

11. ፊርማ

የአፈጻጸም ግምገማውን ይዘት ከሃላፊዬ ጋር ለተወሰነ ጊዜ በመመልከት ውይይት ያደረግን ሲሆን፤ የምፈልጋቸውንም አስተያየቶች እስፍራለሁ። ፊርማዬ የግድ ከዚህ ግምገማ ይዘት ጋር አንደምስማማ ላያሳይ ይችላል።

የሠራተኛው ፊርማ _____ ቀን _____

የሃላፊው ፊርማ _____ ቀን _____

3ኛ ኖት፣ ትምህርት 14

የግል አስተማሪዎችና አሰልጣኞች (ኮች) ልዩነት

የግል (menors)	አስተማሪዎች አሰልጣኞች (Coaches)	ሁለቱም
1. ታማኝና እውነተኛ በመሆን መተማመንን ይገነባል	1. የአፈጻጸም ግቦችንና የግምገማ መመዘኛ ዎችን ለማዘጋጀት ያግዛል	1. ለአዎንታዊ ባሕርይና ክህሎቶች በምስሉነት ያገለግላሉ
2. ስለ ግቦችና የሥራ መስመሮች ውሳኔዎችን ለመስጠት እገዛ ያደርጋል	2. ሠራተኛው የድርጅቱን አሴቶች፣ ባሕልና ተልዕኮ እንዲገነዘብ ያግዛል	2. የሠራተኞችን አሳቦችና ስጋቶች ያዳምጣሉ
3. የሠራተኛውን በራስ መተማመን ይገነባል	3. ሠራተኛው የሥራ ጫና እንዳይደርስበት ይረዳዋል	3. ምስጢር ይጠብቃሉ
4. ሠራተኛው ጫናና ተስፋ መቁረጥ ሲለማው	4. ሠራተኛውን ለግቦችና ለጊዜ ገደብ	4. ሠራተኛው አዳዲስ ሰዎችን ሁኔታዎችን እንዲጋራጥ ያግዛሉ
		5. አዲስ ሥራ

5. የዳምጠዋል አሳቦችን፤ አማራጮችንና የፈጠራ አስተሳሰቦችን ይሰጣል	5. ተጠያቂ ያደርገዋል ገንቢ አስተያየት ይሰጣል	6. በሚሰጠው ጊዜ ሠራተኛውን ያበረታታሉ
6. ሰሠራተኛው ይጸልይለታል	6. አዳዲስ አሳቦችን በመስማት አስተያየት ይሰጣል	6. ዕድገትን ያፋጥናሉ
7. ሥራ በሚበዛበት ጊዜ የትኛውን ማስቀደም አንዳለበት ያሳየዋል	7. የልቀት መመዘኛ ዎችን ያስቀምጣል	7. ሠራተኞች የግልና የሥራ ሕይወታቸውን ማዘናዊ አንዳያደርጉ
8. አብሮት ይሆናል/ይጓዛል	8. ሥራውን ይከታተላል፤ ይገመግማል	8. የበረታታቸዋል ፍትርን ያሳያሉ

ለትምህርት 14 የተሰጡ ምንባቦች

1) ከመጽሐፍ የተወሰደ- ምንጭ- Ken Blanchard, Bill Hybels, and Phil Hodges. 1999. *Leadership by Book. 12 Steps To FaithWalk Leadership*. New York: William Morrow and Company, Inc., pp. 104-5.

1. አንድ ሁለት ጊዜ ለምድራዊ ሰኬት ያለኝ ፍላጎት በመሪነት ሥራዬ ላይ ተጽዕኖ እንዲያሳድር ማድረጌን አልከድም። ይህም መሪነቴ እያሰሰ በምሳሌነቴ ያሳየውን ዓይነት እንዳይሆን አድርጎታል።

2. እግዚአብሔር የመሪነት ፍላጎቴን፣ አሳቤንና ተግባራዊነትህን ኢየሱስ በምሳሌነቴ ያሳየውን ዓይነት አገልጋይ መሪ እንድሆን እንደሚያሳየኝ ወደማመኑ ደረጃ ደርሻለሁ።

3. የመሪነት ጥረቶችን ለእግዚአብሔር አሳልፌ ልሰጥና ኢሱስንና እርሱ በምሳሌነቱ ያሳየውን ዓይነት አገልጋይ መሪ ለመሆን ወስኛለሁ።
4. ከአገልጋይ መሪነት ጋር የማይጣጣሙትን የእመራር ፍላጎቶችን፣ አሳቦችንና ባሕርያቶችን መርምሮ አውቄአለሁ።
5. ኢየሱስ በእኔ እንዳይኮራ የሚያደርጉትን የእመራር ጉድለቶችን ለእግዚአብሔር፣ ለራሴና ቢያንስ ለሌላ አንድ ሰው ተናግራለሁ።
6. በመሪነቴ ውስጥ ከፍተኛ የፈጠሩትን ነገሮች ሁሉ እግዚአብሔር እንዲያስወግድልኝ ፈቃደኛ ነኝ።
7. እግዚአብሔር ጉድለቶችን በማለወገድ ከሚፈትኑኝ የሥልጣን፣ የአውቅናና የሰማብግብ ፈተናዎች እንዲታደገኝ ራሴን ዝቅ አድርጌ እጠይቀዋለሁ።
8. በራሱ-ወዳድነት አመራራ የጎዳኋቸውን ሰዎች ስም ዘርዝራለሁ። ለነዚህ ሰዎች ሁሉ ነገሮችን ለማስተካከል ፈቃደኛ ነኝ።
9. ለነዚህ ሰዎች ሁኔታው በፈቀደልኝ መጠን ነገሮችን አስተካክየላቸዋለሁ-ይህንን ማድረግ እነርሱን ወይም ሌሎችን ይጎዳል ብዬ ካመንኩባቸው በስተቀር።
10. ስለ አመራራ የግል ግምገማ ለማድረግና በተሳሳትኩ ጊዜም ለህተቴን መቀበሌን አቀጥላለሁ።
11. የጽሞናን፣ የጸሎትንና የመጽሐፍ ቅዱስ ጥናት መርሆችን በመከተል አመራራን ኢየሱስ በምሳሌነት ካሳየው ጋር ለማስተካከልና በመሪነት ሃላፊነቴ ምክንያት መጀመሪያ አገልጋይ፣ በሁለተኛ ደረጃ መሪ ለመሆን የምችልባቸውን መንገዶች ባለማቋረጥ አፈልጋለሁ።
12. አገልጋይ መሪነትን የሚመለከቱ መርሆች ልቤን ለለንኩት ሰላደረሱብኝ፣ ይህንን መልእክት ለሌሎች ለማድረስና ራሴም ተግባራዊ ለማድረግ ቆርጫለሁ።

ሰሕተት የሆነው ነገር- የውድቀት ፍረሃትና ትዕቢቱ አስተሳሰቤን እንዲገዛ ፈቀድኩ። በቅድመ-ሁኔታ ላይ ባልተመሠረተው የእግዚአብሔር ፍቅር ውስጥ ተጠብቄ እንዳለሁ ዘነጋሁ። ነፍሴን ለመጠበቅ ይልቅ ለዝናዬ መጨነቅ ጀመርኩ (111)። በጎቼ ለእረኛው ጥቅም ሊውሉ የሚገባቸው መሰለኝ (112)። ሁሉም ነገር ከእርሱ ይልቅ ራሴን ወደማገልገሉ አቅጣጫ አዘነበስ (113)። በእኔነት የተሞላ ልብ፣ 1) ሁልጊዜም ከእግዚአብሔር፣ ከእርስ በርሳችንና ከራሳችን ይነጥለናል። 2) ሁልጊዜም ያንጸጽራል፣ በፍጹም አይረካም፣ ሌላ ሰው ከሰው የሰለጠነ ካለው ደስታ ይርቀዋል። 3) ሁልጊዜም ያታልላል። ወደ ትዕቢተኝነት፣ በራሱ ወደ መርካትና ወደ ፍርሀት ይመራናል (116)። ማቴ. 16:26፣ ሮሜ 12:3።

በኢየሱስ የአገልጋይ መሪነት ውስጥ የተካተቱ ቁልፍ የአመራር ጽንሰ-አሳቦች- የራእይ ክፍል- ትክክለኛውን ነገር ማድረግ። የትግበራ ክፍል- ነገሮችን ትክክል ማድረግ። የአገልጋይ መሪነት ጽንሰ-አሳብ ተቃውሞ- ስነርሱ አገልጋይ መሪነት እሰረኞች እስር ቤቱን የሚያስተዳደሩበት ዓይነት መስላቸው (120)። ዓላማ- የምትሠሩትን ሥራ ምንነትና እንደ ድርጅት የመኖራችሁ ዓላማ ምን እንደሆነ፣ ከአንድ ግብ በላይ በሰዎች ልብ ውስጥ የላቀውን ዓላማ የማስረጽ ሃላፊነት እንዳለባችሁ ተረዱ። እሴቶች- ሰዎች አንድን ዓላማ ስማሳካት በሚሠሩበት ጊዜ ምን ዓይነት ባሕርይ ማሳየት እንዳለባቸው ይወሰናሉ። ምስል- ሁሉም ነገር በታቀደው መሠረት ቢከናወን ምን ሊመስል እንደሚችል የሚያሳይ ሥዕል። ግቦች- አሁኑኑ የሰዎችን ጉልበት ወደ ግቦቹ ማተኮር (122)። መልካም አፈጻጸሞች ሁሉ የሚጀምሩት ከግልጽ ግቦች ነው (124)። ይህንን ሁሉ በእውነተኝነት በመሥራት (127) ለሌሎች ሰዎች ግልጽ አቅጣጫ ሰጡ።

ብዙ ድርጅቶችና መሪዎች በትግበራ ላይ ይቸገራሉ (13)። በትግበራ ጊዜ ከአንተ በላይ በሥራ መደብ ደረጃው ከፍ ላለ ሰው እንደምትሠራ ማስብ ስትጀምር፣ ሥራህ ስዚህ አለቃህ ፍላጎት መሳካት የሚደረግ ጥረት እንደሆነ ማስብ ትጀምራለህ። ይህ ደግሞ ጉልበትህ ሁሉ ለሥራው እጅግ ቅርብ ከሆኑት ሰዎችና ከደንበኞች ሁሉ በላይ ወደ ሥልጣን ተዋረድ እንዲያተኩር ያደርገዋል (132)። በድርጅቱ ውስጥ እጅግ አሰራሳጊ የሆኑት ሰዎች (ማለትም ከደንበኞች ጋር በቀጥታ የሚገናኙ ሠራተኞች) በደንበኞቹ ፍላጎት ላይ ከማተኮር ይልቅ አለቆቻቸውን ለማስደስት ደፋ ቀና ሲሉ ይውላሉ (133)። በመሆኑም ደንበኞቻቸውን ከማገልገል ይልቅ የፖሊሲዎችን ትክክለኛነት በመግለጽ ተግባር ላይ ይጠመዳሉ (135)። ይህንን ችግር ማስወገድ የሚቻልበት አንዱ መንገድ ትውፊታዊውን መዋቅር (ፒራሚድ) በመገልበጥ ከደንበኞች ጋር ለሚገናኙ ሠራተኞች ሃላፊነትን መስጠት ነው (136)። ፒራሚዱ በሚገለበጥበት ጊዜ ተዋረዱ ይቀየርና የሰዎች ሚናዎች ይለወጣሉ። ከመሪው ሥር የሚሠሩ ሰዎች ሃላፊነት ያስባቸውና ምላሽ መሰጠት የሚችሉ ይሆናሉ። በዚህ ጊዜ

የመሪው ሥራ ሠራተኞችን ማገልገል ወይም ለነርሱ ምላሽ መስጠት ይሆናል። የመሪው ሃላፊነት ሠራተኞችን ማገልገል በሚሆንበት ጊዜ መሪው ለሠራተኞቹ ከግባቸው ለመድረስ የሚያስፈልጋቸውን ሁሉ የሚላሳቸዋል ማለት ነው። የሚፈልጉት አቅጣጫን ከሆነ፤ ከመሪው ሊያገኙት ይገባል። የሚፈልጉት ድጋፍ ከሆነ፤ መሪው ይህንንም ሊሰጣቸው ይገባል (139)። ውጤታማ መሪ ሠራተኞቹ እንደ ንስር ከፍ ብለው እንዲበሩና ስኬታማ እንዲሆኑ ለማስቻል የማበረታታት፣ የድጋፍ፣ አቅጣጫ የማስያዝ፣ የማስልጠን (ቡቺንግ)፣ ሁኔታዎችን የማመቻቸትና አስፈላጊ የሆኑትን ተግባር የመወጣት እርምጃዎችን ሁሉ ይወስዳል (140)።

ታላላቅ ነገሥታትና ንግሥታት ሰዎቻቸው ለነርሱ እንዲሞቱላቸው ልከዋቸዋል። ለሕዝቡ ለመሞት ፈቃደኛ የሆነው ንጉሥ ኢየሱስ ብቻ ነው (141)። መሪነትን በተመለከተ አስፈላጊው ነገር አንተ እዚያው አያለህ የሚሆነው ነገር ሳይሆን አንተ በሌላህበት ጊዜ የሚሆነው ነው (142)።

አገልጋይ መሪ እንደ አስልጣኝ (ቡቺ) ጥሩ ውጤቶችን የሚያመጡ ሰዎች ስለራሳቸው መልካም ስሜት ይሰማቸዋል። የአገልጋይ መሪዎች ዋነኛ ተግባር ሠራተኞቻቸው ጥሩ ውጤት እንዲያስመዘግቡ ማስቻል ነው። ይህንንም የሚያደርጉት ከጋራ ራዕያቸው ጋር የሚስማሙትን ባሕርያትና እሴቶች እንዲያስዩ በማበረታታት ነው (147)። ሠራተኞች አሰቃቸው ከአጠገባቸው እንዳለ ካወቁ ታላላቅ ግቦችን ለማሳካት ድፍረት ይሰማቸዋል። ውጤታማ የአፈጻጸም አስተዳደር ስርዓት ሶስት ክፍሎች አሉት። እነዚህም፣ የአፈጻጸም ዕቅድ፣ የዕለት ተዕለት ስልጠና (ቡቺንግ) እና የአፈጻጸም ግምገማ ናቸው። ማቀድ ግቦችን መወሰንን ያመለክታል። (በሀሰም ደረጃዎች ላይ የሚገኙ መሪዎች ድርጅታዊ ግቦችን ስለሚወክሉ፣ በግለሰባዊ ግቦች ላይ ከፍተኛ አስተዋጽኦ ማበርከት ይጠበቅባቸዋል)። ማስልጠን የሠራተኞችን አፈጻጸም መከታተልን፣ ላሳዩት መልካም ውጤት ማመስገንንና ፈራቸውን የሳተትን ጥረቶች አቅጣጫ ማስተካከልን ያመለክታል። (መሪዎች ለሠራተኞቻቸው ያገለግሉ ዘንድ ፒራሚዱን መገልበጥ) (148-151)። ግምገማ- ከሥር ከሥር ስለተከታተልካቸው ይህ አስፈላጊ ላይሆን ይችላል።

የማሸነፍ ችሎታ ያላቸውን ሰዎች አሸናፊዎች ለማድረግ የሚያስችሉ አምስት ደረጃዎች- 1) ምን ማድረግ እንዳለባቸው ንገራቸው፣ 2) ምን ማድረግ እንዳለባቸው አሳያቸው፣ 3) እንዲያደርጉ የሚፈልጉትን ነገር እንዲሞክሩ ፍቀድላቸው፣ 4) አፈጻጸማቸውን ተመልክቶ፣ 5) ያሳዩትን መልካም ውጤት በማመስገን ስሕተታቸውን እርም። ችግር እስኪፈጠር ድረስ ጥፋት ብለህ በመቆየት ችግሩ ሲፈጠር በሰዎቹ ላይ አትጨህባቸው (153)።

መጀመሪያ ሊሰጠን የሚገባው በቅድመ-ሁኔታ ላይ ያልተመሠረተው ፍቅር ነው። ኢየሱስ ይቅር ባይ፣ ምሳሌያችንና መሪያችን ነው ብለን ካመንን፣ በመንገዱ ላይ የመቆየት እድል አለን (159)። እእግዚአብሔር ጋር ለመገናኘት፣

በራዕዩና በአሴቶቹ ላይ ለማተኮር የምትሰጠው ጊዜ ባነሰ ቁጥር፤ በይበልጥ የተነጠልክ ትሆናለህ። ራስህ ወዳድነትም መልካም ሰሜትን ለመቀዳጀት ሌሎች መንገዶችን ይፈልጋል (162)። ከምድራዊ ስኬት ይልቅ በመንፈሳዊ በረከት ላይ ለማተኮር ከፈለግክ አራት ነገሮችን አድርግ። 1) በምታደርገው ነገር ሁሉ አግዚአብሔርን አከብር። 2) የሠራተኞችህን እምቅ ህይወት ከፍተኛ ደረጃ ለማድረስ ሞክር። 3) ለደንበኞችህ የተዋጣለት አገልግሎት ለመስጠት ጣር። 4) ትርፋማ ለመሆን ሞክር። የመጀመሪያዎቹ ሁለት የፍጻሜ ግቦች ሲሆኑ፤ የመጨረሻዎቹ ሁለቱ የመድረሻ ግቦች ናቸው (163)። ለደንበኞች የተዋጣለት አገልግሎት መስጠት ወይም ትርፋማ መሆን አስፈላጊ የሚሆነው እግዚአብሔርን ለማስከበርና በይበልጥ የብዙ ሰዎችን ችሎታ ወደላቀ ደረጃ ለማድረስ እንዲቻል ነው (163)።

ሥራውን አከናውን፤ እግዚአብሔር እንዲመራህ ፍቀድለት (166)።

ትርፋማነት ደንበኞችህን ለማስተናገድህና ሠራተኞችህን ለሥራ የሚያነሳስ አካባቢ በመፍጠርህ ምክንያት የምታገኘው ሽልማት ነው።

- 2) ከመጽሐፍ የተወሰደ ምዕራፍ- ምንጭ- Wilkes, C. Gene. 1999. **Jesus on Leadership. Discovering the secrets of servant leadership from the life of Jesus.** Wheaton, IL: Tyndale House Publishers, Inc.
ሰዎችን እንዴት ለአገልግሎት ብቁ ማድረግ እንደሚቻል

መሪ ከሆንክ የምትመራቸው ሰዎች በእግዚአብሔር ዕቅድ ውስጥ የድርሻቸውን አንዲወጡ በማስቻል ታገለግላቸዋለህ። ስዚህም አምስት ነገሮች አስፈላጊዎች ናቸው።

- እንዲያገለግሉ አበረታታቸው- ኢየሱስ 12ቱን ደቀ መዛሙርት ከጠራቸው በኋላ አበረታቸው። (ዮሐ. 14 አንብብ)።
- እንዲያገለግሉ ብቁ አድርጋቸው- ስልጠና ያልታከለበት ማበረታታት አቅጣጫን እንዳልያዘ ፍላጎት ነው። አንድ ሰው ለተልዕኮ ብቁ ለመሆን ክርስቶን ከመከተል ጋር ተዛማጅነት ያላቸውን የተወሰኑ ነገሮች ማሟላት ይኖርበታል። ይህም የግለሰቡን መንፈሳዊ ሁኔታና የክህሎት ደረጃ የሚመለከት ነው። የተቀጠሩት ሰዎ በቂ የመጽሐፍ ቅዱስ እውቀት የሌላቸው በመሆናቸው ምክንያት ብዙ አብያተ ክርስቲያናት ይቸገራሉ።
- ፍላጎታቸውን ተረዱ- አገልጋይ መሪነት ማለት አንድ ሰው ለአንድ አገልግሎት ብቁ መሆን አለመሆኑን መለየት ማለት ነው። ይህም የግለሰቡን ስጦታዎች ማወቅና ተጨማሪ ዕድገት የሚያስፈልግበትን ሁኔታ መረዳት ይጨምራል። ከሃላፊነትህ ሥር ያሉትን ሰዎች ፍላጎቶች ለመረዳት ሲያገለግሉ ተመልክታቸው፤ የሚጠይቁህንም ጥያቄዎች አድምጥ። የምንመራቸውን ሰዎች

የማንመለከት፤ እንዲሁም የሚፈልጉትንና የሚያስፈልጋቸውን የማንረዳ ከሆነ፤ ራሳችንን ዝቅ ልናደርግና ማንኛውንም ተልዕኮ የማሳካታችንን ጉዳይ ልንረሳው ይገባል።

- አስተምራቸው (መመሪያ ሰላቸው) ብዙውን ጊዜ መሪዎች ለዎች የአገልግሎት ተሳታፊ እንዲሆኑ ይጠሯቸውና ምንም ዓይነት መመሪያ ሳይሰጡ ግራ ተጋብተው አንዲቀመጡ ያደርጋሉ። ሠራተኞችን በማናለለጥንበት ጊዜ ሁልጊዜም ችግሮች ይከሰታሉ። ማለተማር የመሪነት አካል ነው። ጤሞቴዎላ ለሚያገለግላቸው አንዴት አንከብካቤ ማድረግ እንዳለበት ጳውሎስ አስተምሮታል። የለጠው ትምህርት ግልጽና ውሰን ነበር። ጳውሎስ ለአገልግሎት የመለመለው ለው ምን ማድረግ አለብኝ? ብሎ አይጨነቅም። አገልጋይ መሪዎች ሌሎች ሰዎች ጥሪያቸውን በማግባ እንዲያከናውኑ ብቁ ያደርጓቸዋል።

- ጸልይላቸው ከሚያገለግላቸው ሰዎች ጋር ተንበርክኮ የማይጸልይ ለው ለመምራት መቆም የለበትም።

ማጣቀሻዎች

- Ken Blanchard, Bill Hybels, and Phil Hodges. 1999. *Leadership by the Book*. 12 Disciples To Faithwalk Leadership New York: William Morrow and Company, Inc., pp. 104-5.

•

- Maxwell, John C. and Jim Doman. 1997. "A Person of Influence Nurtures Other People," in *Becoming a Person of Influence*. Nashville: Thomas Nelson Publishers, pp. 35-57.

•

- Wikes, C. Gene. 1999. *Jesus on Leadership. Discovering the secrets of servant leadership from the life of Christ*. Wheaton, IL: Tyndale House Publishers, Inc.

ትምህርት 15

ማህበረሰብን መገንባት

ግብ- በአገልጋይ መሪ አመራር በቡድኖች/ማህበረሰቦች ውስጥ መሥራት

ዓላማዎች

- ቡድኖችንና ማህበረሰቦችን ስለ መገንባት የሚናገሩትን የመጽሐፍ ቅዱስ ጥቅሶች መለየት
- በቡድን ግንባታ ላይ የሚያጋጥሙትን ችግሮች ለመለየትና መፍትሄ ለማፈላለግ
- ቡድን በመመስረት ውጤታማ ግቦችን ለመምታት
- ተግባራትን በመማሪያ አቅጣጫ እንደገና ለመመልከት
- በድርጅት ውስጥ አገልጋይ መሪ ምን ዓይነት ሚና እንዳለው ለመረዳት

የመጽሐፍ ቅዱስ ጥቅሶችን ማሰላስል

ማህበረሰብን ስለ መገንባት ከሚናገሩ ጥቅሶች መካከል ጥቂቶቹ

- መዘ. 4:11-16
- ዮሐዋ. 2:1-4
- ዮሐዋ. 2:42-47
- ዮሐዋ. 6:1-4፤ 6-7
- ዕብ. 10:24-25
- ማቴ. 18:19-20
- ሮሜ 12:9-18

የሚያሰፈልጉ ነገሮች-

ፍሊጥ ቻርት (የሚጠቀለል ወረቀት)፣ ማርከሮች፣ ማጣብሂያ፣ መጽሐፍ ቅዱሶች፣ የሚንቀሳቀሱ ጠረጴዛዎችና ወንበሮች ያሉበት የመማሪያ ክፍል፣ ለመጻፊያ የሚያገለግሉ ወረቀቶች፣ ወረቀት የማቃጠያ ቦታና ክብሪት።

የሚያሰፈልገው ጊዜ- በግምት ሰባት ሰዓት ተኩል

የትምህርቱ አሰጣጥ

ክፍል አንድ- ቀደም ሲል የተሰጡትን የንባብ ክፍሎች የሚመለከቱ ጥያቄዎችና አስተያየቶች

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

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

ደረጃ 3 ወደ ትምህርቱ መሻገር (30 ደቂቃ)

ክፍል ሁለት- መጽሐፍ ቅዱሳዊ ማህበረሰብን የመገንባት ግንዛቤ

ደረጃ 1- የማህበረሰብ ግንባታ በአንድ ድርጅት ውስጥ ሰዎች አብረው የማድጋቸውና አብረው ጊዜ የማላለፋቸው ውጤት ሊሆን ይችላል በማለት ግለጽላቸው። ኢየሱስና ደቀ መዛሙርቱ አንድ ዓይነት ማህበረሰብ መገንባታቸው የሚያጠያይቅ አይደለም። ደቀ መዛሙርቱ አንድ ላይ በመሰልጠን፤ በተሰያዩ አካባቢዎች አብረው በመሥራትና ከእርስ በርሳቸው ቤተሰቦች ጋር መስተጋብር በመፍጠር አንድነታቸውን አጠናክረዋል። ብዙዎችም የኢየሱስ ማህበረሰብ አባል በመሆናቸው ምክንያት ተሠውተዋል። ሁላችንም እነዚህን ነገሮች አብረን ስለምናደርግና ቢያንስ ከሥራ ጊዜያችን አንድ ሦስተኛውን በሥራ ቦታችን ስለምናላልፍ፤ አንድ አገልጋይ መሪ እንዴት ማህበረሰብን ሊፈጥር እንደሚችል መረዳቱ ጠቃሚ ነው (10 ደቂቃ)።

ደረጃ 2 ተሳታፊዎቹ በአንስተኛ ቡድን ተከፋፍለው በድርጅት ውስጥ ማህበረሰብን ስለ መገንባት አግዚአብሔር ምን ሊያስተምረን እንደሚፈልግ የሚያሳዩትን ጥቅሶች እንዲለዩ አላስባቸው። ለእያንዳንዱ ቡድን ፍሊጥ ቻርትና ማርከር በመስጠት ያገኟቸውን ጥቅሶች እንዲዘረዝሩ ጠይቃቸው (30 ደቂቃ)።

ደረጃ 3 ከትምህርቱ መጀመሪያ ላይ የተጠቀሱትን ጨምሮ ተሳታፊዎቹ ያገኟቸውን ጥቅሶች አብራራላቸው (20 ደቂቃ)።

ደረጃ 4 እግዚአብሔር ማህበረሰብን ስለ መገንባት በአጠቃላይ ሊያስተምረን የሚፈልገው ምንድነው? ብለህ ጠይቃቸው። ማህበረሰብን መገንባት አገልጋይ መሪ ለመሆን የሚያስፈልገው ለምንድነው? (15 ደቂቃ)።

ደረጃ 5 ማህበረሰብ ማለት የሰዎች ሰብስብ አይደለም በማለት አብራራላቸው። አንድ ሰው ወይም አንድ ነገር ሰዎች አብረው እንዲሠሩ ሊያነሳሳቸው ይገባል። የጋራ ራዕይ እንዴት ሰዎችን ወደ አንድነት የማምጣት ኃይል እንዳለው ተመልከተናል። ነገር ግን ራዕይ በዚህ አያበቃም። ይልቁንም ጠልቀ በመግባት አብረው የሚሠሩት ሰዎች ጠንካራ ግንኙነት እንዲመሠርቱ ማስቻል አለበት። በዚህ ትምህርት በሥራ ቦታ አንድ ጊዜ ከአንድ ሰው ጋር ግንኙነት በመፍጠር እንዴት ማህበረሰብን መመስረት እንደሚቻል እንነጋገራል (10 ደቂቃ)።

ክፍል ሦስት- ለማህበረሰብ ግንባታ ቡድኖችን መመስረት

ደረጃ 1- ለማህበረሰብ ግንባታ ትልቁ መሠረታዊ ነገር አብረው የሚሠሩትን ሰዎች መመልመል ነው በማለት ግለጽላቸው። በቤተ ክርስቲያን እንደሚደረገው፤ አብረው ስመጸላይ፤ የመጽሐፍ ቅዱስ ጥናት ለማካሄድ ወይም ማህበራዊ ተግባራት ለማከናወን የሚሰባሰቡ አነስተኛ ቡድኖችን እናደራጃለን። በሰራ ቦታ ቡድን በመባል የሚታወቀውን ሰብሰብ በሚፈጥሩ ሰዎች አማካኝነት የሚከናወኑ ተግባራትን መሪዎች ያሰያሉ። በዚህ የትምህርቱ ክፍል ቡድን የመገንባት ሂደትንና ቡድኖች ከግባቸው ለመድረስ የሚያጋጥሟቸውን እንዳንድ ነገሮች ለመዳሰስ እንሞክራለን (10 ደቂቃ)።

ደረጃ 2- 1ኛ ኖት- ማህበረሰብን ስለ መገንባት የሚናገር ምሳሌ የሚለውን አድል። ይህንን አጭር ታሪክ ድምጽህን ከፍ አድርገህ አንብብላቸው። ይህ አዛውንት እንድንማር የፈለገው ቁም ነገር ምን ይመስላችኋል? ብለህ ጠይቃቸው። ተወያዩበት። በተመሳሳይ ሁኔታ ድርጅቶችም ባልተቀናጁ ግለሰቦች ጥረት ውጤታማ ሊሆኑ አይችሉም በማለት ግለጽላቸው። ይህ ሁሉም ተጨዋች ግላዊ ችሎታውን ለማሳየት የሚፈልግበት የእግር ኳስ ቡድን ውጤታማ ሊሆን ከማይችልበት ሁኔታ ጋር ተመሳሳይ ነው። ነገር ግን ሰዎች አብረው ሲሠሩ፣ መፈጸም ባለባቸው ነገር የጋራ ራስይ ሲኖራቸው፣ ቡድን ሲመሰርቱና ለቡድኖቹ አሠራር ደንቦችን ሲያዘጋጁ፣ ማንም በተላለ ሊያሸንፋቸው (ሊሰብራቸው) አይችልም። የነዚህ ሰዎች የጋራ አሳብ ከአንድ ሰው የላቀ ይሆናል። ስለሆነም፣ የተሰጡን ምንባቦችና ይህ አጭር ታሪክ በድርጅታችን በማህበረሰባችን ውስጥ ተግባራችንን ለማከናወን ቡድኖችን ስለመመሥረት እንድናስብ ሲያነሳሱን ይገባል (15 ደቂቃ)።

ደረጃ 3- ቡድኖች የጋራ መማማርን በሚጠይቁ በርካታ የዕድገት ሂደቶችን ውስጥ እንደሚያልፉ አብራራላቸው። 2ኛ ኖት- የቡድን የዕድገት ደረጃዎች የሚለውን አድል። ይህንን ኖት አብራራላቸው። ተሳታፊዎቹ እንዲህ ዓይነት ሁኔታ አጋጥሟቸው እንደሆነ ጠይቃቸው። ተወያዩበት (20 ደቂቃ)።

ደረጃ 4- የቡድን ግንባታ ሂደት ብዙ ማስተካከያዎችን የሚጠይቅ ውስብስብ ሂደት መሆኑን የምንገነዘብ ይመስለኛል በማለት አብራራላቸው። በቡድን ግንባታ ሂደት ውስጥ ችግሮች ይከሰታሉ። ይህም አገልጋይ መሪዎች ሊፈቱ የሚገባቸው ናቸው። ተሳታፊዎቹ የ2ኛውን ኖት ሁለተኛ ገጽ በመያዝ 5 አባላት ባሉት ቡድን እንዲከፋፈሉ ጠይቃቸው። የተሰጡትን ችግሮች እንዴት እንደምትፈቱ ተወያዩ። ለአራተኛው ችግር አብሮ ለመለራት የሚከብድ ሌላ ዓይነት ሰው ግለጹና እንዴት ከዚህ ዓይነቱ ሰው ጋር አብራችሁ እንደምትሠሩ አብራሩ (30 ደቂቃ)።

ደረጃ 5- እያንዳንዱ ቡድን የጻፈውን የመፍትሔ አሳብ እንዲያነብ አድርግ። እያንዳንዱ ቡድን በሚያቀርብበት ጊዜ፣ ለከፍሉ ተሳታፊዎች፣ «ይህ ጥሩ መፍትሔ ነው ብላችሁ ታስባላችሁ ወይስ ሌላ መፍትሔ አላችሁ?» ብለህ ጠይቃቸው። ተወያዩ። ሁሉም ነጥቦች አስኪዳሰሱ ድረስ ይህን ሂደት ተጥሉ። በቡድኖቻችሁ በቡድኑ ውስጥ ያሉትን ችግሮች ለመፍታት እያሉ ጠቃሚ መፍትሔዎችን አቅርባችኋል በማለት ግለጽላቸው። 3ኛ ኖት- እዲስ ቡድን መገንባት የሚለውን አድል። ቡድን እንዴት እንደሚመሠረት በማገባ ለመረዳት 3ኛውን ኖት እንመልከት በማለት ኖቱን አብራራላቸው። መጀመሪያ በዚህ ኖት ላይ እንወያይና ይህን አሳብ ለቡድን ግንባታ መልመጃ ትጠተማላችሁ (30 ደቂቃ)።

ደረጃ 6- አሁን የቡድን ግንባታ መልመጃ ለመሥራት ዝግጁ ሆነናል። 4ኛ ኖት ግንብ መስራት የሚለውን አድል። በተጨማሪም፣ ለሥራው የሚያስፈልጉትን የማውጫ ካርዶችና ማያያዣዎች አድል። ሁሉም ሰው ምን መሥራት እንዳለበት እንዲያወቅ መመሪያዎቹን በጋራ እናንብብ በላቸውና መመሪያዎቹን ድምጽህን ከፍ አድርገህ አንብብላቸው። 3ኛውን ኖት የቡድን ምስረታ መመሪያችሁ አድርጋችሁ እንደምትጠቀሙ አስታውሱ በላቸው። ምን መሥራት እንዳለባችሁ አቅዱና በተሰጣችሁ መሣሪያ ተጠቅማችሁ ግንቡን ሥሩ። 3ኛው ኖት ውስጥ ያለውን መመሪያ ለማንበብ 15 ደቂቃ፣ ለማቀጃ 10 ደቂቃ፣ እንዲሁም ለግንባታ 20 ደቂቃ ተጠቀሙ። ከ45 ደቂቃ በኋላ ሥራውን እንዲያቆሙ አድርግና አሸናፊው ማን እንደሆነ እናያለን በላቸው (45 ደቂቃ)።

ደረጃ 7- እውነተኛው ፈተና አሁን ነው። ግንቡ ለ5 ደቂቃ ሳይወድቅ ይቆማል? ይህን እየጠበቅን ሳለ አሁን ስላደረጋችሁት ነገር እንነጋገር። መሪ ሆኖ የወጣው ማነው? ብለህ ጠይቃቸው። መሪ የሆነው ስምንድነው? ሁሉም ሰው ያለው ክህሎት ምንድነው? የሆነ ችግር ተፈጥሮ ከነበር፣ ችግሩን እንዴት ፈታችሁት? በኖቱ ውስት የተሰጠውን መመሪያ ተከትላችኋል? ተወያዩ።

አየተወያዮችሁ ሳለ ከ5 ደቂቃ በኋላ ያልወደቀው የማን ግንብ እንደሆነ ተመልከቱ። ከወደቀት ግንቦች ሁሉ በተለየ ሁኔታ ይህ ግንብ እስካሁን ቆሞ እንዲቆይ ምን የተለየ ነገር አደረጋችሁ? ብለህ ግንቡን የሠራውን ቡድን አባላት ጠይቃቸው። ተወያዩ። የግንባታውን ልዩነቶች ማብራራትህን በመቀጠል፤ እንዳንድ ግንቦች ለምን እንደወደቁና ሌሎች ለምን እንዳልወደቁ ግስጽ። አሸናፊውን በመግለጽ አነስተኛ ሽልማት ማበረከት እንዳለብህ አትዘንጋ (20 ደቂቃ)።

ደረጃ 8- ላሸነፈው ቡድንና ሰሌዎችም «የነድርብ ከብ ትምህርት» (double loop learning) የሚባል ተግባር ማከናወናችሁን ግለጽ። 5ኛ ኖት- ነጠላና ክብ መማሪያ የሚለውን አድል። በዚህ ሂደት ውስጥ በጋራ ራዕይና በጀመሪያው ክብ መሠረት የማቀድ፤ የመተግበርና የማስተካከል ተግባራት እናከናውናለን ብለህ ግለጽ። ሁሉም ነገር ምቹ በሚሆንበት ጊዜ እስካሁን በናደርግ እንደነበረው እንቀጥላለን። ነገር ግን የማንጠብቀው ችግር ከተከሰተ፤ የመጀመሪያ ምላሾችን እንደም ሂደቱን ማፋጠን፤ አሊያም ችግሩ በራሱ ጊዜ ይቀረፋል በሚል አምነት ሥራውን መቀጠል ይሆናል። እነዚህ ምላሾች የሚያስከትሏቸው መዘዞች አሉ። ይህ ሥራው እንዲቆም፤ ሰዎች እንዲከፋፍ ጥሩ ውጤቶች እንዳያገኙ ሲያደርግ ይችላል። ስለሆነም ምንም ነገር እንዳልተፈጸመ ሁሉ ዝም ብሎ ወደፊት ከመቀጠል ይልቅ እንዴት እዚህ ችግር ውስጥ እንደገባን ልናስብ ይገባል። ማለብ በምናቀምበት ጊዜ ወደ ድርብ ክብ እንገባለን። ይህም ሥራውን ባቀድንና በተገበርን ጊዜ ከግንዛቤ ውስጥ ያስገባናቸውን ነገሮች የምንመምምበት ነው። ከግንዛቤ ውስጥ ያስገባናቸውን ነገሮች በምንመምምበት ጊዜ ቀደም ሲል ያልተገነዘብናቸውን እንዳንድ የተሳሳቱ ነገሮች እንረዳለን። ከዚያም ዕቅዳችንን በማስተካከልና አተገባበራችንን በመለወጥ ወደ መጀመሪያው ክብ እንገባለን። አሁን የሠራነውን መልመኛ በተመሰከተ፤ ወደ ሁለተኛው ክብ ደርሳችሁ- ከሆነ እዚያ ያደረሳችሁ «ክስተት» ምንድነው? ብለህ ጠይቃቸው። ተወያዩ። የግንቡን የላይኛ ክፍሎች የማይሸከም መሠረት ከሠራችሁ፤ መሰረቱን ማስተካከል ወይም ዕቅዱን ሙሉ በሙሉ መቀየር አለባችሁ ማለት ነው። ይህ የተለየ ውጤት አመጣላችሁ? ብለህ ጠይቃቸው። ከአሁን የግንቡ ምሳሌያችን ውጭ ይህ የተከሰተበትን ሁኔታ የሚያሳይ ምሳሌ ያለው ሰው አለ? ተወያዩ (30 ደቂቃ)።

ደረጃ 9- በቡድን ሆኖ በመሰራት ከግብ መድረስ ቀላል ነገር አይደለም በማለት ግለጽላቸው። ይህ የጋራ ራዕይን፤ ጠንካራ ዕቅድን፤ መልካም የለው ለሰው ግንኙነትንና የአላብ ልውውጥን፤ ግጭት መፍታትን፤ የተፈጠሩትን ስሕተቶች ሰይቶ ማወቅን፤ ችግሮችን የመፍታት ድፍረትን፤ በመጨረሻም መልካም ውጤት በሚገኝበት ጊዜ ተስባስቦ በደስታ ድሴን ማከበርንና ሸንፈትን መቀበልን የሚጠይቅ ነው። የጌታን ራዕይ አውን ለማድረግ በምንሠራበት ጊዜ በችግሮቻችን ሁሉ ውስጥ እርሱ አብሮ ይሆናል። በዚህ ትምህርት ውስጥ ያቀረብናቸው ስልቶች ግቡን እንድንመታና አገልጋይ መሪዎች ለመሆን ተግተን እንድንሠራ የሚያስችሉን ናቸው 910 ደቂቃ)።

ክፍል አራት- አመራርን መምምምና አገልጋይ መሪዎች መሆን

ደረጃ 1- በመጨረሻው የአገልጋይ መሪነት ትምህርቶችን የማጠቃለያ ተግባራት ከምንመሰክትበት ደረጃ ላይ ደርሰናል በማለት ተናገር። ሁላችንም ብዙ ነገር እንደተማርንና ገናም ብዙ የሚቀረን እንዳለ የተረዳን ይመስለኛል። አገልጋይ መሪ መሆን የዕድሜ ልክ ሂደት ነው። ይህም በመንፈስ ቅዱስ በመመራትና ከቃሉ ባገኘነው እውቀት ላይ በመመሥረት የሚከናወን ነው። በዚህኛው የትምህርታችን ክፍል፤ የመሪነት መምምምያ ፈተና በመውሰድ በአመራር ሥራችን የት ላይ እንዳለን ራሳችንን እናያለን (10 ደቂቃ)።

ደረጃ 2- 6ኛ ኖት- የድርጅታዊ አመራር ግምገማ የሚለውን አድል። መመሪያውን ድምጽህን ከፍ አድርገህ አንብብ። በግምገማው ውስጥ 66 ጥያቄዎች እንዳሉና ሁሉንም ጥያቄ መመሰስ

አንዳለባቸው ንገራቸው። ጥያቄዎቹን የምትመልሱት እሁን እየሠራችሁ ያላችሁትን፤ ቀደም ሲል የሠራችሁበትን ወይም በደንብ የምታውቁትን ድርጅ በመንተራስ ነው። ግምገማውን ለማጠናቀቅ አንድ ሰዓት ተሰጥቶአችኋል። ሞልታችሁ ከጨረሳችሁ በኋላ፤ የእያንዳንዱን ክፍል ውጤት በመደመርና የጠቅላላውን ግምገማ ውጤት እግኝ። ስትጨርሱ አሰብራቶአችሁ/አርሳላችሁን አስቀምጡ (60 ደቂቃ)።

ደረጃ 3- በዚህ ግምገማ ላይ ያገኛችሁት ውጤት ምን ይመስላል? ይህ ስለ ድርጅታችሁ ምን ያስረዳል? ከዚህ ግምገማ ስለ እመራር ምን ተረዳችሁ? ስለ ድርጅቱስ? ተወያዩ። አስካሁን ስለ አገልጋይ መሪነት ከተማርነው እንጻር፤ የአብዛኞቻችሁ ውጤት ዝቅተኛ ቢሆን እይገርመኝም። ይህም በድርጅታችሁ ውስጥ የአገልጋይነት እመራር ዝቅተኛ መሆኑን የሚያሳይ ነው። አገልጋይ መሪ እንደመሆናችሁ መጠን፤ ሥራችሁ ምን እንደሆነ በሚገባ ታውቃላችሁ (20 ደቂቃ)።

ደረጃ 4 በድርጅትህ ውስጥ ያሉት መሪዎች ይበልጥ አገልጋይ መሪዎች እንዲሆኑ ለማስቻል ምን ልታደርጉ ትችላላችሁ? ብለህ ጠይቃቸው። ተወያዩ። ከዚህ ትምህርት ካገኛችሁት አውቀት ሌሎች አገልጋይ መሪዎች እንዲሆኑ ለማነሳሳት ከፍተኛ አገዛ የሚያደርገው የትኛው ይመስላችኋል? ተወያዩ። ይህንን ሂደት ወደፊት ለመግፋት ምን ዓይነት ስልት ትጠቀማሉ? ምን ዓይነት ችግሮች የሚያጋጥሙ ይመስልሃል? እነዚህን ችግሮች እንዴት ታሸንፋለህ? ተወያዩ። እኔ ሰራችንን ለይተን አውቀናል የሚል እምነት አለኝ (20 ደቂቃ)።

ማጠቃለያ

በአገልጋይ መሪነት ማደጋችንን ብቻ ሳይሆን ሌሎችንም በዚሁ መንገድ ማገዛችንን የሚመለከት ትምህርት በንክታተል ቆይተናል። ትምህርቱን ለማስጨበጥም፤ የመጽሐፍ ቅዱስ ጥልቅ ንባብ፤ በዓለም ላይ ስለ እመራርና ስለ አገልጋይ መሪነት ከሚናገሩ መጻሕፍት የተወሰዱ ጽሑፎች ንባብና በአንድ ድርጅት ውስጥ ልናከናውን የሚገቡንን ተግባራት የሚያሳዩትን መልመጃዎች መሥራት የመሳሰሉትን ሥራዎች አከናውንናል። በዚህ የመጨረሻው ክፍል የጌታ አውነተኛ አገልጋዮች ለመሆን ልናሰውግዳቸው የሚገቡንን ነገሮች መመልከቱ ተገቢ ይሆናል።

ለእያንዳንዱ ሰው እንዳንድ ወረቀት አድልና በወረቀቱ ላይ ልባችሁ ሌሎችን በመምራቱ በኩል የአገልጋይ መሪ እንዲሆን ለጌታ ለመስጠት የምትፈልጉትን እንድ ነገር ጻፉ በማለት ተናገር። (ተሳታፊዎቹ ይህንን አንዲያደርጉ እንድ ደቂቃ ያህል ሰጣቸው)። ከዚያም ወረቀቶቹን ሰብስብና ልታቃጥላቸው በምትችልበት ስፍራ እስቀምጥ። ተሳታፊዎቹ አሳቱን በምትለኩበት ስፍራ ከብ ሠርተው እንዲቆሙ ጠይቃቸው። በዚህ እምልኮአችን ለጌታ እንደ ሌሎቹ ነገሮቻችን አርኪ ያልሆኑትን ነገሮች ለማጥፋት እንፈልጋለን። ይህንንም በማድረግ ጌታ ባሪያዎቹ እድህን እንዲለውጡን እነዚህን ነገሮች ለርሱ አሳልፈን እንሰጣለን። ከብሪት ለኩሰና ወረቀቶቹን እቃጥል።

ወረቀቶቹ እየተቃጠሉ ሳለ እብራችሁ ጽልዩ። በዚህ ለመጨረሻ ጊዜ አብረን በምናከናውነው መልመጃ እያንዳንዳችሁ ጌታ ጥበቡን፤ ምሪቱንና ታማኝነቱን በማገናጸፍ አገልጋይ መሪ እንዲያደርጋችሁ ጽልዩ። እያንዳንዱ ሰው በየተራ ከጸለየ በኋላ፤ እኔ በጸሎት እጨርሳለሁ። ይህም የትምህርታችን ፍጻሜ ይሆናል። ከጸሎቱ በኋላ እሳቱን አጥፋ (60 ደቂቃ)።

የትምህርት 15 ኖቶች

1ኛ ኖት- ትምህርት 15

ማህበረሰብን ስለ መገንባት የሚናገር ምሳሌ

(ምንጭ- Daft, Richard L. and Robert H. Lengel, 2000. Foundation leadership. San Francisco: Berrett-Koehler Publishers, pp. 168)

አንድ አዛውንት ከሞት አፋፍ ላይ በደረሰ ጊዜ የሚወዷቸውን ሰዎች ሁሉ ጠራቸው። እኚህ ሰው ለልጆቻቸው፣ ለሚስቶቻቸውና ለዘመዶቻቸው ለእያንዳንዳቸው አንዳንድ በትር ሰሟቸውና «ሰበሯቸው» አሏቸው። አነርሰም ጥረት አድርገው ሰባበሯቸው።

አዛውንቱም፣ «ነፍሰ በቸኛ ስትሆን የሚሆነው እንዲህ ነው። በተላላ ትሰበራለች» አሏቸው።

ከዚያም አዛውንቱ ለእያንዳንዳቸው ሌሎች አንዳንድ በትሮች በመስጠት፣ «እኔ ካለፍኩ በኋላ እንደዚህ እንድትኖሩ ነው የምፈልገው። በትሮቻችሁን ሁለት ወይም ሦስት እያደረጋችሁ በአንድ ላይ እስሯቸው። ከዚያም ሰባበሯቸው» አለ።

ሁለት ወይም ሶስት ሆነው የታሰሩትን በትሮች ለመስበር የቻለ አልነበረም። አዛውንቱም ፈገግ ብለው፣ «ከሌላው ነፍስ ጋር አብረን በምንሆንበት ጊዜ ጠንካሮች ነን። ከሌላው ጋር በምንሆንበት ጊዜ አንሰበርም» ሲሉ ተናገሩ።

2ኛ ኖት- ትምህርት 15

የቡድን ዕድገት ደረጃዎች

የቡድን ዕድገት ደረጃዎች	የሥራ ባሕርይ	አብሮ የመኖር ባሕርይ
ጨቅላነት	በድኑ ለመጀመር አየሞከረ ሲሆን፣ ወደፊት ለመሄድ አንዳንድ መሰረታዊና ግልጽ መረጃዎች ያስፈልጉታል።	በድኑ እንዴት አብሮ መሰራት እንደሰበት ይወስናል። የአፈጻጸም ዓላማዎችን በማሳካቱ በኩል ምርታማ፣ ድጋፍ ሰጪና ስምምነት ያለበት አካባቢ ለመፍጠር አስተዋጽኦ ያደርጋል። የሚላቸውን ደንቦች ይመሠርታል።
በዚህ ደረጃ፣ ቡድኑ አዲስ ተመስርቷል። አባላት ሥራና ለፍራ ለመያዝ ይፈካከራሉ። የራሳቸውን ብቃት ለማሳየት ይጥራሉ።	በዚህ ደረጃ የሚጠየቁ መሠረታዊ ጥያቄዎች የሚከተሉት ናቸው። • አዚህ የተገኘው	
ብዙውን ጊዜ ግራ የመጋባትና፣		

አገልጋይ መሪነት

«አዚህ ለምን ተገኘሁ?» የሚል ዓይነት መንፈስ ይታያል	ለምንድነው? • እውነት በተግባራችን ተደጋጋፊዎች ነን? • ተልዕኮአችን ምንድነው? • ግቦችን ምንድነው? • ያሉን ነገሮችና ጊዜ ምንድናቸው?	የቡድን አባላት አርስ በርሳቸው በመተዋወቅ ምን አንደሚፈልጉ ይነጋገራሉ
ጉርምስና የመያያዝና ቡድን የመሆን ለሜት ይታያል። ይሁን አንዲ ለደንበኞቹ የመግዛትና በባለሥልጣናት ላይ የማመጽ ፈተናዎች ይኖራሉ። አባላት ፈቃዳቸውን በሌሎች ላይ ለመጫን ጥረት ያደርጋሉ። ትግሉ የሚካሄደው በሁለት የቡድን አባላት ወይም በመደበኛ ሥልጣኖች መካከል ሲሆን ይችላል።	ግቦችንና እነዚህን ግቦች መፈጸምን በተመለከተ ተስፋ የመቁረጥ ሁኔታ ይታያል። አባላት መረውን ይፈታተኑታል። በቡድናች መካከል የሚፈጠር ግጭት ግቦችና ዓላማዎች በግልጽ አንዳይቀርቡ ያግዳሉ። አንዳንድ አባላት ለሌሎች ግልጽ ሳይሆኑ የራሳቸውን አመለካከት ለማራመድ ይሞክራሉ። ይህ ደረጃ ከድርድር ይልቅ የራሱን ፈቃድ በማስፈጸም ላይ ያተኩራል	በመጀመሪያው ላይ ከሰምንነት ላይ የተደረሰባቸው ደንበኞች አንዳንድ ጊዜ ይጣሉ። ሁሉም ሰው አይሳተፍም። አንዳንድ ሰዎች እስምሯቸውን ከፍት ስለማያደርጉ ከማይፈልጉት ለው የመጣውን አላብ (ጥሩ አላብ እንኳ ቢሆን) አይተላለፉም። መሪው በራስ ወዳድነት ላይ በማተኮር ሰዎች የአላብ ልዩነትን እንዲያስተናግዱ ያደርጋል። ግንኙነት ለመመሰረትና የሥራ ይዘትን ግልጽ ለማድረግ አመቺ ሁኔታዎች ይኖራሉ። አዚህ ላይ ሁኔታዎችን ለማስተካከል ጣልቃ መግባቱ ጠቃሚ ሊሆን ይችላል።
መካከለኛ ዕድሜ ቡድኑ ውስጥ የሚታዩት ግንኙነቶች የተረጋጉ ናቸው። ግቦችን በመፈጸም ችሎታው የመተማመን መንፈስ ይታይበታል። እንዲሁም ያለ ምንም ችግር አቅጣጫውን ይቀይራል። ለመተማመን የሚያበቃ ሰፊ የጋራ ታሪክ አላቸው።	በዚህ ደረጃ ላይ ቡድኑ ዕድገት አየተመለከተ በመሄድ ላይ ነው። ግቦች በመፈጸም ላይ ሊሆኑ፣ ሰዎች ከባቦድና እውነታን የሚፈትኑ ጥያቄዎችን ይጠይቃሉ።	የቡድን አባላት አርስ በርሳቸው ስሜገባ ስለሚተዋወቁ የርስ በርሳቸውን ደካማና ጠንካራ ጎኖች ያውቃሉ። ለጠንካራ ጎኖች ድጋፍ በመስጠት ለአንዱ ድክመት የሌለው ጥንካሬ አንዲሸፍን ያደርጋሉ። አብረው ሊሳሉና ሊደሰቱ ይችላሉ። የቡድን አባላት በማንነታቸው ተተባይነት ያገኛሉ።
ብስለት ቡድኑ ብቃቱን አረጋግጧል። እያንዳንዱ ክፍል የየራሱን አሰተዋጽኦ እያደረገ አጥጋቢ ውጤት ያስገኛል።	ቡድኑ ጦርነት ገጥሞ ተመልሶአል። በመሀል ላይ ዕቅዶቻቸውን በማረም፣ በመተግበር፣ በመከታተል፣ በመገምገምና በመከላከል ተግባራቸውን ያከናውናሉ። እንደ ሥራውን የመከታተልና የመለወጥ ብቃት ይታይባቸዋል።	የተግባር ልውውጥ፣ የችሎታ ክፍፍል ይደረጋል። ብዙም አይቻልም የማለት ሁኔታ አይታይም። በተከናወኑት ተግባራት ላይ የጋራ የሆነ የኩራት መንፈስ፣ የተሩትን ለማከናወን ደግሞ ፈቃደኝነት ይታያል።

በፊቃድ የተወሰደ። ምንጭ- Diverse Teams at Work, copyrighted by Lee Gardenswartz and Ania Rowe, 1995. From The *HR Handbook*, volume I, Elaine Biech and John E. Jones, Eds., Amherst, MA: HRD Press, 1996.

የቡድን አባላት እነዚህን ችግሮች የሚያስተናግዱት እንዴት ነው?

መረጃ የሚደብቅ አባል		
ችግር የሚያስከትለው ባሕርይ- ሌሎች አባላት የሚፈልጉትን መረጃ የመያዝ ፍላጎት	በቡድኑ ላይ የሚያስከትለው ተጽዕኖ አንዳንድ ሠራተኞች መረጃ ለማድረግ ብቻው ስሙ መረጃ በመገፈግ ምላሽ ሊሰጡ ይችላሉ። ይህ ደግሞ ሁሉም የቡድኑ አባላት ሥራቸውን በሚገባ እንዳያከናውኑ ሊያደርግ ይችላል።	የእናንተ መፍትሔ
ሐሜት		
ችግር የሚያስከትለው ባሕርይ- ስለ ቡድኑ አባላትና ስለ ሌሎች ሠራተኞች የሐሰት ወራዎችን ያስራጫል	በቡድኑ ላይ የሚያስከትለው ተጽዕኖ የቡድኑ አባላት ሐሜትን በመፈራራት ስመነጋገር ባሰመራሰጋቸው ውጤታማ አሳብ ልውውጥ ለማድረግ ሊቸገሩ ይችላሉ	የእናንተ መፍትሔ
ጨለምተኛ		
ችግር የሚያስከትለው ባሕርይ- «እልቅልም» የሚል አመለካከት ሲኖረው፣ አዲስ ሥራ በመጣ ቁጥር ያንረመርማል	በቡድኑ ላይ የሚያስከትለው ተጽዕኖ ቀስ በቀስ የጨለምተኛው ባሕርይ ወደ ሌሎች ይተላለፋል። የቡድኑ አባላት መንፈስና ሞራል ይላሽቃል	የእናንተ መፍትሔ
ችግር የሚያስከትለው ባሕርይ-	በቡድኑ ላይ የሚያስከትለው ተጽዕኖ	የእናንተ መፍትሔ

3ኛ ኖት- ትምህርት 15

አዲስ ቡድን መመሥረት

(ምንጭ- Dyer, William G. 1987. Team Building. Issues and Alternatives (2d ed.) Reading, M.A: Addison-Wesley Publishing Company, pp. 100-06)

መግቢያ

በዚህ መልመጃ ወደ ፊት ኖት ከማለፋችሁ በፊት እንዴት ቡድን መመስረት እንደሚቻል መመሪያዎችን ታዘጋጃላችሁ። ይህንን ለማድረግ ከዚህ በታች የቀረቡትን ደረጃዎች ተከተል። በፍጥነት ኖት ውስጥ ተግባር ለድርጅትህ እዲስ ቢሮ ማዘጋጀት ይሆናል። መልመጃውን ከሌሎች የቡድንህ አባላት ጋር እብረህ ሥራ።

ደረጃ 1- ተጨባጭነት ያለው የቀዳሚነት ደረጃ አዘጋጅ

አብራችሁ በምትሆኑበት ጊዜ ለዚህ ተግባር (ልታከናውኑ ከሚገባችሁ ሌሎች ተግባራት አንጻር) የምትሰጡት የቀዳሚነት ደረጃ ምን ያህል ነው? በሚከተለው መለኪያ ላይ የኤክስ (X) ምልክት በማድረግ ለሥራው የሰጣችሁትን የቀዳሚነት ደረጃ አመልክቱ።

0 _____ 100

በመቀጠል፣ በሚቀጥለው ወር ውስጥ ለቡድን ሥራው ምን ያህል ጊዜ እንደምትሰጡ ወስኑ።

እያንዳንዳችሁ የቀዳሚነት ደረጃውንና ለሥራው የሚሰጠውን ጊዜ በተመለከተ የመሰላችሁን በተናጠል ክፋፋችሁ በኋላ በእንደ ላይ በመወያየት ሚዛናዊ የሆነ የጊዜና የጉልበት መጠን ለቡድኑ ሥራ ምን ያህል ሊሆን እንደሚችል ወስኑ።

ደረጃ 2- እያንዳንዱ የቡድን አባል የሚጠበቃቸውን ነገሮች በተመለከተ ውይይት ማድረግ

እያንዳንዳችሁ የሚከተሉትን ጥያቄዎች በመመለስ ውይይት አድርጉ።

1. በዚህ ቡድን ላይ ለመሥራት ከሁሉም በላይ የሚያስብህ ነገር ምንድነው?

2. ሁሉም ነገር እንተ አንደምትፈልገው ቢላካ ይህ ቡድን እንዴት ሥራውን ያከናውናል?
3. ሁሉም ነገር ቢበላሽ ይህ ቡድን ምን ይመስላል?
4. አዎንታዊ ውጤቶችን ለማረጋገጥ ምን ዓይነት አርምጃዎች መወሰድ የሚገባቸው ይመስልሃል?

ደረጃ 3 ግቦችን ማጥራት

በአንድነት የቡድኑ ዋነኛ ተልዕኮ ምን እንደሆነ ወስነና በጽሑፍ አስፍሩ። ዓላማው ምንድነው? የተመሠረተበት ምክንያት ምንድነው? ለቡድኑ ስኬት የሚያስፈልጉትን ሦስት ግቦች አስፍሩ። እነዚህን ግቦች ጻፉ።

ደረጃ 4 መመሪያዎችን ማዘጋጀት

በሚከተሉት ነገሮች ላይ ውሳኔ አድርጉ።

1. ውሳኔ የሚሰጠው እንዴት ነው? በአብላጫ ድምጽ፣ በቡድኑ አባላት ስምምነት ወይስ ለአነስተኛ ቡድኖች ውክልና በመስጠት?
2. መሠረታዊ የአሠራር ዘዴያችን ምንድነው? ሁሉም የቡድኑ አባላት በአንድ ላይ ነው የሚሠሩት? የቡድኑ አባላት በንዑስ ቡድኖች ሆነው ነው የሚሠሩት ወይስ በግለሰብ ደረጃ?
3. እያንዳንዱ ሰው አሳቡን ለመግለጽ የሚችልበትን እድል የምንሰጠው እንዴት ነው? የቡድኑ አባላት የስብስባ አጀንዳ ማስያዝ ይችላሉ? የተወሰኑ ጉዳዮች «ለሌላ ሥራ» ሊገደቡ ይችላሉ?
4. የአሳብ ልዩነቶችን የምንፈታው እንዴት ነው? በስዎች መካከል ያሉትን ልዩነቶች የምንፈታው በአማላጅ ነው ወይስ በአብላጫ ድምጽ?
5. ሥራውን ለማከናወን ምንድነው የምናደርገው? ሥራውን ለመፈጸም ለሚችሉ ሰዎች ብቻ መስጠት? ማን ምንና መቼ ማከናወን እንዳለበት የሚያሳይ ፕሮግራም ማውጣት ነው።
6. ውጤት የማያመጡትን ነገሮች የምንሰውጠው እንዴት ነው? የሥራውን ሂደት በመከታተል የተፈለገውን ያህል ውጤት ማሳየታቸውን በማረጋገጥ? በየጊዜው፣ ቡድኑ የበለጠ ውጤታማ የሚያደርገው ለውጥ የትኛው ነው?

4ኛ ናት- ትምህርት 15

ግንብ መሥራት

መመሪያ

በተሰጡት መሣሪያዎች (በማውጫ ካርድና ማያያዣ) በመጠቀም ቢያንስ ለአምስት ደቂቃዎች ቆሞ ሊቆይ የሚችል ረዥም ግንብ ሥሩ። ዕቅድ ለማውጣት 10 ደቂቃ፣ ለመሥራት ደግሞ 20 ደቂቃ ተስጥቶአችኋል። ዕቅድ በምታወጡበት ጊዜ ማን ፕሮጀክቱን መምራት እንዳለበትና እንዴት አብራችሁ እንደምትሠሩ ወስኑ። መመሪያ እንዲሆናችሁ ቡድን ስለ መመስረት የሚናገረውን ናት ተጠቀሙ። በተጨማሪም፣ የግንቡን መሠረታዊ ንድፍ አውጡ። ዕቅዳችሁ አርኪ መሆኑን ለታምኑ፣ ግንቡን ሥሩ።

የሥራው ገለጻ

የሥራው መሪ

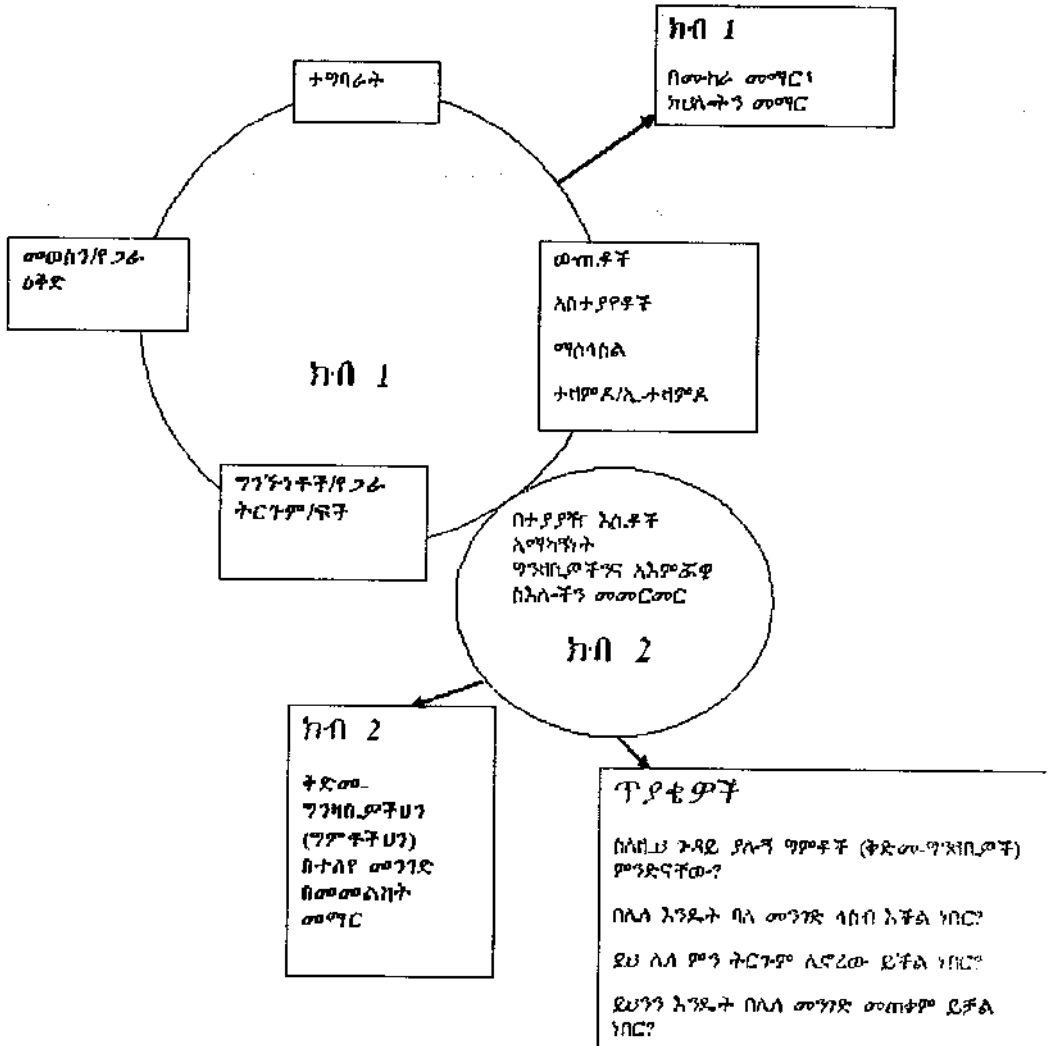
ለሉት ግንኙነት/ተግባራት

የንድፍ ግውጫ አሳብ

5ኛ ኖት- ትምህርት 15

ድርብ እና ነጠላ የመማሪያ ክብ

(ምንጭ- senge, et al., The Fifth Discipline Fieldbook, 1994. 62; O'Connor and McDerott, The Art of Systems Thinking, 1997: 124; Argyris, On Organizational Learning, ed ed., 1999:68).



6ኛ ኖተ- ትምህርት 15

የድርጅታዊ አመራር ግምገማ

James Alan Laub (1988), 12253 Lacewood Lane, Wellington, Ft. 33414

jlaub@worldservants.org

(561)642-9959

አጠቃላይ መመሪያ

የዚህ የግምገማ መሣሪያ ዓላማ ድርጅቶች የአመራር ተግባሮቻቸውና እምነቶቻቸው ስዎች በድርጅቱ ውስጥ በሚሠሩባቸው የተስያዩ መንገዶች ላይ እንዴት ተጽዕኖ እንደሚያሳድሩ መረዳት ነው። ስተሰያዩ ዓረፍተ ነገሮች ምላሽ በምትሰጥበት ጊዜ ስለ ድርጅትህ ወይም ስለ ሥራ ክፍልህ እውነት ነው ብለህ የምታምነውን ምረጥ። መመስሰ ያስብህ በራስ አስተሳሰብ እንጂ ሌሎች ስዎች እንድትሰጥ በሚፈልጉት መንገድ መሆን እንደሌለበት እስብ። ነገሮች እሁን ያሉበትን ሁኔታ እንጂ ሊሆኑ የሚችሉበትን ወይም የሚገባበትን ክፍትነት ውስጥ አታስገባ። ይህ የግምገማ መሣሪያ ሦስት የተስያዩ ክፍሎች አሉት። ለእያንዳንዱ ክፍል የተሰጡትን አጫጭር መመሪያዎች በማንበብ ወደ ምላሽህ እምራ።

ከእምስቱ ሣጥኖች በእንዱ ውስጥ የኤክስ (X) ምልክት በማድረግ መልስ።

1	2	3	4	5
በጭራሽ አልስማማም	አልስማማም	አልወስንኩም	እስማማለሁ	በጣም እስማማለሁ

ክፍል 1

በዚህ ክፍል፣ ለእያንዳንዱ ዓረፍተ ነገር ከአጠቃላይ ድርጅቱ (ወይም ክፍሉ የተወሰነ ክፍል) ጋር ይዛመዳል ብለህ በምታስበው መንገድ ምላሽ ሰጥ። ይህም ሠራተኞችን፣ አስተዳዳሪዎችን/ሃላፊዎችንና የበላይ አመራሮችን የሚጨምር ነው።

በአጠቃላይ በዚህ ድርጅት ውስጥ ያሉት ስዎች...

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

1. አርስ በርሳቸው ይተማመናሉ፡					
2. የድርጅቱን ግቦች በሚገባ ይረዳሉ፡					
3. ተቺዎች አይደሉም- ከፍተኛ አስምሮ አላቸው፡					
4. አርስ በርሳቸው ይከባበራሉ፡					
5. ይህ ድርጅት ወደፊት ወዴት እንደሚሄድ ያውቃሉ፡					
6. ከፍተኛ የሥነ-ምግባር ደረጃ አላቸው፡					
7. መልካም የሆነ በቡድን የመሥራት ችሎታ አላቸው፡					
8. የባሕል፣ የዘርና የጎሳ ልዩነትን ያከብራሉ፡					
9. አርስ በርሳቸው ይራራሉ፣ ይንከባከባሉ፡					
10. ከፍተኛ የሆነ ታማኝነትና ግልጽነት አላቸው፡					
11. ተአማኒነት አላቸው፡					
12. ከአርስ በርሳቸው ጋር መልካም ግንኙነት ያደርጋሉ፡					
13. ለብቻቸው ከሚሠሩት በላይ ከሌሎች ጋር ለመሥራት ይጥራሉ፡					
14. የሥራ ግቦችን በመምታቱ በኩል ተጠያቂነት አለባቸው፡					
15. ሌሎች ስሞች እንደሚያስፈልጓቸው ይገነዘባሉ፡					
16. ግለሰቦች የራሳቸው ስልትና ራስን የመግለጽ ነጻነት እንዲኖራቸው ያደርጋሉ፡					
17. ሃላፊዎች ጠቃሚ ውሳኔዎችን እንዲወስኑ ያበረታቷቸዋል፡					
18. አዎንታዊ የሥራ ግንኙነቶችን ለመጠበቅ ይጥራሉ፡					
19. ሰዎችን አስከ ማገነታቸው ይቀጠላሉ፡					
20. ግጭትን የትምህርትና የዕድገት መንገድ አድርገው፡					

አገልጋይ መሪነት

ይመለከታል					
21. ከሰዎች ጋር ይሰማማሉ					

ክፍል 2

በቀጣዩ ክፍል ውስጥ ለእያንዳንዱ ዓረፍተ ነገር ከድርጅቱ (ወይም ከድርጅቱ ክፍል) ጋር በሚዛመድ መልኩ ምላሽ ሰጥ። ይህም አስተዳዳሪዎችን/የሥራ ሃላፊዎችንና የበላይ አመራሮችን የሚያካትት ነው።

22. ስለ ድርጅቱ የወደፊት ጉዞ ግልጽ ራእይ ይሰጣሉ	1	2	3	4	5
23. በድርጅቱ ውስጥ ከነርሱ ያነሰ ደረጃ ካላቸው ሰዎች ለመማር ዝግጁ ናቸው					
24. የድርጅቱን የወደፊት አቅጣጫ ለማወቅ ሠራተኞች የራሳቸውን አስተዋጽኦ እንዲያደርጉ ይፈቅዳሉ					
25. ከሠራተኞቹ ከመለየት ይልቅ አብረው ይሠራሉ					
26. ከጉልበት ወይም ከማሰፈራራት ይልቅ ማግባባትን በመጠቀም በሰዎች ላይ ተጽዕኖ ያሳድራሉ					
27. አስፈላጊውን አመራር ለመስጠት ወደጋላ አይሉም					
28. ግልጽ የአላብ ልውውጥንና የመረጃ ልውውጥን ያበረታታሉ					
29. ሠራተኞች ጠቃሚ ውሳኔዎችን እንዲወስኑ ያደርጋሉ					
30. ሠራተኞች ከግባቸው እንዲደርሱ ለማድረግ የሚያግዘውን ድጋፍና ቁላቁስ ያቀርባሉ					
31. ለመማር የሚያመች አካባቢ ይፈጥራሉ					
32. ከሌሎች ትችትና ተግዳሮት ለመቀበል ክፍት ናቸው					
33. የሚናገሩት የልባቸውን ነው፣ የልባቸውንም ይናገራሉ					
34. እያንዳንዱ ሰው መሪነትን እንዲለማመድ ያበረታታሉ					

35. ጉድለቶቻቸውንና ስሕተቶቻቸውን ይቀበላሉ					
36. ሲወድቁ ቢችሉም አንኳን ሰዎች አደጋን እንዲጋፈጡ ይፈቅዳሉ					
37. ከሌሎች የሚጠበቁትን ባሕርይ ራሳቸው ያሳያሉ					
38. የማህበረሰብና የቡድን ግንባታን ያመቻቻሉ					
39. መሪነታቸው የተለየ እውቅና እንዲሰጣቸው አይጠይቁም					
40. ተገቢውን ባሕርይ በማሳየት በምሳሌነት ይመራሉ					
41. በሰልጣናቸው ሳይሆን እዎንታዊ ግንኙነትን በመፍጠር በሰዎች ላይ ተጽዕኖ ለማሳደር ይፈልጋሉ					
42. ሁሉም ሠራተኞች ብቃታቸውን እንዲያሳድጉ ዕድሎችን ይሰጣሉ					
43. ሌሎችን ከመገምገማቸው በፊት ራሳቸውን በግልጽነት ይገመግማሉ					
44. ሥልጣናቸውንና ኃይላቸውን ሠራተኞችን ለመጥቀም ይገለገላሉ					
45. አስፈላጊ በሆነ ጊዜ ተገቢውን እርምጃ ይወስዳሉ					
አስተዳዳሪዎች/የሥራ ሃላፊዎችና የበላይ ሃላፊዎች	1	2	3	4	5
46. ሰዎችን በማበረታታት ይገነባሉ					
47. ሠራተኞች እርስ በርሳቸው ከሚፎካከሩ ይልቅ አብረው እንዲሠሩ ያበረታቷቸዋል					
48. ትሑት ናቸው- ራሳቸውን ከፍ ከፍ እያደርጉም					
49. የድርጅቱን ግቦችና ዓላማዎች በግልጽ ያስተዋውቃሉ					
50. ሠራተኞች በሥራ ክህሎታቸው እንዲያድጉ በግል ያስተምሯቸዋል					

አገልጋይ መሪነት

51. ለሌሎች ተጠያቂነትንና ሃላፊነትን ያሳያሉ					
52. ስዎችን ያዳምጣሉ					
53. ልዩ ደረጃ ወይም የመሪነት ጥቅም አይሸም					
54. የሠራተኞችን ፍላጎቶች ከራሳቸው ያስቀድማሉ					
ክፍል 3 ቀጣዮቹን ጥያቄዎች ከአንተ ወይም በድርጅቱ (ወይም በድርጅቱ ክፍል) ውስጥ ካለህ ሚና ጋር በሚዛመድ መንገድ መልስ። የራሴን ተግባር ስመለከት...					
	1	2	3	4	5
55. ለማበረከተው አስተዋጽኦ አለቃዬ ያደንቀኛል					
56. ከፍተኛ ውጤታማነት በማሳየት ላይ ነኝ					
57. በድርጅቱ ውስጥ ከኔ የበለጠ ደረጃ ላይ ያሉት ሰዎች ያዳምጡኛል					
58. ለድርጅቱ በማበረከተው አስተዋጽኦ ጥሩ ስሜት ይለማኛል					
59. በድርጅቱ ውስጥ ከኔ በላይ ደረጃ ላይ ያሉት ሰዎች ማበረታቻና ድጋፍ ይስጡኛል					
60. ሥራዬ ለድርጅቱ ስኬታማነት አስፈላጊ ነው					
61. በዚህ ድርጅት አመራር አተማመናለሁ					
62. በዚህ ድርጅት ውስጥ መሥራት ያስደለተኛል					
63. በድርጅቱ ውስጥ ከኔ በበለጠ ደረጃ ላይ ያሉት ሰዎች ያከብሩኛል					
64. በሥራዬ የፈጠራ ዘዴ መጠቀም ችያለሁ					

65. በዚህ ድርጅት ውስጥ ከሥራ መደቡ ይልቅ ግለሰብ የሚያበረከተው አስተዋጽኦ ትልቅ ሰፍራ ይሰጠዋል					
66. በሥራዬ አሁኝ የምላቸውን ስጦታዎችና ችሎታዎች ለመጠቀም ችያለሁ					

ለትምህርት 15 የተሰጠ ምንባብ

- 1) ከመጣጥፍ የተወሰደ- ምንጭ- Peek, M. Scott. 1995. "Servant-Leadership Training and Discipline in Authentic Community" in spears, Larry C. (ed.). Reflections on Leadership. New York: John wiley & Sons.

ማህበረሰብ የራሱን ችግሮች ለመፍታት የሚጥር ማንኛውም ቡድን ሊሆን ይችላል (88):: ወደ ዝርዝር ጉዳዮች በሚገባበት ጊዜ ማህበረሰብ ግንባታ፣ የጋራ ውሳኔ መሰጠት፣ አገልጋይ መሪዎችን ማሰልጠን፣ ሰላምን መፍጠር ተመሳሳይ ተግባር መሆኑን አንረዳለን (89):: ስለ አገልጋይ መሪነት መማር የሚቻለው በተግባር በመለማመድ አንጂ ስለ ጉዳዩ በመሰማት ብቻ አይደለም (90)::

በማህበረሰብ ግንባታ ውስጥ አራት ደረጃዎች አሉ::

1. የይምሰል ማህበረሰብ- ይህ ሰዎች ማህበረሰብ መስርተናል ብለው የሚያስበበትና ይኸው የማስመሰያ አስተሳሰብ ሁሉም ሰው በሚያውቃቸው ያልተጻፉ ደገቦች የሚደገፍበት ነው (91)::
 2. ሁከት- ግለሰባዊ ልዩነቶች እንዲከሰቱ በሚበረታታበት ጊዜ፣ ቡድኑ ሁከት ውስጥ ይገባል:: በይምሰል ማህበረሰብ ውስጥ ትልቁ ነገር ልዩነቶች እንዲሌሉ ማስመሰል ነው:: ሁከት በሚፈጠርበት ጊዜ ሰዎችን በመለወጥ ወይም በማሰወገድ ልዩነቶችን ለማጥፋት ጥረት ይደረጋል (91)::
 3. ራስን ማራቆት- አንድ ድርጅት በራሱ ማህበረሰብ አይደለም:: ብዙውን ጊዜ ሰዎች የምንፈልጋቸውን መሰመሮች እንዲከተሉ በማድረግ ጉዳይ ላይ ስለምናተኮር ስለ ጉዳዩ ወይም ስለ ሰውዬው የምናውቀው ነገር አይኖረንም:: በራስ ወዳድነት ላይ ካተኮሩት የመፈወሰና የማስተካከል፣ እንዲሁም የመለወጥ ፍላጎቶቻችን ራሳችንን ገሰል ማድረግ አለብን (92-93):: የመሪነት ትልቁ ችግር አንዳንድ ጊዜ ሰዎች ጠደ ሞት ጎዳና ሲሄዱ ምንም ነገር ለማድረግ ሳይችሉ ዝም ብሎ መመልከት ነው::
 4. አውነተኛ ማህበረሰብ- ይህ ሞት የሚመጣበት ጊዜ ነው:: የሆነ ሰው ቀደም ሲል ከታየው ሁሉ በጠሰቀ መንገድ አውነቱን መናገር ይጀምራል (93):: በዚህ ጊዜ ማህበረሰብ ይወሰዳል (94)::
- የአውነተኛ ማህበረሰብ መሰያ ከሆኑት ነገሮች አንዱ ዝምታ ነው (94):: አገልጋይ መሪነት ሰዎች ራሳቸውን አራቁተው ሌሎች የሚናገሩትን እንዲሰሙ ያስችላቸዋል::

አገልጋይ መሪዎች ይወለዳሉ፤ ይፈጠራሉም። አገልጋይ መሪ የመሆን ፍላጎት አገልጋይ መሪ ከመሆን ጥሪ ጋር አንድ ዓይነት አይደለም። በመሆኑም፤ በልምድና በማስተዋል ላይ የተመሰረተ የመምረጥ ሂደት ማድረጉ ተገቢ ይሆናል። እንዲሁም ደግሞ ውጤታማ አገልጋይ መሪዎች ሁልጊዜም ውጤታማ ላይሆኑ እንደሚችሉ መረዳቱ ጠቃሚ ነው። ቀጣይነት ያለውና የሠራተኞቹን አቅም የሚገነባ ስልጠና መስጠቱ ተገቢ ነው። ድርጅታዊ ሕይወት አገልጋይ መሪዎችን የማያሳድግ ከሆነ፤ የሆነ ችግር አለ ማለት ነው። በተለይም ድርጅቱ አገልጋይ መሪዎችን ማሰልጠንን በተልዕኮው ውስጥ እካቶ ከሆነ ይህ ችግር የጎላ ይሆናል (97)። ይሁንና መንፈሳዊነትን ማስተማር የሚቻለው በምላሌነት ነው (98)።

ድርጅታዊ መዋቅርና ማህበረሰብ የሚጣረሱ ላይሆኑ የሚጣጣሙ ነገሮች ናቸው (98)።

2) ከመጣጥፍ የተወሰደ ምንጭ- Chamberlain, Philp. 1995. "Team-Building and Servant-Leadership," in Spears; Larry C. (ed.). Reflections on Leadership. How Robert K. Geneleaf's Theory of Servant-Leadership Influenced today's Top Management and Thinkers. New York: John Wiley & Sons. Pp. 169-178.

ሮበርት ኬ. ግሪንሊፍ የቡድን ግንባታ «ትስስር የሚፈጥሩ የሥራ ቡድኖችን ወይም ቡድኖችን በመፍጠርና የቡድኖቹ አባላት ማህበረሰብ እንዲሆኑ በማስቻል» የወደፊት መሪዎችን ማለደግ የሚቻልበት ትርጉም ያለው መያዣ ተግባር መሆኑን ያሰረዳል። የ«ማህበረሰብ» ፍች እያንዳንዱ ሠራተኛ ለጋራ ግብ እንደሚደጋገፍ ስለሚያሳይ ለቡድን ግንባታ ተምላሌታዊ ሊሆን ይችላል (169)።

ማህበረሰብ-አቀፍ በሆነ አካባቢ አገልጋይ መሪዎች የማህበረሰብ አባላትን በመጠየቅ፤ በማዳመጥና በመምራት ለማህበረሰቡ ያላቸውን ታማኝነት ያለድጋሉ። በተጨማሪም፤ የማህበረሰቡን የቀድሞ፤ የአሁንና የወደፊት እሴታዊ ጉዳዮች በማገናኘብ ተግባራቸውን ያከናውናሉ። የሚከተሉት ነገሮች ማህበረሰብን ለመገንባት እገዛ የሚያደርጉ ናቸው።

- መዋቅር- የድርጅታዊ ማህበረሰብ መዋቅር እንደ ልዩ ገጽታ ሊታይ ይችላል። መዋቅሩ የቡድኑ አባላት በማህበረሰባዊ ሂደቶች አማካኝነት የቡድን ሀብረትን በሚያበረታታ የሞቀ አካባቢ እንዳሉ እንዲያሰቡ የሚያደርጋቸው ሊሆን ይገባል። መዋቅር አባላት የደረጃቸውንና የሃላፊነታቸውን ተደጋጋፊነት እንዲያደንቁና የግልም ሆነ የጋራ ግቦቻቸው በሁሉም ድጋፍ የሚሰኩ መሆናቸውን እንዲገነዘቡ የማያለቅል ሊሆን ይገባል።

- ሃላፊነት- የድርጅቱን ራዕይ፤ ተልዕኮ፤ እሴቶች/መርሆችና ዓላማዎች በማሳካት ረገድ እያንዳንዱ ሰው የራሱ አስተዋጽኦ ይኖረዋል። ለድርጅቱ ለኬታማነት ወይም ለተገላቢጦሽ እያንዳንዱ ሰው በራሱ መንገድ ሃላፊነት አለበት።

- የአላብ ልውውጥ/ግንኙነት- የእያንዳንዱ የማህበረሰቡ ክፍል አባላት ለላው ከፍል ምን እየሠራ እንደሆነና ምን እንደሚፈልግ መረዳት አለባቸው። በተለያዩ ክፍሎች ውስጥ የሚሠሩ የቡድን አባላት በግልጽ መረጃ በሚለዋወጡበትና አንዱ የሌለውን

አመለካከት ለመረዳት ጥረት በሚያደርግበት ጊዜ ማህበረሰብ መፍጠሩ አመቺ ይሆናል።

- ብቃት - የቡድን አባላት ከፍተኛ ችሎታና አውቀት በመጠቀም (ማለትም ችሎታቸውንና ስጦታቸውን በትክክለኛው ቦታ በድርጅቱ ውስጥ ከሥራ ላይ በማዋል) ለድርጅቱ ብቃት የበኩላቸውን አስተዋጽኦ ያደርጋሉ። እንደ ባለሙያዎች ተገቢውን ተሞክሮና ብቃት ለማሳየት አባላቱ የዕድሜልክ ተማሪዎች ሊሆኑ ይገባል። (ያህ ባለፈው ትምህርት ውስጥ ተብራርቷል)።

- መፍትሔ ማህበረሰብ-አቀፍ ችግሮች በሦስት ደረጃዎች ሊፈቱ ይችላሉ። እነዚህ ደረጃዎች ችግሩን መረዳትና መግለጽ፣ ሁኔታው ሊሻሻል የሚችልባቸውን መንገዶች በማግኘትና እንዴት ሁነታውን ማሻሻል እንደሚቻል የሚያሳዩ ናቸው። ቡድኖች በቡድኑና በሰፊው ማህበረሰብ ላይ ተጽእኖ ሊያሳድሩ በሚችሉ ውሳኔዎች ላይ እንዲሳተፉ ማበረታታቱ ጠቃሚ ነው። የችግር መፍቻ ዘዴዎች የተለያዩ አስተሳሰቦችን ወደ አንድነት ለማምጣት እንደሚደረግ ጥረት ሊታዩ ይገባል። ለችግር መፍቻ የሚያግዙ መመሪያዎች በቡድን አባላት መካከል የጋራ መተማመን መፈጠሩን ሊያረጋግጡ ይችላሉ (171-174)።

3) ከመጣጥፍ የተወሰደ- ምንጭ- Kogler Hill, Susan E. 2007. "Team Leadership" in Northouse, Peter G. Leadership Theory and Practice (4th ed.). Thousand Oaks, CA: Sage, pp. 207-236.

ቡድኖች እርስ በርሳቸው የሚደጋገፉ፣ የጋራ ራእይ ያላቸውና ከግባቸው ለመድረስ ተግባሮቻቸውን የሚያቀናጁ አባላት የሚገኙባቸው ድርጅታዊ ክፍሎች ናቸው። ለዚህ ምሳሌ ከሚሆኑት መካከል፣ የፕሮጀክት አስተዳደር ቡድኖች፣ የሥራ ግብረ ጋይሎች፣ የሥራ ክፍሎች፣ ቋሚ ኮሚቴዎች፣ የጥራት ቁጥጥር ኮሚቴዎች ይገኙባቸዋል (207)።

ውጤታማ የቡድን አፈጻጸም የሚጀምረው ከመሪው አእምሯዊ ምስል ነው። ይህ አእምሯዊ ምስል በቡድኑ ላይ የተጋፈጡትን ችግሮች ብቻ ሳይሆን የቡድኑን አፈጻጸም የሚወስኑትን አካባቢያዊና ድርጅታዊ ችግሮች ጭምር የሚያካትት ነው። መሪው የቡድኑን ችግርና በዚህ ዓውድ ሊለጠፈው የሚችሉትን መፍትሔዎች በምሳሌነት ያዘጋጃል። ይህም በአካባቢያዊና ድርጅታዊ ችግሮችና የመፍትሔ አርምጃዎች (ሀብቶ) ላይ የሚመሠረት ነው።

ጥሩ መሪ በአእምሯዊ ምስሉ ለተገነዘበው ችግር እስፈላጊ የሆኑትን የመፍትሔ አርምጃዎች ይወስዳል። የመሪው ባሕርይ ከሁኔታው ውስብስብነት ጋር በሚዛመድበት ጊዜ መሪው የቡድኑን ፍላጎቶች ለማሟላት በሚያስችል መንገድ አየሠራ ነው ማለት ነው። ውጤታማ የቡድን መሪዎች ቡድኑ ተግባሩን የሚያከናውንበትን ሁኔታ ካጤኑ በኋላ ለቡድኑ ችግሮች ትክክለኛ አእምሯዊ ምስል በማዘጋጀት እነዚህን ችግሮች ይፈታሉ።

መሪው ቡድኑ ውጤታማ እንዲሆን የማስቻል ልዩ ሃሳፊነት አለበት። ከዚህ አይታ አንጻር፣ የአመራር ባሕርይ በቡድን ላይ እንደተመሠረተ የችግር መፍቻ ተደርጎ ይታያል።

መሪው ውስጣዊና ውጫዊ ሁኔታዎችን በመመርመርና ለቡድኑ ውጤታማነት ጠቃሚ የሆኑትን ባሕርያት በመምረጥ ተግባራዊ ያደርጋቸዋል። መሪዎች የትኞቹ ችግሮች ጣልቃ-ገብነትን እንደሚጠይቁ በመለየት የበለጠ ተገቢ የሆኑትን መፍትሔዎች ሊለዩ ይገባል። ትክክለኛው መፍትሔ እንደ ሁኔታው ሊለያይ የሚችል ሲሆን፤ ትኩረት መደረግ ያለበት ቡድኑን በበለጠ ውጤታማ ለማድረግ በሚያስችሉ መፍትሔዎች ላይ ሊሆን ይገባል (209-210)።

ስለ መሪነት ውሳኔዎች ጸሐፊው አያሌ ነጥቦችን አንስቷል። ከነዚህም መካከል የሚከተሉት ይገኙባቸዋል።

1. አንድ ችግር በሚፈጠርበት ጊዜ ቡድኑን ልክታተል ወይስ እርምጃ ልውስድ? ቁልፍ- ስለ ችግሩ የተቻለህን ያህል መረጃ እስባለብ።
2. የሥራ ወይም የግንኙነት ችግሮችን ለመፍታት ጣልቃ ልግባ? ቁልፍ- የሥራ ቀጠሮዎችን ከማፋለስና ግንኙነቱን ከማሻከር የቱን መምረጥ እንዳለብህ ወስኑ።
3. ጣልቃ መግባት ያለብኝ በውጫዊና ውስጣዊ ጉዳይ ላይ? ቁልፍ- ችግሩ የተፈጠረው ከውስጥ ወይም ከውጭ መሆኑን መርምረህ አረጋግጥ።

4) ከመጣጥፍ የተወሰደ- ምንጭ- Covey Stephen R. 2002. "Servant-Leadership and Community Leadership in the Twenty-First Century," in Spears, Larry C. and Michele Lawrence (eds.). Focus on Leadership. Servant-Leadership for the 21st Century. New York: John Wiley & Sons, pp. 27-34.

አመራር አራት ተግባራት አሉት። የመጀመሪያ ተግባሩ ምሳሌ መሆን ነው። ያህም በሌሎች ዘንድ ተአማኒነት፣ ታማኝነት፣ ትጋት፣ ትሕትና፣ የአገልጋይ መሪነት መንፈስ፣ አስተዋጽኦ እንደሚያበረክት ሆኖ የሚታይ መሆኑ ነው። ይህ ትልቁ ሥራችን ነው። ምሳሌነትን ያህል ከፍተኛ ውጤት የሚያስገኝ ነገር የለም።

ሁለተኛው የአመራር ተግባር መስመር ማስያዝ ነው። ይህ ራዕይ የመንደፍ ተግባር ነው። ይህ ራዕይን፣ ተልዕኮንና እሴትህን የሚመለከት ነው። ይህ ለማድረግ የምትሞክረውን ነገር የሚያሳይ ነው። አብዛኞቹ ድርጅቶችና መሪዎች የሚፈጥሩት ትልቁ ስሕተት ለሌሎች ሰዎች ተልዕኮአቸው ምን እንደሆነ መናገር ነው። ሰዎች ተልዕኮውን በመንደፉ በኩል የማይሳተፉ ከሆነ ለስኬታማነቱ ቁርጥ እርምጃ ሊወስዱ አይችሉም። ያህ ደግሞ ተልዕኮው የተፈለገውን ያህል እንዳይሠራና ትኩረትን እንዳያገኝ ያደርገዋል። እውነተኛ መስመር የማስያዝ ተግባር እንዲኖር ከተፈለገ፣ ሁልጊዜም ሰዎች ምን እንደሚፈልጉ ማጥናቱ ተገቢ ነው። የእሴት ሥርዓቱ ምን እንደሚመስል መመርመርና በነዚህ እሴቶች በመመራት የተፈለገውን ውጤት ለማምጣት የሚቻልበትን ስልታዊ ዕቅድ ማዘጋጀት ይኖርብሃል።

ሦስተኛው የአመራር ተግባር አቅጣጫን ማስተካከል ነው። ራእዩን፤ ተልኮውንና እሴቶችን ከነደፍክ በኋላ በድርጅቱ ውስጥ ያሉት መዋቅሮችና ስርዓቶች ሁሉ እነዚህን ነገሮች እንዲያገኝባቸው ማድረግ ይኖርብሃል። ይህ ከባዱ መስመር የማስያዝ አካል ነው። ራእይና ተልዕኮህን ከነደፍክ በኋላ የድርጅትህ መዋቅሮችና ስርዓቶች በነዚህ ነገሮች ስለሚተዳደሩ፤ ተገቢውን ራእይ፤ ተልዕኮና ዓላማ ለመወጣት ጠንካራ እርምጃ መውሰድ ይኖርብሃል። ለእሴቶችህ ተቋማዊ መልክ እስካልሰጠህ ድረስ እነዚህ ነገሮች ሳይከሰቱ ይችላሉ። ማድረግ ያስብህ ስለነዚህ ነገሮች መናገር ነው። እሴቶችህን ተቋማዊ በማድረግና ከመዋቅሮችና ስርዓቶች ጋር ካላዋሃድክ እንዲከናወኑህ የምትፈልጋቸው ተልዕኮዎች፤ ራእይና ስልቶች እውን ሳይሆኑ ይቀራሉ። ለዚህ ነው አቅጣጫ የማስተካከል ተግባር ወሳኝ የሚሆነው። ፋክክርን የሚያበረታቱ ስርዓቶችን እየተከተልክ ለትብር ትልቅ ግምት እንደምትሰጥ ልትናገር አትችልም። ተመሳሳሪ መሥራት ተግባራዊ እየሆነ ሳለ ፈጠራን አከብራለሁ ልትል አትችልም።

አራተኛው የአመራር ተግባር የሰዎችን አቅም መገንባት ነው። በድርጅትህ ራእይና እሴቶች ላይ ትኩረት በማድረግ የላቀውን የሰዎች የፈጠራ ክህሎት፤ ጠቀሜታና ዓላማዎችን ለማሳካት የሚያስችል እውቀታቸውን ልታጎለብት ትችላለህ። ሰዎች የራሳቸውን ምርጥ ተግባር ለማከናወንና ከፍተኛ ግምት የሚስጠውን ራእይ ለማሳካት ይፈልጋሉ። ይህ አቅምን መገንባት ነው (27-29)።

አውነተኛው የአመራር መፈተሻ እነዚህን አራት ተግባራት በምሳሌነት ማሳየትና በአጠገብ ያሉት ሰዎች የራሳቸውን መስመር እንዲያገኙና ሌሎችም መስመሩን እንዲያገኙ ማስቻል ነው። አገልጋይ መሪነት ሌሎች አገልጋይ መሪዎችን ያፈራል። የምገለግለው እንዲሁ ለማገልገል ያህል ብቻ ሳይሆን፤ ከእነዚህ በታች ያሉት ሰዎች ያለ አንተ እርዳታ ተግባራቸውን ሊያከናውኑ በሚችሉበት፤ እንዲሁም ሌሎችን የማገልገል ፍላጎት በሚያጎለብቱበት መንገድ ሊሆን ይገባል። የአገልጋይ መሪነት መንፈስ የግብረገባዊነት ሥልጣን ነው። ይህም፤ «እኔ የማስበው ለራሴ ሳይሆን አንተንና ሌሎችን ስለማገልገል ነው። አገልጋይ ለመሆን ደግ ምላሌ መሆን እንዳለብኝ እውቃለሁ። ይህ ካልሆነ ግን የአገልገል መንፈስ እይኖረኝም» የሚል ነው።

በሁሉም ሰዎች ዘንድ አራት ፍላጎቶች አሉ። በሕይወት መኖር አለብን። ከሌሎች ጋር ግንኙነት ማድረግና ፍቅርን መለዋወጥ አለብን። ችሎታችንን ማሳደግና መጠቀም አለብን። እንዲሁም ደግሞ እሴት ሊኖረንና ለጡጥ ልናመጣ ይገባል። ለመጭው ትውልድ ቅርስ መተው አስብን። አስተዋጽኦ ለማበረከትና ለማገልገል በማስብ ስትሠራ፤ ቤተሰብ ስትገነባ፤ መልካም ግንኙነቶችን ስታደርግ፤ ባለማቋረጥ ስታድግና ስትማር እሳቱ መቀጣጠሉን ይቀጥላል። አንድን የቀጣጠለ የክብሪት እንጨት ወደሌላኛው የክብሪት እንጨት ጠጋ ባደርገው ሁለተኛው የክብሪት እንጨት ይቀጣጠላል። ይህን የሚያደርገው ሙቀቱ ነው። እሳቱ በዚህ ዓይነት መቀጣጠሉን ይቀጥላል (32-33)።

5) ከመጽሐፍ የተወሰደ ምንጭ- Jones, Laurie Beth. 2002. Teach Your Team to Fish Using Ancient Wisdom for Inspired Teamwork. New York: Three Rivers Press, pp. xiii-xviii.

ኢየሱስ እሳ አጥማጆችን በመጥራት «ሰው አጥማጆች እደርጋችኋለሁ» ባለ ጊዜ ለራሳቸው ብቻና በየቀኑ ስለሚይዟቸው አሳዎች ብቻ ያስቡ የነበሩትን ሰዎች ስለ ዘላለም የማይሰቡ የታላቅ ቡድን አባላት ለማድረግ መፈለጉ ነበር። ሰዎች ከራሳቸው ያለፈ አሳብ እንዲያስቡ ለማድረግ የሞከረ ሰው ሁሉ እንደሚያውቀው፣ እነዚህ ፈሪ ሰዎች ከቀረጥ ስብሰቢዎችና ከሐኪሞች ጋር እንዲሠሩ የማድረግ ተአምር በኋላ አምስት ሺህ ሰዎችን እንደራ በመመገብ ከታየው ተአምር የሚተናነስ አልነበረም። የእግዚአብሔር ልጅ ያለ ቡድን በምድር ላይ ሥራውን ሊያከናውን እንደማይችል ያውቅ ነበር። አኔና አንተም የተለየን አይደለንም። እናቶች፣ አባቶች፣ የድርጅት ምክትል ፕሬዚዳንቶች፣ መጋቢዎች፣ መምህራን፣ የጤና ተንከባካቢዎች ወይም ሥራ አስኪያጆች ብንሆን፣ ሌሎች ሰዎች እስካልተቀበሉትና ወደፊት ለማራመድ የበኩላቸውን እገዛ እስካላበረከቱ ድረስ የቅኛውም ዓይነት መልካም አሳብ ቢኖረን ፍሬያማ ሊሆን እይችልም።

ውጤቶች እንዲመዘገቡ የሚያደርገው የቡድን ሥራ ነው። ዛሬ ድርጅቶች የሚጋፈጡት ትልቁ ፈተና የሚመጣው ስልት በመንደፍ ወይም ወቅታዊ መረጃ በማግኘት ረገድ ሳይሆን፣ የተለያዩ ሰዎች እርስ በርሳቸው ሳይገፋፉ ጥረታቸውን እንዲያስተባብሩ ከማድረግ አንጻር ነው።

የኢየሱስ ዘዴዎች የሚከተሉትን ነገሮች ያስተምሩሃል።

- ሥራን ወደ መንስኤነት በመለወጥ ቡድን ለሚሠራው ሥራ ፍላጎት እንዲኖረው ማድረግ
- በተሻለ ሁኔታ አብሮ ለመስራት የሚቻልባቸውን ስኬታማ መንገዶች መፈለግ
- የቡድን አባላት በተሻለ ሁኔታ የአሳብ ልውውጥ ለማድረግ እንዲችሉ የመግባባት ችሎታቸውን ማሳደግ
- ትችቶችን ወደ ትብብር በመለወጥ ለቡድኑም ሆነ ለድርጅቱ ጠቃሚ ውጤት ማምጣት

ከዚህ በመቀጠል፣ ቡድንህ መጠናከር አለበት። ይህንን ለማድረግ የማይሰችሱ ዘዴዎች የማከተሉት ናቸው።

- ለቡድን ስለ ሥራቸው ባለቤትነትን ሳይሆን ባለ አደራነትን ማስተማር። ይህም ሥራው በውጤታማ አብሮ መሥራትን እንዲያስናክል የሚያገዝ ይሆናል።
- ቡድንህ በትክክል እየሠራ መሆኑን ለማረጋገጥ መደበኛ ውጫዊ የክትትል ተግባራትን ማከናወን።
- ቡድንህ አውነተኛ የተሳታፊነት ስሜት እንዲሰማውና በአዳዲስ ትምህርቶችና ግኝቶች የበለጠ እንዲነሳሳ ለማስቻል በሁሉም ደረጃዎች ለማገኘት ሠራተኞች ስልጠና መስጠት
- የቡድንህን አፈጻጸም ለመገምገም እንዲቻል አነስተኛ የተባለውን የውጤት መለኪያ ማስቀመጥ

በመቀጠል፣ በሚከተለው መንገድ የኢየሱስን ምሳሌነት በመከተል እውነተኛ ለውጥ እንዲመጣ ታደርጋለሁ።

- የድርጅቱን መዋቅር በመለወጥ የተሻለ የቡድን ሥራ እንዲሠራ አድርግ
- ወደ ጎን ለማስፋት ወደ ውስጥ ጠልቀህ ግባ። ይህም ቡድንህ በተሻለ ሁኔታ ችግሮችን እንዲፈታና ተጨማሪ ችግሮችን ለመፍታት የሚያስችል ጊዜ እንዲኖረው ያስችለዋል።
- ደግነት ይነጋርህ
- ከትንሹ ይልቅ በትልቁ ነገር ላይ ትኩረት አድርግ። ቡድንህ አስፈላጊ የሆነውን ነገር ለይቶ በማወቁ በዚያ ላይ ትኩረት ማድረግ ይኖርበታል።

ኢየሱስ ቡድኑ በስሙ ሥራዎችን እንዲያከናውን ሙሉ ስልጣን እንደሰጠው፣ አንተም ይህንኑ አድርግ።

- ጌታ ሠራተኞች ለመከሩ እንዲጨመሩ ያቀረበውን ታላቅ ጥሪ በማስታወስ ሁሉንም ሰው ወደ ሰው አዳኝነት ለውጥ
- ነገሮችን አታክብድ- ሁልጊዜም የቡድንህ አባላት ሥራቸውን እንዲያለታውሉ አድርግ።
- የቡድኑ አባላት ያለ ምንም መስናክል የፈጠራ ችሎታቸውን ተጠቅመው ተግባራቸውን እንዲያከናውኑ ፍቀድላቸው
- ለደንበኞች አርካታ ሁሉም ሰው ሃላፊነት እንዳለበት አስገንዝብ። ለአገልግሎት ትልቅ ትኩረት ሲሰጠው ይገባል።
- የቡድንህ አባላት ትልቁን ስጦታቸውን እንዲጠቀሙ በማድረግ አንተም የራስህን ስጦታ ተጠቀም።

6) ከመጽሐፍ የተወሰደ- ምንጭ- Wilkes, C. Gene. 1999. Jesus on Leadership. Discovering the Secrets of servant leadership from the life of Jesus. Wheaton, IL: Tyndale House Publishers, Inc.

ኢየሱስ የገነባው ቡድን

መሪዎች የጋራ ግብ ለመምታት ሌሎችን ማሳተፍ አለባቸው። መሪዎች በራሳቸው ጥረቶች ላይ ብቻ ከመጠን በላይ በሚተማመኑበት ጊዜ ለውድቀት ይጋለጣሉ። የምትመራቸውን ሰዎች በሥራህ ውስጥ እስካላሳተፍክ ድረስ ውጤታማ መሪ ልትሆን አትችልም። ራእይህና ተልዕኮህ ሌሎችንም ልክ እንዳንተው ካላነሳላቸው ሕዝቡን ልትመራ አትችልም (212)።

ኢየሱስ ተልዕኮውን ለማሳካት አሥራ ሁለት ደቀ መዛሙርትን ጠራ። የጠፋውን ዓለም በማገልገሉ ሥራ ላይ ይሳተፉ ዘንድ ሁለት ሁለት አድርጎ ላካቸው። ኢየሱስ ደቀ መዛሙርቱ ተቃውሞን በማሸነፍ የእግዚአብሔርን መንግሥት ሥራ ይሠሩ ዘንድ የራሱን ሥልጣን አስታጠቃቸው። እርሱ እስኪመስስ ድረስ አገልጋይ መሪዎቹ በቡድን አገልግሎት የእግዚአብሔርን መንግሥት ወደ ምድር የማምጣቱን ተግባር ያከናውኑ ዘንድ ኢየሱስ የቡድን አገልግሎትን በምሳሌነት አሳይቷል (214-215)።

ገ) ከመጽሐፍ የተወሰደ- ምንጭ- Dyer, William G. 1987. Team Building. Jesus and Alternatives (2d ed.). Readings, MA: Addison-Wisely Publishing Company.

አዲሱ ቡድን የሚጋፈጣቸው ዓበይት ተግባራት በመሠረታዊ ይዘታቸው አብረው ሲሠሩ የቆዩ ቡድኖች ከሚጋፈጣቸው የተለዩ አይደሉም። እነዚህም ግንኙነት ማጠናከር፣ ለሥራ የሚያመች ስሜታዊ አካባቢ መመሥረት፣ እንዲሁም፤ 1) ግቦችን ለመተሰም፣ 2) ችግሮችን ለመፍታት፣ 3) ውሳኔዎችን ለመስጠት፣ 4) የሥራ ክትትልን ለማጠናከር፣ 5) ጥረቶችን ለማቀናጀት፣ 6) የጋራ ግንኙነትን ለመመሥረት እና 7) ሰዎች ተቀባይነት እንዳገኙ እንዲሰማቸውና ዳሩ ግን ቀጣይ ውይይትነት የሚካሄድባቸውንና ልዩነትን ውብቆ መጓዝ የሚያስፈልግባቸውን ነገሮች እንዲለዩ ለማስቻል የሚያግዙትን ዘዴዎች መፍጠርን የሚጠይቁ ናቸው። አዲሱ ቡድን ከአሮጌው በላይ ወቃሚ የሚሆነው ቀደም ሲል የተመሠረቱትንና ጠቃሚ ውጤት ያለመጡትን መጥፎ ልማዶች፣ አመለካከቶች፣ አግባብነት የጎደላቸው የሥራ ግንኙነቶች ወይም ሂደቶች ለማስወገድ የሚያጠፋው ጊዜ ባስመኖሩ ነው። አባላት ቀደም ሲል የተወሰነ የሥራ ግንኙነት ሲያደርጉ በነበሩበት አዲስ የሥራ ክፍል ውስጥ አንዳንድ ውጤታማ ያልሆኑ ስሜቶች ወይም ተግባራት ሊኖሩ ይችላሉ። በአጠቃላይ አዲሱ ቡድን «አብረን እንድንሠራ፣ ከግባችን እንድንደርስና ስላራሳችንም ሆነ ስለ እርስ በርሳችን መልካም ስሜት እንዲሰማን የሚያደርጉትን ተግባራት ልናመጣ የምንችለው እንዴት ነው?» በማለት መወያቅ አለበት (97-98)።

ዳይር የተባሉ ምሁር በአንድ ዩኒቨርሲቲ ውስጥ 200 ሰዎችን ያስተፈ ጥናት በማካሄድ ሰዎች አብረው በሚሠሩበት ጊዜ የሚወዷቸውና የሚጠሏቸው ነገሮች ምን ምን እንደሆኑ ለመረዳት ጥረዋል። የጥናቱ ተሳታፊዎች ከሰሟቸው ምሳሌዎች አንዳንዶቹ የሚገነዘቡት ናቸው።

ሰዎች በኮሚቴ ወይም በግብረ ኃይል ውስጥ ለመሥራት የማይፈልጉባቸው ምክንያቶች

- 1) ደካማ አመራር- መሪው በጉዳዩ ላይ ውይይት የማድረግ፣ ሥራውን የመከታተል፣ ሥራው ወደተፈለገው አቅጣጫ እንዲጓዝ የሚያስችል ክትትል የማድረግና አባላትን የሚያነሳሱ ሥራዎችን የማከናወን ብቃት ያንሰዋል።

- 2) ግቦች ግልጽ አለመሆናቸው- አባላት ምን ለማድረግ እንደሚፈልጉ በግልጽ አይረዱም።
- 3) የቡድኑ አባላት ከልባቸው አይሠሩም- ይህም ለሥራው ራሳቸውን እንዳይሰጡ ያደርጋል።
- 4) በኮሚቴው ሥራ ላይ ትኩረት አለማድረግ- ምን መሠራት እንዳለበት አይታወቅም። «ዛሬስ ምን ይሆን የምናደርገው?» የሚል ዓይነት ጥያቄ ይነሳል።
- 5) ብዙውን ጊዜ ኮሚቴው የሚያቀርበውን አሳብ የበላይ አስተዳዳሪዎች አይቀበሉም- አስተዳደሩ ለኮሚቴው አሳብ ትኩረት መስጠት አለበት።
- 6) የጊዜ ብክነት- ውሳኔ ላይሰጥባቸውና ድምዳሜ ላይ ላይደረስ ስለ ችግሮች ውጤታማ ያልሆነ ወይይት ማድረግ
- 7) የኮሚቴ አባላት ሥራውን የመከታተል ችግር አለባቸው
- 8) ብዙውን ጊዜ የአንድ ሰው ወይም ቡድን አምባገነንነት ይታያል
- 9) ሰብሳቢውን ጨምሮ የኮሚቴ አባላት ተዘጋጅቶ የመምጣት ችግር ይኖርባቸዋል። ይህም አጀንዳው ሳይዘጋጅና አስፈላጊዎቹ ነገሮች ሳይሟሉ ሰብሳቢው እንዲካኔ ያደርጋል። ሰዎች የቤት ሥራቸውን ሳይሠሩ ይመጣሉ።
- 10) ምንም ዓይነት እርምጃ አይወሰድም- ኮሚቴው ውጤታማ እርምጃ ሳይወስድ ብዙ ጊዜ ያጠፋል
- 11) ብዙውን ጊዜ ሰዎች የግል አጀንዳ ይኖራቸዋል- አንድ ወይም ሁለት ሰዎች ብቻ የሚፈልጓቸውን አሳቦች ለመከተል ይፈልጋሉ።

ኮሚቴዎች ወይም ግብረ ኃይሎች በጥሩ ሁኔታ ሥራቸውን በሚያከናውኑበት ጊዜ ሰዎች ደስ የሚሰኝባቸው ነገሮች

- 1) የኮሚቴው እና የአባላቱ ሥራና ግብ ምንነት በግልጽ ሲታወቅ
- 2) የጊዜ ቁጥጥሩ ጥንቃቄ የታከሰበት ሲሆን- በጊዜ ሲጀመርና በጊዜ ሲጠናቀቅ። ሥራውን ለማጠናቀቅ የሚያስፈልገው (ነገር ግን ከዚያ ያላለፈ ጊዜ) ሲሰጥ
- 3) የኮሚቴ አባላት ለአያንዳንዳቸው ፍላጎቶች ሲያሰቡ። ሰዎች የሌሎችን አሳብ ሲሰሙና ሲያከብሩ።
- 4) ከመደበኛነት ይልቅ ዘና ያሰ ሁኔታ ሲኖር
- 5) ሰብሳቢውና የኮሚቴ አባላት በቂ ዝግጅት ሲያደርጉና አስፈላጊው ነገር ሁሉ ሲዘጋጅ
- 6) አባላቱ ብቃትና ፍላጎት ሲኖራቸው- በኮሚቴው ውስጥ ለመሆን ሲፈልጉና ለሥራው ራሳቸውን ሲሰጡ
- 7) ሥራውን የሚያቋርጡ ነገሮችን መቋቋም ወይም መቀነስ ሲቻል
- 8) ጥሩ ቃለ ጉባኤዎች ወይም መረጃዎች ተጠብቀው ሲቆዩና የተሰጡት ውሳኔዎች ሳይረሱ ሲቀሩ
- 9) በየጊዜው ኮሚቴው ቆም ብሎ የራሱን አፈጻጸም ሲገመግምና አስፈላጊውን ማሻሻያ ሲያደርግ

10) የኮሚቴው አባላት በኮሚቴው ውስጥ ላበረከቱት አስተዋጽኦ የሆነ ሽልማት እንደተሰጣቸው ሲያስቡ። እውቅናና ምስጋና በሚሰጣቸው ጊዜ እውነትም ጥሩ አስተዋጽኦ እያደረግኩ ነኝ ብለው ያስባሉ።

11) የኮሚቴው ሥራ ተቀባይነት ሲያገኝና ክጥቅም ላይ ሲውል። ሥራው ሰድርጅቱ አስተዋጽኦ የሚያበረክት ሲሆን።

8) ከመጽሐፍ የተወሰደ- ምንጭ- Lencioni, Patrick. 2005. overcoming the Five Dysfunctions of a Team. A Field Guide for Leaders, Managers and Facilitators. San Francisco, CA: Jossey-Bass, pp. 3-7.

ውጤታማነት ተስማምቶ የሚሠራ ቡድን መመስረት ከባድ ነው። ይሁን እንጂ ይህ ሥራ ቀላል የሚሆንበትም መንገድ አለ። ሰዎች በሥራቸው አንዲረኩ ከተፈለገ ከቡድን ሥራ የተሻለ አማራጭ ማግኘት አይቻልም። የቡድን ሥራ ሰሰዎች የተቀባይነትንና የጣምራነትን ስሜት በመስጠት የተሻሉ ወላጆች፣ ዘመዶች፣ ጓደኞችና ጎረቤቶች ያደርጋቸዋል። በመሆኑም፣ በስራ ቦታ ጥሩ ቡድን መመሥረት ከሥራ ቦታ ያለፈ ጠቀሜታ አለው።

የአንድን ቡድን እውነተኛ መሰኪያ ግቡን መምታቱ ነው። ቡድኑ ይህንን ለማድረግ ቀጣይነት ባለው መንገድ ከዚህ በታች የተጠቀሱትን አምስት ችግሮች ማስወገድ አለበት። ችግሮቹን ለማስወገድ የሚያስችሉ ባሕርያትም ቀርበዋል።

1ኛው ችግር- ያስመተማመን የታላላቅ ቡድን አባላት ጥልቅ ስሜታዊ መተማመን ሲኖራቸው፣ ድክመቶቻቸውን፣ ስሕተቶቻቸውን፣ ፍርሀታቸውንና ባሕርያቸውን ለመደበቅ ምንም ዓይነት ጥረት አያደርጉም። ይህ አስፈላጊ የሚሆነው...

2ኛ ችግር- ግጭትን መፍራት- አርስ በርሳቸው የሚተማመኑ ቡድኖች ለድርጅቱ ስኬት ወሳኝ ስለሆኑት ጉዳዮች ለመወያየት አይቸገሩም። አርስ በርሳቸው ላለመስማማት ወይም ለመከራከር አይከብዳቸውም። ይህንን ሁሉ የሚያደርጉት ከሁሉም የተሻለ መፍትሔ ለማግኘት፣ እውነቱን ለማወቅና ታላላቅ ውሳኔዎችን ለመወሰን ነው። ይህ አስፈላጊ የሚሆነው...

3ኛ ችግር- ያስ መስጠት- መጀመሪያ አካባቢ ግጭት የሚፈጥሩ ቡድኖች ጠቃሚ ጉዳዮችንና ውሳኔዎችን ለመፈጸም ይችላሉ። ይህም የሚሆነው ሁሉም አሳቦች ለውይይት እንዲቀርቡ ስለሚያደርጉ ነው። ይህ አስፈላጊ የሚሆነው...

4ኛ ችግር- በውጤት ላይ ትኩረት አስማድረግ- አርስ በርሳቸው የሚተማመኑ፣ ግጭት የሚፈጥሩ፣ ውሳኔዎችን የሚያስተላልፉና አርስ በርሳቸው ተጠያቂ የሚሆኑ ቡድኖች የግል ፍላጎታቸውንና እጅጋቸውን ወደ ጎን በመተው ለቡድኑ አስፈላጊ በሆነው ነገር ላይ ትኩረት ሊያደረጉ ይችላሉ። እንዲህ ዓይነት ቡድኖች የሥራ ክፍላቸውንና የሙያ ፍላጎታቸውን እንዲተው ወይም የግል ፍላጎታቸውን ከጋራ ስኬታቸው እንዲያስቀድሙ ለማገፋፋቸው ፈተናዎች እጅ አይስጡም።

9) ከመጽሐፍ የተወሰደ- ምንጭ- Block, Peter. 2008. Community. The Structure of Belonging. San Francisco, CA: Berrett-Kohler Publishers, Inc.

መግቢያ- የተነጠለ ማህበረሰብና ለውጡ

የእንድነትን መዋቅር የመፍጠሩ አስፈላጊነት የሚመነጩ የተናጠላዊነት ባሕርይ ከሚታይበት ሕይወታችን፣ ተቋሞቻችንና ከማህበረሰቦቻችን ነው። የአብሮነት ጉድለት እጅግ ሰፊ ከመሆኑ የተነሣ በመነጣጠል ዘመን ውስጥ ነው ያለነው ብለን ልናስብ እንችላለን። የሚገርመው በድንበርየለሽነት (ግለባላይዜሽን) ምክንያት ዓለማችን እንዴት ትንሽ መንደር ልትሆን እንደበቃች (ማለትም በፍጥነት መረጃ ለመለዋወጥ መቻላችንን፣ ፈጣን ቴክኖሎጂ መኖሩን፣ በዓለም ዙሪያ የሚከናወኑ ሥራዎች መኖራቸውን) አየተናገርን ሳለ፣ እነዚህ ነገሮች አብሮነትን ሊፈጥሩልን አለመቻላቸው ነው። ድንበርየለሽነት ግንኙነትን፣ የተለያዩ መረጃዎችንና አስተሳሰቦችን በያቀርብልንም፣ ስሜታዊ፣ መንፈሳዊና ሥነ-ልቦናዊ ቅንጅት ወደምንፈጥርበት ደረጃ አያደርስንም።

ማህበረሰብ የአብሮነትን ተስፋ በመስጠት ሁላችንም ተደጋጋሪነታችንን አምነን እንድንቀበል ጥሪ ያቀርብናል። አብሮነት ማለት ልማታዊ ባለ ህብት፣ ባለቤትና የቦታው ፈጣሪ መሆን ማለት ነው። ይህ እንግዶች ብንሆንም እንኳን ተቀባይነት ማግኘታችንን የሚያሳይ ነው። ይህ ወደ ትክክለኛው ስፍራ አንደመጣንና ምርጫችንም ተቀባይነት እንዳገኘ ያህል ማለት ነው።

የተቀባይነት ስሜት ማግኘቱ ለደህንነታችንና ለምቻታችን ከማስብ ይልቅ ስለ ትስስር፣ ሌሎችን በእንግድነት ስለመቀበልና በልግስና ስለ መሰጠት እንድናስብ ስለሚያደርገን አስፈላጊ ነገር ነው። እንግዳ ተቀባይነት ከዚህ በፊት የማናውቃቸውን ሰዎች መቀበልን የሚያሳይ ነው። ልግስና ደግሞ ይመስላልናል ብለን ሳንጠብቅ የምንሰጥበት ነው። እነዚህ ሁለት ነገሮች ማህበረሰባችንን ለመፍጠር፣ ለማጠናከርና መልሰን ለማደስ በምንፈልግበት ጊዜ ልናጎለብታቸው የሚገቡ ነገሮች ናቸው። እነዚህ ነገሮች በመነጠልና ከዚሁ ጋር ተያይዞ በሚመጣው ፍርሀት ሥር በወደቀ ባሕል ውስጥ የሚፈተሩ ነገሮች አይደሉም (1-3)።

ለማህበረሰቦቻችን አዎንታዊና አንድነት ያለው የወደፊት ሕይወት ለመፍጠር ቁልፉ ነገር ለምናገኛቸው ጥቅሞች ስንል ችግሮችን ስመቋቋም መቻላችን ነው። ይህም ለከተሞቻችንና ለጎረቤቶቻችን፣ ለተቋሞቻችን ከቀድሞው የተለየ የወደፊት ሕይወት ለመፍጠር የሚያስችለን ነው።

አማራጭ የወደፊት ሕይወት ለመፍጠር ስለ ማህበረሰባዊ ወይም የጋራ ለውጥ ያለን ግንዛቤ መሳደግ አለብን። ስለ ግለሰባዊ ለውጥ ብዙ እናውቃለን። ነገር ግን የሥራ ቦታዎችን፣ ጉርብትናዎችንና ከተሞችን የመሳሰሉትን ሰብአዊ ስርዓቶችን ሰድገት በተመለከተ ያለን መረዳት ዝቅተኛ ነው። ብዙውን ብዙ ግለሰቦች በቂ ግንዛቤ አግኝተው ርህራሄን በላበሱ ማህበረሰቡ ይለጠጣል የሚል የተሳሳተ ግንዛቤ እንይዛለን።

ስለሆነም ትልቁ ጥያቄ፣ ስለ ጠቅላላው ማህበረሰብ የምንጨነት ሰዎች ማሻሻያን ብቻ ሳይሆን፣ አሁን ካለን የተለየ የወደፊት ሕይወት ልንፈጥር የምንችለው እንዴት ነው? የሚል ነው (4-5)።

ማህበረሰብን ለመፍጠር ወይም ለመለወጥ ቁልፉ ነገር ከሌሎች ጋር በመሆን ውስጥ ያሉትን አነስተኛና ዳሩ ግን ጠቃሚ ገጽታዎችን መመርመር ነው። የምንፈልገው ለውጥ በምናደርጋቸው በእያንዳንዳቸው ግብዣዎች፣ በምናገኛቸው በእያንዳንዳቸው ግንኙነቶችና በምንሳተፍባቸው በእያንዳንዳቸው ስብሰባዎች ውስጥ ሊገኝ ይገባል። ምክንያቱም ስለ ፖሊሲ፣ ስለ ስልት፣ ስለ ተልዕኮና ስለ ዋና ዋና ጉዳዮች ካሰብን በኋላ ወደ ተግባራዊ ጉዳይ ስንገባ የምናገኘው ይህንን ነውሩ አብረን በምንሰባሰብበት ጊዜ እንዴት ነው የምንሆነው? (10)።

አጠቃላይ አላብ

ማህበራዊ ግንኙነትን በማጠናከርና በማህበረሰቦቻችን ውስጥ የሚታዩትን የመነጣጠል ሁኔታዎች ወደ አንድነትና አንዱ ለሌላው አንክብካቤ ወደሚያደርግበት ደረጃ መለወጥ ይኖርብናል። ይህ በሥራ ቦታችንም ሆነ በምንኖርባቸው ማህበረሰቦቻችን ውስጥ ሊከናወን የሚገባው ተግባር ነው። ውይይታችንን ከማህበረሰብ ችግሮች ወደ መልካም ማህበረሰባዊ ገጽታዎች መቀየር አለብን። የወደፊቱ ሕይወት ካለፈው የተለየ እንዲሆን ጥረት ማድግ ተገቢ ነው።

መመሪያዎች

ማህበራዊ ቁርኝት ቀስ በቀስ የሚከናወን ነው። ይህ፣ «ከኛ ጋር እንዲሆን የምንፈልገው ማንን ነው?» «እንዲከሰት የምንፈልገው አዲስ ወይይት ምን ዓይነት ነው?» የሚሉትን ጥያቄዎች በመንተራስ የማከናወን ነው። ለአዲሱ የወደፊት ሕይወት ቁልፉ ያለው በስጦታዎች፣ በጣምራነት ሕይወትና ሁሉም ለውጥ በቋንቋ እማካኝነት እንደሚከሰት በመገንዘብ ላይ ነው። የወደፊቱን አማራጭ የመፍጠሩ ተግባር የሚመጣው ለሁሉም ደህንነት ከማስብ ከሚመነጭና ዜጎች ለዜጎች ከሚያበረክቱት አስተዋጽኦ ነው። አነስተኛው ቡድን የለውጥ መሠረትና ተቀባይነት ማግኘት እውን የሚሆንበት መድረክ ነው።

የማህበረሰብ ተህድሶ ዓውድ

አሁን ያለው ማህበረሰባዊ ዓውድ ፍርሀትን የሚያጭር፣ በሰዎች ላይ ጥፋት የሚያላክክና የራስን ፍላጎት በማምለክ ላይ የተመሠረተ ነው። ዓውዱ የወደፊቱን ሕይወት ለማሻሻል አዳዲስ ሕጎችን፣ ጫን ያለ ቁጥጥርና ጠንካራ እመራር መስጠት አስፈላጊ እንደሆነ ያምናል። ማህበረሰቡን የሚያደሰው አዲሱ ዓውድ ግን ከፍርሀት፣ ከስህተቶችና ከራስ ፍላጎት ይልቅ በአማራጮች፣ በልግስናና በስጦታዎች ላይ ትኩረት የሚያደርግ ነው። ማህበረሰቦች ትስስርን በሚፈጥሩ ውይይቶች አማካኝነት ቅርጽ የሚይዙ የሰው ልጅ ስርዓቶች ናቸው። ብዙውን ጊዜ ትስስርን የሚፈጥሩ ውይይቶች የማከሰቱት መቆራረጥ ደሞዛቸውን ለመቀበል ብለው ከሚመጡበት የኮንትራት ስምምነት ይልቅ ዜጎች ገንዘብ ላይክፈላቸው በምርጫቸው በሚገኙበት የጋራ ሕይወት አማካኝነት ነው። የወደፊቱ

ሕይወት የሚደገፈው ዜጎች በሚመርጡት ተጠያቂነትና ለእርስ በርሳቸው በሚሰጡት ቃል ኪዳን ለመተሳሰር በሚያሳዩት ፈቃደኝነት ላይ ነው። ዜጎች ሥልጣንን ከመሸሽ ወይም ለሌሎች በውክልና ከመስጠት ይልቅ ሥልጣንን የምያዝና የመጠቀም ብቃት አላቸው። ዜግነታችንን መልሰን የምንጨብጠው መነሻና ውጤትን ስናቀያይር ነው። ይህም ማለት ዜጎች መሪዎችን ይፈጥራሉ፤ ወላጆች ልጆችን ይፈጥራሉ፤ እድምተኛው በመድረኩ ላይ የሚቀርበውን ትእይንት ይፈጥራል እንደ ማለት ነው። ይህ ተገላቢጦሽ ሙሉ በሙሉ አውነት ሳይሆን ቢችልም፣ ግን ጠቃሚ ነው።

አመራርና ሰውጥ

ዜጎችን የሚያሳትፍ አመራር በሰዎች ሁሉ ዘንድ የሚገኝ ችሎታ ነው። ይህ ገደብ በሌለው ሁኔታ በዓለም ሁሉ የሚገኝ ነው። ሰውጥ የሚመጣው በምንሰባሰብበት መዋቅርና ዓውድ ላይ ትኩረት በሚያደርጉበት ጊዜ ነው። አመራር መሰባሰብ ሲሆን የሚካሄደውም ሶስት ተግባራትን ለማከናወን ነው። 1) ሰዎች የሚሰባሰቡበትን ዓውድ ለመቀየር፣ 2) በጠንካራ ጥያቄዎች ከርክሩን ለመግለጽ እና 3) የራስን አቋም ከማስተጋባት፣ ከመከላከል ወይም መልሰ ከመስጠት ይልቅ ሌሎችን ለማዳመጥ።

የአነስተኛ ቡድን ኃይል

እያንዳንዱ መሰባሰብ ለመፍጠር የምንፈልገው የወደፊት ሕይወት ምሳሌ መሆን አለበት። አነስተኛ ቡድን የለውጥ ክፍል ነው። ከፍተኛ ሰውጥ የሚመጣው በርካታ አነስተኛ ቡድኖች ወደ ከፍተኛው ሰውጥ በሰምምነት ሲመጡ ነው። አነስተኛ ቡድኖች የትልቅ ሰብሰባ እካል በሚሆኑበት ጊዜ ከፍተኛ ኃይል አላቸው። የተለያዩ አሳቦችና እስመሰማማቶች በሚኖሩበት ጊዜ አነስተኛ ቡድን ኃይል ይኖረዋል። የእያንዳንዱ ሰውና የማህበረሰቦቻችን ስጦታዎች ተቀባይነት እንዲያገኙና ከብር እንዲሰጣቸው ያደርጋል (177-180)።

10) ከመጽሐፍ የተወሰደ- ምንጭ- Senge, Peter. 2006. The Fifth Discipline. The Art and practice of the Learning Organization. New York: Currency/Doubleday.

የቡድን የመማር ሁኔታ- ከፍተኛ እውቀት ያላቸውና ለሥራው ራሳቸውን የስጡ እስተዳዳሪዎች ቡድን በአንድነት ሊታይ እንዴት ዝቅተኛ እውቀት ሊኖረው ይችላል? የቡድን የመማር ሁኔታ ይህንን ግራ የሚያጋባ ሁኔታ ይመለከታል። ቡድኖች የሰፖርት፣ የትያትር፣ የሳይንስና የንግድ ትምህርቶችን ሳይቀር ሊማሩ ይችላሉ። የቡድኑ እውቀት በቡድኑ ውስጥ ከሚገኙት ግለሰቦች ልቆ የተገኘባቸው አጋጣሚዎችም አሉ። ቡድኖች ተግባራትን በማቀናጀቱ ረገድ ከፍተኛ ችሎታ ያሳዩባቸው ምሳሌዎችም አልጠፉም። ቡድኖች ከልባቸው በሚማሩበት ጊዜ ከፍተኛ ውጤት ማሳየታቸው ብቻ ሳይሆን ግለሰብ የቡድኑ እባላትም በፍጥነት ያድጋሉ።

የቡድን ትምህርት የሚጀምረው የቡድኑ አባላት ስለ ነገሮች ግምታዊ ግንዛቤ መያዛቸውን አቁመው «በአንድነት እውነተኛ አስተሳሰብ» መከተል ሊጀምሩ ነው። የአሳብ ልውውጥም እንዲሁ መማር ያልቻሉ ቡድኖች ፈለጉን እንዲይዙ ይረዳቸዋል። ብዙውን ጊዜ በቡድን አሠራር ላይ ነገሮች ባሉበት እንዲቀጥሉ የማድረግ ሁኔታዎች የቡድኖችን የመማር ሁኔታዎች ሊያደናቅፉ ይችላሉ። እነዚህ ሁኔታዎች ተሰይተው ከታወቁና የፈጠራ ጥበብ ባለው መንገድ ከተፈቱ የቡድኖች የመማር ሂደት ሊያፋጥኑ ይችላሉ።

በዘመናዊ ድርጅቶች ውስጥ መሠረታዊ የመማር ክፍሎቹ ቡድኖች እንጂ ግለሰቦች ስላልሆኑ የቡድኖች መማር ወሳኝ ነው። ቡድኖች ሊማሩ ካልቻሉ ድርጅቶች ሊማሩ አይችሉም (9-16)።

በቡድኖች ውስጥ የዓላማ አንድነት፣ የጋራ ራዕይና የእርስ በርስን ጥረት እንዴት ማቀናጀት እንደሚቻል የመረዳት ሁኔታዎች ይታያሉ። ግለሰቦች የግል ፍላጎቶቻቸውን ለቡድኑ ራዕይ ሰኬታማነት አይሰውም። ነገር ግን የጋራ ራዕይ የግል ራዕያቸውን ያሳካዋል። የቡድን መማር ዓላማ አባላቱ የሚፈልጉትን ውጤት ለማምጣት ይቻል ዘንድ ችሎታቸውን ማስተባበርና ማሳደግ ነው። በድርጅቶች ውስጥ የቡድን መማር ሶስት ወሳኝ ገጽታዎች አሉት። 1) ስለ ውስብስብ ጉዳዮች ጠለቅ ብሎ ማሰብ። እዚህ ጋ ቡድኖች ከአንድ ሰው የበለጠ እውቀት ለማግኘት እንዴት አድርገው የተለያዩ ሰዎችን እውቀት ሊወቀሙ እንደሚችሉ ማወቅ ይኖርባቸዋል። 2) የፈጠራ ጥበብ የታከለበትና የተቀናጀ ተግባር አስፈላጊ ነው። ይህም እያንዳንዱ የቡድን አባል ለላውን ለማዳመጥ ንቁ ሆኖ የሚጠበቅበትና መደጋገፍን የሚያመጣ ተግባር ለማከናወን ዝግጁ አንደሆነ የሚታመንበት ነው። 3) ቡድን አባላት በሌሎች ቡድኖች ላይም የሚጫወቱት ሚና አለ። የማማር ቡድን ተግባሮቹንና ክህሎቶቹን ወደ ሌሎች ቡድኖች የማስረጽ ብቃት አለው (217-219)።

ማጣቀሻዎች

Block, Peter. 2006. "From Leadership to Citizenship," in Spears, Larry C. (ed.) *Insights on Leadership*. New York: John and Wiley & Sons, pp. 87-95. ISBN 0-471-17634-6

Block, Peter. 2008. *Community. The Structure of Belonging*. San Francisco, CA: Berrett-Kohler Publishers, Inc.

Covey Stephen R. 2002. "Servant-Leadership and Community Leadership in the Twenty-First Century," in Spears, Larry C. and Michele Lawrence (eds.). *Focus on Leadership. Servant-Leadership for the 21st Century*. New York: John Wiley & Sons, pp. 27-34.

Jones, Larie Beth. 2002. Teach Your Team to Fish Using Ancient Wisdom for Inspired Teamwork. New York: Three Rivers Press. Pp. xiii-xviii

Kogler Hill, Susan E. 2007. "Team Leadership" in Northouse, Peter G. Leadership Theory and Practice (4th ed.). Thousand Oaks CA: Sage, pp. 207-236.

Lencioni, Patrick. 2005. overcoming the Five Dysfunctions of a Team. A Field Guide for Leaders, Managers and Facilitators. San Francisco, CA: Jossey-Bass, pp. 3-7.

MOxley, Russ S. 2000. "Fostering Community," in Leadership & Spirit. Breathing New Vitality and Energy into Individuals and Organizations. San Francisco, CA: Jossey-Bass Publishers/Center for Creative Leadership, pp. 81-211. ISBN 0-7879-0949-1.

Peck, M. Scott. 1995. "Servant-Leadership Training and Discipline in Authentic Community" in spears, Larry C. (ed.). Reflections on Leadership. New York: John wiley & Sons.

Senge, Peter. 2006. The Fifth Discipline. The Art and practice of the Learning Organization. New York: Currency/Doubleday.

Wilkes, C. Gene. 1999. Jesus on Leadership. Discovering the Secrets of servant leadership from the life of Jesus. Wheaton, IL: Tyndale House Publishers, Inc.