

सध्याचे नेतृत्व विकास संकट

गेले २० - ३० वर्षांच्या काळात, जगात सर्वत्र सुवार्ता प्रसार आणि मंडळी रोपण ह्यांकडे मोठ्या प्रमाणात लक्ष केंद्रित झालेले आहे.

ह्यासाठी खालील काही गोष्टी कारणीभूत झाल्या आहेत :

- पवित्र आत्म्याची सार्वभौम ओतणी
- वैश्विक सुवार्ताप्रसार ह्या विषयावर झालेली लूझान इंटरनॅशनल काँग्रेस. (१९७४)
- ऍमस्टरडॅम '८३ (रुग्ण नंतर) : बिली ग्रॅहमची फिरत्या सुवार्तीकांची इंटरनॅशनल कॉन्फरन्स.
- इ. स. २००० चळवळ : "इ. स. २००० पर्यंत प्रत्येक लोकांसाठी एक चर्च आणि प्रत्येक व्यक्तीसाठी सुवार्ता."
- वर्ल्ड ख्रिश्चन डेटाबेस आणि जोशुआ प्रोजेक्ट यांसारखे संपर्क न झालेल्या लोकगटांवर लक्ष केंद्रित करणारे आणि विस्तृत प्रमाणात वापरल्या जाणाऱ्या साधनसामग्रीच्या निर्मिती संशोधनामध्ये झालेली प्रगती.
- "विश्व सुवार्ताप्रसार योजनांचा" द्रुतगतीने झालेला प्रसार - ३० वर्षांच्या काळात १०००हून अधिक योजना आल्या आहेत!
- सुवार्ताप्रसारावर भर देणारे बहुविध प्रमुख प्रार्थनागट.
- विशेषतः संपर्क न झालेल्या लोकसमूहांवर खास लक्ष देऊन मोठ्या प्रमाणात झालेली स्थानिक चळवळ आणि चर्चेसची सज्जता,
- बहुसंख्याकांच्या जगातून झालेला उर्जावान सुवार्ता श्रमाचा उदय.

ह्याचा सखोल परिणाम झाला :

- जगभरातून प्रत्येक दिवशी हजारो लोक ख्रिस्ताकडे येत आहेत.
- दर आठवड्याला हजारो नव्या मंडळ्यांचे रोपण होत आहे.

ह्या दिमाखदार वाढीसाठी आम्ही देवाचे आभार मानतो!

पण, ह्या काळात नेतृत्व विकासावर त्याच प्रमाणात लक्ष दिले गेले नाही. परिणामी, आज अस्तित्वात असलेल्या आपल्या मंडळ्यांमध्ये ख्रिस्ती पुढाऱ्यांची तूट आहे, तर दुसरीकडे नवीन चर्चेस सतत रोपण केले जात आहेत! वाढत जाणारी तूट!

नवीन पुढाऱ्यांच्या अपुऱ्या संख्येच्या आणीबाणीच्या भरीला, सध्याच्या पुढाऱ्यांच्या गुणवत्तेबाबत देखील आपल्यापुढे पेच निर्माण झाला आहे.

हे स्पष्टच आहे की नेतृत्व विकासाच्या आपल्या पारंपारिक पद्धतींनी आजच्या मंडळ्यांना गरज असलेले पुढारी आवश्यक त्या संख्येने आणि गुणवत्तेसह पुरवले गेले नाहीत.

नेतृत्व विकासाचा प्रश्न सोडवल्याशिवाय जगाच्या पुष्कळ भागात घडत असलेल्या आत्म्यांच्या महान हंगामाबद्दल केवळ हर्षित होणे आपला निष्काळजीपणा व बेजबाबदारी दर्शवते. आपण १९०४-०६ च्या वेल्श संजीवनाचे स्मरण केले पाहिजे.

'वेल्श संजीवनामध्ये हजारो लोक ख्रिस्ताकडे आले, देवाची स्तुती करीत असलेल्या लोकांनी चर्चेस भरली होती आणि आखी शहरे बदलून गेली होती. पुष्कळ मद्यपानगृहे ओस पडली होती. जे पुरुष आणि स्त्रिया त्यांचे पैसे दारून धुंद होण्यासाठी खर्च करीत

होती ते पैसे आता त्यांच्या चर्चेच्या मदतीसाठी देत होती, आपली कुटुंबांसाठी कपडे आणि अन्न विकत घेण्यासाठी खर्च करीत होती.

चोरी आणि इतर गुन्हे कमी झाले, ते इतके की एकाहून अधिक वेळां, एक दंडाधिकारी कोर्टात आला आणि त्याच्यापुढे कोणतेही प्रकरण ठेवलेले त्याला दिसले नाही! ज्यांची बोली भाषा गलिच्छ होती त्यांनी शुद्ध भाषा बोलणे शिकून घेतले. असे दिसून आले की खाण कामगार मन लावून काम करीत होते इतकेच नव्हे तर खाणीतल्या खेचरांनी देखील हुकूम मानणे थांबवले! त्या खेचरांना शिव्याशाप ऐकण्याची इतकी सवय झाली होती की जेव्हा त्यांना दयाळू, स्वच्छ शब्दात हुकूम देण्यात आले तेव्हा त्यांना काहीही समजेना! खाणीतील अंधाऱ्या बोगद्यांमधून, घाणेरडी भाषा, गलिच्छ विनोद आणि कुटाळक्याऐवजी प्रार्थनेचे आवाज आणि भक्तिपर गाणी ऐकू येऊ लागली. जे लोक आपली बिलें किंवा कर्जे देण्याची फिकीर करीत नव्हते त्यांनी त्यांची सर्व देणी देऊन टाकली. इतर लोक त्यांचे तंटे, भांडणे विसरले आणि त्यांनी एकमेकांना क्षमा केली. वेल्स राष्ट्राचा बहुतेक भाग देवाच्या सामर्थ्याने हादरून सोडला होता, आणि, ह्या संजीवनाद्वारे अनेक इतर राष्ट्रे प्रभावित झाली.

पण आज, २१ व्या शतकाच्या सुरवातीला, वेल्समधील बहुतांश हंगाम हरपला आहे - केवळ १०० वर्षांनंतर!

आपण ह्या संजीवनापासून आणि इतर ऐतिहासिक संजीवनांपासून हे शिकू शकतो की देवाच्या लोकांना परिपक्वतेप्रत पुढे घेऊन जाऊ शकणारे निकोप पुढारी नसतील तर, एक किंवा दोन पिढ्यांच्या काळात तो हंगाम जवळ जवळ पूर्णपणे गमावला जाईल!

पुढारी विकासाच्या आणीबाणीत आपण सापडलो आहोत. पुढारी विकासाच्या आपल्या पारंपारिक पद्धतीतून आपल्याला गरज असलेल्या संख्येने आणि त्या गुणवत्तेचे पुढारी प्राप्त झाले नाहीत, आणि जोवर ह्यावर उपाय होत नाही तोवर, एक किंवा दोन पिढ्यांच्या काळात, आजचा गौरवशाली हंगाम वाया जाणे संभवते.

एका नवीन नेतृत्व विकास नमुऱ्याची आपल्याला गरज आहे. सर्व आनुषंगिक गोष्टींचा विचार करण्याची वेळ आता आली आहे!

उभ्या गोष्टींचा आणि आनुषंगिक गोष्टींचा विचार करणे .

सरळ उभा विचार एकच एकट्या संकल्पनेने सुरु होतो आणि मग तोडगा सापडेपर्यंत त्याच संकल्पनेवर विचार चालू राहतो. आनुषंगिक, आजूबाजूचा विचार (लॅटरल) म्हणजे उपाय शोधण्यापूर्वी समस्येचा विचार करण्यासाठी वैकल्पिक मार्ग धुंडाळणे.

उभा विचार हा एखादा खड्डा/वर अधिक चांगला करण्यासाठी खोदत खोल, खोल जात राहणे असा असतो. पण तो खड्डा चुकीच्या जागी असेल तर त्याला खोदून कितीही अधिक चांगले केले तरी त्यामुळे तो योग्य ठिकाणी झालेला असणार नाही. प्रत्येक खोदणाऱ्याला हे एवढे स्पष्ट दिसत असले तरी, त्याच ठिकाणी खोदत राहणे नवीन जागी पुन्हा एकदा खोदण्यापेक्षा अधिक सोपे असते. उभा विचार करणे तोच खड्डा अधिक खोल खोदण्यासारखे असते; आनुषंगिक विचार करणे हे दुसऱ्या ठिकाणी प्रयत्न करण्यासारखे असते.

मध्य अमेरिकेतील आमच्या एका मिशनरी मित्राने अगदी अक्षरशः ही गोष्ट होतांना पाहिली. एका ठिकाणी पाण्यासाठी अधिक अधिक खोल खोदण्यात खूप वेळ घालवल्यानंतर (उभा विचार), विहीर खोदणारे शेवटी एका दुसऱ्या जागी गेले आणि जवळ जवळ लगेच त्यांना पाणी मिळाले (आजूबाजूचा विचार).

मुद्रणालय - एक नवा नमुना

इ.स.४५० ते १४५० ह्या काळात सर्व बायबल्स हस्तलिखित होते (म्यॅन्युस्क्रिप्ट ह्या लॅटिन शब्दाचा अर्थ हस्तलिखित असा आहे). ख्रिस्ती मठवासींचा वारसा. अकराव्या शतकापासून, प्रत्येक मोठे चर्च किंवा मठाकडे जेथे प्रति लिहून काढणे किंवा तयार करणे, सजवणे किंवा पुस्तक बांधणीची कामे केली जात होती त्यासाठी त्यांचे आपले स्वतःचे "स्क्रिप्टोरियम" असायचे. मठवासी दिवसाला नऊ तास काम करीत असत आणि एक हस्तलिखित प्रत तयार करायला अनेक आठवडे लागत असत.

आज आम्ही अनुभवतो त्या चर्च वाढीच्या संदर्भात ह्याची कल्पना करा - प्रत्येक दिवशी हजारो बायबल्सची गरज आहे!

मठवासीयांच्या काळात, जलद गतीच्या चर्च वाढीला उभी विचारसरणीनुसार कोणता प्रतिसाद मिळाला असता? अधिक मठवासीयांना कामावर घ्या! अधिक वेगाने लिखाण करा! अर्थातच, ह्याने काहीही सध्या झाले नसते. त्यांना एका नव्या नमुन्याची गरज होती.

एक आनुषंगिक/आजूबाजूचा विचार करणारा विचारवंत, ग्युटेनबर्ग, प्रवेश करतो! योहानिस ग्युटेनबर्गने पूर्वी असंबंधित असलेल्या दोन कल्पना घेतल्या: वाईन प्रेस (मद्य तयार करण्यासाठी द्राक्षे तुडवून रस काढण्याचे ठिकाण आणि नाणे पंच (टांकसाळीत नाणी पाडण्याचे यंत्र). कॉईन पंच चा हेतू सोन्याच्या नाण्यासारख्या एका लहान आकारावर एक प्रतिमा उठविणे हा होता. वाईन प्रेस चे काम एका मोठ्या आकारावर दाब देऊन द्राक्षातील रस पिळून काढणे हा होता. ग्युटेनबर्गने पुष्कळ कॉईन पंचेस घेतले आणि त्यांना वाईन प्रेसच्या दाबाखाली आणले यासाठी की त्यांची प्रतिमा कागदावर उठावी. ह्या संयोगातून पुढे छापखाना आणि अक्षर जुळणी (अंदाजे १४५० साली) आली. ह्यातून एक क्रांती सुरु झाली!

जगभरातील सध्याच्या नेतृत्व उणीवेच्या संकट स्थितीशी ह्याचा थेट संबंध आहे. नेतृत्व विकासाच्या दृष्टिकोनाचा नवीन नमुना आपल्याला हवा आहे. आपण त्याच रीतीने, पण केवळ अधिक वेगाने आणि अधिक मोठ्या प्रमाणावर, नेतृत्व बांधणी करू शकत नाही. पूर्वीच्याच पद्धतीने पण परिमाणाने अधिक करून चालणार नाही! ज्या रीतीने पुढारी तयार केले जात आहेत त्यात परिवर्तन करण्याची गरज आहे. आपल्याला एका नवीन नमुन्याची गरज आहे.

सात मुख्य आमूलाग्र बदल

सध्या आपल्यापुढे असलेली पुढाऱ्यांची संख्या आणि गुणवत्ता ह्याबाबत असलेल्या संकट स्थितीवर मात करतील असे सात मुख्य आमूलाग्र बदल आवश्यक आहेत.

1. एक नवे ध्येय.

परंपरेनुसार, आपले सर्व प्रथम लक्ष्य पुढाऱ्यांची शैक्षणिक आकलनक्षमता असत आले आहे. पुढाऱ्यांची सेवाकार्य अर्हता ठरवण्यात त्याची शैक्षणिक पदवी जी मध्यवर्ती भूमिका पार पडत असे त्यात हे प्रतिबिंबित होते.

ह्या नव्या नमुन्यात, आम्ही हेतुपुरस्सरपणे त्याच्या संपूर्ण व्यक्तित्व बांधणीवर लक्ष केंद्रित करत. अर्थातच, एक निकोप ख्रिस्ती पुढाऱ्याला बायबलचे ज्ञान असण्याची गरज असते, पण, केवळ तसे ज्ञान असणे पुरेसे नाही. नेतृत्व विकासाचे स्पष्ट ध्येय त्याच्या संपूर्ण व्यक्तित्वाचा विकास असे असले पाहिजे - आत्मिक जीवन, परस्पर नातेसंबंध जोपासण्याची क्षमता, वैवाहिक जीवन, शील आणि दृष्टांत, त्याच प्रमाणे सेवाकार्याचे ज्ञान आणि ते करण्याची क्षमता. केवळ माहिती पुरवणे हे आमचे ध्येय नाही, पण संपूर्ण परिवर्तन! आम्ही निकोप पुढारी तयार केले पाहिजेत.

2. एक नवी प्रक्रिया.

जर आम्ही आमचे ध्येय शैक्षणिक गोष्टींपासून पुढाऱ्यांच्या संपूर्ण व्यक्तित्वाची बांधणी करण्याकडे वळविले, तर हे ताबडतोब स्पष्ट होते कि आपल्याला एका नवीन प्रक्रियेची गरज आहे. एक निव्वळ शैक्षणिक प्रक्रिया (डिस्कस, व्याख्याने, पुस्तके आणि परीक्षा) ह्यांमुळे आत्मिक जीवन, शील व प्रत्यक्ष सेवाकार्याची क्षमता ह्यांची बांधणी परिणामकारक रीतीने होणार नाही. पुष्कळ सेमीनरीज आणि बायबल शाळांनी, हे ओळखले आहे आणि ते आता त्यांच्या वर्ग शिक्षणाला (माहिती) निरनिराळ्या आत्मिक, नातेसंबंधात्मक, आणि अनुभवजन्य, उर्जावान गतिशीलतेची जोड देतात(परिवर्तन).

नवीन नमुन्यात, चार बदल घडवणाऱ्या शक्ती स्रोतांवर आम्ही मजबूत आणि एकसंध लक्ष देणारी सर्वसमावेशक प्रक्रिया अमलात आणतो :

- **आत्मिक.** ख्रिस्ताशी आत्मिक, अनुभवाधारित संयोग हा खऱ्या परिवर्तनात्मक प्रक्रियेचा मध्य बिंदू आहे. आपण आपल्या उदयास येणाऱ्या पुढाऱ्यांना देवाकडे आणलेच पाहिजे!
- **नातेसंबंधाबाबत.** पुढे येत असलेल्या पुढाऱ्यांना व्याख्यानातून खूप काही गोष्टींची गरज असते; परिपक्व पुढारी, अनुसरणयोग्य आदर्श व्यक्ती, उदाहरणे, आत्मिक माता आणि पिते - सामान्य दैनंदिन जीवन आणि सेवाकार्य ह्यां संदर्भात दर रोज भेटगाठ होण्याची त्यांना गरज असते. हे उत्तज्जेन, पाठिंबा, आव्हान, शिक्षण, शिस्त आणि उत्तरदायित्व ह्या सर्व गोष्टींनी स्वभावगुण, शील घडते, वैवाहिक जीवन मजबूत होते आणि आत्मिक जीवनाचे संगोपन होते.
- **अनुभवजन्य.** पुढारी गोष्टी प्रत्यक्ष करण्याने शिकतात आणि निव्वळ व्याख्याने ऐकून नव्हे. दुःखसहन आणि दबाव ह्यांच्या अग्नीने ते परिवर्तित होतात आणि आव्हानात्मक कामगिरीमुळे ते ताणल्या जातात.
- **शैक्षणिक.** देवाच्या वचनांचे शिक्षण - आकर्षक रीतीने, आणि सध्याच्या जीवनाच्या दैनंदिन वास्तविकता, कुटुंब आणि सेवाकार्य ह्यांच्यात गुंफून - हे निकोप नेतृत्व विकासाचा गाभा आहे.

हे चार गतिशील ऊर्जाघटक परिणामकारक नेतृत्व विकास प्रक्रियेत खंबीरपणे उपस्थित असतील.

3. एक नवीन डिझाईन, परिकल्पना.

परंपरेनुसार, आम्ही नेतृत्व विकासाच्या परिकल्पनेवर पुरेसा विचार केला नाही; पुष्कळदा आम्हाला जसे शिकविण्यात आले तसे शिकवीत राहून आम्ही परंपरेला केवळ शाश्वत केले आहे. पण येशूने त्याच्या पुढे येऊ घातलेल्या पुढाऱ्यांकरिता शिकण्याच्या वैविध्यपूर्ण अनुभवांचे संकलन करून एक असामान्य डिझाईन तयार केले.

ह्या नवीन नमुन्यात, येशूने जसे केले तसे शिकण्याच्या अनुभवांचे डिझाईन कसे करावे हे आपण शिकतो. नेतृत्व विकास हे विभिन्न लोकांचे, नातेसंबंधांचे, प्रभावाचे, नेमलेल्या कामगिरीचे, अवघड कामाचे, जबाबदाऱ्यांचे, कर्तव्यांचे, वेळ मर्यादांचे, संधीचे, तणाव व दबावाचे, आणीबाणीच्या संकटांचे, आशीर्वादाचे, दुःखसहनाचे, नाकारले जाण्याचे, यश प्राप्तीचे, चुकांचे, इत्यादींचे एक काहीसे गोंधळाचे, संकीर्ण आणि बहुअंगी अनुभवाधारित संकलन आहे ज्यात सर्व लोक एकत्रपणे उदयाला येणाऱ्या पुढाऱ्याला तयार करण्यासाठी झटतात. अशा दृष्टीने, एक परिणामकारक नेतृत्व विकास प्रक्रिया ही अभ्यासक्रमांची एखादी नीटनेटकी मालिका नाही, तर प्रत्यक्ष जीवनात आणि कालवास्तवात धगधगणाऱ्या अनुभवात डुंबून घेणे आणि ख्रिस्ती नेतृत्वाचा मूलभूत व कठीण स्वभाव प्रतिबिंबित करणे

आणि अंतःकरणात खोलवर दडलेल्या समस्या पृष्ठभागावर आणून त्या सोडवणे, आणि यशप्राप्तीसाठी भाग घेणाऱ्याला पूर्णतः देवाकडे पाहण्यास भाग पाडणे ह्या गोष्टी ह्या प्रक्रियेत येतात.

4. पुढारी पुढाऱ्यांची बांधणी करतात.

येथू पृथ्वीवर ह्या तीन गोष्टी करायला आला :

- मानवजातीच्या पापांसाठी क्रुसावर मारण्यासाठी.
- त्याचे शब्द आणि कृत्ये यांद्वारे देवाच्या राज्याची घोषणा करणे आणि पित्याला प्रकट करणे ह्यांसाठी.
- उभरून येत असलेल्या पुढाऱ्यांचा एक संघ तयार करण्यासाठी.

आणि त्याने तेवढेच काय ते केले! म्हणून आपल्याला माहीत आहे की निकोप पुढारी करतात त्या गोष्टींच्या केंद्रस्थानी असलेल्या गोष्टींमध्ये पुढारी तयार करणे ही एक गोष्ट असते.

हे आम्ही कृतज्ञेपूर्वक मानले पाहिजे की मानवजातीच्या पापांसाठी आपल्याला क्रुसावर मरावे लागत नाही कारण येशूने ते कार्य एकदाचे पूर्ण केले आहे. पण, आम्ही त्या दुसऱ्या जबाबदाऱ्यां स्वीकारल्या पाहिजेत. एकीकडे आम्ही देवाचे राज्य घोषित करण्यावर आणि पित्याला प्रकट करण्यावर लक्ष केंद्रित केले आहे - म्हणजे "सेवाकार्याचा भाग" पार पाडला - पण पुढारी तयार करण्याची जबाबदारी आम्ही व्यक्तिगत रीतीने आणि पद्धतशीर मार्गाने क्वचितच धारण केली. त्या ऐवजी दूरवर असलेल्या शैक्षणिक संस्थांतील तज्ज्ञाकडे ते आमच्याकरिता हे काम करतील या आशेने आमचे उदयाला येणारे पुढारी पाठविले आहेत. आम्ही नेतृत्वामध्ये इतके गुंतलो होतो की पुढारी तयार करू शकलो नाही!

आम्ही ह्या दोन गोष्टी पुन्हा जोडल्या पाहिजेत - पुढारी सेवा कार्य करतात आणि त्याच वेळी ते पुढारी तयार करतात. नवीन नमुन्यात, पुढारी असणे म्हणजे जे असते त्याचा गाभा समजून घेऊन नेतृत्व विकासाची जबाबदारी पुढारी व्यक्तिगत रीतीने स्वीकारतात. केवळ ह्या बदलामध्येच दोन्ही समस्यां गुणवत्ता (परिपक्व पुढारी दृष्टांत, आवेश, धैर्य आणि नेतृत्वाचे नीतिकुशल दृष्टिकोन पुरवतात) आणि संख्या (कारण प्रत्येक पुढारी नवीन पुढारी तयार करण्याची व्यक्तिगत जबाबदारी स्वीकारतो) हाताळण्याचे अंतस्थ सामर्थ्य आहे.

5. पुढारी तयार करणाऱ्या मंडळ्या

बायबलनुसार, नेतृत्व विकासाचा महत्वपूर्ण प्राथमिक घटक स्थानिक मंडळी किंवा मंडळ्यांचा समूह असतो.

नवीन नमुन्यामध्ये, जसे पुढारी व्यक्तिगत रीतीने त्यांना देवाने दिलेली पुढारी तयार करण्याची जबाबदारी स्वीकारतात, तसेच स्थानिक मंडळ्या त्यांना देवाने दिलेली त्यांचे स्वतःचे पुत्र आणि कन्या ह्यांमधून पुढारी तयार करण्याची जबाबदारी स्वीकारतात. हा बदलामध्ये गुणवत्ता आणि संख्या ह्या दोन्ही समस्यां सोडविण्याचे अंतःसामर्थ्य आहे. त्यातून मिळणारे काही लाभ असे आहेत :

- **बहुगुणित्व.** प्रशिक्षण संस्थांमध्ये अंगभूत असलेल्या मर्यादा मंडळी-आधारित पद्धतीत नसतात, कारण चर्चे असा नमुना पुरविते ज्याच्या बहुगुणितवाला मर्यादा नसते कारण प्रत्येक मंडळी किंवा मंडळी समूह त्यांच्या उदयास येणाऱ्या पुढाऱ्यांसाठी शिक्षण घेण्याची सोय व

परिस्थिती पुरविते. जर प्रत्येक स्थानिक चर्चे केवळ एक किंवा दोन नवीन पुढारी तयार करील तत् संख्या टंचाई उरणार नाही!

- **सर्वसमावेशक विकास.** स्थानिक मंडळी पुढाऱ्यांच्या संपूर्ण व्यक्तित्वाचा विकासासाठी आत्मिक, नातेसंबंधात्मक आणि प्रत्यक्ष काम करण्याची सोय पुरविते असते म्हणून शिक्षण प्रक्रिया खूप अधिक परिणामकारक होते.
- **योग्य लोकांना प्रशिक्षण मिळते.** जे पुढे येत आहेत आणि आधीच अस्तित्वात आहेत अशा पुढाऱ्यांना प्रशिक्षणाची गरज असते पण ते आधीच सेवाकार्यात गुंतलेले असतात आणि एखाद्या लांबच्या संस्थेकडे शिकण्यासाठी वर्षानुवर्षे ते आपले काम सोडून जाऊ शकत नाहीत. पारंपरिक पद्धतीत, आपण सातत्याने अयोग्य लोकांना प्रशिक्षण देत राहतो.
- **लवचिकता.** जेव्हा आपण नेतृत्व विकासाचा विचार करतो, तेव्हा "एक साईझ" समळ्यांना फिट बसत नसते. जगभरातील, वेगवेगळ्या संस्कृतीच्या, पार्श्वभूमीच्या, अनुभवाच्या, शैक्षणिक पातळ्यांच्या पुढाऱ्यांना तयार करायची गरज असते. आपली पद्धत लवचिक असली पाहिजे, प्रत्येकाला पटेल अशी असली पाहिजे. ह्या शिवाय, मंडळीभोवतालची परिस्थिती वेगाने बदलत आहे, आणि म्हणून नेतृत्व विकासाचे मार्ग लवचिक असले पाहिजेत.
- **आत्मनिर्भर.** प्रशिक्षण घेण्याच्या प्रक्रियेसाठी स्थानिक मंडळी आर्थिक साहाय्य पुरवते, आणि त्याद्वारे त्यांच्या स्वतःच्या पुढाऱ्यांच्या विकासाची जबाबदारी आणि नियंत्रण ह्या दोन्ही बाबी सांभाळते. खऱ्या अर्थाने स्वयंशासित होण्यासाठी समुदाय आत्मनिर्भर असलाच पाहिजे.
- **निर्बंध असलेल्या देशात सुरक्षितता.** निर्बंध असलेल्या देशात मोठ्या शैक्षणिक संस्था त्यांच्या आकारामुळे, दृग्गोचरतेमुळे आणि त्या इतक्या सहजपणे बंद करून टाकता येतात ह्या गोष्टींमुळे चालू शकत नाहीत. मंडळी आधारित शिकणारे समुदाय मात्र आकाराने लहान, सहज लपविता येतात आणि व्यापक बनू शकतात.
- **सतत चालणारा - जीवनभर पुढारी विकास.** प्रशिक्षण एका विशिष्ट काळापुरते मर्यादित नसते, पण तयार होत असलेल्या पुढाऱ्यांच्या आयुष्यकाळात ते सुरु असते. संपूर्ण हयातीत पुढारी तयार होत असतात!
- **परिणामकारक मूल्यमापन.** स्थानिक समुदायातील लोक, जे उभरल्या पुढाऱ्याला ओळखतात आणि जे रोज रोज त्यांच्यासोबत काम करतात ते त्यांच्या विकासाकरिता ध्येय ठरवण्यासाठी आणि त्या ध्येयाप्रत त्याची होत असलेली प्रगती जोखण्यासाठी सर्वोत्कृष्ट लोक असतात.

6. पुढारी विकासातून मंडळी रोपण कार्य.

जगात सर्वत्र प्रत्येक लोक गटात हजारांच्या संख्येने मंडळ्या व्हाव्यात असा येशूचा दृष्टांत होता. मात्र, त्याने व्यक्तिशः एकाही मंडळीचे रोपण केले नाही. त्या ऐवजी त्याने पुढारी तयार केले आणि त्या पुढाऱ्यांनी जगाची उलथापालथ केली. आम्ही मात्र प्रथम सुवार्ताप्रसाराचे प्रयत्न बहुगुणित केले आणि पुष्कळ मंडळ्या रोपल्या आणि मग आपली पुढाऱ्यांची गरज मिटविण्यासाठी प्रयत्न करून सारे उलट्या रीतीने केले.

नवीन नमुन्यामध्ये, निकोप पुढारी विकासाला, मंडळी रोपणाला जितके प्राधान्य व भर आपण देतो त्याच पातळीवर आणून ठेवले आहे. टिकून राहणाऱ्या मंडळ्या रोपून त्यांच्या वाढीसाठी हाच एक मार्ग आहे.

7. ख्रिस्ती नेतृत्वामध्ये ख्रिस्त ह्या व्यक्तीचे मध्यवर्ती महत्वाचे स्थान.

पुष्कळ वर्षे, ख्रिस्ती नेतृत्व प्रशिक्षणात बहुतांशाने बायबल ज्ञानाशी संबंधित पाठ्यक्रम असायचे - जुना करार सर्वेक्षण, नवा करार सर्वेक्षण, पद्धतशीर ईश्वरीविज्ञान, बायबल नीतिशास्त्र, प्रवचनशास्त्र, मांडणी इतिहास वगैरे. जीवन आणि सेवाकार्यासाठी ज्या गोष्टी लागतात त्यांसाठी ह्यातून विद्यार्थ्यांची फार चांगली तयारी होतच असते असे नाही. ही गरज भागवण्याकरिता, पुढारी विकासाच्या नवीन आणि व्यवहार्य पद्धती अधिक लोकप्रिय बनल्या आहेत, आणि त्यांच्यामध्ये बरेचदा नेतृत्वाचे व्यावसायिक नमुने किंवा बास्केटबॉल कोचेस, फुटबॉल स्टार्स आणि धनाढ्य व्यावसायिकांचे "यशप्राप्ती" चे रंजक व प्रेरणादायक किस्से देखील असतात.

पण, जेव्हा येशूने आपल्या स्वतःच्या नेतृत्वाचे वर्णन केले, तेव्हा त्याचा संपूर्ण भर त्याच्या पित्याशी असलेला आंतरिक संयोगावरच होता :

ह्यावरून यहुदी आश्चर्य करून म्हणू लागले, 'शिकल्यावाचून ह्याला विद्या कशी आली?' ह्यावरून येशूने त्यांना उत्तर दिले, "माझी शिकवण माझी नाही तर ज्याने मला पाठवले त्याची आहे..." (योहान ७:१५-१६, प्रे.कृ.४:१३)

मी पित्याजवळ जे पाहिले ते बोलतो, तसेच तुम्ही आपल्या पित्यापासून जे ऐकले ते करता...(देवापासून मी जे ऐकले आहे ते सत्य मी तुम्हाला सांगितले आहे (योहान ८:३८-४०).

ह्यावरून येशूने त्यांना उत्तर दिले, मी तुम्हाला खचित खचित सांगतो, पुत्र पित्याला जे काही करतांना पाहतो त्यावाचून काहीही त्याला स्वतः होऊन करता येत नाही कारण जे काही तो करतो ते पुत्रही तसेच करतो. (योहान ५:१९)

...माझ्यामध्ये राहणारा पिता स्वतःची कार्ये करतो. (योहान १४:१०).

नवीन नमुन्यामध्ये, ख्रिस्त, क्रूस, दुःखसहन, पावित्र्य आणि पवित्र आत्म्यावर मदार ही आमच्या संपूर्ण पुढारी विकासाच्या केंद्रस्थानी आहेत. ख्रिस्त ही व्यक्ती सर्व ख्रिस्ती नेतृत्व आणि पुढारी ह्यांचा आरंभ आणि शेवट आहे.

तुम्ही माझ्यामध्ये राहा आणि मी तुमच्यामध्ये राहीन. जसे फाटा वेलात राहिल्यावाचून त्याला आपल्याआपण फळ देता येत नाही तसे माझ्यामध्ये राहिल्यावाचून तुम्हांलाही देता येणार नाही. मीच वेल आहे. तुम्ही फाटे आहात; जो माझ्यामध्ये राहतो आणि मी ज्याच्यामध्ये राहतो तो पुष्कळ फळ देतो. कारण माझ्यापासून वेगळे असल्यास तुम्हांला काही करता येत नाही. (योहान १५:४-५).

सारांश

सारांश रूपाने, ज्या रीतीने पुढारी तयार करण्यात येत आहेत त्यामध्ये आमूलाग्र बदल करण्यासाठी ह्या त्या सात गोष्टी दिल्या आहेत :

1. एक नवे ध्येय - निकोप ख्रिस्ती पुढारी, केवळ शैक्षणिक पांडित्य नव्हे.
2. एक नवी प्रक्रिया - सर्वसमावेशक विकास, परिवर्तन नि केवळ ज्ञान, माहिती नव्हे.

3. हेतुपूर्वक डिझाईन - विविध अध्ययन अनुभवांचे संकलन, केवळ आपल्याला जसे शिकवण्यात आले होते तसे आपण शिकवत असताना (व्याख्यान देतांना) पारंपारिक पाठ्यक्रम पुढे चालू ठेवणे नव्हे.
4. पुढारी पुढाऱ्यांना तयार करतात - पुढारी विकास काम इतरांना सुपूर्द करून केवळ सेवाकार्याच्या जबाबदाऱ्यां स्वतः पार पाडण्याऐवजी, पुढारी विकासाची जबाबदारी व्यक्तिगत रीतीने पुढारी घेतात.
5. मंडळ्या पुढारी तयार करतात - पुढारी विकासाचा प्राथमिक घटक स्थानिक मंडळी किंवा मंडळ्यांचा समूह असतो.
6. पुढारीविकासातून मंडळी रोपण. - जर आपणाकडून टिकून राहणाऱ्या व वाढणाऱ्या मंडळ्या निर्माण व्हायच्या असतील तर पुढारी तयार करण्यावरचा भर वाढवून सुवार्ता प्रसार आणि मंडळी रोपणाच्या प्राधान्य आणि महत्वाच्या पातळीवर आणायलाच पाहिजेत.
7. आपल्या सर्व पुढारी विकासाच्या गाभ्यात, ख्रिस्ती नेतृत्व, ख्रिस्ताशी संयोग, क्रूस, दुःखसहन, पावित्र्य आणि पवित्र आत्म्यावर मदार (योहान १५:४-५) ह्या सर्व गोष्टींमधील ख्रिस्त ह्या व्यक्तीचे स्थान मध्यवर्ती असलेच पाहिजे. येशू ही व्यक्ती हा सर्व ख्रिस्ती नेतृत्व आणि पुढारी विकासाचा आरंभ आणि शेवट असा आहे.

जगाची उलथापालथ, पुन्हा एकदा, करतील असे ख्रिस्ती पुढारी आपण अशा रीतीने तयार करू शकतो.

अधिक माहिती साठी

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