HUDUMA YA UONGOZI

shepherds
GLOBAL CLASSROOM

Shepherds Global Classroom ipo kwa ajili ya kuujenga mwili wa Kristo kwa kutoa mtaala kwa ajili ya kuwaendeleza viongozi wa Kikristo duniani kote. Tunalenga kuongeza programu za mafunzo ya asili kwa kuweka chombo cha mtaala wa kozi 20 mikononi mwa viongozi wa kiroho wanaotoa mafunzo katika kila nchi duniani.

Kitabu hiki kinapatikana bure kwa njia ya kupakua kutoka katika https://www.shepherdsglobal.org/courses

Mwandishi Mkuu: Dr. Stephen K. Gibson

Hakimiliki © 2023 Shepherds Global Classroom
Toleo la Pili

Haki zote zimehifadhiwa.

Nyenzo za wahusika wengine zilizotumika ni hakimiliki ya wamiliki husika ambazo zimeshirikishwa na kutumika humu chini ya leseni mbalimbali.

Tafsiri ya Maandiko "yaliyonukuliwa" kutoka chapisho la Kiingereza kwa ajili ya chapisho hili la Kiswahili yanatoka katika Biblia Takatifu ya Kiswahili, "Swahili Union Version Bible" (SUVB®)." Yametumika kwa kibali. Haki zote zimehifadhiwa.

Taarifa kuhusu vibali:

Kitabu hiki kinaweza kuchapishwa na kutawanywa bure kikiwa kimechapishwa na katika mifumo ya kidigitali chini ya miongozo ifuatayo: (1) Maudhui yaliyoko kwenye kitabu hiki hayawezi kubadilishwa kwa namna yeyote ile; (2) Nakala zinazopatikana haziwezi zikauzwa kwa ajili ya kupata faida; (3) Taasisi za elimu zina uhuru wa kutumia na kukinakili kitabu hiki, hata kama wanalipisha ada za masomo ya ziada; na (4) Kitabu hiki hakiwezi kufanyiwa tafsiri pasipokuwepo na kibali na usimamizi wa Shepherds Global Classroom.

Tafsiri ya chapisho la Kiingereza kwenda katika Kiswahili imefanywa na:
Askofu Wilbert Alfayo Ngowi,
Arusha, Tanzania, East Africa.
E-mail: revwangowi@gmail.com
Uhariri umefanywa na John Tuu.

Yaliyomo

Muhtasari wa Kozi 5
(1) Kufafanua Uongozi 7
(2) Sifa za Kibiblia kwa ajili Viongozi 15
(3) Umuhimu wa Uongozi 25
(4) Kufanywa kuwa Kiongozi 33
(5) Uongozi wa Utumishi 41
(6) Uongozi Unaotegemezwa na Tabia 51
(7) Vipaumbele Binafsi 59
(8) Viwango vya Uongozi 69
(9) Muunganiko na Miadi 79
(10) Kujenga Timu 89
(11) Huduma yenye Lengo 97
(12) Kuongoza Mabadiliko 107
(13) Kuwaendeleza Viongozi 117
(14) Tamaduni Zinazoingiliana 127
(15) Majibu ya Utendaji 135
(16) Kunena katika Hadhira 143
(17) Mambo ya Binafsi: Fedha, Muda, na Mavazi. 151
Ubunifu wa Maono: Mchakato wa Huduma Kuzalisha 163
Viambatisho Vilivyopendekezwa 169
Kumbukumbu ya Mazoezi ya Kufanya 171

Muhtasari wa Kozi

Maelezo ya Kozi

Kozi hii imelengwa mahususi kwa ajili ya viongozi wahudumu wa Kikristo, lakini pia inatumia kanuni ambazo zinatumika kwenye wajibu wowote wa uongozi. Inaonyesha ni kwa nini Imani thabiti ndiyo msingi wa uongozi. Mtu anayetegemewa kuweza kuwa kiongozi atajifunza jinsi ya kuendeleza vipaji vyake na tabia yake na kuongeza ushawishi wake kabla hajaingia rasmi kwenye nafasi ya uongozi. Viongozi watapaswa wajifunze jinsi ya kuongoza mashirika yao kupitia mchakato wa kugundua thamani zilizopo, kutambua makusudi, kushirikishana maono, kuweka malengo, kuchukua hatua, na kutarajia mafanikio.

Malengo ya Kozi

1. Kufafanua uongozi kama ushawishi wa binafsi.
2. Kutambua Imani thabiti kama ndiyo msingi wa uongozi.
3. Kujifunza sifa za kibiblia kwa ajili ya viongozi.
4. Kuongoza kwa minajili ya wale wanaoongozwa.
5. Kusimamia vipaumbele binafsi kwa ajili ya mafanikio.
6. Kuwahamasisha watu katika kufikia kwenye malengo kamili.
7. Kuandaa kuiendeleza na kuingoza timu.
8. Kupanga maono, malengo, na mikakati ya shirika.
9. Kuelewa mitazamo ya kitamaduni katika uongozi.
10. Kutumia kanuni zinazohusiana na kuongea, muda, mambo ya fedha, na mavazi.

Maelekezo kwa ajili ya Viongozi wa Madarasa

Kumbukumbu za viongozi wa madarasa zimewekewa katika kozi nzima pamoja na maelekezo kwa ajili ya sehemu maalumu za masomo. Zimeonyeshwa kwa *maandishi ya mlalo.*

Maswali yanayohitajika kujadiliwa na **shughuli za ndani za darasa** zimeonyeshwa kwa alama ►. Kwa maswali yanayohitajika kujadiliwa, Kiongozi wa darasa atapaswa kuuliza swali na kuwapa wanafunzi mu(da wa kujadili hilo swali. Kama mwanafunzi huyo huyo kwa kawaida anakuwa mtu wa mwanzo kujibu maswali kwanza, au kama wanafunzi wengine hawapendi kuwajibika katika kujibu maswali, kiongozi anaweza kulielekeza swali moja kwa moja kwa kumlenga mwanafunzi yeyote: “Petro, unawezaje kujibu swali hili?”

Maandiko mengi yametumika katika kozi hii. Vifungu ambavyo vinapaswa visomwe kwa sauti katika darasa vimeonyeshwa kwa vichwa vya mishale. Wakati mwingine, marejeo ya maandiko yamekuwa kwenye kifungu kwa kutumia alama za mabano. Kwa mfano: (1 Wakorintho 12:15). Alama hizo ni kwa ajili ya kuunga mkono taarifa iliyoko kwenye kifungu husika. Hakuna ulazima wa kusoma aya zilizoko kwenye alama za mabano.

Mara chache kutakuwepo na mchoro wa umbo **wenye kuwa na nukuu kutoka kwa baadhi ya viongozi katika historia.** Wakati darasa litakapofika kwenye mchoro wa umbo lenye nukuu, kiongozi wa darasa anaweza akamtaka mwanafunzi kusoma na kuelezea hiyo nukuu. Kimsingi hatulazimiki kukubaliana na kila kitu ambacho viongozi hawa walifanya na kufundisha, lakini tunaweza kujifunza kutokana na mifano yao.

Kila somo linamalizika kwa **kazi za kufanya.** Kazi za kufanya zinapaswa zikamilishwe na ziwakilishwe kabla ya kipindi kinachofuata cha darasa. Kama mwanafunzi hatakamilisha kazi ya kufanya iliyotolewa, anaweza akaendelea kuifanya baadaye. Hata hivyo, kiongozi anapaswa awatie wanafunzi moyo wa kuwa kwenye ratiba ili kwamba waweze kujifunza mambo mengi zaidi kutoka darasani. Kazi ya kufanya ya 3 ya kila somo inahusiana na kukariri baadhi ya pointi maalumu kutoka katika somo.

Kwenye mwanzo wa kila kipindi cha darasa mwalimu wa darasa atakusanya kazi zote zilizoandikwa za kipindi kilichopita. Kiongozi anaweza akachagua baadhi ya aya zilizoandikwa kwa ajili ya Kazi za kufanya ya 1 kwa majadiliano katika darasa. Pia mwanzoni mwa kila kipindi cha darasa, kila mwanafunzi atapaswa aandike yaliyomo kwenye kazi ya kufanya ya 3 ya somo lililopita kutoka kichwani bila kunukuu popote. Baada ya hapo darasa litapaswa kujadili kwa kifupi hizi taarifa za kukaririwa zilizoandikwa ili kuhakikisha kwamba kila mmoja anaelewa umuhimu wake.

Kama mwanafunzi atahitaji kupata **cheti cha kufuzu mafunzo kutoka Shepherds Global Classroom**, atapaswa ahudhurie vipindi vyote vya darasa na amalize kufanya kazi zote zilizotolewa. Fomu imetolewa mwisho wa kozi hii kwa ajili ya kuweka kumbukumbu ya kazi za kufanya zilizomalizika.

Mojawapo ya kusudi kubwa la kozi hii ni kuwaanda wanafunzi waweze kuwa waalimu. Kiongozi wa darasa anapaswa kuwapa wanafunzi nafasi ya kuinua viwango vyao vya kufundisha. Kwa mfano, kiongozi wa darasa mara kwa mara atapaswa kumpa mwanafunzi nafasi ya kufundisha sehemu fupi ya somo katika darasa.

Mahubiri yaitwayo “Ubunifu wa Maono” yanafuata baada ya somo la 17. Mahubiri haya yanayohusiana na uongozi yanaweza kutumika wakati wowote kwa kipindi chote cha kozi na yanapatikana kwa ajili kuhubiri katika makanisa au kufundishia kwenye timu za uongozi.

Somo la 1
Kufafanua Uongozi

Utangulizi

Kikundi cha vijana kinacheza kwa pamoja. Yohana anasema, "Nyie, tucheze mpira." Inaonekana hakuna anayeonyesha kuwa na taarifa kwamba Yohana amezungumza. Kisha Thomasi akasema, "George, nenda ukalete ile miti, na tutacheza kama sisi ni wanajeshi." George akaenda kuchukua ile miti, na wale vijana wakaanza kujipanga kucheza kana kwamba wao ni jeshi.

► Je, ni nani kiongozi katika kikundi hiki, Yohana au Thomasi? Kiongozi ni nani? Kwa nini tunaweza kusema kwamba uongozi siyo lazima umaanishe ni nafasi ya mamlaka?

Tafsiri ya Uongozi

Wakati mwingine mtu aliyeko kwenye nafasi fulani ya mamlaka siyo kwa uhalisia awe kwamba ndiye mtu aliye katika utawala wote. Wakati mwingine mtu ambaye hayuko kwenye nafasi rasmi ya mamlaka ndiye unayekuta kwamba watu wanamfuata yeye. Hii ina maana kwamba uongozi ni zaidi ya kuwa kwenye nafasi.

***Kiongozi* ni mtu ambaye watu wanamfuata yeye.**

***Uongozi* ni ushawishi.**

> Wakati wowote unapojikuta unajaribu kushawishi mawazo na matendo ya watu wengine katika kukamilisha lengo aidha kwenye maisha yao ya kawaida ya binafsi au ya kitaaluma unajihusisha na uongozi.[1]

Baadhi ya mpangilio wa matukio ya kawaida

Meneja wa kiwanda anatangaza kanuni mpya. Anapokuwa ameondoka, mmojawapo wa wafanyakazi anawaelekeza wafanyakazi wenzake ni jambo gani hasa wanalotakiwa walifanye.

Kikundi cha watu kinasafiri kwa pamoja kwenye basi la abiria. Kisha linapata hitilafu. Mtu mmoja anatoka nje ya gari kwa ajili ya kutafuta njia nyingine mbadala ya kuendelea na safari.

Mchungaji anawaelezea kundi la waumini wake kile ambacho anafikiria kwamba kanisa linaweza kufanya. Waumini wanamsikiliza lakini hawatoi majibu ya uhakika. Wanamsubiri mtu fulani ambaye bado hajafika ili aje awaambie ni nini wanachotakiwa wakifanye.

---

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

Katika kila kipengele kilichoainishwa hapa, ni nani kiongozi? Ni yule ambaye watu wameamua kuchagua kumfuata.

Hapa bado tunafafanua kuhusu uongozi. Bado hatujaanza kufafanua kiongozi mzuri ni nani au kiongozi aliye na matokeo mazuri ya muda mrefu ni yupi. Matendo ya kiongozi yanaweza yakawa mazuri au mabaya na yanaweza pia kuwa na matokeo mazuri au mabaya. Mtu anaweza akawa ni yule kiongozi ambaye watu humfuata kwa haraka, lakini akawa siyo mtu anayekamilisha matumaini yao. Anaweza akawa na mfumo ambao mara nyingi huwavutia wafuasi wengi wapya lakini kwa muda fulani mfupi akawa amewapoteza.

Kama mtu akifanya kitendo cha uamuzi na watu wakafuata, yeye ni kiongozi kwa wakati ule. Mtu anaweza akawa ni kiongozi kwa wakati mmoja na siyo kwa watu wengine. Anaweza akaongoza kwenye mazingira kadhaa na siyo wengine kwa sababu ya vipaji maalumu.

Endapo kama tutafafanua uongozi kwamba ni ushawishi, Yesu alikuwa kiongozi mkuu kuliko wote kwa wakati wote. Mamilioni ya watu wanafuata mafundisho yake. Taasisi mbalimbali zimesheheni dunia nzima kwa makusudi ya kutii maagizo yake.

Yesu alifafanua uongozi kama ni huduma (Mathayo 20:25-28). Kwa ufafanuzi huu pia, Yesu alikuwa kiongozi mkuu kuliko wote kwa wakati wote kwa kuleta ukombozi au wokovu.

Uongozi ni zaidi ya kuwa kwenye nafasi.

Kuwa kwenye nafasi fulani rasmi kunakupa wewe haki ya kutumia madaraka yake, lakini haikufanyi moja kwa moja kuwa kiongozi.

Usijaribu kudhania kwamba unaongoza kwa sababu tu umeshikilia nafasi ya madaraka, hasa unapokuwa hujawekwa kwenye nafasi hiyo na watu unaojaribu kuwaongoza. Nafasi ya madaraka inakupa wewe nafasi ya kuja kuwa kiongozi, Nafasi ya madaraka, kama yenyewe ilivyo, haikufanyi kuwa kiongozi.

► Fafanua kauli hii: "Nafasi ya madaraka ni mlango tu wa uongozi."

Wakati mtu anapowaambia watu anaowaongoza kwamba: "Mimi hapa ndiye bosi" au "mimi hapa ndiye mchungaji," mara nyingi hutoa kauli hii kwa sababu watu hawakubaliani na mamlaka yake. Anayo nafasi ya madaraka, lakini watu hawafuati. Anakuwa akijaribu kuweka shinikizo la mamlaka ya nafasi yake aliyo nayo kwa sababu ushawishi wake hauna uzito wa kutosha.

► Je, kauli hii inamaanisha nini: "Kamwe hupaswi kuhitajika kuwakumbusha watu kwamba wewe ndiye kiongozi wao"?

Samweli alikuwa ni nabii na kuhani mkuu kabla ya kuwepo kwa mfalme katika Israeli. Alitumika kama mwamuzi kwa ajili ya watu. Watoto wake hawakufuata mfano wake wa utauwa: kwa hiyo wakati Samweli alipofikia kwenye uzee wake, watu walikuja kwake wakimtaka awape mtu atakayekuwa mfalme wao (1 Samweli 8:5).

Hapa tunauona ushawishi wa Samweli kwa ukweli kwamba watu walijua kwamba ni yeye peke yake anayeweza kumchagua mfalme. Hawakujaribu kutaka kumchagua mfalme kwa njia nyingine yeyote. Alipowaambia kwamba Sauli ndiye angefaa kwenye nafasi hiyo, siyo kila mtu alimkubali Sauli: lakini kulikuwa hakuna mtu mwingine yeyote aliyekuwa na ushawishi wa kutosha wa kuweza kumfanya mtu awe mfalme.

Ushawishi wa Samweli ulikuwa na msingi wake kwenye muda mrefu wa maisha yake wa kudhihirisha hekima na tabia. Watu waliwakataa watoto wa Samweli kwa sababu watoto hawakudhihirisha tabia ya baba yao. Hakuna kiwango chochote cha uwezo kinachoweza kuwa mbadala wa tabia.

Uongozi ni zaidi ya Uzalishaji

Mzalishaji ni mtu ambaye anafanya kazi vizuri sana na anayekamilisha malengo kwa juhudi zake. Mzalishaji ni mtu wa thamani sana. Kila shirika ni tegemezi kwa wazalishaji wake.

> "Kiongozi mkuu na maarufu sana siyo lazima awe ndiye anayefanya mambo makubwa sana. Yeye ndiye anayeweza kuwafanya watu watende mambo makubwa sana."
>
> - Ronald Reagan

Kiongozi ni mtu anayefikiria ni nini kinachoweza kufanyika kwa kuwashawishi watu wengine kufanya kazi kwa pamoja. Kama kiongozi ataweka fokasi yake zaidi kwenye kuwa mzalishaji, atakuwa hakamilishi jukumu lake la kuongoza. Kazi yake haipo tu katika kufanya kazi nzuri, bali pia kuwaongoza watu wengine katika kufanya kazi nzuri kwa pamoja.

Wazalishaji	Viongozi
Mzalishaji hujisikia kuwajibika kwa juhudi ya kazi yake mwenyewe.	Kiongozi hujisikia kuwajibika kwa ajili ya yale yanayofanywa na watu wengine, kwa sababu anajijua kwamba ana uwezo wa kuwashawishi.
Mzalishaji huweka nguvu zake zote katika kukamilisha jukumu analolifanya.	Kiongozi huweka kwa pamoja juhudi zake mwenyewe na juhudi za watu wengine katika kukamilisha jukumu.
Mzalishaji hujiongeza hatua kwa hatua katika kukamilisha majukumu yake.	Kiongozi hujiongeza katika ukamilishaji wa majukumu yake akiwa pamoja na timu yake.

Kama utakuwa unafanya kazi kubwa zaidi inayofanywa na shirika lako, utakuwa unashindwa kuwaongoza watu wengine kama ambavyo ungetakiwa ufanye. Kama kila wakati wewe ni mtu uliye na mishughuliko mingi kwa ajili ya shirika, utakuwa na uwezekano mkubwa wa kushindwa kuongoza.

► Jaribu kupima shughuli na malengo ya kazi yako. Je, unajiona unazo tabia za aina gani zinazohusiana na mzalishaji? Je, unajiona unazo tabia za aina gani zinazohusiana na kiongozi?

Watu wengi hawaelewi ni kwa jinsi gani kiongozi anautumia muda wake. Kama atakuwa anaongoza shirika kubwa, anaweza akawa na majukumu machache maalumu ya kufanya.

Kwa mfano, jaribu kufikiria kuhusu meneja mkuu wa biashara kubwa. Yeye haajiri wafanyakazi wengi, kwa sababu atakuwa amekabidhi jukumu hilo kwa mtu mwingine. Hashughuliki na kuendesha mashine. Hawajibiki na kununua mali ghafi au vifaa. Hafanyi matengenezo ya majengo. Yeye siyo muuzaji wa bidhaa zinazozalishwa. Kwa watu walio wengi, inawezekana ikaonekana kwamba yeye ni mtu wa kutembea tu huku na huko akipiga simu na kufanya vikao. ikiwa angeondoka kwenye biashara kwa siku chache, ingeendelea vizuri asipokuwepo yeye.

Kwa mfano, fikiria meneja mkuu wa biashara kubwa. Haajiri wafanyakazi wengi, kwa sababu amempa mtu jukumu hilo. Hatumii mitambo. Yeye hanunui vifaa. Hatengenezi jengo. Yeye hauzi bidhaa. Kwa watu wengi, inaweza kuonekana kwamba anatembea tu na kupiga simu na kufanya mikutano. Ikiwa angeacha biashara kwa siku chache, ingeendelea vizuri bila yeye.

Lakini meneja mkuu ndiye anayeona jinsi utendaji na uendeshaji unavyohusiana. Atawaweka mameneja wasimamizi kwenye nafasi za idara mbalimbali akihakisha kwamba wana uwezo wa kuzifanya kazi zao. Atasimamia ubora wa jumla wa biashara na kumsaidia kila mtu kuelewa ni jambo gani lililo muhimu. Ataanzisha mifumo ambayo italeta matokeo ya uzalishaji endelevu. Ataboresha hali ya biashara. Pasipo yeye, kwa ukweli biashara itaanguka.

Katika shirika dogo, kiongozi atapaswa awe tayari kufanya lolote litakalotakiwa lifanyike. Hata hivyo, atapaswa kila siku atafute watu ambao wamepitia mafunzo, watakaowajibika na watakaofanya kwa hiari.

Kwenye shirika ambalo linabadilika, kiongozi anaweza kuhitaji kuhusishwa kwenye kila kazi ya idara ili kuhakikisha kwamba watu wote wanaelewa kuhusu mabadiliko hayo. Hata hivyo, itabidi awe anawaendeleza watu wa kuongoza idara mbalimbali pasipo yeye kuhusika moja kwa moja.

Mchungaji anapaswa awe tayari kuhudumia mahitaji ya watu wake na hatapaswa kuliona jukumu lolote kwamba ni dogo kulingana na hadhi yake. Hata hivyo, ni lazima awaongoze watu wengine katika kuyakubali majukumu na kuchukua uongozi kwenye programu za kanisa. Ikiwa mchungaji hataweza kufanya haya, huduma haitaweza kukua Zaidi ya kazi ambayo anaweza kufanya yeye bin afsi.

► Je, itakuwa inamaanisha nini kwa kiongozi kuwa “mwenye shughuli nyingi sana katika kuongoza”?

Tabia za Kiongozi

Tumefafanua hapa kuhusu uongozi katika hali yake ya msingi kama ushawishi. Kiongozi ni mtu ambaye watu humfuata. Hata hivyo, kama mtu ataendelea kuwa kiongozi wa kikundi au shirika, angalao tabia nyingine nne zinatakiwa pia ziwepo:

(1) Kiongozi ana mamlaka.

Mamlaka maana yake ni kwamba watu wengine wanakubali kuwa chini ya nia yake, aidha kwa hiari au kwa njia isiyokuwa ya hiari. Mtu yeyote ambaye watu wanamfuata kwa hiari yao wanakuwa wenye nguvu, kwa sababu watu wanaolazimishwa kuwa chini ya nia ya mtu mwingine watafanya mambo kiasi kidogo kama watakavyoweza. Watu wanaolazimishwa kuwa chini ya mtu mwingine hawatatumia vipaji vyao na ubunifu wao katika kukamilisha malengo.

(2) Kiongozi ana jukumu la kufanya.

Ni mtu anayetegemewa awe na elimu, vipaji, na mbinu ambazo ni muhimu kwa ajili ya kikundi kufanikiwa. Kama kikundi hakitakuwa na mafanikio, kiongozi hulaumika. Kiongozi hawezi akawa mtu mwenye kutoa visingizio kwa ajili ya kushindwa na kulaumu wenzake. Hawezi akawa ni mtu ambaye anataka watu wengine wawe wanafanya maamuzi ili asije akalaumika kwa matokeo yeyote.

Pointio Pilato alikuwa gavana wa Kirumi katika nchi ya Yuda. Alikuwa ameteuliwa kutawala na kugandamiza mageuzi. Wakati wa uongozi wake, Pilato alifanya makosa. Alikuwa na wasiwasi kwamba utawala wa Roma haungekubali kuthibitisha utawala au uongozi wake.

Wakati Yesu aliposhutumiwa kwamba yeye alikuwa mwasi, Pilato hakuamini kwamba Yesu alikuwa na hatia. Hata hivyo, viongozi wa Kiyahudi walionyesha kwamba wangelimfitini Pilato kwa kushindwa kumhukumu Yesu kwa ajili ya kuwa mwana mapinduzi (Yohana 19:12).

Pilato alijua wazi kwamba angekuwa kwenye matatizo makubwa sana kama angefitiniwa kwa utawala wa Roma. Kwa hiyo, aliamua kumtoa kafara mtu ambaye hakuwa na hatia yeyote kwa kuruhusu auawe.

Pilato alijaribu kukana kwamba ilikuwa uamuzi wake. Aliosha mikono yake mbele ya viongozi wa Kiyahudi ili kuashiria kwamba hakuwa na lawama.

Kiongozi hawezi akawa mtu wa kulaumu watu wengine kwa maamuzi ambayo ni lazima ayafanye. Endapo kama ataruhusu watu wengine wafanye maamuzi kwa ajili yake, bado yeye atakuwa ni mtu wa kulaumiwa.

Kiongozi anaweza akanaibisha mamlaka takribani majukumu yote muhimu kwa watu wengine, lakini hawezi akanaibisha jukumu lake la mwisho kwa ajili ya mafanikio ya shirika. Kiongozi hawezi akawalaumu watu wengine kama shirika linaelekea kushindwa. Kiongozi analo jukumu la mwisho kwa ajili ya kila idara katika shirika.

Mchungaji alipokea malalamiko mengi kuhusu mtindo wa muziki kanisani mwake. Alisema haikuwa kosa lake kwa sababu suala la uchaguzi wa muziki ilikuwa ni jukumu la mtu aliyekuwa kiongozi wa ibada. Mchungaji Alikosea kwa kukataa uwajibikaji huo kwa sababu ilikuwa ni jukumu lake kumwongoza na kumsimia kiongozi wa ibada.

(3) Kiongozi anapaswa kuwajibika kwa watu anaowaongoza.

Uongozi wake unategemea uungwaji mkono na watu wengi. Kama uongozi wake hauna matokeo mazuri anapoteza ushawishi. Hata kama ataendelea kuwa kwenye nafasi yake ya uongozi, inawezekana watu wakawa wanamfuata mtu mwingine na siyo yeye.

► Je, itakuwaje kama kiongozi atatumia mamlaka yake lakini hajaribu kuhusika au kuwajibika?

(4) Kiongozi ana mtazamo mpana.

Kiongozi hawezi kuruhusu mafanikio madogo au kushindwa kumwondoa kwenye lengo lake kuu. Hapaswi kuruhusu kuchanganyikiwa kuwe ni kigezo cha kumkatisha tamaa. Ni mtu aliye tayari kujitoa dhabihu. Kama atakuwa mtu wa majivuno sana au asiyekuwa madhubuti katika kufanya mambo ya kujitoa dhabihu, hataweza kuendelea kuwa na mafanikio mkubwa.

Taifa lilikuwa likijilinda dhidi ya jeshi linalovamia. Mfalme alikuwa ametawala kwa miaka mingi na alipendwa na kuaminiwa na watu wake. Alipokea ujumbe kutoka kwa jenerali wa jeshi linalovamia. Jenerali alimpa changamoto mfalme aende kupigana naye binafsi pamoja na wanawe watatu dhidi ya yeye na watu wake mwenyewe watatu. Jenerali alisema kuwa mfalme atakuwa mwoga endapo hangekubaliana na changamoto hiyo.

Mfalme alihisi kwamba itakuwa ni fedheha ikiwa hangekubali changamoto hiyo. Alidhani alipaswa kuthibitisha ujasiri wake. Yeye na wanawe walikutana na maadui kupigana kwenye eneo la darajani. Katika pambano hilo, mfalme na wanawe waliuawa.Taifa liliachwa bila uongozi na likatekwa na wavamizi

Mshairi mmoja kutoka katika taifa lililoshindwa alihuzunishwa sana na kitendo cha kumpoteza mfalme na kupoteza uhuru wao. Alisema kuwa mfalme amefanya makosa kuongozwa na kiburi. Mfalme hakuwa na haki ya kuhatarisha taifa lote kwa ajili ya kiburi chake mwenyewe. Jukumu la mfalme lilikuwa ni kuliongoza taifa. Alipoondoka kwenda kupigana mwenyewe, aliliacha jukumu lake la kuongoza.

► Je, mshairi alikuwa na haki ya kusema kwamba mfalme alikuwa amekosea?

Ruhusu baadhi ya wanafunzi washirikishane kuhusu ni kwa jinsi gani wanategemea kubadilisha malengo au matendo yao kutokana na somo hili. Siyo lazima kwa wanafunzi wote kujibu swali. Usimpe shinikizo mwanafunzi kujibu maswali ya binafsi yaliyo nje ya uwezo wake. Kazi ya kufanya ya 2 inawapa nafasi ya kufikiri zaidi na kuandika maoni yao.

Muhtasari wa Taarifa Tano.

1. Kiongozi ni mtu ambaye watu wengine wanamfuata.
2. Uongozi ni ushawishi.
3. Kushikilia nafasi ya uongozi ni mlango wa kuwa kiongozi.
4. Kiongozi hawezi akawa tu ni mzalishaji.
5. Uongozi unahitaji mamlaka, kuhusika, kuwajibika, na mtazamo mpana.

Kazi za Kufanya ya 1

1. Andika aya inayotoa muhtasari wa dhana ya kubadilisha maisha kutoka katika somo hili. Elezea kwa nini ni muhimu. Je, ni jambo gani zuri linaloweza kufanywa? Je, ni madhara gani yanayoweza kujitokeza kwa kutojua?

2. Elezea ni kwa jinsi gani unavyoweza kutumia kanuni zilizoko katika somo hili kwenye maisha yako mwenyewe. Je, ni kwa jinsi gani somo hili linabadilisha malengo yako? Je, ni kwa jinsi gani umejipanga kubadilisha matendo yako?

3. Fanya kukariri Taarifa Tano kwa Muhtasari zilizoko katika somo la 1. Kuwa tayari kuziandika bila ya kunakili kutoka katika kumbukumbu za ufahamu wako mwanzoni mwa kipindi kinachofuata cha darasa.

4. Kabla ya kipindi kinachofuata cha darasa soma 1 Timotheo 3:1-13, Tito 1:5-11, na Matendo 6:1-6. Andika baadhi ya mambo ya uchunguzi yanayohusiana na sifa kwa ajili ya uongozi wa huduma.

Somo la 2
Sifa za Kibiblia kwa ajili Viongozi

Utangulizi

Baadhi ya watu wanaamini kwamba kwa kuwa wote tuna hadhi moja inayofanana mbele za Mungu, hakupaswi kuwepo na mtu yeyote mwenye mamlaka juu ya wengine katika kanisa. Watu wengi wanasema wanaamini katika uongozi, lakini wanafanya au wanatenda kana kwamba wao ni watu walio huru kutoka katika mamlaka yeyote ya kiroho.

► Je, Biblia inafundisha kwamba inapaswa kuwepo na mamlaka kwenye kanisa? Toa mifano.

Biblia inarejea kuwepo kwa mamlaka kwenye kanisa katika maeneo mengi. [2] (Baadhi ya mifano ni Waebrania 13:7, 17; Tito 1:5; Warumi 12:8; 1 Wakorintho 14:40; na 1 Timotheo 5:17.)

Kufafanua uongozi kama ushawishi kunatusaidia sisi kuona majukumu ya uongozi katika kanisa. Baadhi ya majukumu maalumu yamewekwa na Mungu ili kwamba viongozi waweze kupatikana na kupewa nguvu za kuongoza kanisa katika kukamilisha malengo yake.

► Mwanafunzi anapaswa asome Waefeso 4:11-12 kwa ajili ya kikundi.

Siyo majukumu yote maalumu yanayoweza kutambuliwa pamoja na miito maalumu katika orodha hii. Kwa mfano. Mwanamuziki au kiongozi wa ibada siyo mojawapo katika hivi. Hata hivyo, kila jukumu la uongozi wa huduma unapaswa uelekeze fokasi yake katika kulisaidia kanisa kukamilisha malengo yake.

> "Nilikuwa namwomba Mungu aweze kunisaidia. Kisha nikamwomba kama mimi ninaweza kumsaidia yeye. Niliishia katika kumwomba afanye kazi yake kupitia kwangu."
>
> - J. Hudson Taylor

Majukumu ya uongozi hayako tu katika kuhubiri, kufundisha, na uinjilisti. Jukumu la kanisa ni pana kuliko mambo haya. Watu wa kanisa pia hufanya kazi katika kufikia mahitaji ya vitendo. Mtu anayeongoza watu kuchangia vifaa kwa ajili ya kutengeneza bustani analisaidia kanisa katika kukamilisha malengo yake. Majukumu ya kanisa huleta ulazima wa majukumu mengi ya uongozi kuliko yale yanayotokea ndani ya jengo la kanisa.

---

[2] Kama mtu yeyote katika kikundi atabishana kwamba uongozi katika kanisa siyo muhimu na siyo kibiblia, kikundi kinaweza kuyapima maandiko yaliyoandikwa ndani ya alama za kufunga na kufungua. Jaribu kuepuka kutumia muda mrefu katika jambo hili.
.

Changamoto ya Kuchagua Uongozi

Maandiko tunayojifunza katika somo hili yanatumika mahsusi kwa ajili ya wachungaji na mashemasi au wanadaikonia. Hata hivyo, sifa nyingi zinahusiana na tabia, na siyo vipaji. Wakristo wote wanapaswa kuwa na tabia zinazoelezewa hapa. Viongozi wanaweza kuwa wenye mafanikio zaidi kama watakuwa na tabia hizi. Kama utakavyokuwa unaangalia kila ubora wa tabia, jaribu kufikiria ni kwa jinsi gani inaathiri ushawishi wa mtu binafsi.

Mtume Paulo alichagua viongozi kwa ajili ya makanisa mapya kla Ilipotokea kuwepo na vikundi vya watu waliookoka (Matendo 14:23). Wengi wa hawa wachungaji wapya walikuwa ni wale waliokuwa na muda mfupi tu tangu walipookoka. Ni wazi kwamba hawakuwa wameweza kukidhi kwa ukamilifu mahitaji ya hizi sifa zote, lakini Paulo aliweza kuchagua viongozi wazuri kwa kadri walivyokuwa wanaweza kupatikana. Walikuwa ni watu wenye kuwa na uwezo kwa ajili ya maendeleo. Mungu anaweza kumtumia mtu ambaye amekuwa na msimamo kamili kwa Kristo na huduma, hata kama sifa zote zitakuwa bado hazijendelezwa kwa kamilifu wote.

Tuna vifungu viwili vinavyohusiana na sifa za wachungaji na mashemasi. Zilikuwa zimeandikwa na Mtume Paulo kwa Timotheo na Tito. Timotheo alikuwa mwangalizi wa makanisa ya Efeso, na Tito alikuwa mwangalizi wa makanisa ya Krete. Walikuwa na kazi ya kuchagua wachungaji kwa kila kusanyiko la mtaa.

► Mwanafunzi anapaswa asome 1 Timotheo 3:1-7 kwa ajili ya kikundi.

Sifa za Wachungaji

(1) Asiye na lawama

Mchungaji hapaswi kuwa mtu anayeonekana na hatia au anayetenda mambo ya uovu. Mchungaji hawezi kumwongoza mtu mwingine afanye jambo sahihi kama yeye mwenyewe hafanyi mambo yaliyo sahihi. Mchungaji ni lazima awe mtu ameonyesha tabia endelevu ya Kikristo kwa kipindi cha muda mrefu. Jambo hili ni muhimu ili kwamba kanisa liweze kumwamini na kuwa na ushuhuda mzuri katika jumuiya.

Kwenye eneo ambalo kanisa hakijaanzishwa kwa muda mrefu, inawezekana mchungaji akawa hajakaa kwenye Ukristo kwa muda mrefu. Hataweza kuwa na tabia zote za ukomavu, lakini anapaswa aonyeshe maisha ambao yanaonyesha msimamo wake kwa Mungu. Atapaswa awe tayari kwa hiari yake mwenyewe kukiri makosa na kufanya masahihisho ya tabia yake mwenyewe.

Kwa miaka mingi, mchungaji mmoja kule Asia alikuwa anatumiwa sana na Mungu katika kijiji kimoja. Mafanikio yake yalimwingiza kwenye jaribu la kuwa na majivuno na uzembe katika mambo ya kiroho. Siku moja usiku mwanamke mmoja akamwomba waende pamoja naye kwenye pikipiki yake. Kwa ujinga wake alikubaliana naye, ingawaje alijua wazi kwamba itamsababisha kuingia kwenye majaribu na kwamba ingeweza ikamharibia hadhi yake kwenye jamii. Wanachama wake walipopata habari za kitendo chake, walipoteza

matumaini yao katika uadilifu wake. Hatimaye ilimbidi ajiuzulu kutoka katika huduma yake. Kwa neema ya Mungu, mchungaji huyu alijinyenyekesha mbele za Mungu na wale watu aliokuwa amewaumiza. Alikubaliana na adhabu ya nidhamu kutoka kwa mwangalizi wake wa kiroho. Hatua kwa hatua, uaminifu kwake ulirejeshwa tena, na mafanikio yake katika huduma yake yaliongezeka.

► Je, ni kitu gani kinatokea ikiwa kiongozi haaminiki?

(2) Mume wa mke mmoja

Katika maeneo mengi ya dunia, ndoa ya wake wengi imekuwa desturi ya kawaida. Mpango wa Mungu ni mwanamume kuwa na mke mmoja. Wachungaji wanapaswa kuwa mfano huo. Sharti hili linaonyesha kwamba mchungaji anapaswa kujitahidi kuwa mume bora kwa kadri inavyowezekana. Anapaswa awe mwaminifu na mwenye upendo kwa mke wake.

(3) Mwenye kiasi

Mchungaji anaweza kufananisha na mchungaji wa kondoo anayelinda kundi lake. Mchungaji ndiye mlinzi wa kusanyiko lake. Anapaswa awe makini na mafundisho ya dini ya uongo na ushawishi mbaya. Ni lazima awafundishe watu wake ili waweze kuwa salama katika mafundisho yao mbalimbali ya imani. Ni lazima awe tayari kuwaonya watu wake kuhusiana na hatari yeyote ya kiroho. Hapaswi kuruhusu mafundisho ya imani yenye kuhatarisha yafundishwe ndani ya kanisa.

(4) Anayejitawala

Mchungaji ni lazima awe makini kuhusiana na huduma yake. Hapaswi awe mtu anayelipuka ambaye hufanya maamuzi ya pupa au ya haraka sana. Anapaswa awe na uwezo wa kufikiri akiwa ametulia kuhusu masuala nyeti. Hapaswi kuruhusu akili yake ivurugwe na mambo ya binafsi, starehe, au majaribu.

> "Nipe wahubiri mia moja wasiokuwa na hofu ya jambo lolote isipokuwa dhambi na wasiotamani kitu chochote isipokuwa Mungu… hao peke yake watatingisha malango ya kuzimu na kuanzisha ufalme wa Mungu juu ya dunia."
>
> - John Wesley

(5) Anayeheshimika

Mchungaji anapaswa awe na tabia ya utaratibu. Hapaswi kuonyesha tabia ambayo haistahili. Tabia inapaswa iende sambamba na kanuni za kiungu ambazo anafundisha.

Anapaswa ajifunze jinsi ya kuonyesha heshima na unyenyekevu kwa misingi ya tamaduni za mahali ambapo huduma yake ipo. Kama atajitambua kwamba ametenda kosa ambalo limemfanya akawa amemkosea mtu mwingine, atapaswa awe mnyenyekevu na mwenye kuomba msamaha.

(6) Mkarimu

Kuwa mkarimu kunamaanisha kutimiza mahitaji ya mtu anayesafiri na anayehitaji chakula na malazi. Mchungaji anapaswa kuwa mtu anayejali mahitaji ya wengine. Anapaswa kuwa

tayari kushiriki. Anapaswa kuwa mkarimu na msaidizi hata kwa watu anaokutana nao kwa mara ya kwanza.

► Kwani nini ubora huu ni muhimu kwa kiongozi?

(7) Ajuaye kufundisha

Mchungaji ni lazima awe na uwezo wa kuelezea ukweli ili watu waweze kuulewa. Ni lazima achukue jukumu la kusoma na kujielimisha yeye mwenyewe.

(8) Asiwe mlevi

Mchungaji asiruhusu yeye mwenyewe kushawishiwa na vinywaji vya kulevya. Hapaswi kamwe kufanya kama mtu ambaye amedhurika na ulevi. Kanuni hii inahusiana na kitu kingine chochote ambacho kina madhara yanayofanana.

(9) Asiwe mkali bali awe mpole

Mchungaji asitake kupeleka suala kwa njia vitisho vya kutumia nguvu. Hapaswi kuwa tayari kumwumiza mtu yeyote anayemuudhi au anayemkosea (Ona pia 2 Timotheo 2:24-25).

► Je, ni njia zipi sahihi kwa mchungaji za kuweza kuonyesha aina sahihi ya hasira au ghadhabu anayoweza kuwa nayo?

(10) Asiwe mgomvi wala mpenda fedha

Watu wa dunia hii hubadili yale wanayozungumza kwa ajili ya faida. Watu kwenye nafasi zao mbalimbali kama wanasheria, wafanyabiashara, au wanasiasa wanajaribiwa kuubadili ukweli kwa ajili ya kuwafurahisha watu. Mchungaji pia hujaribiwa, kwa sababu ukweli wa Neno la Mungu haumfurahishi kila mtu. Mchungaji ni lazima awe mwaminifu kwenye ukweli aidha kama unamfaidisha kifedha au laa.

Mchungaji atapenda kuona huduma ya kanisa ikiwezeshwa kifedha. Ni lazima aongoze kanisa kufanya kazi kama familia inayojali kwa ajili ya wanachama wake, kuliko kila siku kufikiria ni nini watakachoweza kumpa.

(11) Aweze kuisimamia nyumba yake mwenyewe vizuri

Uwezo wa mchungaji wa uongozi ni lazima uthibitike kuanzia nyumbani. Atapaswa awe na uongozi kwa watoto wake. Kama hawezi kuiongoza nyumba yake mwenyewe, hatakuwa na uwezo wa kuliongoza kanisa. Haimaanishi kwamba watoto wake lazima wawe na tabia kamilifu, bali kwamba mchungaji anawaongoza na kuwarekebisha kwa uaminifu. Hii haijumuishi watoto ambao wameshakuwa watu wazima wwanaojitegemeza wenyewe na ambao hawako kwenye mamlaka yake kwa sababu bado hawawajibiki kwa ajili yao tena.

(12) Asiwe mtu aliyeokoka karibuni.

Kama mtu atawekwa kwenye nafasi ya mamlaka kwa haraka sana, ni rahisi kushawishika kuwa na kiburi. Kiburi ndiyo dhambi iliyomsababisha Shetani kuanguka. Upandishwaji kwenye ngazi nyingine ya mamlaka unapaswa ufanyike polepole ukiambatana na uzoefu.

► Je, kunakuwa na uharibifu gani kama atawekwa kwenye mamlaka kwa haraka na akawa hafanyi vizuri?

(13) Awe na sifa njema

Kabla mtu hajateuliwa kuwa mchungaji, ni lazima awe mtu mwenye sifa njema miongoni wa watu nje ya kanisa. Wanapaswa waelewe kwamba ni mtu wa ukweli na mwaminifu katika yote ayafanyayo. Kama atakuwa ni mtu ambaye hakuwa na sifa nzuri kabla ya kuokoka, patahitajika awe na muda maalumu wa kutengeneza sifa zake kabla hajafanyika kuwa mchungaji. Mchungaji mmoja barani Afrika alihubiri mahubiri yake ya asubuhi ya Jumapili, kisha akapanda basi kurejea nyumbani. Baada ya kulipa nauli, aligundua kwamba kondakta alikuwa amemrudishia chenji nyingi kuliko inavyostahili. Kwa kuwa yule mchungaji alikuwa mtu mwenye uadilifu wake, alimrejeshea fedha ya ziada aliyokuwa amerudishiwa kwenye nauli na kondakta akisema, "Nisamehe sana bwana, kwa bahati mbaya umenirejeshea salio la ziada katika nauli yangu. Kondakta alimjibu, "Hapana, sijafanya hivyo kwa bahati mbaya. Nilikuwa nimesimama kando ya kanisa lako nikasikia mahubiri yako yaliyohusiana na kuwa mwaminifu. Niliamua nione kama unayaishi yale unayohubiri! Biblia inasema kwamba heri kuchagua jina jema kuliko mali nyingi (Mithali 22:1). Kwa hiyo, umaskini mkubwa sana ambao mtu anaweza kuwa nao ni umaskini wa kuwa na jina lenye maswali mengi. Ni nini kinachojitokeza kwenye akili za watu wengine wakati jina lako linapokuwa limetajwa?

► Mwanafunzi atapaswa kusoma Tito 1:5-11 kwa ajili ya kikundi.

Sifa nyingi za mchungaji zilizoorodheshwa katika Tito pia zimeorodheshwa kwenye kifungu cha kuanzia 1 Timotheo.

► Je, kuna sifa gani nyingine za ziada za mchungaji zilizoko kwenye kifungu kilichoko katika Tito?

Kifungu kinasisitiza juu ya uwezo wa mchungaji kuweza kuwajibika dhidi ya mafundisho potofu ya imani. Mchungaji ni lazima awe ameelimishwa vizuri na kwa upeo mkubwa kuhusu mafundisho ya imani ya kweli na awe na uwezo wa kuyaelezea kwa ushawishi mkubwa. Lengo ni ili kuwasahihisha wale walioko kwenye mafundisho ya imani potofu, na jambo lililo muhimu zaidi ya hapo, ni kulilinda kusanyiko katika kuingizwa kwenye upotofu. Mchungaji ambaye hajapata elimu ya kutosha atapaswa aongezee ufahamu wake kwa njia ya kujifunza.

Sifa za Mashemasi

Mwanafunzi atapaswa kusoma Matendo 6:1-6 kwa ajili ya kikundi. Je, kuna tatizo gani lililoelezwa kwenye kifungu hiki?

Mashemasi wa mwanzo walichaguliwa mara tu baada ya Pentekoste. Mitume walihitaji kuwa na fokasi yao kwenye maombi na kuhubiri. Watu wapatao saba waliteuliwa katika mambo ya kulisimamia kanisa.

Shemasi humsaidia mchungaji katika mambo yote yanayohusiana na huduma ya kanisa. Shemasi anaweza akawa ni mhubiri, lakini pia siyo lazima.

► Je, sifa za mashemasi wa mwanzo zilikuwa ni nini?

Sifa za mashemasi wa mwanzo zilikuwa kwamba walikuwa na sifa ya uaminifu, waliojazwa na Roho Mtakatifu na hekima. Wangeweza kusimamia pesa za kanisa, hivyo sifa ya uaminifu ilikuwa ni muhimu. Kazi zao zingekuwa na matokeo ya kiroho katika kanisa, hivyo ilikuwa muhimu kwao wajazwe na wamejazwa Roho Mtakatifu kwa ajili ya kupata uongozi wake, kupokea upako, na usafi. Walishughulika na hali nyingi zilizokuwa ngumu, kwa hiyo hekima ilikuwa jambo la muhimu.

Mtume Paulo aliorodhesha baadhi ya sifa kwa ajili ya mashemasi:

► Mwanafunzi atapaswa kusoma 1 Timotheo 3:8-13 kwa ajili ya kikundi.

(1) Anayeheshimika

Shemasi anapaswa awe mtu ambaye anaheshimika kwenye mahusiano yake na familia, marafiki, na jumuiya.

(2) Awe mkweli

Shemasi anapaswa awe mtu ambaye anaaminika katika yale anayosema. Atasikia malalamiko kuhusu watu ndani ya kanisa na atasikia maoni mengi sana kuhusu matatizo ndani ya kanisa. Anapaswa awe mtu ambaye ni mkweli.

(3) Wasiokuwa walevi

Shemasi hapaswi awe mtu ambaye amedhurika na ulevi. Tabia yake inabidi iwe ya kuheshimika na iliyo thabiti.

(4) Wasiotamani faida isiyo halali

Shemasi atawajibika kutunza fedha kwa ajili ya kanisa na kujali mahitaji ya watu walioko ndani ya kanisa. Hapaswi awe mtu ambaye anajaribu kujipatia faida yeye mwenyewe kutoka katika huduma yake.

(5) Wanaoishika mafundisho mazuri kwa dhamiri njema

Wakati mtu anapoanguka katika dhambi, mara nyingi huanza kuamini mafundisho potofu ya imani. Kama mtu anaishi kwenye ushindi wa kiroho, atakuwa na nafasi kubwa zaidi ya kushikamana na mafundisho ya kweli ya imani.

(6) Wapimwe kwanza uwezo wao

Kabla mtu hajapewa nafasi ya kuwa Shemasi, anapaswa awe na nafasi ya kuonyesha kwamba ana hekima na ni mwaminifu katika huduma. Viongozi wenye hekima watawapa watu wao nafasi za kutumika kabla ya kuwapa nafasi za mamlaka.

► Je, kuna mifano gani ya njia ambazo mtu anaweza kusaidia huduma ya kanisa bila ya kuwa amepewa nafasi ya mamlaka?

(7) Wawe na wanawake wenye heshima.

Huduma ya Shemasi inapata madhara kama mke wake atakuwa ni mtu wa umbeya na siyo mfano wa Mkristo mwema.

(8) Aweze kusimamia nyumba yake vyema

Kama ilivyo kwa mchungaji, Shemasi anapaswa aweze kuimiliki familia yake vyema.

Sifa za Mchungaji Anayeliongoza Kanisa Vizuri

► Jadili umuhimu wa kila sifa, ukianzia na swali, "Je, kwa nini sifa hii ni muhimu?"

1. Uaminifu wake haujagawanyika kwa mashirika mengine.
2. Yuko tayari kujenga timu ya huduma na kutumia uwezo na vipaji vya watu wengine.
3. Anaongoza kusanyiko lake kushirikishana maisha kama familia ya kiroho, inayowajibika na mahitaji yote.
4. Analihudumia kanisa lake kwa upendo kwa ajili ya Mungu na watu, na siyo kwa ajili ya faida binafsi.
5. Vipaumbele vya kiroho kama vile ibada, uinjilisti, na kukua kiroho ni fokasi ya huduma yake.
6. Ana uaminifu na kujiamini na watu wake.
7. Yuko tayari kulijenga kanisa kama taasisi ya kudumu ambayo siyo mali yake
8. Analiongoza kanisa katika kukua, akifundisha kuhusu zaka na ushirika wenye kujali mahitaji ya wengine.
9. Ni mkweli katika mambo yote, ikiwa ni pamoja na matumizi ya fedha.
10. Anaonyesha uwezo wa kumiliki fedha pamoja na watendakazi.

Sifa za Kiongozi wa Mradi wa Huduma

Mtu anayechaguliwa kuongoza mradi wa biashara wa kanisa anapaswa awe na sifa hizi. Viongozi wa kanisa wanapaswa wafanye kazi ya kukuza sifa hizi kwa wanachama wake ambao wataweza kusaidia katika jukumu la kanisa na waingizwe kwenye timu ya viongozi.

► Jadili umuhimu wa kila sifa, ukianzia na swali, "Je, kwa nini sifa hii ni muhimu?"

1. Ni mwaminifu kwa kanisa la mtaa kwa mahudhurio yake, hutoa zaka, anashiriki na anao ushuhuda wa Kikristo unaoaminika.
2. Tayari anakuwa amewekeza juhudi zake na shauku yake katika kanisa la mtaa.
3. Anao uaminifu wa kutosha na hisia ya hali ya juu ya maadili.
4. Tayari anakuwa ameshaonyesha uwezo wa kuanzisha mambo na motisha wa kufanya vizuri kwa kadri inavyowezekana.
5. Binafsi ni mtu mwenye nidhamu, amehamasika, na siku zote akiendelea kuwa mzuri zaidi.
6. Anadhihirisha uwezo wake na kipaji cha kupanga na kuwaongoza watu wengine, siyo tu uwezo wa kufanya kazi wakati anapoelekezwa na mtu mwingine.
7. Anao uzoefu wa kutosha wa kutekeleza jukumu lake linalomhusu katika huo mradi.

Ruhusu baadhi ya wanafunzi washirikishane kuhusu ni kwa jinsi gani wanategemea kubadilisha malengo au matendo yao kutokana na somo hili.

Muhtasari wa Taarifa Tano.

1. Mungu amelisimika kanisa lifanye kazi chini ya uongozi wa kiroho.
2. Majukumu mengi ya uongozi yanahitajika kwa ajili ya majukumu ya kanisa.
3. Sifa nyingi kwa ajili ya uongozi zinahusiana na tabia nzuri.
4. Mchungaji au kiongozi wa huduma nyingine anapaswa bila kikomo akuze sifa nzuri endelevu.
5. Kiongozi wa huduma anahitaji kutegemewa, motisha na uaminifu.

Kazi za kufanya Somo la 2

1. Andika aya inayotoa muhtasari wa dhana ya kubadilisha maisha kutoka katika somo hili. Elezea kwa nini ni muhimu. Je, ni jambo gani zuri linaloweza kufanywa? Je, ni madhara gani yanayoweza kujitokeza kwa kutojua?
2. Elezea ni kwa jinsi gani unavyoweza kutumia kanuni zilizoko katika somo hili kwenye maisha yako mwenyewe. Je, ni kwa jinsi gani somo hili linabadilisha malengo yako? Je, ni kwa jinsi gani umejipanga kubadilisha matendo yako?
3. Fanya kukariri Taarifa Tano kwa Muhtasari zilizoko katika somo la 2. Kuwa tayari kuziandika bila ya kunakili kutoka katika kumbukumbu za ufahamu wako mwanzoni mwa kipindi kinachofuata cha darasa.
4. Kabla ya kipindi kinachofuata cha darasa soma 1 Samweli 2:12-36. Andika uchunguzi wako kuhusu uongozi wa Eli.

Somo la 3
Umuhimu wa Uongozi

Utangulizi

John Maxwell alizungumza na mfanyabiashara ambaye kampuni yake ilinunua hoteli zilizoshindwa kuendeleza biashara na akaziandaa upya ili kuanza kupata faida. Maxwell aliuliza kama kuna kitendo chochote kimoja ambacho kampuni iliweza kufanya siku zote wakati waliponunua hoteli iliyoshindwa kibiashara. Yule mfanyabiashara alijibu, "Siku zote tunamfukuza meneja. Hatungojei kuona kama yeye ni meneja mzuri. Unakuta tayari tumeshajua kwamba yeye siyo meneja mzuri kwa sababu hoteli inashindwa kujiendesha kibiashara."

Uongozi ndiyo kipimo cha Mafanikio ya Kikundi

Kama timu ya kitaaluma ya michezo ikishindwa, wenye hiyo timu hawatafuti wachezaji wapya tu; bali pia na mwalimu mpya wa timu. Shirika halitaweza kuwa na mafanikio likiwa na kiongozi mbaya.

Kiongozi wa kweli mzuri hatoi sababu za kujitetea kwa ajili ya shirika kushindwa kujiendesha. Kama shirika litashindwa, yeye ndiye aliyeshindwa.

► Je, kwa nini uongozi ni muhimu?

Eli alikuwa kuhani mkuu wa Israeli. Kwa kuwa hakukuwepo na mfalme, makabila yalikuwa hayajaungana kuwa chini ya serikali kuu moja. Kuhani mkuu alikuwa mtu mwenye nguvu aliyekuwa kiongozi mwenye ushawishi mkubwa katika taifa.

Kwa bahati mbaya sana, Eli alikuwa kiongozi mdhaifu. Alikuwa na tabia ya binafsi nzuri, lakini hakuwa na uwezo wa kuongoza hata watoto wake mwenyewe kufanya haki. Watoto wake walikuwa waasherati, walikuwa wazembe kwenye mambo ya ibada, na wenye wivu wa mapato. Kwa sababu ya wao, watu wengi waliidharau ibada ya hekaluni (1 Samweli 2:12-17, 22, 29).

Eli alipaswa awaondoe watoto wake kutoka kwenye nafasi zao walizokuwa nazo, lakini matamanio yao yalikuwa ni muhimu zaidi kwake kuliko jukumu lake lilikokuwa limetengwa.

Eli alikuwa aliongoze taifa kwenye ibada ya kiroho na maisha matakatifu; lakini ushawishi wake ulisimama kwa watoto wake, badala ya kuueneza kwa taifa kupitia kwa watoto wake.

Sababu za Watu Kutofanya kile ambacho Walipaswa Kukifanya

(1) Hawajui kitu cha kufanya.

Hii inatokana na ukosefu wa kupewa taarifa. Kiongozi anapaswa atoe taarifa. Kama atakuwa hana ufahamu wote taarifa inayohitajika itolewe, anapaswa amtafute mtu mwingine wa kumsaidia.

(2) Hawajui wafanye namna gani.

Hii inatokana na ukosefu wa mafunzo. Kiongozi anaweza asiwe na Ustadi wa mambo yote yanayohitajika kwenye shirika, lakini anapaswa aandae mafunzo.

(3) Hawajui ni kwa nini wafanye hivyo.

Hii inatokana na ukosefu wa motisha. Wakati mwingine watu walioko kwenye shirika huwa hawaelewi malengo ya shirika. Au wakati mwingine huwa wanaelewa, lakini hawajali. Kiongozi anapaswa awasaidie watu kushirikishana katika malengo.

(4) Kuna matatizo ambayo yanawazuia kufanya hivyo.

Hii inatokana na ukosefu wa vifaa na mpangilio au mfumo. Kiongozi anapaswa awasaidie watu jinsi ya kutatua matatizo ambayo yanawazuia kutofanikiwa.

Orodha hii inatupa sababu nne za kawaida ambazo watu katika shirika wanashindwa kufanya kile ambacho walipaswa kukifanya. Sababu hizi nne zote zinaonyesha kushindwa kwa uongozi.

Wakati kiongozi anapolalamika kwamba watu wake hawataki kufanya kile ambacho walipaswa kukifanya, anatangaza kwamba yeye anashindwa kuongoza. Kwa mfano, mchungaji ambaye analalamika kwamba kanisa lake halifanyi uinjilisti tafakari maswali haya:

- Je, niliwaeleza kwamba wanapaswa kufanya uinjilisti?
- Je, niliwaonyesha jinsi ya kufanya uinjilisti (kwa kuwaonyesha wazi)?
- Je, niliwapa motisha?
- Je, niliwasaidia katika kupambana na matatizo ambayo yanawazuia kufanya uinjilisti?

Kama majeshi ya kivita mawili yana ukubwa unaolingana na vifaa vinavyofanana, je, ni jeshi lipi litakaloweza kushinda? Jeshi ambalo lina jenerali bora ndilo litakaloweza kushinda.

Timu mbili za mpira zina wachezaji wenye vipaji vinavyofanana, Je, ni timu gani itakayoweza kumshinda mwingine? Timu iliyo na kocha bora ndiyo itakayoweza kushinda.

Changamoto ya Motisha

► Methali ya zamani inasema, "Kalamu ina nguvu zaidi kushinda upanga." Unadhani hiyo inamaanisha nini?

Inamaanisha kamba nguvu iko kwenye wazo, ushawishi, na mawasiliano. Wazo lina ushawishi zaidi kuliko hata upanga. Neno "kalamu" linarejea kwenye mawasiliano kwa njia ya kuandika, lakini mawasiliano ya kuhamasisha ya aina yeyote yana nguvu zaidi kuliko kuwalazimisha watu wawe kinyume na mapenzi yao.

Ukijaribu kulazimisha watu, ni vigumu kuongeza ushawishi wako zaidi ya kuwepo kwako binafsi. Watu wanaolazimishwa hawawezi kufanya kazi kwa bidii. Hawajitolei nishati na mawazo yao katika kazi. Unaweza kufanikisha zaidi kwa kuhamasisha watu kuliko kwa kuwashurutisha. Wazo – dhana- vinaweza vikaenea na kushawishi mamilioni ya watu.

Vita Kuu ya Pili ni mfano wa nguvu iliyoko katika maneno. Vita Kuu ya Pili ilikuwa ni vita ya maneno, vita ya mawazo.

Kwa nini ilikuwa ni vita ya maneno? Adolf Hitler alikuwa msemaji mwenye nguvu. Aliweza kuwasilisha maono yake kwa ajili ya Ujerumani, na Wajerumani walimfanya kwa kiongozi wao. Aliweza kuwashawishi kwamba wao walikuwa ni mabingwa wa mbio ambao wangeweza kuitawala dunia. Hata baadhi ya makanisa walianza kumzungumzia kama yeye ni masihi na kusema kwamba Ujerumani ilikuwa ndiko ufalme wa Mungu. Hitler aliiongoza Ujerumani katika kutenda maovu ya kihistoria. Aliyafanya yote haya kwa nguvu ya maneno. Wakati mwingine watu hufikiri kwamba maneno hayawezi kuleta madhara, lakini maneno ya Hitler yaliuwa mamilioni ya watu.

Wakati Hitler alipokuwa anaongezeka kuwa na nguvu, baadhi ya watu nchini Uingereza walifikiri kwamba hakungeweza kuwepo na madhara yeyote kwao. Wakati ilipofikia wakati wa nchi kumchagua waziri mkuu mpya, baadhi ya wagombea waliwaahidi watu kwamba watakuwa na amani. Lakini Winston Churchill aliwaambia watu ukweli. Alisema, "Ninawapeni damu, jasho, na machozi yangu." Aliweza kuchaguliwa kwa sababu alikabiliana na matatizo.

Hotuba za Churchill ziliiunganisha Uingereza katika kujilinda dhidi ya Ujerumani. Alisema, "Tutapigana baharini na angani. Tutapigana ufukweni kama watafika kwenye fukwe zetu. Tutawapiga kwenye kila barabara katika kila jiji. Hatutakubali kushindwa. Hatutakubali kujisalimisha."

Kupitia hotuba zote hizi za Hitler na Churchill, tunaona nguvu iliyoko katika maneno. Kwa maana halisi ni kwamba kila vita, ni vita ya maneno.

► Elezea kuhusu taarifa kwamba kila vita ni vita ya maneno. Hii inatufahamisha nini kuhusiana na uongozi?

Wakati mwingine kiongozi hufikiri kwamba anaweza kupata msaada tu kwa kuulipia. Anafikiri kwamba watu wake watafanya mambo makubwa zaidi kama atawalipa zaidi. Kwa kawaida huo siyo ukweli. Watu hulisaidia shirika kwa sababu wanaliamini. Wanafanya kazi kwa juhudi kubwa kwa sababu wanashirikishana malengo.

> Huwezi kuwa na kazi yenye thamani kubwa isipokuwa kama kila mtu atafanya kazi kuelekea uelewa mzuri na ushirikishwaji wa malengo. Lakini hiyo haitoshi. Inategemea ni kwa jinsi gani utafikia kwenye lengo. Ni lazima uongozwe na maadili. Kwa pamoja unapaswa ujivunie kuhusu lengo na jinsi ulivyofika pale kwenye hilo lengo.[3]

► Inamaanisha nini kusema kwamba unapaswa ujivunie kuhusu lengo na jinsi ulivyofika pale kwenye hilo lengo?

Mfanyabiashara hatatengeneza kampuni kubwa kwa kuwalipa tu wafanyakazi wake. Lazima awaongoze kwa malengo na maadili. Ikiwa pesa pekee ndizo zina maana, watu hawatafanya kazi kwa ajili ya malengo ya biashara. Hawatathamini ubora na hawatajivunia kazi yao.

Mambo muhimu zaidi hayafanyiwi kwa ajili ya fedha. Jaribu kufikiria mambo ambayo watu wanayafanya kwa ajili ya familia zao na watoto wao. Hawafanyi mambo hayo kwa sababu ya fedha, bali kwa sababu ya mambo muhimu makubwa ya manufaa. Watu huongozwa na maadili yao.

> "Kuwa na mishughuliko mingi haimaanishi siku zote kwamba ndiyo kazi halisi. Makusudi makubwa ya kazi ni uzalishaji au ukamilishaji, na aidha kwa ajili ya hii miisho ni lazima kuwepo na wazo tangulizi, mfumo, upangaji, uchunguzi, na kusudi la kweli, pamoja na kutoa jasho."
>
> - Thomas Edison

Kwenye huduma, Ustadi wa uongozi ni bora zaidi kuliko kwenye biashara ya dunia, kwa sababu watendakazi katika huduma ya kanisa wengi ni wa kujitolea. Kiongozi hawezi akatoa motisha kwa ajili ya kazi ya kulipia kwa walio wengi wao. Watu wanaosaidia katika shughuli za kanisa wanafanya hivyo kwa sababu wanaliamini kanisa. Kama kanisa litakuwa halipati msaada wa mtaa kifedha na nishati, kiongozi atakuwa ameshindwa.

► Je, watu wanaotoa msaada kwenye kanisa lako ni kina nani? Je, kwanini wanafanya hivyo?

Wajibu wa kiongozi umefafanuliwa kwa muhtasari kwa njia hii:

> Wafanye watu wajue ni kwa nini kazi ni ya thamani kubwa. Fanya maamuzi ya unakotaka uelekeze. Hakikisha kwamba timu yako inashirikishwa kuhusu lengo linalotakiwa. Weka tayari rasilimali zinazohitajika. Wakague wote watakaosimamia maamuzi. Kwa pamoja hakikisha unao msaada unaohitajika kutoka ndani na nje ya shirika. Elekeza jicho lako kwenye mambo ya baadaye ili kuepukana na matatizo na kuwa tayari kuubadili mwelekeo.[4]

---

[3] Ken Blanchard and Sheldon Bowles, *Gung Ho: Turn on the People in Any Organization* (New York: William Morrow, 1997), 38
[4] Ibid, 79

Uongozi na Ustadi Mwingine

Kama mtu anao ustadi kwenye aina fulani ya kazi lakini akawa hana ustadi katika uongozi, atakuwa anafanya kazi mwenyewe au atakuwa chini ya maelekezo ya mtu mwingine. Lakini mtu ambaye ana kiwango cha juu cha ustadi wa kazi na pia akawa anao uwezo wa uongozi atakuwa ana uwezo wa kuwaongoza watu wengine na kukamilisha mambo makubwa zaidi.

Mtume Paulo Alianzisha mtandao kwa ajili ya makanisa kwenye miji mikubwa. Alichagua viongozi kwenye kila eneo, kwa sababu alijua kwamba viongozi wengi walikuwa wanahitajika kwa ajili ya kanisa kuweza kukua kila mahali.

Paulo alitoa mafunzo kwa baadhi ya watu kwa kuwachukua na kutembea nao katika safari zake za umisionari. (Matendo 16:3, Matendo 19:22). Paulo alisisitiza hitaji endelevu la kuwaendeleza viongozi. Alimwambia Timotheo kuwatafuta watu ambao watakuwa na uwezo wa kuwafundisha watu wengine (2 Timotheo 2:2).

Fundi mchundo mwenye uwezo wa uongozi anaweza akawa na mambo mengine ya kufanya na mafundi michundo wenzake wanaofanya kazi kwa ajili yake. Kama yeye siyo kiongozi, atakuwa anafanya kazi mwenyewe au kwa ajili ya mtu mwingine.

Alex anajua jinsi ya kufanya aina zote za kazi za ujenzi kwenye majumba. Anafanya kazi vizuri sana na ni mwaminifu. Wateja wake humtambulisha kwa watu wengine, na siku zote anakuwa ana kazi inayomsubiri akaifanye. Alex hana wafanyakazi aliowaajiri kwa sababu anajua jinsi ya kufanya kila kitu na hataki kumtumia mtu mwingine ambaye anaweza asiifanye kazi yake kama yeye mwenyewe anayotaka. Kwa kuwa Alex siyo kiongozi. Kazi yake kamwe haitakaa ipanuke kuwa kubwa zaidi kazi anayoweza kuifanya yeye mwenyewe.

Ustadi wa uongozi huzidisha thamani ya uwezo mwingine alio nao mtu. Mtu aliye na utendaji mahiri wa hali ya juu kwenye eneo lolote anaweza akajiongezea umuhimu wake kwa kuongeza ustadi wake wa uongozi.

Kuaminika kwa Kiongozi

Kiongozi wa kuaminika huwapa watu wake kile wanachohitaji katika kufanikiwa. Kiongozi hutengeneza mazingira ya mafanikio yao. Wanahitaji wajue kwamba atatekeleza majukumu yake ili na wao waweze kutekeleza majukumu yao.

Kama kiongozi atakuwa siyo mtu wa kuaminika, watu hawawezi kufikia malengo ya shirika lao, kwa hiyo wanabadilika kwa kuacha kutekeleza malengo yao. Kiongozi ambaye siyo mtu wa kuaminika mara kwa mara huwa anawaeleza watu wake ni kwa nini hakuweza kufanya na kufikia matarajio ya mategemeo yao.

Kiongozi hapaswi kuwa mtu asiyekuwa tayari kwa ajili ya matatizo. Anahitajika kupanga kwa ajili ya muingiliano na vizuizi vyote na kuwa tayari kukabiliana nayo. Kiongozi anajua kwamba mara zote mambo huwa yanabadilika. Anatambua kwamba mabadiliko yeyote yanaweza kuzua matatizo mapya, kwa hiyo anapaswa kujiandaa. Watu wengine wanaweza

wakajichukulia watakavyo hali mbalimbali kama zinavyojitokeza, lakini kiongozi ni lazima awe tayari kuendelea kuongoza.

Musa alikuwa msimamizi wa wafanyakazi wa ujenzi. Mkaguzi wake alimwambia kwamba baadhi ya kuta zilihitajika ziwe zimejengwa hadi kufikia mwisho wa siku, kwa hiyo Musa naye akawaeleza wafanyakazi wake. Hata hivyo, vifaa vya ujenzi havikufika kwa sababu mkaguzi alisahau kuvituma. Musa akawaeleza wale wafanyakazi kwamba lengo lao halitakuwa limefikiwa. Baada ya hali kama hiyo kuwa inatokea mara kadhaa, ilikuwa ni vigumu kwa Musa kuweza kuwaeleza wafanyakazi wake kwamba wanapaswa watekeleze jukumu kwa haraka.

Esta alikuwa mwalimu wa shule. Siku moja alifika shuleni na mkuu wa shule akamwambia kwamba darasa lake litatumiwa na kikundi kingine katika siku hiyo. Esta hakuwa amejitayarisha kufundisha katika mahali pengine na hakuwa na muda wa kutosha wa kuhamisha vitu alivyovihitaji kutoka katika darasa hilo.

Uongozi katika Huduma

Biblia inatueleza kwamba Mungu alitoa watu wengine kuwa mitume, manabii, wainjilisti, wachungaji na waalimu (Waefeso 4:11-12). Mungu pia aliwapa uwezo uliokuwa unahitajika.

Wito wa Mungu unampa mtu nafasi ya kuongoza, lakini siyo dhamana ya mafanikio. Kama tabia ya mtu inampunguzia ushawishi wake badala ya kumwongezea, hawezi akawa na mafanikio.

Angalia majukumu ya huduma yaliyoko kwenye Waefeso 4:11. Je, ni kwa jinsi gani mwinjilisti anaweza kufanikiwa kama watu watakuwa wanafikiria kwamba hawawezi kumwamini? Je, ni kwa jinsi gani mwalimu ataweza kufanikiwa kama watu watajua kwamba alifundisha mambo yaliyokuwa makosa? Je, mchungaji anawezaje kufanikiwa kama watu watagundua kwamba alikuwa anataka tu kujinufaisha kutoka kwao?

Bila kuwepo na ushawishi, mtu hawezi akafanikiwa katika huduma. Majukumu haya ya huduma ni majukumu ya uongozi, kwa sababu yanategemea uwepo wa ushawishi.

Baadhi ya Dhana potofu kuhusu Uongozi

Baada ya kusoma kila pointi na kabla ya kutoa maelezo, uliza, "Ni kitu gani kilicho potofu katika dhana hii?"

(1) Kiongozi ni mtu ambaye anatumikiwa na watu wengine.

Kiongozi ni mtu ambaye hutafuta njia ya kukidhi mahitaji kwa ajili ya kikundi. Hiyo ndiyo sababu wanamkubali yeye kama kiongozi. Yesu alisema kwamba kiongozi ni mtu anayetumikia wengine. Alisema kwamba mtu aliye mkuu ni mtumishi wa watu wote. Kiongozi husalimisha maslahi yake mwenyewe kwa ajili ya watu wengine.

(2) Kiongozi wa huduma ni mtu wa kiroho na kimungu zaidi kuliko wafuasi wake.

Ukweli ni kwamba makanisa mengi yana wanachama ambao ni wa kimungu zaidi kuliko hata mchungaji wao. Uwezo wa uongozi hauthibitishi kuwa mtu ni wa kiroho.

(3) Kupanda hadhi katika uongozi wa huduma kunategemea juhudi za mtu binafsi.

Majaribio ya mwanadamu ya kupanda hadhi kwa kawaida hayafanyi kazi inavyotakiwa. Tunapaswa tufanye vizuri kwa kadri inavyowezekana katika majukumu yetu na kumwamini Mungu kwamba atatuweka kwenye sehemu sahihi. Kamwe usifanye kitu ambacho hakitampa Mungu heshima katika majaribio yako ya kuwa kwenye nafasi ya uongozi. Kama huwezi kufika kwenye nafasi hiyo kwa kumheshimu Mungu, hustahili kuwepo kwenye nafasi hiyo.

Viongozi waliochaguliwa na Mungu mara nyingi ni watu ambao walikuwa hawatafuti kuwa kwenye nafasi za uongozi. John Chrysostom alichaguliwa kuwa Askofu Mkuu wa Constantinople katika mwaka wa 397 B.K. Mwanzoni kabisa aliikataa nafasi hiyo kwa sababu alikuwa anafikiri kwamba hana sifa za kuwa kwenye nafasi kama hiyo. Baadaye, aliandika kuhusu tabia halisi inayohitajika katika nafasi za huduma. Alisema kama mtu akikataa kwenda kulisha ng'ombe halitakuwa jambo la kushangaza kwa sababu nafasi yenyewe ni ya hali ya chini. Kama mtu akikataa kuwa mfalme, kimsingi huenda akawa anawaza kwamba nafasi hiyo ni ya juu sana kwake. Kama mtu akikataa nafasi ya huduma, inawezekana ikawa ni kwa sababu kadhaa, kutegemea kwamba aidha anafikiri huduma hiyo ni ya juu sana au ni ya chini sana kwake.[5]

Ruhusu baadhi ya wanafunzi washirikishane kuhusu ni kwa jinsi gani wanategemea kubadilisha malengo au matendo yao kutokana na somo hili.

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

Muhtasari wa Taarifa Tano.

1. Kama shirika litakuwa linashindwa, kiongozi wake ndiye anayeshindwa.
2. Mafunzo na Motisha ni majukumu ya uongozi.
3. Watu hupenda kujivunia kuhusu malengo yao na jinsi walivyoyafikia.
4. Ustadi wa uongozi huongeza thamani ya uwezo mwingine wa mtu.
5. Kuaminika kwa kiongozi ni kipimo cha kuaminika kwa shirika.

Kazi za Kufanya Somo la 3

1. Andika aya inayotoa muhtasari wa dhana ya kubadilisha maisha kutoka katika somo hili. Elezea kwa nini ni muhimu. Je, ni jambo gani zuri linaloweza kufanywa? Je, ni madhara gani yanayoweza kujitokeza kwa kutojua?
2. Elezea ni kwa jinsi gani unavyoweza kutumia kanuni zilizoko katika somo hili kwenye maisha yako mwenyewe. Je, ni kwa jinsi gani somo hili linabadilisha malengo yako? Je, ni kwa jinsi gani umejipanga kubadilisha matendo yako?
3. Fanya kukariri Taarifa Tano kwa Muhtasari zilizoko katika somo la 3. Kuwa tayari kuziandika bila ya kunakili kutoka katika kumbukumbu za ufahamu wako mwanzoni mwa kipindi kinachofuata cha darasa.
4. Kabla ya kipindi kinachofuata cha darasa soma 1 Wafalme 19:19-21 na 2 Wafalme 2:1-15 na andika kuhusu mabadiliko ya uongozi kuwa nabii mpya.

Somo la 4
Kufanywa kuwa Kiongozi

Utangulizi

Kila mtu anatakiwa kuwa kiongozi kwa mantiki kwamba anawashawishi watu wengine. Kwa mfano, kila mzazi wa kike au wa kiume anapaswa kuwaongoza watoto wake. Kanuni tunazojifunza katika kozi hii zitamsaidia mtu katika hizo nafasi za asilia. Hata hivyo, kozi hii imeweka fokasi yake zaidi kwenye kanuni za uongozi zilizo juu ya nafasi za uongozi za asili ambazo kila mtu anapaswa ajisikie kuwa nazo.

Hatari ya Mafunzo

Mtu anaweza akawa na sababu mbalimbali za kutaka kuwania kuwa kiongozi. Sababu sahihi ni ile nia ya kutaka kutumikia watu wengine.

Mafunzo yanaweza yakamfanya mtu kuwa bora sana dhidi ya watu wengine katika ufahamu na ustadi. Anaweza akaanza kujihisi kwamba yuko juu sana kwa thamani kuliko watu wengine. Anaweza akaanza kutegemea kupata huduma maalumu kutoka kwa watu wengine siyo tu heshima kwa ajili ya nafasi yake, bali kwa sababu ya hisia ya ukuu wa asili.

> "Mtu mmoja anayetafuta utukufu hawezi akakamilisha mambo yaliyo mengi."
>
> - Sam Walton

Mtume Paulo alionya kwamba, "Ujuzi huleta majivuno" (1 Wakorintho 8:1). Hakuwa anamaanisha kwamba ujuzi ni kitu kibaya au kwamba moja kwa moja ni kitu chenye madhara. Kwenye muktadha huu, alikuwa anazungumzia kuhusu mtu ambaye alijua mambo kadhaa lakini hakuwa amepewa motisha kwa upendo katika njia aliyotumia ujuzi wake.

Mafunzo yanaweza yakamfanya mtu akawa mtendaji mzuri sana kwa ajili ya ufalme wa Mungu, lakini ikiwa tu kama matamanio yake ni kutumika kwa unyenyekevu.

Kuwa Kiongozi

Je, ni kwa jinsi gani mtu huwa kiongozi? Kumbuka, hatuzungumzii tu kuhusu nafasi rasmi ya uongozi. Kiongozi ni mtu ambaye ana ushawishi, ni mtu ambaye watu humfuata.

Baadhi ya watu wamezaliwa na uwezo wa asili wa kuweza kushawishi watu wengine. Watu hawa huonyesha kujiamini, ni wepesi katika kutafuta suluhisho, na watu huwafuata bila hata kufikiria. Kwa kuwa sifa hizi zipo, unaweza ukadhania kwamba baadhi ya watu wamezaliwa kuwa viongozi na wengine hawakuzaliwa kwa ajili ya kuwa hivyo. Hata hivyo viongozi wanafanyika kutokana na sababu mbalimbali mchanganyiko.

Kutokana na hadithi ya zamani ya Ukraine, kijana mmoja alikwenda kwa mchungaji wake akamwuliza, "Baba, nilikuwa nimeota kwamba mimi ni kiongozi wa watu 10,000. Je, hiyo itatokea kuwa kweli? Mchungaji akamjibu, "Kitu kinachokosekana tu ni kwa watu 10,000 kuota kwamba wewe ni kiongozi wao."

Sababu zinazomfanya mtu kuwa Kiongozi.

Mtu anaweza kuwa kiongozi kutokana na sababu mojawapo zinazofuata au kutokana na mchanganyiko wa sababu hizo. Hata hivyo, hakuna hata mojawapo katika hizi ambazo zina utoshelevu wa kumfanya mtu awe kiongozi mwenye ufanisi na wa muda mrefu kama anakosekana kwenye maeneo mengine.

(1) Uwezo dhahiri wa asili.

Mtu anayeonekana kujiamini anaweza kuwa kiongozi mara moja popote atakapokwenda. Hata hivyo, ikiwa atashindwa kutimiza matarajio anayoyaanzisha, hataendelea kuongoza. Hata mtu ambaye ana uwezo wa asili ni lazima afuate kanuni za uongozi ili aendelee kuwa mwenye ufanisi.

(2) Kuleta majibu kwenye mgogoro

Viongozi wengi wamejitokeza kutokana na tatizo fulani. Janga kubwa linaweza kumdhihirisha kiongozi. Mtu huyo anaweza kuitikia janga hilo kwa hisia ya ndani ya wito au uwajibikaji, tofauti na mtu ambaye huangalia tu na kulalamika.

Janga huleta fursa kwa kiongozi mwenye uwezo, lakini sifa nyingine zinahitajika ili kuongoza baada ya janga kupita. Wakati mwingine, mtu anayeongoza vyema wakati wa janga hawezi kuongoza vyema katika mazingira mengine.

(3) Kuwa mtu wa kutegemewa kwa muda mrefu

Wakati mwingine mtu anakuwa ni kiongozi kwa sababu amekuwa ni mtu anayetegemewa na mwaminifu kwa muda mrefu wa miaka mingi. Watu wanamwamini kwa sababu wanajua kwamba ni mtu mwenye msimamo katika shirika.

(4) Kuwa na ujuzi au utaalamu

Mtu anaweza kuwa kiongozi kwa sababu amepata ujuzi na ustadi katika eneo maalumu. Anaweza tu akaongoza kwenye mazingira fulani na katika kutatua matatizo fulani.

(5) Aliyejifunza kanuni za uongozi

Mtu anaweza akajifunza kuongoza kwa kutumia kanuni tulizojifunza katika kozi hii. Hata hivyo, mafunzo hayawezi yakamfanya mtu akawa kiongozi mwenye ufanisi wa kiwango cha juu hadi awe amekuwa na uwezo wa asili.

(6) Wito wa Kimungu

Mungu alitoa wengine kuwa mitume, na wengine kuwa manabii; na wengine kuwa wainjilisti na wengine kuwa wachungaji na waalimu (Waefeso 4:11). Kwenye mashirika ya dunia, Mungu ni mwenye nguvu pekee ya kuwainua watu kuwa kwenye nafasi za juu (Zaburi 75:7, Danieli 2:21). Wakati mwingine, watu wanashangazwa Mungu anapomwita ambaye haonekani kuwa na uwezo wa asili, lakini Mungu siku zote humpa mtu uwezo wa kukamilisha wito wa Mungu.

Endapo watu watamwona kiongozi ni mtu mwenye msimamo kabisa kwenye kusudi la Mungu na anawezeshwa na Mungu, wanaweza wakamfuata kwa ajili ya kusudi hilo watakalokuwa wanaliamini. Ili kutunza uaminifu wao kwake, ni muhimu adhihirishe uhodari, utegemezi, na tabia.

Sababu za kumfanya mtu kuwa Kiongozi kutoka katika Maandiko

Tuangalie ni kwa jinsi gani baadhi ya watu katika Maandiko walivyoanza uongozi wao.

Elisha: Kuongoza katika kipindi cha mpito.

Elisha ni mtu aliyekuwa amechaguliwa na Mungu kuwa nabii wa kuwaongoza Waisraeli baada ya Eliya. Kipindi hiki cha mpito kinaelezwa katika 1 Wafalme 19:19-21 na 2 Wafalme 2:1-15.

Wito wa Mungu ulikuwa ni sababu ya wazi iliyomfanya Elisha akawa kiongozi. Hata hivyo, kuna mambo mengine zaidi ya msingi. Elisha alikuwa amehiari kuacha shamba lake kubwa ili mwenyewe ajikite kwenye huduma. Wito wa Mungu ulikuwa ni muhimu zaidi kwa Elisha kuliko utajiri. Gehazi alikuja kuwa baadaye ni mtumishi wa Elisha, alipoteza nafasi yake ya huduma kwa sababu ya kupenda fedha (2 Wafalme 5:20-27).

Elisha alikuwa amehiari kuwa mtumishi kama sehemu yake ya mafunzo. Pasipo uhiari huu, hangeweza akawa na mafanikio kwenye huduma.

Elisha alitambua kwamba nabii aliyekuwa amemtangulia, Eliya, alifanya mambo ya kushangaza kupitia nguvu za Mungu. Aliweza kuwa ameisimamisha mvua isinyeshe kwa muda wa miaka mitatu. Alikuwa ametabiri kifo cha mfalme na malkia kwa ajili ya maovu yao. Alikuwa ameomba moto ushuke kutoka mbinguni. Elisha alikuwa ametambua kwamba hatima ya majukumu yake hayangeweza yakakamilishwa kwa mafunzo tu ya taratibu za kibinadamu. Alitambua kwamba ni lazima awe na upako wa Roho Mtakatifu wa Mungu.

> "Kutembea kwangu ni kwa uwazi hadharani. Biashara yangu iko duniani, na ni lazima niichanganye katika makusanyiko ya watu au niachane na kazi niliyoteuliwa ambayo kwa amri ya Mungu inaonekana alikuwa ameniteua mimi."
>
> - William Wilberforce

Baada ya Eliya kuwa amenyakuliwa na Mungu kwenda mbinguni, Elisha aliichukua kanzu ya Eliya na akaitumia kuyapiga maji, akisema, "Yuko wapi Mungu wa Eliya?" Manabii wadogo walikuwa wakimwangalia kuona kama huduma ya kiongozi wao mpya ingekuwa na nguvu

za Mungu. Walipoona muujiza wakasema, “Roho ya Eliya inakaa juu ya Elisha” (2 Wafalme 2:15). Walishuhudia uhamishwaji wa nguvu za Mungu kutoka kwa Eliya kwenda kwa Elisha.

Majukumu ya uongozi hupasishwa kwa njia isiyozuilika kutoka kwa viongozi wazee kwenda kwa viongozi vijana. Hata hivyo, nguvu za Mungu hazipasishwi moja kwa moja. Kizazi kipya cha viongozi ambao hawana imani kitapoteza nguvu za Mungu na kutegemea taratibu za kibinadamu.

Gideoni: Akiongoza katika Mgogoro

Gideoni hakuwa kiongozi katika taifa lake wala kabila lake. Taifa lake lilikuwa likivamiwa kila mwaka wakati wa mavuno. Gideoni hakuwa na wazo lolote la kubadilisha hali hiyo; alikuwa akijaribu kuficha chakula wakati mjumbe wa Mungu alipomjia. Alikuwa akijitahidi tu kuendelea kuishi na kukabiliana na hali yake. Hii si tabia ya kiongozi.

Mungu alimwita Gideoni "Ee shujaa" kwa sababu Mungu alijua kile alichoweza kufanya (Waamuzi 6:12). Gideoni alishangazwa na kuchaguliwa na Mungu na akaomba ishara kadhaa ili kuthibitisha.

Gideoni alimtii Mungu alipoangusha mahali pa ibada ya sanamu na kutoa dhabihu kwa Mungu. Kitendo chake hakikusababisha mageuzi ya kidini wakati huo, lakini kiliwafanya watu waanze kutilia shaka nguvu za sanamu.

Gideoni alimtegemea kabisa Mungu. Aliweza hata kutii maelekezo ya Mungu ya kuwaondoa na kuwarudisha nyuma wingi wa kundi la jeshi lake. Gideoni alipanga mpango wa mashambulizi usio wa kawaida, na Mungu akawapa ushindi mkubwa.

Kwa bahati mbaya sana, baada ya Gideoni kupata ushindi hakuwaongoza watu wake katika kumtumikia Mungu na badala yake wakageukia kwenye ibada ya sanamu. Ikiwa kiongozi hatakuwa thabiti kwa muda mrefu, atashindwa kukamilisha au kufikia uwezo wake wote kwa ajili ya Mungu.

Nehemia: Akiongoza kwa Maono

Nehemia alikuwa Myahudi aliyekuwa akifanya kazi kwa mfalme wa Babeli, mbali sana na nyumbani kwake. Alisikia kuhusu hali iliyokuweko katika Yerusalemu. Jiji lilikuwa limetekwa muda mrefu uliopita; kuta zilikuwa zimevunjwa na kushushwa chini, ikimaanisha kwamba watu walikuwa wako chini ya rehema za wavamizi wao.

Nehemia alijisikia kuwa na jukumu binafsi la kuchukua hatua. Watu walio wengi wangelisikitishwa na habari hizi bila ya kujisikia kuwa na wajibu wowote wa kuwajibika. Hawangeweza kuwa na tegemeo lolote la kuibadilisha hali iliyokuwepo.

Kiongozi hujisikia kuwa na jukumu la kufanya kwa sababu anafikiri kwamba kuna uwezekano wa kuweza kubadilisha hali iliyopo. Kwa kuwa ana uwezo wa kufanya hivyo, anajua kwamba ataweza kufanya.

Nehemia aliomba Mungu aingilie kati. Nehemia alijua kwamba kujijenga upya hakutawezekana bila ya msaada wa Mungu. Kiongozi wa Kikristo huwa hajaribu kuubadilisha ulimwengu ili uweze kufanana na maono yake mwenyewe, bali maono ya Mungu. Matumaini yake yako kwenye msingi wa Mungu, na siyo mwanadamu.

Mungu alitoa nafasi maalumu. Mfalme alionyesha kuwa na shauku katika tatizo la Nehemia. Kanuni tunayojifunza katika hili siyo kwamba tunahitaji watu wenye nguvu sana ili waweze kutusaidia. Kanuni ni kwamba kama lengo ni mpango wa Mungu, Mungu mwenyewe atatoa nafasi maalumu mbalimbali katika kukamilisha lengo hilo.

Nehemia alirejea Yerusalemu na kuelezea maono yake kwa viongozi waliokuwepo mahali pale. Maono yalianza na mtu mmoja, lakini mara moja wengine walianza kushiriki. Kiongozi hawezi kutegemea kila mtu awe anayaelewa maono kwa mara moja. Uungwaji mkono huanza na watu wachache.

Ni jambo la muhimu kuwa na watu wachache wa kushirikishana nao maono; vinginevyo, kiongozi atakuwa hamwongozi mtu yeyote. Maono yanapaswa yabebwe na kikundi cha watu walio na msimamo na waliojiachilia kabisa kwa ajili ya maono hayo. Kuwa na maono ni zaidi ya kukubaliana nayo na kutegemea kwamba yataweza kutokea. Watu wanaoshiriki katika maono wanapaswa wajisikie kwamba hayo maono ni mali yao.

Wale waliojitolea kwa maono ya Nehemia waliunda jamii. Walilazimika kujifunza jinsi ya kuishi pamoja, kusaidiana, na kusalia kuwa waaminifu katika maono hayo.

Nehemia ni mfano wa mtu ambaye alifanyika kuwa kiongozi ingawaje hapo awali alikuwa hana jukumu lolote kwa ajili ya haya matatizo. Hakuanza kwa kuwa na nafasi ya uongozi, bali alianza akiwa na dhima ya kufanya mabadiliko. Alikuja kuwa kiongozi kwa sababu ya maono yake.

Mfalme Sauli: Akiongoza kutokea kwenye Nafasi

Sauli alikuwa mfalme wa kwanza wa Israeli. Hangeweza kufuata mfano wowote wa mfalme mtangulizi. Alikuwa mkulima na hakuwa na uzoefu wowote kama mtawala wa aina yeyote ile.

Wakati alipoteuliwa kuwa mfalme, hakukuwepo na jeshi na hakukuwepo na watendakazi wa serikali, hakukuwepo na waamuzi rasmi, hakukuwepo na ofisi za serikali, na hakukuwepo na kodi kwa ajili ya serikali kutumia. Baada ya kuwa ameteuliwa kuwa mfalme, jukumu la Sauli lilikuwa halifafanuliki kiasi kwamba aliendelea kufanya kazi shambani kama mkulima.

Kisha kukatokea mgogoro (1 Samweli 11). Taifa dogo lililokuwa mshirika wa Israeli lilishambuliwa na waliokuwa maadui kwa Israeli. Hakuna hata mtu mmoja aliyekwenda shambani kumwelezea mfalme mpya kuhusu tukio hilo kwa sababu hawakuwa na tegemeo kama ataweza kufanya jambo lolote. Mwishoni mwa siku ndipo Sauli aliposikia taarifa hizo za kushambuliwa alipokuwa anatoka kufanya kazi shambani kwake.

Sauli alichukua hatua za nguvu na maamuzi. Alituma ujumbe katika hali ya kutisha; akatwaa jozi ya ng'ombe wa kulima, akawakata-kata vipande, kisha akavipeleka vile vipande mipakani mwote mwa Israeli kwa mikono ya wajumbe (1 Samweli 11:7). Jaribu kufikiria mjumbe akiwa anakimbia anawasili nyumbani kwa chifu wa kikabila. Anatupa ardhini mguu wa ng'ombe wenye kutapakaa damu na kutangaza, "Mfalme Sauli anasema kwamba yeyote asiyetoka kuja kusaidia katika tukio hili la dharura ng'ombe zake watatendwa vivi hivi."

Maelfu ya watu walijitokeza pamoja kusaidia na wakapata ushindi mkubwa. Ushindi huu ulimjenga Sauli kama kiongozi mwenye nguvu.

Sauli ni mfano wa kiongozi aliyeanzia kwenye nafasi ya uongozi. Mwanzoni hakuwa anataka kuwa kiongozi, lakini kwa sababu alikuwa ameshikilia nafasi hii, alijisikia kwamba alikuwa na jukumu la kuwajibika.

► Je, ni kwa jinsi gani uwajibikaji wa Sauli kwenye mgogoro unatofautiana na wa Gideoni?

Sifa Bainishi za Kiongozi mwenye Nguvu

Ni kwa jinsi gani unaweza kujitathmini mwenyewe kwamba wewe ni kiongozi mwenye nguvu? Tafakari orodha hii ya sifa bainishi au tabia za kiongozi mwenye nguvu. Kama utajiona wewe ni mdhaifu kwenye baadhi ya sifa hizi bainishi, unaweza ukazikuza kwa msaada wa Mungu. Utakapokuwa unakua katika maeneo haya ya sifa hizi, utakuwa unaimarisha uongozi wako.

Kiongozi mwenye ufanisi…

1. Ana ushawishi kwa watu wake wanaomjua.
2. Ana nidhamu ya binafsi.
3. Ni mtu aliyekwisha kamilisha majukumu ya huko nyuma.
4. Yuko tayari kwa hiari yake kuchukua majukumu mapya ya uwajibikaji.
5. Anayehusiana vizuri na watu.
6. Ana utayari wa kuhudumia watu wengine.
7. Anayeweza kuanzisha jambo mwenyewe.
8. Aliye mwaminifu.
9. Anaweza kushughulikia msongo wa mambo.
10. Siyo mtu anayegubikwa na ghadhabu.
11. Ana roho yenye mtazamo chanya.
12. Ana uwezo wa kustahimili mambo yenye kukatisha tamaa.
13. Yeye ni mtu mwenye kujiamini.
14. Ana uadilifu.
15. Anakua akiwa karibu na Mungu.
16. Hajalemazwa na matatizo yake binafsi.
17. Ana uwezo wa kujifunza na matamanio endelevu ya kuendelea kusoma.
18. Ana uwezo wa kutatua matatizo.

19. Haridhishwi na hali zilizopo za wakati wa sasa.
20. Yuko tayari kufanya mabadiliko.
21. Anaona picha ya mambo makubwa.
22. Anaweza akaona ni mambo gani yanayotakiwa yafanyike baadaye.

Kuanza

Je, vipi kama unafanya kazi katika shirika ambalo wewe siyo kiongozi mkuu?

Je, vipi kama kiongozi wa shirika lako ana mipaka inayomzuia kufuata kanuni za uongozi unazojifunza katika kozi hii?

Wakati mwingine, kijana anayekua katika uongozi anajikuta amechanganyikiwa kwa sababu anajihisi kwamba hawezi akazitumia kanuni za uongozi anazozijua. Anakuwa na hisia kwamba uwezo wake una kikomo kwa sababu hayuko kwenye nafasi ya mamlaka.

Mtu anayetegemea kuwa kiongozi hapaswi angojee hadi awekwe kwenye nafasi ya mamlaka ndiyo aweze kuanza kutumia kanuni za uongozi. Anaweza akatumia kanuni zinazohusiana na ukamilishaji wa majukumu anayotekeleza, kujenga uaminifu, kuongeza ujuzi wake, kufanyia majaribio mambo yanayohitaji ustadi, kutengeneza jinsi ya kupata sifa njema kwa ajili ya kuwa mtu unayetegemewa, na kuonyesha msimamo wake kwa ajili ya mafanikio ya shirika badala ya faida binafsi. Mambo haya yote huongeza ushawishi wake kwa mtu yeyote, ikiwa ni pamoja na viongozi walioko juu yake.

Kumbuka, kiongozi kwa kawaida ni mtu mwenye ushawishi. Kuna mambo mengi ambayo hukuza ushawishi wako, hata bila ya kuwa kwenye nafasi rasmi.

Usiwe na haraka kufikiri kwamba ni lazima uanze shirika jipya ndiyo uweze kuwa kiongozi. Kuna mambo mengi ya kufanya popote utakapokuwa.

Kwa nafasi yako yeyote ile, unaweza ukawatia moyo na kuwasimamia viongozi vijana na timu za wanachama. Inawezekana jambo hili likafanyika kama sehemu ya kawaida ya kazi yako katika shirika, au inawezekana ikafanyika hata nje ya shughuli zako za kawaida kwa wale wanaothamini msaada wako.

Tafuta kusimamiwa au kuongozwa na watu wengine wa ndani au wa nje ya shirika lako. Viongozi walio wengi wanafurahia kushirikishana hekima zao. Unaweza ukasimamiwa kwenye vipengele maalumu vya uongozi; anayekusimamia siyo lazima awe mfano kamili kwenye kila eneo. Anayekusimamia anaweza hata akawa mdogo kuliko wewe endapo atakuwa ni stadi zaidi kuliko wewe katika baadhi ya maeneo.

Ruhusu baadhi ya wanafunzi washirikishane kuhusu ni kwa jinsi gani wanategemea kubadilisha malengo au matendo yao kutokana na somo hili.

Kazi za Kufanya Somo la 4

1. Andika aya inayotoa muhtasari wa dhana ya kubadilisha maisha kutoka katika somo hili. Elezea kwa nini ni muhimu. Je, ni jambo gani zuri linaloweza kufanywa? Je, ni madhara gani yanayoweza kujitokeza kwa kutojua?

2. Elezea ni kwa jinsi gani unavyoweza kutumia kanuni zilizoko katika somo hili kwenye maisha yako mwenyewe. Je, ni kwa jinsi gani somo hili linabadilisha malengo yako? Je, ni kwa jinsi gani umejipanga kubadilisha matendo yako?

3. Tafakari "Sababu za kumfanya mtu kuwa Kiongozi" na "Sifa bainishi za kiongozi mwenye nguvu" zilizoorodheshwa katika somo hili. Jiandae kuandika sababu na sifa nyingi kwa kukariri bila kunukuu mahali popote mwanzoni mwa kipindi cha darasa kitakachofuata.

4. Kabla ya kuanza kwa kipindi kitakachofuata, soma Yohana 13:1-17. Andika ni nini kifungu hiki kinatueleza kuhusu uongozi.

Somo la 5
Uongozi wa Utumishi

Mfano wa Kufuata wa Uongozi Uliotukuka

Karamu ya mwisho ambayo Yesu alikula akiwa na wanafunzi wake ilikuwa ni sherehe ya Pasaka. Ilikuwa ni jambo la jadi kwamba kwenye karamu iliyoandaliwa rasmi mtumishi atatawadha miguu ya wageni waliopo. Kazi hii kwa kawaida alikuwa anapewa aifanye mtumishi wa hali ya chini sana kuliko wote waliopo.

Kwenye karamu hii, Yesu peke yake na wanafunzi wake ndio waliokuwepo mahali pale. Mwanzoni, hakuna mtu aliyefanya kazi ya kutawadha miguu. Hakuna hata mwanafunzi mmoja aliyejitolea kwa ajili ya kuifanya kazi hii kwa sababu hawakuwa wanataka kuwa kwenye nafasi ya mtumishi wa hali ya chini sana. Kila mmoja alikuwa bado anategemea kuwa kwenye nafasi ya juu katika ufalme mpya.

Tunaweza tukafikiria kwamba labda Petro alimwambia Yohana kwa polepole, "Mtu anahitajika kufanya kazi ya kutawadha miguu; unatakiwa ukaifanye wewe." Labda Yohana alijibu, "Hapana, mimi siwezi nikaifanya kazi hiyo; Yakobo anatakiwa aifanye." Hakuna hata mmoja wao miongoni mwao aliyekuwa tayari kuifanya kazi hiyo iliyokuwa ni jukumu la mtumishi wa hali ya chini sana. Pale mwishoni mwa karamu, Yesu alisimama, akachukua maji na taulo, akaanza kuifanya kazi hiyo. Kwa hakika baadaye wanafunzi walishikwa na aibu.

Petro alikataa kumruhusu Yesu amtawadhe miguu yake mwanzoni, akisema kwamba alimheshimu Yesu sana hivyo asingeweza kumruhusu afanye kazi ya chini kama hiyo. Yesu akamwambia Petro, "Kama nisipokutawadha, huna shirika nami." Alikuwa anatumia kazi hiyo ndogo sana kuwakilisha kusudi kubwa la mwili wa Kristo. Kwa wakati mwingine alisema, "Mwana wa Adamu hakuja kutumikiwa, bali kutumika, na kutoa nafsi yake iwe fidia ya wengi" (Mathayo 20:28). Huduma aliyoitoa pamoja na kifo chake ilidhihirishwa kwa matendo yake mengi ya huduma, ikiwa ni pamoja na kuwaosha miguu wanafunzi siku hiyo. Kama mtu hataikubali huduma ya Yesu, huyo mtu siyo sehemu ya ufalme wa Yesu.

Baadaye Yesu alisema, "Je! Mmeelewa na hayo niliyowatendea? Akawaeleza kwamba katika utaratibu wa kidunia, kiongozi anategemea ahudumiwe. Lakini kwenye ufalme wa Mungu, uongozi ni huduma.

Matazamo sahihi wa uongozi ni huduma kwa watu wote. Mtu anayezingatia mahitaji ya watu na akapata nafasi ya kuhudumia mahitaji hayo ataweza kuwa kiongozi. Watu wanataka kiongozi ambaye anawajali na mwenye uwezo wa kushughulikia mahitaji yao. Watu wako na hiari ya kukabidhi mamlaka kwa mtu ambaye atayatumia mamlaka kwa ajili ya mustakabali wao.

Kundi la wanajeshi walikuwa wanajenga nyumba zenye kutumia magogo. Walikuwa wanajitahidi kuinua gogo lililokuwa zito sana, na sajini wao alikuwa anawapaazia sauti kwa nguvu. Mtu mmoja alikuwa anapita karibu nao na akasimama akiwaangalia. Akamwambia yule sajini, "Kwa nini huwapi msaada? Yule sajini akajibu kwa hasira, "Mimi ni sajini."

Yule mpita njia akaungana na wale wanajeshi na akawasaidia katika kuliinua lile gogo, kisha akafungua koti lake alilokuwa amelivaa akaonyesha nguo zake za kijeshi alizokuwa amevaa. Akasema, "Mimi ni jenerali." Huyu alikuwa ndiye Jenerali George Washington, ambaye baadaye alikuja kuwa raisi wa Marekani.

Hata kwenye utaratibu wa kidunia, hamu ya kutumika huleta kuinuliwa. Hali hii hutambulika kwenye baadhi ya vyeo. Kwa mfano, nafasi ya juu katika serikali ya Uingereza ni Waziri Mkuu, ambalo kwa maana iliyo wazi ni "mtumishi wa kwanza." Viongozi mashuhuri katika historia wamekuwa ni wale ambao wamekuwa wakitumika kwa ajili ya mahitaji ya watu. Viongozi wa dunia siyo wakati wote wanawahudumia watu kwa nia sahihi, lakini mfuasi wa Yesu atapaswa kipekee awe na moyo wenye kutamani kutumika.

Mkuu wa chou alifika ofisini kwake akiwa na mifuko kadhaa. Alipomwambia mwanafunzi mmoja amsaidie, yule mwanafunzi alimjibu, "Mimi siyo mtumishi." Mara mwanafunzi mwingine akasema, "Ninaweza nikakusaidia; Mimi ni mtumishi. Miaka mingi baadaye ikapita, yule mwanafunzi wa pili aliyetoa msaada alikuja kuwa Mkuu wa kile chuo.

Uongozi wa Utumishi

Je, uongozi wa utumishi ni nini? Hapa kuna ufafanuzi rahisi:

Uongozi wa utumishi ni kuongoza kwa ajili ya mustakabali wa wale wanaoongozwa.

► Angalia katika 1 Petro 5:1-4 kwa pamoja. Je, andiko hili linamaanisha nini kuhusu huduma ya uongozi?

Kuongoza haimaanishi watu wakutumikie wewe; bali inamaanisha kwamba wewe uwe ndiye mhudumu wa watu.

Robert Greenleaf aliandika,

> Kwa ujumla imekuwa ni uzoefu wangu kwamba watu wa nafasi ya juu sana wa mashirika makubwa yaliyo ya kweli ni viongozi – watumishi. Ni watu wenye unyenyekevu sana, wenye heshima sana, ni watu walio wazi sana, wanafundishika sana, wanaheshimiwa sana, watu wanaojali sana, na watu wenye kumaanisha hasa. Wakati watu wenye mamlaka rasmi au nafasi yenye mamlaka wanapokataa kuyatumia hayo mamlaka na nguvu hadi itokee kuwa matumizi hayo ndiyo suluhisho la mwisho, mamlaka yao kimaadili yanaongezeka kwa sababu ni wazi kwamba

wamejishusha nafsi na nguvu zao katika mamlaka yao na kutumia utashi wa kufikiri, kushawishi, upole, huruma, na kwa kifupi, uaminifu badala yake.[6]

Mtu mmoja katika nchi ya Alaska alielezea kazi ya mbwa ambao huwa na kazi ya kuvuta vitoroli vya kuteleza juu ya theluji. Baadhi ya mbwa huwa ni viongozi wa mbwa wengine. Wanafungwa mbele ya mstari kwa sababu wana nguvu, wana mbio na wana akili. Baada ya mbwa kuwa kiongozi, hataki kuunganisha katika sehemu nyingine yeyote ya mstari.Tatizo ni kwamba wakati mbwa anapokuwa mzee, hana uwezo tena wa kuongoza. Anaweza akawa na uwezo wa kutumika katika nafasi nyingine tofauti, lakini atakataa. Wamiliki wa mbwa wakati mwingine wanalazimika kuwauwa mbwa walio wazee kwa sababu ni gharama kuwalisha na wanakataa kutumiwa katika nafasi nyingine mbalimbali.

Mtindo wa Wafilipi

Mtume Paulo alikuwa ameweka fokasi yake kwenye hitaji la kuwaendeleza viongozi. Alianza huduma katika maeneo mengi, lakini alijua kwamba kazi haitaweza kuendelezwa na kupanuliwa bila ya kuwa na viongozi wengi.

► Angalia katika Wafilipi 2:19-21 kwa pamoja. Kwa nini wakati mwingine Paulo anakosa mtu wa kumtuma kuwajibika kwa ajili ya huduma?

Wakati mwingine Paulo alikosa watu wa kuwatuma kuwajibika kwa ajili ya huduma kwa sababu watu waliokuwa wanapatikana walikuwa na matamanio ya mafanikio ya peke yao. Hawa walikuwa ni watu waliokuwa wanahusika na kanisa na kusaidia kwa njia fulani, lakini hawakuweza kuwa watu wa kuaminika kutoa huduma katika moyo wa mtumishi. Tatizo hili liliwafanya wasiwe watu wa kufaa kwenye majukumu yaliyokuwa na umuhimu na uzingatiaji mkubwa.

Barua kwa Wafilipi inaelezea baadhi ya watu ambao waliweza kutumika bila ya kutafuta vyao wenyewe.

Epafrodito (2:25-30) alifanya kazi kwa juhudi sana katika huduma kiasi kwamba afya yake ilidhurika, na ilikuwa ni karibu apoteze uhai wake. Paulo alisema kwamba tunapaswa tuwaenzi watu ambao wana aina hii ya kujitolea kwa ajili ya uwajibikaji. Hiyo haimaanishi kwamba hatupaswi tusiwe makini kwa ajili ya afya zetu, lakini kujitolea huku katika uwajibikaji kwa Epafrodito kwa ajili ya kazi ya Mungu kulimfanya awe shujaa katika kanisa.

> "Njia nzuri kuliko zote ya kujitazama wewe mwenyewe ni wewe mwenyewe kujiachilia katika kuwahudumia watu wengine."
>
> - Mahatma Gandhi

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

Paulo alisema kwamba yeye mwenyewe alikuwa na aina hii ya kujitolea na hakuwahi kujaribu kujipatia faida kutoka na watu aliokuwa anawahudumia (2:19-22). Alisema kwamba Timotheo alifuata nia ile aliyokuwa nayo yeye.

Mfano wa hali ya juu ulioelezewa katika barua hii ni Yesu (2:5-8). Hakutaka kushikilia apewe aliyokuwa anastahili lakini alikuwa tayari kwa hiari yake mwenyewe kuweka chini hadhi yake na kuwa mtumishi. Alijitolea kabisa , hata kufikia kwenye umauti.

Mfano mbaya…

Jehazi alikuwa mtumishi wa Elisha, aliyekuwa nabii mkuu kiongozi wa Israeli. Labda alikuwa ameteuliwa kumrithi Elisha siku moja, kwa kuwa alikuwa anamtumikia Elisha kama vile ambavyo Elisha naye alivyokuwa anamtumikia Eliya kabla ya kuchukua nafsi yake.

Wakati Naamani alipokuja kwake kwa ajili ya kupata uponyaji na kutoa kiasi kikubwa cha malipo, Elisha alikataa. Jehazi alichanganyikiwa kwa sababu kwa kawaida hawakuwa wanapata kiasi kikubwa hivyo cha sadaka. Kwa siri sana alitoka nje kumtafuta Naamani na akachukua sehemu ya yale malipo.

Elisha alimwambia Jehazi kwamba alikuwa amefanya makosa kutafuta utajiri badala ya kuweka fokasi yake kwenye huduma (2 Wafalme 5:26). Jehazi alipokea ule ugonjwa wa ukoma aliokuwa nao Naamani na kamwe hakuja kuwa tena nabii.

Baadhi ya watu wanaingia kwenye huduma kwa sababu wanatamani kuwa na mafanikio ya binafsi. Wanafikiri kwamba huduma ni nafasi ya kuwa kwenye nafasi ya uongozi. Hawataki kusalimisha matamanio yao binafsi na kufuata upendo kwa ajili ya Mungu; badala yake, wanafuata matamanio binafsi katika huduma zao.

Kuwa na shauku au matamanio kwa ajili ya huduma huja kutokana na tamaa ya kumtumikia Mungu kwa njia ya kuwatumikia watu. Mtu mwenye nia hii atatamani tu nafasi kama fursa ya kuhudumu (1 Timotheo 3:1). Atataka kuhakikisha kwamba Mungu anaelekeza kuinuliwa kwake. Shauku yake ya kufanikiwa inakuwa na msingi wake katika kutamani kuwa mwaminifu kwa Mungu.

> "Watu hupata sifa maalumu kwa kutenda siku zote kwa njia maalumu."
>
> - Aristotle

Kujiachilia kabisa kwa ajili ya Mungu mara nyingi kunatafsiriwa kama ni kuwa na unyenyekevu. Hatuwezi kumheshimu Mungu vizuri hadi pale tutakapochukua jukumu la unyenyekevu katika uhusiano na Mungu

Kwa kuwa kujiachilia kabisa kwa ajili ya Mungu ni unyenyekevu, kujiachilia kunamaanisha…

- Ninategemea katika nguvu za Mungu ili kwamba Mungu aweze kupewa utukufu.
- Ninakuwa sina furaha kama ustadi wangu unanipa mimi heshima kuliko kumpa Mungu.

- Niko tayari kufanya majukumu ya viwango vya hadhi na kufanya kazi katika maeneo yasiyoeleweka vizuri.
- Ninavumilia kubezwa au kudharauliwa na watu ambao hawauelewi moyo wangu.
- Sihamasishwi kwa alama zenye hadhi za kidunia.
- Ninamwamini Mungu kuchagua kama nitainuliwa au laa.

Huwezi ukaifanya kazi kwa ajili ya mwili wa Kristo bila ya kuwa na roho ya Kristo. Hii ina maana kwamba kanisa ni lazima liongozwe na viongozi ambao wanadhihirisha roho ya Kristo. Huwezi ukazungumza kwa ajili ya Mungu hadi pale utakapokuwa umemsikiliza yeye, siyo tu katika kupata ufunuo na kuongozwa, bali katika kufanywa upya. Unasikiliza ili uweze kubadilishwa.

Sifa ya Kwanza kwa ajili ya Uongozi wa Huduma

► Je, sifa ya kwanza kwa ajili ya uongozi wa huduma ni ipi?

Upendo wa Kristo unatuhamasisha (2 Wakorintho 5:14-15).

Watu hufanya mambo mazuri kwa sababu nyingi. Wakati mwingine wao ni watu wazuri wenye sababu nzuri, lakini siyo sababu bora zaidi.

Mungu alikuwa amepanga Petro awe kiongozi mkuu na maarufu katika kanisa. Baada ya Petro kumkana Yesu, Yesu alifanya mazungumzo na yeye kwa ajili ya kumrejesha na kumwita tena kwenye huduma.

Mara tatu, Yesu alimwuliza Petro, "wewe wanipenda?" Hii ilisisitiza kwamba upendo kwa Yesu ni kigezo muhimu cha huduma (Yohana 21:15-17). Uwezo wa kibinadamu si muhimu zaidi. Upendo kwa watu ni muhimu sana, lakini siyo muhimu zaidi. Kigezo muhimu zaidi kwa uongozi wa huduma ni upendo kwa Yesu.

Kama unampenda Yesu, utamwigiza yeye na utafanana na yeye. Kama unampenda, utapenda na watu wengine wamjue na wampende yeye. Motisha mzuri sana wa huduma ni shauku ya kuwaleta wengine kwenye uhusiano na Yesu.

Sifa ya kwanza kwa ajili ya huduma ni kumpenda Mungu. Kumpenda Mungu kunadhihirishwa kwa njia ya upendo na kuwahudumia watu wengine. Mungu hana mahitaji yeyote ya kimwili; ana zo rasilimali zote na nguvu. Lakini Yesu alisema kwamba tunapohudumia watu wake katika mahitaji yao, tunakuwa tunamtumikia yeye (Mathayo 25:40).

Dhana ya Usimamizi

► Je, unafanya kazi kwa ajili ya nani?

Kila mchungaji anapaswa aelewe kwamba anafanya kazi kwa ajili ya Mungu na anao uwajibikaji wa mwisho kwa Mungu (1 Wakorintho 4:1-5). Tunamtumikia Mungu kwa kuwatumikia watu wengine, kwa sababu hilo ni jukumu ambalo Mungu ametupa sisi.

Biblia inatumia neno *usimamizi* kwa mtu ambaye yuko katika uongozi wa huduma (1 Wakorintho 4:2). Nenohalitafsiriki kirahisi kwenye baadhi ya lugha. Msimamizi ni mtu ambaye anasimamia watu na rasilimali kwa ajili ya mtu mwingine. Anawatumikia watu ambao anawasimamia, anashughulika na mahitaji yao; lakini anawajibika kwa mtu mmoja ambaye ndiye aliyemfanya yeye kuwa msimamizi.

Albert Mohler alielezea jukumu la viongozi wa huduma kwa njia hii:

- Sisi ni watumishi wa maisha ya watu na ustawi wao.
- Sisi ni watumishi wa muda na nafasi.
- Sisi ni watumishi wa mali na rasilimali.
- Sisi ni watumishi wenye nguvu na wazingatiaji.
- Sisi ni watumishi wenye sifa njema na tuliorithishwa.
- Sisi ni watumishi wenye ukweli na mafundisho.[7]

Sifa Muhimu sana kwa Kiongozi Mkuu

Jim Collins amesoma biashara ili kubaini ni kwa nini baadhi ya biashara zinakuwa kubwa na kubaki kuwa kubwa kwa miaka mingi. Aligundua kanuni zinazoweza kutumika katika shirika lolote. Moja ya sifa kuu za biashara kubwa ni kwamba zina kiongozi wa Kiwango cha 5, kama anavyoiita Collins.[8]

Kutokana na maelezo ya Collins, ngazi ya kwanza (1) ya uongozi ni mtu ambaye ana uwezo wa kufanya kazi vizuri sana. Hali hii inampa ushawishi.

Mwanachama mzuri wa timu yuko katika ngazi ya pili ya uongozi, kwa sababu anafanya kazi vizuri na kikundi.

Meneja mwenye ustadi au uhodari mkubwa yuko katika ngazi ya tatu (3). Anawasimamia vyema watu wake pamoja na rasilimali ili waweze kukamilisha malengo ambayo yanakuwa yametolewa kwake.

Kiongozi wa ngazi ya nne (4) anawapa motisha watu wake waliopo kwenye shirika katika kujituma na kuweka nguvu katika kufikia kwenye maono yaliyo wazi.

---

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

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

Kiongozi wa ngazi ya tano (5) anajenga taasisi kufikia kwenye uwezo mkubwa wa muda mrefu kupitia mchanganyiko wa unyenyekevu wa binafsi na dhamiri.

Watu wote katika ngazi hizi zote ni wa thamani, na shirika lolote lile litakuwa na furaha kuwa na watu kama hao.

Kiongozi wa ngazi ya nne (4) anazo sifa zote ambazo watu wanategemea kutoka kwa kiongozi wa uwezo mkubwa kama huyo kuwa nazo. Yeye siyo meneja tu anayeratibu na kusimamia kilichopo mahali hapo. Kiongozi wa ngazi ya nne (4) ana uwezo wa kuwafanya watu wakawa na motisha, ana uwezo wa kuwasilisha maono yaliyo wazi, na huwaongoza watu katika kushirikishana malengo.

Kiongozi wa ngazi ya tano (5) anayo tabia moja muhimu ambayo haiwezi ikapatikana kwa kiongozi wa ngazi ya nne (4). Kiongozi wa ngazi ya tano (5) hujitolea yeye mwenyewe kuhakikisha kwamba anaiinua taasisi yake iwe ya kiwango cha hali ya juu sana. Yeye ni mnyenyekevu; anaichukulia taasisi yake kuwa ni muhimu kuliko yeye mwenyewe. Haitumii taasisi yake katika kujiongezea umaarufu, bali hujitolea kabisa mwenyewe kwa ajili ya taasisi. Kama kusudi kubwa la kiongozi ni kujipa mwenyewe heshima na sifa kwa ajili ya kukamilisha mambo yanayohusiana na taasisi, yeye siyo kiongozi wa ngazi ya tano (5).

Unyenyekevu haimaanishi kuwa yeye ni mwoga au asiyekuwa na uhakika. Unyenyekevu humfanya akawa na ujasiri na aliyedhamiria kwa sababu yeye anajihusisha zaidi na taasisi kuliko anavyojihusisha na mambo yanayohusiana na yeye mwenyewe.

Kumekuwepo na viongozi wengi wanaoonekana kuwa ni maarufu sana ka sababu ya uwezo wao mkubwa. Wamefanya shirika likakua. Wamefanya mabadiliko mengi muhimu na mazuri. Hata hivyo, wamelitumia shirika kama jukwaa la kupandia kwa ajili ya kujipatia umaarufu wao wenyewe. Baada ya muda wao wa uongozi kumalizika, shirika halikuweza kuendelea kuwa maarufu tena kwa sababu hawakulijenga liendelee kuwa kubwa na maarufu zaidi kuliko nafsi zao.

Hebu tuangalie jinsi kanuni hii inavyohusiana na utumishi. Kiongozi wa Kiwango cha 5 anashawishika kwamba anafanya kazi kwa taasisi inayofanya mema kwa ajili ya watu. Anajitolea kwa ajili ya maendeleo ya taasisi hiyo kwa sababu ya mema inayofanya. Kwa njia hii, anawahudumia watu.

Jim Collins hakuwa anajaribu kufundisha kanuni za Kikristo, bali utafiti wake unakubaliana na mafundisho ya Yesu. Kiongozi wa kweli mkubwa na maarufu ni yule anayejitolea mwenyewe katika kuhudumia.

Kulikuwa na wakati ambao wageni kutoka katika taifa lingine walikuja kumwona Yesu. Wanafunzi walisisimka, labda kwa sababu walifikiri kwamba hivi karibuni huduma yao ingeenda kuwa ya kimataifa. Lakini Yesu aliweka fokasi yake kwenye kusudi la ujio wake.

Yesu alisema, “Chembe ya ngano isipoanguka katika nchi, ikafa, hukaa hali iyo hiyo peke yake; bali ikifa, hutoa mazao mengi” (Yohana 12:24). Yesu hakuwa anataka kuwa maarufu

kama kiongozi wa kidini. Alikuja kwa ajili ya kukamilisha kitu ambacho kingehudumia watu wote.

Moyo wenye mabadiliko.

Uongozi wa huduma huanzia ndani ya moyo wa mtu. Tatizo ni kwamba watu wote tunaanza maisha tukiwa na mioyo ya ubinafsi. Kwa sababu hiyo, tumekuwa na tabia ya kutafuta kujinufaisha binafsi kwanza juu ya mambo mengine yote.

Kiongozi wa huduma anayetaka kumpendeza Mungu kwa kuwahudumia watu wengine kiuhalisia anahitajika kupitia kwenye mchakato wa kiroho ambao utamleta kwenye aina fulani ya kifo cha tamaa binafsi ya makuu. Kama atakuwa amekataa huku kujisalimisha kabisa kwa ajili ya Mungu, anakuwa amejiweka kwenye kuwa kiongozi ambaye atafanya kazi kwa ajili ya maendeleo yake binafsi.

► Mwanafunzi anapaswa kusoma 1 Wakorintho 13:1-8 kwa ajili ya kikundi. Kikundi kitapaswa kutafakari hiyo aya kwa pamoja na kujadili uongozi ni nini inapotokea kuwa imekuwa kwenye msingi wa upendo.

Ili kuwa kiongozi ambaye Mungu anataka uwe, lazima uwe na mabadiliko ya moyo. Tambua kwamba umekuwa ukihimizwa na ubinafsi katika uongozi wako hadi sasa. Tambua malengo maalum ambayo yalikuwa mabaya kwa sababu ya maslahi binafsi. Tambua mitazamo ambayo ilikuwa mibaya kwa sababu ya kujitafutia kwanza.

Je, umeshawahi kuchukia mafanikio ya watu wengine? Unapokuwa unawazia kuhusu mafanikio, je, unafikiria hasa zaidi kuhusu heshima ambayo inaweza ikaja kwako, au jinsi ambavyo unaweza ukawa msaada kwa watu wengine?

Tambua matendo maalumu ambayo yalipaswa yawe tofauti. Jipange kuomba msamaha na rekebisha maneno na matendo mabaya – na kwa kipekee kabisa ziorodheshe.

Eleza mtazamo wako mpya kwa watu unaowaongoza. Maelezo ya wazi kuhusu mabadiliko yako ya moyo yataimarisha kuliko kudhoofisha ushawishi wako ikiwa utafuata kwa ukamilifu. Usikasirike ikiwa baadhi ya watu wana mashaka kuhusu msimamo wako mpya. Uthabiti utaweza kuwashawishi. Omba msaada wa Mungu unapokutana na majaribu ya kutafuta heshima na nguvu kwa ajili yako mwenyewe.

Ni lazima umwamini Mungu katika kuubadilisha moyo wako, kuliko kufikiria kwamba mabadiliko yako ya akili yanatosha. Asili yako haiwezi kubadilika kisa tu kwa sababu umetambua ni kosa. Ni Mungu peke yake mwenye uwezo wa kubadilisha asili yako.

Ruhusu baadhi ya wanafunzi washirikishane kuhusu ni kwa jinsi gani wanategemea kubadilisha malengo au matendo yao kutokana na somo hili.

Muhtasari wa Taarifa Tano.

1. Uongozi wa utumishi ni kuongoza kwa ajili ya wale wanaoongozwa.
2. Watu wako tayari kumpa mtu mamlaka ambaye atayatumia mamlaka hayo kwa ajili yao.
3. Upendo kwa Mungu hudhihirishwa kwa upendo na kuwatumikia watu wengine.
4. Kiongozi wa kiwango cha 5 anajitolea kufanya taasisi kuwa kubwa.
5. Ni Mungu peke yake mwenye uwezo wa kubadili asili yako ili uweze kutumika kwa uaminifu.

Kazi za kufanya Somo la 5

1. Andika aya inayotoa muhtasari wa dhana ya kubadilisha maisha kutoka katika somo hili. Elezea kwa nini ni muhimu. Je, ni jambo gani zuri linaloweza kufanywa? Je, ni madhara gani yanayoweza kujitokeza kwa kutojua?
2. Elezea ni kwa jinsi gani unavyoweza kutumia kanuni zilizoko katika somo hili kwenye maisha yako mwenyewe. Je, ni kwa jinsi gani somo hili linabadilisha malengo yako? Je, ni kwa jinsi gani umejipanga kubadilisha matendo yako?
3. Fanya kukariri Taarifa Tano kwa Muhtasari zilizoko katika somo la 5. Kuwa tayari kuziandika bila ya kunakili kutoka katika kumbukumbu za ufahamu wako mwanzoni mwa kipindi kinachofuata cha darasa.
4. Kabla ya kipindi kinachofuata cha darasa soma Danieli 1:8-15. Andika tabia ambazo unazoziona kuhusiana na Danieli ambazo ziliathiri hatima ya uongozi wake.

Somo la 6
Uongozi Unaotegemezwa na Tabia

Nguvu ya Kusadikisha

Kusadikisha kwa uhakika ni kuhusu ukweli. Mambo ya kusadikisha ni mambo thabiti ya imani yanayohusiana na uhalisi. Kusadikisha kunaongoza maamuzi yetu, kwa sababu mtu hutenda kama uwajibikaji katika kile anachoamini kwamba ni cha ukweli.

Kusadikisha hakurejei tu kwenye ukweli wa kidini. Ikiwa muuzaji anaamini kwamba bidhaa yake ni bora kabisa kuliko nyingine na kwamba inahitajika au inatakiwa na kila mtu, ana kusadikisha. Kusadikisha kutamfanya mtu huyo awe na uwezekano mkubwa wa kuwashawishi watu wengine.

Kundi la watu lilipotea jangwani. Wakazungumzia kuhusu hali yao na chaguzi zao. Mtu mmoja ni msadikishaji wa hali ya juu katika maelezo yake kuhusiana na hali yao. Mtu huyo akaweza kuwashawishi kwamba anajua ni jambo gani wanapaswa walifanye. Akawa kiongozi.

Kusadikisha unaweza ukawa mbaya. Mtu anaweza akaamini mambo ambayo siyo ya kweli. Hata usadikishaji mbaya unatoa mamlaka kwa kipindi cha muda fulani. Kwa mfano, kama mtu kwa makosa anaamini kwamba anajua upande wa kuelekea mahali fulani, watu wanaweza wakamfuata kwa sababu ya usadikishaji wake. Hatimaye watakuwa wamekataa tamaa, na ushawishi wake utapungua kwa kiasi kikubwa sana. Wana uwezekano mdogo sana wa kutoweza kumfuata tena.

Uongozi unategemea imani thabiti, kwa sababu kiongozi huwaongoza wengine kwa kuwaonyesha ukweli na kuwaonyesha mwitikio unaofaa kwa ukweli huo. Anasema, "Hivi ndivyo ilivyo, na hivi ndivyo tunavyopaswa kufanya.".

Ikiwa mtu yuko kwenye jengo lililofurika watu na akatambua kwamba jengo hilo linawaka moto, anajua kwamba kila mtu atahitaji kuusikia ukweli na kuchukua hatua kutokana na ukweli huo. Anao usadikishaji wa kushirikisha. Taarifa inahamasisha kitendo kutoka kwa kila mtu anayeiamini. Kwa sekunde chache sana, mtu huyo ni kiongozi kwa sababu anawashawishi kwa kuwasilisha usadikishaji wake. Hataendelea kuwa kiongozi hadi pia pale watakapoamini kwamba anajua kwa uhakika jambo ambalo wanapaswa walifanye. Uongozi wake unaishia pale usadikishaji wake utakapokoma.

Kwa Mkristo, ukweli wa Neno la Mungu na mapenzi yake kwetu unapaswa uwe ndiyo msingi katika kila eneo, na siyo tu kwa ajili ya mashirika ya huduma. Mkristo hapaswi kufanya biashara ambayo iko kinyume na Neno la Mungu.

Imani thabiti ni muhimu kwa uongozi imara. Fikiria kiongozi yeyote mashuhuri, iwe kutoka katika Maandiko au katika historia ya baadaye. Jaribu kumwazia bila imani thabiti, hata akiwa na uwezo mkubwa. Hata kama mtu ni mratibu mzuri na mwasilishaji mahiri, hawezi kuongoza kwa muda mrefu bila imani thabiti.

Kwa kila mmoja wa viongozi hawa kutoka katika historia, ruhusu mtu kutoka katika kikundi aelezee kuhusu kiongozi huyu, kisha uliza kikundi kijaribu kumfikiria huyo kiongozi kana kwamba hakuwa msadikishaji mwenye nguvu: Musa, Yoshua, Paulo, Martin Luther, Abraham Lincoln, Mahatma Gandhi, Winston Churchill, na Billy Graham. (Kila mmoja katika hawa alikuwa na ushawishi mkubwa sana, lakini siyo wote waliokuwa viongozi wa Kikristo.)

Kusadikisha, na siyo mafanikio, kunapaswa kuwe ndiyo uendeshaji mkuu wa Kiongozi. Analazimika kufanikiwa kwa sababu ya kusadikisha ukweli. Kwa hiyo, kamwe hatakubali kuwa na mwafaka au makubaliano ya kuulegeza usadikishaji wa ukweli kwa ajili ya mafanikio.

Kusadikisha hakupaswi kuwe ni kwa muda au kujifanya. Kama mtu yuko tayari kubadili usadikishaji wa mambo ya ukweli kwa sababu ya kukodishwa au kulipwa ili kuwakilisha imani zilizo tofauti au kinyume, hawezi akawa kiongozi mwenye nguvu.

Kiongozi anapaswa afahamke na ajulikane kwa ajili ya mapenzi yake ya kupenda ukweli. Kwa kuwa anaongozwa na usadikishaji, siku zote atataka kujua ni lipi jambo la ukweli. Atakuwa tayari kusahihishwa kuliko aendelee kuamini kitu ambacho hakina ukweli

Imani thabiti humfanya mtu kuwa mwenye nguvu zaidi kuliko ambavyo haiba yake ingeweza kumwezesha. Hata mtu anayechukia makabiliano, mabishano, na ukosoaji anaweza kuwa kiongozi kwa sababu ana imani thabiti.

Imani pia humfanya mtu afanye kazi katika kiwango cha juu cha akili kuliko ambavyo angeweza bila hiyo. Kwa **"**uwezo wa kiakili wa imani**,"** maamuzi mengi hufanywa kwa silika kwa sababu machaguzi fulani hayastahili kuzingatiwa. Hii inamwezesha mtu kuona kilicho sahihi kwa haraka zaidi. Kama ilivyo kwa maarifa au hekima, mtu asiye na imani thabiti ni mpumbavu.

► Je, ni kiongozi gani maarufu unayemjua wewe mwenyewe binafsi? Ni kwa jinsi gani usadikishaji umemsaidia katika kupata nguvu kwenye uongozi wake?

Danieli na baadhi ya Wayahudi walikuwa katika mafunzo ya uongozi kwenye ufalme wa nchi ya kigeni. Ilikuwa ni jambo la muhimu kwake aweze kufanya vizuri na kumfurahisha mkurugenzi wake wa mafunzo, lakini usadikishaji wake ulijaribiwa wakati alipotambua kwamba chakula kile walichotakiwa kukitumia hakikuwa ni kizuri kutumiwa na Myahudi. Watu wengi kwenye hali inayofanana na hiyo hufikia kuafikiana katika kulegeza masharti ya usadikishaji wao kama itaonekana kwao kwamba usadikishaji huo utawashushia hadhi zao.

Mkurugenzi wa mafunzo tayari alishagundua kwamba Danieli alikuwa na roho bora sana. Danieli alimwendea kwa busara sana, kwa unyenyekevu, na akapendekeza watumie kitu kingine mbadala ambacho hakitasababisha kumweka hatarini mkurugenzi. Mungu aliheshimu uaminifu wa Danieli na akampatia mafanikio makubwa sana (Danieli 1:8-15).

Uadilifu

Imani thabiti inapotumika kwa uendelevu katika matendo na mitazamo huitwa uadilifu. Uadilifu wa kibinafsi ni kuwa thabiti na nafsi yako, kutenda kulingana na imani na maadili unayokiri.

Unapokosa uadilifu, unatengeneza matarajio usiyoweza kutimiza. Bila uadilifu, unaweza kupata mwitikio wa haraka ikiwa watu wanafikiri kuwa una uadilifu. Kiongozi anakabiliwa na jaribu la kung'arisha taswira isiyo sahihi, akiruhusu tofauti kati ya alivyo kweli na jinsi watu wanavyomwona. Lakini ni lazima uwe na uadilifu wa kweli ili watu wakufuate kwa muda mrefu.

> "Furaha ni wakati kile unachofikiri, kile unachosema, na kile unachofanya vinapokuwa katika upatanifu na amani."
>
> - Mahatma Gandhi

utofauti uwepo kati ya jinsi yeye mwenyewe alivyo na jinsi watu wengine wanavyomfikiria alivyo. Lakini kwa ukweli ni lazima uwe na uadilifu kwa ajili ya watu kukufuata kwa muda mrefu.

Kukosekana kwa uadilifu huonekana wakati kukiwepo na ukosefu wa msimamo. Kama matendo na tabia za kiongozi hazina msimamo na maadili anayoyakiri, atakuwa ni mtu mwenye uadilifu mdogo. Kiongozi anakuwa na uadilifu mdogo anapokuwa siyo mtu mwaminifu, ana chembechembe za ubinafsi, anaonyesha kuwa rafiki tu kwa watu ambao wanaweza kumpa msaada, anafuata tamaa mbaya, au ni mwenye kutenda dhambi za siri.

Akani alifikiri kwamba dhambi yake aliyokuwa ameifanya ilikuwa ni ya siri na ya binafsi. Hakuwa ametegemea kwamba dhambi yake ingeweza kuleta madhara kwa mtu mwingine yeyote. Hata hivyo, dhambi yake iliweza kusababisha vifo vya wanaume wa Israeli 36, na kisha kifo kwa familia yake yote (Yoshua 7:24-26).

Hakuna dhambi ndogo kwa kiongozi. Dhambi yeyote inayofanywa na kiongozi husababisha madhara kwa watu wengine. Kwa nini? Wakati kiongozi anapotenda dhambi:

- Anapoteza usafi wa kiroho na nguvu anazozihitaji.
- Anakuwa na baraka chache za Mungu katika uongozi wake.
- Uelewa wake unaharibiwa.
- Vipaumbele vyake vinakuwa vibaya.

Vipengele hivi vinasababisha kuleta ukomo wa uongozi wake na vinaathiri watu anaowaongoza.

Tabia

Asili ya kweli ya ndani ya mtu ndiyo tabia yake. John Maxwell anaelezea umuhimu wa tabia kwa kusema kwamba mtu anahitaji kuwa "mkubwa kwa ndani kuliko kuwa mkubwa kwa nje." Tabia ya mtu inapaswa iwe kubwa kuliko hadhi yake.[9]

> "Kuwajibika kwenye kufanya jambo ndiko kunakogeuza ahadi ikawa jambo la ukweli."
>
> - Abraham Lincoln

Martin Luther King Jr. alisema, "Watu mara nyingi wanaongozwa kwa sababu na mara nyingi wanajitolea kwa mawazo makubwa kupitia watu wanaowakilisha mawazo hayo. Inawabidi kutafuta kielelezo halisi cha wazo hilo katika mwili na damu ili kujitoa wenyewe kwa hilo." Taarifa hii inaonyesha umuhimu wa tabia. Kiongozi ni lazima aamini kwa kiasi kikubwa njia yake anayoifuata ili kwamba asili yake yote aliyo nayo iendane na njia hiyo. Huyu ni aina ya kiongozi ambaye huwapa watu wengine motisha wa kuwajibika kwenye kufanya mambo makubwa.

Wakati mwingine kiongozi aliye na tabia dhaifu huwataka watu wafuate uongozi wake wakati yeye binafsi akipuuzia kuhusu tabia yake binafsi. Hudhania kwamba anaweza kuwa mtu mwenye tabia mbaya lakini bado akawa kiongozi. Hata hivyo, watu hushawishika zaidi na kiongozi aliye mfano wa kuigwa kuliko maneno yake. Kama maneno yake yanajichanganya na mfano wa kuigwa, inawachanganya wasikilizaji wake.

Tabia binafsi ya mtu ndiyo msingi mkubwa unaosababisha watu wengine kujitolea kuwajibika kwenye maono yake. Wanaweza wasielewe sababu zake zote, lakini kama wanaiamini tabia yake, ni lazima watamfuata.

► Uaminifu ni kumaanisha kwamba mtu anaaminika. Ni kitu gani kinachomfanya mtu awe wa kuaminika?

Wakati mwingine kiongozi huzungumzia kuhusu imani na maadili ambayo anataka watu wake wayafuate lakini yeye mwenyewe hayaishi maadili hayo. Inakuwa ni jambo la faida kama watu wake watakuwa wamejitolea kufanya kwa bidii katika maadili ya aina fulani, kama vile huduma na uaminifu. Hata hivyo, hawezi akafundisha kwa ufanisi mambo ya maadili ambayo yeye mwenyewe hayaonyeshi. Kama kiongozi atakuwa mfano halisi wa maadili mazuri, ataweza kuwavutia watu ambao watashirikishana maadili hayo.

Tabia yenye msingi wake katika usadikishaji wenye nguvu ni muhimu sana kiasi kwamba unaweza ukamfanya kiongozi akawa mwenye nguvu hata kama ni mtu ambaye amekosa ule ustadi au uwezo wa asili. Kwa mfano, Musa hakuonekana kuwa na ujasiri wa asili wenye nguvu au uwezo wa kuongoza, lakini uhusiano wake na Mungu na upendo wake kwa watu ulikuwa ndiyo nguvu yake iliyomfanya awe wa tofauti. Tabia yake ilikuwa kwenye msingi wa maadili hayo.

---

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

Haruni

Haruni alikuwa kuhani mkuu wa kwanza wa Israeli, wakati kaka yake Musa alikuwa kiongozi. Wakati Musa alipokuwa kwenye mlima Sinai akipokea sheria za Mungu, watu walikuja kwa Haruni kwa ajili ya kutaka wapewe mwongozo wa kidini.

Haruni alijua kwamba walitaka sanamu inayoonekana, kwa hiyo alilikubali ombi lao na kutengeneza sanamu ya ndama ya kuyeyusha ya dhahabu. (Kutoka 32:4). Kwa sababu ya udhaifu wake, watu waliabudu sanamu, wakiitukuza kwamba ndiyo iliyowatoa kutoka katika nchi ya Misri. Maelfu ya watu waliuawa kwa ghadhabu ya Mungu.

Haruni alikuwa hafai kuwa kiongozi kwa sababu usadikishaji wake ulikuwa mdhaifu. Alifuata maoni ya watu wengi katika kuimarisha ushawishi wake, ingawaje alijua kwamba ilikuwa ni makosa.

Adamu

Wakati Hawa alipoangukia kwenye jaribu la nyoka, alichuma tunda akalila, na akampa mume wake naye akalila lile tunda (Mwanzo 3:6). Kwenye kitabu cha Mwanzo kuna mwendelezo wa kumbukumbu ya mazungumzo kati ya Hawa na yule nyoka. Je, kwa nini Adamu hakusema neno lolote?

Biblia inatueleza kwamba Adamu alichagua kutenda dhambi ingawaje alijua ilikuwa ni makosa. Hakuwa amedanganywa kama ilivyokuwa kwa Hawa (1 Timotheo 2:14). Adamu alikuwa analisikiliza lile jaribu, lakini akamwachia Hawa afanye maamuzi yake. Ingawaje alikuwa na wajibu wa kuongoza, alichagua kutokuongoza na badala yake akaruhusu kutendeka kwa jambo lililokuwa mbaya.

Kiongozi mwenye tabia iliyo dhaifu huwaachia watu wengine wafanye maamuzi kwa sababu hataki kuweka msisitizo kwa kile anachojua kwamba ni sahihi. Yuko tayari kwa ajili ya kuachilia kosa litendeke, lakini hataki kubebeshwa lawama.

Sehemu kubwa ya siwabarafu huwekwa chini ya maji likiwa na asilimia kidogo sana iliyoachwa ili ijitokeze nje. Sehemu ile iliyojitokeza nje inaweza ikalinganishwa na utendaji wa kiongozi. Sehemu ile iliyoko chini ya maji ambayo haionekani inaweza ikalinganishwa na tabia yake. Tabia ndiyo iliyo muhimu na ni sehemu iliyo kubwa ya mtu. Kwa kukejeli, watu wengi hujaribu kuimarisha utendaji wao wakati huo wakipuuzia suala la tabia. Inawezekana pia hata wakaridhiana katika kulegeza tabia zao ili kufanya utendaji uonekane kuwa ni mzuri.

Viongozi wengi hupitia hatua za awali za kutojulikana. Kiongozi anaweza kufikiri kwamba miaka hiyo siyo muhimu kwa sababu mambo aliyokusudia kuyakamilisha yalionekana kuwa machache. Hata hivyo, miaka hiyo inaunda hatima ya baadaye kwa sababu kiongozi anakuja kutokea kuwa aina ya mtu ambaye alikuwa anatakiwa awe kama alivyo. Kiongozi aliye kijana anapaswa atumie nyakati zilizopo za matatizo na kuchanganyikiwa katika kuijenga tabia yake.

Wakati mwingine mtu aliye katika nafasi ya juu huwa anakuwa na matatizo ya tabia., lakini huwa anayapuuzia yote. Watu wanaofanya kazi kwa ajili yake wanaweza wakajifanya kwamba hawaoni matatizo ya tabia zake.

Tabia zenye mapungufu au hitilafu zinaathiri uongozi katika njia kuu mbili:

Kwanza, kama mtu anakuwa anayo tabia mbaya lakini ni mtu mwenye uwezo wa utendaji ulio na nguvu ataweza kuwaongoza watu na watu watamfuata; lakini ataongoza kufikia kwenye mwisho mbaya. Viongozi wenye nguvu, lakini wakatili kama Joseph Stalin kielelezo cha kanuni hii.

Pili, njia ambayo tabia mbaya inaweza kuathiri uongozi ni kugandamiza uwezo wa utendaji ulio na nguvu wa kiongozi. Kama mtu hana nidhamu, hawezi akaheshimu miadi zake, ni mtu asiyefuata utaratibu, mwenye tabia ya kubadilika – badilika, aliyedhurika kwa hasira na kadhalika., hawezi akakaa na wafuasi wazuri kwa muda mrefu na hawezi akapata motisha wa juhudi zilizo bora kutoka kwa mtu yeyote.

Robert Greenleaf aliandika kwamba,

> Gandhi alifundisha kwamba kuna mambo saba ambayo yanaweza kutuharibu. Kwa kadri tutakavyokuwa tunajifunza haya pole pole na kwa uangalifu, tunaona kwa njia iliyo na nguvu jinsi kila jambo moja linavyowakilisha mwisho unaokamilishwa kupitia njia zisizo za kikanuni au zisizofaa.[10]

Haya ndiyo hayo mambo saba:

- Utajiri bila kufanya kazi.
- Furaha bila dhamira.
- Akili bila tabia.
- Biashara bila uadilifu.
- Sayansi bila ubinadamu.
- Ibada bila dhabihu.
- Siasa bila kanuni.

► Jadili matokeo ya kila kimojawapo katika vipengele hivi vya kushindwa.

Kiongozi mwenye tabia dhaifu anaweza kuwa mnafiki kwenye muingiliano wake wa kijamii (akijifanya rafiki mwema na mwenye kujali watu wengine), mnafiki kwenye uongozi wake wa kiroho (akijifanya mtu wa kiroho sana na wa mihemuko), aliye stadi kwenye njia za kidunia (kutafuta kuwa na hadhi za kidunia), kutawala kwa werevu au hila (kushawishi watu wafanye mambo ambayo hawangetaka wafanye kama wangeujua ukweli), mvivu kwenye majukumu yake ya huduma (kushindwa kuanzisha na kuinua viwango vya ustadi).

---

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

Sifa

► Je, unajali kuhusu sifa yako? Kwa nini?

Sifa ya mtu inatokana na jinsi watu wanavyomfikiria alivyo. Tabia ya mtu ni ile asili ya ukweli aliyo nayo mtu. Wakati mwingine sifa ya mtu hutokea kuwa nzuri sana au mbaya sana kuliko tabia yake asili ya kweli.

Baadhi ya watu husema kwamba sifa siyo jambo lenye umuhimu, kwa sababu tabia tu ndiyo muhimu. Hata hivyo, sifa ni maoni ya watu dhidi ya tabia ya kiongozi. Kama watu wanafikiria kwamba tabia yake ni mbaya, hawezi akaongoza, hata kama wakifanya makosa katika maoni yao.

Kiongozi ni lazima awe mwangalifu sana kuhusiana na sifa zake. Hapaswi kuwapa watu sababu za kuwa na mashaka kuhusiana na tabia yake. Anaweza akafikiria kwamba kwa kuwa kila mtu anamwamini yeye, hakuna mtu atakayeweza kufikiria jambo lililo baya juu yake; lakini hiyo siyo kweli. Watu wengi ni wepesi kuamini shutuma kwa sababu mara nyingi walishawahi kuona na kusikia kuhusu viongozi waliotenda mambo mabaya.

Kuna maeneo mawili ambayo kiongozi anapaswa awe mwangalifu sana: (1) Utunzaji wa fedha ambao sio mali yake, na (2) Mahusiano na jinsia nyingine. Shutuma zinazohusiana na mambo haya mawili zinasambaa kwa haraka sana, ni rahisi watu kuziamini, na zinaharibu au kuvuruga heshima ya kiongozi.

Wakati Paulo alipokuwa anakusudia kuhamisha fedha kutoka kwenye kanisa moja kwenda katika kanisa lingine, aliwataka wawakilishi kutoka katika kanisa linalotoa fedha kuambatana naye. Sababu ilikuwa ilikuwa ni kudhihirisha uaminifu. Haitoshi tu kujua kwamba sisi ni waaminifu mbele za Mungu. Tunahitajika tuwe na sera ambazo zitaweza kumtambulisha kila mtu kwamba sisi ni waaminifu.

► Je, ni mambo gani ya vitendo unayoweza kuyafanya ili uweze kuwa mwangalifu katika sifa zako?

Ruhusu baadhi ya wanafunzi washirikishane kuhusu ni kwa jinsi gani wanategemea kubadilisha malengo au matendo yao kutokana na somo hili.

Muhtasari wa Taarifa Tano.

1. Kusadikisha ni uhakika kuhusiana na ukweli.
2. Usadikishaji wenye nguvu ni muhimu kwa uongozi wenye nguvu.
3. Uadilifu ni usadikishaji unaotumika mara kwa mara kwenye matendo na tabia.
4. Kiongozi anapaswa ajumuishe imani na maadili anayotaka watu wake wayafuate.
5. Sifa inatokana na jinsi watu wanavyokufikiria kuhusu tabia yako ilivyo.

Kazi za Kufanya Somo la 6

1. Andika aya inayotoa muhtasari wa dhana ya kubadilisha maisha kutoka katika somo hili. Elezea kwa nini ni muhimu. Je, ni jambo gani zuri linaloweza kufanywa? Je, ni madhara gani yanayoweza kujitokeza kwa kutojua?

2. Elezea ni kwa jinsi gani unavyoweza kutumia kanuni zilizoko katika somo hili kwenye maisha yako mwenyewe. Je, ni kwa jinsi gani somo hili linabadilisha malengo yako? Je, ni kwa jinsi gani umejipanga kubadilisha matendo yako?

3. Fanya kukariri Taarifa Tano kwa Muhtasari zilizoko katika somo la 6. Kuwa tayari kuziandika bila ya kunakili kutoka katika kumbukumbu za ufahamu wako mwanzoni mwa kipindi kinachofuata cha darasa.

Somo la 7
Vipaumbele Binafsi

Utangulizi

Watu wengi wanakuwa kwenye mishughuliko lakini hawafikirii sana kuhusu yale wanayoshughulika nayo. Wanadhania kwamba hakuna haja ya kufikiria kuhusu ni nini wanachotakiwa wafanye.

► Je, inatokea nini kama mtu hatafikiria kwa kumaanisha kuhusu vipaumbele?

Tafakari taarifa hizi:

- Kuna mambo mengi bora zaidi ya kufanya kuliko yale mambo tunayofanya.
- Kuna njia bora zaidi za kufanya mambo kuliko njia tunazotumia kufanya hayo mambo.
- Tunaweza tukapata matokeo bora zaidi kuliko tunavyopata

► Kama hizi taarifa ni za kweli, je, tutajifunzaje kufanya kwa ubora zaidi?

Kwa mujibu wa John Maxwell, ni jambo la kawaida kwa:

- Watu kuwa mvivu mno kiasi kwamba hawawezi kuwa wazuri katika fikra zenye lengo.
- Watu kuwa wasio na nidhamu kiasi kwamba hawawezi kupata manufaa ya fikra za kimkakati.
- Watu kuwa na mawazo mepesi kiasi kwamba hawawezi kuhoji fikra zinazopendwa na wengi.
- Watu kuwa na kiburi sana kiasi kwamba hawawezi kushirikiana na wengine katika kubadilishana mawazo.
- Watu kuwa na mtazamo wa kujifikiria wao wenyewe kiasi kwamba hawawezi kupata manufaa ya kuwa na moyo wa kujitoa.
- Watu kuwa wasio na kujitolea ya kutosha kulenga matokeo ya mwisho.[11]

Unapokuwa unajua vipaumbele vyako, maamuzi mengi huwa marahisi. Vipaumbele hupima malengo yako na njia ya kuyafikia hayo malengo. Vipaumbele hukuwezesha wewe kutambua na kuchagua kutoka katika fursa zilizopo. Mtu ambaye hana

> "Wakati maadili yako ni wazi kwako, kufanya maamuzi kunakuwa rahisi zaidi."
>
> - Roy Disney

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

vipaumbele vilivyo wazi atakuwa anakengeushwa na fursa ambazo hazina uhusiano na malengo sahihi.

Vipaumbele vya msingi vya Mkristo

► Je, ni vipaumbele gani ambavyo kila Mkristo anapaswa awe navyo?

Kwa Mkristo, baadhi ya maadili yanapaswa yaongoze vipaumbele binafsi.

Kwanza, wokovu na uhusiano wako binafsi na Mungu ndiyo vipaumbele kamili.

Kamwe hupaswi kufikiria kuhusu kitu chochote ambacho kitakufanya ukubali kulegeza msimamo wa maadili hayo. Hii inamaanisha kuwa na utii kabisa kwa Mungu.

John Wesley alifundisha kwamba tunajua tu baadhi ya mambo kuhusiana na mapenzi ya Mungu kwa ajili ya maisha yetu. Tunajua kwamba Mungu anatutaka sisi tuwe watu wazuri na tufanye mambo mazuri. Kwa hiyo, tunapokuwa tunafikiria kuhusu uamuzi wowote, tunapaswa tuchague kitendo ambacho kitaendana na kuwa kizuri na kinachofanya vizuri. Hatupaswi kujiweka sisi wenyewe kwenye hali ambazo kuna uwezekano kwamba hazitatufanya tubakie na tukae kwa utakatifu katika mioyo na matendo yetu, au zikawa na uwezekano mkubwa wa kutuzuia tusikamilishe mambo mazuri.

Kanuni hii inahusisha maamuzi kama ya mahali tunapoishi, mahali tunapofanyia kazi, nani wa kuoa au kuolewa, aina gani ya elimu tunayotafuta, tunafanya biashara gani, tuchague jambo gani la kutustarehesha, na tuwe na marafiki wa aina gani. Kwa Mkristo, ukweli wa Neno la Mungu na mapenzi yake unapaswa uwe ndiyo msingi kwa ajili ya kila shirika, na siyo tu kwa ajili ya mashirika ya huduma. Mkristo hapaswi kuendesha biashara ambayo ni kinyume na haiendani na Neno la Mungu.

Pili, wito wa Mungu kwenye maisha ya huduma una mamlaka juu yako.

Hii ina maana kwamba Mungu huongoza nia ya maisha yako. Anaweza akakugeuza kutoka kwenye malengo yako, kukupeleka kwenye malengo yake yaliyo kwa ajili yako. Unapaswa ukumbuke kwamba utapata tu ukamilifu utakapokuwepo kwenye mapenzi ya Mungu. Hupaswi kujaribisha kuyafanya mapenzi ya Mungu yawe ndiyo fokasi ya muda mfupi ya maisha yako, wakati ukiweka fokasi yako kwenye malengo yako mwenyewe.

Mtu mmoja alijisikia kuwa na wito wa kuwa mchungaji, lakini hakuwa na uhakika ni kwa jinsi gani ataweza kusaidia familia yake. Alipewa kazi nzuri ya kufanya kwenye uwanja wa ndege, na akaamua kuifanya. Alikuwa anatakiwa awe akihudhuria kazini hata kwenye siku za Jumapili na kwa hiyo, hangeweza kushiriki katika ibada za Jumapili za kanisa, lakini alisema, "Kazi hii [hapa kwenye uwanja wa ndege] ndiyo kanisa langu." Alijua kuwa hakuwa anafuata wito wa Mungu wa kuwa mchungaji, lakini hakuwa na imani kwamba Mungu angemhudumia yeye na familia yake ikiwa angeacha kazi hiyo. Alifanya kazi ya uwanja wa ndege kwa muda wa miaka thelathini. Mwishoni, alistaafu akiwa na malipo ya pensheni ya kila mwezi na akaamua kufanya jambo kwa ajili ya Mungu akiwa katika umri wa uzeeni. Je, mtu huyu alikuwa na vipaumbele sahihi?

Yesu alisema, "Chakula changu ndicho hiki, niyatende mapenzi yake aliyenipeleka, nikaimalize kazi yake" (Yohana 4:34). Je, inamaanisha nini kama mapenzi ya Mungu ni chakula chako? Chakula ndicho kinachokutosheleza. Kwa hiyo, chakula chako ndicho kinachokupa wewe motisha.

Vipaumbele vinavyoelezwa katika sehemu hii havina ulazima wa kuorodheshwa kwa mfuatano au mpangilio wa umuhimu wake.

Kipaumbele kingine cha tatu kwa ajili ya Mkristo ni familia.

Biblia inatuambia kwamba mtu ye yote asiyewatunza walio wake, yaani, wale wa nyumbani mwake hasa, ameikana Imani, tena ni mbaya kuliko mtu asiyeamini (1 Timotheo 5:8). Jukumu ka kiongozi kwa ajili ya familia yake siyo tu msaada wa kifedha, lakini pia kuwatunza kiroho, pamoja na mahitaji mengine.

Kazi ya huduma inapaswa iende kwa pamoja na utoaji wa mahitaji ya familia. Mapenzi ya Mungu kwako siyo kukuweka kwenye mgogoro na majukumu ya familia yako, kwa sababu majukumu hayo ni sehemu ya mapenzi ya Mungu kwa ajili yako. Wakati mwingine watu ambao wameshafikia kwenye mambo makubwa katika huduma hawajaweza kuwa mifano mizuri ya kuigwa katika utunzaji wa familia zao. Mtu anayedhania kwamba anaweza akaidharau familia yake kwa ajili ya huduma ana makosa.

Yoshua alikuwa kiongozi wa taifa lililokuwa uhamishoni ambalo lilikuwa na ushawishi wa dini za aina mbalimbali. Walipofika kwenye nchi ya miadi ambayo Mungu alikuwa amewaahidi, ilikuwa ni wakati wao wa kuweka msimamo kwenye Agano la Mungu. Yoshua aliwataka watu wake wachague kama watamtumikia Mungu au laa, Lakini hakusubiri upigaji kura kabla ya kufanya uamuzi wake mwenyewe. Aliwaambia kwamba lolote watakalochagua, yeye na nyumba yake watamtumikia Bwana (Yoshua 24:15). Huu ulikuwa ni uongozi wenye nguvu uliokuwa na msingi wake kwenye usadikishaji. Kama taifa lingechagua kumtumikia mungu mwingine tofauti, Yoshua hangendelea tena kuwa kiongozi wao; hakuwa tayari kukubali kubadilisha msimamo wake wa uaminifu kwa Mungu. Ujasiri na usadikishaji wake wa ukweli ulisababisha taifa kuwa na chaguo lililokuwa sahihi.

Kipaumbele cha nne ni kanisa la mahali pamoja.

Kanisa la mahali pamoja ni mwili wa Kristo na utimilifu wa Mungu duniani. (Waefeso 1:23). Mungu huliwezesha kanisa kukamilisha malengo yake (Waefeso 4:11-13). Kupitia kanisa Mungu atatukuzwa milele (Waefeso 3:21). Kwa hiyo, Mkristo hapaswi kufikiri kwamba vipaji vyake na wito wa huduma vimetenganishwa na kanisa. Ikiwa hajitolei kwa kanisa, hafanyi mapenzi makamilifu ya Mungu katika maisha yake.

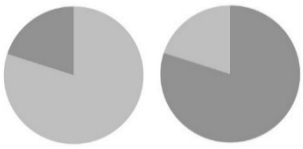
Vipaumbele vilivyotajwa hapo juu ni rahisi kuvitamka, lakini ni vigumu zaidi kuvitumia au kuvitendea kazi katika mahitaji ya maisha. Wakati mwingine tunajishughulisha sana na mambo ya kina ya familia, huduma, na biashara, tukiharakisha bila kusimama kufikiria juu ya vipaumbele vyetu. Shughuli unazofanya zinapaswa kuchaguliwa baada ya kufikiri kwa

makini. ikiwa unajishughulisha sana hata ukashindwa kutulia na kufikiri, huenda unafanya mambo yasiyofaa. Huenda hufanyi kazi kulingana na vipaumbele unavyovikiri.

► Kwa nini ni vigumu kufuata vipaumbele vyako mara kwa mara?

Kanuni ya Pareto

Kanuni ya Pareto ilipatikana kutokana na mtu aliyeitwa Vilfrido Pareto, raia na mchumi kutoka katika nchi ya Italia ambaye aligundua kwamba asilimia 80% ya ardhi ilikuwa inamilikiwa na asilimia 20% ya wananchi wote. Aligundua kwamba asilimia 80% ya zao la kunde lililokuwa linavunwa kutoka katika shamba lake lilitokana na asilimia 20% ya maganda. Aliona kwamba asilimia hizi zinawiana na mambo mengi. Watu wengi wamekuwa wakitumia kanuni hii kwenye uongozi, muda, na biashara.



- Asilimia 20% ya wauzaji kwenye kampuni hufanya asilimia 80% ya mauzo yote.
- Asilimia 20% ya wateja hufanya asilimia 80% ya manunuzi yote
- Asilimia 20% ya wateja hufanya asilimia 80% ya malalamiko.
- Asilimia 20% ya wagonjwa wanaohitaji tiba hutumia asilimia 80% ya rasilimali zote za tiba
- Asilimia 20% ya wanafunzi hutumia asilimia 80% ya muda wote wa mwalimu.
- Asilimia 20% ya wanachama wa kanisa hufanya asilimia 80% ya kazi zote za kanisa.
- Asilimia 20% ya wanachama wa kanisa hutoa asilimia 80% ya msaada wa kifedha.

Kwa watu walio wengi, asilimia 20% ya nguvu zao hutengeneza au huzalisha asilimia 80% ya mafanikio yao. Watu wengi wanahitajika waelekeze fokasi ya nguvu zao kwa njia nzuri zaidi. Wanahitajika watumie muda wao mwingi zaidi kwenye shughuli zenye kuleta ufanisi zaidi na watumie muda wao mchache kwenye shughuli zenye kuleta mafanikio kidogo.

Tumia kielelezo kinachoonekana ili kuhakikisha kwamba dhana hii inaeleweka. Chora duara kubwa kwenye karatasi. Igawanye kwenye asilimia 20% na asilimia 80%. Fanya hivyo tena kwenye karatasi nyingine. Sasa elezea kwa kuonyesha kutoka karatasi moja hadi nyingine. Asilimia 80% ya watu (ikilenga sehemu kubwa kwenye karatasi) kwenye kampuni hufanya asilimia 20% (ikilenga sehemu ndogo kwenye karatasi katika ukurasa mwingine) ya kazi zote. Asilimia 20% ya watu (ikilenga sehemu ndogo kwenye karatasi ya kwanza) hufanya asilimia 80% (ikilenga kwenye sehemu kubwa kwenye karatasi ya pili) ya kazi zote.

Kiongozi ambaye anajishughulisha na mambo mengi sana anapaswa asimamishe kufanya baadhi ya mambo. Je ni kitu gani unachoweza kukiondoa cha hasara ndogo?

Wachungaji wengi hutumia asilimia 20 ya muda wao kwa asilimia 80 ya watu, na asilimia 80 ya muda wao kwa asilimia 20 ya watu. Swali ni, je, wanazingatia watu sahihi? Kawaida, tunatumia muda wetu mwingi kwa watu wenye matatizo mengi. Tunawapa muda mdogo watu wenye uwezo mkubwa, kwa sababu tayari wanafanya vizuri. Tunapaswa kuwekeza muda wetu kwa watu wanaojibu kwa njia bora Zaidi.

► Angalia tena kwenye karatasi zilizo na miduara. Asilimia 80% ya shughuli zako hukamilisha asilimia 20% ya matokeo. Asilimia 20% ya shughuli zako hukamilisha asilimia 80% ya matokeo. Orodhesha unayowajibika nayo na majukumu yako. Je, sehemu ya shughuli zako inakupa matokeo madogo? Je, ni shughuli gani unazopaswa uzifanye zaidi?

Uwiano wa Haraka na Umuhimu

HARAKA na MUHIMU	Siyo haraka lakini MUHIMU
HARAKA Lakini siyo muhimu	Siyo haraka wala Siyo muhimu

Baadhi ya watu wana shughuli nyingi sana na wanajihisi kwamba kamwe hawawezi wakaweza kutimiza kufanya kazi zao zote. Wanafanya kila jukumu wanaloliona, na wanajisikia kwamba majukumu yote ni muhimu. Wanakuwa na wasiwasi kwamba watawakatisha tamaa watu wao wanaowategemea, lakini hawawezi wakamaliza kila kitu kwa wakati wake. Mara nyingi wamekuwa wamechoka na wenye kuwa na shinikizo kwa ajili ya kazi. Hawawezi wakachukua muda wao kwa ajili ya kupanga, kujifunza, na mambo ya maendeleo, kwa sababu siku zote wana kitu ambacho ni cha haraka kukifanya.

Tunahitaji uwiano kati ya haraka na muhimu. Kazi za mtu zinaweza zikagawanywa katika viwango vinne.[12]

Mambo ya haraka na muhimu huchukua usikivu wetu kwa urahisi. Kiwango hiki kinahusisha pamoja na mambo mengine kutayarisha mahubiri, kumsaidia mtu mwenye hitaji la haraka la msaada wa matibabu, na kuchangisha fedha kwa ajili ya mahitaji ya haraka.

Shughuli ambazo ni za haraka lakini siyo za muhimu kwa kawaida huhusiana na majukumu ambayo tumeyabeba ambayo hatungepaswa kuyafanya. Wakati mwingine ni miradi ya binafsi ambayo haina uhusiano na huduma. Inawezekana ikawa ni shughuli za kibiashara ambazo hazizalishi sana au kuchukua muda mwingi nje ya vipaumbele vizuri zaidi. Shughuli hizi zinaweza ni za haraka kwa sababu zinapaswa zifanyike katika muda muafaka, na bado siyo muhimu katika yale yanayopatikana kutokana nazo.

Shughuli ambazo siyo za haraka na wala siyo za muhimu hazina hitaji lolote la maana. Kama hazingefanyika, hakungekuwepo na hasara kubwa. Wakati mwingine zinahusiana na

[12] Dhana hii imenukuliwa kutoka kwa Stephen Covey, *7 Habits of Highly Effective People: The Ultimate Revelations of Steven Covey*, (New York: KMS Publishing, 2011).

programu ambazo hazikidhi tena ukamilishaji ambao ulikuwa unakamilishwa hapo mwanzoni.

Shughuli ambazo siyo za haraka lakini ni za muhimu mara nyingi zinapuuzwa.

Hizi ni shughuli ambazo hazimaliziki kwa haraka lakini zina uthamani wa muda mrefu. Mifano ni pamoja na mafunzo ya elimu (kama mwalimu au mwanafunzi) aina mbalimbali za mafunzo, ujenzi, na uandaaji wa nyaraka zilizoandikwa. Kwa kuwa haziwezi zikamalizika leo, na hazitakuwa na msaada kwetu leo, tunajielekeza kuiweka fokasi yetu kwenye vitu ambavyo ni vya muhimu zaidi. Kiongozi anapaswa kuwekeza muda wake na rasilimali kwenye vitu ambavyo vitakuwa na thamani kwa wakati ujao. Kwa jinsi itakavyowezekana, uwekezaji huu unapaswa uwe wa kila siku.

Hatua zinazohitajika kwa ajili ya shirika zinaweza zikagawanywa kwenye aina au makundi mawili:

- **Maendeleo** hulipeleka shirika mbele kwenye viwango vingine vya fursa na ukuaji.
- **Utawala** huimarisha utendaji wa wakati uliopo.

Endapo kiongozi kwa makusudi hataelekeza fokasi yake kwenye maendeleo, atakuwa anajielekeza kwenye kutoa muda wake na kuweka usikivu wake kwenye utawala. Kuna msemo usemao: "Gurudumu linalotoa mlio mwembamba ndilo linalowekwa mafuta ya grisi." Hii inarejea kwenye mwelekeo wetu wa kuweka usikivu wetu kwenye matatizo ambayo yanatukera kwa sasa hivi.

Baadhi ya viongozi hutoka kwenye tatizo moja na kwenda kwenye tatizo lingine, lakini kamwe hawawekezi kwa ajili ya baadaye. Mashirika ambayo yana mafanikio ya muda mrefu kwa kawaida ni yale ambayo yamewekeza muda na rasilimali kwenye utafiti, maendeleo, na mafunzo. Shirika ambalo haliwekezi kwa ajili ya baadaye litapoteza ufanisi wake wakati hali zinapokuwa zinabadilika.

► Kila mwanafunzi anapaswa aandae orodha ya shughuli zake na majukumu yake aliyo nayo. Kisha tengeneza mchoro wa pembe mraba kama ulivyo hapo juu na ugawanye shughuli hizo kwenye sehemu nne za pembe mraba katika mchoro huo. Tafakari: Ni mambo gani unayopuuzia ambayo ni muhimu lakini siyo ya haraka? Je, unapoteza muda wako mwingi kwenye mambo ambayo siyo ya muhimu na siyo ya haraka?

Uwakilishi

Kiongozi anawajibika kuhakikisha kwamba kila kitu kinafanyika, lakini hahitajiki kufanya kila kitu yeye mwenyewe. Anapaswa kukabidhi majukumu kwa watu wengine. Bado ni kai yake kuhakikisha kwamba kazi inafanyika inavyotakiwa. Anapaswa kuwa kila mara akipanga mafunzo na maendeleo kwa ajili ya wanachama wa timu na wale wanachama muhimu katika timu ili kwamba waweze kufanya mambo ya ziada katika wakati ujao.

Jukumu linaweza lisikabidhiwe kwa sababu siyo muhimu. Jukumu linakabidhiwa kwa sababu mtu mwingine anaweza akifanya au anaweza akafundishwa kulifanya, na kwa sababu siyo kitu ambacho ni lazima kiwe kimewekwa kwenye jukumu la kiongozi.

Baadhi ya majukumu hayawezi yakakabidhiwa kwa mtu mwingine kwa sababu ni kiongozi tu anayepaswa kuyafanya. Analiwakilisha shirika na ni msemaji wake katika njia ambayo hakuna mtu mwingine yeyote anayeweza kufanya hivyo. Anapaswa pia awajibike na mambo yanayohusiana na hatima ya baadaye ya shirika. Anapaswa azione fursa zinazojitokeza, hatari zilizopo, na mabadiliko yanayokuja kwa njia bora zaidi kuliko watu wengine.

Inawezekana kukawepo na majukumu ambayo kiongozi ana ustadi au uwezo nayo; kwa hiyo, kwa kawaida hapaswi kuyakabidhi majukumu hayo kwa mtu mwingine. Hata hivyo, kiongozi hapaswi kuyaweka au kuyahodhi majukumu yote kwake ambayo anaweza kuyagawa kwa watu wengine. Baadhi ya viongozi kamwe hawaridhiki na kazi zinazofanywa na watu wengine, na wanataka wao wenyewe wazifanye kazi zote na kuona kwamba zinafanyika vizuri inavyotakiwa.

Baadhi ya viongozi hujaribu kufanya kila kitu wao wenyewe na huwa hawataki kukabidhi majukumu kwa watu wengine. Wanapokuwa wamekabidhi kazi, wao huzitazama hizo kazi kwa karibu sana na kufanya maamuzi yote. Huu siyo uongozi mzuri. Kiongozi mzuri hujenga timu ya watu ambao watawekeza nguvu zao na mawazo yao, wataweka malengo, wataendeleza mbinu na kushiriki katika maamuzi mbalimbali.

Kiongozi mzuri hawezi tu kuwagawia kazi wale walio chini yake; anawagawia uongozi wake. Anawaruhusu wengine kuongoza shughuli. Ikiwa anawaambia hasa ni nini cha kufanya na jinsi ya kukifanya, atakuwa hajawaruhusu kuongoza.

Kiongozi anapokuwa ameweka vipaumbele vyake, anapaswa atafakari baadhi ya maswali:

1. **"Je, ni nani atakayeweza kunisaidia?"** Kama kuna majukumu mengi ambayo watu wengine wanaweza wakayafanya lakini hawafanyi, huongozi kwa utoshelevu.
2. **"Je, ni majukumu gani ambayo hayawezi kufanywa bila mimi?"** Kiongozi anapaswa aweke mazingatio katika majukumu hayo. Mifano ni kama uendelezaji wa timu, kutengeneza maono, na upangaji wa muda mrefu. Kazi hizo siyo lazima zifanywe na kiongozi peke yake, lakini kwa kawaida haziwezi kufanywa bila kuwepo na kiongozi.

Kujitoa Mhanga

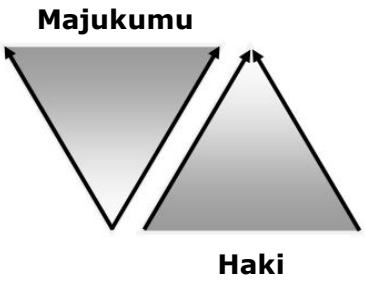
Watu walio wengi wanafikiri kwamba kiongozi ana marupurupu mengi. Wanafikiri kwamba mamlaka yake aliyo nayo yanamruhusu kufanya jambo lolote analotaka. Ukweli ni kwamba kiongozi hujitoa mhanga kwenye haki zake ili kundi lake liweze kufanikiwa. Kiongozi hawezi akafanikiwa endapo kikundi chake kitakuwa hakina mafanikio.

Kwa jinsi kiongozi anavyopanda cheo, haki zake huwa zinapungua na majukumu yake huongezeka. Kwa mfano, katika kiwango cha chini kabisa cha biashara, mtu hufanya kazi kwa masaa fulani, hufanya majukumu fulani, na hawezi akalaumika kwa mambo yaliyo juu ya wajibu wake.

> "Gharama ya ukuu ni jukumu."
>
> - Winston Churchill

Kwenye viwango vya juu vya shirika, kiongozi hufanya kazi kwa masaa yasiyo na kikomo na ni lazima afanye chochote kile kinachohitajika. Anaweza aachilie marupurupu yake mengi aliyo nayo. Kuna wakati ambao anataka kupumzika, lakini atautoa mhanga muda wake kwa ajili ya kutumikia shirika. Viongozi wengi huhitajika kwa ajili ya matatizo yanayojitokeza wakati wowote wa mchana au usiku.

Jinsi majukumu ya mtu yanavyozidi kuongezeka, ndivyo hivyo anavyokuwa na uwezo wa kufanya maamuzi makubwa kwenye shirika; lakini hujitoa kuachilia marupurupu yake binafsi. Mchakato huu umeelezwa katika michoro ya piramidi. Mtu akiwa pale chini kabisa anakuwa na kiasi kidogo cha majukumu lakini akiwa na haki zake nyingi, kwa sababu anaweza akaamua ni kwa kiwango gani atumike. Jinsi atakavyokuwa anaongezeka kwenye majukumu yake, haki zake za binafsi hupungua.



Tafakari mfano wa mwanariadha. Mwanariadha wa kiwango cha juu sana aliyefanikiwa anaweza akafurahia umaarufu na utajiri. Hata hivyo, hufuata masharti makali ya matumizi ya milo au chakula, mazoezi, na huzoesha ustadi wake kwa masaa mengi kila siku. Maisha ya mwanamuziki mkubwa yanafanana hivyo.

Mtu anayejiandaa mwenyewe kushika nafasi kwenye fani ya udaktari au kufundisha kwenye kiwango cha juu ni lazima atumie miaka mingi ya kujifunza. Hawezi akatumia muda wake na fedha zake kama wanavyotumia watu wengine. Huwa anakosa kuhudhuria matukio ya burudani na starehe za aina nyingi. Anaweza hata akajinyima yeye mwenyewe mambo mengi muhimu ya msingi ili aweze kulifikia lengo lake.

Mtu anayejaribu kuanzisha biashara anapaswa kutoa rasilimali zake kwa ajili ya kusudio hilo. Hawezi akatumia fedha zote anazozipata. Atawekeza kwa ajili ya faida ya baadaye. Hatakuwa natumia fedha kama marafiki zake wanavyotumia. Rafiki zake wanaweza wakamlaumu kwa umakinifu wake anaoufanya, lakini hapo baadaye atakuwa na ziada kuliko walivyo navyo wenzake.

Mtu anayetegemewa kuwa kiongozi wa baadaye anapaswa awe mtu anayewekeza sasa kwa ajili ya baadaye. Kujitoa mhanga huanzia kwenye hatua za mwanzo za kukua kama kiongozi. Chagua kukua na kuwekeza kwenye hatima yako ya baadaye. Weka kipaumbele chako kwenye mafunzo, mazoezi ya huduma, na kuwa na muda wa kukaa na viongozi wengine.

Majukumu yako yanaweza yasionekane kama yenye maana, lakini yanakuza uwezo wako wa kufanya kazi na watu wengine na kukupa fursa ya kujenga sifa ya kuaminika

► Jadili vifungu vifuatavyo. Je, taarifa zinamaanisha nini? Je, baadhi ya matumizi yake ni yapi?

Lazima tuwe tayari kujitolea kuthibitishwa kwa mafanikio, usalama kwa umuhimu, faida za kifedha kwa uwezo wa baadaye, furaha ya haraka kwa ukuaji binafsi, uchunguzi kwa umakini, na mambo ambayo yanaweza kuwa ya kukubalika kwa ajili ya mambo ambayo ni bora.[13]

Fanyia mazoezi vipaumbele vyako kwa malengo. "Kabla ya kitu chochote kuwa tabia ni lazima kwanza kufanywa nidhamu."[14]

Mtume Paulo alitoa ufafanuzi wa msimamo wa mwanariadha. Wanariadha hujitoa mhanga kwa sababu wana shauku au hamasa kubwa ya kufikia kwenye mafanikio (1 Wakorintho 9:25-27). Paulo anaelezea pointi hapa kwamba wanafanya kwa ajili ya heshima ya muda ya kidunia; sisi tunapaswa tufanye kwa ajili ya thawabu ya milele. Hamasa zetu ni tofauti na hamasa zao, lakini pia hazipaswi ziwe za kiwango cha chini.

Ruhusu baadhi ya wanafunzi washirikishane kuhusu ni kwa jinsi gani wanategemea kubadilisha malengo au matendo yao kutokana na somo hili.

---

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

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

Muhtasari wa Taarifa Tano.

1. Vipaumbele hubainisha malengo yako na jinsi unavyochagua kufikia malengo hayo.
2. Vipaumbele hukuwezesha kutambua fursa zilizopo na kukafanya uwe na uchaguzi kutoka katika hivyo vipaumbele.
3. Utapata utumilifu kwenye mapenzi ya Mungu pekee.
4. Kiongozi mzuri hagawi kazi tu; pia anawakabidhi uongozi walio chini yake.
5. Kwa kadri kiongozi anavyopanda katika daraja la nafasi ya uongozi, haki zake hupungua na majukumu yake huongezeka.

Kazi za Kufanya Somo la 7

1. Andika aya inayotoa muhtasari wa dhana ya kubadilisha maisha kutoka katika somo hili. Elezea kwa nini ni muhimu. Je, ni jambo gani zuri linaloweza kufanywa? Je, ni madhara gani yanayoweza kujitokeza kwa kutojua?
2. Elezea ni kwa jinsi gani unavyoweza kutumia kanuni zilizoko katika somo hili kwenye maisha yako mwenyewe. Je, ni kwa jinsi gani somo hili linabadilisha malengo yako? Je, ni kwa jinsi gani umejipanga kubadilisha matendo yako?
3. Fanya kukariri Taarifa Tano kwa Muhtasari zilizoko katika somo la 7. Kuwa tayari kuziandika bila ya kunakili kutoka katika kumbukumbu za ufahamu wako mwanzoni mwa kipindi kinachofuata cha darasa.
4. Kabla ya kuanza kwa kipindi kingine kinachofuata, soma 1 Samweli 13-15. Je, kulikuwa na matatizo gani kwenye uongozi wa Sauli?

Somo la 8
Viwango vya Uongozi

Utangulizi

Somo hili halihusiani na viwango rasmi vya nafasi za uongozi. Linahusiana na viwango vya ushawishi.

Kiongozi mwenye Ukomo.

Baadhi ya viongozi wana mipaka kwenye maendeleo yao. mipaka hii inaweza kumzuia kiongozi kupandishwa cheo katika nafasi za juu au kumzuia kufanya vizuri kwenye nafasi yake anayoshikilia kwa wakati huo.

Hapa chini ni baadhi ya majina ya viongozi wa kufikirika ambao wameonyesha kuwa na uongozi wenye kikomo:

Yusufu alikuwa na matatizo binafsi (kama vile ya kifedha ya kifedha au mahusiano) ambayo hakuweza kuyatatua. Hakuweza kuweka fokasi yake kwenye shirika kwa sababu ya haya matatizo. Kazi yake mara kwa mara ilikuwa inaingiliwa na migogoro iliyokuwa ikitokea nyumbani kwake.

Badala ya kuongoza, Mathayo hulaumu wenzake kwa kushindwa kwenye shirika lake, husubiri watu wengine wamfanyie maamuzi, na hujifikiria kwamba hawajibiki kulifanya shirika liwe na mafanikio. Huwa anaelezea kwamba kushindwa kwa shirika ni kutokana na vigezo ambavyo yeye hana mamlaka navyo.

Ruth hayuko tayari kujiendeleza yeye mwenyewe, hakubaliani na makosa yake, na ni mwenye hasira kwa kila swali linaloulizwa kutokana na utendaji wake.

Michaeli anaridhika na shirika lake, haoni umuhimu wa kulifanyia uendelezaji, na hafikirii kulifanya liwe na mabadiliko yeyote. Shirika lake litakuwa halina ufanisi kuendana na mabadiliko ya dunia

Ezra anafikiri kwamba yeye ndiye peke yake ambaye shirika linamhitaji. Anategemea kwamba kila mtu awaye yote kimsingi atafuata maelekezo yake tu. Hapendi kuwa na timu; anachotaka yeye ni kupata wasaidizi. Haelewi ni kwa nini watu hawapendi kuendelea kumsaidia zaidi.

> "Sina hofu na jeshi la simba linaloongoza na kondoo; nina hofu na jeshi la kondoo linaloongozwa na simba."
>
> - Alexander Mkuu

Daudi Alianzisha shirika kama njia ya kujinufaisha mwenyewe na kuonyesha umaarufu wake binafsi. Hana mpango wa kampuni kuwa maarufu pasipo yeye.

Paulo ana tabia dhaifu. Anapokuwa chini ya shinikizo, anatoa miadi asizoweza kuzitekeleza, anatumia fedha ambazo zilikuwa zimetengwa kwa ajili ya matumizi ya mtu mwingine, haendi kwenye miadi alizoweka, na hupenda kusema uongo. Timu yake mara nyingine huwa inapata shida na aibu kutokana na sifa zake.

Viongozi hawa katika muda mfupi sana hufika katika kikomo cha ukuu wao. Hawataweza kuongoza vizuri hadi watakapokabiliana na kuondoa hali hizo za kuwa na kikomo binafsi. Kama hawatakuwa tayari kubadilika, mashirika yao hayataweza kuwa na maendeleo hadi pale viongozi hao watakapoondolewa au watakapong'olewa kwenye madaraka yao.

► Kwa kutafakari kila mmoja wa hawa viongozi wa kufikirika, jiulize swali hili, "_____ atawezaje kubadilika kabla ya shirika lake halijaweza kufanya vizuri zaidi?"

Sauli – Kiongozi Aliyefikia Kikomo

Sauli alikuwa ameanza kuongoza vizuri kama mfalme wa Israeli. Alikuwa mnyenyekevu na alijifikiria mwenyewe kama asiyestahili kuwa kwenye nafasi hiyo. Hata baadhi ya watu walikataa kumtambua kama mfalme.

Baada ya ushindi wa kwanza wa kijeshi wa Sauli, baadhi ya watu walitaka kuwauwa watu ambao hawakuwa wametaka kumtambua Sauli kama mfalme tangu pale awali. Sauli alisema kwamba Mungu amempa ushindi, na haikuwa muda muafaka kwa ajili ya kulipiza kisasi. Inasemekana kwamba hakukaa na tabia hii kwa kipindi cha muda mrefu.

Muda mfupi baadaye Sauli hakumtii tena Mungu. Wakati mtume alipokabiliana naye Sauli aliwalaumu watu, kuliko angebeba dhamana kama kiongozi (1 Samweli 15:21). Mtume alimwambia Sauli kwamba Mungu atautwaa ufalme wake ampe mtu mwingine ambaye atakuwa na utii.

Kwenye kipindi chote cha utawala wa Sauli, alikuwa tayari kufanya lolote ili tu kuendelea kung'ang'ania kwenye uongozi. Kamwe hakuwahi kutubu na alikuwa anajaribu kupata upendeleo wa Mungu. Kamwe hakuwa amekubaliana na ukweli kwamba Mungu alikuwa anakwenda kumbadilisha kwenye nafasi yake. Kama angekuwa ametubu, roho yake ingekuwa imeokolewa. Angeweza akatumika kama mfalme hadi pale ambapo Mungu atakuwa ameleta mtu mwingine badala yake, na angeweza akamaliza kwa heshima. Baadhi ya wazee, wanaotumika kwa muda mrefu humaliza bila ya kuwepo heshima kwa sababu ya tabia walizokuwa nazo hao wazee kwenye miaka ya mwishoni ya uongozi wao, wakipigania nafasi zao wakati wakiwa hawana tena uwezo wa kuendelea kuongoza vizuri.

Kwenye siku moja ya mapigano, Sauli alisema, "Hakuna mtu awaye yote atakayekula chakula chochote hadi vita itakapokoma, ili nijilipizie kisasi juu ya adui zangu" (1 Samweli 14:24). Amri hiyo haikuwa ni ya hekima, kwa sababu baada ya masaa kupita ya mapigano kila mtu alikuwa amechoka sana. Pia amri hiyo inaonyesha kwamba fokasi yake ilikuwa ni ya kibinafsi. Kwenye akili yake, vita ilikuwa ni kwa ajili yake peke yake.

Sauli alikuwa katika hali ya kutokuwa salama kiasi kwamba hakuweza kukiri kosa. Ilikaribia kidogo sana amwue mtoto wake Yonathani kwa sababu kwa kutokujua alikataa kutii amri ya baba yake, ingawaje matendo ya Yonathani yalileta ushindi mkubwa.

Kwenye vita nyingine, Sauli alikuwa anamngojea Samweli afike kwa ajili ya kutoa dhabihu ya taifa na kuomba msaada wa Mungu. Siku zilikuwa zinapita, na watu wengi wa Sauli walikuwa wanaondoka kwa sababu ya hofu. Sauli aliamua kuifanya dhabihu hiyo yeye mwenyewe, ingawaje ni kuhani peke yake aliyekuwa ameruhusiwa na Mungu kuitenda kazi hiyo. Wakati sherehe ilipokuwa ikiendelea, Samweli akawasili. Alimkemea Sauli, lakini Sauli alimtaka aendelee hadi mwisho kuikamilisha sherehe ili watu wasitambue kwamba kuna jambo lolote lililofanyika vibaya au kinyume (1 Samweli 15:30). Sauli alihusika zaidi na maoni ya watu kuliko kibali cha Mungu.

Sauli alikuwa na wivu kwa mafanikio ya watu wengine, hasa ya Daudi. Alitumia muda wake mwingi na rasilimali katika kumuwinda Daudi, ingawaje Daudi hakutaka kumdhuru.

Alikuwa na mashaka na akalalamika kuhusu ukosefu wa uaminifu wa watu wake. Kutokana na mashaka yake, alisikiliza maneno ya watu wasemao uongo mwingi dhidi ya watu wengine (1 Samweli 24:9). Alisikiliza ushauri wa uongo kutoka kwa washauri wake wabaya. Alilalamika kwamba kila mtu alikuwa kinyume chake na kwamba hakuna hata mtu mmoja aliyekuwa akimpa taarifa alizokuwa anazihitaji (1 Samweli 22:8).

Yonathani, aliyekuwa mtoto wa Sauli, alikuwa tofauti kabisa na baba yake. Alishatambua kwamba Daudi ilikuwa awe mfalme wa Israeli na akakubaliana na ukweli huo. Sauli hakuweza kuelewa ni kwa nini Yonathani hakutaka kumchukia Daudi. Yonathani na Daudi walikuwa marafiki wakubwa. Yonathani alikuwa na imani iliyokuwa inamtegemea Mungu ambayo ilikuwa inampa ujasiri wa kupata matokeo makubwa hata baada ya Sauli kuwa amepoteza imani yake. Kwa masikitiko makubwa, Yonathani aliuawa kwenye mapigano kwa sababu ya makosa ya baba yake.

Sauli alikuwa mtu wa vitani katika maisha yake yote. Kila alipomwona mtu ambaye alionekana kuwa na nguvu, alimlazimisha ajiunge na jeshi lake (1 Samweli 14:52). Hii inamaanisha kwamba alikuwa mara kwa mara anayaweka mapenzi yake kwa mtu yeyote bila ya kujali mahitaji yao. Kamwe hakuwahi kufikiria kwamba alikuwa na msaada wa kutosha. Jambo hili lilisababisha watu kumwepuka Sauli.

Hapa tunaona tofauti kubwa ya ulinganifu kati ya Sauli na Daudi. Daudi aliwavutia mashujaa, lakini watu walimkwepa Sauli. Watu wa Daudi walikuwa na upendo mkubwa kwake kiasi kwamba watu walidiriki kuhatarisha maisha yao kwenda kuchukua maji ya kunywa kwa ajili ya Daudi kutoka katika eneo ambalo alikuwa analipenda. Mara nyingi Sauli alikuwa analalamika kwamba watu wake walikuwa hawana uaminifu wa kutosha kwake, lakini yeye hakuweza kumwamini Daudi, aliyekuwa mwaminifu kabisa kwake.

Maelezo ya John Maxwell kuhusu Viwango vya Uongozi

John Maxwell alifafanua viwango vya uongozi vya ushawishi.[15] Viwango hivi havirejei viwango vya nafasi za uongozi. Mtu aliye katika nafasi yeyote ya uongozi anaweza akawa kwenye kiwango kimojawapo katika viwango vya uongozi vya ushawishi. Kiongozi wa kipekee na aliye mzuri sana atakuwa anapanda kupitia viwango hivi kwa wakati hata kama atakuwa amebakia kwenye nafasi yake aliyoko.

> "Majukumu yanatolewa kwa yule mtu ambaye imani iko kwake. Jukumu siku zote ni alama ya kuwa na imani na mtu."
>
> - James Cash Penney

(1) Uongozi wa Nafasi

Uongozi wa mtu unaweza ukaanza kwa kuwa kwenye nafasi. Watu wengi walioko kwenye nafasi hudhania kwamba hawahitajiki kufanya jambo lolote la ziada ili kuweza kuwa kiongozi. Hawatambui kwamba wanahitajika wapate kuaminiwa na watu wao. Viongozi walioko kwenye nafasi zinazotambulika wana tabia ya kutegemea mamlaka iliyopo ili kupata ushirikiano. Wanaweza wakawa tegemezi kwenye vichocheo kama malipo na adhabu kuliko kuwashawishi watu kushirikishana malengo yao. Aina hii ya uongozi ni ya kawaida lakini ni mara chache sana inaweza ikaleta matokeo mazuri yanayotegemewa.

Kiongozi aliyeko kwenye nafasi mpya anapaswa aweze kuonyesha kwamba anaelewa historia na utamaduni wa shirika. Hapaswi kupendekeza mawazo na kufanya mabadiliko pasipo kuonyesha kwamba anaridhika na kile ambacho kilikuwa kimefanyika kabla ya hapo. Anapaswa aonyeshe kwamba anashirikisha thamani na faida za shirika.

Kiongozi anapaswa ahakikishe watu wanakuwa na vile vitu ambavyo vitawafanya waweze kufanya vizuri kwenye nafasi zao. Anapaswa afanye mambo makubwa kuliko walivyokuwa wanategemea afanye kutoka kwake kwa ajili ya majukumu ya nafasi yake aliyo nayo. Atapaswa afanye baadhi ya mabadiliko ambayo watu walioko katika shirika lake watatambua kwamba ni mazuri.

(2) Uongozi wa Kibali

Ngazi hii inarejea kwenye "Kibali" kwa sababu watu sasa wanataka wamfuate kiongozi wao. Kiongozi aliweza kufika katika hatua hii kwa kukuza mahusiano yake na watu wake. Alionyesha dhamira binafsi ya kuhusika nao katika mambo yanayohusiana na maisha yao, badala ya kazi tu. Anawalinda dhidi ya kunyanyaswa na shirika. Anatafuta njia za kuweza kuwasaidia watu wake kibinafsi.

(3) Uongozi wa Uzalishaji

Wakati kiongozi akiwa kwenye ngazi ya tatu, watu hawamfuati tu kwa sababu ya uhusiano uliopo, bali kwa sababu ya matokeo mazuri. Matendo ya kiongozi yanawasaidia kufikia kwenye malengo, kwa hiyo watu wanaonyesha ushirikiano kwa sababu wanapenda kile

[15] Maelezo ya Ngazi hizi hayatoki yote kwenye maandiko ya Maxwell. .

kinachotendeka kupitia kwake. Kwa sababu ya kiongozi, shirika linafanikiwa, na watu wanafanikiwa kibinafsi. Kufikia kwenye hatua hii, kiongozi ndiye anayewasilisha malengo, anayetengeneneza jinsi mambo yatakavyokwenda, na kudumisha uwajibikaji wa matendo yake mwenyewe na ya watu wake.

(4) Maendeleo ya watu.

Ngazi ya nne ni maendeleo ya watu, ambapo baadhi ya watu wanafanyika kuwa viongozi wakiwa na muunganiko binafsi na kiongozi, Wanaamini katika matokeo anayoyapata, wana uhusiano binafsi na kiongozi, na wanajisikia kuwa na uzoefu wa utoshelevu wa binafsi. Katika ngazi hii, kiongozi anapaswa awekeze angalao kwenye asilimia 20% ya watu walio juu katika kuleta ufanisi. Atapaswa awe anajenga kundi la watu ambao watakuwa wanamsaidia katika kuongoza.

(5) Watu

Ngazi ya tano Maxwell anaiita "Watu," kwa sababu kiongozi amekuwa ni mtu anayejulikana sana kwamba watu humfuata kwa jinsi alivyo. Anajulikana kuwa kiongozi kwa sifa zake na watu humfuata yeye hata kabla hawajakuwa na muunganiko binafsi na yeye

Hitimisho

Kiongozi hawezi akawa kwenye ngazi moja na watu wake wote. Kwa mfano, baadhi ya watu wake wanaweza wakamfuata kisa tu ni kwa sababu yuko kwenye nafasi ya mamlaka (uongozi wa nafasi), wakati wat wengine wanaoshirikiana naye kwa sababu wanaona kwamba uongozi wake unaleta matokeo mazuri (uongozi wa uzalishaji).

Kiongozi anatakiwa aifanyie tathmini ngazi yake mwenyewe na atambue ni kitu gani anahitajika kufanya ili kufika kwenye ngazi inayofuata. Hapaswi aridhike na kubakia kwenye ngazi ile moja ambayo hapo mwanzoni ndiyo iliyokuwa imempatia uzoefu wa mafanikio. Kwa mfano, baadhi ya viongozi wanaridhika kubakia kwenye ngazi ya pili, mahali ambapo wanakuwa wanapendwa na watu wanaowaongoza. Kiongozi kwa wakati wote anapaswa awe na lengo la kwenda kwenye ngazi ya juu ya uongozi.

Kuondoka

Wakati mwingine kiongozi anayekua anaweza akaondoka kutoka shirika moja kwenda kwenye shirika lingine. Hata kiongozi aliyekomaa ambaye amekuwa kwenye nafasi ya uongozi wa mahali kwa muda mrefu anaweza akaondoka.

Je, ni kwa jinsi gani kiongozi anaweza akajua kwamba sasa ni wakati muafaka wa kuondoka?

Wakati mwingine kiongozi wa huduma atajua kwamba Mungu anamwita kwenye eneo lingine la huduma. Mungu ni mwenye uwezo wa kudhihirisha kwa uwazi mapenzi yake. Mtu hapaswi kutegemea tu hisia zake za ndani; kunapaswa kuwepo na udhihirisho wa mwelekeo wa Mungu. Kwa kawaida kama Mungu anaelekeza mabadiliko, atafanya mabadiliko

maalumu kwenye mazingira mbalimbali au kutoa katika njia ambayo inathibitisha mwelekeo wake.

Kuna mambo mengine pia ya kutafakari wakati wa kuamaua aidha kuondoka au kutoondoka:

- Usipange kuondoka kwa sababu tu hauko tayari kuwa chini ya mamlaka.
- Usipange kwenda kwenye nafasi mpya kwa sababu malipo ni makubwa.
- Usipange kwenda kwenye shirika ambalo litakutaka wewe uingie kwenye maridhiano au makubaliano ya kubadilisha msimamo wa imani au maadili yako.
- Usipange kukiuka vipaumbele vya uangalizi wa familia yako kwa ajili ya kupata fursa ya cheo. Wapatie familia yako kanisa zuri na mazingira ya shule yaliyo mazuri kwa kadri itakavyowezekana. Hatua hiyo itakuwa nzuri kwa ajili ya familia yako.

Nafasi mpya inapaswa iwe na uwezo uliopanuka kwa ajili ya kuendeleza uongozi. Nafasi mpya inapaswa iwe na ustadi na uwezo wa kufanana na ulio nao wewe.

Jaribu kuweka uhusiano wako mzuri na watu unaowaacha. Hata kama unafikiria wamekufanyia vibaya, usitoe kauli au matamshi yaliyo makali kwao. Jinsi muda utakavyokuwa unapita, wanaweza kukumbuka sifa zako na kusahau makosa yako. Huenda utawasiliana nao tena, na wanaweza wakawa na uwezo wa kukusaidia hapo baadaye. Usitengeneze maadui.

Mfano mbaya…

Dema alisafiri kwenda kwenye huduma akiwa na Mtume Paulo. Alikuwa sehemu ya timu ya umishenari iliyokuwa imepeleka injili kwenye maeneo mageni mapya, akiwa anashuhudia miujiza na maelfu ya watu wakiokoka. Makanisa mapya yalizinduliwa, yakitengeneza mtandao mkubwa kwenye kila jiji kubwa.

Kwa masikitiko, Dema hakutambua fursa ya ajabu aliyokuwa nayo. Paulo alisema, “Dema aliniacha, akiupenda ulimwengu huu wa sasa” (2 Timotheo 4:10).

Maelezo ya Jim Collin kuhusu Ngazi mbalimbali za Uongozi

Tulikuwa tumeangalia maelezo ya Jim Collin kuhusiana na ngazi za uongozi kwenye utumishi (somo la 5). Kwenye somo hilo, tulijifunza tabia maalumu za kiongozi wa Ngazi ya 5.

Katika somo hili tutaenda kuangalia tofauti zilizopo kati ya ngazi hizo. Hapa kuna maelezo ya Collin kuhusiana na ngazi tano za uongozi. Uandishi wa maneno umesahihishwa na kufanywa bora zaidi na maelezo yameongezwa.

Ngazi ya 1: Mtu binafsi mwenye uwezo sana.

Mtu huyu hufanya vizuri sana kwa sababu ya kipaji, ufahamu, stadi alizo nazo na tabia ya kufanya kazi zilizo nzuri. Mtu huyu anaweza asiwe kwenye nafasi ya uongozi, lakini ana ushawishi mkubwa kutokana na utendaji wake wa kazi nzuri.

Ngazi ya 2: Mwanachama mchangiaji kwenye timu

Mtu huyu husaidia kikundi chake katika kukamilisha malengo na kazi za kikundi vizuri akiwa pamoja na kikundi. Anaweza asiwe kiongozi wa kikundi, lakini hukishawishi kwa ushiriki wake.

Ngazi ya 3: Meneja mwenye uwezo

Mtu huyu huandaa watu na rasilimali katika kukamilisha malengo. Yeye hakuandaa hayo malengo, lakini anakubaliana na malengo ambayo yameandaliwa na kiongozi. Anachukua usimamizi wa rasilimali zinazopatkana na kazi zilizopo kwenye shirika lake.

Ngazi ya 4: Kiongozi mwenye ufanisi

Kiongozi huwasaidia watu wa shirika kuendeleza na kushirikisha maono. Anawasaidia kuweka malengo. Anawahamasisha kujitolea na kuweka bidii katika kufanikisha maono yaliyo wazi. Hasimamii tu kile kilichopo, bali anachukua jukumu la kuhakikisha mafanikio ya shirika kwa kutoa msaada, kutafuta rasilimali, na kurekebisha kusudi.

Ngazi ya 5: Mtendaji wa Ngazi ya 5

Mtu huyu anazo tabia za kiongozi wa ngazi ya 4, lakini pia anayo tabia moja ya kipekee na muhimu sana. Kwa sababu ya kujitoa kwake kikamilifu kwa ajili ya shirika, anakua anao unyenyekevu binafsi na dhamiri. Analijenga shirika katika kuwa na umaarufu wa muda mrefu.

Daudi – Kiongozi Aliyevuka Viwango

Daudi alisheheni katika majukumu mengi. Alikuwa mchungaji wa kondoo, mwandishi wa nyimbo, mwimbaji, mpiga zeze, kiongozi wa ibada, mtume, mpiganaji vita, jenerali wa jeshi na mfalme.

Daudi alikuwa mtoto wa mwisho katika familia yake iliyokuwa kubwa. Ni mara chache sana kwa mtoto wa mwisho kuwa kiongozi mkubwa na maarufu. Familia yake haikuwa imetegemea kuona uongozi kutoka kwake, lakini Mungu alimchagua.

Mwanzoni Daudi alianya kazi kama mchungaji wa kondoo. Hii haikuonekana kuwa kama ni kazi muhimu, lakini ilimwandaa kwa mambo mengi muhimu zaidi. Hisia yake ya kuwajibika ilikuwa kubwa sana kiasi kwamba hakukimbia kutoka katika hatari yeyote. Alimtegemea Mungu kwa ajili ya nguvu za kukamilisha majukumu yake na alimwua simba na dubu kwa msaada wa Mungu.

Kama ilivyo kwa kila kiongozi wenye uwezo mkubwa, Daudi alikuwa anafundishwa bila ya yeye mwenyewe kujijua kwamba alikuwa kwenye mafunzo. Ushindi mbalimbali alioupata ulimtengeneza kuwa mtu mwenye ujasiri kutoka kwa Mungu. Alikuwa ni kiongozi ambaye hakuweza kuruhusu hofu imzuie katika kufanya kazi zake.

Fikiria ni kwa jinsi gani maisha ya Daudi yangekuwa tofauti kama angekuwa hazingatii ulinzi wa kondoo wake. Angeweza kukimbia wakati simba au dubu walipoingilia kundi. Baadaye, wakati aliposikia changamoto iliyokuwa ikitokea kwa Goliati, hangeweza kuwa na wazo la kupambana au kukabiliana na jitu lenye nguvu.

Mungu alimtuma Samweli kwenda kumpaka Daudi mafuta ya upako. Upako huo ulimaanisha kwamba Mungu amemchagua Daudi, na kwamba Mungu atampa msaada maalumu kwa ajili yake katika kukamilisha wito wake. Wakati baba yake Daudi alishangaa kwamba Samweli hakumchagua mmoja wa kaka zake wakubwa, Samweli alisema, "Bwana haangalii kama binadamu aangaliavyo; maana wanadamu huitazama sura ya nje, bali Bwana huutazama moyo" (1 Samweli 16:7). Mara nyingi Mungu amewashangaza watu kutokana na watu anaowachagua kwa ajili ya uongozi.

Changamoto kubwa zilizojitokeza kwa Daudi mwanzoni mwa maisha yake zilihusiana na fursa. Hata hivyo, ni mtu mmoja tu mwenye tabia ya Daudi ambaye angeweza akazitambua fursa hizo. Maelfu ya watu walimsikia Goliati na changamoto yake, lakini ni Daudi tu aliyeiona hiyo kwamba ilikuwa ni fursa kwake. Alishawishika kwa motisha wa kupewa zawadi, lakini hata zaidi ya hapo alipigana kwa ajili ya utukufu wa Mungu. Daudi alisema, "Mfilisti huyu asiyetahiriwa ni nani hata awatukane majeshi ya Mungu aliye hai?"

Uongozi ni ushawishi. Siku ambayo Daudi alimwua Goliati, alikuwa kiongozi wa kweli na wa uhakika wa jeshi, kwa sababu jeshi liliambatana naye baada ya ushindi wake. Ushindi wake uliwafanya waamini kwamba wataweza kupata ushindi.

Daudi alikuja kuwa askari kwa Sauli. Alitenda kwa busara katika njia zake na ushawishi wake ukaongezeka (1 Samweli 18:14). Ingawa Sauli alikuwa kiongozi aliyekuwa akishindwa na aliyemtendea Daudi yasiyo haki, Daudi bado alikuwa mwaminifu. Hiki kilikuwa ni kipindi ambacho kiliikuza zaidi tabia ya Daudi. Mara nyingi kiongozi mwenye nguvu ambaye ana stadi nyingi zenye nguvu hutendewa vibaya na kiongozi mtangulizi anayeshindwa. Kiongozi

kijana hushawishiwa kutokuwa mvumilivu na kujaribu kuiondoa heshima yake kwa kiongozi mtangulizi.

Wakati Sauli alipojaribu kumwua Daudi, Daudi alijificha milimani. Watu wengi walijitokeza wakakusanyika pamoja naye, kwa sababu hali zao zilikuwa katika hali ya dhiki chini ya Sauli (1 Samweli 22:2). Ingawaje Sauli aliwachukulia kwamba ni maharamia, hawakugeuka kuwa majambazi. Waliendelea kupigana na maadui wa Israeli, ingawaje Sauli aliwaona kama ni maadui zake na akatumia muda wake mwingi katika kuwawinda.

Daudi alisaidia kuwalinda wakulima na wafugaji dhidi ya wanyang'anyi (1 Samweli 25:14-16). Wakati mmoja, alituma watu wake kuomba chakula kutoka kwa mfugaji ambaye walikuwa wamemlinda. Nabali, mmiliki wa shamba hilo, aliwakosea heshima, akasema kuwa wao ni watumishi waliotoroka mabwana wao, na hakuwapa kitu chochote. Daudi alikasirika na akachukua watu wake kwenda kumuua Nabali. Akiwa njiani, alikutana na Abigaili, mke wa Nabali, ambaye alikuja kufanya amani. Yeye alimkumbusha Daudi kwamba hadi wakati huo, hakuwahi kutumia vurugu kwa faida yake binafsi. Abigaili akasema, "Siku moja utakuwa mfalme. Usifanye jambo litakaloharibu sifa yako kama mtu mwenye haki" (1 Samweli 25:30-31). Daudi alisikiliza ushauri wake.

Daudi alikuwa tayari ameshapakwa mafuta ya upako kwa ajili ya kuwa mfalme, lakini bado kwa muda mrefu ilionekena kwamba haingetokea. Alikuwa anashawishika kujaribu kuchukua madaraka kwa nguvu, lakini badala yake alisubiri na kumngojea Mungu atende. Kwa ajili ya unyenyekevu wake na kumwamini Mungu, Daudi alifanywa kuwa mfalme mkuu.

Ruhusu baadhi ya wanafunzi washirikishane kuhusu ni kwa jinsi gani wanategemea kubadilisha malengo au matendo yao kutokana na somo hili.

Kazi za kufanya Somo la 8

1. Andika aya inayotoa muhtasari wa dhana ya kubadilisha maisha kutoka katika somo hili. Elezea kwa nini ni muhimu. Je, ni jambo gani zuri linaloweza kufanywa? Je, ni madhara gani yanayoweza kujitokeza kwa kutojua?

2. Elezea ni kwa jinsi gani unavyoweza kutumia kanuni zilizoko katika somo hili kwenye maisha yako mwenyewe. Je, ni kwa jinsi gani somo hili linabadilisha malengo yako? Je, ni kwa jinsi gani umejipanga kubadilisha matendo yako?

3. Jifunze ngazi tano za uongozi zilizoelezwa na Maxwell na ngazi tano za uongozi zilizoelezwa na Collins. Kuwa tayari kuziandika bila ya kunakili kutoka katika kumbukumbu za ufahamu wako mwanzoni mwa kipindi kinachofuata cha darasa.

4. Kabla ya kipindi kijacho, soma 1 Wafalme 12. Viongozi wawili wamejadiliwa hapa. Andika kuhusu makosa ya viongozi hawa wawili.

Somo la 9
Muunganiko na Miadi

Utangulizi

Makocha wa timu za michezo wanaelewa kwamba kipaji tu hakitoshi. Wachezaji wa timu ni lazima wahamasishwe katika kuweza kufanya vizuri. Ni sehemu muhimu sana ya kocha kuongea na timu na kuwatia moyo ili waweze kutumia juhudi sana. Kundi la watazamaji huishangilia timu kwa sababu kutiwa moyo huisaidia timu katika kufanya vizuri. Endapo mchezaji wa timu alijifunza tu mambo ya ustadi wa mchezo na akawa anaifanya kazi yake kwa ajili ya kulipwa, jambo hilo halitatosha katika kupata ushindi.

Kanuni hii siyo kwamba inatumika tu kwa michezo, lakini kwa kila shirika. Ushindi wa shirika hutegemea msimamo wa watu wanaohusika. Msimamo wa kweli inamaanisha kwamba wanajitoa kwa uwezo wao na akili zao ili kuweza kulifanya shirika lifanikiwe.

Mtu aliyeunganishwa na kujitoa kwa shirika pia atajihusisha na shughuli za shirika hilo. Tunaita hii **"**ushiriki**."**

Vielelezo kuhusiana na Ushiriki.

Hapa chini kuna hadithi fupi za jinsi mtu alivyoweza kufanya ziada ya alivyokuwa anategemewa kufanya kwenye shirika.

Ephraimu alifanya kazi kwenye biashara ya kuuza mbao kutoka kwenye yadi kubwa. Kazi yake ilikuwa ni kusaidia wateja kupakia mizigo katika magari yao. Aligundua kwamba kulikuwa na rundo la mbao kwenye yadi lililokuwa limeanguka. Baada ya kumaliza kumsaidia mteja wake, alikwenda kwenye lile rundo la mbao lililokuwa limeanguka na kulipanga tena mahali pake kwa upya, ingawaje tajiri yake hakuwa amemwambia au kumwagiza afanye hivyo. Kwa nini Ephraimu alifanya hivyo?

Mikaeli alikuwa anacheza mpira wa vikapu kwenye timu ya wachezaji wa kulipwa. Wakati wa mchezo alianza kwa kutaka kuurusha mpira wa kufunga lakini akawa hayuko kwenye nafasi nzuri. Kwa haraka akaurusha mpira kwa mchezaji mwingine ambaye alikuwa kwenye nafasi nzuri zaidi ya kuweza kufunga. Kwa nini Mikaeli hakutaka kujaribu kufunga yeye mwenyewe?

Petro alifanya kazi kwenye kituo cha mafuta kwa ajili ya kuwajazia mafuta wateja. Ilipoonekana kwamba pana watu wengi, Petro kwa kweli alikimbia kwa haraka kwenda kwa mteja anayefuata ili kuokoa muda. Je, kwa nini Petro akimbie?

Siku ya Jumapili, Barnaba aligundua kwamba paa la kanisa lilikuwa limeharibiwa na mti uliokuwa umeanguka. Siku ya Jumatatu Barnaba alikwenda kununua vifaa vya kurekebisha

akaja navyo pamoja na vifaa vyake vya ufundi na kurekebisha lile paa. Barnaba hakuwa mwenye kanisa na wala hakulipwa kuifanya kazi hii. Je, kwa nini Barnaba arekebishe paa?

Dorkasi alikuwa anafanya kazi kwenye duka la bidhaa na mboga kama Keshia. Siku moja mchana alipokuwa anaenda kwenye mapumziko, aliona kwamba kulikuwa na mafuta ya kupikia yaliyokuwa yamemwagikia chini na kusambaa mahali pale. Badala ya kuondoka aende kwenye mapumziko yake, alianza kufanya usafi kwenye ile sehemu ambayo mafuta yalikuwa yamemwagikia na kusambaa. Je, kwa nini Dorkasi aliacha kwenda mapumziko na akafanya usafi wa mafuta yaliyokuwa yamemwagika chini?

Nuhu alikuwa shemasi wa kanisa na mwalimu wa shule ya Jumapili. Siku moja Jumapili asubuhi aliwasili kanisani mapema sana na akakuta choo hakijafanyiwa usafi. Alikifanyia usafi kile choo kabla ya kusanyiko la kanisa halijaanza kuwasili. Je, ni kwa nini Nuhu alikifanyia choo usafi?

Kama mwenye biashara atajali tu kuhusu mafanikio yake, biashara hiyo haitaenda vizuri. Kama mchungaji wa kanisa anataka tu kanisa lake lifanikiwe, kanisa litakwama. Kama kocha atataka tu apate ushindi kutoka kwa timu yake, timu itashindwa.

Kuielewa Ushiriki

Ili mtu aweze kuwa mshiriki inamaanisha kwamba atafanya vizuri kwa kadri inavyowezekana, na siyo tu kile kinachohitajika kifanyike. Atatumia uwezo wake wote na mawazo yake kwa ajili ya shirika. Hafungwi na ukomo wa kiwango cha muda uliopangwa na jukumu maalumu la kufanya. Siyo mikono yake tu, lakini pia kichwa chake na moyo wake vinahusika.

► Je, unafikiri kifungu kifuatacho kilichonukuliwa kinamaanisha nini?

> Wakati Moyo, Akili, Mikono, na Mazoea vinaambatana, viwango vya juu vya uaminifu, imani, na tija vitapatikana.[16]

Wakati mwingine viongozi hudhania kwamba watu watafanya kazi vizuri wakati wakiwa chini ya mamlaka au kwa sababu wanalipwa mishahara. Ukweli ni kwamba watu watafanya kazi vizuri sana pale watakapojisikia kuwa na msimamo thabiti wa binafsi na shirika.

Shirika ambalo hutegemea watu wa kujitolea wanaweza kufanya kidogo sana bila ya watu ambao wana miadi ya kuwa wahusika. Watu hawawezi kutoa muda wao na rasilimali pasipo kushirikishana malengo ya shirika.

Watu wa shirika hawako katika kiwango kimoja cha ushiriki. Wanaweza kuwa katika viwango tofauti tofauti.

---

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

Kiongozi anawathamini watu walio na ushiriki wa juu na anawategemea. Kiongozi huenda asielewe kwa nini watu wengine hawajihusishi, lakini kazi yake ni kuinua kiwango chao cha ushiriki.

Kiongozi anatakiwa atumie muda wake wa kutosha katika kuinua kiwango cha miadi ya kushiriki ya watu wake. Hiyo ni mojawapo ya kazi muhimu sana ya kazi za kiongozi, na hakuna mtu mwingine yeyote anayeweza kuifanya kazi hiyo vizuri kama atakavyoweza kuifanya yeye mwenyewe. Kiongozi aidha atakuwa anaongeza kiwango cha miadi ya ushiriki ya watu au anaweza akawa kizuizi chake.

Makanisa yana watu wenye pesa ambazo hawazitoi. Mashirika yana watu wenye muda, lakini hawapatikani. Biashara zina wafanyakazi wenye mawazo ambayo hawashirikishi.

Wakati mwingine wachungaji wanatafuta mtu kutoka nje ya kanisa kusaidia au kusaidia kifedha. Hata hivyo, wana watu ndani ya kanisa ambao wanaweza kusaidia na hawafanyi hivyo, na watu ndani ya kanisa ambao wanaweza kutoa na hawatoi. Shida ni kwamba watu hawawezi kushiriki. Watu wa kanisa hawahisi kwamba kanisa ni lao. Watu hawataweza kujihusisha na maono na kazi ya kanisa isipokuwa wakiwa na uhusiano na shirika na kiongozi.

Fikiria mfano wa familia. Wanafamilia husaidiana wenyewe kwa wenyewe katika njia mbalimbali bila ya kutegemea kupewa zawadi zozote maalumu kwa mambo wanayoyafanya. Je, kwa nini wafanye hivyo? Wanafanya hivyo kwa sababu ni sehemu ya familia; wameunganishwa.

Kama watu wa shirika hawatoi na kufanya kile kinachohitajika kufanyika, hawajisikii kwamba wameunganishwa. Mtu anapokuwa ameunganishwa, malengo ya shirika ni malengo yake, mahitaji ya shirika ni mahitaji yake, na mafanikio ya shirika ni mafanikio yake.

Wakati mwingine viongozi hawatambui upungufu wa ushiriki. Wanafikiri kwamba watu wao wanahitaji mafunzo, lakini mafunzo siyo suluhisho kwa mtu ambaye hafanyi kile ambacho angeweza akakifanya. Tatizo ni kwamba hajaunganishwa.

Wakati mwingine viongozi hawatambui ukosefu wa ushiriki. Wanadhani kwamba watu wao wanahitaji mafunzo, lakini mafunzo si suluhisho kwa mtu ambaye hafanyi kile anachoweza. Shida ni kwamba hajashikamana.

Ishara za Ukosefu wa Wameunganishwa kwenye Shirika.

- Viongozi wanapata ugumu wa kuwapata washiriki wa kuchukua majukumu
- Wanachama wanajisikika kutohusika katika maamuzi mbalimbali.
- Wanachama huondoka kwa haraka wanapoona kwamba kuna matatizo.
- Wanachama wanakosoa shirika lao wenyewe mbele ya watu wa nje.
- Wanachama hawajali kuhusu mafanikio ya shirika.
- Wanachama wanalitofautisha shirika na wao wenyewe.

Mwanachama anayejisikia kwamba hajaunganishwa hulizungumzia shirika kana kwamba ni kitu tofauti kilichotenganishwa na wanachama wake. Huzungumzia mambo ambayo shirika linapaswa kufanya. Hutumia neno *wao* badala ya neno *sisi.*

Viongozi walioko kwenye shirika ambalo haliko kwenye uungwanishwaji mzuri linatoa mwanya wa nafasi ya kujitenga kati yao wenyewe na wanachama wa shirika.

> "Roho ya husuda inaweza ikaharibu; kamwe haiwezi ikajenga."
>
> - Margaret Thatcher

Viongozi katika shirika ambalo halijashikamana vyema huweka umbali kati yao na watu wa shirika hilo. Viongozi wanakuwa ni tatizo watu kuweza kuwaona au kuwafikia, hata kwa ajili ya mawasiliano tu. Viongozi huzifanya kazi zao zionekane kwamba ni za ajabu ambazo watu hawawezi wakazielewa. Ni watu ambao hawataki kusikia mapendekezo ya watu wengine au malalamiko.

Wakati shirika liko katika hali kama hii, mapenzi ya kiongozi ndiyo hali pekee inayotambuliwa; ukweli mwingine wote hupuzwa huku watu wakijaribu kuendelea kwa kuficha makosa yao. Watu huogopa taarifa na ukweli wanapokosa kujihisi wameunganishwa na uongozi.

Makabila madogo na makundi ya urafiki wa karibu yanaweza kuibuka katika shirika lisilo na muunganiko. Makundi haya huundwa na watu wanaolindana dhidi ya mabadiliko na dhidi ya uongozi. Watu wanapohisi hatari ndani ya shirika, wanazingatia matatizo yao binafsi badala ya changamoto za shirika. Wanapokabiliana na ushindani wa kindani, hushindwa kuzingatia mafanikio chanya na ya kujitolea.

Wakati mwingine vikao vya shirika huonyesha kwamba wanachama hawajaunganishwa. Watu huacha kuhudhuria vikao:

- Kama watakuwa wanafikiri kwamba vikao hivyo havina umuhimu katika utendaji wao.
- Kama hawafikirii kwamba ushiriki wao utaleta utofauti.
- Kama hawatashirikishana malengo ya viongozi wao na hawatataka kuwa watu wanaohusika.

Baadhi ya mashirika hupoteza nguvu kazi ya vijana wanaoinukia ambao wangeweza kuwa viongozi kwa sababu wanaona hawawezi kuwa sehemu ya utawala ambao tayari ulishawekwa. Viongozi hushikilia nafasi zao kwa kuwa na watu wenye ushawishi na hawatoi fursa mbalimbali kwa watu ambao hawajaunganishwa. Vijana wenye uwezo wanaweza wakaondoka wakaenda kujiunga na mashirika mengine ambayo yanatoa fursa kwao.

Makanisa mengine yanaweza yakaigiza mbinu na mipango yako, lakini kwa kawaida hawaondoki kwenye shirika ikiwa wanahisi kuna kushikamana.

> Hii inamaanisha kwamba makali yako pekee ya ushindani ni uhusiano uliopo kati yako na watu wako…Kitu kimoja ambacho ushindani wako kamwe hauwezi kuiba kutoka kwako ni uhusiano wako ulio nao na watu wako…[17]

Mifano kutoka katika Maandiko

Wakati kijana Rehoboamu alipokuwa mfalme, wazee walimshauri kuwahudumia watu. "Ukikubali kuwa mtumishi wa watu na kuwatumikia, watakuwa watumishi wako" (1 Wafalme 12:7). Walisema kwamba anapaswa kuunganika na watu kwa kuonyesha kwamba anajali kuhusu mahitaji yao. Kisha, watu wangeona kwamba ufalme huo uko kwa ajili yao, na wangekuwa waaminifu kwake. Wataweza kushirikishana malengo, matatizo, mahitaji, na kazi za ufalme.

Rehoboamu alifikiri kwamba nafasi yake ilikuwa ya kutosha. Alifikiri kuwa mamlaka yake ilimaanisha kwamba hakupaswi kuomba ushiriki. Alisema atatawala kwa ukali bila kujali watu.

Watu wengi walijitenga na Rehoboamu. Walisema, "Hatuna sehemu yeyote katika mfalme huyu; tutajitunza sisi wenyewe na wakaenda zao wakamwacha akae peke yake (1 Wafalme 12:16). Watu ambao hawajisikii kuunganishwa kwenye huduma za shirika hujali kushughulika na mahitaji yao peke yake na siyo mahitaji ya shirika. Hata kama watakuwa wamebakia bila kuondoka, watakuwa wanafanya kazi kwa malengo yao wenyewe.

Jibu la Rehoboamu lilikuwa ni kujaribu kutumia mamlaka. Yeye hakujaribu kuelewa mahitaji ya watu wake. Alimtuma mtoza ushuru, lakini hilo halikufanikiwa. Alipanga kutuma jeshi, lakini Mungu alimzuia. Kamwe, ufalme haukutokea tena kuwa na umoja.

Jeroboam alikuwa ni mwasi aliyejaribu kuwafanya watu wasiwe waaminifu kwa Sulemani. Hakufanikiwa na akakimbilia Misri ili kuepuka kuuawa. Baada ya Sulemani kufa, Jeroboam alirejea tena Israeli kuona kama kulikuwa na nafasi ya kuchukua madaraka. Aliongoza kundi la watu kutoka katika makabila kuzungumza na mfalme mpya, Rehoboamu.

Jeroboam kwa upumbavu wake akawaambia watu kwamba atawatendea kwa ukali sana, akidhania kwamba hawakuwa na chaguo lingine bali kumtii yeye tu (1 Wafalme 12:13-14). Watu walishikwa na hasira, na Jeroboam alikuwa na uwezo wa kutenganisha makabila kumi. Jeroboam aliwaongoza watu katika ibada ya sanamu ili wasije wakarejea tena Yerusalemu kwa ajili ya ibada (1 Wafalme 12:26-28).

Katika hali hii, nani alikuwa kiongozi mzuri, na nani alikuwa mbaya? Wote walikuwa wabaya. Upumbavu wa Rehoboamu ulimpa nafasi kiongozi mwenye hila na tabia mbaya.

Yeroboamu alikuwa tayari kufanya chochote ili kupata nguvu kwake, ikiwa ni pamoja na kuwatoa watu kwenye ibada ya Mungu. Viongozi wengi wa huduma bado wanatumia

---

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

kutoridhika kwa watu kujenga ushawishi wao; mara nyingi hutumia udanganyifu, kuhamasisha minong'ono na usaliti, na kufundisha fundisho la uongo.

Jinsi ya Kujenga Muunganiko.

Muunganiko hufanyika vizuri zaidi kwa kutumia watu binafsi kuliko kwa watu wengi kwa pamoja au umati au kupitia programu mbalimbali. Kiongozi anayetaka kujenga mwunganiko wake binafsi na watu wake anapaswa aanze na kanuni rahisi au nyepesi za urafiki. Atapaswa kuwasifu ubora wao. Atatakiwa afanye mazungumzo nao kuhusu mambo ambayo hayahusiani na masuala ya kazi. Atapaswa aonyeshe moyo wa upendo kwa familia zao na hali zao binafsi walizo nazo. Atapaswa awatendee vyema watu wake na aonyeshe kwamba anawathamini.

Kamwe usiandike jambo lolote kwa mtu yeyote, hata kwa njia ya barua binafsi, kama hutakuwa unataka ichapishwe au inukuliwe. Huwezi ukajua ni nani atakayeweza kuja kuiona. Kumbuka kwamba wakati unapokuwa unaongea na watu kuna uwezekano mkubwa maneno yako yakanukuliwa na watu wengine. Usiseme mambo ambayo yatakuletea fedheha au aibu kuyaelezea kwa watu wengine baadaye au kwa wakati mwingine.

Viongozi wengine wanataka wawavutie watu wao ili watu hao wapende kuwafuata. Lakini, katika kujenga mwunganiko wa aina mbalimbali, ni muhimu zaidi kuwa na hisia zinazotokana na watu wako, kuliko wewe kutaka kuwavutia wao. Kuna msemo wa kale unaosema, "Hawajali unajua mambo kwa kiasi gani mpaka watakapojua ni kiasi gani unachojali."

Viongozi wengi ni wadhaifu katika ustadi au uwezo wao wa kusikiliza kwa sababu wanafikiria kwamba tayari wanajua hali ilivyo, wanajua ni nini kinachohitajika kifanyike, na wako tayari kuwashawishi watu wengine. Watu hawawezi kushiriki lolote kama mawazo yao hayathaminiki. Kwa kushindwa kusikiliza na kutambua vyema mawazo yao wanayotoa, kiongozi anashindwa kuwathamini watu wake, kwa hiyo hawatoi kilicho bora.

Wakati mwingine watu walioko katika shirika wanakuwa na hisia kali. Wanasema kwa hasira au kwa kuchanganyikiwa. Kiongozi anaweza akafanya kosa la kujaribu kuwapa watu maelekezo wakati wakiwa wanajihisi tu haja ya kuelezea hisia zao

Stephen M. R. Covey anatoa maelezo kwamba:

- Kwa ujumla, kwa kiwango kile ambacho mtu anafanya mawasiliano akiwa na mihemuko mikubwa, yeye anakuwa bado hajajihisi kwamba haeleweki.
- Kwa kawaida mtu hawezi kuomba ushauri wako hadi pale atakapojihisi kwamba ataeleweka. Kutoa ushauri mapema sana kwa kawaida kutaibua mihemuko zaidi – au – kutasababisha kwa urahisi tu mtu apuuzie kile unachosema.[18]

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

Wakati ujao ukiwa katika hali kama hiyo, jaribu kufanya hivi: badala ya kujaribu kubadilisha ufahamu wa watu wenye mihemuko, wasikilize. Onyesha kwamba unaelewa kwa kuthibitisha hisia zao ("Unajisikia kuchanganyikiwa kwa sababu…") hata kama hukubaliani na maoni yao. Utaona wataanza kutulia na, hatimaye, kuanza kukusikiliza kwa sababu wanafikiri unawaelewa. Hadi hapo watakapofikiri kwamba unaelewa, hawaoni kama maoni yako yanafaa kuzingatiwa.

Ongoza kwa kuuliza maswali—sio kudanganya, bali kuelewa na kuchochea kufikiri. Ikiwa watu ambao wangeweza kusaidia hawasaidii, maswali yatawasaidia kujihusisha. Ikiwa wanashiriki maadili yako, unaweza kuwapata ili kukusaidia kutimiza malengo.

- "Je, ni kitu gani unachofikiri kwamba tunaweza kufanya vizuri zaidi?"
- "Je, unadhani tunapaswa tujaribu kufanya nini?"
- "Je, ni kwa jinsi gani tunaweza kufanya kazi zaidi kwenye _____?"

Kwa jinsi watakavyokuwa wanakusaidia kwa mawazo, watapenda pia kutoa na msaada kwa kazi iliyopo. Watu huwa hawapendi kutoa msaada kama uthamani wao hautambuliwi.

Kama utafikiri kwamba wazo la mtu alilotoa ni zuri, atakufikiria kwamba wewe una hekima. Kiongozi anapaswa awe na namna ya kukaribisha malalamiko na taarifa zozote zilizo hasi. Watu hawatakuwa na mawasiliano hadi wamejihisi kwamba wako salama. Endapo watakuwa na fikra kwamba wataadhibiwa kwa ajili ya kutokubaliana katika jambo lolote, hawatataka kutoa maoni yao.

Ushiriki unasaidiwa na desturi ya kuwa na mikutano kabla ya mkutano mkubwa. Kabla ya kufanya mkutano na kila mtu ili kupendekeza mabadiliko, ongea na watu binafsi na vikundi vidogo ili kupata maoni yao na kuelezea mpango wako. Waulize wanavyofikiria na wasikilize kwa makini. Jibu pingamizi zao ili kwamba pingamizi hizo zisijitokeze katika mkutano mkuu. Mara tu watu wanapokuwa katika mkutano mkuu, hawapaswi kushangazwa na maamuzi ya kiongozi. Wanapaswa kujua mapema kile wanachoweza kutarajia.

Kwa kawaida viongozi hawapaswi kuwashangaza watu kwa maamuzi yao. Ikiwa watu walioko kwenye shirika mara nyingi wanashtukizwa kwa mshangao kwa mambo ambayo viongozi wao wanayafanya, viongozi wanakuwa hawaelezei vizuri thamani zao na ni kwa jinsi gani wamepanga kuunga mkono uthamani wao. Matumaini katika shirika yanakuwa imara kama watu watajihisi kwamba maamuzi hayatafanywa kwa ghafla bila ya wao kuwa wameelimishwa wakayafahamu. Watashirikisha maono yao kama watapewa kuyajadili na kutoa ushawishi kabla ya kupitishwa yaanze kutumika.

Kiongozi anapaswa awape watu fursa ya kupatiwa taarifa zinazofanana zinazompa yeye motisha. Watu hawataweza kushirikishana malengo yao hadi wamepata motisha au kichocheo kinachotoka katika taarifa inayofanana.

Kuhudumia Wateja

► Je, kanisa lina wateja? Je, dhana ya kuhudumia wateja inatumika kwenye huduma?

► Mwanafunzi atapaswa kusoma 1 Petro 5:2-4 kwa ajili ya kikundi.

Mungu huwapa wachungaji wajibu wa kuwahudumia watu walioko katika kanisa. Tunapaswa tutambue mahitaji yao na kuwatunza au kuwachunga kama mchungaji wa kondoo anavyowatunza na kuwalisha kondoo wake.

Kama viongozi wa makanisa, tunapaswa tujifunze kanuni za kuwahudumia wateja – siyo kutokana na kipaumbele cha kufanikisha biashara, bali kutokana na kipaumbele cha kukidhi mahitaji ya watu. Kipaumbele chetu sisi ni kutimiza wajibu ambao Mungu ametupa.

Kila shirika – aidha liwe la kibiashara, huduma au aina nyingine yeyote – linakuwepo kwa ajili ya kukidhi mahitaji ya watu. Kwa hiyo, kila shirika linahitaji maono ya huduma yaliyo wazi. Baadhi ya kanuni hufanya kazi sawa kwenye biashara na au huduma

Maono na maadili ya huduma yanapaswa yawe wazi ili kila mtu katika shirika aweze kuweka fokasi yake kwenye kitu ambacho ni muhimu na atajua ni tabia gani ziazotegemewa au zinazotarajiwa.

> Makampuni makubwa yanatambua kwamba wateja wao muhimu zaidi ni watu wao wenyewe: wafanyakazi na wasimamizi. Ikiwa viongozi watawajali watu wao na kuwatia moyo waweke akili zao kwenye kazi, watu watatoka nje kwenda kuwahudumia wateja. Uaminifu kwa mteja ni kile kitu unachopata wakati unapokuwa umetengeneza mazingira ya uhamasishaji kwa ajili ya watu wako.[19]

Watu wengi hukubaliana na huduma yenye ubora wa kiwango cha chini bila ya kulalamika kwa sababu hawatarajii iweze kuwa bora zaidi ya mahali ilipo. Hiyo haina maana kwamba wameridhika na huduma hiyo. Ikiwa katika hali hiyo iliyopo kutajitokeza chaguo lililo bora zaidi, watu watabadilika haraka kuingia kwenye hilo chaguo. Kwa hiyo, kiongozi hawezi akajidhania kwamba kila kitu kiko sawasawa au shwari kwa sababu tu watu hawalalamiki.

Ikiwa watu wanahama kutoka kwenye kanisa au shirika lingine lolote kwa sababu ya mambo yasiyo na maana au hata bila ya sababu yeyote, kuna ukosefu wa watu kutoridhika. Viongozi hawapaswi kungojea hadi wasikie malalamiko.

Ubora ulio thabiti unahitaji programu ya mafunzo na uboreshaji wa mara kwa mara. Msimamo ni muhimu kwa sababu kama utajenga matarajio makubwa lakini ukashindwa kukamilisha matarajio hayo, watu watakuwa wamekatishwa tamaa.

Huduma huanza na urafiki wa kawaida. Kuwa na urafiki na mtu inamaanisha ni kumthamini kama mtu, na siyo tu kama kukutana kibiashara. Unapokuwa unazungumza nao kuhusu

---

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

jambo lolote ambalo halihusiani na manunuzi, wanajisikia kwamba wanaingiliana na wewe kwa njia ya kirafiki.

Zaidi ya kuwa rafiki, weka tahadhari kwa mahitaji ya watu. Jaribu kuona hitaji na usaidie katika njia ya kipekee zaidi ya huduma ya kawaida.

Ni jambo lililo wazi kwamba shirika haliwezi kutoa kila kitu ka ajili ya kila mtu, lakini linapaswa lihudumie baadhi ya mahitaji katika njia isiyokuwa ya kawaida.

Tafakari:

- Je, ni aina gani ya watu unaotaka kuwavutia?
- Je, unataka ukamilishe kitu gani?
- Je ni mahitaji gani unayopaswa uyatoe?

Kiongozi anapaswa afikirie huduma kamili itakuwaje, kisha aendeleze na kurekebisha ufahamu wake kwa kuzungumza na watu anaowahudumia.

► Tafakari kuhusu shirika lako. Ni aina gani ya watu unataka kuwavutia? Ni mahitaji ya nani unapaswa kutimiza?

► Tafakari kuhusu aina ya watu ambao walishawahi kuhudumiwa na shirika lako. Je, ni kitu gani wanachokitafuta wanapokuwa wamekuja kwako? Ni kitu gani unachoweza kuwapa kinachozidi matarajio yao?

Ruhusu baadhi ya wanafunzi washirikishane kuhusu ni kwa jinsi gani wanategemea kubadilisha malengo au matendo yao kutokana na somo hili.

Muhtasari wa Taarifa Tano.

1. Watu hufanya kazi kwa ufanisi zaidi wanapojisikia kuwa na dhamira binafsi kwa shirika.
2. Kiongozi anapaswa atumie muda wake katika kukuza viwango vya ushiriki wa watu wake.
3. Kama watu kwenye shirika hawatoi na kufanya kle kinachohitajika kufanywa, hawawezi kujisikia kuhusiana.
4. Kiongozi anapaswa awe na namna ya kukaribisha malalamiko na taarifa zilizo hasi.
5. Kwa kawaida viongozi hawapaswi kuwashutua na kuwashangaza watu kwa maamuzi yao.

Kazi za Kufanya Somo la 9

1. Andika aya inayotoa muhtasari wa dhana ya kubadilisha maisha kutoka katika somo hili. Elezea kwa nini ni muhimu. Je, ni jambo gani zuri linaloweza kufanywa? Je, ni madhara gani yanayoweza kujitokeza kwa kutojua?
2. Elezea ni kwa jinsi gani unavyoweza kutumia kanuni zilizoko katika somo hili kwenye maisha yako mwenyewe. Je, ni kwa jinsi gani somo hili linabadilisha malengo yako? Je, ni kwa jinsi gani umejipanga kubadilisha matendo yako?
3. Fanya kukariri Taarifa Tano kwa Muhtasari zilizoko katika somo la 9. Kuwa tayari kuziandika bila ya kunakili kutoka katika kumbukumbu za ufahamu wako mwanzoni mwa kipindi kinachofuata cha darasa.
4. Kabla ya kipindi kinachofuata cha darasa, soma 1 Wakorintho 12.

Somo la 10
Kujenga Timu

Utangulizi

Agiza kikundi kujadili taarifa ifuatayo hapa chini. Je, inamaanisha nini? Je, ni kweli? Je, kwa nini iwe ni muhimu?

> Kamwe hakuna jambo lolote la maana lililowahi kupatikana kwa mtu anayefanya akiwa peke yake.

► Timu ni nini?

Timu si kundi tu la watu wanaomfuata kiongozi mmoja. Timu ni kundi lililounganishwa na lengo kubwa, maadili ya kawaida, ushirikiano, na uongozi uliokubaliwa.

Anza kwa kufikiria timu yako wewe ni nani? Timu siyo kanisa lote. Timu siyo tu wale watu walioko kwenye nafasi rasmi za uongozi.

Kwa nini Unahitaji Timu

Timu mbalimbali zina rasilimali zaidi, mawazo, na nguvu kuliko angekuwa mtu mmoja. Timu zinaongeza nguvu za mtu na kulinda udhaifu wake. Kiongozi anatakiwa ahakikishe kwamba watu wanakuwa na majukumu sahihi na nafasi sahihi za uongozi ili kwamba nguvu yao iweze kuwa na ufanisi wa hali juu na madhaifu yao yaweze kupunguka.

> "Hakuna mtu atakayeweza kuwa kiongozi mkuu na maarufu ambaye atataka kufanya mambo yote yeye mwenyewe au kupata thawabu kwa kutenda hayo mambo peke yake."
>
> - Andrew Carnegie

Timu zinasaidia kutoa mitazamo kadhaa ya jinsi ya kukabiliana na hali inayojitokeza. Woodrow Wilson, raisi wa zamani wa Marekani, alisema, "Hatupaswi tu kutumia akili zetu zote tulizo nazo, lakini tunaweza kutumia akili zote tunazoweza kukopa."

Kama malengo yako yanaweza kufanikishwa na wewe peke yako, malengo yako hayo ni madogo sana. Malengo makubwa yanahitaji timu nzuri pamoja na uongozi bora. Kwa jinsi ambavyo malengo ni makubwa, ndivyo hivyo na timu inapolazimika kuwa bora zaidi.

John Maxwell alitumia kielelezo cha kupanda mlima katika kuelezea hitaji la kuwa na timu yenye nguvu. Kielelezo hicho anakiita kanuni ya Mlima Everest.[20] Kwa jinsi ambavyo

[20] Kanuni nyingine kutoka kwa John Maxwell katika somo hili ni pamoja na "kiungo dhaifu zaidi," "tunda lililoharibika," na "ubao wa kukalia," ingawa maneno na ufafanuzi wa maelezo ya kanuni hayafanani.

changamoto inaongezeka kuwa kubwa, vivyo hivyo na hitaji la kazi ya pamoja ya timu linaongezeka kuwa kubwa zaidi.

Ili kufikia katika ndoto kubwa, lazima uwe na timu kubwa. "Timu yenye ndoto kubwa" ni ya watu wabunifu, wenye umoja, wanaonyumbulika *(wanaoweza kubadilika kwa urahisi kupokea mazingira mapya)*, waliohamasika, wenye kuheshimu, waliodhamiria na wenye uzoefu.

Timu ni lazima iende sambamba na ndoto yao. Siyo kweli kusema kwamba timu inaweza ikafanya na kukamilisha jambo kubwa kama siyo timu kubwa. Ni lazima kukuza timu na pia kukuza ndoto sahihi inayofaa kufikiwa. Unapaswa ufanye kazi ya kuikuza timu kabla ya kukuza ndoto.

Vipengele vya Timu Imara

Timu haiwi na nguvu kwa sababu tu ya kuwa na watu wenye nguvu. Kipaji cha mtu binafsi hakitaweza kuifanya timu iwe yenye uwezo mkubwa hadi pale wanachama wake watakaposhikamana kwa ushirikiano. Timu ni kikundi cha watu kilichoungana kwa ajili ya lengo kubwa, uthamani wa maadili wa kawaida unaofanana, ushirikiano, na kuwa na uongozi uliokubalika.

- Kama wanachama wana malengo yao binafsi yanayoingiliana na malengo ya timu, timu haitaweza kuwa na nguvu.
- Kama wanachama watakuwa na uthamani na maadili yaliyotofautiana, timu haitaweza kuendelea kuwa na nguvu kwa kipindi kirefu.
- Kama wanachama wa timu hawatakuwa na ushirikiano wa kufidia madhaifu ya watu binafsi, timu hiyo haina nguvu.
- Kama kutakuwepo na migogoro ya wanachama kwa sababu ya kutofuata mamlaka moja inayofanana, timu hiyo haina nguvu.

Baadhi ya aina nyingine za uongozi hazina uwezo wa kuijenga timu. Kama kiongozi anataka tu kupata msaada wa malengo yake, anataka tu afanye kazi mwenyewe kiasi kwamba juhudi za watu wengine zitakuwa hazihitajiki, au siku zote anafanya maamuzi ili kwamba kusiwepo na majadiliano, hataweza kuijenga timu.

Mtume Paulo alitumia kielelezo cha mwili wa nyama katika kuelezea umoja wa kanisa katika 1 Wakorintho 12. Kuwa na shauku ya maslahi binafsi ni tatizo wakati wanachama wanaposhindwa kuwasilisha maslahi yao kuhusiana na malengo ya timu. Kuwa na shauku ya maslahi binafsi husababisha wivu na kutafuta nafasi ya cheo kwa sababu zisizo sahihi. Kuwa na shauku ya maslahi binafsi husababisha ushindani usiokuwa na msingi miongoni mwa wanachama.

Tatizo lingine ni wakati wanachama wanapojihisi kwamba wana uwezo wa kuyafikia malengo yao bila ya kupata msaada kutoka kwa mtu mwingine yeyote. Pia kuna tatizo

lingine la wanachama kutaka kufanana na wanachama wengine badala ya kusimama kwenye nafasi zao mahsusi.

Kanuni ya Kiungo Dhaifu zaidi

Nguvu ya mnyororo ni kubwa tu sawa na nguvu ya kiungo chake dhaifu zaidi. Vivyo hivyo, nguvu ya timu hupunguzwa na mwanachama wake dhaifu zaidi.

Kila mwanachama katika timu analo jukumu ambalo linagusa ufanisi wa kazi za wanachama wengine. Kama mwanachama atakuwa anashindwa katika jukumu lake linalompasa, atakuwa anapunguza ufanisi wa kila mwanachama mwingine kwa kushindwa kufanya kazi ambayo itawasaidia wanachama wote. Uwezo wa mfanyakazi mwenye haraka hauna thamani kama itabidi asubiri mtu mwenye kujivuta.

Baadhi ya kazi zinaweza zikafanywa na watu ambao hawana majukumu maalumu. Kwenye masuala kama hayo, kanuni ya kiungo dhaifu zaidi haifanyi kazi. Kwa mfano, kama utakuwa unajaribu kusukuma gari la mizigo ambalo litakuwa limekwama kwenye matope, watu wote wanaotoa msaada wanaweza wakalisukuma kwa pamoja, na yule mwenye nguvu zaidi kuliko wengine hawekewi ukomo na wale walio wadhaifu zaidi.

Hali kama hiyo inaweza kuonekana wakati wa kuvuna mavuno shambani. Watu wavivu hawawezi kuwazuia watu walio na bidii; na kama utahitaji msaada wa ziada, unaweza ukaongeza watu wengine zaidi.

Kanuni ya kiungo dhaifu inatumika katika hali ambapo watu binafsi wanajaza majukumu muhimu. Kwa mfano: Ikiwa wafanyakazi kadhaa wa kuweka tofali wanamsubiri mtu mmoja kuchanganya mchanganyiko, hakuna anayeweza kufanya kazi kwa sababu yule mtu yupo pole pole.

Katika mashirika mengi, kuna watu kadhaa katika nafasi za kipekee. Kila mmoja anafanya kazi ambayo ni muhimu kwa wengine. Ikiwa hafanyi kazi yake vizuri, kila mtu anathiriwa. Shida haiwezi kutatuliwa kwa kuongeza watu zaidi kusaidia kwa sababu wengine hawawezi kufanya kazi yake kwa niaba yake.

Kuna mfano unaoitwa "shingo ya chupa." Wakati chupa au jagi iliyojaa kimiminika inapogeuzwa kuelekea chini, kimiminika huwa hakimwagiki nje kwa mara moja. Umiminikaji unakuwa una kikomo chake kutokana na ukubwa wa shingo ya chupa. Hali kadhalika, kwenye mashirika mengi kuna shughuli na programu nyingi ambazo zimepunguzwa kasi yake kwa sababu ni lazima zisubiri mtu fulani aje aifanye kazi yake.

Kama mtu atashindwa kutimiza wajibu au majukumu yake katika nafasi aliyo nayo:

- Wanachama wengine katika timu hawataweza kufanya kazi vizuri.
- Baadhi ya wanachama wengine katika timu wanaanza kuchukia kiungo dhaifu.
- Timu inakosa au inapoteza matumaini kwa kiongozi wao kwa sababu anashindwa kusahihisha tatizo.

- Timu hupunguza matarajio yake katika kile ambacho kingeweza kufanyika.

Mtu ambaye ni "kiungo dhaifu" katika timu ni lazima aondolewe na kuwekwa katika nafasi nyingine ili kwamba asiweze kuikwamisha timu.

► Je, ni aina gani ya kazi nyingine unazoweza kufikiria ambazo zinaweza kuelezea kuhusu mfano wa "shingo ya chupa"?

Kanuni ya Tunda Lililoharibiwa

"Wakati kipande cha matunda kilichooza kikiwekwa katika kikapu chenye vipande vingine vya matunda, vipande vingine vitaharibika hivi karibuni. Tukio hili linaonyesha athari za mtazamo. Mitazamo mizuri na mibaya inaathiri wengine, lakini mitazamo mibaya inaathiri zaidi."

Unapomchagua mshiriki wa timu, angalia mtazamo zaidi kuliko uwezo. Mtu mwenye mtazamo sahihi anaweza kufundishwa na kuhamasishwa, lakini mtu mwenye mtazamo mbaya hawezi. Usimajiri mtu mwenye mtazamo mbaya na kufikiri kwamba unaweza kumbadili. Mtu kwenye timu mwenye mtazamo mbaya lazima aondolewe ikiwa hatabadilika.

> "Hatuwezi kutatua matatizo yetu kwa kutumia fikra zile zile zinazofanana tulizokuwa tukizitumia wakati tulipozianzisha."
>
> - Albert Einstein

Kumtambua Msumbufu wa Mazoea

Watu wasumbufu hujaribu kupata heshima na hisia za kuwa watu muhimu kwa kuwashambulia watu walioko kwenye nafasi za uongozi (na siyo tu kiongozi wa juu peke yake). Wanaweza wakachagua mtu mmoja wa kumshambulia mara kwa mara. Watu hawa ni waharibifu kwa watu binafsi na mashirika. Kiongozi ni lazima ajifunze jinsi ya kuwatambua na kuwalinda watu wengine dhidi yao. Mtu msumbufu anaweza akasababisha wasaidizi wako wazuri sana wakaachana na wewe.

Tabia za mtu aliye msumbufu:

- Anakuwa na rekodi iliyopita ya uharibifu.
- Kwa sasa anafanya uharibifu.
- Anarejea kwa washirika wasiojulikana kwa umaarufu wakati anapokuwa akilalamika.
- Anamkosoa kiongozi aliyekuweko madarakani wakati huo akimsifia kiongozi mpya aliyeingia madarakani.
- Huonekana kumfanya rafiki kwa haraka kiongozi mpya aliyeingia madarakani.
- Anakusifia sana.
- Anapenda kuwapata watu wakiwa na makosa.
- Huwa hajawahi kukaa na kanisa au taasisi kwa kipindi kirefu.

- Huwa ni mtu anayesema uongo.
- Huwa ni mkali na anaweza akawa mtu mbaya sana.
- Anapenda kuonyesha fedha alizo nazo.
- Atafanya mambo yasiyoendana na Ukristo kwa sababu zake mwenyewe.
- Anachukia mtu yeyote ambaye hakubaliani naye.
- Anapenda kuchochea na kusababisha watu wengine kuingia kwenye hasira na au kuchanganyikiwa.
- Anazungumzia kuhusu siku zake za nyuma zilizowahi kuwa ngumu kwake ambazo zilimfanya awe na nguvu.
- Anachukiza kwa kutokubaliana na jambo lolote.

Kanuni ya Benchi

Timu ya mchezo huwa na wachezaji wengi kuliko idadi ya wachezaji halisi wanaotakiwa kucheza kwenye mchezo husika. Makocha huwabadilisha wachezaji wakati wa mchezo ukiwa unaendelea ili kuingiza vipaji vingine tofauti na kutoa nafasi kwa wachezaji wao bora wawe na mapumziko. Benchi linahusisha wachezaji ambao wako tayari kucheza. Baadhi yao wanakuwa ni wachezaji vijana ambao bado wanaonekana kukua kimchezo.

Shirika ni lazima lifanye kazi endelevu ya kuipanua timu. Ni lazima kuwepo na viongozi vijana wanaokuwa. Kunapaswa kuwepo na watu wenye uwezo maalumu watakaounganishwa kwenye timu.

"Benchi" kwenye shirika ni kama benchi la timu za michezo. Mara nyingi, watu walioko kwenye benchi ni watu wasio na ujuzi mkubwa na wanaokuwa. Benchi la shirika linahusisha watu wenye ujuzi wa ziada.

Usitake tu kujaza nafasi zilizopo kwenye timu. Endelea kuijenga na kuipanua timu. Tafuta watu ambao wanaonyesha uwezo na kujitolea kabisa kutumika. Waache watoe msaada unaohitajika. Kama wakifanya vizuri, wakabidhi majukumu ya kufanya.

► Je, njia zipi zitumike katika kuendeleza timu ya kanisa la mtaa? Elezea jukumu la mtu na aina ya mtu ambaye anaweza akajumuishwa kwenye "benchi."

Jinsi ya kuajiri wanachama kwenye Timu

Timu nzuri itawavutia wanachama wazuri. Jaribu kufikiria aina ya watu ambao wanavutiwa na timu yako. Je, ni nani anayetaka kujiunga? Je, ni nani anayetaka kuondoka? Mabadiliko hayo yataonyesha kama timu yako inapata nguvu au inakuwa dhaifu.

Wanachama wa timu husaidia kwa sababu mbalimbali – ikiwa ni pamoja na uhusiano wa kibinafsi na watu wengine, mapenzi mema, watu wenye hamasa kwa ajili ya kusudi, na matamanio au shauku ya kufanya jambo muhimu.

Tafuta shauku unapowajiri, badala ya kudhani kwamba unaweza kuhamasisha shauku hiyo baadaye. Awali, tulijifunza kuhusu Kiongozi wa Kiwango cha 5. Huyu ni mtu mwenye matarajio ya shirika kufanikiwa na siye anayejiendeleza kwa ubinafsi. Kiongozi anapaswa kuwa na matarajio haya na anatakiwa kutafuta wengine ambao wanashiriki matarajio hayo.

Taka kupata maoni ya watu ambao wanaweza kuisaidia timu. Wasikilize, waalike wawe washiriki, wakilisha kwao mambo ya kufanya, na kisha fanya upanuzi wa majukumu yao.

Kwa kila kitu utakachokuwa unakifanya, jiulize, "Je, ni nani anayeweza kunisaidia?" Fanya upanuzi na utegemezi wa kikundi kidogo cha watu ambao wana uwezo na uhusiano maalumu na wewe.

► Je, unawezaje kuelezea mazungumzo kati ya kiongozi na mshiriki wa timu anayetarajiwa? Je, ni kwa jinsi gani kiongozi anaweza kuvutiwa naye?

Hatua kwa ajili ya Kazi ya Timu

1. Fanya maamuzi ya kuijenga timu – hatua hii inaanzisha uwekezaji.
2. Kusanya timu nzuri kwa kadri inavyowezekana – hatua hii inawainua wenye uwezo.
3. Lipa gharama kwa kuikuza timu – hatua hii inahakikisha ukuaji.
4. Fanya mambo yote kama timu – hatua hii inajenga jumuiya.
5. Wawezeshe wanachama kwenye majukumu na mamlaka – hatua hii inajenga viongozi.
6. Toa pongezi za mafanikio kwa timu – Hatua hii inainua motisha wao.
7. Kuwa mwangalifu kuhakikisha kwamba uwekezaji uliouweka unalipa – Hatua hii inaleta uwajibikaji.
8. Tengeneza nafasi mpya – hatua hii inaongeza uwezo wa timu.
9. Wape kile kinachohitajika kwa ajili ya kuleta mafanikio – hatua hii inaleta kupatikana kwa matokea bora zaidi.

Somo kutoka katika Maandiko

Absalomu alikuwa mtoto wa kiume wa mfalme Daudi. Alikuwa kijana mtanashati na aliyekuwa anafahamika sana katika taifa lake. Ilipotokea watu kuja katika jiji wakiwa na matatizo, alisema, "Kama ningelikuwa mfalme, ningeweza kuwasaidia," Watu walianza kuhisi kwamba kila kitu kitakwenda vizuri endapo Absalomu angekuwa mfalme (2 Samweli 15:3-4).

Absalomu angeweza kutumia uwezo wake kwa kumsaidia mfalme kutatua matatizo ya watu. Badala yake, alisababisha watu kukosa uaminifu. Kwa kuwa mfalme hakuwa amepanga utaratibu wa kujua na kutatua matatizo ya watu wake, kulikuwa na nafasi ya mtu mwingine kuitumia kwa ajili ya kusababisha watu kukosa uaminifu kwa mfalme. Kila kiongozi anapaswa ahakikishe kwamba watu wake wana njia nzuri ya kuwasilisha matatizo yao.

Maelfu ya watu waliungana na uasi wa Absalomu, yumkini hata marafiki wa karibu sana na mfalme Daudi. Absalomu alikuwa na matarajio ya watu kujitolea kufa kwa ajili ya matamanio yake. Kipaumbele chake hakikuwa kwa ajili ya mafanikio ya watu lakini kwa ajili ya hadhi yake mwenyewe.

Kuendeleza Wanachama wa Timu

Kiongozi anatakiwa atafakari ni aina gani ya uongozi na usimamizi kila mwanachama katika timu anahitaji. John Maxwell alisema:

- Mwanachama anayeanza kwa shauku kubwa anahitaji mwongozo.
- Mwanafunzi aliyeishiwa na imani anahitaji mafunzo elekezi.
- Mwanafunzi anayemaliza mafunzo kwa umakini mkubwa anahitaji kupatiwa msaada.
- Mtu anayejitegemea kupata matokeo binafsi anahitaji apewe majukumu ya kufanya.[21]

Unapoajiri mtu kwa ajili ya nafasi ya uongozi, tafakari aina ya mtu ambaye nafasi hiyo itakuwa inamhitaji. Maxwell alielezea aina hizi za watu:

- Mtu anayeonekana wazi au mtu anayefanya kazi kwa nyuma.
- Mtu wa mambo yote kwa jumla au mtaalamu.
- Mzalishaji au mtunzaji.
- Mtu wa watu au mtu wa makaratasi.
- Kiongozi au msaidizi.
- Mtaalamu au mwanafunzi
- Mwanafikra mbunifu na mwanafikra wa dhana.
- Mtu ambaye wakati wote anahitaji asimamiwe au mtu anayehitaji usimamizi mdogo.
- Mchezaji katika timu au mtu atendaye binafsi.
- Mtu mwenye kujitolea kwa muda mfupi au mtu wa kujitolea kwa muda mrefu.[22]

Kiongozi ni lazima siku zote ashirikishe pongezi kwa ajili ya mambo yaliyofikiwa na timu. Watu wanaoshirikishana mafanikio watakuwa wamehamasika kufanya vizuri zaidi kadri itakavyowezekana.

Unapokuwa unaitambulisha timu kwa watu wa nje, kiongozi hapaswi kuwashutumu wanachama katika timu kwa mambo yanayosababisha timu kushindwa. Kiongozi anapaswa

---

[21] John Maxwell, *17 Indisputable Laws of Teamwork: Embrace Them and Empower Your Team* (New York: HarperCollins Leadership, 2001), 50

[22] John Maxwell, *Developing the Leader within You* (Nashville: Thomas Nelson, 2005), 188

abebe lawama za kushindwa kwa timu, akitambua kwamba angeweza akawa kiongozi mwenye ufanisi zaidi. Kama akiwalinda wanachama wa timu yake, watakuwa waaminifu kwake.

Ruhusu baadhi ya wanafunzi washirikishane kuhusu ni kwa jinsi gani wanategemea kubadilisha malengo au matendo yao kutokana na somo hili.

Muhtasari wa Taarifa Tano.

1. Hakuna kitu kikubwa kilichowahi kufanywa na mtu akifanya peke yake.
2. Timu ni kikundi cha watu kilichounganishwa na lengo kubwa, maadili ya pamoja, ushirikiano na uongozi uliokubalika.
3. Unapaswa ufanye kazi kwenye maendeleo ya timu kabla ya kuendeleza ndoto.
4. Mtazamo ni muhimu zaidi kuliko uwezo wa mwanachama wa timu.
5. Shirika ni lazima liendelee kufanya kazi endelevu ya kupanua timu.

Kazi za kufanya Somo la 10

1. Andika aya inayotoa muhtasari wa dhana ya kubadilisha maisha kutoka katika somo hili. Elezea kwa nini ni muhimu. Je, ni jambo gani zuri linaloweza kufanywa? Je, ni madhara gani yanayoweza kujitokeza kwa kutojua?
2. Elezea ni kwa jinsi gani unavyoweza kutumia kanuni zilizoko katika somo hili kwenye maisha yako mwenyewe. Je, ni kwa jinsi gani somo hili linabadilisha malengo yako? Je, ni kwa jinsi gani umejipanga kubadilisha matendo yako?
3. Fanya kukariri Taarifa Tano kwa Muhtasari zilizoko katika somo la 10. Kuwa tayari kuziandika bila ya kunakili kutoka katika kumbukumbu za ufahamu wako mwanzoni mwa kipindi kinachofuata cha darasa.

Somo la 11
Huduma yenye Lengo

Utambulisho wa Shirika na Kusudi

Mashirika mengi, ikiwa ni pamoja na makanisa, kamwe hayajawahi kupitia katika mchakato wa kufikiri juu ya lengo lao kwa sababu inaonekana kwamba lengo lao ni dhahiri. Kwa kuwa wanaamini katika lengo lao, inaonekana dhahiri kwamba wanapaswa wafanye baadhi tu ya shughuli. Malengo yao, ni kufanikiwa tu katika shughuli hizo.

Wasimamizi au mameneja hujaribu kusimamia kazi zifanyike vizuri, lakini viongozi wanapaswa kufikiri juu ya kazi gani ambayo inahitajika kufanyika. Ni vizuri kufanya mambo vizuri na kwa usahihi, lakini kwanza ni lazima tuweze kufanya mambo yaliyo sahihi. Mchungaji hapaswi kuwa msimamizi au meneja tu, bali anapaswa awe kiongozi.

Kuna mchakato wa maendeleo ambao ni muhimu kwa kila shirika aidha iwe ni huduma, biashara, au aina nyingine yeyote ya shirika.

Kanisa linaweza kudhania liko tu kwa ajili ya kuwa na ibada nzuri, kutunza wanachama wake, na kufanya uinjilisti kwa jamii. Lakini makanisa mengi kamwe hayafanyi mpango wa kuyafanya mambo hayo yatokee kwa makusudi maalumu.

Shirika linapaswa lipitie katika mchakato wa maendeleo ambao unajumuisha pamoja na kujipima-binafsi:

- Je, ni jambo gani muhimu zaidi kwetu?
- Je, kwa nini shirika hili lipo?
- Je, ina maana gani kwetu sisi kufanikiwa?
- Je, ni mafanikio gani mahususi ambayo tunaweza kupanga kuyafikia?
- Je, kwa sasa tunaweza kufanya nini ili kufikia malengo yetu?

Maswali haya yanahusiana na hatua tano za kwanza za maendeleo ya shirika. Mchakato wa maendeleo ya shirika una hatua hizi:

1. Maadili
2. Kusudi
3. Maono
4. Malengo
5. Mkakati
6. Hatua
7. Mafanikio

Hatua hizi siyo kwamba ziko tofauti kabisa. Kwa mfano, shirika labda tayari linapanga mkakati na kuchukua hatua hata wakati linapokuwa ndio linagundua maadili yake.

Programu na idara mbalimbali katika shirika zinaweza zikawa zinafanya kazi kwenye hatua mbalimbali tofauti za mchakato huu.

Mpangilio ni muhimu kwa sababu kila hatua huathiri hatua nyingine inayofuata. Mabadiliko katika hatua yeyote yatasababisha mabadiliko kwenye hatua zinazofuata. Kwa mfano, kama shirika litabadili ufahamu wake wa kusudi lake, litakuwa limebadili pia malengo yake na ufafanuzi wake wa mafanikio.

Mchakato hautokei kwa mara moja tu. Maadili na kusudi havipaswi kubadilika baada ya kuwa vimeeleweka vizuri, lakini vitu vingine vyote vinaweza vikabadilika. Aidha kama malengo yamefikiwa au laa, malengo mengine mapya ni lazima yawekwe. Baada ya kufanikiwa au kushindwa, shirika linapaswa kuangalia tena maadili na kusudi lake, kufafanua maono yake, kuweka malengo mapya, kutengeneza mkakati mpya, na kadhalika. (n.k.)

► Je, ni kwa nini mashirika mengi kamwe hayatoi ufafanuzi wa malengo yao?

Hatua ya 1: Kugundua Maadili

Maadili ni neno mahususi kwa ajili ya mambo tunayofikiri kwamba ni muhimu sana. Watu binafsi wanayo maadili; vikundi vinaundwa na watu wanaoshirikishana maadili. Shirika lina maadili yake. Shirika lipo kwa ajili ya kuhudumia maadili hayo.

> "Matumizi ya maana hayakusudiwi kupunguza imani yetu kwa Mungu, na imani yetu kwa Mungu haikusudiwi kutuzuia sisi kutumia jinsi au njia yeyote ile ambayo Mungu ametupa kwa ajili ya ukamilishaji wa makusudi yake mwenyewe."
>
> - J. Hudson Taylor

Kwa Mkristo, aidha iwe ni kwenye biashara au huduma, kumpendeza Mungu ndiyo thamani kuu. Maadili ya shirika lililoundwa kwa ajili ya kumpendeza Mungu (na haipaswi pawepo na kusudi la aina nyingine) yatachukua kwa umakini mkubwa ukweli wa kibiblia, kanisa na injili.

Hata yale mashirika ambayo hayakiri kuwa ya Kikristo kwa kawaida yanategemea msingi wake kwenye baadhi ya maadili mazuri, kwa sababu yapo ili kukidhi mahitaji ya kibinadamu. Shirika moja la kibiashara liliorodhesha maadili yake kwa njia hii: uadilifu katika mambo yote, utunzaji wa ubora, mahusiano, na kujifunza.

Kwa biashara yeyote, thamani moja muhimu ni kupata faida, kwa sababu biashara haiwezi kutimiza kusudi lake bila faida. Hata hivyo, hata kwenye biashara, faida siyo thamani muhimu sana.

Biashara nyingine kubwa iliorodhesha maadili haya: usalama, huduma, furaha, na mafanikio. Mafanikio yatakuwa na maana ya faida kwa biashara, lakini hayangeweza kupatikana pasipokuwepo na maadili mengine. Maadili mengine huongeza uwezekano wa kupata faida, kwa sababu watu hawapendi kuwa wateja wa biashara ambayo haikidhi hitaji lao.

Inawezekana kwa shirika kuwa na msingi wa maadili ambayo siyo mazuri, kama vile uwezo usio na kikomo wa mtu fulani au chuki ya kikundi fulani cha watu. Shirika kama hilo ni mara chache sana kuweza kuwa na nguvu kwa muda mrefu na kila wakati huwa ni la kuharibu.

Maadili huelezea jinsi watu wa shirika wanavyopaswa kutenda na kujiheshimu wakati wakiwa wanafanya kazi kwa ajili ya malengo. Haitoshi tu kufikia malengo. Mtu anahitaji kuridhika na jinsi alivyofika kwenye malengo hayo. Kwa mfano, mtu hapaswi tu kuridhika na jinsi alivyoshinda mchezo ikiwa alishinda kwa njia za udanganyifu. Mtu anayetaka furaha ya ushindi halisi wa kweli wa mchezo hawezi kudanganya, kwa sababu atakuwa amejidanganya mwenyewe kwa ushindi halisi wa kweli.

► Jaribu kufikiria kuhusu lengo ulilo nalo. Kwa nini ni muhimu kuridhika kuhusu jinsi ulivyofikia lengo lako?

Maadili yanaorodheshwa kwa mpangilio wa kipaumbele. Kwa mfano, biashara moja iliorodhesha uadilifu kwanza kwa sababu uadilifu kamwe haupaswi utolewe kama dhabihu ili kupata thamani nyingine. Biashara nyingine iliweka usalama kabla ya huduma, kwa sababu usalama wa watu ni muhimu zaidi kuliko urahisi wao.

Mpangilio wa maadili ni muhimu. Kwa mfano: Ikiwa biashara inathamini faida na pia inathamini uaminifu, mfanyakazi atafanya nini wakati kuna nafasi ya kupata faida kwa kutokuwa mwaminifu? Atafanya nini kama wakati uaminifu unaweza kugharimu faida? Kama uaminifu utakuwa ni kabla ya faida katika orodha ya maadili, anajua jambo la kufanya. Shirika linaundwa kwa jinsi linavyoshughulikia migogoro iliyoko kati ya maadili. Thamani kuu ya kanisa kupita zote ni kumheshimu Mungu, na hakuna kusudi ambalo linaweza kufikiwa kwa njia ambayo haimheshimu Mungu.

Shirika ni lazima litafute maadili yake kwa lenyewe kujichunguza. Kama tayari linafuata maadili, hayo maadili yanapaswa yagunduliwe.

Shirika haliwezi tu kukiri maadili. Baadhi ya mashirika yanadai kuwa na maadili ambayo kiuhalisisia hawayafuati kabisa, na wafanyakazi na wateja wao wanajua wazi kwamba tamko lao la maadili halimaanishi kitu chochote.

Orodha ya msingi ya maadili inapaswa iwe fupi, iliyoelezwa kwa njia rahisi, inayojulikana na kila mtu, na inayoweza kutumika katika hali yeyote ile. Orodha ya maadili inapaswa iwe orodha fupi (ikiwezekana 4-5), kwa sababu watu hawataweza kuweka fokasi yao kwa orodha iliyo na mambo mengi.

Maadili hayachaguliwi kwa sababu yanazalisha matokeo mazuri. Ikiwa maadili yamechaguliwa kwa sababu hiyo, yangebadilishwa ili kupata matokeo bora. Maadili huchaguliwa si kwa sababu yanafanya kazi vizuri, bali kwa sababu ndiyo yaliyo na umuhimu wa kweli.

Wakati mwingine shirika linaanzishwa na kuwa na mafanikio katika bidhaa fulani au wazo. Watu katika shirika wanaweza kufikiria kwamba shirika lipo kwa ajili ya kutoa bidhaa hiyo

au kufuata wazo hilo, Hata hivyo, bidhaa hiyo au wazo hilo haviwezi wakati wote vikakamilisha maadili ya shirika. Ni bora kwa shirika kuanzisha maadili yake lenyewe, kisha liwe tayari kufanya jambo lolote litakaloweza kutimiza maadili hayo.

Shirika la umisheni lilikuwa linasaidia makanisa mengi kwa msaada wa kifedha wa kila mwezi. Bajeti zao nyingi zilitumika katika kusaidia matumizi ya kawaida. Hata hivyo, viongozi walianza kutambua kuwa maadili yao muhimu zaidi ilikuwa kukuza makanisa yanayoongozwa na kuungwa mkono ndani ya jamii zao. Utaratibu wao wa kawaida wa kutoa msaada kwa makanisa ulizuia mafanikio ya lengo lao. Walianza kubadili mikakati na matendo yao ili iendane na maadili yao.

Walitambua kwamba kusudi lao lilikuwa ni kuyasaidia makanisa kwa njia ambayo ingesaidia kuyafanya yawe na nguvu badala ya kuyafanya yaendelee kuwa tegemezi.

"Chanzo pekee cha uthabiti cha kweli kinachoaminika ni kiini cha ndani chenye nguvu [ya maadili] na nia ya kubadilisha na kurekebisha kila kitu isipokuwa kiini hicho."[23] Shirika ni lazima lionyeshe maadili yake katika mambo yote linayofanya, kwa uhalisi na kwa uthabiti.

> "Mafanikio hayawezi kutoka kwa timu ya uongozi pekee. Mbinu huwa zinabadilika, na watu ni lazima wabadilike pamoja nazo."
>
> - James Cash Penney

Maadili ya shirika hayawezi kushikiliwa na timu ya uongozi pekee. Ni muhimu kwamba watu wa shirika wakaamini katika maadili na kuyafuata. Ikiwa watu wenye ushawishi kwenye shirika kiuhalisia hawaamini na kuunga mkono maadili, shirika haliwezi kuwa na nguvu. Shirika linahitajika mara kwa mara kukuza watu wanaoshikilia maadili yake. Watu ambao hawazingatii maadili hawapaswi kuendelea na uongozi. Mazingira yanapaswa yaunge mkono maadili kwa nguvu sana kiasi cha kwamba baadhi ya watu watachagua kuondoka na wengine watavutiwa kukaa.

Nidhamu kali katika shirika haimaanishi kwamba hakuna kunyumbulika na aina mbalimbali. Ikiwa watu wana kujitolea kabisa katika shirika, wanaweza kuwa na mambo mchanganyiko isipokuwa maadili. Nidhamu kali inamaanisha kwamba watu wa shirika ni lazima waunge mkono maadili katika kila watakochokuwa wanafanya.

Maadili huwa halisi pale tu unapoyaonyesha kwa jinsi unavyotenda na jinsi unavyotaka watu wengine watende. Kama uko tayari kutenda kinyume na maadili yako unayojinadi nayo ili kuweza kupata jambo fulani lifanyike, maadili yako ya kujinadi siyo maadili yako sahihi. Kuna kitu fulani kingine ambacho ni cha muhimu zaidi kwako.

---

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

Imejengwa ili Kudumu

Collins na Porras walifanya utafiti wa Makampuni ambayo yamedumu na kuwa bora zaidi kwa muda mrefu wakati makampuni yanayofanana nayo yameanguka. Waliyaita makampuni hayo bora kuwa ni "Makampuni yenye maono."[24]

Makampuni yaliyo na maono hufundisha wafanyakazi wao maadili ya msingi kwa uwazi zaidi kuliko makampuni yanayorudi nyuma. Wanatengeneza mila ambazo zina nguvu sana kiasi kwamba wanaonekana ni wa kidini katika maadili yao.

Makampuni yaliyo na maono hulea na kuchagua menejimenti kwa uangalifu zaidi kulingana na jinsi ambavyo wanaonekana wanafaa kuwa kwenye kiini cha maadili yao kuliko makampuni yanayorudi nyuma.

Makampuni yaliyo na maono husababisha watu wao kuwiana kwa uthabiti maadili ya msingi kuliko makampuni yanayorudi nyuma.

Shirika ni lazima litafute njia za kusisitiza maadili ya msingi, kufundisha matumizi yake, na kuzingatia mazoezi kwa ajili ya kupata mrejesho na masahihisho. Vitendo na sera zote za kampuni ni lazima zionyeshe uwepo wa maadili.

Hatua ya 2: Kutambua Kusudi

Kampuni yenye kusudi imetegemezwa kwenye maadili ya msingi. Kusudi hili halina haja liwe la kipekee kutokana na mashirika mengine.

Kusudi linaelekeza na kuhamasisha ubora. Shirika linapaswa litathiminiwe kwenye misingi ya jinsi linavyofanya kazi vizuri na kutimiza kusudi lake.

Kusudi pia halibadiliki. Sio sawa na malengo ambayo huwa yanapatikana, kisha kubadilishiwa hapo mengine. Wakati mwingine shirika linabidi libadilishe njia ya jinsi linavyotimiza kusudi lake. Shirika linapaswa kujitohoa au kujirekebisha katika kubadilisha mahitaji kwa kusudi la kuhifadhi lengo lake la awali.

Kabla ya umeme kuwepo, kulikuwa hakuna majokofu majumbani kwa watu. Makampuni yalisambaza maziwa kila siku majumbani kwa watu. Kwenye majiji mengi kwa wakati huu, watu wana majokofu majumbani kwao na wanaweza wakahifadhi maziwa kwa siku kadhaa. Kama kampuni itakuwa ipo tu kwa ajili ya kusambaza maziwa, baada ya muda itakuwa haihitajiki tena. Hata hivyo, ikiwa kusudi lake lingekuwa kutoa bidhaa kwa njia rahisi, huenda lingepata njia nyingine ya kutimiza kusudi hilo. Labda ingeanzisha kituo ambapo maziwa na bidhaa zingine za maziwa zinauzwa. Pengine lingetafuta aina mbalimbali za bidhaa za kusambaza majumbani badala ya maziwa. Pengine kampuni ikatafuta bidhaa mbalimbali mchanganyiko ambazo zinaweza kusambazwa majumbani kwa watu badala ya maziwa.

---

[24] Ibid, 71

Jengo la kanisa lilikuwa liko kwenye eneo la ujirani ambao ulikuwa unabadilika. Watu wengi wa vikundi vya lugha mbalimbali waliokuwa maskini walikuwa wanaingia na kukaa katika eneo hilo jirani. Watu wa kanisa walikuwa hawajui jinsi ya kufanya uinjilisti kwa kundi la hawa watu wageni waliohamia kwenye ujirani huo. Kwa kuwa kanisa lilikuwa halina kusudi ambalo lingewapa maono ya jinsi ya kuufikia ujirani ule kwa uinjilisti, watu wa kanisa waliamua kuliuza lile jengo la kanisa na kuhamia katika eneo lingine.

Hatua ya 3: Kushirikishana maono

Maono ni maelezo ya jinsi ambavyo mambo yanatakiwa yakae. Maono ni jibu la swali hili: "Je, mambo yatakuwaje endapo tutafanikiwa kabisa?"

Maono ni ukweli kama ambavyo ingetakiwa iwe kama shirika lingefanikiwa kabisa. Kiongozi anapaswa awe na picha hii kwenye akili yake na kuiwasilisha kwenye shirika lote kwa njia mbalimbali. Kiongozi anapaswa awasilishe maono na kuwa na mwenendo mzuri ambao kwa njia hiyo watu wa shirika hawatakuwa na shaka naye kuhusu shauku na uwajibikaji wa kiongozi katika maono hayo.

Watu hufanya kazi nje ya msingi wa ufahamu wa msingi wa ukweli ambao unathibiti mtazamo wao wa jinsi wanavyoyaona masuala ya mtu binafsi. Wana ufahamu wa jinsi mambo yalivyo na jinsi wao wanavyopaswa wawe. Uelewa huo anasimamia njia ambayo maswali binafsi yanajitokeza.

Albert Mohler alisema, "Kiongozi ni lazima atengeneze jinsi wafuasi wake wanavyofikiri juu ya kile kilicho halisi, kile ambacho ni cha ukweli, kile ambacho ni sahihi, na kile ambacho ni muhimu…. Viongozi wanalenga kufikia mabadiliko ya kudumu na usawa wa kawaida juu ya maswali haya."[25] Kiongozi anapaswa awe anafafanua mara kwa mara, jinsi mambo yalivyo na ni kwa jinsi gani yanapaswa yawe.

Kikundi cha waumini kilianzisha kanisa katika eneo linaloishi watu maskini sana kwenye jiji kubwa. Walichokuwa wamethamini wao ni injili, kanisa la mtaa, na familia. Lengo lao lilikuwa ni kudhihirisha maisha ya pamoja katika kanisa na kwenye eneo lililokuwa na watu maskini sana. Maono yao yalikuwa kwamba eneo lile la kijiografia libadilishwe kwa jinsi watu watakavyoendelea kuishi maisha ya kanisani kama Mungu alivyokusudia. Malengo yao yalikuwa ni kuwasilisha uhai wa kanisa kwa jamii kwa njia maalumu kabisa.

Hatua ya 4: Kuweka Malengo

Malengo ni hatua maalumu katika kufikia maono. Yanapaswa yapimwe yawe rahisi kuonekana.

---

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

Malengo yana msingi wake kwenye maadili kwa sababu yanaonyesha ni kwa jinsi gani maadili hayo yataweza kuleta athari kwa wateja, timu ya kazi, jamii, na dunia. Malengo yote ni lazima yaonyeshe uzito wa maadili yatakavyokuwa.

Blanchard alielezea uhusiano ulipo kati ya maadili na malengo kama ifautavvo: "Malengo ni ka ajili ya baadaye. Maadili ni sasa. Malengo yanawekwa. Maadili watu wanaishi nayo. Malengo hubadilika. Maadili ni kama miamba inayoweza kutegemewa. Malengo huwafanya watu kusonga mbele. Maadili hudumisha juhudi zilizofanyika."[26]

Malengo hayapaswi yawe ya kudumu. Yanahitajika yabadilike wakati hali nazo zinapobadilika. Maadili hayabadiliki, lakini malengo lazima yabadilike ili yaweze kuhudumia maadili hayo katika hali zinazobadilika.

Kampuni moja huko Marekani ilitengeneza bidhaa za kuendeshwa na farasi kama vile mikokoteni. Lakini, baada ya magari kuanza kutumika kwa wingi, watu hawakununua tena bidhaa za kuendesha farasi. Kampuni hiyo ilishindwa kubadilika na kuja na malengo ya kutengeneza bidhaa mpya, hivyo ikafa.

Ken Blanchard aliandika, "ufunguo wa timu bora, yenye hamasa, inayoweza kubadilika, na inayokamilisha majukumu kwa wakati ni kuhakikisha kuwa watu wako wanazingatia maadili badala ya kufuata malengo pekee."[27]

Timu nzuri huhamasishwa na lengo kubwa. Lengo halipaswi liwe kubwa sana kiasi kwamba timu inaanza kufikiri kwamba kwa ukweli haitawezekana, kwa kuwa basi kiuhalisia sio lengo. Hata hivyo, ikiwa lengo litakuwa la juu sana ambalo litakuwa na mafanikio makubwa juhudi kubwa sana itahitajika. Watu ambao hawako kwenye shirika wanaweza wakafikiria kwamba lengo lililowekwa kamwe halitawezekana, lakini lengo linapaswa liwe kitu ambacho timu iliyohamasishwa italiona kuwa inawezekana.

Mafanikio ya malengo yanabidi yasherehekewe na kupongezwa ili yaonekane kama ni alama zilizo barabarani kuelekea kwenye maono.

► Je, inatokea nini kama kikundi kitajaribu kufanya kazi kwa bidii bila ya kuwa na malengo maalumu?

Hatua ya 5: Kupanga Mkakati

Mkakati ni kutengeneza mpango kazi wa utekelezaji ambao utafikia malengo. Mkakati unapaswa uwe kwenye mtazamo halisi wa hali zilizopo; upatikanaji wa rasilimali na uwezo unaopatikana; na malengo ya kuridhisha lakini yaliyo na changamoto.

---

[26] Ken Blanchard, *The Heart of a Leader: Insights on the Art of Influence* (Colorado Springs: David C Cook, 2007), 145.
[27] Ibid, 117

Mkakati pia unajumuisha kuweka sera. Watu katika shirika wanahitaji mifano ya kufuata inayothibitisha maadili na kufikia lengo. Vinginevyo, hakutakuwa na ubora wa mara kwa mara.

Kanisa linapaswa kufundisha watu jinsi ya kusalimiana na mgeni, jinsi ya kuomba na mtu aliyeko madhabahuni, ufuasi wa aina gani utolewe kwa mwamini mpya, jinsi ya kushughulikia mahitaji ya kimwili kwenye kusanyiko, na mambo mengine ya kutendea kazi. Kama kanisa halitakuwa linajadili mambo haya na kuamua juu ya mpango mzuri, haliwezi kutarajia haya mambo yafanyike vizuri.

Kupanga malengo kunakuja kabla ya kupanga mikakati, lakini malengo yatakuwa yakiboresha wakati mikakati ikiwa inaendelea kufanyiwa kazi. Mikakati itafanyiwa maboresho wakati wa utendaji kadri utakavyokuwa unaendelea kuona matokeo ya utendaji wako. Ni mara chache sana kwamba mkakati unaweza kuwa mkamilifu sana kiasi cha kutohitaji marejeo. Kuendelea kushikilia msimamo kwenye mwelekeo wenye makosa ni kosa kubwa sana kuliko kuanzia kwenye njia yenye makosa.

Mabadiliko makubwa ya mkakati yanaweza yakagharimu muda, kazi na rasilimali, kwa hiyo kufanya mkakati wako uwe mzuri kadri itakavyowezekana mapema kwenye utekelezaji. Endapo utaweza kupata njia ya kufanyia majaribio kwa kufanya kitu fulani kwa njia ndogo kwanza, ndipo utakapojua kama mkakati utafanya kazi au laa. Ni jambo zuri kuwekeza katika kupanua kitu ambacho kimeshafanyiwa majaribio na tayari kinafanya kazi.

Jeshi la taifa limeundwa kwa ajili ya kulilinda taifa kwenye wakati wa vita. Mataifa mengi hayako vitani kwa muda wao mwingi. Kwahiyo, maelfu ya watu wamepelekwa katika mafunzo kwa ajili ya lengo hilo, kisha kutumia muda wao mwingi katika kufanya mambo mengine. Jeshi lina matatizo katika kujitafutia lengo lake lenyewe wakati likiwa haliko vitani. Mara nyingi jeshi huongeza amri na sera zake ambazo zitawaweka wanajeshi kwenye mishughuliko isiyokuwa na malengo yaliyo wazi.

Kama kanisa litakuwa halina lengo lililo wazi, linaweza likamilikiwa na ukuaji wa sheria, sera na taratibu nyingi nyinginezo.

Hatua ya 6: Kuchukua Hatua

Kuchukua hatua kunatakiwa kufuate baada ya mkakati. Kuchukua hatua kunahusisha pamoja na msaada wa mafunzo ya awali, kuhakikisha kazi zinafanyika, kuendelea kuwaweka watu kwenye motisha, na kusimamia ufanisi.

Shirika la umisheni lilitoa msaada kwa makanisa katika nchi kadhaa. Hata hivyo, kwa kufikiria kuhusu maadili yao, wakatambua kwamba shirika hapo mwanzoni lilianza na watu waliokuwa wanapeleka injili kwa watu ambao walikuwa hawajafikiwa na Habari Njema. Walikuja kujitambua kwamba kusambaza injili kulikuwa ndiyo msingi wao wa maadili, na kisha kupeleka injili kwenye maeneo mapya ambayo yalikuwa hayajafikiwa kulikuwa ndiyo lengo lao. Waliamua kuweka malengo mapya na kuandaa mipango mipya. Badala ya kutoa

misaada kwa makanisa ambayo tayari yalikuwa yameshaanzishwa, walilenga kufanya mafunzo ya awali na kutuma wamisionari kwenda kwenye maeneo mapya.

Hatua ya Saba 7: Kupata Mafanikio

Mafanikio siyo tu kufuzu kwenye lengo kubwa. Mafanikio pia ni pamoja na kufuzu kwa malengo mengi katika safari. Hatua yeyote endelevu ya kuelekea kwenye maono ni mafanikio.

Shirika la umisheni lilifanya kazi ya kuanzisha makanisa ikijumuisha kwa pamoja mafunzo na miradi ya maendeleo.Walikuwa na idadi kubwa ya makanisa wakiwa na uhusiano pamoja nao. Mengi ya makanisa hayo hayakuwa yameanzishwa na hili shirika la umisheni, lakini yaliimarika kwa ushawishi wa shirika la kimisheni. Viongozi wa shirika walikuja kutambua kwamba maadili ya shirika lao yalikuwa ni kuendeleza na kuimarisha makanisa. Kwa hiyo, lengo lao kimsingi halikuwa ni kufanya uinjilisti na kufungua makanisa, bali kuongeza uwezo wa makanisa wa kufanya kazi. Walianza kuweka fokasi yao kwenye kuendeleza mafunzo kwa ajili ya makanisa.

Timu ya Wakristo ilishirikishana injili pamoja na watu waliokuwa waathirika wa madawa ya kulevya na au pombe. Baadhi yao walikuwa watu waliokuwa wameokoka. Walihudhuria makanisa mbalimbali, lakini walikuwa matatizo la kupata kanisa ambalo lingewaelewa na kuwakubali. Wakaanzisha kanisa jipya, lililoongozwa na timu ambayo iliwafanyia uinjilisti. Maadili ya hili kanisa yalikuwa ni injili na kuleta mabadiliko kwa waathirika wa madawa ya kulevya. Lengo lao lilikuwa ni kuwezesha uinjilisti na kuwafanya wanafunzi kwa waathirika. Mkakati wao ulikuwa ni kupanga shughuli na programu ambazo zitakidhi mahitaji ya kiroho ya waathirika wa madawa ya kulevya na hata wale wa zamani.

Ruhusu baadhi ya wanafunzi washirikishane kuhusu ni kwa jinsi gani wanategemea kubadilisha makusudi au matendo yao kutokana na somo hili.

Muhtasari wa Taarifa Tano.

1. Mchakato wa maendeleo ya shirika una hatua hizi zifuatazo: maadili, kusudi, maono, malengo, mkakati, hatua na mafanikio.
2. Maadili huelezea ni kwa jinsi gani watu walioko kwenye shirika wanavyopaswa kutenda na kujiheshimu wakati wakiwa wanafanya kazi kwa ajili ya malengo.
3. Maono ni ukweli kama ambavyo ingetakiwa iwe kama shirika lingefanikiwa kabisa.
4. Malengo ni hatua maalumu katika kufikia maono.
5. Mkakati ni kutengeneza mpango kazi wa utekelezaji ambao utafikia malengo.

Kazi za kufanya Somo la 11

1. Andika aya inayotoa muhtasari wa dhana ya kubadilisha maisha kutoka katika somo hili. Elezea kwa nini ni muhimu. Je, ni jambo gani zuri linaloweza kufanywa? Je, ni madhara gani yanayoweza kujitokeza kwa kutojua?
2. Elezea ni kwa jinsi gani unavyoweza kutumia kanuni zilizoko katika somo hili kwenye maisha yako mwenyewe. Je, ni kwa jinsi gani somo hili linabadilisha makusudi yako? Je, ni kwa jinsi gani umejipanga kubadilisha matendo yako?
3. Fanya kukariri Taarifa Tano kwa Muhtasari zilizoko katika somo la 11. Kuwa tayari kuziandika bila ya kunakili kutoka katika kumbukumbu za ufahamu wako mwanzoni mwa kipindi kinachofuata cha darasa.
4. Hapo awali tulikuwa tumeangalia kwenye mfano wa Nehemia. Kabla ya kipindi kijacho cha darasa, soma Nehemia 1, 2, 4, na 6. Andika kile unachoona kuhusu aina ya uongozi wa Nehemia.

Somo la 12
Kuongoza Mabadiliko

Utangulizi

Ujenzi wa hekalu umeanza. Ni msingi tu ambao umeshajengwa, lakini hayo yalikuwa ni mafanikio makubwa. Umati wa watu ulikusanyika kusherehekea. Watu wengi walikuwa wakipiga kelele kwa shangwe na kumtukuza Mungu. Lakini wakati wazee walipouona ule msingi, walitambua kwamba hekalu jipya halitakuwa zuri kabisa kuliko lile la mwanzo. Walilia kwa masikitiko kwamba lile hekalu kubwa walilokuwa wanalikumbuka lilikuwa limeondoka kabisa. Masikitiko na shangwe vilikuwa vimechangamana kutoa katika zile sauti za umati wa watu. Ilikuwa ni wakati wa mabadiliko makubwa, na watu walikuwa na hisia tofauti kuhusu vipengele tofauti kwa ajili ya mabadiliko (Ezra 3:10-13).

Ukweli wa Mabadiliko

Dunia inabadilika kwa haraka. Teknolojia ya kisasa inakua kwa haraka. Bidhaa mpya zinatengenezwa. Watu wengi wanabadilishwa imani zao kuhusu maisha, dunia, na dini.

Mabadiliko yanaleta athari kwa mashirika. Mashirika ni lazima yabadilike ili kukidhi mahitaji kwa ajili ya mazingira yanayobadilika. Hayapaswi kubadili maadili yao au makusudi yao; lakini ni lazima wabadilishe malengo, mikakati na hatua zao.

Kiongozi lazima aongoze mabadiliko katika shirika lake. Ikiwa hajajiandaa kwa mabadiliko, atakuwa anajibu tu mabadiliko yanayotokea kutoka nje. Kiongozi hapaswi kutamani tu dunia ibadilike kwa namna itakayosaidia shirika lake. Hapasi kukubali kushuka kwa shirika kwa sababu ya mabadiliko yasiyodhibitiwa na yeye. Badala ya kulalamika kuhusu dunia inavyoendelea kubadilika, kiongozi anapaswa kubadilisha shirika ili kukidhi mahitaji ya dunia inayobadilika.

"Huwa inasemwa kwamba kuona mbele kwa ajili ya wakati ujao ni jukumu la kiongozi ambalo haliwezi kukabidhiwa au kukasimiwa kwa mtu mwingine. Linaweza likashirikishwa kwa watu wengine. Lakini ni jukumu la kiongozi kutengeneneza wakati leo ili kuhakikisha kwamba kuna kesho."[28] Kiongozi anapaswa ahakikishe kwamba kuna mustakabali wa baadaye kwa ajili ya shirika kwa kuliandaa kukutana na siku zijazo. Kama kiongozi hataweza kufanya hivyo, hakuna mtu mwingine atakayeweza kufanya. Kama kiongozi anakuwa ni msimamizi au meneja tu wa hali za sasa, kazi halisi ya kiongozi haitafanyika.

► Je, kwa nini ni muhimu kwa kiongozi kuwa na wasiwasi kuhusu siku zijazo?

---

[28] Ken Blanchard and Mark Miller, *The Secret: What Great Leaders Know and Do* (San Francisco: Berrett-Koehler Publishers, 2014), 51

Mabadiliko yanahitajika siyo tu kwa sababu ya mabadiliko ya nje, lakini kwa sababu ya maendeleo ya shirika. Ni dhahiri kwamba shirika linaloshindwa linapaswa libadilike, lakini hata kwa shirika lile linalofaulu vizuri, ni lazima liweze kubadilika ili kuweza kufanikiwa kwa kiwango cha hali ya juu. Siyo kila badiliko ni kuendeleza, lakini pasipokuwepo na mabadiliko hakuna muendelezo au mafanikio.

> "Uvumbuzi ni tofauti kati ya kiongozi na mfuasi."
>
> - Steve Jobs
> (Mwanzilishi wa kompyuta ya Apple)

Baadhi ya watu hujaribu kukwepa matatizo kwa kuepuka mabadiliko. Kwa watu hawa, kila wazo ni tatizo kwa sababu ni wazo kwa ajili ya mabadiliko. Kiongozi mzuri huyaona matatizo kwenye njia ya maendeleo.

► Je, ni kwa jinsi gani inawezekana kuliona tatizo kama nafasi iliyojitokeza?

Mtume alimwambia mfalme Hezekia kwamba hukumu itakuja, lakini siyo katika kipindi chake. Hezekia alijisikia kuhusika kidogo wakati aliposikia kwamba matokeo ya matendo yake yataleta athari kwa kizazi chote kijacho badala ya kutokea mara moja (2 Wafalme 20:16-19).

Kiongozi mwaminifu hufikiri jinsi matendo yake yatakavyoweza kuleta athari kwa watu wake kwa kipindi cha baadaye. Baadhi ya matokeo ya maamuzi yanaweza yasijitokeze kwa miaka mingi, lakini kiongozi anapaswa kukumbuka kwamba anaitengeneza hatima ya baadaye kwa maamuzi yake.

Mabadiliko mazuri

Je, mabadiliko ni mazuri? Siyo siku zote. Kupungua kwa thamani au manufaa, uharibifu, na kuoza yote ni mabadiliko, lakini siyo mabadiliko yaliyo mazuri.

Usipende kufanya mabadiliko kwa ajili tu ya kuwa na mabadiliko. Mabadiliko ni lazima yafanyike kwa uangalifu mkubwa katika kufikia malengo.

Wakati kiongozi anapoanza kufanya mabadiliko, watu wengi kwenye shirika huwa wanajijua kwamba wanahitaji baadhi ya mabadiliko. Kwa kufanya mabadiliko yanayohitajika, kiongozi huongeza fursa ya kujiamini. Anapokuwa anafanya mabadiliko magumu hatua kwa hatua, kujiamini kwao kutaongezeka endapo mabadiliko hayo yataleta matokea mazuri.

Mabadiliko makubwa sana hutokea wakati shirika linapokuwa limebainisha maadili yake na kusudi, kisha kufanya mabadiliko makubwa sana kwenye malengo na mikakati yake. Huu ni mchakato. Ikiwa mabadiliko yatafanyika kwa haraka sana, watu wengi hawataweza kushiriki kwenye mabadiliko hayo. Hayawezi yakafanywa na kiongozi peke yake kwa sababu maadili na kusudi ni lazima vishirikishwe kwa watu wengi walioko kwenye shirika.

Mashirika mengi huwa yanahitaji mabadiliko kwenye bajeti zao, ili kwamba fedha zao ziweze kutumika kwenye kitu ambacho ni cha umuhimu na kitakacholeta matokea bora zaidi. Mara nyingi matumizi hayaendani na vipaumbele vya shirika, Mabadiliko makubwa sana ya bajeti

yatatokea endapo shirika nalo litabadilika kwa sababu bajeti huenda mahali ambapo vipaumbele vinajitokeza.

► Je, ni kwa nini matumizi huonyesha vipaumbele halisi?

Kuelewa Hali Zilivyo

Ni kazi ya kiongozi kuelezea kwa ufasaha na usahihi ukweli unaohusiana na yeye mwenyewe na timu yake. Inapotokea kuwepo na tatizo la kutatua, hali inakuwa ni mbaya zaidi kuliko tunavyoweza kufikiria, mchakato wa kufanya marekebisho unachukua muda mrefu kuliko tunavyopanga, na gharama ni kubwa kuliko tunavyotegemea. Kiongozi anajaribu kulifanya tatizo kuwa dogo ili kuwafanya wafuasi wake waweze kujiamini, lakini hatimaye hilo linaweza kuleta madhara katika uaminifu wake.

> "Ujasiri ni kile kinachowezesha kusimama na kuongea; ujasiri pia ni kile kinachowezesha kukaa chini na kusikiliza."
>
> - Winston Churchill

Kiongozi anaweza akawakasirikia wale watu ambao wana mwitikio hasi wa mawazo yake, lakini anapaswa asikilize kwa umakini mkubwa mashaka yao na maonyo wanayotoa. Ni lazima achukue yale mambo ya ukweli kwa kumaanisha kabisa. Kama atafikiria kwamba wazo lake ni zuri sana kiasi kwamba litafanya kazi ingawaje atakuwa hajaweza kufikiria kuhusu mazingira yote yaliyopo, atakuwa anajikatisha tamaa yeye mwenyewe na watu wanaomwamini yeye. "Hauwezi kabisa kufanya mfululizo wa maamuzi mengi kabla kwanza hujakabiliana na kweli katili zilizopo."[29]

Wakati wa kutengeneza mkakati, tafakari. "Ni kwa jinsi gani tuko nje ya muda katika kufikiri, utaratibu, mafunzo, na ustadi.

Katika kukuza maono, jiulize swali hili, "Endapo ungekuwa umepata msaada wa aina zote na fedha ulizokuwa unazihitaji, utapenda kukamilisha nini? Kama utajikuta huna jibu, basi hauna maono.

► Jadiliana kuhusu aya iliyotangulia. Kwa nini swali hilo linaonyesha kama mtu alikuwa na maono? Kwa nini ni muhimu kuwa na jibu la swali hili?

Kipingamizi cha Mabadiliko

Je, ni aina gani ya mambo ambayo watu huzungumzia wakati wanapokuwa wanapinga mabadiliko?

Watu wanaopinga mabadiliko ya huduma wanaweza wakawa wanasema mambo kama haya:

---

[29] Jim Collins, *Good to Great: Why Some Companies Make the Leap... and Others Don't* (New York: Harper Business, 2001), 70

- "Huu ni utaratibu ambao Mungu alishaubariki tangu wakati wa zamani; hatupaswi tufanye jambo lingine lolote tena."
- "Viongozi wa kiroho wa wakati wa zamani walitufundisha sisi kufanya hivi; huwezi ukasema walikuwa wanafanya kwa makosa."
- "Hatuhitaji taratibu nyingine nzuri zaidi; badala yake tunahitajika tuombe zaidi."
- "Mungu hahitaji kwamba sisi tufanikiwe; bali anatuhitaji tuwe waaminifu, kwa hiyo tunapaswa tuendeleze kile tunachokifanya."

Watu ambao hawajajitolea kabisa katika kuwezesha maendeleo wanaweza kuwa na mambo kama haya ya kusema:

- "Njia tuliyokuwa tunatumia inafanya kazi vizuri sana; kwa nini kuwepo na mabadiliko?"
- "Sina muda wa kufanya kazi nyingine yeyote ya ziada.

Kuna sababu mbalimbali tofauti za kuzuia mabadiliko, na hatupaswi kudhania kwamba kila mtu atakuwa na sababu zinazofanana.

Watu hukataa mabadiliko wakati wanapokuwa:

- Hawaelewi kusudi.
- Hawakubaliani na utaratibu.
- Wanapokuwa wanathamini sana kitu ambacho kinakusudiwa kutupwa au kuachwa.
- Wanahofia kwamba matatizo mengine yanaweza yakajitokeza
- Wako katika kipindi cha kufurahia.
- Wanataka kubakia kwenye uwigo wa utendaji bora.
- Wanazuia kuwajibika kwa ziada au kwa kujitoa dhabihu.
- Wenye mihemuko au mafungamano ya kidini ya mapokeo ya kizamani.

Kuwaandaa watu kwa ajili ya Mabadiliko

Kiongozi mzuri huwapeleka watu wake kupita kwenye mabadiliko yenye matokeo bora zaidi na uharibifu mdogo sana kwa kadiri inavyowezekana. Ni kama vile unayetaka kukipeleka kikundi kwenda kwenye safari, fanya kwanza utafiti ili kwamba uweze kuwaelezea ni kitu gani wategemee katika safari hiyo. Unatakiwa uwe umejipanga.

Timu ya msingi ya shirika inahitajika iongozwe katika kupitia hatua za kugundua maadili na kusudi la shirika. Mahitimisho yote yanapaswa yawekwe kimaandishi.

Ushirikishwaji wa umiliki kwa ajili ya kusudi ni jambo muhimu; vinginevyo, itaonekana ni kama tu mtu binafsi anayehitaji msaada kwenye malengo yake. Malengo yaliyoshirikishwa yanaunganisha timu.

Kumbuka kudumisha muunganiko kwenye historia ya shirika. Usijifanye kana kwamba chochote kilichofanyika hapo nyuma kilikuwa hakina thamani. Onyesha ni kwa jinsi gani maendeleo ya baadaye yanavyoweza kujijenga juu ya kile ambacho kilishakamilishwa.

► Je, kwa nini ni jambo muhimu kubakia ukiwa umeunganishwa kwenye historia ya shirika?

Kiongozi kijana ni lazima aonyeshe kwamba anathamini mafanikio ya wakati uliopita, Ni lazima athamini ushirika ambao shirika limeshirikisha. Hapaswi kuthamini tu maendeleo na ufanisi.

Anzisha njia ya kuweka "alama." Kama ilivyo kwa mchezo wa burudani (mfano mpira au riadha), timu inahitaji kujua jinsi gani ya kupata "alama" na jinsi gani ni "kucheza faulo." Ubao wa kurekodia alama ni muhimu kwa ajili ya kufanya tathmini, kufanya maamuzi, kufanya marekebisho, kutengeneza ushindi.

Kumbuka kwamba uaminifu binafsi wa kiongozi ni muhimu ni jambo la msingi kwa ajili ya watu kukubaliana na maono. Watu huwa hawashawishiki na mpango hadi pale wanapokuwa wamemwamini kiongozi. Dumisha uaminifu wao kwa kutenda kwa uadilifu. Kamwe usitake kuwadanganya, na kamwe usiwazuie kupata taarifa au habari ambazo zingeweza kuwa kishawishi cha maamuzi yao.

> "Kama lengo kuu la nahodha wa meli lingekuwa ni kuiweka meli ikae bandarini, angeiweka bandarini milele."
>
> - Thomas Aquinas

Kiongozi anahitaji aina mbili za uaminifu kutoka kwa watu wake. Anahitaji waamini tabia yake. Anahitaji pia waamini uwezo wake wa kitaaluma. Wanalazimika kuamini kuwa siyo tu kwamba ana tabia nzuri, lakini pia ana uwezo kuongoza vyema. Kuna watu wazuri sana lakini hawawezi kuongoza, na kuna watu wenye sifa kubwa za ujuzi na uwezo ambao tabia zao haziwezi zikaaminika.

Watu wanahitaji kujua kwamba kiongozi wao anajali kuhusu mambo ambayo wao wanajali. Wakitokea kufikiri kwamba kiongozi siyo mtu wa kujali, watajitahidi kuchukua hatua za kujilinda wenyewe kwa njia ya kuzuia mabadiliko kwa kuficha maoni na matendo yao.

Mabadiliko mengi ya kudumu hayapaswi kufanywa kwenye wakati wa kukabiliana na dharura. Kwenye wakati a dharura, chukua muda wa kufanya tathmini ya hali halisi ilivyo. Kuna tishio gani la kweli lililopo? Fikiria kile ambacho kwa uhalisia kiko hatarini kudhurika na kisichokuwa hatarini. Fikiria ni mwitikio upi wa haraka unaweza kuzuia hatari bila kuandika sera za kudumu. Ni msaada gani unaoweza kupatikana? Liweke shirika kwenye hali ya utulivu.

Kuelewa jinsi Mabadiliko Yanavyoathiri Watu[30]

jinsi Mabadiliko Yanavyoathiri Watu	Jinsi ya Kuwapa Msaada
Watu hukosa kujiamini wanapokabiliana na mabadiliko.	Wasaidie wajisikie kuwa wameandaliwa
Watu hujihisi wako peke yao hata kama kila mtu anapitia katikati ya mabadiliko sawa. Wanaweza wakaamua kulinda maslahi yao wenyewe na kufanya mipango ya siri.	Wasaidie wafanye kazi kwa pamoja, na kushirikishana mawazo ili wasijisikie kwamba wako peke yao.
Watu hufikiria kwanza kuhusu kile ambacho wanaweza wakakipoteza.	Waache wajadiliane kuhusu kile ambacho wanaweza wakakipoteza. Usijifanye kwamba hasara ya kupoteza ni kidogo au siyo halisi.
Watu huwa katika mashaka kwamba mabadiliko yanafanyika kwa haraka kuliko wanavyoweza kuyamili.	Watayarishe kwa mafunzo na msaada. Panga mabadiliko ili yasitokee kuwa ni ya ghafla sana.
Watu tofauti watakuwa kwenye viwango tofauti vya utayari wa mabadiliko.	Usiwe na haraka ya kuwahukumu watu ambao wanahitaji uhakikishe tofauti.
Watu huwa na tabia ya kurudi katika njia zao za awali ikiwa mabadiliko hayatekelezwi na kudumishwa kwa uthabiti	Wasaidie kuendelea katika mwelekeo sahihi.

Utekelezaji wa Mabadiliko

Wajibu wa kiongozi ni kufafanua na kuelezea baadhi ya maadili, na kisha kufanya kazi ili kuona vikifanyiwa kazi kwenye shirika lote. Kiongozi hawezi akafanya haya

[30] Jedwali hili la taarifa limefanyiwa marekebisho kutoka kwa Ken Blanchard and Phil Hodges, *The Servant Leader* (Nashville, TN: Thomas Nelson, 2003), 66-67.

> pasipokuwepo na kujihusisha yeye mwenyewe kwenye mfumo wote wa uongozi wa shirika.[31]

Kazi ya kiongozi siyo kusimamaia undani wa kinachofanyika kwenye shirika. Ikiwa atafanya hivyo: (1) Atazuia kukua kwa viongozi wengine ambao wanategemewa wamsaidie yeye. (2) Ataweka ukomo wa kazi za shirika hadi kwenye kiwango cha yeye mwenyewe kuwa ndiye peke yake wa kusimamia.

Hata hivyo, hawezi kubadilisha shirika bila ya: (1) Kujua kwamba ni kwa jinsi gani kila kitu kinafanya kazi. (2) Kuelezea jinsi ya kuyatumia maadili kwenye kila sehemu ya kushughulika au utendaji.

Hii inamaanisha kwamba ni lazima awe na ufahamu wa kila kazi inayofanywa na kila idara, asaidie katika kufanya mabadiliko maalumu yanayohitajika, na kufundisha na kuwapandisha vyeo viongozi wote watakaosimamia vizuri maadili ya shirika kwenye idara zao za kazi.

> …Kiongozi hufanya usimamizi ili kwamba yale yanayoaminika kwenye shirika yasiyokuwa na shaka yaweze kuheshimiwa, yadumishwe, yawasilishwe, na yawekwe kwenye utendaji wa pamoja.[32]

Haitoshi kwa kiongozi wa juu kabisa aendelee kuwa akifundisha tu maadili. Hata iwe ni kuwaelezea kwa matendo yake mwenyewe haitoshi. Ni lazima ahakikishe kwamba yanatekelezwa yote kwenye shirika lote. Ni lazima awatafute watu walioko kwenye shirika ambao kwa uhalisia wanaamini katika maadili hayo na wanao uwezo wa kumsaidia kuyatekeleza.

Matumizi ya shirika yanaonyesha vipaumbele vyake. Kusudi linalodaiwa lipo haliwi kusudi kamili hadi pale ambapo bajeti inaendana na kusudi hilo. Hiyo ina maana kwamba mabadiliko makubwa ya shirika siku zote yanamaanisha kuwa ni mabadiliko ya bajeti. "Viongozi wenye ufanisi mkubwa huweka uangalizi binafsi wa hali ya juu kwenye bajeti kwa sababu hapo ndipo makusudi halisi ya utendaji wa shirika yanajidhihirisha."[33]

► Je, utawekaje kwenye muhtasari kuhusiana na kile ambacho kifungu hiki kinafundisha kuhusu wajibu wa kiongozi?

Kuweka Lengo Kubwa

Shirika litakuwa malengo madogo ya muda mfupi; lakini b aada baada ya kusudi na maono kuwekwa wazi, kiongozi atapaswa kuweka lengo kubwa ambalo lina mvuto na uhamasishaji kwenye shirika.

---

[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

Lengo kubwa linapaswa liwekwe baada ya shirika kuwa limepitia kwenye mchakato wote wa kutafuta maadili na makusudi yaliyoelezwa katika somo la 11, "Huduma yenye Lengo."

Lengo kubwa linaweza kuwa ni jambo ambalo litachukua miaka kadhaa kulifikia. Litapaswa liwe kubwa sana na lenye changamoto kwamba litahitaji timu ya utendaji ya ngazi ya juu, nguvu, na mkakati.

Lengo kubwa litapaswa liwe rahisi kwa ajili ya kila mtu kulielewa. Itabidi liandikwe na lipewe msisitizo. Siyo tu jambo linalohusiana na ndoto, bali ni mategemeo halisi.

Lengo kubwa linatakiwa liunganishe shirika. Halipaswi liingizwe kwa ghafla na viongozi. Linatakiwe lifanyike baada ya majadiliano mengi ili kwamba watu watakaowajibika waone ni lengo lililo muafaka.

Wakati lengo litakapofikiwa, haliendelei tena kutumikia kusudi lake. Lengo jipya ni lazima liwekwe. Viongozi wanapaswa kujiandaa kuongoza kwenye uwekaji wa lengo jipya.

Kutumia Kasi

Kasi ni nguvu inayosonga mbele kutokana na nguvu ya awali au iliyopita. Tunapokuwa tunazungumzia kuhusu kasi kwa ajili ya shirika, inamaanisha kwamba watu wako tayari kuendelea kubadilika na kusonga mbele kwa ajili ya mafanikio yanayoonekana ya hivi karibuni

Kama kiongozi, zingatia ni kasi gani shirika inayo kutokana na mafanikio yaliyopatikana kabla wewe hujaja hapo. Je, ni kwa jinsi unaweza kuutumia kasi hio na kuuongeza?

Fikiria jinsi ya kuyageuza mafanikio ya wakati huu yawe kwenye kasi. Je, ni kwa jinsi gani unaweza kuyatumia mafanikio ya sasa kuwatia moyo watu kuingia kwenye juhudi nyingine?

Kamwe usidhanie kwamba kasi itajidumisha yenyewe: uongoze na uupe mafanikio mapya. Kwa makusudi kabisa panga na ratibu nyakati za kuongoza, kutia moyo, na kuutumia kasi. Sherehekea na tangaza mafanikio, ukiwa mkarimu kwa kutoa sifa.

Ni mambo gani ya kutia motisha yaliyoko kwa watu wako? Je, ni nini kinachowapa hisia ya kuwa na kasi?

Ruhusu baadhi ya wanafunzi washirikishane kuhusu ni kwa jinsi gani wanategemea kubadilisha makusudi au matendo yao kutokana na somo hili.

Muhtasari wa Taarifa Tano.

1. Mashirika ni lazima yabadili malengo yao, mikakati, na matendo ili kukidhi mahitaji ya dunia inayobadilika.
2. Kiongozi ni lazima ahakikishe kwamba hatima ya shirika ipo kwa kuliandaa liendane na mahitaji ya baadaye.
3. Watu hawako tayari kushawishiwa na mpango hadi wawe wamemwamini kiongozi.
4. Kiongozi mzuri huwapeleka watu wake kupita kwenye mabadiliko yenye matokeo bora zaidi na uharibifu mdogo sana kwa kadiri inavyowezekana.
5. Lengo kubwa sahihi linahamasisha, linachochea, na linaunganisha shirika.

Kazi za kufanya Somo la 12

1. Andika aya inayotoa muhtasari wa dhana ya kubadilisha maisha kutoka katika somo hili. Elezea kwa nini ni muhimu. Je, ni jambo gani zuri linaloweza kufanywa? Je, ni madhara gani yanayoweza kujitokeza kwa kutojua?
2. Elezea ni kwa jinsi gani unavyoweza kutumia kanuni zilizoko katika somo hili kwenye maisha yako mwenyewe. Je, ni kwa jinsi gani somo hili linabadilisha makusudi yako? Je, ni kwa jinsi gani umejipanga kubadilisha matendo yako?
3. Fanya kukariri Taarifa Tano kwa Muhtasari zilizoko katika somo la 12. Kuwa tayari kuziandika bila ya kunakili kutoka katika kumbukumbu za ufahamu wako mwanzoni mwa kipindi kinachofuata cha darasa.

Somo la 13
Kuwaendeleza Viongozi

Kujifunza Kuwaongoza Viongozi

Viongozi wengi wana ushawishi wenye msingi wake kwenye haiba kubwa, ambayo haiendi mbali zaidi ya mwonekano wao binafsi. Wao binafsi ndio wanaoelekeza kila kitu kinachotokea kwenye shirika, Hawatengenezi mfumo wa uongozi na wanaonekana kutoweza kuwatayarisha viongozi ambao wataunga mkono maono yaliyoshirikishwa. Wakati mwingine wanaonekana kama ni viongozi wenye nguvu sana kwa sababu ya kuwa na uthibiti mkubwa kwenye shirika lao, lakini shirika lao haliwezi kuendelea kukua juu ya kiwango fulani.

Shirika haliwezi likaendelea hadi pale viongozi wao watakapokuwa wamejiendeleza. Shirika hufikia kikomo chake wakati viongozi nao wanapokuwa wamefika kwenye ukomo wao. Shirika haliwezi likajiongeza katika viwango vyake kutokea pale lilipo hadi viongozi wake watakapotafuta njia za kujiendeleza wao wenyewe.

Kiongozi aliyekuwa kijana alipata nafasi ya kushika madaraka ya kuongoza taifa. Alitaka ashikilie madaraka yote ya kuongoza nchi na ahakikishe kwamba hakuna mtu atakayeshindana naye. Kujifunza jinsi ya kufanya hivyo, alikwenda kumtembelea kiongozi mmoja wa zamani au mstaafu ambaye aliwahi kuwa dikteta kwenye uongozi wa taifa lake kwa muda mrefu. Aliuliza, "Je, utahakikishaje kwamba kamwe hakuna mtu yeyote atakayejitokeza kutaka kuja kuchukua madaraka yako?" Walikuwa wanatembea pamoja kwenye bustani mahali ambapo magugu yalikuwa yameota. Dikteta yule wa zamani au mstaafu alikuwa na henzirani au ufito wa mwanzi, na walipokuwa wanatembea kupitia katika yale magugu, yule dikteta aling'oa gugu moja lililokuwa limerefuka kuliko magugu yote mahali pale. Baada ya kuangalia kwa dakika kadhaa, yule kiongozi kijana akamwambia, "Nimekuelewa."

Baadhi ya viongozi huwa hawapendi kuwa na wasaidizi ambao wana mawazo mapana na uwezo wa uongozi. Viongozi hawa wanataka tu wawe na watu ambao watafuata maelekezo yao tu.

> Viongozi wanaojitafutia maslahi binafsi, ambao wamelewa madaraka, kutambuliwa, na wanaogopa kupoteza nyadhifa zao, hawana uwezekano wa kutumia muda au juhudi yoyote kuwafundisha warithi wao.[34]

Viongozi hawa huunda mazingira ambamo viongozi wapya hawaendelei. Kunakuwa na kiongozi mmoja tu na wasaidizi wake. Shirika halitengenezi idara na mipango inayohitaji

[34] Ken Blanchard and Phil Hodges, The Servant Leader: Transforming Your Heart, Head, Hands, and Habits (Nashville: Thomas Nelson, 2003), 18

viongozi wa ziada. Vijana wenye vipaji vya uongozi mara nyingi huondoka kwenye shirika hilo kutafuta mahali penye fursa.

Viongozi wapya wanahitajika kwa makusudi makuu mawili: (1) Kuandaa nafasi za uongozi kwa ajili ya wakati ujao. (2) Kupanua shirika.

Herode Mkuu alikuwa mtawala wa nchi ya Yuda, akiwa ameteuliwa na watawala wa Kirumi. Hakuwa Myahudi, na takribani watu wengi katika nchi ile hawakuwa wamependa awe mtawala wao. Kila wakati alikuwa mtu wa wasiwasi na mashaka kwamba watu walikuwa wanataka kumwondoa asiwe mfalme. Aliwauwa baadhi ya wake zake na watoto wake kwa sababu aliwahisi kwamba wanataka kumwondoa kwenye ufalme. Hakutaka kumpa mafunzo mtu yeyote kwa ajili ya kurithi nafasi ya kuwa mfalme. Baada ya kifo chake, mtoto wake alifanywa kuwa mfalme lakini hakuweza kuimudu kazi yake vizuri, hivyo akaondolewa kwenye ufalme na Warumi. Warumi wakamweka mtu mwingine kuwa Gavana juu ya Yuda, na Yuda kamwe haikuja kuwa tena na mfalme mwingine.

Mafanikio ya muda mfupi bila ya kuwepo na mrithi ni maanguko ya muda mrefu. Kama shirika halitaendelea kufanya vizuri baada ya kiongozi kuwa ameshindwa, atakuwa hakukamilisha majukumu yake yote kwa ukamilifu.

Mtu huandaliwa kwa ajili ya nafasi ya juu ya uongozi siyo tu kwa ajili ya kumsaidia kiongozi mkuu, bali kwa ajili ya kutumika kama kiongozi. Kiongozi mkuu ni lazima awe tayari kuwa na viongozi wanaonyesha kuendelea kwenye shirika lake: viongozi ambao wana mawazo, wanaochukua hatua, na wenye uwezo wa kufanya maamuzi mbalimbali.

Viongozi wapya ni lazima waendelezwe kwa ajili ya kukua kwa shirika. Shirika haliwezi likaendeleza programu mpya au kupanuka bila ya kuwepo na ongezeko la viongozi.

Ni muhimu kuwa na fursa kwa viongozi watarajiwa. Ikiwa shirika lina nyadhifa chache tu za uongozi na haliwezi kuongeza zingine, haliwezi kupanuka wala kuwahifadhi viongozi wenye uwezo tarajiwa. Kwa mfano, kanisa lenye afya lina watu wanaojihusisha zaidi na wanaotamani kuanzisha huduma mpya. Ikiwa hawapewi nafasi ya kuongoza, kanisa halitakua kama inavyostahili.

> "Acha yeyote aliyeko kwenye mamlaka aingize swali hili jepesi kwenye kichwa chake, siyo 'Ni kwa jinsi gani mimi ninaweza kufanya hiki kitu sahihi mwenyewe, lakini 'Ni kwa jinsi gani ninaweza kuhudumu kwa ajili ya hiki kitu sahihi kiweze kufanyika kila wakati?'"
>
> - Florence Nightingale

Kushindwa kuwaendeleza viongozi wengi kutasababisha maamuzi yote yatoke kwa kiongozi mkuu peke yake. Kwa kiongozi anakuwa na mipaka yake, watu watakuwa wanamngojea yeye kwa muda wao mwingi.

Musa alikuwa kwenye nafasi mpya ya uongozi baada ya kuwaongoza wana wa Israeli kutoka katika nchi ya Misri. Watu walikuwa wanakuja kwake kwa ajili ya kupata ufumbuzi wa migogoro iliyokuwa ikitokea kati yao. Kulikuwepo na migogoro mingi kwa sababu kulikuwa na watu wengi sana kwenye eneo jipya ambalo lilikuwa halina sheria zilizokuwa zimewekwa

au hakukuwepo na mifano ya kuiga. Yethro alimtembelea Musa na akaona kwamba Musa alikuwa anatumia muda wake mwingi kila siku katika kutatua migogoro ya watu. Yethro alimshauri aanzishe waamuzi kwenye ngazi tofauti za watu kwa ajili ya kuamua mashauri yaliyokuwa mengi. Kitendo hiki kilianzisha uwepo wa viongozi wengi waliokuwa na mamlaka kamili.

Kiongozi anayeelekeza fokasi yake katika kuwavutia wafuasi wake kwa kawaida huwa amekosa msaada wa uongozi. Shirika linaweza likaongeza wafuasi, au linaweza likazalisha maradufu wafuasi kwa kuwavutia na kuwaendeleza viongozi.

Kuwaendeleza viongozi siyo wajibu wa kiongozi mkuu peke yake. Kila kiongozi kwenye shirika, katika ngazi yeyote, anapaswa kusaidia katika kuwaendeleza watu wanaomzunguka kwa kuwashauri na kuwashirikisha majukumu yaliyopo.

► Kwa nini shirika lenye nguvu na linalokua linahitaji viongozi wengi?

Kutambua watu Wanaoweza kuwa Viongozi.

Uchaguzi wa viongozi watarajiwa ni uamuzi muhimu sana kwa kiongozi. Mchakato wa kuchagua unapaswa kuwa wa uangalifu na wa kina. Baadhi ya sifa za kuzingatia kwa viongozi watarajiwa ni: hekima, matumaini, utayari wa kuchukua majukumu, ujasiri, ubunifu, uwezo wa kubadilika, na kujitolea

Kulingana na John Maxwell, viongozi watarajiwa mara nyingi wana sifa fulani. Wao ni wachochezi wa mabadiliko, wenye ushawishi, wajenzi wa mahusiano, wakusanyaji, wanaoongeza thamani, wenye kuona fursa, na wanaokamilisha kazi.[35] Usiangalie tu mtu asiye na mapungufu makubwa; tafuta mtu mwenye vipaji na uwezo wa kipekee.

Ajiri watu ambao tayari wameshahamasika. Usijaribu kudhania kwamba unaweza kutafuta njia ya kumbadilisha mtu ambaye hana motisha.

Ajiri watu zaidi kwa tabia zao kuliko ujuzi wao. Ujuzi unaweza kuboreshwa. Hujui kama tabia ya mtu inaweza kuboreshwa. Maendeleo ya tabia ni sehemu ya huduma, lakini usimuweke mtu kwenye nafasi kabla hajakuwa na tabia nzuri.

> "Rafiki yangu mzuri sana ni yule ambaye anatoa mambo mazuri sana yaliyoko ndani mwangu."
> - Henry Ford

Kiongozi anapaswa kuonyesha mfano wa maadili ya shirika na kutafuta viongozi watarajiwa wanaoshiriki maadili haya.

► Elezea ni kwa jinsi gani utaweza kumtambua kiongozi anayetarajiwa.

Kuwavutia Viongozi Watarajiwa

Viongozi huwa wanavutia viongozi kama wao wenyewe, lakini kiongozi mwenye usalama wa kiakili anaweza kuvutia viongozi wenye uwezo wa ziada. Viongozi wengi hulalamika

[35] John Maxwell, *Good Leaders Ask Great Questions* (New York: Center Street, 2014), 262-266

kwamba wanahitaji msaada, lakini hawana hawana shughuli au maono ya kuvutia na maono ya kuvutia, na hawana mpango wa kutumia msaada.

Ubora wa kiongozi na program yake unamua ubora wa watu anaovutia. Ufanisi na ufanisi wa kiongozi huvutia viongozi wengine wenye uwezo wa kuongeza thamani.

Viongozi wanamfuata kiongozi wanayeamini atawafikisha pale wanapotaka kuwa. Viongozi watarajiwa huvutiwa na maono makubwa na malengo makubwa. Viongozi watarajiwa huvutiwa na fursa ya kufundishwa.

Maelekezo ya jinsi ya Kuwaendeleza Viongozi.

(1) Tafakari mwelekeo wa shirika lako.

Ni nini mahitaji muhimu ya shirika? Anza kukuza viongozi watakaokidhi mahitaji hayo. Ni maeneo gani nyeti ya ukuaji uliyo nayo katika shirika lako? Anza kukuza viongozi wa kuongoza ukuaji huo.

(2) Fanya maendeleo ya viongozi kuwa kipaumbele cha juu.

Rasilimali watu ndio wa kuthaminiwa zaidi kwenye shirika. Shirika linaweza likawa na majengo na rasilimali nyingine nyingi, lakini bado likawa ni shirika dhaifu kwa sababu halina watu waliojikabidhi kabisa kwenye ustadi wa uongozi.

(3) Tengeneza mazingira kwa ajili ya viongozi kukua.

Wape watu uhuru wa kuweza kuchukua hatua za kuanzishia mambo na kufanya maamuzi. Watu watakuwa wabunifu wakipewa uhuru. Watu ambao hawajawezeshwa na kupewa mamlaka aidha wataachana na malengo yao na wakaondoka kwenda mahali pengine. Majukumu yaliyofafanuliwa kwa ufasaha maelezo ya mafanikio, na rasilimali za kutosha ni muhimu kwa ajili ya uwezeshwaji wa viongozi.

Programu, miradi, idara, na mashirika mapya ni mazingira ambapo viongozi wapya wanaweza kujiendeleza. Wakati mwingine, shirika linapaswa kuanzisha jambo jipya ili kutoa fursa kwa kiongozi mtarajiwa.

(4) Wasaidie watu unaowaongoza waende zaidi ya nafasi walizo nazo.

Mtu aliyeko kwenye nafasi ya uongozi anaweza akadhania kwamba anaruhusiwa kushughulika na aina fulani za majukumu tu na kwamba ushawishi wake una kikomo. Mtu anaweza akaongoza hata kupitiliza juu ya nafasi yake kwa:

- Kuzidi matarajio katika majukumu aliyopewa.
- Kuangalia na kushughulikia mahitaji yaliyo juu ya yale majukumu yaliyokuwa yanategemewa kutoka kwake.
- Kujenga mahusiano na watu wengine kwa kuwatia moyo na kuwapa msaada unaohitajika.

- Kuelewa changamoto za viongozi wake na kuwasaidia kuzitatua.

Kuwaendeleza viongozi siyo wajibu wa kiongozi mkuu peke yake. Kila kiongozi kwenye shirika, katika ngazi yeyote, anapaswa kubeba jukumu la kuwaendeleza viongozi.

(5) Tengeneza Nafasi za Kuwakuza Viongozi Watarajiwa.

Vipindi vya mafunzo, nafasi za kuangalia kazi za wafanyakazi wanaofanya vizuri, na hata mazungumzo na viongozi ni mojawapo ya nafasi za kukua. Usidhanie kwamba unaweza ukaendesha mafunzo yote wewe mwenyewe. Waalike waendesha mafunzo kutoka maeneo mengine wenye utaalamu ambao wewe hunao.

Mfano mbaya…

Diotrefe alikuwa kiongozi katika kanisa la mtaa. Alikuwa anataka awe ndiye kiongozi pekee kwa watu wake. Hakutaka mtume apewe heshima yake kuliko aliyokuwa anapewa yeye (3 Yohana 1:9). Aliwaambia watu wake wasiwakaribishe watendakazi wanaotumwa kwao na mtume na akawafukuza baadhi ya watu kutoka katika kanisa.

Kiongozi mwenye kiburi, asiyejisikia kuwa anao usalama huwahofia watu wake kwamba wanaweza kushawishiwa vinginevyo na mtu mwingine. Huwakosesha mafundisho na ushawishi wa aina mbalimbali ambavyo vingeweza vikawapa faida. Mwisho wake, anaweza hata akamwasi Mungu kwa kukataa mamlaka ya kibinadamu ambayo Mungu ameiweka au ameamuru iwepo yeye mwenyewe.

Faida ya kuwepo kwa Nafasi za Mafunzo

Kwa kiongozi mpya mwenye ari au raghba, nafasi ya mafunzo ni zawadi na upendeleo. Baadhi ya viongozi watarajiwa wanaweza hata kuvutwa kwa kupewa mafunzo ya hali ya juu. Mazoea ya kukua ni ya kuthaminika sana kama kiongozi atashiriki pamoja nao na kuwapa miongozo ya jinsi ya kuyafanyia kazi kwa vitendo yale wanayokuwa wanafundishwa.

Kipingamizi kikubwa kilichopo kwa kiongozi mtarajiwa hukifanya unapokuwa unajaribu kumpa mafunzo kwa ajili ya jukumu jipya ni, "Sijui jinsi ya kufanya hili," au "Sijui kama nitaweza kufanya hili." Kiongozi mtarajiwa hushawishika zaidi kwa kupewa nafasi ya mafunzo.

John Maxwell alitoa hatua zifuatazo hapa chini kwa ajili ya kuanza kwa kiongozi mpya anayetarajiwa:

1. Tafuta ushahidi kwamba wanataka kukua.
2. Tambua vipaji na uwezo wao.
3. Ongeza ujasiri wao.
4. Wape nafasi ya kufanya mazoezi.
5. Waelekeze ili waboreke.

6. Endelea kuwaongezea majukumu.[36]

(6) Lenga Wale Wenye Uwezo Mkubwa Zaidi.

Yesu hakutumia muda sawa kwa wanafunzi wake wote. Hii haikuwa kwa sababu baadhi yao walikuwa na thamani zaidi kuliko wengine. Kila mtu ameumbwa kwa mfano wa Mungu na ana thamani isiyo na kipimo. Hata hivyo, katika mafunzo ya uongozi, si kila mtu ana uwezo sawa. Ikiwa tutawafundisha wale wenye uwezo mkubwa zaidi, tutabariki watu wengi zaidi kuliko tukigawa muda wetu kwa watu wengi bila kuzingatia wale wanaoweza kufundishwa. Hatutaweza kumfundisha mtu yeyote kwa ufanisi bila kulenga wale walioteuliwa.

Kumbuka kanuni ya Pareto kwenye somo la 7. Asilimia 20% ya watu wako wote watakamilisha asilimia 80% ya matokeo yako yote. Lenga mafunzo yako kwenye hii asilimia 20% ya watu wako.

Viongozi wengine hujihisi kutosheka kwa kuwa na wafuasi tegemezi. Ni bora kupata utoshelevu kwa kuwalea wengine hadi wafanikiwe—sawa na ulezi wa wazazi. Viongozi wanaokusanya wafuasi badala ya viongozi wenza huangazia udhaifu wa watu badala ya nguvu zao. Hutarajia watu kujitolea kidogo. Wanatumia muda wao na asilimia 20 ya walio chini badala ya asilimia 20 ya walio juu.

John Maxwell anatoa angalizo hili: "Usipeleke bata wako kwenye shule ya tai."

► Kwenye muktadha wa sura hii, je, unadhani alikuwa anamaanisha nini?

(7) Wasaidie watu wawe wakamilishaji wa mambo.

Unaweza ukamsaidia mtu kujifunza jinsi ya kukamilisha miradi kama utawaonyesha picha kubwa, utawapa majukumu ya kufanya, utawasaidia kujipanga katika muda wao, kuwapa watakaosaidiana katika kufanya kazi, na kutoa zawadi kwa kazi zilizokamilika tu.[37]

(8) Wape watu nafasi ya kufanya kwa mafanikio, lakini usifanye kwa ajili yao.

Kuna baadhi ya mazoea ya kawaida ya kuepuka unaposhughulika na watu ambao hawafanyi vizuri. Usishindwe kuwapa mazingira ambayo wanaweza wakafanikiwa. Usiwafanyie mambo yoyote ambayo wao wenyewe wanaweza wakayafanya. Usiendelee kuwapa nafasi baada ya kujua tayari kwamba hawataweza kufanya kile ambacho walipaswa kukifanya.

(9) Wasaidie katika kuweka malengo maalumu.

Wakati mtu anapokuwa na majukumu katika eneo la jumla bila malengo maalum, mara nyingi hupunguza uwezo wake wa kuchukua hatua. Mtu ambaye hana malengo maalumu kwa kawaida atajaribu kuyasimamia mambo huku akitaka kuepukana na matatizo. Maelezo kazi yanapaswa yawe ya kurasa 4-6 kuonyesha majukumu maalumu, na siyo orodha ndefu.

---

[36] John Maxwell, *Good Leaders Ask Great Questions* (New York: Center Street, 2014), 269-273
[37] John Maxwell, *Good Leaders Ask Great Questions* (New York: Center Street, 2014), 185

(10) Wasaidie wawajibike na lengo lililo kubwa.

Malengo makubwa yanavutia juhudi na uwajibikaji mkubwa. Lengo kubwa, linaloongozwa na kiongozi mwenye uwezo, litawavutia viongozi wengine.

► Je, ni mambo gani katika mbinu za maendeleo hapo juu zilifanywa kwako? Ni mbinu gani ambazo ungependelea zifanywe kwa ajili yako? Kwa nini?

Wakati mwingine, kiongozi mtarajiwa huwa hajui uwezo wake alio nao. Gideoni aliishi katika kipindi ambacho Israeli ilikuwa inavamiwa na kushambuliwa na maadui. Wamidiani walikuwa wanakuja kila mwaka wakati wa mavuno makubwa na kuchukua mavuno yote.

Gideoni alikuwa akivuna ngano na akijiandaa kuficha kabla ya Wamidiani hawajafika kuichukua. Hakuwa na mpango wa kutatua hili tatizo, na hakuwa anategemea kwamba angekuwa kiongozi. Kwa kawaida alikuwa anajaribu tu jinsi ya kuishi.

Malaika wa Bwana akamtokea Gideoni akamwambia, "Bwana yu pamoja nawe, Ee shujaa" (Waamuzi 6:12). Gideoni ni lazima atakuwa alichanganyikiwa na salamu hii. Aliposikia kwamba alitakiwa awaongoze watu hadi kwenye ushindi, alifikiria kwamba hakuwa mtu aliyekuwa na sifa za kufanya hayo. Familia yake haikuwa na umuhimu kwenye kabila lake, na wala hakuwa hata kiongozi kwenye familia yake.

Wito wa Mungu mara nyingi huja kwa watu ambao hawakuwa wanategemea. Mara nyingine, uwezo wa uongozi hauonekani hadi pale tunapokubaliana na wito wa Mungu. Mungu ndiye anayetoa kila aina ya uwezo unaohitajika kwa ajili ya kutimiza wito wake.

Ushauri

Ushauri ni aina ya mafunzo. Baadhi ya tabia za ushauri ni kama ifuatavyo:

Mtu mwenye uzoefu na ufahamu humfundisha mtu mwingine. Kwa kawaida, mkufunzi ni wa umri mkubwa zaidi kuliko mwanafunzi, lakini siyo lazima iwe hivyo.

Mshauri hutoa muda wake na uangalifu kwa ajili ya mwanafunzi, kuliko kutoa maelekezo tu kwenye kikundi.

Kuna uhusiano kati ya mlezi na mwanafunzi zaidi ya wajibu wake wa kitaaluma. Mwanafunzi humheshimu mshauri wake na hutaka kufuata mfano wake, na mshauri yeye binafsi hutamani mwanafunzi wake afanikiwe. Uhusiano unaweza ukatokea ukawa ni urafiki wa ndani sana ambo utadumu kwa maisha yote. Mwanafunzi anaweza kila siku akajisikia kwamba wingi wa mafanikio yake ni kwa sababu ya uhusiano wake na mshauri wake.

Mwanafunzi hatajifunza tu kuhusu ujuzi, bali tabia na vipaumbele vya mshauri wake. Atajifunza kuhusu viwango vya ubora. Atajifunza jinsi kazi inavyohusiana na vipengele vya maisha yake.

Wakati wa mafunzo, mshauri na mwanafunzi hawajifunzi tu kuhusu mambo ya kazi, lakini kwa ukweli watafanya kazi kwa pamoja. Kwanza, mwanafunzi atapaswa tu amwangalie

mshauri wake. Hatua kwa hatua, mwanafunzi huchukua majukumu zaidi ya yale ya mwanzo. Muda utakuja ambao mwanafunzi atakuwa anafanya kazi na mshauri wake akimwangalia jinsi anavyoifanya ile kazi.

Mshauri hafuati tu kozi yenye maelezo yaliyoandaliwa, bali huambatanisha mafundisho yake na mahitaji ya mwanafunzi.

Kwa kadri mwanafunzi anavyoendelea kujifunza na kuchukua majukumu mengi zaidi, mshauri hutoa tathmini na mwelekeo kwa ajili ya maendeleo. Ni muhimu kwa mshauri kuweka mkazo kwa njia itakayokuwa ya msaada, wakati wote akionyesha kwamba ana matumaini katika uwezo wa mwanafunzi wa kujifunza na kufanya vizuri. Ni jambo la muhimu kwa mwanafunzi kuwa mnyenyekevu sana katika kusikiliza, asije akajifikiria kwamba anajua zaidi vya kutosha na hahitaji kusikia tena mengine ya zaidi.

Ushauri unahitaji kipindi fulani cha muda. Urefu wa muda utategemea kiwango cha elimu ya kujifunza na kuifanyia kazi kwa vitendo, hali za mazingira tofauti ambazo mwanafunzi ni lazima ajipange kukabiliana nazo, na kiwango cha muundo wa tabia kitakachoweza kujitokeza. Kwa kazi nyepesi, ushauri unaweza kujitokeza kwa siku chache. Kwa nafasi iliyo muhimu sana, ushauri unaweza kuchukua hata miaka kadhaa.

Ni jambo linalowezekana kwa mtu mmoja kuweza kupokea ushauri kutoka kwa watu kadhaa, akiwa anajifunza stadi mbalimbali kutoka kila mmoja. Kwa ajili hiyo, mwanafunzi atakuwa ametengenezwa kuwa kwenye tabia na mfumo wa maisha ya aina mbalimbali kutoka kwa watu kadhaa badala ya kutoka kwa mtu mmoja. Mwanafunzi atapaswa atafute njia zake peke yake za kuleta uwiano wa vipengele vya maisha yake na kazi anayofanya.

Kutoa ushauri ni sawa na huduma ya kufanya uanafunzi aliyokuwa anaifanya Yesu na waalimu wengine wa kidini wa Kiyahudi. Ili kuweza kuwa mwanafunzi wa mwalimu wa kidini wa Kiyahudi ilimaanisha kwamba mwanafunzi hakupaswi kujifunza tu elimu, bali pia tabia na mfumo wa maisha wa mwalimu wake.

Mtume Paulo alitumia aina fulani ya malezi wakati alipokuwa akiwazoeza vijana wasafiri pamoja naye kwenda kwenye huduma kabla hajawateua kwenye nafasi ya uongozi. Kwa sababu ya huu uhusiano wa ushauri, Paulo alirejea kumtaja Timotheo kama mtoto wake.

Aina fulani ya ushauri ni muhimu kwa ajili ya kumwendeleza kiongozi. Anaweza akajiendeleza zaidi kwa kujifunza yeye mwenyewe, kuangalia kutoka kwa watu wengine, ikiwa ni pamoja na kutoka kwa waalimu. Hata hivyo, ushauri binafsi kwa njia ya kipekee humwandaa kiongozi anayekua aweze kufanikiwa.

Maswali kwa ajili ya Ukuaji Endelevu wa Viongozi

Kiongozi anapaswa atumie maswali haya katika kuwasaidia viongozi anaowaongoza. Yanaweza yakatumika kwa pamoja kwenye kikao kimoja, au baadhi ya maswali yaliyochaguliwa yanaweza yakatumika kwenye mazungumzo kwa nyakati tofauti. Hayapaswi yatumike mara moja tu, bali mara chache na kila siku.

- Thamani za shirika letu ni zipi?
- Unawatumikia watu wako vipi? Mahitaji yao ni yapi? Una mipango gani ya kuwasaidia?
- Ni nani yuko kwenye timu unayoongoza? Mioyo na akili zao zimejikita katika kazi?
- Mpango wako wa miaka mitano ni upi? Je, timu yako inaufahamu?
- Ni sifa gani unazozingatia unapochagua mtu kwa ajili ya maendeleo (au kuongezwa kwenye timu)?
- Malengo yako kwa _____ ni yapi? (mtu au programu)
- Unapima nini? Je, hicho ndicho kitu cha muhimu zaidi? Unawezaje kupima mambo muhimu zaidi? Unaweza kufanya nini kuboresha kile unachopima?
- Unafanya nini kujikuza wewe mwenyewe? Kujenga _____? (mtu au programu)
- Ungependa siku zijazo ziwe tofauti vipi na leo? Watu wako wanataka vivyo hivyo? Je, umeeleza kwa nini wanapaswa kutaka malengo hayo ya siku zijazo? Wanajua jinsi wanavyoweza kuyafanya yatimie na kushiriki kikamilifu?
- Je, una shughuli nyingi kupita kiasi? Nani anaweza kukusaidia? Ni nini unaweza kukabidhi kwa wengine?
- Niambie _____ (mtu) anafanya nini kwa _____ (shirika au programu). (Mshawishi kiongozi wa eneo hilo awapongeze wanachama wa timu yake mbele yao.)

Mshangiliaji au mtazamaji mmoja alikwenda kwenye mashindano ya michezo na akarejea nyumbani na picha ya mkimbiaji. Alikuwa na ukumbusho.

Mkimbiaji mmoja alikwenda kwenye mashindano ya riadha na akashinda. Alirejea nyumbani akiwa na kikombe cha ushindi.

Mzee mmoja alikwenda kwenye mashindano ya michezo na akawaona wachezaji aliowafundisha kushinda. Alikuwa na urithi.

Ruhusu baadhi ya wanafunzi washirikishane kuhusu ni kwa jinsi gani wanategemea kubadilisha makusudi au matendo yao kutokana na somo hili.

Kazi za kufanya Somo la 13

1. Andika aya inayotoa muhtasari wa dhana ya kubadilisha maisha kutoka katika somo hili. Elezea kwa nini ni muhimu. Je, ni jambo gani zuri linaloweza kufanywa? Je, ni madhara gani yanayoweza kujitokeza kwa kutojua?

2. Elezea ni kwa jinsi gani unavyoweza kutumia kanuni zilizoko katika somo hili kwenye maisha yako mwenyewe. Je, ni kwa jinsi gani somo hili linabadilisha makusudi yako? Je, ni kwa jinsi gani umejipanga kubadilisha matendo yako?

3. Jifunze miongozo kumi kuhusu "Maelekezo ya jinsi ya Kuwaendeleza Viongozi" iliyoorodheshwa kwenye somo hili. Kuwa tayari kuandika miongozo saba miongoni mwa hizi bila ya kunakili kutoka katika kumbukumbu za ufahamu wako mwanzoni mwa kipindi kinachofuata cha darasa.

Somo la 14
Tamaduni Zinazoingiliana

Utangulizi

Uongozi wa huduma mara nyingi ni utamaduni unaoingiliana kwa sababu ya jukumu la kanisa la kuifikia dunia kwa njia ya uinjilisti, na kwa sababu umoja wa kiroho wa kanisa hufanya huduma ya utamaduni unaoingiliana kuwa kitu kinachowezekana.

Mtu anayetumika kikazi kwenye utamaduni mwingine kwa kawaida anafikiriwa kama ni kiongozi kwa sababu ya mafunzo na hadhi yake katika shirika lililompeleka. Kwa hiyo, mtu aliye katika huduma ya utamaduni unaoingiliana anapaswa ajifunze uongozi.

► Je, ni mifano gani uliyo nayo ya kanisa ambalo linajihusisha na utamaduni zaidi ya mmoja?

Ufafanuzi wa Uongozi wa Utamaduni Unaoingiliana.

> Kuongoza katika tamaduni tofauti ni kuwahamasisha watu wanaotoka katika tamaduni mbili au zaidi kushiriki nawe katika kujenga jamii yenye uaminifu, kisha wakufuate na wawezeshwe nawe kufanikisha maono yenye mvuto ya imani.[38]

Kujenga Jumuiya yenye Imani

> "Kufanyia kazi mambo matano chini ya hali zote kunajumuisha usafi kamili;
>
> haya mambo matano ni umakini, ukarimu wa nafsi, uaminifu, bidii, na wema."
> - Confucius

Kwanza, jenga jumuiya ambayo inashirikishana maisha pamoja, na kisha tafuta maono ya kitu ambacho jumuiya hiyo inaweza ikakifanya kwa ukamilifu. Katika jitihada za kuanzisha kanisa, jamii inaweza kuwa timu ndogo kabla ya kuwepo kwa kusanyiko lililoimarika. Katika juhudi za kuanzisha kanisa, jumuiya inaweza ikawa ni timu ndogo kabla ya kuanza kwa kusanyiko la kanisa. Kadri kusanyiko linavyoendelea kukua, litakuwa na vipengele vyote vya maisha vinavyohusiana na kanisa Ili hilo liweze kutokea, itabidi timu iwe na malengo juu ya hilo, haswa kama timu hiyo inaundwa na au inahusisha wageni walio wengi. Ni lazima kimawazo wakatae dhana ya "sisi na wao".

Kuaminiana kunakujaje? Ni lazima liwepo na kusudi. Inahitajika uthubutu, makosa yasiyoepukika, na upendo wa kutosha na uaminifu katika kufanya marekebisho na kujenga uhusiano. Kama hali hizo hazitakuwepo kwenye uhusiano, uhusiano huo ni mdhaifu, na hakutakuwepo na kujenga kuaminika kwa kiasi kikubwa.

---

[38] Sherwood Lingenfelter, *Leading Cross-Culturally* (Ada: Baker Academic, 2008), 117

► Je, itakuwa inamaanisha nini kuwaamini watu kama hivi?

Je, "kuchochea" inamaanisha nini? inamaanisha zaidi ya kuleta hisia chanya. Inahusisha kuunda mitazamo na kuhamasisha vitendo. Hili linahitaji maudhui ya imani pamoja na ari ya wanajumuiya.

Maono ya kuchochea ya Imani

Kwa uongozi wa huduma, maono ya kuchochea yatahusisha pamoja na mambo mengine injili, kuishi maisha ya utakatifu, kanisa, na uinjilisti. Usiwe na haraka sana ya kuona ni kwa jinsi gani mambo haya yataweza kuonekana katika utamaduni mpya.

Je, kwa nini neno "kuvutia sana" limetumika hapa? Maono yaliyoelezwa hapa yanakuja na mamlaka ya kibiblia ambayo yana wito wa kujitolea kuwajibika. Maono haya yanapaswa yawe ya shuruti kwa wanachama wa kikundi ili wajitolee kuwajibika kwa kina sana.

Kuongoza Njia

Kiongozi lazima awe mfano wa kuigwa—kwanza kwa kundi la ndani la watu waliojitolea kwa maono na maadili ya shirika, kisha kupanua wigo. Ni jukumu lake kusaidia kuunda kikundi kinachoonyesha jinsi maono yanavyotekelezwa katika maisha halisi.

Kuwaita Watu Wengine Kufuata.

Kiongozi atawaalika watu wengine wafuate maono. Atafanya hivyo kwenye mahusiano binafsi, kwa kutoa ushauri kwa watu binafsi, kwa kufundisha, na kwa kuwaalika watu wachukue majukumu.

Kuwawezesha Wale Watu Watakaofuata

Kiongozi wa kweli hutoa majukumu kwa watu wengine. Hukubaliana na hali za uthubutu, huruhusu ubunifu, na hutengeneza nafasi za uongozi kwa ajili ya watu wengine kwenye kundi.

► Je, unaona kitu gani kwenye mtazamo huu wa uongozi? Je, ni mambo gani yenye nguvu? Je, kuna matatizo gani?

Mitazamo ya Kitamaduni ya Kupanda Cheo

Kwenye baadhi ya tamaduni, mtu hupandishwa cheo au daraja la nafasi ya uongozi akiwa amekaa na kushiriki tu kwenye utumishi kwa uaminifu kwa miaka mingi. Viongozi kwenye utamaduni mmoja walisema kwamba walihitaji kumwangalia kiongozi mtarajiwa kwa miaka kumi. Kwenye tamaduni hizi, ni vigumu sana kwa mtu mpya kuweza kupanda hadi kwenye nafasi za uongozi za juu. Wamisionari wakati mwingine hujisikia kuvunjika moyo wanapokuwa wanajaribu kujaza nafasi ya uongozi yenye kuhitaji ustadi au uwezo maalumu, kwa sababu viongozi wenyeji wanataka kumtumia mtu ambaye amejithibitisha mwenyewe na kuwa mwaminifu kwa muda mrefu, badala ya kutumia mtu ambaye ana sifa zinazohitajika kwenye ustadi au uwezo maalumu.

Yoeli alikuwa amefanya kazi ya umishenari kwa miaka mingi kwenye utamaduni ambao mkalimani wake alikuwa tu ni mtu anayefanya kazi. Wakati wote Yoeli alikuwa akijitahidi kupata mtu sahihi atakayeweza kufanya ukalimani vizuri zaidi, hata kama atakuwa hajamjua mtu huyo kwa muda mrefu.

Sasa, Yoeli alikuwa anafanya kazi kwenye utamaduni ambao nafasi ya mkalimani ilikuwa ni nafasi ya juu katika shirika hilo. Viongozi wangeruhusu tu mkalimani ambaye walikuwa wanamjua kwamba ni mwanachama mwaminifu kwa kanisa. Wakati mwingine ilimpasa Yoeli kuhubiri pamoja na mkalimani ambaye hakuwa na uwezo wa kuifanya huduma hiyo vizuri, wakati huo kukiwa na mkalimani mzuri aliyekuwa amekaa tu kwenye kusanyiko bila kutumika.

Baadhi ya tamaduni huheshimu sana umri na uzoefu zaidi kuliko elimu na kipaji. Wamisionari mara nyingi hufundisha vijana kwa sababu ni wenye nia, wako tayari kubadilika, na ni wepesi kufundishika kuliko wazee. Hata hivyo, takribani katika tamaduni nyingi, makanisa yatapingana na uongozi mchanga kwa sababu hiyo inaonekana ni kutowaheshimu viongozi wazee au wa zamani. Viongozi wazee wanapaswa wajaribu kuachilia madaraka kwa viongozi wachanga na kuruhusu timu ya uongozi kupanuka.

► Je, ni kwa jinsi gani mafunzo yanaweza kufanywa kwa njia inayoheshimu umri na uzoefu?

Maoni ya Kitamaduni ya Vyeo vya Mamlaka.

Je, kiongozi anachaguliwa vipi? Je, kiongozi anatunzaje nafasi yake? Kuna mitazamo miwili iliyo kinyume ya kitamaduni kuhusiana na hadhi ya kiongozi.

Mtazamo wa kwanza wa kitamaduni:

Kiongozi anapewa nafasi yake kwa sababu ya uwezo wake na tabia yake. Anaweza akachaguliwa na watu anaowaongoza. Ataendelea kutumikia kama kiongozi kwa sababu anaongoza vizuri. Hana mamlaka yatoe kamili lakini anawajibika kwa kikundi fulani. Ikitokea akawa mdhaifu kimwili hata kushindwa kuendelea kufanya kazi, atategemewa ajiuzulu. Kama hatakuwa anaongoza vizuri inavyotakiwa, anaweza akaondolewa na akawekwa mtu mwingine kwa njia ya kufanya uchaguzi wa kupiga kura. Kama akifanya vitendo vya kifisadi au tendo lolote la kuvunja heshima, haonekani tena kwamba anafaa kuendelea kuwa kiongozi, hasa kwenye shirika la Kikristo.

Mtazamo wa pili wa kitamaduni:

Katika aina nyingine ya utamaduni, kiongozi hupewa nafasi yake kwa sababu amekuwa sehemu ya shirika kwa muda mrefu na anajulikana kwa uaminifu wake. Anateuliwa na wachache wenye mamlaka. Ikiwa kuna uchaguzi, si wa kweli; watu hupiga kura kwa mtu ambaye wanajua tayari ameidhinishwa na wenye mamlaka. Hatimaye, hupata mamlaka karibu yote. Anaweza kusikiliza ushauri, lakini maamuzi yake hayawezi kupingwa.

Baada ya kuwa kiongozi kwa miaka mingi, nafasi yake haiwezi kutegemea jinsi anavyoongoza. Yuko nje ya uwajibikaji wa kawaida na hategemei kuulizwa maswali kuhusu

matendo yake. Hata vitendo vya kinyume na maadili au udanganyifu vinaweza visiwe sababu ya kumuondoa madarakani. Hata anapozeeka au anapougua kiasi cha kushindwa kutekeleza majukumu yake, anaweza kuendelea kushikilia nafasi yake, hata kama hatimizi majukumu yake mara kwa mara. Wafuasi wake hawatamwondoa madarakani isipokuwa katika hali za nadra sana ambapo anapoteza kabisa heshima na uaminifu.

Kwa utamaduni huu, uhamishaji wa madaraka kutoka mtu mmoja kwenda mwingine haufanyiki kwa amani labda iwe kiongozi kwa hiari yake mwenyewe awe amepitisha nafasi hiyo ichukuliwe na mrithi wake. Kama kikundi kitataka kumwondoa kiongozi bila hiari yake mwenyewe, matokeo yake yanaweza yakawa ni mashitaka, kukataa kushirikiana, hatua za kisheria kuchukuliwa, migogoro ya hadharani, na hatari ya kugawanyika kwa shirika. Kwa masikitiko makubwa, mashirika ya huduma yamekuwa mara nyingi yakifuata mfano huu wa utamaduni na yamekuwa yakiharibu sana ushuhuda wao wa Ukristo

Yohana aliliongoza kanisa kwa miaka mingi. Alipofika kwenye umri wa uzee wake hali yake ya afya ilikuwa mbaya. Aliondoka kwenda kwenye jiji lingine, na kanisa likaongozwa na waliokuwa wachungaji wasaidizi watatu. Yohana aliendelea kushikilia uongozi wa kanisa, ingawaje alikuwa akienda mara chache sana kwenye kanisa hilo.

Anasi alikuwa kuhani mkuu katika Yerusalemu. Baada ya kujiuzulu, kuhani mkuu mpya alikuwa ni Kayafa, aliyekuwa mkwe wake. Anasi aliendelea kuwa ndiye mamlaka ya juu, ingawaje alikuwa hana nafasi rasmi tena. Wakati Yesu alipokamatwa, askari hawakumpeleka kwanza kwa Kayafa bali kwa Anasi (Yohana 18:12-13, 24).

Wakati mwingine Wamisionari kutoka katika tamaduni nyingine hujitaabisha kupata dhana ya mamlaka iliyoko kwenye shirika. Wanashindwa kuelewa ni kwa nini mtu abakie kwenye nafasi ya mamlaka wakati hawezi kuendelea kufanya kazi. Hawaelewi ni kwa nini mabaraza na kamati zenye mamlaka hufuata maamrisho kutoka kwa kiongozi wa juu.

Kiongozi anayehudumu kwenye utamaduni mwingine ni lazima atumie muda wake kujifunza ni kwa jinsi gani maamuzi yanafanywa kwenye utamaduni huo. Kamwe haitoshi tu kupata watu wengi kwa ajili ya kupigia kura kitu fulani. Kupiga kura kunamaanisha kwamba kila wazo la mtu lina haki sawa, jambo ambalo kwa kweli hakuna mtu anayeamini. Baadhi ya watu wana ushawishi mkubwa kwenye shirika zima, na haja zao ni lazima zitekelezwe kabla shirika halijaweza kufanya maamuzi.

Umbali wa Mamlaka

Katika tamaduni zingine, viongozi hujaribu kujenga mahusiano na watu kwenye ngazi zote za shirika hilo. Mmiliki wa anaweza kutembea kwenye kiwanda akifanya mazungumzo na wafanyakazi na akijaribu kukumbuka majina yao. Kiongozi anapaswa asaidie kupakua mizigo kwenye gari la mizigo au afanye usafi wa jengo.

Katika tamaduni zingine, kiongozi anachukuliwa kuwa mbali na watu wengi wa shirika. Hawatarajii kama wanaweza kuzungumza naye moja kwa moja. Hawaoni kama ni jambo linalofaa kwake kufanya kazi yeyote inayoonekana ni duni kwake. Ikiwa atafanya

mazungumzo na wao, wanaweza kufurahishwa na usikivu wake kwao, au wanaweza wakajisikia kuwa na wasiwasi sana.

Duane Elmer alikuwa anatumika kama mkuu wa shule ya Biblia kwenye nchi ya kigeni. Siku moja Jumamosi mchana, aligundua kwamba majani yalikuwa hayajakatwa, kwa hiyo akaamua kuifanya kazi hiyo yeye mwenyewe. Alikuwa na mategemeo kwamba kitendo chake hicho kingelisababisha kujenga unyenyekevu na kuwavutia waliokuwa wakimwangalia katika kujitolea kwake kufanya kazi kwa hiari. Hata hivyo, wakati wanafunzi na wafanyakazi walipoona hivyo, walifadhaishwa. Walisema kwamba kitendo chake hicho kitawafanya watu wafikirie kwamba muundo wa mamlaka ya shule ulikuwa mdhaifu sana kiasi kwamba mkuu wa chuo hakuwa na uwezo wa kumwagiza mtu yeyote akate majani. Ilimaanisha pia kwamba shirika lilikuwa dogo na lisilokuwa na umuhimu kwa sababu mkuu wa chuo ilibidi afanye kazi iliyo duni sana. Alijitahidi sana kufanya mambo yaonekane mazuri zaidi kwenye miezi mingine michache iliyofuata kwa kusimama nje kama mtu mwenye mamlaka akiangalia watu jinsi wanavyofanya kazi.[39]

Wamisionari Wamarekani waliokuwa katika ziara walikuwa wakila kwenye nyumba ambayo wanawake wawili walikuwa wameajiriwa kupika. Wamarekani walisisitiza kwamba wapishi hao wakae mezani ili wale pamoja nao. Walibishana hadi mwishowe wale wanawake wakawakubalia kukaa pamoja nao mezani, lakini wanawake wakawa na wasiwasi mwingi na hawakula kitu chochote.

Viongozi wa Kikristo wanaofanya kazi kwenye utamaduni mwingine ni lazima wawe waangalifu sana kutumia kanuni za Kikristo kwenye utamaduni. Tunajua wazi kwamba hadhi ya mifumo ya kidunia haipaswi iwe inafuatwa katika kanisa (Wagalatia 3:28). Hatupaswi tuwatendee watu wengine vizuri zaidi kuliko wengine kwa sababu ya utajiri wao au nafasi zao (Yakobo 2:1-4). Yesu alisema kwamba kiongozi anapaswa kuwa tayari kutumika hata kwenye kazi ya chini kabisa (Yohana 13:14-16). Mara nyingi Yesu aliwashangaza watu wakati alipoacha kutumia desturi zilizohusu hadhi (Yohana 4:9, Luka 18:15-16).

Wamisionari wanapaswa wawe kielelezo cha upendo na heshima kwa watu wote, na kuwa tayari kutumikia. Hata hivyo, wanapaswa wawe na huruma na mahitaji halali ya watu kwenye utamaduni. Wanapaswa waonyeshe kwamba wanaheshimu desturi zilizopo na kwamba hawatasababisha uvurugaji.

Musa alikuwa na nafasi ya kuwa mtawala katika taifa lililokuwa na nguvu sana duniani kwa wakati ule (Misri). Badala yake, alichagua kujitambulisha na taifa la watumwa (Waebrania 11:25). Wakati akifanya maamuzi haya, hakuwa amejua kwamba Mungu atakwenda kumfanya mmoja wa viongozi wakubwa sana wa wakati wote. Ataliongoza taifa la watumwa hadi kwenye uhuru, akiliongoza taifa kupita katika taifa katili la adui kwa miaka 40, akitoa taratibu za sheria, ambazo zingeshawishi mataifa yote yaliyoendelea baada ya hapo, na

[39] Duane Elmer, *Cross-Cultural Connections* (Downers Grove: InterVarsity Press, 2009), 167

kuanzisha aina ya ibada ambayo ilidumu kwa karne nyingi na iliyoandaliwa kwa ajili ya Ukristo.

Uamuzi mkubwa wa Musa alioufanya ni kujitambulisha na watu wa Mungu, akizikataa dini za uongo na starehe za maovu za Misri. Kama angekuwa amefanya maamuzi mabaya, kamwe hangekaa awe mtu muhimu sana kwenye mpango wa Mungu.

Musa alijifunza masomo mengi sana. Alijifunza kumsikiliza Mungu kabla hajategemea watu wamsikilize yeye. Ingawaje alikuwa mkuu sana, alikuwa mnyenyekevu kwa sababu ya kuwa tegemezi kwa Mungu peke yake. Nia yake ya kumfahamu Mungu (Kutoka 33:18) ilimpa kibali cha kuzungumza kwa ajili ya Mungu. Alisisitiza kwamba Israeli haikuwa na uwezo wa kufanya jambo lolote pasipo uwepo wa Mungu (Kutoka 33:15). Alitambua kwamba uongozi wake haukuwa kwa kusudi la kujitukuza yeye mwenyewe.

Musa aliwapenda watu aliowaongoza. Wakati mmoja, Mungu alitishia kuwaangamiza kwa sababu ya dhambi zao, akimpa Musa nafasi ya kuwa kiongozi mkuu wa watu wengine. Hata hivyo, Musa alisema kuwa angependa ahukumiwe badala ya Israeli kuliko kuwa kiongozi mkubwa bila wao (Kutoka 32:32). Ikiwa kiongozi anaweza kuwaacha watu wake kwa urahisi kwa nafasi nyingine mahali pengine, basi hana moyo wa uongozi kama wa Musa.

Malengo na Tuzo Binafsi

Waamerika hupenda kudhania kwamba tuzo binafsi na kupewa heshima ndiyo vichocheo vizuri zaidi, ili kwamba mtu aweze kuvipata kwa juhudi zake mwenyewe. Hata hivyo, tamaduni nyingi huamini kwamba tuzo za mafanikio zinatakiwa ziwe ni za kikundi. Wanaweza wakakasirika na kumzuia mtu anayejaribu kuyafikia malengo yeye mwenyewe. Hawataki mafanikio ya mtu binafsi yapewe heshima.

Wajapani wana msemo usemao: "Msumari unaong'ang'ania mahali utang'olewa kwenda chini." Hii ikimaanisha kwamba mtu hapaswi kujaribu kujitafutia umakini kwa ajili yake mwenyewe badala ya kufanya kazi na kikundi.

Kiongozi anayefanya kazi kwenye utamaduni mwingine anapaswa aelewe huo mtazamo wa malengo na tuzo. Huenda ikawa tuzo zinapaswa zitolewe kwa vikundi vinavyoweza kufikia malengo kama timu.

Kuepuka Ushindi wa Kitamaduni

Mara nyingi injili haikupelekwa kwenye utamaduni mpya kwa njia iliyoonyesha heshima kwa utamaduni huo. Injili iliwasilishwa kama ujumbe kutoka kwa utamaduni wa hali ya juu zaidi, vielelezo vya kitamaduni vikiwa vimeambatanishwa. Kwa watu wengi waliofikiwa na huduma ya uinjilisti, kukubaliana kwao na injili kulimaanisha kwamba walijisalimisha pia kwenye utamaduni wa kigeni.

Neno *Ushindi wa Kitamaduni* ni wa maana. Ushindi wa kitamaduni hauna maana tu kwamba utamaduni umeazima mambo mengine kutoka kwenye utamaduni mwingine. Ushindi wa kitamaduni hutokea wakati watu wengi wanapoona utamaduni wa kigeni kama ulio bora

zaidi kuliko utamaduni wao na kujaribu kuufuata. Vijana haswa hujaribu kuigiza utamaduni wa kigeni kwenye mavazi, sauti, na maadili. Vijana wanapenda majukumu ambayo yalikuwa hayajawahi kuwepo tena kabla, kama vile kazi ya ukalimani ili waweze kufanya kazi na viongozi wapya au wageni.

Kwenye mazingira ambayo utamaduni unapokonywa au unachukuliwa na utamaduni mwingine, nafasi za awali za mamlaka na ushawishi zinafifishwa. Kwenye mazingira yanayobadilika kwa haraka, vijana wana manufaa na heshima kwa ajili ya kupungua kwa umri. Desturi za zamani zinakataliwa na kizazi kipya. Vijana wana shauku kidogo sana katika historia na alama za utamaduni za watu wao kwa kuwa wamepoteza ile heshima iliyokuwepo kwa ajili ya utamaduni wao wenyewe.

Wamisionari hawana chaguo la kuzuia uvamizi wa kitamaduni isipokuwa wawe wageni wa kwanza kuathiri utamaduni wa asili. Katika maeneo mengi, maslahi ya kibiashara ya kigeni tayari yameanza uvamizi wa kitamaduni.

Kwa bahati mbaya, wamisionari wengi wamehusika katika uvamizi wa kitamaduni na kuuleta ndani ya kanisa. Kazi ya umisionari ni kupanda maudhui ya wenyeji ya kanisa la kibiblia. Kanisa la wenyeji linajitegemea, linajiendesha lenyewe, na linajieneza lenyewe.

Maendeleo ya wenyeji hukwamishwa na:

- Sera zinazoamuliwa kutoka mbali
- Utangulizi na mwendelezo wa tamaduni za kigeni
- Uongozi wa wageni
- Michakato ya maamuzi isiyoendana na mazingira ya wenyeji
- Matumizi ya fedha kwa njia ya udanganyifu au shinikizo[40]

Wamisionari wa kigeni mara nyingi huja na rasilimali na vifaa ambavyo viongozi wa shirika wa kitaifa hawako navyo. Mmisionari anayewajibika na kuanzisha au kupanda kanisa hapaswi awe ndiye mchungaji wa kanisa jipya. Kama mmisionari ndiye mchungaji wa kwanza wa kanisa, matumizi yake na utoaji wake vitaleta jukumu ambalo mchungaji wa kitaifa hatakuwa na uwezo wa kulitekeleza.

Mmisionari anapaswa kuonekana kila wakati kama mgeni anayejaza nafasi ya kipekee na ya muda mfupi. Anapaswa kutoa mafunzo ya ziada kwa watu wa eneo hilo wanaoonyesha ukuaji wa kiroho na kujitoa kwa Bwana, na mmoja wao anapaswa kuwa mchungaji wa kanisa jipya.

Wachungaji wa mtaa wanapaswa wapewe msaada na wenyeji wa maeneo hayo, na kwa kazi zao wenyewe ikiwa itabidi iwe hivyo. Kama watakuwa wakipewa msaada na wageni,

[40] Ripoti ya Willowbank: Consultation on Gospel and Culture "Lausanne Occasional Paper 2" (1978). Imenukuliwa kutoka https://www.lausanne.org/content/lop/lop-2 on March 14, 2020.

kusanyiko la mtaa kamwe halitakaa lione wajibu wao kifedha au kuwajibika. Watakuwa wanafikiri kwamba kanisa ni mali ya shirika la nje na siyo kwa ajili yao.

Ruhusu baadhi ya wanafunzi washirikishane kuhusu ni kwa jinsi gani wanategemea kubadilisha makusudi au matendo yao kutokana na somo hili.

Kazi za kufanya Somo la 14

1. Andika aya inayotoa muhtasari wa dhana ya kubadilisha maisha kutoka katika somo hili. Elezea kwa nini ni muhimu. Je, ni jambo gani zuri linaloweza kufanywa? Je, ni madhara gani yanayoweza kujitokeza kwa kutojua?
2. Elezea ni kwa jinsi gani unavyoweza kutumia kanuni zilizoko katika somo hili kwenye maisha yako mwenyewe. Je, ni kwa jinsi gani somo hili linabadilisha makusudi yako? Je, ni kwa jinsi gani umejipanga kubadilisha matendo yako?
3. Fanya kukariri ufafanuzi wa uongozi wa utamaduni unaoingiliana kutoka katika mwanzo wa somo hili. Kuwa tayari kuziandika bila ya kunakili kutoka katika kumbukumbu za ufahamu wako mwanzoni mwa kipindi kinachofuata cha darasa.

Somo la 15
Majibu ya Utendaji

Bango la Matokeo

Wakati wa mchezo wa soka la kulipwa, bango kubwa la matokeo huwashwa kando ya uwanja wa mpira ambapo kila mtu atakuwa na uwezo wa kuuona. Watazamaji wanapenda kujua jinsi ambavyo timu zinafanya, lakini bango la matokeo ni muhimu zaidi kwa kocha na wanachama wa timu.

► Kwa nini ni muhimu kwa kocha na wachezaji kujua hesabu la mabao wakati wa mchezo?

Bango la matokeo ni muhimu kwa ajili ya kuelewa jinsi mchezo unavyoendelea, kufanya tathmini ya mafanikio ya mkakati, kufanya maamuzi, kufanya marekebisho na kushinda.[41]

Kiongozi ni lazima awe na uwezo wa kuelezea "rekodi ya ufanikishaji" wa shirika kwa watu anaowaongoza na kwa mamlaka iliyoko juu yake.

Katika mashirika mengi, hakuna mfumo ulioanzishwa kwa ajili ya kufanya tathmini ya utendaji kazi wa kiongozi. Kila mtu anakuwa na maoni yake kulingana na wazo lake la kiongozi anapaswa awe anafanya nini. Kiongozi anapaswa kuwa na uwezo wa kutathmini utendaji wake yeye mwenyewe na kuuelezea, hasa kwa wale wanaoweka mahitaji kwa ajili yake.

Kionozi pia ni lazima awe na uwezo wa kutathmini na kurekebisha utendaji wa watu anaowaongoza. Ni lazima afanye hivyo kwa njia ambayo haitawakatisha tamaa au kupunguza ushawishi wake kwao.

► Je, inatokea nini wakati kiongozi anapowakemea watu wake bila kujali hisia zao?

Kufanya Kazi na Bodi

Kwa kawaida shirika huwa na bodi ya wakurugenzi ambao ni mamlaka ya juu zaidi kwa ajili ya shirika. Wakati mwingine huwa wanaitwa bodi ya wadhamini ya shirika. Mkuu wa shirika anaweza awe au asiwe Mwenyekiti wa bodi. Kiongozi mkuu wa shirika (Mkurugenzi Mtendaji Mkuu) anawajibika kwa bodi.

Bodi ya wadhamini ina mamlaka ya mwisho ya kushughulika na migogoro yote kwenye shirika ambayo haiwezi kumalizwa na utawala wa shirika. Ni jambo muhimu kwamba bodi hushirikishana maono ya ujumla na tafsiri ya mafanikio kwa ajili ya shirika. Baadhi ya mashirika yamekuwa na matatizo kwa sababu kiongozi mkuu pamoja na wafanyakazi

---

[41] John Maxwell, *17 Indisputable Laws of Teamwork: Embrace Them and Empower Your Team* (New York: HarperCollins Leadership, 2001), 153-155

wenzake walitengeneza maono kwa ajili ya shirika ambayo ni tofauti na maono yaliyokuwa yameandaliwa na bodi.

Mkurugenzi Mtendaji Mkuu husimamia wafanyakazi wengine wa shirika, na katika hali ya kawaida wafanyakazi hawapokei maelekezo ya moja kwa moja kutoka kwa wajumbe wa bodi. Mkurugenzi Mtendaji Mkuu anawajibika katika kuwasaidia wafanyakazi kufanikiwa. Anapaswa atambue kwamba anapokuwa anatoa taarifa yake kwa bodi kwamba wafanyakazi wenzake wameshindwa au wamefanya makosa, taarifa anayoitoa ina maana kwamba yeye ameshindwa kuongoza.

Bodi huweka sera na\malengo ya ujumla kwa shirika. Mkurugenzi Mtendaji Mkuu huelekeza utendaji wa shirika na hufanya maamuzi kuhusu jinsi ya kutekeleza au kutimiza malengo ya ujumla yaliyowekwa na bodi.

Je, ni maamuzi gani yanaweza kufanywa na Mkurugenzi Mtendaji Mkuu wa shirika bila ya kuzungumza au kutafuta ridhaa ya bodi? Hali hiyo inategemea uhusiano uliopo baina ya Mkurugenzi Mtendaji Mkuu na bodi. Ikiwa kiongozi amefanya kazi nzuri akiwa kwenye nafasi yake kwa kipindi cha muda mrefu, bodi inajenga uaminifu kwake katika kufanya maamuzi mengi. Kama anafanya maamuzi ambayo yameleta matokeo mabaya, bodi huwajibika, na itataka ihusishwe kwenye maamuzi yaliyo mengi zaidi.

Wakati kiongozi anapofanya maamuzi mazuri yenye matokeo mazuri, imani ya bodi kwa kiongozi huongezeka. Anaweza pia akaongeza imani yao kwake kwa kuwa mwaminifu kabisa wakati wote katika hali zote, akiwa anawapa taarifa kila wakati ili wasiwe wakishtukizwa kwa matatizo na kuchukua muda wa kusikiliza na kuwaelewa.

► Je, kwa nini ni muhimu kwa Mkurugenzi Mtendaji Mkuu wa shirika kuwajibika kwa bodi?

Mfano mbaya…

Uzia alikuwa ni mfalme mwenye nguvu aliyelifanya taifa lake kuwa la mafanikio, akapanua mipaka yake ya utaifa, akaliendeleza jeshi, na akaendeleza mbinu za kilimo. Alitawala kwa miaka 52.

Katika kipindi ambacho alikuwa ametawala kwa miaka 40, ushawishi wake ulikuwa mkubwa mno. Watu wengi alio watawala walikuwa hawajawahi kuwa na mfalme mwingine tena. Maamuzi yake mengi yalikuwa yameleta matokeo mazuri. Alianza kujihisi kwamba hahitajiki tena kumsikiliza mtu yeyote.

Uzia alianza kujiona mwenyewe kwamba ndiye peke yake mwenye mamlaka yote. Kwa kuwa mfalme alikuwa anatoka katika kabila la Yuda na makuhani walitoka katika kabila la Walawi, mtu huyo mmoja hangeweza akawa yule yule mfalme na kuhani. Hata hivyo, Uzia aliamua kuchukua mamlaka juu ya ibada ya hekalu na kuongoza ibada (2 Mambo ya Nyakati 26:16-21). Mungu alikuwa ametoa sheria ili kwamba mfalme asiwe kuhani kwa sababu kwenye mataifa mengi, mfalme aliabudiwa kama mungu.

Uzia alipigwa na ukoma na akiishi miaka yake 11 ya maisha yake akiwa ametengwa kwenye nyumba tofauti na ya kwake, akiwa tu anatawala kupitia wawakilishi wake. Viongozi wengi waliotawala kwa muda mrefu sana wamemaliza kwa huzuni kutokana na mitazamo na matendo ya kiburi katika miaka ya mwisho wa maisha yao.

Haja ya Majibu ya Utendaji

Je, Mtu anawezaje kujua kwamba kazi yake inakidhi matarajio ya wale ambao anawajibika kutoa taarifa kwao? Anawahitaji wampatie tathmini ya kazi yake.

Tathmini zinaweza kuwa rasmi na za kina, au zinaweza kuwa za kawaida na rahisi. Tathmini yenye ufanisi zaidi na yenye manufaa ni pale ambapo kiongozi anamwambia kile anachokifanya vizuri na kile kinachotakiwa kiboreshwe. Tathmini hii siyo ya kina; haijumuishi kila kipengele cha utendaji kazi wa mtu. Badala yake, kiongozi anapongeza baadhi ya sifa fulani tu na kurekebisha kosa

Watu wengi hupenda kujiangalia kwenye kioo kila siku ili kuona jinsi ya kuboresha muonekano wao. Bila ya kuwa na kioo, ungelijijuaje jinsi ulivyo? Utaweza kuamua kwamba wewe ni mzuri unayevutia au siyo mzuri kwa majibu ya watu wengine. Jibu la utendaji ni kama kioo kwa ajili ya kazi yetu.

> Ninaamini kabisa kwamba kutoa mrejesho ndiyo mkakati wa gharama nafuu zaidi kwa ajili ya kuboresha utendaji na kuleta kuridhika. Unaweza ukafanyika kwa haraka, haugharimu kitu chochote, na unaweza ukawageuza watu kwa upesi na haraka.[42]

> "Hakuna kitu kingine kinachoweza kuwa mbadala wa maneno machache yaliyopembuliwa vizuri, yaliyopangwa kwa wakati mzuri, maneno ya sifa yenye unyofu. Ni ya bure kabisa bila gharama yeyote na yana neema au baraka kubwa."
>
> - Sam Walton

Watu wanapendelea kupata idhini na au kibali. Ni hitaji la msingi la kibinadamu. Watu wanahamasika kwa matumaini ya kupata idhini au kibali cha watu wengine. Kama mtu akipokonywa haki ya jibu lake la utendaji, hali yake ya kuwa na motisha itaelekea kuanza kushuka.

► Je, kitu gani kitatokea endapo mfanyakazi kamwe hatapokea jibu la utendaji kazi yake?

Maandalizi ya Kiongozi

Ili kuweza kutoa mwitikio wa utendaji kwa wengine, kiongozi anapaswa kwanza kwa unyenyekevu ajikague yeye mwenyewe. Endapo anafikiri kwamba hana makosa yeyote, hataweza kuvumilia makosa ya watu wengine.

---

[42] Ken Blanchard, *The Heart of a Leader: Insights on the Art of Influence* (Colorado Springs: David C Cook, 2007), 11

Kiongozi anapaswa kujitathmini, kujiboresha na kuongezeka katika unyenyekevu. Anapaswa kutambua makosa yake mwenyewe. Vinginevyo, hataweza kuwasahihisha wengine.

Kiongozi anataka watu wawajibike kwake kwa kazi zao, lakini anapaswa azingatie na yeye anawajibika kwa nani. Hata kama ni kiongozi wa juu katika shirika, atakuwa anawajibika kwa mtu fulani: inawezekana ikawa bodi ya wakurugenzi, wafadhili wa shirika, na watu anaowahudumia. Anapaswa aelewe uwajibikaji wake mwenyewe, ili kwamba aweze kuwa na uwezo wa kuhitaji uwajibikaji sahihi kutoka kwa watu anaowaongoza.

Kiongozi pia anawajibika kwa watu wanaofanya kazi kwa ajili yake, kwa sababu ana wajibu wa kuwapa maelekezo na masharti yanayohitajika kwa ajili ya mafanikio. Baadhi ya viongozi huwa hawakumbuki hii njia mbili ya uwajibikaji. Kiongozi anapaswa akiri makosa yake na atambue ni wakati gani hakuweza kuwapa watu wake mahitaji waliyohitaji kutoka kwake.

Nebukadreza alikuwa kiongozi mkuu sana ambaye aliweza kujivunia kwa mafanikio yake makubwa na kujitukuza mwenyewe kuliko kumtukuza Mungu. Mungu alimgeuza akawa kama mnyama kwa muda wa miaka saba ili aweze kujitambua kwamba yeye alikuwa hivyo kwa uwezo wa Mungu (Danieli 4:28-37).

Kwa kipindi chote cha miaka saba, Nebukadreza alikuwa akitambaa katika msitu na kula mimea. Hakuweza kufanya kazi kama mfalme, lakini hakuondolewa kwenye nafasi yake. Alikuwa mtu wa utamaduni wa watu wa nchi za Mashariki ambako nafasi haitegemei juu ya uwezo wa mtu.

Herode Agripa alisafiri kwenda kuzungumza na watu wa mkoa ambao ulikuwa tegemezi kwake kifedha. Kwa kuwa walikuwa wanataka fadhila zake, walimtukuza, wakisema, "Ni sauti ya Mungu, si sauti ya mwanadamu." Wakati Herode aliposikia maneno haya ya kumtukuza, badala ya kujikumbusha mwenyewe kwamba yeye alikuwa mwanadamu tu na utukuzaji huo haukuwa wa kweli, alikubaliana nao. Alitaka ajisikie kwamba kwa uhakika yeye alikuwa ni mungu. Kwa haraka sana Mungu alimpiga kwa maradhi, na alikufa kwa kutafunwa na chango ndani ya tumbo lake (Matendo 12:20-23). Kejeli iliyoko katika tukio hili ilionekana wazi kwa kila mtu – mtu aliyetukuzwa kama mungu anakufa mara moja katika kifo chenye maumivu makali na kwa njia ya kutia kinyaa.

Kutia Moyo na Kupongeza

Kuthibitisha kazi ya mtu kunaweza kufanywa kwa njia nyingi. Kumwacha mtu afanye kazi yake bila ya kumwingilia ni njia mojawapo ya kuonyesha kujiamini. Kama itakuwa ukimwambia kila mara jambo la kufanya na jinsi ya kulifanya, itakuwa unaonyesha kuwa humwamini kwamba atafanya kazi hiyo vizuri.

Kutia moyo kwa njia chanya kuna ufanisi mkubwa zaidi kuliko ukosoaji. Watu walio wengi hukatishwa tamaa kwa kukosolewa. Watu wengi hujiweka katika hali ya kujihami wanapokosolewa; badala ya kujaribu kurekebisha tabia zao wanajaribu kuzihalalisha.

Baadhi ya Waandishi wa mambo ya uongozi huamini kwamba hata kama mtu anafanya mambo mengi mabaya na mambo machache kwa usahihi, njia iliyo nzuri ya kumwendeleza ni kuthibitisha kile anachokifanya kwa usahihi na kutosema chochote kuhusiana na kile ambacho anakifanya vibaya. Utendaji wake siyo lazima uwe mkamilifu sana kiasi cha kustahili sifa. Kitendo chochote kinachoonyesha juhudi nzuri na harakati ya aina yeyote katika mwelekeo sahihi kinaweza kusifiwa. Matokeo yake ni kwamba atafanya vitendo vingi vilivyo sahihi na vitendo vichache vibaya.

Viongozi wengi hufanya makosa makubwa sana ya kuona tu mambo mengine ambayo watu huwa wanafanya makosa. Hawaoni mambo mazuri kwa sababu mambo hayo hayana matatizo. Wanakuwa wanatafuta matatizo tu. Mfuasi anafikiri kwamba mafanikio yake hayaonekani kwa sababu hayakutajwa.

Mtume Paulo aliwaandikia waamini wa Korintho akitaka kurekebisha makosa mengi, hasa zaidi katika matumizi yao ya karama za kiroho. Lakini tazama jinsi alivyoanza barua yake (1 Wakorintho 1:4-7). Aliwasifia kwa kuwa na karama nyingi sana za kiroho. Sasa jaribu kufikiria kama angeanza kwanza kuwakaripia kwa njia waliyokuwa wametumia karama za kiroho bila ya kuwasifia. Wangelimjia juu, na kusema, "Je, hivi haoni kwamba tunazo karama nyingi za kiroho? Je, hivi hathamini ni kwa jinsi tuna nguvu katika hizi karama za kiroho? Paulo alisifia nguvu zao kwanza kabla ya kuongea nao kuhusu madhaifu yao.

► Angalia kwenye barua saba kwa makanisa ya Asia katika Ufunuo 2-3. Je, ni kwa jinsi gani kila barua inaanza?

Aina za pongezi zinaweza zikawekwa kwenye jozi kadhaa za makundi.[43] Kwa mujibu wa Blanchard na Bowles, aina hizi zote ni nzuri, lakini aina ya pili ya kila jozi ndiyo iliyo na ufanisi zaidi.

Pongezi zilizopangwa au za Papo hapo.

Mfano wa pongezi zilizopangwa ziko katika mfumo wa cheti. Pongezi za papo kwa hapo zinakuwa ni zawadi ambayo haikutarajiwa au sifa za hapo hapo.

Pongezi za Kikundi au Mtu binafsi.

Hapa ni wakati timu inapopata heshima kwa mafanikio yake. Mtu binafsi anaweza kupongezwa au kutuzwa kwa ajili ya mchango wake binafsi.

Pongezi za Jumla au Maalumu

Mfano wa pongezi za jumla ni wakati mtu anapopewa heshima kwa ajili ya kazi aliyoifanya kwa kipindi cha muda mrefu. Pongezi maalumu zinaweza zikafanywa wakati mtu anapofanya jambo maalumu kwa ajili ya mteja.

---

[43] Ken Blanchard and Sheldon Bowles, *Gung Ho: Turn on the People in Any Organization* (New York: William Morrow, 1997), 146

Pongezi za jadi au Pongezi za Kipekee

Malipo ya bonasi *(malipo ya ziada au kifutajasho)*, cheti, au kinyago cha pongezi. Zawadi inayokidhi mahitaji ya kibinafsi au maslahi ya mtu binafsi itakuwa ni ya kipekee.

Endapo mtu hajafanya vizuri lakini ana nia ya kufanya vizuri, huwezi kumpongeza kwa moyo wa dhati, lakini unaweza kumtia moyo. Onyesha kumthamini kwa kujitolea kwake na uhakika alio nao mtu huyo kwamba anaweza kufanya vizuri hapo baadaye.

► Je, ni aina gani za majibu ya utendaji ungependelea kupokea? Je, ni aina gani ambazo wewe umeshazitumia kwa ajili ya watu wengine?

Mtafakari Yusufu

Yusufu aliuzwa utumwani na ndugu zake. Baadaye alimtumikia miaka yake mingi akiwa gerezani kwa sababu ya visingizio vya mambo ya uongo

Yusufu alikataa kushindwa na roho ya uchungu. Badala yake aliamua kusaidia. Alifanyika kuwa kiongozi kwa kutumikia. Alikuwa mtunzaji wa mali za mtu aliyekuwa akimtumikia (Mwanzo 39:4). Baadaye, alikuwa nyapara mkuu katika gereza.

Mungu alibadilisha hali aliyokuwa nayo Yusufu na kumweka katika nafasi ya juu katika nchi ya Misri. Wakati ndugu zake Yusufu walipokuja kwake, Yusufu aliwasamehe, akiwa anatambua kwamba Mungu alikuwa kwenye uongozi wa maisha yake (Mwanzo 50:20). Mungu alimtumia Yusufu kuikoa Misri, mataifa mengine na familia yake mwenyewe kutoka katika janga la njaa.

Viongozi wengi watarajiwa huvunjika moyo na hujikuta wanakuwa na roho ya uchungu kwa sababu ya dhuluma wanazotendewa. Wanahisi kwamba kwao kupandishwa vyeo ni kitu kisichowezekana kwa sababu ya watu waliopo ambao huwanyima fursa zinazojitokeza. Yusufu alijitambua kwamba Mungu alikuwa kwenye uongozi kwa ajili ya maisha yake.

Ukosoaji na Usahihishaji

Wakati wote kumbuka kwamba watu wengi hupenda kujibu tuhuma wakiwa na utetezi. Wanahisi kwamba ukosoaji huwafanya wapoteze thamani zao za binafsi. Wanapokosolewa, kwa haraka na mara moja hutaka wajihesabie wenye haki.

Kuna msemo wa zamani unaosema, "Wakati chombo pekee ulicho nacho ni nyundo tu, unataka ulione kila tatizo kama msumari." Viongozi wengine hutumia ukosoaji kama nyundo, na wanajaribu kurekebisha kila tatizo kwa kumtwanga mtu kwa nyundo. Kiongozi anapaswa kujenga uhusiano wa kuaminiana na watu wake ili wajue kwamba anataka kuwasaidia.

Kabla ya ukosoaji wa aina yeyote na kwa wakati wake, kiongozi anapaswa aonyeshe hali ya kuthamini kwa ajili ya sifa za mtu huyo. Tambua kazi nzuri wanazofanya. Onyesha matarajio kwamba mtu huyo ana uwezo wa kufanya vizuri. Thibitisha thamani ya uhusiano wako na mtu huyo.

Mtu anataka kuona ni kwa jinsi gani unahisi juu yake. Wakati unapokuwa unamrekebisha, anaangalia dalili. Kile anachohisi kwamba unakifikiria juu yake kitaathiri matokeo ya masahihisho zaidi sana kuliko habari mnayokuwa mnaijadili.

> "Amini, lakini thibitisha."
>
> - Ronald Reagan

Kwa kadri inavyowezekana, elezea madhara ya kufanya vibaya bila ya kulaumu, hata kama ni kubeba lawama na au kulaumiwa kama kiongozi kadri inavyowezekana. Onyesha uaminifu ulio endelevu na matarajio mazuri.

► Toa mfano wa jinsi unavyoweza kumsahihisha mtu kwa kutumia maelezo yaliyoko hapo juu.

Katika mazungumzo ya kurekebisha tabia isiyo sahihi, jaribu kushughulikia tatizo moja tu badala ya kutaja makosa mengi. Ukisema mambo mengi ambayo si sahihi kuhusu mtu huyo, watahitimisha kuwa wao wenyewe hawana thamani.

Usipende kuwa mtu mbishi. Usitumie maneno, "Kamwe" au "wakati wote" unapokuwa unaelezea kuhusu makosa yao. Usirudie mambo hasi kuliko ilivyo muhimu.

Unaposhughulika na mtu mwenye matatizo (ikiwa ni pamoja na kiongozi aliyeko juu yako), tafakari kuhusu maswali haya:

- Je, kwa muda wake wote wa maisha yake alikuwa wapi?
- Je, anajisikiaje kuhusiana na hali zake alizo nazo?
- Je, ni nini hasa anachokihitaji?

Timu inapaswa kwa makusudi ijifunze kutokana na makosa na mambo yanayofanya kushindwa. Chunguza kosa na siyo kumlaumu mtu, lakini jifunze kutokana na kosa hilo. Baada ya hapo, kosa lisitumike kabisa kumweka alama dhidi ya mtu yeyote.

Ruhusu baadhi ya wanafunzi washirikishane kuhusu ni kwa jinsi gani wanategemea kubadilisha makusudi au matendo yao kutokana na somo hili.

Muhtasari wa Taarifa Tano.

1. Kiongozi anapaswa awe na uwezo wa kufanya tathmini na kusahihisha utendaji kazi wa watu anaowaongoza
2. Wakati kiongozi anapokuwa amefanya maamuzi mazuri yenye matokeo mazuri, uaminifu wa bodi kwa huyo kiongozi huongezeka.
3. Watu huongezeka kuwa na motisha au kushawishika kwa matumaini ya kuthibitishwa na watu wengine.
4. Utiaji moyo uliyo chanya una ufanisi bora na mzuri zaidi kuliko ukosoaji.
5. Timu inapaswa kwa makusudi ijifunze kutokana na makosa na mambo yanayofanya kushindwa.

Kazi za kufanya Somo la 15

1. Andika aya inayotoa muhtasari wa dhana ya kubadilisha maisha kutoka katika somo hili. Elezea kwa nini ni muhimu. Je, ni jambo gani zuri linaloweza
2. Elezea ni kwa jinsi gani unavyoweza kutumia kanuni zilizoko katika somo hili kwenye maisha yako mwenyewe. Je, ni kwa jinsi gani somo hili linabadilisha makusudi yako? Je, ni kwa jinsi gani umejipanga kubadilisha matendo yako?
3. Fanya kukariri Taarifa Tano kwa Muhtasari zilizoko katika somo la 15. Kuwa tayari kuziandika bila ya kunakili kutoka katika kumbukumbu za ufahamu wako mwanzoni mwa kipindi kinachofuata cha darasa.

Somo la 16
Kunena katika Hadhira

Nguvu ya Mawasiliano

"Neno linenwalo wakati wa kufaa, Ni kama machungwa katika vyano vya fedha." (Mithali 25:11). Neno sahihi linenwalo kwa wakati wa kufaa, na kunenwa vizuri, ni kazi ya sanaa. Kuwasiliana vizuri ni ujuzi unaoweza kustawishwa.

Watu hupata hisia zao za akili yako, kujiamini na vipaji yako kutokana na uwezo wako wa kuwasiliana. Ufanisi wako katika huduma unategemea ustadi wako ulio nao wa kuwashawishi watu wengine.

Huduma nyingi huwa zina mawasiliano. Kuhubiri, kufundisha, kushauri, na kutia moyo yote haya yanafanyika kwa njia ya mawasiliano. Viongozi wengi wa huduma ni wazungumzaji wazuri. Ni jambo lisilokuwa la kawaida kwa mtu ambaye siyo mzungumzaji mzuri kuweza kuwa kiongozi mwenye ufanisi.

► Kuna msemo wa zamani unaosema, "Kalamu ina nguvu kuliko upanga." Unadhani msemo huu unamaanisha nini?

Nguvu za kimwili haziwezi kulinganishwa na wazo lililowasilishwa kwa ufanisi. Silaha hulazimisha watu kufanya jambo fulani, lakini wazo hupata nyoyo na akili zao. Hii ndiyo sababu baadhi ya serikali zilizopo madarakani zinazuia uhuru wa kuongea.

► Mwanafunzi atapaswa kusoma Yakobo 3:1-8 kwa ajili ya kikundi. Jadili kifungu hiki kinasema nini kuhusiana na nguvu ya mawasiliano.

Kifungu katika Yakobo kinazungumzia zaidi juu ya uwezekano wa ulimi kusababisha madhara. Nguvu ya mawasiliano inaweza ikatumika kwa mambo mema au mambo ya kuleta madhara. Mungu alichagua mawasiliano ya kibinadamu, yanayowezeshwa na kutiwa nguvu na Roho Mtakatifu, kama njia ya kukamilisha mpango wake wa wokovu.

Kwa sababu ya nguvu ya mawasiliano, Mkristo anapaswa siku zote aitumie kwa uangalifu mkubwa. Kama mnenaji, unapaswa ufuate maadili ya Kikristo. Siku zote unatakiwa uwe katika upande wa ukweli. Kamwe usipende kulikuza jambo ambalo wewe huna imani nalo. Kamwe usijaribu kuwamiliki au kuwadhibiti watu kwa kuwaambia mambo ambayo kwa uhakika siyo ya kweli, au ukajizuia kutoa taarifa ambayo ingekuwa muhimu kwao.

Urafiki

Kwa jinsi yeyote ile unayoitumia katika kuwasiliana kunaleta athari kwenye uhusiano wako na watu wengine. Uhusikaji binafsi wa kiongozi katika kuwasiliana na watu ni muhimu sana.

Watu huwa wanataka kujua kama kiongozi wao anawaheshimu na kuwathamini. Anapaswa aonyeshe kwa matendo yote yenye heshima kwamba anathamini watu.

Unapaswa uwe na mazoezi ya kutendana na watu katika njia ambayo wataridhika. Baadhi ya watu hufikiri kwamba kamwe hawawezi wakafanya jambo ambalo siyo la asili yao, lakini unapaswa ujifunze mwenyewe jinsi ya kuwa na tabia rafiki.

Tabia yako inapaswa ionyeshe ule urafiki na heshima uliyo na kwa ajili ya watu kwa njia ambayo wanaweza wakatambua. Kama haitakuwa hivyo, basi, tabia yako haiendani na moyo wako.

Kama unajiona kwamba hupendelei wakati unaposalimiana na mtu au hata kuangalia upande mwingine wakati mnasalimiana kwa mikono, watatambua kwamba huwathamini, Kama wewe ni kiongozi, watu wengine wanajisikia kupata heshima kwa kuongea na wewe. Waonyeshe hisia ya kuwathamini kwa kuwapa usikivu wako na nia yako kwao. Unaweza ukafikiri kamba huna muda wa kuyafanya hayo kwa kila mtu, lakini sekunde chache za kuweka fokasi yako juu ya mtu ni za thamani sana.

Labda iwe utamaduni wenu unaelekeza vinginevyo, shikana mikono ka viganja vya mikono yako wakati wa kusalimiana, mwangalie mwenzako unayesalimiana naye machoni, weka urafiki kwenye sauti yako, na uwe mtu wa kucheka. Mwanamume anapaswa ainuke juu wakati mtu anapokuja kumsalimia akiwa amekaa.

► Zifanyie mazoezi tabia hizi.

Kushinda Hofu ya Kuongea mbele ya Hadhara

Mojawapo ya hofu kubwa watu waliyo nayo ni kuongea mbele ya hadhara.

► Je, kwa nini watu wengi wanakuwa na hofu ya kuongea mbele ya hadhara?

Watu wengi huogopa kuzungumza mbele ya hadhira kwa sababu:

1. Wanakuwa hawajui cha kusema.
2. Mawazo yao hayajapangwa vizuri.
3. Wanakuwa hawana uhakika kama watu watapenda jinsi wanavyowasilisha.

Sababu ya kwanza ya hofu inaondolewa kwa kuwa na shauku kubwa. Mnenaji anapaswa awe na ujumbe ambao anataka kuuwasilisha. Kama utatakiwa kuhubiri au kufundisha, unapaswa uombe na kutafuta uvuvio wa Mungu hadi pale utakapokuwa umepata jambo muhimu la kushirikisha.

Sababu ya pili ya hofu inaondolewa kwa kuwa na maandalizi. Chukua au Tumia muda wako kufikiri ni kwa jinsi gani utaelezea mawazo uliyokusudia. Orodhesha pointi zako na fanya maamuzi utayawakilisha katika utaratibu upi. Panga jinsi utakapomalizia. Aya zako za mwisho zifanye ziwekee mkazo juu ya wazo kuu muhimu na uwatake wachukue hatua kwa lile unalotaka lifanyike.

Sababu ya tatu ya hofu inaondolewa kwa kupata au kuona mafanikio. Baada ya kuwa umezungumza na kupokea mwitikio chanya, utakuwa na uhakika kwa ajili ya baadaye tena.

Familia kadhaa za wamisionari zilikuwa zinahudhuria kwenye kongamano kubwa. Mkurugenzi akawataka wazazi wa kiume wawili kama kila mmoja anaweza kumwandaa mtoto mmoja miongoni mwa watoto wao ili kuzungumzia kwa dakika chache kuhusu maisha ya umisionari. Baba wa kwanza alimwandaa mtoto wake wa miaka 10 kwa kumsaidia afikirie mambo ya kusema ya kuvutia kuhusu maisha yao kama wamisionari. Walifanya mazoezi pamoja na kuandika maneno machache kwenye kadi ili kumsaidia kukumbuka kitu cha kusema. Wakati aliposimama mbele ya umati wa watu waliokuwepo, alizungumza kwa kujiamini; na ule umati uliifurahia hotuba yake.

Yule baba mwingine hakuweza kufanya maandalizi yeyote na mtoto wake. Wakati mtoto alipotakiwa kusimama, alisinyaa kwa hofu, hakuweza kabisa kufikiria kitu cha kuzungumza, na akaondoka akiwa amejisikia mwenye aibu na au kufedheheka kwa kushindwa kwake kufanya kitu chochote.

Kuchagua Mada ya Hotuba

Mada ni lazima iendane na tukio la mkutano. Jiulize mwenyewe, "Je, wana matarajio ya kupata nini kutokana na hotuba hii?

Mada ya hotuba ni lazima iwe yenye maana. Jiulize mwenyewe, "Je, kwa nini wanahitaji kuisikia hii mada ya hotuba? Je, mada hii itawasaidiaje?

Unahitaji kusadikika kwenye mada yako. Jiulize mwenyewe," Je, kwa nini wanisikilize nikizungumza kuhusu jambo hili? Kama ni lazima kwako kuzungumzia mada ambayo unajua maudhui yake kidogo sana, ni lazima ufanye utafiti. Njia ya haraka ya kufanya utafiti ni kuzungumza na mtu anayeheshimiwa ambaye ana ujuzi na jambo linalotakiwa kuhusiana na mada hiyo.

Mada inapaswa iunganishwe na maslahi na uzoefu wa hadhira au wasikilizaji wako. Jiulize mwenyewe, "Je, kwa nini wajali? Je, nitafanyaje waelewe?"

Kuifanya Hotuba iwe ya Kuvutia

Ubishani huvutia umakini, lakini unaweza ukawageuza wasikilizaji wako wakawa kinyume na wewe. Shughulika na ubishani inapobidi tu kwa sababu ya kusadikisha, lakini kamwe usizungumzie juu yake ili tu uweze kupata umakini wa wasikilizaji wako.

Kuwa mwangalifu sana kuhusu kuwasilisha taarifa za maandiko au nyenzo zenye utata ambazo ni mpya kwako. Muda husaidia kuleta uwiano kwenye mawazo mapya.

Hadithi kuhusu mambo yako wenyewe na masomo ambayo ulishawahi kujifunza huleta mvuto, lakini usizungumzie sana kuhusu wewe mwenyewe kiasi cha kuonekana kwamba hotuba inakuhusu wewe tu.

Mara nyingi kuzungumzia kuhusu shughuli kunakuja ghafla sana kwa mnenaji kuweza kujipanga kikamilifu. Mnenaji hapa ni lazima atumie uzoefu na ujuzi wake. Mnenaji anapaswa awe akijifunza kila mara ili kuongeza uhifadhi wa nyenzo zake kwa ajili ya hotuba zake.

Kushikilia Umakini

Mnenaji ni lazima mara kwa mara avutie usikivu na umakini wa wasikilizaji wake kwa muda wote wa hotuba. Usidhanie tu kwamba watu wanakusikiliza.

Kuna ishara nyingi zinazoonyesha kwamba watu unaosema nao wanakusikiliza kwa makini, Wasikilizaji wanamwangalia mnenaji, wanakuwa na muonekano wa kufikiria, wanatikisa vichwa vyao au kutoa mwitikio wa sauti, wataelekea kwenda mbele polepole, watadharau usumbufu wowote, na watawajibikia uchangamfu au mihemuko mingine ya mnenaji. Utakapokuwa unaona ishara hizi, utatambua kwamba wanasikiliza.

Wakati wote wa hotuba unaweza kutumia mbinu zozote mbalimbali za kuwezesha kurejesha usikivu na umakini wa wasikilizaji wako.

- Unaweza ukatumia takwimu za wakati uliopo sasa,
- Vichekesho,
- Kielelezo kinachohusu wasifu au cha kihistoria,
- Kitu kinachovutia ulichonukuu,
- Maswali ya ufahamu,
- Maelezo kuhusu matatizo ya maisha,
- Hali za nadharia au kubuni,
- Mpangilio wa marejeo ya vifungu vya maneno au kauli mbiu,
- Tukio la wakati uliopo,
- Hali ya kitaifa, au
- Uzoefu wa kibinafsi.

Zoezi linalowezekana: Mwanafunzi aelezee hotuba ya hivi karibuni au mahubiri aliyowasilisha. Anapaswa aelezee mbinu zozote zilizoko hapo juu alizotumia. Kikundi kitapaswa kujadili jinsi ambavyo mbinu nyingine zingeweza zikatumika kwenye hiyo hotuba. Kama muda utaruhusu, hotuba au mahubiri kadhaa yanaweza kuchunguzwa ili kuwafundisha wanafunzi jinsi ya kutumia mbinu hizi.

Kabla ya kutoa hoja muhimu, hakikisha kwamba wasikilizaji wako wanakusikiliza. Fanya jambo lolote litakalorejesha usikivu na umakini wao.

Usitoe hoja yeyote wakati kunapotokea usumbufu au mwingiliano wa muda. Kama kuna kitu kilichojitokeza cha kukukondoa kwenye mpangilio wako, kwa sekunde chache fanya marejeo ya kile ulichokuwa umetangulia kusema hadi hapo uingiliaji utakapoisha, kisha rejesha tena usikivu na umakini kwa wasikilizaji wako.

Wakati Olivia alipokuwa akihubiri, mtoto mdogo alikatisha mbele ya kanisa akiwa anamwita mama yake. Watu wengi mle kwenye kanisa wakawa wanamwangalia yule mtoto. Oliva alirudia baadhi mambo aliyokuwa amesema hadi mtoto alipochukuliwa, kisha akainua sauti yake kwa sekunde chache kutaka tena usikivu na umakini wa wasikilizaji wake.

Kuhitimisha Hotuba

1. Tayarisha kauli za mwisho kwa kunukuu yaliyosemwa.
2. Fanya muhtasari wa kile kitu unachotaka wasikilizaji wako wabakie nacho wakikikumbuka.
3. Kuwa na umaliziaji mahiri.
4. Usiombe radhi au msamaha kwa makosa ambayo unafikiri kwamba yamekuwepo kwenye hotuba hiyo.
5. Funga au maliza hotuba kwa kutoa changamoto au wito wa kuchochea hisia zao.

Mawasiliano ya Macho.

Mnenaji anapaswa kutazama katika sehemu zote walizokaa wasikilizaji, akiwa anawatazama kwa macho watu wengi kadri itakavyowezekana.

Maandishi yanayotumika wakati wa kuzungumza yanapaswa kuandaliwa kwa jinsi ya kusomwa na macho kwa haraka, ili kwamba mnenaji asiwe na muda mrefu wa kusoma. Kuwa na uzoefu na vidokezo vyako ili umuhimu uwe ni kutazama tu kwa haraka.

Ubora wa Sauti

Makosa ya kawaida yaliyoko kwenye ubora wa sauti ni kasi kubwa au kuongea polepole kunakopitiliza, kunung'unika, sauti ya aina mmoja tu, sauti bandia, au msisitizo wa mara kwa mara usiokuwa wa kubadilika. Ubora wa sauti yako unaleta matokeo ya ubora wa ujumbe wako.

Kwa ajili ya kukuza ubora wa sauti yako:

- Ongea kwa uwazi na kwa usahihi.
- Ongea kama mazungumzo ya kawaida pale inapobidi.
- Badilisha kasi, nguvu, namna ya tabia ya sauti, na nguvu ya sauti (aidha kubwa au ndogo).

► Jadili mifano ya njia ambazo mtu anapaswa kutofautisha vipengele vinne vilivyooanishwa katika sentensi iliyotangulia hapo juu (kasi, nguvu, namna ya tabia ya sauti, na nguvu ya sauti (aidha kubwa au ndogo).

Uhusiano na Wasikilizaji

Hotuba ni mwingiliano baina ya mnenaji na wasikilizaji wake, hata kama wasikilizaji watakuwa hawajibu. Wanakuwa na hisia zao na maoni yao kuhusiana na kile unachokisema, na maoni hayo yanaweza yakabadilika wakati wa hotuba.

Jukwaa la juu na mimbari kubwa vinampa mzungumzaji heshima, lakini vinamtenganisha na wasikilizaji na kufanya mawasiliano ya moja kwa moja kuwa magumu. Ikiwa wasikilizaji si wengi, mzungumzaji anapaswa kusimama katika kiwango sawa na wasikilizaji na kutumia mimbari ndogo.

Ili kupata uangalifu au umakini wa heshima, mazungumzo yako ni lazima yakubalike. Kwa mfano, ikiwa utasimama juu ya dawati ili kuzungumza, kila mtu atasikia; lakini kwa kuwa kitendo chako siyo cha kawaida sana, huenda wasichukulie ujumbe wako kwa uzito. Baadhi ya tabia na uvaaji na aina fulani ya uvaaji vinategemewa wakati wa mpangilio huu. Ukienda mbali sana na inavyotarajiwa, wasikilizaji wanaweza wasikuchukulie kama mnenaji mwenye uhalali.

Jaribu kuelewa chuki zinazowakera wasikilizaji wako na usitake kuwaudhi pasipokuwepo na kusudi. Kama utasababisha wakasirike kwa kitu ambacho hakiambatani na kusudi lako, hautafanikisha jambo lolote. Usijaribu kurekebisha matatizo yao yote na kutoelewana kwenye kipindi kimoja cha hotuba.

Kielezo: Ikiwa unamimina maziwa kutoka kwenye ndoo ili kuyaweka kwenye chupa, ni lazima umimine polepole na kwa uangalifu, au kama sivyo maziwa mengi yatamwagikia chini. Vivyo hivyo, kama utajaribu kubadilisha wasikilizaji sana kwa wakati mmoja, hawataweza kupokea

Kuepuka tabia fulani kutaimarisha uhusiano wako na wasikilizaji wako.

- Usielekeze kejeli kwa wasikilizaji wako.
- Usitafute huruma kutoka kwa wasikilizaji. Wanaweza wasikuheshimu ikiwa wanakuonea hurumaa.
- Epuka kujitetea binafsi kuhusu matendo au tabia zako isipokuwa hilo ndilo lengo la hotuba. Onyesha kanuni ambazo ni muhimu zaidi kuliko jambo lako binafsi.
- Epuka kujisifu kuhusu mafanikio yako. Kuwa mwangalifu na hadithi za maisha yako ambazo zinaweza kuonekana kama kujisifu.

Ushawishi

- Kwa ushawishi au kuleta mhemuko wa kihisia, lenga kundi kubwa la watu kwenye umati.

- Waongoze wasikilizaji wako kuingia kwenye hatua za kufikia maamuzi. Ili kubadilisha mawazo yao, unapaswa uwasaidie wafikie kufikiri katika mtazamo mpya. Hatua za kufikia maamuzi ni:

  A. Ufahamu wa tatizo lililopo.

  B. Kufafanua tatizo maalumu lililopo.

  C. Kuzingatia uwezekano wa njia za kufikia usuluhishi na pingamizi zilizoko katika njiahizo.

  D. Kuelezea njia iliyo bora zaidi ya suluhisho

  E. Kupanga hatua za kuleta suluhisho

- Tambua wasiwasi na uwaridhishe.
- Jenga hoja yako kwa mantiki kabla ya kuhamasisha kwa hisia.

Uwazi na Umoja

Kusudi la kunena ni ili ueleweke. Usipende kutumia msamiati ambao unakusudia uwapendeze baadhi ya wasikilizaji wako wakati ukiwaacha wengine kutokuwa na taarifa inayotolewa. Baadhi ya pointi kadhaa hapa chini hazitumiki kwenye mahubiri yaliyo kwenye mfumo wa masimulizi.

- Hakikisha kila sentensi kwa haraka inaeleweka. Msikilizaji hawezi kurudia au kudhibiti kasi ya uwasilishaji.
- Kuwa na kauli moja ya mada kuu, iliyoelezwa kwa namna ya kukumbukwa.
- Ondoa maudhui yote yasiyochangia kusudi la hotuba.
- Unganisha kila wazo na wazo lililotangulia au na mada kuu.
- Dumisha uonekano wa mada kuu katika hotuba yote.
- Chagua mtiririko ulio mzuri kwa ajili ya hoja zako.
- Thibitisha kila hoja kikamilifu kabla ya kuendelea na nyingine.
- Panga mpango mzuri wa kutoka hoja moja kuingia kwenye hoja nyingine.

Zoezi la Kuandika

Mnenaji anapaswa afanye mazoezi ya kuandika hotuba na vifungu vya makala. Zoezi hili litamsaidia kukuza uwezo wake wa kuwasilisha kwa uwazi. Zoezi la kuchagua maneno bora ya kutumia wakati akiwa anaandika kutamsaidia katika kufikiria maneno bora ya kutumia wakati wa kunena.

Kuandika kunamsaidia mnenaji kufanya mazoezi ya kufafanua mawazo yake. Kama utaanza kuandika kitu, na huna uhakika wa jinsi ya kuandika, utakuwa pia hauko tayari kuzungumza

kuhusu wazo hilo. Unapaswa uchukue muda wa kutafakari jinsi ya kuelezea jambo kwa njia ya kuandika.

Kuandika kunamsaidia mtu kujitambua ni lini atahitaji kupata taarifa zaidi. Kama hana hakika kwamba taarifa ni sahihi kabisa, anaweza akaifanyia utafiti. Wakati wote kumbuka kwamba maneno yako yanaweza yakanukuliwa, aidha yaliyozungumzwa au yaliyoandikwa. Kama utakuwa unasema mambo ambayo hayana usahihi, watu watatambua kwamba hawawezi kutegemea kile unachokisema.

> "Kama huwezi kukielezea kitu kwa njia iliyo rahisi, utakuwa hukielewi hicho kitu katika uzuri wa kutosha."
>
> - Albert Einstein

Ruhusu baadhi ya wanafunzi washirikishane kuhusu ni kwa jinsi gani wanategemea kubadilisha makusudi au matendo yao kutokana na somo hili.

Muhtasari wa Taarifa Tano.

1. Watu hupata hisia zao za akili yako, kujiamini na vipaji yako kutokana na uwezo wako wa kuwasiliana.
2. Onyesha urafiki na heshima katika njia ambayo watu watakutambua.
3. Mnenaji ni lazima mara kwa mara apate usikivu na umakini wa wasikilizaji katika muda wake wote wa hotuba.
4. Kwa ushawishi, waongoze wasikilizaji wako kuingia kwenye hatua za kufikia maamuzi.
5. Kuandika kunamsaidia mnenaji kufanya mazoezi ya kufafanua mawazo yake.

Kazi za kufanya Somo la 16

1. Andika aya inayotoa muhtasari wa dhana ya kubadilisha maisha kutoka katika somo hili. Elezea kwa nini ni muhimu. Je, ni jambo gani zuri linaloweza kufanywa? Je, ni madhara gani yanayoweza kujitokeza kwa kutojua?
2. Elezea ni kwa jinsi gani unavyoweza kutumia kanuni zilizoko katika somo hili kwenye maisha yako mwenyewe. Je, ni kwa jinsi gani somo hili linabadilisha makusudi yako? Je, ni kwa jinsi gani umejipanga kubadilisha matendo yako?
3. Fanya kukariri Taarifa Tano kwa Muhtasari zilizoko katika somo la 16. Kuwa tayari kuziandika bila ya kunakili kutoka katika kumbukumbu za ufahamu wako mwanzoni mwa kipindi kinachofuata cha darasa.

Somo la 17
Mambo ya Binafsi: Fedha, Muda, na Mavazi.

Utunzaji wa Fedha

Kanuni ya Uwajibikaji

► Mwanafunzi atapaswa kusoma Mathayo 25:14-30 kwa ajili ya kikundi. Je, aya hii inatueleza nini kuhusu utunzaji wa fedha?

Fedha ni rasilimali muhimu sana kwa ajili ya huduma. Viongozi wanapaswa wawe watunzaji wa fedha ili kupata matokeo bora zaidi. Tutawajibika mbele ya Mungu kwa ajili ya rasilimali anazotupa ili tuzitunze.

Kumbuka hadithi ya Msamaria aliyekuwa amemsaidia yule msafiri aliyekuwa amejeruhiwa na wanyang'anyi (Luka 10:30-35). Kusudi la hadithi hii lilikuwa ni kuelezea inamaanisha nini kuwapenda watu unapokutana nao. Hata hivyo, tunaweza kupata pointi nyingine hapa kwa kutazama baadhi ya vipengele kwa undani ingawaje pointi hii haikuwa imekusudiwa iwe muhimu na mwandishi.

Msamaria alikuwa na punda, na alikuwa fedha ya kulipa kwa ajili ya kumtunza yule mtu aliyekuwa amejeruhiwa. Je, kama angekuwa ametoza rasilimali zake ingekuwaje kabla ya kukutana na mtu aliyekuwa amejeruhiwa? Angekuwa hana uwezo wa kumsaidia. Wako watu wengi wanaosema kwamba wanaona huruma kwa mateso ya watu wengine na uhitaji wa uinjilisti, lakini hawazitunzi rasilimali zao ili kwamba waweze kuwajibika na mahitaji hayo. Kamwe hawana uwezo wa kusaidia watu wengine.

Fedha zinaweza kutumika kwa vitu vinavyotumika na kuisha, au zinaweza kutumika kwa vitu vyenye thamani ya kudumu katika ulimwengu huu na ule wa milele. Ni jambo la muhimu kwetu kutumia fedha kwa ajili ya mahitaji yetu; lakini kwa namna yeyote itakavyowezekana, tunahitajika kuwekeza kwa ajili ya baadaye.

Watu wengi hawafanyi uwekezaji kwa sababu wanafikiri hawana vinavyotosheleza. Lakini kama mtu atatunza na kuwekeza kidogo, viwango vidogo vya fedha kila mara, kwa hakika matokeo makubwa yangepatikana. Mkulima, haijalishi ni mtu maskini kiasi gani, anatambua kwamba ni lazima atunze kiasi cha kutosha cha fedha kwa ajili ya kuotesha tena msimu unaofuata. Tunapaswa tutafute njia ambazo tutatunza na kuwekeza rasilimali zetu.

► Je, ni njia zipi zilizopo za kuweza kutunza na kuwekeza viwango vidogo vya fedha?

Kanuni ya Imani.

Mtume Paulo alitoa ahadi kubwa sana kwa kanisa la Filipi. Walikuwa wamejitolea dhabihu kwa ajili ya kusaidia huduma. Aliwaahidi kwamba Mungu angewajaza kila kitu walichokihitaji kwa kadiri ya utajiri wake (Wafilipi 4:19).

Yesu aliwaambia wanafunzi wake kwamba hawapaswi kuishi wakisumbukia maisha yao, bali wamwamini Mungu kutoa kwa ajili yao (Mathayo 6:25-34). Ufalme wa mbinguni ungekuwa ndiyo kipaumbele chao, hata kabla ya mahitaji yao ya msingi.

Imani haimaanishi kwamba hatuchukui majukumu ya kujitafutia au kujihudumia kwa ajili yetu wenyewe na watu wanaotutegemea. Tunapaswa kufanya kazi ili kuwa na uwezo wa kuhudumia mahitaji yetu (Waefeso 4:28). Kama mtu haitunzi familia yake, huyo mtu siyo mfano mzuri wa mtu aliyeokoka (1 Timotheo 5:8).

Mtu hapaswi kukaa kiuvivu bila kufanya kazi akitegemea Mungu amhudumie. Mungu amepanga kwamba tupate faida kutokana na kazi tunazofanya na tuzalishe kitu cha thamani.

Imani inamaanisha kwamba tunajitambua hatuwezi kuishi bila ya uwepo wa baraka za Mungu. Nguvu zetu na fursa ya kufanya kazi hutoka kwa Mungu, na pia hutubariki kwa vitu ambavyo havitokani na kazi zetu, Kwa kuwa tunamtegemea Mungu, tunapaswa tuombe kama Yesu alivyotuelekeza. "Utupe mkate wetu wa kila siku."

Tunapaswa tuwe wakarimu kwa watu wengine kwa sababu:

- Tunajua kwamba Mungu huturuzuku.
- Kazi yetu haizalishi vyote tulivyo navyo.
- Hatustahili baraka za Mungu.
- Tunaonyesha upendo wa Mungu kwa kutoa.

Hatuwezi tukawa kama mtoto mwenye ubinafsi anayechukua kipande kikubwa zaidi cha keki au kuficha peremende yake kwa sababu anajua kwamba hataweza kupata nyingine tena. Mungu anavyo vitu vingi, na hahitaji sisi tuwe wachoyo au watu wa siri, kana kwamba kamwe hatatupa tena zaidi.

Kiongozi wa huduma hasimamii tu fedha zake mwenyewe, bali na rasilimali za huduma. Mungu atatoa kwa huduma ambayo inafuata mapenzi yake. Hata hivyo, mapenzi yake siyo yale ambayo sisi wakati wote tunayaona ni dhahiri kwetu. Wakati mwingine watu wameweka fokasi yao kwenye kuimarisha taasisi, na wakipuuzia kupata mwelekeo ulio wazi kutoka kwa Mungu. Wakati mwingine watu wanajitahidi kufanya jambo jema, lakini hawafanyi katika njia ambayo Mungu anataka. Siyo wakati wote tunaweza kuwa na utambuzi kamili kwenye mambo haya, lakini ukosefu wa fedha kwa ajili a huduma unapaswa utuhamasishe sisi katika kuelewa vizuri na kwa mapana mapenzi ya Mungu

Kanuni ya Uaminifu

Kanuni ya imani inaelekeza kwenye kanuni ya uaminifu. Kamwe hatupaswi tufanye jambo ambalo litamchukiza Mungu, kwa sababu tunataka tumfurahishe yeye, na tunataka tubarikiwe na yeye.

Kama unamtegemea Mungu na kumwamini, utakataa fursa zinazojitokeza za kujinufaisha kwa kufanya mambo yasiyokuwa na uaminifu. Wakati fursa inapojitokeza, unapaswa utafakari swali hili, "Je, Mungu atatoa kwa njia hii?" Kama fursa iliyojitokeza ni ya kujinufaisha kwa njia isiyokuwa ya uaminifu, tunatambua kwamba hiyo siyo njia ambayo ya Mungu anaweza akaitoa. Mtu anayefanya jambo la uovu kwa ajili ya kujipatia faida hamwamini Mungu kwa ajili ya mahitaji yake.

Mtu aliyeko kwenye huduma kwa kawaida husimamia rasilimali ambazo siyo zake. Ni jambo la muhimu kwake kutofautisha kati ya fedha za huduma na fedha zake mwenyewe. Katika tamaduni kadhaa, watu hawaielewi kwa urahisi sheria hii. Hata hivyo, aidha iwe kwenye huduma, serikali, au biashara, mtu hapewi nafasi ya mamlaka hadi watu watakapomfikiria kwamba ana uwezo wa kuitambua tofauti hii. Kama mtu akitumia fedha ya shirika kama ni zake, anakiuka uaminifu (1 Wakorintho 4:2).

Kiongozi wa huduma anapaswa aanzishe sera ambazo zitaweka umakini wa uwajibikaji wa fedha za shirika. Hapaswi kukusanya na kuzitawala fedha yeye mwenyewe. Watu kadhaa mchanganyiko wanapaswa washirikishwe katika kuweka kumbukumbu za mapato na kupanga matumizi.

Kanuni ya Kusaidia Shirika

Mungu alipanga kwamba huduma zinapaswa zifadhiliwe au zisaidiwe kifedha. Hata hivyo, kiongozi wa huduma mara kwa mara anaweza akawa kwenye mazingira ambayo huduma yake haina ufadhili kamili wa kifedha.

Kwa kiongozi wa Kikristo, fedha haipaswi iwe ndiyo sababu iliyomfanya akubaliane na nafasi ya uongozi au sababu ya yeye kutumika kwa jitihada nzuri sana. Motisha kwa ajili ya huduma ni wajibu wa kumtii Mungu, matamanio ya kumpendezesha Mungu, na upendo kwa watu wanaohudumiwa (1 Petro 5:2, 1 Wakorintho 9:16, Yohana 21:15-17).

Wakati Yesu alipowatuma wanafunzi wake alisema, "Mmepata bure, toeni bure" (Mathayo 10:8). Ni makosa kutoza gharama kwa huduma ya kiroho. Mojawapo ya karipio kali kabisa katika Biblia lilitolewa kwa mtu aliyekuwa anataka kutoa fedha kwa ajili ya kupata nguvu za kiroho ili aweze kuzitumia katika kupata faida (Matendo 8:18-23).

> "Kazi ya Mungu iliyofanyika sawasawa na mpango wa Mungu, kamwe haitakaa ikose kuruzukiwa na Mungu."
>
> - J. Hudson Taylor

Huduma hazizalishi fedha kama ilivyo kwa aina nyingine za kazi, kwa sababu haizalishi kitu au haitoi huduma ya kuuza kwa ajili ya kupata fedha. Huduma

inapatiwa msaada pale tu watu wengine walioko kwenye nafasi za mamlaka wanapoamua kwamba wanapaswa wapewe msaada.

Kiongozi wa huduma anaweza kuwatia moyo watu wa kufadhili kwa kuwasilisha thamani ya huduma, na uwajibikaji wake kwa ajili ya huduma husika. Kwa kawaida hawezi akawa anangojea msaada kabla ya kuanza kwa huduma. Taarifa za huduma yake zinapaswa zitolewe mara kwa mara, ziwe zenye ukweli, na zenye uaminifu kabisa.

Watu wengi huwa wafuasi au waungaji mkono wa huduma kwa sababu wanaona thamani ya huduma hiyo, si kwa sababu mhudumu anahitaji msaada. Kiongozi wa huduma hapaswi kujaribu kutafuta msaada kwa kuzungumzia mahitaji yake, bali kwa kuonyesha matokeo ya huduma na kueleza maono ya huduma yake. Pia ni muhimu kujenga mahusiano na watu anaowahudumia ili waone kujitolea kwake na kuthamini huduma anayowapa.

Baadhi ya watu watapenda kumpa kiongozi msaada binafsi badala ya kutoa kwenye shirika. Kiongozi anapaswa awe makini sana asiwe mtu wa kujijengea kupata msaada wake mwenyewe badala ya kulijenga shirika. Wajibu wake mkubwa uwe ni kulijenga shirika.

Kiongozi anapaswa aepukane na madeni. Kukopa fedha ni kutumia fedha kutoka kwenye wakati ujao. Deni huondoa na kuuweka mbali uhuru wa kuwa na uwezo wa kufanya maamuzi kwa wakati ujao. Kuwa na deni kunamaanisha kwamba unafanya maamuzi kuhusu mambo ya baadaye kabla hujafika pale. Deni ni kutumia rasilimali za baadaye wakati mahitaji ya baadaye hadi sasa bado hayajajulikana.

Kiongozi anapaswa aepukane na madeni binafsi, kwa sababu yatamwekea ukomo wa maamuzi ya huduma yake kwa siku za baadaye. Kiongozi anapaswa aepuke kuliongoza shirika kuingia kwenye madeni. Tumia tu fedha ambazo Mungu ameruhusu uzipate. Usikope, ukifikiria kwamba Mungu atatoa njia ya kulilipa hilo deni. Ikiwa Mungu atapenda kutoa kwa ajili ya hitaji maalumu, anaweza akafanya hivyo kabla hujakopa, badala ya kufanya baadaye. Kukopa kunaondoa mojawapo ya njia za kutambua au kufahamu mapenzi ya Mungu, kwa sababu inamaanisha kwamba huwezi ukangojea kuona ni nini Mungu alichokusudia kutoa.

Ruhusu baadhi ya wanafunzi washirikishane kuhusu ni kwa jinsi gani wanategemea kubadilisha makusudi au matendo yao kutokana na somo hili la kanuni kuhusu fedha.

Utunzaji wa Muda

Thamani ya Muda Kibiblia

► Mwanafunzi atapaswa kusoma Zaburi 90:9-12 kwa ajili ya kikundi. Je, ni taarifa gani kuhusiana na maisha zinaonekana kutoka katika kifungu hiki?

Biblia inatueleza kwamba muda ni wa thamani kwa sababu maisha yanapimwa kwa kiwango cha muda. Kifungu hiki kinatueleza kwamba tunapaswa tuweke thamani yetu kwenye siku zetu kwa sababu maisha yanapita kwa haraka. Muda ni wa thamani kwa sababu maisha nayo ni ya thamani.

Biblia inazungumzia muda kama rasilimali iliyo adimu sana. Yesu alisema kwamba alikuwa anafanya kazi bila ya kupoteza muda kwa sababu muda wa kufanya kazi ni mchache (Yohana 9:4).

Yesu alilinganisha huduma na kazi ya kuvuna (Mathayo 9:37-38). Uvunaji unafanyika katika hali ya ufahamu wa haraka kwa sababu ni lazima uvunaji ufanyike kwa haraka kabla mavuno hayajapotea. Uchache wa watendakazi husababisha mgogoro kwa sababu ya muda wenye kikomo. Yesu alitoa pointi muhimu kwamba huduma ni haraka na ni haraka zaidi kwa sababu ya uhaba wa watendakazi.

Familia ya kilimo itaona aibu kwa kijana aliyepoteza muda wake wakati wa mavuno (Mithali 10:5). Hata zaidi ya hapo, Mkristo anapaswa aone aibu kwa kupoteza muda badala ya kufanya lolote linalowezekana katika kukamilisha umisheni wa kanisa kabla muda haujaisha.

Biblia inatuambia sisi kwamba tunapaswa tufanye matumizi yaliyo bora zaidi ya muda wetu (Waefeso 5:16, Wakolosai 4:5). Takribani fursa zote zinazojitokeza zina kikomo chake cha muda. Mtu mvivu huachilia fursa hizi zikapita kwa sababu hatafanya kazi kwa bidii.

► Mwanafunzi atapaswa kusoma Mithali 6:6-11 kwa ajili ya kikundi. Je, kifungu hiki kinasema nini kuhusu muda na fursa?

Mtume Paulo alifundisha kwamba huduma inapaswa ipewe ufadhili wa kifedha (1 Wakorintho 9:4-14, 1 Timotheo 5:17-18). Hata hivyo, mara nyingi alifanya kazi kwa ajili ya kujitegemea yeye mwenyewe kwa sababu alikuwa awe na uwezo wa kuhubiri injili bila ya kuomba kitu chochote (1 Wakorintho 9:18). Kwenye eneo moja, alifanya kazi usiku na mchana (1 Wathesalonike 2:9). Wakati mwingine alijihudumia mwenyewe pamoja na timu yake yote ya umisheni (Matendo 20:33-34).

Ingawaje huduma ya Paulo ilistahili kupewa msaada, hakuwa akingojea kupewa msaada kabla ya kutumika kwenye huduma. Alikuwa tayari kuutumia muda wake kwa uangalifu ili aweze kufanya mambo yote yaliyokuwa muhimu.

Madhumuni ya Matumizi ya Muda

Watu wengine hawana malengo ya muda mrefu. Wanafanya tu kazi za leo bila ya kutaka kufikiria sana kuhusu wakati ujao. Baada ya kuwa wamemaliza kazi zinazohitajika kufanyika kwa kila siku, wanaacha siku iliyobakia ipite bila ya kufanya jambo lolote muhimu.

Mtu mwenye malengo hapotezi muda, kwa sababu anaiangalia hatima yake ijayo. Anajua anachotaka kukamilisha kwenye kipindi cha miaka kadhaa. Hafanyi tu kile kinachopaswa kufanywa leo bali anafanya yale mambo ambayo yatasaidia kufikia lengo la muda mrefu. Wakati wote ana kazi nyingi za kufanya kuliko muda wake. Wakati wowote anapokuwa na muda wa ziada baada ya kuwa amemaliza kazi zilizokuwa muhimu, anachagua njia ya kuweza kuutumia muda wake uliosalia kuzalisha kitu cha thamani.

Mtu anayetaka kufanya kazi katika ubora wa kitaaluma wa kiwango cha hali ya juu hapotezi muda kwa sababu kila wakati anajiboresha mwenyewe. Anatafuta njia za kufanya kazi yake vizuri zaidi. Anatumia muda wake kujifunza kutoka kwa watu wengine. Anasoma na kujifunza. Wakati wote ana jambo la kufanya.

Kiongozi mwenye nguvu anayekua hapotezi muda wake kwa kukaa na kungojea maelekezo kutoka kwa mtu mwingine. Hasadiki kwamba hakuna jambo la kufanya wakati anapokuwa hajaambiwa kufanya jambo lolote. Anajua kwamba kuna mambo anayoweza kuyafanya katika kuendeleza kazi – kuna watu wa kuongea nao, kuna jambo la kuratibu, kuchunguza au kukagua. Hapotezi muda wake kwa sababu tu ya kukutana na mahitaji ya kazi yake

Watu wengi hutumia muda wao mwingi bila kufanya jambo lolote kwa sababu wanafikiri hakuna kitu cha kufanya. Mtu ambaye ana muda mwingi wa kukaa bila ya kufanya jambo lolote siyo mtu aliye na malengo ya muda mrefu, siyo mtu anayetaka kufanya kazi katika ubora wa kitaaluma wa kiwango cha hali ya juu, au siyo kiongozi mwenye nguvu anayekua.

Jaribu kufikiria kwamba mtu mmoja ameamua kukupa wewe ofa maalumu ya $1,000 kila siku kwa muda wa siku thelathini (mwezi mmoja). Unaweza kuitumia kwa vyovyote vile utakavyotaka. Kila mwisho wa siku unaweza kuhifadhi kitu chochote ulichonunua, lakini utapaswa urejeshe fedha yeyote inayobakia.

► Je, wewe utaitumiaje fedha hiyo?

Ikiwa wewe ni mtu mwenye hekima au busara, ungejaribu kuitumia fedha hiyo kununulia vitu ambavyo vitabakia kuwa vya thamani kwako baada ya siku thelathini kumalizika. Hutapenda kuitumia fedha hiyo kwenye mambo ya burudani au vyakula vya gharama kubwa. Bila shaka ungehakikisha kwamba kwa kila siku hungebakiza fedha nyingi kwa ajili ya kurejesha.

Muda ni kama hivyo. Unaweza kutumia muda wako kwa mambo ambayo baadaye yatakuwa siyo chochote, au unaweza kuwekeza muda wako kwenye mambo ambayo yatakuwa na thamani kwako. Kwenye mwisho wa kila siku, kila muda ambao haukutumika ipasavyo, utakuwa umepotea bure. Huwezi ukauhifadhi kwa ajili ya kuutumia baadaye.

Unaweza pia ukakitumia kielelezo hiki kwenye maisha yako na kwa ajili ya umilele. Wakati wa maisha yako unaweza ukawekeza katika umilele. Mwishoni mwa maisha yako, chochote ambacho hakikuwa kimewekezwa kwenye umilele kitakuwa kimepotea.

Uwekezaji wa Muda

Kwenye somo lililohusiana na vipaumbele (somo la 7) mchoro ulituonyesha jinsi shughuli zinavyotofautiana kutoka muhimu hadi zisizokuwa na umuhimu na kutoka za haraka hadi zisizokuwa na uharaka. Shughuli inaweza isiwe ya haraka kwa sasa lakini ikawa ni ya haraka kwa wakati ujao. Kwa mfano, Mafunzo binafsi na kuwafundisha watu wengine kwa kawaida ni muhimu lakini siyo vya haraka.

Usitumie tu muda wako kwa kile ambacho ni muhimu kwa sasa. Wekeza muda wako kwa akili ya baadaye. Jaribu kuwekeza muda wako kila siku kwenye mambo ambayo yatakuwa na thamani kwenye miaka mingi baadaye.

> "Fanyeni kazi kwa maana usiku unakuja, chini ya anga la machweo ya jua; Wakati miale yake iwakayo bila kutoa moto iking'ara, Fanya kazi, kwa kuwa mwanga wa mchana unaruka. Fanya kazi kwa kadri miale ya mwisho inavyoendelea kufifia, Inafifia ili isiweze kung'ara tena. Fanya kazi kwa kuwa usiku unafunga kwa giza, Wakati kazi ya mwanadamu itakapokuwa imeisha.
>
> - Annie Coghill

Kuwa kama mtu aoteshaye miti. Anajua kwamba mt hauna thamani yeyote hadi pale utakapokuwa umeota kwa miaka kadhaa. Hafanyi uoteshaji huo sasa kwa sababu ana uhitaji kwa sasa. Anafanya hivyo kwa ajili ya baadaye.

Vipingamizi na Uchelewesho

Ni lazima tukumbuke kwamba Mungu ni mkuu mno juu ya mipango yetu (Yakobo 4:13-17). Wakati mwingine hali hubadilika ili kwamba mpango wetu ucheleweshwe.

Wakati mwingine Mungu huvuruga mipango yetu ili kutimiza kusudi tofauti. Tunapaswa kuwa tayari kuyaacha mipango yetu na kuitikia hali za dharura na mahitaji ya wengine. Hatupaswi kuhisi kama tunapoteza muda, kwa sababu Mungu anajua kilicho bora na ndiye mwenye mamlaka juu ya yote.

Wakati mwingine kazi yetu hucheleweshwa kwa sababu inatubidi tusubiri mtu mwingine amalize jambo fulani. Usipotezee masaa au siku za kungojea; tafuta kazi au kitu kingine cha kufanya wakati ukiwa unangojea.

Katika nchi nyingi, muda mwingi hutumiwa kwenye kusafiri au kungojea kwenye mistari. Panga kutumia muda huo. Utapaswa uwe na nyenzo za kusoma na kuandika ili usipoteze muda bure. Watu wengi husema hawasomi kwa sababu ya kukosa muda, lakini bado wanatumia muda wao mwingi kwenye mabasi au katika vyumba vya kungojea wakiwa hawafanyi jambo lolote wakati wakiwa wamekaa pale.

Mvulana mmoja aitwaye Abe alilazimika kufanya kazi kwa bidii ili kusaidia familia yake. Alijenga uzio kwa kutumia miti aliyokata kwa shoka. Alitumia siku ndefu kulima ardhi. Wakati mwingine alikuwa anashika kitabu juu ya mpini wa jembe na kusoma. Na mara nyingine usiku, alikuwa anasoma kwa mwangaza wa moto. Alipokuwa mtu mzima, alisoma

na kuwa wakili. Hatimaye alichaguliwa kushika nafasi mbalimbali serikalini na mwishowe akawa Rais wa Marekani. (Huyu alikuwa Abraham Lincoln.)

Mahusiano

Mahusiano yanahitaji muda, na mahusiano ni muhimu kwa Mkristo. Uhusiano wa Mkristo na Mungu na unahitaji muda – siyo tu kufanya kazi kwa ajili ya Mungu, lakini kutumia muda wako mwenyewe kwa ajili ya maombi. Kila mtu yuko kwenye mahusiano ya familia na marafiki na anapaswa kuchukua muda, siyo tu wa kutimiza majukumu, bali kuonyesha thamani kwa watu.

Tunapaswa tuwekeze muda wetu siyo tu katika kutengeneza matokeo yenye kipimo, lakini pia kwenye mahusiano. Tunapata msaada na rasilimali kutokana na mahusiano, lakini mahusiano ni ya thamani kwa sababu watu pia ni wa thamani.

► Je, vipi kuhusu masaa ambayo yanatumika kwenye mazungumzo na marafiki? Je, ni kwa jinsi gani unaweza kuamua ni lini muda uliwekezwa vizuri na lini ulipotea bure?

Muda uliotumika katika mazungumzo unaweza kuwa wa thamani kwa njia nyingi: Unaweza ukaboresha maoni na thamani mbalimbali; unaweza ukatoa taarifa; unaweza ukatia moyo au kufariji; unaweza ukaleta nguvu mpya au kuchangamsha na kumjenga mtu kiroho. Hata hivyo, watu wengi huachia masaa yao yapite bure pasipo kukamilisha kusudi lolote.

Ruhusu baadhi ya wanafunzi washirikishane kuhusu ni kwa jinsi gani wanategemea kubadilisha makusudi au matendo yao kutokana na somo hili kuhusu kanuni zinazohusu muda.

Mavazi

Ni dhahiri kabisa kwamba mavazi ni kipengele muhimu cha maisha ya binadamu. Kila mtu hufanya uchaguzi wa mavazi yake ikiwa ana uchaguzi ulio zaidi ya mahitaji ya msingi.

Mavazi ni uwasilishaji wa kwanza binafsi wa mtu mwenyewe. Kwa hiyo, mavazi ya mtu yanaonyesha kile anachokifikiria kuhusu yeye mwenyewe na kile anachotaka watu wengine wafikiri kuhusu yeye. Mavazi siyo uhusiano na tabia ya mtu; ni uwasilishaji wa tabia uliokusudiwa.

Mawazo ya Kibiblia

Biblia inatoa vidokezo mbalimbali kuhusu mavazi kwa Mkristo:

1 Timotheo 5:2 inatuambia kwamba viongozi wanapaswa kuchangamana na jinsia tofauti wakiwa katika usafi uliokamilika. Sehemu ya tabia safi kwa ajili ya kiongozi, wa kiume au wa kike, ni kuvaa mavazi ambayo hayataweza kusababisha matamanio mabaya ya kimwili.

1 Petro 5:5 inatuambia kwamba tujifunge au tuvae unyenyekevu. Mtume hairejei hasa kwenye mavazi ya kimwili, lakini anatuambia sis kwa njia ya mfano kwamba unyenyekevu

unapaswa uwe ndiyo vazi letu. Hata hivyo, hii pia inamaanisha kwamba hatupaswi kuvaa kitu chochote ambacho kiko kinyume na unyenyekevu.

Watu wengine hupenda kuchagua kuvaa vitu ambavyo vitawafanya waonekane kwamba wao ni bora zaidi kuliko wengine. Vitu kama saa, mapambo, au vitu mbalimbali vya kwenye nguo vinaweza kutengenezwa kuonyesha dhahiri kwamba ni vya gharama kubwa. Baadhi ya watu huwa wanataka kutangazia watu wengine kwamba wako kwenye kiwango kingine cha mafanikio ya hali ya juu. Wanataka waonekane kwamba wao wako juu kuliko watu wengine. Hii siyo tabia ya utumishi. Matamanio ya kutaka kuonekana kuwa bora kuliko watu wengine ni matamanio ya kidunia ambayo Mkristo anapaswa ayakatae.

Kiongozi au mchungaji anaweza kuvaa rasmi kuliko watu anaowaongoiza. Kufanya hivyo hakumfanyi aonekane kama ni bora, bali ni kuwaheshimu watu anaowahudumia au Anawatumikia. Huwa anavaa vizuri kuonyesha kwamba anataka kutumika vyema. Kwa mfano, katika mgahawa wa gharama za juu sana, watumishi wa mgahawa wanaweza wakavaa vizuri zaidi kuliko wateja wao. Hiyo haiwafanyi waonekane kwamba ni watu wa hali ya juu zaidi kuliko wateja wao, bali ni kuwaheshimu wateja wao kwa huduma zao wanazotoa. Mtu anayekataa kuvaa kinadhifu kwenye eneo ambalo alipaswa awe amevaa kinadhifu huwa anaonyesha kutoheshimu na au dharau kwa watu wengine wanaohusika na mahali pale.

Je, Utafikiriaje utakapokuwa umemwona mtu amekuja kwenye harusi akiwa amevaa vazi chafu la kazini kwake? Vivyo hivyo, ungemfikiriaje kiongozi ambaye aliongoza shughuli muhimu sana bila ya kuwa amejiandaa katika muonekano wake? Muonekano wake ungeonyesha kukosa heshima.

► Je, ni kwa jinsi gani utatofautisha kati ya mambo ambayo yamefanywa ili kumfanya mtu aonekane ni bora sana kuliko watu wengine, na uvaaji unaoonyesha kuwajibika kwa huduma? Je, ni vitu gani vivaliwe kwa makusudi yote mtawalia, kutegemeana na nia ya mtu?

Warumi 12:10 inatuambia kwamba tunapaswa tuwaheshimu watu wengine badala ya kujaribu kujiweka wenyewe juu ya wengine. Aya hii haizungumzii hasa kuhusu mavazi halisi, lakini unamaanisha kwamba hatupaswi kujaribu kujifanya sisi ni bora sana kuliko watu wengine kwa mavazi yetu.

Mavazi ya Mkristo yanapaswa yadhihirishe kwamba anayo tabia ile Mungu anayotaka awe nayo. Asili ya ndani ya mtu ni muhimu zaidi kuliko muonekano wake wa nje, lakini muonekano wake unapaswa uwe udhihirisho wa tabia yake.

Mazingatio ya Kijamii na Kivitendo

Kiongozi anapaswa awe mnadhifu na msafi katika muonekano wake. Kamwe asiwe na muonekano utakaowaaibisha rafiki zake na watu anaowaongoza.

► Je, ni nini baadhi ya maelezo ya usafi wa kibinafsi na mavazi yaliyo nadhifu?

Kiongozi anapaswa avae katika njia ambayo inaendana na tukio ambalo anahusika nalo. Kwa mfano, wakati wa kusaidia katika ujenzi, hatapaswa kuvaa kama ambavyo angekuwa anavaa akiwa kanisani.

Mazingatio ya Kitaaluma

Kazi fulani zina mavazi yake ya kipekee. Baadhi ya wafanyakazi, kama vile wanajeshi na polisi, wanavaa sare za kijeshi. Wakati polisi akiwa amevaa sare ya kipolisi, anapata ushirikiano wa haraka zaidi kwa sababu anatambulika mara moja kama askari polisi. Kama askari wa polisi hangekuwa katika sare ya kipolisi, kazi yake ingekuwa ngumu zaidi kwa sababu angelazimika kuthibitisha mamlaka yake kila wakati kabla ya kufanya kazi yake.

Daktari huvaa nguo za kipekee wakati akiwa anafanya kazi hospitalini. Anataka atambulike haraka kama ni daktari.

Jaribu kufikiria kwamba unaenda hospitali. Wafanyakazi wakakuweka kwenye chumba ili kusubiri uchunguzi. Anaingia mtu mmoja kwenye chumba ambaye amevalia fulana yenye picha ya kikundi cha muziki wa roki zikiwa chafu na zilizochafuka rangi. Nywele zake ni ndefu zilizojisokota, na anayo picha ya kuchorwa au tattoo kwenye shingo yake. Taswira ya mwanzo unaweza kufikiri kwamba wafanyakazi wamempeleka mgonjwa mwingine kwenye kile chumba. Kisha unasikia huyo mtu akisema na kukuambia, "Haloo, Mimi ni daktari." Utachukua hatua gani?

► Kwenye hadithi iliyoko hapo juu, kwa nini mgonjwa amtilie mashaka mtu ambaye kiuhalisia alikuwa kweli ni daktari?

Watu huwa na mategemeo kuhusiana na mavazi ya mtaalamu mwenye taaluma. Kama mtu atatokea kuvaa tofauti na watu walivyokuwa wanamtegemea, itakuwa ni vigumu kwake kuweza kuaminika kwao. Hali hii iko kwenye nafasi nyingi za utumishi, ikiwa ni pamoja na uchungaji na ualimu.

Mavazi ni njia ya kuonyesha kwamba uko makini kuhusiana na kile unachokifanya. Kama utavaa kwenye nafasi ya uongozi sawasawa na unavyovaa wakati wa kucheza michezo, wakati umepumzika nyumbani, au wakati unapokuwa unafanya kazi za kawaida za kimwili, watu wanaweza wakakudhania kwamba huioni kama ni muhimu nafasi yako ya uongozi.

Uongozi ni ushawishi. Kama mtu atatilia mashaka uwezo wako kwa sababu ya muonekano wako, ushawishi wako unapungua. Ni kanuni nyepesi sana: Mtu anapaswa aonekane kama inavyopaswa awe. Unakutana na baadhi ya watu kwa mara ya kwanza kila siku. Walio wengi miongoni mwao huamua kwa haraka kama watataka washawishiwe na wewe. Kwa kuwa kitu cha kwanza kabisa watu wanachokiona kwako ni mavazi, hupaswi kuvaa kwa jinsi au njia yeyote ile ambayo itapunguza ushawishi wako kwao.

Ruhusu baadhi ya wanafunzi washirikishane kuhusu ni kwa jinsi gani wanategemea kubadilisha makusudi au matendo yao kutokana na somo hili la kanuni zinazohusu mavazi.

Hitimisho

Malizia somo la mwisho kwa kuwatia moyo na changamoto kwa ajili ya wanafunzi kuendelea kukua na kuendelea kujifunza jinsi ya kutumia kanuni hizi walizojifunza. Wakumbushe kwamba wanapaswa kimsingi wafanye kazi kwa ajili ya kuupanua ufalme wa Mungu na thawabu ya uzima wa milele.

Nukuu zinazofuata hapa chini zinaweza zikatumika mara kwa mara kwa ajili ya kuwatia moyo wanafunzi kuendelea kufanya vizuri

> Siyo mkosoaji anayehesabu; siyo mtu anayeonyesha jinsi mtu mwenye nguvu anavyojikwaa, au mahali ambapo mtendaji wa matendo angeweza akayafanya kwa vizuri zaidi. Sifa ni ya mtu ambaye kwa uhakika yuko uwanjani, ambaye uso wake umeharibika kwa ajili ya mavumbi, jasho na damu; afanyaye juhudi kwa ushujaa; wanaokosea, ambao hupungukiwa tena na tena, kwa sababu hakuna juhudi isiyokuwa na makosa au upungufu; lakini ni nani kwa uhakika anayejitahidi kuyafanya vitendo; anayejua kuhusu shauku kubwa, ibada zenye nguvu; ambaye anajitumikisha mwenyewe katika jambo linalostahili; ambaye kwa uzuri sana anajua mwishowe ushindi wa mafanikio ya kiwango cha juu, na ambaye katika hali mbaya zaidi, kama akishindwa, angalao atakuwa ameshindwa huku akithubutu sana, ili mahali pake kamwe pasiwe na zile roho baridi na zenye woga ambazo hazijui ushindi au kushindwa .[44]

Nukuu inayofuata inafikiriwa kwamba imetoka kwenye makaratasi ya mchungaji mmoja wa Zimbabwe, aliyepatikana baada ya kuuawa kwa ajili ya kuitetea imani yake.

> Mimi ni sehemu ya watu wasio na aibu. Kufa kumetupwa. Nimevuka juu ya mstari. Uamuzi umeshafanywa. Mimi ni mwanafunzi wake na sitaangalia nyuma, sitanyanyua, sitapunguza mwendo, sitarudi nyuma, au sitanyamaza.
>
> Mambo yangu ya nyuma yamekombolewa. Hali yangu ya sasa ina maana. Hali yangu ya baadaye iko salama. Nimemaliza na kuachana na kuishi maisha ya chini, kutembea pasipo kuona, mipango midogo, magoti laini, ndoto zisizokuwa na mwelekeo, maono yaliyofungwa, kuzungumza kidunia, maisha ya chini na malengo yaliyo duni.
>
> Sihitaji tena ufahari, mafanikio, nafasi, vyeo, makelele, au umaarufu. Siyo lazima niwe sahihi, au wa kwanza, au aliye juu, au anayetambuliwa, au anayetuzwa. Ninaishi kwa imani, nikiegemea kwenye uwepo wake, nikitembea kwa ustahimilivu, nikiinuliwa kwa maombi, na kufanya kazi kwa uwezo wa Roho Mtakatifu.
>
> Uso wangu umetengemaa. Mwendo wangu ni wa haraka. Lengo langu ni mbinguni. Barabara yangu inaweza kuwa nyembamba, njia yangu ikawa yenye mashimoshimo,

[44] Theodore Roosevelt "Citizenship in a Republic: The Man in the Arena" (Public Address) (April 23, 1910)

marafiki zangu wakawa wachache, lakini mwongozaji wangu njia anaaminika, na wito wangu uko wazi.

Sitanunuliwa, sitaridhiana isivyotakiwa, sitapotoshwa, sitashawishika niondoke, sitarudishwa nyuma, sitadanganywa, au sitacheleweshwa.

Sitakurupuka mbele ya dhabihu au sitasita mbele ya uwepo wa adui. Sitajadilana kwenye meza ya adui, sitatafakari kwenye dimbwi la umaarufu, au kuzurura kwenye msururu wa mambo yaliyo duni.

Sitakata tamaa, sitanyamza, au kuacha hadi niwe nimesimama, nimehifadhiwa, nimeombewa, nimelipwa, na kuhubiriwa kwa sababu ya Kristo.

Mimi ni mwanafunzi wa Yesu. Lazima nitoe hadi nichoke, nihubiri hadi wote wajue, na nifanye kazi hadi atakaporudi. Na atakapokuja kwa ajili ya watu wake, hatakuwa na shida kunitambua. Rangi zangu zitakuwa wazi!

Ubunifu wa Maono:
Mchakato wa Huduma Kuzalisha

Timotheo Keep

Utangulizi

Ukuaji na upanukaji wa kanisa kwa ajili ya utukufu wa Yesu Kristo ni jambo linalotakiwa liwe ni kanuni katika Ufalme wa Mungu. Wakati wowote "utasa" ulipokuwa ni mapenzi ya Mungu, aidha ilikuwa ni katika kuleta nidhamu au jaribio la kumwandaa aliye na utasa kwa ajili ya kuzaa sana.

Historia ya Israeli na ya kanisa inaelekeza kwenye hili. Mifano inayohusu ufalme inaashiria jambo hili (Mathayo 13:31-33). Ahadi za Yesu zinatoa moyo hivi: "Msiogope, enyi kundi dogo; kwa kuwa Baba yenu ameona vema kuwapa ule ufalme" (Luka 12:32); Amin, amin, nawaambieni, Yeye aniaminiye mimi, kazi nizifanyazo mimi, yeye naye atazifanya; naam, na kubwa kuliko hizo atafanya, kwa kuwa mimi naenda kwa Baba (Yohana 14:12).

Kutokuuliza ni kutotii. Zaidi ya hayo, tunapokuwa hatuombi, tunapata "tulichoomba" siyo kwa ajili ya chochote!

Mamlaka ya ushirikishanaji ambayo Yesu alifundisha kwenye Agizo Kuu (na maeneo mengine) yanachukuliwa kwamba Mungu anataka kukua kwa kanisa (Mathayo 28:18-20).

Ujio wa Roho Mtakatifu unahakikisha kukua kwa kanisa (Matendo 1:8).

Nguvu na maendeleo ya kanisa la Agano Jipya kunadhihirisha jinsi ambavyo kanisa linapaswa kukua.

Kwa hiyo mfumo wetu wa huduma uweje tunapokuwa tunategemea nguvu za Mungu na kutegemea kukua na kupanuka kwa kanisa? Je, tunapaswa tuwe tunafanya nini?

Kukua na kupanuka kwa kanisa *kwa kawaida* kunatokea kwa michakato ya taratibu zilizopangwa, kuliko mazoea ya mihemuko au miujiza. Uamsho unapokuwa umekuja, kama utaratibu hautawekwa, matokeo ya muda mrefu yatakuwa kidogo sana.

Mpangilio wa Yesu alioenda nao kwenye huduma yake, sambamba na utaratibu wa kazi wa makanisa ya Yerusalemu na Antiokia na utaratibu wa kazi ya umisheni ya Paulo, unadhihirisha uwepo wa utaratibu kwa ajili ya ukuaji wa mwisho wa kanisa.

Mpangilio ambao Nehemia aliutumia katika kujengea kuta zilizokuwa zimeanguka za Yerusalemu ulikuwa ni muhimu sana kwa ajili ya mafanikio.

Zifuatazo ni hatua endelevu za maendeleo kwa ajili ya Mchakato wa Huduma Kuzalisha (Kukuza na kumaliza mradi) ambao Mungu amenifundisha mimi katika uzoefu wa huduma yangu ikiwa ni pamoja na kujifunza juu ya mtu kama Nehemia.

Hatua ya 1 – Kusikiliza kwa uelewa

Viongozi wazuri ni wasikilizaji wa kwanza wazuri. Isipokuwa iwe kwamba wewe ni mtu mwenye kutaka kujua, kamwe hutakaa uweze kuongoza umisheni wenye mafanikio kwa ajili ya Bwana.

> ... Hanani, mmoja wa ndugu zangu, akanijia, yeye na watu wengine waliotoka Yuda; nami nikawauliza habari za Wayahudi waliopona, hao watu wa uhamisho waliosalia; na habari za Yerusalemu. Wakaniambia, Watu wa uhamisho, waliosalia huko katika wilaya ile, wamo katika hali ya dhiki nyingi na mashutumu; tena ukuta wa Yerusalemu umebomolewa, na malango yake yameteketezwa kwa moto" (Nehemia 1:2-3).

Nehemia alisikiliza—kwa maombi kwa akili na moyo uliokuwa wazi. Msikilize Mungu anasema na wewe nini kupitia maneno yake, matatizo, ukiri unaofanywa, na mahitaji ya watu wengine. Nehemia alisikiliza kwa moyo wake wa dhati.

Nehemia alijifunza kila alichoweza kuhusu tatizo. Uliza maswali. Kuwa na hamu ya kujua. Kusanya ukweli. Mara nyingi tunafanya maamuzi kabla ya kujua ukweli halisi. Wachungaji na wamisionari wamefanya kosa hili mara kwa mara. Mara nyingi tumelazimisha ajenda zetu; tumewapa watu kile tunachodhani wanahitaji.

Nehemia aliovutiwa na upendo. Hakuna huduma itakayoweza kuendelea kama haina ushawishi wa upendo.

Hatua ya 2 – Maombi

Maombi ni hatua muhimu sana katika kutafuta ufahamu wa Bwana.

> Hata ikawa niliposikia maneno hayo, nikaketi, nikalia, nikaomboleza siku kadha wa kadha; kisha nikafunga, nikaomba mbele za Mungu wa mbinguni; (Nehemia 1:4ff).

Kama Nehemia, Omba kwa kutumia Neno la Mungu; omba ahadi za Mungu.

Kama Nehemia, kwa unyenyekevu. Nehemia alikiri na kutubu dhambi yake na dhambi ya taifa lake.

Kama Nehemia, omba kwa ajili ya uwazi wa maono na mpango. Hata kabla mfalme hajauliza, Nehemia alikuwa anatengeneza mpango kwenye akili yake.

Kwa maana Mungu si Mungu wa machafuko, bali wa amani… (1 Wakorintho 14:33).

> Ikawa siku zile aliondoka akaenda mlimani ili kuomba, akakesha usiku kucha katika kumwomba Mungu. Hata kulipokuwa mchana aliwaita wanafunzi wake; akachagua kumi na wawili miongoni mwao, ambao aliwaita Mitume (Luka 6:12-13).

Tafuta hekima ya kivitendo, ujuzi na mbinu za kukamilisha jambo hili.

> Lakini mtu wa kwenu akipungukiwa na hekima, na aombe dua kwa Mungu, awapaye wote, kwa ukarimu, wala hakemei; naye atapewa (Yakobo 1:5).

Tafuta kutambua.

> Wapenzi, msiiamini kila roho, bali zijaribuni hizo roho, kwamba zimetokana na Mungu... (1 Yohana 4:1).

Tafuta umoja.

> Tena nawaambia, ya kwamba wawili wenu watakapopatana duniani katika jambo lo lote watakaloliomba, watafanyiwa na Baba yangu aliye mbinguni (Mathayo 18:19).

> Basi hawa [kanisa la Antiokia] walipokuwa wakimfanyia Bwana ibada na kufunga, Roho Mtakatifu akasema, "Nitengeeni Barnaba na Sauli kwa kazi ile niliyowaitia" (Matendo 13:2).

Kama ilivyokuwa kwa Nehemia, omba ukiwa na mategemeo ya kupokea.

> Ila na aombe kwa imani, pasipo shaka yoyote; maana mwenye shaka ni kama wimbi la bahari lililochukuliwa na upepo, na kupeperushwa huku na huku. Maana mtu kama yule asidhani ya kuwa atapokea kitu kwa Bwana (Yakobo 1:6-7).

Kama Nehemia, omba kwa bidii.

> Ndipo wakiisha kufunga na kuomba, wakaweka mikono yao juu yao, wakawaacha waende zao [kwenye kazi ya umisheni] (Matendo 13:3).

Maombi ya nyakati wakati mwingine ni marefu. Ikiwa, wakati unapokuwa unaomba, unajitokeza mzigo maalumu wa mradi au huduma, Endelea kwenye mtiririko na mwelekeo huo. Lakini kumbuka kwamba Muda wa Mungu ni muhimu kama yalivyo mapenzi yake.

Hatua ya 3 – Kupanga

Kataa kungojea muujiza ujitokeze!

> Kisha nikapanda usiku kando ya kijito, nikautazama ukuta (Nehemia 2:15).

"Jaribu kufanya mambo mengi makubwa kwa ajili ya Mungu; tegemea kupokea mambo makubwa kutoka kwa Mungu," alisema William Carey. Mara tu unapoamini kwamba umepata ufafanuzi kwa ajili ya huduma au mradi fulani, anza kuchukua hatua. Lakini vile vile kumbuka kuomba kwenye awamu ya kupanga.

Hapa kuna baadhi ya vipengele kwa ajili ya upangaji wenye ufanisi:

Huenda ukahitaji kuchukua safari ya kuchunguza ili "kukagua nchi."

Jiulize maswali ya kivitendo: Nini? Lini? Mahali gani? Nani? Kwa nini? Kwa jinsi gani? Usidhanie chochote. Kuwa mkamilifu. "Lo lote mfanyalo, lifanyeni kwa moyo, kama kwa Bwana, wala si kwa wanadamu" (Wakolosai 3:23).

- Je, ni maandalizi gani yanahitajika yafanyike?
- Je, ni nani atabeba jukumu?
- Je, hili litafanyikia wapi?
- Je, itagharimu kiasi gani? Je, ni kwa jinsi gani litachukuliwa uhimili?
- Je, nani atawajibika kwa ajili ya gharama, huduma, kazi, na kadhalika?
- Je, itaanza lini?

Fanya mchakato wazi wa hatua kwa hatua wa jinsi ya mradi huu utakavyokamilishwa. Kuwa mtu dhahiri kwa kadri itakavyowezekana. Nehemia alifanikiwa siyo kwa sababu tu ya kuomba na kufunga, bali kwa sababu alikuwa na hekima ya kuvunja mradi uliokuwa mkubwa katika sehemu ndogo ndogo za "kutengenezeka."

Gawa kazi za kufanya. Kabidhi majukukumu. Fafanua wajibu wa kila mtu aliopewa.

Weka malengo mahususi, kwa nyakati mahususi, mahali, kazi za kufanya, na kadhalika.

Kuna mifano mingi katika maandiko kwa ajili ya umuhimu wa kupanga – Nuhu, Musa, (hasa wakati alipojenga hema takatifu la kuabudia), Yoshua (mratibu wa mikakati ya kivita), Daudi (hasa alipojipanga kwa ajili ya kutaka kulijenga hekalu), na Nehemia alipopanga watu ili kuzijenga upya kuta za Yerusalemu zilizokuwa zimebomoka.

Usifikirie kwamba kwa kuwa huduma imebarikiwa na Mungu, haihitajiki tena kupanga. Jinsi umisheni unavyozidi kuwa na umuhimu, ni kwa jinsi hiyo inakuwa muhimu zaidi kupanga na kuwa na maandalizi.

Hatua ya 4 – Hatua

Mara tu mpango wako ukiwa tayari, chukua hatua dhidi yake!

> Ndipo akaondoka Eliashibu, kuhani mkuu, pamoja na nduguze makuhani, wakalijenga... (Nehemia 3:1).

Utakapokuwa umefanya mpango wako kwa uangalifu, kisha ufanyie kazi! Usicheleweshe bila sababu. Ucheleweshe unaweza kuwavunja moyo na kuwaumiza watu wa Mungu, na unaweza kuzamisha ari yako. Neema ya Mungu, uwezo, na u8toaji wake utakuja kama tutatenda sawasawa na mapenzi yake. Na kumbuka jambo hili: Asilimia 10% ya kazi ya Mungu ni uvuvio na asilimia 90% ni kutoa jasho.

Kama Nehemia, tenda kwa uamuzi kamili. Tabia ya kiongozi ya kutaka kujaribu itawavunja moyo watu wa Mungu.

Kama Nehemia, tenda kwa umoja. Watu walifanya kazi kwa moyo mmoja katika kazi zao.

Kama Nehemia, tenda kwa kujitoa kama dhabihu. Nehemia hakuruhusu mwenyewe kutendewa jambo lolote maalumu, lakini alijitoa dhabihu kuwa pamoja na wajenzi. Maono ya kweli yatamgharimu mwenye maono. Hakuna kitu kama maono ambayo mtu fulani mwingine atalipa. Mungu atakubariki kwa kukupa msaada wakati unapotengeneza maisha yako mwenyewe, vipawa, muda, na upatikanaji wa rasilimali.

Kama Nehemia, fanya kwa imani. Chukua hatua za mwanzo, hata kama hujui kwamba Mungu atakuwezesha kwa ajili ya hatua zinazofuata.

Hatua ya 5 – Uvumilivu

Kazi yeyote kubwa katika ufalme itahitaji subira, msimamo, na uvumilivu.

> Na mimi nikatuma wajumbe kwao, nikasema, Hii ni kazi kubwa ninayoifanya mimi, hata nisiweze kushuka (Nehemia 6:3).

Nehemia anatupa sisi kielelezo kamili cha subira. Hapa kuna kanuni za kukumbuka:

Kama Nehemia, tegemea upinzani. Simama imara!

Kama Nehemia, fanya tathmini na rekebisha kutokana na taarifa mpya, changamoto, na vitisho.

Kama Nehemia, watie moyo wajenzi. Viongozi wenye ufanisi wanaelewa nguvu ya matumaini ya kweli – matumaini ambayo hupatikana kutoka katika imani ya uhakika iliyo katika maono.

Kama Nehemia, Endelea hadi mwisho na kamwe usikate tamaa. Kufuatilia ni muhimu. Mara nyingi jambo hili linahitaji miaka mingi ya kuendelea kwa uaminifu

> Hakuna msisimko katika kutembea, lakini bado ni jaribu kwa ajili ya sifa zisizobadilika na zilizo endelevu. "Kutembea na siyo kuzimia" ndio kiwango cha juu kinachowezekana kama kipimo cha nguvu…Wakati tanapokuwa katika hali mbaya aidha ya kimwili au ya kihisia, daima tunakuwa tunatafuta mambo ya kusisimua katika maisha. Katika maisha yetu ya kimwili, hii inaelekea kwenye juhudi zetu Katika maisha yetu ya kimwili, hili linaongoza katika jitihada zetu za kughushi kazi ya Roho Mtakatifu. Katika maisha yetu ya mihemuko, inaongoza kwenye kujawa na hofu na kwenye uharibifu wa maadili yetu; na kwenye maisha yetu ya kiroho, kama tuaendelea kuhimiza kupanda juu 'kwa mbawa kama tai' (Isaya 40:31), itasababisha uharibifu wa hali yetu ya kiroho.[45]

William Carey alisema, "Nina uwezo wa kufanya kazi. Ninaweza kuvumilia katika harakati za jambo lolote. Kwa ajili ya hili ninawiwa kila kitu." Alikamilisha malengo mengi makubwa ambayo yalichukua miaka mingi ya kazi.

---

[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.

Hitimisho

Nehemia hakuwa mtu yeyote ambaye alikuwa anategemewa awe kiongozi. Lakini kinyume na mambo yasiyowezekana, kupitia msimamo, maombi, kupanga, hatua, na uvumilivu alikamilisha ujenzi wa kuta za Yerusalemu kwa takribani siku 52 tu! Huu ukawa ndiyo urithi wake aliouacha. Je, wewe utaacha urithi gani?

Viambatisho Vilivyopendekezwa

Vitabu

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, Yohana. *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.

Vianzo kutoka katika mtandao:

HowWeLead.org na KenBlanchard.com ni mitandao yenye vianzo kutoka kwa Ken Blanchard.

Video zinapatikana kwenye YouTube.com kutoka Ken Blanchard na John Maxwell.

Katika JohnMaxwell.com, unaweza ukapata vianzo vya video, ikiwa ni pamoja na video ya bure kila siku.

Kumbukumbu ya Mazoezi ya Kufanya

Jina la Mwanafunzi _____

Weka sahihi yako wakati unapokuwa umemaliza kila kazi ya kufanya uliyopewa. Kazi zote ulizopewa kufanya ni lazima zikamilishwe kwa ukamilifu ili uweze kupatiwa cheti cha kuhitimu kutoka Shepherds Global Classroom.

Somo	Maudhui ya muhtasari	Matumizi Binafsi	Kumbukumbu ya Yaliyomo	Kazi ya kufanya ya Maandiko
1				
2				
3				
4				
5				
6				
7				
8				
9				
10				
11				
12				
13				
14				
15				
16				

Ombi la Kupewa Cheti Kutoka Shepherds Global Classroom

Maombi kwa ajili ya kupewa Cheti cha Kufuzu kozi kutoka Shepherds Global Classroom yanaweza kukamilishwa kupitia ukurasa wetu wa wavuti www.shepherdsglobal.org. Vyeti vitatumwa kwa mfumo wa kidigitali kutoka kwa Raisi wa SGC kwenda kwa wakufunzi na wawezeshaji ambao watakamilisha maombi hayo kwa niaba ya mwanafunzi (au wanafunzi).