स्वदेशी पुढारी विकास

गेल्या दशकाच्या आसपास, जगभरातील मंडळ्यांमध्ये - विशेषतः जेथे मंडळ्या वेगाने वाढल्या त्या प्रदेशात - पुढारी तयार करण्याच्या गरजेची वाढती जाणीव होत गेली. त्याला प्रतिसाद म्हणून, “पुढारी विकास मिनिस्ट्रीज”मध्ये स्थिरपणे वाढ होत गेली. पण, एक “पुढारी विकास मिनिस्ट्री” नक्की काय करते?

स्वदेशी मंडळ्यांसोबत सेवाकार्य करण्यासाठी एखादी पुढारी विकास मिनिस्ट्री घेऊ शकेल असे प्रामुख्याने तीन मार्ग आहेत :

1. “४ पी” मार्ग

आम्ही येऊ आणि आमचे अभ्यासक्रम, आमचे शिक्षक, आमचे पैसे वापरून तुमच्या पुढाऱ्यांना प्रशिक्षण देऊ आणि शिक्षण पूर्ण झाल्यावर आम्ही तुम्हाला आमच्या पदव्या देऊ.

ही “आम्ही हे तुमच्यासाठी केलेच पाहिजे” पद्धत जुन्या वसाहत काळातील मिशन्सच्या विचारप्रणालीचा अवशेष आहे.

ही ती “४ पी” पद्धत आहे. बाहेरील लोक खालील गोष्टी पुरवतात :

- कार्यक्रम (अभ्यासक्रम).
- लोक (शिक्षक).
- पुरवठा (अर्थसाहाय्य).
- प्रतिष्ठा (शेवटी मिळणारी पदवी).

काही परिस्थितींमध्ये हा सर्वोत्तम मार्ग आहे. उदाहरणार्थ, जर सध्या आपल्याकडे कोणीही पुढारी मुळीच नसतील, तर बाहेरच्या लोकांनी ते पुढारी तयार करणे हा एकच पर्याय उरतो - कमीत कमी, सुरुवातीला तरी.

पण हा मार्ग दीर्घ काळाच्या कामासाठी सर्वोत्तम नाही. हे स्पष्टच आहे की ह्या पद्धतीमध्ये संदर्भीकरणाची किंवा स्वदेशी मालकीची उच्च पातळी नसते. शिवाय, त्यांचे स्वतःचे पुढारी तयार करण्यासाठी आपण राष्ट्रीय पुढाऱ्यांपुढे आणि मंडळ्यांपुढे नमते घेतो आणि स्वतःची प्रतिष्ठा कमी करतो असे होईल.

ह्याशिवाय, ह्या पद्धतीमध्ये असे गृहीत धरले जाते की बाहेरचे लोक (स्थानिक संस्कृती, इतिहास आणि संदर्भाची त्यांची नेहमीची मर्यादित जाण असताना देखील) परिणामकारकरीतीने स्वदेशी पुढाऱ्यांची बांधणी करू शकतात - हे प्रतिपादन धीटपणाचे व जोखमीचे नक्कीच आहे!

जेव्हा ही पद्धत स्वीकारली जाते, तेव्हा ती बाहेरची मिनिस्ट्री टप्प्या टप्प्याने काम बंद करीत आहे किंवा गटशर्यतीसारखी स्वदेशी पुढाऱ्यांकडे कार्य सोपवत आहे असे बहुतेक वेळा बोलले जाते. पण असे क्वचितच घडते, कारण स्वदेशी पुढारी बाहेरून आलेला दानधर्म निष्क्रियपणे स्वीकारणे तेवढेच शिकलेले असतात. जर बाहेरच्यांनी काम करणे थांबवले तर तो सारा डोलारा कधी कधी कोसळून पडतो असे खेदाने म्हणावे लागते.

1. “प्रशिक्षकाला प्रशिक्षण देणे” पद्धत

आम्ही येऊ आणि प्रशिक्षण कसे द्यायचे ते तुम्हाला दाखवू. आम्ही तुम्हाला प्रशिक्षण देऊ आणि तेच साहित्य आणि तीच कार्यपद्धती वापरून तुम्ही इतरांना शिकवाल, आणि ते मग इतरांना तसेच शिकवतील, वगैरे.

ज्याला आपण “संदर्भीकरण” म्हणतो त्यात ग्राहकतुष्टीकरण/ शमन देखील काही प्रमाणात असू शकेल.

ही “प्रशिक्षकाला प्रशिक्षण द्या” ह्याची सध्या फॅशन आहे.

मूळ कल्पना ही आहे : “जरूर ते साहित्य तुम्हाला देऊन, ते कसे करायचे ते आम्ही तुम्हाला दाखवू, आणि मग (आमच्या पद्धतीने) तुम्ही ते कराल.”

ह्यामध्ये आता खुद्द राष्ट्रीय पुढारीच प्रशिक्षण चालवत असल्यामुळे, ह्या पद्धतीत पूर्वीच्या पद्धतीपेक्षा स्वदेशी मालकीची मात्रा बरीच अधिक असते.

जेव्हा उच्च प्रतीचे खास प्रशिक्षण द्यायचे असते तेव्हा ही पद्धत योग्य ठरेल.

तथापि, ह्या पद्धतीत काही महत्वपूर्ण उणिवा नक्कीच आहेत :

2. बाहेरच्या व्यक्तीने त्याचे साहित्य वापरून प्रशिक्षण जवळ जवळ “त्याच्या रीतीने” करायला राष्ट्रीय पुढाऱ्याला सांगितलेले असल्यामुळे, प्रशिक्षणाला सखोल संदर्भ पुरवला जात नाही.
3. “घटत जाणाऱ्या पुनःपठन नियमाप्रमाणे” प्रशिक्षणाची परिणामकता पुढच्या प्रत्येक “हस्तांतरणा”सोबत, पुष्कळदा झटकन आणि नाट्यमय रीतीने, कमी होत होते.
4. कार्यक्रमाची मालकी खऱ्या अर्थाने देशी लोकांकडे कधीच नसते. एक बाहेरचा कार्यक्रम ह्या दृष्टीनेच त्याच्याकडे नेहमी पाहिले जाईल (आणि अर्थात तो तसा आहेच). सहसा, असे कार्यक्रम काही काळच वापरले जातात, कदाचित कित्येक वर्षे, पण नंतर त्याचा उपयोग थांबतो कारण ते स्थानिक गरज खरे म्हणजे भागवू शकत नाहीत आणि अद्यावत कार्यक्रमांनी त्यांची जागा घेतलेली असते.
5. स्थानिक गरजांच्या पूर्तीसाठी कार्यक्रम सहजपणे अनुरूप करत येत नाही; आणि बदलत्या सेवाकार्य वातावरणाप्रमाणे तो बदलताही येत नाही. पुढाऱ्यांना कार्यक्रम डिझाईन करणे शिकवलेले नसते; त्यांना केवळ पूर्वी होते तसे करणे शिकवले होते. पुढारी विकास प्रक्रिया समजणे आणि निर्माण करण्याच्या त्यांच्या स्वतःच्या क्षमता कधीही जोपासल्या गेल्या नाहीत; एक विशिष्ठ कार्यक्रम कसा शिकवावा इतकेच त्यांना शिकवण्यात आले आहे. (दुःखाची गोष्ट ही की कधी कधी बाहेरची मिनिस्ट्री स्वदेशी पुढाऱ्यांना त्यांना दिलेल्या कार्यक्रमात बदल करायला कायम प्रतिबंध करण्यापर्यंत मजल मारते, आणि त्यांना जे जसे दिले ते तशाच रीतीने शिकवायला सांगते - पुढारी विकासाच्या स्वदेशीकरणाच्या विरोधाचा हा आग्रह हा खरेच अगदी असामान्य आहे!).

ह्या पद्धतीत हे गृहीत धरलेले असते की (स्थानिक संस्कृती, इतिहास आणि संदर्भ ह्यांविषयी अपरिहार्यपणे अशी तुटपुंजी जाणीव असलेले) बाहेरचे लोक

स्वदेशी पुढारी कसे तयार करावे हे उत्तम रीतीने जाणतात - खरेच, खूप धाडसी विधान.

“प्रशिक्षकाला प्रशिक्षण द्या” ही पद्धत जे लोक वापरतात, त्यांच्याकडे प्रशिक्षण साहित्य आणि त्यांचा वापर ह्याबाबत पुरेशा संख्येने स्वदेशी पुढाऱ्यांचे मत रोपण पूर्ण झाले की कारभार आटोपून गट शर्यतीसारखे सर्व काही स्वदेशी पुढाऱ्यांकडे सोपून देण्यासाठी एक कृती योजना तयार असते. प्रत्यक्षात मात्र, “पुन्हा, पुन्हा शिकण्यात होणाऱ्या घटीचा नियम” आणि खऱ्या मालकीचा अभाव वारंवार ह्या कृती योजनेसाठी प्राणघातक न्यूनता ठरतात, आणि पुष्कळ वर्षांनंतर, भ्रमनिरास झालेले स्वदेशी पुढारी आपली नवीन आणि सुधारित “प्रशिक्षकाला प्रशिक्षण द्या” पद्धत त्याच्या गळी घालण्यासाठी त्यांच्याकडे येणाऱ्या पुढच्या परक्या व्यक्तीकडे वळतात.

2. “डिझायनर निर्माण करा” पद्धत

आम्ही येऊ आणि तुमच्यासोबत बायबलची पायाभूत तत्त्वे अभ्यासू आणि पुढारी कसे तयार केल्या जातात त्याचा अभ्यास करू आणि तुमचे स्वतःचे पुढारी तयार करत असताना त्या तत्वांधारे, तुम्ही कृतियोजना, पद्धती आणि साधने विकसित करत असताना आम्ही तुमच्याबरोबर असू.

हे उघडच दिसते, की ही पद्धत पहिल्या दोन पद्धतींपेक्षा अधिक कठीण आहे. पण, जर यशस्वी झाली तर खऱ्या अर्थाने स्वदेशीकरण आणि संदर्भीकरण झालेली आणि संपूर्णपणे आपल्या मालकीची, डिझाईन केलेली, आपण चालवत असलेली आणि राष्ट्रीय पुढाऱ्यांनी निधी उपलब्ध केलेली अशी पुढारी विकासाची प्रक्रिया निपजेल - जी टिकून राहील आणि बहुगुणित होईल; जेव्हा जेव्हा गरज असेल तेव्हा पूर्णपणे बदलू शकेल अशी.

ह्या पद्धतीचे गुणविशेष खाली दिले आहेत :

1. ती करायला बरीच कधीं आहे.
2. ती करायला अधिक वेळ घेते.
3. स्वदेशी पुढाऱ्यांची सखोल आणि खरीखुरी वचनबद्धता असली पाहिजे कारण शेवटी जे कामाचे डिझाईन करतील, प्रत्यक्ष काम करतील आणि निधी पुरवठा करतील ते तेच लोक असतील.
4. ह्यासाठी केवळ एक ठरलेला अभ्यासक्रम आणि आधीच ठरवलेल्या कार्यान्वयन नीतियोजनांऐवजी, पुढारी कसे तयार केले जातात ह्याचा एक स्पष्ट आणि अचूक बायबल नमुन्याची आवश्यकता आहे.
5. ह्यासाठी पुढारी विकास मिनिस्ट्री आणि स्थानिक पुढारी ह्या दोहोंचीही अभ्यास करण्यासाठी व शिकून घेण्यासाठी एक सखोल आणि लवचिक स्वेच्छा असावी लागते.

ही पद्धत असे गृहीत धरते की बाहेरचे परके लोक (ज्यांना अपरिहार्यपणे स्थानिक संस्कृती, इतिहास आणि संदर्भ यांची केवळ मर्यादित जाणीव असते) *ते पुढारी विकास काम करण्यासाठी किंवा ते डिझाईन करण्यासाठी मुळी योग्यच नसतात* - कदाचित एक अधिक वास्तववादी अनुमान!

विशेष म्हणजे, ह्या पद्धतीत “क्रमाक्रमाने नाहीसे होणे” किंवा गटशर्यतीतील बॅटन मागच्याला देणे ह्याची गरज पडत नाही, कारण डिझाईन आणि कार्यान्वयन ह्या दोन्ही गोष्टीं पूर्णपणे सुरुवातीपासूनच स्वदेशी पुढाऱ्यांच्या हातात असतात.

आणि त्या त्यांच्याच असल्यामुळे, ते त्या वापरतील आणि यशस्वी करतील.

पुष्कळ वर्षांपूर्वी ह्या लेखकाने एक महत्त्वपूर्ण “वा!....” क्षण अनुभवला होता. कित्येक दिवस तो आशियातील एका मोठ्या मंडळीच्या वरिष्ठ पुढाऱ्यांसमवेत होता. शेवटच्या दिवशी, ह्या पुढाऱ्यांपैकी एकाने लिहिलेल्या पहिल्या पुस्तकाच्या नुकत्याच छापलेल्या शेकडो प्रती छापखान्यातून आल्या. पुढाऱ्यांपैकी पुष्कळांनी उतावीळपणे ते गठ्ठे फाडून आणि घरी घेऊन जाण्यासाठी पुष्कळ प्रती हिसकावत असताना लेखक पाहत राहिला. उफाळलेल्या आनंदात ते एकमेकांकडे पुस्तकांचे गठ्ठे फेकत होते. हे स्पष्टच दिसत होते की हे पुस्तक त्यांच्यासाठी फार महत्त्वाचे होते. तो हे पाहत असताना त्याला विचार आला की परकीय लेखकांनी लिहिलेली, तांत्रिकदृष्ट्या, ह्यापेक्षा अधिक गुणवत्ता असलेली अशी डझनावारी पुस्तके उपलब्ध असतील. पण ....हे त्यांचे पुस्तक होते! ते त्याचे मालक होते, ते ते वापरतील आणि सारे काही ठीक होईल.

जेव्हा पुढारी विकास कार्यक्रम स्थानिक पुढाऱ्यांनी आखलेला आणि स्थानिक मंडळीने कार्यान्वित केलेला असतो तेव्हा तो कोणत्याही आयात केलेल्या प्रणालीपेक्षा अधिक चांगला चालेल.

त्याबरोबरच, ही पद्धत ह्या गोष्टीची पुष्टी करते की बाहेरील पुढारी विकास मिनिस्ट्रीजना स्वदेशी पुढारी बायबल तत्त्वें समजून घेत त्यांचे कार्यान्वयन करीत असताना त्यांच्या सोबत काम करण्याची एक महत्वाची भूमिका असते. समान तोलामोलाच्या लोकांची ही वर्चस्व किंवा आधीनता ह्यांच्याशिवाय असलेली खरी खुरी भागीदारी आहे.

जरी ह्या तीन पद्धतींपैकी कोणतीही किंवा एकत्रितपणे त्या तिन्ही पद्धती, काही परिस्थितींत योग्य ठरतील, तरी “डिझाइनर तयार करा” ह्या पद्धतीवर भर दिल्यास दीर्घकालीन, स्वदेशी आणि संदर्भीकरण झालेला पुढारी विकास साधून घायची सर्वोत्तम शक्यता असेल. हे नेमके कसे केल्या जाऊ शकते ते आपण पुढील सत्रात पाहू.

स्वदेशी पुढारी-विकासाचे डिझायनर्स तयार करणे

स्वदेशी पुढाऱ्यांमध्ये डिझायनर्स तयार करण्यासाठी झटत असताना पुढारी विकास मिनिस्ट्रीज करू शकतील अशा सहा विशिष्ट गोष्टी खाली दिल्या आहेत :

1. त्यांनी प्रार्थनापूर्वक रीतीने, नातेसंबंध लक्षात ठेवून आणि दूरदृष्टी ठेवून, जे निकोप पुढारी विकास चळवळींत गतिमानता आणून समर्थन देऊ शकतील अशा ख्रिस्ती पुढाऱ्यांशी सहकार्य करत राहिले पाहिजे. ज्यांच्या सोबतीने काम करणे योग्य होईल असे पुढारी खालील गोष्टी दाखवतील :
   - निकोप पुढारी विकासाकरिता दृष्टान्त.
   - इतर पुढाऱ्यांबरोबर बळकट संबंध, राज्याच्या सेवेकरिता त्यांच्याबरोबर एकत्रितपणे काम करायची स्वेच्छा आणि क्षमता असलेले.
   - विद्वत्ता आणि नावीन्यप्रियता, लवचिकता आणि परिवर्तनाकरिता तयारी.
   - काम सुरू करण्याची तयारी.
2. त्यांच्या स्वतःच्या आत्मिक जीवनात, बायबल आकलन, विवाह, कुटुंब आणि मिनिस्ट्रीजमध्ये त्यांनी ह्या गोष्टींची **बांधणी केली पाहिजे**. ह्यासाठी दोन कारणे आहेत. पहिले, पुष्कळ ख्रिस्ती पुढाऱ्यांच्या - सर्वाधिक नेतृत्व जबाबदाऱ्यां असलेले पुढारी धरून, आणि विशेषतः वेगवान मंडळी वृद्धी

असलेल्या प्रदेशात - सध्याच्या सर्वात मोठ्या गरजांपैकी एक म्हणजे त्यांची व्यक्तिगत जोपासना, उत्तेजन आणि सबलीकरण. त्यांच्या स्वतःच्या गटांतून अशी मदत मिळवणे त्यांचण्यापुढे एक आव्हानच असते; म्हणून बाहेरच्या लोकांकरिता ही योग्य व लाभकारी भूमिका बनू शकते. दुसरे, पुढारी विकास मिनिस्ट्रीज त्यांच्यासोबत व्यक्तिगत रीतीने काम करत असल्यामुळे, ते त्यांचे स्वतःचे पुढारी तयार करत असताना, त्यांना अनुसरण्याकरिता एक उदाहरण त्यांना लाभते. दोन, अशा रीतीने, पुढारी विकास मिनिस्ट्रीजनी स्वदेशी पुढाऱ्यांबरोबर अस्सल, आस्थापूर्ण नातेसंबंध स्थापन करण्यासाठी वचनबद्ध असले पाहिजे आणि त्यांना त्यांची स्वतःची जीवने सफल करण्यात साहाय्य केले पाहिजे. हे व्यक्तिगत नातेसंबंध मग निकोप पुढारी विकास भागीदारीचा पाया बनतात.

अशा नातेसंबंधांची सक्ती करता येत नाही. आधी ठरलेल्या चाकोरीचे देखील ते नसतात, किंवा ते वर्तमान कालीन धाटणी, आराखडे किंवा वेळापत्रके मानत नाहीत. विश्वास आणि मान कर्तबगारीने मिळवला पाहिजे आणि हे इतरांचे ऐकून घेणे आणि शिकण्यासाठी खऱ्या खुऱ्या बांधिलकीद्वारे येते. पुढारी विकास मिनिस्ट्रीजनी प्रथम स्वदेशी पुढाऱ्यांची ओळख करून घेतली पाहिजे, त्यांना जे म्हणायचे आहे ते ऐकले पाहिजे, आणि त्यांचा दृष्टांत, त्यांच्या मंडळीतील वर्तमान स्थिती आणि त्यांच्या अस्सल गरजां व संघर्ष हे सर्व जाणून घेतले पाहिजे. जेवणाच्या वेळी एकत्र घालवलेल्या समयात किंवा त्यांना भेटून कित्येक तास किंवा दिवसात हे करता येईल. नातेसंबंध घडवण्यासाठी आणि परस्पर विश्वास स्थापण्यासाठी काही वेळ लागणार आहे. शिवाय, नेमक्या ज्या रीतीने नातेसंबंध जोपासल्या जातात ती भिन्न संस्कृतींप्रमाणे खूप बदलतात.

जेव्हा पुढारी विकास मिनिस्ट्रीज खरोखरच स्वदेशी पुढाऱ्यांसाठी वाहिलेले असतात, आणि त्यांचे स्वतःचे मनसुबे पुरे करण्यासाठी आणि त्यांचा प्रभाव वाढावा म्हणून त्यांचा प्रयत्न नसतो तेव्हा, त्यांना कळून येईल की जेव्हा स्वदेशी पुढारी त्यांची ओळख इतर पुढाऱ्यांशी करतात तेव्हा सखोल, खुले, परिणामकारक आणि टिकाऊ नातेसंबंधात्मक जाळ्यातून एक नातेसंबंध झटकन आणि नैसर्गिकरीतीने दुसऱ्या नातेसंबंधात बदलतो.

3. त्यांनी त्यांच्यासोबत अत्यंत महत्वाची पुढारी विकासाची बायबलमधील तत्वे **शोधावीत.** एखादा विशिष्ट अभ्यासक्रम किंवा पूर्वनियोजित पुढारी विकास "पॅकेज" स्वदेशी पुढाऱ्यांवर थोपवण्याहून हे खूप भिन्न असते. त्याऐवजी, त्यांना पुढारी विकासाची मूलभूत बायबल तत्वे आत्मसात करता यावी म्हणून ह्यामध्ये त्यांच्याबरोबर *संकल्पना* परिचय करून देण्याच्या स्थितीपासून काम करणे आवश्यक असते.

प्रस्थापित आभ्यासक्रमापेक्षा सार्वत्रिक बायबल तत्वे हाच स्वदेशी पुढारी विकासाचा पाया असतो. उदा. एक मुख्य बायबल तत्व "पुढारी पुढाऱ्यांची बांधणी करतात". ह्या तत्त्वाचे दोन व्यवहार्य सूचितार्थ असे आहेत :

- केवळ त्यांच्या मिनिस्ट्री जबाबदाऱ्या सांभाळण्यात गर्क राहण्याऐवजी पुढाऱ्यांनी नवीन पुढारी तयार करण्याची *व्यक्तिगत जबाबदारी* घेतलीच पाहिजे. त्याचे सेवाकार्य चालू असताना, येशूने व्यक्तिशः त्याच्या उदयोन्मुख पुढाऱ्यांची बांधणी केली; त्याने ती जबाबदारी कोणत्या तरी "तज्ज्ञ" संस्थेला सुपूर्द केली नाही.
- उदयोन्मुख पुढाऱ्यांची बांधणी करण्यासाठी, केवळ शाळा वर्गातील शैक्षणिक काम नव्हे तर *परिपक्व पुढाऱ्याशी पारस्परिक क्रिया (इंटरएक्शन) असावी लागते*. येशू त्याच्या पुढे होणाऱ्या शिष्यांना त्याच्या सोबत ठेवत असे. त्याच्या शिष्यांच्या येशूशी त्यांचे जीवन व सेवाकार्यामधील व्यक्तिगत अन्योन्यक्रियांद्वारे त्यांची जिवाने परिवर्तित झाली आणि ते बळकट पुढारी बनले.

पवित्र शास्त्राची तत्त्वे जरी कोणत्याही संस्कृती किंवा संदर्भात कार्य करतील तरी त्या तत्त्वांचे *विशिष्ट लागूकरण* (योग्य अभ्यासक्रम इत्यादी) बरेच बदलत जाईल. परिणामस्वरूपी, पुढारी विकास मिनिस्ट्रीजनी अर्जाचा फॉर्म लादू नये पण, त्या ऐवजी, ते फॉर्म्स काय असावेत हे पुढाऱ्यांशी चर्चा करून ठरवावे. पुढाऱ्यांनी स्वतः त्यांच्यास्वताचे पुढारी विकास फॉर्म्स डिझाईन करावे. थोडक्यात, पुढारी विकास मिनिस्ट्रीजनी "बीज आणावे, कुंडीतील रोपटी नव्हे."

ह्या बांधणीच्या प्रक्रियेदरम्यान, पुढारी विकास मिनिस्ट्रीजनी स्वदेशी पुढाऱ्यांची विचार करण्याची आणि डिझाईन करण्याची क्षमता जोपासलीच पाहीजे. ह्यासाठीच डिझाईन केलेल्या विशिष्ट प्रशिक्षणाद्वारे तसेच जे विचार करणे-डिझाईन करणे ह्यांचा नमुना बनवतात अशा शिक्षक व अनुभवी सल्लागारांच्या व्यक्तिगत उदाहरणांतून हे केल्या जाऊ शकते. पुढारी विकास मिनिस्ट्रीज शिक्षकांना ताण देऊन पुढारी कसे तयार होतात ह्याचा विचार करायला व त्यांची स्वतःची विकास प्रक्रिया डिझाईन करायला त्यांच्या क्षमता वाढवण्याकरिता आव्हानात्मक कामगिरी देखील देऊ शकतात. हे सारे काही भरपूर उत्तेजन आणि प्रार्थनेच्या समोरासमोर दिसणाऱ्या संदर्भातून केले गेले पाहिजे.

पुढाऱ्यांसोबत बायबल आणि ईश्वरविद्याबाबतच्या मुद्द्यांवर काम करत असताना, पुढारी विकास मिनिस्ट्रीचे ध्येय, स्वदेशी पुढाऱ्यांनी बायबलप्रमाणे आणि सिद्धांताविषयी बिनचूकपणे विचार करावा एवढेच केवळ असू नये, तर त्यांच्या संस्कृतीशी व संदर्भाशी सुसंगत रीतीने त्यांनी योग्य सिद्धांत व्यक्त करावे आणि ईश्वरविद्या शिकवणीच्या सर्वाधिक योग्य प्रकाराविषयी त्यांची स्वतःची पायाभूत गृहीते निर्माण करावी आणि ती केवळ परक्यांच्या गृहीतांवर उभारून बांधलेली नसावी.

हे आवश्यकच आहे की हे संशोधन फार लवचिक असले पाहिजे, यासाठी की त्यात केवळ सांस्कृतिक फरकच नव्हे तर स्वदेशी चर्च पुढाऱ्यांमध्ये आढळणाऱ्या परिपक्वतेच्या भिन्न पातळ्या आणि तात्त्विक भिन्नता ह्या देखील सामावल्या जाव्यात.

"डिझाईन टीम्स" तयार करणे देखील फायद्याचे असते - चर्च नेटवर्क मध्ये आणि त्यापलीकडे असे दोन्हीही - ह्या टीम्समध्ये आपला स्वतःचा पुढारी विकास डिझाईन करण्याचे काम करतात ते स्वदेशी पुढारी आणि शिक्षक असतील.

4. ते त्यांच्या स्वतःच्या वातावरणात त्यांचे डिझाइन्स तयार करून कार्यान्वित करत असताना त्यांना **तालीम दिली पाहिजे**. हे पुढाऱ्यांशी व्यक्तिगत भेटींतून घडेल, ह्या भेटींत पुढारी विकास मिनिस्ट्रीज, स्वदेशी पुढारी त्यांच्या पुढारी विकासात काय करत आहेत, त्यांचे विशिष्ट डिझाइन्स, त्यांच्या पुढील समस्या आणि शक्य असलेले उपाय आणि कृती योजना ह्यांवर चर्चा करतील.

ह्यामध्ये त्यांना उत्तेजन देणे, नवीन गोष्टीं करण्याचे धाडस करण्याची "परवानगी" देणे, ज्यांच्यापासून ते काही शिकू शकतील अशा इतर लोकांशी त्यांची सांगड घालून देणे, आणि त्यांचे अपयश आणि तसेच त्याचे यश ह्याविषयी प्रश्न विचारून माहिती घेणे ह्या गोष्टींचा समावेश होतो.

5. पुढारी विकास साधने, छापील साहित्य, विविध संदर्भातील परिणामकारक पुढारी विकासाची उदाहरणे आणि केस स्टडीज अशी **साधन सामग्री** आणि संबंधित इतर साधन सामग्री देऊन त्यांनी त्यांना सज्ज केले पाहिजे.

   वापरण्यासाठी केवळ एक अभ्यासक्रम पुरवण्यापेक्षा साधनसामग्रीने सज्ज करण्याचा हा वेगळा प्रकार आहे. स्वदेशी पुढारी ते असतात ज्यांच्या स्वतःच्या पुढारी विकासाचे नियंत्रण नेहमी त्यांच्याकडे असलेच पाहिजे. जर त्याची मालकी त्यांच्याकडे असेल तर ते ते (नियंत्रण) कार्यान्वित करतील, वापर करतील आणि त्याला पाठिंबा देतील - त्याची जबाबदारी ते घेतील. जेव्हा स्वदेशी पुढाऱ्यांनी सुरुवातीला त्यांचे साहित्य आणि पद्धती मोठ्या उत्साहाने स्वीकारल्या पण नंतर पद्धतशीरपणे आणि कष्टाळूपणे त्यांना अमलात आणण्यासाठी काहीच पाठपुरावा केला नाही तेव्हा पुष्कळ पुढारी विकास मिनिस्ट्रीज खरोखर गोंधळून गेल्या. हे असे घडले कारण त्याची पूर्ण मालकी त्यांच्याकडे कधीही नव्हती.

   पुढारी विकास मिनिस्ट्रीज स्वदेशी पुढाऱ्यांना केवळ एक पॅकेज देऊन त्यामुळे त्यांचे उद्दिष्ट पूर्ण होईल असा विचार करून स्वस्थ बसू शकत नाहीत; त्या ऐवजी त्यांनी त्यांची डिझाईन करण्याची अंतर्गत क्षमता निर्माण केलीच पाहिजे.

6. ज्यांच्याशी ते पुढारी विकासाविषयी अन्योन्यक्रिया (इंटरएक्शन) करतात अशा इतर गट आणि मंडळी रोपण चळवळीतील पुढाऱ्यांशी संपर्क ठेवण्यासाठी ते साहाय्य करू शकतात.

   हे त्यांच्या स्वतःच्या राष्ट्रात किंवा संस्कृतीत केले जाऊ शकते, किंवा इतर राष्ट्रें किंवा संस्कृतीतील पुढाऱ्यांना त्यात गोवता येते. अशा संपर्क जाळ्याद्वारे, नमुने, कल्पना, लागूकरणे, यश आणि अपयश ही सारी जोमदारपणे एकमेकांना सांगितली तर ती संपर्क जाळ्यातील सर्व भागीदारांसाठी फार लाभदायक होऊ शकतात. याशिवाय, बहुविध चळवळी आणि राष्ट्रांना पार करणाऱ्या नवीन "डिझाईन टीम्स" स्थापल्या जाऊ शकतात.

   अशा प्रकारची संपर्क जाळी स्वदेशी पुढाऱ्यांसाठी दहशत बनत नाहीत कारण कोणीही त्यांना कशाशी संलग्न होण्यासाठी प्रयत्न करत नसतो, किंवा एखादा विशिष्ट सिद्धांत किंवा विशिष्ट प्रकारचा पुढारी विकास स्वीकारायला सांगत नसतो - सर्व पुढारी त्यांच्या स्वतःच्या पुढारी विकास कामासाठी जबाबदार असतात. अशा रीतीने गाढ मैत्री आणि कामचलाऊ नातेसंबंध ख्रिस्ताच्या शरीराच्या सर्व भागात घडवल्या जाऊ शकतात.

वरील सहा भाग असलेल्या प्राक्रियेतून, ते त्यांना त्यांच्या स्वतःच्या संस्कृती व संदर्भानुरूप असलेल्या, ख्रिस्ती नेतृत्व आणि पुढारी विकासाचे त्यांचे पायाभूत नमुने यांचे स्वरूप **निश्चित करण्यासाठी** उत्तेजन देऊ शकतात.

काही परिस्थितीत, बाहेरच्या “तज्ज्ञांनी” स्वदेशी पुढारी असे काही कधीच करू शकणार नाहीत अशी खात्री पटवली असते आणि म्हणून त्यांना खूप उत्तेजन देण्याची आवश्यकता पडू शकेल.

स्वदेशीकरण आणि संदर्भीकरणाची ही अंतिम अभिव्यक्ती आहे - जेव्हा स्वदेशी पुढारी, पुढारी विकासाच्या *त्यांच्या स्वतःच्या पायाभूत नमुन्यांचे स्वरूप*, मर्यादा इत्यादी निश्चित करतात, ती स्थिती.

मुळातच, जर पुढारी-विकास म्हणजे काय हे ज्यांनी ठरवले ते बाहेरचे लोक असतील, तर “डिझाईन करणे” आणि “प्रत्यक्ष कार्यान्वयन करणे” एवढेच पुरेसे नसते. पूर्णपणे स्वदेशीकरण झालेला पुढारी विकास ह्याचा अर्थ हा आहे की स्वरूप निश्चित करण्याकरिता, डिझाईन करण्याकरिता आणि स्वतःचा पुढारी विकास कार्यान्वित करण्याकरिता जबाबदार असणारे लोक हे स्वदेशी पुढारीच असतात. हे तीन महत्वपूर्ण घटक आहेत.

हे सर्व काम करत असताना, पुढारी विकास मिनिस्ट्रीजनी पुढील गोष्टीं करायलाच पाहिजेत :

- स्वदेशी पुढाऱ्यांना कोणत्याही रीतीने वापरणे नाकारून, खऱ्या दास्यत्वाची मनोवृत्ती मिळवण्याची आकांक्षा बाळगणे.
- तज्ज्ञ म्हणून नव्हे तर शिकणारे म्हणून येण्यासाठी झटणे.
- पुढाऱ्यांशी संवाद साधने, प्रश्न विचारले, त्यांच्याकडून शिकणे, त्यांची संस्कृती, इतिहास, संघर्ष याविषयी जाणून घेणे.
- आपले मनसुबे/कार्यक्रम ह्यांऐवजी, साधन सामग्री आणणे, कृती प्रकारांऐवजी तत्त्वें आणणे.
- निकोप पुढारी विकास ठिकठिकाणीभिन्न स्वरूपात दिसेल म्हणून लवचिकपणा धारण करा. शिवाय, कालक्रमणाप्रमाणे तो बदलेल.
- स्थानिक पुढाऱ्यांना सन्मान द्या, त्यांना किंवा त्यांच्या अधिकाराला खचवेल असे कधीही काही करू नका.
- स्थानिक पुढाऱ्यांचा त्यांच्या स्वतःच्या पुढारी विकास कामाबाबत सर्व निर्णय घेण्याच्या हक्काला पाठिंबा द्या.
- सुरुवातीपासूनच, पुढाऱ्यांनी त्यांच्या पुढारी विकास कामामध्ये स्वयंशासित, स्वयंपोषीत,स्वयंप्रसारक आणि स्वतः डिझाईन करण्यासाठी साहाय्य करा.

हे स्पष्टच आहे की, वरील सर्व करण्यासाठी बाहेरची पुढारी विकास मिनिस्ट्री स्वदेशी पुढाऱ्यांना “ते कसे करावे” हे दाखवण्यात किंवा चक्क त्यांच्यासाठी ते काम करूनच दाखवण्यात लागणाऱ्या वेळेपेक्षा अधिक वेळ लागेल आणि अधिक गुंतागुंतीची आव्हाने पुढे येतील. पण वर्चस्व किंवा परावलंबन नसणारी समसमानांची खरी भागीदारी हीच आहे, आणि जगाच्या बहुतांश भागातील सध्याच्या मंडळ्यांच्या गरजेसाठी हे साजेसे योग्य असे उत्तर आहे.

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.

LeaderSource SGA
513 South Main St., Suite 2
Elkhart, IN 46516
Email: info@leadersource.org
Website: www.leadersource.org