኛ እርካታና ትርፋማነት የሚያረጋግጡት አስተዳደራዊ ብቃቶች የሚገኙበትን ባህል ይፈጥራሉ (76)።

5) ከመጽሐፍ የተወሰደ- ምንጭ- Chapman, Gary. 2008. *Love As a Way of Life. Seven Keys to Transforming Every Aspects of Your Life*. Colorado Springs, CO: Waterbrook Press.

ይቅርታ- ከበደለህ ሰው ጋር ለመታረቅ ግልጽነትን፣ ርህራሄንና ራስን መመርመርን መጠቀም

በሀይወት እስካለን ድረስ ሰዎችን የመቋቋምና በሰዎችም የመባደል እድል አለች። ይቅርታ ከሌለ አንድ ጥፋት በሚፈጸምበት ጊዜ ፍትህን ብቻ ይዘን እንቀራለን። ዛሬ ፍትህ ተግባራዊ ቢደረግ አብዛኞቻችን ራሳችንን እስር ቤት እናገኝ ነበር። ለመሆኑ ለሁሉም ተግባሮችህ ፍትህን ትሻለህን? ጥያቄው በሌላ መልኩ ሲጠየቅ ይህንን ይመስላል። ፅላችንም የራሳችንን የራሳውዳድነት መንገድ የመከተል ነጻነት ስላለን አንድ ሰው የፍቅርን ሀይወት ሊኖር የሚችለው አንዴት ነው?

ሁላችንም የራሳውዳድነት ባህርያችንን በማሸነፍ ለሌሎች ጥቅም የመኖር እድል አለን። ይህ ማለት ደግሞ የሚበድሉንን ይቅር ማለት ነው። ይቅርታ ማድረግ የደረሰብንን በደል ቸል ማለት አይደለም። የፍትህ ፍላጎታችን በፍቅር ጉድለት የደረሰብንን በደል ቸል እንድንል አይፈቅድልንም። እንዲህ ዓይነቱ ሁኔታ ደግሞ በምድር ላይ ከፋት እንዲያንሰራፋ መንገድ የሚጠርግ ነው። ነገር ግን በፍትህና በፍቅር መካከል ባለው ውጥረት ውስጥ ፍቅር ኃይለኛው እውነታ ሆኖ ሊወጣ ይችላል። ይቅርታ ፍትህን ከመጠየቅ ይልቅ ለመውደድ መምረጥ ነው። ከራሳችን ውጭ የሆነ ሀይወት በምንኖርበት ጊዜ ፍትህን ከማስፈኑ በላይ ዕርቅን ለማከናወን አንሻለን (68-70)።

በእውነተኛ ፍቅር ይቅር በምንልበት ጊዜ የሚሆነውን እስኪ እንመልከት። በመጀመሪያ፣ ለእኩዋሪ ይፈጸማል። ማለትም ወንድማችን፣ እህታችን፣ ጓደኛችን ወይም የትዳር ጓደኛችን በደል ይፈጽምብናል። በዚህ ጊዜ እንቆጣለን፣ እንናደዳለን። ምክንያቱም ትክክል ነው ብለን የምናስበው ነገር ተጥሏል። የመጀመሪያው ምሳሌችን ግልጽ ነው። የበደልንን ሰው እንገለጽለን። መንገዱ የሚለው ቃል «ጭነት መጫን»፣ «አንድን ጉዳይ ለአንድ ሰው በእጽንኦት ማሳየት» የሚል ፍቺ አለው። በአጭሩ የበደልንን ሰው ለጥፋቱ እናጋፍጠዋለን። ብዙውን ጊዜ ይህንን የተግላጽ አርምጃ ከመውሰዳችን በፊት ጊዜ ወስዶ መረጋጋቱ መልካም ነው። ሌላው ሰው ምንም ያህል ቢበድለን እውነተኛ ፍቅር ካለን አከብሮታችንን አንሳውም። ፍቅር ሊኖረን ሌላውን ሰው የምናጋፍጠው በገርነት፣ በእውነተኛ በይቅርታ ነው። የማጋፈጡን አርምጃ የምንወስደው ግንኙነታችን እንዳይበላሽ ስንል ነው። ቀጣዩ አርምጃ የበደለን ሰው በደሉን በማመን ወደፊት እንደማይደግም ቃል የሚገባበት ነው። የበደለንን ሰው በምናጋፍጥበት ጊዜ የምንፈልገው ትልቁ ነገር ይህ ነው። ምክንያቱም ከዚያ በኋላ እውነተኛ ይቅርታ ማድረግ ይቻላል። በዚህ ጊዜ ቁጣችንን በማንሳት ከግለሰቡ ጋር ወደነበረን የቀድሞ ግንኙነት ልንመለስ እንችላለን። መተማመንን ዳግም ወደ መገንባቱ አርምጃ እንገባለን። የግለሰቡ በደል የወደፊት ግንኙነታችንን ዕድገት እንዳያቅብ፣ እንዲሁም የመበደልና የመቀየም ስሜታችን ባሕርያችንን እንዲቆጣጠር አንፈቅድም። የዚህ ዓይነቱ ይቅርታ የራሳችንንና የሌላውን ሰው ተላትፎ የሚጠይቅ ነው። የበደለን ሰው ተላትፎ ከሌለበት ይቅርታ ልንል አንችልም (70-71)።

ይቅርታ

- በቀላሉ የሚሆን ነገር አይደለም
- የበደልን መዘዞች በመሉ አያስወግድም
- ወዲያውኑ መተማመንን አያመጣም
- ከአንድ ሰው አእምሮ ውስጥ የተፈጸመውን በደል አያስወግድም (71-72)

የአንድ ሰው ባህርይ ሰላናደደህ ብቻ ይቅርታ ወደማድረግና መጠየቅ ልትሄድ አይገባም። የሚያናድድ ባህርይ ከሚያሳይህ ሰው ጋር በመነጋገር እርሱ ባህርዩን የሚቀይርበትን ወይም አንተ ባህርዩን ተቀብለህ የምትኖርበትን ሁኔታ መፍጠር ይቻላል። የባህርይ ግጭቶችም እንዲሁ ይቅርታ የሚያስጠይቁ ነገሮች አይደሉም። አንዳንድ ሰዎች በባህርያቸው የተደራጀ ነገር ሲፈልጉ ሌሎች ግን ነገሮችን እንደ አመጣጣቸው የሚቀበሉ ሊሆኑ ይችላሉ። እነዚህ ሁለት ሰዎች አብረው

የሚኖሩ ወይም የሚሠሩ ከሆነ፤ ውጥረት ሊፈጠር ይችላል። ይህ በሚሆንበት ጊዜ መወያየት፤ አንዱ የሰላውን ሁኔታ መረዳትና ልዩነቶቻቸውን ማቻቻል ይኖርባቸዋል እንጂ ይቅርታ መጠየቁ ተገቢ አይሆንም (71-73)።

ይቅርታ የሚያስፈልገው መቼ ነው?

ጥፋት ፈጽመህ ለላውን ሰው ከጎዳህ ከበደልከው ሰው ጋር ለመታረቅ ተነሳሽነቱን ልትወስድ ይገባል። በፍጥነት ይቅርታ ካልጠየቅከውና እሱ ደግሞ ለፈጸምከው በደል ሊያጋፍጥህ ከፈለገ፤ ጥፋትህን እምነህ ይቅርታ ብትጠይቅ የተሻለ ይሆናል።

ስጥፋትህ ሃላፊነት ሳለመውሰድ ስትሞክር ከነበረ ወይም በደልህን ተቀብላህ ለመናዘዝና ንስሐ ለመግባት ያልፈለክ እንደሆነ፤ መንገድህን እንድትመረምር ሳሳስብህ አፈልጋለሁ። ይቅርታ ያለመጠየቅህ በአንተና በበደልከው ሰው መካከል መጋረጃን ይፈጥራል። እንዲህ ዓይነቱ መጋረጃ ደግሞ ከሰዎች እንድትነጠል የሚያደርግ ነው። ይቅርታ ለራስህም ሆነ ለበደልከው ሰው ፊውስን ለማምጣት የሚያስችል ወሳኝ መሳሪያ ነው።

ስዎችን በምንዘድልበት ጊዜ በፍቅር የተሞላ ልብ ካለን የራሳችንን ድክመቶች ለመቀበል፤ ከበደል ለመመለስና የበደለነውን ሰው ይቅርታ ለማግኘት እንጥራለን። ይህም ግንኙነቱ እንደገና እንዲለወጥ ሊያደርግ ይችላል። ኑዛዜ፤ የባህርይ ለውጥና ይቅርታ ሳይኖር ዘለቂታዊና እዎንታዊ ግንኙነት ሊመሠረት አይችልም። መልካም ግንኙነት እንዲኖረን ፍጹም መሆን አይጠበቅብንም። ነገር ግን ድክመታችንን በትክክል ለማስወገድ መጣር አለብን (74-75)።

ፍርሃት የይቅርታ ተፎካካሪ

እርቅን እንዳንከተል የሚያደርጉንን ፍርሃቶች ለይቶ ማወቁ ጠቃሚ ነው።

የሚከተሉትን በማድረግ ይቅር ባይ ሁን።

- ግለሰብ ይቅርታ ለመጠየቅ አይፈልግም የሚል ፍርሃት
- የደረሰብንን በደል መግለጽ ይኖርብናል የሚል ፍርሃት
- የራሳችንን ጥፋት መናዘዝ ይኖርብን ይሆናል የሚል ፍርሃት
- ሌላኛው ሰው ይቅርታን ጥፋት የመፈጸሚያ ፈቃድ አድርጎ ይመለከት ይሆናል የሚል ፍርሃት።

እነዚህን ፍርሃቶች በምንቀበልበት ጊዜ የይቅርታን እውነተኛ ገጽታዎች በመጥቀስ ምላሽ ልንሰጥ እንችላለን።

- ሌላው ሰው ይቅርታ ለመጠየቅ ባይፈልግ እንኳ የራሳችንን ቁጣ ለማብረድ ያስችለናል።
- በግንኙነቶች ውስጥ የራሱን ድክመት መግለጽ አንዱ አስፈላጊ ነገር ነው። በደል እንደደረሰብን ብንናገር ሌሎች ሰዎች ያደረሱብንን ጉዳት በሚገባ ሊረዱ ይችላሉ።
- ኑዛዜ የይቅርታን ኃይል ስለሚያስተምር ከልባችን ለመውደድ ከፈለግን የህይወታችን አካል ልናደርግወ ይገባል።
- ለይቅርታ ጥያቄያችን ሌላው ሰው ምን ዓይነት ምላሽ እንደሚሰጥ ልናውቅ እንችልም። ይቅር የማለት እድል ካለን እውነተኛ ፍቅር ይቅር እንድንል ይጠራናል።

ፍርሃት የፍቅር ተፎካካሪ ቢሆንም የፍቅርን ያህል ጥንካሬ የለውም። የበደሉንን ሰዎች በምንወድበት ጊዜ ከበሬቱ በበለጠ በግንኙነታችን እንድንደስት የሚያደርግ ነጻነት እናገኛለን (78-79)።

ይቅር ባይ መሆን

ይቅር ባይ የሆነ ሰው ይቅርታ በተጠየቀ ጊዜ ይህንኑ ለማድረግ ዝግጁ ነው። ይቅርታ በማይጠየቅ ጊዜ እንኳ እንዲህ ዓይነቱ ሰው ተነሳሽነትን በመውሰድ የበደለውን ሰው በማጋፈጥ ይቅርታን

ተግባራዊ ያደርጋል። ይቅር ባይ ሰው በንዴት ጉልበቱን ከመጨረስ ይልቅ ስለ እርቅ ያለባል። ለመሆኑ ይቅር ባይ መሆን የሚቻለው እንዴት ነው?

- ደረጃ 1- ራስህን ይቅር በማለት- የበፊት ውድቀቶችህን የሚያሳይ ትውስታ ሲመጣና ስሜታዊ ሥቃይ ሲበረታ፣ ልክ ሌሎች ሰዎች ይቅር አንዳሉህ ሁሉ አንተም ራስህን ይቅር ማለት አለብህ።

- ደረጃ 2- በግንኙነቶች ውስጥ ለፈጸምካቸው ጥፋቶች ይቅርታ ጠይቅ- ስለ ጥፋቶች ግልጽ መሆን ግንኙነቶቻችን እንዲያብቡ ከፈለግን ይቅርታ ምን ያህል እስፈላጊ እንደሆነ እንድንረዳ ያስችለናል። ይቅር ባይ ለመሆን ይቅርታን መጠየቅ ወሳኝ ነው። ይቅርታን መጠየቅ፣ 1) ለጥፋትህ ሃላፊነት ለመውሰድ ፈቃደኛ መሆንህን ያሳያል። «አጥፍቻለሁ።» 2) መጸጸትህን ያሳያል። «ተግባርፔ ስፍተኛ ጉዳት ስላደረሰብህ በጣም አዝናለሁ። ባደረግኩት ነገር ተጸጽቻለሁ።» 3) ካላ ለመክፈል ይሻል። «ልከሰህ እንድችል ምን ላድርግልህ?» 4) የባህርይ ሰው ለማምጣት ልባዊ ፍላጎትን ያሳያል። «እንደገና እንዲህ ዓይነት ነገር በፍጹም አላደርግም።» 5) ይቅርታን ይጠይቃል። «እባክህ ይቅር ልትለኝ ትችላለህ?» ሰዎችን ይቅርታ ጠይቀህ ይቅር በሚሉህ ጊዜ የእርቅ ደስታ ይሰማሃል። ሌሎች ይቅርታ በማያደርጉልህ ጊዜ ሥቃይ ይሰማሃል። እነዚህ ሁለቱም ገጠመኞች ሰዎች ይቅርታ በሚጠይቁህ ጊዜ ይቅር እንድትላቸው ያበረታቱሃል።

- ለሌሎች እውነተኛ ፍቅር ማሳየት- ይቅርታ ለማድረግ በምትጥርበት ጊዜ አንድ ሰው ባለማፍረጥ አንተን በሚበድልበት ጊዜ ንዴትህ ሊጨምር ይችላል። ነገር ግን ሰዎችን ከልብህ በምትወድበት ጊዜ ሁልጊዜም ይቅር ለማለት ዝግጁ ትሆናለህ። የዚህ ዓይነቱን ፍቅር የምትማረው በተራ የዕለት ተዕለት ህይወት ውስጥ ነው። ባህርይ ሁልጊዜም ግንኙነቱን ለማደስ እንደምትፈልግ ለሚበድልህ ሰው ያሳየሃል። እውነተኛ ፍቅር ምንም ያህል ጊዜ ቢወስድ ለይቅርታ ራስህን ከፍት አንድተደርግ ይጠይቅሃል(79-81)።

የሚስተሉት ነገሮች ግንኙነቶችህን ምን እንደሚያስመስሉት አስብ

- ቁጣና ፍቅር የማይጣጣሙ አይደሉም ብለህ ብታምን?
- ጥሳቻ እንዲጎለብት ከማድረግ ይልቅ ዕርቅን ለመፍጠር የተነሳሽነት አርምጃ ብትወሰድ?
- ይቅር ማለትን ወይም የበደለህን ሰው መተውን ብትማርና መቼ የትኛውን ማድረግ እንዳለብህ ብታውቅ?
- ሌላው ሰው ይቅርታን እንዲለማመድ እድል ለመስጠት ለጥፋትህ በግልጽ ይቅርታ ብትጠይቅ?
- ለሚበድሉህ እውነተኛ ፍቅር ብታሳይና ይቅር ባይነትን የህይወትህ ዘይቤ ብታደርግ?

ማጣቀሻዎች

Stunick, Judith A. 1998. "Healing Leadership," in Spears, Larry C. (ed.), *Insight on Leadership*. New York: John Wiley & Sons. Pp. 185-193.

Loring, Patricia. "Forgiveness, Reconciliation and Learning Peace-Making" in *Listening Spirituality*, Vol II. *Corporate Spirituality Among Friends*, Washington Grove, MD: Openings Press, 1999, pp. 57-59.

Lowe, Jack, Jr. 1998. "Trust: The Invaluable Asset," in Spears, Larry C. (ed.), *Insights on Leadership*. New York: John Wiley & Sons, pp. 68-76.

Senge, Peter. 1995. *The Fifth Discipline*. New York: Doubleday/Currency, Chapter 3- Prisoners of the System, or Prisoner of Our Own Thinking? Pp. 27-54.

ትምህርት 9

መረዳት/ግንዛቤ

ግብ- አገልጋይ መሪ በመሆኑ ሂደት ውስጥ እግዚአብሔርን፣ በለዎች መካከል ያሉትን ግንኙነቶችና የራስን «ጥላዎች» በጥልቀት መረዳት

ዓላማዎች

- የመረዳትን የተለያዩ ደረጃዎች የሚያሳዩትን የመጽሐፍ ቅዱስ ጥቅሶች ለመለየት
- «ጥላዎችን» ለመረዳት የሚያስችል ጉዞ ለመጀመር
- በድርጅት ውስጥ አንድ ሰው ሊያውቃቸው የሚገባቸውን ነጥቦች ለመለየት

የመጽሐፍ ቅዱስ ጥቅሶችን ማለላለል

ስለ መረዳት ከሚናገሩ ጥቅሶች መካከል ጥቂቶቹ

- ማቴ. 5:14-16
- ማር. 4:21-22
- 1ኛ ቆሮ. 13:12
- ማር. 5:24-32
- ምሳሌ 25:28
- 1ኛ ተሴ. 5:6-7
- 1ኛ ጴጥ. 5:2
- ቲቶ 2:11-12

የሚያስፈልጉ ነገሮች-

ፍሊጥ ቻርት (የሚጠቀለል ወረቀት)፣ ማርከሮች፣ ማጣበቂያ፣ መጽሐፍ ቅዱሶች፣ የሚንቀሳቀሱ ጠረጴዛዎችና ወንበሮች ያሉበት የመማሪያ ክፍል

የሚያስፈልገው ጊዜ- በግምት ስምንት ሰዓት

የትምህርቱ አስጣጥ

ክፍል አንድ- ቀደም ሲል የተሰጡትን የንባብ ክፍሎች የሚመለከቱ ጥያቄዎችና አስተያየቶች

ደረጃ 1- ተሳታፊዎቹ በተሰጣቸው ምንባብ ሳይ ጥያቄዎች ካሏቸው ጠይቃቸውና በጥያቄዎቻቸው ሳይ ተወያዩ።

ደረጃ 2- ተሳታፊዎቹ ጥያቄዎችን ለመጠየቅ የሚያመኑቱ ከሆነ፣ ምንባቡን በተመለከተ የሚከተሉትን ጥያቄዎች ጠይቃቸው።

- መጽሐፍ ቅዱስ ስለ ብርሃንና ጨለማ ምን ይላል?
- ኢየሱስ ከደቀ መዛሙርቱና ከህዝቡ ጋር በሚያደርገው ግንኙነት ውስጥ ምን ያህል ነገሮችን ይገነዘብ ነበር? ይህ ሊኖረን ስለሚገባው የመረዳት ደረጃ ምን ያስተምረናል?
- ራሳችንን መግዛት ያለብን በምን ዓይነት የህይወት ሂደት ውስጥ ነው?

ደረጃ 3 ወደ ትምህርቱ መሸጋገር (30 ደቂቃ)

ክፍል ሁለት- መጽሐፍ ቅዱስ ስለ ግንዛቤ/መረዳት የሚናገረውን መረዳት

ደረጃ 1- የሚከተለውን ግለጽላቸው። በዚህ ክፍል አንድ አገልጋይ መሪ ራሱን፣ የሥራ ባልደረቦቹን፣ ጓደኞቹንና ቤተሰቡን፣ አንዲሁም ድርጅቱን የማስተዳደሩን ሙያዊ ተግባር ምን ያህል ጠልቆ መረዳት አንዳለበት አንመለከታለን። ስለዚህ ሁሉ ጉዳዮች መጽሐፍ ቅዱስ በቂ መምሪያዎችን ይሰጠናል (10 ደቂቃ)።

ደረጃ 2- ተሳታፊዎቹ በአነስተኛ ቡድኖች ተከፋፍለው እግዚአብሔር ስለ መረዳት የሚሰጠንን ትምህርት የሚያሳዩትን ጥቅሶች አንዲያወጡ ጠይቃቸው። ለአያንዳንዱ ቡድን ፍሊፕ ቻርቶችንና ማርክሮችን በመስጠት ያገኟቸውን ጥቅሶች በፍሊፕ ቻርቱ ላይ አንዲጽፉ ንገራቸው (30 ደቂቃ)።

ደረጃ 3- ተሳታፊዎቹ ያገኟቸውን ጥቅሶችና በዚህ ክፍል መጀመሪያ ላይ የተረቡትን ጥቅሶች አብራራ (20 ደቂቃ)።

ደረጃ 4- በአጠቃላይ እግዚአብሔር ስለ መረዳት የሚያስተምረን ምንድነው? አገልጋይ መሪ ለመሆን መረዳት በጣም አስፈላጊ የሚሆነው ለምንድነው? ተወያዩባቸው (15 ደቂቃ)።

ደረጃ 5- የሚከተለውን ግለጽላቸው። ኢየሱስ በተለያዩ አውዶች፣ ማለትም መቼ ከአንድ ቦታ መልቀቅ አንዳለባቸው፣ ስለ ፈውሰ፣ ስለ ልጆች ሰደቀ መዛሙርቱ አስተምሯል። እኛም የአገልጋይ መሪነት ሃሳፊነታችንን መወጣት ካለብን፣ ምሳሌነቱን መከተል አለብን። (10 ደቂቃ)

ክፍል ሦስት- ለሜታዊ ግንዛቤ፣ ራስን በሚገባ መረዳትና ራስን ማየት

ደረጃ 1- የሚከተለውን ግለጽላቸው። በዚህ ክፍል በዕለታዊ ህይወታችን ለምን ተገቢውን የመረበሽ ስሜት ማሳየት እንዳለብን አንመለከታለን። የፓልመር ጽሁፍ (ለምንባብ የተሰጠው) ብዙውን ጊዜ ህይወታችንንና ግንኙነቶቻችንን የሚመሩትን «ጥሳዎች» ለመለየት ራሳችንን በሚገባ መመርመር እንዳለብን ያስረዳል። ስንጅ የተባሉት ደራሲ ደግሞ ራሳችንን፣ ራዕያችንንና ራዕያችንን እንዳንፈጽም የሚከለክሉን «ጥሳዎች» ማወቅ እንዳለብን ይገልጻል። ስለሆነም ተግባራችን እንደ አገልጋይ መሪዎች ፈቃዱን እንፈጽም በንድ ራሳችንን (አርሱ በፈጠረው መንገድ) በሚገባ ማወቅ ነው። ዛሬ የምንሠራው መልመጃ ይህንን ሁሉ የሚያሳይ ነው (10 ደቂቃ)።

ደረጃ 2- 1ኛ ኖት- በሥራ ላይ የሚያጋጥሙ የስሜት ግንዛቤ አምስት ክፍሎች የሚለውን አድል። በአያንዳንዱ ፍች ውስጥ በማለፍ በአያንዳንዱ ክፍል ላይ አጽንኦት ሰጥ። በአያንዳንዱ ክፍል ውስጥ በምታልፍበት ጊዜ፤ ይህ ለአናንተ አንደ ሊትዮጽያውያን ምን ይመስላችኋል? ብለህ ወይቶ። እነዚህ ክፍሎች አያንዳንዳቸው መጽሐፍ ቅዱሳዊ መሠረት አላቸው? አገልጋይ መሪ በመሆኑ ሂደት ላይ ትልቁን ችግር የሚፈጥርባችሁ የትኛው ይመስላችኋል? (30 ደቂቃ)።

ደረጃ 3- 2ኛ ኖት- ተማሪው፤ ዓላማውና መምህሩ የሚለውን አድል። ይህንን ጽሁፍ በክፍል ውስጥ ድምጽህን ከፍ አድርገህ አንብብላቸውና፤ «በዚህ ጽሁፍ ውስጥ ደራሲው ሊነግረን የፈለገው ዋነኛ መልእክት ምንድነው?» ብለህ ጠይቃቸው። በሀይወት ውስጥ ይህን ያህል ትኩረት የምንሰጠው ነገር አለ? ምንድነው? ለምን? ተወያዩ (30 ደቂቃ)።

ደረጃ 4- የሚከተለውን ግለጽላቸው። ለአንድ ነገር መስጠት ስላልብን ትኩረት የነበረን ግንዛቤ አሁን ጨምራል። ይህም ስለራሳችንና ስለ አካባቢያችን ያለንን ግንዛቤ ይጨምራል። ይህንን ግንዛቤ ለማሳደግ የሚያስችሉንን አንዳንድ መልመጃዎች ቀጥለን እንሠራለን። ተሳታፊዎች ከደብተራቸው ውስጥ አንድ ነጭ ሉክ እንዲያወጡ ጠይቃቸው። ከመረቀቱ ላይ «አኔ...» በማለት እንዲጽፉ ንገራቸው። ራሳቸውን «አኔ ማነኝ?» እያሉ አሥር ጊዜ እንዲጠይቁና ለአያንዳንዱ ጥያቄ የተለየ መልስ እንዲጽፉ ንገራቸው (20 ደቂቃ)።

ደረጃ 5- የሚከተለውን ግለጽላቸው። መልሶቻችሁን ልታሳዩ የምትችሉትን ሰው አግኙ። የጻፋችሁትን አሳብና ተጨማሪ ማብራሪያዎችን አሳዩአቸው (20 ደቂቃ)።

ደረጃ 6- የሚከተለውን ተናገር። ማን መሆናችንን ማወቅ በድርጅትና በቤተሰቦቻችን ውስጥ እንደ አገልጋይ መሪ የምናበረክተውን ተግባር ለማሳደግ ወላጅ ነው። በተጨማሪም፤ እርስ በርሳችንና ከአካባቢያችን ጋር ያለንን መስተጋብርም መረዳት አለብን። 3ኛ ኖት- የግንዛቤ ጊዜያት የሚለውን አድል። ተሳታፊዎች የተሰጠውን መመሪያ እንዲከተሉ አሳስባቸው (20 ደቂቃ)።

ደረጃ 8- የሚከተለውን ተናገር። አሁንም የጻፋችሁትን ነገር ለንደኛችሁ አሳዩ (20 ደቂቃ)።

ደረጃ 9- ይህንን መልመጃ በመሥራታችሁ ስለራሳችሁ ምን ተማራችሁ? ብለህ ጠይቃቸው። የተገረማችሁበት ነገር ነበር? ተወያዩ (15 ደቂቃ)።

ደረጃ 10- የሚከተለውን ግለጽላቸው። ራሳችንን፤ መስተጋብራችንን፤ አካባቢያችንን ለማወቅ የሚያስችለንን መሠረት አሁን ጥለናል። ይህም የራሳችንን ጥላዎች ለመለየት የሚያስችለንን ራስን የመመርመር ተግባር እንድናከናውን ያስችለናል።

ለሚቀጥለው የአንድ ሰዓት ጊዜ ምንም ረብሻ የሌለበትን ጽጥ ያለ ስፍራ ፈልጉ። በመጀመሪያ አያንዳንዱ ሰው የግል ጥላዎቹ ምን ምን እንደሆኑ አግቢአብሔር ይገልጥለት ዘንድ በመጸለይ ይጀምር። ጥላዎቹ ስጋት፣ ፍርሃት፣ ትዕቢት፣ ስግብግብነት፣ ሆጻምነት፣ ጠብተ. ይሆኑ? ወይስ ሌሎች መጽሐፍ ቅዱስ የሚገልጽቸውና በተግባር የተገለጡ ሐሙሳቸው ይሆኑ? እነዚህን «ጥላዎች» በማስታወሻ ደብተርህ ውስጥ ዘርዝር። ከጊዜያችሁ አንድ ሦስተኛውን በዚህ ጉዳይ ላይ አውሉ።

አሁንም እነዚህ ጥላዎች ከቤተሰብህ፣ ስንደኞችህና ከሥራ ባልደረቦችህ ጋር ባለህ መስተጋብር ላይ እንዴት ተጽእኖ እንደሚያሳድሩ እግቢአብሔር እንዲገልጽልህ ጽልይ። የተገለጠልህን አሳብ ጻፍ። ለዚህም ከጊዜው አንድ ሶስተኛውን ተጠቀም።

የአገልጋይን ልብ ለማጎልበት በምታደርገው ጥረት አካዚህን ጥላዎች እንዴት ለጥንካሬዎችህ ልትጠቀም አንደምትችል እንዲያሳይህ ጸልይ። ለዚህም የተቀረውን አንድ ሶስተኛ ጊዜ ተጠቀም። በከፍል ውስጥ ስለ «ጥላዎች» ከአንድ ሰው ጋር ለመነጋገር ተዘጋጅ (60 ደቂቃ)።

ደረጃ 11- የሚከተለውን ግለጽሳቸው። ጌታ ጥላዎችህን እንዲገልጥላችሁ አልባችሁ መጠየቅ ቀላል ነገር አይደለም። ይህ ሥቃይ ያለበት ሂደት ነው። ሁላችንም ለማስተካከል የምንጥርባቸው ወይም ችል ያልናቸው ጉዳዮች ከንዳሉብን ለመቀበል አንፈልገንም። ነገር ግን ከውነተኛ አገልጋይ መሪ ለመሆን ከፈለግን አገልጋይ ከንዳንሆን የሚከለክሉን ነገሮች መጋፈጥ አለብን። ይህንን ለማድረግ ደግሞ በጌታ ፊት ለራሳችን ግልጽ መሆን አለብን። አሁን በሀይወትህ ውስጥ ካገኘሃቸው ጥላዎች አንዱን የምትነግሩትን አንድ ሰው አግኙ። ይህ ጥላ በግንኙነቶቻችሁና በመሪነታችሁ ላይ አንዴት ተጽኦኖ አንደሚያሳድሩ ግለጽ። በመጨረሻም፤ ይህንን ጥላ አንዴት ጠንካራ አገልጋይ አንድትሆኑ ወደሚያደርግ ገንቢ ነገር ልትለውጡ እንደምትችሉ ተወያዩ። አንዱ ለሌላው በመጸለይ ይህንን ጊዜ አጠናቁ (40 ደቂቃ)።

ደረጃ 12- የሚከተለውን ግለጽሳቸው። መሪዎች ይህንን ምርመራ በመደበኛነት አንዲያከናውኑ ከሚያሳገድዱት ምክንያቶች አንዱ በድርጅታቸው ውስጥ ለሚያከናውኗቸው ነገሮች የሚያነሳሳቸውን ነገሮች ለማወቅ ነው። ይህ ምርመራ የማይከናወን ከሆነ ሥራው በመሪው ብርሃን ሳይሆን በመሪው ጥላ ሊከናወን ይችላል። ይህ ደግሞ ድርጅቱን ሊያዳከመው ይችላል። ለምሳሌ ያህል፤ እንደ መሪዎች ለሠራተኞቻችን የሚጥሩን አሠራሮች ሁለት የተለያዩ ዓይነቶች ሊሆኑ ይችላሉ። አንደኛው ንድፈ-አሳብ ሠራተኞችህ ባላቸው አቅም ሁሉ ውጤታማ ተግባር ለማከናወን የሚጥሩ ናቸው ብለህ እንድትቀበል ያስተምርሃል። ሁለተኛው ንድፈ-አሳብ ደግሞ ከዚህ የተለየ አቅጣጫ ይወጣል። አሁን በተረዳኸው ጥላ መሠረት ስትመራ የነበረው ድርጅት ምን እንደሚመስል ከመረዳት ጥቂት ጊዜ ውሰድ። ፈቃደኛ የሆነ ሰው አሳቡን አንዲያካፍል አድርግ። (ተሳታፊዎቹ ከሳባቸውን ለመግለጽ የማይፈልጉ ከሆኑ፤ የመጀመሪያውን ንድፈ-አሳብ የሚከተሉ ድርጅቶች ግልጽነት፤ ሠራተኞቻቸውን የሚያምኑና አያደጉ የሚያሄድ አፈጻጸም የሚያሳዩ መሆናቸውን አብራራላቸው። ሁለተኛውን ንድፈ-አሳብ የሚከተሉ ድርጅቶች ደግሞ ሰላዎች ጊዜና ተግባር ላይ ከፍተኛ ቁጥጥር የሚያደርጉ መሆናቸውን አብራራላቸው።) (20 ደቂቃ)።

ደረጃ 13- ይህንን ክፍል ቀደም ባለው ደረጃ ሳይ በተደረጉት የማሰላሰል ተግባራትና ውይይት አጠናቅ። ከዚያም ይበልጥ አካምሯዊ አውቀትን ወደሚጠይቀው መልመሻ ተሸጋገር።

ክፍል አራት- የለውጥ ግንዛቤ

ደረጃ 1- የሚከተለውን ግለጽሳቸው። ማን እንደሆንንና አገልጋይ መሪ በመሆኑ ሂደት ውስጥ ትኩረት ለናደርግ በሚገቡን ነገሮች ላይ ስናሰልስል ነበር። አሁን ደግሞ የተለየ ዓይነት ግንዛቤ ወደማግኘቱ አናመራለን።

ደረጃ 2- አያንዳንዳቸው አንዳንድ ጓደኛ አንዲያገኙ ንገራቸው። ተሳታፊዎቹ ተነሥተው ከጓደኛቸው ፊት ለፊት እንዲቆሙ ንገራቸው። ለ10 ሰከንዶች ያህል ተመልከቷቸው። አሥሮቹ ሰከንዶች ከተጠናቀቁ በኋላ አሁን ከጓደኛቸው ጋር ጀርባ-ለጀርባ እንዲሆኑ ጠይቃቸው። በዚህ ጊዜ ከሰውነታቸው (ወይም ልብሳቸው) ላይ አንድ ሰው-ጥ እንዲያደርጉ ጠይቃቸው። (ለምሳሌ፤ ቅድም ተቆልፎ ከነበረ የኮትህን ቁልፎች መቆለፍ፤ ወዘተ.)። ከጓደኛችሁ ጋር እንደገና ፊት ለፊት እንድትተያዩ ይነገራችኋል። በዚህ ጊዜ ጓደኛችሁ ያደረገውን ለውጥ ትናገራላችሁ። ይህን ለማድረግ የሚሰጣችሁ ጊዜ 10 ሰከንድ ብቻ ነው። ከ10 ሰከንድ በኋላ እንደገና ጀርባ-ለጀርባ እንድትሆኑ ይነገራችኋል። እሺ። አሁን ፊት ለፊት ሁኑና ጓደኛችሁ ያደረገውን ለውጥ ሰይቃችሁ

ተናገሩ። 10 ሰከንድ ተሰጥቶአችኋል። ከ10 ሰከንዶች በኋላ፣ እሁን ጀርባ ለጀርባ ሁኑ በላቸው። ጓደኞችሁ ያደረገውን ለውጥ ያወቃችሁት ላንቶቻችሁ ናችሁ? ብለህ ጠይቃቸው። (ብዙውን ጊዜ እዚህ ላይ ለሾች ሳቅ በሳቅ ይሆናሉ።)

ደረጃ 3- የሚከተለውን ንገራቸው። እሁን የምትቀይሩት ነገር ትንሽ ለወር ያለ ይሁን። ጓደኞችሁ ትንሽ እንዲያሰብ የሚያደርግ ለውጥ አድርጉ። ልክ በደረጃ 2 እንደተጠቀሰው፣ ጀርባ ለጀርባ እንዲሆኑና ለውጥ እንዲያደርጉ፣ ከዚያም ለ10 ሰከንድ ፊት ለፊት እንዲሆኑና ለውጡን እንዲያዩ፣ አንደገና ጀርባ ለጀርባ ሆነው ያዩትን ለውጥ እንዲናገሩ አድርጉ።

ደረጃ 4- የሚከተለውን ግለጽላቸው። ከዚህ መልመጃ ምን ተማርክ? ዝም ብሎ መመልከት አንድን ነገር ለማግኘት ከመፈለግ አንዴት አንደሚለይ በማብራራት ይህንን መልመጃ እስረዳቸው። አንድን ነገር በምንመለከትበት ጊዜ ምንም ነገር ሳንፈልግ ዝም ብለን እናየዋለን። አንድ ለየት ያለ ነገር ካየን ለምን እንደዚያ ሊሆን አንደቻለ ለመረዳት ቀረብ ብለን ልንመለከት አንችላለን። አገልጋይ መሪ ለመሆን በምናደርገው ጥረት ሁለቱም ዓይነት አይታዎች መጠቀም አለብን። ይህንን በምናደርግበት ጊዜ ግን ጥላዎቻችን ወይም የተዛቡ አመለካከቶቻችን ነገሮችን እንዳያበላሹ መጠንቀቅ አለብን። ስለሆነም «ምክንያታዊ መረበሽ» በዚህ የእይታ ሂደት ውስጥ ያሳልፈናል። ስለራሳችን የተዛቡ አመለካከቶችም እንድንገነዘብ ያስችለናል። (ለጠቅላላው መልመጃ 20 ደቂቃ ለጥ)።

ከፍል አምስት- አካባቢያችንን መረዳት

ደረጃ 1- የሚከተለውን ተናገር። ይህንን መልመጃ ለመሥራት ወደ ውጭ መውጣት አለብን። ጠደ ውጭ ስትወጡ ቀደም ሲል ነገሮችን ዝም ብሎ ስለመመልከትና አንድን ነገር ለማግኘት ስለመመልከት የተናጋርነውን ተግባራዊ አድርጉ። በአካባቢያችሁ ምን ታያላችሁ? ምን ታጤናላችሁ? እይታችሁ ዝም ብሎ ከመመልከት አንድን ነገር ለማግኘት ወደ መመልከት የተቀየረው መቼ ነው? (30 ደቂቃ ውስጥ። ወይም ይህንን መልመጃ ከከፍለ ጊዜው ውጭ ካደረጋችሁ፣ ተሳታፊዎቹ ማምሻውን ቢያንስ ለ15 ደቂቃዎች ያህል የእግር ጉዞ እንዲያደርጉና ጠዋትም ይህንን የእግር ጉዞ እንዲደግሙ አስታውሳቸው። ከዚያም የተገኘውን ለውጥ እንዲያጤኑ ግለጽላቸው።)

ደረጃ 2- የግንዛቤ ጉዞን በተመለከተ በደረጃ አንድ ውስጥ የቀረቡትን ጥያቄዎች አቅርቦላቸው (15 ደቂቃ)።

ደረጃ 3- የሚከተለውን በመናገር ይህንን ትምህርት አጠናቅ። ውስጣዊ ማንነታችንን በሚገባ መረዳት እንዳለብን ሁሉ አካባቢያችንንም በሚገባ መረዳት አለብን። ድርጅት በምንመራበት ጊዜ በሠራተኞቻችን፣ በአካባቢያችንና በግንኙነቶቻችን መካከል አየተካሄዱ ያሉትን ግልጽና ስውር ልዩነቶች መረዳት አለብን። ነገሮች መቼ እንደተለወጡ ለመረዳት እንድንችል የግንዛቤ «ለማድ» ማዳበር ይኖርብናል። የአንቁራሪት ምሳሌ ለዚህ የግንዛቤ ጉዳይ ጥሩ ማሳያ ይሆናል። አንድን አንቁራሪት አንስተህ በፊላ ውሃ ውስጥ ብትጨምር የአካባቢውን መለወጥ በሚገባ ስለሚገነዘብ ዘሉ መውጣቱ የማይቀር ነው። ነገር ግን ከከፍሉ ጋር ተመጣጣኝ የሆነ የሙተት መጠን ባለው ውሃ ውስጥ ብትጨምርና ቀስ በቀስ ብታሞቀው፣ ሙቀቱን አየተለማደው ስለሚሄድ (ልዩነቱን ስለማይገነዘብ) ተቀቅሎ ሊሞት ይችላል። እኛ እንደ እንቁራሪቱ ተቀቅለን ለመሞት አንፈልግም። በመሆኑም፣ እንደ መሪዎች በምናከናውነው ተግባር ሁሉ ጥልቅ ግንዛቤና ምክንያታዊ የመረበሽ መስመር ልንይዝ ይገባል (15 ደቂቃ)።

ድምዳሜ

የሚከተለውን ግለጽሳቸው። በዚህ ትምህርት ውስጥ ስለራሳችን፣ ስለ አካባቢያችንና በመሪነት ውስጥ ስለሚያጋጥሙን ጥላዎች ብዙ ነገሮችን ተምረናል። ጌታ ባደረግናቸው ነገሮች ሁሉ ከኛ ጋር ስለነበረ ስለራሳችንና እንዴት ጠንካራ አገልጋይ መሪዎች ልንሆን እንደምንችል ለመረዳት ፈልገን ወደርሱ በመምጣታችን ደስ እንደተለኝ አርግጠኛ ነኝ። በቀጣይ ትምህርቶች ውስጥ ሁላችንም ስላደረግነው ራሱን የመመርመር ሂደት እናነሳለን። ጌታ ስለዚህ ጉዳይና እንዴት የተሻልን አገልጋይ መሪዎች ልንሆን እንደምንችል ስሚለጠን ትምህርት ጀርሃችንን እንድንከፍት ይርዳን (10 ደቂቃ)።

የቤት ሥራ

ለትምህርት 10 የተሰጡትን ምንባቦች በሙሉ እንበቡ።

የትምህርት 9 ኖቶች

1ኛ ኖት- በሥራ ላይ የሚያጋጥም የስሜት ግንዛቤ አምላክ ከፍለው		
ዳንኤል ጎልማን- «መሪን መሪ የሚያደርገው ምንድነው? ራሱን መመርመር		
	ፍች	መለያ ባህርያት
ራሱን ማወቅ	የራሱን ስሜቶችና ፍላጎቶች፣ እንዲሁም እነዚህ ነገሮች በሌሎች ሰዎች ላይ የሚያሳድሯቸውን ተጽዕኖዎች የመረዳት ችሎታ	በራስ መተማመን ራሱን መገምገም በራስ ላይ መቀለድ
ራሱን መቆጣጠር	አጥፊ ፍላጎቶችን የመቆጣጠር ወይም አቅጣጫ የማስቀየስ ችሎታ ተግባራዊ አርምጃ ከመውሰድ በፊት ማሰብ	ታማኝነትና እውነተኛነት በእሻሚ ነገሮች አለመረበሽ ለለውጥ ዝግጁ መሆን
ተነሳሽነት	ከገንዘብ ወይም ሥልጣን ለላቁ ምክንያቶች መሥራት በከፍተኛ ጥረትና ቀጣይነት ባለው መንገድ ከግብ ለመድረስ መትጋት	ስኬት ላይ ለመድረስ ከፍተኛ ጥረት ማድረግ ውድቀት ባለበት ሁኔታ ላይቀር አዎንታዊ መንፈስን መያዝ

		ድርጅታዊ መስጠት
የሌሎችን ችግር አንደራሰ መመልከት	የሌሎች ሰዎችን ስሜታዊ ሁኔታ የመረዳት ችሎታ ሰዎችን አንደ ስሜታቸው የማስተናገድ ችሎታ	ግንኙነቶችን የመገዛበትና የማቆየት ችሎታ ለሌሎች ባህሎች ሰላ መሆን ለደዝጋኞች አገልግሎት መስጠት
ማህበራዊ ክህሎት	ግንኙነቶችን የማስተዳደርና የትሰለር መስመሮችን የመገንባት ችሎታ የጋራ የሆኑትን ጉዳዮች በማግኘት ግንኙነቶችን መመሰረት	ለውጥን የመምራት ውጤታማነት አግባቢነት ቡድኖችን የመገንባትና የመምራት ችሎታ

2ኛ ኖት- ተማሪው፣ ዓሳውና መምህሩ

እውነታዎችን የማጤን ዘዴ

ከተማሪው (ምንጭ- C.R. Eberhardt. 1949. The Bible in the Making of Ministers. New York: Association Press, pp. 134-140.)

ክ15 ዓመታት በፊት ወደ ፕሮፌሰር አጋዚዝ ቤተ መከራ ከፍል ገብቼ የተፈጥሮአዊ ታሪክ ተማሪ እንደመሆኔ መጠን፣ በሳይንሳዊ ትምህርት ቤት ውስጥ መመዝገቤን ነገርኩአቸው። አርሳቸውም ወደዚህ ትምህርት ቤት የመጣሁበትን ዓላማና ወደፊት የትኛውን ቅርንጫፍ ሰማጥናት አንደምፈልግ ጠየቁኝ። ለመጨረሻው የጥያቄያቸው ከፍል በሁሉም የእንሰላት ዘርፍ በቂ እውተት እንዲኖረኝ አንደምፈልግና በተለይም በትናንሽ አንስላት ላይ ከፍተኛ ትኩረት ለማድረግ አንደምኝ በመግለጽ መለስኩላቸው።

«መቼ ነው መጀመር የምትፈልገው?» ሲሉኝ፣ «አሁን» አልኩአቸው። ይህ መልሱ ደስ አለኝ ቸውና ድምፃቸውን ስፍ አድርገው «በጣም ጥሩ» ካሉ በኋላ፣ ከመደርደሪያቸው ላይ የተቀመጠውን ጠርሙስ በማንሳት የዓሳ ናሙናዎችን አሳዩኝ። «ይህን አሳ ውስድና እየው። ምን እንዳየህ ደጋግሜ እጠይቅሃለሁ» አሉኝ። ይህን ብለውኝ ወጡና እንደገና ተመልሰው መጡ። ከዚያም የተሰጠኝን ንባረት በትክክል ለሰምደዝበት ሁኔታ መመሪያዎችን ሰጡኝ።

«የእንሰላትን ናሙናዎች በሚገባ ለመንከባከብ የማይችል ማንም ቢሆን የተፈጥሮ ባለሙያ አንዲሆን አይፈቀድለትም» አሉኝ። በፊቴ ትንሽ ሳህን ውስጥ ተደርጎ የተሰጠኝን አሳ በሚገባ

መጠበቅና አልፎ አልፎ ከጠርመሱ አልኮል እየወሰድኩ አካባቢው ላይ መጨመር እንዳለብኝ ተነገረኝ። የድሮ ተማሪዎች እንደሚያስታውሱት እነዚህ ጠርመሶች እንደ አሁኖቹ ዓይነት ሳይሆኑ፤ በጣም ትላልቅ፤ በከፊል በትናንሽ እንስሳት የተበሉና አቧራ የተከመረባቸው ነበሩ።

በአሥር ደቂቃዎች ውስጥ ከዚያ አሳ ውስጥ ልመሰከት የምችለውን ነገር ሁሉ ተመለከቼ ሰጪርስ ፕሮፌሰሩን መፈለግ ጀመርኩ። አሳቸው ግን መዚዬውን ጥለው ወጥተው ነበር። እንዳንድ ግራ የሚያጋቡ እንሰሳትን ዞር ዞር ብዬ ካየሁ በኋላ ተመልሼ ስመጣ አሳው ደርቆ እገኘሁት። ከላይ ላይ ፈሳሽ በመጨመር ሁኔታው እንዲሻሻል ለማድረግ ሞከርኩ። ግማሽ ሰዓት፤ አንድ ሰዓት፤ ሌላ አንድ ሰዓት አለፈ። ዓሳው አስቀያሚ እየሆነብኝ መጣ። ከታች፤ ከላይ፤ ከኋላ፤ ከፊት፤ ከሁሉም አቅጣጫ እየሁት። ጭንቀት ተሰማኝ። ገና ሰዓቱ ሳይደርስ ምሳ መብላት አለብኝ ብዬ በማሰብ አሳውን ወደ ጠርመሱ በጥንቃቄ መሰሰኩትና ለአንድ ሰዓት ያህል ራሴን ነጻ አደረግኩት።

ስመሰስ ፕሮፌሰር አጋዚዝ ወደ መዚዬው መጥተው እንደነበረና አሁን ግን እንደወጡ፤ ቶሎም እንደማይመለሱ ተረዳሁ። ቀሰ እያልኩ ወደ አሳው ተጠግቼ እንደገና እየሁት። አጉልቶ የሚያሳይ መሳሪያ መጠቀም እንደሌለብኝ ተነግሮኛል። መጠቀም የምችለው ሁለት እጆቼን፤ ሁለት ዓይኖቼንና አሳውን ብቻ ነበር። ይህ በጣም ውስንነት የበዛበት መስክ መሰለኝ። ጥርሶቹ ምን ያህል ሹል እንደሆኑ ለመመልከት ጥፍሮቼን ወደ ማንቁርቱ አስጠጋሁ። በተለያዩ መስመሮች ላይ መሰከያዎችን (ሰኬል) እየሁና ይህ ትርጉም የሌለው ነገር ነው ስል አሰብኩ። በመጨረሻው እንድ አስደሳች አሳብ መጣልኝ። አሳውን ሳብ አድርጌ ወደራሴ ሳስጠጋው አዳዲስ ነገሮችን መመልከት ጀመርኩ። በዚህ ጊዜ ፕሮፌሰሩ መጡ።

«ልክ ነው። እርሳሱ ከምርጥ ዓይኖች አንዱ ነው። አሳው ሰላደረቀና ጠርመሱን ሰሰከደኝከው ደስ ብሎኛል» አሉኝ። እነዚህን የማበረታቻ ቃላት በማስከተልም፤ «እንዴት ነው?» ሲሉ ጠየቁኝ። ስለማላውቃቸው የአሳው የአካል ክፍሎች ያቀረብኩላቸውን ገለጻ በጽሞና አዳመጠ። ስጪርስ ይቀጥላል ብለው ሲጠብቁ ቆዩና እንደማዘን ብለው፤ «በደንብ አላየኸውም። ስም?» ሲሉ ጠየቁኝ። ከዚያም፤ «የአሳውን ያህል ከፊትህ ግልጽ ሆኖ የሚታየውን ትልቅ ነገር አሳየህም። እንደገና እየው። እንደገና እየው» አሉኝና ጃምም ለሥቃይ ዳርገውኝ ሄዱ።

እንደገና ያንን እስቀያሚ አሳ ምንነት መፈላለጉ አስጠላኝ። ነገር ግን ረጋ ብዬ መመልከት ስጀምር የአሳውን የተለያዩ ነገሮች በማየቴ የፕሮፌሰሩ ትችት ትክክል እንደነበረ ተረዳሁ። የከሰዓት በኋላው ጊዜ ሳይታወቀኝ አለፈና ፕሮፌሰሩ መጡ። «እይተሽዋል?» ሲሉኝ፤ «ገና አላየሁም» አልኩአቸው። «እንዳላየሁት እርግጠኛ ነኝ። ነገር ግን መጀመሪያ ያየሁት ነገር ትንሽ ብቻ እንደነበረ ዝብቶኛል» ስል መሰሰኩላቸው። «ይህ ጥሩ ነገር ነው» አሉኝና «አሁን የምትናገረውን አልሰማም። አሳውን ወደ ቦታው መልሰና ወደ ቤትህ ሂድ። ነገ ጠዋት የተሻለ መልሰ ልታገኝ ትችላለህ። አሳውን ከማየትህ በፊት አፈትንሃለህ» ሲሉ አሰናበቱኝ።

ሌሊቱን ሁሉ አሳው በሌለበት ሰሰ አሳው ክፍሎች ማሰብ ብቻ ሳይሆን፤ ያገኘኋቸውን አዳዲስ ነገሮች እንደገና ሳልመለከት ማብራሪያ መስጠት ሊኖርብኝ ነው። ትውስታዬ ያን ያህል ጠንካራ ባለመሆኑ ግራ በተጋባ ሰሜት ወደ ቤቴ ሄድኩ። ጠዋት ፕሮፌሰሩ ራሳቸው ያየሁትን እኔ እንዳይጓጉተው ሲጠብቁኝ ነበር። «አሳው መንታ መንታ የሆኑ እኩል ጎኖች ነበሩት ማለትዎ ነው?» ስል የጠየቁኝን ጥያቄ መልሼ ጠየቅኩአቸው።

በደስታ «አዎን አዎን» ሲሉ መመለሳቸው አንቅልፍ አጥቼ ላሳለፍኩበት ሌሊት ማካካሻ ሆነኝ። በዚህ ነጥብ አስፈላጊነት ላይ በደስታ ማብራሪያ ሲሰጡ ቀጥዬ ምን ማድረግ እንዳለብኝ ጠይቅኩአቸው። «አሳውን መመልከት ነው!» አሉኝና ትተውኝ ሄዱ። በግማሽ ሰዓት ውስጥ

ተመልሰው አዲስ ያገኘሁትን ነገር አዳመጡ። «ጥሩ ነው። ጥሩ ነው። ግን ይህ ብቻ አይደለም። ቀጥል።» በመሆኑም ለተከታታይ ሶስት ቀናት ሌላ ነገር እንዳይ ወይም ሌላ መርጃ እንዳልጠቀም በመከልከል ከአሳው ጋር አፋጠጡኝ። «ተመልከት! ተመልከት! ተመልከት» የሚለው ነበር ተከታታይ ታላቸው።

አይኖችህ የአእምሮህ ታዛዥ አገልጋይ እንዲሆኑ አድርግ።

3ኛ ኖት- የግንዛቤ ጊዜያት

(ምንጭ- Senge, Peter, Art Kleiner, Charlotte Roberts, Richard B. Boss, and Bryan J. Smith. 1994. The Fifth Discipline Fieldbook. Strategies and Tools for Building a Learning Organization. New York: Currency/Doubleday, pp. 216-217)

ቆም በልና የሚከተሉትን ጥያቄዎች ለራስህ አቅርብ።

1) አሁን እየሆነ ያለው ምንድነው?

ሦስት ተደጋጋፊ ጥያቄዎችን ለራስህ በማቅረብ ይህን ጥያቄ ለመመለስ ሞክር።

- አሁን ምን እያደረግኩ ነኝ?
- አሁን ምን ዓይነት ሰሜት እየተሰማኝ ነው?
- አሁን ምን እያስብኩ ነኝ?

ከዚያም ሁለተኛውን ቀዳሚ ጥያቄ ጠይቅ።

2) አሁን ምንድነው የምፈልገው?

በሌላ እገላለጽ፣ ከዚህ ውይይት ለማግኘት የምትሞክረውን ነገር ራስህን ጠይቅ። ብዙውን ጊዜ አንተ ሆኑ ብለህ የለውጥ እርምጃ ባትወስድም ይህን ጥያቄ መጠየቁ ለለጡጥ ያነሳሳሃል።

ይህ ወደ ሦስተኛው ጥያቄ ሊመራህ ይችላል።

3) የምፈልገውን እንዳላገኝ የሚከለክለኝ ምን እያደረግኩ ነኝ?

በዚህ ጊዜ ምርጫ አድርግ። ማድረግ ያለብህ ነገር ቢኖር «... ለማድረግ እፈልጋለሁ» ብለህ አሳሱን ለራስህ መናገር ብቻ ነው።

በመጨረሻም፣

4) በሰፊው አየር ለበሀ ቀጥል።

አሁን የምትፈልገውን ሰላወክ ወደዚያው መንገዝ ይኖርብሃል። አንዳንድ ጊዜ ይህ ማለት ወደተገነዘበከው ግብ በቀጥታ ማምራት ማለት ሊሆን ይችላል። ሌላ ጊዜ ደግሞ የትኩረትህን እትጣጫ መቀየር ይሆናል። ርዕሱ-ጉዳይ መቀየር ሊሆን ይችላል። የሚታይህን ማንኛውንም ነገር አድርግ። ነገር ግን በአንድ በማይነቃነት ነገር ላይ ቸክ ማለቱ ተገቢ አይሆንም።

ለትምህርት 9 የተሰጠ ምንባብ

1) ከጽሁፍ የተወሰደ- ምንጭ- Palmer, Parker J. 1998. "Leading from Within," in Sparrow Lorry C. (ed.). Insight on Leadership Service. Stewardship, Spirit and Servant-Leadership. New York: John Wiley & Sons, Inc., pp. 197-208.

መሪ የራሱን ብርሃን ወይም ጥላ ወደ ሌሎች ሰዎች ለማስተላለፍ የሚያስችል ከፍተኛ ሀይል ያለው ሰው ነው። መሪ ሌሎች ሰዎች የሚኖሩባቸውን፣ የሚንተላቀሱባቸውንና ማንነታቸውን የሚያረጋግጡባቸውን ሁኔታዎች የመፍጠር ሀይል ያለው ሰው ነው። እነዚህ ሁኔታዎች እንደ መንግሥት ሰማይ የፈኩ ወይም እንደ ሲኦል የጨለሙ ሊሆኑ ይችላሉ። አንድ መሪ አመራሩ ከጥቅሙ ይልቅ ጉዳቱ እንዳይመዝን በራሱና በሀሲናው ውስጥ ለማከናወኑት ነገሮች ሃላፊነትን የሚወስድ ነው።

የመሪነት ጥላማ ገጽታ

መሪዎች ለል የአገር መሪዎች ማለቱ ብቻ አይደለም። መሪዎች ለል ለምሳሌ ወጣቶች ከእንትልፍ ውጭ ካለው ጊዜያቸው አብዛኛውን የሚያሳልፉበትን ሁኔታ የሚፈጥሩትን መምህራንም ጭምር ማለቱ ነው። መሪው ዕድገት እንዲፋጠን የሚያደርጉ የትምህርት ክፍለ ጊዜዎችን የሚያመቻቹባቸውን ሁኔታዎች እናውቃለን። እንዲሁም ደግሞ መሪው ምንም ዓይነት ዕድገት እንዳይኖር የሚከላከልባቸውንም ክፍለ ጊዜዎች እናውቃለን።

እንዲሁም ደግሞ በቤተሰብ ውስጥ መጥፎም ሆነ ጥሩ ውጤት ለሰሚያመጡ ወላጆች፣ በብርሃናቸው ምእመናንን የሚያሳድጉትን ወይም በጨለማቸው የሚያደናቅፏቸውን የቤተ ክርስቲያን አገልጋዮች ጭምር ማለቱ ነው። በየተነሱ የጨለማና የብርሃን ምርጫ የሚያጋጥማቸውን የድርጅት ሃላፊዎችም ማለቱ ነው። እነዚህ ሃላፊዎች ግን ብርሃኑን እንዲት ማንጸዛረኑ እንዳለባቸው ብቻ ሳይሆን ምርጫ እያደረጉ መሆናቸውን ሳይቀር ልብ የማይሉ ናቸው።

እዚህ ችግሩ ብዙውን ጊዜ ሰዎች ወደ መሪነት የሚወጡት ከሌሎች ሰዎች ጋር ተግባቢነትን በመመስረት መሆኑ ነው። ይህ ማለት ደግሞ በውስጣቸው የሚሆነውን ነገር ቸል ይላሉ ማለት ነው። መሪዎች በውጭው ዓለም ላይ ብቃታቸውን በማሳየት ሥልጣንን ሲቀዳጁ እንዳንድ ጊዜ ራሳቸውን ሳያውቁ ይቀራሉ። መሪዎች ወደ መሪነት በሚመጡበት ሁኔታ መንገድ ምክንያት እንድናጸምጥ የተጠራውን ውስጣዊ ግንዛቤ ቸል ይላሉ። በውጫዊ ሁኔታዎች ላይ ከፍተኛ ትኩረት በመስጠታቸው ውስጣዊ ማንነታቸውን ከአውነታ እንደ ተፋታና ተጨባጭነት እንደጎለደው አድርገው የሚመለከቱ መሪዎችን እውቃለሁ (200-201)።

የመንፈሳዊነት ባህርይ

መንፈሳዊ ጉዞ ወደ ውስጥና ወደታች እንጂ ወደ ውጭና ወደላይ እየረቀቀ የሚሄድ አይደለም። ወደ ታች የሚጓዘው የሀይወታችንን ተጨባጭ እውነታዎች ለመዳለስ ነው። ይህ ደግሞ በዘልማድ መንፈሳዊነት ነው ብለን ከምናስበው የተገላቢጠሽ ነው።

ወደ ውስጥና ወደ ታች መሄድ ያለብን ለምንድነው? ምክንያቱም በዚህ ጊዜ ከራሳችን ጋር ያለውን ሽብርና ሀይል ለለምናገኝ ነው። ጠላት በውስጣችን እንዳለ በማንረዳብ ጊዜ ከውጭ ያለውን ሌላ ሰው ጠላታችን አድርገን ልንቆጥር እንችላለን። ይህም ከኛ የተለየ ዘር፣ ጾታ፣ ጾታዊ ዝንባሌ ያላቸውን ሰዎች በጠላትነት እንድንፈርድ የሚያደርገን ይሆናል። በትክክል የምንፈራው በውስጣችን ያለውን ጥላ ሆኖ ሳለ ጠላትን በመግደል ፍርሃታችንን ለማሰወገድ እንሞክራለን።

ወደታችና ወደ ውስጥ በምንጓዝበት ጊዜ ጠላቶቻችንን እናገኛለን። እነዚህን ጠላቶቻችንን ወደታች በምናሳድድበት ጊዜ አጅግ ግሩም ወደሆነ ደረጃ እንደርሳለን። ይህም አንዱ ለሌላው እንከብክቤ የሚያደርግበት ውስብስብና ምሥጢራዊ ማህበረሰብ ነው። ታላቅ አመራር የሚመጣው ይህንን የቁልቁለት ጉዞ ከተለማመዱትና ማህበረሰብነትን ከዳሰሱት ሰዎች ነው። ታላቅ አመራርም ይኸው ነው። ኒልሰን ማንዴላ ራሳቸውን ከጭንቀት ይልቅ ለአመራር ዝግጁ ለማድረግ እነዚያን ሁሉ ዓመታት በእስር ቤት መማቀቃቸው ታላቅ ነገር አይደለምን? አጅግ አስከፊ በሆነ አካባቢ ወደ ውስጥና ወደታች በመጓዝ ሀይልና ሽብርን ለማሰወገድና ህዝቡን አንዱ ለሌላው እንከብክቤ ወደሚያደርግበት ውስብስብና ምሥጢራዊ ሁኔታ ለመምራት ቻለ። ይህ መሪዎች ሊከተሉት የሚገባው ታላቅ የመንፈሳዊ ጉዞ ምሳሌ ይመስለኛል (201-202)።

ከጥላ ወደ ብርሃን

የመሪዎች ጥላ የግድ ወደ ድርጅቶችና ማህበረሰቦች መተላለፉ የማይቀር ነው። መሪዎች አነስተኛ ጥላና ከፍተኛ ብርሃን ለመፍጠር ከፈለጉ ጠላቶቻቸውን አልፈው ወደ ቁልቁል መውረድ አለባቸው። ከዚህ በታች አምስት ጠላቶችና ውስጣዊ ጉዞአችን በእያንዳንዱ ነጥብ ላይ እንደት አመራራችንን እንደሚለውጥ የሚያሳዩ አላቦች ቀርበዋል።

በብዙ መሪዎች ውስጥ ከሚገኙ ታላላቅ ጥላዎች አንዱ ስለራሳቸው ማንነትና እርባና ከፍተኛ በራስ የመተማመን ጉድለት የሚታይባቸው መሆኑ ነው። ከውጫዊና ተቋማዊ ሥራዎች ጋር የተያያዘ ማንነት ስላለን እነዚህ ነገሮች በሚወለዱበት ጊዜ በቁማችን ልንሞት እንችላለን። ተቋማዊ ማንነታችን ቢወሰድብን ምን ይውጠናል? ብለንም እንስጋለን። መሪዎች ስለራሳቸው ማንነት ጥልቅና ያልተመረመረ በራስ የመተማመን ጉድለት የሚታይባቸው ከሆነ፣ የራሳቸውን ፍርሃት ለመከላከል በሚያደርጉት ጥረት የሌሎች ሰዎችን ማንነት የሚያሳጡ ድርጅታዊ መሠረቶችን ይጥላሉ። አንድ ሰው ውስጣዊ ጉዞ (ራሱን የመመርመር ተግባር) በሚያካሂድበት ጊዜ የሚመጣው ትልቁ መንፈሳዊ ስበታ ማንነቱ በማከናወኑ ተግባር ላይ አለመደገፉ ነው። ማንነት በማዕረጎች፣ በትምህርት ደረጃዎች ወይም በሥራዎች ላይ አይደገፍም። የሚደገፈው በማንነቱ ክብር የተሰጠ የአግዚአብሔር ልጅ በመሆኑ ላይ ብቻ ነው። አንድ መሪ ይህንን በሚገነዘብበት ጊዜ ከፍሉ ሆስፒታሉና ቢሮው የተለየ ይሆናል።

ሁለተኛው የመሪነት ጥላ ዓለም በመሠረቱ የሰዎች ፍላጎት ዐር እንደሆነችና ዓለም የጦርነት ሜዳ ናት የሚል ንጽረተ-ዓለም ነው። የዚህ ውስጣዊ ጥላ አላዛኝ አውነታ ሰዎች በዚህ መንገድ አንዲኖሩ የሚያደርጉትን ሁኔታዎች የሚፈጥር መሆኑ ነው። ይህም ፋክከርና ውጊያ የበዛበት አካባቢ ነው። ራሳችንን በምንመረምርበት ጊዜ የምናገኘው መንፈሳዊ ሽልማት ዓለም ለመልካም ተግባር በመሥራት ላይ መሆኗን ነው። እውነታው ዓለም ሰዎችን ለመገዳት አለመዘጋጀቷ ነው። በርግጥ ሞት መኖሩ አይካድም። ነገር ግን ይህ የህይወት ዑደት አካል መሆኑን ሰዎች ከዚህ ዑደት ጋር በሚጓዙበት ጊዜ በህይወታችን ውስጥ ተያያዥነትና ስምምነት አንደሚኖር ግልጽ ነው። ይህ አመራርንና ድርጅቶቻችን ሊለውጥ የሚችል አስተሳሰብ ነው።

ሦስተኛው ጥላ «ተግባራዊ ከሆነ» ብዬ የምጠራው ነው። ይህም የሁሉም ነገር ሃሳፊነት የሚያርፈው በኔ ላይ ነው የሚል አስተሳሰብ ነው። ይህ አንድ ጥሩ ነገር አንዲፈጸም ከተፈለገ ይህንን መፈጸም ያለብኝ እኔው ነኝ የሚል ማስተዋል የሳይለጠና ያልተመረመረ አስተሳሰብ ነው። ተግባራዊ ከሆነ በሁሉም የህይወታችን ደረጃዎች ተገቢ ያልሆነ ባህርይ እንዲከለት ያደርጋል። ይህም በሥራ መጠመድን፣ መዛልን፣ መጨነቅን፣ የግንኙነቶች መፈራረስን፣ ጤናማ ያልሆኑ ቅድሚያዎችን ያመጣል። ሰዎች ካልተንጫጩ ምንም ነገር እንደማይፈጠር ያስባሉ። በራስ ምርመራ ሂደት ላይ የምናገኘው ትልቁ መንፈሳዊ ሰጦታ ሥራው የኛ ብቻ አለመሆኑን ነው። ሌሎች ሥራዎች መኖራቸው ብቻ ሳይሆን፣ የአንዳንዶች ሰዎች ሥራዎች ከራሳችን የተሻሉ መሆናቸውን መረዳት ይኖርብናል። ይህ ምርመራ ሁሉንም ጭነት መሸከም እንደሌለብን የተወሰነውን ለሌሎች ማካፈል እንደሚገባንና አንዳንድ ጊዜ ጭነታችንን ቁጭ እድርገን ነጻ መሆን እንዳለብን ያስተምረናል። የጋራ ፍጥረት የሚጠይቀን የራሳችንን ድርሻ እንደገጠና የተቀረውን ደግሞ ሌሎች እንደሚወጡት በመተማመን አላልፈን እንድንሰጣቸው ነው።

አራተኛው የመሪዎች ጥላ ፍርሃት ነው። ብዙ ዓይነት ፍርሃቶች አሉ። እኔ የማስበው ግን በህይወት ውስጥ ነገሮች መስመራቸውን ሊለቁ ይችላሉ የሚለውን ፍርሃት ነው። ብዙ መሪዎች የሁከት ቅሬታዎችን ሁሉ ከምደር ላይ ለማጥፋት ይፈልጋሉ። ይህ ፍላጎታቸው እንደ ፈጠራ፣ ፈታኝ ሁኔታዎችና ለውጥ ያሉት ነገሮች እንዳይከናወኑ እንዲከላከሉ ያነሳላቸዋል። በድርጅቶች ውስጥ እንዲህ ዓይነቱ ሁኔታ ራሱን የሚገልጠው የደንበኛና የአሠራሮች ግትርነትን በመንተራስ ነው። ሀይል ከማሳበስ ይልቅ የሰዎችን ፈጠራ የማያስሩትን ድርጅታዊ ባህሎች ያስከትላል። ከመንፈሳዊ ትውፊቶቻችን የምናገኘው ግንዛቤ ቢኖር ሁከት የፈጠራ ቅድመ-ሁኔታ መሆኑን ነው። ለፈጠራ ሰፍራ የሌለው ድርጅት (ወይም ግለሰብ) በቁመው የሞተ ነው። አንድ መሪ አጅግ ከመፍራቱ የተነሳ ለሰዎች የፈጠራ ሁኔታዎችን የማያመቻች ከሆነ፣ ትልቅ ችግር አለ ማለት ነው። መንፈሳዊ ስጦታ የሚያሳየን ፍጥረት ከሁከት (ቅርጽ-አልባ ከሆነ ነገር) እንደተገኘና የተፈጠረውም ቢሆን የተሻለ ቅርጽ ይይዝ ዘንድ ደጋግሞ ወደ ሁከት እንደሚመለስ ነው። መንፈሳዊው ስጦታ ድርጅቶችና ግለሰቦች በሁከት ውስጥ በህይወት መኖር ብቻ ሳይሆን እያበዙ እንደሚሄዱና የሁከትን ሀይል መጠቀም ታላቅ ነገር እንደሚያስትል ያሳያል።

መሪዎች ወደ ሰዎች ሊያስተላልፉ የሚችሉት የመጨረሻው የጥላዎች ምሳሌ ሞትን መካድ ነው። መሪዎች ራሳቸውም ሆኑ አብረዋቸው የማህሩ ሰዎች በህይወት የሌሉና ምናልባትም ኖረው የማያውቁ ነገሮች እንዳሏቸው ያስባሉ። ከ10 ዓመታት በፊት ሊዘረጉ የሚገባቸው ፕሮጀክቶችና መርህ-ግብሮች አሁን ገና በመካሄድ ላይ ናቸው። በዚህ ጊዜ አሉታዊ ግምገማ፣ የህዝብ ድጋፍ ማጣት ይከተላል የሚል ፍርሃት ይደርሰባቸዋል። በዚህ ራስን የመመርመር ተግባር ያለን

መንፈሳዊ ስጦታ አንድ ነገር አንዲሞት መፍቀድ ማለት ሌላው ህይወት አንዲዘራ ማስቻል መሆኑን መረዳት ነው (204-206)።

ማህበረሰቡ ውስጥ ውስጣዊ ሥራ

እነዚህን ጥላዎች ለማስወገድ እርስ በርስችን መረዳዳት አለብን። መሪዎች ውስጣዊ ህይወታቸውን ለማስተካከል አለመቻላቸው ስብዙ ሰዎች ሥቃይን፣ ለበርካታ ድርጅቶች ደግሞ የከንውን ጉድለትን በማስከተል ላይ ነው። ጥላዎችን ስማሽነፍ አስፈላጊውን ውስጣዊ ተግባር ማከናወን አለብን። ውስጣዊ ተግባራችን በማህበረሰብ መካከል አሰባስቦ። ሁሉም ታላላቅ መንፈሳዊ ትውፊቶች አንድ ቀላል እውነት አንደሚናገሩ መረዳት አለብን። ይህም እትፍራ የሚል ነው። ፍርሃት አይመጣባችሁም አይሉም። ሁላችንም ፍርሃት ይመጣብናል። መሪዎችም ብዙ ፍርሃት ይመጣባቸዋል። ነገር ግን በፍርሃት መኖርና ፍርሃት የነገሠባትን ዓለም መፍጠር እንደሌለብን መንፈሳዊ ትውፊቶች ይነግሩናል። መምራት ያለብን ውስጣዊ ሰላምና መተማመን ኖሮን፣ ሰዎችን በተስፋና በመተማመን ወደሚመራ ህይወት ሊሆን ይገባል።

ለአዲስ ዘመን አዲስ አመራር አስፈላጊ ነው። ነገር ግን ይህ ውጫዊውን ዓለም ለመጠምዘዝ በሚደረግ ብልጠት የሚከናወን አይደለም። ይህ እውን የሚሆነው መሪዎች ብርሃናችንንና ጨስማችንን በመመርመር ከራሳችን አልፈን ስቆስሰው ዓለም ፈውስ ስንሆን ነው (207-208)።

2) ከመጽሐፍ የተወሰደ- ምንጭ- Keith, Kent M. 2008. The Case for Servant Leadership. Indianapolis, IN: The GreenLeaf Center for Servant Leadership.

ኪዝ የተባሉት ጸሐፊ የአገልጋይ መሪን ቁልፍ ክፍሎች ሲያብራሩ አሳባቸውን የጀመሩት ራስን ከማወቅ ነው። አገልጋይ መሪዎች ደካማና ጠንካራ ጎኖቻቸውን ያውቃሉ። ፍጹም አለመሆናቸውን ያውቃሉ። ይሁን እንጂ ከፍተኛ ውጤታማነትን ማሳየት ይችላሉ። የራሳቸው ስሜቶችና አድልዎዎች አሏቸው። ነገር ግን ጥበብ የተሞላበትና ሚዛናዊ ውሳኔ መስጠት ይችላሉ። ጠንካራ ጎኖቻቸውን በማጠናከርና ድክመቶቻቸውን በመቀበል የሌሎችን ሰዎች ጠንካራ ጎኖች ይገነባሉ፤ ድክመቶቻቸውንም ይቀበላሉ። ከመፍረድ ይልቅ የማበረታታት ተግባር ያከናውናሉ። አያንዳንዱ አባል ለሥራው ጠንካራ ጎኑን አንዲያውል የሚያበረታታውን የቡድን አስፈላጊነት ይቀበላሉ። አያንዳንዱ ግለሰብና ሥራ ወሳኝ መሆኑን በመገንዘብ አያንዳንዱን ሠራተኛ እንደ ባልደረባና ባለ ድርሻ አካል ይመለከቱታል።

ራስን መረዳት አንድ ሰው የሚናገራቸው ቃላትና የሚያከናውናቸው ድርጊቶች በሌሎች ሰዎች ላይ ምን ተጽዕኖ አንደሚያሳድሩ ማወቅም ይጨምራል። አገልጋይ መሪዎች የእፍና የድርጊት ልዩነት መተማመንን ሊያጠፋ አንደሚችል ይገነዘባሉ። በተቃራኒው ደግሞ ሁኔታው አመቺ በማይሆንበት ጊዜ ሳይቀር ለቃልህ ታማኝ መሆን መተማመንን ያሳለብታል።

አገልጋይ መሪዎች ስሜታቸው ወደ ሌሎች የሚተላለፍ መሆኑን ይረዳሉ። አዎንታዊ ስሜትን የሚፈጥር አገልጋይ መሪ ሰቡድኖቹ ውስጥ ተነሳሽነትና ትብብር እንዲያድግ ያደርጋል። ይህ ደግሞ ሰቡድኑ ውጤታማነት ከፍተኛ እገዛ ያደርጋል። ራስን ማወቅ የሚመጣው ከማሰሳሰል ነው። አገልጋይ መሪዎች የአመራር ተግባራቸውን የሚያከናውኑት ራሳቸውን ከማወቅ በመጀመር ሊሆን፣ ከማስላሰል የሚገኙትን እንደ ከፍተኛ ፍላጎት፣ ጭምትነትና ጥበብ ያሉትን ነገሮች ይጠቀማሉ (35-37)።

3) ከመጽሐፍ የተወሰደ- ምንጭ- Senge, Peter. 2006. The Fifth Discipline. The Art and Practice of the Learning Organization (rev. ed.), New York: Currency/Doubleday.

ራስን ወደ ላቀ ደረጃ ማድረስ- ራሳቸውን ወደ ላቀ ደረጃ የሚያደርሱ ለዎች ህይወታቸውን የሚመሩት ልክ እንደ ሠዓሊ የፈጠራ ሥራውን በሚመለከትበት መንገድ ነው። ይህንንም የሚያደርጉት ዕድሜ-ልክ ተማሪዎች ሆነው በመኖር ነው።

ራስን ወደ ላቀ ደረጃ ማድረስ ባለማቋረጥ የግል ራዕይን የማርቀቅ፣ በጉልበት ላይ የማተኮር፣ ትዕግሥትን የማጎልበትና እውነታን እጥርቶ የመመልከት ብቃት ነው። በመሆኑም ይህ የሚማር ድርጅት ዋነኛ ባህርይ ነው። እንዲያውም የሚማር ድርጅት መንፈሳዊ መሠረት ነው። የሚገርመው ብዙ ለዎች ራሳቸውን ወደላቀ ደረጃ ለማድረስ ከፍተኛ ጥረት አለማድረጋቸው ነው። ራስን ወደ ላቀ ደረጃ ማድረስ የሚጀምረው ለኛ አስፈላጊ የሆኑትን ነገሮች በመለየትና ለምንፈልጋቸው ነገሮች ለኩት በሚያመች መንገድ ህይወታችንን በመምራት ነው (7-8)።

ይህ የግል እድገትንና መማርን የሚያሳይ አገላለጽ ነው። ራሳቸውን ወደ ላቀ ደረጃ ለማድረስ የሚችሉ ለዎች ለሚፈልጉት ህይወት አስፈላጊ የሆነውን ህይወት ባለማቋረጥ ይፈጥራሉ። የሚማር ድርጅት የሚመጣው ባለማቋረጥ ለመማር ካላቸው ፍላጎት ነው (131)።

ራስን ወደላቀ ደረጃ ማድረስ በብቃትና ከህሎቶች ላይ የሚመሠረት ቢሆንም፣ ከነዚህ ነገሮች የሚያልፍ ነው። መንፈሳዊ ዕድገትን የሚፈልግ ቢሆንም፣ ከዚህም በላይ ነው። ይህ እንደ ሰው ህይወቱን እንደ ፈጠራ ሥራ የሚመለከትበትና እንደ ተቀባይ ሳይሆን እንደ ፈጣሪ የሚኖርበት ነው። ራስን ወደ ላቀ ደረጃ ማድረስ ከህይወት ጋር በሚቀናጅበት ጊዜ ሁለት እንትሰቃሉዎችን ያዛምዳል። የመጀመሪያው ባለማቋረጥ ለኛ አስፈላጊው ነገር ምን እንደሆነ ማጥራት ነው። ብዙውን ጊዜ የሚያጋጥሙንን ችግሮች በመፍታት ላይ ለለምናተኩር ቀድሞውኑ ለምን በዚህ መስመር ላይ እንደተገኘን እንዘነጋለን። ይህ ደግሞ ለኛ አስፈላጊ የሆነውን ነገር በሚገባ እንዳንረዳ ያደርገናል።

ሁለተኛው አሁን ያለውን እውነታ በትክክል ለመመልከት ባለማቋረጥ መማር ነው። ሁሉም ነገር ሰላም እንደሆነ በማስመሰል ምንም ዓይነት ውጤት በሌለው ግንኙነት ውስጥ የሚኖሩትን ለዎች እናውቃለን። ወይም ደግሞ ለክሰረት ተዳርገው ላለ «በዕትዳችን መሠረት ውጤት እያለመዘገብን ነው» የሚሉ ለዎችን እናውቃለን። ወደተፈለገው ግብ ለመድረስ አሁን በትክክል ያለህበትን ለፍራ ማወቁ ወላኝ ነው።

የምንፈልገውና አሁን ያለው እውነታ «የፈጠራ ውጥረት» የምንለውን ነገር ያመጣል። ይህም አሁን ካለንበት ወደምንፈልገው ለመድረስ የሚያስፈልገውን ተግባር በማከናወን መካከል የሚገኝ ውጥረት ነው። ራስን ወደ ላቀ ደረጃ ለማድረስ የሚቻለው የፈጠራ ውጥረትን ለመፍጠርና ለማቆየት በመቻል ላይ ነው።

በዚህ ዓውድ ውስጥ መማር የሚያመለክተው ተጨማሪ መረጃ ማግኘትን ሳይሆን፣ በህይወት ውስጥ የምንፈልገውን ውጤት ለማምጣት መቻልን ነው። ይህ የዕድሜ-ልክ ጥረት የሚጠይቅ ነው። የሚማሩ ድርጅቶችን ማፍራት የሚቻለው ደግሞ በየደረጃው የሚማሩ ለዎች ሲኖሩ

ነው። ራስን ወደ ላቀ ደረጃ ማድረስ በሁሉም የሀይወት ገጽታዎች ልዩ ብቃት መላበስን ይጠይቃል። ይህም የግል ሀይወትና የሙያ ብቃት ነው።

ራሳቸውን ከፍተኛ ደረጃ ላይ የሚያደርሱ ሰዎች የሚጋሯቸው አያሌ መሠረታዊ ባህርያት አሉ። የራእያቸውና የግባቸው መሠረት የሆነ ታላቅ ዓላማ አላቸው። ለእንደነዚህ ዓይነት ሰዎች ራእይ አንድ ጥሩ አሳብ ብቻ ሳይሆን የሀይወት ጥሪ ነው። የአሁኑን እውነታ የሚመለከቱት አንድ ጠላት ሳይሆን አንድ አጋዥ ኃይል ነው። የለውጥ ሀይሎችን ለመቋቋም ከመሞከር ይልቅ እነዚህን ሀይሎች መቀበልና አብሮ መሥራት እንደሚያዋጣ ተረድተዋል። ባለማቋረጥ የአሁኑን እውነታ ችግሮች በትክክል መመልከትን ተምረዋል። ከሌሎች ሰዎች ከሀይወት ጋር የተያያዙ መሆናቸውን ይረዳሉ። ይሁን እንጂ ልዩ የሚያደርጓቸውን ነገሮች አይሰውም። ተጽዕኖ ሲያሳድሩ የሚችሉትና ዳሩ ግን ሙሉ በሙሉ የማይቆጣጠሩት ታላቅ የፈጠራ ሂደት አካል መሆናቸውን ይገነዘባሉ።

ከፍተኛ ደረጃ ላይ የሚደርሱ ሰዎች ሁልጊዜም ለመማር የተዘጋጁ ናቸው። መቼም ቢሆን ከሚፈልጉበት የትምህርት ደረጃ ላይ አይደርሱም። አንዳንድ ጊዜ «ራስን ወደ ላቀ ደረጃ ማድረስ» የሚሉ ዓይነት አገላለጾች አሳቦችን ይወስናሉ። ነገር ግን ራስን ወደ ላቀ ደረጃ ማድረስ የሚያበቃ ተግባር አይደለም። ሂደት ነው። ይህ የዕድሜ-ልክ ትምህርት ቤት ነው። ራሳቸውን ከፍተኛ ደረጃ የሚያደርሱ ሰዎች አለማወቃቸውን፣ አለመብቃቸውንና የእውቀት ክልሎቻቸውን የሚገነዘቡ ናቸው። ከፍተኛ በራስ የመተማመን መንፈስ ይታይባቸዋል (131-133)።

ሲጅ የተባሉ ደራሲ ራስን ወደ ላቀ ደረጃ ያደረሰ መሪ ድርጅቱን የሚመራው ልክ የግል ሀይወቱን በሚመራበት መንገድ እንደሆነ ያስምሩበታል። ስለሆነም ራስን ከፍተኛ ደረጃ ላይ ለማድረስ የሚፈልግ ድርጅት ለማወቅ የሚፈልጋቸውን ነገሮች ሁሉ ባለማወቁ ባለማቋረጥ በውጥረት ውስጥ ይሆናል። ምክንያታዊ የመረበሽ ለሜትም ይሰማዋል። ይህም ሠራተኞቹን ወደ እውቀት የሚመራ አሠራር እንዲዘረጋ ያነሳሳዋል። ይህም የግልና የሙያ ዕድገት ዕድሎችንና የአፈጻጸም ማግኘት ዘዴዎችን የሚጨምር ነው። ይህ ዘዴ በማይታወቀው ላይ የሚመስረት አይደለም። ነገር ግን በግል ራእይና ይህን ራእይ ለመጨማር ባለሀ ፍላጎት ላይ በተመሠረተው የማወቅ ጥማት ላይ የሚመሠረት እንጂ። አመራሩን ጨምሮ እየንጸንዱ ሠራተኛ የሚማርበትን ህጹታ ማመቻቸት ሰዎች እግዚአብሔር የሰጣቸውን ለጠታዎችና ችሎታዎች እንዲያወጡ ያደርጋል።

4) ከመጽሐፍ የተወሰደ- ምንጭ- McIntosh, Gary L. and Samuel D. Rima, Sr. 1997. Overcoming the Dark Side of Leadership. The Paradox of Personal Dysfunction. Grand Rapids, MI: Baker Books.

ጨለማው ገጽታ ምንም እንኳን አስፈሪ ነገር ቢሆንም የሰው ልጅ እድገት ውጤት ነው። በውስጣዊ ግፊት ወይም በራሳችን ባለመርከት ስሜታዊ ውጥረት ወይም ሌላ ችግር እስኪገጥመን ድረስ አንቆይና ምክያቱ ምን እንደሆነ ለመመርመር እንሳላለን። ይህ በግልጽ ያልተረዳነው የማንነታችን ክፍል በመሆኑ የሀይወታችን ጨለማ ገጽታ ብሰን እንጠራዋለን። ይህ ሙሉ በሙሉ አሉታዊ የሆነ ነገር አይደለም። ሁልጊዜም ማለት ይቻላል ለሰኬታችን አስተዋጽኦ የሚያደርጉት እነዚህ ጨለማ ነገሮች ናቸው።

አንዳንድ ጊዜ ጨለማው ክፍል ዘሉ የወጣብን ይመስለናል። እውነቱ ግን ይህ ቀስ በቀስ ያደገብን ነው። ውጤቱ በከፍተኛ ስሜታዊ ችግሮች በደንገት ቢገለጽም ጨለማው ግን ቀስ

በቀስ ሲያድግ የቆየ ነው። ሺነጋርና ሰባሳ በተዘጋ ጠርመሰ ውስጥ እንደሚያያዙ ሁሉ ባህርያችንም በተለያዩ ምሳሌዎች፣ ሰሜቶች፣ በምንጠብቃቸው ነገሮችና ተሞክሮዎች እየገለበጡ ጨለማውን ክፍል ያሳድጋል።

መፍትሄ ካልተበደለት ውህደቱ አንድ ጊዜ ይፈነዳል። ፍንዳታው ለአንዳንዶች ድንገት በህይወት ሁኔታ ሲከሰት፣ ለሌሎች ደግሞ ቀስ በቀስ ይከሰታል። የተቀሩት ደግሞ ይህንን ሁኔታ እያባበሉትና እየካዱ ይቆዩና በመጨረሻው ላይ ለሀፍረት በሚያጋልጥ የባህርይ ጉድለት ወይም ሌላ ችግር መንስኤነት ይገለጣል። ይህ የራሱን ስሜት የመካድ ሁኔታ የሚታየው በተለይ ራሳችንን በሚገባ ተቆጣጥረን ለሌሎች አገልግሎት መስጠት አለብን የሚል እስተሳሰብ ባለቸው የሃይማኖት መሪዎች ላይ ነው። ክስተቱ ምንም ያህል ድንገተኛ ቢሆን እድገቱ ግን ከልጅነት ጀምሮ ሊገለበጥ መቆየቱ እውነት ነው (22-23)።

ጨለማው ክፍል በሚከተለት የእመራር መንገዶች ይከሰታል። 1) የሰዎችን ፍጹም ታዛዥነት የሚፈልግ ተቆጣጣሪ መሪ፣ 2) ሰለራሱ ብቻ የሚያስብና በራሱ ምስል የተወጠረ መሪ፣ 3) ሁሉም ጠላቶቹ ናቸው የሚል ተጠራጣሪ መሪ፣ 4) ሰዎችን ማስደሰት እስብኝ የሚል ከመጠን ያለፈ ፍላጎት ያለው መሪ፣ እና 5) ሥራውን ላለማከናወን ማመካከያዎችን የሚያቀርብ መሪ (85-140)።

ለሥራ የሚያነሳሱንና ወደጎሳ የሚጎትቱንን ነገሮች መርምረን እንድናውቅ የእግዚአብሔር ፈቃድ ነው። እነዚህን ነገሮች በምናውቅበት ጊዜ ጤናማ ያልሆኑትን ተነሳሽነቶችና ፍርሃቶች ለኔታ አላልፈን እንሰጣለን። ይህንን ለማድረግ አለመቻል ውጤታማነትን ይቀንሳል። አሳዛኝ ውድቀትንም ሊያለከትል ይችላል።

የተቆጣጣሪነት እመራር የሚሰጡ ሰዎች እግዚአብሔር ህይወታቸውን ብቻ ሳይሆን ከህይወታቸው ዙሪያ ያሉትንም ነገሮች ጭምር እንደሚቆጣጠር መረዳት ይኖርባቸዋል። ለህይወታችን በእርሱ ልንተማመን እንችላለን።

ስለራሳቸው ብቻ የሚያስቡ መሪዎች ደግሞ በክርስቶስ ፍጹም እርካታን አስካገኙ ድረስ የትኛ ውም ዓይነት ስኬት ወይ እውቅና ሊያረካቸው እንደማይችል መረዳት ይኖርባቸዋል።

ሁሉንም እንደ ጠላት የሚመለከቱ ፈሪዎች ደግሞ እግዚአብሔር እንደሚጠብቃቸውና በመሪነታቸው ላይ ለሚመጣው ጥቃት (ተጨባጭም ይሁን ያልተጨበጠ) ሁሉ እርሱ ጋሻቸው እንደሚሆን ማወቅ አለባቸው። ፈሪ መሪዎች ሌሎችን ከፍ በሚያደርጉበት ጊዜ እግዚአብሔር የሚገባቸውን እንዲያገኙ የሚያደርግ መሆኑን መረዳት ይኖርባቸዋል።

ሰዎችን ማስደሰት አለብን የሚሉ መሪዎች ለሌሎች ባህርይና ድርጊት ሃላፊነት እንደሌላባቸውና እግዚአብሔርን ማስደሰት ሰዎችን ከማስደሰት የበለጠ መሆኑን ማወቅ ያስፈልጋቸዋል። ሁሉንም ሰው ማስደሰት የመሪው ሃላፊነት እይደለም። እንዲያውም አንዳንድ ጊዜ ሰዎች በመጥፎ ባህርያቸው እንዲያዝኑ ለማድረግ እግዚአብሔር ሊጠቀምብን ይችላል።

በመጨረሻም፣ ዳተኝነት የሚያጠቃቸው ሰዎች ከእግዚአብሔር በተገኘና በሚገባ በተነደፈ ሰልት ተግባርን ማከናወን አስፈላጊ መሆኑን መረዳት ይኖርባቸዋል።

የጨለማን ጥፋት የምንከላከለውና እግዚአብሔር በእመራራችን ላይ የበለጠ ቁጥጥር እንዲያደርግ የምንፈቅድለት በዚህ መንገድ ስለራሳችን በመማርና ጨለማውን ማንነታችንን

በማስወገድ ነው። በመጨረሻው ለራሳችን አርካታ ሳይሆን ለአግዚአብሔር ክብር ህዝቡን በመምራት በልብ-ሙሉነት የምንመራበት ጊዜ ይመጣል (148-149)።

ጨለማውን ክፍል ለማስወገድ አምስት ደረጃዎች ያስፈልጋሉ።

1. ጨለማህን ለይቶ ማወቅና መቀበል
2. ያለፈውን መመርመር
3. ለማከናወን የምትጠብቃቸውን ነገሮች መከላከል
4. ራስህን ማወቅ
5. በክርስቶስ ያለህን ማንነት መረዳት (141-212)

ማጣቀሻዎች

Keith, Kent M. 2008. *The Case for Servant Leadership*. Indianapolis, IN: The GreenLeaf Center for Servant Leadership.

Kenneson, Philip D. 1999. *Life on the Vine*. Cultivating the Fruit of the spirit in Christian Community. Downers Grove, IL: InterVarsity Press.

Palmer, Parker J. 1998. "Leading from Within," in Sparrow Lorry C. (ed.). *Insights on Leadership Service. Stewardship*, New York: John Wiley & Sons, Inc., pp. 197-208.

Senge, Peter. 2006. *The Fifth Discipline*. The Art and Practice of the Learning Organization (rev. ed.), New York: Currency/Doubleday.

ትምህርት 10

ማግባባት

ግብ- ስዎች መከናወን ያለባቸውን ተግባራት እንዲፈጽሙ ከ«ማዘዝ» ይልቅ በአክብሮት በማግባባት አገልጋይ መሪነታችንን ለማሳየት

ዓላማዎች

- ስለ ማግባባት የሚናገሩትን የመጽሐፍ ቅዱስ ጥቅሶች መለየት
- በማግባባት ላይ የተመሠረተ የአሳብ ልውውጥ ለማካሄድ የሚያግዙትን ቁልፍ ቃላትና ሐረጎች መለየት
- በኢትዮጵያ ባሕል ውስጥ ለማግባባት ዋጋ በማይሰጡ አንዳንድ አሳባቢ ጉዳዮች ላይ መነጋገር
- እንደ ሁኔታው አስገዳጅነት በሚከናወኑ የአመራር ተግባራት ላይ የሚያገለግለውን የማግባቢያ የአሳብ ልውውጥ አስፈላጊነት መመርመር

የመጽሐፍ ቅዱስ ጥቅሶችን ማለላለል

ስለማግባባት ከሚናገሩ ጥቅሶች መካከል ጥቂቶቹ

- መዘብብ 3:22
- ኢፌሶን 1:17-19
- ምሳሌ 25:15
- የሐዋርያት ሥራ 19:8
- 1ኛ ተሰሎንቄ 2:3-7
- ሮሜ 8:38-39
- ፊሊሞና 1-25

የሚያስፈልጉ ነገሮች-

ፍሊፕ ቻርት (የሚጠቀለል ወረቀት)፣ ማርከሮች፣ ማጣባቂያ፣ መጽሐፍ ቅዱስ፣ የሚንቀሳቀስ ጠረጴዛዎችና ወንበሮች ያሉበት የመማሪያ ክፍል

የሚያስፈልገው ጊዜ- በግምት ስድስት ሰዓታት

የትምህርቱ አስጣጥ

ክፍል አንድ- ቀደም ሲል የተሰጡትን የንባብ ክፍሎች የሚመለከቱ ጥያቄዎችና አስተያየቶች

ደረጃ 1- ተሳታፊዎቹ ስለ ማግባባት በተሰጣቸው ምንባብ ላይ ጥያቄዎች ካሏቸው ጠይቃቸውና በጥያቄዎቻቸው ላይ ተወያዩ።

ደረጃ 2- ተሳታፊዎቹ ጥያቄዎችን ለመጠየቅ የሚያመነቱ ከሆነ፤ ምንባቡን በተመለከተ የሚከተሉትን ጥያቄዎች ጠይቃቸው።

- የቡድናችሁ አባላት ምን ማድረግ እንዳለባቸው መናገር በሚያስፈልጋችሁ ጊዜ ከማግባባት የተለየ የአላብ ልውውጥ በአማራጭነት አንድነትጠቅሙ የሚያስገድዷችሁ ሁኔታዎች ምን ምንድናቸው?
- በኢትዮጵያ ሰዎች አንድን ሥራ እንዲያከናውኑ የሚደረገው እንዴት ነው? በማግባባት ላይ ትኩረት ብናደርግ ይህ ሁኔታ እንዴት ይቀየራል?
- ስለ አውነተኛነታችሁና ስለ ታማኝነታችሁ አንድን ሰው እንዴት አግባብታችሁ ልታለረዱት ትችላላችሁ?

ደረጃ 3 ወደ ትምህርቱ መሻገር (30 ደቂቃ)

ክፍል ሁለት- መጽሐፍ ቅዱሳዊ የማግባባት ግንዛቤ

ደረጃ 1- በዚህ ክፍል መስተጋብራችንን እንዴት ከ«ማዘዝና መቆጣጠር» ወደ ማግባባት ልንቀይር እንደምንችል እንማራለን በማለት ተናገር። ይህ መሪው ትእዛዝ ከሚሰጥበት የልውውጥ መንገድ የተለየ ነው። መጽሐፍ ቅዱስ በዚህ አላብ ላይ ጠቃሚ ትምህርት ይሰጠናል። (10 ደቂቃ)

ደረጃ 2- ተሳታፊዎቹ በትናንሽ ቡድኖች ተከፋፍለው እግዚአብሔር ስለ ማግባባት የሚሰጠንን ትምህርት የሚያሳዩትን ጥቅሶች እንዲያወጡ ጠይቃቸው። ለእያንዳንዱ ቡድን ፍሊጥ ቻርቶችንና ማርከሮችን በመስጠት ያገኟቸውን ጥቅሶች በፍሊጥ ቻርቱ ላይ እንዲጽፉ ንገራቸው። (30 ደቂቃ)

ደረጃ 3- ተሳታፊዎቹ ያገኟቸውን ጥቅሶችና በዚህ ክፍል መጀመሪያ ላይ የቀረቡትን ጥቅሶች አብራራ (20 ደቂቃ)

ደረጃ 4- በአጠቃላይ እግዚአብሔር ስለ ማግባባት የሚያስተምረን ምንድነው? አገልጋይ መሪ ለመሆን ማግባባትን መጠቀም በጣም አስፈላጊ የሚሆነው ለምንድነው? ተወያዩባቸው (15 ደቂቃ)

ደረጃ 5- እያሱስ በተለያዩ አውዶች (በግልም ሆነ በሥራ) ለጸቀ መዛሙርቱ ስለ ማግባባት አስተምሯል። እኛም በመሪነት አርሱን ማገልገል ካለብን፤ ምስሌነቱን መከተል አለብን። (10 ደቂቃ)

ክፍል ሦስት- በፊልሞና ውለጥ የቀረበውን የማግባባት ስልት መመርመር

ደረጃ 1- በዚህ ክፍል ውስጥ ስለ ማግባባት የምናጠናው እንደ አንድ የአስተዳደር ዘዴ ብቻ ሳይሆን፤ በመከባበር ላይ የተመሠረተ የአርስ በርስ ግንኙነትን ለመግለጽ እንደሚያስችል ጥልቅ

መንገድ ነው ብለህ ግለጽላቸው። ለምሳሌ፤ አንድ ሰው አንድ ነገር ስማድረግ ቢያመነታና ተጨማሪ የማላመን ሥራዎችን መሥራት አስፈላጊ ሆኖ ቢገኝ፤ ለግለሰቡ የበለጠ አክብሮት በሰጠን መጠን ሥራውን ለማከናወን የበለጠ ፈቃደኛ ይሆናል። በተጨማሪም፤ መሪው ግለሰቡን በበለጠ እያወቀው ሲሄድ ከሰማምነት ላይ መድረሱ የበለጠ ቀላል ይሆናል። በዚህ ክፍል፤ ጳውሎስ ፊልሞና አናሲሞስን እንዲቀበል ለማግባባት የተጠቀመባቸውን ዘዴዎች እንመለከታለን። ተሳታፊዎቹ የፊልሞናን መልእክት እንዲያወጡ ጠይቃቸው። ምዕራፉን አብራችሁ አንብቡ (15 ደቂቃ)

ደረጃ 2- በጳውሎስና በፊልሞና መካከል ያለው ግንኙነት ምንድነው? ፊልሞና አናሲሞስን እንደገና እንዲቀበለው ለማግባባት ጳውሎስ ይህንን ግንኙነት የተጠቀመው እንዴት ነው? በእያንዳንዱ የመልእክቱ ክፍል ላይ ተወያይበት።

ማስታወሻ- እያንዳንዱ የመልእክቱ ክፍል የተለያዩ የማግባባት ዘዴዎችን ያሳያል። (30 ደቂቃ)

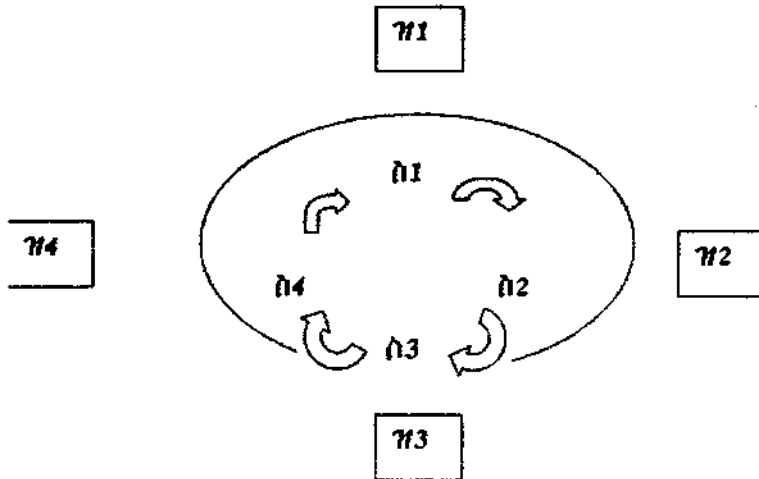
ደረጃ 3- በነዚህ ሁለት ሰዎች መካከል የነበረው ግንኙነት ጠንካራ ነበር። ጌታም የፊልሞናን መጽሐፍ በመጽሐፍ ቅዱስ ውስጥ ያካተተው ለሁነኛ ምክንያት ነው ብለህ ነገራቸው። አገልጋይ መሪዎች ለመሆን በምናደርገው ጥረት ከምንመራቸው ሰዎች ጋር ለሚኖረን ግንኙነት ከዚህ መጽሐፍ ከፍተኛ ምሪት እናገኛለን። (10 ደቂቃ)

ክፍል አራት- ሁኔታዎች የሚጠይቁትን አመራር ተግባራዊ ማድረግ

ደረጃ 1- በዚህ ክፍል ማላመንንና በራሱ መተማመንን በሚገነዘቡ ሁኔታዎች ውስጥ ማግባባትን እንዴት መጠቀም እንደሚቻል በጥንቃቄ እንመለከታለን። 3ኛ ኖት- በተለያዩ ሁኔታዎች ውስጥ የሚሰጥ አመራር አድል። ከተሳታፊዎቹ ጋር ስለ እያንዳንዱ ባሕርይ አንብብና ሠንጠረዥን ተመልከቱ።

ደረጃ 2- አምላካዊ ሰዎችን ምረጥ። አራቱ የዝግጁነት ደረጃዎችን (ዝ1፣ ዝ2፣ ዝ3 እና ዝ4) ባሕርይ ወክለው እንዲጫወቱ አድርግ። አራቱም ሰዎች ክብ ስርተው ፊታቸውን ወደ ክቡ ውስጥ እንዲያዘዙ አድርግ። አምስተኛው ሰው ከክቡ መሀል እንዲቆምና ዝን በመመልከት እንዲጀምር ጠይቀው። በመሀል ያለው ሰው ዚ1 ሥራውን እንዲያከናውን ለማድረግ የሰ-1ን የአመራር ስልት ይጠቀማል። ከዚያም ወደ ዝ2 በመዛወር የሰ-2ን ሚና ይጫወታል። በዚህ ዓይነት ክቡን ያጠናቅቃል። ሥራው ድርጅታችሁ መጠቀም በጀመረው አዲስ የኮምፒውተር ዳታቤዝ ውስጥ መረጃ (ዳታ) ማስገባት ነው። መሪው እያንዳንዱ «ዝ» ሥራዎቹን እንዲያከናውን ማግባባት አለበት። መጀመሪያ ሁሉም ሰው እየተመለከተ ይህንን የማግባባት ተግባር አከናውን። የመጀመሪያውን ዙር ከጨረሰክ በኋላ፤ እያንዳንዱ ለው በመሀል ሆኖ የመሪነትን ሚና እንዲጫወት አድርግ። ሁሉም ሰው እየተመለከተ የቡድኑ ስራ ከተጠናቀቀ በኋላ፤ በክፍሉ ውስጥ የሚገኙ ሰዎች አስተያየታቸውን እንዲሰጡ አድርግ። (20 ደቂቃ)

ደረጃ 3- ሌሎች 5 ሰዎች የሚገኙበትን ቡድን በማዘጋጀት በሚከተሉት ርእሰ-ጉዳዮች ላይ እንዲለማመዱ አድርግ። 1) የገንዘብ ድጋፍ ለመጠየቅ የሚያስችል ፕሮፖዛል መጻፍ፤ 2) ለአዲስ ሠራተኛ ስለ ሥራው ማብራሪያ መስጠት፤ 3) በተፈጥሮ አደጋ ጉዳት የደረሰባቸውን ሰዎች መንከባከብ። እያንዳንዳቸው በአንድ ጊዜ እንዲለማመዱ አድርግ። (30 ደቂቃ)



የሚጫወቷቸውን ሚናዎች በትክክል መግለጻቸውን ለማረጋገጥ ቡድኖቹን ዞር ዞር አያልክ ተመልከት።

ደረጃ 4- በተለያዩ ሁኔታዎች ውስጥ የሚከናወነውን አመራር በምትለማመዱበት ጊዜ ለለራሳችሁ የአመራር ስልት ምን ተማራችሁ? ብለህ ጠይቃቸው። ከአንዱ ዝ ወደ ሌላው በምትጓዙበት ጊዜ ማከተካከል የነበረባችሁ ነገር ምንድነው? ማከተካከያዎቹን ማድረግ ቀላል ነበር ወይስ ከባድ? ለምን? ተወያዩበት (20 ደቂቃ)

ደረጃ 5- የመሪነት ስልታችን ምንም ዓይነት ቢሆን የሠራተኞቻችንን ደካማና ጠንካራ ኅዮች በማወቅ እንዴት አብረናቸው አንደምንሠራ መረዳት ይኖርብናል ብለህ ግለጽላቸው። ከዚያም ለአያንዳንዱ የልቦ መለኮትና የብቃት ፈተና አንዴት ራሳችንን ማመቻቸት አንዳለብን ማወቅ አለብን። 1ኛ ኖት- ሥነ-ምግባራዊ ተመራጭነት ያለው ማግባቢያ ባሕርያት አድል። እስኪ እነዚህን ባሕርያት አንድ በአንድ በመመልከት አንዴት ልንላበላቸው እንደምንችል አንመልከት ብለህ ንገራቸው።

ደረጃ 6- ማግባቢያን የማንነታችንና የአገልጋይ መሪነታችን አካል ማድረግ ካለብን ብዙ የምንማራቸው ነገሮች አሉ ብለህ ተናገር። ነገር ግን ለእግዚአብሔር ሁሉም ነገር ይቻለዋል። (10 ደቂቃ)

ማጠቃለያ- የማግባቢያ መሠረቶች ፍቅርና አክብሮት መሆናቸውን ሁሉም ሰው የሚረዳ ይመስለኛል ብለህ ተናገር። ይህ ጠንክር ያለ አሳብ ነው። ይሁንና ይህንን ትምህርት ለናጠናት የተለያዩ የማግባባት ገጽታዎችን እንመለከታለን። 2ኛ ኖት- የማግባባትና ተጽዕኖ የማሳደር ታሪክ የሚለውን አድል። ታሪኩን አብራችሁ አንብቡ። በታሪኩ መጨረሻ ላይ የዚህ ታሪክ መልእክት ምን ይመስላችኋል? ብለህ ጠይቃቸው። ስለ እውነተኛነትና የራሳችሁን ማንነት ከለማወቅ ምን

ታስባላችሁ? ይህ ከድርጅታዊ አመራር ጋር የሚገናኘው እንዴት ነው? ተወያዩበት። ውይይቱ ካበቃ በኋላ ትምህርቱ መጠናቀቁን ግለጽላቸው።

የቤት ሥራ- ከፍል 113 በሙሉ አንብብ።

የትምህርት 10 ጥቶች

1ኛ ፍት- ሥነ-ምግባራዊ ተመራጭነት ያለው ማግባቢያ ባሕርያት

(ምንጭ- Jaska, James A. and Michael S. Printchard. 1994. *Communication Ethics* (2d ed.). Belmont, CA: Wadsworth Publishing Co., pp. 77-78 and Greenleaf, Robert K. 1996... Coercion, Manipulation, and Persuasion: Reflections on a Strategy for Change" in Spears, Larry. *On Becoming a Servant Leader*, San Francisco, CA: Jossey-Bass, pp. 127-148).

1. አመክንዮአዊ ምርጫዎችን ለማካሄድ ለአድማጩ ማበረታቻና ድጋፍ ስጥ። ክብራቸውንና መብታቸውን በማክበር እውቀትን አካፍል፤ ተሰፋን አለምልም።
2. ተአማኒነትን ገንባ- መልካም ባሕርይንና መልካም ፈቃድን በማሳየት የባሕርያን እውነተኛ ነት ከአሳብ እውነተኛነት ጋር አቀናጅ። ከሚከናወነው ጉዳይ ጋር ተዛማጅነት ያላቸውን ጠቃሚ ነገሮች በታማኝነት ግለጽላቸው።
3. የአድማጮችን የተለያዩ አመለካከቶች ከግምት ውስጥ አስገባ። ሁኔታውን በአድማጮቹ መነጽር ለመመልከት ሞክር።
4. የማግባቢያ የአሳብ ልውውጥ ስልቶችና ግቦች ሥነ-ምግባራዊ ተቀባይነት ሊኖራቸው ይገባል።
5. አሳቦችን ከመግለጽ ይልቅ ጥያቄዎችን ጠይቅ።
6. እንደ እምነት ወይም ድርጊት በተለመደበት ሰዎች የትክክለኝነት ስሜት እንዲሰማቸው ፍቀድላቸው
7. ጫና ሳይደረግባቸው ሰዎች በጊዜ ሂደት ለአንድ ነገር ውስጣዊ ተቀባይነት ሊያዳብሩ እንደሚችሉ ተረዳ (ተስ በቀስ የማይታወቅ ሂደት)
8. የጋራ መተማመን እንዲኖር አድርግ- የራስህን ድክመቶች ለማሳየት ፈቃደኛ ሁን።
9. ስለ ጉዳዩ የጋራ መሠረት እንዲኖራችሁ አድርግ (ሁሉም እንዲቀበሉ)
10. ሰዎች የሰጡህ ምላሽ በትክክል በፈቃደኝነት ላይ የተመሠረተ መሆኑን አረጋግጥ።