

6. ሽማግሌዎች ለኮሚቴው ከባድ ሥራ ይፋዊ አውቅና አይሰጡም። ሰዎች ሌሎች ስለ ሥራቸው ምን እንደሚያሰቡ ለማወቅ ይፈልጋሉ። ነገር ግን እግዚአብሔር በከፍተኛ ደረጃ የሚጠቀምበትን ታላቅ ሥራ ካከናወኑ በኋላ ምስጋናውን ሁሉ ሽማግሌዎቹ የሚወስዱ ከሆነ፣ ሥራውን ያከናወኑት ሰዎች ልብ ያዝናል። ሽማግሌዎች ምስጋናውን ፕሮግራሙ ስኬታማ እንዲሆን ያደረጉት ሰዎች እንዲቀበሉ ማድረግ አለባቸው።

25ኛ ጥያቄ፡- ሀ) ለቤተ ክርስቲያናችሁ ዕቅድ የሚያወጣ ወይም ሌላ ተግባር የሚያከናውን ኮሚቴ አባል እንድትሆን ተጠይቀህ ታውቃለህ? ከሆነ፣ የቡድኑ ዓላማ ምን ነበር? ሰ) በቡድኑ ውስጥ የመሥራቱ ተሞክሮ ጥሩ ነበር ወይስ መጥፎ? መልስህን አብራራ። ሐ) ከላይ ከተጠቀሱት ለሕተቶች መሪዎች የፈጸሙት የትኛውን ነበር? መ) ተሞክሮው የበለጠ አስደላች እንዲሆንልህ መሪዎች ምን የተሰየ ነገር ሊያደርጉ ይችሉ ነበር?

**አራተኛ ቀን**

ዕቅዱን በሚያጸድቁበት ጊዜ፣ ሽማግሌዎች የሚከተሉትን ነገሮች ማጠቃለያ አለባቸው፡-

ምንም እንኳን ሽማግሌዎች ራዕዮስተዳደር ለመፈጸም የሚያስችል ዕቅድ ሌሎች ሰዎች እንዲያዘጋጁ ቢጠይቁም፣ እግዚአብሔር የቤተ ክርስቲያንን ለገልግሎቶች ለመክታተል ትልቁን ኃላፊነት የሰጠው ለሽማግሌዎች ነው። ስለዚህ፣ በቤተ ክርስቲያን ውስጥ ዋና ዋና መርሐ ግብር ማጽደቅ ይኖርባቸዋል። ሽማግሌዎች አንድን ዕቅድ በሚያጸድቁበት ጊዜ፣ የሚከተሉትን ነገሮች ማለታወስ አለባቸው፡-

1. የሚቻል ከሆነ፣ እያንዳንዱ ሽማግሌ ከስብሰባው በፊት የዕቅዱን ቅጂ አግኝቶ ቢያነብ መልካም ነው። ይህም ስለ ዕቅዱ ለማሰብና ለመጻለይ በቂ ጊዜ እንዲያገኝ ያለችለዋል። ሽማግሌዎች ስለ ዕቅዱ ብዙ በጸሎትና ባሳቡ ቁጥር፣ በስብሰባው ወቅት ጊዜ ሳያጠፉ በዝርዝር ጉዳዮች ላይ ለመወያየት ይችላሉ። ሽማግሌዎች በአዲስ ዕቅድ ላይ በስብሰባ ላይ መነጋገር ቢጀምሩ፣ ስለ ዕቅዱ በጥልቀት ለማሰብና አጥጋቢ አስተያየት ለመስጠት መቸገራቸው የማይቀር ነው። ብዙውን ጊዜ እንደሚደረገው ለባላቤው ዕቅዱን

ያነብና አንዳንድ ሰዎች የመለላቸውን ይናገራሉ። የጊዜ እጥረት ስለሚኖር ዕቅዱን አጽድቀውት ያልፋሉ። ሌሎች አባላቤ አጀንዳዎች ላይ ለመወያየት በሚደረግ ጥድፍያ፣ በዕቅዱ ላይ ጥልቅ ውይይት ላይካሄድ ይቀራል። ጥልቅ ውይይት ካልተካሄደበት ደግሞ፣ ሽማግሌዎች ለአፈጻጸሙ ልባቸውን አይሰጡም። ይህ የሽማግሌዎች ሳይሆን የኮሚቴው ዕቅድ ይሆናል።

እግዚአብሔር ለቤተ ክርስቲያን የሰጠውን ራዕይ የማይፈጽም ዕቅድ ካጸደቀና በተግባር ለመተርጎም ጥረት በሚደረግበት ጊዜ ፍሬያማ ሊሆን ካልቻለ፣ ጥፋቱ የሽማግሌዎች እንጂ ለመተግበር የሞከሩት ሰዎች ሊሆን አይችልም። ሽማግሌዎች ሌሎችን መውቀስ የለባቸውም። ይህ የፈሪ ሰው ሥራ ነው። ምክንያቱም የቤተ ክርስቲያን ሽማግሌዎች ሥራቸውን በአግባቡ አልተወጡምና። የቤተ ክርስቲያን መሪዎች ዕቅዱን ለመተግበር ለሞከሩትና ለቤተ ክርስቲያን የራሳቸውን ስሕተት መግለጽ አለባቸው። ይህ የአመራር «እውነተኛነት» ነው። ለሥራው ኃላፊነት የተቀበሉ ሰዎች ለውድቀቱ መውቀስ አለባቸው። ይህም ማለት የሽማግሌዎችን ምክር ካለመቀበል ውጭ ችግሩ የተከሰተው በሽማግሌዎቹ ጥፋት ነው ማለት ነው። አንድም ዕቅዱ ጥሩ መሆኑን አላረጋገጡም ወይም አስፈላጊውን ክትትል አላደረጉም።

2. የቤተ ክርስቲያን ሽማግሌዎች የቀረበውን ዕቅድ ዝርዝር ጉዳዮች መወያየት የለባቸውም። ይልቁንም፣ ከሚከተሉት ነጥቦች አንጻር ዕቅዱን ይመረምራሉ፡-

ሀ. ዕቅዱ እግዚአብሔር ለቤተ ክርስቲያን የሰጠውን ራዕይ ይፈጽማል? ሽማግሌዎቹ የቀረበላቸው ዕቅድ እግዚአብሔር ለቤተ ክርስቲያን የሰጠውን ራዕይ የሚፈጽም መሆኑን ማረጋገጥ አለባቸው። ካልሆነ፣ እግዚአብሔር ለቤተ ክርስቲያን የሰጠውን ራዕይ ኮሚቴው እንዲቀይር ፈቅዶ እንደ ሆነ ለማረጋገጥ ራዕዩን ተመልሰው መክለስ አለባቸው። ነገር ግን እግዚአብሔር የሚፈልገው አሁንም የመጀመሪያውን ራዕይ ለመሆኑ አርግጠኞች ከሆኑ፣ ኮሚቴው ራዕዩን በሚፈጽም መልኩ ዕቅዱን እንደገና እንዲሠራ መጠየቅ አለባቸው።

ለ. ኮሚቴው ትኩረት ሳይሰጥ ያለፋቸው ክፍተቶች በዕቅዱ ውስጥ አሉን? ኮሚቴው ያላጤናቸው ነገሮች ካሉ፣ ሽማግሌዎች እነዚህን ነገሮች በመዘርዘር ኮሚቴው በዕቅዱ ውስጥ እንዲያካትት መጠየቅ ይችላሉ። ይህም ሽማግሌዎቹ አስፈላጊዎች ናቸው የሚሏቸው ነገሮች እንዳይታሰፉ ያስችላል።

ሐ. የተሰያዩ ኮሚቴዎች ውስን ግቦችና ዝርዝር ተግባራት አብረው ይሠራሉ ወይስ ይጣረሳሉ? እንዳንድ ጊዜ የተሰያዩ ኮሚቴዎች (ለምሳሌ፣ የወንጌል ስርጭትና ማስተማር) እርስ በርሳቸው የሚቃረኑ ውስን ግቦች ወይም ዝርዝር ተግባራት ያዘጋጃሉ። ይህ በተሰይህ ሁለት የተሰያዩ የአገልግሎት ዘርፎች (ክፍሎች) ሰየቅል የየራሳቸውን ግቦች በሚያዘጋጁበት ጊዜ የሚከሰት ችግር ነው። የቤተ ክርስቲያን መሪዎች ማድረግ ካሰባቸው ነገሮች አንዱ ግቦችና ተግባራት ተስማምተው የቤተ ክርስቲያኒቱን አገልግሎቶች ወደ ጋራ ራእይ የሚወስዱ መሆናቸውን ማረጋገጥ ነው። ሰምሳሌ፣ የእንደኛው የአገልግሎት ዘርፍ ግብ ብዙ ወንጌላውያንን መቅጠር ቢሆንና፣ የሌላኛው ደግሞ በክልሉ ውስጥ ሰመጽሐፍ ቅዱስ ጥናት የሚያስፈልጉ መጻሕፍትን ሰማንንዝ የሚያስችል መኪና መግዛት ከሆነ፣ እነዚህ ሁለት ግቦች እርስ በርሳቸው ሊጋጩ ይችላሉ። ሰወንጌላውያኑ ደመወዝ ሰመክፈል የሚያስችል በቂ ገንዘብ ከሌለ፣ መኪና መግዛቱ ተጨማሪ ገንዘብ ስለሚጠይቅ ወንጌላውያንን ሰመቅጠር የሚያስችል ገቢ ማግኘቱ አስቸጋሪ ሊሆን ይችላል። ወይም ደግሞ የልጆች አገልግሎት ዘርፍ ሁልጊዜ ሐሙስ ከሰዓት በኋላ የቤተ ክርስቲያኒቱን ግቢና ሕንጻ ለማገበረሰቡ ወጣቶች የስፖርት እንቅስቃሴ ለማካሄድ የሚጠቀም ከሆነና፣ የጸሎት ዘርፍ ደግሞ በዚያው ሰዓት የጸሎት ፕሮግራም ለማካሄድና ግቢውን ለመጠቀም ከፈለገ፣ ግጭት ይፈጠራል። ስለዚህ የቤተ ክርስቲያን መሪዎች የቤተ ክርስቲያን ቡድኖች ግቦችና ተግባራት ራእዩን ለመፈጸም ተስማምተው የሚሠሩ መሆናቸውን ማረጋገጥ አለባቸው።

መ. ውስን ግቦችና ዝርዝር ተግባራት እንደየ አስፈላጊነታቸው የቀዳሚነት ትኩረት የተሰጣቸው የቤተ

ክርስቲያኒቱ ሀብት ሁሉ እነስተኛ ጥቅም ባላቸው ነገሮች ላይ ሳይውል ወሳኝ የሆኑ የቤተ ክርስቲያን አገልግሎቶችን ለማካሄድ በሚያስችል መልኩ ነው ወይ? ሁላችንም በቤተ ክርስቲያን ውስጥ ሲከሰቱ ለማየት የምንፈልጋቸው ነገሮች አሉ። ትልቅ የቤተ ክርስቲያን ሕንጻ፣ መኪና፣ ጥሩ የሙዚቃ መሣሪያዎች፣ የመጽሐፍ ቅዱስ ትምህርት ቤት፣ ወዘተ. . . በቤተ ክርስቲያናችን ውስጥ እንዲኖሩ እንፈልጋለን። ቤተ ክርስቲያናችንን ለማሳደግ ልናደርጋቸው የምንችላቸው በሺዎች የሚቆጠሩ ነገሮች ይኖራሉ። በተወሰነ ደረጃ የቤተ ክርስቲያን ራእይ እንዲፈጸም የሚረዱ በመቶዎች የሚቆጠሩ ነገሮችን ልናደርግ እንችላለን። ነገር ግን ሁሉም ነገሮች እኩል ጠቀሜታ የላቸውም። እንዳንደች በጣም አስፈላጊዎች ሊሆኑ፣ ሌሎቹ ደግሞ ያን ያህል አስፈላጊዎች ሳይሆኑ ይችላሉ።

ስለሆነም፣ እግዚአብሔር የሰጠንን ሀብት በአግባቡ እንደሚጠቀሙ ባለ አደራዎች፣ ዕቅዶችን ስናወጣና ሀብት ስንመድብ፣ ሁልጊዜም፣ «ልናደርጋቸው የሚገቡን እጅግ አስፈላጊ ነገሮች ምን ምንድን ናቸው? ተጨማሪ ገንዘብ ካለን ብቻ የምናደርጋቸው ነገሮች የትኞቹ ናቸው?» የሚሉትን ጥያቄዎች ማንሣት አለብን። ቤተ ክርስቲያን እግዚአብሔርን በሚያስከብር መንገድ ታድግ ዘንድ ልናደርጋቸው የሚገቡን እንዳንድ ነገሮች አሉ። እነዚህ ነገሮች ካልተደረጉ፣ ለማየት የምንፈልገው ዕድገት ሳይከሰት ይችላል። በፊልጵስዩስ 1:10 ጳውሎስ የፊልጵስዩስ አማኞች «ከሁሉም የሚሻሰውን» ነገር እንዲያውቁ የሚጸልይላቸው መሆኑን ተናግሯል። እንደ ሰው እንደ ተናገረው፣ ስለአማኞች ከሁሉም የተሻሰውን ነገር እንዳናከናውን ጠላት የሚሆንብን ጥሩ ብቻ የሆነውን ማድረግ ነው። ስለሆነም ምንም እንኳን ገንዘባችንን ስድምጽ ማስተላለፊያ መሣሪያ መግዣ ማዋሉ መልካም ቢሆንም፣ መሪዎች፣ «እግዚአብሔር የሰጠንን ገንዘብ ለመጠቀም ከሁሉም የሚሻለው ነገር ይኼ ነው?» ብለው መጠየቅ አለባቸው።

ነገር ግን ከሁሉም የተሻለውና ጥሩ ብቻ የሆነው ነገር የትኛው እንደ ሆነ እንዴት እናውቃለን? በእንደ ሁኔታ ውስጥ የእግዚአብሔ

ርን እሳብ ለማወቅ ብዙ መጻሕፍትን ይጠይቃል። «ከሁሉም የሚሻለው» ነገር በአብዛኛው ከዘላለም እይታ አንጻር የሚታሰብ ነው። «የእግዚአብሔርን ንገዘብ ለዚህ ነገር ማዋሉ በዘላለም የሚሆነውን ነገር ይቀይራል ወይ? ይህ ብዙ ሰዎች ወደ ክርስቶስ እንዲመጡ ያስችላል ወይ? ሰዎች በእምነታቸው በተሻለ ሁኔታ እንዲያድጉ ያግዛል?» የሚሉትን ጥያቄዎች ማንሣት አለብን? በአብዛኛው ምርጫ የሚካሄደው በአካምሯችን ሁለት ነገሮችን በማመዛዘንና ለእግዚአብሔር መንግሥት የበለጠ ጠቀሜታ አለው ብለን የምናስበውን በመምረጥ ነው። ለምሳሌ፣ የእግዚአብሔርን ንገዘብ የጣሪያ ማልበሻ ቆርቆሮ ለመግዛት ማዋሉ፣ ለአንድ ዓመት በማገባረሰቡ ውስጥ ወንጌልን የሚመሰክር ወንጌላዊ ከመቅጠር ይሻላል? በጸሎት ወደ እርሱ ስንቀርብ፣ እግዚአብሔር የበለጠ እስፈላጊ የሆነውን ነገር የምናውቅበትን ጥበብ ይሰጠናል። ነገር ግን በግምገማው ውስጥ የራስ-ወዳድነት ፍላጎቶችን ማካተት የለብንም። እነዚህ የራስ-ወዳድነት ፍላጎቶች ለቤተ ክርስቲያናችን ከብርን የሚያመጡ፣ ወይም እንደ መሪዎች ከብርን የሚያመጡልን፣ የሕዝቡን የራስ-ወዳድነት ፍላጎቶች የሚያንጸባርቁ፣ ወዘተ. . . ሊሆኑ ይችላሉ።

ሠ. ቤተ ክርስቲያን የቀረበውን ዕቅድ ለማካሄድ ትችላለች? ዕቅድ ቤተ ክርስቲያን ተግባራዊ ልታደርግ የማትችለው «ምኞት» አይደለም። ለምሳሌ፣ ጎምላ አባላት ያላትና 100 ቆርቆሮዎች ያሉት የጭቃ ቤት መሥሪያ የሚሆን ንገዘብ ብቻ መስጠት የሚችሉ ከሆነ፣ ቤተ ክርስቲያን ባለ 300 ቆርቆሮ የሕንጻ ቤት እንድትሠራ መጠበቅ ዋጋ የለውም። ለሰዚህ ሽማግሌዎች ዕቅዱን በሚያጸድቁበት ጊዜ የተጠቀሰው የሰውና የንገዘብ እቅም እንዳላቸው ማረጋገጥ አለባቸው።

3. ከኮሚቴ አባላት አንድ ወይም ሁለት ሰዎች በሽማግሌዎች ጦርድ ላይ ተገኝተው ጥያቄዎችን ቢመልሱና ለምን የተወሰኑ ነገሮችን እንዳደረጉ ቢያብራሩ መልካም ነው።

4. የቤተ ክርስቲያን መሪዎች በዕቅዱ ላይ ከተወያዩ በኋላ፣ አንድም ቡድኑ አንዳንድ ነገሮችን በዕቅዱ ውስጥ አካትተው

አንደገና እንዲያስተካከሉ፣ ወይም ሽማግሌዎች ድጋፋቸውን በመስጠት ዕቅዱን ወደ ተግባር ለሚቀይሩ ሰዎች ማስተላለፍ ይኖርባቸዋል።

26ኛ ጥያቄ፡- ቀደም ሲለ በ14ኛ ጥያቄ ውስጥ ያዘጋጀኸውን ዕቅድ ተመልሰህ ከልህ። ሀ) ውስን ግቦችህን በአስፈላጊነታቸው ቅደም ተከተል 1ኛ ፣ 2ኛ፣ . . . አያልክ ጻፍ። ለ) በቅድሚያ ልታከናውናቸው የምትፈልጋቸው ነገሮች የትኞቹ ናቸው? ሐ) ልትሠራቸው የምትፈልጋቸውና ጻሩ ግን ያን ያህል አስፈላጊዎች ያልሆኑ ነገሮች የትኞቹ ናቸው?

5. ዕቅዶቻችን ከቤተ ክርስቲያን ደካማ ጎኖች ላይሆን ከቤተ ክርስቲያን ጠንካራ ጎኖች መጀመር አለባቸው። ሁሉም ሰውና ሁሉም ቤተ ክርስቲያን የየራሳቸው ደካማና ጠንካራ ጎኖች አሉት። እግዚአብሔር የሰጠንን ራእይ ተግባራዊ ለማድረግ በምንሠራበት ጊዜ ብዙውን ጊዜ ጠንካራ ከሆንንበት አካባቢ መጀመሩ የተሻለ ነው። ለምሳሌ፣ በርካታ ምእመናን አምነታቸውን ለሌሎች በማካፈሉ በኩል ተግተው እየሠሩ ናቸው እንበል (ጠንካራ ጎን)። ነገር ግን በቤተ ክርስቲያን ውስጥ የደቀ መዝሙርነት ፕሮግራም የለም (ደካማ ጎን)። ዕቅዳችንን ስንጀምር፣ የወንጌል ስርጭት ፕሮግራሚያችንን የበለጠ ለማጠናከር ከዚያው መጀመሩ ጠቃሚ ይሆናል። በተመሳሳይ ጊዜ፣ አዳዲስ አማኞችንና የደቀ መዝሙርነት ትምህርት ያልተከታተሉ አባላትን ቀስ በቀስ እናስተምራለን። በምስክርነቱ ተግባር ላይ ፈጣን ለውጥ እንጠብቃለን፣ ምክንያቱም በዚህ በኩል ጠንካሮች መሆናችን ስለሚታወቅ። በደቀ መዝሙርነቱ በኩል ግን ፈጣን ዕድገት እንጠብቅም። ምእመናን ያልለመዷቸውን አዳዲስ ነገሮች በፍጥነት እንዲማሩ ብናበረታታቸው፣ ለውጡን ሊቃወሙ ይችላሉ። ጠንካራ በሆኑባቸው ነገሮች ማደግ ከጀመሩ በኋላ ግን፣ በለውጦቹ ደስተኞች ስለሚሆኑ ደካማ በሆኑባቸው አካባቢዎችም እዳዲስ ነገሮችን ለመሞከር ይፈቅዳሉ።

6. በአንድ ጊዜ ብዙ ዐበይት ዋና ዋና ግቦች ላይ መሥራት የለብንም። የቤተ ክርስቲያን መሪዎች የቤተ ክርስቲያናቸውን ብቃት ማወቅ አለባቸው። ብዙ እገልግሎቶችን በጥራት

የሚያከናውኑ በርካታ የሠለጠኑ ለዎች ክሌላቸው፣ ብሎም የቤተ ክርስቲያን አደረጃጀትና የአመራር መዋቅር ብዙ የተለያዩ አገልግሎቶችን በተመሳሳይ ጊዜ ሊከታተሉ ካልቻሉ፣ ቤተ ክርስቲያን ጥቂት ተግባራትን በማከናወን ላይ ብቻ ማተኮር አለባት። ብዙ ነገሮችን ከመነካካት ይልቅ፣ ጥቂት ነገሮችን ጥሩ አድርጎ መሥራቱ የተሻለ ነው። አንደ ቤተ ክርስቲያን መሪዎች፣ ልናከናውናቸው የሚገቡንን እጅግ አስፈላጊ ነገሮች መርጠን በጥሩ ሁኔታ ልናከናውናቸው ይገባል። ብዙ ነገሮችን ነካክቶ ማለፍ ቤተ ክርስቲያናችንንም ሆነ ጌታችን ኢየሱስ ክርስቶስን የሚያለድብ ተግባር ሊሆን ይችላል።

የቤተ ክርስቲያን መሪዎች ቤተ ክርስቲያን በሚገባ ልታከናውን የማትችላቸውን ተግባራት አንድታከናውን አግዚአብሔር ይፈልጋል የሚል አምነት ካላቸው፣ አገልግሎቱን ጥራት በጎደለው መንገድ ከማካሄድ ይልቅ የቤተ ክርስቲያን መሪዎች የምእመናንን አቅም ቢገነቡ የተሻለ ይሆናል። ሥራውን ለማካሄድ በቂ የሠለጠነ የለው ጋይል ከሌለን፣ ለዎችን በማሳደግ በተሰያዩ አገልግሎቶች ላይ እንዲለማሩ ማድረግ አለብን። መሪዎች ተገቢውን ክትትል ለማካሄድ ሥራ የሚበዛባቸው ከሆነ፣ ጊዜ ለማግኘት ይችሉ ዘንድ የተወሰኑ ኃላፊነቶችን ሰሌዎች በውክልና ማስተላለፍ ወይም ሥራውን የሚያካሂዱ ሌሎች ለዎችን ማሰልጠን አለባቸው። የአገልግሎት አቅምን ለማሳደግ፣ ቤተ ክርስቲያን ለክትትል በቂ ጊዜ ያላቸውን መሪዎች ቁጥር መጨመር አለባት። አንዲሁም ደግሞ ቤተ ክርስቲያን አገልግሎቶችን ለማካሄድ የገንዘብ አቅሚን ማሳደግ ይኖርባታል።

27ኛ ጥያቄ፡- ሀ) ቤተ ክርስቲያን ብዙ አገልግሎቶች ለማካሄድ በመፈለግ ምክንያት ጥሩ ሥራዎች ላይሠሩ የቀሩበትን ሁኔታ ግሰጽ። ስ) ቤተ ክርስቲያን አንድን ነገር ጥሩ አድርጋ ሳትሠራ ስትቀር በሥራው ስኬታማ በመሆን ለአግዚአብሔር ክብርን የምታመጣ ይመስልሃል? መልስህን አብራራ። ሐ) ቤተ ክርስቲያን ሥራዋን በጥሩ ሁኔታ ለማከናወን በየትኞቹ አገልግሎቶች ላይ ትኩረት ማድረግ ነበረባት?

ዕቅዱ ከጸደቀ በኋላ፣ ሽማግሌዎች ተግባራዊ ሥራ ለሚያከናውኑ ሰዎች በውክልና መስጠት አለባቸው።

ሽማግሌዎች በዕቅዱ ውስጥ ተግባሮቹን እንዲያካሂዱ ለተጠቀሱት ሰዎች ሥራዎቹን በፍጥነት መስጠት አለባቸው። የዕቅድና የክንውን ተግባራት የለዎች የሥራ መንፈስ ሳይቀዘቅዝ በፍጥነት እንዲካሄዱ ማድረግ አስፈላጊ ነው። ዕቅዱ ከጸደቀ በኋላ ወደ ተግባር ለሚሰውጡ ሰዎች አስከሚስጥበት ጊዜ ድረስ ብዙ ጊዜ የሚያልፍ ከሆነ፣ ሰዎች ራሳቸውን ለአግዚአብሔር ሥራ በደለታ ለመስጠት ሊቸገሩ ይችላሉ።

ሽማግሌዎቹ ከመካከላቸው አንዱ የዕቅዱን ክንውን እንዲከታተል መመደብ አለባቸው። ዕቅዱን በመተግበር ላይ ያሉት ሰዎች ተጠሪያቸው የሆነውን ሽማግሌ ማወቅ አለባቸው። ሽማግሌው ለሽማግሌዎች ቦርድ ክንውኑን በተመለከተ በየጊዜው ሪፖርት ማድረግ አለበት። ሌሎች ሽማግሌዎች ለሰ ዕቅዱ ጥያቄዎች ካሏቸው በቀጥታ ተግባራዊ ክንውን ላይ ካሉት ሰዎች ጋር ከመገናኘት ይልቅ፣ ከተመደበው ሽማግሌ ጋር ቢነጋገሩ የተሻለ ነው። ተግባራዊ ክንውን ላይ ያሉት ሰዎች አንድ «አስቃ» ብቻ ቢኖራቸው ይመረጣል። የክንውን ሠራተኞቹ ከብዙ ሽማግሌዎች አርስ በርሳቸው የሚጋጩ አላባችን የሚሰሙ ከሆነ፣ ግራ ሊጋቡ ይችላሉ። ለብላቢውም ቢሆን በቀጥታ ከሰዎቹ ጋር ከመነጋገር ይልቅ፣ በተመደበው ሽማግሌ በኩል ማድረግ የሚፈልገውን ነገር ማከናወን አለበት።

የዕቅዱን ክንውን የመከታተል ኃላፊነት የተሰጠው ሽማግሌም ቢሆን የትኞቹን ጉዳዮች በግሉ ሊወስንና የትኞቹን ደግሞ ወደ ሽማግሌዎች ቦርድ ማምጣት አንዳለበት በግልጽ ሊነገረው ይገባል። ሁሉም ሽማግሌዎች እንዲያጸድቁት የሚያስፈልገው ጠቅላላይቱን ቤተ ክርስቲያን የሚመለከት ዐቢይ ውሳኔ ብቻ መሆን አለበት። ዕለታዊ የአስተዳደር ውሳኔዎችን መስጠት ሥራውን የሚያከናውኑ ሰዎች ኃላፊነት ሊሆን ይገባል። ብዙ ዝርዝር ነገሮች ሽማግሌዎች እንዲወያዩባቸውና እንዲያጸድቁቸው የሚቀርቡላቸው ከሆነ፣ ሥራውን እንዲያስተ

ዳድሩ የወክሏቸው ለዎች ቀርተው ሽማግሌዎቹ አስተዳዳሪዎች ሆነዋል ማለት ነው። ሽማግሌዎች ብዙ ኃላፊነቶች ያሉባቸው ለ ዎች በመሆናቸው፤ ለዎች ለሚገጥሟቸው ጥያቄዎች በቀላሉ መልሶችን ስለማያገኙ ሊያዝኑ ይችላሉ። ሁልጊዜም ከሽማግሌ ዎች ፈቃድ መጠየቅ ካለባቸው፤ ለዎች ዕቅድ በማውጣትና ዕ ቅዱን ተግባራዊ በማድረግ ችሎታቸው ሊያድጉ አይችሉም። አግዚአብሔር የሰጣቸውን ችሎታ አንደ መጠቀሙ የመሪዎችን አሳብ ብቻ ይከተላሉ።

3. ዕቅዱን ወደ ተግባር የሚለውጡ ለዎች ጥያቄዎችን በሚያቀርቡላቸው ለዓት ሽማግሌዎች ፈጣን ምላሽ መስጠት አለባቸው። ለዎቹ ለጥያቄያቸው ምላሽ ወይም ለሥራው የሚያስፈልግ ነገር በመጠበቃቸው ምክንያት ሥራው ከተቋረጠ፤ እንደገና መጀመሩ ከባድ ሊሆን ይችላል። በዚህ ጊዜ ዕቅዱን ለመተ ግበር የተመደቡት ሰዎች ተስፋ በመቁረጣቸው ምክንያት ወደ ሌላ አገልግሎት ሊዘልቁና ከረዥም ጊዜ በኋላ ከሽማግሌዎች መልስ በሚመጣበት ጊዜ በቦታው ላይኖሩ ይችላሉ። አገልግሎትን ከሥራ ላይ የማዋል ብቃት ያላቸው ለዎች ብዙውን ጊዜ በሥራ መጠመድ ያስደስታቸዋል። ሌሎች ለዎች ውሳኔ እየተጠበቁ ከሥራ በሚባዝኑበት ጊዜ ግን በፍጥነት ተስፋ ይቆርጣሉ። ተስፋ ሲቆርጡ ደግሞ፤ እንድም አገልግሎቱን ትተው ሌላ ሥራ ይጀምራሉ፤ ወይም ለአግዚአብሔር ሥራ ጊዜ መስጠቱ አስፈላጊ አይደለም የሚል አስተሳሰብ ያጎለብታሉ።

28ኛ ጥያቄ፡- ሀ) ከእነዚህ ደረጃዎች የቤተ ክርስቲያናችሁ ሽማግሌዎች ጥሩ እድርገው የሚያከናውኗቸው የትኞቹ ናቸው? ለ) ለውጥ ማሳየት ያለባቸው በየትኞቹ ደረጃዎች ነው? ሐ) በቤተ ክርስቲያናችሁ ውስጥ ያሰውን አንድ አገልግሎት በምሳሌነት በመጠቀም፤ ዕቅድ ማውጣትና መተግበር ከላይ የተማርናቸውን ነገሮች በሚያንጸባርቅ መልኩ መከናወን ያለበት እንዴት እንደ ሆነ ግለጽ።

**መሪዎች ዕቅዶቻቸውን ከተለዋዋጭ ሁኔታዎች ጋር በማስተካከል ለማጣነትን ማንጸባረቅ አለባቸው።**

ምንም እንኳን በአብዛኛው ራዕዮችን ባይለወጥም፤ ራዕዩን ለመፈጸም የምንጠቀምባቸውን ዕቅዶች በማዘጋጀቱ ረገድ

ለማጣነትን (flexibility) ማሳየት ይኖርብናል። ክሶዶ ወደ አዲስ እበባ የሚወስዱ የተለያዩ መንገዶች እንዳሉ ሁሉ (አንዳንዶቹ ቅርብ፤ ሌሎቹ ሩቅ)፤ አግዚአብሔር የሰጠንን ራዕይ ለመፈጸምም የተለያዩ መንገዶችን መጠቀም ይቻላል። አግዚአብሔር በግልጽ የሚነግረን ነገሮች አሉ። ምንም እንኳን መጀመሪያው አካባቢ ስኬ ታማ ባይመስሉም፤ እነዚህን ነገሮች ማከናወን አለብን። ነገር ግን አግዚአብሔር በትክክል አንድናደርግ የሚፈልግ መሆኑን ሳናውቅ የምንሞክራቸው ሌሎች ነገሮችም አሉ። አግዚአብሔር ብዙውን ጊዜ በሮችን በመክፈት (ዕቅዶችን በማሳካት) እና በመዝጋት (ሳይሳካ ሊቀር) ይመራናል። ይህ ተስፋ ሊያስቆርጠን አይገባም። ሐዋርያው ጳውሎስ እንኳን ዕቅዶችን አውጥቶ ሳለ አግዚአብሔር ወደ ሌሎች አካባቢዎች ሄዶ እንዲያገለግል በመፈለጉ ምክንያት ዕ ቅዶቹን መቀየር አስፈልጎት ነበር። ጳውሎስ ወደ አንዳንድ የእስያ እገሮች ወንጌሉን ለማድረስ ቢፈልግም አልተፈቀደለትም (የሐዋ. 16:6-10)። ወደ ሮም፤ ከዚያም ወደ ስፔይን ለመሄድ ፈልጎ ነበር (ሮሜ 15:23-29፤ የሐዋ. 24:27፤ 28:30)። የመጀመሪያ ዕቅዶችን ጊዜ ያለፈበት እንዲሆን የሚያደርጉ ሁኔታዎች ሊፈጠሩ ይችላሉ። በሌሎች ጊዜያት፤ እንድን ነገር ለንሞክር በጠበቅነው መንገድ አይሳካልንም። ስለዚህ እንደ ሁኔታው ዕቅዶቻችንን ማስተካከል አለብን። ራዕዮችንን ለመፈጸም እንድ ነገር ሞክረን ካልተ ሳካልን፤ ተስፋ ቆርጠን መተው አለብን ማለት አይደለም። ነገር ግን፤ ሌላ አማራጭ መንገድ ፈልገን ከግባችን ለመድረስ መጣር አለብን። ስለዚህ አግዚአብሔር የሰጠንን ራዕይ የምንፈጽምበትን ሌ ላ አማራጭ እንፈልጋለን እንጂ ራዕዮችንን እንለውጥም።

**አንዳንድ ጊዜ መሪዎች የመጀመሪያ ዕቅዶቻቸው የማይሳኩ ከሆኑ አማራጭ ዕቅዶችን ማውጣት አለባቸው።**

አግዚአብሔር ቀደም ብሎ የማይገልጽልን ብዙ ነገሮች ስላሉ፤ አማራጭ ዕቅዶችን ለማውጣት የምንገደድባቸው ብዙ አጋጣሚዎች አሉ። እነዚህ ዕቅዶች የሚጻፉት፤ «ይኼኛው ካልተሳካ፤ ይኼኛውን አናደርጋለን» በሚል ነው። በተለይም ዕቅዶቻችን አስቸኳይ ከሆኑና

አማራጭ መንገድ ካልተዘጋጀላቸው፣ ሥራው ይቆያል ማለት ነው። የመጀመሪያው ዕቅድ (ተግባር) የማይሠራ ከሆነ፣ ሁለተኛ ወይም ሦስተኛ አማራጭ ልናዘጋጀላቸው የሚገቡ ዕቅዶች አሉ። ለምሳሌ፣ በአንድ ወር ጊዜ ውስጥ ለሚካሄድ ከንፍረንስ አንድ አስተማሪ ወይም ለባኪ ጋብዛችኋል እንበል። ሽማግሌዎቹ ያንን ተናጋሪ ለመጋበዝ ይፈልጋሉ። ነገር ግን ሁለተኛና ሦስተኛ አማራጭ አድርገው የያዙት ለው የላቸውም። ደብዳቤ ጽፈው ያንን ተናጋሪ ቢጋብዙም፣ ከሦስት ሳምንታት በኋላ እርሱ ሊገኝ እንደማይችል ይረዳሉ። ሁለተኛ ዕቅድ ስላልነበራቸው፣ ሽማግሌዎቹ እንደገና የመሰባሰቡን አስቸጋሪ ተግባር ለማከናወን ይገደዳሉ። ነገር ግን የሽማግሌዎቹ ሰብሳቢ ሩቅ ቦታ ሄዶ ቢሆንና ውሳኔ መስጠት ባይቻልም፣ ሁሉም ነገር ተበላሽ ማለት ነው። የመጀመሪያው ድንገት ባይሠራ በሚል አማራጭ ዕቅድ ስላላወጣችሁ፣ ተወዳጅ ያልሆነ ተናጋሪ በከንፍረንሱ ላይ እንዲናገር ከማድረግ የተሻለ አማራጭ ሊኖራችሁ አይችልም። ጥሩ ዕቅድ ሁልጊዜም አንድ ነገር ባይሠራ ተተኪ የሚሆን አማራጭ ያዘጋጃል።

29ኛ ጥያቄ፡- ሀ) መሪዎች አንድ ያልጠበቁት ነገር ቢከለት ምን እንደሚያደርጉ በማሰብ አማራጭ ዕቅዶችን ባለማውጣታቸው ምክንያት ችግሮች ሲከሰቱ የተመለከተከበትን ሁኔታ ግለጽ። ለ) ቀደም ሲል ካዘጋጀኸው ዕቅድ ውስጥ አንድ ጠቃሚ ተግባር ምረጥና የመጀመሪያው ባይላካ የምትወሰደውን አማራጭ አመልክት።

**ሲይጣን ዕቅዱን እንዳታጠናቅቅ ስለሚፈትንህ መጠንቀቅ አለብህ**

በግልና እንደ ቤተ ክርስቲያን ለእግዚአብሔር ማድረግ የምትፈልጉትን ራስዬና ዕቅዶች በማውጣት እስካሁን ብዙ ሥራዎችን እከናውናችኋል። ነገር ግን ሲይጣን እግዚአብሔርን የሚያስከብሩ ጥሩ ዕቅዶችን ይጠላል። ስለሆነም፣ ሲይጣን ዕቅዶቹ እግዚአብሔርን በሚያስከብር መንገድ እንዳይካሄዱ ለማድረግ በእናንተና በሽማግሌዎች ላይ ወጥመዱን ይዘረጋል። ለመሆኑ ዕቅዶቻችን እውን እንዳይሆኑ ሲይጣን የሚጠቀምባቸው የተለመዱ ወጥመዶች ምን ምንድን ናቸው?

1. በቤተ ክርስቲያን ውስጥ ለችግሮች እልባት በመስጠቱ ተግባር ላይ ስለምናተኩር፣ ወደፊት ለማደግ የሚያስችሉንን ዕቅዶች ለማውጣት ጊዜ ያጥረናል። የሥራ መብዛት ስይጣን ወሳኝ የሆኑትን ጉዳዮች እንዳናከናውን የሚጠቀምበት የተለመደ ወጥመድ ነው። አንድ መሪ ሊያደርጋቸው ከሚገባቸው አጅግ አስፈላጊ ነገሮች አንዱ ዕቅድ ማውጣትና የእግዚአብሔርን ራስዬ መፈጸም ነው። ሽማግሌዎች እግዚአብሔር ቤተ ክርስቲያንን ለማሳደግ ወደሚፈልግበት አቅጣጫ የሚመራ ዕቅድ ካለው፣ በመምራት ሥራ ላይ ናቸው ያሉት ማለት አይቻልም። ቤተ ክርስቲያን ከተውገም ያላትን አቅም ልትጠቀም አትችልም። የቤተ ክርስቲያን መሪዎች ችግሮችን በመፍታት ላይ ደፋ ቀና ማለታቸውና ለማቀድ ጊዜ አለመውሰዳቸው ስይጣንን ያስደስተዋል!

2. ምቹ ጊዜ እስኪመጣ ድረስ ዕቅድ የማውጣቱን ሥራ እናዘገዥለን። ሲይጣን ከሚጠቀምባቸው ማታለያዎች አንዱ ዕቅዶቻችንን እንድናዘገይ ማድረግ ነው። «ነገ ትሠራዋለህ» ይለናል። «ነገ» የተባለው ቀን ግን መቼም ቢሆን አይመጣም። ነገ ነገን አየወለደ ይሄዳል። እግዚአብሔር ራስዬና ዕቅድ በሚለጠን ጊዜ፣ ወዲያውኑ ሥራውን መጀመር አለብን። ሥራውን ከጀመርን፣ መቀጠሉ ይቀላል።

3. ዕቅዱን እናወጣና ተግባራዊ ለማድረግ ሳንሞክር እንቀራለን። ጠንክራችሁ በመሥራት ተግባራዊ ካላደረጋችሁት፣ የትኛውም ዕቅድ ዋጋ የለውም። ቀደም ብለን እንደ ተመለከትነው፣ ዕቅዱን በወረቀት ላይ ካለፈሩ በኋላ ተግባራዊ ለማድረግ አለመሞከር ለእግዚአብሔር የገቡትን ቃል እንደ ማጠፍ ነው። መሪዎች ዕቅድ በሚያወጡበት ጊዜ፣ እግዚአብሔር ተግተው እንዲሠሩና ዕቅዱን ተግባራዊ እንዲያደርጉ በኃላፊነት ይጠይቃቸዋል። ዕቅዶችን ለእግዚአብሔርና ለእግዚአብሔር ሕዝብ ስለምናከናውነው ተግባር የገባነው ቃል ኪዳን ነው።

4. አዳዲስ የቤተ ክርስቲያን መሪዎች በሚመረጡበት ጊዜ የበፊት ሥራዎች በጥሩ ሁኔታ አለመከናወናቸውን በማሰብ የራሳችንን ራእዮችና ዕቅዶች ለማዘጋጀት እንፈልጋለን። አንዳንድ

ጊዜ ለይጣን የቀድሞዎቹ ሽማግሌዎች ያከናወኑት ተግባር ሁሉ የተሳሳተ እንደ ሆነና እኛ የተሻለ ሥራ ልናከናውን እንደምንችል እንድናምን ያደርገናል። በዚህ ጊዜ ቀደም ሲል የተሠራውን ሥራ ሁሉ እናወድማለን። የቤተ ክርስቲያን እገልግሎቶችን በመከለስ ከአሠራራችን ጋር በሚሄድ መልኩ ማስተካከሉ መልካም ነው። ነገር ግን መንፈስ ቅዱስ በፊት ይሠሩ የነበሩት መሪዎች ውሳኔዎችን እንዲሰጡ እንደ መራቸው ማመን አስብን። ስለሆነም፣ እንደ ነገር ባፈጠጠ መልኩ ስሕተት መሆኑን ካልተመለከትን በስተቀር፣ እዲላቸው መሪዎች የቀድሞዎቹ መሪዎች የያዙትን ራእይ መቀበል አለባቸው። አብዛኞቹ ግቦች ትክክል እንደሚሆኑ አያጠራጥርም። ሲለወጡ ወይም ሲስተካከሉ የሚገባቸው ነገሮች ካሉ፣ ወደ ውስን ግቦች ለመድረስ የሚያግዙ ተግባራት ናቸው የሚሆኑት። የአዲስ መሪዎች የመጀመሪያ ተግባር መሆን ያለበት የበፊት መሪዎች የነበራቸውን ፕሮግራም (ራእይና ዕቅዶች) መረዳት ነው። የበፊት መሪዎች (እና እግዚአብሔር) ቤተ ክርስቲያንን ወዴት ይመሩ እንደ ነበረ ከተገነዘቡ በኋላ፣ እገልግሎቶችን በመከለስ የራሳቸውን ዕቅዶች ማዘጋጀት አለባቸው። በአብዛኛው እዲላቸው ቤተ ክርስቲያን መሪዎች የቤተ ክርስቲያን ራእይ፣ ግቦችና ተግባራት በሚገባ አስኪያውቁ ድረስ ነገሮች ቀድሞ በነበሩበት መንገድ እንዲቀጥሉ ማድረግ መልካም ነው። ከዚያ በኋላ ነው በጸሎት ነገሮችን ማስተካከል ያለባቸው። የቤተ ክርስቲያን መሪዎች የሚጨነቁት ለእግዚአብሔር መንግሥት (እና ቤተ ክርስቲያን) ማደግ እንጂ የበፊት መሪዎችን ሥራ በመቀበላቸው ወይም በመጣላቸው ለዎች ጎበዞች ናቸው ወይም ሰነፎች ናቸው ብለው እንዲያስቡ ለማነሣሣት አለመሆኑን ተገንዝቡ። አዳዲስ መሪዎች ጠንካራ መሪዎች መሆናቸውን ለማሳየት የበፊት መሪዎች የሠሯቸውን ሥራዎች ማውደማቸው ከሰይጣን እንጂ፣ ከእግዚአብሔር የመጣ አይደለም። እንዲህ ዓይነት መሪዎች የሚገነቡት የራሳቸውን መንግሥት እንጂ የእግዚአብሔርን መንግሥት አይደለም።

5. የሽማግሌዎች ለብሳቢ ራሱን ፈላጭ ቆራጭ አምባገነን መሪ አድርጎ ይሾማል። «መሪው እኔ ነኝ። እኔ ራእይና ዕቅድ አውጥቼ ሌሎች ምን ማድረግ እንዳለባቸው አነግራቸዋለሁ!» ሲል ያስባል።

ይህም ሌላው የተለመደ የሰይጣን ወጥመድ ነው። በዚህ አመለካከት ውስጥ ሰሕተት የሆኑ ብዙ ነገሮች አሉ።

ሀ. ይህ «የጌትነት» እንጂ የአልጋይነት መንፈስ አይደለም። የቤተ ክርስቲያን መሪዎች ውሳኔዎችን የሚሰጡና ለዎች ውሳኔዎቻቸውን እንዲተገብሩ የሚያዙ አምባገነኖች መሆን እንደሌለባቸው ቀደም ብለን ተመልክተናል። እኛ የእግዚአብሔር ቤተሰብ አባል እንደ መሆናችን፣ ምእመናንን ለማገልገል በመጣር ላይ ነን። ስለሆነም፣ የእግዚአብሔርን ሥራ ለማከናወን ከሌሎች ለዎች ጋር መተባበር አለብን።

ለ. ዕቅዱ ደካማ ይሆናል። ለሎሞን ብዙ ምክር ባለበት ጥበብ አለ ሲል ይመክረናል። (ምሳሌ 15:22ን አንብብ።) አያንዳንዱ ዕቅድ ጥሩ ሊሆን የሚችለው የተለያዩ ለጠቃዎች፣ አመለካከቶች፣ ተሞክሮዎች፣ ወዘተ. . . ያላቸው ለዎች የተሳተፉበት እንደ ሆነ ነው። እግዚአብሔር ቤተ ክርስቲያንን ያደራጀው እንደ አካል ብልቶች የተለያዩ ለዎች አብረው የሚሠሩባት አድርጎ ነው። የቤተ ክርስቲያን መሪዎች የዚያ አካል ክፍሎች እንደ መሆናቸው፣ አያንዳንዳቸው የሌላው አገዛ እንደሚያስፈልጋቸው መረዳት አለባቸው።

ሐ. ለዎች ዕቅዱን በማዘጋጀቱ ተግባር ላይ ካልተሳተፉ፣ ሥራውን ከፍጻሜ ለማድረስ ፈቃደኞች አይሆኑም። ቤተ ክርስቲያን እንደ መንግሥት መሥሪያ ቤቶች ዋናው ጽ/ቤት ውሳኔዎችን አዘጋጅቶ በአገሪቱ ውስጥ ያሉት ዜጎች ሁሉ ተግባራዊ እንዲያደርጉ የሚያዘበትን መሥመር ልትከተል አትችልም። ወይም ደግሞ እንደ ሰው ቀጥረን እንዲሠራልንና ምንም ዓይነት ዕቅድ ላያወጣ ወይም ላያስብ ያዘዘነውን ብቻ እንዲፈጽም የምናደርግበትን የንግድ ድርጅት ዓይነት አይደለችም። ይልቁንም፣ ቤተ ክርስቲያን ለዎች አብረው የሚሠሩባት ቤተሰብ ነች። ምእመናን የሚሠሩት በበጎ ፈቃደኝነት ነው። ዕቅዳችንን በጉልበት ልናሠራቸው አንችልም። በገንዘብ ልንቀጥራቸውም አንችልም። ከዚህ ይልቅ፣ በዕቅዱ ላይ ለመሥራት በጎ ፈቃደኞች ሆነው መገኘት አለባቸው። ይህ ተግባራዊ የሚሆንበት ትልቁ መንገድ ደግሞ

ራእዩንና ዕቅዱን የማዘጋጀቱ እካል እንዲሆኑ ማድረግ ነው። በዚህ ጊዜ «ይህ የሽማግሌዎቹ ዕቅድ ነው፤» ማሰታቸው ቀርቶ፤ «የእኛ ዕቅድ ነው» ይላሉ።

30ኛ ጥያቄ:- ሀ) ሰይጣን የቤተ ክርስቲያን መሪዎች የጋራ ራእይ ለመፈጸም ዕቅዶችን እንዳያወጡና ካቀዱ በኋላም ተግባራዊ እርምጃዎችን እንዳይወስዱ ለመከላከል የሚጠቀምባቸውን ወጥመዶች ግለጽ። ለ) ሰይጣንን ለማሸነፍና በእነዚህ ወጥመዶቹ አማካኝነት መሪዎችን ድል እንዳይነሣ ለመከላከል ምን ሊደረግ ይገባል ትላለህ?

**ሰሕይወታችን እና ለቤተ ክርስቲያናችን የራሳችንን ዕቅዶች ማዘጋጀት**

እሁን በሚገባ የታሰበበት ዕቅድ ማውጣት የእናንተ ሥራ ይሆናል። ሰግል ሕይወታችሁና ለቤተ ክርስቲያን ዕቅዶችን ታወጣላችሁ። የሚከተሉትን መልመጃዎች ሥሩ። ይህ ዕቅድን በሚገባ ለመረዳት ያግዛችኋል። እግዚአብሔርም ዕቅዳችሁን በመጠቀም ስሙን ሊያሰክብር ይችላል።

31ኛ ጥያቄ:- ሀ) ለማከናወን የምትፈልገውን እንደ የግል ጉዳይ እሰብ። (ለምሳሌ፣ ትምህርትህን ማሻሻል፣ ቤተ መሥራት፣ መንጃ ፈቃድ ማውጣት፣ የሙዚቃ መሣሪያ መማር)። በራእይና ዕቅድ ላይ የተሰጠውን ትምህርት በመጠቀም፣ ፍላጎትህን እውን ለማድረግ የሚያስችል ዝርዝር ዕቅድ እውጣ። ለ) ይህንን ዕቅድ ማዘጋጀት ከግብህ ለመድረስ ልታደርጋቸው የሚገቡህን ነገሮች እንድትገነዘብ ያደረገህ እንዴት ነው? ሐ) ውስን ግቦችህን እና ዝርዝር ተግባሮችህን በእሳቤላንነት ቅደም ተከተል ጸፋቸው። መ) በተለያዩ ግቦች መካከል የተፈጠረ ግጭት ካለ ተመልከት።

32ኛ ጥያቄ:- ሀ) በቤተ ክርስቲያናችሁ ለመሳተፍ የምትፈልገውን እንደ እገልግሎት ምረቅ። የተማርካቸውን ነገሮች በመጠቀም፣ እገልግሎቱ እንዲካሄድ ሊደረጉ የሚገባቸውን ነገሮች ዝርዝር። እነዚህን ነገሮች በእሳቤላንነትና በጊዜ ቅደም-ተከተል ዝርዝራቸው። ማን ምን መሥራት እንዳለበት፣ ለአፈጻጸም የሚያስፈልገውን ገንዘብ ወይም ሌላ ነገር ግለጽ። ለ) እንዲህ ዓይነት ዝርዝር ዕቅድ ማውጣት ራእይህን እውን ለማድረግ በቤተ ክርስቲያን ውስጥ መከናወን ያለባቸውን ነገሮች ለማወቅ እንዴት እንደሚረዳህ ግለጽ። ሐ) እግዚአብሔር ይህንን ሥራ እንድታከናውን

እየጠራህ ከመሰለህ፣ ይህንን ሽክም እንዴት ወደ ተግባር መቀየር እንደሚቻል ለምን ከሽማግሌዎች እንዱን አታማከርም?

33ኛ ጥያቄ:- በትምህርት ዘጠኝ መጨረሻ ላይ ስለ በላል ቤተ ክርስቲያን የተሰጠውን ሥዕላዊ መግለጫ ተመልሰህ ከልሱ። ሀ) ለእያንዳንዳቸው አራት ንዑስ ክፍሎች፣ ቤተ ክርስቲያን ንዑስ ራእይዋን ለመፈጸም ልትጠቀም የምትችላቸውን አራት ውስን ግቦች ጸፍ። ለ) ለአራቱ ግቦች ለእያንዳንዳቸው ቤተ ክርስቲያን ንዑስ ራእዮችን እውን ለማድረግ ልትጠቀም የምትችላቸውን አራት ተግባራት ጸፍ። ሐ) የቤተ ክርስቲያናችሁን እገልግሎቶች ገምግም። 1) ከአራቱ አዕማዶች በጣም ጠንካራው የትኛው ነው? 2) በጣም ደካመውስ? 3) ደካማ አዕማድ የቤተ ክርስቲያናችሁን መንፈሳዊ ጤንነት እንዴት ለአደጋ እንደሚያጋልጥ እብራራ።

**እምስተኛ ቀን:- ለሳምንታዊ ስብሰባ በመዘጋጀት የዚህን ሳምንት ትምህርት ክልስ።**

**ሳምንታዊ ስብሰባ**

**የውይይት ጥያቄዎች:-**

1. ሀ) እያንዳንዱ ሰው ለቤተ ክርስቲያኒቱ ንዑስ ራእይ የጸፋቸውን ውስን ግቦች ለቡድኑ አባላት ያካፍል። ለ) ስለ በላል ቤተ ክርስቲያን ከሚናገረው ሥዕላዊ መግለጫ እንደ ንዑስ ራእይ ምረጡና ቤተ ክርስቲያን ይህንኑ ንዑስ ራእይ ለመፈጸም ልትጠቀም የምትችላቸውን ቢያንስ 12 ውስን ግቦች ዝርዝር። ሐ) ውስን ግቦችህ በመጀመሪያው ቀን ትምህርት ውስጥ የተሰጡትን መሰፈርቶች እንዴት እንደሚያሟሉ ክልሱ።

2. ሀ) እያንዳንዱ ሰው ከውስን ግቦቹ እንዱን መርጦ ይህንኑ ግብ ለማሳካት የጠቀሳቸውን ዝርዝር ተግባራት፣ ጊዜ፣ የሰው ኃይል እና ገንዘብ ለቡድኑ ያካፍል። ለ) ከላይ ከዘረዘራችኋቸው ውስን ግቦች እንዱን ምረጡና ይህንኑ ግብ ለመፈጸም የሚያስችሉ ቢያንስ 12 ዝርዝር ተግባራትን ዝርዝር። የጊዜ ሰሌዳ፣ ሰዎችና የገንዘብ ምንጭ መረጃዎችን ጨምሩ። ሐ) ዝርዝር ተግባሮቻችሁ የሁለተኛውን ቀን ትምህርቶች አሳቦች እንዴት ተግባራዊ



እንደሚያደርጉ ተወያዩ። መ) ውስን ግቦችንና ዝርዝር ተግባራትን ማስፈር የቤተ ክርስቲያንን ዕቅዶች እንዴት እንደሚያሻሽል ግለጽ። ሠ) መሪዎች ዕቅዶቻቸውን በዚህ መንገድ ለሰማከናወናቸው የሚሰጡት ምክንያት ምን ሊሆን ይችላል? ለዚህ ምክንያታቸው ምን መልስ ትስጣቸዋለህ?

3. ሀ) ሰዎች ግምገማን የሚፈሩት ስምንድን ነው? ለ) የግምገማ ዓላማ ምንድን ነው? ሐ) ግምገማ እገልጋዎች እንዲያድጉ እንዴት ሊረዳቸው እንደሚችል ግለጽ። ቤተ ክርስቲያን እገልግሎቷን እንድታሻሽል እንዴት ይረዳታል?

4. ሀ) የቤተ ክርስቲያን መሪዎች ኮሚቴዎችን እዋቅረው በሚሠሩበት ጊዜ የሚፈጽሟቸውን ስሕተቶች ክልሉ። ለ) እነዚያ ስሕተቶች የኮሚቴውን ሥራ እንዴት እንደሚያስተንጉሉ ከራሳችሁ ተሞክሮ ምሳሌዎችን ሰጡ። ሐ) ሽማግሌዎች ከኮሚቴዎችና ከዕቅዶቻቸው ጋር ሊኖራቸው ስለሚገባው ግንኙነት ከተሰጡት እሳቦች በጣም ጠቃሚ ሆኖ ያገኛችሁት የትኛውን ነው? የማትሰማሙበት የትኛው ነው? ስምን?

5. ሽማግሌዎች ዕቅዶችንና እገልግሎቶችን በሚያጸድቁበት ጊዜ መስተል ያለባቸውን ሂደት ክልሉ። ሀ) በዚህ ጉዳይ ላይ በጣም ጠቃሚ ሆኖ ያገኛችሁት የትኛውን ትምህርት ነው? ለ) በቤተ ክርስቲያናችሁ የማይሠራ የሚመስላችሁ የትኛው ነው? ስምን?

6. ሀ) ሰይጣን የቤተ ክርስቲያን መሪዎች በዕቅዶች ላይ እንዳይሠሩ የሚጠቀምባቸውን የተለያዩ ወጥመዶች ዝርዝር። ለ) በቤተ ክርስቲያናችሁ የትኛውን ወጥመድ ነው በብዛት ሲጠቀም ያያችሁት? ሐ) ወጥመዱን ለማሸነፍ ምን ማድረግ ትችላላችሁ?

### ትምህርት አሥራ አንድ

#### አንደኛ ቀን

ጌታቸው የአንድ ትልቅ የከተማ ቤተ ክርስቲያን የሽማግሌዎች ሰብሳቢ ነበር። በተጨማሪም፣ በአውራጃው ውስጥ የአብያተ ክርስቲያናት ኅብረት ሊቀ መንበርና የቤተ እምነቱ የቀጣናው ቦርድ ተወካይ ሆኖ ያገለግል ነበር። ከዚህም በላይ የመንግሥት ትምህርት ቤት መምህር በመሆኑ፣ ቤተ ክርስቲያንን ሊያገለግል የሚችለው ሥራ በሌላ ሰዓት ብቻ ነበር። ከጠዋት እስከ ማታ ድረስ የእጥቢያ ቤተ ክርስቲያኑና የአውራጃው ሰዎች ስተሰያዩ ጉዳዮች ውሳኔዎችን እንዲሰጥ በመጠየቅ ይጠባበቁታል። ጌታቸው ጥንቁቅ ሰው በመሆኑ፣ ውሳኔዎቹ ሁሉ ትክክል እንዲሆኑ ይፈልጋል። ሁሉንም ነገር የሚያጸድቀው አርሱ ነበር። እነዚህን ሁሉ እገልግሎቶች መከታተሉ ደግሞ ጊዜ የሚወስድ ሥራ ነበር። በዚህም ምክንያት ጌታቸው ከሌሊቱ 11 ሰዓት ከእንቅልፉ መነሣትና ማታ 5 ሰዓት መተኛት ጀመረ። ብዙውን ጊዜ ማታ ከአራት ሰዓት በፊት ስመግባት ስለማይችል፣ ከትንንሽ ልጆቹ ጋር የሚያሳልፈው ጊዜ ሊያገኝ አልቻለም። ከሦስት የእገልግሎት ዓመታት በኋላ ጌታቸው በጣም ተዳክመው ይታመም ጀመር። ስጸሎትና ስእንዚእብሔር ቃል ጥናት በቂ ጊዜ ባለማግኘቱ ምክንያት መንፈሳዊ ሕይወቱም ተጎዳ። እብሯቸው ጊዜ ሊያሳልፍ ባለመቻሉ፣ ባለቤቱና ሚስቱም ተቸገሩ። ለሌሎች ሽማግሌዎች የቤተሰቡ ጉዳይ እንዳላሰበው ሊናገር ከሽማግሌዎቹ አንዱ፣ «ሊያሱስ ሚስትህንና ልጆችህን ጥላቸው» ብሎ የለ? (ሉቃስ 14:26) ለእነርሱ እትጨነቅ፣ ምክንያቱም እግዚአብሔር ለእንተም ለእነርሱም ያስባል» አለው። ነገር ግን ያ ሽማግሌ አንድ ሰው ቤተ ክርስቲያንን ሊመራ የሚችለው ቤተሰቡን በጥሩ ሁኔታ ሊያስተዳድር ብቻ ነው የሚለውን ሌላ የመጽሐፍ ቅዱስ ክፍል ዘንግቶ ነበር (1ኛ ጢሞ. 3:4-5)፤ ባሎች ቤተሰቦቻቸውን መንከባከብ አለባቸው የሚለውም ክፍል ትዝ እላለውም (1ኛ ጢሞ. 5:4፣ 8)። ውሳኔ ለማግኘት ብዙ ጊዜ መጠባበቅ ግድ ስለሆነባቸው፣ ሰዎች በጌታቸው አመራር ላይ ማጉረምረም ጀመሩ። ሌሎችም መሪዎች

እርሱ ላያጸድቅ ምንም ማድረግ ባለመቻላቸው ማዘን ደመሩ። በመጨረሻም፣ ነገሮች ከቁጥጥር ውጭ እየሆኑ በመሄዳቸው፣ ጌታቸው አገልግሎቱን ሰቀቀ። «በእግዚአብሔር መሥራት ለሰቸጋሪ ነገር ነው። በጣም አሠቃይቶኛል።» ሲልም ለስተያየቱን ሰጠ። ምንም እንኳን የመሪነት ስጦታ ቢኖረውም፣ ጌታቸው እንደገና ለማገልገል ፈቃደኛ ሲሆን አልቻለም።

1ኛ ጥያቄ፡- ሀ) አንድ የቤተ ክርስቲያን መሪ በብዙ ሥራዎች በመጠመዱ ምክንያት እንደም ሥራውን በሚገባ ያላከናወነበትን፣ አሊያም ደክሞ ሥራውን የተወበትን ሁኔታ ግለጽ። ለ) አንድ የቤተ ክርስቲያን መሪ በብዙ አገልግሎቶች በሚጠመድበት ጊዜ በቤተሰቡ ላይ ምን ችግር ይደርሳል? ሐ) አንድ የቤተ ክርስቲያን መሪ ብዙ ኃላፊነቶችን ሲሸከምና ስኃላፊነቶቹ ሁሉ በቂ ጊዜ መስጠት ሳይችል ሲቀር በቤተ ክርስቲያን አገልግሎት ላይ ምን ምን ችግሮች እንደሚደርሱ ግለጽ።

የሚያሳዝነው፣ ከላይ የተመለከተው የጌታቸው ታሪክ የብዙ ቤተ ክርስቲያን መሪዎችም ታሪክ ነው። በሺዎች የሚቆጠሩ የቤተ ክርስቲያን መሪዎች በሥራ ብዛት ይቸገራሉ። እነርሱ ብቻ ሳይሆኑ ቤተ ክርስቲያኖቻቸውም ይሠቃያሉ። ለዚህም ምክንያቱ እነዚህ መልካም ለስተሳሰብ ያላቸው ሽማግሌዎች ካላቸው የጊዜ እጥረት የተነሣ ተገቢውን አገልግሎት ለማበርከት ይቸገራሉ። አንድ ሰው እግዚአብሔር እንዲጠቀምበት የሚፈልግና ለመምራት የሚፈቅድ ከሆነ፣ ጥሩ መሪ ለመሆን የሚያበቃ ባሕርይና ሥልጠና ካለው፣ ብዙውን ጊዜ በብዙ የተለያዩ መንገዶች እንዲያገለግል ይጠየቃል። «እግዚአብሔር እነዚህን ስጦታዎች ሰጥቶሃል። ለእነዚህ አገልግሎቶችን ሁሉ ማከናወን አለብህ።» ይላሉ ደግ ላሳቢዎቹ ክርስቲያኖች። ሌሎች ደግሞ፣ «እንተ ከሌላ በቤተ ክርስቲያን ውስጥ ምንም ነገር ሊከናወን አይችልም።» ሲሉ ያካብዳሉ። እነዚህ ሰዎች የእግዚአብሔር ሥራ የሚሠራው በራሱ በእግዚአብሔር እንጂ በሰው አመራር መሆኑን ይዘነጋሉ። ነገር ግን እንደ ጌታቸው ዓይነት ሰዎች የሚጠየቁትን ሁሉ በሚሠሩበት ጊዜ፣ ለአካላዊና መንፈሳዊ ዝለት ይዳረጋሉ። የመንግሥት ወይም የድርጅት ሥራቸውና ቤተሰባቸውም ይጎዳል። አንዳንድ ጊዜ ልጆች በእግዚአብሔርና በቤተ ክርስቲያን ላይ ጥሩ ስሜት

አይኖራቸውም። ምክንያቱም አባታቸውን እንዲያገኙት አድርገዋል። እንዲሁም ደግሞ አባታቸው የእግዚአብሔር ቃል በሚያዘው መሠረት በእግዚአብሔር መንገድ ሊያሠለጥናቸው፣ ሰልጣን በእምነት ሊበረቱ አይችሉም። (ዘግግ. 6:6-7፣ ምሳሌ 22:6ን አንብብ።)

እንግዲህ እንደ ጌታቸው ዓይነት ሥራ የሚበዛባቸው ሰዎች ራሳቸውን በእግዚአብሔር አገልግሎት ለመስጠት ከፈለጉ ምን ምን ነገሮችን ማስታወስ አለባቸው?

1. ስኬታማ አመራር ሊለጥ የሚችለው የአንድ ሰው ሁሉም ኃላፊነቶች ሚዛናዊ ሊሆኑ ብቻ ነው። (ማስታወሻ፡- ስኬታማ ሲባል በዓለም እንደሚታሰበው ብዙ ሀብት፣ ሥልጣን ወይም ከፍተኛ ማዕረግ ማግኘት ማለታችን አይደለም። «ስኬታማ» ስንል እግዚአብሔርን የሚያስከብር ሕይወትና እግዚአብሔርም የሚቀበለው አኗኗር ማለታችን ነው።) አንድ ሰው ስጦታ ያሰው የቤተ ክርስቲያን መሪ ሆኖ ቢሠራና ቤተሰቡን ግን ቢያጣ ስኬታማ ነው ማለት ይቻላል? አይቻልም። ምክንያቱም በእግዚአብሔር ዓይን ስኬታማ የሆነ ሰው ለሥራው፣ ለአገልግሎቱ፣ ለቤተሰቡ፣ ሰገል መንፈሳዊና አካላዊ ተሐድሶው ሚዛናዊ የጊዜ አመዳደብ መከተል አለበት። ጌታቸው የቤተ ክርስቲያን አገልግሎቶችና የሌሎች ሰዎች ፍላጎቶች በሕይወቱ ውስጥ ሚዛናዊነት እንዲዛባ እንዲያደርጉ ስለ ፈቀደ፣ ስኬታማ ሊሆን አልቻለም። በመጨረሻም ይኸው የሚዛናዊነት ጭዛባት አገልግሎቱን እንዲለቅ አድርጎታል።

2. እያንዳንዱ መሪ ሰዎች የሚሉትን ሳይሆን፣ እግዚአብሔር የሚናገረውን መሰማት አለበት። ጌታቸው ሰዎች የሚሉትን እየለማ ነበር እነዚያን ኃላፊነቶች ሁሉ ሊቀበል የኖረው። ነገር ግን እነዚህን ሁሉ ኃላፊነቶች መሸከም ይገባው እንደ ሆነ እግዚአብሔርን መጠየቅ ነበረበት። ብዙውን ጊዜ የቤተ ክርስቲያን መሪዎች ከሚገባው በላይ የሚሠሩት እግዚአብሔር እነዚህን ነገሮች እንዲያደርጉ ስለሚጠይቃቸው ሳይሆን፣ ሌሎች ሰዎች ስለሚጠይቋቸው ነው። እግዚአብሔር አንድ ሰው አንድን ተግባር እንዲያከናውን ከጠየቀው፣ ለሥራው የሚያስፈልገውን ኃይል

ይሰጠዋል። ነገር ግን አንድ የቤተ ክርስቲያን መሪ እግዚአብሔር ያልጠየቀውን ሥራ ለማከናወን የለዎችን ጥያቄ ከተቀበለ፣ እግዚአብሔር ለዚያ ሥራ በቂ ኃይል እንደሚሰጠው እርግጠኛ ሊሆን ይችላል። ይህ እግዚአብሔር ለሥራው የሚያስፈልገውን ኃይል ያሰመሰጠት ችግር ሳይሆን፣ መሪው ከሚገባው በላይ ኃላፊነቶችን የመሸከመ ችግር ነው።

3. እግዚአብሔር አወጣዎሁ ሲል ለተቀበለው አገልግሎት ሁሉ መሪውን በኃላፊነት ይጠይቀዋል። ጌታቸው በብዙ የኃላፊነት ደረጃዎች ላይ ለመሳተፍ ሲሰማ፣ ከእግዚአብሔር ጋር ያለውን ግንኙነት ለአደገኛ ሁኔታ እያጋለጠው ነበር። እግዚአብሔር ለሁሉም አገልግሎቶች ተጠያቂ ያደርገዋል። የሽማግሌዎች ሰብሳቢ በመሆኑ ለአጥቢያ ቤተ ክርስቲያን መንፈሳዊ አመራር መስጠት ይጠበቅበታል። ለአውራጃውና ዙሪያው እንደዚሁ። በተጨማሪም፣ እግዚአብሔር ጌታቸው ጥሩ ባልና አባት እንዲሆን በኃላፊነት ይጠይቀዋል። የመምህርነት ደመወዝ ስለሚያገኝ፣ በተምህርት ቤትም ጥሩ አስተማሪ እንዲሆን እግዚአብሔር በኃላፊነት ይጠይቀዋል። የተሰያዩ የአገልግሎት ደረጃዎችን ለመያዝ ስለተሰማ፣ «በቂ ጊዜ አልነበረኝም።» የሚሰው ማመካኛ በእግዚአብሔር ዘንድ ተቀባይነት የሰውም።

2ኛ ጥያቄ፡- አንድ ጌታቸው ዓይነት ሰዎች ብዙ አገልግሎቶችን የሚቀበሉት ለምን ይመስልሃል? ስ) ይህ በቤተ ክርስቲያን ላይ ምን ዓይነት ችግሮችን ሲፈጥር አንድ ተመሳሳይ ግለጽ። ሐ) ለእያንዳንዱ የቤተ ክርስቲያን መሪ እግዚአብሔር አወጣዎሁ ብሎ ለተቀበለው አገልግሎት ሁሉ በኃላፊነት እንደሚጠይቀው ማወቅ አስፈላጊ የሚሆነው ለምንድን ነው?

4. የቤተ ክርስቲያን መሪዎች በቀዳሚነት ሥራቸውን የሚያከናውኑት ራሳቸው በመሥራት ላይሆን ሌሎችን ሰዎች በመወከል ነው። ጌታቸው ሌሎችን ሰዎች በማሰልጠንና ሥራውን እንዲያከናውኑ ሥልጣን በማጋራት ውጤታማ ሊሆን ይችላል ነበር። እንዲህ ቢያደርግ ኖሮ፣ ብዙ ሥራዎች ሊሠሩና ቤተሰቡም ባልተቸገረ ነበር። ሰዎችን በማሰልጠኑ ሥራ ላይ ጊዜውን

ቢያውል ኖሮ፣ ከውሳኔዎቹና አገልግሎቶቹ ብዙዎቹን ለሌሎች ለመስጠት ይችላል ነበር። በዚህ ሳምንት የምናጠናው ይህንኑ የውክልና ክህሎት ይሆናል።

ሦስተኛው ክህሎት፡- አንድ መሪ ቤተ ክርስቲያኑን እንዴት እንደሚያደራጅና አንዳንድ አገልግሎቶችን እንዴት ለሌሎች ሰዎች በውክልና እንደሚሰጥ ማወቅ አለበት።

ባለፉት ሁለት ሳምንታት ሁለት የአመራር ክህሎቶችን አጥንተናል። እነዚህም 1) ቤተ ክርስቲያን የምትመራበትን አቅጣጫ ማወቅ (ራእይ መንገድ)፣ እና 2) ከዚያ ግብ ላይ ለመድረስ የሚያስችሉትን ዕቅዶች ማውጣት ናቸው። ራእይ ያለው የቤተ ክርስቲያን መሪ የምንመኛውን መንፈሳዊ ሕይወትና አገልግሎቶች የሚሰውጥ ራእይ ያለው አመራር የሚሰጥ ሰው ነው። መንፈሳዊ ወይም የአገልግሎት ዕድገት የማይታይ ከሆነ፣ በቤተ ክርስቲያን ውስጥ ራእይ ያለው አመራር እየተሰጠ አይደለም ማለት ነው። ራእይ እውን እንዲሆን ዕቅዶችን ማውጣት አስፈላጊ ይሆናል።

አንድ መሪ ራእዩን እውን ለማድረግ የሚያስችል ዕቅድ ካወጣ በኋላ፣ ፈተናው እንግዲህ ራሱ በፍጥነት በመሥራት የተዘረዘሩትን ተግባራት ለመፈጸም መሞከር ይሆናል። በመሆኑም፣ ማስተማሩን፣ መምራቱን፣ የገንዘብ አያያዙን፣ የደብዳቤ አጻጻፉን፣ ወዘተ. . . ተግባር ራሱ መወጣት ይፈልጋል። ብዙም ሳይቆይ ግን በዚህ መልኩ ከቀጠለ፣ ራእዩ ከቸውንም እውን ሊሆን እንደማይችል ይገነዘባል። ሁሉንም ሥራ ብቻውን ሊያከናውን እንደማይችልና የሚሠራቸውም ሥራዎች በጥሩ ሁኔታ እንደማይከናወኑ ይረዳል። ልክ እንደ ጌታቸው ሁሉንም ሥራ ለመወጣት ከጣረ በኋላ ድካምን አትርፎ ይመሰላል። አንድ የቤተ ክርስቲያን መሪ እግዚአብሔር ለቤተ ክርስቲያን የሰጠውን ራእይና ዕቅድ ተግባራዊ ሊያደርግ የሚችለው የውክልናን ክህሎት በማወቅ ነው።

ውክልና ምንድን ነው?

ብዙውን ጊዜ «ውክልና» የሚለውን ቃል የምንጠቀመው አንድ ሰው በእኛ ምትክ እንዲሠራ ሥልጣን የመስጠቱን ሕጋዊ ሂደት

ሰማመልክት ነው። ስለዚህ፣ ቤት ያለው ሰው ቅደም ቤቱን እንዲሸጥለት ውክልና ሊሰጠው ይችላል። ይህ ማለት የቤቱ ባለቤት በማይኖርበት ጊዜ፣ ቅደም ቤቱን ሊሸጥለት ይችላል ማለት ነው። ወይም ደግሞ ሊቀ መንበሩ እርሱ በማይኖርበት ጊዜ ምክትል ሊቀመንበሩ ለምሥነቶችን እንዲፈራረም ውክልና ሊሰጠው ይችላል። የዚህ ዓይነቱ ውክልና መሪው በማይኖርበት ጊዜ ሥራውን እንዲቀጥል ያስችላል።

ነገር ግን «ውክልና» የሚለውን ቃል በሌላ መንገድም መጠቀም ይቻላል። ውክልና እንደ መሪ ሥራውን በመከተል ሌሎች ሰዎች በእርሱ ክትትል የተወሰነውን ክፍል እንዲያከናውኑ ጋላፊነትና ሥልጣን የሚሰጥበት ሂደት ነው። የዚህ ዓይነቱ ውክልና የሚሰጠው መሪው ከቦታው ሳይጠፋ ነው። በዚህ መጽሐፍ ውስጥ የምንጠቀመው ይኼኛውን ዓይነት ውክልና ይሆናል።

ውክልና ሦስት አላባውያን አሉት፡-

1. የመሪው የተወሰነ ሥራ ለሌላ ሰው በውክልና ይሰጣል። ለምሳሌ፣ ሰብሳቢው ለቤተ ክርስቲያኒቱ አገልግሎቶች ሁሉ ጋላፊነት አለበት። ነገር ግን ሁሉንም ሥራ ማከናወን ስለማይችል፣ ከሥራው የተወሰነውን ለሌሎች (ለምሳሌ፣ መጋቢው) ይሰጠዋል።

2. መሪው በተጨማሪም ሌላ ሰው የተወሰነ አገልግሎት እንዲያካሂድ ከሥልጣኑ የተወሰነውን ይሰጠዋል። እንደ ሰው ሥራውን የማከናወን ጋላፊነት ቢሰጠውና ሥልጣኑ ግን ባይኖረው፣ ውክልናው ተግባራዊ ሊሆን አይችልም። የተወከለው ግለሰብ ሥልጣን ካልተሰጠው፣ ውሳኔዎችን ለማካሄድ የቤተ ክርስቲያን መሪውን ፈቃድ መጠየቅ ሊኖርበት ነው። ይህ ደግሞ የእግዚአብሔርን ሥራ ይገድበዋል። ምክንያቱም ሥራው አሁንም በመሪው ችሎታዎችና ጊዜ ላይ ተደግፎአልና። ስለዚህ፣ ውክልና እንደ ሰው በመሪው ምትክ የተወሰነ አገልግሎት የማካሄድ ጋላፊነትና ጋላፊነቱን በሚወጣበት ጊዜ ሥልጣን ጭምር እንደ ተሰጠው የሚያሳይ ነው።

3. መሪው በተወከለው ግለሰብ የሥራ ክንውን ላይ ክትትል ያደርጋል። ውክልና ማለት እንደ መሪ ሥራውን ለሌላ ሰው ስለጠበጋላ ከተውገም ስለ ሥራው አያስብም ማለት አይደለም። ነገር ግን አሁንም ሥራው መጠናቀቁን የመከታተል ጋላፊነት አለበት። በዚህ ጊዜ ግን ራሱ ሥራውን ከማከናወን ይልቅ ሥራውን የሚያከናውንላትን ሰው ይከታተላል።

መሪዎች ሥራዎቻቸውን የሚያከናውኑባቸው አራት ምሳሌዎች

ይህ የውክልና ትምህርት አለቸጋሪ ነው። በባሕል ደረጃ መሪዎች በሁሉም አገልግሎቶች ላይ እንዲላተፉ ይጠበቅባቸዋል። ሰዎችም ሆኑ መሪዎች እንደ ግለሰብ የአመራር ሥራ አየሠራ ነው ብለው የሚያሰቡት ዝርዝር ውሳኔዎችን ራሱ የሚሰጥ ከሆነ ነው። ቤተ ክርስቲያን ኮንፍረንስ ወይም ሴሚናር በምታዘጋጅበት ጊዜ፣ የቤተ ክርስቲያን መሪው እዚያ ሆኖ ለጥያቄዎች ሁሉ መልስ መስጠት ይጠበቅበታል። መሪው፣ «እኔ ከሌሊሁ ሥራው እንዴት ይካሄዳል?» ሊል ያሰባል።

ስለ ውክልና ማጥናታችንን ከመቀጠላችን በፊት፣ መሪዎች በአራት መንገዶች ሥራዎቻቸውን ሊያከናውኑ እንደሚችሉ እንመለከታለን። ስለነዚህ አራት የአሠራር መንገዶች ለኮንፍረንስ ምግብ ማዘጋጀት ስላስፈለገበት ሁኔታ የሚገልጸውን ምሳሌ እንጠቀማለን።

1. ሰዎች ራሱ ሥራውን እያከናወነ ወዳለው መሪ ይመጣሉ። እንተ የቤተ ክርስቲያናችሁ ሰብሳቢ (ወይም መጋቢ) ሆኑ ሳለ ኮንፍረንስ እያዘጋጀህ ነው እንበል። ኮንፍረንሱ በሚካሄድባቸው ቀናት ሁሉ ምግብ የሚሠሩ ሌቶች አየመጡ፣ «ጩው እንፈልጋለን!» ይሉሃል። እንተም ወደ ከተማ ሄደህ ጩው ትገዛላቸዋለህ። እንደገና ተመልሰው፣ «ዘይት እንፈልጋለን!» ይሉሃል። ዘይት ትገዛላቸዋለህ። በዚህ በታ ምንም ዓይነት ውክልና እንደሌለ ግልጽ ነው። ኮንፍረንሱንም ልትከታተል አትችልም። ምክንያቱም ገና ቁጭ ስትል፣ የሆነ ሰው ጥያቄ ይጠይቅሃል።

አንድ መሪ ነገሮችን በዚህ መልኩ በሚያስተናግድበት ጊዜ፣ የሌሎች ተላላኪ መሆኑ ነው። አንድ ነገር እንደሚያስፈልጋቸው በመግለጽ ያዘዙታል፣ እርሱም ይታዘዛል። ይህ ሥራ ለሚበዛበትና ለጠቃ ላለው መሪ ትልቅ የጊዜ ብክነት ነው።

2. ሰዎች ወደ መሪው ይመጣሉ፣ እርሱም የሆነ ሰው ሥራውን እንዲያከናውን ያዘዛል። በሌላ አገላለጽ ሁኔታው ይህን ይመስላል። ሌቶቹ ጨውና በርበሬ ፍለጋ አንተ ዘንድ ይመጣሉ። አንተም ወደ ወጣቱ የሐንሰ ዘወር ብለህ፣ «ስተማ ሄደህ ጨው ግዛላቸው።» ትለዋለህ። ከአንድ ለፃት በኋላ ሌቶቹ ተመልሰው ዘይት እንፈልጋለን ይሉሃል። የሐንሰ ገና ጨው ገዝቶ ከመምጣቱ፣ «ሌቶቹ ዘይት ይፈልጋሉ። ወደ ከተማ ተመልሰህ ሂድና ዘይት ግዛላቸው።» ትለዋለህ። ይሄዳል። ብዙም ሳይቆይ የሐንሰ ይደከመውና ከዛሬ በኋላ በዚያ አካባቢ ዝር ላለማለት ይወስናል። በሚቀጥለው ቀን ጨውና ዘይት ለመግዛት የሚመላለስ ሰው አይኖርም ማለት ነው። በዚህ ጊዜ ሌላ ሰው መፈለግ ወይም ራስህ መሄድ ይኖርብሃል ማለት ነው። ይህ ከመጀመሪያው የተሻለ ዘይ ነው። ቢያንስ ሥራ የሚበዛበት መሪ ወደ ከተማ አየተመላለሰ ጊዜ አያባክንም። ለሰዚህ በተሻለ ሁኔታ ኮንፍረንሱን መካፈል ይችላል። ይሁን እንጂ፣ አሁንም ቢሆን ጥያቄዎች ሁሉ ምላሽ የሚያገኙት በእርሱ በኩል በመሆኑ፣ በተደጋጋሚ ከሰብሰባ አዳራሾች አየወጣ መፍትሔዎችን መለጠት ይጠበቅበታል። አሁንም ቢሆን የሰዎች ጥያቄዎች የመሪውን ጊዜ በመሻማት ላይ ናቸው። መሪው ይበልጥ ጠቃሚ የሆኑትን ነገሮች (እግዚአብሔር በኮንፍረንሱ ላይ እንዲማር የሚፈልገውን ትምህርት እንደ መማር ያሉ) ለማድረግ አይችልም።

3. መሪው ሥራውን ሁሉ ለሌላ ሰው ይወክልና ከአንግዲህ የእርሱ ሥራ እንጂ የአኔ አይደለም ብሎ ያስባል። አንዳንድ ጊዜ መሪዎች ለሌላ ሰው ኃላፊነት ይለጣሉ። መሪው አንድ ሰው ይህን ኃላፊነት እንዲወጣ ከጠየቀ በኋላ፣ ከአንግዲህ እርሱ መላተፍ ያለበት አይመስለውም። በዚህ ጊዜ የሥራው መላካት ወይም አለመላካት የሚወሰነው ውክልናውን በተቀበለው ግለሰብ ላይ

ይሆናል። ለምሳሌ፣ ለየሐንሰ፣ «ኮንፍረንሱ እስኪያልቅ ድረስ የምግብ ጉዳይ የሚመለከተው አንተን ነው።» ትለዋለህ። የሐንሰ በዚህ አላብ በመስማማቱ፣ ኮንፍረንሱን መላተፍ ትጀምራለህ። ነገር ግን ምግቡ በሰዓቱ አይቀርብም፣ ጥራቱም ቢሆን ደካማ ነው። «ይህ የአኔ ጥፋት አይደለም። ሥራውን ለየሐንሰ ለጥቆሞሁ።» ስትል ለሚያገመርሙ ሰዎች ምላሽ ትሰጣለህ። በሰዎቹ አእምሮ ግን፣ መሪ እስከ ሆንክ ድረስ ኃላፊነቱ ያንተው እንደ ሆነ ይታወቃል። አንደ መሪ፣ ሥራውን ራስህ ብትሠራው ወይም በሌሎች ብታሠራ የምግብና የኮንፍረንሱ ዝግጅት በጥሩ ሁኔታ እንዲካሄድ የማድረግ ኃላፊነት አለብህ። በጥሩ ሁኔታ ካልተከናወነ፣ ሰዎች የሚያማርሩት በአንተ የአመራር ድክመት እንጂ፣ በየሐንሰ የአሠራር ድክመት አይደለም።

4. መሪው ሥራውን ለሌሎች በውክልና ይለጥና ይከታተላል። አንደ ቤተ ክርስቲያን መሪ፣ ኮንፍረንሱ በጥሩ ሁኔታ እንዲካሄድ የማድረግ ኃላፊነት እንዳለብህ ትገነዘባለህ። እንዲሁም ደግሞ ለመሪነት አገልግሎትህ የሚጠቅሙህን ከፍለ-ጊዜያት ከኮንፍረንሱ መማር እንዳለብህ ትረዳለህ። ስለዚህ ከአንድ ወር ቀደም ብለህ ለወጣቱ የሐንሰ፣ «ይኸውልህ የሐንሰ፣ አንድ ትልቅ ሥራ ልለጥህ ነው። በአንድ ወር ጊዜ ውስጥ ለሚካሄደው ኮንፍረንስ የምግብ ዝግጅቱን ሂደት እንድትከታተልልኝ እፈልጋለሁ። 50 ንብኝዎች ይመጣሉ። አነዚህን ሰዎች ለሁለት ቀናት ለመመገብ ያለን ገንዘብ 500 ብር ብቻ ነው። ሌቶቹን አንድ ሳይ ጠርተህ 50 ሰዎችን ለመመገብ የሚያስችል ዕቅድ አብራችሁ አውጡ። ለምግብ ዝግጅት የሚያስፈልጉትን ነገሮች ዝርዝርና እያንዳንዳቸው ምን ያህል ገንዘብ እንደሚያስወጡ በወረቀት ዝርዝር ጸፍልኝ። በሁለት ሳምንታት ጊዜ ውስጥ ይህን ዕቅድ አምጣልኝ። ዕቅዱን ካጸደቅሁት በኋላ፣ ገንዘቡን እለጥሃለሁ። የሚያስፈልገውን ሁሉ የመግዛትና ሌቶቹ ሥራውን እንዲያከናውኑ የማድረግ ኃላፊነቱ ያንተው ነው። ከሰብሰባው በኋላ 500 ብርን የተጠቀምክበትን ዝርዝር እፈልጋለሁ። ስለዚህ ለኮንፍረንሱ ወጪ በምታደርግበት ጊዜ ማስታወሻ መያዝ አለብህ።» ትለዋለህ። ከአንድ ሳምንት በኋላ የሐንሰ ለኮንፍረንሱ

የምግብ ዝጅግት የሚያስፈልጉትን ዕቃዎችና የዋጋ ዝርዝር ይዞ ይመጣል። አንዳንድ ማስተካከያዎችን እድርገህ ዕቅዱን በማጽደቅ ገንዘቡን ትሰጠዋለህ። ኮንፍረንሱ ሊጀመር ሁለት ቀናት ሊቀሩት የሐንሰን ጠርተህ ሁሉም ነገር መዘጋጀቱን ትጠይቀዋለህ። እርሱም የተገዛውን ሁሉ ያሳይሃል። ነገር ግን ጤፉ ገና አልተፈጠረም። «ሊጡ የታለ?» ብለህ ትጠይቃቸዋለህ። ጥያቄውን በመጠየቅ የሐንሰ ነገሮች በጥሩ ሁኔታ መከናወናቸውን እንዲከታተል ታነቃቃዋለህ። ኮንፍረንሱ በሚጀመርበት ቀን የሥራውን ሂደት ለመመልከት አንደገና ወደነ የሐንሰ ጎራ ትላለህ። ይሁንና የሐንሰ ኃላፊነት ስለ ተሰጠውና ለስብሰባው የሚያስፈልጉትን ነገሮች የመግዛት ሥልጣን ስለ ተሰጠው ምንም ዓይነት ጥያቄ አልቀ ረባህም። ሰለዚህ ኮንፍረንሱን ለመከታተል ትችላለህ። በኮንፍረንሱ ፍጻሜ ላይ በሕዝብ ፊት የሐንሰንና በሥራው ላይ የተሳተፉትን ሁሉ ለማቸውን አየጠራህ ታመለግናለህ። ከዚያም በግል ክዮሐንሰ ጋር ተገናኝታችሁ ሂሳቡን ታወራርዳላችሁ። የቀረውን ገንዘብ ይመልስልሃል።

የዚህ ዓይነት ውክልና ምን ዓይነት ጥቅሞች እንዳሉት ማጤኑ ጠቃሚ ነው። ሰብሰባዎቹን ለመካፈልና ለቤተ ክርስቲያን መሪነት አገልግሎትህ የሚጠቅሙትን ነገሮች ለመማር ትችላለህ። ሥራውም ቢሆን በጥሩ ሁኔታ ተከናውኗል። በየሐንሰ በኩል ለስብሰባው ተሳታፊዎች ምግብ ለማዘጋጀት ችለሃል። የሐንሰ የሚያስፈልጉትን ነገሮችና ዋጋቸውን በዝርዝር ለማዘጋጀት ጊዜ ስለ ተሰጠው፣ የእርሱ ዕቅድ አንተ በሩጫ ከምታከናውነው ዕቅድ የተሻለ ነው። ሰለዚህ የሐንሰ ካንተ የተሻለ የምግብ ዝግጅቱን የመከታተል ብቃት ይኖረዋል። የሐንሰም በውሳኔ አሰጣጥና በማስተዳደር ችሎታው ያድጋል። የሐንሰ ጥሩ ዕቅዶችን ለማውጣትና ተግባራዊ ለማድረግ እንደሚችልና ሌላ ጊዜ ዕርዳታ በምትፈልግበት ጊዜ የእርሱን ትብብር ልትጠይቅ እንደምትችል ትገንዘባለህ። ወደ ፊት ብዙ ሥራዎችን በውክልና ልትሰጠው ትችላለህ። የሐንሰ በመሪነት ችሎታው እያደገ ይሄዳል።

3ኛ ጥያቄ፡- ሀ) በመጀመሪያዎቹ ሦስት መንገዶች በቤተ ክርስቲያን ውስጥ ሥራዎችን ማከናወን ምን ዓይነት ድክመቶች እንዳሉበት ግለጽ። ለ) አንድ የቤተ ክርስቲያን መሪ በመጀመሪያዎቹ ሦስት መንገዶች ሲሠራ ያየህባቸውን ሦስት ሁኔታዎች ዘርዝር። ሐ) አንድ መሪ በአራተኛው መንገድ ሥራውን በውክልና ሲሰጥ ያየህበትን ሁኔታ ግለጽ። መ) ሥራ የሚበዛበት የቤተ ክርስቲያን መሪ በአራተኛው መንገድ ሥራውን ለሌሎች በውክልና መሰጠቱ ምን ምን ጥቅሞች እንዳሉት ግለጽ። ሠ) በአራተኛው ምላሌ ውስጥ አንድ ተመሳሳይነት፣ አንድ የቤተ ክርስቲያን መሪ ለሌሎች በውክልና ሲሰጥ የሚችላቸውን አምስት ዓይነት ሥራዎች ዘርዝር።

**የውክልና ክህሎት አስፈላጊ የሚሆነው ለምንድን ነው?**

4ኛ ጥያቄ፡- ዘተል. 11:10-17 እና ዘጸአ. 18:13-26ን እንብብ። ሀ) ሙሴ ከሁለት ሚሊዮን በላይ የሆኑ አይሁዶችን ወደ ተስፋይቱ ምድር በሚመራበት ጊዜ በሥራው ብዛት በመዛሉ የደረሰበትን ችግር ግለጽ። ለ) ሙሴ ለሰ ምን ጉዳይ ነበር ያተመተመው? ሐ) እግዚአብሔር ሙሴን ለማበረታታት ምን ምላሽ ሰጠው? መ) የቶር ሙሴ ውክልናን ባይጠቀም ምን ይደርሰበታል አለ? ሠ) ሙሴ ውክልናን ባለመጠቀሙ በሰዎቹ ላይ ምን ችግር ደረሰ? ረ) ይህ የቤተ ክርስቲያን መሪዎች ሊገነዘቡት የሚገባ አስፈላጊ አውነት የሆነው ለምንድን ነው?

እግዚአብሔር ሙሴ ሁለት ሚሊዮን የሚሆኑ ሰዎችን በምድር ረ በዳ ውስጥ አየመራ ወደ ተስፋይቱ ምድር እንዲያደርስ ጠየቀው። እነዚህ ሰዎች ብዙ ጊዜ የሙሴን አመራር ይቃወሙ ነበር። አንድ ጊዜ የአመራሩ ሽኩቻ እጅግ በመጽናቱ፣ ሙሴ እግዚአብሔር ከመሪነቱ እንዲያነሳው ወይም ሕይወቱን እንዲወስድ ጠየቀው። እግዚአብሔር ለዚህ ችግር የሰጠው ምላሽ ለሌሎች ሥራውን እንዲወክል መግለጽ ነበር። እግዚአብሔር ሥራ ለሚበዛባቸው የቤተ ክርስቲያን መሪዎች ሁሉ አመራርን ተግባራዊ ለማድረግ የሚያስችል ልዩ መሣሪያ ሰጥቷል። የቤተ ክርስቲያን መሪዎች ይህንን የአደረጃጀትና ውክልና ክህሎት በማያውቁበት ጊዜ፣ ራሳቸውንና የእግዚአብሔርን ሕዝብ በከፍተኛ ደረጃ ይጎዳሉ። ተገቢው ውክልና አስፈላጊ የሆነባቸውን አያሌ ምክንያቶች ከሙሴና ከዮቶር ልንማር አንችላለን፡-

1. ጥሩ ውክልና መሪው በሥራ ብዛት እንዳይዝል ያደርገዋል።

የእግዚአብሔርን ሕዝብ መምራት በምንም ዓይነት ቀላል ተግባር አይደለም። በተለይም የቤተ ክርስቲያን መሪዎች ከቤተ ክርስቲያን ውጭ ሌሎች ኃላፊነቶች ሊኖሩባቸው፣ መሪነቱ እጅግ ይከብዳቸዋል። ሙሴ ባለው አቅም ሁሉ እግዚአብሔርን በማገልገል ላይ ነበር። አንድ ቀን ግን ለእስራኤል ሕዝብ እንክብካቤ ማድረግ አልቻለም። እነዚህ ሰዎች በእግዚአብሔር ላይ ኃጢአት ይሠሩና በአመራሩ ላይ ያምፁ ነበር። እናት በአግሩ መሄድ የማይችል ሕጻን ልጅ እንደምትሸክም፣ እነዚህን ሰዎች ተሸክሞ ወደ ተስፋይቱ ምድር መጓዝ ለእርሱ ከባድ መሆኑን ተናገረ። በዚህ ጊዜ እግዚአብሔር ሙሴን ለማበረታታት ሁለት ነገሮችን አደረገ። በመጀመሪያ፣ እግዚአብሔር በግል ክሙሴ ጋር እንደሚሆን ቃል ገባለት። ሙሴ እግዚአብሔር ከእርሱ ጋር ካልወጣ፣ ወደፊት መራመድ እንደማይፈልግ ገለጸለት። በተመሳሳይ ሁኔታ፣ የቤተ ክርስቲያን መሪዎች በራሳቸው ጉልበት ምንም ዓይነት ዘላቂታዊ ተግባር ሊፈጽሙ እንደማይችሉ መረዳት አለባቸው። «እንተ ከእኛ ጋር ካልወጣህ፣ በመሪነታችን ምንም ነገር ልናደርግ እንችልም።» ብለን ልንለምነው ይገባል። እግዚአብሔር ለሙሴ ቃል እንደ ገባለት ሁሉ፣ እኛም የመሪነትን አገልግሎት በምንፈጽምበት ጊዜ ከእኛ ጋር እንደሚሆን ቃል ይገባልናል።

በተጨማሪም፣ እግዚአብሔር በአመራር ሥራ ሙሴን የሚያግዙ 70 ሰዎችን ሰጠው። እንደ ሙሴ ሁሉ፣ የመሪነትን አገልግሎት ያከናውኑ ዘንድ መንፈስ ቅዱስ ለእነዚህ ሰዎች ኃይልን ሰጣቸው። አንድ መሪ ሥራውን ለማክናወን ጊዜ የሌለው፣ ወይም በሥራ ብዛት አካላዊና መንፈሳዊ ዝለት የሚደርስበት ከሆነ፣ ብዙውን ጊዜ እንዲህ ዓይነት ችግር የሚከሰተው መሪው ሌሎች ሰዎችን ባለመወከሉ ነው። አንድ መሪ እግዚአብሔር የሰጠውን ራእይና ዕቅዶች በመፈጸም የእግዚአብሔርን ሕዝብ በጥሩ ሁኔታ እንዲመራ ከተፈለገ፣ ከሥራው የተወለነውን ለሌሎች በውክልና መስጠት አለበት።

ቤት መሥራት ለአንድ ሰው በጣም አድካሚ ሥራ ነው። ብዙ ሰዎች ከተባበሩ ግን ሥራው ቀላል ይሆናል። በተመሳሳይ ሁኔታ፣

መሪዎች ብዙ ሥራ ሊኖራቸው ሁሉንም ነገር ራሳቸው ለማድረግ ወይም የበለጠ ትጋት በመጨመር አገልግሎቱን ለማሳካት ከመጣር ይልቅ፣ ከህሎት ያላቸው መሪዎች ሌሎች እንዲረዱቸው ያደርጋሉ። ብዙ መሪዎች ተባብረው በሚሠሩበት ጊዜ ሥራው ይቀላል። አንድ ሰው ብቻውን ሸክሙን ለመሸከም አይገደድም። ልክ እንደ ሙሴ፣ የእግዚአብሔርን ሕዝብ የመምራቱ ሥራ ከበዛብን፣ እግዚአብሔር የሚሰጠን ምላሽ ለሙሴ የሰጠው ነው። ሌሎች ሰዎችን እንድንወክል ይፈልጋል። አንድ መሪ ሌሎች የአመራር ሸክሙን እንዲጋሩ ሊያደርግ የሚችለው ሥልጠና በመስጠትና አገልግሎቶቹን በመወከል ነው። ይህም የአመራር ኃላፊነቱን ሸክም ያቀልለታል።

5ኛ ጥያቄ፡- ሀ) ምን ያህል የቤተ ክርስቲያን መሪዎች ብዙ ኃላፊነቶች እንዳላቸውና በአገልግሎታቸው ተስፋ እንደሚቆዩ ግለጽ። ለ) እግዚአብሔር በተራራው ላይ ከሙሴ ጋር እንደ ተገናኘው ከእነዚህ ሰዎች ጋር ቢገናኝ ምን ምክር የሚለጣቸው ይመስልሃል?

2. ውክልና ሥራ የሚሰጣቸው የቤተ ክርስቲያን መሪዎች የአረንጓዴ ኃላፊነታቸውን ይወጡ ዘንድ እግዚአብሔር ያዘጋጀላቸው መንገድ ነው።

ሙሴ እስራኤላውያን ሁሉ እግዚአብሔር ከእነርሱ ጋር የገባውን ቃል ኪዳን እንዲታዘዙ የመምራት ኃላፊነት ተጥሎበት ነበር። ለመማር ወይም ርዳታውን ተቀብለው በትክክለኛ ሕይወት ለማይመላለሱት ሰዎች ብዙም እንዳይጨነቅ አልተነገረውም ነበር። ነገር ግን፣ እንደ ዋናው መሪ፣ ሕዝቡን ሁሉ በአረንጓዴ የመንከባከብ ኃላፊነት ነበረበት። ይህንን ደግሞ ብቻውን ተግባራዊ ለማድረግ እንደማይችል የታወቀ ነበር። የአይሁዶችን ሁሉ መንፈሳዊ ሕይወት በቅርብ ሊከታተል የሚችልበት መንገድ ቢኖር ሌሎች እንክብካቤ እንዲያደርጉላቸው መወከል ነበር።

በመሳፍንት ዘመን አይሁዶች ለከፍተኛ ችግር ከተጋለጡባቸው ምክንያቶች አንዱ ንጉሥ ባለመኖሩ ምክንያት «ሰውም ሁሉ በፊቱ መልካም መስሎ የታየውን ያደርግ የነበረ» በመሆኑ ነበር (መላ. 17:6)። መሪዎች በአግባቡ ለመምራት ጊዜ ሰሚያጥራቸው ጊዜ፣

ምእመናን ራሱ-ወዳዶች በመሆን ለራሳቸው ብቻ ይኖራሉ። በቂ እመራር ካልተሰጠ፣ በእግዚአብሔር ሕዝብ መካከል ጠንካራ ኅብረት ሊኖር አይችልም። ወይም ደግሞ ለይጣንንና ሐሰተኛ ትምህርቶችን የመከላከል አቅማቸውም ደካማ ይሆናል። በቂ ክትትል ካልተደረገ፣ የምእመናን ግብረ-ገባዊ ሕይወት ለለሚሸራረፍ እንደ ሌላው ዓለማዊ ሰው መኖር ይጀመራል። ምእመናን እግዚአብሔርን በሚያስከብር መንገድ የሚኖሩት መሪዎች ጥንቃቄ የተሞላበትን የአረኝነት አገልግሎት የሚሰጡ ከሆነ ብቻ ነው። ምንም እንኳን እግዚአብሔር ግለሰቦች እንዲያገለግሉት ቢጠራም፣ የቤተ ክርስቲያንን ራእይ የመንደፍና ወደ ተግባር መለወጥ የመሪዎች ድርሻ ነው። ነገር ግን መሪዎች በሥራ በመወጠራቸው ምክንያት ሕዝቡን ለመምራት የሚቸገሩ ከሆነ፣ የምእመናን መንፈሳዊ ሕይወት ለለሚዋዥቅ ለእግዚአብሔር የሚፈጽሙት ተግባር ያን ያህል ውጤታማ አይሆንም። ሥራ የሚበዛባቸው ሽማግሌዎች ምእመናንን በማገልገል በመንፈሳዊ ሕይወታቸው እንዲያድጉና ውጤታማ አገልጋዮች እንዲሆኑ የሚያግዟቸው አንዳንድ አገልግሎቶቻቸውን ለሌሎች በውክልና በመስጠት ነው።

3. ውጤታማ ውክልና ሥራ የሚበዛባቸው መሪዎች ውላኔዎችን ባለመሰጠታቸው ለዎች እንዳይቸገሩ ያግዛል።

ዮቶር ሕዝቡ ከሙሴ ውላኔ ለማግኘት ለረዥም ለዓታት በመጠበቃቸው ምክንያት ሲበላጩ ተመለከተ። እስራኤላውያን ለሙሴ ችግራቸውን ለመናገርና መፍትሔ ለማግኘት ከጠየቁ እስከ ማታ መጠበቅ ያስፈልጋቸው ነበር። ማናችንም ብንሆን የመሪን ውላኔ ለማግኘት ሰንጠብቅ ለመዋል አንፈልግም። ለዎች መሪዎችን ለማነጋገር ወይም ጉዳዮቻቸውን ለማስወለን ብዙ ለዓታት መጠበቅ የሚኖርባቸው ከሆነ ያዝናሉ። መሪዎች በሥራ ተወጥረው ውላኔዎችን በወቅቱ ለመስጠት በሚቸገሩበት ጊዜ፣ ሕዝቡ ለእግዚአብሔር የመሥራትን ደስታ ያጡና የቤተ ክርስቲያን ራእይ እውን ሳይሆን ይቀራል።

6ኛ ጥያቄ፡- ሀ) ለዎች የሚፈልጓቸው ውላኔዎች በፍጥነት አልባት ባለማግኘታቸው በሽማግሌዎች ድርጊት ሊያዝኑ የተመለከትካቸውን ሁኔታዎች ግለጽ። ለ) በዚህ ጊዜ በሕዝቡ ላይ ምን ችግሮች እንደ ደረሱና በመሪዎቹ ላይ የነበራቸው አመለካከት ምን መልክ እንደ ያዘ አብራራ።

4. ጥሩ ውክልና ሥራ የሚበዛባቸው መሪዎች በተሻለ መንገድ ሕዝቡን እንዲያገለግሉ ያግዛል።

ሙሴ ሥራውን ራሱ ለመወጣት ቢሞክር ኖሮ፣ በየቀኑ ሊያገለግል የሚችለው ጥቂት እስራኤላውያንን ብቻ ነበር። በየቀኑ ሃያ ከሚሆኑ ለዎች ጋር በመገናኘት በመንፈሳዊ ሕይወታቸው እንዲያድጉ ሊረዳ ይችል ነበር። ነገር ግን ሥራውን ለሌሎች በውክልና በሰጠ ጊዜ፣ በብዙ መሪዎች እገዛ ሁለት ሚሊዮኖቹን ለዎች ለመርዳት ይችል ነበር።

መሪዎች እግዚአብሔር በእነርሱና በቤተ ክርስቲያናቸው አማካኝነት የሚያከናውኑትን ተግባር ሊያሰፋፉ የሚችሉት ይህንን የውክልና ክህሎት ሊያውቁ ነው። አንድ መሪ እንደ ተናገረው፣ «አንድ መሪ የ1000 ለዎችን ሥራ ለመሥራት ከሚሞክር፣ 1000 ዎቹ ለዎች ሥራውን እንዲያከናውኑ ማድረጉ የተሻለ ነው!» እግዚአብሔር ለቤተ ክርስቲያን የሰጠው ራእይና ዕቅድ እውን ሊሆን የሚችለው በውክልና አማካኝነት ብቻ ነው።

5. መሪው ለዎችን የማይወክል ከሆነ፣ ሥራው የሚሠራው የእርሱ ጊዜና አቅም የፈቀደውን ያህል ብቻ ነው።

ሙሴ ውላኔዎችን ሁሉ ለመስጠትና የእመራሩን ሥራ በሙሉ ለማካሄድ በሚሞክርበት ጊዜ፣ አገልግሎቱ ባለቸው ጊዜ የተገደበ ነበር። በተጨማሪም፣ በእርሱ ግላዊ ክህሎቶችና ለጠታዎች የተገደበ ነበር። አመራሩን ብቻውን ለማካሄድ ቢሞክር፣ የሚመራው በራሱ ጥበብ ብቻ ነበር። ነገር ግን ሥራዎችን ለሌሎች በውክልና ከሰጠ በኋላ፣ የሌሎች ለዎችን ለጠታዎችና ጥበብ ሁሉ ሊጠቀም ችሏል። አንድ መሪ ሌሎችን በመወከል አብረውቸው የማይሠራ ከሆነ፣ ሥራው በመሪው የአእምሮ ችሎታ ወይም ባገኘው ሥልጠና የተወሰነ ይሆናል። ባለው ጊዜም እንዲሁ ይወሰናል። ውክልና ግን ከመሪው ባሻገር የሌሎችን እውቀት ለመጠቀም ያስችላል። ሥራው ከእርሱ የተሻለ አውቀት ባላቸውም ለዎች



ሊካሄድ ይችላል። እንዲሁም በመሪው ጊዜ ሳይወለን በቂ ጊዜ ባላቸው በሌሎችም ለዎች ሊሠራ ይችላል።

6. መሪው የእግዚአብሔርን ሕዝብ ለመምራት በቂ ጊዜ ከሌለው፣ ራስዬ ያለው መሪ ሊሆን አይችልም።

ሙሴ የአይሁዶችን የግል ችግሮች በመፍታት ራሱን በሥራ ቢጠምድ፣ ወደ ተራራው በመውጣት ከእግዚአብሔር ዘንድ ትእዛዛትን ለማምጣት አይችልም ነበር። ሕዝቡን ወደ ተስፋይቱ ምድር የሚመራበት ጊዜም አይኖረውም ነበር። በሊና ተራራ ላይ ተቀምጠው የዕለት ችግሮቻቸውን እንዲፈታላቸው ይጠብቁ ነበር።

በተመሳሳይ ሁኔታ፣ እንደ መሪ የምእመናንን ግላዊ ጉዳዮች በማስተካከሉ ሥራ ላይ ቢጠመድ፣ ራስዬ ያለው አመራር ለመስጠት የሚያስችል ጊዜ አይኖረውም። ራስዬ ያለው አመራር ሊኖር የሚችለው እንደ መሪ ሌሎች ያለ አርሱ ምሪት ሊያከናውኑ የማይችሉትን ሥራ እንዲያከናውኑ ማድረግ ሊችል ነው። ለዎች የእግዚአብሔርን ራስዬ እንዲፈጽሙ ለማድረግ የማይችል ከሆነ፣ የሚመራው ለምንድን ነው?

ገኛ ጥያቄ:- ከላይ የተለጠትን ስድስት ምክንያቶች በመጠቀም ውክልና የቤተ ክርስቲያናችሁ ለባለቤ የተሻለ አመራር እንዲለጥ እንዴት ሊረዳው እንደሚችል ግለጽ።

### ለውጤታማ ውክልና የሚያስፈልጉ ሁለት ነገሮች

ውጤታማ ውክልና ሁልጊዜም ሁለት ነገሮችን ያካትታል። በመጀመሪያ፣ ለእያንዳንዱ ምእመን ጥንቃቄ የተሞላበት ክትትል የሚደረግበት ጥሩ መዋቅር መኖር አለበት። ዮቶር ለሙሴ እንደ መክረው፣ የእግዚአብሔርን ሕዝብ ለመምራት ቁልፉ የለዎችን ግለሰባዊ ፍላጎቶች የሚያሟላ የአስተዳደር መዋቅር ማዘጋጀት ነው። ለላዚህ ሙሴ ለዎችን በ10፣ በ50፣ በ100 እና በ1000 ቡድኖች እንዲከፋፍል ነገረው። ጥሩ መዋቅር ሳይኖር፣ ሙሴ ሁለት ሚሊዮን ለዎችን በአረንጓዴ ለማገልገል የሚያስችል ውጤታማ ውክልና ለመስጠት አይችልም ነበር። ስለሆነም ውጤታማ

ውክልና ለመስጠት ለእያንዳንዱ ምእመን ጥንቃቄ የተሞላበት ክትትል የሚደረግበትን ድርጅታዊ መዋቅር ማዘጋጀት የመጀመሪያው እርምጃ ነው።

ሁለተኛ፣ በመሪው ፈንታ አገልግሎት የሚለጡ ለዎች በማስተዋል መመሪያ አለባቸው። ዮቶር ሥራውን በውክልና ለመቀበል ምን ዓይነት ስዎች መመሪያ እንዳለባቸው ለሙሴ የተናገረው እሳብ እለ። ውክልና ውጤታማ የሚሆነው ሥራውን እንዲያከናውኑ የተወከሉት ስዎች ሥራውን ለማክናወን የሚያስችል ባሕርይና ክህሎት ካላቸው ብቻ ነው።

ክህሎት ያለው ውክልና የእግዚአብሔርን ሕዝብ ዕድገትና አረንጓዴ የሚያሳድግ መዋቅር ማዘጋጀትን ይጠይቃል።

8ኛ ጥያቄ:- ሀ) የቤተ ክርስቲያናችሁ መዋቅር ምን እንደሚመስል ግለጽ። ለ) የቤተ እምነታችሁ ስለ መዋቅር? ሐ) ይህ መዋቅር ለቤተ ክርስቲያናችሁ ዕድገት ያበረከተው እስተዋጽኦ ምንድን ነው? መ) ውጤታማ ያልሆነ መዋቅር የቤተ ክርስቲያንን ዕድገት እንዴት ሊያደናቅፍ እንደሚችል ግለጽ።

ዮቶር ካደረጋቸው የመጀመሪያ ነገሮች እንዲሁም ሙሴ ሁለት ሚሊዮን ለዎችን መምራት ቀለል ያለ እንዲሆን የሚረዳ መዋቅር እንዲያዘጋጅ ማድረግ ነበር። ብዙ ምሁራን ዮቶር ለሙሴ ያቀረበው የውክልና እሳብ በዘመኑ እገሮች ለጦር ሠራዊት የሚጠቀሙበት ዘዴ እንደ ነበረ ያምናሉ። ለጥሩ ውክልና ተገቢውን መዋቅር ማዘጋጀቱ ጠቃሚ ነው። ከዚህ ታሪክ ጥሩ መዋቅር ስለ ማዘጋጀት የምንማራቸው ነጥቦች ከዚህ በታች ተመልክተዋል፡-

1. ውክልና የሚጀምረው እያንዳንዱን ምእመን ለሁሉም ግልጽ በሆነ መንገድ ከማደራጀት ነው። በውክልና ሂደት፣ ዮቶር ለእግዚአብሔር ሕዝብ ግልጽ መዋቅር መሥርቷል። ሙሴ ሕዝቡን በ10፣ በ50፣ በ100 እና በ1000 ቡድኖች እንዲከፋፍል ነበረ የነገረው። በዚህ ጊዜ እያንዳንዱ እስራኤላዊ የየትኛው ቡድን አባል እንደ ሆነ ያውቃል። እያንዳንዱ ሰው አራት ደረጃዎች ያሏቸው ቡድኖች አባል ነበር። እያንዳንዱ ሰው በጣም

የሚያውቁትና ችግሮቹ ሳይባሉ ፈጥነው ሊደርሱት የሚችሉ የ10 ሰዎች ቡድን አባል ነበር። እንዲሁም ደግሞ 50 ሰዎች የሚገኙበት ቡድን አባል ነበር። ይህም የእምስት ባለ 10 ቡድኖች ውህደት ነበር። በዚህ ቡድን ውስጥ ያለው ግሰሰብ 10 ሰዎች በሚገኙበት ቡድን ውስጥ ያለበትን ያህል እውቅና ላይኖረው ይችላል። ይህም ሆኖ፣ ጉዳዮቹ በግሰሰብ ደረጃ ይቃሉት ነበር። ከዚያ በኋላ ግሰሰቡ 100 ሰዎች ወይም 10 ትንንሽ ቡድኖች የተዋሃዱበት ቡድን አባል ይሆናል። በዚህ ደረጃ ውሳኔዎችና ቁጥጥር ይህን ያህል በግሰሰብ ደረጃ ሊካሄዱ አይችሉም። ምክንያቱም 100 ሰዎች ያን ያህል እርሰ በርሳቸው ላይተዋወቁ ይችላሉ። በመጨረሻም፣ ግሰሰቡ የ1000 ሰዎች ወይም የ100 ትናንሽ ቡድኖች አካል ይሆናል። እያንዳንዱ ሰው የየትኛው ቡድን አባል እንደ ሆነ ሰለሚታወቅ፣ ጥያቄ ወይም ችግር ካለበት የት መሄድ እንዳለበት በትክክል ያውቃል። እንዲሁም ደግሞ እያንዳንዱ ሰው መሪው ማን እንደ ሆነ በትክክል ያውቅ ነበር። ውክልና ከሁሉም በተሻለ መንገድ የሚሠራው እያንዳንዱ አባል ተጠሪነቱ ለማን እንደ ሆነ በትክክል ሊያውቅ ነው።

2. እያንዳንዱ ደረጃ በዚያ ደረጃ የሚመራ መሪ አለው። አንዱ 10 ሰዎች የሚገኙበትን ቡድን፣ ሌላው 50 ሰዎች የሚገኙበትን፣ ሌላው 100 ሰዎች የሚገኙበትን፣ አንዲሁም ሌላው 1000 ሰዎች የሚገኙበትን ቡድን ይመራል። በእራቱም ደረጃዎች የመሪነቱን ተግባር የሚያከናውነው እንደ ሰው መሆኑን የሚያመለክት መረጃ አልተጠቀሰም። ይህ ሰለንድ ሰው አስቸጋሪ እንደሚሆንና ቡድኖቹን ለመምራት በቂ ጊዜ ማግኘቱ ከባድ እንደሚሆን አያጠራጥርም። እነዚህ መሪዎች የሚመደቡት እንደ ችሎታቸውና ብስለታቸው ነበር። ስለሆነም ብዙም ልምድ የሌለው የ10 ሰዎች መሪ በ50 ሰዎች ላይ ሊሾም አይችልም።

3. ሁሉም ጉዳዮች በተቻለ መጠን በታችኞቹ ደረጃዎች እንዲያልቁ ይደረጋል። አንድ ሰው ችግር ሲገጥመው፣ የቅርብ አሰቃው ወደ ሆነው የ10 ሰዎች መሪ ይወስደዋል። ይህ እርሱንና ችግሩን በሚገባ የሚያውቅ መሪ ነው። ችግሩ ሊፈታ ካልቻለ ብቻ

ወደ ቀጣይ የአመራር ደረጃዎች ይሸጋገራል። በዚህ ዓይነት፣ የሙሴን ውሳኔ የሚጠይቁት እጅግ ውስብስብ የሆኑ ጉዳዮች ብቻ ይሆናሉ። ውክልና ሊሠራ የሚችለው የሚከተሉት ሁኔታዎች ሲሟሉ ነው።

ሀ. መሪዎች የመሪነት ደረጃቸውን በግልጽ ሲያውቁ። እያንዳንዱ መሪ ለቡድኑ (ለምሳሌ፣ ሰገምሳዎቹ ቡድን) መቼ ውሳኔ ሊሰጥና ከእርሱ በላይ ካሉት (ለምሳሌ፣ ከ100ዎቹ ቡድን መሪ) ጋር መቼ መወያየት እንዳለበት ያውቃል። ውክልና ውጤታማ የሚሆነው እያንዳንዱ መሪ የትኞቹን ጉዳዮች ሊወስንና የትኛውን ደግሞ ከበላይ ኃላፊዎቹ ጋር በመነጋገር በሚሰጠው መመሪያ መሠረት መወሰን እንዳለበት ሲያውቅ ነው። በአጠቃላይ፣ አንድ መሪ እርሱ በሚከታተለው ክልል ውስጥ የሚካሄዱትን ነገሮች የመወሰን ሥልጣን ሊኖረው ይገባል። ወደ ቀጣይ የአመራር ደረጃ መሸጋገር ያለባቸው ክፍላፊነት ክልሉ የሚወጡ ነገሮች ብቻ መሆን አለባቸው።

ለ. የበላይ ኃላፊዎች የእነርሱ እገዛ አስፈላጊ መሆኑን በግልጽ አስካልታወቀ ድረስ የበታች ኃላፊዎችን ውሳኔዎች የማይጫኑ ወይም ጣልቃ የማይገቡ ሊሆን። ሙሴ ወይም ሌሎች የበላይ ኃላፊዎች በአነስተኛ ቡድን ኃላፊዎች ውሳኔዎች ውስጥ ጣልቃ ቢገቡ ኖሮ፣ ያ ኃላፊ ምንም ዓይነት ውሳኔዎችን ባለመወሰን ችግሮችን ሁሉ ወደ ላይ ያስተላልፍ ነበር። ይህ ደግሞ ሙሴ ወደ ተነሣበት ሁኔታ በመመለስ 2 ሚሊዮን ሰዎችን በግል ደረጃ ለመርዳት የሚሞክርበትን ሁኔታ ይፈጥር ነበር። ከበታች ያለው ኃላፊ ውሳኔዎችን ሁሉ ከእርሱ በላይ ላሉት የሚያስተላልፍ ከሆነ፣ ውሳኔዎችን የመስጠትና በመሪነት የማገልገል ብቃቱ ሊያደግሰት አይችልም።

ሐ. ሰዎች ከመሪያቸው እንዲያልፉ ወይም ጉዳያቸውን ለበላይ አካል መውሰድ ሳይችሉ ሲቀር። የገምሳ ወይም የመቶ መሪዎች ሰዎች የአሥር መሪዎቻቸውን አልፈው ችግሮቻቸውን ወደ እነርሱ እንዲያመጡ መፍቀድ የለባቸውም። አንድ መሪ ሰዎች የበታች መሪዎችን አልፈው ወደ እርሱ እንዲመጡ የሚፈቅድ ከሆነ፣ የውክልናው መዋቅር እርባና ቢስ ይሆናል። በዚህ ጊዜ

ሁሉም ሰው የበላይ ኃላፊዎችን ለማነጋገር መፈለጉ እይቀርምና። ይህ ሊሆን ደግሞ የበታች ኃላፊዎች የአመራር ሚና የላቸውም ማለት ነው። ለዎች ወደ እነርሱ በሚመጡበት ጊዜ ችግራቸውን ለመፍታት ሳይሞክሩ «ወደ እገሌ ሂዱ» ይሏቸዋል።

መ. ውክልና ውጤታማ የሚሆነው ችግሮች በተቻለ መጠን በበታች ኃላፊዎች መፍትሔ ከተገኘላቸውና ይበልጥ አስቸጋሪ ጉዳዮች ብቻ ወደ በላይ ኃላፊዎች የሚተላለፉ ከሆነ ብቻ ነው። የአመራር መዋቅር ግላማ የአግዚአብሔርን ሕዝብ በሙሉ ለመምራትና ችግሮቻቸውን በተቻለ ፍጥነት ለመቅረፍ መቻል ነው። ይህም ማለት ለዎቹን ከሁሉም በላይ የሚያውቁት መሪዎች (ለምሳሌ፣ የአሥር ቡድን መሪ) ችግሩ እንደ ተከሰተ ወዲያውኑ መፍትሔ መሻት አለበት ማለት ነው። ወደ ቀጣዩ የአመራር ደረጃ ማለፍ ያለባቸው ከአርሱ አቅም ያለፉ ጉዳዮች ብቻ መሆን አለባቸው። ትናንሽ ጉዳዮች ወደ ቀጣዩ የአመራር ደረጃ ማለፍ ካለባቸው፣ ጠቅላላው የውክልና መዋቅርና ሂደት ከንቱ ይሆናል። የበላይ ኃላፊው አሁንም ውሳኔዎችን ሁሉ ማድረግ አለበት ማለት ነው። እንዲያውም አሁን ሁኔታው ከበሬቱ የከፋ ነው። ምክንያቱም ግለሰቡ ከአንድ የአመራር ደረጃ ወደ ሌላኛው አስኪተላለፍና ሙሉ ዘንድ አስኪደርስ ድረስ ብዙ ቢሮክራሲያዊ ውጣ ውረዶች ይገኙታልና። ስለዚህ ሙሉ መዋቅሩን በመዘርጋት በድርጅቱ ውስጥ መሪዎችን መሾምና ሥራቸውን እንደሚያከናውኑ መተማመን አለበት።

4. መሪዎች መዋቅሩ ቢሮክራሲያዊ በመሆን የውሳኔዎችን አለጣጥና የተግባራትን ክንውን እንዳይገድቡ ጥንቃቄ ማድረግ አለባቸው። ሙሉ በእያንዳንዱ የአመራር ደረጃ ላይ የሚገኙ መሪዎች የትኞቹን ውሳኔዎች ሊሰጡ እንደሚችሉና እንደማይችሉ መግለጽ አለበት። ከዚያም የበታች ኃላፊዎች በተቻለ ፍጥነት ውሳኔዎችን እንዲሰጡ ማበረታታት አለበት። ሂደቱ ቢሮክራሲያዊ እንዳይሆን ለመከላከል የበላይ ኃላፊዎችን እገዛ የማይፈልጉ ጉዳዮች እዚያው እንዲጠናቀቁ ማድረግ አለበት።

አንዳንድ ጊዜ የተለያዩ የአመራር ደረጃዎችን በማዘጋጀታችን ብቻ ውጤታማ አደረጃጀት ይኖረናል ብለን እናስባለን። ነገር ግን ማንኛውም አደረጃጀት ለአግዚአብሔር ሥራ አጋዥ ወይም እንቅፋት ሊሆን ይችላል። የአመራር መዋቅር ለዎች እግዚአብሔር የሰጣቸውን ራእይ ለመፈጸም አብረው እንዲሠሩና ውጤታማነትን የሚቀንሱባቸውን ችግሮች እንዲያሰወግዱ ሊረዳቸው ይችላል። ወይም ደግሞ ለዎች አንድን ተግባር ለመፈጸም በተለያዩ የአመራር ደረጃዎች ውስጥ እንዲሸከረከሩ በማድረግ ሥራውን ሊያጓትት ይችላል። እያንዳንዱ ሰው አንድን ተግባር ለማከናወን ከአሥር፣ ከጎምሳ፣ ከመቶ፣ ከሺህ መሪውና ከሙሴ ፈቃድ ማግኘት ካለበት፣ ውሳኔውን ለማግኘት በወራት የሚቆጠር ጊዜ መጠበቅ ሊኖርበት ነው። ይህ ደግሞ ተሰፋ ሰለሚያስቆርጠው ራእዩን ይተወዋል። ሰለሆነም እያንዳንዱ ቤተ ክርስቲያንና ቤተ እምነት ድርጅታቸው ሕዝቡ በጎብኒት ለአግዚአብሔር እንዳይሠሩ የሚያደርግ ጌታቸው ሳይሆን፣ ሥራው በጊዜ እንዲጠናቀቅ የሚያግዝ የሕዝቡ ባሪያ እንዲሆን የመጣር ኃላፊነት አለባቸው።

9ኛ ጥያቄ፡- ሀ) ሙሉ ያዘጋጀውን አስተዳደራዊ መዋቅር ከቤተ እምነታችሁ መዋቅር ጋር አነጻጽር። የሚመላለሱትና የሚለያዩት እንዴት ነው? ለ) ሙሉ ያዘጋጀው ዓይነት ግልጽ አደረጃጀት ምን ዓይነት ጥቅሞች አሉት? ሐ) ሙሉ ሥልጣኑን በውክልና የሰጠበት ሁኔታ ዛሬ ብዙ የቤተ ክርስቲያን መሪዎች ቤተ ክርስቲያናቸውን ለመምራት ከሚሞክሩበት ሁኔታ የሚለየው እንዴት ነው?

በእጥቢያ ቤተ ክርስቲያን ውስጥ ትክክለኛ ውክልና እንዲኖር የሚያግዙ አንዳንድ የመዋቅር ትምህርቶች

1. ሁሉም አጥቢያ ቤተ ክርስቲያኖች እያንዳንዱ ምእመን በግል የመሪዎችን የአረኝነት እገልግሎት በሚያገኝበት መንገድ መደራጀት አለባቸው። ምእመናን ሁሉ የቅርብ ክትትልና መንፈሳዊ ምሪት ሊሰጣቸው ይገባል። መሪዎች የምእመናንን መንፈሳዊ ዕድገት ለመከታተል እንዲችሉ በቅርበት ሊያውቁቸው ይገባል። እያንዳንዱ አባል መንፈሳዊ ሰጦታውን ለመጠቀም እንዲችልና እግዚአብሔር ለአርሱና ለቤተ ክርስቲያኒቱ ያለውን ራእይ እንዲፈጸም መንፈሳዊ ሰጦታዎቹን መጠቀም አለበት። ሽማግሌዎች ብቻቸውን ይህን

የቅርብ አረኝነት ሊያከናውኑ አይችሉም። ይህ በተለይ ቤተ ክርስቲያኖቻችን እየሰፋ ሲመጡና ከ200 አባላት በላይ ሲኖሯቸው ተግባራዊ ሰማድረግ የሚከብድ ሥራ ነው። ስለሆነም እያንዳንዱ ቤተ ክርስቲያን ለእያንዳንዱ ምእመን የቅርብ ክትትልና አገዛ ሰማድረግ የሚያስችል መዋቅር መዘርጋት አለባት።

2. እያንዳንዱ አማኝ የአነስተኛ ቡድን አባል መሆን አለበት። በዚህ ቡድን ውስጥ ምእመናን እርስ በርሳቸው የሚተዋወቁ ሲሆን፣ በመንፈሳዊ ብስለት ሰማደግ አንዱ ሌላውን ሊረዳው ይችላል። እስራኤላውያን 10 እና 50 አባላት ባሉባቸው ቡድኖች እንደ ተከፋፈሉ ሁሉ፣ አጥቢያ ቤተ ክርስቲያናትም እያንዳንዱ ሰው የአነስተኛ ቡድን እንዲሆን በሚያስችል መንገድ መዋቅራቸውን ማስተካከል አለባቸው። በአነስተኛ ቡድኖች ውስጥ ያሉ ሰዎች እርስ በርሳቸው መተዋወቅ አለባቸው። ችግሮች በጊዜ በሚቀረፉበት ጊዜ፣ ሂደቱ ብዙም አድካሚ አይሆንም። ስለዚህ ችግሮች ወደ ሽማግሌዎች ሰይሄዱ በእነዚህ ቡድኖች መሪዎች አልባት ይሰጣቸዋል። በተለይ በትላልቅ የከተማ አብያተ ክርስቲያናት ውስጥ የእነዚህ አነስተኛ ቡድኖች ሚና ከፍተኛ ነው። ብዙ አዳዲስ ክርስቲያኖች ወደ ዓለም ከሚመለሱባቸው ምክንያቶች አንዱ አማኞች በመንፈሳዊ ሕይወታቸው አያደጉ በሚሄዱበት ጊዜ የሚያጋጥሟቸውን ችግሮች በመቅረፍ በኩል እገዛ በሚያደርጉላቸው አነስተኛ ቡድኖች ባለመታቀፋቸው ነው።

አጥቢያ ቤተ ክርስቲያን ትልቅ እየሆነች ስትሄድ፣ ብዙ ደረጃዎችን ያካተተ አደረጃጀት ያሰፈልጋታል። ይህ ሙሴ እስራኤላውያንን በ10፣ 50፣ 100 እና 1000 ቡድኖች ከከፋፈለበት ሁኔታ ጋር ተመሳሳይ ነው። ለምሳሌ ያህል፣ እያንዳንዱ ትልቅ ቤተ ክርስቲያን (አራት ወይም አምስት ቤተሰቦች በሚገኙባቸው) አነስተኛ ቡድኖች፣ መካከለኛ ቡድኖች (የጎረቤት ቡድኖች)፣ እንዲሁም በአጠቃላይ ቤተ ክርስቲያን ቢከፈል መልካም ነው። እያንዳንዱ ምእመን የየትኛው ቡድን አባል እንደ ሆነ፣ የእያንዳንዱ ቡድን ዓላማ ምን እንደ ሆነና እያንዳንዱ የቡድኑ አባል ምን ሚና እንዳለው ማወቅ አለበት።

እያንዳንዱ ቡድን የየራሱ መሪ ይኖረዋል። የአነስተኛ ቡድኖች መሪዎች እምብዛም ከፍተኛ ብቃት ሳይኖራቸው ይችላል። የመካከለኛ መሪዎች የበለጠ ብቃት ሊኖራቸው ይገባል። የአጠቃላይ ቤተ ክርስቲያን መሪ ደግሞ ከፍተኛ የአመራር ችሎታ ሊኖረው ይገባል። ይህም ሙሴ የ10፣ የ50፣ የ100 እና የ1000 መሪዎችን ከሾመበት መንገድ ጋር የሚመስል ነው። ሽማግሌዎች የአነስተኛ ቡድን መሪዎችን በማሰልጠን፣ በአገልግሎቱ እንዲገፉ በማበረታታትና እያንዳንዱ ምእመን በሕይወቱ እንዲያድግ በሚያግዝ መልኩ የቡድኑን ሥራ በመከታተል ጠቃሚ አስተዋጽኦ ማድረግ ይጠበቅባቸዋል። የቤተ ክርስቲያን የመተዳደሪያ ደንብ የሚፈቅደው ስባት ወይም ዘጠኝ ሽማግሌዎች ብቻ እንዲመረጡ ከሆነ፣ ምእመናንን ሁሉ በአረኝነት ለመንከባከብ ይህ በቂ ቁጥር ካልሆነ፣ ሽማግሌዎች እነርሱን በማገዝ እያንዳንዱን ምእመን በቅርበት የሚከታተሉ ረዳቶችን መርጠው ማሰልጠን ይኖርባቸዋል። አዲስ ኪዳን የሽማግሌዎችን ቁጥር አይወስንም። ይህ የሆነው መጠየቅ ያለበት ጥያቄ «ስንት ሽማግሌዎች ሊኖሩን ይገባል?» የሚል ሳይሆን፣ «እያንዳንዱ አማኝ በመንፈሳዊ ሕይወቱ አድጎ እግዚአብሔር የሚፈልገውን ይሆን ዘንድ በእያንዳንዱ ደረጃ ለእያንዳንዱ አማኝ ምን ያህል መሪዎች ያስፈልገናል?» የሚል መሆን ስላለበት ነው። የአመራሩን ቁጥርና ደረጃ መወሰን ያለበት ቀድሞውኑ የተወሰነ ዕቅድ ሳይሆን፣ የአገልግሎት ዓላማችን መሆን አለበት። መዋቅሩ የሚሠራው የምእመናንን ፍላጎት ለማሟላት ነው። ቀድሞውኑ በተዘጋጀ መዋቅር ውስጥ ሰዎችን በግድ ለማስገባት የሚደረግ ጥረት ግን ውጤታማ ሊሆን አይችልም።

10ኛ ጥያቄ:- እያንዳንዱ ምእመን በመንፈሳዊ ሕይወቱ እንዲያድግና ለአገልግሎት ብቁ እንዲሆን በሚያግዝ መልኩ የቤተ ክርስቲያናችሁን መዋቅር አንደገና ማስተካከል ቢኖርብህ፣ ምን ዓይነት መዋቅር ታዘጋጃለህ? እያንዳንዱ አማኝ የደቀ መዝሙርነትን ሥልጠና በሚያገኝበትና አማኞች በጋራ የቤተ ክርስቲያኒቱን ራእይ በሚፈጽሙበት መንገድ አዲስ መዋቅር አዘጋጅ። እግዚአብሔር ዕድሉን ከሰጠህ፣ አላብህን ለአንድ ሽማግሌ በማካፈል አስተያየቱን ተቀበል።

ሁለተኛ ቀን

አንድ መሪ እግዚአብሔር ለቤተ ክርስቲያን የወጠናቸውን አሳቦች ተግባራዊ ለማድረግና በብዙ ኃላፊነቶች ላለመወጣር ሊማር ስለሚገባው ወላኝ ክህሎት እየተማርን ነበር። ይህ ክህሎት አገልግሎቶችን በቂ ጊዜና ስጦታዎች ላላቸው ሰዎች የመስጠት የመወከል ተግባር ነው። ጠቅላላውን ገብባ ስመሸከም የሚሞክር አህያ የኋላ ኋላ በመንገድ ላይ እንደሚወድቅ ሁሉ፣ መሪዎችም በውክልና ሂደት ከሥራዎቻቸው የተወሰኑትን ስሌሎች የማያስተላልፉ ከሆነ፣ የአመራር ኃላፊነት በሚያስከትልባቸው ክፍተኛ ጫና ዝሰው መውደቃቸው የማይቀር ነው። የአመራር ውክልና አንድ መሪ ከኃላፊነቶቹ የተወሰኑትን ስሌሎች አላልፎ የሚሰጥበት ሂደት ነው። መሪው ግለሰቡ ኃላፊነቶቹን ለማከናወን ውሳኔ ለመስጠት የሚችልበትን ሥልጣን ጭምር ይስጣቸዋል። ይሁን እንጂ፣ መሪው ሥራው እግዚአብሔርን በሚያስከብር መንገድ መከናወኑን ሰማ ረጋገጥ አሁንም የከትትል እርምጃዎችን መውሰድ ይጠበቅበታል።

ውክልና የእግዚአብሔርን ሕዝብ በአግባቡ ማደራጀትን እንደሚጠይቅ የቶር ለመሴ አስተምሯል። የእግዚአብሔርን ሥራ በጥሩ ሁኔታ ሰማከናወን ሥራውን የሚያቀላጥፍ መዋቅር ማዘጋጀት ያስፈልጋል። መዋቅር መሪዎች የእግዚአብሔርን ሥራ የሚያካሂዱበት መሣሪያ ነው። ነገር ግን ትናንት እንደ ተመለከትነው፣ መዋቅሩ በጥንቃቄ ሊዘጋጅና በጥበብ ተግባሩ እንዲካሄድ ማድረግ አስፈላጊ ነው። ምክንያቱም ደንቦችንና የሥልጣን ደረጃዎችን እየጨመሩ መሄድ የድርጅቶች ባሕርይ ነውና። እነዚህም ነገሮች የእግዚአብሔርን ሥራ ያደናቅፋሉ። መሪዎች ሥራዎች የሚከናወኑት በመዋቅራቸው መሠረት መሆን አለበት የሚል አቋም ካላቸው፣ እግዚአብሔር አዳዲስ ነገሮችን ለመፈጸም የሚሰጣቸውን ምሪት አይቀበሉም። መሪዎች ካልተጠነቀቁ፣ ነገሮች ሁሉ በራሳቸው መንገድ እንዲከናወኑ መፈለጋቸው አዳዲስ የአሠራር መንገዶችን እንዲቃወሙ ያደርጋቸዋል። አንዳንድ ቅርንጫፎች ለማጣነት ስለማይታይባቸው፣ ልክ እንደ ደረቀ ቅርንጫፍ ፍሬ አይሰጡም።

የእግዚአብሔር መንፈስ ብዙውን ጊዜ የሚሠራው ምሪቱን በሚቀበሉት ሰዎች አማካኝነት ነው። ነቢዩ ኢሳይያስ እግዚአብሔር አዲስን ነገር እንደሚሠራ ተናግሯል (ኢሳ. 43:19፣ 48:6)። ነገር ግን ኢሳይያስ የተነበየው ጊዜ ሲደርስና አያሱስ ሊመጣ፣ አይሁዶች በባህላቸው ስለ ተጠመዱ፣ በአያሱስ ላይ የሚሠራውን የእግዚአብሔርን እጅ ሊያዩ አልቻሉም። በመጨረሻም፣ እነርሱንና የሰመዱትን መዋቅር በመቃወሙ ገደሉት። በተመሳሳይ መንገድ፣ የቤተ ክርስቲያን መሪዎች፣ በተለይም ረዥምና የተደራጀ ልማድ ያላቸው አብያተ ክርስቲያናት መሪዎች፣ ከመዋቅራቸው ጋር የተቆራኙ በመሆናቸው፣ እግዚአብሔር አዳዲስ ነገሮችን ለማድረግ በሚፈልግበት ጊዜ እንቅስቃሴውን ሊቃወሙ ይችላሉ። መዋቅሩ ከሁኔታዎች ጋር በማይሄድበት ጊዜ አንዳንድ መሪዎች ለመቀየር አይፈልጉም። እነዚህ መሪዎች ቢሮክራሲያዊ የመሆን አደጋ ስለላባቸው፣ በዙም ሁኔታዎችን ለመቀየር አይፈልጉም። በዚህም ምክንያት እግዚአብሔር ለግለሰቦች የሚሰጠውን ራዕይ ያንቃሉ።

ክህሎት ያለው ውክልና ተግባራዊ የሚሆነው መሪዎች ሰዎችን በጥንቃቄ መርጠው ኃላፊነቶቻቸውን ተግባራዊ ሲያደርጉ ነው

ዳሩ ግን ጥሩና ከሁኔታዎች ጋር የሚስማማ መዋቅር ማዘጋጀቱ ብቻ በቂ አይደለም። የቶር በተጨማሪም መሴ የእግዚአብሔርን ሕዝብ በአግባቡ ለመምራት ከፈለገ፣ በተለያዩ ደረጃዎች ለሚገኙ መሪዎች ኃላፊነትንና ሥልጣንን መስጠትና ጭላኔዎችን እንዲሰጡ ማስቻል እንዳለበት ተናግሯል። ውጤታማ መዋቅሮች እግዚአብሔር ለቤተ ክርስቲያን የሰጠውን ራዕይ ተግባራዊ በማድረግ በኩል ጠቃሚ ሚና ቢኖራቸውም፣ ጥሩ መዋቅር እግዚአብሔር ለቤተ ክርስቲያን መሪዎች የሚለጠው ወላኝ መሣሪያ አይደለም። እግዚአብሔር ለቤተ ክርስቲያን መሪዎች የሚሰጠው ወላኝ ስጦታ የእግዚአብሔር ሕዝብ ነው። ሁልጊዜም የእግዚአብሔር ሥራ የሚካሄደው በሕዝቡ አማካኝነት ነው። እግዚአብሔር ራዕዩን እውን ለማድረግ ለሰዎች የተለያዩ ክህሎቶችንና ስጦታዎችን ይለጣል። ነገር ግን የቤተ ክርስቲያን መሪዎች በሰዎች አማካኝነት የእግዚአብሔርን ሥራ ለማከናወን

ጥበብ ያሰፈረጋቸዋል። በአግባቡ ከተጠቀምንበት፣ ውክልና እግዚአብሔር ሥራውን ለማከናወን የሚጠቀምበት ዐቢይ መሣሪያ ሊሆን ይችላል። በአግባቡ ካልተጠቀምንበት ግን፣ ውክልና መሪዎችን ከማሰከፋቴም በላይ በቤተ ክርስቲያን ላይ ጥፋትን ያመጣል።

11ኛ ጥያቄ፡- ዘጸአት 18:13-26ን አንብብ። ሀ) ዮቶር ሙሴ የእስራኤል መሪ እንደ መሆኑ ዋንኛ ኃላፊነቱ ምንድን ነው አለ? ለ) ሙሴ ከሥራው የተወለነውን ያካፈላቸው ለዎች ኃላፊነት ምንድን ነው አለ? ሐ) ሙሴ ኃላፊነቶቹን በውክልና የለጣቸው መሪዎች ምን ዓይነት ባሕርይ ሊኖራቸው ይገባል?

ዮቶር ሰሙሴ ከለጠው ምክር የአገልግሎት ኃላፊነቶችን ለሰዎች ለሰ መወከል የሚከተሉትን አውነቶች ልንማር አንችላለን፡-

1. ሥራ የሚበዛባቸው የቤተ ክርስቲያን መሪዎች ከኃላፊነቶቻቸው የተሰወሰኑትንና እነዚህን ኃላፊነቶች ለማከናወን የሚያስችለውን ሥልጣን ለሌሎች ለመስጠት ፈቃደኛ ከሆኑ እግዚአብሔር የሰጣቸውን የአመራር ኃላፊነቶች ሊወጡ ይችላሉ።

እግዚአብሔር በአመራር ሥራ እንዲረዱት ለሙሴ 70 ሌሎች መሪዎችን ሰጠው። ከእነዚህ 70 መሪዎች ሥር በሺዎች የሚቆጠሩ ሌሎች መሪዎች ነበሩ። ነገር ግን እነዚህ መሪዎች ሙሴን ሊረዱ የሚችሉት ከሥራዎቹ የተወሰነውን ከሰጣቸው ብቻ ነበር። አንድ የቤተ ክርስቲያን መሪ እግዚአብሔር የአገልግሎቱን ሽክምና አመራር እንዲያግዙ ለሰጣቸው ለዎች የሥራ ኃላፊነት የሚያካፍል ከሆነ፣ ብዙ ምእመናን ያሉት መሆኑ ምን ይጠቅመዋል? ወይም ደግሞ የሰንበት ትምህርት ቤት አንደ ማለተ ጻደር ያለውን ተግባር እንዲያከናውኑ ከነገራቸው በኋላ፣ ሥልጣንን ቢነፍጋቸውና ማንኛውንም እርምጃ ለመውሰድ የአርሱን ፈቃድ መጠየቅ እንዳለባቸው ቢነግራቸውለ? ሌሎች መሪዎች ሰብሳቢውን ሊረዱ የሚችሉት የአመራሩን ሽክም ያካፈላቸው እንደ ሆነ ብቻ ነው። ሁሉንም ነገር የሚወስነው ሰብሳቢው ከሆነ፣ ሥራው በቀዳሚነት የሚካሄደው በአርሱ አማካኝነት ነው ማለት ነው።

እንዲህ ዓይነቱ አሠራር መሪውን ከማድከሙም በላይ፣ ሕዝቡ ውሳኔ ለማግኘት ሰብዙ ቀናት ስለሚጠባበቁ በአመራሩ ደስተኞች አይሆኑም። ስለሆነም፣ የእግዚአብሔር ሥራ በውጤታማና እግዚአብሔርን በሚያስከብር መንገድ የሚካሄደው፣ መሪው እንዳንድ ኃላፊነቶችንና ሥልጣን ለሌሎች ያካፈለ እንደ ሆነ ነው።

12ኛ ጥያቄ፡- ሀ) እግዚአብሔር ለአንድ የቤተ ክርስቲያን መሪ የሚረዱትን ለዎች ሰጥቶ ላለ፣ ሥራውን ለአንድ ሌላ እንደ ማካፈል ብቻውን ሁሉንም ነገር ለማከናወን የሞከረበትን ሁኔታ ግለጽ። ለ) አንድ መሪ ለአንድ ለው ሥልጣን የሌለው ኃላፊነት ሊለጥ የተመለከተበትን ሁኔታ ግለጽ። ሐ) አንድ መሪ ኃላፊነትንና ሥልጣንን ለአንድ ለው መስጠቱ ሥራውን አንዴት ውጤታማ እንደሚያደርግ ግለጽ።

2. ውክልና የሚያምረው መሪው ዋና ዋና ኃላፊነቶቹን ሊወስን ነው። መሪው የእግዚአብሔርን ሕዝብ የመምራት ኃላፊነት እንዳለበት አገልጋይ በግሉ ምን ማድረግ እንዳለበት መወሰን አለበት። ከዚያም በለዎች አማካኝነት በውክልና መሠራት ያሰባቸውን ነገሮች መወሰን አለበት።

ዮቶር እንደ ሽማግሌዎች ያሉ ቁልፍ መሪዎች ኃላፊነቶቻቸውን መረዳት እንዳለባቸው ለሙሴ ገልጸለታል። ዮቶር እንደ ተናገረው፣ የሙሴ ኃላፊነቶች የሚከተሉትን ያካትቱ ነበር፡- ሀ) እግዚአብሔር ከሕዝቡ ምን እንደሚፈልግ ለማወቅ ወደ እግዚአብሔር መቅረብ፣ ለ) ለሕዝቡ የእግዚአብሔርን ቃል ማስተማር፣ ሐ) እንዴት ምንፈላዊ ሕይወት እንደሚኖሩ በምሳሌነት ማሳየት። እንደ ቅዱስ ሕዝብ እንዴት መኖር እንዳለባቸው በምሳሌነት ማሳየት ነበረበት። ነገር ግን ዝርዝር የአመራር ተግባራት በሌሎች ለዎች መከናወን ነበረባቸው። አንድ መሪ ሥራውን በሙሉ ለማከናወን መሞከር ወይም ሌሎች ሲሠሩ መከታተል ይኖርበታል። አንድ ሽማግሌ ሥራውን ለሌሎች ሳያካፍል ሁሉንም ነገር ራሱ የሚሠራ ከሆነ፣ ራዕይ ያለው መሪ ሊሆን አይችልም።

13ኛ ጥያቄ፡- የሐዋ. 6:1-7ን አንብብ። ሀ) ቤተ ክርስቲያን የተጋፈጠችው ችግር ምን ነበር? ለ) ሐዋርያት በዚህ ሥራ ውስጥ ለመላተፍ ያልፈለጉት

ለምን ነበር? ሐ) ቀዳሚው ኃላፊነታችን ምንድን ነው አሉ? መ) ጉዳዩ አልባት ያገኘው አንዴት ነበር?

የቤተ ክርስቲያን ቁልፍ መሪዎች ሁሉ በእግዚአብሔር ፊት ዋንኛ ኃላፊነታቸው ሕዝቡን መምራት አንደ ሆነ መረዳት አሰባቸው። ይህ ካልሆነ፣ በአነስተኛ ጉዳዮች ይጠመዱና እግዚአብሔር የሚጠብቅባቸውን ተግባር ሳያከናውኑ ይቀራሉ። በኢየሩሳሌም በነበረችው ቤተ ክርስቲያን ውስጥ የነበሩት የተሰያዩ ክርስቲያኖች የምግብ ክፍፍልን በተመለከተ ክርክር ባስነሡ ጊዜ፣ ሐዋርያት ዋንኛ ተግባራቸው ምን አንደ ሆነ ከመረዳት አልፈዋቸውም። በጸሎትና የእግዚአብሔርን ቃል በማስተማር ላይ የሚያተኩሩ መንፈሳዊ መሪዎች መሆናቸውን በትክክል ተገንዝበው ነበር። ለድሆች ምግብ እንደ ማክፋፈል ያለውን የቤተ ክርስቲያን አስተዳደራዊ ጉዳዮች ማከናወን የእነርሱ ድርሻ አልነበረም። በቤተ ክርስቲያን ውስጥ አስተዳደራዊ ጉዳዮችን በመፍታት ላይ ማተኮር ከጀመሩ፣ ይህ ከእግዚአብሔር ጥሪ የሚያደናቅፋቸው መሆኑን ተገነዘቡ። ነገር ግን የተከሰተውን ችግር ዝም ብሎ መመልከቱ ደግሞ የቤተ ክርስቲያኒቱን እንድት ለእደጋ ያጋልጥ ነበር። ወንድሞችና እንቶች ጸብ በመፍጠር ላይ ነበሩና። ስለዚህም፣ ሐዋርያት «ዲያቆናትን» በመሾም ለችግሩ መፍትሔ ለመሻት ችሉ። የቤተ ክርስቲያንን አስተዳደራዊ ጉዳዮች ለዲያቆናት በውክልና አሳልፈው ሰጡ። በተመሳሳይ ጊዜ፣ ትኩረታቸውን ሊያከናውኑ በሚገባቸው የጸሎትና የእግዚአብሔር ቃል ትምህርት ላይ አደረጉ። በጸሎት ከእግዚአብሔር ዘንድ ምሪትን ሊቀበሉ፣ በማስተማር ደግሞ ሕዝቡ የእግዚአብሔርን ቃል እንዲያውቅና እንዲከተል ያደርጉ ነበር።

በተመሳሳይ ሁኔታ፣ የቤተ ክርስቲያን ሽማግሌዎች ቀዳሚ ኃላፊነታቸው ምን አንደ ሆነ መረዳት አሰባቸው። እኛ የቤተ ክርስቲያን መንፈሳዊ መሪዎች ነን። በመሆኑም፣ እግዚአብሔር ለሕዝቡ ምሪትን እንዲሰጠን በጸሎትና እርሱን በማዳመጥ ጊዜ ማሳለፍ አሰብን። የእግዚአብሔር ሕዝብ አስተማሪዎች ስለ ሆንን፣ የእግዚአብሔርን ቃል ማጥናት አሰብን። እግዚአብሔር ከእጥቢያ ቤተ ክርስቲያን ምን እንደሚፈልግ የሚያስረዳውን ራእይ መሻት

አለብን። መሪዎች ራእዩን የሚያሳድጉና ቤተ ክርስቲያን እግዚአብሔር የሰጣትን ራእይ እንድትፈጽም የሚመሩ ናቸው። የቤተ ክርስቲያን መሪዎች ሌሎችም አገልጋዮች ቤተ ክርስቲያኒቱ ራእይዋን እውን እንድታደርግ የሚያስችል ተግባር እያከናወነች መሆኗን የሚከታተሉ ናቸው። ነገር ግን የቤተ ክርስቲያን መሪዎች ራሳቸው እይደሉም ሥራውን የሚያከናውኑት። ራእዩን እውን የሚያደርጉት ሌሎች እንዲሠሩ በማስተባበር ነው።

3. ውክልና መሪው ከኃላፊነቱ የተወሰነውንና ይህንንም ኃላፊነት ለመተግበር የሚያስችሰውን ሥልጣን ለሌሎች በመስጠት በእርሱ ፋንታ እንዲያከናውኑ የሚያደርግበት ነው።

ሙሴ የእግዚአብሔር ፈቃድ ባሉበት ሁኔታ ምን እንደ ነበረ ለሰዎች የመናገር ኃላፊነት ነበረበት። የእስራኤል ሕዝብ እግዚአብሔር ከእነርሱ ምን እንደሚፈልግ ባያውቁና ሐሰተኛ አማልክትን ማምለክ ቢጀምሩ ኖሮ፣ እግዚአብሔር ሙሴን ተጠያቂ ያደርርገው ነበር። ነገር ግን ሙሴ ከሁለት ሚሊዮን ከሚበልጡ ሰዎች ጋር በግል ደረጃ በመገናኘት የእግዚአብሔርን ቃል ሊያስተምራቸውና እንዴት መመላለስ እንዳለባቸው ሊያሳያቸው እይቸልም ነበር። ሙሴ እያንዳንዱን እስራኤላዊ ሊመራ የሚችልበት መንገድ ቢኖር፣ በተወካዮች እማካኝነት ሥራውን ማከናወን ነበር። በሙሴ ፋንታ ሥራውን ማከናወን የእነዚያ ተወካዮች ኃላፊነት ነበር። እነዚህ የ10፣ የ50፣ የ100 እና የ1000 ኃላፊዎች ሥራዎቻቸውን እንዲያከናውኑ ምን ያስፈልጋቸው እንደ ነበረ ከዚህ በታች ተመልከት፡-

ሀ. ሙሴ የማስተማርና ለችግሮች መፍትሔ የመፈለግ ኃላፊነቶቹን ለእነዚህ መሪዎች ሰጠ። እጅግ እነሰተኛ በሆነው የእመራር ደረጃ (የ10 ሰዎች መሪ) ላይ ካለው እስከ ከፍተኛው የእመራር ደረጃ (የ1000 መሪ) ድረስ አያንዳንዱ መሪ ቡድኑን የማስተማርና የመምከር ኃላፊነት ነበረበት። በውክልና ሂደት ውስጥ ከላይ ያሉ ኃላፊዎች ግልጽ ኃላፊነቶችን ከታች ላሉት መሪዎች ያስተላልፋሉ።

ለ. ሙሴ መሪዎቹ በእርሱ ፋንታ ውሳኔዎችንም እንዲሰጡ ሥልጣን ሰጣቸው። ሙሴ፣ «እንተ ለ10 ሰዎች ኃላፊነት እሰጡ። እናንተ ደግሞ ስ50፣ ለ100 እና ለ1000 ሰዎች ኃላፊነት አሰጣችሁ። ነገር ግን ውሳኔ የምሰጠው አኔው ነኝ» ቢል፣ ውክልናው እርባና ቢሰ ይሆን ነበር። ሙሴ ሥልጣን የሌለው ኃላፊነት ብቻ ቢሰጥ፣ እነዚህ መሪዎች የተለያዩ ጉዳዮችን ይዘው ወደ ሙሴ አየመጡ፣ «በዚህ ጉዳይ ላይ ምን ላድርግ?» እያሉ ይጠይቁት ነበር። ይህ ሙሴ ብዙ ሥራዎችንና ትንሽ ጊዜ ብቻ በመያዝ የሚጋፈጠውን ችግር ሊቀርፍለት አይችልም ነበር። በዚህ ጊዜ በሺህ የሚቆጠሩ ሰዎች በሙሴ ዙሪያ መሰለፋቸው ይቀርና፣ በሺዎች የሚቆጠሩ ጉዳዮችን ለማሰወሰን የሚፈልጉ በመቶዎች የሚቆጠሩ መሪዎች ለሰልፍ ይቆሙ ነበር። ውክልና ውጤታማ የሚሆነው የበላይ መሪዎች ለእያንዳንዱ የበታች መሪ በእነርሱ ምትክ ውሳኔ የሚሰጥበትን ሥልጣን ሲሰጡ ብቻ ነው።

ሐ. ሙሴ የመሪዎቹ ኃላፊነቶች ከችሎታቸው ጋር መመጣጠኑን ማረጋገጥ ነበረበት። ሙሴ ማን 10 ሰዎችን የመምራት ብቃት እንዳለው እና ማን 1000 ሰዎችን የመምራት ብቃት እንዳለው ያውቅ ነበር። ምናልባትም እርሱ የ1000ዎችን መሪዎች (እነዚህ 70ዎቹ የእስራኤል መሪዎች ሳይሆኑ አይቀሩም) ከመረጠ በኋላ፣ የ1000ዎቹ መሪዎች የ100ዎቹን መሪዎች እንዲመርጡ፣ የ100ዎቹ መሪዎች ደግሞ የ10ሮቹን መሪዎች እንዲመርጡ ሳያደርግ አልቀረም። ይህ መሪዎችን የመሾም ሂደት ተግባራዊ በሚሆንበት ጊዜ፣ ሰዎች በሚገባ በሚያውቁቸው ሰዎች ሊመረጡ ይችላሉ። ሙሴ በአሥሮቹ ቡድኖች ላይ የተሾሙትን እነዚያን ሁሉ ሰዎች በግል ሊያውቃቸው አይችልም ነበር። ነገር ግን የ50 እና 100 መሪዎች በሚገባ ሊያውቁቸው ይችላሉ።

ትክክለኛ ሰዎች ተመርጠው ከችሎታቸው ጋር የሚመጥን ኃላፊነት ካልተሰጣቸው፣ ጠቅላላው የውክልና ሂደት ይበላሻል። 10 ሰዎችን ብቻ የመምራት ብቃት ያለው ሰው የ1000 መሪ ተደርጎ ቢሾም፣ ውክልናው ፍሬያማ ሊሆን አይችልም። አንድ መሪ

ከሚችለው በላይ ኃላፊነት ቢሰጠው ሊሳካለት አይችልም። እርሱ ካልተሳካለት ደግሞ፣ የሙሴም መሪነት የተሳካ ሊሆን አይችልም። አንዲሁም ደግሞ 1000 ሰዎችን የመምራት ብቃት ያለው ሰው የ10 ሰዎች መሪ ተደርጎ ቢሾምም ሊሠራ አይችልም። ተስፋ ቆርጦ ሥራውን ይተወዋል። ስለዚህ ሙሴ ሥልጣንን መወከል ያለበት እንደ መሪዎቹ ችሎታ መሆን ነበረበት። ክህሎት ያለው ውክልና ሥልጣንና ኃላፊነትን ስትከክለኛ ሰዎች መሰጠትን ይጠይቃል። ማን ምን ዓይነት ኃላፊነትና ሥልጣን ሊሰጠው ይገባል በሚለው ጥያቄ ላይ በጥንቃቄ ሰዎችን መምረጥን ይጠይቃል።

መ. ውክልና ውጤታማ የሚሆነው አያንዳንዱ መሪ በየትኞቹ ጉዳዮች ላይ ውሳኔ ሊሰጥና የትኞቹን ደግሞ ለበላይ ኃላፊው ማስተላለፍ አንዳለበት ሲያውቅ ነው። ሙሴ ለእያንዳንዱ መሪ በየትኞቹ ጉዳዮች ላይ ውሳኔ ሊሰጡና መቼ ጉዳዩን ወደሚቀጥለው የአመራር ደረጃ መውሰድ እንዳለባቸው በግልጽ እሰ ረድቷቸው ነበር። የ10ሮቹ መሪ በምን ዓይነት ጉዳዮች ላይ ውሳኔ ሊሰጥ እንደሚችልና መቼ የ50ዎቹን መሪ እገዛ መጠየቅ እንዳለበት ያውቅ ነበር። የ50ዎቹ መሪም መቼ የ100ዎቹን እገዛ መጠየቅ እንዳለበት ያውቅ ነበር። የ100ዎቹ መሪ መቼ የ1000ዎቹን መሪ እገዛ እንደሚጠይቅ፣ የ1000ዎቹ መሪ ደግሞ መቼ የሙሴን እገዛ እንደሚጠይቅ ያውቅ ነበር። ሙሴ በእያንዳንዱ የአመራር ደረጃ ላይ የሚገኙ መሪዎች ለየትኞቹ ጉዳዮች ውሳኔ ሊሰጡና በየትኞቹ ጉዳዮች ላይ ውሳኔ መሰጠት እንደሌለባቸው በግልጽ እሰረድቷቸው ነበር። ሙሴ መሪዎቹ የተወሰኑ ውሳኔዎችን አንዲሰጡ ሥልጣን ባይሰጣቸው፣ አመራራቸው የጊዜ ብክነት ይሆን ነበር። ሙሴ አሁንም ሁሉንም ውሳኔዎች የመሰጠት ኃላፊነት ይኖርበት ነበር። ነገር ግን አሰቸጋሪ ውሳኔዎችን የማድረግ ልምድ ለሌለው ሰው ብዙ ሥልጣን ቢሰጥ፣ መሪው ጥሩ ውሳኔዎችን ባለመሰጠቱ ምክንያት ችግሮች ይፈጠሩ ነበር። ወይም ደግሞ መሪው ምንም ዓይነት ውሳኔ የመሰጠት አቅም የለኝም ብሎ የሚያምን ከሆነ፣ በእነሰተኛ የአመራር ደረጃ ላይ ማለቅ የሚገባቸው ትናንሽ ጉዳዮች ወደ በላይ አመራሮች እየተላለፉ የጊዜ ብክነትን ያስከትላሉ።



ውክልና ውጤታማ የሚሆነው የበታች ኃላፊው ሰተሰጠው ሥልጣን ግልጽ አገልግሎት ሲኖረውና መቼ ጉዳዮችን ለሰላይ የአመራር አካላት ማስተላለፍና ማሰወሰን እንዳለበት ሊያውቅ ነው። ስለዚህ፣ እያንዳንዱ የበታች ኃላፊ መቼ ራሱ ውሳኔ መስጠት እንዳለበትና መቼ ለሰላይ ኃላፊ ማስተላለፍ እንዳለበት ማወቅ አለበት። የመወሰን ኃይል ከግሰሰቡ ችሎታና ከተሰጠው ኃላፊነት ጋር መጣጣም አለበት።

14ኛ ጥያቄ፡- ሀ) አንድ የቤተ ክርስቲያን መሪ ለአንድ ሰው «ኃላፊነትን» ያለ «ሥልጣን» በመስጠቱ ምክንያት ምን ችግር ሲከሰት እንደ ተመሰከተ ግለጽ። ለ) አንድ መሪ ለአንድ ሰው ከአቅሙ በላይ ኃላፊነት በመስጠቱ ምክንያት ሲፈጠር የተመለከተው ችግር ካለ ግለጽ። ሐ) አንድ መሪ ሰጠታ ያለው ሌላ መሪ ከአቅሙ በታች የሆነ ተግባር እንዲያከናውን በመጠየቁ ምክንያት የተፈጠሩትን ችግሮች ግለጽ። መ) አንድ መሪ ለአንድ ሰው ኃላፊነት ከሰጠ በኋላ ውሳኔ የመስጠት ሥልጣን እስከ ምን ድረስ እንደ ሆነ ባለመግለጹ ምክንያት የተፈጠሩት ችግሮች ምንድን ናቸው?

4. በውክልና ውስጥ እጅግ ጠቃሚው ጉዳይ ትክክለኛ ሰዎችን በመምረጥ ከአቅማቸው ጋር የሚመጥን ኃላፊነት መስጠት ነው።

ሙሴ ከሥራው የተወሰነውን ሰዎች በውክልና ባስተላለፈበት ወቅት ካከናወናቸው የመጀመሪያ ኃላፊነቱ ትክክለኛ ሰዎች ለትክክለኛ ኃላፊነት መመሪያቸውን ማረጋገጥ ነበር። ዮቶር የሚመረጡት ሰዎች የሚከተሉትን መስፈርቶች ማሟላት እንዳለባቸው ለሙሴ ነግሮት ነበር፡-

ሀ. ችሎታ ያላቸው፡- የተሰጣቸውን የአመራር ደረጃ ለመወጣት የሚያስችል የመሪነት ክህሎት ሊኖራቸው ይገባ ነበር። የ10 ሰዎች መሪ ተደርጎ የሚሾመው ሰው የ1000 ሰዎችን መሪ ያህል ብቃትና ችሎታ እንዲኖረው አይጠበቅበትም ነበር። ነገር ግን ሁሉም መሪዎች የአመራር ችሎታ ሊኖራቸው ይገባ ነበር። ሙሴ የሚጠይቃቸውን ኃላፊነቶች የመወጣት ችሎታ ሊኖራቸው የግድ ነበር።

ለ. በፍትሐዊ መንገድ የተመረጡ፡- ዮቶር እነዚህ ሰዎች «ሰዎች ሁሉ» መመሪያ እንዳለባቸው ተናግሯል። በሌላ አገላለጽ፣ ሰዎች አድልዎ በሌለበት መንገድ መመሪያ ነበረባቸው። ሙሴ ከራሱ የሌላ ነገር ወይም ከቤተሰቡ ውስጥ ብቻ መሪዎችን መምረጥ አይገባውም ነበር። ሰዎች የተመረጡትን መሪዎች ሲያከብሩና ሲያዳምጡ የሚችሉት የምርጫ መስፈርቱ ከሙሴ ጋር ያላቸው ቅርበት ሳይሆን፣ የመሪነት ክህሎት መሆኑን ሊያውቁ ብቻ ነበር። መሪዎች የተመረጡት ከዋናው መሪ ጋር ባላቸው የቤተሰብ ወይም የጎሳ ቅርበት ሳይሆን፣ በቤተ ክርስቲያን ውስጥ ያለው አንድነት ይኖራል። እንዲሁም ሰዎች የማያምኗቸውን ሰዎች ስለማይሰሟቸው ውክልናው ፍሬያማ ሳይሆን ይቀራል።

ሐ. እግዚአብሔርን የሚፈሩ፡- መጽሐፍ ቅዱስ እግዚአብሔርን እንድንፈራ ሲጠይቀን፣ ይህ የፍርሃት ስሜትን እንድናንጸባር ሳይሆን፣ እርሱን በማክበር ሕይወታችንን እንድንመራ የሚጠይቅ ነው። ሙሴ የሚመርጣቸው መሪዎች እግዚአብሔርን ደስ የሚያሰኝ ሕይወት ለመምራት ራሳቸውን እሳልፈው የሰጡ መሆን ነበረባቸው። ሰእግዚአብሔር ከብርን ለማምጣት የሚሾ መሆን ያስፈልጋቸው ነበር። እግዚአብሔር ለሚፈጽሙት ጥፋት እንደሚፈርድባቸው የሚያውቁ መሆን ነበረባቸው። መሪዎች ከሚጋፈጧቸው ጫናዎች እንዲሁ ሰዎች ጉዳዩ ፍትሐዊ ሆነም አልሆነም ለእነርሱ በሚጠቅም መንገድ ፍርድ እንዲሰጡ ሞጠየቃቸው ነው። እንዳንድ ሰዎች የራሳቸውን የጎሳ እባላት ለመሪነት የሚመርጡት ውሳኔዎችን ለእነርሱ በሚጠቅም መንገድ እንዲሰጡ ለማድረግ ነው። ወይም ደግሞ የቤተሰብ አባላት የሆኑ ሰዎች ከመሪው ልዩ ጥቅም ይፈልጋሉ። እነዚህን በመሳሰሉት ሁኔታዎች ሳይሆን ትክክለኛ ያልሆነ ፍርድ በምንሰጥበት ጊዜ «እግዚአብሔርን ከመፍራት» ይልቅ «ሰዎችን እየፈራን» ነው ማለት ነው። ይህ ደግሞ ኃጢአት ነው።

እነዚህ መሪዎች የሚመረጡት ሰዎችን ከማሰደስት ይልቅ እግዚአብሔርን ሰመታዘዝ በመፈለጋቸው ነበር። ሰዎች መካከል አድልዎ ባለመፈጸማቸው እግዚአብሔርን መታዘዝ ብቻ ሳይሆን፣

ለዎች የሚፈልጉትን እንዲያደርጉ ባለመፍቀዳቸው የእግዚአብሔርን ትእዛዛት ተግባራዊ ያደርጋሉ። እያንዳንዱ መሪ እግዚአብሔር ለሰጠው ውሳኔ እንደሚጠይቀውና እርሱ በሚፈቅደው መንገድ ተግባሩን ባለማከናወኑ ምክንያት እንደሚቀጣው በመረዳቱ፤ እግዚአብሔርን በመፍራት ነበር የሚሠራው።

**መ. ታማኞች፡-** መሪዎች በሁለት መንገዶች ታማኞች መሆን አለባቸው። በመጀመሪያ፣ የተሰጣቸውን ሥራ ችሎታቸውን ሁሉ ተጠቅመው እንደሚሠሩ ልናምናቸው እንችላለን ወይ? በጊዜ ሊመጡ፣ ስለ ጉዳዩ በጥልቀት ሊያስቡና የተሰጣቸውን ኃላፊነት በሙሉ ሊፈጽሙ ይችላሉ ወይ? እንደን ተግባር ለማከናወን የማይታመንን ለው ለሥራ መሾም ለባራ ምርኩዝ እንደ መደገፍ ነው። ግለሰቡ በጭቃ ውስጥ ገብቶ ምርኩዙን በመደገፍ ላለመውደቅ በሚጥርበት ጊዜ፣ ምርኩዙ ሊረዳው አይችልም። በእመራር ሥራ ላይ የማይደገፉበትን ለው መሾምም እንዲሁ ዋናው መሪ ግለሰቡ ኃላፊነቶቹን ይወጣል ብሎ በሚጠባበቅበት ጊዜ፣ ሥራው ላይሠራ ስለሚቀር ችግሮች ይፈጠራሉ። በሆነ ቀን የሥራውን ሪፖርት እንዲያዘጋጅ ቢጠየቅም፣ ይህን ተግባራዊ ማድረግ ይላነዋል። ወይም ደግሞ ለአገልግሎቱ ጥራት ያለው ዕቅድ እንዲያወጣ ሊጠየቅ፣ ብዙም ያልታሰበበትን ዕቅድ ያቀርባል። ወይም ተግባሩ እንዲሠራ ሊጠበቅ፣ ትንሽ ብቻ ይሠራል። ግለሰቡ ኃላፊነቱን ስለማይወጣ፣ ዋናው መሪ ብዙውን ጊዜ ራሱው በሠራሁት የሚል ቁጭት ያድርጋል። ለሎሎም ለመታመን የማይችሉ ሰዎች የሚፈጥሩትን ችግር እንዲህ ሊል ነበር የገለጸው። «በሥራው ታካች የሚሆን የሀብት እጥፊ ወንድም ነው።» (ምላሌ 18:9 እንብብ)። ይህ ማለት በሥራው ግድለሽ የሆነ ለው፣ ሆን ብሎ የሌላውን ሥራ ወይም ሀብት እንደሚያባክን ነው ማለት ነው።

**ሁለተኛ፡** መሪዎች በሚሠሯቸው ሥራዎች ሁሉ የሚታመኑና ፍትሐዊ መሆን አለባቸው። መሪዎች የእንደን ሰው የሀብት መጠን፣ ዝና፣ የትምህርት ደረጃ ወይም የጎሳ መደብ ላይ ትክክለኛና ፍትሐዊ መንገዶችን ተከትለው መሥራት አለባቸው። በእንዳንድ አገሮች ፍትሕ ጥንድ ሚዛን በያዘች ዕውር ሴት

ይመለሳል። የሰዎችን ፊት ላታይ አድልዎአዊነት የሌለባቸውን ውሳኔዎች ትሰጣለች። አለማዳላት ማለት የሰዎችን ሁኔታ ላይ ትክክለኛውን ውሳኔ መስጠት ማለት ነው።

ሙሴ ሰመሪነት እንዲህ ዓይነት መሪዎችን መምረጥ ነበረበት። በእግዚአብሔር ቃል ላይ ተመሥርቶ ውሳኔዎችን የማይለጥና አድልዎ በሌለው መንገድ የማይሠራ ሰው የሙሴን እመራር በማዳከም ሕይወትን የበለጠ እስቸጋሪ ያደርግ ነበር። ሰዎች ጉዳዮቻቸው አድልዎ በሌለው መንገድ አልባት እያገኙ መሆናቸውን ካላመኑ፣ ውሳኔውን በሰጠው መሪ ላይ ብቻ ላይሆን፣ ዋና መሪ በሆነው በሙሴ ላይ ጭምር ያጉረመርሙ ነበር። የእነርሱ ቁጣ ወደ ባሉ ውሳኔዎች ችግሮች ይመራና ሙሴም እነዚህን ችግሮች ለመፍታት ይገደድ ነበር። የሙሴ እመራር ፍሬያማ የሚሆነው ከሥሩ የሚሠሩት ሌሎች መሪዎች ፍሬያማ ተግባር ያከናወኑ እንደ ሆነ ብቻ ነበረ።

**ሠ. የእግዚአብሔርን ቃል የሚያውቁ፡-** ዮቶር የሙሴ ዋናው ኃላፊነት ለሕዝቡ የእግዚአብሔርን ቃልና ትእዛዛቱን ማስተማር እንደ ሆነ ተናግሯል። ነገር ግን ሙሴ ትኩረት መስጠት ያለበት በማን ላይ ነው? እዎ፣ ሁሉንም ሰው ለማስተማር ይጥራል። አሪት ዘዳገም ሙሴ ሰዎችን ሁሉ ለማስተማር መጣሩን በምሳሌነት ያሳያል። ነገር ግን እነዚህ መሪዎች የእግዚአብሔርን ቃል ማወቃቸውን ለማረጋገጥ ትኩረት ሰጥቶ መሪዎችን ያለተምራል። ይህም ትምህርት አድልዎ የሌለበትን ውሳኔ በመስጠት ሕዝቡን እግዚአብሔር ወደሚፈልገው መሥመር እንዲመሩ ያስችላቸዋል። ኢየሱስም ከሕዝቡ ይልቅ ሐዋርያትን በማስተማር ላይ ትኩረት ያደረገው ይህንን መንገድ በመከተል ነው። (ማቴ. 5:1-2፣ 13:10-23ን እንብብ)። ኢየሱስ እነዚህን ሰዎች ለቤተ ክርስቲያን መሪነት እያዘጋጃቸው ነበር። ሐዋርያትም ራሳቸው ሥራውን ከማከናወን ይልቅ ተተኪ መሪዎችን በማሠልጠኑ ላይ ነበር ትኩረት ያደረጉት። (1ኛ ጢሞ. 2:2ን እንብብ)።

15ኛ ጥያቄ፡- ሀ) እነዚህ ሁሉ መስፈርቶች ሙሴ የእግዚአብሔርን ሕዝብ እንዲመሩ ለመረጣቸው ስዎች አስፈላጊ የሆኑት ለምንድን ነው? ለ) እነዚህ ሁሉ መስፈርቶች ዛሬ የእግዚአብሔርን ሥራ ለማከናወን ስተመረጡት መሪዎች አስፈላጊ የሚሆኑት እንዴት ነው? ሐ) የእግዚአብሔርን ሕዝብ ለመምራት የሚፈልጉ ስዎች እነዚህን መስፈርቶች በማያሟሉበት ጊዜ የሚከሰቱትን ችግሮች ዘርዘር። የእያንዳንዱ መስፈርት መንደል በቤተ ክርስቲያን መሪ ላይ የሚያስከትሏቸውን ቢያንስ ሁለት ችግሮች ጥቀስ። መ) ዛሬ መሪዎችን ለመምረጥ የምንጠቀምባቸውና በዚህ ክፍል ውስጥ ያልተጠቀሱ መስፈርቶች የትኞቹ ናቸው?

የቶር መሪን ለመምረጥ አስፈላጊ ነው ብሎ ያልጠቀሳቸው እስገራሚ ነገሮች አሉ። የተወሰነ የትምህርት ደረጃ፣ ማንበብ መቻል ወይም ከተወሰነ ቤተሰብ መወለድ፣ ወዘተ. . . ስመሪነት አስፈላጊ ነገሮች ተደርገው አልተጠቀሱም። ዛሬ ብዙ የቤተ ክርስቲያን መሪዎች የሚመረጡት በእነዚህ መስፈርቶች ነው። ችግሩ፣ እነዚህ መስፈርቶች ብቻቸውን በእግዚአብሔር ቤተሰብ ውስጥ አንድን ሰው ጥሩ መሪ አያደርጉትም። በመጀመሪያው የአመራር መጽሐፍ ውስጥ እንደተጠቀሰው፣ እግዚአብሔር ከውጫዊ መስፈርቶች በላይ በባሕርይ ሳይ ያተኩራል። እኛም እንዲሁ ልናደርግ ይገባል።

5. የትክክለኛ ውክልና ውጤት ምንድን ነው?

ሀ. ልክ እንደ ሙሴ፣ እኛም ለእግዚአብሔር ክብር ብዙ ነገሮችን ለማከናወን እንችላለን። ሙሴ የተወሰነ ጊዜ፣ ስጦታዎችና ችሎታዎች ያሉት እንደ ሰው በመሆኑ ምክንያት የእግዚአብሔርን ሥራ አልገደበውም። ነገር ግን የበለጠ ጊዜ፣ ስጦታዎችና ችሎታዎች ያሏቸውን ስዎች በመጠቀሙ ሥራው ሊሰፋፋ ይችል ነበር። ውኃን ከጠርመላ በምንቀዳበት ጊዜ ቀለ ብሎ ይፈሰሳል። ከብርጭቆ ሲሆን ግን በፍጥነት ይፈሰሳል። ለምን? ምክንያቱም የጠርመላ አፍ ጠባብ በመሆኑ የውኃውን ፍሰት ይገድብዋል። ብርጭቆው ግን ሰፊ ስለሆነ በእንደ ጊዜ ይስቅቀዋል። በተመሳሳይ ሁኔታ፣ አንድ ሰው ውሳኔ በሚሰጥበት ጊዜ ብዙ ሥራዎችን ማከናወን አይቻልም። ይህ ፍሬያማ ያልሆነ አሠራር ነው። ነገር ግን የሌሎች ሰዎች የመሪነት አቅም ሊጎለብት፣ ሰፊ እፍ እንዳለው ብርጭቆ ችግሮች በፍጥነት ይቃላሉ። ብዙ ሰዎች በተመሳሳይ

ጊዜ በርካታ ውሳኔዎችን መስጠት ይችላሉ። ስለሆነም፣ ሙሴ ከሥራዎቹ የተወሰኑትን ለሌሎች በውክልና በመስጠቱ፣ ብቻውን ሊፈጽም ከሚችሰው በላይ ለማከናወን ችሏል።

ለ. ሥራችን ይቃላል። ሙሴ ለሁሉም ጉዳይ ውሳኔ የመስጠት ጫና የለበትም። አብዛኞቹን ውሳኔዎች ሌሎች ስዎች ሊወሰኑ ይችላሉና።

ሐ. ሙሴ ሌሎች ስዎች ሊያከናውኗቸው በሚችሏቸው ሥራዎች ከመወጠር ይልቅ፣ በዐበይት ኃላፊነቶቹ ላይ ትኩረት ማድረግ ይችላል። አሁን ዋና ዋና ጉዳዮች ብቻ ወደ እርሱ ስለሚመጡ፣ ሙሴ የእግዚአብሔርን ቃል በማስተማር፣ በጸሎት የእግዚአብሔርን ምሪት በመጠየቅ፣ ወዘተ. . . ብዙ ጊዜ ማላለፍ ይችል ነበር። አሁን ስለ ዋና ዋና ኃላፊነቶቹ፣ ማለትም እግዚአብሔር ለሕዝቡ ስላሰው ፈቃድ (ራእይ) በጥልቀት ማሰብ ይችል ነበር። አሁን ከቤተሰቡ ጋር ብዙ ጊዜ ማላለፍ እንደሚችል አያጠራጥርም። ለመጸለይ፣ የእግዚአብሔርን ቃል ለማጥናት፣ ለሰዎች የእግዚአብሔርን ቃል ለማስተማርና እግዚአብሔር ለቤተ ክርስቲያናችን ስላሰው ራእይ ማሰብ የምንችለው ሌሎች ከሥራችን ሆነው በቤተ ክርስቲያን ላሉ እገልግሎቶች አብዛኞቹን ውሳኔዎች እንዲሰጡ በመፍቀድ ብቻ ነው።

ሐዋርያት በሐዋርያት ሥራ 6:1-7 ውስጥ እነስተኛ ጠቀሜታ ባላቸው ነገሮች ተጠምደው ዋንኛ ኃላፊነታቸውን ሳይወጡ እንዳይቀሩ በመፍራት፣ ሌሎች ይህንኑ ተግባር እንዲያከናውኑ ምርጫ አካሄዱ። ስዚህ ሥራ ሌሎችን በመወከላቸው ሐዋርያት ከእግዚአብሔር በመማርና የእግዚአብሔርን ሕዝብ በማስተማር ላይ ትኩረት ለማድረግ ቻሉ። እንደ መሪ ሥራ የሚበዛበት በመሆኑ ምክንያት ከእግዚአብሔር ጋር ባሰው ግንኙነት እያደገ የማይሄድ ከሆነ፣ ብዙም ሳይቆይ መንፈሳዊ ሕይወቱ ይጠወልጋል። እግዚአብሔርን ለመስማትና ምሪቱን ለመከተል ይቸገራል። በሕይወቱ የመንፈስ ቅዱስ ኃይል አይኖረውም። ሕዝቡን የሚያስተምረው ምንም አዲስ ነገር አይኖረውም። ስለዚህ፣ ሙሴ እንደ መሪ ዋንኛ ሚናውን መጫወቱ በጣም አስፈላጊ ነው። ይህም ሚና እግዚአብሔር ለሕዝቡ የሚሰጠውን ምሪት ማወቅ ነው።

በቤተ ክርስቲያን ውስጥ ላሉት እብዛኞቹ ችግሮች መፍትሔዎቹ የእግዚአብሔርን ቃል የሚያውቁና ከሕይወታቸው ጋር የሚያዛምዱ ምእመናን ናቸው። ነገር ግን የቤተ ክርስቲያን መሪዎች በሚገባ ለማስተማር ጊዜ ካጠራቸው፣ ምእመናን የሚጋፈጧቸውን ችግሮች በተናጠል ለመፍታት ሲሯሯጡ ሁልጊዜም ሥራ የሚበዛባቸው ሆነው ይኖራሉ። ይህ በእንጨት ስንጥር እንደ መውጋት ነው። ከእጃችን ላይ ያለውን ስንጥር ብናነሳውም፣ ከውስጥ የገባው ሰላም እይታንም። ዕረፍት የምናገኘው ከውስጥ የገባውን ስንጥር ስናወጣ ብቻ ነው። በተመሳሳይ መንገድ፣ ምእመናን የሚጋፈጡትን ችግር ልንፈታ እንችላለን። ነገር ግን በመንፈሳዊ ሕይወታቸው ብስለት ከሌላቸው፣ የችግሮች ምንጭ ሊደርቅ አይችልም። ምእመናን ጥሩ ውሳኔዎችን ማድረግ የሚችሉትና የራሳቸውን ችግሮች የሚቀርፉት የእግዚአብሔርን ቃል ሲያውቁ ብቻ ነው። ሙሴ አሁን ጊዜ ሰላሰው፣ ችግሮች በጋላ እንዳይከሰቱ መሠረታዊውን ችግር ለመቅረፍ መሥራት ይችል ነበር። አስተዋይ የቤተ ክርስቲያን መሪዎች ቤተ ክርስቲያን እሁን የምትጋፈጠውን ችግር አይቀርፉም። ነገር ግን በጋላ ችግሮች ተፈጥረው የአገልግሎት ጊዜያቸውን እንዳይሻሙ ለማድረግ ከእጃቸው ውስጥ ስንጥሮችን ያወጣሉ። ይህም ችግሩን ከምንጨድ ያደርቀዋል።

16ኛ ጥያቄ:- ሀ) የቤተ ክርስቲያን መሪዎች ዋና ዋና ኃላፊነቶችን ዘርዘር። ለ) ሽማግሌዎች በእነዚህ ዋና ዋና ኃላፊነቶች ላይ በቂ ትኩረት የሚያደርጉ ይመስልሃል? መልስህን አብራራ። ሐ) ሽማግሌዎች ብዙ ጊዜ የሚወስዱባቸውን ሌሎች ሥራዎች ከማከናወን ይልቅ በዋና ዋና ኃላፊነቶቻቸው ላይ ለማተኮር ምን ሊያደርጉ የሚችሉ ይመስልሃል?

17ኛ ጥያቄ:- ሀ) መሪዎች የችግሮችን ምንጭ ለማድረቅ ከመሞከር ይልቅ የችግሮቹን መዘዞች ለማስወገድ ሊጣጣሩ የተመለከተከባቸውን ሁኔታዎች ግለጽ። ለ) ምእመናን የእግዚአብሔርን ቃል አለማውቃቸው የብዙ ችግሮች ምንጭ በመሆን የመሪዎችን ጊዜ እንዴት እንደሚያባክን ግለጽ። ሐ) ምእመናን በመንፈሳዊ ሕይወታቸው በሰላላቸው ይሆኑ ዘንድ መሪዎች ብዙ ጊዜያቸው ቃሉን ለማስተማር ቢጠቀሙ ምን የሚከሰት ይመስልሃል?

ሀ. ምንም የመሪነት ችሎታ የማይኖራቸው ሰዎች በመሪነት ማደግ ጀመሩ። ሰዎች በአመራር ችሎታቸው የሚያድጉት ውሳኔዎችን የመስጠት ሥልጣን ሲሰጣቸው ብቻ ነው። አሁን በሺዎች የሚቆጠሩ ሰዎች 10፣ 50፣ 100 እና 1000 ሰዎች ሳሉባቸው ቡድኖች ውሳኔዎችን ስለሚሰጡ፣ በሺዎች የሚቆጠሩ ሰዎች በመሪነት ክህሎታቸው በማደግ ላይ ነበሩ። በድንገት በሺዎች የሚቆጠሩ ሰዎች በመሪነት ለማደግ በመቻላቸው፣ ሰዎች ለጉዳዮቻቸው ውሳኔዎችን ለማግኘት ሙሴን ብቻ የሚጠብቁበት ሁኔታ አበቃ።

የቤተ ክርስቲያን መሪዎች ብዙውን ጊዜ ቤተ ክርስቲያን ውስጥ በአመራር ሊያገለግል የሚችል ሰው የሰንም ብሰው ያማርራሉ። ነገር ግን መሪዎችን ማሳደግ የሚቻለው እንዴት ነው? መሪዎች ከየት ነው የሚመጡት? እግዚአብሔር መሪዎችን የሚያወጣው መጀመሪያ ትንሽ ኃላፊነት ከሚሰጣቸውና በጋላ ትልልቅ ኃላፊነቶችን እየተቀበሉ ከሚያድጉ ምእመናን ነው። ኢየሱስ በትንሹ የታመኑ ሰዎች ትልቅ ኃላፊነት እንደሚሰጣቸው ተናግሯል። (ማቴ. 25:14-30ን አንብብ።) ሰዎች በትንንሽ ኃላፊነቶች መንፈሳዊ ባሕርያቸውን፣ የአገልጋይነትን መንፈስና ታማኝነት በሚያሳዩበት ጊዜ፣ እግዚአብሔርንና ሕዝቡን በታማኝነት እንደሚያገለግሉ በመረዳት ትልልቅ ኃላፊነቶችን ልንሰጣቸው እንችላለን። እነዚህ ሰዎች በመሪነት ችሎታ አያደጉ በሚሄዱበት ጊዜ፣ እግዚአብሔር ለቤተ ክርስቲያን የሰጠውን ራዕይ ለመፈጸም ምእመናንን በመምራቱ ተቃራኒ የሚያግዙን ብዙ ሰዎች ይኖሩናል ማለት ነው።

ሀ. እስራኤላውያን ሙሴን ከመቃወም ይልቅ አብረውት ይሠሩ ጀመር። ሰዎች መሪዎቻቸው ላይ ወደ ማጉረምረም ተግባር ላይ ያዘነብሳሉ። ምእመናንም መሪዎቻቸውን ይተቻሉ። ለመሆኑ ሙሴ በሺዎች የሚቆጠሩትን ሰዎች ለመሪነት በሾመ ጊዜ ምን ተከሰተ?

በመጀመሪያ፣ ወዲያውኑ በሾዎች የሚቆጠሩ ሰዎች ድጋፍ ይሰጡት ጀመር። ሕዝቡ ማጉረምረም ሲጀምር ስለ እያንዳንዱ የአመራር እርከን ነበር የሚያጉረመርሙት። በማናውቀው መሪ

ላይ ማጉረምረሙ ቀላል ነው። ነገር ግን አሁን እሥር ለዎች የሚገኙባቸውን ቡድኖች የሚመሩ ለዎችም ነበሩ። እነዚህ ጓደኞቻችን በመሆናቸው፣ በምናውቃቸውና እዘውትረን በምናቸው ለዎች ላይ ትችት መሰንዘሩ ከባድ ነው። ሙሴ ውሳኔዎችን ለሌሎች በውክልና በመስጠቱ ችግር በሚፈጠርበት ጊዜ ሁሉንም ነገር ብቻውን ከመጋፈጥ ይልቅ እገዛ የሚያደርጉለትን ለዎች አያዘጋጀ ነበር።

ሁለተኛ፣ የበታች እመራር እርከን መሪዎች የቤተ ክርስቲያን አገልግሎቶችን እንዲያግዙ በሚሾሙበት ጊዜ በቤተ ክርስቲያን ውስጥ በሚፈጸመው ነገር ላይ የሚናገሩት ነገር አላቸው። እነዚህ ለዎች ቢያገረመርሙ የሚያገረመርሙት ስለ ራሳቸውና ስለ ሥራቸው ይሆናል። ብዙውን ጊዜ ለዎች ይህን እያደርጉም። ሥራው የራሳቸው ኃላፊነት ሆኖ ሳለ ምን ብለው በዋናው መሪ ላይ ያገረመርማሉ?

ሦስተኛ፣ መሠረታዊውን ችግር የተረዱት ለዎች ውሳኔ የሚለጡት መሪዎች አካል ስለሆኑ፣ የበታች እርከን መሪዎች የበላይ ኃላፊዎች ሊያደርጉ በማይችሉት መንገድ ነገሮችን ለሚመሯቸው ለዎች በግልጽ ሊያብራሩ ይችላሉ። ብዙውን ጊዜ እንደ ወጣቶች፣ ሴቶች፣ ወይም ከጎሳቸው መሪ ያልተመረጠባቸው ለዎች በመሪዎች ላይ ተቃውሞ ይለነዝራሉ። ነገር ግን ከእያንዳንዱ ቡድን መሪዎች በጥንቃቄ በሚመረጡበት ጊዜ፣ እነዚህ መሪዎች ቡድናቸው በሚቀበለው መንገድ ማብራሪያዎችን ሊሰጡ ይችላሉ። የወጣቶች መሪ ለወጣቶች፣ የሴቶች መሪ ለሴቶች ውሳኔዎችን በግልጽ ሊያብራሩ ይችላሉ። ስለ ውሳኔው ማብራሪያ የሚሰጠው ሌላ ሰው ቢሆን፣ ለማመን ወይም ለመቀበል ሊቸገሩ ይችላሉ። ከራሳቸው ቡድን ውስጥ እንደ ለው ማብራሪያ በሚለጥበት ጊዜ ግን፣ የተወሰነውን ነገር ለመቀበል ፈቃደኞች ይሆናሉ። ምናልባትም የወጣቶችንና የሴቶችን ተፈጥሯዊ ጥርጣሬ ለመከላከል አንደኛው መንገድ ከፍተኛ ተደማጭነት ያላቸው ወጣቶችና ሴቶችን በአገልግሎት ውስጥ እንዲላተፉ ኃላፊነቶችን መስጠት ሊሆን ይችላል። በዚህ ጊዜ የወጣቶቹ መሪ የእግዚአብሔ

ር ሥራ ምን ያህል ከባድ እንደ ሆነ ስለሚገነዘብ በመሪዎች ላይ ማጉረምረሙን ያቆማል። እንዲያውም፣ አንድን ውሳኔ ላልተ ቀበሉት ወጣቶች ሁኔታውን በማብራራት፣ «ለላልገባችሁ ነው። ሽማግሌዎች በዚህ መንገድ እንድንሠራ የሚከለክሉን በዚህ ምክንያት ነው።» ሊሉ ይችላሉ። የራሳቸው ለዎች ለምን አለቸጋሪ ውሳኔዎች እንደሚተላለፉ በሚነግሯቸው ጊዜ፣ ምእመናን ብዙውን ጊዜ ከማጉረምረም ይልቅ ለመስማትና ለመረዳት ይፈቅዳሉ።

18ኛ ጥያቄ፡- ሀ) በቤተ ክርስቲያናችሁ ውስጥ ብዙውን ጊዜ ከእመራር ውጭ እንደ ተጣሉ በማለብ በመሪዎች ላይ የሚያገረመርሙ ቡድኖች የትኞቹ ናቸው? ለ) ከቡድናቸው ውስጥ ለዎች የውሳኔ ለጭነቱ አካል ቢሆኑ በሽማግሌዎች ላይ ያላቸው አመለካከት እንዴት ሊቀየር ይችላል?

ረ. ሕዝቡ በመሪዎቹ ሥራ ይረካል። ሕዝቡ የሙሴን ውሳኔ ለማግኘት ቀኑን ሙሉ በሚጠባበቁበት ጊዜ፣ በእመራሩ ላይ ያገረመርሙ ነበር። ማናችንም ብንሆን እንደ ውሳኔ ለማግኘት ብዙ ቀናት ለመጠበቅ አንፈልግም። አስራኤላውያን ሙሴ ለችግራቸው መፍትሔ እንዲሰጥ ለብዙ ቀናት በመጠባበቃቸው ምክንያት ማዘናቸው የሚገርም እይደለም። ጥያቄዎቻቸው በፍጥነት ምላሽ በሚያኙበት ጊዜ ምን ያህል ደለ እንደሚላቸው አሰብ። የታችኛው እርከን እመራር አካላት ጥያቄዎቻቸውን በእጥጋቢ መንገድ በማይመልሱበት ጊዜ ለበላይ አካላት እቤት የሚሉበት እስተዳደራዊ ሥርዓትም ተዘርግቶ ነበር። በተመሳሳይ ሁኔታ፣ ከምእመናን የሚቀርቡትን ችግሮች የሚፈቱ ብዙ መሪዎች በቤተ ክርስቲያን ውስጥ በሚኖሩበት ጊዜ፣ ሕዝቡ በእመራራችን እንደሚደለት ጥርጥር የለውም።

ሰ. ሙሴ ለመጭው ትውልድ መሪዎችን አያዘጋጀ ነበር። ሙሴ ከሞተ በኋላ መሪዎች ከየት መጡ? መሪዎች የመጡት ሙሴ ለአርባ ዓመታት ሊያሠለጥናቸው ከነበሩት ከእነዚህ መሪዎች ነበር። ኢያሱ ከ1000 መሪዎች እንዱ ነበር። ኢያሱን በእመራር ሊረዱ የነበሩት የ10፣ 50፣ 100 እና 1000 ለዎች መሪዎች በመሆን የመሪነት ችሎታቸውን ያላደጉ ለዎች መሆናቸው እያጠራጥርም። እዛውንቶቹ መሪዎች በሞቱ ጊዜ፣ ምንም የተፈጠረ ክፍተት

ወይም ችግር አልነበረም። ምክንያቱም ወጣት መሪዎች ሠልጥነው ኃላፊነት ለመረከብ ዝግጁዎች ሆነው ነበርና። ሽግግሩ የተካሄደው በጥሩ ሁኔታ ነበር። እንደ መሪ ጥሩ ሥራ መስራቱ ከሚታወቅባቸው መንገዶች አንዱ እርሱ ሊሞት ወይም ከሥልጣኑ ሊለቅ የሚሆነውን ሁኔታ መመልከት ነው። ሥራው ከቆመ ወይም ከፍተኛ ችግር ከተፈጠረ፣ ጥሩ ሥራ አልሠራም ማለት ነው። አንዲያውም፣ እንደ ወንጌላዊ ወይም አገልጋይ በመልቀቁ ምክንያት ሥራው ቢበላሽ፣ ያ አገልጋይ በክንቄ ሊማሰን ነው የኖረው ማለት ነው። አስተዋይ መሪዎች እነርሱ ከለቀቁ በኋላ የእግዚአብሔር ሥራ እንዲቀጥል ለማሰቻል ለመጭው ትውልድ መሪዎችን ለማዘጋጀት ይታተራሉ።

19ኛ ጥያቄ:- በእጥቢያ ቤተ ክርስቲያናቸውና በቤተ አምነታችሁ ውስጥ ያለውን ሁኔታ አስብ። ሀ) የውክልናን ጥቅሞች በመመልከት፣ የውክልና ሂደት አሁን የሚታዩትን ብዙ ችግሮች እንዴት ሊቀርፍ እንደሚችል አብራራ። ለ) ብዙ መሪዎች ሥራዎቻቸውን ለሌሎች በውክልና የማይሰጡት ለምን ይመስልሃል?

መ-ሴ፣ አንድ ሰው ሆኖ ሳለ፣ እንዴት ከሁለት ሚሊዮን በላይ የሆኑትን ሰዎች ሊመራ ቻለ? ይህን ሊያደርግ የቻለው ከሥራው የተወሰነውን ለትክክለኛ ሰዎች በውክልና በመስጠቱ ነው። አኛለ ብዙ ሥራዎች እያሉብን ቤተ ክርስቲያኖቻችንን ልንመራ የምንችለው እንዴት ነው? ለትክክለኛ ሰዎች ሥራችንን በውክልና በመስጠት!

**ሦስተኛ ቀን**

አንድ መሪ ሊያውቅ ከሚገባቸው እጅግ ወላኝ ነገሮች አንዱ ከኃላፊነቶቹ የተወሰኑትን ለሌሎች እንዴት በውክልና መስጠት እንዳለበት ነው። ይህ በሁሉም ኃላፊነቶች ሳይዘል እግዚአብሔርን በደሰታ እንዲያገለግልና ጥራት ያለው አገልገሎት እንዲሰጥ ያስችለዋል። ነገር ግን ውክልናው አንድ መሪ ብቻውን ከሚያከናውነው የበለጠ ውጤት ሊያስገኝ የሚችለው በእግባቡ ከተ ሠራበት ነው። አለበለዚያ መሪው የወከላቸውን ሰዎች ስትተቶች በማረም የበለጠ ጊዜ ሊያባክን ይችላል።

20ኛ ጥያቄ:- ከመ-ሴ ስለ ውክልና የተማርናቸውን ትምህርቶች ክልለ። ሀ) ውክልና ለምን እንደሚያስፈልግ የተማርናቸውን እውነቶች ዘርዝር። ለ) መ-ሴ ሕዝቡን ለማደራጀት ከመሠረተው መዋቅር ምን እንማራለን? ሐ) መሪው ምን ዓይነት ሰዎችን በውክልና መሾም አለበት?

መሪዎች ኃላፊነትን ለሰዎች በውክልና በሚሰጡበት ጊዜ የሚጋፈጧቸው ሁለት ሁኔታዎች

በእግባቡ ከተሠራበት፣ ውክልና ሥራ የሚበዛባቸው የቤተ ክርስቲያን መሪዎች ለእግዚአብሔር ክብር ብዙ ተግባራትን ለማከናወን የሚችሉበት ብቸኛው መንገድ ነው። በእግባቡ ካልተ ሠራበት ደግሞ፣ ውክልና በመሪው ላይ የሥራ ጫና ይጨምራል። ይህም የሚሆነው ጠቃሚ ተግባራት ሳይከናወኑ ስለሚቀሩና እግዚአብሔር ለቤተ ክርስቲያን የሚፈልገው ራእይ ባለመፈጸሙ ነው። ስለዚህ መሪዎች እንዴት ውክልና እንደሚሰጡ ማወቃቸው አስፈላጊ ነው። መሪዎች ኃላፊነትን በውክልና ለሰዎች በሚሰጡበት ጊዜ የሚጋፈጧቸው ሁለት ሁኔታዎች ከዚህ በታች ተመልክተዋል።

**1. ሰዎችን ከመጠን በላይ የመቆጣጠር ዝንባሌ።**

ብዙ መሪዎች ኃላፊነቶችን ለሌሎች በውክልና ለጥተናል ብለው ቢያሰቡም፣ እንደ እውነቱ ከሆነ፣ ሌሎችን በተላላኪነት እየተ ጠቀሙ ናቸው። ለተወክለው ሰው ማድረግ ያለበትን ነገር አንድ በአንድ ይናገራሉ። ግለሰቡም ለእያንዳንዱ ጉዳይ የመሪውን ፈቃድ ቆመጠየቅ ይመጣል። እንዲህ ዓይነቱ ሰው ኃላፊነት ቢሰጠውም፣ ኃላፊነቱን ተግባራዊ የሚያደርግበት ሥልጣን ግን አልተሰጠውም። ለእያንዳንዱ ውሳኔ ወደ መሪው መምጣት ስላለበት፣ መሪው አሁንም ውሳኔዎችን በማድረግ ሥራ ማብዛቱን ይቀጥላል። ይህም ያን ያህል አስፈላጊ ባልሆኑት ጉዳዮች ጊዜውን አንዲያባክንና እንደ መሪ ሊያከናውናቸው የሚገባቸውን ነገሮች ለማላካት ጊዜ እንዲያጣ ያደርገዋል። ኃላፊነቱን የወሰደው ሰው ምንም ዓይነት ውሳኔ መስጠት ስለማይችል፣ ሊያድግ አይችልም። ሁኔታዎችን በመገምገምና አማራጮቹን በማሰብ ከሁሉም የሚሻለውን ሊመርጥ አይችልም። ውሳኔዎችን እንዳይሰጥ ስለ ተከላከለ፣ ብዙውን ጊዜ

በለ ሥራውና እንዴት አሠራሮችን ማሻሻል እንደሚችል አያስብም።

ለምሳሌ፡- ብዙውን ጊዜ አንድ መሪ ጸሐፊውን ጠየቀ እንዲህ ይላታል፡ «ወደ ባንክ ሄደሽ ለወንጌላውያን ገንዘብ አምጭልኝ። ከዚያም ወረቀት ለፎቶ ኮፒ ማሽኑ ግዥልኝ። ቀጥሎም ይህን ደብዳቤ ታይፕ አድርጌልኝ።» ጸሐፊዋ የታዘዘችውን ታደርጋለች። ነገር ግን የምታደርገው የታዘዘችውን ብቻ ነው። መሪው ለጸሐፊው ኃላፊነቱን ስላልሰጣት ወይም ገንዘቡን ከባንክ ወስዶ መጸሕፍት እንድትገዛ ስላልነገራት፣ ተጨማሪ መጸሕፍት ለለማስፈለጋቸው ወይም ለሌላ ጉዳይ ገንዘቡን ስለ መጠቀም የምትሰጠው አስተያየት የለም። ስለዚህ መሪው፣ «መጽሐፍ መግዣ ገንዘብ የታለ?» በሚላት ጊዜ፣ ወደ ባንክ ቤት ተመልሶ መሄድ አለባት። ይህም ጊዜዋን ያባክንባታል። ነገር ግን መሪው፣ «ገንዘብ ከባንክ አውጥተሽ በየወሩ በ25ኛው ቀን ላይ ለወንጌላውያን ደመወዝ መክፈል አለብሽ። ለዎች መጸሕፍት ለመግዛት መጥተው እንዳያጡ ሁልጊዜ ም የመጸሕፍት ማጠራቀሚያውን ክፍል መመልከት አለብሽ። የፎቶ ኮፒ ወረቀቱ ከማለቁ በፊት መግዛት ያስፈልጋል። በየወሩ መጨረሻ ላይ ገንዘቡን ለምን ምን ጉዳዮች እንዳዋልሽ የሚያመለክት ሪፖርት ስጭኝ» ቢላት፣ ጸሐፊዋ አንዳንድ ሥራዎችን በራሷ ውሳኔ ልታከናውን ትችላለች። የመሪውን ትእዛዝ ላትጠብቅ፣ በየወሩ የወንጌላውያንን ደመወዝ መክፈል፣ መጸሕፍት መግዛትና የፎቶ ኮፒ ወረቀቶችን የመግዛት ሥራዎችን ታክናውሳለች። የሚጠበቅባትን ሥራ ስለምታውቅ፣ ጥሩ ዕቅድ አውጥታ አንድ ጊዜ ብቻ ወደ ባንክ ቤት ትሄዳለች። እነዚህን ውሳኔዎች የማድረግ ኃላፊነትና ሥልጣን ስለ ተሰጣት፣ ያልተጠበቀ ችግር አስካልተፈጠረ ድረስ ሥራ ወደሚበዛበት የቤተ ክርስቲያን መሪ ዘንድ አትሄድም። ይህ የቤተ ክርስቲያን መሪው ሥራዎቹን በአግባቡ እንዲወጣ ያስችለዋል። መሪው በውክልና ስለ ሰጣቸው ነገሮች ማለብ ያለበት በወሩ መጨረሻ ላይ ጸሐፊው ገንዘቡን ስለ ተጠቀመችበት መንገድ ሪፖርት በምታቀርብበት ጊዜ

ብቻ ይሆናል። በዚህ ጊዜ ገንዘቡን ለተባለው አገልግሎት በትክክል አያዋለች መሆኗን የመረዳት ዕድል ይኖረዋል።

ሥራው የሚከናወነባቸውን ሁለት መንገዶች ልዩነት ተረድታችኋል? ለዎች ላያሰቡ የሚያከናውኗቸውን አንዳንድ ሥራዎች በምንሰጣቸው ጊዜ፣ ይህ በማለብ ችሎታቸው እንዲያድጉ አያግዛቸውም። የመሪውንም ሥራ አያቃልልም። የተወከለው ግለሰብ አሁንም አሁንም ወደ መሪው እየመጣ ምን ማድረግ እንዳለበት ለመጠየቅ ይገደዳል። መሪው የተወከለው ሰው አንድ ነገር እንዲሠራ ከጠየቀ በኋላ ዝርዝር ጉዳዮችን የሚያጣራ ከሆነ፣ ግለሰቡ አላመነኝም ማለት ነው ቢል ያስባል። በሥራው ላይም ያለውን አቅምና ችሎታ ሁሉ ሊጠቀም አይችልም። መሪው ያለውን ብቻ ይሠራል።

21ኛ ጥያቄ፡- እንተ የቤተ ክርስቲያናችሁ የሽማግሌዎች ሰብላቢ ነህ እንበል። አንድ መጋቢ በቤተ ክርስቲያን ውስጥ እያገለገለ ነው። ሀ) መጋቢውን አንደ ተላላኪ እንዴት ልትጠቀም እንደምትችል ግለጽ። ለ) መጋቢው ለእያንዳንዱ ጉዳይ ያንተን ፈቃድ ላይጠይቅ ሰውክልና ያንኑ ተግባር አንዴት ሊያከናውን እንደሚችል ግለጽ።

2. በቂ ክትትል ያለማድረግ ዝንባሌም ይታያል

አንዳንድ ጊዜ መሪዎች ለአንድ ሰው አንድን ሥራ ለማከናወን የሚያስፈልገውን ኃላፊነትና ሥልጣን ከሰጡ በኋላ፣ ሥራው እንደ ተጠናቀቀ አድርገው ያሰባሉ። ግለሰቡ ሥራውን በተሳካ ሁኔታ ቢፈጽም ወይም ባይፈጽም ይህ የእርሱ ችግር አንዷ የእኔ አይደለም ብለው ያስባሉ። ነገር ግን መሪው ሁልጊዜም ከሥራ ለሚካሄዱት አገልግሎቶች ተጠያቂነት አለበት። ራሱ ቢሠራው ወይም ሌሎችን ወክሎ ቢያሠራ፣ ኃላፊነቱ የእርሱ ነው። ለብላቢው ለቤተ ክርስቲያን አገልግሎቶች ሁሉ ተጠያቂ ነው። ለሁሉም የወንጌል ሰርጭት፣ ለሁሉም የማስተማር አገልግሎት፣ ለኪዩር፣ ለመጽሐፍ ቅዱስ ጥናት፣ ወዘተ. . . መሪው ኃላፊነት አለበት። የወከላቸው ለዎች ፍሬያማ ሥራ ካላከናወኑ፣ ራሱ ፍሬያማ ሥራ አላከናወነም ማለት ነው። «እነ እገሌ እንዲሠሩት ጠይቁአለሁና ይህ የእኔ ኃላፊነት አይደለም።» ቢል አይችልም።

እርሱ አሁንም የቤተ ክርስቲያን መሪ ነው፤ እንደ ቤተ ክርስቲያን መሪነቱም፤ ሁሉም ነገር በስተመጨረሻ የእርሱ ኃላፊነት ነው። ስለሆነም፤ መሪው ሰዎችን በሚወክልበት ጊዜ፤ ሥራው በአግባቡ መከናወኑንና ሽማግሌዎች የወሰኑት ዓላማ መሳካቱን የመከታተል ኃላፊነት አለበት።

22ኛ ጥያቄ:- ሀ) የቤተ ክርስቲያን መሪዎች ሥራውን ከወከሉ በኋላ ሰዎችን ከመጠን በላይ ሲቆጣጠሩ የተመለከትኩበትን ሁኔታ ግለጽ። ይህ ግለሰብ ሥራን በአጥጋቢ ሁኔታ እንዳያከናውንና በመሪነት ችሎታው እንዳያደግ ገደብ የሚጥልበት እንዴት ነው? ስ) የቤተ ክርስቲያን መሪዎች ሥራውን የወከሉላቸውን ሰዎች በሚገባ ያልተከታተሉበትን ሁኔታ ግለጽ። ይህ በቤተ ክርስቲያን መሪው ላይ ምን ዓይነት ችግሮችን ያስከትላል?

አገልግሎቶችን ለሌሎች በውክልና ለመስጠት የሚረዱ መመሪያዎች

ውክልና መሪዎች ለአግዚአብሔር ውጤታማ ተግባር ለማከናወን ይችሉ ዘንድ መማር ያለባቸው ክህሎት ነው። ከዚህ በታች አንድ መሪ ኃላፊነቶችን ወይም አገልግሎቶችን ለሌሎች በውክልና በሚሰጥበት ጊዜ ልብ ሊላቸው የሚገባቸውን ነገሮች የሚያስገነዝቡ ነጥቦች ቀርበዋል።

1. መሪው በውክልና አማካኝነት ሊያከናውን የሚፈልገውን ተግባር በትክክል ማወቅ አለበት።

አንድ የቤተ ክርስቲያን መሪ አገልግሎቶችን ለአንድ ሰው በውክልና ከመስጠቱ በፊት ምን ለመሥራት እንደሚፈልግ ጥርት ያለ ግንዛቤ ሊኖረው ይገባል። ውክልና በጥሩ ሁኔታ የሚካሄደው ሥራውን የሚሰጠውም ሆነ የሚቀበለው ሰው በአገልግሎቱ መጨረሻ ላይ ስለሚጠበቀው ውጤት አንድ ዓይነት ግልጽ ግንዛቤ ያላቸው እንደ ሆነ ነው።

የአንዲት አጥቢያ ቤተ ክርስቲያን ራእይ አካባቢውን በወንጌል መድረስ ነው እገባል። የቤተ ክርስቲያን ግብ እያንዳንዱ የቀበሌ ያቸው ነዋሪ የወንጌሉን መልእክት በግልጽ የመስማትና በሊዮሱስ ክርስቶስ የማመን ምርጫ እንዲለጠው ነበር። ይህ የቤተ ክርስቲያን መሪው ራእይ ብቻ መሆን የሰበትም። አገልግሎቱን ለወንጌላዊው

«በውክልና» በሚሰጥበት ጊዜ «የቤተ ክርስቲያንን የወንጌል በርጭት የማካሄድ ኃላፊነት አለብህ።» ማለቱ ብቻም በቂ አይደለም። ነገር ግን፤ ለወንጌላዊው፤ «ግባችን እያንዳንዱ የቀበሌ ያችን ነዋሪ የወንጌሉን መልእክት በግልጽ እንዲሰማና ለመዳን ምን ማድረግ እንዳለበት እንዲያውቅ ማስቻል ነው።» ማለት አለበት። አሁን የቤተ ክርስቲያን መሪውም ሆነ ወንጌላዊው ስለ ገቡ ተመሳሳይ ግንዛቤ አላቸው።

መሪው አንድ ቀላል ኃላፊነት በውክልና ስሌላ ሰው በሚሰጥበት ጊዜም ተመሳሳይ ነገር ይከሰታል። እንበል። ሰኮንፍረንስ ዳለ መጣል ያስፈልጋል። መሪው፤ «እዚህ አካባቢ ዳስ ሥራልኝ» ቢል፤ ውክልናውን የሚቀበሰው ሰው ዳሱ ምን ያህል ስፋት ሊኖረው እንደሚገባ፤ ዓላማው ምን እንደ ሆነ፤ ዳሱን ከምን ቁሳቁስ መሥራት እንዳለበት፤ ወዘተ. . . ሊያውቅ አይችልም። ይህም የቤተ ክርስቲያን መሪው ያልጠበቀውን ዳስ እንዲሠራ ያደርገዋል። ከዚህ ይልቅ፤ የቤተ ክርስቲያን መሪው ዳሱ ከምን እንዲሠራና በንት ሰዎችን እንዲይዝ እንደሚፈልግ አስቀድሞ ማስብ አለበት። ከሁሉም ያለው ውክልና ከመካሄዱ በፊት መሪው ምን ለመፈጸም እንደሚፈልግ በግልጽ ሊረዳና የሥራውን ግብ ውክልናውን ለሚቀበሰው ሰው በግልጽ ማብራራት አለበት።

መሪው ለመፈጸም የሚፈልገውን ነገር በግልጽ የሚያውቀው እንዴት ነው? ይህ የቤተ ክርስቲያን ራእይ ከሆነ፤ ግንዛቤው የሚመጣው ራእዩን ወይም ንዑስ ራእዩን ከመወሰንና ራእዩን ለጭተግበር ካወጣናቸው ዕቅዶች (ትምህርት 9) ነው። ከሁሉም ያለው ውክልና የሚካሄደው መሪው ለማድረግ ስለሚፈልገው ነገር ግልጽ ግንዛቤ ሲኖረውና ግቡ ከፍጽሜ ስለሚደርስበት ሁኔታ አጠቃላይ ግንዛቤ ሊኖረው ነው።

23ኛ ጥያቄ:- በቤተ ክርስቲያናችሁ ውስጥ መሪው ለአንድ ሰው በውክልና ሲሰጥ የሚገባውን አንድ አገልግሎት ምረጥ። ሀ) የአገልግሎቱ ዓላማ ምንድን ነው? ስ) መሪው ብቻ ሳይሆን ውክልናውን የሚቀበለው ሰው ጭምር የአገልግሎቱን ግብ በግልጽ መረዳት ያለበት ስምንድን ነው? ሐ) የቤተ ክርስቲያን መሪዎችና ውክልናውን የሚቀበሉ ሰዎች ስለሚከናወነው ተግባር የተለያዩ ግንዛቤዎችን በሚይዙበት ጊዜ ምን ዓይነት ችግሮች ሊከሰቱ እንደ ተመስከትኩ ግለጽ።



2. መሪው የተፈለገውን አገልግሎት ለመፈጸም የሚችል ምርጥ ሰው መፈለግ አለበት።

አንድ ጥበበኛ መሪ አንድን አገልግሎት ለማን እንደሚለጥ በሚያሰብበት ጊዜ ሊያስታውሳቸው የሚገባቸው ሁለት ነገሮች አሉ። በመጀመሪያ፣ መሪው ክህሎት ያለው ውክልና ለዎች በአመራር ችሎታቸው እንዲያደጉ የሚረዳቸው መሣሪያ መሆኑን መገንዘብ አለበት። አስተዋይ መሪ በቤተ ክርስቲያን ውስጥ ውጤታማ አገልግሎት ለማካሄድ ቁልፉ በችሎታቸው ያደጉ ለዎች እግዚአብሔርን እንዲያገለግሉ ዕድል መስጠት መሆኑን ይገነዘባል። ለዎች እግዚአብሔርን የሚያገለግሉበትን ብቃት አስኪያገድ ጽረገ፣ ሥራዎች የሚካሄዱት በመሪው ይሆናል። ወይም ደግሞ ችሎታ በሌላቸው ለዎች ጥራት የሌለው ሥራ ይሠራል። ለዎች እንዲያደጉ ለማገዝ ክህሎትም የሚሻለው መንገድ በማስተዋል ኃላፊነቶችን በውክልና መስጠት ነው። ስለሆነም፣ መሪው ተጨማሪ ኃላፊነትን በመቀበል በአገልግሎት ብቃቱ የሚያደግ ሰው መፈለግ አለበት።

ሁለተኛ፣ አስተዋይ መሪ የቤተ ክርስቲያን አገልግሎቶች እግዚአብሔርን በሚያስከብር መልኩ በጥራት እንዲከናወኑ ይፈልጋል። መሪው ራሱ ያለው ሰው ክሆን፣ ቤተ ክርስቲያንቱ እግዚአብሔር የሚፈልገውን ተግባር በማከናወን ላይ መሆን አለበት። ስለዚህም፣ የሚከተሉትን ነገሮች የሚያሟሉትን ምርጥ ለዎች ይፈልጋል።

ሀ. ሥራውን በዚያ ደረጃ ለማከናወን የሚያስችል ክህሎትና ስጦታ፣

ለ. ሥራውን በሚገባ ለማከናወን የሚያስችል በቂ ጊዜ፣ እና ሐ. እግዚአብሔርንና ሕዝቡን በዚህ መንገድ የማገልገል ፍላጎት።

መሪው ትኩረት የሚያደርገው ለለዎች የሥራ ዕድል በመፍጠር ወይም አንድን ሰው ወደ አገልግሎት በማምጣት ላይ አይደለም። ቀዳሚው ትኩረት የእግዚአብሔርን ሥራ በውጤታማ

መልኩ ማከናወን ነው። በሌሎች ለዎች አማካኝነት ሥራውን ቢያከናውንም፣ እግዚአብሔር መሪውን በኃላፊነት ይጠይቀዋል። አንድ መሪ ግለሰቡ ሥራውን በአግባቡ ለማከናወን የሚያስችል ባሕርይ፣ ክህሎት ወይም ራሱ እንደሌለው አያወቀ ንደኛው ስለሆነ፣ ትምህርት ስላለው ወይም ሌላ ሥራ ስለሌለው ብቻ ሥራውን እንዲያከናውን ማድረግ የለበትም። ይህን ማድረግ ማለት ለዎችን እግዚአብሔርን ከማስከበር ክፍ ማድረግ ነው። አንድን ሰው ለመርዳት በመፈለግ የእግዚአብሔርን ሥራ ወይም ገንዘብ ማባከን የለብንም!

አገልግሎት በውክልና የምንሰጠውን ምርጥ ሰው በምንፈልግበት ጊዜ ልናተኩርባቸው የሚገቡን ነጥቦች።

መሪው የአገልግሎቱን ግብ ከገንዘብ ውስጥ በማስገባት፣ ሥራውን በውክልና የማሰጠውን ምርጥ ሰው መፈለግ አለበት። የቤተ ክርስቲያን መሪው አንድን ጠቃሚ አገልግሎት በውክልና ለመስጠት ሰው በሚፈልግበት ጊዜ የሚከተሉትን ነጥቦች ማጤን አለበት።

ሀ. ቤተ ክርስቲያን ውስጥ የሚከናወነው መንፈሳዊ ሥራ መሆኑን በማስታወስ፣ የቤተ ክርስቲያን መሪው ክህሎትም አስቀድሞ የሚመረጠው ሰው መንፈሳዊ ባሕርይና ብስለት ያለው መሆኑን ማረጋገጥ አለበት። ይህ በተለይ ትልቅ ኃላፊነት በሚለጥበት ጊዜ በጣም አስፈላጊ ነጥብ ነው። ሙሉ የመረጠው እግዚአብሔርን የሚፈረሩትን፣ ትእዛዛቱን የሚያውቁትንና የማያዳሉትን ለዎች ነበር። ሐዋርያትም ለመበለቶች ምግብ የሚያከፋፍሉ ዲያቆናት በመንፈስ ቅዱስ የተሞሉና ነቀፋ የሌላባቸው መሆን እንደሚገባቸው ገልጸዋል። አኛም መምረጥ ያለበን መንፈሳዊ ባሕርይና ብስለት ያላቸውን ለዎች መሆን አለበት። አለዚያ፣ ሰይጣን ችግሮችን ለመፍጠር ስለሚጠቀምባቸው፣ ሥራው ፍሬያማ ሊሆን አይችልም። ለዎች አስተማማኞች፣ ብቁ፣ ለሥራው ራሳቸውን የሰጡ ወይም ታማኞች ካልሆኑ፣ የቤተ ክርስቲያን ሥራ በውክልና ሊሰጣቸው አይገባም። ሥራው በተፈለገ ጊዜ ተሠርቶ ስለማይገኝ ችግሮች መፈጠራቸው አይቀርም። በተ

ጨማሪም፣ ይህ በመሪው የአመራር ችሎታ ሳይ ሰዎች ጥርጣሬ እንዲያደርግባቸው ያደርጋል።

ለ. የቤተ ክርስቲያን መሪው ራሱ የሚሠራውንና ለሌሎች በውክልና የሚሰጠውን ሥራ መለየት አለበት። የቤተ ክርስቲያን መሪው እግዚአብሔርንና ሕዝቡን ክልቡ የሚወድ ከሆነ ትልቁ ጥያቄ፣ «ይህን ሥራ ለእግዚአብሔር ክብር እጅግ አሳምሮ የሚሠራው ማን ነው? እኔው ወይስ ሌላ ሰው?» የሚል ጥያቄ ማንሣት አለበት። ጥያቄውን ለመመለስ የሰዎችን መንፈሳዊ ስጦታዎች ይመረምራል። መሪው ስጦታዬ ነው ብሎ የሚያምንበትን ራሱ ሊያከናውንና ሌሎችን ሥራዎች ደግሞ በዚህ በኩል ስጦታ አላቸው ለሚላቸው ወገኖች ማስተላለፍ አለበት። ጊዜንም ይመለከታል። ይህን ሥራ ለማከናወን ጊዜ ያለው ሰው ማን ነው? መሪው ሥራውን ለማከናወን ጊዜ ክሌለው፣ ይህ ሥራውን ለሌላ ሰው መስጠት አንዳለበት የሚያሳይ ምልክት ነው። ሥልጠናንም ያያል። ይህን አገልግሎት ለማካሄድ ጥሩ ሥልጠና ያለው ማን ነው? መሪው አኔ ልሳተፍባቸው የሚገቡ አገልግሎቶች የትኞቹ ናቸው? የሚለውንም ጥያቄ ከግንዛቤ ያስገባል። ክፍተኛ ኃላፊነት የሚጠይቁትን ሥራዎች ለራሱ ያስቀርና ሌሎች ለማከናወን የሚችሏቸውን ሥራዎች ለአነርሱ ይሰጣል። የቤተ ክርስቲያን መሪው የሚወዳቸውን ሥራዎች ለራሱ አስቀርቶ የተቀሩትን ለሌሎች መስጠት የለበትም። ለዎች፣ 1) መሪው አስደሳች ሥራዎችን ለራሱ አየወለደ፣ እምብዛም አስደሳች ያልሆኑትን ሥራዎች ይሰጠናል ብለው የሚያስቡ ከሆነ፣ ወይም 2) መሪው በለዎች ዘንድ ታዋቂ ያደርጉኛል የሚላቸውን አገልግሎቶች ለራሱ አየመረጠ፣ እምብዛም በሰው ፊት የማይታዩትን አገልግሎቶች ይሰጠናል የሚል ግምት ካላቸው፣ ሥራውን በደስታ አይሠሩም።

ሐ. የቤተ ክርስቲያን መሪው የውክልናውን ዓላማ መወለን አለበት። አስተዋይ መሪ ሥራዎችን በውክልና የሚሰጠው ለተለያዩ ምክንያቶች ሊሆን ይችላል። በመጀመሪያ፣ ራሱን ነጻ በማድረግ በሌሎች አገልግሎቶች ላይ ለማተኮር። በሐዋርያት ሥራ ምዕራፍ 6 ሐዋርያት ዲያቆናት የመረጡበት ዋንኛ ምክንያት ይኼ ነበር።

ሁለተኛ፣ መሪዎች ብዙውን ጊዜ የግለሰብን የአመራር ችሎታ ለማሳደግ በመፈለግ ኃላፊነቶችን በውክልና ይሰጣሉ። ለዎች እግዚአብሔርንና ቤተ ክርስቲያንን በማገልገል ችሎታቸው እንዲያደጉ ስለሚፈልጉ፣ በእነዚህ አካባቢዎች ልምድ በመቅለም የአመራር ችሎታቸውን እንዲያሳድጉ ይፈልጋሉ። አንድ ሰው በመምህርነት ሲሠራ የኖረ አንደ ሆነ፣ መሪው የተወሰነ የአስተዳደር ሥራ በመስጠት በዚህ አካባቢም ስጦታ አንዳለው ለማረጋገጥ ይሞክራል። ይህም ግለሰቡ በሌላ ክህሎት አንዳያደግ ያስችለዋል። መሪውም ወደፊት ይህን ግለሰብ ለአስተዳደራዊ ሥራዎች ሊጠቀምበት ይችል እንደ ሆነ ይረዳል። አስተዋይ የቤተ ክርስቲያን መሪ ሥራው ሙሉ በሙሉ በአርሱ ትክኻ ሳይ እንዳይክመር የለዎችን የመሪነት ብቃት ለማሳደግ ይጥራል። በመሆኑም፣ የቤተ ክርስቲያን መሪዎች ሰዎች ውሳኔ ለመስጠት፣ ዕቅዶችን ለማውጣት፣ ችግሮችን ለመፍታት፣ ወዘተ. . . እንዲችሉ የሚያግዟቸውን ሥራዎች ይሰጧቸዋል። ሦስተኛ፣ አንዳንድ ጊዜ መሪዎች ለአንድ ሰው ሥራዎችን የሚወክሉት ግለሰቡ በለዎች ዘንድ ታዋቂነትን እንዲያገኝ በማለብ ሊሆን ይችላል። ለምሳሌ፣ የቤተ ክርስቲያን መሪው የአምልኮ ፕሮግራም በመምራቱ ሳይጠንካራ ሊሆን ይችላል። ነገር ግን ቤተ ክርስቲያንን ክሌላ ሰው ጋር ለማስተዋወቅ በመፈለጉ ምክንያት ይህንን አገልግሎት ለሌላ ሰው ሊሰጥ ይችላል። ይህም ግለሰቡ በለዎች ዘንድ አንዲታወቅና ወደፊት በመሪነት አገልግሎት እንዲያደግ ሊያግዘው ይችላል።

መ. የቤተ ክርስቲያን መሪው አገልግሎቱን ከግለሰቡ ጋር ማጣጣምም አለበት። አገልግሎት ተቀባዩን በሚመርጥበት ጊዜ፣ የሚከተሉትን ነገሮች ማጤን አለበት፡-

24ኛ ጥያቄ፡- አንድ መሪ ለእነዚህ ለሦስት ምክንያቶች ሰዎችን እንዴት ሊወክል አንደሚችል ክቤተ ክርስቲያንን የአገልግሎት ዓይነቶችን እየጠቀሰክ ምሳሌ ሰጥ።

1) እግዚአብሔር ለግለሰቡ ለአገልግሎቱ የሚያስፈልገውን ስጦታ ለጥቶታልን? እግዚአብሔር ለሰዎች የተለያዩ ችሎታዎችን ይሰጣል። አንዳንድ ሰዎች ብዙ ኃላፊነቶች መወጣት ሲችሉ፣ ሌ

ሎች ግን ጥቂት ኃላፊነቶችን ብቻ ይወጣሉ። ስለሆነም፣ ትንሽ ሥራ ማከናወን ስለመዳት ሰዎች ብዙ ኃላፊነቶችን መስጠት የለብንም። ሥራው ግለሰብ ሲያከናውነው የሚችለው (በአቅሙ ልክ) መሆን አለበት። ይህንን ልናውቅ የምንችለው ግለሰብ ቀደም ሲል ያከናወናቸውን አገልግሎቶች በመመልከት ይሆናል። በሥራዎቹ ላይ ተፈጥሮ ሰው አንድን ትልቅ አገልግሎት መስጠት ለመራው አደገኛ ሊሆን ይችላል። ግለሰቡ ከትምህርት ቤት የወረቀት ማሰሪያዎች ቢኖሩትም አንኳን፣ በሥራ አስኪያጭነት ድረስ ትልልቅ አገልግሎቶችን መስጠቱ አደገኛ ሊሆን ይችላል። ግለሰቡ ባይላካለትና ሥራው ባይጠናቀቅ፣ መሪው ጥሩ ውክልና ስላልሰጠ ጥፋተኛ መሆኑ የማይቀር ነው። አስተዋይ መሪ ልምድ የሌላቸው ሰዎች ታላላቅ አገልግሎቶችን ለመቀበል ወደሚችሉበት ደረጃ የሚያድጉበትን መንገድ ማዘጋጀቱን ያውቅበታል። ነገር ግን ላይተ ፈተነ ሰው ወሳኝ አገልግሎት አይሰጠውም።

መሪው ውክልናው ከግለሰቡ አቅም በላይ ወይም በታች አለመሆኑን ማረጋገጥ አለበት። መሪው ግለሰቡ በውክልናው አማካኝነት እንዲፈተንና እንዲያደግ ይፈልጋል። ነገር ግን የማይችለውን ነገር ለማከናወን በመሞከር ግለሰቡ እንዲጨነቅ አይፈልግም። ለሥራው ሲባል ግለሰቡ የተሰጠውን አገልግሎት በበቂ ሁኔታ ማከናወን የሚችል መሆን አለበት። አንዲሁም ደግሞ ግለሰቡ ማደጉን እንዲቀጥል በሥራው ስኬታማ ሆኖ መገኘቱ አስፈላጊ ነው። ግለሰቡ ሥራውን በተሳካ ሁኔታ ካላከናወነ፣ ሌላ ጊዜ ኃላፊነትን ለመውሰድ ፈቃደኛ ሳይሆን ይችላል። ይህ ደግሞ ወደ መሪነት የሚደረገውን እድገት በአጭሩ ይቀጭል። ሥራው ከግለሰቡ ችሎታ በታችም መሆን የለበትም። እንደዚያ ከሆነ፣ ሥራው ሲለለቸው ወይም ጥሩ አድርጎ ሳይሠራው ይችላል። በተጨማሪም፣ አንዲህ ዓይነቱ ሥራ ግለሰቡ ቤተ ክርስቲያንን ለማገልገል በመንፈሳዊ ሕይወቱ እንዲያደግ አይረዳውም።

2) ግለሰቡ ለሥራው የሚያስፈልገው ትዕግሥትና ስጦታ አለው? ሰዎች ሁሉ አንድ አስመሆናቸው ይታወቃል። አንዳንዶች «የተግባር ሰዎች» ናቸው። አንዲህ ዓይነት ሰዎች አገልግሎትን ተ

ግባራዊ በማድረግ በኩል ጥሩዎች ናቸው። በማለተማር፣ በስብከት፣ በመመስከር፣ በመዘመር፣ በመገንባት፣ ወዘተ. . . ከፍተኛ አስተዋጽኦ ያደርጋሉ። ሌሎች ደግሞ አገልግሎቶችን በማለተ ግበርና ሰዎች ሥራውን በተሻለ ሁኔታ እንዲያከናውኑ ለማድረግ ይችላሉ። መሪዎች አገልግሎቶችን የሚከታተሉ ሰዎችን በሚመርጡበት ጊዜ፣ ተግባራዊ ነገሮችን በማከናወን ብቻ ሳይሆን የክትትል አገልግሎቶችን የማከናወን ስጦታ ያላቸውን ሰዎች መምረጥ አለባቸው። ብዙውን ጊዜ ውክልና የማይሠራው በአንድ ሥራ ላይ ጥሩ የሆነ ሰው ያንኑ ሥራ በማስተዳደሩ በኩልም ከፍተኛ አገልግሎት ይሰጣል ብለን ስለምናስብ ነው። ነገር ግን አንድ ሰው ጥሩ የወንጌል ስርጭት ሥራ ይሠራል ማለት የቤተ ክርስቲያኒቱን የወንጌል ስርጭት አገልግሎት በጥሩ ሁኔታ ይመራል ማለት ሳይሆን ይችላል። በአገልግሎቱ ስጦታ ወይም ትዕግሥት የሌለው ሰው በምንመርጥበት ጊዜ ግለሰቡ አንዲወድቅና ሥራውም አንዲደናቀፍ አናደርጋለን። ለግለሰቡ ኃላፊነቱን በመስጠታችን፣ ሌሎች በዚህ አገልግሎት የተካኑ ሰዎች ዕድሉን አንዳያገኙ አናደርጋለን።

3) ግለሰቡ የተፈለገውን አገልግሎት ለመወጣት የሚያስችል ሥልጠናና ክህሎቶች አሉት? በተቻለ መጠን ውክልና የምንለጣቸው ሰዎች በዚያ አገልግሎት የሠለጠኑ ወይም ክህሎት አንዳላቸው ያሳዩ መሆን አለባቸው። ስለዚህ የመጋቢነትን አገልግሎት ለመጋቢው፣ የአስተዳደር ሥራዎችን የአስተዳደር ክህሎት ላለው ሰው እንለጣለን። የመጽሐፍ ቅዱስ ትምህርት ቤት መምህር ለመሆን የሠለጠነን ሰው በወንጌላዊነት ወይም በመሪነት/አስተዳዳሪነት አንሾምም። ይህ የቢዝነስ ትምህርት የተከታተለ ሰው ሆስፒታል ውስጥ የሕክምና አገልግሎት እንዲሰጥ አንደ መጠየቅ ነው! ማናችንም ብንሆን የሕክምና አውቀት የሌለው ሰው የቀዶ ጥገና ሕክምና እንዲያደርገን አንፈልግም። በተመሳሳይ ሁኔታ፣ በቤተ ክርስቲያን አገልግሎትም ሰዎች በሠለጠኑበትና ውጤታማነታቸውን ባስመለከሩበት መስክ ማገልገል አለባቸው።

ነገር ግን የሚፈለገው «የመጽሐፍ» እውቀት ብቻ አይደለም። ብዙ ሰዎች ትምህርቱን ስለ ተከታተሉ ብቻ ሥራውን ለማከናወን የሚችሉ ይመስላቸዋል። ማረጋገጫው ግን የተማሩት ትምህርት ሳይሆን፣ ያጎለበቱት ክህሎት ነው። ስለ መኪና አነጻጽ ማንበብ አንድን ሰው ጥሩ ሾፊር አያደርገውም። አንድ ሰው ስለ ቀዶ ጥገና ሕክምና ሰላነበበ ብቻ ለውነታችን ሳይ የቀዶ ጥገና ሕክምና እንዲያደርግ አንፈልገም። ከመደበኛ ትምህርት የሚልቀው ግለሰብ በዚያ አገልግሎት የተካነ መሆኑ ነው። የመጽሐፍ እውቀት ያላቸው ሰዎችም ቢሆኑ የአገልግሎት ክህሎታቸውን እንዲያሳድጉ መጀመሪያ እነሱተኛ ኃላፊነት ሊለጣቸው ይገባል።

4) ግለሰብ ለሚሰጠው አገልግሎት ፍላጎት ወይም ሽክም አለው ወይ? ፍላጎቱ ከሌለው፣ ሥራውን ሳይሠራው ይችላል። ስምሳሌ፣ የመጽሐፍ ቅዱስ ጥናት የማይወድ ሰው የመጽሐፍ ቅዱስ ጥናት መሪ ተደርጎ ቢሾም፣ ውጤታማ ሳይሆን ይችላል። ቀደም ሲል ፍላጎት ላላሳየበት አገልግሎት አንድን ሰው መሾሙ ውጤታማ ሳይሆን ይችላል። አንድ ሰው ላልዳኑት የመመስከር ፍላጎት ካላሳየ፣ የወንጌል ሰርጭት አስተባባሪ ተደርጎ ሊሾም አይገባውም። እንዲህ ዓይነት ሰዎች አገልግሎቱ ሊሰጣቸው ሥራው እንዲቀጥል ሊያደርጉ ቢችሉም፣ አገልግሎቱን የማሳደግ ፍቅር የላቸውም። ስለዚህ ለአገልግሎቱ ፍቅር ያላቸውን ሰዎች ፈልጎ መሾሙ የተሻለ ይሆናል። ይህ የበለጠ ትምህርት ያለውን ሰው ከመምረጥ የበለጠ ጠቀሜታ አለው።

5) ሰውየው ሥራውን በደንብ ለመሥራት የሚያስችል ጊዜ አለው? ብዙውን ጊዜ ጥራት ያላቸውን ሥራዎች ለሚሠሩ ሰዎች በርካታ ኃላፊነቶችን እናሸክማቸዋለን። በዚህ ጊዜ ሰዎቹ በሥራ ስለሚወጡ የተኛውንም ሥራ በጥራት ለማከናወን ከማይችሉበት ደረጃ ላይ ይደርሳሉ። ስለዚህ ስጦታው ኖሮት ሥራውን በሚገባ ለማከናወን የሚያስችል ጊዜ የሌለውን ሰው ከማጫናነቅ ይልቅ፣ ብዙም ብቃት የሌለውንና በአገልግሎቱ ሊያድግ የሚችል ጊዜ ያለው ሰው መጠቀሙ የተሻለ ነው።

ሠ. ግለሰብ ሥልጠና ወይም የተፈለገው ክህሎት ከሌለው፣ ክህሎቱን የሚያሳድግበትን ዕድልና ሥልጠና መሰጠት ያስፈልጋል። ግለሰብ አንተ በምትፈልገው የአመራር ደረጃ ላይ አይደለም ማለት ለወደፊት ልታቅድ አትችልም ማለት አይደለም። አስተዋይ መሪ ሁልጊዜም ለውክልና የሚጠቀምባቸውን ሰዎች ቁጥር ማብዛት ይፈልጋል። ይህንንም የሚያደርገው ችሎታቸውን በማሳደግ ነው።

[ማስታወሻ፡- ለአገልግሎት ትክክለኛ ሰው ለመምረጥ ባትችልና አገልግሎቱ በተሳካ ሁኔታ ባይከናወን፣ ጥፋቱ የራሱ ነው። ለሥራው የመረጥከው አንተ ስለ ሆንክ ግለሰቡን መውቀስ የለብህም። እንዲሁም ግለሰቡ ውጤታማ እንዲሆን ባለመርዳትህም ጥፋተኛ መሆንህን መገንዘብ ይኖርብሃል። ትክክለኛ ያልሆነ ሰው ብትመርጥና ስኬታማ ሳይሆን ቢቀር፣ አንተም ስኬታማ አልሆንክም ማለት ነው። ምንም እንኳን ሥራውን ለአንድ ሰው በውክልና ብትሰጥም፣ ኃላፊነቱ ያንተው ነው። ግለሰቡ ውጤታማ ለመሆን ካልቻለ፣ የመሪነት እድገቱ እንደሚጎታም ማስታወስ አለብህ። ለምን ቢባል፣ አንዴ ሰላልተሳካለት ሌላ ጊዜ ኃላፊነት ለመውሰድ ፈቃደኛ ሳይሆን ይችላል።]

25ኛ ጥያቄ፡- በትምህርት 8 ውሰጥ ከተነጋገርንባቸው ዐበይት የቤተ ክርስቲያን አገልግሎቶች ውስጥ አንዱን ምረጥ። ሀ) አንተ የቤተ ክርስቲያን መሪ ብትሆን፣ ከላይ በተሰጡት መሰፈርቶች መሠረት፣ ለማን የትኞቹን አገልግሎቶች ትሰጣለህ? ለ) ያንን ግለሰብ ለምን ለአገልግሎቱ አንደ መረጥክ አብራራ።

አራተኛ ቀን

አንዴት በክህሎት መወከል እንደሚቻል የሚያሳዩትን መመሪያዎች ስናጠና ነበር። የቤተ ክርስቲያን መሪው የትኞቹን አገልግሎቶች ለመወከል እንደሚፈልግ ከወሰነ በኋላ፣ ትክክለኛውን ሰው መምረጥ አለበት። በመቀጠልም መሪው ግለሰቡ ሥራውን እንዲጀምር ማድረግና ሥራው እግዚአብሔርን በሚያስከብር መንገድ እንዲጠናቀቅ መከታተል አለበት።

3. አንድ መሪ አገልግሎትን ለሰው በሚሰጥበት ጊዜ ሊወስዳቸው የሚገባቸው እርምጃዎች።

በውክልና ውስጥ ወሳኝ ከሆኑት ነገሮች አንዱ ኃላፊነቱ የተ ሰጠው ሰው ምን ማድረግ እንዳለበት በትክክል መረዳቱን ማረጋገጥ ነው። መሪው ሥራውን ለአንድ ሰው በሚሰጥበት ጊዜ የሚከተ ሉትን ነገሮች ማለታወስ አለበት፡-

ሀ. ሥራው ወይም አገልግሎቱ ሊጠናቀቅ ምን ዓይነት መልክ ሊኖረው እንደሚገባ ማብራራት አለበት። የዚህ እርምጃ ዓላማ ግለሰቡ መሪው ሥራው በሚጠናቀቅበት ጊዜ ምን ዓይነት መልክ እንዲኖረው እንደሚፈልግ በትክክል እንዲገነዘብ ማስቻሉ ነው። ብዙ ጊዜ ውክልና በተሳካ መንገድ የማይከናወነው መሪው ግለሰቡ እንዲያከናውን የሚፈልገውን ሥራ በአጥጋቢ መልኩ ለሉ ማያብራራለት ነው። ስለ መጨረሻው ውጤት አንድ ዓይነት ግንዛቤ እስከሌላቸው ድረስ፣ ውክልናው ግልጽ ሊሆን አይችልም። ግልጽ ውክልና በማይኖርበት ጊዜ ደግሞ በቤተ ክርስቲያን መሪውና በተወከለው ግለሰብ መካከል ውጥረት ይነግሣል። ግለሰቡ መሪው የማይፈልጋቸውን ውሳኔዎች ባለማወቅ ይወስናል። መሪው ሥራው ትክክል አለመሆኑን በሚነግረው ጊዜ፣ እንደገና መሥራት ያስጠላዋል።

በተለይ ውክልና የሚሰጠው ሰው አገልግሎቱን ወይም የቤተ ክርስቲያን መሪውንና አሠራሩን በሚገባ የማያውቅ ከሆነ፣ ይህ የግብ ማብራሪያ ጥርት ባለ ሁኔታ መቅረብ አለበት። የውክልናው ኃላፊነት ውስብስብ በሚሆንበት ጊዜ፣ መሪው የሚሠራው ነገር ምን መሆን እንዳለበት በበለጠ ግልጽነት ማብራሪያ መስጠት አለበት። ወይም ደግሞ ግለሰቡ በአገልግሎቱ ላይ ብዙ ልምድ ከሌ ለው፣ መሪው በደንብ ማብራሪያ መስጠት አለበት። መሪው መከናወን አለባቸው የሚላቸውን ግቦች ወይም የሥራው ውጤቶች መዘርዘር አለበት። ይህም ሥራውን የተቀበለው ሰው ግር ሳይሰኝ ተቀባይነት ያለውን ውጤት እንዲያመጣ ያስችላዋል።

የቤተ ክርስቲያን መሪው ለግለሰቡ ከተፈለገው ግብ ላይ እንዴት መድረስ እንዳለበት መናገር የለበትም። ለሁሉም ዝርዝር ሥራዎች የተግባር ዕቅዶችን ማውጣት የመሪው ኃላፊነት መሆን የለበትም። የመሪው ኃላፊነት ግለሰቡ ግቡን መረዳቱን ማረጋገጥ ነው። ከዚያም ግለሰቡ ከግቡ ለመድረስ ጠቃሚ ናቸው የሚላቸውን እርምጃዎች እንዲወስድ ነፃ ያደርገዋል። ብዙውን ጊዜ ውክልና ውጤታማ ከማይሆንባቸው ምክንያቶች አንዱ፣ መሪው ለግለሰቡ ግቡን ብቻ ሳይሆን ከግቡ የሚደርስበትን መንገድ ጭምር ስለሚነግረው ነው። መሪው ግለሰቡ ከግቡ ለመድረስ መውሰድ ያለባቸውን እርምጃዎች ሁሉ መናገሩ አያሌ ችግሮችን ይፈጥራል። አንደኛ፣ ብዙውን ጊዜ መሪው ጥሩ የተግባር ዕቅድ ለማውጣት በቂ ጊዜ ስለማይኖረው፣ የሥራው ጥራት ግለሰቡ የራሱን የተግባር ዕ ቅድ የማውጣት ነጻነት ቢኖረው ኖሮ ሊያከናውን ከሚችለው ያነሰ ይሆናል። ሁለተኛ፣ የተወከለው ግለሰብ የዕቅዱ ጠቃሚ አካል ሳይሆን መሪው ያዘዘውን ብቻ የሚያደርግ ተላላኪ እንደ ሆነ ይለማዋል። አንድ ሰው ውሳኔ የመስጠት ነጻነት እንደሌለው በሚያውቅበት ጊዜ፣ በአመዛኙ በአገልግሎቱ ደስተኛ ስለማይሆን በሙሉ ልቡ ለማሳካት አይጥርም። ሦስተኛ፣ ግለሰቡ ምንም ዓይነት ውሳኔ ለመስጠት የሚያስችል ሥልጣንና ኃላፊነት ስለሌተ ለጠው፣ በአመራር ልምድ አያድግም።

ምሳሌ፡- ሽማግሌዎች በቤተ ክርስቲያን ውስጥ የሰንበት ትምህርት ፕሮግራም ለመጀመር ይፈልጋሉ እንበል። ለግለሰቡ፣ «የሰንበት ትምህርት ፕሮግራም ለመጀመር ስለምንፈልግ፣ ይህንን ሥራ ሥራልን» ከማለት ይልቅ፣ የቤተ ክርስቲያን መሪው በሚከተ ለው መንገድ ማብራራት ይችላል። «በቤተ ክርስቲያናችን የሰንበት ትምህርት ፕሮግራም እንድታዘጋጅልን እንፈልጋለን። የምናስበው በዚህ መልኩ ነው። ይኸውም ከአምስት ዓመት ዕድሜ በላይ ያሉትን አባላት ሁሉ የሚያካትት መሆን አለበት። የአሁኑ ቀን የአምልኮ ጊዜያችንን መሻማት የለበትም። አስተማሪዎቹ በቂ ሥልጠና ያላቸው አባሎቻችን መሆን አለባቸው። ሕዝቡ የአግቤአብሔርን ፈቃድ ሁሉ እንዲያውቅ ትምህርቱ ቀጣይነት ባለው መንገድ መካሄድ አለበት።»

የዚህን ቀላል ማብራሪያ ጥቅሞች ተመልከት፡-

• አላቡ ግልጽ ሰለሆነ፣ ግለሰቡ ምን ዓይነት የሰንበት ትምህርት ፕሮግራም ማዘጋጀት እንዳለበት ያውቃል። ትምህርቱ የሚሰጠው ስልጆች ብቻ ሳይሆን፣ ለአዋቂዎችም ጭምር ነው። ከአምስት ዓመት በላይ የሆኑትን ሰዎች ሁሉ የሚያገለግል መሆኑን የሚያሳይ ግብ ተመሥርቷል። ስለዚህ ግለሰቡ ይህ ፕሮግራም በሁሉም የዕድሜ ክልል ውስጥ የሚገኙትን ሰዎች እንደሚያካትትና አባላትን በሙሉ ለማሳተፍ እንዲችል ጥረት ማድረግ እንዳለበት ያውቃል።

• ፕሮግራሙ በአምልኮ ሰዓት አይካሄድም።

• ምእመናን ስለስተማሪነት መመልመልና ካሰፈሰገም መሠልጠን አለባቸው።

• ፕሮግራሙ ለምእመናን የመጽሐፍ ቅዱስን ዋና ዋና ትምህርቶች በሚያቀርብ መልኩ መታቀድ አለበት።

• ይህ ግለሰቡ «አንዴት» ግቡን እንደሚመታ ባይናገርም፣ የፕሮግራሙን ግብ በግልጽ ስለሚያሰረዳ «አንዴት» ተግባራዊ ሊያደርግ እንደሚችል ያስባል። የቤተ ክርስቲያን መሪው ግቡን መሥርቷል። ግለሰቡ ደግሞ ግቡን «አንዴት» መምታት እንዳለበት የመሥራት ኃላፊነት ተለጥቶታል። ግለሰቡ የፈጠራ ችሎታውን በመጠቀም አንዴት ከግቡ ለመድረስ እንደሚቻል የሚያስችሉትን ምርጫ መንገዶች ይተልማል። ብዙውን ጊዜ ግለሰቡ ከቤተ ክርስቲያን መሪው የተሻሻ ጊዜ ስለሚኖረው፣ በሚገባ በማለብ ዝርዝር ዕቅድ ሊያወጣ ይችላል።

[ማስታወሻ፡- የቤተ ክርስቲያን መሪዎች ዋና ዋና ኃላፊዎችን ለሰጧቸው ሰዎች መስጠት ያለባቸው አንድ ጠቃሚ የአስተዳደር መሣሪያ አለ። ይህም የሥራ ዝርዝር ወይም የኃላፊነት ውጤቶች መግለጫ ነው። የሥራ ዝርዝር ለግለሰቡ የተሰጡትን የሥራ ዝርዝሮች የሚያሳይ ሲሆን፣ የኃላፊነት ውጤቶች መግለጫ ሽማግሌዎች ከግለሰቡ የሚጠብቁትን ውጤት ጭምር የሚያሳይ

ነው። ስብሰቢው፣ ሽማግሌዎቹ፣ ወንጌላውያንና መጋቢያን በቤተ ክርስቲያን ምን ምን ተግባራትን የማከናወን ኃላፊነት እንዳለባቸው ማወቅ አለባቸው። ብዙውን ጊዜ በሽማግሌዎችና አገልጋዮች መካከል አስመግባባት የሚፈጠረው ሽማግሌዎች ከአገልጋዮች የሚጠብቁት ሥራ ግልጽ ባለመሆኑ ምክንያት ነው። ሰለሆነም፣ የቤተ ክርስቲያን ሽማግሌዎች አንድን መጋቢ በሚቀጥሩበት ጊዜ የሚጠብቁትና መጋቢው ሥራዬ ነው ብሎ የሚያስበው ነገር የሳ ሰያዩ ይሆናሉ። ሽማግሌዎች አንድን አገልጋይ ፍትሐዊ በሆነ መንገድ መገምገም የሚችሉት፣ ኃላፊነቱን በትክክል ያብራሩለት እንደ ሆነ ብቻ ነው። ይህ ከአገልጋዩ የሚጠበቁ ኃላፊዎች የሥራ ዝርዝር በመባል ይታወቃል።

በጽሑፍ የሰፈረ የሥራ ዝርዝር የሚከተሉትን ነገሮች ማካተት አለበት፡-

1) ግለሰቡ ማከናወን ያለበት አገልግሎቶች ዝርዝር። (ለምሳሌ፣ የመጋቢ የሥራ ዝርዝር የታመሙትን ምእመናን መጎብኘት፣ አዳዲስ አማኞችን ማስተማርና ለጥምቀት ማዘጋጀት፣ የትምህርት አገልግሎቶችን መከታተል፣ ወዘተ. . . የሚሉ ዝርዝሮች የተካተቱበት ሊሆን ይችላል።)

2) ሽማግሌዎች ከአገልጋዩ የሚጠብቁቸው ማናቸውም መስፈርቶች። ለምሳሌ፣ መጋቢው በወር ሦስት ጊዜ እንዲሰብክ የሚጠብቁ ከሆነ፣ ሽማግሌዎች በዝርዝሩ ውስጥ «በወር ለሦስት እሑዶች በቤተ ክርስቲያን ውስጥ መሰበክ» የሚል መጨመር አለባቸው። በሽማግሌዎችና በመጋቢው መካከል ጥሩ ግንኙነት እንዲኖር እነዚህ የሚጠበቁት ነገሮች ለአገልጋዩ ግልጽ መሆን አለባቸው። አገልጋዩ ሽማግሌዎች በየዕለቱ ሰንት ሰዓት ቢሮ ውስጥ እንዲሆን፣ ሰንት ሰዓት ሌሎች አገልግሎቶችን እንዲያካሂድ፣ ምን ያህል ጊዜ አዳዲስ አማኞችን በማስተማር ተግባር ላይ ማጥፋት እንዳለበት፣ ወዘተ. . . እንደሚጠብቁ ማወቅ አለበት።

ኃላፊነቶችንና መስፈርቶችን መዘርዘር ለሽማግሌዎቹም ለአገልጋዩም ጠቃሚ ነው። አገልጋዩ ምን ማድረግ እንዳለበት በትክክል ስለሚያውቅ፣ በየቀኑ የተስማማባቸውን ተግባራት ለመፈጸም ይጥራል። ሽማግሌዎችም የአገልጋዩን ኃላፊነቶች በመዘርዘራቸው የሰጡት ኃላፊነት ለእንደ ሰው ከባድ መሆኑን በመገንዘብ ሌሎች እማራጮችን ይፈልጋሉ። ይህ አገልጋዩ ተጨማሪ ሥራዎችን እንዲይዝ በሚጠየቅበት ጊዜም «ለመደራደር» ያመቻል። ሽማግሌዎች ከዘርዘሩት የሥራ ዝርዝር ውጭ ሌላ ሥራ ቢሰጡትና አገልጋዩ ግን ሥራ የሚበዛበት ከሆነ፣ «በሥራ ዝርዝሪ ላይ ያሉት እነዚህ ነገሮች ኃላፊነቶቹ መሆናቸውን ነግራችሁኛል። ብረዳችሁ ደስ ይለኛል፣ ግን ከኃላፊነቶቹ የትኛውን ባነሣ ትመርጣላችሁ?» ማለት ይችላል።

ይህ ሽማግሌዎች አገልጋዩ ምን ያህል ጥሩ ሥራ እየሠራ እንደ ሆነ እንዲያውቁም ይረዳቸዋል። ለአገልጋዩ የሰጡትን የኃላፊነት ዝርዝር በመመልከት የተስማማቸውን ሥራዎች በአጥጋቢ ሁኔታ እያከናወነ መሆኑን ሊያረጋግጡ ይችላሉ። ካልሆነም፣ አገልጋዩ የተፈለገውን ውጤት ያላስገኘባቸውን አካባቢዎች በመጥቀስ እንዲሻሻል ሊነግሩት ይችላሉ። ለሽማግሌዎች ከአገልጋዩ ጋር የተለማመዱባቸውን መስፈርቶች ሳያዘጋጁ አገልጋዩን ጥሩ ሥራ አልሠራህም ብለው መገሠጻቸው ትክክል ሊሆን አይችልም።

26ኛ ጥያቄ፡- ሀ) ሽማግሌዎችና አገልጋዮች ስለ ሥራው ግልጽ ግንዛቤ አለመያዛቸው በሁለቱ ወገኖች መካከል አለመግባባትን ሲፈጥር የተመለከትከባቸውን ሁኔታዎች ግለጽ። ለ) የቤተ ክርስቲያናችሁ ለባላቤ ነህ እንበል። ሰውንገላዊ የሥራ ዝርዝር ጻፍ። ሁሉንም ኃላፊነቶችና ከአያንዳንዱ ኃላፊነት የምትጠብቃቸውን ውጤቶች ዝርዝር። ሐ) እንዲህ ዓይነቱ የሥራ ዝርዝር የወንጌላዊውን ሥራና ከሽማግሌዎች ጋር ያለውን ግንኙነት ሊያሻሽል የሚችለው እንዴት ነው?

ሊ እንደን አገልግሎት እንዲያካሂድ የተመደበ ሰው ውሳኔ የመስጠት ደረጃው ምን ያህል እንደ ሆነ ሊነገረው ይገባል። ውክልና ኃላፊነትንና ሥልጣንን ማካተት አለበት። እንደ ሰው ውሳኔ መስጠትና መምራት የሚችልበትን መንገድ የሚማረው

በዚህ መንገድ ብቻ ነው። መሪዎችም ሁሉንም ውሳኔዎች በማድረግ ለበይዘት አገልግሎቶች ጊዜ ከማጣት የማድኑት በዚህ መንገድ ብቻ ነው። ግለሰቡ ብዙ ልምድ የሌለው ከሆነ፣ የሚለጠው ሥልጣን ትንሽ መሆን አለበት። ግለሰቡ በአመራር ችሎታው እያደገ በሚሄድበት ጊዜ፣ ኃላፊነቶቹን ለማሳካት የሚያስችሉ ተጨማሪ ሥልጣኖች ሊሰጡት ይገባል።

በውክልና ውስጥ፣ ሁለቱ ለዎች ሥልጣናቸው የት እንደሚጀምርና እንደሚያበቃ በግልጽ ማወቅ አለባቸው።

በመጀመሪያ፣ ኃላፊነት የተሰጠው ሰው እስከ ምን ደረጃ ድረስ ውሳኔዎችን መስጠት እንደሚችልና መቼ ለቤተ ክርስቲያን መሪው አላብ ማቅረብ እንዳለበት ማወቅ አለበት። እንዲሁም ደግሞ ሥልጣን በተሰጠው አካባቢ፣ ከመሪው አሳብና አስተያየት ሲቀበል እንደሚችልና ነገር ግን ውሳኔውን ማድረግ የእርሱ ኃላፊነት እንደ ሆነ መረዳት አለበት። በዚህ መንገድ ሁኔታዎችን ገምግሞ ውሳኔ የመስጠት ክህሎቱን ያሳድጋል። መሪው ውሳኔዎችን የሚለጥለት ከሆነ፣ ግለሰቡ ውሳኔ መስጠት እንደማያስፈልገውና ጉዳዮችን ወደ መሪው መውለድ ብቻ እንደሚበቃው ያስባል። ይህ ደግሞ ግለሰቡ እንዳያደግ ከማድረጉም በላይ፣ የውክልናውን ሀልውና በማክለም መሪው ሁሉንም ውሳኔ ወደ መሰጠቱ ደረጃ እንዲመለስ ያደርገዋል።

ሁለተኛ፣ የቤተ ክርስቲያን መሪው ግለሰቡ እስከ ምን ደረጃ ድረስ ውሳኔ እንዲለጥ እንደ ፈቀደለት ማወቅ አለበት። ይህ ማለት ሽማግሌው ግለሰቡ ውሳኔ እንዲለጥና ተግባራዊ እንዲያደርግ በፈቀደበት አካባቢ፣ በግለሰቡ ውሳኔዎች ውስጥ ጣልቃ መግባት የለበትም ማለት ነው። መሪው ግለሰቡ ምን ማድረግ እንዳለበት መናገር ባይኖርበትም፣ አስተያየት ሊለጥ ይችላል። መሪው ግለሰቡ ውሳኔ ሊለጥ እንደሚችል ከነገረው በኋላ ራሱ ውሳኔ በመስጠት ሥልጣኑን መልሶ የሚወስድበት ከሆነ፣ ውክልናውን ከንቱ እያደረገው ነው ማለት ነው። ግለሰቡ ለውሳኔዎቹ ሁሉ የመሪውን ፈቃድ ለመጠየቅ ይገደዳል። ይህም የውክልናን ዓላማ ያናጋዋል።

የቤተ ክርስቲያን መሪው የተወከለው ግለሰብ በሚሰጣቸው ውሳኔዎች ደስተኛ ካልሆነ፣ እንዳንድ ውሳኔ የመስጠት ሥልጣኖችን ከግለሰቡ ላይ በማንሣት ራሱ ውሳኔ ሊሰጥ ይችላል። በርግጥ ይህ ግለሰቡ አልታመንኩም የሚል ሰሜት ስለሚፈጥርበት፣ ከባድ ችግር ነው። ለዚህ ነው መሪው ሰሚወከለው ሰው የአቅሙን ያህል ሥልጣን ብቻ መስጠት ያለበት። ወይም የቤተ ክርስቲያን መሪው ከግለሰቡ ጋር ቀረብ ብሎ በመሥራት ውሳኔውን ይሰውጥ እንደ ሆነ ሊመለከት ይችላል። ይህ ሁለተኛው እማራጭ የተሻለ ነው። መሪው ለግለሰቡ የሰጠውን ሥልጣን የማያክብር ከሆነ፣ ሁለት ነገሮች ይከሰታሉ። ከዚያ በኋላ ግለሰቡ ውሳኔ የመስጠት ሥልጣን እንደሌለው በማሰብ ውሳኔዎችን ሁሉ ወደ መሪው ያስተላልፋል። ግለሰቡ ውሳኔ የመስጠት ሥልጣን እንደሌለው ሊያውቁ፣ ለዎች አርሱ የሚናገረውን ባለመስማት ወደ ዋናው ኃላፊ ሊያመሩ ይችላሉ።

ነገር ግን መሪው ውክልና የተሰጠውን ግለሰብ ገደብም ማወቅ አለበት። ከግለሰቡ ሥልጣን በላይ ሳሉት ነገሮች ሁሉ ውሳኔ የሚሰጠው መሪው ይሆናል። የግለሰቡን እስተያየቶች በመስማት የራሱን ውሳኔ ይሰጣል።

ለምሳሌ፡- ሽማግሌዎች ምን ዓይነት የሰንበት ትምህርት ፕሮግራም እንዲካሄድ አንደሚፈልጉ ከተናገረ በኋላ፣ መሪው እንዲህ ሲል ይችላል፡ «ምን ያህል የሰንበት ትምህርት ክፍሎች (በዕድሜ፣ በጾታ፣ ወዘተ. . . በመካከላቸው) አንደሚኖሩ ከወሰንክ በኋላ፣ እያንዳንዱን ደረጃ የሚያስተምሩ መምህራንን ሰሞችና በእነዚህ አስተማሪዎች የሚማሩትን ክፍሎች ዝርዝር አምጣልኝ። ራስህ በአስተማሪዎቹ አትንገራቸው። አብረን ከተነጋገረን ባቸው በኋላ፣ እኔ ሳጸድቅ የሰንበት ትምህርት ክፍስ ጊዜውን እንዲይዙ ትጠይቃቸዋለሁ።»

ይህ ግለሰቡ ሥልጣኑ ምን ያህል እንደ ሆነ እንዲገነዘብ ያለችለዋል። የተወከለው ሰው ዕቅድ ማውጣት፣ እነ ማን ቢያስተምሩ እንደሚሻል አስተያየት ለመስጠት ይችላል። ነገር ግን ወደ ተለያዩ ምዕራፍን በመሄድ በመምህርነት እንዲያገለግሉ የመጠየቅ

ሥልጣን የለውም። መጀመሪያ ለዕቅዱ ለሚያስተምሩት እስተማሪዎች ከመሪው ማረጋገጫ ማግኘት አለበት።

ግለሰቡ ይህንን ቀደም ብሎ ባያውቅ የሚፈጠረውን ችግር አስቡ። መሪውን ሳያማከርና አርሱም ሳያጸድቅለት ዕቅድ እውጥቶ ተግባራዊ የማድረግ ሥልጣን እንዳለው ቢያስብና የቤተ ክርስቲያን መሪዎች ግን የዕቅዱን የመጀመሪያ ደረጃ ብቻ እንዲያከናወን ቢፈልጉ፣ የሚከለተው ሁኔታ እስቸጋሪ ይሆናል። ተወካዩ ወደ ስዎች በመሄድ የተወሰኑ ክፍሎችን እንዲይዙለት ይጠይቃል። የተወሰኑ ክፍሎችን ለሰንበት ትምህርት እንደሚጠቀምና ለጸሎት ስብሰባ፣ ወዘተ. . . መጠቀም እንደማይቻል ይናገራል። ይህም በቤተ ክርስቲያኒቱ ውስጥ ለዎች ግራ እንዲጋቡ ያደርጋቸዋል። ከዚህ በኋላ የቤተ ክርስቲያን መሪዎች ውድ ጊዜያቸውን ለውተው ለሚታቸው የተጎዳባቸውን ለዎች ማጽናናትና የተፈጠረውን አለመግባባት ማብራራት ሊኖርባቸው ነው። ነገር ግን ለዚህ ችግር ጥፋተኛው ማን ነው? ጥፋተኛው ለተወካዩ የሥልጣኑን ገደብ ያልገጸለት መሪ መሆኑ ግልጽ ነው።

ሐ. ሥራው በውክልና የተሰጠው ሰው የትኞቹን ነገሮች መጠቀም እንደሚችል ማወቅ አለበት። ለሥራው የተመደበው ገንዘብ ምን ያህል ነው? የሥራው ተሳታፊ እንዲሆኑ ምን ያህል ሰዎች መጠየቅ ይችላል? ግለሰቡ ቀደም ብሎ ይህንን መረጃ የሚያውቅ ከሆነ፣ ሥራውን ለማከናወን ከቤተ ክርስቲያን ምን ያህል ሃንዘብ ሊያገኝ እንደሚችል ይገነዘባል ማለት ነው። ይህን ካላወቀ ግን፣ ብዙ ገንዘብ የሚጠይቅ ዕቅድ ሊያወጣ ይችላል። በዚህ ጊዜ ብዙ ገንዘብ የሚጠይቅ በመሆኑ ዕቅዱ ዋጋ ቢስ እንደ ሆነ ይነገረዋል። ይህም ዕቅዱን ለማዘጋጀት ያጠፋውን ጊዜ በማሰብ እንዲከፋ ሊያደርገው ይችላል። ወይም ደግሞ ቤተ ክርስቲያን እንደምትከፍለው በማሰብ ከራሱ ብዙ ገንዘብ እውጥቶ ሥራውን ሊያከናውን ይችላል። መሪዎቹ ያለ እነርሱ ፈቃድ ለወጣው ገንዘብ እንዲከፍሉ በሚጠየቁበት ጊዜ ምን ዓይነት ዱብ ዕዳ እንደሚሆንባቸው አሰቡ።



ለምሳሌ፡- መሪው አንዲህ ሊል ይችላል፡ «ጤተ ክርስቲያን ስለንበት ትምህርት ፕሮግራም በየወሩ 250 ብር ትመደባለች። ይህም ወጭዎችን ሁሉ ለመሸፈን የሚውል ነው። ይህ አስተማሪዎችን ለማሰልጠን፣ ለተማሪዎችና አስተማሪዎች የሚያስፈልጉትን ነገሮች ለመግዛት፣ የሰንበት ትምህርት ክፍሎችን ለመከራየት፣ ወዘተ. . . የሚውል ነው። ጥላሁንና ፀሐይ ከአንተ ጋር በመሥራት ሁሉንም ነገር እንዲያዘጋጁ ጠይቀናቸዋል።»

ይህን በሚስማበት ጊዜ ግለሰቡ የሰንበት ትምህርት ፕሮግራሙን ለመጀመር ምን ያህል ገንዘብ እንደ ተመደበለት ያውቃል። እንዲሁም ዕቅዱን በማውጣትና ተግባራዊ በማድረግ በኩል ብቻውን መሥራት እንደሌለበትና ጥላሁንና ፀሐይ አንደሚረዱት ይረዳል።

መ. የቤተ ክርስቲያን መሪው ተወካዩ ሊፈጽማቸው የሚገባቸውን መስፈርቶች ማዘጋጀት አለበት። ግለሰቡ ከመስፈርቶቹ ጋር መስማማት አለበት። የቤተ ክርስቲያን መሪው መስፈርቱን በሚገልጽበት ጊዜ ግለሰቡ አንድም፣ «ይኼ ለእኔ በጣም ከባድ ስለሆነ ላደርገው አልችልም።» ወይም «አደርገዋለሁ» ይላል። መስፈርቱን ከተቀበለ በኋላ ግን፣ ሥራው ከብደኛል ብሎ ማማረር የለበትም። የተስማማበትን ሥራ የማከናወን ኃላፊነት አለበት።

እነዚህ መስፈርቶች መቼ ከሥራው የተወሰነው ክፍል እንደሚጠናቀቅ የሚያመለክት የጊዜ ገደብ ጭምር የሚያካትቱ መሆን አለባቸው። መሪው ለሥራው ጥራትም መስፈርቶች ማዘጋጀት አለበት። ዕቅዱ በእጅ መጻፍ አለበት ወይስ በታይፕ? ዕቅዱ ምን ያህል ዘርዘር ያለ መሆን አለበት? ከሌሎች ጋር መገናኘት ያለበት በየሰንበት ጊዜው ነው? ሁለቱም ወገኖች የሚያውቁት ግልጽ መስፈርት ካስ፣ ብዙውን ጊዜ የተወከለው ለው መስፈርቶቹን ለማሟላት ጥረት ያደርጋል። የቤተ ክርስቲያን መሪው ሥራው በመስፈርቱ መሠረት መከናወኑን በተደጋጋሚ ለማረጋገጥ መጣር የለበትም።

እነዚህ መስፈርቶች ከሌሎች የተወከለው ለውም ሆነ የቤተ ክርስቲያን መሪው ስለ ሥራው የተላላተ ግንዛቤ ሊኖራቸው ይችላል። የቤተ ክርስቲያን መሪ የተጠናቀቀውን ዕቅድ በወሩ መጨረሻ ላይ ለሽማግሌዎች ጉባኤ ለማቅረብ ቢፈልግ፣ ይህንን ለተወከለው ግለሰብ መናገር አለበት። አስከ ዕለቱ ዋዜማ ድረስ ዝም ብሎ ቆይቶ «ዕቅዱ የታለ?» ቢል፣ ምናልባትም ምላሹ፣ «ለዛሬ መሆኑን አልነገርከኝም። ገና አላለቀም፤» የሚል ሊሆን ይችላል። በሆነ መስፈርት ላይ ከሰምምነት ላይ መድረሱ የቤተ ክርስቲያን መሪው ፍትሐዊ በሆነ መንገድ ግለሰቡን እንዲገመገምም ያስችለዋል። ግለሰቡን ሳያስቆጣ፣ «ይህ ታይፕ አንዲደረግ አልተስማማንም ነበር? በማይነበብ የእጅ ጸሐፍ ብቻ የተሞነጫጨረው ለምንድን ነው?» ብሎ ሊጠይቅ ይችላል።

ለምሳሌ፡- «በነገራችን ላይ ሽማግሌዎቹ ይህ የሰንበት ትምህርት ፕሮግራም በጣም በፍጥነት እንዲጀመር ይፈልጋሉ። ስለዚህ በእነዚህ ሁለት ወራት ጊዜ ውስጥ አብዛኛው የወርሐዊ ስብሰባችን መነጋገሪያ ይኸው የሰንበት ትምህርት ፕሮግራም ዕቅድ እንዲሆን ተስማምተናል። ከስብሰባው እንደ ወር ቀደም ብሎ ዕቅዱን ለማየት አፈልጋለሁ። ከአንተ ጋር እብረን እናየውና አንዳንድ አላባቶችን እጨምርበታለሁ። ከዚያም ከስብሰባው ሁለት ሳምንታት ቀደም ብሎ የተጠናቀቀው ዕቅድ ታይፕ ተደርጎ እንዲሰጠኝ ይሁን። ጸሐፊዬ ታይፕ እንድታደርገው ልትነግራት ትችላለህ። ዕቅዱን ፎቶ ኮፒ እድርጌ ለሽማግሌዎቹ አድላለሁ። እንተም በስብሰባው ላይ በመገኘት ጥያቄዎች ካሉ መመሰሰና ዕቅዱን እንድንረዳ ማገዝ ይኖርብሃል። እንዲሁም ደግሞ፣ ስለ ሰንበት ትምህርቱ ፕሮግራም ሦስት አማራጭ አላባቶችን እንድትሰጠንና ይኼኛውን ዕቅድ የመረጥክበትን ምክንያት እንድታብራራልን እንፈልጋለን። ከሦስቱ ዕቅዶች አንደኛው የበጀት ችግር ባይኖር ኖሮ ምን ዓይነት የሰንበት ትምህርት ቤት እንዲኖረን እንደምትፈልግ የሚያሳይ ህልም ይሁን። ሁለተኛው ባለን የሰው ኃይልና የገንዘብ እቅም ሊሠራ የሚችል ተግባራዊ ዕቅድ ይሁን። ሦስተኛው ደግሞ ፕሮግራሙ እንዴት እጅግ ዝቅተኛ በሆነ ወጪ ሊካሄድ እንደሚችል የሚያሳይ ይሁን።»

የዚህ ዓይነቱ ውክልና ምን እንደሚሠራ ተመልከቱ። ግለሰቡ በትክክል መቼ ሥራው መጠናቀቅ አንዳለበት ያውቃል። ሪፖርቱ በምን ዓይነት ጥራት ተዘጋጅቶ መቅረብ አንዳለበትም ይገነዘባል። አማራጭ አሳቦችን ማቅረብ አንዳለበትና በሽማግሌዎች ለብለባ ላይ ተገኝቶ ባቀረበው አሳብ ላይ የሚነሡትን ጥያቄዎች መመለስ አንዳለበትም ይረዳል። ሁሉም ነገር በግልጽ ስለ ተነገረው፣ ተወካዩ በሰምምነቱ መሠረት ሥራውን ባለማጠናቀቁ ምክንያት የቤተ ክርስቲያን መሪ ጥያቄዎችን ቢጠይቀው ወይም ቢገሥጸው መናደድ የለበትም።

ሠ. ውክልና የተሰጠው ግለሰብ ተጠሪነቱ ለማን አንደ ሆነ ማወቅ አለበት። ለሥራው ምላሽ የሚሰጠው ለአንድ ሰው ብቻ መሆን አለበት። ኢየሱስ ማንም ሁለት ጌቶችን ሊያገለግል እንደማይችል ተናግሯል (ማቴ. 6:24)። በተመሳሳይ ሁኔታ፣ ማንኛውም አገልጋይ በውክልና ለተሰጠው ሥራ ክአንድ በሚበዙ ለዎች ሊጠየቅ አይችልም። አያሌ የሽማግሌዎች ጉባኤ አባላት በየተራ አየተመለሱ ምን አየሠራ እንዳለ ቢጠይቁት፣ ምን ዓይነት ግራ መጋባትና ንዴት እንደሚደርሰበት አለብ። እነዚህ ለዎች የየራሳቸውን አስተያየት ይሰጣሉ። «በዚህ መንገድ አትሥራው። በዚህ መንገድ ሥራው፣» ለለሚሉት፣ ለውዬው ዕቅዱን እየቀያየረ ሁሉንም ሰው ለማለደለት ሊጥር ይኖራል። ለብሳቢው ውክልናውን የተቀበለው ሰው ዕቅዶቹን ከማን ጋር ተቀራርቦ እንደሚሠራ መግለጽ አለበት። ማንኛውም አስተያየትም ሆነ ተጨማሪ አሳብ መምጣት ያለበትም በዚህ አንድ ሰው በኩል መሆን አለበት።

ለምሳሌ፡- «ለሚቀጥሉት ሁለት ወራት በዙ ሥራ ይጠብቀኛል። ስለዚህ አቶ እገሌ በዚህ የሰንበት ትምህርት ፕሮግራም ዕቅድ ላይ እብረውህ እንዲሠሩ ተሰማምተናል። በሳምንት አንድ ቀን በዕ ቅዱ ላይ የተገኘውን ዕድገት ለእርሱ እንድታሳውቀው ይሁን። ጥያቄ ካለው፣ ከእኔም ሆነ ከሌሎች ሽማግሌዎች ጋር ሲነጋገር ይችላል። ስለ ዕቅዱ ለመነጋገር በዚህ ሳምንት መጨረሻ ላይ

ብትገናኙ ጥሩ ነው። ሁሉም ሽማግሌዎች አስተያየታቸውን በእርሱ አማካኝነት ለአንተ እንዲልኩ ጠይቁአቸዋለሁ።»

ይህ አንዴት ግልጽ ተጠያቂነትን እንደሚመሠርት ተመልከቱ። ውክልና የተሰጠው ግለሰብ አሁን ለማን ሪፖርት ማድረግ አንዳለበት ያውቃል። አስተያየት ለመቀበል ወደ ማን መሄድ አንዳለበትም ያውቃል። አንድ የሽማግሌዎች የቦርድ አባል ቢመጣ በትሕትና፣ «በእገሌ በኩል አሳቦች እንዲመጡልኝ ስለሆነ የተነገረኝ፣ ለእርሳቸው አስተያየትዎትን ገነሩልኝ።» ሲል ይችላል።

27ኛ ጥያቄ፡- ማቴ. 25:14-30፣ 1ኛ ቆሮ. 9:25፣ 1ኛ ጴጥ. 5:4፣ ሉቃስ 19:17ን አንብብ። ሀ) ክርስቶስ በጥሩ ሁኔታ ለተከናወነ ሥራ ምን ዓይነት ሽልማት ለመስጠት ቃል ይገባል? ለ) በጥሩ ሁኔታ ላልተከናወነ ሥራ ስምን ዓይነት ቅጣት እንደሚሰጥ ያስጠነቅቃል? ሐ) ይህ ስለ ቤተ ክርስቲያን አመራርና ውክልና ምን ያስተምረናል?

ረ. የቤተ ክርስቲያን መሪው በመጨረሻው ላይ ሥራው ግለሰቡ ምን ያህል የተለማማባቸውን ነጥቦች አንዳሟላና ለአገልግሎቱ ባለው አመለካከት ላይ ተመሥርቶ እንደሚገመገም መግለጽ አለበት። ግለሰቡ ሥራውን ጥሩ አድርጎ ከሠራ ሽልማት ይጠብቀው እንደ ሆነ፣ ጥሩ አድርጎ ካልሠራው ደግሞ ምን ችግር እንደሚፈጠር ሊያብራራለት ይገባል። አብዛኞቹ ለዎች በበጎ ፈቃደኝነት በሚሠሩበት ቤተ ክርስቲያን ውስጥ ሽልማት መስጠቱ አለቸጋሪ ሊሆን ይችላል። ነገር ግን ከተጠያቂነት ውስጥ አንደኛው ክፍል ሽልማት ወይም ለቅጣት መብቃት መሆኑ መታወቅ አለበት።

ይህን ክክርለቶስ ጋር ባለን ግንኙነት ውስጥ ልንመለከት አንችላለን። እርሱ ኃላፊነቶችን በውክልና ለጥቶናል። እነዚህን ኃላፊነቶች የምናውቀው በተሰጡን መንፈሳዊ ስጦታዎች፣ የአገልግሎት በሮች፣ ወዘተ. . . ነው። ክርስቶስ ጥሩ ሥራ ከሠራን ሊሸልመን፣ ጥሩ ካልሠራን ደግሞ ሊቀጣን ቃል ገብቷል። ሽልማቶቹ «አክሊሎች» ተብለው የሚጠሩ ሊሆን፣ ክፍሉ ሽልማት ተጨማሪ ኃላፊነቶች ናቸው። ጥሩ ተደርገው ባለመሠራታቸውና እንደ እንጨትና ገለባ በመሆናቸው በፍርድ ቀን

የሚቃጠሉ ሥራዎች እሱ። (1ኛ ቆሮ. 3:10-15ን እንብብ።) ተጨማሪ የእገልግሎት በሮች የመክፈታቸው ዕድሉን እንደምናጣም ተነግሮናል።

ሽልማት በሚሰጥበት ጊዜ የሰዎችን ጥሩ ያልሆነ ልማድ ማጠናከሩ ተገቢ አለመሆኑን መገንዘብ ጠቃሚ ነው። በጥሩ ሁኔታ ላልተከናወኑ ሥራዎች፣ ለሰንፍፍ፣ ሰግድየለሽነት ወይም ሌሎች የቡድኑ አባላት በሠሩት ራሱን ከፍ ከፍ የማድረግ ባሕርይ ላለየ ሰው ሽልማት ከሰጠን፣ እነዚህን ልማዶች እየደገፍን ነው ማለት ነው። ሽልማት መስጠት ያለበት እንደ ተግባር መሥራት፣ ጥራት ያለው ሥራ ማከናወን፣ በሰዓት መድረስ፣ ከሌሎች ጋር ተስማምቶ መሥራት ለመላሰሱት መልካም ነገሮች ነው። ይህ ማለት አንድ ሰው ሌሎች ሊሸለሙና እርሱ ላይሸለም ሊቀር ኃፍረት ይሰማዋል ማለት ነው። ለመሆኑ በመንግሥተ ሰማይ ክርስቶስ ሽልማት በሚሰጥበት ጊዜ ይህ በእኛ ላይ እይደርስ ይሆን? ሥራችንን ጥሩ እድርገን ካላከናወንን እና እንደ ሌሎቹ ሽልማት ላናገኝ ስንቀር ገፍ ረት አይሰማን ይሆን? ምናልባትም ሰዎችን እናሳፍራለን በሚል ፍራቻ ጥሩ እድርገው የሠሩትንም ያልሠሩትንም በጅምላ መሸለማችንን ብናቆም የተሻለ ነው።

የቤተ ክርስቲያን መሪዎች እንደ ሁኔታው ሦስት ዓይነት ሽልማቶችን ሊሰጡ ይችላሉ።

1) እጅግ ጠቃሚው ሽልማት በጥሩ ሁኔታ ለተሠራ ሥራ ምስጋና ማቅረብ ነው። ሁላችንም ሰዎች ጥሩ ሥራ መሥራታችንን ሲናገሩ ደስ ይለናል። ጥናቶች እንደሚያሳዩት፣ ሰዎች መሪዎቻቸው የሚሠሩት ሥራ ጠቃሚ መሆኑን፣ ታማኞች መሆናቸውንና ጥሩ ሥራ እየሠሩ መሆናቸውን የሚናገሩ ከሆነ፣ በዝቅተኛ ደመወዝ ለመሠራት ፈቃደኞች ናቸው። ኢየሱስ በታማኝነት ያገለገሉት ሰዎች መንግሥተ ሰማይ በሚደርሱበት ጊዜ፣ «መልካም አድርገሃል፣ ታማኝ ባሪያዬ» እንደሚላቸው ተናግሯል። የቤተ ክርስቲያን መሪዎችም በጥሩ ሁኔታ ለተሠራ ሥራ በግልም ሆነ በአደባባይ ምስጋናቸውን መግለጽ አለባቸው። ይህን ሲያደርጉ ግን መጠንቀቅ አለባቸው።

ነገር ግን ሥራውን በጥሩ ሁኔታ ላላከናወነ ሰው የውሸት ምስጋና ማቅረብ ተገቢ አይደለም። ግለሰቡ እውነታችሁን እንዳልሆነ ስለሚያውቅ፣ ምስጋናው ትርጉም አይሰጠውም። በሚቀጥለው ጊዜ ም የተሻለ ነገር ስመሠራት እይምክርም። እንዲሁም ደግሞ ሰዎች በጥሩ ሁኔታ እንዳልተከናወኑ እያወቁ እናንተ ግን ግሩም ሥራ ነው ብላችሁ ስትሸልሙ፣ በጋላ ለእውነተኛ ጥሩ ሥራ ብትሸልሙ እንኳን ማንም ለሽልማታችሁ ክብደት ላይሰጥ ይችላል።

2) ተጨማሪ ኃላፊነት የመስጠት ሽልማትም አለ። ኢየሱስ ሠራተኞቹ ለሥራ ከመሰማራታቸው በፊት ይህንን ነበር የተናገረው። «ጥሩ ከሠራችሁ፣ ተጨማሪ ኃላፊነት አሰጣችኋለሁ።» በተመሳሳይ ሁኔታ፣ ውክልና የሚቀበሉ ሰዎች ሥራቸውን በጥሩ ሁኔታ ካከናወኑ፣ የቤተ ክርስቲያን መሪዎች ታማኝነታቸውን በመረዳት ኃላፊነቶችን እንደሚጨምሩላቸው መገንዘብ አለባቸው።

3) የቤተ ክርስቲያን መሪዎች ስጦታ ወይም የገንዘብ ሽልማት ሊሰጡ ይችላሉ። ይህ በቤተ ክርስቲያን ውስጥ ሰዎችን ለሥራ የምናነሣሳበት ትልቁ አማራጭ መሆን የሰበትም። ሰዎች ጥሩ ሥራ እንዲሠሩ «ጉቦ» እየሰጠናቸው አይደለም። ሰዎች ስጦታ ተሰጣቸውም እልተሰጣቸው ሥራቸውን በሚያከናውኑበት ጊዜ ችሎታቸውን ሁሉ ተጠቅመው ምርጥ ውጤት ለማሳየት መጣር እንዳለባቸው ማወቅ ይኖርባቸዋል። ነገር ግን ኢየሱስ በታማኝነት ለሚያገለግሉት አክሊል እንዳዘጋጀ ተናግሯል። ለለዚህ ጥሩ ለሠሩት መሸለሙ ተገቢ ነው። (ማስታወሻ፡- ኢየሱስን እንድናገለግል የሚቀሰቅሰን ትልቁ ነገር ሰእርሱ ያለን ፍቅር እንጂ ከእርሱ የምናገኘው ሽልማት ሊሆን አይገባም። ይህ ግን ኢየሱስ ጥሩ የሠሩትን ሰዎች እንደሚሸልም የሚያሳየውን እውነት አይቀይረውም።) በተመሳሳይ ሁኔታ፣ የቤተ ክርስቲያን መሪው ለቤተ ክርስቲያን ደክሞ ለሠራና ሥራውንም በጥሩ ሁኔታ ላከናወነ ሰው ሽልማት መስጠቱ ተገቢ ነው።

ተወካዮች ሥራው በጥሩ ሁኔታ ካልተሠራ፣ አሉታዊ የሆኑ ውጤቶች እንደሚጠብቁቸውም ማወቅ አለባቸው። የቤተ ክርስቲያን መሪዎች በዚህ ጉዳይ ላይ ትኩረት ባያደርጉ ይሻላል።

ምክንያቱም ብዙ ሰዎች ዛቻን ፈርተው ጥሩ ሥራ አይሠሩም፤ ይሁንና፤ ግለሰቡ ሥራውን ያከናወነበት መንገድ የሚያስከትለው ነገር አንዳለ ማወቅ አለበት። ግለሰቡ ደመወዝ የሚከፈለው ሠራተኛ ከሆነ፤ የሚደርስበት አሉታዊ ነገር ከሥራው መወገድ ወይም ሌሎች የሚያገኙትን የሆነ ጥቅም ማጣት ሊሆን ይችላል። ነገር ግን ብዙውን ጊዜ በቤተ ክርስቲያን ውስጥ የሚሠሩ ሰዎች በጎ ፈቃደኞች ስለሆኑ፤ ይህንን ማሰራረሪያ ልንጠቀም አንችልም። አንገዲህ አገልግሎትን በጥሩ ሁኔታ ያለማከናወን መዘዞች ምን ምንድን ናቸው?

**አንደኛ፤** ከተሰጠው አገልግሎት መነሣት ይኖራል። አንድ ሰው የተሰማማበትን ሥራ የማይሠራ ከሆነ፤ የቤተ ክርስቲያን መሪው የአገልግሎቱን ዕድል ማንሣት አለበት። አንድ ሰው በኳየር ውስጥ ችሎታውን ሁሉ ተጠቅሞ የማያገለግል ከሆነ፤ አደርገዋለሁ ባለው መሠረት ክወንጌል ሰርጭት ቡድን ጋር የማይሰማራ ከሆነ፤ ከአገልግሎቱ አንደሚነሣ ማወቅ አለበት። ሰዎች የማይረባ ሥራ አያሠሩ በአገልግሎት ቦታ ላይ መቀመጣቸው ቤተ ክርስቲያንን ከመጉዳቱም በላይ፤ ለሌሎችም መጥፎ አርአያ ነው።

**ሁለተኛ፤** የቤተ ክርስቲያን መሪዎች ግለሰቡ ሥራውን ጥሩ አድርጎ ቢሠራው ኖሮ ሊያገኝ ይችል የነበረውን ጥቅም መከልከል አለባቸው። የባሕርይ ሰውጥ አሰካላላዩ ድረስ እንደገና ለአገልግሎት አይጠይቁትም። ተጨማሪ ኃላፊነትም ሆነ ለሌሎች የተሰጠው የምስጋና መግለጫ ሰጠታ አይሰጠውም።

ሽልማትን ሰንሰጥ ወይም ሰንከለክል፤ የሚከተለውን ዐቢይ እውነት ማስታወስ አለብን። የምንሸልመው ግለሰቡ ችሎታውን ሁሉ ተጠቅሞ ሥራውን ያከናወነ አንደ ሆነ ነው። አያንዳንዱ ሰው የተለያዩ ችሎታ አለው። አንዳንድ ሰዎች ከሌሎች የተሻለ ሥራ የመሥራት ብቃት ይኖራቸዋል። አንድ ሰው ትልቅ ችሎታ አያለው ከችሎታው በታች ከሠራ መሸለም የለበትም - ምንም እንኳን የእርሱ ሥራ አነስተኛ ችሎታ ካለው ሌላ ሰው የተሻለ ሊሆን ቢችልም። እግዚአብሔር የሚሸልመው አንደ አኛ አይደለም። በትምህርት ቤቶች ብዙ ጥረት ቢያደርጉም ባያደርጉም

ከፍተኛ ውጤት ያመጡ ተማሪዎች ቀዳሚውን ስፍራ ይይዛሉ። («ኤ» ይሰጣቸዋል።) ሥራው ምን ያህል በጥሩ ሁኔታ እንደ ተሠራ ሳይታይ የተሻለ ሆኖ በመገኘቱ ብቻ ተማሪው ቀዳሚውን ቦታ ይይዛል። እግዚአብሔር ግን ሥራው በሚገባ መሠራቱን፤ ግለሰቡ ባለው ስጦታና ችሎታ ተጠቅሞ የበለጠ ለመሥራት መቻሉን ያገናኝባል። ስለዚህ ስለአንድ ሰው «ኤ» የሚሰጠው ችሎታውን ሁሉ ተጠቅሞ ግሩም ሥራ ከሠራ ብቻ ነው። ኢየሱስ ሁለት ሳንቲሞች የሰጠችውን ሌት ብዙ ከሰጡ ሀብታሞች በላይ አድንጌታል። ይህንን ያደረገው ስጦታውን በምትሰጥበት ጊዜ የነበራትን አመለካከትና ችሎታ ከግምት ውስጥ በማስገባት ነው። (ማር. 12:41-44ን አንብቡ።) በተመሳሳይ ሁኔታ፤ መሪዎች መሸለም ያለባቸው ሰዎች ካላቸው ችሎታ አንጻር ምን ያህል ጥሩ ሥራ ሊሠሩ እንደሚችሉ በማነጻጸር መሆን አለበት።

**ለምሳሌ፡-** «ሽማግሌዎች ወደ መጽሐፍ ቅዱስ ትምህርት ቤት ገብተው ከተማሩ በኋላ ተመልሰው የሚያገለግሉትን ሰዎች እየፈለጉ መሆናቸውን ታውቃለህ። የምንፈልገው እግዚአብሔርን በትሕትና የሚያገለግሉትን ሰዎች ነው። እንዲሁም ደግሞ ኃላፊነት በሚሰጣቸው ጊዜ ችሎታቸውን ሁሉ ተጠቅመው የሚያገለግሉትን ሰዎች አንፈልጋለን። እንዲሁም በቤተ ክርስቲያን ውስጥ ሰዎች እንዲመሯቸው የምንፈልጋቸው ሌሎች አገልግሎቶችም አሉ። በምታገለግልበት ጊዜ ይህንን ከግንዛቤ እስገባ።»

ይህ ቀላል አባባል ግለሰቡ ጥሩ ሥራ እንዲሠራ ያበረታታዋል። ሽማግሌዎች ሥራውን እንደሚከታተሉና ጥሩ ሥራ ከሠራ ምናልባትም ተጨማሪ ኃላፊነት ወይም ደግሞ የሙሉ ጊዜ አገልግሎት ሊሰጠው አንደሚችል ስለሚገነዘብ፤ ጠንክሮ ለመሥራት ይነሣሃል።

28ኛ ጥያቄ፡- ሀ) የቤተ ክርስቲያን መሪዎች በቤተ ክርስቲያን ውስጥ ጥሩ ሥራ ለሠሩት ሰዎች ሊሰጡ የሚችሏቸውን ሽልማቶች ዘርዘር። ለ) ጥሩ ለማይሠሩ ሰዎች የቤተ ክርስቲያን መሪዎች ሊሰጡ የሚችሏቸውን ቅጣቶች ዘርዘር። ሐ) የቤተ ክርስቲያን መሪዎች በጥሩ ሁኔታ ለተሠራ ሥራ ሽልማት በሚሰጡበት ጊዜ ሲከሰቱ ያየላቸውን አንዳንድ ጥሩ ውጤቶች ግለጽ። መ) የቤተ ክርስቲያን መሪዎች ጥሩ ሥራ ያልሠሩትን ሰዎች በመሸለማቸው ምክንያት የተከለቁትን እሉታዊ ውጤቶች ግለጽ።

29ኛ ጥያቄ፡- ሀ) ለአንድ ሰው ኃላፊነት በሚሰጥበት ጊዜ ሊታለቡ የሚገባቸውን ስድስት ደረጃዎች በቃል ለጥናት፡ ለ) አንድ ሰው በቤተ ክርስቲያናችሁ የአዎንታዊ ፕሮግራም እንዲያከታይ ኃላፊነት ልትሰጡው ነው አንበል። ስድስቱን ነጥቦች በመጠቀም ይህን ኃላፊነት ውክልና ለሰጠኸው ግለሰብ አንዴት እንደምታብራራ ግለጽ።

4. የቤተ ክርስቲያን መሪው ኃላፊነት የተሰጣቸውን ሰዎች በየጊዜው መገምገም አለበት።

የተወከለው ሰው ሥራውን ከጀመረ በኋላ ብዙም ሳይቆይ፣ የቤተ ክርስቲያን መሪው መመሪያዎችን በትክክል መረዳቱንና በእግባቡ ወደ ግቡ እያመራ መሆኑን ማረጋገጥ አለበት። ዕቅዶቹ ከተጠናቀቁ በኋላ ትልቅ ሰው ለእንዲደረግ ከመጠየቅ ይልቅ፣ ገና ከጅምሩ ማለተካከያ ማድረጉ የግለሰቡን ስሜት የማይሳዳ ጥሩ ነገር ነው። ጥያቄዎችን በመጠየቅና አስተያየቶችን በመለጠት ግለሰቡ ጉዳዩን ሰፊ ባለ መንገድ እንዲመለከት ሊረዳው ይችላል። ነገር ግን መሪው እንዲሁና እንዲያ አድርጎ እንዲል ከሚገፋፋው የአዛዥነት ፈተና ራሱን ነፃ ማድረግ አለበት። ግለሰቡ በአመራር፣ በማቀድና ነገሮችን ከተለያዩ አቅጣጫዎች በማየት ችሎታው እንዲያድግ ከፈለገ፣ እንዲሁና እንዲያ አድርጎ ከማለት ይልቅ በራሱ መንገድ ወደ ግቡ ሊያደርሱ የሚችሉትን መንገዶች እንዲያስብ ነጻነት መስጠቱ ጠቃሚ ነው። ሥራው እስኪጠናቀቅ ድረስ፣ የቤተ ክርስቲያን መሪው ከግለሰቡ ጋር በመገናኘት ሥራው ወደተፈለገው ግብ እያመራ መሆኑን ማረጋገጥ አለበት።

ሽማግሌዎችም በቤተ ክርስቲያን ውስጥ በዋና ዋና አገልግሎቶች ላይ የተሰማሩትን ሰዎች በየጊዜው «መገምገም» ይኖርባቸዋል። ቢያንስ በዓመት አንድ ጊዜ ለሰባቢው ከመጋቢው፣ ከወንጌላውያን፣ ከሰንበት ትምህርት መምህራን፣ ከመጽሐፍ ቅዱስ ጥናት አስተባባሪዎችና ከአካባቢ ቡድን መሪዎች ጋር በመገናኘት አገልግሎታቸውን መከለስ ይኖርበታል። አገልጋዩ «የሚገመገመው» ቅጣት ለመጣል ወይም ትችት ለመለንዘር ሳይሆን፣ ከዚህ በታች የተጠቀሱትን ሁለት ነገሮች ለማሳካት ነው።

በመጀመሪያ፣ አገልጋዩ እንዲያድግ ለማበረታታት። እግዚአብሔር ለቤተ ክርስቲያን የሚለጣት ትልቁ ሀብት ሕዝቦቿ ናቸው።

እግዚአብሔርን ደስ የሚያሰኘው ደግሞ ከተወሰነ ሥራ በላይ ለዎች በጸጋው ማደጋቸው ነው። ስለሆነም፣ የቤተ ክርስቲያን መሪው ለምእመናን አገልግሎትን የሚሰጥበትና በጥሩ ሁኔታ እንዲያከናውኑ የሚረዳበት ዋናው ምክንያት እንዲያድጉ በማለብ ነው። ሽማግሌው ገምገማን የሚጠቀመው ግለሰቡ ጥሩ ሥራ እንዲሠራና ፍሬያማ እንዲሆን ለማገዝ ነው። ብዙ ሰዎች ፍሬያማ በማይሆኑበት ጊዜ አገልግሎቱን ስለሚተወ፣ መሪው ግለሰቡ ጥሩ ሥራ በመሥራት ሰውጤት እንዲበቃ ማገዝ ይኖርበታል። በመሆኑም፣ ገምገማ ግለሰቡ ጥሩ ሥራ እያከናወነ መሆኑን በመግለጽ ማበረታቻ የሚለጥበትና ለማሻሻያ የሚጠቅሙትን አስተያየቶች የሚያክልበት ነው። እንዲሁም ደግሞ ሽማግሌው በሥራው ውስጥ የሚያያቸውን ችግሮች ማረም አለበት። ይህ በተለይ የግለሰቡን ባሕርይ የሚመለከት ይሆናል። ብዙውን ጊዜ እኛ የራሳችንን ድክመት አናይም። ሌሎች ሰዎች ግን ያያሉ። ስለሆነም፣ ሽማግሌው በገምገማ አማካኝነት ሰዎች ድክመታቸውን በመመልከት የዕድገት አማራጮችን እንዲወስዱ ቢያግዛቸው መልካም ነው።

ሁለተኛ፣ ሽማግሌው ሥራው እግዚአብሔርን በሚያስከብር መንገድ እንዲከናወን ይፈልጋል። ሥራው በጥራት መከናወኑን አሰመልክቶ ለሽማግሌዎች ቦርድም ሆነ ለእግዚአብሔር መልስ የሚለጠው በዋናነት ለብላቢው ነው። አንዳንድ ኃላፊነቶችን ለሰዎች ቢሰጥም፣ ሁሉንም የቤተ ክርስቲያን አገልግሎቶች መከታተል ሥራው ነው። አገልግሎቱ በትክክል መከናወኑን ለመመልከት የክትትል ሥራ የመሥራት ኃላፊነት አለበት።

30ኛ ጥያቄ፡- ሀ) አብዛኞቹ ሽማግሌዎች መጋቢዎቻቸውንና ወንጌላውያናቸውን የሚገመገሙ ይመስልሃል? ለምን? ለ) ለወንጌላውያንና መጋቢያን በቤተ ክርስቲያን ውስጥ ጥሩ ሥራ ማከናወን አለማከናወናቸውንና አገልግሎታቸው እንዴት የበለጠ ሊያሻሽሉ እንደሚችሉ ማወቃቸው የሚጠቅማቸው ይመስልሃል? መልሱን አብራራ። ሐ) ብዙ መሪዎች ሰዎች አገልግሎትን በሚያካሂዱበት መንገድ ላይ አስተያየት የማይለጡት ለምን ይመስልሃል?

**በውክልና ውስጥ መታወስ ያለባቸው ሌሎች እውነቶች**

1. ውክልና ፍሬያማ የሚሆነው በቤተ ክርስቲያን መሪውና በተወካዩ መካከል የመተማመን መንፈስ ሲኖር ነው። ሰዎች መሪዎችን የሚያከብሩ ከሆነ፣ ውጤታማ ሥራ ይሠራሉ። አንዲሁም ደግሞ አንድ ግለሰብ ጥሩ ሥራ ይሠራሉ የሚል አምነት አንደ ተጣለበት ሲያውቅ ውጤታማ ይሆናል። የተወከለው ሰው የቤተ ክርስቲያኒቱ መሪ በአገልግሎቱ ውጤታማ አንዲሆን እንደሚፈልግና ጥሩ ሥራ ይሠራል የሚል አምነት አንዳለው ማወቅ አለበት። መሪው ስራሱ የማይፈልገውን ሥራ በመስጠትና ከተሠራም በኋላ ራሱ የሠራ አሰመሰሎ ምስጋና ለማግኘት እንደማይሞክር የተወከለው ግለሰብ እርግጠኛ መሆን አለበት። መሪው በቤተ ክርስቲያን ውስጥ የራሱን ደረጃ ከፍ ለማድረግ ሳይሆን፣ የእግዚአብሔር መንግሥት እንዲሰፋ የሚፈልግ መሆኑን ግለሰቡ ማመን አለበት።

2. የቤተ ክርስቲያን መሪዎች ሰዎች ስለ አገልግሎታቸው እንዲያሰቡ ሊያግዟቸው ይገባል። ብዙውን ጊዜ ሰዎች ነገሮችን ላይ ላዩን ብቻ ስለሚመለከቱ፣ ከሁሉም የተሻለ የተግባር ዕቅድ ማውጣት ይቸግራቸዋል። በመሆኑም፣ የቤተ ክርስቲያን መሪው ኃላፊነቱ የተሰጠው ሰው ግቡን ለመምታት ከብዙ የተለያዩ አቅጣጫዎች እንዲመለከት ማበረታት አለበት። በዚህ ጊዜ አማራጮችን በመመልከት በዚህ ሁኔታ ውስጥ ከሁሉም የበለጠ ይሻላል የሚሉትን መንገድ ለመምረጥ ይችላሉ።

3. የቤተ ክርስቲያን መሪዎች ሰዎች የፈጠራ ጥበብ በጥልቀት እንዲያዳብሩና ሥራዎችን ለማከናወን አዳዲስ መንገዶችን እንዲከተሉ ማበረታታት አለባቸው። ከፍተኛ ጠቀሜታ ያላቸውን አዳዲስ ነገሮች ለማከናወን አንድ ሰው ኪሳራንና ምናልባትም ውድቀትን ለመጋፈጥ ፈቃደኛ መሆን አለበት። አዳዲስ ነገሮችን ለመሞከር የሚፈሩና ሁሉም ሰው የሚያደርገውን ብቻ የሚያደርጉ ሰዎች ሰውክልና ብቁ አይደሉም። ለሚሠሩት ሥራ ኃላፊነት ለመውሰድ ይፈራሉና። አንድ ሰው አዲስ ነገር ለመጀመር በመፍራት ሁሉም ሰው የሚሠራውን የሚከርጅ ከሆነ፣ እግዚአብሔር እንዴት

አድርጉ ሊጠቀምበት ይችላል? እግዚአብሔር ብዙውን ጊዜ አዳዲስ ነገሮችን የሚያደርገው ሰዎች ሌሎች የማያደርጉትን አዳዲስ ነገሮች እንዲያከናውኑ በማነሣሣት ነው። ነገር ግን ሰውየው እወድቃለሁ በሚል ፍርሃት ከተሸበበ! በምንም ዓይነት አዲስ ነገር ሲጀምር አይችልም። የቤተ ክርስቲያን መሪዎች ከሚጠበቀው በተለየ መንገድ የሚሠሩት ሰዎች ጉዳይ ሊያሳሰባቸው አይገባም። ብዙውን ጊዜ እግዚአብሔር ሥራውን ለማከናወን ወይም አዲስ መፍትሔ ለማምጣት የሚጠቀመው እንዲህ ዓይነቶቹን ሰዎች ነው።

እግዚአብሔር ግለሰቦችንና ቤተ ክርስቲያንን ለማሳደግ ከሚጠቀምባቸው መንገዶች አንዱ አዳዲስ ነገሮችን እንዲሞክሩና እንዲሳሳቱ በመፍቀድ መሆኑን መገንዘብ ይኖርብናል። መውደቅ የሚከፋው በሚከተለው መልኩ ሲሆን ብቻ ነው። ሀ) ፍርሐትን ከፈጠረብንና ከእንግዲህ አዳዲስ ነገሮችን ለመጀመር ካልቻልን፣ ለ) ከሌሎች ታችን ካልተማርን። ሁላችንም የኤሌክትሪክ መብራትና የማብሪያ አምጋል በደስታ እንጠቀማለን። ነገር ግን አምጋል የሠራው ግለሰብ በመቶዎች ለሚቆጠሩ ጊዜያት ጥረቱ ሁሉ ሲከሸፍበት ቆይቶ የኋላ ኋላ ውጤታማ ለመሆን መቻሉን እንዘነጋለን። ተስፋ ቆርጦ ጥረቱን አቁሞ ሲሆን ኖሮ? ዛሬ ማናችንም የኤሌክትሪክ ብርሃን በቤታችን ውስጥ አይኖረንም ነበር። ነገር ግን አያንዳንዱን ውድቀት በመጠቀም ጥረቱን እያሸሻለ በመሄዱ ምክንያት በተገኘው አምጋል ሳቢያ በምድር ላይ ሕይወት በሚያስደንቅ ሁኔታ ተቀይሯል። ሰዎች እወድቃለሁ ብለው ካልፈሩ የሚችሉትን ጥረት ሁሉ ያደርጋሉ። በአመራርም፣ ሰዎች ሰያድጉ የሚችሉት እወድቃለሁ ከሚል ፍርሃት ተላቅቀው አዳዲስ ነገሮችን ለመጀመር የደፈሩ እንደ ሆነ ነው። የቤተ ክርስቲያን መሪዎች ይህንን የውድቀት አሳብ መፍራታቸውን አቁመው ሰዎች ከግባቸው ለመድረስ የፈጠራ ጥበቦችን እንዲጠቀሙ ነጻነት ሲሰጧቸው ይገባል። አንድ ሰው ሌሎች ሰዎችን የሚፈራ ከሆነ፣ በሰዎች ፊት እንዳያፍር ሁልጊዜም ጥንቃቄ ሲያደርግ ይኖራል። ይህ ማለት ምንም አዲስ ነገር አይከሰትም ማለት ነው።

31ኛ ጥያቄ፡- ሀ) ባለፉት ሁለት ዓመታት በቤተ ክርስቲያናችሁ ውስጥ የተጀመሩትን አዳዲስ ነገሮች ዘርዘር። ለ) አነዚህ አዳዲስ ነገሮች እያንዳንዳቸው እንዴት እንደ ተጀመሩ አብራራ። ማን ነበር የጀመራቸው? አዲስ አገልግሎት በተጀመረ ጊዜ የውድቀት እደጋ የገጠማቸው እንዴት ነበር? ሐ) አግዚአብሔር እምብዛም ውጤታማ ያልሆኑትን ነገሮች በመጠቀም እንዴት እንደሚያስተምረን ግለጽ። ይህ በቤተ ክርስቲያናችሁ ወይም በሕይወትህ ሲፈጸም ያየህበትን ሁኔታ ተናገር። መ) ብዙ መሪዎች አዲስና የተለየ ነገር ለመጀመር የሚፈሩት ለምንድን ነው?

4. ዕቅዱ ሙሉ በሙሉ ወይም በክፍል ቢበላሽ፣ ውክልናውን የተቀበለው ለው በዐመፅ መንፈስ ሥራውን አስካላከናወነ ድረስ መሪው ኃላፊነቱን መውሰድ አለበት። ምክንያቱም ውክልናውን በተቀበለው ግለሰብ ላይ ሥልጣን ያለው አርሱ ስለሆነና ዋነኛው ኃላፊነት የመሪው ስለሆነ ነው። ትክክለኛውን ለው ባለመምረጥ ወይም መምሪያዎቹን ግልጽ ባለማድረግ ጥፋት የፈጸመው መሪው ነው። ምናልባትም መሪው ሥራውን በአግባቡ አልተከታተለውም ይሆናል፤ ወይም ማኅበረ ምእመናኑ ለአገልግሎቱ ዝግጁ እንዲሆን አላደረገም ይሆናል። አንድን አዲስ ነገር ለመጀመር የተዘጋጀውን ዕቅድ ካጸደቀ፣ ለፍሬያማነቱም ሆነ ለክስረቱ ተጠያቂው አርሱ ነው። የቤተ ክርስቲያን መሪው ለሥራው መበላሽት ኃላፊነት መውሰዱ፣ ግለሰቡ ወደፊት ምንም ዓይነት ኃላፊነት አልቀበልም እንዳይል ያደርገዋል። ነገር ግን የቤተ ክርስቲያን መሪው ኃላፊነት ባለመውሰድ ለተበላሸው ነገር ምእመናን ግለሰቡን እንዲወቅሱ ቢያደርግ፣ ያ ግለሰብ ከዚያ በኋላ አዳዲስ ነገሮችን ለመጀመር አይደፍርም። እንዲሁም ደግሞ ሰዎች የማይፈልጉትን አንድ አዲስ ነገር ለመሥራት ችሎታውን ሁሉ ተጠቅሞ በሚሠራበት ጊዜ መሪው ይደግፈኛል የሚል አምነት ሊኖረው አይችልም። ለቤተ ክርስቲያን መሪው አክብሮትና እምነትም አይኖረውም።

አንድ መሪ ሲሠራ ከሚችላቸው አስከፊ ስሕተቶች አንዱ በትክክል ላልሠራው ሥራ ሌሎችን ጥፋተኛ ማድረግ ነው። ይህ የፈሪነትና የውሸታምነት ሥራ አይደለም? አንድ ለው ትክክል ለሠራው ነገር ክብርን፣ ላበላሸው ነገር ደግሞ ወቀትን ለመጋፈጥ የማይደፍር ከሆነ፣ ከእመራር ሥራው ቢለቅ ይሻለዋል። ብዙውን

ጊዜ መሪዎች ለተላካው ዕቅድ ምሰጋና ለመቀበል ይቸኩላሉ። ነገር ግን ጥሩ አድርገው ላልሠሩት ነገር ኃላፊነት ለመውሰድ አለመፈለግ ብልሹ ባሕርይ እንዳላቸው ያሳያል።

አንድ ነገር በሚበላሽበት ጊዜ፣ የቤተ ክርስቲያን መሪውና የተወከለው ለው ቁጭ ብለው ምን ችግር እንደ ተፈጠረ መገምገም አለባቸው። የቤተ ክርስቲያን መሪው ጥሩ አድርጎ ላልሠራውና ለብልሹቱ አለተዋጽኦ ላበከረተው ነገር ኃላፊነት መውሰድ አለበት። ግለሰቡም በበኩሉ ምን ጥፋት እንደ ፈጸመ ራሱን እንዲገመግም (ግለ-ሂሳ እንዲያደርግ) ማበረታታት አለበት። ሁለቱም የተቻላቸውን ያህል ጥሩ ሥራ ለመሥራት መሞከራቸውን ካረጋገጡ፣ ወደፊት ውጤታማ ተግባር ለማከናወን እንዲችሉ የችግሩ ምንጭ ምን እንደ ሆነ ለመመርመር መሞከር ይኖርባቸዋል። ይህም ማለት መሪው ከቤተ ክርስቲያን ሠራተኛው ጋር በመሆን፣ «ይህ ነገር ያልተላካው ለምንድን ነው? ፍሬያማ እንዲሆን ምን የተለየ ነገር ማድረግ ነበረብን? በሚቀጥለው ጊዜ የተሻለ ውጤት እንድናገኝ በዕቅዳችን ውስጥ ምን መለወጥ አለብን?» የሚሉትን ጥያቄዎች መመለስ አለበት። እያንዳንዱን ውድቀት ለአድገት የሚጠቅም መሣሪያ አድርገው መመልከት አለባቸው።

32ኛ ጥያቄ፡- ሀ) አብዛኞቹ የቤተ ክርስቲያን አገልጋዮች ወይም ምእመናን ሽማግሌዎችን የሚያምኑ ይመስልሃል? ካልሆነ፣ ምክንያቱ ምን ይመስልሃል? የመተማመን መንፈስ በመሪዎች፣ በቤተ ክርስቲያን አገልጋዮችና በበጎ ፈቃደኞች መካከል መኖሩ ለምን እስፊላጊ እንደሚሆን ግለጽ። ለ) ለቤተ ክርስቲያን አገልጋዮች አዳዲስ ነገሮችን ሊሞክሩ እንደሚችሉና ውጤቱ እንደተጠበቀው ባይሆን ሽማግሌዎች እንደማይወቅሷቸው መረዳታቸው ለምን ይጠቅማል? ሐ) ብዙ የቤተ ክርስቲያን መሪዎች አንድ ነገር በሚበላሽባቸው ጊዜ ኃላፊነትን እንደ መውሰድ ሌሎችን ሰዎች ተጠያቂ ለማድረግ የሚሞክሩት ለምን ይመስልሃል? ይህ መንፈላዊ ባሕርይ እንደሌላቸው የሚያላየው እንዴት ነው? መ) በቤተ ክርስቲያናችሁ ተሞክሮ ስለ ከሸፈ ወይም ያን ያህል ውጤታማ ስላልሆነ አንድ ነገር ግለጽ። ያ «ውድቀት» ሰዎች ወይም ቤተ ክርስቲያን እንዲያድጉ ለማድረግ በምን መልኩ ሊጠቅም ይችል ነበር?

5. እንደ መሪ ፍሬያማ የውክልና ተግባር እንዳያከናውን ሊያደርግ የሚችሉትን የተላላቱ እሳቦች መረዳቱ ተገቢ ነው።

ሀ. «ይህ በጣም አስፈላጊ ሥራ ስለሆነ በትክክል መከናወኑን ለማረጋገጥ ራሴው መሥራት አለብኝ።» ብዙውን ጊዜ እንዲህ ዓይነቱ እስተላላብ እኛ ብቻ እንድን ተግባር ለማከናወን የሚያስችል ብቃትና ችሎታ እንዳለን ስለሚያሳይ፣ ትዕቢት ይጋብሣል። ብዙ ጊዜ ችሎታችን ከሌሎች ይበልጣል ብለን እናስባለን። ድንገት ብንሞት እክ፣ ቤተ ክርስቲያን ያለ እኛ ወደ ፊት መቀጠሏ የማይቀር ነው። የሌሎች ሰዎችን ችሎታዎቻችን እንንቃለን። ነገር ግን እግዚአብሔር ለሌሎች ሰዎችም ስጦታዎቻችን እንደ ሰጠ መረዳት አለብን። በቤተ ክርስቲያናችን ውስጥ የእኛን ያህል እግዚአብሔርን የሚወድዱና ሊያገለግሉት የሚፈልጉ ሰዎች አሉ። እነዚህ ሰዎች እንደ እኛው ባለ መነሣሣት እግዚአብሔርን ሊያገለግሉ እንደሚችሉ ልናምናቸው ያስፈልጋል። በራሳችን ላይ ትኩረት ከማድረግ ይልቅ፣ መንፈስ ቅዱስ ሌሎችንም እንደሚጠቀም መረዳት አለብን። ሥራው ልክ እኛ በምንሠራው መንገድ ባይሠራም፣ እግዚአብሔር ሥራውን ለማከናወን ሌሎችን ይጠቀማል።

የቤተ ክርስቲያን መሪዎች ከሥራቸው ለሚሠሩ ሰዎች ኃላፊነትና ሥልጣን በማይወክሉበት ጊዜ፣ እነዚህ በሰጠታ የተካሄዱ ሰዎች እግዚአብሔርን የሚያገለግሉበትን ዕድል ስለ ተነፈጉ ይበላጫሉ። በመሪነት ችሎታቸውም ሊያድጉ አይችሉም። ብዙ ጊዜ ሰጠታ ላላቸው ወጣቶች እገልግሎቶችን ስለማንሰጥ ወደ ሌሎች አብያተ ክርስቲያናት ሄደው ለማገልገል ይገደዳሉ።

ለ. «ለግለሰቡ ሥራውን እንዲሠራ ለጥቅምለሁ። ስለዚህ ለሥራው ውጤት እኔ ተጠያቂ አይደለሁም። ቢባላለች፣ የሚወቀሰው ራሱ ነው።» እንደ ቤተ ክርስቲያን መሪ፣ ለቤተ ክርስቲያን እገልግሎቶች ኃላፊነት አለብን ማለት እኛው ለሠራነው ነገር ብቻ ነው የምንጠየቀው ማለት አይደለም። ለምሳሌ፣ እንደ ቤተ ክርስቲያን ሽማግሌ ከንፍረንስ የማዘጋጀት ኃላፊነት ከተሰጠን፣ ሥራውን ራሳችን ማደራጀት የለብንም። ኃላፊነቱ የተሰጠን

ሥራው መሠራቱን እንድናረጋግጥ ነው። ስለዚህ ራሳችን ወይም በውክልና አማካኝነት በሌላ ሰው በኩል ሥራውን ልናከናውን እንችላለን። ነገር ግን ሥራውን ለሌላ ሰው በውክልና ከሰጠን በኋላም ቢሆን ሥራው በትክክል መከናወኑን የማረጋገጥ ኃላፊነት አለብን። ሥራው ቢባላለች ኃላፊነት የሰጠነውን ሰው ተጠያቂ ልናደርግ እንችላለን። ነገር ግን ከእኛ በላይ ያሉት መሪዎች (ለምሳሌ፣ የሽማግሌዎች ቦርድ) ለሥራው ውጤታማነትም ሆነ መባላሽት እኛን ተጠያቂ ማድረጋቸው የማይቀር ነው። በቤተ ክርስቲያን ውስጥ እንደ ሥራ ቢባላለች፣ ሁልጊዜም የሚወቀሱት የቤተ ክርስቲያን ሽማግሌዎች ናቸው። የቤተ ክርስቲያን ሽማግሌዎች በቀጥታም ሆነ በሰዎች አማካኝነት ለሚያከናውኗቸው ሥራዎች ሁሉ ኃላፊነት አለባቸው።

ሐ. «ከበጎ ፈቃደኞች ጋር መሥራቱ በጣም አስቸጋሪ ነው። ስለዚህ እንድም እኔው ራሴ ሥራውን መሥራት አለብኝ፣ አለዚያ ለመሉ ጊዜ ሠራተኛ በውክልና መሰጠት አለብኝ።» እውነታውን ለንመለከት፣ የቤተ ክርስቲያን ሥራ ሁልጊዜ በጣም ብዙ ሊሆን፣ ደመወዝ የሚከፈላቸው ሠራተኞች ግን ጥቂቶች ናቸው። ስለሆነም፣ የቤተ ክርስቲያን እገልግሎቶች እግዚአብሔር የሰጣቸውን ጊዜና ስጦታ በመጠቀም ለሰሙ ከብር በሚሠሩ በጎ ፈቃደኞች ላይ የሚደገፉ ናቸው። ብዙ ሰዎች በበጎ ፈቃደኝነት እንዲያገለግሉ ማበረታታት አለብን። ጥቂቶች ብቻ እያገለገሉ በርካታ ምእመናን ዝም ብለው ይጠብቃሉ። የቤተ ክርስቲያን ጥንካሬ የሚወሰነው ለእግዚአብሔር ከብር በሚሠሩት ምእመናን ነው። በሳል በሆነች ቤተ ክርስቲያን ውስጥ መሪዎች ምእመናንን በእገልግሎቶች ውስጥ ለማሳተፍ ከፍተኛ ጥረት ማድረጋቸውን ይቀጥላሉ።

አስተዋይ የሆነ የቤተ ክርስቲያን መሪ ምእመናንን፣ እንዲሁም ስጦታዎቻቸውንና ችሎታዎቻቸውን ቀረብ ብሎ በማጤን እንደ ችሎታቸው ሥራዎችን በውክልና ሊሰጣቸው ይገባል። ኃላፊነቶችን በውክልና የምንሰጠው ለትልልቅ ሰዎች ብቻ መሆን የለበትም። እገልግሎትን በተመለከተ በእያንዳንዱ የዕድሜ ቡድን ውስጥ የሚገ



ኙ ለዎች ለእግዚአብሔር የሚለጡት «ሰጦታ» አላቸው። «ወጣቱ» ለእግዚአብሔር የሚሰጠው ጉልበትና ጉጉት አሰው። ሐዋርያት ሁሉ ክርስቶስ በመረጣቸው ጊዜ ታዳጊዎች ወይም በ20ዎቹ የዕድሜ ክልል ውስጥ የሚገኙ ወጣቶች ነበሩ። ሥራው ብዙ በመሆኑ የወጣቶችን ተሳትፎ ይጠይቅ ነበር። ስለሆነም ኢየሱስ ጊዜ ወስዶ 12ቱን ወጣቶች በመሪነት እሠልጥኋቸዋል። የቤተ ክርስቲያን መሪዎች ወጣቶችን መናቅ የለባቸውም፤ ይልቁንም፣ የአገልግሎት ዕድሎችን በመስጠት ጉልበታቸውን ለእግዚአብሔር ክብር እንዲያውሉ ማስቻል አለባቸው። ለወጣቶች መስጠት ያለበት እንደ ጽዳት ዓይነት የጉልበት ሥራ ብቻ መሆን የለበትም። ወደ ዋና ዋና አገልግሎቶችም ዘልቀው እንዲገቡ ልናበረታታቸው ይገባል። ወጣቶች በምስክርነት፣ በማስተማርና መጠነኛ ኃላፊነቶችን በማስተዳደር ሊያገለግሉ ይችላሉ። ጉልበታቸውን ለእግዚአብሔር መንግሥት እንዲያውሉ ማስቻሉ ተገቢ ነው። ለሎሞን አንዳለው፣ ወጣቶች እስኪያረጁ ድረስ ከሚጠበቁ፣ በጉብዝናቸው ወራት እግዚአብሔርን ማገልገል አለባቸው። (መክ. 12:17 አንብብ።) እንደ ቤተ ክርስቲያን መሪዎች ወጣቶች ለእግዚአብሔር ክብር የሚሰጡትን ጉልበትና ፍላጎት መጠቀም አለብን። እግዚአብሔር በመሪነት ችሎታቸው እድገው የነገውን የእመራር ኃላፊነት የሚረከቡትን ለዎች የሚያስነሣው ክእነሁ ወጣቶች መካከል ነው። «ሴቶች» በቤተ ክርስቲያን ውስጥ ከወንዶች በበለጠ በመሥዋዕትነት የሚያገለግሉ ታታሪ ሠራተኞች ናቸው። የቤተ ክርስቲያን መሪዎች የሴቶችን የማገልገል ፍላጎት ለእግዚአብሔር ክብር መጠቀም አለባቸው። በቤተ ክርስቲያን ውስጥ ሴቶች ከወንዶች በላይ ውጤታማ የሚሆኑባቸው ብዙ የአገልግሎት ዘርፎች አሉ። ልጆችን ማስተማር፣ ለሴቶች መመስከር፣ ለወንጌላውያን ገንዘብ ማለባለብ፣ ጸሎት፣ ወዘተ. . . በሴቶች ቢሠራ የበለጠ ውጤታማ ይሆናል። ሴቶቹ ለተለያዩ ፐርግራሞች ምግብ ከማብላል ያለፈ ሚና እንዳይጫወቱ የምትከላከል ቤተ ክርስቲያን ደካማ እንደ ሆነች ትኖራለች። «አረጋውያን» ለአገልግሎት የሚለጡት ጊዜና ልምድ አላቸው። እነዚህ ሰዎች ጡረታ የወጡ ወይም በልጆቻቸው የሚጠሩ ሊሆኑ ይችላሉ። የቤተ ክርስቲያን መሪዎች

የአረጋውያንን በቂ ጊዜና ተሞክሮ ለእግዚአብሔር ክብር ለማዋል መጣር አለባቸው። አስተዋይ መሪ ሁልጊዜም ለሰዎች የአገልግሎት ዕድሎችን ለመስጠት የሚፈልግ ነው።

33ኛ ጥያቄ፡- ባሰፈው ሳምንት ለቤተ ክርስቲያን ያዘጋጀኸውን ዕቅድ አውጣ። የቤተ ክርስቲያን መሪ ካልሆንክ፣ የቤተ ክርስቲያን የሽማግሌዎች ሰብላቢ ነኝ ብለህ አስብ። ከላይ የተጠቀሱትን ነጥቦች በመጠቀም፣ እንዴት ሰዎች እገልግሎቶችን እንደምትወክል እብራራ። ሀ) የትኞቹን የተግባር እርምጃዎች ትወስዳለህ? ያንን ተግባር የመረጥከው ለምንድን ነው? ለ) የትኞቹን ተግባራት ሰሌሎች በውክልና ትሰጣለህ? ይህንን ሥራ ሌላ ሰው እንዲያከናውን የረለግከው ለምንድን ነው? ሐ) ኃላፊነትንና ሥልጣንን እንዴት እንደምትወክል ግለጽ። መ) ለሥራው ተጠያቂነትን የምትመሠርተው እንዴት ነው?

አምስተኛ ቀን፡- የዚህን ሳምንት ትምህርት ክልስና ሰላምንታዊ ስብሰባ ተዘጋጅ።

ሳምንታዊ ስብሰባ

የውይይት ጥያቄዎች፡-

1. ሀ) እብዛኞቹ መሪዎች ከመጠን በላይ ሠርተው መላላቸውን ይገነዘባሉ? የሚዘሉት ለምንድን ነው? ለ) ክላራቱ የውክልና እማራጮች አብዛኞቹ የቤተ ክርስቲያን መሪዎች የሚጠቀሙት የትኛውን ነው? ሐ) የቤተ ክርስቲያን መሪዎች ተጨማሪ የእመራር ኃላፊነቶችን ከመቀበላቸው በፊት፣ «እንገረጽመዋለን ብለን የተሰማማንበትን የእመራር ኃላፊነት በሚገባ መወጣታችንን እግዚአብሔር በኃላፊነት ይጠይቀናል» የሚለውን አውነታ ማስታወሳቸው ጠቃሚ የሚሆነው ለምንድን ነው?

2. ሀ) ክህሎት ያለው ውክልና የሚያስገኛቸው ሰድስት ጥቅሞች ምንድን ናቸው? ለ) መሪዎች የውክልናን ክህሎት ቢያውቁ በቤተ ክርስቲያናችሁ ውስጥ እንዴት መሸሻል ሊመጣ ይችላል?