

पुढारी विकासाच्या एका प्रशस्त संस्कृतीची गरज

सतत बदलणाऱ्या ह्या जगात, आहेत तशाच राहणाऱ्या काही थोड्या गोष्टींपैकी ज्यांच्याकडे आपण भविष्य काळातील मंडळ्या सोपवू शकू अशा गहन आत्मिक आणि खूप सक्षम पुढाऱ्यांची गरज ही एक गोष्ट आहे.

ही गरज विचारात घेऊन ती मिटविण्यासाठी काही प्रयत्न केलेल्या मिनिस्ट्रीजनी (सेवाकार्यानी) कधी कधी लक्षणीय अव्यक्त बुद्धिसामर्थ्य असलेल्या पुढाऱ्यांवर लक्ष केंद्रित करून मग शक्य तितक्या लवकर त्यांनी तयार व्हावे, मंडळ्यांमध्ये व मिनिस्ट्री संस्थांमध्ये महत्वाची पदे संभाळावी म्हणून त्यांना विशेष प्रशिक्षण दिले.

हे नक्कीच खरे आहे की येशूने काही “थोडक्या” लोकांवर लक्ष केंद्रित केले, आणि भविष्य कालीन मंडळी त्यांच्याकडे सुपूर्द करण्यापूर्वी त्यांच्या विकासावर बरेच लक्ष दिले. म्हणून, उभारून येत असलेल्या महत्वाच्या पुढाऱ्याला निवडून त्यांची बांधणी करण्यासाठी आपण विशिष्ट कृतियोजना आणि कार्यक्रम आखणे हे नक्कीच उचित आहे.

पण पुढारी विकासासाठी आपली केवळ हीच एक कृती योजना असेल तर ह्या पद्धतीमध्ये कित्येक नकारात्मक पैलू आहेत :

1. जर “नेतृत्व अंतःसामर्थ्याच्या” आपल्या व्याख्या अस्पष्ट किंवा अति संकुचित असतील तर, मग आपल्या प्रशिक्षण कार्यक्रमातून काही चांगले भावी पुढारी वगळले जातील. एकंदरीने पाहता, ह्यामुळे पुढाऱ्यांची संख्या घटेल आणि देवाने आपल्याला दिलेले, उदयास येणारे पुष्कळ पुढारी आपण गमावू.
2. उच्च अंतःसामर्थ्य असलेले उदयोन्मुख पुढारी निवडणे ही अयोग्य लोकांना निवडण्याचा आणि योग्य लोकांकडे दुर्लक्ष होण्याचा धोका असलेली एक खूप व्यक्तिनिष्ठ बाब असते.
3. जेव्हा सध्याच्या पुढाऱ्यांना उदयोन्मुख पुढारी ओळखायला सांगण्यात येते, तेव्हा ते बहुतेक वेळां त्यांच्या स्वतासारख्यालाच निवडतात. परिणामी, जे लोक आत्ताच्या पुढाऱ्यांसारखे दिसत नाहीत ते “दाट संभव” असलेले पुढारी म्हणून निवडले जाण्याची शक्यता नसते, आणि तिच्या त्या सर्व न्यूनतांसह, जैसे थे परिस्थिती निरंतरपणे चालू राहिल.
4. जर आपण या थोडक्या उदयोन्मुख पुढाऱ्यांवर सेवाकार्यापुढे असलेली सर्व प्रचंड मोठी आव्हाने त्यांनी पेलावी अशी अपेक्षा करीत, अति अधिक महत्व लादले, तर त्या थोड्या लोकांवर आपण एक अशक्यप्राय मानक थोपवू. हा दबाव त्यांना पराभूत करील आणि कदाचित त्यांचा नाश देखील करील.
5. जर आपण आपले सर्व लक्ष काही थोडक्या लोकांवरच केंद्रित करू तर अपरिहार्यपणे आपण अजून ओळखले नाही असे अंतःसामर्थ्य असणाऱ्या इतर पुष्कळ लोकांकडे आपले दुर्लक्ष होईल. पुष्कळ लोकांच्या बाबतीत, नेतृत्व गुण दाखवण्याची संधी जवळ येऊन ठेपली असेल. पण जर त्यांना दुर्लक्षिल्या गेले असे दिसत असले किंवा वाढण्याची किंवा अर्थपूर्ण जबाबदारी वाढण्याची संधी वादनाची संधी त्यांना देण्यात येणार नाही असे ते समजले तर ते आत्मविश्वास घालवतील, पिच्छा सोडतील किंवा निष्क्रिय बनतील.

6. भविष्यात नक्की कोणते बदल घडणार आहेत ह्याचा अंदाज लावणे अतिशय कठीण असते; म्हणून, नेतृत्वाकरिता विशिष्टपणे कोणत्या क्षमता भविष्यात आवश्यक असतील आणि म्हणून आपल्या वर्तमान पुढारी विकास कार्यक्रमात घातल्या पाहिजेत हे ठरवणे तेवढेच कठीण आहे. खूपच मर्यादित असलेल्या विकासाचा धोका आपल्यापुढे असतो.

ह्या कारणामुळे, थोड्या लोकांसाठी काटेकोरपणे तयार केलेल्या प्रशिक्षण कार्यक्रमांपेक्षा आपल्या मंडळ्या व सेवाकार्य संस्थांच्या जीवनात पुढारी विकासाची एक विस्तृत संस्कृती जोपासणे हे महत्त्वाचे आहे. हे स्पष्टच आहे की सध्या जे लोक संभाव्य उदयोन्मुख पुढारी असल्याचे ठळक अंतःसामर्थ्य दाखवतात त्यांच्यापुरताच विचार आपण करू नये म्हणून ह्याला आपण “लोक विकासाची” संस्कृती देखील समजू शकतो.

जर आपण ही विस्तृत लोक विकास संस्कृती जोपासू तर आपल्याला गरज असेल तेव्हा आपोआप पुढारी उभरून येतील, आणि त्यांना विशिष्ट संदर्भात आणि समायोचितपणे विचार करणे आणि कृती करणे आणि लोकांना पुढे नेणे ह्यासाठी आवश्यक त्या क्षमता असण्याची देखील अधिक शक्यता असेल.

बहुसंख्य मंडळ्या व मिनिस्ट्रीजमध्ये अनुसरतात त्या पद्धतीपेक्षा पुढारी विकासाचा हा बराच अधिक मनमोकळा, अघळपघळ असा मार्ग आहे. सामान्यतः ज्या थोड्या मंडळ्या पुढील पिढी बांधणीचा विचार करतात, त्या केवळ काही थोडक्या (बरेच वेळां बुद्धी पांडित्य असलेल्या) व्यक्तींवर लक्ष केंद्रित करतात आणि पिढीतील बाकीच्यांना सेवाकार्यात केवळ गरजवंत वस्तू असल्यासारखी वागणूक देतात.

आपण “नेतृत्वाचे” आपले मर्यादित मापदंड पूर्ण करणारेच केवळ नव्हे तर संपूर्ण पुढील पिढीचे ठळकपणे दिसून येत असलेले अंतःसामर्थ्य ओळखून त्याला मान्यता दिली पाहिजे. आपण आपल्या मंडळ्या आणि मिनिस्ट्रीजमधून जीवनाची बांधणी करण्याची गरज आहे. मंडळींकरिता पौलाचा दृष्टान्त हा होता :

... तर आपण प्रीतीने सत्याला धरून मस्तक असा जो ख्रिस्त त्याच्याप्रत सर्व प्रकारे वाढावे.
त्याच्यापासून पुरवठा करणाऱ्या प्रत्येक सांध्याच्या योगे, संबंध शरीराची जुळवणूक व जमवाजमव होत असते, आणि प्रत्येक अंग आपआपल्या परिमाणाने कार्य करत असता आपली रचना प्रीतीमध्ये होण्यासाठी शरीर आपली वृद्धी करून घेते. (इफिस ४:१५-१६)

हा एक प्रचंड मोठा असा आमूलाग्र बदल आहे आणि त्यासाठी आपल्या मंडळ्या आणि मिनिस्ट्री संस्थांच्या विचारधारांमध्ये खोलवर एक बदल होण्याची आवश्यकता आहे.

जरी प्रत्येकजण एक संघटक पुढारी असणार नाही तरी प्रत्यक्षात येशूचा प्रत्येक अनुयायी हा “उच्च अंतःसामर्थ्य” पावलेली व्यक्ती असते! त्यांचे शहर आणि राष्ट्र बदलण्याकरिता प्रत्येक शिष्याची बांधणी होणे, त्याने आव्हान स्वीकारणे, त्याच्यावर विश्वास/भरवसा टाकणे, अनुभवी मसलत मिळणे, शिकवण मिळणे आणि प्रेरणा ह्या गोष्टीची गरज असते.

ह्या संघटनात्मक संस्कृतीमध्ये, आपल्याला असलेली पुढाऱ्यांची गरज मिटल्याशिवाय राहणार नाही. खरे म्हणजे, आपल्याला पुढाऱ्यांचा तुटवडा असणार नाही; मिनिस्ट्रीच्या (सेवाकार्याच्या) कानाकोपऱ्यातून पुढारी नैसर्गिकपणे

आणि आपोआप उभरून उठतील! याशिवाय, आपले पुढारी-विकास कार्यक्रम देखील शाबूत राहतील. भोवतालच्या सतत होणाऱ्या आणि व्यापक “जीवन बांधणीमुळे” ते कार्यक्रम अधिक उपयुक्त ठरतील; प्रत्येक नवीन पुढारी त्या समुदायाच्या जीवन जोपासनेत काही भर घालील आणि त्यातून काही ग्रहण करील.

जसे येशूने (मार्क ३:१३-१८) आणि पौलाने (प्रे.कृ. १९:९-१०) काही थोड्या महत्त्वाच्या पुढार्यांकडे खास लक्ष दिले, तसेच आपणही दिले पाहिजे. पण असे कार्यक्रम स्थानिक मंडळ्यांची जीवने व सेवाकार्यात एकजीव होणे गरजेचे आहे, पण पुढील पिढी बांधणीची आपली संपूर्ण कृतियोजना त्यातून प्रदर्शित व्हायला नको.

पारंपारिक नमुना	बायबलचा नमुना
पुढारी विकास...	
एक कार्यक्रम आहे	एक संस्कृती आहे
थोड्यांकरिता	थोड्यांकरिता पुष्कळांकरिता
थोड्या तज्ज्ञांनी बनवलेला	संपूर्ण समुदायाने बनवलेली
बहुधा कार्यक्रमात घडते	बहुधा जीवनात घडते.
बहुतांशाने क्षमता निर्माण करते.	संपूर्ण जीवनाची बांधणी करते.
जैसे थे परिस्थिती चालू ठेवते.	आज नाट्यमय रीतीने वेगळे दिसत असले तरी भावी अंतःसामर्थ्याला मोकळीक देते.
संभाव्य पुढारी	
केवळ थोडेच आहेत	पुष्कळ आहेत
बहुधा दृश्यमान आणि ओळखीचे आहेत	सध्या दिसत नसणारे
पूर्णपणे जवळपास सध्याच्या पुढार्यांसारखेच	खूप विविध, भिन्न आहेत.
ज्यांना भविष्यात कार्यालयीन नेतृत्व पद समुदायाच्या जीवनात मिळणे संभव आहे केवळ तेच लोक	समाजाच्या जीवनात सर्वत्र आहेत.

आपल्या मंडळ्यांमध्ये, देवाचे लोक जे प्रचंड अंतःसामर्थ्य दर्शवतात त्याकडे आपण दुर्लक्ष करणे चालू ठेवू शकत नाही. पुढील पिढी बांधणी झालीच पाहिजे - प्रत्येक मूल, आपल्या मंडळ्यांतील प्रत्येक अनुयायी, प्रत्येक विश्वासणारा.

हे उघडच आहे की थोडेफार औपचारिक कार्यक्रम करणाऱ्या तज्ज्ञांकडून हे साध्य होऊ शकत नाही. जर ख्रिस्ताच्या शरीराचा प्रत्येक भाग व्यवस्थित तयार व्हायचा असेल तर, त्या बांधणी प्रक्रियेत प्रत्येक व्यक्तीने त्या कामात स्वतःला गुंतवले पाहिजे. *निकोप मंडळींमध्ये, प्रत्येक सभासद इतरांची बांधणी करतो.* ह्याचा अर्थ जवळ जवळ असा होतो की मंडळीतील प्रत्येक सभासदाने लोकांच्या बांधणीच्या दृष्टान्तात सहभागी झालेच पाहिजे आणि त्याच्याकडे ते करण्याची कमीतकमी प्राथमिक स्वरूपाची क्षमता असलीच पाहिजे.

लोकांची बांधणी करण्याच्या प्रशस्त संस्कृतीला जोपासण्याचे काही विशिष्ट मार्ग असे आहेत :

- देवाच्या मंडळींच्या प्रत्येक सभासदाला आत्मिक परिपक्वता लाभावी ह्यासाठी प्रार्थना करण्यासाठी एकत्र जमवा.
- पुढे येणाऱ्या पिढ्यांची बांधणी करण्याचा जोरकसपणे लक्ष वेधून घेणारा दृष्टान्त त्यांना वारंवार सांगा.
- “नेतृत्व” म्हणजे केवळ एक पद किंवा हुद्दा नसतो, पण *इतरांना अधिक चांगल्या स्थानावर जाण्याकरिता परिणामकारक रीतीने विचार करून व कृती करून त्यांचे साहाय्य करणे असते* ह्या तत्त्वाला बळकटी द्या, आणि प्रत्येकजण ते करू शकतो आणि त्याने केले पाहिजे!
- प्रत्येकाला शिष्यत्व आणि पुढारी विकासाकरिता प्राथमिक प्रशिक्षण द्या. कनेक्शन्स मॉडेल लोक बांधणीसाठी जो कोणत्याही मिनिस्ट्री संदर्भातील कोणालाही समजू शकतो आणि त्याप्रमाणे कृती केली जाऊ शकते असा एक उत्कृष्ट आकृतीबंध पुरवते.¹
- मुलांच्या बाबतीत लवकर सुरुवात करा. पुढील पिढीची बांधणी फार लवकर झाली असे कधीही होऊ शकत नाही!
- प्रत्येक पुढारी इतरांची बांधणी करील ह्याची खात्री करा. कोणालाही,जर त्याच वेळी तो पुढील पिढीची बांधणी करत नसेल तर, केवळ सेवाकार्य करू देऊ नका.
- आपण कोण आहोत, देवाने आपल्याला कसे निर्माण केले आणि आपल्यासाठी देवापासून आलेले हेतू काय आहेत ह्यांवर चिंतन करायला प्रत्येकाला उत्तेजन द्या.
- हेतुपुरस्सरपणे, प्रत्येकासाठी सतत वाढ आणि ज्ञानार्जनाकरिता संधी उत्पन्न करा. त्या संधी “४डी” - आत्मिक, नातेसंबंधात्मक, अनुभवजन्य आणि शैक्षणिक गतिके असलेल्या आहेत ह्याची खात्री करा.
- प्रत्येकाची व्यक्तिगत ध्येये आणि कृतियोजना, खूप साध्यासुध्या असल्या तरी, त्या असाव्यात म्हणून त्यांना उत्तेजन द्या.

¹ कृपया लीडर सोर्स कोर्स पाहा. “निकोप पुढारी तयार करणे.”

- नेतृत्व हे “पुढान्यांच्या” एखाद्या लहान गटांचे खास कार्यक्षेत्र आहे असे न समजता, सेवाकार्यात सांघिक वृत्तीच्या पद्धतीला पाठिंबा द्या. ही नेतृत्वासंबंधीची केवळ एक अधिक सुदृढ पद्धती नाही तर तिच्यामध्ये पुष्कळ अधिक लोक कार्यमग्न होऊ शकतील अशी ती आहे.
- प्रत्येकाला भविष्यकालीन सेवाकार्यात त्यांची बलस्थाने आणि त्यांच्या संभाव्य संधी ह्याबाबत फीडबॅक (प्रतिसाद अहवाल) मिळण्याकरिता प्रत्येकाला संधी पुरवा.
- जेव्हा सबलीकरण, कल्पना-नावीन्य आणि जबाबदार कृती घडते तेव्हा जाहीरपणे ती साजरी करा.
- ह्या ठळकपणे विभागलेल्या बांधणी आणि सबलीकरण कृती होत असताना, अधिक वरिष्ठ नेतृत्व भूमिका निभावण्याची क्षमता असणारे लोक अचानक उगवतात आणि मग त्यांच्यासाठी उचित “४-डी” संधी पुरवा.
- शेवटी, परिपूर्णतेची अपेक्षा धरू नका. लोकांची बांधणी करणे किचकट गोष्ट असते! ह्या कामात तुमच्या मार्गदर्शनाकरिता देवावर भरवसा ठेवा. त्याचे लोक तयार करण्याचा दृष्टान्त त्याचा आहे!