መሪነት

የመሪነት ጽንሰ ሃሳብ/ማዕቀፍ

መሳ 5፥2

መንፈሳዊ መሪ የምንለው ማን ነው?

የእግዚአብሔርን ተልዕኮ እንዲያሳካ፣ በአደራ የተሰጡትን ሰዎች፣ገንዘብ፣ ቴክኖሎጂ እና ሌሎች ግብዓቶችን በአደራ እንዲያስተዳድር ታምኖ የሚሰጠው ሰው ነው።

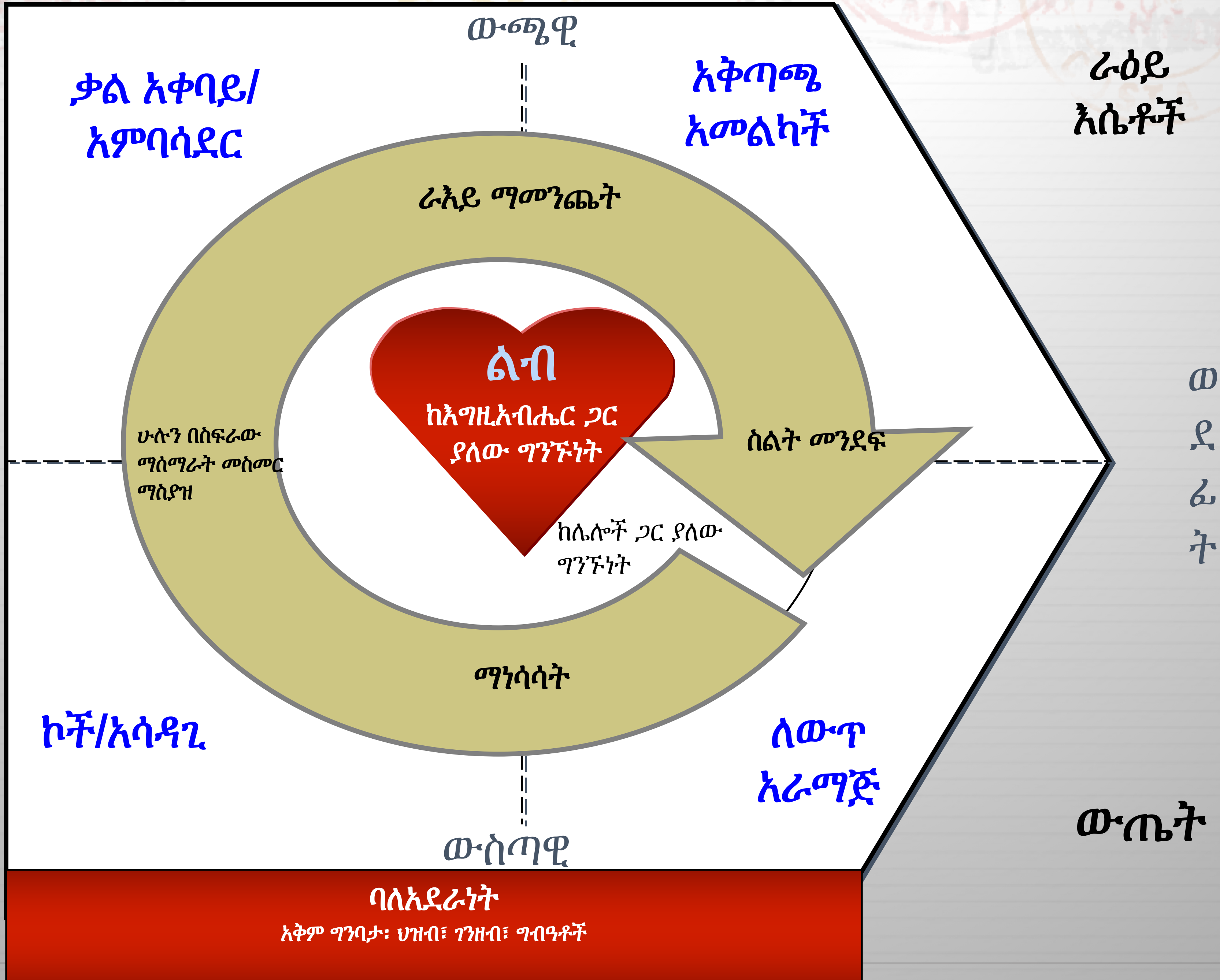
ከመሪዎች ምን ይጠበቃል?

በመላው ዓለም ባህላዊና ፖለቲካዊ የትውልድ ገሃድ እውነታ ለውጦች እየተከሰቱ ነው፡፡ ስለዚህ መሪዎች ትልቁን ምስል እንደየአካባቢው ተጨባጭ ሁኔታ በመተርጎም ለህዝባቸው ማሳየትና አቅጣጫ ማስያዝ ይጠበቅባቸዋል፡፡

የመሪነት ጽንሰ ሃሳብ/ማዕቀፍ

- የመሪ ልብ
- የመሪ ሚና
- የመሪ ሃላፊነት

የመሪነት ጽንሰ ሃሳብ/ማዕቀፍ



የመሪ ልብ

1. **ከእግዚአብሔር ጋር ያለው ግንኙነት**

2. ከሌሎች ጋር ያለው ግንኙነት

3. **የግል ህይወት ትጋት እና ባህሪ፤ 2ጴጥ 1፡ 5 _8 ፤ገላ 5፡22፤**

የመሪ ሚና

- የማዕቀፉ ሁለቱ መዘውሮች
- ጊዜ

  - ወደፊት - ወዴት ነው እየሄድን ያለነው?

  - አሁን - አሁን በምን ላይ ነን

  - ተመልሰን ልናቃናው ባንችልም፤ ካለፈው ምን እንማራለን?
- ተደራሲያን

  - ከአመራር ክልላችን ውጪ

  - በአመራር ክልላችን ውስጥ

የመሪ ሚናዎች

1. አቅጣጫ ጠቋሚ
2. ለውጥ አራማጅ
3. ቃላቀባይ/ አምባሳደር
4. ኮች/አሳዳጊ

የመሪ ሃላፊነት

- ራእይ ማመንጨት
- ስልት መንደፍ
- ማነሳሳት
- ሁሉን በስፍራው በማሰማራት መስመር ማስያዝ

የመሪነት ጽንሰ ሃሳብ/ማዕቀፍ

አራቱ መሠረታዊ ቁልፎች

- ግንኙነት
- ሚና
- ሃላፊነት
- ውጤት

የመሪ ልብና
መሪ ከሌሎች ጋር ያለው ግንኙነት

የሚከተሉትን የንባብ ክፍሎች አንብባችሁ (ከቁጥር 1) የመሪን ልብ በተመለከተ ፤ (ከቁጥር 2) መሪ ከሌሎች ጋር ሊኖረው ይሚገባውን ግንኙነት በተመለከተ የተነሱ መርሆችን ለይታችሁ በማውጣት ተወያዩባቸው።

- ❑ 1. ማቴዎስ 20፡20-28 ፤ 2. ኤፌሶን 4: 1 – 13
- ❑ 1. ማቴዎስ 23፡1-12 ፤ 2. ኤፌሶን 4፡ 14 – 32
- ❑ 1. ማርቆስ 9፡34-35፤ 10፡42 – 45፤ 2. ፊልጵስዩስ 2: 1 – 20
- ❑ 1. ዮሐንስ 13፡1-17 ፤ 2. ቆላስይስ 3: 8 – 25
- ❑ 1. ማቴዎስ 25፡14-30 ፤ 2. ሮሜ 12: 1 - 21
- ❑ 1. ዮሐንስ 10፡1-10 ፤ 2. 1 ቆሮንቶስ 12፡ 1 – 11
- ❑ 1. 1ኛ ጴጥሮስ 5፡1-77 ፤ 2. 1ኛ ቆሮንቶስ 12፡ 12 – 31

የመሪ ሚናዎች

- ማንም ሰው በአራቱም በእኩልነት የተዋጣለት ሊሆን አይችልም፡፡
- እንደየኃላፊነቶቹ ሊሠራ የሚገባው ሥራ በትክክል እንዲከናወን ሌሎችም ያስፈልጋሉ፡፡
- እያንዳንዱ ሰው ጠንካራ የሆነበትን ሚናውን ልይቶ በቡድን ውስጥ ሚናውን መወጣት ይኖርበታል።

1. አቅጣጫ ጠቋሚ፡

ትርጉም

- ስለ አንድ ተቋም ወይም እንቅስቃሴ የወደፊት አቅጣጫ በጥልቀት የሚያስብ
- አንድን ተልዕኮ ለማሳካት ሊደረግ ስለ ሚገባው ተግባራዊ ርምጃ በውል የሚያሰላስል ነው።

ወደፊት

- ልንሄድበት የምንናፍቀው ስፍራ
- ልንሆን የሚገባን ማንነት
- በጎዳናው ላይ ሊወሰዱ የሚገባቸው እርምጃዎች
- እንዴት ያሰብንበት እንደርሳለን?

ጥሪያችን፣ራእያችን ፣ ተልዕኮአችን እና እሴቶቻችን

- **ጥሪያችን** ስለምንኖርለት ነገር ያስረዳል
- **ራእያችን** ጥሪያችንን ስናሳካ ልናየው የሚገባንን የመጨረሻ ስዕል ምን እንደሚሆን የሚያሳየን ነው፡፡
- **ተልዕኮአችን** ስለ እንቅስቃሴዎቻችንና ስለ ውጤቶቻቸው ጥርት ያለና ብርቱ አስተሳሰብ እንዲኖረን ያደርጋል፡፡
- **እሴቶቻችን** ወደፊት ለመጓዝ ወሳኝ የሆነው ምን እንደሆነ ይገልጻሉ፣

አቅጣጫን ያለመተለም አደጋዎች

- የወደፊቱን ማሰብ እስከማያስችል ድረስ በአሁኑ ጉዳይ መጠመድ
- ውሳኔ ለመስጠት መቸገር ወይም ድምፃቸው ከሁሉ ቀድሞ ለሚሰማና እጅግ አሳማኝ ለሆኑ ክርክሮች ብሎ ውሳኔ መስጠት
- ለወቅታዊው አጣዳፊ ችግር መፍትሄ ለማግኘት፣ ወሳኙንና የረጅም ዘመኑን ጉዳይ ቸል ማለት
- በዙሪያ በሚገኙ /በሚሆኑ ነገሮች ግራ መጋባቶች

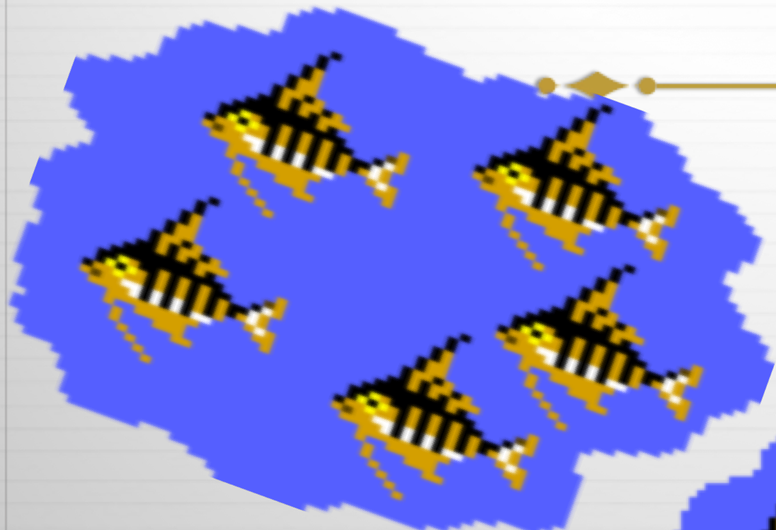
መሪ አጠቃላይ አካሄዱን የሚቀይሰው እንዴት ነው?

- በመጸለይ (ነህምያ 1፡4፣2፡4)
- ጥያቄዎችን በመጠየቅ (1ኛ ዜና 12፡32 - ዘመኑን የተረዱ ሰዎች)
- በመመካከር /ሌሎችን በማሳተፍ (ምሳሌ 20፡18)
- ዓላማንና ራእይ ግልፅ በማድረግ (ነህምያ 2፡17-18)
- ስልቶችን በመምረጥ
- ግብን በመተለም

ግብ መተለም

- ግብ የሌለው መሪ በፊቱ ያለው መንገድ ሁሉ ያስኬደዋል።
- እግዚአብሔር በግብ የሚመራ አምላክ ነው።
- ዘፍ 3፡15 → 1ኛ ዮሐ. 3፡9
- ኤፌሶን 1፡3
- እግዚአብሔር በግብ የሚመራ አምላክ ከሆነ ያለግብ መምራት መንፈሳዊነት/መንፈሳዊ ሊሆን አይችልም።

2. ለውጥ አራማጅ



ለውጥ አራማጆች

እንዲህ ይጠይቃሉ …

በያዝነው አቅጣጫ ወደፊት የምንገፋ ከሆነ ምን ምን ነገሮችን መለወጥ ይገባናል?

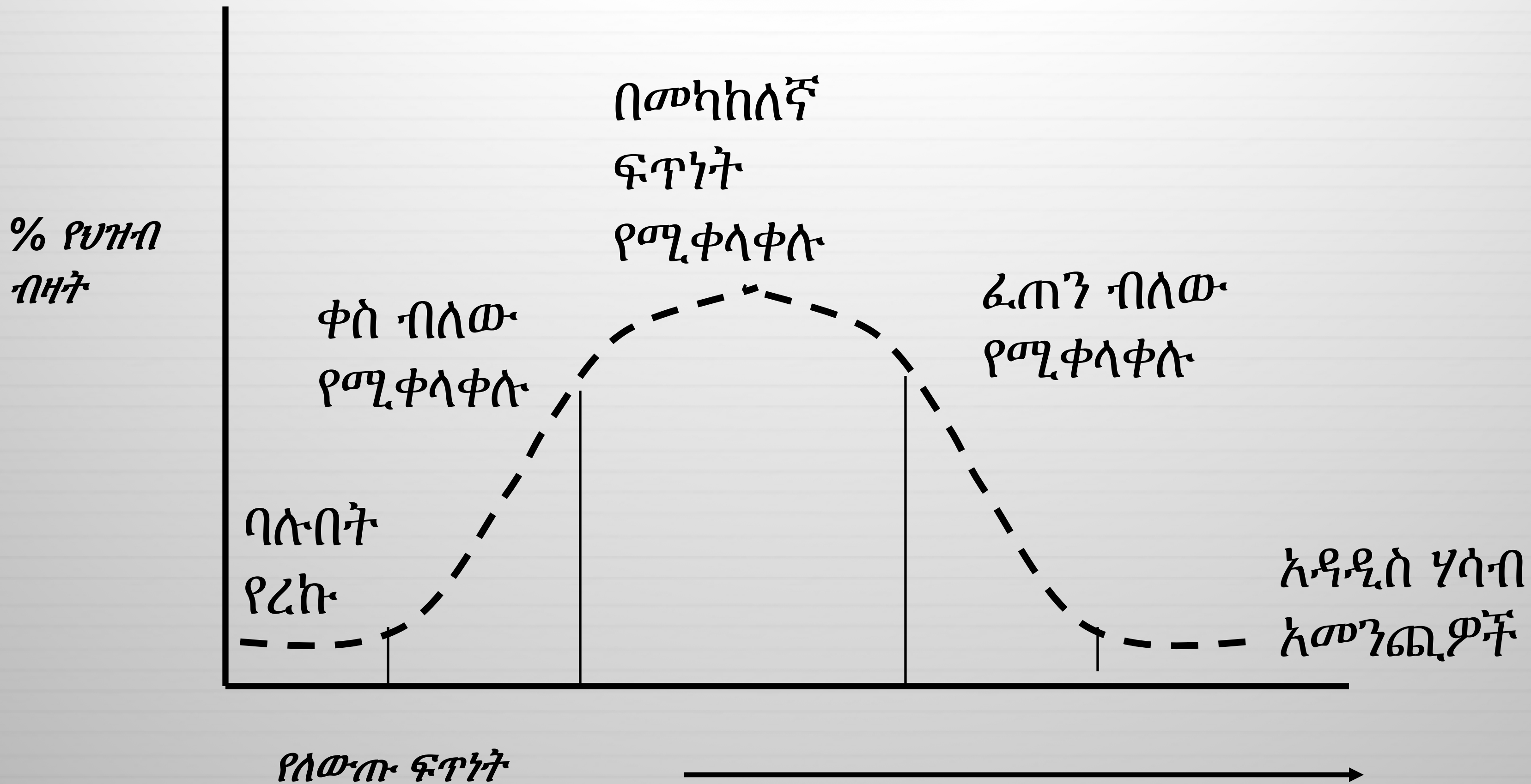
ለውጥ አራማጅ....

- "አሁኑኑ መፍትሄ ካልሰጠነው፣ ቆይቶ ችግር ሊፈጥርብን የሚችልና ተልዕኮአችንን እንዳናሳካ እንቅፋት ሊሆንብን የሚችለው የትኛው ጉዳይ ነው?" ብሎ ይጠይቃል፡፡
- ያለውጤታማነት የምንዘልቅበት ጉዞ ከለውጡ ይልቅ አደገኛ እንደሆነ ያምናል፡፡
- ለውጥ አራማጅ መሪ ለውጥ መምራት የሚጠይቀውን ዋጋ ለመክፈል የተዘጋጀ መሆን ይገባዋል።
- ምሳሌ፤ ንስር

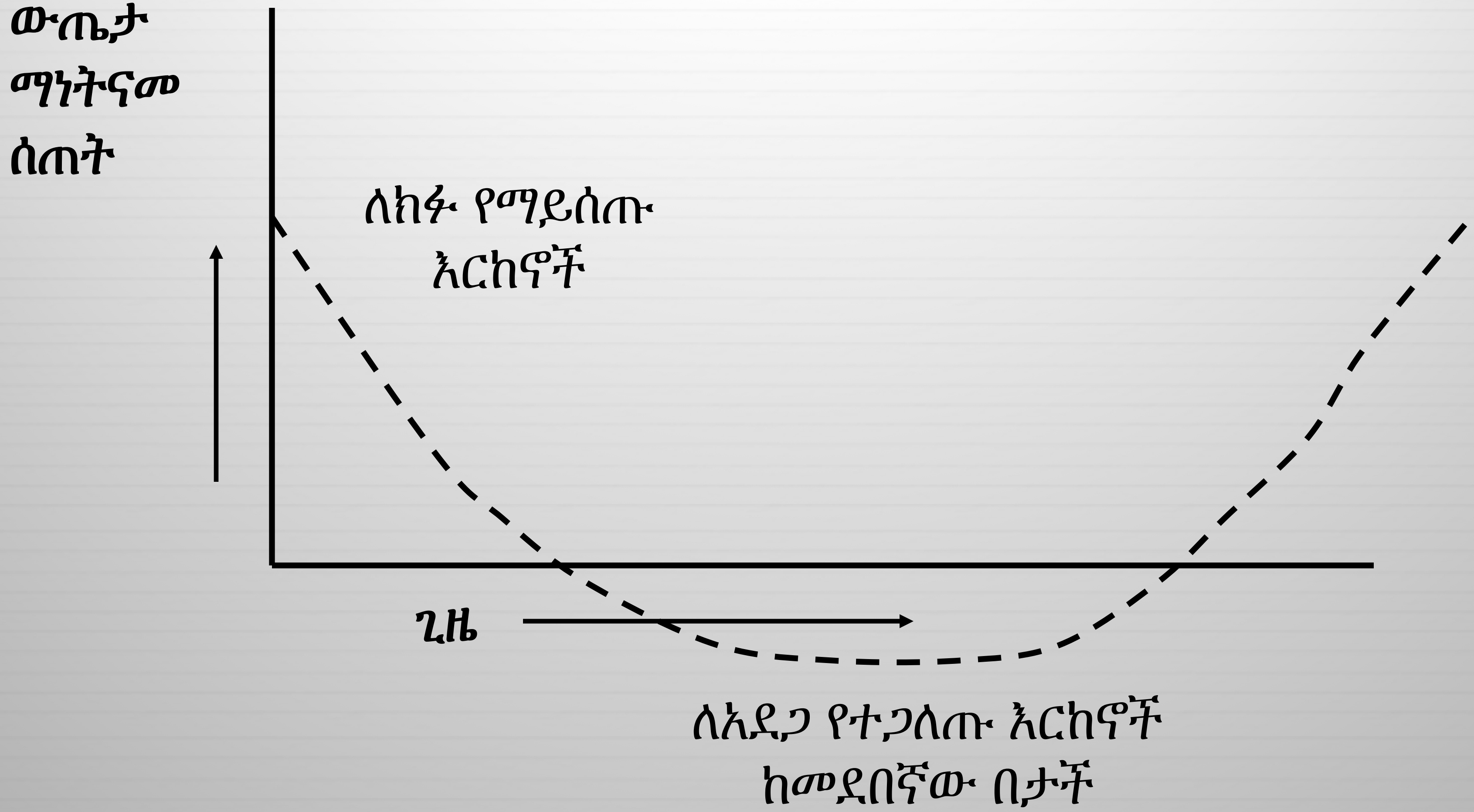
“አንዳንድ ጊዜ የተዘረጉ ሥርዓቶች ለራስ የሚመችን ሁኔታ ስለሚፈጥሩ ለውጥን መፍራትንና መጋፋትን ሳናውቀው እንድንለማመድ ስለሚያደርጉ መሪዎች በጥበብ ሂደቱን መሞገት ይገባቸዋል… ልማዳዊ ክንውኖች፣ ያደነዝዛሉ፣ የፈጠራ ችሎታቸንን ያዳፍናሉ፣ አስተሳሰባችንን ጨለምተኛ ያደርጉታል፣ ከመነቃቃት የራቅን ያደርጉናል።

The Leadership Challenge, Kouznes and Posner. P.48

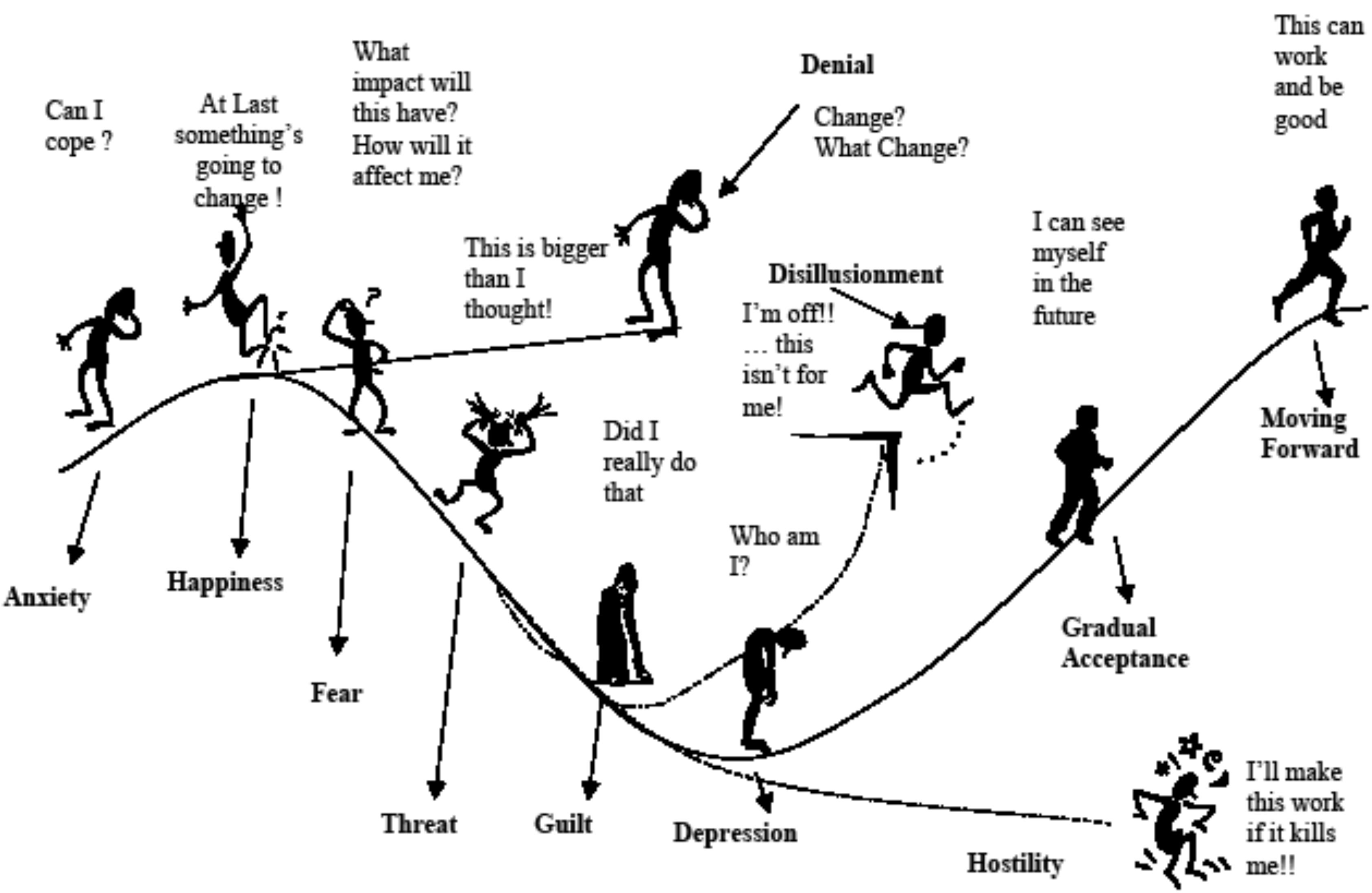
ሰዎች ለለውጥ ምላሽ ሸሚሰጡት በተለያዩ ደረጃ ነው



ለውጥ ሲታወጅ፣ ሰዎች በጥርጣሬ ይሞላሉ እናም መስጠታቸው ይቀንሳል፡፡



The Process of Transition



© 2000/3 J M Fisher. Free use for personal and organizational development, provided this notice is retained. Not to be sold or copied for general publication. A free resource from www.businessballs.com.

ለውጥ አራማጅ ያለመሆን አደጋዎች

- ከምንመራው ህዝብ የተገነጠልን መሆን
- ለበለጠ ውጤታማነት ለውጥን መለማመድ አለመቻል
- ባለንበት በመርካት ቀስ በቀስ ከውጤታማነት እየራቁ መሄድ
- ተልዕኮህንና ራእይህን ከግብ ማድረ አለመቻል

የለውጥ ባለቤትነትን መገንባት

- ከቡድንህ ጋር የአገልግሎት ውጤታማነትን መመዘን
- ራእዩን ለማሳካት ሊወሰዱ የሚገባቸውን የለውጥ እርምጃዎች መለየት
- አስፈላጊ የሆኑ ለውጦችን እንዴት መጋጠም እንደሚገባ፣ በአንድነት መወሰን፡፡

3. ቃል አቀባይ/አምባሳደር

ትርጉም፡

- አመራርን ለመደገፍ አስፈላጊ የሆኑ ወሳኝ ግንኙነቶችን በተሳካ መንገድ ለመምራት እርምጃ የሚወስድ ማለት ነው፡፡

- ትብብራቸው ወሳኝ የሆኑ ቡድኖችን ለይቶ በማወቅ ግንኙነቱን የሰመረ የሚያደርግ ሲሆን፣ በቀጥተኛ መንገድ ግን ሊቆጣጠራቸው አይችልም፡፡

መሪ እንደ ቃል አቀባይ ሊያገለግል የሚችለው እንዴት ነው?

- በወኪልነት ራእዩን ለሌሎች በማስተዋወቅ
- የግንኙነት መረቦችን በመዘርጋትና በማሳደግ
- ስልቶችና መርሆች እንዳይበረዙ በመከላከል
- የተለያዩ ድጋፎችና የገንዘብ ምንጮች በማፈላለግ
- ጥያቄዎችን በመመለስ
- የተለያዩ የተግባቦት ስልቶችን በመጠቀም

መሪ ይህንን ሚናውን ቸል ቢል ምን ይፈጠራል?

- ከእንቅስቃሴው ውጪ ያሉ ሰዎች ስለ መሪውም ሆነ ስለ አገልግሎቱ የራሳቸው ድምዳሜ ላይ ይደርሳሉ፡፡
- በውስጥ ጉዳዮች ላይ ብቻ ትኩረት ተሰጥቶ መንግሥቱን የማስፋት ወሳኝ ዕድሎች ሊያመልጡ ይችላሉ።

በቃል አቀባይነት ማደግ

- ከሰዎች ጋር ባለህ የቀረቤታ ልዕቀት ማደግ
  - በአግባቡ ማዳመጥን መልመድ
  - ባሉበት እንዴት ልታገኛቸው እንደምትችል ማወቅ
- ራእይን ማመንጨትን/ማስተላለፍን መለማመድ

4. አሳዳጊ/ኮች

ትርጉም፡

ለተልዕኮው መሳካት ሰዎችን የሚያበረታታባቸውን፣ የሚያነሳሳባቸውን እና የሚያስታጥቅባቸውን ስልቶች የሚያፈልቅና ቡድኑን በማስታጠቅ/በማሰልጠን የሚያዘጋጅ ማለት ነው፡፡

አሳዳጊ/ኮች

ስዎችን ወደ አንድ ደረጃ ለማድረስ መርዳት ነው፡፡

አሳዳጊ/ኮች

"የአንድ ሰው የክህሎቱ ምጡቅነት የሚለካው ነገሮችን ለብቻው በሚያከናውንበት ቅልጥፍና መጠን ሳይሆን፣ ሌሎች ሰዎች ከእርሱ ጋር አብረው እንዲሠሩ በሚያደርግበት ልክ ነው፡፡ ጥሩ መሪ ሰዎችን ይመራል፤ ታላቅ መሪ ደግሞ መሪዎችን ያሰለጥናል፡፡"

ሄነሪታ ሜርስ

አሳዳጊ/ኮች

“ለተወሰነ ወራት ካቀድህ፥ ሩዝ ዝራ፤ ለዓመታት ካቀድህ፥ ዛፎችን ትከል፤ ለምዕተ ዓመታት ካቀድህ ግን፥ ሰዎችን አሰልጥን እና አሳድግ። ”

የቻይናዎች ምሳሌ

ኮች በማድረግ/ በማሰልጠን ሂደት ውስጥ ትኩረት ሊደረግባቸው የሚገባቸው አምስት ነገሮች

5Es of Learning

- Environment/ ከባቢ
- Equipping/ማስታጠቅ/ማብቃት
- Experience/ልምድ
- Evaluation/ ምዘና
- Exposure/ ዕድል መስጠት

እንደ ኮች መገለጥ ቢያቅትህ ምን ይከሰታል?

- ሰዎች መጠቀሚያ ያደረግሃቸው ይመስላቸዋል (የአንድ ሰው ግብ ለማሳካት እንደተሰለፉ ይቆጥራሉ)፣ ተስፋ ይቆርጣሉ
- ሊሳተፉ የሚፈልጉ ሰዎች እንዴት ሊሳተፉ እንደሚችሉ አያውቁም፡፡
- መሪዎች በዙሪያህ ስለማይኖሩ ግራ ትጋባለህ፡፡
- ግልፅነት በተላበሰ ግብረ-መልስ ቡድንህን ማሳደግን ትዘነጋለህ፡፡
- ከቡድንህና ከእንቅስቃሴው ሩቅ ልትሆን ትችላለህ፡፡

እንደ ኮች/አሳዳጊ ማደግ

- የማዳመጥን ክህሎት ማሳደግ፡፡ መልካም አሳዳጊ ከመናገር ይልቅ ማድመጥን ይመርጣል፡፡

- መሻቱን በትክክል ለመረዳት ጥያቄዎችን መጠየቅን ይማራል፡፡

- ሰዎችን ያበረታታል፡፡

- እንደምትመራቸው ሰዎች ብስለት የአመራር ዘይቤህን ትቃኛለህ፡፡

የመወያያ ጥያቄዎች

1. ጠንካራ የሆንክበት ሚና የቱ ነው?
2. ደከም የምትልበትስ የትኛው ነው?
3. በእያንዳቸው ላይ የተሻለ ሰው ለመሆን ልታደርግ የሚገባህ አንድ ነገር ምንድን ነው?
4. በተፈጥሮህ ቀለል ብሎህ በምትመርጠው ሚና ብቻ የመሰማራት ውጤቱ ምን ሊሆን ይችላል?