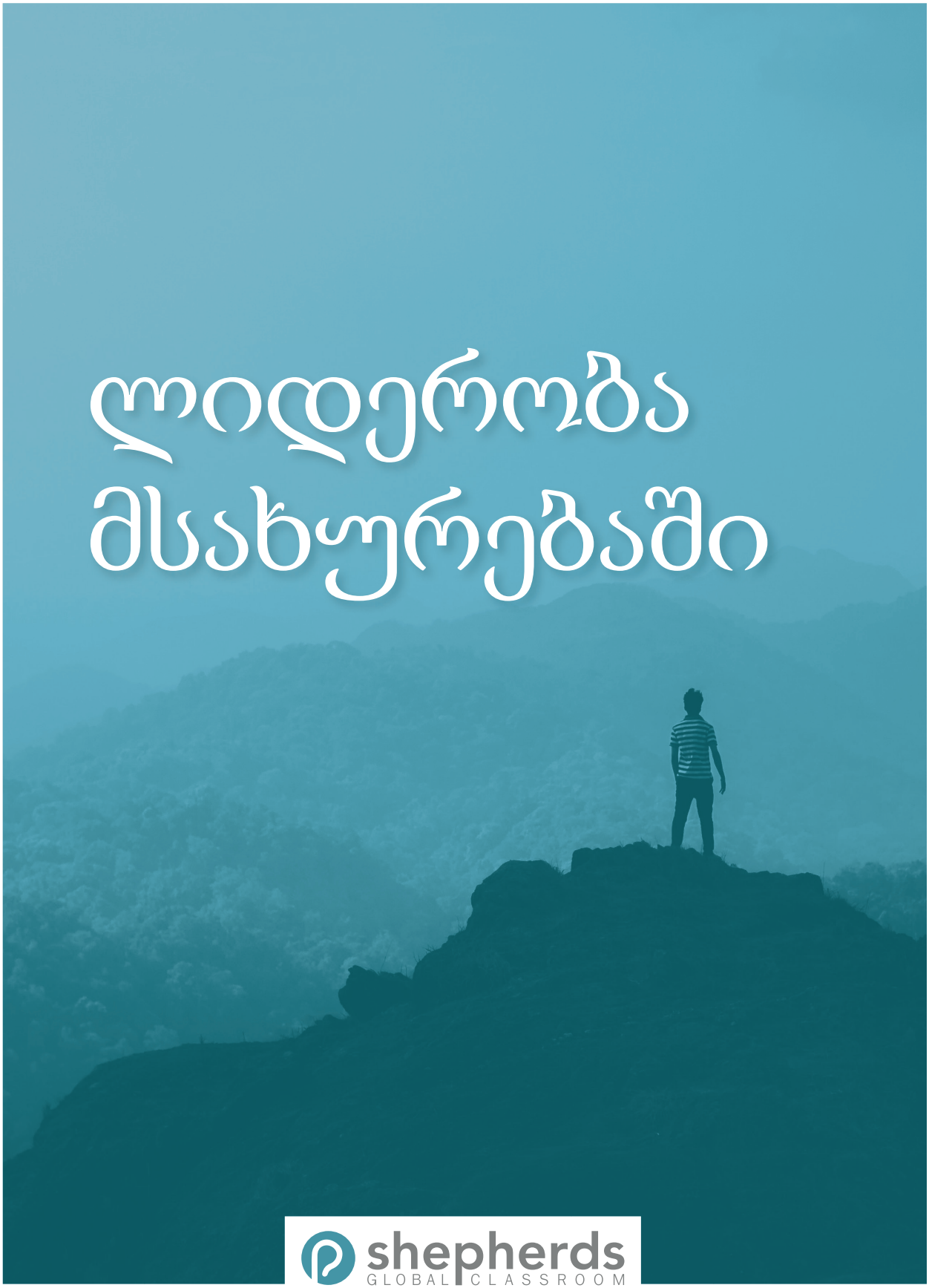
ლიდერობა მსახურებაში



shepherds
GLOBAL CLASSROOM

ლიდერობა მსახურებაში

shepherds
GLOBAL CLASSROOM

Shepherds Global Classroom არსებობის მიზანია ქრისტეს სხეულის აღჭურვა, სასწავლო გეგმის (კურიკულუმების) მიწოდების გზით, რათა მთელს მსოფლიოში გამოიზარდონ ქრისტიანი ლიდერები. ჩვენ მიზნად ვისახავთ გავამდიდროთ ადგილობრივი სასწავლო პროგრამები 20-კურსიანი კურიკულუმის ინსტრუმენტის გადაცემით სულიერი მასწავლებლების ხელში მსოფლიოს ყველა ქვეყანაში.

ამ კურსის უფასოდ ჩამოტვირთვა შესაძლებელია ელ მისამართზე: https://www.shepherdsglobal.org/courses

წამყვანი ავტორი: დოქტორი სტივენ გიბსონი (Dr. Stephen Gibson)

საავტორო უფლებები © 2016 Shepherds Global Classroom
პირველი გამოცემა, ნათარგმნია ინგლისურიდან ქართულ ენაზე

ყველა უფლება დაცულია.

მესამე მხარის მასალებზე დაცულია მფლობელების საავტორო უფლებები და მათი გავრცელება ხდება შესაბამისი ლიცენზიით.

გამოყენებული ბიბლიები: ახალი გადამუშავებული გამოცემა 2015, სბს-სტოკჰოლმი 2013, სბს-სტოკჰოლმი 2001, სსგ-საქართველოს საპატრიარქო გამოცემა

ნებართვის შეტყობინება:

ეს კურსი შეიძლება დაიბეჭდოს და გავრცელდეს უფასოდ ბეჭდურ და ციფრულ ფორმატში შემდეგი მითითებების შესაბამისად: (1) კურსის შინაარსის რაიმე სახით შეცვლა დაუშვებელია; (2) არ შეიძლება კურსის წიგნების ასლების გაყიდვა მოგების მიზნით; (3) საგანმანათლებლო დაწესებულებებს შეუძლიათ თავისუფლად და უფასოდ გამოიყენონ/დააკოპირონ ეს კურსი, მაშინაც კი, თუ ისინი იღებენ სწავლის საფასურს; და (4) კურსის თარგმნა დაუშვებელია Shepherds Global Classroom-ის ნებართვისა და ზედამხედველობის გარეშე.

შინაარსი

კურსის აღწერა და მიზნები 5

(1) ლიდერობის განსაზღვრა 7

(2) ბიბლიური თვისებები ლიდერებისთვის 15

(3) ლიდერობის მნიშვნელობა 25

(4) ლიდერის ჩამოყალიბება 35

(5) მსახურებრივი ლიდერობა 45

(6) თვისებებსა და ბუნებაზე დაფუძნებული ლიდერობა 55

(7) პირადი პრიორიტეტები 65

(8) ლიდერობის დონეები 77

(9) კავშირი და ჩართულობა 89

(10) გუნდის მშენებლობა 101

(11) მიზნობრივი მსახურება 111

(12) გაძღოლა ცვლილებისკენ 123

(13) ლიდერების განვითარება 133

(14) კულტურების გადაკვეთა 145

(15) საპასუხო რეაგირება მოქმედებაზე 155

(16) საჯარო გამოსვლები 165

(17) პირადი საკითხები: ფული, დრო და ჩაცმულობა 175

მსახურების გამრავლების (რეპროდუქციის) პროცესი 189

რეკომენდებული რესურსები 195

დავალებების ჩასაწერი ფორმა 197

კურსის აღწერა და მიზნები

კურსის აღწერა

ეს კურსი შექმნილია სპეციალურად მსახურებების ქრისტიანი ლიდერებისათვის, მაგრამ მოიცავს პრინციპებს, რომელიც გამოყენებადია ნებისმიერი ხელმძღვანელი როლის მქონე პირსთვის. ეს გვიჩვენებს, თუ რატომ არის რწმენა და ფასეულობები ლიდერობის საფუძველი. პოტენციური ლიდერი წინასწარ შეისწავლის როგორ განავითაროს საკუთარი შესაძლებლობები და ხასიათი და გაზარდოს თავისი გავლენა, ვიდრე ოფიციალურ თანამდებობას დაიკავებს. ლიდერები სწავლობენ, თუ როგორ უნდა გაუძღვნენ თავიანთ ორგანიზაციებს ღირებულებების აღმოჩენის, მიზნის რეალიზების, ხედვის გაზიარების, მიზნების დასახვის, სტრატეგიის დაგეგმვის, მოქმედების განხორციელებისა და შედეგების მიღწევის პროცესში.

კურსის მიზნები

1. განვსაზღვროთ ლიდერობა, როგორც პირადი გავლენა
2. შევისწავლოთ როგორ არის რწმენა და ფასეულობები ლიდერობის საფუძველი.
3. შევისწავლოთ ბიბლიური თვისებები ლიდერებისთვის.
4. ვისწავლოთ გაძღოლა მათი გულისთვის, ვისაც უძღვებით.
5. ვისწავლოთ პირადი პრიორიტეტების მართვა წარმატებისთვის.
6. ვისწავლოთ როგორ მივცეთ მოტივაცია ადამიანებს, რათა მათ სრულად მიუძღვნან თავი მიზანს.
7. ვისწავლოთ გუნდის განვითარება და ხელმძღვანელობა.
8. შევისწავლოთ ორგანიზაციის ხედვის, მიზნების და სტრატეგიის განვითარება.
9. დავინახოთ ზოგიერთი კულტურული შეხედულება ლიდერობის შესახებ.
10. გამოვიყენოთ საუბრის, დროის, ფულის და ჩაცმულობის პრინციპები.

მითითებები კლასის ლიდერებისთვის

მითითებები და დავალებები თითოეული გაკვეთილისთვის დაბეჭდილია დახრილი ასოებით. (*I-italics*)

სიმბოლო - ► წინ უძღვის განსახილველ კითხვას. კლასის ხელმძღვანელმა უნდა დაუსვას კითხვა და მოსწავლეებს (სტუდენტებს) მისცეს დრო პასუხის განსახილველად. თუ ჩვეულებრივ პირველი ერთი და იგივე სტუდენტი პასუხობს, ან თუ ზოგიერთი სტუდენტი

ხმას არ იღებს, ლიდერმა შეიძლება ვინმეს პირადად მიმართოს კითხვით, მაგალითად: „ირაკლი, როგორ უპასუხებდი ამ კითხვას?“

კურსის განმავლობაში მრავალად გამოიყენება წმინდა წერილები. როდესაც კლასმა ერთად უნდა წაიკითხოს მუხლები, რომლებიც მითითებებშია მოცემული. მაგალითად: *მოსწავლემ უნდა წაუკითხოს ჯგუფს რომაელთა მე-6 თავი.* სხვა შემთხვევებში, მითითებები წმინდა წერილზე, მოცემულია ფრჩხილებში. მაგალითად: (1 კორინთელთა 12:15). ეს შენიშვნები არის ტექსტში გადმოცემული მოსაზრების გასამყარებლად. ფრჩხილებში მოყვანილი მუხლის წაკითხვა ყოველთვის საჭირო არ არის.

თითოეულ გაკვეთილში მოცემულია დავალებები, რომლებიც აღწერილია მის ბოლოს. დავალებები უნდა შესრულდეს და მოხსენებულ იქნას მომდევნო გაკვეთილის დროს. თუ მოსწავლე ვერ დაასრულებს გაკვეთილს, ამის გაკეთება მოგვიანებით შეუძლია. ამასთან, ლიდერმა უნდა მოუწოდოს სტუდენტებს, რომ დაიცვან გრაფიკით გაწერილი ვადები, რათა მათ უფრო მეტი რამ ისწავლონ კლასში, უშუალოდ გაკვეთილიდან.

გაკვეთილების უმეტესობის ბოლოს მოცემულია "**ხუთი შემაჯამებელი დებულება**". მოსწავლეებმა უნდა დაიმახსოვრონ ისინი და შემდეგი გაკვეთილის დასაწყისში შეძლონ მათი დაწერა.

კურსის ერთ-ერთი მიზანია - სტუდენტების მომზადება მასწავლებლობისთვის. კლასის ხელმძღვანელმა უნდა მისცეს სტუდენტებს შესაძლებლობები განავითარონ სწავლების, ცოდნის გადაცემის უნარები. მაგალითად, კლასის ხელმძღვანელმა ზოგჯერ სტუდენტს უნდა მისცეს საშუალება გაკვეთილის მოკლე მონაკვეთი ასწავლოს თავის თანაკურსელებს.

უბის წიგნაკის ციტატა ასე გამოიყურება.

ზოგჯერ გვხვდება რომელიმე ისტორიული ლიდერის ”ციტატა უბის წიგნაკიდან”. როდესაც გაკვეთილზე ჯერი მიდგება "ციტატაზე უბის წიგნაკიდან", კლასის ხელმძღვანელმა შეიძლება სთხოვოს სტუდენტს, რომ წაიკითხოს და ახსნას ციტატა. ჩვენ სულაც არ ვეთანხმებით ყველაფერს, რასაც ეს ლიდერები აკეთებდნენ და ასწავლიდნენ, მაგრამ შეგვიძლია ვისწავლოთ მათ მაგალითებზე.

გაკვეთილის დასრულების შემდეგ ჩატარდება ქადაგება სახელწოდებით "ხედვის შემუშავება" ქადაგებისთვის ლიდერობის შესახებ. ეს ქადაგება შეგიძლიათ გამოიყენოთ ნებისმიერ დროს, კურსის განმავლობაში. ის ასევე ხელმისაწვდომია ეკლესიებში ქადაგების ან ლიდერული ჯგუფების სწავლებისთვის.

თუ სტუდენტს სურს მიიღოს სერთიფიკატი Shepherds Global Classroom – გან, ის უნდა დაესწროს მეცადინეობებს და შეასრულოს დავალებები. კურსის ბოლოს მოცემულია ფორმა შესრულებული დავალებების ჩასაწერად. ასევე არსებობს სერთიფიკატის მოთხოვნის ფორმა.

გაკვეთილი 1
ლიდერობის განსაზღვრა

შესავალი

ბიჭების ჯგუფი ერთად თამაშობს. ერთ-ერთი მათგანი ამბობს: "ჰეი, მოდით ფეხბურთი ვითამაშოთ". როგორც ჩანს არავინ იმჩნევს, რომ გაიგონეს მისი ლაპარაკი. კიდევ ერთი ბიჭი ამბობს: ”გიორგი, წადი, ის ჯოხები მოიტანე და ვითამაშოთ, ვითომ ჯარისკაცები ვართ”. გიორგი იღებს ჯოხებს და ბიჭები მალევე მოეწყვნენ სათამაშოდ, რომ ისინი ჯარისკაცები არიან.

► რა არის ლიდერი? რატომ შეგვიძლია ვთქვათ, რომ ლიდერობა სულაც არ ნიშნავს ძალაუფლებას?

ლიდერის განსაზღვრება

ზოგჯერ ხელისუფლებაში მყოფი პირი სინამდვილეში არ ფლობს სიტუაციას. ზოგჯერ სწორედ იმ ადამიანს მისდევს ხალხი, რომელისაც არავითარი ოფიციალური ძალაუფლება არ გააჩნია.

ლიდერია პიროვნება, რომელსაც ხალხი მიყვება.

ლიდერობა გავლენაა.

> “ნებისმიერ დროს, როდესაც ცდილობთ გავლენა მოახდინოთ სხვების აზრებსა და მოქმედებებზე მიზნის მისაღწევად მათ პირად ან პროფესიულ ცხოვრებაში, თქვენ ლიდერობას იყენებთ .”[1]

რაღაც ჩვეულებრივი სცენარები

ქარხნის მენეჯერი აცხადებს ახალ პოლიტიკას. როდესაც ის მიდის, ერთ-ერთი მუშა ეუბნება დანარჩენებს, სინამდვილეში რას იზამენ .

ხალხის ჯგუფი ავტობუსით მგზავრობს. ავტობუსი გაფუჭდა. ერთი ადამიანი ჩამოდის, რათა სხვა ტრანსპორტირების საშუალებაზე იზრუნოს.

[1] Ken Blanchard and Phil Hodges, *The Servant Leader: Transforming Your Heart, Head, Hands, and Habits* (Nashville: Thomas Nelson, 2003), 10

პასტორი თავისი ეკლესიის წევრთა ჯგუფს უხსნის იმას, თუ რა უნდა გააკეთოს ეკლესიამ. წევრები უსმენენ, მაგრამ გარკვეულ პასუხს არ სცემენ. ისინი ელიან კონკრეტულ ადამიანს, რომელიც ჯერ არ მოსულა, გზაშია და როცა მოვა, ეტყვის რას გააკეთებენ.

ბიზნესის მფლობელი ჩივის, რომ როგორც კი მაღაზიიდან გამოდის, მისი თანამშრომლები არ ასრულებენ მის მითითებებს.

ჩვენ განვსაზღვრავთ ლიდერობას, ანუ ხელმძღვანელობას. ჩვენ ჯერ არ განვსაზღვრავთ რა არის კარგი ლიდერი ან გრძელვადიანად ეფექტური ლიდერი.

თუ ადამიანი გადამწყვეტ ზომებს მიმართავს და ხალხიც მისდევს მას, ის იმ დროს ლიდერია. ლიდერის მოქმედება შეიძლება იყოს სწორი, ან არასწორი და შეიძლება ჰქონდეს კარგი, ან ცუდი შედეგები.

ადამიანი შეიძლება ერთ შემთხვევაში იყოს ლიდერი და სხვა დროს და სხვა შემთხვევაში არა. ის შეიძლება გაუძღვეს გარკვეულ სიტუაციებში და სხვა სიტუაციებში არა, მისი ცალკეული, განსაკუთრებული უნარეების გამო.

ადამიანი შეიძლება იყოს ლიდერი, რომელსაც ხალხი სწრაფად მიყვება, მაგრამ ამავდროულად არ იყოს ის, ვინც ამართლებს მათ მოლოდინს. მას შეიძლება ჰქონდეს ახალი მიმდევრების ხშირად მიზიდვის უნარი, მაგრამ მალევე კარგავდეს მათ.

თუ ლიდერობა განვსაზღვრეთ, როგორც გავლენა, იესო იყო ყველა დროის უდიდესი ლიდერი. მილიონობით ადამიანი მისდევს მის სწავლებას. მთელს მსოფლიოში მრავალი არსებული ინსტიტუციები აცხადებენ, რომ ემორჩილებიან მის მითითებებს.

მისი ერთ-ერთი სტრატეგია იყო ყურადღების კონცენტრირება მოწაფეების მცირე ჯგუფში თავისი ხასიათისა და ფასეულობების დანერგვაზე.

მან ლიდერობა განსაზღვრა, როგორც მსახურება (მათე 20:25-28). ამ განმარტებითაც, იესო უდიდესი ლიდერია, რადგან მან უდიდესი მსახურება გაწია, მთელი კაცობრიობისთვის ხსნის მოპოვებით.

ლიდერობა მხოლოდ პოზიცია არ არის

ოფიციალური პოზიცია გაძლევთ ძალაუფლების განხორციელების უფლებას, მაგრამ ავტომატურად არ გაქცევთ ლიდერად.

ნუ ჩათვლით, რომ თქვენ ლიდერი ხართ იმიტომ, რომ გარკვეულ პოზიციას, თანამდებობას იკავებთ, განსაკუთრებით იმ შემთხვევაში, თუ იმ პოზიციაზე იმ ხალხმა არ დაგაყენათ,

რომლის ხელმძღვანელობასაც ცდილობთ. პოზიცია მხოლოდ კარია ლიდერობისკენ. თქვენ გაქვთ შესაძლებლობა გახდეთ ლიდერი.

► განმარტეთ ეს მტკიცება: “პოზიცია მხოლოდ კარია ლიდერობისკენ.”

ყოველთვის, როდესაც ადამიანი ეუბნება თავის ხელმძღვანელობის ქვეშ მყოფ ხალხს: ”მე ვარ უფროსი”, ან ”მე ვარ პასტორი”, ან ”მე ვარ მეპატრონე”, ან დირექტორი, ან მამა, ან სხვა რაიმე თანამდებობის, თუ ძალაუფლების მქონე პირი, ის აკეთებს ამ განცხადებას რადგან ადამიანები ისე იქცევიან, თითქოს ის არ არის ძალაუფლების მქონე. მას პოზიცია აქვს, მაგრამ ხალხი არ მისდევს მას. ის ცდილობს გამოიყენოს თავისი პოზიციის ძალაუფლება, რადგან მისი გავლენა საკმარისად ძლიერი არ არის.

► რას ნიშნავს ეს განცხადება: „არასდროს არ უნდა დაგჭირდეთ მათთვის იმის შეხსენება, რომ მათი ლიდერი ხართ”?

სამუელი ლიდერი წინასწარმეტყველი და მღვდელი იყო, სანამ ისრაელს მეფე ეყოლებოდა. ის მსახურობდა ხალხის მსაჯულად. მისი შვილები არ მისდევდნენ მის სამართლიან მაგალითს; როდესაც სამუელი მოხუცდა, ხალხი მივიდა მასთან და ითხოვდა, რომ მათთვის მეფე მიეცა (1 სამუელი 8:5).

ჩვენ ვხედავთ სამუელის გავლენას, რადგან ხალხმა იცოდა, რომ მხოლოდ მას შეეძლო მეფის დანიშვნა. ისინი მეფის დანიშვნას სხვა გზით არ ცდილობდნენ. როდესაც მან უთხრა, რომ საული იყო მეფე, ყველამ არ მიიღო საული; მაგრამ არავინ იყო საკმარისი გავლენის მქონე, რომ ის გაემეფებინათ.

ლიდერობის არანაირ თვისებებს არ შეეძლო ვინმესთვის ასეთი გავლენა მიენიჭებინა, მას კარგი ხასიათი და ბუნება რომ არ ჰქონოდა.

ლიდერების შემდგომი აღწერა

შემსრულებელი არის ადამიანი, რომელიც კარგად მუშაობს და თავისი ძალისხმევით აღწევს მიზნებს. შემსრულებელი ძალიან ღირებულია. ყველა ორგანიზაცია დამოკიდებულია თავის შემსრულებლებზე.

ლიდერი არის ადამიანი, რომელიც განიხილავს იმას, თუ რა შეიძლება გაკეთდეს სხვებზე ზეგავლენით, რომ ერთად იმუშაონ. თუ ლიდერი ძირითადად შემსრულებლობაზეა ორიენტირებული, ის არ ასრულებს ლიდერობის, ანუ წინამძღოლობის პასუხისმგებლობას.

> “უდიდესი ლიდერი სულაც არ არის ის, ვინც უდიდეს საქმეს აკეთებს. ლიდერია ის, ვინც ხალხს უდიდესი საქმეებისკენ მოუწოდებს.”
>
> (რონალდ რეიგანი).

მისი საქმე არ არის მხოლოდ საქმის კარგად კეთება, არამედ სხვების გაძღოლა საქმის ერთობლივად კარგად კეთებისკენ.

შემსრულებლები	ლიდერები
შემსრულებელი გრძნობს პასუხისმგებლობას საკუთარ ნამუშევარზე.	ლიდერი გრძნობს პასუხისმგებლობას სხვების საქციელის მიმართ, რადგან იცის, რომ მათზე გავლენის მოხდენა შეუძლია.
შემსრულებელი ყველაფერს აკეთებს იმისათვის, რომ შეასრულოს დავალება.	ლიდერი აერთიანებს საკუთარ და სხვების ძალისხმევას დავალების შესასრულებლად.
შემსრულებელი სტაბილურად მატებს თავის მიღწევებს.	ლიდერი ამრავლებს მიღწევებს გუნდთან ერთად.

თუ თქვენი ორგანიზაციის მიერ შესრულებული სამუშაოს უმეტეს ნაწილს თქვენ ასრულებთ, სწორად ხელძღვანელობას და გაძღოლას, ანუ ლიდერობას ვერ ახერხებთ. თუ ყოველთვის დაკავებული ხართ ორგანიზაციის ამოცანების მოგვარებით, შეიძლება ვერ ახორციელებთ ხელმძღვანელობას.

► შეისწავლეთ თქვენი სამუშაო აქტივობები და მიზნები. როგორ დაახასიათებთ შემსრულებელს? როგორ დაახასიათებთ ლიდერს?

ბევრს არ ესმის, თუ როგორ განკარგავს ლიდერი თავის დროს. თუ ის დიდ ორგანიზაციას ხელმძღვანელობს, მას ალბათ რამდენიმე კონკრეტული დავალება აქვს.

მაგალითად, წარმოიდგინეთ მსხვილი ბიზნესის გენერალური მენეჯერი. ის როგორც წესი თვითონ არ იღებს მუშებს სამსახურში, რადგან ეს პასუხისმგებლობა ვინმე სხვას აბარია. ის არ მუშაობს ტექნიკით. ის მასალებს არ ყიდულობს. ის არ არემონტებს შენობას. ის არ ყიდის პროდუქტებს. ადამიანების უმეტესობისთვის ეს შეიძლება გამოიყურებოდეს, თითქოს ის მხოლოდ დადის და სატელეფონო ზარებს პასუხობს და შეხვედრებს მართავს. მას რამდენიმე დღით რომ დაეტოვებინა საქმე, ის მის გარეშეც კარგად წარიმართებოდა.

მაგრამ გენერალური მენეჯერი არის ის, ვინც ხედავს, თუ როგორ არის დაკავშირებული ყველა ოპერაცია. ის დეპარტამენტის უფროსებს ნიშნავს თავიანთ თანამდებობებზე და თვალყურს ადევნებს, რომ მათ თავიანთი საქმის შესრულება შეძლონ. ის ინარჩუნებს ბიზნესის საერთო ხარისხს და ყველას ეხმარება იმის აღქმაში, თუ რა არის მათ საქმეში ყველაზე მნიშვნელოვანი. ის ავითარებს სისტემებს, რომლებიც თანმიმდევრულ შედეგებს

იძლევა. ის აყალიბებს ბიზნესის კულტურას. მისი ან სხვა ხელმძღვანელის გარეშე ამ ადგილზე, ბიზნესი ადრე თუ გვიან ჩამოიშლება.

მცირე ორგანიზაციაში, ლიდერი მზად უნდა იყოს აკეთოს ყველაფერი, რაც საჭიროა, მაგრამ ის მუდმივად უნდა ეძებდეს, ახლის შესწავლა-განვითარებისთვის მუდმივად მზადმყოფ, პასუხისმგებლობით აღსავსე და მონდომებულ ადამიანებს.

ორგანიზაციაში, რომელიც იცვლება, ლიდერს შეიძლება დასჭირდეს ყველა დეპარტამენტის მუშაობაში ჩართვა, რათა დარწმუნდეს, რომ ხალხს ესმის ცვლილებები და იცავს ორგანიზაციის ღირებულებებს; მაგრამ ის ყოველთვის უნდა ანვითარებდეს ისეთ ადამიანებს, რომლებიც უხელმძღვანელებენ დეპარტამენტებს მისი მუდმივი მონაწილეობის გარეშე.

პასტორი უნდა იყოს მზად, ემსახუროს თავისი ხალხის საჭიროებებს და არც ერთი ამოცანა არ უნდა განიხილოს, როგორც ძალიან დაბალი და უკადრებელი მისი სტატუსისთვის. ამასთან, მან სხვები უნდა წაახალისოს პასუხისმგებლობის აღებასა და საეკლესიო პროგრამების გაძღოლაზე, თორემ მისი მსახურება არ გაიზრდება და არ გასცდება იმ საქმიანობის მიღმა, რომლის გაკეთებაც მას პირადად შეუძლია.

► რას ნიშნავს ლიდერისთვის „ხელმძღვანელობისთვის მეტისმეტად დაკავებული“?

ლიდერის მახასიათებლები

ჩვენ აღვწერეთ ლიდერობა მისი ყველაზე ძირითადი ფორმით, როგორც გავლენა. ლიდერი არის ადამიანი, რომელსაც ხალხი მისდევს. ამასთან, თუ ადამიანი განაგრძობს ჯგუფის ან დაწესებულების ხელმძღვანელობას, მინიმუმ ოთხი სხვა მახასიათებელიც არსებობს.

(1) ლიდერს აქვს ძალაუფლება.

ძალაუფლება ნიშნავს, რომ სხვა ადამიანები მის ნებას უქვემდებარებენ თავიანთ ნებას, ნებაყოფლობით, ან იძულებით. ადამიანს, რომელსაც ხალხი ნებაყოფლობით მისდევს, მეტი ძალა აქვს, რადგან იძულებით, ადამიანი რაც შეიძლება ნაკლებს გააკეთებს, ნაცვლად იმისა, რომ მთელი თავისი შესაძლებლობები და წარმოსახვა მიზნის მისაღწევად გამოიყენოს.

(2) ლიდერს ეკისრება პასუხისმგებლობა.

მას მოეთხოვება ცოდნა, უნარები და მეთოდები, რომელიც ჯგუფის წარმატებისთვისაა აუცილებელი. თუ ჯგუფი წარმატებას ვერ მიაღწევს, ლიდერს დაადანაშაულებენ. ლიდერი არ შეიძლება იყოს ადამიანი, რომელიც წარუმატებლობის მიზეზს მოიყვანს და სხვებს ადანაშაულებს. ის არ შეიძლება იყოს ადამიანი, რომელსაც სურს, რომ სხვებმა მიიღონ გადაწყვეტილებები, რათა შედეგების გამო ის არ დაადანაშაულონ.

პონტოელი პილატე იყო რომის გამგებელი იუდეაში. ის დაინიშნა იქ მმართველად, სპეციალურად რევოლუციების ჩასახშობად. მისი მმართველობის პერიოდში იყო პრობლემები და პილატემ შეცდომები დაუშვა. ის წუხს, რომ რომი არ დაამტკიცებს მის ადმინისტრაციას.

როდესაც იესო მიიყვანეს მასთან და დაადანაშაულეს მეამბოხეობაში, პილატეს არ სჯეროდა, რომ იესო იყო დამნაშავე. მაგრამ ებრაელი ლიდერები გულისხმობდნენ, რომ ისინი დაასმენდნენ პილატეს, რომ მან რევოლუციონერი არ დასაჯა (იოანე 19:12).

პილატემ იცოდა, რომ მას სერიოზული პრობლემები შეექმნებოდა, თუ მას ბრალს წაუყენებდნენ. მან გადაწყვიტა დაეშვა უდანაშაულო ადამიანის სიკვდილით დასჯა. ის ცდილობდა უარეყო, რომ ეს მისი გადაწყვეტილება იყო. მან ხელები დაიბანა ებრაელი ლიდერების თანდასწრებით, იმის სიმბოლოდ, რომ ეს მისი ბრალი არ იყო.

სინამდვილე კი ის არის, რომ ლიდერი ვერ დაადანაშაულებს სხვებს იმ გადაწყვეტილებებში, რომლებიც მან უნდა მიიღოს. თუ ის საშუალებას მისცემს სხვებს, მიიღონ გადაწყვეტილება მის ნაცვლად, ეს მაინც მისი ბრალია.

ლიდერს შეუძლია თითქმის ყველა კონკრეტული პასუხისმგებლობის დელეგირება მოახდინოს სხვებზე, მაგრამ მას არ შეუძლია დააკისროს საბოლოო პასუხისმგებლობა ორგანიზაციის წარმატებაზე. ის ვერ დააბრალებს სხვებს, თუ ორგანიზაციის საქმიანობა ჩავარდება. თუ მისი ორგანიზაციის დეპარტამენტი თავს ვერართმევს თავის ამოცანას, ის ვერ უარყოფს მასზე პასუხისმგებლობას.

პასტორი ბევრ საჩივარს იღებდა თავის ეკლესიაში მუსიკის სტილის შესახებ. მისი თქმით, ეს მისი ბრალი არ იყო, რადგან მუსიკის შერჩევა ევალებოდა იმ პირს, ვინც განდიდების ჯგუფს ხელმძღვანელობდა. ის შეცდა, როდესაც უარყო პასუხისმგებლობა, რადგან მისი პასუხისმგებლობა იყო განდიდების ჯგუფის ლიდერის წინამძღოლობა.

(3) ლიდერს ანგარიშვალდებულება აქვს იმ ხალხის წინაშე, რომელსაც ხელმძღვანელობს.

მისი ხელმძღვანელობა დამოკიდებულია მრავალი ადამიანის მხარდაჭერაზე. თუ მის ხელმძღვანელობას არ აქვს კარგი შედეგები, ის კარგავს გავლენას. მაშინაც კი, თუ ის შეინარჩუნებს თავის პოზიციას, ხალხი შეიძლება სხვას გაყვეს.

► რა მოხდება, თუ ლიდერი იყენებს ძალაუფლებას, მაგრამ არ ცდილობს იყოს პასუხისმგებელი ან ანგარიშვალდებული?

(4) ლიდერს ფართო ხედვა აქვს.

ის ნებას არ აძლევს მცირე გამარჯვებებსა თუ წარუმატებლობებს, რომ მისი ყურადღება მთავარი მიზნისგან მოწყვიტოს. იმედგაცრუება არ აშინებს. მას შეუძლია მსხვერპლად შეეწიროს. თუ ის ძალიან გაამაყდება ან სიმტკიცეს დაკარგავს მსხვერპლის გასაღებად, მას აღარ ექნება დიდი მიღწევები.

ერი იცავდა თავს შემოჭრილი არმიისგან. მეფე მრავალი წლის განმავლობაში მართავდა თავის ხალხს და მათაც უყვარდათ და ენდობოდნენ მას. მან მიიღო შეტყობინება შემოჭრილი არმიის გენერალისგან. გენერალმა გამოიწვია მეფე გამოსულიყო თავის სამ ვაჟთან ერთად, გენერალთან და მის სამ წარმომადგენელთან პირისპირ საბრძოლველად. გენერალმა უთხრა, რომ მეფე ლაჩრობას გამოიჩენდა, თუ გამოწვევას არ მიიღებდა.

მეფემ იგრძნო, რომ დამცირდებოდა, თუ არ მიიღებდა გამოწვევას. მას ეგონა, რომ სიმამაცის დამტკიცება აუცილებელი იყო. ის და მისი ვაჟები ხიდზე შეხვდნენ მტრებს საბრძოლველად. ბრძოლაში მეფე და მისი ვაჟები მოკლეს. ერი კი დარჩა წინამძღოლის გარეშე და ის დამპყრობლებმა დაიმორჩილა.

დაპყრობილი ერის პოეტმა დაწერა ამ ამბის შესახებ და გლოვობდა მეფის და მათი თავისუფლების დაკარგვის გამო. მან თქვა, რომ მეფე შეცდა, რომ სიამაყით ხელმძღვანელობდა. მეფეს არ ჰქონდა უფლება საკუთარი ქვეყანა და მთელი ერი რისკის ქვეშ დაეყენებინა სიამაყის გამო. მისი საქმე იყო ერის წინამძღოლობა; როდესაც ის პირადად წავიდა საბრძოლველად, მან მიატოვა ლიდერობის პასუხისმგებლობა.

► მემედური პოეტი სწორი იყო, როცა თქვა, რომ მეფე შეცდა?

მიეცით რამდენიმე სტუდენტს საშუალება, გაგიზიარონ, თუ როგორ ფიქრობენ თავიანთი მიზნების ან მოქმედებების შეცვლას ამ გაკვეთილის გავლენის გამო. არ არის აუცილებელი, რომ ყველა სტუდენტმა პასუხი გასცეს ამ კითხვას. ნუ აიძულებთ და უხერხულობას ნუ შეუქმნით სტუდენტს, უპასუხოს პირად კითხვებს მისი კომფორტის დონის მიღმა. „გ“ დავალება მათ საშუალებას აძლევს უფრო მეტი იფიქრონ და დაწერონ საკუთარი მოსაზრებები.

ხუთი შემაჯამებელი დებულება

1. ლიდერი არის ადამიანი, რომელსაც ხალხი მისდევს.
2. ლიდერობა გავლენაა.
3. პოზიცია და თანამდებობა კარია ლიდერობისკენ
4. ლიდერი არ შეიძლება იყოს მხოლოდ შემსრულებელი.

5. ლიდერობას სჭირდება ძალაუფლება, პასუხისმგებლობა, ანგარიშვალდებულება და ფართო ხედვა.

გაკვეთილი 1-ის დავალებები

1. დაწერეთ ამ გაკვეთილში ნასწავლი კონცეფციის შემაჯამებელი აბზაცი, რომელსაც თქვენი ცხოვრების შეცვლა შეუძლია. ახსენით, რატომ არის ის მნიშვნელოვანი. რა სარგებელი მოაქვს ამის ცოდნას? რა ზიანი შეიძლება მოჰყვეს ამის არცოდნას?

2. განმარტეთ, როგორ გამოიყენებთ ამ გაკვეთილის პრინციპებს თქვენს ცხოვრებაში როგორ ცვლის ეს გაკვეთილი თქვენს მიზნებს? როგორ აპირებთ თქვენი მოქმედებების შეცვლას?

3. დაიმახსოვრე გაკვეთილი 1-ის ხუთი შემაჯამებელი დებულება. მომდევნო გაკვეთილის დასაწყისში მზად იყავი, რომ ისინი მეხსიერებით დაწერო.

4. შემდეგი მეცადინეობის დაწყებამდე წაიკითხეთ: 1 ტიმოთეს 3:1-13, ტიტეს 1:5-11, და საქმეების 6:1-6. დაწერეთ რამდენიმე დაკვირვება მსახურების ლიდერობისთვის საჭირო თვისებების შესახებ.

გაკვეთილი 2
ბიბლიური თვისებები ლიდერებისთვის

შესავალი

ზოგს სჯერა, რომ რადგან ჩვენ ღმერთისთვის ყველა თანაბრად მნიშვნელოვანი ვართ, ეკლესიაში არ უნდა არსებობდეს ისეთი ადამიანი, ვისაც სხვაზე ექნება ძალაუფლება. ბევრი ამბობს, რომ სჯერათ ლიდერობის, მაგრამ იქცევიან ისე, თითქოს თავისუფლები არიან ყოველგვარი სულიერი ძალაუფლებისგან.

► გვასწავლის თუ არა ბიბლია, რომ ეკლესიაში ძალაუფლება უნდა არსებობდეს? მოიყვანეთ მაგალითები.

ბიბლია ბევრგან საუბრობს ეკლესიის ხელმძღვანელობაზე. რამდენიმე მაგალითია ებრაელთა 13: 7, 17; ტიტე 1: 5; რომაელთა 12: 8; 1 კორინთელთა 14:40 და 1 ტიმოთეს 5:17.[2]

ლიდერობის, როგორც გავლენის განსაზღვრა, გვეხმარება დავაკვირდეთ ლიდერობის, ანუ ხელმძღვანელების ფუნქციას ეკლესიაში. ღმერთი განსაზღვრავს გარკვეულ სპეციფიკურ ფუნქციებს, რათა ლიდერები იყვნენ მოწოდებულები და მიეცეთ უფლებამოსილება, მართონ ეკლესია მისი მიზნების მისაღწევად.

► სტუდენტმა მთელს ჯგუფს უნდა წაუკითხოს ეფესელთა 4: 11–12.

მსახურების ყველა ფუნქცია არ შეიძლება მიეკუთვნებოდეს ამ სიაში მოცემულ კონკრეტულ მოწოდებებს. მაგალითად, მუსიკოსი ან თაყვანისცემის მსახურების ლიდერი შეიძლება სულაც არ იყოს მათ შორის. ამასთან, თითოეული მსახურების ხელმძღვანელის ფუნქცია უნდა იყოს ორიენტირებული ეკლესიის დასახული მიზნების მიღწევისკენ.

> ”ღმერთს ვთხოვდი დამხმარებოდა. შემდეგ ვკითხე, ხომ არ შემეძლო მას დავხმარებოდი. ბოლოს ვთხოვე, რომ ჩემი საშუალებით ეკეთებინა თავისი საქმე”
>
> (ჯ. ჰადსონ ტეილორი)

ეკლესიის პასუხისმგებლობები მიმართულებას იძლევა და განსაზღვრავს მსახურების ლიდერების გადანაწილებას პოზიციებზე. ეს არ ნიშნავს, რომ ლიდერობის ფუნქცია შემოიფარგლება მხოლოდ ქადაგებით, სწავლებით და მახარებლობით. ეკლესიის პასუხისმგებლობა გაცილებით მეტია.

[2] თუ ჯგუფში ვინმე აცხადებს, რომ ეკლესიაში ხელმძღვანელობა ან აუცილებელი, ან ბიბლიური არ არის, ჯგუფს შეუძლია შეისწავლოს წინა წინადადებაში ჩამოთვლილი წერილები. ნუ დაკარგავთ ძალიან ბევრ დროს ამ საკითხზე.

ეკლესიაში ადამიანები ერთად მუშაობენ პრაქტიკული საჭიროებების დასაკმაყოფილებლად. ეს ნიშნავს, რომ ადამიანი, რომელიც ეკლესიის წარმომადგენლებს მოუწოდებს ერთმანეთს გაუზიარონ მებაღეობის აღჭურვილობა, ეხმარება ეკლესიას მისი მიზნის განხორციელებაში.

ეკლესიის მოვალეობები შესაძლებელს და აუცილებელს ხდის ლიდერობის მრავალი სახეობის ფუნქციებს, იმის მიღმა, რაც ეკლესიის შენობაში ხდება.

ლიდერების შერჩევის გამოწვევა

წმინდა წერილის ის ადგილები, რომლებსაც ამ გაკვეთილში ვსწავლობთ, ეხება კონკრეტულად პასტორებს და დიაკვნებს. ამასთან, კვალიფიკაციის და თვისებების უმეტესობა არ არის დაკავშირებული შესაძლებლობებთან, არამედ ხასიათთან და ბუნებასთან. ყველა ქრისტიანს უნდა სურდეს, რომ ჰქონდეს აქ აღწერილი თვისებები. ლიდერები ნებისმიერ ფუნქციებში უფრო ეფექტურები იქნებიან, თუ მათ ასეთი ბუნება ექნებათ. თითოეული თვისების გადახედვისას, წარმოიდგინეთ, როგორ მოქმედებს ეს ცაკლეული პიროვნების გავლენაზე.

მოციქულმა პავლემ ახალი ეკლესიების ხელმძღვანელები დანიშნა ყველგან, სადაც კი ახალმოქცეულთა ჯგუფები იყვნენ (საქმეები 14:23). ამ ახალი პასტორებიდან ბევრნი არც ისე დიდი ხნის მოქცეულები იყვნენ. ისინი რათქმაუნდა არ აკმაყოფილებდნენ ყველა ამ მოთხოვნას, მაგრამ პავლემ არსებულებიდან საუკეთესო ლიდერები დანიშნა. ისინი იყვნენ ადამიანები, რომლებსაც განვითარების პოტენციალი ჰქონდათ. ღმერთს შეუძლია გამოიყენოს ადამიანი, რომელიც მიძღვნილია ქრისტეს და მსახურების მიმართ, მაშინაც კი, თუ მასში ყველა თვისება ჯერ სრულად არ არის განვითარებული.

ჩვენ გვაქვს ორი ადგილი წმიდა წერილიდან პასტორების და დიაკვნების თვისებების შესახებ. ისინი პავლე მოციქულის მიერ ტიმოთეს და ტიტეს მიმართ მიწერილ წერილებშია. ტიმოთე იყო ეფესოს ეკლესიებზე, ხოლო ტიტე - კრეტას ეკლესიებზე პასუხისმგებელი. მათ ჰქონდათ დავალება, დაენიშნათ პასტორები თითოეული ადგილობრივი კრებულისთვის.

► სტუდენტმა უნდა წაუკითხოს ჯგუფს 1 ტიმოთეს 3:1-7.

პასტორების თვისებები

(1) უმწიკვლო

პასტორი არ უნდა იყოს დამნაშავე არასწორ ქმედებებში და გადაცდომებში. ეს აუცილებელია იმისთვის, რომ ეკლესია მას ენდობოდეს და ეკლესიას საზოგადოების წინაშე კარგი სახელი ჰქონდეს. პასტორს არ შეუძლია წარუძღვეს სხვებს სისწორეში, თუ ის არასწორად იქცევა.

პასტორი უნდა იყოს ის, ვინც გარკვეული პერიოდის განმავლობაში ეწეოდა თანმიმდევრულ ქრისტიანულ ცხოვრებას.

იქ, სადაც ეკლესია არც ისე დიდი ხნის დაარსებულია, შესაძლოა პასტორიც არ იყოს დიდი ხნის მორწმუნე-ქრისტიანი. მას შეიძლება არ ჰქონდეს სიმწიფის ყველა მახასიათებელი თვისება, მაგრამ მან უნდა აჩვენოს, ღმერთზე მიძღვნილი სიცოცხლე. მას უნდა შეეძლოს შეცდომების აღიარება და საკუთარი საქციელის გამოსწორება.

რამდენიმე წლის განმავლობაში, ერთ სოფელში, უფალი ძლიერად იყენებდა პასტორს აზიიდან. მისი წარმატება აცდუნებდა მას სიამაყით, დაუმარცხებლობის გრძნობით და სულიერი დაუდევრობით. ერთხელ გვიან საღამოს ახალგაზრდა ქალმა სთხოვა მას მოტოციკლეტით გასეირნება. ის უგუნურად დათანხმდა, თუმცა იცოდა, რომ ეს მას ცდუნებად ექცეოდა და საზოგადოებაში მის რეპუტაციას ავნებდა. როდესაც ეკლესიის წევრებმა შეიტყვეს მისი უგუნური საქციელის შესახებ, მათ დაკარგეს ნდობა მისი პატიოსნებისადმი. საბოლოოდ მას მოუწია მსახურებიდან წასვლა. ღვთის წყალობით, ამ პასტორმა თავი დაიმდაბლა ღმერთისა და მათ წინაშე, ვისაც ზიანი მიაყენა და მიიღო დამოძღვრა თავისი სულიერი ზედამხედველისგან. თანდათანობით ნდობა მის მიმართ აღდგა და მისი მსახურების ეფექტურობა მნიშვნელოვნად გაიზარდა.

► რა მოხდება, თუ ლიდერს არ ენდობიან?

(2) ერთი ცოლის ქმარი

მსოფლიოს მრავალ ნაწილში მრავალცოლიანობის წეს-ჩვეულება ნორმად იქცა. ღვთის გეგმის თანახმად კი, კაცს ერთი ცოლი უნდა ჰყავდეს. ეს მოთხოვნა იმისთვისაა, რომ პასტორებმა მაგალითი მისცენ. ეს მოთხოვნა ასევე გულისხმობს იმას, რომ პასტორმა ყველაფერი უნდა გააკეთოს, რომ იყოს კარგი ქმარი: ის თავისი ცოლის მიმართ ერთგული და მოსიყვარულე უნდა იყოს.

(3) ფრთხილი

პასტორი შეიძლება შევადაროთ მწყემსს, რომელიც თავის ცხვარს იცავს. პასტორი თავისი მრევლის დამცველია. იგი უნდა იდგეს სადარაჯოზე ცრუ მოძღვრებების და ცრუ გავლენების წინააღმდეგ. მან უნდა ასწავლოს თავის ხალხს, რომ ისინი დაცულები იყვნენ თავიანთ დოქტრინებში. ის მზად უნდა იყოს, გააფრთხილოს ადამიანები სულიერი საფრთხის შესახებ. მან არ უნდა დაუშვას ეკლესიაში მავნე დოქტრინების სწავლება.

(4) აზრიანი

პასტორი სერიოზულად უნდა მოეკიდოს თავის მსახურებას. ის არ უნდა იყოს იმპულსური ადამიანი, რომელიც ძალიან სწრაფად ან ემოციებს აყოლილი იღებს გადაწყვეტილებებს. მას უნდა შეეძლოს მშვიდად იფიქროს მნიშვნელოვან საკითხებზე. მან არ უნდა დაუშვას, რომ თავისი აზრები მსახურებიდან პირადი წუხილების, გართობისა და ცდუნებისკენ გადართოს.

> „მომეცი ასი მქადაგებელი, რომლებსაც ცოდვის გარდა არაფრის ეშინიათ და ღმერთის გარდა სხვა არაფერი სურთ. . . ისინი მარტო შეარყევენ ჯოჯოხეთის კარიბჭეებს და შექმნიან ცათა სამეფოს დედამიწაზე”
>
> (ჯონ ვესლი).

(5) წესიერი

პასტორს უნდა ჰქონდეს მოწესრიგებული ქცევა. არ უნდა იქცეოდეს შეუფერებლად. მისი ქცევა უნდა შეესაბამებოდეს ღვთისმოსაობის პრინციპებს, რომელსაც ის ასწავლის.

პასტორმა უნდა ისწავლოს როგორ გამოიჩინოს პატივისცემა და მოწიწება იმ ადგილის ადათ-წესების მიმართ, სადაც ის მსახურობს. თუ ის მიხვდება, რომ შეცდომა დაუშვა, რითიც ვინმეს აწყენინა, ის უნდა იყოს თავმდაბალი და ბოდიშის მოხდა შეეძლოს.

(6) სტუმართმოყვარე

სტუმართმოყვარეობა სიტყვასიტყვით ნიშნავს იმ ადამიანის საჭიროებების დაკმაყოფილებას, ვინც მოგზაურობს და საჭმელსა და საცხოვრებელს საჭიროებს. პასტორი უნდა იყოს პიროვნება, რომელიც პასუხობს სხვების საჭიროებებს. ის მზად უნდა იყოს გაზიარებისთვის. ის უნდა იყოს მეგობრული და დასახმარებლად განწყობილი, თუნდაც იმ ადამიანების მიმართ, ვისაც პირველად ხედავს.

► რატომ არის ეს თვისება მნიშვნელოვანი ლიდერისთვის?

(7) განსწავლის უნარიანი

პასტორს უნდა შეეძლოს ჭეშმარიტების იმგვარად განმარტება, რომ ხალხმა შეძლოს მისი გაგება. მან პასუხისმგებლობა უნდა აიღოს კითხვასა და თვითგანათლებაზე.

(8) არა ლოთი

პასტორმა არ უნდა დაუშვას, რომ ღვინომ მასზე გავლენა იქონიოს. მისი ქცევა არასდროს უნდა ჰგავდეს ალკოჰოლის ზემოქმედების ქვეშ მყოფ ადამიანს. ეს პრინციპი ვრცელდება ნებისმიერ სხვა ნივთიერებაზე, რომელსაც ექნება მსგავსი ეფექტი.

(9) არა მოჩხუბარი

პასტორი არ უნდა იყოს ის, ვინც ძალის გამოყენებით და მუქარით ცდილობს თავისას მიაღწიოს. ის არასოდეს უნდა მოიქცეს ისეთი ადამიანის მსგავსად, რომელიც მზადაა სხვას დაარტყას. პასტორი არ უნდა იყოს მზად, რომ ავნოს ადამიანს, ვინც მას გაანაწყენებს. ((იხილეთ აგრეთვე 2 ტიმოთეს 2:24-25.)

► როგორ უნდა გამოავლინოს პასტორმა რისხვა სწორად?

(10) არა ფულის მოყვარული

ქვეყნიერების ხალხი ცვლიან თავის ნათქვამს მოგების და სარგებლის სანაცვლოდ. გარკვეული პროფესიის ადამიანები, როგორებიცაა იურისტები, გამყიდველები ან პოლიტიკოსები, განიცდიან ცდუნებას შეცვალონ სიმართლე ხალხის საამებლად. პასტორსაც აქვს ცდუნება, რადგან ღვთის სიტყვის ჭეშმარიტება ყველას არ მოსწონს და ეამება. პასტორი ჭეშმარიტების ერთგული უნდა იყოს, იმის მიუხედავად მოაქვს მას ფინანსური სარგებელი მისთვის, თუ არა.

პასტორს უნდა ჰქონდეს სურვილი იხილოს ეკლესიის მსახურება ფინანსურად მხარდაჭერილი და არა ის ადამიანი იყოს, ვისაც მხოლოდ მიღება სურს. მან უნდა წარმართოს ეკლესია ისე, რომ ის ფუნქციონირებდეს, როგორც ოჯახი, რომელიც ზრუნავს მის წევრებზე, და არა იმაზე იზრუნოს მუდმივად, თუ რას მიიღებს თვითონ.

(11) თავისი სახლის კარგი მმართველი

პასტორის ლიდერული უნარის დემონსტრირება უნდა მოხდეს სახლში. მას უნდა ჰყავდეს შვილები კონტროლის ქვეშ. თუ მას არ შეუძლია საკუთარი სახლის მართვა, ის ვერ შეძლებს ეკლესიის წარმართვას. ეს არ ნიშნავს, რომ მის შვილებს უნდა ჰქონდეთ სრულყოფილი ხასიათი და ბუნება, არამედ იმას, რომ პასტორი ერთგულად ხელმძღვანელობს და არიგებს მათ. ეს არ ეხება ბავშვებს, რომლებიც ზრდასრულები არიან და მის ძალაუფლების მიღმა იმყოფებიან, რადგან ის უკვე აღარ არის პასუხისმგებელი მათზე.

(12) ნურც ახალმოქცეული იქნება

თუ ადამიანი ძალიან სწრაფად მოხვდება ძალაუფლების პოზიციაში, მას გაუჩნდება სიამაყის ცდუნება. სიამაყე იგივე ცოდვაა, რამაც გამოიწვია ეშმაკის დაცემა. დაწინაურება თანდათან უნდა მოხდეს, გამოცდილებასთან ერთად.

► რა ზიანი დადგება, თუ ადამიანი სწრაფად მოხვდება მაღალ პოზიციაზე და კარგად ვერ გაუმკლავდება?

(13) კარგი რეპუტაციის მქონე

სანამ ადამიანი დაინიშნება პასტორად, მას კარგი მოწმობა უნდა ჰქონდეს გარეშეთაგან. მათ უნდა იცოდნენ, რომ ის არის პატიოსანი და ერთგული ყველაფერში, რასაც აკეთებს. თუ მას ცუდი სახელი ჰქონდა მოქცევამდე, მას დრო სჭირდება უკეთესი რეპუტაციის დასამკვიდრებლად, სანამ პასტორი გახდება.

აფრიკაში პასტორი ქადაგებდა საკვირაო დილის ქადაგებას, შემდეგ ჩაჯდა ავტობუსში, რომ სახლში წასულიყო. მგზავრობის საფასურის გადახდის შემდეგ მან შეამჩნია, რომ კონდუქტორმა ზედმეტი ხურდა დაუბრუნა. რადგან ის წესიერი ადამიანი იყო, მან ზედმეტი ხურდა დაუბრუნა კონდუქტორს შემდეგი სიტყვებით: ”უკაცრავად, ბატონო, თქვენ შემთხვევით ზედმეტი ხურდა დამიბრუნეთ.” კონდუქტორმა უპასუხა: ”არა, ეს შემთხვევით არ გამიკეთებია. ამ დილით თქვენი ეკლესიის გარეთ ვიდექი, მოვისმინე თქვენი სიტყვა პატიოსნების შესახებ და გადავწყვიტე გამეგო, თუ ცხოვრობთ მასში!" ბიბლიაში ნათქვამია, რომ კარგი სახელი, ანუ რეპუტაცია, ყველაზე დიდი სიმდიდრეა (იგავები 22: 1). ამიტომ, ყველაზე ღრმა სიღარიბე, რომელიც შეიძლება განიცადოთ, არის საეჭვო რეპუტაციის სიღარიბე. რა მოსდის თავში სხვებს, როდესაც თქვენი სახელი ახსენდებათ?

► სტუდენტმა ჯგუფს უნდა წაუკითხოს ტიტეს 1: 5-11.

პასტორის თვისებების უმეტესობა, რომელიც ჩამოთვლილია ტიტეს მიმართ წერილში, ასევე გვხვდება I ტიმოთეს წერილში.

► პასტორის რომელი დამატებითი თვისებებია აღწერილი ტიტეს წერილის ამ მონაკვეთში?

ეს მონაკვეთი ხაზს უსვამს პასტორის უნარას, უპასუხოს ცრუ სწავლებას. პასტორი კარგად უნდა იყოს განსწავლული ჭეშმარიტ დოქტრინაში და შეეძლოს მისი დამაჯერებლად განმარტება. მიზანი არის - ცრუ მოძღვრებაში მყოფების მოქცევა, მაგრამ რაც მთავარია, ეკლესიაში ოჯახების დაცვა შეცდომაში შეყვანისგან. პასტორი, რომელსაც არ ჰქონდა განათლების მიღების საშუალება, უნდა ყველაფერი გააკეთოს, რათა მუდმივად შეივსოს თავისი ცოდნა სწავლის მეშვეობით.

დიაკვნების თვისებები

► სტუდენტმა ჯგუფს უნდა წაუკითხოს საქმეების 6:1-6. რა პრობლემაა აღწერილი ამ მონაკვეთში?

პირველი დიაკვნები სულთმოფენობის შემდეგ მალევე დაინიშნენ. ისინი საჭირონი გახდნენ ეკლესიის მართვის მრავალი დეტალის გამო. მოციქულებს ყურადღება უნდა დაეთმოთ

ლოცვასა და ქადაგებისთვის. შვიდი ადამიანი დაინიშნა. მოგვიანებით ზოგიერთ მათგანს უფრო დიდი მსახურება მიანდეს.

დიაკვანი ეხმარება პასტორს მსახურების დეტალებში. დიაკვანი შეიძლება იყოს მქადაგებელიც, მაგრამ აუცილებელი არაა.

► რა თვისებები ჰქონდათ პირველ დიაკვნებს?

პირველი დიაკვნების თვისებები იყო პატიოსანი სახელი და სულიწმიდით და სიბრძნით აღვსება. ისინი ეკლესიის ფულს მართავდნენ, ამიტომ საჭირო იყო პატიოსანი ხალხის სახელი ჰქონოდათ. მათ ბევრ რთულ სიტუაციასთან გამკლავება უხდებოდათ, ამიტომ სიბრძნე მნიშვნელოვანი იყო. მათ საქმიანობას სულიერი გავლენა ჰქონდა ეკლესიაზე; ამიტომ საჭირო იყო, რომ ისინი სულიწმიდით სავსენი, მისი ხელმძღვანელობის, ცხებულების და სიწმინდის ქვეშ ყოფილიყვნენ.

პავლე მოციქულმა ჩამოთვალა რამდენიმე თვისება დიაკვნებისთვის.

► სტუდენტმა ჯგუფს უნდა წაუკითხოს 1 ტიმოთეს 3:8-13.

(1) პატივცემულნი

დიაკვანი უნდა იყოს ადამიანი, რომელსაც ოჯახთან, მეგობრებთან და საზოგადოებასთან ურთიერთობებში პატივს სცემენ, სანამ ის დიაკვანი გახდება.

(2) გულწრფელნი

დიაკვანი უნდა იყოს პიროვნება, რომელიც სანდოა მის ნათქვამში. ის მოისმენს ეკლესიაში ხალხის კრიტიკას და მოისმენს მრავალ მოსაზრებას ეკლესიაში არსებული პრობლემების შესახებ. ის პატიოსანი უნდა იყოს თავის ნათქვამში.

(3) არა ლოთი

დიაკვანი არ უნდა იყოს ალკოჰოლიკი. მისი ქცევა უნდა იყოს პატივსაცემი და თანმიმდევრული.

(4) არა ანგარნი

დიაკვანს ევალება ეკლესიის ფულის განკარგვა. ის ასევე პასუხისმგებელია ეკლესიის წევრების საჭიროებებზე ზრუნვაზე. ის არ უნდა იყოს ადამიანი, რომელიც ცდილობს სარგებელი მიიღოს თავისი მსახურებიდან.

(5) სწორი სწავლების კეთილსინდისიერად დამცველნი.

როდესაც ადამიანი ცოდვაში ვარდება, მას როგორც წესი არასწორი სწავლების სწამს. თუ ადამიანი სულიერ გამარჯვებაში ცხოვრობს, ის უფრო მეტად დაიცვას ჭეშმარიტ სწავლებას.

(6) გამოცდილნი

სანამ ადამიანს დიაკვნის თანამდებობა მიანიჭებენ, მას უნდა ჰქონდეს შესაძლებლობა, დაეხმაროს მსახურებას და აჩვენოს, რომ ის ბრძენი და ნდობის ღირსია. ბრძენი ლიდერები მათ მანამდე მისცემენ საშუალებას ხალხს დაეხმარონ, სანამ პასუხისმგებლობას დააკისრებენ.

► რა მაგალითებია იმისა, თუ როგორ შეუძლია ადამიანს დაეხმაროს ეკლესიას მსახურებაში, სანამ ძალაუფლებას მიიღებს?

(7) ერთგულნი ცოლებთან ერთად

დიაკვნის მსახურებას ზიანი მიადგება, თუ მისი ცოლი ჭორაობს და არ არის ქრისტიანობის კარგი მაგალითი.

(8) თავისი სახლის კარგი მმართველნი

პასტორის მსგავსად, დიაკვანსაც უნდა შეეძლოს საკუთარი სახლის კარგად მართვა.

პასტორის თვისებები, რომელიც კარგად ხელმძღვანელობს

► კლასმა უნდა განიხილოს თითოეული პუნქტის მნიშვნელობა, დაწყებული კითხვით: "რატომ არის ეს თვისება მნიშვნელოვანი?"

1. მისი ერთგულება არ უნდა ნაწილდებოდეს სხვა ორგანიზაციებზეც.
2. ის მზადაა შექმნას მსახურთა გუნდი და გამოიყენოს მათი შესაძლებლობები და უნარები.
3. ის უძღვება ეკლესიას, რომ გაზიარებულ იქნას სულიერ ოჯახად ცხოვრება და იზრუნოს ყველა საჭიროებაზე.
4. ის თავის ეკლესიას ემსახურება ღმერთისა და ხალხის სიყვარულით და არა პირადი სარგებლისათვის.
5. სულიერი პრიორიტეტები, როგორიცაა თაყვანისცემა, მახარებლობა და სულიერი ზრდა, მისი მსახურების ყურადღების ცენტრშია.
6. ის სარგებლობს თავისი ხალხის ნდობითა და რწმენით.

7. მას სურს ააშენოს ეკლესია, როგორც მუდმივი დაწესებულება, რომელიც მას არ ეკუთვნის.
8. მას ეკლესია სიმწიფისკენ მიჰყავს სწავლებით მეათედისა და მოზიარეობის შესახებ, რომელიც აკმაყოფილებს საჭიროებებს.
9. ის ყველაფერში სრულიად გულწრფელია, მათ შორის, ფულის გამოყენებაში.
10. ის აჩვენებს ფულისა და პერსონალის კარგად მართვის უნარს.

პროექტის კარგი ლიდერის თვისებები

ადამიანი, რომელიც არჩეულია საეკლესიო საქმიანობის ხელმძღვანელად, უნდა ფლობდეს ამ თვისებებს. ეკლესიის ლიდერები მუდმივად უნდა მუშაობდნენ ამ თვისებების განვითარებაზე იმ წევრებში, რომელთაც შეუძლიათ დაეხმარონ ეკლესიას პასუხისმგებლობებში და დაემატონ ლიდერულ გუნდს.

► კლასმა უნდა განიხილოს თითოეული პუნქტის მნიშვნელობა, დაწყებული კითხვით: ”რატომ არის ეს თვისება მნიშვნელოვანი?”

1. იგი ერთგულია ადგილობრივი ეკლესიის - დასწრებაში, მეათედსა და მონაწილეობაში - და აქვს ქრისტიანული მოწმობა, რომელსაც პატივს სცემენ.
2. ის უკვე დებს ძალასა და ენერგიას ადგილობრივ ეკლესიაში.
3. მას აქვს ქრისტიანობის თვისებები: სრული პატიოსნების და მაღალი ეთიკის გრძნობა.
4. ის უკვე იჩენს ინიციატივას და მოტივაციას, გააკეთოს ყველაფერი, რაც შეუძლია.
5. ის პირადად არის დისციპლინირებული, თვითმოტივირებული და მუდმივად დახვეწის პროცესში.
6. ის ავლენს სხვების ორგანიზების და ხელმძღვანელობის უნარს და არა მხოლოდ სხვისი მითითებით მუშაობის შესაძლებლობას.
7. მას აქვს პროექტში მისი ფუნქციის და ფუნქციის შესრულებთვის საჭირო კომპეტენცია.

მიეცით ზოგიერთ სტუდენტს საშუალება, გაგიზიარონ, თუ როგორ შეუძლიათ შეცვალონ თავიანთი მიზნები და მოქმედებები ამ გაკვეთილის შედეგად.

ხუთი შემაჯამებელი დებულება

1. ღმერთმა დაადგინა, რომ ეკლესია მოქმედებს სულიერი ხელმძღვანელობის ქვეშ, ლიდერების მეშვეობით.
2. ეკლესიის პასუხისმგებლობის შესასრულებლად საჭიროებს მრავალი ლიდერის ფუნქციებს.
3. ლიდერის თვისებების უმეტესობა დაკავშირებულია კარგ ბუნებასა და ხასიათთან.
4. პასტორი ან სხვა მსახურების ლიდერი მუდმივად უნდა ავითარებდეს თავისში კარგ თვისებებს.
5. მსახურების ლიდერს სჭირდება საიმედოობა, მოტივაცია და ნდობა.

გაკვეთილი 2-ის დავალებები

1. დაწერეთ ამ გაკვეთილში ნასწავლი კონცეფციის შემაჯამებელი აბზაცი, რომელსაც თქვენი ცხოვრების შეცვლა შეუძლია. ახსენით, რატომ არის ის მნიშვნელოვანი. რა სარგებელი მოაქვს ამის ცოდნას? რა ზიანი შეიძლება მოჰყვეს ამის არცოდნას?
2. განმარტეთ, როგორ გამოიყენებთ ამ გაკვეთილის პრინციპებს თქვენს ცხოვრებაში როგორ ცვლის ეს გაკვეთილი თქვენს მიზნებს? როგორ აპირებთ თქვენი მოქმედებების შეცვლას?
3. დაიმახსოვრე გაკვეთილი 2-ის ხუთი შემაჯამებელი დებულება. მომდევნო გაკვეთილის დასაწყისში მზად იყავი, რომ ისინი მეხსიერებით დაწერო.
4. შემდეგი გაკვეთილის დაწყებამდე წაიკითხეთ 1 მეფეთა (სამუელი) 2:12-36. დაწერეთ რამდენიმე დაკვირვება ელის ლიდერობის შესახებ.

გაკვეთილი 3
ლიდერობის მნიშვნელობა

შესავალი

ჯონ მაქსველი ესაუბრა ბიზნესმენს, რომლის კომპანიაც ყიდულობდა წარუმატებელ სასტუმროებს, რათა მოახდინა მათი რეორგანიზაცია და მათ მოგებაზე მუშაობა დაეწყოთ. მაქსველმა ჰკითხა, თუ იყო რაიმე ერთი მოქმედება, რომელსაც კომპანია ყოველთვის მიმართავდა, როდესაც ისინი განადგურების პირას მყოფ სასტუმროს ყიდულობდნენ. ბიზნესმენმა თქვა: ”მენეჯერს ყოველთვის ვანთავისუფლებთ თანამდებობიდან. ჩვენ არ ველოდებით იმის გასარკვევად, არის თუ არა ის კარგი მენეჯერი. ჩვენ უკვე ვიცით, რომ ის არ არის კარგი მენეჯერი, რადგან სასტუმრო ვერ ფუნქციონირებს.”

ხელმძღვანელობა განაპირობებს ჯგუფის წარმატებას.

თუ პროფესიონალური სპორტული გუნდი სრულიად წარუმეტებელია, მეპატრონე არ ეძებს მხოლოდ ახალ მოთამაშეს; ამ დროს ახალ მწვრთნელს ეძებენ. ორგანიზაციას ვერ მიაღწევს წარმატებას, თუ მას ცუდი ლიდერი მართავს.

ნამდვილი ლიდერი არ ეძებს საბაბს და თავს არ იმართლებს თავის ორგანიზაციის წარუმატებლობის გამო. თუ ის წარუმეტებელია, ეს ლიდერის ჩავარდნაზე მეტყველებს.

► რატომ არის ლიდერობა მნიშვნელოვანი?

ყელი იყო ისრაელის მღვდელმთავარი. რადგან მეფე არ ყავდათ, ტომები არ იყვნენ ცენტრალური მთავრობის ქვეშ გაერთიანებულნი. მღვდელმთავარი პოტენციურად ყველაზე გავლენიანი ლიდერი იყო ხალხში.

სამწუხაროდ, ყელი სუსტი ლიდერი იყო. მას ჰქონდა კარგი პიროვნული თვისებები, მაგრამ ვერ შეძლო საკუთარი ვაჟების სწორად დამოძღვრაც კი. მისი ვაჟები სექსუალურად უზნეონი, ღვთისმსახურების ფორმებში უყურადღებონი და და მომხვეჭელნი იყვნენ. მათ გამო ბევრმა შეიძულა ტაძარში მსახურება (1 მეფეთა 2:12-17, 22, 29).

ყელის უნდა ჩამოეცილებინა თავისი ვაჟები მათი საეკლესიო თანამდებობებიდან, მაგრამ მისთვის მათი სურვილები უფრო მნიშვნელოვანი იყო, ვიდრე თავისი პასუხისმგებლობა, რომელზეც ის იყო დადგენილი.

ყელი უნდა გაძღოლოდა ერს სულიერ თაყვანისმცემლობასა და წმინდა ცხოვრებაში; მაგრამ მისი გავლენა შვილებზე შეჩერდა, არა თუ მისი ვაჟების მეშვეობით ერზე გავრცელებულიყო.

მიზეზები, რის გამოც ხალხი არ აკეთებს იმას, რაც უნდა აკეთოს

(1) მათ არ იციან რა აკეთონ.

ეს ინფორმაციის ნაკლებობაა. ლიდერმა უნდა მიაწოდოს ინფორმაცია. თუ მას არ აქვს საჭირო ცოდნა სრულად, უნდა მოძებნოს ვინმე, ვინც მას დაეხმარება.

(2) მათ არ იციან როგორ აკეთონ ეს.

ეს არის განსწავლის ნაკლებობა. ლიდერს შეიძლება არ ჰქონდეს ორგანიზაციაში საჭირო სრული ცოდნა, მაგრამ მან უნდა უზრუნველყოს სწავლება.

(3) მათ არ იციან რატომ უნდა გააკეთონ ეს.

ეს არის მოტივაციის ნაკლებობა. ზოგჯერ ორგანიზაციაში მყოფ ადამიანებს არ ესმით ორგანიზაციის მიზნები. ან შესაძლოა ესმით, მაგრამ არ აინტერესებთ. ლიდერი უნდა დაეხმაროს ხალხს, რომ მიზნები გაზიარონ.

(4) არსებობს პრობლემები, რომლებიც ხელს უშლით ამის კეთებაში.

ეს არის აღჭურვისა და ორგანიზებულობის ნაკლებობა. ლიდერი უნდა დაეხმაროს ხალხს პრობლემების გადაჭრაში, რომელიც მათ წარმატების მიღწევაში უშლის ხელს.

ამ ჩამონათვალში მოცემულია ოთხი საერთო მიზეზი, რატომ არ აკეთებენ ადამიანები ორგანიზაციაში იმას, რაც უნდა აკეთონ. ჩვენ ვხედავთ, რომ ეს ოთხივე მიზეზი ლიდერის წარუმატებლობას ააშკარავებს.

როდესაც ლიდერი ჩივის, რომ მისი ხალხი არ აკეთებს იმას, რასაც უნდა აკეთებდეს, ის აცხადებს, რომ ვერ ახერხებს ლიდერობას.

მაგალითად, პასტორმა, რომელიც ჩივის, რომ მისი ეკლესია არ მახარობლობს, უნდა გაიაზროს შემდეგი კითხვები:

- ავუხსენი, რომ მათ უნდა იმახარობლონ?
- ვასწავლე მათ როგორ უნდა ჩაატარონ ევანგელიზაცია (იდეალურ შემთხვევაში - პირადი მაგალითით)?
- მოვახდინე მათი მოტივირება?
- დავეხმარე მათ პრობლემების გამკლავებაში, რაც ხელს უშლის ამის კეთებაში?

თუ ორ ჯარს ერთნაირი რაოდენობის მებრძოლები ყავს და ერთნაირი აღჭურვილობა და ტექნიკა აქვს, რომელი გაიმარჯვებს? იგებს ჯარი, რომელსაც საუკეთესო გენერალი ყავს.

ორ სპორტულ გუნდს ჰყავს თანაბრად ნიჭიერი მოთამაშეები. რომელი გუნდი გაიმარჯვებს? გაიმარჯვებს გუნდი საუკეთესო მწვრთნელით.

მოტივაციის გამოწვევა

► არსებობს ძველი ანდაზა, რომელიც ამბობს: ”კალამი ხმალზე ძლიერია”. თქვენი აზრით რას ნიშნავს ეს ?

დაწერილს, უფრო დიდი გავლენა აქვს, ვიდრე იარაღს. ეს ნიშნავს, რომ არის ძალა იდეაში, ადარწმუნებაში და კომუნიკაციაში. "კალამი" გულისხმობს წერილობით კომუნიკაციას, მაგრამ ნებისმიერი სახის დამაჯერებელი კომუნიკაცია უფრო ძლიერია, ვიდრე ხალხის იძულება მათი ნების საწინააღმდეგოდ.

თუ ცდილობთ აიძულოთ ხალხი, ძნელია თქვენი გავლენის გავრცელება იქ, სადაც პირადად არ იმყოფებით. ხალხი, რომელსაც აიძულებენ, არ აკეთებენ თავის მაქსიმუმს. ისინი თავიანთ ენერგიას და იდეებს არ უძღვნიან საქმეს. უფრო მეტის მიღწევა შეგიძლიათ ადამიანების მოტივირებით, ვიდრე იძულებით. იდეა - კონცეფცია - შეიძლება გავრცელდეს და გავლენა იქონიოს მილიონობით ადამიანზე.

სიტყვების ძალის მაგალითია მეორე მსოფლიო ომი. მეორე მსოფლიო ომი იყო სიტყვების და იდეების ომი. ზოგჯერ ადამიანები ფიქრობენ, რომ სიტყვებს ზიანი არ მოაქვს, მაგრამ ეს იყო სიტყვების ომი, რომელმაც მილიონობით ადამიანი იმსხვერპლა.

რატომ იყო ეს სიტყვების ომი? იყო ადამიანი, სახელად ადოლფ ჰიტლერი. ის ძლიერი მოსაუბრე იყო. მან გააცნო თავისი ხედვა გერმანიის შესახებ და გერმანელებმა ის თავიანთ ლიდერად აქცია. მან დაარწმუნა ისინი, რომ ისინი იყვნენ ის რჩეული რასა, რომელიც უნდა მართავდეს მსოფლიოს. ეკლესიებმა დაიწყეს მასზე საუბარი, როგორც მესია და თქვეს, რომ მისი ქვეყანა იყო ღვთის სამეფო. გერმანიამ შექმნა არმია მისი მიზნების მისაღწევად, მაგრამ მან ისინი დიდებამდე არ მიიყვანა, არამედ აიძულა ისინი ჩაედინა ისტორიაში ყველაზე უარესი სისასტიკე. მან ეს გააკეთა თავისი სიტყვის ძალით.

სანამ ჰიტლერი ძალაუფლებას ზრდიდა, ინგლისში ზოგი ფიქრობდა, რომ მათ საშიშროება არ შეექმნებოდა. როდესაც ქვეყნის ახალი პრემიერ-მინისტრის არჩევის დრო მოვიდა, ზოგიერთი კანდიდატი ხალხს ჰპირდებოდა, რომ მათ მშვიდობა ექნებოდათ. მაგრამ ინგლისის მოსახლეობამ გააცნობიერა, რომ ადვილი გამოსავალი არ იქნებოდა. ერთი კანდიდატი იყო უინსტონ ჩერჩილი. როდესაც მან სიტყვით გამოსვლისას ხალხს უთხრა, რას

მოუტანს მათ მისი ხელმძღვანელობა, მან თქვა: "მე გთავაზობთ სისხლს, ოფლს და ცრემლებს". ის აირჩიეს, რადგან მან პრობლემებს თვალი გაუსწორა.

ჩერჩილი ყველასთვის პოპულარული არ იყო. ერთმა ქალმა, რომელიც მისი პოლიტიკური მტერი გახდა, ერთხელ უთხრა მას: "მე რომ შენი ცოლი ვიყო, შენს ყავაში შხამს გავურევდი". ჩერჩილმა უთხრა: ”ჩემი ცოლი რომ იყო, თვითონ დავლევდი შხამს."

ჩერჩილის გამოსვლებმა ინგლისი გააერთიანა გერმანიის წინააღმდეგ. ერთ სიტყვაში მან თქვა: "ჩვენ ვიბრძოლებთ ზღვაზე და ჰაერში. ჩვენ ვიბრძოლებთ პლაჟებზე, თუ ისინი ჩვენს ნაპირებზე გადმოსხამენ ძალებს. ჩვენ მათ შევებრძოლებით ყველა ქალაქის ყველა ქუჩაზე. ჩვენ არასდროს დავიხევთ უკან. არასოდეს დავნებდებით."

ჰიტლერისა და ჩერჩილის გამოსვლების ეფექტის მაგალითზე, ჩვენ ვხედავთ სიტყვების ძალას. რაღაც კუთხით, ყოველი ომი - სიტყვების ომია.

► განმარტეთ გამოთქმა, რომ ყოველი ომი - სიტყვების ომია. რას გვეუბნება ეს ხელმძღვანელობის შესახებ?

ზოგჯერ ხელმძღვანელი ფიქრობს, რომ დახმარების მისაღებად ერთადერთი გზა, არის ამისათვის ფულის გადახდა. ის ფიქრობს, რომ მისი ხალხი მეტს გააკეთებს, თუ უფრო მეტს გადაუხდის. ეს, როგორც წესი, არ არის სიმართლე. ადამიანები ორგანიზაციას ეხმარებიან, რადგან სჯერათ მისი. ისინი ბევრს მუშაობენ, რადგან მიზნებს იზიარებენ.

> “შეუძლებელია ღირებული სამუშაო გქონდეთ, თუ ყველა კარგად გააზრებული და საერთო მიზნის მისაღწევად არ მუშაობს. მაგრამ არც ეს არის საკმარისი. მნიშვნელოვანია როგორ მიაღწევთ მიზანს. თქვენ უნდა იხელმძღვანელოთ ღირებულებებით. თქვენ უნდა იამაყოთ როგორც მიზნით, ასევე მისი მიღწევის გზებით.”[3]

► რას ნიშნავსუნდა იამაყოთ როგორც მიზნით, ასევე მისი მიღწევის გზებით?

ბიზნესმენი ვერ ააშენებს დიდ კომპანიას მხოლოდ საკუთარი თანამშრომლებისთვის ანაზღაურების გადახდით. მან უნდა წარმართოს ისინი მიზნებითა და ღირებულებებით. თუ მხოლოდ ფულს აქვს მნიშვნელობა, ხალხი არ მუშაობს ბიზნესის მიზნებისთვის. მათ არ აინტერესებთ ხარისხი და არ ამაყობენ თავიანთი მუშაობით.

[3] Ken Blanchard and Sheldon Bowles, *Gung Ho: Turn on the People in Any Organization* (New York: William Morrow, 1997), 38.

ყველაზე მნიშვნელოვანი რამეები ფულისთვის არ კეთდება. გაიხსენეთ ის, რასაც ადამიანები აკეთებენ თავიანთი ოჯახისთვის და ბავშვებისთვის. ისინი საქმეს აკეთებენ არა ფულის, არამედ უფრო მნიშვნელოვანი ღირებულებების გამო. ხალხი მოტივირებულია მათი ღირებულებებით.

მსახურებაში ხელმძღვანელობის უნარი კიდევ უფრო მნიშვნელოვანია და აშკარაა, ვიდრე ბიზნესის სამყაროში, რადგან ეკლესიის მუშაკები ძირითადად მოხალისეები არიან. ლიდერი ვერ სთავაზობს წახალისებას ანაზღაურებადი სამუშაოს სახით, მათი უმეტესობისთვის. ადამიანები, რომლებიც ეკლესიას ეხმარებიან, ამას იმიტომ აკეთებენ, რომ ეკლესიის სჯერათ. თუ ეკლესია ადგილობრივად არ არის მხარდაჭერილი ფულითა და ენერგიით, ლიდერმა მარცხი განიცადა .

> "დაკავებულობა და საქმიანი იმიჯი ყოველთვის არ ნიშნავს რეალურ მუშაობას. ნებისმიერი მუშაობის მიზანი არის წარმოება ან მიღწევები და ამ მიზნებიდან ნებისმიერის მისაღწევად, უნდა არსებობდეს წინასწარი გააზრება, სისტემა, დაგეგმვა, დაზვერვა და გულახდილი მიზანი, ისევე როგორც ოფლისღვრა "
>
> (თომას ედისონი).

► ვინ არიან ის ხალხი, ვინც თქვენს ეკლესიაში შრომობენ და მას ეხმარებიან? რატომ აკეთებენ ამას?

ლიდერის შრომის შეჯამება ამგვარად ხდება:

> აცნობეთ ხალხს, თუ რატომ ღირს მუშაობა. გადაწყვიტეთ საით მიდიხართ. დარწმუნდით, რომ გუნდი იზიარებს მიზანს. დაეხმარეთ ღირებულებების დადგენაში. მოიპოვეთ რესურსები ადგილზე. თვალყური ადევნეთ წესების შემქმნელებს. დარწმუნდით, რომ გაქვთ თქვენთვის საჭირო მხარდაჭერა, როგორც ორგანიზაციის შიგნით, ისე გარედან. თვალი ადევნეთ მომავალს პრობლემების თავიდან ასაცილებლად და მზად იყავით მიმართულების შეცვლისთვის.[4]

ლიდერობა და სხვა უნარები

თუ ადამიანს აქვს რაიმე სახის სამუშაოს შესრულების უნარი, მაგრამ არ აქვს ლიდერის უნარ-ჩვევები, ის ან მარტო იმუშავებს, ან ვინმეს მითითებით. მაგრამ ადამიანი, რომელიც ფლობს ხელმძღვანელობისთვის საჭირო მაღალი დონის უნარ-ჩვევებს, შეძლებს სხვების წინამძღოლობასა და მეტის მიღწევას.

[4] Ken Blanchard and Sheldon Bowles, *Gung Ho: Turn on the People in Any Organization* (New York: William Morrow, 1997), 79.

პავლე მოციქულმა ეკლესიების ქსელი დანერგა დიდ ქალაქებში. მან დანიშნა ხელმძღვანელები ყველგან, რადგან იცოდა, რომ მრავალი წინამძღოლი იყო საჭირო, რათა ეკლესია ყველგან გაზრდილიყო.

პავლემ საგანგებოდ გაწვრთნა ზოგიერთი მამაკაცი, მათი თან წაყვანით მისიონერულ მოგზაურობებში. (საქმეების 16:3, 19:22). პავლე ყურადღებას უმახვილებს ტიმოთეს ლიდერების მუდმივი განვითარების აუცილებლობაზე. მან ტიმოთეს უთხრა, მოეძებნა ერთგული ადამიანები, რომლებიც შეძლებდნენ სხვების განსწავლას (2 ტიმოთეს 2:2).

მაგალითად, ავტომექანიკოსს, რომელსაც ხელმძღვანელობის უნარი აქვს, შეიძლება ჰქონდეს ბიზნესი სხვა მექანიკოსებთან, რომლებიც მასზე იმუშავებენ. თუ ის ლიდერი არ არის, ის მარტო, ან სხვაზე იმუშავებს.

ალექსს შეუძლია ყველა სახის სამშენებლო-სარემონტო სამუშაოების შესრულება. ის შესანიშნავად ასრულებს საქმეს და კეთილსინდისიერია. მისი საქმიანობის მომხმარებლები სხვებსაც უწევენ რეკომენდაციას და მას მუდმივად უფრო და უფრო მეტი სამუშაო ელოდება. ალექსს არ ჰყავს დაქირავებული თანამშრომლები, რადგან მან თვითონ იცის ყველაფრის კეთება და არ სურს გამოიყენოს ადამიანი, ვინც შეიძლება ისეთივე ხარისხით არ გააკეთოს საქმე. იმის გამო, რომ ალექსი არ არის ლიდერი, მისი ბიზნესი არასოდეს გახდება იმ საქმეზე დიდი, რომლის გაკეთებაც მას მარტოს შეუძლია.

ლიდერობის უნარი ღირებულებას მატებს ადამიანის სხვა უნარებს. ადამიანს, რომელსაც აქვს მაღალი კომპეტენცია ნებისმიერ სფეროში, შეუძლია გაზარდოს მისი მნიშვნელობა ლიდერობის უნარის გაზრდით.

ლიდერის საიმედოობა

საიმედო ლიდერი ხალხს უზრუნველჰყოფს იმით, რაც მათ წარმატების მისაღწევად სჭირდებათ. ლიდერი ქმნის გარემოს მათი წარმატებისთვის. მათ უნდა იცოდნენ, რომ ის შეასრულებს თავის წილ მოვალეობებს, რათა მათ შეასრულონ თავიანთი.

თუ ლიდერი არ არის სანდო, ხალხი ვერ მიაღწევს ორგანიზაციის მიზნებს; ასე რომ, ისინი პასუხობენ მიზნების უგულებელყოფით. ლიდერი, რომელიც არ არის სანდო, ხშირად უხსნის ხალხს, თუ რატომ არ გააკეთა ის, რასაც მისგან ელოდნენ.

ლიდერი არ უნდა იყოს მოუმზადებელი იმ პრობლემებისთვის, რაც მოსალოდნელია. მას გათვლილი უნდა ჰქონდეს შეფერხებები და დაბრკოლებები და მზად იყოს მათთვის. ლიდერმა იცის, რომ ყველაფერი ყოველთვის იცვლება. ის აცნობიერებს, რომ ცვლილებებმა შეიძლება ახალი პრობლემები მოიტანოს, ამიტომ ემზადება. სხვა ადამიანებმა შეიძლება მიიღონ სიტუაცია ისე, როგორც ის განვითარდება და დროზე ადრე არ ინერვიულონ, მაგრამ

ლიდერს არ შეუძლია ამის გაკეთება, რადგან ის არის პასუხისმგებელი. ის უნდა იყოს მზად წინამძღოლობა გაუწიოს სხვებს.

ალანი იყო სამშენებლო ბრიგადის ხელმძღვანელი. მისმა მმართველმა უთხრა, რომ დღის ბოლომდე უნდა აეშენებინათ გარკვეული კედლები, ასე რომ ალანმაც განუცხადა ეს თავის ბრიგადას. თუმცა, მასალები არ მიეწოდათ, რადგან მმართველს მათი გაგზავნა დაავიწყდა. ალანმა ეკიპაჟს განუმარტა, რომ მიზნის მიღწევა შეუძლებელი იყო. მას შემდეგ, რაც ეს რამდენჯერმე განმეორდა, ალანს გაუჭირდა ბრიგადისთვის მოეთხოვა, რომ მათ სწრაფად უნდა შეესრულებინათ დავალება.

ჯოანი სკოლის მასწავლებელი იყო. ერთ დღეს, როდესაც სკოლაში მივიდა, დირექტორმა უთხრა, რომ იმ დღეს, მის საკლასო ოთახს სხვა ჯგუფი გამოიყენებდა. ის მზად არ იყო სხვა ადგილას სწავლებისთვის და დროც არ ჰქონდა, რომ საჭირო ნივთები გაეტანა თავისი კლასიდან.

ლიდერობა მსახურებაში

ბიბლია გვეუბნება, რომ ღმერთმა მოუწოდა მოციქულებად, წინასწარმეტყველებად, მახარებელებად, პასტორებად და მასწავლებლებად (ეფესელთა 4:11-12). ღმერთი ასევე იძლევა საჭირო უნარებს.

ღვთის მოწოდება ადამიანს აძლევს ლიდერობის შესაძლებლობას, მაგრამ არ იძლევა წარმატების გარანტიას. თუ ადამიანის ქცევა ამცირებს მის გავლენას, ნაცვლად იმისა, რომ გაზარდოს ის, ის წარმატებას ვერ მიაღწევს.

იხილეთ მსახურების ფუნქციები, რომლებიც ჩამოთვლილია ეფესელთა 4:11-ში. როგორ უნდა მიეღწია წარმატებისთვის მახარებელს, თუ ხალხი ჩათვლიდა, რომ მისთვის არ უნდა დაეჯერებინათ? როგორ შეძლებდა მასწავლებელი წარმატების მიღწევას, თუ ხალხი დაინახავდა, რომ ის მცდარ რაღაცეებს ასწავლიდა? როგორ შეეძლო პასტორს წარმატების მიღწევა, თუ ხალხი გააცნობიერებდა, რომ მას მხოლოდ საკუთარი სარგებლის მიღება სურდა მათგან?

გავლენის გარეშე ადამიანს არ შეუძლია წარმატების მიღწევა მსახურებაში. მსახურების ეს ფუნქციები ხელმძღვანელობის ფუნქციებია, რადგან ისინი გავლენაზეა დამოკიდებული.

რამდენიმე არასწორი ვარაუდი ლიდერობის შესახებ

თითოეული პუნქტის წაკითხვის შემდეგ, განმარტების მიცემამდე, დასვით კითხვა: „რა არის ცუდი ამ იდეაში?”

(1) ლიდერი არის ის, ვისაც სხვები ემსახურებიან.

ლიდერი არის ადამიანი, რომელიც პოულობს ჯგუფის მოთხოვნილებების დაკმაყოფილების გზას. ამიტომაც ღებულობენ მას თავიანთ ლიდერად. იესო ამბობს, რომ ლიდერი არის ის, ვინც ემსახურება. მან თქვა, რომ ყველაზე დიდი ისაა, ვინც ყველას მსახურია. ლიდერი საკუთარ ინტერესებს მსხვერპლად იღებს სხვებისთვის.

(2) მსახურების ლიდერი უფრო სულიერი და ღვთისმოსავია, ვიდრე მისი მიმდევრები.

ფაქტია, რომ ბევრ ეკლესიას ჰყავს წევრები, რომლებიც უფრო ღვთისმოსავი არიან, ვიდრე პასტორი. ლიდერობის უნარი არ ამტკიცებს სულიერებას.

(3) მსახურების ლიდერობაში დაწინაურება დამოკიდებულია პირად ძალისხმევაზე.

ადამიანური მცდელობები დაწინაურების მოსაპოვებლად, როგორც წესი, არ მუშაობს. ჩვენ ყველაფერი უნდა გავაკეთოთ ჩვენი პასუხისმგებლობის ფარგლებში და უნდა ვიცოდეთ რას აკეთებს ღმერთი, რომ სწორ ადგილას დაგვაყენოს. ლიდერის პოზიციის მოპოვების მცდელობისას, არასოდეს გააკეთოთ ისეთი რამ, რაც პატივს არ მიაგებს ღმერთს. თუ ღმერთისთვის პატივის მიგების გზით ვერ მოხვდებით ამ პოზიციაზე, თქვენი ადგილი იქ არ არის.

ხშირად, ღვთის მიერ არჩეული ლიდერები არიან ადამიანები, რომლებიც არ ეძებდნენ თანამდებობებს. იოანე ოქროპირი არჩეულ იქნა კონსტანტინოპოლის მთავარეპისკოპოსად 397 წელს. თავიდან მან უარი თქვა ამ თანამდებობაზე, რადგან მიაჩნდა, რომ ის არ იყო მზად ამისთვის. მოგვიანებით მან დაწერა მსახურებრივი თანამდებების მიმართ სწორი დამოკიდებულების შესახებ. მისი თქმით, თუ ადამიანი უარს ამბობს ხარების ჯოგის მწყემსვაზე, ეს გასაკვირი არ იქნება, რადგან ეს დაბალი პოზიციაა. ხოლო, თუ ადამიანი უარს ამბობს გამეფებაზე, ის ალბათ ფიქრობს, რომ თანამდებობა მისთვის ძალიან მაღალია. თუ ადამიანი უარს ამბობს მსახურებრივ თანამდებობაზე, ეს შეიძლება იყოს ნებისმიერი მიზეზის გამო, იმის მიხედვით, რას ფიქრობს ის, რომ ეს მსახურება მაღალი თანამდებობაა მისთვის, თუ პირიქით, დაბალი.[5]

მიეცით საშუალება რამდენიმე სტუდენტს, გაგიზიარონ, თუ როგორ აპირებენ ამ გაკვეთილის შედეგად, მიზნების ან მოქმედების შეცვლას.

[5] John Chrysostom, *On the Priesthood, Book III* (ოქროპირი, მღვდლობის შესახებ, წიგნი III)

ხუთი შემაჯამებელი დებულება

1. თუ ორგანიზაცია წარუმატებელია, ლიდერიც წარუმატებელია.
2. განსწავლა და მოტივირება ლიდერების ამოცანაა.
3. ხალხს სურს იამაყოს მიზნებით და მათი მიღწევის გზებით.
4. ლიდერობის უნარი ამაღლებს ადამიანის სხვა შესაძლებლობების ღირებულებას.
5. ლიდერის საიმედოობა განსაზღვრავს ორგანიზაციის საიმედოობას.

გაკვეთილი 3-ის დავალებები

1. დაწერეთ ამ გაკვეთილში ნასწავლი კონცეფციის შემაჯამებელი აბზაცი, რომელსაც თქვენი ცხოვრების შეცვლა შეუძლია. ახსენით, რატომ არის ის მნიშვნელოვანი. რა სარგებელი მოაქვს ამის ცოდნას? რა ზიანი შეიძლება მოჰყვეს ამის არცოდნას?

2. განმარტეთ, როგორ გამოიყენებთ ამ გაკვეთილის პრინციპებს თქვენს ცხოვრებაში როგორ ცვლის ეს გაკვეთილი თქვენს მიზნებს? როგორ აპირებთ თქვენი მოქმედებების შეცვლას?

3. დაიმახსოვრე გაკვეთილი 3-ის ხუთი შემაჯამებელი დებულება. მომდევნო გაკვეთილის დასაწყისში მზად იყავი, რომ ისინი მეხსიერებით დაწერო.

4. შემდეგი გაკვეთილის დაწყებამდე წაიკითხეთ 3 მეფეთა 19:19-21 და 4 მეფეთა 2:1-15 და დაწერეთ ლიდერობის ახალ, წამყვან წინასწარმეტყველზე გადასვლის შესახებ.

გაკვეთილი 4
ლიდერის ჩამოყალიბება

შესავალი

ყველა უნდა იყოს ლიდერი იმ გაგებით, რომ ის გავლენას ახდენს ზოგიერთ ადამიანზე. მაგალითად, თითოეული მშობელი უნდა იყოს თავისი შვილების წინამძღოლი. პრინციპები, რომელსაც ამ კურსში ვსწავლობთ, დაეხმარება ადამიანს ამ ბუნებრივ ხელმძღვანელ პოზიციებზე. თუმცა, ეს კურსი ძირითადად ორიენტირებულია ლიდერობის პრინციპებზე, ბუნებრივი პოზიციების მიღმა, რომლებიც ყველამ უნდა დაიკავოს.

განსწავლის საშიშროება

ადამიანს სურვილს იყოს ლიდერი, შეიძლება მრავალი მოტივი განსაზღვრავდეს. სწორი მოტივი არის - მსახურების სურვილი.

სწავლამ შეიძლება ადამიანი სხვებზე აღმატებული გახადოს ცოდნით და შესაძლებლობებით. მას შეიძლება გაუჩნდეს მცდარი განცდა, რომ თავისი ღირებულებებით აღემატება სხვა ადამიანებს. მას შეიძლება დაეუფლოს სხვებისგან განსაკუთრებული მოპყრობის მოლოდინი: არა მხოლოდ მისი პოზიციის პატივისცემის გამო, არამედ თანდაყოლილი უპირატესობის განცდის გამო.

> “ცალკეული ადამიანი, რომელიც დიდებას ეძებს, ბევრს ვერაფერს მიაღწევს.”
>
> (სემ უოლტონი).

მოციქული პავლე გვაფრთხილებს: ”ცოდნა აამპარტავნებს” (1 კორინთელები 8: 1). ის არ გულისხმობდა იმას, რომ ცოდნა ცუდია, ან ის ავტომატურად საზიანოა. კონტექსტში, ის საუბრობდა ადამიანზე, რომელმაც იცოდა გარკვეული რამ, მაგრამ მისი ცოდნის გამოყენება სიყვარულით არ იყო განპირობებული.

განსწავლამ შეიძლება უფრო ეფექტური გახადოს ადამიანი ღვთის სამეფოსთვის, მაგრამ მხოლოდ იმ შემთხვევაში, თუ მისი სურვილი თავმდაბლურად მსახურებაა.

გახდი ლიდერი

როგორ ხდება ადამიანი ლიდერი? გახსოვდეთ, ჩვენ არ ვსაუბრობთ მხოლოდ ოფიციალურ პოზიციაზე. ლიდერი არის გავლენის მქონე ადამიანი, ის, ვისაც ხალხი მისდევს.

აშკარაა, რომ ზოგი ადამიანი იბადება სხვაზე ზეგავლენის ბუნებრივი უნარით. ისინი ასხივებენ თავდაჯერებულობას, სწრაფად პოულობენ გადაწყვეტილებებს და ადამიანები მათ ინსტიქტურად მიჰყვებიან. იმის გამო, რომ ასეთი პიროვნებები არსებობენ, ზოგჯერ ფიქრობენ, რომ ზოგი ადამიანი ლიდერად არის დაბადებული, სხვები კი არა. ამასთან, ლიდერები სხვადასხვა მიზეზებით ხდებიან.

ძველი უკრაინული ლეგენდის თანახმად, ახალგაზრდა მამაკაცი მივიდა მღვდელთან და უთხრა: „მამაო, მე მესიზმრა, რომ 10 000 კაცის წინამძღოლი ვიყავი. ამიხდება ეს ოცნება? ” მღვდელმა უპასუხა: ”ახლა მხოლოდ ის 10,000 კაცი ღა გაკლია, რომელიც ოცნებობდეს, რომ შენ მათი ლიდერი იყო.”

სხვადასხვა მიზეზი, თუ რატომ ხდებიან ლიდერები

ადამიანი შეიძლება გახდეს ლიდერი ამ მიზეზთაგან ერთ-ერთის, ან მათ რომელიმე კომბინაციის გამო. თუმცა, არცერთი ეს მიზეზი არ არის საკმარისი იმისათვის, რომ ადამიანი გახდეს გრძელვადიანი, ეფექტური ლიდერი, თუ მას სხვა მიზეზების ნაკლებობა აქვს.

(1) აშკარა ბუნებრივი უნარი

ადამიანი, რომელიც დარწმუნებული ჩანს, შესაძლოა მყისიერ ლიდერად იქცეს ყველგან, სადაც ის მივა. თუმცა, თუ ის ვერ გაამართლებს თავის მიერ შექმნილ მოლოდინებს, ის ვეაღარ განაგრძობს ლიდერობას. ბუნებრივი უნარის მქონე ადამიანმაც კი უნდა დაიცვას ლიდერობის პრინციპები, რომ ეფექტურობა განავრცოს.

(2) კრიზისზე რეაგირება

ბევრი ლიდერი გამოჩნდა პრობლემის საპასუხოდ. დიდმა კრიზისმა შეიძლება გამოავლინოს ლიდერი. კრიზისზე რეაგირება მოდის მოწოდების ან პასუხისმგებლობის გრძნობიდან, რაც საპირისპიროა ისეთი ადამიანის, ვინც უბრალოდ გვერდიდან აკვირდება მოვლენებს და წუწუნებს, რადგან ფიქრობს, რომ მხოლოდ იმის მართვა შეუძლია, რასაც თვითონ ფლობს.

კრიზისი აძლევს შანსს პოტენციურ ლიდერს, მაგრამ თვისებები აუცილებელია მისთვის, რათა თავისი ლიდერობის განვითარება შეძლოს კრიზისის დასრულების შემდეგ. ზოგჯერ ადამიანი, რომელიც კარგად ართმევს თავს ლიდერობას კრიზისში, სხვა პირობებში ვერ ახერხებს კარგად მართვას.

(3) გრძელვადიანი საიმედოობა

ზოგჯერ ადამიანი ხდება ლიდერი, რადგან ის წლების განმავლობაში საიმედო და ერთგული იყო. ხალხი მას ენდობა, რადგან მათ იციან, რომ ის ორგანიზაციის ერთგულია.

(4) მიღებული გამოცდილება

ადამიანი შეიძლება იყოს ლიდერი, რადგან ცოდნა და უნარი შეიძინა კონკრეტულ სფეროში. მან შეიძლება გაწიოს ლიდერობა მხოლოდ გარკვეულ სიტუაციებში და გარკვეული პრობლემების გადაჭრისას.

(5) ლიდერობის ნასწავლი პრინციპები

ადამიანს შეუძლია ისწავლოს ლიდერობა ამ კურსზე შესწავლილი პრინციპებით. თუმცა, სწავლებას არ შეუძლია გახადოს ადამიანი მაღალი დონის, ეფექტურობის ლიდერი, თუ მას ასევე არ აქვს გარკვეული ბუნებრივი უნარები.

(6) ღვთიური მოწოდება

ღმერთმა მოგვიწოდა მოციქულებად, წინასწარმეტყველებად, მახარებელებად, პასტორებად და მასწავლებლებად (ეფესელთა 4:11). მსოფლიოს საზოგადოებებში ღმერთი სუვერენულია ხალხის მაღალ თანამდებობებზე დაწინაურებაში. (ფსალმუნი 75:7, დანიელი 2:21).

ზოგჯერ ხალხს უკვირს ღვთის მოწოდება, როდესაც ის მოუწოდებს ადამიანს, რომელსაც არ აქვს ბუნებრივი უნარი; მაგრამ ღმერთი ყოველთვის აძლევს ადამიანს უნარსა და შესაძლებლობას, შეასრულოს ღვთის მოწოდება.

თუ ხალხი დაინახავს, რომ ლიდერი საქმისადმი ერთგულია და მას ღმერთი ეხმარება, შეიძლება მას იმ საქმისთვის გაჰყვნენ, რომლისაც სწამთ. ერთგულების შესანარჩუნებლად საჭიროა, რომ მან აჩვენოს კომპეტენცია, საიმედოობა და ხასიათი.

ლიდერი წინასწარმეტყველი

მოდით ვნახოთ, როგორ დაიწყო ლიდერობა, წმიდა წერილის რამდენიმე გმირმა.

ელისე: ლიდერობა გარდამავალ პერიოდში

ღმერთმა აირჩია ელისე, რომ ის გამხდარიყო ისრაელის წინამძღოლი წინასწარმეტყველი ელიას შემდეგ. ძალაუფლების გადაცემა აღწერილია 3 მეფეთა 19:19-21 და 4 მეფეთა 2:1-15-ში.

ღვთის მოწოდება აშკარა ფაქტორი იყო, რამაც ის ლიდერად აქცია. ამასთან, სხვა მნიშვნელოვანი დეტალებიც არსებობს. ელისე მზად იყო მიეტოვებინა დიდი მეურნეობა და მსახურებისთვის მიეძღვნა თავი. სიმდიდრე არ იყო მისთვის ღვთის მოწოდებაზე მნიშვნელოვანი. გეჰაზმა, რომელიც მოგვიანებით გახდა ელისეს თანაშემწე, დაკარგა მსახურის შესაძლებლობა, რადგან ფულის სიყვარულმა სძლია (4 მეფეთა 5:20-27).

ელისეს მსახურება უნდოდა, ალბათ, რამდენიმე წლის განმავლობაში, სწავლისა და წვრთნის პერიოდში. ამ სურვილის გარეშე ის წარმატებას ვერ მიაღწევდა მსახურებაში.

> “ჩემი სიარული საჯაროა. ჩემი ბიზნესი ქვეყნიერებაზეა და მე უნდა მივიღო მონაწილეობა ხალხის შეხვედრებში, ან დავტოვო ის პოსტი, რომელიც, როგორც ჩანს, განგებამ განმისაზღვრა ”
>
> (ვილიამ ვილბერფორსი).

ელისემ იცოდა, რომ მოხუცი წინასწარმეტყველი ღვთის ძალით აკეთებდა საოცარ საქმეებს. მან წვიმა სამი წლის განმავლობაში შეაჩერა. მან იწინასწარმეტყველა ბოროტი მეფის და დედოფლის სიკვდილი. მან ილოცა ზეციდან ცეცხლის ჩამოსვლაზე და ასეც მოხდა.

ელისემ იცოდა, რომ მისი სამომავლო პასუხისმგებლობა ვერ შესრულდებოდა ადამიანური მეთოდების შესწავლით. მან იცოდა, რომ ღმერთის სულის ცხება იყო აუცილებელი მისი წარმატებისთვის და სწორედ ეს ითხოვა. მას შემდეგ, რაც ელია ღმერთის მიერ იყო წაყვანილი, ელისემ აიღო ელიას მოსასხამი, დაჰკრა წყალს და თქვა: "სადაა უფალი, ელიას ღმერთი?” ახალგაზრდა წინასწარმეტყველები ათვალიერებდნენ ახლდა თუ არა ახალი ლიდერის მსახურებას ღვთის ძალა. მათ სასწაული რომ ნახეს, თქვეს: „ელიას სულია ელისეზე” (4 მეფეთა 2:15). მოხდა ღვთის ძალის გადაცემა.

ლიდერობის პასუხისმგებლობა, ყველა შემთხვევაში ძველი ლიდერებიდან, უფრო ახალგაზრდებზე გადადის. თუმცა, ღვთის ძალა ავტომატურად არ გადაეცემათ. ლიდერების ახალი თაობა, რწმენის გარეშე, დაკარგავს ღვთის ძალას და დამოკიდებული იქნება ადამიანურ მეთოდებზე.

გედეონი: ლიდერობა კრიზისში

გედეონი არ იყო თავისი ერის ან ტომის ლიდერი. მის ერს ყოველწლიურად ძარცვავდნენ მოსავლის აღების დროს. გედეონს წარმოდგენა არ ჰქონდა როგორ უნდა შეეცვალა სიტუაცია; ის ცდილობდა საკვების დამალვას, როდესაც მას ღვთის მაცნე გამოეცხადა. ის უბრალოდ ცდილობდა გადარჩენას და თავის სიტუაციასთან გამკლავებას, რაც არ არის ლიდერის ქცევა. გედეონს გაუკვირდა, რომ ღმერთი მას ირჩევდა და ამის დასამტკიცებლად რამდენიმე ნიშანი ითხოვა. ღმერთმა მას "ძლიერი მებრძოლი" უწოდა, რადგან ღმერთმა იცოდა რისი გაკეთება შეეძლო გედეონს. გედეონის ისტორია მოცემულია: მსაჯული 7-8-ში.

გედეონი დაემორჩილა ღმერთს, როდესაც კერპთაყვანისმცემლობის ადგილი გაანადგურა და შესაწირავი მიუტანა ღმერთს თავისი სიცოცხლის რისკის ფასად. მის ქმედებებს იმ დროში არ მოჰყოლია ეროვნული რელიგიური რეფორმა, მაგრამ განაპირობა ხალხში ეჭვის გაჩენა, კერპების ძალასთან დაკავშირებით.

გედეონი მთლიანად ღმერთზე იყო დამოკიდებული, ჯარის უმეტესი ნაწილიც ღმერთის მითითებისამებრ გაუშვა. მან შეიმუშავა შეტევის არაჩვეულებრივი გეგმა და ღმერთმა დიდი გამარჯვება მოაპოვებინა.

გამარჯვების შემდეგ, გედეონმა ვერ შეძლო გაძღოლოდა ხალხს ღვთისმსახურებისკენ, არამედ კვლავ კერპთაყვანისმცემლობას დაუბრუნდა.

ნეემია: ლიდერობა ხედვით

ნეემია იყო ებრაელი, რომელიც სახლიდან შორს იმყოფებოდა. ის ემსახურებოდა ბაბილონის მეფეს. ნეემიამ გაიგო იერუსალიმის მდგომარეობის შესახებ. ქალაქი დიდი ხნის წინ იყო დაპყრობილი; იქ მხოლოდ რამდენიმე ღარიბი ადამიანი ცხოვრობდა. კედლები დანგრეული იყო, რაც იმას ნიშნავდა, რომ ისინი მუდამ დამპყრობლების წყალობის იმედად იყვნენ.

ნეემიამ იგრძნო, რომ მისი პირადი პასუხისმგებლობა იყო ემოქმედა. ადამიანთა უმრავლესობას დაამძიმებდა ასეთი ამბების მოსმენა და მწუხარებას მოჰგვრიდა, საპასუხოდ მოქმედების ყოველგვრი ვალდებულების განცდის გარეშე, რადგან არ ექნებოდათ მოლოდინი, რომ სიტუაციის შეცვლა შესაძლებელი იყო. ლიდერი კი პასუხისმგებლობას გრძნობს, რადგან თვლის, რომ შესაძლებელია სიტუაციის შეცვლა. რადგან მას შეუძლია, მან იცის რომ ასე უნდა მოიქცეს.

ქალაქის ხელახლა აშენების დაწყებამდე, ხალხის აღდგენაა საჭირო. ღმერთი არის მგეგმავი და მშენებელი. ცოდვა მისი გეგმიდან გასვლაა. მონანიება კი ღვთის გეგმაში დაბრუნება.

ნეემია ლოცულობდა ღვთის ჩარევისთვის. ქრისტიანი ლიდერის გულდაჯერებულობა არ არის დაფუძნებული ადამიანზე. ნეემიამ იცოდა, რომ აღდგენა მხოლოდ მისი ძალისხმევით შეუძლებელი იყო. ღვთის ჩარევა შესაძლებელს ხდის გამარჯვებას. ღმერთის ჩარევა ასევე აჩვენებს მის ნებას სიტუაციის მიმართ. ქრისტიანი ლიდერი არ ცდილობს შეცვალოს სამყარო საკუთარი ხედვის შესაბამისად, არამედ ღმერთის.

ღმერთმა განსაკუთრებული შესაძლებლობა მისცა. მეფე დაინტერესდა ნეემიას პრობლემით. პრინციპი იმაში არ არის, რომ ძლიერი ადამიანები გვჭირდება, რომლებიც დაგვეხმარებიან. პრინციპი ისაა, რომ ღმერთი განსაკუთრებულ შესაძლებლობებს მოგვცემს, რათა დაგვეხმაროს მიზნის განხორციელებაში, თუ მიზანი მისი გეგმაა.

რამდენიმე სხვა პიროვნებამაც გაიზიარა მისი ხედვა. ნეემია ჩავიდა იერუსალიმში და აუხსნა თავისი ხედვა იქ მყოფ ლიდერებს. ხედვა ერთი კაცით დაიწყო, მაგრამ სხვებმაც მალე გაიზიარეს ის. ლიდერი არ უნდა ელოდოს, რომ ყველა დაუყოვნებლივ გაიგებს და ჩაწვდება ამ ხედვას. დახმარება რამდენიმედან იწყება.

აუცილებელია გვყავდეს რამდენიმე, ვინც იზიარებს ხედვას; წინააღმდეგ შემთხვევაში, ლიდერი, ანუ წინამძღოლი არავის უძღვება. ხედვა უნდა ეკუთვნოდეს ერთგულ ჯგუფს. მათთვის ხედვის ფლობა არ ნიშნავს მხოლოდ იმას, რომ მას ეთანხმებიან და მოხარული იქნებიან, რომ ის შესრულდეს. მათ უნდა იგრძნონ, რომ ის მათი საკუთრებაა.

მათ ჩამოაყალიბეს რწმენის საზოგადოება. ხედვის ერთგულებამ ჩამოაყალიბა საზოგადოება. მათ უნდა ესწავლათ, როგორ უნდა ეცხოვრათ ერთად, მხარი დეჭირათ ერთმანეთისთვის და განეგრძოთ ხედვის ერთგულება.

ნეემია არის ადამიანის მაგალითი, რომელიც გახდა ლიდერი, თუმცა მას თავდაპირველად არანაირი პასუხისმგებლობა არ ეკისრებოდა ამ პრობლემებზე. მას არ დაუწყია თანამდებობით, არამედ ცვლილებების ძლიერი წყურვილით.

მეფე საული: ლიდერობა პოზიციიდან

საული ისრაელის პირველი მეფე იყო. მას არ შეეძლო წინამორბედი მეფის მაგალითით ეხელმძღვანელა. ის მიწადმოქმედი იყო და მმართველობის არანაირი გამოცდილება არ ჰქონდა.

როდესაც ის დაინიშნა, იქ არ არსებობდა არც ჯარი, არც მმართველობის პერსონალი.

არ არსებობდა ოფიციალური მოსამართლეები, არც სამთავრობო ოფისები და არც გადასახადები მთავრობის განკარგულებაში გადასაცემად.

მეფედ დანიშვნის შემდეგ, მისი ფუნქცია იმდენად განუსაზღვრელი იყო, რომ მან განაგრძო მინდორში მუშაობა, როგორც მიწადმოქმედმა.

შემდეგ მოხდა კრიზისი. ისრაელის მოკავშირე პატარა ერს, თავს დაესხნენ ისრაელის მოძულე მტრები. ახალი ამბავი გავრცელდა, მაგრამ არავინ არ წასულა მინდორში ამის შესახებ ახალი მეფისთვის სათქმელად, რადგან არ უფიქრიათ, რომ მას უნდა გაეკეთებინა რამე. საულმა ახალი ამბავი დღის ბოლოს გაიგო, როდესაც შინ დაბრუნდა.

საული მოქმედებდა ძალისმიერად და გაბედულად. მან გაფრთხილების სახით გაუგზავნა დაკლული ხარის ნაწილები, ისრაელის ყველა ტომს. წარმოიდგინეთ, რომ წარმოგზავნილი შიკრიკი მიდის ტომის წინამძღოლის სახლში. სისხლიან ფეხს აგდებს მიწაზე და ამბობს: „მე მაქვს გზავნილი მეფე საულისგან. ასე მოუვა მის ხარებს, ვინც არ გამოვა, ამ საგანგებო ვიტარებაში, დასახმარებლად.”

ათასობით კაცი გამოვიდა, მათ გამარჯვება მოიპოვეს და საულმა იმ დროისთვის მოიხვეჭა ძლიერი ლიდერის სახელი.

საული ის ლიდერია, რომელმაც თანამდებობით დაიწყო. მას თავიდან არ სურდა ყოფილიყო ლიდერი; მაგრამ რადგან თანამდებობა ჰქონდა, მან პასუხისმგებლობაც იგრძნო.

► რითი განსხვავდება საულის რეაგირება კრიზისზე გედეონის საპასუხო მოქმედებისგან?

პოტენციური ლიდერის თვისებები

როგორ შეგიძლიათ შეაფასოთ საკუთარი თავი, როგორც პოტენციური ლიდერი? არსებობს თვისებები, რომლებიც პოტენციურ ლიდერს უნდა ახასიათებდეს. თუ ზოგიერთ მათგანში სუსტი ხართ, მათი გაძლიერება ღვთის დახმარებით შეგიძლიათ. რომელიმე მათგანის სრული ნაკლებობა თქვენს ლიდერობას დაასუსტებს.

1. აქვს გავლენა მასზე, ვინც მას იცნობს
2. აქვს თვითდისციპლინა
3. შესრულებული აქვს წინა მოვალეობები
4. კარგად ექცევა ხალხს
5. შეუძლია პრობლემების გადაჭრა
6. არ არის კმაყოფილი არსებული მდგომარეობით
7. ხედავს ფართო სურათს
8. შეუძლია გაუმკლავდეს სტრესს
9. აქვს პოზიტიური განწყობა
10. ესმის ხალხის
11. არ არის უნარ წართმეული პირადი პრობლემებით
12. მზად არის ახალი პასუხისმგებლობის ასაღებად
13. მას არ სძლევს სიბრაზე
14. მზად არის ცვლილებებისთვის
15. პატიოსანია
16. უახლოვდება ღმერთს
17. ხედავს რა უნდა გაკეთდეს შემდეგ
18. აქვს სწავლის უნარი და სურს გააგრძელოს სწავლა
19. აქვს მანერები, რომელიც ხალხს იზიდავს
20. აქვს თავდაჯერებულობა და გამბედაობა
21. მზად არის ემსახუროს სხვებს
22. შეუძლია იმედგაცრუებიდან თავის დაღწევა
23. იჩენს ინიციატივას
24. ერთგულია

დაწყება

რა მოხდება, თუ ისეთ ორგანიზაციაში მუშაობთ, სადაც მთავარი ლიდერი არ ხართ?

რას იზამთ, თუ თქვენი ორგანიზაციის ხელმძღვანელს აქვს შეზღუდვები, რაც ხელს უშლის მას დაიცვას ის პრინციპები, რომლებსაც თქვენ ამ კურსზე სწავლობთ ?

ზოგჯერ ახალგაზრდა, განვითარებადი ლიდერი იმედგაცრუებას განიცდის, რადგან გრძნობს, რომ ვერ იყენებს ლიდერობის ყველა პრინციპს, რაც იცის. ის გრძნობს, რომ მისი შესაძლებლობები შეზღუდულია, რადგან იმ პოზიციაზე არ არის, რომელიც მას ძალაუფლებას მიანიჭებდა.

ადამიანი, რომელსაც სურს გახდეს ლიდერი, არ უნდა დაელოდოს, როდის მოიპოვებს ძალაუფლებას, რათა დაიწყოს ლიდერული პრინციპების გამოყენება. მას შეუძლია გამოიყენოს პრინციპები, რომლებიც დაკავშირებულია პასუხისმგებლობის შესრულებასთან, სხვებისგან მისდამი ნდობის ამაღლებასთან, ცოდნის, პრაქტიკული უნარ-ჩვევების ზრდასთან, საიმედო პიროვნების რეპუტაციის შექმნასთან და ორგანიზაციის წარმატებისადმი ერთგულებასთან, და არა პირადი სარგებლის ძებნასთან. ეს ყველაფერი ზრდის მის გავლენას ყველაზე, მათ შორის მის ზემოთ მდგომ ლიდერებზე.

გახსოვდეთ, ლიდერი უბრალოდ გავლენის მქონე ადამიანია. ბევრი რამ ავითარებს თქვენს გავლენას, ოფიციალური პოზიციის გარეშეც.

ნუ იჩქარებთ იმაზე ფიქრს, რომ თქვენ ახალი ორგანიზაცია უნდა შექმნათ, რათა ლიდერი იყოთ. ბევრი რამის გაკეთება შეგიძლიათ იქ, სადაც ხართ.

როგორ პოზიციაზეც არ უნდა იყოთ, შეგიძლიათ წაახალისოთ და დამოძღვროთ ახალგაზრდა, დამწყები ლიდერები და გუნდის წევრები. შესაძლოა გააკეთოთ ეს, როგორც ორგანიზაციაში თქვენი მუშაობის ფორმალური ნაწილი, ან გაკეთდეს არაფორმალურად, იმათთან ურთიერთობაში, ვინც აფასებს თქვენს დახმარებას.

მოძებნეთ მენტორები თქვენი ორგანიზაციის შიგნით ან მის გარეთ. ლიდერების უმეტესობა სიხარულით დაგთანხმდებათ, თუ სთხოვთ გაუზიარონ თავისი სიბრძნე სხვებს. შეგიძლიათ მიიღოთ დამოძღვრა ლიდერობის სპეციფიკურ, ცალკეულ ასპექტებზე; აუცილებელი არ არის, რომ მენტორი საუკეთესო მაგალითი იყოს ყველა ასპექტში. ის შეიძლება თქვენზე ახალგაზრდაც კი იყოს, თუ კი ფლობს ცოდნას გარკვეულ სფეროებში.

მიეცით საშუალება რამდენიმე სტუდენტს, გაგიზიარონ, თუ როგორ აპირებენ ამ გაკვეთილის შედეგად, მიზნების ან მოქმედების შეცვლას.

გაკვეთილი 4-ის დავალებები

1. დაწერეთ ამ გაკვეთილში ნასწავლი კონცეფციის შემაჯამებელი აბზაცი, რომელსაც თქვენი ცხოვრების შეცვლა შეუძლია. ახსენით, რატომ არის ის მნიშვნელოვანი. რა სარგებელი მოაქვს ამის ცოდნას? რა ზიანი შეიძლება მოჰყვეს ამის არცოდნას?

2. განმარტეთ, როგორ გამოიყენებთ ამ გაკვეთილის პრინციპებს თქვენს ცხოვრებაში როგორ ცვლის ეს გაკვეთილი თქვენს მიზნებს? როგორ აპირებთ თქვენი მოქმედებების შეცვლას?

3. ისწავლეთ ამ გაკვეთილში მოცემული "ფაქტორები, რომლებიც ლიდერს ქმნიან" და "პოტენციური ლიდერის თვისებები". მზად იყავით, შემდეგი მეცადინეობის დასაწყისში, ბევრი ფაქტორი და თვისება მეხსიერებიდან დასაწერად.

4. შემდეგი გაკვეთილის დაწყებამდე წაიკითხეთ იოანეს 13:1-17. დაწერეთ, რას ამბობს ეს მუხლები ლიდერობის შესახებ.

გაკვეთილი 5
მსახურებრივი ლიდერობა

დიდებული ლიდერობის მაგალითი

ბოლო ტრაპეზი, რომელიც იესომ თავის მოწაფეებთან ერთად მიიღო, იყო პასექის დღესასწაულზე. იყო ჩვეულება, რომ ოფიციალურ სადილზე მსახური სტუმრებს ფეხებს ჰბანდა. ჩვეულებრივ, ამ სამუშაოს ყველაზე დაბალი რანგის მსახურები ასრულებდნენ.

ამ ტრაპეზზე მხოლოდ იესო და მისი მოწაფეები იყვნენ. თავიდან ფეხბანვა არავის გაუკეთებია. არცერთმა მოწაფემ არ ისურვა ამ საქმის შესრულება, რადგან მათ არ სურდათ მსახურის პოზიცია. თითოეულ მათგანს მაღალი პოზიციის იმედი ჰქონდა ახალ სამეფოში.

შეგვიძლია წარმოვიდგინოთ, რომ პეტრემ ჩუმად უთხრა იოანეს: „ვიღაცამ უნდა შეასრულოს ფეხბანვა; შენ უნდა გააკეთო ეს." შესაძლოა იოანემ უპასუხა: ”არა, მე არ ვაპირებ ამის გაკეთებას; იაკობმა უნდა გააკეთოს ეს. ” არცერთ მათგანს არ სურდა მსახურის როლის შესრულება.

ტრაპეზის დასრულების შემდეგ, იესო ადგა, აიღო წყალი და პირსახოცი და შეუდგა საქმეს. რა თქმა უნდა, მაშინ მოწაფეებს შერცხვათ. თავიდან პეტრემ იუარა და თქვა, რომ ის ძალიან პატივს სცემდა იესოს, რომ მისთვის ასეთი დაბალი რანგის მსახურის საქმის შესრულების ნება დაერთო.

იესომ უთხრა პეტრეს: "თუ არ მომცემ შენთვის ამის გაკეთების უფლებას, შენ ჩემში წილი არ გექნება". მან ეს მცირე ამოცანა გამოიყენა, რომ თავისი განხორციელების დიდი მიზანი წარმოედგინა. მან სხვა დროს თქვა: ”კაცის ძე არ მოსულა იმისათვის, რომ ემსახურონ, არამედ თავად მოემსახუროს და თავი შესწიროს მრავალთა გამოსასყიდად” (მათე 20:28). მსახურება, რომელიც მან სიკვდილით შეასრულა, მისი მრავალი სხვა საქციელითაც იყო ნაჩვენები, მათ შორის, ამ დღეს ფეხების დაბანვით. თუ ადამიანი არ მიიღებს იესოს მომსახურებას, ის არ არის იესოს სამეფოს ნაწილი.

შემდეგ იესომ თქვა: „ნება მომეცით აგიხსნათ, რა გავაკეთე“. მან განმარტა, რომ ქვეყნიერულ სისტემაში ლიდერი ელოდება, რომ მას მოემსახურებიან. ლიდერების სწორი ხედვა კი ყველას მომსახურებაა. ადამიანი, რომელიც დააკვირდება ყველას საჭიროებებს და იპოვის საშუალებას, დაეხმაროს მათ ამ მოთხოვნილებების დაკმაყოფილებაში, გახდება ლიდერი.

ხალხს სჭირდება ლიდერი, რომელიც ზრუნავს მათზე და შეუძლია მათი მოთხოვნილებების დაკმაყოფილება. ხალხი მზად არის მისცეს ძალაუფლება ადამიანს, რომელიც ამ ძალაუფლებას მათთვის გამოიყენებს.

ჯარისკაცების ჯგუფი მორებისგან აშენებდა სახლებს. ისინი ცდილობდნენ მძიმე მორების აწევას და მათი სერჟანტი უყვიროდა მათ. გვერდით კაცი მიდიოდა, ის გაჩერდა და უყურებდა. მან სერჟანტს უთხრა: "რატომ არ ეხმარები მათ?" სერჟანტი გაბრაზდა ამაზე და თქვა: ”მე სერჟანტი ვარ”. მამაკაცი შეუერთდა ჯარისკაცებს და დაეხმარა მათ მორების აწევაში, შემდეგ კი პალტო გაიხსნა და ფორმა გამოაჩინა. - გენერალი ვარ, - თქვა მან. ეს იყო გენერალი ჯორჯ ვაშინგტონი, რომელიც შემდეგ შეერთებული შტატების პრეზიდენტი გახდა.

ქვეყნიურ სისტემაშიც კი, მსახურების სურვილი იწვევს დაწინაურებას. ეს აღიარებულია თანამდებობების ზოგიერთ დასახელებაში: მაგალითად, დიდი ბრიტანეთის მთავრობის უმაღლესი თანამდებობა არის პრემიერ მინისტრი, რაც სიტყვასიტყვით ნიშნავს "პირველ მოსამსახურეს." ისტორიის უდიდესი ლიდერები იყვნენ ისინი, ვინც ემსახურებოდნენ ხალხის საჭიროებებს. ქვეყნიერების ლიდერები ყოველთვის არ ემსახურებიან სწორი მოტივებით, მაგრამ იესოს მიმდევარს განსაკუთრებით მართებს ჰქონდეს გული, რომელსაც მსახურება სურს.

კოლეჯის პრეზიდენტი მიდიოდა თავის კაბინეტში. მას რამდენიმე ჩანთა ჰქონდა სატარებელი და სტუდენტს დახმარება სთხოვა. სტუდენტმა მიუგო: ”მე არ ვარ მსახური”. იქვე კიდევ ერთი სტუდენტი იყო და მაშინვე თქვა: ”მე შემიძლია დაგეხმაროთ; მე მსახური ვარ “. მრავალი წლის შემდეგ, მეორე სტუდენტი კოლეჯის პრეზიდენტი გახდა.

მსახურებრივი ლიდერობა

რა არის მსახურებრივი ლიდერობა? აქ არის უბრალო განმარტება:

მსახურებრივი ლიდერობა არის, წინამძღოლობის გაწევა მათი გულისთვის, ვისაც ლიდერობთ.

► გადახედეთ 1 პეტრეს 5:1-4. რას გულისხმობს ის მსახურების ლიდერობის სტილში?

ლიდერობა არ ნიშნავს იმას, რომ სხვები გემსახურონ. ეს ნიშნავს, რომ შენ ემსახურები ხალხს.

რობერტ გრინლიფი წერს,

> საერთოდ, ჩემი გამოცდილებით, ყველაზე მაღალი პოზიციის ხალხი ნამდვილად დიდ ორგანიზაციებში, მსახური ლიდერები არიან. ისინი ყველაზე თავმდაბლები, ყველაზე თავაზიანები, ყველაზე გონებაგახსნილები, განათლებულები და სწავლაზე

> ორიენტირებულნი, ყველაზე პატივისმცემელნი, ყველაზე მზრუნველები და ყველაზე შეუპოვრები არიან. როდესაც ოფიციალური ან თანამდებობრივი ძალაუფლების მქონე ადამიანები უარს ამბობენ ამ ძალაუფლების გამოყენებაზე, გარდა უკიდურესი შემთხვევისა, მათი ზნეობრივი ავტორიტეტი იზრდება, რადგან აშკარაა, რომ მათ დაიმორჩილეს საკუთარი ეგო და პოზიციური უფლებამოსილება და იყენებენ დასაბუთებას, დარწმუნებას, სიკეთეს, თანაგრძნობას და მოკლედ, ნდობას, პოზიციის ნაცვლად.[6]

ალასკელმა კაცმა აღწერა ძაღლების მუშაობა, რომლებიც მარხილში არიან შებმულები. ზოგიერთი ძაღლი ხდება წამყვანი. ის გუნდში პირველია, რადგან ძლიერი, სწრაფი და ჭკვიანია. მას შემდეგ, რაც ძაღლი გახდება ლიდერი, მას არ სურს სხვაგან შეაბან უნდის აღკაზმულობაში. პრობლემა იმაშია, რომ როდესაც ძაღლი ბერდება მას არ შეუძლია წარუძღვეს. მას შეეძლო სხვა ადგილზე ემსახურა, მაგრამ უარს ამბობს. ზოგჯერ მფლობელები კლავენ დაბერებულ ლიდერებს, რადგან ისინი ძვირი უჯდებათ და ამასთან უარს ამბობენ სხვა ადგილზე მუშაობაზე.

ფილიპელთა მოდელი

პავლე მოციქული დიდ ყურადღებას აქცევდა ლიდერების მომზადების აუცილებლობას. მან ბევრგან წაიმოწყო მსახურება, მაგრამ იცოდა, რომ მუშაობის გაგრძელება, გაფართოება და გავრცობა ბევრი ლიდერის გარეშე არ შეიძლებოდა.

► გადახედეთ ფილიპელთა 2:19-21. ზოგჯერ რატომ განიცდიდა პავლე ისეთი პიროვნების ნაკლოვანებას, რომელსაც მსახურებაში გაგზავნიდა?

ზოგჯერ პავლეს არ ყოფნიდა პიროვნებები, რომელსაც მსახურებაში გაგზავნიდა, რადგან მის გვერდით მყოფი ხალხი მხოლოდ საკუთარი სიკეთით იყვნენ დაინტერესებულნი. ესენი იყვნენ ეკლესიაში ჩართული ადამიანები და გარკვეულწილად ეხმარებოდნენ მას, მაგრამ მათ არ ჰქონდათ მსახურის გულები. ამ პრობლემამ ისინი გამოუსადეგარი გახადა სერიოზული პასუხისმგებლობისთვის.

ფილიპელებისთვის გაგზავნილ წერილში აღწერილი იყო რამდენიმე ადამიანი, რომლებიც მსახურობდნენ პირადი სარგებლობის მოტივაციის გარეშე.

[6] Robert Greenleaf, *Servant Leadership: A Journey into the Nature of Legitimate Power & Greatness* (Mahwah, NJ: Paulist Press), 12

ეპაფროდიტე (2:25-30) იმდენად ბევრს მუშაობდა მსახურებაში, რომ ჯანმრთელობა დაიზიანა და კინაღამ გარდაიცვალა. პავლემ თქვა, რომ ჩვენ უნდა აღფრთოვანებული ვიყოთ იმ ადამიანებით, რომლებსაც ასეთი ერთგულება აქვთ. ეს არ ნიშნავს, რომ არ უნდა ვუფრთხილდებოდეთ ჩვენს ჯანმრთელობას, მაგრამ ღვთის საქმისადმი ერთგულებამ იგი ეკლესიის გმირად აქცია.

> ”საკუთარი თავის პოვნის საუკეთესო გზაა საკუთარი თავის დაკარგვა სხვების სამსახურში”
>
> (მაჰათმა განდი).

პავლემ თქვა, რომ მან თავად გამოიჩინა ასეთი ერთგულება და არ ცდილობდა სარგებელი მიეღო იმ ხალხისგან, ვისაც ემსახურებოდა (2:19-22). მან თქვა, რომ ტიმოთე მას ჰგავდა და იგივე ფასეულობებს იცავდა.

ამ წერილში აღწერილი საუკეთესო მაგალითია იესო (2: 5-8). მას არ მიუღია ის პატივი, რაც ეკუთვნოდა, არამედ დათმო თავისი პოზიცია და მსახური გახდა. მან თავი მთლიანად გაიღო, თვით სიკვდილამდე.

ცუდი მაგალითი…

გეხაზი იყო ელისეს, ისრაელის მთავარი წინასწარმეტყველის მსახური. ალბათ ის აირჩიეს, რომ ოდესმე ელისე ჩაენაცვლებინა, ისევე, როგორც ელისე მსახურობდა მანამ, სანამ ელიას შეცვლიდა.

როდესაც ნაყამანი განსაკურნებლად მივიდა და დიდი ძღვენი შესთავაზა, ელისემ უარი უთხრა მას. გეხაზი იმედგაცრუებული დარჩა, რადგან ისინი ჩვეულებრივ დიდ შემოწირულობებს არ იღებდნენ. ის ფარულად წავიდა ნაყამანის მოსაძებნად და ძღვენის ნაწილი აიღო.

ელისემ უთხრა მას, რომ შეცდა, რადგან სიმდიდრეს ეძებდა, ნაცვლად იმისა, რომ ყურადღება გაემახვილებინა მსახურებაზე (2 მეფეთა 5:26). გეხაზის შეეყარა ნაყამანის კეთრი და ვეღარასოდეს გახდა წინასწარმეტყველი.

ზოგი ადამიანი მსახურობს იმიტომ, რომ პირადი წარმატება სურთ. მათი აზრით, მსახურება არის ლიდერული პოზიციის დაკავების შესაძლებლობა. ისინი არ თმობენ პირად ინტერესებს და არ მისდევენ ღვთის სიყვარულს; ამის ნაცვლად, ისინი თავიანთი მსახურებისას პირადი ინტერესებით ხელმძღვანელობენ.

მსახურების სურვილი უნდა წარმოიშვას სურვილით ემსახუროთ ღმერთს ადამიანებისთვის მსახურებით. ამ მოტივის მქონე ადამიანს სურს თანამდებობა მხოლოდ როგორც მსახურების შესაძლებლობა (1 ტიმოთე 3:1). მას სურს დარწმუნებული იყოს, რომ ღმერთი წარმართავს მის წინსვლას. წარმატებისკენ სწრაფვა ემყარება ღმერთის ერთგულების სურვილს.

ღვთისადმი სრული მიძღვნა ხშირად მორჩილებაში გამოიხატება. ჩვენ არ შეგვიძლია სათანადო პატივი მივაგოთ ღმერთს, თუ თავმდაბლურ როლს არ შევასრულებთ ღმერთთან ურთიერთობაში.

”ადამიანები განსაკუთრებულ თვისებას იძენენ მუდმივად გარკვეული გზით მოქმედებით” (არისტოტელე).

რადგან ღვთისადმი ერთგულება თავმდაბლობაა, ერთგულება ნიშნავს...

- მე ღმერთის ძალას ვეყრდნობი, რათა ის იყოს განდიდებული.
- მე უკმაყოფილო ვარ, თუ ჩემი შესაძლებლობები ღმერთის ნაცვლად მე მადიდებს.
- მე მზად ვარ შევასრულო დაბალი დონის ამოცანები და ვიმუშაო ჩრდილში და არა გამოსაჩენ ადგილებში.
- მე ავიტან იმ ხალხისგან დამცირებას, ვისაც არ შეუძლია ჩაწვდეს ჩემს გულს.
- მე არ მხიბლავს ამქვეყნიური პოზიციები.
- მე ღმერთს ვენდობი, რომ მან აირჩიოს, დაწვინაურდები თუ არა.

თქვენ ვერ შეასრულებთ ქრისტეს სხეულის საქმეს ქრისტეს სულის გარეშე. ეს ნიშნავს, რომ ეკლესიის, როგორც ქრისტეს სხეულის, მუშაობას ხელმძღვანელობენ ლიდერები, რომლებიც ქრისტეს სულის დემონსტრირებას ახდენენ. ვერ ისაუბრებთ ღმერთის სახელით, სანამ არ მოუსმენთ მას, არა მხოლოდ შთაგონებისა და ხელმძღვანელობისთვის, არამედ იმისთვის, რომ ჩამოყალიბდეთ - რაც ნიშნავს, რომ მას უნდა მოუსმინოთ, რათა გარდაიქმნათ.

მსახურების ლიდერობის პირველი კვალიფიკაცია

► რა არის პირველი კვალიფიკაცია მსახურების ლიდერობისთვის?

ქრისტეს სიყვარული გვაძლევს მოტივირებას (2 კორინთელთა 5:14-15).

ხალხი კეთილ საქმეებს აკეთებენ მრავალი მიზეზის გამო. ზოგჯერ ისინი კარგი ადამიანები არიან, რომლებსაც აქვთ კარგი მიზეზები, მაგრამ არა საუკეთესო.

ღმერთმა დაგეგმა, რომ პეტრე ეკლესიაში დიდი ლიდერი ყოფილიყო. მას შემდეგ, რაც პეტრემ უარყო იესო, იესოს მასთან საუბარი ჰქონდა მათი ურთიერთობის აღსადგენად და კვლავ მსახურებისკენ მოსაწოდებლად.

იესომ დაუსვა კითხვა: "გიყვარვარ?" მან ეს მას სამჯერ ჰკითხა იმის ხაზის გასასმელად, რომ ეს არის ყველაზე მნიშვნელოვანი თვისება მსახურებისთვის (იოანე 21:15-17). ადამიანის შესაძლებლობები არ არის ყველაზე მნიშვნელოვანი. ხალხის მიმართ სიყვარული ძალიან

მნიშვნელოვანია, მაგრამ არც ეს არის ყველაზე მნიშვნელოვანი. მსახურების ლიდერისთვის ყველაზე მნიშვნელოვანი თვისება არის იესოს სიყვარული.

თუ გიყვარს იესო, მიბაძავ და დაემსგავსები მას. თუ ის გიყვარს, გინდა სხვებმაც გაიცნონ და მათაც უყვარდეთ იგი. მსახურების საუკეთესო მოტივაცია არის სხვების იესოსთან ურთიერთობაში მოყვანა.

მსახურების პირველი კვალიფიკაცია არის ღვთის სიყვარული. ღვთისადმი სიყვარული ვლინდება ხალხის მიმართ სიყვარულსა და მსახურებაში. ღმერთს არა აქვს რაიმე ფიზიკური მოთხოვნილებები; მას აქვს ყველა რესურსი და ძალა. მაგრამ იესომ თქვა, რომ როდესაც მისი ხალხის საჭიროებებს ვაკმაყოფილებთ, მას ვემსახურებით (მათე 25:40).

მმართველობის კონცეფცია

► ვისზე მუშაობთ, ანუ ვის ემსახურებით?

ყველა პასტორს უნდა ესმოდეს, რომ ის ღმერთს ემსახურება და საბოლოოდ პასუხს აგებს ღმერთის წინაშე (1 კორინთელთა 4:1-5). მიუხედავად ამისა, ჩვენ ვემსახურებით ღმერთს ხალხის მომსახურებით, რადგან ეს არის ის პასუხისმგებლობა, რომელიც ღმერთმა დაგვაკისრა.

ბიბლია იყენებს ტერმინს *სახლმმართველი* მსახურების ხელმძღვანელ პირთან მიმართებაში (1 კორინთელთა 4:2)

სიტყვა სახლმმართველი ზოგიერთ ენაზე მარტივად არ ითარგმნება. სახლმმართველი არის ადამიანი, რომელიც სხვისთვის მართავს ხალხს და რესურსებს. ის ემსახურება ხალხს, რომელსაც მართავს, ზრუნავს მათ საჭიროებებზე; მაგრამ ის ანგარიშვალდებულია იმ პირის წინაშე, რომელმაც ის სახლმმართველად დააყენა.

ალბერტ მოლერმა ამგვარად აღწერა მსახურების ლიდერების როლი.[7]

- ჩვენ ვართ ადამიანების სიცოცხლის და მათი კეთილდღეობის მმართველები.
- ჩვენ ვართ დროის და შესაძლებლობის მმართველები.
- ჩვენ ვართ აქტივებისა და რესურსების მმართველები.
- ჩვენ ვართ ენერგიისა და ყურადღების მმართველები.
- ჩვენ ვართ რეპუტაციისა და მემკვიდრეობის მმართველები.
- ჩვენ ვართ ჭეშმარიტებისა და სწავლების მმართველები

[7] Albert Mohler, *The Conviction to Lead: 25 Principles for Leadership that Matters* (Bloomington: Bethany House Publishers, 2012)

დიდი ლიდერის ყველაზე მნიშვნელოვანი მახასიათებელი თვისება

ჯიმ კოლინზმა შეისწავლა სხვადასხვა ბიზნეს-საწარმოები იმის გასაგებად, თუ რატომ იზრდება ზოგიერთი მათგანი და წარმატებული რჩება წლების განმავლობაში. მან აღმოაჩინა პრინციპები, რომლებიც ეხება ნებისმიერ ორგანიზაციას. ამ საწარმოების ერთ-ერთი მთავარი მახასიათებელი იყო ის, რომ მათ ჰყავდათ ე.წ. "მე-5 დონის ლიდერი."[8]

კოლინზის აღწერით, ხელმძღვანელობის პირველი დონეა, რომ ადამიანს შეეძლოს სამუშაოს ძალიან კარგად შესრულება. ეს მას გავლენას ჰმატებს.

გუნდის კარგი წევრი ლიდერობის მეორე დონეზეა, რადგან ის ჯგუფთან მუშაობს.

კომპეტენტური მენეჯერი მესამე დონეზეა. ის მართავს ხალხს და რესურსებს, რაც მას აქვს, ისე რომ მათ შეძლონ დასახული მიზნების მიღწევა.

მე–4 დონის ლიდერი ორგანიზაციაში მყოფ ადამიანებს მოტივაციას აძლევს, რომ მათ მიძღვნა და ენერგია არ დაიშურონ მკაფიო ხედვის მისაღწევად.

"მე-5 დონის ლიდერი" აშენებს საწარმოს გრძელვადიანი სიდიადისთვის, პირადი თავმდაბლობისა და მონდომების კომბინაციით.

ყველა ამ დონეზე ხალხი ფასეულია და ნებისმიერ ორგანიზაცია ბედნიერი იქნებოდა, რომ ჰყავდეს ისინი.

მე-4 დონის ლიდერს აქვს ყველა ის თვისება, რასაც უმეტესობა ელოდება დიდი ლიდერისგან. ის არ არის მხოლოდ მენეჯერი, რომელიც ორგანიზებას უწევს და აკონტროლებს იმას, რაც არის. მე-4 დონის ლიდერს შეუძლია მოტივაცია გაუწიოს ხალხს, გადასცეს მკაფიო ხედვა და ხელი შეუწყოს ხალხს, გაიზიარონ მიზნები.

მე-5 დონის ლიდერს აქვს ერთი მახასიათებელი, რომელიც შეიძლება არ ჰქონდეს მე-4 დონისას. მე-5 დონის ლიდერი საკუთარ თავს უძღვნის იმას, რომ ორგანიზაცია გახადოს დიდებული. ის თავმდაბალია იმ გაგებით, რომ დაწესებულებას საკუთარ თავზე უფრო მნიშვნელოვნად თვლის. ის არ იყენებს დაწესებულებას საკუთარი წინსვლისთვის, არამედ საკუარ თავს უძღვნის ამ დაწესებულებას.

თავმდაბლობა არ ნიშნავს რომ იგი მორცხვი ან გაუბედავია. თავმდაბლობა მას თამამსა და გამბედავს ხდის, რადგან ის უფრო მეტად ზრუნავს დაწესებულებაზე, ვიდრე საკუთარ თავზე.

---

[8] Jim Collins, *Good to Great: Why Some Companies Make the Leap... and Others Don't* (New York: HarperBusiness, 2001)

თუ ლიდერის მთავარი საზრუნავია დარწმუნდეს, რომ ისინი პატივს სცემენ და იღებს მათგან აღიარებას დაწესებულების მიღწევებისათვის, ის არ არის მე -5 დონის ლიდერი.

ბევრი ლიდერი ყოფილა, რომლებიც ნიჭის გამო შესანიშნავად გამოიყურებოდნენ. ისინი ხელს უწყობდნენ ორგანიზაციის ზრდას და ბევრი კარგი ცვლილება მოიტანეს. თუმცა, მათ დაწესებულება გამოიყენეს, როგორც თვითრეალიზაციის პლატფორმა. ისინი მას მხოლოდ ერთგვარ მექანიზმად გამოიყენეს ის, რათა ცნობილნი გამხდარიყვნენ. მათი ხელმძღვანელობის პერიოდის შემდეგ, ორგანიზაციამ შეწყვიტა სიდიადე, რადგან მათ ის არ აუშენებიათ ისე, რომ მათი პიროვნების მიღმაც დიდებული ყოფილიყო.

განვიხილოთ, თუ როგორ უკავშირდება ეს პრინციპი მსახურებას. მე–5 დონის ლიდერი დარწმუნებულია, რომ ის მუშაობს ისეთ დაწესებულებაში, რომელიც ხალხს სარგებელს მოუტანს. ის თავს უძღვნის ამ დაწესებულების განვითარებას, რადგან მას სარგებლობა მოაქვს. ამ გზით ის ხალხს ემსახურება.

ჯიმ კოლინზი არ ცდილობდა ქრისტიანული პრინციპების სწავლებას, მაგრამ მისი კვლევები შეესაბამება იესოს სწავლებას. ჭეშმარიტად დიდი ლიდერია ის, ვინც თავის თავს უძღვნის მსახურებას.

იყო შემთხვევა, როდესაც სხვა ერის წარმომადგენლები მივიდნენ იესოს სანახავად. მოწაფეები აღელვებულები იყვნენ, ალბათ ფიქრობდნენ, რომ მათი მსახურება მალე საერთაშორისო უნდა გამხდარიყო. მაგრამ იესომ ყურადღება გაამახვილა თავისი მოსვლის მიზანზე.

იესომ თქვა: “თუ მიწაში ჩავარდნილი ხორბლის მარცვალი არ მოკვდა, მარტო დარჩება. და თუ მოკვდა, ბევრ ნაყოფს გამოიღებს” (იოან. 12:24).

იესო არ იყო დაინტერესებული, რომ გამხდარიყო ცნობილი, როგორც რელიგიური ლიდერი. ის მოვიდა ისეთი საქმის გასაკეთებლად, რომელიც ყველა ადამიანს მოემსახურებოდა.

გულის შეცვლა

მსახურებრივი ლიდერობა გულიდან იწყება. პრობლემა ისაა, რომ ჩვენ ყველანი ცხოვრებას ვიწყებთ გულით, რომელიც საკუთარ თავზე არის ორიენტირებული. ჩვენ ყველაზე მეტად ვეძებთ საკუთარ სარგებელს.

მსახურების ხელმძღვანელს, რომელსაც სურს, რომ ღმერთს აამოს სხვების მომსახურებით, ჩვეულებრივ უწევს სულიერი პროცესის გავლა, რაც მისი პირადი ამბიციების სიკვდილს გულისხმობს. თუ ის წინააღმდეგობას გაუწევს ღმერთს ამ სრული დანებების პროცესში, ის გადაიქცევა ლიდერად, რომელიც მუშაობს საკუთარი წინსვლისთვის.

► სტუდენტმა ჯგუფს უნდა წაუკითხოს 1 კორინთელთა 13:1-8. ჯგუფმა ერთად უნდა გადახედოს მუხლები და განიხილოს რა არის სიყვარულზე დაფუძნებული ლიდერობა.

იმისთვის რომ იყოთ ისეთი ლიდერი, როგორიც ღმერთს სურს, თქვენ უნდა შეიცვალოთ გული.

აღიარეთ, რომ თქვენი ლიდერობა აქამდე თვითმოტივირებული იყო. განსაზღვრეთ კონკრეტული მიზნები, რომლებიც არასწორი იყო საკუთარი ინტერესების გამო. გამოავლინეთ, რა დამოკიდებულება იყო არასწორი სხვების მიმართ, რადგან პრიორიტეტი თქვენი "მე" იყო. გწყინთ სხვების წარმატება?

როდესაც წარმატებაზე ოცნებობთ, ძირითადად იმ პატივზე ფიქრობთ, რაც შეიძლება მიიღოთ, თუ იმ დახმარების შესახებ, რაც შეიძლება სხვებისთვის იყოთ?

განსაზღვრეთ კონკრეტული მოქმედებები, რომლებიც განსხვავებული უნდა ყოფილიყო. მიიღეთ გადაწყვეტილება, რომ ბოდიში მოიხადოთ, არასწორი სიტყვებისთვის და გამოასწოროთ არასწორი ქმედებები - ჩამოწერეთ ისინი დაწვრილებით.

განუმარტეთ თქვენი ახალი პერსპექტივა იმ ხალხს, რომელსაც ხელმძღვანელობთ. თქვენი გულის შეცვლის შესახებ საჯარო განმარტება უფრო გაამყარებს და არ შელახავს თქვენს გავლენას, თუ მუდმივად მიჰყვებით ამას. ნუ გაბრაზდებით, თუ ზოგი ადამიანი სკეპტიკურად უყურებს თქვენს ახალ ვალდებულებას. თანმიმდევრულობა დაარწმუნებს მათ. ილოცეთ ღმერთის დახმარებისთვის, როდესაც განიცდით ცდუნებას საკუთარი თავისთვის მიიღო პატივი და ძალაუფლება.

უფრო მეტად ღმერთს უნდა მიენდოთ თქვენი გულის გარდაქმნაში, ვიდრე იფიქროთ, რომ თქვენი აზრის შეცვლა საკმარისია. თქვენი ბუნება არ იცვლება მხოლოდ იმიტომ, რომ ხვდებით, რომ ეს არასწორია. მხოლოდ ღმერთს შეუძლია შეცვალოს თქვენი ბუნება.

მიეცით საშუალება რამდენიმე სტუდენტს, გაგიზიარონ, თუ როგორ აპირებენ ამ გაკვეთილის შედეგად, მიზნების ან მოქმედების შეცვლას.

ხუთი შემაჯამებელი დებულება

1. მსახურებრივი ლიდერობა არის წინამძღოლობა, მათი გულისთვის, ვისაც ვუძღვებით.
2. ხალხი მზად არის გადასცეს ძალაუფლება ადამიანს, რომელიც მას მათთვის გამოიყენებს.
3. ღვთისადმი სიყვარული ვლინდება ხალხის მიმართ სიყვარულსა და მსახურებაში.

4. “მეხუთე დონის” ლიდერი ცდილობს დიდებული გახადოს დაწესებულება.

5. მხოლოდ ღმერთს შეუძლია შეცვალოს თქვენი ბუნება ისე, რომ თქვენ გულწრფელად ემსახუროთ.

გაკვეთილი 5-ის დავალებები

1. დაწერეთ ამ გაკვეთილში ნასწავლი კონცეფციის შემაჯამებელი აბზაცი, რომელსაც თქვენი ცხოვრების შეცვლა შეუძლია. ახსენით, რატომ არის ის მნიშვნელოვანი. რა სარგებელი მოაქვს ამის ცოდნას? რა ზიანი შეიძლება მოჰყვეს ამის არცოდნას?

2. განმარტეთ, როგორ გამოიყენებთ ამ გაკვეთილის პრინციპებს თქვენს ცხოვრებაში როგორ ცვლის ეს გაკვეთილი თქვენს მიზნებს? როგორ აპირებთ თქვენი მოქმედებების შეცვლას?

3. დაიმახსოვრე გაკვეთილი 5-ის ხუთი შემაჯამებელი დებულება. მომდევნო გაკვეთილის დასაწყისში მზად იყავი, რომ ისინი მეხსიერებით დაწერო.

4. შემდეგი გაკვეთილის დაწყებამდე წაიკითხეთ დანიელი 1:8-15. დაწერეთ დანიელის თვისებები, რომლებმაც გავლენა მოახდინეს მის მომავალ ლიდერობაზე.

გაკვეთილი 6
თვისებებსა და ბუნებაზე დაფუძნებული ლიდერობა

დარწმუნებულობის ძალა

დარწმუნება არის სიმართლის რწმენა. დარწმუნება არის მტკიცე რწმენა რეალობის შესახებ. დარწმუნება მართავს ჩვენს გადაწყვეტილებებს, რადგან ადამიანი მოქმედებს იმის საპასუხოდ, რასაც თვლის, რომ სიმართლეა.

დარწმუნება არ ეხება მხოლოდ რელიგიურ ჭეშმარიტებას. თუ გამყიდველს ნამდვილად სჯერა, რომ მისი პროდუქცია საუკეთესოა და ის ყველას სჭირდება, მას დარწმუნება აქვს. ეს რწმენა მას უფრო მეტ მოტივირებას მისცემს მოახდინოს გავლენა სხვა ადამიანებზე.

ადამიანთა ჯგუფი უდაბნოში დაიკარგა. ისინი განიხილავენ თავიანთ მდგომარეობას და იმას, თუ რა არჩევანი აქვთ. ერთი ადამიანი ყველაზე დამაჯერებელია მათი მდგომარეობის განმარტებაში. ის ასევე არწმუნებს მათ, რომ იცის რა უნდა ქნან. ის ხდება ლიდერი.

დარწმუნება შეიძლება მცდარი იყოს. შეიძლება ადამიანმა დაიჯეროს ისეთი რამ, რაც სიმართლეს არ შეესაბამება. არასწორი დარწმუნებაც კი, გარკვეული პერიოდის განმავლობაში, ძალას აძლევს წინამძღოლებს. მაგალითად, თუ ადამიანს ნამდვილად სჯერა, რომ იცის სადმე მისასვლელად მიმართულება, ხალხი გაჰყვება რწმენის გამო. საბოლოოდ ისინი იმედგაცრუებულები დარჩებიან და მისი გავლენა მნიშვნელოვნად შემცირდება. ნაკლებად სავარაუდოა, რომ მას კვლავ გაჰყვნენ.

ლიდერობა ემყარება რწმენას, რადგან ლიდერი უძღვება სხვებს, აჩვენებს მათ სიმართლეს და აჩვენებს მათ შესაბამის საპასუხო მოქმედებას, ამ ჭეშმარიტებაზე. ის ამბობს: ”ასეა და ეს უნდა გავაკეთოთ.”

თუ ხალხმრავალ შენობაში ადამიანი მიხვდება, რომ შენობა იწვის, მან იცის, რომ ყველას უნდა გააგებინოს ეს სიმართლე და მის შესაბამისად იმოქმედოს. მას დარწმუნებულობა აქვს იმისთვის, რომ კომუნიკაციაში შევიდეს ხალხთან. ინფორმაცია იწვევს ყველას მოქმედებას, ვინც ამას დაიჯერებს. რამდენიმე წამით, ეს ადამიანი ხდება ლიდერი, რადგან ის გავლენას ახდენს მათზე, თავისი შეხედულების მათთვის გაზიარებით. ის არ დარჩება ლიდერად, თუ ხალხმა არ დაიჯერა, რომ მან ასევე იცის, თუ რა უნდა გააკეთონ. მისი ლიდერობა იმ ეტაპზე მთავრდება, როდესაც მისი დარწმუნება მთავრდება.

ქრისტიანისთვის, ღვთის სიტყვის ჭეშმარიტება და მისი ნება ჩვენზე, ყველა დაწესებულების (ინსტიტუციის) საფუძველი უნდა იყოს და არა მხოლოდ მსახურების ორგანიზებისთვის. ქრისტიანმა არ უნდა აწარმოოს საქმიანობა, რომელიც ღვთის სიტყვას ეწინააღმდეგება.

ძლიერი დარწმუნება აუცილებელია ძლიერი ლიდერობისთვის. გაიხსენეთ რომელიმე დიდი ქრისტიანი ლიდერი, წმინდა წერილიდან ან შემდგომი ისტორიიდან. შეეცადეთ წარმოიდგინოთ ის ძლიერი დარწმუნებულობის გარეშე, თუნდაც დიდი შესაძლებლობების მქონე. თუნდაც ადამიანი კარგი ორგანიზატორი და კომუნიკატორი იყოს, ძლიერი დარწმუნების გარეშე დიდხანს ვერ იხელმძღვანელებს.

მიეცით სტუდენტებს ჯგუფში სიტყვა, რათა ილაპარაკონ თითოეული ამ ისტორიული ლიდერის შესახებ, შემდეგ სთხოვეთ ჯგუფის წევრებს შეეცადონ წარმოიდგინონ ეს ლიდერი ძლიერი დარწმუნების გარეშე: მოსე, იესო ნავეს ძე, პავლე, მარტინ ლუთერი, აბრაამ ლინკოლნი, მაჰათმა განდი, უინსტონ ჩერჩილი და ბილი გრეჰემი. (თითოეულ მათგანს დიდი გავლენა ჰქონდა, თუმცა ყველა მათგანი არ იყო ქრისტიანი ლიდერი).

დარწმუნება არის ადამიანის მიერ რეალობისა და იმის გაგება, თუ რა უნდა გაკეთდეს. თუ ადამიანი, თუნდაც კარგი ორგანიზატორი და კომუნიკატორია, ის მაინც ვერ შეძლებს ლიდერობის გაწევას დიდი ხნის განმავლობაში, დარწმუნებულობის გარეშე.

მას მოტივაცია ექნება ეცადოს წარმატებას მიაღწიოს დარწმუნებულობის გამო. ამიტომ, ის წარმატებისთვის არასოდეს დათმობს თავის დარწმუნებულობას და შეხედულებებს.

დარწმუნება არ უნდა იყოს ნაწილობრივი და ყალბი, მოჩვენებითი. თუ ადამიანს სურს შეცვალოს თავისი შეხედულება, რადგან ის აიყვანეს სხვა მრწამსის წარმოსადგენად, ის ვერ იქნება ძლიერი ლიდერი.

ლიდერი ცნობილი უნდა იყოს სიმართლისა და ჭეშმარიტებისადმი ლტოლვით. იმის გამო, რომ მას რწმენა ამოძრავებს, მას ყოველთვის სურს იცოდეს რა არის ჭეშმარიტება. მას ურჩევნია შეუსწორონ, ვიდრე განაგრძოს იმის დაჯერება, რაც არასწორია.

რწმენა ადამიანს იმაზე ძლიერს ხდის, ვიდრე ადამიანი პიროვნული თვისებებით არის. ისეთი ადამიანიც კი, რომელსაც სძულს დაპირისპირება, კამათი და კრიტიკა, შეიძლება ლიდერად იქცეს, რადგან ის ძლიერია თავის დარწმუნებასა თუ შეხედულებებში.

რწმენა ასევე განაპირობებს ადამიანის ინტელექტის უფრო მაღალ დონეზე მოქმედებას, ვიდრე ეს სხვა შემთხვევაში იყო შესაძლებელი. „დამაჯერებელი ინტელექტით"[9] ბევრი

[9] Albert Mohler მიერ გამოყენებული ტერმინი მის მიერ დაწერილ წიგნში *The Conviction to Lead: 25 Principles for Leadership that Matters* (Bloomington: Bethany House Publishers, 2012).

გადაწყვეტილება მიიღება რეფლექსურად, რადგან ბევრი ვარიანტი არ განიხილება. ეს საშუალებას აძლევს ადამიანს უფრო სწრაფად დაინახოს რა არის სწორი. ისევე როგორც ცოდნის ან სიბრძნის გარეშე, დარწმუნებულობის გარეშეც, ადამიანი - სულელია.

► ვინ არის დიდი ლიდერი, რომელსაც პირადად იცნობთ? როგორ მატებს მისი დარწმუნება, ძალას მის ლიდერობას?

დანიელი და კიდევ რამდენიმე ებრაელი სწავლობდნენ ლიდერობას უცხოურ იმპერიაში. მისთვის ძალიან მნიშვნელოვანი იყო წარმატების მიღწევა და სწავლების ხელმძღვანელისთვის თავის მოწონება. თუმცა მისი დარწმუნება გამოიცადა, როდესაც მიხვდა, რომ მათი საკვები არ იყო ებრაელისთვის შესაფერისი. მსგავს სიტუაციაში მყოფი მრავალი ადამიანი კომპრომისზე მიდის თავის რწმენასთან, თუკი ის მის სტატუსს საფრთხეს უქმნის.

სწავლების ხელმძღვანელს უკვე შენიშნული ჰქონდა დანიელის საუკეთესო ბუნება და ხასიათი. დანიელი მას ტაქტიანად მიუდგა, თავმდაბლურად მიიტანა სათხოვარი და შესთავაზა სხვა რამის მოსინჯვა, რაც ხელმძღვანელისთვის რისკს არ წარმოადგენდა. ღმერთმა პატივი მიაგო დანიელის ერთგულებას და დიდი წარმატება მიანიჭა მას. (დანიელი 1:8-15).

პატიოსნება

დარწმუნება, რომელიც მუდმივად გამოიყენება მოქმედებებსა და ურთიერთობებში, არის პატიოსნება. დარწმუნება, რომელიც მუდმივად გამოიყენება მოქმედებებსა და ურთიერთობებში, არის პატიოსნება.

პიროვნული პატიოსნება არის - იყო თანმიმდევრული საკუთარ თავში და იმოქმედო შენი აღიარებული შეხედულებებისა და ღირებულებების შესაბამისად.

პატიოსნების გარეშე თქვენ ქმნით მოლოდინებს, რომელთა შესრულებაც შეუძლებელია.

გულწრფელობის და პატიოსნების გარეშე შეიძლება დაუყოვნებლივი რეაგირება მოიპოვოთ, მაგრამ ესეც იმიტომ, რომ ადამიანებს გულახდილად მიაჩნიხართ. მათთან ნამდვილად გულწრფელი უნდა იყოთ, რათა კიდევ უფრო შორს გამოგყვნენ.

> “ბედნიერებაა, როდესაც ის, რასაც ფიქრობ, რასაც ამბობ და რასაც აკეთებ, ჰარმონიაშია. ”
>
> (მაჰათმა განდი).

პატიოსნების ნაკლებობა თავს იჩენს თანმიმდევრულობის ნაკლებობაში. თუ ადამიანის ქმედებები და დამოკიდებულება არ შეესაბამება მის მიერ აღიარებულ ღირებულებებს, მას ნაკლები პატიოსნება აქვს.

ქრისტიანი ლიდერი პატიოსნების ნაკლებობას განიცდის, თუ ის არაკეთილსინდისიერია, ეგოისტური პრიორიტეტები აქვს, მეგობრული დამოკიდებულება აქვს მხოლოდ იმ ადამიანების მიმართ, ვისაც მისი დახმარება შეუძლია, მისდევს უწმინდურ გულისთქმებს ან აქვს საიდუმლო ცოდვები.

ლიდერს უჩნდება ცრუ იმიჯის დახვეწის ცდუნება, რაც ხელს უწყობს მზარდ შეუსაბამობას იმის შორის, თუ რას წარმოადგენს ის სინამდვილეში და რას ფიქრობს მასზე ხალხი.

ყაქანს ეგონა, რომ მისი ცოდვა საიდუმლო და პირადული იყო. მას არ ეგონა, რომ ის სხვაზეც იმოქმედებდა. მისმა ცოდვამ, შედეგად 36 ისრაელიანის სიკვდილი გამოიწვია, შემდეგ კი მთელი მისი ოჯახისაც (იესო ნავეს ძე 7:24-26).

ლიდერისთვის წვრილმანი ცოდვები არ არსებობს. ნებისმიერი ცოდვა, რომელსაც ლიდერი სჩადის, ბევრ სხვა ადამიანზე მოქმედებს. ლიდერის ცოდვის გახანგრძლივებული შედეგების ზოგიერთი მიზეზია:

- მას შეიძლება არ ჰქონდეს საჭირო სულიერი სიწმინდე და ძალა;
- მას უფრო ნაკლები ღვთის კურთხევა აქვს თავისი ლიდერობისთვის;
- მისი გამჭრიახობა დამახინჯებულია;
- მისი პრიორიტეტები არასწორია.

ყველა ეს ფაქტი აჩვენებს მისი ხელმძღვანელობის შეზღუდვებს, რაც გავლენას ახდენს ადამიანებზე, რომლებსაც ის ხელმძღვანელობს.

ხასიათი და ბუნება

ჯონ მაქსველმა ხასიათის მნიშვნელობა შემდეგი სიტყვებით აღწერა, რომ ადამიანი "შინაგანად უფრო დიდი უნდა იყოს, ვიდრე გარედან". მან თქვა, რომ ეს ეხება ადამიანს, თუ მისი ხასიათი აღემატება მის რეპუტაციას.[10]

"ხალხი ხშირად მიყავთ მიზეზებამდე და ისინი ხშირად მიძღვნილები ხდებიან დიდი იდეების მიმართ იმ ადამიანების მეშვეობით, რომლებიც ამ იდეებს განასახიერებენ. მათ სისხლსა და ხორცში უნდა იპოვონ იდეის განსახიერება, რომ მას თავი მიუძღვნან "(მარტინ ლუთერ კინგი).

> "მიძღვნა არის ის, რაც დანაპირებს რეალობად აქცევს "
>
> (აბრაამ ლინკოლნი).

კინგის ეს განცხადება გვაჩვენებს ხასიათის და ბუნების მნიშვნელობას. ლიდერს იმდენად უნდა სჯეროდეს საკუთარი საქმისა, რომ მთელი მისი ბუნება შესაბამისობაში იყოს ამ

[10] John Maxwell, *Learning from the Giants* (New York: Little, Brown & Company, 2014), 40

საქმესთან. ეს არის იმგვარი ლიდერი, რომელიც სხვებში აღძრავს მოშურნეობას დიდი მიძღვნისკენ.

ზოგჯერ სუსტი ხასიათის, ანუ ბუნების ლიდერს სურს, რომ ადამიანები მას, როგორც ლიდერს მიჰყვებოდნენ, მისი პირადი ქცევის კრიტიკის გარეშე. მისი აზრით, ის შეიძლება იყოს უწესო, მაგრამ მაინც კარგად ასრულებდეს ლიდერის ფუნქციებს.

ხალხი თვალყურს ადევნებს ლიდერს და მათზე მისი მაგალითი უფრო ახდენს გავლენას, ვიდრე მისი სიტყვიერი განმარტებები. ახსნა-განმარტება მნიშვნელოვანია; მაგრამ თუ მისი სიტყვები ეწინააღმდეგება მის მაგალითს, მისი მსმენელები იბნევიან.

ლიდერის პიროვნული ხასიათი მთავარი ფაქტორია სხვების მოტივაციაში, რომ გაყვნენ მის ხედვას. მათ შეიძლება არ ესმოდეთ მისი ყველა მიზეზი ან ვერ შეძლონ რეალობის აღქმა მასსავით; მაგრამ თუ მის ხასიათს ენდობიან, მას მისდევენ.

► სანდოობა ნიშნავს, რომ ადამიანს დაეჯერება. რა ხდის ადამიანს სანდოდ ?

ზოგჯერ ლიდერი ესაუბრება თავის ხალხს იმ შეხედულებებსა და ღირებულებებზე, რომლებიც სურს, რომ მისმა ხალხმაც გაიზიაროს, მაგრამ ის პრაქტიკულად არ ახორციელებს ამ ღირებულებებს. მას სარგებელს მოუტანს, თუ მისი ხალხი ერთგულია გარკვეული ფასეულობებისადმი, როგორიცაა მსახურება და პატიოსნება. ყველა ლიდერს სურს ასეთი ხალხი, მაშინაც კი, თუ მისი პრიორიტეტი საკუთარი სარგებელია. მას არ შეუძლია ეფექტურად ასწავლოს ღირებულებები, რომელთა დემონსტრირებასაც თვითონ არ ახდენს.

თუ ლიდერი განასახიერებს ღირებულებებს, ის მოიზიდავს სწორ ხალხს.

ძლიერ დარწმუნებაზე დაფუძნებული ხასიათი იმდენად მნიშვნელოვანია, რომ შესაძლოა ადამიანი, რომელსაც არ გააჩნია ლიდერობის ბუნებრივი უნარები, აქციოს ძლიერ ლიდერად. მაგალითად, მოსეს, როგორც ჩანს, არ ჰქონდა ბუნებრივი გამბედაობა, ან ხელმძღვანელობის უნარი, მაგრამ ღმერთთან ურთიერთობა და ხალხის სიყვარული მისი სიძლიერე იყო, რომელსაც დიდი მნიშვნელობა ჰქონდა. მისი ხასიათი და ბუნება მტკიცედ იცავდა ამ ღირებულებებს.

აჰარონი

აჰარონი იყო ისრაელის პირველი მღვდელმთავარი, როდესაც მოსე, მისი ძმა იყო მათი წინამძღოლი, ანუ ლიდერი. სანამ მოსე სინას მთაზე იმყოფებოდა, ღვთის რჯულის მისაღებად, ხალხი მივიდა აარონთან და ითხოვდა რელიგიურ მითითებებს.

აჰარონმა იცოდა, რომ მათ ხილული კერპი სურდათ, ამიტომ მათ თხოვნას დაჰყვა და ოქროს ხბო გაუკეთა (გამოსვლა 32:4). მისი სისუსტის გამო ხალხი თაყვანს სცემდა კერპს და

მიიჩნევდა, რომ ის იყო მათი ხსნა ეგვიპტისგან. ათასობით ადამიანი დაიხოცა ღვთის განკითხვისას.

აჰარონი არ იყო ლიდერობისთვის შესაფერისი, რადგან მისი დარწმუნება და შეხედულებები მყარი არ იყო. ის დაჰყვა პოპულარულ მოსაზრებას, რათა თავისი გავლენა შეენარჩუნებინა, მიუხედავად იმისა, რომ იცოდა, რომ ეს არასწორი იყო.

ადამი

როდესაც ევა გველის ცდუნებას დაემორჩილა, მან აიღო ნაყოფი, შეჭამა და ქმარსაც უწილადა, რომელიც მასთან იყო. (დაბადება 3:6). ბიბლიური ჩანაწერი ევას ცდუნების შესახებ, გადმოგვცემს საუბარს ევასა და გველს შორის. რატომ არაფერი თქვა ადამმა? ბიბლია გვეუბნება, რომ მან ცოდვა აირჩია, თუმცა იცოდა, რომ ეს არასწორი იყო. ევასგან განსხვავებით, ის არ უცდუნებიათ და არ მოუტყუებიათ.

ადამმა მოისმინა ცდუნება და გადაწყვიტა დაჰყოლოდა მას, თუმცა გადაწყვეტილება ევას მიანდო. მას ევალებოდა ლიდრობა, ანუ ხელმძღვანელობა, მაგრამ ამ დროს მან არ აირჩია ამ პასუხისმგებლობის აღება, რადგან სურდა დაეშვა ისეთი რამ, რაც არასწორი იყო.

სუსტი ბუნების, სიმტკიცის არმქონე ლიდერი, საშუალებას აძლევს სხვებს, მათ მიიღონ გადაწყვეტილება, რადგან მას არ სურს დაჟინებით მოითხოვოს ის, რაც იცის, რომ სწორია. ის მზადაა გაკეთდეს, რაც არასწორად მიაჩნია, მაგრამ არ სურს, რომ ამაში ის დაადანაშაულონ.

წყალში მცურავი აისბერგის ძირითადი ნაწილი წყალში იმალება. მისი მხოლოდ მცირე ნაწილი მოჩანს. ნაწილი, რომელიც ხილულია, შეიძლება შევადაროთ ლიდერის საქმიანობას. ნაწილი, რომელიც არ ჩანს, შეიძლება შედარებულ იქნას მის ბუნებასთან და ხასიათთან. ხასიათი ყველაზე მნიშვნელოვანია და წარმოადგენს პიროვნების უდიდეს ნაწილს. ბედის ირონიით, ბევრი ადამიანი ცდილობს გააუმჯობესოს თავისი საქმიანობა, მაგრამ უგულებელჰყოფს ხასიათის საკითხებს. ისინი შესაძლოა კომპრომისზეც კი წავიდნენ თავის ბუნებასა და ხასიათზე მუშაობის ხარჯზე, რათა უკეთესად წარმოაჩინონ თავიანთი საქმიანობა.

ლიდერების უმეტესობას აქვს ბუნდოვანების ადრეული ეტაპები. ლიდერმა შეიძლება იფიქროს, რომ ეს წლები არ არის მნიშვნელოვანი, რადგან მისი მიღწევები უმნიშვნელო ჩანს. თუმცა, ეს წლები აყალიბებს მომავალს, რადგან ის ხდება ისეთი პიროვნება, როგორიც ის უნდა იყოს. ახალგაზრდა ლიდერმა უნდა გამოიყენოს სირთულეებისა და იმედგაცრუების პერიოდები თავისი ხასიათის განსავითარებლად.

ზოგჯერ მაღალ თანამდებობაზე მყოფ ადამიანს აქვს ხასიათის პრობლემები, მაგრამ უგულებელყოფს მათ. მასზე მომუშავე ადამიანებმაც თავი უნდა მოიკატუნონ, რომ ვერ

ხედავენ მისი ხასიათის პრობლემებს. მეფე საულმა უგულებელჰყო საკუთარი ხასიათის პრობლემები და მის მიმდევრებსაც მოუწიათ ამაზე თვალის დახუჭვა. მას არ სურდა გამკლავებოდა თავის პირად შეცდომებსა და წარუმატებლობებს.

ხასიათის ნაკლი გავლენას ახდენს ლიდერობაზე ორი გზით. პირველი, თუ ადამიანს აქვს არასწორი ხასიათი, მაგრამ ძლიერი კომპეტენცია, ის უწინამძღვრებს და ხალხიც მიჰყვება მას; მაგრამ ის არასწორ ფინალამდე მიიყვანს (ძლიერი, მაგრამ დაუნდობელი ლიდერები ამ პრინციპს ავლენენ, სტალინის მსგავსად). მეორე გზა, რითიც არასწორი ხასიათი გავლენას ახდენს ლიდერობაზე, არის კომპეტენციის შეზღუდვა - ეს განსაკუთრებით ახდენს გავლენას გარკვეულ ხარვეზებზე. თუ ადამიანი არ არის დისციპლინირებული, არ ასრულებს ვალდებულებებს, არათანმიმდევრულია, გუნება-განწყობილებაზეა დამოკიდებული, დესტრუქციულად გაბრაზებულია და ა.შ. ვერ შეძლებს საუკეთესო მიმდევრების დიდხანს შენარჩუნებას, ისევე როგორც ვერავის მოტივირებას, რომ მათ მთელი ძალისხმევა გამოიჩინონ.

რობერტ გრინლიფი წერს,

> "განდი ასწავლიდა, რომ შვიდი რამაა, რაც ჩვენს განადგურებას ახდენს. მათი ნელი და გულდასმით შესწავლით, ცხადად ვხედავთ, თუ როგორ წარმოადგენს თითოეული მათგანი არაპრინციპული ან უღირსი გზით მიღწეულ მიზანს."[11]

ეს არის ის შვიდი რამ:

- სიმდიდრე მუშაობის გარეშე
- სიამოვნება სინდისის გარეშე
- ცოდნა ხასიათის გარეშე
- ვაჭრობა ზნეობის გარეშე
- მეცნიერება ჰუმანურობის გარეშე
- თაყვანისცემა მსხვერპლის გარეშე
- პოლიტიკა პრინციპების გარეშე

► განიხილეთ თითოეული ამ მარცხის შედეგები.

სუსტი ხასიათის ლიდერი შეიძლება გახდეს ფარისეველი და თვალთმაქცი სოციალურ ურთიერთობებში (ყალბი მეგობრული დამოკიდებულება და ზრუნვა), თვალთმაქცი სულიერ ლიდერობაში (ყალბი სულიერი გულმოდგინება და ემოცია), ამქვეყნიური პროფესიონალი (მიისწრაფვის ამქვეყნიური სტატუსისკენ), მანიპულირება (ხალხზე

[11] Robert Greenleaf, *Servant Leadership: A Journey into the Nature of Legitimate Power & Greatness* (Mahwah, NJ: Paulist Press), 8

გავლენის მოხდენა იმ საქმის გასაკეთებლად, რომელსაც ისინი არ გააკეთებდნენ, ფაქტები რომ სცოდნოდათ) და ეზარებათ თავიანთი მმსახურებრივი ფუნქციის შესრულება (ვერ ახერხებდნენ უნარების განვითარებას).

რეპუტაცია

► ზრუნავთ თქვენს რეპუტაციაზე? რატომ?

ადამიანის რეპუტაცია არის ის, რასაც ზოგადად ხალხი ფიქრობს. ადამიანის ხასიათი არის ის, რაც სინამდვილეშია. ზოგჯერ ადამიანის რეპუტაცია უკეთესია ან უარესი, ვიდრე მისი ნამდვილი ხასიათი.

ზოგი ამბობს, რომ რეპუტაცია არ არის მნიშვნელოვანი, რადგან მნიშვნელოვანი მხოლოდ ხასიათია. თუმცა, რეპუტაცია არის ხალხის აზრი მისი ხასიათის შესახებ. თუ ადამიანები თვლიან, რომ მას უარყოფითი ხასიათი აქვს, მას არ შეუძლია მათი მართვა, მაშინაც კი, თუ ისინი ცდებიან.

ლიდერი ფრთხილად უნდა მოეკიდოს თავის რეპუტაციას. არ უნდა დაუშვას, რომ ხალხმა ეჭვი შეიტანოს მის ბუნებაში. მან შეიძლება იფიქროს, რომ რადგან ყველანი ენდობიან, მასზე არავინ იფიქრებს ცუდად; მაგრამ ეს სიმართლეს არ შეესაბამება. ზოგს მოსწონს ლიდერის რეპუტაციის შელახვა. ბევრი სწრაფად იჯერებს დანაშაულს, რადგან მათ ბევრი სმენიათ ისეთი ლიდერების შესახებ, ვინც არასწორად მოიქცნენ.

ლიდერს ორ სფეროში სჭირდება სიფრთხილე: ფულის მართვა, რომელიც მას არ ეკუთვნის და საპირისპირო სქესთან ურთიერთობა. ეს ორი სახის ბრალდებაა, რომელიც სწრაფად ვრცელდება, სწრაფად იჯერებენ და ანადგურებს ლიდერისადმი პატივისცემას.

პავლე მოციქული აპირებდა ფულის მიტანას ერთი ეკლესიიდან მეორეში. მან მოითხოვა შემწირველი ეკლესიის წარმომადგენლების მასთან ერთად წასვლა. მისი თქმით, მიზეზი იყო პატიოსნების გამოვლენა. ჩვენთვის საკმარისი არ არის იმის შეგრძნება, რომ ღვთის წინაშე გულწრფელები ვართ. ჩვენ უნდა გვქონდეს ისეთი პოლიტიკა, რომელიც ყველას აჩვენებს, რომ ვართ გულწრფელები.

► რა პრაქტიკული ნაბიჯები შეგიძლიათ გადადგათ თქვენი რეპუტაციის დასაცავად?

მიეცით საშუალება რამდენიმე სტუდენტს, გაგიზიარონ, თუ როგორ აპირებენ ამ გაკვეთილის შედეგად, მიზნების ან მოქმედების შეცვლას.

ხუთი შემაჯამებელი დებულება

1. დარწმუნება არის სიმართლის რწმენა.
2. ძლიერი დარწმუნება საჭიროა ძლიერი ლიდერობისთვის.
3. პატიოსნება არის დარწმუნება, რომელიც მუდმივად გამოიყენება მოქმედებებსა და ურთიერთობებში.
4. ლიდერმა უნდა განახორციელოს ის დარწმუნება და ღირებულებები, რომელიც სურს, რომ მისმა ხალხმა დაიცვას.
5. რეპუტაცია არის ის, რასაც ხალხი ფიქრობს თქვენს ხასიათსა და ბუნებაზე.

გაკვეთილი 6-ის დავალებები

1. დაწერეთ ამ გაკვეთილში ნასწავლი კონცეფციის შემაჯამებელი აბზაცი, რომელსაც თქვენი ცხოვრების შეცვლა შეუძლია. ახსენით, რატომ არის ის მნიშვნელოვანი. რა სარგებელი მოაქვს ამის ცოდნას? რა ზიანი შეიძლება მოჰყვეს ამის არცოდნას?
2. განმარტეთ, როგორ გამოიყენებთ ამ გაკვეთილის პრინციპებს თქვენს ცხოვრებაში როგორ ცვლის ეს გაკვეთილი თქვენს მიზნებს? როგორ აპირებთ თქვენი მოქმედებების შეცვლას?
3. დაიმახსოვრე გაკვეთილი 6-ის ხუთი შემაჯამებელი დებულება. მომდევნო გაკვეთილის დასაწყისში მზად იყავი, რომ ისინი მეხსიერებით დაწერო.

გაკვეთილი 7
პირადი პრიორიტეტები

შესავალი

ბევრი ადამიანი ყოველდღიურად დაკავებულია და არ ფიქრობს იმაზე, თუ რას აკეთებს. მათი აზრით, ის, რაც უნდა აკეთონ ისედაც აშკარაა, ამიტომ ამაზე ფიქრი და განხილვა საჭირო არ არის.

► რა მოხდება, თუ ადამიანი სერიოზულად არ ფიქრობს პრიორიტეტებზე?

განიხილეთ ეს განცხადებები:

- არსებობს უფრო მნიშვნელოვანი გასაკეთებელი, ვიდრე ის, რასაც ჩვენ ვაკეთებთ.
- საქმის კეთების იმაზე უკეთესი გზები არსებობს, ვიდრე ჩვენ ვაკეთებთ.
- შეგვიძლია უკეთესი შედეგები მივიღოთ, ვიდრე ვიღებთ.

► თუ ზემოხსენებული წინადადებები სიმართლეა, როგორ უნდა ვისწავლოთ საქმის უკეთესად კეთება?

ჯონ მაქსველის აზრით,[12] აზროვნების საერთო დონეა:

- მეტისმეტად ზარმაცია შეგნებული აზროვნების პროცესის ასათვისებლად
- მეტისმეტად უდისციპლინოა სტრატეგიული აზროვნების ძალის გამოსათავისუფლებლად
- მეტისმეტად ზედაპირულია იმისათვის, რომ ეჭვქვეშ დააყენოს, რამდენად მისაღებია პოპულარული აზროვნება
- მეტისმეტად ამაყია იმისთვის, რომ ხელი შეუწყოს საერთო აზროვნების მიღებას
- მეტისმეტად ეგოცენტრულია იმისათვის, რომ თავდაუზოგავი აზროვნებით კმაყოფილებას განიცდიდეს
- მეტისმეტად უვალდებულო და მიუძღვნელია იმისათვის, რომ ისიამოვნოს პრაგმატული აზროვნების დაბრუნებით

[12] John Maxwell, *How Successful People Think* (New York: Center Street, 2009), 82-83.

> “როდესაც თქვენი ღირებულებები ცხადია თქვენთვის, გადაწყვეტილებების მიღება უფრო ადვილი ხდება ”
>
> (როი დისნეი).

როდესაც თქვენ ნამდვილად იცით თქვენი პრიორიტეტები, ბევრი გადაწყვეტილება ადვილი ხდება. პრიორიტეტები განსაზღვრავს თქვენს მიზნებს და თქვენ მიერ დასახული მიზნების მიღწევის გზას. პრიორიტეტები საშუალებას გაძლევთ ამოიცნოთ შესაძლებლობები და მათ შორის არჩევანი გააკეთოთ. ადამიანი, რომელსაც არ აქვს მკაფიო პრიორიტეტები, თავგზააბნეული იქნება შესაძლებლობებისგან, რომლებიც არ არის დაკავშირებული სწორ მიზნებთან.

ფუნდამენტური ქრისტიანული პრიორიტეტები

► რა პრიორიტეტები უნდა ჰქონდეს თითოეულ ქრისტიანს?

ქრისტიანისთვის არსებობს გარკვეული ფასეულობები, რომლებიც უნდა განაპირობებდეს მის პირად პრიორიტეტებს.

პირველი, თქვენი პირადი ხსნა და ღმერთთან ურთიერთობა აბსოლუტური პრიორიტეტია. არასოდეს უნდა განიხილებოდეს ისეთი რამ, რაც ამ ღირებულებასთან კომპრომისზე წასვლისკენ გიბიძგებთ. ეს გულისხმობს ღვთის სრულ მორჩილებას.

ჯონ ვესლი ასწავლიდა, რომ ჩვენთვის ცნობილია გარკვეული საკითხები ღვთის ნების შესახებ ჩვენი ცხოვრებისთვის. ვიცით ღვთის სურვილის ეშსახებ, რომ ჩვენ ვიყოთ კეთილები და ვაკეთოთ სიკეთე. ამიტომ, ნებისმიერი გადაწყვეტილების განხილვისას, უნდა ავირჩიოთ მოქმედება, რომელიც შესაბამისობაშია იმასთან, რომ ვართ კეთილები და ვაკეთებთ სიკეთეს. არ უნდა ჩავიგდოთ თავი ისეთ სიტუაციებში, როდესაც, დიდი ალბათობით, ვერ შევინარჩუნებთ სიწმიდეს ჩვენს გულებში და მოქმედებებში, ან, სავარაუდოდ, ვერ შევძლებთ სიკეთის კეთებას.

ეს პრინციპი ეხება ისეთ გადაწყვეტილებებს, როგორებიცაა არჩევანი: სად ვიცხოვროთ, სად ვიმუშავოთ, ვისთან შევქმნათ ოჯახი, რა განათლება მივიღოთ, რა საქმიანობით (ბიზნესით) დავკავდეთ, რომელ ეკლესიას შევუერთდეთ, რა სახის გართობა ავირჩიოთ და როგორი მეგობრები გვყავდეს.

მეორე, ღვთის მოწოდებას, ვიცხოვროთ მსახურეობრივი ცხოვრებით, ძალაუფლება აქვს ჩვენზე. ამის შედეგად, ჩვენი ცხოვრების მიმდინარეობას ღმერთის მიმართულება განაპირობებს. მას შეუძლია შეცვალოს თქვენი ამბიციები. მან შეიძლება გადაგრთოთ თქვენი მიზნებიდან, თავის მიზნებზე თქვენს შესახებ. უნდა გახსოვდეთ, რომ სისრულეს მხოლოდ ღვთის ნებაში ჰპოვებთ. უნდა ეცადოთ ღვთის ნება ნაწილობრივი ყურადღების ობიექტად არ აქციოთ, ხოლო საკუთარი მიზნები კი თქვენი ცხოვრების ყურადღების ცენტრად.

კაცი თვლიდა, რომ მოწოდებული იყო პასტორად, მაგრამ არ იცოდა, როგორ შეძლებდა ოჯახის რჩენას. მას შესთავაზეს კარგი სამუშაო აეროპორტში და გადაწყვიტა ამ წინადადების მიღება. მას მოსთხოვეს კვირა დღეს მუშაობა, ამიტომ ვერ ესწრებოდა მსახურებას ეკლესიაში, მაგრამ ამბობდა: ”ესაა [აეროპორტი] ჩემი ეკლესია.” ის წუხდა, რომ არ ასრულებდა ღვთის მოწოდებას - ყოფილიყო პასტორი, მაგრამ მას არ სჯეროდა, რომ ღმერთი უზრუნველყოფდა მას სამუშაოს დატოვების შემთხვევაში. მან აეროპორტში იმუშავა ოცდაათი წლის განმავლობაში. ბოლოს, წამოვიდა სამსახურიდან ყოველთვიური პენსიით და გადაწყვიტა სიბერეში ეცადა ღვთისთვის რაიმეს გაკეთება. მას სწორი პრიორიტეტები ჰქონდა?

იესომ თქვა: “ჩემი საჭმელია - ვქმნა ჩემი მომავლინებლის ნება და დავასრულო მისი საქმე” (იოანეს 4:34). რას ნიშნავს, როდესაც ღვთის ნება შენი საჭმელია? ეს არის ის, რაც გაკმაყოფილებს. აქედან გამომდინარე, სწორედ ეს გაძლევს მოტივაციას.

ამ ნაწილში აღწერილი პრიორიტეტები სულაც არ არის მათი მნიშვნელობის მიხედვით თანმიმდევრულად ჩამოთვლილი.

ქრისტიანისთვის კიდევ ერთი პრიორიტეტი ოჯახია. ბიბლია გვეუბნება, რომ ადამიანი, რომელიც არ ზრუნავს ოჯახზე, განუდგა რწმენას (1 ტიმოთეს 5:8). ლიდერის პასუხისმგებლობა მისი ოჯახის მიმართ არის არა მხოლოდ ფინანსური უზრუნველყოფა, არამედ მათი სულიერი კვებაც და ყველა სხვა საჭიროება. მსახურების საქმიანობაც კი უნდა იყოს დაბალანსებული ოჯახის საჭიროებების გათვალისწინებით.

ღმერთის ნება თქვენთვის, არ ეწინააღმდეგება თქვენს ოჯახურ პასუხისმგებლობებს, რადგან ეს პასუხისმგებლობები ღვთის ნების ნაწილია. ზოგჯერ ადამიანები, რომლებმაც დიდ შედეგებს მიაღწიეს მსახურებაში, არ იყვნენ კარგი მაგალითები თავიანთ ოჯახებზე ზრუნვაში. ადამიანი, რომელიც ფიქრობს, რომ უნდა უგულებელყოს ოჯახი მსახურების გამო, ცდება.

იესო ნავეს ძე იყო სხვადასხვა რელიგიის გავლენის ქვეშ მყოფი მიგრირებადი ერის მეთაური. ისინი მივიდნენ იმ მიწაზე, რომელიც ღმერთმა აღუთქვა. დადგა დრო, რომ მათ აეღოთ პასუხისმგებლობა დაეცვათ აღთქმა ღმერთთან. იესო ნავეს ძემ უთხრა, რომ გადაეწყვიტათ, ემსახურებოდნენ თუ არა ღმერთს, მაგრამ თვითონ არ დალოდებია მათ არჩევანს, საკუთარი გადაწყვეტილების მისაღებად. მან თქვა, რომ მიუხედავად იმისა, რას აირჩევდნენ ისინი, ის და მისი სახლეული უფალს ემსახურებოდნენ (იესო ნავეს ძე 24:15). ეს იყო ძლიერი წინამძღოლობა, რომელიც ეფუძნებოდა რწმენას. თუ ხალხი სხვა ღმერთის მსახურებას აირჩევდა, იესო აღარ იქნებოდა მათი ლიდერი; მას არ სურდა ღვთისადმი ერთგულებაში კომპრომისზე წასვლა. მისმა გამბედაობამ და რწმენამ აიძულა ერი სწორი არჩევანი გაეკეთებინა.

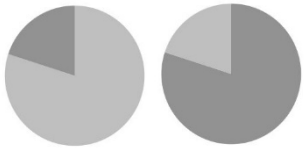
მეოთხე პრიორიტეტი ადგილობრივი ეკლესიაა. ადგილობრივი ეკლესია არის ქრისტეს სხეული და ღმერთის სისრულე ქვეყნიერებაზე (ეფესელთა 1:23). ღმერთი აღჭურვავს ეკლესიას თავისი მიზნების განსახორციელებლად (ეფესელთა 4:11-13). ღმერთი მარადიულად განდიდებული იქნება ეკლესიის მიერ (ეფესელთა 3:21). ამიტომ, ქრისტიანმა არ უნდა იფიქროს, რომ მისი ნიჭი და მსახურების მოწოდება ეკლესიისაგან დამოუკიდებელია. თუ ის არ არის ეკლესიის მიძღვნილი წევრი, რომელიც ეხმარება ეკლესიის მშენებლობას, ის არ ასრულებს ღმერთის სრულყოფილ ნებას მისი სიცოცხლისთვის.

ზემოხსენებული პრიორიტეტების ჩამოთვლა მარტივია, მაგრამ უფრო რთულია მათი გამოყენება და დაბალანსება ცხოვრებისეულ მოთხოვნებთან მიმართებაში. ზოგჯერ ჩვენ დაკავებულნი ვართ ოჯახის, მსახურების, საქმიანობის (ბიზნესის) დეტალებით, ყოველთვის ვჩქარობთ, დრო არ გვაქვს და არასდროს ვჩერდებით ჩვენს პრიორიტეტებზე დასაფიქრებლად.

მოქმედება ღრმა გააზრებიდან უნდა მომდინარეობდეს. თუ თქვენ ძალიან დაკავებული ხართ შეჩერებისთვის და ფიქრისთვის, სავარაუდოდ არასწორ საქმეს აკეთებთ. შესაძლოა, თქვენ არ შრომობთ, თქვენ მიერ აღიარებული, პრიორიტეტების შესაბამისად.

► რატომ არის რთული თქვენი პრიორიტეტების მუდმივად და თანმიმდევრულად დაცვა?

პარეტოს პრინციპი



პარეტოს პრინციპს ეწოდა იტალიელი ეკონომისტის ვილფრიდო პარეტოს სახელი, რომელმაც შენიშნა, რომ მიწის 80%, მოსახლეობის 20% -ს ეკუთვნოდა. მან შეამჩნია, რომ მის ბაღში მოყვანილი ბარდის 80%, მოპოვებულია პარკების 20% -დან. მან აღმოაჩინა, რომ ეს პროცენტული რაოდენობა ბევრ რამეს ემთხვეოდა. სხვა ადამიანებმა ეს პრინციპი გამოიყენეს ლიდერობასთან, დროსა და ბიზნესთან მიმართებაში.

- კომპანიის გამყიდველთა 20%-ის გაყიდვები, 80%-ს შეადგენს.
- მომხმარებელთა 20%-ი ახორციელებს შესყიდვების 80%-ს.
- კლიენტების 20%-ი წერს საჩივრების 80%-ს .
- სამედიცინო სფეროს პაციენტების 20%-ი, იყენებს სამედიცინო რესურსების 80%-ს.
- სტუდენტების 20%-ს ეთმობა მასწავლებლის დროის 80%-ი.
- ეკლესიის წევრთა 20%-ი ასრულებს ეკლესიის საქმიანობის 80%-ს.
- ეკლესიის წევრების 20%-ი უზრუნველყოფს ფინანსური მხარდაჭერის 80%-ს.

ადამიანების უმეტესობისთვის, მათი ძალისხმევის 20%-ი, წარმატების 80% -ს იძლევა. ადამიანების უმეტესობამ უკეთესად უნდა მოახდინოს საკუთარი ყურადღების კონცენტრირება. მათ გაცილებით მეტი დრო უნდა დახარჯონ ყველაზე ეფექტურ საქმიანობებზე და ნაკლები დრო, ნაკლებად ეფექტურ საქმიანობებზე.

კლასის ხელმძღვანელმა უნდა გამოიყენოს ვიზუალური ილუსტრაცია (თვალსაჩინოება), რათა დარწმუნდეს, რომ ეს კონცეფცია გასაგები და სწორად აღქმულია. დახაზეთ დიდი კვადრატი ქაღალდზე. დაყავით 20% და 80%-ად. იგივე გააკეთეთ კიდევ ერთ ფურცელზე. ახლა თვალსაჩინოებისთვის მიუთითეთ ერთი ფურცლიდან მეორეზე: კომპანიაში ადამიანების ოთხმოცი პროცენტი (დიდ მონაკვეთზე მიუთითეთ) ასრულებს სამუშაოს 20%-ს (მეორე ფურცელზე მიუთითეთ მცირე მონაკვეთზე). ხალხის ოცი პროცენტი (პირველი ქაღალდის მცირე მონაკვეთზე მიუთითეთ) ასრულებს საქმის 80% -ს (მეორე ფურცელზე მიუთითეთ დიდ მონაკვეთზე).

ზედმეტად დაკავებულმა და გადატვირთულმა ლიდერმა ალბათ უნდა შეწყვიტოს რაიმეს კეთება. რაზე შეიძლება უარის თქმა ნაკლები დანაკარგით?

პასტორების უმეტესობა დროის 20%-ს ხარჯავს ადამიანების 80%-ზე, ხოლო დროის 80%-ს ხალხის 20%-ზე. ჩნდება კითხვა, სწორ ადამიანებზე ამახვილებენ ისინი ყურადღებას? ჩვეულებრივ, დროის უმეტეს ნაწილს ყველაზე პრობლემურ ადამიანებზე ვხარჯავთ. ყველაზე ნაკლებ დროს ვუთმობთ ყველაზე მეტი პოტენციალის მქონე ადამიანებს, რადგან ისინი ისედაც კარგად არიან. ჩვენი დრო უნდა ჩავდოთ იმ ადამიანებში, ვინც ყველაზე მეტად რეაგირებს და მოპასუხეა ჩვენ მიმართ.

► *კვლავ გამოიყენეთ კვადრატებიანი ფურცლები. თქვენი საქმიანობის 80%-ი გაძლევთ შედეგების 20%-ს. თქვენი საქმიანობის 20%-ი გაძლევთ შედეგების 80%-ს. ჩამოთვალეთ თქვენი პასუხისმგებლობები და ამოცანები. თქვენი ზოგიერთი საქმიანობა ნაკლებად პროდუქტიულია? რა ქმედებებს უნდა მიმართოთ უფრო მეტად?*

ბალანსი გადაუდებელსა და მნიშვნელოვანს შორის

ზოგი ადამიანი ძალიან დაკავებულია და გრძნობს, რომ ვერასოდეს შეძლებს მთელი თავის საქმის გაკეთებას. ისინი იღებენ ყველა დავალებას, რასაც ხედავენ და თვლიან, რომ ყველა ეს საქმე აუცილებელია. ისინი წუხან, რომ იმედს გაუცრუებენ ადამიანებს, ვინც დამოკიდებულია მათზე, მაგრამ ყველაფრის დროულად დასრულებას ვერ ახერხებენ. ისინი ხშირად დაღლილები და დაძაბულები (სტრესში მყოფები) არიან. მათ არ აქვთ დრო დაგეგმვის, სწავლისა და განვითარებისათვის, რადგან ყოველთვის აქვთ სასწრაფო, გადაუდებელი საქმე გასაკეთებელი.

ჩვენ გვჭირდება ბალანსი გადაუდებელსა და მნიშვნელოვანს შორის. ადამიანის საქმიანობა შეიძლება დაიყოს ოთხ კატეგორიად.[13]

გადაუდებელი და მნიშვნელოვანი რამ, მარტივად იპყრობს ჩვენს ყურადღებას. ამ კატეგორიაში შედის ქადაგების მომზადება, სამედიცინო გადაუდებელი დახმარების გაწევა და თანხის შეგროვება დაუყოვნებლივი საჭიროებისთვის.

გადაუდებელი, მაგრამ მნიშვნელოვანი ამოცანები, როგორც წესი, ეხება ჩვენს მიერ აღებულ პასუხისმგებლობებს, რომლებიც ჩვენ არ უნდა შეგვესრულებინა. ზოგჯერ ეს არის პირადი პროექტები, რომლებიც არ უკავშირდება მსახურებას. ეს შეიძლება იყოს ბიზნეს საქმიანობა, რომელიც დიდ შედეგს არ იძლევა, ან გვართმევს ძალიან დიდ დროს, რომელსაც ვაკლებთ უკეთეს პრიორიტეტებს. ეს საქმიანობა შეიძლება გადაუდებელი იყოს, რადგან დროულად უნდა გაკეთდეს და დასრულდეს, მაგრამ ის არ არის მნიშვნელოვანი იმის გამო, რა შედეგსაც იძლევა.

ქმედებები, რომლებიც არ არის გადაუდებელი ან მნიშვნელოვანი, არ წარმოშობს მნიშვნელოვან საჭიროებას. ისინი რომც არ შესრულდეს, ეს დიდ დანაკარგს არ გამოიწვევს. ზოგჯერ ეს ასოცირდება პროგრამებთან, რომლებსაც აღარ მოაქვთ ის შედეგი, რასაც ადრე აღწევდნენ.

საქმიანობა, რომელიც არ არის გადაუდებელი, მაგრამ მნიშვნელოვანია, ხშირად უგულებელყოფილია. ეს არის ისეთი რამ, რაც სწრაფად არ სრულდება, მაგრამ

[13] ეს კონცეფცია არის Stephen Covey, *7 Habits of Highly Effective People: The Ultimate Revelations of Steven Covey*, (New York: KMS Publishing, 2011). მაგრამ ამ კურსში განმარტებას ზუსტი ანალოგიით არ ვახდენთ.

გრძელვადიანი მნიშვნელობა აქვს. მაგალითებია აკადემიური სწავლა (მასწავლებლისთვის ან სტუდენტისთვის), ტრენინგის სხვადასხვა ფორმა, შენობის მშენებლობა და წერილობითი მასალების წარმოება. იმის გამო, რომ მათი დასრულება დღეს ვერ მოხერხდება და სარგებელს დღესვე არ მოგვცემს, ჩვენ ყურადღებას ვამახვილებთ უფრო გადაუდებელ საკითხებზე. ლიდერის პასუხისმგებლობაა დარწმუნდეს, რომ დროისა და რესურსების ინვესტიცია ხდება იმაში, რაც მომავალში ღირებული იქნება. თუ შესაძლებელია, ეს ინვესტირება უნდა ხორციელდებოდეს ყოველდღიურად.

ორგანიზაციისთვის საჭირო საქმიანობა შეიძლება დაიყოს ორ კატეგორიად.

- ”ა” ქმედებებია ის, რაც ორგანიზაციას წარმართავს ახალი განვითარებისკენ, ახალი შესაძლებლობებისკენ და ზრდისკენ.
- "ბ" ქმედებებია ის, რაც ინარჩუნებს ამჟამინდელ, მიმდინარე ოპერაციებს.

თუ ლიდერი მიზანმიმართულად არ ასრულებს "ა" ქმედებებს, ის შეეცდება მთელი დრო და ყურადღება დაუთმოს "ბ" კატეგორიის საქმიანობას. ლიდერის ფუნქციის შემსრულებელ თითოეულ ადამიანს შეუძლია გამოიყენოს ეს პრინციპი.

ძველი ბრძნული გამონათქვამია: ”ჭრიალა ბორბალი იღებს დაზეთვას.” ეს ეხება ჩვენს ტენდენციას, ყურადღება მივაქციოთ იმ პრობლემებს, რომლებიც ახლა გვაწუხებს. ზოგი ლიდერი გადადის ერთი პრობლემადან მეორეზე, მაგრამ არასდროს დებს ინვესტიციას მომავალში. მათი თქმით, დრო არ აქვთ საკუთარი ან სხვების განათლებისა და მომზადებისთვის, მაგრამ მათი მდგომარეობა არასდროს გაუმჯობესდება.

ორგანიზაციები, რომლებიც დიდი ხნის განმავლობაში ინარჩუნებენ წარმატებას, როგორც წესი, ისეთი ორგანიზაციები არიან, რომლებიც დროსა და რესურსებს დებენ კვლევაში, განვითარებასა და ტრენინგებში. ორგანიზაცია, რომელიც ამას არ აკეთებს, სიტუაციის შეცვლისთანავე დაკარგავს ეფექტურობას.

► თითოეულმა სტუდენტმა უნდა შეადგინოს ყველა იმ საქმიანობის ჩამონათვალი, რომელსაც აკეთებს თავისი პასუხისმგებლობის შესასრულებლად. შემდეგ დახაზეთ ოთხი კვადრატი, როგორც ზემოთ მოცემულ დიაგრამაში და დაყავით აქტივობები კვადრატებად. გაითვალისწინეთ: რას უგულებელყოფთ იქიდან, რაც მნიშვნელოვანია, მაგრამ არ არის სასწრაფო? კარგავთ დროს იმაზე, რაც არ არის მნიშვნელოვანი და არც სასწრაფო?

დელეგირება

ლიდერი პასუხისმგებელია იმაზე, რომ ყველა საქმე გაკეთდეს, მაგრამ ის ყველაფერს თვითონ არ აკეთებს. ის სხვებს გადაუნაწილებს პასუხისმგებლობებს, ანუ ახდენს

დელეგირებას. რათქმა უნდა მისი საქმეა დარწმუნდეს, რომ საქმე კარგად შესრულდა. მან მუდმივად უნდა მოაწყოს ტრენინგები და ხელი შეუწყოს გუნდის წევრების და პოტენციური გუნდის წევრების განვითარებას, რათა მათ უფრო მეტის გაკეთება შეძლონ მომავალში.

ამოცანა არ არის დელეგირებული, რადგან ის არ არის მნიშვნელოვანი. მისი დელეგირება ხდება იმის გამო, რომ სხვას შეუძლია ამის გაკეთება, ან შეიძლება გაიწვრთნას ამის გასაკეთებლად და ის არ არის მხოლოდ ლიდერის ფუნქციის შემსრულებლისთვის განკუთვნილი ამოცანა.

ზოგიერთი ამოცანის დელეგირება შეუძლებელია, რადგან მხოლოდ ლიდერს შეუძლია მათი შესრულება. ის წარმოადგენს ორგანიზაციას და საუბრობს მისი სახელით, როგორც სხვა ვერავინ შეძლებდა. ის ასევე უნდა ზრუნავდეს მომავალზე. ის უნდა ხედავდეს შესაძლებლობებს, საფრთხეებს და მომავალ ცვლილებებს უკეთ, ვიდრე სხვა ადამიანების უმეტესობა.

შეიძლება არსებობდეს კონკრეტული ამოცანები, რომლებისთვისაც ლიდერს განსაკუთრებული შესაძლებლობები აქვს; ამიტომ, ის როგორც წესი არ აკისრებს ამ დავალებებების შესრულებას სხვას. ამასთან, ლიდერი ფრთხილად უნდა იყოს, რომ არ დაიტოვოს ისეთი ამოცანები, რომლის დელეგირებაც შესაძლებელია. ზოგიერთი ლიდერი არასდროს კმაყოფილდება სხვისი შესრულებული სამუშაოთი და სურს საქმის კარგად შესრულება.

ზოგიერთი ლიდერი ცდილობს ყველაფერი თვითონ გააკეთოს და არ უყვარს უფლებამოსილების დელეგირება. როდესაც ნამდვილად ახდენენ უფლებამოსილების გადაცემას, ასეთი ლიდერები ზედმეტად ჩართულები არიან საქმეში, აკვირდებიან სხვების მუშაობას და თვითონ იღებენ ყველა გადაწყვეტილებას. ეს არის ცუდი ხელმძღვანელობის და ლიდერობის მაგალითი. კარგი ლიდერი აყალიბებს ადამიანთა გუნდს, რომლებიც ჩადებენ თავიანთ ენერგიასა და იდეებს, დასახავენ მიზნებს, განავითარებენ მეთოდებს და იმონაწილევებენ გადაწყვეტილების მიღებაში.

კარგი ლიდერი მხოლოდ დავალებების დელეგირებას არ ახდენს; ის ძალაუფლებას, ანუ ლიდერობასაც გადასცემს. ის საშუალებას აძლევს სხვებს წარმართონ საქმიანობა. თუ ის ზუსტად ეუბნება მათ, თუ რა უნდა გააკეთონ და როგორ უნდა გააკეთონ, მათ არ აძლევს ხელმძღვანელობის და ლიდრობის უფლებას.

როდესაც ლიდერი პრიორიტეტს აყენებს, რამდენიმე საკითხი უნდა გაითვალისწინოს.

1. **“ვინ დამეხმარება?”** თუ არსებობს მრავალი დავალება, რომლის შესრულებაც სხვებს შეუძლიათ, მაგრამ არ აკეთებენ, ნიშნავს იმას, რომ სათანადო ლიდერობას ვერ ახორციელებთ.

2. **“რომელია ის ამოცანები, რაც ჩემს გარეშე არ შესრულდება?”** ლიდერმა კონცენტრირება უნდა მოახდინოს ასეთ ამოცანებზე. მაგალითად, გუნდის განვითარება, ხედვის ფორმირება და გრძელვადიანი დაგეგმვა. ეს ამოცანები არ უნდა შესრულდეს მხოლოდ ლიდერის მიერ, მაგრამ, როგორც წესი, ისინი ლიდერის გარეშეც ვერ სრულდება.

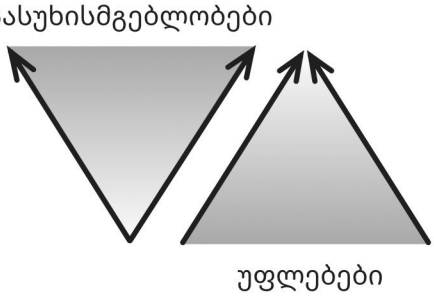
მსხვერპლშეწირვა

ზოგი ფიქრობს, რომ ლიდერს მრავალი პრივილეგია აქვს. მათი აზრით, ძალაუფლება მას საშუალებას აძლევს ის აკეთოს, რაც სურს. სინამდვილე ის არის, რომ ლიდერი მსხვერპლად იღებს თავის უფლებებს, ჯგუფის წარმატებისთვის. ლიდერი არ არის წარმატებული, თუ ჯგუფი არაა წარმატებული.

> “სიდიადის ფასი პასუხისმგებლობაა ”
>
> (უინსტონ ჩერჩილი).

ლიდერის პოზიციის ზრდასთან ერთად მისი უფლებები იკლებს, ხოლო პასუხისმგებლობები იზრდება.

მაგალითად, გარკვეული საქმიანობის (ბიზნესის) ყველაზე დაბალ საფეხურზე, ადამიანი მუშაობს გარკვეულ საათებში, ასრულებს გარკვეულ დავალებებს და მას არ ადანაშაულებენ იმაში, რაც მისი პასუხისმგებლობის მიღმაა.



ორგანიზაციის მაღალ საფეხურზე მყოფი ლიდერი, მუშაობს არალიმიტირებული დროის განმავლობაში და უნდა აღმოფხვრას ნებისმიერ დაბრკოლება წარმატების მიღწევის გზაზე და უზრუნველყოს ყოველივე, რაც წარმატებისთვისაა საჭირო. შესაძლოა მას მოუწიოს ბევრი პირადი პრივილეგიის დათმობა. არის შემთხვევები, როდესაც მას დასვენება ან გართობა სურს, მაგრამ მსხვერპლს იღებს ორგანიზაციის საჭიროების გამო. ბევრ ლიდერს, პრობლემების შემთხვევაში, ურეკავენ დღისა თუ ღამის ნებისმიერ დროს.

ადამიანს, პასუხისმგებლობის ზრდასთან ერთად, ორგანიზაციაში უფრო დიდი გადაწყვეტილებების მიღება შეუძლია; მაგრამ თმობს პირად პრივილეგიებს. ეს პროცესი პირამიდებით არის ილუსტრირებული. პირამიდის ბოლოში ადამიანს აქვს მცირე პასუხისმგებლობა, მაგრამ ბევრი უფლება, რადგან მას თვითონ შეუძლია გადაწყვიტოს, რა

ვალდებულება უნდა აიღოს, რამდენად მიუძღვნას თავი საქმიანობას. პასუხისმგებლობის ზრდასთან ერთად მისი პირადი უფლებები იკლებს.

განვიხილოთ სპორტსმენის მაგალითი. წარმატებულ სპორტსმენს შეიძლება ჰქონდეს დიდება და სიმდიდრე. ამასთან, ის იცავს მკაცრ დიეტას, ვარჯიშობს და ყოველდღიურად საათობით იწვრთნება და ანვითარებს თავის უნარ-ჩვევებს. დიდი მუსიკოსის ცხოვრებაც მსგავსია.

ადამიანმა, რომელიც ემზადებს გარკვეული საქმიანობისთვის, მაგალითად, სამედიცინო სფეროში მუშაობას ან მაღალ დონეზე სწავლება, უნდა ისწავლოს წლების მანძილზე. მას არ შეუძლია სხვების მსგავსად კარგოს დრო და ფული. მას ენატრება გართობასთან და დასვენებასთან დაკავშირებული მრავალი ღონისძიება. მან შეიძლება ზოგჯერ უარი თქვას ყველაზე აუცილებელზეც კი, რათა თავის მიზანს მიაღწიოს.

პიროვნებამ, რომელიც საქმიანობის (ანუ ბიზნესის) წამოწყებას ცდილობს, უნდა მიუძღვნას რესურსები ამ მიზანს. მას არ შეუძლია დახარჯოს მთელი ფული, რომელსაც შოულობს. ყველაფერი რაც აქვს, ის ინვესტიციის სახით დებს სამომავლო მოგებაში. ის არ ხარჯავს ფულს ისეთი რამისთვის, რისთვისაც მისი მეგობრები. მეგობრებმა შეიძლება გააკრიტიკონ მისი მომჭირნეობისთვის, მაგრამ მომავალში მას უფრო მეტი ექნება, ვიდრე მათ.

ადამიანი, რომელიც აპირებს, მომავალში იყოს ლიდერი, ახლა უნდა ჩადოს ინვესტიცია თავის მომავალში. მსხვერპლის გაღება განვითარების ეტაპზე იწყება. აირჩიეთ განვითარება და ინვესტირება თქვენს მომავალში. უპირატესობა მიანიჭეთ სწავლას, მსახურებრივ პრაქტიკასა და დროს ლიდერებთან.

თქვენი პასუხისმგებლობები შეიძლება არ გეჩვენებოდეს მნიშვნელოვნად, მაგრამ ეს გააუმჯობესებს თქვენს ხალხთან მუშაობის უნარს და დაგეხმარებათ საიმედოობის რეპუტაციის ჩამოყალიბებაში.

► იმსჯელეთ შემდეგ პუნქტებზე. რას ნიშნავს ეს მტკიცებები? როგორი გამოყენება არსებობს?

მტკიცების მსხვერპლად გაღება მიღწევისთვის, უსაფრთხოების გაღება მნიშვნელოვანისთვის, ფინანსური სარგებლის გაღება მომავალი პოტენციალისთვის, ახლანდელი სიამოვნების დათმობა პირადი ზრდისთვის, კვლევისა და ფოკუსირებისთვის, საუკეთესოს მისაღებად.[14]

[14] John Maxwell, *For Everything You Gain, You Give Up Something: Lesson #22 from Leadership Gold* (Nashville: Thomas Nelson, 2012)

მიზანმიმართულად გაატარეთ პრაქტიკაში თქვენი პრიორიტეტებით. ”სანამ რაიმე ჩვევად იქცევა, თავიდან მას უნდა მიეცეს დისციპლინის სახე.”[15]

მოციქულმა პავლემ აღწერა სპორტსმენის (მორბენალის) მიძღვნა. ისინი მსხვერპლს იღებენ, რადგან ძლიერი მოტივაცია აქვთ წარმატების მისაღწევად. (1 კორინთელთა 9:25-27). პავლე აღნიშნავს, რომ ისინი ამას აკეთებენ მიწიერი, დროებითი პატივისთვის; ჩვენ კი უნდა ვიღვაწოთ მარადიული ჯილდოსთვის. ჩვენი მოტივაცია განსხვავდება მათისგან, მაგრამ მათსაზე ნაკლები არ უნდა იყოს.

მიეცით საშუალება რამდენიმე სტუდენტს, გაგიზიარონ, თუ როგორ აპირებენ ამ გაკვეთილის შედეგად, მიზნების ან მოქმედების შეცვლას.

ხუთი შემაჯამებელი დებულება

1. პრიორიტეტები განსაზღვრავს თქვენს მიზნებს და თქვენ მიერ დასახული მიზნების მიღწევის გზას.
2. პრიორიტეტები საშუალებას გაძლევთ ამოიცნოთ შესაძლებლობები და მათ შორის არჩევანი გააკეთოთ.
3. სისრულეს მხოლოდ ღვთის ნებაში ჰპოვებთ.
4. კარგი ლიდერი მხოლოდ დავალებების კი არა , ლიდერობის დელეგირებასაც ახდენს.
5. ლიდერის პოზიციის ზრდასთან ერთად მისი უფლებები მცირდება და პასუხისმგებლობები იზრდება.

[15] Ken Blanchard and Phil Hodges, *The Servant Leader: Transforming Your Heart, Head, Hands, and Habits* (Nashville: Thomas Nelson, 2003), 85

გაკვეთილი 7-ის დავალებები

1. დაწერეთ ამ გაკვეთილში ნასწავლი კონცეფციის შემაჯამებელი აბზაცი, რომელსაც თქვენი ცხოვრების შეცვლა შეუძლია. ახსენით, რატომ არის ის მნიშვნელოვანი. რა სარგებელი მოაქვს ამის ცოდნას? რა ზიანი შეიძლება მოჰყვეს ამის არცოდნას?

2. განმარტეთ, როგორ გამოიყენებთ ამ გაკვეთილის პრინციპებს თქვენს ცხოვრებაში როგორ ცვლის ეს გაკვეთილი თქვენს მიზნებს? როგორ აპირებთ თქვენი მოქმედებების შეცვლას?

3. დაიმახსოვრე გაკვეთილი 7-ის ხუთი შემაჯამებელი დებულება. მომდევნო გაკვეთილის დასაწყისში მზად იყავი, რომ ისინი მეხსიერებით დაწერო.

4. შემდეგი გაკვეთილის დაწყებამდე წაიკითხეთ 1 მეფეთა (სამუელი) 13-15. რა პრობლემები ახლდა საულის წინამძღოლობას, ანუ ლიდერობას?

გაკვეთილი 8
ლიდერობის დონეები

შესავალი

ეს გაკვეთილი არ ეხება ოფიციალური პოზიციების დონეს. ის ეხება გავლენის დონეს.

შეზღუდული ლიდერი

ზოგიერთ ლიდერს აქვს შეზღუდვები მათი განვითარების მხრივ. ამ შეზღუდვებმა შეიძლება ხელი შეუშალოს ლიდერს უფრო მაღალ თანამდებობებზე დაწინაურებაში, ან მის ამჟამინდელ პოზიციაზე წარმატების მიღწევაში.

ქვემოთ მოცემულია წარმოსახვითი ლიდერების მაგალითები ლიდერობის შეზღუდვებით.

კარლს აქვს პირადი პრობლემები (მაგალითად, ფინანსებში ან ოჯახური ურთიერთობებში), რომლებსაც ვერ უმკლავდება. მას არ შეუძლია ფოკუსირება ორგანიზაციის ხელმძღვანელობაზე ამ პრობლემების გამო. მას მუშაობას ხშირად აწყვეტინებს საშინაო კრიზისი.

ხელმძღვანელობის ნაცვლად, უილიამი სხვებს ადანაშაულებს თავის ორგანიზაციის წარუმატებლობებში, ელოდება როდის მიიღებენ სხვები ისეათ გადაწყვეტილებებს, რომლებიც მან უნდა მიიღოს, და თვლის, რომ ის არ არის პასუხისმგებელი ორგანიზაციის წარმატებაზე. ის განმარტავს, რომ მისი ორგანიზაციის წარუმატებლობა გამოწვეულია იმ ფაქტორებით, რომლებსაც ის ვერ აკონტროლებს.

სალის არ სურს განავითაროს საკუთარი თავი, უარყოფს თავის შეცდომებს და ბრაზდება ნებისმიერ კითხვაზე, რაც მისი კომპეტენციასთან დაკავშირებით ჩნდება.

მარტინი კმაყოფილია თავისი ორგანიზაციით, ვერ ხედავს გაუმჯობესების საჭიროებას და არ განიხილავს რაიმე ცვლილებებს. სამყაროს ცვლილებასთან ერთად მისი ორგანიზაცია არაეფექტური გახდება.

რონალდი თვლის, რომ ის ერთადერთი ლიდერია, რომელიც ორგანიზაციას სჭირდება. ის ყველასგან მხოლოდ იმას ითხოვსს, რომ უბრალოდ შეასრულონ მისი მითითებები. მას გუნდი არ ჭირდება; მას მხოლოდ დამხმარეები სურს. მას არ ესმის, რატომ არ ეხმარებიან მას ადამიანები მეტი მონდომებით.

ელვისმა შექმნა ორგანიზაცია, როგორც საკუთარი თავის გაფართოების საშუალება. კომპანია არსებობს მისი სარგებლისთვის და მისი პირად სიდიადის წარმოსაჩენად. ის არაფერს გეგმავს იმისთვის, რომ კომპანია მის გარეშეც დიდებული იყოს.

> "მე არ მეშინია ლომების ჯარის, რომელსაც ცხვარი ხელმძღვანელობს; მეშინია ცხვრების არმიის, რომელსაც ლომი ხელმძღვანელობს"
>
> (ალექსანდრე დიდი (მაკედონელი)).

პავლეს სუსტი ხასიათი აქვს. როდესაც რაიმე წნეხის ქვეშაა, ის დებს პირობებს, რომელსაც ვერ ასრულებს, ხარჯავს ფულს, რომელიც სხვისთვის იყო განკუთვნილი, აცდენს შეხვედრებს და ტყუის. მის გუნდს ზოგჯერ რცხვენია მისი რეპუტაციის (სახელის).

ეს ლიდერები მალე მიაღწევენ თავიანთი პოტენციალის ზღვარს. ისინი უკეთესად ხელმძღვანელობას ვერ შეძლებენ, სანამ არ დაუპირისპირდებიან და არ მოიშორებენ პირად შეზღუდვებს. თუ მათ არ სურთ შეცვლა, მათი ორგანიზაციები ვერ გაუმჯობესდება, სანამ ეს ლიდერები არ ჩამოშორდებიან.

► ზემოთ მოცემული თითოეული წარმოსახვითი ლიდერის განხილვისას დასვით კითხვა: "როგორ უნდა შეიცვალოს _____, რათა მისი ორგანიზაცია გაუმჯობესდეს?"

საული - შეზღუდული ლიდერი

საულმა კარგად დაიწყო ისრაელის მეფედ. ის თავმდაბალი იყო და საკუთარ თავს შეუფერებლად თვლიდა ამ თანამდებობისთვის. ზოგიერთმა ადამიანმა კიდევ უარიც კი თქვა მის აღიარებაზე მეფედ.

პირველი გამარჯვების შემდეგ, ზოგს სურდა იმ ხალხის მოკვლა, ვინც თავდაპირველად უარყო საული. საულმა თქვა, რომ ღმერთმა მოაპოვებინა გამარჯვება და შურისძიების დრო არ იყო. სამწუხაროა, რომ მან ვერ შეინარჩუნა ეს დამოკიდებულება შემდგომში.

საული მალევე გამოვიდა ღმერთს მორჩილებიდან. როდესაც წინასწარმეტყველი მას დაუპირისპირდა, საულმა დაადანაშაულა ხალხი არასწორი ქმედებებში, იმის ნაცვლად, რომ პასუხისმგებლობა აეღო, როგორც ლიდერს და წინამძღოლს (1 მეფეთა (სამუელი) 15:21). წინასწარმეტყველმა უთხრა საულს, რომ ღმერთი სამეფოს მას მისცემს, ვინც ემორჩილება.

მთელი თავისი მეფობის დროს, საული სასოწარკვეთილი ცდილობდა შეენარჩუნებინა ძალაუფლება. მას არასოდეს მოუნანიებია და არ უცდია ღვთის კეთილგანწყობის დაბრუნება. მას არასოდეს მიუღია ის ფაქტი, რომ ღმერთი აპირებდა მის ჩანაცვლებას. რომ მოენანიებინა, მისი სული გადარჩებოდა. მას შეეძლო მეფედ დარჩენილიყო, სანამ ღმერთი მის შემცვლელს არ მოიყვანდა და პატივით, ღირსეულად დასერულებინა თავისი მეფობა. ზოგიერთი ძველი, ლიდერი გრძელვადიან მსახურებას უპატივცემულოდ ამთავრებდა იმ დამოკიდებულების

გამო, რომელსაც ისინი ბოლო წლების განმავლობაში ავლენდნენ, რაც გამოიხატებოდა საკუთარი პოზიციის შესანარჩუნებლად ბრძოლაში მაშინ, როდესაც მათ აღარ შეეძლოთ კარგი ლიდერობის გაწევა და ხელმძღვანელობა.

საულის ბრძოლის ერთ დღეს, მან თქვა: ”წყეულიმც იყოს ის კაცი, ვინც პური შეჭამოს საღამომდე, სანამ ბოლომდე არ ვიძიებ შურს მტრებზე!” (1 მეფეთა (სამუელი) 14:24). ბრძანება უგუნური იყო, რადგან მრავალსაათიანი ბრძოლის შემდეგ, ყველანი ძალაგამოცლილი იყვნენ. ბრძანება ასევე გვიჩვენებს, რომ მას, მთელი ყურადღება საკუთარ თავზე ჰქონდა გადატანილი. მისი აზრით, ბრძოლა პირადად მისთვის იყო.

საული იმდენად არამტკიცე და დაურწმუნებელი იყო, რომ შეცდომას ვერ აღიარებდა. მან რამის სიკვდილით დასჯა თავისი ვაჟი იონათანი, იმის გამო, რომ ის, უცოდინრობით არ დაემორჩილა ბრძანებას, მიუხედავად იმისა, რომ იონათანის მოქმედებებმა იმ დღეს დიდი გამარჯვება მოუტანა.

სხვა ბრძოლის დროს, საული ელოდა სამუელის მოსვლას, რათა საჯარო მსხვერპლშეწირვა და ღვთის დახმარებისთვის ლოცვა აღევლინა. გადიოდა დღეები და საული მრავალმა ადამიანმა დატოვა შიშის გამო. საულმა თვითონ გადაწყვიტა მსხვერპლის შეწირვა, თუმცა მხოლოდ ღვთის მსახურს, მღვდელს ჰქონდა ამის გაკეთების უფლება. მსხვერპლშეწირვის დროს სამუელიც გამოჩნდა. მან უსაყვედურა საულს, მაგრამ საულმა სთხოვა, დაემთავრებინა ცერემონია, რათა ხალხს არ სცოდნოდა, რომ რაღაც ისე არ იყო (1 მეფეთა (სამუელი) 15:30). საულს ხალხის აზრი უფრო მეტად აინტერესებდა, ვიდრე ღმერთის მოწმობა.

საულს გიჟურად შურდა სხვების წარმატებების, განსაკუთრებით კი დავითის. მან თავისი დროის და რესურსების დიდი ნაწილი დავითზე ნადირობაზე გახარჯა, მიუხედავად იმისა, რომ დავითს მისთვის ზიანი არ მიუყენებია.

ის ეჭვიანი იყო და წუწუნებდა თავისი ხალხის ორგულობაზე. ეჭვიანობის გამო, ის იჯერებდა ტყუილს სხვების შესახებ (1 მეფეთა (სამუელი) 24:9ის უსმენდა არასწორ მრჩევლებს. ის ჩიოდა, რომ ყველა მის წინააღმდეგ იყო და, რომ მას არავინ აწვდიდა საჭირო ინფორმაციას (1 მეფეთა (სამუელი) 22:8).

იონათანი, საულის ვაჟი, ძალიან განსხვავდებოდა მამისგან. მან გააცნობიერა, რომ დავითი გახდებოდა შემდეგი მეფე და მიიღო ეს ფაქტი. საული ვერ იგებდა, რატომ არ სძულდა იონათანს დავითი. იონათანი და დავითი კარგი მეგობრები იყვნენ. იონათანს ჰქონდა ღმერთის რწმენა, რაც მას გამბედაობას აძლევდა დიდი გამარჯვებების მოსაპოვებლად, მას შემდეგაც კი, რაც საულმა დაკარგა რწმენა. სამწუხაროდ, იონათანი ბრძოლაში მოკლეს მამის შეცდომების გამო.

საული მთელი ცხოვრება ომობდა. ყოველთვის, როდესაც ხედავდა ადამიანს, რომელიც ძლიერად გამოიყურებოდა, აიძულებდა თავის ჯარში შესვლას (1 მეფეთა (სამუელი) 14:52). ეს იმას ნიშნავდა, რომ ის მუდმივად ყველას თავზე ახვევდა თავის ნებას და არ ზრუნავდა მათ საჭიროებებზე. მას არასდროს უფიქრია, რომ უკვე საკმარისი დახმარება ჰქონდა. ეს იმას ნიშნავს, რომ ხალხი ყოველთვის თავს არიდებდა საულს.

ჩვენ ვხედავთ დიდ განსხვავებას საულსა და დავითს შორის. დავითი იზიდავდა გმირებს, ხოლო საულს, ხალხი ერიდებოდა. დავითის ხალხს იმდენად უყვარდათ, რომ ზოგიერთებმა სიცოცხლე საფრთხეში ჩაიგდეს, რათა მისთვის წყალი მოეტანათ იმ ადგილიდან, რომელიც მას უყვარდა. დავითი გაოცებული იყო მათი საქციელით და თქვა, რომ მხოლოდ ღმერთი იყო ასეთი თავდადების ღირსი (2 მეფეთა (სამუელი) 23:15-17). საული ყოველთვის წუწუნებდა, რომ მისი ხალხი არ იყო საკმარისად ერთგული მის მიმართ, მაგრამ უნდობლობით იყო გამსჭვალული დავითის მიმართ, რომელიც აბსოლუტურად ერთგული იყო.

ჯონ მაქსველის ლიდერობის დონეების აღწერა

ჯონ მაქსველმა აღწერა ლიდერობის გავლენის დონეები.[16] ეს დონეები არ ეხება პოზიციის, ანუ თანამდებობის დონეს. ნებისმიერი პოზიციის მქონე ადამიანი შეიძლება გავლენის რომელიმე ამ დონეზე იყოს. განსაკუთრებით კარგი ლიდერი, დროთა განმავლობაში, გაივლის ამ დონეებს, მაშინაც კი, თუ ის იმავე პოზიციაზე რჩება.

> “პასუხისმგებლობა ეკისრება მას, ვისზეც ემყარება ნდობა. პასუხისმგებლობა ყოველთვის ნდობის ნიშანია”
>
> (ჯეიმს ქეშ პენი).

(1) თანამდებობრივი ლიდერობა

ადამიანის ლიდერობა შეიძლება დაიწყოს თანამდებობით. თანამდებობებზე მყოფი ბევრი ადამიანი თვლის, რომ მათ აღარ სჭირდებათ რაიმეს გაკეთება იმისთვის, რომ გახდნენ ლიდერები, ვერ ხვდებიან, რომ მათ სჭირდებათ თავიანთი ხალხის ნდობის მოპოვება. განსაზღვრულ პოზიციებზე მყოფი ლიდერები, როგორც წესი, დამოკიდებულნი არიან ძალაუფლებაზე, თანამშრომლობის მისაღებად. ისინი შეიძლება დაყრდნობილნი იყვნენ სტიმულირებაზე, როგორიცაა ანაზღაურება და სასჯელი, და არა ხალხის დარწმუნებაზე, გაიზიარონ მათი მიზნები. ხელმძღვანელობის ეს სტილი ფართოდ გავრცელებულია, მაგრამ არასოდეს აღწევს მაქსიმალურ შედეგებს.

ახალ თანამდებობაზე მყოფმა ლიდერმა უნდა აჩვენოს, რომ მას ესმის ორგანიზაციის ისტორია და კულტურა. მან არ უნდა შესთავაზოს ისეთი იდეები და არ შეიტანოს

[16] ამ დონეების აღწერა არ არის სრულად მაქსველის ჩანაწერებიდან აღებული.

ყველაფერში ისეთი ცვლილებები, რომ უმადურობა გამოიჩინოს ადრე გაკეთებულის მიმართ. მან უნდა აჩვენოს, რომ ის იზიარებს ორგანიზაციის ღირებულებებს.

ლიდერი უნდა დარწმუნდეს, რომ ადამიანებს აქვთ ყველაფერი, რაც სჭირდებათ წარმატებული მუშაობისთვის თავიანთ პოზიციებზე. მან უნდა გააკეთოს უფრო მეტი, ვიდრე მისგან ელიან, მისი პოზიციის პასუხისმგებლობიდან გამომდინარე. მან უნდა შეიტანოს ისეთი ცვლილებები, რომელიც მისი ხალხის უმეტესობის მიერ მიჩნეულია კარგ ცვლილებებად.

(2) ნებართვის ლიდერობა

ამ დონეს უწოდებენ "ნებართვას", რადგან ახლა ხალხს სურს გაჰყვეს ლიდერს. ლიდერმა ამ დონეს მიაღწია თავის ხალხთან ურთიერთობის განვითარებით. ის პირადად დაინტერესდა მათი ცხოვრებით და არა მხოლოდ მათი საქმიანობით. ის იცავს მათ, ორგანიზაციის მხრიდან ბოროტი მოპყრობისგან. ის პოულობს გზებს, რომ დაეხმაროს მათ პირადი წარმატების მიღწევაში.

(3) წარმოების ლიდერობა

როდესაც ლიდერი მესამე დონეზეა, ხალხი მისდევს არა მხოლოდ ურთიერთობის, არამედ კარგი შედეგების გამო. ლიდერის ქმედებები ეხმარება მათ მიზნების მიღწევაში, ამიტომ ადამიანები თანამშრომლობენ, რადგან მოსწონთ ის, რაც ხდება მისი საშუალებით. ლიდერის გამო, ორგანიზაციაც წარმატებას აღწევს და ადამიანებიც პირადად აღწევენ წარმატებას. ამ დონეზე, ლიდერი ელაპარაკება მიზნების შესახებ, ადგენს კურსს და ინარჩუნებს პასუხისმგებლობას, როგორც საკუთარ ქმედებებზე, ისე თავისი ხალხის ქმედებებზეც.

(4) ხალხის განვითარება

მეოთხე დონე არის ხალხის განვითარება, სადაც ზოგიერთი ადამიანი ხდება ლიდერი, ლიდერთან პირადი კავშირით. მათ სჯერათ მის მიერ მიღებული შედეგების, მათ პირადი ურთიერთობა აქვთ მასთან და განიცდიან პირად რეალიზებას. ამ დონეზე ლიდერმა უნდა ჩადოს ინვესტიცია თავისი ეფექტური ხალხის "ტოპ" 20%-ში. მან უნდა შექმნას ადამიანთა ჯგუფი, რომლებიც მას ლიდერობაში დაეხმარებიან.

(5) ინდივიდუალობა, ანუ პიროვნულობა

მეხუთე დონეს, მაქსველი ინდივიდუალობას უწოდებს, რადგან ლიდერი გახდა ცნობილი ფიგურა, რომელსაც ხალხი მისდევს იმის გამო, თუ ვინ არის ის. ის ცნობილია, როგორც ლიდერი კარგი სახელით და რეპუტაციით და ხალხიც მიჰყვება მას, მაშინაც კი, როდესაც მასთან პირადი კავშირი და ურთიერთობა არ აქვთ.

დასკვნა

ლიდერი ვერ ექნება ერთი და იგივე დონეზე ყველა თავის ხალხთან ერთად. მაგალითად, ზოგიერთი მისი ხალხიდან შეიძლება მას მიჰყვებოდეს მხოლოდ იმიტომ, რომ მას უჭირავს ხელმძღვანელი თანამდებობა (თანამდებობრივი ლიდერობა), სხვები კი შეიძლება თანამშრომლობდნენ მასთან, რადგან ხედავენ, რომ მისი ლიდერობა კარგ შედეგებს იძლევა (ლიდერობა წარმოებაში).

ლიდერმა უნდა შეაფასოს საკუთარი დონე და გააცნობიეროს რა უნდა გააკეთოს შემდეგ დონეზე გადასასვლელად. ის არ უნდა კმაყოფილდებოდეს იმ დონით, რომელზეც პირველად მიაღწია გარკვეულ წარმატებას. მაგალითად, ზოგიერთი ლიდერი კმაყოფილია, რომ რჩება მეორე დონეზე, სადაც ისინი უყვართ იმ ადამიანებს, ვისაც ხელმძღვანელობენ.

წასვლა

ზოგჯერ განვითარებადი ლიდერი გადადის ერთი ორგანიზაციიდან მეორეში. მოწიფულმა ლიდერმაც კი, რომელიც დიდხანს მსახურობდა ერთ ადგილას, შეიძლება სხვაგან გადასვლის გადაწყვეტილება მიიღოს.

როგორ შეიძლება გაიგოს ლიდერმა, როდის არის მისი წასვლა მართებული?

ზოგჯერ მსახურების ლიდერმა იცის, რომ ღმერთი მას სხვა ადგილას უწოდებს სამსახურებლად. ღმერთს შეუძლია ნათლად გამოავლინოს თავისი ნება. ადამიანი არ უნდა დაეყრდნოს მხოლოდ შინაგან განცდას; უნდა არსებობდეს ღმერთის მითითების დადასტურება. ჩვეულებრივ, თუ ღმერთი ცვლილებებისკენ მიგვითითებს, ის განსაკუთრებულ ცვლილებებს შეიტანს გარემოებებში, ან ისეთ ზომებს მიიღებს, რაც დაადასტურებს მის მიმთითებებს.

ასევე არსებობს სხვა რამ, რაც გასათვალისწინებელია, გადაწყვეტილების მიღებისას - დატოვოთ თუ არა ლიდერობა.

- არ წახვიდეთ იმის გამო, რომ არ გსურთ დაემორჩილოთ ძალაუფლებას.
- არ წახვიდეთ ახალ თანამდებობაზე, მეტი ანაზღაურების გამო.
- არ მიხვიდეთ ორგანიზაციაში, რომელიც მოითხოვს თქვენგან კომპრომისზე წასვლას თქვენს რწმენასთან ან ეთიკურ შეხედულებებთან.
- არ დაარღვიოთ ოჯახის პრიორიტეტები დაწინაურების შესაძლებლობის გამო. ყოველთვის იზრუნეთ თქვენი ოჯახისთვის კარგი საეკლესიო და სასკოლო გარემოს

უზრუნველსაყოფად, თუ ეს შესაძლებელია. სხვაგან გადასვლა სასიკეთო უნდა იყოს თქვენი ოჯახისთვის.

ახალ თანამდებობას უნდა გააჩნდეს უფრო ფართო პოტენციალი ლიდერული თვისებების განვითარებისთვის. ახალი პოზიცია უნდა შეესაბამებოდეს თქვენს შესაძლებლობებსა და პოტენციალის ნიშას.

შეეცადეთ კარგი ურთიერთობა შეინარჩუნოთ იმ ადამიანებთან, რომლებსაც ტოვებთ. მაშინაც კი, თუ ფიქრობთ, რომ ისინი არასწორად მოგექცნენ, ნუ გააკეთებთ მათ მიმართ მკაცრ განცხადებებს. რაც დრო გავა, მათ შეიძლება ახსოვდეთ თქვენი თვისებები და დაივიწყონ თქვენი შეცდომები. თქვენ სავარაუდოდ კვლავ გექნებათ მათთან კონტაქტი და შესაძლოა მომავალში დაგეხმარონ. ნუ გადაიმტერებთ მათ.

ცუდი მაგალითი…

დემასი პავლე მოციქულთან ერთად მსახურობდა. ის იყო მისიონერული გუნდის ნაწილი, რომელმაც სახარება შეიტანა უცნობ ახალ ადგილებში, ხედავდა სასწაულებს და ათასობით ადამიანის მოქცევას. დააფუძნა ახალი ეკლესიები, რომლებიც ქმნიდნენ საეკლესიო ქსელს ყველა დიდ ქალაქში. ამ დროს იწერებოდა ახალი აღთქმა, რომელმაც ასახა მათი გამოცდილებაც.

დემასი მოიხსენიება ახალ აღთქმაში. სამწუხაროდ, მან ვერ გააცნობიერა შესანიშნავი შესაძლებლობა, რაც მას მიეცა. მისი სახელი მოიხსენიება, როდესაც პავლემ თქვა: "დემასმა შეიყვარა ეს წუთისოფელი, მიმატოვა და წავიდა" (2 ტიმოთეს 4:10).

ჯიმ კოლინზის ლიდერობის დონეების აღწერა

ჩვენ გავეცანით ჯიმ კოლინსის ლიდერობის დონეების აღწერას გაკვეთილზე მსახურების შესახებ. ამ გაკვეთილზე გავეცანით „მე –5 დონის ლიდერობის” ერთერთ განსაკუთრებულ მახასიათებელს.”

ამ გაკვეთილზე გადავხედავთ განსხვავებებს დონეებს შორის.

აქ მოცემულია კოლინზის, ლიდერობის ხუთი დონის აღწერილობა. შესწორებულია ფორმულირება და დამატებულია განმარტებები.

დონე 1: მაღალკვალიფიციური პიროვნება

ეს ადამიანი კარგად მუშაობს ნიჭის, ცოდნის, უნარებისა და კარგი სამუშაო ჩვევების გამო. ეს ადამიანი შეიძლება არ იყოს ხელმძღვანელის პოზიციაზე, მაგრამ მას აქვს გავლენა, რადგან ის კარგად მუშაობს.

დონე 2: გუნდის მოქმედი წევრი

ეს ადამიანი დებს მთელს თავის შესაძლებლობებს, რათა დაეხმაროს ჯგუფს დასახული მიზნების მიღწევაში და კარგად მუშაობს ჯგუფთან. ის შეიძლება არ იყოს ჯგუფის ლიდერი, მაგრამ მისი მონაწილეობა ახდენს მასზე გავლენას.

დონე 3: კომპეტენტური მენეჯერი

ეს ადამიანი ორგანიზებას უკეთებს ხალხს და რესურსებს მიზნების მისაღწევად. მას არ დაუსახია მიზნები, მაგრამ მიიღო ლიდერის მიერ დასახული მიზნები. ის მართავს არსებულ რესურსებს და მუშაობს იმ სიტუაციაში, რომელშიც ის იმყოფება.

დონე 4: ეფექტური ლიდერი

ლიდერი ეხმარება ორგანიზაციის თანამშრომლებს, განავითარებაში და ხედვის გაზიარებაში. ის მათ ეხმარება მიზნების დასახვაში. ის მათ მოტივაციას აძლევს გახდნენ მიძღვნილები და ენერგია დახარჯონ მკაფიო ხედვის მისაღწევად. ის უბრალოდ კი არ მართავს არსებულს, რათა მიღწეულ იქნას მის წინაშე დასახული მიზნები. ის პასუხისმგებლობას იღებს ორგანიზაციის წარმატებაზე, რაც გამოიხატება დახმარების მოზიდვით, რესურსების მოძიებით და მიზნის გადახედვით.

დონე 5: დონე 5 აღმასრულებელი

ამ ადამიანს აქვს მე -4 დონის ლიდერის მახასიათებლები, მაგრამ ასევე აქვს კიდევ ერთი ძალიან მნიშვნელოვანი მახასიათებელი. ორგანიზაციისადმი მიძღვნის გამო, მას აქვს პირადი მორჩილება და მონდომება. ის აშენებს ინსტიტუტს, რომელსაც ექნება გრძელვადიანი დიდებულება.

თავმდაბლობა არ ნიშნავს, რომ ის მორცხვი ან გაუბედავია. სინამდვილეში თავმდაბლობა სიმამაცეს და შეუპოვრობას აძლევს, რადგან მას უფრო მეტად აინტერესებს ორგანიზაცია, ვიდრე თავისი თავი.

მე-5 დონის აღმასრულებელი, თავს უძღვნის, რათა დაწესებულება გახადოს დიდებული. ის თავმდაბალია იმ თვალსაზრისით, რომ დაწესებულებას საკუთარ თავზე უფრო მნიშვნელოვნად მიიჩნევს. ის ინსტიტუტს არ იყენებს საკუთარი თავის პოპულარიზაციისთვის, არამედ თავად უძღვნის თავს დაწესებულებას.

დავითი - ლიდერი, რომელმაც გადალახა საზღვრები

დავითმა დიდ წარმატებას მიაღწია მრავალი როლის შესრულებაში. ის იყო მწყემსი, სიმღერების დამწერი, მომღერალი, მექნარე, თაყვანისმცემელი, წინასწარმეტყველი, მებრძოლი, გენერალი და მეფე.

დავითი ყველაზე უმცროსი იყო მრავალშვილიან ოჯახში. უმცროსი ვაჟი იშვიათად ხდება დიდი ლიდერი. მის ოჯახს არ ჰქონდა მისი ლიდერობის მოლოდინი, მაგრამ ღმერთმა აირჩია ის.

დავითის პირველი საქმიანობა იყო მწყემსი. ეს საქმე მნიშვნელოვნად არ გამოიყურებოდა, მაგრამ ის მას უფრო მნიშვნელოვანი რამისთვის ამზადებდა. მისი პასუხისმგებლობის გრძნობა იმდენად დიდი იყო, რომ ლომისგან და დათვისგან არ გაქცეულა. ის ღმერთზე იყო დამოკიდებული თავისი პასუხისმგებლობის შესასრულებლად და ღმერთის დახმარებით მოკლა ლომი და დათვი.

როგორც ყველა პოტენციური ლიდერი, ისიც გადიოდა წვრთნას მანამდე, ვიდრე გაათვითცნობიერებდა, რომ წვრთნას გადიოდა. მისმა გამარჯვებებმა ის ღმერთში დარწმუნებულ პიროვნებად აქცია. ის გახდა ლიდერი, რომელიც არ აძლევდა შიშს უფლებას ხელი შეეშალა მისი საქმისთვის.

წარმოიდგინეთ, რამდენად განსხვავებული იქნებოდა დავითის ცხოვრება, ის რომ ნაკლები სერიოზულობით მოკიდებოდა ცხვრის დაცვას. ის გაიქცეოდა, როდესაც ლომი ან დათვი მოდიოდა. მას არასდროს უფიქრია, რომ რაიმე სხვა ვარიანტი არსებობდა. მოგვიანებით, როდესაც გოლიათი დაინახა და გამოწვევა მოისმინა, წარმოდგენა არ ჰქონდა, რომ გიგანტს დაუპირისპირდებოდა.

ღმერთმა სამუელი გაგზავნა დავითის მეფედ ცხებისთვის. ცხება ნიშნავს, რომ ის ღმერთმა აირჩია და ღმერთივე გაუწევს განსაკუთრებულ დახმარებას მოწოდების შესრულებაში. როდესაც დავითს მამას გაუკვირდა, რომ სამუელმა არ აირჩია არცერთი უფროსი ძმათაგანი, სამუელმა თქვა: ”კაცი მხოლოდ გარეგნობას ხედავს, ხოლო უფალი გულს უყურებს” (1 მეფეთა (სამუელი) 16:7). ეს განცხადება ეხება ბევრ ისეთ შემთხვევას, როდესაც ღმერთმა გააკვირვა ადამიანები პიროვნების ლიდერად არჩევით.

დიდი გამოწვევები, რომლებიც დავითს ადრეული ცხოვრების განმავლობაში შეექმნა, შესაძლებლობები იყო. თუმცა, მხოლოდ დავითის დამოკიდებულების მქონე ადამიანი ამოიცნობდა შესაძლებლობებს. ათასობით კაცმა მოისმინა გოლიათის გამოწვევა, მაგრამ მხოლოდ დავითმა დაინახა ამაში შესაძლებლობა. ის მოტივირებული იყო ჯილდოს

შეთავაზებით, მაგრამ უფრო მეტად ის იბრძოდა ღვთის დიდებისათვის. მან თქვა: „ვინაა ეს წინადაუცვეთელი ფილისტიმელი, რომ ცოცხალი ღმერთის მხედრობას ლანძღავს?”

ლიდერობა არის გავლენა. იმ დღეს, როდესაც დავითმა გოლიათი მოკლა, ის ჯარის ნამდვილი მეთაური იყო, რადგან ჯარი მისი გამარჯვების შემდეგ დაიძრა. მისმა გამარჯვებამ დააჯერა ისინი, რომ გამარჯვება შეეძლოთ.

დავითი საულის ჯარისკაცი გახდა. იგი ბრძნულად იქცეოდა და მისი გავლენა გაიზარდა (1 მეფეთა (სამუელი) 18:14). მიუხედავად იმისა, რომ საული წარუმატებელი ლიდერი იყო, რომელიც დავითს უსამართლოდ ექცეოდა, დავითი ერთგული იყო. ეს იყო პერიოდი, რომელმაც კიდევ უფრო განავითარა დავითის ხასიათი და ბუნება. ხშირად პოტენციურ ლიდერს, რომელსაც აქვს ძლიერი შესაძლებლობები, ცუდად ექცევა წარუმატებელი ძველი ლიდერი. ახალგაზრდა ლიდერს მოუთმენლობის ცდუნება აქვს და ცდილობს ხალხს უფროსი ლიდერისადმი პატივისცემა დააკარგინოს და ის საკუთარი თავისთვის მოიხვეჭოს.

როდესაც საულმა დავითის მოკვლა სცადა, დავითი მთებში დაიმალა. მრავალი კაცი მივიდა და შეერთდა მას, რადგან საულის დროს ძალიან ცუდი პირობები იყო (1 მეფეთა (სამუელი) 22:2). მიუხედავად იმისა, რომ საული მათ ბოროტმოქმედებად თვლიდა, ისინი ყაჩაღები არ გახდნენ. ისინი განაგრძობდნენ ისრაელის მტრების წინააღმდეგ ბრძოლას, თუმცა საული მათ მტრებად თვლიდა და დიდ დროს უთმობდა მათზე ნადირობას.

დავითი ეხმარებოდა ფერმერებსა და მესაკუთრეებს მძარცველებისგან დაცვაში (1 მეფეთა (სამუელი) 25:14-16). ერთ დღეს მან ხალხი გაგზავნა საკვების სათხოვნელად იმ ვენახიდან, რომელსაც ისინი იცავდნენ. მეპატრონე ნაბოთი უპატივცემულოდ მოიქცა, თქვა, რომ ისინი მსახურები იყვნენ, რომლებმაც თავიანთი პატრონები დატოვეს და მათ არაფერი მისცეს. დავითი გაბრაზდა და ხალხი ნაბოთის მოსაკლავად წაიყვანა. იქ გზად შეხვდა აბიგაილს, ნაბოთის მეუღლეს, რომელიც მშვიდობის დასამყარებლად იყო მოსული. მან შეახსენა, რომ ამ დრომდე მას არასდროს გამოუყენებია ძალადობა. მან უთხრა: ”ოდესმე შენ იქნები მეფე. ნუ გააკეთებ იმას, რაც შელახავს შენს, როგორც სამართლიანი ადამიანის სახელს.” (1 მეფეთა (სამუელი) 25:30-31). დავითმა მოუსმინა მის რჩევას. დავითი უკვე ცხებული იყო მეფედ, ამიტომ იცოდა, რომ ის უნდა გამეფებულიყო. მიუხედავად ამისა, რომ დიდი ხნის მანძილზე ყველაფერი იმაზე მეტყველებდა, რომ ეს არ მოხდებოდა. მას ცდუნება ჰქონდა ეცადა ძალაუფლება ძალით მოეპოვებინა, მაგრამ ამის ნაცვლად ის ელოდებოდა და მიენდო ღმერთს.

მიეცით საშუალება რამდენიმე სტუდენტს, გაგიზიარონ, თუ როგორ აპირებენ ამ გაკვეთილის შედეგად, მიზნების ან მოქმედების შეცვლას.

გაკვეთილი 8-ის დავალებები

1. დაწერეთ ამ გაკვეთილში ნასწავლი კონცეფციის შემაჯამებელი აბზაცი, რომელსაც თქვენი ცხოვრების შეცვლა შეუძლია. ახსენით, რატომ არის ის მნიშვნელოვანი. რა სარგებელი მოაქვს ამის ცოდნას? რა ზიანი შეიძლება მოჰყვეს ამის არცოდნას?

2. განმარტეთ, როგორ გამოიყენებთ ამ გაკვეთილის პრინციპებს თქვენს ცხოვრებაში როგორ ცვლის ეს გაკვეთილი თქვენს მიზნებს? როგორ აპირებთ თქვენი მოქმედებების შეცვლას?

3. ისწავლეთ ჯონ მაქსველის ლიდერობის ხუთი დონის აღწერა და ჯიმ კოლინზის ლიდერობის ხუთი დონის აღწერა. მოემზადეთ, რომ მომდევნო გაკვეთილის დასაწყისში ზეპირად დაწეროთ ისინი.

4. შემდეგი გაკვეთილის დაწყებამდე წაიკითხეთ 3 მეფეთა 12. აქ აღწერილია ორი ლიდერი. დაწერეთ ამ ორი ლიდერის შეცდომების შესახებ.

გაკვეთილი 9
კავშირი და ჩართულობა

შესავალი

სპორტული გუნდების მწვრთნელებს ესმით, რომ ნიჭი არ არის საკმარისი. გუნდის წევრები მოტივირებულები უნდა იყვნენ, რომ გააკეთონ ყველაფერი. მწვრთნელის მუშაობის მნიშვნელოვანი ნაწილია გუნდთან საუბარი და შთაგონება, რომ მაქსიმალურად დაიხარჯონ. მაყურებლები გულშემატკივრობენ გუნდს, რადგან მათი აზრით, წახალისება ხელს შეუწყობს მოთამაშეებს უკეთესად თამაშში. თუ გუნდის წევრმა უბრალოდ ისწავლა, შეიძინა უნარ-ჩვევები და აკეთებს თავისი საქმეს გასამრჯელოს მისაღებად, ეს არ იქნება საკმარისი გამარჯვების მისაღწევად.

ეს პრინციპი ეხება არა მხოლოდ სპორტს, არამედ ყველა ორგანიზაციას. ორგანიზაციის წარმატება დამოკიდებულია ჩართული ადამიანების მიძღვნაზე. ჭეშმარიტი მიძღვნა ნიშნავს, რომ ისინი არ ასრულებენ მხოლოდ იმას, რაც საჭიროა, არამედ სრულად უძღვნიან თავიანთ შესაძლებლობებსა და გონებას, რათა ორგანიზაციამ წარმატებას მიაღწიოს.

ამოქმედებული მიძღვნა არის "ჩართულობა". ადამიანი, რომელიც ჩართულია, დაკავშირებულია, მონაწილეა და მიძღვნილია.

ჩართულობის ილუსტრირება

ქვემოთ მოცემულია რამდენიმე ამბავი იმის შესახებ, თუ როგორ გააკეთა ადამიანმა იმაზე მეტი, ვიდრე ორგანიზაციისგან ევალებოდა. ყოველი ამბის შემდეგ გვხვდება კითხვა "რატომ?" ჯგუფმა უნდა განიხილოს შესაძლო მიზეზები, რატომ გააკეთა პიროვნებამ ის, რაც გააკეთა.

ჯორჯი მუშაობდა ბიზნესში, რომელიც დიდი ეზოდან ხის მასალებს ყიდდა. მისი საქმე იყო მომხმარებლების დახმარება მასალის მანქანებში ჩატვირთვაში. მან ეზოში ფიცრების გროვა შენიშნა, რომელიც ჩამოცვენილი იყო. მას შემდეგ, რაც მომხმარებელს დაეხმარა, ის წავიდა და ფიცრები ისევ ლამაზად დააწყო, მიუხედავად იმისა, რომ უფროსს არ უთქვამს ამის გაკეთება. რატომ გააკეთა ჯორჯმა ეს?

მაიკლი კალათბურთს თამაშობდა პროფესიონალურ გუნდში. თამაშის დროს მან სცადა ბურთის კალათაში ჩაგდება, მაგრამ მას არ ჰქონდა კარგი პოზიცია ამის გასაკეთებლად. მან

სწრაფად ესროლა ბურთი სხვა კალათბურთელს, რომელიც უკეთეს ადგილზე იყო ბურთის ჩასაგდებად. რატომ არ ეცადა მაიკლი თვითონ მოეპოვებინა გუნდისთვის ქულა?

პეტრე მუშაობდა ბენზინგასამართ სადგურზე და მომხმარებლებს საწვავს უსხამდა მანქანებში. როდესაც ბევრი მომხმარებელი ყავდათ, პეტრე სირბილით მიდიოდა შემდეგ მომხმარებელთან, რათა დრო დაეზოგა. რატომ დარბოდა პეტრე?

კვირას ჰაროლდმა შეამჩნია, რომ ეკლესიის სახურავი დაზიანდა ჩამოვარდნილი ხის გამო. ორშაბათს, ჰაროლდმა იყიდა მასალები და მოვიდა თავისი იარაღებით სახურავის შესაკეთებლად. ჰაროლდს არ ეკუთვნოდა ეკლესიის შენობა და არც ანაზღაურება მიუღია ამ საქმის შესასრულებლად. რატომ შეაკეთა ჰაროლდმა სახურავი?

ელეინი სასურსათო მაღაზიაში მუშაობდა მოლარედ. ერთხელ, შუადღით, როდესაც ის შესვენებაზე წასვლას აპირებდა, დაინახა, რომ იატაკზე ცოტაოდენი ზეთი იყო დაღვრილი. შესვენების ნაცვლად, მან ზეთი აწმინდა. რატომ დათმო ელეინმა კუთვნილი შესვენება, დაღვრილი ზეთის ასაწმენდად?

კარლი იყო ეკლესიის დიაკვნი და საკვირაო სკოლის მასწავლებელი. ერთ კვირა დილით ის მივიდა ეკლესიაში ადრე და აღმოაჩინა, რომ ტუალეტი არ იყო დასუფთავებული. მან ტუალეტი დაასუფთავა მანამდე, სანამ ეკლესიის დანარჩენი წევრები მოვიდნენ. რატომ დაალაგა კარლმა ტუალეტი?

თუ მხოლოდ ბიზნესის მფლობელი ზრუნავს მის წარმატებაზე, ბიზნესი კარგად ვერ განვითარდება. თუ მხოლოდ ეკლესიის პასტორს სურს ეკლესიის წარმატების მიღწევა, ეკლესია მარცხდება. თუ მხოლოდ მწვრთნელს სურს გუნდის გამარჯვება, გუნდი წააგებს.

გაცნობიერებული ჩართულობა

ადამიანის ჩართულობა ნიშნავს, რომ ის ყველაფერს გააკეთებს და არა მხოლოდ იმას, რაც საჭიროა. ის იყენებს თავის შესაძლებლობებსა და იდეებს ორგანიზაციისთვის. ის არა მხოლოდ დაგეგმილ დროს უთმობს სამუშაოს, და ასრულებს კონკრეტულ დავალებას. არა მხოლოდ მისი ხელები, არამედ მისი გონება და გულიც ჩართულია.

► თქვენი აზრით რას ნიშნავს შემდეგი ციტატა?

> "როდესაც გული, გონება, ხელები და ჩვევები თნაბრდება, შედეგი არის ერთგულების, ნდობის და პროდუქტიულობის არაჩვეულებრივი დონე."[17]

[17] Ken Blanchard and Phil Hodges, *The Servant Leader: Transforming Your Heart, Head, Hands, and Habits* (Nashville: Thomas Nelson, 2003), 15

ზოგჯერ ლიდერები მიიჩნევენ, რომ ხალხი კარგად იმუშავებს მხოლოდ იმიტომ, რომ ისინი მათ მორჩილებაში მყოფი ქვეშევრდომები არიან, ან იმიტომ, რომ ანაზღაურებას იღებენ. ფაქტია, რომ ადამიანები საუკეთესოდ მაშინ მუშაობენ, როდესაც ორგანიზაციის მიმართ პირად მიძღვნას გრძნობენ.

ორგანიზაციას, რომელიც მოხალისეებზეა დამოკიდებული, ძალიან ცოტა რამ შეუძლია აკეთოს ამ, საქმეში ჩართული, ადამიანების გარეშე. ხალხი არ მიუძღვნის თავის დროსა და რესურსებს, თუ ისინი არ იზიარებენ ორგანიზაციის მიზნებს.

ორგანიზაციაში მომუშავე ყველა ადამიანს, არ აქვთ ერთი და იგივე დონის ჩართულობა. ისინი შეიძლება იყვნენ ჩართულობის სხვადასხვა დონეზე.

ლიდერი აფასებს მგზნებარე, მაღალი ჩართულობის მქონე ადამიანებს და დამოკიდებულია მათზე. ლიდერს შეიძლება არ ესმოდეს, რატომ არის ზოგი ადამიანი ჩართული და სხვები - არა, მაგრამ მისი საქმეა ხალხის ჩართულობის დონის ამაღლება.

ლიდერმა დიდი დრო უნდა დაუთმოს თავისი ხალხის ჩართულობის დონის ამაღლებას. ეს არის ლიდერის ერთ-ერთი ყველაზე მნიშვნელოვანი ამოცანა და მას ისე ვერავინ შეძლებს, როგორც ის. ლიდერი ან აუმჯობესებს მათ ჩართულობას და ურთიერთქმედებას ან ხელს უშლის მას.

ეკლესიებში არიან ფულიანი ხალხი, რომლებიც არ იძლევიან შესაწირს. ორგანიზაციებს ჰყავთ დროის მქონე ადამიანები, მაგრამ ისინი არ არიან ქმედითნი, გამოსადეგნი. ბიზნესს ჰყავს იდეების მქონე თანამშრომლები, რომლებსაც ისინი არ აზიარებენ.

ზოგჯერ პასტორები ეკლესიის გარეთ ეძებენ ვინმეს, ვინც მოვა და დაეხმარება ან ფინანსურ მხარდაჭერას გაუწევს. ამასთან, ეკლესიაში არიან ხალხი, ვისაც შეუძლიათ დაეხმარონ და არ ეხმარებიან, ისევე როგორც ადამიანები, ვისაც შეუძლია შესწირონ, მაგრამ არ წირავენ. პრობლემა არის ჩართულობის ნაკლებობა. ეკლესიის ხალხი ვერ გრძნობს, რომ ეკლესია მათია.

ჩართულობა არის კავშირის დემონსტრირება: ხალხი არ მიიღებს მონაწილეობას, თუ არ იგრძნობენ კავშირს / გაიგივებას ორგანიზაციასთან და ხელმძღვანელთან.

განვიხილოთ ოჯახის მაგალითი. ოჯახის წევრები მრავალმხრივ ეხმარებიან ერთმანეთს ისე, რომ არ მოელიან თავისთვის კონკრეტულ ჯილდოს. რატომ აკეთებენ ამას? რადგან მათ იციან, რომ ისინი ოჯახის ნაწილი არიან; ისინი დაკავშირებულნი არიან.

თუ ორგანიზაციის თანამშრომლები არ აძლევენ და არ აკეთებენ იმას, რაც შეუძლიათ, ისინი თავს არ გრძნობენ დაკავშირებულად. თუ ადამიანი გრძნობს კავშირს, ორგანიზაციის

მიზნები, მისი მიზნებია, ორგანიზაციის საჭიროებები, მისი საჭიროებებია და ორგანიზაციის წარმატება, მისი წარმატებაა.

ზოგჯერ ლიდერებს არ ესმით, რომ ჩართულობის ნაკლებობა არის პრობლემა. მათ შეიძლება იფიქრონ, რომ თავიანთ ხალხს სწავლება სჭირდება. სწავლება არ არის ის, რაც საჭიროა მათთვის, ვინც არ აკეთებს იმას, რაც შეუძლიათ. პრობლემა იმაშია, რომ ისინი ვერ გრძნობენ კავშირს.

კავშირის ნაკლებობის ნიშნები ორგანიზაციაში

- ლიდერებს უჭირთ წევრების მოზიდვა პასუხისმგებლობის შემსრულებლებად.
- წევრები გრძნობენ, რომ არ მონაწილეობენ გადაწყვეტილებებში.
- წევრები ადვილად მიდიან, როდესაც პრობლემები წარმოიქმნება.
- წევრები აკრიტიკებენ საკუთარ ორგანიზაციას გარეშეებთან.
- წევრებს არ აწუხებთ ორგანიზაციის წარმატება.
- წევრები არ აიგივებენ საკუთარ თავს, ორგანიზაციასთან.

წევრი, რომელიც ვერ გრძნობს კავშირს, საუბრობს ორგანიზაციაზე ისე, თითქოს ის მისი წევრებისგან განცალკევებული პირია. ის საუბრობს, რა უნდა გააკეთოს ორგანიზაციამ. ის იყენებს ტერმინს *ისინი* ნაცვლად ტერმინისა *ჩვენ*.

> "შურის სულს შეუძლია გაანადგუროს; ის ვერასოდეს ააშენებს "
>
> (მარგარეტ ტეტჩერი).

ორგანიზაციის ლიდერები, რომლებიც არც ისე კარგად არიან დაკავშირებულნი, დისტანციას ქმნიან მათსა და ორგანიზაციის წევრებს შორის. ისინი რთულად მისაღწევი არიან ხალხისთვის, უბრალო ურთიერთობისთვისაც კი. ლიდერები თავიანთ საქმიანობას საიდუმლოდ ინახავენ, რომელსაც ხალხი ვერ გაიგებს. მათ არ სურთ შეთავაზებების, ან პრეტენზიების მოსმენა. როდესაც ორგანიზაცია ასეთია, ლიდერის ნება ერთადერთი აღიარებული რეალობაა; ყველა სხვა ფაქტს უგულებელყოფენ, რადგან ხალხი ლიდერის ადმინისტრირების პირობებში თავის გადარჩენას იმით ცდილობს, რომ მალავენ თავის შეცდომებს. ხალხს ეშინია ინფორმაციისა და სიმართლის, როდესაც ისინი ვერ გრძნობენ თავს ხელმძღვანელობასთან კავშირში.

ორგანიზაციაში შეიძლება შეიქმნას მცირე კლანები და დაჯგუფებები, რომლებსაც ქმნიან ადამიანები, ერთმანეთის დაცვის მიზნით ცვლილებებისა და ლიდერებისგან. როდესაც ადამიანები ორგანიზაციის შიგნით საფრთხეს გრძნობენ, ისინი ორგანიზაციის გამოწვევების

ნაცვლად, საკუთარ, პირად პრობლემებზე აკეთებენ კონცენტრირებას. მეტოქეობასთან შეჯახებისას მათ არ შეუძლიათ ყურადღების ფოკუსირება პოზიტიურ, თავდაუზოგავ მიღწევებზე.

ზოგჯერ ორგანიზაციის შეხვედრები წარმოაჩენს, თუ რამდენად კარგად არიან ერთმანეთთან დაკავშირებული წევრები. ადამიანები თავს არიდებენ შეხვედრებს, თუ

- თვლიან, რომ შეხვედრა არ არის მნიშვნელოვანი ფუნქციონირებისათვის,
- არ თვლიან, რომ მათი მონაწილეობა რაიმეს შეცვლის, ან
- ისინი არ იზიარებენ ლიდერების მიზნებს და არ უნდათ იყვნენ ჩართულნი.

ზოგიერთი ორგანიზაცია კარგავს ახალგაზრდებს, რომლებსაც ჰქონდათ ლიდერებად ჩამოყალიბების პოტენციალი, მხოლოდ იმიტომ, რომ მათ დაინახეს, რომ ვერასდროს შეძლებდნენ გამხდარიყვნენ არსებული ადმინისტრაციის ნაწილი. ლიდერები ინარჩუნებენ თავიანთ პოზიციებს გავლენიან ხალხთან კავშირებით და არ აძლევენ შესაძლებლობას ადამიანებს, რომლებიც არ არიან მათთან კავშირში. უნარიან ახალგაზრდებს შეუძლიათ მიმართონ სხვა ორგანიზაციებს, რომლებიც მათ შესაძლებლობებს მისცემენ.

"სხვა ეკლესიები შესაძლოა იშიფრონ თქვენს მეთოდებს და პროგრამებს, მაგრამ ადამიანები ჩვეულებრივ არ ტოვებენ ორგანიზაციას, თუ ისინი დაკავშირებულნი გრძნობენ.

> ეს ნიშნავს, რომ თქვენი ერთადერთი რეალური კონკურენტული უპირატესობა თქვენი ურთიერთობა თქვენს ადამიანებთან არის... ერთადერთი რამ, რაც თქვენი კონკურენცია არასდროს წამოართმევს, არის ურთიერთობა, რომელიც გაქვთ თქვენს ადამიანებთან..."[18]

წმინდა წერილის მაგალითები

ახალგაზრდა რეხობოყამი გამეფდა. უხუცესებმა მას ურჩიეს ემსახურა ხალხისთვის: ”თუ დღეს მაგ ხალხის მსახური იქნები, მოემსახურები და დააკმაყოფილებ მათ, ლმობიერ სიტყვებს ეტყვი, მაშინ ისინი შენი მსახურნი იქნებიან სამარადჟამოდ.” (3 მეფეთა 12:7). ეს რჩევა ნიშნავს, რომ მან უნდა კავშირი დაამყაროს ხალხთან და აჩვენოს, რომ ზრუნავს მათ საჭიროებებზე. შემდეგ ხალხი დაინახავს, რომ სამეფო მათთვის არის შექმნილი და ისინი მისი ერთგულები იქნებიან. ისინი გაიზიარებენ სამეფოს მიზნებს, პრობლემებს, საჭიროებებსა და საქმეებს, რადგან ის მათ ეკუთვნის.

[18] Ken Blanchard, Thad Lacinak, and Chuck Tompkins, *Whale Done: The Power of Positive Relationships* (New York: Free Press, 2002), 58

რეხობოყამს მიაჩნდა, რომ მისი პოზიცია (გამეფება) საკმარისი იყო. მისი აზრით, ძალაუფლება იმას ნიშნავდა, რომ აუცილებელი არ იყო ხალხისთვის ეთხოვა მათი ჩართულობა. პირიქით, უთხრა, რომ მათ მკაცრად მართვას გეგმავდა და არა მათზე ზრუნვას.

ხალხის უმეტესობა გამოეყო რეხობოყამს. მათ თქვეს: "დავითთან ჩვენ რა გვესაქმება? საერთო რა გვაქვს იესეს ძესთან?! თქვენ თქვენი კარვებისკენ გასწით, ისრაელიანებო! ახლა შენ მიხედე შენს სახლს, დავით!" (მუხლი 16). ორგანიზაციის თანამშრომლები, რომლებიც ვერ გრძნობენ კავშირს, საკუთარ საჭიროებებზე ზრუნავენ და არა ორგანიზაციის მიზნებზე. მაშინაც კი, თუ ისინი არ წავლენ, ისინი მხოლოდ საკუთარი მიზნების მისაღწევად მუშაობენ.

რეხობოყამის პასუხი იყო ძალაუფლების გამოყენება. ის არ შეცვლილა და არც უცდია გაეგო მათი საჭიროებები. მან გაგზავნა ხარკის ამკრეფი. როდესაც ამან არ გაამართლა, მან დაგეგმა ჯარის გაგზავნა; მაგრამ ღმერთმა შეაჩერა ის. სამეფო აღარასოდეს გაერთიანებულა.

იერობოყამი იყო მეამბოხე, რომელიც ცდილობდა ხალხის დაყოლიებას, რომ არ ყოფილიყვნენ სოლომონისადმი ერთგულნი. მან ვერ მიაღწია მიზანს და წავიდა ეგვიპტეში, რომ ჯანყის გამო არ მოეკლათ. სოლომონის სიკვდილის შემდეგ, იერობოყამი დაბრუნდა ისრაელში, რათა ენახა, ხომ არ მიეცემოდა მას ძალაუფლების აღების შესაძლებლობა. ის ტომების წარმომადგენელთა ჯგუფს მიუძღვებოდა, რათა დალაპარაკებოდნენ ახალ მეფეს, რეხობოყამს.

რეხობოყამმა უგუნურად უპასუხა ხალხს, რომ სასტიკად მოექცეოდა მათ, იფიქრა რა, რომ მათ, მისადმი მორჩილების გარდა, სხვა არჩევანი არ ჰქონდათ (3 მეფეთა 12:13-14). ხალხი გაბრაზდა და იერობოყამმა შეძლო ათი ტომის გამოყოფა. სამეფო აღარასოდეს გაერთიანებულა. იერობოყამმა ხალხი კერპთაყვანისმცემლობაში შეიყვანა, რათა ისინი იერუსალიმში არ დაბრუნებულიყვნენ თაყვანის საცემად (3 მეფეთა 12:26-28).

ამ სიტუაციაში ვინ იყო კარგი ლიდერი და ვინ იყო ცუდი? ორივე ცუდი იყო. რეხობოყამის სიბრიყვემ და ხალხის უკმაყოფილებამ გზა გაუხსნა ცუდი ხასიათის მქონე მზაკვარ ლიდერს.

იერობოყამი მზად იყო ყველაფერი გაეკეთებინა საკუთარი ძალაუფლების მოსაპოვებლად, მათ შორის ხალხი ჩამოეშორებინა ღვთის თაყვანისმცემლობისთვის. მსახურების ბევრი ლიდერი კვლავ იყენებს ხალხის უკმაყოფილებას საკუთარი გავლენის მოსაპოვებლად; ისინი ხშირად იყენებენ არაკეთილსინდისიერებას, ხელს უწყობენ ჭორებს და ორგულობას და ასწავლიან ცრუ მოძღვრებას.

როგორ შევქმნათ კავშირები

კავშირები უკეთესად მყარდება ცალკეულ პიროვნებებთან, ვიდრე ხალხის სიმრავლესთან ანუ ბრბოსთან, ან პროგრამების საშუალებით. ლიდერმა, რომელსაც სურს თავის ხალხთან

პირადი კავშირი დაამყაროს, მეგობრული ურთიერთობის მარტივი პრინციპებით უნდა დაიწყოს. მან უნდა შეაქოს მათი თვისებები. ის უნდა ესაუბროს ისეთ საკითხებზე, რომლებიც არ ეხება სამუშაოს. მან უნდა გამოხატოს ინტერესი მათი ოჯახების და პირადი მდგომარეობის მიმართ. ის მათ პატივისცემით უნდა მოეკიდოს და აჩვენოს, რომ აფასებს მათ.

ნურასოდეს მიწერთ ვინმეს რაიმეს, თუნდაც პირადი წერილით, თუ არ გსურთ, რომ ის გამოქვეყნდეს ან იქიდან ციტირება მოხდეს. თქვენ არ იცით ვინ შეიძლება ნახოს ის. გახსოვდეთ, როდესაც ხალხს ელაპარაკებით, თქვენი საუბრის სიტყვები შეიძლება სხვებისთვის იყოს ციტირებული. არ თქვათ ისეთი რამ, რისიც მოგერიდებოდათ, მოგვიანებით, სხვა ადამიანებისთვის განმარტებისას.

კავშირები უკეთესად მყარდება ცალკეულ პიროვნებებთან, ვიდრე ხალხის სიმრავლესთან ანუ ბრბოსთან, ან პროგრამების საშუალებით.

ზოგიერთ ლიდერს სურს შთაბეჭდილება მოახდინოს საკუთარ ხალხზე, რათა ხალხს სურვილი გაუჩნდეს გაყვნენ მათ. მაგრამ კავშირების დასამყარბლად უფრო მნიშვნელოვანია თქვენ იყოთ საკუთარი ხალხის მიერ მოხდენილი შთაბეჭდილების ქვეშ, ვიდრე მათზე თქვენ მიერ შთაბეჭდილების მოხდენა. არსებობს ძველი გამონათქვამი: ”მათ არ აინტერესებთ რამდენი იცით, სანამ არ ეცოდინებათ, თუ რამდენად ზრუნავთ.”

ბევრ ლიდერს მოსმენის უნარი არ გააჩნია, რადგან ფიქრობენ, რომ მათ უკვე ესმით სიტუაცია, იციან რა უნდა გაკეთდეს და მზად არიან სხვებიც დაარწმუნონ. ხალხი არ მონაწილეობს, თუ ფიქრობს, რომ მათი მოსაზრებები არ ფასდება. მოსმენისა და დაფასების უუნარობის გამო, ლიდერი აუფასურებს თავის ხალხს, ამიტომ ისინი არ გააკეთებენ თავის მაქსიმუმს.

ზოგჯერ ორგანიზაციის წევრებს აქვთ ძლიერი განცდები. ისინი სიბრაზით ან იმედგაცრუებით საუბრობენ. ლიდერმა შეიძლება შეცდომა დაუშვას, მცდელობით მისცეს მათ მითითებები, როდესაც ისინი უბრალოდ თავიანთი განცდების გამოხატვას საჭიროებენ.

სტივენ კოვი განმარტავს:

- საერთოდ, სანამ ადამიანი მკვეთრი ემოციებით ურთიერთობს, ის ჯერჯერობით ვერ გრძნობს, რომ მისი ესმით.
- ადამიანი, როგორც წესი, არ გთხოვს რჩევას მანამ, სანამ არ იგრძნობს, რომ მისი გესმით. რჩევის ნაადრევად მიცემა, როგორც წესი, იწვევს მხოლოდ მეტ ემოციას, ან იმას, რომ ეს პიროვნება უბრალოდ უგულებელყოფს თქვენს ნათქვამს.[19]

[19] Stephen Covey, *The Speed of Trust: The One Thing that Changes Everything* (New York: Free Press, 2006), 213

სხვა დროს, როდესაც მსგავს სიტუაციაში მოხვდებით, სცადეთ შემდეგი: ემოციური ადამიანის აზრის შეცვლის მცდელობის ნაცვლად, მოუსმინეთ მას. აჩვენეთ, რომ გესმით მისი გრძნობების (მაგ.: ”იმედგაცრუებული ხართ, რადგან ...”) მაშინაც კი, თუ არ ეთანხმებით მათ მოსაზრებებს. დაინახავთ, როგორ დაწყნარდებიან და, საბოლოოდ, დაიწყებენ თქვენს მოსმენას, რადგან დარწმუნდებიან, რომ გესმით მათი. სანამ არ ეცოდინებათ, რომ გესმით, ისინი არ ჩათვლიან, რომ თქვენს აზრს მნიშვნელობა აქვს.

უწინამძღვრეთ მრავალი კითხვის დასმით - არა მანიპულირებისთვის, არამედ გასაცნობიერებლად და აზროვნების სტიმულირებისთვის. თუ ადამიანები, რომლებსაც დახმარება შეუძლიათ, არ გეხმარებიან, კითხვები დაეხმარება მათ. თუ ისინი იზიარებენ თქვენს ღირებულებებს, შეგიძლიათ მოიპოვოთ მათი დახმარება, მიზნების მიღწევაში. იკითხეთ:

- "როგორ ფიქრობთ, რისი გაკეთება შეგვიძლია უკეთესად?”
- ”თქვენი აზრით, რის გაკეთებას უნდა ვეცადოთ?”
- ”როგორ შეგვეძლო საქმის უკეთესად შესრულება _____-ში ?”

რადგან ისინი იდეების მოწოდებაში დაგეხმარებიან, მათ ასევე სურვილი ექნებათ საქმეშიც დაგეხმარონ. ხალხს არ სურს დახმარება, თუ მათ იდეებს და აზრებს არ აფასებენ.

თუ ფიქრობთ, რომ ადამიანის იდეა კარგია, ის იფიქრებს, რომ ჭკვიანი ხარ. ლიდერს უნდა შეეძლოს პრეტენზიების და უარყოფითი ინფორმაციის მიღება. ხალხი არ ურთიერთობს, თუ არ თვლის, რომ ეს უსაფრთხოა. თუ ისინი თვლიან, რომ დაისჯებიან უთანხმოების გამო, ისინი არ გამოთქვამენ თავიანთ აზრს.

ჩართულობას ეხმარება „შეხვედრამდე შეხვედრების“ ჩატარების ჩვეულება. ცვლილებების შესათავაზებლად საერთო შეხვედრის ჩატარებამდე, გაესაუბრეთ ცალკეულ პირებსა და მცირე ჯგუფებს, რომ მოისმინოთ მათი მოსაზრებები და აუხსნათ თქვენი გეგმა. ჰკითხეთ, რას ფიქრობენ და ყურადღებით მოუსმინეთ. უპასუხეთ მათ საწინააღმდეგო აზრებს ისე, რომ წინააღმდეგობანი არ წამოიჭრას მთავარ შეხვედრაზე. მთავარ სხდომაზე მონაწილეებს არ უნდა გაუკვირდეთ ლიდერის გადაწყვეტილებები. მათ უნდა იცოდნენ, რას ელოდონ.

როგორც წესი, ლიდერებმა არ უნდა გააკვირვონ ადამიანები თავიანთი გადაწყვეტილებებით. თუ ორგანიზაციის წევრები ხშირად გაკვირვებულები არიან იმით, თუ რას აკეთებენ მათი ლიდერები, ლიდერები კარგად არ უხსნიან თავიანთ ღირებულებებს და როგორ აპირებენ ამ ღირებულებების მხარდაჭერას. ორგანიზაციისადმი ნდობა ძლიერდება, თუკი ადამიანები გრძნობენ, რომ გადაწყვეტილებები არ მიიღება მოულოდნელად, მათი გააზრების გარეშე. ისინი გაიზიარებენ ხედვას, თუ იმონაწილევებენ მის განხილვაში და შეძლებენ მასზე გავლენის მოხდენას, სანამ მისი განხორციელება დაიწყება.

ლიდერმა ხალხს უნდა მიაწოდოს იგივე ინფორმაცია, რაც მას აძლევს მოტივაციას. ისინი ვერ შეძლებენ მისი მიზნების გაზიარებას, თუ იმავე ინფორმაციით არ არიან მოტივირებულნი.

მომხმარებლები

► ყავს ეკლესიას მომხმარებლები? ვრცელდება თუ არა მომხმარებლების მომსახურების ცნება და კონცეფცია მსახურებაზე?

► სტუდენტმა ჯგუფს უნდა წაუკითხოს 1 პეტრეს 5:2-4.

ღმერთი პასტორებს ავალებს ემსახურონ ეკლესიის ხალხს. უნდა გავითვალისწინოთ მათი საჭიროებები და ვიზრუნოთ მათზე ისე, როგორც მწყემსი ზრუნავს თავის ცხვრებზე.

ამ გაკვეთილში ჩვენ შევისწავლით მომხმარებლების მომსახურების რამდენიმე პრინციპს - არა ბიზნესის წარმატების მიღწევის პრიორიტეტიდან, არამედ ადამიანების საჭიროებების დაკმაყოფილების პრიორიტეტიდან გამომდინარე. ჩვენი პრიორიტეტი არის იმ ამოცანის შესრულება, რომელიც ღმერთმა მოგვცა.

ნებისმიერი ორგანიზაცია - იქნება ეს ბიზნესი, მსახურება თუ სხვა სახის - არსებობს ხალხის საჭიროებების დასაკმაყოფილებლად. ამიტომ, ყველა ორგანიზაციას სჭირდება მომსახურების მკაფიო ხედვა. ზოგიერთი პრინციპი ერთნაირად მუშაობს, როგორც ბიზნესის, ასევე მსახურების წარმატებისთვის.

მსახურების ხედვა და ფასეულობები უნდა იყოს მკაფიო, რომ ორგანიზაციაში ყველა კონცენტრირებული იყოს იმაზე, რაც მნიშვნელოვანია და იცოდეს როგორ ქცევას ელოდებიან.

> დიდი კომპანიები აცნობიერებენ, რომ მათი ყველაზე მნიშვნელოვანი მომხმარებლები საკუთარი ხალხია: თანამშრომლები და მენეჯერები. თუ ლიდერები იზრუნებენ თავიანთ თანამშრომლებზე და წაახალისებენ, რათა მათ გამოიყენონ თავიანთი გონებრივი შესაძლებლობები, ეს ადამიანები ძალას არ დაიშურებენ მომხმარებლებზე ზრუნვისთვის. მომხმარებელთა ერთგულება არის ის, რასაც მიიღებთ, როდესაც ქმნით სამოტივაციო გარემოს თქვენი ხალხისთვის.[20]

ბევრი ადამიანი იღებს დაბალი ხარისხის მომსახურებას პრეტენზიის გარეშე, რადგან არ ელიან, რომ ის უკეთესი იქნება. ეს არ ნიშნავს, რომ ისინი კმაყოფილები არიან. თუ უკეთესი

[20] Ken Blanchard, Kathy Cuff, and Vicki Halsey, *Legendary Service: The Key is to Care* (New York: McGraw-Hill, 2014), 5

ვარიანტი გაჩნდება, ისინი სწრაფად გადავლენ მასზე. ამიტომ, ლიდერს არ შეუძლია ჩათვალოს, რომ ყველაფერი კარგადაა მხოლოდ იმიტომ, რომ ხალხი არ წუწუნებს.

თუ ადამიანები ტოვებენ ეკლესიას ან სხვა ორგანიზაციას ტრივიალური მიზეზების გამო, ან თუნდაც უსაფუძვლოდ, ესეიგი ხალხში კმაყოფილების ნაკლებობაა. ლიდერები არ უნდა დაველოდოთ წუწუნის მოსმენას.

თანმიმდევრული სრულყოფა მოითხოვს სასწავლო პროგრამას და მუშაობის სისტემებს, რომლებიც მუდმივად გაუმჯობესდება. თანმიმდევრულობა მნიშვნელოვანია, რადგან თუ მეტ მოლოდინს ქმნით, შემდეგ კი ვერ ასრულებთ, ხალხი იმედგაცრუებულია.

მსახურება ჩვეულებრივი კეთილგანწყობით იწყება. კეთილგანწყობა და მეგობრულობა ვინმეს მიმართ ნიშნავს, მასთან, როგორც პიროვნებასთან მოპყრობას და არა მხოლოდ საქმიან შეხვედრას. როდესაც მათ ესაუბრებით რაიმეზე, რაც არ არის დაკავშირებული გარიგებასთან, ისინი გრძნობენ, რომ მათ კეთილგანწყობილი და მეგობრული ურთიერთობა აქვთ თქვენთან.

კეთილგანწყობისა და მეგობრულობის გარდა ყურადღება მიაქციეთ ხალხის საჭიროებებს. ეცადეთ დაინახოთ საჭიროება და დაეხმაროთ უნიკალური გზით, რუტინული მომსახურებების მიღმა.

ცხადია, ორგანიზაცია ყველას ყველაფერს ვერ უზრუნველყოფს. ის განსაკუთრებული გზით უნდა აკმაყოფილებდეს გარკვეულ საჭიროებებს.

განვიხილოთ:

- რა ტიპის ადამიანების მოზიდვა გსურთ?
- რისი მიღწევა გსურთ?
- რა საჭიროებები უნდა დააკმაყოფილოთ?

ლიდერმა უნდა წარმოიდგინოს, როგორი იქნებოდა იდეალური მსახურება, შემდეგ კი განავითაროს და გამოასწოროს თავისი წარმოდგენა, იმ ადამიანებთან საუბრით, ვისაც ემსახურება.

► განვიხილოთ თქვენი ორგანიზაცია. როგორი ადამიანების მოზიდვა გსურთ? ვისი მოთხოვნილებები უნდა დააკმაყოფილოთ?

► დაფიქრდით იმ ადამიანებზე, რომლებსაც თქვენი ორგანიზაცია ემსახურება. არსებობენ რამდენიმე ტიპის ადამიანები? რას ეძებენ თქვენთან მოსვლისას? რისი შეთავაზება შეგიძლიათ მათი მოლოდინების მიღმა?

მიეცით საშუალება რამდენიმე სტუდენტს, გაგიზიარონ, თუ როგორ აპირებენ ამ გაკვეთილის შედეგად, მიზნების ან მოქმედების შეცვლას.

ხუთი შემაჯამებელი დებულება

1. ადამიანები საუკეთესოდ მუშაობენ, როდესაც ორგანიზაციისადმი პირად მიძღვნას გრძნობენ.
2. ლიდერმა დრო უნდა დახარჯოს თავისი ხალხის ჩართულობის დონის ასამაღლებლად.
3. თუ ორგანიზაციის წევრები არ გასცემენ და არ აკეთებენ იმას, რაც შეუძლიათ, ისინი ვერ გრძნობენ საკუთარ კავშირს.
4. ლიდერს უნდა შეეძლოს პრეტენზიების და უარყოფითი ინფორმაციის მიღება.
5. როგორც წესი, ლიდერებმა არ უნდა გააკვირვონ ადამიანები თავიანთი გადაწყვეტილებებით.

გაკვეთილი 9-ის დავალებები

1. დაწერეთ ამ გაკვეთილში ნასწავლი კონცეფციის შემაჯამებელი აბზაცი, რომელსაც თქვენი ცხოვრების შეცვლა შეუძლია. ახსენით, რატომ არის ის მნიშვნელოვანი. რა სარგებელი მოაქვს ამის ცოდნას? რა ზიანი შეიძლება მოჰყვეს ამის არცოდნას?
2. განმარტეთ, როგორ გამოიყენებთ ამ გაკვეთილის პრინციპებს თქვენს ცხოვრებაში როგორ ცვლის ეს გაკვეთილი თქვენს მიზნებს? როგორ აპირებთ თქვენი მოქმედებების შეცვლას?
3. დაიმახსოვრე გაკვეთილი 9-ის ხუთი შემაჯამებელი დებულება. მომდევნო გაკვეთილის დასაწყისში მზად იყავი, რომ ისინი მეხსიერებით დაწერო.
4. შემდეგი გაკვეთილის დაწყებამდე წაიკითხეთ 1 კორინთელთა 12.

გაკვეთილი 10
გუნდის მშენებლობა

შესავალი

სთხოვეთ ჯგუფს, განიხილონ ქვემოთ მოცემული მტკიცება. რას ნიშნავს ის? სიმართლეა? რატომ არის ეს მნიშვნელოვანი?

> არაფერი მნიშვნელოვანი არ მიღწეულა ადამიანის მიერ, რომელიც მარტო მოქმედებდა.

► რა არის გუნდი?

გუნდი არ არის მხოლოდ მიმდევრების ჯგუფი. გუნდი არის ჯგუფი, რომელიც გაერთიანებულია დიდი მიზნის, საერთო ღირებულებების, თანამშრომლობისა და აღიარებული ლიდერობის ირგვლივ.

დაიწყეთ იმაზე ფიქრი, ვინ არის თქვენი გუნდი. გუნდი არ არის მთელი ეკლესია. გუნდი არ არის მხოლოდ ოფიციალური პოზიციების მქონე პირები.

რატომ გჭირდებათ გუნდი?

გუნდებს უფრო მეტი რესურსი, იდეა და ენერგია აქვთ, ვიდრე ინდივიდს. გუნდები მაქსიმალურად ზრდიან ადამიანების ძლიერ მხარეებს და ფარავენ მათ სისუსტეებს. ლიდერი უნდა დარწმუნდეს, რომ ადამიანებს აქვთ სწორი პასუხისმგებლობები და პოზიციები, რათა მათი ძლიერი მხარეები იყოს მაქსიმალურად ეფექტურად გამოყენებული და სისუსტეები გაუვნებელყოფილი.

გუნდები უზრუნველყოფენ რამდენიმე პერსპექტივას, თუ როგორი რეაგირება უნდა იყოს სიტუაციაზე. "ჩვენ უნდა გამოვიყენოთ არა მხოლოდ ჩვენი ტვინი და გონება, არამედ ყველასი, რომლის დასესხებაც შეგვიძლია." (ვუდრო ვილსონი, შეერთებული შტატების ყოფილი პრეზიდენტი).

> "ვერცერთი ადამიანი ვერ გახდება დიდი ლიდერი, თუ მას სურს თავად აკეთოს ყველაფერი, ან თვითონ მიიწეროს მთელი დამსახურება ამ საქმეში. "
>
> (ენდრიუ კარნეგი).+

თუ თქვენი მიზნების მიღწევა თქვენი ძალებითაა შესაძლებელი, თქვენი მიზნები მცირეა. დიდ მიზნებს კარგი გუნდი და კარგი წინამძღოლობა სჭირდება. რაც უფრო დიდია მიზანი, მით უფრო უკეთესი უნდა იყოს გუნდი.

ჯონ მაქსველი იყენებს მთაზე ასვლის ილუსტრაციას, ძლიერი გუნდის საჭიროების განსამარტად. ის მას მწვერვალი ევერესტის პრინციპს უწოდებს.[21] როდესაც გამოწვევა იზრდება, გუნდური მუშაობის საჭიროებაც უფრო მეტად იზრდება.

დიდებული ოცნების მისაღწევად, დიდებული გუნდი უნდა გყავდეს. "ოცნების გუნდი" არის შემოქმედებითი, ერთიანი, მოქნილი, მოტივირებული, კომპლემენტარული (ურთიერთშემავსებელი), შეუპოვარი და გამოცდილი.

გუნდი უნდა შეესაბამებოდეს ოცნებას. არარეალურია იმის თქმა, რომ გუნდს შეუძლია მიაღწიოს რაღაც დიდებულ წარმატებას, თუ ის დიდებული გუნდი არ არის. თქვენ უნდა განავითაროთ გუნდი და ჩამოაყალიბოთ შესაბამისი ოცნება მისაღწევად. ოცნების განვითარებამდე, უნდა იმუშაოთ გუნდის განვითარებაზე.

ძლიერი გუნდის ასპექტები

გუნდი არ არის ძლიერი მხოლოდ იმიტომ, რომ მას ძლიერი პიროვნებები ჰყავს. ინდივიდუალური ნიჭი გუნდს არ გახდის დიდებულს მანამ, სანამ ეს ნიჭი თანამშრომლობაში არ გამოიყენება. გუნდი არის ჯგუფი, რომელსაც აერთიანებს დიდი მიზანი, საერთო ღირებულებები, თანამშრომლობა და მიღებული და აღიარებული ხელმძღვანელობა.

- თუ წევრებს აქვთ საკუთარი მიზნები, რომლებიც აზიანებს გუნდის მიზანს, გუნდი არ იქნება ძლიერი.
- თუ წევრები ვერ თანხმდებიან იმაზე, რა არის ყველაზე მნიშვნელოვანი, არიან განსხვავებული ღირებულებების მქონე, გუნდი ვერ იქნება ძლიერი გრძელვადიან პერსპექტივაში.
- თუ გუნდის წევრები არ იყენებენ თავიანთ შესაძლებლობებს ინდივიდუალური სისუსტეების გადასაფარად, გუნდი არ არის ძლიერი.
- თუ წევრები კონფლიქტში არიან, იმის გამო, რომ ისინი არ ემორჩილებიან ერთსა და იმავე ძალაუფლებას, გუნდი არ არის ძლიერი.

ლიდერობის ზოგიერთი სტილი ვერ აშენებს გუნდს. თუ ლიდერს უბრალოდ სურს დაიხმაროს სხვები თავის მიზნებისთვის, ისე კარგად და სწრაფად მუშაობს მარტო, რომ

[21] ჯონ მაქსველის სხვა პრინციპები ამ გაკვეთილში მოიცავს "ყველაზე სუსტ რგოლს", "გაფუჭებულ ხილს" და "სკამს", თუმცა პრინციპების ფორმულირება და განმარტებები არ არის იგივე.

სხვისი ძალისხმევა თითქოს საჭიროც არ არის, ან ყოველთვის იმდენად სწრაფად წყვეტს რომელი იდეებია კარგი, რომ დისკუსიის საჭიროებაც აღარ რჩება, ის გუნდს ვერ ააშენებს.

პავლე მოციქულმა, ეკლესიის ერთიანობის აღსაწერად, ილუსტრაციად გამოიყენა ფიზიკური სხეული 1 კორინთელთა 12 თავში. პირადი ინტერესი გუნდურ მუშაობას აფერხებს, როდესაც წევრები თავიანთ ინტერესებს არ უქვემდებარებენ გუნდის მიზნებს. პირადი ინტერესი იწვევს შურს და თანამდებობის ძიებას არასწორი მიზეზებით. პირადი ინტერესი იწვევს არაჯანსაღ პაექრობას წევრებს შორის.

კიდევ ერთი პრობლემაა, როდესაც წევრები გრძნობენ, რომ საკუთარი მიზნების მიღწევა შეუძლიათ მარტო, სხვისი დახმარების გარეშე. ასევე არსებობს პრობლემა, როდესაც წევრებს სურთ იყვნენ სხვა წევრების მსგავსნი, ნაცვლად იმისა, რომ თავიანთი განსაკუთრებული ადგილი დაიკავონ.

ყველაზე სუსტი რგოლის პრინციპი

ჯაჭვის სიძლიერე მისი ყველაზე სუსტი რგოლის სიძლიერის ტოლია. ანალოგიურად, გუნდის ძალა შემოიფარგლება მისი ყველაზე სუსტი წევრით.

გუნდის თითოეულ წევრს აქვს როლი, რომელიც გავლენას ახდენს ყველა დანარჩენი წევრის მუშაობაზე. თუ წევრი ვერ ასრულებს თავის როლს, ის აქვეითებს ყველა სხვა წევრის ეფექტურობას, რადგან ვერ ასრულებს სამუშაოს, რომელიც მათ ეხმარება.

სწრაფი მუშაკის უნარს ფასი ეკარგება, თუ ის უნდა დაელოდოს ნელა მომუშავე ადამიანის.

გარკვეული სახის სამუშაოს შესრულება შეუძლია ბევრ ადამიანს, რომლებსაც არ აქვთ კონკრეტული როლები. ამ შემთხვევაში, ყველაზე სუსტი რგოლის პრინციპი არ მოქმედებს. მაგალითად, თუ თქვენ ცდილობთ ტალახში ჩარჩენილი სატვირთო მანქანის მიწოლით ამოყვანას, ყველა დამხმარეს შეუძლია ერთად მიაწვეს, და ყველაზე ძლიერი არ იზღუდება ყველაზე სუსტის მიერ.

მსგავსი სიტუაცია იქნება მინდორში მოსავლის აღებისას. ნელი მუშაკები არ აბრკოლებენ სწრაფად მომუშავეებს; და თუ მეტი დახმარება გჭირდებათ, შეგიძლიათ დაამატოთ მეტი ადამიანი.

ყველაზე სუსტი რგოლის პრინციპი ეხება სიტუაციებს, როდესაც ცალკეული პირები ასრულებენ აუცილებელ როლებს. მაგალითად: თუ რამდენიმე კალატოზი ელოდება კაცს როდის შეურევს ბათქაშს, ის ყველას მუშაობას შეაფერხებს, თუ ნელი იქნება.

ორგანიზაციების უმეტესობაში, რამდენიმე ადამიანია უნიკალურ თანამდებობებზე. თითოეული აკეთებს საქმეს, რაც სხვებისთვისაა აუცილებელი. თუ ის თავის საქმეს კარგად

არ ასრულებს, ეს ყველაზე მოახდენს გავლენას. პრობლემის გადაჭრა შეუძლებელია უბრალოდ მეტი ადამიანის დამატებით, რადგან ადამიანი იკავებს თანამდებობას და სხვები ვერ შეასრულებენ სამუშაოს მის ნაცვლად.

არსებობს ილუსტრაცია, სახელწოდებით "ბოთლის ყელი" (ანუ -ვიწრო ადგილი; დაბრკოლება, წინააღმდეგობა). როდესაც სითხით სავსე ბოთლი ან დოქი გადაბრუნდება, სითხე მაშინვე არ იღვრება. დინება იზღუდება ყელის ზომით. ანალოგიურად, ბევრ ორგანიზაციაში არსებობს მრავალი საქმიანობა და პროგრამა, რომლებიც შენელებულია, რადგან ისინი იძულებულნი არიან დაელოდონ გარკვეულ პირს, რომ მან თავისი სამუშაო შეასრულოს.

თუ ადამიანი ვერ ასრულებს თავისი პოზიციით განსაზღვრულ პასუხისმგებლობას

- გუნდის სხვა წევრებიც ასევე ვერ ასრულებენ თავიანთ მოვალეობებს.
- გუნდის სხვა წევრები იწყებენ სუსტი რგოლის მიმართ უკმაყოფილების გამოხატვას.
- გუნდი კარგავს ნდობას ლიდერის მიმართ, რადგან ის ვერ აგვარებს პრობლემას.
- გუნდი აქვეითებს თავის მოლოდინს იმის შესახებ, თუ რისი შესრულება შეუძლია.

ადამიანი, რომელიც "სუსტი რგოლია" გუნდში, სხვა პოზიციაზე უნდა გადავიდეს, რათა მან გუნდი არ შეზღუდოს.

► თქვენი აზრით კიდევ რომელი სახის სამუშაოების ილუსტრაცია შეიძლება იყოს "ბოთლის ყელი"?

გაფუჭებული ხილის პრინციპი

როდესაც ხილის გაფუჭებულ ნაყოფს სხვა ნაყოფებთან ერთად ჩადებთ კალათში, სხვა ხილიც მალე გაფუჭდება. ეს ფენომენი ასახავს დამოკიდებულების გავლენას. კარგი და ცუდი დამოკიდებულება გავლენას ახდენს სხვებზე, მაგრამ ცუდი დამოკიდებულება მათზე ყველაზე მეტად მოქმედებს.

გუნდის წევრის აყვანისას, მასში უფრო მეტად დამოკიდებულება ეძებეთ და არა უნარები. სწორი დამოკიდებულების მქონე ადამიანს შეიძლება ასწავლოთ და მოტივირებული გახადოთ, ცუდი დამოკიდებულების მქონე ადამიანს კი ვერა. ნუ მიიღებთ ცუდი დამოკიდებულების მქონე ადამიანს და ნუ იფიქრებთ, რომ

> “ვერ შევძლებთ ჩვენი პრობლემების მოგვარებას იმავე აზროვნებით, რომელიც გვქონდა მათი წარმოქმნისას ”
>
> (ალბერტ აინშტაინი).

შეძლებთ შეცვალოთ ის. ცუდი დამოკიდებულების მქონე ადამიანი უნდა მოიხსნას გუნდიდან, თუ ის არ იცვლება.

ჩვეული პრობლემების გამომწვევის ამოცნობა

ისინი ცდილობენ მოიპოვონ პატივისცემა და იგრძნონ თავი მნიშვნელოვნად, თავს დაესხან ხელმძღვანელობის წარმომადგენლებს (არა მხოლოდ წამყვან ლიდერებს). მათ შეიძლება აირჩიონ ერთი ადამიანი, რომელსაც მუდმივად თავს დაესხმება. ასეთები დამანგრეველნი არიან პიროვნებებისა და ორგანიზაციებისათვის. ლიდერმა უნდა ისწავლოს მათი ამოცნობა და სხვების დაცვა მათგან. მათ გამო შეიძლება თქვენი საუკეთესო თანაშემწეები წავიდნენ.

მახასიათებლები:

- მას აქვს ჩანაწერი წინა ნგრევების შესახებ.
- მას ამჟამადაც ზიანი მოაქვს.
- ის ანონიმურ მოკავშირეებს ახსენებს, როდესაც წუწუნებს.
- ის აკრიტიკებს წინა ლიდერს და აქებს ახალს.
- ის ახერხებს ახალ ლიდერთან სწრაფად დამეგობრებას.
- თქვენც მეტისმეტად გაქებთ.
- მას უყვარს ადამიანების შეცდომებზე დაჭერა.
- ის დიდხანს ვერ ჩერდება ვერცერთ ეკლესიაში ან დაწესებულებაში.
- ის იტყუება.
- ის აგრესიულია და ასევე შეიძლება იყოს სასტიკიც.
- მას უყვარს ფულის წარმოჩენა.
- იგი საკუთარი ინტერესების გამო ჩაიდენს არაქრისტიანულ საქციელს.
- ის ხელმძღვანელობს საკუთარი გეგმებით და ვერ დაიკისრებს პასუხისმგებლობას.
- მას მოსწონს სხვებში აღშფოთების ან იმედგაცრუების პროვოცირება.
- ის საუბრობს თავის რთულ წარსულზე, რამაც იგი გააძლიერა.
- აღაშფოთებს მისი აზრის წინააღმდეგ ნებისმიერი შეწინააღმდეგება.

სკამის პრინციპი

სპორტულ გუნდს ბევრად მეტი მოთამაშე ჰყავს, ვიდრე თამაშის დროს. ისინი თამაშის დროს ცვლიან მოთამაშეებს, რათა გამოიყენონ სხვადასხვა შესაძლებლობები და უნარები, ხოლო თავიანთ საუკეთესო მოთამაშეებს დასვენების საშუალება მისცენ. თამაშის დროს სათადარიგოთა სკამზე არიან ის მოთამაშეები, რომლებსაც შეუძლიათ თამაში. ზოგი მათგანი ახალგაზრდა მოთამაშეა, რომლებიც ჯერ კიდევ ვითარდებიან.

ორგანიზაციამ მუდმივად უნდა იმუშაოს გუნდის გასაზრდელად. განვითარებაში უნდა იყვნენ ახალგაზრდა ლიდერები. გუნდში უნდა იყვნენ სპეციალური შესაძლებლობების მქონე ადამიანები.

ორგანიზაციაში "სკამი," სპორტული გუნდის სკამს ჰგავს, რადგან სკამზე ნაკლებად გამოცდილი ხალხია, რომლებიც განვითარების პროცესშია. ორგანიზაციის სკამი განსხვავდება სპორტული სკამისგან იმ გაგებით, რომ გუნდის წევრები სკამზე არ არიან მხოლოდ ხელმისაწვდომი ან ნახევარ განაკვეთზე მომუშავე მოთამაშეები, არამედ დამატებითი დახმარების უნარის და დამატებითი სპეციალიზაციის მქონენი.

ნუ ეცდებით უბრალოდ შეავსოთ გუნდის აუცილებელი პოზიციები. განაგრძეთ ფართო გუნდის მშენებლობა. მოძებნეთ ადამიანები, რომლებიც წაფრმოაჩენენ პოტენციალსა და მიძღვნას. ნება მიეცით დაგეხმარონ. თუ ისინი კარგად ართმევენ თავს, მათ პასუხისმგებლობა დააკისრეთ.

► რა არის ადგილობრივი ეკლესიის გუნდის გაფართოების რამდენიმე საშუალება? აღწერეთ ფუნქცია (როლი) და ადამიანის ტიპი, რომელიც შეიძლება დაემატოს „სათადარიგოთა სკამს.”

როგორ მივიღოთ გუნდის წევრები

კარგი გუნდი მოიზიდავს კარგ წევრებს. გაითვალისწინეთ, რა ტიპის ხალხს იზიდავს თქვენი გუნდი. ვინ გიერთდებათ? ვინ მიდის? ცვლილებები გაჩვენებთ თქვენი გუნდი ძლიერდება თუ სუსტდება.

გუნდის წევრები ეხმარებიან სხვადასხვა მიზეზების გამო - მათ შორის პირადი კავშირი სხვებთან, კეთილი ნება, საქმისადმი გულანთებულობა და რაიმე მნიშვნელოვანის გაკეთების სურვილი.

სამსახურში აყვანის დროს, ადამიანში ეძებეთ ენთუზიაზმი და ნუ ჩათვლით, რომ მის სტიმულირებას მოგვიანებით შეძლებთ წახალისებით.

სხვა გაკვეთილებში ვისწავლეთ ”მე-5 დონის ლიდერის” შესახებ. ეს არის ადამიანი, რომელსაც აქვს ამბიცია, რომ დაწესებულებამ მიაღწიოს დიდ წარმატებას, და არა ეგოისტურად იყოს მოტივირებული. ლიდერს უნდა ჰქონდეს ეს მისწრაფება და უნდა ეძებოს სხვები, ვინც მას იზიარებენ.

ჰკითხეთ მოსაზრებები იმ ადამიანებს, რომლებსაც გუნდის დახმარება შეუძლიათ. მოუსმინეთ, მოიწვიეთ მონაწილეობისთვის, გადაუნაწილეთ პასუხისმგებლობები, შემდეგ კი გააფართოვეთ მათი ფუნქციები.

ყველაფერში, რასაც აკეთებთ, ჰკითხეთ საკუთარ თავს: ”ვის შეუძლია დამეხმაროს?”

განავითარეთ და დამოკიდებული იყავით ადამიანთა მცირე ჯგუფზე, რომლებსაც აქვთ უნარები და განსაკუთრებული ურთიერთობა თქვენთან.

► როგორ აღწერთ საუბარს ხელმძღვანელსა და გუნდის პოტენციურ წევრს შორის? როგორ შეუძლია ლიდერს დააინტერესოს ის?

ნაბიჯები გუნდური მუშაობისკენ

1. მიიღეთ გადაწყვეტილება გუნდის შექმნის შესახებ - აქ იწყება ინვესტიცია.
2. შეკრიბეთ საუკეთესო გუნდი - ეს ზრდის პოტენციალს.
3. გადაიხადეთ ფასი გუნდის განვითარებისათვის - ეს უზრუნველყოფს ზრდას.
4. ერთად, გუნდურად აკეთეთ საქმე - ეს ქმნის ერთობას.
5. მიანიჭეთ წევრებს პასუხისმგებლობა და უფლებამოსილება - ეს აყალიბებს და ზრდის ლიდერებს.
6. დაუფასეთ თქვენს გუნდს წარმატების მიღწევა - ეს ზრდის ბრძოლისუნარიანობას (მორალს).
7. თვალყური ადევნეთ, თუ ამართლებს ინვესტიცია - ამას ანგარიშვალდებულება მოაქვს.
8. შექმენით ახალი შესაძლებლობები - ეს ზრდის და ანვითარებს გუნდის უნარებს.
9. უზრუნველყავით ის, რაც მათ სჭირდებათ წარმატების მისაღწევად - ეს საუკეთესო შედეგებს მოგაპოვებინებთ.

წმინდა წერილის მაგალითები

აბესალომი, მეფე დავითის ვაჟი იყო. ის ლამაზი და პოპულარული იყო ერში. ის დედაქალაქში პრობლემებით მოსულ ხალხს ესაუბრებოდა და ეუბნებოდა: ”მეფე რომ ვიყო, დაგეხმარებოდით.” ხალხ გაუჩნდა შეგრძნება, რომ აბესალომის მეფობის შემთხვევაში, ყველაფერი უკეთესად იქნებოდა (2 მეფეთა (სამუელი) 15:3-4).

აბესალომს შეეძლო გამოეყენებინა თავისი უნარები მეფის დასახმარებლად პრობლემების გადაჭრაში. ამის ნაცვლად მან ორგულობა გამოიწვია. იმის გამო, რომ მეფემ არ შექმნა თავისი ხალხის პრობლემების მოსმენისა და გადაჭრის სისტემა, გაჩნდა შესაძლებლობა, რომ ვიღაცას ორგულობა გამოეწვია. ყველა ლიდერმა უნდა უზრუნველყოს, რომ ხალხს ჰქონდეს კარგი შესაძლებლობა საკუთარი პრობლემების გამოსათქმელად.

აბესალომმა აჯანყების დაწყების დრო შეარჩია. ათასობით კაცი შეუერთდა მას, დავითის ზოგიერთი ახლო მეგობარიც კი აბესალომთან წავიდა. აბესალომი მზად იყო, რომ მრავალი ადამიანი დაღუპულიყო მისი ამბიციების გამო. მისი პრიორიტეტი იყო არა ხალხის სარგებელი, არამედ საკუთარი სტატუსი.

გუნდის წევრების განვითარება

ლიდერმა უნდა გაითვალისწინოს, თუ რა სახის ხელმძღვანელობა და ზედამხედველობა სჭირდება გუნდის თითოეულ წევრს. ჯონ მაქსველი ამბობს:

- ენთუზიასტ დამწყებს სჭირდება მითითება;
- იმედგაცრუებულ ლიდერს სჭირდება მწვრთნელობა;
- ფრთხილ შემსრულებელს მხარდაჭერა;
- ხოლო თვითდაჯერებულ წარმატებულს სჭირდება პასუხისმგებლობა.[22]

თანამდებობაზე შერჩევისას გაითვალისწინეთ, თუ როგორი ადამიანი სჭირდება თანამდებობას. მაქსველმა აღწერა შემდეგი ტიპის ადამიანები:

- წინა პლანზე, თუ კულისებზე მორგებული ადამიანი;
- უნივერსალი, თუ სპეციალისტი;
- მწარმოებელი, თუ შემანარჩუნებელი;
- ხალხთან მომუშავე, თუ ქაღალდებთან მომუშავე;
- ლიდერი, თუ მხარდამჭერი;
- ვეტერანი, თუ ახალბედა;
- შემოქმედებითად მოაზროვნე, თუ აბსტრაქტულად მოაზროვნე;
- რომელსაც სჭირდება მუდმივი ზედამხედველობა, თუ მცირე ზედამხედველობა;
- გუნდურად მოთამაშე, თუ ინდივიდუალისტი;
- მოკლევადიანი მიძღვნით, თუ გრძელვადიანი მიძღვნით.[23]

ლიდერმა ყოველთვის უნდა გაიზიაროს გუნდის მიღწევების დამსახურება. ადამიანები, რომლებიც წარმატებასაც იზიარებენ, მოტივირებულები არიან, რომ მაქსიმუმი გააკეთონ.

გარეშეებთან გუნდის წარდგენისას, ლიდერმა არ უნდა დაადანაშაულოს გუნდის წევრები გუნდის წარუმატებლობებში. ლიდერმა პასუხისმგებლობა უნდა აიღოს საკუთარ თავზე,

[22] John Maxwell, *17 Indisputable Laws of Teamwork: Embrace Them and Empower Your Team* (New York: HarperCollins Leadership, 2001), 50
[23] John Maxwell, *Developing the Leader within You* (Nashville: Thomas Nelson, 2005), 188

აღიაროს, რომ მას შეეძლო უფრო ეფექტური ლიდერი ყოფილიყო. თუ ის დაიცავს გუნდის წევრებს, ისინი მისი ერთგულები იქნებიან.

მიეცით საშუალება რამდენიმე სტუდენტს, გაგიზიარონ, თუ როგორ აპირებენ ამ გაკვეთილის შედეგად, მიზნების ან მოქმედების შეცვლას.

ხუთი შემაჯამებელი დებულება

1. არაფერი მნიშვნელოვანი არ მიღწეულა ადამიანის მიერ, რომელიც მარტო მოქმედებდა.
2. გუნდი არის ჯგუფი, რომელიც გაერთიანებულია დიდი მიზნის, საერთო ღირებულებების, თანამშრომლობისა და აღიარებული ლიდერობის ირგვლივ.
3. ოცნების განვითარებამდე, უნდა იმუშაოთ გუნდის განვითარებაზე.
4. გუნდის წევრისთვის დამოკიდებულება უფრო მნიშვნელოვანია, ვიდრე უნარები.
5. ორგანიზაციამ მუდმივად უნდა იმუშაოს გუნდის გასაფართოვებლად.

გაკვეთილი 10-ის დავალებები

1. დაწერეთ ამ გაკვეთილში ნასწავლი კონცეფციის შემაჯამებელი აბზაცი, რომელსაც თქვენი ცხოვრების შეცვლა შეუძლია. ახსენით, რატომ არის ის მნიშვნელოვანი. რა სარგებელი მოაქვს ამის ცოდნას? რა ზიანი შეიძლება მოჰყვეს ამის არცოდნას?
2. განმარტეთ, როგორ გამოიყენებთ ამ გაკვეთილის პრინციპებს თქვენს ცხოვრებაში როგორ ცვლის ეს გაკვეთილი თქვენს მიზნებს? როგორ აპირებთ თქვენი მოქმედებების შეცვლას?
3. დაიმახსოვრე გაკვეთილი 10-ის ხუთი შემაჯამებელი დებულება. მომდევნო გაკვეთილის დასაწყისში მზად იყავი, რომ ისინი მეხსიერებით დაწერო.

გაკვეთილი 11
მიზნობრივი მსახურება

ორგანიზაციული იდენტურობა და მიზანი

ბევრ ორგანიზაციას, მათ შორის ეკლესიებს, არასდროს გაუაზრებიათ თავიანთი მიზნები, იმიტომ რომ, ერთი შეხედვით, მათი მიზანი ისედაც ცხადია. რადგან ისინი ამ მიზნებით ხელმძღვანელობენ, თითქოს აშკარა ხდებაა, რომ მათ გარკვეული მოქმედებები უნდა შეასრულონ. მათი მიზნები უბრალოდ ამ საქმიანობაში წარმატების მიღწევაა.

მენეჯერები ცდილობენ, რომ მიიღონ კარგად შესრულებული საქმე, მაგრამ ლიდერებმა უნდა იფიქრონ, რომელი საქმეა აუცილებლად გასაკეთებელი. მნიშვნელოვანია რაღაცეების სწორად გაკეთება, მაგრამ პირველ რიგში უნდა ვაკეთოთ სწორი რაღაცეები. პასტორი არ უნდა იყოს მხოლოდ მენეჯერი, არამედ ლიდერი, წინამძღოლი.

არსებობს განვითარების პროცესი, რომელიც მნიშვნელოვანია თითოეული ორგანიზაციისთვის: იქნება ეს მსახურება, ბიზნესი თუ სხვა სახის ორგანიზაცია.

ეკლესიამ შეიძლება ჩათვალოს, რომ ისინი არსებობენ კარგი ღვთისმსახურების ჩასატარებლად, თავიანთ წევრებზე ზრუნვისთვის და საზოგადოების ევანგელიზაციისთვის; მაგრამ ისინი შეიძლება არასდროს გეგმავენ, რომ ეს ყველაფერი მიზანმიმართულად განახორციელონ.

ორგანიზაციამ უნდა გაიაროს განვითარების პროცესი, რომელიც მოიცავს ბევრ თვითგადამოწმებას.

- რა არის ჩვენთვის ყველაზე მნიშვნელოვანი?
- რატომ არსებობს ეს ორგანიზაცია?
- რას ნიშნავს ჩვენთვის წარმატების მიღწევა?
- რა კონკრეტული წარმატების მიღწევა შეგვიძლია?
- რისი გაკეთება შეგვიძლია ახლა ჩვენი მიზნების მისაღწევად?

ეს კითხვები შეესაბამება ორგანიზაციული განვითარების პროცესის პირველ ხუთ ეტაპს. ორგანიზაციული განვითარების პროცესს აქვს შემდეგი ეტაპები:

1. ღირებულებები
2. მიზანი
3. ხედვა

4. მიზნები
5. სტრატეგია
6. მოქმედება
7. მიღწევები.

ეტაპები არ არის სრულად განცალკევებული ერთმანეთისგან. მაგალითად, ორგანიზაცია, შესაძლოა, უკვე გეგმავდეს სტრატეგიას და მოქმედებას ახორციელებდეს მაშინაც კი, როდესაც ის თავისი ღირებულებებს ძიებაშია.

ორგანიზაციის სხვადასხვა პროგრამამ და განყოფილებამ შეიძლება იმუშაოს ამ პროცესის სხვადასხვა ეტაპზე.

თანმიმდევრობა მნიშვნელოვანია, რადგან თითოეული ეტაპი გავლენას ახდენს ყველა შემდეგზე. ცვლილებები ნებისმიერ ეტაპზე გამოიწვევს ცვლილებებს ყველა მომდევნო ეტაპზე. მაგალითად, თუ ორგანიზაცია შეცვლის თავის მიზნის აღქმას, ის შეცვლის თავის მიზნებს და მიღწევის განსაზღვრასაც.

პროცესი მხოლოდ ერთხელ არ ხდება. ღირებულებები და მიზანი არ უნდა შეიცვალოს მას შემდეგ, რაც ისინი კარგად გაიაზრეთ, ხოლო ყველაფერი დანარჩენი კი უნდა შეცვლოთ. მიღწეულია თუ არა მიზნები, უნდა დაისახოთ ახალი მიზნები. მიღწევის, თუ წარუმატებლობის შემდეგ, ორგანიზაციამ კვლავ უნდა შეისწავლოს თავისი ღირებულებები და მიზნები, დააზუსტოს თავისი ხედვა, დაისახოს ახალი მიზნები, დაგეგმოს ახალი სტრატეგია და ა.შ.

► რატომ არასოდეს განმარტავს ბევრი ორგანიზაცია თავიანთ მიზანს?

ეტაპი 1: ღირებულებების ძიება

> "საშუალებების გამოყენებამ არ უნდა შეამციროს ჩვენი რწმენა ღმერთისადმი და ღმერთის რწმენამ არ უნდა შეაფერხოს ჩვენ მიერ ნებისმიერი საშუალების გამოყენება, რაც მან მოგვცა მისი მიზნების განსახორციელებლად "
>
> (ჯ. ჰადსონ ტეილორი).

ღირებულებები, არის ტერმინი, რომელიც განსაზღვრავს ისეთ რამეს, რაც ჩვენ ყველაზე მნიშვნელოვნად მიგვაჩნია. ინდივიდებს აქვთ ღირებულებები; ჯგუფები იქმნება იმ ადამიანებისგან, რომლებსაც ერთი და იგივე ღირებულებები აქვთ. ორგანიზაციას აქვს ფასეულობები. ის არსებობს, რათა ამ ფასეულობებს ემსახუროს.

ქრისტიანისთვის, ბიზნესში იქნება თუ მსახურებაში, უდიდესი ღირებულებაა - რომ ღმერთს აამო. ორგანიზაციის ფასეულობები, რომლებიც შექმნილია ღმერთის მოსაწონად (და სხვა არ უნდა არსებობდეს) სერიოზულად მიიღებს ბიბლიურ ჭეშმარიტებას, ეკლესიას და სახარებას.

ის ორგანიზაციებიც კი, რომლებიც არ აღიარებენ, რომ ქრისტიანულია, როგორც წესი ემყარება რომელიღაც კარგ ღირებულებებს, რადგან ისინი არსებობენ ადამიანის მოთხოვნილებების დასაკმაყოფილებლად.

ერთმა ბიზნეს ორგანიზაციამ ჩამოთვალა თავისი ღირებულებები შემდეგნაირად: პატიოსნება ყველაფერში, ხარისხზე ზრუნვა, ურთიერთობები და სწავლა.

ნებისმიერი ბიზნესისთვის ერთი მნიშვნელოვანი ღირებულებაა მოგება, რადგან ბიზნესი არ შეიძლება თავის მიზანს ემსახურებოდეს მოგების გარეშე. ამასთან, ბიზნესისთვისაც კი, მოგება არ არის ყველაზე მნიშვნელოვანი ღირებულება.

კიდევ ერთმა მსხვილმა ბიზნესმა ჩამოთვალა შემდეგი ღირებულებები: უსაფრთხოება, მომსახურება, მხიარულება (ინტერესი) და წარმატება. წარმატება ბიზნესისთვის მოგებას ნიშნავს, მაგრამ ეს არ მიიღწევა სხვა ღირებულებების გარეშე. სხვა ღირებულებები ზრდის მოგების შესაძლებლობას, რადგან ხალხს არ სურს გახდეს ისეთი ბიზნესის მომხმარებელი, რომელსაც არ სურს დააკმაყოფილოს მათი საჭიროება.

შესაძლებელია ორგანიზაცია ემყარებოდეს არაკეთილსინდისიერ ღირებულებებს, როგორიცაა გარკვეული ადამიანის შეუზღუდავი ძალაუფლება, ან სხვა ადამიანთა ჯგუფისადმი სიძულვილი. ასეთი ორგანიზაცია იშვიათად რჩება ძლიერი ხანგრძლივად და ყოველთვის დესტრუქციულია.

ღირებულებები განმარტავს, თუ როგორ უნდა მოიქცნენ ორგანიზაციის თანამშრომლები, როდესაც ისინი მიზნების მისაღწევად მუშაობენ.

მიზნების მიღწევა არ არის საკმარისი. ადამიანი უნდა კმაყოფილი იყოს იმით, თუ როგორ მიაღწია მათ. მაგალითად, ადამიანი არ უნდა იყოს კმაყოფილი თამაშის მოგებით, თუ მან თაღლითობით მოიგო. ადამიანი, ვისაც სურს ისიამოვნოს ნამდვილი გამარჯვებით, არ თაღლითობს, რადგან, თუ მან მოიტყუა, ის თავს მოიტყუებდა რეალური გამარჯვების შესაძლებლობაშიც.

► იფიქრეთ იმ მიზნის შესახებ, რომელიც გაქვთ. რატომ არის მნიშვნელოვანი კმაყოფილი იყოთ იმით, თუ რა გზით მიაღწიეთ მიზანს?

ღირებულებები ჩამოთვლილია პრიორიტეტების მიხედვით. მაგალითად, ერთმა ბიზნესმა ჩამონათვალში პირველ რიგში პატიოსნება დაასახელა, რადგან პატიოსნება არასოდეს არ უნდა იყოს მსხვერპლად გაღებული, სხვა ღირებულების მოსაპოვებლად. სხვა ბიზნესი უსაფრთხოებას აყენებს მომსახურების წინ, რადგან ადამიანთა უსაფრთხოება უფრო მნიშვნელოვანია ვიდრე მათი კომფორტი.

ღირებულებების თანმიმდევრობა მნიშვნელოვანია. მაგალითად: თუ ბიზნესი აფასებს მოგებას და ასევე აფასებს პატიოსნებას, რას მოიმოქმედებს თანამშრომელი, როდესაც გაჩნდება მოგების მიღების შესაძლებლობა არაკეთილსინდისიერი გზით? რას იზამს, როდესაც პატიოსნება შეიძლება მას მოგების დაკარგვის ფასად დაუჯდეს? თუ პატიოსნება, ფასეულობების ჩამონათვალში, მოგებმდე წერია, მან იცის რა უნდა გააკეთოს. ორგანიზაცია იმით ყალიბდება, თუ როგორ უმკლავდება ღირებულებებს შორის კონფლიქტს.

ეკლესიის უმაღლესი ღირებულება - ღმერთისადმი პატივის მიგებაა და არანაირი მიზანი არ უნდა მიიღწეს იმ გზით, რომელიც პატივს არ მიაგებს ღმერთს.

ორგანიზაციამ საკუთარი ღირებულებები უნდა მოძებნოს თვითგამოკვლევის გზით. ის უკვე იცავს გარკვეულ ღირებულებებს და ისინი უნდა იყოს აღმოჩენილი.

ორგანიზაციას არ შეუძლია უბრალოდ აღიაროს ფასეულობები. ზოგიერთი ორგანიზაცია აცხადებს ღირებულებებს, რომლებსაც ისინი სინამდვილეში არ იცავენ და მათმა თანამშრომლებმა და მომხმარებლებმა იციან, რომ ფასეულობების გამოცხადება არაფერს ნიშნავს.

ძირითადი ღირებულებების ჩამონათვალი უნდა იყოს მოკლე, მარტივად ფორმულირებული, ყველასთვის ცნობილი და გამოყენებული უნდა იქნას ყველა სიტუაციაში. ღირებულებების სია უნდა იყოს მოკლე (შესაძლოა 4-5 პუნქტიანი), რადგან ხალხი ბევრზე ვერ ახდენს კონცენტრირებას.

ღირებულებებს იმის გამო არ ირჩევენ, რომ ისინი კარგ შედეგებს იძლევიან. თუ ღირებულებები არჩეულია ამის გამო, ისინი მოჩვენებითია და უკეთესი შედეგების მისაღებად შეიცვლებიან. ღირებულებებს არ ირჩევენ იმიტომ, რომ ისინი კარგად მუშაობენ, არამედ იმიტომ, რომ ისინი ნამდვილად ყველაზე მნიშვნელოვანია.

ზოგჯერ ორგანიზაცია იწყებს და წარმატებულიც ხდება, გარკვეული პროდუქტით ან იდეით. ორგანიზაციის თანამშრომლებს შეიძლება ეგონოთ, რომ ორგანიზაცია არსებობს ამ პროდუქტით უზრუნველსაყოფად, ან ამ იდეის განსახორციელებლად. ამასთან, ეს პროდუქტი ან იდეა შეიძლება ყოველთვის არ აკმაყოფილებდეს ორგანიზაციის ღირებულებებს. შეიძლება დადგეს დრო, როდესაც ისინი ჯერ კიდევ ვერ აკმაყოფილებენ საჭიროებას. უკეთესია, რომ ორგანიზაციამ დაადგინოს თავისი ფასეულობები, შემდეგ კი მზად იყოს გააკეთოს ყველაფერი, რაც ამ ღირებულებებს აკმაყოფილებს.

მისიონერული ორგანიზაცია ეხმარებოდა მრავალ ეკლესიას ყოველთვიური ფინანსური მხარდაჭერით. ბიუჯეტის უმეტესი ნაწილი დაიხარჯა რუტინული დახმარებისთვის. თუმცა, ლიდერებმა გააცნობიერეს, რომ მათი ყველაზე მნიშვნელოვანი ღირებულება იყო

ადგილობრივი ეკლესიების განვითარება ადგილობრივი მოსახლეობის მხარდაჭერით. მათი მხრიდან ეკლესიების რუტინული მხარდაჭერა ხელს უშლიდა მათი მიზნის მიღწევას. მათ დაიწყეს სტრატეგიისა და მოქმედებების შეცვლა, მათი ღირებულების შესაბამისად. მათ გააცნობიერეს, რომ მათი დანიშნულება იყო ეკლესიების დახმარება ისე, რომ ისინი გაძლიერებულიყვნენ, ნაცვლად იმისა, რომ დამოკიდებული ყოფილიყვნენ.

"სტაბილურობის ერთადერთი ნამდვილად საიმედო წყარო არის ძლიერი შინაგანი [ღირებულებების] ღერძი, ყველაფრის შეცვლის და ადაპტირების მზაობა, გარდა ამ ღერძისა."[24]

ორგანიზაციამ უნდა წარმოაჩინოს ფასეულობები ყველაფერში, რასაც აკეთებს, ავთენტურად და თანმიმდევრულად.

> "წარმატება ვერ მოვა უმოქმედო ადამიანებისგან. მეთოდები იცვლება და მათთან ერთად ადამიანებიც უნდა შეიცვალონ,"
>
> (ჯეიმს ქეშ პენი).

ორგანიზაციის ღირებულებები არ არის მხოლოდ ლიდერული გუნდის მიერ გატარებული ღირებულებები. აუცილებელია ორგანიზაციის თამანშრომლებს სწამდეთ ამ ღირებულებების და დაიცვან ისინი. თუ ორგანიზაციაში გავლენის მქონე პირებს სინამდვილეში არ სჯერათ და მხარს არ უჭერენ ღირებულებებს, ორგანიზაცია ვერ იქნება ძლიერი. ორგანიზაციამ თანმიმდევრულად უნდა შეუწყოს ხელი იმ ადამიანებს, რომლებიც ამ ღირებულებებს იცავენ. ადამიანები, რომლებიც არ არიან ამ ღირებულებების ერთგულნი, არ უნდა დარჩნენ ხელმძღვანელობაში. გარემო იმდენად მკაცრად უნდა უწყობდეს ხელს ფასეულობების მხარდაჭერას, რომ ზოგიერთმა ადამიანმა წასვლა არჩიოს, ხოლო სხვები კი მოიზიდოს.

ძლიერი დისციპლინა ორგანიზაციაში, არ ნიშნავს, რომ არ არსებობს მოქნილობა და ტოლერანტობა მრავალფეროვნების მიმართ. თუ ადამიანებს აქვთ მიძღვნა, მათ შეიძლება ჰქონდეთ მრავალფეროვნება თითქმის ყველაფერში, ღირებულებების გარდა. ძლიერი დისციპლინა ნიშნავს, რომ ორგანიზაციის თანამშრომლებმა უნდა დაიცვან ღირებულებები ყველაფერში, რასაც აკეთებენ.

ღირებულებები რეალური ხდება მხოლოდ მაშინ, როდესაც მათ დემონსტრირებას ახდენთ თქვენს ქმედებებში და იმაში, როგორ ქცევას მოთხოვთ სხვებისგან. თუ მზად ხართ იმოქმედოთ თქვენი გაცხადებული ფასეულობების საწინააღმდეგოდ, რათა საქმე გაკეთდეს,

[24] Jim Collins and Jerry Porras, *Built to Last: Successful Habits of Visionary Companies* (New York: HarperBusiness, 2004), XX

თქვენი აღიარებული ღირებულებები არ არის რეალური ფასეულობა თქვენთვის. სხვა რამ უფრო მნიშვნელოვანია თქვენთვის.

აშენდა, რათა დარჩეს

კოლინზმა და პორრასმა შეისწავლეს კომპანიები, რომლებიც დიდი ხნის განმავლობაში ინარჩუნებდნენ წარმატებას და სიძლიერეს, იმ დროს როცა მსგავსი კომპანიები სუსტდებოდნენ და ნგრევას განიცდიდნენ. მათ უკეთეს კომპანიებს უწოდეს „ხედვის კომპანიები."[25]

ხედვის კომპანიები უფრო კარგად აცნობდნენ თანამშრომლებს ძირითად იდეოლოგიას, ვიდრე კომპანიები, რომლებიც უკუსვლას განიცდიდნენ, ქმნიდნენ იმდენად მძლავრ კულტურას, რომ, თითქმის რელიგიური დამოკიდებულებაც კი წარმოაჩინა მათი ღირებულებების მიმართ.

ხედვის კომპანიები უფრო ფრთხილად უდგებიან უფროსი მენეჯმენტის გამოზრდას და შერჩევას, იმის მიხედვით, თუ რამდენად შეესაბამებიან ძირითად იდეოლოგიას, ვიდრე კომპანიები, რომლებიც ჩამოშლას განიცდიან.

ხედვის კომპანიები უბიძგებენ თავიანთ ხალხს უფრო თანმიმდევრულად მისდიონ ძირითად იდეოლოგიას - ისეთ ასპექტებში, როგორებიცაა მიზნები, სტრატეგია, ტაქტიკა და ორგანიზაციის მოწყობა - ვიდრე შემცირებული კომპანიები.

ორგანიზაციამ უნდა მოძებნოს ძირითადი ფასეულობების დანერგვის გზები, ასწავლოს მათი გამოყენება და დააკვირდეს ამის პრაქტიკულ განხორციელებას, უკუკავშირისა და კორექტირებისთვის. კომპანიის ყველა მოქმედება და პოლიტიკა უნდა ასახავდეს ფასეულობებს.

ეტაპი 2: მიზნის რეალიზება

კომპანიის მიზანი ემყარება ძირითად ღირებულებებს. აუცილებელი არ არის მიზანი იყოს უნიკალური და სხვა ორგანიზაციებისგან განსხვავებული.

მიზანი, უპირატესობისკენ გვიძღვება და შთაგვაგონებს. ორგანიზაცია უნდა შეფასდეს იმის მიხედვით, თუ რამდენად სწორად ასრულებს თავის მიზანს.

---

[25] Jim Collins and Jerry Porras, *Built to Last: Successful Habits of Visionary Companies* (New York: HarperBusiness, 2004), XX, კონცეფცია 71-ე გვერდიდან.

მიზანი, ანუ განზრახვა, ასევე უცვლელია. ის იგივე არ არის, რაც ამოცანები, რომლებიც მიღწეულ იქნა და შემდეგ შეიცვალა. მიზანი, არასოდეს სრულდება იმ გაგებით, რომ ის მთავრდება.

ორგანიზაცია ზოგჯერ შეცვლის მიზნის შესრულების გზას. ის უნდა მოერგოს ცვალებად საჭიროებებს, რათა შეინარჩუნოს თავდაპირველი დანიშნულება, ანუ მიზანი. სანამ ელექტროენერგია ხელმისაწვდომი გახდებოდა, სახლებში მაცივარი არ არსებობდა. კომპანიები ყოველდღიურად აწვდიდნენ რძეს სახლებში. ახლა ბევრ ქალაქში, ხალხის უმრავლესობას აქვთ მაცივრები და რძის შენახვა რამდენიმე დღის განმავლობაში შეუძლიათ. თუ კომპანია მხოლოდ რძის მისაწოდებლად არსებობდა, ახლა მისი საჭიროება აღარ იქნებოდა. ამასთან, თუკი მისი მიზანი პროდუქტის მოხერხებული გზით მიწოდება იყო, მან შეიძლება სხვა გზა იპოვნოს. შესაძლოა ეს იყოს ცენტრი, სადაც რძე და სხვა რძის პროდუქტები იყიდება. შესაძლოა, მოიძიოს მრავალფეროვანი პროდუქტები, რომლებსაც მიაწვდის სახლებში, მხოლოდ რძის ნაცვლად.

ეკლესიის შენობა მდებარეობდა სამეზობლოში, რომელიც იცვლებოდა. მრავალი ღარიბი სხვადასხვა ეთნიკური ჯგუფის ადამიანი გადმოდიოდა სამეზობლოში. ეკლესიის ხალხმა არ იცოდა, როგორ უნდა მიეტანათ სახარება სამეზობლოში ახალი მოსახლეობისთვის. იმის გამო, რომ ეკლესიას არ ჰქონდა მიზანი, რომელიც მათ ხედვას მისცემდა სამეზობლოსთვის, ხალხმა შენობა გაყიდა და ეკლესია სხვა ადგილას გადაიტანა.

ეტაპი 3: ხედვის გაზიარება

ხედვა არის აღწერა, თუ როგორ უნდა იყოს ყველაფერი. ხედვა - რეალობაა, როგორიც ის იქნებოდა ორგანიზაციის სრული წარმატების შემთხვევაში. ლიდერს ეს სურათი უნდა ჰქონდეს გონებაში და სხვადასხვა გზით უნდა გადასცეს და განმარტოს ის ორგანიზაციაში.

ხედვა არის ამ კითხვაზე პასუხი: ”როგორ იქნებოდა რაღაცეები, ჩვენ რომ სრული წარმატებისთვის მიგვეღწია?”

ლიდერი უნდა ურთიერთობდეს და იქცეოდეს ისე, რომ ორგანიზაციაში მყოფ ადამიანებს ეჭვი არ შეეპაროთ მის ხედვისადმი სწრაფვასა და ერთგულებაში.

ადამიანები მოქმედებენ რეალობის ზოგადი აღქმის საფუძველზე, რაც განსაზღვრავს მათ ხედვას ინდივიდუალური პრობლემების შესახებ. მათ აქვთ საკუთარი გაგება, თუ როგორ არის ყველაფერი და როგორ უნდა იყოს. ეს გაგება გავლენას ახდენს იმაზე, თუ როგორ განიხილავენ ისინი ცალკეულ წარმოქმნილ საკითხებს.

“ლიდერმა უნდა ჩამოაყალიბოს მიმდევრების აზროვნება იმაზე, თუ რა არის რეალური, რა არის სიმართლე, რა არის სწორი და რა არის მნიშვნელოვანი. ლიდერების მიზანია მიაღწიონ

ხანგრძლივმოქმედ ცვლილებებს და ამ საკითხებზე საერთო თანხვედრას."[26] ლიდერი მუდმივად უნდა განმარტავდეს როგორი ვითარებაა და როგორი უნდა იყოს.

მორწმუნეთა ჯგუფმა დიდი ქალაქის გაღატაკებულ რაიონში ეკლესია დააარსა. მათი ფასეულობებია სახარება, ადგილობრივი ეკლესია და ოჯახი. მათი დანიშნულებაა ეკლესიაში ერთად ცხოვრების დემონსტრირება ღარიბი მოსახლეობისთვის. მათი ხედვაა, გეოგრაფიული არეალის შეცვალა, იმდენად, რამდენადაც ეკლესიაში ხალხი დაიწყებს იმგვარად ცხოვრებას, როგორც ეს ღმერთმა განიზრახა. მათი მიზანი-ამოცანა, ეკლესიის ცხოვრების ადგილობრივ საზოგადოებასთან განსაკუთრებული გზით მიტანაა.

ეტაპი 4: მიზნების დასახვა

მიზნები - კონკრეტული ნაბიჯებია ხედვის მისაღწევად. ისინი უნდა იყოს ზომიერი და ადვილად აღსაქმელი.

მიზნები ემყარება ღირებულებებს, რადგან ისინი გვაჩვენებენ, თუ როგორ უნდა აისახოს ეს ღირებულებები მომხმარებლებზე, გუნდზე, საზოგადოებაზე და მსოფლიოზე.

ყველა მიზანი უნდა გამოხატავდეს რა გავლენას უნდა ახდენდეს ღირებულებები.

ბლანჩარდმა ასე აღწერა დამოკიდებულება ღირებულებებსა და მიზნებს, იგივე ამოცანებს შორის: "მიზნები მომავლისთვის არის. ფასეულობები ახლაა. მიზნები დასახულია. ფასეულობებით და ღირებულებებით ვცხოვრობთ. მიზნები იცვლება. ღირებულებები არის კლდე, რომელზე დაიმედება და დაყრდნობაც შეგიძლიათ. მიზნები ხალხს უბიძგებს. ღირებულებები ინარჩუნებს ძალისხმევას."[27]

ამოცანა-მიზნები არ უნდა იყოს მუდმივი. ზოგჯერ ისინი უნდა შეიცვალოს, როდესაც სიტუაცია იცვლება. ღირებულებები არ იცვლება, მაგრამ მიზნები უნდა შეიცვალოს, რათა მათ შეძლონ ღირებულებების მსახურება ცვალებად სიტუაციებში.

შეერთებულ შტატებში კომპანია აწარმოებდა და ყიდდა ცხენოსნობის პროდუქტებს. როდესაც მანქანები ჩვეულებრივი მოვლენა გახდა, ძალიან იკლო საცხენოსნო საქონლის შეძენის მსურველებმა. რადგანაც კომპანიას არ ჰქონდა მიზანი, რომელიც შეიძლებოდა გამოხატულიყო ახალი პროდუქციის შექმნით, კომპანიამ შეწყვიტა არსებობა.

---

[26] Albert Mohler, *The Conviction to Lead: 25 Principles for Leadership that Matters* (Bloomington: Bethany House Publishers, 2012), 47

[27] Ken Blanchard, *The Heart of a Leader: Insights on the Art of Influence* (Colorado Springs: David C Cook, 2007), 145.

“გამორჩეული, მგზნებარე, მოქნილი და დროული გუნდის საიდუმლო მდგომარეობს დარწმუნებულობაში, რომ თქვენს ხალხს ღირებულებები ამოძრავებს და არა მიზნები.”[28]

კარგ გუნდს დიდი მიზანი ამოძრავებს. მიზანი არ უნდა იყოს იმდენად მაღალი, რომ გუნდმა ვერ დაიჯეროს მისი სინამდვილეში მიღწევადობა, რადგან ამ შემთხვევაში ეს რეალურად მიზანი არც არის. ამასთან, ის იმდენად მაღალი უნდა იყოს, რომ დიდი წარმატება აღმოჩნდეს, რაც დიდ ძალისხმევას მოითხოვს. ორგანიზაციის გარეთ მყოფი ადამიანები, შეიძლება თვლიდნენ, რომ მიზანი მიუღწევადია, მაგრამ მიზანი უნდა იყოს იმგვარი, რომელსაც მოტივირებული გუნდი თავისთვის შესაძლებლად მიიჩნევს.

მიზნების მიღწევა უნდა აღნიშნოთ და იზეიმოთ, რათა ისინი ნიშნულებად აღიქმებოდეს ხედვისკენ მიმავალ გზაზე.

► რა მოხდება, თუ ჯგუფი შეეცდება ბევრი იმუშაოს კონკრეტული მიზნების და ამოცანების გარეშე?

ეტაპი 5: სტრატეგიის დაგეგმვა

სტრატეგია არის მიზნის მისაღწევად სამოქმედო გეგმის შედგენა. სტრატეგია უნდა ემყარებოდეს გარემოებების; რესურსების და არსებული შესაძლებლობების; გონივრული, მაგრამ რთული მიზნების რეალისტურ ხედვას.

სტრატეგია ასევე მოიცავს პოლიტიკის შემუშავებას. ორგანიზაციის თანამშრომლებს სჭირდებათ ნიმუშების დაცვა, რომლებიც წარმოაჩენს ღირებულებებს და მიაღწევინებს მიზანს. წინააღმდეგ შემთხვევაში, არ იარსებებს თანმიმდევრული ხარისხი.

ეკლესიამ უნდა ასწავლოს ხალხს, როგორ მოიკითხონ სტუმარი, როგორ ილოცონ ვინმესთან ერთად საკურთხეველთან, როგორი მოწაფეობა შესთავაზონ ახალმოქცეულს, როგორ უპასუხონ კრებულის მატერიალურ საჭიროებებს და მრავალი სხვა. მაგრამ თუ ეკლესია არ მსჯელობს ამ საკითხებზე და არ ირჩევს კარგ გეგმას, არ უნდა ელოდოს, რომ ისინი კარგად შესრულდება.

მიზნის დასახვა სტრატეგიამდე ხდება, მაგრამ მიზნების შესწორება შესაძლებელია სტრატეგიის შემუშავებისას.

სტრატეგია შესწორდება მოქმედების დროს, რამდენადაც ხედავთ თქვენი მოქმედების შედეგებს. იშვიათია სტრატეგია ისეთი სრულყოფილი იყოს, რომ გადახედვა არ

[28] Ken Blanchard, *The Heart of a Leader: Insights on the Art of Influence* (Colorado Springs: David C Cook, 2007), 117.

სჭირდებოდეს. შეუპოვრობა არასწორი მიმართულებით, უარესი შეცდომაა, ვიდრე არასწორი მიმართულებით დაწყება.

სტრატეგიის დიდმა ცვლილებებმა შეიძლება გამოიწვიოს დროის, მუშაობის, და რესურსების მეტი დანახარჯი; ასე რომ, თქვენი სტრატეგია რაც შეიძლება უკეთესი გახადეთ მოქმედების დასაწყისშივე. თუ შეგიძლიათ იპოვოთ საშუალება, რომ ჯერ მცირე მასშტაბით სცადოთ, მაშინ გეცოდინებათ, გაამართლებს თუ არა. უმჯობესია ინვესტიცია ჩადოთ იმის გაფართოვებაში, რაც მცირე მასშტაბში გამოიცადა და უკვე მუშაობს.

ერის არმია შექმნილია, ომის დროს, ამ ერის დასაცავად. ერების უმრავლესობა არ არის მუდმივ ომში ჩართული. ამიტომ, ათასობით ადამიანი, რომლებიც გაწვრთნილნი არიან გარკვეული მიზნისთვის, შემდეგ დროის უმეტეს ნაწილს სხვა საქმით არიან დაკავებულნი. ჯარს უჭირს საკუთარი თავისთვის მიზნის პოვნა, როდესაც ომი არ არის. ჯარი ხშირად ამრავლებს რეგულაციებსა და პოლიტიკას, რომლების საშულაებითაც ხალხს საქმით აკავებს, მკაფიო მიზნის გარეშე.

თუ ეკლესიასაც არ აქვს მკაფიო მიზანი, ისიც შეიძლება დაკავდეს წესების, პოლიტიკისა და პროცედურების შემუშავებით.

ეტაპი 6: ზომების მიღება

მოქმედებები უნდა შეესაბამებოდეს სტრატეგიას. ზომების მიღება მოიცავს დახმარების მოზიდვას, სამუშაოს შესრულებას, მოქმედებების მართვას, მეთოდების მუდმივ კორექტირებას, ადამიანების მოტივაციის შენარჩუნებას და მუშაობის ეფექტურობაზე დაკვირვებას.

მისიის ორგანიზაციამ დაეხმარება გაიღო ასობით ეკლესიის მხარდასაჭერად რამდენიმე ქვეყანაში. თუმცა, თავიანთი ღირებულებების გააზრებისას, ისინი მიხვდნენ, რომ ორგანიზაცია თავდაპირველად დაფუძნდა იმ ადამიანების მიერ, რომლებსაც სახარება მიჰქონდათ იმ ადამიანებამდე, რომლებსაც მისადმი წვდომა არ ჰქონდათ. მათ გააცნობიერეს, რომ სახარების გავრცელება მათი მთავარი ღირებულება იყო და მათი მიზანი სახარების ახალ ადგილებში გაგზავნა იყო. მათ გადაწყვიტეს ახალი მიზნების დასახვა და ახალი მოქმედებების დაგეგმვა. დაარსებული ეკლესიების მხარდაჭერის ნაცვლად, ისინი ყურადღებას გაამახვილებენ მისიონერების მოზიდვასა და მათ ახალ ადგილებში გაგზავნაზე.

ეტაპი 7: მიღწევების განცდა

მიღწევა არ არის მხოლოდ დიდ მიზანში წარმატება. მიღწევაა ასევე, ამ გზაზე, მრავალი მიზანსა თუ ამოცანაში წარმატება. ნებისმიერი აშკარა პროგრესი ხედვის მიმართულებით, მიღწევაა.

მისიის ორგანიზაცია მუშაობდა ეკლესიების დასაარსებლად ტრენინგებისა და პროექტების საშუალებით. მათ ურთიერთობა ჰქონდათ ბევრ ეკლესიასთან. ამ ეკლესიების უმეტესობა არ იყო მისიის მიერ დაფუძნებული, მაგრამ გაძლიერდა მისიის გავლენის შედეგად. ორგანიზაციის ლიდერებმა გააცნობიერეს, რომ მათი ღირებულება იყო ეკლესიების განვითარება და გაძლიერება. ამიტომ, მათი პირველადი მიზანი მახარობლობა და ეკლესიების დაფუძნება, არამედ ეკლესიების მიერ ამ საქმის შესრულების უნარის გაზრდა. მათ ყურადღება გაამახვილეს ეკლესიებისთვის ტრენინგების განვითარებაზე.

ქრისტიანთა ჯგუფმა სახარება უქადაგა ნარკომანებს და ალკოჰოლიკებს. რამდენიმე მოაქციეს. ისინი დადიოდნენ სხვადასხვა ეკლესიებში, მაგრამ უჭირდათ ეკლესიის პოვნა, რომელიც გაუგებდა და მიიღებდა მათ. მათ ჩამოაყალიბეს ახალი ეკლესია, რომელსაც უძღვებოდა გუნდი, რომელმაც მათ უქადაგა. ამ ეკლესიის ღირებულებებია სახარება და დამოკიდებული ადამიანების ტრანსფორმაცია. მათი მიზანია ნარკომანების და ლოთების ევანგელიზაციის და საგანგებოდ დამოწაფების ხელის შეწყობა. მათი სტრატეგია არის დაგეგმონ მოქმედებები და პროგრამები, რომლებიც აკმაყოფილებენ აქტიური მომხმარებლების და ყოფილი ნარკომანების და ლოთების სულიერ მოთხოვნილებებს.

მიეცით საშუალება რამდენიმე სტუდენტს, გაგიზიარონ, თუ როგორ აპირებენ ამ გაკვეთილის შედეგად, მიზნების ან მოქმედების შეცვლას.

ხუთი შემაჯამებელი დებულება

1. ორგანიზაციული განვითარების პროცესს აქვს შემდეგი ეტაპები: ღირებულებები, მიზანი, ხედვა, მიზნები, სტრატეგია, მოქმედება და მიღწევები.
2. ღირებულებები განმარტავს, თუ როგორ უნდა მოიქცნენ ორგანიზაციის თანამშრომლები, როდესაც ისინი მიზნების მისაღწევად მუშაობენ.
3. ხედვა - რეალობაა, როგორიც ის იქნებოდა ორგანიზაციის სრული წარმატების შემთხვევაში.
4. მიზნები კონკრეტული ნაბიჯებია ხედვის მისაღწევად.
5. სტრატეგია არის მიზნის მისაღწევად სამოქმედო გეგმის შედგენა.

გაკვეთილი 11-ის დავალებები

1. დაწერეთ ამ გაკვეთილში ნასწავლი კონცეფციის შემაჯამებელი აბზაცი, რომელსაც თქვენი ცხოვრების შეცვლა შეუძლია. ახსენით, რატომ არის ის მნიშვნელოვანი. რა სარგებელი მოაქვს ამის ცოდნას? რა ზიანი შეიძლება მოჰყვეს ამის არცოდნას?

2. განმარტეთ, როგორ გამოიყენებთ ამ გაკვეთილის პრინციპებს თქვენს ცხოვრებაში როგორ ცვლის ეს გაკვეთილი თქვენს მიზნებს? როგორ აპირებთ თქვენი მოქმედებების შეცვლას?

3. დაიმახსოვრე გაკვეთილი 11-ის ხუთი შემაჯამებელი დებულება. მომდევნო გაკვეთილის დასაწყისში მზად იყავი, რომ ისინი მეხსიერებით დაწერო.

4. ჩვენ ადრე განვიხილეთ ნეემიას მაგალითი. შემდეგი გაკვეთილის დაწყებამდე წაიკითხეთ ნეემიაა 1, 2, 4, და 6 თავები. დაწერეთ რას ფიქრობთ ნეემიას ხელმძღვანელობის სტილზე.

გაკვეთილი 12
გაძღოლა ცვლილებისკენ

შესავალი

ტაძრის მშენებლობა დაწყებული იყო! აშენდა მხოლოდ საძირკველი, მაგრამ ეს მნიშვნელოვანი მიღწევა იყო. ხალხი შეიკრიბა სადღესასწაულოდ. ბევრი აღფრთოვანებული ყვიროდა და ღმერთს ადიდებდა. როდესაც მოხუცებმა დაინახეს საძირკველი, მიხვდნენ, რომ ახალი ტაძარი გაცილებით ნაკლებად ბრწყინვალე იქნებოდა, ვიდრე თავდაპირველი. ისინი მწუხარებით ტიროდნენ, რომ დიდი ტაძარი, რომელიც მათ ახსოვდათ, სამუდამოდ გაქრა. მწუხარება და სიხარული აირია ხალხის ხმაურში. ეს იყო დიდი ცვლილებების დრო და ხალხს სხვადასხვა განცდა ჰქონდა ცვლილების სხვადასხვა ასპექტთან დაკავშირებით. (ეზრა 3:10-13)

ცვლილებების რეალობა

სამყარო სწრაფად იცვლება. ტექნოლოგია სწრაფად ვითარდება. ხდება ახალი პროდუქტების შემოთავაზება. ბევრი ადამიანი ცვლის თავის მრწამსს ცხოვრების, სამყაროს და რელიგიის შესახებ.

ცვლილებები გავლენას ახდენს ორგანიზაციებზე. ორგანიზაციები უნდა შეიცვალონ, რათა დააკმაყოფილონ ცვალებადი გარემოს საჭიროებები. მათ არ უნდა შეცვალონ თავიანთი ღირებულებები ან მთავარი მიზანი; მაგრამ მათ უნდა შეცვალონ თავიანთი ამოცანა-მიზნები, სტრატეგია და მოქმედებები.

ლიდერმა უნდა გამოიწვიოს ორგანიზაციის ცვლილებები. თუ ის მზად არ არის ცვლილებებისთვის, ის ყოველთვის რეაგირებს გარე ცვლილებებზე, რომლებიც აიძულებს ორგანიზაციის დაგვიანებულ ადაპტაციას. კარგი ხელმძღვანელობა არ არის ყოველთვის იმის ახსნა, რომ ორგანიზაცია მცირდება მოულოდნელი ცვლილებების გამო.

ლიდერი არ უნდა დაელოდოს და ინატროს სამყაროს იმგვარად შეცვლა, რომ ეს დაეხმაროს მის ორგანიზაციას. ის მარტივად არ უნდა შეეგუოს ორგანიზაციის დასუსტებას იმ ცვლილებების გამო, რომლებიც მის კონტროლს არ ექვემდებარება. იმის ნაცვლად, რომ იწუწუნოთ ცვალებად სამყაროზე, შეცვალეთ თქვენი ორგანიზაცია, ცვალებადი სამყაროს მოთხოვნილების დასაკმაყოფილებლად.

”ნათქვამია, რომ მომავლის დანახვა არის ხელმძღვანელის ერთერთი პასუხისმგებლობა, რომლის დელეგირება შეუძლებელია. ის შეიძლება გაზიარდეს, მაგრამ ლიდერის ამოცანაა დღეს გამოყოს დრო, რათა ხვალინდელი დღე დადგეს.”[29] ლიდერმა უნდა უზრუნველყოს, რომ ორგანიზაციას ჰქონდეს მომავალი, მისი მომზადებით მომავალთან შესახვედრად. თუ ამას ლიდერი არ გააკეთებს, არავინ გააკეთებს. თუ ლიდერი მხოლოდ მენეჯერი ხდება და მართავს არსებულ ვითარებას, ლიდერის რეალური საქმე არ შესრულდება.

► რატომ არის აუცილებელი ლიდერისთვის, რომ იზრუნოს მომავალზე?

“ინოვაცია არის განსხვავება ლიდერსა და მიმდევარს შორის ”

(სტივ ჯობსი, "ეფლის" დამფუძნებელი).

ცვლილება საჭიროა არა მხოლოდ გარე ცვლილების, არამედ ორგანიზაციის პროგრესის გამო. აშკარაა, რომ წარუმატებელი ორგანიზაცია უნდა შეიცვალოს, მაგრამ წარმატებული ორგანიზაციაც კი უნდა შეიცვალოს, რომ შეძლოს უფრო მაღალ დონეზე წარმატების მიღწევა.

ყველა ცვლილება არ არის გაუმჯობესება, მაგრამ ცვლილების გარეშე არ არსებობს გაუმჯობესება.

ზოგი ადამიანი ცდილობს თავიდან აიცილოს პრობლემები ყველაფრის ჩვევისამებრ შენარჩუნებით. მათთვის ყველა იდეა პრობლემაა, რადგან ის ცვლილებების შემოთავაზებაა.

კარგი ლიდერი თვლის, რომ პრობლემები გარდაუვალია გაუმჯობესების გზაზე. ”ცვლილებების აგენტები გამძლეობას ავითარებენ და არა თვითკმაყოფილებას.”[30]

► როგორ შეიძლება პრობლემა განიხილებოდეს, როგორც შესაძლებლობა?

წინასწარმეტყველმა უთხრა მეფე ხიზკიაჰუს, რომ განკითხვა დადგებოდა, მაგრამ არა მისი სიცოცხლის პერიოდში. ხიზკიაჰუ ნაკლებად შეშფოთდა, როდესაც გაიგო, რომ მისი მოქმედების შედეგები გავლენას მოახდენს მომავალ თაობაზე, ნაცვლად იმისა, რომ დაუყოვნებლივ გამოვლინდეს (4 მეფეთა 20:16-19).

ერთგული ლიდერი ფიქრობს იმაზე, თუ როგორ იმოქმედებს ადამიანებზე მისი ქმედებები მომავალში. გადაწყვეტილების ზოგიერთი მნიშვნელოვანი შედეგი შეიძლება მრავალი წლის განმავლობაში არ ჩანდეს, მაგრამ ლიდერს უნდა ახსოვდეს, რომ ის თავისი გადაწყვეტილებით აყალიბებს მომავალს.

---

[29] Ken Blanchard and Mark Miller, *The Secret: What Great Leaders Know and Do* (San Francisco: Berrett-Koehler Publishers, 2014), 51

[30] სმიტი და ლინდსი, *წამყვანი ცვლილებები თქვენს სამყაროში* , 25.

კარგი ცვლილება

ცვლილება კარგია? ყოველთვის არა. გაუარესება, განადგურება და დაშლა ყველაფერი ცვლილებაა, მაგრამ კარგი ცვლილება არ არის.

არ შეცვალოთ რაღაც, მხოლოდ ცვლილებისთვის. ცვლილებები უნდა გაკეთდეს ფრთხილად, მიზნის მისაღწევად.

როდესაც ლიდერი იწყებს, არსებობს რამდენიმე ცვლილება, რაც ორგანიზაციის თანამშრომლების უმეტესობამ იცის, რომ ეს სჭირდებათ. ამ ცვლილებებით, ლიდერი ზრდის მათ ნდობას. რადგან ის თანდათან უფრო რთულ ცვლილებებს ახდენს, მათი ნდობა გაიზრდება, თუ ცვლილებები კარგ შედეგს მოიტანს.

ყველაზე დიდი ცვლილებები ხდება მაშინ, როდესაც ორგანიზაცია განმარტავს თავის ღირებულებებს და მიზანს, შემდეგ დიდ ცვლილებებს ახდენს მის ამოცანებში და სტრატეგიაში. ეს არის პროცესი. თუ ეს ძალიან სწრაფად კეთდება, ეს ძვირი ჯდება, რადგან ბევრი ადამიანი არ ითანამშრომლებს. ეს ვერ გაკეთდება მხოლოდ ლიდერის მიერ, რადგან ღირებულებები და მიზანი უნდა გაიზიარონ ორგანიზაციის თანამშრომლების უმეტესობამ.

ორგანიზაციების უმეტესობას ბიუჯეტში ცვლილებები სჭირდება, რათა ფული დაიხარჯოს უფრო მნიშვნელოვანი რამისთვის და მიიღოს უკეთესი შედეგები. ხშირად ხარჯვა არ შეესაბამება ორგანიზაციის მიერ აღიარებულ პრიორიტეტებს. ბიუჯეტის დიდი ცვლილებები მოხდება, თუ ორგანიზაცია იცვლება, რადგან ბიუჯეტში ჩნდება, თუ რა არის პრიორიტეტული.

► რატომ აჩვენებს ხარჯვა რეალურ პრიორიტეტებს?

პირობების გააზრება

ლიდერის საქმეა ზუსტად აღწეროს რეალობა თავისთვის და გუნდისთვის. ჩვეულებრივ, როდესაც არსებობს გადასაჭრელი პრობლემა, სიტუაცია უარესადაა, ვიდრე ჩვენ ვფიქრობთ, გამოსწორების პროცესს უფრო მეტი დრო დასჭირდება, ვიდრე ვფიქრობთ, და ფასი უფრო დიდი იქნება, ვიდრე ჩვენ ვფიქრობთ. ლიდერს აქვს ცდუნება, მოახდინოს პრობლემის მინიმიზირება, იმისათვის, რომ მისი მიმდევრები მეტად მიენდონ და უფრო დარწმუნებულები იყვნენ, მაგრამ ეს საბოლოოდ დააზიანებს მის სანდოობას.

ლიდერი შეიძლება განაწყენდეს მათზე, ვინც უარყოფითად რეაგირებს მის იდეებზე, მაგრამ მან ყურადღებით უნდა მოუსმინოს მათ ეჭვებსა და გაფრთხილებებს. მან სერიოზულად უნდა აღიქვას ფაქტები. თუ ის ფიქრობს, რომ მისი იდეა იმდენად კარგია, რომ იმუშავებს, მიუხედავად იმისა, რომ მას არ გაუთვალისწინებია ყველა გარემოება, ის იმედგაცრუებულს დატოვებს საკუთარ თავსაც და იმ ხალხს, ვისაც სჯერა მისი.

> "გამბედაობაა, რაც გჭირდება, რომ ადგე და ილაპარაკო; ასევე გამბედაობაა საჭირო, რომ დაჯდე და მოისმინო."
>
> (უინსტონ ჩერჩილი)

"თქვენ აბსოლუტურად ვერ მიიღებთ კარგი გადაწყვეტილებების სერიას, თუ ჯერ არ დაუპირისპირდებით მძიმე ფაქტებს."[31]

სტრატეგიის შემუშავებისას გაითვალისწინეთ: რამდენად მოძველებული აზროვნების, მეთოდების, სწავლებისა და უნარ-ჩვევების მქონენი ვართ?

ხედვის ჩამოსაყალიბებლად დაუსვით ეს კითხვა: რომ გქონდეთ მთელი დახმარება და ფული, რაც კი გჭირდებათ, რისი მიღწევა გსურთ? თუ არ იცით, მაშინ არ გაქვთ ხედვა.

► განიხილეთ წინა აბზაცი. რატომ არის ეს კითხვა იმის მაჩვენებელი, აქვს თუ არა ადამიანს ხედვა? რატომ არის კითხვაზე პასუხი ასე მნიშვნელოვანი?

წინააღმდეგობა ცვლილებებისადმი

როგორ რაღაცებს ამბობენ ადამიანები, როდესაც წინააღმდეგობას უწევენ ცვლილებებს?

ადამიანებმა, რომლებიც მსახურების შეცვლას ეწინააღმდეგებიან, შეიძლება ასეთი რამ თქვან:

- "ეს არის მეთოდი, რომლითაც ღმერთი აკურთხებდა წარსულში; ჩვენ სხვა რამე არ უნდა გავაკეთოთ."
- "წარსულის სულიერმა ლიდერებმა ასე გვასწავლეს; ვერ გეტყვით, რომ ისინი ცდებოდნენ. "
- "ჩვენ უკეთესი მეთოდები არ გვჭირდება; ჩვენ უფრო მეტი უნდა ვილოცოთ".
- "ღმერთი არ მოითხოვს, რომ ჩვენ წარმატებას მივაღწიოთ; ის მოითხოვს, რომ ერთგულები ვიყოთ, ამიტომ უნდა გავაგრძელოთ ის, რასაც ვაკეთებთ."

ადამიანებმა, რომლებიც სრულყოფილად არ ემსახურებიან გაუმჯობესებას, შეიძლება ასეთი რამ თქვან:

[31] კოლინზი, *კარგიდან დიდებულისკენ*, 70.

- ”ის, რასაც ჩვენ აქამდე ვაკეთებდით, კარგად მუშაობს; რატომ შევცვალოთ? ”
- ”დრო არ მაქვს დამატებითი საქმის გასაკეთებლად.”

არსებობს სხვადასხვა მიზეზები ცვლილებებისთვის წინააღმდეგობის გასაწევად, და არ უნდა ვიფიქროთ, რომ ყველას ერთი და იგივე მიზეზი აქვს.

ხალხი წინააღმდეგობას უწევს ცვლილებებს, როდესაც:

- მათთვის გაუგებარია მიზანი,
- არ ეთანხმებიან მეთოდს,
- აფასებენ იმას, რაც უგულებელყოფილია,
- ეშინიათ ახალი პრობლემების წარმოქმნის,
- ურჩევნიათ კომფორტის ზონაში ყოფნა,
- სურთ დარჩნენ კომპეტენციის სფეროში,
- თავს იკავებენ დამატებითი ვალდებულებებისა და მსხვერპლისგან, შესაძლოა
- ემოციური ან რელიგიური დამოკიდებულება ჰქონდეს ძველ ჩვეულებებზე.

ხალხის მომზადება ცვლილებისთვის

კარგი ლიდერი გაუძღვება ხალხს ცვლილებებში საუკეთესო შედეგებით და მინიმალური ზიანით. ისევე, როგორც ჯგუფის მოგზაურობაში წაყვანისას, გააკეთეთ გამოკვლევა, რათა შეგეძლოთ აუხსნათ, თუ რას უნდა ელოდონ. მზად იყავით.

ორგანიზაციის მთავარმა გუნდმა უნდა გაიაროს ორგანიზაციის ღირებულებებისა და მიზნების განსაზღვრის ეტაპები. დასკვნები შედგენილი უნდა იქნას წერილობით.

აუცილებელია საერთო მიზნის ქონა; წინააღმდეგ შემთხვევაში, ეს უბრალოდ ცალკეული ადამიანია, რომელსაც დახმარება სურს დასახული მიზნების მისაღწევად. საერთო მიზნები აერთიანებს გუნდს.

ნუ დაივიწყებთ ორგანიზაციის ისტორიასთან კონტაქტის შენარჩუნებას. ნუ მოიქცევით ისე, თითქოს ყველაფერი, რაც ადრე გაკეთდა, უსარგებლო იყო. აჩვენეთ, რომ მომავალი განვითარება, დაეფუძნება უკვე მიღწეულს.

► რატომ არის კავშირი ორგანიზაციის ისტორიასთან მნიშვნელოვანი?

ახალგაზრდა ლიდერმა უნდა აჩვენოს, რომ აფასებს წარსულის მიღწევებს. მან უნდა დააფასოს მოზიარეობა, რომელსაც ორგანიზაცია სთავაზობს. მან არ უნდა დააფასოს მხოლოდ პროგრესი და ეფექტურობა.

გამოიყენეთ "ანგარიშის წარმოების" საშუალება. როგორც სპორტულ თამაშში, გუნდმა უნდა იცოდეს რას ნიშნავს გოლის გატანა და რას ნიშნავს ჯარიმა. ანგარიშის ტაბლო მნიშვნელოვანია, გადაწყვეტილების მიღების, კორექტირებისა და მოგების შესაფასებლად.

გახსოვდეთ, რომ ლიდერის პირადი სანდოობა არის ხალხის მიერ ხედვის მიღების ძირითადი ფაქტორი. ხალხი არ არის დარწმუნებული გეგმაში, თუ არ ენდობა ლიდერს. შეინარჩუნეთ მათი ნდობა ყოველთვის კეთილსინდისიერი მოქმედებით.

> “კაპიტნისთვის უმთავრესი მიზანი თავისი გემის შენარჩუნება რომ იყოს, ის სამუდამოდ დატოვებდა მას პორტში”
>
> (თომა აკვინელი).

არასდროს მოატყუოთ ისინი და არასდროს დამალოთ ინფორმაცია, რამაც შეიძლება გავლენა მოახდინოს მათ გადაწყვეტილებაზე.

ლიდერს ორი სახის ნდობა სჭირდება თავისი ხალხისგან. მას სჭირდება, რომ ისინი ენდონ მის ხასიათს. მას ასევე სჭირდება, რომ ისინი ენდონ მის კომპეტენციას. მათ უნდა სჯეროდეთ არა მხოლოდ მისი კარგი ხასიათის, არამედ, რომ მას შეუძლია კარგად მართვა. არსებობენ კარგი ადამიანები, რომლებსაც არ შეუძლიათ ხელმძღვანელობა და ასევე არიან ძლიერი ლიდერული შესაძლებლობების მქონე ადამიანები, რომელთა ხასიათის ნდობა არ შეიძლება.

ხალხმა უნდა იცოდეს, რომ ლიდერი ზრუნავს იგივეზე, რაც მათ აწუხებთ. თუ ისინი თვლიან, რომ მას ეს არ აინტერესებს, ისინი შეეცდებიან დაიცვან საკუთარი თავი, ცვლილებისთვის წინააღმდეგობის გაწევით და თავიანთი მოსაზრებების და მოქმედებების დამალვით.

მუდმივი ცვლილებების უმეტესობა არ უნდა განხორციელდეს საგანგებო სიტუაციებზე რეაგირებისთვის. საგანგებო ვითარებაში, დრო გამოყავით სიტუაციის საგულდაგულოდ შესაფასებლად. რა არის რეალური საფრთხე? გაიაზრეთ, რა არის რეალურად რისკის ქვეშ და რა არა. იფიქრეთ იმაზე, თუ რა დაუყოვნებლივ რეაგირებას შეუძლია თავიდან აგაცილოთ საფრთხე მუდმივი პოლიტიკის შემუშავების გარეშე. რა დახმარებაა ხელმისაწვდომი? შეინარჩუნეთ სიმშვიდე ორგანიზაციაში.

გაცნობიერება იმისა, თუ როგორ მოქმედებს ცვლილება ადამიანებზე[32]

როგორ მოქმედებს ცვლილება ადამიანებზე	როგორ უნდა შევუწვდოთ მათ
ხალხი განიცდის გულდაჯერებულობის ნაკლოვანებას ცვლილებების წინაშე.	დაეხმარეთ მათ, რომ მზად იყვნენ.
ხალხი თავს მარტოდ გრძნობს, მაშინაც კი, როდესაც ყველა დანარჩენი იგივე ცვლილებას განიცდის. მათ შეიძლება ჰქონდეთ საკუთარი ინტერესების დაცვისა და საიდუმლო გეგმების შედგენის მცდელობა.	დაეხმარეთ მათ ერთად იმუშაონ და გაგიზიაროთ იდეები, რომ არ იგრძნონ თავი მარტოდ.
ხალხი პირველ რიგში, ფიქრობს იმაზე, თუ რას დაკარგავს.	მიეცით მათ საშუალება ისაუბრონ იმაზე, თუ რისი დაკარგვის მოლოდინი აქვთ. ნუ ეტყვით, რომ დანაკარგები მცირეა ან რეალური არ არის.
ხალხი წუხს, რომ ცვლილებები უფრო სწრაფად ხდება, ვიდრე მათ უნარი შესწევთ თავი გაართვან.	მოამზადეთ ისინი ტრენინგებით და მხარდაჭერით. დროში გაწერეთ ცვლილებები, რათა ისინი ძალიან მოულოდნელად არ მოხდეს.
სხვადასხვა ადამიანი იქნება ცვლილებებისთვის მზადყოფნის სხვადასხვა დონეზე.	ნუ იჩქარებთ იმ ადამიანების გასამართლებას, რომლებსაც სხვადასხვა გარანტიები სჭირდებათ.
ხალხი მიდრეკილია დაუბრუნდეს ძველ წეს-ჩვეულებებს, თუ ცვლილებები არ განხორციელდება თანმიმდევრულად და არ ხდება მათი შენარჩუნება.	დაეხმარეთ მათ, სწორი მიმართულებით განაგრძონ.

ცვლილების განხორციელება

“ლიდერის ამოცანაა განსაზღვროს და ჩამოაყალიბოს გარკვეული ღირებულებები, ხოლო შემდეგ იმუშაოს, რათა ნახოს, თუ როგორ ვრცელდება ისინი ორგანიზაციაში.

[32] ამ ინფორმაციის ცხრილი გადამუშავებულია Ken Blanchard და Phil Hodges-ის წიგნიდან, *The Servant Leader* (Nashville, TN: Thomas Nelson, 2003), 66-67.

> ლიდერს არ შეუძლია ამის გაკეთება ორგანიზაციის მექანიზმში ჩართულობის გარეშე.”[33]

ლიდერის საქმე არ არის ორგანიზაციის ყველა დეტალის ადმინისტრირება. თუ ის ამას გააკეთებს, ის (1) ხელს შეუშლის ლიდერების განვითარებას, რომლებიც მას დაეხმარებიან და (2) შეზღუდავს ორგანიზაციის მუშაობას იმ ოდენობით, რომლის ზედამხედველობასაც ის პირადად შეძლებს.

ამასთან, ის ვერ შეძლებს შეცვალოს ორგანიზაცია იმის გარეშე, რომ (1) არ იცოდეს როგორ კეთდება ყველაფერი და (2) ახსნას, თუ როგორ უნდა გამოიყენებოდეს ღირებულებები ყველა ოპერაციაში.

ეს ნიშნავს, რომ ის უნდა გაეცნოს თითოეული დეპარტამენტის მუშაობას, დაეხმაროს იქ საჭირო კონკრეტული ცვლილებების განხორციელებაში, გაწვრთნას და ხელი შეუწყოს ლიდერებს, რომლებიც თავიანთ განყოფილებებში იყენებენ ღირებულებებს.

> “...ლიდერი ახორციელებს მართვას იმგვარად, რომ ორგანიზაციის შეხედულება და რწმენა იყოს პატივდებული, უკვდავყოფილი, სწორად გადმოცემული და კომბინირებულ მოქმედებაში მოყვანილი.”[34]

უმაღლესი ხელმძღვანელისთვის საკმარისი არ არის მუდმივად ასწავლოს ღირებულებები. მათი საკუთარი მოქმედებით დემონსტრირებაც კი საკმარისი არ არის. ის უნდა დარწმუნდეს, რომ ისინი პრაქტიკულად გამოიყენება მთელს ორგანიზაციაში. მან ორგანიზაციაში უნდა მოიძიოს ადამიანები, რომლებსაც ნამდვილად სწამთ ღირებულებების და შეუძლიათ დაეხმარონ, მათ განხორციელებაში.

ორგანიზაციის დანახარჯები აჩვენებს იმას, რას თვლიან ისნი მართლაც მნიშვნელოვნად. მათი აღიარებული მიზანი არ არის მათი რეალური მიზანი, თუ მათი ბიუჯეტი არ შეესაბამება მას. ეს ნიშნავს, რომ ორგანიზაციის მნიშვნელოვანი ცვლილება ყოველთვის ნიშნავს ბიუჯეტის ცვლილებას. ”ეფექტური ლიდერები პირადად აქცევენ დიდ ყურადღებას ბიუჯეტს, რადგან სწორედ აქ ჩანს ორგანიზაციის რეალური მრწამსი.”[35]

► როგორ შეაჯამებთ რას ამბობს ეს ნაწილი ლიდერის მუშაობის შესახებ?

---

[33] Albert Mohler, *The Conviction to Lead: 25 Principles for Leadership that Matters* (Bloomington: Bethany House Publishers, 2012), 118

[34] Albert Mohler, *The Conviction to Lead: 25 Principles for Leadership that Matters* (Bloomington: Bethany House Publishers, 2012), 121.

[35] Albert Mohler, *The Conviction to Lead: 25 Principles for Leadership that Matters* (Bloomington: Bethany House Publishers, 2012), 120.

დიდი მიზნის დასახვა

ორგანიზაციას ექნება მცირე მოკლევადიანი მიზნები; მაგრამ მათი მიზნისა და ხედვის გარკვევის შემდეგ, მათ უნდა დასახონ უფრო დიდი მიზანი, რომელიც შთააგონებს და მოტივაციას გაუწევს ორგანიზაციას.

უფრო დიდი მიზანი უნდა დაისახოს მას შემდეგ, რაც ორგანიზაცია გაივლის ღირებულებების და მიზნების ძიების პროცესს, რომელიც აღწერილია გაკვეთილში "მიზნობრივი მსახურება."

დიდი მიზანი შეიძლება იყოს ის, რის მიღწევასაც რამდენიმე წელი დასჭირდება. ის იმდენად დიდი და გამოწვევის მქონე უნდა იყოს, რომ გუნდური მუშაობის, ენერგიის და სტრატეგიის მაღალ დონეს მოითხოვდეს.

დიდი მიზანი ყველასთვის გასაგები უნდა იყოს. ის უნდა იყოს დაწერილი და გამოკვეთილი. ეს არ არის მხოლოდ ოცნება, არამედ რეალური მოლოდინი.

დიდმა მიზანმა უნდა მოახდინოს ორგანიზაციის გაერთიანება. ის ლიდერებმა მოულოდნელად არ უნდა მოახვიონ თავს. ეს უნდა მოხდეს მრავალი დისკუსიის შემდეგ, რათა ერთგულმა ხალხმა მასში შესაფერისი მიზანი დაინახოს.

როდესაც ამოცანა-მიზანი მიღწეულია, ის აღარ ემსახურება მის მიზანს. უნდა დაისახოთ ახალი ამოცანა. ლიდერები მზად უნდა იყვნენ უხელმძღვანელონ ახალი ამოცანა-მიზნის დასახვისას.

იმპულსის, ანუ ბიძგის გამოყენება

იმპულსი არის წინა ბიძგით გამოწვეული, მეწინავე მიმართულებით განგრძობადი მოძრაობა. როდესაც ორგანიზაციისთვის იმპულსზე ვსაუბრობთ, ეს ნიშნავს, რომ ხალხი მზად არის განაგრძოს ცვლილება და პროგრესირება ბოლოდროინდელი წარმატების გამო.

როგორც ლიდერმა, გაითვალისწინეთ, როგორი იმპულსი მიიღო ორგანიზაციამ იმ წარმატებით, რომელსაც მიაღწია თქვენს მოსვლამდე. როგორ შეგიძლიათ ამ იმპულსის გამოყენება და როგორ გავზარდოთ ის?

იფიქრეთ იმაზე, თუ როგორ უნდა აქციოთ დღევანდელი წარმატებები იმპულსად. როგორ შეგიძლიათ გამოიყენოთ ბოლოდროინდელი წარმატება ხალხის წასახალისებლად კიდევ ერთი, ახალი მცდელობისკენ?

არასოდეს ჩათვალოთ, რომ იმპულსი თავისთავად მდგრადია: უბრალოდ კი არ გადაიაროთ მასზე, მართეთ ის და გააძლიერეთ ახალი წარმატებებით. მიზანმიმართულად დაგეგმეთ და

დანიშნეთ დრო წინამძღოლობისთვის, წახალისებისთვის და იმპულსის გამოყენებისთვის. იზეიმეთ და გამოაცხადეთ წარმატება, გულუხვად იზეიმეთ.

რა არის თქვენი ხალხისთვის მოტივაციის მიმცემი ფაქტორები? რა აძლევს მათ იმპულსის განცდას?

ამოიღეთ დემოტივაციის ფაქტორები. რა ზღუდავს მათ მოლოდინს და ახშობს ენთუზიაზმს? რა აგრძნობინებს მათ, რომ ვერ მიაღწევენ წარმატებას

მიეცით საშუალება რამდენიმე სტუდენტს, გაგიზიარონ, თუ როგორ აპირებენ ამ გაკვეთილის შედეგად, მიზნების ან მოქმედების შეცვლას.

ხუთი შემაჯამებელი დებულება

1. ორგანიზაციებმა უნდა შეცვალონ თავიანთი მიზნები, სტრატეგია და მოქმედებები ცვალებადი სამყაროს მოთხოვნილებების დასაკმაყოფილებლად.
2. ლიდერმა უნდა უზრუნველყოს, რომ ორგანიზაციას ჰქონდეს მომავალი, მისი მომზადებით მომავალთან შესახვედრად.
3. ხალხი არ არის დარწმუნებული გეგმაში, თუ არ ენდობა ლიდერს.
4. კარგი ლიდერი გაუძღვება ხალხს ცვლილებებში საუკეთესო შედეგებით და მინიმალური ზიანით.
5. სწორი, დიდი მიზანი შთააგონებს, მოტივაციას აძლევს და აერთიანებს ორგანიზაციას.

გაკვეთილი 12-ის დავალებები

1. დაწერეთ ამ გაკვეთილში ნასწავლი კონცეფციის შემაჯამებელი აბზაცი, რომელსაც თქვენი ცხოვრების შეცვლა შეუძლია. ახსენით, რატომ არის ის მნიშვნელოვანი. რა სარგებელი მოაქვს ამის ცოდნას? რა ზიანი შეიძლება მოჰყვეს ამის არცოდნას?
2. განმარტეთ, როგორ გამოიყენებთ ამ გაკვეთილის პრინციპებს თქვენს ცხოვრებაში როგორ ცვლის ეს გაკვეთილი თქვენს მიზნებს? როგორ აპირებთ თქვენი მოქმედებების შეცვლას?
3. დაიმახსოვრე გაკვეთილი 12-ის ხუთი შემაჯამებელი დებულება. მომდევნო გაკვეთილის დასაწყისში მზად იყავი, რომ ისინი მეხსიერებით დაწერო.

გაკვეთილი 13
ლიდერების განვითარება

ლიდერების ხელმძღვანელობის სწავლა

ბევრ ლიდერს აქვს გავლენა მათი პირადი ქარიზმის საფუძველზე, რაც არ ვრცელდება მათი ადგილზე ყოფნის მიღმა. ისინი პირადად ხელმძღვანელობენ ყველაფერს, რაც ორგანიზაციაში ხდება. ისინი არ ქმნიან ლიდერულ სტრუქტურას და, თითქოს, ვერ ნიშნავენ ლიდერებს, რომლებიც მათ მხარს უჭერენ და საერთო ხედვას განახორციელებენ. ზოგჯერ ისინი ძლიერ ლიდერებად გამოიყურებიან, რადგან ისინი აკონტროლებენ თავიანთ ორგანიზაციას, მაგრამ მათი ორგანიზაცია, როგორც წესი, ვერ ცდება გარკვეულ წერტილს.

ორგანიზაცია არ გაუმჯობესდება, სანამ მისი ლიდერები არ დაიხვეწებიან. ორგანიზაცია მიაღწევს თავის განვითარების საზღვრებს, როდესაც ლიდერები ამოწურავენ თავიანთ შესაძლებლობებს. ორგანიზაციას არ შეუძლია გააფართოოს თავისი საზღვრები მანამ, სანამ ლიდერები არ იპოვნიან საკუთარი განვითარების გზებს.

ახალგაზრდა ლიდერმა მოიპოვა ძალაუფლება ერზე. მას სურდა აბსოლუტური ძალაუფლების შენარჩუნება და იმის უზრუნველყოფა, რომ მას არავინ შეეცილებოდა ამ ძალაუფლებაში. ამის სასწავლად, ის წავიდა ძველ ლიდერთან, რომელიც დიდი ხნის განმავლობაში იყო დიქტატორი და ასე მართავდა ერს. მან ჰკითხა: ”როგორ უნდა დარწმუნდე, რომ არავინ მიიტაცებს თქვენს ძალაუფლებას?” ისინი ერთად მიუყვებოდნენ მინდორს, სადაც სარეველა იზრდებოდა. ძველ დიქტატორს ხელჯოხი ეჭირა და, სარეველებში სიარულისას, ის დარტყმით ატეხავდა თავებს ყველაზე მაღლებს. რამდენიმე წუთის დაკვირვების შემდეგ, ახალგაზრდა ლიდერმა თქვა: ”გასაგებია.”

ზოგიერთ ლიდერს არ სურს დამხმარეები, ვისაც აქვთ იდეა და ხელმძღვანელობის უნარი. მათ უბრალოდ სჭირდებათ ადამიანები, რომლებიც მიჰყვებიან მათ მითითებებს. ისინი ქმნიან გარემოს, სადაც ახალი ლიდერები არ ვითარდებიან.

> “საკუთარ თავზე ორიენტირებული ლიდერები, რომლებიც დამოკიდებულნი არიან საკუთარ ძალაუფლებაზე, აღიარებაზე და პოზიციის დაკარგვის ეშინიათ, არ არიან განწყობილნი, რომ დახარჯონ დრო და ძალისხმევა მათი შემცვლელების მოსამზადებლად.”[36]

[36] Ken Blanchard and Phil Hodges, *The Servant Leader: Transforming Your Heart, Head, Hands, and Habits* (Nashville: Thomas Nelson, 2003), 18

მხოლოდ ერთი ლიდერია და მისი დამხმარეები. ორგანიზაცია არ ავითარებს განყოფილებებსა და პროგრამებს, რომლებიც დამატებით ლიდერებს მოითხოვს. ძლიერი ხელმძღვანელობის უნარის მქონე ახალგაზრდები, როგორც წესი, ტოვებენ ორგანიზაციას, მეტი შესაძლებლობების მქონე სივრცის მოსაძებნად.

ახალი ლიდერები საჭიროა ორი მიზნისთვის: (1) სამომავლო ლიდერული პოზიციებისთვის მოსამზადებლად და (2) ორგანიზაციის გასაფართოვებლად.

რომაელების მიერ დანიშნული ჰეროდე დიდი იყო იუდეის მმართველი. ის ძლიერი ლიდერი იყო. ის არ იყო იუდეველი და ქვეყნის მოსახლეობის უმეტესობას არ სურდა, რომ ის მმართველი ყოფილიყო. მას მუდმივად ეჭვი ჰქონდა, რომ ხალხს სურდა მისი მეფობიდან ჩამოშორება. მან მოკლა თავისი ცოლები და ვაჟები, რადგან მათში ეჭვი შეიტანა. ის არავის ამზადებდა მისი ადგილის დასაკავებლად. მისი გარდაცვალების შემდეგ, მისი ვაჟი გამეფდა, მაგრამ საქმეს კარგად ვერ ასრულებდა და რომაელებმა გადააყენეს. რომაელებმა რომაელი გუბერნატორი დააყენეს იუდეაზე და იუდეას აღარასდროს ჰყოლია მეფე.

მოკლევადიანი წარმატება, მემკვიდრის გარეშე, არის გრძელვადიანი წარუმატებლობა. თუ ორგანიზაცია არ განაგრძობს წარმატებებს, მას შემდეგ რაც ლიდერი დაასრულებს მუშაობას, მან სრულად ვერ აღასრულა თავისი პასუხისმგებლობა.

ადამიანი ემზადება მაღალი ხელმძღვანელი პოზიციისთვის არა მხოლოდ უმაღლესი ლიდერის დახმარების გაწევით, არამედ ლიდერის ფუნქციის შესრულებით. უმაღლეს ლიდერს უნდა სურდეს ორგანიზაციაში ჰყავდეს განვითარებადი ლიდერები: ისეთები, რომლებსაც აქვთ იდეები, ვინც მოქმედებენ და იღებენ გადაწყვეტილებებს.

ახალი ლიდერები უნდა განვითარდნენ ორგანიზაციის ზრდისთვისაც. ორგანიზაცია ვერ შეძლებს შექმნას ახალი განყოფილებები და ახალი პროგრამები, ან გაფართოვდეს გეოგრაფიულად, დამატებითი ლიდერების გარეშე.

> “დაე იმან, ვინც პასუხისმგებელია, გონებაში იქონიოს ეს მარტივი კითხვა, არა „როგორ შეიძლება ყოველთვის თვითონ ვაკეთო საქმე სწორად?“, არამედ „როგორ შემიძლია უზრუნველვყო, რომ სწორი საქმე ყოველთვის კეთდებოდეს?“
>
> (ფლორენს ნაიტინგეილი)

მნიშვნელოვანია გქონდეთ შესაძლებლობები პოტენციური ლიდერებისთვის. თუ ორგანიზაციას აქვს მხოლოდ გარკვეული ლიდერული პოზიციები და მეტს ვერ დაამატებს, ის ვერ გაფართოვდება და ვერ შეინარჩუნებს პოტენციურ ლიდერებს. მაგალითად, ჯანმრთელ ეკლესიას ჰყავს ადამიანები, რომლებიც სულ უფრო მეტად მონაწილეობენ და სურთ ახალი მსახურებების დაწყება. თუ მათ ხელმძღვანელობის შესაძლებლობა არ მიეცემათ, ეკლესია არ გაიზრდება ისე, როგორც საჭიროა.

მეტი ლიდერის განვითარების ჩავარდნა, გამოიწვევს იმას, რომ ყველა რეალური გადაწყვეტილების მიღება თავს მოიყრის ერთ ადამიანთან, რომელსაც შეუძლია მიიღოს გადაწყვეტილება. იმის გამო, რომ ლიდერი შეზღუდულია, უმეტეს დროს ხალხი მას დაელოდება.

მოსე ახალ მდგომარეობაში აღმოჩნდა მას შემდეგ, რაც ისრაელიანები ეგვიპტიდან გამოიყვანა. ხალხი მასთან მიდიოდა, რომ გადაეწყვიტათ მათ შორის წამოჭრილი ყოველი კონფლიქტი. რა თქმა უნდა, კონფლიქტი ბევრი იყო, რადგან ისინი ბევრნი იყვნენ ახალ ადგილას, რომლებსაც არ ჰქონდათ დადგენილი უფლებები ან კანონები ან მაგალითები, რომელთა მიბაძვასაც შეძლებდნენ. ითრო მოსეს ესტუმრა და დაინახა, რომ ის მთელს დღეს უთმობდა ხალხის კონფლიქტების მოგვარებას. ითრომ მას ურჩია, რომ სხვადასხვა დონეზე, მრავალი მსაჯული დაეყენებინა, რომ მათ საქმეების უმეტესობა გადაეწყვიტათ. ამ მოქმედებამ ჩამოაყალიბა რეალური ავტორიტეტის და ძალაუფლების მქონე ლიდერები.

ლიდერს, რომელიც ყურადღებას ამახვილებს მიმდევრების მოზიდვაზე, როგორც წესი განიცდის ლიდერების დახმარების ნაკლოვანებას. ორგანიზაციას შეუძლია შემოიმატოს და გაიმრავლოს მიმდევრები ლიდერების მოზიდვისა და განვითარების გზით.

ლიდერების განვითარება არ არის მხოლოდ უმაღლესი ხელმძღვანელის პასუხისმგებლობა; ორგანიზაციის თითოეულმა ლიდერმა, თითოეულ დონეზე, უნდა შეუწყოს ხელი მის გარშემო მყოფი ადამიანების განვითარებას, მენტორობის გაწევისა და პასუხისმგებლობის გაზიარების საშუალებით.

► რატომ სჭირდება ძლიერ, მზარდ ორგანიზაციას ბევრი ლიდერი?

პოტენციური ლიდერების აღიარება

პოტენციური ლიდერების შერჩევა არის ყველაზე მნიშვნელოვანი გადაწყვეტილება, რომელსაც იღებს ლიდერი. შერჩევის პროცესი უნდა იყოს საფუძვლიანი და დეტალური. რამდენიმე მახასიათებელი პოტენციური ლიდერების მოსაძებნად : სიბრძნე, ოპტიმიზმი, პასუხისმგებლობის აღების სურვილი, გამბედაობა, შემოქმედებითობა, მოქნილობა და უანგარობა.

მაქსველის თანახმად, პოტენციურ ლიდერებს, როგორც წესი, აქვთ ეს მახასიათებლები: ისინი არიან კატალიზატორები, გავლენის მქონენი, ურთიერთობების მშენებლები, შემომკრებლები, ღირებულებების შემმატებლები, ოპორტუნისტები და დამასრულებლები.[37]

[37] John Maxwell, *Good Leaders Ask Great Questions* (New York: Center Street, 2014), 262-266

ნუ ეძებთ ადამიანს, რომელსაც უბრალოდ არ აქვს სერიოზული სისუსტეები; გჭირდებათ ადამიანი, რომელსაც აქვს განსაკუთრებული სიძლიერე.

აიყვანეთ ადამიანები, რომლებიც უკვე მოტივირებულები არიან. ნუ ჩათვლით, რომ შეძლებთ იპოვოთ გზა არამოტივირებული ადამიანის შესაცვლელად.

> "ჩემი საუკეთესო მეგობარი არის ის, ვინც ჩემში საუკეთესოს გამოვლენას ახდენს."
>
> (ჰენრი ფორდი)

სამსახურში აიყვანეთ უფრო ხასიათის გამო, ვიდრე უნარების. უნარის განვითარება შეიძლება. თქვენ არ იცით, შესაძლებელია თუ არა მათი ხასიათის განვითარება. ხასიათის განვითარება არის მსახურების ყურადღების ცენტრში, მაგრამ ნუ დააყენებთ ადამიანს თანამდებობაზე, სანამ მას სწორი ხასიათი, ანუ ბუნება არ ექნება.

ლიდერი უნდა იქცეს ორგანიზაციის ღირებულებების დაცვის მაგალითად და ეძებოს ადამიანები, რომლებიც მის მსგავსად მოიქცევიან.

► განმარტეთ, როგორ ამოიცნობთ პოტენციურ ლიდერს.

პოტენციური ლიდერების მოზიდვა

ლიდერები, როგორც წესი, იზიდავენ თავის მსგავს ლიდერებს, რომლებიც იზიარებენ ერთსა და იმავე ხედვას, მაგრამ საიმედო ლიდერს, რომელსაც აქვს მკაფიო ხედვა, შეუძლია მოიზიდოს დამატებითი შესაძლებლობების მქონე ლიდერები, რომლებიც აქ ხედავენ თავის ადგილს. ბევრი ლიდერი ჩივის, რომ მათ დახმარება სჭირდებათ; მაგრამ არ აქვთ მიმზიდველი აქტივობა და ხედვა და არ აქვთ დახმარების გამოყენების გეგმა.

ლიდერის და მოქმედებების ხარისხი განსაზღვრავს მოზიდული ადამიანების ხარისხს. ლიდერის კომპეტენცია და წარმატება იზიდავს სხვა ლიდერებს, რომლებსაც აქვთ უნარი, რომ რაიმე შეჰმატონ.

ლიდერები მიჰყვებიან ლიდერს, რომელიც, მათი აზრით, მიიყვანს მათ იქ, სადაც სურთ. პოტენციურ ლიდერებს იზიდავს დიდი ხედვა და დიდი მიზნები. პოტენციურ ლიდერებს იზიდავს სწავლების, ანუ თრეინინგის შესაძლებლობა.

მითითებები ლიდერების განვითარებისათვის

(1) გაითვალისწინეთ თქვენი ორგანიზაციის მიმართულებები.

რა არის ორგანიზაციის მნიშვნელოვანი საჭიროებები? დაიწყეთ ლიდერების განვითარება ამ საჭიროებების დასაკმაყოფილებლად. ზრდის რა პოტენციური მიმართულებები აქვს თქვენს ორგანიზაციას? დაიწყეთ ლიდერების განვითარება, რათა ამ ზრდას გაუძღვნენ.

(2) ლიდერების განვითარება მნიშვნელოვან პრიორიტეტად აქციეთ.

ხალხი არის ორგანიზაციის ყველაზე ღირებული აქტივი. ორგანიზაციას შეიძლება ჰქონდეს შენობები და სხვა აქტივები, მაგრამ იყოს სუსტი, რადგან მას არ ჰყავს ლიდერობის უნარის მქონე პირები.

(3) შექმენით ლიდერების ზრდისთვის ხელსაყრელი გარემო.

მიეცით ხალხს თავისუფლება გამოიჩინონ ინიციატივა და მიიღონ გადაწყვეტილებები. ადამიანები შემოქმედებითები იქნებიან, თუ ჩათვლიან, რომ აქვთ ამაზე ნებართვა. ადამიანები, რომლებსაც არ ეძლევათ ძალაუფლება, ან უარს ამბობენ თავიანთ მიზნებზე ან სხვაგან მიდიან. გაძლიერებისათვის აუცილებელია განსაზღვრული როლები, წარმატების აღწერა და აღჭურვილობა.

ახალი პროგრამები, პროექტები, განყოფილებები და ორგანიზაციები ის გარემოა, სადაც ახალი ლიდერები ვითარდებიან. ზოგჯერ ორგანიზაციამ უნდა წამოიწყოს რაიმე ახალი, რათა შესაძლებლობა მისცეს პოტენციურ ლიდერს.

(4) დაეხმარეთ ხალხს, რომელსაც ხელმძღვანე-ლობთ, განვითარდნენ თავიანთი პოზიციის საზღვრებს მიღმა.

თანამდებობაზე მყოფმა პირმა შეიძლება ჩათვალოს, რომ ის მხოლოდ კონკრეტული პასუხისმგებლობის შესასრულე-ბლადაა და მის გავლენას დადგენილი საზღვრები აქვს დაწესებული. სინამდვილე კი ისაა, რომ ადამიანს შეუძლია თავისი თანამდებობის საზღვრების მიღმაც გაწიოს ლიდერობა იმით, რომ:

- გადაჭარბოს მოლოდინი თავის მიერ განსაზღვრულ პასუხისმგებლობაში;
- დააკვირდოს და დააკმაყოფილოს ის საჭიროებები, რაც მას არ მოეთხოვება;
- შევიდეს სხვებთან ურთიერთობაში გამხნევებით და დახმარებით;
- გაგება და დახმარება ზემდგომ პირთა საზრუნავში.

მხოლოდ უმაღლესი ხელმძღვანელობის ვალდებულება არაა, სხვების გაწვრთნა და მომზადება. ორგანიზაციის თითოეულმა ლიდერმა პასუხისმგებლობა უნდა აიღოს სხვების განვითარებაზე.

(5) დაგეგმეთ მათთვის ზრდის შესაძლებლობები.

ტრენინგები სხვადასხვა წყაროდან, წარმატებული ლიდერების მუშაობის დაკვირვების შესაძლებლობები და ლიდერებთან საუბრებიც კი, წარმოადგენს ზრდის შესაძლებლობებს. ნუ ჩათვლით, რომ ყველა ტრენინგის ჩატარება თავად შეგიძლიათ. მოიწვიეთ სპეციალისტები იმ გამოცდილებითა და ცოდნით, რომელიც თქვენ არ გაქვთ.

ცუდი მაგალითი…

დიოტრეფე იყო ადგილობრივი ეკლესიის წინამძღოლი. მას სურდა ერთადერთი ლიდერი ყოფილიყო თავისი ხალხისთვის. მას არ სურდა, რომ მოციქულებს მასზე მეტი პატივი მიეღოთ (3 იოანეს 1:9). მან თავის ხალხს უთხრა, რომ არ მიეღოთ მოციქულთა მიერ წარმოგზავნილები და ზოგი მათგანი გააძევეს ეკლესიიდან.

ამაყი, დაურწმუნებელი ლიდერი შიშობს, რომ მისი ხალხი სხვისი გავლენის ქვეშ მოექცევა. ის მათ ართმევს ისეთი სწავლისა და გავლენის შესაძლებლობებს, რაც მათ სარგებელს მოუტანდა. საბოლოო ჯამში, ის შეიძლება ღმერთის წინააღმდეგაც კი აჯანყდეს, იმ ადამიანის ძალაუფლების უარყოფით, რომელიც ღმერთმა დაადგინა.

ტრენინგის შესაძლებლობების სარგებელი

ახალი, მონდომებული ლიდერისთვის, ტრენინგის შესაძლებლობა - ჯილდო და პრივილეგია. ზოგიერთი პოტენციური ლიდერის დაქირავებაც კი შესაძლებელია, მაღალი ხარისხის ტრენინგის შეთავაზებით. ზრდის გამოცდილება ყველაზე ფასეულია, იმ შემთხვევაში, თუ მათი ლიდერი მათთან ერთად მონაწილეობს და ხელმძღვანელობს მათ იმის გამოყენებაში, რაც შეისწავლეს.

ყველაზე გავრცელებული არგუმენტი, რომელიც პოტენციურ ლიდერს მოყავს, როდესაც თქვენ ცდილობთ აიყვანოთ ის ახალი პასუხისმგებლობის შესასრულებლად, არის: ”არ ვიცი როგორ უნდა ვაკეთო ეს საქმე”, ან ”არ ვიცი ამის გაკეთება თუ შემიძლია”. პოტენციური ლიდერი მოტივირებული ხდება ტრენინგის შეთავაზებით.

ჯონ მაქსველმა გაწერა შემდეგი ნაბიჯები ახალი ლიდერების ასამოქმედებლად:

1. იპოვნეთ მტკიცებულებები, რომ მათ სურთ გაიზარდონ,
2. დაადგინეთ მათი ძლიერი მხარეები,
3. გაზარდეთ მათი თავდაჯერებულობა,
4. მიეცეთ პრაქტიკის საშუალება,
5. გაუწიეთ მენტორობა მათ დასახვეწად,
6. განაგრძეთ მათი პასუხისმგებლობების გაზრდა.[38]

(6) კონცენტრირება მოახდინეთ მათზე, ვისაც ყველაზე მეტი პოტენციალი აქვს.

იესო თავის ყველა მოწაფეს თანაბარ დროს არ უთმობდა. ჩვენ არ ვამბობთ, რომ ზოგს უფრო მეტი შინაგანი ღირებულება აქვს, ვიდრე სხვებს. ყველა ადამიანი ღვთის ხატად არის შექმნილი და ამიტომ აქვს უსასრულო ღირებულება. თუმცა, ლიდერული ტრენინგისთვის

[38] John Maxwell, *Good Leaders Ask Great Questions* (New York: Center Street, 2014), 269-273

ყველას არ აქვს თანაბარი პოტენციალი. თუ ყველაზე დიდი პოტენციალის მქონეებს გავწვრთნით, ამით უფრო მეტ ადამიანს ვაკურთხებთ, ვიდრე იმით, რომ ჩვენს დროს ბევრ ადამიანზე გავანაწილებთ და უგულებელვყოფთ მათ, ვისი მომზადება და გაწვრთნაც შეიძლებოდა. ჩვენ ეფექტურად ვერავის გავწვრთნით, რჩეულების გამოყოფის და მათზე ყურადღების გამახვილების გარეშე.

გაიხსენეთ "პარეტოს პრინციპი"გაკვეთილიდან პრიორიტეტების შესახებ. თქვენი ხალხის ოცი პროცენტი მიაღწევს შედეგების 80% -ს. დაეხმარეთ მათ, კიდევ უფრო ეფექტურები იყვნენ.

ზოგი ლიდერი კმაყოფილებას განიცდის მასზე დამოკიდებული მიმდევრების შემომატებით. უმჯობესია კმაყოფილებას იღებდნენ მენტორობით, დამრიგებლობით მიღწეული წარმატებისგან - რაც მსაგვსია მშობლობის გაწევის, აღმზრდელობითი მუშაობის. ლიდერები, რომლებიც გარშემო მიმდევრებს იკრებენ, ნაცვლად ლიდერებისა, ყურადღებას ხალხის სისუსტეებზე ამახვილებენ და არა სიძლიერეზე და დროის უმეტეს ნაწილს ატარებენ ქვედა 20%–თან. ისინი ხალხისგან ნაკლებ მიძღვნას ელიან.

ჯონ მაქსველი ამ რჩევას იძლევა: "არ გაგზავნოთ თქვენი იხვები არწივის სკოლაში."

► ამ თემის კონტექსტში, თქვენი აზრით, რას გულისხმობდა ის?

(7) დაეხმარეთ ხალხს გახდნენ დამასრულებლები.

თქვენ შეგიძლიათ დაეხმაროთ ადამიანს, ისწავლოს პროექტების დასრულება, თუ დიდ სურათს დაანახებთ, დააკისრებთ ანგარიშვალდებულებას, დაეხმარებით გაწერონ თავიანთი დრო, უზრუნველყოთ სამუშაო პარტნიორით და დააჯილდოვებთ მხოლოდ დასრულებული საქმისთვის.[39]

(8) მიეცით ხალხს წარმატების საუკეთესო შანსი, მაგრამ ნუ გააკეთებთ მათ მაგივრად.

არ გაუშვათ შესაძლებლობა, აღჭურვოთ ისინი და შეუქმნათ გარემო, რომელშიც ისინი წარმატებას მიაღწევენ. ნუ გააკეთებ მათ მაგივრად ის, რაც მათ თვითონ შეუძლიათ. არ მისცეთ შესაძლებლობები მას შემდეგ, რაც უკვე გაიგეთ, რომ ისინი არ გააკეთებენ იმას, რაც უნდა გააკეთონ: ეს არის აზარტული თამაშის მსგავსი, სადაც იცით, რომ წააგებთ.

(9) დაეხმარეთ მათ კონკრეტული მიზნების დასახვაში.

ზოგად სფეროზე პასუხისმგებლობა, კონკრეტული მიზნების გარეშე, მოქმედების პარალიზებას ახდენს. კონკრეტული მიზნების გარეშე, ადამიანი უბრალოდ შეეცდება

[39] John Maxwell, *Good Leaders Ask Great Questions* (New York: Center Street, 2014), 185

მართოს საქმეები და თავიდან აიცილოს პრობლემები. სამუშაო ვალდებულების აღწერილობაში, გაწერილი უნდა იყოს 4-6 სპეციფიკური ფუნქცია და არა მოვალეობების გრძელი სია.

(10) დაეხმარეთ მათ დიდი მიზნის შესრულებაში.

დიდი მიზნები დიდ ძალისხმევას და ვალდებულებებს იზიდავს, თუ ისინი დამაჯერებელია. დიდი მიზანი, რომელსაც უნარიანი ლიდერი უძღვება, სხვა ლიდერებსაც მოიზიდავს.

► განვითარების ზემოთ ჩამოთვლილი მეთოდებიდან რომელი გატარდა თქვენს მიმართ? რომელი მათგანის გამოცდას ისურვებდით საკუთარ თავზე? რატომ?

ზოგჯერ პოტენციურმა ლიდერმა არ იცის თავისი პოტენციალი. გედეონი ცხოვრობდა იმ დროს, როდესაც ისრაელს მტრები უტევდნენ. მიდიელები შემოდიოდნენ ყოველწლიურად მოსავლის აღების დროს და იღებდნენ მოსავალს. მათ ასევე შეეძლოთ მოეპარათ და მოეკლათ და გაეტაცებინათ ხალხი, თუკი ამას გადაწყვეტდნენ, რადგანაც ისრაელს არ შეეძლო მათთვის წინააღმდეგობის გაწევა.

გედეონმა ხორბლის მოსავალი აიღო და მიდიანელთა მოსვლამდე ემზადებოდა მის გადასამალად. მას არ ჰქონდა გეგმა პრობლემის გადასაჭრელად და არ ელოდა, რომ ლიდერი გახდებოდა. ის უბრალოდ გადარჩენას ცდილობდა.

გედეონს გამოეცხადა უფლის ანგელოზი და უთხრა: "უფალი შენთანაა, ძლიერო მებრძოლო!" (მსაჯულები 6:12). გედეონი ამ მისალმებით შეცბუნებული უნდა ყოფილიყო. როდესაც მოისმინა, რომ ხალხს გამარჯვებისკენ უნდა გაძღოლოდა, ჩათვალა, რომ ის ამისთვის მზად არ იყო. მისი ოჯახი უმცირესი იყო ტომში, და ის, ოჯახშიც კი არ იყო ლიდერი.

ღმერთი ხშირად ისეთ ადამიანებს მოუწოდებს, ვინც ამას არ ელოდება. ზოგჯერ ხელმძღვანელობის უნარი არ ჩნდება მანამ, სანამ არ დავთანხმდებით ღვთის მოწოდებას. ღმერთი იძლევა უნარებს, რაც ჩვენ გვჭირდება მისი მოწოდების აღსასრულებლად.

მენტორობა, ანუ დამრიგებლობა

მენტორობა არის წვრთნის სახეობა. დამრიგებლობის ზოგიერთი მახასიათებელი შემდეგია:

გამოცდილებისა და ცოდნის მქონე ადამიანი წვრთნის სხვას. მწვრთნელი, როგორც წესი, მოწაფეზე უფროსია, თუმცა არა აუცილებლად.

მენტორი სტუდენტს პირად დროსა და ყურადღებას უთმობს, და არა უბრალოდ ინსტრუქციას აძლევს ჯგუფს.

მენტორსა და მოსწავლეს შორის არსებობს ურთიერთობა პროფესიული ვალდებულების მიღმა; მოსწავლე პატივს სცემს მენტორს და სურს მიბაძოს მის მაგალითს, ხოლო მენტორს პირადად სურს, რომ მოსწავლემ წარმატებას მიაღწიოს. ურთიერთობა შეიძლება გახდეს ღრმა მეგობრობა, რომელიც მთელი ცხოვრების განმავლობაში გაგრძელდება. მოსწავლე ყოველთვის გრძნობს, რომ მისი წარმატების დიდი ნაწილი მენტორთან ურთიერთობის შედეგია.

მოსწავლე ითვისებს არა მხოლოდ უნარს, არამედ იკვლევს მენტორის დამოკიდებულებასა და პრიორიტეტებს. ის სწავლობს ხარისხის სტანდარტს. ის იგებს, თუ როგორ უკავშირდება სამუშაო მისი ცხოვრების სხვა ასპექტებს.

ტრენინგის პერიოდში, მენტორი და მოსწავლე არა მხოლოდ შეისწავლიან სამუშაოს, არამედ რეალურად ასრულებენ მას. თავდაპირველად, მოსწავლეს შეუძლია მხოლოდ დააკვირდეს მენტორს. თანდათანობით, მოსწავლე უფრო მეტ პასუხისმგებლობას იღებს. დადგება დრო, როდესაც მოსწავლე ასრულებს სამუშაოს, ხოლო მენტორი აკვირდება.

მენტორი უბრალოდ მომზადებულ სასწავლო კურსს კი არ ასრულებს, არამედ აკეთებს თავისი სწავლების მორგებას მოსწავლის საჭიროებებზე.

მოსწავლის წვრთნის და მეტი პასუხისმგებლობის აღების პროცესში, მენტორი მას შეფასებას და მიმართულებას აძლევს გაუმჯობესებისკენ. მენტორისთვის მნიშვნელოვანია კრიტიკული იყოს, ოღონდ დახმარების გასაწევად, ყოველთვის იმის ჩვენება, რომ ის დარწმუნებულია მოსწავლის უნარებში, კარგად ისწავლოს და კარგად გამოიყენოს ცოდნა. მნიშვნელოვანია, რომ მოსწავლე საკმარისად თავმდაბალი იყოს მოსასმენად, ძალიან სწრაფად არ წარმოიდგინოს, რომ მან საკმარისად იცის და აღარ სჭირდება მოსმენა.

მენტორობას გარკვეული დრო სჭირდება. დროის ხანგრძლივობა დამოკიდებულია ცოდნის რაოდენობაზე, რომელიც უნდა იყოს შესწავლილი და გამოყენებული, სიტუაციების მრავალფეროვნებისგან, რომლისთვისაც მოსწავლე უნდა მოემზადოს, და ხასიათის ფორმირების ხარისხზე, რომელსაც უნდა მიაღწიოს. მარტივი სამუშაოს შესასრულებლად, სწავლება შეიძლება რამდენიმე დღე გაგრძელდეს. მნიშვნელოვანი თანამდებობისთვის წვრთნას შეიძლება წლები დასჭირდეს.

შესაძლებელია ადამიანს რამდენიმე პირი უწევდეს მენტორობას და თითოეული მათგანისგან სხვადასხვა უნარებს ითვისებს. ამ შემთხვევაში, მოსწავლეს ჩამოაყალიბებს რამდენიმე ადამიანის მიდგომები და ცხოვრების სტილი და არა ერთის. მოსწავლეს მოუწევს მოძებნოს საკუთარი გზა, რომ დააბალანსოს მისი ცხოვრების და მუშაობის ასპექტები.

მენტორობა იესოს და სხვა ებრაელი რაბინების მიერ დამოწაფების მსგავსია. რაბინის მოწაფეობა ნიშნავს, რომ მოსწავლე ითვისებდა არა მხოლოდ ცოდნას, არამედ მისი მასწავლებლის ხასიათს და ცხოვრების წესს.

პავლე მოციქულმა მენტორობის ფორმა გამოიყენა, როდესაც ახალგაზრდა მამაკაცები აიყვანა მსახურებაში, რათა მასთან ერთად ემოგზაურათ მისიით, სანამ მათ პოზიციებზე დანიშნავდა. მენტორული ურთიერთობის გამო, პავლემ ტიმოთე მოიხსენია, როგორც თავისი შვილი.

მენტორობის გარკვეული ფორმა მნიშვნელოვანია განვითარებადი ლიდერისთვის. მან შეიძლება ბევრი რამ ისწავლოს პირადი კვლევით, სხვაზე დაკვირვებით და სხვადასხვა მასწავლებლისგან; მაგრამ პირადი მენტორობა მას ცალსახად ამზადებს წარმატების მისაღწევად.

კითხვები ლიდერების უწყვეტი განვითარებისათვის

ლიდერმა უნდა გამოიყენოს ეს კითხვები იმ ლიდერების დასახმარებლად, რომლებსაც ის ხელმძღვანელობს. ისინი შეიძლება გამოყენებულ იქნეს ყველა ერთად, ერთ შეხვედრაზე, ან სათითაოდ შერჩეული კითხვა შეიძლება გამოყენებულ იქნას საუბრებში სხვადასხვა დროს. ისინი უნდა გამოიყენოთ არა მხოლოდ ერთხელ, არამედ პერიოდულად და რეგულარულად.

- რა ღირებულებები აქვს ჩვენს ორგანიზაციას?
- როგორ ემსახურებით თქვენს ხალხს? რა საჭიროებები აქვთ მათ? რა გეგმები გაქვთ მათ დასახმარებლად?
- ვინ არის გუნდში, რომელსაც თქვენ ხელმძღვანელობთ? გულიც და გონებაც ჩართულია?
- როგორია თქვენი 5-წლიანი გეგმა? თქვენმა გუნდმა იცის ეს გეგმა?
- რა მახასიათებლებს ეძებთ, როდესაც ირჩევთ პიროვნებას განვითარებისათვის (ან გუნდში ასაყვანად)?
- რა მიზნები გაქვთ _____-თვის? (პიროვნების ან პროგრამის)
- რას აქცევთ ყურადღებას? ეს ყველაზე მნიშვნელოვანია? როგორ შეგიძლიათ შეაფასოთ ყველაზე მნიშვნელოვანი რამ? რა შეგიძლიათ გააკეთოთ იმის გასაუმჯობესებლად, რასაც რასაც ყურადღებას აქცევთ?
- რას აკეთებ საკუთარი თავის განვითარებისთვის? _____განვითარებისთვის? (პიროვნების ან პროგრამის)

- რითი გინდათ, რომ მომავალი განსხვავდებოდეს დღევანდლობისგან? შენს ხალხს იგივე სურს? აუხსენით, რატომ უნდა უნდოდეთ? იციან, როგორ შეუძლიათ ამის განხორციელება, როგორ უნდა ჩაერთონ?
- ძალიან დაკავებული ხართ? ვინ დაგეხმარებათ? რისი დელეგირება შეგიძიათ?
- მითხარი რას აკეთებს _____ (ადამიანი) _____ (ორგანიზაციისთვის ან პროგრამისთვის). (აიძულეთ ადგილობრივი ლიდერი შეაქოს თავისი გუნდის წევრები მათ გასაგონად.)

მაყურებელი წავიდა სპორტულ შეჯიბრზე და სახლში მოვიდა სპორტსმენების სურათებით. მას სუვენირი ჰქონდა.

სპორტსმენი წავიდა სპორტულ შეჯიბრზე და მოიგო. ის სახლში თასით მივიდა.

მოხუცი კაცი წავიდა სპორტულ შეჯიბრებაზე და უყურებდა ფეხბურთელებს, რომლებსაც ის წვრთნიდა გამარჯვების მოსაპოვებლად. მას მემკვიდრეობა ჰქონდა.

მიეცით საშუალება რამდენიმე სტუდენტს, გაგიზიარონ, თუ როგორ აპირებენ ამ გაკვეთილის შედეგად, მიზნების ან მოქმედების შეცვლას.

„ლიდერების განვითარების მიმართულებების“ ნაწილში ათი ხაზგასმული პუნქტია. სტუდენტი მზად უნდა იყოს შემდეგი გაკვეთილის დაწყებისას დაწეროს და განმარტოს ეს შვიდი პუნქტი.

გაკვეთილი 13-ის დავალებები

1. დაწერეთ ამ გაკვეთილში ნასწავლი კონცეფციის შემაჯამებელი აბზაცი, რომელსაც თქვენი ცხოვრების შეცვლა შეუძლია. ახსენით, რატომ არის ის მნიშვნელოვანი. რა სარგებელი მოაქვს ამის ცოდნას? რა ზიანი შეიძლება მოჰყვეს ამის არცოდნას?
2. განმარტეთ, როგორ გამოიყენებთ ამ გაკვეთილის პრინციპებს თქვენს ცხოვრებაში როგორ ცვლის ეს გაკვეთილი თქვენს მიზნებს? როგორ აპირებთ თქვენი მოქმედებების შეცვლას?
3. სწავლეთ ამ გაკვეთილში ჩამოთვლილი „ლიდერების განვითარების მიმართულებების“ ათი პუნქტი. იყავით მზად, რომ შემდეგი გაკვეთილის დასაწყისში დაწეროთ და განმარტოთ მათგან შვიდი მეხსიერებიდან.

გაკვეთილი 14
კულტურების გადაკვეთა

შესავალი

მსახურების ხელმძღვანელობა ხშირად კულტურათშორისი ხასიათისაა, რადგან ეკლესიის ამოცანაა მთელი ქვეყნიერების ევანგელიზაციაა, ხოლო სულიერი ერთიანობის გამო, ეკლესია იძლევა კულტურათშორისი მსახურების შესაძლებლობას.

ადამიანი, რომელიც მიდის, რომ იმსახუროს სხვა კულტურაში, როგორც წესი მიიჩნევა ლიდერად ორგანიზაციის მიერ მისი განსწავლისა და წარგზავნილის სტატუსის მინიჭების გამო და ზოგჯერ იმიტომ, რომ მისი კულტურა ითვლება აღმატებულად. ამიტომ, კულტურათაშორის მსახურებაში მყოფმა პირმა უნდა შეისწავლოს ლიდერობა.

► რა მაგალითები იცით, რომ ეკლესიაში ერთზე მეტი კულტურაა ჩართული?

კულტურათშორისი ლიდერობის განსაზღვრება

> კულტურათაშორისი ლიდერობა შთააგონებს ორი ან მეტი კულტურული გარემოდან გამოსულ ადამიანებს, რომ მონაწილეობა მიიღონ თქვენთან ერთად სანდო ერთობის, თემის მშენებლობაში და შემდეგ გამოგყვნენ და მიიღონ თქვენგან ძალა, რწმენის მტკიცე ხედვის მისაღწევად.[40]

სანდო თემის მშენებლობა

> "ხუთი ვითარების პრაქტიკა ნებისმიერ გარემოებაში წარმოადგენს სრულყოფილ სათნოებას; ეს ხუთი არის სერიოზულობა, დიდსულოვნება, გულწრფელობა, დაფიქრებულობა და სიკეთე"
>
> (კონფუცი).

პირველი, ააშენეთ თემი, რომელიც საერთო ცხოვრებას იზიარებს; შემდეგ იპოვნეთ ხედვა, თუ რის მიღწევა შეუძლია ამ ხალხის ერთობას. ეკლესიის დაფუძნებისას თემი, ანუ ადამიანთა ერთობა, შეიძლება იყოს მსახურების გუნდი, სანამ დაარსდება კრება, ანუ ეკლესია. კრების, ანუ ეკლესიისა განვითარებისთანავე, ის უნდა გახდეს სარწმუნოების ერთობა, საეკლესიო ცხოვრების ყველა ასპექტით. იმისათვის, რომ ეს მოხდეს, გუნდი უნდა იყოს მიზანმიმართული ამაზე, განსაკუთრებით თუ გუნდი ძირითადად უცხოელებისგან შედგება. მათ უარი უნდა თქვან "ჩვენ და ისინი," გამყოფ მენტალიტეტზე.

[40] Sherwood Lingenfelter, *Leading Cross-Culturally* (Ada: Baker Academic, 2008), 117

როგორ უნდა განვითარდეს ნდობა? ეს მიზანმიმართული უნდა იყოს. ეს მოითხოვს "ნდობის კუნთების" გარკვეულ მოქნილობას, რამდენადაც მათ სიმძიმე დააწვებათ. ეს ნიშნავს გარკვეულ რისკს, გარკვეულ გარდაუვალ შეცდომებს, საკმარის სიყვარულს და გულახდილობას, რომ მოხდეს შესწორებები და ურთიერთობა აშენდეს. თუ ეს ურთიერთობაში არ არსებობს, ურთიერთობა ზედაპირულია და დიდი ნდობა არ იქმნება.

► რას ნიშნავს ასეთი ხალხის ნდობა?

რას ნიშნავს "ინსპირაცია"? ეს უფრო მეტი უნდა იყოს, ვიდრე პოზიტიური გრძნობების გამოწვევა. ის მოიცავს რაიმეს გადაცემას, რომელიც აყალიბებს დამოკიდებულებას და იწვევს მოქმედებებს. ეს მოითხოვს, როგორც მრწამსის შინაარსს, ასევე *esprit de corps* (მორალს, მებრძოლ სულს).

რწმენის მტკიცე ხედვა

ლიდერობისთვის მსახურებაში, მტკიცე, ანუ დამაჯერებელი ხედვა მოიცავს სახარებას, წმინდა ცხოვრებას, ეკლესიას და მახარებლობას. ნუ იჩქარებთ დასკვნის გაკეთ, თუ როგორ გამოიყურება ეს ყველაფერი ახალ კულტურაში.

რატომ არის აქ გამოყენებული სიტყვა *მტკიცე*, ანუ *დამაჯერებელი*? ზემოთ ჩამოთვლილი ხედვები ემყარება ბიბლიურ მცნებას, რომელიც მოგვიწოდებს მიძღვნისკენ .

წინ გაძღოლა

ლიდერმა უნდა შექმნას ცხოვრების მოდელი - დაწყებული ერთგული ადამიანების შიდა წრიდან, შემდეგ კი გააფართოვოს ის. მან ხელი უნდა შეუწყოს ჯგუფის შექმნას, რომელიც აჩვენებს თუ როგორ გამოიყურება ხედვა, რეალურ ცხოვრებაში.

სხვების მოწოდება, რომ გამოგყვნენ

ის მოუწოდებს სხვებს გაყვნენ ხედვაში. ის ამას აკეთებს პირად ურთიერთობებში, ცალკეული პიროვნებების მენტორობით, სწავლების სხვა ფორმებით და სთავაზობს იმ ადამიანებს, რომლებიც მონაწილეობენ სხვადასხვა საქმიანობაში, რომ აიღონ პასუხისმგებლობები.

მიმდევრების გაძლიერება

ლიდერი ნამდვილად აკისრებს მიმდევრებს პასუხისმგებლობას - წევს რისკს, ხელს უწყობს შემოქმედობითობას და ქმნის შესაძლებლობებს.

► რას ხედავთ ლიდერობისადმი ამ მიდგომაში? რა არის ძლიერი მხარეები? რა სირთულეებია?

კულტურული შეხედულებები დაწინაურების შესახებ

ზოგიერთ კულტურაში ადამიანი ხელმძღვანელის პოზიციას მხოლოდ მრავალი წლის ერთგული მონაწილეობის შემდეგ იღებს. ერთ კულტურის წარმომადგენელმა ლიდერებმა განაცხადეს, რომ მათ ათი წელი დასჭირდებოდათ პოტენციურ ლიდერებზე დასაკვირვებლად. ამ კულტურებში ძალიან რთულია ახალბედებისთვის მაღალ თანამდებობებზე მოხვედრა. მისიონერები ზოგჯერ იმედგაცრუებულები არიან, როდესაც ცდილობენ დაიკავონ თანამდებობა, რომელიც მოითხოვს სპეციალურ უნარს, რადგან ადგილობრივ ლიდერებს სურთ გამოიყენონ ადამიანი, ვინც დაამტკიცა თავისი სანდოობა ხანგრძლივი ერთგულებით, ნაცვლად იმისა, რომ გამოიყენონ ადამიანი, რომელიც განსაკუთრებული უნარებით გამოირჩევა.

არნოლდი მრავალი წლის განმავლობაში მუშაობდა მისიონერად კულტურაში, სადაც თარჯიმანი იყო ის, ვინც უბრალოდ თავის საქმეს ასრულებდა. არნოლდი ყოველთვის ცდილობდა მოეძებნა ადამიანი, რომელიც თავის საქმეს საუკეთესოდ შეასრულებდა, მაშინაც კი, თუ მას არც ისე დიდი ხნის მანძილზე იცნობდა.

არნოლდი ახლა მუშაობდა კულტურულ გარემოში, სადაც თარჯიმნის პოზიცია ორგანიზაციაში მაღალ თანამდებობად ითვლებოდა. ლიდერები აღიარებდნენ მხოლოდ იმ თარჯიმანს, რომელიც იცოდნენ, რომ ეკლესიის ერთგული წევრი იყო. ზოგჯერ არნოლდს უწევდა ქადაგება ამ ითარჯიმნის დახმარებით, რომელიც კარგად ვერ ართმევდა თავს ამ საქმეს, იმ დროს როცა საუკეთესო თარჯიმანი ეკლესიის დარბაზში იჯდა.

ზოგი კულტურა ასაკსა და გამოცდილებას ბევრად უფრო მეტ პატივს სცემს, ვიდრე განათლებასა და ნიჭს. მისიონერები ხშირად ამზადებენ ახალგაზრდებს, რადგან ისინი ამბიციურნი, ცვლილებებისთვის მზადმყოფნი არიან და უფრო ადვილად იწვრთნებიან, ვიდრე ასაკიანი ადამიანები. თუმცა, უმეტეს კულტურებში ეკლესიები წინააღმდეგობას გაუწევენ ახალგაზრდა ხელმძღვანელებს, რადგან, ეს თითქოს უპატივცემულობად გამოიყურება უფროსი ლიდერების მიმართ. ახალგაზრდა ლიდერები უნდა იყვნენ მომთმენი, დამხმარე და მგრძნობიარენი ძველი ლიდერების წუხილების მიმართ. ძველი ლიდერები უნდა ეცადონ პასუხისმგებლობა გამოათავისუფლონ უმცროსებზე და მისცენ ლიდერულ გუნდს გაფართოების საშუალება.

► როგორ უნდა წარიმართოს ტრენინგი ისე, რომ პატივისცემა გამოვიჩინოთ ასაკის და გამოცდილების მიმართ?

კულტურული შეხედულებები ძალაუფლების პოზიციების შესახებ

როგორ ხდება ლიდერის შერჩევა? როგორ ინარჩუნებს ლიდერი პოზიციას? ლიდერის სტატუსის ორი საპირისპირო კულტურული პერსპექტივა არსებობს.

ერთი მოსაზრებით, ლიდერს ეძლევა თავისი პოზიცია მისი შესაძლებლობებისა და ხასიათის გამო. ის შეიძლება აირჩიონ იმ ხალხმა, რომელსაც ის ხელმძღვანელობს. ის განაგრძობს ხელმძღვანელობას, რადგან კარგად ასრულებს ლიდერის მოვალეობას. მას არ აქვს აბსოლუტური ძალაუფლება, არამედ ანგარიშვალდებულია გარკვეული ჯგუფის წინაშე. თუ იგი ფიზიკურად ვერ შეძლებს სამუშაოს შესრულებას, სავარაუდოდ, იგი გადადგება. თუ ის კარგად არ ხელმძღვანელობს, ის შეიძლება შეიცვალოს არჩევნებით. თუ ის ჩაიდენს უზნეო ან არაკეთილსინდისიერ საქციელს, მას აღარ ჩათვლიან კვალიფიკაციურად, რომ განაგრძოს ხელმძღვანელობა, განსაკუთრებით ქრისტიანულ ორგანიზაციაში.

კულტურის სხვა სახეობაში ლიდერს ენიჭება თავისი პოზიცია, რადგან ის დიდი ხანია მონაწილეობს ორგანიზაციაში და ცნობილია, როგორც ერთგული. მას რამდენიმე ადამიანი ნიშნავს, ვისაც უფლებამოსილება აქვს. თუ არჩევნები არის კიდეც, ის არ არის ნამდვილი; ხალხი იმ პირს აძლევს ხმას, ვისზეც იციან, რომ მას ძალაუფლების მქონენი უჭერენ მხარს. მას, საბოლოოდ, თითქმის სრული ძალაუფლება აქვს. მან შეიძლება მოუსმინოს რჩევებს, მაგრამ არასდროს გადათქამს თავის გადაწყვეტილებებს. მას შემდეგ, რაც მრავალი წლის განმავლობაში ხელმძღვანელობდა, მისი პოზიცია არ არის დამოკიდებული იმაზე, თუ რამდენად სწორად უძღვება მას. ის ანგარიშვალდებულების მიღმაა და არც ფიქრობს პასუხის გაცემას თავისი ქმედებების შესახებ. ამორალურმა ან არაკეთილსინდისიერმა ქმედებებმაც კი შეიძლება არ გამოიწვიოს მისი გადაყენება. სიბერის ან ცუდი ჯანმრთელობის მდგომარეობის შემთხვევაშიც კი, როდესაც მას არ შეეძლება სამუშაოს შესრულება, მან შეიძლება გააგრძელოს თანამდებობის დაკავება მაშინაც კი, თუ იშვიათად შეასრულებს რაიმე პასუხისმგებლობას. მისი მიმდევრები მას არ ჩამოაშორებენ ამ პოზიციას, გარდა იმ უკიდურესი შემთხვევებისა, როდესაც ის მთლიანად დისკრედიტირებული გახდება.

ასეთ კულტურაში ხელისუფლების გადაცემა არ ხდება მშვიდობიანად, გარდა იმ შემთხვევისა, როდესაც ლიდერი ნებაყოფლობით გადასცემს თანამდებობას მის აჩეულ მემკვიდრეს. თუ ჯგუფი გადაწყვეტს ლიდერის გადაყენებას მისი ნების საწინააღმდეგოდ, ეს შეიძლება მოხდეს ბრალდებით, თანამშრომლობაზე უარის თქმით, სამართლებრივი მოქმედებით, საჯარო კონფლიქტებით და ორგანიზაციის დაყოფის რისკით. მთავრობის ლიდერისთვის ხელისუფლების გადაცემა შეიძლება შეიცავდეს მკვლელობას, რევოლუციას ან სისხლისსამართლებრივ დევნას. სამწუხაროდ, მსახურებრივი ორგანიზაციები ხშირად იმეორებენ თავიანთი კულტურის მაგალითს და ძლიერ აზიანებენ თავიანთ ქრისტიანულ მოწმობას.

ფრანსუა მრავალი წლის განმავლობაში პასტორობას უწევდა ეკლესიას. სიბერეში მისი ჯანმრთელობა გაუარესდა. ის სხვა ქალაქში გადავიდა საცხოვრებლად და ეკლესიას პასტორის სამი დამხმარე ემსახურებოდა. ფრანსუა ინარჩუნებდა პასტორის თანამდებობას, მიუხედავად იმისა, რომ ის იშვიათად დადიოდა ეკლესიაში.

ანა იერუსალიმის მღვდელმთავარი იყო. გადადგომის შემდეგ, ახალი მღვდელმთავარი მისი სიძე, კაიაფა იყო. ანა რჩებოდა უმაღლეს ხელისუფლად, თუმცა ოფიციალურ თანამდებობაზე აღარ იყო. როდესაც იესო დააპატიმრეს, ჯარისკაცებმა ის ჯერ, არა კაიაფასთან, არამედ ანასთან მიიყვანეს. (იოანეს 18:12-13, 24)

მისიონერები სხვა კულტურიდან ზოგჯერ ცდილობენ გაიგონ ძალაუფლების კონცეფცია ორგანიზაციაში. მათ არ ესმით, რატომ რჩება ადამიანი უფლებამოსილების პოზიციაში, როდესაც მას არ შეუძლია საქმის შესრულება. მათ არ ესმით, თუ რატომ ასრულებენ საბჭოები და კომიტეტები მხოლოდ უმაღლესი ლიდერის ბრძანებებს.

ლიდერმა, რომელიც სხვა კულტურაში მსახურობს, დრო უნდა დაუთმოს იმის შესწავლას, თუ როგორ მიიღება გადაწყვეტილებები ამ კულტურაში. არასდროს არის საკმარისი, რომ უმრავლესობამ ხმა მისცეს რაიმეს. ხმის მიცემა გულისხმობს, რომ ყველა ადამიანის აზრი თანაბრად მნიშვნელოვანია, რისიც სინამდვილეში არავის სჯერა. გარკვეულ ადამიანებს დიდი გავლენა აქვთ ორგანიზაციის მასშტაბით და მათი შეშფოთების საკითხები უნდა დაკმაყოფილდეს, სანამ ორგანიზაცია მიიღებს გადაწყვეტილებას.

ძალაუფლების მანძილი

ზოგიერთ კულტურაში ლიდერები ცდილობენ დაამყარონ ურთიერთობები ხალხთან მათი ორგანიზაციის ყველა დონეზე. ქარხნის მეპატრონე შეიძლება დადიოდეს ქარხანაში და ესაუბრებოდეს მუშებს და ეცადოს მათი სახელების დამახსოვრებას. ლიდერმა შეიძლება დაეხმაროს სატვირთო მანქანის ჩამოტვირთვიაას თუ შენობის დალაგებაში.

სხვა კულტურებში ლიდერი მიუწვდომლად ითვლება ორგანიზაციის ხალხის უმეტესობისთვის. ისინი არ ელიან მასთან პირდაპირ საუბარს. ისინი არ მიიჩნევენ, რომ მისთვის მიზანშეწონილია რაიმე შავი საქმის შესრულება. თუ ის მათთან საუბარს გამართავს, ისინი ნასიამოვნები უნდა დარჩნენ ყურადღებით, ან შეიძლება უხერხულად იგრძნონ თავი.

დუეინ ელმერი უცხო ქვეყანაში ბიბლიის სკოლის პრეზიდენტად მსახურობდა. ერთ შაბათს ნაშუადღევს მან შეამჩნია, რომ ბალახი არ იყო გათიბული; ასე რომ, მან თავად გააკეთა ეს. ის ფიქრობდა, რომ მისი მოქმედება თავმდაბლობის მაგალითს მისცემდა და შთაბეჭდილებას მოახდენდა მათზე, ვინც დაინახა, როგორი მონდომენით მუშაობდა ის. მაგრამ, როდესაც ეს სტუდენტებმა და თანამშრომლებმა შეიტყვეს, ისინი აღელდნენ. მათი თქმით, მისმა

მოქმედებამ ხალხს აფიქრებინა, რომ სკოლის ძალაუფლების სტრუქტურა იმდენად სუსტი იყო, რომ პრეზიდენტმა ვერავის უბრძანა ბალახის გაკრეჭა. ეს ასევე გულისხმობდა, რომ ორგანიზაცია მცირე და უმნიშვნელო იყო, რადგან პრეზიდენტს ასეთი შავი საქმის შესრულება მოუწია. მომდევნო რამდენიმე თვის განმავლობაში, ის ცდილობდა ყველაფერი უკეთესად წარმოეჩინა, იმით, რომ ძალაუფლებიანი გამომეტყველებით იდგა გარეთ და უყურებდა როგორ მუშაობდა ხალხი.[41]

ამერიკელი მისიონერები სტუმრად იყვნენ სახლში, სადაც ორი ქალი იყო დაქირავებული მზარეულებად. მისიონერები მოითხოვდნენ, რომ მზარეულები სუფრასთან მსხდარიყვნენ და მათთან ერთად ეჭამათ. ისინი მანამდე კამათობდნენ, სანამ ქალები საბოლოოდ სუფრას არ მიუსხდნენ; მაგრამ ისინი აშკარად უხერხულად იყვნენ და თითქმის არაფერი უჭამიათ, უბრალოდ ელოდებოდნენ, როდის წავიდოდნენ იქიდან.

სხვა კულტურაში მოღვაწე ქრისტიანმა ლიდერებმა ფრთხილად უნდა გამოიყენონ ქრისტიანული პრინციპები ამ კულტურაში. ჩვენ ვიცით, რომ ეკლესია არ უნდა მისდევდეს ამქვეყნიური სტატუსის სისტემას (გალატელთა 3:28). ჩვენ არ უნდა მოვექცეთ ზოგიერთებს, სხვებზე უკეთესად, მათი სიმდიდრის ან თანამდებობის გამო (იაკობის 2:1-4). იესო ამბობს, რომ ლიდერი მზად უნდა იყოს ემსახუროს, თუნდაც ყველაზე თითქოს და შეუფერებელ, უკადრებელ დავალების შესრულების დროსაც (იოანეს 13:14-16). იესო ხშირად აოცებდა ხალხს, როდესაც არ იცავდა წესებს თავისი სტატუსის შესაბამისად (იოანეს 4:9, ლუკას 18:15-16).

მისიონერებმა უნდა აჩვენონ ყველა ადამიანისადმი სიყვარულისა და პატივისცემის მაგალითი და მსახურების სურვილი. მაგრამ, მათ უნდა თანაუგრძნონ კონკრეტული კულტურის მქონე ადამიანების კანონიერ შეშფოთებას. მათ უნდა აჩვენონ, რომ არ აპირებენ დადგენილი წეს-ჩვეულებების დარღვევას ან უწესრიგობის გამოწვევას.

მოსეს ჰქონდა შესაძლებლობა გამხდარიყო იმ დროის მსოფლიოში ყველაზე ძლიერი ერის (ეგვიპტე) მმართველი. ამის ნაცვლად, მან აირჩია თავის გაიგივება მონობაში მყოფ ერთან (ებრაელთა 11:25). გადაწყვეტილების მიღებისას მან არ იცოდა, რომ ღმერთი მას ყველა დროის ერთ-ერთ უდიდეს ლიდერად აქცევდა: მონების ერის გაძღოლა თავისუფლებისკენ, ერის წინამძღოლობა მტრული ტერიტორიის გავლით და სამხედრო კონფლიქტებით 40 წლის განმავლობაში, კანონების სისტემის მიცემა, რომელიც გავლენას მოახდენს ყველა ცივილიზებულ ერზე შემდგომშიც და თაყვანისცემის ფორმის შექმნა, რომლის გამოყენებაც საუკუნეების განმავლობაში გაგრძელდა და გზა მოამზადა ქრისტიანობისთვის.

[41] Duane Elmer, *Cross-Cultural Connections* (Downers Grove: InterVarsity Press, 2009), 167

მისი პირველი დიდი გადაწყვეტილება იყო საკუთარი თავის გაიგივება ღვთის ხალხთან და ეგვიპტის ცრუ რელიგიების და ცოდვილი სიამოვნებების უარყოფა. მას რომ არასწორი გადაწყვეტილება მიეღო, ის ვერასოდეს გახდებოდა მნიშვნელოვანი, ღვთის გეგმაში.

მოსემ მრავალი გაკვეთილი ისწავლა. მან ისწავლა ღმერთის მოსმენა, სანამ ხალხი დაიწყებდა მის მოსმენას. მიუხედავად იმისი დიდობისა, ის თავმდაბალი იყო, ღმერთზე დამოკიდებულების გამო. მისმა სურვილმა სცოდნოდა ღმერთი (გამოსვლა 33:18) მისცა მას შესაძლებლობა ღმერთის სახელით ელაპარაკა. ის ამტკიცებდა, რომ ისინი ვერაფერს გააკეთებდნენ ღმერთის თანდასწრების გარეშე. (გამოსვლა 33:15). მან იცოდა, რომ წარმატება ფასს კარგავდა ღმერთის თანდასწრების სიხარულის გარეშე. მან იცოდა, რომ მისი წინამძღოლობა არ იყო საკუთარი თავის განდიდების მიზნით.

მოსეს უყვარდა ხალხი, რომელსაც უძღვებოდა. ერთხელ, ღმერთი დაემუქრა ხალხს განადგურებით, მათი ცოდვის გამო და სთავაზობდა მოსეს სხვა ხალხის დიდ წინამძღოლობას. მოსემ თქვა, რომ ერჩივნა მათ ნაცვლად ყოფილიყო მსჯავდადებული, ვიდრე მათ გარეშე ყოფილიყო დიდი ლიდერი (გამოსვლა 32:32). თუ ლიდერს შეუძლია თავისი ხალხის მიტოვება სხვაგან უკეთესი თანამდებობისთვის, მას მოსეს მსგავსი ლიდერის გული არ აქვს.

ინდივიდუალური მიზნები და ჯილდოები (წახალისებები)

ამერიკელებს სჯერათ, რომ ინდივიდუალური ჯილდოები და პატივი საუკეთესო წახალისებაა, რათა ადამიანმა საკუთარი შრომის წყალობით შეძლოს მათი მიღება. თუმცა, ბევრ კულტურაში ითვლება, რომ ჯილდოები მიღწევებისთვის, ჯგუფს ეკუთვნის. ისინი შეიძლება განაწყენდნენ და ხელი შეუშალონ ადამიანს, რომელიც მარტო ცდილობს მიზნების მიღწევას. მათ არ სურთ ინდივიდუალური მიღწევების აღნიშვნა.

იაპონელებს აქვთ გამონათქვამი: ”ლურსმანს, რომელიც ამოჩრილია, ჩააჭედებენ”. ეს ნიშნავს, რომ ადამიანი არ უნდა ეცადოს ყურადღება საკუთარ თავზე მიიპყროს ჯგუფთან მუშაობის ნაცვლად.

სხვა კულტურაში მომუშავე ლიდერმა უნდა გააცნობიეროს ამ კულტურის ხედვა მიზნებისა და ჯილდოების შესახებ. შესაძლოა ჯილდოები უნდა შეეთავაზოს ჯგუფებს, რომლებსაც გუნდის მსგავსად შეუძლიათ მიზნების მიღწევა.

კულტურული დაპყრობის თავიდან აცილება

ხშირად სახარება ახალ კულტურაში ისე არ მიჰქონდათ, რომ ამ კულტურის მიმართ პატივისცემა გამოეხატათ. სახარება მიეწოდებოდა, როგორც უმაღლესი კულტურის

გზავნილი და მას თან ერთვოდა კულტურული დეტალები. მრავალი ევანგელიზირებული ადამიანისთვის სახარებაზე გამოხმაურება ნიშნავდა, რომ ისინი ყველაფერთან ერთად, უცხო კულტურასაც დანებდნენ.

ტერმინი კულტურული დაპყრობა სასარგებლოა. კულტურული დაპყრობა არ ნიშნავს მხოლოდ იმას, რომ კულტურამ სხვისი ელემენტები გადმოიღო. კულტურული დაპყრობა მაშინ ხდება, როდესაც ბევრი ადამიანი ხედავს, რომ უცხო კულტურა აღემატება საკუთარს და ცდილობენ მას გაყვნენ. ახალგაზრდები განსაკუთრებით ცდილობენ მიბაძონ უცხო კულტურას ჩაცმულობაში, მეტყველებაში და ფასეულობებში. ახალგაზრდები ისწრაფვიან ისეთი როლებისკენ, რომლებიც აქამდე არ არსებობდა, მაგალითად თარჯიმნის თანამდებობა, ამგვარად მათ შეეძლებათ ახალ ხელმძღვანელებთან მუშაობა.

იმ გარემოში, როდესაც ერთი კულტურა ჩანაცვლდა მეორეთი, ყველა ძველი სტატუსი ეჭვქვეშ დგება. ძალაუფლებისა და გავლენის წინა პოზიციები სუსტდება ახალი დომინანტური კულტურის ფონზე. სწრაფად ცვალებად გარემოში ახალგაზრდებს აქვთ უპირატესობა და ასაკის პატივისცემა მცირდება. ძველ წეს-ჩვეულებები უარყოფილია ახალგაზრდა თაობის მიერ. ახალგაზრდებს ნაკლებად აინტერესებთ თავიანთი ერის ისტორია და კულტურული სიმბოლოები, რადგან მათ დაკარგეს პატივისცემა თავიანთი კულტურის მიმართ.

მისიონერებს არ აქვთ შესაძლებლობა ხელი შეუშალონ კულტურულ დაპყრობას, თუ ისინი პირველი უცხოელები არ არიან, ვინც გავლენას მოახდენს თავდაპირველ კულტურაზე. უმეტეს ადგილებში, საგარეო კომერციულმა ინტერესებმა უკვე დაიწყო კულტურული დაპყრობა.

სამწუხაროდ, მრავალი მისიონერი მონაწილეობდა კულტურულ დაპყრობაში, მიიღო რა ის ეკლესიაში. მისიების ამოცანაა ბიბლიური ეკლესიის ადგილობრივი (აბორიგენული) გამოხატულების დანერგვა. ადგილობრივი ეკლესია არის თვითკმარი, თვითმართვადი და თვითგამავრცელებელი.

ადგილობრივის განვითარებას ხელს უშლის

- შორიდან ჩამოყალიბებული პოლიტიკა,
- უცხო ტრადიციების დანერგვა და გაგრძელება
- უცხოელთა მიერ ხელმძღვანელობა
- გადაწყვეტილების მიღების უცხო პროცესები

- ფულის გამოყენება მანიპულირებისთვის.[42]

უცხოელი მისიონერები ხშირად მოდიან რესურსებით და აღჭურვილობით, რაც ადგილობრივ ლიდერებს არ აქვთ. ეკლესიის დაფუძნებაში მონაწილე მისიონერი არ უნდა იყოს ახალი ეკლესიის მწყემსი. თუ მისიონერი პირველი პასტორია, მისი ხარჯები და შემოწირულობები ქმნის ისეთ მაგალითს, რომლის შესრულებას ვერ შეძლებს ადგილობრივი პასტორი.

მისიონერი ყოველთვის უნდა განიხილებოდეს, როგორც უცხოელი, რომელიც ასრულებს უნიკალურ, დროებით როლს. მან დამატებითი ტრენინგი უნდა ჩაუტაროს ადგილობრივ მოსახლეობას, რომლებშიც შეინიშნება სულიერი ზრდა და ერთგულება, და ერთ-ერთმა მათგანმა უნდა დამწყემსოს ახალი ეკლესია.

ადგილობრივი მწყემსების მხარდაჭერა უნდა უზრუნველყონ ადგილობრივმა მოსახლეობამ, ან საჭიროების შემთხვევაში, თვითონ, სამუშაოს საშუალებით. თუ მათ უცხოელები დაუჭერენ მხარს, ადგილობრივი თემი ვერასდროს დაინახავს თავის ფინანსურ პასუხისმგებლობას, ან ანგარიშვალდებულებას. ისინი იფიქრებენ, რომ ეკლესია უცხო ორგანიზაციას ეკუთვნის და არა მათ.

მიეცით საშუალება რამდენიმე სტუდენტს, გაგიზიარონ, თუ როგორ აპირებენ ამ გაკვეთილის შედეგად, მიზნების ან მოქმედების შეცვლას.

გაკვეთილი 14-ის დავალებები

1. დაწერეთ ამ გაკვეთილში ნასწავლი კონცეფციის შემაჯამებელი აბზაცი, რომელსაც თქვენი ცხოვრების შეცვლა შეუძლია. ახსენით, რატომ არის ის მნიშვნელოვანი. რა სარგებელი მოაქვს ამის ცოდნას? რა ზიანი შეიძლება მოჰყვეს ამის არცოდნას?

2. განმარტეთ, როგორ გამოიყენებთ ამ გაკვეთილის პრინციპებს თქვენს ცხოვრებაში როგორ ცვლის ეს გაკვეთილი თქვენს მიზნებს? როგორ აპირებთ თქვენი მოქმედებების შეცვლას?

3. დაიმახსოვრეთ კულტურათშორისი ლიდერობის განსაზღვრება ამ გაკვეთილის დასაწყისიდან. იყავით მზად, რომ შემდეგი გაკვეთილის დასაწყისში დაწეროთ და განმარტოთ იგი მეხსიერებიდან.

[42] The Willowbank Report: Consultation on Gospel and Culture "Lausanne Occasional Paper 2" (1978). Retreived from https://www.lausanne.org/content/lop/lop-2 on March 14, 2020.

გაკვეთილი 15
საპასუხო რეაგირება მოქმედებაზე

ტაბლო (საკონტროლო დაფა)

პროფესიონალური საფეხბურთო მატჩის დროს, მოედნის პირას დიდი ტაბლოა განათებული, რომლის დანახვაც ყველას შეუძლია. მაყურებელს სურს იცოდეს, როგორ მიდის გუნდის საქმე, მაგრამ მწვრთნელისა და გუნდის წევრებისთვის ტაბლო კიდევ უფრო მნიშვნელოვანია.

► რატომ არის მნიშვნელოვანი, რომ თამაშის განმავლობაში მწვრთნელმა და ფეხბურთელებმა იცოდნენ ანგარიში?

ტაბლო აუცილებელია იმის გასაგებად, თუ როგორ მიმდინარეობს თამაში, სტრატეგიის ეფექტურობის შესაფასებლად, გადაწყვეტილებების მისაღებად და ამ ყველაფრის გამარჯვებაზე მოსარგებად.[43]

ლიდერს უნდა შეეძლოს განუმარტოს ორგანიზაციის "ანგარიში" ხალხს, რომელსაც ხელმძღვანელობს და ასევე, თავის ზემდგომებს.

ბევრ ორგანიზაციაში არ არის დადგენილი ლიდერის საქმიანობის შეფასების სისტემა. ყველას აქვს თავისი მოსაზრებიდან გამომდინარე შეხედულება იმის შესახებ, თუ რა უნდა გააკეთოს ლიდერმა. ლიდერს უნდა შეეძლოს შეაფასოს საკუთარი საქმიანობა და განმარტოს ის, განსაკუთრებით მათთვის, ვინც მას მოთხოვნებს უყენებს.

ლიდერს ასევე უნდა შეეძლოს შეაფასოს და შეუსწოროს, იმ ადამიანების საქმიანობა, რომელსაც ხელმძღვანელობს. მან ეს ისე უნდა გააკეთოს, რომ მათ არ აწყენინოს და გული არ აუცრუოს და არც მათზეს თავისი გავლენა შეამციროს.

► რა ხდება, თუ ლიდერი საყვედურობს თავის ხალხს მათი გრძნობების გათვალისწინების გარეშე?

[43] John Maxwell, *17 Indisputable Laws of Teamwork: Embrace Them and Empower Your Team* (New York: HarperCollins Leadership, 2001), 153-155

საბჭოსთან მუშაობა

როგორც წესი, ორგანიზაციას ჰყავს დირექტორთა საბჭო, რომელიც ორგანიზაციის უმაღლესი ძალაუფლების ორგანოა. ზოგჯერ მათ სამეურვეო საბჭოს უწოდებენ. ორგანიზაციის აღმასრულებელი შეიძლება იყოს, ან არ იყოს საბჭოს თავმჯდომარე.

ორგანიზაციის უმაღლესი ხელმძღვანელი (აღმასრულებელი) ანგარიშვალდებულია საბჭოს წინაშე.

სამეურვეო საბჭოს აქვს საბოლოო ძალაუფლება, გაუმკლავდეს დაწესებულებაში არსებულ კონფლიქტებს, რომლებიც ვერ წყდება ადმინისტრაციის მიერ.

მნიშვნელოვანია, რომ საბჭომ გაიზიაროს ორგანიზაციის წარმატების საერთო ხედვა და განსაზღვრება. ზოგიერთ ორგანიზაციას პრობლემები შეექმნა, რადგან ხელმძღვანელმა და მისმა თანამშრომლებმა შეიმუშავეს ხედვა ორგანიზაციისთვის, რომელიც განსხვავდებოდა საბჭოს ხედვისგან.

აღმასრულებელი ზედამხედველობას უწევს ორგანიზაციის სხვა პერსონალს და თანამშრომლებმა ჩვეულებრივ არ უნდა მიიღონ მითითებები უშუალოდ საბჭოს წევრებისგან. აღმასრულებელია პასუხისმგებელი, რომ დაეხმაროს პერსონალს წარმატების მიღწევაში. მან უნდა გააცნობიეროს, რომ როდესაც იგი ანგარიშს აბარებს საბჭოს, რომ პერსონალის წევრებმა ჩავარდნა განიცადეს, ან შეცდომა დაუშვეს, ის აღიარებს, რომ ვერ გაუწია სათანადო ხელმძღვანელობა.

აღმასრულებელი ხელმძღვანელობს ორგანიზაციის საქმიანობას და იღებს გადაწყვეტილებებს, როგორ შეასრულოს საბჭოს ზოგადი ამოცანები და მიზნები. საბჭო ადგენს ორგანიზაციის ზოგად პოლიტიკასა და მიზნებს.

რა გადაწყვეტილებების მიღება შეუძლია აღმასრულებელს საბჭოსთან საუბრის გარეშე? ეს დამოკიდებულია აღმასრულებელსა და საბჭოს შორის ურთიერთობაზე. თუ ლიდერი კარგა ხანს პირნათლად ასრულებდა თავის მოვალეობებს ამ პოზიციაზე, საბჭო ენდობა მას მრავალი გადაწყვეტილების მიღებაში. თუ მან მიიღო გადაწყვეტილებები, რომლებმაც ცუდი შედეგი გამოიღო, საბჭო შეშფოთებულია და სურს ჩაერთოს მეტ გადაწყვეტილებებში.

როდესაც ლიდერი იღებს კარგ გადაწყვეტილებებს, რომლებსაც კარგი შედეგები აქვს, საბჭოს ნდობა ლიდერის მიმართ იზრდება. მას ასევე შეუძლია გაზარდოს მათი ნდობა იმით, რომ ყოველთვის გულწრფელი იყოს შექმნილი სიტუაციების შესახებ, საქმის კურსში ამყოფოს, რათა არ გაუკვირდეთ წარმოქმნილი პრობლემები და დრო დაუთმოს მათ მოსმენას და მათი მოსაზრების გაგებას.

► რატომ არის მნიშვნელოვანი, რომ ორგანიზაციის მთავარი ლიდერი ანგარიშვალდებული იყოს საბჭოს წინაშე?

ცუდი მაგალითი…

ყუზია ძლიერი მეფე იყო, რომელმაც აყვავება მოუტანა ერს, გააფართოვა მისი ტერიტორია, განავითარა სამხედრო ძალები და გააუმჯობესა სოფლის მეურნეობის მეთოდები. ის 52 წლის განმავლობაში მართავდა.

იმ დროისთვის, როდესაც ის უკვე 40 წლის განმავლობაში მეფობდა, მისი გავლენა უზარმაზარი იყო. ხალხის უმეტესობას, რომელსაც ის მართავდა, არასოდეს ჰყოლია სხვა მეფე. მისმა გადაწყვეტილებებმა კარგი შედეგი გამოიღო. მას დაეუფლა გრძნობა, რომ არავისი მოსმენა არ სჭირდებოდა.

ყუზიამ საკუთარი თავი აბსოლუტურ ძალაუფლებად მიიჩნია. ვინაიდან მეფე იუდას ტომიდან იყო, ხოლო მღვდლები ლევის ტომიდან, ერთი და იგივე ადამიანი ვერ იქნებოდა მეფეც და მღვდელიც. თუმცა, მან გადაწყვიტა ძალაუფლება აეღო ტაძარში მსახურებაზე და წაეყვანა თაყვანისცემა (2 ნეშტთა 26:16-21). ღმერთს არ დაუწესებია ეს, რადგან ბევრ ქვეყანაში მეფეს თაყვანს სცემდნენ, როგორც ღმერთს. ღმერთმა წესები დაადგინა, რათა მეფე არ ყოფილიყო მღვდელიც, რომ ხალხს თაყვანი არ ეცათ მეფისთვის.

ყუზიას კეთრი შეეყარა და ცხოვრების ბოლო 11 წელი განცალკევებულ სახლში ცხოვრობდა და მხოლოდ თავისი წარმომადგენლების მეშვეობით ახერხებდა მართვას. მრავალი დიდი ლიდერის ცხოვრება, რომლებიც გრძელვადიანი მმართველობით იყვნენ ცნობილნი, სავალალოდ დასრულდა მათი ამპარტავნული დამოკიდებულებისა და მოქმედებების გამო ცხოვრების ბოლო წლებში.

მოქმედებაზე საპასუხო რეაგირების საჭიროება

როგორ შეიძლება ადამიანმა გაიგოს, რომ მისი ნამუშევარი შეესაბამება მათ მოლოდინს, ვისთანაც ანგარიშვალდებულია? მას სჭირდება, რომ მათ შეაფასონ მისი ნამუშევარი.

შეფასებები შეიძლება იყოს ფორმალური და დეტალური, ან ჩვეულებრივი და მარტივი. შეფასების ყველაზე ეფექტური და სასარგებლო ფორმაა, როდესაც ლიდერი მოკლედ ეუბნება ვინმეს რას აკეთებს კარგად და რა უნდა გაუმჯობესდეს. ეს შეფასება არ არის ზედმიწევნითი; ის არ მოიცავს პიროვნების საქმიანობის ყველა ასპექტს. ამის ნაცვლად, ლიდერი ირჩევს გარკვეული თვისებების შექებას და შეცდომის შესწორებას.

ადამიანების უმეტესობა საკუთარ თავს ყოველდღე სარკეში უყურებენ, რომ დაინახონ როგორ გაიუმჯობესონ თავიანთი გარეგნობა. სარკის გარეშე, გეცოდინებათ როგორ გამოიყურებით? თქვენ სხვა ადამიანების პასუხებით გადაწყვეტდით მიმზიდველი ხართ თუ არა. მოქმედებაზე რეაგირება სარკის მსგავსია ჩვენი საქმისთვის.

> "ვერაფერი შეცვლის რამდენიმე კარგად შერჩეულ, დროულ, გულწრფელ საქებარ სიტყვას. ისინი სრულიად უფასოა და განძის ფასი აქვთ"
>
> (სემ უოლტონი).

> "მე მტკიცედ მჯერა, რომ უკუკავშირის მიწოდება არის ყველაზე ეფექტური სტრატეგია პროდუქტიულობის გაუმჯობესებისა და კმაყოფილების გაღვივებისთვის. ეს შეიძლება გაკეთდეს სწრაფად, ის არ ღირს არაფერი, და მას შეუძლია სწრაფად შეცვალოს ხალხი."[44]

ხალხი ესწრაფის, რომ იყოს მიღებული და მოწონება დაიმსახუროს. ეს არის ადამიანის ძირითადი მოთხოვნილება. ხალხი მოტივირებულია იმ იმედით, რომ სხვების მოწონებას დაიმსახურებენ. თუ ადამიანს მოკლებულია საპასუხო რეაგირებას, მისი მოტივაცია იკლებს.

► რა მოხდება, თუ მუშაკი არასდროს იღებს რაიმე რეაგირებას მის მიერ შესრულებულ სამუშაოზე ?

ლიდერის მომზადება

იმისთვის, რომ სხვები შეაფასოს, ლიდერმა ჯერ თავმდაბლობით უნდა შეხედოს საკუთარ თავს. თუ ის თვლის, რომ ის უნაკლო და უშეცდომოა, ის შეუწყნარებელი იქნება სხვისი შეცდომების მიმართ.

ლიდერი საკუთარ თავს უნდა თავმდაბლობით აფასებდეს, ავითარებდეს და ხვეწავდეს. ის უნდა იაზრებდეს თავის შეცდომებს. წინააღმდეგ შემთხვევაში, ის ვერ შეძლებს სხვებისთვის შესწორებას.

ლიდერს სურს, რომ ადამიანები მის წინაშე ანგარიშვალდებულნი იყვნენ თავიანთი საქმისთვის, მაგრამ მან უნდა გაითვალისწინოს, ვის წინაშეა პასუხისმგებელი თვითონ. მაშინაც კი, თუ ის ორგანიზაციის უმაღლესი ლიდერია, ის ანგარიშვალდებულია ვინმეს წინაშე: შესაძლოა დირექტორთა (მმართველთა) საბჭოს, ორგანიზაციის მხარდამჭერების და იმ ხალხის, ვისაც ემსახურება. მას უნდა ესმოდეს საკუთარი ანგარიშვალდებულება, რათა შეძლოს მოითხოვოს სწორი ანგარიშვალდებულება იმ ხალხისგან, რომელსაც ხელმძღვანელობს.

---

[44] Ken Blanchard, *The Heart of a Leader: Insights on the Art of Influence* (Colorado Springs: David C Cook, 2007), 11

ლიდერი ასევე ანგარიშვალდებულია მასზე მომუშავე ხალხის წინაშე, ვინაიდან ის პასუხისმგებელია მათთვის წარმატების მისაღწევად აუცილებელი პირობების შექმნაზე. ზოგიერთ ლიდერს არ ახსოვს ეს ორმხრივი ანგარიშვალდებულება. ლიდერმა უნდა აღიაროს საკუთარი შეცდომები და გააცნობიეროს, როდესაც მან არ მისცა თავის ხალხს ის, რაც მათ სჭირდებოდათ.

ნაბუქოდონოსორი იყო დიდი ლიდერი, რომელიც ამაყობდა თავისი მიღწევებით და საკუთარ თავს უფრო ადიდებდა, ვიდრე ღმერთს სცემდა თაყვანს. ღმერთმა ის შვიდი წლით ცხოველის მსგავსად აქცია, რათა გაეცნობიერებინა, რომ ღვთის ძალას ექვემდებარებოდა (დანიელი 4:28-37).

იმ დროს, როდესაც ცხოველივით იყო, ის მინდორში დაღოღავდა და მცენარეებს ჭამდა და ვერ ასრულებდა მეფის ფუნქციებს. მაგრამ ის თავისი პოზიციიდან არ ჩამოუშორებიათ. ეს იყო აღმოსავლურ კულტურაში, სადაც პოზიცია არ არის დამოკიდებული უნარებზე.

ჰეროდე აგრიპა გაემგზავრა ხალხთან სასაუბროდ იმ რეგიონში, რომელიც მასზე ფინანსურად იყო დამოკიდებული. რადგან მათ სჭირდებოდათ მისი კეთილგანწყობილება, შეაქეს ის და უთხრეს: "ღმერთის ხმაა და არა კაცისა". როდესაც ჰეროდემ ქება მოისმინა, ნაცვლად იმისა, რომ შეეხსენებინა თავისი თავისთვის, რომ ადამიანი იყო და დიდება გულწრფელი არ იყო, მან მიიღო ის. მას სურდა ეგრძნო, რომ ნამდვილად ღმერთი იყო. ღმერთმა მას დაუყოვნებლივ მოჰგვარა ავადმყოფობა და ის გარდაიცვალა შინაგანი პარაზიტებისგან (საქმეების 12:20-23). ამ მოვლენის ირონია ყველასთვის აშკარა იყო - კაცი, რომელსაც აქებდნენ, როგორც ღმერთს, მალევე გარდაიცვალა მტკივნეული და ამაზრზენი გზით.

გამხნევება და მილოცვა

პიროვნების მუშაობაზე დამოწმება მრავალი გზით შეიძლება მოხდეს. ნება მიეცეს ადამიანს შეასრულოს თავისი საქმე ჩარევის გარეშე, ეს არის ნდობის გამოხატვის ერთ–ერთი გზა. თუ მუდმივად ეუბნებით რა უნდა გააკეთოს და როგორ უნდა გააკეთოს, აჩვენებთ, რომ არ ენდობით და არ თვლით, რომ ამის გაკეთებას კარგად შეძლებს.

პოზიტიური წახალისება ბევრად უფრო ეფექტურია, ვიდრე კრიტიკა. ხალხის უმეტესობა იმედგაცრუებულია კრიტიკით. ადამიანების უმეტესობა თავდაცვაზე გადადის, როდესაც მათ აკრიტიკებენ; იმის ნაცვლად, რომ შეეცადონ გამოასწორონ თავიანთი ქცევა, ისინი ცდილობენ თავი გაიმართლონ.

ზოგიერთი მწერლის აზრით, რომლებიც ლიდერების თემაზე წერენ, მაშინაც კი, თუ ადამიანი ბევრ არასწორს აკეთებს და რამდენიმე რამეს სწორად, მისი განვითარების

საუკეთესო გზა არის იმის აღნიშვნა, რასაც სწორად აკეთებს და თითქმის არაფერის თქმა იმის შესახებ, რასაც არასწორად აკეთებს. აუცილებელი არ არის მისი საქმიანობა სრულყოფილი იყოს, რომ შექება დაიმსახუროს. ნებისმიერი საქციელი, რომელიც კარგი ძალისხმევისა და სწორი მიმართულებით ნებისმიერი მოძრაობის დემონსტრირებას ახდენს, მისასალმებელია. შედეგად, ის გააკეთებს უფრო მეტ სწორ და ნაკლებ არასწორ მოქმედებებს.

ბევრი ლიდერი უშვებს საშინელ შეცდომას, როდესაც ამჩნევს მხოლოდ იმას, რასაც ადამიანები არასწორად აკეთებენ. ისინი კარგ რამეებს ვერ ამჩნევენ; ის რაღაცეები პრობლემას არ წარმოადგენს, ხოლო ისინი პრობლემებს ეძებენ. მიმდევრები ფიქრობენ, რომ მათ მიღწევებს და გაკეთებულს ვერ ხედავენ, რადგან ისინი არ არის ნახსენები.

პავლე მოციქული წერდა კორინთელ მორწმუნეებს მრავალი შეცდომის გამოსასწორებლად, განსაკუთრებით მათ მიერ სულიერი ნიჭების გამოყენებისას დაშვებულის. მაგრამ ნახეთ, როგორ იწყებს ის წერილს (1 კორინთელთა 1:4-7). მან შეაქო ისინი, რომ ამდენი სულიერი ნიჭი ჰქონდათ. ახლა წარმოიდგინეთ, რა მოხდებოდა, მას რომ ამ შექების გარეშე ესაყვედურა მათთვის, თუ როგორ იყენებდნენ სულიერ ნიჭებს. მათი რეაქცია იქნებოდა: „ვერ ხედავს, რომ ჩვენ ბევრი სულიერი ნიჭი გვაქვს? მას არ ესმის, რამდენად ძლიერნი ვართ სულიერი ნიჭებით? პავლემ დაამოწმა მათ სიძლიერეზე მანამ, სანამ მათ ნაკლოვანებებზე მიუთითებდა.

► შესაძლო სავარჯიშო: გადახედეთ აზიის შვიდი ეკლესიისადმი წერილებს გამოცხადებაში 2-3 თავებში. როგორ იწყება თითოეული წერილი?

წახალისების ფორმები შეიძლება რამდენიმე კატეგორიად დავყოთ.[45] ბლანჩარდის და ბოულსის თანახმად, ყველა ეს ფორმა კარგია, მაგრამ თითოეული წყვილის მეორე ფორმა ყველაზე ეფექტურია.

დაპროგრამებული თუ სპონტანური

დაპროგრამებული წახალისების მაგალითი იქნება დამსახურებული სერთიფიკატი. სპონტანური წახალისება იქნება მოულოდნელი ჯილდო ან შექება.

ჯგუფური თუ ინდივიდუალური

გუნდი იმსახურებს პატივისცემას მათი წარმატებისთვის. ადამიანი შეიძლება შევაქოთ ან დავაჯილდოვოთ განსაკუთრებული წვლილისთვის.

[45] Ken Blanchard and Sheldon Bowles, *Gung Ho: Turn on the People in Any Organization* (New York: William Morrow, 1997), 146

ზოგადი თუ სპეციფიკური

ზოგადი წახალისების მაგალითია, როდესაც ადამიანს პატივს მიაგებენ მისი ხანგრძლივი მუშაობისთვის. კონკრეტული, სპეციფიკური წახალისება შეიძლება გაკეთდეს, როდესაც ადამიანი მომხმარებელს რაიმე განსაკუთრებულს გაუკეთებს.

ტრადიციული თუ უნიკალური

ანაზღაურების ბონუსი, ანუ პრემია, სერთიფიკატი ან დაფა, ზოგ ადგილას, ტრადიციული წახალისება იქნება. საჩუქარი, რომელიც შეესაბამება ვინმეს პირად მოთხოვნილებას ან ინტერესს, იქნება უნიკალური.

თუ ადამიანი არ გამოირჩეოდა საქმის კარგად შესრულებით, მაგრამ სურს კარგად აკეთოს, თქვენ ვერ შეძლებთ გულწრფელად წაახალისოთ, მაგრამ შეგიძლიათ გაამხნევოთ. აჩვენეთ, რომ აფასებთ ადამიანის ერთგულებას და დარწმუნებული ხართ, რომ ის მომავალში კარგად გაართმევს თავს.

► მოქმედებაზე რა ფორმის საპასუხო რეაგირების მიღებას ისურვებდით? რა ფორმები გაქვთ გამოყენებული სხვებთან მიმართებაში?

განვიხილოთ იოსები

ძმებმა იოსები მონად გაყიდეს. მოგვიანებით მან წლები ციხეში გაატარა ცრუ ბრალდების გამო.

იოსებმა უარი თქვა დანაღვლიანებასა და გაბოროტებაზე. ამის ნაცვლად, მან დახმარება გადაწყვიტა. ის მსახურობდა და გახდა ლიდერი. ის მართავდა იმ ადამიანის ქონებას, რომელსაც ემსახურებოდა (დაბადება 39:4). მოგვიანებით, ის გახდა მენეჯერი ციხეში.

ღმერთმა შეცვალა იოსების მდგომარეობა და ის მაღალ თანამდებობაზე დააყენა ეგვიპტეში. როდესაც იოსების ძმები მოვიდნენ, იოსებმა აპატია მათ, რადგან მიხვდა, რომ ღმერთი აკონტროლებდა მის ცხოვრებას (დაბადება 50:20). ღმერთმა გამოიყენა იოსები ეგვიპტის, სხვა ერების და მისი ოჯახის შიმშილისგან გადასარჩენად.

ბევრი პოტენციური ლიდერი იმედგაცრუებულია და ბოროტდება უსამართლობის გამო მათ მიმართ. ისინი გრძნობენ, რომ მათი წინსვლა შეუძლებელია იმ ადამიანების გამო, რომლებიც მათ შესაძლებლობებს არ აძლევენ. იოსებმა იცოდა, რომ ღმერთი აკონტროლებდა მის ცხოვრებას.

კრიტიკა და კორექტირება

ყოველთვის გახსოვდეთ, რომ ხალხის უმეტესობა კრიტიკაზე თავდაცვით რეაგირებს. ისინი გრძნობენ, რომ კრიტიკა აკარგინებს მათ საკუთარი ფასეულობის შეგრძნებას. როდესაც მათ აკრიტიკებენ, მაშინვე უნდებათ რომ თავი იმართლონ.

არსებობს ძველი გამონათქვამი: ”როდესაც ერთადერთი იარაღი, რომელიც გაქვს, ჩაქუჩია, გინდა ყველა პრობლემა დაინახო, როგორც ლურსმანი”. ზოგიერთი ლიდერი კრიტიკას ჩაქუჩად იყენებს და ყველა პრობლემის გამოსწორებას ცდილობს ვინმეს თავში "ჩაქუნით.“

ლიდერმა უნდა განავითაროს ნდობის ურთიერთობა თავის ხალხთან იმგვარად, რომ მათ იცოდნენ, რომ მას მათი დახმარება სურს.

კრიტიკამდე და მის დროს, ლიდერმა უნდა გამოხატოს ადამიანისადმი დაფასება, მისი თვისებების გამო. სცანით მათ მიერ კარგად შესრულებული საქმე. გამოხატეთ მოლოდინი, რომ ადამიანს შეუძლია საქმის კარგად კეთება. კიდევ ერთხელ დაადასტურეთ თქვენი ურთიერთობის მნიშვნელობა ამ ადამიანთან.

> “ენდე, მაგრამ შეამოწმე”
>
> (რონალდ რეიგანი).

ადამიანს სურს დაინახოს, რას გრძნობთ მის მიმართ; როდესაც მას რაიმეს უსწორებთ, ის უყურებს მინიშნებებს. ის, რასაც მისი აზრით, მის მიმართ გრძნობთ, უფრო მეტად იმოქმედებს კორექციის შედეგებზე, ვიდრე თქვენ მიერ განხილული ინფორმაცია.

რაც შეიძლება მეტად აღწერეთ არასწორი მოქმედების შედეგები, ბრალდების გარეშე, შეძლებისდაგვარად პასუხისმგებლობაც კი აიღეთ, როგორც ლიდერმა. გამოხატეთ მუდმივი ნდობა და კარგი მოლოდინი.

► მოიყვანეთ იმის მაგალითი, თუ როგორ შეგიძლიათ შეუსწოროთ ვინმეს შეცდომები, ზემოთ მოცემული მითითებების გამოყენებით.

საუბარში არასწორი ქცევის გამოსასწორებლად, შეეცადეთ შეეხოთ მხოლოდ ერთ პრობლემას და არ ჩამოთვალოთ ბევრი. თუ მათ ბევრ არასწორზე მიუთითებთ, რაც მათში დაინახეთ, იფიქრებენ, რომ თქვენი დასკვნაა, რომ ისინი ფასეულობას არ წარმოადგენენ.

ნუ იქნებით სარკასტული. არ გამოიყენოთ სიტყვები "არასოდეს" ან "ყოველთვის" მათი შეცდომების აღწერისას. ნუ გაიმეორებთ უარყოფით რამეებს იმაზე მეტჯერ, ვიდრე ნამდვილად საჭიროა.

პრობლემების მქონე ადამიანთან ურთიერთობისას (მათ შორის თქვენზე მაღლა მდგომ ლიდერთან) გაითვალისწინეთ ეს კითხვები: სად იყო ის ცხოვრებაში, რას გრძნობს ის თავის სიტუაციებთან დაკავშირებით და რა სურს მას სინამდვილეში?

გუნდმა მიზანმიმართულად უნდა ისწავლოს შეცდომებსა და წარუმატებლობებზე. გაანალიზეთ შეცდომა - არა ვინმეს დასადანაშაულებლად, არამედ, რომ ისწავლოთ ამ შეცდომაზე. ამის შემდეგ, შეცდომა არ უნდა იქნას გამოყენებული ვინმეს მიმართ ანგარიშსწორებისთვის.

მიეცით საშუალება რამდენიმე სტუდენტს, გაგიზიარონ, თუ როგორ აპირებენ ამ გაკვეთილის შედეგად, მიზნების ან მოქმედების შეცვლას.

ხუთი შემაჯამებელი დებულება

1. ლიდერს ასევე უნდა შეეძლოს შეაფასოს და შეუსწოროს იმ ადამიანების საქმიანობა, რომელსაც ხელმძღვანელობს.
2. როდესაც ლიდერი იღებს კარგ გადაწყვეტილებებს, რომლებსაც კარგი შედეგები აქვს, საბჭოს ნდობა ლიდერის მიმართ იზრდება.
3. ხალხი მოტივირებულია იმ იმედით, რომ სხვების მოწონებას დაიმსახურებენ.
4. პოზიტიური წახალისება ბევრად უფრო ეფექტურია, ვიდრე კრიტიკა.
5. გუნდმა მიზანმიმართულად უნდა ისწავლოს შეცდომებსა და წარუმატებლობებზე.

გაკვეთილი 15-ის დავალებები

1. დაწერეთ ამ გაკვეთილში ნასწავლი კონცეფციის შემაჯამებელი აბზაცი, რომელსაც თქვენი ცხოვრების შეცვლა შეუძლია. ახსენით, რატომ არის ის მნიშვნელოვანი. რა სარგებელი მოაქვს ამის ცოდნას? რა ზიანი შეიძლება მოჰყვეს ამის არცოდნას?
2. განმარტეთ, როგორ გამოიყენებთ ამ გაკვეთილის პრინციპებს თქვენს ცხოვრებაში როგორ ცვლის ეს გაკვეთილი თქვენს მიზნებს? როგორ აპირებთ თქვენი მოქმედებების შეცვლას?
3. დაიმახსოვრე გაკვეთილი 15-ის ხუთი შემაჯამებელი დებულება. მომდევნო გაკვეთილის დასაწყისში მზად იყავი, რომ ისინი მეხსიერებით დაწერო.

გაკვეთილი 16
საჯარო გამოსვლები

ურთიერთობის ძალა

"მოვერცხლილი ოქროს ვაშლებია - დროულად ნათქვამი სიტყვა" (იგავთა 25:11). სიტყვასიტყვით, სწორად ნათქვამი სწორ დროს და კარგად თქმული, ხელოვნების ნიმუშია. კარგი კომუნიკაცია არის უნარი, რომლის განვითარებაც შესაძლებელია.

ადამიანებს, შთაბეჭდილებას თქვენი ინტელექტის, სანდოობისა და შესაძლებლობების შესახებ, თქვენი კომუნიკაციის უნარის შედეგად ექმნებათ. თქვენი ეფექტურობა მსახურებაში დამოკიდებულია სხვებზე გავლენის უნარზე.

მსახურებების უმეტესობა კომუნიკაციისგან, იგივე ურთიერთობებისგან შედგება. ქადაგება, სწავლება, კონსულტაცია და წახალისება ურთიერთობის საშუალებით ხდება. მსახურების ლიდერების უმეტესობა კარგი მოსაუბრეა. ძალიან იშვიათია, რომ ადამიანი, რომელიც არ არის კარგი მოსაუბრე, იყოს ეფექტური ლიდერი.

► არსებობს ძველი გამოთქმა: "კალამი ხმალზე უფრო ძლიერია." როგორ ფიქრობთ, რას ნიშნავს ეს?

ფიზიკური ძალა ვერ შეედრება ეფექტურად გადაცემული იდეის, აზრის ძალას. იარაღი აიძულებს ადამიანებს რაიმეს გაკეთებას, ხოლო იდეა იპყრობს მათ გონებას და გულს. ამიტომ ზოგიერთი მთავრობა ზღუდავს სიტყვის თავისუფლებას.

► სტუდენტმა ჯგუფს უნდა წაუკითხოს იაკობის 3:1-8. იმსჯელეთ რას ამბობს ეს მუხლი ურთიერთობის ძალაზე.

იაკობის ეს მუხლები ძირითადად ლაპარაკობს იმ სავარუდო ზიანის შესახებ, რომელიც ენას შეუძლია მიაყენოს. კომუნიკაციის ძალა შეიძლება გამოყენებულ იქნას როგორც სასიკეთოდ, ასევე საზიანოდ. ღმერთმა აირჩია სულიწმიდით გაძლიერებული ადამიანური ურთიერთობები, თავისი გადარჩენის გეგმის შესრულების საშუალებად.

ურთიერთობების ძალის გათვალისწინებით, ქრისტიანმა ის ყოველთვის ფრთხილად უნდა გამოიყენოს. როგორც სპიკერიმა, თქვენ ყოველთვის უნდა დაიცვათ ქრისტიანული ეთიკა. ყოველთვის სიმართლის მხარეს იყავით. არასდროს შეუწყოთ ხელი ისეთ რამეს, რისიც არ გჯერათ. არასოდეს შეეცადოთ აკონტროლოთ ხალხი, იმის თქმით მათ, რაც მთლად სიმართლეს არ შეესაბამება, ან ინფორმაციის დამალვით, რაც მათთვის მნიშვნელოვანია.

მეგობრულობა

ის, თუ როგორ კომუნიკაციის გზას ირჩევთ, გავლენას ახდენს ადამიანებთან თქვენს ურთიერთობებზე. ლიდერის პირადი ურთიერთობა ხალხთან მნიშვნელოვანია. ხალხს სურს იცოდეს, რომ ლიდერი პატივს სცემს და აფასებს მათ. მან თავისი მანერებით და ქცევით უნდა აჩვენოს, რომ აფასებს ადამიანებს.

თქვენ უნდა ივარჯიშოთ ხალხთან იმ სახის კომუნიკაციაში, როგორსაც ისინი აფასებენ. ზოგი ფიქრობს, რომ ისინი არასოდეს არ უნდა იქცეოდნენ არაბუნებრივად, მაგრამ თქვენ უნდა ისწავლოთ მეგობრული დამოკიდებულება.

თქვენს ქცევაში უნდა გამოავლინოთ მეგობრული დამოკიდებულება და პატივისცემა, რომელიც ხალხის მიმართ გაქვთ, მათთვის გასაგები გზით. წინააღმდეგ შემთხვევაში, თქვენი საქციელი თქვენი გულის მდგომარეობას არ ემთხვევა.

თუ ჩანს, რომ თქვენ უინტერესო დამოკიდებულება გაქვთ, როდესაც ვინმეს ესალმებით, ან თუნდაც სხვაგან იყურებით, როცა ხელის ჩამორთმევა გიწევთ, მათ იციან, რომ თქვენ მათ არ აფასებთ. თუ თქვენ ხართ ლიდერი, სხვა ადამიანები თავს პრივილეგირებულად გრძნობენ თქვენთან საუბრისას. მიეცით მათ განცდა, რომ ღირებულნი არიან, მათ მიმართ ყურადღების და ინტერესის გამოჩენით. შეიძლება იფიქროთ, რომ დრო არ გაქვთ ამის გასაკეთებლად ყველას მიმართ, მაგრამ ადამიანზე რამდენიმე წამით ფოკუსირებაც კი ღირს ამად.

თუ თქვენი კულტურა სხვა რამეს არ მოითხოვს, ხელი მაგრად ჩამოართვით, ადამიანს თვალებში შეხედეთ, თვენს ხმას მეგობრულობა შეჰმატეთ და გაუღიმეთ. კაცი უნდა წამოდგეს, თუკი ვინმე იმ დროს მოდის მისასალმებლად, როდესაც ის ზის.

► ივარჯიშეთ ასეთ ქცევაში.

საჯარო გამოსვლების შიშის დაძლევა

ერთ-ერთი უდიდესი შიში, რაც ადამიანებს გააჩნიათ, არის საჯაროდ სიტყვით გამოსვლა.

► რატომ ეშინია ბევრ ადამიანს საჯაროდ გამოსვლის?

ბევრ ადამიანს ეშინია საჯაროდ გამოსვლის, რადგან

1. მათ არ იციან რა უნდა თქვან,
2. მათ არ აქვთ ორგანიზებული აზრები, რომ ისინი კარგად გადმოსცენ
3. ისინი არ არიან დარწმუნებულნი, რომ ხალხს მოეწონებათ მათი გამოსვლა.

შიშის პირველი მიზეზი მგზნებარებით აღმოიფხვრება. მომხსენებელს უნდა ჰქონდეს ის შეტყობინება, რომლის გადმოცემაც სურს. თუ ქადაგება ან სწავლება მოგთხოვეს, უნდა

ილოცოთ და შთაგონება ღმერთს სთხოვოთ, სანამ არ იგრძნობთ, რომ რაღაც მნიშვნელოვანი გაქვთ, რაც სხვებს უნდა გაუზიაროთ.

შიშის მეორე მიზეზის მოშორება შესაძლებელია მომზადებით. გამოყავით დრო დაფიქრებისთვის, თუ როგორ განუმარტავთ იდეებს. ჩამოთვალეთ თქვენი მოსაზრებების პუნქტები ან პრინციპები და გადაწყვიტეთ, რა თანმიმდევრობით უნდა წარმოადგინოთ ისინი. დაგეგმეთ როგორ დაასრულებთ სიტყვას. თქვენს ბოლო წინადადებებში ხაზგასმული უნდა იყოს ყველაზე მნიშვნელოვანი აზრი და სთხოვოთ თქვენთვის სასურველი პასუხი.

შიშის მესამე მიზეზს მოგიხსნით წარმატების გამოცდილება. მას შემდეგ, რაც ისაუბრებთ და დადებით გამოხმაურებას მიიღებთ, მეტი თავდაჯერებულობა გექნებათ სამომავლოდ.

მისიონერული ოჯახების ნაწილი დიდ კონგრესს დაესწრო. დირექტორმა ჰკითხა ორ მამას, შეეძლოთ თუ არა თავიანთი შვილების მომზადება, რომ რამდენიმე წუთის განმავლობაში ხალხისთვის მოეთხროთ მისიონერული ცხოვრების შესახებ. ერთმა მამამ თავისი 10 წლის ვაჟი მოამზადა და მისი მისიონერული ცხოვრების შესახებ საინტერესო სათქმელი მოიფიქრა. ისინი ერთად ვარჯიშობდნენ და ბარათებზე დაწერეს რამდენიმე სიტყვა, რომლებიც დაეხმარებოდა გახსენებაში, თუ რა უნდა ეთქვა. როდესაც ის ხალხის წინაშე იდგა, დარწმუნებით საუბრობდა; ხალხს მოეწონა მისი გამოსვლა.

მეორე მამამ არაფერი გააკეთა შვილისთვის. როდესაც ბიჭი აიძულა ელაპარაკა, ის შიშისგან გაიყინა, ველარ ფიქრობდა რა უნდა ეთქვა და თავს დამცირებულად გრძნობდა თავისი წარუმატებლობის გამო.

მოხსენების თემის არჩევა

თემა უნდა შეესაბამებოდეს შეხვედრის გრემოებას. ჰკითხეთ საკუთარ თავს: „რას ელიან ისინი ამ სიტყვისგან ?”

გამოსვლის თემა უნდა ღირდეს ამად. ჰკითხეთ საკუთარ თავს: „რაში სჭირდებათ მათ ამის მოსმენა? როგორ დაეხმარება ეს მათ?”

თქვენ გჭირდებათ სანდოობა თემასთან დაკავშირებით. ჰკითხეთ საკუთარ თავს: ”რატომ უნდა მომისმინონ ამ თემაზე საუბრისას?” თუ თქვენთვის აუცილებელია ისაუბროთ თემაზე, რომლის შესახებ ცოტა რამ იცით, უნდა გამოიკვლიოთ ის. კვლევის სწრაფი გზაა პატივცემულ პიროვნებასთან საუბარი, რომელიც ამ საკითხში კარგად ერკვევა და მცოდნეა.

თემა უნდა კავშირში იყოს აუდიტორიის ინტერესებსა და გამოცდილებასთან. ჰკითხეთ საკუთარ თავს: „რატომ უნდა გაითვალისწინონ ეს? როგორ შემიძლია გავაგებინო მათ?”

გახადეთ თქვენი გამოსვლა საინტერესო

დაპირისპირება იქცევს ყურადღებას, მაგრამ ზოგიერთ აუდიტორიას თქვენ წინააღმდეგ განაწყობს. გაუმკლავდით დაპირისპირებას, როდესაც ეს აუცილებელია რწმენის გამო, მაგრამ არასდროს ისაუბროთ ამაზე მხოლოდ ყურადღების მისაქცევად.

ფრთხილად იყავით საკამათო მასალის წარდგენაზე, რომელიც თქვენთვის ახალია. დრო ხელს უწყობს ახალი იდეების ადბალანსებას.

ამბები საკუთარი გამოცდილების და მიღებული გაკვეთილების შესახებ საინტერესოა, მაგრამ იმდენს ნუ ისაუბრებთ საკუთარ თავზე, რომ შთაბეჭდილება შეიქმნას, თითქოს თქვენი გამოსვლა მთლიანად თქვენზეა.

ხშირად სიტყვით გამოსვლა ძალიან მოულოდნელია, რომ მოსაუბრე საფუძვლიანად მოემზადოს. ამიტომ მომხსენებელმა უნდა გამოიყენოს საკუთარი გამოცდილება და ცოდნა. მომხსენებელმა მუდმივად უნდა ისწავლოს, რათა გაზარდოს თავისი გამოსვლების მასალების მარაგი.

ყურადღების შენარჩუნება

სპიკერმა მთელი თავისი გამოსვლის მანძილზე ხშირად უნდა მიიპყროს აუდიტორიის ყურადღება. არ ჩათვალოთ, რომ ისინი ისმენენ.

კარგი მოსმენის ნიშნებია, როდესაც მსმენელიც მზერას უბრუნებს მოსაუბრეს, აქვს აზრიანი გამომეტყველება, თავს უქნევს, ან ხმოვან პასუხებს სცემს, ოდნავ წინ არის გადმოხრილი, ყურადღებას არ აქცევს კონცენტრირების გამფანტველ ფაქტორებს და რეაგირებს მოსაუბრის იუმორზე ან სხვა ემოციებზე. ამ ნიშნების შემთხვევაში იცით, რომ გისმენენ.

თქვენი გამოსვლის დროს შეგიძლიათ გამოიყენოთ სხვადასხვა ტაქტიკა, რომ კვლავ მიიპყროთ მათი ყურადღება. მაგალითად, მიმდინარე სტატისტიკით, იუმორით, ბიოგრაფიული ან ისტორიული ილუსტრაციით, საინტერესო ციტატით, რიტორიკული კითხვით, ცხოვრებისეული პრობლემით, ჰიპოთეტური სიტუაციით, ფრაზის ან ლოზუნგის დრამატული განმეორებით, მიმდინარე მოვლენით ან ეროვნული სიტუაციით, ან პირადი გამოცდილებით.

შესაძლო სავარჯიშო: დაეხმარეთ სტუდენტს აღწეროს ბოლოდროინდელი გამოსვლა ან ქადაგება. მან უნდა აღწეროს ზემოთ აღნიშნულ პუნქტში მოცემული ნებისმიერი ტაქტიკა, რომელიც მან გამოიყენა. ჯგუფმა უნდა განიხილოს, თუ როგორ შეიძლება სხვა ტაქტიკის დამატება გამოსვლაში. თუ დრო საშუალებას მოგვცემს, რამდენიმე გამოსვლის ან ქადაგების

განხილვა შეიძლება ამ გზით, რომ ასწავლოთ სტუდენტებს, თუ როგორ გამოიყენონ ეს რამდენიმე სახის ტაქტიკა.

სანამ მნიშვნელოვან პუნქტზე ისაუბრებთ, დარწმუნდით, რომ გისმენენ. გააკეთეთ რამე, რომ მათი ყურადღება მიიპყროთ.

უგულებელყავით დროებითი ყურადღების გაფანტვა. თუ რამდენჯერმე წამით, რაღაც ხელს უშლის მოსმენის განწყობას, მიმოიხილეთ უკვე ნათქვამი სანამ ეს შეფერხება დასრულდება და შემდეგ დაიბრუნეეთ მათი ყურადღება.

როდესაც ოლივერი ქადაგებდა, პატარა ბავშვი დადიოდა სცენის წინ და დედას ეძახდა. ეკლესიაში ხალხის უმეტესობა ბავშვს უყურებდა. ოლივერმა გაიმეორა რამდენიმე უკვე ნათქვამი ფრაზა, სანამ ბავშვი არ წაიყვანეს, შემდეგ კი რამდენიმე წამით აიმაღლა ხმა, რათა ხალხის ყურადღება კვლავ მიეპყრო.

გამოსვლის დასკვნითი სიტყვა

1. მოამზადეთ ბოლო დებულებები სიტყვასიტყვით.
2. მოიფიქრეთ, რა გსურთ ყველაზე მეტად, რომ მათ დაამახსოვრდეთ.
3. გააკეთეთ მოკლე დასკვნა.
4. ნუ მოიხდით ბოდიშს იმ ხარვეზების გამო, რაც, თქვენი აზრით, თქვენს გამოსვლას ჰქონდა.
5. დაასრულეთ გამოწვევით ან მოწოდებით, რომელიც მათ გრძნობებს აღძრავს.

თვალის კონტაქტი

მოსაუბრემ უნდა იყურებოდეს აუდიტორიის ყველა მონაკვეთისკენ, რაც უშუალო თვალის კონტაქტის დამყარებას უზრუნველყოფს რაც შეიძლება მეტ ადამიანთან.

მოხსენების, ანუ სიტყვის ჩანაწერები უნდა იყოს შედგენილი იმისთვის, რომ სწრაფი გადახედვით წაიკითხოთ, იმისთვის რომ მოსაუბრეს არ მოუხდეს ბევრის წაკითხვა. კარგად გაეცანით თქვენს ჩანაწერებს, რომ უბრალოდ თვალის სწრაფი გადავლება გჭირდებოდეთ.

ხმის ხარისხი

ვოკალური, ანუ ხმოვანი ხარისხის საერთო ნაკლოვანებებია ზედმეტად სწრაფი ან შენელებული საუბარი, ბუტბუტი, მონოტონურობა, ხელოვნური ტონი ან აქცენტი

მრავალფეროვნების გარეშე. ხმის ხარისხი გავლენას ახდენს თქვენი გზავნილის ეფექტურობაზე. ხმის ხარისხის გაუმჯობესებისთვის გაითვალისწინეთ ეს ფაქტორები:

- ისაუბრეთ გარკვევით და ზუსტად.
- ილაპარაკეთ საუბრის ფორმატში, სადაც შესაძლებელია.
- ცვალეთ ხმის ტემპი, ძალა, ტონი და სიმაღლე .

► იმსჯელეთ მაგალითებზე, თუ როგორ უნდა ცვალოს პიროვნებამ წინა წინადადებაში ნახსენები ოთხი ელემენტი (ტემპი, ძალა, ტონი და სიმაღლე).

ურთიერთობა აუდიტორიასთან

გამოსვლა არის აუდიტორიასთან ინტერაქტიული ურთიერთობა, მაშინაც კი, თუ აუდიტორია პასუხს არ გცემთ. მათ აქვთ გრძნობები და მოსაზრებები თქვენს ნათქვამთან დაკავშირებით, და ეს შეიძლება შეიცვალოს სიტყვის დროს.

მაღალი სცენა და დიდი პოდიუმი მოსაუბრეს ღირსებას ჰმატებს, მაგრამ ისინი მას აშორებენ ხალხისგან და ართულებენ ურთიერთკომუნიკაციას. თუ ხალხის მცირე რაოდენობაა, მომხსენებელი უნდა დადგეს აუდიტორიის სიმაღლეზე და გამოიყენოს პატარა პოდიუმი.

თქვენი სტილი მისაღები უნდა იყოს, რომ პატივისცემით გამსჭვალული ყურადღება დაიმსახუროთ. მაგალითად, თუ მაგიდაზე დადგებით სალაპარაკოდ, ყველა მოგისმენთ; მაგრამ რადგან თქვენი მოქმედება ძალიან უჩვეულოა, ისინი შეიძლება სერიოზულად არ მოეკიდონ თქვენს სათქმელს. სხვადასხვა გარემო გარკვეული ქცევისა და ჩაცმის მოლოდინს ქმნის. თუ ამ მოლოდინს ძალიან დაშორდებით, შესაძლოა ხალხმა ლეგიტიმურ მოსაუბრედ არ მიგიჩნიონ.

შეეცადეთ გაიგოთ თქვენი აუდიტორიის წინასწარი განწყობა და ცრურწმენები, რომ შემთხვევით არ გაანაწყენოთ ისინი. თუ მათ გაანაწყენებთ რაიმეზე, რაც თქვენი მიზნის ნაწილი არ არის, ვერაფერს მიაღწიეთ.

ნუ შეეცდებით გამოასწოროთ მათი ყველა პრობლემა და გაუგებრობა ერთ გამოსვლაში.

ილიუსტრაცია: თუ თქვენ ასხამთ რძეს ბოთლიდან ბოთლში, უნდა ჩაასხათ მცირე რაოდენობა, ჩაასხით ნელა და ფრთხილად, თორემ რძის უმეტესი ნაწილი ძირს დაიღვრება. ანალოგიურად, თუ შეეცდებით ერთბაშად ბევრი რამ შეცვალოთ თქვენს აუდიტორიაში, ისინი მას არ მიიღებენ.

- ნუ გამოიყენებთ სარკაზმს აუდიტორიის მიმართ.

- ნუ გამოიწვევთ მსმენელებში თქვენ მიმართ შეცოდების გრძნობას. ისინი, სავარაუდოდ, ნაკლებ პატივს გცემენ, თუ შეგიცოდებენ .
- მოერიდეთ თქვენი ქმედებების ან ხასიათის პირად დაცვას, თუ ეს არ არის თქვენი სიტყვის დაგეგმილი მიზანი. აჩვენეთ პრინციპები, რომლებიც უფრო მნიშვნელოვანია, ვიდრე თქვენი მიზეზი.
- მოერიდეთ თქვენი მიღწევებით ტრაბახს. ფრთხილად იყავით პირად ამბებთან მიმართებით, რომლებიც შეიძლება თავის მოწონების და ტრაბახის მსგავსად ჟღერდეს.

დარწმუნება,

- დარწმუნებისთვის ან ემოციური გამოწვევისთვის მიმართეთ ხალხის უმეტესობას.
- წაუძეხით მათ ნაბიჯებში გადაწყვეტილების მიღებისკენ. მოსაზრებების შესაცვლელად, ისინი კიდევ ერთხელ უნდა დაფიქრდნენ. ნაბიჯები გადაწყვეტილების მიღებისკენ:
    ა. ინფორმირებულობა სირთულის შესახებ
    ბ. კონკრეტული პრობლემის განსაზღვრა
    გ. შესაძლო გადაწყვეტილებების, ანუ გამოსავალის და მათი საწინააღმდეგო მოსაზრებების გათვალისწინება
    დ. საუკეთესო გამოსავლის აღწერა
    ე. მოქმედებების დაგეგმვა გამოსავალის მოსაძებნად
- განჭვრიტეთ პრობლემები და უპასუხეთ მათ.
- ემოციებით მოტივირებამდე, ააგეთ არგუმენტი მიზეზის საფუძველზე.

სიცხადე და ერთიანობა

საუბრის მიზანი უნდა გასაგები იყოს. არ გამოიყენოთ ლექსიკა, რომელიც მიზნად ისახავს აუდიტორიის ცალკეულ წევრებზე შთაბეჭდილების მოხდენას, ამავდროულად სხვების უინფორმაციოდ დატოვების ხარჯზე. ქვემოთ მოცემული ზოგიერთი პუნქტი არ ეხება თხრობითი სტილის ქადაგებას.

- დარწმუნდით, რომ ყოველი წინადადება დაუყოვნებლივ აღიქმება. მსმენელს არ შეუძლია გადახედოს ან აკონტროლოს პრეზენტაციის სიჩქარე.
- გქონდეთ დასამახსოვრებლად ჩამოყალიბებული ერთწინადადებიანი თემა.

- უარი თქვით ყველა მასალაზე, რომელიც არ არის ხელსაყრელი მიზნის მისაღწევად.
- დააკავშირეთ თითოეული იდეა წინა იდეასთან, ან თემასთან.
- მხედველობაში იქონიეთ თემა მთელი გამოსვლის განმავლობაში.
- შეარჩიეთ პუნქტების საუკეთესო თანმიმდევრობა.
- საფუძვლიანად ჩამოაყალიბეთ ყოველი პუნქტი, ვიდრე შემდეგზე გადახვალთ.
- დაგეგმეთ მწყობრი გადასვლა ერთი პუნქტიდან მეორეზე.

წერის პრაქტიკა

მომხსენებელმა უნდა ივარჯიშოს მოხსენებების და სტატიების წერაში. ეს ვარჯიში განავითარებს მის მკაფიოდ კომუნიკაციის უნარს. წერის დროს გამოსაყენებელ საუკეთესო სიტყვების მოფიქრების პრაქტიკა დაეხმარება მას მოიფიქროს საუკეთესო სიტყვები საუბრის დროსაც.

> "თუ არ შეგიძლია რაიმეს მარტივად ახსნა, კარგად არ გესმის ეს საკითხი."
>
> (ალბერტ აინშტაინი)

წერა ეხმარება მოსაუბრეს იდეების (მოსაზრებების) განმარტებაში გავარჯიშებაში. თუ რამის წერას იწყებთ და არ ხართ დარწმუნებული, როგორ უნდა დაწეროთ ეს, უნდა გააცნობიეროთ, რომ თქვენ ასევე არ ხართ მზად ამ იდეაზე სასაუბროდ თქვენ უნდა გამოყოთ დრო, რათა განიხილოთ როგორ განმარტოთ რაიმე წერილობით.

წერის პროცესი ეხმარება ადამიანს გააცნობიეროს, როდის სჭირდება მეტი ინფორმაცია. თუ ის არ არის დარწმუნებული ფორმულირების სისწორეში, მას შეუძლია გამოიკვლიოს ის. ყოველთვის გახსოვდეთ, რომ თქვენი სიტყვების ციტირება შესაძლებელია როგორც ზეპირად, ისე წერილობით. თუ რამე არაზუსტს იტყვით, ხალხი მიხვდება, რომ თქვენს ნათქვამს ვერ დაეყრდნობიან.

მიეცით საშუალება რამდენიმე სტუდენტს, გაგიზიარონ, თუ როგორ აპირებენ ამ გაკვეთილის შედეგად, მიზნების ან მოქმედების შეცვლას.

ხუთი შემაჯამებელი დებულება

1. ადამიანებს, შთაბეჭდილებას თქვენი ინტელექტის, სანდოობისა და შესაძლებლობების შესახებ, თქვენი კომუნიკაციის უნარის შედეგად ექმნებათ.
2. გამოიჩინეთ მეგობრულობა და პატივისცემა ისე, რომ ხალხმა შეძლოს მათი ამოცნობა.
3. სპიკერმა მთელი თავისი გამოსვლის მანძილზე ხშირად უნდა მიიპყროს აუდიტორიის ყურადღება.
4. დასარწმუნებლად, წაუძეხით მათ ნაბიჯებში გადაწყვეტილების მიღებისკენ.
5. წერა ეხმარება მოსაუბრეს იდეების (მოსაზრებების) განმარტებაში გავარჯიშებაში.

გაკვეთილი 16-ის დავალებები

1. დაწერეთ ამ გაკვეთილში ნასწავლი კონცეფციის შემაჯამებელი აბზაცი, რომელსაც თქვენი ცხოვრების შეცვლა შეუძლია. ახსენით, რატომ არის ის მნიშვნელოვანი. რა სარგებელი მოაქვს ამის ცოდნას? რა ზიანი შეიძლება მოჰყვეს ამის არცოდნას?
2. განმარტეთ, როგორ გამოიყენებთ ამ გაკვეთილის პრინციპებს თქვენს ცხოვრებაში როგორ ცვლის ეს გაკვეთილი თქვენს მიზნებს? როგორ აპირებთ თქვენი მოქმედებების შეცვლას?
3. დაიმახსოვრე გაკვეთილი 16-ის ხუთი შემაჯამებელი დებულება. მომდევნო გაკვეთილის დასაწყისში მზად იყავი, რომ ისინი მეხსიერებით დაწერო.

გაკვეთილი 17
პირადი საკითხები: ფული, დრო და ჩაცმულობა

ფულის მართვა

ანგარიშვალდებულების პრინციპი

► სტუდენტმა ჯგუფს უნდა წაუკითხოს მათეს 25:14-30. რას გვეუბნება ეს ადგილი წმიდა წერილიდან ფულის მართვის შესახებ?

ფული მსახურებისთვის მნიშვნელოვანი რესურსია. ჩვენ ფული უნდა ვმართოთ, რომ საუკეთესო შედეგი მივიღოთ. ჩვენ ანგარიშს ჩავაბარებთ ღმერთს იმ რესურსებისთვის, რომელიც მან მოგვცა სამართავად.

გაიხსენეთ სამარიელის ამბავი, რომელიც დაშავებულ მგზავრს დაეხმარა (ლუკას 10:30-35); ამ ამბის მიზანი იყო იმის ილუსტრაცია, თუ რას ნიშნავს გიყვარდეს ადამიანები, რომელსაც ხვდები. ამასთან, შეგვიძლია კიდევ ერთი მოსაზრება გამოვიტანოთ გარკვეულ დეტალებზე დაკვირვებით, თუმცა ეს საკითხი შეიძლება სულაც არ იყო გამიზნული ავტორის მიერ.

სამარიელს ვირი ჰყავდა და ფული ჰქონდა კაცის მოსავლელად. რა მოხდებოდა, მას რომ დაეხარჯა საკუთარი რესურსები, სანამ დაშავებულს შეხვდებოდა? მას ნაკლებად შეეძლებოდა მისი დახმარება. უამრავი ადამიანი ამბობს, რომ ისინი თანაუგრძნობენ სხვების ტანჯვას და განიცდიან ევანგელიზაციის საჭიროებას, მაგრამ ისინი არ მართავენ თავიანთ რესურსებს, რათა შეძლონ რეაგირება ამ საჭიროებებზე. მათ არასდროს შეუძლიათ სხვების დახმარება.

ფული შეიძლება დაიხარჯოს ნივთებისთვის, რომელიც მოხმარებადი და წარმავალია, ან შეიძლება დაიხარჯოს მარადიული ფასეულობის მქონე საგნებისთვის ამ სამყაროშიც და მარადისობაშიც. ჩვენთვის აუცილებელია ფულის ხარჯვა ჩვენი საჭიროებებისათვის; მაგრამ რაც შეიძლება მეტი ინვესტიცია უნდა ჩავდოთ მომავალში.

ბევრი ადამიანი არასდროს დებს ინვესტიციებს, რადგან თვლის, რომ საკმარისი არ აქვს. თუ ადამიანი დაზოგავს და ჩადებს მცირე თანხებს, მაგრამ რეგულარულად, საბოლოოდ დიდი შედეგები ექნება. ფერმერი, რაც არ უნდა ღარიბი იყოს ის, აცნობიერებს, რომ საკმარისი უნდა დაზოგოს იმისთვის, რომ ხელახლა დათესვა შეძლოს. ჩვენ უნდა ვიპოვნოთ გზები, რომ დავზოგოთ და ჩავდოთ, რა რესურსიც გაგვაჩნია.

► როგორია დაზოგვის და მცირე თანხების ინვესტირების გზები?

რწმენის პრინციპი

მოციქულმა პავლემ დიდი პირობა მისცა ფილიპის ეკლესიას. მათ მსხვერპლი გაიღეს მსახურების მხარდასაჭერად. ის დაპირდა მათ, რომ ღმერთი დააკმაყოფილებდა მათ საჭიროებებს (ფილიპელთა 4:19).

იესომ თავის მოწაფეებს უთხრა, რომ არ უნდა იცხოვრონ შფოთვაში, არამედ ენდონ ღმერთს, რომ ის უზრუნველყოფს მათ (მათე 6:25-34). ღვთის სასუფეველი მათი პრიორიტეტი უნდა ყოფილიყო, ის ძირითად საჭიროებებზე წინ უნდა დაეყენებინათ.

რწმენა არ ნიშნავს, რომ ჩვენ არ ვიღებთ პასუხისმგებლობას, უზრუნველვყოთ საკუთარი თავი და ადამიანები, რომლებიც ჩვენზე არიან დამოკიდებული. ჩვენ უნდა ვიმუშაოთ იმისთვის, რომ უზრუნველყოფა შევძლოთ (ეფესელთა 4:28). თუ ადამიანი არ უზრუნველყოფს თავის ოჯახს, ის არ არის მორწმუნის ნიმუში (1 ტიმოთეს 5:8).

ადამიანი არასდროს არ უნდა იჯდეს უსაქმურად და ელოდებოდეს ღმერთისგან უზრუნველყოფას. ღმერთმა განიზრახა, რომ მუშაობით მიგვეღო ჩვენი მოგება და რაიმე ღირებული გვეწარმოებინა.

რწმენა ნიშნავს, რომ ჩვენ ვხვდებით, რომ ღმერთის კურთხევის გარეშე ვერ გადავრჩებით. ჩვენი ძალა და მუშაობის შესაძლებლობა ღვთისაგან მოდის და ის ასევე აკურთხებს იმას, რაც არ მომდინარეობს ჩვენი საქმიდან. იმის გამო, რომ ღმერთზე ვართ დამოკიდებული, ისე უნდა ვილოცოთ, როგორც იესო მიგვითითებს: „პური ჩვენი არსობისა მოგვეცი ჩვენ დღეს.”

ჩვენ გულუხვები უნდა ვიყოთ სხვების მიმართ, რადგან

- ჩვენ ვიცით, რომ ღმერთი უზრუნველგვყოფს,
- ჩვენი საქმე არ გვაძლევს ყველაფერს, რაც გვაქვს,
- ჩვენ არ ვიმსახურებთ ღვთის კურთხევას,
- ღმერთს ჩვენს სიყვარულს სხვებისთვის გაცემით ვუმტკიცებთ.

ჩვენ არ უნდა ვიყოთ ეგოისტი ბავშვივით, რომელიც იღებს ყველაზე დიდ ნამცხვარს ან მალავს კანფეტს, რადგან იცის, რომ მეტის მიღება არ შეუძლია. ღმერთს სიუხვე აქვს და არ უნდა, რომ ჩვენ ხარბები ვიყოთ, ან გადამალვას ვცდილობდეთ, თითქოს ის არასდროს მოგვცემს მეტს.

მსახურების ხელმძღვანელი მართავს არა მხოლოდ საკუთარ ფულს, არამედ მსახურების რესურსებსაც. ღმერთი იზრუნებს იმ მსახურებაზე, რომელიც მის ნებას ასრულებს. ამასთან, მისი ნება ყოველთვის ის არ არის, რაც ჩვენ აშკარად გვეჩვენება. ზოგჯერ ადამიანები ფოკუსირებულნი არიან დაწესებულების შენარჩუნებაზე და ისინი უგულებელყოფენ

ღვთისგან მკაფიო მიმართულების ძიებას. ზოგჯერ ადამიანები ცდილობენ გააკეთონ კარგი რამ, მაგრამ ისინი ამას ისე არ აკეთებენ, როგორც ღმერთს სურს. ჩვენ ყოველთვის ვერ შევძლებთ ამ საკითხების სრულყოფილ გარჩევას, მაგრამ ფინანსების არარსებობამ მსახურებისთვის, უნდა გვაბიძგოს ღვთის ნების უკეთ გააზრებისკენ.

გულახდილობის და პატიოსნების პრინციპი

რწმენის პრინციპი გვიძღვება გულახდილობის პრინციპისკენ. ჩვენ არასდროს უნდა გავაკეთოთ ისეთი რამ, რაც ღმერთს არ მოსწონს, რადგან გვსურს მას ვაამოთ და გვსურს, რომ მისგან კურთხეულნი ვიყოთ.

თუ თქვენ ღმერთზე ხართ დამოკიდებული და ენდობით მას, უარს იტყვით მოგების შესაძლებლობაზე რაიმე არაკეთილსინდისიერი საქმის გაკეთების შედეგად. როდესაც შესაძლებლობა მოდის, უნდა გაიაზროთ კითხვა: „ღმერთი მომცემდა ამ შესაძლებლობას?“ თუკი ეს, რაიმეს არაკეთილსინდისიერი გზით მოპოვების შესაძლებლობაა, ჩვენ ვიცით, რომ ის ღმერთს არ მოუცია. ადამიანი, რომელიც სარგებელს იღებს რაღაც არასწორის კეთებით, არ ენდობა ღმერთს, რომ მის საჭიროებებს უპასუხებს.

მსახურებაში მყოფი ადამიანი, როგორც წესი, მართავს რესურსებს, რომლებიც მისი არ არის. მისთვის მნიშვნელოვანია მსახურების ფულის გამიჯვნა საკუთარი ფულისგან. ზოგიერთ კულტურაში ადამიანები მარტივად ვერ ხვდებიან ამ წესს. თუმცა, იქნება ეს მსახურებაში, მთავრობასა თუ ბიზნესში, ადამიანს არ ეძლევა ძალაუფლების პოზიცია, თუ ხალხი არ ფიქრობს, რომ ამ განსხვავების გაკეთება შეუძლია. თუ ადამიანი იყენებს დაწესებულების ფულს, როგორც საკუთარს, ის არ ამართლებს ნდობას (1 კორინთელთა 4:2).

მსახურების ლიდერმა უნდა ჩამოაყალიბოს ისეთი პოლიტიკა, რომელიც ფრთხილ ანგარიშვალდებულებას ინარჩუნებს დაწესებულების ფულთან. მან არ უნდა შეაგროვოს და მართოს ფული მარტო. რამდენიმე ადამიანი უნდა იყოს ჩართული ჩანაწერების გაკეთებასა და ხარჯვაში.

მსახურების მხარდაჭერის პრინციპი

ღმერთმა განიზრახა, რომ მსახურება ფინანსურად უნდა ყოფილიყო მხარდაჭერილი. თუმცა, მსახურების ლიდერი ხშირად იმ პირობებში იმყოფება, როდესაც მისი მსახურება სრულად არ არის მხარდაჭერილი.

ქრისტიანი ლიდერისთვის, ფული არასდროს უნდა იყოს მიზეზი, რის გამოც ის, თანხმდება ხელმძღვანელ თანამდებობაზე, ან მაქსიმუმს აკეთებს. მსახურების მოტივაცია არის: ღმერთის მორჩილების ვალდებულება, სურვილი ასიამოვნოთ ღმერთს და სიყვარული იმ

ხალხის მიმართ, რომელსაც ემსახურებით (1 პეტრეს 5:2, 1 კორინთელთა 9:16, იოანეს 21:15-17).

როდესაც იესომ მოწაფეები გაგზავნა მსახურებისთვის, მან უთხრა: „უსასყიდლოდ მიგიღიათ და უსასყიდლოდვე გაეცით ” (მათე 10:8). არასწორია ფასი დაუდგინო მსახურებას.

ერთ-ერთი ყველაზე ძლიერი გმობა, რომელიც ბიბლიაში გვხვდება, მიაგეს კაცს, რომელმაც შესთავაზა სულიერი ძალაუფლების მისაღებად ფულის გადახდა, რათა ამით სარგებლობა მიეღო (საქმეების 8:18-23).

მსახურება არ აწარმოებს ფულს, როგორც სხვა სახის სამუშაო, რადგან ის არ იძლევა გასაყიდ პროდუქტს ან მომსახურების მიღებას. მსახურებას მხარდაჭერა მხოლოდ მაშინ აქვს, როდესაც ადამიანები, რომლებსაც აქვთ სხვა საქმიანობა, გადაწყვეტენ, რომ მას უნდა დაუჭირონ მხარი.

> “ღვთის საქმეს, რომელიც ღვთიური გზებით სრულდება, არასოდეს მოკლდება ღვთის მარაგები“
>
> (ჯ. ჰადსონ ტეილორი).

მსახურების ხელმძღვანელს შეუძლია გაამხნევოს ხალხი, რომ მხარი დაუჭირონ, მათთან მსახურების მნიშვნელობასა და მის ერთგულებაზე საუბრებით. წესით, მას დახმარების მოლოდინი არ უნდა ჰქონდეს მსახურების დაწყებამდე. ანგარიში მისი მსახურების შესახებ უნდა იყოს რეგულარული, რეალისტური და სრულიად გულახდილი.

ხალხი ყველაზე ხშირად მხარდამჭერი იმიტომ ხდება, რომ ხედავს მსახურების ღირებულებას და არა იმიტომ, რომ მსახურს დახმარება სჭირდება. მსახურების ლიდერი არ უნდა ეცადოს მხარდაჭერა მოიზიდოს საკუთარ საჭიროებებზე საუბრით, არამედ მსახურების შედეგების მიღწევით და მსახურების ხედვის განმარტებით. ასევე მნიშვნელოვანია ურთიერთობების აშენება იმ ადამიანებთან, რომლებსაც ის ემსახურება, რათა მათ დაინახონ მისი ერთგულება, მიძღვნა და დააფასონ მათ მიმართ მსახურება.

ზოგიერთ ადამიანს შეიძლება სურდეს პირადად ლიდერის მხარდაჭერა, ორგანიზაციისთვის შეწირვის ნაცვლად. ლიდერი ფრთხილად უნდა იყოს, რომ ორგანიზაციის აშენების ნაცვლად არ ააშენოს საკუთარი მხარდაჭერა. მისი საქმე ორგანიზაციის მშენებლობაა.

ლიდერმა თავი უნდა აარიდოს სესხს. ფულის სესხად აღება, ნიშნავს ფულის მომავლიდან ხარჯვას. ვალი გართმევთ თავისუფლებას მომავალში გადაწყვეტილების მიღებისას. ვალი ნიშნავს, რომ თქვენ იღებთ გადაწყვეტილებებს მომავლის შესახებ, სანამ იქ მიხვალთ. ვალი ხარჯავს მომავლის რესურსებს, ხოლო მომავლის საჭიროებები ჯერ კიდევ უცნობია.

ლიდერმა თავიდან უნდა აიცილოს პირადი ვალი, რადგან ეს მომავალში შეზღუდავს მის მსახურებრივ გადაწყვეტილებებს.

ლიდერმა თავიდან უნდა აირიდოს ორგანიზაციის ვალში შეყვანა და სესხის აღება. გამოიყენეთ მხოლოდ ის ფული, რაც ღმერთმა მოგცათ. ნუ ისესხებთ, იმ იმედით, რომ ღმერთი უზრუნველყოფს სესხის გადახდის საშუალებას. თუ ღმერთს სურს უზრუნველყოს კონკრეტული საჭიროება, მას მანამდე შეუძლია ამის გაკეთება, სანამ ისესხებთ, და არა პირიქით, მას შემდეგ, რაც ვალს აიღებთ. სესხის აღება გამორიცხავს ღვთის ნების ამოცნობის ერთ-ერთ გზას, რადგან სესხი ნიშნავს, რომ არ ელოდებით, რომ იხილოთ, რითი უზრუნველგყოფთ და რას მოგცემთ ღმერთი.

მიეცით ზოგიერთ სტუდენტს საშუალება, გაგიზიარონ, თუ როგორ ფიქრობენ თავიანთი მიზნების ან ქმედებების შეცვლას ფულთან დაკავშირებული პრინციპების გამო.

დროის მართვა

დროს ბიბლიური ღირებულება

► სტუდენტმა ჯგუფს უნდა წაუკითხოს ფსალმუნი 90:9-12. ცხოვრების შესახებ რომელი დებულებები გვხვდება წერილის ამ მონაკვეთში?

ბიბლია გვეუბნება, რომ დრო ღირებული და დასაფასებელია, რადგან ცხოვრება იზომება დროით. ეს მონაკვეთი გვეუბნება, რომ უნდა დავაფასოთ ჩვენი დღეები, რადგან ცხოვრება სწრაფად გადის.

დრო ფასეულია, რადგან სიცოცხლეა ფასეული.

ბიბლია საუბრობს დროის შესახებ, როგორც შეზღუდულ რესურსზე. იესო ამბობს, რომ ის მოქმედებდა დროის კარგვის გარეშე, რადგან საქმის კეთების დრო შეზღუდულია (იოანეს 9:4).

იესო მსახურებას, მოსავლის აღების, მკის საქმეს ადარებდა (მათე 9:37-38). მოსავლის აღება ყოველთვის ხდება გადაუდებლობის შეგრძნებით, რადგან ეს უნდა გაკეთდეს მოსავლის დაკარგვამდე. მუშაკთა სიმცირე კრიზისს იწვევს, რადგან დრო შეზღუდულია. იესო აღნიშნავდა, რომ მსახურება სასწრაფო და გადაუდებელია. ის კიდევ უფრო საჩქაროა მუშაკთა სიმცირის გამო.

ფერმერთა ოჯახს შერცხვებოდა ვაჟის, რომელიც მოსავლის აღებისას დროს დაკარგავდა (იგავთა 10:5). უფრო მეტიც, ქრისტიანს უნდა სცხვენოდეს დროის დაკარგვისა, ნაცვლად იმისა, რომ ყველაფერი გააკეთოს ეკლესიის მისიის შესასრულებლად, სანამ დრო კიდევ რჩება.

ბიბლია გვეუბნება, რომ ჩვენი დრო საუკეთესოდ უნდა გამოვიყენოთ (ეფესელთა 5:16, კოლასელთა 4:5).შესაძლებლობების უმეტესობას აქვს ვადები. ზარმაცი უშვებს შესაძლებლობებს, რადგან ბევრს არ იმუშავებს.

► სტუდენტმა ჯგუფს უნდა წაუკითხოს იგავთა 6:6-11. რას ამბობს ეს მონაკვეთი დროის და შესაძლებლობების შესახებ?

პავლე მოციქული ასწავლიდა, რომ მსახურებას უნდა გაეწიოს ფინანსური დახმარება (1 კორინთელთა 9:4-14, 1ტიმოთეს 5:17-18). ამასთან, ის ხშირად მუშაობდა საკუთარი თავის შესანახად, რადგან უნდოდა შესძლებოდა სახარების ქადაგება ისე, რომ არავისთვის არაფერი ეთხოვა (1 კორინთელთა 9:18). ერთ ადგილას, ის დღე და ღამე მუშაობდა (1თესალონიკელთა 2:9). ზოგჯერ ის ფინანსურად უზრუნველყოფდა საკუთარ თავსაც და მისიონერული გუნდის დანარჩენ წევრებსაც (საქმეების 20:33-34).

მიუხედავად იმისა, რომ პავლეს მსახურება ფინანსურ დახმარებას იმსახურებდა, ის არ დალოდებია ამ მხარდაჭერას, რომ მსახურებისთვის მიეძღვნა თავი. ის მზად იყო ემართა თავისი დრო ისე, რომ შეძლებოდა გაეკეთებინა ყველაფერი, რაც აუცილებელი იყო.

დროის მიზანმიმართული გამოყენება

ზოგიერთ ადამიანს არ აქვს გრძელვადიანი მიზნები. ისინი უბრალოდ ასრულებენ დღევანდელ ამოცანებს, მომავალზე ბევრი ფიქრის გარეშე. ყოველდღიურად, საჭირო ამოცანების დასრულების შემდეგ, ისინი დღის დანარჩენ დროს ატარებენ უქმად, რაიმე მნიშვნელოვანის კეთების გარეშე.

მიზნების მქონე ადამიანი არ კარგავს დროს, რადგან ის მომავალს უყურებს. მან იცის რის გაკეთებაც სურს წლების განმავლობაში. ის უბრალოდ არ აკეთებს იმას, რაც დღეს უნდა გაკეთდეს, არამედ აკეთებს ისეთ საქმეებს, რომლებიც გრძელვადიანი მიზნის მიღწევაში ეხმარება. მას ყოველთვის უფრო მეტი საქმე აქვს გასაკეთებელი, ვიდრე დრო მათ საკეთებლად. როდესაც მას დამატებითი სამუშაო დრო აქვს, აუცილებელი საქმის დასრულების შემდეგ, ის ირჩევს ხერხს, რათა დარჩენილი დრო დახარჯოს რაიმე ღირებულის საწარმოებლად.

ადამიანი, რომელსაც სურს მუშაობა მაღალ, პროფესიულ დონეზე, არ კარგავს დროს, რადგან ის მუდმივად იუმჯობესებს საკუთარ თავს. ის პოულობს გზებს, რომ უკეთესად გააკეთოს თავისი საქმე. ის იყენებს დროს, რომ ისწავლოს სხვა ადამიანებისგან. ის კითხულობს და სწავლობს. არ არსებობს დრო, როდესაც მას არაფერი აქვს საკეთებელი.

ძლიერად განვითარებადი ლიდერი არ კარგავს დროს ჯდომაში და სხვისგან ბრძანებების მიღების მოლოდინში. ის არ ჩათვლის, რომ არაფერია გასაკეთებელი, რადგანაც მისთვის არ

დაუვალებიათ რაიმეს გაკეთება. მან იცის, რომ არის ისეთი რამ, რისი გაკეთებაც შეუძლია საქმის წინ წასაწევად - ხალხი, რომელსაც უნდა ესაუბროს, რაღაც ორგანიზება, დაკვირვება ან შემოწმება. ის დროს არ კარგავს მხოლოდ იმიტომ, რომ დააკმაყოფილა ვინმეს მოთხოვნები.

ბევრი ადამიანი დიდ დროს ხარჯავს არაფრის კეთებაში, რადგან თვლის, რომ არაფერია გასაკეთებელი. ადამიანი, რომელსაც დიდი დრო აქვს უსაქმურად ჯდომისთვის, არ არის: გრძელვადიანი მიზნების მქონე ადამიანი, არც ის, ვისაც სურს მაღალ პროფესიონალურ დონეზე მუშაობა, არც ძლიერად განვითარებადი ლიდერი.

წარმოიდგინეთ, რომ ვიღაცამ სპეციალური შეთავაზება მოგცათ. ოცდაათი დღის განმავლობაში, თქვენ მიიღებთ 1000 აშშ დოლარს დღეში. შეგიძლიათ დახარჯოთ რაზეც გსურთ. ყოველი დღის ბოლოს შეგიძლიათ დაიტოვოთ ის, რაც იყიდეთ, მაგრამ დარჩენილი ფული უნდა დააბრუნოთ.

► როგორ დახარჯავდით ამ ფულს?

თუ ბრძენი ხართ, შეეცდებოდით შეგეძინათ ისეთი რამ, რაც თქვენთვის ღირებული იქნებოდა ოცდაათი დღის დასრულების შემდეგ. თანხის დიდ ნაწილს არ დახარჯავდით გასართობად ან ძვირადღირებულ საკვებზე. რათქმაუნდა იზრუნებდით, რომ ყოველი დღე არ დაგესრულებინათ დიდი თანხით ხელში, რომლის დაბრუნებაც მოგიწევდათ.

დროც ასევეა. შეგიძლიათ დახარჯოთ თქვენი დრო ისეთი რამისთვის, რაც შემდეგში არაფრად იქცევა, ან შეგიძლიათ ჩადოთ ის ისეთ რამეში, რაც ღირებული იქნება. ყოველი დღის ბოლოს, ის დრო, რაც არ იქნა გამოყენებული, იკარგება. მას ვერ მოიტოვებთ მომავლისთვის.

ამ ილუსტრაციის გამოყენება ასევე შეგიძლიათ ცხოვრებასა და მარადისობასთან მიმართებაში. ცხოვრების განმავლობაში შეგიძლიათ ინვესტიცია ჩადოთ მარადისობაში. თქვენი ცხოვრების ბოლოს, რაც არ იქნა ჩადებული მარადისობაში, დაიკარგება.

დროის ინვესტიცია

გაკვეთილზე პრიორიტეტების შესახებ, ვნახეთ საქმიანობის დიაგრამა, რომელიც მერყეობს მნიშვნელოვასა და უმნიშვნელს შორის და გადაუდებელსა და არა სასწრაფოს შორის. საქმიანობა შეიძლება არ იყოს გადაუდებელი, მაგრამ ძალიან მნიშვნელოვანი იყოს მომავლისთვის. მაგალითად, პირადი სწავლა და სხვების წვრთნა და მომზდება, როგორც წესი, მნიშვნელოვანია, მაგრამ არ არის სასწრაფო.

ნუ დახარჯავთ დროს მხოლოდ იმაზე, რაც ახლა არის საჭირო. ჩადეთ დროის ინვესტიცია სამომავლოდ. ეცადეთ ყოველდღიურად ჩადოთ დრო ისეთ რამეებში, რასაც მომავალში მრავალი წელი ექნება მნიშვნელობა.

იყავით იმ კაცის მსგავსნი, რომელიც ხეებს დარგავს. მან იცის, რომ ხეს ფასი არ აქვს, სანამ ის წლების მანძილზე არ გაიზრდება. ის ამას ახლანდელი საჭიროების გამო არ აკეთებს. ის ამას აკეთებს მომავლისთვის.

იმუშავეთ, რადგან ღამე მოდის,
იმუშავეთ, დაისის ცის ქვეშ;
სანამ მისი ნათელი ფერები ბრწყინავს,
იმუშავეთ, რადგან დღის სინათლე მიფრინავს.
იმუშავეთ, სანამ ბოლო სხივი ჩაქრება,
ჩაქრება, აღარ იბრწყინებს.
იმუშავეთ, რადგან ღამე ბნელდება
როდესაც ადამიანის საქმე სრულდება.

(ს. დაიერი)

შეფერხებები და შეყოვნებები

უნდა გვახსოვდეს, რომ ღმერთს აქვს ძალაუფლება ჩვენს გეგმებზე (იაკობის 4:13-17). ზოგჯერ ვითარება იცვლება ისე, რომ ჩვენი გეგმა ყოვნდება.

ზოგჯერ ღმერთი წყვეტს ჩვენს გეგმას, სხვა მიზნის მისაღწევად. ჩვენ მზად უნდა ვიყოთ უარი ვთქვათ ჩვენს გეგმაზე და ვუპასუხოთ გადაუდებელ სიტუაციებსა და სხვების საჭიროებებს. არ უნდა ვიფიქროთ, რომ დროს ვკარგავთ, რადგან ღმერთმა უკეთ იცის და ყველაფერს აკონტროლებს.

ზოგჯერ ჩვენი სამუშაო ყოვნდება, რადგან იძულებულნი ვართ დაველოდოთ სხვის მიერ რამის დასრულებას. ნუ დაკარგავთ საათებს ან დღეებს ლოდინში; იპოვნეთ რამე ღირებული, რაზეც იმუშავებთ, სანამ ელოდებით.

უმეტეს ქვეყნებში დიდი დრო იხარჯება მგზავრობაში ან რიგებში ლოდინისას. დაგეგმეთ ამ დროის გამოყენება. ყოველთვის უნდა გქონდეთ მასალა წასაკითხად და დასაწერად, რომ დრო არ დაკარგოთ. ადამიანების უმეტესობა ამბობს, რომ არ სწავლობენ, რადგან დრო არ აქვთ, მაგრამ ისინი ბევრ საათს ატარებენ ავტობუსებში ან მოსაცდელ ოთახებში და არაფერს აკეთებენ, სანამ იქ სხედან.

ბიჭს, სახელად აბი, ძალზე მძიმე შრომა უწევდა ოჯახის დასახმარებლად. ის აკეთებდა ღობეებს ხეებისგან, რომლებსაც ნაჯახით ჭრიდა. ის დღეებს ატარებდა ხარებითა და გუთნით მიწის ხვნაში. მას ზოგჯერ წიგნი ეჭირა გუთნის სახელურებზე და კითხულობდა. ზოგჯერ გვიან ღამით ის ცეცხლის შუქზე კითხულობდა. როდესაც ის გაიზარდა, მან ისწავლა და გახდა იურისტი. შემდეგ ის აირჩიეს მთავრობაში, ერთერთ თანამდებობებზე და საბოლოოდ გახდა შეერთებული შტატების პრეზიდენტი. (აბრაამ ლინკოლნი)

ურთიერთობები

ურთიერთობა მოითხოვს დროს, და ურთიერთობა მნიშვნელოვანია ქრისტიანისთვის. ღმერთთან მის ურთიერთობას დრო სჭირდება - არა მხოლოდ ღმერთისთვის მუშაობისთვის, არამედ ლოცვაში დროის ღმერთთან განმარტოვებაში გასატარებლად. ყველას ურთიერთობა აქვს ოჯახთან და მეგობრებთან და ამას დრო უნდა დაუთმოს, არა მხოლოდ ვალდებულებების შესასრულებლად, არამედ ხალხის დასაფასებლად.

ჩვენი დროის ინვესტიცია მხოლოდ გაზომვადი შედეგების მიღწევით არ ხდება. ის ასევე ინვესტირებულია ურთიერთობებში. ჩვენ ამ ურთიერთობებით ვიღებთ დახმარებას და რესურსებს, მაგრამ ურთიერთობები ღირებულია, რადგან ადამიანები არიან ძვირფასი.

► რას იტყოდით საათებზე, რომლებიც მეგობრებთან საუბარში გაატარეთ? როგორ შეგიძლიათ გაარჩიოთ, როდის გაკეთდე დროის ინვესტირება კარგად და როდის გაიფლანგა?

საუბარში გატარებული დრო მრავალმხრივ შეიძლება ღირებული იყოს: მან შეიძლება ჩამოაყალიბოს შეხედულებები და ღირებულებები; მას შეუძლია გაგათვითცნობიეროთ; მასში შეიძლება გამოიხატოს სიყვარული; მას შეუძლია გაგამხნევოთ ან განუგეშოთ; ან შეიძლება განაახლოს და სულიერად ააშენოს ადამიანი. თუმცა, ბევრი ადამიანი კარგავს საათებს, ნაცვლად იმისა, რომ რაიმე მიზნის შესრულებას დაუთმოს ეს დრო.

მიეცით ზოგიერთ სტუდენტს საშუალება, გაგიზიარონ, თუ როგორ ფიქრობენ თავიანთი მიზნების ან ქმედებების შეცვლას დროსთან დაკავშირებული პრინციპების გამო.

ჩაცმა

აშკარაა, რომ ტანსაცმელი ადამიანის ცხოვრების მნიშვნელოვანი ასპექტია. თითოეული ადამიანი აკეთებს არჩევანს ტანსაცმელთან დაკავშირებით, თუ აქვს არჩევანი პირველადი მოხმარების, აუცილებელი ნივთების მიღმა.

ჩაცმა არის ადამიანის მიერ საკუთარი თავის პირველადი წარდგენა. ამიტომ, ადამიანის ჩაცმულობა წარმოაჩენს, თუ რას ფიქრობს ის საკუთარ თავზე და როგორ სურს, რომ სხვებმა იფიქრონ მასზე. ჩაცმა არის დაკავშირებული ადამიანის ხასიათთანაც; ეს არის ხასიათის მიზანმიმართული პრეზენტაცია.

ბიბლიური მოსაზრებები

ბიბლია გვაძლევს მითითებებს, რომლებიც ეხება ქრისტიანის ჩაცმულობას.

1ტიმოთეს 5:2 გვეუბნება, რომ ლიდერები სრული სიწმინდით უნდა ურთიერთობდნენ საპირისპირო სქესთან. ლიდერის, მამაკაცისა და ქალის წმინდა ქცევის ნაწილია ისეთი ჩაცმულობა, რომელიც მიზანმიმართულად არ გამოიწვევს არასწორ ფიზიკურ სურვილებს.

1პეტრეს 5:5 გვეუბნება, რომ თავმდაბლობით უნდა შევიმოსოთ. მოციქული არ გულისხმობს კონკრეტულად ფიზიკურ ტანსაცმელს, არამედ გვეუბნება, რომ თავმდაბლობა უნდა გვმოსავდეს. თუმცა, ეს იმასაც გულისხმობს, რომ არ უნდა ჩავიცვათ ისეთი რამ, რაც თავმდაბლობას ეწინააღმდეგება.

ზოგი ადამიანი ირჩევს ისეთი რამის ტარებას, რაც მათ სხვა ადამიანებზე უპირატესად წერმოაჩენთ. საგნები, როგორიცაა საათები, სამკაულები ან სპეციალური დიზაინით შექმნილი ტანსაცმელი, შეიძლება ხაზგასმით ძვირადღირებული იყოს. ზოგიერთ ადამიანს სურს დაანახონ სხვებს, რომ ისინი წარმატების მაღალ დონეზე არიან. მათ სურთ, რომ სხვა ადამიანებზე მეტი ჩანდნენ. ეს არ არის მსახურის მიდგომა. სურვილი, სხვებზე მეტი და აღმატებული გამოჩნდე, ქვეყნიური სურვილია, რომელიც ქრისტიანმა უნდა უარყოს.

ლიდერს ან პასტორს შეუძლია უფრო ფორმალურად ჩაიცვას ვიდრე ხალხმა, რომელსაც ის ხელმძღვანელობს; ეს არ არის იმისთვის, რომ თავი უფრო მაღლა დაიყენოს, არამედ, რომ პატივი სცეს იმ ხალხს, ვისაც ემსახურება. ის კარგად იცვამს იმის საჩვენებლად, რომ სურს კარგად ემსახუროს. მაგალითად, ძვირადღირებულ რესტორანში შეიძლება მიმტანები უკეთესად იყვნენ ჩაცმულები, ვიდრე მომხმარებლები. ეს არ არის იმისთვის, რომ ისინი მომხმარებლებზე უკეთესად გამოიყურებოდნენ, არამედ მომხმარებლებს თავიანთი მომსახურებით რომ სცენ პატივი. ადამიანი, რომელიც უარს ამბობს კარგად ჩაცმაზე იმ ღონისძიებაზე, სადაც ის კარგად უნდა იყოს ჩაცმული, უპატივცემულობას გამოხატავს სხვა მონაწილეების მიმართ.

რას იფიქრებდით ადამიანზე, რომელიც ქორწილში ბინძური სამუშაო ტანსაცმლით გამოწყობილი მოვიდოდა? ანალოგიურად, რას იფიქრებდით იმ ლიდერზე, რომელიც მნიშვნელოვან საქმიანობას უხელმძღვანელებდა გარეგნული მომზადების გარეშე? მისი გარეგნობა უპატივცემულობას გამოხატავდა.

► როგორ განასხვავებდით ნივთებს, რომლებიც შექმნილია იმისათვის, რომ ადამიანი ვინმეზე უპირატესად გამოიყურებოდეს, და ჩაცმულობას, რომელიც უბრალოდ სამსახურისადმი ერთგულებას გამოხატავს? რა ნივთების ტარება შეიძლება ორივე მიზნით, რაც დამოკიდებულია ადამიანის მოტივზე?

რომაელთა 12:10 გვეუბნება, რომ ჩვენ პატივი უნდა ვცეთ სხვებს, და არა საკუთარი თავი სხვებზე მაღლა დავაყენოთ. მუხლი კონკრეტულად ჩაცმულობაზე არ საუბრობს, მაგრამ

გულისხმობს იმას, რომ არ უნდა ვეცადოთ, რომ ჩაცმულობით საკუთარი თავი სხვა ადამიანებზე მაღლა დავაყენოთ.

ქრისტიანის ჩაცმულობამ უნდა წარმოაჩინოს, რომ მას აქვს ისეთი ხასიათი, როგორიც ღმერთს სურს. ადამიანის შინაგანი ბუნება უფრო მნიშვნელოვანია, ვიდრე მისი გარეგნული სახე, მაგრამ მისი გარეგნობა უნდა იყოს მისი ხასიათის დემონსტრირება.

სოციალური და პრაქტიკული მოსაზრებები

ლიდერი გარეგნულად უნდა იყოს მოწესრიგებული და სუფთა. მას არასოდეს უნდა ჰქონდეს ისეთი გარეგნობა, რომელიც უხერხულობას შეუქმნის მის მეგობრებსა და იმ ხალხს, რომელსაც ხელმძღვანელობს.

► როგორია პირადი სისუფთავის და მოწესრიგებული ტანსაცმლის დეტალები?

ლიდერი უნდა იცმევდეს ისე, როგორც შეეფერება მის საქმიანობას. მაგალითად, სამშენებლო პროექტში დახმარებისას მას არ სჭირდება ისე ჩაცმა, როგორც ეკლესიაში.

პროფესიული მოსაზრებები

ცალკეულ საქმიანობას, ანუ პროფესიას გამორჩეული ჩაცმულობა აქვს. ზოგს ფორმაც კი აცვია, მაგალითად, ჯარისკაცები და პოლიციელები. როდესაც პოლიციელი ფორმაშია, ის თანამშრომლობას ბევრად უფრო სწრაფად იღებს, რადგან მას დაუყოვნებლივ აღიარებენ პოლიციელად. პოლიციელი ფორმაში რომ არ იყოს, მისი სამუშაო უფრო რთული იქნებოდა, რადგან მას სამუშაოს შესრულებამდე მუდმივად მოუწევდა თავისი უფლებამოსილების დამტკიცება.

ექიმი ატარებს გამორჩეულ ტანსაცმელს საავადმყოფოში მუშაობის დროს. მას სურს ექიმად ადვილად სცნონ.

წარმოიდგინეთ, რომ საავადმყოფოში მიდიხართ. თანამშრომლებმა მოგათავსეს გამოკვლევების ოთახში, სადაც ელოდებით, რომ გაგსინჯონ. შემოდის კაცი. მას აცვია მაისური, რომელზეც როკ-ჯგუფის გამოსახულებაა და ბინძური დახეული შარვალი. მას გრძელი აბურძგნული თმა აქვს და კისერზე გაკეთებული სვირინგი. თავიდან შეიძლება იფიქროთ, რომ თანამშრომლებმა ოთახში სხვა პაციენტი გამოგზავნეს. შემდეგ კაცი ლაპარაკს იწყებს და გეუბნებათ: "გამარჯობა, მე ექიმი ვარ". როგორი რეაქცია გექნებათ?

► ზემოთ მოყვანილ ამბავში რატომ უნდა შეეტანა პაციენტს ეჭვი, რომ მამაკაცი ნამდვილად ექიმი იყო?

ხალხს აქვს მოლოდინი პროფესიონალის ჩაცმულობასთან დაკავშირებით. თუ ადამიანის ჩაცმულობა დიდად განსხვავდება იმისგან, რასაც ელიან, მას უფრო გაუჭირდება მათი ნდობის მოპოვება. ეს ეხება ბევრ თანამდებობას, მათ შორის პასტორისა და მასწავლებლის თანამდებობებს.

ტანისამოსი არის საშუალება იმის საჩვენებლად, რომ სერიოზულად უყურებთ საქმეს, რომელსაც აკეთებთ. თუ ხელმძღვანელობის დროს ისევე იცმევთ, როგორც სპორტის სათამაშოდ, სახლში დასვენებისთვის ან ფიზიკური შრომისთვის, ხალხმა შეიძლება ჩათვალოს, რომ თქვენი ლიდერობა მნიშვნელოვნად არ მიგაჩნიათ.

ლიდერობა არის გავლენა. თუ ადამიანს ეჭვი შეაქვს თქვენს შესაძლებლობაში გარეგნობის გამო, თქვენი გავლენა ნაკლებია. ძალიან მარტივი პრინციპია, რომ ადამიანი უნდა გამოიყურებოდეს ისეთი, როგორიც არის. თქვენ ყოველდღე ხვდებით რამდენიმე ადამიანს პირველად. ბევრი მათგანი სწრაფადვე წყვეტს, სურთ თუ არა თქვენი გავლენის ქვეშ ყოფნა. იმის გამო, რომ თქვენი ჩაცმულობა პირველია, რასაც ისინი ხედავენ, არ უნდა ჩაიცვათ ისე, რომ შეამცირო თქვენი გავლენა.

მიეცით ზოგიერთ სტუდენტს საშუალება, გაგიზიარონ, თუ როგორ ფიქრობენ თავიანთი მიზნების ან ქმედებების შეცვლას ჩაცმასთან დაკავშირებული პრინციპების გამო.

დასკვნა

დაასრულეთ ბოლო გაკვეთილი წახალისებით და გამოწვევით, რომ მოსწავლეებმა განაგრძონ განვითარება და იმის სწავლა, თუ როგორ გამოიყენონ ნასწავლი პრინციპები. შეახსენეთ მათ, რომ ისინი პირველ რიგში უნდა მუშაობდნენ ღვთის საქმის გასაგრძელებლად, ღვთის სადიდებლად და მარადიული ჯილდოსთვის.

შემდეგი ციტატები შეიძლება გამოყენებულ იქნას სტუდენტების წასახალისებლად, რომ დაჟინებით და მთელი მონდომებით აკეთონ საქმე.

> მნიშვნელოვანია არა კრიტიკოსი; არა ის, ვინც აღნიშნავს, როგორ დაბრკოლდა ძლიერი, ან სად შეეძლო მკეთებელს ამის უკეთესად გაკეთება. დამსახურება ეკუთვნის კაცს, რომელიც ნამდვილად ასპარეზზეა, რომლის სახეზეც მტვერი, ოფლი და სისხლია; ვინც ვაჟკაცურად ისწრაფვის; ვინ უშვებს შეცდომებს, ვინ წარუმატებლობას განიცდის კვლავ და კვლავ, რადგან არ არსებობს ძალისხმევა შეცდომებისა და ნაკლოვანებების გარეშე; მაგრამ ვინ ისწრაფვის ნამდვილად საქმის გასაკეთებლად; ვინც სავსეა დიდი ენთუზიაზმით, დიდი ერთგულებით; ვინც იხარჯება ღირსეული საქმისთვის; ვინც უკეთეს შემთხვევაში, საბოლოო ჯამში იგემებს მაღალი მიღწევის ტრიუმფს, ხოლო უარეს შემთხვევაში, თუ ის ვერ შეძლებს,

წარუმატებლობას მაინც განიცდის, მიუხედავად დიდი გამბედაობისა, ისე, რომ მისი ადგილი არასოდეს იქნება იმ ცივ, მორცხვ სულთა შორის, რომლებსაც არც გამარჯვება იციან და არც დამარცხება.”[46](თეოდორ რუზველტი)

შემდეგი ციტატა არის ზიმბაბვეელი პასტორის დოკუმენტებიდან, რომელიც ნაპოვნია მას შემდეგ, რაც ის წამებით მოკლეს რწმენის გამო.

მე ვარ ურცხვი ადამიანების საზოგადოების ნაწილი. წილი ნაყარია. ზღვარი გადავლახე. გადაწყვეტილება მიღებულია. მე მისი მოწაფე ვარ და უკან აღარ მივიხედავ, არც უკან დავიხევ და არც გავჩერდები.

ჩემი წარსული გამოსყიდულია. ჩემს აწმყოს აზრი აქვს. ჩემი მომავალი უსაფრთხოა. მე დავასრულე და დასრულდა მათხოვრული ცხოვრება, ხილვით სიარულით, მცირე გეგმებით, გლუვი მუხლებით, უფერული ოცნებებით, მოთვინიერებული ხედვებით, ამქვეყნიური საუბრებით, იაფი საცხოვრებლით და ჯუჯა მიზნებით.

აღარ მჭირდება უპირატესობა, კეთილდღეობა, თანამდებობა, დაწინაურება, აპლოდისმენტები და პოპულარობა. მე არ უნდა ვიყო მართალი, ან პირველი, ან მოწინავე, ან აღიარებული, ან განდიდებული, ან დაჯილდოვებული. მე ვცხოვრობ რწმენით, ვეყრდნობი მის თანდასწრებას, დავდივარ მოთმინებით, ვმაღლდები ლოცვით და ვშრომობ სულიწმიდის ძალით.

სახე გამეყინა. ჩემი სიარული სწრაფია. სამოთხე ჩემი მიზანია. ჩემი გზა შეიძლება ვიწრო იყოს, გზა კი რთული, ჩემი თანმხლები ცოტანი, მაგრამ ჩემი მეგზური საიმედოა და ჩემი მისიაც გასაგები.

მე ვერ მიყიდიან, კომპრომისზე ვერ დამითანხმებენ, შემოვლითი გზით ვერ წამიყვანენ, ვერ მაცდუნებენ, უკან ვერ მიმაბრუნებენ, ვერც შეცდომაში შემიყვანენ ვერც შემაყოვნებენ.

მე არ შევდრკები მსხვერპლის წინაშე და არ ვიმერყევებ მოწინააღმდეგის პირისპირ. მე მოლაპარაკებას არ დავიწყებ მტრის მაგიდასთან, არც კი ვიფიქრებ პოპულარობის მორევში შესვლაზე და არც უფერულობის და ნელთბილობის ლაბირინთში ვიხეტიალებ.

მე არ დავთმობ, არ გავჩუმდები და არ დავანებებ სანამ არ დავრჩები ფხიზლად, არ დავაგროვებ, არ ვილოცებ, არ გადავიხდი და არ ვიქადაგებ ქრისტეს საქმისთვის.

[46] Theodore Roosevelt "Citizenship in a Republic: The Man in the Arena" (Public Address) (April 23, 1910)

მე იესოს მოწაფე ვარ. უნდა გავიღო, ვთესო სანამ არ დავეცემი, ვიქადაგო, სანამ ყველა არ ისწავლის და ვიმუშაო მის მოსვლამდე. როდესაც ის თვითონ მოვა, მას ჩემი ცნობის პრობლემა არ ექნება. ჩემი ფერები ნათელი იქნება!

ხედვის შემუშავება
მსახურების გამრავლების (რეპროდუქციის) პროცესი

ტიმ კიპი

შესავალი

ეკლესიის ზრდა და გაფართოება (ეკლესიის წარმატება), იესო ქრისტეს სადიდებლად, ნორმაა ღვთის სამეფოში. ყოველთვის, როდესაც "უნაყოფობა" ღვთის ნება იყო, ეს ან დისციპლინა იყო, ან გამოცდა, რომელიც ამზადებდა უნაყოფოებს დიდი ნაყოფიერებისათვის.

ისრაელის და ეკლესიის ისტორია ამაზე მიუთითებს. იგავები სამეფოს შესახებ ამაზე მეტყველებს (მათე 13:31-33). იესოს დაპირებები ხელს უწყობს ამას - ” ნუ გეშინია, მცირე სამწყსო, ვინაიდან თქვენმა ზეციერმა მამამ კეთილინება თქვენთვის ცათა სამეფოს მოცემა.”; ”ჭეშმარიტად, ჭეშმარიტად გეუბნებით თქვენ, ვისაც ჩემი სწამს, საქმეებს, მე რომ ვაკეთებ, ისიც გააკეთებს, და მათზე დიდსაც გააკეთებს, რადგან მე მამასთან მივდივარ” (იოანეს 14:12, 8, 16).

თუ არ ვითხოვთ, ეს დაუმორჩილებლობაა. უფრო მეტიც, როდესაც არ ვთხოვთ, ვიღებთ იმას, რაც "ვითხოვეთ" - არაფერი!

გაზიარებული ძალაუფლება, რომელზეც იესო ასწავლიდა დიად დავალებაში (და სხვა ადგილებში), გულისხმობს, რომ ღმერთს სურს ეკლესიის ზრდა (მათე 28:18-20).

სულიწმიდის მოსვლა უზრუნველყოფს ეკლესიის ზრდას (საქმეების 1:8).

ახალი აღთქმის ეკლესიის ძალაუფლება და პროგრესი აჩვენებს, თუ როგორ უნდა გაიზარდოს ეკლესია.

მაშ როგორი უნდა იყოს ჩვენი მსახურების სტილი, რადგან ღვთის ძალაზე ვართ დამოკიდებული და ველით ეკლესიის ზრდას და გაფართოებას? რა უნდა ვაკეთოთ?

ეკლესიის ზრდა და გაფართოება ჩვეულებრივ ხდება მოწესრიგებული პროცესების საშუალებით, და არა სენსაციური გამოცდილებებით ან სასწაულებით. როდესაც გამოღვიძება მოხდება, თუ წესრიგი არ იქნა გამოყენებული, გრძელვადიანი შედეგები მცირე იქნება.

მოწესრიგებულობა და თამნინდევრულობა, რომელსაც იესო ატარებდა თავის მსახურებაში, იერუსალიმისა და ანტიოქიის ეკლესიების ორგანიზებულობასა და პავლეს მისიონერულ

მოღვაწეობის მოწესრიგებულობასთან ერთად, ასახავს წესრიგის აუცილებლობას ზრდისთვის.

მოწესრიგებულობა და თანმიმდევრულობა, რომლითაც ნეემიამ აღადგინა იერუსალიმის დანგრეული კედლები, წარმატებისთვის უმნიშვნელოვანესი იყო.

ქვემოთ მოცემულია პროგრესული ნაბიჯები ხედვის შექმნისკენ (ახალი პროექტის შემუშავება და დასრულება), რომელიც უფალმა მასწავლა ჩემი მსახურებისას პრაქტიკული გამოცდილებით და ნეემიას მსგავსი ადამიანების შესწავლით.

ნაბიჯი #1 – აღქმა

კარგი ლიდერები ჯერ კარგი მსმენელები არიან. სანამ არ დაინტერესდებით, ვერასდროს წარმართავთ წარმატებულ მისიას უფლისთვის.

> "...ხანანი, ერთი ჩემი ძმათაგანი და სხვა რამდენიმე კაცი ამოვიდა იუდადან, და გამოვკითხე ტყვეობიდან დაბრუნებული, გადარჩენილი იუდეველებისა და იერუსალიმის ამბავი. *მითხრეს: "დარჩენილნი, ტყვეობას რომ გადაურჩნენ, იქ, თავის სამშობლოში, დიდ უბედურებასა და სირცხვილში არიან; იერუსალიმის გალავანი დარღვეულია, მისი კარიბჭენი კი ცეცხლით გადამწვარი"" (ნეემია 1:2-3)*

ნეემიამ ისმენდა - ლოცვით და გახსნილი გონებითა და გულით. მოუსმინეთ რას გეუბნება ღმერთი სხვების სიტყვებით, პრობლემებით, აღიარებებით, საჭიროებებით. ნეემია გულით უსმენდა!

ნეემიამ შეისწავლა ყველაფერი ამ პრობლემის შესახებ, რაც კი შეეძლო. დასვით კითხვები. იყავი ცნობისმოყვარე. შეაგროვეთ ფაქტები. ძალიან ხშირად ჩვენ ვიღებთ გადაწყვეტილებებს ფაქტების შესწავლამდე. პასტორები და მისიონერები ხშირად უშვებენ ამ შეცდომას. ძალიან ხშირად ვახვევთ თავს ჩვენს დღის წესრიგს; ჩვენ ხალხს ვაძლევთ იმას, რასაც ჩვენ ვთლით, რომ სჭირდებათ.

ნეემიას სიყვარული ამოძრავებდა. არცერთი მსახურება არ გაძლებს, რაც სიყვარულით არ არის განპირობებული.

ნაბიჯი #2 – ლოცვა

ლოცვა აუცილებელია უფლის აზრის მოსაძებნად.

> "ეს სიტყვები რომ მოვისმინე, დავჯექი და ავტირდი; მრავალ დღეს ვგლოვობდი, ვმარხულობდი და ვლოცულობდი ცათა ღმერთის წინაშე." (ნეემია 1:4)

ნეემიას მსგავსად, ილოცეთ ღვთის სიტყვით; ილოცეთ ღმერთის აღთქმებით.

ნეემიას მსგავსად, თავმდაბლურად ილოცეთ. ნეემიამ აღიარა თავისი და ერის ცოდვა.

ნეემიას მსგავსად, ილოცეთ ხედვისა და გეგმის სიცხადისთვის. ჯერ კიდევ სამან მეფე ჰკითხავდა, ნეემია უკვე გეგმას ადგენდა გონებაში.

> “ვინაიდან ღმერთი უწესრიგობის ღმერთი კი არ არის, არამედ მშვიდობის, როგორც წმიდანთა ყველა ეკლესიაში” (I კორინთელთა 14:33).

> “იმ დღეებში მთაზე სალოცად ავიდა იგი და მთელი ღამე ღმერთისადმი ლოცვაში გაატარა. დილა რომ გათენდა, მოიხმო თავისი მოწაფეები და მათგან თორმეტი ამოირჩია, რომელთაც მოციქულები უწოდა” (ლუკას 6:12-13).

ეძებეთ პრაქტიკული სიბრძნე, უნარ-ჩვევები და მეთოდები ამ მიზნის მისაღწევად.

> “თუ რომელიმე თქვენგანს აკლია სიბრძნე, დაე, სთხოვოს ღმერთს, ყველასთვის უხვად და დაუყვედრებლად გამცემს, და მიეცემა” (იაკობის 1:5).

ეძებეთ გამჭრიახობა.

> “საყვარელნო, ნუ ენდობით ყოველ სულს, არამედ გამოსცადეთ სულნი, ღვთისგან არიან თუ არა...” (I იოანეს 4:1).

ეძებეთ ერთობა.

> “ასევე ჭეშმარიტად გეუბნებით თქვენ: თუ ორი თქვენგანი შეთანხმდება დედამიწაზე ნებისმიერ რამეზე და ითხოვენ, მიეცემათ მათ ჩემი მამისგან, რომელიც ზეცაშია” (მათე 18:19).

> “უფლის მსახურებასა და მარხვაში იყვნენ ისინი [ანტიოქიის ეკლესია], რომ უთხრა მათ სულიწმიდამ: "გამომიყავით ბარნაბა და სავლე იმ საქმისთვის, რისთვისაც მოვუწოდე” (საქმეების 13:2).

ნეემიას მსგავსად, მოლოდინით ილოცეთ.

> “ოღონდ რწმენით და ეჭვის გარეშე სთხოვოს, რადგან ეჭვიანი ზღვის ტალღას ჰგავს, ქარით ატანილსა და მიმოტაცებულს. ნუ ჰგონია ასეთ კაცს, რომ ღმერთისგან რაიმეს მიიღებს” (იაკობის 1:6-7).

ნეემიას მსგავსად, გულმოდგინედ, მგზნებარედ, ილოცეთ.

> “მარხვისა და ლოცვის შემდეგ ხელები დაასხეს მათ და გაუშვეს [მისიონერულ საქმეზე]” (საქმეების 13:3).

ლოცვის სეზონი ზოგჯერ გრძელია. თუ ლოცვის დროს გარკვეული პროექტის ან მსახურების ტვირთი რჩება, განაგრძეთ მოძრაობა ამ მიმართულებით. მაგრამ გახსოვდეთ, ღვთის დროის ამოცნობა ისეთივე მნიშვნელოვანია, როგორც მისი ნების.

ნაბიჯი #3 – დაგეგმვა

უარის თქმა სასწაულის ლოდინზე!

ასე ავუყევი ღამით ხევს და დავათვალიერე კედელი” (ნეემია 2:15).

“ეცადეთ დიდებული რამეები აკეთოთ ღმერთისთვის და დაელოდეთ დიდებულ რამეებს ღმერთისგან“, - თქვა უილიამ კერიმ. მას შემდეგ, რაც დაიჯერებთ, რომ სიცხადე მიიღეთ კონკრეტული მსახურებისთვის ან პროექტისთვის, მაშინ დაიწყეთ ზომების მიღება. მაგრამ გახსოვდეთ, რომ ილოცოთ დაგეგმვის ფაზაშიც. აქ მოცემულია ეფექტური დაგეგმვის რამდენიმე გასაღები:

შეიძლება დაგჭირდეთ კვლევითი მოგზაურობის გავლა, რათა „დაზვეროთ მიწა.”

დასვით პრაქტიკული კითხვები: რა? როდის? სად ვინ? რატომ? როგორ? არაფერი ივარაუდო. იყავით გულმოდგინე და საფუძვლიანი. “ ყოველივე, რასაც აკეთებთ, მთელი გულით გააკეთეთ, როგორც ღვთისთვის და არა კაცთათვის” (კოლასელთა 3:23).

- რა მომზადებაა საჭირო?
- ვინ აიღებს პასუხისმგებლობას?
- სად მოხდება ეს?
- რა დაჯდება? როგორ მოხდება შენარჩუნება?
- ვინ იქნება პასუხისმგებელი დანახარჯზე, მსახურებაზე, მუშაობაზე და ა.შ.?
- როდის დაიწყება ის?

შეიმუშავეთ მკაფიო ეტაპობრივი პროცესი, თუ როგორ განხორციელდება ეს პროექტი. მოიყვანეთ რაც შეიძლება მეტი კონკრეტიკა. ნეემია წარმატებული აღმოჩნდა არა მხოლოდ იმიტომ, რომ ლოცულობდა და მარხულობდა, არამედ იმიტომ, რომ მას ჰქონდა სიბრძნე, რომ უზარმაზარი პროექტი მცირე ზომის ნაწილებად დაეყო.

დასახეთ ამოცანები. განსაზღვრეთ პასუხისმგებლობა. განმარტეთ თითოეული ადამიანის პასუხისმგებლობა.

დაისახეთ კონკრეტული მიზნები, კონკრეტული დრო, ადგილები, მოვალეობები და ა.შ.

საღვთო წერილში დაგეგმვის აუცილებლობის მრავალი მაგალითი არსებობს - ნოე, მოსე (განსაკუთრებით მაშინ, როდესაც მან კარვები გაშალა), იესო ნავეს ძე (ომის სტრატეგი),

დავითი (განსაკუთრებით მაშინ, როდესაც ტაძრის მშენებლობისთვის ემზადებოდა) და ნეემია, როდესაც მან ორგანიზება გაუწია ხალხს იერუსალიმის დანგრეული კედლების აღსადგენად.

არ იფიქროთ, რომ რადგან ეს ღვთის მიერ ნაკურთხი მსახურებაა, ამას დაგეგმვა არ სჭირდება. რაც უფრო მნიშვნელოვანია მისია, მით უფრო მნიშვნელოვანია დაგეგმვა და მომზადება!

ნაბიჯი #4 – მოქმედება

თქვენი გეგმის შემუშავებისთანავე იმოქმედეთ მისით!

> "ადგნენ მღვდელმთავარი ელიაშიბი და მისი ძმანი, მღვდლები და ააშენეს..." (ნეემია 3:1).

როდესაც თქვენ საფუძვლიანად შეადგინეთ გეგმა, მაშინ იმუშავეთ გეგმის თანახმად! ნუ გადადებთ აუცილებლობის გარეშე. შეფერხებამ შეიძლება დემორალიზება მოახდინოს და ენთუზიაზმი დააკარგინოს ღვთის ხალხს, და ამან შეიძლება თქვენი გულმოდგინების ჩაქრობა. ღვთის მადლი, ძალა და უზრუნველყოფა მოვა, როდესაც ჩვენ მისი ნების შესაბამისად ვიმოქმედებთ. და გახსოვდეთ ეს: ღვთის საქმე, 10%-ით შთაგონება და 90%-ით ოფლის ღვრა.

ნეემიას მსგავსად, იმოქმედეთ გაბედულად. ლიდერის გაურკვეველი მოქმედებები ასევე ახდენს ღვთის ხალხის დემორალიზაციას.

ნეემიას მსგავსად, ერთობლივად იმუშავეთ. ადამიანები აშენებდნენ ერთი გულით თავიანთი სხვადასხვა ამოცანების გადასაჭრელად.

ნეემიას მსგავსად, იმოქმედეთ მსხვერპლიანად. ნეემიამ არ დაუშვა განსაკუთრებული მოპყრობა, არამედ მსხვერპლს იღებდა კედლების მშენებლებთან ერთად. ჭეშმარიტი ხედვა ფასად დაუჯდება ხედვის მიმღებს. არ არსებობს ხედვა, რომლისთვისაც ვინმე სხვა იხდის! ღმერთი გაკურთხებთ მხარდაჭერით, როდესაც საკუთარ ცხოვრებას, ნიჭებს, დროს და რესურსებს ხელმისაწვდომს გახდით.

ნეემიას მსგავსად, იმოქმედეთ რწმენით. გადადგით პირველი ნაბიჯები, მაშინაც კი, როდესაც არ იცით, როგორ უზრუნველყოფს უფალი შემდეგ ნაბიჯებს.

ნაბიჯი #5 – შეუპოვრობა

სასუფევლის ნებისმიერი დიდი საქმისთვის საჭიროა მოთმინება, დაჟინებულობა და შეუპოვრობა.

> “მაცნეები გავუგზავნე და შევუთვალე: "დიდ საქმეს ვაკეთებ და არ შემიძლია ჩამოსვლა.” (ნეემია 6:3)

ნეემია გვაძლევს მოთმინების სრულყოფილ ილუსტრაციას. აქ დასამახსოვრებელი პრინციპებია:

ნეემიას მსგავსად, ელოდეთ წინააღმდეგობას. მყარად დადექით!

ნეემიას მსგავსად, შეაფასეთ და მოერგეთ ახალ ინფორმაციას, გამოწვევებს და საფრთხეებს.

ნეემიას მსგავსად, წაახალისეთ მშენებლები. ეფექტურ ლიდერებს ესმით ავთენტური ოპტიმიზმის ძალა - ოპტიმიზმი, რომელიც ხედვისადმი დარწმუნებული რწმენით იზრდება.

ნეემიას მსგავსად, გაუძელით ბოლომდე და არასდროს დანებდეთ. ბოლომდე მიყოლა სასიცოცხლოდ მნიშვნელოვანია. ხშირად ეს წლების განმავლობაში ერთგულებას მოითხოვს.

> სიარულს არ ახლავს მძაფრი შეგრძნებები, მაგრამ ეს არის მთელი ჩვენი მდგრადობისა და გამძლეობის გამოცდა. "გაიქცე და არ დაიღალო" ეს არის დროის მაქსიმალური მონაკვეთი, როგორც სიძლიერის საზომი ... როდესაც არაჯანსაღ ფიზიკურ ან ემოციურ მდგომარეობაში ვართ, ცხოვრებაში ყოველთვის ვეძებთ მღელვარებებს. ჩვენს ფიზიკურ ცხოვრებაში ეს იწვევს მცდელობებს მოვახდინოთ სულიწმიდის მოქმედების იმიტაცია; ჩვენს ემოციურ ცხოვრებაში ეს იწვევს აკვიატებებსა და ჩვენი ზნეობის განადგურებას; და ჩვენს სულიერ ცხოვრებაში, თუ ჩვენ დაჟინებით ვთხოვთ "არწივივით ფრთების გაშლას" (ესაია 40:31), ეს გამოიწვევს ჩვენი სულიერების განადგურებას. (ოსვალდ ჩემბერსი, *ჩემი მაქსიმუმი მისი უზენაესობისთვის*)

ვილიამ ქერიმ თქვა: “შეიძლება ფეხს ვითრევდე. შემიძლია შეუპოვარი ვიყო ნებისმიერ გარკვეულ განზრახვაში. მე ამას ვუმადლი ყველაფერს.” მან მიაღწია დიდ მიზნებს, რომლებსაც მრავალი წლის შრომა დასჭირდა.

დასკვნა

ნეემია არ იყო ის პიროვნება, ვისგანაც ელოდნენ, რომ ლიდერი გახდებოდა; მაგრამ წარმოუდგენელი გარემოებების მიუხედავად, აღქმის, ლოცვის, დაგეგმვის, მოქმედების და შეუპოვრობის საშუალებით, მან 52 დღის განმავლობაში ააშენა იერუსალიმის კედლები! ეს გახდა მისი მემკვიდრეობა. თქვენ რა მემკვიდრეობას დატოვებთ?

რეკომენდებული რესურსები

ბეჭდური

Blanchard, Ken and Phil Hodges. *The Servant Leader*. Nashville: Thomas Nelson, 2003.

Blanchard, Ken and Mark Miller. *The Secret: What Great Leaders Know and Do*. San Francisco: Berrett-Koehler Publishers, 2014.

Collins, Jim. *Good to Great: Why Some Companies Make the Leap… and Others Don't.* New York: HarperBusiness, 2001.

Collins, Jim and Morten Hansen. *Great by Choice: Uncertainty, Chaos, and Luck—Why Some Thrive Despite Them All*. New York: HarperBusiness, 2011.

Collins, Jim and Jerry Porras. *Built to Last: Successful Habits of Visionary Companies*. New York: HarperBusiness, 2004.

Covey, Stephen. *7 Habits of Highly Effective People: The Ultimate Revelations of Steven Covey*. New York: KMS Publishing, 2011.

Covey, Stephen. *The Speed of Trust: The One Thing that Changes Everything*. New York: Free Press, 2006.

Maxwell, John. *Developing the Leader Within You*. Nashville: Thomas Nelson, 2005.

Maxwell, John. *17 Indisputable Laws of Teamwork: Embrace Them and Empower Your Team*. New York: HarperCollins Leadership, 2001.

Maxwell, John. *21 Irrefutable Laws of Leadership: Follow Them and People Will Follow You*. Nashville: Thomas Nelson, 1998.

Mohler, Albert. *The Conviction to Lead: 25 Principles for Leadership That Matters*. Bloomington: Bethany House Publishers, 2012.

Smith, Mark and Larry Lindsay. *Leading Change in Your World*. Marion: Triangle Publishing, 2008.

ინტერნეტი

HowWeLead.com და KenBlanchard.com კენ ბლანჩარდის რესურსებია.

კენ ბლანჩარდისა და ჯონ მაქსველის ვიდეოები შეგიძლიათ იხილოთ YouTube-ზე.

JohnMaxwell.com-ზე შეგიძლიათ იპოვოთ ვიდეო რესურსები, მათ შორის უფასო ყოველდღიური ვიდეო .

დავალებების ჩასაწერი ფორმა

სტუდენტის სახელი _____

ქვემოთ მოცემულ ცხრილში, თითოეული დავალების გვერდით ჩაწერეთ შესრულების თარიღი. Shepherds Global Classroom–ისგან სერთიფიკატის მისაღებად, ყველა დავალება წარმატებით უნდა შესრულდეს.

გაკვეთილი	კონცეფციის შემაჯამებელი აბზაცი	პირადი გამოყენება	შინაარსის მეხსიერება	წმინდა წერილის დავალება
1				
2				
3				
4				
5				
6				
7				
8				
9				
10				
11				
12				
13				
14				
15				
16				

Shepherds Global Classroom-ის კურსის დასრულების სერტიფიკატის მისაღებად განაცხადი შესაძლებელია შეავსოთ ჩვენს ვებ – გვერდზე: www.shepherdsglobal.org. SGC- ს პრეზიდენტი, გადასცემს ციფრულ სერთიფიკატებს, ინსტრუქტორებსა და კურატორებს, რომლებიც შეავსებენ განაცხადს თავიანთი სტუდენტის(ების) სახელით.

ქრისტეზე ორიენტირებული. სწავლება. ყველგან.

shepherds
GLOBAL CLASSROOM

SHEPHERDSGLOBAL.ORG