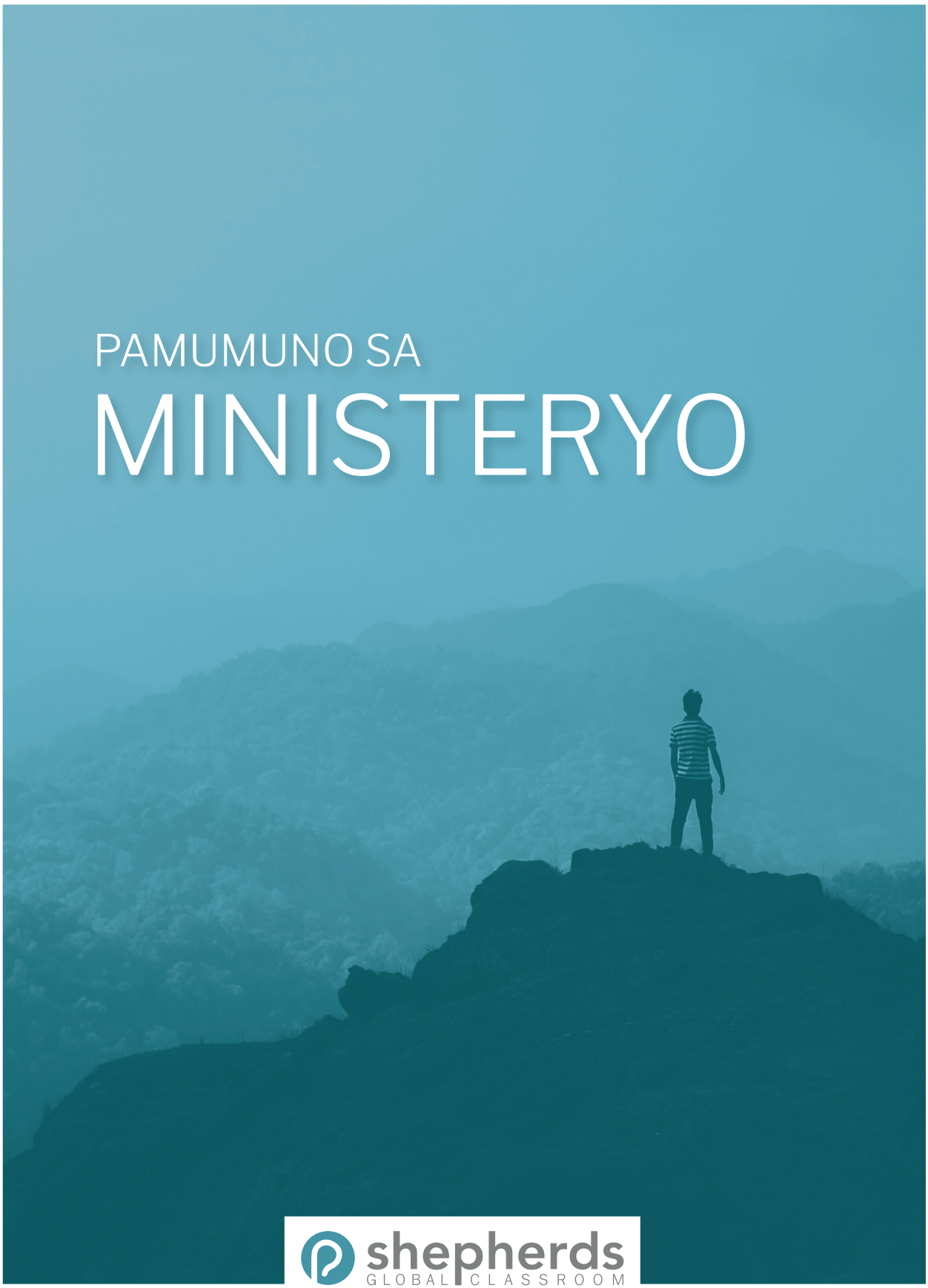
PAMUMUNO SA

MINISTERYO



shepherds
GLOBAL CLASSROOM

PAMUMUNO SA MINISTERYO

Dr. Stephen Gibson

shepherds
GLOBAL CLASSROOM

Binuo ang Shepherds Global Classroom para ihanda ang katawan ni Cristo sa pamamagitan ng pagbibigay ng kurikulum sa mga umuusbong na pinunong Kristiyano sa buong mundo. Layunin naming dumami ang mga programa ng pagsasanay kaya ipinagkatiwala namin ang kurikulum na mayroong 20-kurso sa kamay ng mga espirituwal na tagapagsanay ng bawat bansa sa buong mundo.

Ang aklat na ito ay maaaring i-download nang libre sa https://www.shepherdsglobal.org/downloads

Pangunahing Manunulat: Dr. Stephen K. Gibson

Copyright © 2019 Shepherds Global Classroom
Isinalin sa Tagalog mula sa Unang Ingles na Edisyon.

Nakalaan ang lahat na karapatan.

May copyright ang mga third-party material na pagmamay-ari ng ibang tao at kanilang ibinabahagi sa ilalim ng iba't-ibang lisensiya.

Maliban kung inilathala, lahat ng Kasulatan ay hango sa Ang Bagong Ang Biblia.

Pahayag tungkol sa pahintulot:

Ang aklat na ito ay maaaring ilimbag at ipamahagi ng walang bayad maging sa digital na pormat o pisikal na aklat sa ilalim ng mga sumusunod na alituntunin: (1) Hindi maaaring baguhin ang nilalaman ng aklat sa anumang paraan; (2) Hindi maaaring ibenta ang mga kopya ng aklat para pagkakitaan; (3) Malaya ang mga institusyong pang-edukasyon na gamitin/kopyahin ang aklat na ito, kahit naniningil sila ng mga matrikula; at (4) Hindi maaaring isalin ang aklat na ito nang walang pahintulot at pangangasiwa ng Shepherds Global Classroom.

Tala ng Nilalaman ng Kurso

Paglalarawan at mga Layunin ng Kurso 5
(1) Pagtukoy sa Pamumuno 9
(2) Mga Biblikal na Kwalipikasyon para sa Pamumuno 17
(3) Ang Kahalagahan ng Pamumuno 27
(4) Ang Paglikha sa isang Pinuno 37
(5) Ang Pamumuno na may Paglilingkod 47
(6) Ang Pamumuno Batay sa Katangian 57
(7) Mga Personal na Prayoridad 65
(8) Mga Antas ng Pamumuno 76
(9) Koneksyon at Pakikipag-ugnayan/Pakikilahok 86
(10) Pagbuo ng Koponan 97
(11) Ang Ministeryong May Layunin 107
(12) Ang Pangunguna sa Pagbabago 119
(13) Pagbuo ng mga Pinuno 129
(14) Pakikibahagi sa Ibang Kultura 141
(15) Pagganap Bilang Tugon 151
(16) Pagsasalita sa Publiko 159
(17) Mga Personal na Usapin: Pera, Oras, at Pananamit 167
Ang Proseso ng Pagpapadami ng Ministeryo 181
Mga Inirerekomendang Resources 187
Talaan ng mga Takdang Aralin 189

Paglalarawan at mga Layunin ng Kurso

Paglalarawan sa Kurso

Ang kursong ito ay espesyal na idinesenyo para sa mga Kristiyanong pinuno ng mga ministeryo, ngunit gumagamit ng mga prinsipyo na maaaring mailapat sa anumang tungkulin ng isang pinuno. Ipinapakita nito kung bakit ang paniniwala ay ang pundasyon ng pamumuno. Matututunang paunlarin ng isang taong naghahangad na maging isang pinuno ang kanyang mga kakayahan at katangian gayundin ang madagdagan ang kanyang impluwensya bago siya mailagay sa isang opisyal na posisyon. Matututunan ng mga pinuno kung paano gagabayan ang kanilang mga samahan sa proseso ng pagtuklas sa mga pinahahalagahan, matupad ang kanilang layunin, pagbabahagi ng mga pangitain/vision, pagtatakda ng mga nais makamit, pagplaplano ng mga istratehiya, pagsasagawa ng mga pagkilos, at maranasan ang mga katagumpayan.

Mga Layunin ng Kurso

(1) Upang tukuyin ang pamumuno bilang isang personal na pag-iimpluwensya.

(2) Upang makita ang paniniwala bilang pundasyon ng pamumuno.

(3) Upang malaman ang mga biblikal na kwalipikasyon para sa mga taga-pamuno.

(4) Upang mamuno alang-alang sa mga pinamumunuan.

(5) Upang isaayos ang mga personal na prayoridad para sa tagumpay.

(6) Upang hikayatin ang mga tao na ganap na makiisa sa isang layunin.

(7) Upang maghanda na paunlarin at pamunuan ang isang grupo.

(8) Upang planuhin ang isang pangitain, matutuhang paunlarin ang mga layunin, at mga istratehiya ng isang samahan.

(9) Upang makita ang ilang pananaw tungkol sa pamumuno ayon sa kultura.

(10) Upang maisabuhay ang mga prinsipyo tungkol sa pagsasalita, oras, pera, at pananamit.

Mga Paliwanag at mga Direksyon para sa mga Tagapanguna sa Klase

Ang mga direksyon para sa bawat aralin ay nakalimbag ng italics (*italics*).

Ang simbolo ► ay nakalagay bago ang **isang katanungan para sa talakayan**. Dapat itanong ng tagapanguna sa klase ang katanungan at bigyan ng oras ang mga mag-aaral upang talakayin ang sagot. Kung isang mag-aaral lamang ang pangkaraniwang palaging nauunang sumagot, o kung ang ilang mga mag-aaral ay hindi nagsasalita, ang tagapanguna

sa klase ay maaaring idirekta ang tanong sa isang tao: "Igor, paano mo sasagutin ang katanungang ito?"

Maraming **talata ng Banal na Kasulatan** ang ginamit sa kursong ito. Kapag dapat basahin ng klase ang isang talata nang magkakasama, sasabihin ito sa mga direksyon. Halimbawa: ► *Dapat basahin ng isang mag-aaral ang Roma 6 para sa grupo*. Sa ibang pagkakataon, ang mga sanggunian ng talata ay ibinibigay na nakapanaklong sa teksto. Halimbawa: (1 Corinto 12:15). Ang mga sanggunian na iyon ay sumusuporta sa mga pahayag sa teksto. Hindi kinakailangan na palaging basahin ang mga talata sa panaklong.

Paminsan-minsan ay mayroong isang **block na binabanggit mula sa ilang pinuno sa kasaysayan.** Kapag dumating ang klase sa isang block na binanggit, maaaring hilingin ng tagapanguna sa klase sa isang mag-aaral na basahin at ipaliwanag ang binanggit sa block. Hindi natin kinakailangang sumang-ayon sa lahat ng ginawa at itinuturo ng mga lider na ito, ngunit maaari tayong matuto mula sa kanilang mga halimbawa.

Ang bawat aralin ay nagtatapos sa mga takdang aralin. Ang mga Takdang Aralin ay dapat na makumpleto at naiulat bago ang oras ng susunod na leksiyon. Kung hindi nakumpleto ng isang mag-aaral ang isang takdang aralin, maaari niya itong gawin sa ibang oras. Gayunpaman, dapat hikayatin ng tagapanguna sa klase ang mga mag-aaral na panatilihing magawa ang takdang aralin sa itinakdang iskedyul upang mas marami silang matutunan mula sa klase. Ang Takdang Aralin #3 ng bawat leksiyon ay ang pagsasa-ulo ng mga tiyak na puntos mula sa leksiyon.

Sa simula ng bawat sesyon, dapat kolektahin ng tagapanguna sa klase ang mga isinulat na mga sagot sa takdang aralin mula sa nakaraang leksiyon. Maaaring pumili ang tagapanguna sa klase ng ilang mga talata na nakasulat para sa Takdang Aralin 1 para sa talakayan sa klase. Sa simula din ng bawat sesyon ng klase, dapat isulat ng bawat mag-aaral ang naaalalang nilalaman ng Takdang Aralin 3 mula sa nakaraang leksiyon. Pagkatapos ay dapat talakayin ng klase ang mga kabisadong pahayag na ito nang mabilis upang matiyak na nauunawaan ng bawat isa ang kahalagahan ng mga ito.

Kung nais ng mag-aaral na **magkaroon ng isang sertipiko mula sa Shepherd's Global Classroom,** dapat siyang dumalo sa mga sesyon ng klase at kumpletuhin ang mga takdang aralin. Ang isang form ay ibinibigay sa pagtatapos ng kurso para sa pagtatala ng mga natapos na takdang aralin.

Isa sa mga layunin ng kurso ay upang ihanda ang mga mag-aaral na maging mga guro. Ang tagapanguna sa klase ay dapat magbigay sa mga mag-aaral ng mga pagkakataon na paunlarin ang kanilang mga kasanayan sa pagtuturo. Halimbawa, ang tagapanguna sa klase ay dapat paminsan-minsang pahintulutan ang isang mag-aaral na magturo sa klase ng isang maikling bahagi ng leksiyon.

Isang sermon na pinamagatang “Vision Casting” ang kasunod ng Leksiyon 17. Ang sermon na ito tungkol sa pamumuno ay maaaring gamitin sa anumang punto sa buong kurso at magagamit para sa pangangaral sa mga iglesya o pagtuturo sa mga pangkat ng mga tagapamuno.

Leksiyon 1
Pagtukoy sa Pamumuno

Panimula

Ang isang pangkat ng mga batang lalaki ay naglalaro nang magkakasama. Sinabi ni John, isa sa kanila, "Tara, maglaro tayo ng football." Tila walang nakapansin na nagsalita siya. Pagkatapos ay sinabi ni Tim, isa pang bata na, "George, kunin mo ang mga kahoy na iyon, at maglalaro tayo bilang mga sundalo." Kinuha ni George ang mga kahoy, at pagkatapos ang mga batang lalaki ay kumilos upang maglaro sila tulad ng isang hukbo.

► Sino ang pinuno ng grupong ito, si John o si Tim? Ano ang isang pinuno?

► Bakit natin masasabi na ang pamumuno ay hindi agad na nangangahulugan ng isang posisyon na may awtoridad?

Kahulugan ng Pamumuno

Kung minsan ang isang tao sa isang posisyon na may awtoridad ay hindi talaga ang taong may kontrol. Kung minsan ang isang tao na wala sa isang opisyal na posisyon ay siyang sinusunod ng mga tao. Ito ay nangangahulugan na ang pamumuno ay higit pa sa isang posisyon.

Ang isang *pinuno* ay isang tao na sinusundan ng mga tao.

***Ang Pamumuno* ay ang impluwensya.**

> Anumang oras na sinusubukan mong impluwensyahan ang mga saloobin at aksyon ng iba tungo sa ninanais na tagumpay sa alinman sa kanilang personal o propesyonal na buhay, ikaw ay nagsasagawa ng pamumuno.[1]

Ilang Mga Karaniwang Sitwasyon

Ang isang tagapamahala ng pabrika ay nag-anunsyo ng mga bagong patakaran. Pagkaalis niya, isa sa mga manggagawa ang nagsasabi sa iba nitong kasamahan kung ano talaga ang gagawin nila.

Isang pangkat ng mga tao ang sama-samang naglalakbay sakay ng isang bus. Ang bus ay nasira. May isang taong lumabas upang kumuha ng kanilang lilipatang sasakyan.

Ang isang pastor ay nagpapaliwanag sa isang pangkat ng mga miyembro ng kanyang iglesya kung ano sa palagay niya ang dapat gawin ng iglesya. Ang mga miyembro ay nakinig

---

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

ngunit hindi nagbigay ng isang tiyak na tugon. Hinihintay pa nila ang isang taong wala pa roon na siyang magsasabi sa kanila kung ano ang kanilang gagawin.

Isang negosyante and nagrereklamo na kailanman na siya'y umaalis sa indahan, hindi sumusunod sa kanyang mga tagubilin ang kanyang mga empleyado. Sa bawat sitwasyong nabanggit sino ang pinuno? Ang taong pinili ng ibang tao na sundin.

Tinutukoy natin ang pamumuno. Hindi pa natin tinutukoy kung ano ang isang mahusay na pinuno o isang pinuno na mabisa ng pangmatagalan. Ang kilos ng isang pinuno ay maaaring tama o mali at maaaring magkaroon ng magagandang resulta o masasamang resulta. Ang isang tao ay maaaring isang pinuno na mabilis sundin ng mga tao. ngunit maaaring hindi isang tao na tutuparin ang kanilang mga inaasahan. Maaari siyang magkaroon ng isang pattern na madalas nakakaakit ng mga bagong tagasunod ngunit hindi nagtatagal ay nawawala ang mga ito.

Kung ang isang tao ay gumawa ng mga pagkilos na nakakaakit at sinusundan ito ng mga tao, siya ay isang pinuno sa oras na iyon. Ang isang tao ay maaaring isang pinuno sa isang pagkakataon at hindi sa iba. Ang pagkilos ng isang tagapamuno ay maaaring tama o mali, at maaaring magkaroon ng mabuti o masamang bunga o resulta.

Maaari siyang nanguna sa ilang mga sitwasyon at hindi sa iba dahil sa mga espesyal na kakayahan. Kung tutukuyin ang pamumuno bilang impluwensya, si Jesus ang pinakadakilang pinuno sa buong kasaysayan. Milyun-milyong tao ang sumusunod sa kanyang mga aral. Umiiral ang mga institusyon sa buong mundo na may layuning sundin ang kanyang mga utos.

Isa sa kanyang mga estratehiya ay nakatuon sa pagtatanim ng kanyang katangian at pinahahalagahan sa isang maliit na grupo ng mga tagasunod.

Inilarawan ni Jesus ang pamumuno bilang isang paglilingkod (Mateo 20:25-28). Sa pamamagitan din ng kahulugan na ito, si Jesus ang pinakadakilang pinuno mula sa buong kasaysayan dahil ibinigay niya ang pinakadakilang serbisyo para sa lahat ng mga tao sa pamamagitan ng pagbibigay ng kaligtasan.

Ang Pamumuno Ay Higit Pa Sa Posisyon

Ang opisyal na posisyon ay nagbibigay sa iyo ng karapatang gumamit ng awtoridad, ngunit hindi ka awtomatiko na ginagawang isang pinuno.

Huwag ipagpalagay na ikaw ay namumuno dahil may hawak kang posisyon, lalo na kung hindi ka inilagay sa posisyon ng mga taong sinusubukan mong pangunahan. Ang posisyon ay isang pintuan lamang ng pamumuno. Ang posisyon ay nagbibigay sa iyo ng pagkakataong maging isang pinuno. Ang isang posisyon, sa kanyang kahulugan, ay hindi ka ginagawang isang pinuno.

► Ipaliwanag ang pahayag na ito: "Ang posisyon ay isang pintuan lamang sa pamumuno."

Kapag sinabi ng isang tao sa mga taong pinamumunuan niya, "Ako ang boss," o "Ako ang pastor," madalas niyang ginagawa ang pahayag na ito dahil hindi tinatanggap ng mga tao ang kanyang awtoridad. Mayroon siyang posisyon, ngunit ang mga tao ay hindi sumusunod. Sinusubukan niyang gamitin ang awtoridad ng kanyang posisyon dahil hindi sapat ang lakas ng kanyang impluwensya.

► Ano ang ibig sabihin ng pahayag na ito?: "Hindi mo kailanman kinakailangang ipaalala sa mga tao na ikaw ang kanilang pinuno."

Si Samuel ang nangungunang propeta at pari bago nagkaroon ng hari sa Israel. Nagsilbi siyang hukom para sa mga tao. Ang kanyang mga anak ay hindi sumunod sa kanyang matuwid na halimbawa; kaya't nang matanda na si Samuel, ang mga tao ay lumapit sa kanya upang hilingin sa kanya na bigyan sila ng isang hari (1 Samuel 8:5).

Nakita natin ang impluwensya ni Samuel sa katotohanan na alam ng mga tao na siya lamang ang maaaring humirang ng isang hari. Hindi nila sinubukan na humirang ng isang hari sa pamamagitan ng iba pang paraan. Nang sinabi niya sa kanila na si Saul ang kanyang pinili, hindi lahat ay tumanggap kay Saul, ngunit walang sinuman ang may sapat na impluwensya upang magtalaga ng ibang hari.

Ang impluwensya ni Samuel ay batay sa isang buhay na nagpapakita ng karunungan at mabuting ugali. Tinanggihan ng mga tao ang mga anak na lalaki ni Samuel dahil hindi nagtataglay ang kanyang mga anak ng mga katangian na katulad ni Samuel. Walang antas ng kakayahang mamuno ang maaaring makapagbigay ng impluwensiya kung nagkukulang ang isang tao ng mabuting pag-uugali.

Ang Pamumuno ay Higit sa Kakayahang Tumapos ng Maraming Bagay

Ang isang manggagawa ay isang taong mahusay magtrabaho at natutupad ang mga layunin sa pamamagitan ng kanyang pagsisikap. Ang isang manggagawa ay mahalaga. Ang bawat samahan ay nakasalalay sa mga taong kumikilos para dito.

Ang isang pinuno ay isang tao na isinasaalang-alang kung ano ang maaaring gawin sa pamamagitan ng pag-impluwensya sa iba na magtulungan sa pagkilos. Kung ang isang pinuno ay higit na nakatuon sa pagiging isang tagagawa, hindi niya natutupad ang kanyang responsibilidad na mamuno. Ang kanyang trabaho ay hindi lamang upang gumawa ng mabuting gawain, kundi upang akayin ang iba na gumawa ng mabuting gawain nang magkakasama.

> "Ang pinakadakilang tagapanguna ay hindi laging kung sino ang gumagawa ng pinakadakilang bagay. Siya ang taong nakapag-uutos sa mga tao upang gawin ang mga pinakadakilang mga bagay."
> - Ronald Reagan

Nararamdaman ng isang manggagawa ang responsibilidad para sa kanyang sariling trabaho. Nararamdaman ng isang

pinuno na siya ay responsable para sa kung ano ang ginagawa ng iba, dahil alam niyang maaari niya silang impluwensyahan.

Ibinibigay ng isang manggagawa ang kanyang pinakamahusay na pagkilos para sa gawain. Pinagsasama-sama ng isang pinuno ang mga pagsisikap ng kanyang sarili at ng iba upang matapos ang gawain.

Ang isang manggagawa ay patuloy na nagdaragdag sa kanyang mga nagawa. Ang isang pinuno ay pinaparami ang kanyang mga nagagawa sa pamamagitan ng isang grupo.

Kung ginagawa mo ang karamihan sa gawaing dapat ginagawa ng iyong samahan, hindi mo nagagawa ang pamumunong dapat mong ginagawa. Kung palagi kang abala sa mga gawain na dapat ginagawa ng samahan, maaari kang mabigo na mamuno.

► Suriin ang iyong mga gawain sa trabaho at iyong mga layunin. Anong mga katangian ang mayroon ka bilang isang manggagawa? Anong mga katangian ng pagiging isang pinuno ang mayroon ka?

Maraming tao ang hindi nakakaunawa kung paano ginugugol ng isang pinuno ang kanyang oras. Kung pinamumunuan niya ang isang malaking samahan, maaaring may ilan lamang siyang mga tiyak na gawain.

Halimbawa, isipin ninyo ang isang pangkalahatang tagapamahala ng isang malaking negosyo. Hindi siya kumukuha ng karamihan sa mga manggagawa, sapagkat ibinigay niya ang responsibilidad na iyon sa ibang tao. Hindi siya nagpapatakbo ng makinarya. Hindi siya ang bumibili ng mga materyales. Hindi siya ang nag-aayos ng gusali. Hindi siya ang nagbebenta ng mga produkto. Sa karamihan ng mga tao, maaaring iniisip nila na palakad-lakad lamang siya at tumatawag sa telepono at nakikipagpulong. Kung iiwan niya ang negosyo sa loob ng ilang araw, magiging maayos ito kahit na wala siya.

Ngunit ang pangkalahatang tagapamahala ang siyang nakakakita kung paano kumikilos at nagkakaugnay-ugnay ang lahat ng mga operasyon. Inilalagay niya ang mga tagapamahala ng departamento sa kanilang mga posisyon at tinitiyak na magagawa nila ang kanilang mga trabaho. Pinapananatili niya ang pangkalahatang kalidad ng negosyo at tinutulungan ang lahat na maunawaan kung ano ang pinakamahalaga. Bumubuo siya ng mga sistema na nagbubunga ng tuloy-tuloy na mga resulta. Hinuhubog niya ang kultura ng negosyo. Kung wala siya, di magtatagal ang negosyo ay babagsak.

Sa isang maliit na samahan, ang pinuno ay dapat maging handa na gawin ang anumang kinakailangang gawin. Gayunpaman, dapat palagi siyang naghahanap ng mga taong maaaring sanayin, responsable, at handang kumilos.

Sa isang samahang nagbabago, maaaring kailanganin ng pinuno na maging kabahagi sa gawain ng bawat departamento upang matiyak na naiintindihan ng mga tao ang mga

pagbabago. Gayunpaman, dapat niyang sanayin ang mga tao upang mapamunuan niya ang departamento kahit na hindi siya palaging kabahagi sa gawain nito.

Ang isang pastor ay dapat na handang maglingkod at ibigay ang mga pangangailangan ng kanyang mga tao at hindi niya dapat isipin na masyadong mababa ang isang gawain para sa kanyang katayuan. Gayunpaman, dapat niyang akayin ang iba na tanggapin ang mga responsibilidad at kunin ang pamumuno ng mga programa sa iglesya. Kung hindi ito gagawin ng pastor, ang ministeryo ay hindi lalago ng higit sa trabaho na maaari niyang gawin ng personal.

► Ano ang ibig sabihin para sa isang pinuno na "masyadong abala upang mamuno"?

Mga Katangian ng Isang Pinuno

Inilarawan natin ang pamumuno sa pinakapangunahing anyo nito bilang isang impluwensya. Ang isang pinuno ay isang tao na sinusunod ng mga tao. Gayunpaman, kung ang isang tao ay nagpapatuloy bilang pinuno ng isang pangkat o institusyon, mayroon din dapat siya ng apat na iba pang mga katangian.

(1) Ang isang pinuno ay may awtoridad.

Ang kahulugan ng awtoridad ay kapag ipinasasakop ng iba pang mga tao sa kanyang kalooban ang kanilang kalooban, alinman sa kusang loob o hindi sinasadya. Ang isang tao na kusang sinusundan ng mga tao ay may higit na kapangyarihan, dahil ang mga taong pinilit magpasakop ay ginagawa lamang ang pinakamaliit nilang makakaya. Hindi nila gagamitin ang kanilang mga kakayahan at imahinasyon upang makamit ang isang layunin.

(2) Ang isang pinuno ay may responsibilidad.

Inaasahan na mayroon siyang kaalaman, kakayahan, at pamamaraan na kinakailangan upang magtagumpay ang isang pangkat. Kung ang isang grupo ay hindi magtagumpay, ang namumuno ang siyang sisisihin. Ang pinuno ay hindi maaaring isang taong gumagawa ng mga dahilan para mabigo at sisihin ang iba. Hindi siya maaaring maging isang taong nais na iba ang gumawa ng mga desisyon upang hindi siya masisi sa mga magiging resulta.

Si Poncio Pilato ay gobernador ng Roma sa Judea. Siya ay itinalaga upang mamuno at sugpuin ang mga rebolusyon. Sa panahon ng kanyang pamamahala, nakagawa ng pagkakamali si Pilato. Nag-alala siya na hindi aprubahan ng Roma ang kanyang administrasyon.

Nang si Jesus ay inakusahan bilang isang rebelde, hindi naniwala si Pilato na si Jesus ay nagkasala. Gayunpaman, ipinahiwatig ng mga pinuno ng Hudyo na ibabalita nila na hindi nagawang parusahan ni Pilato ang isang rebelde. (Juan 19:12).

Alam ni Pilato na magkakaroon siya ng malubhang problema kung makakarating sa Roma ang balitang iyon. Kaya, nagpasya siyang hayaan ang isang inosenteng lalaki ang patayin.

Sinubukan ni Pilato na itanggi na ito ay kanyang desisyon. Naghugas siya ng kamay sa harapan ng mga pinuno ng Hudyo upang isagisag na hindi siya ang dapat sisihin sa desisyong iyon.

Hindi maaaring sisihin ng isang pinuno ang iba para sa mga desisyon na dapat niyang gawin. Kung hinahayaan niya ang iba na magpasya para sa kanya, dapat pa rin na siya ang sisihin.

Ang isang pinuno ay maaaring magtalaga ng iba sa bawat tiyak na responsibilidad, ngunit hindi niya maitatalaga sa iba ang pinakamalaking responsibilidad para sa tagumpay ng samahan. Hindi niya maaaring sisihin ang iba kung ang organisasyon ay mabigo. Ang pinuno ay mayroong pinakamalaking responsibilidad para sa bawat departamento ng samahan.

Ang isang pastor ay nakatanggap ng maraming reklamo tungkol sa istilo ng musika sa kanyang iglesya. Sinabi niya na hindi niya ito kasalanan sapagkat ang pagpili ng musika ay responsibilidad ng taong namumuno sa pagsamba/pag-aawitan. Mali siya na itanggi ang responsibilidad sapagkat responsibilidad niya na pamunuan ang mga tao na namumuno sa pagsamba/pag-aawitan.

(3) Ang isang pinuno ay may pananagutan sa mga taong pinamumunuan niya.

Ang kanyang pamumuno ay nakasalalay sa suporta ng maraming tao. Kung ang kanyang pamumuno ay walang magandang resulta, mawawalan siya ng impluwensya. Kahit na panatilihin niya ang kanyang posisyon, ang mga tao ay maaaring sumusunod sa iba.

► Paano kung ang isang namumuno ay gumagamit ng awtoridad ngunit hindi sinusubukang maging responsible o tumanggap ng pananagutan?

(4) Ang isang pinuno ay may malawak na pananaw.

Hindi niya hinahayaan ang maliliit na tagumpay o pagkatalo ang makagambala sa kanya mula sa pangunahing layunin. Hindi niya hinahayaan na panghinaan siya ng loob dahil sa mga pagkabigo. Kaya niyang magsakripisyo. Kung siya ay nagiging sobrang mapagmataas o walang katiyakan upang gumawa ng mga pagsasakripisyo, hindi siya magpapatuloy na magkaroon ng higit na tagumpay.

Ang kuwentong ito ay nagmula sa sinaunang kasaysayan. Ipinagtatanggol ng isang bansa ang kanyang sariling bayan mula sa isang sumasalakay na hukbo. Ang hari ay namuno na ng maraming taon at minamahal at pinagkakatiwalaan siya ng kanyang bayan. Nakatanggap siya ng mensahe mula sa heneral ng sumasalakay na hukbo. Hinamon ng heneral ang hari na sumama sa kanyang tatlong anak na lalaki upang labanan ang heneral at tatlo sa kanyang mga tauhan. Sinabi ng heneral na isang duwag ang hari kung hindi niya tatanggapin ang hamon.

Nadama ng hari na malalait siya kung hindi niya tatanggapin ang hamon. Akala niya ay kailangan niyang patunayan ang kanyang tapang. Nakipagtagpo siya at ang kanyang mga anak sa kalaban upang makipaglaban sa isang tulay. Sa laban, ang hari at kanyang mga anak ay napatay. Ang bansa ay naiwan nang walang pinuno at nasakop ng mga sumalakay.

Ang isang makata mula sa nasakop na bansa ang nalungkot sa pagkawala ng hari at isinulat ang kuwento ng pagkawala ng kanilang kalayaan. Sinabi niya na nagkamali ang hari dahil sinunod nito ang pagmamataas. Walang karapatan ang hari na ipagsapalaran ang buong bansa para sa kanyang sariling kapalaluan. Ang tungkulin ng isang hari ay ang pamunuan ang bansa. Nang personal siyang nagpunta upang lumaban, iniwanan niya ang responsibilidad na mamuno.

► Tama bang sabihin ng makata na ang hari ay nagkamali?

Pahintulutan ang ilang mag-aaral na ibahagi kung paano nila inaasahan na baguhin ang kanilang mga layunin o aksyon dahil sa araling ito. Hindi kinakailangan na sumagot sa katanungan ang lahat ng mag-aaral. Huwag madaliin o pilitin ang isang mag-aaral na sagutin ang mga personal na katanungan ng higit sa kanyang kayang ihayag sa oras na iyon. Ang Takdang Aralin 2 ay nagbibigay sa kanila ng pagkakataon na mas mag-isip at magsulat ng kanilang mga ideya.

Limang Buod na Mga Pahayag

1. Ang isang pinuno ay isang taong sinusundan ng iba.
2. Ang pamumuno ay impluwensya.
3. Ang posisyon ay isang pintuan sa pamumuno.
4. Ang isang pinuno ay hindi maaaring maging isang manggagawa lamang.
5. Ang pamumuno ay nangangailangan ng awtoridad, responsibilidad, pananagutan, at malawak na pananaw.

Mga Takdang Aralin

(1) Sumulat ng isang talata na nagbubuod ng isang konsepto na makakapagpabago ng buhay mula sa leksiyong ito. Ipaliwanag kung bakit ito mahalaga. Ano ang kabutihang magagawa nito? Anong pinsala ang maaaring maging resulta kapag hindi ito nalaman?

(2) Ipaliwanag kung paano mo mailalapat ang mga alituntunin ng leksiyong ito sa iyong sariling buhay. Paano binago ng leksiyong ito ang iyong mga layunin? Paano mo planong baguhin ang iyong mga aksyon?

(3) Isaulo ang Limang Buod na mga Pahayag para sa Leksiyon 1. Maging handa na isulat ang mga ito mula sa memorya sa simula ng susunod na sesyon ng klase.

(4) Bago ang susunod na sesyon dapat mong basahin ang 1 Timoteo 3:1-13, Tito 1:5-11, at Gawa 6:1-6. Isulat ang ilang mga obserbasyon tungkol sa mga kwalipikasyon para sa pamumuno sa ministeryo.

Leksiyon 2
Mga Biblikal na Kwalipikasyon para sa Pamumuno

Panimula

Ang ilang tao ay naniniwala na dahil lahat tayo ay pantay-pantay ang halaga sa Dios, dapat ay walang sinuman ang may awtoridad o higit na nakakataas sa iba sa loob ng iglesya. Maraming tao ang nagsasabi na naniniwala sila sa pamumuno, ngunit kumikilos sila na para bang malaya sila sa anumang espirituwal na awtoridad.

► Itinuturo ba ng Biblia na dapat mayroong awtoridad sa isang iglesya? Magbigay ng mga halimbawa.

Tinukoy ng Biblia ang pamumuno sa iglesya sa maraming bahagi.[2] (Ang ilan sa mga halimbawa ay ang Hebreo 13:7, 17; Tito 1:5; Roma 12:8; 1 Corinto 14:40; at 1 Timoteo 5:17.)

Ang pagtukoy sa pamumuno bilang impluwensya ay makakatulong sa atin na makita ang mga tungkulin ng pamumuno sa iglesya. Ang ilang mga tiyak na tungkulin ay idinisenyo ng Dios upang ang mga pinuno ay tawagin at bigyan ng kapagyarihan na mamuno sa iglesya upang matupad ang mga layunin nito.

> "Dati hinihiling ko sa Dios na tulungan ako. Pagkatapos itinatanong ko sa Dios kung maaari ko ba siyang tulungan. Nagtapos ako sa paghiling sa kanya na gawin ang kanyang plano sa pamamagitan ko. "
> J. Hudson Taylor

► Dapat basahin ng isang mag-aaral ang Efeso 4:11-12 para sa pangkat.

Hindi lahat ng mga tungkulin sa ministeryo ay maaaring tukuyin na may tiyak na pagtawag sa listahang ito. Halimbawa, ang isang musikero o pinuno ng pagsamba ay hindi isa sa mga ito. Gayunpaman, ang bawat tungkulin sa pamumuno ng ministeryo ay dapat na nakatuon sa pagtulong sa iglesya na matupad ang mga layunin nito.

Ang mga tungkulin sa pamumuno ay hindi limitado sa pangangaral pagtuturo, at pag-eebanghelyo. Ang responsibilidad ng iglesya ay mas malawak kaysa sa mga ito. Ang mga miyembro ng iglesya ay nagtutulungan din upang matugunan ang mga praktikal na pangangailangan. Ang isang tao na namumuno sa iba upang magbahagi ng kagamitan para sa paghahardin ay tumutulong sa iglesya na tuparin ang layunin nito. Ang mga

[2] Kung may sinuman sa grupo ang nagsasabi na ang pamumuno sa iglesya ay hindi na kailangan o hindi ayon sa Biblia, dapat siyasatin ng grupo ang Kasulatan na nakalista sa panaklong. Iwasang umubos ng maraming oras sa usaping ito

responsibilidad ng iglesya ay nagiging dahilan upang magkaroon ng mga tungkulin ng pamumuno na higit pa sa mga nangyayari sa loob ng gusali ng iglesya.

Ang Hamon ng Pagpili para sa Pamumuno

Ang banal na kasulatan na ating pinag-aaralan sa leksiyong ito ay partikular na nakatuon sa mga pastor at diyakono. Gayunpaman, ang karamihan sa mga kwalipikasyon ay tungkol sa pag-uugali, at hindi sa mga kakayahan. Ang lahat ng mga Kristiyano ay dapat magkaroon ng pag-uugali na inilarawan dito. Ang mga tagapanguna ay magiging mas epektibo kung mayroon sila ng mga pag-uugaling ito. Habang tinitingnan mo ang bawat kalidad ng pag-uugali, isipin kung paano ito nakakaapekto sa kakayahang mag-impluwesya ng isang tao.

Itinalaga ni Apostol Pablo ang mga pinuno para sa mga bagong iglesya saan man may mga pangkat ng mga nagbalik-loob (Gawa 14:23). Marami sa mga bagong pastor na ito ay kababalik-loob pa lamang. Tiyak na hindi pa nila matutugunan ang lahat ng mga kwalipikasyong ito, ngunit itinalaga ni Pablo ang pinakamahusay na pinuno na maaaring mamuno. Sila ay mga taong may potensyal para sa pag-unlad. Maaring gamitin ng Dios ang isang taong nakatuon kay Kristo at sa ministeryo, kahit na hindi lahat ng mga katangian ay lubusan nang napapaunlad.

Mayroon tayong dalawang talata tungkol sa mga kwalipikasyon ng mga pastor at diyakono. Isinulat ito ni Apostol Pablo kina Timoteo at Tito. Si Timoteo ay namumuno sa iglesya ng Efeso, at si Tito ay namumuno sa mga iglesya ng Crete. Mayroon silang tungkulin na magtalaga ng mga pastor para sa bawat lokal na kongregasyon.

► Dapat basahin ng isang mag-aaral ang 1 Timoteo 3:1-7 para sa pangkat.

Mga Kwalipikasyon ng isang Pastor

(1) Walang Kapintasan

Ang pastor ay hindi dapat mapintasan na gumagawa ng mga maling gawain. Hindi maaaring akayin ng pastor ang iba upang gumawa ng tama kung hindi siya gumagawa ng tama. Ang pastor ay dapat na isang tao na nagpapakita ng isang tuloy-tuloy na buhay Kristiyano sa loob ng mahabang panahon. Kinakailangan ito upang mapagkatiwalaan siya ng iglesya at upang magkaroon ng magandang patotoo sa pamayanan.

Sa isang lugar kung saan ang iglesya ay hindi pa ganoon katagal na naitatatag, ang pastor ay maaaring hindi pa ganoon katagal sa pagiging Kristiyano. Maaaring wala sa kanya ang lahat ng mga katangian ng isang matanda sa pananampalataya, ngunit dapat siyang nagpapakita ng isang buhay na nakatuon sa Dios. Dapat handa siyang aminin ang kanyang mga pagkakamali at iwasto ang kanyang sariling pag-uugali.

Sa loob ng maraming taon, ang isang pastor sa Asia ay matagumpay na ginamit ng Panginoon sa isang nayon. Ang kanyang tagumpay ang naging tukso sa kanya na

magmataas, magkaroon ng pakiramdam na hindi siya maaaring magkasala, at magpabaya sa kanyang espirituwal na kalagayan. Isang gabi ay may isang dalagita na humiling na sumakay sa kanyang motorsiklo. Sa kanyang kahangalan ay sumang-ayon siya, kahit na alam niyang magiging sanhi ito ng tukso para sa kanya at maaaring makapinsala sa kanyang reputasyon sa pamayanan. Nang malaman ng kanyang mga miyembro ang tungkol sa kanyang maling ikinilos, nawalan sila ng kumpiyansa sa kanyang integridad. Nang maglaon ay kinailangan niyang magbitiw sa kanyang ministeryo. Sa biyaya ng Dios, ang pastor na ito ay nagpakumbaba sa harap ng Dios at sa mga taong kanyang nasaktan. Tinanggap niya ang disiplina ng kanyang espirituwal na tagapangalaga. Unti-unti ay naibalik ang tiwala sa kanya, at mas tumaaas ang pagiging epektibo ng kanyang ministeryo.

► Ano ang mangyayari kung hindi mapagkakatiwalaan ang isang pinuno?

(2) May iisa lamang na Asawa

Sa maraming bahagi ng mundo, ang pag-aasawa ng marami ay naging isang pangkaraniwang kaugalian. Disenyo ng Dios para sa isang lalaki na magkaroon ng isang asawa. Dapat ipakita ng mga pastor ang halimbawang ito. Ipinapahiwatig ng pamantayang ito na dapat gawin ng pastor ang kanyang pinakamainam na makakaya upang maging isang mabuting asawa. Dapat siyang maging tapat at mapagmahal sa kanyang asawa.

(3) Mapagbantay

Ang isang pastor ay maihahalintulad sa isang pastol na nagbabantay sa kanyang mga tupa. Siya ang tagapagtanggol ng kanyang kongregasyon. Dapat siyang magbantay laban sa maling doktrina at maling impluwensya. Dapat niyang turuan ang kanyang mga miyembro upang maging matatag sila sa kanilang mga doktrina. Dapat ay handa siya na bigyan ng babala ang mga indibidwal tungkol sa espirituwal na panganib. Hindi niya dapat pahintulutan na ituro sa iglesya ang mga nakakasamang doktrina.

> "Bigyan mo ako ng isang daang tagapangaral na walang kinatatakutan kundi ang kasalanan at walang ninanais kundi ang Dios…sila lamang ang yuyugyog sa pintuan ng impiyerno at magtatatag sa kaharian ng Langit sa lupa."
> - John Wesley

(4) Seryoso

Ang pastor ay dapat maging seryoso tungkol sa kanyang ministeryo. Hindi siya dapat maging isang mapusok na tao na masyadong mabilis gumawa ng mga desisyon, o sa kanyang emosyon. Dapat ay kaya niyang mag-isip ng mahinahon tungkol sa mahahalagang isyu. Hindi niya dapat hayaan na magulo ang kanyang isipan mula sa ministeryo dahil sa mga personal na alalahanin, mga libangan, o tukso.

(5) Maayos ang pag-uugali

Ang pastor ay dapat magkaroon ng maayos na pag-uugali. Hindi siya dapat kumikilos sa paraang hindi naangkop. Ang kanyang pag-uugali ay dapat na naaayon sa mga alituntunin ng kabanalan na itinuturo niya.

Ang isang pastor ay dapat matutong magpakita ng paggalang sa mga kaugalian ng lugar kung saan siya naglilingkod. Kung mapagtanto niya na nakagawa siya ng pagkakamali na ikinagalit ng isang tao, dapat siyang maging mapagpakumbaba at humingi ng tawad.

(6) Bukas ang tahanan sa Pagtulong

Ang pagiging bukas ang tahanan sa pagtulong ay nangangahulugang matugunan ang mga pangangailangan ng isang taong naglalakbay at nangangailangan ng pagkain at matutuluyan. Ang pastor ay dapat isang tao na tumutugon sa mga pangangailangan ng iba. Dapat ay handa siya sa pagbibigay. Dapat siyang maging palakaibigan at matulungin kahit sa mga taong unang beses niyang nakita.

► Bakit mahalaga ang kalidad na ito para sa isang namumuno?

(7) Kayang magturo

Ang isang pastor ay kinakailangang kayang maipaliwanag ang katotohanan upang maunawaan ito ng mga tao. Dapat niyang tanggapin ang responsibilidad na basahin ang Kasulatan at turuan ang kanyang sarili.

(8) Hindi lasinggero

Hindi dapat hayaan ng isang pastor ang kanyang sarili na maimpluwensyahan ng alak. Ang kanyang pag-uugali ay hindi dapat maging katulad ng isang taong apektado ng alkohol. Ang prinsipyong ito ay nalalapat sa anumang iba pang sangkap na may katulad na epekto.

(9) Hindi marahas

Hindi dapat subukan ng isang pastor na gumamit ng karahasan sa kanyang mga nais gawin. Hindi siya dapat manakit ng sinuman na nakasakit sa kanya. (Tingnan din ang 2 Timoteo 2:24-25.)

► Ano ang mga tamang paraan upang maipakita ng isang pastor ang tamang uri ng pagkagalit?

(10) Hindi sakim

Binabago ng mga tao sa mundo ang kanilang mga sinasabi para kumita. Ang mga tao sa ilang mga hanapbuhay katulad ng mga abugado, salesmen, o mga pulitiko ay natutuksong baguhin ang katotohanan upang masiyahan ang mga tao. Ang isang pastor ay natutukso din, sapagkat ang katotohanan ng Salita ng Dios ay hindi nakalulugod sa lahat. Ang isang pastor ay dapat na maging tapat sa katotohanan kahit na kapakipakinabang ito o hindi sa

Dapat hangarin ng pastor na makita ang ministeryo ng iglesya na sinusuportahan sa pananalapi. Dapat niyang pamunuan ang iglesya na kumilos katulad ng isang pamilya na nagmamalasakit sa mga miyembro nito, sa halip na palaging iniisip kung ano ang dapat nilang ibigay sa kanya.

(11) Mahusay na pamamahala sa kanyang tahanan

Ang kakayahan sa pamumuno ng isang pastor ay dapat naipapakita sa kanyang tahanan. Dapat ay napapasunod niya ang kanyang mga anak. Kung hindi niya kayang pamahalaan ang kanyang sariling tahanan, hindi niya magagawang mapamahalaan ang iglesya. Hindi ito nangangahulugan na ang kanyang mga anak ay dapat magkaroon ng perpektong pag-uugali, ngunit ang pastor ay dapat na matapat silang pinamumunuan at itinutuwid. Hindi kabilang dito ang mga anak na may edad na at malayo mula sa kanyang awtoridad, sapagkat hindi na siya mananagot para sa kanila.

(12) Hindi isang bagong mananampalataya

Kapag ang isang tao ay inilagay sa isang posisyon ng awtoridad nang napakabilis, siya ay matutuksong magyabang. Ang pagmamataas ay ang kasalanan na naging sanhi ng pagkahulog ni Satanas. Dapat na unti-unti ang pagbibigay ng promosyon kasabay ng karanasan.

► Ano ang pinsala na maaaring mangyari kung ang isang tao ay mabilis na inilagay sa isang posisyon at hindi nagawa ng maayos ang kanyang tungkulin?

(13) Mayroong isang mabuting reputasyon

Bago hirangin ang isang tao na maging isang pastor, dapat ay mayroon siyang mabuting reputasyon sa mga tao sa labas ng iglesya. Dapat nilang malaman na siya ay matapat at tapat sa lahat ng kanyang ginagawa. Kung mayroon siyang masamang reputasyon bago siya naging mananampalataya, kailangan niya ng panahon upang maitaguyod ang isang mas maayos na reputasyon bago siya maging isang pastor.

Isang Linggo ng umaga ay may pastor sa Africa na nangaral ng kanyang sermon, at pagkatapos ay sumakay sa bus upang umuwi. Pagkatapos niyang magbayad ng pamasahe, napansin niya na sobra ang isinukli sa kanya ng konduktor. Dahil siya ay isang taong may integridad ay ibinalik niya ang sobrang sukli sa konduktor at sinabi, "Paumanhin, Ginoo, sobra po ang sukli na naibigay ninyo sa akin." Sumagot ang konduktor, "Hindi, sinadya ko po iyon." "Nakatayo ako sa labas ng inyong iglesya at narinig ko ang iyong sermon tungkol sa katapatan. Nagpasya akong tingnan kung ipinamumuhay mo ito!" Sinasabi ng Biblia na ang isang mabuting reputasyon ay ang pinakadakilang kayamanan ng isang tao. (Kawikaan 22:1). Kaya, ang pinakamalalim na kahirapan na maaaring maranasan ng isang tao ay ang kahirapan ng isang pinagdududahang pangalan. Ano ang pumapasok sa isip ng iba kapag nabanggit ang iyong pangalan?

► Dapat basahin ng isang mag-aaral ang Tito 1:5-11 para sa grupo.

Karamihan sa mga kwalipikasyon para sa isang pastor na nakalista sa Tito ay nakalista din sa talata mula sa 1 Timoteo.

► Ano ang mga karagdagang katangian ng isang pastor ang nasa talata sa Tito?

Binibigyang diin ng talata ang kakayahan ng isang pastor na tumugon sa maling doktrina. Ang pastor ay dapat na nasanay ng mabuti tungkol sa totoong doktrina at kayang maipaliwanag ito ng kaaya-aya. Ang layunin ay upang iwasto ang mga nasa maling doktrina, ngunit ang mas mahalaga, ay upang maprotektahan ang kongregasyon na maakay patungo sa pagkakamali. Ang isang pastor na walang gaanong edukasyon ay dapat na magpatuloy na magdagdag ng kanyang kaalaman sa pamamagitan ng pag-aaral.

Mga Kwalipikasyon ng mga Tagapaglingkod

► Dapat basahin ng isang mag-aaral ang Gawa 6:1-6 para sa pangkat. Anong problema ang inilarawan sa talatang ito?

Ang mga unang tagapaglingkod ay itinalaga kaagad pagkatapos ng Araw ng Pentekostes. Kailangang pagtuunan ng pansin ng mga apostol ang pananalangin at pangangaral. Kinakailangan sila dahil sa maraming detalye ng pangangasiwa sa iglesya. Pitong kalalakihan ang hinirang upang tumulong sa mga detalye ng pamamahala sa iglesya.

Ang isang tagapaglingkod ay tumutulong sa pastor sa mga detalye ng ministeryo. Ang isang tagapaglingkod ay maaaring isang mangangaral, ngunit hindi iyon kinakailangan.

► Ano ang mga kwalipikasyon ng mga unang tagapaglingkod?

Ang mga kwalipikasyon ng mga unang tagapaglingkod ay ang reputasyon ng katapatan, ang pagiging puspos ng Banal na Espiritu, at may karunungan. Mangangasiwa sila ng pera para sa iglesya, kaya kinakailangan ang isang reputasyon ng katapatan. Ang kanilang gawain ay magkakaroon ng mga espirituwal na epekto sa iglesya, kaya't kinakailangan na puspos sila ng Banal na Espiritu upang magkaroon ng patnubay, kapuspusan, at kadalisayan. Haharapin nila ang maraming mabibigat na sitwasyon, kaya't mahalaga ang karunungan.

Inilista ni Apostol Pablo ang ilang mga kwalipikasyon para sa mga tagapaglingkod.

► Dapat basahin ng isang mag-aaral ang 1 Timoteo 3:8-13 para sa pangkat.

(1) Kagalang-galang

Ang isang tagapaglingkod ay dapat na isang taong iginagalang sa kanyang mga relasyon sa pamilya, kaibigan, at pamayanan bago siya italaga bilang isang tagapaglingkod.

(2) Tapat mangusap

Ang isang tagapaglingkod ay dapat isang taong maaasahan sa lahat ng kanyang sinasabi. Makakarinig siya ng mga pagpuna tungkol sa mga tao sa iglesya at makakarinig ng maraming opinyon tungkol sa mga problema sa iglesya. Dapat ay isa siyang taong matapat sa kanyang mga sinasabi.

(3) Hindi lasenggo

Ang isang tagapaglingkod ay hindi dapat isang taong apektado ng alkohol. Ang kanyang pag-uugali ay dapat maging kagalang-galang at hindi pabago-bago.

(4) Hindi sakim

Ang isang tagapaglingkod ay magiging responsable na pamahalaan ang pananalapi para sa iglesya at para pangalagaan ang mga pangangailangan ng mga miyembro ng iglesya. Hindi siya dapat isang taong sinusubukang makinabang sa kanyang ministeryo.

(5) Lubos na naniniwala sa doktrina at may mabuting budhi

Kapag ang isang tao ay nahulog sa kasalanan, kadalasan ay nagsisimula siyang maniwala sa maling doktrina. Kung ang isang tao ay nabubuhay sa espirituwal na katagumpayan, mas malamang na panghawakan niya ang tunay na doktrina.

(6) May karanasan

Bago mabigyan ang isang tao ng posisyon bilang isang tagapaglingkod, dapat ay magkaroon siya ng pagkakataong ipakita na siya ay may karunungan at mapagkakatiwalaan sa ministeryo. Ang matalinong pinuno ay magbibigay sa mga tao ng mga pagkakataong maglingkod bago sila bigyan ng mga posisyon na may awtoridad.

► Ano ang ilang mga halimbawa ng mga paraan na makakatulong ang isang tao sa ministeryo ng iglesya bago siya magkaroon ng posisyon na may awtoridad?

(7) Mayroong isang matapat na asawa

Ang ministeryo ng isang tagapaglingkod ay mapipinsala kung ang kanyang asawa ay tsismosa at hindi magandang halimbawa ng pagiging Kristiyano.

(8) Mahusay na pinamamahalaan ang kanyang tahanan

Katulad ng isang pastor, ang isang tagapaglingkod ay dapat maayos na pinamamahalaan ang kanyang tahanan.

Mga Katangian Ng Isang Pastor Na Namumuno Ng Mahusay

► Dapat talakayin ng klase ang kahalagahan ng bawat punto, na nagsisimula sa tanong na, "Bakit mahalaga ang katangiang ito?"

1. Ang kanyang katapatan ay hindi nahahati sa iba pang mga samahan.
2. Handa siyang bumuo ng isang grupo para sa ministeryo at gamitin ang mga kakayahan ng ibang tao.
3. Pinamumunuan niya ang kanyang kongregasyon na magbahagi ng buhay bilang isang espirituwal na pamilya, na nagmamalasakit sa lahat ng mga pangangailangan.
4. Nagsisilbi siya sa kanyang iglesya dahil sa pagmamahal sa Dios at sa mga tao, kaysa sa pansariling pakikinabang.
5. Mga espirituwal na priyoridad katulad ng pagsamba, pag-eebanghelyo, at espirituwal na paglago ang focus ng kanyang ministeryo.
6. Mayroong pagtitiwala at kumpiyansa sa kanya ang kanyang mga miyembro.
7. Handa siyang itatag ang iglesya bilang isang permanenteng institusyon at hindi bilang kanyang pagmamay-ari.
8. Pinamumunuan niyang lumago ang iglesya, nagtuturo patungkol sa pagkakaloob at pakikisama na tumutugon sa mga pangangailangan.
9. Siya ay matapat sa lahat ng bagay, kabilang ang paggamit ng salapi.
10. Ipinapakita niya ang kakayahang pamahalaan ng maayos ang pananalapi at mga kawani.

Mga katangian ng isang Mahusay na Pinuno ng Proyekto

Ang isang taong napili upang mamuno ng isang negosyo na pinamamahalaan ng iglesya ay dapat mayroon ng mga katangiang ito. Ang mga pinuno ng iglesya ay dapat na kumilos upang paunlarin ang mga katangiang ito sa mga miyembro. Ang mga miyembro ay maaaring makatulong sa responsibilidad ng iglesya at maaaring maidagdag sa pangkat ng mga namumuno.

► Dapat talakayin ng klase ang kahalagahan ng bawat punto, na nagsisimula sa tanong na, "Bakit mahalaga ang mga katangiang ito?"

1. Siya ay matapat sa isang lokal na iglesya–sa pagdalo, sa pagbibigay ng ikapu, at pakikibahagi, at may respetadong patotoo bilang Kristiyano.
2. Namumuhunan na siya ng kanyang pagsisikap at pagnanais sa lokal na iglesya.
3. Mayroon siyang buong katapatan at isang mataas na pamantayan ng etika.

4. Nagpapakita na siya ng pagkukusa at motibasyon na gawin ang kanyang makakaya
5. Mayroon siyang disiplina sa sarili, motibasyon, at patuloy na paglago.
6. Ipinapakita niya ang kakayahang mag-ayos at pamunuan ang iba, hindi lamang ang kakayahang kumilos kapag pinamumunuan ng ibang tao.
7. Mayroon siyang kakayahan na kinakailangan para sa kanyang tungkulin sa proyekto.

Pahintulutan ang ilang mga mag-aaral na ibahagi kung paano nila inaasahan na baguhin ng leksiyong ito ang kanilang mga layunin o aksyon.

Limang Buod na Pahayag

1. Idinisenyo ng Dios ang iglesya na kumilos sa ilalim ng pamumuno at gabay ng espiritu.
2. Maraming mga tungkulin sa pamumuno ang kinakailangan para sa mga pananagutan ng iglesya.
3. Karamihan sa mga kwalipikasyon para sa pamumuno ay nauugnay sa mabuting pag-uugali.
4. Ang isang pastor o ibang pinuno sa ministeryo ay dapat na patuloy na palaguin ang kanyang mabubuting katangian.
5. Nangangailangan ang isang pinuno sa ministeryo na maging responsable, may motibasyon, at mapagkakatiwalaan.

Mga Takdang Aralin

(1) Sumulat ng isang talata na nagbubuod ng isang konsepto na nakakapagpabago ng buhay mula sa leksiyong ito. Ipaliwanag kung bakit ito mahalaga. Ano ang kabutihang magagawa nito? Anong panganib ang maaaring maganap kung hindi ito malalaman?

(2) Ipaliwanag kung paano mo mailalapat ang mga prinsipyo ng leksiyong ito sa iyong sariling buhay. Paano binago ng leksiyong ito ang iyong mga layunin? Paano mo planong baguhin ang iyong mga aksyon?

(3) Isa-ulo ang Limang Pahayag na Buod para sa Leksiyon 2. Maging handa na isulat ang mga ito mula sa memorya sa simula ng susunod na sesyon ng klase.

(4) Bago ang susunod na sesyon, basahin ang 1 Samuel 2:12-36. Sumulat ng ilang mga obserbasyon tungkol sa pamumuno ni Eli.

Leksiyon 3
Ang Kahalagahan ng Pamumuno

Panimula

Si John Maxwell ay nakipag-usap sa isang negosyante na ang kumpanya ay bumibili ng mga naluluging hotel at muling isinasaayos ang mga ito upang magsimula silang kumita. Itinanong ni Maxwell kung mayroong isang aksyon na palaging ginagawa ng kumpanya kapag bumibili sila ng isang naluluging hotel. Sinabi ng negosyante, "Palagi naming pinapatalsik ang manager. Hindi namin hinihintay na makita kung siya ba ay isang mabuting manager. Alam na namin na hindi siya isang mabuting manager dahil nalulugi ang hotel."

Ang Tagumpay ng Pangkat ay Nakabatay sa Pamumuno

Kung ang isang propesyonal na koponan sa sports ay lubusang nabibigo, ang mga may-ari ay hindi lamang naghahanap ng mga bagong manlalaro; naghahanap sila ng bagong coach.

Ang isang samahan ay hindi magtatagumpay kung masama ang tagapamuno.

Ang isang tunay na pinuno ay hindi gumagawa ng mga dahilan para sa pagkabigo ng kanyang samahan. Kung nabigo ito, nabigo siya.

► Bakit mahalaga ang pamumuno?

Si Eli ay isang punong-pari ng Israel. Sapagkat walang hari, ang mga lipi ay hindi nagkakaisa sa ilalim ng pamumuno ng isang pamahalaan. Ang punong-pari ang siyang pinakamalamang na maimpluwensyang pinuno sa bansa.

Sa kasamaang palad, Si Eli ay isang mahinang pinuno. Siya ay may mabuting personal na katangian, ngunit hindi niya nagawang gabayan ang kanyang sariling mga anak upang gumawa ng tama. Ang kanyang mga anak na lalaki ay gumagawa ng mga sekswal na imoralidad, walang pag-iingat sa mga uri ng pagsamba, at naging sakim. Dahil sa kanila, hinamak ng maraming tao ang pagsamba sa templo (1 Samuel 2:12-17, 22, 29).

Dapat na alisin ni Eli ang kanyang mga anak sa kanilang mga posisyon, ngunit ang kanilang mga hangarin ay naging mas mahalaga sa kanya kaysa sa responsibilidad na iniatas sa kanya.

Dapat ay pinamunuan ni Eli ang bansa tungo sa espirituwal na pagsamba at banal na pamumuhay, ngunit ang kanyang impluwensya ay tumigil sa kanyang mga anak; sa halip na mapalawak ito sa buong bansa sa pamamagitan ng kanyang mga anak na lalaki.

Apat na Dahilan Kung Bakit Hindi Ginagawa ng Tao Kung Ano ang Dapat Nilang Gawin

(1) Hindi nila alam kung ano ang dapat gawin.

Ito ay isang kakulangan ng impormasyon. Ang pinuno ay dapat na magbigay ng impormasyon. Kung wala sa kanya ang lahat ng kinakailangang kaalaman, dapat siyang maghanap ng makakatulong.

(2) Hindi nila alam kung paano ito gawin.

Ito ay isang kakulangan ng pagsasanay. Maaaring hindi taglay ng pinuno ang lahat ng kakayahang kinakailangan para sa samahan, ngunit dapat siyang magsagawa ng mga pagsasanay.

(3) Hindi nila alam kung bakit nila dapat gawin ang mga ito.

Ito ay isang kakulangan ng motibasyon. Kung minsan hindi nauunawaan ng mga tao sa isang samahan ang mga layunin ng samahan. O marahil naiintindihan nila, ngunit wala silang pakialam. Dapat tulungan ng pinuno ang mga tao na makibahagi sa mga layunin nito.

(4) May mga problemang pumipigil sa kanila na gawin ito.

Ito ay kakulangan ng kagamitan at pag-oorganisa. Dapat tulungan ng pinuno ang mga tao na malutas ang mga problema nila na nagiging hadlang upang sila ay magpatuloy.

Ang listahang ito ay nagbibigay ng apat na karaniwang dahilan kung bakit hindi ginagawa ng mga tao sa isang organisasyon ang mga bagay na dapat nilang ginagawa. Ang lahat ng apat sa mga kadahilanang ito ay nagpapakita ng pagkabigo sa pamumuno.

Kapag ang isang pinuno ay nagreklamo na hindi ginagawa ng kanyang mga tao kung ano ang dapat nilang gawin, ipinapahayag niya na nabibigo siya sa kanyang pamumuno. Halimbawa, ang isang pastor na nagrereklamo na ang kanyang iglesya ay hindi nagbabahagi ng ebanghelyo ay dapat isaalang-alang ang mga katanungang ito: Ipinaliwanag ko ba na dapat silang magbahagi ng ebanghelyo? Itinuro ko ba sa kanila kung paano magbahagi ng ebanghelyo (mas mabuti kung ipinakita sa kanila)? Nabigyan ko ba sila ng motibasyon? Tinulungan ko ba silang harapin ang mga problemang pumipigil sa kanila sa pagbabahagi ng ebanghelyo?

Kung ang dalawang hukbo ay pareho ang laki at may parehong kagamitan, alin ang mananalo? Ang hukbo na may pinakamahusay na heneral ang siyang mananalo.

Ang dalawang koponan sa sports ay may parehong magagaling na manlalaro. Alin sa koponan ang mananalo? Ang koponan na may pinakamahusay na coach ang siyang mananalo.

Ang Hamon ng Motibasyon

► Isang matandang salawikain ang nagsabing,"Ang pluma ay mas malakas kaysa sa tabak." Ano sa palagay mo ang ibig sabihin nito?

Nangangahulugan ito na mayroong kapangyarihan sa isang ideya,sa panghihimok, at sa komunikasyon. Ang isang ideya ay may higit na impluwensya kaysa sa sandata. Ang "pluma" ay tumutukoy sa komunikasyon sa pamamagitan ng pagsulat, ngunit ang mapanghimok na komunikasyon ng anumang uri ay mas malakas kaysa sa pagpuwersa sa mga tao laban sa kanilang kagustuhan.

Kung susubukan mong pwersahin o pilitin ang mga tao, mahirap palawakin ang iyong impluwensya ng higit sa iyong personal na presensya.

Ang mga taong pinilit sa gawain ay hindi gagawin ang kanilang pinakamahusay na magagawa. Hindi nila inilalaan ang kanilang lakas at ideya sa kanilang trabaho.

Mas marami kang maaaring matapos kung mabibigyan mo ng motibasyon ang mga tao kaysa sa pagpuwersa sa kanila. Ang isang ideya – isang konsepto – ay maaaring kumalat at maka-impluwensya sa milyun-milyong tao.

Ang isang halimbawa ng kapangyarihan ng mga salita ay ang World War II. Ang World War II ay isang digmaan ng mga salita, isang digmaan ng mga ideya. Kung minsan, iniisip ng mga tao na walang masamang nagagawa ang mga salita, ngunit ito ay isang digmaan ng mga salita na pumatay ng milyong bilang ng mga tao.

Bakit ito naging isang digmaan ng mga salita? Si Adolf Hitler ay isang makapangyarihang tagapagsalita. Ipinahayag niya ang kanyang pangitain para sa Alemanya, at ginawa siyang pinuno ng mga Aleman. Nakumbinsi niya sila na sila ang pangunahing lahi na dapat mamuno sa buong mundo. Pati ang ilang mga iglesya ay nagsimulang magsabi na siya ang mesias at nagsasabi na ang Alemanya ay ang kaharian ng Dios. Pinangunahan ni Hitler ang Aleman na gumawa ng pinakamasamang kabangisan sa kasaysayan. Ginawa niya ito sa pamamagitan ng kapangyarihan ng mga salita. Kung minsan, iniisip ng mga tao na ang mga salita ay walang magagawang kasamaan, ngunit ang mga salita ni Hitler ay pumatay ng milyon-milyong tao.

Habang pinapalawak ni Hitler ang kanyang kapangyarihan, inakala ng ilang tao sa Inglatera na wala itong maidudulot na panganib para sa kanila. Nang dumating ang oras para sa bansa na pumili ng isang bagong punong ministro, ang ilang mga kandidato ay nangako sa mga tao na magkakaroon sila ng kapayapaan. Ngunit sinabi ni Winston Churchill sa mga tao ang katotohanan. Sinabi niya, "Ang inaalok ko sa inyo ay dugo, pawis, at mga luha." Pinili siya dahil hinarap niya ang mga problema.

Ang mga talumpati ni Churchill ang nagbuklod sa Inglatera upang dumepensa laban sa Alemanya. Sinabi niya, "Makikipaglaban tayo sa dagat at sa himpapawid. Makikipaglaban tayo sa mga pampang ng dagat kapag sila ay dumaong sa ating mga baybayin.

Makikipaglaban tayo sa bawat kalye sa bawat lungsod. Hindi tayo susuko. Hindi tayo magpapagapi."

Sa pamamagitan ng mga talumpati nina Hitler at Churchill, nakita natin ang kapangyarihan ng mga salita. Sa isang banda, ang bawat digmaan ay isang digmaan ng mga salita.

► Ipaliwanag ang pahayag na ang bawat digmaan ay isang digmaan ng mga salita?Ano ang sinasabi nito sa atin tungkol sa pamumuno?

Kung minsan ay iniisip ng isang pinuno na makakakuha lamang siya ng tulong sa pamamagitan lamang ng pagbabayad para dito. Iniisip niya na mas maraming gagawin ang kanyang mga tao kung babayaran niya sila nang mas mataas. Karaniwan hindi iyon totoo. Ang mga tao ay tumutulong sa isang samahan sapagkat naniniwala sila rito. Nagsusumikap sila sapagkat nakikibahagi sila sa mga layunin.

> Hindi ka maaaring magkaroon ng kapaki-pakinabang na trabaho maliban kung ang bawat isa ay kumikilos patungo sa isang layuning lubusang nauunawaan. Ngunit hindi iyon sapat. Mahalaga kung paano mo maaabot ang layuning iyon. Dapat ay nagagabayan ka ng mga pamantayan. Dapat mong ipagmalaki ang layunin at kung paano ka nakarating doon.[3]

► Ano ang ibig sabihin ng ipagmalaki ang layunin at ipagmalaki kung paano ka nakarating doon?

Ang isang negosyante ay hindi makapagtatayo ng isang malaking kumpanya sa pamamagitan lamang ng magpapasahod ng kanyang mga empleyado. Dapat niya silang pangunahan sa pamamagitan ng mga layunin at pamantayan. Kung ang pera lamang ang mahalaga, hindi kikilos ang mga tao para sa mga layunin ng negosyo. Wala silang pakialam sa kalidad at hindi nila ipinagmamalaki ang kanilang trabaho.

> "Ang pagiging abala ay hindi laging nangangahulugan ng tunay na gawain. Ang tunay na layunin ng lahat ng trabaho ay produksiyon, o katuparan, at sa dalawang layuning ito dapat muna itong pina-isipan, may sistema, pagpaplano, katalinuhan at matapat na layunin, gayundin ang pagpapawis para dito."
> Thomas Edison

Ang mga pinakamahalagang bagay ay hindi isinasagawa para lang sa pera. Isipin ang mga bagay na ginagawa ng mga tao para sa kanilang pamilya at mga anak. Hindi nila ginagawa ang mga bagay na iyon dahil sa pera, ngunit dahil sa mga mahahalagang pinahahalagahan. Ang mga tao ay nabibigyan ng motibasyon ng kanilang mga pinahahalagahan.

Sa ministeryo, ang kasanayan sa pamumuno ay mas mahalaga kaysa sa mundo ng negosyo,

---

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

dahil ang karamihan sa mga manggagawa sa iglesya ay boluntaryo. Hindi maaaring mag-alok ang pinuno ng mga insentibo na katulad ng mga binabayarang empleyado sa ilan sa kanila. Ang mga taong tumutulong sa iglesya ay gumagawa ng mga bagay na iyon dahil naniniwala sila sa iglesya. Kung ang isang iglesya ay hindi sinusuportahan sa pera at pagkilos ng mga nasa lokal, ang pinuno ay nabigo.

► Sino ang mga taong tumutulong sa inyong iglesya? Bakit nila ito ginagawa?

Ang trabaho ng pinuno ay nabubuod sa ganitong paraan:

> "Ipaalam sa mga tao kung bakit sulit ang gagawing pagtatrabaho. Pagpasiyahan kung saan kayo papunta. Siguraduhing nakikibahagi ang grupo sa layuning iyon. Tumulong na magtakda ng mga pamantayan. Igayak ang mga kinakailangan. Siguraduhing nasusunod ang mga panuntunan. Tiyaking mayroon kang suporta na kinakailangan mo mula sa loob at labas ng samahan. Panatilihin ang iyong paningin sa hinaharap upang mapigilan ang mga problema at maging handa na baguhin ang direksyon.[4]

Ang Pamumuno at Iba Pang Kakayahan

Kung ang isang tao ay may kasanayan sa ilang uri ng trabaho ngunit wala namang kasanayan sa pamumuno, siya ay kikilos ng mag-isa o sa ilalim ng direksyon ng isang tao. Ngunit ang isang tao na may parehong mataas na antas ng kasanayan at mayroon ding kakayahan sa pamumuno ay maaaring mamuno sa iba at mas marami ang matatapos.

Sinimulan ni Apostol Pablo ang pagpapalaganap ng mga iglesya sa mga pangunahing lungsod. Nagtalaga siya ng mga pinuno sa bawat lugar, sapagkat alam niya na maraming mga pinuno ang kinakailangan upang lumago ang iglesya at kumalat pa ang mga ito sa iba pang mga lugar.

Nagbigay si Pablo ng espesyal na pagsasanay sa ilang kalalakihan sa pamamagitan ng pagsasama niya sa kanila sa kanyang mga paglalakbay bilang misyonero (Gawa 16:3, 19:22).

Binigyang diin ni Pablo ang pangangailangan ng patuloy na pagsasanay ng mga magiging susunod na mamumuno. Sinabi niya kay Timoteo na maghanap ng mga tapat na kalalakihan na maaaring magturo sa iba (1 Timoteo 2:2).

Ang isang mekaniko ng sasakyan na may kakayahan sa pamumuno ay maaaring magkaroon ng isang negosyo na may mga mekaniko na nagtratrabaho para sa kanya. Kung hindi siya isang pinuno, siya ay magtratrabahong mag-isa o magtratabaho para sa iba.

Alam ni Alex kung paano gawin ang bawat uri ng gawaing konstruksyon sa mga bahay. Mahusay ang kanyang mga gawa at matapat. Inirerekumenda siya ng kanyang mga

---

[4] Ibid, 79

customer sa ibang tao, at palagi siyang nagkakaroon ng mas maraming susunod na trabaho na naghihintay para sa kanya. Si Alex ay walang mga empleyado sapagkat alam niya kung paano gawin ang lahat at hindi niya nais na mag-utos sa ibang tao na hindi alam kung paano iyon gawin. Dahil si Alex ay hindi isang pinuno, ang kanyang negosyo ay hindi magiging mas malaki kaysa sa gawaing magagawa niya ng mag-isa.

Ang kasanayan sa pamumuno ay nagpaparami ng halaga ng iba pang mga kakayahan ng isang tao. Ang isang tao na may mataas na kakayahan sa anumang bahagi ng gawain ay maaaring dagdagan ang kanyang kabuluhan sa pamamagitan ng pagpapataas ng kanyang kakayahan sa pamumuno.

Ang Pananagutan ng isang Pinuno

Ang isang maaasahang pinuno ay nagbibigay sa mga tao kung ano ang kinakailangan nila upang magtagumpay. Lumilikha ang pinuno ng mga pagkakataon o pagsasa-ayos para sa kanilang tagumpay. Kailangan nilang malaman na tutuparin niya ang kanyang mga responsibilidad upang matupad nila ang kanilang mga tungkulin.

Kung ang isang pinuno ay hindi maaasahan, hindi makakayanang gawin ng mga tao ang mga layunin ng samahankaya kumikilos sila ng iba sa layunin at binabalewala ang mga layunin ng samahan. Ang isang pinuno na hindi maaasahan ay kadalasang nagpapaliwanag sa mga tao kung bakit hindi niya nagawa ang inaasahan nilang dapat niyang gawin. Ang isang pinuno ay dapat maging isang taong laging handa para sa mga problema. Kailangan niyang magplano para sa mga pagkagambala at hadlang at maging handa para sa mga ito. Alam ng isang pinuno na palaging nagbabago ang mga bagay-bagay. Napagtatanto niya na ang mga pagbabago ay maaaring magdala ng mga bagong problema, kaya naghahanda siya. Maaaring harapin ng ibang tao ang mga sitwasyon kapag dumating ang mga ito, ngunit ang isang pinuno ay dapat maging handang mamuno.

Si Allan ang foreman ng isang construction crew. Sinasabi sa kanya ng kanyang supervisor na ang ilang mga pader ay kailangang itayo bago magtapos ang araw, kaya sinabi ito ni Allan sa kanyang mga tauhan. Gayunpaman, ang mga materyales ay hindi dumating dahil nakalimutan itong ipadala ng kanyang supervisor. Ipinaliwanag ni Allan sa mga tauhan na hindi nila matatapos ang kailangang itayo. Matapos itong maganap ng maraming beses, naging mahirap para kay Allan na magsabi sa kanyang mga tauhan na kailangan nilang gawin ng mabilis ang isang gawain.

Si Joan ay isang guro. Isang araw ay dumating siya sa paaralan at sinabi sa kanya ng principal na ang kanyang silid aralan ay gagamitin ng ibang grupo sa araw na iyon. Hindi siya handa na magturo sa ibang lugar at wala na siyang oras upang ilipat ang mga bagay na kailangan niya mula sa silid aralan.

Ang Pamumuno sa Ministeryo

Sinasabi sa atin ng Biblia na tinawag ng Dios ang mga apostol, propeta, mga nangangaral ng ebanghelyo, pastor, at guro (Efeso 4:11-12). Ibinigay din ng Dios ang mga kinakailangang kakayahan.

Ang pagtawag ng Dios ay nagbibigay sa isang tao ng pagkakataon na mamuno, ngunit hindi ito naggagarantiya ng katagumpayan. Kung ang pag-uugali ng isang tao ay nakakabawas sa kanyang impluwensya sa halip na mas mapalawak ito, hindi siya maaaring magtagumpay.

Tingnan ang mga tungkulin ng ministeryo na nakalista sa Efeso 4:11. Paano magtatagumpay ang isang nagbabahagi ng ebanghelyo kung sa palagay ng mga tao ay hindi sila maaaring maniwala sa kanya? Paano magtatagumpay ang isang guro kung nalalaman ng mga tao na nagtuturo siya ng mga maling bagay? Paano magtatagumpay ang isang pastor kung napagtanto ng mga tao na nais lamang niya na makinabang mula sa kanila?

Kung walang impluwensya, ang isang tao ay hindi maaaring magtagumpay sa ministeryo. Ang mga tungkulin sa ministeryo ay mga tungkulin sa pamumuno, dahil nakabatay ang mga ito sa impluwensya.

Ilang Maling Pananaw o Pagpapalagay tungkol sa Pamumuno

Matapos basahin ang bawat punto at bago magbigay ng paliwanag, itanong,"Ano ang mali sa ideyang ito?"

(1) Ang isang pinuno ay isang taong pinaglilingkuran ng iba.

Ang isang pinuno ay isang tao na naghahanap ng paraan upang matugunan ang mga pangangailangan para sa pangkat. Iyon ang dahilan kung bakit tinanggap nila siya bilang isang pinuno. Sinabi ni Jesus na ang isang pinuno ay isang taong naglilingkod para sa iba. Sinabi niya na ang pinakadakilang tao ay ang taong naglilingkod sa lahat. Isinasakripisyo ng pinuno ang kanyang sariling interes para sa iba.

(2) Ang pinuno ng ministeryo ay higit na espirituwal at maka-Dios kaysa sa kanyang mga tagasunod.

Ang katotohanan ay maraming mga iglesya ang may mga miyembro na mas maka-Dios kaysa sa pastor. Ang kakayahan sa pamumuno ay hindi nagpapatunay ng kabanalan o pagiging malago sa espirituwal.

(3) Ang promosyon sa pamumuno sa ministeryo ay nakasalalay sa personal na pagsisikap.

Ang mga pagtatangka ng tao na makakuha ng promosyon ay karaniwang hindi nagiging maganda ang kinalalabasan. Dapat nating gawin ang ating makakaya sa ating mga

responsibilidad at magtiwala sa Dios na mailagay tayo sa tamang lugar. Huwag kailanman gumawa ng isang bagay na hindi nagbibigay parangal sa Dios sa iyong pagtatangka na makapunta sa isang posisyon ng pamumuno. Kung hindi ka makakarating doon sa pamamagitan ng pagpaparangal sa Dios, hindi ka dapat naroroon.

Ang mga piniling pinuno ng Dios ay kadalasang mga taong hindi naghahanap ng mga posisyon. Si John Chrysostom ay napili upang maging Arsobispo ng Constantinople noong A.D. 397. Sa una ay tinanggihan niya ang posisyon dahil sa palagay niya ay hindi siya kwalipikado. Nang maglaon, nagsulat siya tungkol sa wastong pag-uugali sa mga posisyon sa ministeryo. Sinabi niya na kung ang isang tao ay tumanggi na mag-alaga ng mga baka, hindi iyon nakakapagtaka dahil mababa ang posisyon. Kung ang isang tao ay tumanggi na maging hari, marahil ay iniisip niya na ang posisyon ay masyadong mataas para sa kanya. Kung ang isang tao ay tumanggi sa isang posisyon sa ministeryo, ito ay marahil sa alinmang kadahilanan, ito ay nakabatay sa tingin niya kung ang ministeryo ba ay isang mataas na posisyon o isang mababang posisyon.[5]

Pahintulutan ang ilang mga mag-aaral na ibahagi kung paano nila inaasahan na baguhin ng leksiyong ito ang kanilang mga layunin o aksyon.

[5] John Chrysostom, *On the Priesthood, Book III*

Limang Buod na Pahayag

1. Kung ang isang organisasyon ay nabigo, ang namumuno ay nabigo din.
2. Ang pagsasanay at pagbibigay ng motibasyon ay mga gawain ng pamumuno.
3. Nais ng mga tao na ipagmalaki ang mga layunin at ang mga paraan kung paano nila nakamit ang mga ito.
4. Ang kasanayan sa pamumuno ay nagpaparami ng halaga ng ibang kakayahan ng isang tao.
5. Kung ang isang pinuno ay maaasahan ito ang siyang nagiging batayan na ang organisasyon ay maaasahan.

Mga Takdang Aralin

(1) Sumulat ng isang talata na nagbubuod ng isang konsepto na nakakapagpabago ng buhay mula sa leksiyong ito. Ipaliwanag kung bakit ito mahalaga. Ano ang kabutihang magagawa nito? Anong pinsala ang maaaring maganap kapag hindi ito nalaman?

(2) Ipaliwanag kung paano mo mailalapat ang mga alituntunin ng leksiyong ito sa iyong sariling buhay. Paano binago ng leksiyong ito ang iyong mga layunin? Paano mo planong baguhin ang itong mga aksyon?

(3) Isaulo ang Limang Buod na Pahayag para sa Leksiyon 3. Maging handa na isulat ang mga ito mula sa memorya sa simula ng susunod na sesyon ng klase.

(4) Bago ang susunod na sesyon, basahin ang 1 Hari 19:19-21 at 2 Hari 2:1-15 at isulat ang tungkol sa pagsasalin ng pamumuno sa isang bagong propeta.

Leksiyon 4
Ang Paglikha sa isang Pinuno

Panimula

Ang bawat isa ay dapat maging isang namumuno sa diwa na naiimpluwensyahan niya ang ibang tao. Halimbawa, ang bawat magulang ay dapat mamuno sa kanyang mga anak. Ang mga prinsipyong pinag-aaralan natin sa kursong ito ay makakatulong sa isang tao sa mga natural na posisyon ng pamumuno. Gayunpaman, ang kursong ito ay higit na nakatuon sa mga prinsipyo ng pamumuno na lampas sa natural na posisyon na dapat punan ng bawat tao.

Ang Panganib ng Pagsasanay

Ang isang tao ay maaaring magkaroon ng iba't ibang motibo para sa pagnanais na maging isang pinuno. Ang tamang motibo ay ang pagnanais na maglingkod.

Ang pagsasanay ay maaaring gawin ang isang tao na maging higit ang kaalaman at kakayahan kaysa sa ibang tao. Maaaring magkamali siya na magsimulang makaramdam na siya ay higit na mas mahalaga kaysa sa ibang tao. Maaaring magsimula siyang umasa ng espeyal na pagtrato mula sa iba, na hindi lamang bilang paggalang sa kanyang posisyon, kundi dahil sa isang pakiramdam na nagtataglay siya ng pagiging higit sa iba.

> "Ang isang taong nagnanais ng kaluwalhatian ay hindi nakatutupad ng maraming bagay."
> - Sam Walton

Nagbabala si Apostol Pablo, "Ang kaalaman ay nagtutulak sa isang tao upang maging mapagmataas" (1 Corinto 8:1). Hindi niya ibig sabihin na ang kaalaman ay isang masamang bagay o ito'y awtomatikong nakakasama. Sa konteksto, ang tinutukoy niya ay ang tungkol sa isang taong alam ang ilang mga bagay ngunit sa kanyang paraan ng paggamit ng kanyang kaalaman ay hindi nagpapakita na siya ay nauudyukan ng pagmamahal.

Sa pagsasanay, maaaring gawing mas epektibo ang isang tao para sa kaharian ng Dios, ngunit ito ay mangyayari lamang kung ang kanyang hangarin ay mapagpakumbabang paglilingkod.

Pagiging isang Pinuno

Paano nagiging isang pinuno ang isang tao? Tandaan, hindi lamang tungkol sa mga opisyal na posisyon ang pinag-uusapan natin. Ang isang pinuno ay isang taong may impluwensya, isang taong sinusundan ng mga tao.

Nakikita natin na may mga tao na ipinanganak na may likas na kakayahang mang-impluwensya ng iba. Nagpapakita sila ng kumpiyansa, mabilis silang makahanap ng mga solusyon, at ang mga tao ay sumusunod sa kanila nang natural. Dahil umiiral ang mga personalidad na ito, maaari mong ipalagay na may mga tao na ipinanganak upang maging pinuno at ang iba ay hindi. Gayunpaman, ang mga pinuno ay nabubuo mula sa iba't ibang kadahilanan.

Ayon sa isang matandang alamat sa Ukraine, may isang binata na nagpunta sa isang pari at sinabi, "Father, nanaginip ako na ako ay naging isang pinuno ng 10,000 na kalalakihan. Magiging totoo po ba ito?" Sumagot ang pari, "ang kulang na lang ngayon ay ang 10,000 na kalalakihan na ang pangitain ay ikaw ang kanilang pinuno."

Mga Katangian na Bumubuo sa isang Pinuno

Ang isang tao ay maaaring maging isang pinuno mula sa isa sa mga katangiang ito o mula sa pagsasama ng ilan sa mga ito. Gayunpaman, wala sa mga ito ang sapat upang gawing pangmatagalan, mabisang pinuno ang isang tao kung siya ay lubos na nagkukulang sa ibang mga dahilan.

(1) Malinaw na likas na kakayahan

Ang isang tao na tila buo ang loob ay maaaring maging isang biglaang pinuno saanman siya magpunta. Gayunpaman, kung mabigo siyang tuparin ang mga ipinakita niyang aasahan mula sa kanya, hindi siya magpapatuloy na mamuno. Kahit na ang isang tao na may likas na kakayahan, dapat niyang sundin ang mga prinsipyo ng pamumuno upang magpatuloy na maging epektibo.

(2) Pagtugon sa isang sakuna

Maraming mga pinuno ang lumitaw bilang tugon sa isang problema. Ang isang malaking sakuna ay maaaring magsiwalat ng isang pinuno. Ang tugon sa sakuna ay nagmumula sa isang pakiramdam ng pagtawag o isang pakiramdam ng responsibilidad na sumasalungat sa taong nagmamasid at nagrereklamo lamang at nag-iisip na kaya lamang niyang pangasiwaan kung ano ang nasa kanya.

Ang isang sakuna ay nagbibigay ng pagkakataon para sa isang potensyal na pinuno, ngunit ang iba pang mga katangian ay kinakailangan para sa pangunguna pagkatapos lumipas ng sakuna. Kung minsan ang isang tao na namuno nang maayos sa isang sakuna ay hindi nagagawang mamuno ng maayos sa iba pang mga pangyayari.

(3) Pangmatagalang Pananagutan

Kung minsan ang isang tao ay namumuno sapagkat siya ay maaasahan at matapat sa loob ng maraming taon. Pinagkakatiwalaan siya ng mga tao dahil alam nila na lubos ang katapatan niya sa samahan.

(4) Dalubhasa sa isang larangan

Ang isang tao ay maaaring maging pinuno sapagkat nakakuha siya ng kaalaman at kasanayan sa isang tukoy na larangan. Maaari lamang siyang mamuno sa ilang mga sitwasyon at sa paglutas ng ilang mga problema.

(5) Mga natutunang prinsipyo sa pamumuno

Maaaring matutunan ng isang tao na mamuno sa pamamagitan ng mga prinsipyong pinag-aaralan sa kursong ito. Gayunpaman, ang pagsasanay ay hindi maaaring gawing isang mabisang pinuno ang isang tao maliban kung mayroon siyang likas na kakayahan.

(6) Banal na pagkakatawag

Tinawag ng Dios ang mga apostol, propeta, tagapagbahagi ng ebanghelyo, mga pastor, at guro (Efeso 4:11). Sa mga lipunan ng mundo, ang Dios ay may kapangyarihan sa pagtatalaga ng mga tao sa matataas na posisyon (Awit 75:7, Daniel 2:21).

Kung minsan ang mga tao ay nagugulat kapag tinawag ng Dios ang isang tao na tila walang likas na abilidad, ngunit palaging ibinibigay ng Dios ang mga kakayahang kinakailangan ng isang tao upang matupad ang pagtawag ng Dios.

Kung nakikita ng mga tao na ang isang namumuno ay nakatuon sa isang layunin/kadahilanan at tinutulungan ng Dios, maaaring sundan nila siya para sa isang layuning pinaniniwalaan nila. Upang mapanatili ang kanilang katapatan, kinakailangan na ipakita niya ang kanyang kakayahan, pagiging maaasahan, at pag-uugali.

Mga katangian para sa Pamumuno mula sa Banal na Kasulatan

Tingnan natin kung paano sinimulan ng ilang kalalakihan ang kanilang pamumuno na binanggit sa Banal na Kasulatan.

Ang tagapangunang Propetang si Eliseo: Pangunguna sa Transisyon

Si Eliseo ay pinili ng Dios upang maging propetang mangunguna sa Israel pagkatapos ni Elias. Ang Transisyon/Pagsasalin ay inilarawan sa 1 Hari 19:19-21 at sa 2 Hari 2:1-15.

Ang pagtawag ng Dios ay isang malinaw na kadahilanan upang maging isa siyang pinuno. Gayunpaman, may iba pang mahahalagang detalye. Handang iwanan ni Eliseo ang isang malaking bukirin upang italaga ang kanyang sarili sa ministeryo. Ang pagtawag ng Dios ay mas mahalaga kay Eliseo kaysa sa kayamanan. Si Gehazi, na kalaunan ay naging isa sa mga katuwang ni Eliseo, ay nawalan ng pagkakataong maglingkod sa ministeryo dahil sa kanyang pag-ibig sa pera. (2 Hari 5:20-27).

> "Ang aking paglakad ay sa harap ng publiko. Ang aking negosyo ay sa mundo, at kailangan kong makisalamuha sa kapulungan ng mga tao o iwan ang tungkuling tila itinalaga sa akin ng Manlilikha."
>
> William Wilberforce

Si Eliseo ay handang maging isang tagapaglingkod, marahil sa loob ng ilang taon, bilang bahagi ng kanyang pagsasanay. Kung wala ang kanyang pagnanais, hindi siya magtatagumpay sa ministeryo.

Alam ni Eliseo na ang matandang propeta, na si Elias, ay gumawa ng mga kamangha-manghang bagay sa pamamagitan ng kapangyarihan ng Dios. Pinahinto niya ang ulan sa loob ng tatlong taon. Ipinahayag niya ang pagkamatay ng mga masamang hari at reyna. Nanalangin siya para sa pagpapadala ng apoy mula sa kalangitan at iyon ay naganap.

Napagtanto ni Eliseo na ang kanyang responsibilidad sa hinaharap ay hindi matutupad sa pamamagitan ng pagsasanay sa mga pamamaraan ng tao. Napagtanto niya na dapat ay mayroon siyang pagpapala at gabay ng Espiritu ng Dios para siya magtagumpay, ay iyon ang kanyang hiniling.

Matapos kunin ng Dios si Elias, kinuha ni Eliseo ang balabal ni Elias at hinampas ang tubig gamit ang balabal, habang sinasabing "Nasaan ang Panginoong Dios ni Elias?" Pinagmamasdan siya ng mga batang propeta upang malaman kung ang ministeryo ng bagong pinuno ay mayroon ring kapangyarihan ng Dios. Nang makita nila ang himala, sinabi nila, "Ang espiritu ni Elias ay nakay Eliseo" (2 Hari 2:15). Nakita nila ang pagsasalin ng kapangyarihan ng Dios mula kay Elias patungo kay Eliseo.

Ang mga responsibilidad ng pamumuno ay hindi maiiwasang isalin mula sa mas matanda patungo sa mga nakakabatang pinuno. Gayunpaman, ang kapangyarihan ng Dios ay hindi awtomatikong naisasalin. Ang isang bagong henerasyon ng mga pinuno na walang pananampalataya ay mawawalan ng kapangyarihan ng Dios at aasa sa mga pamamaraan ng tao.

Si Gideon: Pangunguna sa isang Krisis

Si Gideon ay hindi isang pinuno sa kanyang bansa o tribo. Ang kanyang bansa ay ninanakawan bawat taon sa panahon ng anihan. Si Gideon ay walang ideya upang baguhin ang sitwasyon; sinusubukan niyang itago ang pagkain nang may pumunta sa kanyang mensahero ng Dios. Sinisikap lamang niyang mabuhay at isaayos ang kanyang pangsariling sitwasyon. Hindi ito ang ugali ng isang pinuno.

Tinawag ng Dios si Gideon na isang "makapangyarihan at matapang na lalaki" sapagkat alam ng Dios kung ano ang maaari niyang gawin. Nagulat si Gideon na pinili siya ng Dios, kaya humingi siya ng maraming palatandaan para patunayang totoo iyon. Matatagpuan ang kuwento ni Gideon sa Mga Hukom 7-8.

Sumunod si Gideon sa Dios nang sirain niya ang isang lugar ng pagsamba sa mga dios-diosan at gumawa ng paghahandog sa Dios kahit na malagay sa panganib ang kanyang buhay. Ang kanyang pagkilos ay hindi naging sanhi ng reporma sa relihiyon sa panahong iyon, ngunit nagbigay ito sa mga tao ng pagdududa sa kapangyarihan ng mga dios-diosan.

Si Gideon ay lubos na umasa sa Dios. Sinunod rin niya ang tagubilin ng Dios na paalisin ang karamihan sa mga hukbo. Bumuo si Gideon ng isang hindi pangkaraniwang plano ng paglusob, at nagbigay ang Dios ng isang malaking katagumpayan.

Sa kasamaang palad, pagkatapos ng tagumpay ni Gideon, hindi niya pinangunahan ang mga tao na maglingkod sa Dios kundi muling bumaling sa pagsamba sa mga dios-diosan. Kung ang isang pinuno ay hindi tuloy-tuloy sa loob ng pangmatagalang pamumuno, mabibigo siya na makamit ang kanyang buong potensyal para sa Dios.

Si Nehemias: Pangunguna na may Pangitain

Si Nehemias ay isang Judio na nagtratrabaho para sa hari ng Babilonia na malayo sa kanyang tahanan. Narinig niya ang tungkol sa kalagayan ng Jerusalem. Ang lungsod ay nasakop, ang mga pader ay nasira, na nangangahulugang ang mga tao ay nasa kaawa-awang kalagayan mula sa mga mananakop.

Nakaramdam si Nehemias ng personal na responsibilidad na kumilos. Karamihan sa mga tao ay nalulungkot sa balitang iyon ngunit hindi nakaramdam ng anumang obligasyong tumulong. Hindi nila inaasahang makakaya nilang baguhin ang sitwasyon. Nararamdaman ng isang pinuno ang responsibilidad dahil iniisip niya na posibleng baguhin ang sitwasyon. Dahil kaya niya, alam niyang dapat niya iyong gawin.

Nanalangin si Nehemias para sa pagkilos ng Dios. Alam ni Nehemias na ang muling pagtatayo ay hindi maaaring mangyari kung wala ang tulong ng Dios. Ang isang Kristiyanong pinuno ay hindi sinusubukan na baguhin ang mundo upang maging katulad ng kanyang pansariling pangitain, sa halip ito dapat ay mula sa pananaw ng Dios. Ang kanyang kumpiyansa ay nakabatay sa Dios at hindi sa tao.

Nagbigay ang Dios ng isang natatanging pagkakataon. Nagpakita ang hari ng interes sa problema ni Nehemias. Ang prinsipyo ay hindi ang pagkakaroon natin ng makapangyarihang tao upang matulungan tayo. Ang prinsipyo ay kung ang layunin ba ay plano ng Dios, magbibigay ang Dios ng mga espesyal na pagkakataon upang maisakatuparan ang layuning iyon.

Dumating si Nehemias sa Jerusalem at ipinaliwanag ang kanyang pangitain sa mga pinuno duon. Nagsimula ang pangitain sa isang tao, ngunit di naglaon ay nagsimulang ibahagi ito.

Hindi maaasahan ng isang pinuno na mauunawaan agad ng lahat ang pangitain. Nagsisimula ang suporta mula sa iilang tao.

Kinakailangan na magkaroon ng ilan na makikibahagi sa pangitain; kung hindi gayun, walang sinumang pamumunuan ang pinuno. Ang pangitain ay dapat pagmamay-ari/angkinin ng isang pangkat. Ang pagmamay-ari ng pangitain ay higit pa sa pagsang-ayon dito at pagnanais na mangyari ito. Ang mga nakikibahagi sa pangitaing iyon ay dapat na maramdaman na ito ay sa kanila.

Ang mga nakatuon sa pangitain ay bumuo ng isang komunidad na may pananampalataya. Kailangan nilang matutuhan kung paano mabuhay ng sama-sama, suportahan ang bawat isa, at manatiling tapat sa pangitaing iyon.

Si Nehemias ay isang halimbawa ng isang tao na naging pinuno kahit na siya ay orihinal na walang responsibilidad para sa mga problemang iyon. Hindi siya nagsimula sa isang posisyon, kundi sa pamamagitan ng isang pagnanais na makagawa ng pagbabago. Naging pinuno siya dahil sa kanyang pangitain.

Si Haring Saul: Pangunguna mula sa isang Posisyon

Si Saul ang unang hari ng Israel. Hindi niya masundan ang halimbawa ng sinundan niyang hari. Siya ay isang magsasaka at walang karanasan bilang isang pinuno ng anumang uri.

Nang itinalaga siya, walang hukbo at walang kawani ng gobyerno.

Walang mga opisyal na hukom, walang tanggapan ng gobyerno, at walang buwis na magagastos ang gobyerno.

Matapos maitalaga bilang hari, ang gampanin ni Saul ay hindi malinaw at hindi matukoy kaya patuloy pa rin siyang gumawa sa bukid bilang isang magsasaka.

Pagkatapos ay may dumating na isang krisis. (1 Samuel 11). Ang isang maliit na bansa na kaalyado ng Israel ay sinalakay ng mga kaaway ng Israel. Wala ring pumunta sa bukid upang sabihin ito sa bagong hari sapagkat hindi nila inaasahang kikilos siya. Kinagabihan pag-uwi ni Saul mula sa pagtratrabaho sa bukid ay narinig niya ang balita.

Kumilos si Saul nang may lakas at pagpapasya. Nagpadala siya ng isang mensaheng babala sa isang nakakagulat na paraan: sa pamamagitan ng mga duguang bahagi ng baka na kanyang ginagamit sa pag-aararo (1 Samuel 11:7). Isipin ang isang tumatakbong mensahero na dumating sa tahanan ng isang pinuno ng tribo. Ihahagis niya sa lupa ang duguang binti ng baka at ipinahayag, "Sinabi ni Haring Saul na ito ang mangyayari sa mga baka ng sinumang hindi tutulong sa sakunang ito."

Libu-libong kalalakihan ang nagsama-sama at naging matagumpay. Ang tagumpay na ito ay nagtatag kay Saul bilang isang malakas na pinuno.

Si Saul ay isang halimbawa ng isang pinuno na nagsimula sa isang posisyon. Hindi niya orihinal na ninais na maging isang pinuno; ngunit dahil nasa kanya ang posisyon, naramdaman niya ang responsibilidad.

► Paano naiiba ang tugon ni Saul sa isang sakuna mula sa tugon ni Gideon?

Mga Katangian ng isang Potensyal na Pinuno

Paano mo masusuri ang iyong sarili bilang isang potensyal na pinuno? Pag-aralan ang listahang ito ng mga ugali ng isang potensyal na pinuno. Kung ikaw ay mahina sa ilan sa mga ito, maaari mong paunlarin ang mga ito sa tulong ng Dios. Habang pinapaunlad mo ang mga bahaging ito, mas mapapalakas mo ang iyong pamumuno.

Isang mabisang pinuno . . .

1. May impluwensya sa mga taong nakakakilala sa kanya
2. Mayroong disiplina sa sarili
3. Natutupad ang mga nakaraang responsibilidad
4. Handang tumanggap ng mga bagong responsibilidad
5. Nakakaugnay ng maayos sa mga tao
6. Handang maglingkod sa iba
7. May sariling kusa
8. Matapat
9. Kaya niyang humarap sa stress.
10. Kayang maging matatag mula sa mga pagsubok
11. Hindi madaling magalit o nadadaig ng galit
12. May positibong diwa
13. Kayang makabangon mula sa mga pagkabigo
14. May kumpiyansa
15. May integridad
16. Mas lumalago sa paglapit sa Dios
17. Nakauunawa sa mga tao
18. Hindi nahahadlangan ng mga personal na problema
19. May kakayahang matuto at hangad na patuloy na matuto
20. Kayang lumutas ng mga problema
21. Hindi nakokontento sa mga kasalukuyang sitwasyon
22. Handang gumawa ng mga pagbabago
23. Nakikita ang malaking larawan o ideya
24. Kayang makita kung ano ang susunod na kailangang gawin
25. May katapatan.

Paghahanda sa Pagsisimula

Paano kung nagtratrabaho ka sa isang samahan kung saan hindi ikaw ang pangunahing pinuno?

Paano kung ang pinuno ng iyong samahan ay may mga limitasyon na pumipigil sa kanya upang sundin ang mga prinsipyong natutuhan mo sa kursong ito?

Kung minsan ang isang bata pang nag-aaral na maging pinuno ay naguguluhan dahil sa pakiramdam niya ay hindi niya mailalapat ang mga alituntunin sa pamumuno na alam niya. Pakiramdam niya na ang kanyang mga kakayahan ay limitado dahil wala siya sa isang posisyon ng awtoridad.

Ang isang tao na umaasang maging isang pinuno ay hindi dapat maghintay hanggang mailagay siya sa isang posisyon ng awtoridad bago simulang isabuhay ang mga alituntunin sa pamumuno. Maaari niyang isabuhay ang mga prinsipyong na-uugnay sa pagtupad sa

mga responsibilidad, pagbuo ng tiwala, pagdaragdag ng kanyang kaalaman, pagsasanay ng mga kakayahan, pagbuo ng isang reputasyon upang maituring na maasahan, at pagpapakita ng kanyang commitment/lubos na pagkilos para sa katagumpayan ng samahan sa halip na kanyang mga personal na pakinabang. Ang mga bagay na ito ay nagdaragdag ng kanyang impluwensya sa lahat, kabilang ang mga pinuno na mas nakakataas sa kanya.

Tandaan, ang isang pinuno ay isang taong may impluwensya. Maraming mga bagay ang nagpapaunlad ng iyong impluwensya, kahit na walang isang opisyal na posisyon.

Huwag agad isipin na kailangan mong magsimula ng isang bagong organisasyon upang maging isang pinuno. Marami kang maaring gawin kung nasaan ka ngayon.

Anuman ang iyong posisyon, maaari mong hikayatin at turuan ang mga kabataan at miyembro ng grupo. Marahil ay maaaring gawin ito bilang isang pormal na bahagi ng iyong trabaho sa isang samahan, o maaari itong gawin ng impormal sa mga nagpapahalaga sa iyong tulong.

Maghangad na maturuan ng iba alinman sa loob o labas ng iyong samahan. Karamihan sa mga pinuno ay masaya na ibahagi ang kanilang karunungan. Maaari kang maturuan sa mga tiyak na aspeto ng pamumuno; ang tagapagturo ay hindi kinakailangang isang perpektong halimbawa sa bawat bahagi. Ang tagapagturo ay maaaring mas bata kaysa sa iyo kung siya ay may kasanayan sa ilang mga bagay-bagay.

Pahintulutan ang ilang mga mag-aaral na ibahagi kung paano nila inaasahan na mabago ang kanilang mga layunin o aksyon dahil sa leksiyong ito.

Mga Takdang Aralin

(1) Sumulat ng isang talata na nagbubuod ng isang konsepto na nakakapagpabago ng buhay mula sa leksiyong ito. Ipaliwanag kung bakit ito mahalaga. Ano ang kabutihang magagawa nito? Anong pinsala ang maaaring maganap kapag hindi ito nalaman?

(2) Ipaliwanag kung paano mo mailalapat ang mga prinsipyo ng leksiyong ito sa iyong sariling buhay. Paano binago ng leksiyong ito ang iyong mga layunin? Paano mo planong baguhin ang iyong mga aksyon?

(3) Pag-aralan ang "Mga Katangiang Bumubuo sa isang Pinuno" at "Mga Katangian ng isang Potensyal na Pinuno" na nakatala sa leksiyong ito. Maging handa na isulat ang mga katangian mula sa memorya sa simula ng susunod na sesyon ng klase.

(4) Bago ang susunod na sesyon, basahin ang Juan 13:1-17. Isulat kung ano ang sinasabi sa atin ng talatang ito tungkol sa pamumuno.

Leksiyon 5
Ang Pamumuno na may Paglilingkod

Ang Modelo ng Dakilang Pamumuno

Ang huling pagkain ni Jesus kasama ang kanyang mga alagad ay upang ipagdiwang ang Araw ng Paskuwa. Ito ay isang kaugalian. Sa isang pormal na hapunan, huhugasan ng isang tagapaglingkod ang paa ng kanyang mga panauhin. Ang trabahong ito ay karaniwang ibinibigay sa mga pinakamababang tagapaglingkod.

Sa hapunang ito, Si Jesus at mga alagad lamang ang naroroon. Sa simula, walang gumagawa ng paghuhugas ng paa. Wala sa mga disipulo ang nagboluntaryo para sa trabaho dahil ayaw nila ang posisyon ng isang alipin. Ang bawat isa sa kanila ay umaasa pa rin sa isang mataas na posisyon sa bagong kaharian.

Maaari nating isipin na pabulong na sinabi ni Pedro kay Juan, "Kailangang may gumawa ng paghuhugas ng paa; dapat mong gawin iyon." Marahil ay sumagot si Juan, "ayoko, hindi ko iyon gagawin; si Santiago ang dapat gumawa noon." Walang sinuman sa kanila ang handang gampanan ang gawain ng isang alipin.

Sa pagtatapos ng hapunan, tumayo si Jesus, kinuha ang tubig at tuwalya, at sinimulan ang gawain ng paghuhugas ng paa. Tiyak na nahiya ang mga alagad noon.

Tumanggi si Pedro noong una, at sinasabi na iginagalang niya si Jesus ng sobra kaya tumatanggi siyang gawin ni Jesus ang ganoong kababang gawain.

Sinabi ni Jesus kay Pedro, "Maliban na hayaan mong gawin ko ito para sa iyo, wala kang bahagi sa akin." Ginamit niya ang maliit na gawain upang kumatawan sa dakilang layunin ng kanyang pagkakatawang-tao. Sinabi niya sa ibang pagkakataon, "Ang Anak ng Tao ay hindi naparito upang paglingkuran, kundi upang maglingkod at ibigay ang kanyang buhay sa ikatutubos ng marami" (Mateo 20:28). Ang paglilingkod na ibinigay niya sa kanyang kamatayan ay ipinakita sa marami pa niyang mga paglilingkod na ginawa kabilang ang paghuhugas ng paa sa okasyong iyon. Kung hindi tatanggapin ng isang tao ang ginawa ni Jesus, hindi siya bahagi ng kaharian ni Jesus.

Pagkatapos, sinabi ni Jesus, "Hayaan ninyong ipaliwanag ko kung ano ang aking ginawa." Ipinaliwanag niya na sa sistema ng mundo, inaasahan ng pinuno na siya ang paglingkuran. Ngunit sa Kaharian ng Dios, ang pamumuno ay sa paglilingkod.

Ang tamang pagtingin sa pamumuno ay ang paglilingkod sa lahat. Ang isang tao na nagmamasid sa mga pangangailangan ng mga tao at naghahanap ng paraan upang matugunan ang mga pangangailangang iyon ay magiging isang pinuno.

Nais ng mga tao ang isang pinuno na nagmamalasakit sa kanila at magagawang tugunan ang kanilang mga pangangailangan. Handa ang mga tao na magbigay ng awtoridad sa taong gagamit ng awtoridad para sa kapakanan ng kanyang pinamumunuan.

May isang pangkat ng mga sundalo na nagtatayo ng mga bahay gamit ang mga troso. Nahihirapan silang buhatin ang mabibigat na troso, at sinisigawan sila ng kanilang sarhento. May isang lalaki na dumaan at huminto upang manuod. Sinabi niya sa sarhento, "Bakit hindi mo sila tulungan?" Galit na sumagot ang sarhento, "Ako ay isang sarhento."

Sumali ang lalaki sa mga sundalo at tinulungan silang buhatin ang troso, pagkatapos ay binuksan ang kanyang jacket upang ipakita ang kanyang uniporme. "Ako ay isang heneral," sabi niya. Siya si Heneral George Washington, na kalaunan ay naging Pangulo ng Estados Unidos.

Kahit na sa sistema ng mundo, ang pagnanais na maglingkod ay humahantong sa promosyon. Ito ay kinikilala rin sa mga titulo ng ilang posisyon: Halimbawa, ang pinakamataas na posisyon sa pamahalaan ng Great Britain ay ang Prime Minister, na ang literal na kahulugan ay "unang Lingkod." Ang mga pinakadakilang tagapanguna sa kasaysayan ay iyong mga naglingkod sa pangangailangan ng mga tao. Kung minsan ang mga tagapanguna sa mundo ay hindi laging naglilingkod dahil sa wastong motibo, subalit ang isang tagasunod ni Jesus ay dapat espesyal na magkaroon ng isang pusong nagnanais na maglingkod.

Isang pangulo ng kolehiyo ang dumating sa kanyang opisina na may dalang ilang bag. Nang humingi siya ng tulong sa isang mag-aaral, sumagot ito ng "Hindi ako isang tagapaglingkod." Isa pang mag-aaral ang agad sumagot, "Maaari akong tumulong; ako ay isang tagapaglingkod." Maraming taon pagkalipas noon, ang ikalawang mag-aaral ay naging presidente ng kolehiyong iyon.

Pangungunang-Tagapaglingkod

Ano ang pangungunang-tagapaglingkod? Narito ang isang simpleng pakahulugan:

Ang pangungunang-tagapaglingkod ay ang pangunguna para sa kapakanan ng mga pinangungunahan.

► Sama-samang tingnan ang 1 Pedro 5:1-4. Ano ang ipinahihiwatig ng Kasulatang ito tungkol sa ministeryo ng pangunguna?

Ang pangunguna ay hindi nangangahulugan na paglilingkuran ka ng mga tao; nangangahulugan ito na naglilingkod ka sa mga tao.

Isinulat ni Robert Greenleaf:

> Sa pangkalahatan naging karanasan ko na ang mismong ang mga tao sa pinakamataas na posisyon ng tunay na mga dakilang samahan ay mga tagapangunang naglilingkod. Sila ang pinakamababang-loob, ang

pinakamagagalang, ang pinakabukas, ang pinakamadaling turuan, ang pinakamapagsa-alang-alang, ang pinakamapagkalinga, at ang pinakadeterminadong mga tao. Kapag ang taong nagtataglay ng pormal na awtoridad o posisyon ng kapangyarihan ay tumangging gamitin ang awtoridad at kapangyarihan maliban bilang huling paraan, ang kanilang moral na awtoridad ay tumataas dahil malinaw na ipinasakop nila ang kanilang pagkamakasarili (ego) at kapangyarihan mula sa posisyon; at sa halip ay gumamit ng pangangatwiran, paghikayat, kabutihan, pakikiramay, at sa madaling salita, ang pagiging mapagkakatiwalaan.[6]

Isang lalaki sa Alaska ang naglarawan ng gawain ng mga asong humihila ng mga sled. Ang ilang aso ay nagiging mga tagapangunang aso. Sila ang una sa singkaw dahil sila ay malakas, mabilis at matalino. Pagkatapos na maging isang tagapanguna, ayaw na ng asong ito na ilagay siya sa alinmang ibang lugar sa singkaw. Ang problema dito, kapag ang asong iyon ay tumanda, hindi na niya kayang manguna. Maaari pa siyang maglingkod sa ibang posisyon, subali't ito ay tumatanggi. Kung minsan kinakailangang patayin ng may-ari ang matandang aso dahil mahal ang pagsuporta sa kanila at tumatangging maglingkod sa ibang posisyon.

Ang Modelo sa Filipos

Talagang nakatuon si Apostol Pablo sa pangangailangan na makapagtatag ng mga tagapanguna. Nagsimula siya ng ministeryo sa maraming lugar, subali't nalalaman niya na hindi maaaring ipagpatuloy at palawakin ang gawain kung walang maraming tagapanguna.

► Sama-samang tingnan ang Filipos 2:19-21. Bakit minsan ay nagkukulang si Pablo ng taong ipapadala para sa responsibilidad sa ministeryo?

Kung minsan ay nagkukulang si Pablo ng taong ipapadala para sa responsibilidad sa ministeryo sapagkat ang mga taong maaaring magamit ay interesado lamang sa kanilang sariling kapakinabangan. Ito ang mga taong nakikibahagi sa iglesia at tumutulong sa ilang paraan, ngunit hindi sila mapagkakatiwalaan na maglingkod na may puso ng isang tagapaglingkod. Ang problemang ito ang nagiging dahilan upang sila ay hindi maging angkop/mawalan ng silbi para sa seryosong responsibilidad.

> "Ang pinakamabuting paraan upang matagpuan mo ang iyong sarili ay ang iwala ang iyong sarili sa paglilingkod sa iba."
> - Mahatma Gandhi

Ang liham sa mga taga-Filipos ay naglalarawan ng mga taong naglilingkod na ang motibasyon ay hindi para sa personal na benepisyo.

Si Epafrodito (2:25-30) ay nagtatrabaho nang husto sa ministeryo na naging sanhi upang maapektuhan ang kanyang kalusugan, at halos muntikan na siyang mamatay. Sinabi ni

---

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

Pablo na dapat nating hangaan ang mga taong mayroong ganitong uri ng debosyon. Hindi ito nangangahulugan na hindi na natin iingatan ang ating kalusugan, ngunit ang debosyon ni Epafrodito sa gawain ng Dios ang nagpakita na siya ay isang bayani sa iglesia.

Sinabi ni Pablo na siya mismo ay mayroong ganitong uri ng debosyon at hindi niya sinubukan na kumita mula sa mga taong pinaglilingkuran niya (2:19-22). Sinabi niya na katulad niya si Timoteo at sinundan nito ang parehong pamantayan.

Ang pinakadakilang halimbawang inilarawan sa liham na ito ay si Jesus (2:5-8). Hindi niya pinanghawakan ang karangalang nararapat para sa kanya, sa halip ay handa siyang isa-isantabi ang kanyang katayuan at maging isang tagapaglingkod. Ibinigay niya nang lubusan ang kanyang sarili, maging sa kamatayan.

Isang hindi magandang halimbawa…

Si Gehazi ay alipin ni Eliseo, ang nangungunang propeta ng Israel. Marahil ay napili siya upang palitan si Eliseo balang araw, tulad ng paglilingkod ni Eliseo bago niya palitan si Elias.

Nang dumating si Naaman upang pagalingin at mag-alok ng malaking bayad tinanggihan ito ni Eliseo. Si Gehazi ay naguguluhan sapagkat kadalasan ay hindi sila nakakakuha ng malaking handog. Palihim siyang lumabas upang hanapin si Naaman at kumuha ng bahagi ng bayad.

Sinabi ni Eliseo kay Gehazi na mali ang kanyang ginawa na maghanap ng kayamanan sa halip na ituon ang kanyang pansin sa ministeryo (2 Hari 5:26). Nahawahan si Gehazi ng ketong ni Naaman at hindi kailanman maaaring maging isang propeta.

Ang ilang tao ay nakikibahagi sa ministeryo dahil nais nila ng personal na katagumpayan. Iniisip nila na ang ministeryo ay ang pagkakataon upang makakuha ng posisyon sa pamumuno. Hindi nila isinusuko ang kanilang pansariling interes at ang pagsunod sa pagmamahal para sa Dios; sa halip, sinusunod nila ang pansariling interes sa kanilang ministeryo.

> "Nagkakaroon ang mga tao ng isang partikular na katangian sa pamamagitan ng hindi nagbabagong pagtupad sa isang partikular na paraan."
> - Aristotle

Ang pagnanais para sa ministeryo ay dapat magmula sa pagnanais na maglingkod sa Dios sa pamamagitan ng paglilingkod sa mga tao. Ang isang taong may ganitong motibo ay gugustuhin lamang ang posisyon bilang isang pagkakataon upang maglingkod (1 Timoteo 3:1). Nanaisin niyang siguraduhin na ang Dios ang gumagabay sa kanyang promosyon. Ang kanyang pagnanais na magtagumpay ay batay sa kanyang pagnanais na maging tapat sa Dios.

Ang buong debosyon sa Dios ay madalas na ipinapahayag bilang kababaang loob. Hindi natin maayos na mabibigyan ng karangalan ang Dios malibang tanggapin natin ng may kababaang-loob ang kaugnayan sa Dios.

Dahil ang debosyon sa Dios ay kapakumbabaan, ang debosyon ay nangangahulugang...

- Ako ay umaasa sa kapangyarihan ng Dios upang siya ay maluwalhati.
- Hindi ako nasisiyahan kung ang aking mga kakayahan ay nagbibigay parangal sa aking sarili sa halip na sa Dios.
- Handa akong gawin ang mga gawain ng mababang katayuan at magtrabaho sa mga tagong lugar.
- Titiisin ko ang panunuya ng mga taong hindi nauunawaan ang aking puso.
- Hindi ako nauudyukan ng mga simbolo ng makamundong katatayuan.
- Nagtitiwala ako sa Dios sa pagpili kung ako ba ay aangat o hindi.

Hindi mo magagawa ang gawain ng katawan ni Cristo nang wala ang espiritu ni Cristo. Ito ay nangangahulugan na ang iglesia ay dapat na pinamumunuan ng mga pinunong nagpapakita ng espiritu ni Cristo. Hindi ka makakapagsalita para sa Dios hangga't hindi ka nakikinig sa kanya, hindi lamang upang magkaroon ng inspirasyon at magabayan, kundi upang mahubog- na nangangahulugan na dapat kang makinig, upang ikaw ay mabago.

Ang Unang Kwalipikasyon para sa Pamumuno sa Ministeryo

► Ano ang unang kwalipikasyon para sa pamumuno sa ministeryo?

Ang pag-ibig ni Cristo ang ating nagiging motibasyon. (2 Corinto 5:14-15).

Ang mga tao ay gumagawa ng mabubuting bagay dahil sa maraming kadahilanan. Kung minsan sila ay mabubuting tao na may mabuting kadahilanan, ngunit hindi iyon ang pinakamahusay/pinakamabuting kadahilanan.

Plano ng Dios para kay Pedro na maging isang mahusay na pinuno ng iglesia. Matapos itanggi ni Pedro si Jesus, nakipag-usap sa kanya si Jesus upang maibalik at tawagin siyang muli sa paglilingkod.

Tatlong beses tinanong ni Jesus si Pedro ng "Mahal mo ba ako?" Binibigyang diin nito na ang pag-ibig kay Jesus ang pinakamahalagang kwalipikasyon para sa ministeryo. (Juan 21:15-17). Ang mga kakayanan ng tao ay hindi ang pinakamahalaga. Ang pag-ibig sa tao ay napakahalaga, ngunit hindi ito ang pinakamahalaga. Ang pinakamahalagang kwalipikasyon para sa pamumuno sa ministeryo ay ang pagmamahal kay Jesus.

Kung mahal mo si Jesus, tutularan mo siya at magiging katulad ka niya. Kung mahal mo siya, nanaisin mong makilala at mahalin siya ng iba. Ang pinakamagandang motibasyon para sa ministeryo ay ang pagnanais na dalhin ang iba tungo sa relasyon kay Jesus.

Ang unang kwalipikasyon para sa ministeryo ay ang pag-ibig sa Dios. Ang pag-ibig sa Dios ay maipapakita sa pamamagitan ng pag-ibig at paglilingkod sa mga tao. Ang Dios ay walang pisikal na pangangailangan; taglay niya ang lahat ng mga mapagkukunan at lahat ng kapangyarihan. Ngunit sinabi ni Jesus na kapag natutugunan natin ang mga pangangailangan ng kanyang mga mamamayan, pinaglilingkuran natin siya (Mateo 25:40).

Ang konsepto ng Pagiging Katiwala

► Para kanino ka nagtratrabaho?

Dapat maunawaan ng bawat pastor na siya ay nagtratrabaho para sa Dios at may ganap na pananagutan sa Dios (1 Corinto 4:1-5).

Naglilingkod tayo sa Dios sa pamamagitan ng paglilingkod sa mga tao, sapagkat iyan ang responsibilidad na ibinigay sa atin ng Dios.

Ginagamit sa Biblia ang salitang *katiwala* para sa isang taong namumuno sa ministeryo (1 Corinto 4:2). Ang salitang *katiwala* ay hindi madaling isalin sa ilang mga wika. Ang isang *katiwala*/tagapangasiwa ay isang tao na namamahala ng mga tao at mga ari-arian para sa ibang tao. Pinagsisilbihan niya ang mga tao na pinamamahalaan niya, tinutugunan ang kanilang mga pangangailangan; ngunit siya ay may pananagutan sa taong naglagay sa kanya bilang katiwala.

Inilarawan ni Albert Mohler ang papel na ginagampanan ng mga namumuno sa ministeryo sa ganitong paraan.[7]

- Tayo ay mga katiwala ng mga buhay ng tao at ng kanilang kapakanan.
- Tayo ay mga katiwala ng oras at pagkakataon.
- Tayo ay mga katiwala ng mga pag-aari at mapagkukunan.
- Tayo ay mga katiwala ng lakas at pansin.
- Tayo ay mga katiwala ng reputasyon at pamana.
- Tayo ay mga katiwala ng katotohanan at katuruan.

Ang Pinakamahalagang Katangian ng isang Mahusay na Pinuno

Pinag-aralan ni Jim Collins ang tungkol sa mga negosyo upang malaman kung bakit ang ilan ay nagiging mahusay at nananatiling mahusay sa maraming taon. Natagpuan niya ang mga prinsipyo na nalalapat sa anumang samahan. Ang isa sa mga pangunahing katangian ng magagaling na negosyo ay ang pagkakaroon nila ng tinatawag ni Collins na isang "**Pinuno sa Ika-Limang Antas**".[8]

Ayon sa paglalarawan ni Collins, ang unang antas ng pamumuno ay kapag ang isang tao ay may kakayahang gumawa ng napakahusay na gawain. Ito ang nagbibigay sa kanya ng impluwensya.

Ang isang mahusay na miyembro ng pangkat ay nasa **ikalawang antas** ng pamumuno, dahil mahusay siyang gumagawa kasama ng pangkat.

---

[7] Mohler, Albert. *The Conviction to Lead: 25 Principles for Leadership that Matters.*
[8] Jim Collins, *Good to Great: Why Some Companies Make the Leap... and Others Don't* (New York: HarperBusiness, 2001)

Ang isang magaling na tagapangasiwa ay nasa **pangatlong antas**. Pinamamahalaan niya ang mga tao at mga pinagkukunan upang magawa nila ang mga layunin na ibinigay sa kanya.

Ang Pinuno sa **Ika-apat na Antas** ay nagbibigay motibasyon sa mga miyembro ng samahan upang makibahagi at magbigay ng lakas para sa pag-abot sa isang malinaw na layunin.

Ang Pinuno sa **Ika-limang Antas** ay bumubuo ng isang samahan para sa isang pangmatagalang kadakilaan sa pamamagitan ng isang kumbinasyon ng personal na kababaang-loob at pagpapasiya/determinasyon.

Ang mga tao sa lahat ng mga antas na ito ay mahalaga, at ang anumang samahan ay magiging masaya na magkaroon ng mga ito.

Ang Pinuno sa **Ika-apat na Antas** ay nagtataglay/mayroon ng lahat ng mga katangian na inaasahan ng karamihan sa mga tao sa isang mahusay na pinuno. Hindi lamang siya isang tagapamahala na nag-oorganisa at nangangasiwa kung ano ang naroroon. Ang Pinuno sa Ika-apat na Antas ay kayang magbigay ng motibasyon sa mga tao, kayang ipahayag ang isang malinaw na layunin, at akayin ang mga tao na makibahagi sa mga layunin.

Ang **Pinuno sa Ika-limang Antas** ay may isang katangian na maaaring wala sa pinuno sa ika-apat na antas. Ibinibigay ng **Pinuno sa ika-limang Antas** ang kanyang sarili upang gawing mahusay ang institusyon. Siya ay mapagpakumbaba, isinasaalang-alang niya ang institusyon na mas mahalaga kaysa sa kanyang sarili. Hindi niya ginagamit ang institusyon upang ipagmalaki ang kanyang sarili, ngunit ibinibigay ang kanyang sarili para sa institusyon. Kung ang pangunahing layunin ng isang pinuno ay upang makatanggap ng karangalan at papuri mula sa mga nagawa ng institusyon, hindi siya isang **Pinuno sa Ika-limang Antas**.

Ang kababaang-loob ay hindi nangangahulugang siya ay mahiyain o hindi sigurado. Ang kababaang-loob ay nagbibigay sa kanya ng lakas ng loob at determinasyon dahil mas nag-aalala siya sa institusyon kaysa sa kanyang sarili.Maraming mga pinuno ang tila mahusay dahil sa kanilang talento. Pinalalago nila ang isang samahan. Gumagawa sila ng maraming magagandang pagbabago. Gayunpaman, ginamit nila ang institusyon bilang isang entablado para sa kanilang sariling katanyagan. Matapos ang kanilang panahon ng pamumuno, ang institusyon ay hindi nagpapatuloy sa kahusayan dahil hindi nila ito itinatag upang maging mahusay ng lampas sa kanilang personalidad.

Isaalang-alang natin kung paano nauugnay ang prinsipyong ito sa paglilingkod. Ang Pinuno sa **ika-limang Antas** ay kumbinsido na kumikilos siya para sa isang institusyon na gumagawa ng mabuti para sa mga tao. Ibinibigay niya ang kanyang sarili para sa pagsulong ng institusyong iyon dahil sa mabuting ginagawa nito. Sa ganitong paraan ay nakapaglilingkod siya sa mga tao.

Hindi sinusubukan ni Jim Collins na magturo ng mga prinsipyong Kristiyano, ngunit ang kanyang pagsasaliksik ay naaayon sa mga turo ni Jesus. Ang tunay na dakilang pinuno ay ang nagbibigay ng kanyang sarili para sa paglilingkod.

Nagkaroon ng isang okasyon kung saan ang mga bisita mula sa ibang bansa ay dumating upang makita si Jesus. Ang mga alagad ay nasabik, marahil ay iniisip na ang kanilang ministeryo ay malapit nang maging bahagi ng lahat ng bansa. Ngunit pinanatili ni Jesus ang kanyang isipan sa layunin ng kanyang pagparito.

Sinabi ni Jesus, "Maliban kung ang isang butil ng trigo ay mahulog sa lupa at namatay, mananatili itong nag-iisa. Ngunit kung mamatay ito, mamumunga ito ng sagana" (Juan 12:24).

Hindi interesado si Jesus na maging sikat bilang isang pinuno ng relihiyon. Naparito siya upang tuparin ang isang bagay para sa lahat ng tao.

Isang Pagbabago ng Puso

Ang pamumuno na may paglilingkod ay nagsisimula sa puso. Ang problema, lahat tayo ay nagsimula sa buhay na may isang pusong makasarili. Dahil dito may posibilidad na hanapin natin ang pansariling kapakanan ng higit sa lahat.

Ang isang namumuno sa ministeryo na nais na bigyang lugod ang Dios sa pamamagitan ng paglilingkod sa iba ay karaniwang nangangailangan na dumaan sa isang espirituwal na proseso na magdadala sa kanya sa isang uri ng kamatayan ng mga personal na ambisyon. Kung tatanggihan niya ang lubos na pagsuko sa Dios, siya ay magiging isang pinuno na kumikilos para sa pansariling pagsulong.

► Dapat basahin ng isang mag-aaral ang 1 Corinto 13:1-8 para sa pangkat. Dapat magkakasamang tingnan ng pangkat ang mga talata at talakayin kung ano ang katulad ng isang pamumuno kapag ito'y nakabatay sa pag-ibig.

Upang ikaw ay maging pinuno tulad ng nais ng Dios, dapat kang magkaroon ng pagbabago ng puso.

Kilalanin mo na ang iyong pamumuno sa ngayon ay nakatuon lamang sa pansariling motibasyon. Tukuyin ang mga espisipkong layunin na mali dahil sa pansariling kapakanan. Kilalanin ang mga pag-uugali na mali dahil ang sarili ang iyong prayoridad.

Nagagalit ka ba sa tagumpay ng iba?

Kapag pinapangitain mo ang tagumpay, iniisip mo ba ang karamihan sa mga parangal na maaaring dumating sa iyo, o tungkol sa tulong na maaari mong ipagkaloob sa iba?

Tukuyin ang mga espisipikong aksyon na dapat naiiba. Tiyakin na humingi ng paumanhin at iwasto ang mga maling salita at mga kilos – partikular na ilista ang mga ito.

Ipaliwanag ang iyong bagong pananaw sa mga taong pinamumunuan mo. Ang isang pampublikong paliwanag ng iyong pagbabago ng puso ay magpapalakas sa halip na mapahina ang iyong impluwensya kung ikaw ay nagpapatuloy. Huwag kang magalit kung mag-aalinlangan ang ilang tao sa iyong bagong pangako. Ang iyong tuloy-tuloy na pagtupad nito ang kukumbinsi sa kanila. Ipanalangin na tulungan ka ng Dios kapag nakakaranas ka ng mga tukso na humanap ng karangalan at kapangyarihan para sa iyong sarili.

Dapat kang magtiwala sa Dios upang baguhin niya ang iyong puso, sa halip na isipin na ang iyong pagbabago ng isipan ay sapat na. Ang iyong likas na katangian ay hindi nagbabago dahil lamang napagtanto mong mali ito. Tanging ang Dios ang maaaring magbago ng iyong likas na katangian.

Pahintulutan ang ilang mga mag-aaral na ibahagi kung paano nila inaasahan na baguhin ng leksiyong ito ang kanilang mga layunin o aksyon.

Limang Buod na Pahayag

1. Ang pamumuno na may paglilingkod ay ang pangunguna alang-alang sa mga pinamumunuan.
2. Ang mga tao ay handang magbigay ng awtoridad sa mga taong gagamit ng awtoridad para sa kanilang kapakanan.
3. Ang pag-ibig sa Dios ay naipapakita sa pamamagitan ng pagmamahal at paglilingkod sa mga tao.
4. Ibinibigay ng Pinuno sa Ika-limang Antas ang kanyang sarili upang gawing mahusay ang isang institusyon.
5. Ang Dios lamang ang makakapagpabago ng iyong likas na katangian upang makapaglingkod ka ng taos-puso.

Mga Takdang Aralin

(1) Sumulat ng isang talata na nagbubuod ng isang konsepto na nakakapagpabago ng buhay mula sa leksiyong ito. Ipaliwanag kung bakit ito mahalaga. Ano ang kabutihang magagawa nito? Anong pinsala ang maaaring maganap kapag hindi ito nalaman.

(2) Ipaliwanag kung paano mo mailalapat ang mga alituntunin ng leksiyong ito sa iyong sariling buhay. Paano binago ng leksiyong ito ang iyong mga layunin? Paano mo planong baguhin ang iyong mga aksyon?

(3) Isa-ulo ang Limang Buod na Pahayag para sa Leksiyon 5. Maging handa na isulat ang mga ito mula sa memorya sa simula ng susunod na sesyon ng klase.

(4) Bago ang susunod na sesyon, basahin ang Daniel 1:8-15. Isulat ang mga katangiang nakita mo tungkol kay Daniel na nakaapekto sa kanyang pamumuno.

Leksiyon 6
Ang Pamumuno Batay sa Katangian

Ang Kapangyarihan ng Paniniwala

Ang paniniwala ay katiyakan tungkol sa katotohanan. Ang paniniwalang ito ay batay sa matatag na paniniwala tungkol sa katotohanan. Ang paniniwala ang siyang gumagabay sa ating mga desisyon, sapagkat ang isang tao ay kumikilos bilang tugon sa pinaniniwalaan niyang totoo.

Ang paniniwala ay hindi lamang tumutukoy sa katotohanan sa relihiyon. Kung ang isang taong tagabenta ng produkto ay tunay na naniniwala na ang kanyang produkto ay ang pinakamahusay at naniniwalang kailangan ito ng lahat, mayroon siyang paniniwala. Ang paniniwalang iyon ay magiging mas malamang na maka-impluwensya sa ibang tao.

Naligaw sa disyerto ang isang pangkat ng mga tao. Tinalakay nila ang kanilang sitwasyon at ang kanilang mga posibleng gawin. Isa sa kanila ang pinakakapani-paniwala sa kanyang mga paliwanag tungkol sa kanilang sitwasyon. Kinumbinsi din niya sila na alam niya kung ano ang dapat nillang gawin. Kaya siya ang naging pinuno.

Ang paniniwala ay maaaring mali. Ang isang tao ay maaaring maniwala sa mga bagay na hindi totoo. Maging ang mga maling paniniwala ay maaaring magbigay ng kapangyarihan sa pamumuno sa isang panahon. Halimbawa, kung ang isang tao ay namamali sa paniniwala na alam niya ang mga direksyon upang makarating sa isang lugar, maaaring sundan siya ng mga tao dahil sa kanyang paniniwala. Sa kalaunan ay mabibigo sila, at ang kanyang impluwensya ay lubhang mababawasan. Mas malamang na hindi na nila siya susundin sa susunod.

Ang pamumuno ay batay sa paniniwala, sapagkat pinamumunuan ng isang tao ang iba sa pamamagitan ng pagpapakita sa kanila ng katotohanan at pagpapakita sa kanila ng naaangkop na tugon sa katotohanang iyon. Sinasabi niya, "Ganito ito, at ito ang dapat nating gawin."

Kung mapagtanto ng isang tao sa isang masikip na gusali na ang gusali ay nasusunog, alam niya na kailangang marinig ng bawat isa ang katotohanang iyon at tumugon dito. Mayroon siyang paniniwala na dapat iparating sa iba. Ang impormasyon ay nag-uudyok sa pagkilos mula sa lahat ng naniniwala dito. Sa loob ng ilang segundo, ang taong iyon ay isang pinuno sapagkat naimpluwensyahan niya sila sa pamamagitan ng pagpaparating sa kanila ng kanyang paniniwala. Hindi siya nagpapatuloy na maging pinuno maliban kung naniniwala rin sila na alam niya kung ano ang dapat nilang gawin. Nagtatapos ang kanyang pamumuno sa puntong natapos ang kanyang paniniwala.

Para sa Kristiyano, ang katotohanan ng Salita ng Dios at ang kanyang kalooban para sa atin ay dapat na maging pundasyon para sa bawat institusyon, hindi lamang para sa mga organisasyon ng mga ministeryo. Ang isang Kristiyano ay hindi dapat nagpapatakbo ng isang negosyo na taliwas sa Salita ng Dios.

Ang matibay na paniniwala ay kinakailangan para sa matibay na pamumuno. Mag-isip ng sinumang mahusay na pinunong Kristiyano, mula man ito sa Banal na Kasulatan o mula sa kasaysayan. Subukang isipin na siya ay walang matatag na paniniwala, kahit na may mahusay siyang kakayahan.

Kahit na ang isang tao ay isang mabuting tagapag-ayos at tagapagsalita, hindi siya makakapamuno ng matagal ng walang paniniwala.

Para sa bawat isa sa mga pinuno na ito mula sa kasaysayan, hayaan ang isang tao mula sa pangkat na magkwento tungkol sa kanya, pagkatapos ay hilingin sa pangkat na subukang isipin ang mga pinuno na ito ng walang matibay na paniniwala: Sina Moises, Josue, Pablo, Martin Luther, Abraham Lincoln, Mahatma Gandhi, Winston Churchill, at Billy Graham. (Ang bawat isa sa mga ito ay may malaking impluwensya, ngunit hindi Kristiyanong pinuno ang ilan sa kanila).

Ang paniniwala, hindi ang tagumpay ang siyang dapat na maging pinakamataas na nagtutulak sa isang pinuno para kumilos. Siya ay napipilitang magtagumpay dahil sa paniniwala. Samakatuwid, hindi niya kailanman dapat ikompormiso ang paniniwala para sa tagumpay.

Ang paniniwala ay hindi dapat maging isang bahagi lamang ng iilang oras o maging isang uri ng pagpapanggap. Kung pumapayag ang isang tao na baguhin ang kanyang mga paniniwala dahil siya ay natanggap na magtrabaho para kumatawan sa ibang paniniwala, hindi siya maaaring maging isang malakas na pinuno.

Ang pinuno ay dapat na makilala sa kanyang pagpupursigi para sa katotohanan. Dahil siya ay nagagabayan ng kanyang paniniwala, lagi niyang nais na malaman kung ano ang katotohanan. Mas gugustuhin niyang iwasto siya kaysa magpatuloy na maniwala sa isang maling bagay.

Ang paniniwala ay makapagpapalakas sa isang tao nang higit sa kanyang personalidad. Maging ang isang tao na kinamumuhian ang komprontasyon, argumento, at pagpuna ay maaaring maging isang pinuno sapagkat siya ay may matatag na paniniwala.

Ang paniniwala ay nagbibigay din ng kakayahan sa isang tao na kumilos ng may mas mataas na antas ng katalinuhan na kabaligtaran kung wala siyang paniniwala. Sa "karunungan dulot ng paniniwala,"[9] maraming mga desisyon ang nagagawa mula sa biglang tugon dahil ang ilang mga pagpipilian ay hindi kailangang isa-alang-alang. Ito ang nagdudulot sa tao

[9] Isang salitang ginamit ni Mohler sa *The Conviction to Lead.*

ng kakayahang makita ng mas mabilis kung ano ang tama. Katulad ng kaalaman o karunungan, ang taong walang paniniwala ay isang hangal.

► Sino ang isang mahusay na pinuno na personal mong kakilala? Paano nagbibigay ng lakas ang paniniwala sa kanyang pamumuno?

Si Daniel at ilang iba pang mga Hudyo ay nagsasanay para sa pamumuno sa isang dayuhang imperyo, kasama ang iba pang mula sa maraming ibang bansa.

Mahalaga para sa kanya na gumawa ng maayos at mabigyang kasiyahan ang pinuno ng pagsasanay, ngunit ang kanyang mga paniniwala ay nasubukan ng mapagtanto niya na ang pagkain ay maling kainin ng isang Hudyo. Maraming tao sa isang katulad na sitwasyon ang ikinokompromiso ang kanilang mga paniniwala kung ang mga paniniwala ay tila magpapababa sa kanilang katayuan.

Naobserbahan ng pinuno ng pagsasanay na si Daniel ay mayroong napakahusay na pagpupursigi. Si Daniel ay lumapit sa kanya ng buo ang loob, at mapagpakumbabang sinabi ang kanyang kahilingan, at nag-alok na subukan ang isang bagay na hindi magiging sanhi ng kapahamakan para sa pinuno ng pagsasanay. Pinarangalan ng Dios ang katapatan ni Daniel at binigyan siya ng malaking katagumpayan (Daniel 1:8-15).

Integridad

Ang paniniwala na tuloy-tuloy na inilalapat sa mga aksyon at pag-uugali ay tinatawag na integridad. Ang personal na integridad ay dapat na tuloy-tuloy sa iyong sarili, upang kumilos ayon sa iyong ipinapahayag na paniniwala at pamantayan.

Kung walang integridad, lumilikha ka ng mga dapat asahang hindi mo kayang matupad. Kung walang integridad, maaari kang manalo ng agad na tugon kung sa palagay ng mga tao ay mayroon kang integridad. Ang isang pinuno ay nahaharap sa tukso na pagandahin ang isang maling imahen na pinahihintulutan ang isang pagkakaiba sa pagitan ng kung sino siya at kung ano ang iniisip ng mga tao sa kanya. Ngunit dapat talagang magkaroon ka ng integridad para sundan ka ng mga tao nang pangmatagalan. Ang kakulangan ng integridad ay lumilitaw sa isang kakulangan ng pagpapatuloy. Kung ang mga aksyon at pag-uugali ng isang pinuno ay hindi natutugma sa mga pamantayang kanyang ipinapahayag, siya ay may mababang integridad. Ang isang pinuno ay may mababang integridad kung siya ay hindi matapat, may mga makasariling prayoridad, nagpapakita lamang ng pagiging palakaibigan sa mga taong nakakatulong sa kanya, sumusunod sa mga maruruming pagnanasa, o may mga lihim na kasalanan.

> "Ang kaligayahan ay kapag ang iyong iniisip, ang iyong sinasabi, at ang iyong ginagawa ay magkakatugma."
> - Mahatma Gandhi

Akala ni Achan na ang kanyang kasalanan ay lihim at pang personal lamang. Hindi niya inaasahan na makakaapekto ito sa iba. Gayunpaman, ang kanyang kasalanan ay nagresulta

sa pagkamatay ng 36 na kalalakihan ng Israel, pagkatapos ay pagkamatay ng kanyang buong pamilya (Josue 7:24-26).

Walang maliit na kasalanan para sa isang pinuno. Anumang kasalanan na nagawa ng isang namumuno ay nakakaapekto sa ibang tao. Bakit? Kapag ang isang pinuno ay ngkakasala:

> Nawawalan siya ng kadalisayan at kapangyarihang espirituwal na kailangan niya.
> Mas kaunti ang pagpapala ng Dios sa kanyang pamumuno.
> Ang kanyang pagk
> aunawa ay baluktot.
> Ang kanyang mga prayoridad ay mali.

Ang mga kadahilanang ito ay naglilimita sa kanyang pamumuno at nakakaapekto sa mga taong pinamumunuan niya.

Katangian/Karakter

Ang totoong likas na katangian ng isang tao ay ang kanyang pag-uugali. Inilarawan ni John Maxwell ang kahalagahan ng pag-uugali sa pamamagitan ng pagsasabi na ang isang tao ay kailangang "mas malaki sa loob kaysa sa labas." Ang pag-uugali ng isang tao ay dapat na mas malaki kaysa sa kanyang reputasyon.[10]

Sinabi ni Martin Luther King, "Ang mga tao ay kadalasang sumusunod dahil sa mga hangarin at nagiging lubos ang pagsisikap na makiisa sa magandang ideya sa pamamagitan ng mga tao na isinasabuhay ang mga ideyang iyon. Kailangan nilang hanapin ang sagisag ng ideya sa laman at dugo upang makiisa sila ng lubusan para sa ideyang iyon."

> "Ang pagtatalaga ng sarili ang siyang nagbabago sa pangako upang maging reyalidad."
> - Abraham Lincoln

Ipinapakita ng pahayag na ito ang kahalagahan ng karakter. Ang isang pinuno ay dapat lubos na naniniwala sa kanyang hangarin na nagdudulot sa kanyang buong likas na katangian na maging tuloy-tuloy na naaayon sa hangarin. Ito ang uri ng pinuno na nakapagbibigay motibasyon sa iba na makibahagi ng may matinding pagsisikap.

Kung minsan ang isang pinuno na may mahinang karakter ay nagnanais na sundin ng mga tao ang kanyang pamumuno nang hindi tinitingnan ang kanyang pribadong pag-uugali. Sa palagay niya ay maaari siyang magpatuloy na kumikilos ng mahusay bilang isang pinuno habang gumagawa siya ng imoralidad. Gayunpaman, ang mga tao ay higit na naiimpluwensyahan ng halimbawa ng isang pinuno kaysa ng kanyang mga sinasabi.Kung ang kanyang mga sinasabi ay sumasalungat sa kanyang halimbawa ang mga nakikinig ay nalilito.

Ang personal na katangian/karakter ng isang pinuno ay ang pangunahing dahilan na humihikayat sa iba na makibahagi sa kanyang hangarin. Maaaring hindi nila naiintindihan

---

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

ang lahat ng kanyang mga dahilan, ngunit kung pinagkakatiwalaan nila ang kanyang karakter, susundin nila siya.

► Ang kredibilidad ay nangangahulugan na ang isang tao ay kapanipaniwala. Paano nagiging kapanipaniwala ang isang tao?

Kung minsan ang isang pinuno ay nagsasalita tungkol sa mga paniniwala at pamantayan na nais niyang sundin ng kanyang mga miyembro, ngunit hindi niya isinasabuhay ang mga pamantayang iyon. Makikinabang siya kung ginagawa ng kanyang mga miyembro ang mga pamantayang iyon, tulad ng serbisyo at pagiging matapat. Gayunpaman, hindi siya magiging epektibo sa pagtuturo ng mga pamantayang hindi niya ipinapakita. Kung isinasabuhay ng isang namumuno ang mabubuting pamantayan, maaakit niya ang mga taong makikibahagi sa parehong pamantayang iyon.

Ang katangiang nakabatay sa matibay na paniniwala ay napakahalaga na nagiging daan ito upang maging malakas siyang pinuno kahit na nagkukulang siya ng mga likas na kakayahan. Halimbawa, si Moises ay tila walang malakas na likas na tapang o kakayanan sa pamumuno, ngunit ang kanyang kaugnayan sa Dios at pagmamahal sa mga tao ay ang mga kalakasan upang siya ay maiba. Ang kanyang katangian ay batay sa mga pamantayang iyon.

Si Aaron

Si Aaron ang unang punong pari ng Israel, habang si Moises na kanyang kapatid ang pinuno. Habang si Moises ay nasa bundok ng Sinai upang tanggapin ang kautusan ng Dios, ang mga tao ay lumapit kay Aaron upang humiling ng patnubay sa relihiyon.

> Alam ni Aaron na gusto nila ng isang nakikitang dios-diosan, kaya't nagpailalim siya sa kanilang kahilingan at ginawa niya ang gintong guya (Exodo 32:4). Dahil sa kanyang kahinaaan, sinamba ng mga tao ang dios-diosan, at binigyan nila ito ng papuri para sa pagliligtas sa kanila mula sa Ehipto. Libong tao ang namatay sa paghatol ng Dios.

Si Aaron ay hindi karapat-dapat na maging pinuno sapagkat mahina ang kanyang paniniwala. Sinunod niya ang mas nakakahigit na opinyon upang mapanatili ang kanyang impluwensya, kahit na alam niyang mali ito.

Si Adan

Nang sumang-ayon si Eba sa pagtukso ng ahas, kinuha niya ang prutas at kinain, at binigyan ang kanyang asawa na nasa tabi niya (Genesis 3:6). Itinala ng Genesis ang pag-uusap ni Eba at ng ahas. Bakit hindi man lang nagsalita si Adan?

Sinasabi sa atin ng Biblia na pinili niya ang magkasala kahit alam niyang mali ito. Hindi siya naloko katulad ni Eba. Nakinig si Adan sa tukso, ngunit ipinaubaya kay Eba ang desisyon. Bagaman siya ang responsable sa pamumuno, mas pinili niyang huwag mamuno at payagan ang isang bagay na mali.

Hinahayaan ng isang namumuno na mahina ang karakter na ang iba ang siyang gumawa ng desisyon dahil ayaw niyang ipilit ang alam niyang tama. Payag siyang mangyari ang mali, ngunit ayaw niyang masisi.

Ang isang iceberg ay halos nakatago sa ilalim ng tubig at may nakalitaw lamang na maliit na bahagi. Ang bahagi na nakikita ay maihahambing sa pagganap ng isang namumuno. Ang bahagi na hindi nakikita ay maihahambing sa kanyang karakter/katangian. Ang karakter ay ang pinakamahalaga at pinkamalaking bahagi ng isang tao. Salungat sa dapat, maraming tao ang sumusubok na pagbutihin ang kanilang pagganap habang pinababayaan ang kanilang pagkatao/karakter. Posible rin na ikompromiso ang kanilang pagkatao upang gawing mas mukhang mahusay ang kanilang pagganap.

Karamihan sa mga pinuno ay may mga maagang yugto ng kadiliman. Maaaring isipin ng isang pinuno na ang mga taon na iyon ay hindi mahalaga sapagkat ang kanyang mga nagawa ay tila maliit lamang. Gayunpaman, ang mga taon na iyon ang humuhubog sa hinaharap dahil iyon ang magiging dahilan kung anong uri ng tao magiging ang isang namumuno. Dapat gamitin ng isang batang pinuno ang mga panahon ng pagsubok at pagkabigo upang mabuo ang kanyang pagkatao at pag-uugali.

Kung minsan ang isang tao sa isang mataas na posisyon ay may mga problema sa pag-uugali, ngunit hindi ito pinapansin. Ang mga taong nagtratrabaho para sa kanya ay kinakailangang magpanggap na hindi nakikita ang mga problema sa kanyang pag-uugali.

Ang mga kapintasan sa pag-uugali ay nakakaapekto sa pamumuno sa dalawang paraan. Una, kung ang isang tao ay may maling pag-uugali ngunit may malakas na kakayanan, siya ay mamumuno at ang mga tao ay susunod, ngunit mamumuno siya tungo sa maling patutunguhan. Ang malakas, ngunit walang awang mga pinuno katulad ni Josef Stalin ay nagpapakita ng prinsipyong ito.

Ang pangalawang paraan na nakakaapekto sa pamumuno ang masamang pag-uugali ay ang paglalagay ng limitasyon sa kakayahan. Kung ang isang tao ay walang disiplina, hindi tinutupad ang mga pangako, hindi tuloy-tuloy sa ginagawa, madaling mabago ang ugali, nagagalit ng sobra, atbp., hindi niya mapapanatili ang pinakamahuhusay na tagasunod at hindi niya mabibigyan ng motibasyon ang pinakamahusay na pagsisikap mula sa sinuman.

Isinulat ni Robert Greenleaf na

> Itinuro ni Gandhi na mayroong pitong bagay na makakasira sa atin. Habang pinag-aaralan natin ang mga ito ng mabagal at maingat, makikita natin sa isang makapangyarihang paraan kung paano kumakatawan ang bawat isa sa isang

pagtatapos na nagagawa sa pamamagitan ng isang walang prinsipyo o hindi karapat-dapat na pamamaraan.[11]

Ito ang pitong bagay:

- Kayamanang hindi pinagtrabahuhan
- Kasiyahan ngunit walang konsensya
- Kaalaman ngunit walang tamang pag-uugali
- Pangangalakal ngunit walang moralidad
- Agham ngunit walang sangkatauhan
- Pagsamba ngunit walang handog
- Pulitika ngunit walang prinsipyo

► Hayaang talakayin ng mga mag-aaral ang mga resulta ng bawat pagkabigo na ito.

Ang isang namumuno na may mahinang pagkatao/karakter ay maaaring maging mapagpaimbabaw sa kanyang pakikipag-ugnayan sa lipunan (pagkukunwari na mapalakaibigan at mapag-alala), mapagkunwari sa kanyang pang-espirituwal na pamumuno (pagkukunwari sa kanyang espirituwal na kasigasigan at damdamin), Propesyonal sa isang pamamaraan na makamundo (paghahanap ng makamundong katayuan), manipulatibo/manipulative (iniimpluwensyahan ang mga tao na gawin ang mga bagay na hindi nila gagawin kung alam nila ang mga katotohanan), at tamad sa kanyang tungkulin sa ministeryo (pagkabigo na magkaroon ng mga kasanayan).

Reputasyon

► Pinahahalagahan mo ba ang iyong reputasyon? Bakit?

Ang reputasyon ng isang tao ay kung ano ang iniisip ng mga tao tungkol sa kanya. Ang pag-uugali ng isang tao ay kung ano talaga siya. Kung minsan ang reputasyon ng isang tao ay mas mahusay o mas masahol pa kaysa sa kanyang totoong pag-uugali.

Sinasabi ng ilang mga tao na ang reputasyon ay hindi mahalaga, sapagkat ang pag-uugali lamang ang tunay na mahalaga. Gayunpaman, ang reputasyon ay ang opinyon ng mga tao tungkol sa pag-uugali ng isang pinuno. Kung iniisip ng mga tao na ang kanyang pag-uugali ay masama, hindi siya maaaring mamuno, kahit na mali sila sa kanilang opinyon.

Ang isang pinuno ay dapat na maging maingat tungkol sa kanyang reputasyon. Hindi niya dapat bigyan ang mga tao ng mga kadahilanan upang pagdudahan ang kanyang pag-uugali. Maaari niyang isipin na dahil pinagkakatiwalaan siya ng lahat, walang mag-iisip ng masama sa kanya, ngunit hindi iyon totoo. Maraming tao ang mabilis na maniwala sa isang

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

akusasyon dahil narinig nila na napakaraming mga pinuno na ang nakagawa ng pagkakamali.

Dalawang bahagi kung saan dapat mag-ingat ang isang namumuno ay ang pamamahala ng pera na hindi sa kanya at mga pakikipag-ugnayan sa ibang kasarian. Ang mga uri ng paratang na ito ay mabilis na kumakalat, mabilis na pinaniniwalaan, at winawasak ang paggalang sa pinuno.

Nang nagpaplano si Apostol Pablo na maghatid ng pera mula sa isang iglesia patungo sa isa pang iglesia, hiniling niya na samahan siya ng mga kinatawan mula sa nagbibigay na iglesia. Ang dahilan ay upang ipakita ang katapatan. Hindi sapat na alam natin na tayo ay matapat sa harap ng Dios. Kailangan natin na magkaroon ng mga patakaran na nagpapakita sa bawat isa na tayo ay matapat.

► Ano ang ilang mga praktikal na bagay na maaari mong gawin upang maging maingat sa iyong reputasyon?

Pahintulutan ang ilang mga mag-aaral na ibahagi kung paano nila inaasahang baguhin ng leksiyong ito ang kanilang mga layunin o mga aksyon.

Limang Buod na Pahayag

1. Ang paniniwala ay katiyakan tungkol sa katotohanan.
2. Ang matibay na paniniwala ay kinakailangan para sa matibay na pamumuno.
3. Ang integridad ay ang tuloy-tuloy na pagsasabuhay ng paniniwala sa mga aksyon at pag-uugali.
4. Dapat na isabuhay ng pinuno ang mga paniniwala at pamantayang nais niyang sundin ng kanyang mga pinamumunuan.
5. Ang reputasyon ay ang iniisip ng mga tao tungkol sa iyong pagkatao.

Mga Takdang Aralin

(1) Sumulat ng isang talata na nagbubuod ng isang konsepto na nakakapagpabago ng buhay mula sa leksiyong ito. Ipaliwanag kung bakit ito mahalaga. Ano ang kabutihang magagawa nito? Anong pinsala ang maaaring maganap kapag hindi ito nalaman?

(2) Ipaliwanag kung paano mo mailalapat ang mga alituntunin ng leksiyong ito sa iyong buhay. Paano binabago ng leksiyong ito ang iyong mga layunin? Paano mo planong baguhin ang iyong mga aksyon?

(3) Isa-ulo ang Limang Buod na Pahayag para sa Leksiyon 6. Maging handa na isulat ang mga ito mula sa memorya sa simula ng susunod na sesyon ng klase.

Leksiyon 7
Mga Personal na Prayoridad

Panimula

Maraming tao ang abala at hindi iniisip ang tungkol sa kung ano ang kanilang ginagawa. Iniisip nila na hindi na kailangang isipin ang tungkol sa kung ano ang dapat nilang gawin.

► Ano ang mangyayari kung hindi iniisip ng seryoso ng isang tao ang tungkol sa kanyang mga prayoridad?

Isaalang-alang na:

- Mayroong mga mas mainam na bagay na dapat gawin kaysa sa mga bagay na ginagawa natin.
- Mayroong mga mas mainam na paraan upang gawin ang mga bagay-bagay kaysa sa paraan kung paano natin ito ginagawa.
- Maaari tayong makakuha ng mas mainam na resulta kaysa sa nakukuha natin.

► Kung ang mga pahayag na ito ay totoo, paano natin matututunang gumawa ng mas mahusay?

Ayon kay John Maxwell, ang karaniwang antas ng pag-iisip ay:

- Masyadong tamad upang kabisaduhin ang proseso ng sinasadyang pag-iisip
- Masyadong walang disiplina upang isagawa ang kapangyarihan ng madiskarteng pag-iisip
- Masyadong mababaw upang kwestiyunin ang tungkol sa pagtanggap sa popular na pag-iisip
- Masyadong mapagmataas upang hikayatin ang pagtanggap ng payo ng iba
- Masyadong nakatuon sa sarili na hindi na maranasan ang kasiyahan ng pag-iisip nang hindi makasarili
- Hindi masyadong nakatuon upang tamasahin ang balik ng pag-iisip ng resulta[12]

Kapag alam mo ang iyong mga prayoridad, maraming desisyon ang nagiging madali. Ang iyong prayoridad ang gumagabay sa iyong layunin at paraan upang maabot ang iyong mga layunin. Ang prayoridad ang siyang nagbibigay sa iyo ng gabay upang makita at pumili mula sa mga pagkakataon.

> "Kapag ang iyong mga pamantayan ay malinaw para sa iyo, ang pagdedesisyon ay magiging mas madali."
> - Roy Disney

[12] Maxwell, *How Successful People Think,* 82-83.

Ang isang tao na walang malinaw na mga prayoridad ay maaabala ng mga pagkakataong hindi nauugnay sa tamang layunin.

Mga Pundasyon ng Prayoridad ng isang Kristiyano

► Ano ang ilang mga prayoridad na dapat taglayin ng bawat Kristiyano?

Para sa isang Kristiyano, may ilang mga pamantayan na dapat gumabay sa kanyang mga personal na prayoridad.

Una, ang iyong personal na kaligtasan at pakikipag-ugnayan sa Dios ang ganap na prayoridad. Hindi mo dapat isaalang-alang ang anumang makakakompromiso sa pamantayang iyon. Ito ay nagpapahiwatig ng kumpletong pagsunod sa Dios.

Itinuro ni John Wesley na alam natin ang ilang mga bagay tungkol sa kalooban ng Dios para sa ating buhay. Alam natin na nais ng Dios na maging mabuti tayo at gumawa ng mabuti. Samakatuwid, kapag isinasaalang-alang ang anumang desisyon, dapat nating piliin ang aksyon na naaayon sa pagiging mabuti at paggawa ng mabuti. Hindi natin dapat ilagay ang ating sarili sa mga sitwasyon kung saan malamang ay hindi tayo mananatiling banal sa ating puso at pagkilos, o malamang na hindi makagawa ng mabuti.

Nalalapat ang prinsipyong ito sa mga desisyon katulad ng kung saan tayo titira, kung saan tayo magtatrabaho, kung sino ang pakakasalan natin, kung anong edukasyon ang hinahangad natin, kung anong negosyo ang gagawin natin, kung anong iglesia ang ating sasalihan, kung anong libangan ang pipiliin natin, at kung anong mga kaibigan ang mayroon tayo. Para sa isang Kristiyano, ang katotohanan ng Salita ng Dios at ang kanyang kalooban para sa atin ang dapat na maging pundasyon para sa bawat institusyon, hindi lamang para sa mga samahan sa ministeryo. Ang isang Kristiyano ay hindi dapat magpatakbo ng isang negosyo na salungat sa Salita ng Dios.

Pangalawa, ang pagtawag ng Dios para sa isang buhay na nasa ministeryo ay siyang may awtoridad sa iyo. Ito ay nangangahulugan na ang Dios ang siyang gumagabay sa takbo ng iyong buhay. Maaari ka Niyang ilihis mula sa iyong mga layunin patungo sa kanyang mga hangarin para sa iyo. Dapat mong tandaan na mahahanap mo lamang ang lubos na kasiyahan mula sa kalooban ng Dios. Hindi mo dapat subukang gawin ang kalooban ng Dios bilang isang bahagi lamang ng pinagtutuunan ng iyong buhay, habang ang pangunahing pinagtutuunan mo ng pansin ay ang iyong sariling mga layunin.

Isang lalaki ang nakaramdam na tinatawag siya upang maging pastor, ngunit hindi siya sigurado kung paano niya susuportahan ang kanyang pamilya. Inalok siya ng magandang trabaho sa isang airport, at nagpasyang pasukan ito. Kinakailangan siyang magtrabaho ng Linggo at hindi makakadalo sa iglesia, ngunit sinabi niya, "Ito [ang trabaho sa airport] ang aking iglesia." Alam niyang hindi siya sumunod sa pagtawag ng Dios na maging isang pastor, ngunit wala siyang pananampalataya na ibibigay ng Dios ang kanyang mga pangangailangan kapag iniwan niya ang kanyang trabaho. Nagtrabaho siya sa airport sa

loob ng tatlumpung taon. Kalaunan, siya ay nagretiro na may buwanang pensiyon at nagpasyang gumawa ng isang bagay para sa Dios ngayong matanda na siya. Mayroon ba siyang tamang prayoridad?

Sinabi ni Jesus, "Ang pagkain ko ay ang tuparin ang kalooban ng nagsugo sa akin, at tapusin ang kanyang ipinagagawa sa akin" (Juan 4:34). Ano ang kahulugan kung sasabihin na ang kalooban ng Dios ang iyong pagkain? Ang pagkain ang nagbibigay ng kasiyahan sa iyo. Samakatuwid, ang iyong pagkain ang nagbibigay motibasyon sa iyo.

Ang mga prayoridad na inilarawan sa bahaging ito ay hindi nakalista sa pagkakasunod-sunod ng kanilang kahalagahan.

Ang isa pang prayoridad para sa isang Kristiyano ay ang pamilya. Sinasabi sa atin ng Biblia na ang isang tao na hindi kumakalinga para sa kanyang pamilya ay isang taong mas masama pa kaysa sa di-mananampalataya (1 Timoteo 5:8). Ang responsibilidad ng pinuno para sa kanyang pamilya ay hindi lamang ang suporta sa pananalapi, kundi pati na rin ang kanilang pang-espirituwal na pangangalaga, at iba pang mga pangangailangan.

Ang gawain sa ministeryo ay dapat na balanse sa mga pangangailangan ng pamilya. Ang kalooban ng Dios para sa iyo ay hindi salungat sa iyong mga responsibilidad sa pamilya, sapagkat ang mga responsibilidad na iyon ay bahagi ng kalooban ng Dios para sa iyo. Kung minsan ang mga taong nakagawa ng malalaking bagay sa ministeryo ay hindi nagiging mabuting halimbawa sa pangangalaga sa kanilang pamilya. Ang isang tao ay nagkakamali kung iniisip niya na kailangan niyang pabayaan ang kanyang pamilya para sa kanyang ministeryo.

Si Joshua ay pinuno ng isang bansang naglalakbay na naimpluwensyahan ng iba't ibang uri ng mga relihiyon. Pagdating nila sa lupain na ipinangako ng Dios, iyon ang oras para gumawa sila ng pangako ng pagtupad sa tipan ng Dios. Sinabi sa kanila ni Joshua na magpasya sila kung maglilingkod sila sa Dios o hindi, ngunit hindi siya naghintay para sa isang pagboto bago siya gumawa ng kanyang sariling pangako ng pagtupad. Sinabi niya na anuman ang piliin nila, siya at ang kanyang pamilya ay maglilingkod sa Panginoon (Joshua 24:15). Ito ay malakas na pamumuno batay sa paniniwala. Kung pinili ng bansa na maglingkod sa dios-diosan, si Joshua ay hindi na magiging kanilang pinuno; hindi niya nais na ikompromiso ang kanyang katapatan sa Dios. Ang kanyang tapang at paniniwala ay nakaimpluwensya sa bansa na gumawa ng tamang desisyon.

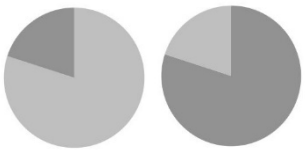
Ang pang-apat na prayoridad ay ang lokal na iglesia*.* Ang lokal na iglesia ay ang katawan ni Cristo at ang kapuspusan ng Dios sa mundo (Efeso 1:23).Inihahanda ng Dios ang iglesia upang magawa ang kanyang mga hangarin (Efeso 4:11-13). Sa pamamagitan ng iglesia ay maluluwalhati ang Dios nang magpakailanman (Efeso 3:21). Samakatuwid, hindi dapat isipin ng isang Kristiyano na ang kanyang mga talento at ang pagtawag sa kanya sa ministeryo ay hiwalay o nakabukod mula sa iglesia. Kung hindi siya isang tapat na miyembro ng isang iglesia, hindi niya matutupad ang perpektong kalooban ng Dios para sa kanyang buhay.

Ang mga prayoridad na nabanggit ay madaling sabihin, ngunit mas mahirap na maisabuhay at balansehin dahil sa mga pangangailangan ng buhay. Minsan nagiging abala tayo sa mga detalye ng pamilya, ministeryo, at negosyo, nagmamadali at hindi man lang tumitigil upang isipin ang tungkol sa ating mga prayoridad.

Ang mga aktibidad ay dapat na isang bunga ng pagninilay-nilay. Kung ikaw ay masyadong abala upang huminto at mag-isip, marahil ay ginagawa mo ang mga maling bagay. Maaaring hindi ka kumikilos alinsunod sa mga prayoridad na ipinapahayag mo.

► Bakit mahirap sundin ng tuloy-tuloy ang iyong mga prayoridad?

Ang Prinsipyo ng Pareto



Ang Prinsipyo ng Pareto ay ipinangalan kay Vilfrido Pareto, isang Italyanong ekonomista na napansin na ang 80% ng lupain ay pagmamay-ari ng 20% ng populasyon. Napansin niya na ang 80% ng mga gisantes na naaani niya mula sa kanyang hardin ay nagmula sa 20% ng mga supling na bunga. Nakita niya na ang mga porsyento na ito ay tumutugma sa maraming bagay. Ang ibang tao ay inilalapat ang prinsipyong ito sa pamumuno, oras, at negosyo.

- 20% ng mga tagabenta mula sa isang kumpanya ang nakagagawa ng 80% ng mga benta.
- 20% ng mga mamimili ang nakakagawa ng 80% ng mga pagbili.
- 20% ng mga mamimili ang gumagawa ng 80% ng mga reklamo.
- 20% ng mga pasyenteng medikal ay gumagamit ng 80% ng mga mapagkukunang medikal.
- 20% ng mga estudyante ang kumukuha ng 80% ng oras ng mga guro.
- 20% ng mga miyembro ng iglesia ang gumagawa ng 80% ng gawain ng iglesia.
- 20% ng mga miyembro ng iglesia ang nagbibigay ng 80% ng suportang pinansyal.

Para sa karamihan ng mga tao, 20% ng kanilang mga pagsisikap ay nagbubunga ng 80% ng kanilang tagumpay. Karamihan sa mga tao ay kailangang mas higit na pagtuunan ng pansin ang kanilang mga pagsisikap. Kailangan nilang maglaan ng mas maraming oras sa mga pinakamabisang gawain at mas kaunting oras sa hindi gaanong mabisang mga aktibidad.

Ang pinuno ng klase ay dapat gumamit ng isang larawang nagpapakita nito upang matiyak na nauunawaan ang konsepto. Gumuhit ng isang malaking parisukat sa isang papel. Hatiin ito sa 20% at 80%. Gawin ulit ito sa isa pang papel. Ngayon ay ilarawan ito sa pamamagitan ng pagtuturo mula sa isang bahagi patungo sa isa pa. Walumpung porsyento ng mga tao (ituro ang malaking bahagi) sa isang kumpanya ang nakagagawa ng 20% (ituro ang maliit na bahagi sa kabilang pahina) ng mga gawain. Dalawampung porsyento ng mga tao (ituro ang maliit na bahagi sa unang papel) ang nakagagawa ng 80% (ituro ang maliit na bahagi sa pangalawang papel) ng mga trabaho.

Ang isang pinuno na masyadong abala ay malamang na kailangang huminto sa paggawa ng ilang mga bagay. Ano ang maaari mong tanggalin na kakaunti lamang ang mawawala?

Karamihan sa mga pastor ay gumugugol ng 20% ng kanilang oras sa 80% ng mga tao, at 80% ng kanilang oras sa 20% ng mga tao. Ang tanong ay, nakatuon ba sila sa mga tamang tao? Karaniwan, ginugugol natin ang karamihan sa ating oras sa mga taong may pinakamaraming problema. Ibinibigay natin ang pinakamaliit na oras sa mga taong may pinakamataas na potensyal, dahil mahusay na ang kanilang ginagawa. Dapat tayong maglaan ng ating oras sa mga taong higit na tumutugon.

► Tingnan muli ang mga papel na may mga parisukat. 80% ng iyong mga aktibidad ay nakakagawa ng 20% ng mga resulta. 20% ng iyong mga aktibidad ay nakakagawa ng 80% ng mga resulta. Ilista ang iyong mga responsibilidad at mga gawain. Ang iyong mga ginagawa ba ay nagbubunga ng kokonting resulta? Anong mga aktibidad ang dapat mong gawin nang mas madalas?

Ang Balanse sa pagitan ng Kinakailangan-agad at kahalagahan

KINAKAILANGAN-AGAD AT MAHALAGA	HINDI KINAKAILANGAN-AGAD NGUNIT MAHALAGA
KINAKAILANGAN-AGAD NGUNIT HINDI MAHALAGA	HINDI KINAKAILANGAN-AGAD AT HINDI MAHALAGA

Ang ilang tao ay napaka-abala at pakiramdam nila ay hindi nila magagawa ang lahat ng kanilang gawain. Ginagawa nila ang bawat gawain na kanilang nakikita, at sa palagay nila ang lahat ng gawain ay kinakailangan. Nag-aalala sila na mabibigo nila ang mga taong umaasa sa kanila, ngunit hindi nila natatapos ang lahat sa oras. Madalas silang pagod at nahihirapan. Hindi sila makapaglaan ng oras upang magplano, magsanay, at magpa-unlad, sapagkat palagi silang may kinakailangang gawin.

Kailangan natin ng isang balanse sa pagitan ng kinakailangan-agad at kahalagahan. Ang mga gawain ng isang tao ay maaaring nahahati sa apat na kategorya.[13]

Ang kinakailangan-agad at mahahalagang bagay ang nakakukuha agad ng ating atensyon. Kasama sa kategoryang ito ang paghahanda ng isang sermon, pagtulong sa isang taong may biglaang medikal na pangangailangan, at pagkalap ng pera para sa agarang pangangailangan.

Ang mga gawain ay kinakailangan-agad ngunit hindi mahalaga ay kadalasang nauugnay sa mga responsibilidad na kinukuha natin ngunit hindi natin dapat ginagawa. Minsan ito ay mga personal na proyekto na hindi nauugnay sa ministeryo. Maaaring ito ay

[13] This concept is adapted from Stephen Covey, 7 Habits of Highly Effective People: The Ultimate Revelations of Steven Covey, (New York: KMS Publishing, 2011).

mga aktibidad sa negosyo na hindi nagbubunga ng sagana at kumukuha ng sobrang oras imbis na ito ay oras para sa mas mainam na mga prayoridad. Ang mga aktibidad na ito ay maaaring kinakailangan-agad dahil kailangan itong magawa sa oras, ngunit ang mga ito ay hindi mahalaga dahil sa kanilang mga naidudulot.

Ang mga aktibidad na hindi kinakailangan-agad at hindi mahalaga ay walang malinaw na natutugunan na pangangailangan. Kung ang mga ito ay hindi magawa, walang malaking mawawala. Kung minsan ang mga ito ay nauugnay sa mga programa na hindi na nagagawa kung ano ang dati nilang nagagawa.

Ang mga aktibidad na hindi kinakailangan-agad ngunit mahalaga ay madalas na napapabayaan*.* Ito ang mga bagay na hindi natatapos nang mabilisan ngunit may pangmatagalang halaga. Ang mga halimbawa nito ay ang pang-akademikong pag-aaral (bilang isang guro o mag-aaral), iba't-ibang uri ng pagsasanay, pagtatayo ng gusali, at paggawa ng mga babasahin. Dahil ang mga ito ay hindi maaaring matapos sa loob ng isang araw at hindi tayo makikinabang sa ngayon, may posibilidad tayong mas pagtuunan ang mga bagay na mas kailangan. Ang isang pinuno ay dapat na maglaan ng oras at mga kakayahan sa mga bagay na magkakaroon ng halaga sa hinaharap. Hangga't maaari, ang paglalaan na ito ay dapat mangyari araw-araw.

Ang mga pagkilos na kinakailangan para sa samahan ay maaaring nahahati sa dalawang kategorya.

- **Pagkilos A** pagtulong sa organisasyon sa pagsusulong sa bagong pag-unlad, bagong mga pagkakataon, at paglago.
- **Pagkilos B** ay ang mga nagpapanatili ng kasalukuyang pagpapatakbo.

Kung hindi sasadyain ng isang namumuno na gawin ang mga pagkilos "A", mas malamang na ibigay niya ang lahat ng kanyang oras at pansin sa mga pagkilos "B ".

Ang isang kasabihan ng pantas na, "Ang lumalangitngit na gulong ang nakakakuha ng grasa." Ito ay tumutukoy sa ating kaugalian ng pagbibigay pansin sa mga problemang gumugulo sa atin ngayon.

Ang ilang mga pinuno ay nagtutuon ng pansin mula sa isang problema patungo sa isa pa, ngunit hindi kailanman naglalaan para sa hinaharap.

Ang mga organisasyon na matagumpay sa mahabang panahon ay karaniwang pinaglaanan ng panahon at kakayahan sa pagsasaliksik, pagpapa-unlad, at pagsasanay. Ang isang organisasyon na hindi pinaglalaanan ang hinaharap ay mawawalan ng bisa habang nagbabago ang mga sitwasyon.

► Pagsasanay: Ang bawat mag-aaral ay dapat gumawa ng isang listahan ng lahat ng kanyang mga gawain at responsibilidad. Pagkatapos ay gumuhit ng apat na mga parisukat katulad ng chart sa itaas at hatiin ang mga aktibidad sa mga parisukat. Isaalang-alang:

Ano ang mga bagay na mahalaga ngunit hindi kailangan-agad ang iyong napapabayaan? Nag-aaksaya ka ba ng oras sa mga bagay na hindi mahalaga at hindi kailangan-agad?

Delegasyon/Pagtatalaga

Ang isang pinuno ang may responsibilidad upang matiyak na ang lahat ng gawain at kinakailangan ay natatapos, ngunit hindi kailangang siya ang mag-isang gumawa ng lahat. Dapat niyang italaga ang mga responsibilidad sa iba. Trabaho pa rin niya na siguraduhing natatapos ng maayos ang gawain. Dapat niyang patuloy na ayusin ang pagsasanay at pagpapaunlad para sa mga miyembro ng grupo at mga potensyal na miyembro ng grupo para mas marami ang magawa nila sa hinaharap.

Ang isang gawain ay hindi itinatalaga sa iba dahil ito ay hindi mahalaga. Ito ay itinatalaga dahil may tao na maaaring gumawa nito o sanayin upang gawin iyon, at dahil hindi ito isang bagay na dapat ilaan bilang tungkulin ng isang pinuno.

Ang ilang mga gawain ay hindi maaaring italaga sa iba, sapagkat ang pinuno lamang ang maaaring makagawa ng mga ito. Kinakatawan niya ang organisasyon at nagsasalita para dito sa paraang walang ibang maaaring gumawa nito. Dapat din siyang may pag-aalala patungkol sa hinaharap. Dapat niyang makita ang mga oportunidad, panganib, at parating na pagbabago nang mas mahusay kaysa sa ginagawa ng karamihan ng ibang tao.

Maaaring may mga tiyak na gawain kung saan ang pinuno ay may mga espesyal na kakayahan; samakatuwid, hindi niya pangkaraniwang itinatalaga ang mga gawaing iyon. Gayunpaman, hindi dapat panatilihing gawain ng pinuno ang mga bagay na maaaring italaga sa iba. Ang ilang mga pinuno ay hindi nasisiyahan sa gawa ng iba, at nais na gawin ang lahat ng gawain upang ang mga ito ay magawa ng maayos.

Sinisikap ng ilang mga pinuno na gawin ang lahat ng bagay at hindi nila ninanais na magtalaga sa iba ng mga gawain. Kapag nagtatalaga sila ng gawain, tinitingnan nilang mabuti ang gawain at sila ang gumagawa ng lahat ng mga desisyon. Ito ay hindi isang mahusay na pamumuno. Ang isang mabuting pinuno ay bumubuo ng isang pangkat ng mga taong maglalaan ng kanilang lakas at ideya, magtatakda ng mga layunin, bumubuo ng mga pamamaraan, at nakikilahok sa mga pagpapasya.

Ang isang mabuting pinuno ay hindi lamang gawain ang kanyang itinatalaga sa iba, ibinabahagi rin niya sa iba ang pamumuno. Pinahihintulutan niya ang iba na manguna sa mga aktibidad. Kung sasabihin niya sa kanila ang eksaktong gagawin at kung paano ito gagawin, hindi niya sila hinahayaang manguna.

Bilang isang pinuno na nagtatakda ng kanyang mga prayoridad, dapat niyang isaalang-alang ang ilang mga katanungan:

1. "**Sino ang makakatulong sa akin?**" Kung maraming gawain na maaaring magawa ng iba ngunit hindi nila gagawin, hindi sapat ang iyong pamumuno.

2. "**Ano ang mga gawain na hindi magagawa ng wala ako?**" Dapat ituon ng pinuno ang pansin sa mga gawaing iyon. Ang mga halimbawa ay ang pagsasanay para sa grupo, pagbuo ng hangarin, at pangmatagalang plano. Ang mga gawaing ito ay hindi kailangan na ang pinuno lamang ang gumawa, ngunit kadalasan ay hindi ito magagawa nang wala ang pinuno.

Sakripisyo

Iniisip ng ilang tao na ang pinuno ay maraming pribilehiyo. Iniisip nila na ang kanyang awtoridad ang nagpapahintulot sa kanya na gawin ang anumang naisin niya. Ang totoo ay isinasakripisyo ng pinuno ang kanyang mga karapatan upang magtagumpay ang grupo. Ang pinuno ay hindi matagumpay maliban kung ang pangkat ay matagumpay.

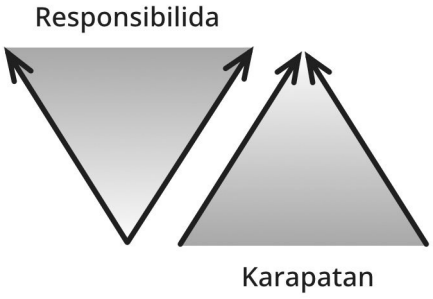
> "Ang presyo/halaga ng kadakilaan ay responsibilidad."
> - Winston Churchill

Bilang isang pinuno na umaangat sa posisyon, ang kanyang mga karapatan ay bumababa at ang kanyang mga responsibilidad ay tumataas.

Halimbawa, sa pinakamababang antas ng isang negosyo, ang isang tao ay nagtatrabaho ng ilang oras, nagsasagawa ng ilang mga gawain, at hindi masisisi para sa mga bagay na lampas sa kanyang responsibilidad.

Sa mataas na antas ng isang organisasyon, ang isang pinuno ay nagtatrabaho ng maraming oras na walang limitasyon at dapat maibigay ang anumang kinakailangan. Maaaring kailanganin niyang isuko ang maraming personal na pribilehiyo. May mga oras na nais niyang magpahinga, ngunit nagsasakripisyo siya upang maglingkod sa organisasyon. Maraming pinuno ang tinatawag kapag may mga problema sa anumang oras araw man ito o gabi.

Habang tumataas ang mga responsibilidad ng isang tao, makakagawa siya ng mas malalaking desisyon sa organisasyon, ngunit isinusuko niya ang mga personal na pribilehiyo. Ang prosesong ito ay isinalarawan sa pamamagitan ng mga tatsulok. Sa ibabang bahagi ng isang tao ay may kaunting responsibilidad ngunit maraming karapatan, dahil maaari siyang magpasya kung gaano lamang ang kanyang ilalaan. Habang tumataas ang kanyang responsibilidad, ang kanyang personal na karapatan ay bumababa.



Isaalang-alang ang halimbawa ng isang atleta. Ang isang matagumpay na atleta ay maaaring masiyahan sa katanyagan at kayamanan. Gayunpaman, sumusunod siya sa isang mahigpit na diyeta, ehersisyo, at pagsasanay ng kanyang kasanayan sa loob ng maraming oras araw-araw. Ang buhay ng isang mahusay na musikero ay kapareho nito.

Ang isang tao na naghahanda ng kanyang sarili para sa mga trabaho tulad ng medisina o pagtuturo sa isang mataas na antas ay dapat mag-ukol ng maraming taon ng pag-aaral. Hindi siya maaaring gumugol ng kanyang oras at pananalapi na katulad ng iba. Marami siyang malalampasang mga libangan at mga kaganapan. Maaari rin niyang alisin sa sarili ang mga pangunahing pangangailangan upang ituloy ang kanyang layunin.

Ang isang tao na sumusubok na magsimula ng isang negosyo ay dapat na maglaan ng mga mapagkukunan para sa layuning iyon. Hindi niya maaaring gastusin ang lahat ng pera na kinita niya. Siya ay namumuhunan para sa kita sa hinaharap. Hindi siya gumagastos ng pera para sa mga bagay katulad ng ginagawa ng kanyang mga kaibigan. Maaaring pintasan siya ng kanyang mga kaibigan sa kanyang pagiging kuripot, ngunit sa hinaharap ay magkakaroon siya ng higit pa kaysa sa kanyang mga kaibigan.

Ang taong magiging pinuno sa hinaharap ay dapat ngayon pa lamang ay mamuhunan na para sa kanyang hinaharap. Nagsisimula ang sakripisyo sa yugto ng pag-unlad. Piliin na paunlarin at mamuhunan para sa iyong hinaharap. Bigyan ng prayoridad ang pagsasanay, kasanayan sa ministeryo, at oras kasama ng mga pinuno.

Ang iyong mga responsibilidad ay maaaring mukhang hindi mahalaga, ngunit binubuo nito ang iyong mga kakayahang makipagtulungan sa mga tao at binibigyan ka nito ng pagkakataon na bumuo ng isang reputasyon para maging batayan na ikaw ay maaasahan.

► Talakayin ang mga sumusunod na talata. Ano ang kahulugan ng mga pahayag? Ano ang ilang mga aplikasyon nito?

> Pagpapatunay ng sakripisyo para sa nagawa, seguridad para sa kahalagahan, pakinabang sa pananalapi para sa potensyal sa hinaharap, agarang kasiyahan para sa personal na paglago, pagsasaliksik para sa pagtutuunan ng pansin/focus, at katanggap-tanggap para sa kahusayan.[14]
>
> Sadyain mong pagsanayan ang iyong mga prayoridad. "Bago maging kaugalian ang isang bagay, dapat muna itong pagsanayan bilang isang disiplina."[15]

Inilarawan ni Apostol Pablo ang pagpupursigi ng isang atleta. Nagsasakripisyo ang mga atleta sapagkat lubos silang nauudyukan na magtagumpay. (1 Corinto 9:25-27). Ipinakita ni Pablo ang punto na ginagawa ng mga atleta ang mga bagay na iyon para sa isang pangmundo, pansamantalang karangalan; ngunit tayo ay dapat na magsikap para sa gantimpalang pangwalang-hanggan. Ang ating motibasyon ay iba kaysa sa kanila, ngunit hindi ito dapat mas kakaunti.

---

[14] Mula kay John Maxwell

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

Pahintulutan ang ilang mag-aaral na ibahagi kung paano nila inaasahan na baguhin ng leksiyong ito ang kanilang mga layunin o aksyon.

Limang Buod na Pahayag

1. Ang mga prayoridad ang siyang nagtatakda sa iyong mga layunin at kung anong paraan ang iyong pipiliin para maabot ang iyong mga layunin.
2. Ang prayoridad ang siyang gumagabay upang makita at makapili ka sa mga oportunidad.
3. Mahahanap mo lamang ang lubos na kagalakan mula sa kalooban ng Dios.
4. Ang isang mabuting pinuno ay hindi lamang itinatalaga sa iba ang mga gawain; itinatalaga rin niya ang pamumuno.
5. Habang umaangat ang posisyon ng isang namumuno, ang kanyang mga karapatan ay bumababa at ang responsibilidad ay tumataas.

Mga Takdang Aralin

(1) Sumulat ng isang talata na nagbubuod ng isang konsepto na nakakapagpabago ng buhay mula sa leksiyong ito. Ipaliwanag kung bakit ito mahalaga. Ano ang kabutihang maidudulot nito? Anong pinsala ang maaaring maidulot kapag hindi ito nalaman?

(2) Ipaliwanag kung paano mo mailalapat ang mga alituntunin ng leksiyong ito sa iyong sariling buhay. Paano binago ng leksiyong ito ang iyong mga layunin? Paano mo planong baguhin ang iyong mga aksyon?

(3) Isa-ulo ang Limang Buod na Pahayag para sa Leksiyon 7. Maging handang isulat ang mga ito mula sa memorya sa simula ng susunod na sesyon ng klase.

(4) Bago ang susunod na sesyon, basahin ang 1 Samuel 13-15. Ano ang mga problema sa pamumuno ni Saul?

Leksiyon 8
Mga Antas ng Pamumuno

Panimula

Ang araling ito ay hindi tungkol sa mga antas ng opisyal na posisyon. Ito ay tungkol sa mga antas ng impluwensya.

Ang Limitadong Pinuno

May mga pinuno na may mga limitasyon sa kanilang pag-unlad. Ang mga limitasyong ito ay maaaring makahadlang sa isang pinuno upang umangat sa mas mataas na posisyon, o maaaring pumipigil sa kanya upang mahusay na kumilos sa kanyang kasalukuyang posisyon.

Nasa ibaba ang ilang mga halimbawa ng mga kathang-isip na pinuno na may mga limitasyon sa pamumuno.

Si Carl ay may mga personal na problema (katulad ng kanyang pananalapi o mga ugnayan sa pamilya) na hindi niya kayang lutasin. Hindi siya lubos na makapagtuon ng kanyang pansin sa organisasyon dahil sa mga problemang ito. Ang kanyang trabaho ay madalas na nagagambala ng isang krisis/pagsubok mula sa tahanan.

Sa halip na manguna, sinisisi ni William ang iba para sa mga pagkabigo sa kanyang samahan, naghihintay siyang gumawa ng desisyon ang iba na dapat na siya ang gumagawa. Sa palagay niya ay hindi siya responsable upang magtagumpay ang samahan. Ipinaliwanag niya na ang kabiguan ng kanyang samahan ay mula sa mga bagay na hindi niya kontrolado.

Si Sally ay hindi nagnanais na paunlarin ang kanyang sarili, itinatanggi ang kanyang mga pagkakamali, at nagagalit sa anumang tanong na tumutukoy sa kanyang kakayahan.

Si Martin ay kontento na sa kanyang organisasyon, at hindi na niya nakikita ang pangangailangan para sa pagpapaunlad nito, at hindi niya isinasaalang-alang ang anumang mga pagbabago. Ang kanyang organisasyon ay hindi magiging epektibo habang ang mundo ay nagbabago.

Iniisip ni Ronald na siya lamang ang pinunong kailangan ng samahan. Inaasahan niya na susundin ng lahat ang kanyang mga direksyon nang walang pag-aatubili. Ayaw niya ng isang koponan; gusto lamang niya ng mga katulong. Hindi niya naiintindihan kung bakit hindi siya lubos na tinutulungan ng mga tao.

> "Hindi ako natatakot sa isang hukbo ng mga leon na pinangungunahan ng isang tupa; kinatatakutan ko ang isang hukbo ng mga tupa na pinangungunahan ng isang leon."
> - Alexander the Great

Sinimulan ni Elvis ang isang organisasyon bilang isang paraan upang makinabang ang kanyang sarili at ipakita ang kanyang personal na kahusayan. Hindi niya balak na maging mahusay ang kumpanya nang wala siya.

Si Paul ay may mahinang pag-uugali/karakter. Kapag siya ay nasa ilalim ng mahirap na sitwasyon, nangangako siya ng mga pangakong hindi niya kayang tuparin, gumagastos ng pera na nakalaan para sa ibang tao, nakakaligtaan ang mga kausap, at nagsisinungaling. Kung minsan ang kanyang grupo ay napapahiya dahil sa kanyang reputasyon.

Malapit nang maabot ng mga pinunong ito ang mga limitasyon ng kanilang potensyal. Hindi sila makakapamuno ng mas maayos hanggang hindi nila hinaharap at inaalis ang kanilang mga personal na limitasyon. Kung hindi nila nais na magbago, ang kanilang mga organisasyon ay hindi susulong sa pag-unlad maliban kung ang mga pinunong ito ay matanggal.

► Isaalang-alang ang bawat kathang-isip na pinuno sa itaas, itanong ang katanungang ito, "Paano magbabago si _____ bago umusad sa pag-unlad ang kanyang organisasyon?"

Si Saul – Isang Limitadong Pinuno

Si Saul ay nagsimula nang maayos bilang hari ng Israel. Siya ay mapagpakumbaba at itinuturing ang kanyang sarili na hindi angkop/sapat para sa posisyon ng pagiging hari. May mga tao pa na tumanggi na kilalanin si Saul bilang hari.

Matapos ang unang tagumpay sa pakikidigma ni Saul, nais ng ilang tao na patayin ang mga taong tumanggi noong una kay Saul. Ngunit sinabi ni Saul na ang Dios ang siyang nagbigay ng tagumpay, at hindi ito panahon para sa paghihiganti. Nakakalungkot na hindi niya pinanatili ng matagal ang ganoong pag-uugali.

Kalaunan ay sinuway ni Saul ang Dios. Nang harapin siya ng propeta, sinisi ni Saul ang mga tao, sa halip na akuin ang responsibilidad bilang isang pinuno (1 Samuel 15:21). Sinabi ng propeta kay Saul na ibibigay ng Dios ang kaharian sa isang taong magiging masunurin.

Sa buong panahon ng paghahari ni Saul, siya ay desperado na manatili sa kapangyarihan. Hindi siya nagsisi at hindi rin niya sinubukang muling makuha ang pabor mula sa Dios. Hindi niya tinanggap ang katotohanang papalitan siya ng Dios. Kung siya ay nagsisi, ang kanyang kaluluwa ay maliligtas. Maaari siyang makapaglingkod bilang hari hanggang magdala ang Dios ng kapalit, at matatapos ang kanyang pamumuno nang may karangalan. Natatapos ang pamumuno ng ilang matanda, pangmatagalang pinuno nang walang karangalan dahil sa pag-uugali na mayroon sila sa kanilang huling mga taon, na nakikipaglaban para sa kanilang posisyon kapag hindi na nila kayang mamuno ng mabuti.

Isang araw sa isang labanan, sinabi ni Saul, "Walang pinapayagan na kumain hanggang sa matapos ang labanan, upang makapaghiganti ako sa aking mga kaaway" (1 Samuel 14:24). Ang kautusang iyon ay kamangmangan, sapagkat pagkatapos ng maraming oras ng

pakikipaglaban ay pagod na pagod na ang lahat. Ipinapakita rin ng kautusang iyon ang kanyang pagtuon sa sarili. Sa kanyang pag-iisip, ang laban ay para sa kanyang personal na pakikipagdigma.

Si Saul ay may sobrang kaguluhan ng isipan na naging sanhi upang hindi niya matanggap ang pagkakamali. Halos mapatay niya ang kanyang anak na si Jonathan sapagkat hindi niya namamalayang sinuway nito ang isang kautusan, kahit na ang mga aksyon ni Jonathan sa araw na iyon ay nagdala ng isang malaking tagumpay.

Sa isa pang pagkakataon sa isang digmaan, hinihintay ni Saul si Samuel na dumating at mag-alay ng isang pampublikong paghahandog at manalangin para sa tulong ng Dios. Lumipas ang mga araw, at marami sa mga tauhan ni Saul ang umalis dahil sa takot. Nagpasiya si Saul na siya na mismo ang gagawa ng paghahandog, kahit na isang pari lamang ang pinahihintulutan ng Dios na magsagawa ng paghahandog. Sa panahon ng seremonya, dumating si Samuel. Pinagsabihan niya si Saul, ngunit hinimok siya ni Saul na tapusin ang seremonya upang hindi malaman ng mga tao na may mali (1 Samuel 15:30). Si Saul ay mas higit na nag-aalala tungkol sa opinyon ng mga tao kaysa sa pagsang-ayon ng Dios.

Nainggit na tila baliw si Saul sa tagumpay ng iba, lalo na kay David. Ginugol niya ang karamihan ng kanyang oras at kakayahan sa pagtugis kay David, kahit na hindi siya sinasaktan ni David.

Siya ay naghihinala at nagrereklamo tungkol sa kawalang katapatan ng kanyang mamamayan. Dahil sa kanyang paghihinala, naniwala siya sa mga kasinungalingan tungkol sa ibang tao (1 Samuel 24:9). Nakinig siya sa mga maling tagapayo. Inireklamo niya na ang lahat ay sumasalungat sa kanya at walang nagbibigay sa kanya ng mga impormasyong kailangan niya (1 Samuel 22:8).

Si Jonathan, na anak ni Saul, ay ibang-iba sa kanyang ama. Napagtanto niya na si David ang magiging susunod na hari at tinanggap niya ang katotohanang iyon. Hindi maintindihan ni Saul kung bakit hindi kinapootan ni Jonathan si David. Sina Jonathan at David ay may matibay na pagkakaibigan. Si Jonathan ay may pananampalataya sa Dios na nagdulot sa kanya upang magkaroon ng kumpiyansa na magawa ang mga malalaking katagumpayan kahit na mawalan ng pananampalataya si Saul. Nakakalungkot, na napatay si Jonathan sa gitna ng isang labanan dahil sa pagkakamali ng kanyang ama.

Si Saul ay nasa pakikipagdigma sa kanyang buong buhay. Kapag nakakakita siya ng isang lalaking mukhang malakas, pinipilit niya siyang sumali sa kanyang hukbo (1 Samuel 14:52). Ito ay nangangahulugan na patuloy niyang isinasagawa ang kanyang personal na pagnanais nang walang pag-aalala tungkol sa mga pangangailangan ng iba. Hindi niya inisip na mayroon na siyang sapat na tulong. Ito rin ay nangangahulugang palaging iniiwasan ng mga tao si Saul.

Nakita natin ang isang malaking kaibahan sa pagitan nina Saul at David. Naaakit ni David ang mga bayani, ngunit iniiwasan ng mga tao si Saul. Ang mga tauhan ni David ay may labis na pagmamahal sa kanya na ang ilan ay itinataya ang kanilang buhay upang dalhan siya ng tubig mula sa isang lugar na gusto niya. Si Saul ay madalas na nagrereklamo na ang kanyang mga tauhan ay hindi sapat ang katapatan, ngunit hindi niya pinagkakatiwalaan si David, na isang taong lubos ang katapatan.

Ang Paglalarawan ni John Maxwell sa Mga Antas ng Pamumuno[16]

Inilarawan ni John Maxwell ang mga antas ng impluwensya ng pamumuno. Ang mga antas na ito ay hindi tumutukoy sa mga antas ng posisyon. Ang isang tao sa anumang posisyon ay maaaring nasa alinman sa mga antas na ito ng impluwensya. Ang isang pambihirang magaling na pinuno ay aangat mula sa mga antas na ito sa paglipas ng panahon kahit na nananatili siya sa parehong posisyon.

> "Ang Responsibilidad ay ibinibigay sa taong pinagkakatiwalaan. Ang Responsibilidad ay palaging tanda ng pagtitiwala."
> - James Cash Penney

(1) Pamumuno mula sa isang Posisyon

Ang pamumuno ng isang tao ay maaaring magsimula sa isang posisyon. Maraming tao na nasa posisyon ang ipinapalagay na hindi nila kinakailangang gumawa ng higit sa kanilang posisyon upang maging isang pinuno. Hindi nila napagtatanto na kailangan nilang makuha ang tiwala ng kanilang mga pinamumunuan. Ang mga namumuno sa tinutukoy na *posisyon ay may posibilidad na umasa sa kapangyarihan ng awtoridad* upang makakuha ng kooperasyon. Maaari silang umasa sa mga insentibo katulad ng kabayaran at mga parusa sa halip na hikayatin ang mga tao na makibahagi sa kanilang layunin. Ang istilong ito ng pamumuno ay pangkaraniwan ngunit bibihirang nakakamit ang pinakamahusay na posibleng resulta.

Dapat ipakita ng isang namumuno sa isang bagong posisyon na naiintindihan niya ang kasaysayan at kultura ng organisasyon. Hindi siya dapat magmungkahi ng mga ideya at baguhin ang mga bagay hanggang hindi niya naipapakita na pinahahalagahan niya ang nagawa noon. Dapat niyang ipakita na nakikibahagi siya sa parehong pamantayan ng organisasyon.

Dapat tiyakin ng pinuno na ang mga tao ay mayroon ng kanilang mga kinakailangan upang maayos na magawa ang mga gawain mula sa kanilang mga posisyon. Dapat niyang gawin ang higit pa sa inaasahan ng iba mula sa kanyang mga responsibilidad sa posisyon. Dapat niyang gawin ang ilang mga pagbabago na kikilalanin ng karamihan sa kanyang mga pinamumunuan bilang isang mabuting pagbabago.

---

[16] Hindi lahat ng paliwanag sa mga antas na ito ay nagmula sa mga isinulat ni Maxwell.

(2) Ang Pamumuno mula sa Pahintulot

Ang antas na ito ay tumutukoy sa "pahintulot" sapagkat nais ng mga tao sa ngayon na sundin ang pinuno. Naabot ng pinuno ang antas na ito sa pamamagitan ng pagbuo ng mga relasyon sa kanyang mga pinamumunuan. Nagpakita siya ng personal na interes sa kanilang buhay, at hindi sa trabaho lamang. Pinoprotektahan niya sila mula sa maling pagtrato ng organisasyon. Naghahanap siya ng mga paraan upang matulungan silang personal na magtagumpay.

(3) Pamumuno sa Produksyon

Kapag ang pinuno ay nasa ikatlong antas, ang mga tao ay sumusunod hindi lamang dahil sa relasyon, ngunit dahil sa mahusay na mga resulta. Ang mga aksyon ng pinuno ay tumutulong sa kanila na makamit ang mga layunin, kaya ang mga tao ay nakikipagtulungan dahil gusto nila ang nangyayari sa pamamagitan niya. Dahil sa pinuno, nagtatagumpay ang organisasyon, at ang mga tao ay personal na nagtatagumpay. Sa antas na ito, ipinapahayag ng pinuno ang mga layunin, nagtatakda ng pupuntahan, at pinananatili ang pananagutan para sa kanyang sariling mga aksyon at mga pagkilos ng kanyang pinamumunuan.

(4) Pagpapaunlad sa Mga Tao

Ang ika-apat na antas ay ang pagpapaunlad ng mga tao, kung saan ang ilan sa mga tao ay nagiging mga pinuno na may personal na koneksyon sa pinuno. Naniniwala sila sa mga resulta na nakukuha niya, at mayroon silang personal na relasyon sa kanya, at nakakaranas sila ng personal na katuparan. Sa antas na ito, ang namumuno ay dapat na mamuhunan sa nangungunang 20% ng kanyang mabibisang miyembro. Dapat siyang bumuo ng isang pangkat ng mga taong tutulong sa kanya na mamuno.

(5) Pagkatao

Ang ikalimang antas ay tinawag ni Maxwell na pagkatao, sapagkat ang namumuno ay naging isang kilalang halimbawa na sinusunod ng mga tao dahil sa kung sino siya. Kilala siya bilang isang pinuno na may reputasyon at sinusundan siya ng mga tao bago pa sila magkaroon ng isang personal na koneksyon sa kanya.

Hindi magiging pareho ang antas ng isang namumuno sa lahat ng kanyang pinamumunuan. Halimbawa, ang ilan sa kanyang mga tao ay maaaring sumunod dahil siya ay nasa isang posisyon ng awtoridad (posisyonal na pamumuno), habang ang iba ay nakikipagtulungan dahil nakikita nila ang kanyang pamumuno ay nakakakuha ng magagandang resulta (pamumuno sa produksyon).

Dapat suriin ng isang pinuno ang kanyang sariling antas at mapagtanto kung ano ang kailangan niyang gawin upang makapunta sa susunod na antas. Hindi siya dapat masiyahan na lamang na manatili sa antas kung saan siya unang nakaranas ng tagumpay. Halimbawa, ang ilang pinuno ay nasiyahan na manatili sa pangalawang antas, kung saan nagustuhan

sila ng mga taong kanilang pinamumunuan. Dapat palaging hangarin ng isang pinuno ang isang mas mataas na antas ng pamumuno.

Pag-alis

Kung minsan ang isang nagsasanay na pinuno ay lumilipat mula sa isang samahan patungo sa isa pa. Maging ang isang matatag/mature na pinuno na naglingkod sa isang lugar sa mahabang panahon ay maaari pa ring lumipat.

Paano malalaman ng isang namumuno kung tama/panahon na upang siya ay umalis?

Kung minsan ay nalalaman ng isang namumuno sa ministeryo na tinatawag siya ng Dios sa ibang lugar ng pagmiministeryo. Malinaw na inihahayag ng Dios ang kanyang kalooban. Ang isang tao ay hindi dapat umasa lamang sa personal na saloobin; dapat ay mayroong mga kumpirmasyon o katibayan ng direksyon ng Dios. Kadalasan kapag dinidirekta ng Dios ang isang pagbabago, gagawa siya ng mga espesyal na pagbabago sa mga pangyayari o magkakaloob sa paraang nagpapatunay sa kanyang direksyon.

Mayroon ding iba pang mga bagay na dapat isaalang-alang kapag nagpapasya kung dapat bang umalis o hindi:

- Huwag umalis sa kadahilanang ayaw mong magpasakop sa awtoridad.
- Huwag pumunta sa isang bagong posisyon dahil mas malaki ang bayad.
- Huwag pumunta sa isang organisasyon na magiging dahilan upang ikompromiso ang iyong mga paniniwala at wastong pag-uugali.
- Huwag labagin ang mga prayoridad ng pamilya alang-alang sa isang pagkakataon sa promosyon. Kung maaari ay magbigay ka sa iyong pamilya ng isang iglesya at paaralan na may magandang kapaligiran. Ang hakbang na ito ay dapat na makabubuti para sa pamilya.

Ang isang bagong posisyon ay dapat na pinalalawak ang potensiyal para sa pagpapaunlad ng pamumuno. Ang bagong posisyon ay dapat na tumutugma sa iyong mga kakayanan at potensiyal na kalagayan.

Sikaping mapanatili ang isang mabuting pakikipag-ugnayan sa mga taong iiwan mo. Kahit na sa palagay mo ay mali ang ginawa nila sa iyo, huwag kang magsasalita ng makasasakit sa kanila. Sa paglipas ng panahon, maaalala nila ang iyong mga katangian at makakalimutan ang iyong mga pagkakamali. Marahil ay makikipag-ugnayan ka sa kanilang muli, at maaari ka nilang matulungan sa hinaharap. Huwag gumawa ng mga kaaway.

Isang hindi magandang halimbawa…

Si Demas ay naglakbay para sa ministeryo kasama si Apostol Pablo. Siya ay bahagi ng isang pangkat ng misyonero na nagdadala ng ebanghelyo sa mga kakaibang bagong lugar, nakakita ng mga himala at libu-libong mga nagbalik-loob. Nasimulan ang mga bagong

iglesya, na bumubuo ng isang malaking samahan sa bawat malaking lungsod. Ang nakakalungkot, hindi napagtanto ni Demas ang kahanga-hangang pagkakataong mayroon siya. Sinabi sa kanya ni Pablo, "Iniwan na ako ni Demas dahil sa kanyang pag-ibig sa mundong ito." (2 Timoteo 4:10).

Ang Paglalarawan ni Jim Collins sa Mga Antas ng Pamumuno

Tiningnan natin ang paglalarawan ni Jim Collins sa mga antas ng pamumuno sa leksiyon tungkol sa paglilingkod (Leksiyon 5). Sa leksiyong iyon, pinag-aralan natin ang espesyal na katangian ng Ika-Limang Antas/Level 5 na pinuno.

Sa leksiyong ito ay titingnan natin ang mga pagkakaiba sa pagitan ng mga antas. Narito ang paglalarawan ni Collins sa limang antas ng pamumuno. Ang mga salita ay binago at may idinagdag na mga paliwanag.

Unang Antas: Isang Indibidwal na may Mataas na Kakayahan

Ang taong ito ay nakakagawa ng maayos dahil sa talento, kaalaman, kasanayan, at mahusay na nakagawian sa pagtatrabaho. Ang taong ito ay maaaring wala sa posisyon ng pamumuno, ngunit mayroon siyang impluwensya dahil sa kanyang magandang pagtatrabaho.

Ikalawang Antas: Isang Miyembro ng Grupo na Nakapag-aambag

Ang taong ito ay tumutulong sa isang pangkat upang makamit ang mga layunin nito at mahusay na nakakagawa kasama ng grupo. Maaaring hindi siya ang pinuno ng pangkat, ngunit nakakaimpluwensya siya sa pamamagitan ng kanyang pakikilahok.

Ikatlong Antas: Isang Tagapamahala na may Kakayahan

Isinasaayos niya ang mga tao at mga mapagkukunan/resources upang magawa ang mga layunin. Hindi niya itinatakda ang mga layunin, ngunit tinatanggap niya ang mga layuning itinakda ng isang pinuno. Pinangangasiwaan niya ang mga mapagkukunan na magagamit at makakatulong sa kanyang organisasyon.

Ika-apat na Antas: Isang Mabisang Pinuno

Tinutulungan ng pinuno ang mga taong kabilang sa organisasyon na maging handa at makibahagi sa layunin. Tinutulungan niya silang magtakda ng mga layunin. Hinihikayat niya silang magpasya na makibahagi at maglaan ng lakas sa pag-abot sa isang malinaw na layunin. Hindi lamang niya basta pinamamahalaan kung ano ang naroon. Inaako niya ang responsibilidad para sa katagumpayan ng organisasyon sa pamamagitan ng pagkalap ng tulong, paghahanap ng mga mapagkukunan, at pagsasaayos ng mga layunin.

Ika-Limang Antas: Executive

Ang taong ito ay may mga katangian ng Ika-apat na Antas na Pinuno, ngunit mayroon din siyang isa pang napakahalagang katangian. Dahil sa kanyang dedikasyon sa organisasyon,

mayroon siyang personal na kababaang-loob at determinasyon. Binubuo niya ang institusyon upang magkaroon ng pangmatagalang katagumpayan.

Si David – Isang Pinuno na Nilampasan ang mga Limitasyon

Si David ay mahusay sa maraming tungkulin. Siya ay isang pastol, manunulat ng mga awit, mang-aawit, manunugtog ng alpa, pinuno ng pagsamba, propeta, mandirigma, heneral, at hari.

Si David ang pinakabata sa isang malaking pamilya. Bihira para sa isang pinakabatang anak upang maging magaling na pinuno. Hindi inaasahan ng kanyang pamilya ang pamumuno mula sa kanya, ngunit pinili siya ng Dios.

Ang unang trabaho ni David ay bilang isang pastol. Ito ay tila hindi isang mahalagang trabaho, ngunit inihanda siya nito para sa mas mahahalagang bagay. Ang kanyang pang-unawa sa responsibilidad ay napakalaki na kahit sa panganib ay hindi siya tumakbo. Siya ay nakaasa sa kapangyarihan ng Dios para magampanan ang kanyang mga responsibilidad at patayin ang isang leon at oso sa pamamagitan ng tulong ng Dios.

Tulad ng bawat taong may potensyal na maging pinuno, si David ay sinanay bago niya malaman na nakakaranas siya ng pagsasanay. Ang kanyang mga tagumpay ang humubog sa kanya upang maging isang taong may pagtitiwala sa Dios. Siya ay naging isang pinuno na hindi hahayaang mapigilan ng takot upang magawa ang kanyang trabaho.

Isipin kung paano magiging iba ang buhay ni David kung siya ay hindi gaanong seryoso sa pagprotekta sa mga tupa. Maaaring siya ay tumakbo kapag may dumating na leon o oso. Nang maglaon, nang marinig niya ang hamon ni Goliath, maaaring wala siyang ideya sa pagharap sa higante.

Sinugo ng Dios si Samuel upang pahiran ng langis si David at italaga. Ang pagpapahid ng langis ay nangangahulugang pinili siya ng Dios at bibigyan siya ng Dios ng espesyal na tulong para sa kanyang pagtupad sa pagkakatawag. Nang magulat ang ama ni David na walang napili si Samuel sa mga nakatatandang kapatid ni David, sinabi ni Samuel, "Ang tao ay tumitingin sa panlabas na hitsura, ngunit ang Dios ay tumitingin sa puso." (1 Samuel 16:7). Maraming beses na sinosorpresa ng Dios ang mga tao sa kanyang pinipiling tao para sa pamumuno.

Ang mga dakilang hamon na dumating kay David sa simula ng kanyang buhay ay mga pagkakataon. Gayunpaman, ang mga taong may katulad na ugali ni David lamang ang makakaunawa ng mga pagkakataon. Libo-libong mga kalalakihan ang nakarinig ng hamon ni Goliath, ngunit si David lamang ang nakakita nito bilang isang pagkakataon. Naudyukan siya ng alok na gantimpala, ngunit higit siyang nauudyukan para sa pakikipaglaban para sa kaluwalhatian ng Dios. Sinabi niya, "Sino ba ang Filisteong iyon na humahamon sa mga sundalo ng buhay na Dios?"

Ang pamumuno ay impluwensya. Sa araw na pinatay ni David si Goliath, siya ang naging totoong pinuno ng hukbo, sapagkat ang hukbo ay kumilos pagkatapos ng kanyang tagumpay. Ang kanyang tagumpay ang nagpapaniwala sa kanila na maaari silang magkaroon ng tagumpay.

Si David ay naging isang kawal para kay Saul. Siya ay kumilos nang may karunungan at ang kanyang impluwensya ay tumaas (1 Samuel 18:14). Kahit na hindi maganda ang naging pagtrato kay David ng nabigong pinuno na si Saul, si David ay nanatiling matapat. Ito ang bahagi na lalong nagpaunlad sa pag-uugali ni David. Kadalasan ang isang may potensyal na maging pinuno na may malakas na kakayahan ay tinatrato nang masama ng isang nabibigong pinuno. Ang batang pinuno ay natutuksong mawalan ng pasensya at subukang alisin ang paggalang sa mas matandang pinuno.

Nang tangkain ni Saul na patayin si David, si David ay nagtago sa mga bundok. Maraming mga kalalakihan ang sumama sa kanya, sapagkat napakasama ng kalagayan sa ilalim ng pamamahala ni Saul. (1 Samuel 22:2). Kahit na itinuring sila ni Saul na mga tulisan, hindi sila naging mga magnanakaw. Patuloy nilang nilabanan ang mga kaaway ng Israel, kahit na itinuring silang mga kaaway at gumugol si Saul ng maraming oras sa pagtugis sa kanila.

Tumulong si David na protektahan mula sa mga tulisan ang mga magsasaka at nag-aalaga ng mga hayop (1 Samuel 25:14-16). Sa isang pagkakataon ay nagpadala siya ng mga kalalakihan upang humingi ng pagkain mula sa isang may-ari ng lupain na kanilang pinoprotektahan. Si Nabal, ang may-ari ay walang galang, sinabi nito na sila ay mga alipin na tumakas mula sa kanilang mga amo, at hindi sila binigyan ng anuman. Nagalit si David at nagsama ng mga kalalakihan upang patayin sa Nabal. Sa kanyang pagpunta roon, nakatagpo niya si Abigail ang asawa ni Nabal,na dumating upang makipag-ayos. Ipinaalala niya sa kanya na hanggang sa mga oras na iyon ay hindi pa siya gumagawa ng karahasan para sa kanyang sarili. Sinabi niya, "Balang araw ikaw ay magiging hari. Huwag kang gumawa ng isang bagay na makakasira sa iyong reputasyon bilang isang makatarungang tao (1 Samuel 25:30-31). Pinakinggan ni David ang kanyang payo.

Si David ay pinahiran at itinalaga nang maging hari, ngunit sa mahabang panahon ay tila hindi ito mangyayari. Natukso siyang subukang kunin ang kapangyarihan sa pamamagitan ng puwersa, ngunit sa halip ay naghintay siya at nagtiwala sa Dios. Dahil sa kanyang kababaang-loob at pagtitiwala sa Dios, si David ay naging isang mahusay na pinuno.

Pahintulutan ang ilang mga mag-aaral na ibahagi kung paano nila inaasahang baguhin ng leksiyong ito ang kanilang mga layunin o aksyon.

Mga Takdang Aralin

(1) Sumulat ng isang talata na nagbubuod ng isang konsepto na nakapagpapabago ng buhay mula sa leksiyong ito. Ipaliwanag kung bakit ito mahalaga. Ano ang kabutihang maidudulot nito? Anong pinsala ang maaaring maganap kapag hindi ito nalaman?

(2) Ipaliwanag kung paano mo mailalapat ang mga alituntunin ng leksiyong ito sa iyong sariling buhay. Paano binabago ng leksiyong ito ang iyong mga layunin? Paano mo planong baguhin ang iyong mga aksyon?

(3) Pag-aralan ang limang antas ng pamumuno na inilarawan ni Maxwell at ang limang antas ng pamumuno na inilarawan ni Collins. Maging handa na isulat ang mga ito mula sa memorya sa simula ng susunod na sesyon ng klase.

(4) Bago ang susunod na sesyon, basahin ang 1 Hari 12. Inilarawan dito ang dalawang pinuno. Isulat ang tungkol sa mga pagkakamali ng dalawang pinunong ito.

Leksiyon 9
Koneksyon at Pakikipag-ugnayan/Pakikilahok

Panimula

Naiintindihan ng mga coach ng mga koponan sa pampalakasan na ang talento ay hindi sapat. Ang mga miyembro ng koponan ay dapat may motibasyon upang gawin nila ang kanilang pinakamahusay na makakaya. Isang mahalagang bahagi ng trabaho ng isang coach ay upang kausapin ang koponan at bigyan sila ng motibasyon na gawin ang kanilang pinaka mahusay na makakaya. Ang karamihan ng mga manonood ay isinisigaw ang kanilang pagsuporta sa koponan dahil ang pagpapalakas ng loob ay nakakatulong sa mga manlalaro na gawin ang mas mahusay. Kung ang isang miyembro ng koponan ay natutunan lamang ang mga kasanayan at ginawa ang kanyang trabaho upang mabayaran, hindi iyon sapat upang makamit ang tagumpay.

Ang prinsipyong ito ay mailalapat hindi lamang sa pampalakasan, kundi sa bawat organisasyon din. Ang tagumpay ng isang organisasyon ay nakasalalay sa pangako ng mga taong nakikibahagi. Ang tunay na pangako ng pakikibahagi ay nangangahulugang ilalaan nila ang kanilang mga kakayahan at isipan upang maging matagumpay ang organisasyon.

Ang pangangako ng pakikibahagi na isinasagawa ay "pakikilahok." Ang isang taong nakikilahok ay konektado, nakikibahagi, at may paninindigan sa pangako.

Mga ilustrasyon ng Pakikipag-ugnayan

Nasa ibaba ang iba't ibang maiikling kwento tungkol sa kung paano nagawa ng isang tao ang higit pa sa inaasahan sa kanya para sa organisasyon. Pagkatapos ng bawat kwento ay ang katanungang "Bakit?" Dapat talakayin ng grupo ang mga posibleng kadahilanan kung bakit ginawa ng tao sa kwento ang kanyang mga ginawa.

Si George ay nagtratrabaho para sa isang negosyong nagbebenta ng tabla mula sa isang malaking bakuran. Ang kanyang trabaho ay ang pagtulong sa mga mamimili na isakay ang mga tabla sa kanilang mga trak. Napansin niyang nahulog ang magkakapatong na tabla sa bakuran. Matapos matulungan ang isang mamimili, pinuntahan niya at isinalansan ng maayos ang mga tabla, kahit na hindi sinabi sa kanya ng kanyang amo na gawin ito. Bakit iyon ginawa ni George?

Si Michael ay naglalaro ng basketball para sa isang propesyonal na koponan. Sa isang laro ay nagsimula siyang mag-shot sa basket ngunit wala sa magandang posisyon. Mabilis niyang ihinahagis ang bola sa isa pang manlalaro na nasa mas magandang posisyon upang makapuntos. Bakit hindi sinubukan ni Michael na siya ang pumuntos?

Si Pyotr ay nagtatrabaho sa isang gasolinahan, siya ay naglalagay ng gasolina sa mga sasakyan ng mga customer. Kapag maraming mga customer, literal na tumatakbo si Pyotr sa susunod na customer upang malagyan niya ito agad. Bakit tumatakbo si Pyotr?

Isang Araw ng Linggo, napansin ni Harold na nasira ng isang nabuwal na puno ang bubungan ng simbahan. Kinabukasan, bumili si Harold ng mga materyales at dinala niya ang kanyang mga kagamitan upang ayusin ang bubong. Hindi pagmamay-ari ni Harold ang simbahan at hindi siya binayaran upang gawin iyon. Bakit inayos ni Harold ang bubong?

Si Elaine ay nagtatrabaho sa isang grocery store bilang isang kahera. Isang hapon habang siya ay nagpapahinga, nakita niya na may mantika na natapon sa sahig. Sa halip na magpahinga, nilinis niya ang natapong mantika. Bakit binalewala ni Elaine ang kanyang oras ng pagpapahinga para linisin ang tumapong mantika?

Si Carl ay isang diakono sa iglesia at isang guro sa Sunday school. Isang Linggo nang umaga ay maaga siyang dumating sa simbahan at nalaman na ang banyo ay hindi malinis. Nilinis niya ang banyo bago dumating ang natitirang kongregasyon. Bakit nilinis ni Carl ang banyo?

Kung tanging ang nagmamay-ari ng negosyo ang nagmamalasakit para sa tagumpay nito, hindi magiging maayos ang takbo ng negosyo. Kung tanging ang pastor lamang ng iglesia ang nagnanais na magtagumpay ito, ang iglesia ay mabibigo. Kung tanging ang coach lamang ang nagnanais na manalo ang koponan, matatalo ang koponan.

Pag-unawa sa Pakikilahok

Sa pakikilahok ng isang tao ito ay nangangahulugang gagawin niya ang kanyang makakaya, hindi lamang kung ano ang kinakailangan. Gagamitin niya ang kanyang mga kakayahan at kanyang mga ideya para sa organisasyon. Hindi siya nalilimitahan ng isang naka-iskedyul na dami ng oras at isang tukoy na gawain. Hindi lamang ang kanyang mga kamay, ngunit pati ang kanyang ulo at puso ay kabilang dito.

► Ano sa palagay mo ang kahulugan ng mga sumusunod na sipi?

> Kapag ang Puso, Ulo, Kamay, at Mga Gawi ay magkakatugma, pambihirang antas ng katapatan, pagtitiwala, at pagiging mabunga ang magiging resulta.[17]

Kung minsan ay ipinapalagay ng mga pinuno na ang mga tao ay kumikilos ng mabuti dahil sila ay nasa ilalim ng awtoridad o dahil sila ay binabayaran. Ang katotohanan, kumikilos ng mahusay ang mga tao kapag nararamdaman nila ang isang personal na pangako/katapatan sa isang organisasyon.

Ang isang organisasyon na nakasalalay sa mga boluntaryo ay maaaring makagagawa ng maliliit na bagay lamang kung wala ang mga taong nakikibahagi. Ang mga tao ay hindi

[17]Ken Blanchard and Phil Hodges, *The Servant Leader* (Nashville, TN: Thomas Nelson, 2003), 15

mangangako na maglalaan ng kanilang oras at lakas maliban nakikibahagi rin sila sa mga layunin ng organisasyon.

Ang mga tao sa isang organisasyon ay hindi parepareho ang antas ng pakikilahok. Maaaring nasa iba't-ibang antas sila.

Pinahahalagahan ng pinuno ang mga taong lubos na nakikilahok at umaasa sa kanila. Maaaring hindi nauunawaan ng pinuno kung bakit ang ilang mga tao ay hindi nakikilahok, sa halip ang kanyang trabaho ay upang pataasin ang kanilang antas ng pakikilahok.

Dapat maglaan ang isang pinuno ng mahabang oras sa pagpapataas ng pakikilahok ng kanyang mga pinamumunuan. Iyon ay isa sa mga pinakamahalagang tabaho ng pinuno, at walang ibang makakagawa nito na mas mahusay kaysa sa kanya. Maaaring pinatataas ng pinuno ang pakikilahok ng kanyang pinamumunuan o kaya naman ay nahahadlangan niya ito.

Ang mga iglesia ay may mga miyembro na may pera ngunit hindi nagbibigay. Ang mga organisasyon ay may mga taong may oras, ngunit hindi sila naglalaan ng oras para sa organisasyon.

Ang mga negosyo ay may mga empleyado na may ideya na hindi nila ibinabahagi.

Kung minsan ang mga pastor ay naghahanap ng tao sa labas ng iglesia upang makatulong o para sa suportang pinansyal. Gayunman, mayroon silang mga miyembro sa iglesia na kayang makatulong ngunit hindi tumutulong, at may mga miyembro sa iglesia na kayang magbigay ngunit hindi nagbibigay. Ang problema ay ang kakulangan ng pakikilahok. Hindi nararamdaman ng mga tao sa iglesia na ang iglesia ay kanila.

Ang pakikilahok ay isang pagpapakita ng koneksyon: ang mga tao ay hindi makikilahok maliban kung nararamdaman nila na sila ay konektado/ kinikilala na kabilang sa organisasyon at pinuno nito.

Isaalang-alang ang halimbawa ng isang pamilya. Ang mga miyembro ng isang pamilya ay tumutulong sa bawat isa sa maraming paraan nang hindi umaasa ng mga tiyak na gantimpala para sa mga bagay na kanilang ginagawa. Bakit nila iyon ginagawa? Dahil sila ay bahagi ng pamilya; sila ay konektado.

Kung ang mga miyembro ng organisasyon ay hindi hindi nagbibigay at hindi ginagawa ang kanilang makakaya, hindi nila nararamdamang sila ay konektado. Kung nararamdaman ng isang tao na siya ay konektado, ang mga layunin ng organisasyon ay aakuin rin niyang sa kanya, at ang pangangailangan ng organisasyon ay aakunin rin niyang sa kanya, at ang tagumpay ng organisasyon ay kanya ding tagumpay.

Kung minsan hindi nakikita ng pinuno ang mga kakulangan sa pakikilahok. Iniisip nila na ang kanilang mga miyembro ay nangangailangan ng pagsasanay, ngunit ang pagsasanay

ay hindi ang solusyon para sa isang taong hindi ginagawa ang kanyang mga makakaya. Ang problema ay hindi siya konektado.

Mga Palatandaan ng Kakulangan ng Koneksyon sa Organisasyon

- Nahihirapan ang namumuno sa pagkalap ng mga miyembro para sa mga responsibilidad.
- Ang pakiramdam ng mga miyembro ay hindi sila kasali sa mga desisyon.
- Madaling umaalis ang mga miyembro kapag may mga problema.
- Sinasabi ng mga miyembro ang kanilang pagpuna sa kanilang sariling organisasyon maging sa mga hindi kasama sa organisasyon.
- Ang mga miyembro ay hindi nag-aalala tungkol sa tagumpay ng samahan.
- Ibinubukod ng mga miyembro ang kanilang sarili mula sa organisasyon.

> "Ang espiritu ng pagkainggit ay nakakasira; at ito ay hindi kailanman nakapagtatayo."
> - Margaret Thatcher

Ang isang miyembro na hindi nakararamdam ng kanyang pagiging konektado sa organisayon ay nagsasalita tungkol sa organisasyon na para bang ito ay isang samahan na nakabukod sa kanyang mga miyembro. Nagsasalita siya tungkol sa kung ano ang dapat gawin ng samahan. Gumagamit siya ng terminong *sila* sa halip na ang terminong *tayo/kami*.

Ang mga pinuno sa isang organisasyon na hindi gaanong nakaugnay ay naglalagay ng distansya sa pagitan ng kanilang sarili at ng mga miyembro ng organisasyon. Mahirap silang maabot ng mga tao kahit na para sa komunikasyon. Pinapananatiling misteryo ng mga pinuno ang kanilang mga gawain kaya hindi ito naiintindihan ng mga tao.

Hindi nila nais makarinig ng mga mungkahi o mga reklamo.

Kapag ang isang organisasyon ay katulad nito, ang kalooban ng pinuno ang tanging kinikilala na katotohanan; lahat ng iba pang mga katotohanan ay hindi pinapansin habang ang mga tao ay nagpapatuloy sa ilalim ng tagapamuno sa pamamagitan ng pagtatago ng kanilang mga pagkakamali. Ang mga tao ay takot sa impormasyon at katotohanan kapag hindi nila nararamdaman na konektado sila sa namumuno.

Ang mga maliliit na tribo at pangkat ay maaaring mabuo sa isang samahan na hindi konektado. Ang mga pangkat ay nabubuo sa pamamagitan ng mga taong pinoprotektahan ang bawat isa mula sa mga pagbabago at mula sa pamumuno. Kapag ang mga tao ay nakakaramdam ng panganib sa loob ng samahan, itinutuon nila ang kanilang sarili sa kanilang mga personal na problema sa halip na sa mga hamon ng organisasyon. Kapag nakikipag harap sa mga katunggali, hindi sila makapagtuon ng pansin sa mga positibong tagumpay.

Kung minsan ipinapakita ng mga pagpupulong sa organisasyon na ang mga miyembro ay hindi konektado. Ang mga tao ay lumalayo sa mga pagpupulong kung

- Iniisip nila na ang pagpupulong ay hindi mahalaga para sa mga gawain.
- Hindi nila iniisip na ang kanilang sariling pakikilahok ay magdudulot ng pagkakaiba.
- Hindi sila nakikibahagi sa mga layunin ng mga pinuno at ayaw nilang maging kabahagi nito.

Ang ilang mga organisasyon ay nawawalan ng mga kabataang maaaring maging pinuno sapagkat nakikita nila na hindi sila maaaring maging bahagi ng itinatag na administrasyon. Pinapananatili ng mga pinuno ang kanilang mga posisyon sa pamamagitan ng pagkakaroon ng mga koneksyon sa mga maimpluwensyang tao at hindi nagbibigay ng mga pagkakataon sa mga taong hindi konektado. Ang mga mas nakakabatang pinuno na may abilidad ay posibleng lumipat sa ibang organisasyon na nagbibigay sa kanila ng mga pagkakataong mamuno.

Posibleng gayahin ng ibang simbahan ang iyong pamamaraan at programa, ngunit ang mga tao ay karaniwang hindi umaalis sa isang organisasyon kung ang pakiramdam nila ay konektado sila.

> Nangangahulugan iyon na ang iyong tunay na pangkumpitensya ay ang iyong relasyon sa iyong mga pinamumunuan. Ang isang bagay na hindi maaagaw sa iyo ng iyong kakumpitensya ay ang relasyon na mayroon ka sa iyong mga pinamumunuan[18]

Mga halimbawa mula sa Banal na Kasulatan

Nang maging hari ang batang si Rehoboam, pinayuhan siya ng mga matandang lalaki na paglingkuran ang mga tao. "Kung paglilingkuran mo sila, sila ay maglilingkod sa iyo" (Hari 12:7). Sinabi nila na dapat siyang kumonekta sa mga tao sa pamamagitan ng pagpapakita na siya ay nagmamalasakit sa kanilang mga pangangailangan. Pagkatapos, makikita ng mga tao na ang kaharian ay para sa kanila, at sila ay magiging matapat dito. Makikibahagi sila sa mga layunin, mga problema, mga pangangailangan, at mga gawain para sa kaharian.

Naisip ni Rehoboam na sapat na ang kanyang posisyon. Naisip niya na ang kanyang awtoridad ay nangangahulugang hindi na niya kailangang pagsikapan ang pakikipag-ugnayan. Sinabi niya na mahigpit siyang mamumuno ng walang pag-aalala para sa mga tao.

Karamihan sa mga tao ay humiwalay kay Rehoboam. Sinabi nila, "Wala kaming anumang mapapala sa haring ito; aalagaan na lang namin ang aming mga sarili at iiwanan namin siya mag-isa" (1 Hari 12:16). Ang mga taong hindi nararamdaman na sila ay konektado sa isang organisasyon ay nag-aalala tungkol sa kanilang sariling mga pangangailangan at hindi

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

para sa mga layunin ng organisasyon. Kahit na hindi sila umalis, sila ay kikilos lamang para sa kanilang mga sariling layunin.

Ang tugon ni Rehoboam ay subukang gumamit ng awtoridad. Hindi niya sinubukan na maunawaan ang mga pangangailangan ng kanyang pinamumunuan. Nagpadala siya ng isang maniningil ng buwis, ngunit hindi iyon gumana. Nagplano siyang ipadala ang hukbo, ngunit pinigilan siya ng Dios. Ang kaharian ay hindi na muling nagkaisa.

Si Jeroboam ay isang rebelde na sinubukang himukin ang mga tao na magrebelde kay Solomon. Hindi siya nagtagumpay at nagtungo pa siya sa Ehipto upang maiwasang mapatay. Matapos mamatay ni Solomon, bumalik si Jeroboam sa Israel upang makita kung may pagkakataon na makuha niya ang kapangyarihan. Pinamunuan niya ang isang pangkat ng mga kinatawan mula sa mga tribo upang makipag-usap sa bagong hari, na si Rehoboam.

Sa kahangalan ni Rehoboam ay sinabi niya sa mga tao na tatratuhin niya sila ng malupit, sa pag-aakalang wala silang pagpipilian kundi ang sumunod sa kanya (1 Hari 12:13-14). Nagalit ang mga tao, at nagawang paghiwa-hiwalayin ni Jeroboam ang sampung tribo. Pinamunuan ni Jeroboam ang mga tao sa pagsamba sa dios-diosan upang hindi na sila bumalik sa Jerusalem upang sumamba (1 Hari 12:26-28).

Sa sitwasyong ito, sino ang mabuting pinuno, at sino ang masama? Pareho silang masama. Ang kahangalan ni Rehoboam ay nagbigay ng pagkakataon sa isang mapanlinlang na pinuno na may masamang pag-uugali.

Handang gawin ni Jeroboam ang anumang bagay upang makuha ang kapangyarihan para sa kanyang sariling kagustuhan, kabilang dito ang pag-impluwensya sa mga tao na lumayo sa pagsamba sa Dios. Maraming mga pinuno sa ministeryo ang gumagamit pa rin ng kawalang kasiyahan ng mga tao upang makabuo ng kanilang sariling impuwensya, madalas silang gumagamit ng pagiging hindi tapat, hinihimok ang tsismis at kawalan ng katapatan, at pagtuturo ng maling doktrina.

Paano Bumuo ng Koneksyon

Ang koneksyon ay nagagawa sa mga indibidwal nang mas mahusay kaysa sa maraming tao o sa pamamagitan ng mga programa. Ang isang piununo na nais na buuin ang kanyang personal na koneksyon sa kanyang mga pinamumunuan ay dapat na magsimula sa simpleng mga prinsipyo ng pagkamagiliw. Dapat niyang purihin ang kanilang mga katangian. Dapat siyang gumawa ng pag-uusap tungkol sa mga bagay na hindi nauugnay sa trabaho. Dapat siyang magpakita ng interes sa kanilang mga pamilya at personal na sitwasyon. Dapat niya silang tratuhin nang may paggalang at ipakita na pinahahalagahan niya sila.

Huwag kailanman magsulat ng anuman sa sinuman, kahit na sa isang personal na liham, kung ayaw mo itong mailathala o mabanggit. Hindi mo alam kung sino ang maaaring makakita nito. Tandaan na kapag nakikipag-usap sa mga tao, ang iyong mga salita ay

maaaring mabanggit sa iba. Huwag magsabi ng mga bagay na mahihiya kang ipaliwanag sa ibang tao kapag ito ay nalaman nila.

Nais ng ilang mga pinuno na mapahanga ang kanilang mga pinamumunuan upang naisin ng mga tao na sundan sila. Ngunit, para sa pagbuo ng mga koneksyon, mas mahalaga na mapahanga ka ng iyong mga pinamumunuan, kaysa sa mapahanga mo sila. Mayroong isang matandang kasabihan:"Wala silang pakialam kung gaano kalaki ang iyong nalalaman hangga't hindi nila nalalaman kung gaano ka nagmamalasakit sa kanila."

Maraming mga pinuno ang mahina sa kanilang mga kasanayan sa pakikinig dahil sa palagay nila ay naiintindihan na nila ang sitwasyon, at alam kung ano ang kailangang gawin, at handa na kumbinsihin ang iba. Ang mga tao ay hindi nakikilahok kung ang kanilang mga opinyon ay hindi pinahahalagahan. Sa pagkukulang na pakinggan at pahalagahan ang mga tulong ng iba, binabalewala ng pinuno ang kanyang mga pinamumunuan kaya hindi nila ibinibigay ang kanilang lubos na makakaya.

Kung minsan ang mga tao sa isang organisasyon ay may malakas na damdamin. Nagsasalita sila na may galit o pagkadismaya. Ang isang pinuno ay maaaring magkamali na bigyan sila ng mga direksyon habang nadarama lamang nila ang pangangailangan na ipahayag ang kanilang damdamin.

Ipinaliwanag ni Stephen M. R. Covey:

- Sa pangkalahatan, hangga't ang isang tao ay nakikipag-usap na may mataas na emosyon, hindi pa niya nararamdaman na naiintindihan siya.
- Karaniwang hindi hihingin ng isang tao ang iyong payo hagga't hindi niya nararamdaman na naiintindihan mo siya. Upang mag-alok ng payo nang maaga ay kadalasang nagpapalala lang ng higit na emosyon – o nagdudulot sa isang tao na balewalain ang iyong sinabi sa kanya."[19]

Sa susunod na ikaw ay malagay sa sitwasyong iyon, subukan mo ito: sa halip na subukang baguhin ang isip ng taong emosyonal, makinig. Ipakita na nauunawaan mo siya sa pamamagitan ng pagsang-ayon sa kanyang damdamin ("Nadidismaya ka dahil . . .") kahit na hindi ka sumasang-ayon sa kanilang mga opinyon. Makikita mo silang magsisimulang huminahon at, kalaunan, magsisimulang makinig sa iyo dahil sa palagay nila ay naiintindihan mo sila. Hanggang hindi nila iniisip na naiintindihan mo sila, hindi nila iniisip na mahalaga ang iyong opinyon.

Manguna sa pamamagitan ng pagtatanong–hindi upang manipulahin, kundi upang maunawaan at pasiglahin ang pag-iisip. Kung ang mga taong makakatulong ay hindi tumutulong, ang mga katanungan ang tutulong sa kanila na makilahok. Kung nakikibahagi

---

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

sila sa iyong mga pinahahalagahan, maaari mo silang mahikayat na matulungan kang magawa ang mga layunin. Itanong:

- "Sa palagay mo, ano ang maaari nating gawin ng mas mahusay?"
- "Ano sa palagay mo ang dapat nating subukang gawin?"
- "Paano tayo makakagawa ng mas mahusay na trabaho sa _____?"

Habang tinutulungan ka nila sa mga ideya, gugustuhin din nilang tumulong sa gawain. Hindi nais ng mga tao na tumulong kung ang kanilang mga ideya ay hindi pinahahalagahan.

Kung sa palagay mo ay mabuti ang ideya ng isang tao, iisipin niyang ikaw ay matalino. Ang pinuno ay dapat magkaroon ng isang paraan ng pagtanggap ng mga reklamo at negatibong impormasyon.

Ang mga tao ay hindi nakikipag-usap maliban kung sa palagay nila ay ligtas ito. Kung sa palagay nila ay mapaparusahan sila dahil sa hindi nila pagsang-ayon, hindi nila ibibigay ang kanilang mga opinyon.

Ang pakikipag-ugnayan ay natutulungan sa kaugalian ng pagkakaroon ng "mga pag-uusap bago ang pagpupulong." Bago ka magkaroon ng pagpupulong kasama ng lahat upang magmungkahi ng pagbabago, kausapin mo ang mga indibidwal at maliliit na pangkat upang makuha ang kanilang mga opinyon at ipaliwanag ang iyong plano.Tanungin mo sila kung ano ang kanilang iniisip, at makinig ng mabuti. Sagutin ang kanilang mga pagtutol upang ang mga pagtutol ay hindi lumabas sa pangunahing pagpupulong. Ang mga tao sa pangunahing pagpupulong ay hindi dapat magtaka sa mga desisyon ng mga pinuno. Dapat nilang malaman kung ano ang kanilang aasahan.

Hindi dapat gulatin ng mga pinuno ang mga tao sa kanilang mga desisyon. Kung ang mga miyembro ng organisasyon ay madalas na nabibigla sa ginagawa ng kanilang mga pinuno, hindi naipapaliwanag ng maayos ng pinuno ang kanilang mga pamantayan at kung paano nila nais suportahan ng mga miyembro ang kanilang mga hangarin. Ang pagtitiwala sa organisasyon ay mas tumitibay kung nararamdaman ng mga tao na ang mga desisyon ay hindi bigla-biglang magagawa ng hindi nila nauunawaan. Makikibahagi sila sa mga layuning iyon kung natalakay at naimpluwensyahan sila nito bago ito isakatuparan.

Dapat bigyan ng pinuno ang mga tao ng pamamaraan na magkaroon ng parehong impormasyon na nag-uudyok sa kanya. Hindi sila makikibahagi sa layuning iyon maliban kung nauudyukan din sila ng parehong impormasyon.

Paglilingkod sa mga Customer

► Mayroon bang mga customer ang isang simbahan? Ang konsepto ba ng paglilingkod sa mga customer ay nailalapat sa ministeryo?

► Dapat basahin ng isang mag-aaral ang 1 Pedro 5:2-4 para sa pangkat.

Binigyan ng Dios ang mga pastor ng tungkulin na paglingkuran ang mga miyembro ng iglesia. Dapat nating makita ang kanilang mga pangangailangan at pangalagaan sila tulad ng pag-aalaga ng isang pastol sa kanyang mga tupa.

Bilang mga namumuno sa iglesia, dapat nating pag-aralan ang mga prinsipyo ng paglilingkod sa mga customer, hindi mula sa prayoridad ng tagumpay sa isang negosyo, ngunit mula sa prayoridad na matugunan ang mga pangangailangan ng mga tao. Ang ating prayoridad ay tuparin ang gawaing ibinigay sa atin ng Dios.

Ang bawat organisasyon–ito man ay negosyo, ministeryo o iba pang uri ay umiiral upang matugunan ang mga pangangailangan ng mga tao. Samakatuwid, ang bawat samahan ay nangangailangan ng isang malinaw na layuning maglingkod. Ang ilang mga prinsipyo ay gumagana sa parehong paraan para sa alinman sa isang negosyo o isang ministeryo.

Ang layuning maglingkod at pamantayan ay dapat na malinaw upang ang bawat isa sa organisasyon ay nakatuon sa kung ano ang mahalaga at malaman kung ano ang inaasahan na pag-uugali.

> "Nauunawaan ng mga mahuhusay na kumpanya na ang kanilang pinakamahalagang mga customer ay ang kanilang mga sariling tauhan --mga empleyado at mga tagapamahala. Kung ang mga pinuno ay nangangalaga sa kanilang mga empleyado at hinihikayat silang gamitin ang kanilang talino sa trabaho, isasaisantabi ng mga empleyado ang kanilang sariling pamamaraan upang alagaan ang mga customer." "Ang katapatan ng mga customer ang iyong makukuha kapag lumikha ka ng isang nakakahikayat na kapaligiran para sa iyong mga empleyad."[20]

Maraming tao ang tumatanggap sa mababang kalidad ng serbisyo nang hindi nagrereklamo dahil hindi nila inaasahan na ito ay magiging mas mahusay. Hindi ito nangangahulugan na nasiyahan sila. Kung ang isang mas mahusay na pagpipilian ay darating, mabilis silang lilipat duon. Kaya hindi maaaring ipagpalagay ng isang pinuno na ang lahat ay ayos lang dahil hindi nagrereklamo ang mga tao.

Kung ang mga tao ay umaalis sa isang simbahan o iba pang samahan dahil sa mga di malamang kadahilanan o kahit na walang dahilan, mayroong kakulangan ng kasiyahan. Hindi dapat hintayin ng mga pinuno na makarinig ng mga reklamo.

Ang tuloy-tuloy na kahusayan ay nangangailangan ng isang programa sa pagsasanay at patuloy na pagpapabuti. Mahalaga na tuloy-tuloy ito sapagkat kung lumikha ka ng mas mataas na aasahan sa iyo ngunit nabigo ka na tuparin ang mga inaasahang iyon, mabibigo ang mga tao.

Nagsisimula ang serbisyo sa ordinaryong pagkamagiliw. Upang maging palakaibigan sa isang tao ay nangangahulugang pakikitunguhan siya bilang isang tao, hindi lamang bilang

---

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

isang nakatagpo sa negosyo. Kapag nakikipag-usap ka sa kanila tungkol sa isang bagay na hindi nauugnay sa transaksyon, mararamdaman nila na nakikipag-ugnayan sila sa iyo sa isang palakaibigang paraan.

Higit pa sa pagiging palakaibigan, bigyang pansin ang mga pangangailangan ng mga tao. Subukang makita ang isang pangangailangan at tulungan sila sa isang natatanging paraan na lampas sa mga karaniwang gawain o paglilingkod.

Malinaw na hindi maibibigay ng isang organisasyon ang lahat ng para sa lahat ng tao, ngunit dapat nitong matugunan ang ilang mga pangangailangan sa isang pambihirang paraan.

Isaalang-alang:

Anong uri ng mga tao ang nais mong akitin?
Ano ang nais mong magawa?
Ano ang mga pangangailangan na dapat mong matugunan?

Dapat isipin ng isang pinuno kung ano ang perpektong paglilingkod, pagkatapos ay paunlarin at iwasto ang kanyang pang-unawa sa pamamagitan ng pakikipag-usap sa mga taong pinaglilingkuran niya.

► Isaalang-alang ang iyong organisasyon. Anong uri ng mga tao ang nais mong akitin? Kaninong mga pangangailangan ang dapat mong matugunan?

► Pag-isipan ang uri ng mga tao na pinaglilingkuran ng iyong samahan. Ano ang hinahanap nila pagdating sa iyo? Ano ang maiaalok mo ng higit sa kanilang inaasahan?

Pahintulutan ang ilang mga mag-aaral na ibahagi kung paano nila inaasahan na baguhin ng leksiyong ito ang kanilang mga layunin o aksyon.

Limang Buod na Pahayag

1. Ang mga tao ay kumikilos ng pinakamahusay kapag nararamdaman nila ang isang personal na pangako sa organisasyon.
2. Ang isang pinuno ay dapat maglaan ng oras sa pagpapataas ng pakikilahok ng kanyang mga pinamumunuan.
3. Kung ang mga miyembro ng isang organisasyon ay hindi nagbibigay at hindi ginagawa ang kanilang makakaya, hindi nila nararamdamang konektado sila.
4. Ang pinuno ay dapat magkaroon ng isang paraan ng pagtanggap sa mga reklamo at negatibong impormasyon.
5. Hindi dapat ginugulat ng mga pinuno ang mga tao sa kanilang mga desisyon.

Mga Takdang Aralin

(1) Sumulat ng isang talata na nagbubuod ng isang konsepto na nakakapagpabago ng buhay mula sa leksiyon. Ipaliwanag kung bakit ito mahalaga. Ano ang kabutihang magagawa nito? Anong pinsala ang maidudulot nito kapag hindi ito nalaman?

(2) Ipaliwanag kung paano mo mailalapat ang mga alituntunin ng araling ito sa iyong sariling buhay. Paano binabago ng leksiyong ito ang iyong mga layunin? Paano mo planong baguhin ang iyong mga aksyon?

(3) Isaulo ang Limang Buod na Pahayag para sa Leksiyon 9. Maging handa na isulat ang mga ito mula sa memorya sa simula ng susunod na sesyon ng klase.

(4) Bago ang susunod na sesyon ng klase, basahin ang 1 Corinto 12.

Leksiyon 10
Pagbuo ng Koponan

Panimula

Hilingin sa grupo na talakayin ang pahayag sa ibaba. Ano ang kahulugan nito? Bakit ito mahalaga?

> Walang anumang makabuluhan ang natutupad ng isang taong kumikilos nang mag-isa.

► Ano ang isang koponan?

Ang koponan ay hindi lamang isang pangkat ng mga tagasunod. Ang isang koponan ay isang pangkat na pinag-isa ng isang malaking layunin, magkakatulad na pinahahalagahan, kooperasyon, at tinanggap na pamumuno.

Magsimulang isipin kung sino ang iyong koponan. Ang koponan ay hindi ang buong iglesia. Ang koponan ay hindi lamang mga tao sa mga opisyal na posisyon.

Bakit mo kailangan ng isang koponan?

Ang mga koponan ay may higit na mga mapagkukunan, ideya, at lakas kaysa sa isang indibidwal. Pinapalawig ng koponan ang lakas ng isang tao at pinoprotektahan ang kanyang mga kahinaan. Dapat tiyakin ng pinuno na ang mga tao ay may tamang mga responsibilidad at posisyon upang lubos na maging epektibo ang kanilang kalakasan at mapaliit ang kanilang mga kahinaan.

Ang mga koponan ay nagbibigay ng iba't-ibang pananaw kung paano tutugon sa isang sitwasyon. Si Woodrow Wilson, dating pangulo ng Estados Unidos ay nagsabi ng ganito: "Hindi lamang natin dapat gamitin ang lahat ng utak na mayroon tayo, kundi ang lahat ng maaari nating hiramin."

Kung ang iyong mga layunin ay makakamit nang sa pamamagitan mo lamang, ang iyong mga layunin ay maliit. Ang malalaking layunin ay nangangailangan ng isang mahusay na koponan na may mahusay na pinuno. Kapag mas malaki ang layunin, mas mahusay dapat ang koponan.

> "Walang sinumang tao ang magiging isang dakilang tagapanguna kung nais niyang gawin ang lahat ng bagay nang nag-iisa o tanggapin ang lahat ng kredito sa paggawa niyon."
> - Andrew Carnegie

Isinalarawan ni John Maxwell ang pangangailangan ng isang malakas na koponan sa pag-akyat sa bundok. Tinawag niya itong prinsipyo ng Mt. Everest.[21] Habang lumalaki ang hamon, nagiging mas malaki ang pangangailangan para sa pagtutulungan.

Upang makamit ang isang malaking pangitain, dapat ay mayroon kang isang mahusay na koponan.

Ang isang "pangitain na koponan" ay malikhain, nagkakaisa, kayang umangkop sa pangangailangan ng sitwasyon, may motibasyon, nagkakatugma-tugma, determinado, at may karanasan.

Ang koponan ay dapat na naaangkop sa pangitain. Hindi makatotohanang sabihin na maaaring makamit ng isang koponan ang isang malaking bagay kung hindi ito isang mahusay na koponan. Dapat mong paunlarin ang koponan at bumuo ng isang naaangkop na pangitain upang abutin. Dapat mong pagsikapan ang pagpapahusay ng koponan bago bumuo ng pangitain.

Mga Aspeto ng Isang Malakas na Koponan

Ang isang koponan ay hindi tunay na malakas dahil lamang sa mayroon itong malalakas na indibidwal. Hindi nagiging mahusay ang isang koponan dahil lamang sa indibidwal na talento. Kailangang nakikipagtulungan ang mga miyembro. Ang isang koponan ay isang pangkat na pinag-isa ng isang malaking layunin, karaniwang pamantayang pinahahalagahan, kooperasyon, at tinanggap na pamumuno.

- Kung ang mga miyembro ay may kani-kanilang mga layunin na makakagambala sa layunin ng koponan, ang koponan ay hindi magiging malakas.
- Kung ang mga miyembro ay nagtataglay ng magkakaibang pamantayan, ang koponan ay hindi maaaring maging malakas sa pangmatagalan.
- Kung ang mga miyembro ng koponan ay hindi nakikipagtulungan upang matulungan ang mga kahinaan ng ibang indibidwal, ang koponan ay hindi malakas.
- Kung ang mga miyembro ay nagkakasalungat dahil hindi sila sumusunod sa parehong awtoridad, ang koponan ay hindi malakas.

Ang ilang mga istilo ng pamumuno ay hindi makakabuo ng isang koponan. Kung nais lamang ng isang pinuno na matulungan siya sa kanyang mga layunin, kumikilos ng mahusay nang mag-isa na ang mga pagsisikap ng ibang tao ay tila hindi na kinakailangan, o palaging gumagawa ng mga desisyon upang ang talakayan ay hindi na kailanganin, hindi siya makakabuo ng isang koponan.

---

[21]Ang iba pang alituntunin mula kay John Maxwell sa leksiyong ito ay kinabibilangan ng "weakest link," "spoiled fruit," at "the bench," bagama't ang mga ginamit na salita at mga paliwanag ng mga alituntunin ay hindi katulad ng sa orihinal.

Ginamit ni Apostol Pablo ang ilustrasyon ng pisikal na katawan upang isalarawan ang pagkakaisa ng iglesia sa 1 Corinto 12. Ang sariling interes ay isang problema kapag hindi ipinasasakop ng mga miyembro ang kanilang sariling mga interes sa mga layunin ng koponan. Ang pansariling interes ay nagdudulot ng inggit at paghabol sa posisyon para sa mga maling kadahilanan. Ang pansariling interes ay nagdudulot ng hindi malusog na tunggalian sa pagitan ng mga miyembro nito.

Ang isa pang problema ay kapag naramdaman ng mga miyembro na makakamit nila ang kanilang sariling mga layunin nang nag-iisa at walang tulong mula sa iba. Mayroon ding problema sa mga miyembro na nais na maging katulad ng iba pang miyembro sa halip na punan ang kanilang espesyal na lugar.

Ang Prinsipyo ng Weakest Link/Pinakamahinang Miyembro

Ang lakas ng isang kadena ay kasing lakas lamang ng lakas ng pinakamahina nitong miyembro/kawing. Gayundin naman, ang lakas ng isang koponan ay nalilimitahan ng pinakamahina nitong miyembro.

Ang bawat miyembro ng koponan ay may gampanin na nakakaapekto sa gawain ng iba pang mga miyembro. Kung ang isang miyembro ay mabigo sa kanyang tungkulin, ibinababa niya ang pagiging epektibo ng bawat iba pang miyembro sa pamamagitan ng pagkabigo na gawin ang gawaing makakatulong sa kanila.

Ang abilidad ng isang mabilis na trabahador ay walang halaga kung kailangan niyang maghintay para sa isang taong mabagal.

Ang ilang uri ng trabaho ay maaaring magawa ng mga taong walang tiyak na tungkulin. Sa mga pagkakataong iyon, ang prinsipyo ng pinakamahinang miyembro ay hindi nalalapat. Halimbawa, kung sinusubukan mong itulak ang isang trak na nabalaho sa putikan, ang lahat ng mga makakatulong ay maaaring magtulak ng magkakasama, at ang pinakamalakas ay hindi nalilimitahan ng pinakamahina.

Ang isa pang katulad na sitwasyon ay ang pag-aani sa bukid. Ang mababagal na tao ay hindi nakakahadlang sa mga mabibilis na tao; at kung kailangan mo ng karagdagang tulong, maaari kang magdagdag ng mas maraming tao.

Nalalapat ang prinsipyo ng pinakamahinang miyembro sa mga sitwasyon kung saan ay pinupunan ng mga indibidwal ang mga kinakailangang tungkulin. Halimbawa, kung maraming mason ang naghihintay sa isang tao na haluin ang semento, walang sinuman ang maaaring makagawa sapagkat siya ay mabagal.

Sa karamihan ng mga organisasyon, may mga tao sa natatanging posisyon. Ang bawat isa ay tinatrabaho ang kinakailangan para sa iba. Kapag hindi niya ginawa nang maayos ang kanyang trabaho, lahat ay apektado. Ang problema ay hindi malulutas sa pamamagitan lamang ng pagdaragdag ng mas maraming tao upang makatulong dahil hindi naman maaaring gawin ng iba ang trabaho para sa kanya.

Mayroong isang ilustrasyon na tinatawag na "bottleneck/leeg ng bote." Kapag ang isang bote o pitsel na puno ng likido ay binaligtad, hindi agad tumutulo ang lahat ng likido. Ang daloy ay limitado ng sukat ng leeg. Sa katulad na paraan, sa iba't ibang organisasyon ay mayroong mga aktibidad at mga programa na bumabagal dahil kailangan nilang maghintay sa isang tiyak na tao na magawa ang kanyang trabaho.

Kung hindi magawa ng isang tao ang mga responsibilidad na inaasahan sa kanyang posisyon,

- Ang iba pang mga miyembro ng koponan ay hindi rin makakagawa ng maayos.
- Ang iba pang mga miyembro ng koponan ay magsisimulang maasar sa mahinang miyembro.
- Nawawalan ng kumpiyansa ang koponan sa pinuno dahil nabigo siyang itama ang problema.
- Ibinababa ng koponan ang kanilang inaasahan kung ano ang maaaring magawa nito.

Ang isang tao na isang "mahinang kawing"/pinakamahinang miyembro" sa koponan ay dapat ilipat sa ibang posisyon upang hindi niya malimitahan ang koponan.

► Ano pang ibang uri ng trabaho ang maaari mong maisip na makakapaglarawan sa "bottleneck/ leeg ng bote"?

Ang Prinsipyo ng Nabubulok na Prutas

Kapag ang isang piraso ng bulok na prutas ay nailagay sa isang basket na may iba pang piraso ng prutas, ang iba pang piraso sa kalaunan ay mabubulok din. Ang kaganapang ito ay naglalarawan ng epekto ng pag-uugali. Ang mabuting pag-uugali at masamang pag-uugali ay nakakaapekto sa iba, ngunit ang masamang pag-uugali ang kadalasang mas nakakaapekto.

> "Hindi natin malulutas ang ating mga suliranin kung taglay natin ang parehong pag-iisip nang likhain natin ang mga ito."
> - Albert Einstein

Kapag nangangalap ng mga miyembro para sa koponan, mas tingnan ang pag-uugali kaysa sa kakayahan. Ang isang taong may tamang pag-uugali ay maaaring sanayin at bigyan ng motibasyon, ngunit ang isang taong may masamang pag-uugali ay hindi magagawa ang mga ito. Huwag isama sa koponan ang isang taong may masamang pag-uugali at isiping maaari mo siyang mabago. Ang isang tao sa koponan na may masamang pag-uugali ay dapat alisin kung hindi siya nagbabago.

Pagkilatis sa mga Habituwal na Gumagawa ng mga Kaguluhan

Ang mga gumagawa ng gulo ay nagsisikap na makakuha ng respeto at pakiramdam ng kahalagahan sa pamamagitan ng pagtuligsa sa mga taong namumuno. (hindi lamang ang pinakamataas na pinuno). Maaari nilang piliing tuligsain ng paulit-ulit ang isang tao. Sila ay

nakakasira ng mga indibidwal at mga organisasyon. Dapat ay matutunan ng pinuno na makita ang mga ito at protektahan ang iba mula sa kanila. Ang isang gumagawa ng gulo ay maaaring maging sanhi ng paghinto ng ilan sa iyong mga pinakamahusay na nakakatulong.

Mga katangian ng isang gumagawa ng gulo:

- Mayroon siyang dating tala ng mga pinsala.
- Kasalukuyan siyang gumagawa ng pinsala.
- Tinutukoy niya ang mga hindi pinapangalanang kaalyado kapag siya ay nagrereklamo.
- Pinupuna niya ang dating pinuno habang pinupuri ang bago.
- Mabilis niyang kinakaibigan ang bagong pinuno.
- Sobra ka niyang pinupuri.
- Gusto niyang nakikitang nagkakamali ang mga tao.
- Hindi pa siya nagtatagal sa isang iglesia o institusyon
- Nagsisinungaling siya.
- Siya ay agresibo at maaaring mapanlinlang.
- Gusto niyang ipinapakita ang kanyang pera.
- Gumagawa siya ng mga bagay na hindi gawain ng isang Kristiyano para makuha ang kanyang hangarin.
- Isinusulong niya ang kanyang sariling agenda at hindi siya tumatanggap ng responsibilidad.
- Gustong gusto niyang binubuyo sa galit o pagkadismaya ang ibang tao.
- Madalas niyang binabanggit ang tungkol sa kanyang pinagdaanang hirap na nagpatibay sa kanya.
- Nagagalit siya sa anumang hindi pagkakasundo.

Ang Prinsipyo ng Bench/Bangko

Ang isang koponan sa palakasan ay may higit pang manlalaro kaysa sa bilang ng naglalaro sa isang palaro. Pinapalitan ng mga coach ang mga manlalaro sa pagkakataon na kinakailangan ng ibang kakayahan sa isang laro at upang makapagpahinga ang kanilang pinakamahusay na manlalaro. Ang bench/bangko ay kinabibilangan ng mga manlalarong maaaring pumalit sa mga naglalaro. Ang ilan sa kanila ay mga batang manlalaro na umuunlad pa rin.

Ang isang organisasyon ay dapat na patuloy na kumikilos upang mapalawak ang koponan. Dapat mayroong mga batang pinuno na nasa yugto ng pagpapaunlad. Dapat ay mayroon ding mga taong may espesyal na kakayahan ang nakabilang sa koponan.

Ang "bench/bangko" sa isang organisasyon ay katulad ng bangko sa isang koponan sa pampalakasang laro. Kadalasan, ang mga tao sa bangko ay kakaunti pa lang ang karanasan at nasa yugto ng pagpapaunlad. Kabilang sa bench/bangko ng organisasyon ang mga karagdagang tao na may pagkadalubhasa sa iba't ibang bagay.

Huwag lamang punan ang mga kinakailangang posisyon ng koponan. Patuloy na buuin ang pinapalawig na koponan. Maghanap ng mga taong nagpapakita ng potensyal at pangako ng pakikibahagi. Hayaan silang tumulong. Kung maayos ang kanilang ginawa, bigyan sila ng mga responsibilidad.

► Ano ang ilang paraan upang mapalawak ang koponan para sa isang lokal na iglesia? Ilarawan ang gampanin at uri ng taong maaaring idagdag sa "bench/ bangko."

Paano Mangalap ng Mga Miyembro ng Koponan

Maaakit ng isang magaling na koponan ang magagaling na miyembro. Isaalang-alang ang uri ng mga taong naaakit sa iyong koponan. Sino ang mga sumasali? Sino ang umaalis? Ipinapakita ng mga pagbabago kung ang iyong koponan ay lumalakas o humihina.

Ang mga miyembro ng koponan ay tumutulong para sa iba't ibang kadahilanan, kabilang ang mga personal na koneksyon sa iba, mabuting hangarin, sigasig para sa layunin, at ang pagnanais na gumawa ng isang bagay na mahalaga.

Humanap ng taong may matinding pagkahumaling kapag nangangalap ng miyembro, sa halip na ipagpalagay na maaari mo silang bigyan ng motibasyon kalaunan. Sa mga naunang leksiyon, pinag-aralan natin ang "Pinuno sa Ika-Limang Antas" Ito ay isang taong may ambisyon para sa tagumpay ng institusyon sa halip na ang makasariling pagnanais. Dapat magkaroon ang pinuno ng ganitong pagnanais at dapat humanap ng iba pang taong may parehong pagnanais.

Humingi ng mga opinyon ng mga taong makakatulong sa koponan. Makinig sa kanila, anyayahan silang makilahok, italaga ang mga responsibilidad sa kanila,at pagkatapos ay palawakin ang kanilang mga tungkulin.

Para sa lahat ng iyong ginagawa, tanungin ang iyong sarili, "Sino ang makakatulong sa akin?" Bumuo at umasa sa isang maliit na pangkat ng mga taong may mga kakayahan at isang espesyal na relasyon sa iyo.

► Paano mo mailalarawan ang isang pag-uusap sa pagitan ng isang namumuno at isang potensyal na miyembro ng koponan? Paano mapupukaw ng pinuno ang atensyon ng potensyal na miyembro upang maging interesado ito?

Mga hakbang sa Pagkilos bilang Grupo

1. Gumawa ng desisyon na bumuo ng isang koponan – dito nagsisimula ang pamumuhunan.
2. Kumalap ng pinakamahusay na koponan hanggat maaari – itinataas nito ang potensyal.
3. Paglaanan ang halaga upang mabuo ang koponan – tinitiyak nito ang paglago.
4. Gawin ang mga bagay ng sama-sama bilang isang koponan – bumubuo ito ng isang pamayanan.
5. Palakasin ang mga miyembro na may responsibilidad at awtoridad – ito ang bumubuo ng mga pinuno.
6. Magbigay ng pagkilala/parangal para sa tagumpay ng koponan – itinataas nito ang moralidad.
7. Magbantay nang mabuti upang matiyak na ang pamumuhunan ay bumabalik – nagdudulot ito ng pananagutan.
8. Lumikha ng mga bagong pagkakataon – Pinapalawak nito ang mga kakayahan ng koponan.
9. Ibigay kung ano ang kailangan nila upang magtagumpay – ito ang magdudulot ng pinakamahusay na mga resulta.

Isang Leksiyon mula sa Banal na Kasulatan

Si Absalom ay anak ni Haring David. Siya ay guwapo at tanyag sa bansa. Kinakausap niya ang mga taong may problema na dumarating sa kabisera. Sinabi niya na "Kung ako ang hari, tutulungan ko kayo." Nagsimulang maramdaman ng mga tao na ang lahat ng bagay ay magiging mas mabuti kung si Absalom ang hari (2 Samuel 15:3-4).

Maaari sanang magamit ni Absalom ang kanyang mga kakayahan upang matulungan ang hari na malutas ang mga problema. Sa halip, nagdulot siya ng kawalan ng katapatan. Sapagkat ang hari ay hindi nag-ayos ng isang sistema para malaman at malutas ang mga problema ng kanyang bayan, nagkaroon ng isang pagkakataon para sa isang tao na maging sanhi ng kawalan ng katapatan. Dapat tiyakin ng bawat pinuno na ang mga tao ay may mahusay na paraan upang maiparating sa kanya ang kanilang mga alalahanin.

Libu-libong kalalakihan ang sumali sa paghihimagsik ni Absalom, maging ang ilan sa mga matalik na kaibigan ni David. Handa si Absalom na mamatay ang mga tao para sa kanyang sariling ambisyon. Ang kanyang prayoridad ay hindi ang pakinabang ng mga tao kundi ang kanyang sariling katayuan.

Pagpapaunlad ng Mga Miyembro ng Koponan

Dapat isaalang-alang ng pinuno kung anong uri ng pamumuno at pangangasiwa ang kinakailangan ng bawat miyembro ng koponan: ang masigasig na nagsisimula pa lamang ay nangangailangan ng direksyon; ang nag-aaral na pabago-bago ng palagay ay nangangailangan ng magtuturo; ang maingat na nagkukumpleto ay nangangailangan ng suporta; at ang nagtatagumpay sa sarili ay nangangailangan ng responsibilidad.[22]

Kapag nangangalap ng tao para sa isang posisyon, isaalang-alang kung anong uri ng tao ang kailangan ng posisyon. Inilarawan ni Maxwell ang mga ganitong uri ng mga tao: isang taong nasa harap o nasa likuran ng eksena, isang pangkalahatan o isang dalubhasa, isang tagagawa o isang nagpapanatili, isang taong mahilig makiharap o isang taong mahiyain, isang pinuno o isang tagasuporta, isang beterano o isang baguhan, isang malikhain sa pag-iisip o isang magulong mag-isip, nangangailangan ng tuloy-tuloy na pangangasiwa o maliit na pangangasiwa, isang manlalaro ng koponan o isang taong gustong naglalaro mag-isa, na may panandaliang pangako ng pakikilahok o pangmatagalang pangako.[23]

Dapat ay palaging ibahagi ng pinuno ang parangal para sa mga nagawa ng koponan. Ang mga taong nagbabahaginan ng tagumpay ay mauudyukan na gawin ang kanilang pinakamahusay na makakaya.

Kapag kumakatawan para sa koponan sa mga tagalabas, hindi dapat sisihin ng pinuno ang mga miyembro ng koponan para sa mga pagkabigo ng koponan. Dapat ay akuin ng pinuno ang kasalanan, na aminin na sana naging mas naging mabisa lamang siyang pinuno. Kung pinoprotektahan niya ang mga miyembro ng koponan, magiging tapat sila sa kanya.

Pahintulutan ang ilang mag-aaral na ibahagi kung paano nila inaasahan na babaguhin ng leksiyong ito ang kanilang mga layunin o aksyon.

---

[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, TN: Thomas Nelson, 2005), 188

Limang Buod na Pahayag

1. Walang anumang makabuluhan ang makakamit/matutupad ng isang taong kumikilos mag-isa.
2. Ang isang koponan ay isang pangkat na pinag-isa ng isang malaking layunin, mga magkakatulad na pinahahalagahan, kooperasyon, at tinanggap na pamumuno.
3. Dapat mong pagsikapan ang pagpapaunlad ng koponan bago bumuo ng pangitain.
4. Ang ugali ay mas mahalaga kaysa sa mga kakayahan para sa isang miyembro ng koponan.
5. Ang isang organisasyon ay dapat na tuloy-tuloy na kumikilos upang palawakin ang koponan.

Mga takdang-aralin

(1) Sumulat ng isang talata na nagbubuod ng isang konsepto na nakakapagpabago ng buhay mula sa leksiyong ito. Ipaliwanag kung bakit ito mahalaga. Ano ang kabutihang maidudulot nito? Anong pinsala ang maaaring maganap kapag hindi ito nalaman.

(2) Ipaliwanag kung paano mo mailalapat ang mga alituntunin ng leksiyong ito sa iyong sariling buhay. Paano binago ng leksiyong ito ang iyong mga layunin? Paano mo planong baguhin ang iyong mga aksyon?

(3) Isaulo ang Limang Buod na Pahayag para sa Leksiyon 10. Maging handa na isulat ang mga ito mula sa memorya sa susunod na sesyon ng klase.

Leksiyon 11
Ang Ministeryong May Layunin

Layunin at Pagkakakilanlan ng Organisasyon

Maraming organisasyon, kabilang ang mga iglesia, ang hindi pa dumadaan sa isang proseso ng pag-iisip tungkol sa kanilang layunin sapagkat tila lantad naman ang kanilang hangarin. Dahil ipinapalagay nilang lantad naman ang kanilang hangarin, kaya tila malinaw na dapat silang gumawa ng ilang mga gawain. Ang kanilang mga layunin ay upang magtagumpay lamang sa mga aktibidad na iyon.

Sinusubukan ng mga tagapamahala na maisagawa ng maayos ang mga gawain, ngunit dapat isipin ng mga namumuno kung anong trabaho ang kailangang gawin. Mahalagang gawin ng tama ang mga bagay, ngunit dapat mauna nating gawin ang mga tamang bagay. Ang isang pastor ay hindi dapat maging isang tagapamahala lamang, kundi isang pinuno.

Mayroong isang proseso ng pagpapaunlad na mahalagang taglay ng bawat organisasyon maging ito man ay isang ministeryo, negosyo, o iba pang uri ng organisasyon.

Maaaring ipagpalagay ng isang iglesya na sila ay naitatag upang magkaroon ng maayos na pagsamba, upang alagaan ang kanilang mga miyembro, at mangaral ng ebanghelyo sa mga pamayanan. Ngunit maraming iglesia ang hindi kailanman gumawa ng plano upang sadyaing mangyari ang mga bagay na iyon.

Ang isang organisasyon ay dapat dumaan sa isang proseso ng pagpapa-unlad na kinabibilangan ng pagsusuri sa sarili.

- Ano ang pinakamahalaga sa atin?
- Bakit naitatag ang organisasyong ito?
- Ano ang magiging kahulugan kung magtatagumpay tayo?
- Ano ang ilang tiyak na tagumpay na maaari nating planuhing maabot?
- Ano ang maaari nating gawin ngayon upang maabot ang ating mga layunin?

Ang mga katanungang ito ay tumutugma sa unang limang yugto ng pag-unlad ng organisasyon. Ang proseso ng pag-unlad ng organisasyon ay may mga yugto:

1. Mga pinahahalagahan
2. Layunin
3. Pangitain/Pananaw
4. Mga nais maabot
5. Diskarte
6. Aksyon
7. Mga nakamit

Ang mga yugto ay hindi ganap na magkakahiwalay. Halimbawa, ang isang organisasyon ay marahil nagplaplano ng kanilang diskarte at kumikilos kahit na tinutuklas pa lamang nila ang kanilang mga pamantayan. Ang iba't ibang programa at mga departamento sa isang organisasyon ay maaaring kumilos sa iba't ibang yugto sa prosesong ito.

Ang pagkakasunod-sunod ay mahalaga sapagkat ang bawat yugto ay nakakaapekto sa mga sumusunod. Ang mga pagbabago sa anumang yugto ay magdudulot ng pagbabago sa mga susunod na yugto. Halimbawa, kung binago ng isang organisasyon ang kanilang pagkaunawa sa layunin nito, babaguhin nito ang mga nais nitong makamit at ang kahulugan ng katagumpayan.

Ang proseso ay hindi nagaganap ng isang beses lamang. Ang mga pamantayan at layunin ay hindi dapat magbago pagkatapos na maunawaan ng mabuti, ngunit ang iba ay maari pang mabago. Kung ang mga layunin ay nakamit man o hindi, ang mga bagong layunin ay dapat na maitakda. Matapos ang isang tagumpay o pagkabigo, dapat muling tingnan ng organisasyon ang mga pamantayan at layunin, linawin ang hangarin, magtakda ng mga bagong layunin, magplano ng

► Bakit hindi ipinapaliwanag ng maraming organisasyon ang kanilang layunin?

Unang Yugto: Pagtuklas ng mga Pinahahalagahan

Ang Pinahahalagahan ay isang termino para sa mga bagay na isinasaalang-alang natin na pinakamahalaga. Ang mga indibidwal ay may mga pinahahalagahan, at ang mga pangkat ay nabuo sa pamamagitan ng mga taong mayroong parehong pinahahalagahan. Ang isang organisasyon ay may mga pinahahalagahan. At ang organisasyon ay umiiral upang matupad ang mga pinahahalagahanng iyon.

> "Ang paggamit ng mga pamamaraan ay hindi dapat makabawas sa ating pananampalataya sa Dios, at ang ating pananampalataya sa Dios ay hindi dapat makahadlang sa atin sa paggamit sa anumang paraang ipinagkaloob niya sa atin upang matupad ang kaniyang sariling mga layunin."
> - J. Hudson Taylor

Para sa isang Kristiyano, maging sa negosyo o sa ministeryo, ang kalugod-lugod sa Dios ay ang kanilang pinakamataas na pinapahalagahan. Ang layunin ng isang organisasyon ay idinisenyo upang bigyang kaluguran ang Dios (at dapat ay walang ibang bagay), sa pagtanggap ng lubusan sa mga biblikal na katotohanan, sa iglesia, at sa ebanghelyo.

Kahit ang mga organisasyong hindi nagsasabing sila ay Kristiyano ay karaniwang nakabatay sa ilang mabuting pinahahalagahan, sapagkat sila ay nabuo upang matugunan ang mga pangangailangan ng tao.

Inilista ng isang organisasyon ng isang negosyo ang mga pinahahalagahan sa ganitong paraan:integridad sa lahat ng mga bagay, pangangalaga sa kalidad, mga kaugnayan, at pag-aaral.

Para sa anumang negosyo, ang isang mahalagang pinahahalagahan ay upang kumita, dahil hindi maaaring matupad ng negosyo ang kanyang pinahahalagahan kung walang kita. Gayunpaman, kahit na para sa isang negosyo, ang kita ay hindi ang pinakamahalagang layunin.

Inilista ng isa pang malaking negosyo ang kanyang mga pinahahalagahan ng ganito: ang pagiging ligtas, ang serbisyo, ang kasiyahan, at ang tagumpay. Ang tagumpay ay nangangahulugan ng kita para sa isang negosyo, ngunit hindi ito makakamit ng wala ang iba pang pinahahalagahan nito. Ang iba pang pinahahalagahan nito ay nagdaragdag ng posibilidad ng kita, dahil ayaw ng mga tao na maging mga customer ng isang negosyong hindi natutugunan ang kanilang pangangailangan.

Posible rin na ang isang organisasyon ay nakabatay sa mga hindi magandang pinahahalagahan, tulad ng walang limitasyong kapangyarihan ng isang tiyak na tao o pagkapoot sa ibang grupo ng tao. Ang ganitong uri ng organisasyon ay bihirang pangmatagalan ang lakas at palaging mapanira.

Ipinapaliwanag ng mga pinahahalagahan kung paano dapat kumilos ang mga tao ng isang organisasyon habang kumikilos sila para matupad ang mga layunin. Hindi sapat na maabot ang mga layunin. Ang isang tao ay kailangang nasiyahan kung paano siya nakarating doon. Halimbawa, ang isang tao ay hindi dapat masiyahan tungkol sa kanyang pagkapanalo kung siya ay nanalo sa pamamagitan ng pandaraya. Ang isang taong nagnanais na masiyahan sa tunay na tagumpay ay hindi mandadaya, dahil inaalisan niya ang kanyang sarili ng pagkakataon na magkaroon ng tunay na tagumpay.

► Mag-isip tungkol sa isang layunin na mayroon ka. Bakit mahalaga na masiyahan ka tungkol sa kung paano mo naabot ang iyong layunin?

Ang mga pinahahalagahan ay nakalista sa pagkakasunod-sunod ng prayoridad. Halimbawa, ang isang negosyo ay inilista sa una ang integridad dahil ang integridad ay hindi dapat isakripisyo para lamang magkaroon ng iba pa nitong pinanahahalagahan. Inilista ng isa pang negosyo ang kaligtasan bago ang serbisyo, sapagkat ang kaligtasan ng mga tao ay mas mahalaga kaysa kanilang kaginhawahan.

Mahalaga ang pagkakasunod-sunod ng mga pinahahalagahan. Halimbawa, kung pinahahalagahan ng isang negosyo ang kita at pinahahalagahan din ang katapatan, ano kaya ang gagawin ng isang empleyado kapag mayroong isang pagkakataon na kumita ng mas malaki sa pamamagitan ng pagiging hindi matapat? Ano ang kanyang gagawin kapag ang katapatan ay magiging kapalit ng kita? Kung sa listahan ng pinahahalagahan ay nauuna ang katapatan kaysa sa kita, alam niya kung ano ang dapat gawin. Ang isang organisasyon ay nahuhubog sa paraan ng pagharap nito sa mga salungatan sa pagitan ng mga pinahahalagahan.

Ang pinakamataas na pinahahalagahan ng isang iglesia ay ang maparangalan ang Dios, at walang layunin ang dapat na makamit sa paraang hindi nakalulugod sa Dios.Dapat hanapin

ng isang organisasyon ang kanyang mga pinahahalagahan sa pamamagitan ng pagsusuri sa sarili. Sumusunod na sila sa mga pinahahalagahan, at ang mga ito'y dapat nilang matuklasan.

Hindi maaaring sa salita lamang ipinapahayag ng isang organisasyon ang mga pinahahalagahan nito. Inaangkin ng ilang organisasyon ang mga pinahahalagahanng hindi naman talaga nila sinusunod, at nalalaman ng kanilang mga empleyado at customer na ang ipinapahayag na mga pinahahalagahan ay walang kabuluhan.

Ang listahan ng mga pangunahing pinahahalagahan ay dapat na maikli, simple ang pagkakasabi, alam ng lahat, at inilalapat sa bawat sitwasyon. Ang listahan ng mga pinahahalagahan ay dapat na nasa isang maikling listahan (marahil ay 4-5), dahil hindi nakapagtutuon ng isip ang mga tao sa marami.

Ang mga pinahahalagahan ay hindi napili dahil ito ay lumilikha ng mahusay na mga resulta. Kung ang mga pinahahalagahan ay napili para sa kadahilanang iyon, mababago ang mga ito upang makakuha ng mga mas mahusay na resulta. Ang mga pinahahalagahan ay hindi napili dahil gumagana ito ng maayos, kundi dahil ang mga ito ay talagang pinakamahalaga.

Kung minsan nagsisimula ang isang organisasyon at nagiging matagumpay sa isang tiyak na produkto o ideya. Maaaring isipin ng mga miyembro ng organisasyon na umiiral ang organisasyon upang ibigay ang produktong iyon o sundin ang ideyang iyon. Gayunpaman, ang produktong iyon o ideya ay maaaring hindi palaging makatutupad sa mga pinahahalagahan ng organisasyon. Mas mabuti para sa organisasyon na maitatag ang mga pinahahalagahan nito at pagkatapos ay maging handa ito na gawin ang anumang bagay upang maisakatuparan ang mga pinahahalagahanng iyon.

May isang organisasyon ng pagmimisyon na tumutulong sa maraming iglesia na may buwanang suportang pananalapi. Karamihan sa budget ay ginagamit sa regular na suporta. Gayunpaman, nagsimulang mapagtanto ng mga pinuno na ang kanilang pinakamahalagang pinahahalagahan ay ang pagbuo ng mga iglesiang lokal na kanilang pamumunuan at susuportahan. Ang kanilang regular na suporta para sa mga iglesia ay nagiging hadlang upang makamit nila ang kanilang layunin. Sinimulan nilang baguhin ang kanilang diskarte at mga aksyon upang umangkop sa kanilang mga pinahahalagahan. Napagtanto nila na ang kanilang hangarin ay upang matulungan ang mga iglesia sa paraang nagpapalakas sa mga ito sa halip na panatilihin silang umaasa.

"Ang tanging tunay na mapagkakatiwalaang mapagkukunan ng katatagan ay isang malakas na panloob na pundasyon [ng mga pinahahalagahan] at ang pagnanais na mabago at iakma ang lahat maliban sa pundasyong iyon. Dapat ipakita ng organisasyon ang mga pinahahalagahanng iyon sa lahat ng ginagawa nito, tunay at tuloy-tuloy.

Ang mga pinahahalagahan ng isang organisasyon ay hindi lamang ang mga pinahahalagahang hawak ng pangkat na namumuno. Kinakailangan na naniniwala ang mga miyembro ng organisasyon sa mga pinahahalagahan at sinusunod ang mga ito. Kung ang mga taong may impluwensya sa samahan ay hindi tunay na naniniwala at hindi sinusuportahan ang mga pinahahalagahan, hindi magiging malakas ang organisasyon. Kailangang patuloy na isinusulong ng organisasyon ang mga miyembro nito na naniniwala sa mga pinahahalagahan nito. Hindi na dapat magpatuloy sa pamumuno ang mga taong hindi pinanghahawakan ang mga pinahahalagahan ng organisasyon. Dapat makahikayat nang malakas ang kapaligiran para sa pagsuporta sa mga pinahahalagahan kung kaya't may ilang tao na pinipili ang umalis at ang iba naman ay naaakit.

> "Ang tagumpay ay hindi maaaring magmula na mga taong nakahinto. Nagbabago ang mga pamamaraan at ang mga tao ay dapat magbago nang kasabay nila."
> - James Cash Penney

Ang mahigpit na disiplina sa isang organisasyon ay hindi nangangahulugang walang kakayahang umangkop at magkaroon ng pagkakaiba-iba. Kung ang mga tao ay may pangako ng pakikiisa, maaari silang magkaroon ng pagkakaiba-iba sa halos lahat maliban sa mga pinahahalagahan. Ang malakas na disiplina ay nangangahulugan na dapat suportahan ng mga miyembro ng organisasyon ang mga pinahahalagahan sa lahat ng kanilang ginagawa.

Ang mga pinahahalagahan ay magiging totoo lamang kapag ipinakita mo ang mga ito sa paraan ng iyong pagkilos at kung paano mo ninanais na kumilos ang iba. Kung nais mong kumilos na salungat sa iyong ipinapahayag na pinahahalagahan upang matupad ang isang bagay, ang iyong mga ipinapahayag na pinahahalagahan ay hindi ang tunay mong pinahahalagahan. Ipinapakita nito na may ibang bagay na mas mahalaga para sa iyo.

Itinayo upang Tumagal

Pinag-aralan nina Collins at Porras ang mga kumpanya na nanatiling mahusay at matatag sa loob ng mahabang panahon habang ang mga katulad na kumpanya ay bumabagsak. Tinawag nila ang mas mahusay na kumpanya bilang "visionary companies."[24]

Mas lubusang tinuturuan ng visionary companies ang mga empleyado ng kanilang mga pangunahing pinahahalagahan kaysa sa mga bumabagsak na kumpanya. Lumilikha sila ng mga kultura na sobrang lakas na tila relihiyoso na sila tungkol sa kanilang mga pinahahalagahan.

Ang visionary companies ay mas maingat na pinauunlad at maingat na pumipili ng mamamahala batay sa pagiging angkop nito sa mga pangunahing pinahahalagahan kumpara sa mga bumabagsak na kumpanya.

---

[24]Ibid, 71

Ginagabayan ng visionary companies ang kanilang mga tao upang maging tuloy tuloy na nakaakma sa pangunahing pinahahalagahan kumpara sa mga bumabagsak na kumpanya.

Dapat ay maghanap ng paraan ang organisasyon na mapanatili ang mga pangunahing pinahahalagahan nito, turuan sila ng mga aplikasyon ng mga ito, at tingnan ang mga kasanayan para sa mga mungkahi at pagwawasto. Ang lahat ng mga aksyon at patakaran ng kumpanya ay dapat na nagpapakita ng mga pinahahalagahan.

Ikalawang Yugto: Mapagtanto ang Layunin

Ang layunin ng kumpanya ay batay sa mga pangunahing pinahahalagahan. Hindi kinakailangang natatangi/kakaiba ang layunin mula sa iba pang mga organisasyon.

Ang layunin ang siyang gumagabay at nagbibigay inspirasyon na gawin ang pinakamahusay. Dapat suriin ang isang organisasyon batay sa kung gaano nito kahusay natutupad ang kanyang layunin.

Ang layunin ay hindi rin nagbabago. Hindi ito katulad ng mga hangarin na pagkatapos makamit ay papalitan. Kung minsan binabago ng isang organisasyon ang paraan nito sa pagtupad ng kanyang mga layunin. Dapat itong umangkop sa pagbabago ng mga pangangailangan upang mapanatili ang orihinal na layunin nito.

Bago nagkaroon ng kuryente, walang mga refrigeration sa mga tahanan. Araw-araw na inihahatid ng mga kumpanya ang gatas sa mga bahay-bahay. Sa maraming lungsod ngayon, ang karamihan sa mga tao ay mayroong refrigerators at maaaring panatilihin ang gatas sa loob ng maraming araw. Kung ang isang kumpanya ay naitatag lamang upang maghatid ng gatas, hindi na ito ngayon kinakailangan. Gayunpaman, kung ang layunin nito ay upang magbigay ng mga produkto sa isang maginhawang paraan, maaari itong makahanap ng iba pang paraan. Siguro ay magkakaloob ito ng isang sentro kung saan mabibili ang mga gatas at iba pang mga produktong gawa sa gatas. Siguro ay makakahanap ito ng iba't ibang uri ng mga produkto na maihahatid sa mga tahanan sa halip na gatas lamang.

Ang isang gusali ng iglesia ay matatagpuan sa isang purok na nagbabago. Maraming mahihirap na tao mula sa iba't ibang grupo ng mga etniko ang lumilipat sa purok na iyon. Hindi malaman ng mga miyembro ng iglesia kung paano sila magbabahagi ng ebanghelyo sa bagong populasyon sa purok. Dahil ang iglesia ay walang layunin na maaaring magbigay sa kanila ng isang pangitain para sa mga bagong kabit-bahay, ipinagbili ng mga miyembro ang gusali ng iglesia at inilipat ito sa ibang lugar.

Ikatlong Yugto: Pagbabahagi ng Pangitain

Ang pangitain ay isang paglalarawan kung paano dapat mangyari ang mga bagay-bagay. Ang pangitain ay ang sagot sa katanungang ito: "Ano ang kalalabasan ng mga bagay kapag tayo ay lubusang nagtagumpay?"

Ang pangitain ay ang katotohanang kalagayan kung ang organisasyon ay lubusang nagtagumpay. Dapat na nasa isip ng namumuno ang larawang ito at iparating ito sa buong organisasyon sa iba't ibang paraan.Dapat ipabatid at ipakita ito ng pinuno sa paraang mawawala ang pagdududa ng mga miyembro ng organisasyon sa pagnanais at pangako ng pinuno para sa pangitaing iyon.

Ang mga tao ay kumikilos ayon sa pangunahin/simpleng pag-unawa sa katotohanan na kumokontrol sa paraan ng kanilang pagtingin sa mga indibidwal na isyu. Mayroon silang pang-unawa sa kung paano gumagana ang mga bagay-bagay at kung paano talaga ito dapat nangyayari. Ang pang-unawang iyon ang kumokontrol sa paraan ng kanilang pagtingin sa mga lumilitaw na indibidwal na katanungan.

"Dapat hubugin ng pinuno ang paraan ng pag-iisip ng mga tagasunod patungkol sa kung ano ang tunay, ano ang totoo, ano ang tama, at ano ang mahalaga. Nilalayon ng mga namumuno na makamit ang pangmatagalang pagbabago at pangkaraniwang pagkakapantay ng mga katanungang ito."[25] Dapat ay patuloy na ipaliwanag ng pinuno kung paano nagaganap ang mga bagay at kung paano ito dapat mangyari.

Ang isang pangkat ng mga mananampalataya ay nagsimula ng isang iglesia sa isang mahirap na lugar ng isang malaking lungsod. Ang kanilang mga pinahahalagahan ay ang ebanghelyo, ang lokal na iglesia, at pamilya. Ang kanilang hangarin ay ipakita ang buhay na kabilang sa isang iglesia sa isang naghihikahos na lugar. Ang kanilang pangitain ay mabago ang heograpiya ng lugar kasabay ng pagsisimulang mamuhay ng mga tao ayon sa nais ng Dios bilang kabilang sa isang iglesia. Ang kanilang mga layunin ay upang maipabatid sa pamayanan ang isang buhay na kabilang sa isang iglesia sa pamamagitan ng mga espisipikong paraan.

Ika-Apat na Yugto: Pagtatakda ng Mga Hangarin

Ang mga hangarin ay mga tiyak na hakbang patungo sa pagkakamit ng pangitain. Ang mga ito ay dapat na nasusukat at madaling makita.

Ang mga hangarin ay batay sa mga pinahahalagahan sapagkat ipinapakita nito kung paano dapat nakakaapekto ang mga pinahahalagahan sa mga customer, sa koponan, sa komunidad, at sa buong mundo. Ang lahat ng hangarin ay dapat na nagpapahayag kung ano ang dapat na epekto ng mga pinahahalagahan.

Inilarawan ni Blanchard ang kaugnayan sa pagitan ng mga pinahahalagahan at mga hangarin sa ganitong paraan: "Ang mga Hangarin ay para sa hinaharap. Ang mga pinahahalagahan ay ginagawa sa kasalukuyan. Ang hangarin ay itinatakda. Ang mga pinahahalagahan ay isinasabuhay. Ang mga Hangarin ay nababago. Ang mga pinahahalagahan ay mga matatag na batong iyong maaasahan. Ang mga hangarin ang

---

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

nagtutulak sa mga tao na magpatuloy. Ang mga pinahahalagahan ang nagpapanatili sa pagsisikap."[26]

Ang mga hangarin ay hindi dapat maging permanente. Dapat silang baguhin kapag nagbago ang mga sitwasyon. Ang mga pinahahalagahan ay hindi nagbabago, ngunit ang mga hangarin ay dapat magbago upang maihatid nito ang mga pinahahalagahan sa mga sitwasyong nagbabago.

Ang isang kumpanya sa Estados Unidos ay gumawa ng mga produkto para sa pagpapatakbo ng mga kabayo. Nang maging pangkaraniwan ang mga sasakyan, ilang tao na lang ang bumibili ng mga produkto para sa pagpapatakbo ng mga kabayo. Dahil ang kumpanya ay walang layunin na maipapahayag bilang paghahangad ng mga bagong produkto, ang kumpanya ay nagsarado na lang.

"Ang susi upang magkaroon ng isang koponan na tanyag, masigasig, may kakayahang umangkop, at palaging nasa oras ay tiyakin na ang iyong mga tao ay nagagabayan ng mga pinahahalagahan sa halip na nauudyukan ng mga hangarin."[27]

Ang isang mahusay na koponan ay nabibigyan ng motibasyon ng isang malaking hangarin. Ang hangarin ay hindi dapat maging sobrang taas na iisipin ng koponan na hindi ito maaaring maabot, sapagkat kung magkagayon hindi na iyon isang hangarin. Gayunpaman, dapat itong maging napakataas na katagumpayan na nangangailangan ng masidhing pagsisikap. Ang mga taong wala sa organisasyon ay maaaring isipin na ang hangarin ay hindi maaaring maabot, ngunit ang hangarin ay dapat na isang bagay na itinuturing na posibleng makamit ng koponang may motibasyon.

Ang natupad na mga hangarin ay dapat na ipagdiwang at gunitain upang makita ito bilang mga tanda sa daan patungo sa layunin/pangitain.

► Ano ang mangyayari kung ang isang pangkat ay sumusubok na magtrabaho ng husto nang walang tiyak na hangarin?

Ika-Limang Yugto:Pagplalano ng Estratehiya

Ang estratehiya ay ang paggawa ng plano ng pagkilos upang maabot ang hangarin. Ang estratehiya ay dapat nakabatay sa isang makatotohanang pagtingin sa mga pangyayari, ang mga mapagkukunan at kakayahan na magagamit at makatuwiran, ngunit mapaghamong mga hangarin.

Kabilang rin sa Estratehiya ang pagtatakda ng mga patakaran. Ang mga miyembro ng organisasyon ay nangangailangan ng mga halimbawa na susundan na magpapakita ng mga

---

[26]Ken Blanchard, *The Heart of a Leader: Insights on the Art of Influence* (Colorado Springs: David C Cook, 2007), 145.
[27]Ibid, 117

pinahahalagahan at sa gayun maabot ang mga layunin. Kung hindi man, hindi magiging pare-pareho ang kalidad.

Dapat sanayin ng iglesia ang mga tao na matutuhan kung paano batiin ang isang bisita, kung paano manalangin kasama ang isang tao sa altar, kung ano ang mga maiaalok na pagdidisipulo sa isang bagong nagbalik-loob, kung paano tumugon sa isang materyal na pangangailangan sa kongregasyon, at marami pang ibang kaugalian. Kung hindi ito tinatalakay ng iglesia at hindi pinagpapasyahan ang isang mabuting plano, hindi nila maaasahan na magagawa iyon ng maayos ng mga miyembro.

Ang pagtatakda ng mga hangarin ay nauuna bago ang estratehiya, ngunit ang mga hangarin ay dapat na baguhin habang ang estratehiya ay ginagawa. Ang Estratehiya ay iaakma sa panahon ng pagkilos, habang nakikita mo ang epekto ng iyong pagkilos. Bibihira na ang isang estratehiya ay napakaperpekto na hindi na ito nangangailangan ng pagbabago. Ang pagpapatuloy sa maling direksyon ay mas malalang pagkakamali kaysa sa pagsisimula sa maling direksyon.

Ang malalaking pagbabago ng estratehiya ay maaaring umubos ng maraming oras, lakas at mga pinagkukunan/kagamitan, kaya't gawin mong pinakamabuti ang iyong diskarte hangga't maaari, sa simula pa lang ng pagkilos. Kung makakahanap ka ng isang paraan upang subukan muna ang isang bagay sa isang maliit na paraan, sa gayun malalaman mo kung gagana ito o hindi. Mas mahusay na mamuhunan upang mapalawak ang isang bagay na sinubukan nang maliit at gumagana na.

Ang hukbo ng isang bansa ay idinisenyo upang ipagtanggol ang bansa sa isang panahon ng digmaan. Karamihan sa mga bansa ay hindi kadalasang nakikipagdigma. Kaya, libu-libong kalalakihan ang sinasanay para sa isang layunin, pagkatapos ay ginugugol ang karamihan ng kanilang oras sa paggawa ng iba pang mga bagay. Ang hukbo ay nahihirapan sa paghahanap ng isang layunin para sa sarili nito kapag wala ito sa isang digmaan. Madalas na pinaparami ng isang hukbo ang mga regulasyon at patakaran na nagpapanatili sa mga tao na maging abala nang walang isang malinaw na layunin.

Kung ang isang iglesia ay walang malinaw na layunin, maaari itong maging abala sa pagbuo ng mga gabay, patakaran, at mga pamamaraan.

Ika-anim na Yugto: Pagkilos

Ang pagkilos ay dapat nakasunod sa estratehiya. Kasama sa pagsasagawa ng pagkilos ang pagkalap ng mga tulong, pagtapos ng mga trabaho, pamamahala sa mga aktibidad, patuloy na pagsasaayos ng mga pamamaraan, pagpapanatili sa mga tao na magkaroon ng motibasyon, at pagmamasid sa pagiging epektibo.

Ang isang samahan ng pagmimisyon ay tumutulong na suportahan ang daan-daang mga iglesia sa maraming bansa. Gayunpaman, sa pag-iisip tungkol sa kanilang mga pinahahalagahan, napagtanto nila na ang organisasyon ay orihinal na sinimulan ng mga taong nagdadala ng ebanghelyo sa mga taong hindi pa naabot nito. Napagtanto nila na ang

pagpapalaganap ng ebanghelyo ay ang kanilang pangunahing pinahahalagahan, at ang pagpapadala ng ebanghelyo sa mga bagong lugar ang kanilang layunin. Nagpasiya silang magtakda ng mga bagong hangarin at bagong plano ng pagkilos. Sa halip na suportahan ang mga naitatag na iglesia, itutuon nila ang kanilang pansin sa pagkalap at pagpapadala ng mga misyonero sa mga bagong lugar.

Ika-pitong Yugto: Pagtatagumpay

Ang tagumpay ay hindi lamang ang pagtatagumpay sa isang malaking layunin. Ang tagumpay ay ang pagtatagumpay rin sa iba't-ibang mga hangarin sa iyong karanasan. Anumang nakikitang pag-unlad patungo sa pangitain ay isang tagumpay.

Ang isang samahan ng pagmimisyon ay nagtatrabaho upang magtatag ng mga iglesia sa pamamagitan ng pagsasanay at mga proyekto. Mayroon silang kaugnayan sa malaking bilang ng mga iglesia. Karamihan sa mga iglesiang iyon ay hindi sinimulan ng misyon, ngunit pinalakas sa pamamagitan ng impluwensya ng misyon. Napagtanto ng mga pinuno ng organisasyon na ang kanilang mga pinahahalagahan ay ang pagpapaunlad at pagpapalakas ng mga iglesia. Kaya, ang kanilang pangunahing layunin ay hindi ang pagbabahagi ng ebanghelyo at pagsisimula ng mga iglesia, kundi upang dagdagan ang kakayahan ng mga iglesia na gawin ang mga bagay na iyon. Nagsimula silang ituon ang pansin sa pagbuo ng mga pagsasanay para sa mga iglesia.

Ang isang pangkat ng mga Kristiyano ay nagbahagi ng ebanghelyo sa mga taong nalulong sa droga o alkohol. Marami ang nagbalik-loob. Dumalo sila sa iba't-ibang iglesia, ngunit nahirapan silang maghanap ng iglesiang nauunawaan sila at tinatanggap sila. Bumuo sila ng isang bagong iglesia, na pinangungunahan ng koponan na nagbahagi sa kanila ng ebanghelyo. Ang mga pinahahalagahan ng iglesiang ito ay ang ebanghelyo at ang pagbabago ng mga nalulong sa bisyo. Ang kanilang layunin ay upang mapadali ang pagbabahagi ng ebanghelyo at espesyal na pagdidisipulo sa mga nalulong sa bisyo. Ang kanilang estratehiya ay ang pagpaplano ng mga aktibidad at programa na nakakatugon sa mga espirituwal na pangangailangan ng mga nalululong sa bisyo at mga dating nalulong sa droga o alkohol.

Pahintulutan ang ilang mag-aaral na ibahagi kung paano nila inaasahan na baguhin ng leksiyong ito ang kanilang mga layunin o aksyon.

Limang Buod na Pahayag

1. Ang proseso ng pag-unlad ng organisasyon ay may mga ganitong yugto: mga pinahahalagahan, layunin, pangitain, mga hangarin, estratehiya, aksyon, at tagumpay.
2. Ipinapaliwanag ng mga pinahahalagahan kung paano dapat kumilos ang mga miyembro ng organisasyon habang kumikilos sila upang abutin ang kanilang mga hangarin.
3. Ang pangitain ay ang magiging katotohanan/reyalidad kapag lubusang nagtagumpay ang organisasyon.
4. Ang mga hangarin ay mga tiyak na hakbang patungo sa pag-abot ng pangitain.
5. Ang estratehiya ay ang gawain ng pagpaplano sa pagkilos na makaka-abot/makakatupad sa hangarin.

Mga Takdang Aralin:

(1) Sumulat ng isang talata na nagbubuod ng isang konsepto na nakakapagpabago ng buhay mula sa leksiyong ito. Ipaliwanag kung bakit ito mahalaga. Ano ang kabutihang magagawa nito? Anong pinsala ang maaaring maganap kapag hindi mo ito nalaman?

(2) Ipaliwanag kung paano mo mailalapat ang mga alituntunin ng leksiyong ito sa iyong sariling buhay. Paano binabago ng leksiyong ito ang iyong mga layunin? Paano mo planong baguhin ang iyong mga aksyon?

(3) Isaulo ang Limang Buod na Pahayag para sa Leksiyon 11. Maging handa na isulat ang mga ito mula sa memorya sa simula ng susunod na sesyon ng klase.

(4) Nauna nating tiningnan ang halimbawa ni Nehemias. Bago ang susunod na sesyon, basahin ang Nehemias 1, 2, 4, at 6. Isulat kung ano ang nakikita mo tungkol sa istilo ng pamumuno ni Nehemias.

Leksiyon 12
Ang Pangunguna sa Pagbabago

Panimula

Ang konstruksyon ng templo ay nagsimula na! Ang pundasyon pa lamang ang naitayo, ngunit iyon ay isang makabuluhang tagumpay. Ang mga tao ay nagtipun-tipon upang magdiwang. Marami ang sumisigaw sa kasabikan at papuri sa Dios. Ngunit nang makita ng matatandang kalalakihan ang pundasyon, napagtanto nila na ang bagong templo ay hindi magiging kasing ganda ng orihinal na templo. Umiyak sila nang may pagdadalamhati sa kadahilanan na ang dakilang templo na kanilang naaalala ay nawala na nang tuluyan. Ang kalungkutan at ang kagalakan ay naghahalo mula sa ingay ng mga tao. Iyon ay isang panahon ng malaking pagbabago, at ang mga tao ay may iba't ibang damdamin tungkol sa iba't ibang aspeto ng pagbabago (Ezra 3:10-13).

Ang Katotohanan tungkol sa Pagbabago

Ang mundo ay mabilis na nagbabago. Ang teknolohiya ay mabilis na sumusulong. May mga bagong produktong iniaalok. Binabago ng maraming tao ang kanilang mga paniniwala tungkol sa buhay, sa mundo, at relihiyon.

Ang pagbabago ay nakakaapekto sa mga organisasyon. Ang mga organisasyon ay dapat magbago upang matugunan ang mga pangangailangan ng isang nagbabagong kapaligiran. Hindi nila dapat baguhin ang kanilang mga pinahahalagahan o ang kanilang layunin, ngunit dapat nilang baguhin ang kanilang mga hangarin, estratehiya, at mga pagkilos.

Dapat pangunahan ng pinuno ang pagbabago sa kanyang organisasyon. Kung hindi siya handa para sa pagbabago, palagi siyang tumutugon sa mga panlabas na pagbabago. Hindi magandang pamumuno kung laging ipinapaliwanag na ang isang organisasyon ay bumabagsak dahil sa hindi inaasahang mga pagbabago.

Ang isang pinuno ay hindi dapat naghihintay at nangangarap lamang na mabago ang mundo sa paraang makakatulong ito sa kanyang organisasyon. Hindi niya dapat tanggapin ang pagbagsak ng samahan dahil sa mga pagbabago na wala sa kanyang kontrol. Sa halip na magreklamo tungkol sa isang nagbabagong mundo, dapat niyang baguhin ang organisasyon upang matugunan ang mga pangangailangan ng isang nagbabagong mundo.

"Nabanggit na ang pagtingin sa hinaharap ay isang responsibilidad sa pamumuno na hindi maaaring italaga sa iba. Maaari itong ibahagi, ngunit tungkulin ng pinuno na gumawa ng oras ngayon upang matiyak na may bukas."[28] Dapat tiyakin ng pinuno na mayroong

[28]Ken Blanchard and Mark Miller, *The Secret: What Great Leaders Know and Do* (San Francisco: Berrett-Koehler Publishers, 2014), 51

hinaharap para sa organisasyon sa pamamagitan ng paghahanda nitong matugunan ang hinaharap. Kung hindi ito magagawa ng pinuno, walang ibang gagawa nito. Kung ang namumuno ay naging isang tagapamahala lamang ng kasalukuyang mga pangyayari, ang tunay na trabaho ng isang pinuno ay hindi magagawa.

► Bakit kinakailangan na mag-alala/pag-isipan ng isang namumuno ang tungkol sa hinaharap?

> "Ang pagbabago ay ang pagkakaiba sa pagitan ng isang tagapamuno at ng isang tagasunod."
> - Steve Jobs
> (nagtatag ng Apple Computer)

Ang pagbabago ay kinakailangan hindi lamang dahil sa panlabas na pagbabago,kundi dahil sa pag-unlad ng organisasyon. Malinaw na ang isang nabigong organisasyon ay dapat magbago, ngunit kahit ang isang nagtatagumpay na organisasyon ay dapat na magbago upang mas higit na magtagumpay. Hindi lahat ng pagbabago ay nakakabuti, ngunit kung walang pagbabago ay walang pagpapabuting magaganap.

Sinusubukan ng ilang tao na maiwasan ang mga problema sa pamamagitan ng pag-iwas sa pagbabago. Para sa kanila, ang bawat ideya ay isang problema dahil ito ay nagmumungkahi para sa pagbabago.

Nakikita ng isang mabuting pinuno ang mga problema bilang isang hindi maiiwasang bagay patungo sa daan ng pagpapabuti.

► Paano maaaring makita ang problema bilang isang pagkakataon?

Sinabi ng propeta kay Haring Hezekiah na ang paghuhukom ay darating, ngunit hindi sa panahon ng kanyang buhay. Hindi gaanong nag-alala si Hezekiah nang marinig niya na ang mga resulta ng kanyang pagkilos ay makakaapekto sa susunod pang henerasyon (2 Hari 20:16-19).

Iniisip ng isang matapat na pinuno kung paano makakaapekto sa mga tao sa hinaharap ang kanyang mga aksyon. Ang ilang mga resulta ng isang desisyon ay maaaring hindi kaagad na lumitaw sa loob ng maraming taon, ngunit dapat tandaan ng pinuno na hinuhubog niya ang hinaharap sa pamamagitan ng kanyang mga desisyon.

Ang Mabuting Pagbabago

Mabuti ba ang pagbabago? Hindi palagi. Ang paghina, pagkasira, at pagkabulok ay pawang pagbabago, ngunit hindi magandang pagbabago.

Huwag baguhin ang mga bagay upang magkaroon lamang ng pagbabago. Ang pagbabago ay dapat gawin nang maingat upang makamit ang isang hangarin.

Kapag nagsisimula pa lamang ang isang namumuno, alam na ng karamihan sa mga miyembro ng organisasyon na kailangan nila ng ilang pagbabago. Sa paggawa ng mga pagbabagong ito, pinatataas ng lider ang kanilang kumpiyansa. Habang unti-unti siyang

gumagawa ng mga mas mahirap na mga pagbabago, ang kanilang kumpiyansa sa kanya ay lumalaki kapag ang pagbabago ay nagbubunga ng magagandang resulta.

Ang pinakamalaking pagbabago ay nangyayari kapag nilinaw ng organisasyon ang mga pinahahalagahan at layunin nito, pagkatapos ay gumagawa ng malaking pagbabago sa mga hangarin at estratehiya nito. Ito ay isang proseso. Kung ginawa ito ng masyadong mabilis, maraming tao ang hindi makikipagtulungan. Hindi ito maaaring magawa nang mag-isa ng pinuno dahil dapat nakikibahagi sa mga pinahahalagahan at layunin ng organisasyon ang karamihan ng miyembro.

Karamihan sa mga organisasyon ay nangangailangan ng mga pagbabago sa kanilang pananalapi, upang ang pera ay magamit para sa isang bagay na mas mahalaga at upang makakuha ng mga mas mahusay na resulta. Kadalasan ang paggastos ay hindi naaayon sa mga prayoridad ng organisasyon. Malalaking pagbabago sa pananalapi ang magaganap kung magbago ang organisasyon dahil ang pananalapi ay gagamitin kung saan lumilitaw ang mga prayoridad.

► Bakit naipapakita ng paggastos ang totoong mga prayoridad?

Pag-unawa sa Mga Kundisyon

Gampanin ng isang pinuno na mailarawan nang tumpak ang mga katotohanan o kaganapan para sa kanyang sarili at sa koponan. Kapag may mga problema na dapat lutasin, ang sitwasyon ay madalas na mas malala kaysa sa iniisip natin, ang proseso ng pagwawasto ay mas matagal kaysa sa ating plano, at ang halaga ay mas malaki kaysa sa ating inaasahan. Ang isang pinuno ay natutuksong paliitin ang problema upang magbigay katiyakan sa kanyang mga tagasunod, ngunit sa huli ay maaaring makakasama sa kanyang kredibilidad.

> "Ang katapangan ay ang kinakailangan upang tumindig at magsalita; ang katapangan din ang kinakailangan upang manatiling nakaupo at nakikinig. "
> - Winston Churchill

Maaaring masamain ng isang pinuno ang mga negatibong reaksyon sa kanyang mga ideya, ngunit dapat siyang makinig ng mabuti sa kanilang mga pag-aalinlangan at babala. Dapat niyang seryosohing tanggapin ang mga katotohanan. Kung sa palagay niya na ang kanyang ideya ay napakahusay na gagana kahit na hindi niya isinasaalang-alang ang lahat ng sitwasyon, bibiguin lamang niya ang kanyang sarili at ang mga taong naniniwala sa kanya. "Hindi ka talaga makakagawa ng isang serye ng magagandang desisyon nang hindi mo muna hinaharap ang mga matitinding katotohanan."[29]

[29]Jim Collins, *Good to Great: Why Some Companies Make the Leap... and Others Don't* (New York: HarperBusiness, 2001), 70

Kapag gumagawa ng estratehiya, isaalang-alang,"Paano ba tayo napaglipasan ng panahon sa ating pag-iisip, pamamaraan, at kasanayan?"

Para sa pagbuo ng pangitain/vision, itanong ang katanungang ito:"Kung mayroon ka ng lahat ng tulong at pera na iyong kailangan, ano ang nais mong maisakatuparan?" Kung wala kang maisagot, wala kang pangitain/vision.

► Hayaang talakayin ng pangkat ang naunang talata. Bakit ipinapakita ng katanungang iyon kung ang isang tao ay may pangitain? Bakit mahalagang magkaroon ng sagot sa tanong?

Pagtutol sa Pagbabago

Anong mga bagay ang sinasabi ng mga tao kapag tumututol sila sa pagbabago?

Ang mga taong tumututol sa pagbabago sa ministeryo ay maaaring magsabi ng mga bagay katulad nito:

- "Ito ang pamamaraan na pinagpala tayo ng Dios noong nakalipas na panahon; hindi tayo dapat gumawa ng iba pa."
- "Ang mga Espirituwal na pinuno ng nakalipas na panahon ay nagturo sa atin na gawin ito sa ganitong paran; hindi mo maaaring sabihing mali sila."
- "Hindi natin kailangan ng mas mahusay na mga pamamaraan; kailangan natin ng mas maraming pananalangin."
- "Hindi hinihingi ng Dios na magtagumpay tayo; hinihiling niya sa atin na maging matapat tayo, kaya't dapat nating ipagpatuloy ang ating ginagawa."

Ang mga taong hindi ganap ang pakikiisa sa pagpapabuti ay maaaring magsabi ng mga bagay katulad nito:

- "Ang mga pamamaraan natin sa paggawa nito ay maayos naman na gumagana; kaya bakit kailangang baguhin?"
- "Wala akong oras upang gumawa ng dagdag pang trabaho."

Mayroong iba't ibang kadahilanan para sa pagtutol sa pagbabago, at hindi natin dapat ipagpalagay na lahat ay may parehong kadahilanan.

Ang mga tao ay tumututol sa pagbabago kapag:

- Hindi nila nauunawaan ang layunin
- Hindi sila sumasang-ayon sa pamamaraan
- May pinahahalagahan silang bagay na hindi naisama
- Natatakot sa mga bagong problemang maaaring lumitaw
- Nasisiyahan sa isang comfort zone
- Nais manatili sa isang larangan ng kakayahan

- Pagtutol sa karagdagang tungkulin o sakripisyo
- May emosyonal o panrelihiyong pagkahumaling sa mga lumang kaugalian

Paghahanda sa mga Tao para sa Pagbabago

Dinadala ng isang mabuting pinuno ang mga tao sa pagbabago sa pamamagitan ng mga pinakamahusay na mga resulta at sa pinakamaliit na posibleng pinsala. Kung paanong tila dinadala mo ang pangkat sa isang paglalakbay, gagawin mo ang pananaliksik upang maaari mong maipaliwanag sa kanila kung ano ang kanilang aasahan. Maging handa.

Ang pangunahing pangkat ng organisasyon ay kinakailangang pangunahan sa mga hakbang sa pagtuklas ng mga pinahahalagahan at layunin ng organisasyon. Ang mga kongklusyon ay dapat na isulat.

Ang pakikibahagi sa pagmamay-ari ng layunin ay kinakailangan; dahil kung hindi, ito ay isa lamang indibidwal na nagnanais ng tulong sa kanyang mga hangarin. Ang pakikibahagi sa mga hangarin ang siyang nagbubuklod sa koponan.

Tandaan na panatilihin ang koneksyon sa kasaysayan ng organisasyon. Huwag kumilos na parang ang lahat ng bagay na ginawa dati ay walang halaga. Ipakita kung paano mabubuo ang pag-unlad sa hinaharap sa pamamagitan ng mga bagay na nagawa na.

► Bakit mahalaga na manatiling konektado sa kasaysayan ng organisasyon?

Dapat na ipakita ng isang batang pinuno na pinahahalagahan niya ang mga nagawa sa nakaraan. Dapat niyang pahalagahan ang pakikisama/fellowship na ibinahagi/ ng organisasyon. Hindi lamang ang pag-unlad at kahusayan ang dapat niyang pahalagahan.

Magtaguyod ng isang paraan ng "pagsubaybay sa marka." Tulad sa isang laro ng palakasan, kailangang malaman ng koponan kung ano ang ibig sabihin ng "pagpuntos" at kung ano ang ibig sabihin ng "foul/di tama." Ang scoreboard ay mahalaga para sa pagsusuri, paggawa ng desisyon, pagsasaayos, at pagwawagi.

Tandaan na ang personal na kredibilidad ng pinuno ay ang pangunahing kadahilanan para sa pagtanggap ng mga tao ng isang pangitain. Ang mga tao ay hindi nakukumbinsi ng isang plano maliban kung pinagkakatiwalaan nila ang pinuno. Panatilihin ang kanilang tiwala sa pamamagitan ng palagiang pagkilos na may integridad. Huwag silang linlangin, at huwag ipagkait sa kanila ang mga impormasyon na nakakaimpluwensya sa kanilang desisyon.

> "Kapag ang pinakamataas na layunin ng isang kapitan ay ingatan ang kanyang barko, dapat niya itong habang panahong panatilihin sa pantalan. "
> - Thomas Aquinas

Kailangang magkaroon ang pinuno ng dalawang uri ng pagtitiwala mula sa kanyang pinamumunuan. Kailangang makuha niya ang pagtitiwala nila sa kanyang pagkatao. Kailangan rin niyang makuha ang pagtitiwala nila sa kanyang kakayahan. Hindi lamang sila dapat maniwala na mayroon siyang mabuting pagkatao, kundi dapat rin nilang paniwalaan

na kaya niyang mamuno nang maayos. Mayroong mabubuting tao na hindi kayang mamuno, at may mga taong may malaking kakayahan ngunit hindi naman mapagkakatiwalaan ang pagkatao.

Kailangang malaman ng mga tao na ang pinuno ay nagmamalasakit sa mga bagay na pinahahalagahan nila. Kung sa palagay nila ay wala siyang pakialam, susubukan nilang protektahan ang kanilang sarili sa pamamagitan ng pagtutol sa pagbabago at pagtatago sa kanilang mga opinyon at mga pagkilos.

Karamihan sa mga permanenteng pagbabago ay hindi dapat gawin bilang tugon sa isang hindi inaasahang pangyayari. Sa isang hindi inaasahang pangyayari, maglaan ng oras upang masuri ng tumpak ang sitwasyon. Ano ang totoong banta? Isaalang-alang kung ano ang talagang nasa panganib at alin ang hindi. Isaalang-alang kung ano ang maaaring gawing tugon upang maiwasan ang panganib nang hindi nagpapatupad ng mga permanenteng patakaran. Anong tulong ang maaaring magamit? Panatilihing kalmado ang organisasyon.

Pag-unawa Kung Paano Nakakaapekto sa mga Tao ang Pagbabago[30]

Kung Paano Nakakaapekto sa mga Tao ang Pagbabago	Kung Paano Sila Susuportahan
Ang mga tao ay walang kumpiyansa sa pagharap sa pagbabago.	Tulungan silang maramdaman na sila ay handa.
Ang mga tao ay nakakaramdam ng pag-iisa kahit na ang iba ay dumaranas ng parehong pagbabago. Mayroong posibilidad na protektahan ang kanilang sariling interes at gumawa ng mga lihim na plano.	Tulungan silang magtulungan at magbahagi ng mga ideya upang hindi nila maramdamang sila ay nag-iisa.
Iniisip muna ng mga tao kung ano ang mawawala sa kanila.	Hayaan silang magsalita tungkol sa kung ano sa palagay nila ang mawawala sa kanila. Huwag magpanggap na ang mga mawawala ay maliit o hindi totoo.
Nag-aalala ang mga tao na ang mga pagbabago ay nangyayari nang mas mabilis kaysa sa kaya nila.	Ihanda sila sa pagsasanay at suporta. Iiskedyul ang mga pagbabago upang hindi ito mangyari nang biglaan.
Ang magkakaibang tao ay nasa magkakaibang antas ng kahandan para sa pagbabago.	Huwang maging mabilis sa paghusga sa mga taong nangangailangan ng iba't ibang uri ng katiyakan.
Ang mga tao ay may posibilidad na bumalik sa kanilang dating pamamaraan kung ang mga pagbabago ay hindi tuloy-tuloy na ipinatutupad at pinapanatili.	Tulungan silang magpatuloy sa tamang direksyon.

[30] This table of information is revised from Ken Blanchard and Phil Hodges, The Servant Leader (Nashville, TN: Thomas Nelson, 2003), 66-67.

Pagpapatupad ng Pagbabago

> Ang gampanin ng isang pinuno ay tukuyin at bigkasin ang ilang mga pinahahalagahan, at pagkatapos ay kumilos upang makita itong nagpapatuloy sa buong organisasyon. Hindi ito magagawa ng pinuno nang hindi siya nakikibahagi sa makinarya ng organisasyon.[31]

Hindi trabaho ng isang pinuno na pangasiwaan ang bawat detalye ng organisasyon. Kung gagawin niya iyon, pinipigilan niya ang (1) pagpapa-unlad ng mga pinuno na makakatulong sa kanya at (2) nililimitahan niya ang gawain ng organisasyon sa lawak lamang ng kaya niyang pangasiwaan.

Gayunman, hindi niya mababago ang organisasyon ng hindi (1) nalalaman kung paano ginagawa ang lahat at (2) naipaliwanag kung paano mailalapat ang mga pinahahalagahang iyon sa bawat operasyon.

Nangangahulugan iyon na dapat na maging pamilyar siya sa mga gawain ng bawat departamento, tumulong sa paggawa ng mga tiyak na pagbabago na kinakailangan, at sanayin at itaguyod ang mga pinuno na magsasagawa ng mga pinahahalagahan sa kanilang mga departamento.

> ...pinamumunuan ng pinuno ang pamamahala upang ang mga paniniwala ng organisasyon ay iginagalang, napapanatili, naipaparating, at nailalagay sa sama-samang pagkilos.[32]

Hindi sapat para sa nangungunang pinuno na patuloy na magturo ng mga pinahahalagahan. Kahit na ang pagpapakita ng mga ito sa kanyang sariling aksyon ay hindi sapat. Dapat niyang tiyakin na isinasagawa ang mga ito sa buong organisasyon. Dapat niyang hanapin ang mga tao sa organisasyon na talagang naniniwala sa mga pinahahalagahan at may kakayahang tulungan siyang ipatupad ang mga ito.

Ipinapakita ng paggastos ng isang organisasyon ang mga prayoridad nito. Ang ipinapahayag na layunin ay hindi ang tunay na layunin maliban kung ang kanilang badyet ay naaayon dito. Nangangahulugan iyon na ang makabuluhang pagbabago ng organisasyon ay palaging mangangahulugan ng pagbabago sa badyet. "Ang mga mabisang pinuno ay nagbibigay ng masidhing personal na atensyon sa badyet sapagkat doon lumalabas ang totoong mga paniniwala ng organisasyon."[33]

► Paano mo ibubuod kung ano ang itinuturo sa sekyong ito tungkol sa trabaho ng isang pinuno?

---

[31]Albert Mohler, *The Conviction to Lead: 25 Principles for Leadership that Matters* (Bloomington: Bethany House Publishers, 2012), 118
[32]Ibid, 121
[33]Ibid, 120

Pagtatakda ng Malaking Layunin

Ang organisasyon ay magkakaroon ng maliit, panandaliang layunin; ngunit pagkatapos na maging malinaw ang layunin at pangitain, dapat ay maitakda ng pinuno ang isang malaking layunin na makakapagbigay inspirasyon at motibasyon sa organisasyon.

Ang malaking layunin ay dapat na itakda pagkatapos dumaan ang organisasyon sa proseso ng paghahanap ng mga pinahahalagahan at layunin na inilarawan sa leksyon na "Ang Ministeryong may Layunin."

Ang malaking layunin ay maaaring isang bagay na nangangailangan ng maraming taon upang makamit. Dapat itong napakalaki at may hamon na nangangailangan ng mataas na antas ng pagtutulungan,lakas at estratehiya upang maabot ito.

Ang malaking layunin ay dapat madaling mauunawaan ng lahat. Dapat itong isulat at bigyang-diin. Hindi lamang ito isang panaginip/pangarap, ngunit isang tunay na inaasahan.

Dapat pinagbubuklod ng malaking layunin ang organisasyon. Hindi ito dapat biglaang ipinatutupad ng mga pinuno. Dapat itong mangyari pagkatapos ng maraming talakayan upang makita ito ng mga nakikibahagi bilang naaangkop na layunin.

Kapag ang layunin ay nakamit, hindi na nito naibibigay ang kanyang layunin. Dapat na itakda ang isang bagong layunin. Dapat maging handa ang mga namumuno na manguna sa pagtatakda ng isang bagong layunin.

Paggamit ng Momentum

Ang Momentum ay ang tuloy-tuloy na paggalaw mula sa isang nakaraang motibasyon. Kapag pinag-uusapan natin ang momentum para sa isang organisasyon, nangangahulugan ito na ang mga tao ay handa na magpatuloy sa pagbabago at pagpapaunlad dahil sa isang tagumpay kamakailan lang.

Bilang isang pinuno, isaalang-alang kung anong momentum ang mayroon ang samahan mula sa tagumpay na naganap bago ka dumating. Paano mo ito magagamit at madaragdagan?

Isaalang-alang kung paano gawing momentum ang kasalukuyang mga tagumpay. Paano mo magagamit ang isang tagumpay kamakailan lang upang hikayatin ang mga tao na magkaroon ulit ng isa pang pagsisikap?

Huwag ipagpalagay na pinapananatili ng momentum ang kanyang sarili: gabayan ito at bigyan ito ng mga bagong tagumpay. Sadyain na magkaroon ng maayos na plano at iskedyul ng oras upang gabayan, hikayatin, at gamitin ang momentum. Ipagdiwang at isapubliko ang mga tagumpay, maging mapagbigay ng mga (kredito/credit) pagkilala.

Ano ang mga kadahilanan na nag-uudyok sa iyong mga pinamumunuan? Ano ang nagbibigay sa kanila ng pakiramdam ng momentum?

Alisin ang mga kadahilanan na hindi nakapagbibigay ng motibasyon. Ano ang naglilimita sa mga inaasahan ng mga tao at pinipigilan ang kasigasigan? Anong mga bagay ang nagpaparamdam sa mga tao na hindi sila maaaring magtagumpay?

Pahintulutan ang ilang mga mag-aaral na ibahagi kung paano nila inaasahan na baguhin ng leksiyong ito ang kanilang mga layunin o aksyon.

Limang Buod na Pahayag

1. Dapat baguhin ng organisasyon ang kanilang mga layunin, estratehiya, at pagkilos upang matugunan ang mga pangangailangan ng isang nagbabagong mundo.
2. Dapat tiyakin ng pinuno na mayroong hinaharap para sa organisasyon sa pamamagitan ng paghahanda dito na matugunan ang hinaharap.
3. Ang mga tao ay hindi nakukumbinsi sa isang plano maliban kung may tiwala sila sa pinuno.
4. Dinadala ng isang mabuting pinuno ang mga tao sa pagbabago sa pamamagitan ng pinakamahusay na mga resulta at pinakamaliit na posibleng pinsala.
5. Ang tamang malaking layunin ay nagbibigay inspirasyon, nagbibigay motibasyon, at pinagkakaisa ang organisasyon.

Mga Takdang Aralin:

(1) Sumulat ng isang talata na nagbubuod ng isang konsepto na nakakapagpabago ng buhay mula sa leksiyong ito. Ipaliwanag kung bakit ito mahalaga. Ano ang kabutihang magagawa nito? Anong pinsala ang maaaring maganap kapag hindi ito nalaman?

(2) Ipaliwanag kung paano mo mailalapat ang mga alituntunin ng leksiyong ito sa iyong sariling buhay. Paano binabago ng leksiyong ito ang iyong mga layunin? Paano mo planong baguhin ang iyong mga pagkilos?

(3) Isaulo ang Limang Buod na Pahayag para sa Leksiyon 12. Maging handa na isulat ang mga ito mula sa memorya sa simula ng susunod na sesyon ng klase.

Leksiyon 13
Pagbuo ng mga Pinuno

Pag-aaral upang maging nangungunang Pinuno

Maraming mga pinuno ang may impluwensya batay sa kanilang personal na charisma, na hindi umaabot ng higit sa kanilang presensya. Personal nilang ginagabayan ang lahat ng nangyayari sa organisasyon. Hindi sila nagkakaroon ng isang istraktura ng pamumuno at tila hindi sila makakalap ng mga pinunong susuporta sa ibinahaging layunin. Minsan ay para silang malakas na pinuno sapagkat mayroon silang ganoong kontrol sa kanilang organisasyon, ngunit ang kanilang samahan ay hindi maaaring lumago ng lampas sa isang tiyak na punto.

Ang isang organisasyon ay hindi umuunlad maliban kung ang mga pinuno nito ay umuunlad. Ang isang organisasyon ay umaabot sa mga hangganan nito kapag naabot ng mga namumuno ang kanilang mga limitasyon. Hindi makakayanang lagpasan ng organisasyon ang kanyang mga limitasyon maliban kung makahanap ng paraan ang mga pinuno upang mapaunlad ang kanilang mga sarili.

Ang isang batang pinuno ay nagkamit ng kapangyarihan sa isang bansa. Nais niyang magkaroon ng ganap na kapangyarihan at tiyakin na walang nakikipagkumpitensya sa kanya. Upang malaman kung paano ito gagawin, binisita niya ang isang matandang pinuno na naging diktador sa isang bansa sa loob ng mahabang panahon. Itinanong niya, "Paano mo matitiyak na walang iba na kukuha ng iyong kapangyarihan?" Magkasama silang naglalakad sa isang lupain kung saan ay may tumutubong mga damo. Ang matandang diktador ay may tungkod, at habang nilalakaran nila ang mga damo, itinumba ng diktador ang pinakamatataas na damo. Pagkalipas ng ilang minuto matapos mapanuod ito, sinabi ng batang pinuno na, "Naiintindihan ko."

May mga pinuno ay hindi nagnanais ng mga makakatulong na may ideya at kakayahan sa pamumuno. Gusto lamang nila ang mga taong susunod sa kanilang mga direksyon.

> Ang mga pinunong naglilingkod sa kanilang sarili lamang na lulong sa kapangyarihan, pagkilala, at takot na mawala sa posisyon ay malamang na hindi gumugugol ng anumang oras o pagsisikap upang sanayin ang papalit sa kanila.[34]

Ang mga pinunong ito ay lumilikha ng isang kapaligiran kung saan ang mga bagong pinuno ay hindi naihanda o napaunlad. Mayroon lamang isang pinuno at kanyang mga katulong. Ang organisasyon ay hindi bumuo ng mga departamento at programa na mangangailangan

---

[34]Ken Blanchard and Phil Hodges, *The Servant Leader: Transforming Your Heart, Head, Hands, and Habits* (Nashville: Thomas Nelson, 2003), 18

ng karagdagang pinuno. Ang mga kabataan na may malakas na kakayahan sa pamumuno ay karaniwang umaalis sa organisasyon upang maghanap ng isang lugar na may mga oportunidad.

Ang mga bagong pinuno ay kinakailangan para sa dalawang layunin: (1) upang ihanda para sa mga posisyon sa pamumuno sa hinaharap at (2) upang mapalawak ang organisasyon.

Si Herod, the Great na hinirang ng mga Romano ay namuno sa Judea. Hindi siya isang Hudyo, at karamihan sa mga tao sa bansa ay ayaw siyang maging pinuno. Palagi siyang naghihinala na sinisikap ng mga tao na alisin siya sa pagiging hari. Pinatay niya ang ilan sa kanyang mga asawa at anak na lalaki sapagkat pinaghihinalaan niya sila. Hindi niya sinanay ang sinuman upang pumalit sa kanya. Matapos siyang mamatay, ang kanyang anak ay naging hari ngunit hindi niya magawa nang maayos ang trabaho at tinanggal siya ng mga Romano. Naglagay ng bagong gobernador ang mga Romano para mamahala sa Judea, at wala nang ibang naging hari ang Judea.

Ang panandaliang tagumpay na walang tagapagmana ay pangmatagalang kabiguan. Kung ang isang organisasyon ay hindi nagpatuloy na makagawa ng maayos matapos ang termino ng isang pinuno, hindi niya ganap na natupad ang kanyang responsibilidad.

Ang isang tao ay naihahanda para sa isang mataas na posisyon ng pamumuno hindi lamang sa pamamagitan ng pagtulong sa nangungunang pinuno, kundi maging sa pamamagitan ng paglilingkod bilang isang pinuno. Ang nangungunang pinuno ay dapat na handang magkaroon sa samahan ng tinuturuang pinuno: mga pinuno na may mga ideya, kumikilos, at gumagawa ng mga desisyon.

Ang mga bagong pinuno ay dapat ding tinuturuan para sa paglago ng organisasyon. Ang isang organisasyon ay hindi makakabuo ng mga bagong programa o mapapalawak ito nang walang karagdagang mga pinuno.

Mahalaga na magkaroon ng mga pagkakataon para sa mga potensyal na pinuno. Kung ang isang organisasyon ay may ilan lamang na posisyon sa pamumuno at hindi na makapagdagdag, hindi nito magagawang magpalawak at hindi mapapanatili ang mga potensyal na pinuno. Halimbawa, ang isang malusog na iglesia ay may mga miyembro na lalong nakikibahagi at nais na magsimula ng mga bagong ministeryo. Kung hindi sila bibigyan ng pagkakataon na manguna, ang iglesia ay hindi lalago ayon sa nararapat.

> "Hayaang panatilihin ng sinumang namamahala ang simpleng tanong na ito sa kanyang isip, hindi 'Paano ko laging magagawa ang tamang bagay na ito', kundi, 'Paano ko mapananatili na ang tamang bagay na ito ay patuloy at laging magagawa?"
> - Florence Nightingale

Ang kabiguang makabuo ng mas maraming pinuno ay magbubunga na pasanin ng nangungunang pinuno ang lahat ng desisyon. Dahil ang pinuno ay may mga limitasyon, kaya kadalasan ay naghihintay sa kanya ang mga tao.

Si Moises ay nasa isang bagong posisyon matapos niyang pangunahan ang Israel palabas ng Ehipto. Ang mga tao ay lumapit sa kanya upang malutas ang bawat hidwaan sa pagitan nila. Napakaraming hidwaan sa kanila sapagkat maraming tao sa isang bagong lugar na wala pang nakatatag na mga batas o halimbawa na susundan. Binisita ni Jetro si Moises at nakita niya na ginugugol ni Moises ang bawat araw sa paglutas ng mga hidwaan ng mga tao. Pinayuhan siya ni Jetro na magtayo ng mga hukom sa iba't ibang antas upang magpasya sa karamihan ng mga kaso. Ang aksyon na ito ang nagtatag ng mga pinuno na may tunay na awtoridad.

Ang isang pinuno na nakatuon ang pag-iisip sa pag-akit ng mga tagasunod ay karaniwang nagkukulang ng tulong sa pamumuno. Ang isang organisasyon ay maaaring magdagdag ng mga tagasunod, o maaari nitong paramihin ang mga tagasunod sa pamamagitan ng pag-akit at pagbuo ng mga pinuno.

Ang pagpapaunlad ng mga pinuno ay hindi lamang responsibilidad ng nangungunang pinuno. Ang bawat pinuno sa organisasyon, sa bawat antas, ay dapat tumulong upang paunlarin ang mga tao sa paligid niya sa pamamagitan ng paggabay at pagbabahagi ng responsibilidad.

► Bakit nangangailangan ng maraming pinuno ang isang malakas at lumalagong organisasyon?

Pagkilala sa Mga Potensyal na Pinuno

Ang pagpili ng mga potensyal na pinuno ay ang pinakamahalagang desisyon na ginagawa ng isang pinuno. Ang proseso ng pagpili ay dapat maging maingat at detalyado. Ang ilang mga katangian na kailangang hanapin sa mga potensyal na pinuno ay kinabibilangan ng:karunungan, optimism, kahandaang tumanggap ng responsibilidad, lakas ng loob, pagkamalikhain, kakayahang umangkop, at hindi makasarili.

Ayon kay John Maxwell, ang mga potensyal na pinuno ay may posibilidad na magkaroon ng ilang katangian. Ang mga ito ay mga catalysts, maimpluwensya, bumubuo ng mga relasyon, pinagsasama-sama ang mga tao, mga nagdaragdag ng halaga, oportunista, at tagatapos ng gawain.[35] Huwag lamang maghanap ng isang tao na walang malubhang kahinaan; hanapin ang isang tao na may mga espesyal na lakas.

Kumalap ng mga taong mayroon nang motibasyon. Huwag ipagpalagay na maaari kang makahanap ng isang paraan upang baguhin ang isang taong walang motibasyon.

---

[35] Maxwell, *Good Leaders Ask Great Questions*, 262-266.

Mas kumalap ng mga taong may maayos na pag-uugali kaysa sa kasanayan. Ang kasanayan ay maaaring paunlarin. Hindi mo alam kung ang kanilang pag-uugali ay maaaring paunlarin. Ang pagpapaunlad ng pag-uugali ay isang pokus ng ministeryo, ngunit huwag ilagay ang isang tao sa isang posisyon bago siya magkaroon ng tamang pag-uugali.

> "Ang aking pinakamabuting kaibigan ay ang sinumang makapaglalabas ng pinakamabuting bagay mula sa akin. "
> - Henry Ford

Dapat maging halimbawa ang pinuno ng mga pinahahalagahan ng organisasyon at hanapin ang mga potensyal na pinuno na nakikibahagi sa mga pinahahalagahang iyon.

► Ipaliwanag kung paano mo makikilala ang isang potensyal na pinuno.

Pagtawag Pansin ng Mga Potensyal na Pinuno

Ang mga pinuno ay may posibilidad na makaakit ng mga pinunong katulad nila, ngunit ang isang maingat na pinuno ay maaaring matawag ang pansin ng mga pinunong may mga mahusay na kakayahan. Maraming pinuno ang nagrereklamo na kailangan nila ng tulong, ngunit wala silang isang kaakit-akit na operasyon at pangitain at walang plano sa paggamit ng tulong.

Ang kalidad ng pinuno at ang pagpapatakbo ng operasyon ay nagiging batayan sa kalidad ng mga taong naaakit niya. Ang kakayahan at tagumpay ng isang namumuno ay nakakatawag ng pansin ng iba pang mga pinuno na may maidadagdag na kakayahan.

Sinusundan ng mga pinuno ang isang pinuno na sa palagay nila ay madadala sila sa nais nilang kalagyan. Ang mga potensyal na pinuno ay naaakit ng isang malaking layunin at malaking hangarin. Ang mga potensyal na pinuno ay naaakit ng pagkakataon na mahasa sa pagsasanay.

Mga Direksyon para sa Pagpapaunlad ng mga Pinuno

(1) Isaalang-alang ang direksyon ng iyong organisasyon.

Ano ang mga mahahalagang pangangailangan ng organisasyon? Simulan ang pagpapa-unlad ng mga pinuno upang matugunan ang mga pangangailangang iyon. Ano ang mga potensyal na bahagi na maaaring mapalago sa iyong organisasyon? Simulan ang pagpapaunlad sa mga pinuno na pangunahan ang paglagong iyon.

(2) Gawing isang pangunahing prayoridad ang pagpapaunlad ng mga pinuno.

Ang mga tao ang pinakamahalagang pag-aari ng isang organisasyon. Ang isang organisasyon ay maaaring may mga gusali at iba pang mga pag-aari, ngunit mahina ang mga iyon kung wala namang mga taong nakikibahagi na may kakayanang mamuno.

(3) Lumikha ng isang kapaligiran para sa paglago ng mga pinuno.

Bigyan ang mga tao ng kalayaan na magkusa at gumawa ng mga desisyon. Ang mga tao ay magiging malikhain kung mayroon silang kalayaan. Maaaring talikuran ng mga taong walang motibasyon o lakas ang kanilang mga layunin o kaya naman ay pumunta sa ibang lugar. Kinakailangan para sa pagpapaunlad/pagbibigay kakayahan ang malinaw na natukoy na mga tungkulin, isang paglalarawan ng tagumpay at sapat na mapagkukunan.

Ang mga bagong programa, proyekto, departamento, at organisasyon ay mga kapaligiran kung saan maaaring magkaroon ng mga bagong pinuno. Kung minsan, dapat magsimula ng isang bagong bagay ang isang organisasyon upang magbigay ng mga pagkakataon sa isang potensyal na pinuno.

(4) Tulungan ang iyong mga pinamumunuan na higitan ang mga gampanin ng isang posisyon.

Ang isang tao na nasa isang posisyon ay maaaring ipagpalagay na kailangan lamang niyang matugunan ang ilang tiyak na gampanin at ang kanyang impluwensya ay limitado. Maaaring mamuno ang isang tao nang higit pa sa hinihingi ng kanyang posisyon sa pamamagitan ng:

- Higitan ang mga inaasahan sa mga itinakdang responsibilidad
- Ang pagmamasid at pagtugon sa mga pangangailangan ng higit sa hinihiling sa kanya
- Pagbuo ng mga relasyon sa iba sa pamamagitan ng paghikayat at pagtulong
- Pag-unawa at pagtulong sa mga alalahanin ng mga mas nakakataas sa kanyang posisyon.

Hindi lamang ang nangungunang pinuno ang dapat magsanay ng iba pang mga mamumuno. Ang bawat pinuno sa organisasyon ay dapat na akuin ang responsibilidad na paunlarin ang iba pa.

(5) Planuhin ang mga oportunidad ng paglago para sa mga potensyal na pinuno.

Ang mga sesyon ng pagsasanay, mga pagkakataon upang mag-obserba sa mga gawain ng matatagumpay na pinuno, at pati ang mga pakikipag-usap sa mga pinuno ay mga pagkakataon upang lumago. Huwag ipagpalagay na maaari mong gawin ang lahat ng pagsasanay ng mag-isa. Magsama ng mga magtuturong may kadalubhasaan sa mga bagay na hindi mo alam.

Isang hindi magandang halimbawa…

Si Diotrephes ay isang pinuno sa isang lokal na iglesia. Nais niya na siya lamang ang pinuno para sa kanyang pinamumunuan. Ayaw niyang igalang ang mga apostol na higit sa paggalang sa kanya (3 Juan 1:9). Sinabi niya sa kanyang mga pinamumunuan na huwang tanggapin ang mga mensahe mula sa mga apostol at pinatalsik ang ilan sa iglesia.

Ang isang mapagmataas, walang tiwala sa sariling pinuno ay natatakot para sa kanyang mga pinamumunuan na maimpluwensyahan ng iba pa. Pinagkakaitan niya sila ng mga aral

at impluwensyang makakapagbigay pakinabang sa kanila. Higit sa lahat, maaaring nagrerebelde siya laban sa Dios sa pamamagitan ng pagtanggi sa awtoridad ng tao na itinalaga ng Dios.

Ang Pakinabang sa Mga Pagkakataong Magsanay

Para sa isang bagong pinuno na may kasigasigan, ang isang pagkakataong magsanay ay isang gantimpala at pribilehiyo. Ang ilang mga potensyal na pinuno ay maaaring alukin na maging kaanib dahil sa dekalidad na pagsasanay. Ang mga karanasan sa paglago ay pinakamahalaga kung ang kanilang pinuno ay nakikilahok sa kanila at ginagabayan sila sa pagsasabuhay ng kanilang natutunan.

Ang pinaka karaniwang pagtutol na ginagawa ng isang potensyal na pinuno kapag sinusubukan mo siyang kunin para sa isang bagong responsibilidad ay,"Hindi ko alam kung paano gawin iyon," o "Hindi ko alam kung magagawa ko iyon." Ang isang potensyal na pinuno ay nagkakaroon ng motibasyon dahil sa alok na pagsasanay.

Ibinigay ni John Maxwell ang mga hakbang na ito para sa pagsisimula ng isang bagong pinuno: maghanap ng katibayan na nais nilang lumago, tukuyin ang kanilang mga kalakasan, dagdagan ang kanilang kumpiyansa, bigyan sila ng isang lugar upang magsanay, sanayin sila sa pagpapa-unlad, at patuloy na pataasin ang kanilang mga responsibilidad.[36]

(6) Ituon ang pansin sa may pinakamataas na potensyal.

Si Jesus ay hindi nagbigay ng pantay na oras sa lahat ng kanyang mga alagad. Hindi natin sinasabi na ang ilang mga tao ay mayroong mas malaking halaga kaysa sa iba. Ang bawat tao ay mula sa wangis ng Dios at samakatuwid ay mayroong walang limitasyon na kahalagahan. Gayunpaman, para sa pagsasanay sa pamumuno, hindi lahat ng tao ay may pantay na potensyal. Kung sasanayin natin ang may pinakamataas na potensyal, pagpapalain natin ang mas maraming tao kaysa kung ipapamahagi natin ang ating oras sa maraming tao habang pinababayaan ang mga maaaring sanayin. Hindi natin masasanay ang sinuman ng epektibo nang hindi nagbibigay ng pansin sa mga napili.

Tandaan ang Prinsipyo ng Pareto mula sa Leksiyon 7. 20% ng iyong mga pinamumunuan ang makakagawa ng 80% ng mga resulta. Ituon ang iyong pagsasanay sa 20% na ito.

Ang ilang mga pinuno ay nakakaramdam ng katagumpayan sa pamamagitan ng pagdaragdag ng mga umaasang tagasunod. Mas mabuting makakuha ng katagumpayan mula sa pagtuturo – katulad ng pagtuturo bilang magulang. Ang mga pinuno na kumakalap ng mga tagasunod na halip na mga tagapamuno ay nagtutuon ng pansin sa mga kahinaan ng mga tao sa halip na sa mga kalakasan. Inaasahan nila ang maliit na pakikibahagi mula sa mga tao. Gumugugol sila ng oras sa ibabang 20% sa halip na sa nangungunang 20%.

---

[36]Ibid, 269-273

Ibinigay ni John Maxwell ang payong ito:"huwag ipadala ang iyong mga pato sa paaralan ng agila."

► Sa konteksto ng paksang ito, sa palagay mo ano ang ibig niyang sabihin?

(7) Tulungan ang mga tao na maging taong tumatapos ng gawain.

Matutulungan mo ang isang tao na matutunang tapusin ang mga proyekto kung ipapakita mo sa kanila ang malaking larawan, bibigyan sila ng pananagutan, tulungan silang iiskedyul ang kanilang oras, magbigay ng katuwang sa gawain, at gantimpalaan lamang ang mga natapos na gawain.[37]

(8) Bigyan ang mga tao ng pinakamahusay na pagkakataon upang magtagumpay, ngunit huwag itong gawin para sa kanila.

Mayroong ilang karaniwang pagkakamali na dapat maiwasan sa mga taong hindi nagtatagumpay. Huwag magkulang na bigyan sila ng isang kapaligiran kung saan sila maaaring magtagumpay. Huwag gawin para sa kanila ang dapat na kanilang ginagawa. Huwag magpatuloy na bigyan sila ng mga pagkakataon kapag nalaman mong hindi nila gagawin ang dapat nilang gawin.

(9) Tulungan silang magtakda ng mga tiyak na hangarin.

Ang pananagutan para sa isang pangkalahatang bahagi na walang mga tukoy na hangarin ay nagpaparalisa ng pagkilos. Ang isang tao na walang tiyak na hangarin ay susubukan lamang na pamahalaan ang mga bagay at iiwasan ang mga problema. Ang isang paglalarawan ng gawain ay dapat mayroong 4-6 na tiyak na mga gampanin, at hindi isang mahabang listahan ng gawain.

(10) Tulungan silang mangako ng pakikilahok sa malaking layunin.

Ang mga malaking layunin ay umaakit ng malaking pagsisikap at mga pangako ng pakikilahok. Ang isang malaking layunin, na pinamumunuan ng isang may kakayahang pinuno, ay makakaakit ng iba pang mga pinuno.

► Alin sa mga pamamaraan sa pagpapaunlad na nasa itaas ang nagawa na para sa iyo? Alin sa mga ito ang nais mong gawin para sa iyo? Bakit?

Kung minsan hindi alam ng isang potensyal na pinuno ang kanyang potensyal. Nabuhay si Gideon sa panahong sinasalakay ng mga kaaway ang Israel. Dumarating ang mga Madianita bawat taon sa panahon ng anihan at kinukuha ang mga inaani.

Si Gideon ay nag-aani ng palay at naghahanda upang itago ito bago dumating ang mga Madianita. Wala siyang plano na lutasin ang problema at hindi niya inaasahang maging isang pinuno. Sinisikap lamang niyang mabuhay.

---

[37]Ibid, 185.

Isang anghel ang nagpakita kay Gideon at sinabi, "Pagbati, dakilang sundalo" (Hukom 6:12). Maaaring nalito si Gideon sa pagbating iyon. Nang marinig niya na kailangan niyang pangunahan ang mga tao sa tagumpay, naisip niya na hindi siya karapat-dapat. Ang kanyang pamilya ay hindi mahalaga sa tribo, at ni hindi rin siya isang pinuno sa kanyang pamilya.

Ang pagtawag ng Dios ay madalas na dumarating sa mga taong hindi iyon inaasahan. Minsan ay hindi lumilitaw ang kakayahan sa pamumuno hanggang sa tanggapin nila ang pagtawag ng Dios. Ibinibigay ng Dios ang mga kakayahang kailangan natin upang matupad ang kanyang pagtawag.

Pagtuturo

Ang pagtuturo ay isang uri ng pagsasanay. Ang ilang mga katangian ng pagtuturo ay ang mga sumusunod:

Ang isang taong may karanasan at kaalaman ay nagsasanay ng ibang tao. Pangkaraniwan na ang tagapagturo ay mas matanda kaysa sa mag-aaral, ngunit hindi iyon palaging ganoon.

Ang tagapagturo ay nagbibigay ng personal na oras at pansin sa mag-aaral, sa halip na magbigay lamang ng tagubilin sa isang pangkat.

Mayroong kaugnayan sa pagitan ng tagapagturo at mag-aaral na lampas sa obligasyong propesyonal. Iginagalang ng mag-aaral ang tagapagturo at nais na sundin ang kanyang mga halimbawa, at personal na hangarin ng tagapagturo na magtagumpay ang mag-aaral. Ang relasyon ay maaaring maging isang malalim na pagkakaibigan na tumatagal ng habang buhay. Maaaring palaging maramdaman ng mag-aaral na ang karamihan sa kanyang tagumpay ay dahil sa relasyon niya sa kanyang tagapagturo.

Hindi lamang ang kasanayan ang natututunan ng mag-aaral, ngunit pati ang mga pag-uugali at mga prayoridad ng tagapagturo. Natututunan niya ang isang pamantayan ng kalidad. Nalalaman niya kung paano nauugnay ang mga gawain sa iba pang mga aspeto ng kanyang buhay.

Sa panahon ng pagsasanay, ang tagapagturo at mag-aaral ay hindi lamang pinag-aaralan ang gawain, ngunit aktwal na ginagawa ang gawain nang magkasama. Sa simula, maaaring obserbahan lamang ng mag-aaral ang tagapagturo. Unti-unti, ang mag-aaral ay tumatanggap ng mas maraming responsibilidad. Darating ang pagkakataon na ang mag-aaral ang siyang gagawa ng gawain at ang tagapagturo ang siyang magmamasid.

Ang tagapagturo ay hindi lamang simpleng sumusunod sa isang nakahandang pamamaraan ng pagtuturo, kundi iniaangkop din niya ang kanyang pagtuturo sa mga pangangailangan ng mag-aaral.

Habang natututo at tumatanggap ng higit pang tungkulin ang isang mag-aaral, nagbibigay ang tagapagturo ng evaluation at mga direksiyon para sa ikauunlad nito. Mahalaga para sa tagapagturo na magbigay ng pagpuna sa paraang nakatutulong, laging nagpapakita na siya ay may pagtitiwala sa kakayahan ng mag-aaral na matuto at gumawa nang maayos. Mahalaga para sa mag-aaral na maging sapat na mapagpakumbaba upang makinig, na hindi iniisip na sapat na ang kanyang nalalaman at hindi na niya kailangan pang makarinig ng iba pa.

Nangangailangan ng panahon ang pagtuturo. Ang haba ng panahon ay depende sa dami ng kaalaman na kailangang matutuhan at isabuhay, ang magkakaibang sitwasyon na kailangang paghandaang harapin ng mag-aaral, at ang dami ng paghubog ng karakter na dapat mangyari. Para sa isang simpleng gawain, ang pagtuturo ay maaaring magawa sa loob ng ilang araw. Para sa isang mahalagang posisyon, maaaring tumagal ng ilang taon ang pagtuturo.

Posible para sa isang tao na turuan ng ilang tao, na natututo ng iba't-ibang kakayahan mula sa bawa't isa. Sa ganitong pagkakataon, ang mag-aaral ay mahuhubog ng mga kaugalian at pamamaraan sa buhay ng ilang tao sa halip na ng isa lamang.

Ang pagtuturo ay katulad ng pagdidisipulo na ginawa ni Jesus at iba pang tagapagturong Hudyo. Hindi lamang ang kaalaman ang kahulugan ng pagiging mag-aaral ng isang tagapagturo, kundi ang matutunan din ang pag-uugali at pamumuhay ng guro.

Gumamit si Apostol Pablo ng isang uri ng pagtuturo nang nangalap siya ng mga kabataang lalaki na makakasama niyang maglakbay sa ministeryo bago italaga ang mga ito sa isang posisyon. Dahil sa pakikipag-ugnayan na ito, tinukoy ni Pablo si Timoteo bilang kanyang anak.

Ang ilang uri ng pagtuturo ay mahalaga para sa pagpapaunlad ng isang pinuno. Maaaring marami siyang matutunan sa pamamagitan ng personal na pag-aaral, pagmamasid sa iba, at mula sa mga guro. Gayunpaman, ang personal na pagtuturo ay natatanging paraan na naghahanda upang magtagumpay ang isang nagpapaunlad na tagapanguna.

Mga katangungan para sa Pagpapatuloy ng Pagpapaunlad ng mga Tagapanguna

Dapat gamitin ng isang tagapanguna ang mga katangunang ito upang matulungan ang mga namumunong kanyang tiunuturuan. Maaaring magamit ang mga ito nang magkakasama sa isang pagpupulong, o ang mga napili ay maaaring magamit sa mga pag-uusap sa iba't ibang pagkakataon. Hindi ito dapat gamitin ng isang beses lamang, ngunit paminsan-minsan at regular.

- Ano ang mga pagpapahalaga ng ating organisasyon?
- Paano ka naglilingkod sa iyong mga pinamumunuan? Ano ang kanilang mga pangangailangan? Ano ang iyong mga plano upang matulungan sila?
- Sino ang nasa koponan na iyong pinamumunuan? Ang kanila bang mga puso at isipan ay nakakabahagi sa gawain?
- Ano ang iyong plano para sa 5-taon? Alam ba ito ng iyong koponan?
- Anong mga katangian ang hinahanap mo kapag pumipili ka ng isang tao para paunlarin (o para maidagdag sa koponan)?
- Ano ang iyong mga layunin para sa _____? (isang tao o programa)
- Ano ang sinusukat mo? Iyon ba ang pinakamahalaga? Paano mo masusukat ang pinakamahalagang bagay? Ano ang maaari mong gawin upang mapabuti ang bagay na iyong sinusukat?
- Ano ang ginagawa mo upang mapaunlad ang iyong sarili? Upang mapaunlad ang _____? (isang tao o programa)
- Paano mo nais na maging iba ang hinaharap kumpara sa ngayon? Gusto rin ba ito ng iyong mga pinamumunuan? Ipinapaliwanag mo ba kung bakit nila ito dapat naisin? Alam ba nila kung paano ito maisasagawa, kung paano makikibahagi?

  Masyado ka bang abala? Sino ang makakatulong sa iyo? Ano ang maaari mong italaga sa iba? Sabihin mo sa akin kung ano ang ginagawa ng _____ (tao) para sa _____ (organisasayon o programa). (Hikayatin na purihin ng pinuno ang mga miyembro ng koponan sa kanilang pagtitipon.)

Nagpunta ang isang manonood sa isang paligsahan ng palakasan at umuwi na may larawan ng mga atleta. Nagkaroon siya ng isang souvenir.

Nagpunta ang isang atleta sa isang paligsahan ng palakasan at nanalo. Umuwi siya na may dalang tropeo.

Nagpunta ang isang matandang lalaki sa isang paligsahan ng palakasan at pinanuod ang mga manlalaro na sinanay niya upang manalo. Mayroon siyang isang pamana.

Pahintulutan ang ilang mag-aaral na ibahagi kung paano nila inaasahan na baguhin ng leksiyong ito ang kanilang mga layunin o aksyon.

Mga Takdang Aralin

(1) Sumulat ng isang talata na nagbubuod ng isang konsepto na nakakapagpabago ng buhay mula sa leksiyong ito. Ipaliwanag kung bakit ito mahalaga. Ano ang mabuting maidudulot nito? Anong pinsala ang maaaring maganap kapag hindi ito nalaman?

(2) Ipaliwanag kung paano mo mailalapat ang mga alituntunin ng leksiyong ito sa iyong sariling buhay. Paano binabago ng leksiyon ito ang itong mga layunin? Paano mo planong baguhin ang iyong mga aksyon?

(3) Pag-aralan ang sampung "Direksyon para sa Pagpapa-unlad ng Mga Pinuno" na nakalista sa leksiyong ito. Maging handa na isulat at ipaliwanag ang pito sa kanila mula sa memorya sa simula ng susunod na sesyon ng klase.

Leksiyon 14
Pakikibahagi sa Ibang Kultura

Panimula

Ang pangunguna sa ministeryo ay madalas na tumatawid sa ibang kultura/cross-cultural dahil sa tungkulin ng iglesia na magbahagi ng ebanghelyo sa buong mundo, at dahil ang espirituwal na pagkakaisa ng iglesia na siyang nagiging paraan upang maging posible ang ministeryo ng pakikibahagi sa ibang kultura/cross-cultural.

Ang isang tao na naglilingkod sa ibang kultura ay madalas na itinuturing na isang tagapanguna dahil sa kanyang pagsasanay at katayuan sa nagpadalang organisasyon. Samakatuwid, dapat pag-aralan ng isang tao sa ministeryo ng pagtawid sa ibang kultura/cross-cultural ang paraan ng pamumuno.

► Ano ang mga alam mong halimbawa patungkol sa iglesia na nakikibahagi hindi lamang sa isang kultura?

Isang Kahulugan ng Pamumuno sa Cross-Cultural

> Ang pangunguna sa ibang kultura ay nagbibigay ng inspirasyon sa mga tao na nagmula sa dalawa o higit pang kultura na makilahok sa iyo sa pagbuo ng isang pamayanan ng pagtitiwala, at pagkatapos ay sumunod sa iyo at mabigyan mo sila ng kakayahan na makamit ang isang nakakahimok na pangarap ng pananampalataya.[38]

Pagbuo ng isang pamayanan ng pagtitiwala

Una, bumuo ng isang pamayanan na magkakasamang nagbabahagi ng kanilang buhay, at pagkatapos ay humanap ng pangarap na maaaring maabot ng pamayanang iyon. Sa isang pagsisikap na magtanim ng isang iglesia, maaaring maliit lamang ang pamayanan bago magkaroon ng isang naitatag na kongregasyon. Habang umuunlad ang isang kongregasyon, dapat itong magkaroon ng lahat ng aspeto ng buhay ng isang iglesia. Upang mangyari iyon, dapat magkaroon ang koponan ng layunin na gawin iyon, lalo na kung ang karamihan sa bumubuo ng koponan ay mga dayuhan. Dapat nilang tanggihan ang kaisipan na "tayo at sila".

Paano nabubuo ang tiwala? Dapat ay may layunin ito. Nangangailangan ito ng pakikipagsapalaran, ilang hindi maiiwasang pagkakamali, at sapat na pagmamahal at katapatan upang gumawa ng mga pagwawasto at pagbuo ng mga relasyon. Kung ang mga

---

[38]Sherwood Lingenfelter, *Leading Cross-Culturally* (Ada: Baker Academic, 2008), 117

iyon ay hindi umiiral sa relasyon, lumilitaw na mababaw ang relasyon, at hindi gaanong matatag ang pagtitiwalang mabubuo.

► Ano ang ibig sabihin na pagkatiwalaan ang mga tao nang katulad nito?

Ano ang ibig sabihin ng "magbigay-sigla"? Ito ay higit pa sa paglikha ng mga positibong damdamin. Kabilang dito ang paghuhubog ng mga pag-uugali at pagbibigay motibasyon sa mga aksyon. Ito ay ngangangailangan ng parehong nilalalaman ng mga paniniwala at moralidad ng mga miyembro ng grupo.

Isang nakakahimok na pangarap/pangitain ng pananampalataya

Para sa tagapanguna ng ministeryo, kabilang sa nakakahimok na pangarap/pangitain ang ebanghelyo, banal na pamumuhay, ang iglesia, at pagbabahagi ng ebanghelyo. Huwag maging mabilis sa pagpapalagay kung ano ang magiging kalagayan nito sa paglalapat sa bagong kultura.

Bakit ginagamit ang salitang *nakakahimok* para dito? Isinalarawan dito ang pangarap/pangitain/vision na may kasamang kautusan mula sa Biblia na nangangailangan ng pangako ng pakikibahagi. Ang pangarap/vision ay dapat nagbibigay-sigla sa mga miyembro ng grupo upang magkaroon ng malalim na pangako ng pakikibahagi.

Pangunguna sa pamamaraan

Dapat i-modelo ng pinuno ang buhay- magsimula sa panloob na grupo ng mga taong nakikibahagi, pagkatapos ay hangang sa lumawak sa iba. Kailangan niyang tulungang lumikha ng isang grupo na nagpapakita ng hitsura ng pangarap sa totoong buhay.

Pagtawag sa iba na sumunod

Inaanyayahan niya ang iba na sundan ang pangarap/vision. Ginagawa niya ito sa mga personal na ugnayan, sa pamamagitan ng pagtuturo sa mga indibidwal, sa pamamagitan ng pagtuturo, at pag-anyaya sa mga tao na makibahagi sa mga gawain upang tanggapin ang mga responsibilidad.

Bigyan ng kakayahan ang mga sumusunod

Ang isang tunay na pinuno ay nagbibigay ng responsibilidad sa iba. Tumatanggap siya ng pakikipagsapalaran, pinahihintulutan ang pagkamalikhain, at lumilikha ng mga pagkakataon para sa ibang miyembro ng grupo.

► Ano ang nakikita mo tungkol sa pamamaraang ito ng pamumuno? Ano ang mga kalakasan nito? Ano ang mga mahihirap gawin sa pamamaraang ito?

Mga Pananaw sa Kultura ng Pag-promosyon

Sa ilang kultura, nabibigyan ng promosyon ang isang tao para sa isang posisyon ng pamumuno pagkatapos lamang ng maraming taon ng matapat na pakikibahagi. Sinabi ng

tagapanguna sa isang kultura na kailangan nilang obserbahan ang mga potensyal na pinuno sa loob ng sampung taon. Sa mga kulturang ito, mahirap para sa isang bagong dating na mapunta sa mga mataas na posisyon. Kadalasan ay nabibigo ang mga misyonero kapag sinusubukan nilang punan ang isang posisyon na nangangailangan ng isang espesyal na kakayahan, dahil nais ng mga lokal na pinuno na gumamit ng isang tao na napatunayan na ang kanyang sarili at naging matapat sa mahabang panahon, sa halip na gumamit ng isang taong mahusay sa espesyal na kakayahan.

Nagtrabaho si Arnold bilang isang misyonero ng maraming taon sa isang kultura kung saan ang isang taong tagasalin ng salita ay tumutupad lamang ng kanyang trabaho. Palaging sinusubukan ni Arnold na kunin ang taong makakagawa ng pinakamahusay ng trabaho, kahit na hindi niya ito gaanong kakilala.

Ngayon, nagtratrabaho si Arnold sa isang kultura kung saan ang posisyon ng tagasalin ng salita ay isang mataas na posisyon sa organisasyon. Pinahihintulutan lamang ng tagapanguna ang isang tagasalin ng salita na kanilang kilala bilang tapat na miyembro ng iglesia. Minsan ay kinakailangan ni Arnold na mangaral kasama ang isang tagasalin ng salita na hindi nagagawa nang maayos ang kanyang trabaho, habang ang isang mas mahusay na tagasalin ng salita ay nakaupo sa kongregasyon.

May ilang kultura naman na iginagalang ang edad at karanasan ng higit pa sa edukasyon o talento. Madalas na sinasanay ng mga misyonero ang mga kabataan dahil ang mga ito ay may mataas na ambisyon, handang magbago, at mas madaling sanayin kaysa sa mga nakakatanda. Gayunman, sa karamihan ng mga kultura, tinatanggihan ng mga iglesia ang pamumuno ng mga batang tagapanguna sapagkat para sa kanila iyon ay tila kawalan ng paggalang sa mga nakakatandang pinuno. Ang mga nakakabatang tagapanguna ay dapat maging matiyaga, matulungin, at sensitibo sa mga alalahanin ng mga nakatatandang pinuno. Dapat subukan ng matatandang pinuno na bitawan at ibigay sa mga nakababatang tagapanguna ang mga responsibilidad at pahintulutang lumawak ang pangkat ng tagapanguna.

► Paano magagawa ang pagsasanay sa isang paraang nirerespeto ang edad at karanasan?

Mga Pananaw sa Kultura patungkol sa Awtoridad ng Posisyon

Paano pinipili ang isang pinuno? Paano pinapananatili ng isang pinuno ang kanyang posisyon? Mayroong dalawang magkasalungat na pananaw sa kultura patungkol sa katayuan ng isang pinuno.

Sa isang pananaw, ibinibigay ang posisyon sa tagapanguna dahil sa kanyang mga kakayahan at pag-uugali. Maaari siyang ihalal ng mga taong pinamumunuan niya. Patuloy siyang naglilingkod bilang tagapanguna sapagkat mahusay siyang mamuno. Wala siyang lubos na awtoridad, ngunit may pananagutan sa ilang grupo. Kung ang katawan niya ay hindi na makayanang gampanan ang mga gawain, inaasahan na magbibitiw siya sa tungkulin. Kung hindi siya mamumuno nang maayos, maaari siyang palitan sa

pamamagitan ng isang halalan. Kung makagawa siya ng imoralidad o hindi matapat na pagkilos, hindi na siya ituturing na kwalipikado para magpatuloy bilang isang tagapanguna, lalo na sa isang Kristiyanong organisasyon.

Sa isa pang uri ng kultura, ibinibigay ang posisyon sa tagapanguna dahil siya ay nakibahagi na sa organisasyon sa mahabang panahon at kilalang matapat. Siya ay hinirang ng iilan na may awtoridad. Kung may halalan, hindi iyon totoo; bumoboto ang mga tao para sa taong alam nila na aprubado ng mga awtoridad. Sa huli ay halos mayroon siyang lubusang awtoridad. Maaari siyang makinig sa mga payo, ngunit hindi napapawalang-bisa ang kanyang mga desisyon. Matapos niyang mamuno ng maraming taon, ang pagpapatuloy ng kanyang posisyon ay hindi nakabatay sa kung gaano siya kahusay na namuno. Siya ay nakahihigit sa karamihan ng mga pananagutan at hindi inaasahan na sasagutin ang mga katanungan tungkol sa kanyang mga aksyon. Kahit ang mga imoralidad o pagiging hindi tapat na pagkilos ay hindi maaaring maging sanhi ng kanyang pagkakatanggal. Kahit na sa katandaan o hindi magandang kalusugan na hindi na niya kayang gampanan ang mga gawain, maaari pa rin siyang magpatuloy sa posisyon kahit na bihira niyang gampanan ang alinman sa kanyang mga responsibilidad. Hindi siya aalisin ng kanyang mga tagasunod maliban sa matinding kaso kapag lubos na nasira ang kanyang reputasyon.

Sa kulturang ito, ang paglilipat ng kapangyarihan ay hindi ginagawa ng payapa maliban kung kusang-loob na ipinasa ng pinuno ang posisyon sa kanyang napiling tagapagmana. Kung nagpasiya ang grupo na alisin ang pinuno na taliwas sa kanyang kalooban, maaari itong magresulta ng mga akusasyon, pagtanggi na makipagtulungan, legal na aksyon, mga hidwaan sa publiko, at ang panganib na mahati ang organisasyon. Nakakalungkot, ang mga organisasyon ng ministeryo ay kadalasang sumusunod sa halimbawa ng kanilang kultura at lubusang sinisira ang kanilang patotoo bilang Kristiyano.

Pinangunahan ni Francois ang isang iglesia bilang pastor sa loob ng maraming taon. Sa kanyang katandaan ay hindi naging maganda ang kanyang kalusugan. Lumipat siya sa ibang lungsod, at ang iglesia ay pinaglingkuran ng tatlong katuwang na pastor. Patuloy na hinawakan ni Francois ang posisyon bilang pastor, kahit na bibihira siyang pumunta sa iglesia.

Si Annas ay isang mataas na saserdote sa Jerusalem. Matapos siyang magbitiw sa tungkulin, naging bagong mataas na saserdote ang kanyang manugang na lalaki, Si Caiaphas. Si Annas ay nagpatuloy bilang pinakamataas na awtoridad, kahit na wala siyang opisyal na posisyon. Nang si Jesus ay naaresto, hindi siya unang dinala kay Caiaphas, kundi kay Annas. (Juan 18:12-13, 24).

Kun minsan ay nahihirapan ang mga misyonero mula sa ibang kultura na maunawaan ang konsepto ng awtoridad sa isang organisasyon. Hindi nila maunawaan kung bakit ang isang tao ay nananatili sa isang posisyon ng awtoridad kung hindi naman nito nagagawa ang mga gawain. Hindi nila maunawaan kung bakit sinusunod lamang ng mga lupon at komite ang mga utos ng nangungunang pinuno.

Ang isang pinuno na naglilingkod sa ibang kultura ay dapat maglaan ng oras upang malaman kung paano ginagawa ang mga pagpapasya sa kulturang iyon. Hindi kailanman sapat na makuha lamang ang karamihan ng boto para sa isang bagay. Ang pagboto ay nagpapahiwatig na ang opinyon ng bawat tao ay may pantay na halaga, gayunman walang sinuman ang totoong naniniwala. May mga tao ay may malaking impluwensya sa buong organisasyon, at ang kanilang mga alalahanin ay dapat na matugunan bago makagawa ng pagpapasya ang isang organisasyon.

Kapangyarihan ng Distansya

Sa ilang kultura, sinusubukan ng mga pinuno na bumuo ng mga relasyon sa mga tao sa lahat ng antas sa kanilang organisasyon. Ang isang may-ari ng pabrika ay maaaring maglakad sa loob ng pabrika at makipag-usap sa mga manggagawa at subukang tandaan ang kanilang mga pangalan. Ang isang pinuno ay maaaring tumulong na magdiskarga ng isang trak o linisin ang isang gusali.

Sa ibang kultura, ang pinuno ay itinuturing na nakadistansya mula sa karamihan ng mga miyembro ng organisasyon. Hindi nila inaasahan na direktang makipag-usap sa kanya. Hindi nila iniisip na angkop para sa kanya na gumawa na anumang mababang uri ng gawain. Kung makikipag-usap siya sa kanila, maaaring malugod sila sa pagbibigay ng pansin, o baka hindi sila maging komportable.

Si Duane Elmer ay naglilingkod bilang pangulo ng isang Bible school sa isang banyagang bansa. Isang Sabado nang hapon,napansin niya na ang damo ay hindi pa napuputulan,kaya't siya mismo ang gumawa nito. Naisip niya na ang kanyang pagkilos ay magmomodelo ng kababaang-loob at magpapahanga sa mga tagamasid sa kanyang pagnanais na gawin iyon. Gayunpaman, nang malaman ito ng mga mag-aaral at kawani, sila ay nadismaya. Sinabi nila na ang kanyang pagkilos ay nagpapaisip sa mga tao na ang istraktura ng awtoridad ng paaralan ay napakahina na hindi man lang magawang utusan ng pangulo ang sinuman upang putulan ang damo. Ipinahihiwatig din nito na ang organisasyon ay maliit at hindi gaanong mahalaga sapagkat kinailangan pa na ang pangulo ang siyang gumawa ng mababang gawain. Sinubukan niyang gawing mas maayos ang mga bagay nang sumunod na mga araw sa pamamagitan ng pagtayo sa labas at magmukhang may awtoridad habang ang mga tao ay nagtatrabaho.[39]

May mga bisitang misyonerong Amerikano na kakain sa isang bahay kung saan may inupahang dalawang babae upang magluto. Pinilit ng mga misyonero na maupo ang mga tagapagluto at kumain kasama nila. Nagtalo sila hanggang sa maupo ang mga kababaihan sa tabi nila, ngunit ang mga kababaihan ay hindi komportable at hindi halos nakakain.

Ang mga Kristiyanong tagapanguna na nagtratrabaho sa ibang kultura ay dapat na maging maingat sa paglalapat ng mga prinsipyo ng Kristiyano sa ibang kultura. Alam natin na ang

---

[39]Duane Elmer, *Cross-Cultural Connections* (Downers Grove: InterVarsity Press, 2009), 167

sistema patungkol sa estado/kalagayang panlipunan ay hindi dapat sundin sa mga iglesia (Galacia 3:28). Hindi natin dapat tratuhin ang ilang mga tao nang mas mabuti kaysa sa iba dahil sa kanilang yaman o posisyon (Santiago 2:1-4). Sinabi ni Jesus na ang isang pinuno ay dapat na maging handa na maglingkod, kahit na sa pinakamababang gawain (Juan 13:14-16). Madalas na sinosorpresa ni Jesus ang mga tao kapag hindi niya sinusunod ang mga kaugalian tungkol sa katayuan (Juan 4:9, Lucas 18:15-16).

Dapat magpakita ang mga misyonero ng isang halimbawa ng pagmamahal at respeto sa lahat ng tao at pagnanais na maglingkod. Gayunpaman, dapat silang makisimpatiya sa mga lehitimong pag-aalala ng mga tao sa isang kultura. Dapat nilang ipakita na iginagalang nila ang itinatag na mga kaugalian at hindi sila magiging sanhi ng kaguluhan.

Nagkaroon si Moises ng pagkakataong maging pinuno ng pinakamakapangyarihang bansa sa mundo sa panahong iyon (Egipto). Sa halip, pinili niyang maging kabahagi ng isang aliping bansa (Hebreo 11:25). Sa panahon ng kanyang pagpapasya, hindi niya alam na gagawin siya ng Dios na isa sa pinakadakilang pinuno sa buong kasaysayan. Pinangunahan niya ang isang aliping bansa patungo sa kalayaan, pinangunahan ang bansa sa teritoryo ng kaaway sa loob ng 40 taon, nagbigay ng isang sistema ng mga batas na makaka-impluwensya sa lahat ng mga sibilisadong bansa, at nagdisenyo ng uri ng pagsamba na tumagal ng maraming siglo at naghanda para sa Kristiyanismo.

Ang unang dakilang desisyon ni Moises ay makabilang sa mga mamamayan ng Dios, tanggihan ang mga huwad na relihiyon at makasalanang kasiyahan ng Ehipto. Kung nagkamali siya ng desisyon, hindi siya magiging makabuluhan sa plano ng Dios.

Maraming natutuhan si Moises. Natutuhan niyang makinig sa Dios bago asahan na makikinig ang mga tao sa kanya. Kahit na siya ay dakila, siya ay mapagpakumbaba dahil sa kanyang pagtitiwala sa Dios. Ang kanyang hangaring makilala ang Dios (Exodo 33:18) ang siyang naging kwalipikasyon upang makapagsalita para sa Dios. Iginiit niya na ang Israel ay walang magagawa kung wala ang presensya ng Dios(Exodo 33:15). Alam niya na ang kanyang pamumuno ay hindi para sa hangaring maluwalhati ang kanyang sarili.

Mahal ni Moises ang mga taong pinamumunuan niya. Sa isang pagkakataon, nagbanta ang Dios na pupuksain ang mga tao dahil sa kanilang kasalanan, at inalok si Moses na maging dakilang tagapanguna ng ibang bansa. Sinabi ni Moises na mas gugustuhin niyang siya ang parusahan para sa lugar ng Israel kaysa maging isang mahusay na pinuno nang hindi sila kasama.(Exodo 32:32). Kung madaling iiwan ng isang pinuno ang kanyang pinamumunuan para sa isang posisyon sa ibang lugar, wala siyang puso ng isang pinuno na katulad ni Moises.

Mga Indibidwal na Layunin at Gantimpala

May tendensiya ang mga Amerikano na ipagpalagay na ang mga indibidwal na gantimpala at karangalan ay ang pinakamahusay na mga insentibo, dahil maaaring makamit ito ng isang tao sa pamamagitan ng kanyang sariling pagsisikap. Gayunman, maraming kultura ang naniniwala na ang mga gantimpala ng tagumpay ay para sa pangkat. Maaari silang magalit at hadlangan ang isang tao na sumusubok na makamit ang layunin ng mag-isa. Hindi nila nais na igalang ang pagtatagumpay ng isang indibidwal.

Ang mga Hapon ay may kasabihan:"Ang pako na nakalitaw ay siyang pupukpukin upang bumaon." Nangangahulugan ito na ang isang tao ay hindi dapat subukang tumawag pansin para lamang sa kanyang sarili sa halip na makipagtulungan sa grupo.

Ang isang pinuno na nagtratrabaho sa ibang kultura ay kinakailangang maunawaan ang mga pananaw ng kultura sa mga layunin at gantimpala. Marahil ang gantimpala ay dapat ihandog sa mga pangkat na maaaring makamit ang mga layunin bilang isang koponan.

Pag-iwas sa Pagsakop sa Kultura

Kadalasan ang ebanghelyo ay hindi nadadala sa isang bagong kultura sa paraang nagpapakita ng paggalang sa kulturang iyon. Ang ebanghelyo ay ipinaparating bilang isang mensahe mula sa isang mas higit na nakatataas na kultura, na may kalakip na mga detalyeng pangkultura. Para sa maraming taong nabahaginan ng ebanghelyo, ang pagtugon sa ebanghelyo ay nangangahulugang isusuko rin nila ang kanilang sarili sa dayuhang kultura.

Ang terminong *pananakop sa kultura* ay kapaki-pakinabang. Ang pananakop ng kultura ay hindi lamang nangangahulugan na ang isang kultura ay humihiram ng mga kaugalian mula sa ibang kultura. Ang pananakop sa kultura ay nangyayari kapag maraming tao ang nakakakita ng isang dayuhang kultura na mas higit sa kanilang sariling kultura at sinisikap na sundin ito. Ang mga kabataan ay naghahangad na gayahin ang mga dayuhang kultura sa kanilang mga pananamit, pananalita, at pagpapahalaga. Naghahangad ang mga kabataan para sa mga tungkulin na wala dati, tulad ng trabaho ng isang tagasalin ng salita, upang makatrabaho nila ang mga bagong pinuno.

Sa isang kapaligiran kung saan ang isang kultura ay kinukuha ng isa pa, ang dating posisyon ng kapangyarihan at impluwensya ay humihina. Sa mabilis na pagbabago ng kapaligiran, ang mga kabataan ay may kalamangan at bumababa ang respeto sa mga nakatatanda. Ang mga lumang kaugalian ay tinatanggihan ng nakababatang henerasyon. Ang mga kabataan ay mayroon lamang maliit na interes sa kasaysayan at mga simbolo ng kultura ng kanilang pinamumunuan sapagkat nawalan na sila ng respeto sa kanilang sariling kultura.

Ang mga misyonero ay walang pagpipilian upang pigilan ang pananakop ng kultura maliban kung sila ang unang mga dayuhan na makakaapekto sa orihinal na kultura. Karamihan sa

mga lugar, ang mga interes sa banyagang komersyo ay nagsimula na ng pananakop ng kultura.

Sa kasamaang palad, maraming misyonero ang nakikilahok sa pananakop ng kultura, at dinadala ito sa mga iglesia. Ang gawain ng mga misyon ay upang magtanim ng biblikal na iglesia sa mga katutubo. Ang iglesia ng mga katutubo ay may kakayahang suportahan ang sarili, kayang pamahalaan ang sarili, at kanyang magpalawak mag-isa.

Ang pagpapaunlad sa katutubo ay hinahadlangan ng

- Mga patakaran na inilalatag mula sa ibang lugar
- Pagsisimula at pagpapatuloy ng mga banyagang tradisyon
- Pamumuno galing sa labas ng katutubo
- Mga proseso ng paggawa ng desisyon ng dayuhan
- Pagmanipula ng paggamit ng pera[40]

Ang mga dayuhang misyonero ay madalas na may dalang mapagkukunan at kagamitan na wala sa mga pinuno ng katutubong iyon. Ang isang misyonero na nakikibahagi sa pagsisimula ng iglesia ay hindi dapat maging pastor ng bagong iglesia. Kapag ang isang misyonero ang siyang naging unang pastor, ang kanyang paggastos at pagkakaloob ay lumilikha ng isang gampanin na hindi makakayanang punan ng isang pastor mula sa mga katutubo.

Ang misyonero ay dapat palaging makita bilang isang dayuhan na pinupunan ang isang natatangi, pansamantala lamang na gampanin. Dapat siyang magbigay ng karagdagang pagsasanay sa mga lokal na naninirahan duon na nagpapakita ng espirituwal na paglago at pangako ng pakikibahagi, at ang isa sa kanila ay dapat na maging pastor ng bagong iglesia.

Ang mga pastor mula sa lugar na iyon ay dapat sinusuportahan ng mga miyembro nito, at ng kanilang sariling gawain kung kinakailangan. Kung sinusuportahan sila ng mga dayuhan, hindi makikita ng lokal na kongregasyon ang kanilang responsibilidad sa pinansyal o pananagutan para dito. Iisipin nila na ang iglesia ay pag-aari ng organisasyon ng banyaga at hindi sa kanila.

---

[40]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

Pahintulutan ang ilang mag-aaral na ibahagi kung paano nila inaasahang babaguhin ng leksiyong ito ang kanilang mga layunin o aksyon.

Mga Takdang Aralin

(1) Sumulat ng isang talata na nagbubuod ng isang konseptong nakakapagpabago ng buhay mula sa leksiyong ito. Ipaliwanag kung bakit ito mahalaga. Ano ang kabutihang magagawa nito? Anong pinsala ang maaaring mangyari kapag hindi ito nalaman?

(2) Ipaliwanag kung paano mo mailalapat ang mga alituntunin ng leksiyong ito sa iyong sariling buhay. Paano binabago ng leksiyong ito ang iyong mga layunin? Paano mo planong baguhin ang iyong mga aksyon?

(3) Isaulo ang kahulugan ng pamumuno sa cross-cultural mula sa simula ng leksiyong ito. Maging handa na isulat ito mula sa memorya at ipaliwanag ito sa simula ng susunod na sesyon ng klase.

Leksiyon 15
Pagganap Bilang Tugon

Ang Scoreboard

Sa panahon ng isang propesyonal na laro ng soccer, isang malaking scoreboard ang iniilawan sa gilid ng laruan kung saan makikita ito ng lahat. Gustong malaman ng mga tagapanood kung nakakapuntos ba ang koponan, ngunit ang scoreboard ay mas mahalaga para sa coach at mga miyembro ng koponan.

► Bakit mahalaga na malaman ng coach at mga manlalaro ang puntos sa panahon mg laro?

Ang scoreboard ay kinakailangan para maunawaan kung paano tumatakbo ang laro, para masuri ang pagiging epektibo ng isang estratehiya, para sa paggawa ng mga desisyon, pagsasaayos, at upang manalo.[41]

Dapat na maipaliwanag ng isang pinuno ang "puntos" ng organisasyon sa mga taong kanyang pinamumunuan at sa mga taong may awtoridad sa kanya.

Sa maraming organisasyon, walang sistema ang naitatag para sa pagsusuri ng mga pagganap ng isang pinuno. Ang bawat isa ay may opinyon batay sa kanilang ideya kung ano ang dapat ginagawa ng isang pinuno. Kailangang kayang masuri ng pinuno ang kanyang sariling pagganap at maipaliwanag ito, lalo na sa mga nagtakda ng mga pamantayan para sa kanya.

Dapat ding masuri at maiwasto ng pinuno ang pagganap ng mga pinamumunuan niya. Dapat niya itong gawin sa paraang hindi panghihinaan ng loob o makakabawas sa kanyang impluwensya sa kanila.

► Ano ang mangyayari kung sinasaway ng isang pinuno ang kanyang mga pinamumunuan nang walang pag-aalala para sa kanilang damdamin?

Pagtatrabaho kasama ng isang Board

Ang isang organisasyon ay karaniwang mayroong isang kumite ng mga direktor/board of directors na siyang may pinakamataas na awtoridad para sa organisasyon. Kadalasan tinatawag silang *pinagkakatiwalaang kumite*/board of trustees. Ang ehekutibo ng organisasyon ay maaari o hindi maaaring maging chairman ng kumite. Ang pinakamataas na pinuno ng organisasyon (ang ehekutibo) ay mananagot sa kumite/board.

---

[41]John Maxwell, *17 Indisputable Laws of Teamwork: Embrace Them and Empower Your Team* (New York: HarperCollins Leadership, 2001), 153-155

Ang pinagkakatiwalaang kumite ang siyang may awtoridad para sa pagharap sa mga salungatan sa institusyon na hindi magawang ayusin ng administrasyon. Mahalaga na nakikibahagi ang kumite sa pangkalahatang pangarap at kahulugan ng tagumpay para sa organisasyon. Ang ilang organisasyon ay nagkakaroon ng mga problema sapagkat ang pinuno at ang kanyang mga tauhan ay bumubuo ng isang pangarap para sa organisasyon na naiiba sa pangarap ng kumite.

Pinangangasiwaan ng ehekutibo ang iba pang kawani ng organisasyon, at ang kawani ay hindi dapat karaniwang nakakakuha ng mga direktang direksyon mula sa mga miyembro ng kumite. Ang ehekutibo ay responsible na tulungan ang mga kawani na magtagumpay. Dapat niyang mapagtanto na kapag nag-ulat siya sa kumite na ang mga miyembro ng kawani ay nabigo o nagkamali, ay nag-uulat siya na siya ay nabigo sa kanyang pamumuno.

Ang kumite ang siyang nagtatakda ng pangkalahatang patakaran at layunin para sa organisasyon. Ang ehekutibo ang namamahala sa pagpapatakbo ng organisasyon at gumagawa ng mga desisyon tungkol sa kung paano matutupad ang pangkalahatang layunin ng kumite.

Anong mga pagpapasya ang maaaring magawa ng ehekutibo nang hindi na sinasabi sa kumite? Iyon ay nakadepende sa ugnayan sa pagitan ng ehekutibo at ng kumite. Kung nagagawa nang mahusay ng isang namumuno ang kanyang gampanin sa mahabang panahon, pinagkakatiwalaan siya ng kumite na makapagpasiya para sa maraming bagay. Kung gumagawa siya ng desisyon na nagkaroon ng hindi mgandang resulta, mag-aalala ang kumite at nanaising makibahagi sa paggawa ng mga desisyon.

Kapag ang isang pinuno ay nakakagawa ng maayos na desisyon na nagkakaroon ng magandang resulta, tataas ang pagtitiwala ng kumite para sa pinuno. Maaari din niyang dagdagan ang kanilang tiwala sa pamamagitan ng pagiging laging matapat sa mga sitwasyon, pinapananatili ang kanilang kaalaman sa mga sitwasyon upang hindi sila mabigla ng mga problema at para makapaglaan ng oras upang makinig at maunawaan sila.

► Bakit mahalaga na magkaroon ng pananagutan sa kumite ang pinakamataas na pinuno ng organisasyon?

Isang hindi magandang halimbawa…

Si Uzziah ay isang malakas na hari na nagawang paunlarin ang bansa, palawakin ang teritoryo nito, pinaunlad ang hukbo, at nagsulong ng mga makabagong pamamaraan sa agrikultura. Naghari siya sa loob ng 52 taon.

Sa panahon ng kanyang pamumuno sa loob ng 40 taon, ang kaniyang impluwensya ay napakalaki na. Karamihan sa mga taong pinamunuan niya ay hindi pa nakaranas ng pagkakaroon ng ibang hari. Ang kanyang mga desisyon ay nagbunga ng magagandang

resulta. Nagsimula siyang makaramdam na hindi na niya kailangan pang makinig sa ibang tao.

Nagsimula si Uzziah na tingnan ang kanyang sarili bilang ganap na awtoridad. Sapagkat ang hari ay mula sa tribo ni Juda at ang mga pari ay mula sa tribo ni Levi, ang parehong tao ay hindi maaaring maging hari at pari nang sabay. Gayunpaman, nagpasiya si Uzziah na kunin ang awtoridad sa pagsamba sa templo at pangunahan ang pagsamba (2 Cronica 26:16-21). Nagbigay ang Dios ng patakaran upang ang hari ay hindi maaaring maging saserdote sapagkat sa karamihan ng mga bansa, ang hari ang sinasamba bilang dios.

Si Uzziah ay tinamaan ng ketong at namuhay sa huling labing-isang taon ng kanyang buhay sa isang nakahiwalay na bahay, na namumuno lamang sa pamamagitan ng mga kinatawan. Maraming magagaling na pinuno ang namuno ng matagal nguni't nakakalungkot ang kinahinatnan dahil sa kanilang mayabang na pag-uugali at mga pagkilos sa mga huling taon ng kanilang buhay.

Ang Pangangailangan ng Tugon sa Pagganap

Paano malalaman ng isang tao na natutugunan ng kanyang trabaho ang mga inaasahan ng mga taong kanyang pinaglilingkuran? Kailangan niyang malaman ang kanilang pagsusuri sa kanyang trabaho.

Ang mga pagsusuri ay maaaring pormal at detalyado, o maaaring maging kaswal at simple ang mga ito. Ang pinakaepektibo at kapaki-pakinabang na anyo ng pagsusuri ay kapag sinabi ng isang pinuno sa isang tao kung ano ang ginagawa niyang mabuti at kung ano ang dapat pagbutihin. Ang pagsusuring ito ay hindi kumpleto; hindi nito nasasakop ang bawat aspeto ng pagganap ng isang tao. Sa halip, pinupuri ng pinuno ang ilang mga katangian at iwinawasto ang ilang pagkakamali.

Tinitingnan ng karamihan sa mga tao ang kanilang sarili sa salamin araw-araw upang makita kung paano mapapabuti ang kanilang itsura. Kung walang salamin, malalaman mo ba kung ano ang iyong hitsura? Makakapagpasya ka kung kaakit-akit ka o hindi sa pamamagitan ng tugon ng ibang tao. Ang pagtugon sa pagganap ay tulad ng isang salamin para sa ating trabaho.

> "Walang ibang maaaring makakapalit sa ilang pinili, tama sa oras, at matapat na mga salita ng pagpupuri. Ang mga ito ay walang presyo/libre nguni't kasinghalaga ng isang yaman."
> - Sam Walton

Matibay kong pinaniniwalaan na ang pagbibigay ng puna ay ang pinaka-mabisang diskarte para sa pagpapabuti ng pagganap at pagtataguyod ng kasiyahan. Maari itong magawa ng mabilis, walang gastos, at mabilis nitong mapapabalik ang mga tao.[42]

[42]Ken Blanchard, *The Heart of a Leader: Insights on the Art of Influence* (Colorado Springs: David C Cook, 2007), 11

Ang mga tao ay nagnanais ng pag-apruba. Ito ay isang pangunahing pangangailangan ng tao. Ang mga tao ay nabibigyan ng motibasyon ng pag-asang maaaprubahan sila ng iba. Kung ang isang tao ay pinagkakaitan ng pagtugon sa kanilang pagganap, ang kanyang motibasyon ay maaaring bumaba.

► Ano ang mangyayari kung ang isang manggagawa ay hindi kailanman nakatanggap ng anumang tugon sa kanyang trabaho?

Ang Paghahanda ng Pinuno

Upang makapagbigay ng tugon sa pagganap ng ibang tao, dapat munang tingnan ng pinuno ang kanyang sarili nang may kababaang-loob. Kung sa palagay niya na wala siyang mga pagkakamali, hindi niya matitiis ang pagkakamali ng iba.

Dapat suriin ng pinuno ang kanyang sarili, pinauunlad at pinabubuti ito nang may kababaang-loob. Dapat siyang magkaroon ng kamalayan sa kanyang mga sariling pagkakamali. Kung hindi niya iyon magagawa, hindi niya magagawang iwasto ang iba.

Nais ng isang pinuno na magkaroon ng pananagutan sa kanya ang mga tao para sa kanilang mga trabaho, ngunit dapat niyang isaalang-alang kung kanino siya may pananagutan. Kahit na siya ang pinakamataas na pinuno sa organisasyon, dapat siyang magkaroon ng pananagutan sa isang tao: maaaring sa board of directors, sa mga tagasuporta ng organisasyon, at sa mga taong kanyang pinaglilingkuran. Dapat niyang maunawaan ang kanyang sariling pananagutan, upang mahingi niya ang tamang pananagutan mula sa kanyang pinaglilingkuran.

May pananagutan din ang pinuno sa mga taong nagtatrabaho para sa kanya, dahil may responsibilidad siyang ibigay sa kanila ang mga kondisyong kailangan nila para magtagumpay. Hindi naaalala ng ilang pinuno ang mga pananagutang ito. Kailangang aminin ng isang pinuno ang kanyang mga pagkakamali at mapagtanto ito kapag hindi niya naibigay ang mga pangangailangan ng kanyang pinamumunuan.

Si Nebucodonosor ay isang mahusay na pinuno na naging mapagmataas sa kanyang nagawa at itinaas ang kanyang sarili sa halip na sumamba sa Dios. Ginawa ng Dios na mag-isip siya na katulad ng isang hayop sa loob ng pitong taon upang mapagtanto niya na nasa ilalim siya sa kapangyarihan ng Dios (Daniel 4:28-37).

Sa pitong taon na iyon, gumapang si Nebucodonosor sa bukid at kumain ng damo. Hindi niya nagawang gumanap bilang isang hari,ngunit hindi siya inalis mula sa kanyang posisyon. Siya ay nasa isang oriental/silanganing kultura kung saan ang posisyon ay hindi nakabatay sa kakayahan.

Naglakbay si Herodes Agrippa upang makipag-usap sa mga tao sa isang rehiyon na umaasa sa kanya patungkol sa pananalapi. Dahil nais nila ang kanyang mga pabor, pinuri nila siya, at sinasabing "Ang tinig na ito ay tinig ng isang dios at hindi ng tao." Nang marinig ni Herodes ang papuri, sa halip na paalalahanan ang kanyang sarili na siya ay isang tao at

makita na ang papuri ay hindi taos-puso, tinanggap pa rin niya ito. Nais niyang maramdaman na siya ay isang dios. Pinadalhan agad siya ng Dios ng karamdaman, at namatay siya mula sa mga parasito sa loob ng katawan (Gawa 12:20-23). Ang kabalintunaan ng kaganapang ito ay malinaw para sa lahat – ang tao na pinuri bilang isang dios ay namatay kaagad sa isang masakit at nakadidiring paraan.

Ang Paghimok at Pagbati

Ang pagpapahayag ng papuri para sa nagawa ng isang tao ay maaaring gawin sa iba't ibang paraan. Ang hayaan ang isang tao na gawin ang kanyang trabaho nang walang panghihimasok/pakikialam ay isang paraan upang ipakita ang kumpiyansa. Kung tuloy-tuloy ka sa pagsasabi sa kanya kung ano ang dapat gawin at kung paano ito gawin, ipinapakita mo na hindi mo siya pinagkakatiwalaan na gagawin niya nang maayos ang kanyang trabaho.

Ang positibong panghihikayat ay higit na mabisa kaysa sa pagpuna. Karamihan ng mga tao ay nasisiraan ng loob kapag sila ay pinupuna. Karamihan sa mga tao ay nagsasanggalang/ipinagtatanggol ang sarili kapag sila ay pinipintasan;sa halip na subukan na iwasto ang kanilang pag-uugali, sinisikap nila itong pangatwiranan.

Ang ilang taong nagsusulat patungkol sa pamumuno ay naniniwala na kahit nakakagawa ang isang tao ng mga bagay na mali o ilang mga bagay na tama, ang pinakamahusay na paraan upang paunlarin siya ay ipahayag ang iyong papuri sa mga nagagawa niyang tama at walang anumang sasabihin patungkol sa kung ano ang nagawa niyang mali. Ang kanyang pagganap ay hindi kinakailangang perpekto upang maging karapat-dapat na purihin. Anumang pagkilos na nagpapakita ng mabuting pagsisikap at anumang pagkilos patungo sa tamang direksyon ay maaaring purihin. Kaya ang magiging resulta niyon ay higit niyang gagawin ang mga tamang aksyon at mas kaunti sa mga maling aksyon.

Maraming tagapanguna ang gumagawa ng pinakamalaking pagkakamali kapag pinapansin lamang ang mga maling bagay na ginagawa ng mga tao. Hindi nila napapansin ang mga mabubuting bagay dahil ang mga ito ay hindi isang problema. Nagmamasid lamang sila upang makita ang mga problema. Iniisip ng tagasunod na ang kanyang mga nagawa ay hindi nakikita dahil hindi ito nababanggit.

Isinulat ni Apostol Pablo sa mga mananampalataya sa Corinto na iwasto ang maraming pagkakamali, lalo na sa kanilang paggamit ng mga espirituwal na kaloob. Ngunit tingnan kung paano niya sinimulan ang kanyang liham (1 Corinto 1:4-7). Pinuri niya sila sa pagkakaroon ng napakaraming espirituwal na kaloob. Ngayon ay isipin: paano kung inuna niyang pagalitan ang mga ito sa kanilang paggamit ng mga espirituwal na kaloob nang hindi binabanggit ang papuri sa mga ito? Maaari silang tumugon ng, "Hindi ba niya nakikita na marami tayong mga espirituwal na kaloob? Hindi ba niya pinahahalagahan kung gaano tayo lumalago sa mga espirituwal na kaloob?" Ipinahayag ni Pablo ang kanyang papuri sa kanilang kalakasan bago binanggit ang tungkol sa kanilang mga pagkakamali.

► Posibleng Pagsasanay: Tingnan ang mga liham sa pitong iglesia na nasa Asia sa Pahayag 2-3. Paano nagsisimula ang bawat liham?

Ang mga anyo ng pagbati ay maaaring ilagay sa iba't ibang pares ng kategorya.[43] Ayon kina Blanchard at Bowles, ang lahat ng anyo ay mabuti, ngunit ang pangalawang anyo ng bawat pares ay ang pinakamabisa.

Mga Nakaprogram o Kusang-loob

Ang isang halimbawa ng nakaprogramang pagbati ay isang sertipiko. Ang kusang-loob na pagbati ay isang hindi inaasahang gantimpala o papuri.

Grupo o Indibidwal

Ang isang koponan ay nakakatanggap ng karangalan para sa tagumpay nito. Ang isang indibidwal ay maaaring purihin o gantimpalaan para sa kanyang tiyak na kontribusyon.

Pangkalahatan o Tiyak

Ang isang halimbawa ng pangkalahatang pagbati ay kapag ang isang tao ay pinarangalan para sa haba ng panahon ng kanyang pagtratrabaho. Ang isang tiyak na pagbati ay maaaring magawa kapag ang isang tao ay gumawa ng isang bagay na espesyal para sa isang customer.

Tradisyonal o Natatangi

Ang isang karagdagang bayad, isang sertipiko, o isang plake ay isang tradisyunal na pagbati sa ilang mga lugar. Ang isang regalo na nakakatugon sa personal na pangangailangan o interes ng isang tao ay natatangi.

Kung ang isang tao ay hindi nakakagawa ng maayos ngunit may pagnanais na makagawa ng maayos, maaaring hindi mo siya mapapurihan ng tapat, ngunit maaari mo siyang bigyan ng motibasyon. Ipakita ang pagpapahalaga sa pangako ng pakikibahagi niya at magpakita ng kumpiyansa sa tao na magagawa niya ang mas mabuti sa hinaharap.

► Anong mga uri ng pagtugon sa pagganap ang nais mong matanggap? Anong mga uri ang ginagamit mo para sa iba?

Isaalang-alang si Jose

Si Joseph ay ipinagbili bilang alipin ng kanyang mga kapatid. Nang maglaon ay nanatili siya ng maraming taon sa bilangguan dahil sa isang maling paratang.

---

[43]Ken Blanchard and Sheldon Bowles, *Gung Ho: Turn on the People in Any Organization* (New York: William Morrow, 1997), 146

Tumanggi si Jose na madaig siya ng galit. Sa halip ay pinili niyang tumulong. Naging pinuno siya sa pamamagitan ng paglilingkod. Pinangasiwaan niya ang pag-aari ng lalaking kanyang pinaglilingkuran (Genesis 39:4). Kalaunan,siya ay naging tagapamahala sa bilangguan.

Binago ng Dios ang kalagayan ni Jose at inilagay siya sa isang mataas na posisyon sa Ehipto. Nang dumating ang mga kapatid ni Jose, pinatawad sila ni Jose, dahil napagtanto niya na ang Dios ang siyang may kontrol sa kanyang buhay (Genesis 50:20). Ginamit ng Dios si Jose upang iligtas ang Ehipto, ang iba pang bansa, at ang kanyang pamilya mula sa pagkagutom.

Maraming may potensyal na maging pinuno ang pinanghihinaan ng loob at naiinis dahil sa kawalan ng katarungan na naranasan nila. Pakiramdam nila na imposible para sa kanila na magkaroon ng promosyon dahil sa mga taong ipinagkait sa kanila ang pagkakataon. Napagtanto ni Jose na ang Dios ang may kontrol sa kanyang buhay.

Pagpuna at Pagwawasto

Palaging tandaan na karamihan sa mga tao ay tumutugon sa pagpuna nang may pagtatanggol. Nararamdaman nila na ang pagpuna ay nag-aalis ng kanilang personal na halaga. Kapag napipintasan sila, nais agad nilang bigyang katwiran ang kanilang sarili.

Mayroong isang lumang kasabihan:"Kapag martilyo lamang ang tanging kagamitang mayroon ka, nais mong tingnan ang bawat problema bilang isang pako." Ginagamit ng ilang pinuno ang pagpuna bilang isang martilyo, at sinusubukan nilang iwasto ang bawat problema sa pamamagitan ng "pagmamartilyo" sa isang tao. Dapat makabuo ang pinuno ng relasyong may pagtitiwala sa kanyang mga pinamumunuan upang malaman nila na nais niya silang tulungan.

Bago maganap ang anumang pagpuna at maging sa panahon nito, dapat ipakita ng pinuno ang pagpapahalaga sa mga katangian ng tao. Kilalanin ang mabubuting ginagawa nila. Ipakita na inaasahan mong makita silang gumagawa ng mabuti. Ipahayag ang papuri sa kahalagahan ng iyong kaugnayan sa taong iyon.

> "Magtiwala, ngunit siguraduhin/tiyakin."
> - Ronald Reagan

Nais makita ng tao kung ano ang nararamdaman mo sa kanya. Kapag itinatama mo siya, pinagmamasdan niya ang mga pahiwatig ng iyong damdamin. Kung ano ang iniisip niyang nararamdaman mo sa kanya ay mas nakakaapekto sa mga resulta ng pagwawasto ng higit sa impormasyong iyong tinatalakay.

Hangga't maaari, ilarawan ang mga epekto ng maling pagkilos nang hindi siya sinisisi, sa halip ay akuin ang responsibilidad ng epekto nito bilang pinuno. Ipakita na patuloy kang nagtitiwala at umaasa sa mabuting resulta.

► Magbigay ng isang halimbawa kung paano mo maitatama ang isang tao gamit ang mga direksyon sa itaas.

Sa isang pag-uusap upang maiwasto ang maling pag-uugali, subukang talakayin ang isang problema lamang, sa halip na magsabi ng maraming pagkakamali. Kung sasabihin mo sa kanila ang maraming bagay na mali sa kanila, ipagpapalagay nila na wala silang halaga.

Huwag maging sarcastic.Huwag gamitin ang mga salitang "hindi kailanman" o "palaging" kapag naglalarawan ng kanilang mga pagkakamali. Huwag ulit-ulitin ang mga negatibong bagay ng higit pa sa kinakailangan.

Kapag nakikipag-usap sa isang tao na mayroong problema (kabilang ang isang pinuno na mas nakahihigit sa iyo), isaalang-alang ang mga katanungang ito:nasaan na siya sa kanyang buhay, ano ang nararamdaman niya tungkol sa kanyang mga sitwasyon, at ano talaga ang gusto niya?

Ang isang koponan ay dapat sadyaing matuto mula sa mga pagkakamali at mga pagkabigo. Pag-aralan ang isang pagkakamali–hindi upang sisihin ang sinuman, kundi upang matuto mula dito. Pagkatapos, ang isang pagkakamali ay hindi dapat gamitin upang ipanglaban sa isang tao.

Pahintulutan ang ilang mag-aaral na ibahagi kung paano nila inaasahan na babaguhin ng leksiyong ito ang kanilang mga layunin o aksyon.

Limang Buod na Pahayag

1. Dapat ring makayanang masuri at maiwasto ng pinuno ang mga pagganap ng mga taong kanyang pinamumunuan.
2. Kapag nakakagawa ng magandang desisyon ang pinuno at nagreresulta ng maganda, tumataas ang pagtitiwala ng board/kumite sa kanya.
3. Ang mga tao ay nauudyukan ng pag-asang maapruban ng iba.
4. Ang positibong panghihikayat ay mas epektibo kaysa sa pagpuna.
5. Ang isang pangkat ay dapat sadyain na matututo mula sa mga pagkakamali at pagkabigo.

Mga Takdang Aralin

(1) Sumulat ng isang talata na nagbubuod ng isang konseptong nakakapagpabago ng buhay mula sa leksiyong ito. Ipaliwanag kung bakit ito mahalaga. Ano ang kabutihang magagawa nito? Anong pinsala ang maidudulot kapag hindi ito nalaman?

(2) Ipaliwanag kung paano mo mailalapat ang mga alituntunin ng leksiyong ito sa iyong sariling buhay. Paano binabago ng leksiyong ito ang iyong mga layunin? Paano mo planong baguhin ang iyong mga aksyon?

(3) Isaulo ang Limang Buod na Pahayag para sa Leksiyon 15. Maging handa na isulat ang mga ito mula sa memorya sa simula ng susunod na sesyon ng klase.

Leksiyon 16
Pagsasalita sa Publiko

Ang Kapangyarihan ng Komunikasyon

"Ang salitang maayos na ipinahayag ay tulad ng mga gintong mansanas na nasa larawang pilak" (Kawikaan 25:11). Ang tamang salita na sinabi sa tamang oras, at naipahayag nang maayos, ay isang likhang sining. Ang maayos na pagpapahayag ay isang kasanayan na maaaring paunlarin.

Ang mga tao ay nagkakaroon ng kanilang impresyon ng iyong katalinuhan, kumpiyansa, at mga kakayahan mula sa iyong kakayahang makipag-usap. Ang iyong pagiging epektibo sa ministeryo ay nakasalalay sa iyong kakayahang impluwensyahan ang iba.

Karamihan sa ministeryo ay binubuo ng komunikasyon. Ang pangangaral, pagtuturo, pagpapayo, at paghihikayat ay ginagawa sa pamamagitan ng komunikasyon. Karamihan sa mga pinuno ng ministeryo ay mahusay na tagapagsalita. Napaka-hindi-pangkaraniwan para sa isang taong hindi mahusay magsalita na maging isang mabisang pinuno.

► Mayroong isang lumang kasabihan, "Ang panulat ay mas malakas kaysa sa tabak." Ano sa palagay mo ang ibig sabihin nito?

Ang pisikal na lakas ay hindi kayang tumbasan ang kapangyarihan ng isang ideyang naipahayag ng maayos. Napipilit ng isang sandata na gumawa ang tao ng isang bagay, ngunit ang isang ideya ay nabibihag ang kanilang isipan at puso. Iyon ang dahilan kung bakit nililimitahan ng ilang gobyerno ang kalayaan sa pagsasalita.

► Dapat basahin ng isang mag-aaral ang Santiago 3:1-8 para sa pangkat.Talakayin kung ano ang sinasabi ng talatang ito tungkol sa kapangyarihan ng komunikasyon.

Ang talata sa Santiago ay halos nagpapahayag ng tungkol sa potensyal na pinsalang maidudulot ng dila. Ang kapangyarihan ng komunikasyon ay maaaring gamitin para sa mabuti o para makapanakit. Pinili ng Dios ang komunikasyon ng mga tao , binigyan ng kapangyarihan ng Banal na Espiritu, bilang paraan ng katuparan ng kanyang plano ng kaligtasan.

Dahil sa kapangyarihan ng komunikasyon, dapat palagi itong gamitin nang maingat ng isang Kristiyano. Bilang isang tagapagsalita, dapat mong sundin ang etika ng Kristiyano. Palaging nasa panig ng katotohanan. Huwag kailanman magsulong ng isang bagay na hindi mo pinaniniwalaan. Huwag kailanman subukang kontrolin ang mga tao sa pamamagitan ng pagsasabi sa kanila ng mga bagay na hindi eksaktong totoo, o ipagkait ang mga impormasyon na magiging mahalaga sa kanila.

Pagkamagiliw

Ang paraan ng iyong pakikipag-usap ay nakakaapekto sa iyong mga kaugnayan sa mga tao. Ang isang personal na pakikipag-ugnayan ng isang pinuno ay mahalaga. Nais malaman ng mga tao na iginagalang at pinahahalagahan sila ng pinuno. Dapat niyang ipakita sa pamamagitan ng kanyang pag-uugali na pinahahalagahan niya ang mga tao.

Dapat mong pagsanayan na makipag-ugnayan sa mga tao sa paraang ikakatuwa nila. Iniisip ng ilang tao na hindi sila dapat kumilos sa paraang hindi natural sa kanila, ngunit dapat mong sanayin ang iyong sarili na magkaroon ng pagkamagiliw na pag-uugali.

Ang iyong pag-uugali ay dapat nagpapakita ng iyong pagkamagiliw at respeto na mayroon ka para sa mga tao sa isang paraan na makikita nila. At kung hindi, ang iyong pag-uugali ay hindi naaayon sa iyong puso.

Kung tila hindi ka interesado kapag binati mo ang isang tao o kahit ang pagtingin sa ibang lugar habang nakikipagkamay, malalaman nilang hindi mo sila pinahahalagahan. Kung ikaw ay isang pinuno, nakakaramdam ng pribilehiyo ang mga tao na kausapin ka. Bigyan sila ng isang pakiramdam ng pagpapahalaga sa pamamagitan ng pagbibigay pansin at interes sa kanila. Maaaring isipin mong wala kang oras upang gawin iyon para sa lahat, ngunit kahit na ilang segundo ng pagtuon sa isang tao ay sulit.

► Gawain sa klase: pagsanayin ang mga miyembro na batiin ang bawat isa ng may pagkamagiliw. Maliban kung ipinagbabawal ito sa inyong kultura, ang pakikipagkamay ng may mahigpit na paghawak, pagtingin sa mata ng isang tao, paglalagay ng pagiging magiliw sa iyong pagsasalita, at pagngiti. Ang isang tao ay dapat tumayo kung ang isang tao ay dumating upang batiin siya habang siya ay nakaupo. Isagawa ang lahat ng mga pag-uugaling ito.

Pagdaig sa Takot sa Pagsasalita sa Publiko

Ang isa sa pinakamalaking kinatatakutan ng mga tao ay ang pagsasalita sa publiko.

► Bakit maraming tao ang natatakot sa pagsasalita sa publiko?

Maraming tao ang natatakot sa pagsasalita sa publiko sapagkat

1. Hindi nila alam kung ano ang sasabihin
2. Wala pang kaayusan ng kanilang mga saloobin
3. Hindi sila sigurado na magugustuhan ng mga tao ang kanilang gagawin

Ang unang sanhi ng takot ay natatanggal ng matinding pagnanais. Ang tagapagsalita ay dapat magkaroon ng isang mensahe na nais niyang iparating sa iba. Kung hinilingan kang mangaral o magturo, dapat kang manalangin at humingi ng kapuspusan ng Dios hanggang sa magkaroon ka ng isang mahalagang bagay na ipapahayag.

Ang ikalawang sanhi ng takot ay natatanggal sa pamamagitan ng paghahanda. Maglaan ng oras upang pag-isipan kung paano mo ipapaliwanag ang mga ideya. Ilista ang iyong mga puntos at magpasya kung anong pagkakasunod-sunod ipapahayag ang mga ito. Magplano kung paano ka magtatapos. Ang iyong huling mga pangungusap ay dapat nagbibigay diin sa pinakamahalagang ideya at magtanong para sa nais mong tugon.

Ang pangatlong sanhi ng takot ay natatanggal ng tagumpay. Pagkatapos mong magsalita at nakatanggap ng mga positibong tugon, magkakaroon ka ng kumpiyansa para sa hinaharap.

Ang ilang pamilyang misyonero ay dumalo sa isang malaking kumbensiyon. Tinanong ng direktor ang dalawang ama kung maaari nilang ihanda ang isa sa kanilang anak upang magsalita ng ilang minuto tungkol sa buhay ng isang misyonero. Inihanda ng isang ama ang kanyang anak na sampung taong gulang sa pamamagitan ng pagtulong sa kanyang mag-isip ng ilang kagiliw-giliw na bagay tungkol sa kanilang buhay bilang mga misyonero. Magkasama silang nagsanay at nagsulat ng ilang mga salita sa isang pirasong papel upang matulungan siyang matandaan kung ano ang sasabihin. Nang tumayo siya sa harapan ng maraming tao, nagsalita siya ng may tiwala sa sarili; at ang karamihan ng mga tao ay nasiyahan sa kanyang talumpati.

Hindi inihanda ng isa pang ama ang kanyang anak. Nang pumunta na ang bata sa harapan upang magsalita, siya ay nanigas dahil sa kanyang takot, halos hindi makapag-isip ng anumang sasabihin, at pakiramdam niya ay napahiya siya dahil sa kanyang di maayos na pagtatalumpati.

Pagpili ng isang Paksa para sa Pagtatalumpati

Ang paksa ay dapat naaayon sa okasyon ng pagpupulong. Tanungin ang iyong sarili, "Ano ang inaasahan nila mula sa talumpating ito?"

Ang paksa ng pagtatalumpati ay dapat maging kapaki-pakinabang. Tanungin ang iyong sarili, "Bakit nila kailangang marinig ang bagay na ito? Paano ito makakatulong sa kanila?"

Kailangan mo ng kredibilidad para sa paksa. Tanungin ang iyong sarili, "Bakit sila makikinig sa pagsasalita ko tungkol sa bagay na ito?" Kung kinakailangan mong magsalita sa isang paksa na hindi mo masyadong alam, dapat kang magsaliksik. Ang isang mabilis na paraan sa pagsasaliksik ay ang pakikipag-usap sa isang respetadong tao na may kaalaman tungkol sa paksa.

Ang paksa ay dapat kumokonekta sa mga interes at karanasan ng tagapakinig. Tanungin ang iyong sarili, "Bakit nila ito dapat unawain? Paano ko sila matutulungang maintindihan ito?"

Gawing kagiliw-giliw ang Pagtatalumpati

Ang kontrobersya ay nakakakuha ng pansin, ngunit ang ilang tagapakinig ay maaaring magalit o hindi sumang-ayon sa iyo. Makipagtalo sa kontrobersiya kung kinakailangan dahil sa iyong paniniwala, ngunit huwag kang magsasalita patungkol duon upang makakuha lamang ng pansin.

Maging maingat tungkol sa paglalahad ng kontrobersyal na materyal na bago sa iyo. Ang oras ay tumutulong sa pagdadala ng balanse sa mga bagong ideya.

Ang mga kwento tungkol sa iyong sariling mga karanasan at leksiyon na iyong natutunan ay nakakainteres, ngunit huwag masyadong magsalita patungkol sa iyong sarili na tila ang paksa ay tungkol sa iyong buhay.

Kadalasan ang isang pagtatalumpati ay biglaang dumadating na hindi na nakakapaghanda ng mabuti ang isang tagapagsalita. Kaya kinakailangan ng tagapagsalita na humugot mula sa kanyang mga karanasan at kaalaman. Ang isang tagapagsalita ay dapat na nagpapatuloy sa pag-aaral upang madagdagan ang kanyang naiipong materyal para sa kanyang mga talumpati.

Paghawak ng Atensyon

Dapat na palaging makuha ng isang tagapagsalita ang pansin ng mga tagapakinig sa kanyang buong talumpati. Huwag ipalagay na nakikinig sila.

Ang mga palatandaan na nakikinig silang mabuti kapag ang mga tagapakinig ay tumitingin sa nagsasalita, nagpapakita na iniintindi nila ang sinasabi ng tagapagsalita, tumatango ang kanilang mga ulo o gumagawa ng mga tinig na tugon, bahagyang lumalapit, hindi pinapansin ang mga nakakaabala, at tumutugon sa pagpapatawa ng nagsasalita o iba pang mga emosyon. Kapag nakita mo ang mga palatandaang ito, alam mong nakikinig sila.

Sa kabuuan ng iyong pagsasalita ay maaari mong gamitin ang iba't ibang pamamaraan upang makuhang muli ang kanilang pansin. Ang mga halimbawa ay ang kasalukuyang istatistika, katatawanan, isang biograpiko o makasaysayang ilustrasyon, isang kagiliw-giliw na sipi, isang retorikal na katanungan, isang problema sa buhay, isang haka-hakang sitwasyon, isang dramatikong pag-uulit ng isang parirala o slogan, o isang kasalukuyang kaganapan o pambansang sitwasyon, o isang personal na karanasan.

Isang posibleng pagsasanay: Ipalarawan sa isang mag-aaral ang isang kamakailan lang na talumpati o sermon na kanyang ginawa. Dapat niyang ilarawan ang alinman sa mga pamamaraan na ginamit niya mula sa talata sa itaas. Dapat talakayin ng pangkat kung paano maaaring nagamit ang iba pang mga pamamaraan sa talumpati. Kung mayroon pang oras, maaaring suriin pa ang ilang talumpati o sermon upang turuan ang mga mag-aaral kung paano gamitin ang mga pamamaraang ito.

Bago gumawa ng isang mahalagang punto, tiyaking nakikinig ng mabuti ang mga tagapakinig. Gumawa ng isang bagay upang makuha ang kanilang pansin.

Huwag gumawa ng anumang punto sa isang pansamantalang pagkaantala. Kung may isang bagay na nakakagambala ng ilang segundo sa iyong pagsasalita, muling balikan ang ilang mga bagay na iyong sinabi bago magkaroon ng pagkaantala, pagkatapos ay kuhaning muli ang kanilang pansin.

Habang nangangaral si Oliver, may isang maliit na bata ang lumakad sa harap ng iglesia at tinatawag ang kanyang ina. Karamihan sa mga miyembro ng iglesya ay pinanood ang bata. Inulit ni Oliver ang ilan sa nasabi na niya hanggang sa makuha ang bata, pagkatapos ay inilakas niya ang kanyang boses ng ilang segundo upang makuhang muli ang pansin ng mga tagapakinig.

Pagtatapos ng Talumpati

1. Ihanda ang huling pahayag na bibigkasin.
2. Ibuod ng buo kung ano ang pinakanais mong matandaan nila.
3. Magkaroon ng isang maikling pagtatapos.
4. Huwag humingi ng paumanhin para sa mga palagay mong pagkakamali sa talumpati.
5. Magwakas sa isang hamon o apela na pupukaw sa kanilang damdamin.

Pagtingin sa Mata

Dapat tingnan ng tagapagsalita ang lahat ng mga seksyon ng tagapakinig, magkaroon ng direktang pakikipag-ugnayan sa mata sa maraming tao hangga't maaari.

Ang mga tala sa pagsasalita ay dapat na nakadisenyo upang mabasa ng mabilis sa isang sulyap, upang ang tagapagsalita ay hindi kinakailangang magbasa ng marami. Maging pamilyar sa iyong mga tala upang ang mabilis na sulyap lamang ang kinakailangan.

Kalidad ng Boses

Ang karaniwang mga depekto sa kalidad ng tinig ay ang labis na bilis o bagal, pagbulong, hindi nagbabagong tono, artipisyal na tono, o patuloy na pagbibigay diin na walang pagkakaiba-iba. Ang kalidad ng iyong boses ay nakakaapekto sa epekto ng iyong mensahe. Upang mapabuti ang kalidad ng iyong boses, isaalang-alang ang mga katangiang ito:

- Magsalita nang malinaw at tumpak.
- Gumamit ng naaakop na pamamaraan ng pakikipag-usap.
- Gumamit ng iba't ibang bilis, lakas, tono, at tinig.

► Talakayin ang mga halimbawa kung paano maipapakita ng isang tao ang apat na elemento sa naunang pangungusap (bilis, lakas, tono, at tinig).

Pakikipag-ugnayan sa mga Tagapakinig

Ang isang talumpati ay isang pakikipag-ugnayan sa mga tagapakinig, kahit na ang mga tagapakinig ay hindi nagsasalita. Mayroon silang mga damdamin at opinyon tungkol sa kung ano ang sinasabi mo, at ang mga opinyong iyon ay maaaring magbago sa panahon ng pagtatalumpati.

Ang isang nakataas na pulpito at malaking entablado ay nagbibigay ng dignidad sa tagapagsalita, ngunit inilalayo siya nito mula sa karamihan ng tao at ginagawang mas mahirap ang pakikipag-ugnayan. Kung hindi naman madami ang tagapakinig, ang isang tagapagsalita ay dapat tumayo sa parehong antas ng mga tagapakinig at gumamit ng isang nakababang pulpito.

Upang makakuha ng kagalang-galang na pansin, dapat na katanggap-tanggap ang iyong pagsasalita. Halimbawa, kung nakatayo ka sa isang mesa upang magsalita, lahat ay makikinig;ngunit dahil ang iyong pagkilos ay hindi pangkaraniwan, maaaring hindi nila seryosohin ang iyong mensahe. Ang ilang mga pag-uugali at pananamit ay kinakailangan para sa isang tagpo. Kung malayo ka sa inaasahan, maaaring hindi ka nila ituring na isang lehitimong tagapagsalita.

Subukang unawain ang mga opinyon ng iyong mga tagapakinig at huwag saktan ang kanilang damdamin ng walang layunin. Kung ginalit mo sila tungkol sa isang bagay na walang kaugnayan sa iyong hangarin, wala kang natupad na layunin. Huwag subukang iwasto ang lahat ng kanilang mga problema at hindi pagkakaunawaan sa isang talumpati lamang.

Isang ilustrasyon: Kung nagbubuhos ka ng gatas mula sa isang timba patungo sa isang bote, dapat mo itong ibuhos ng dahan-dahan at maingat, at kapag hindi ay maaari itong matapon sa lupa. Gayundin naman, kung susubukan mong baguhin ng sobra ang iyong tagapakinig gamit ang isang pagkakataon lamang, hindi nila ito tatanggapin.

Ang ilang kadahilanan na magpapabuti sa iyong kaugnayan sa iyong tagapakinig ay kinabibilangan ng:

- Huwag idirekta ang panunuya sa tagapakinig.
- Huwag hanapin ang awa mula sa tagapakinig. Maaaring bumaba ang kanilang respeto sa iyo kapag kinaawaan ka nila.
- Iwasan ang personal na pagtatanggol ng iyong mga aksyon o karakter maliban kung iyon ang layunin ng iyong talumpati. Ipakita ang mga prinsipyo na mas mahalaga kaysa sa iyong sariling layunin.
- Iwasang ipagyabang ang iyong mga nagawa. Mag-ingat sa mga personal na kwento na maaaring mapakinggan na tila nagyayabang ka.

Pag-akit

- Para sa paghimok o apela sa emosyon, patamaan ang karamihan ng tagapakinig.
- Pangunahan ang mga tagapakinig sa mga hakbang para sa isang desisyon. Upang baguhin ang kanilang mga opinyon, dapat mo silang tulungan na mag-isip sa isang bagong paraan. Ang mga hakbang sa isang desisyon ay :

  A. Kamalayan sa isang kabigatan
  B. Pagtukoy sa tiyak na problema
  C. Isaalang-alang ang mga posibleng solusyon at mga pagtutol para sa mga ito
  D. Isalarawan ang pinakamahusay na solusyon
  E. Pagpaplano ng aksyon upang maisakatuparan ang solusyon

- Asahan ang mga alalahanin at tulungan silang lutasin ito.
- Buuin ang argumento sa pangangatwiran bago sila hikayatin na mayroong kasamang emosyon.

Kalinawan at Pagkakaisa

Ang layunin ng pagsasalita ay upang maunawaan. Huwag gumamit ng bokabularyo na inilaan upang mapahanga ang mga partikular na miyembro ng tagapakinig habang iniiwan ang iba na hindi nabibigyan ng impormasyon. Ang ilan sa mga puntos sa ibaba ay hindi naaangkop/mailalapat sa isang sermon na gamit ang istilo ng pagsasalaysay.

- Siguraduhin na ang bawat pangungusap ay agad na naiintindihan. Hindi magagawang suriin o makontrol ng tagapakinig ang bilis ng pagtatanghal.
- Magkaroon ng isang tema na isang pangungusap, sa hindi malilimutang pagkakasaad.
- Alisin ang lahat ng materyal na hindi nakapag-aambag sa layunin.
- Ikonekta ang bawat ideya sa nakaraang ideya o tema.
- Panatilihing nakikita ang tema sa buong talumpati.
- Piliin ang pinakamahusay na pagkakasunod-sunod ng mga puntos.
- Itatag nang mabuti ang bawat punto bago magpatuloy.
- Magplano ng maayos na paglipat sa pagitan ng mga puntos.

Ang Kasanayan sa Pagsusulat

Dapat magsanay ang isang tagapagsalita na sumulat ng mga talumpati at artikulo. Ang ehersisyo na ito ay bubuo ng kanyang kakayahang makipag-usap nang malinaw. Ang

kasanayan sa pagpili ng pinakamahusay na mga salita na gagamitin habang nagsusulat ay nakakatulong sa kanya na isipin ang mga pinakamahusay na salita habang nagsasalita.

Ang pagsusulat ay makakatulong sa tagapagsalita na sanayin ang pagpapaliwanag ng mga ideya. Kung nagsimula kang magsulat ng isang bagay at hindi sigurado kung paano ito isulat, hindi ka rin handa na magsalita tungkol sa ideyang iyon. Kailangan mong maglaan ng oras upang isaalang-alang kung paano ipaliwanag ang isang bagay sa isang sulat.

> "Kung hindi mo ito maipaliwanag ng mabuti, hindi mo ito lubusang naiintindihan."
> - Albert Einstein

Ang pagsusulat ay tumutulong sa isang tao na mapagtanto kung kailangan niya ng karagdagang impormasyon. Kung hindi siya sigurado na ang isang pahayag ay eksaktong tama, maaari niya itong saliksikin. Palaging tandaan na ang iyong mga salita ay maaring mabanggit ng iba, sa salita man o nakasulat. Kung sinasabi mo ang mga bagay na hindi wasto, malalaman ng mga tao na hindi sila maaaring umasa sa iyong mga sinasabi.

Pahintulutan ang ilang mag-aaral na ibahagi kung paano nila inaasahang baguhin ng leksiyong ito ang kanilang mga layunin o aksyon.

Limang Buod na Pahayag

1. Nakukuha ng mga tao ang kanilang impresyon ng iyong katalinuhan, kumpiyansa, at mga kakayahan mula sa iyong kakayahang makipag-usap.
2. Magpakita ng pagkamagiliw at paggalang sa isang paraan na makikita ng mga tao.
3. Dapat madalas na makuha ng tagapagsalita ang pansin ng mga tagapakinig sa buong panahon ng kanyang pagsasalita.
4. Para sa paghimok, pangunahan sila sa mga hakbang patungo sa isang desisyon.
5. Ang pagsusulat ay makakatulong sa tagapagsalita na sanayin ang pagpapaliwanag ng mga ideya.

Mga Takdang Aralin

(1) Sumulat ng isang talata na nagbubuod ng isang konseptong nakakapagpabago ng buhay mula sa leksiyong ito. Ipaliwanag kung bakit ito mahalaga. Ano ang kabutihang maidudulot nito? Anong pinsala ang maaaring mangyari kapag hindi ito nalaman.

(2) Ipaliwanag kung paano mo mailalapat ang mga alituntunin ng leksiyong ito sa iyong sariling buhay. Paano binabago ng leksiyong ito ang iyong mga layunin? Paano mo planong baguhin ang iyong mga aksyon?

(3) Isaulo ang Limang Buod na Pahayag para sa Leksiyon 16. Maging handa na isulat ang mga ito mula sa memorya sa simula ng susunod na sesyon ng klase.

Leksiyon 17
Mga Personal na Usapin: Pera, Oras, at Pananamit

Pangangasiwa sa Pera

Ang Prinsipyo ng Pananagutan

► Dapat basahin ng isang mag-aaral ang Mateo 25:14-30 para sa pangkat. Ano ang sinasabi sa atin ng talatang ito tungkol sa pangangasiwa sa pera?

Ang pera ay isang mahalagang pagmamay-ari para sa ministeryo. Dapat pangasiwaan ng mga namumuno ang pera upang makuha ang pinakamahusay na mga resulta. Mayroon tayong pananagutan sa Dios para sa mga pagmamay-aring ibinigay niya sa atin upang pangasiwaan.

Natatandaan nyo ba ang kwento tungkol sa Samaritano na tumulong sa sugatang manlalakbay (Lukas 10:30-35)? Ang layunin ng kwento ay upang ilarawan kung ano ang kahulugan kung paano mahalin ang mga taong nakakasalamuha mo. Gayunpaman, makakagawa tayo ng isa pang punto sa pamamagitan ng pagmamasid sa ilang mga detalye, bagaman ang puntong ito ay hindi talagang ipinahayag ng manunulat.

Ang isang Samaritano ay may isang asno, at mayroon siyang pera upang mabayaran ang pangangalaga sa lalaki. Paano kung sinayang niya ang kanyang mga pagmamay-ari bago niya makilala ang sugatang lalaki? Maaaring hindi niya ito gaanong natulungan. Maraming tao ang nagsasabing nakikiramay sila sa pagdurusa ng iba at ang pangangailangan para sa pagbabahagi ng ebanghelyo, ngunit hindi nila pinangangasiwaan ang kanilang mga ari-arian upang makatugon sila sa mga pangangailangan. Hindi nila kailanman nagawang makatulong sa iba.

Ang pera ay maaaring gamitin sa mga bagay na nauubos at mawawala, o maaari itong gamitin para sa mga bagay na may pangmatagalang halaga sa mundong ito at hanggang sa walang hanggan. Kinakailangan nating gumamit ng pera para sa ating mga pangangailangan; ngunit hangga't maaari, kailangan nating mamuhunan para sa hinaharap.

Maraming tao ang hindi kailanman namumuhunan sapagkat sa palagay nila ay wala silang sapat na pera. Ngunit kung ang isang tao ay mag-iipon at mamumuhunan ng maliit, regular na halaga, magkakaroon ito ng malaking resulta. Ang isang magsasaka, kahit gaano man siya kahirap, napagtatanto niya na dapat siyang magtipid ng sapat upang makapagtanim muli. Kailangan nating humanap ng mga paraan upang makatipid at ipuhunan ang ating mga pag-aari.

► Ano ang ilang paraan upang makatipid at mamuhunan ng maliit na halaga?

Ang Prinsipyo ng Pananampalataya

Nagbigay ng malaking pangako si Apostol Pablo sa iglesia sa Filipos.Nagsakripisyo sila upang suportahan ang ministeryo. Pinangakuan niya sila na ibibigay ng Dios ang kanilang mga pangangailangan (Filipos 4:19).

Sinabi ni Jesus sa kanyang mga alagad na hindi sila dapat mamuhay sa pagkabalisa, ngunit magtiwala sa Dios na magkakaloob ng kanilang pangangailangan (Mateo 6:25-34). Ang kaharian ng Dios ang kanilang dapat unahin, bago ang kanilang mga pangunahing pangangailangan.

Ang pananampalataya ay hindi nangangahulugang hindi natin responsibilidad na tugunan ang ating sariling pangangailangan at mga taong umaasa sa atin. Dapat tayong magtrabaho upang matugunan ang ating mga pangangailangan (Efeso 4:28). Kung hindi tinutugunan ng isang tao ang pangangailangan ng kanyang pamilya, hindi siya isang magandang halimbawa ng isang mananampalataya (1 Timoteo 5:8).

Hindi dapat nakaupo at walang ginagawa ang isang tao habang hinihintay lamang na magkaloob ang Dios. Idinisenyo ng Dios na tayo ay kumita sa pamamagitan ng pagtatrabaho at sa pamamagitan ng paggawa ng isang bagay na may halaga.

Ang ibig sabihin ng pananampalataya ay mapagtanto natin na hindi tayo mabubuhay ng wala ang pagpapala ng Dios. Ang ating lakas at pagkakataong magtrabaho ay nagmula sa Dios, at ibinibigay rin niya bilang pagpapala ang mga bagay na hindi nagmula sa ating gawain. Dahil umaasa tayo sa Dios, dapat tayong manalangin ayon sa itinuro ni Jesus, "Bigyan mo kami ng kakanin sa araw-araw."

Dapat tayong maging mapagbigay sa iba dahil

- Alam natin na ang Dios ang siyang nagkakaloob ng ating pangangailangan.
- Hindi ang ating trabaho ang pinagmulan ng lahat ng mayroon tayo.
- Hindi tayo karapat-dapat sa mga pagpapala ng Dios.
- Ipinapakita natin ang pag-ibig ng Dios sa pamamagitan ng pagbibigay.

Hindi tayo dapat maging tulad ng isang makasariling bata na kumukuha ng pinakamalaking piraso ng cake o itinatago ang kanyang kendi dahil alam niyang hindi siya makakakuha ng higit pa. Ang Dios ay may kasaganahan at hindi natin kinakailangang maging sakim o mapaglihim, na parang hindi na niya tayo bibigyan pa.

Ang isang namumuno sa ministeryo ay nangangasiwa hindi lamang ng kanyang sariling pera, kundi pati ang mga pagmamay-ari ng ministeryo. Tinutugunan ng Dios ang mga pangangailangan ng isang ministeryo na sumusunod sa kanyang kalooban. Gayunpaman, ang kanyang kalooban ay tila hindi natin palaging nakikita. Minsan ang mga tao ay nakatuon sa pagpapanatili ng isang institusyon, at pinababayaan nila ang paghanap sa malinaw na direksyon mula sa Dios. Minsan naman ay sinusubukan ng mga tao na gumawa ng isang

mabuting bagay, ngunit hindi nila ito ginagawa sa paraang nais ng Dios. Hindi tayo palaging magkakaroon ng perpektong pagkilala sa mga bagay na ito, ngunit ang kawalan ng pananalapi para sa ministeryo ay dapat magbigay sa atin ng motibasyon na humingi ng isang mas mahusay na pag-unawa sa kalooban ng Dios.

Ang Prinsipyo ng Katapatan

Ang prinsipyo ng pananampalataya ay humahantong sa prinsipyo ng katapatan. Hindi natin dapat gawin ang isang bagay na hindi kasiya-siya sa Dios, sapagkat nais nating bigyang-kasiyahan ang Dios at nais nating pagpalain niya tayo.

Kung ikaw ay umaasa at nagtitiwala sa Dios, tatanggihan mo ang mga pagkakataong makamit ang isang bagay sa pamamagitan ng pagiging hindi tapat. Kapag dumating ang isang pagkakataon, dapat mong isaalang-alang ang katanungang ito, "Magkakaloob ba ang Dios sa ganitong paraan?" Kung ang pagkakataon ay upang makamit ang isang bagay sa pamamagitan ng pagiging hindi tapat, alam nating hindi ito ang paraan ng pagkakaloob ng Dios. Ang isang tao na gumagawa ng bagay na mali para kumita ay hindi nagtitiwala sa Dios para sa kanyang mga pangangailangan.

Ang isang taong nasa ministeryo ay kadalasang namamahala ng mga ari-ariang hindi sa kanya. Mahalaga para sa kanya na makitang magkabukod ang pera ng ministeryo mula sa kanyang sariling pera. Sa ilang kultura,hindi madaling maunawaan ng mga tao ang panuntunang ito. Gayunpaman, maging sa ministeryo, gobyerno, o negosyo, ay hindi binibigyan ang isang tao ng posisyon ng awtoridad maliban kung iniisip ng mga tao na kaya nitong gawin ang pagbubukod na ito. Kung ginamit ng isang tao ang pera ng institusyon bilang kanyang sariling pera, sinisira niya ang pagtitiwala sa kanya (1 Corinto 4:2).

Ang isang tagapanguna sa ministeryo ay dapat magtaguyod ng mga patakaran na magpapanatili ng maingat na pananagutan sa pera ng institusyon. Hindi niya dapat kolektahin at pangasiwaan ang pera nang mag-isa. Dapat kabahagi ang ilang tao sa pag-iingat ng mga talaan at paggastos.

Ang Prinsipyo ng Suporta sa Ministeryo

Idinisenyo ng Dios na ang ministeryo ay dapat sinusuportahan sa pananalapi. Gayunman, madalas na ang isang tagapanguna sa ministeryo ay nalalagay sa mga sitwasyon kung saan hindi lubos na nasusuportahan ang kanyang ministeryo.

Para sa isang Kristiyanong pinuno ang pera ay hindi dapat maging dahilan upang tanggapin niya ang isang posisyon sa pamumuno o ang dahilan upang ibigay niya ang kanyang pinakamahusay na pagsisikap. Ang motibasyon para sa ministeryo ay ang obligasyong sumunod sa Dios, paghahangad na bigyang-lugod ang Dios, at pagmamahal sa mga taong kanyang pinaglilingkuran (1 Pedro 5:2, 1 Corinto 9:16, Juan 21:15-17).

Nang suguin ni Jesus ang kanyang mga alagad upang magministeryo, sinabi niya, "Natanggap ninyo ito nang walang bayad, kaya't magbigay rin kayo nang walang

kabayaran" (Mateo 10:8). Maling maglagay ng presyo sa isang ministeryo. Ang isa sa pinakamahigpit na pagsaway sa Biblia ay ibinigay sa isang tao na nag-alok na magbayad para sa isang espiritual na kapangyarihan upang makagawa siya ng pagkakaperahan mula dito (Gawa 8:18-23).

Ang ministeryo ay hindi nagbubunga ng pera katulad ng ibang uri ng trabaho, sapagkat hindi ito nagbibigay ng isang produkto o serbisyo na maibebenta. Ang ministeryo ay sinusuportahan lamang ng mga tao na may iba pang trabaho na nagpapasiya na dapat itong suportahan.

> "Ang gawain ng Dios na ginawa sa pamamagitan ng pamamaraan ng Dios ay hindi magkukulang ng tulong mula sa Dios."
> - J. Hudson Taylor

Maaaring hikayatin ng isang tagapanguna sa ministeryo ang mga tao na suportahan ang ministeryo sa pamamagitan ng pagpapahayag ng kahalagahan ng ministeryo, at ng kanyang pangako ng pakikiisa para dito. Karaniwan ay hindi siya maaaring maghintay para sa suporta bago simulan ang ministeryo. Ang pag-uulat tungkol sa kanyang ministeryo ay dapat na regular, makatotohanan, at ganap na matapat.

Madalas na nagiging tagasuporta ang mga tao dahil nakikita nila ang halaga ng ministeryo, hindi dahil nangangailangan ng suporta ang manggagawa. Ang tagapanguna ng ministeryo ay hindi dapat subukang palakihin ang suporta sa pamamagitan ng pagpapahayag ng kanyang mga pangangailangan, kundi sa pamamagitan ng paggawa ng mga resulta sa ministeryo at pagpapaliwanag ng kanyang pangarap/pangitain sa ministeryo. Mahalaga rin na bumuo ng mga pakikipag-ugnayan sa mga taong kanyang pinaglilingkuran upang makita nila ang kanyang pangako at pahalagahan ang kanyang serbisyo sa kanila.

May mga tao na maaaring nais na personal na suportahan ang pinuno sa halip na magbigay sa organisasyon. Dapat maging maingat ang pinuno sa pagbuo ng kanyang sariling suporta sa halip na itaguyod ang organisasyon. Ang kanyang trabaho ay upang itaguyod ang organisasyon.

Dapat iwasan ng tagapanguna ang pag-utang. Ang pangungutang ng pera ay ang paggastos ng pera mula sa hinaharap. Inaalis ng utang ang kalayaan upang gumawa ng mga desisyon sa hinaharap. Nangangahulugan ang utang na gumagawa ka ng mga desisyon tungkol sa hinaharap bago ka mapunta sa sitwasyong iyon. Ang pag-utang ay paggastos ng mga posibleng pera para sa hinaharap habang ang mga pangangailangan ng hinaharap ay hindi pa rin nalalaman.

Dapat maiwasan ng pinuno ang personal na utang, sapagkat nalilimitahan nito ang kanyang mga desisyon sa hinaharap para sa ministeryo. Dapat iwasan ng tagapanguna na pangunahan na magkautang ang organisasyon. Gamitin lamang ang perang ibinigay ng Dios. Huwag mangutang, at huwag isiping magbibigay ang Dios ng paraan upang bayaran ang utang. Kung nais ng Dios na magkaloob para sa isang tiyak na pangangailangan, magagawa niya ito bago ka mangutang, sa halip na pagkatapos. Inaalis ng pangungutang

ang isa sa mga paraan upang matukoy ang kalooban ng Dios, sapagkat nangangahulugang hindi ka naghihintay upang makita kung ano ang ipagkakaloob ng Dios.

Pahintulutan ang ilang mag-aaral na ibahagi kung paano nila inaasahan na baguhin ng prinsipyo tungkol sa pera ang kanilang mga layunin o aksyon.

Pamamahala ng Oras

Ang Biblikal na Halaga ng Oras

► Dapat basahin ng isang mag-aaral ang Awit 90:9-12 para sa pangkat. Ano ang ilang mga pahayag tungkol sa buhay mula sa talatang ito?

Sinasabi sa atin ng Biblia na ang oras ay mahalaga sapagkat ang buhay ay sinusukat sa pamamagitan ng oras. Sinasabi sa atin ng talatang ito na dapat nating bigyan ng pagpapahalaga ang ating araw-araw na buhay sapagkat ang buhay ay mabilis na lumilipas. Napakahalaga ng oras dahil mahalaga ang buhay.

Binanggit ng Biblia ang oras bilang isang limitadong mapagkukunan. Sinabi ni Jesus na nagtatrabaho siya nang hindi nag-aaksaya ng oras, dahil ang oras para sa pagtatrabaho ay limitado (Juan 9:4).

Inihambing ni Jesus ang ministeryo sa gawain kapag nag-aanihan (Mateo 9:37-38). Ang pag-aani ay palaging ginagawa nang may pagmamadali, dahil dapat itong anihin bago masira ang aanihin. Ang kakulangan sa mga manggagawa ay nagdudulot ng krisis dahil limitado lamang ang oras. Ipinahayag ni Jesus ang punto na ang ministeryo ay napakahalaga, at ito ay higit na nangangailangan ng pagmamadali dahil sa kakulangan ng mga manggagawa.

Ang isang pamilyang magsasaka ay mapapahiya dahil sa isang anak na nag-aaksaya ng oras sa panahon ng anihan (Kawikaan 10:5). At higit pa rito, dapat mahiya ang isang Kristiyano sa pag-aaksaya ng oras sa halip na gawin ang lahat ng makakaya niya upang makatulong na matapos ang misyon ng iglesia bago maubos ang oras.

Sinasabi sa atin ng Biblia na dapat nating gamitin sa pinakamahusay na paraan ang ating oras (Efeso 5:16, Colosas 4:5). Karamihan sa mga pagkakataon ay may mga limitasyon sa oras. Hinahayaang lumipas ng isang taong tamad ang mga pagkakataon sapagkat hindi siya nagsisikap na kumilos.

► Dapat basahin ng isang mag-aaral ang Kawikaan 6:6-11 para sa pangkat. Ano ang sinasabi ng talatang ito tungkol sa oras at pagkakataon?

Itinuro ni Apostol Pablo na ang ministeryo ay dapat sinusuportahan sa pananalapi (1 Corinto 9:4-14, 1 Timoteo 5:17-18). Gayunman, madalas siyang nagtatrabaho upang suportahan ang kanyang sarili dahil nais niyang maipangaral ang ebanghelyo nang hindi humihingi ng anuman (1 Corinto 9:18). Sa isang lugar, nagtrabaho siya araw at gabi (1 Tesalonica 2:9).

Kung minsan ay sinusuportahan niya ang kayang sarili at ang iba pang kasama sa pangkat ng mga misyonero (Gawa 20:33-34).

Kahit na ang ministeryo ni Pablo ay nararapat na suportahan, hindi siya naghintay para sa suportang pinansyal bago magpatuloy sa ministeryo. Handa siyang pangasiwaan ang kanyang oras upang magawa niya ang lahat ng kinakailangan.

Ang Paggamit ng Oras na may Hangarin

May mga taong walang mga pangmatagalang layunin. Ginagawa lamang nila ang mga gawain ngayon nang hindi iniisip ang hinaharap. Matapos nilang tapusin ang mga kinakailangang gawain para sa bawat araw, pinababayaan nilang lumipas ang natitirang araw nang hindi gumagawa ng anumang makabuluhang bagay.

Ang isang tao na mayroong mga layunin ay hindi nag-aaksaya ng oras, dahil tinatanaw niya ang mangyayari sa hinaharap. Alam niya kung ano ang kanyang nais magawa sa loob ng ilang taon. Hindi lamang niya simpleng ginagawa kung ano ang dapat niyang gawain sa ngayon, ngunit ginagawa ang mga bagay na makakatulong sa kanya upang makamit ang pangmatagalang layunin. Palagi siyang maraming kailangang gawin kumpara sa oras na mayroon lamang siya. Kailanman siya magkaroon ng sobrang oras pagkatapos gawin ang mga kinakailangang trabaho, pinipili niya ang mga paraan upang gamitin ang natitirang oras para makagawa ng mga bagay na may halaga.

Ang isang tao na nais magtrabaho sa isang mataas, propesyonal na antas ng kalidad ay hindi nag-aaksaya ng oras dahil patuloy siyang nagpapaunlad ng kanyang sarili. Naghahanap siya ng mga paraan upang magawa ang kanyang trabaho nang mas mahusay. Ginagamit niya ang kanyang oras upang matuto mula sa ibang tao. Nagbabasa siya at nag-aaral. Palagi siyang may ginagawa.

Ang isang pinuno na malaki ang iniunlad ay hindi nag-aaksaya ng oras sa pag-upo at naghihintay para sa mga utos mula sa iba. Hindi niya ipinagpapalagay na walang kailangang gawin kapag hindi sa kanya sinabi na gawain ang isang bagay. Alam niya na may mga bagay na maaari niyang gawin upang isulong ang mga gawain – mga taong kailangang kausapin,o isang bagay na dapat ayusin, obserbahan, o siyasatin. Hindi siya nag-aaksaya ng oras dahil lamang natutugunan niya ang kanyang mga kinakailangan sa trabaho.

Maraming tao ang umuubos ng maraming oras sa pagpapahinga dahil sa palagay nila ay walang dapat gawin. Ang isang tao na maraming oras sa pag-upo at walang ginagawa ay hindi isang taong may mga pangmatagalang layunin, o isang taong nais na magtrabaho sa isang mataas na antas ng propesyonal, o isang pinuno na malaki ang iniuunlad.

Isipin na ang isang tao ay nag-alok sa iyo ng isang espesyal na kasunduan. Sa loob ng tatlumpung araw, makakatanggap ka ng $1,000 kada araw. Maaari mo itong gamitin sa kahit anumang paraan na nais mo. Sa pagtatapos ng bawat araw ay maaari mong itabi ang iyong binili, ngunit kailangan mong ibalik ang anumang perang natira.

► Paano mo gagastusin ang perang iyon?

Kung ikaw ay matalino, susubukan mong bumili ng mga bagay na magiging mahalaga para sa iyo kapag natapos ang tatlumpung araw. Hindi mo gagastusin ang karamihan ng perang iyon para sa mga libangan at mamahaling pagkain. Malamang na titiyakin mong hindi matatapos ang bawat araw na maraming pera ang kailangang ibalik.

Ang oras ay tulad niyan. Maaari mong gamitin ang iyong oras para sa mga bagay na mawawalan ng kabuluhan sa paglipas ng oras, o maaari mo itong ipuhunan sa mga bagay na magiging mahalaga. Sa pagtatapos ng bawat araw, anumang oras na hindi ginamit ay mistulang nawala. Hindi mo ito maitatago para sa kinabukasan.

Maaari mo ring ilapat ang ilustrasyong ito sa buhay at sa buhay na walang hanggan. Sa panahon ng iyong buhay ay maaari kang mamuhunan para sa buhay na walang hanggan. Sa pagtatapos ng iyong buhay, anumang hindi naipuhunan para sa buhay na walang hanggan ay mawawala.

Magtrabaho, dahil
darating ang gabi,
Sa ilalim ng
langit sa takipsilim;
Habang ang matingkad
na kulay ay
nagliliwanag/kumikinang,
Gumawa, dahil lumilipad
ang oras ng liwanag.
Gumawa habang unti
unting lumilipas ang
huling liwanag,
Naglalaho upang
di na magliwanag.
Gumawa, dahil
nagdidilim ang gabi
Kapag ang gawain
ng tao ay nagtatapos.
(S. Dyer)

Pamumuhunan ng Oras

Sa leksiyon tungkol sa mga prayoridad, nakita natin ang diagram ng mga aktibidad mula sa mahalaga hanggang sa hindi mahalaga at mula sa kinakailangan hanggang sa hindi kinakailangan agad. Ang isang aktibidad ay maaaring hindi kinakailangan agad, ngunit napakahalaga para sa hinaharap. Halimbawa, ang personal na pag-aaral at pagsasanay ng iba ay karaniwang mahalaga ngunit hindi kinakailangang gawin agad.

Huwag lamang gamitin ang oras sa kung ano ang kinakailangan ngayon. Mamuhunan ng oras para sa hinaharap. Subukang mamuhunan ng oras araw-araw sa mga bagay na magkakaroon ng halaga sa maraming taon sa iyong hinaharap.

Maging tulad ng isang taong nagtatanim ng mga puno. Alam niya na ang isang puno ay walang halaga hanggang sa lumaki ito ng ilang taon. Hindi niya ito ginagawa dahil sa kung ano ang kailangan niya ngayon. Ginagawa niya ito para sa hinaharap.

Mga Pagkagambala at Pagkaantala

Dapat nating tandaan na may lubos na kapangyarihan ang Dios sa ating mga plano (Santiago 4:13-17). Kung minsan nagbabago ang mga pangyayari upang maantala ang ating plano.

Minsan ginagambala ng Dios ang ating plano upang magawa ang ibang layunin. Dapat maging handa tayong iwan ang ating plano at tumugon sa mga sitwasyong kinakailangang

tugunan at kinakailangan ng iba. Hindi tayo dapat makaramdam na sinasayang lang natin ang ating oras dahil alam ng Dios ang higit na makakabuti para sa atin at siya ang may kontrol nito.

Kung minsan ang ating trabaho ay naaantala sapagkat kailangan nating maghintay para matapos ng iba ang isang bagay. Huwag sayangin ang oras o araw sa paghihintay; humanap ng isang bagay na mahalaga upang may magawa ka habang naghihintay.

Sa karamihan ng mga bansa, maraming oras ang ginagamit sa paglalakbay o paghihintay sa mga pila. Planuhin ang paggamit ng oras na iyon. Dapat ay palagi kang mayroong materyal para sa pagbabasa at pagsusulat upang hindi masayang ang oras. Karamihan sa mga tao ay nagsasabing hindi sila nag-aral dahil kulang sila sa oras, ngunit inuubos naman nila ang maraming oras sa mga bus o sa paghihintay sa silid at wala silang ginagawa habang sila ay nakaupo doon.

May isang batang lalaki na ang pangalan ay Abe na kinailangang magtrabaho ng husto upang matulungan ang kanyang pamilya. Nagtayo siya ng mga bakod mula sa mga puno na pinutol niya gamit ang isang palakol. Naglaan siya ng mahabang araw sa pag-aararo ng lupa. Kung minsan ay may hawak siyang libro sa hawakan ng pang-araro at binabasa iyon. Kung minsan sa kalagitnaan ng gabi ay nagbabasa siya gamit ang ilaw mula sa apoy. Nang siya ay tumanda,nag-aral siya at naging abugado. Sa kalaunan ay nahalal siya sa mga posisyon sa gobyerno at sa wakas ay naging pangulo ng Estados Unidos. (Siya si Abraham Lincoln.)

Mga Kaugnayan

Ang mga pagkikipag-ugnayan ay nangangailangan ng panahon, at ang mga relasyon ay mahalaga sa isang Kristiyano. Ang kanyang kaugnayan sa Dios ay nangangailangan ng panahon–hindi lamang sa pagtratrabaho para sa Dios, kundi sa paggamit ng iyong oras sa pananalangin nang mag-isa. Ang bawat isa ay nasa kaugnayan sa pamilya o kaibigan na dapat paglaanan ng oras, hindi lamang upang matugunan ang obligasyon, kundi upang ipakita ang halaga sa mga tao.

Dapat tayong mamuhunan ng oras hindi lamang sa paggawa ng nasusukat na mga resulta, kundi pati na rin sa mga ugnayan. Nakakakuha tayo ng tulong at mga mapagkukunan mula sa mga relasyon, ngunit ang mga ugnayan ay mahalaga dahil ang mga tao ay mahalaga.

► Kumusta ang mga oras na inilalaan mo sa pakikipag-usap sa iyong mga kaibigan? Paano ka makakapagpasya kung ang oras ay naipuhunan nang maayos at kung kailan ito nasayang?

Ang oras na ginamit sa pakikipag-usap ay maaaring maging mahalaga sa maraming paraan: maaari itong humubog ng mga opinyon at mga pagpapahalaga; maaari itong magbigay kaalaman; maaari itong magpakita ng pagmamahal; o maaaring makapagbigay kalakasan o kaaliwan; o maaari itong makapagpabago at magpatatag sa espirituwal ng isang tao.

Gayunman, maraming tao ang hinahayaang lumipas ang oras nang hindi nakakatupad ng anumang layunin.

Pahintulutan ang ilang mag-aaral na ibahagi kung paano nila inaasahan na baguhin ng prinsipyo tungkol sa oras ang kanilang mga layunin o aksyon.

Pananamit

Ang pananamit ay malinaw na isang mahalagang aspeto ng buhay ng tao. Ang bawat tao ay gumagawa ng mga pagpili tungkol sa kanyang damit kung mayroon siyang mga pagpipilian na higit sa kanyang pangunahing kinakailangan.

Ang damit ay ang unang pagpapakita ng sarili ng isang tao. Samakatuwid, ipinapakita ng damit ng isang tao kung ano ang iniisip niya tungkol sa kanyang sarili at kung ano ang nais niyang isipin ng ibang tao tungkol sa kanya. Ang pananamit ay hindi totoong walang kaugnayan sa ugali ng isang tao; ito ay isang sadyang paglalahad ng katauhan.

Mga Biblikal na Pagsasaalang-alang

Nagbigay ang Biblia ng maraming implikasyon tungkol sa pananamit ng isang Kristiyano.

Sinasabi sa atin ng 1 Timoteo 5:2 na ang mga tagapanguna ay dapat makipag-ugnayan sa ibang kasarian (lalaki sa babae; babae sa lalaki) nang may kumpletong kadalisayan. Bahagi ng dalisay na pag-uugali para sa isang tagapanguna, lalaki man o babae, ay magbihis sa paraang hindi magdudulot ng mga maling kaisipan o pagnanasang pisikal.

Sinasabi sa atin ng 1 Pedro 5:5 na magbihis ng kababaang-loob. Hindi ang partikular na damit ang tinutukoy ng apostol, ngunit sinasabi sa atin sa pamamagitan ng pagsasalarawan na ang kababaang-loob ay dapat na ating isuot. Gayunpaman, nagpapahiwatig din ito na hindi tayo dapat magsuot ng isang bagay na taliwas sa kababaang-loob.

Pinipiling magsuot ng ilang tao ng mga bagay na gagawin silang tila mas nakakahigit sa ibang tao. Katulad ito ng mga relo, mga palamuti, o iba't ibang kagamitan sa pananamit na maaaring idisenyo upang magmukhang mahal. Nais ipakita ng ilang tao na sila ay nasa isang mataas na antas ng tagumpay. Nais nilang magmukhang nakakahigit sa ibang tao. Hindi ito ang ugali ng isang lingkod. Ang pagnanais na maging tila nakakahigit sa iba ay isang makamundong hangarin na dapat tanggihan ng isang Kristiyano.

Ang isang tagapanguna o pastor ay maaaring magbihis nang mas pormal kaysa sa mga taong pinamumunuan niya. Iyon ay hindi upang gawing mas mataas ang kanyang sarili, kundi upang igalang ang mga taong pinaglilingkuran niya. Maayos ang kanyang pananamit upang maipakita na nais niyang maglingkod nang maayos. Halimbawa, sa isang mamahaling restawran, ang tagapagsilbi ay maaaring nakabihis ng mas maayos kaysa sa mga customer. Iyon ay hindi upang ipakita na tila mas nakakahigit sila sa customer, kundi upang igalang ang mga customer sa pamamagitan ng kanilang serbisyo. Ang isang tao na

tumatanggi na magbihis nang maayos sa isang okasyon kung saan dapat siyang nakabihis nang maayos ay nagpapakita ng kawalan ng respeto sa ibang mga kabahagi nito.

Ano ang iisipin mo sa isang tao na dumating sa kasalan na nakasuot ng maruming damit na gamit nya sa trabaho? Gayundin naman, ano ang iisipin mo tungkol sa isang pinuno na pinangungunahan ang isang mahalagang aktibidad nang hindi inihanda ang kanyang itsura? Ang kanyang hitsura ay magpapakita ng kawalang galang.

► Paano mo makikita ang kaibahan ng mga bagay na idinisenyo upang magmukhang nakakahigit ang isang tao, at ng pananamit na nagpapakita ng pangako sa serbisyo? Anong mga bagay ang maaaring isuot sa alinmang layunin, depende sa motibo ng tao?

Sinasabi sa atin ng Roma 12:10 na dapat nating igalang ang iba sa halip na subukang itaas ang ating sarili ng higit sa iba. Hindi sinasabi ng talatang ito ang partikular na pananamit, ngunit ipinapahiwatig nito na huwag nating subukang gawing tila mas mataas ang ating sarili sa ibang tao sa pamamagitan ng ating pananamit.

Ang pananamit ng isang Kristiyano ay dapat nagpapakita na mayroon siyang katangiang nais ng Dios na magkaroon siya. Ang panloob na katangian ng isang tao ay mas mahalaga kaysa sa kanyang panlabas na hitsura, ngunit ang kanyang hitsura ay dapat na nagpapakita ng kanyang pagkatao.

Panlipunan at Praktikal na Pagsasaalang-alang

Ang isang tagapanguna ay dapat na maayos at malinis sa kanyang hitsura. Hindi siya dapat magkaroon ng isang hitsura na nakakahiya sa kanyang mga kaibigan at mga taong pinamumunuan niya.

► Ano ang ilang detalye ng personal na kalinisan at maayos na pananamit?

Ang isang tagapanguna ay dapat magbihis sa paraang naaangkop sa aktibidad na kinasasangkutan niya. Halimbawa, habang tumutulong sa isang proyekto sa konstruksyon, hindi niya kinakailangang magbihis ng katulad kapag nasa sambahan siya.

Mga Propesyonal na Pagsasaalang-alang

Ang ilang trabaho ay may natatanging pananamit. Ang ilan ay nagsusuot din ng uniporme, tulad ng mga sundalo at pulis. Kapag ang isang pulis ay naka uniporme, mas mabilis siyang nakakakuha ng kooperasyon dahil nakikilala agad siya bilang isang pulis. Kung ang isang pulis ay hindi nakasuot ng uniporme, ang kanyang trabaho ay mas magiging mahirap sapagkat patuloy niyang dpapat patunayan ang kanyang awtoridad bago gawin ang kanyang trabaho.

Ang isang doktor ay nagsusuot ng natatanging damit habang nagtratrabaho sa isang ospital. Nais niyang mas madaling makilala bilang isang doktor.

Isipin na pumunta ka sa isang ospital. Inilagay ka ng tauhan sa isang silid upang maghintay para sa pagsusuri. Isang lalaki ang pumasok at nakasuot ng isang t-shirt na may larawan

ng isang rock music group at nakasuot ng marumi at punit-punit na pantalon. Ang kanyang buhok ay mahaba at gusot, at mayroon siyang tattoo sa kanyang leeg. Sa una ay maari mong isipin na ang tauhan ay nagpapasok ng isa pang pasyente sa silid. Pagkatapos ay nagsalita ang lalaki at sinabi, "Kumusta, ako ang doktor." Ano ang iyong magiging reaksyon?

► Sa kwento sa itaas, bakit magdududa ang pasyente na ang lalaki talaga ang doktor?

Ang mga tao ay may mga inaasahan tungkol sa pananamit ng isang propesyonal. Kung ang isang tao ay nakabihis ng kakaiba mula sa inaasahan nila, mas magiging mahirap para sa kanya na makuha ang kanilang kumpiyansa. Nalalapat ito sa maraming posisyon, kabilang ang mga pastor at guro.

Ang pananamit ay isang paraan upang maipakita na seryoso ka sa iyong ginagawa. Kung nagbihis ka para sa pamumuno ng parehong damit mo para sa paglalaro ng sports, pagpapahinga sa bahay, o paggawa ng pisikal na gawain, maaaring ipalagay ng mga tao na hindi mo isinasaalang-alang na mahalaga ang iyong pamumuno.

Ang pamumuno ay impluwensya. Kung ang isang tao ay nag-aalinlangan sa iyong kakayahan dahil sa iyong hitsura, ang iyong impluwensya ay mas kakaunti. Ito ay isang napakasimpleng alituntunin na dapat maipakita ng isang tao kung ano siya. Nakatatagpo ka ng ilang bagong tao araw-araw. Marami sa kanila ay mabilis magpasya kung nais nilang magpa-impluwensya sa iyo. Dahil ang iyong pananamit ang kanilang unang bagay na nakikita, hindi ka dapat magbihis sa paraang nakakabawas sa iyong impluwensya.

Pahintulutan ang ilang mag-aaral na ibahagi kung paano nila inaasahan na baguhin ng prinsipyo tungkol sa pananamit ang kanilang mga layunin o aksyon.

Pangwakas na Mga Salita para sa Mga Tagapanguna ng Klase

Tapusin ang huling leksiyon nang may panghihikayat at hamon para sa mga mag-aaral upang patuloy nilang paunlarin at pag-aralan kung paano nila mailalapat ang mga prinsipyong kanilang natutunan. Paalalahanan sila na dapat silang pangunahing kumilos para sa pagpapalawak ng gawain ng Dios at para sa kaluwalhatian ng Dios at pangwalang-hanggang gantimpala.

Ang mga sumusunod na pahayag ay maaaring magamit upang hikayatin ang mga mag-aaral na patuloy na gawin ang kanilang makakaya.

> Hindi ang kritiko ang mahalaga; hindi ang tao na nagtuturo kung paanong nadadapa ang malakas na tao, o kung sa paanong paraan mas mahusay na magagawa ng isang tao ang mabuting gawa. Ang kredito ay pagmamay-ari ng tao na talagang nasa gitna ng laban, na ang mukha ay napinsala ng alikabok at pawis at dugo; na buong tapang na nagsikap; na siyang nagkamali, na paulit-ulit na nagkulang, sapagkat walang pagsisikap na walang pagkakamali at pagkukulang; Kundi, kung sino ang talagang nagsusumikap na gawin ang mga gawain; na kilalang mayroong malaking

pagsisigasig, may malaking debosyon; na ginagamit ang kanyang sarili para sa isang karapat-dapat na hangarin; na siyang may pinakamahusay na kaalaman at sa dulo ay may malaking tagumpay, at kung sino sa pinakamahirap na pagkakataon, kung siya ay mabigo, mas mabuti na siya ay nabigo habang humaharap nang may katapangan, upang ang kanyang lugar ay hindi kailanman makakasama sa mga malamig at walang imik na mga kaluluwa na hindi alam ang tagumpay o ang pagkatalo."[44]

Ang mga sumusunod na pahayag ay kaisipang mula sa mga sulat ng isang pastor sa Zimbabwe, na natagpuan pagkatapos na siya ay patayin dahil sa kanyang pananampalataya.

Ako ay kabilang sa samahan ng mga hindi natatakot. Ang kamatayan ay inihatol na. Humakbang na ako sa labas ng linya. Napagpasyahan na. Ako ay alagad niya at hindi na ako lilingon, magpapabaya, magbabagal, tatalikod, o mananahimik.

Ang aking nakaraan ay tinubos na. Nagkaroon ng kabuluhan ang aking kasalukuyan. Ang aking hinaharap ay may kasiguraduhan. Nakatapos na ako at natapos ko ito nang may mababang pamumuhay, pinagmamasdan ang nilalakaran, maliiit na pagpaplano, makinis na tuhod, walang kulay na mga pangarap, matamlay na pangitain, pangkaraniwang pakikipag-usap, mababang pamumuhay, at sobrang liit na hangarin.

Hindi ko na kailangan ang pagiging mataas, kaunlaran, posisyon, promosyon, maging kahanga-hanga o kasikatan. Hindi ko kailangang maging tama, nauuna, o nasa itaas, o makilala, o mapuri, o magantimpalaan. Nabubuhay ako sa pamamagitan ng pananampalataya, nakasalalay sa kanyang presensya, lumalakad sa pamamagitan ng pagtitiyaga, itinataas sa pamamagitan ng panalangin, at gumagawa sa pamamagitan ng kapangyarihan ng Banal na Espiritu.

Ang aking dangal ay nakatakda na. Ang aking paglakad ay mabilis. Ang aking layunin ay makamtan ang langit. Maaaring ang aking daraanan ay makitid, maaaring mahirap ang aking daraanan, kakaunti ang aking kasama, ngunit ang aking gabay ay maaasahan at ang aking misyon ay malinaw.

Hindi ako mabibili, makokompromiso, mapapalayo, maaakit palayo, tatalikod, madadaya o maaantala.

Hindi ako uurong sa harap ng pagsasakripisyo o magdadalawang-isip sa harapan ng kalaban. Hindi ako makikipag-ayos sa talahanayan ng kalaban, magbubulay-bulay sa pakikibahagi sa kasikatan, o magpapagala-gala sa kalituhan sa mga bagay na walang kabuluhan.

---

[44] Theodore Roosevelt "Citizenship in a Republic: The Man in the Arena" (Public Address) (April 23, 1910)

Hindi ako susuko, tatahimik, o magpapabaya hanggang ako ay nananatiling gising, mag-iimbak, mananalangin, at mangangaral para sa layunin ni Cristo.

Ako ay alagad ni Jesus. Susuko lamang ako hanggang sa ako ay bumagsak, mangangaral hanggang sa malaman ito ng lahat, at magtatrabaho hanggang sa siya ay dumating. At kapag dumating siya para sa kanyang pagmamay-ari, wala siyang magiging problema na makilala ako. Malinaw ang aking magiging kulay!

Paggawa ng Pangarap:
Ang Proseso ng Pagpapadami ng Ministeryo

Mula kay Tim Keep

Panimula

Ang paglago at paglawak ng iglesia para sa kaluwalhatian ni Cristo Jesus ay ang magiging *pamantayan* sa Kaharian ng Dios. Kailanman na ang pagiging "baog" ay kalooban ng Dios, ito ay alinman sa dalawa, pagdidisiplina o pagsubok na inihahanda ang baog para sa mas higit na pagbubunga.

Itinuturo ito ng kasaysayan ng Israel at ng Iglesia. Itinuturo ito ng mga Talinhaga ng Kaharian ng Dios (Mateo 13:31-33). Ang mga pangako ni Jesus ay hinihikayat ito: "Huwag kayong matakot maliit na kawan, ikinalulugod ng Ama na ibigay sa iyo ang Kaharian" (Lukas 12:32); "Pakatandaan ninyo, ang nananalig sa akin, ay makakagawa ng mga ginagawa ko; at higit pa kaysa dito, sapagkat babalik na ako sa Ama" (Juan 14:12).

Ang hindi paghiling ay pagsuway. Bukod dito, kapag hindi tayo humihingi, nakukuha natin ang "hinihiling" natin para sa—wala!

Ang ibinahaging awtoridad na itinuro ni Jesus sa Dakilang Komisyon (at iba pang mga lugar) ay nagpapatunay na nais ng Dios ang paglago ng iglesia (Mateo 28:18-20).

Ang pagdating ng Banal na Espiritu ang nagbibigay katiyakan sa paglago ng iglesia (Gawa 1:8).

Ang kapangyarihan at pagsulong ng Iglesia sa Bagong Tipan ay nagpapakita kung paano dapat lumago ang mga iglesia.

Kung gayon ano ang dapat nating istilo sa ministeryo habang umaasa tayo sa kapangyarihan ng Dios at inaasahan ang paglago at paglawak ng iglesia? Ano ang dapat nating ginagawa?

Ang paglago at paglawak ng Iglesia ay *karaniwang* nangyayari sa pamamagitan ng maayos na proseso, sa halip na mga kahindik-hindik na karanasan o mga himala. Kapag dumating *na* ang muling pagkabuhay o pagbabalik-loob, kung hindi naipatupad ang kaayusan, ang mga pangmatagalang resulta ay magiging maliit.

Ang maayos na paraan ni Jesus tungkol sa kanyang ministeryo, kasama ang kaayusan ng mga iglesia sa Jerusalem at Antioquia at ang maayos na gawain ng ministeryo ni Pablo ay naglalarawan ng pangangailangan ng kaayusan para sa pangmatagalang paglago.

Ang maayos na pamamaraan kung saan muling itinayo ni Nehemias ang mga sirang pader ng Jerusalem ay isang mahalagang bagay sa kanilang pagtatagumpay.

Ang mga sumusunod ay ang mga progresibong yugto ng pagbuo ng pangarap/vision (ang pagbuo at pagtapos ng isang bagong proyekto) na itinuturo sa akin ng Panginoon sa aking karanasan sa ministeryo at sa pamamagitan ng pag-aaral ng mga kalalakihan katulad ni Nehemias.

Hakbang #1 – Pag-unawa

Ang mabuting tagapanguna ay dapat mabuting tagapakinig. Maliban kung ikaw ay mausisa,hindi ka kailanman makakapamuno ng isang matagumpay na misyon para sa Panginoon.

> ...Si Hanani na isa sa aking mga kapatid ay dumating kasama ng ilang kalalakihan mula sa Juda; at tinanong ko sila tungkol sa mga alalahanin tungkol sa mga Judio na nakatakas, na nakaligtas mula sa pagkakabihag, at tungkol sa Jerusalem. At sinabi nila sa akin, "Ang mga nakaligtas na iniwan mula sa pagkakabihag sa lalawigan ay dumaranas ng matinding pagkabalisa at pagsubok. Ang pader ng Jerusalem ay wasak din, at ang mga tarangkahan nito ay natupok ng apoy" (Nehemias1:2-3).

Nakinig si Nehemias – mataimtim siyang nanalangin na may bukas na isipan at puso. Makinig ka sa sinasabi sa iyo ng Dios sa pamamagitan ng kanyang salita, mga problema, mga pagtatapat, at pangangailangan ng iba. Pinakinggan ni Nehemias ang mga ito gamit ang kanyang puso!

Inalam ni Nehemias ang lahat ng makakaya niya tungkol sa problema. Magtanong ka. Maging mausisa. Kumalap ng mga katotohanan. Kadalasan ay gumagawa tayo ng mga desisyon bago malaman ang katotohanan. Madalas na nagagawa rin ng mga pastor at misyonero ang ganitong pagkakamali. Mas madalas ay isinusulong natin ang ating agenda; ibinibigay natin sa mga tao ang sa palagay natin ay kailangan nila.

Si Nehemias ay naudyukan ng pag-ibig – Walang ministeryo ang makakatagal kung hindi nauudyukan ng pag-ibig.

Hakbang #2 – Panalangin

Ang panalangin ay kritikal sa paghanap ng naisin ng Panginoon.

> At nangyari, nang marinig ko ang mga salitang ito, naupo ako at umiyak, at nagdalamhati ng maraming araw; Ako ay nag-ayuno at nagdarasal sa harapan ng Dios ng kalangitan (Nehemias 1:4ff).

Tulad ni Nehemias, gamiting panalangin ang salita ng Dios; ipanalangin ang mga pangako ng Dios.

Tulad ni Nehemias, mapagpakumbabang manalangin. Inamin ni Nehemias ang kanyang kasalanan at ang kasalanan ng bansa.

Tulad ni Nehemias, manalangin para sa kalinawan ng pangarap/vision at plano. Kahit bago pa magtanong ang hari, bumubuo na si Nehemias ng isang plano sa kanyang isipan.

> Sapagkat ang Dios ay hindi Dios ng kaguluhan kundi ng kapayapaan, gaya ng dapat mangyari sa lahat ng iglesiang hinirang ng Dios.(1 Corinto 14:33).
> "Nang panahong iyon ay umakyat si Jesus sa isang bundok at magdamag siyang nanalangin sa Dios. Kinaumagahan, tinawag niya ang kanyang mga alagad; mula sa kanila ay pumili siya ng labindalawa na tinawag niyang mga apostol" (Lukas 6:12-13).

Humingi ng praktikal na karunungan, ang kasanayan at mga pamamaraan upang magawa ang bagay na ito.

> At kung ang sinuman sa inyo ay nagkukulang ng karunungan, humingi siya sa Dios ay siya'y bibigyan, sapagkat ang Dios ay nagbibigay nang sagana at hindi nanunumbat (Santiago 1:5).

Humingi ng pag-unawa.

> Mga minamahal, huwag ninyong paniwalaan ang bawat nagsasabing nasa kanila ang Espiritu. Sa halip, subukin niyo sila upang malaman kung talagang mula sila sa Dios... (I Juan 4:1).

Humingi ng pagkakaisa.

> Tandaan ninyo; kung ang dalawa sa inyo ay nagkakaisa dito sa lupa sa paghingi ng anuman, itoy ipagkakaloob sa inyo ng aking Ama na nasa langit (Mateo 18:19).

> Habang sila [ang iglesia sa Antioquia] ay nag-aayuno at sumasamba sa Panginoon, sinabi sa kanila ng Espiritu Santo, "Ibukod ninyo sina Bernabe at Saulo para sa tanging gawaing inilaan ko sa kanila" (Gawa 13:2).

Tulad ni Nehemias, manalangin nang may pag-asa.

> Subali't ang humihingi ay dapat magtiwala sa Dios at huwag mag-aalinlangan, sapagkat ang nag-aalinlangan ay parang alon sa dagat na itinataboy ng hangin kahit saan. Huwag umasa ang taong iyon na tatanggap siya ng anuman mula sa Panginoon (Santiago 1:6-7).

Tulad ni Nehemias, taimtim na manalangin.

> At pagkatapos nilang mag-ayuno at manalangin, ipinatong nila sa dalawa ang kanilang mga kamay at sila'y pinahayo na [sa gawain ng pagmimisyon] (Gawa 13:3).

Minsan ay mahaba ang mga panahon ng pananalangin. Kung, habang nananalangin, nagpapatuloy ang pasanin para sa isang partikular na proyekto o ministeryo, manatiling

kumikilos sa direksiyong iyon. Ngunit tandaan na ang tiyempo ng Dios ay kasinghalaga ng kanyang kalooban.

Hakbang #3 – Pagpaplano

Tumanggi na maghintay para sa isang himala!

> Kaya't noong kinagabihan ay umakyat ako sa tabi ng libis upang tingnan ang pader (Nehemias2:15).

"Subukang gawin ang mga dakilang bagay para sa Dios; asahan ang mga dakilang bagay mula sa Dios," sabi ni William Carey. Kapag naniniwala kang nakatanggap ka ng kalinawan para sa isang partikular na ministeryo o proyekto, magsimulang magsagawa ng aksyon. Ngunit tandaan na manalangin din sa yugto ng pagpaplano. Narito ang ilang mga pamamaraan para sa mabisang pagpaplano:

Maaaring kinakailangan mong magpunta sa isang paglalakbay upang "tingnan at suriin ang lupain."

Magtanong ng mga praktikal na katanungan: Ano? Kailan? Saan? Sino? Bakit? Paano? Ipagpalagay na wala ka pang alam. Maging masigasig. "At anuman ang iyong ginagawa, gawin mo ito ng buong puso, na parang sa Panginoon kayo naglilingkod at hindi sa mga tao" (Colosas 3:23).

- Anong paghahanda ang kinakailangang gawin?
- Sino ang aako ng responsibilidad?
- Saan ito magaganap?
- Magkano ang gagastusin? Paano ito itataguyod?
- Sino ang mananagot para sa mga gastusin, sa ministeryo, trabaho, atbp.?
- Kailan ito sisimulan?

Gumawa ng isang malinaw na mga hakbang ng proseso kung paano magagawa ang proyektong ito. Hangga't maaari ay maging partikular sa mga ito. Nagtagumpay si Nehemias hindi lamang dahil nanalangin at nag-ayuno siya,ngunit dahil mayroon siyang karunungan na hati-hatiin ang malaking proyekto patungo sa maliliit na "isang kagat" na bahagi.

Magtalaga ng mga gawain. Italaga ang mga responsibilidad. Linawin ang nakatalagang tungkulin ng bawat tao.

Magtakda ng mga tukoy na hangarin, na may mga tukoy na oras, lugar, tungkulin, atbp.

Mayroong iba't ibang halimbawa sa Banal na Kasulatan ng kahalagahan ng pagpaplano – sina Noe, Moises (lalo na noong itinayo niya ang Tabernakulo), Josue (ang estratehiya sa digmaan), David (lalo na noong ihinanda niya ang pagtatayo ng templo), at si Nehemias nang inayos niya ang mga tao upang maitayong muli ang nawasak na mga pader ng Jerusalem.

Huwag ipagpalagay na dahil ang isang ministeryo ay pinagpala ng Dios, hindi nito kailangan ng pagpaplano. Ang mas mahalagang misyon, ay nangangailangan ng mas mahalagang pagpaplano at paghahanda!

Hakbang #4 – Pagkilos

Kapag ang iyong plano ay nasa lugar na, kumilos agad ayon dito!

> Kaya't bumangon si Eliashib na punong saserdote kasama ang kanyang mga kapatid na mga saserdote at isinagawa ang pagtatayo... (Nehemias 3:1).

Kapag maingat mong ginawa ang plano, pagkatapos ay gawin naman ang nasa plano! Huwag ipaantala kung hindi naman kinakailangan. Ang pagkaantala ay maaaring makapagpahina ng loob at mawalan ng pag-asa ng mga mamamayan ng Dios, at masugpo ang iyong pagsisikap. Ang biyaya, kapangyarihan, at pagkakaloob ng Dios ay darating sa oras ng ating pagkilos ayon sa kanyang kalooban. At tandaan ito: Ang gawain ng Dios ay 10% inspirasyon at 90% paggawa.

Tulad ni Nehemias, kumilos ka nang may pagpapasya. Ang pansamantalang pagkilos ng isang tagapanguna ay nagpapahina ng loob ng mga tagasunod ng Dios.

Tulad ni Nehemias, kumilos kayo nang may pagkakaisa. Ang mga tao ay nagtatrabaho nang may iisang puso sa kanilang magkakaibang gawain.

Tulad ni Nehemias, kumilos kayo nang may pagsasakripisyo. Hindi pinayagan ni Nehemias ang kanyang sarili na tumanggap ng espesyal na pagtrato,sa halip ay nagsakripisyo siya kasama ng mga nagtatayo ng pader. Ang tunay na pangarap/vision ay nagkakahalaga ng malaki kung saan kinakailangan itong akuin ng nakaisip nito. Walang bagay tulad ng isang pangarap/vision na binayaran o isinagawa ng ibang tao! Pagpapalain ka ng Dios ng suporta kapag ginawa mo ito gamit ang iyong sariling buhay, kaloob, oras, at mga ari-arian na mayroon ka.

Tulad ni Nehemias, kumilos nang may pananampalataya. Gawin ang unang hakbang, kahit na hindi mo alam kung paano magkakaloob ang Panginoon para sa mga susunod na hakbang.

Hakbang #5 – Pagtitiyaga

Anumang dakilang gawain sa Kaharian ay mangangailangan ng pasensya, pagpapatuloy, at pagtitiyaga.

> Kaya't nagsugo ako ng mga mensahero sa kanila, na nagsasabing, "May ginagawa akong isang dakilang gawain, kaya hindi ako makakababa diyan (Nehemias 6:3).

Nagbigay sa atin si Nehemias ng isang perpektong pagsasalarawan ng pasensya. Narito ang mga prinsipyong dapat tandaan:

Tulad ni Nehemias, asahan ang mga sasalungat. Kaya tumayo nang matatag!

Tulad ni Nehemias, suriin at ayusin ang bagong impormasyon, mga hamon, at mga pananakot.

Tulad ni Nehemias, hikayatin ang mga tagapagtayo. Nauunawaan ng mabisang tagapanguna ang kapangyarihan ng tunay na paniniwala na ang lahat ay magiging mabuti–optimismo kung saan lumalabas ang tunay na paniniwala sa pangarap/vision.

Tulad ni Nehemias, magtiis hanggang sa wakas at huwag susuko. Ang pagpapatuloy ay napakahalaga. Kadalasan ay nangangailangan ito ng ilang taon ng matapat na pagtitiyaga.

> Walang nakapagbibigay ng kagalakan sa paglalakad, subali't ito ang pagsubok para sa lahat ng ating matatag at matibay na katangian. Ang "maglakad at hindi mahimatay" ay ang pinakamataas na posibleng lawak ng sukatan nang lakas... Kapag tayo ay nasa isang hindi malusog na kalagayan sa pisikal man o sa emosyonal,palagi tayong naghahanap ng mga nakapagbibigay kaligayahan sa ating buhay. Sa ating pisikal na buhay,ito ay humahantong sa ating pagsisikap na gawing huwad ang gawain ng Banal na Espiritu; sa ating emosyonal na buhay,ito ay humahantong sa ating pagkahumaling at pagkasira ng ating moralidad; at sa ating espirituwal na buhay, kung pipilitin nating tumaas na tila mayroon tayong mga pakpak tulad ng mga agila' (Isaias 40:31), magreresulta ito sa pagkasira ng ating kabanalan.[45]

Sinabi ni William Carey, "maaari akong magplano. Maaari akong magtiyaga sa anumang tiyak na paghahangad. Para rito ay may utang ako sa lahat." Nakamit niya ang dakilang layunin na nangailangan ng maraming taon ng pagtatrabaho.

Konklusyon

Si Nehemias ay hindi ang taong inaasahan ng karamihan na magiging pinuno. Ngunit laban sa lahat nang hindi pagsang-ayon, sa pamamagitan ng pang-unawa, panalangin, pagplaplano, action, at pagtitiyaga, natapos niya ang mga pader ng Jerusalem sa loob lamang ng 52 araw! Ito ang kanyang naging pamana. Anong legacy/pamana ang iyong iiwanan?

---

[45] Oswald Chambers, *My Utmost for His Highest* (July 20 entry). Accessed from https://utmost.org/dependent-on-god%E2%80%99s-presence/ on March 14, 2020.

Mga Inirerekomendang Resources

Mga Libro:

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.

Online Resources:

Ang HowWeLead.org at KenBlanchard.com ay mga websites na may resources mula kay Ken Blanchard.

Mayroong mga video sa YouTube.com mula kina Ken Blanchard at John Maxwell.

Sa JohnMaxwell.com, matatagpuan ang mga video resources, kabilang ang isang libreng pang-araw-araw na video.

Pamumuno sa Ministeryo
Talaan ng mga Takdang Aralin

Pangalan ng Mag-aaral _____

Lagyan ng pirma kapag natapos na ang bawat takdang aralin. Ang lahat ng takdang aralin ay dapat matagumpay na natapos upang makatanggap ng Sertipiko mula sa Shepherd's Global Classroom.

Leksiyon	Buod ng Konsepto	Pansariling Pagsasabuhay	Isinaulong Nilalaman	Kasulatang Takdang Aralin
1				
2				
3				
4				
5				
6				
7				
8				
9				
10				
11				
12				
13				
14				
15				
16				

Ang kahilingan para sa Sertipiko ng Pagtatapos mula Shepherds Global Classroom ay maaaring sagutan sa aming webpage sa www.shepherdsglobal.org. Ang mga Sertipiko ay digitally transmitted mula sa pangulo ng SGC patungo sa mga instructors at facilitators na bubuo sa aplikasyon para sa kanilang mga mag-aaral.

Nakasentro kay Cristo. Pagsasanay. Sa lahat ng Lugar.

shepherds
GLOBAL CLASSROOM

SHEPHERDSGLOBAL.ORG