

# निकोप पुढारी विकासाच्या तत्त्वांचा सारांश

## नेतृत्वविकासाचे ५क ध्येय

आमच्या कनेक्शन्स ५ क नमुन्यानुसार, एक निकोप ख्रिस्ती पुढारी हे जाणतो की देवाने (ख्रिस्त) समर्थक व उत्तरदायी समुदायात (कम्युनिटी) आकार धारण केला व तो तेथे राहतो, आणि त्याला निष्ठा आहे (कॅरॅक्टर), देवाचा उद्देश जाणतो आणि विश्वसनीयरीतीने, स्पष्टपणे आणि आवेशाने तो उद्देश सादर करतो, आणि देवाचा उद्देश परिपूर्ण करण्याकरिता लोकांना पुढे नेण्यासाठी त्याच्याकडे जरूर ती दाने, प्रतिभा आणि ज्ञान आहे - आणि तो सतत त्या पाचही क्षेत्रांत वाढत आहे.



बहुतेक वेळा, नेतृत्व विकासात, आपण केवळ ह्या शेवटच्या “क” वरच लक्ष केंद्रित करतो.जेव्हा एक तरुण मनुष्य किंवा एक स्त्री पुढारी बनण्यासाठी बायबल स्कुलला जाते, तेव्हा कोणत्या गोष्टीकडे लक्ष देण्यात येते? क्षमता, कुवत! कदाचित काही थोडेसे लक्ष त्या इतर चार गोष्टींकडे देखील दिले असेल, पण बहुतांशाने आपले लक्ष पुढारी विकासाच्या बाबतीत, व्यक्तीच्या क्षमतांवरच दिले जाते, उदाहरणार्थ, त्याचे बायबल ज्ञान, प्रवचन कसे द्यावे, सल्ला, उपदेश कसा द्यावा इत्यादी क्षमता आवश्यक आहेत पण निकोप पुढार्यांचा विकास करण्यात त्या अपुऱ्या पडतात. परिणामी, आपल्या आजच्या पुढार्यांमध्ये पुष्कळ “विजोड असंबद्धता” आहेत.

क्षमता विकास इतका गरजेचा असला तरी, त्या पुढार्यांच्या जीवनाचा खराखुरा सकारात्मक प्रभाव पडेल किंवा एक टिकाऊ वारसा निर्माण होईल ह्याची खात्री देण्यासाठी तो पुरेसा नाही. पुष्कळ पुढारी कदाचित मोठे यश मिळवतील पण त्याचा फारसा फायदा होणार नाही! रॉबर्ट किलंटनच्या मते, यशस्वीपणे नेतृत्व प्रभावाची शिडी चढून गेलेल्या ७० टक्क्यांहून अधिक पुढार्यांची अखेर मात्र चांगली नव्हती. काही पुढारी नामुष्कीचा एखाद्या नाट्यमय लफड्यात गुंतून पतन पावतात, तर बहुसंख्य पुढारी आपला दबदबा गमावतात आणि अप्रसिद्धीच्या धुसरतेत नाहीसे होतात. ते उणे पडतात कारण त्यांच्या बाहेरून दिसणाऱ्या यशस्वी जीवनात, नेतृत्व क्षमतांचा विकास आणि नेतृत्वाचे स्वभावगुण/चारित्र्य विकास ह्यांमध्ये असंबद्धता आहे. चांगल्या स्वभावगुणांचा अभाव हेच पुढारी त्यांचे खरे अंतःसामर्थ्य कामी आणण्यात अयशस्वी होण्याचे कारण असल्याचे वारंवार दिसून आले आहे. आणि चारित्र्याचा अभाव ह्याचे मूळ त्या पुढार्यांच्या जीवनात ख्रिस्ताची व सामूहिकता ह्यांची अनुपस्थिती ह्या गोष्टीत दिसू शकते.

महत्त्वाचे म्हणजे, १४ राष्ट्रांनी अलीकडेच पूर्ण केलेल्या एका संशोधनात असे आढळून आले की मिशनरी सेवाकार्यातून झटपट आणि दुःखदायक परतीचे मुख्य कारण (मिशनरी पाठविणाऱ्या जुन्या आणि नवीन देशातील), अपुऱ्या औपचारिक मिशनरी

प्रशिक्षणाशी संबंधित नव्हते. असे आढळून आले की मुख्य समस्यांचा संबंध मिशनरीच्या जीवनातील आत्मिकता, चारित्र्य आणि नातेसंबंध ह्यांच्याशी होता. वेगळ्या शब्दात, बहुतेक वेळा, क्षमतांचा अभाव ह्यांमुळे मिशनरी खचत नाहीत; इतर क्षेत्रात घडणाऱ्या जुटी ह्यांवरच ठपका ठेवावा लागेल. तयारी करीत असताना ज्यांकडे लक्ष देण्यात आले नाही अशी ही क्षेत्रे आहेत - ख्रिस्त, समुदाय (सामुदायिकत्व) आणि चारित्र्य (निःसंशय, संशोधनाने पाचारणाकडेही विशेष लक्ष दिलेले नव्हते नाही तर तेही दिसून आले असते अशी आम्हाला शंका आहे).

कनेक्शन्स नमुन्यात आम्ही पुढारी ह्या संपूर्ण व्यक्तीचा विचार करतो, त्याच्या केवळ डोक्याचा नव्हे. आमचे अंतिम ध्येय ख्रिस्ती पुढार्यांचे येशू ख्रिस्ताच्या परिपक्व प्रतिमेमध्ये सर्वसमावेशक असे परिवर्तन करणे हे आहे.

## निकोप नेतृत्व-विकासाची ४३ प्रक्रिया

जर आम्ही हे स्वीकारतो की निकोप ख्रिस्ती नेतृत्वात सर्व ५ सी अंतर्भूत आहेत, आणि केवळ शैक्षणिक क्षमताच नव्हे, तर हे तात्काळ स्पष्ट होते की असा पुढारी तयार करणे आपण बोलतो तेवढे सोपे नाही. कोणाला केवळ एखाद्या परिषदेला पाठविणे किंवा नेतृत्वावरचे एखादे पुस्तक त्याला वाचायला देणे एवढेच पुरेसे नाही. नेतृत्व विकास खूप क्लिष्ट आणि आकलन न होणारी गोष्ट आहे. त्याचा परिणाम म्हणून, पुष्कळ (कदाचित बहुतेक) संस्थांमध्ये, ती योगायोगावरच सोडलेली गोष्ट असते. आपण केवळ वर वर तिची प्रशंसा करतो पण त्या प्रयत्नाकरिता काहीच वेळ देत नाही. नेतृत्व विकासासाठी जे थोडे प्रयत्न केल्या जात आहेत, ते बहुधा गलथानपणाने केलेले आणि कोणत्याही संपूर्ण सुसंबद्ध कृतियोजनेचा भाग नसलेले असे असतात. तरुण लोकांना बायबल शाळेला पाठविल्यानंतर, आपण अशी आशा घेऊन शांत राहतो की ते पुढारी आपण होऊन उठून तयार होऊन पुढे येतील. एका पुढार्याला त्याची नेतृत्व विकासाची कृती योजना काय आहे असे विचारल्यावर, तो म्हणाला, “आपण फक्त साय वर येऊन दिसायची वाट पाहायची.” वेगळ्या शब्दात, “आमच्याकडे नेतृत्व विकासाची कोणतीही हेतुपुरस्सर तयार केलेली अशी कृतियोजना नाही; सर्व काही चांगले व्हावे एवढीच आमची आशा आहे!”

ह्याचा परिणाम असा झाला की पुष्कळ वेळां, पुढारी तयार करण्याचे प्रयत्न अभ्यासक्रम आणि शिक्षणक्रम तयार करण्यावरच - म्हणजे त्यात अंतर्भूत असलेल्या गोष्टींवरच - केंद्रित होतात. पण ज्यामध्ये संदर्भ आणि तसेच अंतर्भूत गोष्टी सामावलेल्या असतात अशा विकासाची प्रक्रिया तयार करण्यासाठी मात्र फारसा वेळ दिला जात नाही.

मार्क ३ मध्ये पुढारी तयार करण्याची येशूची पद्धत सारांशाने दिलेली आहे :

*त्याने बारा जणांना नेमले - त्यांना प्रेषित हुद्दा दिला - यासाठी की त्यांनी त्याचसोबत राहावे आणि त्याने त्यांना सुवार्ता प्रसारणासाठी पाठवावे आणि भुते काढण्याचा अधिकार द्यावा (मार्क ३:१४-१५).*

ह्या साध्या पण गहन विधानात, येशूने पुढारी कसे तयार केले त्याचे सत्व आपल्याला मिळते. थोडक्यात, येशूने त्याच्या उदयाला येणाऱ्या पुढार्यांभोवती एक परिवर्तनात्मक संदर्भ तयार केला :

- देवाशी नातेसंबंध असलेले एक आत्मिक वातावरण (त्याच्या स्वतःबरोबर, तसेच प्रार्थनेद्वारे पित्याबरोबर).
- परिपक्व पुढारी (तो स्वतः), आणि इतरांशी नातेसंबंध (अनुयायांचा समाज) ह्यांसह एक नातेसंबंधांचे एक जाळे.

- आव्हानात्मक कामगिरी, दबाव आणि शिक्षण घेण्याच्या विविध संधी अंतर्भूत असलेला, एक अनुभवजन्य संदर्भ.

मग, त्या परिवर्तनात्मक संदर्भात, त्याने त्यांना आदेश दिले - विकासाचा गाभा.

थोडक्यात, येशूने पुढारी तयार केले ते ह्या रीतीने. म्हणून, संदर्भ + अंतर्भूत गोष्ट = पुढारी विकासाची प्रक्रिया.

परंपरेनुसार, उदयाला येणाऱ्या पुढार्यांची तयारी करण्याच्या प्रयत्नात, त्यांना व्यवस्थित ओळीने मांडलेल्या डेस्कमागे बसवून आपली कंटाळवाणी भाषणे आपण त्यांना ऐकवीत राहणार अशीच अधिक शक्यता आहे. नेहमीच आपल्याकडे शिकवण्यासारख्या खूप गोष्टी असतात पण नेतृत्व विकासासाठी संदर्भ निर्माण करण्यात आपण उणे पडतो.

बहुतेक वेळा, आपल्या पुढारी विकास योजनेत आपण शिक्षण देण्यावर अधिक भर दिला आहे. परंतु, आपण बरेच अधिक लक्ष परिवाराची "गतिके" ह्यांवर दिले पाहिजे :

- आत्मिक
- नातेसंबंधात्मक
- अनुभवजन्य
- शैक्षणिक

जीवने बदलतात ती अशा रीतीने! एखाद्या डिझाईनमध्ये जेव्हा सर्व चार गतिके (४डि) खंबीरपणे उपस्थित असतात, तेव्हा आत्मिक जीवनाचे संगोपन होते, नातेसंबंधांच्या क्षमता बळकट होतात, चारित्र्य विकास घडतो, पाचारणाचे स्पष्टीकरण होते आणि सखोल नेतृत्व क्षमता तयार होतात.

सुखातीच्या मंडळीत देखील हे आचरले गेले होते :

ते प्रेषितांच्या शिक्षणात आणि सहवासात, भाकर मोडण्यात व प्रार्थना करण्यात तत्पर असत ( प्रे. क्र. २:४२).

ते सर्व चार गतिकांना "वाहिलेले" होते.

- प्रेषितांची शिकवण - शिक्षण!
- सहवास - नातेसंबंध
- भाकर मोडण्यात - अनुभवजन्य
- प्रार्थना - आत्मिक

ह्या लेखकाने जगात सर्वत्र, वेगवेगळ्या संस्कृती पार्श्वभूमीच्या शेकडो ख्रिस्ती पुढार्यांना हे प्रश्न विचारले, "तुमची बांधणी कशा रीतीने झाली? तुमची घडण करून तुम्हाला पुढारी हा आकार देण्याला कोणते प्रभाव कारणीभूत झाले? तुम्ही आज आहात तसे पुढारी कशा घडला? जवळ जवळ नेहमीच न चुकता, उत्तरांमध्ये आई-बाप, आदर्श व्यक्ती, उदाहरणे/कित्ते, अनुभवी गुरु, दुःखसहन, जबाबदाऱ्या, मिळालेले नकार, अपयश, आव्हानात्मक कामगिरी वगैरे गोष्टी असायच्या. अनेक वेळा, कोणी एखाद्या शिक्षण क्रमाचा उल्लेख करीत असे आणि आणि जेव्हा तसे होई तेव्हा ज्या शिक्षकाने व्यक्तिगत रीतीने त्यांच्या जीवनावर प्रभाव पाडला आणि त्याने जे शिकवले ते पुढे येत असे.

आपल्याला ह्याचे आश्चर्य वाटायला नको कारण शुभवर्तमानांचा अभ्यास हे दाखवील की येशूने त्यांच्या अनुयायांशी तंतोतंतपणे हेच केले. त्याची कृती योजना केवळ शैक्षणिक स्वरूपाची नव्हती; त्याने आत्मिक, नातेसंबंधात्मक आणि अनुभवजन्य पैलूंसह नेतृत्व विकासाचा परिवर्तनात्मक संदर्भ देखील तयार केला.

अंतर्भूत गोष्टीचे मोल येथे कमी करण्यात येत नाही. आपण जे शिकवितो त्यातील अंतर्भूत गोष्टी मजबूतपणे मांडल्या पाहिजेत; खरोखर, कनेक्शन्स नमुन्यात, परिवर्तनाच्या चार मुख्य गतिकांपैकी शिक्षण हे एक आहे. तथापि, ज्ञान, माहिती ह्या अंतर्भूत गोष्टी स्वतंत्रपणे पुरेशा नाहीत. जीवनाची बांधणी करण्यासाठी आपण बळकट आत्मिकता, नातेसंबंध आणि अनुभवजन्यता असलेले परिवर्तनात्मक संदर्भ योजनापूर्वक तयार केले पाहिजेत.

हे स्पष्ट होण्यासाठी खालील उदाहरणाचा विचार करा : अशी कल्पना करा की आपल्याला सुवार्तिक तयार करायचे आहेत. एक अनुभवजन्य घटक म्हणून आपण त्यांना सुवार्ता सांगायला अविश्वासणाऱ्यांकडे पाठवून सुरुवात करू. "चला निघा आणि हे काम करा!" ह्याने काम चालणार आहे का? ते सुवार्ताप्रसारासंबंधी काही तरी शिकतील का? नक्कीच ते शिकतील!

आता आपण ह्यात एक नातेसंबंधांचे परिमाण घालू या आणि त्यांना अनुभवी सुवार्तिकांसोबत पाठवू या म्हणजे ते यांना पाहू शकतील आणि अनुभवी सुवार्तिक त्यांच्यावर लक्ष देऊन त्यांना उत्तेजन देऊन, जरूर ती दोष दुरुस्ती करतील. हे स्पष्टच आहे की हे अधिक यशस्वी होईल.

आता पुढे येणाऱ्या सुवार्तिकांना बाहेर जाण्यापूर्वी रद्दबदलीची प्रार्थना करणाऱ्यांसोबत ठेवून ह्यात एक बळकट आत्मिक घटक घालू या. ते प्रार्थना करतील आणि हरवलेल्यांसाठी ज्या लोकांना अजून ख्रिस्त लाभला नाही त्यांचे देवाच्या मनावर असलेले ओझे अनुभवत, ते प्रार्थना करतील आणि आरोळी करून मागतील. मग, जेव्हा ते सुवार्ता प्रसारासाठी बाहेर पडतील तेव्हा त्यांनी साहाय्यासाठी देवाकडे देखील पाहायचे आहे, कोणाकडे जावे हे त्याला विचारण्यासाठी, आणि योग्य शब्द बोलता यावेत म्हणून अंतर्मानात देवाच्या मदतीची वाट पाहतील. ह्याचा तर अधिकच चांगला परिणाम होईल!

शेवटी, त्यांना काही शिकवणूक देऊ या - सुवार्ताप्रसाराचा अर्थ आणि गुणधर्म विचारांची देवाण घेवाण (प्रश्नोत्तरे) करून विशद करणारा अभ्यासक्रम, तारणासाठी देवाने केलेल्या योजनेचा अभ्यास, शुभवर्तमान व आपली स्वतःची साक्ष सांगण्याचा साधा सोपा मार्ग आणि सुवार्तेला घेतल्या जाणाऱ्या काही सर्वसाधारण हरकती व त्यांना कसे हाताळावे इत्यादी. आता आपण मजबूत सुवार्तिक तयार करत आहोत!

सर्व चार परिवर्तन गतिकांकडे - ४ डी - मजबूतीने लक्ष पुरवतील असे शिकण्याचे पूर्वनिर्णयित अनुभव आखण्याचे सामर्थ्य हे साधे उदाहरण सप्रमाण दर्शवते. जिवने ह्या रीतीने बदलतात, पुढारी ह्या रीतीने तयार होतात!

जशी आपण पुढार्यांच्या जीवनात त्या पाच सी'ज ची बांधणी (ख्रिस्त, समुदाय, शील, पाचारण आणि क्षमता) हेतुपुरस्सरपणे केलीच पाहिजे, तसेच आपण परिवर्तनाची चारही गतिके (आत्मिक, नातेसंबंधात्मक, अनुभवजन्य आणि शैक्षणिक) सामावलेल्या पुढारी विकासाच्या प्रक्रिया आखल्या पाहिजेत. ह्यांपैकी कशाकडेही दुर्लक्ष केल्या जाऊ शकत नाही.

निकोप ख्रिस्ती पुढारी विकासाच्या कनेक्शन्स नमुन्याचा हा संक्षिप्त सारांश आहे - ४ डी मधून ५ सी ची बांधणी करणे!

**अधिक माहितीसाठी**

आमच्या संपूर्ण नमुन्यांसाठी (मॉडेल्स) कृपया पाहा : माल्कम वेबर ह्यांची सक्षम पुढारी : आत्म्याने घडविलेले पुढारीपण #२ आणि पुढारी घडवणे : आत्म्याने घडविलेले पुढारीपण #४ ही पुस्तके पाहा.