

ስባት

መሪዎች እንዲያድጉ መርዳት

ላይተን ፎርድ

ከቅርብ ጊዜ በፊት አንድ አባትና ልጅ አባትየው በልጅነቱ ወደኖረበት ከተማ በስሜት የተነሳሳ ጉዞ አደረጉ። እነርሱም አባትየው ያደገበትን ቤት፤ ወላጆቹ ይሠሩበት የነበረውን መጋዘን፤ የተማረበትን ትምህርት ቤትና የተጫወተበትን መዝናኛ ሜዳ አዩ። ደግሞም ለክረምቱ ወራት ተዘግቶ ወደነበረው የሕዝብ መስብሰቢያ አዳራሽ ሄዱና የጽዳት ሠራተኛው የተቆለፈውንና የጨለማውን አዳራሽ እንዲከፍትላቸው ጠየቁት።

እነርሱም በመድረኩ ላይ እንደቆሙ አባትየው ለልጁ፤ «የወጣቶች ስብሰባ የምናካሂደው እዚህ ነበር፤ በመቶ የሚቆጠሩ ጓደኞቻችን ይመጡ ነበር፤ ስብሰባዎቹን ለመምራት የነበረኝን እድል አወደው ነበር። ብዙ ልጆች በክርስቶስ ሲነኩ አይተናል» አለው።

ከዚያም በሐሳብ ተዋጠ፤ «ነገር ግን አንድ በጣም የታወቀ ወንጌላዊ መጥቶ የነበረበትን ምሽት አስታውሳለሁ። አብዛኞቹም ጓደኞቻችን ክርስቶስን እንደሚቀበሉ እርግጠኞች ሆነን ነበር። በዚያ ምሽት ስፍራው ተጨናንቆ ነበር፤ ነገር ግን በጣም አዘንኩ፤ አንድ ሰው ብቻ (ጌታን ለመቀበል) ወደ ፊት መጣ» አለ።

ከዚያም አባትየው በመድረኩ ጉን ወዳሉት ክንፎች አመለከተ። «በጣም አዝኜ ወደዚያ ሄጄ ቆምሁ፤ ወንጌላዊው ወደ እኔ መጥቶ እጁን በላይ ላይ አድርጎ አቀፍ በማድረግ ሲያጽናናኝ ትዝ ይለኛል እርሱም እንደሚጸልይልኝና ትሁት ከሆንሁ እግዚአብሔር የሚጠቀምብኝ መሆኑን እንደሚያምን ገለጻልኝ» አለ። አባትየውም ዝም አለና የልጁን ዐይን ተመለከተ፤ «በትከሻይ ላይ ያረፈውን ያንን እጅ እስከ አሁን ድረስ ፈጽሞ አልረሳሁትም» አለ።

በታሪኩ ውስጥ ያለው አባት እኔ ነኝ፤ ልጄም የእኔው ልጅ ኬቪን ነው። ወንጌላዊው ቢሊ ግራሃም ነበር፤ እርሱም በኋላ የእህቴ ባልና የኬቪን አጎት ሊሆን ነው።

ብዙ ጊዜ ያንን በትከሻይ ላይ ያረፈውን እጅና ቢሊ ግራሃምም ለሕዝብ የሚናገር ሆኖ ሳለ፤ ነገር ግን ለአንድ ወጣት ግለሰብ ጊዜ ማግኘቱን ወደ ኋላ መለስ ብዬ ዐስባለሁ። የመሪነት በሮች ለእኔ የተከፈቱት ከእነርሱ በኋላ ለሚከተሉት ሰዎች እንክብካቤ በሚያደርጉ ረዳቶች መሆኑን ብዙ ጊዜ ዐስቤአለሁ። ከልጅነቴ ጀምሮ በጉዲፈቻ ያደገችው እናቴ ክርስቶስን የማገልገልን ራእይ በፊት ለፊቱ አሳይታኛለች። በኋላ ላይ በካናዳ ውስጥ ባለው የወጣት ለክርስቶስ የመስክ ዳይሬክተር የነበረው ኢቮን ሄድሌይ በአካባቢያችን ላለው እንቅስቃሴ ፕሬዚዳንት አደረገች። በዚያን ጊዜ የዐሥራ አራት ዓመት ወጣት ብሆንም ረጅም ስለነበርሁ ኢቮን የዐሥራ ሰባት ዓመት ልጅ እንደሆንኩ ገመተኝ። እርሱም ትክክለኛውን እድሜዬን ባወቀ ጊዜ የልብ ሕመም ሳይደርስበት እንዳልቀረ እርግጠኛ ነኝ፤ ቢሆንም ከእኔ ጋር በመቆየት እያደፋፈረኝ መታረም ሲያስፈልገኝም ትንሽ ያዝ እያደረገኝ በአንድ ለግላጋ ወጣት ውስጥ ያለውን እምቅ ኃይል ተመልክቶአል።

ዐዲስ ዓለም፤ ዐዲስ መሪዎች

ዛሬ እጅግ በፈጠነ ሁኔታ እየተለወጠ ያለው ዓለም ለመሪዎቹ ተከታታይ የሆኑ ሰፊ ተግዳሮቶችን እያመጣ ነው። እንደዚህ ባለው ጊዜ፤ ነገሮችን እንዴት በትክክል ማድረግ እንደሚቻል የሚያውቁ አስተዳዳሪዎችን ማግኘት በቂ አይደለም። ነገሮችን በትክክለኛ ሁኔታ ማድረግን በተግባርና በራእይ የሚያሳዩ መሪዎች ያስፈልጉናል ተብሏል።

ለውጥን የሚያመጡ መሪዎችን ለማፍራት ካለው አስፈላጊነት ጋር እድሉም አለ። መዝሙረኛው «ክብር ከምሥራቅ ወይም ከምዕራብ ወይም ከምድረ በዳ አይመጣምና፤ ነገር ግን የሚፈርድ እግዚአብሔር ነው፤ እርሱ አንዱን ዝቅ ሌላውን ከፍ ያደርጋል» (መዝ. 75፡ 6-7 ዐ.መ.ት)። እግዚአብሔር በሉዓላዊነቱ መሪዎችን ለሕዝቡ አስነስቶአል፤ ሕዝቡን ከግብፅ ወደ ተስፋይቱ ምድር ለመውሰድ የሚረዱ ሙሴዎችንና ኢያሱዎችን፤ እንዲሁም ቤተክርስቲያን ትኩረቷን ከኢየሩሳሌም አይሁዶች ወደ መላው ዓለም ሕዝብ እንድትለውጥ የሚረዱ ጴጥሮሶችንና ጳውሎሶችን አስነስቶአል።

እግዚአብሔር አሁንም በመላው ዓለም ራዕይ ያላቸውን ወጣት ሴቶችንና ወንዶችን እያስነሣ ነው። እነዚህ የሚወጡ መሪዎች የክርስቶስን ጥሪ ለመከተል ጉጉት ያላቸው ናቸው። ትልቁ ጥያቄ እኛ በከፍተኛ የአመራር ስፍራ ላይ ያለነው ሰዎች እነርሱን ለማሳደግ ራዕይ ያለን መሆኑ ላይ ነው።

እኛ ለወጣቱ ለጢሞቴዎስ በእርሱ ያለውን የእግዚአብሔርን ስጦታ እንዲያነሣ እንደ አሳሰበው እንደ ጳውሎስ እንሆናለን? (2ጢሞ. 1፡6) ወይስ እኛ ሰፊና ጥቅጥቅ ያሉ ቅርንጫፎቹ ችግኞቹ የፀሐይ ብርሃን አግኝተው እንዳያድጉ እንደሚከለክል እንደ ኩሽም ዛፍ ሆነን ለራሳችን ማዕረግና ሥልጣን ከመጠን በላይ በመጨነቅ ለማደግ የሚፈልጉትን ችግኞች እድገት የምናሰናክል ሆነናልን? እነርሱ የእግዚአብሔርን ጥሪ ለመከተል ከእኛ ጥላ ሥር መውጣት ግዴታቸው ይሆናልን?

የአመራር ስርአቶች

የአመራር ባለሙያ የሆነው፣ ጂም ክሩፒ የተባለ ሰው፣ አንድ ጊዜ ስንነጋገር የሥራችንን ዐላማ በአንድ ዐረፍተ ነገር እንድንገልጽለት ጠየቀኝ። እኔም ትንሽ ግራ ገባኝ። ምንም እንኳን ስለ ተልእኮአችን ግልጽ የሆነ መመሪያ የነበረን ቢሆንም፣ ይህንን በአንድ ዐረፍተ ነገር ለማስቀመጥ ሞክራ አላውቅም። ከዚያም በኋላ እንደዚህ የሚል ቃል መጣልኝ፡- በመላው ዓለም ያሉ ወጣት መሪዎች በይበልጥ እንደ ኢየሱስና በይበልጥ ለኢየሱስ እንዲመሩ ለመርዳት እንፈልጋለን የሚል ነው። እንደ ኢየሱስ መምራት የባሕርይና የአመራር ዘይቤ ጉዳይ ነው። ለኢየሱስ መምራት ደግሞ ከስኬታማነትና ከውጤቶች ጋር የተያያዘ ነው።

ወጣት መሪዎች እንዲያድጉ ለመርዳት ከተነሣን ውጤቱና ግቡ ግልጽ ሆኖ እንዲታየን ያስፈልጋል። ዐይነትና አርአያ ያስፈልገናል።

ለእኛ ክርስቶስን እንደ ጌታና እንደ መሪ ለምንከተለው ሰዎች፣ እርሱ አርአያችን ነው። እርሱ የመሪነት መስፈርቶችን ሁሉ አጠቃልሎ ይዟል፤ የርሱ ክሌሎች ይበልጣሉ፤ ሌሎችንም የመሪነት መስፈርቶች ይነቅፋቸዋል።

ዋረን ቤኒስና በርት ናኑስ የሽያጭ ጣራ በነካው «መሪዎች» በተሰኘው መጽሐፋቸው፣ በለውጥ ተፅእኖአቸው ለታወቁት ዘጠና

መሪዎች ቃለ መጠይቅ አቅርበዋል። እነዚህን (በኪነ ጥበብ፣ በትምህርት፣ በንግድና በስፖርት መሪ የነበሩትን) ወንዶችና ሴቶች ለለውጥ ስለአላቸው ስትራቴጂ ጠይቀዋቸው ነበር። እነርሱም በአራት መሠረታዊ ስትራቴጂዎች አማካይነት ለውጥ የሚያስከትል አመራር ለማምጣት መቻላቸውን አወቁ፡-

1. በራዕይ አማካይነት ትኩረትን አገኙ፤ ቤኒስና ናኑስ «ራዕይ ስብሳቢዎች» ይሏቸዋል።
2. ተግባራትን በማዳበር አማካይነት ለሰዎች ትርጉምን አስገኙ።
3. ሥልጣን በመስጠት አማካይነት በሚከተሉአቸው ሰዎች ውስጥ አመኔታን ተከሉ፤ ጥበቅ የሆነ የራሳቸው አቅጣጫ ነበራቸው፤ ነገር ግን ደግሞ ተለማጭ ነበሩ።
4. ጎይልን በማስታጠቅ አማካይነት በራስ መተማመን እንዲዳብር አደረጉ፤ ሁሉንም ነገር ራሳቸው ብቻ ለመሥራት አልሞክሩም በግላቸው ለማድረግ ስለሚችሉት ነገር ተገቢው አክብርት ነበራቸው፤ ነገር ግን ደግሞ ራዕያቸውን የሚካፈሉ ሌሎች ሰዎች እንደሚያስፈልጓቸው ያውቁ ነበር።

ኢየሱስ ክርስቶስ እነዚህን ባሕርያት በሙሉ አጠቃልሎ የያዘ ብቻ ሳይሆን እነርሱን አልፎ የሚሄድም ነው፤ ነገር ግን አለመታደል ሆኖ፣ እንደ ክርስቲያናዊ መሪነት የተቆጠሩት ብዙዎቹ ሐሳቦች የዓለማዊ አስተዳደርንና መሪነት ሐሳብ ከወሰዱ በኋላ ከዚህ ሐሳብ ጋር ጥቂት የእግዚአብሔር ቃል ጥቅሶችን አያይዘው የሚያቀርቡ ናቸው። የእኛ መገዳደሪያ ነጥብ ከዚህ እጅግ ሥር ነቀልነት ያለው ነው። ኢየሱስን መሪ አድርጎ መጀመርና ከዚያም እርሱ በራሱ ሞዴልነት እንዲቀርጸን መፍቀድ ነው። እርሱም «ኑ ተከተሉኝ» ሰዎችን አጥማጆች ብቻ ሳይሆን የሰዎች መሪዎችም «አደርጋችኋለሁ» አለ (ማቴ. 4፡19)።

ትራንስፎርሚንግ ሊደርሺፕ (ለዋጭ አመራር) በተሰኘው መጽሐፌ፣ ወንጌሎቹ የኢየሱስን የመሪነት አስተማማኝ ምስል እንዲያቀርቡት አድርጌ ተጠቅሜባቸዋለሁ። ደግሞም በዛሬዎቹ የአመራር ባለሙያዎች የቀረቡትን አንዳንድ ለውጥ ስለሚያመጡ የአመራር ገጽታዎች የተለያዩ ነጥቦችን ተቀብዬ በውስጡ አስገብቻለሁ። ይህንን መጽሐፍ በምጽፍበት ጊዜ፣ ኢየሱስ ከዳዊት የሚበልጥ «የሕዝቦች መሪና አዛዥ ነው» በማለት ኅብዩ ኢሳይያስ የገለጸው

መሪዎችና መሪነት

ትንቢት ፍጻሜ መሆኑን የጥንቱ ክርስቲያኖች ለምን እንዳመኑ ከመቼውም በበለጠ ሁኔታ ተረድቼአለሁ (አሳ. 55÷4 ዐ.መ.ት)።

ለውጥን የሚያመጡ መሪዎች ትኩረትን የሚያገኙት በራእይ አማካይነት ነው። ኢየሱስ ራእይን የአሠራር ስልት ያሳደረገ ባለራእይ ነበር፤ ይልቁኑስ ራእይ ለእርሱ የእግዚአብሔርን መንግሥት በአጠገቡ ባለ ሰው ውስጥ የማየት ጉዳይ ነበር (ከማርቆስ 1÷16 ጀምሮ ይመልከቱ)።

መሪዎች በግንኙነት አማካይነት ትርጉምን ያስገኛሉ? ኢየሱስ ራእይን በአሴት ታሪኮቹ፤ ማለትም በምሳሌዎቹ አማካይነት የገለጸ ተራኪ ነው (ማር. 4÷2:34 ይመ)።

መሪዎች በሚወስዱት አቋም አመኔታን ያተርፋሉ? ኢየሱስ ራእይን ወደ መስቀሉ ያቀና አገልጋይ አዳኝ ነው (ማር. 10÷45 ይመ)።

መሪዎች ራሳቸውን የሚያስማሩት ለሌሎች ጎይልን በማስታጠቅ ነው? ኢየሱስ በጉቹን የሚፈልግ እረኛ ብቻ ሳይሆን ነገር ግን ደግሞ በጉቹን ወደ እረኝነት የሚለውጥ እረኛ አድራጊ ነበር (ከማር. 3÷13 ጀምሮ ይመ)።

ከዚህ ሁሉ በላይ፤ ኢየሱስ በማንነቱ ማዕከል ልጅ (የእግዚአብሔር) እንደመሆኑ መጠን መሪነቱ የመነጨው ከፍርሃት የተነሣ ሳይሆን ነገር ግን ከአባቱ ጋር ካለው የጠለቀ ግንኙነት የተነሣ ነው (ማር. 1÷11 ይመ)።

ይህንን በሌላ መንገድ ለማስቀመጥ፤ ስለ መሪነት እድገት ፕሮግራሞቻችን ዐላማ ራሳችንን መጠየቅ ያስፈልገናል። እርሱ በዋነኛነት ድርጅታዊ ዐላማ ነውን? ማለትም አዲስ የሚወጡ መሪዎች የመሪነትን ሚና እንዲጫወቱ መርዳት ነውን? ወይስ በይበልጥ ግላዊ፤ ባሕርያዊና ለውጥ አምጪ ነው? ማለትም ወጣት መሪዎች በይበልጥ እንደ ኢየሱስ እንዲመሩ መርዳት ነው? በአንዳንድ ደረጃ የመሪነት ሚናዎችና ክህሎቶች በማስተማርና በመማር ሊገኙ ይችላሉ፤ መሪነት ከዚህ በበለጠ የጥልቀት ደረጃ ሊገኝ የሚችለው በተሞክሮና በመኖር ብቻ ነው። መሆንና ማድረግ፤ ባሕርይና ክህሎት ሁለቱም አስፈላጊዎች ናቸው። ይሁን እንጂ እንደ ኢየሱስ መሆን ዘለዓለማዊ የሆነውን የመንግሥቱን አመለካከት ወደ ማድረግ ያመጣል።

የአመራር መግለጫ

እግዚአብሔር እኛን እንደ መንግሥቱ መሪዎች

በኢየሱስ በይበልጥ እንድንመራ፤

እርሱን በማወቅና ፈቃዱን በመረዳት፤

በይበልጥ እንደ ኢየሱስ እንድንመራ፤

ሕዝቡ የአስታራቂ ማህበረሰብ እንዲሆኑ በማስቻል

በይበልጥ ወደ ኢየሱስ ለመምራት፤

በትውልዳችን ውስጥ የእርሱን የመዋጀት ዐላማ

እንድናገለግል ይጠራናል።

የመሪነት እድገት ሂደት

በመሪነት አገልግሎታችን ቀደምት ዓመታት፤ በዚያን ጊዜ ዌስት ፖይንት በሚገኘው በአሜሪካ ወታደራዊ አካዳሚ ረዳት የበላይ ተቆጣጣሪ በነበረው በላሪ ዶኒትሆም ጉብኝት ብዙ መጽናናትና ረድኤትን አግኝቼ ነበር። በሥልጠናው ፈላስፋና መምህር የነበረው ኩሎኔል ዶኒትሆም፤ በዌስት ፖይንት ዐዲሱን የመሪነት ፕሮግራም ለማሳደግ ጎሳፊነት ነበረው። እርሱም ስለ መሪነት እድገት በሦስት መንገዶች እንድናስብ ረዳን።

«በመጀመሪያ ደረጃ የመሪነት ሥልጠና ማለት ህብረ ቀለም ያላቸው ፈርጦችን (ሞዛይክ) እንደ መሥራት ማለት ነው። ሰዎች አንዳንድ ክህሎቶችን እንዲማሩ ታደርግና በተርታ ትደረጁራቸዋለሁ። ከዚያም ሰዎች መሪነት ራሱ ኪነ ጥበብ መሆኑን እንዲያውቁ ትረዳቸዋለሁ። ይህም ክህሎቶችን ከማሳደግም ባሻገር፤ ስዕሉን የመቀባት ችሎታ ነው። ከዚያም በኋላ ከሁሉም የሚበልጠው ነገር ሰዎች መሪ መሆን ማለት በመላው የሕይወት ዘመን የእግዚአብሔር ሰው መሆን ማለት እንደሆነ እንዲገነዘቡ መርዳት ነው» አለ።

በዝቅተኛው ደረጃ፤ በማደራጀትና በግንኙነት ረገድ አንዳንድ ክህሎቶችን የምናስተላልፍበት የመሪነት ሥልጠና ሊኖረን ይችላል። ከዚያ ከፍ ባለው ደረጃ፤ የመሪነት እድገት የዚህ ዝንባሌ ያላቸውን መሪዎች እግዚአብሔር የሰጣቸውን ልዩ ራእይ እንዲያሳድጉ መርዳት አለበት። ሶስተኛው መንገድ፤ ከፍተኛ ብስለት ባለው ደረጃም፤ የመሪነት እድገት ማለት መሪው ከእግዚአብሔር በተሰጠው ጥሪ መሠረት ሙሉ ሰው ሆኖ እስኪገኝ ድረስ ከእርሱ ጋር አብሮ መራመድ ነው፤ ይህም

እርሱ በተራው ሌላ ሰው እንዲሁ ብሎ አንድሚፈልገው ሆኖ ይገኝ ዘንድ ለመርዳት እንዲችል ነው።

ስለሆነም፡ የመሪነት ሥልጠና ለመሪነት በተጠራ በአንድ ሰው ሕይወት ውስጥ ካሉት እጅግ ሰፊና ጥልቅ ሂደቶች መካከል አንዱ ክፍል ብቻ ነው።

የአንድ መሪ የመጨረሻው መመዘኛ ኅላፊነቱን ለመቀበል የልብ መስጠትና ፈቃደኝነት ያላቸውን ሌሎች ሰዎች ከበስተኋላው አስቀምጦ ማለፉ ነው ተብሏል። በዚህ ረገድ፡ እረኛ አድራጊው ኢየሱስ ሞዴላችን (እርእያችን) ነው። ማርቆስ 3 ኢየሱስ በአገልግሎቱ ውስጥ በገጠመው በአንድ የቀውስ ወቅት የሰጠውን ቁልፍ ውሳኔ ይነግረናል። የሕዝቡ ብዛት እየጨመረ ነበር። አብዛኞቹ የሃይማኖት መሪዎች ተቃዋሚዎች እየሆኑ ነበር። ኢየሱስ በዘዴ ወደ ኩረብቶች በመሄድ (ማርቆስ 3፡7-13 ይመ.) ለሌላቱን በሙሉ በጸሎት አሳለፈ (ሉቃስ 6፡12 ይመ.)። እርሱ የሚያደርገውን ለማባዛት የሚችለው እንዴት ነበር? የጠለቀ እንዲሆን በማድረግ ነበር? እርሱ ከሄደ በኋላ ሥራው እንዲቀጥል ነበር?

በጥቂቶች ላይ ትኩረት የሚያደርግበት ጊዜ ደረሰ፤ ይህም እርሱ ጴጥሮስን፣ ያዕቆብን፣ ዮሐንስንና ሌሎችን የመረጠበት ጊዜ ነበር።

መሪን የማዘጋጀት ተግባር

መሪዎችን የምናዘጋጀው እንዴት ነው? ጴጥሮስን እንደ አንድ ምሳሌ እንውሰድ። ኢየሱስ ጴጥሮስን መሪ ያደረገው እንዴት ነው?

"ለዋጭ ወይም የሚያሻሽል አመራር" በተሰኘው መጽሐፌ፣ ከጴጥሮስ ጋር የተደረገውን ግምታዊ ቃለ መጠይቅ በመጠቀም፡ የኢየሱስን የአሠራር ሂደት ገልጭአለሁ።

ጠራቸው። ኢየሱስ የወደፊት መሪዎቹን በባሕር ላይ ዓሣ ሲያጠምዱና ሌሎችንም የየዕለት ተግባራቸውን ሲያከናውኑ አገኛቸው። በነበሩበት ሁኔታ እንዳሉ ወሰዳቸው። የመሪነት እድገት በጥሪ ይጀምራል። አንድን ሰው በኢየሱስ ስም ስንጠራው፣ ኃይለኛ የሆነ የማረጋገጫ አገልግሎት መፈጸማችን ነው።

ስም አወጣላቸው። በጴጥሮስ ሁኔታ ያየን እንደሆነ፣ ትኩር ብሎ ተመለከተውና «አንተ ስምዎን ነህ፤ ወደፊት ጴጥሮስ ትባላለህ» አለው። በተመሳሳይ ሁኔታ እኛም መሪዎችን ስናሳድግ፣ ስማቸው ምንን

እንደሚያመለክት ማወቅ አለብን፤ ማለትም እነርሱን በሚገባ ማወቅ አለብን፤ ጠንካራና ደካማ ጉናቸውን ማወቅና በክርስቶስ ምን ስፍራ እንዳላቸው በሚጠቁመው በዐዲሱ ራእያቸው ልንጠራቸው ይገባናል።

ቡድን አደረጋቸው። ጴጥሮስና ሌሎቹም ዓሣ አጥማጆች በማጥመጃ ጀልባ ውስጥ ባለ ቡድናዊ አሠራር ተስፋ እንደሚቆርጡ አውቀዋል። ኢየሱስ በቡድን ሥራ ያምን ነበር። ደቀመዛሙርቱንም ሁለት በሁለት እያደረገ ላካቸው። የመሪነት አሳዳጊዎች የቡድንን ንይል ማወቅ አለባቸው። ከግለሰቦች ጋር መሥራት መልካም ነው፤ ነገር ግን ደግሞ የጠንካራና የደካማ ጉን ሚዛናቸውን ወደሚጠብቁበትና ራእዮችን እርስ በርስ ወደሚከፋፈሉበት ወደ አንድ ቡድን ማምጣት የበለጠ መልካም ነው። ኢየሱስ በተቻለ መጠን በማንኛውም ሁኔታ ይህን አድርጎአል። ደቀመዛሙርቱ ኢየሱስ በጠራቸው ጊዜ ትልልቅ ሰዎች ነበሩ እንጂ ልጆች አልነበሩም። ጉልማሶች የበለጠ ሊማሩ የሚችሉት በመካሄድ ላይ ባለ ተግባር ውስጥ ተካፋይ ሲሆኑ ነው። የኢየሱስ የመሪነት ፕሮግራም እንደ ትምህርት ቤት አልነበረም፤ ይልቁንስ ሕይወት ነበር። ደቀመዛሙርቱ የኢየሱስ የተግባር ተለማማጆች ነበሩ። ይህም መሪዎች የሚማሩት በተጨማሪም የሕይወት ሁኔታ መሆኑን ለእኛ ያስተምራል።

አመናቸው። በመጀመሪያ፣ እንዲከተሉት ነገራቸው፤ ከዚያም ከእርሱ ጋር በመኖርና በማየት እንዲማሩ አደረጋቸው። ከዚያ በኋላ አንድ ኅላፊነት በመስጠት እንዲሄዱና በተግባር እንዲፈጽሙት ዐደራ በመስጠት ላካቸው። ኢየሱስ መሪዎች የሚዘጋጁት ምን ማድረግ እንዳለባቸው በመንገር ብቻ ሳይሆን፣ ያንን ነገር በተግባር እንዲፈጽሙት ዐደራ በመስጠት ጭምር መሆኑን ያሳያል።

ፈተናቸው። እንደ እውነቱ ከሆነ፣ አሸበራቸው ልትሉ ትችላላችሁ፤ በባሕር ላይ በጀልባ ውስጥ ተኝተው ላሉ ታላቅ ማዕበል በመጣ ጊዜ፣ «እምነታችሁ የት አለ?» በማለት በተደጋጋሚ ጠየቃቸው። በሰላም ከነበሩበት ሁኔታ ገፍቶ አስወጣቸው። መሪዎች የሚያድጉት ከራሳቸው ቁጥጥርና ንይል በላይ በሆነ ሁኔታ ውስጥ ሲገቡና በእግዚአብሔር ካልታመኑ በስተቀር እንደሚወድቁ በሚገነዘቡበት ጊዜ ነው።

ወደ ራሱ አቀረባቸው። ከብዙ ሕዝብ መካከል ሰባውን መረጠ፣ ከሰባው ውስጥ ደግሞ ዐሥራ ሁለት መረጠ፣ ከዐሥራ ሁለቱ ሦስት መረጠ። ብዙ ጊዜ የውስጠኞቹን ማለትም ጴጥሮስን፣ ያዕቆብንና ዮሐንስን ለብቻቸው ይወስድ ነበር፤ ይኸውም ትጃጂን ልጃገረድ በፈወሰ ጊዜ፣ በተራራው ላይ ከሙሴና ከኤልያስ ጋር በተነጋገረ ጊዜና

በአትክልቱ ስፍራ በጸለየ ጊዜ ነበር። መሪዎችን ለማዘጋጀት እምቅ ኃይል ባላቸው በጥቂቶችና እንዲሁም በሌላቸውም ላይ ማተኮር ይገባል። በእርግጥ፤ ይህ አደጋ አለው። ይሁን እንጂ፤ መሪዎችን በጥልቀት ለማሳደግ ከፈለግን እነዚህ ልንቀበላቸው የምንገደዳቸው አደጋዎች ናቸው።

ወዳጆቹ አደረጋቸው። የኢየሱስ የመሪነት ፕሮግራም ጥብቅ ሥርዐትንና የሥልጣን ተዋረድ መዋቅርን የተከተለ አይደለም፤ ነገር ግን የወዳጃቸው ማህበረሰብ ሆኖ ወዳጁም በመካከላቸው የነበረበት ማህበረሰብ ነበር። ከእነርሱ በተለየበት ሌሊት፤ «ከእንግዲህ አገልጋዮች አልላችሁም . . . ወዳጆች ብያችኋለሁ» አላቸው (ዮሐ. 15+15 ዐ.መ.ት)። እናንተ ከእነዚያ ደቀመዛሙርት አንዱ ብትሆኑና «የእኔ ወዳጅ ነህ አለኝ፤ እኔ የጌታ ወዳጅ ነኝ» ለማለት ብትችሉ ምን እንደሚሰማችሁ ገምቱ። በሥልጣና ላይ ያሉ መሪዎች ውጥኖች (ፕሮጀክት) ሳይሆኑ ሰዎች መሆናቸው እንዲሰማቸው ያስፈልጋል፤ በእውነተኛ ትርጉሙ ወዳጆች መሆናቸው የሚሰማቸው ሰዎች መሆን ያስፈልጋቸዋል።

አስጠነቀቃቸው፤ አደሳቸውም። ኢየሱስ ደቀመዛሙርቱን ወደፊት ስላለው አደጋ አስጠነቀቃቸው። በተለይም ጴጥሮስ እርሱን እንደሚክደውና እንደሚተወው አስጠነቅቆት ነበር፤ ጴጥሮስም ይህንኑ አደረገ። እሱን መልሶ ማን ለወጠው? ኢየሱስ ነው። ጴጥሮስ ኢየሱስን ሦስት ጊዜ ቢክደውም እንኳ፤ ፍቅሩንና የኢየሱስን በጉች ለመመገብ ያለውን ቃል ኪዳን እንዲያረጋግጥ ሦስት ጊዜ እድል ተሰጠው። ጴጥሮስ ከኢየሱስ ተግማጽ አንድ ነገር ተምረዋል። ይህም በዓለም ላይ እጅግ ተወዳጅ ሊሆን የሚችል ነገር ነው። እኛም መሪዎችን በምናሳድግበት ጊዜ እንደሚወድቁ መገንዘብ ይገባል። ይህም በሚሆንበት ጊዜ መታረም፤ መጽናናትና እንደገና እድል ማግኘት ያስፈልጋቸዋል።

እንዲገባቸው አደረጋቸው። በመጨረሻ ሁሉም ነገር በአንድነት ተጠቃለለ፤ የኢየሱስ ደቀመዛሙርት እርሱ እንደ መረጣቸው፤ እንደ ጸለየላቸው፤ እንደሞተላቸውና አሁን ደግሞ ዐደፊ እንደሰጣቸው ተገንዝቡ። እርሱ ራሱን በውስጣቸው አስቀምጦ ነበር። አሁን ደግሞ በጉዞች እንዲፈልጉና ሕዝቡን እንዲንከባከቡ እየላካቸው ነበር።

ኢየሱስ መሪዎችን የሚያዘጋጅበት መንገድ በአንድ ቀላል ሐረግ ሊጠቃለል ይችላል። እርሱም «ተከተሉኝ፤ እናም አደርጋችኋለሁ» አለ። የመሪነት እድገት ማለት ሰዎችን ለእኛ ፕሮግራም ማሰልጠን ማለት አይደለም፤ ነገር ግን ሌሎች ሰዎች ኢየሱስን እንዲከተሉት መርዳትና እርሱ እንዲሆኑ የጠራቸውን መሪዎች መሆን ነው።

የመሪነት እድገት የማካፈል ጉዳይ ነው፤ ይኸውም ሕይወትንና ግብን፤ አጋርነትንና ትምህርትን፤ ጊዜንና አደጋዎችን እንዲሁም ኃይልን የማካፈል ጉዳይ ነው የኢየሱስ የመሪነት እድገት መርሐ ግብር በአንድ ጊዜ የሚዘጋ አልነበረም። ይልቁንስ ቀጣይነት ያለው ሂደት ነበር። በዚያም ሂደት፤ ኢየሱስ በሠልጣኞቹ ላይ ከዚህ የሚከተሉትን አደረጉ፡-

- እምቅ ኃይል ያላቸውን መሪዎች በመለየት፤ በመምረጥና በመመርመር ጀመረ።
- ለእነርሱ አርአያ በመሆን፤ ከእነርሱ ጋር አብሮ በመሆንና ለእነርሱ በመጸለይ፤ እንዲሁም ለእነርሱ ትኩረት እየሰጠ፤ እየደገፈ፤ እያረመና አስተያየት እየሰጠ በማነቃነቅ ለአደረጃጀታቸው የግል ትኩረትን ሰጠ።
- ማህበረሰብ እንዲሆኑ አደረገ፤ ይህም በዛሬው አነጋገር ቡድን ማለት ነው። ይህም ከእርሱ ብቻ የሚማሩበት ሳይሆን እርስ በርሳቸውም የሚማማሩበት ሁኔታ ነበር።
- ከሕይወት ጋር ግንኙነት ባለው አስተምህሮ ሁልጊዜ ከእነርሱ ጋር ይሆን ነበር፤ ይኸውም በተጨማሪም የሕይወት ተግባራዊነት፤ በጥያቄዎችና በመልሶች፤ ውይይትን በሚያስከትሉ ድርጊቶች አማካይነት የሚካሄድ ነበር።
- ኃላፊነት ከሰጣቸው በኋላ ለዚያም አስተያየት ይሰጣቸው ነበር።
- ኃይልን አስታጠቃቸው፤ እቅድን ሳይሆን መንፈሱን ሰጣቸው፤ ከዚያም በኋላ መንግሥቱን የሚፈልጉ መሪዎች እንዲሆኑ ለቀቃቸው።

ስመምራት መማር

መሪነት በዚህ ዘመን አንገብጋቢ ርዕሰ ጉዳይ ነው። ውጤታማ የሆነ የመሪነት ጉድለት እንዳለ በሰፊው የታወቀ ነገር ነው። ውጤቱስ? የመሪነት ሥልጠና መርሐ ግብሮች እየበዙ ነው። ውጤታማ የሆኑት የትኞቹ ናቸው? እነርሱስ መሪዎችን የሚያፈሩ ከሆነ? ለምን?

ይህ ጄ. ኤ. ኩንገር በጸፈው ለመምራት መማር በተሰኘው መጽሐፍ ውስጥ በጥበብ የተተነተነ ግን የተወሳሰበ ርዕሰ ጉዳይ ነው። በማክጊል ዩኒቨርሲቲ የድርጅታዊ ባሕርይ ረዳት ፕሮፌሰር የሆነው ጄ. ኤ. ኩንገር በተጨማሪ ለብዙ ኩርፖሬሽኖችና አትራፊ ላልሆኑ ድርጅቶች አማካሪ ነው። በመሪነት እድገት ዓለም ውስጥ ማን ምን ማድረግ እንዳለበትና አዎንታዊ ተጽእኖ ያለው ምን እንደሆነ ለመገምገም ከኩንገር ተባባሪዎች መካከል አንዱ እጅግ ተወዳጅ ከሆኑት የመሪነት መርሐ ግብሮች መካከል በአምስቱ ውስጥ «በስውር» ራሱን አስገባ። እርሱም ለመምራት መማር በተሰኘው መጽሐፍ ውስጥ በአራት የአቀራረብ ዐይነቶች በማሰባሰብ ስለነዚህ መርሐ ግብሮች ያለውን የግል ምርምርና ዳሰሳ ያቀርባል፡-

- የግለሰብ እድገት በፒኩስ ወንዝ የትምህርት ማዕከልና የራእይ ምርምር የተወሰደ አቀራረብ ነበር። እነዚህ ፕሮግራሞች በመሰክ ሥራና በሥነ ልቦናዊ ተሞክሮዎች አማካይነት ተሳታፊዎች ይበልጥ ጥልቅና እውነተኛ ከሆነው ከራሳቸው ማንነት ጋር እንዲገናኙ ይረዳሉ።
- የአመለካከት ግንዛቤ በመሪነት ተግዳሮቶች ውስጥ አጽንዖት ተሰጥቶታል፤ መርሐ ግብሮቹም በሥራ አመራርና በመሪነት መካከል ያለውን ልዩነት አጉልተው የሚያሳዩና የክህሎት ግንባታ ሂደቶችን የሚያካትቱ ናቸው።
- የተጠቃሚ አስተያየት ምላሽ ዘዴ በሰሜን ካሮላይና በሚገኘው በግሪንስቦር የፈጠራ አመራር ማዕከል በሥራ ላይ የዋለ ነበር። ውጤታማ መሪዎች ለመሆን የሚፈልጉ ሰዎች አስቀድሞ አንዳንድ ክህሎቶች እንዳሉባቸው ታሳቢ በማድረግ፣ መርሐ ግብሩ ተሳታፊዎችን ጠንካራ ጉኖቻቸውን ለይተው አውቀው

እንዲያዳብሩና ለደካማ ጉኖቻቸው ትኩረት እንዲያደርጉ ይረዳል።

- ክህሎትን ማሳደግ በፎረም ኩባንያ የመሪነት ኩርስ ውስጥ አጽንዖት ተሰጥቶታል፤ ይህም መሪነት በትምህርት ሊገኙ በሚችሉ በባሕርያት ምድብ ሊከፋፈል የሚችል መሆኑን በመረዳት ነው።

የኩንገር ድምዳሜ፤ ውጤታማ የሆነ የመሪነት ሥልጠና ዘዴ እነዚህን የአራት ዘዴዎች አንኳር ነጥቦች የሚያካትት መሆን አለበት የሚል ነው። እርሱም እነዚህ ነጥቦች እያንዳንዳቸው በሌላው ላይ የተገነቡና የትብብር ሥራን የሚፈጥሩ ናቸው በማለት ይከራከራል። በተጨማሪም እርሱ የእነዚህ መርሐ ግብሮች ዋነኛ ጥቅም ግንዛቤን ማሳደግ መሆኑን በመረዳት ዞር ዞር የመሪነት እድገት በግለሰቡ ስጦታዎችና ፍላጎት እንዲሁም በመራው ድርጅት ተቀባይነት ላይ የተመሠረተ መሆኑን ያረጋግጣል።

ደግሞም ኩንገር ለተጨማሪ እውነታ ይከራከራል። አንድ መሪ ምንም እንኳ መልካም ለውጦችን ቢያሳይ ይህ ለውጥ መረጋጋትን ለሚፈልጉት ለበላዮቹና ለተከታዮቹም ስጋት ሊሆንባቸው ይችላል። እርሱም ስለ ድርጅቶች የሚናገረው ነገር ለብዙ አብያተ ክርስቲያናትም እውነት የሚሆን ነው። «ብዙ ድርጅቶች ለመሪነት ምንም ዝግጅት የላቸውም። ለእነርሱ ከራእይና ከስጋት ይልቅ ካለው ጋር መስማማት ይበልጥባቸዋል» አለ።

ከፍተኛ ግለሰብ ተኩር የሆነ የመሪነት እድገት

በ1992፣ የላይተን ፎርድ አገልግሎት የቀሰት ፍላጻ (አርው) የመሪነት መርሐ ግብርን ጀመረ። ይህ የተፀነሰውና ያደገው የእኛ የመሪነት እድገት ዳይሬክተር በነበረው በቶም ሐውክስ ነበር። ለጥቂት ዓመታት ከወጣት መሪዎች ጋር መደበኛ ያልሆነ ምዘና አካሂደን ነበር፤ ደግሞም በወንጌል ስርጭት አመራር ላይ የተለያዩ ሴሚናሮችን አዘጋጅተን ነበር፤ አንዳንዶች ከሥነ መለኮት ትምህርት ቤቶች ጋር በመተባበር የተዘጋጁ ሲሆኑ አንዳንዶቹ ደግሞ በተመሳሳይ የወንጌል ስርጭት አገልግሎት ላይ በተሰማሩ ባልደረቦች መካከል የተዘጋጁ ነበሩ። እነዚህ አዎንታዊ ውጤት የሚያሳዩ መስሎ ነበር። ይሁን እንጂ እኔ በፀጥታ በነበረኝ የጽሞና ወቅት ታላቅ ተጽእኖን የሚያስገኝበት መንገድ መርሐ

ግብሮችን በማብዛት ሳይሆን በሰዎች ላይ በማተኮር መሆኑን ተገንዝቤ ነበር። በዚያኑ ጊዜም የእኛን ትንሽ ድርጅት ከአንድ ሰፋ ካለ ቤተሰብ ጋር የምናያይዝበት አንድ ደርዘን የሚያህሉ ወጣት መሪዎችን ያካተተ አስኳል የተባባሪዎች ቡድን ማሰባሰብ እንዳለብን የተሰማን መሆኑን በዕለት ሁኔታ መዝገቤ ውስጥ ጽፌ ነበር። ይህም ስልታችን ይበልጥ ማስተዋል ባለበት መንገድ ማደግ የጀመረበት ቁልፍ ውሳኔ ነበር።

ለዚህ ተግባር ክህሎትና ተሰጥዎ ያላቸውን ሰዎች የያዘ አንድ ቡድን ከመሠረትን በኋላ፣ ትልቅ እምቅ ስጦታ ያላቸውን ወጣት መሪዎች መለየት፣ ማደፋፈርና መንከባከብ ስለምንችልበት መንገድ በዝርዝር ሁኔታዎች ላይ መሥራት ጀመርን። ደግሞም እስከ ዛሬ ድረስ የሆነው ስኬታችን በየቀኑ በእግዚአብሔር ፊት ጥራታችንን በሚያቀርበው የጸሎት የድጋፍ ቡድን ላይ በጥልቀት የተመሠረተ ነው። በሌሎቹ እኛ በምንሠራቸው ሥራዎች እንደሆነው ሁሉ፣ ይህ በጸሎት ላይ የተደረገው አጽንዖት ከኢየሱስ በተገኘው አርአያነት ላይ የተመሠረተ ነው። እሱ የውስጠኛውን አስኳል ቡድን ከመምረጡ በፊት ሌሊቱን ሙሉ ጸለየ፤ በምድራዊ አገልግሎቱም ፍጻሜ ላይ እምነታቸው እንዳይጠፋ ጸለየ።

እኛ ለመሠረትነው ሂደት የቀሰት ፍላጻን እንደ ምልክትና ምሳሌ የመረጥንበትን ታሪክ መግለጽ ጠቃሚ ሊሆን ይችላል። በእርግጥ ሁሉንም ነገር በመጀመሪያ አላሰብንበትም ነበር። የተከናወነው ደረጃ በደረጃ ሲሆን ተግዳሮትንና እርዳታን ሊሰጡን ወደሚችሉ ሰዎች እግዚአብሔር በመራን መጠን ነበር።

ራእዩ ግልጽ ነበር፤ ወደፊት የሚወጡ ወጣት መሪዎችን በወንጌል ስርጭት እንዲያድጉ መርዳት ነበረብን ይሁን እንጂ፤ ይህ ምን ማለት ነበር? የሰዎችን አእምሮና አስተሳሰብ እንዲጨብጥ ምን ዐይነት ስዕል ልንሰጠው እንችል ነበር?

ቀደም ሲል የነጥብ ቡድን (ፖይንት ግሩፕ) በመባል የታወቀውን ቡድን አሰባሰብን። ይህም ከመሪነት አንፃር ራእይና በግል አድገት ከፍተኛ ዝና ያላቸው የወጣት መሪዎች ልዩ ስብስብ ነበር፤ እነርሱም በቀስት ፍላጻ (አሮው) መርሐ ግብራችን ውስጥ በአመለካከት፣ በአድገት በማዋሃድና ሂስ በማቅረብ ረገድ ከእኛ ጋር የሚተባበሩ ነበሩ። በዚህ ቡድን የመጀመሪያ ስብሰባ ወቅት አስቀድሞ የነበረው የቀስት ፍላጻ አሳብ በአእምሮዬ ውስጥ ተንፀባረቀ። አንድ ጊዜ

በዱክ የሥነ መለኮት ትምህርት ቤት ንግግር አደረግሁ፤ ከትምህርቱ በኋላ በነበረው የውይይት ጊዜም ቢሊግራሃም በዓመታት ውስጥ እንዴት እንደ ተለወጠ እንዳብራራ ጥያቄ ቀረበልኝ። ከዚያም አስቀድሞ ያላሰብሁት ስዕል ወደ አእምሮዬ መጣ።

«ቢሊ ግራሃም እንደ ቀስት ፍላጻ ራስ ነበር» የሚል አስተያየት ሰጠሁ። «እኔ እርሱን በታላቅ አክብሮት አልመሰከተውም፤ ነገር ግን የማደንቀውና እንደ ቀስት ፍላጻ የምቆጥረው ሰው ነበር። እርሱ ስለት ባለው የወንጌል የመቁረጥ ችሎታ ላይ ያተኮር ነበር። በክርስቶስ ላይ ያለውን ትኩረት ፈጽሞ አልረሳውም። በሄደበት ስፍራ ሁሉ የሐንስ 3÷16 ላይ ይሰብክ ነበር። ነገር ግን ደግሞ እንደ ፍላጻው የኋለኛ ክፍል በስፋትም ያድግ ነበር። በዓመታት ውስጥ ሁሉ በዘር ግንኙነት ሆነ ወይም በድህነት ጉዳይ፣ ወይም በሀገሮች መካከል ባለ ግንኙነት ወይም በአማኞች መካከል ባለ ግንኙነት ወንጌል ድርሻ እንዳለው ተገንዝቦ ነበር።»

ይህን ተምሳሌት በይበልጥ ባሰብሁበት መጠን፣ በይበልጥ ትክክለኛ መሆኑን እገነዘብ ነበር። አንዳንድ መሪዎች እድሜአቸው እየጨመረ ሲሄድ ይበልጥ ስፋት ያላቸው፣ ነገር ግን የደነዘዙ (ስለታቸው የበረደ) ይሆናሉ። ወደ ብዙዎች ይደርሳሉ፤ ብዙ ያውቃሉ፤ ነገር ግን የራእያቸውን ስለታማነትና የመቁረጥ ገይል ያጣሉ። ሌሎች ደግሞ በጣም ጠባብ ይሆናሉ። እነርሱም አንድ ፍሬ ነገር፣ አንድ አሳብ ብቻ አላቸው እርሱንም አንድ የጌታር ገመድ እንደ መምታት በጣም አሰልቺ እስኪሆን ድረስ ዘወትር ይናገሩታል። ይሁን እንጂ በጣም ጥሩ የሆኑት መሪዎች እንደ ቀስት ፍላጻ ራስ ናቸው። የራእያቸውን ስለታም ጠርዝ እንደያዙ በስፋትም ያድጋሉ - ደግሞም በፍላጻው ራስ ላይ እንዳለው አካል በጥልቀት ይገባሉ።

«የተወለወለ ፍላጻ» የሚለው (ኢሳ. 49፡2) እግዚአብሔር ስለ አገልጋዩ ያለው መግለጫ ለእኔም የአስተሳሰቤ መሠረት አካል ነበር። ወጣት መሪዎች እንደ ፍላጻ ራስ የተወለወሉ መሆን አለባቸው። እነዚህ የፍላጻ ራሶች በጅምላ የተፈበረኩ ሳይሆኑ ነገር ግን በግላዊ ትኩረት በእጅ የተቀረጹ መሆን አለባቸው።

ደግሞም ፍላጻው የመሪነት አድገት ምልክት ይሆናል። እኛ ወጣት መሪዎች ራእያቸውን እንደ ፍላጻ ጫፍ ስለታም እንዲያደርጉና የእግዚአብሔርን ጥሪ በግልጽ እንዲረዱ እንፈልጋለን ኢየሱስ

ደቀመዛሙርቱን ብዙ ጊዜ «ምን ይታያችኋል?» በማለት እንደሚጠይቅ ሁሉ እኔም እምቅ ስጦታ ያለውን ወጣት መሪ «ራእይህ ምንድነው?» ብሎ የመጠየቅን ልማድ አዳበርሁ። ሰውየው እርግጠኛ ካልሆነ «አንድ ራእይ ቢኖርህ ምን ቢሆን ትፈልጋለህ?» ብዬ እጠይቀዋለሁ።

ደግሞም የፍላጻው ጋለኛ ክፍል ቁም ነገር አለው። ይኸውም እሴቶቻቸውን ቅርጽ ማስያዝ ነው። ኢየሱስ ደቀመዛሙርቱን «ልባችሁ የት ነው?» ብሎ እንደሚጠይቅ ሁሉ፤ እኛም የመሪው ራእይ ወደፊት የሚጓዘው ግልጽ በሆነው በክርስቶስ እሴቶች መሠረት ብቻ መሆኑን መመልከት ያስፈልገናል።

በመጨረሻም፤ እኛ የጉዞአቸው ተካፋይ በመሆን ወጣት መሪዎችን እንድንረዳቸው ተጠርተናል። ዘንጉ ፍላጻው ወደፊት እንዲፈነጠር እንደሚያግዝው ሁሉ፤ እኛም ወጣት መሪዎች እግዚአብሔር የሚሰጣቸውን ራእይ ተግባራዊ እንዲያደርጉት ልናደፋፍራቸው ያስፈልገናል። ኢየሱስ ደቀመዛሙርቱን «እምነታችሁ የት አለ?» ብሎ በመጠየቅ ከጥልቀታቸውና ከምቹት ስፍራቸው አልፈው እንዲሄዱ ዘወትር ይገፋፋቸው ነበር። ደግሞም ወደ መስክ ሥራ እንዲሄዱ አደረጋቸው። ስለዚህ የእኛም ተግባር ወጣት መሪዎችን ለእኛ ዐላማና ራእይ መመልመል አይደለም፤ ነገር ግን ከእነርሱ ጋርና ከበስተጋላቸው በመቆምና በውስጣቸው መንፈሳዊ ሀብት በማስቀመጥ እግዚአብሔር በልባቸው ውስጥ ያስቀመጠውን ሥራ ተግባራዊ እንዲያደርጉ እድል ልንሰጣቸው ይገባናል።

ራእይ ስለታማ ይደረግ፤ እሴቶች ይቀረጹ፤ ተግባራዊ ሥራ ይከፋፈላል። ይህ የመሪነትን እድገት ሂደት ያጠቃልላል።

የሚተሳሰፉ እሴቶች

እሴቶች የአመራር (የመሪነት) መሠረቶች ናቸው። እኛ በዚያ ድብልቅ ውስጥ አንኳር እሴቶች ምን እንደሆኑ መረዳትን ካላካተትን በስተቀር መላው የሆነ የእድገት ሂደት ሊኖረን አይችልም። ወደፊት ለሚነሱት የመሪዎች ምልምል (ካድሬ) ለማስተላለፍ የምንፈልጋቸው እነዚህ እሴቶች ምንድን ናቸው? ባጭሩ፤ ወጣት መሪዎቹ ከዚህ የሚከተሉት እንዲኖሯቸው እንፈልጋለን፡-

- ለእግዚአብሔር ልብ እንዲኖራቸው (ማቴ. 22÷37 ይመ)፤
- ባልንጀሮቻቸውንና ቤተሰባቸውን እንዲወዱ (ማቴ. 22÷39 ይመ)፤
- እንደ ኢየሱስ እንዲመሩና እንዲያገለግሉ (ማር. 10÷42-45 ይመ)፤
- ወንጌልን በተሳካ ሁኔታ እንዲያስተላልፉ፤ የጋለ ፍላጎት፤ የማሰብ ንይል፤ የፈጠራ ችሎታና እውነተኛነት እንዲኖራቸው (2ቆሮ. 3÷5-6 ይመ)፤
- ወንጌልን ተወዳጅ የሚያደርግ ስብዕና ያለውና ቅዱስ የሆነ ሕይወትን እንዲኖሩ (1ጢሞ. 4÷12፤ ማቴ. 5÷16 ይመ)፤
- ያሉበትን ዓለም እንዲገነዘቡና ለትውልዳቸው ንቁ እንዲሆኑ (ዮሐ. 13÷36፤ ኤፌ. 5÷15-17 ይመ)፤
- ለጠፋትና ለችግረኞች አዘኔታ እንዲኖራቸው (ማቴ. 9÷36-38 ይመ)፤
- ግዛት አስፋፊዎች ሳይሆኑ መንግሥቱን ፈላጊዎች እንዲሆኑ (ማቴ. 6÷33 ይመ)፤
- የክርስቶስን ሕዝብ አንድነት የሚናፍቁ እንዲሆኑ (ዮሐ. 17÷20-23 ይመ)፤
- "ለሥራው መጸለይን" እንዲማሩ (ማቴ. 9÷38 ይመ)።

የባሕርይም የብቃትም ሞዴል

የእኛ ግብ ወጣት መሪዎች የበለጠ እንደ ኢየሱስና የበለጠ ለኢየሱስ እንዲመሩ መርዳት ከሆነ የእኛ የመሪነት እድገት ለባሕርይና ለብቃት ለሁለቱም አጽንዖት መስጠት አለበት። እኛ የመረጥነው የፍላጻ ምልክትን እንደ መሆኑ መጠን የባሕርይም የብቃትም ፍላጻ ሞዴል ለመንግሥቱ መሪነት ተጨባጭነትና ግልጽነት የምንሰጥበት መከራ ይሆናል።

ወጣት መሪዎች እነዚህን እሴቶች እንዲጨብጡና ሰዎችን በባሕርያቸውና በብቃታቸው የተመሠረተ አመራር እንዲሰጡ የሚያስችላቸውን ሂደት ወደ መፍጠር ደረጃ በደረስንበት ጊዜ፤ የእኛ የመሪነት እድገት ዳይረክተር የሆነው፤ ቶም ሐውክስ የምክክር ሂደትን ጀመረ። እርሱም መሪዎችን በማሳደግ ላይ ትኩረት ካደረጉ ከእገራቱ ሰዎች ጋር ከመገናኘቱም በላይ፤ የሚያስፈልጋቸውን ነገር በተመለከተ ከራሳቸው ከወጣት መሪዎች ጋር ተነጋገረ። በውጤቱም እነርሱ ከዚህ እንደሚከተለው ማለትም፤ «እኛ ባሕርያችን እንዲያድግ እንፈልጋለን። ልባችን ጥልቀት እንዲኖረው እንፈልጋለን። የጨዋታው ስም የወንጌል

ስርጭት መሆኑን የሚያስታውሰን ሰው እንዲልጋለን። ደግሞም እግዚአብሔር የሚያደርጋቸውን አንዳንድ ዐዳዲስ ነገሮች ለማወቅ እንዲልጋለን» አሉ።

ከዚያ በኋላ ቶም የእኛን እንደ ኢየሱስና ለኢየሱስ መምራትን በሚመለከት ያለንን የባሕርይም የብቃትም የመሪነት ሞዴል እቅድ አዘጋጀ። እርሱም ከዚህ የሚከተሉትን አራት ዋና ዋና ክፍሎችን ያካትታል፡-

- መንፈሳዊነት - "የመሪን ልብ ለእግዚአብሔር" ማሳደግ፤
- የመሪነት ግንዛቤና ክህሎቶች፤
- የወንጌል ስርጭት ግንዛቤና ክህሎቶች፤
- መንግሥቱን መሻት - ለሰፊውና ለሰላም (ግሉባል) የቤተክርስቲያን ገጽታዎች ሊኖር የሚገባው ተስጥዎ።

በእነዚህ በአራቱም ዋና ዋና ጉዳዮች በእያንዳንዳቸው ሥር የተጠራና ስኬታማ የሆነ ወጣት የወንጌል ስርጭት መሪ ዐሥራ ሦስት ባሕርያት ይኖሩታል፤ እነዚህም ለእግዚአብሔር ልብ ያለው ሰው መሆን፤ ከእግዚአብሔር ግልጽ የሆነ ጥሪና ራዕይ መኖሩን መገንዘብ፤ እንደ ኢየሱስ መምራት፤ የጋለ ፍላጎት ያለውና የሚያስብ ወንጌላዊ መሆን፤ የትውልዱ መታወቂያ የሆነውን አዝማሚያና አመለካከት ለይቶ ማወቅና ለግላዊ ግዛት ሳይሆን ለእግዚአብሔር መንግሥት መስፋፋት ሊኖር የሚገባው ተስጥዎ ወዘተ ባሕርያት ናቸው። ከዚያም በኋላ ባሕርያቱ በስድሳ አራት ልዩ የመሪነት ባሕርያት ይገለጻሉ።

የባሕርይም የብቃትም ሞዴል የእኛን ሥርዐተ ትምህርት አስኳል የሚቀርጽ ነው። ይህም የእኛን የመሪነት መርሐ ግብር በሙሉ ከአንድ ሳምንት ሴሚናሮችና መድረኮች ጀምሮ ረዘም ባለው የፍላጻ መርሐ ግብር ውስጥ አልፎ አሁን በማደግ ላይ አስኳለው ከፍተኛ የፍላጻ መርሐ ግብር ድረስ አጣምሮ የያዘ ነው።

መሠረት የሆኑት ታሳቢ ነገሮች

እኛ ያሳደግነው የፍላጻ የመሪነት መርሐ ግብር የሚሠራው በተለያዩ ቁልፍ በሆኑ ታሳቢ ነገሮች ላይ ነው።

- እግዚአብሔር ወጣት መሪዎችን በማስነሣትና በሚሰደግ ሥራ ላይ መሆኑ። እኛ እነርሱን ለመርዳት ስንፈልግ የእነርሱ

ፈጣሪዎች ወይም የእነርሱ አምራቾች አይደለንም! እኛ እግዚአብሔር በጀመረው ሂደት ውስጥ ከእነርሱ ጋር የምንራመድ «አዋላጆች» ነን።

- "መሪነትን ለመለወጥ" ኢየሱስ የመጨረሻው ሞዴል (አርአያ) መሆኑ ሲሆን ይህም ይበልጥ እንደ ኢየሱስና ይበልጥ ለኢየሱስ የመምራት ማለት ነው።
- ወደፊት የሚነሱት ወጣት መሪዎች ከመሪነት መርሐ ግብሮች በይበልጥ ሊጠቀሙ የሚችሉት በሥራ ይዞታቸው ውስጥ በመሸጋገሪያ ነጥብ ላይ በሚሆኑበት ጊዜ መሆኑ ነው! ይህም የመሸጋገሪያ ወቅት የእድገት ፍጥነት መጨመር፤ የጭንቀት ጊዜና የሚገጥማቸው ትልቅ የለውጥ ጊዜ ናቸው። ይህ የሚከሰተው እንደ ሰውዬውና እንደ ሁኔታዎቹ ዐይነት በሰላሳዎች ቀደምት ዓመታት ነው።
- መሪዎች የበለጠ የሚያድጉት ከፍተኛ በሆነ ግላዊ መንገድ መሆኑ። ግንኙነቶች ከመርሐ ግብሮች ይበልጣሉ! ደግሞም ሰዎች የእግዚአብሔርን ጥሪ እንዲከተሉ መርዳት ደረጃውን ከጠበቀ ይዘት ይበልጣል።
- ባሕርይና መንፈሳዊ እድገት ከብቃት የበለጠ ዋጋ ያላቸው መሆኑ። ለማሰብ፤ ለጸሎት፤ ለጥናትና ለተጠያቂነት ጊዜ መውሰድ ቁልፎች ናቸው።
- እድገት በይበልጥ የሚፈጠረው በሥልጣን ተዋረድ መዋቅር ውስጥ ሳይሆን በማህበረሰብ ውስጥ መሆኑ። እያንዳንዱ መሪ በተጨማሪ ተማሪ ነው! በዚህም ማህበረሰብ ውስጥ ጉልማሶችና ወጣት መሪዎች በአንድነት ከእግዚአብሔር ቃል፤ ከመንፈስ ቅዱስ እና እንዲሁም ከእርስ በርሳቸው ይማራሉ።
- የባሕርይ እድገት እንዲመጣ እድገት አንዱ ሌላውን መምከርን የሚጠይቅ መሆኑ።
- ሰዎች ከጓደኞቻቸውና ይበልጥ በሳል ከሆኑና ተሞክሮም ካላቸው መሪዎች ሊማሩ የሚችሉ መሆናቸው።
- ማንኛውንም የባሕርይ ዐይነት ወይም ክህሎት፤ ወይም እውቀት በሙላት ለመማር ተሞክሮ አስፈላጊ መሆኑ። «ተለማመድ፤ ተማር።»

መርሐ ግብረ የሚሠራበት መንገድ

የፍላጻው መርሐ ግብር ቅርጹን የያዘው በባሕርይም በብቃትም ሞዴል በተገለጹት ግልጽ በሆነ ራዕይና ተለይተው በታወቁ አሴቶች ውስጥ ነው። እኛ የተገለጹትና የታወቁት የወጣት መሪዎች አስፈልጉቶች ምን እንደሆኑ በግልጽ አውቀን ነበር፤ አንዳንድ ውብ የሆኑ ምክሮችን አግኝተን ነበር። ከሁሉም በላይ፤ የኢየሱስ ሞዴልነትና የእርሱ ሀልዎት ተስፋ ነበረን!

በዚህ ሁሉ ላይ በመመሥረት፤ ቶም ሐውክስ ወጣት መሪዎች እንዲያድጉ ለመርዳት የሚያነሳሱ ነገሮች ምንድን ናቸው? በማለት ይጠይቃል። ከዚያም ከዚህ የሚከተሉትን ጠቀሰ፡- መጽሐፍ ቅዱስ፤ የቆዩ መሪዎች፤ በአመራር ያሉ ባልደረቦች፤ ሌሎች መጻሕፍትና መሣሪያዎች፤ እንዲሁም በእነርሱ አማካይነትና ከእነርሱም በላይ፤ መንፈስ ቅዱስ ናቸው።

የሚገርመው ነገር፤ ምንም እንኳ "ለመምራት መማር" በተሰኘው መጽሐፉ ውስጥ ከግንገር የጠቀሳቸውን መደምደሚያዎች ባናይም፤ የተዘጋጀው መርሐ ግብር እርሱ አስፈላጊ ናቸው ብሎ የጠቀሳቸውን አራቱን ነጥቦች ይዞ ይገኛል፤ እነርሱም፡- የግለሰብ እድገት፤ የአመለካከት ግንዛቤ፤ የተጠቃሚ አስተያየት ምላሽ ዘዴና ክህሎትን ማሳደግ ናቸው።

የፍላጻ የመሪነት መርሐ ግብር የተገኘው ጠበቅ ካለ የዐሥራ ሰባት ወራት የተመላላሽ መርሐ ግብር ሲሆን ይህም አጽንዖት ያደረገው በመሪነትና በወንጌል ስርጭት በሁለቱ ላይ ነበር። ዐዲስ ትምህርት የሚጀመረው በየጊዜው በበልግ (መስከረም ወይም ጥቅምት) ሲሆን ከዐሥራ ሰባት ወራት በኋላ ምረቃ ይካሄዳል። ተሳታፊዎች የራሳቸውን መኖሪያ ስፍራና አገልግሎታቸውን ወይም ሥራቸውን እንደያዙ በመርሐ ግብሩ ወቅት አራት ጊዜ ለአንድ ሳምንት ትምህርት ይመጣሉ። በእነዚህ ጉብኝቶች መካከል በጓደኞች ስብሰባ አማካይነት፤ ከመካሪዎችና ከሠራተኞች ጋር መደበኛ ግንኙነት ይደረጋል።

ከዚህ የሚከተሉት ቁልፍ የሂደት ነጥቦች የፍላጻ ፕሮግራም መግለጫዎች ናቸው።

መመልመልና ማዘጋጀት

መርሐ ግብሩ በይፋ አይገለጽም። ማደግ የሚችሉ ተሳታፊዎች ተሳታፊው የሚታወቁት የቀድሞ ተማሪዎችን፤ መምህራንን፤ የቤተ እምነትና የድርጅት መሪዎችን፤ መጋቢዎችን፤ ያልቀሰሱ መሪዎችንና ቁልፍ የሆኑ ድጋፍ ሰጭ ሰዎችን በሚያካትት የመረብ መዋቅር አማካይነት ነው። አመልካቾች ተግባራዊ የሆነ መሪነት፤ የወንጌል ስርጭት ፍላጎት፤ ጠንካራ ባሕርይና የእድገት እምቅ ኃይል ሊኖራቸው ይገባል። አመልካቾቹን በሚገባ ከሚያውቁአቸው ሰዎች ምክር ይፈለጋል።

የምርጫ ሂደት

ከማመልከቻዎቹ ስብሰባ መካከል፤ ለአንድ ክፍል ሃያ አምስት ሰዎች ይመረጣሉ። ለማህበረሰባዊ ስሜትና ለግለሰባዊ ትኩረት ሲባል ይህን ቁጥር የመጠበቅ ዐላማ አለን። መስፈርቱን የሚያሟሉትን አመልካቾች ለመምረጥ የምርጫ ኩሚቴ በየዓመቱ በፀደይ ወራት ይሰበሰባል።

የቅድሚያ ፈተናና ምርመራ

ተሳታፊዎች የራሳቸውን ጠንካራና ደካማ ጉን እንዲመረምሩና ለእድገት ያላቸውን ግብ እንዲያስቀምጡ ለመርዳት እንፈልጋለን። እነርሱንም ለመርዳት ጥንቃቄ የተሞላ የምርመራ ሂደት አለን። ተሳታፊዎቹ በሙሉ ከዚህ ቀጥሎ ያሉትን ነጥቦች የሚያካትቱ ፈተናዎችን ይወስዳሉ፡-

1. የመንፈሳዊ ስጦታዎች ምርመራ፤
2. ቀዳሚነት
3. የፍላጻ መሪነት ጥያቄዎች፤
4. ብቃት (ቅልጥፍና)፤
5. የመሪነት ልምምድ ምርመራ።

ከዚህም በተጨማሪ፤ በባሕርይም በብቃትም ሞዴል ላይ በመመሥረት በእያንዳንዱ ተሳታፊ ላይ «360 ዲግሪ» (ሙሉ የሆነ) ግምገማ ይካሄዳል። የተሳታፊው የትዳር ጓደኛ (ያገባ ከሆነ)፤ የበላይ አለቃ፤ ተመልካች ወይም የቅርብ ጓደኛና አንድ ተከታይ በስድሳ አራቱ በእያንዳንዳቸው ነጥቦች ላይ ለሰውዬው ያላቸውን ግምገማ ይገልጻሉ።

በመጀመሪያው የሴሚናር ወቅት ለዚህ ምርመራ ትልቅ ትኩረት ይሰጣል። የመርማሪዎች ቡድን፡- አብዛኞቹ ያልቀሰሱ መሪዎች -

ከተሳታፊዎቹ ጋር ለመገናኘት፤ ለመመልከትና ለመተዋወቅ በመላው የሴሚናሩ ወቅት ይገኛል።

አንድ የሥነ ልቡና አዋቂ ይህን ሂደት በመምራት የምርመራው ቡድን አካል ይሆናል። ቡድኑ የክፍሉን አባሎች በተለያዩ መደቦች ይመለከታቸዋል። ለአነስተኛ ቡድን የራህይ መመሪያቸውን ሲያቀርቡ፤ የወንጌል ስርጭት የማዳረስ ቡድን አካል ሆነው፤ ከቤት ውጪ በሆነ ተግባራዊ ልምምድ፤ በትምህርት ክፍለ ጊዜ ተሳትፎና መደበኛ ባልሆነ ጊዜ ሊሆኑ ይችላሉ። እያንዳንዱ ተሳታፊ በአንድ መርማሪ የግል ቃለ መጠይቅ ይደረግበታል።

በሳምንቱ መጨረሻ፤ መላው የመርማሪ ቡድን ስብሰባ በማድረግ በሥነ ልቡናዊ የመሪነት ፈተናዎቹ፤ በዕይታዎቹ ውጤቶችና በግላዊ ቃለ መጠይቆቹ ላይ በመመሥረት በእያንዳንዱ ተሳታፊ ግምገማ ላይ ስምምነት ያደርጋል።

የዚህ አስተያየት ማጠቃለያ በሴሚናሩ የመጨረሻ ቀን ለእያንዳንዱ ተሳታፊ በግል ይሰጠዋል፤ ከዚህም ጋር በግል ጠንካራ ነጥብ ላይ የመገንባትና ድክመት ባለባቸው ነጥቦች ላይ ለማደግ እቅድ የማውጣት ማደፋፈሪያ ይጨመርበታል። ያለ አንዳች ልዩነት በሞላ ጉደል የሁሉም ምላሽ፡- «ትክክል ነህ! እንደዚህ በትክክል እንዴት ልታውቀኝ እንደቻልህ አላውቅም። ይህ በትክክል በአሁኑ የሕይወቴ ወቅት የሚያስፈልገኝ ነገር ነው» የሚል ነው። ሰውዬው ይህንን ጠቃሚ አሳብ በሌሎቹ የፕሮግራም ክፍሎች በሙሉ ለግል ምርምርና ትኩረት እንዲጠቀምበት ማደፋፈሪያ ይሰጠዋል።

ቡድን መገንባት

መሪዎች እንደ ከዋክብት ሳይሆን እንደ ቡድን አንባቢዎች ወይም አዛዦች እና እንደ አባሎች መሥራት አለባቸው። ከመጀመሪያው አንስቶ፤ የፍላጻ መርሐ ግብር ዐላማ የሚያደርገው የቡድን መንፈስን በመፍጠር ላይ ነው። በመጀመሪያ ተሳታፊዎች ራሳቸውን ሲያስተዋውቁ፤ በሥራቸውና በአፈጻጸማቸው ላይ እንዲያተኩሩ ሳይሆን በጣም ሰብዓዊና ግላዊ በሆነ ነገር ላይ እንዲያተኩሩ ይጠየቃሉ።

በመጀመሪያው ሴሚናር የመጀመሪያው ቀን፤ ተሳታፊዎች ተከታታይ በሆኑ «ቀላልና ከባድ» የቡድን ግንባታ ልምምዶች ላይ ይሳተፋሉ፤ ይኸውም ከልዩ ልዩ የጨዋታ ምደባዎች ጀምሮ የመዝሙር ቃላት እስከ መናገርና 80 ጫማ የሚሆን ገደል እስከ መውጣት

ይለማመዳሉ። ባለሙያ የሆኑና ችሎታ ያላቸው መሪዎች እነዚህን ልምምዶች ይመራሉ። የመዝሙር ቃላት መናገርና ገደል መውጣት ለብዙዎቹ ዐዲስ ልምምድ ነው። አብዛኞቹ አስቀድሞ ካልተለማመዱት ፍርሃት ይይዛቸዋል። እያንዳንዱ ተሳታፊ የግድ የመዝሙር ቃላት መናገሩንና ገደል መውጣቱን እንዲፈጽም ሳይሆን የሚፈጽመው ወይም የማይፈጽመው መሆኑን ወደሚወሰንበት ደረጃ እንዲደርስ ማሳሰቢያ ይሰጠዋል። አብዛኞቹ ይህን ያደርጋሉ። የማያደርጉትም ቢሆኑ እንኳ፤ ገደባቸውን ማስፋትን በሚመለከት አንድ አስፈላጊ ትምህርት ተምረዋል ማለት ነው።

አንድ ተጨማሪ ነገር የሚሆነው ሌሎች የቡድን አባሎችን የመርዳትና የማበረታታት ጉዳይ ነው። የአንድ በፍጥነት እያደገ የሚሄድ ቤተክርስቲያን መጋቢ በፊት በነበረበት ስፍራ ትልቅ ሰው ሊሆን ይችላል፤ ነገር ግን ለመጀመሪያ ጊዜ በገደሉ ላይ የጌልዮሽ ሲወርድ፤ በገመድ ይዞ በሚጠብቀው የውስጥ የከተማ ሠራተኛና በጨኸት የማደፋፈሪያ ቃላት በምትናገረው በአንዲት የቤተክርስቲያን መሥራች ሴት ላይ የሚደገፍ መሆኑን ይገነዘባል።

በውሃ ላይ ከመቅዘፍ ጀምሮ እስከ ተራራ መውጣት ያሉ ተመሳሳይ የቡድን ግንባታ ልምምዶች በመላው የመርሐ ግብሩ ወቅት የግል ምርምርን፤ ልቡ-ሙሉነትንና የቡድን መንፈስን ይገነባሉ። አንድ የከፍታ ፍርሃትንና በትልቅ ተራራ ላይ የመውጣትን ችግር የሚያሸንፍ ወጣት የአገልግሎት መሪ፤ ደካማነቱን የሚገነዘብና ወደ አገልግሎቱ ሁኔታዎች በሚመለስበት ጊዜ የደመነፍስ ስጦታዎቹንና ድፍረቱን በይበልጥ የሚደገፍበት ይሆናል። ወደ ተራራው ጫፍ ላለመውጣት የወሰኑት ሰዎች፤ በውስጣቸው ያለውን ተራራ መውጣታቸውን በማወቅ ለእነርሱ ትክክል የሆነውን ነገር መወሰናቸውን ያረጋግጣሉ።

የሴሚናር (ትምህርታዊ ጉባኤ) ማስተካከያዎች

የፍላጻ ተሳታፊዎች በዐሥራ ሰባቱ ወራት ፕሮግራም ሂደት ውስጥ የአራት ሳምንታት ሴሚናሮችን ይካፈላሉ። በእነዚህ ሴሚናሮች ወቅት ከዚህ ቀጥሎ በተዘረዘሩት ርዕሰ ጉዳዮች ላይ የአንድ ወይም የሁለት ቀን ማስተካከያ ይጨመራሉ።

- ግንኙነቶችን ማጠናከር
- ለእግዚአብሔር ሊኖር የሚገባው ልብ
- የመሪነት ምርመራ (ዳስሳ)
- የአገልግሎት ራእይ

- የባሕል ግንዛቤ
- የሕይወትን አቅጣጫ ማስተካከል
- የመሪነት ተግባራት
- ሌሎችን ለወንጌል ስርጭት ማዘጋጀት (ማስታጠቅ)
- የወንጌል ስርጭት ስብከት
- የመሪው የቤተሰብ ሕይወት
- እንደ ኢየሱስ መምራት
- ቡድን ግንባታ
- የርህራሄ አኗኗር
- ጸሎት
- የእግዚአብሔርን መንግሥት እድገት መሻት
- የተሠማራቸው ቤተክርስቲያን

ከፍተኛ ችሎታ ያላቸው መምህራን በሙሉ እነዚህን ማስተካከያዎች እንዲመሩ እንፈልጋለን፤ እነርሱም ራሳቸውን እንደ አስተማሪ ከመቁጠር ይልቅ እንደ አማካሪ እንዲቆጥሩ እንጠይቃቸዋለን። ጉልማሶች በበለጠ ሁኔታ የሚማሩት እርስ በርስ በመነጋገርና በተሳትፎ ስለሆነ፣ በተቻለ መጠን በርከት ያሉ የፈጠራ ትምህርት አቀራረቦችን ለመጠቀም እንሻለን። ለእያንዳንዱ መምህር በእያንዳንዱ ማስተካከያ ለአቅድ ማውጫ አንድ ወረቀት ይሰጠዋል፤ ወረቀቱ ሦስት ነገሮች እንዲያደርግ ይጠይቀዋል፡-ተሳታፊዎቹ ከማስተካከያው የተነሣ ምን እንዲያውቁ፣ ምን እንዲሰማቸውና ምን እንዲያደርጉ እንደሚፈልግ በውል መግለጽ፤ በራሱ ማስተካከያ ጊዜውን እንዴት ለመጠቀም እንደሚያቅድ ዝርዝር መግለጫ ማቅረብ፤ እንዲሁም ሊጠቀምባቸው የሚፈልጋቸውን የተለያዩ ትምህርታዊ እንቅስቃሴዎችንና አቀራረቦችን መግለጽ ናቸው።

በሚቻልበት ስፍራ ሁሉ በናሙና ጥናቶች፣ በግኝት አቀራረቦች፣ በምድቦች ግንኙነትና በውይይት እንጠቀማለን። ለምሳሌ፣ ስለ ራእይ በምናስተምርበት ጊዜ የመጋቢው ራእይ ብቻ ከሥራ ላይ የዋለበትን የአንድ ትልቅ ቤተክርስቲያን የናሙና ጥናት በመናገር ልንጀምር እንችላለን፤ ይኸውም በመጀመሪያ በጥሩ ሁኔታ የሚሠራና በሁሉ ተቀባይነት ያገኘ የመሰለ፣ በኋላ ግን ፍርስርሱ የወጣ ማለት ነው። ተሳታፊዎቹ ስለ ራእይ ባላቸው እውቀት፣ በመጽሐፍ ቅዱስና በሕይወት ልምምድ ላይ የተመሠረተ ሂስ ያቀርባሉ፤ ከዚያም በኋላ የራሳቸውን የፈጠራ አማራጭ እንዲያስቡ ይጠየቃሉ።

የኢየሱስ ደቀመዛሙርት፡- በሂደት ላይ ያሉ መሪዎቹ - በኑሮ የትምህርት ክፍል ውስጥ መማራቸውን፣ እርሱም በመካከል ሆኖ ያለበትን ማንኛውንም ነገርና ማንኛውንም ልምምድ እንደ ትምህርት መሣሪያ የተጠቀመበት መሆኑን ያለማቋረጥ እናስታውሳለን። እኛም ዘወትር ወደ እርሱ መመልከት ያስፈልገናል።

በዕድሜ የአቻዎች (ጓደኞች) ስብስብ

ወጣት መሪዎች በአገልግሎት ከሚበልጡትና ብዙ ተሞክሮ ካላቸው መሪዎች እንደሚማሩ ሁሉ ከእርስ በርሳቸውም ይማራሉ፤ ስለዚህም እያንዳንዱ የፍላጻ የትምህርት ክፍል ጊዜ ተጓዳኝ አካል «የአቻዎች (ጓደኞች) መሰባሰብ» ይሆናል።

በተቻለ መጠን፣ መልክክ ምድራዊ ቅርርብ ያላቸው ተሳታፊዎች ይመለመላሉ። በመጀመሪያው ሳምንት፣ እነዚህ የአቻዎች ስብስቦች ይገናኙና እርስ በርስ ይተዋወቃሉ። በሳምንቱ መጨረሻ፣ በመልክክ ምድር ወይም በሌሎች ቅርርባነት ላይ ተመሥርተው የየራሳቸውን የአቻ ስብስብ ይመሠርታሉ።

በሌሚናር ስብሰባዎች መካከል፣ እያንዳንዱ የአቻ ስብስብ መደበኛ ስብሰባ እንዲያደርግ ይጠየቃል። ብዙዎች ስብስቦች ከስድስት እስከ ስምንት ሳምንታት በሚሆን ጊዜ ውስጥ በህብረት አንድ ሙሉ ቀን ያሳልፋሉ። ተሳታፊዎቹ ፊት ለፊት ለመገናኘት በጣም የተራራቁ ከሆነ አንድ ስብስብ በኩንፍረንስ (ስብሰባ) ጥሪ አማካይነት ሊገናኝ ይችላል። ይህ የኋለኛው ዘዴ ሁለተኛ ደረጃ ያለው አማራጭ ነው፤ ነገር ግን ይህ በሥራ ላይ የሚውለው አስፈላጊ በሚሆንበት ጊዜ ነው።

ለእነዚህ ስብሰባዎች የሚመደበው አጀንዳ እንደ የምድቡ አባሎች ፍላጎት ነው። እነርሱም እድገታቸውን በሚመለከት ለእርስ በርሳቸው ማነቃቂያ፣ ማደፋፈሪያና ተጠያቂነትን እንደሚያቀርቡ ግልጽ ነው። ይህም የሚሆነው ከሰሙት ነገር ጋር፣ ወይም ከራሳቸው የባሕርይ እድገት ጋር፣ ወይም ከራሳቸው የወንጌል ስርጭት የመሪነት አገልግሎት ጋር በተዛመደ ሁኔታ ነው። ከእነዚህ የአቻ ስብስቦች አብዛኛዎቹ በግልና በቤተሰብ ጉዳዮች ውስጥ በጥልቀት ከመግባታቸው የተነሣ መንፈሳዊ የድጋፍ ቡድን ይመሠርታሉ። እነርሱም በአገልግሎት ሚዛንን ስለመጠበቅ፣ ግጭትን ስለማስተናገድ፣ ውሳኔን ስለ መስጠት፣ ፈተናዎችንና ትግሎችን ስለመጋፈጥና እንዲሁም በጠቅላላው ወጣት

የአገልግሎት መሪዎች በጋራ ስለሚያጋጥሙላቸው ተግዳሮቶች ሁሉ ለእርስ በርሳቸው ጥበብን ይናገራሉ።

እኛ እነዚህ ስብስቦች ተመሳሳይ ጾታን ወይም ድብልቅ ጾታን የያዙ እንዲሆኑ እንፈቅዳለን። ተመሳሳይ ጾታ ወይም ድብልቅ ጾታ የያዙ ምድቦችን በመመሥረት አንፃር ያሉትን ጉዳዮች በጥንቃቄና በከፍተኛ ስሜት ለመመልከት ሞክረናል። ሴቶችና ወንዶች ሁለቱም ለወንጌል ስርጭት መሪነት እንደተጠፋና ስጦታም እንደ ተሰጣቸው ስለምናምን የምድቦችን ተዋጽኦ ግልብ በሆነ ሁኔታ ልንይዘው እንፈልጋለን።

አንዳንዶቹ ምድቦች ወሲባዊ ፈተናዎችንና ትግሎችን እንዲሁም ከተቃራኒ ጾታ ጋር ያለውን ግንኙነት ጨምሮ ደካማ ጉንን በሚመለከት በጥልቀት ለመወያየት ይፈልጋሉ። አንዳንዶቹ ወንዶችና ሴቶች ያለ ህፍረት በበለጠ ነፃነት ለመነጋገር እንዲችሉ ተመሳሳይ ጾታ ያለበትን ቡድን ይመርጣሉ።

ለሌሎቹ ደግሞ፣ ወንዶችም ይሁኑ ሴቶች ማዕከላዊው ጉዳይ በአገልግሎቱ ውስጥ በአቻነት (በንደኝነት) መልክ እርስ በርስ መዛመድን መማር ነው። እነርሱ በጾታ መልክ ብቻ ሳይሆን እርስ በርስ እንደ ሰዎች እንዲተያዩ የሚያስችላቸው በመረዳትና እርስ በርስ በመደጋገፍ ዐውድ ውስጥ ከወንዶችና ከሴቶች ከሁለቱም ጋር ሊዛመዱ የሚችሉበት አነስተኛ ምድብ በማግኘታቸው ትልቅ ጥቅም ማግኘታቸው ይሰማቸዋል።

የአቻዎቹ ስብስብ ጠቃሚነት በምድቡ ተዋጽኦ፣ በመደበኛ ሁኔታ ለመገናኘት ባለው ችሎታና በውስጡ ባለው እውነተኛነትና የልብ ተስጥኦ ላይ የተመሠረተ ነው። ወጣት መሪዎች የቢሮ ሠራተኞች ወይም በአገልግሎት የሚቀድሙ መሪዎች ሊፈጽሟቸው ከሚችሉት በላይ እርስ በርሳቸው እንደሚረዳዱ ብዙ ጊዜ ተመልክተናል።

ከፍላጻ ተሳታፊዎቻችን አንዱ በአገልግሎቱ ውስጥ ቀውስ ገጥሞት ነበር። እርሱም ከእኔ፣ ከቶም ሐውክስ፣ እንዲሁም ከማንኛውም የአገልግሎቱ ሠራተኛ ጋር ለመነጋገር አስቸኳይ ጥሪ አደረገ። ማንኛችንም በፍጥነት ልንገኝለት አልቻልንም። አንድ ቀን ወይም ከዚያም በላይ ዘግይተን ወደ እርሱ በደረስንበት ጊዜ ላቅ አለና «የአቻ ስብስብ እባሎቼን አሁን በስልክ አገኝቷቸው። በጉዳዩ ላይ ከእነርሱ ጋር

ተነጋገርሁ። እነርሱም ትልቅ ምክር ሰጡኝ። ችግሩም ተፈትቶአል። ለማንኛውም አመለካከት ገላጭ!» አለ።

መከራነት

መከራነት በዛሬው ጊዜ ዘወትር የሚነገር ቃል ነው። ይሁን እንጂ፣ መከራነት የጥንት ዘመን አሳብ ሲሆን አንድን ድጋፍ ፈላጊ ወጣት በሕይወት ጉዞው ላይ የሚረዳ ጥበበኛ የሆነ በእድሜው ገፋ ያለ መሪ የሚታወቅበት መንገድ ነበር። ሙሴ የኢያሱ መከራ ነበር። ኤልያስ የኤልሳዕ መከራ ነበር። ጳውሎስ የጢሞቴዎስ መከራ ነበር። መከራዎች በእኔም በራሴ ሕይወት ስለነበራቸው ትልቅ ስፍራ ቀደም ሲል ተናግሪ ነበር።

እብዛኞቹ ወጣት መሪዎች በቀላሉ ሊገኝላቸው የሚችልና ትኩረት የሚሰጣቸው፣ ለማዳመጥ ጀሮውን፣ ለመረዳት ልቡን የሚሰጥና እንዲሁም ከእግዚአብሔር፣ ከሕይወትና ከሰዎች ካገኘው የራሱ ተሞክሮና እውቀት ማንኛውንም ምክር ሊሰጣቸው የሚችል በእድሜው ገፋ ያለ ሰው እጅግ እንደሚፈልጉ ተገንዝበናል።

በዚህም ምክንያት፣ መከራነት ሌላው የፍላጻ የመሪነት መርሐ ግብር ቁልፍ አካል ነው። ከመጀመሪያው ሳምንት በኋላ እያንዳንዱ ተሳታፊ የራሱን መከራ ራሱ እንዲመርጥ ያለዚያ ደግሞ እኛ ከምንመርጥለት መከራ ጋር እንዲጣመር ይጠየቃል። እኛ ለማገልገል ፈቃደኞች የሆኑ የተመረጡ የአማካሪዎች ዝርዝር አለን፤ ደግሞም መከራውን ለሚቀጥለው አንድ ዓመት ተኩል ከዚህ የፍላጻ ሰው ጋር ለመሥራት ፈቃደኛ መሆኑን እንጠይቀዋለን።

መከራዎች ብዙ ዐይነት፣ ቅርጽና መጠን ያላቸው ናቸው። አንዳንዶቹ በጡረታ ላይ ያሉ ናቸው። አንዳንዶቹ ደግሞ አሁንም ገና የሙሉ ጊዜ ሠራተኞች ናቸው። ወንዶችና ሴቶችም ናቸው። አንዳንዶቹ ከንግድ ዓለም የመጡ ሌሎች ደግሞ ከአገልግሎቱ፣ ከፈውስ ተግባርና ሌሎች ደግሞ ቤተሰብ የሚመሠርቱ ናቸው። እነዚህ መከራዎች የእግዚአብሔርን በረከት ከእርሱ ጋር በመካፈል የፍላጻውን ተሳታፊ በገይል እንደሚያስታጥቁት ይጠበቃል። እነዚህም በረከቶች ጥበብን፣ መረጃን፣ ተሞክሮን፣ ልብ ሙሉነትን፣ ምርምርን፣ ግንኙነትንና የሕይወት ደረጃን የሚያካትቱ ሊሆኑ ይችላሉ።

መካሪነት በተለያዩ የተሳተፈ ደረጃዎችና በተለያዩ የክብደት ሁኔታ ሊፈጸም ይችላል። በጣም የታሰበበት ወይም ደግሞ ድንገት በአጋጣሚ የሚፈጸም እስከ መሆን የሚደርስ ነው።

- በጥልቀት የሆነ መካሪነት ደቀመዛሙርትን የሚያፈሩ፣ መንፈሳዊ መሪዎችንና አሠልጣኞችን የሚያካትት ሊሆን ይችላል።
- ወቅታዊ (አልፎ አልፎ የሚገኙ) መካሪዎች፣ የምክር አገልጋዮች፣ አስተማሪዎች፣ ወይም እርዳታ ሰጪዎች ሊሆኑ ይችላሉ።
- መነሳሳት የሌላቸው (ፓሊቭ) መካሪዎች ከታሪክም ሆነ ከዘመኑ ሕይወት የተገኙ ሞዴሎችን የሚያካትቱ ሊሆኑ ይችላሉ።

በዚህ ሂደት አንድ ሌላ የጨረፍታ አሳብ የተገኘው፣ "መካሪነት" ሜንተሪንግ የተሰኘ መጽሐፍ ከጻፈው ኤድዋርድ ሴልነር ከተባለ የቅስና ማዕረግ ከሌለው የካቶሊክ የሥነ መለኮት አዋቂ ነው። ሴልነር ከተለመደው የአንድ ለአንድ የመካሪነት አሳብ ባሻገር አልፎ በመሄድ ምክር የሚገኝባቸውን ሌሎች መንገዶች ይጠቅሳል። ደግሞም በርቀት ሆኖ ለሴልነር መንፈሳዊ መካሪ ስለሆነው የሥነ ጽሑፍ ሰው ስለነበረው ስለ ሲ ኤስ ሊውስ አንድ ምዕራፍ ጽፎአል። ደግሞም የሴልኒክ ታሪካዊ ሐሳብ ስለሆነው «የነፍስ ጓደኛ» ስለተባለው ሐሳብ ይተነትናል። በሕይወታችን ውስጥ ቁልፍ በሆኑ የሽግግር ወቅቶች እግዚአብሔር ጥልቅ ከሆነው ከውስጣችን ስለሚናገረን፣ ሕልሞች የነፍሳችን መካሪዎች ሊሆኑ እንደሚችሉ ያምናል።

ሴልነር የጊዜውን መካሪ ወይም የነፍስ ጓደኛ ለይቶ ለማወቅ ሊረዱ የሚችሉ ባሕርያትን ይዘረዝራል፡-

- ብለለት፣ ከእድሜ ርዝመት ብቻ የሚገኝ ጥበብ፤
- ርህራሄ፡- ሌላው ሰው ሊናገር የሚሞክረውን ሐሳብ ያለ ፍርድ ለመስማት መቻል፤
- ለሌሎች ሰዎችና ለታሪካቸው እንዲሁም ለጊዜያቸው እውነተኛ አክብሮት ማሳየት - ይህ አክብሮት የአንድን ሰው የግል ታሪክ በማሰብ የሚጀምር ነው፤

- ነገሮችን በምስጢር ለመጠበቅ መቻል፤
- ራስን መግለጽ፣ ተገቢ በሚሆንበት ጊዜ የራስን የሕይወት ጉዞ ለሌላው ለማካፈል ፈቃደኛ መሆንና ለዚህም እውነተኛ ለመሆን ፈቃደኛ መሆን፤
- የራሱን ተሞክሮና ከእግዚአብሔር ጋር ያለውን ግንኙነት ያለማቋረጥ የሚመረምር ተማሪ መሆን፤
- የመንፈስንና የልብን እንቅስቃሴዎች ለመለየት መቻል።

ሴልነር መካሪን "እንደ አዋላጅ" ይገልጻል፡ «ሌላው ሰው አንድን ነገር እንዲወልድ እርሱን ለመርዳት በቅርብ ሆኖ የሚሳተፍ ነው» ይለዋል። ደግሞም እነዚህን ባሕርያት አሟልቶ የሚይዝ ማንም ሰው ስለሌለ ዞሮ ዞሮ ግን፣ "አንድ ሰው የገዛ ልቡንና እንዲሁም በጥንካሬያችንም ሆነ በድካማችን ሊሠራ ወደሚችለው ወደ እግዚአብሔር መመልከት እንደሚያስፈልገው ያስጠነቅቃል።

የመካሪነት አገልግሎት ብዙ ጊዜ በዝቅተኛ ደረጃ ይታያል፤ ይህም በወጣቱ ዘንድ ባለው ትርጉም ብቻ አይደለም፤ በመካሪውም ዘንድ ባለው ትርጉም አንፃር ጭምር ነው። በሥልጣን የቆዩ (አንጋፋ) ብዙ መሪዎች ሥልጣናቸውን የሙጥኝ ብለው የሚይዙት፣ ከለቀቁ ምን እንደሚያደርጉ ስለማያውቁ መሆኑን ተረድቼአለሁ። ይሁን እንጂ፣ ከብስለት ምልክቶች አንዱ በመጽሐፈ ምሳሌ እንደተጠቀሰው «ሽበት» የጥበብ ምልክት መሆኑን አውቆ (ምሳሌ 16:31 ይመ.) ከሥልጣን ስልት ወደ ጥበብ ስልት ዘወር ማለት ነው። እኔ በግሌ፣ መካሪ ለመሆን እድል ባገኝሁበት በወጣት መሪዎች አነስተኛ ቡድን ውስጥ ከፍተኛ ስኬትን አግኝቼአለሁ። እነርሱ ብልህና ንቁ እንዲሁም አዳጊ እንደሆን አድርገውኛል። እኔ ለእነርሱ ለማካፈል ከቻልኩት ያላነሰ ከእነርሱ ተምሬአለሁ።

አንዳንድ ጊዜ አንጋፋ መሪዎች መካሪ ለመሆን ይፈራሉ። የምናካፍለው ብዙ ነገር ያለን ስለመሆኑ እርግጠኞች አይደለንም። ከወጣቱ ትውልድ ጋር ተለያይተናል ብለን እናስባለን። በሕይወታችንም ብቃት የጐደለን መሆኑ ሊሰማን ይችላል። እኛ አደጋን ለመጋፈጥ፣ ለመቸገርና እውነተኛች ለመሆን፣ ለማዳመጥና የራሳችንን አጀንዳ ለመተው ፈቃደኞች ከሆንን፣ የመካሪነት አገልግሎት በሕይወታችን

ውስጥ ከፍተኛ ቁም ነገር ካላቸው አስተዋጽዖዎች መካከል አንዱ ሆኖ እናገኘዋለን።

የመካሪነት ሥራ ለሽማግሌዎች ብቻ የተሰጠ አይደለም። እኔ ለእያንዳንዱ ሰው፣ ለወጣት ወይም ለሽማግሌ፣ ላልቀሰ ወይም ለቀሰሰ የማሳሰበው፣ «ቢያንስ ከአንተ ዐሥር ዓመት በታች እድሜ ላለው ሰው የምታውቀውን ነገር ማስተላለፍ አለብህ። ይህንን ከማን ጋር እያደረግህ ነው?» የሚል ነው።

ቃሉና ሥራው

ማርቆስ እንዳለው፣ ኢየሱስ የውስጠኞቹን አስኳል መሪዎቹን ከእርሱ ጋር እንዲሆኑና እንዲልካቸው መረጣቸው (ማርቆስ 3፡13 ጀምሮ ይመ.)። የእርሱ የአመራር እድገት ሂደት አንድ ስልት ነበረው።

በመጀመሪያ፣ የጠራቸውና በመዘጋጀት ላይ የነበሩት መሪዎች አብረውት እንዲሆኑ፣ እርሱን እንዲመለከቱ፣ እርሱን እንዲከታተሉትና እንዲያዳምጡት ተጠሩ። ምሳሌ በመሆን፣ በቃል፣ በጥያቄ፣ በተግሣጽ፣ በማደፋፈር፣ በእርማትና በታሪኮች አማካይነት አስተማራቸው። እርሱ በአእምሮአቸውና በልባቸው የዘራው ቃል የእድገት ዘር ነበር። ኢየሱስ መሪዎቹን የፈጠረው የእርሱን አእምሮ በእነርሱ ውስጥ በማስቀመጥና የእነርሱን አስተሳሰብ በመለወጥ ነው ቢባል ማጋነን አይሆንም።

ደግሞም ሁለት ሁለት እያደረገ እንዲሰብኩ፣ እንዲፈውሱና አጋንንትን እንዲያስወጡ በቡድን ላካቸው። እነርሱ ይህንን ካደረጉ በኋላ ለእርሱ ሪፖርት ለማቅረብና የበለጠ ትምህርት ለማግኘት ወደ እርሱ ይመለሳሉ። እርሱ ያዘጋጃቸው መሪዎች ያደጉት በክፍል ትምህርት ሳይሆን በተጨማሪ ሕይወት ነበር። የእነርሱ የእድገት ስልት ማዳመጥና መማር፣ መሞከርና ስኬትን ወይም ውድቀትን ማግኘት፣ መታረምና መጠናከር። ከዚያም ይህ ሂደት አልተቋረጠም - ሁሉ የሆነው ከኢየሱስና የልብ ተሰጥቶ ከነበረው ማህበረሰብ ጋር የቅርብ ግንኙነት ባለበት ዐውድ ውስጥ ነበር።

ራዕያቸውን ስለማሳደግ ከወጣት መሪዎች በምነጋገርበት ጊዜ ስለጉዳዩ ብዙ ጊዜ ይህን ቀላል የማጠቃለያ መመሪያ አኖራለሁ፤ መመልከት - ማሰብ - ማድረግ የሚል ነው።

- መመልከት፡- አንድ ችግር ያለበትንና አንተም ልዩነት ለማምጣት የምትችልበትን እድል እስክታገኝ ድረስ በአካባቢህ እግዚአብሔር የሚያደርገውን፣ የዓለምን ችግርና ሲሆን የምታየውን በጥንቃቄ ተመልከት።
- ስለዚያ ነገር ዐስብ፡- አንተ ከተመልከትኸው ጋር ዝምድና ያለውን የእግዚአብሔር ቃልና ሌላ ተገቢ ጽሑፍ በጸሎት እንብብ። ስለ እርሱ ዐስብ! ስለ እርሱ ጸልይ! ስለ እርሱም ዘግብ።
- ማድረግ፡- የተመልከትኸውንና ያሰብህበትን ነገር በእነስተኛ መንገድ በድርጊት ፈጽመው! በዚህ መንገድ ራዕይህና መሪነትህ ያድጋል።

በዚህ መመሪያ ላይ ተመሥርተን፣ የፍላጻው መርሐ ግብር ይህንን የመመልከትን፣ የማሰብንና የማድረግን ሂደት እንዲቀበል አድርገን አዋቅረንዋል። ተሳታፊዎች ከእርስ በርሳቸው፣ ከመካሪዎች ከመምህራንና በሳምንቱ ሴሚናር ወቅት ለልባቸው ከሚናገራቸው ከመንፈስ ቅዱስ ይማራሉ። ከዚያም በሕይወታቸው ውስጥ በአካባቢያቸው የሚሆነውን ነገር በጥንቃቄ ለመመልከት፣ ለተወሰነ ጊዜ ከእግዚአብሔር፣ ከቃሉና ከእቻዎቻቸው የተማሩትን ነገር በድርጊት ለመፈጸም ወደ አገልግሎት ስፍራቸው ይመለሳሉ። ከጥቂት ወራት በኋላ ደግሞ በአገልግሎታቸውና በሕይወታቸው የተፈጸመውን ነገር ለመካፈል፣ በሌሎች አስፈላጊ በሆኑ ነጥቦች ላይ ለማተኮርና እንደገናም ይህንን የመመልከት፣ የማሰብና የማድረግ ሂደት ለመጠበቅ ተመልሰው በመምጣት በአንድነት ይገናኛሉ። ይህ የመማር፣ የማድረግ፣ የማሰብና እንደገናም የመማር ሂደት በማህበረሰብ ውስጥ ከአመራርና ከሥልጠና ጋር ከሆነ ለመሪነት እድገት ፍጹም አስፈላጊ መሆኑን ተገንዝቤአለሁ።

ድምፁና መንካት

ቀደም ሲል በዚህ ምዕራፍ፣ በማደግ ላይ ያሉ መሪዎች አንድ ልዩ ክህሎትን እንደሚማሩ ተለማማጆች፣ ወይም እነዚያን ክህሎቶች በአንድ የሥራ ውጥን ውስጥ በተግባር ላይ እንደሚያውሉ የዚህ ጥበብ ባለሙያዎች መሆናቸውን ጠቅሼ ነበር፤ ነገር ግን መሪዎች በእውነቱ በመላው የሕይወት ዘመን የእድገት ሂደት ውስጥ ያሉ ሰዎች ናቸው።

ይህም «ተከተሉኝ እኔም» ዓሳ አጥማጆች ብቻ ሳይሆን መሪዎችም - «አደርጋችኋለሁ» ከሚለው ከኢየሱስ ቃል ውስጥ የሚገኝ ነው። በመጨረሻም የመሪነት እድገት እግዚአብሔር ራሱን በኢየሱስና በመንፈሱ አማካይነት እርሱ በሚያስነሣቸው መሪዎች ሕይወት ውስጥ የሚያስቀምጥበት ሂደት ነው። ይህም በክህሎቶቻቸው፣ በችሎታቸውና በስጦታዎቻቸው አንፃር እነርሱን መቅረጽን የሚያካትት ብቻ ሳይሆን በተጨማሪም በስብዕናቸውና በባሕርያቸው አንፃር እነርሱን መለወጥንም የሚያካትት ነው።

ዞሮ ዞሮ፣ በመሠራት ላይ ላሉት መሪዎች ልናደርግላቸው የምንችለው ከሁሉም የሚበልጠው ነገር ራሳችንን በጓደኝነት ለእነርሱ ማቅረብ ብቻ አይደለም፣ ነገር ግን እግዚአብሔር እንደ ልጁ እንደ ኢየሱስ ያሉ መሪዎች ይሆኑ ዘንድ የእርሱ የመለወጥ ሥራ በሕይወታቸው እንዲፈጸም እነርሱን ለእግዚአብሔር ማቅረብ ነው።

የቀድሞው የሄርማን ሚለር ድርጅት ሊቀመንበርና «አመራር አርት (ጥበብ)ነው» የተሰኘው መጽሐፍ ደራሲ የሆነው ጓደኛዬ ማክስ ዲፐሪ አንድ አስደናቂ ታሪክ ይናገራል። የህክምና ባለሙያ የሆነችው የእርሱ ልጅ፣ ባልዋ ጥሎት በሄደ ጊዜ፣ ልጅ ለመውለድ ተቃርባ ነበር። የመውለጃ ጊዜዋ ሦስት ወር ሲቀረው አንድ ብሩህ የሆነ ወንድ ልጅ ተወለደ። ማክስ በጥብቅ እንክብካቤ ክፍል (አይ.ሲ) ውስጥ የነበረውን ይህን ትንሽ የልጅ ልጁን ለማየት በሄደ ጊዜ፣ እጁን እንኳ የማያህለውን ኢምንት ፍጡር ቆሞ ይመለከት ነበር፤ እካሉ ሁሉ በሽቦ ተተብትቦ ነበር።

አንጋፋዋ ነርስ ወደ እርሱ መጣችና «ሚ/ር ዲፐሪ፣ ለሚቀጥሉት ሦስት ወራት እንተ የአባቱ ምትክ ትሆናለህ። እንተ የምታደርገው እንደዚህ ነው፤ በመጣህ ጊዜ እጅህን ታስገባና ጀርባውን እያሸህ በዚያውም ታነጋግረዋለህ። እርሱ የአንተን ድምፅና የእጅ መንካት በአንድነት ማግኘቱ በጣም አስፈላጊ ነው። በተለይ ያለ ቀናቸው የተወለዱ ሕፃናት ለደህንነታቸው ይህ ያስፈልጋቸዋል» አለችው። ስለዚህ ማክስ ከቀን ወደ ቀን እየሄደ እጁን በማስገባትና ያንን ትንሽ ጀርባውን በቀስታ በማሸት በእያት ድምፁ ያነጋግረዋል።

«ያ» አለ ማክስ ዲፐሪ፣ «የመሪነት ጥሩ ገጽታ ነው። መሪነት ድምፅንና መንካትን በአንድነት ይፈልጋል።»

እኛ ግልጽ የሆነ ድምፅና ጠንካራና አስገዳጅ መንካት እንደነበረው እንደ ኢየሱስ መሪዎችን ለማስነሣት ከፈለግን፣ እነርሱን ለማሳደግ የተጠራን ሰዎች ሁሉ ይህ ሊኖረን ይገባል። መሪነት ምን እንደሆነ ግልጽ የሆነ መልእክት (መረዳት) ሊኖረን ይገባል። ደግሞም በጸሎታችንና በጊዜያችን፣ እንዲሁም በባሕርያችንና በተሳትፎአችን ልንነካቸው ያስፈልገናል። ይህ ዐይነቱ ተሳትፎ ከፍተኛ ዋጋ ያስከፍላል፤ ነገር ግን ይህ እግዚአብሔር እንዲሆኑለት እንደጠራቸው እንዲሆኑ የሚያረጋግጥላቸውና የሚረዳቸው ተሳትፎ ነው።

የኢስ ሴፍ ኢም የአመራሩ ብቃት ሞዴል

እነዚህ የብቃት መግለጫዎች የመሪነት እድገት ግባችንን በሦስት ክፍሎች ይገልጻሉ፤ እነርሱም፡- መሆን (እሴቶች፣ ባሕርይ)፣ ማሰብ (ዝንባሌዎች፣ መረዳት)፣ ወይም ማድረግ (ተግባር፣ ክህሎት) ናቸው። እነዚህ በአንድነት ሲወሰዱ የምናድግበትን አቅጣጫ በሞዴልነት ይገልጻሉ፤ ይኸውም በባሕርያችን፣ በአመራራችን በወንጌል ስርጭትና የእግዚአብሔርን መንግሥት በመሸት ረገድ እንደ ኢየሱስ መሆን፣ ማሰብና ማድረግ ነው።

ተገቢ የሚሆኑትን መሪዎች	በአገልግሎት ስቅመኝ	1ኛ የባሕርይ ምሥረታ ሀ. በአገልግሎት ስቅመኝ 1. በአገልግሎት ስቅመኝ ውስጥ ለመሆን፣ በጽሑፍ ከአገልግሎት ጋር ጥሰት የሆነ አብሮባት እንዲኖረው ይኖርዋል። 2. መማሪያ የሰጠውን የሰጠውን የሰጠውን መሆኒት ይሆናል 3. የግል ቅድስናንና ታዛዥነትን ይከታተላል 4. በእርሱ እንዲጠቀምበት በአገልግሎት ሳይ ይደገፋል 5. ክሕዝቡ ጋር አገልግሎትን ያመልካል ለ. ከአገልግሎት ግደጃ የሆነ ፕሪና ራስ ይሰጣል። 1. እርሱንና ሕዝቡን ለማግለገል ከአገልግሎት ግደጃ የሆነ ፕሪ ይሰጣል። 2. አገልግሎት እርሱ እንዲፈጽመው ለሰሚረዳው ነገር ግደጃ ራስ ይሰጣል። 3. ለሰ ሕይወትና ለሰ አገልግሎት ግደጃ የሆነና የተቀናጀ ፍልስፍና ይሰጣል።
	ሰራተኛ	ሐ. ሰራተኛ ስቅመኝ። 1. ያለማቋረጥ ሰራተኛ ይመደባል። ከሰራተኛ ጋር ይደሰዳል። 2. ቢተሰቡን በሚገባ ይመራል። ይንከባከባል (ሳገቡ ውንዶች) 3. የባህን አመራር በመከተል ቢተሰቡን ትንከባከባላች (ሳገቡ ሌቶች) 4. ለባህንደራው/ዋ ሕይወት ፍትህ ያሳያል/ታሳያላች። 5. ሰጥረዎች የርህራሄ ተግባር ይፈጽማል። 6. በሰራተኛ ይደሰታል። ውጤታማ ግንኙነት ያደርጋል። 7. ተጠያቂነት ሳለበት ግንኙነት ልባዊ ፍላጎት ይሰጣል።
	ሰራተኛ	መ. በግሉ አየብሰሰ ይሄዳል። 1. የክርስቲስ ልብ/መጽሐፍ ቅዱሳዊ አመለካከት/አስው። 2. ንቁ በሆነ ሥነ-መለኮታዊ ትኩረት አማካይነት መጽሐፍ ቅዱስ ከሕይወትና ከአገልግሎት ጋር የተዋሃደ ነው። 3. አውነተኛነትንና ታማኝነትን ያሳያል። 4. የራሱን/የራሱን ማንነት፣ ስጦታዎች፣ እንዲሁም የሰሚት ፕንካሪዎችንና ድክመቶችን/ድክመቶችን ያውቃል/ታውቃላች። 5. አካላዊ ብርታትን ይጠብቃል/ትጠብቃላች።

አመራር	ክርስቲስን አርአያ ያደርጋል	2ኛ. መሪነት/አመራር ሀ. አንድ አየብሰሰ ይመራል። 1. ክርስቲስን ማሳከል ያደረገ የመሪነትን ፍልስፍና ለመቅረብና በተግባር ለማሳየት ይችላል። 2. ለሌሎች የአገልግሎት ዝንባሌ ይሰጣል። 3. የቡድንን አገልግሎት አስፈላጊነት ይረዳል። 4. መሪዎችን ያስነሣል። እረኛንና ደቀመዝሙርን የሚያሳድግ ነው። 5. ተከታዮችን በገደብ ያስታጥቃል 6. ለአገልግሎት ስትራቴጂን (ዘዴን) ያዳብራል። 7. በአመራር ውስጥ ያለውን የመከራ ሚና ይገነዘባል። 8. ራስደንና በሳሚን ውጤታማ በሆነ መንገድ ለሌሎች ይገልጻል።
	በሚገባ ያስተዳድራል	ለ. በሚገባ ለማስተዳደር ይችላል 1. የአገልግሎት ቅደም ተከተልንና ራሱን ለማስተዳደር ይችላል። 2. ስትራቴጂ ማውጣትን፣ ማቀድን፣ ማደራጀትን፣ መቀጣጠርንና መገምገምን ያውቃል። 3. ሠራተኛ መምረጥን፣ ቡድን መመሥረትንና መቀጣጠርን ያውቃል። 4. በአስተዳደር ሥራ የመረጃ ዘዴዎችን ማቀነባበር ይችላል። 5. ባደረገ መቅረብን፣ ገንዘብ ማሰባሰብንና ኅላፊነት ባለው ሁኔታ መቀጣጠርን ይችላል።
	ሰራተኛን ያንቀሳቀሳል	ሐ. ሰራተኛን በጥብብ ይመራል 1. የመሪነትን ዘዴ በመረዳት ከቡድን ፍላጎት ጋር ያስማማዋል። 2. ግጥትን ገንቢ በሆነ መልኩ ያስተናግዳል። ቡድኖችን ወደ እርሱ ይመራል። 3. ሰጥሮ አፈታትና ሰውነት አስጣጥ ውጤታማ ስትራቴጂ ይሰጣል። 4. በመላው ደረጃት ውስጥ በቃልና በጽሑፍ በጥሩ ሁኔታ ግንኙነት ያደርጋል። 5. ተከታዮችና ሌሎችም ዘመቻ አስተዳደር እንዲሰጡ ይጠይቃል።

የመንግሥት ስርዐት	የግል ረዕይ	የግል ረዕይ	
		የግል ረዕይ	የግል ረዕይ
የመንግሥት ስርዐት	የግል ረዕይ	3ዓ. የመንግሥት ስርዐት ሀ. ለመንግሥት ስርዐት የጋራ ፍላጎትና ትኩረት ስለው 1. በመንግሥት ስርዐት ላይ መቆራረጥ ቅዱሳዊና ሥነ-መለኮታዊ ማሳሰቢያ ያደርጋል። 2. ለመንግሥት ስርዐት የጋራ ፍላጎት ስለው 3. ችሎታ ያለው የግል መንግሥታዊ ነው 4. በመንግሥት ስርዐት በሚገኝ ይሰብሳል 5. ክርስቲያኖችን ለመንግሥት ስርዐት ለማሳደግና ለማደራደት ይችላል 6. ለመንግሥት ስርዐት በሚያገለግል ስብሰባ ይጠቀማል	ሰ. ዓለምን የመንግሥት የትኩረትና የትኩረት ችሎታ ስለው/ ስላት። 1. የአካባቢውን ማህበረሰብና ባሕሉን ይገነዘባል፤ የሰዎችን ፍላጎት ይመረምራል 2. የሚከተሉትን ስገማዎች ይረዳል፤ ይመለከታል፤ ያሳሰባል፤ ይተገብራል 3. በመንግሥት በባሕሉ መካከል ያለውን ውጥረት ይገነዘባል 4. የአገሪቱን ሕዝብ ሰላዊ እንቅስቃሴ ይገነዘባል 5. ለሰዎች ክፍት ሕዝብ ሰላዊ ስለው፤ ዓለም ውቅር ራሷን ስለው 6. በዓለም ውቅር ሚሊዮኖች ተሰክኮ ይባላል
		4ዓ. መንግሥትን መሻት ሀ. ለቤተክርስቲያን ስድስት ሰዓት ስለው 1. የአገሪቱን ሕዝብ መቆራረጥ ቅዱሳዊ ራሷን ይረዳል። 2. ቤተክርስቲያንን ጤናማና አዳጊ የሚያደርጋትን ነገር ይረዳል 3. የአገሪቱን ሕዝብ ሰጥሪና ለስጋዊነት ለማስታወቅና ለማደራደት የተሰጠ ነው 4. የአገሪቱን ሕዝብ ውጤታማ በሆነ መንገድ በዘላቂና በአምልኮ ይመራል 5. ለዲሳስታዊና ወደ ቤተክርስቲያን ለመመለስ የተሰጠ ልብ ስለው 6. ባሕሉን ስድስት ሰዓት የሆነውን (የሁሉንም ባሕሉ) ቤተክርስቲያን ይወድዳል 7. ውብ በሆነ የመቆራረጥ ቅዱስ ሰብከትና ስለተሞላ ቤተክርስቲያን ይገነዘባል	ሰ. የራሱን/የራሱን/ ግዛት ላይሆን የአገሪቱን ሕዝብ ይሻል/ትሻል 1. ክርስቶስን ማወቅ ያደረገችን ለሱ እንቅስቃሴዎች ይረዳል 2. የራሱን ዝና ለማደግ ፍላጎት የለውም 3. የራሱን ብቃት ለማረጋገጥ በስጋዊነት ስኬት ላይ እይመካም 4. የክርስቶስ መንግሥት በሁሉም የሕይወት ክፍሎች ላይ ያለውን ሰላዊነት ይገነዘባል 5. የአገሪቱን ሕዝብ እንደነት ይኖራል

ስምንት

የመሪ የሕይወት ዑደት

ጂ.ሮበርት ክሊንተን እና
ሪቻርድ ደብሊው ክሊንተን

በአንዳንድ መሪዎች መካከል ስለተካሄደ ግንኙነት አንድ ዐጭር ታሪክ ልንገኝላችሁ እንወዳለን። እነርሱ እንደ እናንተና እንደ እኛ ያሉ መሪዎች ሲሆኑ ከእምነት ጉዞአቸውና ከመሪነት እድገታቸው አንድ የሆነ ትርጉም ለማግኘት የሚሞክሩ ሰዎች ናቸው። እናንተም ከዚህ የሚከተለውን ታሪክ አንጠቡና ራሳችሁን በዚህ ሁኔታ ውስጥ አድርጋችሁ ገምቱ። እግዚአብሔርም እንዲናገራችሁ ጠይቁት።

እድታ ሲናፈችሁ ይገባል

በጣም አስደናቂ ጊዜ ነበር። ማይክ በጠረጴዛው ላይ የተቀመጠ የቴፕ ክር ክምችት ማዳመጥ ጀመረና ከሁለት ሳምንት በፊት የነበረውን ሁኔታ ዐሰበ። ሁኔታው በዐይን ሕሊናው ትዝ አለው። በአምስቱ ቀናት ውስጥ የተካሄደውን ውይይት ለመመዝገብ በመስማማታቸው በጣም ተደስቶ ነበር። የተገኘው ምርምርና ትምህርት እጅግ ብዙ ከመሆኑ የተነሣ የተካሄዱትን ነገሮች በቃሉ ለማስታወስ ፈጽሞ ባልቻለም ነበር። ዐሥራ ሁለት ወንዶችና ሴቶች በክፍሉ ውስጥ በነበረው ሰፊ ክብ ጠረጴዛ ዙሪያ ተሰብስበው ነበር። አንድ ሰው ምንም እንኳን ለሚናገረው ነጥብ አጽንዖት ለመስጠት አንዳንድ ጊዜ ድምፁን ከፍ ቢያደርግም በቀስታ ይናገር ነበር። ዐሥራ አንዱ በአብዛኛው አድማሮች ነበሩ። አልፎ አልፎ እርሱን ይጠይቁት ነበር። እነርሱም በእርሱ ውስጥ ያለውን ጥበብ እንዲያካፍላቸው ጋብዘውት ነበር።

ቦታው ስድስት የመኝታ ክፍሎች ያሉት በግሪጉሪ ሐይቅ አዋላፕ የነበረ አንድ ሰፊ ቤት ነበር። በጠረጴዛው ዙሪያ እንደተቀመጡ በመስተዋት በተሸፈነው ሰፊ መስኮት ውስጥ በመስኮት ትይዩ የነበረውን ልብ ማራኪ የሆነውን አረንጓዴ የጥድ ዛፍና በሥሩ ያለውን ሐይቅ አልፎ አልፎ ይመለከቱ ነበር። ቦታውን ከሰኞ እስከ አርብ ድረስ

ለአምስት ቀናት ተከራይተውት ነበር። አምስቱ ቀናት ስለ መሪነትና ስለ መሪነት እድገት በመወያየት፣ በማካፈልና በማስተማር የተሞሉ ስለነበረ በጣም የተጨናነቁ ነበሩ። አሁን እነርሱ ጥቅሙን እየለበሰሱ ነበር።

ማይክ በጠረጴዛው አጠገብ እንደ ተቀመጠ፣ መጋቢ ሬይ በመጀመሪያ መናገር ሊጀምር ምን ይሰማው እንደነበረ አስታውሰ። ማይክ፣ ሬይ በመልካም ሁኔታ እየፈጸመ ነው ብሎ ያስብ ነበር። የመጋቢ ሬይ ዐጭር የሕይወት ታሪክ ስዕል በሐሳቡ ውስጥ ይመላለስ ነበር። መጋቢ ሬይ የሃምሳ አንድ ዓመታት አብዛኞቹ የመጋቢነት ተግባር የተከናወነባቸውን ዓመታት፣ አገልግሎት እያጠናቀቀ መሆኑ እውነት ነበር፤ ሁለት ረጃጅም ጊዜያት በሁለት የተለያዩ አብያተክርስቲያናት አሳልፎአል፤ አንዳንዶቹ አስቸጋሪና ዐጫጭር የሆኑት አገልግሎቶች ደግሞ የቤተክርስቲያን ተጓዳኝ በሆኑ በሁለት የተለያዩ ቡድኖች ውስጥ የተካሄዱ አገልግሎቶች ነበሩ።

መጋቢ ሬይ ሰባ አራት ዓመት የሆነውን ዕድሜውን ያመለክት ነበር። ፊቱ መስመር አውጥቶአል። በጥረት የተገኘው እያንዳንዱ የሰውነት መጨማደድ የተገኘውን ልምምድ በጨኸት የሚናገር ነበር። ሁሉንም ነገር ያየው ይመስላል። ግጭት አጋጥሞት ያውቃል። ታላላቅ ስኬቶችንም አይቶአል። ውድቀቶችንም አይቶአል። በሚሰቃዩ ሰዎች የደረሰበት የልብ ስብራት ምን እንደሚመስል አውቆአል። በካንሰር በሽታ የሰበካውን አባሎች አጥቶአል። ክርስቲያኖች በኤድስ በሽታ ሲሞቱ አይቶአል። ራሱም በአካላዊ ስቃይ ውስጥ አልፎአል። ቤተክርስቲያን ስትከፋፈል አይቶአል። አስደናቂ የሆኑ የሚያስፈነጥቡ የአገልግሎት ስኬቶች ደስታ ቀምሶአል። ታላላቅ ሰዎች ሲወድቁ አይቶአል። በእነዚህ ሁሉ ውስጥ - በአደጋዎቹ፣ በስኬቶቹ፣ በመከራዎቹ፣ በህብረተሰቡ ውስጥ በተከሰቱት ታላላቅ ለውጦች፣ በልብ ስብራቶቹ፣ በደስታዎቹ ወቅቶች በዐሥርታት ዓመታት ውስጥ በተገኘ ት ለውጦች - በእግዚአብሔር የፍቅር እጃች ሲቀረጽ ቆይቶአል። አሁን እንግዲህ እዚህ ደርሶአል፤ ረጋ ያለና አደገኛ የሆነውን ውጥረት የሚያረግብ ጥበበኛ መሪ ሆኖአል። እውነትን በፍቅር የሚናገር ሆኖአል።

መጋቢ ሬይ በእድሜው የጎለጎለ ዓመታት የክርስቲያን ጀግና ሆኖ እንደወጣ፣ ማይክ አውቆአል። በውጭ ሀገር እንዲናገር ተጋብዞ ነበር። በዓለም ዙሪያ ተጉዞ በስድስት አህጉር ያለውን አገልግሎት አይቶአል። የእርሱ ምክር እጅግ ጠቃሚ ነበር። እርሱ በሁሉም ቦታ

ተፈላጊ ሆኖአል። ይህም በጥሩ ሁኔታ ለሚፈጽሙ አገልጋዮች ሁሉ የሚሆን ነው። እርሱም ወደዚህ ወደ ግሪጎሪ ሐይቅ የመጣው በትምህርታዊ የመዝናኛ ጊዜያቸው ውድ ጊዜውን ከእነርሱ ጋር ለማላለፍና ለእነርሱ ለመናገር ነው። ስለዚህ እርሱ ይናገር ነበር፤ እነርሱም ያዳምጡ ነበር፤ ዐይኖቹን በእያንዳንዳቸው ላይ የሚያሳርፍበትን ሁኔታ ማይክ ያስታውሳል። እነዚያ ዐይኖቹ ፍቅርን፣ እንክብካቤንና ለእነርሱ ማሰብን የሚያመለክቱ ነበሩ። ዐይኖቹ የመጋቢ ዐይኖች ነበሩ። ሬይ ለእነዚህ ለዐሥራ አንዱ ለእያንዳንዳቸው ከሁሉ የበለጠውን ነገር ተመኝቶላቸዋል። ዐይኖቹ በጠረጴዛው ዙሪያ ሲዞሩ በመልእክቱ በእፀፋው ለእያንዳንዳቸው ተሰምቶአቸዋል። ማይክም ከእነርሱ አንዱ ነበር።

ዐሥራ አንዱ እነማን ነበሩ? አራቱ መጋቢዎችና ሚስቶቻቸው ነበሩ-እነርሱም ደንና ግራሪያ፣ እንዲሁም ጉርዶንና ቤቲ ነበሩ። አንዱ ሚስቱ ከረጅም ጊዜ የካንሰር ሕመም በጎላ ከዚህ ዓለም በሞት የተለየችበት መጋቢ ቶም ነበር። ሌላው የአንድ ቤተክርስቲያን ትልቅ አጋር ድርጅት ጋላሬ የሆነው ሳም ነበር፤ ሚስቱ አሊሺያ ልትገኝ አልቻለችም ነበር። አራቱ ሚሲዮናውያን ነበሩ አንዱ (ሮብ የተባለው ከሚስቱ ከኬቲ ጋር) የቤተክርስቲያን ተከላ እንቅስቃሴ መሪ ነበር፤ ማይክና ሚስቱ ጁሊ በሚሲዮናውያን ማሠልጠኛ ድርጅት ውስጥ ተሳታፊዎች ነበሩ። አንዲት ያላገባች ሴት ተሳታፊ ነበረች፤ እርስዋም መጋቢ ሚሊ የምትባል ስትሆን በአንድ ትልቅ ቤተክርስቲያን የአነስተኛ ቡድን መሪ ነበረች። በቡድኑ ውስጥ ከሁሉም ወጣት (ሠላሳ ስድስት ዓመት) የነበረው ደን ሲሆን ከሁሉም ትልቅ (እርባ ዘጠኝ ዓመት) የነበረው ደግሞ ጉርዶን ነበር። እነርሱም መጋቢ ሬይ ለመምጣትና ከእነርሱ ከዐሥራ አንዱ ጋር ብቻ ጊዜውን ለማላለፍ ፈቃደኛ በመሆኑ ተደንቀው ነበር።

ይህ ቡድን ላለፉት ስምንት ዓመታት በአንድነት ተያይዘው ቆይተው ነበር። እነርሱም በትምህርታዊ መዝናኛ አካባቢ የጋራ ተጠያቂነትን ለመለማመድ፣ የእርስ በርሳቸውን አሳብ ለማነሳሳትና አንዱ ሌላውን ለእድገት ለመቀስቀስ ይረዳቸው ዘንድ በየዓመቱ ለመገናኘት ሞክረው ነበር። ባለፈው በመጨረሻው ስብሰባቸው ወቅት ሚሊ ከጠራው ሰማይ ጋር «በሚቀጥለው ዓመት በተጠያቂነት ክፍለ ጊዜያችን ላይ መጋቢ ሬይ እንዲመጣና ከእኛ ጋር እንዲሆን ብንጋብዘው ምን ይመስላችኋል?» ብላ ነበር። እያንዳንዱም እግዚአብሔር በአንድ

ነገር ውስጥ ሲኖር የሚመጣው ዐይነት መለኮታዊ ድምፅ ተሰምቶት ነበር። ስለሆነም ለተከበረው መጋቢ ደብዳቤ ጻፋለች።

ማይክ! ጉርዶንና ሳም ሬይን በግል ያውቁት ነበር። ከዓመታት በፊት ጉርዶን በወጣቶች መጋቢነት ከሬይ ጋር ለሁለት ዓመታት አገልግሎቷል።

ሁላቸውም ሬይ የጻፈውን ሁሉንም ነገር አንብበውት ነበር። የእርሱ ተወዳጅ የአጻጻፍ ዘይቤ የምታውቁት ሰው ሆኖ እንዲሰማችሁ ያደርጋል። ሬይ ሁሉንም ቢያንስ ቢያንስ በዝና ያውቃቸዋል። እርሱም የሚሊዮናዊነት አእምሮ የነበረው ሲሆን በቅርቡ ከተጀመረው የሚሊዮን የመስክ ሥራና በወቅቱ ከነበረው ከአሜሪካዊው እንቅስቃሴ ጋር በቅርብ የተዛመደ ነበር። እነርሱ በእንቅስቃሴ ላይ የነበሩ የመሪዎች ቁጥጭ ነበሩ። ስለዚህ የእርስ በርስ መከባበር ነበር። እነርሱ ሬይን ያከብሩት ነበር። እርሱም የእነርሱን እምቅ ጎይል ያውቅ ነበር።

ይመጣ ይሆን? ማይክ እርግጠኛ አልነበረም፤ ጉርዶን ግን እንደሚመጣ ዐስቦአል። ለሬይ ደብዳቤ የጻፈለት ጉርዶን ነበር። በግል ተማጽኖ ነበር። ስለዚህ መጣ። እንዴት ሊሆን ቻለ ብሎ ማይክ ተደነቀ። ሪትራቱ ካበቃ በኋላ፣ ወደ መኪናቸው ሲሄዱ ማይክ ይህንኑ ጥያቄ ጠየቀው። በቅጽበት ዐይን ሬይ አምስት ምክንያቶችን ተናገረ። ማይክም ለጁሊ ለመንገር በማስታወሻው ጻፋቸው።

በመጀመሪያ ደረጃ፣ የመርሐ ግብሩ አመዳደብ ለራሱ ሕይወት መታደስ ተስማሚ መሆኑን ሬይ አውቆአል። በሁለተኛ ደረጃ፣ ለእነርሱ ሲያካፍላቸውና ሲወያይ ከእነርሱም እንደሚማር ሙሉ በሙሉ ተገንዝቦአል። ሦስተኛ፣ ብዙ ሐሳቦች በእነዚህ መሪዎች ላይ ተጽእኖ እንደሚያመጡ አውቆአል። አራተኛ፣ ግላዊ ውይይት ያለውን ጥቅም አውቆአል። ሰዎች ቀጥተኛ በሆነ ግላዊ ግንኙነት በጥልቀት ይነካሉ። አምስተኛ፣ በእነዚህ አጻጻፍ የወደፊት መሪዎች ሊሆኑ ባሉ ላይ ተጽእኖ ለማምጣትና ቅርስ ለመተው ፈልጉአል። ቅርሱ በሕይወቱና በአገልግሎቱ የተከናወነትን እንዲሁም በዓመታቱ ውስጥ የተማራቸውን ሂሳዊ ትምህርቶችና አሴቶች የሚያካትት ነበር። እነዚህ ሐሳቦች ሊጨመቁና ለሌሎች ሊተላለፉ እንደሚገባቸው አምኖአል። ሐሳቦቹን ለመማር ፈላጊ ለሆኑ ለሌሎች መሪዎች ለማስተላለፍ ፍላጎት ነበረው። እነዚህ ሐሳቦች በመሪዎቹ ውስጥ ሥጋ ለብሰው ሕያው እንዲሆኑ ፈልጉአል። ስለሆነም መጣ።

ሬይ የመኪናውን በር ዘግቶ እየነጻ ሲሄድ፣ ማይክ እንዲህ በማለት ጸለየ፡- «እግዚአብሔር ሆይ፣ ያማረና ልምላሜ ያለው የሰብል ማሳ አድርገኝ። ሬይ አገልግሎቱን በሚፈጽምበት ሁኔታ እኔም ለመፈጸም እፈልጋለሁ» አለ።

በመልካም ሁኔታ መፈጸም

ከእነርሱ አንዳንዶቹ ከስብሰባው በኋላ ለአንድ ሙሉ ቀን በመቆየት ተነጋገሩ። እያንዳንዳቸው ልዩ ልዩ ነገሮችን አስታወሱ። በሚቀጥለው ቀን ሙሉ ጊዜያቸውን፣ በተነሱት ጉዳዮች ላይ ውይይታቸውን ቀጠሉ።

የመክፈቻው ክፍለ ጊዜ ዳንን አነቃንቆት ነበር። ሬይ ከዚህ ቀጥሎ ያሉትን የመክፈቻ ቃላት በተናገረ ጊዜ ደንግጦ ነበር። «ለዓመታት የመሪዎችን ሕይወት ተመልክቼአለሁ! አጥንቼአለሁም! መልካምና ደካማ መሪዎችን አይቻለሁ። እናም አሳዛኝ በሆነ ድምጻሜ ላይ ደርሻለሁ። በጥሩ ሁኔታ የሚፈጽሙት መሪዎች ጥቂቶች ናቸው! የአምስቱ ቀናት የአንድነት ጊዜያችን አንዱ ውጤት፣ እናንተ በመልካም ሁኔታ ለመፈጸም በልባችሁ ቁርጥ ውሳኔ አድርጋችሁ እንድትሄዱ ቢሆንልኝ አወዳለሁ። ይህም ምን ማለት እንደሆነ ግንዛቤ እንድትጨብጡ እፈልጋለሁ» አለ።

ሬይ በመልካም ሁኔታ መፈጸም ማለት ምን እንደሆነ በተናገረ ጊዜ ሁሉም ተግዳሮት ገጠማቸው። እርሱም ስድስት ባሕርያትን አመለከተ። በመልካም ሁኔታ የሚፈጽም መሪ ከዚህ የሚከተሉትን ያደርጋል፤

1. እስከ መጨረሻው ድረስ ከእግዚአብሔር ጋር ንቁ የሆነ ግላዊ ግንኙነት ይኖረዋል፤
2. የመማር ገጽታ ያለውና ከተለያዩ ምንጮች፣ በተለይም ከሕይወት የሚማር ይሆናል፤
3. በሕይወቱ ውስጥ በሚገለጡ የመንፈስ ፍሬዎች አማካይነት በባሕርዩ የክርስቶስ መልክ የሚገለጥበት ምልክት ይኖረዋል፤
4. እውነትን በሕይወቱ ከመግለጡ የተነሣ የእርሱ እምነትና የእግዚአብሔር ተስፋዎች ተጨባጭ ሆነው ይታያሉ፤
5. አንድ ወይም ከዚያ በላይ የሆኑ የመጨረሻ አስተዋጽኦዎችን ማለትም ዘላቂ ቅርስ ትቶ ያልፋል፤

6. ለመጨረሻው ግብ ያለው የስሜት ግንዛቤ እያደገ የሚሄድና ከታለመው ጥቂቱ ወይም ሙሉ በሙሉ መፈጸሙን የሚያረጋግጥ ይሆናል።

እነርሱም በመልካም ሁኔታ መፈጸምን በሚገቡት በሰባቱ ታላላቅ መሰናክሎች ተክዘው ነበር። መሰናክሎቹን ሬይ በሠንጠረዥ በዝርዝር አስቀመጣቸው፡-

- መሰናክል 1- ገንዘብ - ጠቀሜታውና ጉጂነቱ
- መሰናክል 2- ሥልጣን - በእርሱ ያለ አግባብ መጠቀም፤
- መሰናክል 3- ያለአግባብ ትምክህት - ወደ ውድቀት የሚመራ፤
- መሰናክል 4 ወሲብ - ሕጋዊ ያልሆነ ግንኙነት፤
- መሰናክል 5 ቤተሰብ - አገገብጋቢ ጉዳዮች፤
- መሰናክል 6 ምቹትን መጠበቅ እና ለሰው ጥዳተኛ መሆን፤
- መሰናክል 7- ስሜታዊና ሥነ ልቡናዊ ቁስል።

መጋቢ ሬይ፡ አንድ መሪ በመልካም ሁኔታ ለመፈጸም ያለውን እድል ለመጨመር ማድረግ ያለበትን አምስት ነገሮችን በተጨማሪ ዘረዘረ። ሌሎች ሰዎች በመልካም ሁኔታ እንዲፈጽሙ የረዳቸውን ነገር ለማወቅ ቡድኑ ባንቶ ነበር። በመልካም ሁኔታ በሚፈጽም በአንድ መሪ ውስጥ አምስቱም ነገሮች በሙሉ የማይገኙ መሆኑንና ነገር ግን አብዛኞቹ እንደሚገኙ አስገነዘበ። እነዚህ ዕድል የሚጨምሩ ነገሮች የሚከተሉትን ያካትታሉ፤

1. አሁን በመካሄድ ላይ ያለውን አገልግሎት ምንነት ለመረዳት ስለ አገልግሎት የሕይወት ዘመን ሰፊ እይታ እንዲኖር ያስፈልጋል፤
2. መታደስን መጠበቅ ያስፈልጋል። መሪዎች ሁሉ ተደጋጋሚ የሆነ የሕይወት መታደስን በጉጉት መጠባበቅ አለባቸው። በሕይወት ዘመናቸው ውጤታማ የሆኑት አብዛኞቹ መሪዎች በሕይወታቸው ውስጥ ከጊዜ ወደ ጊዜ የመታደስን ተሞክሮ የፈለጉና በደስታ የተቀበሉ ናቸው፤

3. የሥነ ሥርዐት ልምምድ። መሪዎች ሁሉም ዐይነት ሥነ ሥርዐቶች ያስፈልጓቸዋል። በተለይም መንፈሳዊ ሥነ-ሥርዐት አስፈላጊ ነው፤

4. የመማር ገጽታ (ዝንባሌ)። ለሰው ጥዳተኝነት ዋናውና ብቸኛው መፍትሄ የዳበረ የመማር ገጽታ (ዝንባሌ) መኖር ነው፤

5. የመከራዎች መኖር። ውጤታማ የሆኑና በመልካም ሁኔታ የፈጸሙ መሪዎች እነርሱን ለመርዳት በአንድ ወይም በሌላ ጊዜ ከጉናቸው የቆሙ ከዐሥር እስከ ዐሥራ አምስት ተፈላጊ ሰዎች የነበሩአቸው መሆኑን ሬይ በአጽንዖት ተናግሮአል። በዚህ ጉዳይ ላይ ቆም አለና የሰባተኛ ክፍል ተማሪ በነበረ ጊዜ ለእርሱ ትኩረት ስለነበረው ስለ አንድ መከራ ተናገረ። ያ ሰውዬ ሕይወቱን ለዘላለም ለውጦታል።

ከዚያም ይህንን ጉዳይ በትክክለኛ ዐውድ ውስጥ አስቀመጠው። «እነዚህን አምስት አሳዳጊ (ዕድል የሚጨምሩ) ነጥቦች በቀላሉ መገንዘብ ካል፣ በይበልጥ በልበ ሙሉነትና በንቃት እንድትለማመዱአቸውና በመሪነታችሁ በእጅጉ ሊያደፋፍሩአችሁ ይችላሉ» አለ። እነዚህ ነጥቦች ዋና መንገዶች ናቸው።

ዳን ምንም እንኳ ከቡድኑ ውስጥ ከሁሉም ወጣት የነበረው እርሱ ቢሆንም፣ ከወጣቶችና ከወጣት ጉልማሶች ጋር በመሥራት የዐሥራ አራት ዓመታት የአገልግሎት ተሞክሮ ያካበተ ነበር። ዳን የአንድ ትልቅ ቤተክርስቲያን ሠራተኞች የሥራ ባልደረባ ነበር። በእነዚያ በዐሥራ አራት ዓመታት ውስጥ የእርሱ የአገልግሎት ትኩረት ጠባብና በተለይ እርሱ በሚያገለግላቸው ሰዎች ላይ ብቻ ያነጣጠረ ነበር። በአገልግሎት ላይ ሊኖር ስለሚገባው የእድሜ ልክ እይታ ፈጽሞ ዐስቦበት እንኳ አያውቅም። በፊት ለፊት ብቻ ያለውን በማሰብ ተውጦ ነበር። ከዕለት ወደ ዕለት ያለውን አገልግሎት በጽናት ለመያዝ ያለው አማራጭ ይኸው ብቻ ነበር።

ሬይ ከተሞክሮው አንፃር ይናገር እንደነበረ ለዳን ግልጽ ነበር። እያንዳንዱ ነጥብ በተጨማሪ ሕይወት ሥዕላዊ መግለጫዎች የተደገፈ ነበር። የመጀመሪያው የውይይት ክፍለ ጊዜ ሦስት ሰዓት አካባቢ የፈጀ ነበር። ብዙ ጥያቄዎችና ብዙ ውይይቶች ተካሂደዋል። የመዝጊያው የጸሎት ጊዜ ለሁሉም ሰው ልዩ ነበር። እግዚአብሔርን ለማገልገልና

«ደግ አድርገሃል፤ አንተ መልካም ታማኝ አገልጋይ» (ማቴ. 25:21 ዐ.መ.ት) የሚሉትን ቃላት ለመስማት፤ የታደሰ መሻትን በማንገብ ራሳቸውን በዐዲስ መልክ ለእግዚአብሔር አስረክቡ። መልካም ሁኔታ ለመፈጸም ፈለጉ።

ውጤታማ መሪዎች

በሁለተኛው ክፍለ ጊዜ እግዚአብሔር ቶምን በጎይል ተገናኘው። የሃያ ዓመታት አገልግሎት በተለይ የአንድ ትልቅ ቤተክርስቲያን ዋና መጋቢ ሆኖ ያገለገለበት ሬይ ስለ ውጤታማ መሪዎች ያቀረባቸውን ሰባት ምልክታዎችን በቀጥታ እንዲያረጋግጥ አደረጉት። እርሱ በእነዚያ ምልክታዎች የራሱን አገልግሎት በውል ከማረጋገጡም በላይ ውጤታማ መሪ ለመሆን ዐዲስ ግፊትን አገኘ። ሬይ እንዲህ በማለት ጀመረ፤ «ምንም እንኳን በመልካም ሁኔታ የሚፈጽሙት መሪዎች በጣም ጥቂት መሆናቸው እውነት ቢሆንም በዓመታቱ ውስጥ ውጤታማ የሆኑ ብዙ ክርስቲያን መሪዎችን ለማየት እድል አግኝቼአለሁ» አለ። እርሱም ስለ ውጤታማነት የተማራቸውን ሰባት ትምህርቶች በዝርዝር የሚገልጽ ጽሑፍ ለእያንዳንዳቸው ሰጣቸው።

- 1- ውጤታማ መሪዎች በሕይወት ዘመናቸው ሁሉ የመማርን ዝንባሌ አጽንተው ይይዛሉ።
- 2- ውጤታማ መሪዎች መንፈሳዊ ሥልጣንን እንደ ዋና የጎይል መሠረት ይመለከቱታል።
- 3- ውጤታማ መሪዎች ጎይለኛ (ጠንካራና ለውጥ አስገኚ) የሆነ የአገልግሎት ፍልስፍና አላቸው።
- 4- ውጤታማ መሪዎች የመሪነትን ምርጫና እድገት የአገልግሎታቸው ቀዳሚ ተግባር አድርገው ይመለከቱታል።
- 5- ውጤታማ መሪዎች የግንኙነትን ጎይል እንደ አገልግሎት መሣሪያና ግብ አድርገው ይመለከቱታል።
- 6- ውጤታማ መሪዎች ስለ መጨረሻ ግባቸው እያደገ የሚሄድ ግንዛቤን ያሳያሉ።
- 7- ውጤታማ መሪዎች አሁን በማካሄድ ላይ ያለውን አገልግሎት በእድሜ ልክ እድገታዊ የእይታ አንፃር ይመለከቱታል።

ለቶም፤ እነዚህ መግለጫዎች ቀላልም ጠንካራም ሆነው ታይተውታል። አንድ ጊዜ ከተነገሩ ግልጽ ሆነው ይታያሉ። ይሁን እንጂ እያንዳንዳቸው እምብዛም ግልጽ ያልሆኑ ጎይለኛ እንደምታዎች አሏቸው። አንዳንዶቹን በግልጽ ለመረዳት ከተፈለገ በርከት ያለ የኋላ ታሪክና መግለጫዎች ያስፈልጓቸዋል። ሬይ ለዚህ ሥራ ተስማሚ ነበር፤ እርሱ እነዚህን ሐሳቦች ግልጽ አደረጋቸው። እነርሱም በእነዚህ በእያንዳንዳቸው ላይ ጠለቅ ባለ ሁኔታ በመሥራት የሚቀጥሉትን ሦስት ቀናት አሳለፉ። በሰባተኛው ነጥብ ላይ ለሁለት ቀናት ያህል በመነጋገርም ደመደሙ።

ሬይ ስለ እይታ ባስተዋወቀበት ክፍለ ጊዜ የተጠቀማቸውን ሁለት ጥቅሶች ቶም ያስታውሳል። ሬይ የተጠቀመው የመጀመሪያው ጥቅስ መሪዎች በስፋት የሚያስቡ ሰዎች መሆናቸውን የገለጸበት ምድራዊ (ዓለማዊ) እይታ ነበር።

በመሪዎችና በተከታዮች መካከል ያለው ልዩነት የእይታ ጉዳይ ነው። በመሪዎችና በውጤታማ መሪዎች መካከል ያለው ልዩነት የተሻለ እይታ የመሆኑ ጉዳይ ነው። ውጤታማ መሪዎች የተሻለ እይታ አላቸው።

ቶም ይህ ተግዳሮት በግሉ ለእርሱ እንደሆነ አውቆአል። የሬይ ቃሎች በጀርድ ያቃጭሉበት ነበር። «እኔ እነዚያን ዐይነት እይታዎች ልለጣችሁ እፈልጋለሁ። የእድሜ ልክ እድገታዊ እይታ መሠረታዊ እይታ ነው። በረጅሙ ጉዞ መስመር በየትኛውም ነጥብ ላይ ብትሆኑ ልዩነት ሊያመጣ የሚችል ነው» አለ።

ሬይ የተጠቀመው ሁለተኛው ጥቅስ ከኢየሱስ የተራራው ስብከት ላይ የተወሰደ ነበር። ይህም ኢየሱስ ከእርሱ ጋር ለነበሩት ሰዎች ነገሮችን ለመገምገም የሚያስችላቸውን ሰፊ እይታ በመስጠት ዘወትር እንደ አሠለጠናቸው አጉልቶ የሚያሳይ ነው። ሬይ ለአጽንዖት እንዲረዳው በትርጉም አነጋገር ገልጾታል። ቶም ደግሞ በማስታወሻው ላይ ቃል በቃል መዝግቦታል።

ማቴዎስ 6:22-23፡-

«ዐይን የሰውነት መብራት ነው፤ ስለዚህ ዐይንህ ጤናማ ከሆነ መላው ሰውነትህ በብርሃን የተሞላ ይሆናል። ዐይንህ ታማሚ ከሆነ ግን መላው ሰውነትህ በጨለማ የተሞላ

ይሆናል። እንግዲህ በአንተ ውስጥ ያለው ብርሃን ጨለማ ከሆነ ጨለማው እንዴት ድቅድቅ ይሆን!?» (ዐ.መ.ት.)።

ሬይ በማቴዎስ 6፡22-23 ላይ ያለውን ቃል እንደሚከተለው አሳጥሮ አቀረበ!

ነገሮችን የምትመለከቱበት ሁኔታ ወሳኝነት አለው! የእናንተ እይታ የምታዩትን ነገር ያጠላዋል (ያጣራዋል)። እይታዎች እውነትን እንድታዩ ወይም እንዳታዩ ያደርጓችኋል። ጥሩ እይታዎችን መሻት አለባችሁ! አለበለዚያ የሚያስፈልጋችሁን እውነት ሳታዩ ትቀራላችሁ።»

ከዚያም ሬይ እንዲህ አለ፤ «ወዳጆቼ! ፍሬያማ የሆነ የእድሜ ልክ አገልግሎት ከፈለጋችሁ እይታን ማግኘት አለባችሁ። እይታ ይነራችሁ! ውጤታማ መሪዎች የአሁኑን አገልግሎት ከእድሜ ልክ እድገታዊ እይታ አንፃር ይመለከቱታል።»

ቶም ከልቡ የመነጨውን የራሱን ምላሽ እይረሳውም። «እይታ ያስፈልገኛል» አለ።

የእድሜ ልክ የእድገት አመለካከት

ሬይ "እይታ ያስፈልገናል" ባለ ጊዜ ማይክ ማብራሪያ እንዲለጠው ጠይቆ ነበር። «ሬይ፣ የእድሜ ልክ የእድገት አመለካከት ስትል ምን ማለትህ ነው?» አለ።

ሬይ የተራዘመ የመጀመሪያ መልስ ሰጠ። «እግዚአብሔር በመሪዎች ላይ ሲሠራ ያየሁትን አንዳንድ ምልክታዎች በመግለጽ መልሴን ልጀምር። እነዚህ ምልክታዎች፣ ሥጋ ሲለብሱ፣ እኔ የእድሜ ልክ እድገታዊ እይታ ስል ምን ማለቱ እንደሆነ ይገልጻሉ።» ከዚያም እነዚህን ምልክታዎች መግለጽ ጀመረ፤

- 1- እግዚአብሔር አንድን መሪ በመላው የሕይወት ዘመኑ ይቀርጽዋል ወይም ያሳድገዋል።
- 2- እግዚአብሔር አንድን መሪ ወደ ከፍተኛው እምቅ ገይሎ እንዲደርስና በስጦታ የተቀበላቸውን ነገሮች እንዲፈጽም ሊያሳድገው ይፈልጋል።

3- የጊዜ እይታ ብዙ ቁልፍ ነገሮችን ይሰጣል። የአንድን መሪ እድገት ለመተንተንና ለመመልከት የጊዜን እይታ በምንጠቀምበት ጊዜ፣ ሕይወት ከተለያዩ የጊዜ ወቅቶች አንፃር ሊታይ ይችላል! እያንዳንዳቸውም ብዙ ጥቅም ያላቸውን የመረጃ ትምህርቶች የያዙ ናቸው። እያንዳንዱ መሪ የእርሱን ወይም /የእርሱዋን/ እድገት የሚገልጽ ልዩ የጊዜ መስመር አለው /አላት/።

4- መሪን የሚቀርጹ ሂደቶች ዘላቂ የሆኑ ትምህርቶችና ጥቅሞች ይሰጡ ዘንድ ተለይተው ሊታወቁ! ሊጻፉና ሊተነተኑ ይችላሉ።

5- ስልቶች ተለይተው ሊታወቁ ይችላሉ! እነርሱም እግዚአብሔር ወደፊት የሚሠራበትን ሂደት ለይቶ ለማወቅ የሚያስችል ሐሳብ ይሰጣሉ።

ሬይ ዝርዝሩን ካቀረበ በኋላ፣ የማይክን ጥያቄ በበለጠ ግልጽነት መለሰ። «አንድ መሪ የእድሜ ልክ የእድገት እይታን በሚያገኝበት ጊዜ፣ እግዚአብሔር በመላው የሕይወት ዘመኑ እንደሚቀርጸው ያ መሪ ይገነዘባል። መሪው የሚሆኑበት ነገሮች ሁሉ እግዚአብሔር እርሱን ለማሳደግ የሚጠቀምባቸው ሉዓላዊ መንገዶች እንደሆኑ አድርጎ ይመለከታቸዋል። ያ መሪ በሕይወቱ የሚሆንበት ሁሉ! ለጊዜው በጣም አስፈላጊና እውነተኛ ቢሆንም፣ እርሱን ለቀሪው የሕይወት ዘመኑ ለማዘጋጀት የሚጠቅም መሆኑን ይገነዘባል። መጥፎ ነገሮች ይከሰታሉ። መልካም ነገሮችም ይሆናሉ። ሁሉም ነገሮች እግዚአብሔር የመሪውን ሕይወት ለመቅረጽና መሪው ከፍተኛ እምቅ ገይሎን እንዲጨብጥ ለመርዳት የሚጠቀምባቸው ናቸው። ይህ ዐይነቱ እይታ (ግንዛቤ) ያለው መሪ በሕይወቱ ላይ የሚደርሱትን ነገሮች ከረጅም ገምታዊ አስተያየት አንፃር ያያቸዋል። እንደነዚህ ያሉትን ጥያቄዎች፣ ለምሳሌ፣ ይህ ያጋጠመኝ ነገር በይበልጥ ክርስቶስን እንድመስል የሚቀርጸኝ እንዴት ነው? እግዚአብሔር የሚፈልገውን ነገር ለማድረግ እንድዘጋጅበት የሚረዳኝ እንዴት ነው? ይህ ነገር እግዚአብሔር ወደ ሰጠኝ እምቅ ችሎታ (ገይል) እንድደርስ የሚረዳኝ እንዴት ነው? በማለት ይጠይቃል።

«ይህ እይታ ያለው መሪ በመቀረጽ ሂደት ውስጥ ሊገኝ የሚችለውን ከፍተኛ አዎንታዊ ምላሽ ለማግኘት በተስፋ ይጠባበቃል፤

ይጨብጣልም። የመማር አቋም (ዝንባሌ) መላውን ተሞክሮ ይወርሰዋል። እነዚህ አብዛኞቹ ቅርጽ የሚሰጡ ተሞክሮዎች እግዚአብሔር ሌሎችን መሪዎች ለመቅረጽ የተጠቀመባቸው መንገዶች መሆናቸውን መሪው ይገነዘባል። ይህንና እንደዚህ ዐይነት ነገሮችን ማወቅ አንድን መሪ በጽናት እንዲቆምና ከእነርሱ እንዲጠቀም ይረዳታል። ተራ በሆነ አስተሳሰብ ቢያንስ ዐሥራ አምስት የሚሆኑ የሚቀርጹ ተሞክሮዎችን (ልምዶችን) ዐሰባለሁ። እነዚህ የአድገት መሣሪያዎች መሆናቸውን የሚያውቅ መሪ በድፍረት እንዲጋፈጣቸው ይረዳዋል። አንዳንድ ጊዜ፣ እነዚህ ልምዶች ከሌላ በስተቀር አንድ መሪ እግዚአብሔር በዚያ ግለሰብ ውስጥ ወደ አስቀመጠው እምቅ ንይል ለመድረስ ፈጽሞ ሊገፋፋ አይችልም።»

ሬይ ይህን ካለ በኋላ ወደ ማይክ ተመለከተና «የእድሜ ልክ የእድገት እይታ ስል ይህ ምን ማለቴ እንደሆነ ይገልጻል?» አለ።

ማይክ በምናቡ አየሳለ ነበር። «ይመስለኛል። የአድገት እይታ ያለው መሪ የሚሆነውን እያንዳንዱን ነገር በእድሜ ልክ አገልግሎት ውስጥ ባለው በትልቁ ስዕል አንፃር ይመለከታል፤ እንዲሁም መሪው ራሱን ወደ መሆን ደረጃ እንዲያድግ ለማድረግ እግዚአብሔር በሉዓላዊነቱ ብዙዎችን ነገሮች እንደሚጠቀምባቸው ያውቃል። ደግሞም እግዚአብሔር ያንን መሪ በሰጠው ስጦታ ተጽእኖ እንዲያደርግ ይቀርጽዋል። የመሪነት እምቅ ንይሉ እውን እስኪሆን ድረስ እግዚአብሔር የመቅረጽ ተግባሩን ይቀጥልበታል እያልህ ነው።»

ሬይም እንዲህ በማለት አረጋገጠ፤ «ገብቶሃል ማይክ! ነገር ግን በተጨማሪ ደግሞ መሪው ምን ዐይነት ነገሮች እንደሚከሰቱና እንደዚህ ዐይነቶቹ ነገሮች መቼ ሊከሰቱ እንደሚችሉ የሚያውቅ ይሆናል እያልሁ ነው። በቅድሚያ መጠንቀቅ ማለት በቅድሚያ መታጠቅ ማለት ነው። የሚቀርጹ ነገሮች የሚከሰቱበትን ወቅት ማወቅ እነርሱን ለማስተናገድ ንቁ የሆነ ዘዴ እንዲኖር ያደርጋል።

የሕይወት ዑደት እይታ

ሬይ ለማይክ መልስ እንደሰጠ ሳም እንዲህ አለ፤ «እኚ ሬይ፣ በሕይወታችን ጉዞ ውስጥ የእድገት ግንዛቤ ምን ማለት እንደሆነ ስሜት እንዲኖረን አድርገንኛል። ስለ ጊዜ እይታ - ስለ ጊዜ መስመር በይበልጥ ልትገልጽልን ትችላለህ? በአድገት የጊዜ መስመር ላይ የት እንዳለህ

ማወቅ ለአንድ መሪ የእድሜ ልክ እይታ እንዲኖረው በማድረግ ረገድ የበለጠ ንቁ እንዲሆን የሚረዳው ይመስለኛል። አንተ ስለጊዜ እይታ ምን ተምረሃል?» አለው።

ሬይ ገለፈጠ (ሳቀ)። ሳም በጠረጴዛው ዙሪያ እንዳሉት እንደሌሎቹ ሁሉ፣ በራሱ የእድሜ ልክ እድገት ውስጥ የት እንዳለ ለማወቅ እንደጓጓ ሬይ አውቆአል። «እኚ፣ እንግዲህ እንደ እውነቱ ከሆነ፣ እኔ ስለዚህ ነገር ብዙ ተምራለሁ። በአድገት ንድፈ ሐሳብ ላይ ተዛማጅነት ያላቸውን ጥቂት ክርስቲያናዊ ጽሑፎችንና ዓለማዊ ጽሑፎችንም አንብቤአለሁ። ከዚህም ጋር አብራ ላለፉት አርባ ዓመታት ክርስቲያናዊ የሕይወት ታሪኮችን ማጥናትን ልምዴ አድርጌ ነበር። በአገልግሎት ላይ ዐሥር ዓመት አካባቢ ሲሆንኝ ክርስቲያናዊ የሕይወት ታሪኮች ለራሴ የግል እድገት ምን ያህል አስፈላጊ እንደሆኑ ተገንዝቤአለሁ። በየዓመቱ ቢያንስ አንድ ዐዲስ የሕይወት ታሪክን ማጥናትን ልምድ አድርጌአለሁ። አንዳንድ ዓመታት ሁለት ታሪኮች አጥንቼአለሁ። በዚህ ጊዜ የሕይወት ታሪኮችን ከክርስቲያን መሪዎች ሕይወት በላይም ለመተንተን ተጠቅሜባቸዋለሁ። ደግሞም፣ በእርግጥ፣ በዓመታቱ ውስጥ ብዙ ክርስቲያን መሪዎች ባልደረቦቼን ተመልክቼአለሁ። በዚህ ሁሉ ጥናቴ በአገልግሎት የጊዜ መስመር አንፃር የአድገት የሕይወት ዑደትን በአንድነት ለማሰባሰብ ችያለሁ። ይህ የአገልግሎት የጊዜ መስመር ለክርስቲያን የሙሉ ጊዜ ሠራተኞች የበለጠ ይስማማል፤ ነገር ግን ደግሞ ትንሽ ማስተካከያ ከተደረገለት ለማንኛቸውም የክርስቲያን መሪዎች ጠቃሚ ሊሆን ይችላል።»

በዚህ ነጥብ ላይ ሮብ አንድ ጥያቄ ሠነዘረ። "ቀደም ሲል እያንዳንዱ መሪ ልዩ የሆነ የራሱ የጊዜ መስመር አለው ያልህ መስሎኝ ነበር። እኔ አብራክቸው የምሠራ የቤተክርስቲያን ተካዮች በመደበኛ የመጋቢነት አገልግሎት ላይ ከተሠማሩት መጋቢዎች የተለየ የጊዜ መስመር ይኖራቸዋል የሚል የውስጥ ስሜት አለኝ። አጠቃላይ የሆነ የአገልግሎት የጊዜ መስመር ለሁሉም ይጠቅማልን?" ሚሊ ደግሞ እንደዚህ አለች፤ «በአገልግሎት ላይ ያሉት ሴቶች ሁኔታ እንዴት ነው? የሴት የጊዜ መስመር ከወንድ አይለይም?»

ሬይ እነዚህን ጥያቄዎች እንዴት እንደ መለስ ብዙዎች ያስታውሳሉ። «የሙሉ ጊዜ የክርስቲያን ሠራተኞች ልዩ የጊዜ መስመር ላይ የተደረገ የንጽጽር ጥናት አጠቃላይ (ሁሉን ዐቀፍ) የሆነ የጊዜ መስመር እንዲፈጠር ያደረገ ሲሆን፣ እኔም ይህንን የአገልግሎት የጊዜ

መስመር ብዬ አጠራዋለሁ። ማንም ሰው ይህንን በትክክል አያሟላም፤ ነገር ግን ሁሉም ሕይወታቸውን ከዚህ ጋር ቢያገናኙ ሊጠቀሙ ይችላሉ። የቤተክርስቲያን ተካዮች፤ በተለይ በቀደምት የአገልግሎቱ ክፍል፤ ከመጋቢዎች ትንሽ ለየት ይላሉ። በአገልግሎት ላይ ያሉ ሌቶች በተለይ ለእነርሱ ብቻ ልዩ የሆኑ አንዳንድ የእድገት ጉዳዮች ይኖሩአቸዋል። ነገር ግን በጠቅላላው፤ ተመሳሳይ የሆኑ አጠቃላይ ዐይነት ነገሮች ይፈጽማሉ፤ ምክንያቱም እግዚአብሔር መሪዎችን በማሳደግ ተግባር ላይ ስለሆነ ነው። እርሱ ደግሞ ሐሳብ ጽኑ ነው። ደግሞም እንደ ባሕርይ፤ መንፈሳዊ ሥልጣን፤ ግንኙነቶችና ስጦታዎች የመሳሰሉ አንዳንድ ነገሮች ይኖራሉ። ታገሡኝ፤ ወደ ጌላ በዚህ ነጥብ ላይ ጥቂት እጩምርላችኋለሁ» አለ።

ከዚያም ራይ የአገልግሎቱን የጊዜ መስመር ለማስተዋወቅ ወደ ነጮ ሰሌዳ ሄደ። እርሱም በውስጡ ያሉትን የተለያዩ ነገሮች ከማብራራቱ በፊት ከዚህ የሚከተለውን ሥልጣኔ መግለጫ ነደ። ከዚያም ሁሉም የተደሰቱበትን በመሪዎች የሕይወት ዑደት ላይ ያለውን ትምህርት ማስተማሩን ቀጠለ።

መግለጫ 1. ግልጽ የተደረገ የአገልግሎት የጊዜ መስመር

ሀ- የአገልግሎት መሠረቶች (16-26 ዓመታት)	ለ- የመጀመሪያ አገልግሎት (5-12 ዓመታት)	ሐ- መካከለኛ አገልግሎት (8-14 ዓመታት)	መ- የጎለበጥ አገልግሎት (12-19 ዓመታት)	ሠ- መልካም ፍጻሜ (?)
-------------------------------	------------------------------	-----------------------------	------------------------------	-----------------

«ይህ ግልጽ የተደረገው (የተቃለለው) ሥልጣኔ መግለጫ በመልካም ሁኔታ የሚፈጽምንና በሕይወት ዘመኑ ያለ እንደነን የሚያድግን ሰው የሕይወት ዑደት የሚያሳይ መግለጫ ነው። ብዙ መሪዎች አንድ ወይም ካንድ በላይ የሆነ መሰናክል ይገጥማቸውና ያ ደግሞ እድገታቸውን ይገታዋል። ብዙዎቹ ጭራሹን ይተውትና ባሉት ምዕራፎች ውስጥ ፈጽሞ የማይቀጥሉ ይሆናሉ። ነገር ግን ብዙዎች ደግሞ ወደ ፊት በመቀጠል እስከ ጎሳኛው የአገልግሎት ደረጃ ድረስ ይሄዳሉ። እንደ ተቻላቸው መጠን በደህና ሁኔታ ሊፈጽሙ ወይም ላይፈጽሙ ይችላሉ። ጥቂቶቹ ደግሞ ጉዞውን በሙሉ ያጠናቅቁና በመልካም ሁኔታ ይፈጽማሉ። እነዚህን ማስጠንቀቂያዎች በአእምሮአችን ውስጥ አድርገን ይህንን የጊዜ እይታ ልንጠቀምበት እንችላለን።» ከዚያም አያንዳንዱን የጊዜ ክፍል (አከፋፈል) ማብራራት ጀመረ።

«በመጀመሪያ፤ እያደገ ባለ መሪ የሕይወት ዑደት ውስጥ ምን እንደሚፈጸም ሦስት ዐጫጭር አጠቃላይ ሐሳቦች ልስጣችሁ። በመጀመሪያው ጊዜያችን፤ ያ መሪ የተመደበለትን ልዩ ዐላማ ወደሚፈጽምበት ደረጃ እስኪደርስ ድረስ እግዚአብሔር እርሱን በመቅረጽ ላይ ሳለ በመረው የሕይወት ዑደት ላይ ስለሚፈጸሙት አጠቃላይ ነገሮች ተናግራለሁ።» ሬይ፤ ኤፌሶን 2፡10ን በነጭ ሰሌዳው ላይ በመጻፍ ያንን ሐሳብ አጠቃለለ። ከዚያም ወደዚህ ግብ እንድንደርስ እግዚአብሔር እንዴት እንደሚቀርጽን ማስተማሩን ከመቀጠሉ በፊት፤ «እግዚአብሔር አስቀድሞ ያዘጋጀልንን መልካም ሥራ እንድንሠራ በክርስቶስ ኢየሱስ የተፈጠርን የእግዚአብሔር የእጅ ሥራዎች ነን» የሚለውን ቃል አነበበና አጽንዖት ሰጠ።

መግለጫ 2. የአገልግሎቱ የጊዜ መስመር - ወደ ታሰበው ሕይወት መጓዝ

ሀ- የአገልግሎት መሠረቶች	ለ- የመጀመሪያ አገልግሎት	ሐ- መካከለኛ አገልግሎት	መ- የጎለበጥ አገልግሎት	ሠ- መልካም ፍጻሜ
መሠረታዊ ባሕርይ፤ ማንነትና ዋና አላቶች ይቀረጻሉ ምናልባት እንደዚህ መሆናቸው ባይታወቅም ለንደንድ የግዝ እንቅስቃሴዎች ሊከሰቱ ይችላሉ የታሰበው መሪ ቅርፅ ያለው ከርሕቲያን ከሆነ በመሰጠት ወይም በአንዳንድ ታላላቅ የመታደስ ልምዶች አማካይነት ለእግዚአብሔር የነታ ይሆናል።	ስመረነት መሠረታዊ የልብ መሰጠት ይፈጠራል። መሠረታዊ የመረነት ባሕርይ ይመሠረታል በአገልግሎት የመጀመሪያ ተሞክሮዎች ይከሰታሉ። የሕይወት ዐላማ ትምህርቶች ይታያሉ። ባለ ስጦታ የመሆን ጥላንጥሎች ብቅ ይላሉ።	የሕይወት ዐላማ ግልጽ ይሆናል። ባለ ስጦታ መሆን ግልጽ ይሆናል። ወላጆችን በተሳካ ሁኔታ ለአገልግሎት ይገደባሉ የማስታጠቅ ትምህርት ይገኛል። ግጥም ይገጥማል። የሥልጣን ጉዳዮች ይገጥማሉ። ውጤታማ አገልግሎት ይኖራል።	ወደ ወይነተኛ (ምች) ሚና መጓዝ ይኖራል። ቀልጣፋ አገልግሎት ውጤታማ አገልግሎት ይሆናል። ክፍተኛ አገልግሎት ይታያል። የመጨረሻው ለስተዋዳዳ ግልጽ ይሆናል።	የእድሜ ልክ አገልግሎት ጥንካሬ ያገኛል። የመጨረሻው ለስተዋዳዳዎች ይብቃታል ይደጋል። ልሚነሱት የመሪዎች ትውልዶች ስሕረላጊ የሆኑ አሰሪዎች ይታሰባሉ።

«አሁን ደግሞ ሁለተኛ የማብራሪያ ሐሳብ ልስጥ። የእግዚአብሔር የመቅረጽ ተግባራት የመጨረሻ ውጤቶች በሦስት ሐሳቦች ሊገለጹ እንደሚችሉ ተገንዝቤአለሁ፤ እነርሱም፡- መንፈሳዊ ምሥረታ፤ አገልግሎታዊ ምሥረታና ስትራቴጂያዊ ምሥረታ ናቸው። መንፈሳዊ ምሥረታ የውስጠኛውን ሕይወት የሚቀርጹትን እንቅስቃሴዎች የሚገልጽ ነው። አገልግሎታዊ ምሥረታ የተባለው

መሪው ውጤታማ በሆነ መንገድ እንዲመራ የሚቀረጽበት ሁኔታ ነው። ይህም መሪው ውጤታማና ስኬታማ በሆነ መንገድ አገልግሎቱን እንዲፈጽም ከሚረዱት ከክህሎቶች፣ ከስጦታዎችና ከአገልግሎት ጥልቅ እውቀቶች ጋር የተያያዘ ነው። ስትራቴጂያዊ ምሥረታ የተባለው ደግሞ መሪውን ወደ ተወሰነ የሕይወት ዐላማ የሚመራውን የግብ ሂደትና የሕይወት ዐላማ እውን ሊሆን የሚችልበትን ክፍተት ሚና የሚገልጽ ነው። እነዚህም የመጨረሻ አስተዋጽኦዎች ብዬ የምጠራውን ሁኔታ የሚያስከትሉ ሊሆን እነርሱም የሕይወት ዐላማችንን በመፈጸማችን ምክንያት የሚገኙት ዘላቂ ቅርሶች ናቸው። እነዚህን ሐሳቦች በአእምሮአችን ይዘን የጊዜ መስመሩን እንደገና ብንመለከት በእያንዳንዱ ክፍል ያለውን የምሥረታ እንቅስቃሴ ትኩረት ለማየት እንችላለን። የእነዚህ ሦስት የምሥረታ ክፍሎች ቅደም ተከተሎች የተለወጡባቸው ምክንያቶች አሉ። የእግዚአብሔር የመቅረጽ ተግባር እርሱ አንድን መሪ በሕይወት ዘመኑ በሚያሳድግበት ጊዜ እነዚህን ክፍሎች እንደገና ሥርዐት ሊያስይዝ ይችላል።»

መግለጫ 3. የምሥረታ ቅደም ተከተሎች በጊዜ ውስጥ

ሀ- የአገልግሎት መሠረቶች	ለ- የመጀመሪያ አገልግሎት	ሐ- መካከለኛ አገልግሎት	መ- የጎረቤት አገልግሎት	ሠ- መሰራተኛ ፍጻሜ
መሠረታዊ የባሕርይ ምሥረታ፣ ከመስጠጥና ከልብ መልበት በኋላ፡- መንፈሳዊ ምሥረታ	1. አገልግሎታዊ ምሥረታ 2. መንፈሳዊ ምሥረታ 3. ስትራቴጂያዊ ምሥረታ	1. መንፈሳዊ ምሥረታ 2. አገልግሎታዊ ምሥረታ 3. ስትራቴጂያዊ ምሥረታ	1. ስትራቴጂያዊ ምሥረታ 2. መንፈሳዊ ምሥረታ 3. (አገልግሎታዊ ምሥረታ)	1. መንፈሳዊ ምሥረታ 2. ስትራቴጂያዊ ምሥረታ

«ቀደም ሲል አንዳንድ የመቅረጽ ተግባራትን ለመግለጽ እንደምችል ጠቅሼ ነበር። እግዚአብሔር መሪዎችን ለእነርሱ ልዩ ወደ ሆነው ወደ ኤፌሶን 2÷10 ሕይወት ለማንቀሳቀስ በተደጋጋሚ በአንዳንድ ነገሮች ሲጠቀም አይቻለሁ። መንፈሳዊ ምሥረታን፣ አገልግሎታዊ ምሥረታንና ስትራቴጂያዊ ምሥረታን ለማምጣት የሚያደርጋቸውን ነገሮች ልብ ብዬ ተመልክቼአለሁ።»

መግለጫ 4. በጊዜ መስመር ውስጥ ያሉ አንዳንድ የመቅረጽ ሂደቶች

ሀ- የአገልግሎት መሠረቶች	ለ- የመጀመሪያ አገልግሎት	ሐ- መካከለኛ አገልግሎት	መ- የጎረቤት አገልግሎት	ሠ- መሰራተኛ ፍጻሜ
• የባሕርይ መቀረጽ	• ስመሪነት መስጠት • የሥልጣን አውቀት • ግጥና ቀውስ • ባለስጦታነትን ማወቅ • ስመረር	• የአገልግሎት አውቀት • የመሪነት ችግር • ተግዳሮት • የልገሰ ሐሳብ ስሙጥ	• መንፈሳዊ ጦርነት • ጥበቃ አካሄድ • የሥልጣን እካሄድ	• የግብ ፍጻሜ

ማይክ በዚያን ወቅት በስብሰባው ውስጥ ምን እንደተለማቸው ያስታውሳል። በዐሥራ አንዱ አድማሮች ፊት ላይ ይታይ የነበረው መልክ የመጉበጥ፣ የከባድ ሽክም፣ የመገረም፣ ቀጥል የማለት፣ እረፍት ስጠን የማለት፣ እንፍጠን የማለት ነበር። ስለዚህ ስብሰባውን ይመራ የነበረው ጉርደን ቡድኑ የሠላሳ ደቂቃ እረፍት እንዲወስድ አደረገ። በውጭ በሚዘዋወሩበትም ጊዜ ውብ የሆነውን የአካባቢ ትዕይንት አደነቁ። ምን ዐይነት ስፍራ ነው! ለዚህ ወቅት ሬይ የእግዚአብሔር መለኮታዊ መገናኛ (ተጠሪ) መሆኑን አወቁ።

የተተኩረው ሕይወት

ከሻይ እረፍት በኋላ፣ ሬይ ከወረቀት ሰሌዳው አጠገብ ቆመና ትምህርቱ ያነሳሳቸውን ጥያቄዎች መጻፍ ጀመረ። ምንም እንኳን ጥያቄዎቻቸው ከእርሱ "ከመጀመሪያው ትምህርቱ" (እግዚአብሔር አንድን መሪ በኤፌሶን 2÷10 ባለው ሕይወት እንዲያተኩር ከሚያደርግበት ሁኔታ ይህም ማለት ሬይ "የተተኩረው ሕይወት" ብሎ ከሰየመው ጋር የተያያዘ እንዲሆን ቢጠይቅም፣ ጥያቄዎቹ በፍጥነትና በገይል መጡ። እርሱም ለአንድ አፍታ ጥያቄዎቻቸውን ከመዘገብ በኋላ፣ ሂደቱን በማቋረጥ እንዲህ አላቸው፡ «ለመሥራት ይኼ ይበቃናል። በመጨረሻው ጥያቄ ልጀምር። የዚህ መልስ ለእነዚህ ሰሌዎቹ ጥያቄዎች ብርሃን ይሰጣል። የተተኩረው ሕይወት ምንድነው? ይህ ከመሪው የሕይወት ዑደት ጋር የሚዛመደው እንዴት ነው? አንድ ጊዜ በግምት ከዐሥር ዓመታት በፊት ስምንት ክርስቲያን መሪዎችን ለማጥናት በሰባት ዓመታት አንድ ጊዜ የሚሰጥ የአንድ ዓመት እረፍት ወሰጄ ነበር። እያንዳንዳቸው ውጤታማ የሆኑ አገልግሎቶች ነበሩላቸው። እያንዳንዳቸው ባመልካም ሁኔታ ፈጽመው ነበር።

የእያንዳንዳቸውን ሕይወት እንዳጠናሁ፤ በሕይወት ዘመን ሁሉ የማተክርበት ሐሳብ መጣብኝ። ይህንን እንደሚከተለው አብራራዋለሁ።

የተተክረው ሕይወት ማለት፤

- የእግዚአብሔርን ልዩ ዐላማ ብቻ ለመፈጸም የዋለ (የተቀደሰ) ሕይወት፤
- አራት ቁልፍ ሐሳቦችን - ዋናው ሚና፤ የሕይወት ዐላማ፤ ልዩ ሥነ ዘዴ ወይም የመጨረሻ አስተዋጽኦ፡- ለይቶ በማወቅ የሚቀበል፤
- በእነዚህ ቁልፍ ሐሳቦች ዙሪያ ያሉትን የሕይወት ተግባራት እያደር እያደገ የሚሄድ ቅደም ተከተል ማውጣት፤ እና
- በሆንከው ማንነት እና በምታደርገው - በፈጸምከው ነገር ምንነት - የሚገለጽ አርኪ ሕይወት ማለት ነው።

«በመሠረቱ ይህ ትርጉም ለሙሉ ጊዜ የክርስቲያን ሠራተኞች የሚሰማማ ቢሆንም፤ ለማናቸውም ጠንካራ መሪዎችም ሊሰማማ የሚችል ነው።» ሬይ ከዚህ የሚቀጥለውን ጥያቄ ከመጠየቁ በፊት፤ ወደ ቡድኑ በመመልከት በእያንዳንዳቸው ዐይኖች ላይ ዐይኑን አሳረፈ፤ "ወደ ሕይወታችሁ ትልቅ ትኩረት ለማምጣት ምን ያህል ትወዳላችሁ? በኤፌሶን 2÷10 ሕይወት መሠረት በሕይወታችሁ ወደፊት የምትጓዙ እንደ ሆናችሁ ማረጋገጣችሁን ምን ያህል ትወዱታላችሁ? በጊዜ መስመር ላይ ያለው የመጀመሪያው ትምህርት የሚናገረው ይህንን ነው» አለ። ከዚያም በኋላ የተነሱትን አንዳንድ ተዛማጅ ጥያቄዎች መመልከት ጀመረ።

ሬይ ወደ ጁሊ ዘወር አለና ጥያቄዋን እንደገና እንድትናገር ጠየቃት። «በአገልግሎት ምዕራፎች ውስጥ የእኛ መሠረታዊ ባሕርይ፤ የተክለ ሰውነት ማንነትና እሴቶች ይቀረጻሉ ብለሃል። ከዚያም 'የግብ ተግባራት' ይከሰታሉ የሚለውን ሐሳብ ጠቀስህ። 'የግብ ተግባር' ምንድነው? ሁሉም መሪዎች እነዚህ ነገሮች አሉአቸው?

«ጁሊ፤ የግብ ተግባራት ከአገልግሎት መሠረቶች የጊዜ ወቅት ጋር የተዛመዱ ናቸው። እግዚአብሔር አንዳንድ ጊዜ በዚህ የጊዜ ወቅት ውስጥ ስለ ወደፊቱ የሕይወት ዐላማ የእውቀት ጭላንጭል ይሰጣል። የግብ ተግባራት እግዚአብሔር በአንድ መሪ ሕይወት ውስጥ አስቀድሞ የተገለጸውን ግብ የሚነግርባቸውን፤ የሚገልጽባቸውን ወይም የሚፈጽምባቸውን የመቅረጽ ተግባራት የሚያመለክቱ ናቸው። ይህም

በመጀመሪያ ጊዜ እንደ ዮሴፍ ያልተለመደ ውልደትና በዐሥራ ሰባት ዓመቱ እንዳየው ተደጋጋሚ ድርብ ሕልም ትንሽ ጭላንጭል ብቻ ነው። የግብ ተግባራት በአንድነት ሲጠራቀሙ በሕይወት ውስጥ የሚናገረውን የግብ ስሜት ይገነባሉ። የግብ ስሜት በአንድ ሰው ሕይወት ውስጥ ለእርሱ ልዩ ዐላማ የሚሠሩትን የእግዚአብሔርን ጣልቃ ገብ እጆች የመገንዘብ ጉዳይ ነው። እነዚህ የግብ ተግባራት ለአንድ መሪ በመለኮት ንይል የሕይወት ዐላማ ለመስጠት የሚጠቀምባቸው የእግዚአብሔር መሣሪያዎች ናቸው።»

በዚህ ጊዜ ሮብ መታገስ ስላልቻለ እንዲህ አለ፡- «በእኔም ዘንድ የሆነው እንደዚሁ ነው! ከመጀመሪያው የቤተክርስቲያን ተክላዬ በኋላ እግዚአብሔር በዓለም ዙሪያ ለብዙ የቤተክርስቲያን ተክላ አንቀሳቃሽ ምክንያት እንድሆን እንደሚፈልግብኝ አውቄ ነበር። እግዚአብሔር በእነዚህ ተጥክሮዎች ውስጥ ያሳለፈኝ ሌሎች ሰዎች ይበልጥ ውጤታማ በሆነ መንገድ ቤተክርስቲያንን እንዲተክሉ እንድረዳቸው መሆኑን አውቄ ነበር። ይህ የልቤ ሽክም ነው። እርሱ የሕይወቴ ዐላማ ነው።»

የሮብ ንይለኛ ንግግር ቡድኑን አንቀሳቀሰው። ሬይ ለወቅቱ የስሜት ሙቀት ምላሽ ሰጠ። «ወገኖቼ፤ የሕይወት ዐላማ ማለት አንድ መሪ አንድ ነገር እንዲፈጽም ወይም አንድ ነገር ሲፈጸም እንዲያይ የሚያንቀሳቅስ እንደ ሽክም ያለ ጥሪ፤ ተግባር ወይም የሚገፋፋ ንይል፤ ወይም ስኬት ነው። አሁን ሮብ የሕይወትን ዐላማ አስተሳሰብ ግልጽ በሆነ መንገድ አስተዋውቆአችኋል።

«ጁሊ፤ በኋላ ላይ ስለ ስልቶች በምናገርበት ጊዜ በሙላት ወደ አንቺ ጥያቄ አመለሳለሁ። ለአሁን ግን፤ ስለ ውጤታማ መሪዎች ከተናገርኳቸው ምልክታዎች አንዱን አስታውሼ፤ ውጤታማ መሪዎች ለግባቸው ስሜት ያላቸውን የግንዛቤ እድገት ያሳያሉ። የግብ ተግባራት ሁልጊዜ አንፀባራቂ አይደሉም። እግዚአብሔርም ደግሞ የሚጠቀምባቸው የቸርነት ሁኔታዎች አሉ። በኋላ ላይ የግብን ዝግጅት፤ የግብን መገለጥና የግብን ፍጻሜ ስለሚያካትተው ስለ ግብ ስልት ሐሳብ በምናገርበት ጊዜ ስለዚህ ጉዳይ የበለጠ ገለጻ አደርጋለሁ።»

ሬይ ወደ ሠንጠረዥ ለመመልከትና የሚቀጥለውን የሚመለስ ተገቢ ጥያቄ ለመወሰን ዘወር አለ። «የስጦታ ባለቤትነት» እና «ዋና ሚና» የሚሉትን ቃላቶች በቀለም ከበባቸውና ወደ ቡድኑ ፊቱን አዞረ።

እኛን ከአራት ጣቶች ጋር ወደ ላይ እነሣና የሚቀጥለውን ትርጉም እየሰጠ አንድ ነጥብ በተናገረ ቁጥር አንዱን ጣት ወደ ታች ይመልስ ነበር። «መሪ ማለት አንድን የእግዚአብሔር ሕዝብ ልዩ ቡድን እግዚአብሔር ለቡድኑ ወዳለው ዐላማ ለመመለስ ተጽእኖ ሊያደርግበት ከእግዚአብሔር የተሰጠ ችሎታና ኃላፊነት ያለው ሰው ነው። ተጽእኖ ማምጣት የመሪነት ቁልፍ ሐሳብ መሆኑን ልብ በሉ።

"አሁን እንግዲህ ጁሊ፣ ይህንን ትርጉም በአእምሮአችን እንደያዝን ወደ አንቺ ጥያቄ ልመለስ። ስለ ስጦታ ባለቤትነት በምንነጋገርበት ጊዜ እግዚአብሔር ስለሚሰጠው ችሎታ መናገራችን ነው። ስለ ሚና በምንነጋገርበት ጊዜ ከትርጉሙ ማዕከላዊ ሐሳብ ማዛመዳችን ነው፤ ይህም ተጽእኖ ማምጣት ነው። መሪው ተጽእኖ ስለሚያመጣበት መድረክ መናገራችን ነው። ሁሉም መሪዎች በመጠኑ ሚና አላቸው፤ የሚናው አፈሲሊያዊ (የታወቀው) ክፍል አብዛኛውን ጊዜ በሥራ ድርሻ ተለይቶ ይገለጻል። ነገር ግን ብዙ ጊዜ በሥራ ድርሻ ውስጥ ለመሪው የማይስማማ ብዙ ነገር አለ። ዋና ሚና ብዬ የምጣራው ሐሳብ ከአንድ ሰው የስጦታ ባለቤትነት ጋር እንዲስማማ ተደርጎ የተወሰደውን ሚና ለመግለጽ የምጠቀምበት ሐሳብ ነው።»

በወጣቶች ሥራ ውስጥ የዳን ባልደረባ የሆነችው ግሎሪያ፣ ከዚህ የሚቀጥለውን ጥያቄ ሠነዘረች፤ «ሬይ ስለ ስጦታ ባለቤትነት ስትናገር፣ መንፈሳዊ ስጦታ ማለትህ ነው? በመንፈሳዊ ስጦታዎች ላይ ከወጣቶቻችን ጋር የተለያዩ ጥናቶችን እካሂደናል፤ ደግሞም አንዳንድ የስጦታ ሙከራዎችን አድርገናል። ብዙ ጊዜ የሚረዱ አልሆኑም።»

«ግሎሪያ፣ በመንፈሳዊ ስጦታዎች ላይ ያለው አስተምህሮ በኋላ ላይ በእድገት ዑደት ውስጥ እጅግ በይበልጥ ትርፋማ ሆኖ ይገኛል። ላብራራው። ስለ ስጦታ ባለቤትነት በምናገርበት ጊዜ ሦስት ነገሮችን ለማመልከት ነው። የተፈጥሮ ችሎታ፣ በኋላ የተገኘ ክህሎት፣ እና መንፈሳዊ ስጦታ ናቸው። ከእነዚህ ከሦስቱ አንዱ ማንኛውም ቢሆን ሕይወትን ይቆጣጠርና የስጦታ ባለቤትነት መዘውር (ቅርቃር)-የስጦታ ባለቤትነት መደብ የትኩረት ነጥብ - ሊሆን ይችላል። በመጀመሪያ ብቅ የሚሉት የተፈጥሮ ችሎታዎች ናቸው። ቀጥሎም መሠረታዊ ክህሎቶች ይወሰዳሉ። አንዳንዶች የተፈጥሮ ችሎታዎችን ያመለክታሉ። ሌሎች ዐዲስ ፈርን ይቀድዳሉ። በመጀመሪያው የአገልግሎት ወቅት ባሉት ትናንሽ እርምጃዎች፣ ዐዲስ የሚወጣ መሪ ማገልገል ይጀምራል።

የአገልግሎት ተሞክሮዎች የመንፈሳዊ ስጦታን ሐሳብ ይቀበላሉ። ነገር ግን እስከ መካከለኛው የአገልግሎት ወቅት ድረስ የአንድ ሰው የስጦታ ባለቤትነት ግልጽ አይሆንም። በዚህ ጊዜ አንድ መሪ የትኞቹ መንፈሳዊ ስጦታዎች በጽናት በሥራ ላይ እንደሚውሉና የትኞቹ ሕይወቱን በበላይነት እንደሚቆጣጠሩ ያውቃል። እኔም በመንፈሳዊ ስጦታዎች ላይ ያለው አስተምህሮ ከጥቂት የአገልግሎት ተሞክሮ በኋላ ቢሰጥ ይሻላል የምለው ለዚህ ነው።

«አሁን እንግዲህ አንድ መሪ ምን ዐይነት ሚና የበለጠ ሊስማማው እንደሚችል እንዲያውቅ የስጦታ ባለቤትነትን መረጃ ማወቅ ለምን እንደሚረዳው ልትገነዘቡ ትችላላችሁ። እኔም ይህንን ሚና ዋና ሚና ብዬ እጠራዋለሁ። እንግዲህ አብዛኞቹ መሪዎች ወደ ዋናው ሚና በቀጥታ አይሸጋገሩም። የተመደበላቸውን ሚና ይቀበሉና ከማይስማሙአቸው ከአንዳንድ ክፍሎችም ጋር አብረው ይኖራሉ። ነገር ግን በሚችሉበት ስፍራና አማራጭ በሚኖራቸው ጊዜ ወደሚስማማቸው ስጦታ፣ ወደ ዋና ሚናና ወደ ሕይወት ዐላማ ለመሸጋገር ይወስናሉ። ወደ ትኩረት ይሄዳሉ።»

ሬይ ወደፊት ለመቀጠል ዝግጁ መሆኑ ስለተሰማት፣ ኬቲ በሰሌዳው ሠንጠረዥ ላይ ያሉትን ሌሎችን ቁልፍ ነጥቦች እንዲያስብ ገፋፋችው። «ሬይ፣ በተተኮረ ሕይወት ትርጉም ውስጥ ስለ አገልግሎት ጥልቅ እውቀቶችም ሆነ ስለ መጨረሻው አስተዋጽዖዎች ከመጥቀስ በቀር አንድም ቃል የተናገርከው የለም። እኔም እነዚህ ቁልፍ ጉዳዮች መሆናቸውን አውቃለሁ። ነገር ግን እነርሱ ምንድን ናቸው? በሕይወት ዑደት ውስጥስ የሚመጡት መቼ ነው?»

«አሺ፣ እንግዲህ በእነርሱ ላይ በማተኮር ውይይታችንን እንቋቋም። ውሃ ለመጉንጨት ትንሽ ቆም አደረገና በዐዲስ ገይል ወደ ትምህርቱ ሄደ። «የአገልግሎት ጥቅል እውቀቶች አገልግሎትን በምናከናውንበት ሁኔታ ላይ የምናገኛቸውን ስኬቶች የሚያመለክቱ ናቸው። እኛ ለምናገለግላቸው ሰዎች አገልግሎት በምንሰጥበት ጊዜ በስጦታ ባለቤትነታችን ለመጠቀም ውጤታማ የሆኑ ዘዴዎችን እንማራለን። አንዳንድ ጊዜ በምንመራቸው ሰዎች ላይ ተጽእኖ የሚያመጡ ውጤታማ መንገዶችን ለመረዳት የመነሻ ሐሳብ ለውጥን ይጠይቃል። እነዚህንም የምናገኘው በመጀመሪያውና በመካከለኛው የአገልግሎት ወቅት ነው። የካምፐስ ክሩሴድን 'አራት መንፈሳዊ'

ሕጎች ዐስቡ። ያ የወንጌል ስርጭት ቴክኒክ በካምፕስ ክሩሴድ አገልግሎት መጀመሪያ ላይ ላለ ሰው የአገልግሎት ጥልቅ እውቀት ነበር።»

ከዚያም በጠረጴዛው ዙሪያ እየተመለከተ በአገልግሎት ውስጥ ስለ አገኙት ከፍተኛ ስኬት አንድ ወይም ሁሉት ነጥቦች እንዲገልጹ እያንዳንዳቸውን ጠየቃቸው። እያንዳንዳቸውም በአገልግሎታቸው ውስጥ ስለአገኙት አቸው እንደዚህ ስላሉ ጥልቅ እውቀቶች ለይተው ለመናገር ችለው ነበር። ሬይም እያንዳንዳቸው ሲናገሩ መስማማቱን ገለጸላቸው።

ከዚያም የኩቲን ጥያቄ ሌላኛውን ክፍል መመለሱን ቀጠለ። «የአገልግሎት ጥልቅ እውቀቶች የሚገኙት በመጀመሪያውና በመካከለኛው የአገልግሎት ወቅቶች ነው። በአገልግሎቱ ውስጥ ወደ ፊት በምንራመድበትና በይበልጥ ትኩረት በምናደርግበት ጊዜ ከእነዚህ ጥልቅ እውቀቶች ብዙ ነገሮችን እንማራለን። ይህም የሚሆነው በኋለኛው የአገልግሎት ወቅት ነው።

ሬይ ስለ መጨረሻው አስተዋጽኦ የአነርሱን ትኩረት ለመሳብ ሲል «ወጣት ወገኖች» በማለት ጀመረ። «አንድ እኔ ሽማግሌ በምትሆኑበት ጊዜ ስለ ሦስት ነገሮች በይበልጥ ትጨነቃላችሁ። በመጀመሪያ ደረጃ፣ የምትጨነቁት ነገሮችን በትክክል ስለመሥራት-ማለትም ስለውጤታማ አገልግሎት-ብቻ ሳይሆን ነገር ግን ትክክለኛቹን ነገሮች በትክክል ስለመሥራትም ነው። ውጤታማ አገልግሎት የሚባለውም ይህ ነው። ጊዜው በጣም ዐጭር ነው። ትኩረት የምታደርጉ መሆን አለባችሁ። ለአንድ መሪ ከውጤታማነት ወደ ስኬታማነት ለመሸጋገር ይረዳው ዘንድ ስትራቴጂያዊ ምሥረታ አስፈላጊ ነው።

«በሁለተኛ ደረጃ፣ ለተከታዮች ቅርስ ትቶ ስለማለፍ ትጨነቃላችሁ። እኔ ለራሴ ዘላቂ ስለሆነው ቅርስ ያለውን ሐሳብ በሙሉ ለማጠቃለል 'የመጨረሻው አስተዋጽኦ' የሚለውን ቃል አጠቀማለሁ። ሕይወት ወደ ፍጻሜ በሚደርስበት ጊዜ በታማኝነት ያገለገልን ሰዎች እያንዳንዳችን ወደ ኋላ መለስ ለማለትና ከአገልግሎታችን አንድ ዘላቂ ፍሬ ነገር ለማየት እንፈልጋለን። አብዛኛውን ጊዜ አንድ መሪ ዘላቂ የሆነ ቅርስ ስለመተው በንቃት ትኩረት የሚያደርገው በመሪው የስልሳዎቹ ዓመታት እድሜ ውስጥ ነው።

በሦስተኛ ደረጃ፣ በኋለኛው የአገልግሎት ወቅት የመጨረሻ ክፍል አካባቢ ወይም በመልካም ፍጻሜ ወቅት የእድሜ ልክ ሥራን በአንድ ላይ ሰብስቦ ለማጠናከር ልዩ ጥረት ታደርጋላችሁ። ይህም በመጨረሻው አስተዋጽኦ ላይ ትኩረት ማድረግን የሚያካትት ብቻ ሳይሆን ነገር ግን ደግሞ ሐሳቦችንና እሴቶችን ለመጨበጥ መጻፍን፣ በሕይወታችሁ ውስጥ ያሉትን ጢሞቴዎሶችና ጽርስቅላዎች ወደፊት እንዲሄዱ ማደፋፈርን፣ ወደ ኋላ ተመልሳችሁ በዓመታቱ ውስጥ የተነኩትን ሰዎች ለማጽናት በግላዊና በልዩ ቃላት ማደፋፈርን፣ የቅብብሎችን ዱላ (በትር) ይዘው ለሚሮጡ ሰዎች ማስተላለፍንና በዚህም አማካይነት እሴቶችንና ሐሳቦችን በሕያውነት ማስተላለፍን፣ በአመራሩ ሽግግር ረገድም መርዳትንና የመሳሰሉትን ጉዳዮች የሚያካትት ነው።» ሬይም ቆም አደረገና በድካም በመተንፈስ፣ "ሰዓት! ሰዓት! አለና በእነዚህ ነጥቦች በእያንዳንዳቸው ላይ እናንተ ለማዳመጥ ከምትችሉት በላይ ለመናገር እችል ነበር። አሁን ግን ወደፊት መሄድ አለብን።"

ምሥረታ

የጎርዶን ሚስት፣ ቤቷ፣ መንፈሳዊ፣ አገልግሎታዊና ስትራቴጂያዊ ምሥረታ ስለተባለው እንግዳ ሐሳብ በጠቅላላው ግራ ተጋብታ ነበር። ለሃያ ዓመታት ትኩረትዋን ልጆቿን በማገልገል ላይ አድርጋ ነበር። ባልዋ ጎርዶን የውጪውን የግንባር አገልግሎት ይፈጽማል። እርስዋ ወደ ሕዝብ አገልግሎት ብቅ ያለችው በጣም በቅርብ ጊዜ ነበር። አብዛኛውን ጊዜ ታገለግል የነበረው የጎርዶን ረዳት በመሆን ነበር። መንፈሳዊ፣ አገልግሎታዊና ስትራቴጂያዊ ምሥረታ እርስዋን እንደሚመለከታት በግልጽ አታውቅም ነበር። እንዲህ ብላ ጠየቀች፣ «ሬይ ስለ ሦስቱ ምሥረታዎች አጠቃላይ መግለጫ ለመስጠት ትችላለህ? ሠንጠረዥ እዚህ ከፊቱ ነው። ነገር ግን ምሥረታዎቹ ከእኔ ጋር እንዴት እንደሚዋሃዱ በትክክል አላውቅም» አለች።

«ቤቷ፣ ይህ ሥዕላዊ መግለጫ በትክክል የሚመለከተው እንደ አንቺ በቤት አገልግሎት ላይ ካሉት ይልቅ በገሃድ በሕዝብ አገልግሎት ላይ ያሉትን ነው። ነገር ግን የዚህ መሠረታዊ የመቆጣጠሪያ ሐሳብ ሌሎችን የሚመለከተውን ያህል አንቺንም ይመለከታል። በመሠረቱ አገልግሎት የሚመነጨው ከመሆን (ከማንነት) ነው። እግዚአብሔር የሚያስበው ለእኛ ማንነት (መሆን) ነው። እግዚአብሔር በመጀመሪያ

በእኛ ውስጥ ይሠራና ከዚያ በኋላ በእኛ አማካይነት ይሠራል። ይህ ለሁሉም የሚሠራ ሐቅ ነው። አንቺ ለዚህ እንደ ምሳሌ ነሽ። ቤቲ፣ በአንቺ ሁኔታ ከሆነ፣ አንቺ እድገት የጨመርሽው በመኖርሽ (ሕያው በመሆንሽ) ነው። ሚስትና እናት መሆን ማለት ምን እንደሆነ በተመለከተ በአንዳንድ መሠረታዊ የባሕርያት ጉዳዮች ላይ የነበረሽን አያያዝ አስታውሳለሁ። እንደገና ስለ ወላጅነት ተግባራት ጥናት የጀመርሽበትን ጊዜ አስታውሳለሁ። ከዚያም ከህሎት ያለሽ ወላጅ ሆንሽ። ለቤተሰብሽ ለማካፈል የፈለግሻቸውን እግዚአብሔር የሰጠሽን አንዳንድ ክፍተኛ ቁም ነገሮች ለእኔ ያካፈልሽበትንም ጊዜ አስታውሳለሁ። ወደ ኋላ ተመልሰሽ ብትመለከቱ የረጅም ጊዜ ስትራቴጂያዊ አመለካከት እንደነበረሽ ትገነዘቧልሽ፤ ይህም ልጆቻሽ ራሳቸውን ችለው ከእግዚአብሔር ጋር ወደሚራመዱበት ወደ ብስለት ደረጃ ማሸጋገር ነበር።

«አሁን እንግዲህ በምሥረታዎቹና በጊዜ መስመሮቹ መካከል ባለው ግንኙነት የሚፈጸመውም ነገር ይኸው ነው። የሂደቱ ስልት ለሕዝብ (ለአደባባይ) መሪዎችም ሆነ በቤት ውስጥ ለሚመሩ ተመሳሳይ ነው፤ በአንደኛ ደረጃ፣ ባሕርይ፣ ሁለተኛ፣ ነገሮችን ለማድረግ ያለው ችሎታ፤ ሶስተኛ፣ ነገሮችን ለምን እንደምናደርግ የሚገልጹ መሠረታዊ እሴቶች፤ አራተኛ፣ ባሕርያችንን፣ ችሎታዎቻችንን፣ እሴቶቻችንንና ግቦቻችንን እንድናዋሕድ የሚረዳን የረጅም ጊዜ ግብ ነው።»

ከዚያም ሬይ ቀደም ሲል በነጭ ሰሌዳ ላይ ወደ ሠራው የጊዜ መስመር ሥዕላዊ መግለጫ ሠንጠረዥ ዘወር አለና በውስጡ ያሉትን ተፈጥሮአዊ ሂደቶች እያስረዳ እንደሚስማማ አድርጎ ለወጠ (መግለጫ 5 ይመልከቱ)። ሬይ በሰሌዳው ላይ ሲሞክሩ ለእነርሱ ማስታወሻ ይወስዱ ነበር።

መግለጫ 5. የምሥረታው ቅደም ተከተሎች በጊዜ ውስጥ - እንደሚስማማ ሆኖ የተሻሻለ

ሀ- አገልግሎት መስጫ	ለ- የመጀመሪያ አገልግሎት	ሐ- መካከለኛ አገልግሎት	መ- የጊዜያዊ አገልግሎት	ሀ- የመጨረሻ ፍጻሜ
ባሕርይ - በተለይ በዚህ የታ ታማኝነት ጉዳት ይታያል።	በዚህ ጊዜ የምናተኩረው ነገሮችን በማድረግ ላይ (አገልግሎታዊ ምሥረታ) ሲሆን እግዚአብሔር የሚያተኩረው በመሆን (መንፈሳዊ ምሥረታ) ላይ ነው። ስትራቴጂያዊ ምሥረታ ወደፊት የሚመጣ ነው	በማድረግ ረገድ (በአገልግሎታዊ ምሥረታ) ብቁ ከሆንን በኋላ ያለ እግዚአብሔር በዕምትና ጎይዕ ምንም ትርጉም እንደሌለው እንገነዘባለን። ስለዚህ በእኛ ዘንድ እሴት (መንፈሳዊ ምሥረታ) ስትራቴጂያዊ ምሥረታ ቅድሚያ ይሰጠዋል። ደግሞም እኩን በብቃትና በውጤታማነት መካከል ልዩነት መኖሩን መገንዘብ እንደምራለን።	እሁን የእስ.እፍ (መንፈሳዊ ምሥረታ) ቅድሚያ እስፈላጊ መሆኑን ስለምናውቅ፣ ስስትራቴጂያዊ ምሥረታ (እስ.ኢ.እፍ) ትዕቢት ትኩረት በመሰጠት ላይ እናተኩራለን። እሁን ውጤታማነት በብቃት ላይ የበላይነት ያገኛል። በአገልግሎት ምሥረታ (እስ.ኢ.እፍ) ብዙ እንጨነቅም። ነገሮችን በትክክል በመሥራትና በደበበጥ በትክክል ለመሥራት በማተኮር ብቁ ነን።	መንፈሳዊ ሕይወታችን በሞዴልነት ትዕቢት ተቆጥሮ እንደሚኖረው እናውቃለን። ስለዚህ በዚህ የሕይወት ወቅት እስ.እፍ (መንፈሳዊ ምሥረታ) የበላይ ይሆናል። ደግሞም በስትራቴጂያዊ ምሥረታ (እስ.ኢ.እፍ) ላይ ይበልጥ እናተኩራለን ምክንያቱም ሕይወታችን ዋና ነገር እንዲሆን ስለምንፈልግ ነው።

ከዚያም በኋላ ሬይ ወደ ሠንጠረዡ ሄደና አስተያየት እየሰጠ ከዚህ የሚከተለውን በተጨማሪ ተናገረ፡- «እነዚህ ምልክቶች በአንድ አዳጊ መሪ ሕይወት ውስጥ እስፈላጊ የሆኑትን ከምሥረታ ጋር የተያያዙትን ወሳኝ ሁኔታዎች ያመለክታሉ» አለ።

መግለጫ 6. የምሥረታው ቅደም ተከተሎች በጊዜ ውስጥ - ወሳኝ ሁኔታዎች፡፡

ሀ- አገልግሎት መሠረቶች	ለ- የመጀመሪያ አገልግሎት	ሐ- መካከለኛ አገልግሎት	መ- የኋለኛው አገልግሎት	ሠ- መጨማሪያ ፍጻሜ
		ዋነኛ 1	ዋነኛ 2	ዋነኛ 3

ሬይ ወደ ቡድኑ ዘወር አለ፡፡ እነርሱም አሁንም ሊገዳደራቸው እንደሆነ ተሰማቸው፡፡ አመለካከቱ አንድ ነገር እንዳለ በዐይኖቹ ውስጥ ይታያል፡፡ «አኔ ለአናንተ ሦስት ጥያቄዎች አለኝ፡፡ እያንዳንዱ ጥያቄ ከእነዚያ ዋነኛ (ወሳኝ) ሁኔታዎች መካከል ከአንዱ ጋር ይዛመዳል፡፡» ከዚያም በሠንጠረዥ 1 ውስጥ የተዘረዘሩትን ጥያቄዎች ሠነዘረ፡፡

ሠንጠረዥ 1. ሦስት ወሳኝ (ዋነኛ) የምሥረታ ጥያቄዎች

ወሳኝ ሁኔታ	የምልክት ስም	ጥያቄ
ወሳኝ 1	ከማድረግ ወደ መሆን ፅንሰ ሐሳብ ሰውጥ	1-ማንነታችሁን በምን ላይ ትመሠርታላችሁ? በሆናችሁት ላይ ወይስ በምታደርጉት ላይ?
ወሳኝ 2	ከችሎታ ወደ ውጤታማነት ፅንሰ ሐሳብ ሰውጥ	2-ትክክለኛውን ከማድረግ ወደ ትክክለኛውን በትክክል ወደ ማድረግ ሰውጥ አድርጋችኋልን? ትኩረታችሁ በራሳችሁ ላይ ነውን?
ወሳኝ 3	በመጨማሪያ ሁኔታ የመፈጸም	3-በመጨማሪያ ሁኔታ ወደ መፈጸም በንቃት እየሂዳችሁ ነውን?

ከዚያም ሬይ በሁለትና በሦስት ሰዎች አድርጎ ከፋፈላቸውና ከእነዚህ ወሳኝ ሁኔታዎች ውስጥ የትኞቹን በግል እንደተለማመዱ እንዲወያዩ አደረጋቸው፡፡ ቡድኑ ለሬይ የሰጠው መልስ ከዚህ እንደሚከተለው ነበር፡-

ሠንጠረዥ 2. ሦስት ወሳኝ የምሥረታ ጥያቄዎች፡- ማን

ወሳኝ ሁኔታ	የምልክት ስም	ጥያቄዎች	መልሶች
ወሳኝ 1	ከማድረግ ወደ መሆን ፅንሰ ሐሳብ ሰውጥ	1- የአገልግሎታችሁ መሠረት የትኛው ነው? ማድረግ ወይስ መሆን?	ማድረግ፡- ዳን (36)፣ ገሱሪያ (35)፣ ማይክ (48)፣ ሚሲ (43)፣ ሮብ (38)፣ ሳም (48)፣ መሆን፡- ዲሲ (44)፣ ጉርዶን (49)፣ ቤቲ (48)፣ ኪቲ(37)፣ ተም (42)
ወሳኝ 2	ከብቃት ወደ ውጤታማነት ፅንሰ ሐሳብ ሰውጥ	2- ትክክለኛውን ከማድረግ ወደ ትክክለኛውን በትክክል ወደ ማድረግ ሰውጥ አድርጋችኋልን? ትኩረታችሁ በራሳችሁ ላይ ነውን?	አምጋ፡- ጉርዶን (49)፣ ሳም (48)፣ አይደለም፡- የቀሩት አይደለም ወይም አናውቅም አሉ፡፡
ወሳኝ 3	በመጨማሪያ ሁኔታ የመፈጸም	ሰመፈጸም በንቃት በመጨማሪያ ሁኔታ እየሂዳችሁ ነውን?	ምንም መልስ የለም

ውይይቱ እውነተኛና አሳማኝ ነበር፡፡ ሬይ ለሚቀጥለው አንድ ሰዓት እያንዳንዳቸው ለየብቻቸው ከእግዚአብሔር ጋር እንዲገናኙና እግዚአብሔር ከእያንዳንዳቸው ስለሚፈልገው ነገር በእነዚህ ጉዳዮች ላይ በጥልቀት እንዲያስቡ በመመደብ ውይይቱን ዘጋው፡፡

የሚቀርቡ ሂደቶች

በተመለሱ ጊዜ፣ ሰውን ስለሚቀርቡት ሂደቶች የሚሰጠውን ገለጻ ለማዳመጥ ዝግጁዎች ነበሩ፡፡ ከእግዚአብሔር ጋር ለየብቻቸው የነበሩበት ጊዜ እይታ ስለሚሰጣቸው የጊዜ መስመር ጠቃሚነት አጠቃላይ ሐሳብ ስሜታቸውን ንቁ አድርጎት ነበር፡፡ ሬይ የገነባው በዚህ ሁኔታ ላይ ነበር፡፡

ሬይ የእነርሱን ጥያቄዎች በቅድሚያ ስለአወቀ ትርጉሞችንና መግለጫዎችን ጨምሮ የሚቀርቡ ሂደቶችን ዝርዝር የያዘ ጽሑፍ በማደል አቋረጣቸው፡፡ ይሁን እንጂ፣ የእነርሱን ትኩረት የሰጠው የእርሱ የመግቢያ ታሪክ ነበር፡፡ እነርሱም በቲም ታሪክ ውስጥ፣ ስለሚቀርቡ ሂደቶች ማወቅ ምን ያህል አስፈላጊ እንደሆነ ተገነዘቡ፡፡

የቲም ታሪክ እንደዚህ ነበር!

ቲም ከሃያ ሁለት እስከ ሠላሳ አንድ ዓመት እድሜው ድረስ በችኩላ መራመድ የሚፈልግ ጉጉ ሰው ነበር። ጉጉነቱ ተላላፊ ነበር። ብዙ ወጣቶች ሕይወታቸውን ለክርስቶስ እንዲሰጡ አነቃቃቸው። እንዲሁም በእርሱ ተጽእኖ ብዙዎች ወደ አገልግሎት ገቡ። እርሱም በጣም የተሳካለት የወጣቶች አገልግሎት ሠራተኛ መሆኑ ታወቀ። እርሱ የወንጌል ስርጭትና የማንቃቃት የሁለቱ መንፈሳዊ ስጦታዎች እንደነበሩት ግልጽ ሆኖ ነበር። በአመራሩም ዘይቤ ጠንካራ መሪና ከፍተኛ የሆነ አቅጣጫ አመልካች ሰው ነበር። የፈጠራ ችሎታ ያለውና አዘውትሮም ወጣቶችን የሚስቡ ዐዳዲስ ቴክኒኮችን የሚቀይስ መሪ ነበር።

የእርሱ አጥቢያ ቤተክርስቲያን ከእናት ቤተክርስቲያን ሃያ ማይል ያህል ወጣ ባለ ስፍራ ዐዲስ ቤተክርስቲያን ለመትከል ወለነች። ቲም ደግሞ የዚህች ዐዲስ ማህበረ ምዕመናን መሥራች መጋቢ የመሆን ተግዳሮት ገጠመው። ከዚያም በሠላሳ አንድ ዓመት እድሜው ይህንን ተግዳሮት ተቀበለ፤ አገልግሎቱንም ቤተክርስቲያንን ወደ መትከል ለወጠ።

የሚጠበቀው የዐዲሲቷ ቤተክርስቲያን ተከላ ሊጀመር ስምንት ወር ሲቀረው፤ የቤተክርስቲያን መሪዎች ተመረጡ። እድሜያቸው በሃያዎቹ ዓመታት መጨረሻና በሠላሳዎቹ ዓመታት መጀመሪያ አካባቢ የሆኑ ስምንት ወጣት ጥንዶች፤ ሁለት በእድሜ ገፋ ያሉ ጥንዶች በአርባዎቹ እና በአምሳዎቹ ዓመታት እድሜ ውስጥ ያሉ እንዲሁም ስድስት ያላገቡ የዚህች ዐዲስ ቤተክርስቲያን አስኳል ቡድን እንዲሆኑ መረጡአቸው። ከዚህ ቡድን ውስጥ ዐሥራ ሁለቱ ሰዎች ብቻ በዚያ አካባቢ የሚኖሩ ነበሩ። ሌሎቹ መመላለስ ነበረባቸው። በየወሩ በአሁድ (በሰንበት) ትምህርት ክፍለ ጊዜ መገናኘት ጀመሩ።

ቤተክርስቲያኒቷ ከመተከላ ስድስት ወር አስቀድሞ፤ በህዋስ የተከፋፈሉ ትናንሽ ቡድኖች የአጻጺ ቤተክርስቲያንን እድገት ለማፋጠን መሠረት (ጠቃሚ) እንደሆኑ በይፋ በሚደግፍ በአንድ በታወቀ የቤተክርስቲያን መሪ በሚካሄደው ሴሚናር ላይ ቲም ተካፋይ ሆነ። ቲም በዘዴው ተማረከ። ወዲያውኑ ሐሳቡን ለቡድኑ ማካፈል ጀመረ። ይህ የአቅጣጫ አመልካችነት ዘይቤው በዝምታ ተቃዋሚዎች የነበሩትን

ሁሉ ጸጥ አሰኛቸው። ምንም እንኳ እነርሱ የሕዋሳት ቡድኖች በነበሩባቸው ቤተክርስቲያናት ውስጥ ፈጽሞ ያልነበሩ ቢሆንም ሁሉም እንደ ራሳቸው መሠረታዊ ዘዴ አድርገው የህዋስ ቡድን ስትራቴጂ ለመጠቀም ቁርጥ ውሳኔ አደረጉ።

የጅማሬው (የመክፈቻው) ቀን ደረሰ። ሃያ ስምንቱ ሰዎች በአዲሱ አካባቢ በአንድ ትምህርት ቤት ውስጥ መሰብሰብ ጀመሩ። ሦስት የሕዋሳት ቡድኖች ሆነው ጀመሩ።

ሰዎቹ ለዐሥራ አንድ ወራት ያህል በሚገባ አካሄዱት። ነገር ግን ችግሮች መከሰት ጀመሩ። ተመላላሾቹ በሕዋሳት ቡድኖቹ ስብሰባዎች ለመሳተፍ እያደር ከባድ እየሆነባቸው መጣ። መሪዎችም ደግሞ በመሪዎቹ ስብሰባዎች ለመገኘት አስቸጋሪ ሆነባቸው። እንዳንዶቹም ወጣት ጥንዶች ሕፃናት ልጆች ነበሩአቸው። በቀጣዩ ዓመት ከእነዚያ ጥንዶች ሦስቱ አዘውትረው የማይሳተፉ ሆኑ።

ቲም እነዚህን የአስኳል ቡድን አባሎች ያደፋፍራቸውና ይመክራቸው ነበር። በወጣቶች ቡድኖች ውስጥ በሚገባ ይሠሩ የነበሩት ቴክኒኮች ብዙ ኃላፊነት ለነበራቸው ጉልማሶች ሊሠሩ አልቻሉም። እነርሱ ለማሳሰቢያው ተገቢ ምላሽ አልሰጡም። ቲም ነገሩ እየተበላሸ መሄዱ ተሰማው። ከማህበረሰቡ ውስጥ በቤተክርስቲያን የሚገኙት ጥቂት ዐዲስ ሰዎች ብቻ ነበሩ። በመጨረሻ የሕዋሳት ቡድኑ ሞዴል ፈረሰና ከአስኳል ቡድኑ አባላት ግማሽ የሚሆኑ ወደ እናት ቤተክርስቲያን ተመለሱ። ከዋናው የአስኳል ቡድን መካከል ከግማሽ በላይ የሚሆኑት በቲም መሪነት አመራሩ። እንዲያውም አንዳንዶቹ ስለሁኔታው መራራ ሆነው ነበር። አነስተኛ የሆነው ቡድን በጀግንነት ወደፊት ለመቀጠል ሲሞክር ቲም ተስፋ ቆረጠ። በመጨረሻም የቤተክርስቲያን ተከላው ሥራ ተቋረጠ። ቲም ነገሩ እርሱ እንደ ዐሰበው ስላልሆነለት፤ በሠላሳ አምስት ዓመት እድሜው፤ የሙሉ ጊዜ አገልግሎቱን ተወ። የሆነው ነገር ምንድን ነው?

ሬይ ትረካውን ከጨረሰ በኋላ ራሱን ዝቅ አደረገና በተስፋ መቁረጥ ነቀነቀው። «ይህ ዐይነተኛ የሆነ የመሪነት ውድቀት ነው። ይህ በአንድ መሪ የሕይወት ዘመን ሁለት ወይም ሦስት ጊዜ ሊከሰት ይችላል። አንድ መሪ ስለ ሁኔታው የሚኖረው እያያዝ መሪውን ሊገነባው ወይም ሊያፈርሰው ይችላል። በመጽሐፍ ቅዱስ በዘጸአት ውስጥ ይህን ዐይነቱን ምሳሌ በሙሴና በአግዚአብሔር ሕዝብ

ሁኔታ ታዩታላችሁ። ሙሴ ከባርነት አውጥቶ ወደ ነፃነት ሊመራቸው በሚጥርበት ጊዜ እነርሱ ከእርሱ ጋር ነበሩ። በመጨረሻ ግን በሙሴ አመራር ላይ ዐመፁ። ነገር ግን ሙሴ በጽናት ቆመ፤ እኛም ከእርሱ ምሳሌ ብዙ የምንማረው ነገር አለ።

«አንዳንድ ጊዜ መሪ ስለ አንድ ነገር ድርጊት ሂደት ልብ መሉነት ይሰማዋል። ከዚያም መሪው ስለዚያ ድርጊት ጠንካራነት ተከታዮቹን ያሳምናል፤ ምናልባትም ነገሩ ከእግዚአብሔር እንደሆነ አድርጎ እስከ መግለጽ እንኳ ሊደርስ ይችላል። ከዚያም ቡድኑ ያንን ድርጊት ከተቀበለ በኋላ በዋናው ዐላማ አፈጻጸም ሂደት ላይ ያልታሰቡ ውጤቶች ይከሰታሉ። በእነዚህ ባልተጠበቁት ውጤቶች ምክንያት፣ ተከታዮቹ በመሪው ላይ በዐመፅ ድርጊት ይነሣሉ። አንድ ሰው በቅድሚያ ካልተጠነቀቀበትና ተገቢ ምላሽ ካልሰጠ፣ እንደዚህ ያለውን ልዩ የግጭት ሂደት ለማስተናገድ አስቸጋሪ ሊሆን ይችላል። ይህንን ዐይነት የመቅረጹ ሂደት 'የመሪነት ዐመፅ' ብዬ አጠራዋለሁ። በመሠረቱ፣ ይህ የተከታዮችን፣ በቡድን ውስጥ ያሉ የሌሎች መሪዎችንና ወይም ከቡድኑ ውጪ ያሉ ክርስቲያኖችን ምላሽ የሚያመለክት ነው። እነርሱ ከተወሰደው እርምጃ በሚመነጩ ውጤቶች ምክንያት ለመሪው የአሠራር ሂደት ምላሽ ይሰጣሉ። ሁኔታው ጽናትን፣ የራሕይ ግልጽነትንና በመሪው ሕይወት ላይ ያለውን አመኔታ ይፈትናል።» ሬይ ቆም አደረገና "እኔ በዚህ ሂደት ውስጥ አልፈዋለሁ፤ እናንተስ?" አለ። አንዳንዶቹ እንደዚህ ዐይነት ትግል እንደገጠማቸው በአዎንታ መለሱ።

ከዚያም ሬይ ወደ እግዚአብሔር ቃል ወሰዳቸውና ቀደም ሲል ከጠቀሰው ከሙሴ ምሳሌነት አንዳንድ ቁልፍ ትምህርቶችን አሳያቸው። "በዘፀአት 5፡20፣ ስደት በመጣ ጊዜ ሕዝቡ ለሙሴ አመራር የቁጣ ምላሽ የሰጡበት ሁኔታ፣ ይህን የመቅረጽ ሂደት ያመለክታል። የዐመፁ ዑደት በዚህ ምሳሌ ውስጥ በግልጽ ሊታይ ይችላል። እንደገናም በዘፀአት 16፡2-3 ዐመፁ ይቀጥላል። አብዛኛውን ጊዜ በቅድሚያ ያልታዩት ውጤቶች ስደትን ወይም አንድ የሆነ ከባድ ጊዜን የሚያመለክቱ ይሆናሉ። ደግሞም ምንም እንኳ ተከታዮች በመጀመሪያ የአሠራሩ ሂደት ትክክል ነው ብለው ቢስማሙበትም፣ መሪው ሂደቱን በመቀበሉ አሁን እርሱን ይወቅሱታል።»

ከዚያም ወደ ነጩ የወረቀት ሰሌዳ ተመለሰና ዐዲስ ገጽ ገልብጦ የመቅረጽ ሂደትን በተመለከተ ስምንት ደረጃዎችን ጻፈ። እርሱም «የዚህ ነገር ሙሉ ዑደት ከዚህ የሚከተሉትን ያካትታል» አላቸው።

አንደኛ፣ መሪው ከእግዚአብሔር ራሕይ ሊኖረው ይገባል ራሕይ ሲባል የተወሰነና ግልጽ የሆነ አቅጣጫ ያለው ማለት ነው።

ሁለተኛ፣ ተከታዮች በአቅጣጫው ይተማመኑበታል

ሦስተኛ፣ ቡድኑ በተሰጠው አቅጣጫ ይንቀሳቀሳል።

አራተኛ፣ ሰይጣን ስደትን፣ ከባድ ጊዜን ወይም ጥቃትን ያመጣል- መንፈሳዊ ውጊያ የተለመደ ነው።

አምስተኛ፣ ከቡድኑ ዐመፅ ይከሰታል።

ስድስተኛ፣ መሪው ድርጊቱን እንደገና ለማረጋገጥ ወደ እግዚአብሔር ይሄድና ምንም እንኳ ውጤቶች ቢኖሩም ከእግዚአብሔር ማረጋገጫን ያገኛል።

ሰባተኛ፣ ሁልጊዜ እግዚአብሔር በሰፊው ራሱን ይገልጣል- ማንነቱንና ምን ለማድረግ እንደ ዐሰበ ይገልጣል። የሚታደግ እርሱ እግዚአብሔር ብቻ እንደሆነ ግልጽ ያደርጋል።

ስምንተኛ፣ በመጨረሻ፣ እግዚአብሔር ራሱንና መሪውን ነፃ ያደርጋል።

«ቲም እስከ አምስተኛው ደረጃ ድረስ ሄደ። በመጨረሻው የቡድኑ ዐመፅ አወረደው። እነዚህን ደረጃዎች አውቆ ቢሆን ኖሮ ልዩነት ይኖር ነበር ብላችሁ ታስባላችሁ? ሬይ «ይኖር ነበር» አለ። «ይህ የተለመደ ሂደት ነው። ይህንና እግዚአብሔር ይህን ለመፈተን ጽናትን፣ የራሕይ ግልጽነትንና እምነትን እንደሚጠቀም ማወቅ ልዩነት ሊያመጣ ይችላል። ቲም በዋነኛነት ለቤተክርስቲያን መተከል ከልቡ የተሰጠና ለአሠራሩ ዘዴ ግን ቀለል ያለ ሐሳብ ሊኖረው ይገባ ነበር።

ሬይ የእነርሱን ትኩረት ለማግኘት ተስፋ በማድረግ እንዲህ አለ፡- «አሁን እንግዲህ እኔ ስለ ቲም የሰጠሁት መግለጫ በብዙዎች የእግዚአብሔር የመቅረጽ ሥራዎች ውስጥ በተደጋጋሚ ሊከሰት

ይችላል። መሠረታዊው መርሕ የእግዚአብሔርን የመቅረጽ መንገዶች እውቅና ወደ አንተ በሚመጡበት ጊዜ ለያቸው፤ እግዚአብሔር ለአንተ ያለውን ነገር ከነርሱ ለመማር ለነርሱ ተገቢ ምላሽ ስጥ የሚል ነው። ብዙዎቹ የመቅረጽ ሥራዎች ደረጃዎችንና ስልቶችን ይከተላሉ። አብዛኛውን ጊዜ የመቅረጽን ሥራዎች ተከትለው የሚመጡትን ግራ መጋባቶች ለመቋቋም ይህንን ማወቅ ትልቅ ልዩነት ሊያመጣ ይችላል።

ሬይ ከዚህ የሚከተለውን የተዘጋጀ ጽሑፍ ለተሳታፊዎቹ እያከፋፈለ፤ «ይህንን ጽሑፍ ተመልከቱት። ጽሑፉ ከዚህ በፊት የዘረዘርኳቸውን ዐሥራ አራቱን የመቅረጽ ሥራ ክፍሎችን የሚገልጽ ነው» አለ።

የመቅረጽ ሥራዎች መረጃ የያዘ ጽሑፍ

ስም	መግለጫ	ጥቅም/ሰራ መግለጫ
የባሕርይ መቀረጽ	እግዚአብሔር በዓፄ ዓፄ ቅርጽ የመስጫ ሥራዎች አማካይነት ታማኝነትን፣ ታዛዥነትንና ለቃሉ ያለውን ስሜት ይመዝናዋል፤ ይለያልም።	1- የመሪነትን ባሕርይ ቀስ በቀስ ለማስተማር፤ መሪዎች ለመምራት እምነት የሚጣልባቸው መሆን አስባቸው። 2- ታዛዥ ልብ እንዲኖር ለማድረግ፤ መሪዎች እነርሱ ራሳቸው ታዛዦች ካልሆኑ ተከታዮች ታዛዦች እንዲሆኑ መጠበቅ አይችሉም። 3- መሪ እግዚአብሔርን የመስማት ንቃት እንዲኖረው ለማድረግ፤ መሪዎች ሊቡትን ለመምራት ራሳቸው እግዚአብሔርን ለመስማት መቻላቸውን አስባቸው።
የመሪነት ተስጥ	እያንዳንዱ መሪ እግዚአብሔር ለመሪነት እንዲጠቀምበት ወደ ቁርጥ ውሳኔ መድረስ አለበት። አውቅ ወይም ሆነ ብሎ የሚደረግ ይህ የልብ ተስጥ ዋናው የመሸጋገሪያ ነጥብ ነው። ተራ ሰውም ሆነ የመሉ ጊዜ መሪዎች በሕይወታቸው ይህ ወሳኝ ጉዳይ ይጋጥማቸዋል።	1- ብዙ ጊዜ ይህ አንድ መሪ እግዚአብሔርን ለማግለገል ሲል ሊቡት ትኩረትን የሚተውበት የመማሪያ ተሞክሮ ነው። 2- ይህ የንግድ የመሉ ጊዜ አገልግሎት ነው ማለት አይደለም። ነገር ግን በሕይወት ውስጥ የአገልግሎት ጥረት ከዓለማዊው ሙያ ቅድሚያ ያገኛል ማለት ነው። 3- ይህ ብዙ ጊዜ የግብ ስሜት ያለበት የምልክት ዜናት ነው እንደዚህ ያለው የምልክት ዜናት አንድን ሰው በአስቸጋሪ ጊዜ ውስጥ በሰከት እንዲያልፍ ይረዳዋል። 4- በዚህ ጉዳይ ውስጥ የእግዚአብሔር ልዩ ጣልቃገብነት ይሰማል (ይታያል)። 5- እንደዚህ ያለው በእግዚአብሔር የተመራ የልብ ተስጥም በመጨረሻው በሊቡትም ዘንድ እውቅናን ያገኛል።
የሥልጣን ጉዳዮች	ለሥልጣን መገዛት፣ በሥልጣን መጠቀምና በመንፈሳዊ ሥልጣን መሥራትን መማር አንድ መሪ በብዙ ተሞክሮዎች አማካይነት የሚመራቸው ነገሮች ናቸው።	1- ሊቡትን ለመምራት እድገት አስፈላጊ የሆነውን መሪዎች እንዲሉ እንደሚከተሉት ለማስተማር። 2- መሪዎች በተከታዮች ላይ ተዘጋጅተው እንዲሰባቸው ለማስተማር። 3- በማግለገል የመምራትንና በመምራት የማግለገልን ጎደለኛ መሳሳብን ቀስ በቀስ ለማስተማር።

ስም (የቀጠለ)	መግለጫ (የቀጠለ)	ጥቅም/ሰራ መግለጫ (የቀጠለ)
ግጥና ቀውስ::	አንዳንድ ጊዜ ጥልቅ ሂደት ተቆጣጣሪ ይጠራል እንደዚህ ዐይነት አንቅስቃሴዎች የአንድን መሪ የውስጥ ሕይወት ያሳድጋሉ፡ ይህም ስትደገፍ በአገዛዝነቱ ላይ መታመን አስፈላጊ በሚሆንበት ወቅት ውስጥ መሪውን በማሳሰብ ነው፡፡	1- ስመምራት በራስ መተማመንንና በራስ መደራጀርን ለማስወገድ፡፡ 2- ባሕርይን ለማነጽ (ማለትም የመንፈስ ፍሪዎችን ለማሳደግ) እና መወገድ ያስባቸውን ሌሎች የውስጥ ሕይወት ጉዳዮች እንዲገለጹ ለማድረግ፡፡ 3- በሌላ በማንኛውም መንገድ ሊታወቅ የማይችሉትን እውነት ለማስተማር፡፡ 4- በሌላ መንገድ ሊታዩ የማይችሉትን በዲሞክራሲ በሮች ለመክፈት፡፡ 5- ግጥና ግላዊ ወይም ከአገልግሎት ጋር የተያያዘ ሊሆን ይችላል፡፡
የስጦታ ባለቤትነት እውቀት	እንዲሁም የተፈጥሮ ችሎታዎችን፣ በትምህርት የተገኙ ክህሎቶችንና መንፈሳዊ ስጦታዎችን ለአንድ መሪ ለማሳየት ወይም ለማካረፍ ወይም ለማሳደግ በአገልግሎት ተሞክሮች ይጠቀማል፡፡	1- አንድ መሪ በተከታዮች ላይ ተደጋጅ የሚያሳድርበትን መሠረታዊ መሣሪያ ለይቶ ለማወቅ፡፡ 2- መሪውን ወደ ስኬታማ መሪነት ለማሳደግ፡፡ 3- መሪው ስለ አገልግሎት ባሉት ውሳኔዎች ላይ እንዲያተኩር ለማድረግ፡፡ 4- መሪው ወደ ትልቅ ሚና እንዲያተኩር ለማድረግ፡፡
መመሪያ (ምክር)	እንዲሁም መሪው በተለያዩ መንገዶች መመሪያ እንዲያገኝ ያስተምረዋል፡፡	1- ለመሪዎች ስራላቸው የገደብ ሕይወት የሚሆን መመሪያን ለማሳየት፡፡ 2- ለመሪዎች የአገልግሎት መመሪያን ለመስጠት፡፡ 3- መሪዎችን ወደ ራስዎ ለማመልከት፡፡ 4- በመሪው ሕይወትና አገልግሎት ውስጥ የመሰከራዊ ህልውናን ለማት ለመስጠት፡፡
የአገልግሎት እውቀት (አስተዋይነት)	አገልግሎት ተደጋጅ ደካሚው ዘንድ እንዲሁም ለመሪው ስነቶች እንዲያገኝ መንገድ ይከፍታል፡፡	1- ለአገልግሎት ሰዎች ትደጋጅ የሚያደርግበትን ዘዴ ለመረዳት ለመስጠት፡፡ 2- ለዐዲላስ የአገልግሎት እድሎች ተገዳሮት ለመስጠት፡፡ 3- እንዲሁም የሚያስከብር ከአገልግሎቱ የተሰጠ ውጤቶችን ለማምጣት፡፡ አሠራሩን ያሳየው እርሱ ነው፡፡

ስም (የቀጠለ)	መግለጫ (የቀጠለ)	ጥቅም/ሰራ መግለጫ (የቀጠለ)
የመሪነት ዐመል	ተከታዮች በመደመሪያ ስለ አንድ የተገባረ ሂደት ከመሪው ጋር የሚሰማሙበትና ነገር ግን በጋላ ፊት ሲገልግሉ ስለታዩ ነገሮች ሲከሰቱ የሚያምጹበት ተሞክሮ	1- ድካሙን ይፈትናል፡፡ 2- ራስዎን ገደብ ያደርጋል፡፡ 3- በመሪው ውስጥ አምነትን ያሠርዳል፡፡ 4- በመሪው ውስጥ መንፈሳዊ ሥልጣንን ያሳድጋል፡፡ 5- የአገልግሎቱን አመራር እውነተኛነት ለመረዳት ገደብ ያደርጋል፡፡ 6- ይህ ቅርጽ የመሰረደ ሥራ በስምንት ደረጃዎች ሂደት ይገለጻል፡፡ እነዚህን ደረጃዎች ማጠቅ እነርሱን ለመጠባበቅ ይረዳል፡፡
ተገዳሮቶች	መሪው ወደ አምቅ ችሎታው ይደርስ ዘንድ እንዲሁም ለመሪው ያንን መሪ ብዙ ጊዜ ከምችት ክልል ባሻገር መውሰድ ይኖርበታል፡፡ ይህም ለመሪው ስለ አገልግሎት ተሞክሮ ለማምጣት ይህም መንፈሳዊ ሥልጣን ይጨምራል፡፡	1- ራስዎን ለማነሳሳት፡፡ 2- መሪውን በስተፈቃድ ያሠራጭ ወደፊት ለማንቀሳቀስ፡፡ 3- የግብ ስሜትን ግንዛቤ በደበደበው ለማስገኘት፡፡ 4- መሪውን ጠሰቅ ወዲህ የአገልግሎቱ ተሞክሮ ለማምጣት፡፡ ይህም መንፈሳዊ ሥልጣን ይጨምራል፡፡ 5- የሚያታየውን የአገልግሎቱን ህልውና ለማሳየት እንዲችል መሪው ስተከታዮች ሞዲል እንዲሆን ለማስገደድ፡፡ 6- ይህም በተደጋገመ በብቃት ረገድ ትልቅ እርምጃን ለማስገኘት ለመሪው ልቦ መሰነትንና ችሎታን ይፈጥረታል፡፡ 7- የተገዳሮቶች ዐይነቶች፡- የአምነት ተገዳሮት፣ የደረሰ ተገዳሮት፣ የአገልግሎት ስፋት ተገዳሮት፣ በመጠንና በዐይነት በሁለቱም አንፃር የተደጋገመ ክልልን የማስፋትን ተገዳሮት ያካትታል፡፡
የሌላ ሐሳብ ሰው	እንዲሁም ለመሪው ራሱንና አገልግሎቱን የማየት ዐዲላስ መንገዶችን ለመስጠት በዐዲላስ ሐሳቦችና ተሞክሮዎች ይጠቀማል፡፡	1- ግትር የሆነውን መሪ ወደ ተለማኝነት ለመለወጥ፡፡ 2- ወደ ቀጣሪው ውጤታማ አገልግሎት የሚመራ ዐዲላስ አስተሳሰብን ለማምጣት፡፡ 3- በፊት የተሰጠረውን እውነት መሪ እንዲያይ ለማድረግ፡፡ 4- ስለፊ ራስዎ እድሎችን ለመክፈት፡፡

ስም (የቀጠለ)	መግለጫ (የቀጠለ)	ጥቅም/ሰፊ መግለጫ (የቀጠለ)
መንፈሳዊ ጦርነት	የሰይጣን ተቃውሞ በብዙ መንገዶች ይገኛል፡ እንዲያውም በጣም ሰብአዊ ይመስላል፡፡ እንደ መሪ ሰላንዲ የተሰደደ ዐይነት ጥቃቶችና እንደሰነድም ስለሚዋጋበት ዘዴ እንዲያረጋግጥ ይጠበቃል፡፡	1- በክፉ ጎደቦች ላይ ድልን እንዲያገኝ፡፡ 2- የእግዚአብሔር እውነተኛነት እንዲገልጽ፡፡ 3- የእግዚአብሔር ክብር እንዲገልጽ፡፡ 4- የመስዊት እውቀት እንዲኖር፡፡ 5- መንፈሳዊ ሥልጣንን ለማሳደግ፡፡ 6- በእግዚአብሔር ሥራ ውስጥ ከፍተኛ ስኬት እንዲገኝ፡፡ 7- በዐዲስ ገንባር ቀደም ሥራ ውስጥ የእግዚአብሔርን ሥልጣን ለመግለጥ፡፡
በጥልቅ ሆኖ መሠረት	መሪዎች በአስተሳሰብ ሁኔታዎች ውስጥ በሚያደርጉበት ጊዜ ከእግዚአብሔር ጋር ባላቸው ግንኙነትና ለእግዚአብሔር በሚያደርጉበት አገልግሎት ወደ ዐዲስ የጥልቀት ደረጃ ይሸጋገራሉ፡፡ እንደ መሪ ጎደቦች ወደ ሆነ የጎሰኛው አገልግሎት ጊዜና በመሳሪያም ሁኔታ የመረጃም ጊዜ ይሸጋገራል፡፡ ይህም የእግዚአብሔር የመንፈሳዊ ምሥረታ ጥሰታ የሚያሳድገው ወደ እግዚአብሔር መመለስና በእነዚህ ተሞክሮዎች ውስጥና በእርሱ ስማዊነት በእርሱ ላይ መተማመንን መማር ነው፡፡	1- የዚህ የቅርብ መስጫ ሥራ እንዲ ዐይነት መስዊት (ሰብታ መሆን) ይባላል፡፡ በዚህ ሁኔታ መሪው ከተሰመደው መደበኛ አገልግሎት ረዘም ላለ ጊዜ በበሽታ፣ በሰደት፣ በአሥራት፣ በግጥም፣ በግሳዊ ግንኙ- ነት መበላሸት፣ ወዘተ፣ ሰብታው ተሰደቶ ይቆያል፡፡ ይህ ዐይነት ቅርብ የመስጫ ተግባር አንድን ሰው ወደ እግዚአብሔር ብቻ በጥልቀት ያስገባል፡፡ መንፈሳዊ ሥልጣን ያደርጋል፡፡ እንዲያው ጊዜ መስዊት የግል ምርጫ ነው፡፡ እንደ መሪ እግዚአብሔር በተሃድሶ፣ በማረጋገጫ፣ በግልጽ መመሪያ በአድገት፣ በጽንሰ ሐሳብ ሰው፣ ወዘተ፣ እንዲያው ረዘም ላለ ጊዜ ከእግዚአብሔር ጋር ሰብታው መሆንን ይመርጣል፡፡ 2- ለሕይወት እስኪ የሆነ ቀውስ ሌላው የጥልቅ ሂደት (በጥልቀት የመሥራት) መሰክ ነው፡፡ 3- የክረረ የአገልግሎት ግጥም ብዙ ጊዜ ሌላው የጥልቅ ሂደት ዐይነት ነው፡፡ 4- ስሎታዊ ዝግጅት ተብሎ የሚጠራ ልዩ የመመሪያ ዐይነት፣ አንድን ሰው እግዚአብሔር ከአንድ ሁኔታ እንደሚያወጣው ይገነዘብ ዘንድ በጣም ስሎታዊ በሆኑ ቅርብ የመስጫ ሥራዎች ይጠቀማል፡፡ 5- ጥልቅ ለሆነው ሂደት ተገቢው ምላሽ ወደ እግዚአብሔር በጥልቀት መግባት ነው፡፡ እንደዚህ የሚያደርግ ሰው ጥልቅ ከሆነው ቅርብ የመስጫ ሥራ ለመውጣት (ጥልቅ ነገሮች እንዲያቀርቡ) አደረጋቸው፡፡ ነገር ግን እግዚአብሔር በእነዚህ ሁኔታዎች ውስጥ ያስቀመጠውን ሰማግኘት ይረዳል፡፡ ይህ በሕይወት ውስጥ በደጋጋሚ የመጣ የ2ቅርንጥስ 1+3-4 የዕብ ትርጉም ነው፡፡

ስም (የቀጠለ)	መግለጫ (የቀጠለ)	ጥቅም/ሰፊ መግለጫ (የቀጠለ)
የጎደቦች ሂደት	መሪው የአገልግሎትን ዕለት ተፈጥሮአዊ ገጽታዎች እንዲገነዘብ እግዚአብሔር መሪውን በጽንሰ ሐሳብ ሰው፣ ውስጥ እንዲያሳፍ ያደርገዋል፡፡ እነዚህም ዕለት ተፈጥሮአዊ ገጽታዎች የእግዚአብሔር መንፈስ፣ ከአጋንንት ጎደቦች ጋር መንፈሳዊ ጦርነት ማካሂድ፣ ዕለት ተፈጥሮአዊ ጎደቦች ወዘተ ናቸው፡፡	1- ከአፈላጊ 6:10 ይምረ ያለው መንፈሳዊ ጦርነት እንዲ የጎደቦች ሂደት ነው፡፡ 2- በአገልግሎት ሁኔታ ውስጥ ዋናው ጉዳይ የእግዚአብሔር ጎደቦች በአጋንንት ጎደቦች እንዲ የሚፈተንበት የሚደታየው ዓለም የጎደቦች ፍጥጫ፡፡ 3- መሪው በአገልግሎት ዐውድ ውስጥ እግዚአብሔር ጽሑፉን እንደሚመሰስ በማወቅ ጣልቃ ገብቶ የሚፈተንበት የጽሑፉ ጎደቦች፡፡ በባሕርይ መሪው ለዎችን የሚያንቀሳቅሰው ወደ እግዚአብሔር በመመለስ ነው፡፡ 4- በየሰዓቱ የተሰጠ ጎደቦች መሪው በሰዓቱ ባለቤትነት የእግዚአብሔርን ጎደቦች በተግባር ላይ የሚያውቁበትን ሁኔታ የሚያመለክት ነው፡፡ በዚህ ውስጥ ረቂቅ የሆነ የፅንሰ ሐሳብ ሰው፣ ሕሰት፡፡ ቀዳሚና ውጤታማ የሆነ የግል ጎደቦች ስጦታዎች የሚገኘው ከእግዚአብሔር እንደሆነ መሪው ይገነዘባል፡፡ የሚታመነው እግዚአብሔር እንዲ የራሱ ችሎታ አይደለም፡፡ ይገባም በተደጋጋሚ ጎደቦች በተግባር ይገለጻል፡፡ 5- የጎደቦች መሪው ሰላው የጎደቦች ሂደት ገጽታ ነው፡፡ እግዚአብሔር ሰዎችንና የጎደቦች ምንጮችን በአንድነት የሚያገናኝበትን ሉዓላዊ መንገድ በመገንዘብ እግዚአብሔር አገልግሎትን ለማስፋት በእነርሱ እንደሚጠቀም መሪው ያያል፡፡
የግብ ተግባራት (ፍጻሜ)	ይህ የግብ ሰሚት እንዲመጣ የሚያደርግበት የእግዚአብሔር የድምዳሜ ጥረት ነው፡፡ ይህ በአንድ መሪ ሕይወት ውስጥ የእግዚአብሔር ጣልቃ ገብነትና ሚረጋገጫ የሚገልጽባቸውን ጥልቅ የሆኑ ወቅቶች የሚያመለክት ነው፡፡	1- ቀደም ብሎ በአገልግሎት መሠረቶች ወቅትና በመጀመሪያው የአገልግሎት ወቅት እግዚአብሔር ለመሪው የእርሱን ሉዓላዊ አቅድ፡፡ መረጃዎችና እውቀቶች ይሰጣል፡፡ እነዚህም የግብ ዝግጅት ቅርብ የመስጫ ተግባሮች ይባላሉ፡፡ 2- በመጀመሪያው የአገልግሎት የጎሰኛው አጋማሽ ወቅትና በተለይም በመካከለኛው የአገልግሎት ወቅት የአንድን መሪ ግብ ይዘጋጃል፡፡ ግልጽና ብረህ እንዲሆን ያደርገዋል፡፡ ከእነዚህ ቅርብ የመስጫ ሥራዎች እንዲያቸው በከፍተኛ ደረጃ ዕለት ተፈጥሮአዊ ያልተሰሙሩ ናቸው፡፡ ሌሎች ግን እንደ አስፈላጊነት በእግዚአብሔር ቅርንጥጥ የሚመጡ ናቸው፡፡ 3- በጎሰኛው የአገልግሎት የመጨረሻው ክፍል ወቅትና በተለይም በመሳከሪያ ፍጻሜ ወቅት እግዚአብሔር ለመሪው ግብ የሚፈጽማቸውን ተስፋዎች የሚያመለክት ሁኔታዎችና እንቅስቃሴዎችን ያመጣል፡፡

ሬይ ቡድኑ ቀኑን ሙሉ እነዚህን የቅርጽ መስጫ ሥራዎች በመመርመርና ስለነርሱም በመወያየት እንዲያሳልፍ አደረገ። በመጀመሪያ ቅርጽ ከመስጫ ሥራዎቹ መካከል አንዱን ወሰደና ከራሱ ሕይወት ወይም በሚገባ ከሚያውቀው ከአንድ ክርስቲያን መሪ ጋር በማነጻጸር አብራራው። ቀጥሎም፣ የቀረውን የመሪውን አገልግሎት በሙሉ ከሚለውጠው ቅርጽ የመስጫ ሥራ እግዚአብሔር ዘላቂ እሴቶችንና እውቀቶችን እንዴት እንደሚሰጥ አሳያቸው። ከዚያም ዐሥራ አንዱ ተሳታፊዎች በሦስት ቡድኖች እንዲከፋፈሉ በማድረግ በሕይወታቸው የተፈጸሙትን ቅርጽ የመስጫ ሥራዎች ለይተው እንዲያውቁና አገልግሎታቸውም በእርሱ እንዴት እንደተለወጠ እንዲረዱ ጠየቃቸው። በመጨረሻም፣ ቡድኑን እንደገና መልሶ በአንድነት ሰበሰበና ከትናንሾቹ ቡድኖች ምን እንደተማሩ እንዲገልጹ አደረገ። ሂደቱ በዐሥራ አራቱ የቅርጽ መስጫ ሥራዎች በእያንዳንዳቸው ላይ እንዲፈጸም አደረገ። ከገለጸው ክፍለ ጊዜ በኋላ፣ የመገረምና የከበራታ ስሜት ሰፈነ። እያንዳንዱ መሪ እግዚአብሔር በሕይወቱ ወይም በሕይወትዋ በተደጋጋሚ ጣልቃ እንደገባ ተገነዘቡ። ሁሉም እግዚአብሔር በሕይወታቸው የፈጸመውን ሉዓላዊ ሥራ አወቁ - ይህንንም እግዚአብሔር በሕይወት ዘመናቸው ሁሉ መሥራቱን እንደሚቀጥል ሙሉ በሙሉ አምነው ነበር።

የመሪነት እድገት ቁጠፍ ስልተች

ማይክ ለእርሱ በጣም አስፈላጊ የሆነ ጥያቄ ነበረው። እርሱም እንዲህ በማለት ጀመረ፤ «እነዚህ የመሪነት እድገት አመለካከቶችና ሐሳቦች ታላቅ ናቸው፤ ነገር ግን እነርሱን ለሌሎች ሰዎች እንዴት አድርገህ እንደምትጠቀምባቸው እየተደነቅሁ ነበር። እኔ የወጣቶች አገልግሎት ሥልጠና አመራሰሁ፤ በዚያ ውስጥ በተደጋጋሚ የሚያጋጥሙን ታላላቅ ጉዳዮች የመሪነትን እምቅ ችሎታ የማወቅና ይህንንም ለእድገት የማደፋፈር ጉዳይ ነው። አንተ የምታያቸው ልዩ ነገሮች ይኖራሉ?»

ሬይ ለጥቂት ጊዜ ዐሰበ። «አየህ፤ ለአንተ ጥያቄ ቀላል መልስ መኖሩን አላውቅም። የእያንዳንዱ የመሪነት ሁኔታ የተለያየ ነው። የተለዩ ዐውዶችና የተለዩ ዐይነት ተከታዮች የተለዩ ዐይነት መሪዎች

ያስፈልጓቸዋል። መሪዎችን ለማወቅና ለማሳደግ አንድ ዐይነት አቀራረብ ሊኖርህ እንደማይችል የታወቀ ነው። እኔ በግለሰቦች ሕይወት ውስጥ የተለያዩ የአስተሳሰብ ስልት፣ ዝንባሌ ወይም ባሕርይ መመልከትን ተምራለሁ። በእነርሱም ውስጥ የእግዚአብሔርን ቅርጽ የመስጫ ሥራዎች ለይቶ ማወቅን ተምራለሁ።»

ማይክ ሬይን «ስልት ስትል ምን ማለትህ ነው?» አለው። ሬይም እንዲህ ሲል መለሰ፡- «ስልት ማለት በጊዜ ውስጥ በተደጋጋሚ የሚመጣና ከዚህም የተነሣ ሊታወቅ የሚችል ነው። አንዳንድ ጊዜ ይህ በአንድነት ሲደባለቁ የአንድ ሰው ባሕርይ ወይም ቅርጽ የመስጫ ሂደት የሚሆኑ እንደ ፀባይ፣ ዝንባሌ፣ ወይም የጥራት ደረጃ የመሳሰሉ ነገሮች ድብልቅ ነው። ከዚያም ከብዙ ሰዎች ጋር ከሠራህ በኋላ በብዙ ሰዎች ውስጥ የተደጋገሙት ነገሮች በሌሎችም በብዙ ሰዎች ውስጥ ሲገለጡ ታያለህ። ከጊዜ መስመር ውስጥ አንድ ተጨማሪ ነጥብ ልስጥና እንዳንድ የተለመዱ ስልቶችን ልግለጽ። ከዚያም በተለይ ስለ ሁለቱ እናገራለሁ።

«እንግዲህ ምንም እንኳን ስለ እነዚህ ስልቶች በሙሉ ለመናገር የምችል ብሆንም፣ ዐዲስ ለሚነሱት መሪዎች እጅግ አስፈላጊዎች ናቸው ብዬ ስለማምንባቸው ስለ ሁለቱ ብቻ ልግለጽ። ማይክ፣ እነዚህ ስልቶች የመሪነትን እምቅ ጎይል እንድታውቅ ይረዱሃል። እኔ የመጀመሪያውን 'የአገልግሎት መሠረት መርሕ' ብዬ አጠራዋለሁ። ይህ ከታማኝነት ጋር የሚያያዝ ነው። መሪነት በአጠቃላይ ስለ ማገልገል ጉዳይ ብቻ እንደሆነ አየህ። ከአገልግሎትም ቁልፍ ባሕርያት አንዱ ታማኝነት ነው። እግዚአብሔር እያንዳንዱን መሪ ታማኝነቱን ለማረጋገጥ በትኩረት ይቀርጻል። ታማኝነት የእያንዳንዱ መሪ ወሳኝ ባሕርይ ነው። የዚህ ስልት መርህ በሉቃስ 16 ÷ 10 የሚገኘው ቃል ነው፤ 'በትንሽ ነገር ታማኝ የሆነ በትልቁም ይታመናል፤ በትንሽ ነገር ያልታመነ በትልቁም አይታመንም' ይላል (ዐ.መ.ት)። የመሪነትን እምቅ ጎይል ለማወቅ በምፈልግበት ጊዜ በትንሽ ነገር ታማኝ መሆን ለእኔ በጣም ወሳኝ ነገር ነው።»

«አንተ ይህን ለማወቅ ቀላል ነገር እንዲመስል አደረግኸው፤ ነገር ግን በተግባር ታማኝነትን የምታውቀው እንዴት ነው?» በማለት ሚሊ ጠየቀች።

ሬይም ፈገግ አለና እንዲህ በማለት መለሰ፡- «እንግዲህ አንቺ የምትፈልገውን ነገር ካወቅሽና አስተዋይ ከሆንሽ፤ ታማኝነትን ለማወቅ ቀላል ነገር ነው። ነገር ግን ደግሞ ታማኝነት መስሎ የሚታየውን ነገር መፈተን ጠቃሚ መሆኑን ተምራለሁ። ብዙ ጊዜ ሰዎች ከፈለጉ ታማኝነትን ሊገልጹ የሚችሉበትን ሁኔታ አፈጥረዋል። ከዚያም ከጎሳቸው ሆኜ እመለከታለሁ። አንዳንድ ሰዎች እውቅናና እይታ ሲኖር ብቻ «ታማኝ» ለመሆን ይፈልጋሉ። ደህና እምቅ ንይል ያላቸው መሪዎች ግን በማንኛውም ሁኔታ ውስጥ ታማኝ ይሆናሉ። እነርሱ ቢታወቁም ባይታወቁም ለማንኛውም የአገልግሎት ንግድነት ወይም የእርዳታ ጥያቄ በአገልግሎት ፍላጎት (ዝንባሌ) ምላሽ ይሰጣሉ። እግዚአብሔር ለማሳደግ የሚፈልገው እንደዚህ ያሉትን መሪዎች ነው።»

መግለጫ. 7 አምስት የእድገት ስልቶች፡፡

ሀ. የአገልግሎት መሠረቶች	ለ. የመጀመሪያ አገልግሎት	ሐ. የመካከለኛ አገልግሎት	መ. የጎሰኛው አገልግሎት	ሠ. መልካም ፍጻሜ
1- የግብ ስልት				
የግብ ዝግጅት እንቅስቃሴዎች →	የግብ ራእይ እንቅስቃሴዎች →	የግብ ፍጻሜ እንቅስቃሴዎች →		

2- የአገልግሎት ታማኝነት ስልት

ባጭሩ የአገልግሎት ታማኝነት በሚል ስያሜ የተገለጸው በእያንዳንዱ የጊዜ ወቅት ውስጥ በተደጋጋሚ የሚከሰተው ዑደታዊ ስልት ወደ ሰፊ አገልግሎትና በዐዲስ ደረጃ ወደ ዐዲስ የታማኝነት ፈተናዎች ይመራል። ስልቱም ወደ አምቅ ንይል እስኪደርስ ይቀጥላል።

3- የፈተና ስልቶች
አዎንታዊ ፈተናዎች ከፍተኛ ሁኔታዎች →
አሉታዊ ፈተናዎች

4- የስጦታ ባለቤትነት እድገት ስልት

የተፈጥሮ ችሎታዎች፤

መሠረታዊ ክህሎቶች፤ የመጀመሪያ ስጦታዎች

በኋላ የተገኙ ክህሎቶች በሳል የስጦታ ባለቤትነት →

5- ብጤ - ብጤውን -ይስባል።

ስጦታ ያላቸው መሪዎች →

እምቅ ተመሳሳይ የስጦታ ችሎታ ያላቸውን

ዐዲስ የሚነሱ መሪዎች ይስባሉ።

ዳን ጣልቃ ገባና «እምቅ ንይል ያላቸውን መሪዎች ለይቶ ለማወቅ በተለይ ጠቃሚ የሆኑ ሁለት ስልቶች እንዳሉ ጠቅሰዋል። ከእነዚህ በስሌዳው ላይ ከጠቀስሃቸው መካከል ሁለተኛ የትኛው ነው?» አለ።

ሬይ ወደ ጎሳው ደገፍ አለና ፈገግ አለ። «አየህ፤ ሁለተኛው ስልት ብዙ ሰዎች ለመስማት የማይፈልጉት ነው፤ ምክንያቱም የፈተና ሒሳብ ስላለበት ነው። እንደ እውነቱ ከሆነ፤ እኔ የፈተና ስልት ብዬ አጠራዋለሁ። በቀደምቱ የእድገት ደረጃቸው እግዚአብሔር ባሕርያቸውን ለመፈተን በብዙ ዐይነት ሁኔታዎች ይጠቀማል። በአገልግሎቱ ውስጥ እየበሰሉ ሲሄዱ ፈተናዎቹ በዋነኛነት ከባሕርይ ፈተናዎች ወደ እምነት ፈተናዎች ይለወጣሉ። ተግዳሮቶች ልትላቸው ትችላህ።

ሬይ ንግግሩን ለማጽናት እንዲህ አለ፡- «በሕይወቴና በህብረት አገልግሎቴ ውስጥ ፈተናን ተለማምጄአለሁ» አለ። «በመጀመሪያ በግለሰብ ደረጃ ያለውን ልግለጽ፤ ነገር ግን ደግሞ ብዙ ጊዜ በህብረት አካል ውስጥ ሊኖር እንደሚችል እንገንዘብ። ይህ ፈተና እንዴት እንደሚከሰት ይኸውልህ፡- ለስልቶቹ ሦስት ክፍሎች አሉት፡- እነርሱም ፈተናው፤ ምላሹና ውጤቶቹ ናቸው። በስልቱ የመጀመሪያው ክፍል ሰውዬው አንድ ዐይነት ፈተና ውስጥ የሚገባበት አንድ የሆነ ክስተት ወይም ሁኔታ ይፈጠራል፤ በአብዛኛው የባሕርይ ጉዳይ ሊሆን ይችላል። ፈተናውም ለሁኔታው (ለክስተቱ) ምላሽ የመስጠት ጉዳይ ይሆናል። የመሪው ምላሽ እግዚአብሔርንና የእርሱን መርሕ የሚያስከብር ወይም የማያስከብር ሊሆን ይችላል። አንዳንድ ጊዜ ሰውዬው ፈተና መሆኑን

የሚገነዘብ ሲሆን ሌላ ጊዜ ግን እግዚአብሔር በሁኔታው ውስጥ እንዳለ አይገነዘብም። የመሪው ምላሽ የፈተናው ስልት ሁለተኛው ክፍል ወይም ደረጃ ነው። የፈተናው ሦስተኛ ደረጃ ከሁለት አቅጣጫዎች አንዱን ይወስዳል፤ ይህም ሰውዬው ለሁኔታው (ለክስተቱ) በሚሰጠው ምላሽ ላይ የተመሠረተ ነው። ሰውዬው በአዎንታዊ ወይም እግዚአብሔርን በሚያስከብር መንገድ ምላሽ ከሰጠ እግዚአብሔር ለሰውዬው እድገትን ይሰጣል። እድገት በምልበት ጊዜ እርሱ መሪውን ይባርክዋል፤ ወደፊት እንዲቀጥል ያደርገዋል፤ ዐዲስ እድሎችን ይሰጠዋል፤ በአንድም ሆነ በሌላ መንገድ አገልግሎትን ይከፍትለታል ማለቴ ነው።»

ሬይም በመቀጠል እንዲህ አለ፡- «ፈተና እውነተኛነትን፣ መታዘዝን፣ ወይም አንድን ከእግዚአብሔር የተሰጠ ቃል መገንዘብን ሊያካትት እንደሚችል መጥቀስ አፈልጋለሁ። ይህንን በዳንኤልና በዮሴፍ ሕይወት ውስጥ ታያለችሁ። እነርሱ ፈተናዎችን በማለፋቸው ከእግዚአብሔር ሞገስን ለማግኘት ዐይነተኛ ምሳሌዎች ናቸው። ሰውዬው እግዚአብሔርን በሚያስከብር መንገድ ምላሽ ካልሰጠ ወይም በፈተናው ከወደቀ ሦስተኛው ደረጃ የተለየ መልክ ይኖረዋል። እግዚአብሔር መሪውን አብዛኛውን ጊዜ ወደ መፍትሄ ተግባር ወይም ወደ ድጋሚ ፈተና ይወስደዋል። በሌላ አነጋገር፣ እግዚአብሔር አብዛኛውን ጊዜ መሪው በዚያ ሁኔታ ወይም በዚያው ጉዳይ የሚፈተንበትን ሌላ ሁኔታ ያመጣል።

«በመጽሐፍ ቅዱስ ውስጥ የዮሴፍ ታሪክ እጅግ አስደናቂ የሆነ እንደገና የመፈተን ሁኔታ መሆኑ የተረጋገጠ ነው። መሪው ስለ ሁኔታዎች ተገቢ ባልሆነ መንገድ ምላሽ መስጠቱን የሚቀጥል ከሆነ እግዚአብሔርን በሚያስከብር መንገድ ምላሽ መስጠትን ይማር ዘንድ በእግዚአብሔር የሥነ ሥርዐት እርምጃ (ቅጣት) ውስጥ ይገባል። ሰውዬው አሁንም በአሉታዊ መንገድ ምላሽ መስጠቱን ከቀጠለ፣ ከመሪነቱ ይወገድና ዳግመኛ እንዳይሳተፍ ይከሰካል። ይህ በንጉሥ ሳኦል ተከስቶአል። ሬይ የሀዘን ምልክት በፊቱ ላይ እየታየ፣ የንጉሥ ሳኦል ታሪክ ለእኛ በመሪነት ውስጥ ላለነው ሰዎች ትልቅ ማስጠንቀቂያ እንደሚሆን የታወቀ ነው» አለ። ጉርዶንም «እኛ ማወቅ ያስፈልገናል ብለህ የምታስባቸው ሌሎች ስልቶች ይኖራሉ?» በማለት ጠየቀ።

ሬይ ከት ብሎ ሳቀና እንዲህ ብሎ ጠየቀ፡- «ስንት ሰዓት አለን? እኔ ያገኝኋቸው ያህል ታላላቅ ሌሎች ስልቶች ብቻ አሉኝ። ሌላ አራት ቀናት አሉን? ምን እንደሆኑ እነግራችኋለሁ። አሁን ወደ አረፍት እንሂድ፤ ከፈሊጋችሁም እጅግ አስፈላጊ የሆኑትን ልጠቅሳችሁና ለክትትልም ይረዳችሁ ዘንድ እንዳንድ ጽሑፎችን ልሰጣችሁ እችላለሁ። በነገራችን ላይ በእናንተ የእድገት ደረጃ ላለ ሰው በሰሌዳው ላይ በመጀመሪያ የተጠቀሰው፣ ማለትም የግብ ስልት፣ ወሳኝ ይመስለኛል። እናንተ አሁን ስለ ኋለኛው የአገልግሎት ዘመን ማሰብ እየጀመራችሁ ሲሆን የሚቀጥሉት ሃያ ዓመታት ፍሬያማ እንዲሆኑ ትፈልጋላችሁ። እናንተ ትኩረት ለማድረግ ከቻላችሁ፣ የአገልግሎታችሁ ፍሬያማ ዓመታት ከፊት ለፊታችሁ ያሉት ናቸው ብዬ አምናለሁ። አሁን አረፍት እንውሰድ።»

በአረፍት ጊዜ፣ ስለ ግብ ስሜትና በግል ስለተለማመዱአቸው የግብ ቅርጽ የመስጫ ሥራዎች መነጋገራቸውን ቀጠሉ። ከእነርሱ አንዳንዶቹ ሌሎቹ ስለ አለፋባቸው አንዳንድ ያልተለመዱ፣ እንዲያውም ምስጢራዊ ስለሆኑ ተሞክሮዎች በመስማታቸው ተደንቀው ነበር። እንደዚህ ያሉትን የግል ተሞክሮዎች ከዚያ በፊት ፈጽሞ አካፍለው አያውቁም ነበር። ይሁን እንጂ በግብ ስሜት ዐውድና በግብ ሥራዎች ሐሳብ ይህን ለማድረግ ነፃነት ተሰማቸው። በመጨረሻም ሬይ «እንደገና እንሰብሰብ፤ በአንድነት ለሚኖረን የመጨረሻ ሦስት ሰዓት እንድንሠራ የምንፈልገው አንድ የመጨረሻ መልመጃ አለኝ» አለ።

በተሰበሰቡም ጊዜ፣ ሬይ እንደገና መካከለኛውን ስፍራ ያዘ። «እግዚአብሔር ከእኛ ጋር እንደነበረና እያንዳንዳችንን እንደነካን ለእኔ ግልጽ ሆኖአል። የሚቀጥለውን አንድ ሰዓት፣ ወይም ከዚያ በላይ እግዚአብሔር ለእኛ የተናገረውን ለእርስ በርሳችን በማካፈል ለእግዚአብሔር ክብርን በመስጠት እንድናሳልፍ አፈልጋለሁ። ይህን ጥያቄ ለእኔ መልሱልኝ። በእነዚህ የትምህርት ክፍለ ጊዜያት በእናንተ ላይ በግላችሁ እግዚአብሔር የተናገራችሁ አንድ እጅግ አስፈላጊ ነገር ምንድነው?» ከዚያም ፈገግ በማለት ተቀመጠና የቡድኑን ምላሽ ይጠብቅ ጀመር።

እነርሱም ለጥቂት ጊዜ ከዐሰቡ በኋላ፣ መናገር ጀመሩ። በቡድኑ ውስጥ ለእያንዳንዳቸው በጣም ወሳኝ ጊዜ ነበር። ሁሉም በአንድ በተለየ ነገር ተነክተው ነበር፤ የሚቀጥሉትንም ጥቂት ደቂቃዎች

የተማሩአቸውን ታላላቅ ትምህርቶች በሕይወታቸው እንዴት በተግባር ላይ እንደሚያውሉ በመነጋገር አሳለፉ። በዚህ ሁሉ መካከል፤ ሬይ እግዚአብሔር ሕይወታቸውን ስለነካ በቀስታ የምስጋና ጸሎት አደረገ።

ከጨረሱም በኋላ መላው ቡድን ሬይን ስለእገልግሎቱ በማመስገን የግሪጉሪ ሐይቅን የመሬት አቀማመጥ የሚያሳይ ውብ ፎቶግራፍና እያንዳንዳቸው የማደፋፈሪያ ቃላት ጽፈው የፈረሙበትን ቆንጆ ካርድ ሰጡት። ሬይ የእያንዳንዳቸውን ልብ በሚነካ በዐጭር ጸሎት ደመደመ። «ጌታ ሆይ መልካም ፍጻሜ ይኑራቸው» አለ።

ከስብሰባ በኋላ በነበረው በሚቀጥለው ቀን፤ በዚያ የነበሩት ስለ አንድ መሪ የሕይወት ዑደት ከሬይ የተማሩትን ማይክ በተለመደው ግልጽና ዐጭር አቀራረቡ በማጠቃለል እንዲነግራቸው ወከሉት። ማይክም ይህን ማጠቃለያ ለማዘጋጀት ጥቂት ሳምንታት ወሰደ። ማይክ እንዳንዶቹን የቴፕ ክሮች እንደገና እያጫወተ በጥንቃቄ አዳመጠ። ማስታወሻዎቹንም እንደገና ተመለከተ። በመጨረሻም ስለ ተማሩት ነገር አንድ ገጽ ሙሉ ማጠቃለያ ጻፈ።

የአንድ መሪ የሕይወት ዑደት ማጠቃለያ

	ሀ. የአገልግሎት መዘጋጀት (16-26 ዓመታት)	ለ. የመደመሪያ አገልግሎት (5-12 ዓመታት)	ሐ. የመካከለኛ አገልግሎት (8-14 ዓመታት)	መ. የኋለኛው አገልግሎት (12 + ዓመታት)	ሠ. መልካም ርዳማ (?)
የአፈላጊ 2-10 የሕይወት እድገት	መዘጋጀቱ ባሕርይ ደቀረዳል፤ እንዲሁም የገብ እውቀት	የመሪነት ተስጥ፤ የመሪነት ባሕርይ መመሪያ፤ በማደራገጥ መማር፤ የሕይወት ዐላማ እውቀትና የሰጦታ ባለቤትነት መገኘት።	የሕይወት በላማና የሰጦታ ባለቤትነት ሞያ መዘጋጀት፤ የአገልግሎት ስነት እውቀት ይገኛል። የግጥና የጽሑፍ ገጻዎች ይታያሉ። ቀጣሪ አገልግሎት።	በደ ወይትናው ሞያ መደረስ፤ ቀጣሪ አገልግሎት መጠቀም፤ አገልግሎት ይሆናል። የአገልግሎት ክፍታ ይታያል። የመጨረሻ አስተዋጽኦ ገደብ ይሆናል።	የሕይወት አገልግሎት ይጠናከራል። የመጨረሻው አስተዋጽኦ ይደጋጋል። እሴትን ለማቀጥጠው ትውልድ መሪዎች ይተላለፋሉ።
የምሥረታ እድገት	መገፈፍ ምሥረታ	1- አገልግሎታዊ ምሥረታ 2- መገፈፍ ምሥረታ	1- መገፈፍ ምሥረታ 2- አገልግሎታዊ ምሥረታ 3- ስትራቴጂያዊ ምሥረታ	1- ስትራቴጂያዊ ምሥረታ 2- መገፈፍ ምሥረታ	1- መገፈፍ ምሥረታ 2- ስትራቴጂያዊ ምሥረታ
እንዚላብሰር የሚጠቀምበት ቀን የመሰጠ ሥራዎች	የባሕርይ መቀረብ	* የመሪነት ተስጥ * የሥልጣን እውቀት * ግጥና ቀጠለ * የሰጦታ ባለቤትነት እውቀት * ስመረር	* የአገልግሎት እውቀት * የመሪነት ስሙ * ተገዳሮት * የሰጦታ ሐሳብ ስሙ	* መገፈፍ ጦርነት * ጥሰት ሂደት * የገደብ ሂደት	* የገብ ርዳማ
መሳሪያ ሁኔታዎች			1- ከማድረግ ወደ መሆን	2- ከቀጣሪነት ወደ ውጤታማነት	3- መልካም ርዳማ
ስልቶች ገብ	የገብ ገንደት	የገብ መገለጥ	የገብ መገለጥ	የገብ መገለጥ	የገብ ርዳማ
የአገልግሎት ታማኝነት	ከትንሽ ወደ ትዕቢት ገብረነት	ከትንሽ ወደ ስረ ገብረነት	ቀጣይ ታማኝነት ወደ ክፍተት እምነት ጋይደ ይመራል	ከፍተኛ እምነት ጋይደ	የታማኝነትን ሕይወት ፍሪ መሰብሰብ
ፈተና	ስምንታዊ ወደ ስረ ይመራል ስረታዊ ወደ መፍትሄያዊ መቀረብ ይመራል	ስምንታዊ ወደ ስረ ይመራል ስረታዊ ወደ መፍትሄያዊ መቀረብ ይመራል	ስረን ፈተና ወደ እምነት ተገዳሮት ይሄዳል	ስረን ፈተና ወደ እምነት ጋይደ ይሄዳል።	
የሰጦታ ባለቤትነት፤ የተፈጥሮ ችሎታዎች፤ መዘጋጀቱ ክህሎቶች።	የመደመሪያ መገፈፍ፤ ሰጦታዎች፤ ተጨማሪ በኋላ የተገኙ ክህሎቶች	አስተማማኝ የመገፈፍ ሰጦታና የሰጦታ ባለቤትነት እውቀት ይመዘገባሉ።	የኋለኛው መገፈፍ ሰጦታዎች፤ የሰጦታ ባለቤትነትን በሰኪ ታማኝነት መጠቀም	በሳል የሆነ የሰጦታ ባለቤትነት	
ብዙ ብዙሙን የመሳብ የሰጦታ ባለቤትነት ስልት	መሪ ተመሳሳይ ሰጦታ ያላቸውን መሪዎች ይሰባል	መሪ ተመሳሳይ ሰጦታ ያላቸውን ዐዲስ መሪዎች ይሰባል።	በመሪዎች ምርጫ ጊዜ ብዙዎችን የመሳብ ስልት ይጠቀማል	በመሪነት እድገት ብዙዎችን የመሳብ ስልትን በጥንቃቄ ይከተላል።	

ዘጠኝ

ዐዲስ አሠራር መፍጠር በአመራር ውስጥ ያለው ሚና

አልመር ኤል ታውንስ

መሪ ሕዝብን አስከትሎ ፊት ፊት የሚሄድ ሰው እንደ ሆነ ተገልጿል። ጆ አስዋልድ ሳንደርስ የተባሉት ጸሐፊ መንፈሳዊ መሪነት በሚለው መጽሐፋቸው ውስጥ፤ «መሪነት በሌሎች ላይ ተጽዕኖ መፍጠር ነው» ይላሉ። ይህም ማለት ብዙ ሕዝብ የምትመራ ከሆነ፤ አመራርህ ታላቅ ይሆናል፤ ሕዝብን በሚገባ መልካም ተጽዕኖ ሥር አደረግህ ማለት ደግሞ አመራርህ ይባስ ታላቅ ሆነ ማለት ነው። በቤተክርስቲያን አካባቢ፤ መጋቢው በአጥቢያው ባሉ ምእመናን ላይ መልካም ተጽዕኖ በማምጣት ይመራቸዋል። በወታደራዊ ተቋም አካባቢ፤ መኩንን በሥሩ ባሉ ወታደሮች ላይ መልካም ተጽዕኖ በሚያመጣ ሁኔታ ይመራቸዋል። በትምህርቱ ዓለም ደግሞ፤ መምህሩ በተማሪዎቹ ላይ ለውጥ ማምጣቱ ጥርጥር የለውም።

አመራር በሚለው ዕሳቤ ውስጥ አቅጣጫና እንቅስቃሴ መኖራቸው ግልጽ ነው። አንድ መሪ ተከታዮቹን ከነበሩበት ቦታ ሊደርሱበት ወደሚገባ ስፍራ ይወስዳቸዋል። ይህ ደግሞ ለውጥ ያስከትላል። ተማሪዎች (ተከታዮች) ያሉበትን ስፍራና አቅጣጫ እንዲሁም አስተሳሰባቸውንና ዝንባሌያቸውን መለወጥ ይኖርባቸዋል። ተማሪዎች (ተከታዮች) ለውጥን የሚፈልጉ ከሆነ፤ አመራር ዐላማው ዐልጋ በዐልጋ ሆነ ማለት ነው። ለውጥን የማይፈልጉ ከሆነ ግን፤ አመራር ችግር ይገጥመዋል።

ለውጥ የሚለው ሐሳብ ዐዲስ አሠራር፤ ለውጥ፤ መተካት ወይም መቀየር የሚሉትን ሁኔታዎች የሚያስከትል ነው። ዐዲስ አሠራር አንዳንድ ጊዜ አዎንታዊ ትርጉም አለው፤ የአሠራርን ስልት ማደስ፤ የፈጠራ ሥራ ወይም ዘዴን መቅረጽ ሁሉ በዚህ ውስጥ የሚካተቱ ናቸው። ሌላ ጊዜ ደግሞ ይኸው ዐዲስ አሠራር አሉታዊ

ትርጉም ይዞ ይገኛል፤ ከሥራ ማስወገድ፤ አንዱን ከአንዱ ጋር መቀያየር ወይም ማመልከዚህ አሉታዊ ትርጉም ጋር የሚሄድ ነው። መሪዎችን ሁሉ ለውጥ ይገጥማቸዋል።

ይህ ምዕራፍ መሪዎች ዐዲስ አሠራርን ወይም ለውጥን በማምጣት ውስጥ ባላቸው ሚና ላይ የሚያተኩር ነው። ስለዚህ ምዕራፉ አመራር ለውጥን፤ ዐዲስ አሠራርንና በሚያገለግሉበት ድርጅት ውስጥ የዕቅድና የአፈጻጸምን አቅጣጫ ወይም አወቃቀር ተግባራዊ ለማድረግ የሚጫወተውን ሚና ይመረምራል። የአመራር የመጀመሪያው ሕግ «የራስ/የትልም ሕግ» ይባላል። ይህም፤ «ተማሪዎች ራስ/ይህን ተገንዘቡ ማለት አመራርህን ተቀብሎ ማለት ነው» በሚለው መፈክር የተገለጠ ነው። ተከታዮች ራስ/ይህን ተገንዘቡልህ ማለት፤ አመራር ወይም የለውጥ ሂደት የሚገጥመው ተቃውሞ እጅግ አነስተኛ ሆነ ማለት ነው። ተከታዮችና (ተማሪዎችና) መሪዎች ስለ ወደፊት አሠራር አንድ ዐይነት ትልም ከኖራቸው፤ ዐዲስ የአሠራር ስልት በጣም ቀላል ይሆናል፤ ስለዚህም ከተፈለገው ግብ ለመድረስ ሁለቱም በአንድ ዘዴ ዐብር ለመሥራት ይስማማሉ።

ይሁን እንጂ፤ መሪዎች ምንም ችግር አይገጥማቸውም ማለት አይደለም፤ ምክንያቱም እነርሱም ራሳቸው ፍጹማን አይደሉም፤ ፍጹም ካልሆኑ ተማሪዎች ጋር በሚኖራቸውም ተግባቦት ወይም ሐሳብ የመለዋወጥ ግንኙነት ውስጥ አሠራራቸው እንከን አልባ አይሆንም። ከዚህም የተነሣ፤ በእጃቸው ስላለው ሥራ የሚሰጡት ገለጻ ፍጹም አይሆንም፤ ተማሪዎቹም ያላቸው ግንዛቤ ትክክለኛነት ይጉድለዋል። በመሪና በተመሪ ወይም በአሠሪና በሠራተኛ መካከል ያለው ግንኙነት እንከን ካለበት፤ ለለውጥ ወይም ላዲስ አሠራር ሂደት መሰናክል ተፈጠረ ማለት ነው። አሠራውም ሠራተኛውም ጭንቅ ይፈጠርባቸዋል። ይህ/የጭንቅ ሁኔታ ሲፈጠር አለመተማመን፤ ልብ መሉነትን ማጣት፤ የአመራርን ዐላማና ውጥን መጠራጠር፤ አመራሩ የሚያቀርበውን ሐሳብ መናቅ ወይም በአመራሩ ላይ በቀጥታ ዐመፅን ማስነሣት ይከተላል። የሚያስከትለው መዘዝ እዚህ ከተዘረዘረው በላይ ነው። በአመራርና በተመሪ መካከል ትክክለኛ ያልሆነ ተግባቦት ካለ፤ ሌሎችም ብዙ ችግሮች ሊከሰቱ ይችላሉ።

በዐዲስ አሠራርና በአመራር ላይ ሲነሡ የሚችሉ የተቃውሞ ምሳሌዎች

የቤተክርስቲያን መጋቢዎች ከተለመደው የአምልኮ ጊዜ ውጭ ለውጥ ሊያደርጉ ቢሞክሩ ተቃውሞ ይገጥማቸዋል። እሑድ እሑድ የነበረው የጠዋት አምልኮ በሰው ብዛት ቢጨናነቅም፤ ቀደም ሲል ከለመዱት ጊዜ ሌላ ለውጥ ቢመቻች ጥያቄ ይፈጥርባቸዋል፤ መቀበልም ያስቸግራቸዋል።

በአንድ ቤተክርስቲያን፤ የወጣቶችን መጋቢ የሥራ መደብ ለመቀየር ቢሞክሩ የቤተክርስቲያኒቱ ቦርድ ችግር ይገጥመዋል። ወጣቶቹ ሁሉ እድገው ጉልምሰዋል፤ ቦርዱ የፈለገው የእነዚህን ደራሽ ጉልማሶች እንቅስቃሴ ለማስተባበር ወጣት የሆነ ጉልማሳ አገልጋይ ለመቅጠር ነበር።

በሌላኛው ቤተክርስቲያን ደግሞ የጠዋት የመጽሐፍ ቅዱስ ጥናት ጊዜውን ወደ ምሽት ለመለወጥ ሲሞክር ችግር ገጥሞታል።

በሌላ ስፍራ ደግሞ፤ የወጣቶች መጋቢ የሁለተኛ ደረጃ ተማሪዎችን የመጽሐፍ ቅዱስ ማጥኛ ስፍራ ከነበረበት ሁለተኛ ፎቅ ወደ ራሱ መኖሪያ ምድር ቤት በመቀየሩ የወጣቶቹ ወላጆች በተቃውሞ ሲነሡበት ተመልክቶአል። የወላጆቹ ቅሬታ ልጆቹ ከቤተክርስቲያኒቱ ግቢ በእሑድ ምድር ርቀው በመገኘታቸው፤ ከቤተክርስቲያን የአምልኮ ሥርዐት እንደ ራቁ በመቁጠር ነበር።

በምሥራቅ በኩል ባለው ዳርቻ ይገኝ የነበረውና ካገር ወጭ ለሚደረገው የሚሸነሪ አገልግሎት ድጋፍ ይሰጥ የነበረው ቤተክርስቲያን ዐዲሱ መጋቢ፤ በቅርቡ ጡረታ የወጡ ሰዎች ያስገኙት ገንዘብ በመሃል ከተማ በአናሳዎች መካከል ቤተክርስቲያን ለመትከል እንዲውል ሐሳብ ሲያቀርብ ልብ የሚሰብር ተቃውሞ ገጥሞታል።

ቅድመ ሁኔታዎችን መገንዘብ

መሪዎች ለውጥ ለማምጣት ወይም ዐዲስ የአሠራር ዘዴ ለመቀየስ በሚሞክሩበት ጊዜ የሚከተሉትን መሠረታዊዎችን ቅድመ ሁኔታዎች መረዳት አለባቸው።

ለውጥ/ዐዲስ አሠራር የሚጀመረው ከመሪው ነው

በአሠራር ደረጃ፤ በቤተክርስቲያን ውስጥ ወይም በመሪው ላይ የሚታይ ማንኛውም እድገት ለውጥ እንዳለ አመልካች ነው። ካልተለወጠ አታድግም፤ ስለዚህ የአካል፤ የማኅበራዊ፤ የአእምሮ ወይም መንፈሳዊ እድገት የሕይወት ለውጥን ያስከትላል። ይሁን እንጂ፤ የዚህ ተቃራኒ ግን እውነት አይደለም፤ ለውጥ ሁሉ እድገት አይሆንምና። ብዙ ሰዎች የሚያመጡት ለውጥ የከፋ እንጂ ለተሻለ ሁኔታ አይደለም። የቀድሞዋ ስካይላይን ወስልያን ቤተክርስቲያን መጋቢ የነበሩት ጀን ማክስዌል፤ «ለውጥ ሁሉ የተሻለ ደረጃን የሚያስከትል አይደለም፤ ቢሆንም ግን ካልተለወጠ እድገት አይኖረንም» በማለት አሳስበዋል።

በሌላ አባባል፤ ለውጥና ዐዲስ አሠራር «እድገት» በተባለው ዕቃ ላይ የሚለጠፍ የዋጋ ተመን አመልካች ወረቀት ነው። ብዙ ሰዎች ዐዲስ ሕንጻ፤ ዐዲስ የወንጌል ሥርጭት ንድፍ ይፈልጋሉ፤ የእሑድ ትምህርት ቤታቸው እንዲሳካለት ወይም የውጭ ሚሽነሪ ዕቅዳቸውም ውጤታማ እንዲሆን ይፈልጋሉ፤ ነገር ግን ለእድገታቸው የሚያስፈልጉ ለውጦችን ለማድረግ አይፈልጉም። ይሁን እንጂ፤ ለውጥ ማለት ከእድገት ጋር የሚሄድ መሻሻል ነው። በካሊፎርኒያ ያለችው የሳድልባክ ቤተክርስቲያን መጋቢ የሆኑት ሪክ ዋረን፤ «ሰዎች ለምን ለውጥን ይጠላሉ» በሚል ርእስ በሰበኩት ስብከታቸው፤ «እድገት ሁሉ ለውጥ ነው፤ ለውጥ ሁሉ እጦት ነው፤ እጦት ሁሉ ጉዳት ነው» ሲሉ ለስረድተዋል።

መሪ መሆን ማለት የለውጥ ሐዋርያ መሆን ማለት ነው። እንዲትን ቤተክርስቲያን የሚመራ መጋቢ፤ ሰዎችን መምራት ማለት ሰዎችን ለለውጥ ማነሣሣት መሆኑን መረዳት አለበት። አንድ የቤተክርስቲያን ቦርድም እንደዚሁ ነው፤ ቦርድም የለውጥ ሐዋርያ ወይም ለውጥ አምጪ አካል ነውና። የሰንበት ትምህርት አስተማሪም ሆነ ወጣቶችን ወደ ክርስቶስ ለማምጣት የሚሠራ አገልጋይ እኩል የለውጥ ሐዋርያት ናቸው። አንድ መሪ የዕቅድ ለውጥ ለማድረግ ሲሞክር፤ የሕንጻዎችን አሠራር ሲያሻሽል፤ ዐዳዲስ ሐሳቦችን ሲያፈልቅ፤ ሰዎች ዐዲስ አሠራር እንዲከተሉ ለማሳመን ሲሞክር ወይም ዐዲስ የወንጌል ሥርጭት አፈጻጸም ሥራ ላይ ለማዋል ሲጥር ለውጥ ለማምጣት እንደ ተነሣሣ ይቈጠራል።

ስለዚህ አንድ መሪ ማድረግ ያለበት የመጀመሪያው ተግባር ራሱን መለወጥ ነው። አንድ መጋቢ ቤተክርስቲያኑን ለመለወጥ ሦስት

እውነታዎችን መጋፈጥ አለበት፡- (1) ራሱ ቀደም ብሎ የተለወጠ መሆን አለበት፤ (2) እርሱ የሚመራቸው ሰዎች ሲለወጡ እርሱም ዐብሮ ለመለወጥ መፍቀድ ይኖርበታል፤ እንዲሁም (3) ሰዎችን በለውጥ ሂደት ውስጥ በሚመራቸው ጊዜ፤ የሚከሠቱ ችግሮችን ለመጋፈጥ ፈቃደኛ መሆን አለበት፡፡ የመጀመሪያ ለውጥ የሚያተኩረው መሪው ራሱ ነገሮችን በመረዳትና በመንፈሳዊ ሕይወቱ በማደግ ላይ ነው፡፡ ሪክ ዋሪን፤ «መሪዎች ተማሪዎች ናቸው፡፡ ምክንያቱም ሰዎችን ለመለወጥ ዘወትር እየተጉ ነው፤ መሪ ዘወትር ተማሪ መሆን አለበት፤ ይህም ማለት መሪ ዘወትር ያድጋል ማለት ነው» ይላሉ፡፡

ተከታዮች (ተማሪዎች) ለለውጥ የተዘጋጁ መሆን አለባቸው

መሪዎች ሰዎችን በለውጥ ሂደት ውስጥ በሚመሩበት ጊዜ፤ ለውጥን በተመለከተ አያሌ ግምቶችንና ሐሳቦችን ለተከታዮቻቸው ማስረዳት አለባቸው፡፡ በመጀመሪያ ደረጃ፤ ያለንበት ዘመን የለውጥ ዘመን መሆኑን ተከታዮች ማወቅ ያስፈልጋቸዋል፡፡ በዙሪያችን ያለ ነገር ሁሉ በለውጥ ሂደት ውስጥ ያለ ነው፤ ከመረጃ መረብ ወደ ሥራ ልማድ፤ ወደ አላባበስ ዐይነቶች፤ ቴሌቪዥንን ወደ መመልከት አማራጮች እየተለዋወጠ ይገኛል፡፡ በአሜሪካን ሀገር ሃያ በመቶ ያህል ሰዎች በያመቱ ከአንዱ መኖሪያ አካባቢ ወደ ሌላኛ አካባቢ መሠረታዊ የቤት ንብረታቸውን ያንቀሳቅሳሉ፡፡ አንድ የሁለተኛ ደረጃ ተማሪ ትምህርቱን ጨርሶ ኑሮውን በራሱ መምራት ሲጀምር፤ አያቶቹ በቀድሞ ዘመን እንደ ኖሩት በአንድ ሥራ በአንድ መሥሪያ ቤት ተወስኖ ዕድሜውን መጨረስ አይጠበቅበትም፤ ይልቁን በሚቀጥሉት ዐሥራ አምስት ዓመታት ውስጥ በአማካይ አምስት ጊዜ ሥራ ለመቀየር ዝግጁ መሆን አለበት፡፡

ስለ ለውጥ ሁለተኛው ታሳቢ ጉዳይ፤ ሰዎች በለውጥ ሂደት ውስጥ በሚያልፉበት ጊዜ፤ አመራራቸው በለውጡ ሽግግር ጊዜ እንዲረዳቸው ይጠበቃሉ፡፡ ሕፃናትና ልጆች ወላጆቻቸው እንዲመሯቸው ይፈልጋሉ፤ ወታደሮች ከአዛዥ መኩንኖች አመራር ለማግኘት ይጠበቃሉ፤ ሠራተኞችም አመራር ከበላይ አለቆቻቸው ይጠበቃሉ፡፡ ወደ ቤተክርስቲያን አካባቢ የመጣን እንደሆነ፤ መጋቢዎችና ቦርዶች ሰዎች በለውጥ ሂደትና በዐዲስ የአሠራር ስልት ውስጥ በሚያልፉበት ጊዜ ተገቢ አመራር የመስጠት ንፋፊነት አለባቸው፡፡ ሰዎችን በአጥጋቢ አመራር ሊያገለግሉ የሚችሉት፤ የለውጥ ራዕዮቻቸውን በሕዝቡ ውስጥ በሚገባ ሊያሠርዱ የሚችሉ መሪዎች ናቸው፡፡ ለውጥን በሕዝብ ውስጥ

ማሥረጽ የማይችሉ መሪዎች በአገልግሎታቸው ውጤታማ ሊሆኑ አይችሉም፡፡

ስለ ለውጥ ሦስተኛው ታሳቢ ጉዳይ፤ በሕይወቱ ውስጥ በሌሎች ዘርፎች አገልግሎቱ ውጤታማ የሆነውን መሪ ሰዎች መከተል ይፈልጋሉ፡፡ መጽሐፍ ቅዱስን በማስተማር፤ ሰዎችን በማማከር፤ አምልኮን በመምራት ወይም በሌላ የአገልግሎት ገጽታ ውጤታማነት ያለውን መጋቢ ሰዎች መከተል ይፈልጋሉ፡፡ እንደ እውነቱ ከሆነ፤ የአገልግሎትና የአመራር ሚና የተያያዙ ናቸው፤ አንዱ ሌላውን ይደግፋል፡፡ አንድ መጋቢ ሕዝቡን ከነባር አሠራር ወደ ዐዲስ፤ ከተለመደ አፈጻጸም ወደ ተሻለ የአፈጻጸም ዘዴ በሚያሸጋግርበት ጊዜ ውጤታማ በሆነ አመራር ሕዝቡን መምራት ችሎአል ማለት ነው፡፡

መሪው መለወጥ ያለበትን ላይቶ ማወቅ ይኖርበታል

ብዙ መጋቢዎች የለውጥ መምጣትን እንደ ሥጋት ይቈጥራሉ፤ ምክንያቱም ከለውጥ የሚገኘውን ፍሬ ነገር ተንትነው አልተረዱትም፡፡ መጋቢዎች ምን መለወጥና ምን መተው እንዳለባቸው ላይተው በሚያውቁበት ጊዜ፤ በተሻለ መንገድ ሰዎችን በለውጥ ሂደት ውስጥ መምራት ይችላሉ፡፡ ነገር ግን አንድ መሪ መለወጥ ያለበት ምንድን ነው?

የመሠረተ እምነት አስተምህሮአችንን ከቶ መለወጥ አይገባም፤ ምክንያቱም የመሠረተ እምነት እውነት የመነጨው ከእግዚአብሔር ቃል ነው፤ ያ እውነት ደግሞ ዘላለማዊ ነው፡፡ የሰዎችን እምነት ለመቀየር የሚሞክሩ መጋቢዎች ተቃውሞ ይነሣባቸዋል፡፡ የእግዚአብሔር ቃል ዘላለማዊ ነው፤ ኢየሱስ ክርስቶስ ትላንትናም ዛሬም ለዘላለምም ያው ነው፡፡ መጽሐፍ ቅዱሳዊ መመሪያዎች የፈለቁት ከእውነት ስለ ሆነ፤ መመሪያዎችን መለወጥ የለብንም፡፡ የወንጌል ሥራ፤ የማስተማር ተግባር፤ ልዩ ልዩ አገልግሎቶች፤ የጸምና የቅድስና መርሆች አይቀየሩም፤ ይሁን እንጂ የአቀራረብ ስልታችን ከዘመኑ ጋር የሚሄዱ መሆን ይኖርባቸዋል፡፡ የአቀራረብ ስልት ወይም ዘዴ ስንል ልዩ ልዩ የእውነትን መመሪያዎች ከአንድ ባህላዊ ዐውድ ጋር እገናዝብ ተግባር ላይ የማዋል አሠራር ማለት ነው፡፡ ባህላችን ሲለዋወጥ፤ እኛም መመሪያችንን በሚገባ ተግባር ላይ ለማዋል ስልታችንን መቀያየር አለብን፡፡

ስልቶች ብዙ ናቸው፤
መመሪያ ግን ጥቂት ነው።
ስልቶች ይቀያየራሉ፤
መመሪያ ግን አይለወጥም።

ለምሳሌ ያህል፤ የዕረፍት ጊዜ የመጽሐፍ ቅዱስ ትምህርታችንን ከጠዋት ይልቅ ወደ ምሽት ጊዜ ልንቀይር እንችላለን፤ ነገር ግን የማስተማርና ልጆችን ወደ ክርስቶስ የማምጣት ጽኑ መመሪያችንን ከቶ አንለውጥም። መንግሥት ሠራተኞችን የሚቀጥርበት ቀን እሁድ እሁድ ጠዋት በማድረግ፤ የአምልኮ ጊዜያችንን ከእሁድ ወደ ቅዳሜ ምሽት መቀየር እንችላለን፤ ነገር ግን የአምልኮ የስብከትና የወንጌል ሥርዓት ጽኑ መመሪያችንን ከቶ አንለውጥም።

አንድ ተራ ምእመን በቤተክርስቲያኑ የተደረጉ አንዳንድ ለውጦችን አይቶ፤ መጋቢው ከእግዚአብሔር እያራቀኝ ነው ብሎ ካለበ ያ ተራ ሰው ለውጥን እየተቃወመ ነው። አንዳንዶቹ እንዲያውም የመጋቢውን አመራር መናቅና መተቸት ሊጀምሩ ይችላሉ። በሌላ በኩል ግን፤ ለውጥ መደረጉ ሰዎችን ወደ እግዚአብሔር ያቀርባል፤ በዚህ ጊዜ ሰዎች ለውጡን በሙሉ ልብ ሊደግፉ ይችላሉ። ብዙውን ጊዜ፤ አንድ ሰው እየተለወጠ ስላለው አካሄድ ሲረዳ፤ የለውጡን ራእይ እንዳለ ይቀበላል።

ከመሪዎች ባሕርይ የተነሣ፤ ስልቶችን ከመቀያየራቸው ጋር በተያያዘ መሪዎች ዕጥፍ ችግር ያጋጥማቸዋል። ብዙ መሪዎች በአመራራቸው ስኬትንና ተቀባይነትን ካስገኝላቸው ስልት ጋር ተጣብቀው የመቁየት አዝማሚያ ያሳያሉ። ጊዜና ባህል ሲለወጥ ግን በቀድሞው አሠራር ስልት የተገኘው ስኬት እየከሰመ ይሄዳል። ስልታቸውም ዋጋ እያጣ ተቀባይነት ያጣል። ብዙ መሪዎች አገልግሎታቸው ወደ ዐዲስ አሠራር እንዳይሸጋገር፤ ከተለዋዋጭ ጊዜ ጋር ወደ ተሻለ ስልትና ተሐድሶ መግባት ፈቃደኞች አይሆኑም። ሥራቸው ጣዕም የለሽ ሲሆን ወይም የአካባቢያቸው ባህል ሲለወጥ፤ እነዚህ መሪዎች ከጊዜው ጋር በመራመድ ማደግ ተስናክቸው ይገኛሉ። ከዚህም የተነሣ፤ ቀድሞ በቤተክርስቲያን ውስጥ ሥራ ላይ ያዋሏቸውን ውጤታማ ስልቶች በመደጋገም በራሳቸው ላይ ይጭናሉ፤ ነገር ግን እነዚያ ስልቶች ጊዜ ያለፈባቸው በመሆናቸው፤ የሚጠበቅባቸውን ውጤት አያስገኙም።

ለምሳሌ ያህል፤ የዕረፍት ጊዜ የመጽሐፍ ቅዱስ ትምህርት ቤት በእግዚአብሔር ቃል የተደገፈ ዘላለማዊ አመራር የለውም። የተመሠረተው ከመቶ ዓመታት በፊት ነበር፤ ውጤታማነቱም የተመሠረተው ልጆቹ በዚያን ዘመን በነበራቸው የክረምት ወቅት የዕረፍት ጊዜ ነበር። ይሁን እንጂ አሁን ዘመኑ ተለውጦአል። ለምሳሌ በአሜሪካን ሀገር ያለው የከተማ ነዋሪ ሕዝብ እድገት በክረምት ወቅት ዕረፍት የማይኖራቸው ብዙ ልጆችን አፍርቶአል። ምክንያቱም ከጊዜው ጋር የሚመጡ ተጨማሪ እንቅስቃሴዎች በመበራከታቸው፤ ልጆቹ በስፖርት ክበቦች በአባልነት ይመዘገባሉ፤ የተራዘመና ለሌላ ጉዳይ የታለመ ዕረፍት ያቅዳሉ፤ ከተለመደው መኖሪያቸው ውጭ ሄደው ይከርማሉ፤ ወይም በአካባቢያዎች ባሉ ልዩ የመዝናኛ ፕሮግራሞች ይጠመዳሉ። በነዚህ ምክንያቶችና በመሳሰሉት፤ እንደ ቀድሞው በዕረፍት ጊዜ የመጽሐፍ ቅዱስ ትምህርት ቤት የሚገቡ ልጆች አይገኙም፤ ስለዚህ ይህ ትምህርት ቤት ስኬታማ መሆን ከፈለገ በብዙ ቦታ ወደ ምሽቱ የትምህርት ክፍል ጊዜ በማካተት በአሠራር ለውጥ መርሕ መሥራት ግድ ይሆንበታል።

ከተለዋዋጭ ጊዜ ጋር ዐብሮ መጓዝ

መሪዎች በዚህ ዘመን የሚካሄደውን የተሻለ የለውጥ ሂደት ባሕርይ ሲመለከቱ፤ ወደ ፊት የሚኖረው ሁሉ እንደ ቀድሞው ይቁያል ብለው ማሰብ አይገባቸውም። መሪዎች ወደ ቀድሞው፤ ወዳረጀውና ወዳፈጀው አሠራር እንዳይመለሱ ከበቂ በላይ ትምህርት አግኝተዋል። ምክንያቱም የእውነተኛ መሪዎች የተፈጥሮ ዝንባሌ በተሻለ አሠራርና በተለየ መንገድ ለተሻለ ውጤት ጥረት ማድረግ ነው።

በተለይ በአሁኑ ዘመን፤ ከቀድሞ ጊዜያት ይልቅ ለውጥ በፍጥነት እየመጣ መሆኑን መሪዎች መገንዘብ ይኖርባቸዋል። ስለ ሼይትናም ጦርነት የተጻፈው ዝክረ ነገር ከ1900 በፊት ከተጻፉት ጽሑፎች ሁሉ በላይ በዝቶ እንደሚገኝ አንድ ሰው እንዳስተዋለ ተናግሮአል።

ወደፊት የሚከሠት ነገር ሁሉ መሪዎች እንደሚጠበቁት አይሆንም፤ ፍጥነቱም መሪዎቹ ከጠበቁት በላይ ይሆናል። የአሜሪካ ሕዝብ እንደ አንድ መንግሥት በተመሠረተበት ጊዜ፤ ዘጠና በመቶው የሕዝቡ ክፍል በግል ዕርሻ ይተዳደር ነበር፤ አጠቃላይ ኑሮአቸውም ከዕርሻ ውጤት በሚገኝ ምርት ላይ የተመሠረቱ ነበር። በዚያን ዘመን

አሜሪካ ከገበሬዎች ጎብረተሰብ ውጭ የተሻለች ሀገር ትሆናለች ብሎ የሚገምት ሰው አልነበረም። ይሁን እንጂ፤ በአሁኑ ጊዜ፤ የአሜሪካ ገበሬዎች ሁለት በመቶ የሚሆኑ ብቻ ናቸው፤ ዘጠና ስምንት በመቶ የሚሆነውን ቀሪውን ሕዝብ የሚቀልቡት እነዚሁ ናቸው ማለት ነው። ለውጥ የሚደረገው ከቀድሞው ጊዜ ይልቅ በአሁኑ ዘመን በፈጣን ሂደት ነው፤ ለውጥ የሚያስከትለው ሁሉ ከተጠበቀው በላይ ሲሆን፤ ወደ ጎሳ መመለስ የሚቻል አይደለም።

በአስታ የሚመራ ሰዎች ስምን ለውጥ እንደሚወጥላቸው መረዳት

ሰዎች መለወጥ የማይፈልጉት በብዙ ምክንያት ነው። የተከታዮቹን (የሚመራቸውን ሰዎች) ማንነትና በሕይወታቸው የሚፈልጉትን ለይቶ ማወቅ የመሪው ጎሳፊነት ነው፤ ሕልማቸውንና ራዕያቸውን ማስተዋልና መረዳት ይጠበቅበታል። ደግሞም ለውጥን አለመፈለጋቸው ከምን የተነሣ እንደ ሆነ ተከታትሎ ማወቅ ይኖርበታል። ሰዎች ለውጥን ወይም እድገትን ተቃወሙ ማለት የመሪውን አመራር መቃወማቸው ሊሆን ይችላል። አንዳንድ ጊዜ ግን፤ ሰዎች መሪያቸውን ይወዳሉ፤ ሊከተሉትም ፈቃደኞች ናቸው፤ ይሁን እንጂ ለውጥ ባይደረግ ይመርጣሉ።

ጆን ማክስዌል ለውጥን ስለማይቀበሉ ሰዎች ከሚያቀርባቸው ምሳሌዎች አንዱ ስለ እንድ መቶኛ ዓመቱን ስለሚያክብሩ አዛውንት ነው። አንድ ዜና ዘጋቢ እንዲህ ሲል ጠየቃቸው፤

«በሕይወትዎ ብዙ ለውጦችን እንዳዩ ርግጠኛ ነኝ»

ሰውየውም፤ «አዎን፤ ብዙ አይቻለሁ፤ ነገር ግን እንዴም አልተዋጠልኝም» አሉ።

መሪዎች የለውጥ መሰናክሎችን በሚገባ ተረድተው መፍትሔ ካገኙለት፤ በአመራራቸው ይበልጥ ውጤታማ ይሆናሉ። መሪዎች ሰዎችን ወደ ለውጡ ሂደት የሚያስገባቸውን ስልት መቀየስ ከቻሉ፤ መሪዎቹ ችግር ከመፈጠሩ በፊት መፍትሔ ይታያቸዋል፤ አቀራረባቸውን ወይም ስልታቸውን መቀየር ይችላሉ፤ ወይም ከታያቸው ሁኔታ በመማር ያሰቡትን የሥራ ንድፍ ይተዋሉ።

አለመግባባት

ሪክ ዋረን ሰዎች ዘለው አንድ የሥራ ውጥን (ፕሮጀክት) ጀመሩ ማለት ፕሮጀክቱን በሚገባ ተግባር ላይ ያውላሉ ማለት አይደለም። ይህም ማለት መሪው ዋና ዋና መረጃዎችን ለሌሎች መግለጽ አለበት፤ ችግሮችን መፍታትና ራዕዩን አሳምሮ ለሰዎቹ ማቅረብ መቻል ይኖርበታል ማለት ነው።

በፕሮጀክቱ (በሥራ ውጥን) ውስጥ የመሳተፍ ዕድል ማጣት

አንዳንድ ጊዜ ሰዎች ፕሮጀክቱ በላያቸው ላይ እንደ ተጫነባቸው ይሰማቸዋል። ለውጥ ወይም ዕዲስ የሥራ አፈጻጸም ቀጥታ ከመጋቢው ወይም ከቤተክርስቲያን በርድ የመጣባቸው ይመስላቸዋል፤ የሂደቱ አካል እንደ ሆኑም አይሰማቸውም። ይህን ችግር ለመግታት፤ መሪዎች ከእነርሱ ሥር የተለላፉትን ሰዎች በለውጡ ሂደትና በፕሮጀክቱ አፈጻጸም ውስጥ በብዛት ማሳተፍ ይጠበቅባቸዋል። ሰዎች በሥራ ዕቅድ ውስጥ፤ በተግባራዊ አፈጻጸም ውስጥና በተገኘው ውጤት ሲሳተፉ በፕሮጀክቱ ላይ ያላቸውን ተቃውሞ ይቀንሳሉ። ሠራተኞች የዕዲሱ ፕሮጀክት ግብ ካልተገለጸላቸው (የትልመና የራዕዩ ተካፋይ ካልሆኑ)፤ የታቀደውን ዕዲስ ፕሮጀክት ይቃወማሉ።

የተዘወተረ ልማድ

አንዳንድ ጊዜ፤ ሰዎች ዕዲስ የሥራ ዕቅድ ሲመጣ፤ የተለመደ አሠራርን የመተው ግዴታ ስለሚያመጣባቸው ምን ያስከትል ይሆን የሚል ሥጋት ውስጥ ይገባሉ። ስፍራቸውን መቀየር፤ ልማዳቸውን መተው ወይም በየደረጃቸው ያሉበትን ምኞት መለወጥ አይፈልጉም። የሚመቻቸው የለመዱት ሁኔታ ስለሆነ በዚያው አካሄድ ተረጋግተው መኖር ይመርጣሉ። ሰዎች ተፈጥሮአቸው ካልማድ ጋር የተያያዘ ነው፤ ስለዚህ ልማዳቸውን የሚያስቀር ነገር ሁሉ ጠላታቸው ነው።

ለውጡ የሚያስገኘው ጥቅም ሲታይ

በመሠረቱ ሰዎች ለውጥን የሚቃወሙት፤ የለውጡ ሂደት የሚያስከፍለውን ዋጋ የሚመጥን ዐጸፋዊ ወሮታ ከለውጡ አናገኝም በማለት ነው። መሪው የወሮታ ሕግ የተባለውን ማስታወስ አለበት፤ ይኸውም፤ የልፋትን ዋጋ ውጤ የማያስቆር ሥራ፤ ያለጥርጥር

ይሠራል። ሰዎች አንድ የአሠራር ለውጥ የሚፈልጉትን ውጤት የሚያስከትል መሆኑን ከተረዱ፣ ያን ዐዲስ አፈጻጸም ይደግፉታል።

ከፍተኛ ጥቅም ያለውን ነገር ማጣት

በአንድ ቤተ-ክርስቲያን ወይም የአገልግሎት አካል ውስጥ ያለው የምቶት ደረጃ ከለውጥ ሂደትና ዐቅም ጋር የሚገናኝ ነው። የአንድ ሰው የምቶት ደረጃ ካለው የሥልጣን ደረጃ፣ ከክብር፣ ግንኙነት ወይም ከቁሳዊ ነገሮች ካለው መጣበቅ ጋር (ለምሳሌ በመቅደሱ ውስጥ ካለው መቀመጫ ስፍራ ጋር) የተገናኝ ነው። ከተለመደው አሠራር ውጭ የሚመጣ ማንኛውም የለውጥ ሂደት፣ ዐዲስ አገልግሎት ይሁን ወይም ዐዲስ የአፈጻጸም ሂደት፣ እስከ ተወሰነ ደረጃም ቢሆን ሰዎችን ያስፈራራቸዋል። ነገሩ ከቁጥጥር ሥር የወጣባቸው፣ ወይም ደገንነታቸው አደጋ ላይ የወደቀባቸው፣ ወይም (ለምሳሌ ከገንዘብ፣ ከስሜት ወይም ከዝና አንጻር) ብዙ ክስረት የሚያስከትልባቸው ይመስላቸዋል።

በነበረው አሠራር ያለው «የርካታ» ደረጃ

ይህ የሚሆነው መሪው ሕዝቡን ስለ ትልምና ስለ ራሕይ ከወዲሁ ግንዛቤ ባለማስጨበጡ ነው። ሰዎች ዐዲስ አሠራር ሲመጣ ከተቃወሙ፣ ጥፋቱ የሕዝቡ ሳይሆን፣ መሪው የራሱ ጥፋት መሆኑን መረዳት ይኖርበታል፤ ምክንያቱም መሪው ስለ ትልምና ስለ ራሕይ፣ ስለ አገልግሎት ግብና አቅጣጫ እንዲሁም ይህ ሰምን እንደተፈለገ አስቀድሞ ተገቢውን ገለጻ አላደረገም ማለት ነው።

ስለ አጠቃላይ ለውጥ የሚኖር አሉታዊ ዝንባሌ

አንዳንድ ሰዎች የነበረው ሥርዐት ወይም አሠራር እንዳይነካ መንከባከብ ይወዳሉ። እነዚህ ሰዎች ዐዲስን ነገር ያለመቀበል ዝንባሌ አላቸው፤ ዐዲስ ሐሳብ ይሁን ወይም ዐዲስ መርሐ ግብር ወይም ዐዲስ የአሠራር ዘዴ ሥራ ላይ እንዳይውል ይቃወማሉ። መሪው እዚህ ላይ ስለ ዐዲስ የአሠራር ለውጥ ያለውን መጽሐፍ ቅዱሳዊ መሠረት ወይም መመሪያ ለሠራተኞቹ በሚገባ የማስገንዘብ ንላፊነት አለበት። ሰዎቹ ትልቁ ጥሪያቸው እግዚአብሔርን ማገልገልና ለእርሱ ታዛዦች ሆነው መገኘት እንደ ሆነ ማየትና መረዳት ያስፈልጋቸዋል።

መሪን አለማክበር

ሰዎች ብዙውን ጊዜ ሲቃወሙ የሚታዩት ዐዲስ ሐሳብን ወይም ዐዲስ የአሠራር ንድፍን አይደለም፤ ይልቁን በአመራሩ ላይ እምነት ያጣሉ። ምናልባትም መሪው ከዚህ ቀደም ዐቅዶ ስኬት አልባ የሆነበት ጊዜ ይኖራል፤ ከዚህም በላይ ይህን ውድቀቱን መልሶ ስኬታማ አላደረገ ይሆናል። የመሪው ሕይወት በጌታ ኢየሱስ ክርስቶስ በጥልቁ ያልተተከለ ሊሆንም ይችላል፤ ደግሞም የማይሆን ምርጫ ውስጥ ገብቶ፣ ጨዋነት ጉድለት ወይም ክርስቲያናዊ የሕይወት ምስክርነት ዐጥቶ ሊሆን ይችላል።

ከቀድሞ የአሠራር ልማድ አለመላቀቅ

ይህ ከሁሉ ይልቅ ለዐዲስ አሠራር መሰናክል ሆኖ የኖረ ሊሆን ይችላል። ብዙውን ጊዜ፣ «በዚህ መንገድ ከቶ ሠርተን እናውቅም» የሚለው ነገር አባባል ይጠቀሳል። ስለዚህም ሰዎች ለለውጥ ክፍት አይሆኑም።

የለውጥ ቅድመ ሁኔታዎች

አንድ መሪ ማንኛውንም ለውጥ ሊያመጣ በሚያስብበት ጊዜ፣ ሠራተኞችን የመምራት ተግባር ለውጥን ከማምጣት ተግባር ጋር አንድ መሆኑን ሊገነዘብ ይገባል። ስለዚህ ለለውጥ መነሣሣት ማለት የአመራርን ሕግጋት ሥራ ላይ ማዋል ማለት ነው። የሚከተለው ዝርዝር እነዚህን ሕግጋት ከብዙ በጥቂቱ ያካትታል፡-

- አንደኛ ሕግ፣ የራሕይ/ትልም ሕግ
ሰዎች ወደ ተገቢ ዐላማ የሚመራቸውን መሪ ይከተላሉ።
- ሁለተኛ ሕግ፣ የጠቃሚ ውጤት ሕግ
ሰዎች ከወጠኑት ግብ ተገቢ ወርታ የሚያስገኝ መሪ ይከተላሉ።
- ሦስተኛ ሕግ፣ እምነት የሚጣልበት ሆኖ የመገኘት ሕግ
ሰዎች በዕቅዱ ተስፋ የሚደረግበት መሪ ይከተላሉ።
- አራተኛ ሕግ፣ የተግባቦት ሕግ
ሰዎች ዕቅዱን በሚገባ የሚያስጨብጥና ከግቡ ለመድረስ ያለውን ውጥን ማስረዳት ያሚችል መሪ ይከተላሉ።

አምስተኛ ሕግ፤ የተጠያቂነት ሕግ

ሰዎች ከታለመ ግብ ለመድረስ ባለው ሂደት የሚያሳትፍ መሪ ይከተላሉ።

ስድስተኛ ሕግ፤ ለተግባር የሚያነሣሣ ሕግ

ሰዎች አነሣሽ ምክንያቶችን ይዘው ወደ አንድ ግብ እንዲንቀሳቀሱ ወኔ የሚሰጣቸውን መሪ ይከተላሉ።

ስባተኛ ሕግ፤ ለችግሮች መፍትሔ የማቅረብ ሕግ

ሰዎች ከግባቸው እንዳይደርሱ ለሚያግዳቸው ችግር መፍትሔ የሚሰጥ መሪ ይከተላሉ።

ስምንተኛ ሕግ፤ ውሳኔ የመስጠት ሕግ

ሰዎች ከግብ ለመድረስ ለሚያጋጥሙ የውሳኔ አሰጣጥ ችግሮች መፍትሔ የሚያቀርብ መሪ ይከተላሉ።

መሪዎች አንድን የለውጥ ሂደት ሲያስተዋውቁ፤ የመጀመሪያው ርምጃቸው የለውጡን ራዕይ ለሰዎች ማስጨበጥ ነው። ሰዎች ስለ አንድ ዐዲስ የአሠራር ዘይቤ ራዕይ ሲገነዘቡ አመራሩን ያለ ጥያቄ ይቀበላሉ፤ ዐላማውን ተቀብለው ያለ አንዳች ማንገራገር ከግብ ይደርሳሉ ማለት ይቻላል።

ሁለተኛ ሕግ የሚያስገነዝቡን ሰዎች ከአንድ ውጥን የሚገኘውን ውጤት ከሩቁ ማየት ከቻሉ፤ ፈጥነው ወደ ግቡ የመገሥገሥ ፍላጎት እንደሚያድርባቸው ነው። ለውጡ የሚያስገኘውን ወሮታና የለውጡ ሂደት የሚያስከትለውን ጥቅም በሚገባ መረዳት ይኖርባቸዋል።

የአስተማማኝነት ሕግ አበክሮ የሚያስረዳው ሰዎች በመሪያቸው ላይ ያላቸውን እምነት ነው፤ ደግሞም አንድ መሪ በዚያው መጠን በሰዎቹ ላይ እምነት መጣል የሚችልበትን ሁኔታና ገደል ይገልጻል።

የአራተኛው ሕግ እምብርት የሆነው ተግባራት ለአንድ ለውጥ ወይም ለዐዲስ አሠራር እጅግ አስፈላጊ መሆኑ ጥርጥር የለውም። ብዙውን ጊዜ ሰዎች ዐዲስ የአሠራር ዘይቤ ሲመጣ የሚቸገሩትና መቀበል የሚያቅታቸው ቀጥሎ የሚከሰተውን ስለማያውቁ ብቻ ነው።

የተጠያቂነት ሕግ (ወይም የጎሳፊነት ሕግ) ሠራተኞቹ ዝም ብለው የመጨረሻውን ውጤት በመጠበቅ ፈንታ በለውጡ ሂደት ውስጥ ተሳታፊዎች እንዲሆኑ መሪውን ያስጠነቅቃል። መሪው የሚጠባበቀውን

(ራዕዩንና ትልሙን) ሰዎች አያደርጉም፤ ነገር ግን ሠራተኞች ወይም ተከታዮቹ መሪው የሚቈጣጠረውን ሥራ ከግብ ያደርሳሉ።

መሪው ሠራተኞቹን በሚገባ ካልቀሰቀሰና ይመጣል ተብሎ የታሰበውን የለውጥ ዐላማ ካስጨበጠ፤ ከዐዲሱ የአመራር ይዘቶች አንዱም ተግባራዊ አይሆንም። ብዙውን ጊዜ የለውጥ ቅስቀሳ ንግግር ይደረጋል ሲባል አስቂኝ ተረት የምናስማምት ወይም የሰውን ስሜት የምንኮረከርበት፤ ደግሞም በዘመናዊ መሣሪያዎች (እንደ ቪዲዮ ያሉ) በመጠቀም መልእክታችንን የምናሳልፍበት ሁኔታ መስሎ ይታያል። ነገር ግን ለአሠራር ለውጥ ቅስቀሳ ማድረግ ማለት ሰዎች በዐዲስ አቀራረብ ለለውጥ እንዲነሣሡ አላማን ምክንያታዊ ነጥቦችን ማስጨበጥ ማለት ነው። አንድ ዐዲስ ሐሳብ ሥራ ላይ እንዲውል በሚቀርብበት ጊዜ መሪው ጥሩ ለውጥ ቢሆንም፤ ሠራተኞችም ታማኞች ቢሆኑም፤ የታሰበው ለውጥ ስልታዊ ንድፍ ቢኖረውም ወይም የሥራ አፈጻጸም ዕቅዱም ምንም የማይወጣለት ቢሆንም ችግሮች አያጋጥሙም የሚል ግምት ከቶ ሊኖር አይችልም።

ስባተኛው የአመራር ሕግ የሚያመለክተው ቢኖር፤ ሠራተኞች ወደ ዐዲስ አስተሳሰብ እንዳይደርሱ ወይም በዐዲስ አመለካከት ሥራ ማከናወን ደረጃ ላይ እንዳይደርሱ የሚያደርገውን ችግር ወይም መሰናከል እንዴት ማስወገድ እንደሚቻል ማመልከት ነው። ስለዚህ አንድ መሪ አንድ ዐዲስ የአሠራር ዘይቤ ከማስተዋወቁ በፊት፤ ችግሮችን የማስወገድ ሁለንተናዊ ሂደት መረዳት ይኖርበታል።

በመጨረሻም፤ ውሳኔ የመስጠት ሕግ የሚያመለክተው ተገቢ ውሳኔ መስጠት መቻል የአንድ መሪ ዋነኛ ባሕርይ መሆኑን ነው። ተገቢ የአመራር ውሳኔ የሚሰጡ መሪዎች ሠራተኞችን በለውጥ መካከል በእርኪ አመራር ወደ ግብ ማድረስ የሚችሉ ናቸው።

ፓል ምክር የተባሉ አንድ መጋቢ፤ ደብረ ጳራን (ማውንት ፓራን) የእግዚአብሔር ቤተ-ክርስቲያን አትላንታ በተባለች በጆርጂያ በምትገኘው ቤተ-ክርስቲያናቸው ውስጥ ብዙ ዐዳዲስ አገልግሎትን በመጀመር አጥጋቢ ውጤት ሊያስገኙ ችለዋል። «የዐዲስ አሠራር ስምንት ሕጎች» የተባለ የእርሳቸው መመሪያዎች ከስምንቱ የአመራር ሕጎች ጋር አንድ ባይሆኑም፤ በስልት አንዳደፍና በትኩረት ነጥቦች ተመሳሳይነት አላቸው። ወደ ቤተ-ክርስቲያናቸው ዐዳዲስ መርሐ ግብሮችን እንዴት እንዳስገቡ ስለ ስልቶቻቸው ሲጠየቁ፤ ፓስተር ምክር ከዚህ ቀጥለው የተቀመጡትን ስምንት ስልቶች ባዘርዘር ያቀርባሉ።

- 1- ዐዳዲስ አገልግሎቶች በመጋቢው ረዥም የሥራ ጊዜ ላይ የተመሠረቱ መሆን አለባቸው። ሰዎች አንድን አመራር ከመከተላቸው በፊት፤ አመራሩን መታመን አለባቸው።
- 2- አንድ መሪ ስለ አንድ ዐዳዲስ አገልግሎት ያለውን ራዕይ ለሕዝቡ ማጋራት ይኖርበታል፤ ሕዝቡም ራዕዩን እንደ ራሳቸው ራዕይ አድርገው መቀበል ይኖርባቸዋል።
- 3- አንድ መሪ ጨዋነቱ የተረጋገጠለት እንዲሆን መጣር አለበት። ሰዎች አንድን መሪ ከመከተላቸው በፊት፤ እርሱ የሚናገረውን ማመን መቻል አለባቸው።
- 4- አንድን ዐዳዲስ መርሐ ግብር በቤተክርስቲያን አሠራር ውስጥ ከመዘርጋታችን በፊት፤ አስቀድመን የመከራ ጊዜ አዘጋጅተን መፈተን ይኖርብናል። «አንድን ነገር አደርግና ውጤቱን እፈትሻለሁ እንጂ ዘልዬ የማያዋጣ ዐዳዲስ ዕቅድ አልዘረጋም። እንዲት ቤተ-ክርስቲያን ዕቅዱን ለሕዝብ ይፋ ከማድረግ ወይም ቋሚ የተግባር ርምጃ ከመውሰዱ በፊት፤ ከሦስት እስከ ስድስት ወራት የሚቆይ የመከራ መርሐ ግብር ታዘጋጃለች።»
- 5- ጥቂት ሰዎች አንድን ዐዳዲስ አገልግሎት እንዲቀበሉ ጥረት አድርገው ሁሉም ሰው እንዳለ ይቀበላል ማለት እንደማይቻል ግን ተረዱ። የዶ/ር ምክር ስኬታማነት እንዲ ምስጢር ሁሉም ሰው በሁሉም አገልግሎቶች ይሳተፋል ብለው አለማመናቸው ነው። ደግሞም እያንዳንዱ ሰው በየዕለቱ በቤተክርስቲያናቸው ቅጥር ግቢ ውስጥ ይገኛል የሚል ግምት አልነበራቸውም።
- 6- ሰዎች ሁሉ ከግዴታ ጫና የሚያመልጡበትን ዕድል ሰጣቸው። ይህም ማለት እያንዳንዱ ሰው የበደለኝነት ስሜት ሳይሰማው ከግዴታ ነጻ የሚሆንበትን መንገድ ማዘጋጀት ማለት ነው። ምክር፤ «በደለኝነት» የክስ ስሜት ያለበት የውድቀት አስተሳሰብ ነው። ይኸውም መንፈስ የሚገድልና መርሐ ግብርን ከሚያደናቅፉ በሽታዎች አንዱ ነው» ይላሉ።
«ለሰዎች ማምለጫ ዕድል በመስጠት፤ ማለትም በሕግ ባለማስጨነቅ፤ የአንድን መርሐ ግብር መኖር እንዲቀበሉ ማድረግ ይቻላል፤ በስብሰባ ላይ የመገኘት ግዴታ ሳይሰማቸውና የመሳተፍ ተጽዕኖ ሳይኖርባቸው መርሐ ግብሩን መከታተል ይጀምራሉ። ሰዎች ወደ አንድ መርሐ ግብር እንዲገቡ ግዴታ

ሳይኖርባቸው ሲቀር፤ መርሐ ግብሩን አይነቅፉም፤ ዐዳዲስ ሐሳብ ለማስቀረት አይሞክሩም። ነገር ግን ነጻነት ካልተሰጣቸው በደለኝነት ይሰማቸዋል፤ ፍርሀትም ይሰማቸዋል፤ ከዚህም የተነሣ ዐዳዲስ አገልግሎት ለማስቀረት ወይም በእንጭጭ ለማስቀረት ወደ ጌላ አይሉም።»

7. ውድቀትን አትፍራ። ዶ/ር ምክር እንደሚሉት፤ «ውድቀትን መፍራት ዐዳዲስ የፈጠራ ሥራን ከየትኛውም ካንሰር የበለጠ የሚገድል ነው።»
8. አንድን ነገር ለመሞከር ከቶ ፍርሀት ሊያደርገህ አይገባም፤ በዚያው መጠን ደግሞ በማይሳካ ጊዜ ለመገንዘብ ፈቃደኛ ሁኑ። «በመከራዎች ብዙ ጠቃሚ ትምህርቶች ቀስሜአለሁ።»

በአገልግሎትና ለሰው ጥ የሚሆን ስልት

ጆን ማክስዊል 'አምስት ክበቦች' በተባለ ቀመሩ የሚከተለውን ስልት ሰጥቶአል፤ የክበቦቹ አቀማመጥ አንዱ በአንዱ ውስጥ ሆኖ በአንድ ማእከል ዙሪያ የተሠሩ ናቸው። አገላለጹም ወደ ተኛ ባሕር የተጣለ ዐለትን ይመስላል። ወደ ማእከሉ በጣም የተጠጉት ክበቦች በጣም ወደ ላይ ይነሣሉ፤ ከፍተኛ ቁመት ይኖራቸዋል ማለት ነው። እንደዚሁም በሰው ጥ አሠራር ቡድን ዙሪያ ያሉት ሰዎች ለውጥ እንዲመጣ ከፍተኛ አስተዋጽኦ አላቸው። ለውጥ ያመጣሉ ተብለው የሚታመኑ ሰዎች የሚጠበቅባቸው ጥሩ ዝንባሌ እንዲኖራቸው ብቻ አይደለም፤ በቤተ-ክርስቲያኒቱ ውስጥ የሚፈለገው ውሳኔ እንዲደረግ ወይም ለዐዳዲስ የአሠራር ዘይቤ የሚጠቅም ፍላጎት እንዲነሣ አስፈላጊውን ሚና የሚጫወቱ መሆን ይጠበቅባቸዋል። የማክስዊል ስልት የሚያመለክተው ለውጥ አምጪው ሰው በእያንዳንዱ የአገልግሎት ክበብ ውስጥ እንደሚሠራ ነው፤ የሚጀምረውም በጣም በአጠገቡ ካለው ክበብ ነው፤ ምክንያቱም በጣም ከፍተኛ አስተዋጽኦ የሚያመጣው ይህ ቡድን ነው። ከዚያም እንደየ ክበቡ ባሕርይ እያቀናጀ ይሠራል።

ማክስዊል የተጠበቀው ለውጥ ወዲያው እንደማይመጣ ያውቃል፤ የእርሱን ስልት ስለተጠቀሙ ብቻ ለውጡ ፈጥኖ ይከሠታል ማለት አይደለም። በሰው ጥ ቡድኖች መካከል ያለው ግንኙነት በማእከላዊነት መጠበቅ ያለበት አገልግሎት ነው። በመጀመሪያ አገልጋዩ የተከታዮቹ መንፈሳዊ ብስለት እንዲያድግ ይጥራል፤ ወንጌልንም በዚህ

መንገድ እንደየፍላጎታቸው ወደ እነርሱ ያደርሳል። አገልጋዩ በመጀመሪያ ይህን ካደረገ፤ ወደ ቤተክርስቲያኑ ዐዲስ የአሠራር ዘይቤ ለማስገባት ባለ መብት ይሆናል።

የመጀመሪያው ክበብ፡- ለውጥ አምጪው ሰው

በመጀመሪያ ደረጃ መለወጥ ያለበት ሰው ለውጥ አምጪው ሰው ነው፤ ይህ ሰው ለውጥ አምጪ ሰው በሰው ሁሉ ማእከል ያለ ነው። «የመጀመሪያው ወይም የመነሻው ክበብ ማእከል እኔ ነኝ» ይላል ማክስዌል። ቀጥሎም እንደዚህ ይላል፤ «ለውጥ ከቶ በተከታይ ሰዎች አይጀምርም፤ በሠራተኞች አነሳሽነትም የሚጀምር ሰው ፈጽሞ የለም። ሰው ሁልጊዜ የሚጀምረው በመሪ ነው። መጋቢውም የመንጋው አረኛ ነው፤ የእግዚአብሔር ሕዝብ መሪ ነው።» ማክስዌል የአንዲት ቤተክርስቲያን መጋቢ በነበረ ጊዜ፤ በቤተ-ክርስቲያኑ ውስጥ አንዳች ሰው ለማምጣት ከመሞከሩ በፊት፤ አምስት ጥያቄዎችን አስቀድሞ ለራሱ ማቅረብ ልማዱ ነበር።

- 1- ይህ ሐሳብ የራሴ ነው ወይስ የእግዚአብሔር?
- 2- ይህ ሰው ለውጥ የሚያስከፍለውን ዋጋ ለመክፈል ፈቃደኛ ነኝ ወይ? (ይህ ዋጋ፡- በቤተክርስቲያን አካባቢ መገኘት፤ እካላዊ ጉልበት ማውጣት፤ በጸም በጸሎት በመሆን መንፈሳዊ ዋጋ መክፈል፤ ወይም ሰዎችን ለመጉብኘት ወይም ለማገልገል ከፕሮግራሞችን ውጪ ጊዜያችንን መሥዋዕት በማድረግ መስጠትን የሚጠይቅ ሊሆን ይችላል።)
- 3- ይህን ሰው ለማምጣት በማድረግ አንቅስቃሴ እንማንን ልጣ? (ምክንያቱም ማክስዌል ከዚህ ቀደም ሲናገር እንደ ተሰማው፤ አንድን ሰው ወደ-ቤተክርስቲያን ለማምጣት በምትነሣበት ጊዜ፤ ዐዲስ ነገር ማቅረብ ስለማይቀር በርግገው ቤተ-ክርስቲያናቸውን ጥለው እስከ መሄድ የሚደርሱ ሰዎች አሉ። መሻሻል የማይወዱ ወይም ከነባር አሠራር ውጪ ለመሄድ መሞከር የማይዋጥላቸው አሉ። ስለዚህ ቢሄድም እንሌ ይሂድ የምትለው ሰው የግድ ይኖራል።)
- 4- ይህን ሰው ሥራ ላይ ለማዋል ምን ያህል ጊዜ ይፈጅ ይሆን?
- 5- ሰው ሰው ከመጣ በኋላ፤ በቤተክርስቲያኑ ምን ያህል የመቄየት ዕድል ይኖረኝ ይሆን? (አንዳንድ ጊዜ የሰው ሂደት የተሳካ ውጤት ካለን፤ ቤተ-ክርስቲያን መጋቢዋን ከሥራ እስከ

ማለፍበት ትደርሳለች። በሌላ በኩል ደግሞ የሰው ስህፈላጊነት ቢታመንበትም አፈጻጸሙ እርዚ ካልሆነ፤ ቤተክርስቲያን መጋቢዋን ለማስወገድ ታስባለች።)

ማክስዌል እነዚህን ጥያቄዎች በሚገባ ማጤንና መልሳቸውንም በማስተዋልና በትክክል መመለስ እንዳለብን አስረግጠው ይናገራሉ። ይህ ካልሆነ ግን፤ መሪው ሰው ለውጥን ለማምጣት የተረጋጋ አቀራረብ አይኖረውም፤ አመራሩም ድፍረት ይጉድለዋል።

ጆሪ ፋልዌል የተባሉ ደጋግመው እንዲህ ይሉ ነበር፤ «ውሳኔን ወስን፤ ተግባራዊም አድርገው።» አንድ መሪ እነዚህን ጥያቄዎች ከጠየቀ በኋላ፤ ለሰው ምንምምት ይችላል፤ ከዚያም በሙሉ ልብ መንቀሳቀስ ይኖርበታል።

ሁለተኛው ክበብ፡- ዋነኛው ሰው

አያንዳንዱ ድርጅት ተከታዮችን ማንቀሳቀስ የሚችሉ ወሳኝ የሆኑ ሰዎች አሉት። እነዚህን ሰዎች «ዋነኛ ሰው» ወይም «ቁልፍ ሴት» ይሏቸዋል። እንደዚህ ያለው ሰው የሌሎችን አስተሳሰብ ማሽከርከር ይችላል፤ ያለዚህ ዐይነት ሰው ዐዲስ የአሠራር ዘይቤን ተግባራዊ ማድረግ አይቻልም። እንደዚህ ያለው ዋነኛ ሰው አንዳንድ ጊዜ ከያዘው ጎሳፊነት የተነሣ ተጠያቂ ይሆናል፤ በሌላ በኩል ደግሞ የያዘው ጎሳፊነትና ሹመት ባይኖረውም፤ ይህ ሰው የሌሎችን አስተሳሰብና እንቅስቃሴ በእጅጉ የማፋጠንና የመግታት ችሎታ ያለው ሊሆን ይችላል።

ማክስዌል መሪው አራት ነገሮችን ለዋነኛው ሰው ማስጨበጥ እንዳለበት ይናገራል። መጀመሪያ፤ ዋነኛው ሰው የመሪውን ራዕይና ቁርጠ የተነሣበትን ሥራ መረዳት አለበት፤ ከዚህም በተጨማሪ መሪው ለሰው ለውጥ የሚከፍለውን ዋጋ መገንዘብ አለበት። ሁለተኛ፤ ዋነኛው ሰው ለውጡን የራሱ አድርጎ እንዲያይ ጎሳፊነትን ለእርሱ መስጠት ያስፈልጋል። ዋነኛው ሰው ስለ ሰው ሰው መረዳት ብቻ ሳይሆን፤ ለውጡን ከግብ ለማድረስ የራሱ ጉዳይ አድርጎ መያዝ ይጠበቅበታል። ሦስተኛ፤ ዋነኛው ሰው ሌሎችን በሚያንቀሳቅስበት ጊዜ፤ መሪው በሙሉ ፈቃዱ ከጉኑ መቆም አለበት። ይህ ደግሞ በመደጋገፍ አሠራር ላይ የተመሠረተ መሆን አለበት፤ ማለትም መሪው ዋነኛውን ሰው መደገፍ እንዳለበት ሁሉ፤ ዋነኛውም ሰው መሪውን በሁሉም መንገድ

መደገፍ አለበት። አራተኛው ነጥብ፡ ፍሬ ነገር ነው። መሪው በቂ ጊዜ ስጥቶ ከዋነኛ ሰው ጋር ዐብሮ ለዐዲሱ ዐላማ የሚሠሩበትንና ሐሳቡም ራዕዩም የጋራችን ነው በማለት በአንድ ሐሳብ የሚንቀሳቀሱበት ደረጃ ላይ እንዲደርሱ ተግባራዊ መሥራት አለበት።

ሦስተኛው ክብብ፡ ውሳኔ ሰጪዎች

አንድ መሪ በድርጅቱ ሕዝብ መካከል ወደዚህኛው ክብብ ዘልቆ ሲገባ፣ በአንቀሳቃሾችና ማናወጥ በሚችሉ ሰዎች መካከል ገባ ማለት ነው። እነዚህ ሰዎች ተመርጠው ከተሾሙ ባለሥልጣናት በላይ ናቸው፤ ውሳኔ መስጠት የሚችሉ ናቸው። ብዙሐኑ ሕዝቦች አመለካከታቸውንና ሐሳባቸውን እንዲያደረጁ የሚረዱ ናቸው። ይህ ቡድን የቤተክርስቲያኒቱ ቦርድ፣ የገንዘብ ነክ ጉዳዮች ኮሚቴ፣ የሙዚቃና የመዘምራት ኮሚቴ ወይም ሌላ የቤተ-እምነት ጉባኤ ሊሆን ይችላል።

መሪው ውሳኔ ሰጪዎችን በሚገባ ያውቅ ዘንድ፣ ዐብሮአቸው ብዙ ጊዜ ማሳለፍ ይኖርበታል። መሪው ባለበት የሥራ ደረጃ ይሳካለት ዘንድ ይህን ዋጋ መክፈሉ የግድ ነው። የእያንዳንዱን ውሳኔ ሰጪ የጥንካሬ ምንጭ ምን እንደሆነ ሥረ መሠረቱን ማጥናት አለበት። ይህን ለመረዳትና የውሳኔ ሰጪውን ሁኔታ ተከታትሎ ለማወቅ በሚኖረው ሂደት ትልቁ ነገር በቡድን መሰባሰብ አይደለም። ዋናው መሪ ከውሳኔ ሰጪዎች በጋራ ከመሰባሰቡና መወያያ ርእሶችንና ሌሎች አስፈላጊ ማቴሪያሎችን (ጽሑፎችን) ከመስጠቱ በፊት፣ እያንዳንዱን ውሳኔ ሰጪ በግል አግኝቶ ማነጋገር ያስፈልገዋል።

የማክስዌል ሕግ እንዲህ ይላል፤ «ነገሮች ሲሰምሩልህ በአንድነት ሰበስባቸው፤ ካልሰመረልህ ግን ለየብቻ እነጋግራቸው።»

ባጭሩ፣ ዋነኛው ሰው ለውጥ ያስፈልጋል ብሎ ካመነ፣ ውሳኔ ሰጪዎችም ለውጥ እንዲመጣ በኮሚቴ ደረጃ ከተሰማሙ፣ መሪው የዐዲስ አሠራርን ዘይቤ በዚህ ጊዜ ቢያስተዋውቅ ይሳካለታል ተብሎ ይታመናል።

አራተኛው ክብብ፡ በጣም የሚመለከታቸውና ለውጡ የሚነካቸው ቡድን

ለውጥ ሲመጣ በጣም የሚነካቸው ወይም በጣም የሚመለከታቸው ሠራተኞችን፣ በአገልግሎት ላይ የተሰማሩትን ወይም በተለያዩ የጉልበት

ሥራ ላይ የተሰማሩትን ነው። አንድ ቤተ-ክርስቲያን የወሰድን እንደ ሆነ፣ ይህን የሚለክታቸው የሰንበት ትምህርት ቤት መምህራንን፣ አስተናጋጆችን፣ የሴቶች አገልግሎት መሪዎችንና እንዲሁም ሌሎችን ሊሆን ይችላል። መሪው ወደዚህ ክብብ በሚገባበት ጊዜ፣ ለውጡ በጣም የሚነካቸውን ሰዎች ያገኛል ማለት ነው፤ ዐላማውም በለውጡ ሂደት ውስጥ እንዲገቡና እንዲተባበሩ ነው። ስለዚህ መሪው በዚህ ደረጃ ሲደርስ ሦስት ነገሮችን ይሞክራል፡- ሐሳብ ከእነርሱ ይቀበላል፤ ፍላጎታቸውን ያስተናግዳል፤ ከዚያም በተቻለው መጠን ከሐሳባቸው ጋር ለመስማማት ይጥራል።

መሪው እዚህ ደረጃ ላይ ከደረሰ በኋላም እንኳ፣ ለውጡን እንዴት፣ መቼና ለምን ተግባራዊ እንደሚያደርግ ለሚነሣ ጥያቄ ሁሉ መልስ መስጠት ይችላል ማለት አይደለም፤ ምክንያቱም ለውጡን ሥራ ላይ ለማዋል «የአራተኛው ክብብ» ሰዎችም አስፈላጊ ናቸው። ራዕዩ/ትልሙ ብዙውን ጊዜ ሰፋ ያለ መሠረት ያለው ሲሆን፣ መሪው ሊሠራ የሚችለው በአጠቃላይ ደረጃ ነው። በዚህ ክብብ ውስጥ ያሉት ናቸው ራዕዩን በተግባር ሥራ ላይ ማዋል የሚችሉት። አንዳንድ ጊዜ በዚህ ክብብ ውስጥ ያሉ ሠራተኞች በመሪው ያልታዩ (የተረሱ) ጥያቄዎችን ያቀርባሉ፤ ለምሳሌ፣ «ልጆቼን ገላ መታጠቢያ ድረስ መውሰዱስ እንዴት ሊሆን ነው?» ወይም፣ «ሁለታችንም ማእድ ቤቱን በአንድ ጊዜ ለመጠቀም እንፈልጋለን» ሊሉ ይችላሉ። መሪው እዚህ መገንዘብ ያለበት እነዚህን የመሰሉ ጥያቄዎች ከቅንነት የሚቀርቡ ሊሆን እንደሚችሉ ነው። መሪው ሊያይ ያልቻለውን ችግር ሊያዩ ይችላሉ፤ መሪው መልስ ወይም መፍትሔ ሊሰጥ የማይችልባቸውን አነርሱ መስጠት ይችላሉ። ስለዚህ፣ መሪው «የአራተኛው ክብብ» ሰዎች ጋር በሚሠሩበት ጊዜ ትልሙን በጥራት ተግባራዊ በማድረግ እየጣረ ነው ማለት ነው።

አምስተኛው ክብብ፡ አባላቱ

በዚህ ክብብ ውስጥ የሚነካቱት በቤተክርስቲያኒቱ አገልግሎት የሚሳተፉት ወይም ቋሚ አባላቱ ናቸው። እነዚህ «ተከታዮች» የምንላቸው ናቸው፤ ከእነዚህ መካከል በአገልግሎት ወይም በድርጅቱ ሥራ በሚገባ የሚሳተፉት በጣም የሚቆጠሩ ናቸው። መሪው ከአባላት በድምፅ ብልጫ የሚገኝ ድጋፍ ሁልጊዜ አያስፈልገውም፤ ብዙውን ጊዜ መሪው የሚፈልገው ዝንባሌያቸውን ወይም ዐላማቸውን መረዳት ነው።

እርሱ መመለስ ያለበት ጥያቄ! «እነዚህ ሰዎች መሪያቸውን ለመከተል ፈቃደኞች ናቸው ወይ?» የሚለውን ነው። በእራቱ ክብቦች ውስጥ የሚገኙት ሰዎች ዝንባሌያቸው አዎንታዊ ከሆነ፣ በአምስተኛው ክብብ ውስጥ ያሉት «አዎን! አሺ» ማለታቸው የተለመደ ነው። በትላልቅ አብያተ ክርስቲያናት ውስጥ የሚደረጉ ስብሰባዎችን መምራት ቀላል የሚሆነው ለዚህ ነው። በትናንሽ ስብሰባዎች ውስጥ የሚነሡ ችግሮችን አስቀድመው መፍትሔ ከፈላለጉላቸው በኋላ ነው ወደ ትልቅ ጉባኤ የሚያቀርቡት።

ይህም በሌላ አባባል፣ ትላልቅ አብያተ ክርስቲያናት ለሚነሡ ችግሮች መፍትሔ የማግኘትና መስናክሎችን የማስወገድ ልምድ አካባቢያዊ ማለት ነው። ስለዚህ፣ ለችግሮች መፍትሔ የማግኘት ችሎታ ቤተ-ክርስቲያንን ያሳድጋል፤ ይህም ያን ቤተ-ክርስቲያን ትልቅና ሰፊ ያደርጋል ማለት ነው። በሌላም በኩል፣ አንዳንድ ትናንሽ አብያተ ክርስቲያናት ሁልጊዜ ችግራቸውን ወደ «አምስተኛው ክብብ» አምጥተው ችግራቸውን በሰፊው ለማስወገድ ይሞክራሉ። በዚህ ምክንያት የሚነሳ ውዝግብና አለመግባባት መምጣቱ አይቀሬ ነው፤ እነዚያ አብያተ ክርስቲያናትም ይቀጭሉ እንጂ አያድጉም። ችግራቸውን በሚገባ መፍታት አለመቻላቸውና ለውጥን በቅጡ ማስተዋወቅ ስለሚሳናቸው ይህ ተጻምሮ እድገታቸውን ይገታል።

ወደ ዐዲስ አበባ ስመገባት የሚያስፈልጉ ሁለት ቁልፍ ነገሮች

በዐዲስ የአሠራር ዘይቤ ሂደት ውስጥ ሁለት ወሳኝ መስፈርቶች ይካተታሉ። የመጀመሪያው ወቅት ነው። አንድን ለውጥ ለማምጣት ማስታወስ ያለብን ነገር ቢኖር፣ ሰዎች ያልጠበቁት ለውጥ ሲከሰት ይቃወማሉ። ማክስዌል፣ «ለውጥ ድንገት ሲመጣ ከፍተኛ ተቃውሞ ይነሳል» ብሎአል። ስለዚህ ከልምድ ባገኘው ተሞክሮ የሚከተሉትን ሕጎች አስቀምጦአል፤ እነዚህም የማክስዌል የጊዜ ሕግ ይባላሉ፡-

- በተሳሳተ ወቅት የተሳሳተ ውሳኔ አደጋ ነው።
- በትክክለኛው ወቅት የተሳሳተ ውሳኔ ስሕተት ነው።
- በተሳሳተ ወቅት ትክክለኛ ውሳኔ ተቀባይነት የለውም።
- በትክክለኛ ወቅት ትክክለኛ ውሳኔ ወደ ስኬት ያደርሳል።

ሁለተኛው መስፈርት ዐዲስ አሠራር ዘይቤ ለማምጣት ብርታት ማግኘት ነው። ይህ ብርታት ወይም ጥንካሬ ጭፍን ወኔነት አይደለም፤ በዋና

ስፍራ ውሃ በገንዳው ውስጥ ሳይኖር አለ ብሎ ራስን በማታለል መዝለል አይደለም። አንዳንድ መሪዎች ዐዲስ ለውጥ ለማምጣት ደፋሮች እንደሆኑ ራሳቸውን ይቁጥራሉ፤ ነገር ግን እውነታው እንዲህ አይደለም። ይልቅ ሞኞች ናቸው ማለት ይቻላል፤ ምክንያቱም የለውጥ ሂደት አይገባቸውም፤ ለውጥ ምን ምን እንደሚያስከትል አይረዱም፤ ሰዎች በለውጡ ተግባራዊ ሂደት እንዴት ሊከተሉላቸው እንደሚችሉ እንኳ አያውቁም።

ከዐዲስ የአሠራር ለውጥ ጋር በተገናኘበት ጠንካራ ውሳኔ ሳይመድረስ ማለት ምን ማለት ነው? ይህ ማለት አንድ መሪ የት እንደሚሄድ፣ እዚያ እንዴት መድረስ እንደሚችልና እንዴት ተከታዮቹን እዚህ የለውጥ ሂደት ውስጥ ማስገባት እንደሚችል ሲያውቅ ነው። መሪው ለውጡ ትክክል መሆኑን፣ ወቅቱ ትክክል መሆኑንና ዐላማው ትክክል መሆኑን ሲያውቅ፣ ያን ጊዜ መሪው ደፋርና ብርታት ያለው መሆን ይችላል።