

# পরিচর্যা কাজে নেতৃত্বদান

Shepherds Global Classroom বিশ্বব্যাপী ক্রমবর্ধমান খ্রিষ্টীয় নেতাদের পাঠ্যক্রম প্রদান করে খ্রিষ্টের দেহকে সজ্জিত করার জন্য বিদ্যমান। আমাদের লক্ষ্য হল বিশ্বের প্রতিটি দেশে আধ্যাত্মিক প্রশিক্ষকদের হাতে ২০টি কোর্সের পাঠ্যসূচি তুলে দিয়ে দেশীয় প্রশিক্ষণ কর্মসূচিকে বহুগুণে বৃদ্ধি করা।

এই কোর্সটি বিনামূল্যে ডাউনলোডের করা যেতে পারে: <https://shepherdsglobal.org/courses/>

প্রধান লেখক: Dr. Stephen K. Gibson (ডঃ স্টিফেন কে গিবসন)

কপিরাইট © ২০২৪ Shepherds Global Classroom

ইংরেজি তৃতীয় সংস্করণ থেকে বাংলায় অনুবাদ করেছেন স্নেহা ঘোষ এবং সম্পাদনা করেছেন ডঃ অরুণ কুমার সরকার।

সর্বস্বত্ব সংরক্ষিত

তৃতীয় পক্ষের উপকরণগুলি তাদের নিজ নিজ মালিকের কপিরাইট এবং বিভিন্ন লাইসেন্সের অধীনে শেয়ার করা হয়েছে।

শাস্ত্র উদ্ধৃতিগুলি পবিত্র বাইবেল, বাংলা সমকালীন সংস্করণ থেকে নেওয়া হয়েছে © ২০১৯ Biblica, Inc. বিশ্বব্যাপী গ্রন্থস্বত্ব সংরক্ষিত।

### **অনুমতি বিজ্ঞপ্তি:**

এই কোর্সটি নিম্নলিখিত নির্দেশিকার অধীনে প্রিন্ট এবং ডিজিটাল ফরম্যাটে অবাদে মুদ্রিত এবং বিতরণ করা যেতে পারে: (১) কোর্সের বিষয়বস্তু কোনোভাবেই পরিবর্তন করা যাবে না; (২) মুনাফার জন্য কপি বিক্রি করা যাবে না; (৩) শিক্ষা প্রতিষ্ঠানগুলি টিউশন ফি নিলেও এই কোর্সটি ব্যবহার/কপি করতে পারবে; এবং (৪) Shepherds Global Classroom -এর অনুমতি ও তত্ত্বাবধান ছাড়া কোর্সটি অনুবাদ করা যাবে না।

# সূচীপত্র

কোর্সের পর্যালোচনা .....	৫
(১) নেতৃত্বের বর্ণনা .....	৭
(২) লিডারদের বাইবেলভিত্তিক যোগ্যতা .....	১৫
(৩) নেতৃত্বের গুরুত্ব.....	২৩
(৪) একজন লিডারের গড়ে ওঠা .....	৩১
(৫) দাসরূপ-নেতৃত্ব.....	৩৯
(৬) চরিত্র-ভিত্তিক নেতৃত্ব .....	৪৯
(৭) ব্যক্তিগত অগ্রাধিকারসমূহ .....	৫৭
(৮) নেতৃত্বদানের বিভিন্ন স্তর.....	৬৭
(৯) সংযোগ এবং সংযুক্তি .....	৭৭
(১০) টিম গঠন .....	৮৭
(১১) উদ্দেশ্য প্রণোদিত পরিচর্যা কাজ.....	৯৫
(১২) পরিবর্তনে নেতৃত্বদান.....	১০৫
(১৩) লিডারদের গড়ে তোলা.....	১১৫
(১৪) আন্তঃসংস্কৃতি .....	১২৫
(১৫) কার্যসম্পাদনের প্রতিবেদন .....	১৩৩
(১৬) জনসমক্ষে কথা বলা .....	১৪১
(১৭) ব্যক্তিগত বিষয়সকল: সময়, অর্থ, এবং পোশাক .....	১৫১
পরিচর্যা কাজের বৃদ্ধির পরিকল্পনা .....	১৬১
সুপারিশকৃত পুস্তকসমূহ .....	১৬৭
অ্যাসাইনমেন্টের রেকর্ড .....	১৬৯



# কোর্সের পর্যালোচনা

## কোর্সের বর্ণনা

এই কোর্সটি মূলত মিনিস্ট্রি, অর্থাৎ পরিচর্যা কাজের সঙ্গে যুক্ত খ্রিস্টীয় লিডারদের জন্য তৈরি করা হয়েছে, তবে এটি এমন নীতিগুলি ব্যবহার করে যা যেকোনো নেতৃত্বের ভূমিকার ক্ষেত্রে প্রযোজ্য। এটি দেখায় যে কেন নেতৃত্বদানের ভিত্তি হল প্রত্যয় বা দৃঢ় বিশ্বাস। একজন সম্ভাবনাময় লিডার কোনো অফিসিয়াল পদে আসার আগে কীভাবে তার সক্ষমতা এবং চরিত্র বিকাশ করতে হয় এবং তার প্রভাব বৃদ্ধি করতে হয় তা শিখবে। লিডাররা শিখবে কীভাবে মূল্যবোধ আবিষ্কার, উদ্দেশ্য উপলব্ধি, দর্শন বা দূরদৃষ্টি ভাগ, লক্ষ্য নির্ধারণ, কৌশল পরিকল্পনা, পদক্ষেপ গ্রহণ এবং অর্জনের অভিজ্ঞতা লাভ করার প্রক্রিয়ার মাধ্যমে তাদের সংগঠনগুলিকে পরিচালনা করতে হয়।

## কোর্সের উদ্দেশ্যমূহ

- ১। নেতৃত্বদানকে ব্যক্তিগত প্রভাব হিসেবে সংজ্ঞায়িত করা।
- ২। নেতৃত্বদানের ভিত্তি হিসেবে প্রত্যয় বা দৃঢ় বিশ্বাসকে স্বীকৃতি দেওয়া।
- ৩। লিডারদের জন্য বাইবেলভিত্তিক যোগ্যতাগুলি শেখা।
- ৪। নেতৃত্বাধীন লোকেদের স্বার্থে নেতৃত্ব দেওয়া।
- ৫। সাফল্যের জন্য ব্যক্তিগত অগ্রাধিকারগুলিকে চালনা করা।
- ৬। একটি লক্ষ্য সম্পূর্ণরূপে অঙ্গীকারবদ্ধ হতে মানুষকে অনুপ্রাণিত করা।
- ৭। একটি টীমকে বিকশিত এবং নেতৃত্ব দেওয়ার জন্য প্রস্তুত করা।
- ৮। একটি প্রতিষ্ঠানের দৃষ্টিভঙ্গি, লক্ষ্য এবং কৌশল পরিকল্পনা করা।
- ৯। নেতৃত্বদানের উপর সাংস্কৃতিক দৃষ্টিকোণগুলি বোঝা।
- ১০। কথা বলা, সময়, অর্থ এবং পোশাক সম্পর্কিত নীতিগুলি প্রয়োগ করা।

## ক্লাস লিডারদের জন্য নির্দেশিকাসমূহ

আলোচনার প্রশ্নসমূহ এবং ক্লাসের অ্যাক্টিভিটিসমূহ অ্যারো বুলেট পয়েন্ট ► দিয়ে চিহ্নিত করা হয়েছে। আলোচনামূলক প্রশ্নগুলির জন্য, ক্লাস লিডার প্রশ্নটি জিজ্ঞাসা করবেন এবং শিক্ষার্থীদেরকে উত্তর আলোচনা করার জন্য পর্যাপ্ত সময় দেবেন। যদি বেশিরভাগ ক্ষেত্রে একই শিক্ষার্থী প্রথমে উত্তর দিয়ে থাকে, বা যদি কোনো শিক্ষার্থী কথাই না বলে, তাহলে সেক্ষেত্রে লিডার সরাসরি কাউকে প্রশ্ন করতে পারেন: “পরম, এই প্রশ্নটির জন্য তোমার উত্তর কী?”

এই কোর্সে বহু শাস্ত্রাংশ ব্যবহার করা হয়েছে। যে প্যাসেজগুলি ক্লাসে জোরে পড়তে হবে সেগুলি অ্যারো বুলেট পয়েন্ট ► দিয়ে চিহ্নিত করা হয়েছে। কোনো শিক্ষার্থীকে পুরো গ্রন্থের জন্য এগুলি পাঠ করতে বলুন। কিছু ক্ষেত্রে, পাঠ্যের মধ্যে শাস্ত্রের রেফারেন্সগুলি বন্ধনীর মধ্যে দেওয়া হয়েছে। যেমন: (১ করিন্থীয় ১২:১৫)। এই রেফারেন্সগুলি পাঠ্যের মধ্যে থাকা বিবৃতিগুলির সহায়ক। বন্ধনীর মধ্যে থাকা প্যাসেজ বা অংশগুলি পাঠ সবসময়ের জন্য আবশ্যিক নয়।

কিছু কিছু পৃষ্ঠায় **ইতিহাসের লিডারদের উদ্ধৃতি** দেওয়া আছে। যখন ক্লাসে কোনো উদ্ধৃতি আসবে, তখন ক্লাস লিডার একজন শিক্ষার্থীকে উক্তিটি পড়তে এবং ব্যাখ্যা করতে বলতে পারেন। এই লিডাররা যা করেছেন এবং যা শিখিয়েছেন তার সবকিছুর সাথে আমাদের একমত হতে হবে এমন নয়, তবে আমরা তাদের উদাহরণ থেকে শিখতে পারি।

প্রতিটি পাঠ **অ্যাসাইনমেন্ট** দিয়ে শেষ হয়েছে। অ্যাসাইনমেন্টগুলি পাঠ শেষ হওয়ার পরেই সম্পূর্ণ করা উচিত এবং পরবর্তী পাঠের সময়ে ক্লাস লিডারকে রিপোর্ট করতে হবে। যদি কোনো শিক্ষার্থী অ্যাসাইনমেন্ট সম্পূর্ণ না করে, তবে সে সেগুলি পরে সম্পূর্ণ করতে পারবে। তবে, লিডার অবশ্যই শিক্ষার্থীদের সময়সূচী পালন করতে উৎসাহিত করবেন যাতে তারা ক্লাস থেকে আরো শিখতে পারে। প্রতিটি পাঠের ৩ নং অ্যাসাইনমেন্ট হল পাঠের নির্দিষ্ট বিষয়গুলি মুখস্থ করা।

প্রতিটি ক্লাস সেশনের শুরুতে:

ক্লাস লিডার আগের পাঠের লিখিত অ্যাসাইনমেন্টগুলি সংগ্রহ করবেন। লিডার ১ নং অ্যাসাইনমেন্টের জন্য লেখা কিছু প্যাসেজ ক্লাসে আলোচনার জন্য বেছে নিতে পারেন।

প্রত্যেক শিক্ষার্থীকে পূর্ববর্তী পাঠের ৩ নং অ্যাসাইনমেন্টের বিষয়বস্তু মুখস্থ করে লিখতে হবে। এরপর ক্লাসের মুখস্থ করা এই বিবৃতিগুলি সংক্ষেপে আলোচনা করা উচিত, যাতে নিশ্চিত করা যায় যে সবাই এগুলোর তাৎপর্য বুঝতে পারছে।

যদি কোনো শিক্ষার্থী **Shepherds Global Classroom** থেকে একটি সার্টিফিকেট অর্জন করতে চায়, তাহলে তাকে অবশ্যই ক্লাস সেশনগুলিতে উপস্থিত থাকতে হবে এবং অ্যাসাইনমেন্টগুলি সম্পূর্ণ করতে হবে। কোর্সের শেষে সম্পূর্ণ অ্যাসাইনমেন্ট রেকর্ড রাখার জন্য একটি ফর্ম দেওয়া হয়েছে।

এই কোর্সটির অন্যতম উদ্দেশ্য হল শিক্ষার্থীদেরকে শিক্ষক হওয়ার জন্য প্রস্তুত করা। ক্লাস লিডারের শিক্ষার্থীদেরকে তাদের শিক্ষার দক্ষতা বিকাশের সুযোগ দেওয়া উচিত। উদাহরণস্বরূপ, ক্লাস লিডার মাঝে মাঝে একজন শিক্ষার্থীকে ক্লাসে পাঠের একটি ছোট অংশ শেখাতে দেবেন।

১৭ নং পাঠের পর একটি সারমন দেওয়া হয়েছে। নেতৃত্বদান সম্পর্কে এই সারমনটি কোর্স চলাকালীন যেকোনো সময় ব্যবহার করা যেতে পারে এবং মন্ডলীতে প্রচার করা যেতে পারে, অথবা নেতৃত্বদানকারী লিডারশিপ টিমগুলিকে শেখানো যেতে পারে।

# পাঠ ১

## নেতৃত্বের বর্ণনা

### ভূমিকা

একদল ছেলে একসাথে খেলছে। রাজু বলল, “আরে, চল, ফুটবল খেলি।” কেউ খেয়াল করেনি যে সে কথা বলছে। তারপর রবি বলল, “পল্টু, যা লাঠিগুলো নিয়ে আয়, আমরা সৈনিকদের মতো খেলব।” পল্টু লাঠিগুলো নিয়ে আসে, এবং ছেলেগুলো দ্রুত একটা সেনাবাহিনীর মতো সংগঠিত হয়ে যায়।

► এই দলের লিডার কে, রাজু নাকি রবি? একজন লিডার বলতে কী বোঝায়? কেন আমরা বলতে পারি যে নেতৃত্ব বলতে সবসময়ে কর্তৃত্বের পদ বোঝায় না?

### নেতৃত্বের সংজ্ঞা

কিছু কিছুক্ষেত্রে কর্তৃত্বের পদে থাকা ব্যক্তি আসলে নিয়ন্ত্রণকারী ব্যক্তি নয়। কখনো কখনো যে ব্যক্তি কোনো বিশেষ পদে নেই, তাকেই মানুষ অনুসরণ করে। এর অর্থ হল নেতৃত্ব বা লিডারশিপ কেবল একটি পদের চেয়েও বেশি কিছু।

একজন নেতা বা লিডার হল এমন একজন ব্যক্তি যাকে অন্যেরা অনুসরণ করে।

### নেতৃত্ব হল প্রভাব।

যখনই আপনি অন্যদের ব্যক্তিগত বা পেশাগত জীবনে কোনো লক্ষ্য অর্জনের দিকে তাদের চিন্তাভাবনা এবং কর্মকাণ্ডকে প্রভাবিত করার চেষ্টা করছেন, তখনই আপনি লিডারশিপ বা নেতৃত্বদানের সাথে জড়িত হচ্ছেন।<sup>1</sup>

### কিছু পরিচিত দৃশ্যপট:

একটি কারখানার ম্যানেজার নতুন কিছু নিয়ম ঘোষণা করলেন। তিনি ঘোষণা করে চলে যাওয়ার পরে, কর্মচারী মধ্যে একজন এগিয়ে এসে অন্যদেরকে বুঝিয়ে বলল যে তাদেরকে আসলে কী করতে হবে।

একদল লোক একসাথে একটা বাসে চেপে ভ্রমণ করছে। বাসটা মাঝ রাস্তায় খারাপ হয়ে গেল। একজন ব্যক্তি এগিয়ে এসে সকলের জন্য অন্য বিকল্প খুঁজতে লাগল।

একজন পাস্টার তার মন্ডলীর একদল সদস্যকে ব্যাখ্যা করছেন যে মন্ডলীর কী করা উচিত বলে তিনি মনে করেন। সদস্যরা শুনছে কিন্তু কোনো নির্দিষ্ট উত্তর দিচ্ছে না। তারা এমন একজন ব্যক্তির জন্য অপেক্ষা করছে যে তখনও সেখানে এসে পৌঁছায়নি এবং সে এসে তাদেরকে কী করতে হবে তা বলবে।

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

প্রত্যেকটি ঘটনায় লিডার কে? সেই ব্যক্তি যাকে অন্যেরা অনুসরণ করার জন্য বেছে নিয়েছে।

আমরা এখানে নেতৃত্বের সংজ্ঞা দিচ্ছি। আমরা এখনই ভালো নেতৃত্ব বা দীর্ঘমেয়াদী কার্যকর নেতৃত্বের বর্ণনায় যাচ্ছি না।

একজন লিডারের কাজ ঠিক বা ভুল হতে পারে এবং ভালো ফলাফল বা খারাপ ফলাফল নিয়ে আসতে পারে।

একজন ব্যক্তি এমন একজন লিডার হতে পারে যাকে লোকেরা দ্রুত অনুসরণ করে, কিন্তু এমন একজন ব্যক্তি হতে পারে না যে তাদের প্রত্যাশা পূরণ করে। তার হয়ত নতুন অনুসারীদের আকর্ষণ করার প্রবণতা থাকে, কিন্তু শীঘ্রই তাদের হারানোর প্রবণতাও থাকে।

যদি একজন ব্যক্তি সিদ্ধান্তমূলক পদক্ষেপ নেয় এবং লোকেরা তাকে অনুসরণ করে, তাহলে সেই সময়ে সে একজন লিডার। একজন ব্যক্তি একটি নির্দিষ্ট হয়তো সময়কালে লিডার হতে পারে, এবং অন্য সময়ে নাও হতে পারে। সে তার বিশেষ দক্ষতার কারণে কিছু পরিস্থিতিতে নেতৃত্ব দিতে পারে, অন্য ক্ষেত্রে সক্ষম নাও হতে পারে।

যদি আমরা নেতৃত্বকে প্রভাব হিসেবে সংজ্ঞায়িত করি, তাহলে যিশু ছিলেন সর্বকালের সর্বশ্রেষ্ঠ লিডার। লক্ষ লক্ষ মানুষ তাঁর শিক্ষা অনুসরণ করে। তাঁর আদেশ পালনের উদ্দেশ্যেই বিশ্বজুড়ে একাধিক প্রতিষ্ঠান গড়ে উঠেছে।

## নেতৃত্ব পদের চেয়েও উর্ধ্ব

এমনটা ধরে নেবেন না যে আপনি নেতৃত্ব দিচ্ছেন কারণ আপনি একটি পদে আছেন, বিশেষ করে যদি আপনি যাদের নেতৃত্ব দেওয়ার চেষ্টা করছেন তারা আপনাকে সেই পদে না রাখেন। পদটি কেবল নেতৃত্বের একটি দরজা। একটি পদ আপনাকে লিডার হওয়ার সুযোগ করে দেয়। একটি পদ নিজেই আপনাকে লিডার করে তোলে না।

► এই উক্তিটি ব্যাখ্যা করুন: “পদ হল নেতৃত্বের একটি দরজা মাত্র।”

যখন একজন ব্যক্তি তার নেতৃত্বাধীন লোকদের প্রায়ই বলেন, “আমিই মালিক” অথবা “আমিই পাস্টার,”তখন তার এই ধরনের বক্তব্যের কারণ হল যে লোকেরা তার কর্তৃত্ব মেনে নেয় না। তার একটি পদ আছে, কিন্তু লোকেরা তাকে অনুসরণ করছে না। সে তার পদের কর্তৃত্ব প্রয়োগ করার চেষ্টা করছে কারণ তার প্রভাব যথেষ্ট শক্তিশালী নয়।

► এই উক্তিটির অর্থ কী: “আপনার কখনোই লোকদের মনে করিয়ে দেওয়ার প্রয়োজন হওয়া উচিত না যে আপনি তাদের লিডার?”

ইস্রায়েলের জন্য একজন রাজা নিযুক্ত হওয়ার আগে শমূয়েল ছিলেন সেখানকার প্রধান ভাববাদী এবং যাজক। তিনি লোকদের জন্য একজন বিচারক হিসেবে কাজ করতেন। তার সন্তানেরা তার ধার্মিক চরিত্র অনুসরণ করেনি, তাই শমূয়েলের বৃদ্ধাবস্থায় লোকেরা তার কাছে এসে তাদেরকে একজন রাজা দেওয়ার জন্য অনুরোধ করে (১ শমূয়েল ৮:৫)।

আমরা শমূয়েলের প্রভাব দেখতে পাই এই সত্যে যে লোকেরা জানত যে কেবল তিনিই একজন রাজা নিযুক্ত করতে পারেন। তারা অন্য কোনো উপায়ে রাজা নিযুক্ত করার চেষ্টা করেনি। যখন তিনি তাদের বলেছিলেন যে শৌলই সেই ব্যক্তি, তখন অনেকেই ছিল যারা শৌলকে গ্রহণ করেনি। তবে, অন্য কারোর কাছে অন্য কাউকে রাজা করার মতো এত প্রভাব ছিল না।

শমূয়েলের প্রভাব ছিল সারা জীবনের প্রজ্ঞা এবং চরিত্র প্রদর্শনের উপর ভিত্তিশীল। লোকেরা শমূয়েলের ছেলেদেরকে প্রত্যাখ্যান করেছিল কারণ তাদের মধ্যে শমূয়েলের চরিত্র ছিল না। কোনো পরিমাণ ক্ষমতাই ভালো চরিত্রের স্থান নিতে পারে না।

### নেতৃত্ব কেবল উৎপাদনশীলতা নয়

একজন প্রোডিউসার বা প্রযোজক হল এমন একজন ব্যক্তি যিনি খুব ভালোভাবে কাজ করেন এবং তার সমস্ত প্রচেষ্টা দিয়ে লক্ষ্য অর্জন করেন। একজন প্রযোজক খুবই মূল্যবান। প্রত্যেকটি প্রতিষ্ঠানই তার প্রযোজকদের উপর নির্ভরশীল।

একজন নেতা হলেন এমন একজন ব্যক্তি যিনি বিবেচনা করেন যে অন্যদের একসাথে কাজ করার জন্য প্রভাবিত করে কী করা যেতে পারে। যদি একজন নেতা বেশিরভাগ ক্ষেত্রে একজন প্রযোজক হওয়ার উপর মনোনিবেশ করেন, তাহলে তিনি নেতৃত্ব দেওয়ার দায়িত্ব পালন করছেন না। তার কাজ কেবল ভালো কাজ করা নয়, বরং অন্যদের একসাথে ভালো কাজ করার জন্য নেতৃত্ব দেওয়া।

প্রযোজক	লিডার
একজন প্রোডিউসার বা প্রযোজক তার নিজের কাজের প্রতি দায়বদ্ধ।	একজন লিডার অন্যেরা কী করছে তা নিয়ে দায়বদ্ধ বোধ করেন, কারণ তিনি জানেন যে তিনি তাদেরকে প্রভাবিত করতে পারে।
একজন প্রযোজক কাজে তার সর্বোত্তম প্রচেষ্টা প্রয়োগ করেন।	একজন লিডার নিজের এবং অন্যদের প্রচেষ্টাকে একত্রিত করে কাজটি সম্পন্ন করেন।
একজন প্রযোজক তার কৃতিত্বগুলিকে ক্রমান্বয়ে বৃদ্ধি করতে থাকে।	একজন লিডার তার কৃতিত্বগুলিকে টিমের সাথে বহুগুণে বৃদ্ধি করেন।

যদি আপনি নিজেই আপনার প্রতিষ্ঠানের বেশিরভাগ কাজ করে থাকেন, তাহলে তাহলে আপনি যেভাবে নেতৃত্ব দেওয়া উচিত সেভাবে নেতৃত্ব দিতে ব্যর্থ হচ্ছেন। যদি আপনি সবসময়ে প্রতিষ্ঠানের কাজ নিয়ে ব্যস্ত থাকেন, তাহলে হয়ত আপনি নেতৃত্ব দিতে পারছেন না।

► আপনার কাজের কার্যকলাপ এবং লক্ষ্যগুলি পরীক্ষা করুন। একজন প্রযোজকের কী কী বৈশিষ্ট্য আপনার মধ্যে রয়েছে? একজন লিডারের কী কী বৈশিষ্ট্য আপনার মধ্যে রয়েছে?

বহু লোক বোঝে না যে একজন লিডারের কীভাবে তার সময় ব্যয় করা উচিত। যদি সে একটি বড় প্রতিষ্ঠান চালায়, তাহলে তার বেশ কিছু নির্দিষ্ট কাজ থাকতে পারে।

উদাহরণস্বরূপ, একটি বড় ব্যবসায়িক সংগঠনের জেনেরাল ম্যানেজারের কথা চিন্তা করুন। বেশিরভাগ কর্মচারীকেই তিনি নিজে নিয়োগ করেন না, কারণ তিনি কারো উপর এই দায়িত্বটি দিয়েছেন। তিনি নিজে যন্ত্রপাতি চালান না। তিনি নিজে সরঞ্জাম কেনেন না। তিনি নিজে বিল্ডিং মেরামত করেন না। তিনি নিজে প্রোডাক্টগুলি বিক্রি করেন না। বেশিরভাগ লোক এটাই মনে

করে যে তিনি কেবল চারদিকে টহল দেন, বেশ কিছু ফোন করেন এবং মিটিং করেন। যদি তিনি কয়েকদিনের জন্য ছুটি নেন, তাহলে তাকে ছাড়াও বাকি কাজ যেমন চলার তেমনই চলবে।

কিন্তু জেনারেল ম্যানেজার হলেন এমন একজন ব্যক্তি যিনি সমস্ত কার্যক্রমগুলি কীভাবে সম্পর্কযুক্ত তা দেখেন। তিনি বিভাগীয় ম্যানেজারদের তাদের পদে নিযুক্ত করেন এবং নিশ্চিত করেন যে তারা তাদের কাজ করতে সক্ষম। তিনি ব্যবসার সামগ্রিক মান বজায় রাখেন এবং সবাইকে বুঝতে সাহায্য করেন যে কোনটি সবচেয়ে গুরুত্বপূর্ণ। তিনি এমন সিস্টেম তৈরি করেন যা সামঞ্জস্যপূর্ণ ফলাফল দেয়। তিনি ব্যবসার সংস্কৃতি গঠন করেন। তাকে ছাড়া ব্যবসা শেষ পর্যন্ত ব্যর্থ হবে। একটি ছোটো প্রতিষ্ঠানে, লিডারকে যা কিছু করার প্রয়োজন তা করতে ইচ্ছুক থাকতে হবে। তবে, তার সর্বদা এমন ব্যক্তিদের সন্ধান করা উচিত যারা প্রশিক্ষণযোগ্য, দায়িত্বশীল এবং ইচ্ছুক।

পরিবর্তনশীল একটি প্রতিষ্ঠানে, লিডারকে প্রতিটি বিভাগের কাজে জড়িত থাকতে হতে পারে যাতে লোকেরা পরিবর্তনগুলি বুঝতে পারে। তবে, তার উচিত ক্রমাগত জড়িত না হয়ে বিভাগগুলি পরিচালনা করার জন্য লোকেদের তৈরি করা।

কখনো কখনো একজন লিডার সংগঠনের কাজের একটি নির্দিষ্ট অংশে জড়িত হন যা তিনি উপভোগ করে। একজন কারখানার ম্যানেজার হয়তো মেশিনগুলির কোনো একটি পরিচালনা করা উপভোগ করতে পারেন। একজন পাস্টার ইয়ুথ গ্রুপের সাথে সময় কাটানো উপভোগ করতে পারেন। একজন নির্মাণ সংস্থার ম্যানেজার হয়ত ঘর রঙ করার কাজটি উপভোগ করতে পারেন। তবে, লিডারকে নিশ্চিত করতে হবে যে তিনি পুরো সংগঠনকে নেতৃত্ব দেওয়ার জন্য পর্যাপ্ত মনোযোগ দিচ্ছে।

একজন পাস্টারের তার লোকেদের চাহিদা পূরণ করতে ইচ্ছুক হওয়া উচিত এবং তার পদমর্যাদার ভিত্তিতে কোনো কাজকে ছোটো মনে করা উচিত নয়। তবে, তাকে অন্যদের দায়িত্ব গ্রহণ করতে এবং মডেলের কর্মসূচির নেতৃত্ব নিতে পরিচালিত করতে হবে। যদি পাস্টার এটি না করেন, তাহলে মিনিস্ট্রি তার ব্যক্তিগতভাবে করা কাজের বাইরে বৃদ্ধি পাবে না।

► একজন লিডারের ক্ষেত্রে “নেতৃত্বদানের সময় নেই” কথাটির অর্থ কী হতে পারে?

## একজন লিডারের বৈশিষ্ট্যসমূহ

আমরা নেতৃত্বকে (এর সবচেয়ে মৌলিক রূপে) প্রভাব হিসেবে বর্ণনা করেছি। একজন লিডার হল এমন একজন ব্যক্তি যাকে মানুষ অনুসরণ করে। তবে, যদি একজন ব্যক্তি একটি গোষ্ঠী বা প্রতিষ্ঠানের লিডার হিসেবে অব্যাহত থাকেন, তাহলে কমপক্ষে আরো চারটি বৈশিষ্ট্যও বিদ্যমান থাকে।

### (১) একজন লিডারের কর্তৃত্ব আছে।

কর্তৃত্ব বলতে বোঝায় অন্যরা তার ইচ্ছার কাছে বশীভূত হয়, স্বেচ্ছায় হোক বা অনিচ্ছায়। যে ব্যক্তিকে মানুষ স্বেচ্ছায় অনুসরণ করে তার ক্ষমতা বেশি থাকে, কারণ যাদের বশ্যতা স্বীকার করতে বাধ্য করা হয়, তারা যতটা সম্ভব কম কাজ করে। তারা লক্ষ্য অর্জনের জন্য তাদের ক্ষমতা এবং কল্পনাকে ব্যবহার করে না।

### (২) একজন লিডারের দায়িত্ব আছে।

একজন লিডারের কাছে দলের সাফল্যের জন্য প্রয়োজনীয় জ্ঞান, দক্ষতা এবং কর্মপদ্ধতি থাকা আশা করা হয়। যদি দল সফল না হয়, তাহলে লিডার দোষী সাব্যস্ত হয়। লিডার এমন একজন ব্যক্তি হতে পারে না যে ব্যর্থতার জন্য অজুহাত দেয় এবং

অন্যদের দোষ দেয়। সে এমন একজন ব্যক্তি হতে পারে না যে চায় অন্যেরা সিদ্ধান্ত নিক যাতে ফলাফলের জন্য সে দোষী সাব্যস্ত না হয়।

পশ্চিম পীলাত ছিলেন যিহুদায় রোমীয় রাজ্যপাল। শাসন করা এবং বিদ্রোহ দমন করার জন্য তাকে নিযুক্ত করা হয়েছিল। তার শাসনকালে, পীলাত বেশ কিছু ভুল করেছিলেন। তিনি ভীত ছিলেন যে রোম তার প্রশাসনকে অনুমোদন দেবে না।

যখন যিহু বিদ্রোহের অভিযোগে অভিযুক্ত হয়েছিলেন, তখন পীলাত বিশ্বাস করেননি যে যিহু দোষী। তবে, ইহুদি নেতারা ইঙ্গিত দিয়েছিল যে একজন বিদ্রোহীকে মৃত্যুদণ্ড দিতে ব্যর্থ হওয়ার জন্য পীলাতের ব্যাপারে তারা অভিযোগ জানাবেন (যোহন ১৯:১২)।

পীলাত জানতেন যে যদি রোমে অভিযোগ জানানো হয়, তাহলে তিনি এক গুরুতর সমস্যায় পড়বেন। তাই, তিনি একজন নিরপরাধ ব্যক্তিকে মৃত্যুদণ্ড দেওয়ার সিদ্ধান্ত নিয়েছিলেন।

পীলাত অস্বীকার করার চেষ্টা করেছিলেন যে এটি তাঁর সিদ্ধান্ত ছিল। তিনি দোষী নন তা বোঝানোর জন্য তিনি ইহুদি নেতাদের সামনে তাঁর হাত ধুয়ে নিয়েছিলেন।

একজন লিডার তার নেওয়া সিদ্ধান্তের জন্য অন্যদের দোষ দিতে পারে না। এমনকি যদি সে অন্যদেরকে তার সিদ্ধান্ত নিতে দেয়, তবুও সে-ই দোষী।

একজন লিডার প্রায় প্রতিটি নির্দিষ্ট দায়িত্বই অন্যদের উপর অর্পণ করতে পারে, কিন্তু সে প্রতিষ্ঠানের সাফল্যের চূড়ান্ত দায়িত্বটি অন্য কারো উপর অর্পণ করতে পারে না। প্রতিষ্ঠান অসফল হলে সে অন্যদের দোষ দিতে পারে না। প্রতিষ্ঠানের প্রতিটি বিভাগের জন্য লিডারের চূড়ান্ত দায়িত্ব থাকে।

একজন পাস্টার তার মন্ডলীর সঙ্গীতের স্টাইল সম্পর্কে বহু অভিযোগ পেয়েছিলেন। তিনি বলেছিলেন যে এটি তার দোষ নয়, কারণ কোন গান হবে তা নির্বাচন করা উপাসনা পরিচালনাকারী ব্যক্তির দায়িত্ব। সমস্যাটির দায় অস্বীকার করা তার ভুল ছিল, কারণ উপাসনা পরিচালনাকারী ব্যক্তিকে পরিচালনা করা তারই দায়িত্বের মধ্যে পড়ে।

► একজন লিডার যদি তার কর্তৃত্ব ব্যবহার করে, কিন্তু দায়িত্ব পালন না করে, তাহলে কী হবে?

**(৩) একজন লিডারের তার নেতৃত্বাধীন লোকেদের প্রতি দায়বদ্ধতা থাকে।**

নেতৃত্ব অনেকের সমর্থনের উপর নির্ভর করে। একজন দায়িত্বশীল লিডার তার দায়িত্ব এমনভাবে পালন করে যাতে মানুষ তা দেখতে পায়। মানুষ এমন কাউকে অনুসরণ করতে চায় না যাকে তারা তাদের সুবিধার দায়িত্ব নেওয়ার ব্যাপারে বিশ্বাস করে না। যদি কারোর নেতৃত্বের ভালো ফলাফল না আসে, তাহলে সে প্রভাব হারাতে পারে। এমনকি যদি সে তার অবস্থান ধরেও রাখে, তবুও লোকেরা অন্য কাউকে অনুসরণ করতে পারে।

► একজন লিডার যদি তার কর্তৃত্ব ব্যবহার করে, কিন্তু দায়বদ্ধ না হওয়ার জন্য চেষ্টা করে, তাহলে কী হবে?

## (৪) একজন লিডার সুদূরপ্রসারী দৃষ্টিভঙ্গির অধিকারী হয়।

একজন লিডার ছোটোখাটো জয়লাভে বা পরাজয়ে নিজেকে মূল লক্ষ্য থেকে বিচ্যুত করে না। সে হতাশায় নিজেকে নিরুৎসাহিত হতে দেয় না। সে তার ব্যক্তিগত সুবিধা ত্যাগ করতে সক্ষম। যদি সে ত্যাগস্বীকার করার জন্য খুব গর্বিত বা অনিশ্চিত হয়ে পড়ে, তাহলে সে আর বৃহত্তর সাফল্য অর্জন করতে পারবে না।

একটি জাতিগোষ্ঠী একটি আক্রমণকারী সেনাবাহিনীর বিরুদ্ধে নিজেদের প্রতিরোধ করছিল। রাজা বহু বছর ধরে শাসন করছিলেন এবং তার প্রজারা তাকে ভালোবাসত ও বিশ্বাস করত। তিনি আক্রমণকারী সেনাবাহিনীর সেনাপতির কাছ থেকে একটি বার্তা পেয়েছিলেন। সেনাপতি রাজাকে তার তিন ছেলেকে নিয়ে সেনাপতি এবং তার তিনজন লোকের সাথে ব্যক্তিগতভাবে যুদ্ধ করার জন্য আহ্বান করেছিলেন। সেনাপতি বলেছিলেন যে রাজা যদি তাতে রাজি না হন, তাহলে তিনি একজন কাপুরুষ।

রাজা মনে করেছিলেন যে যদি তিনি চ্যালেঞ্জটি গ্রহণ না করেন, তাহলে তার সম্মান থাকবে না। তিনি মনে করেছিলেন যে তাকে তার সাহস প্রমাণ করতে হবে। তিনি এবং ছেলেরা মিলে শত্রুদের সাথে একটি ব্রিজে লড়াই করতে যান। সেই যুদ্ধে, রাজা এবং তার ছেলেরা মারা যান। গোটা জাতিটি নেতৃত্বহীন হয়ে পড়ে এবং আক্রমণকারীরা তা দখল করে নেয়।

পরাজিত জাতির একজন কবি তাদের রাজার মৃত্যু এবং তাদের স্বাধীনতা হারানোর দুঃখে শোক প্রকাশ করেছিলেন। তিনি বলেছিলেন যে রাজার অহংকার দ্বারা পরিচালিত হওয়া ভুল ছিল। রাজার নিজের গর্বের জন্য সমগ্র জাতিকে ঝুঁকির মুখে ফেলার কোনো অধিকার নেই। রাজার কাজ ছিল জাতিকে নেতৃত্ব দেওয়া। যখন তিনি ব্যক্তিগতভাবে যুদ্ধে লিপ্ত হয়েছিলেন, তখন তিনি নেতৃত্বের দায়িত্ব ত্যাগ করেছিলেন।

► কবি কি সঠিক কথা বলেছিলেন? রাজা কি ভুল করেছিলেন?

কিছুক্ষণে একজন লিডার ব্যক্তিগত দ্বন্দ্বের কারণে বিভ্রান্ত হয়। যেহেতু কেউ তাকে অসম্ভব করেছে বা কেউ তাকে ক্ষুব্ধ করেছে, ফলত সে সংগঠনের সুবিধার প্রতি দৃষ্টিপাত করার পরিবর্তে সেই দ্বন্দ্বের প্রতি বেশি মনোযোগ দেয়। একজন লিডারের কখনোই ব্যক্তিগত দ্বন্দ্বকে এত গুরুত্ব দেওয়া উচিত নয় যা তাকে সংগঠনটি ভালোভাবে চালাতে বাধা দেয়।

## উপসংহার

► এই পাঠে আপনি যা শিখলেন, তার উপর ভিত্তি করে আপনি কীভাবে আপনার লক্ষ্য বা কাজগুলি পরিবর্তন করার প্রত্যাশা করেন?

## পাঁচটি সারসংক্ষিপ্ত বিবৃতি

- ১। একজন লিডার হল সেই ব্যক্তি যাকে অন্যেরা অনুসরণ করে।
- ২। নেতৃত্ব হল প্রভাব।
- ৩। পদ হল নেতৃত্বের একটি দরজা মাত্র।
- ৪। একজন লিডার কেবল একজন নিছক প্রয়োজক নন।
- ৫। লিডারদের কর্তৃত্ব থাকা, দায়িত্বশীল হওয়া, দায়বদ্ধ হওয়া, এবং সুদূরপ্রসারী দৃষ্টিভঙ্গির অধিকারী হওয়া উচিত।

## ১ নং পাঠের অ্যাসাইনমেন্ট

- ১। এই পাঠ থেকে জীবন পরিবর্তনকারী ধারণার সারসংক্ষেপ একটি অনুচ্ছেদে লিখুন। ব্যাখ্যা করুন যে কেন এটি গুরুত্বপূর্ণ। এটি কী উপকার করতে পারে? এটি না জানার ফলে কী ক্ষতি হতে পারে?
- ২। বর্ণনা করুন যে আপনি কীভাবে এই পাঠের নীতিগুলি আপনার জীবনে প্রয়োগ করবেন। এই পাঠটি কীভাবে আপনার লক্ষ্যগুলি পরিবর্তন করেছে? আপনার পদক্ষেপগুলি পরিবর্তন করার ক্ষেত্রে আপনি কীভাবে পরিকল্পনা করবেন?
- ৩। ১ নং পাঠের পাঁচটি সারসংক্ষিপ্ত বিবৃতি ভালোভাবে মুখস্থ করুন। পরবর্তী ক্লাস সেশনের শুরুতে এগুলি স্মৃতিশক্তি থেকে লেখার জন্য প্রস্তুতি নিন।
- ৪। পরবর্তী সেশনের আগে ১ তিমথি ৩:১-১৩, তীত ১:৫-১১, এবং প্রেরিত ৬:১-৬ পড়ুন। পরিচর্যা কাজে নেতৃত্বদানের জন্য যোগ্যতাগুলিতে আপনি কী কী লক্ষ্য করলেন তা লিখুন।



## পাঠ ২

# লিডারদের বাইবেলভিত্তিক যোগ্যতা

### ভূমিকা

কিছু লোক বিশ্বাস করে যে যেহেতু আমরা সকলেই ঈশ্বরের কাছে সমানভাবে গুরুত্বপূর্ণ, তাই মন্ডলীর অন্যদের উপর কারোর কর্তৃত্ব থাকা উচিত নয়। অন্যরা বলে যে তারা নেতৃত্বের উপর বিশ্বাস করে, কিন্তু আবার এমন আচরণ করে যেন তারা যেকোনোরকম আত্মিক কর্তৃত্ব থেকে মুক্ত।

► বাইবেল কি এই শিক্ষা দেয় যে মন্ডলীতে কর্তৃত্ব থাকা উচিত? উদাহরণ দিন।

বাইবেলের বহু জায়গাতেই মন্ডলীতে নেতৃত্বের উল্লেখ করা হয়েছে<sup>2</sup> (কয়েকটি উদাহরণ হল ইব্রীয় ১৩:৭, ১৭; তীত ১:৫, রোমীয় ১২:৮, ১ করিন্থীয় ১৪:৪০, এবং ১ তিমথি ৫:১৭।)

নেতৃত্বকে প্রভাব হিসেবে সংজ্ঞায়িত করলে আমরা মন্ডলীতে নেতৃত্বের ভূমিকা বুঝতে পারি। কিছু নির্দিষ্ট ভূমিকা ঈশ্বর দ্বারা নির্ধারিত হয়েছে যাতে লিডাররা মন্ডলীর উদ্দেশ্য পূরণে সাহায্য করতে পারে।

► একজন শিক্ষার্থী গ্রুপের জন্য ইফিষীয় ৪:১১-১২ পদ পড়বে।

এই তালিকায় নির্দিষ্ট আহ্বান সহ সকল পরিচর্যা কাজের ভূমিকা চিহ্নিত করা যাবে না। উদাহরণস্বরূপ, একজন মিউজিশিয়ান বা আরাধনার লিডার এইগুলির মধ্যে কোনোটি নাও হতে পারে। তবে, প্রতিটি পরিচর্যা কাজে নেতৃত্বের ভূমিকাটি মন্ডলীর উদ্দেশ্য পূরণে সহায়তা করার উপর স্থিরদৃষ্টি থাকা উচিত।

নেতৃত্বের ভূমিকা কেবল প্রচার, শিক্ষাদান এবং সুসমাচার প্রচারের মধ্যেই সীমাবদ্ধ নয়। মন্ডলীর দায়িত্ব এর চেয়েও বেশি বিস্তৃত। মন্ডলীর লোকেরাও

ব্যবহারিক চাহিদা পূরণের জন্য একসাথে কাজ করে। যে ব্যক্তি বাগান করার জন্য লোকেদেরকে চাষের সরঞ্জাম শেয়ার করে নিতে পরিচালিত করে, সে মন্ডলীর সদস্যদের যত্ন নেওয়ার উদ্দেশ্যটি পূরণে করতে সহায়তা করছে। মন্ডলীর দায়িত্বগুলি গির্জাগৃহে যা ঘটে তার বাইরেও নেতৃত্বের অনেক ভূমিকাকে অপরিহার্য করে তোলে।

“আমি সাধারণত ঈশ্বরকে বলতাম যেন তিনি আমাকে সাহায্য করেন। তারপর আমি জানতে চাইলাম আমি কোনোভাবে তাঁকে সাহায্য করতে পারি কিনা। শেষ পর্যন্ত আমি তাঁকে আমার মাধ্যমে তাঁর কাজটি করতে বলেছিলাম।”

- জে. হাডসন টেলর (J. Hudson Taylor)

### নেতৃত্বের নির্বাচনের চ্যালেঞ্জ

এই পাঠে আমরা যে শাস্ত্রীয় পদ অধ্যয়ন করছি তা বিশেষত পালক এবং ডিকনদের ক্ষেত্রে প্রযোজ্য। তবে, বেশিরভাগ যোগ্যতাই চরিত্রের সাথে সম্পর্কযুক্ত, দক্ষতার সাথে নয়। এখানে বর্ণিত চরিত্রটি সমস্ত খ্রিষ্টবিশ্বাসীদেরই থাকা উচিত।

<sup>2</sup> যদি গ্রুপের কেউ তর্ক করে বা অমত হয় যে মন্ডলীতে নেতৃত্ব গুরুত্বপূর্ণ নয় বা বাইবেলভিত্তিক নয়, গ্রুপটি তাহলে ব্র্যাকেটের মধ্যে দেওয়া শাস্ত্রীয় পদগুলি পরীক্ষা করে দেখতে পারে। এই বিষয়টির উপর অতিরিক্ত সময় নষ্ট করা এড়িয়ে চলুন।

লিডারদের যদি এই চরিত্র থাকে, তবে তারা আরো কার্যকর হবে। প্রতিটি চরিত্রের গুণাবলী দেখার সময়ে ভাবুন এটি কীভাবে একজন ব্যক্তির প্রভাবকে প্রভাবিত করে।

যেখানেই একদল রূপান্তরিত ব্যক্তির ছিল, সেখানেই প্রেরিত পৌল নতুন মন্ডলীগুলির জন্য লিডার নিযুক্ত করেছিলেন (প্রেরিত ১৪:২৩)। এই নতুন পাস্টারদের অনেকেই খুব অল্প সময় আগেই রূপান্তরিত হয়েছিলেন। এটি নিশ্চিত যে তারা এই সমস্ত যোগ্যতা সম্পূর্ণরূপে পূরণ করতে পারেননি, কিন্তু পৌল উপলব্ধি সেরা লিডারদের নিযুক্ত করেছিলেন। তারা এমন ব্যক্তি ছিলেন যাদের বিকাশের সম্ভাবনা ছিল। ঈশ্বর এমন একজন ব্যক্তিকে ব্যবহার করতে পারেন যিনি খ্রিষ্ট এবং পরিচর্যা কাজের প্রতি নিবেদিতপ্রাণ, এমনকি যদি তার সমস্ত গুণাবলী সম্পূর্ণরূপে বিকশিত নাও হয়ে থাকে।

পাস্টার এবং ডিকনদের যোগ্যতা সম্পর্কে আমাদের দু'টি প্যাসেজ আছে। প্রেরিত পৌল এগুলি তিমথি এবং তীতকে লিখেছিলেন। তিমথি ছিলেন ইফিষীয় সমস্ত মন্ডলীর প্রধান এবং তীত ছিলেন ক্রীটের সমস্ত মন্ডলীর প্রধান। তাদের কাজ ছিল প্রতিটি স্থানীয় মন্ডলীর জন্য পালক নিয়োগ করা।

► একজন শিক্ষার্থী গ্রুপের জন্য ১ তিমথি ৩:১-৭ পদ পড়বে।

## পাস্টারদের যোগ্যতাসমূহ

### (১) অনিন্দনীয়

একজন পাস্টারের এমন ব্যক্তি হওয়া উচিত নয় যিনি অন্যায়ের জন্য দোষী সাব্যস্ত হয়েছেন। যদি তিনি সঠিক কাজ না করেন, তাহলে তিনি অন্যদের সঠিক কাজ করার দিকে পরিচালিত করতে পারবেন না। পাস্টারকে এমন একজন ব্যক্তি হতে হবে যিনি নির্দিষ্ট সময় ধরে ধারাবাহিক ভাবে খ্রিষ্টীয় জীবনযাপন করছেন। এটি আবশ্যিক যাতে মন্ডলী তাকে সমাজের মধ্যে ভালো সাক্ষ্য তুলে ধরার জন্য বিশ্বাস করতে পারে।

যে জায়গায় মন্ডলী দীর্ঘ সময়কাল ধরে প্রতিষ্ঠিত নয়, সেখানে একজন পাস্টার হয়ত খুব বেশিদিন ধরে খ্রিষ্টবিশ্বাসী নন। তার মধ্যে পরিপক্বতার সমস্ত বৈশিষ্ট্য নাও থাকতে পারে, কিন্তু তার ঈশ্বরের প্রতি নিবেদিতপ্রাণ জীবনযাত্রা তুলে ধরা উচিত। তার ভুল স্বীকার করতে এবং নিজের আচরণ সংশোধন করতে ইচ্ছুক থাকা উচিত।

বহু বছর ধরে এশিয়াতে একজন পাস্টারকে প্রভু একটি নির্দিষ্ট গ্রামে খুব প্রবলভাবে ব্যবহার করছিলেন। তার সাফল্য তাকে গর্ব এবং দায়িত্বজনীনতার দিকে প্রলোভিত করেছিল। একদিন রাতে, এক যুবতী মেয়ে তার মোটরসাইকেলে চেপে তার সাথে ঘুরতে চায়। তিনি বোকার মতো সন্মত হয়ে যান, এমনকি তিনি জানতেন যে এটি তাকে প্রলোভনের সম্মুখীন করবে এবং সেই সম্প্রদায়ের মধ্যে তার সুখ্যাতিকেও নষ্ট করে দিতে পারে। যখন তার সদস্যরা তার এই কাজের ব্যাপারে জানতে পেরেছিল, তারা তার সততার উপর থেকে ভরসা হারিয়ে ফেলেছিল। তাকে শেষ পর্যন্ত তার মিনিস্ট্রি থেকে পদত্যাগ করতে হয়েছিল। কিন্তু ঈশ্বরের অনুগ্রহে, এই পাস্টার ঈশ্বরের সামনে এবং যাদের তিনি আস্থাভঙ্গ করেছিলেন, তাদের সামনে নিজেকে নত করেছিলেন। তিনি তার আত্মিক তত্ত্বাবধায়কের শাসন মেনে নিয়েছিলেন। ধীরে ধীরে আস্থা পুনরুদ্ধৃত হয়েছিল, এবং তার পরিচর্যা কাজের কার্যকারিতা বৃদ্ধি পেয়েছিল।

► একজন লিডার যদি আস্থাযোগ্য না হয়, তাহলে কী হবে?

## (২) এক স্ত্রীর স্বামী

পৃথিবীর অনেক অংশেই, বহুবিবাহ একটি স্বাভাবিক রীতি। একজন পুরুষের জন্য একজন নারীই হলো ঈশ্বরের বিন্যাস। পাস্টারদের আদর্শ স্থাপন করা উচিত। এই আবশ্যিকতাটি ইঙ্গিত দেয় যে, একজন পাস্টারের একজন ভালো স্বামী হওয়ার জন্য যথাসাধ্য চেষ্টা করা উচিত। তার স্ত্রীর প্রতি বিশ্বস্ত এবং প্রেমময় হওয়া উচিত।

## (৩) মনোযোগী

একজন পাস্টারকে তার পরিচর্যার ব্যাপারে গুরুত্ব সহকারে কাজ করতে হবে। তিনি এমন আবেগপ্রবণ ব্যক্তি হবেন না যিনি খুব দ্রুত বা আবেগের বশে সিদ্ধান্ত নেন। গুরুত্বপূর্ণ বিষয়গুলি নিয়ে তাকে শান্তভাবে চিন্তা করতে সক্ষম হতে হবে। ব্যক্তিগত উদ্বেগ, বিনোদন বা প্রলোভনের দ্বারা তার মনকে তার পরিচর্যা কাজ থেকে বিক্ষিপ্ত হতে দেওয়া উচিত নয়।

“আমাকে এমন একশো জন প্রচারক  
দাও যারা পাপ ছাড়া অন্য কোনো কিছুকে  
ভয় পায় না এবং ঈশ্বর ছাড়া অন্য  
কোনো কিছুর আকাঙ্ক্ষা করে না... তারা  
একই নরকের দরজাগুলো বাঁকিয়ে  
দেবে এবং পৃথিবীতে স্বর্গরাজ্য স্থাপন  
করবে।”

- জন ওয়েসলি (John Wesley)

## (৪) শিষ্টাচারসম্পন্ন

একজন পাস্টারের ব্যবহার সুশৃঙ্খল হওয়া উচিত। তার এমন আচরণ করা উচিত নয় যা কার্যত অনুপযুক্ত। তার আচরণ তার শিক্ষা দেওয়া ধার্মিকতার নীতির সাথে সামঞ্জস্যপূর্ণ হওয়া উচিত।

একজন পাস্টারের তার পরিচর্যা কাজের স্থানের রীতিনীতির প্রতি সম্মান দেখানো উচিত। যদি তিনি বুঝতে পারেন যে তিনি এমন কোনো ভুল করেছেন যা কাউকে আঘাত করেছে, তাহলে তার নম্র এবং ক্ষমাপ্রার্থী হওয়া উচিত।

## (৫) সেবাপরায়ণ

সেবাপরায়ণ হওয়ার অর্থ হল যে ব্যক্তি ভ্রমণ করছে, তার খাদ্য এবং বাসস্থানের প্রয়োজন পূরণ করা। একজন পাস্টারকে এমন একজন ব্যক্তি হতে হবে যিনি অন্যদের প্রয়োজনীয়তা পূরণ করেন। তাকে ভাগ করে নিতে ইচ্ছুক হতে হবে। প্রথমবার দেখা হওয়া ব্যক্তিদের প্রতিও তাকে বন্ধুত্বপূর্ণ এবং সহায়ক হতে হবে।

► কেন এই গুণটি একজন লিডারের জন্য গুরুত্বপূর্ণ?

## (৬) শিক্ষাদানে সক্ষম

একজন পাস্টারকে অবশ্যই সত্য ব্যাখ্যা করতে সক্ষম হতে হবে যাতে লোকেরা তা বুঝতে পারে। তাকে অবশ্যই পড়াশোনা করার এবং নিজেকে শিক্ষিত করে তোলার দায়িত্ব নিতে হবে।

## (৭) মদ্যপ নয়

একজন পাস্টারের কখনোই নিজেকে মদের দ্বারা প্রভাবিত হতে দেওয়া উচিত নয়। তার আচরণ কখনোই মদের দ্বারা প্রভাবিত ব্যক্তির মতো হওয়া উচিত নয়। এই নীতিটি অন্য যেকোনো নেশার পদার্থের ক্ষেত্রে প্রযোজ্য হবে যেটির একই রকম প্রভাব রয়েছে।

## (৮) হিংসাপরায়ণ নয়

পাস্টারের বলপ্রয়োগের হুমকি দিয়ে নিজের কাজ মিটিয়ে নেওয়ার চেষ্টা করা উচিত নয়। কোনো ব্যক্তি তাকে অসম্ভব করলে, তিনি যেন কোনোমতেই তাকে পাল্টা আঘাত বা অপমান করার জন্য প্রস্তুত না হন। (এ ছাড়াও ২ তিমথি ২:২৪-২৫ পদ দেখুন)।

► একজন পাস্টারের সঠিক ধরণের রাগ প্রকাশের উপযুক্ত উপায়গুলি কী কী?

## (৯) লোভী নয়

উকিল, সেলসম্যান, রাজনীতিবিদ, এবং এই জাতীয় পেশার ব্যক্তির বহুক্ষেত্রেই সত্য গোপন করার দিকে প্রলোভিত হয় যাতে তারা সাধারণ মানুষদের সম্ভব করতে পারে। একজন পাস্টারও প্রলোভিত হন, কারণ ঈশ্বরের বাক্যের সত্য সকলকে সম্ভব করে না। একজন পাস্টারকে অতি অবশ্যই সত্যের প্রতি বিশ্বস্ত থাকতে হবে, তা এটি তাকে আর্থিকভাবে উপকৃত করুক বা না করুক।

একজন পাস্টারের অবশ্যই এই আকাঙ্ক্ষা থাকা উচিত যেন তার মন্ডলীর পরিচর্যা কাজ আর্থিকভাবে সহায়তা পায়। তাকে তার মন্ডলী এমনভাবে পরিচালনা করতে হবে ঠিক যেমন একটি পরিবার সর্বদা বিনিময়ে কী পাওয়া উচিত তা না ভেবে তার সদস্যদের যত্ন নেয়।

## (১০) ভালোভাবে পরিবার পরিচালনা করেন

পাস্টারের নেতৃত্বদানের দক্ষতা নিজ গৃহে প্রকাশিত হওয়া উচিত। তার সন্তানেরা যেন অবশ্যই নিয়ন্ত্রণাধীন থাকে। যদি তিনি তার নিজের বাড়ি পরিচালনা করতে না পারেন, তাহলে তিনি মন্ডলীও পরিচালনা করতে পারবেন না। এর অর্থ এই নয় যে তার সন্তানদেরকে নিখুঁত চরিত্রের অধিকারী হতে হবে, কিন্তু পাস্টার যেন তাদেরকে বিশ্বস্তভাবে পরিচালনা করেন এবং সংশোধন করেন। এটি প্রাপ্তবয়স্ক সন্তানদেরকে এবং তার কর্তৃত্বের বাইরে থাকা সন্তানদেরকে অন্তর্ভুক্ত করে না, কারণ তিনি আর তাদের জন্য দায়বদ্ধ নন।

## (১১) নতুন রূপান্তরিত ব্যক্তি নয়

যদি কোনো ব্যক্তিকে কর্তৃপক্ষের পদে খুব দ্রুত বসিয়ে দেওয়া হয়, তাহলে সে অহংকারী হওয়ার দিকে প্রলোভিত হবে। অহংকার বা গর্ব হলো সেই পাপ যা ছিল শয়তানের পতনের কারণ। পদোন্নতি অভিজ্ঞতার সাথে ধীরে ধীরে আসা উচিত।

► যদি একজন ব্যক্তিকে খুব দ্রুত কোনো পদে রাখা হয়, তাহলে কী ক্ষতি হয়?

## (১২) সুখ্যাতির অধিকারী

একজন ব্যক্তির পাস্টার হিসেবে নিয়োজিত হওয়ার আগে, তাকে অবশ্যই মন্ডলীর বাইরের লোকেদের মধ্যে একটি ভালো পরিচয় বহন করতে হবে। তাদের অবশ্যই জানতে হবে যে তিনি যা কিছু করেন তাতে তিনি সৎ এবং বিশ্বস্ত। রূপান্তরিত হওয়ার আগে তার যদি কোনো বদনাম থেকে থাকে, তাহলে তার পাস্টার হয়ে ওঠার আগে একটি ভালো পরিচয় স্থাপন করার জন্য সময় প্রয়োজন।

একজন পাস্টার আফ্রিকাতে এক রবিবার সকালে প্রচার করেছিলেন, তারপর বাড়ি ফেরার জন্য বাস ধরেছিলেন। ভাড়া দেওয়ার পর তিনি লক্ষ্য করেছিলেন যে কন্ডাকটর তাকে বেশি টাকা ফেরত দিয়েছে। যেহেতু তিনি একজন সৎ ব্যক্তি ছিলেন, তিনি অতিরিক্ত অর্থ কন্ডাকটরকে ফেরত দিয়ে বলেছিলেন, “দাদা, আপনি ভুল করে আপনাকে বেশি ফেরত দিয়ে দিয়েছেন।” সেই কন্ডাকটর উত্তর দিয়েছিল, “না, আমি এটা ভুল করে করিনি। আমি আপনার চার্চের বাইরে দাঁড়িয়ে ছিলাম এবং সততার ব্যাপারে আপনার প্রচারটা শুনছিলাম। আমি দেখতে চাইছিলাম যে আপনি নিজে এটা মেনে চলেন কিনা!” বাইবেল বলে যে, সুনাম হল একজন ব্যক্তির সবচেয়ে বড় সম্পদ (হিতোপদেশ ২২:১)। যখন আপনার নাম উল্লেখ করা হয়, অন্যদের মনে কোন চিন্তা আসে?

► একজন শিক্ষার্থী গ্রুপের জন্য তীত ১:৫-১১ পদ পড়বে।

তীত-এ একজন পাস্টারের জন্য প্রযোজ্য বেশিরভাগ যোগ্যতাই ১ তিমথি-তেও তালিকাভুক্ত রয়েছে।

► তীত-এর প্যাসেজে একজন পাস্টারের অতিরিক্ত কী কী বৈশিষ্ট্য উল্লেখ করা হয়েছে?

### (১৩) সজাগ

এই অংশটি ভ্রান্ত ধর্মতত্ত্বের প্রতি একজন পাস্টারের প্রতিক্রিয়া জানানোর ক্ষমতার উপর জোর দেয়। একজন পাস্টারকে একজন মেম্বারের সাথে তুলনা করা যেতে পারে যে তার মেম্বারের রক্ষা করে। তিনি তার মন্ডলীর রক্ষক। তাকে ভ্রান্ত মতবাদ এবং ভুল প্রভাবের বিরুদ্ধে সজাগ থাকতে হবে। তাকে তার লোকেদের শিক্ষা দিতে হবে যাতে তারা তাদের ধর্মতত্ত্বে সুরক্ষিত থাকে। তাকে অবশ্যই লোকেদের আত্মিক বিপদ সম্পর্কে সতর্ক করার জন্য প্রস্তুত থাকতে হবে। মন্ডলীতে কোনপ্রকার ক্ষতিকারক মতবাদ শেখানোর অনুমতি দেওয়া উচিত নয়।

একজন পাস্টারকে অবশ্যই সত্য ধর্মতত্ত্বে সুশিক্ষিত হতে হবে এবং এমনভাবে ব্যাখ্যা করতে সক্ষম হতে হবে যা বিশ্বাস গড়ে তোলে। মূল উদ্দেশ্যটি হল যারা ভ্রান্ত ধর্মতত্ত্বে বিশ্বাসী তাদেরকে সংশোধন করা, কিন্তু আরো গুরুত্বপূর্ণ বিষয় হল, মন্ডলীকে ভুল পথে পরিচালিত হওয়া থেকে রক্ষা করা। একজন পাস্টারের অধ্যয়নের মাধ্যমে ক্রমাগত নিজের জ্ঞান বৃদ্ধি করা উচিত।

### ডিকনদের যোগ্যতাসমূহ

► একজন শিক্ষার্থী গ্রুপের জন্য প্রেরিত ৬:১-৬ পদ পড়বে। এই অংশে কোন সমস্যার কথা বর্ণনা করা হয়েছে?

পঞ্চাশতমীর ঠিক পরেই প্রথম ডিকনদের নিযুক্ত করা হয়েছিল। প্রেরিতদের প্রার্থনা এবং প্রচারের উপর মনোযোগ দেওয়ার প্রয়োজন ছিল। মন্ডলী পরিচালনার খুঁটিনাটি বিষয়ে সহায়তা করার জন্য সাতজন পুরুষকে নিযুক্ত করা হয়েছিল।

একজন ডিকন পাস্টারকে পরিচর্যা কাজে বিস্তারিত অংশে সাহায্য করেন। একজন ডিকন একজন প্রচারক হতে পারেন, কিন্তু প্রচার করা একজন ডিকনের কাজের অপরিহার্য অংশ নয়।

► প্রথম ডিকনদের কী কী যোগ্যতা আবশ্যিক ছিল?

সেই ব্যক্তিদেরকে সুনামের অধিকারী হতে হবে এবং পবিত্র আত্মা ও প্রজ্ঞায় পূর্ণ হতে হবে। তারা মন্ডলীর আর্থিক বিষয় পরিচালনা করবেন, তাই সততার জন্য সুখ্যাত হওয়া প্রয়োজন ছিল। তাদের কাজের ফলে মন্ডলীতে আত্মিক প্রভাব পড়বে,

তাই তাদের নির্দেশনা, অভিষেক এবং পবিত্রতা লাভের জন্য পবিত্র আত্মায় পূর্ণ হওয়া প্রয়োজন ছিল। তারা অনেক কঠিন পরিস্থিতি মোকাবেলা করবেন, তাই প্রজ্ঞা গুরুত্বপূর্ণ ছিল।

প্রেরিত পৌল ডিকনদের জন্য আরো কিছু বিশদ যোগ্যতা তালিকাভুক্ত করেছেন।

► একজন শিক্ষার্থী গ্রুপের জন্য ১ তিমথি ৩:৮-১৩ পড়বে।

### (১) সম্মানীয়

একজন ডিকনকে এমন একজন ব্যক্তি হতে হবে যিনি তার পরিবারে, বন্ধু-বান্ধবদের মধ্যে, এবং সমাজে সম্মানিত হন।

### (২) ছলনাহীন

ডিকনের বিশ্বাস এবং কাজ তার কথার অনুরূপ হওয়া উচিত। একজন ডিকনের এমন একজন ব্যক্তি হওয়া উচিত যিনি তার সমস্ত কথায় নির্ভরযোগ্য। তার এমন একজন ব্যক্তি হওয়া উচিত যিনি সৎ।

### (৩) মদ্যপ নয়

একজন ডিকনের এমন ব্যক্তি হওয়া উচিত নয় যিনি অ্যালকোহলের দ্বারা প্রভাবিত হন। তার আচরণ ও ব্যবহার অবশ্যই সম্মানযোগ্য এবং সংগতিপূর্ণ হতে হবে।

### (৪) লোভী নয়

একজন ডিকন মন্ডলীতে অর্থ পরিচালনার জন্য এবং মন্ডলীতে লোকেদের চাহিদা মেটানোর জন্য দায়িত্বশীল হবেন। তার কখনোই এমন ব্যক্তি হওয়া উচিত নয় যিনি তার মন্ডলী থেকে নিজেকে উপকৃত করার চেষ্টা করেন।

### (৫) একটি উত্তম বিবেকবোধ সহ উত্তম ধর্মতত্ত্বের অধিকারী

যখন কোনো ব্যক্তি পাপ করে, সে সাধারণত ভুল মতবাদ বিশ্বাস করতে শুরু করে। যদি একজন ব্যক্তি আত্মিক বিজয়ে জীবনযাপন করে, তাহলে তার সত্য মতবাদ ধারণ করার সম্ভাবনা বেশি থাকবে।

### (৬) অভিজ্ঞ

একজন ব্যক্তিকে ডিকনের পদ দেওয়ার আগে, তাকে নিজেকে পরিচর্যা কাজে জ্ঞানী এবং বিশ্বস্ত বলে প্রমাণ করার সুযোগ দেওয়া উচিত। বিজ্ঞ লিডাররা কর্তৃত্বের পদ দেওয়ার আগে তাদেরকে পরিশেষা প্রদান করার সুযোগ দেবেন।

► কর্তৃত্বের পদ লাভের আগে একজন ব্যক্তির মন্ডলীর পরিচর্যা কাজে সাহায্য করার কিছু উদাহরণ কী কী হতে পারে?

### (৭) একজন বিশ্বস্ত স্ত্রী থাকা

ডিকনের পরিচর্যা কাজ ক্ষতিগ্রস্ত হবে যদি তার স্ত্রী নিজের কথাবার্তা, আচরণ, এবং ব্যবহারে একজন ভালো খ্রিষ্টবিশ্বাসীর উদাহরণ না হন।

## (৮) নিজের গৃহকে ভালোভাবে পরিচালনা করা

পাস্টারের মতোই, একজন ডিকনেরও নিজের গৃহকে ভালোভাবে পরিচালনা করতে সক্ষম থাকা উচিত।

### ভালোভাবে নেতৃত্বদানকারী একজন পাস্টারের লক্ষণসমূহ

► “এই লক্ষণটি কেন গুরুত্বপূর্ণ?” এই প্রশ্ন দিয়ে শুরু করে প্রতিটি পয়েন্টের গুরুত্ব আলোচনা করুন।

- ১। তার আনুগত্য বিভিন্ন প্রতিষ্ঠানের মধ্যে বিভাজিত নয়।
- ২। তিনি একটি মিনিস্ট্রি টিম, অর্থাৎ পরিচর্যাকারী দল, গড়ে তুলতে এবং অন্য ব্যক্তিদের কার্যক্ষমতাগুলি ব্যবহার করতে ইচ্ছুক।
- ৩। তিনি তার মণ্ডলীকে এমন এক আত্মিক পরিবার হিসেবে জীবন ভাগ করে নিতে পরিচালিত করেন, যেখানে সমস্ত চাহিদা অন্তর্ভুক্ত থাকে।
- ৪। ব্যক্তিগত লাভের পরিবর্তে, ঈশ্বর ও লোকেদের প্রতি প্রেমবশত তিনি তার মণ্ডলীর সেবা করেন।
- ৫। আরাধনা, সুসমাচার প্রচার, এবং আত্মিক বৃদ্ধির মতো আত্মিক অগ্রাধিকারগুলিই তার পরিচর্যা কাজের মূলদৃষ্টি।
- ৬। তার উপর তার লোকেদের বিশ্বাস এবং ভরসা রয়েছে।
- ৭। তিনি মণ্ডলীটিকে একটি স্থায়ী প্রতিষ্ঠান হিসেবে গড়ে তুলতে ইচ্ছুক যা তার নিজস্ব হবে না।
- ৮। তিনি মণ্ডলীকে পরিপক্বতার দিকে এগিয়ে নিয়ে যান, দশমাংশ দেওয়া এবং সহভাগিতার শিক্ষা দেন যা প্রয়োজনীয়তা পূরণ করে।
- ৯। অর্থের ব্যবহারসহ তিনি সমস্ত বিষয়ে সৎ।
- ১০। তিনি অর্থ এবং কর্মীদের পরিচালনা করার সক্ষমতা তুলে ধরেন।

### একজন ভালো প্রজেক্ট লিডারের লক্ষণসমূহ

মণ্ডলীর জন্য কোনো প্রজেক্ট বা ব্যবসা পরিচালনার উদ্দেশ্যে নির্বাচিত হওয়া কোনো ব্যক্তির এই গুণাবলী থাকা উচিত। মণ্ডলীর লিডারদের সেই সদস্যদের মধ্যে এই গুণাবলী বিকাশের জন্য কাজ করা যারা উচিত যারা মণ্ডলীর দায়িত্ব পালনে সাহায্য করতে পারে এবং নেতৃত্বদানের দলে যুক্ত হতে পারে।

► “এই লক্ষণটি কেন গুরুত্বপূর্ণ?” এই প্রশ্ন দিয়ে শুরু করে প্রতিটি পয়েন্টের গুরুত্ব আলোচনা করুন।

- ১। তিনি উপস্থিতি, দশমাংশ, এবং অংশগ্রহণের মাধ্যমে তার স্থানীয় মণ্ডলীর প্রতি বিশ্বস্ত এবং এক মান্যতায়ুক্ত খ্রিষ্টীয় সাক্ষ্য বহনকারী ব্যক্তি।
- ২। তিনি ইতিমধ্যেই স্থানীয় মণ্ডলীতে তার প্রচেষ্টা এবং উদ্যম বিনিয়োগ করছেন।
- ৩। তিনি পূর্ণ সততার অধিকারী এবং উচ্চ নৈতিক বোধসম্পন্ন ব্যক্তি।

- ৪। তিনি ইতিমধ্যেই সর্বোত্তমভাবে কাজ করার জন্য উদ্যোগ এবং প্রণোদনা প্রদর্শন করেছেন।
- ৫। তিনি ব্যক্তিগতভাবে সুশৃঙ্খল, স্ব-প্রণোদিত, এবং ক্রমাগত উন্নতিসাধনকারী ব্যক্তি।
- ৬। তিনি কেবল অন্য কারোর নির্দেশে কাজ করার ক্ষমতাই নয়, বরং অন্যদের সংগঠিত করার এবং নেতৃত্ব দেওয়ার ক্ষমতাও প্রদর্শন করেন।
- ৭। তিনি প্রজেক্টটিতে তার ভূমিকা পালনের জন্য প্রয়োজনীয় দক্ষতার অধিকারী।

### উপসংহার

► এই পাঠে আপনি যা শিখলেন, তার উপর ভিত্তি করে আপনি কীভাবে আপনার লক্ষ্য বা কাজগুলি পরিবর্তন করার প্রত্যাশা করেন?

### পাঁচটি সারসংক্ষিপ্ত বিবৃতি

- ১। ঈশ্বর আত্মিক নেতৃত্বের অধীনে কাজ করার জন্য মন্ডলীকে বিন্যস্ত করেছেন।
- ২। মন্ডলীর দায়িত্ব পালনের জন্য একাধিক নেতৃত্বের ভূমিকার প্রয়োজন।
- ৩। নেতৃত্বের বেশিরভাগ যোগ্যতা বা গুণাবলীই ভালো চরিত্রের সাথে সম্পর্কযুক্ত।
- ৪। একজন পাস্টার বা অন্য কোনো মিনিস্ট্রি লিডারের সর্বদাই ক্রমাগতভাবে উত্তম গুণাবলি গড়ে তোলা উচিত।
- ৫। একজন মিনিস্ট্রি লিডারের নির্ভরযোগ্য, প্রণোদিত, এবং বিশ্বস্ত হওয়া আবশ্যিক।

### ২ নং পাঠের অ্যাসাইনমেন্ট

- ১। এই পাঠ থেকে জীবন পরিবর্তনকারী ধারণার সারসংক্ষেপ একটি অনুচ্ছেদে লিখুন। ব্যাখ্যা করুন যে কেন এটি গুরুত্বপূর্ণ। এটি কী উপকার করতে পারে? এটি না জানার ফলে কী ক্ষতি হতে পারে?
- ২। বর্ণনা করুন যে আপনি কীভাবে এই পাঠের নীতিগুলি আপনার জীবনে প্রয়োগ করবেন। এই পাঠটি কীভাবে আপনার লক্ষ্যগুলি পরিবর্তন করেছে? আপনার পদক্ষেপগুলি পরিবর্তন করার ক্ষেত্রে আপনি কীভাবে পরিকল্পনা করবেন?
- ৩। ২ নং পাঠের পাঁচটি সারসংক্ষিপ্ত বিবৃতি ভালোভাবে মুখস্থ করুন। পরবর্তী ক্লাস সেশনের শুরুতে এগুলি স্মৃতিশক্তি থেকে লেখার জন্য প্রস্তুতি নিন।
- ৪। পরবর্তী সেশনের আগে ১ শমূয়েল ২:১২-৩৬ পদ পড়ুন। এলি'র নেতৃত্বদান থেকে আপনি কী কী লক্ষ্য করলেন তা লিখুন।

## পাঠ ৩

### নেতৃত্বের গুরুত্ব

#### ভূমিকা

জন ম্যাক্সওয়েল (John Maxwell) একজন ব্যবসায়ীর সাথে কথা বলেছিলেন যাদের কোম্পানি দেওলিয়া হওয়া হোটেল কিনে নিত এবং সেগুলিকে পুনরায় নতুনভাবে সাজিয়ে তুলত যাতে তারা লাভ করা শুরু করতে পারে। ম্যাক্সওয়েল জানতে চেয়েছিলেন তাদের কোম্পানি যখন কোনো মুনাফা না করা হোটেল কেনে, তখন তারা প্রথম কোন কাজটি করে। সেই ব্যবসায়ী উত্তর দিয়েছিলেন, “আমরা সবসময়ে ম্যানেজারকে চাকরি থেকে সরিয়ে দিই। আমরা এটা দেখার জন্য অপেক্ষা করি না যে সে একজন ভালো ম্যানেজার কিনা। আমরা জানিই যে সে একজন ভালো ম্যানেজার নয়, কারণ হোটেলটা অসফল হচ্ছে।”

#### নেতৃত্ব দলের সাফল্য নির্ধারণ করে

যদি একটা পেশাদার স্পোর্টস টিম ব্যর্থ হতে থাকে, তাহলে মালিকরা কেবল নতুন খেলোয়াড়দের খোঁজ করে তা নয়, তারা একজন নতুন কোচেরও খোঁজ করে। কোনো প্রতিষ্ঠান একজন খারাপ লিডারের মাধ্যমে সাফল্য লাভ করতে পারে না।

একজন প্রকৃত নেতা তার প্রতিষ্ঠানের ব্যর্থতার জন্য অজুহাত দেখায় না। যদি এটি ব্যর্থ হয়, তবে সে নিজেও ব্যর্থ হয়।

#### ► কেন নেতৃত্বদান গুরুত্বপূর্ণ?

এলি ছিলেন ইস্রায়েলের মহাযাজক। যেহেতু সেখানে কোনো রাজা ছিল না, গোষ্ঠীগুলি একটি কেন্দ্রীয় সরকারের অধীনে ঐক্যবদ্ধ ছিল না। মহাযাজকই ছিলেন দেশের সর্বোচ্চ প্রভাবশালী নেতা।

দুঃখজনকভাবে, এলি ছিলেন একজন দুর্বল নেতা। তার ব্যক্তিগত চরিত্র খুবই ভালো ছিল, কিন্তু তিনি তার নিজের সন্তানদেরকে সঠিক পথে পরিচালনা করতে পারেননি। তার ছেলেরা যৌনতাগত দিকে থেকে অনৈতিক ছিল, আরাধনার ক্ষেত্রে দায়িত্বজ্ঞানহীন ছিল, এবং ফায়দা লাভের জন্য লোভী ছিল। তাদের জন্য, বহু লোক মন্দিরের উপাসনাকে অপছন্দ করত (১ শমুয়েল ২:১২-১৭, ২২, ২৯)।

এলির তার ছেলেরদেরকে তাদের পদ থেকে সরিয়ে দেওয়া উচিত ছিল, কিন্তু তাদের আকাঙ্ক্ষাগুলি তার কাছে তার উপর আরোপিত দায়িত্বের চেয়েও বেশি গুরুত্বপূর্ণ ছিল।

এলি গোটা দেশকে আত্মিক আরাধনা এবং পবিত্র জীবন-যাপনে পরিচালিত করতে পারতেন; কিন্তু তার প্রভাব তার ছেলেরদের মাধ্যমে সারা দেশে সম্প্রসারিত হওয়ার পরিবর্তে তার ছেলেরদের কাছেই থেমে গিয়েছিল।

## লোকেদের যা করা উচিত তা না করার কারণসমূহ

### (১) তারা জানে না কী করতে হবে।

এটি হলো তথ্যের অভাব। লিডারের তথ্য প্রদান করা উচিত। যদি তার কাছে প্রয়োজনীয় জ্ঞান না থাকে, তাহলে সাহায্য করার জন্য তার অন্য কোনো ব্যক্তির খোঁজ করা উচিত।

### (২) তারা জানে না কীভাবে করতে হবে।

এটি হলো প্রশিক্ষণের অভাব। প্রতিষ্ঠানের জন্য প্রয়োজনীয় সমস্ত দক্ষতা লিডারের নাও থাকতে পারে, কিন্তু তার প্রশিক্ষণের ব্যবস্থা করা উচিত।

### (৩) তারা জানে না কেন তাদের এটি করা উচিত।

এটি হলো প্রেরণার অভাব। কিছু কিছু সময়ে, একটি প্রতিষ্ঠানের লোকেরা সেই প্রতিষ্ঠানটির উদ্দেশ্য বা লক্ষ্যগুলি বুঝতে পারে না। অথবা, তারা বুঝতেও পারলেও সেটিকে বিশেষ গুরুত্ব দেয় না। লিডারের উচিত লোকেদেরকে প্রতিষ্ঠানের লক্ষ্য ভাগ করে নিতে সাহায্য করা।

### (৪) এমন কিছু সমস্যা থাকে যা তাদেরকে সেটি করতে বাধা দেয়

এটি হলো সরঞ্জাম এবং বিন্যাসের অভাব। লিডারের লোকেদেরকে সেই সমস্ত সমস্যা সমাধানে সাহায্য করা উচিত যা তাদেরকে সাফল্য করে দূরে সরিয়ে রাখে।

এই তালিকাটি চারটি প্রচলিত কারণকে তুলে ধরেছে যেগুলির কারণে একটি প্রতিষ্ঠানের লোকেরা তাদের যা করা উচিত তা করে না। এই চারটি কারণের সবকটিই নেতৃত্বের একটি ব্যর্থতাকে তুলে ধরে।

যখন একজন লিডার অভিযোগ করে যে তার লোকেরা যা করা উচিত, তা করছে না, তখন সে আসলে ঘোষণা করে যে সে একজন লিডার হিসেবে ব্যর্থ হচ্ছে। উদাহরণস্বরূপ, একজন পাস্টার যিনি অভিযোগ করেন যে তার মডলী সুসমাচার প্রচার করে না, তার এই প্রশ্নগুলি বিবেচনা করে দেখা উচিত:

- আমি কি তাদেরকে বুঝিয়েছি যে তাদের সুসমাচার প্রচার করা উচিত?
- আমি কি কখনো তাদেরকে শিখিয়েছি যে কীভাবে সুসমাচার প্রচার করতে হয় (বিশেষত তাদেরকে তা করে দেখানোর মাধ্যমে)?
- আমি কি কখনো তাদেরকে সুসমাচার প্রচার করতে অনুপ্রাণিত করেছি?
- আমি কি কখনো তাদেরকে সেই সমস্যাগুলি সামলাতে সাহায্য করেছি যা তাদেরকে সুসমাচার প্রচার থেকে দূরে সরিয়ে রাখে?

যদি দু'টি সৈন্যবাহিনীর সৈন্য সংখ্যা একই হয় এবং একই অস্ত্রশস্ত্র থাকে, তাহলে কে জিতবে? যে সৈন্যবাহিনীর শ্রেষ্ঠ সেনাপতির অধীনে আছে, সেই জিতবে।

দু'টি স্পোর্টস টিমেই সমপরিমাণ প্রতিভাবান খেলোয়াড় আছে। কোন টিম জিতবে? যে টিমে সেরা কোচ আছে, তারা জিতবে।

## অনুপ্রেরণার চ্যালেঞ্জ

► একটি বহু পুরনো প্রচলিত প্রবচন আছে, “তরোয়ালের চেয়ে কলম বেশি শক্তিশালী” [“অসির চেয়ে মসির শক্তি বেশি”]। আপনার কী মনে হয়, এর অর্থ কী?

এর অর্থ হলো একটি আইডিয়া বা ধারণার মধ্যে, প্ররোচনার মধ্যে, এবং সংযোগের মধ্যে শক্তি আছে। একটি ধারণা একটি অস্ত্রের চেয়ে অনেক বেশি প্রভাবশালী। “কলম” লেখার মাধ্যমে সংযোগ স্থাপনকে উল্লেখ করে, কিন্তু যেকোনো রূপে প্ররোচনামূলক বা প্রভাবশালী সংযোগ লোকেদেরকে তাদের ইচ্ছার বিরুদ্ধে জোর করার চেয়ে অনেক বেশি শক্তিশালী।

কারোর কর্তৃত্বের দ্বারা কোনোকিছু করতে বাধ্য হওয়া মানুষরা তাদের সেরাটা দিতে পারে না। তারা তাদের শক্তি এবং ধারণা কাজে নিয়োজিত করে না। জোর করে বলার চেয়ে মানুষকে প্রভাবিত বা অনুপ্রাণিত করে আপনি আরো বেশি কিছু অর্জন করতে পারেন। একটি আইডিয়া—একটি ধারণা—লক্ষ লক্ষ মানুষকে ছড়িয়ে দিতে এবং প্রভাবিত করতে পারে।

দ্বিতীয় বিশ্বযুদ্ধ হলো শব্দের শক্তির একটি উদাহরণ। দ্বিতীয় বিশ্বযুদ্ধ ছিল শব্দের যুদ্ধ, ধারণার যুদ্ধ।

কেন একটি শব্দের যুদ্ধ ছিল? অ্যাডলফ হিটলার (Adolf Hitler) ছিলেন একজন শক্তিশালী বক্তা। তিনি জার্মানীর জন্য তার লক্ষ্যকে সকলের সামনে তুলে ধরেছিলেন, এবং জার্মানরা তাকে তাদের লিডার বানিয়েছিল। তিনি তাদের বোঝাতে সক্ষম হয়েছিলেন যে তারাই শ্রেষ্ঠ জাতি এবং তাদের সারা বিশ্বকে শাসন করা উচিত। এমনকি কিছু কিছু মন্ডলী তাকে মশীহ [হিব্রু ভাষায় এর অর্থ ‘মুক্তিদাতা’] বলতে শুরু করেছিল এবং তারা বলত যে জার্মানী হল ঈশ্বরের রাজ্য। ইতিহাসের সবচেয়ে ভয়াবহ কিছু কর্মকাণ্ডে হিটলার জার্মানির নেতৃত্ব দিয়েছিলেন। তিনি তার কথার ক্ষমতার মাধ্যমে এটি করেছিলেন। কিছু কিছু সময়ে, লোকেরা ভাবে যে শব্দ কোনো ক্ষতি করতে পারে না, কিন্তু হিটলার তার কথার মাধ্যমে কয়েক লক্ষ মানুষকে হত্যা করেছিলেন।

যখন হিটলার জার্মানীতে তার শক্তি ও ক্ষমতা বৃদ্ধি করছিলেন, তখন ইংল্যান্ডে কিছু লোক ভেবেছিল যে সেখানে তাদের কোনো বিপদ ঘটবে না। যখন ইংল্যান্ডে একজন নতুন প্রধানমন্ত্রী নির্বাচন করার সময় আসে, কিছু কিছু প্রার্থী জনগণকে প্রতিশ্রুতি দিয়েছিলেন যে তারা শান্তিতেই থাকবে। কিন্তু উইনস্টন চার্চিল (Winston Churchill) দেশবাসীকে সত্যি কথাটি বলেছিলেন। তিনি বলেছিলেন, “আমি আপনাদের কাছে রক্ত, ঘাম, এবং চোখের জল দেবার প্রস্তাব রাখছি।” তিনি নির্বাচিত হয়েছিলেন, কারণ তিনি সমস্যার মোকাবেলা করেছিলেন।

চার্চিলের বক্তৃতা জার্মানীর বিরুদ্ধে লড়াই করার জন্য সমগ্র ইংল্যান্ডকে ঐক্যবদ্ধ করেছিল। তিনি বলেছিলেন, “আমরা সমুদ্রের এবং বায়ুপথে যুদ্ধ করব। যদি ওরা আমাদের উপকূলে আসে, আমরা সবকটা সমুদ্রতীরে লড়াই করব। আমরা প্রত্যেকটা শহরের প্রতিটা রাস্তায় ওদের বিরুদ্ধে লড়াই করব। আমরা কোনোমতেই হার মেনে নেবো না। আমরা কখনোই আত্মসমর্পণ করব না।”

হিটলার এবং চার্চিলের কথার মাধ্যমে আমরা শব্দের শক্তি দেখতে পাই। এক অর্থে, প্রত্যেকটি যুদ্ধই হল একটি শব্দের যুদ্ধ।

► প্রতিটি যুদ্ধই হল শব্দের যুদ্ধ – এই বিবৃতিটি ব্যাখ্যা করুন। এটি আমাদেরকে নেতৃত্বের ব্যাপারে কী বলে?

কখনো কখনো একজন লিডার মনে করে যে কেবল অর্থ প্রদান করেই সে সাহায্য পেতে পারে। সে মনে করে যে সে যদি যদি তার লোকেদেরকে বেশি অর্থ দেয়, তবে তারা আরো বেশি কাজ করবে। এটি বেশিরভাগ ক্ষেত্রেই সত্য নয়। লোকেরা

একটি প্রতিষ্ঠানকে সাহায্য করে, কারণ তারা সেটিকে বিশ্বাস করে। তারা কঠোর পরিশ্রম করে কারণ তারা নিজেদের মধ্যে একই লক্ষ্য ভাগ করে নিয়েছে।

সবাই যদি একটি সুস্পষ্ট এবং অনুরূপ লক্ষ্যের উদ্দেশ্যে কাজ না করে, তাহলে আপনার কোনো কাজই সার্থক হবে না। কিন্তু সেটাই যথেষ্ট নয়। আপনি কীভাবে লক্ষ্য পৌঁছাবেন তা গুরুত্বপূর্ণ। আপনাকে মূল্যবোধ দ্বারা পরিচালিত হতে হবে। লক্ষ্য এবং আপনি কীভাবে তা অর্জন করেছেন – উভয়ের জন্যই আপনাকে গর্বিত হতে হবে।<sup>3</sup>

► লক্ষ্য এবং আপনি কীভাবে তা অর্জন করেছেন – এই দু’টির জন্যই গর্বিত হওয়ার অর্থ কী?

একজন ব্যবসায়ী কেবল তার কর্মীদের বেতন দিয়েই একটি বিশাল কোম্পানি গড়ে তুলতে পারবে না। তাকে অবশ্যই লক্ষ্য এবং মূল্যবোধ নিয়ে তাদেরকে নেতৃত্ব দিতে হবে। যদি কেবল অর্থই গুরুত্বপূর্ণ হয়, তাহলে লোকেরা ব্যবসার লক্ষ্যের জন্য কাজ করবে না। তারা গুণমানের বিষয়ে চিন্তা করবে না এবং তাদের কাজের জন্য গর্বিত হবে না।

সবচেয়ে গুরুত্বপূর্ণ কাজগুলো অর্থ উপার্জনের উদ্দেশ্যে করা হয় না। ভেবে দেখুন মানুষ তাদের পরিবার এবং সন্তানদের জন্য কী কী করে।

তারা টাকার জন্য নয়, বরং আরো গুরুত্বপূর্ণ মূল্যবোধের জন্য এই কাজগুলো করে। মানুষ তাদের মূল্যবোধ দ্বারা অনুপ্রাণিত হয়।

ব্যবসায়িক জগতের চেয়েও পরিচর্যা কাজের ক্ষেত্রে নেতৃত্বদানের দক্ষতা বেশি গুরুত্বপূর্ণ, কারণ মন্ডলীতে বেশিরভাগ কর্মীরাই স্বেচ্ছাসেবক হিসেবে কাজ করে। লিডার তাদের বেশিরভাগের জন্যই বেতনভুক্ত কর্মসংস্থানের প্রণোদনা দিতে পারে না। যারা মন্ডলীকে সাহায্য করে, তারা এটি করে কারণ তারা মন্ডলীকে বিশ্বাস করে। যদি কোনো মন্ডলী স্থানীয়ভাবে অর্থ এবং শক্তি দিয়ে সহায়তাপ্রাপ্ত না হয়, তবে লিডার ব্যর্থ হয়েছে।

► আপনার মন্ডলীতে কারা সাহায্য করে? তারা কেন সাহায্য করে?

লিডারের কাজকে এইভাবে সারসংক্ষিপ্ত করা যেতে পারে:

লোকদের জানান যে কাজটি কেন গুরুত্বপূর্ণ। আপনি কী চাইছেন তা নির্ধারণ করুন। নিশ্চিত করুন প্রত্যেকে এই লক্ষ্য অর্জনের জন্য কাজ করছে। মূল্যবোধ নির্ধারণ করতে সাহায্য করুন। সমস্ত সংস্থানকে এক জায়গায় করুন... নিশ্চিত করুন যে আপনি আপনার প্রয়োজনীয় সহায়তা প্রতিষ্ঠানের বাইরে এবং ভেতর দু’জায়গা থেকে পাচ্ছেন। ঝামেলা এড়াতে ভবিষ্যতের দিকে নজর রাখুন এবং দিক পরিবর্তনের জন্য প্রস্তুত থাকুন।<sup>4</sup>

<sup>3</sup> Ken Blanchard and Sheldon Bowles, *Gung Ho: Turn on the People in Any Organization* (New York: William Morrow, 1997), 38

<sup>4</sup> Ken Blanchard and Sheldon Bowles, *Gung Ho: Turn on the People in Any Organization* (New York: William Morrow, 1997), 79

## নেতৃত্বদান এবং অন্যান্য দক্ষতা সমূহ

যদি কোনো ব্যক্তির কোনো কাজে দক্ষতা থাকে কিন্তু নেতৃত্বদানের দক্ষতা না থাকে, তাহলে সে একা অথবা কারোর নির্দেশনায় কাজ করবে। কিন্তু যে ব্যক্তির উচ্চ স্তরের দক্ষতা এবং নেতৃত্বদান – উভয় ক্ষমতাই রয়েছে, সে অন্যদের নেতৃত্ব দিতে এবং আরো অনেক কিছু অর্জন করতে সক্ষম হবে।

প্রেরিত পৌল প্রধান শহরগুলিতে মন্ডলীর বিস্তার শুরু করেছিলেন। তিনি সর্বত্র নেতাদের নিযুক্ত করেছিলেন, কারণ তিনি জানতেন যে সর্বত্র মন্ডলীর বৃদ্ধির জন্য অনেক নেতার প্রয়োজন।

পৌল কিছু ব্যক্তিকে তার সাথে প্রচারমূলক ভ্রমণে যুক্ত করে বিশেষ প্রশিক্ষণ দিয়েছিলেন (প্রেরিত ১৬:৩, প্রেরিত ১৯:২২)। পৌল ক্রমাগত লিডারদেরকে গড়ে তোলার প্রয়োজনীয়তার উপর জোর দিয়েছিলেন। তিনি তিমথিকে এমন বিশ্বস্ত ব্যক্তিদের সন্ধান করতে বলেছিলেন যারা অন্যদের শিক্ষা দিতে সক্ষম হবে (২ তিমথি ২:২)।

একজন গাড়ির মেকানিক যার নেতৃত্বদানের ক্ষমতা আছে, সে হয়ত তার জন্য কাজ করা অন্যান্য মেকানিকদের সাথে ব্যবসা করতে পারবে। কিন্তু যদি সে লিডার না হয়, তাহলে সে একা অথবা অন্য কারোর জন্য কাজ করবে।

অজয় জানে কীভাবে বাড়ি নির্মাণের সকল ধরনের কাজ করতে হয়। সে চমৎকার কাজ করে এবং সৎ। যাদের জন্য সে কাজ করেছে, তারা তাকে অন্যদের কাছে সুপারিশ করে, এবং তার জন্য সবসময়েই আরো বেশি কাজ অপেক্ষা করে থাকে। অজয়ের কোনো কর্মচারী নেই কারণ সে সবকিছু করতে জানে এবং এমন কোনো কর্মচারী সে চায়ও না যে হয়ত এটি ভালোভাবে করতে পারবে না। যেহেতু অজয় একজন লিডার নয়, তাই তার ব্যবসা কখনোই তার একা করা কাজের চেয়ে বড়ো হবে না।

নেতৃত্বদানের দক্ষতা একজন ব্যক্তির অন্যান্য দক্ষতার মূল্যকে বহুগুণে বৃদ্ধি করে। যেকোনো ক্ষেত্রে উচ্চ দক্ষতাসম্পন্ন ব্যক্তি তার নেতৃত্বদানের ক্ষমতা বৃদ্ধি করে তার কার্যকারিতা বৃদ্ধি করতে পারে।

## লিডারের নির্ভরযোগ্যতা

একজন নির্ভরযোগ্য লিডার লোকেদেরকে সাফল্যের জন্য প্রয়োজনীয় সবকিছু প্রদান করে। লিডার তাদের সাফল্যের জন্য উপযুক্ত পরিবেশ তৈরী করে। তাদের জানা প্রয়োজন যে, লিডার তার দায়িত্বগুলি পালন করবে, যাতে তারা তাদের দায়িত্বগুলি পালন করতে পারে।

যদি লিডার নির্ভরযোগ্য না হয়, তাহলে লোকেরা সেই প্রতিষ্ঠানের লক্ষ্য অর্জন করতে পারে না, তাই তারা লক্ষ্যগুলো পরিত্যাগ করে রদবদল করে। একজন লিডার যে নির্ভরযোগ্য নয়, সে বেশিরভাগ ক্ষেত্রেই লোকেদের ব্যাখ্যা করে যে কেন সে তাদের প্রত্যাশা অনুযায়ী কাজ করেনি।

একজন লিডারের সমস্যার জন্য প্রস্তুত থাকা উচিত। তাকে বাধা এবং প্রতিবন্ধকতার জন্য পরিকল্পনা করতে হবে এবং সেগুলির জন্য প্রস্তুত থাকতে হবে। একজন লিডার জানে যে সবকিছু সর্বদা পরিবর্তিত হয়। সে বুঝতে পারে যে পরিবর্তনগুলি নতুন সমস্যা নিয়ে আসতে পারে, তাই সে প্রস্তুতি নেয়। অন্যরা পরিস্থিতিটি যেমনভাবে এসেছে, তেমনভাবেই গ্রহণ করতে পারে, কিন্তু একজন লিডারকে নেতৃত্ব দেওয়ার জন্য প্রস্তুত থাকতে হবে।

দীনেশ একটি নির্মাণ দলের ফোরম্যান। তার সুপারভাইজার তাকে বলেছিলেন যে দিন শেষ হওয়ার আগে কিছু দেয়াল তৈরির কাজ শেষ করতে হবে, আর দীনেশ সেটাই তার সহকর্মীদেরকে জানিয়েছিল। তবে, সুপারভাইজার উপকরণগুলি পাঠাতে ভুলে যাওয়ায় সেগুলি তাদের কাছে এসে পৌঁছায়নি। দীনেশ সহকর্মীদেরকে জানিয়ে দিয়েছিল যে লক্ষ্যটি অর্জন করা সম্ভব নয়। এটি বেশ কয়েকবার হওয়ার পর, দীনেশের পক্ষে তার সহকর্মীদেরকে এটি বলা কঠিন হয়ে পড়ে যে তাদের কোনো কাজ দ্রুত শেষ করা উচিত।

জয়িতা ছিলেন এক স্কুলশিক্ষিকা। একদিন তিনি স্কুলে আসেন এবং প্রিন্সিপাল তাকে বলেন যে তার ক্লাসরুমটি সেদিন অন্য একটি গ্রুপ ব্যবহার করবে। তিনি অন্য ক্লাসরুমে পড়ানোর জন্য প্রস্তুত ছিলেন না এবং ক্লাসরুম থেকে যে জিনিসগুলি তার প্রয়োজন ছিল, সেগুলি সরিয়ে নিয়ে যাওয়ার মতো সময়ও ছিল না।

### পরিচর্যা কাজে নেতৃত্বদান

পবিত্র বাইবেল আমাদেরকে বলছে যে ঈশ্বর প্রেরিত, ভাববাদী, সুসমাচার প্রচারক, পালক, এবং শিক্ষকদের আহ্বান করেছেন (ইফিষীয় ৪:১১-১২)। ঈশ্বর প্রয়োজনীয় দক্ষতাও দিয়েছেন।

ঈশ্বরের আহ্বান একজন ব্যক্তিকে নেতৃত্বদানের সুযোগ দেয়, কিন্তু সাফল্যের নিশ্চয়তা দেয় না। যদি একজন ব্যক্তির আচরণ তার প্রভাব বৃদ্ধি করার পরিবর্তে হ্রাস করে, তবে সে সফল হতে পারে না।

ইফিষীয় ৪:১১ পদে তালিকাভুক্ত পরিচর্যা কাজের ভূমিকাগুলি দেখুন। একজন সুসমাচার প্রচারক কীভাবে সফল হবেন যদি লোকেরা মনে করে যে তারা তাকে বিশ্বাস করতে পারবে না? একজন শিক্ষক কীভাবে সফল হতে হবেন, যদি লোকেরা জানতে পারে যে তিনি ভুল শিক্ষা দিচ্ছেন? একজন পাস্টার কীভাবে সফল হবেন, যদি লোকেরা বুঝতে পারে যে তিনি কেবল তাদের কাছ থেকে মুনাফা লাভ করতে চাইছেন?

প্রভাবিত না করে, একজন ব্যক্তি কোনোমতেই পরিচর্যা কাজে সফল হতে পারবে না। পরিচর্যা কাজের এই ভূমিকাগুলি হল নেতৃত্বের ভূমিকা, কারণ এগুলি প্রভাবের উপরেই নির্ভরশীল।

### নেতৃত্ব সম্পর্কে কিছু ভুল ধারণা

► প্রতিটি পয়েন্ট পড়ার পর এবং ব্যাখ্যা পড়ার আগে, এই প্রশ্নটির উত্তর দিন, “এই ধারণাটিতে কী ভুল আছে?”

(১) একজন লিডার হল সেই ব্যক্তি যাকে সকলে সেবা করে।

লিডার হল এমন একজন ব্যক্তি যে দলের চাহিদা পূরণের উপায় খুঁজে বের করে। সেইজন্যই তারা তাকে লিডার হিসেবে গ্রহণ করে। যিশু বলেছিলেন যে তাঁর রাজ্যে লিডার হল সেই ব্যক্তি যে সেবা করে। তিনি বলেছিলেন যে সর্বশ্রেষ্ঠ ব্যক্তি হল সকলের সেবক (মথি ২৩:১১)। লিডার অন্যদের জন্য নিজের স্বার্থ ত্যাগ করে।

(২) একজন মিনিষ্ট্রি লিডার তার অনুসারীদের চেয়ে বেশি আত্মিক এবং ধার্মিক।

আসল কথা হল অনেক মন্ডলীর সদস্যরা পাস্টারের চেয়ে বেশি ধর্মপরায়ণ। নেতৃত্বদানের ক্ষমতা আত্মিকতাকে প্রমাণ করে না।

### (৩) পরিচর্যা কাজে পদোন্নতি ব্যক্তিগত প্রচেষ্টার উপর নির্ভর করে।

পদোন্নতির জন্য মানুষের প্রচেষ্টা সাধারণত ভালোভাবে সফল হয় না। আমাদের দায়িত্ব পালনে যথাসাধ্য চেষ্টা করা উচিত এবং ঈশ্বরের উপর বিশ্বাস রাখা উচিত যে তিনি আমাদেরকে সঠিক স্থানে রাখবেন। নেতৃত্বের পদ পাওয়ার চেষ্টায় কখনও এমন কিছু করবেন না যা ঈশ্বরকে অসম্মানিত করে। যদি আপনি ঈশ্বরকে সম্মান করে সেখানে পৌঁছাতে না পারেন, তাহলে আপনার সেখানে থাকার কথা নয়।

ঈশ্বরের মনোনীত লিডাররা বেশিরভাগ ক্ষেত্রেই এমন ব্যক্তি হন যারা পদের জন্য আগ্রহী ছিলেন না। জন ক্রিসোস্টম (John Chrysostom)-কে ৩৯৭ খ্রিষ্টাব্দে কনস্টান্টিনোপলের আর্চবিশপ হিসেবে নির্বাচিত করা হয়েছিল। প্রথমে, তিনি পদটি প্রত্যাখ্যান করেছিলেন কারণ তিনি মনে করেছিলেন যে তিনি যোগ্য নন। পরে, তিনি পরিচর্যার পদের প্রতি সঠিক মনোভাব সম্পর্কে লিখেছিলেন। তিনি বলেছিলেন যে যদি কোনো ব্যক্তি গুরু চড়াতে অস্বীকৃতি জানায়, তবে এটি অবাক হওয়ার কিছু নয় কারণ পদটি নিম্নমানের। যদি কোনো ব্যক্তি রাজা হতে অস্বীকৃতি জানায়, তবে সে সম্ভবত মনে করে যে পদটি তার জন্য খুব উচ্চ। যদি কোনো ব্যক্তি পরিচর্যা কাজের পদ প্রত্যাখ্যান করে, তবে এটি যেকোনো কারণেই হতে পারে, সে পরিচর্যা কাজকে উচ্চপদ বলে মনে করে নাকি নিম্নপদ বলে মনে করে তা তার উপর নির্ভর করে।<sup>5</sup>

### উপসংহার

► এই পাঠে আপনি যা শিখলেন, তার উপর ভিত্তি করে আপনি কীভাবে আপনার লক্ষ্য বা কাজগুলি পরিবর্তন করার প্রত্যাশা করেন?

### পাঁচটি সারসংক্ষিপ্ত বিবৃতি

- ১। একটি প্রতিষ্ঠান ব্যর্থ হওয়ার অর্থ হলো সেটির লিডার ব্যর্থ হয়েছেন।
- ২। প্রশিক্ষণ এবং অনুপ্রেরণা নেতৃত্বের কাজ।
- ৩। লোকেরা লক্ষ্য এবং সেগুলি অর্জনের পদ্ধতি নিয়ে গর্বিত হয়ে চায়।
- ৪। নেতৃত্বদানের দক্ষতা একজন ব্যক্তির অন্যান্য দক্ষতার মূল্যকে বহুগুণে বৃদ্ধি করে।
- ৫। লিডারের নির্ভরযোগ্যতা প্রতিষ্ঠানটির নির্ভরযোগ্যতাকে নির্ধারণ করে।

<sup>5</sup> John Chrysostom, *On the Priesthood, Book III*

### ৩ নং পাঠের অ্যাসাইনমেন্ট

- ১। এই পাঠ থেকে জীবন পরিবর্তনকারী ধারণার সারসংক্ষেপ একটি অনুচ্ছেদে লিখুন। ব্যাখ্যা করুন যে কেন এটি গুরুত্বপূর্ণ। এটি কী উপকার করতে পারে? এটি না জানার ফলে কী ক্ষতি হতে পারে?
- ২। বর্ণনা করুন যে আপনি কীভাবে এই পাঠের নীতিগুলি আপনার জীবনে প্রয়োগ করবেন। এই পাঠটি কীভাবে আপনার লক্ষ্যগুলি পরিবর্তন করেছে? আপনার পদক্ষেপগুলি পরিবর্তন করার ক্ষেত্রে আপনি কীভাবে পরিকল্পনা করবেন?
- ৩। ৩ নং পাঠের জন্য পাঁচটি সারসংক্ষিপ্ত বিবৃতি ভালোভাবে মুখস্থ করুন। পরবর্তী ক্লাস সেশনের শুরুতে এগুলি স্মৃতিশক্তি থেকে লেখার জন্য প্রস্তুতি নিন।
- ৪। পরবর্তী সেশনের আগে ১ রাজাবলি ১৯:১৯-২১ এবং ২ রাজাবলি ২:১-১৫ পড়ুন। এই পাঠে উল্লিখিত নেতৃত্বের অবস্থান্তরটি লিখুন।

## পাঠ ৪

### একজন লিডারের গড়ে ওঠা

#### ভূমিকা

প্রত্যেকেরই এই অর্থে একজন লিডার হওয়া উচিত যে সে কিছু মানুষকে প্রভাবিত করে। উদাহরণস্বরূপ, সমস্ত বাবা-মায়েদেরই তাদের নিজেদের সন্তানদের নেতৃত্ব দেওয়া উচিত। এই কোর্সে আমরা যে নীতিগুলি অধ্যয়ন করব সেগুলি একজন ব্যক্তিকে সেই সহজাত নেতৃত্বদানের অবস্থানগুলিতে সহায়তা করবে। তবে, এই কোর্সটি বেশিরভাগ ক্ষেত্রেই প্রতিটি ব্যক্তির যে সাধারণ অবস্থানগুলি পূরণ করা উচিত তার বাইরে গিয়ে নেতৃত্বদান বা নেতৃত্বের নীতিগুলির উপর আলোকপাত করে।

#### প্রশিক্ষণের ঝুঁকি

কোনো ব্যক্তির একজন নেতা বা লিডার হওয়ার ইচ্ছার পিছনে বিভিন্ন উদ্দেশ্য থাকতে পারে। সঠিক উদ্দেশ্য হল সেবা করার ইচ্ছা।

প্রশিক্ষণ একজন ব্যক্তিকে জ্ঞান ও দক্ষতার দিক থেকে অন্যদের চেয়ে উন্নত করতে পারে। সে সম্ভবত মনে করতে শুরু করতে পারে যে সে অন্যদের চেয়ে উচ্চতর। সে সম্ভবত অন্যদের কাছ থেকে কেবল তার পদের প্রতি সম্মানের কারণে নয়, বরং শ্রেষ্ঠত্বের অনুভূতি থেকেও বিশেষ ব্যবহার আশা করা শুরু করতে পারে।

“গৌরবের অনুসন্ধানী ব্যক্তি খুব বেশি কিছু অর্জন করতে পারে না।”

- স্যাম ওয়ালটন (Sam Walton)

প্রেরিত পৌল সতর্ক করেছেন, “জ্ঞান গর্বিত করে” (১ করিন্থীয় ৮:১)। তিনি বলেননি যে জ্ঞান একটা খারাপ জিনিস বা এটি স্বয়ংক্রিয়ভাবে ক্ষতিকর। প্রেক্ষাপট অনুযায়ী, তিনি এমন এক ব্যক্তির কথা বলেছিলেন যে নির্দিষ্ট কিছু বিষয় জানে কিন্তু সে যেভাবে তার জ্ঞানকে ব্যবহার করছে তা প্রেম দ্বারা অনুপ্রাণিত নয়।

প্রশিক্ষণ একজন ব্যক্তিকে ঈশ্বরের রাজ্যের জন্য অনেক বেশি কার্যকর করে তুলতে, কিন্তু এটি কেবল তখনই সম্ভব যখন সে নম্রভাবে সেবা করতে ইচ্ছুক।

#### একজন লিডার হয়ে ওঠা

কীভাবে একজন ব্যক্তি একজন লিডার হয়ে ওঠে? মনে রাখবেন, এখানে আমরা কেবল একটি নির্ধারিত পদমর্যাদা নিয়ে কথা বলছি না। একজন লিডার হল একজন প্রভাববিস্তারকারী ব্যক্তি, এমন একজন ব্যক্তি যাকে লোকেরা অনুসরণ করে।

কিছু মানুষ অন্যদেরকে প্রভাবিত করার স্বাভাবিক ক্ষমতা নিয়ে জন্মায়। তারা আত্মবিশ্বাসী, তারা দ্রুত সমাধান খুঁজে বের করে, এবং লোকেরা তাদেরকে সহজাতভাবেই অনুসরণ করে। যেহেতু এইরকম ব্যক্তিত্ব বিদ্যমান, আপনি মনে করতে পারেন যে

কিছু লোক লিডার হওয়ার জন্যই জন্মেছে, এবং অন্যেরা নয়। তবে, লোকেদের লিডার হয়ে ওঠার একাধিক পদ্ধতি বা উপায় রয়েছে।

ইউক্রেন দেশের একটি প্রাচীন কিংবদন্তি অনুযায়ী, এক যুবক একবার এক যাজকের কাছে গিয়ে বলেছিল, “ফাদার, আমি স্বপ্ন দেখেছি যে আমি ১০,০০০ লোকের লিডার হয়েছি। এটা কি সত্যি হবে?” যাজক বলেছিলেন, “এখন যেটার অভাব রয়েছে সেটা হল সেই ১০,০০০ লোকের স্বপ্ন দেখা যে তুমি তাদের লিডার।”

## যে বিষয়গুলি একজন লিডারকে গড়ে তোলে

একজন ব্যক্তি এই কারণগুলির একটি বা একাধিকের সংমিশ্রণে লিডার হতে পারে। তবে, যদি সে অন্যান্য ক্ষেত্রে অত্যন্ত দুর্বল হয়, তবে এর কোনোটিই তাকে দীর্ঘমেয়াদী কার্যকর লিডার হিসেবে প্রতিষ্ঠার জন্য যথেষ্ট নয়।

### (১) সুস্পষ্ট সহজাত দক্ষতা

একজন আত্মবিশ্বাসী ব্যক্তি যেখানেই যাক, সে তাৎক্ষণিকভাবে সেখানে লিডার হিসেবে বিবেচিত হতে পারে। তবে, সে যদি তার তৈরি করা প্রত্যাশাগুলি পূরণে ব্যর্থ হয়, তবে সে তার নেতৃত্বকে ধরে রাখতে পারবে না। এমনকি সহজাত নেতৃত্বের গুণাবলী সম্পন্ন ব্যক্তিরও কার্যকর থাকার জন্য নেতৃত্বদানের নীতি অনুসরণ করতে হবে।

### (২) সংকটে প্রতিক্রিয়া

অনেক লিডারই কোনো না কোনো সমস্যার প্রতিক্রিয়ায় উদিত হয়েছেন। একটি বড়ো সংকট একজন লিডারকে প্রকাশ করতে পারে। সংকটের প্রতিক্রিয়া আসে কোনো ধরণের আহ্বান বা দায়িত্ববোধ থেকে, যা কেবল পর্যবেক্ষণ করে যাওয়া এবং অভিযোগ করে যাওয়া ব্যক্তির বিপরীত।

একটি সংকট একজন সম্ভাব্য লিডারের জন্য সুযোগ নিয়ে আসে, কিন্তু সংকট কেটে যাওয়ার পরে নেতৃত্ব দেওয়ার জন্য অন্যান্য গুণাবলীর প্রয়োজন হয়। কখনো কখনো সংকটকালে ভালোভাবে নেতৃত্ব দেওয়া ব্যক্তি অন্যান্য পরিস্থিতিতে ভালোভাবে নেতৃত্ব দিতে সক্ষম হয় না।

### (৩) দীর্ঘমেয়াদী নির্ভরযোগ্যতা

কিছুক্ষেত্রে একজন ব্যক্তি লিডার হয় কারণ সে বছ বছর ধরে নির্ভরযোগ্য এবং বিশ্বস্ত। লোকেরা তাকে বিশ্বাস করে কারণ তারা জানে যে সে প্রতিষ্ঠানের প্রতি অঙ্গীকারবদ্ধ।

### (৪) অর্জিত দক্ষতাসমূহ

কোনো ব্যক্তি একটি নির্দিষ্ট ক্ষেত্রে জ্ঞান ও দক্ষতা অর্জন করার কারণে লিডার হতে পারে। সে কেবল নির্দিষ্ট পরিস্থিতিতে এবং নির্দিষ্ট সমস্যা সমাধানে নেতৃত্ব দিতে পারে।

### (৫) নেতৃত্বদানের জন্য শেখা নীতিসমূহ

এই কোর্সে আলোচিত নীতিগুলি অধ্যয়নের মাধ্যমে একজন ব্যক্তি নেতৃত্ব দিতে শিখতে পারে। তবে, প্রশিক্ষণ কোনো ব্যক্তিকে উচ্চস্তরে কার্যকর লিডার হিসেবে তৈরি করতে পারে না যদি না তার মধ্যে কিছু সহজাত দক্ষতা থাকে।

## (৬) ঐশ্বরিক আহ্বান

ঈশ্বর প্রেরিত, ভাববাদী, সুসমাচার প্রচারক, পালক ও শিক্ষকদের আহ্বান করেছেন (ইফিষীয় ৪:১১)। মন্ডলীতে তাদের নেতৃত্বের প্রভাব রয়েছে। কিছুক্ষেত্রে লোকেরা অবাক হয় যখন ঈশ্বর এমন কাউকে আহ্বান করেন যার মধ্যে সহজাত ক্ষমতা আছে বলে মনে হয় না, কিন্তু ঈশ্বরের আহ্বান পূরণ করার জন্য ঈশ্বর সর্বদা সেই ব্যক্তিকে প্রয়োজনীয় দক্ষতা দান করেন।

যদি লোকেরা দেখে যে একজন লিডার কোনো লক্ষ্যের প্রতি নিবেদিত এবং ঈশ্বরের দ্বারা সাহায্যপ্রাপ্ত, তবে তারা তাদের বিশ্বাস করা কোনো লক্ষ্যের জন্য তাকে অনুসরণ করতে পারে। তাদের আনুগত্য বজায় রাখার জন্য, তার যোগ্যতা, নির্ভরযোগ্যতা এবং চরিত্র প্রদর্শিত হওয়া প্রয়োজন।

### শাস্ত্রে নেতৃত্বদানের বিভিন্ন বিষয়

আসুন দেখে নেওয়া যাক, শাস্ত্রে বিভিন্ন ব্যক্তির কীভাবে তাদের নেতৃত্বদান শুরু করেছিলেন।

#### ইলীশায়: পরিবর্তনের সন্ধিক্ষণে নেতৃত্বদান

এলিয়'র পরে ভাববাদী হিসেবে ঈশ্বর এলিয়'কে মনোনীত করেছিলেন। একজন ভাববাদী থেকে আরেকজন ভাববাদীর কাছে নেতৃত্বের এই পরিবর্তন ১ রাজাবলি ১৯:১৯-২১ এবং ২ রাজাবলি ২:১-১৫ পদে বর্ণিত আছে।

ঈশ্বরের আহ্বান ছিল একটি স্পষ্ট কারণ যা ইলীশায়কে একজন লিডার করে তুলেছিল। তবে, অন্যান্য গুরুত্বপূর্ণ বিষয়ও রয়েছে। ইলীশায় পরিচর্যার কাজে নিজেই নিবেদিত করার জন্য একটি বড়ো খামার ছেড়ে যেতে ইচ্ছুক ছিলেন। ঈশ্বরের আহ্বান ইলীশায়ের কাছে সম্পদের চেয়েও বেশি গুরুত্বপূর্ণ ছিল। কিন্তু পরবর্তীকালে ইলীশায়ের সহকারী গেহসি, অর্থের প্রতি তার ভালোবাসার কারণে পরিচর্যার সুযোগ হারিয়েছিল (২ রাজাবলি ৫:২০-২৭)।

ইলীশায় তার প্রশিক্ষণের অংশ হিসেবে একজন দাস হতে ইচ্ছুক ছিলেন। তিনি নম্রভাবে ভাববাদীর সেবা করতেন, যেমন জল বহন করা এবং আগুন জ্বালানো (২ রাজাবলি ৩:১১)। এই প্রকার ইচ্ছা না থাকলে, তিনি পরিচর্যার কাজে সফল হতে পারতেন না।

ইলীশায় জানতেন যে বৃদ্ধ ভাববাদী, এলিয়, ঈশ্বরের শক্তির মাধ্যমে আশ্চর্যজনক কাজ করেছেন। তিনি তিন বছর ধরে বৃষ্টি বন্ধ করে দিয়েছিলেন। তিনি দুষ্টি রাজা ও রাণীর মৃত্যুর ভবিষ্যদ্বাণী করেছিলেন। তিনি আকাশ থেকে আগুন নামানোর জন্য প্রার্থনা করেছিলেন। ইলীশায় জানতেন যে মানব পদ্ধতিতে প্রশিক্ষণের মাধ্যমে তার ভবিষ্যতের দায়িত্ব পূর্ণ করা যাবে না। তিনি জানতেন যে তাকে ঈশ্বরের আত্মার অভিশেক পেতে হবে।

ঈশ্বর এলিয়'কে স্বর্গে তুলে নেওয়ার পর, ইলীশায় এলিয়'র আলখাল্লাটি তুলে নিয়ে জলে আঘাত করে বলেছিলেন, “এলিয়'র ঈশ্বর সদাপ্রভু এখন কোথায়?” (২ রাজাবলি ২:১৪)। নবীন ভাববাদীরা দেখছিলেন যে নতুন লিডারের পরিচর্যায় ঈশ্বরের পরাক্রম থাকবে কিনা। তারা অলৌকিক ঘটনা দেখে বলেছিল, “এলিয়'র আত্মা ইলীশায়ের উপর ভর করেছে” (২ রাজাবলি ২:১৫)। তারা এলিয়'র থেকে ইলীশায়ের কাছে ঈশ্বরের ক্ষমতা স্থানান্তর হতে দেখেছিল।

নেতৃত্বের দায়িত্ব অনিবার্যভাবে পুরনো লিডারদের কাছ থেকে তরুণদের কাছে চলে যায়। তবে, ঈশ্বরের ক্ষমতা স্বয়ংক্রিয়ভাবে স্থানান্তরিত হয় না। বিশ্বাসবিহীন নতুন প্রজন্মের লিডাররা ঈশ্বরের ক্ষমতা হারাতে এবং মানব পদ্ধতির উপর নির্ভর করবে।

## গিদিয়োন: সংকটকালে নেতৃত্বদান

গিদিয়োন তার দেশ বা গোষ্ঠীর কোনো লিডার ছিলেন না। প্রত্যেক বছর ফসল কাটার সময়ে তার দেশে লুটপাট চলত। গিদিয়োনের কোনো ধারণা ছিল না যে তিনি কীভাবে এই পরিস্থিতি বদলাবেন; যখন ঈশ্বরের দূত তার কাছে এসেছিলেন, তিনি খাবার লুকিয়ে রাখার চেষ্টা করেছিলেন। তিনি কেবল বাঁচার এবং তার পরিস্থিতি নিয়ন্ত্রণ করার চেষ্টা করছিলেন। এটা কোনো লিডারের আচরণ নয়।

ঈশ্বর গিদিয়োনকে “বলবান যোদ্ধা” বলেছিলেন কারণ ঈশ্বর জানতেন যে তিনি কী করতে পারবেন (বিচারকর্তৃগণ ৬:১২)। গিদিয়োন অবাক হয়ে গিয়েছিলেন যে ঈশ্বর তাকে নির্বাচন করেছিলেন এবং তিনি নিশ্চয়তার জন্য বিভিন্ন চিহ্ন জানতে চেয়েছিলেন।

মূর্তিপূজার জন্য একটি স্থান ধ্বংস করে এবং ঈশ্বরের জন্য একটি নৈবেদ্য দান করার মাধ্যমে গিদিয়োন ঈশ্বরের বাধ্য হয়েছিলেন। তার এই কর্মকাণ্ড সেই সময়ে কোনো ধর্মীয় সংস্কার সাধন করেনি, কিন্তু এটি লোকদের মধ্যে মূর্তিদের ক্ষমতার উপর সন্দেহ সৃষ্টি করেছিল।

গিদিয়োন সম্পূর্ণরূপে ঈশ্বরের উপর নির্ভর করেছিলেন। এমনকি তিনি বেশিরভাগ সৈন্যকে ফেরত পাঠিয়ে দেওয়ার ক্ষেত্রেও ঈশ্বরের নির্দেশনা মান্য করেছিলেন। গিদিয়োন আক্রমণের একটি অসচরাচর পরিকল্পনা তৈরি করেছিলেন, এবং ঈশ্বর তাকে এক মহান বিজয় প্রদান করেছিলেন।

দুঃখের বিষয়, গিদিয়োনের বিজয়ের পর তিনি লোকদেরকে ঈশ্বরের সেবার দিকে পরিচালিত করেননি, বরং মূর্তিপূজার দিকে ফিরে গেছিলেন। যদি একজন লিডার দীর্ঘকাল ধরে স্থিরচিত্ত না থাকে, সে ঈশ্বরের জন্য তার পূর্ণ উদ্দেশ্য অর্জনে ব্যর্থ হবে।

## নহিমিয়: দূরদর্শিতা সহযোগে নেতৃত্বদান

নহিমিয় ছিলেন এক ইহুদি ব্যক্তি যিনি তার বাড়ি থেকে বহুদূরে ব্যাবিলনের রাজার কাছে চাকরি করতেন। তিনি জেরুশালেমের অবস্থার কথা শুনেছিলেন। শহরটি অনেক আগেই জয় করা হয়েছিল। দেয়ালগুলি ভেঙে ফেলা হয়েছিল, যার অর্থ ছিল সেখানকার লোকেরা আক্রমণকারীদের দ্বারা জীবন যাপন করছিল।

নহিমিয় পদক্ষেপ নেওয়ার জন্য ব্যক্তিগত দায়িত্ব অনুভব করেছিলেন। বেশির ভাগ লোকই এই সংবাদে শোকাহত হতো, কিন্তু এর প্রতি কোনো বাধ্যবাধকতা বোধ করত না। তারা আশা করত না যে তারা পরিস্থিতি পরিবর্তন করতে সক্ষম হবে। একজন লিডার দায়িত্ব অনুভব করে, কারণ সে মনে করে যে পরিস্থিতি পরিবর্তন করা সম্ভব। যেহেতু সে পারে, তাই সে জানে যে তার করা উচিত।

নহিমিয় ঈশ্বরের হস্তক্ষেপের জন্য প্রার্থনা করেছিলেন। নহিমিয় জানতেন যে ঈশ্বরের সাহায্য ছাড়া পুনর্নির্মাণ করা সম্ভব নয়। একজন খ্রিস্টীয় লিডার তার নিজের লক্ষ্যপূরণের জন্য নয়, বরং ঈশ্বরের লক্ষ্যপূরণের জন্যই পৃথিবীকে পরিবর্তন করার চেষ্টা করে। তার আস্থা ঈশ্বরের উপর ভিত্তিশীল, মানুষের উপর নয়।

ঈশ্বর একটি বিশেষ সুযোগ করে দিয়েছিলেন। নহিমিয়ের সমস্যায় রাজা আগ্রহ দেখিয়েছিলেন। এখান থেকে আমরা যে নীতিটি শিখি তা হল আমাদেরকে সাহায্য করার জন্য আমাদের ক্ষমতামালী লোকেদের প্রয়োজন নেই। নীতিটি হলো যে, যদি ঈশ্বরের পরিকল্পনাটাই উদ্দেশ্য হয়, তাহলে সেই উদ্দেশ্য পূরণের জন্য ঈশ্বর বিশেষ সুযোগ-সুবিধা করে দেবেন।

নহিমিয় জেরুশালেমে আসেন এবং সেখানকার নেতৃস্থানীয় ব্যক্তিদের তার উদ্দেশ্যের কথা জানান। লক্ষ্যটি একটি মানুষের কাছ থেকে শুরু হয়েছিল, কিন্তু দ্রুত অন্যেরাও সেটির সহভাগী হয়ে উঠেছিল। একজন লিডার আশা করতে পারেন না যে প্রত্যেকে দ্রুত লক্ষ্যটি বুঝতে পারবে। সমর্থন বা সহায়তা অল্প দিয়েই শুরু হয়।

এটি জরুরি যে এমন কয়েকজন থাকবেন যারা সেই লক্ষ্যটি ভাগ করে নেবেন; অন্যথায়, লিডার কাউকেই নেতৃত্ব দিচ্ছে না। একটি প্রতিশ্রুতিবদ্ধ গোষ্ঠীর অবশ্যই সেই লক্ষ্যটিকে নিজেদের করে নিতে হবে। লক্ষ্যকে নিজের করে নেওয়া মূলত কেবল তাতে রাজি হওয়া এবং এটি ঘটবে তা আশা করার চেয়েও বেশি কিছু। যারা লক্ষ্য শেয়ার করে তাদের অবশ্যই অনুভব করতে হবে যে এটি তাদের নিজস্ব।

লক্ষ্যের প্রতি অঙ্গিকার একটি গোষ্ঠীকে গড়ে তোলে। তাদেরকে শিখতে হয় যে কীভাবে একসাথে থাকতে হয়, পরস্পরের সহায়তা করতে হয়, এবং লক্ষ্যের প্রতি বিশ্বস্ত থাকতে হয়।

নহিমিয় এমন একজন ব্যক্তির উদাহরণ যিনি লিডার হয়েছিলেন যদিও প্রাথমিকভাবে এই সমস্যাগুলির ব্যাপারে তার কোনো দায়িত্ব ছিল না। তিনি কোনো পদ দিয়ে শুরু করেননি, বরং পরিবর্তন আনার একটি প্রবল আকাঙ্ক্ষা নিয়ে শুরু করেছিলেন। তিনি তার দৃষ্টিভঙ্গির কারণে লিডার হয়েছিলেন।

### **রাজা শৌল: একটি পজিশন বা পদ থেকে নেতৃত্বদান**

শৌল ছিলেন ইস্রায়েলের প্রথম রাজা। তিনি পূর্ববর্তী রাজার উদাহরণ অনুসরণ করতে পারেননি। তিনি একজন কৃষক ছিলেন এবং কোনো ধরনের শাসক হিসেবেই তার কোনো অভিজ্ঞতা ছিল না।

যখন তাকে নিযুক্ত করা হয়েছিল, তখন কোনো সেনাবাহিনী ছিল না এবং কোনো সরকারি কর্মচারীও ছিল না। কোনো সরকারি বিচারক, সরকারি দপ্তর এবং সরকারের কাজকর্ম পরিচালনার জন্য কোনো করণ ছিল না। রাজা নিযুক্ত হওয়ার পরেও শৌলের ভূমিকা এতটাই অস্পষ্ট ছিল যে তিনি একজন কৃষক হিসেবে মাঠে কাজ চালিয়ে যাচ্ছিলেন।

তারপরে একটি সংকট উপস্থিত হয়েছিল (১ শমূয়েল ১১)। ইস্রায়েলের প্রতিবেশী একটি ছোটো জাতি ইস্রায়েলের শত্রুদের দ্বারা আক্রান্ত হয়েছিল। এমনকি কেউ নতুন রাজাকে খবরটি জানাতে মাঠেও যায়নি, কারণ তারা তার কাছ থেকে কিছুই আশা করেনি। শৌল দিনের শেষে মাঠ থেকে বাড়ি ফেরার পর খবরটি জানতে পারেন।

শৌল শক্তি ও সিদ্ধান্তের সাথে কাজ করেছিলেন। তিনি একটি অপ্রত্যাশিত উপায়ে বার্তা পাঠিয়েছিলেন: তার লাঙল চালানোর বলদগুলির রক্তাক্ত টুকরোগুলির মাধ্যমে (১ শমূয়েল ১১:৭)। কল্পনা করুন একজন দ্রুতগামী দূত এক গোত্র প্রধানের বাড়িতে এসে পৌঁছাল। সে মাটিতে বলদের একটি কাটা রক্তাক্ত পা ছুঁড়ে ফেলে ঘোষণা করল, “রাজা শৌল বলেছেন যে কোনো ব্যক্তি এই জরুরি অবস্থায় সাহায্য করতে না এলে তার বলদের সাথেও এমন করা হবে।”

হাজার হাজার লোক এগিয়ে এসেছিল এবং এক মহাবিজয় লাভ করেছিল। এই বিজয় শৌলকে একজন শক্তিশালী লিডার হিসেবে প্রতিষ্ঠিত করেছিল।

শৌল হলেন এমন একজন লিডারের উদাহরণ যিনি একটি পদ দিয়ে শুরু করেছিলেন। তিনি প্রথমে লিডার হতে চাননি; কিন্তু, যেহেতু তিনি সেই পদে ছিলেন, তাই তিনি দায়িত্ব অনুভব করেছিলেন।

► সংকটকালে শৌলের প্রতিক্রিয়া গিদিয়ানের প্রতিক্রিয়ার থেকে কীভাবে আলাদা ছিল?

### একজন সম্ভাব্য লিডারের লক্ষণসমূহ

একজন সম্ভাব্য লিডার হিসেবে আপনি কীভাবে নিজেকে মূল্যায়ন করবেন? একজন সম্ভাব্য লিডারের লক্ষণগুলির এই তালিকাটি দেখুন। যদি আপনি এর কোনোটিতে দুর্বল হন, তবে ঈশ্বরের সাহায্যে আপনি সেগুলিকে উন্নত করতে পারেন। এই ক্ষেত্রগুলিতে আপনার বিকাশের সাথে সাথে আপনার নেতৃত্বও শক্তিশালী হবে।

একজন কার্যকরী লিডার...

- ১। যারা তাকে চেনে তাদের উপর তার প্রভাব আছে।
- ২। আত্ম-নিয়ন্ত্রণের অধিকারী।
- ৩। পূর্বের দায়িত্বগুলি পালন করেছে।
- ৪। নতুন দায়িত্ব নিতে ইচ্ছুক।
- ৫। মানুষের সাথে ভালোভাবে মিশতে পারে।
- ৬। অন্যদের সেবা করতে ইচ্ছুক।
- ৭। উদ্যোগ নেয়।
- ৮। কর্তব্যনিষ্ঠ।
- ৯। কঠিন চাপ সামলাতে পারে।
- ১০। রাগের বশীভূত হয় না।
- ১১। একটি ইতিবাচক মনোভাব রাখে।
- ১২। হতাশা কাটিয়ে উঠতে পারে।
- ১৩। আত্মবিশ্বাস রয়েছে।
- ১৪। সৎ।
- ১৫। ঈশ্বরের আরও নিকটবর্তী হচ্ছে।
- ১৬। ব্যক্তিগত সমস্যায় জর্জরিত হয় না।
- ১৭। শেখার ক্ষমতা আছে এবং শিখতে থাকার আকাঙ্ক্ষা রাখে।
- ১৮। সমস্যা সমাধান করতে সক্ষম।
- ১৯। বর্তমান পরিস্থিতিতে সন্তুষ্ট নয়।
- ২০। পরিবর্তন করতে ইচ্ছুক।
- ২১। বৃহত্তর চিত্র, অর্থাৎ সামগ্রিক পরিস্থিতি, দেখতে পায়।
- ২২। পরবর্তীতে কী করতে হবে তা দেখতে সক্ষম।

## শুরু করুন

আপনি যদি এমন একটি প্রতিষ্ঠানে কাজ করেন যেখানে আপনি প্রধান লিডার নন, তাহলে কী হবে?

আপনার প্রতিষ্ঠানের লিডারের যদি এমন কিছু সীমাবদ্ধতা থাকে যা তাকে এই কোর্সে আপনি যে নীতিগুলি শিখছেন তা অনুসরণ করতে বাধা দেয়, তাহলে কী হবে?

কখনো কখনো একজন তরুণ, উঠতি লিডার হতাশ হয়, কারণ সে মনে করে যে সে নেতৃত্বদানের যে নীতিগুলি জানে তা প্রয়োগ করতে পারবে না। সে মনে করে যে তার ক্ষমতা সীমিত কারণ সে কর্তৃত্বের কোনো পদে নেই।

কিছুক্ষেত্রে যখন একজন তরুণ লিডার প্রশিক্ষণপ্রাপ্ত হয়, সে দ্রুত তার মডেলী বা প্রতিষ্ঠানকে সংস্কার করার আশা করে। তার নব্যপ্রাপ্ত জ্ঞানের দ্বারা সে তার উর্ধ্বতন লিডারদের একাধিক ত্রুটি দেখতে পায়। তবে, তাকে অবশ্যই এই বিষয়টি দেখিয়ে আস্থা অর্জন করতে হবে যে সে তাদের অনুরূপ বিষয় নিয়েই উদ্বিগ্ন এবং সেবা করতে ইচ্ছুক। পৌল বলেছেন যে লোকদের আপনার তারুণ্যকে অবজ্ঞা করা থেকে বিরত রাখার একটি উপায় হলো “কথায়, আচার-আচরণে, প্রেমে, বিশ্বাসে ও শুদ্ধতায়” একটি ভালো উদাহরণ হয়ে ওঠা (১ তিমথি ৪:১২)। যদি কোনো তরুণ খুব বেশি জেদি হয়, দেখানোর চেষ্টা করে যে তার আইডিয়াগুলি কাজ করবে, তাহলে নেতারা তার উপর আস্থা হারায়, কারণ তাদের মনে হয় সে তাদের উদ্বেগগুলি বোঝে না এবং তাদের কথা শোনে না। যদি একজন তরুণ লিডার বয়োঃজ্যেষ্ঠ লিডারদের সময় নিয়ে দেখায় যে সে তাদের উদ্বেগের প্রতি যত্নশীল, তাহলে তারা তাকে আরো দায়িত্বের ক্ষেত্রে বিশ্বাস করবে।

যে ব্যক্তি একজন লিডার হওয়ার প্রত্যাশা করছে, তাকে নেতৃত্বদানের নীতিগুলি প্রয়োগ করার জন্য কর্তৃত্বের কোনো পদ পাওয়া পর্যন্ত অপেক্ষা করা উচিত নয়। সে ব্যক্তিগত লাভের চেয়ে বরং দায়িত্ব পালন, বিশ্বাস অর্জন, জ্ঞান বৃদ্ধি, দক্ষতা অনুশীলন, নির্ভরযোগ্যতার খ্যাতি অর্জন এবং প্রতিষ্ঠানের সাফল্যের প্রতি তার অঙ্গীকার প্রদর্শনের নীতিগুলি প্রয়োগ করতে পারে। এই বিষয়গুলি উর্ধ্বতন নেতৃত্ব সহ সকলের কাছে তার প্রভাব বাড়ায়।

মনে রাখবেন, একজন লিডার হলেন কেবল মাত্র একজন প্রভাবশালী ব্যক্তি। এমনকি, কোনো আনুষ্ঠানিক পদাধিকার ছাড়াই আপনার প্রভাব বিকশিত করার অনেক উপায় আছে।

লিডার হওয়ার জন্য তাড়াছড়ো করে নতুন কোনো সংগঠন শুরু করার দরকার নেই। আপনি যেখানে আছেন, সেখানে থেকেই অনেক কিছু করা যেতে পারে।

আপনার পদমর্যাদা যেটাই হোক, আপনি তরুণ লিডারদের এবং টীমের সদস্যদের উৎসাহিত করতে পারেন ও পরামর্শ দিতে পারেন। এটি আপনার প্রতিষ্ঠানে আনুষ্ঠানিকভাবে করা যেতে পারে, অথবা অনানুষ্ঠানিকভাবেও তাদের সাথে করা যেতে পারে যারা আপনার সাহায্যকে মূল্যবান বলে মনে করে।

আপনার প্রতিষ্ঠানের ভেতরের বা বাইরের অভিজ্ঞ ব্যক্তিদের কাছ থেকে পরামর্শ ও দিকনির্দেশনা নেওয়ার চেষ্টা করুন। বেশিরভাগ লিডারই তাদের জ্ঞান শেয়ার করতে আগ্রহী। আপনি নেতৃত্বদানের নির্দিষ্ট কিছু দিকের উপর পরামর্শ নিতে পারেন; একজন পরামর্শদাতাকে প্রতিটি ক্ষেত্রেই নিখুঁত উদাহরণ হতে হবে এমন নয়। এমনকি পরামর্শদাতা/মেন্টর আপনার চেয়ে বয়সে ছোটো হলেও কোনো বিশেষ ক্ষেত্রে দক্ষ হতে পারে।

## উপসংহার

► এই পাঠে আপনি যা শিখলেন, তার উপর ভিত্তি করে আপনি কীভাবে আপনার লক্ষ্য বা কাজগুলি পরিবর্তন করার প্রত্যাশা করেন?

## ৪ নং পাঠের অ্যাসাইনমেন্ট

- ১। এই পাঠ থেকে জীবন পরিবর্তনকারী ধারণার সারসংক্ষেপ একটি অনুচ্ছেদে লিখুন। ব্যাখ্যা করুন যে কেন এটি গুরুত্বপূর্ণ। এটি কী উপকার করতে পারে? এটি না জানার ফলে কী ক্ষতি হতে পারে?
- ২। বর্ণনা করুন যে আপনি কীভাবে এই পাঠের নীতিগুলি আপনার জীবনে প্রয়োগ করবেন। এই পাঠটি কীভাবে আপনার লক্ষ্যগুলি পরিবর্তন করেছে? আপনার পদক্ষেপগুলি পরিবর্তন করার ক্ষেত্রে আপনি কীভাবে পরিকল্পনা করবেন?
- ৩। “যে বিষয়গুলি একজন লিডারকে গড়ে তোলে” এবং “একজন সম্ভাব্য লিডারের লক্ষণসমূহ” অংশটি অধ্যয়ন করুন। পরবর্তী ক্লাস সেশনের শুরুতে স্মৃতিশক্তি থেকে যতগুলি সম্ভব বিষয় এবং লক্ষণগুলি লেখার জন্য প্রস্তুতি নিন।
- ৪। পরবর্তী সেশনের আগে যোহন ১৩:১-১৭ পদ পড়ুন। এই অংশটি নেতৃত্বদান সম্পর্কে আমাদেরকে কী বলছে তা লিখুন।

## পাঠ ৫

### দাসরূপ-নেতৃত্ব

#### মহান নেতৃত্বদানের মডেল

যিশু শিষ্যদের সঙ্গে যে শেষ ভোজটি করেছিলেন তা ছিল নিস্তারপর্বের উদযাপন। এটি রীতিটি ছিল যে আনুষ্ঠানিক নৈশভোজে একজন দাস অতিথিদের পা ধুয়ে দেবে। এই কাজটি সাধারণত সবচেয়ে নিম্নস্তরের দাসকে দেওয়া হতো।

এই ভোজে, কেবল যিশু এবং তাঁর শিষ্যরাই ছিলেন। শুরুতে, কেউ এই পা ধুয়ে দেওয়ার কাজটি করেননি। শিষ্যদের মধ্যেও কেউ স্বেচ্ছায় এই কাজের জন্য এগিয়ে আসেননি কারণ তারা একজন দাসের অবস্থান নিতে চাননি। তাদের প্রত্যেকেই নতুন রাজ্যে একটি উচ্চপদের আশা করছিলেন।

আমরা কল্পনা করতে পারি যে পিতর যোহনকে আশ্তে করে বলেছিলেন, “কারোর এই পা ধুয়ে দেওয়ার কাজটা করা প্রয়োজন; তোমার করা উচিত।” হয়ত যোহন উত্তর দিয়েছিলেন, “না, আমি মোটেই করব না; যাকোবের এটা করা উচিত।” তাদের মধ্যে কেউই একজন দাসের ভূমিকা পালন করতে ইচ্ছুক ছিল না। ভোজের শেষে, যিশু উঠে পড়েন, জল এবং একটা তোয়ালে নেন, এবং কাজ শুরু করে দেন। নিশ্চিতভাবে শিষ্যরা তখন লজ্জিত বোধ করেছিলেন।

পিতর প্রথমে যিশুকে তার পা ধোয়াতে অস্বীকৃতি জানিয়েছিলেন, তিনি এটি বোঝাতে চেয়েছিলেন যে তিনি যিশুকে এতটাই সম্মান করেন যে তাঁকে এত নীচ কাজ করতে দিতে চান না। যিশু পিতরকে বলেছিলেন, “আমি তোমার পা ধুয়ে না দিলে, আমার সাথে তোমার কোনো অংশই থাকবে না” (যোহন ১৩:৮)। তাঁর জীবন ও মৃত্যুর মহান উদ্দেশ্যকে বোঝাতে তিনি এই ছোটো কাজটি ব্যবহার করছিলেন - অর্থাৎ পরিত্রাণ প্রদানের মাধ্যমে সমগ্র মানবজাতির সেবা করা। তিনি অন্য আরেকটি সময়ে বলেছিলেন, “মনুষ্যপুত্রও সেবা পেতে আসেননি, কিন্তু সেবা করতে ও অনেকের পরিবর্তে নিজের প্রাণ মুক্তিপণস্বরূপ দিতে এসেছেন” (মথি ২০:২৮)। তাঁর মৃত্যুর মাধ্যমে তিনি যে সেবা প্রদান করেছিলেন, তা তাঁর অন্যান্য অনেক সেবামূলক কাজের মাধ্যমে প্রতিফলিত হয়েছিল, যার মধ্যে সেই অনুষ্ঠানে পা ধুয়ে দেওয়াও অন্তর্ভুক্ত ছিল। যদি কোনো ব্যক্তি যিশুর সেবা গ্রহণ না করে, তবে সে যিশুর রাজ্যের অংশ নয়।

যিশু তাঁর শিষ্যদের পা ধুয়ে দেওয়ার পর তাঁদেরকে জিজ্ঞাসা করেছিলেন, “আমি তোমাদের প্রতি কী করলাম, তা কি তোমরা বুঝতে পেরেছ?” (যোহন ১৩:১২)। তিনি ব্যাখ্যা করেছিলেন যে জাগতিক সিস্টেমে লিডার সেবা পাওয়ার প্রত্যাশা করে। কিন্তু, ঈশ্বরের রাজ্যে, একজন লিডার সেবা করে (লুক ২২:২৫-২৭)।

নেতৃত্বদানের অর্থ হলো অন্যদেরকে সেবা করার জন্য প্রভাব ব্যবহার করা; এটাই হলো নেতৃত্বদানের সঠিক উদ্দেশ্য। যে ব্যক্তি লোকদের চাহিদা পর্যবেক্ষণ করে এবং সেইসব চাহিদা পূরণের জন্য বিভিন্ন পথ খুঁজে বের করে, সে লিডার হবে। লোকেরা এমন কাউকে লিডার হিসেবে চায় যে তাদের ব্যাপারে যত্নশীল এবং তাদের চাহিদা পূরণ করতে সক্ষম। মানুষ সেই ব্যক্তিকে ক্ষমতা দিতে ইচ্ছুক যে তাদের সুবিধার্থে ক্ষমতা ব্যবহার করবে।

কিছু সৈনিক কাঠের গুঁড়ি দিয়ে একটা বাড়ি তৈরি করছিল। তারা ভারী গুঁড়িগুলো তুলতে পারছিল না, এবং তাদের সার্জেন্ট তাদের উপরে চিৎকার করছিল। এক ব্যক্তি পাশ দিয়ে যেতে যেতে দাঁড়িয়ে পুরো বিষয়টা লক্ষ্য করছিলেন। তিনি সেই সার্জেন্টের উদ্দেশ্যে বলেন, “আপনি সাহায্য করছেন না কেন?” সার্জেন্ট রেগে গিয়ে উত্তর দিয়েছিল, “আমি একজন সার্জেন্ট।”

লোকটি সৈন্যদের সাথে যোগ দেন এবং তাদেরকে গুঁড়িটা তুললে সাহায্য করেন, তারপর তার কোট খুলে তার ইউনিফর্ম দেখিয়ে বলেন, “আমি একজন জেনারেল।”<sup>6</sup> তিনি ছিলেন জেনারেল জর্জ ওয়াশিংটন (George Washington), যিনি পরে মার্কিন যুক্তরাষ্ট্রের প্রেসিডেন্ট হয়েছিলেন।

একজন কাস্টমার একদিন সকালে একটি বড়ো ব্যাংকের বাইরে দাঁড়িয়ে ব্যাংক খোলার অপেক্ষা করছিল। এক ব্যক্তি আসেন এবং তার গাড়ি পার্ক করেন। সেই ব্যক্তি লক্ষ্য করেছিলেন যে পার্কিংয়ের জায়গায় কিছু আবর্জনা পড়ে আছে। তার বিল্ডিংয়ে ঢোকান পথে তিনি সেগুলিকে তুলে নেন যাতে তিনি সেগুলিকে ফেলে দিতে পারেন। যখন সেই কাস্টমার ভেতরে আসে, সে ওই আবর্জনা তুলে নেওয়া ব্যক্তিটিকে দেখতে পায়। কাস্টমারটি একজনকে প্রশ্ন করে, “এই লোকটি কে?” উত্তরটি ছিল, “উনি এই ব্যাংকের প্রেসিডেন্ট।” যেহেতু প্রেসিডেন্ট ব্যাংকের সাফল্য এবং সুখ্যাতির প্রতি অঙ্গীকারবদ্ধ ছিলেন, তাই তিনি মাটিতে আবর্জনা পড়ে থাকতে দিতে পারেননি, যদিও তিনি একটি উচ্চপদে ছিলেন।

এমনকি জগতের নিয়মেও, সেবা করার আকাঙ্ক্ষা পদোন্নতির দিকে এগিয়ে নিয়ে যায়। যেখানে লোকেদের তাদের লিডার নির্বাচনের সুযোগ থাকে, তারা সেই ব্যক্তিকেই বেছে নেয় যাকে তারা তাদেরকে সাহায্য করতে সক্ষম ও প্রস্তুত বলে মনে করে। একজন লিডার চাহিদার সমাধান দেওয়ার মাধ্যমে উঠে আসে – লোকেরা তার কথা শুনতে শুরু করে কারণ তারা দেখে যে সে যত্নশীল এবং তার নির্দেশনায় তাদের জন্য ভালো কিছু ঘটছে।

লিডারদের সেবা করার দায়িত্ব কিছু পদের উপাধিতেও স্বীকৃত হয়: উদাহরণস্বরূপ, গ্রেট ব্রিটেনের সরকারে সর্বোচ্চ পদ হল প্রধানমন্ত্রী, যার আক্ষরিক অর্থ হল “প্রথম দাস”। ইতিহাসের শ্রেষ্ঠ লিডার তারাই ছিলেন যারা মানুষের প্রয়োজন মেটাতে। পৃথিবীর লিডাররা সর্বদা সঠিক উদ্দেশ্য নিয়ে সেবা নাও করতে পারে, কিন্তু যিশুর একজন অনুসারীর স্বেচ্ছায়, নম্র হৃদয়ে এবং অন্যদের উপকার করার আকাঙ্ক্ষা নিয়ে সেবা করা উচিত।

একজন কলেজের অধ্যক্ষ বেশ কয়েকটি ব্যাগ নিয়ে তার অফিসে আসেন। যখন তিনি একজন শিক্ষার্থীকে সাহায্য করতে বলেন, শিক্ষার্থীটি উত্তর দেয়, “আমি একজন দাস নই।” অন্য একজন শিক্ষার্থী সঙ্গে সঙ্গে বলেছিল, “আমি সাহায্য করতে পারি; আমি একজন সেবক।” বহু বছর পর, দ্বিতীয় শিক্ষার্থীটি কলেজের অধ্যক্ষ হয়েছিল।

## দাসরূপ-নেতৃত্ব

দাসরূপ-নেতৃত্ব কী? এখানে একটি সহজ সংজ্ঞা দেওয়া হলো:

দাসরূপ-নেতৃত্ব হলো যাদেরকে নেতৃত্ব দেওয়া হচ্ছে তাদের সুবিধার্থে নেতৃত্বদান করা।

► একসাথে ১ পিতর ৫:১-৪ পদ দেখুন। মিনিস্ট্রি নেতৃত্বের ব্যাপারে এই শাস্ত্রাংশটি কী প্রকাশ করছে?

<sup>6</sup> একজন সার্জেন্টের চেয়ে একজন জেনারেল পদমর্যাদা ও ক্ষমতায় অনেক উচ্চতর ব্যক্তি।

নেতৃত্বদানের অর্থ এই নয় যে লোকেরা আপনার সেবা করবে; এর অর্থ হলো আপনি মানুষের সেবা করবেন। একজন লিডার নেতৃত্বদানের মাধ্যমে সেবা করে, কারণ লোকেরা তার নেতৃত্বদানে উপকৃত হয়।

রবার্ট গ্রীনলিফ (Robert Greenleaf) লিখেছেন, “...প্রকৃত শ্রেষ্ঠ প্রতিষ্ঠানগুলির সর্বোচ্চ স্থানীয় ব্যক্তির হলে দাসরূপ-লিডার। তারা সবচেয়ে বেশি নম্র, সবচেয়ে বেশি শ্রদ্ধাপূর্ণ, সবচেয়ে বেশি মনখোলা, কোনোকিছু শিখতে সবচেয়ে বেশি ইচ্ছুক, সবচেয়ে বেশি শ্রদ্ধাশীল, সবচেয়ে বেশি যত্নশীল, এবং সবচেয়ে বেশি দৃঢ়প্রতিজ্ঞ।”<sup>7</sup>

কিছু লোক যাদের আনুষ্ঠানিক কর্তৃত্ব বা পদগত ক্ষমতা আছে, তারা নিতান্তই প্রয়োজন না হলে তা ব্যবহার করতে চায় না। অন্যদের বাধ্য করার পরিবর্তে, তারা শান্তভাবে লোকের সাথে যুক্তিযুক্ত আলোচনা করে এবং তাদেরকে বোঝায়। এই লিডাররা দয়ালু, সহানুভূতিশীল এবং বিশ্বাসযোগ্য হয়। গ্রীনলিফ বলেছেন যে এই লিডাররা যে চরিত্র প্রদর্শন করে, তার ফলে তাদের উপর লোকের আস্থা বেড়ে যায়। লোকেরা এই লিডারদেরকে সঠিক এবং ভালো সিদ্ধান্ত নেওয়ার জন্য ভরসা করতে শেখে।

একজন লিডারের (বা যে লিডার হতে চায়) অবশ্যই একজন দাস বা সেবকের হৃদয় থাকতে হবে। তবে তার জন্য এটিও গুরুত্বপূর্ণ যে যখন তার নেতৃত্ব থেকে সরে যাওয়ার সময় আসে তখনও যেন সে নিজেকে একজন দাস বা সেবক হিসেবে দেখতে থাকে।

আলাস্কার এক ব্যক্তি স্নেজ টানা কুকুরদের কাজ বর্ণনা করেছেন। কিছু কুকুর প্রধান কুকুর হয়ে ওঠে। তারা সারিতে প্রথমে থাকে কারণ তারা শক্তিশালী, দ্রুত এবং বুদ্ধিমান। একবার কোনো কুকুর লিডার হয়ে গেলে, সে সারির অন্য কোনো অবস্থানে আর যেতে চায় না। সমস্যা হল যখন কুকুরটি বয়স্ক হয়ে যায়, তখন সে নেতৃত্ব দিতে সক্ষম থাকে না। সে অন্য অবস্থানে কাজ করতে সক্ষম হলেও, সে তা করতে প্রত্যাখ্যান করে। মালিকরা মাঝে মাঝে বয়স্ক কুকুরদের মেরে ফেলতে বাধ্য হয়, কারণ তাদের ভরণপোষণ করা ব্যয়বহুল এবং তারা অন্য অবস্থানে কাজ করতে অস্বীকার করে।

## ফিলিপীয় মডেল

প্রেরিত পৌল লিডারদের গড়ে তোলার প্রয়োজনীয়তার উপর খুব বেশি মনোযোগ দিয়েছিলেন। তিনি অনেক জায়গায় পরিচর্যা কাজ শুরু করেছিলেন, কিন্তু তিনি জানতেন যে একাধিক লিডার ছাড়া সেই কাজ চালিয়ে যাওয়া এবং তা সম্প্রসারিত করা সম্ভব নয়।

► একসাথে ফিলিপীয় ২:১৯-২১ দেখুন। কেন পৌলের মাঝে মাঝে পরিচর্যা কাজে পাঠানোর জন্য লোকের অভাব হতো?

কিছু কিছু ক্ষেত্রে পৌলের পরিচর্যা কাজের দায়িত্ব পালনের জন্য পাঠানোর মতো লোকের অভাব ছিল, কারণ সেই সময়ে উপলব্ধ লোকেরা কেবল নিজেদের স্বার্থের প্রতি আগ্রহী ছিল। এরা সেই ব্যক্তির সাথে যুক্ত ছিল এবং কোনো না কোনোভাবে সাহায্য করত, কিন্তু সেবকের হৃদয় দিয়ে সেবা করার জন্য তাদের উপর ভরসা করা যেত না। এই সমস্যাটি তাদের গুরুতর দায়িত্বের জন্য অনুপযোগী করে তুলেছিল।

<sup>7</sup> Robert Greenleaf, *Servant Leadership: A Journey into the Nature of Legitimate Power & Greatness* (Mahwah, NJ: Paulist Press), 12

ফিলিপীয় মন্ডলীর কাছে লেখা পত্রগুলিতে এমন কয়েকজন ব্যক্তির বর্ণনা করা হয়েছে যারা ব্যক্তিগত লাভের উর্ধ্বে গিয়ে সেবা করেছিল।

ইপাফ্রদীত (ফিলিপীয় ২:২৫-৩০) পরিচর্যা কাজে এত কঠোর পরিশ্রম করেছিলেন যে তার স্বাস্থ্য খারাপ হয়ে গিয়েছিল এবং তিনি প্রায় মৃত্যুমুখে পতিত হয়েছিলেন। পৌল বলেছিলেন যে আমাদের সেইসব লোকদের প্রশংসা করা উচিত যাদের মধ্যে এই ধরনের নিষ্ঠা রয়েছে। এর অর্থ এই নয় যে আমাদের নিজেদের স্বাস্থ্যের প্রতি যত্ন নেওয়া উচিত নয়, তবে ঈশ্বরের কাজের প্রতি ইপাফ্রদীতের নিষ্ঠা তাকে মন্ডলীর কাছে একজন আদর্শপুরুষ করে তুলেছিল।

“নিজেকে খুঁজে পাওয়ার সর্বোত্তম উপায় হল অন্যদের সেবায় নিজেকে বিলিয়ে দেওয়া।”

- মহাত্মা গান্ধী (Mahatma Gandhi)

ফিলিপীয় ২:১৭ পদে এবং অন্যান্য পত্রগুলিতে, পৌল বলেছিলেন যে তার নিজেরও এই ধরনের নিষ্ঠা ছিল (২ তিমথি ২:৮-১০, ২ করিন্থীয় ১১:২৩-২৯)। তিনি যাদের সেবা করতেন তাদের কাছ থেকে কোনোরকম লাভ করার চেষ্টা করেননি (১ করিন্থীয় ৯:১৪-১৫, ১ থিমলনীকীয় ২:৯)। পৌল বলেছিলেন যে তিমথি একই মূল্যবোধ অনুসরণ করতেন (ফিলিপীয় ২:১৯-২২)।

এই পত্রে বর্ণিত সর্বোত্তম উদাহরণ হলেন যিশু (ফিলিপীয় ২:৫-৮)। তিনি যে সম্মান পাওয়ার যোগ্য ছিলেন তা ধরে রাখেননি, বরং নিজের পদমর্যাদা ত্যাগ করে একজন দাস বা সেবক হতে ইচ্ছুক ছিলেন। তিনি নিজেকে সম্পূর্ণরূপে, এমনকি মৃত্যু পর্যন্ত সমর্পণ করেছিলেন।

### একটি মন্দ উদাহরণ

গেহসি ছিলেন ইস্রায়েলের তৎকালীন প্রধান ভাববাদী ইলীশায়ের দাস। ঠিক যেমন এলিয়'র পদে অভিষিক্ত হওয়ার আগে ইলীশায় তার সেবা করেছিলেন, তেমনই যেহেতু গেহসিও ইলীশায়ের সেবা করতেন, তাই হয়ত তিনিও কোনোদিন ইলীশায়ের পদে অভিষিক্ত হওয়ার জন্য নির্বাচিত হয়েছিলেন।

যখন নামান সুস্থ হয়েছিলেন, তিনি একটা বড়ো পরিমাণ নৈবেদ্য দিতে চেয়েছিলেন, কিন্তু ইলীশায় তা প্রত্যাখ্যান করেছিলেন। গেহসি হতাশ হয়েছিলেন, কারণ সাধারণত তারা বড়ো দান পেতেন না। তিনি গোপনে নামানকে খুঁজতে যান এবং সেই অর্থের কিছু অংশ নিয়ে নেন।

ইলীশায় গেহসিকে বলেছিলেন যে পরিচর্যা কাজের উপর মনোযোগ দেওয়ার পরিবর্তে ধনসম্পদ চাওয়া ভুল ছিল (২ রাজাবলি ৫:২৬)। গেহসি নামানের কুষ্ঠরোগে আক্রান্ত হন এবং আর কখনোই ভাববাদী হতে পারেননি।

### নত্নতার সাথে সেবা করা

কিছু লোক ব্যক্তিগত সাফল্যের আকাঙ্ক্ষায় পরিচর্যা কাজে প্রবেশ করে। তারা মনে করে যে পরিচর্যা কাজ হলো নেতৃত্বপদ পাওয়ার সুযোগ। তারা নিজেদের স্বার্থ ত্যাগ করে না। তারা ঈশ্বরের প্রতি ভালোবাসাকে অনুসরণ করে না; বরং, তারা তাদের পরিচর্যা কাজে নিজেদের স্বার্থকে অনুসরণ করে।

পরিচর্যা কাজের আকাঙ্খা মানুষের সেবা করার দ্বারা ঈশ্বরের সেবা করার আকাঙ্খা থেকে আসা উচিত। এই উদ্দেশ্য নিয়ে চলা ব্যক্তি কেবল সেবা করার সুযোগ হিসেবেই নেতৃত্বপদ চাইবে (১ তিমথি ৩:১)। সে নিশ্চিত হতে চাইবে যে ঈশ্বরই তার পদোন্নতি পরিচালনা করছেন। তার সফল হওয়ার আকাঙ্খা ঈশ্বরের প্রতি বিশ্বস্ত থাকার আকাঙ্খার উপর ভিত্তিশীল।

“অবিরত নির্দিষ্টভাবে কাজ করার ফলে মানুষ একটি বিশেষ গুণ অর্জন করে।”

- অ্যারিস্টটল (Aristotle)

ঈশ্বরের প্রতি সম্পূর্ণ ভক্তি মূলত নম্রতা হিসেবে প্রকাশ পায়। ঈশ্বরের সাথে সম্পর্কের ক্ষেত্রে আমরা যদি একটি নম্র ভূমিকা গ্রহণ না করি, তবে আমরা সঠিকভাবে ঈশ্বরকে সম্মান জানাতে পারি না।

যেহেতু ঈশ্বরের প্রতি ভক্তি নম্র, তাই ভক্তির অর্থ হল...

- আমি ঈশ্বরের শক্তির উপর নির্ভর করি যাতে তিনি মহিমাম্বিত হন।
- ঈশ্বরের পরিবর্তে যদি আমার ক্ষমতা আমাকে সম্মানিত করে, তাহলে আমি অসন্তুষ্ট হই।
- আমি নিম্ন-মর্যাদার কাজ করতে এবং অখ্যাত স্থানে কাজ করতে ইচ্ছুক।
- যারা আমার হৃদয় বোঝে না, আমি তাদের উপহাস সহ্য করি।
- আমি সম্পত্তি, সাফল্য অর্জন, দায়িত্ব বা সম্পর্কের মাধ্যমে আমার মর্যাদা উন্নত করার জন্য অনুপ্রাণিত নই।
- আমি ঈশ্বরের উপর নির্ভর করি যে তিনিই আমাকে পদোন্নতি দেবেন কিনা তা ঠিক করবেন।

খ্রিষ্টের আত্মা ছাড়া আপনি খ্রিষ্টের দেহের কাজ করতে পারবেন না। মন্ডলীর এমন লিডারদের প্রয়োজন যারা খ্রিষ্টের আত্মাকে প্রকাশ করে। যতক্ষণ না আপনি তাঁর কথা শুনেছেন, ততক্ষণ আপনি ঈশ্বরের জন্য কথা বলতে পারবেন না, এবং তা কেবল অনুপ্রাণিত ও পরিচালিত হওয়ার জন্য নয়, বরং গঠিত হওয়ার জন্য। রূপান্তরিত হওয়ার জন্যই আপনি শোনে।

## মিনিষ্ট্রি নেতৃত্বদানের প্রথম যোগ্যতা

► মিনিষ্ট্রি নেতৃত্বদানের প্রথম যোগ্যতা কী?

খ্রিষ্টের প্রেম আমাদেরকে প্রেরণা জোগায় (২ করিন্থীয় ৫:১৪-১৫)।

লোকেরা অনেক কারণে ভালো কাজ করে। কিছু ক্ষেত্রে তারা ভালো মানুষ, যাদের ভাল করার কারণ রয়েছে কিন্তু সর্বোত্তম কারণটি নেই।

ঈশ্বর পিতরকে মন্ডলীর একজন মহান লিডার করার পরিকল্পনা করেছিলেন। পিতরের যিশুকে অস্বীকার করার পর, যিশু তাকে পুনরানয়ন করার এবং পুনরায় পরিচর্যা কাজে আহ্বান করার জন্য তার সাথে কথোপকথন করেছিলেন।

তিনবার, যিশু পিতরকে জিজ্ঞাসা করেছিলেন, “তুমি কি আমাকে প্রেম করো?” এটি জোর দিয়েছিল যে যিশুর প্রতি ভালোবাসাই হলো পরিচর্যা কাজের জন্য সবচেয়ে গুরুত্বপূর্ণ যোগ্যতা (যোহন ২১:১৫-১৭)। মানুষের দক্ষতা সবচেয়ে গুরুত্বপূর্ণ বিষয় নয়। মানুষের প্রতি ভালোবাসা খুবই গুরুত্বপূর্ণ, কিন্তু এটিও সবচেয়ে গুরুত্বপূর্ণ নয়। মিনিষ্ট্রি নেতৃত্বের জন্য সবচেয়ে গুরুত্বপূর্ণ যোগ্যতা হল যিশুর প্রতি ভালোবাসা।

যদি আপনি যিশুকে ভালোবাসেন, তবে আপনি তাঁর অনুকরণ করবেন এবং তাঁর মতো হবেন। যদি আপনি তাঁকে ভালোবাসেন, তবে আপনি চাইবেন অন্যরাও তাঁকে জানুক এবং তাঁকে ভালোবাসুক। পরিচর্যা কাজের সর্বোত্তম প্রেরণা হল অন্যদেরকে যিশুর সাথে সম্পর্ক স্থাপনের দিকে এগিয়ে নিয়ে যাওয়ার আকাঙ্ক্ষা।

পরিচর্যা কাজের জন্য প্রথম যোগ্যতা হলো ঈশ্বরের প্রতি ভালোবাসা। মানুষের প্রতি ভালোবাসা এবং সেবার দ্বারাই ঈশ্বরের প্রতি ভালোবাসা প্রদর্শিত হয়। ঈশ্বরের কোনো বস্তুগত চাহিদা নেই; তিনি সমস্ত সম্পদ এবং ক্ষমতার মালিক। কিন্তু যিশু বলেছেন যে যখন আমরা তাঁর লোকদের প্রয়োজন পূর্ণ করি, আমরা তখন তাঁরই সেবা করছি (মথি ২৫:৪০)।

## তত্ত্বাবধানের ধারণা

► আপনি কার জন্য কাজ করেন?

প্রত্যেক পাস্টারের বোঝা উচিত যে তিনি ঈশ্বরের জন্য কাজ করছেন এবং চূড়ান্তভাবে ঈশ্বরের কাছে দায়বদ্ধ (১ করিন্থীয় ৪:১-৫)। আমরা মানুষের সেবা করার মাধ্যমে ঈশ্বরের সেবা করি, কারণ ঈশ্বর আমাদের এই দায়িত্বটিই দিয়েছেন।

যখন আমরা অন্যদের সেবা করি, তার মানে এই নয় যে আমাদের উপর তাদের কর্তৃত্ব আছে। উদাহরণস্বরূপ, শিশুদের সেবা করা হয় কারণ তারা নিজেদের যত্ন নিতে অক্ষম, কিন্তু তারা তাদের যত্নকারীদের নির্দেশ দিতে পারে না। একটি শিশু একটি পরিবারের সবচেয়ে বেশি সেবা পাওয়া মানুষ, কিন্তু তার কর্তৃত্ব থাকতে পারে না। যদিও সেবা পাওয়া ব্যক্তির কর্তৃত্ব থাকে না, তবুও লিডারকে অবশ্যই তার নেতৃত্বাধীন লোকদের প্রয়োজন শুনতে এবং বুঝতে হবে।

বাইবেল মিনিস্ট্রি নেতৃত্বের পদে থাকা ব্যক্তির জন্য তত্ত্বাবধায়ক শব্দটি ব্যবহার করে (১ করিন্থীয় ৪:২)। একজন তত্ত্বাবধায়ক এমন একজন ব্যক্তি যে অন্য কারোর জন্য লোকজনের ও সম্পদের যত্ন নেয়। সে যাদের তত্ত্বাবধান করে তাদের সেবা করে, তাদের প্রয়োজনীয়তাগুলির যত্ন নেয়; কিন্তু যে-ব্যক্তি তাকে তত্ত্বাবধায়করূপে নিযুক্ত করেছেন সে সেই ব্যক্তির কাছেই দায়বদ্ধ।

অ্যালবার্ট মহলার (Albert Mohler) মিনিস্ট্রি লিডারদের ভূমিকা এইভাবে বর্ণনা করেছেন:

- আমরা মানব জীবন ও তাদের কল্যাণের তত্ত্বাবধায়ক।
- আমরা সময় ও সুযোগের তত্ত্বাবধায়ক।
- আমরা সম্পদ ও উপকরণের তত্ত্বাবধায়ক।
- আমরা শক্তি ও মনোযোগের তত্ত্বাবধায়ক।
- আমরা খ্যাতি ও উত্তরাধিকারের তত্ত্বাবধায়ক।
- আমরা সত্য ও শিক্ষার তত্ত্বাবধায়ক।<sup>৪</sup>

## একজন মহান লিডারের সবচেয়ে গুরুত্বপূর্ণ বৈশিষ্ট্য

জিম কলিন্স ব্যবসা প্রতিষ্ঠান নিয়ে গবেষণা করেছিলেন এটি জানার জন্য যে কেন কিছু ব্যবসা বিখ্যাত হয়ে ওঠে এবং বহু বছর ধরে বিখ্যাত থাকে। তিনি এমন নীতি খুঁজে পেয়েছিলেন যা যেকোনো প্রতিষ্ঠানের জন্য প্রযোজ্য। বিখ্যাত ব্যবসাগুলির

<sup>৪</sup> Albert Mohler, *The Conviction to Lead: 25 Principles for Leadership that Matters* (Bloomington: Bethany House Publishers, 2012)

অন্যতম প্রধান বৈশিষ্ট্য যেটি ছিল যে তাদের কাছে এমন লিডার আছে, যাকে কলিন্স ৫ম স্তরের লিডার (Level 5 leader) বলে অভিহিত করেছেন।<sup>9</sup>

কলিন্সের বর্ণনা অনুযায়ী, নেতৃত্বের প্রথম স্তর হল এমন একজন ব্যক্তি যে খুব ভালোভাবে কাজ করতে সক্ষম। এটি তাকে প্রভাব বিস্তার করতে সাহায্য করে।

একজন ভালো টিম মেম্বার নেতৃত্বের দ্বিতীয় স্তরে থাকে, কারণ সে টিমের সাথে ভালোভাবে কাজ করে।

একজন দক্ষ ম্যানেজার তৃতীয় স্তরে থাকে। সে লোকজন ও সম্পদের ব্যবস্থাপনা করে যাতে তাদের উপর অর্পিত লক্ষ্যগুলি তারা অর্জন করতে পারে।

**৪র্থ স্তরের লিডার** প্রতিষ্ঠানের লোকদের একটি সুস্পষ্ট লক্ষ্য অর্জনের জন্য অঙ্গীকারবদ্ধ হতে এবং কর্মশক্তি বিনিয়োগ করতে উৎসাহিত করে।

**৫ম স্তরের লিডার** ব্যক্তিগত নম্রতা ও দৃঢ়সংকল্পের সমন্বয়ে দীর্ঘমেয়াদী শ্রেষ্ঠত্বের জন্য একটি প্রতিষ্ঠান গড়ে তোলে।

প্রতিটি স্তরের মানুষই মূল্যবান, এবং যেকোনো প্রতিষ্ঠানই তাদের পেয়ে খুশি হবে।

৪র্থ স্তরের লিডারের মধ্যে সেই সমস্ত গুণাবলী রয়েছে যা বেশিরভাগ মানুষ একজন মহান লিডারের মধ্যে আশা করে। সে কেবল একজন ম্যানেজার নয় যে সেখানে যা আছে তা সংগঠিত করে এবং তত্ত্বাবধান করে। ৪র্থ স্তরের লিডার লোকেদের অনুপ্রাণিত করতে, একটি সুস্পষ্ট ধারণা জানাতে এবং লোকেদের লক্ষ্য ভাগ করে নিতে নেতৃত্ব দিতে পারে।

৫ম স্তরের লিডারের এমন একটি বৈশিষ্ট্য রয়েছে যা সম্ভবত ৪র্থ স্তরের লিডারের মধ্যে নাও থাকতে পারে। ৫ম স্তরের লিডার প্রতিষ্ঠানটিকে শ্রেষ্ঠ করে তোলার জন্য নিজেকে উৎসর্গ করে দেয়। সে নম্র; সে প্রতিষ্ঠানটিকে নিজের চেয়ে বেশি গুরুত্বপূর্ণ বলে মনে করে। সে নিজেকে উন্নীত করার জন্য প্রতিষ্ঠানটিকে ব্যবহার করে না; বরং, সে প্রতিষ্ঠানের জন্য নিজেকে উৎসর্গ করে দেয়। যদি কোনো লিডারের প্রধান লক্ষ্য হয় প্রতিষ্ঠানটি যা অর্জন সাফল্য অর্জন করেছে তার প্রতিষ্ঠানের জন্য ব্যক্তিগত সম্মান ও কৃতিত্ব লাভ করা, তবে সে ৫ম স্তরের লিডার নয়।

নম্রতার অর্থ এই নয় যে সে ভীরা বা অনিশ্চিত। নম্রতা তাকে সাহসী ও দৃঢ়প্রতিজ্ঞ করে তোলে কারণ সে নিজের চেয়ে প্রতিষ্ঠান সম্পর্কে বেশি চিন্তিত।

এমন অনেক লিডার ছিল যাদেরকে তাদের প্রতিভার কারণে মহান বলে মনে হয়েছিল। তারা একটি প্রতিষ্ঠানকে বড়ো করেছিল। তারা অনেক ভালো ভালো পরিবর্তন এনেছিল। তবে, তারা প্রতিষ্ঠানটিকে তাদের নিজস্ব খ্যাতি তৈরির স্থান হিসেবে ব্যবহার করেছিল। তাদের নেতৃত্বের সময়কাল শেষ হয়ে যাওয়ার পর, প্রতিষ্ঠানটি আর ক্রমাগতভাবে শ্রেষ্ঠত্বের অবস্থানে থাকেনি, কারণ তারা তাদের ব্যক্তিত্বের বাইরে এটিকে শ্রেষ্ঠ করে তোলার জন্য তৈরি করেনি।

আসুন বিবেচনা করে দেখা যাক যে এই নীতিটি কীভাবে দাসত্বের সাথে সম্পর্কিত। ৫ম স্তরের লিডার দৃঢ়ভাবে বিশ্বাস করে যে সে এমন একটি প্রতিষ্ঠানের জন্য কাজ করছে যা মানুষের জন্য ভালো কিছু করে। সে সেই প্রতিষ্ঠানের উন্নতির জন্য নিজেকে উৎসর্গ করে, কারণ এটি ভালো কাজ করে। এভাবে সে মানুষের সেবা করে।

<sup>9</sup> Jim Collins, *Good to Great: Why Some Companies Make the Leap... and Others Don't* (New York: HarperBusiness, 2001)

জিম কলিন্স (Jim Collins) খ্রিস্টীয় নীতি শেখানোর চেষ্টা করছিলেন না, কিন্তু তার গবেষণা যিশুর শিক্ষার সাথে সঙ্গতিপূর্ণ। সত্যিকারের মহান লিডার হলো সেই ব্যক্তি যে অন্যের সেবায় নিজেকে উৎসর্গ করে দেয়।

একবার অন্য একটি দেশের লোকেরা যিশুর সাথে দেখা করতে এসেছিল (যোহন ১২:২০-২২)। সম্ভবত শিষ্যরা অধীর হয়ে উঠেছিলেন, ভাবছিলেন যে তাদের পরিচর্যা কাজ শীঘ্রই আন্তর্জাতিক হয়ে উঠবে। কিন্তু যিশু তাঁর আগমনের উদ্দেশ্যের উপরেই নিজের মনোযোগ ধরে রেখেছিলেন।

যিশু বলেছিলেন, “গমের দানা যদি মাটিতে পড়ে না মরে, তবে তা শুধু একটি বীজ হয়েই থাকে। কিন্তু যদি মরে, তাহলে বহু বীজের উৎপন্ন হয়” (যোহন ১২:২৪)। যিশু একজন ধর্মগুরু হিসেবে বিখ্যাত হয়ে উঠতে আগ্রহী ছিলেন না। তিনি এমন কিছু সম্পন্ন করতে এসেছিলেন যা সকল মানুষের মঙ্গল সাধন করবে।

## হৃদয়ের পরিবর্তন

দাসরূপ -নেতৃত্ব হৃদয়ে শুরু হয়। সমস্যা হল আমরা সকলেই একটি আত্মকেন্দ্রিক হৃদয় নিয়ে জীবন শুরু করি। এই কারণে, আমাদের সবকিছুর উর্ধ্বে গিয়ে নিজেদের সুবিধা খোঁজার প্রবণতা থাকে।

যে মিনিষ্ট্রি লিডার অন্যদের সেবা করার মাধ্যমে ঈশ্বরকে সন্তুষ্ট করতে চায়, তাকে সাধারণত ব্যক্তিগত উচ্চাকাঙ্ক্ষার মৃত্যু নামক একটি আত্মিক প্রক্রিয়ার মধ্য দিয়ে যেতে হয়। একজন খ্রিস্টবিশ্বাসীকে ঈশ্বরের কাছে তার উচ্চাকাঙ্ক্ষাগুলি সমর্পণ করা চালিয়ে যাওয়া উচিত এবং পবিত্র আত্মাকে প্রেমের সাথে তার কাজগুলিকে পরিচালিত করার অনুমতি দেওয়া উচিত। অনেক লিডারই হৃদয়ের গভীর পরিশোধন অনুভব করার পরেই প্রকৃতভাবে মহান হয়েছে।

যদি কোনো লিডার ঈশ্বরের কাছে এই সম্পূর্ণ আত্মসমর্পণে বাধা দেয়, তবে সে এমন একজন লিডার হওয়ার প্রবণতা দেখায় যে নিজের উন্নতির জন্য কাজ করে।

► একজন শিক্ষার্থী গ্রুপের জন্য ১ করিন্থীয় ১৩:১-৮ পদ পড়বে। একসাথে এই পদগুলি দেখুন এবং আলোচনা করুন যে, যখন নেতৃত্ব ভালোবাসার উপর ভিত্তি করে গঠিত হয় তখন তা কেমন হয়।

ঈশ্বর আপনাকে যেমন লিডার হিসেবে দেখতে চান, তেমন হতে হলে, আপনার হৃদয়ের পরিবর্তন আবশ্যিক। স্বীকার করুন যে এত দিন আপনার নেতৃত্ব আত্ম-প্রণোদিত ছিল। আত্ম-স্বার্থের কারণে ভুল ছিল এমন নির্দিষ্ট লক্ষ্যগুলি চিহ্নিত করুন। যে মনোভাবগুলি ভুল ছিল সেগুলি শনাক্ত করুন, কারণ সেখানে আত্মপ্রাধান্য ছিল।

আপনি কি অন্যদের সাফল্যে ঈর্ষান্বিত হয়েছেন? যখন আপনি সাফল্যের কল্পনা করেন, তখন আপনি কি বেশিরভাগই আপনার কাছে আসতে পারে এমন সমস্ত সম্মানের কথা ভাবেন, নাকি অন্যদের জন্য আপনি কতটা সহায়ক হতে পারেন সে সম্পর্কে ভাবেন?

যে নির্দিষ্ট কাজগুলি ভিন্ন হওয়া উচিত ছিল, সেগুলি শনাক্ত করুন। ভুল কথা ও কাজের জন্য ক্ষমা চাওয়া এবং সেগুলি সংশোধন করার সিদ্ধান্ত নিন — সেগুলি বিশেষভাবে তালিকাভুক্ত করুন।

আপনার নতুন দৃষ্টিভঙ্গি আপনার নেতৃত্বাধীন লোকদের কাছে ব্যাখ্যা করুন। আপনার হৃদয়ের পরিবর্তনের একটি প্রকাশ্য ব্যাখ্যা আপনার প্রভাবকে দুর্বল করার পরিবর্তে শক্তিশালী করবে যদি আপনি ধারাবাহিকভাবে তা অনুসরণ করেন। যদি কিছু

লোক আপনার নতুন অঙ্গীকার সম্পর্কে সন্দেহান হয় তবে রাগ করবেন না। আপনার ধারাবাহিকতাই তাদেরকে নিশ্চিত করে তুলবে। নিজের জন্য সম্মান ও ক্ষমতা চাওয়ার প্রলোভন অনুভব করলে ঈশ্বরের সাহায্যের জন্য প্রার্থনা করুন।

কেবল আপনার মন পরিবর্তনই যথেষ্ট মনে না করে, আপনার হৃদয়কে রূপান্তরিত করার জন্য আপনাকে ঈশ্বরের উপর নির্ভর করতে হবে। আপনার নিজের চরিত্রকে কেবল ভুল বলে উপলব্ধি করলেই তা পরিবর্তিত হয় না। একমাত্র ঈশ্বরই আপনার চরিত্র পরিবর্তন করতে পারেন।

## উপসংহার

► এই পাঠে আপনি যা শিখলেন, তার উপর ভিত্তি করে আপনি কীভাবে আপনার লক্ষ্য বা কাজগুলি পরিবর্তন করার প্রত্যাশা করেন?

## পাঁচটি সারসংক্ষিপ্ত বিবৃতি

- ১। দাসরূপ-নেতৃত্ব হলো যাদেরকে নেতৃত্ব দেওয়া হচ্ছে তাদের সুবিধার্থে নেতৃত্বদান করা।
- ২। মানুষ সেই ব্যক্তিকে ক্ষমতা দিতে ইচ্ছুক যে তাদের সুবিধার্থে ক্ষমতা ব্যবহার করবে।
- ৩। মানুষের প্রতি ভালোবাসা এবং সেবার দ্বারাই ঈশ্বরের প্রতি ভালোবাসা প্রদর্শিত হয়।
- ৪। ৫ম স্তরের লিডার প্রতিষ্ঠানটিকে শ্রেষ্ঠ করে তোলার জন্য নিজেকে উৎসর্গ করে দেয়।
- ৫। একমাত্র ঈশ্বরই আপনার চরিত্র পরিবর্তন করতে পারেন, যাতে আপনি আন্তরিকভাবে সেবা করতে পারেন।

## ৫ নং পাঠের অ্যাসাইনমেন্ট

- ১। এই পাঠ থেকে জীবন পরিবর্তনকারী ধারণার সারসংক্ষেপ একটি অনুচ্ছেদে লিখুন। ব্যাখ্যা করুন যে কেন এটি গুরুত্বপূর্ণ। এটি কী উপকার করতে পারে? এটি না জানার ফলে কী ক্ষতি হতে পারে?
- ২। বর্ণনা করুন যে আপনি কীভাবে এই পাঠের নীতিগুলি আপনার জীবনে প্রয়োগ করবেন। এই পাঠটি কীভাবে আপনার লক্ষ্যগুলি পরিবর্তন করেছে? আপনার পদক্ষেপগুলি পরিবর্তন করার ক্ষেত্রে আপনি কীভাবে পরিকল্পনা করবেন?
- ৩। ৫ নং পাঠের পাঁচটি সারসংক্ষিপ্ত বিবৃতি ভালোভাবে মুখস্থ করুন। পরবর্তী ক্লাস সেশনের শুরুতে এগুলি স্মৃতিশক্তি থেকে লেখার জন্য প্রস্তুতি নিন।
- ৪। পরবর্তী সেশনের আগে দানিয়েল ১:৮-১৫ পদ পড়ুন। দানিয়েলের সেই বৈশিষ্ট্যগুলি সম্পর্কে লিখুন (এই বিবরণে দেখানো হয়েছে) যা তার ভবিষ্যতের নেতৃত্বদানকে প্রভাবিত করেছিল।



## পাঠ ৬

# চরিত্র-ভিত্তিক নেতৃত্ব

### প্রত্যয়

#### প্রত্যয়ের সংজ্ঞা

প্রত্যয় বা দৃঢ় বিশ্বাস হল সত্য সম্পর্কে নিশ্চয়তা। প্রত্যয় হলো বাস্তব সম্পর্কে দৃঢ় জ্ঞান। প্রত্যয় একজন ব্যক্তির সমস্ত সিদ্ধান্তকে পরিচালনা করে, কারণ একজন ব্যক্তি নিজে যা সত্য বলে বিশ্বাস করে তার প্রতিক্রিয়ায় কাজ করে।

প্রত্যয় কেবল ধর্মীয় সত্যকে নির্দেশ করে তা নয়। যদি একজন সেলস্‌ম্যান প্রকৃতভাবে বিশ্বাস করে তার প্রোডাক্টটি সেরা এবং প্রত্যেকের সেটি প্রয়োজন আছে, তার প্রত্যয় আছে। সেই প্রত্যয় তার আরো বেশি করে অন্যদের অনুপ্রাণিত বা প্রভাবিত করার সম্ভাবনাকে বাড়িয়ে তুলবে।

একদল লোক মরুভূমিতে হারিয়ে গেছে। তারা নিজেদের অবস্থা এবং ব্যক্তিগত মতামত নিয়ে আলোচনা করছে। একজন ব্যক্তি তাদের পরিস্থিতির ব্যাপারে তার ব্যাখ্যায় অনেক বেশি বিশ্বাসযোগ্য। সে তাদেরকে বুঝিয়েও দেয় যে সে জানে তাদের কী করা উচিত। সে লিডার হয়ে ওঠে।

প্রত্যয় ভুল হতে পারে। একজন ব্যক্তি এমন অনেক বিষয়ই বিশ্বাস করতে পারে যা সত্য নয়। এমনকি ভুল প্রত্যয়ও কিছু সময়ের জন্য নেতৃত্বদানের ক্ষমতা দান করে। উদাহরণস্বরূপ, যদি একজন ব্যক্তি ভুলভাবে বিশ্বাস করে যে সে জানে কীভাবে কোনো একটা জায়গায় পৌঁছতে হবে, লোকেরা তাকে তার প্রত্যয়ের কারণে অনুসরণ করতে পারে। যদি সে ভুল হয়, তারা শেষ পর্যন্ত ক্ষুণ্ণ বা নিরাশ হবে, এবং তার প্রভাব মারাত্মকভাবে কমে যাবে। তাদের পুনরায় তাকে অনুসরণ করার সম্ভাবনা খুবই কম।

#### প্রত্যয়ভিত্তিক নেতৃত্বদান

নেতৃত্বদান প্রত্যয়ের উপর ভিত্তিশীল, কারণ একজন লিডার অন্যদেরকে সত্যটি দেখিয়ে এবং সেই সত্যটির প্রতি উপযুক্ত প্রসাদা দেওয়ার মাধ্যমে নেতৃত্বদান করে। সে বলে, “এটি এইরকম, এবং আমাদের এটি করা উচিত।”

যদি লোকজনে ভর্তি কোনো বিল্ডিংয়ে থাকে কোনো ব্যক্তি বুঝতে পারে যে বিল্ডিংটিতে আগুন লেগেছে, সে জানে যে প্রত্যেকেরই সেই সত্যটি জানা উচিত এবং সে বিষয়ে সাড়া দেওয়া উচিত। যোগাযোগ করার ব্যাপারে তার দৃঢ় প্রত্যয় রয়েছে। যারা তথ্যটি বিশ্বাস করেছে তাদের সকলের কাছ থেকে এটি কিছু পদক্ষেপ নিতে অনুপ্রাণিত করবে। কিছু সেকেন্ডের জন্য সেই ব্যক্তিটি একজন লিডার, কারণ সে নিজের প্রত্যয়ের সংযোগ স্থাপন করে সকলকে প্রভাবিত করেছে। যদি না তারা বিশ্বাস করে যে তাদের কী করা উচিত তা সে জানে, সে আর লিডার হিসেবে টিকে থাকতে পারবে না। তার লিডারশিপ সেখানেই শেষ হয়ে যায়, যেখানে তার প্রত্যয় শেষ হয়।

খ্রিষ্টীয় লিডারদের ক্ষেত্রে, ঈশ্বরের বাক্যের সত্যই আমাদের প্রত্যয়ের ভিত্তিমূল হওয়া উচিত। ঈশ্বরের প্রতি আমাদের অঙ্গীকার আমাদেরকে তাঁর সত্যের প্রতি সাড়া দিতে এবং সেই একইদিকে অন্যদেরকেও পরিচালিতে করতে অনুপ্রাণিত করে।

দৃঢ় নেতৃত্বের জন্য দৃঢ় প্রত্যয় প্রয়োজনীয়। শাস্ত্র থেকে বা পরবর্তী ইতিহাস থেকে যেকোনো মহান লিডারের বিষয়ে ভাবুন। সেই ব্যক্তিকে এক দৃঢ় প্রত্যয় ছাড়া কল্পনা করার চেষ্টা করুন। এমনকি যদি একজন ব্যক্তি একজন ভালো সংগঠক এবং সংযোগস্থাপনকারী হয়, তবুও সে প্রত্যয় ছাড়া বেশিদিন নেতৃত্ব দিতে পারবে না।

► নিম্নলিখিত ঐতিহাসিক নেতাদের প্রত্যেকের বিরাট প্রভাব ছিল, কিন্তু তারা সবাই খ্রিষ্টীয় লিডার ছিল না: মোশি, যিহোশূয়, পৌল, মার্টিন লুথার, আব্রাহাম লিংকন, মহাত্মা গান্ধী, উইনস্টন চার্চিল এবং বিলি গ্রাহাম। গ্রুপের কাউকে না কাউকে প্রতিটি নেতা সম্পর্কে কিছু বলা উচিত। এই নেতাদের প্রত্যেকের দৃঢ় প্রত্যয় না থাকলে ইতিহাস কীভাবে আলাদা হত তা কল্পনা করার চেষ্টা করুন।

সাফল্য নয়, কিন্তু দৃঢ় প্রত্যয়ই একজন লিডারের জন্য প্রাথমিক প্রেরণা হওয়া উচিত। একজন মহান লিডার প্রত্যয়ের কারণেই নিশ্চিতভাবে সাফল্য লাভ করেন। তাই, তিনি কখনোই সাফল্যের জন্য প্রত্যয়ের সাথে আপোষ করবেন না।

একজন ব্যক্তির কখনোই তার প্রত্যয়গুলিতে ধারাবাহিকতাহীন বা নিষ্ঠাহীন হওয়া উচিত নয়। যদি কোনো ব্যক্তি নিজের প্রত্যয়গুলি পরিবর্তন করতে ইচ্ছুক হন, কারণ তাকে এক ভিন্ন বিশ্বাসের প্রতিনিধিত্ব করার জন্য নিয়োগ করা হয়েছে, তাহলে সে কোনোমতেই একজন শক্তিশালী লিডার হতে পারবে না।

একজন লিডারের সত্যের প্রতি তার গভীর আসক্তির কারণে পরিচিত হওয়া উচিত। যেহেতু সে প্রত্যয় দ্বারা পরিচালিত, সে সর্বদা জানতে চায় যে কোনটি সত্য। সে ভুল বিষয়টি ক্রমাগত বিশ্বাস করে যাওয়ার পরিবর্তে সংশোধিত হতে বেশি পছন্দ করবে।

### প্রত্যয়ের উপকারিতাসমূহ

একজন ব্যক্তির ব্যক্তিত্ব তাকে যতটা দৃঢ় করতে পারে, প্রত্যয় তাকে তার চেয়ে বেশি দৃঢ় করে তুলতে পারে। এমনকি একজন ব্যক্তি যে সংঘাত, তর্ক-বিতর্ক, এবং সমালোচনা অপছন্দ করে, সেও একজন লিডার হতে পারে, কারণ সে প্রত্যয়ে দৃঢ়।

প্রত্যয় একজন ব্যক্তিকে বুদ্ধিমত্তার একটি উচ্চতর স্তরে কাজ করতে সক্ষম করে তোলে যা সে সাধারণভাবে হয়ত করতে পারবে না। যখন কোনো ব্যক্তির চিন্তা-ভাবনা প্রত্যয় দ্বারা গঠিত হয়, তখন বহু সিদ্ধান্তই স্বয়ংক্রিয়ভাবে সামনে এসে যায়।<sup>10</sup> যেহেতু কিছু বিকল্প পন্থা বিবেচনার যোগ্যই নয়, তাই সঠিকটি বেছে নেওয়া অনেক বেশি সহজ হয়। প্রত্যয় এইভাবে জ্ঞান বা প্রজ্ঞার সমতুল্য: এটি ছাড়া, একজন ব্যক্তি মূর্খ।

► এমন কোনো মহান লিডার আছেন যাকে আপনি ব্যক্তিগতভাবে চেনেন? তার নেতৃত্বে প্রত্যয় কীভাবে শক্তি জুগিয়েছে?

দানিয়েল এবং আরো কিছু ইহুদি যুবক একটি বিদেশী সাম্রাজ্যে নেতৃত্বের প্রশিক্ষণ নিচ্ছিলেন (দানিয়েল ১:৮-১৫)। তার পক্ষে ভালোভাবে কাজ করা এবং প্রশিক্ষণের পরিচালককে সম্ভষ্ট করা গুরুত্বপূর্ণ ছিল, কিন্তু তার প্রত্যয়ের পরীক্ষা হয় যখন তিনি

<sup>10</sup> *The Conviction to Lead: 25 Principles for Leadership that Matters* (Bloomington: Bethany House Publishers, 2012)-এ আলবার্ট মহলার (Albert Mohler) এই ধারণাটি সম্পর্কে লিখেছেন।

বুঝতে পারলেন যে যে খাবার তাকে দেওয়া হয়েছে তা একজন ইহুদির পক্ষে খাওয়া ঠিক নয়। বহু মানুষই এই একই পরিস্থিতিতে তাদের বিশ্বাসের সঙ্গে আপোষ করে, যদি প্রত্যয়গুলিকে তাদের পদমর্যাদা কমিয়ে দেয় বলে মনে হয়।

প্রশিক্ষণের পরিচালক ইতিমধ্যেই লক্ষ্য করেছিলেন যে দানিয়েলের এক অপূর্ব মানসিকতা ছিল। দানিয়েল কৌশলতার সঙ্গে তার কাছে গিয়েছিলেন, নম্রভাবে অনুরোধ করেছিলেন, এমন কিছু চেষ্টা করে দেখার প্রস্তাব দিয়েছিলেন যা পরিচালককে ঝুঁকিতে ফেলবে না। ঈশ্বর দানিয়েলের বিশ্বস্ততাকে সম্মান দিয়েছিলেন এবং তাকে মহাসাফল্য প্রদান করেছিলেন।

## সততা

### সততার সংজ্ঞা

যখন একজন ব্যক্তি ধারাবাহিকভাবে তার প্রত্যয়গুলিকে তার সমস্ত কাজ এবং মনোভাবে প্রয়োগ করে, তখন সে একজন সৎ ব্যক্তি। ব্যক্তিগত সততার অধিকারী হওয়ার অর্থ হলো আপনি আপনার নিজের সাথে সঙ্গতিপূর্ণ; আপনি যা বিশ্বাস করেন এবং যেটিকে মূল্য দেন বলে দাবি করেন, আপনি সেই অনুযায়ী কাজ করেন।

“প্রকৃত আনন্দ হলো যখন আপনি যা চিন্তা করছেন, আপনি যা বলছেন, এবং আপনি যা করছেন তা একটি ছন্দে বা সমন্বয়ে রয়েছে।”

- মহাত্মা গান্ধী (Mahatma Gandhi)

### সততার অভাব

একজন লিডার সে নিজে কেমন এবং তার ব্যাপারে লোকেরা কী চিন্তা করে তার মধ্যে পার্থক্য আছে জেনেও তার নিজের মিথ্যা ভাবমূর্তি উপস্থাপন করার প্রলোভনের সম্মুখীন হতে পারে। যদি লোকেরা অনুমান করে যে আপনি একজন সৎ ব্যক্তি, তাহলে তারা আপনাকে কিছু সময়ের জন্য অনুসরণ করতে পারে। তবে, সততা ছাড়া আপনি আপনার তৈরি করা প্রত্যাশাগুলি পরিপূরণ করতে পারবেন না।

ধারাবাহিকতার অভাব হলো সততার অভাবের একটি প্রমাণ। যদি একজন লিডারের কাজ এবং মনোভাব তার মূল্যবোধের সাথে সামঞ্জস্যপূর্ণ না হয়, তাহলে তার সততা কম। একজন লিডারের সততা কম হতে পারে যদি সে অসৎ হয়, বিভিন্ন স্বার্থপরতার অগ্রাধিকার থাকে, কেবল তাকে সাহায্য করতে পারা ব্যক্তিদের প্রতিই বন্ধুসুলভ আচরণ দেখায়, ভুল আকাঙ্ক্ষাগুলির অনুসরণ করে, বা কোনো গুপ্ত পাপ থাকে।

আখন মনে করেছিলেন যে তার পাপ গুপ্ত এবং ব্যক্তিগত ছিল। সে আশা করেনি যে এটি কারোর ক্ষতি করবে। কিন্তু, তার পাপের ফল ছিল ইস্রায়েলের ৩৬ জন পুরুষের মৃত্যু এবং তার সমগ্র পরিবারের মৃত্যু (যিহোশূয় ৭:১-২৬)। আখন কোনো লিডার ছিলেন না, কিন্তু তার জীবন আমাদেরকে একটি গুরুত্বপূর্ণ শিক্ষা দেয়। একজন ব্যক্তির পাপ বহুজনের ক্ষতি করতে পারে।

একজন লিডারের ক্ষেত্রে ছোটো পাপ বলে কিছু হয় না। লিডারের করা যেকোনো পাপ অন্য লোকেদের প্রভাবিত করতে পারে। কেন? যখন একজন লিডার পাপ করে:

- সে তার তার প্রয়োজনীয় আত্মিক বিশুদ্ধতা এবং শক্তি হারায়।
- তার কাছে ঈশ্বরের অভিষেক এবং নির্দেশনা কমে যায়।
- তার বিচক্ষণতা বিকৃত হয়।

- তার অগ্রাধিকারগুলি ভুল হয়।

এই বিষয়গুলি তার নেতৃত্বদানকে এবং তার নেতৃত্বের অধীনের থাকে লোকেদেরকে প্রভাবিত করে।

## চরিত্র

### ভালো চরিত্রের গুরুত্ব

একজন ব্যক্তির প্রকৃত অন্তর্নিহিত প্রকৃতিই হলো তার চরিত্র। জন ম্যাক্সওয়েল (John Maxwell) চরিত্রের গুরুত্ব বর্ণনা করে বলেছেন যে একজন ব্যক্তির “বাইরের চেয়েও বেশি মাত্রায় অন্তরে বড়োমাপের হওয়া উচিত।” একজন ব্যক্তির চরিত্র তার খ্যাতির চেয়েও বড়ো হওয়া উচিত।<sup>11</sup>

বেশিরভাগ লিডারই তাদের জীবনের প্রথম পর্যায়ে নিম্ন-পদমর্যাদায় কাজ করেছে। একজন লিডার ভাবতে পারে যে সেই বছরগুলি গুরুত্বপূর্ণ ছিল না, কারণ তার সেই সমস্ত কৃতিত্বগুলিকে ছোটো বলে মনে হয়। তবে, সেই বছরগুলিই ভবিষ্যত গঠন করে, কারণ লিডার সেই ব্যক্তিই হয়ে উঠছে যা সে ভবিষ্যতে হবে। একজন তরুণ লিডারের সমস্যা এবং হতাশার সময়গুলিকে নিজের চরিত্র গঠনের কাজে ব্যবহার করা উচিত।

দৃঢ় প্রত্যয়ের উপর ভিত্তিশীল চরিত্র এতই গুরুত্বপূর্ণ যে এটি কাউকে খুব শক্তিশালী এক লিডার করে তুলতে পারে, এমনকি যদি তার সহজাত দক্ষতার অভাবও থাকে। উদাহরণস্বরূপ, মোশির মধ্যে দৃঢ় সহজাত সাহস বা নেতৃত্বদানের ক্ষমতা দেখা যায়নি, কিন্তু ঈশ্বরের সাথে তার সম্পর্ক এবং মানুষের প্রতি ভালোবাসাই ছিল সেই শক্তি যা পার্থক্য তৈরি করেছিল। তার চরিত্র তার মূল্যবোধের উপর ভিত্তিশীল ছিল এবং তাকে একজন ফলপ্রসূ লিডার করে তুলেছিল।

একজন লিডারের ব্যক্তিগত চরিত্র হলো সেই প্রাথমিক বিষয় যা অন্যদেরকে তার লক্ষ্য বা উদ্দেশ্যের প্রতি অঙ্গীকারবদ্ধ করে তোলে। তারা তার সমস্ত কারণ বা কাজ নাও বুঝতে পারে, কিন্তু যদি তারা তার চরিত্রকে বিশ্বাস করে, তাহলে তারা তাকে অনুসরণ করবে।

মার্টিন লুথার কিং জুনিয়র (Martin Luther King Jr.) বলেছেন, “লোকেরা সাধারণত সেই সমস্ত ব্যক্তিদের মাধ্যমে উদ্দেশ্যের প্রতি পরিচালিত হয় এবং মহান ধারণাগুলির প্রতি অঙ্গীকারবদ্ধ হয় যারা সেই ধারণাগুলিকে মূর্তভাবে নিজেদের জীবনে প্রকাশ করে। তাদেরকে রক্তমাংসের মানুষের মধ্যে ধারণাটির মূর্ত প্রতীক খুঁজে বের করতে হবে যাতে তারা সেই ধারণার প্রতি নিজেদেরকে নিবেদিত করতে পারে।” এই বিবৃতিটি চরিত্রের গুরুত্বকে তুলে ধরে। একজন লিডারকে অবশ্যই তার লক্ষ্যের প্রতি এতটাই বিশ্বাস করতে হবে যে তার সমগ্র প্রকৃতিই সেই লক্ষ্যের সাথে সঙ্গতিপূর্ণ থাকবে। এই ধরণের লিডাররাই অন্যদেরকে মহান অঙ্গীকারের প্রতি অনুপ্রাণিত করে।

“অঙ্গীকার হলো এমন একটি বিষয় যা প্রতিজ্ঞাকে বাস্তবে রূপান্তরিত করে।”

- অব্রাহাম লিঙ্কন  
(Abraham Lincoln)

কিছু কিছু ক্ষেত্রে একজন লিডার সেই সমস্ত বিশ্বাস এবং মূল্যবোধ নিয়ে কথা বলে যা সে চায় যে তার লোকেরা অনুসরণ করুক, কিন্তু সে নিজের জীবনে সেই মূল্যবোধগুলিকে প্রকাশ করে না। এটি তাকে উপকৃত করে যদি তার লোকেরা সেবা এবং সততার মতো মূল্যবোধের প্রতি নিবেদিত হয়। তবে, সে নিজে যে মূল্যবোধগুলিকে উপস্থাপন করে না, সেগুলিকে সে

<sup>11</sup> John Maxwell, *Learning from the Giants* (New York: Little, Brown & Company, 2014), 40

কার্যকরভাবে শেখাতে পারে না। যদি একজন লিডার ভালো মূল্যবোধ উপস্থাপন করে, তাহলে অন্যদের জন্য একটি উদাহরণস্বরূপ হবে এবং সেই সকল ব্যক্তিকে আকর্ষণ করবে যারা তার মূল্যবোধগুলির সাথে সহমত হয় বা সেগুলি ভাগ করে নেয়।

► বিশ্বাসযোগ্যতার অর্থ হলো যে একজন ব্যক্তিকে ভরসা করা যায়। কোন বিষয়টি একজন ব্যক্তিকে বিশ্বাসযোগ্য করে তোলে?

কিছু কিছু ক্ষেত্রে একজন দুর্বল চরিত্রের লিডার চায় যে লোকেরা তার নেতৃত্ব অনুসরণ করুন কিন্তু তার ব্যক্তিগত আচরণকে উপেক্ষা করুক। সে মনে করে যে সে অনৈতিক হলেও একজন লিডার হিসেবে ভালোভাবে কাজ করতে পারে। যারা তার জন্য বা তার অধীনে কাজ করে, তারা তার চরিত্রের সমস্যা না দেখার ভান করতে পারে। তবে, লোকেরা একজন লিডারের কথার চেয়েও বেশি তার নিজস্ব উদাহরণ দ্বারা বেশি অনুপ্রাণিত হয়। যদি তার কথা তার উদাহরণের বিপরীত হয়, শ্রোতারা বিভ্রান্ত হয়ে পড়ে।

দুর্বল চরিত্রবিশিষ্ট একজন লিডার তার সামাজিক সংযোগের ক্ষেত্রে কপট হয়ে উঠতে পারে (নকল বন্ধুত্বপূর্ণ আচরণ এবং উদ্বেগ), তার আত্মিক নেতৃত্বদানের ক্ষেত্রে কপট হতে পারে (মিথ্যা আত্মিক উদ্যম এবং আবেগ), একটি জাগতিক ভাবে পেশাদার হতে পারে (জাগতিক মর্যাদার অনুসন্ধানী), কারসাজি করতে পারদর্শী (লোকেরদেরকে এমন কিছু করতে প্রভাবিত যার সত্য জানলে তারা করবে না), এবং তার পরিচর্যা কাজের ভূমিকায় অলস (দক্ষতা বিকাশে ব্যর্থতা) হতে পারে।

যদি একজন ব্যক্তির চরিত্র মন্দ হয় অথচ দৃঢ় কর্মদক্ষতা বা পারদর্শিতা থাকে, সে নেতৃত্ব দেবে, এবং লোকেরা তাকে অনুসরণ করবে; কিন্তু সে তাদের ভুল পরিণতির দিকে নিয়ে যাবে। অ্যাডলফ হিটলার (Adolf Hitler)-এর মতো দৃঢ় কিন্তু নিষ্ঠুর লিডাররা এই নীতিটি উপস্থাপন করে থাকে।

মন্দ চরিত্র একজন লিডারের কর্মদক্ষতাকেও সীমিত করে দেয়। যদি একজন ব্যক্তি শৃঙ্খলাপারায়ণ না হয়, প্রতিশ্রুতি না রাখে, অসঙ্গতিপূর্ণ, খামখেয়ালী, বা মারাত্মক ক্রোধী হয়, সে ভালো অনুসরণকারীদের দীর্ঘদিন ধরে রাখতে পারবে না এবং কাউকেই উত্তম প্রচেষ্টায় অনুপ্রাণিত করতে পারবেন না।

একটি হিমশৈলের বেশিরভাগ অংশই জলের নিচে থাকে এবং সামান্য কিছু অংশ উপরে দেখা যায়। যে অংশটি দেখা যায়, সেটিকে একজন লিডারের পারফরম্যান্স বা কর্মদক্ষতার সাথে তুলনা করা যায়। যে অংশটি দেখা যায় না, সেটিকে তার চরিত্রের সাথে তুলনা করা যেতে পারে। চরিত্র হল একজন ব্যক্তির সবচেয়ে গুরুত্বপূর্ণ এবং বৃহত্তম অংশ। মজার বিষয় হলো, বহু মানুষই তাদের চরিত্রকে উপেক্ষা করে তাদের কর্মদক্ষতাকে উন্নত করার চেষ্টা করে। তারা এমনকি নিজেদের কাজকে ভালো দেখানোর জন্য নিজেদের চরিত্রের সাথে আপোষ করে নেয়।

**বাইবেলের কিছু দুর্বল চরিত্রের লিডারদের উদাহরণ**

**হারোণ**

হারোণ ছিলেন ইস্রায়েলের প্রথম মহাযাজক, আর তার ভাই মোশি ছিলেন লিডার। মোশি যখন সীনয় পর্বতে ঈশ্বরের বিধান গ্রহণ করেছিলেন, লোকেরা ধর্মীয় নির্দেশের জন্য হারোণের কাছে এসেছিল।

হারোগ জানতেন যে তারা একটি দৃশ্যমান মূর্তি চাইছে, তাই তিনি তাদের অনুরোধ মেনে নিয়েছিলেন এবং একটি সোনার বাছুর তৈরি করেছিলেন (যাত্রা পুস্তক ৩২:৪)। তার দুর্বলতার কারণে, লোকেরা সেই মূর্তিটিকে পূজো করেছিল, তাদের মিশর থেকে বের করে আনার কৃতিত্ব সেটিকেই দিয়েছিল। এই কারণে ঈশ্বরের বিচারে কয়েক হাজার লোকের মৃত্যু হয়েছিল।

হারোগ লিডার হওয়ার জন্য উপযুক্ত ছিলেন না কারণ তার প্রত্যয়গুলি বা বিবেচনাগুলি দুর্বল ছিল। নিজের প্রভাব বজায় রাখার প্রচেষ্টায় তিনি জনপ্রিয় মতামতটি অনুসরণ করেছিলেন, যদিও তিনি জানতেন যে এটি ভুল ছিল।

### আদম

যখন হবা সাপের কাছ থেকে আসা প্রলোভনের কাছে আত্মসমর্পণ করেছিলেন, তিনি সেই ফলটি নিয়েছিলেন, নিজে খেয়েছিলেন এবং তার স্বামীকে কিছুটা দিয়েছিলেন যিনি তার সঙ্গে ছিলেন (আদি পুস্তক ৩:৬)। আদি পুস্তকে হবা এবং সাপের কথোপকথনটি লেখা আছে। কেন আদম কিছু বলেননি?

পবিত্র বাইবেল আমাদেরকে বলছে যে তিনি পাপকেই বেছে নিয়েছিলেন যদিও তিনি জানতেন যে সেটি ভুল ছিল। তিনি হবার মতো প্রতারিত হননি (১ তিমথি ২:১৪)। আদম প্রলোভনের কথা শুনেছিলেন কিন্তু সিদ্ধান্তটি হবা'র উপরেই ছেড়ে দিয়েছিলেন। যদিও নেতৃত্ব দেওয়ার দায়িত্ব তারই ছিল, কিন্তু তিনি নেতৃত্ব দেওয়া নয়, বরং এমনকিছুকে অনুমতি দেওয়া বেছে নিয়েছিলেন যা ভুল ছিল।

একজন দুর্বল চরিত্রের লিডার অন্যদেরকে ভুল সিদ্ধান্ত নিতে দেয় কারণ সে যেটিকে সঠিক বলে জানে সেটির উপর জোর দিতে চায় না। সে ভুল ঘটতে দিতে ইচ্ছুক কিন্তু সে দোষারোপ নিতে ইচ্ছুক নয়।

### দলগত আলোচনা

রবার্ট গ্রীনলিফ (Robert Greenleaf) লিখেছেন,

গান্ধী শিখিয়েছেন যে সাতটি বিষয় আছে যা আমাদেরকে ধ্বংস করবে। যখন আমরা ধীরে ধীরে এবং সচেতনভাবে সেগুলি অধ্যয়ন করি, আমরা একটি শক্তিশালী উপায়ে দেখতে পাই যে কীভাবে এগুলির প্রত্যেকটি একটি শক্তিসম্পন্ন নীতিহীন বা অযোগ্য উপায়ে সম্পন্ন হওয়া লক্ষ্যকে প্রতিনিধিত্ব করে।<sup>12</sup>

এগুলি হল সেই সাতটি বিষয়:

- কর্মবিহীন সম্পত্তি
- বিবেকবিহীন আনন্দ
- চরিত্রবিহীন জ্ঞান
- নৈতিকতাবিহীন বাণিজ্য
- মানবতাবিহীন বিজ্ঞান
- ত্যাগবিহীন আরাধনা
- নীতিবিহীন রাজনীতি

<sup>12</sup> Robert Greenleaf, *Servant Leadership: A Journey into the Nature of Legitimate Power & Greatness* (Mahwah, NJ: Paulist Press), 8

উত্তম চরিত্রবিহীন সফল নেতৃত্ব এই তালিকায় যুক্ত হতে পারে।

► নিম্নলিখিত প্রশ্নগুলি আলোচনা করুন:

- যে ব্যক্তি কাজ না করে সম্পদ অর্জন করেছে, তার চরিত্রে বেশিরভাগ ক্ষেত্রে কী ঘটতে দেখা যায়?
- রাজনীতিতে কী ঘটতে দেখা যায় যখন লক্ষ্য বা উদ্দেশ্যগুলি কোনো নীতি ছাড়াই অর্জন করা হয়?
- আমি কেমন ধরণের ব্যক্তি হয়ে উঠব যদি আমি নিজের বিবেকের কথা না শুনে কোনো আনন্দকে উপভোগ করতে থাকি?

## খ্যাতি

► আপনি কি আপনার খ্যাতি নিয়ে পরোয়া করেন? কেন?

একজন ব্যক্তির খ্যাতি হল লোকে তাকে কী বলে মনে করে। একজন ব্যক্তির চরিত্র হলো তার প্রকৃত সত্তা। কিছু কিছু ক্ষেত্রে একজন ব্যক্তির খ্যাতি তার প্রকৃত চরিত্রের চেয়ে ভালো বা মন্দ হতে পারে।

কিছু ক্ষেত্রে লোকেরা বলে যে খ্যাতি গুরুত্বহীন, কারণ কেবল চরিত্রই আসল। তবে, খ্যাতি হলো এমন একটি বিষয় যা লোকেরা একজন লিডারের চরিত্রের ব্যাপারে বিশ্বাস করে। যদি লোকেরা মনে করে যে তার চরিত্র মন্দ, সে নেতৃত্ব দিতে পারবে না, এমনকি যদি তারা তাদের মতামতে ভুলও।

একজন লিডারকে তার খ্যাতি নিয়ে অবশ্যই সচেতন হতে হবে। তার কখনোই এমনকিছু করা উচিত নয় যার কারণে লোকেরা তার চরিত্র নিয়ে সন্দেহ প্রকাশ করতে পারে। সে ভাবতে পারে যে যেহেতু সকলে তাকে বিশ্বাস করে, তাই কেউই তার ব্যাপারে খারাপ কিছু ভাববে না; কিন্তু তা সত্য নয়। বহু লোকই কোনো অভিযোগকে দ্রুত বিশ্বাস করে কারণ তারা ইতিমধ্যেই বহু লিডারের ব্যাপারে শুনেছে যারা অন্যায্য করেছে।

যে দু'টি ক্ষেত্রে একজন লিডারকে অবশ্যই সচেতন হতে হবে, তা হলো: (১) যে অর্থ সে সামলাচ্ছে তা তার নিজের নয়, এবং (২) বিপরীত লিঙ্গের সাথে সম্পর্ক। এই বিষয়গুলি নিয়ে অভিযোগ দ্রুত ছড়ায়, এবং তা সহজে বিশ্বাসযোগ্যও হয়, এবং লিডারের সম্মান নষ্ট করে।

যখন প্রেরিত পৌল একটি মন্ডলীর দেওয়া অর্থ আরেকটি মন্ডলীকে পাঠানোর পরিকল্পনা করেছিলেন, তিনি চেয়েছিলেন দান পাঠানো মন্ডলীর কিছু প্রতিনিধি তার সঙ্গে যাক ( ১ করিন্থীয় ১৬:৩-৪)। তিনি সততা প্রকাশের জন্যই এটি করেছিলেন। এটি জানা আমাদের জন্য যথেষ্ট নয় যে আমরা ঈশ্বরের সামনে সৎ। আমাদের এমন কিছু নীতি অনুসরণ করা উচিত যা সকলের কাছে প্রকাশ করে যে আমরা সৎ।

► আপনার খ্যাতি নিয়ে সচেতন থাকার জন্য কোন কোন বাস্তব কাজগুলি আপনি করতে পারেন?

## উপসংহার

► এই পাঠে আপনি যা শিখলেন, তার উপর ভিত্তি করে আপনি কীভাবে আপনার লক্ষ্য বা কাজগুলি পরিবর্তন করার প্রত্যাশা করেন?

## পাঁচটি সারসংক্ষিপ্ত বিবৃতি

- ১। প্রত্যয় বা দৃঢ় বিশ্বাস হল সত্য সম্পর্কে নিশ্চয়তা।
- ২। দৃঢ় নেতৃত্বের জন্য দৃঢ় প্রত্যয় প্রয়োজনীয়।
- ৩। একজন সৎ ব্যক্তি ক্রমাগত তার কাজে এবং মনোভাব তার প্রত্যয়গুলিকে প্রয়োগ করে।
- ৪। লিডারের সেই সমস্ত বিশ্বাস এবং মূল্যবোধকে নিজ জীবনে দেখানো উচিত যা সে চায় যে তার লোকেরা অনুসরণ করুক।
- ৫। খ্যাতি হলো আপনার চরিত্র সম্পর্কে লোকেরা যা ভাবে।

## ৬ নং পাঠের অ্যাসাইনমেন্ট

- ১। এই পাঠ থেকে জীবন পরিবর্তনকারী ধারণার সারসংক্ষেপ একটি অনুচ্ছেদে লিখুন। ব্যাখ্যা করুন যে কেন এটি গুরুত্বপূর্ণ। এটি কী উপকার করতে পারে? এটি না জানার ফলে কী ক্ষতি হতে পারে?
- ২। বর্ণনা করুন যে আপনি কীভাবে এই পাঠের নীতিগুলি আপনার জীবনে প্রয়োগ করবেন। এই পাঠটি কীভাবে আপনার লক্ষ্যগুলি পরিবর্তন করেছে? আপনার পদক্ষেপগুলি পরিবর্তন করার ক্ষেত্রে আপনি কীভাবে পরিকল্পনা করবেন?
- ৩। ৬ নং পাঠের পাঁচটি সারসংক্ষিপ্ত বিবৃতি ভালোভাবে মুখস্থ করুন। পরবর্তী ক্লাস সেশনের শুরুতে এগুলি স্মৃতিশক্তি থেকে লেখার জন্য প্রস্তুতি নিন।

## পাঠ ৭

### ব্যক্তিগত অগ্রাধিকারসমূহ

#### ভূমিকা

অনেকেই কাজে ব্যস্ত থাকে, কিন্তু তারা কী করছে তা নিয়ে খুব বেশি মাথা ঘামায় না। তারা ধরে নেয় যে তাদের কী করতে হবে তা নিয়ে ভাবার কোনো প্রয়োজন নেই।

► যদি একজন ব্যক্তি অগ্রাধিকার সম্পর্কে গুরুত্ব সহকারে না ভাবে তাহলে কী হবে?

এই বিবৃতিটি বিবেচনা করুন:

- আমরা যা করছি তার চেয়ে ভালো করার মতো আরো কিছু কাজ আছে।
- আমরা যেভাবে কাজ করছি তার চেয়ে ভালো করার আরো কিছু উপায় আছে।
- আমরা এখন যা পাচ্ছি তার চেয়ে আরো ভালো ফলাফল পেতে পারি।

► যদি এই বিবৃতিগুলি সত্য হয়, তাহলে আমরা কীভাবে আরো ভালো কিছু করতে শিখব?

আমাদের সমস্ত কাজকর্ম উদ্দেশ্যমূলক হওয়া উচিত। আমাদের কী করা উচিত এবং এটি করার সর্বোত্তম পদ্ধতি সম্পর্কে চিন্তা করার জন্য আমাদের সময় বের করতে হবে, যাতে আমরা যা করা উচিত তা অর্জন করতে পারি। আমাদের অগ্রাধিকার এবং কার্যকলাপের চিন্তাভাবনা অবশ্যই উদ্দেশ্যমূলক হওয়া উচিত। জন ম্যাক্সওয়েল (John Maxwell)-এর মতে, চিন্তাভাবনার সাধারণ স্তর হল

- উদ্দেশ্যমূলকভাবে চিন্তা করার বিষয়ে খুব অলস
- কৌশলগতভাবে চিন্তা করার বিষয়ে খুব অসংযত
- জনপ্রিয় চিন্তাভাবনাকে প্রশ্ন করার বিষয়ে খুব অগভীর
- শেয়ার করা চিন্তাভাবনা গ্রহণ করার বিষয়ে খুব গর্বিত
- নিঃস্বার্থ চিন্তাভাবনা অনুভব করার বিষয়ে খুব স্বার্থপর
- লক্ষ্য-ভিত্তিক চিন্তাভাবনার বিষয়ে খুব প্রতিশ্রুতিহীন<sup>13</sup>

আরো ফলদায়ক হওয়ার জন্য, আমাদেরকে প্রথমে আমাদের উদ্দেশ্য এবং কৌশলগুলি সম্পর্কে চিন্তা করার জন্য সময় বের করতে হবে। আমাদের অবশ্যই উত্তম প্রশ্ন জিজ্ঞাসা করতে, অন্যদের কাছ থেকে মতামত গ্রহণ করতে এবং আমাদের নিজেদের পছন্দগুলিকে একপাশে রেখে সঠিক লক্ষ্য অর্জন করতে ইচ্ছুক হতে হবে।

<sup>13</sup> John Maxwell, *How Successful People Think* (New York: Center Street, 2009), 82-83 অবলম্বনে।

আমরা যথাসম্ভব সর্বোত্তম উপায়ে সঠিক কাজগুলি করতে চাই; আমাদের নিজেদের অগ্রাধিকার সম্পর্কে চিন্তা করে শুরু করা উচিত।

যখন আপনি আপনার অগ্রাধিকারগুলি জানেন, তখন বহু সিদ্ধান্তই সহজ হয়ে যায়। অগ্রাধিকারগুলি আপনার সমস্ত লক্ষ্য এবং আপনি কীভাবে সেই লক্ষ্যগুলিতে পৌঁছাবেন সেই পথটি নির্ধারণ করে। অগ্রাধিকারগুলি আপনাকে সুযোগগুলি চিনে নিতে এবং সেগুলি বেছে নিতে সক্ষম করে তোলে। যে ব্যক্তির অগ্রাধিকারগুলি সুস্পষ্ট নয়, সে সেই সমস্ত সুযোগের দ্বারা পথভ্রষ্ট বা বিভ্রান্ত হতে পারে যেগুলি সঠিক লক্ষ্যগুলির সাথে সম্পর্কিত নয়।

“যখন আপনার মূল্যবোধগুলি আপনার কাছে সুস্পষ্ট, তখন সিদ্ধান্ত নেওয়া তুলনামূলকভাবে সহজ।”  
- রয় ডিজনি (Roy Disney)

## ভিত্তিমূলক খ্রিষ্টীয় অগ্রাধিকার

► কোন অগ্রাধিকারগুলি প্রত্যেক খ্রিষ্টবিশ্বাসীর থাকা উচিত?

একজন খ্রিষ্টবিশ্বাসীর জন্য, নির্দিষ্ট অগ্রাধিকারগুলির ব্যক্তিগত পছন্দগুলিকে নির্দেশিত করা উচিত।

**প্রথমত, আপনার ব্যক্তিগত পরিব্রাণ এবং ঈশ্বরের সাথে সম্পর্ক চূড়ান্ত বা পরম অগ্রাধিকার।** আপনার কখনোই এমন কিছু বিবেচনা করা উচিত নয় যার জন্য এটিকে আপস করতে হবে। পরিবর্তে, আপনাকে সমস্ত বিষয়ে ঈশ্বরের বাধ্য হতে হবে।

আমাদের জীবনের জন্য ঈশ্বরের ইচ্ছা সম্পর্কে আমরা কিছু বিষয় জানি।<sup>14</sup> আমরা জানি যে ঈশ্বর চান আমরা ভালো হই এবং ভালো কাজ করি। অতএব, যেকোনো সিদ্ধান্ত নেওয়ার সময়, আমাদের এমন কাজ বেছে নেওয়া উচিত যা ভালো থাকা এবং ভালো কাজ করার সাথে সামঞ্জস্যপূর্ণ। আমাদের নিজেদেরকে এমন পরিস্থিতিতে ফেলা উচিত নয় যেখানে আমাদের হৃদয়ে এবং কাজে পবিত্র থাকার সম্ভাবনা কম, অথবা উত্তমতা অর্জনের সম্ভাবনা কম।

এই নীতিটি আমরা কোথায় থাকব, কোথায় কাজ করব, কাকে বিয়ে করব, কোন শিক্ষা খুঁজব, কোন ব্যবসা করব, কোন মন্ডলীতে যোগদান করব, কোন বিনোদন বেছে নেব এবং আমাদের কেমন বন্ধুবান্ধব থাকবে – এই ধরনের সিদ্ধান্তের ক্ষেত্রে প্রযোজ্য। একজন খ্রিষ্টবিশ্বাসীর কখনোই এমন চাকরি নেওয়া, ব্যবসা পরিচালনা করা বা এমন কোনো প্রতিষ্ঠান বা সংগঠন পরিচালনা করা উচিত নয় যা ঈশ্বরের বাক্যের বিপরীত। ঈশ্বরের বাক্যের সত্য এবং আমাদের জন্য তাঁর ইচ্ছা প্রতিটি সিদ্ধান্তের ক্ষেত্রে নির্ধারক হওয়া উচিত।

**দ্বিতীয়ত, পরিচর্যামূলক জীবনের জন্য ঈশ্বরের আহ্বান আপনার উপর কর্তৃত্ব করে।** এর অর্থ হল, ঈশ্বর আপনার জীবনের পথকে নির্দেশ করেন। তিনি আপনাকে আপনার লক্ষ্য থেকে ফিরিয়ে তাঁর লক্ষ্যে নিয়ে যেতে পারেন। আপনার মনে রাখতে হবে যে আপনি কেবল ঈশ্বরের ইচ্ছাতেই পরিপূর্ণতা খুঁজে পাবেন। আপনার নিজের লক্ষ্যকে প্রথম অগ্রাধিকার দিয়ে ঈশ্বরের ইচ্ছাকে আপনার জীবনের দ্বিতীয় অগ্রাধিকারে পরিণত করবেন না।

একজন ব্যক্তি পাস্টার হওয়া আহ্বান অনুভব করেছিল, কিন্তু সে নিশ্চিত ছিল না যে সে কীভাবে তার পরিবারকে সাহায্য করবে। বিমানবন্দরে একটি ভালো চাকরির প্রস্তাব সে পেয়েছিল এবং সে তা গ্রহণ করার সিদ্ধান্ত নিয়েছিল। রবিবার তাকে কাজ করতে বলা হয়েছিল এবং সে মন্ডলীতে যেতে পারেনি, কিন্তু বলেছিল, “বিমানবন্দরের এই কাজটিই আমার মন্ডলী।”

<sup>14</sup> জন ওয়েসলি (John Wesley) এই অনুচ্ছেদের নীতিগুলি শিক্ষা দিয়েছিলেন।

সে জানত যে সে পাস্টার হওয়ার জন্য ঈশ্বরের আহ্বান অনুসরণ করছে না, কিন্তু তার বিশ্বাস ছিল না যে চাকরি ছেড়ে দিলে ঈশ্বর স্বয়ং তার প্রয়োজন সকল জোগাবেন। সে ৩০ বছর ধরে বিমানবন্দরে কাজ করেছিল। অবশেষে, সে মাসিক পেনশন নিয়ে অবসর গ্রহণ করেছিল এবং বৃদ্ধ বয়সে ঈশ্বরের জন্য কিছু করার সিদ্ধান্ত নিয়েছিল। তার কি সঠিক অগ্রাধিকার ছিল?

যিশু বলেছেন, “যিনি আমাকে পাঠিয়েছেন তাঁর ইচ্ছা পালন করা ও তাঁর কাজ শেষ করাই আমার খাবার” (যোহন ৪:৩৪)। এর অর্থ কী এই যে, আপনার খাদ্য হল ঈশ্বরের ইচ্ছা? খাদ্য আপনাকে পরিতৃপ্ত করে এবং শক্তি দেয়। খাদ্যের জন্য ক্ষুধা আপনাকে অনুপ্রাণিত করে। আমাদের সর্বোচ্চ প্রেরণা হওয়া উচিত ঈশ্বরের ইচ্ছা পূরণ করা। আমাদের জন্য তাঁর পরিকল্পনা মেনে চলার মাধ্যমে আমাদের সবচেয়ে বেশি সমৃদ্ধ এবং উজ্জীবিত হওয়া উচিত।

*পরবর্তী দু'টি অগ্রাধিকারের গুরুত্বের ক্রম সম্পর্কে সমস্ত খ্রিষ্টবিশ্বাসী একমত নয়।*

**একজন খ্রিষ্টবিশ্বাসীর জন্য তৃতীয় অগ্রাধিকারটি হল পরিবার।** পবিত্র বাইবেল আমাদেরকে বলছে যে ব্যক্তি তার পরিবারে ভরণপোষণের দায়িত্ব না নেয়, সে একজন অবিশ্বাসীর চেয়েও নিকৃষ্ট (১ তিমথি ৫:৮)। লিডারের তার পরিবারের জন্য দায়িত্ব কেবল অর্থনৈতিক সহায়তা নয়, বরং এর মধ্যে তাদের আত্মিক প্রতিপালন এবং অন্যান্য চাহিদাও অন্তর্ভুক্ত।

পরিচর্যা কাজ পারিবারিক চাহিদার সাথে ভারসাম্যপূর্ণ হওয়া উচিত। আপনার জন্য ঈশ্বরের ইচ্ছা আপনার পারিবারিক দায়িত্বের সাথে সংঘর্ষপূর্ণ নয়, কারণ পারিবারিক দায়িত্ব আপনার জন্য ঈশ্বরের ইচ্ছার অংশ। যে ব্যক্তি মনে করে যে তার পরিচর্যা কাজের কারণে তাকে তার পরিবারকে অবহেলা করতে হবে, সে সম্পূর্ণরূপে ভুল।

যিহোশূয় ছিলেন এক দেশান্তরিত হওয়া জাতির লিডার, যারা বিভিন্ন ধর্মের দ্বারা প্রভাবিত ছিল। ঈশ্বরের প্রতিজ্ঞার দেশে আসার সাথে সাথে তাদের ঈশ্বরের চুক্তির প্রতি অঙ্গীকারবদ্ধ হওয়ার সময় এসেছিল। তারা ঈশ্বরের সেবা করবে কিনা সেই বিষয়ে যিহোশূয় তাদেরকে সিদ্ধান্ত নিতে বলেছিলেন, কিন্তু তিনি নিজের অঙ্গীকার করার আগে কোনো ভোটপ্রদানের জন্য অপেক্ষা করেননি। তিনি বলেছিলেন যে তারা যেটাই বেছে নিক, তিনি এবং তার পরিবার সদাপ্রভুর সেবা করবেন (যিহোশূয় ২৪:১৫)। এটি ছিল একটি ছিল এক দৃঢ় নেতৃত্ব, যা দৃঢ় প্রত্যয়ের উপর ভিত্তি করে গড়ে উঠেছিল। যদি ইস্রায়েল জাতি অন্য কোনো দেবতার সেবা করতে বেছে নিত, তাহলে যিহোশূয় আর তাদের নেতা থাকতেন না; তিনি ঈশ্বরের প্রতি তার বিশ্বস্ততার সাথে আপস করতে ইচ্ছুক ছিলেন না। তার সাহস এবং প্রত্যয় সমগ্র জাতিকে সঠিক সিদ্ধান্ত নিতে প্রভাবিত করেছিল।

**চতুর্থ অগ্রাধিকারটি হল স্থানীয় মন্ডলী।** মন্ডলী হলো খ্রিষ্টের দেহ এবং পৃথিবীতে ঈশ্বরের পূর্ণতা (ইফিষীয় ১:২৩)। ঈশ্বর তাঁর সমস্ত উদ্দেশ্য সাধন করার জন্য মন্ডলীকে সুসজ্জিত করেছেন (ইফিষীয় ৪:১১-১৩)। মন্ডলীর দ্বারা ঈশ্বর অন্তনকালীন মহিমাম্বিত হবেন (ইফিষীয় ৩:২১)। অতএব, একজন খ্রিষ্টবিশ্বাসীর কখনোই এমন চিন্তা করা উচিত নয় যে, তার প্রতিভাগুলি এবং পরিচর্যা কাজের আহ্বান মন্ডলী থেকে স্বতন্ত্র। যদি সে একটি স্থানীয় মন্ডলির অঙ্গীকারবদ্ধ সদস্য না হয়, সে তার নিজের জীবনের জন্য ঈশ্বরের আহ্বান পূর্ণ করছে না।

**আমাদের জীবনের উপর আমাদের অগ্রাধিকারগুলি প্রয়োগ করা**

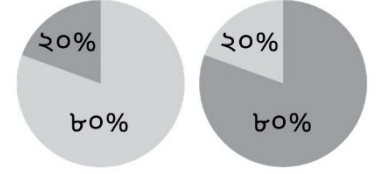
এটা বলা সহজ যে আমাদের জীবনের উপর এই চারটি অগ্রাধিকারের সবচেয়ে বেশি প্রভাব ফেলা উচিত। যখন আমরা জীবনের দায়িত্বের মুখোমুখি হই, তখন প্রতিটির প্রতি পর্যাণ্ড মনোযোগ দেওয়া আরো কঠিন।

► অবিচলিতভাবে আপনার অগ্রাধিকারগুলি অনুসরণ করা কঠিন হয় কেন?

কখনো কখনো আমরা পরিবার, পরিচর্যা কাজ এবং ব্যবসার খুঁটিনাটি নিয়ে বেশ ব্যস্ত হয়ে যাই এবং আমাদের অগ্রাধিকারগুলি নিয়ে ভাবার জন্য সময় বের করি না। কার্যকলাপ হওয়া উচিত চিন্তাভাবনার ফলাফল। যদি আপনি এত ব্যস্ত থাকেন যে আপনি কিছুক্ষণ থামার এবং ভাবার জন্য সময় বের করতে পারেন না, তাহলে সম্ভবত আপনি ভুল কাজ করছেন। আপনি হয়তো আপনার অগ্রাধিকার অনুসারে কাজ করছেন না।

## প্যারেটো নীতি

ইতালীয় অর্থনীতিবিদ ভিলফ্রিদো প্যারেটো (Vilfredo Pareto)-র নামানুসারে প্যারেটো নীতি (Pareto Principle)-র নামকরণ করা হয়েছে। তিনি লক্ষ্য করেছিলেন যে জমির ৮০ শতাংশ মালিকানা জনসংখ্যার ২০ শতাংশ মানুষের ছিল। তিনি আরো লক্ষ্য করেছিলেন যে তার বাগানে উৎপাদিত মটরশুঁটির ৮০ শতাংশই আসে ২০ শতাংশ শূঁটি থেকে। তিনি দেখেছিলেন যে এই শতাংশগুলি অনেক কিছুর সাথে মিলে যায়। অন্যান্য ব্যক্তির এই নীতিটি নেতৃত্বদান, সময় এবং ব্যবসায় প্রয়োগ করেছেন।



- একটি কোম্পানির ২০% সেলস্‌ম্যান ৮০% সেলস্‌ সম্পাদন করে।
- ২০% ক্রেতা ৮০% পণ্য ক্রয় করে।
- ২০% ক্রেতা ৮০% অভিযোগ জানায়।
- ২০% চিকিৎসাধীন রুগী ৮০% চিকিৎসাজনিত সম্পদ ব্যবহার করে।
- ২০% শিক্ষার্থী শিক্ষকের ৮০% সময় নেয়।
- মন্ডলীর ২০% সদস্য মন্ডলীর ৮০% কাজ করে।
- মন্ডলীর ২০% সদস্য ৮০% আর্থিক সহায়তা প্রদান করে।

বেশিরভাগ মানুষের ক্ষেত্রে, তাদের ২০% প্রচেষ্টা তাদের ৮০% সাফল্যের কারণ হয়। বেশিরভাগ মানুষেরই তাদের প্রচেষ্টাকে আরো ভালোভাবে ফোকাস করা প্রয়োজন। তাদের সবচেয়ে কার্যকর কাজগুলিতে আরও বেশি সময় ব্যয় করতে হবে, এবং সবচেয়ে কম কার্যকর কাজগুলিতে কম সময় ব্যয় করতে হবে।

► এই ধারণাটি বোঝানোর জন্য একটি দৃশ্যমান চিত্র ব্যবহার করুন। ক্লাস লিডারকে দু'টি বড়ো বর্গক্ষেত্র আঁকতে হবে। প্রতিটি বর্গক্ষেত্রকে ২০% এবং ৮০% ভাগে ভাগ করুন। এখন একটি বর্গক্ষেত্র থেকে অন্য বর্গক্ষেত্রে নির্দেশ করে চিত্রিত করুন। একটি কোম্পানিতে ৮০% লোক (প্রথম বর্গক্ষেত্রের বৃহৎ অংশটির দিকে নির্দেশ করুন) ২০% (দ্বিতীয় বর্গক্ষেত্রের ছোটো অংশটির দিকে নির্দেশ করুন) কাজ করে। ২০% লোক (প্রথম বর্গক্ষেত্রের ছোটো অংশটির দিকে নির্দেশ করুন) ৮০% (দ্বিতীয় বর্গক্ষেত্রের বড়ো অংশটির দিকে নির্দেশ করুন) কাজ করে।

একজন লিডার যে খুব ব্যস্ত, তাকে সম্ভবত কিছু কিছু কাজ করা বন্ধ করতে হবে। আপনি কোন কোন কাজগুলি বাদ দিলে বিশেষ কোনো ক্ষতি হবে না?

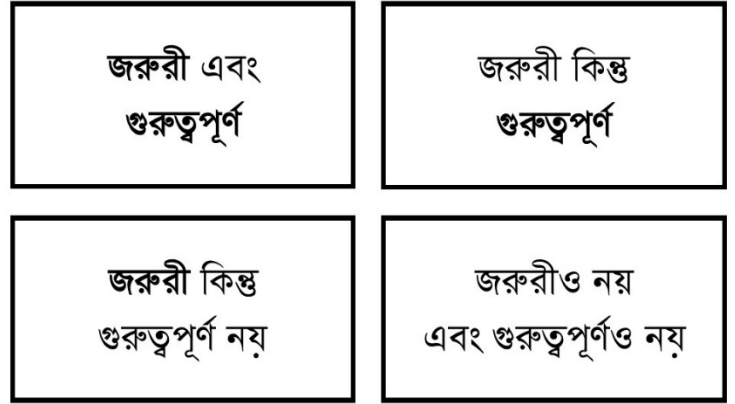
বেশিরভাগ পাস্টার তাদের ২০% সময় ৮০% মানুষের উপর এবং ৮০% সময় ২০% মানুষের উপর ব্যয় করেন। প্রশ্ন হল, তারা কি সঠিক লোকদের উপর মনোযোগ দিচ্ছেন? সাধারণত, আমরা আমাদের বেশিরভাগ সময় সবচেয়ে বেশি সমস্যাগ্রস্ত

লোকদের উপর ব্যয় করি। আমরা সবচেয়ে বেশি সম্ভাবনাময় লোকদের সবচেয়ে কম সময় দিই, কারণ তারা ইতিমধ্যেই ভালো করছে। আমাদের উচিত সেই ব্যক্তিদের উপর নিজেদের সময় বিনিয়োগ করা যারা সবচেয়ে বেশি সাড়া দেয়।

► আবার বর্গক্ষেত্রগুলি দেখুন। আপনার ৮০% কার্যকলাপ ২০% ফলাফল অর্জন করে। আপনার ২০% কার্যকলাপ ৮০% ফলাফল অর্জন করে। আপনার দায়িত্ব এবং কাজগুলিকে তালিকাভুক্ত করুন। আপনার কিছু কাজ কি খুব কম ফলাফল দেয়? আপনার কোন কাজগুলি আরো বেশি করা উচিত?

### জরুরী এবং গুরুত্বপূর্ণ বিষয়ের মধ্যে ভারসাম্য

কিছু মানুষ খুব ব্যস্ত থাকে এবং মনে করে যে তারা তাদের সব কাজ কখনোই করতে পারবে না। তারা যে কাজই দেখে সেটারই দায়িত্ব নিজেরা নিয়ে নেয় এবং তারা মনে করে যে সমস্ত কাজই প্রয়োজনীয়। তারা চিন্তিত যে যারা তাদের উপর নির্ভরশীল তাদেরকে হয়তো হতাশ করবে, কিন্তু তারা সবকিছু নির্দিষ্ট সময়ে শেষ করতে পারে না। তারা প্রায়শই ক্লান্ত হয়ে পড়ে এবং চাপে থাকে। তারা পরিকল্পনা, প্রশিক্ষণ এবং উন্নয়নের জন্য সময় বের করতে পারে না, কারণ তাদের সবসময় জরুরী কিছু করার থাকে। আমাদের জরুরী বিষয় এবং গুরুত্বপূর্ণ বিষয়ের মধ্যে ভারসাম্য বজায় রাখা দরকার।



একজন ব্যক্তির সমস্ত কার্যকলাপকে চারটি ভাগে ভাগ করা যেতে পারে।<sup>15</sup>

**জরুরী এবং গুরুত্বপূর্ণ** বিষয়গুলি সহজেই আমাদের দৃষ্টি আকর্ষণ করে। এই বিভাগে অন্তর্ভুক্ত রয়েছে সারমন প্রস্তুত করা, জরুরী চিকিৎসার জন্য কাউকে সাহায্য করা এবং তাৎক্ষণিক প্রয়োজনের জন্য অর্থ সংগ্রহ করা।

যে কাজগুলি **জরুরী কিন্তু গুরুত্বপূর্ণ নয়** সেগুলি সাধারণত আমাদের নেওয়া সেই দায়িত্বগুলির সাথে সম্পর্কিত যা আমাদের করা উচিত নয়। কখনো কখনো এগুলি ব্যক্তিগত প্রজেক্ট যা পরিচর্যা কাজের সাথে সম্পর্কিত থাকে না। এগুলি এমন ব্যবসায়িক কাজকর্ম হতে পারে যা খুব বেশি ফল দেয় না বা তুলনামূলকভাবে ভালো অগ্রাধিকারগুলি সম্পন্ন করতে খুব বেশি সময় নেয়। এই কাজগুলি জরুরী হতে পারে কারণ এগুলি সময় মতো সম্পন্ন করতে হয়, তবুও এগুলি যা উৎপন্ন করে তার জন্য গুরুত্বপূর্ণ নয়।

যেসব কাজগুলি **জরুরীও নয় এবং গুরুত্বপূর্ণও নয়**, সেগুলো কোনো উল্লেখযোগ্য প্রয়োজন মেটায় না। যদি সেগুলি করা না হয়, তাহলে খুব বেশি ক্ষতি হয় না। কখনো কখনো এগুলি এমন কর্মসূচীর সাথে সম্পর্কিত থাকে যা আর আগের মতো ফল উৎপন্ন করে না।

<sup>15</sup> এই কনসেপ্টটি Stephen Covey, *7 Habits of Highly Effective People: The Ultimate Revelations of Steven Covey*, (New York: KMS Publishing, 2011) অবলম্বনে।

যেসব কাজগুলি জরুরি নয় কিন্তু গুরুত্বপূর্ণ সেগুলি প্রায়শই অবহেলিত হয়। এগুলি এমন বিষয় যা দ্রুত শেষ হয় না তবে তাদের দীর্ঘমেয়াদী মূল্য রয়েছে। উদাহরণস্বরূপ, অধ্যয়ন (শিক্ষক বা ছাত্র হিসাবে), বিভিন্ন ধরনের প্রশিক্ষণ, বিন্দিং নির্মাণ এবং লেখার কাজ। যেহেতু এই বিষয়গুলি আজই শেষ করা যাবে না এবং আজই আমাদের উপকারে লাগবে না, তাই আমরা সেই বিষয়গুলির উপর মনোযোগ কেন্দ্রীভূত করি, যেগুলি আরও বেশি জরুরি। একজন নেতার এমন বিষয়গুলিতে সময় ও সম্পদ বিনিয়োগ করা উচিত, যা ভবিষ্যতে মূল্যবান হবে। যতটা সম্ভব, এই বিনিয়োগ প্রতিদিন করতে হবে।

প্রতিষ্ঠানের জন্য প্রয়োজনীয় পদক্ষেপগুলিকে দু'টি ভাগে ভাগ করা যেতে পারে:

- **উন্নয়ন** প্রতিষ্ঠানকে নতুন সুযোগ এবং অগ্রগতির দিকে এগিয়ে নিয়ে যায়।
- **ম্যানেজমেন্ট** বা ব্যবস্থাপনা বর্তমান কাজগুলিকে পরিচালনা করে।

যদি একজন লিডার ইচ্ছাকৃতভাবে উন্নতির দিকে মনোনিবেশ না করে, তাহলে সে তার সমস্ত সময় এবং মনোযোগ ম্যানেজমেন্ট বা ব্যবস্থাপনার দিকেই দেবে। একটি প্রচলিত প্রবাদ আছে: “ক্যাচ ক্যাচ করা চাকাটিই তেল পায়া।” এটি আমাদের সেই সমস্যাগুলির দিকে মনোযোগ দেওয়ার প্রবণতাকে নির্দেশ করে যা এখনই আমাদের চিন্তিত করে তোলে।

কিছু লিডারের একটার পর একটা সমস্যা হতেই থাকে, কিন্তু সে ভবিষ্যতের জন্য কখনোই বিনিয়োগ করে না। দীর্ঘ সময় ধরে সফল থাকা প্রতিষ্ঠানগুলি সাধারণত গবেষণা, উন্নয়ন এবং প্রশিক্ষণে সময় এবং সম্পদ বিনিয়োগ করে। যে প্রতিষ্ঠান ভবিষ্যতে বিনিয়োগ করে না তারা পরিস্থিতি পরিবর্তনের সাথে সাথে তার কার্যকারিতা হারাতে পারে।

► প্রতিটি শিক্ষার্থী উচিত তার সমস্ত কার্যকলাপ এবং দায়িত্বের একটি তালিকা তৈরি করবে। তারপর উপরের চার্টের মতো চারটি বর্গক্ষেত্র আঁকুন এবং কার্যকলাপগুলিকে বর্গক্ষেত্রে ভাগ করুন। বিবেচনা করুন: আপনি কোন বিষয়গুলিকে অবহেলা করছেন যা গুরুত্বপূর্ণ কিন্তু জরুরী নয়? আপনি কি এমন বিষয়গুলিতে সময় নষ্ট করেন যা গুরুত্বপূর্ণও নয় এবং জরুরীও নয়?

## ভারঅর্পণ

একজন লিডারকে নিশ্চিত করতে হয় যে সমস্ত কাজ সম্পন্ন হয়েছে, কিন্তু তাকে নিজেরই সব কাজ করার দরকার নেই। তার অন্যদের উপর দায়িত্ব অর্পণ করা উচিত। তবে, কাজটি ভালোভাবে সম্পন্ন হয়েছে কিনা তা নিশ্চিত করা তারই কাজ। তার উচিত দলের সদস্য এবং দলের সম্ভাব্য সদস্যদের জন্য ক্রমাগত প্রশিক্ষণ এবং উন্নয়নের ব্যবস্থা করা যাতে তারা ভবিষ্যতে আরো বেশি কাজ করতে পারে।

একটি কাজ গুরুত্বহীন বলে অর্পণ করা হয়, তা নয়। এটি অর্পণ করা হয় কারণ অন্য কেউ এটি করতে পারে বা এটি করার জন্য প্রশিক্ষিত হতে পারে, এবং এর আরেকটি কারণ হলো এটি এমনকিছু নয় যা আবশ্যিকভাবে লিডারকেই করতে হবে।

কিছু কিছু কাজ অন্যদেরকে দেওয়া যায় না কারণ কেবল লিডারই সেগুলি করতে পারে। সে প্রতিষ্ঠানকে এমনভাবে উপস্থাপন করে বা সেটির ব্যাপারে বলে যা অন্য কেউ পারে না। তাকে ভবিষ্যত নিয়েও সচেতন থাকতে হবে। তাদের অন্যদের চেয়ে অনেক ভালোভাবে বিভিন্ন সুযোগ-সুবিধা, বিপদ, এবং আসন্ন পরিবর্তনগুলি দেখতে হবে।

কিছু নির্দিষ্ট কাজ থাকতে পারে যার জন্য লিডারের বিশেষ দক্ষতা থাকতে পারে; তাই, সে সেই কাজগুলি সাধারণত অন্য কাউকে দেয় না। তবে, লিডারের সেই কাজগুলিই নিজের কাছে রেখে দেওয়া উচিত নয় যা অন্যদেরকে দেওয়া যেতে পারে।

কিছু কিছু লিডার অন্যদের কাজ নিয়ে কখনোই সমৃদ্ধ হয় বা এবং সমস্ত কাজ যাতে ভালোভাবে সম্পন্ন হয়, তাই নিজেই সেগুলি করতে চায়।

কিছু কিছু লিডার সব কাজ করার চেষ্টা করে এবং অন্য কারোর উপর কাজের দায়িত্ব দিতে পছন্দ করে না। যখন তারা দায়িত্ব দেয়, তারা খুব কাছ থেকে কাজটি পর্যবেক্ষণ করতে থাকে এবং সমস্ত সিদ্ধান্ত নেয়। এটি ভালো নেতৃত্ব নয়। একজন ভালো লিডার লোকদের নিয়ে এমন একটি টিম বা দল গঠন করে যারা নিজেদের শক্তি এবং ধারণা বিনিয়োগ করে। টিমের সদস্যরা লক্ষ্য নির্ধারণ করে, পদ্ধতি বিকাশ করে, এবং সিদ্ধান্তে অংশগ্রহণ করে।

একজন ভালো লিডার কেবলমাত্র দায়িত্বই অর্পণ করে না, সে নেতৃত্বও অর্পণ করে। সে অন্যদেরকেও বিভিন্ন কাজে নেতৃত্ব দেওয়ার সুযোগ করে দেয়। যদি সে তাদেরকে ঠিক কী করতে হবে এবং কীভাবে করতে হবে তা বলে দেয়, তাহলে সে তাদেরকে নেতৃত্ব দিতে দিচ্ছে না। নেতৃত্বের এই ধরণটি সম্ভাব্য লিডারদের আকর্ষণ করে না এবং বিকাশ করে না।

একজন লিডারকে তার অগ্রাধিকারগুলি নির্ধারণ করার পর এই প্রশ্নগুলি বিবেচনা করে দেখা উচিত:

- ১। “কে আমাকে সাহায্য করতে পারে?” যদি এমন অনেক কাজ থাকে যা অন্যরা করতে পারে কিন্তু করবে না, তাহলে আপনি পর্যাণ্ডভাবে নেতৃত্ব দিচ্ছেন না।
- ২। “কোন কাজগুলিই আমাকে ছাড়া হবে না?” লিডারের উচিত সেইসব কাজগুলিতেই মনোনিবেশ করা। উদাহরণ হিসেবে বলা যায় দলগঠন, দৃষ্টিভঙ্গি গঠন এবং দীর্ঘমেয়াদী পরিকল্পনা। এই কাজগুলি লিডারকে একা করতে হবে না, তবে সাধারণত লিডার ছাড়া এগুলি করা সম্ভব হয় না।

## ত্যাগস্বীকার

কেউ কেউ মনে করে যে লিডারের প্রচুর সুযোগ-সুবিধা আছে। তারা মনে করে যে তার ক্ষমতায় সে তার ইচ্ছামতো সবকিছু করতে পারে। কিন্তু বাস্তব হলো যে লিডার তার সমস্ত অধিকার ত্যাগ করে যাতে দল সাফল্যলাভ করতে পারে। যদি দল সফল না হয়, তাহলে লিডারও সফল নয়।

একজন লিডার যখন কোনো পদে উন্নীত হয়, তখন তার অধিকার হ্রাস পায় এবং তার দায়িত্ব বৃদ্ধি পায়। উদাহরণস্বরূপ, একটি ব্যবসার নিম্নতর স্তরে একজন ব্যক্তি নির্দিষ্ট কিছু ঘণ্টার জন্য কাজ করে, নির্দিষ্ট কিছু কাজ সম্পন্ন করে, এবং তার দায়িত্বের বাইরে থাকা কাজের জন্য দোষী হয় না।

“মহত্ত্বের মূল্য হলো দায়িত্ব।”  
- উইনস্টন চার্চিল  
(Winston Churchill)

একটি প্রতিষ্ঠানের উচ্চস্তরগুলিতে একজন লিডার সীমাহীন সময় কাজ করে এবং অবশ্যই যা কিছু প্রয়োজন তা প্রদান করে। তাকে অনেক ব্যক্তিগত সুযোগ-সুবিধা ত্যাগ করতে হতে পারে। এমন অনেক সময় আসে যখন সে বিশ্রাম নিতে চায়, কিন্তু প্রতিষ্ঠানের সেবা করার জন্য সে ত্যাগ স্বীকার করে। অনেক লিডারকে দিন বা রাতের যেকোনো সময়তেই সমস্যার সম্মুখীন হতে হয়।

একজন ব্যক্তির দায়িত্ব বৃদ্ধির সাথে সাথে, সে প্রতিষ্ঠানে আরো বড়ো সিদ্ধান্ত নিতে পারে; কিন্তু সে ব্যক্তিগত সুযোগ-সুবিধা ত্যাগ করে। এই প্রক্রিয়াটি এই



চিত্রের মাধ্যমে তুলে ধরা হয়েছে। চিত্রের নিচে, একজন ব্যক্তির দায়িত্ব অল্প হলেও একাধিক অধিকার রয়েছে, কারণ সে কতটা প্রতিশ্রুতিবদ্ধ তা নিজে নির্ধারণ করতে পারে। তার দায়িত্ব বৃদ্ধির সাথে সাথে তার ব্যক্তিগত অধিকার হ্রাস পেতে থাকে।

একজন ক্রীড়াবিদের উদাহরণ বিবেচনা করুন। একজন অত্যন্ত সফল ক্রীড়াবিদের সম্মান এবং ধন উপভোগ করতে পারে। কিন্তু, সে একটি কঠিন খাদ্যাভ্যাস মেনে চলে, সে অনুশীলন করে, এবং সে প্রত্যেকদিন তার নৈপুণ্য ঘণ্টার পর ঘণ্টা অভ্যাস করে। একজন সেরা মিউজিশিয়ানের জীবনও অনুরূপ।

একজন ব্যক্তি যে নিজেকে চিকিৎসা বা শিক্ষাগত পেশার একটি উচ্চস্তরের জন্য প্রস্তুত করছে, তাকে পড়াশোনায় বছরের পর বছর কাটাতে হয়। সে অন্যদের মতো নিজের সময় কাটাতে এবং অর্থ খরচ করতে পারে না। তাকে প্রচুর বিনোদন এবং আনন্দদায়ক অনুষ্ঠান ত্যাগ করতে হয়। এমনকি তাকে তার লক্ষ্য অর্জনের জন্য মৌলিক চাহিদা থেকেও নিজেকে বঞ্চিত করতে হতে পারে।

একজন ব্যক্তি যে একটি ব্যবসা শুরু করার চেষ্টা করছে, তাকে সম্পদ সেই উদ্দেশ্যেই নিয়োগ করতে হবে। সে তার অর্জন করা সমস্ত অর্থ খরচ করতে পারে না। সে ভবিষ্যতের মুনাফার জন্য বিনিয়োগ করে। সে তার বন্ধুদের মতো সবকিছুতে টাকা খরচ করে না। তার বন্ধুরা তাকে তার সতর্কতার জন্য সমালোচনা করতে পারে, কিন্তু ভবিষ্যতে তার কাছে তাদের চেয়ে বেশি অর্থ থাকবে।

যে ব্যক্তি ভবিষ্যতে একজন লিডার হবে তাকে এখনই তার ভবিষ্যতের জন্য বিনিয়োগ করতে হবে। বিকাশের স্তরে আত্মত্যাগ শুরু হয়। উন্নয়ন বেছে নিন এবং আপনার ভবিষ্যতে বিনিয়োগ করুন। প্রশিক্ষণ, পরিচর্যা কাজ অনুশীলন করা, এবং লিডারদের সাথে সময় কাটানোকে অগ্রাধিকার দিন।

আপনার দায়িত্বগুলি দেখে গুরুত্বপূর্ণ বলে মনে নাও হতে পারে, কিন্তু সেগুলিই লোকেদের সাথে কাজ করার জন্য আপনার সক্ষমতাকে বিকাশ করে এবং নির্ভরযোগ্যতার জন্য আপনাকে একটি খ্যাতি গড়ে তোলার সুযোগ দান করে।

► নিম্নলিখিত প্যাসেজগুলি আলোচনা করুন। এই বিবৃতিগুলির অর্থ কী? কিছু কিছু প্রয়োগ কি হতে পারে?

অর্জনের জন্য স্বীকৃতি, গুরুত্বের জন্য নিরাপত্তা, ভবিষ্যতের সম্ভাবনার জন্য আর্থিক লাভ, ব্যক্তিগত বিকাশের জন্য তাৎক্ষণিক আনন্দ, মনোযোগের জন্য অন্বেষণ, এবং উৎকর্ষের জন্য গ্রহণযোগ্যতার ত্যাগস্বীকার করুন।<sup>16</sup>

আপনার অগ্রাধিকারগুলি উদ্দেশ্যমূলকভাবে অনুশীলন করুন। “কোনোকিছু একটি অভ্যাস হয়ে ওঠার আগে, এটিকে অবশ্যই প্রথমে একটি শৃঙ্খলা বা নিয়ম হিসেবে অনুশীলন করতে হবে।”<sup>17</sup>

প্রেরিত পৌল একজন দৌড়বীরের অঙ্গীকারকে ব্যাখ্যা করেছেন। দৌড়বীরেরা ত্যাগস্বীকার করে কারণ তারা সাফল্যের জন্য অত্যন্ত মনযোগী (১ করিন্থীয় ৯:২৫-২৭)। পৌল বলছেন যে তারা একটি জাগতিক, সাময়িক সম্মানের জন্য এটি করছে; কিন্তু

<sup>16</sup> John Maxwell, *For Everything You Gain, You Give Up Something: Lesson #22 from Leadership Gold* (Nashville: Thomas Nelson, 2012)

<sup>17</sup> Ken Blanchard and Phil Hodges, *The Servant Leader: Transforming Your Heart, Head, Hands, and Habits* (Nashville: Thomas Nelson, 2003), 85

আমাদেরকে তা অনন্ত পুরস্কারের জন্য কাজ করতে হবে। আমাদের অনুপ্রেরণা তাদের চেয়ে আলাদা, কিন্তু এটি কম হওয়া উচিত নয়।

## উপসংহার

► এই পাঠে আপনি যা শিখলেন, তার উপর ভিত্তি করে আপনি কীভাবে আপনার লক্ষ্য বা কাজগুলি পরিবর্তন করার প্রত্যাশা করেন?

## পাঁচটি সারসংক্ষিপ্ত বিবৃতি

- ১। অগ্রাধিকারগুলি আপনার সমস্ত লক্ষ্যকে আপনার সেই লক্ষ্যে পৌঁছানোর জন্য নির্বাচিত পথ নির্ধারণ করে।
- ২। অগ্রাধিকারগুলি আপনাকে সুযোগগুলিকে চিনতে এবং সেগুলি থেকে বেছে নিতে সাহায্য করে।
- ৩। আপনি কেবল ঈশ্বরের ইচ্ছাতেই পরিপূর্ণতা খুঁজে পাবেন।
- ৪। একজন ভালো লিডার কেবলমাত্র দায়িত্বই অর্পণ করে না, সে নেতৃত্বও অর্পণ করে।
- ৫। একজন লিডার যখন কোনো পদে উন্নীত হয়, তখন তার অধিকারগুলি হ্রাস পায় এবং তার দায়িত্বসকল বৃদ্ধি পায়।

## ৭ নং পাঠের অ্যাসাইনমেন্ট

- ১। এই পাঠ থেকে জীবন পরিবর্তনকারী ধারণার সারসংক্ষেপ একটি অনুচ্ছেদে লিখুন। ব্যাখ্যা করুন যে কেন এটি গুরুত্বপূর্ণ। এটি কী উপকার করতে পারে? এটি না জানার ফলে কী ক্ষতি হতে পারে?
- ২। বর্ণনা করুন যে আপনি কীভাবে এই পাঠের নীতিগুলি আপনার জীবনে প্রয়োগ করবেন। এই পাঠটি কীভাবে আপনার লক্ষ্যগুলি পরিবর্তন করেছে? আপনার পদক্ষেপগুলি পরিবর্তন করার ক্ষেত্রে আপনি কীভাবে পরিকল্পনা করবেন?
- ৩। ৭ নং পাঠের জন্য পাঁচটি সারসংক্ষিপ্ত বিবৃতি ভালোভাবে মুখস্থ করুন। পরবর্তী ক্লাস সেশনের শুরুতে এগুলি স্মৃতিশক্তি থেকে লেখার জন্য প্রস্তুতি নিন।
- ৪। পরবর্তী সেশনের আগে ১ শমুয়েল ১৩:১৫ পদ পড়ুন। শৌলের নেতৃত্বদানের সমস্যাগুলি থেকে কয়েকটি তালিকাভুক্ত করুন।



## পাঠ ৮

### নেতৃত্বদানের বিভিন্ন স্তর

#### ভূমিকা

এই পাঠটি অফিশিয়াল পদমর্যাদার বিভিন্ন স্তরের সাথে সম্পর্কিত নয়। এটি প্রভাবের স্তরগুলির সাথে সম্পর্কিত।

#### সীমাবদ্ধ লিডার

কিছু লিডার বেড়ে উঠতে এবং বিকশিত হতে পারে না। বেশিরভাগ ক্ষেত্রেই তারা তাদের নিজস্ব দৃষ্টিভঙ্গি এবং পছন্দের দ্বারা সীমাবদ্ধ থাকে। এই সীমাবদ্ধতাগুলি তাদের উচ্চপদে পদোন্নতি পেতে বাধা দিতে পারে অথবা তাদের বর্তমান পদে ভালো করতে বাধা দিতে পারে।

সমস্যাটি হলো এই যে একটি প্রতিষ্ঠান উন্নতি করতে পারে না যতক্ষণ না এটির লিডাররা উন্নতি করছে না। লিডাররা যখন তাদের সীমায় পৌঁছায়, তখন একটি প্রতিষ্ঠান তার সীমায় পৌঁছায়। লিডাররা নিজেদের উন্নত করার উপায় খুঁজে না পাওয়া পর্যন্ত প্রতিষ্ঠান তার সীমা প্রসারিত করতে পারে না।

নেতৃত্বের সীমাবদ্ধতাগুলি নিয়ে কিছু কাল্পনিক লিডারদের উদাহরণ নিচে দেওয়া হলো।

কৌশলভের ব্যক্তিগত সমস্যা (যেমন আর্থিক বা পারিবারিক সম্পর্ক) আছে যা সে সমাধান করতে পারে না। এই সমস্যাগুলির কারণে সে প্রতিষ্ঠানের প্রতি মনোযোগ দিতে পারে না। বাড়িতে সমস্যার কারণে প্রায়শই তার কাজ ব্যাহত হয়।

নেতৃত্ব দেওয়ার পরিবর্তে, তমাল তার প্রতিষ্ঠানের ব্যর্থতার জন্য অন্যদের দোষারোপ করে। যে সিদ্ধান্ত তার নেওয়া উচিত তার জন্য সে অন্যদের জন্য অপেক্ষা করে এবং মনে করে যে প্রতিষ্ঠানটিকে সফল করার জন্য সে দায়ী নন। সে ব্যাখ্যা করে যে তার প্রতিষ্ঠানের ব্যর্থতা হলো তার নিয়ন্ত্রণের বাইরে থাকা কারণগুলির ফলাফল।

সুরভী নিজেকে উন্নত করতে ইচ্ছুক নয়। সে তার ব্যর্থতাগুলি অস্বীকার করে এবং কেউ তার দক্ষতা নিয়ে প্রশ্ন তুললে সে রেগে যায়।

মৈনাক তার প্রতিষ্ঠান নিয়ে সন্তুষ্ট, সে উন্নতি করার কোনো প্রয়োজন বোধ করে না, এবং সে কোনো পরিবর্তনকেও বিবেচনা করে দেখবে না। দুনিয়া বদলের সাথে সাথে তার প্রতিষ্ঠান অকার্যকর হয়ে যাবে।

পার্থ মনে করে যে প্রতিষ্ঠানের জন্য কেবল সে-ই যোগ্য লিডার। সে মনে করে যে অন্য সবাই কেবল তার সমস্ত নির্দেশ অনুসরণ করবে। সে কোনো টিম চায় না; সে কেবল সাহায্যকারী চায়। সে বুঝতে পারে না যে কেন লোকেরা তাকে আরো বেশি সাহায্য করছে না।

“আমি একদল সিংহকে নিয়ে ভীত নই যাদেরকে একটি ভেড়া নেতৃত্ব দিচ্ছে; আমি একদল ভেড়াকে নিয়ে ভীত যাদেরকে একটি সিংহ নেতৃত্ব দিচ্ছে।”

- আলেকজান্ডার দ্য গ্রেট (Alexander the Great)

ইয়াসিন নিজের লাভের জন্য এবং তার ব্যক্তিগত মহত্ব দেখানোর জন্য প্রতিষ্ঠানটি শুরু করেছিল। তাকে ছাড়া সংগঠনটি বিখ্যাত হবে এমন কোনো পরিকল্পনা তার নেই।

প্রতীক দুর্বল চরিত্রের ব্যক্তি। যখন সে চাপের মধ্যে থাকে, তখন সে এমন প্রতিশ্রুতি দেয় যা সে রাখতে পারে না, অন্য উদ্দেশ্যে নির্ধারিত ফান্ড খরচ করে, অ্যাপয়েন্টমেন্ট মিস করে, এবং মিথ্যা বলে। তার টিম মাঝে মাঝে তার দুর্নীতে বিব্রত হয়।

এই লিডারদের প্রত্যেকেই দ্রুত তাদের সম্ভাবনার সীমায় পৌঁছে যায়। তারা তাদের ব্যক্তিগত সীমাবদ্ধতাগুলির মুখোমুখি না হয়ে এবং সেগুলি দূর না করা পর্যন্ত আরো ভালো লিডার হতে পারে না। যদি তারা নিজেদের পরিবর্তন করতে ইচ্ছুক না হয়, তাহলে তাদের প্রতিষ্ঠানগুলি উন্নতি করতে পারবে না যতক্ষণ না এই লিডারদের অপসারণ করা হচ্ছে।

► উপরের প্রত্যেকজন কাল্পনিক লিডারকে বিবেচনা করে এই প্রশ্নটির উত্তর দিন, “প্রতিষ্ঠানের উন্নতির আগে কীভাবে \_\_\_\_\_কে নিজেকে পরিবর্তন করতে হবে?”

### শৌল - একজন সীমাবদ্ধ লিডার

ইস্রায়েলের রাজা হিসাবে শৌল ভালোভাবেই শুরু করেছিলেন। তিনি নম্র ছিলেন এবং পদটির জন্য নিজেকে অযোগ্য মনে করেছিলেন। প্রথমে, কিছু লোক তাকে রাজা হিসেবে মানতে অস্বীকার করেছিল।

শৌলের প্রথম সামরিক বিজয়ের পর, তার কিছু সমর্থক সেই সমস্ত লোককে হত্যা করতে চেয়েছিল যারা আগে তাকে প্রত্যাখ্যান করেছিল (১শমূয়েল ১১:১২)। শৌল উত্তর দিয়েছিলেন যে ঈশ্বর বিজয় প্রদান করেছেন, এবং সেটি প্রতিশোধের সময় ছিল না (১ শমূয়েল ১১:১৩)। এটি দুঃখজনক বিষয় যে শৌল তার এই মনোভাবটি দীর্ঘকাল ধরে রাখতে পারেননি।

শৌল শীঘ্রই ঈশ্বরের অবাধ্য হয়েছিলেন। যখন তৎকালীন ভাববাদী তার কাজের নিন্দা করেছিলেন, শৌল একজন লিডার হিসেবে দায়িত্ব নেওয়ার পরিবর্তে লোকদেরকে দোষারোপ করেছিলেন (১ শমূয়েল ১৫:২১)। ভাববাদী শৌলকে বলেছিলেন যে ঈশ্বর রাজত্ব তার চেয়ে ভালো কাউকে দেবেন (১ শমূয়েল ১৫:২৮)। ঈশ্বর জানতেন যে দায়ুদ বাধ্য থাকবেন।

শৌলের রাজত্বকালে, তিনি তার ক্ষমতা ধরে রাখার ব্যাপারে খুবই মরিয়া ছিলেন। তিনি কখনোই অনুতাপও করেননি এবং ঈশ্বরের অনুগ্রহও পুনরায় লাভ করার চেষ্টাও করেননি। তিনি কখনোই এই বাস্তবতাটি মেনে নেননি যে ঈশ্বর তাকে প্রতিস্থাপন করতে চলেছিলেন। যদি তিনি অনুতাপ করতেন, তার আত্মা রক্ষা পেত। তার পরিবর্তে ঈশ্বরের অন্য কাউকে না আনা পর্যন্ত তিনি রাজা হিসেবে দায়িত্ব পালন করতে পারতেন, এবং তিনি সম্মানের সাথে শেষ করতেন। কিছু কিছু বৃদ্ধ, দীর্ঘমেয়াদী লিডার তাদের শেষ বছরগুলিতে যখন তারা আর ভালোভাবে নেতৃত্ব দিতে সক্ষম হন না, তখনও তাদের অবস্থানের জন্য লড়াই করার মনোভাবের কারণে তারা সম্মান ছাড়াই তা শেষ করেন।

যুদ্ধের একটি দিনে, শৌল বলেছিলেন, “সন্ধ্যা ঘনিয়ে আসার আগে, আমার শত্রুদের উপর আমি প্রতিশোধ নেওয়ার আগে যদি কেউ খাবার খায়, তবে সে শাপগ্রস্ত হোক” (১ শমূয়েল ১৪:২৪)। আদেশটি অযৌক্তিক ছিল, কারণ ঘন্টার পর ঘন্টা লড়াইয়ের পর সবাই ক্লান্ত হয়ে পড়েছিল। আদেশটি তার নিজের প্রতি মনোযোগকেও প্রকাশ করে। তার চিন্তাধারায় যুদ্ধটি ব্যক্তিগতভাবে তার নিজের জন্য ছিল।

শৌল এতই অসুরক্ষিত ছিলেন যে তিনি তার ভুল স্বীকার করেননি। যদিও যোনাথনের কাজগুলি বিরাট জয় নিয়ে এসেছিল, তবুও শৌল তাকে প্রায় মৃত্যুদণ্ড দিতে যাচ্ছিলেন, কারণ যোনাথন অজান্তেই শৌলের আদেশ অমান্য করেছিলেন।

আরেকটি যুদ্ধে, শৌল অপেক্ষা করছিলেন শমূয়েল আসবেন এবং জনসমক্ষে নৈবেদ্য বলিদান করবেন ও ঈশ্বরের সাহায্যের জন্য প্রার্থনা করবেন। দিন কেটে যায়, এবং শৌলের অনেক লোক ভয় পেয়ে চলে যাচ্ছিল। যদিও ঈশ্বর কেবল পুরোহিতদের বলিদান করার অনুমতি দিয়েছিলেন, শৌল নিজেই বলিদান করার সিদ্ধান্ত নিয়েছিলেন। অনুষ্ঠান চলাকালীন, শমূয়েল এসেছিলেন। তিনি শৌলকে তিরস্কার করেছিলেন, কিন্তু শৌল তাকে অনুষ্ঠানটি শেষ করার জন্য অনুরোধ করেছিলেন যাতে লোকেরা কোনো ভুল না জানতে পারে (১ শমূয়েল ১৫:৩০)। শৌল ঈশ্বরের অনুমোদনের চেয়ে জনতার মতামত নিয়ে বেশি চিন্তিত ছিলেন।

শৌল অন্যদের সাফল্যে, বিশেষ করে দায়ূদের সাফল্যে ঈর্ষান্বিত ছিলেন। তিনি দায়ূদের খোঁজে তার বেশিরভাগ সময় এবং প্রচুর সম্পদ ব্যয় করতেন, যদিও দায়ূদ তাঁর কোনো ক্ষতি করেননি।

শৌল সন্দেহপ্রবণ ছিলেন এবং তার লোকদের আনুগত্যহীনতার বিষয়ে অভিযোগ করতেন। সন্দেহের কারণে, তিনি অন্যদের সম্পর্কে বলা মিথ্যাগুলি বিশ্বাস করতেন (১ শমূয়েল ২৪:৯)। তিনি ভুল পরামর্শদাতাদের কথা শুনতেন। তিনি অভিযোগ করতেন যে সকলেই তার বিরোধী এবং কেউ তাকে প্রয়োজনীয় তথ্য সরবরাহ করেনি (১ শমূয়েল ২২:৮)।

শৌলের ছেলে যোনাথন তার বাবার থেকে খুবই আলাদা ছিলেন। তিনি বুঝতে পেরেছিলেন যে দায়ূদ পরবর্তী রাজা হবেন এবং সেই সত্যটি তিনি মেনে নিয়েছিলেন। শৌল বুঝতে পারতেন না যে কেন যোনাথন দায়ূদের বিদ্রোহী ছিলেন না। যোনাথন এবং দায়ূদের মধ্যে দৃঢ় বন্ধুত্ব ছিল (১ শমূয়েল ১৮:১-৪)। ঈশ্বরের প্রতি যোনাথনের বিশ্বাস তাকে মহান বিজয় অর্জনের জন্য আত্মবিশ্বাস যুগিয়েছিল, এমনকি শৌলের বিশ্বাস হারিয়ে যাওয়ার পরেও। দুঃখের বিষয় হল, যোনাথন তার বাবার ভুলের কারণে যুদ্ধে নিহত হয়েছিলেন।

শৌল সারা জীবন যুদ্ধে লিপ্ত ছিলেন। যখনই তিনি এমন কোনো ব্যক্তিকে দেখতেন যাকে দেখতে শক্তিশালী বলে মনে হতো, তখনই তিনি তাকে তার সেনাবাহিনীতে যুক্ত হতে বাধ্য করতেন (১ শমূয়েল ১৪:৫২)। এর অর্থ ছিল যে লোকদের চাহিদার কথা চিন্তা না করেই তিনি ক্রমাগত সকলের উপর তার ইচ্ছা চাপিয়ে দিতেন। তিনি কখনো ভাবেননি যে তার যথেষ্ট সাহায্য রয়েছে। এর ফলে লোকেরা শৌলকে এড়িয়ে চলত।

আমরা শৌল এবং দায়ূদের মধ্যে বিরাট পার্থক্য দেখতে পাই। দায়ূদ বীরদের আকর্ষণ করতেন, কিন্তু লোকেরা শৌলকে এড়িয়ে চলত। দায়ূদের লোকদের তার প্রতি এত ভালোবাসা ছিল যে কেউ কেউ তাদের জীবনের ঝুঁকি নিয়ে তার পছন্দের জায়গা থেকে জল এনে দিয়েছিল (২ শমূয়েল ২৩:১৫-১৭)। শৌল প্রায়শই অভিযোগ করতেন যে তার লোকেরা যথেষ্ট অনুগত নয়, কিন্তু তিনি দায়ূদের উপর অবিশ্বাস করতেন, যিনি সম্পূর্ণ অনুগত ছিলেন।

## নেতৃত্বদানের স্তরের বিষয়ে জন ম্যাক্সওয়েল-এর বর্ণনা

জন ম্যাক্সওয়েল (John Maxwell) নেতৃত্বদানের প্রভাবের স্তরের বর্ণনা দিয়েছেন।<sup>18</sup> এই স্তরগুলি পদমর্যাদার বিভিন্ন স্তরকে নির্দেশ করে না। যেকোনো পদে থাকা ব্যক্তিই প্রভাবের এই স্তরগুলির যেকোনো একটিতে থাকতে পারে। একজন ব্যতিক্রমী ভালো লিডার একই পদে থাকলেও সময়ের সাথে সাথে এই স্তরগুলি অতিক্রম করবে।

“সমস্ত দায়িত্ব তাকেই দেওয়া যায় যাকে  
ভরসা করা যায়। দায়িত্ব সবসময়ের  
জন্যই ভরসার একটি চিহ্ন।”

- জেমস ক্যাশ পেনি  
(James Cash Penney)

### (১) পদমর্যাদা

একজন ব্যক্তির নেতৃত্বদান একটি পদ দিয়ে শুরু হতে পারে। পদে থাকা বহু ব্যক্তি ধরে নেয় যে লিডার হওয়ার জন্য তাদের আর কিছু করার প্রয়োজন নেই। তারা বুঝতে পারে না যে তাদেরকে লোকেদের আস্থা অর্জন করতে হবে। নির্দিষ্ট পদে থাকা লিডাররা সহযোগিতা পাওয়ার জন্য কর্তৃত্বের উপর নির্ভর করে। লোকেদের তাদের একই লক্ষ্য নিয়ে কাজ করতে প্রভাবিত করার পরিবর্তে, তারা লোকেদেরকে তাদের নিজেদের কথা অনুযায়ী কাজ করতে রাজি করানোর জন্য অর্থ প্রদান বা শাস্তির মতো পদক্ষেপ ব্যবহার করতে পারে। নেতৃত্বদানের এই ধরণটি প্রচলিত হলেও তা খুব কমই সর্বোত্তম সম্ভাব্য ফলাফল অর্জন করে।

নতুন পদে নিযুক্ত একজন লিডারকে দেখাতে হবে যে সে প্রতিষ্ঠানের ইতিহাস এবং সংস্কৃতি বোঝে। তার ধারণাগুলি উত্থাপন করা এবং পরিবর্তন করা উচিত নয়, যদি না সে পূর্বে যা করা হয়েছে তার প্রতি মর্যাদাদান প্রকাশ করে। তাকে দেখাতে হবে যে সে প্রতিষ্ঠানের মূল্যবোধের সাথে একমত।

লিডারের নিশ্চিত করা উচিত যে, লোকেরা তাদের অবস্থানে ভালো করার জন্য যা প্রয়োজন তা পাচ্ছে। তার পদের দায়িত্ব পালনের জন্য তাকে তার প্রত্যাশার চেয়েও বেশি কিছু করতে হবে। তার এমন কিছু পরিবর্তন করা উচিত যা তার বেশিরভাগ লোকই উত্তম বলে স্বীকার করে।

### (২) অনুমতি

এই স্তরে, লোকেরা লিডারকে অনুসরণ করতে চায়। লিডার তার লোকেদের সাথে সম্পর্ক গড়ে তোলার মাধ্যমে এই স্তরে পৌঁছেছে। কেবল কাজের পরিবর্তে নয়, সে তাদের জীবনে ব্যক্তিগত আগ্রহ দেখায়। সে তাদেরকে প্রতিষ্ঠানের অপব্যবহার থেকে রক্ষা করে। সে তাদের ব্যক্তিগতভাবে সফল হতে সাহায্য করার উপায় খুঁজে বের করে।

### (৩) উৎপাদন

যখন লিডার তৃতীয় স্তরে থাকে, তখন লোকেরা তাকে কেবল সম্পর্কের কারণে নয়, বরং ভালো ফলাফলের কারণে অনুসরণ করে। লিডারের কাজ তাদের লক্ষ্য অর্জনে সহায়তা করে, তাই লোকেরা সহযোগিতা করে কারণ তারা তার কাজের ফলাফলগুলিকে পছন্দ করে। লিডারের কারণে, প্রতিষ্ঠান সফল হচ্ছে, এবং লোকেরা ব্যক্তিগতভাবে সফল হচ্ছে। এই স্তরে,

<sup>18</sup> এই স্তরগুলি John Maxwell, *Developing the Leader within You* (Nashville: Thomas Nelson, 2005) বইয়ে বর্ণনা করা হয়েছে, তবে এই স্তরগুলির ব্যাখ্যাগুলি ম্যাক্সওয়েলের লেখা থেকে নেওয়া হয়নি।

লিডার লক্ষ্যগুলি সকলকে জানাচ্ছে, পথ নির্ধারণ করছে এবং নিজের ও তার লোকেদের পদক্ষেপগুলির জন্য জবাবদিহিতা বজায় রাখছে।

### (৪) লোকেদের উন্নতি

চতুর্থ স্তর হল লোকেদের উন্নতি, যেখানে কিছু লোক লিডারের সাথে ব্যক্তিগত সংযোগ স্থাপন করে লিডার হয়ে উঠছে। তারা তার নেতৃত্বের ফলাফলে বিশ্বাস করে, তার সাথে তাদের ব্যক্তিগত সম্পর্ক রয়েছে এবং তারা ব্যক্তিগত পরিপূর্ণতা অনুভব করছে। এই স্তরে, লিডারের তার কার্যকর ২০% লোকের উপর বিনিয়োগ করা উচিত। তার এমন একটি টিম তৈরি করা উচিত যারা তাকে নেতৃত্ব দিতে সাহায্য করবে।

### (৫) খ্যাতি<sup>19</sup>

পঞ্চম স্তরে, একজন লিডারের প্রভাব তার একজন মহান লিডার হিসেবে খ্যাতির উপর নির্ভর করে। মানুষ তার সাথে ব্যক্তিগত সম্পর্ক স্থাপনের আগেই তাকে সম্মান করে এবং অনুসরণ করে।

### উপসংহার

একজন লিডার তার অধীনস্থ সকলের জন্য একই স্তরে থাকবেন না। উদাহরণস্বরূপ, তার কিছু লোক কেবল কর্তৃত্বের (পদভিত্তিক নেতৃত্বদান) অবস্থানে থাকার কারণে তাকে অনুসরণ করতে পারে, আবার অন্যরা সহযোগিতা করে কারণ তারা দেখে যে তার নেতৃত্বদান ভালো ফলাফল দেয় (উৎপাদনভিত্তিক নেতৃত্বদান)।

একজন লিডারের উচিত নিজের স্তর মূল্যায়ন করা এবং পরবর্তী স্তরে যাওয়ার জন্য তাকে কী করতে হবে তা উপলব্ধি করা। সে যে স্তরে প্রথম সাফল্য অর্জন করেছিল, সেখানেই সম্ভবত থাকা উচিত নয়। উদাহরণস্বরূপ, কিছু লিডার দ্বিতীয় স্তরে থাকতেই সম্ভবত থাকে, যেখানে তাদের নেতৃত্বাধীন লোকেরা তাদেরকে পছন্দ করে। একজন লিডারের সর্বদা উচ্চ স্তরের নেতৃত্বদানের লক্ষ্য রাখা উচিত।

### ছেড়ে যাওয়া

কখনো কখনো একজন উন্নয়নশীল লিডার এক প্রতিষ্ঠান থেকে অন্য প্রতিষ্ঠানে চলে যায়। এমনকি একজন পরিণত লিডার যে দীর্ঘদিন ধরে একটি স্থানে কাজ করেছে সেও স্থানান্তরিত হতে পারে।

কীভাবে একজন লিডার বুঝতে পারে যে কখন তার ছেড়ে যাওয়া সঠিক?

কিছু কিছু ক্ষেত্রে একজন মিনিস্ট্রি লিডার জানে যে ঈশ্বর তাকে পরিচর্যা কাজের অন্য স্থানে আহ্বান করছেন। ঈশ্বর তাঁর ইচ্ছা স্পষ্টভাবে প্রকাশ করতে সক্ষম। একজন ব্যক্তির কেবল অন্তরের অনুভূতির উপর নির্ভর করা উচিত নয়; ঈশ্বরের নির্দেশনার নিশ্চয়তা থাকা উচিত। সাধারণত যদি ঈশ্বর কোনো পরিবর্তন পরিচালনা করেন, তবে তিনি সেই পরিস্থিতিতে বিশেষ পরিবর্তন আনবেন অথবা এমনভাবে ব্যবস্থা করবেন যা তাঁর নির্দেশনা নিশ্চিত করে।

ছেড়ে যাওয়া উচিত নাকি উচিত নয় তা নির্ধারণ করার জন্য আরো কিছু বিষয় বিবেচনা করতে হবে।

<sup>19</sup> এই স্তরের নেতৃত্বের জন্য জন ম্যাক্সওয়েল যে শব্দটি ব্যবহার করেছিলেন, এই শব্দটি থেকে এই শব্দটি আলাদা।

- কর্তৃপক্ষের কাছে সমর্পণ করতে অনিচ্ছুক হওয়ার কারণে ছেড়ে যাবেন না।
- বেতন বেশি বলে একটি নতুন পদ গ্রহণ করবেন না।
- এমন কোনো প্রতিষ্ঠানে যাবেন না যেখানে আপনার বিশ্বাস বা নৈতিকতার সাথে আপোস করতে হবে।
- পদোন্নতির সুযোগের স্বার্থে পারিবারিক অগ্রাধিকারগুলিকে নষ্ট করবেন না। সম্ভব হলে আপনার পরিবারের জন্য একটি ভালো মন্ডলী এবং স্কুলের পরিবেশ প্রদান করুন। স্থানান্তরটি আপনার পরিবারের জন্য ভালো হওয়া উচিত।

একটি নতুন পদ নেতৃত্ব বিকাশের সম্ভাবনাকে বৃদ্ধি করা উচিত। নতুন পদটি আপনার ভবিষ্যতের জন্য গুরুত্বপূর্ণ দক্ষতা বিকাশে সহায়তা করা উচিত।

যাদের ছেড়ে চলে যাচ্ছেন, তাদের সাথে ভালো সম্পর্ক বজায় রাখার চেষ্টা করুন। এমনকি যদি আপনি মনে করেন যে তারা আপনার সাথে অন্যায় করেছে, তবুও তাদের সাথে কঠোরভাবে কথা বলবেন না। সম্ভবত আবার তাদের সাথে আপনার যোগাযোগ হবে, এবং তারা ভবিষ্যতে আপনাকে সাহায্য করতে পারবে। শত্রু বানাবেন না।

### একটি মন্দ উদাহরণ

দীমা প্রেরিত পৌলের সাথে পরিচর্যা কাজে ভ্রমণ করেছিলেন। তিনি একটি মিশনারি দলের অংশ ছিলেন যারা অপরিচিত নতুন নতুন জায়গায় সুসমাচার প্রচার করেছিলেন, অলৌকিক ঘটনা এবং হাজার হাজার রূপান্তর দেখেছিলেন। নতুন মন্ডলী শুরু হয়েছিল, প্রতিটি বড় শহরে একটি সংযোগ তৈরি করেছিলেন।

দুঃখের বিষয়, দীমা তার কাছে থাকা এই অপূর্ব সুযোগটি উপলব্ধি করতে পারেননি। পৌল বলেছেন, “দীমা, এই জগৎকে ভালোবেসে আমাকে ত্যাগ করে” (২ তিমথি ৪:১০)।

### নেতৃত্বদানের স্তরের বিষয়ে জিম কলিন্স'র বর্ণনা

দাসত্বের শিক্ষায় আমরা জিম কলিন্স (Jim Collins)-এর নেতৃত্বের স্তর সম্পর্কে বর্ণনা দেখেছিলাম (পাঠ ৫)। সেই পাঠে আমরা ৫ম স্তরের লিডারের বিশেষ বৈশিষ্ট্য নিয়ে আলোচনা করেছি।

এই পাঠে আমরা বিভিন্ন স্তরের মধ্যে পার্থক্য দেখব। এখানে নেতৃত্বের পাঁচটি স্তর নিয়ে কলিন্স'র বর্ণনা দেওয়া হলো।<sup>20</sup>

- ১। **উচ্চ দক্ষতাবিশিষ্ট ব্যক্তি।** এই ব্যক্তি প্রতিভা, জ্ঞান, দক্ষতা এবং ভালো কাজের অভ্যাসের কারণে ভালো ফল আনে। এই ব্যক্তি নেতৃত্বপদে নাও থাকতে পারে, কিন্তু তার প্রভাব আছে কারণ তার কাজ ভালো।
- ২। **দলের অবদানকারী সদস্য।** এই ব্যক্তি একটি দলকে তার লক্ষ্য অর্জনে সহায়তা করে এবং দলের সাথে ভালোভাবে কাজ করে। সে হয়তো দলের লিডার নাও হতে পারে, কিন্তু তার অংশগ্রহণের মাধ্যমে সে দলকে প্রভাবিত করে।
- ৩। **দক্ষ ম্যানেজার।** এই ব্যক্তি লক্ষ্য অর্জনের জন্য মানুষ এবং সম্পদ সংগঠিত করে। সে লক্ষ্য নির্ধারণ করেনি, বরং একজন লিডারের দ্বারা নির্ধারিত লক্ষ্যগুলি গ্রহণ করে। সে উপলব্ধ সম্পদগুলি পরিচালনা করে এবং তার প্রতিষ্ঠানে কাজ করে।

<sup>20</sup> এই স্তরগুলি Jim Collins, *Good to Great: Why Some Companies Make the Leap... and Others Don't* (New York: HarperBusiness, 2001) বইয়ে বর্ণনা করা হয়েছে, তবে এখানে প্রদত্ত ব্যাখ্যাগুলি কোর্স লেখক দ্বারা লিখিত।

- ৪। **কার্যকর লিডার।** লিডার প্রতিষ্ঠানের কর্মীদের একটি দর্শন বা দৃষ্টিভঙ্গি তৈরি করতে এবং ভাগ করে নিতে সাহায্য করে। সে তাদের লক্ষ্য নির্ধারণে সাহায্য করে। সে তাদের নিজেদেরকে প্রতিশ্রুতিবদ্ধ করতে এবং একটি স্পষ্ট দৃষ্টিভঙ্গি অর্জনে তাদের শক্তি ব্যয় করতে অনুপ্রাণিত করে। তিনি কেবল যা আছে তা পরিচালনা করে, তা নয়। সে সাহায্য সংগ্রহ করে, সম্পদ খুঁজে বের করে এবং উদ্দেশ্য সংশোধন করে প্রতিষ্ঠানের সাফল্যের দায়িত্ব নেয়।
- ৫। **৫ম স্তরের কর্মকর্তা।** এই ব্যক্তির ৪র্থ স্তরের লিডারের বৈশিষ্ট্য রয়েছে, কিন্তু সেই সাথে আরো একটি গুরুত্বপূর্ণ বৈশিষ্ট্যও রয়েছে। প্রতিষ্ঠানের প্রতি তার নিষ্ঠার কারণে, তার ব্যক্তিগত নম্রতা এবং চারিত্রিক দৃঢ়তা রয়েছে। সে দীর্ঘমেয়াদী শ্রেষ্ঠত্ব অর্জনের জন্য প্রতিষ্ঠানটি গড়ে তোলে।

### দায়ূদ - একজন নেতা যিনি প্রাথমিক সিদ্ধান্তগুলির মাধ্যমে বিকশিত হয়েছিলেন

দাউদ একাধিক ভূমিকায় পারদর্শী ছিলেন। তিনি ছিলেন একজন মেসপালক, গীতিকার, গায়ক, বীণাবাদক, প্রধান উপাসনা পরিচালনাকারী, ভাববাদী, যোদ্ধা, সেনাপতি এবং রাজা।

দাউদ ছিলেন একটি বড়ো পরিবারের সবচেয়ে ছোটো সদস্য। ছোটো ছেলের পক্ষে একজন মহান লিডার হওয়া বিরল। তার পরিবার তার কাছ থেকে নেতৃত্ব আশা করেনি, কিন্তু ঈশ্বর তাকে বেছে নিয়েছিলেন।

দায়ূদের প্রথম কাজ একজন মেসপালক হিসেবে ছিল। এটিকে খুব একটা গুরুত্বপূর্ণ কাজ বলে মনে হয়নি, কিন্তু এটি তাকে আরো গুরুত্বপূর্ণ কাজের জন্য প্রস্তুত করেছিল। তার দায়িত্ববোধ এতটাই প্রখর ছিল যে তিনি বিপদ থেকে পালাতেন না। তিনি তার দায়িত্ব পালনের ক্ষমতার জন্য ঈশ্বরের উপর নির্ভর করতেন এবং ঈশ্বরের সাহায্যে তিনি একটি সিংহ ও ভালুককে হত্যা করেছিলেন (১ শমুয়েল ১৭:৩৪-৩৭)।

প্রতিটি সম্ভাব্য লিডারের মতো, দাউদও প্রশিক্ষণের অভিজ্ঞতা লাভ করেছে তা জানার আগেই তাকে প্রশিক্ষণ দেওয়া হচ্ছিল। তার বিজয় তাকে ঈশ্বরের প্রতি একজন আস্থাশীল ব্যক্তিতে পরিণত করেছিল। তিনি এমন একজন লিডার হয়ে উঠেছিলেন যিনি কখনোই ভয়কে তার কাজ থেকে বিরত রাখতে অনুমতি দিতেন না।

কল্পনা করুন, দায়ূদ যদি মেসদের রক্ষা করার ব্যাপারে কম গুরুত্ব দিতেন, তাহলে তার জীবন কেমন হতো। সিংহ বা ভালুক এলে তিনি দৌড়ে পালাতেন। পরে, যখন তিনি গোলিয়াতের চ্যালেঞ্জ শুনতেন, তখন তিনি দৈত্যটির মুখোমুখি হওয়ার কথা ভাবতেনই না।

যিশয়ের ছেলেদের মধ্যে কোনো একজনকে অভিষিক্ত করার জন্য ঈশ্বর শমুয়েলকে পাঠিয়েছিলেন। অভিষেকের অর্থ ছিল ঈশ্বর তাকে পরবর্তী রাজা হিসেবে নির্বাচিত করেছেন এবং ঈশ্বর তাকে সেই আহ্বান পূরণের জন্য বিশেষ সাহায্য করবেন। শমুয়েল আশা করেছিলেন যে ঈশ্বর ইলীয়াবকে নির্বাচন করবেন, কিন্তু ঈশ্বর বলেছিলেন, “মানুষ বাইরের চেহারা দেখে, কিন্তু সদাপ্রভু অন্তর দেখেন” (১ শমুয়েল ১৬:৭)। অনেক সময় ঈশ্বর নেতৃত্বের জন্য যে ব্যক্তিকে বেছে নিয়েছেন, তার মাধ্যমে তিনি মানুষকে অবাক করে দিয়েছেন।

দাউদের জীবনের প্রথম দিকের বড় চ্যালেঞ্জগুলি ছিল সুযোগ। তবে, দাউদের মতো মনোভাবসম্পন্ন ব্যক্তিই কেবল সুযোগগুলি চিনতে পারতেন। হাজার হাজার মানুষ গোলিয়াতের চ্যালেঞ্জ শুনতেন, কিন্তু কেবল দাউদই এটিকে সুযোগ

হিসেবে দেখেছিলেন। তিনি পুরস্কারের প্রস্তাবে অনুপ্রাণিত হয়েছিলেন, কিন্তু তার চেয়েও বেশি, তিনি ঈশ্বরের গৌরবের জন্য লড়াই করেছিলেন (১ শমূয়েল ১৭:৪৬-৪৭)।

নেতৃত্বদান হল প্রভাব। যেদিন দাউদ গোলিয়াতকে হত্যা করেছিলেন, সেদিন তিনিই ছিলেন সেনাবাহিনীর আসল নেতা, কারণ তার বিজয়ের পর সেনাবাহিনী উদ্বুদ্ধ হয়েছিল (১ শমূয়েল ১৭:৫২)। তার বিজয় তাদের বিশ্বাস করিয়েছিল যে তারা জয়লাভ করতে পারে।

দাউদ শৌলের একজন সৈনিক হয়ে উঠেছিলেন। তিনি বিচক্ষণতার সাথে আচরণ করতেন এবং তার প্রভাব বৃদ্ধি পেয়েছিল (১ শমূয়েল ১৮:১৬)। যদিও শৌল একজন ব্যর্থ লিডার ছিলেন যিনি দাউদের সাথে অন্যায আচরণ করেছিলেন, তবুও দাউদ অনুগত ছিলেন। এই সময়কালে দাউদের চরিত্র আরো বিকশিত হয়েছিল। বেশিরভাগ ক্ষেত্রেই একজন শক্তিশালী ক্ষমতাসম্পন্ন সম্ভাব্য লিডার সাথে একজন ব্যর্থ বয়স্ক লিডার খারাপ আচরণ করেন। তরুণ লিডার অধৈর্য হতে এবং বয়স্ক লিডারের কাছ থেকে সম্মান কেড়ে নেওয়ার চেষ্টা করতে প্রলুব্ধ হয়।

পরবর্তী রাজা হিসেবে দাউদকে অভিষিক্ত করা হয়েছিল, তবুও অনেক দিন ধরে মনে হচ্ছিল যে তা হবে না। তিনি জোর করে ক্ষমতা দখল করার চেষ্টা করার জন্য প্রলুব্ধ হয়েছিলেন, কিন্তু পরিবর্তে তিনি অপেক্ষা করেছিলেন এবং ঈশ্বরের উপর নির্ভর করেছিলেন।

যখন শৌল দাউদকে হত্যা করার চেষ্টা করেছিলেন, তখন দাউদ পাহাড়ে লুকিয়ে ছিলেন। শৌলের অধীনে পরিস্থিতি এত খারাপ ছিল যে অনেক লোক তার সাথে যোগ দিতে এসেছিল (১ শমূয়েল ২২:২)। যদিও শৌল তাদেরকে অপরাধী মনে করতেন, তারা ডাকাতে পরিণত হয়নি। তারা ইস্রায়েলের শত্রুদের সাথে লড়াই চালিয়ে যেত, যদিও শৌল তাদেরকে শত্রু মনে করতেন এবং তাদের পিছনে তাড়া করতে অনেক সময় ব্যয় করতেন।

দায়ূদ কৃষক ও পশুপালকদের ডাকাতদের হাত থেকে রক্ষা করতে সাহায্য করেছিলেন (১ শমূয়েল ২৫:১৪-১৬)। একবার তিনি তাদের নিরাপত্তাধীন খামার থেকে খাবার চাইতে লোক পাঠান। মালিক নাবল অসম্মানজনক আচরণ করতেন। তিনি তাদের বিরুদ্ধে অভিযোগ করেন যে তারা তাদের প্রভুদের ছেড়ে চলে গেছে এবং তিনি তাদের কিছু দিতে অস্বীকৃতি জানান। দায়ূদ রেগে গিয়ে নাবলকে হত্যা করার জন্য লোকদের নিয়ে যান। সেখানে যাওয়ার পথে, নাবলের স্ত্রী অবীগলের সাথে তার দেখা হয়, যিনি শান্তি স্থাপন করতে এসেছিলেন। তিনি তাকে মনে করিয়ে দিয়েছিলেন যে ব্যক্তিগত শত্রুর বিরুদ্ধে প্রতিশোধ নেওয়া তার জন্য পাপ হবে (১ শমূয়েল ২৫:২৬)। তিনি ঈশ্বরের দৃষ্টিতে ধার্মিক হওয়ার এবং ঈশ্বরের আশীর্বাদ লাভ করার জন্য তাঁর আকাঙ্ক্ষার প্রতি আহ্বান জানান (১ শমূয়েল ২৫:৩০-৩১)। দায়ূদ তার পরামর্শ গুনেছিলেন।

তার নম্রতা এবং ঈশ্বরের প্রতি আস্থার কারণে দায়ূদ একজন মহান নেতা হয়ে উঠেছিলেন।

## উপসংহার

► এই পাঠে আপনি যা শিখলেন, তার উপর ভিত্তি করে আপনি কীভাবে আপনার লক্ষ্য বা কাজগুলি পরিবর্তন করার প্রত্যাশা করেন?

## ৮ নং পাঠের অ্যাসাইনমেন্ট

- ১। এই পাঠ থেকে জীবন পরিবর্তনকারী ধারণার সারসংক্ষেপ একটি অনুচ্ছেদে লিখুন। ব্যাখ্যা করুন যে কেন এটি গুরুত্বপূর্ণ। এটি কী উপকার করতে পারে? এটি না জানার ফলে কী ক্ষতি হতে পারে?
- ২। বর্ণনা করুন যে আপনি কীভাবে এই পাঠের নীতিগুলি আপনার জীবনে প্রয়োগ করবেন। এই পাঠটি কীভাবে আপনার লক্ষ্যগুলি পরিবর্তন করেছে? আপনার পদক্ষেপগুলি পরিবর্তন করার ক্ষেত্রে আপনি কীভাবে পরিকল্পনা করবেন?
- ৩। ম্যাক্সওয়েল-এর বর্ণনা করা নেতৃত্বের পাঁচটি স্তর এবং কলিন্স-এর বর্ণনা করা নেতৃত্বের পাঁচটি স্তর ভালোভাবে অধ্যয়ন করুন। পরবর্তী ক্লাস সেশনের শুরুতে এগুলি স্মৃতিশক্তি থেকে লেখার জন্য প্রস্তুতি নিন।
- ৪। পরবর্তী সেশনের আগে ১ রাজাবলি ১২ অধ্যায় পড়ুন। দু'জন লিডারের কথা এখানে বর্ণনা করা হয়েছে। এই দু'জন লিডারের ব্যর্থতাগুলি নিয়ে লিখুন।



## পাঠ ৯

### সংযোগ এবং সংযুক্তি

#### ভূমিকা

স্পোর্টস টিমের কোচ বা প্রশিক্ষকেরা বুঝতে পারেন যে প্রতিভাই যথেষ্ট নয়। দলের সদস্যদের অতি অবশ্যই তাদের সেরাটি করার জন্য নিবেদিত হতে হবে। দলকে তাদের সেরাটা দিতে অনুপ্রাণিত করা একজন কোচের কাজের একটি গুরুত্বপূর্ণ অংশ। দর্শকদের ভিড় দলকে উল্লাসিত করে, কারণ উৎসাহ খেলোয়াড়দের আরো ভালো করে খেলতে সাহায্য করে। যদি দলের দলের কোন সদস্য কেবল বেতন পাওয়ার জন্য দক্ষতা শিখে তার কাজ করে, তবে তা জয়লাভ করার জন্য যথেষ্ট হবে না।

এই নীতিটি কেবল খেলাধুলার ক্ষেত্রেই নয়, প্রতিটি প্রতিষ্ঠানের ক্ষেত্রেই প্রযোজ্য। একটি প্রতিষ্ঠানের সাফল্য নির্ভর করে সংশ্লিষ্ট ব্যক্তিদের অঙ্গীকারের উপর। প্রকৃত অঙ্গীকারের অর্থ হল তারা তাদের ক্ষমতা এবং মনকে প্রতিষ্ঠানটিকে সফল করার জন্য উৎসর্গ করে।

কাজের সাথে যুক্ত প্রতিজ্ঞা বা অঙ্গীকারই হল সংযুক্তি। যে ব্যক্তি সংযুক্ত থাকে সে জড়িত, সংশ্লিষ্ট এবং সমর্পিত থাকে।

#### সংযুক্তির বিভিন্ন উদাহরণ

দীনেশ যে ব্যবসায়িক প্রতিষ্ঠানে কাজ করতো সেখানে একটি বড়ো খোলা জায়গা থেকে কাঠ বিক্রি করা হতো। তার কাজ ছিল ক্রেতাদেরকে তাদের ট্রাকগুলি বোঝাই করতে সাহায্য করা। সে লক্ষ্য করেছিল যে কিছু তক্তা একপাশে পড়ে গেছে। একজন ক্রেতাকে সাহায্য করার পর, সে গিয়ে তক্তালিকে তুলে সুন্দরভাবে সাজিয়ে রেখেছিল, যদিও তার মালিক তাকে তা করতে বলেনি।

#### ► কেন দীনেশ এটি করেছিল?

মনোজ একটি পেশাদার দলের হয়ে ফুটবল খেলত। একটা খেলা চলাকালীন সে গোলপোস্টের দিকে লক্ষ্য করে একটা শট নিতে গেছিল কিন্তু সে সঠিক অবস্থানে ছিল না। সে দ্রুত বলটি অন্য এক খেলোয়াড়ের দিকে পাশ করে দিয়েছিল যে গোল করার জন্য তুলনামূলকভাবে সঠিক অবস্থানে ছিল।

#### ► কেন মনোজ নিজে স্কোর করার চেষ্টা করেনি?

► প্রীতম একটি পেট্রল পাম্পে চাকরি করত, যেখানে সে গ্রাহকদের গাড়িতে তেল ভরে দিত। যখন সেখানে অনেক ভিড় হয়ে যেত, প্রীতম রীতিমতো সময় বাঁচানোর জন্য পরবর্তী গ্রাহকের কাছে দৌড়ে যেত।

#### ► কেন প্রীতম দৌড়ে যেত?

এক রবিবারে, যতীন লক্ষ্য করেছিল যে একটা ভেঙে পড়া গাছের জন্য গীর্জাঘরের ছাদ বেশ ক্ষতিগ্রস্ত হয়েছে। সোমবার, যতীন সেই ছাদ সারানোর জন্য জিনিসপত্র কিনেছিল এবং তার সরঞ্জাম নিয়ে এসেছিল। যতীন সেই গীর্জাঘরের মালিক ছিল না এবং তার কাজের জন্য কোনো টাকাপয়সাও পায়নি।

► কেন যতীন ছাদটি সারিয়েছিল?

ইলোরা একটা থ্রোসারি স্টোরে ক্যাশিয়ারের কাজ করত। একদিন বিকেলবেলা যখন সে বিশ্রাম নিতে যাচ্ছিল, সে লক্ষ্য করেছিল যে একটা তেলের প্যাকেট ফুটো হয়ে গিয়ে মেঝেতে ছড়িয়ে গেছে। সে বিশ্রাম নেওয়ার পরিবর্তে, মেঝেতে ছড়িয়ে যাওয়া তেল পরিষ্কার করেছিল।

► কেন ইলোরা বিশ্রাম না নিয়ে মেঝে পরিষ্কার করেছিল?

বিজয় ছিল মন্ডলীর একজন ডিকন এবং সানডে স্কুলের শিক্ষক। এক রবিবারে সে তাড়াতাড়ি মন্ডলীতে চলে এসেছিল এবং দেখেছিল যে বাথরুমটি অপরিষ্কার অবস্থায় রয়েছে। বাকি লোকেরা আসার আগে সে সেটি পরিষ্কার করে ফেলেছিল।

► কেন বিজয় বাথরুমটি পরিষ্কার করেছিল?

যদি কেবল ব্যবসার মালিকই সেটির সাফল্য নিয়ে উদ্যমী হন, তাহলে ব্যবসাটি কখনোই উন্নতিলাভ করবে না। যদি কেবল মন্ডলীর পাস্টারই সেই ব্যক্তি হন যিনি চান যে মন্ডলী সাফল্য লাভ করুক, তাহলে মন্ডলী ব্যর্থ হবে। যদি কেবল কোচ চায় যে দল জয়লাভ করুক, তাহলে দল হেরে যাবে।

## সংযুক্তির ব্যাখ্যা

একজন ব্যক্তির জড়িত বা সংযুক্ত থাকার অর্থ হলো সে কেবল যতটুকু প্রয়োজন ততটাই করবে – তা নয়, বরং সে তার সর্বোত্তম দিয়ে কাজ করবে। সে প্রতিষ্ঠানের জন্য তার সমস্ত দক্ষতা এবং ধারণা ব্যবহার করবে। সে একটি নির্ধারিত পরিমাণ সময় এবং একটি নির্দিষ্ট কাজে সীমাবদ্ধ থাকবে না। কেবল তার দু’টি হাত-ই নয়, সেই সাথে তার চিন্তা-ভাবনা ও মন দিয়েও জড়িত।

► নিম্নলিখিত উক্তিটির অর্থ কী বলে আপনি মনে করেন?

যখন হৃদয়, মস্তিষ্ক, হাত, এবং অভ্যাস সারিবদ্ধ, তখন অসাধারণ স্তরের আনুগত্য, বিশ্বাস, এবং উৎপাদনশীলতা প্রকাশিত হবে।<sup>21</sup>

কিছু কিছু ক্ষেত্রে লিডাররা মনে করে যে লোকেরা ভালোভাবে কাজ করবে কারণ তারা কর্তৃপক্ষের অধীনে রয়েছে বা তাদেরকে বেতন দেওয়া হচ্ছে। কিন্তু মূল বিষয়টি হলো যে লোকেরা তখনই সর্বোত্তম কাজ করে যখন তারা প্রতিষ্ঠানের প্রতি একটি ব্যক্তিগত প্রতিজ্ঞা বা অঙ্গীকার অনুভব করে।

যেসব প্রতিষ্ঠান ভালান্টিয়ার, অর্থাৎ স্বেচ্ছাসেবকদের, উপর নির্ভর করে তারা সংযুক্ত ব্যক্তিদের ছাড়া বিশেষ কিছুই করতে পারে না। লোকেরা যতক্ষণ না প্রতিষ্ঠানের উদ্দেশ্যগুলি শরিকানা করে নিচ্ছে, ততক্ষণ তারা তাদের সময় এবং সম্পদ অঙ্গীকারভুক্ত করবে না।

<sup>21</sup> Ken Blanchard and Phil Hodges, *The Servant Leader: Transforming Your Heart, Head, Hands, and Habits* (Nashville: Thomas Nelson, 2003), 15

একটি প্রতিষ্ঠানের সকলে সংযুক্তির সমান স্তরে থাকে না। তারা একাধিক বিভিন্ন স্তরে থাকতে পারে।

লিডার সেই সমস্ত লোকেদের মর্ম উপলব্ধি করে যারা অত্যন্ত সংযুক্ত, এবং তাদের উপর সে নির্ভরও করে। লিডার নাও বুঝতে পারে যে কেন কিছু লোক সংযুক্ত নয়, কিন্তু তার কাজ হলো তাদের সংযুক্তির স্তরকে বৃদ্ধি করা।

একজন লিডারের তার লোকেদের সংযুক্তির স্তর বৃদ্ধিতে উল্লেখযোগ্য পরিমাণ সময় ব্যয় করা উচিত। এটি লিডারের অন্যতম সর্বাধিক গুরুত্বপূর্ণ কাজ, এবং অন্য কেউ তার মতো এত ভালোভাবে এটি করতে পারবে না। লিডার হয় লোকেদের সংযুক্তি বৃদ্ধি করছে, নয়তো তাতে বাধা দিচ্ছে।

লোকেরা যতটা সংযুক্ত থাকতে পারত, ততটা সংযুক্ত নয়। মন্ডলীর সদস্যদের কাছে পর্যাণ্ট টাকা আছে যা তারা দান করে না। প্রতিষ্ঠানের সদস্যদের কাছে সময় আছে, কিন্তু তারা বলে যে তারা সাহায্য করার জন্য উপলব্ধ নয়। ব্যবসায়িক সংস্থার কর্মচারীদের কাছে একাধিক আইডিয়া আছে যা তারা শেয়ার করে না।

কিছু কিছু ক্ষেত্রে, পাস্টাররা সাহায্যের জন্য বা আর্থিক সহায়তার জন্য মন্ডলীর বাইরের কারোর খোঁজ করেন। যদিও, তাদের মন্ডলীতে এমন লোকেরা আছে যারা সাহায্য করতে সক্ষম কিন্তু করে না, এবং এমন লোকেরা আছে যারা অর্থ দিতে সক্ষম কিন্তু দেয় না। সমস্যাটি হলো সংযুক্তির অভাব। মন্ডলীর লোকেরা মন্ডলীটিকে তাদের নিজেদের বলে মনে করে না। সংযুক্তি হলো সংযোগের একটি বহিঃপ্রকাশ: লোকেরা ততক্ষণ পর্যন্ত সংযুক্ত হবে না যতক্ষণ না তারা প্রতিষ্ঠান এবং লিডারের সাথে নিজেদেরকে সংযুক্ত বা শনাক্ত করতে পারবে।

একটি পরিবারের উদাহরণ বিবেচনা করুন। একটি পরিবারের সদস্যরা তাদের কাজের জন্য কোনো পুরস্কারের আশা না করেই একে অপরকে বিভিন্নভাবে সাহায্য করে। কেন তারা এটি করে? কারণ তারা পরিবারের অংশ; তারা একে অপরের সাথে সংযুক্ত।

যদি কোনো প্রতিষ্ঠানের লোকেরা তাদের সাধ্যমতো যা দেওয়া উচিত তা না দেয় এবং যা করতে পারে তা না করে, তবে এর কারণ হল তারা সংযুক্ত বোধ করে না। যদি কোনো ব্যক্তি সংযুক্ত বোধ করে, তাহলে প্রতিষ্ঠানের লক্ষ্যগুলিই তার লক্ষ্য হয়, প্রতিষ্ঠানের চাহিদাগুলিই তার চাহিদা হয় এবং প্রতিষ্ঠানের সাফল্যই তার সাফল্য হয়।

কিছু কিছু ক্ষেত্রে লিডারেরা সংযুক্তির অভাবকে উপলব্ধি করতে পারে না। তারা মনে করে যে তাদের লোকেদের প্রশিক্ষণ প্রয়োজন, কিন্তু যে ব্যক্তি করণীয় কাজটি করতে সক্ষম অথচ তা করছে না, তার জন্য প্রশিক্ষণ সমাধান নয়। সমস্যাটি হলো যে সে সংযুক্ত নয়।

### প্রতিষ্ঠানে সংযোগের অভাবের বিভিন্ন লক্ষণসমূহ

- লিডাররা দায়িত্বের জন্য সদস্যদের নিয়োগ করতে অসুবিধা বোধ করেন।
- সদস্যরা সিদ্ধান্তে জড়িত নন বলে মনে করেন।
- সমস্যা দেখা দিলে সদস্যরা সহজেই ছেড়ে চলে যায়।
- সদস্যরা বাইরের লোকদের কাছে তাদের নিজস্ব প্রতিষ্ঠানের সমালোচনা করে।
- সদস্যরা প্রতিষ্ঠানের সাফল্য নিয়ে চিন্তিত নন।
- আলাপ-আলোচনায় সদস্যরা নিজেদেরকে প্রতিষ্ঠানের থেকে আলাদা বলে চিহ্নিত করে।

যে সদস্য প্রতিষ্ঠানের সাথে নিজেকে সম্পর্কযুক্ত মনে করে না, সে প্রতিষ্ঠান সম্পর্কে এমনভাবে কথা বলেন যে প্রতিষ্ঠানটি তার সদস্যদের থেকে আলাদা একটি স্বতন্ত্র সত্তা। প্রতিষ্ঠানের কী করা উচিত তা নিয়ে সে কথা বলে। সে “আমরা” শব্দটির পরিবর্তে তার’বা ওরা শব্দটি ব্যবহার করে।

যে প্রতিষ্ঠানে ভালোভাবে সংযোগ নেই, সেই প্রতিষ্ঠানের লিডাররা নিজেদেরকে প্রতিষ্ঠানের লোকজনের থেকে আলাদা করে ফেলে। তারা লোকেদের সাথে যোগাযোগ করা এবং তাদের সাথে সংযোগস্থাপন করা কঠিন করে তোলে। লিডাররা তাদের কাজকে এমন একটি রহস্যে পরিণত করে যা মানুষ বুঝতে পারে না। তারা পরামর্শ বা অভিযোগ শুনতে চায় না।

“ঈর্ষার মনোভাব ধ্বংস করতে পারে; এটি কখনোই কিছু গড়ে তুলতে পারে না।”  
- মার্গারেট থ্যাচার (Margaret Thatcher)

যখন একটি প্রতিষ্ঠান এইরকম হয়, তখন একমাত্র লিডারের ইচ্ছাকেই স্বীকৃতি দেওয়া হয়; অন্যান্য সমস্ত তথ্য উপেক্ষা করা হয়। মানুষ তাদের ভুল লুকিয়ে চলতে থাকে। কারণ তারা নেতৃত্বের সাথে সংযুক্ত বোধ করে না, মানুষ তথ্য এবং সত্যকে ভয় পায়। যখন মানুষ প্রতিষ্ঠানের মধ্যে নিরাপদ বোধ করে না, তখন তারা নিজেদেরকে এবং অন্যদেরকে সমস্ত পরিবর্তন থেকে এবং নেতৃত্ব থেকে রক্ষা করার চেষ্টা করে। তারা প্রতিষ্ঠানের চ্যালেঞ্জের পরিবর্তে তাদের ব্যক্তিগত সমস্যার উপর মনোযোগ দেয়। যেহেতু তারা ব্যক্তিগত দ্বন্দ্বের সাথে মোকাবিলা করছে, ফলস্বরূপ তারা ইতিবাচক, নিঃস্বার্থ অর্জনের উপর মনোযোগ দিতে অক্ষম হয়।

কিছু ক্ষেত্রে প্রতিষ্ঠানের মিটিংগুলি দেখায় যে সদস্যরা সংযুক্ত নয়। লোকেরা মিটিং থেকে দূরে থাকে যদি ...

- তারা মনে করে যে কাজগুলির জন্য মিটিংগুলি গুরুত্বপূর্ণ নয়।
- তারা মনে করে না যে তাদের নিজেদের অংশগ্রহণ একটি ভিন্ন প্রভাব ফেলবে।
- তারা লিডারের লক্ষ্যগুলির সাথে সহমত নয় এবং সেগুলির জড়িত হতে না চায়।

যদি লোকেরা একটি মন্ডলী ছেড়ে আরেকটি মন্ডলীতে যায়, তাহলে একটি বেশিরভাগ ক্ষেত্রেই সংযোগহীনতার একটি লক্ষণ। লোকেরা সাধারণত সেই প্রতিষ্ঠান ত্যাগ করে না যেখানে তারা প্রকৃতভাবে সংযুক্ত অনুভব করে, এমনকি যদি অন্য প্রতিষ্ঠানের উন্নত পদ্ধতি এবং কর্মসূচি থেকেও থাকে।

যদি নেতৃত্বদানের সম্ভাবনাসম্পন্ন তরুণরা কোনো প্রতিষ্ঠান ত্যাগ করে, তবে বেশিরভাগ ক্ষেত্রেই তার কারণ হল তারা সেখানে সংযুক্ত নয়। যদি তারা তাদের দায়িত্ব বাড়াতে চায়, কিন্তু দেখে যে প্রতিষ্ঠিত কর্তৃপক্ষের অংশ হওয়ার কোনো সুযোগই নেই, তাহলে তারা অন্য প্রতিষ্ঠানে যোগ দিতে পারে যারা কাজ করার সুযোগ প্রদান করে।

### শাস্ত্র থেকে উদাহরণসমূহ

ইস্রায়েলের উপর রাজা শলোমনের রাজত্বকালে, যারবিয়াম নামের একটি ব্যক্তি তার কর্তৃত্বের বিরোধিতা করেছিলেন (১ রাজাবলি ১১:২৬)। বিদ্রোহের ফলস্বরূপ মৃত্যুদণ্ড থেকে বাঁচতে যারবিয়াম মিশরে পালিয়ে যান (১ রাজাবলি ১১:৪০)। শলোমনের মৃত্যুর পর, যারবিয়াম ইস্রায়েলে ফিরে এসেছিলেন এটি দেখতে যে ক্ষমতা দখলের জন্য তার কোনো সুযোগ আছে কিনা (১ রাজাবলি ১২:২)। শলোমনের পুত্র, নতুন রাজা রহবিয়ামের সাথে কথা বলার জন্য তিনি গোষ্ঠীর প্রতিনিধিদের একটি দলকে নেতৃত্ব দিয়েছিলেন (১ রাজাবলি ১২:৩-৪)।

যারবিয়াম এবং প্রতিনিধিদের সাথে কথা বলার আগে তরুণ রাজা রহবিয়াম প্রাচীনদের পরামর্শ চেয়েছিলেন যারা তার পিতার সেবা করতেন (১ রাজাবলি ১২:৬)। তারা উত্তর দিয়েছিলেন, “আজ যদি আপনি এই লোকদের দাস হন ও তাদের সেবা করে উপযুক্ত এক উত্তর দেন, তবে তারা সবসময় আপনার দাস হয়েই থাকবে” (১ রাজাবলি ১২:৭)। তারা বলেছিলেন যে, তাকে জনগণের সাথে যোগাযোগ স্থাপন করতে হবে, তাদেরকে বুঝতে হবে যে তিনি তাদের চাহিদার প্রতি যত্নশীল। ফলস্বরূপ জনগণ দেখতে পাবে যে রাজ্য তাদের জন্য, এবং তারা রাজ্যের প্রতি অনুগত থাকবে। তারা রাজ্যের লক্ষ্য, সমস্যা, চাহিদা এবং কাজ শেয়ার করে নেবে।

রহবিয়াম এই পরামর্শটি শোনেননি। তিনি বোকার মতো জনগণকে বলেছিলেন যে তিনি তাদের সাথে কঠোর আচরণ করবেন এবং তাদের মঙ্গলের কথা চিন্তা না করেই শাসন করবেন। তিনি ধরেই নিয়েছিলেন যে তাদের কাছে তার কথা মেনে চলা ছাড়া আর কোনো উপায় নেই (১ রাজাবলি ১২:১৩-১৪)।

রহবিয়ামের অঙ্গীকারের ফলে, বেশিরভাগ লোকই তার কাছ থেকে আলাদা হয়ে গিয়েছিল। তারা সিদ্ধান্ত নিয়েছিল যে রাজ্য তাদের নয় এবং তাদের নিজেদের চাহিদা পূরণ করা উচিত (১ রাজাবলি ১২:১৬)। এটি উপলব্ধি করা গুরুত্বপূর্ণ যে, যেসব প্রতিষ্ঠানের সদস্যরা সেটির সাথে সংযুক্ত বোধ করে না তারা তাদের নিজেদের চাহিদার প্রতি যত্নশীল, প্রতিষ্ঠানের লক্ষ্যের প্রতি নয়। এমনকি যদি তারা চলে নাও যায়, তবুও তারা কেবল তাদের নিজস্ব লক্ষ্যের জন্যই কাজ করে।

রহবিয়াম মনে করেছিলেন যে তার পদই যথেষ্ট ছিল। তিনি মনে করেছিলেন যে তার ক্ষমতার অর্থ ছিল যে তাকে লোকেদেরকে সংযুক্ত না করলেও চলবে। বিচ্ছিন্নতার প্রতি রহবিয়ামের প্রতিক্রিয়া ছিল কর্তৃত্ব ব্যবহার করার চেষ্টা করা। সেই সময়েও তিনি জনগণের চাহিদা বোঝার চেষ্টা করেননি। তিনি জনগণকে আদেশ দেওয়ার জন্য একজন প্রতিনিধি পাঠিয়েছিলেন, কিন্তু তা কার্যকর হয়নি (১ রাজাবলি ১২:১৮)।

লোকেরা ক্রুদ্ধ ছিল, এবং ১০টি গোষ্ঠী সিদ্ধান্ত নিয়েছিল যে যারবিয়াম-কে অনুসরণ করাই তুলনামূলকভাবে ভালো (১ রাজাবলি ১২:২০)।

রহবিয়াম ওই গোষ্ঠীদের বিরুদ্ধে যুদ্ধ করার জন্য সেনাবাহিনী পাঠানোর পরিকল্পনা করেছিলেন, কিন্তু ঈশ্বর তাকে থামিয়ে দিয়েছিলেন (১ রাজাবলি ১২:২১-২৪)। রাজ্যটি আর কখনো সঞ্জবদ্ধ হয়নি।

শেষ পর্যন্ত, যারবিয়াম লোকেদের মূর্তিপূজার দিকে পরিচালিত করেছিলেন যাতে তারা জেরুশালেমে উপাসনা করতে ফিরে না যায় (১ রাজাবলি ১২:২৬-২৯)।

এই পরিস্থিতিতে, কে ভালো লিডার ছিল, আর কে খারাপ? উভয়ই খারাপ ছিলেন। রহবিয়ামের বোকামি খারাপ চরিত্রের একজন চক্রান্তকারী লিডারকে সুযোগ করে দিয়েছিল।

যারবিয়াম নিজের জন্য ক্ষমতা অর্জনের জন্য যেকোনো কিছু করতে ইচ্ছুক ছিলেন, যার মধ্যে ছিল মানুষকে ঈশ্বরের উপাসনা থেকে দূরে সরিয়ে নেওয়া। অনেক মিনিষ্ট্রি লিডার এখনও তাদের নিজস্ব প্রভাব তৈরির জন্য মানুষের অসন্তোষ ব্যবহার করে। তারা প্রায়শই অসততা ব্যবহার করে, পরচর্চা এবং অবিশ্বস্ততাকে উৎসাহিত করে এবং মিথ্যা মতবাদের শিক্ষা দেয়।

## কীভাবে সংযোগ গড়ে তুলতে হয়

...আপনার একমাত্র আসল প্রতিযোগিতামূলক তীরটি হল জনগণের সাথে আপনার সম্পর্ক... আপনার প্রতিযোগিতা কখনোই আপনার কাছ থেকে যা কেড়ে নিতে পারবে না তা হলো জনগণের সাথে আপনার সম্পর্ক...<sup>22</sup>

সংযোগ মূলত ব্যক্তি বিশেষের সাথে সম্পর্কের মাধ্যমে গড়ে ওঠে, জনতার সাথে নয়। একজন লিডার যে তার লোকেদের সাথে ব্যক্তিগত সংযোগ গড়ে তুলতে চায়, তার বন্ধুত্বের সহজ নীতিগুলি দিয়ে শুরু করা উচিত। তার উচিত তাদের গুণাবলীর জন্য তাদের প্রশংসা করা। তার উচিত তাদের সাথে কাজের সাথে সম্পর্কিত নয় এমন বিষয়গুলি নিয়েও কথোপকথন করা। তার উচিত তাদের পরিবার এবং ব্যক্তিগত পরিস্থিতিতে আগ্রহ দেখানো। তার উচিত তাদের সাথে সম্মানের সাথে আচরণ করা এবং তাকে দেখাতে হবে যে সে তাদের মূল্য দেয়।

একবার ডেল কার্নেগি ইনস্টিটিউটে (Dale Carnegie Institute) ব্যবসায়িক পেশাদারদের জন্য একটি সাক্ষ্যকালীন ক্লাস হচ্ছিল, যেখানে তাদের বন্ধুত্বপূর্ণ হতে এবং মানুষের সাথে সম্পর্ক তৈরি করতে শেখানো হয়েছিল। যখন শিক্ষার্থীরা পরীক্ষা দিয়েছিল, তখন তারা একটি প্রশ্ন দেখে অবাক হয়ে গিয়েছিল। অপ্রত্যাশিত প্রশ্নটি ছিল, “ক্লাস থেকে বের হওয়ার সময় যে মহিলা সর্বদা বারান্দা পরিষ্কারের কাজ করে, তার নাম কী?” শিক্ষার্থীরা বাড়ি যাওয়ার জন্য ক্লাস থেকে বেরিয়ে যাওয়ার সময় অনেকবার তার পাশ দিয়ে গিয়েছিল, কিন্তু তারা তাকে মনোযোগ দেওয়ার জন্য যথেষ্ট গুরুত্বপূর্ণ বলে মনে করেনি, যদিও তারা বন্ধুত্বপূর্ণ হওয়ার এবং সংযোগ তৈরি করার ক্লাসেরই শিক্ষার্থী ছিল। তারা ধরে নিয়েছিল যে তাদের নতুন দক্ষতা কেবল গুরুত্বপূর্ণ ব্যক্তিদের সাথে যোগাযোগ তৈরি করার জন্য ব্যবহার করা উচিত। প্রত্যেক খ্রিষ্টবিশ্বাসীর উচিত মানুষের সাথে এমন বন্ধুত্বপূর্ণ আচরণ করা যা তাদের মূল্যবোধকে সম্মান করে, এবং একজন লিডারের বিশেষভাবে সেই অভ্যাস গড়ে তোলা উচিত।

কখনো কাউকে এমন কিছু লিখবেন না, এমনকি ব্যক্তিগত চিঠিতেও নয়, যদি আপনি না চান যে সেটি প্রকাশিত হোক বা উদ্ধৃত করা হোক। আপনি জানেন না কে এটি দেখতে পারে। কথোপকথনের সময়ে মনে রাখবেন যে আপনার কথাগুলি অন্যদের কাছে উদ্ধৃত করা বা তুলে ধরা হতে পারে। এমন কিছু বলবেন না যা পরে অন্যদের কাছে ব্যাখ্যা করতে আপনি লজ্জিত হবেন।

কিছু লিডার তাদের লোকেদেরকে প্রভাবিত করতে চায় যাতে লোকেরা তাদেরকে অনুসরণ করতে আগ্রহী হয়। কিন্তু, সংযোগ গড়ে তোলার জন্য, জনগণকে প্রভাবিত করার চেয়ে আপনার তাদের দ্বারা প্রভাবিত হওয়া বেশি গুরুত্বপূর্ণ। একটি পুরনো প্রবাদ আছে: “তারা চিন্তা করে না যে আপনি কতটা জানেন, যতক্ষণ না তারা এটি বুঝতে পারে যে আপনি কতটা যত্নশীল।”

অনেক লিডারের শোনার দক্ষতা দুর্বল থাকে কারণ তারা মনে করে যে তারা ইতিমধ্যেই পরিস্থিতি বুঝে ফেলেছে, কী করা দরকার তা তারা জানে এবং অন্যদের সেটা বোঝাতেও প্রস্তুত। তাদের মতামতের মূল্য না থাকলে মানুষ জড়িত হয় না। মতামত শুনতে এবং মর্ম উপলব্ধি করতে ব্যর্থ হয়ে, একজন লিডার তার লোকেদেরকে অবমূল্যায়ন করেন, যার ফলে তারা তাদের সেরাটা দিতে পারে না।

<sup>22</sup> Ken Blanchard, Thad Lacinak, and Chuck Tompkins, *Whale Done: The Power of Positive Relationships* (New York: Free Press, 2002), 58

কখনো কখনো কোনো প্রতিষ্ঠানের লোকেদের তীব্র অনুভূতি থাকে। তারা রাগ বা হতাশার সাথে কথা বলে। একজন লিডার হয়তো তাদের অনুভূতি প্রকাশ করার প্রয়োজন বোধ করার সময়ে তাদের নির্দেশনা দেওয়ার চেষ্টা করার ভুল করতে পারেন।

স্টিফেন কোভে (Stephen Covey) ব্যাখ্যা করেছেন:

- সাধারণত, যতক্ষণ পর্যন্ত একজন ব্যক্তি উচ্চ আবেগের সাথে সংযোগ না করছে, ততক্ষণ পর্যন্ত সে বুঝতে পারে না যে অন্যরা তাকে বুঝতে পারছে।
- একজন ব্যক্তি সাধারণত আপনার পরামর্শ চাইবে না যতক্ষণ না সে বুঝতে পারে যে সে আপনাকে বোঝাচ্ছে। খুব তাড়াতাড়ি পরামর্শ দেওয়া সাধারণত আরো আবেগকে জাগিয়ে তুলবে—অথবা কাউকে আপনার কথা উপেক্ষা করতে বাধ্য করবে।<sup>23</sup>

পরের বার যখন আপনি সেই পরিস্থিতিতে পড়বেন, তখন চেষ্টা করবেন: আবেগপ্রবণ ব্যক্তির মন পরিবর্তন করার চেষ্টা করার পরিবর্তে তার কথা শুনুন। তাদের মতামতের সাথে একমত না হলেও, নিশ্চিত করে দেখান যে আপনি তাদের অনুভূতি বুঝতে পারছেন (“আপনি হতাশ বোধ করছেন কারণ...”)। আপনি দেখতে পাবেন যে তারা শান্ত হতে শুরু করেছে এবং অবশেষে আপনার কথা শুনতে শুরু করেছে কারণ তারা মনে করে যে আপনি তাদের বুঝতে পারছেন। যতক্ষণ না তারা মনে করে যে আপনি বুঝতে পারছেন, ততক্ষণ তারা মনে করে না যে আপনার মতামত গুরুত্বপূর্ণ।

প্রশ্ন জিজ্ঞাসা করার মাধ্যমে কথা এগোতে থাকুন—পরিস্থিতিকে পরিচালনা করার জন্য নয়, বরং চিন্তাভাবনাকে বোঝার এবং উদ্দীপিত করার জন্য। যারা সাহায্য করতে পারে, তারা যদি সাহায্য না করে, তাহলে প্রশ্ন তাদেরকে জড়িত হতে সাহায্য করবে। যদি তারা আপনার মূল্যবোধ ভাগ করে নেয়, তাহলে আপনি তাদের লক্ষ্য অর্জনে সাহায্য করতে পারবেন। জিজ্ঞাসা করুন,

- “আপনার কী মনে হয় আমরা আরো ভালো কী করতে পারতাম?”
- “আমাদের কী করার চেষ্টা করা উচিত বলে আপনি মনে করেন?”
- “\_\_\_\_\_ তে আমরা কীভাবে আরো ভালোভাবে কাজটি করতে পারি?”

যদি আপনি কারোর আইডিয়াকে ভালো বলে মনে করেন, তাহলে সে আপনাকে বুদ্ধিমান ভাববে। মানুষ যেমন আপনাকে আইডিয়া দিয়ে সাহায্য করে, তেমনি তারা কাজেও সাহায্য করতে চাইবে। যদি লোকেদের আইডিয়ার প্রশংসা না করা হয়, তাহলে তারা সাহায্য করতে চাইবে না।

লিডারের কাছে অবশ্যই বিভিন্ন অভিযোগ এবং নেতিবাচক তথ্যকে স্বাগত জানানোর একটি উপায় থাকতে হবে। লোকেরা ততক্ষণ কথা বলে না যতক্ষণ না তারা এটিকে সুরক্ষিত বলে মনে করছে। যদি তারা মনে করে যে তারা সহমত না হওয়ার জন্য শাস্তি পাবে, তাহলে তারা তাদের মতামত প্রকাশ করবে না।

বড় মিটিংয়ের আগে ছোটো ছোটো মিটিং করার রীতিটি সংযুক্তি বৃদ্ধি করে। পরিবর্তনের প্রস্তাব দেওয়ার জন্য সকলের সাথে মিটিং করার আগে, প্রত্যেক ব্যক্তির সাথে আলাদাভাবে এবং ছোটো ছোটো টিমের সাথে কথা বলুন, তাদের মতামত জানতে চান এবং আপনার পরিকল্পনা ব্যাখ্যা করুন। তাদের কী মনে হয় তা জিজ্ঞাসা করুন, এবং মনোযোগ সহকারে তা শুনতে

<sup>23</sup> Stephen Covey, *The Speed of Trust: The One Thing that Changes Everything* (New York: Free Press, 2006), 213

ভুলবেন না। তাদের আপত্তির উত্তর দিন যাতে আপত্তিগুলি মূল মিটিংয়ে না আসে। মূল মিটিংয়ে থাকা লোকেদের কোনোভাবেই লিডারের সিদ্ধান্তে অবাক হওয়া উচিত নয়। তাদের জানা উচিত মিটিংয়ের আলোচনা বা সিদ্ধান্ত হিসেবে তারা কী আশা করতে পারে।

লিডারদের মূলত তাদের লোকেদেরকে নিজেদের সিদ্ধান্ত জানিয়ে অবাক করা করে দেওয়া উচিত নয়। যদি প্রতিষ্ঠানের লোকেরা প্রায়শই তাদের লিডারদের কাজ দেখে অবাক হয়, তাহলে লিডাররা তাদের মূল্যবোধ এবং মূল্যবোধগুলিকে সমর্থন করার পরিকল্পনা সম্পর্কে ভালোভাবে ব্যাখ্যা করছেন না। যদি লোকেরা মনে করে যে তাদেরকে না বুঝিয়ে হঠাৎ কোনো সিদ্ধান্ত নেওয়া হবে না, তাহলে প্রতিষ্ঠানের প্রতি তাদের আস্থা দৃঢ় হয়। তারা যদি এটি নিয়ে আলোচনা করার সুযোগ পায় এবং প্রচারের আগে এটিকে প্রভাবিত করার সুযোগ পায়, তাহলে তারা দৃষ্টিভঙ্গি ভাগ করে নেবে।

লিডারের জনগণকে সেই একই তথ্য জানার অধিকার দেওয়া দরকার যা তাকে অনুপ্রাণিত করে। একই তথ্য দ্বারা অনুপ্রাণিত না হলে তারা তার লক্ষ্যগুলি শেয়ার করে নিতে পারবে না।

### গ্রাহকদের পরিষেবা দেওয়া

- ▶ একটি মন্ডলীর কি গ্রাহক থাকে? গ্রাহকদের পরিষেবা দেওয়ার ধারণাটি কি পরিচর্যা কাজের ক্ষেত্রে প্রযোজ্য?
- ▶ একজন শিক্ষার্থী গ্রুপের জন্য ১ পিতর ৫:২-৪ পদ পড়বে।

ঈশ্বর পাস্টারদের মন্ডলীর লোকেদের সেবা করার দায়িত্ব দিয়েছেন। আমাদেরকে তাদের চাহিদাগুলি বুঝতে হবে এবং তাদের যত্ন নিতে হবে, যেমন একজন মেমপালক তার মেমদের যত্ন নেয়।

মন্ডলীর লিডার হিসেবে, আমাদের গ্রাহকদের সেবা করার নীতিগুলি অধ্যয়ন করা উচিত - ব্যবসা সফল করার অগ্রাধিকার থেকে নয়, বরং মানুষের চাহিদা পূরণের অগ্রাধিকার থেকে। আমাদের অগ্রাধিকার হল ঈশ্বর আমাদের যে কাজ দিয়েছেন তা পূরণ করা।

প্রতিটি প্রতিষ্ঠান—ব্যবসা, পরিচর্যা কাজ, অথবা অন্য কোনো ধরনের—মানুষের চাহিদা পূরণের জন্যই বিদ্যমান। অতএব, প্রতিটি প্রতিষ্ঠানেরই পরিষেবা দানের জন্য একটি স্পষ্ট দৃষ্টিভঙ্গি থাকা প্রয়োজন। কিছু নীতি ব্যবসা বা পরিচর্যা কাজের ক্ষেত্রে একইভাবে কাজ করে।

পরিষেবার দৃষ্টিভঙ্গি এবং মূল্যবোধগুলি সুস্পষ্ট হওয়া উচিত যাতে প্রতিষ্ঠানের প্রত্যেকে মনোযোগী থাকতে পারে যে কোনটি গুরুত্বপূর্ণ এবং জানবে যে কি ধরনের আচরণ প্রত্যাশিত।

বড়ো বড়ো কোম্পানিগুলি উপলব্ধি করেছে যে তাদের সবচেয়ে গুরুত্বপূর্ণ গ্রাহকরা হল তাদের নিজস্ব লোকজন: কর্মচারীরা এবং ম্যানেজাররা। যদি লিডাররা তাদের লোকেদের যত্ন নেয় এবং তাদের বুদ্ধিমত্তাকে কাজে লাগাতে উৎসাহিত করে, তাহলে লোকেরা গ্রাহকদের যত্ন নেওয়ার জন্য তাদের সীমিত পথ থেকে বেরিয়ে আসবে। আপনার লোকদের জন্য একটি অনুপ্রেরণামূলক পরিবেশ তৈরি করলে আপনি যা পাবেন তা হল গ্রাহকদের আনুগত্য।<sup>24</sup>

<sup>24</sup> Ken Blanchard, Kathy Cuff, and Vicki Halsey, *Legendary Service: The Key is to Care* (New York: McGraw-Hill, 2014), 5

অনেকেই অভিযোগ না করেই নিম্নমানের পরিষেবা গ্রহণ করে, কারণ তারা পরিষেবার উন্নতি আশা করে না। এর অর্থ এই নয় যে তারা সন্তুষ্ট। যদি আরও কোনো ভালো বিকল্প আসে, তাহলে তারা দ্রুত সেটির দিকে ঝুঁকবে। অতএব, একজন লিডার ধরে নিতে পারে না যে লোকেরা অভিযোগ করছে না বলে সবকিছু ঠিক আছে।

যদি লোকেরা তুচ্ছ কারণে বা এমনকি কোনো কারণ ছাড়াই মন্ডলী বা অন্য কোনো সংগঠন ছেড়ে চলে যায়, তাহলে সন্তুষ্টির অভাব রয়েছে। লিডারদের অভিযোগ শোনার জন্য অপেক্ষা করা উচিত নয়।

ধারাবাহিক উৎকর্ষতার জন্য একটি প্রশিক্ষণ কর্মসূচি এবং ক্রমাগত উন্নতি প্রয়োজন। ধারাবাহিকতা গুরুত্বপূর্ণ, কারণ আপনি যদি উচ্চ প্রত্যাশা তৈরি করেন কিন্তু প্রত্যাশা পূরণ করতে ব্যর্থ হন, তাহলে মানুষ হতাশ হয়।

পরিষেবা শুরু হয় সাধারণ বন্ধুত্বপূর্ণ আচরণ দিয়ে। কারোর সাথে বন্ধুত্বপূর্ণ আচরণ করার অর্থ হল তাকে একজন ব্যক্তি হিসেবে বিবেচনা করা, কেবল ব্যবসায়িক সাক্ষাৎ হিসেবে নয়। যখন আপনি কারোর সাথে এমন কিছু বিষয় নিয়ে কথা বলেন যা কোনো লেনদেনের সাথে সম্পর্কিত নয়, তখন সেই ব্যক্তি অনুভব করে যে আপনি তার সাথে বন্ধুত্বপূর্ণভাবে সংযোগ স্থাপন করছেন।

বন্ধুত্বের বাইরে, মানুষের চাহিদার প্রতি মনোযোগ দিন। নিয়মিত পরিষেবার বাইরেও একটি অনন্য উপায়ে প্রয়োজন মেটানোর এবং সাহায্য করার চেষ্টা করুন।

স্পষ্টতই, একটি প্রতিষ্ঠান সকলের জন্য সবকিছু সরবরাহ করতে পারে না, তবে তাদের কিছু চাহিদা ব্যতিক্রমী উপায়ে পূরণ করা উচিত।

বিবেচনা করুন:

- কোন ধরনের লোকদের আপনি আকর্ষণ করতে চান?
- আপনি কী অর্জন করতে চান?
- কোন চাহিদাগুলি আপনার পূরণ করা উচিত?

একজন লিডার কল্পনা করা উচিত যে নিখুঁত পরিষেবা কী হবে, তারপর সে যাদের সেবা করে, তাদের সাথে কথা বলে তার বোধগম্যতার বিকাশ এবং সংশোধন করা উচিত।

► আপনার প্রতিষ্ঠানের কথা বিবেচনা করুন। কোন ধরনের লোকদের আপনি আকর্ষণ করতে চান? কার চাহিদাগুলি আপনার পরিপূরণ করা উচিত?

► আপনার প্রতিষ্ঠান কী ধরনের লোকদের পরিষেবা প্রদান করে সেই সম্পর্কে ভাবুন। তারা যখন আপনার কাছে আসে তখন তারা কী চায়? তাদের প্রত্যাশার চেয়েও বেশি আপনি তাদেরকে কী দিতে পারেন?

## ভূমিকা

► এই পাঠে আপনি যা শিখলেন, তার উপর ভিত্তি করে আপনি কীভাবে আপনার লক্ষ্য বা কাজগুলি পরিবর্তন করার প্রত্যাশা করেন?

## পাঁচটি সারসংক্ষিপ্ত বিবৃতি

- ১। লোকেরা তখনই সর্বোত্তম কাজ করে যখন তারা প্রতিষ্ঠানের প্রতি একটি ব্যক্তিগত প্রতিজ্ঞা বা অঙ্গীকার অনুভব করে।
- ২। একজন লিডারের তার লোকেদের সঙ্গে সংযুক্তির স্তর বাড়ানোর জন্য সময় ব্যয় করা উচিত।
- ৩। যদি কোনো প্রতিষ্ঠানের লোকেরা তাদের সাধ্যমতো যা দেওয়া উচিত তা না দেয় এবং যা করতে পারে তা না করে, তবে এর কারণ হল তারা সংযুক্ত বোধ করে না।
- ৪। লিডারের কাছে অবশ্যই বিভিন্ন অভিযোগ এবং নেতিবাচক তথ্যকে স্বাগত জানানোর একটি উপায় থাকতে হবে।
- ৫। লিডারদের মূলত তাদের লোকেদেরকে নিজেদের সিদ্ধান্ত জানিয়ে অবাক করা করে দেওয়া উচিত নয়।

## ৯ নং পাঠের অ্যাসাইনমেন্ট

- ১। এই পাঠ থেকে জীবন পরিবর্তনকারী ধারণার সারসংক্ষেপ একটি অনুচ্ছেদে লিখুন। ব্যাখ্যা করুন যে কেন এটি গুরুত্বপূর্ণ। এটি কী উপকার করতে পারে? এটি না জানার ফলে কী ক্ষতি হতে পারে?
- ২। বর্ণনা করুন যে আপনি কীভাবে এই পাঠের নীতিগুলি আপনার জীবনে প্রয়োগ করবেন। এই পাঠটি কীভাবে আপনার লক্ষ্যগুলি পরিবর্তন করেছে? আপনার পদক্ষেপগুলি পরিবর্তন করার ক্ষেত্রে আপনি কীভাবে পরিকল্পনা করবেন?
- ৩। ৯ নং পাঠের জন্য পাঁচটি সারসংক্ষিপ্ত বিবৃতি ভালোভাবে মুখস্থ করুন। পরবর্তী ক্লাস সেশনের শুরুতে এগুলি স্মৃতিশক্তি থেকে লেখার জন্য প্রস্তুতি নিন।
- ৪। পরবর্তী সেশনের আগে ১ করিছীয় ১২ অধ্যায় পড়ুন।

# পাঠ ১০

## টিম গঠন

### ভূমিকা

► নিচের বিবৃতিটি নিয়ে আলোচনা করুন। এটির অর্থ কী? এটি কি সত্যি? কেন এটি গুরুত্বপূর্ণ?

আজ পর্যন্ত কোনো ব্যক্তিই কোনো কাজ একা করে উল্লেখযোগ্য কিছু অর্জন করতে পারেনি।

► একটি টিম বা দল কী?

একটি টিম বা দল কেবল একদল অনুসরণকারী নয়। একটি টিম হলো একটি গ্রুপ বা গোষ্ঠী যা একটি বড়ো উদ্দেশ্য, সমান মূল্যবোধ, সহযোগিতা, এবং গৃহিত নেতৃত্ব দ্বারা একত্ববদ্ধ।

ভাবতে শুরু করুন যে আপনার টিম কে বা কারা রয়েছে? টিম সমগ্র মন্ডলী নয়। টিম কেবল পদাধিকারী ব্যক্তিদের নিয়ে নয়।

### কেন আপনার একটি টিম প্রয়োজন

একজন ব্যক্তির চেয়ে টিমের অনেক বেশি সংস্থান, ধারণা, এবং শক্তি থাকে। টিম একজন ব্যক্তির সবলতাগুলিকে প্রসারিত করে এবং তার দুর্বলতাগুলিকে রক্ষা করে। লিডারের নিশ্চিত করা উচিত যে লোকেরা সঠিক দায়িত্ব এবং পদ রয়েছে যাতে তাদের সবলতাগুলির সর্বাধিক কার্যকারিতা থাকে এবং তাদের দুর্বলতাগুলি সীমিত হয়।

একটি পরিস্থিতি কীভাবে সামলাতে হবে, সে ব্যাপারে টিম একাধিক দৃষ্টিকোণ তুলে ধরে। উড্রো উইলসন (Woodrow Wilson), মার্কিন যুক্তরাষ্ট্রের প্রাক্তন প্রেসিডেন্ট, বলেছিলেন, “আমাদের কেবল নিজেদের মগজগুলিই ব্যবহার করা উচিত নয়, বরং আমরা যা ধার করতে পারি তাও ব্যবহার করা উচিত।”

“কোনো ব্যক্তিই একজন মহান লিডার হতে পারবে না যে সবকিছু নিজে করতে চায় বা সেটি করার জন্য সমস্ত কৃতিত্ব নিজে নিতে চায়।”

- অ্যান্ড্রু কার্নেগী (Andrew Carnegie)

যদি আপনার সমস্ত লক্ষ্য আপনি নিজেই অর্জন করতে পারেন, তাহলে আপনার লক্ষ্যগুলি ছোটো। বড়ো বড়ো লক্ষ্যগুলির জন্য ভালো নেতৃত্বদান সহযোগে একটি ভালো টিমের প্রয়োজন। লক্ষ্য যত বড়ো, টিম ততই ভালো হওয়া আবশ্যিক।

জন ম্যাক্সওয়েল (John Maxwell) একটি দৃঢ় টিমের প্রয়োজনীয়তা বোঝানোর জন্য পাহাড়ে চড়ার উদাহরণটি ব্যবহার করেছেন। তিনি এটিকে মাউন্ট এভারেস্টের নীতি<sup>25</sup> নাম দিয়েছেন। প্রতিকূলতা যত কঠিন হতে থাকে, টিমওয়ার্ক, অর্থাৎ দলবদ্ধভাবে সম্পাদিত কাজের, প্রয়োজনীয়তা তত বৃদ্ধি পায়।

<sup>25</sup> John Maxwell, *17 Indisputable Laws of Teamwork: Embrace Them and Empower Your Team* (New York: HarperCollins Leadership, 2001). এই পাঠে জন ম্যাক্সওয়েলের অন্যান্য নীতিগুলির মধ্যে রয়েছে “দুর্বলতম লিঙ্ক” (weakest link), “পচা ফল” (spoiled fruit), এবং “বেঞ্চ” (the bench), যদিও নীতিগুলির শব্দবিন্যাস এবং ব্যাখ্যা একই নয়।

একটি বড়ো স্বপ্ন পূরণ করতে হলে আপনার অবশ্যই একটি দুর্দান্ত টিম থাকা জরুরী। একটি “স্বপ্নের দল” হল সৃজনশীল, ঐক্যবদ্ধ, সাবলীল, মনোযোগী, পরিপূরক, দৃঢ়প্রতিজ্ঞ, এবং অভিজ্ঞ।

টিমকে অবশ্যই সেই স্বপ্নের উপযুক্ত হতে হবে। এটা বলা অবাস্তব যে, একটি টিম যদি দুর্দান্ত দল না হয় তবে তারা দুর্দান্ত কিছু অর্জন করতে পারে। আপনাকে অবশ্যই টিমকে উন্নত করতে হবে এবং অর্জনের জন্য একটি উপযুক্ত স্বপ্ন তৈরি করতে হবে। একটি স্বপ্ন গড়ে তোলার আগে আপনার টিমের উন্নতির জন্য কাজ করা উচিত।

### একটি টিমের সম্ভাব্য দুর্বলতাসমূহ

একটি টিম এই কারণে দৃঢ় হয় না যে সেখানে সুদক্ষ ব্যক্তির আছেন। সদস্যরা প্রত্যেকে সহযোগিতা না করলে ব্যক্তিগত প্রতিভা একটি টিমকে শ্রেষ্ঠ করে তুলতে পারবে না। একটি টিম হলো একটি গ্রুপ বা গোষ্ঠী যা একটি বড়ো উদ্দেশ্য, সমান মূল্যবোধ, সহযোগিতা, এবং গৃহিত নেতৃত্ব দ্বারা ঐক্যবদ্ধ।

- যদি সদস্যদের তাদের নিজস্ব লক্ষ্য থাকে, তাহলে তা টিমের লক্ষ্যে হস্তক্ষেপ বা বাধা সৃষ্টি করতে পারে, এবং ফলস্বরূপ টিম দৃঢ় হবে না।
- যদি সদস্যদের মূল্যবোধ পৃথক হয়, টিম দীর্ঘমেয়াদে দৃঢ় থাকতে পারে না।
- যদি টিমের সদস্যরা ব্যক্তিগত দুর্বলতাগুলি পরিপূরণে সহায়তা না করে, তাহলে টিম দৃঢ় নয়।
- যদি একই কর্তৃত্বের অনুসারী না হওয়ার কারণে টিমের সদস্যদের মধ্যে দ্বন্দ্ব থাকে, তাহলে সেই টিম দৃঢ় নয়।

সদস্যরা যখন টিমের লক্ষ্যের কাছে তাদের ব্যক্তিগত স্বার্থকে সমর্পণ করে না, তখন আত্ম-স্বার্থ একটি গুরুতর সমস্যা। আত্ম-স্বার্থ ঈর্ষা এবং স্বার্থপর পদের পিছনে ছুটতে বাধ্য করে। এটি সদস্যদের মধ্যে অমঙ্গলজনক প্রতিযোগিতারও কারণ হয়।

কিছু ধরণের লিডারশিপ কখনোই একটি টিম তৈরি করতে পারবে না। যদি একজন লিডার কেবল তার নিজের লক্ষ্য অর্জনে সাহায্য চায়, একাই এত ভালোভাবে কাজ করে যে অন্যদের প্রচেষ্টার কোনো প্রয়োজন আছে বলেই মনে হয় না, অথবা সবসময় এমন সিদ্ধান্ত নেয় যাতে আলোচনা অপ্রয়োজনীয় হয়, তাহলে সে টিম গঠন করবে না।

প্রেরিত পৌল ১ করিন্থীয় ১২ অধ্যায়ে মন্ডলীতে একতা বর্ণনা করার জন্য শারীরিক দেহের উদাহরণটি ব্যবহার করেছেন। তিনি বলেছেন যে কীভাবে প্রত্যেকে সদস্যের তাদের ভূমিকা নিয়ে একটি সঠিক বোধ থাকা উচিত। প্রত্যেকের সেরকমই হওয়া উচিত যেভাবে তাদের নকশা করা হয়েছে এবং তাদের এরকম অনুভব করা উচিত নয় যে পৃথক ভূমিকায় থাকা অন্য ব্যক্তিদের চেয়ে সে নিম্ন মর্যাদাসম্পন্ন। প্রত্যেকেরই অন্য সদস্যদেরকে তাদের অবদানের জন্য কদর করা উচিত। দলের প্রচেষ্টার জন্য এটি ক্ষতিকর হয়, যখন কোনো সদস্য বিশ্বাস করে যে তারা অন্য কারোর সাহায্য ছাড়াই দলের লক্ষ্য অর্জন করতে পারবে।

### দুর্বলতম লিঙ্কের নীতি

একটি শিকলের শক্তি তার দুর্বলতম সংযোগ বা লিঙ্কের শক্তির সমান। ঠিক একইভাবে, একটি টিমের শক্তি তার দুর্বলতম সদস্যের দ্বারা সীমাবদ্ধ।

দলের প্রতিটি সদস্যের একটি ভূমিকা থাকে যা অন্যান্য সদস্যদের কাজকে প্রভাবিত করে। একজন সদস্য যদি তার ভূমিকা পালন করতে ব্যর্থ হয়, তাহলে সে অন্য সদস্যদের সাহায্যকারী কাজ করতে ব্যর্থ হয়ে তাদের কার্যকারিতাকে হ্রাস করে। একজন দ্রুত কর্মীর দক্ষতার কোনো মূল্যই নেই যদি তাকে ধীর গতির ব্যক্তির জন্য অপেক্ষা করতে হয়।

বেশিরভাগ প্রতিষ্ঠানেই, একাধিক ব্যক্তি অনন্য পদে নিযুক্ত থাকেন। প্রত্যেকেই এমন একটি কাজ করেন যা অন্যদের জন্য প্রয়োজনীয়। যদি সে তার কাজটি ভালোভাবে না করে, তাহলে সকলেই ক্ষতিগ্রস্ত হয়। সাহায্যের জন্য আরও বেশি লোককে যুক্ত করে সমস্যার সমাধান করা যাবে না, কারণ অন্যরা তার জন্য কাজ করতে পারে না।

যদি একজন ব্যক্তি তার পদের দায়দায়িত্ব পরিপূরণ করতে না পারে ...

- টিমের অন্যান্য সদস্যরাও ভালোভাবে কাজ করতে পারে না।
- টিমের অন্যান্য সদস্যরা দুর্বল সংযোগটির প্রতি বিরক্ত হতে শুরু করে।
- টিম লিডারের উপর আস্থা হারিয়ে ফেলে কারণ সে সমস্যা সমাধান করতে ব্যর্থ হয়।
- টিম যা অর্জন করতে পারে তার প্রত্যাশাকে কমিয়ে দেয়।

টিমে যে ব্যক্তি দুর্বল সংযোগ, তাকে অবশ্যই অন্য কোনো পদে সরিয়ে দেওয়া উচিত যাতে সে টিমকে সীমাবদ্ধ না করে ফেলে।

কিছু ধরণের কাজ এমন কিছু লোকের দ্বারা সম্পন্ন হতে পারে যাদের কোনো নির্দিষ্ট ভূমিকা বা পদ নেই। সেই সমস্ত ক্ষেত্রে, দুর্বল সংযোগের নীতিটি প্রযোজ্য নয়। উদাহরণস্বরূপ, যদি আপনি কাদায় আটকে যাওয়া একটি ট্রাককে ঠেলার চেষ্টা করছেন, সমস্ত সাহায্যকারীরাই একসাথে ঠেলেতে পারে, এবং সবলতম ব্যক্তি দুর্বলতম ব্যক্তির দ্বারা বাধাপ্রাপ্ত বা সীমিত নয়। একই পরিস্থিতি একটি জমি চাষ করার ক্ষেত্রেও হতে পারে। ধীরগতির লোকেরা দ্রুতগতির লোকদের কাজে ব্যাঘাত ঘটাতে পারে না; এবং যদি আপনার বেশি সাহায্যের প্রয়োজন হয়, আপনি আরো বেশি লোককে যুক্ত করতে পারেন।

দুর্বলতম সংযোগ বা লিঙ্কের নীতি সেই সমস্ত পরিস্থিতিতে প্রযোজ্য যেখানে প্রত্যেক ব্যক্তি প্রয়োজনীয় ভূমিকা পরিপূরণ করে।

### ‘বটলনেক’-এর বাধা

যখন কোনো তরলে ভর্তি একটি বোতল বা ঘটিকে উল্টানো হয়, তরলটি সঙ্গে সঙ্গে পুরো পড়ে যায় না। প্রবাহটি গলার মাপের দ্বারা সীমিত হয়ে যায়। একইভাবে, বহু প্রতিষ্ঠানেই এমন কিছু কাজ এবং কর্মসূচি থাকে যা ধীর হয়ে যায় কারণ তাদেরকে কোনো এক নির্দিষ্ট ব্যক্তির নিজের কাজটি সম্পন্ন করার জন্য অপেক্ষা করতে হয়।

একটি কাজের টিমে ‘বটলনেক’ বা ‘বোতলের গলা’-র উদাহরণ: যদি অট্টালিকা নির্মাণে ইট গাঁথার কাজে কয়েকজন রাজমিস্ত্রি একজন লোকের জন্য অপেক্ষা করে যে সিমেন্ট-বালির মিশ্রণ তৈরি করছে, তাহলে কেউই কাজ করতে পারবে না কারণ সে ধীর গতিতে কাজ করছে।

► আর কোন ধরণের কাজের কথা আপনি মনে করতে পারেন যা ‘বোতলের গলা’-র বাধাকে চিত্রিত করতে পারে?

## পচা ফলের নীতি

যখন একটা পচে যাওয়া ফলকে একটি ঝুড়িতে অন্য ফলের সাথে রাখা হয়, তখন অন্যান্য ফলগুলিও দ্রুত পচতে থাকে। এই ব্যাপারটি মনোভাবের প্রভাবকে চিত্রিত করে। ভালো মনোভাব এবং খারাপ মনোভাব অন্যদের প্রভাবিত করে, কিন্তু খারাপ মনোভাবের প্রভাব সবচেয়ে বেশি।

টিমে একজন সদস্যকে নিয়োগ করার সময়ে, সেই ব্যক্তির দক্ষতার চেয়েও তার মনোভাবের দিকে বেশি লক্ষ্য দিন। সঠিক মনোভাবাপন্ন একজন ব্যক্তিকে প্রশিক্ষিত এবং প্রভাবিত করার সম্ভাবনা অনেক বেশি, কিন্তু একজন খারাপ মনোভাবাপন্ন ব্যক্তিকে তা করা যায় না। একজন খারাপ মনোভাবাপন্ন ব্যক্তিকে নিয়োগ করবেন না এবং মনে করবেন না যে আপনি তাকে পরিবর্তন করতে পারবেন। টিমে যে ব্যক্তির আচরণ বা মনোভাব খারাপ, যদি সে নিজেকে পরিবর্তন না করে, তাহলে তাকে অবশ্যই সরিয়ে দিতে হবে।

“আমরা সেই একই চিন্তা দিয়ে  
আমাদের সমস্যাগুলি সমাধান  
করতে পারব না, যে চিন্তাগুলি দিয়ে  
আমরা সেগুলিকে সৃষ্টি  
করেছিলাম।”  
- অ্যালবার্ট আইনস্টাইন  
(Albert Einstein)

## অভ্যাসগত সমস্যা-সৃষ্টিকারীকে চেনা

সমস্যা-সৃষ্টিকারী ব্যক্তির নেতৃত্বে থাকা লোকদেরকে (কেবল শীর্ষস্থানীয় লিডারদেরকেই নয়) আক্রমণ করে সম্মান এবং গুরুত্বের অনুভূতি অর্জনের চেষ্টা করে। তারা ক্রমাগত আক্রমণ করার জন্য একজন ব্যক্তিকে বেছে নিতে পারে। তারা ব্যক্তিবিশেষ এবং প্রতিষ্ঠান – উভয়ের ক্ষেত্রেই ধ্বংসাত্মক। লিডারকে অবশ্যই এইরকম ব্যক্তিদেরকে চিনতে শিখতে হবে এবং অন্যদেরকে তাদের থেকে সুরক্ষিত রাখতে হবে। একজন সমস্যা-সৃষ্টিকারী ব্যক্তি আপনার সেবা কিছু সাহায্যকারীর পদত্যাগের কারণ হতে পারে।

একজন সমস্যা-সৃষ্টিকারী ব্যক্তির বৈশিষ্ট্যসমূহ:

- তার অতীতের ক্ষতিসাধনের ইতিহাস আছে।
- সে বর্তমানে ক্ষতি করছে।
- সে অভিযোগ করার সময়ে নামহীন সহযোগীদের কথা উল্লেখ করে।
- সে নতুন লিডারের প্রশংসা করার সময়ে পুরনো বা আগের লিডারের নামে নিন্দা করে।
- সে দ্রুত নতুন লিডারের বন্ধু হয়ে ওঠে।
- সে আপনার অতিরিক্ত প্রশংসা করে।
- সে লোকেদের ভুল খুঁজে বেরাতে পছন্দ করে।
- সে কোনো মন্ডলী বা সংস্থায় দীর্ঘদিন টিকে থাকেনি।
- সে মিথ্যা কথা বলে।
- সে মারমুখী এবং বিদ্বেষপূর্ণ হতে পারে।
- সে তারা টাকার গরম দেখাতে পছন্দ করে।
- সে তার নিজের স্বার্থে অস্থিষ্ঠীয় কাজকর্ম করবে।
- সে নিজ স্বার্থচিন্তা অনুসারে চলে এবং জবাবদিহি করতে চায় না।
- সে অন্যদেরকে রেগে যেতে বা হতাশ হতে প্ররোচিত করে।

- সে তার কঠিন অতীত নিয়ে কথা বলে যা তাকে দৃঢ় করে তুলেছিল।
- সে যেকোনো অসম্মতিতে বিরক্তি প্রকাশ করে।

### শাস্ত্র থেকে একটি শিক্ষামূলক উদাহরণ

অবশালোম ছিলেন রাজা দায়ূদের এক পুত্র। তিনি সুদর্শন এবং রাজ্যে খুব জনপ্রিয় ছিলেন। যখন লোকেরা রাজধানীতে নিজেদের সমস্যা নিয়ে আসত, তিনি বলতেন, “আমাকে যদি কেউ দেশে বিচারক নিযুক্ত করত! তবে যার যার নালিশ বা মামলা আছে, তারা সবাই আমারই কাছে নিয়ে আসতে পারত ও আমি দেখতাম যেন তারা ন্যায্যবিচার পায়” (২ শমূয়েল ১৫:৩-৪)। লোকেরা মনে করতে শুরু করেছিল যে অবশালোম যদি রাজা হতেন, তাহলে সবকিছু আরও ভালো হতো।

রাজাকে সমস্যা সমাধানে সাহায্য করার কাজে অবশালোম তার দক্ষতা ব্যবহার করতে পারতেন। পরিবর্তে, তিনি আনুগত্যহীনতা সৃষ্টি করেছিলেন। যেহেতু রাজা তার প্রজাদের সমস্যা জানার এবং তা সমাধান করার জন্য কোনো ব্যবস্থা বা উপায়ের বন্দোবস্ত করেননি, ফলস্বরূপ কারোর কাছে আনুগত্যহীনতা সৃষ্টি করার সুযোগ ছিল। প্রত্যেক লিডারের এটি নিশ্চিত করা উচিত যে তার লোকেদের কাছে তাদের উদ্বেগগুলি জানানোর জন্য একটি উত্তম উপায় বা সুযোগ রয়েছে।

হাজার হাজার মানুষ অবশালোমের বিদ্রোহে যোগ দিয়েছিল, এমনকি তার মধ্যে দায়ূদের কয়েকজন ঘনিষ্ঠ বন্ধুও ছিলেন। অবশালোম তার উচ্চাকাঙ্ক্ষার জন্য মানুষের মৃত্যুতেও রাজি ছিলেন। লোকেদের উপকার তার অগ্রাধিকার ছিল না, বরং নিজের পদমর্যাদাই ছিল তার কাছে সবচেয়ে গুরুত্বপূর্ণ।

### বেঞ্চেংর নীতি

একটি খেলায় যতজন খেলোয়াড়কে লাগে, তার চেয়ে একটি স্পোর্টস টিমে বেশি সংখ্যক খেলোয়াড় থাকে। কোচরা খেলার সময়ে পৃথক দক্ষতা আনার জন্য এবং তাদের সেরা খেলোয়াড়দের বিশ্রাম দেওয়ার জন্য খেলোয়াড়দের বদলি করে থাকেন। বেঞ্চেং এমন খেলোয়াড়রাও থাকে যারা খেলার জন্য প্রস্তুত রয়েছে। তাদের মধ্যে আবার কেউ কেউ কমবয়সী উঠতি খেলোয়ারও থাকে যারা ক্রমাগত বেড়ে উঠছে।

টিমকে বৃদ্ধি করার জন্য একটি প্রতিষ্ঠানকে অবশ্যই ক্রমাগত কাজ করে যেতে হবে। সেখানে ক্রমবিকাশমান তরুণ লিডারদের থাকা উচিত। টিমে বিশেষ দক্ষতাসম্পন্ন লোকেদের যুক্ত হওয়া উচিত।

একটি প্রতিষ্ঠানের বেঞ্চেং হলো একটি স্পোর্টস টিমের বেঞ্চেংর মতো। বেশিরভাগ ক্ষেত্রেই, বেঞ্চেং থাকা লোকেরা কম অভিজ্ঞতাসম্পন্ন হয় এবং বিকাশমান হয়। প্রতিষ্ঠানের বেঞ্চেং নির্দিষ্ট দক্ষতাসম্পন্ন অতিরিক্ত ব্যক্তির অন্তর্ভুক্ত। বেঞ্চেং টিমের ভবিষ্যতকে তুলে ধরে।

কেবল টিমের প্রয়োজনীয় পদগুলি পূরণ করেই থেমে যাবেন না। বর্ধিত টিমকেও গঠন করতে থাকুন। সেই সমস্ত লোকেদের খোঁজ রাখুন যাদের মধ্যে দক্ষতা এবং অঙ্গীকার দেখতে পাওয়া যায়। তাদেরকে সাহায্য করতে দিন। যদি তারা ভালো করে, তাদেরকে বিভিন্ন দায়িত্ব দিন।

► একটি স্থানীয় মন্ডলীর জন্য টিম প্রসারিত করার কিছু উপায় কী কী? একটি ভূমিকা এবং এক ধরণের ব্যক্তির কথা ব্যাখ্যা করুন যা বেঞ্চেং যুক্ত করা যেতে পারে।

## কীভাবে টিমের সদস্যদের নিয়োগ করতে হয়

একটি ভালো টিম ভালো সদস্যদের আকর্ষণ করবে। আপনার টিমে কী ধরনের মানুষ আকৃষ্ট হচ্ছে তা বিবেচনা করুন। কে যোগ দিচ্ছে? কে ছেড়ে চলে যাচ্ছে? এই পরিবর্তনগুলি দেখায় যে আপনার টিম শক্তিশালী হয়ে উঠছে নাকি দুর্বল হয়ে যাচ্ছে।

টিমের সদস্যরা বিভিন্ন কারণে সাহায্য করে — যার মধ্যে রয়েছে অন্যদের সাথে ব্যক্তিগত সংযোগ, সদিচ্ছা, উদ্দেশ্যের প্রতি উদ্যম, এবং গুরুত্বপূর্ণ কিছু করার ইচ্ছা।

পরে আসক্তিকে অনুপ্রাণিত করতে পারবেন বলে ধরে না নিয়ে, নিয়োগের সময়েই আসক্তির খোঁজ করুন। এর আগে আমরা ৫ম স্তরের লিডার সম্পর্কে অধ্যয়ন করেছি। সে এমন একজন ব্যক্তি যার প্রতিষ্ঠানের সাফল্যের জন্য উচ্চাকাঙ্ক্ষা থাকে এবং যে স্বার্থপরভাবে অনুপ্রাণিত হয় না। লিডারের এই উচ্চাকাঙ্ক্ষা থাকা উচিত এবং অন্যদেরও খুঁজে বের করা উচিত যারা এটির সাথে সহমত।

টিমকে সাহায্য করতে পারে এমন লোকদের মতামত জানতে চান। তাদের কথা শুনুন, অংশগ্রহণের জন্য তাদেরকে আমন্ত্রণ জানান, তাদের উপর দায়িত্ব অর্পণ করুন এবং তারপর তাদের ভূমিকা প্রসারিত করুন।

আপনার প্রতিটি কাজে নিজেদের প্রশ্ন করুন, “কে আমাকে সাহায্য করতে পারত?” এমন একটি ছোটো দল গড়ে তুলুন এবং তাদের উপর নির্ভর করুন যাদের দক্ষতা আছে এবং আপনার সাথে একটি বিশেষ সম্পর্ক আছে।

► একজন লিডার এবং দলের একজন সম্ভাব্য সদস্যের মধ্যে কথোপকথনকে আপনি কীভাবে বর্ণনা করবেন? লিডার কীভাবে তার আগ্রহ অর্জন করতে পারে?

কোনো পদের জন্য নিয়োগের সময়ে সেই পদের জন্য কী ধরনের ব্যক্তির প্রয়োজন তা বিবেচনা করুন। ম্যাক্সওয়েল এই বিপরীত ধরনের লোকদের বর্ণনা করেছেন:<sup>26</sup>

এমন কেউ যে কাজ করার সময়ে জনসাধারণের সাথে সরাসরি যোগাযোগ করে।	এমন কেউ যাকে কাজ করার সময় জনসমক্ষে দেখা যায় না।
এমন কেউ যে বিভিন্ন ধরনের কাজ করতে পারে কিন্তু কোনো বিশেষ দক্ষ নয়।	এমন কেউ যে কোনো এক ধরনের কাজের জন্য খুবই দক্ষ এবং যোগ্য, যা অন্যেরা করতে পারে না।
এমন কেউ যে উৎপাদনে দক্ষ।	এমন কেউ যে ইতিমধ্যেই উৎপাদিত জিনিসগুলি রক্ষণাবেক্ষণে দক্ষ।
এমন কেউ যে লোকদের সাথে ব্যক্তিগতভাবে কথা বলা উপভোগ করে।	এমন কেউ যে অন্যদের সাথে কথা বলার চেয়ে কম্পিউটার বা অন্য যন্ত্রপাতির নিয়ে কাজ করতে বেশি পছন্দ করে।
একজন লিডার।	একজন সহায়ক।

<sup>26</sup> John Maxwell, *Developing the Leader within You* (Nashville: Thomas Nelson, 2005), 188 অবলম্বনে।

একজন দক্ষ ব্যক্তি।	একজন শিক্ষানবিশ।
এমন কেউ যে বাস্তবসম্মত ধারণা তুলে ধরে।	এমন কেউ যে বিভিন্ন কনসেপ্ট বা ধারণা এবং তত্ত্ব নিয়ে চিন্তা করে।
এমন কেউ যার ক্রমাগত তত্ত্বাবধান প্রয়োজন।	এমন কেউ যে কোনোরকম তত্ত্বাবধান ছাড়াই ভালোভাবে কাজ করে।
এমন কেউ যে একটি টিমের সাথে ভালোভাবে কাজ করে।	এমন কেউ যে একা কাজ করার সময়ে অনেক বেশি উৎপাদনশীল।
এমন কেউ যে স্বল্পমেয়াদে অঙ্গীকারভুক্ত।	এমন কেউ যে দীর্ঘমেয়াদে অঙ্গীকারভুক্ত।

### টিমওয়ার্কের বা দলগত কাজের পদক্ষেপসমূহ

জন ম্যাক্সওয়েল (John Maxwell) শিখিয়েছেন যে লিডারদের এইভাবে তাদের টিমগুলিতে বিনিয়োগ করা উচিত:<sup>27</sup>

- ১। একটি টিম গড়ে তোলার সিদ্ধান্ত নিন—এটি দিয়েই বিনিয়োগ শুরু হয়।
- ২। সম্ভাব্য সেরা লোকেদেরকে দিয়ে টিম তৈরি করুন—এটি সম্ভাবনাকে বৃদ্ধি করে।
- ৩। টিমকে উন্নত করার জন্য মূল্য প্রদান করুন—এটি বৃদ্ধিকে নিশ্চিত করে।
- ৪। একটি টিম হিসেবে একসাথে কাজ করুন—এটি জনসমাজ গড়ে তোলে।
- ৫। সদস্যদেরকে দায়িত্ব এবং ক্ষমতা দিয়ে শক্তিশালী করুন—এটি লিডারদের গড়ে তোলে।
- ৬। টিমকে সাফল্যের কৃতিত্ব দিন—এটি মনোবল বৃদ্ধি করে।
- ৭। বিনিয়োগ যথাযথ সুফল পাচ্ছে কিনা তা নিশ্চিত করার জন্য নজর রাখুন—এটি দায়বদ্ধতা নিয়ে আসে।
- ৮। নতুন নতুন সুযোগ তৈরি করুন—এটি টিমের দক্ষতাকে প্রসারিত করে।
- ৯। টিমের সদস্যদের সাফল্যের জন্য যা প্রয়োজন তা প্রদান করুন—এটি সেরা ফলাফল নিয়ে আসে।

### টিমের সদস্যদের নেতৃত্ব দেওয়া

লিডারের বিবেচনা করা উচিত যে দলের প্রতিটি সদস্যের কী ধরণের নেতৃত্ব এবং তত্ত্বাবধান প্রয়োজন। জন ম্যাক্সওয়েল বলেছেন:

- উৎসাহী প্রাথমিক শিক্ষানবিশের দিকনির্দেশনা প্রয়োজন।
- বিভ্রান্ত শিক্ষার্থীর কোচিং বা প্রশিক্ষণ প্রয়োজন।
- সতর্কভাবে পরিপূর্ণকারী ব্যক্তির সমর্থন প্রয়োজন।

<sup>27</sup> এই তালিকাটি John Maxwell, *17 Indisputable Laws of Teamwork: Embrace Them and Empower Your Team* (New York: HarperCollins Leadership, 2001) থেকে অভিযোজিত।

- আত্মনির্ভরশীল অর্জনকারীর দায়িত্ববোধ প্রয়োজন।<sup>28</sup>

অর্জিত সাফল্যের জন্য একজন লিডারের সর্বদাই টিমকে কৃতিত্ব দেওয়া উচিত। যারা সাফল্য ভাগ করে নেবে তারা তাদের সেরাটা দেওয়ার জন্যও অনুপ্রাণিত হবে।

বাইরের লোকেদের কাছে টিমকে উপস্থাপন করার সময়ে টিমের ব্যর্থতার জন্য লিডারের কখনোই টিমের সদস্যদেরকে দোষ দেওয়া উচিত নয়। এটি উপলব্ধি করে লিডারের নিজেরই সেই দোষ নেওয়া উচিত যে সে আরো সক্রিয় লিডার হতে পারত। যদি সে টিমের সদস্যদের রক্ষা করে, তাহলে তারা তার প্রতি বিশ্বস্ত এবং অনুগত থাকবে।

## উপসংহার

► এই পাঠে আপনি যা শিখলেন, তার উপর ভিত্তি করে আপনি কীভাবে আপনার লক্ষ্য বা কাজগুলি পরিবর্তন করার প্রত্যাশা করেন?

## পাঁচটি সারসংক্ষিপ্ত বিবৃতি

- ১। আজ পর্যন্ত কোনো ব্যক্তিই কোনো কাজ একা করে উল্লেখযোগ্য কিছু অর্জন করতে পারেনি।
- ২। একটি টিম হলো একটি গ্রুপ বা গোষ্ঠী যা একটি বড়ো উদ্দেশ্য, সমান মূল্যবোধ, সহযোগিতা, এবং গৃহিত নেতৃত্ব দ্বারা ঐক্যবদ্ধ।
- ৩। একটি স্বপ্ন গড়ে তোলার আগে আপনার টিমের উন্নতির জন্য কাজ করা উচিত।
- ৪। টিমের একজন সদস্যের মনোভাব তার সমস্ত দক্ষতার চেয়েও বেশি গুরুত্বপূর্ণ।
- ৫। টিমকে বৃদ্ধি করার জন্য একটি প্রতিষ্ঠানকে অবশ্যই ক্রমাগত কাজ করে যেতে হবে।

## ১০ নং পাঠের অ্যাসাইনমেন্ট

- ১। এই পাঠ থেকে জীবন পরিবর্তনকারী ধারণার সারসংক্ষেপ একটি অনুচ্ছেদে লিখুন। ব্যাখ্যা করুন যে কেন এটি গুরুত্বপূর্ণ। এটি কী উপকার করতে পারে? এটি না জানার ফলে কী ক্ষতি হতে পারে?
- ২। বর্ণনা করুন যে আপনি কীভাবে এই পাঠের নীতিগুলি আপনার জীবনে প্রয়োগ করবেন। এই পাঠটি কীভাবে আপনার লক্ষ্যগুলি পরিবর্তন করেছে? আপনার পদক্ষেপগুলি পরিবর্তন করার ক্ষেত্রে আপনি কীভাবে পরিকল্পনা করবেন?
- ৩। ১০ নং পাঠের জন্য পাঁচটি সারসংক্ষিপ্ত বিবৃতি ভালোভাবে মুখস্থ করুন। পরবর্তী ক্লাস সেশনের শুরুতে এগুলি স্মৃতিশক্তি থেকে লেখার জন্য প্রস্তুতি নিন।

<sup>28</sup> John Maxwell, *17 Indisputable Laws of Teamwork: Embrace Them and Empower Your Team* (New York: HarperCollins Leadership, 2001), 50

## পাঠ ১১

### উদ্দেশ্য প্রণোদিত পরিচর্যা কাজ

#### প্রাতিষ্ঠানিক পরিচিতি এবং উদ্দেশ্য

মন্ডলীসহ বহু প্রতিষ্ঠান কখনো তাদের উদ্দেশ্য সম্পর্কে চিন্তাভাবনা করার প্রক্রিয়ার মধ্য দিয়ে যায়নি, কারণ তারা ধরেই নিয়েছে যে তাদের উদ্দেশ্য স্পষ্ট। তাদের অনুমানের উপর ভিত্তি করে, তারা স্পষ্টভাবে মনে করে যে তাদের কিছু নির্দিষ্ট কার্যকলাপ করা উচিত। তাদের লক্ষ্য কেবল সেই কার্যকলাপে সফল হওয়া।

ম্যানেজাররা কাজগুলি ভালোভাবে সম্পন্ন করার চেষ্টা করে, কিন্তু লিডারদের চিন্তা করা উচিত যে কোন কাজটি করা দরকার। সঠিক উপায়ে কাজ করা গুরুত্বপূর্ণ, তবে প্রথমে আমাদের সঠিক কাজগুলি করতে হবে। একজন পাস্টার কেবল একজন ম্যানেজার নন, বরং একজন লিডার হওয়া উচিত।

পরিচর্যা কাজ, ব্যবসা বা অন্য যেকোনো ধরণের প্রতিষ্ঠানের জন্যই উন্নয়নের একটি প্রক্রিয়া গুরুত্বপূর্ণ।

একটি মন্ডলী ধরে নিতে পারে যে তারা ভালো উপাসনা করা, তাদের সদস্যদের যত্ন নেওয়া এবং সমাজের মাঝে সুসমাচার প্রচারের জন্যই বিদ্যমান। তবে, বহু মন্ডলী উদ্দেশ্যপ্রণোদিত ভাবে পরিকল্পনা করতে ব্যর্থ হয় যে তারা কীভাবে এই কাজগুলি সম্পন্ন করবে।

একটি প্রতিষ্ঠানের উন্নয়নের এমন একটি প্রক্রিয়ার মধ্য দিয়ে যাওয়া উচিত যার মধ্যে অনেক আত্ম-পরীক্ষা অন্তর্ভুক্ত রয়েছে। এখানে কিছু গুরুত্বপূর্ণ প্রশ্ন রয়েছে যার উত্তর দেওয়া উচিত:

- আমাদের কাছে কোনটি সবচেয়ে বেশি গুরুত্বপূর্ণ?
- কেন এই প্রতিষ্ঠানটি বিদ্যমান?
- আমাদের কাছে সফল হওয়ার অর্থ কী?
- কোন কোন নির্দিষ্ট সাফল্যগুলি আমরা অর্জন করার পরিকল্পনা করতে পারি?
- আমাদের লক্ষ্যগুলি অর্জনের জন্য আমরা এখন কী করতে পারি?

এই প্রশ্নগুলি প্রাতিষ্ঠানিক উন্নয়নের প্রথম পাঁচটি ধাপের সাথে অনুরূপ। প্রাতিষ্ঠানিক উন্নয়নের পদ্ধতির এই ধাপগুলি হলো:

- ১। মূল্যবোধ আবিষ্কার করা
- ২। উদ্দেশ্য উপলব্ধি করা
- ৩। দর্শন বা দূরদৃষ্টি ভাগ করে নেওয়া
- ৪। লক্ষ্য নির্ধারণ করা
- ৫। কৌশল পরিকল্পনা করা
- ৬। পদক্ষেপ গ্রহণ করা
- ৭। অর্জনের অভিজ্ঞতা লাভ করা

এই ধাপগুলি সম্পূর্ণভাবে পৃথক নয়। উদাহরণস্বরূপ, একটি প্রতিষ্ঠান সম্ভবত ইতিমধ্যেই কৌশল পরিকল্পনা করেছে এবং পদক্ষেপ নিচ্ছে, এমনকি যখন তারা নিজেদের মূল্যবোধ নির্ণয় করছে। একটি প্রতিষ্ঠানের বিভিন্ন কর্মসূচি এবং বিভাগ এই প্রক্রিয়ার বিভিন্ন পর্যায়ে কাজ করতে পারে।

এই ক্রমটি গুরুত্বপূর্ণ, কারণ প্রতিটি পর্যায় পরবর্তী পর্যায়গুলিকে প্রভাবিত করে। যেকোনো পর্যায়ের পরিবর্তন পরবর্তী পর্যায়ের পরিবর্তন আনবে। উদাহরণস্বরূপ, যদি কোনো প্রতিষ্ঠান নিজের উদ্দেশ্য সম্পর্কে তার ধারণা পরিবর্তন করে, তবে সেটি তার লক্ষ্য এবং অর্জনের সংজ্ঞা পরিবর্তন করবে।

এই প্রক্রিয়াটি কেবল একবারই ঘটে, তা নয়। ভালোভাবে বোঝার পরে মূল্যবোধ এবং উদ্দেশ্য পরিবর্তন করা উচিত নয়, তবে অন্য সবকিছুই পরিবর্তন করা প্রয়োজন। লক্ষ্য অর্জন হোক বা না হোক, নতুন লক্ষ্য নির্ধারণ করতে হবে। অর্জন বা ব্যর্থতার পরে, প্রতিষ্ঠানকে পুনরায় তার মূল্যবোধ এবং উদ্দেশ্যের দিকে তাকাতে হবে, তার দর্শন বা দূরদৃষ্টি স্পষ্ট করতে হবে, নতুন লক্ষ্য নির্ধারণ করতে হবে এবং নতুন কৌশল পরিকল্পনা করতে হবে।

► কেন বহু প্রতিষ্ঠান কখনোই তাদের উদ্দেশ্য ব্যাখ্যা করে না?

### ১ম ধাপ: মূল্যবোধ আবিষ্কার করা

আমরা যেগুলিকে সর্বাপেক্ষা গুরুত্বপূর্ণ বলে বিবেচনা করি সেগুলির জন্য মূল্যবোধ পরিভাষাটি ব্যবহার করা হয়। ব্যক্তিবিশেষের মূল্যবোধ থাকে; বিভিন্ন গ্রুপ বা দল একই মূল্যবোধে বিশ্বাসী লোকের নিয়ে গড়ে ওঠে। একটি প্রতিষ্ঠানের মূল্যবোধ থাকে। এটি সেই মূল্যবোধগুলি পরিবেশন করার জন্য বিদ্যমান।

“উপায় বা উপকরণের ব্যবহার যেন ঈশ্বরের প্রতি আমাদের বিশ্বাসকে হ্রাস না করে, এবং ঈশ্বরের প্রতি আমাদের বিশ্বাস যেন কোনোমতেই তাঁর নিজস্ব উদ্দেশ্য সাধনের জন্য তিনি আমাদেরকে যেভাবে ব্যবহার করতে চান সেটিকেও বাধা না দেয়।”

- জে. হাডসন টেলর (J. Hudson Taylor)

ব্যবসায় হোক বা পরিচর্যা কাজে, একজন খ্রিষ্টবিশ্বাসীর পক্ষে ঈশ্বরকে সম্ভষ্ট করাই হল চূড়ান্ত মূল্যবোধ বা মান। ঈশ্বরকে সম্ভষ্ট করার জন্য তৈরি একটি প্রতিষ্ঠানের মূল্যবোধ বাইবেলের সত্য, মঙ্গলী এবং সুসমাচারের প্রতি শ্রদ্ধার উপর ভিত্তি করে তৈরি হয়।

এমনকি যেসব প্রতিষ্ঠান নিজেদের খ্রিষ্টীয় প্রতিষ্ঠান বলে দাবি করে না, তারাও সাধারণত কিছু ভালো মূল্যবোধের উপর ভিত্তি করে তৈরি হয়, কারণ তারা মানুষের চাহিদা পূরণের জন্যই প্রতিষ্ঠিত হয়েছে। একটি ব্যবসায়িক প্রতিষ্ঠান তাদের মূল্যবোধগুলিকে এইভাবে তালিকাভুক্ত করেছে: সকল বিষয়ে সততা, গুণগত পরিষেবা, সম্পর্ক এবং শেখা।

যেকোনো ব্যবসার জন্য, একটি গুরুত্বপূর্ণ বিষয় হল মুনাফা অর্জন করা, কারণ মুনাফা ছাড়া ব্যবসা তার উদ্দেশ্য পূরণ করতে পারে না। তবে, এমনকি একটি ব্যবসার ক্ষেত্রেও মুনাফা সবচেয়ে গুরুত্বপূর্ণ বিষয় নয়।

আরেকটি বড়ো ব্যবসা এই মূল্যবোধগুলিকে তালিকাভুক্ত করেছিল: নিরাপত্তা, পরিষেবা, মজা, এবং সাফল্য। মুনাফা ব্যবসায় সাফল্যের অর্থ নির্ধারণ করে, কিন্তু অন্যান্য মূল্যবোধ ছাড়া তা অর্জন করা সম্ভব ছিল নয়। অন্যান্য মূল্যবোধগুলি মুনাফার সম্ভাবনা বৃদ্ধি করে, কারণ লোকেরা এমন একটি ব্যবসার গ্রাহক হতে চায় না যা তাদের চাহিদা পূরণ করে না।

একটি প্রতিষ্ঠানের পক্ষে এমন মূল্যবোধের উপর ভিত্তি করেও গড়ে ওঠা সম্ভব যা কল্যাণকর নয়, যেমন কোনো নির্দিষ্ট ব্যক্তির সীমাহীন ক্ষমতা বা কিছু গোষ্ঠীর প্রতি ঘৃণা। এই ধরনের প্রতিষ্ঠান খুব কম ক্ষেত্রেই দীর্ঘ সময়ের জন্য শক্তিশালী হয় এবং তা সর্বদা ধ্বংসাত্মকই হয়।

মূল্যবোধ ব্যাখ্যা করে যে প্রতিষ্ঠানের লোকেরা যখন লক্ষ্য অর্জনের জন্য কাজ করে তখন তাদের কেমন আচরণ করা উচিত। লক্ষ্য অর্জন করাই যথেষ্ট নয়। অনুপযুক্ত উপায়েও লক্ষ্য করা যেতে পারে। উদাহরণস্বরূপ, একজন ব্যক্তি যদি প্রতারণার দ্বারা কোনো খেলা জিতে যায়, তাহলে তার সেটি নিয়ে সমুদ্র হওয়া উচিত নয়। যে ব্যক্তি প্রকৃত বিজয় উপভোগ করতে চায়, সে প্রতারণা করে না, কারণ প্রকৃত বিজয় চুরি নয়, তা অর্জন করতে হয়।

► আপনার কোনো একটি লক্ষ্য নিয়ে চিন্তা করুন। আপনি যেভাবে আপনার লক্ষ্যে পৌঁছান সে সম্পর্কে সমুদ্র হওয়া কেন গুরুত্বপূর্ণ?

মূল্যবোধগুলি অগ্রাধিকারের ক্রমানুসারে তালিকাভুক্ত করা হয়। উদাহরণস্বরূপ, একটি ব্যবসা প্রথমে সততা তালিকাভুক্ত করেছে, কারণ অন্য মূল্যবোধ অর্জনের জন্য সততাকে কখনোই বিসর্জন দেওয়া উচিত নয়। আরেকটি ব্যবসা পরিষেবার আগে সুরক্ষাকে প্রাধান্য দেয়, কারণ মানুষের নিরাপত্তা তাদের বৈষয়িক সুবিধার চেয়ে বেশি গুরুত্বপূর্ণ।

মূল্যবোধের ক্রমবিন্যাসটি গুরুত্বপূর্ণ। উদাহরণস্বরূপ: যদি কোনো ব্যবসা মুনাফাকে মূল্য দেয় এবং সততাকেও মূল্য দেয়, তাহলে একজন কর্মচারী যখন অসৎ হয়ে মুনাফা অর্জনের সুযোগ পাবে তখন কী করবে? সততার জন্য মুনাফার সাথে আপস করতে হলে সে কী করবে? যদি মূল্যবোধের তালিকায় মুনাফার আগে সততা থাকে, তাহলে সে জানে কী করতে হবে। একটি প্রতিষ্ঠান মূলত যেভাবে মূল্যবোধের মধ্যে দ্বন্দ্ব মোকাবেলা করে তার দ্বারা গড়ে ওঠে। একটি মন্ডলীর সর্বোচ্চ মূল্য হল ঈশ্বরকে সম্মান করা, এবং কোনো লক্ষ্য এমনভাবে অর্জন করা উচিত নয় যা ঈশ্বরকে সম্মান করে না।

একটি প্রতিষ্ঠানকে অবশ্যই আত্ম-পরীক্ষার দ্বারা নিজের মূল্যবোধগুলি খুঁজে বের করতে হবে। সেটি ইতিমধ্যেই কিছু মূল্যবোধ অনুসরণ করে চলছে, এবং সেগুলিকেই আবিষ্কার করতে হবে।

একটি প্রতিষ্ঠানের কেবল মূল্যবোধ প্রকাশ করাই যথেষ্ট নয়। কিছু প্রতিষ্ঠান এমন মূল্যবোধ দাবি করে যা তারা আসলে অনুসরণ করে না, এবং তাদের কর্মচারী এবং গ্রাহকরা জানে যে মূল্যবোধের বিবৃতিটির কোনো অর্থই নেই।

মূল মূল্যবোধের তালিকাটি সংক্ষিপ্ত, সহজভাবে বিবৃত, সকলের জানা এবং প্রতিটি পরিস্থিতিতে প্রয়োগযোগ্য হওয়া উচিত। মূল্যবোধের তালিকাটি সংক্ষিপ্ত হওয়া উচিত (হয়তো ৪-৫টি মূল্যবোধ), কারণ মানুষ অনেক কিছুর উপর মনোযোগ দিতে পারে না।

মানুষের কেবল এই কারণেই নির্দিষ্ট মূল্যবোধগুলি তালিকাভুক্ত করা উচিত নয় যে সেই মূল্যবোধগুলি ভালো ফলাফল নিয়ে আসবে। যদি তারা সেই কারণে মূল্যবোধগুলি দাবি করে, তাহলে তারা যদি মনে করে যে তারা আরো ভালো ফলাফল পেতে পারে, সেক্ষেত্রে তারা অবশেষে ভিন্ন মূল্যবোধে পরিবর্তিত হবে। মূল্যবোধগুলি ভালো কাজ করার জন্য বেছে নেওয়া হয় না, বরং এর কারণ হল সেগুলি সত্যিই সবচেয়ে গুরুত্বপূর্ণ।

কোনো কোনো ক্ষেত্রে একটি প্রতিষ্ঠান একটি নির্দিষ্ট পণ্য বা একটি আইডিয়া নিয়ে শুরু করে এবং সফল হয়। প্রতিষ্ঠানের লোকেরা ভাবতে পারে যে প্রতিষ্ঠানটি সেই পণ্য সরবরাহ করার জন্য বা সেই আইডিয়া অনুসরণ করার জন্যই বিদ্যমান।

তবে, সেই পণ্য বা আইডিয়াটি সর্বদা প্রতিষ্ঠানের মূল্যবোধ পূরণ নাও করতে পারে। প্রতিষ্ঠানের পক্ষে তার মূল্যবোধগুলি প্রতিষ্ঠা করা এবং সেই মূল্যবোধগুলি পূরণের জন্য যেকোনো পদক্ষেপ নিতে প্রস্তুত থাকা ভালো।

একটি মিশন প্রতিষ্ঠান মাসিক আর্থিক সহায়তা দিয়ে বহু মন্ডলীকে সাহায্য করছিল। বাজেটের বেশিরভাগ অর্থই নিয়মিত সহায়তায় খরচ হতো। তবে, লিডাররা উপলব্ধি করতে শুরু করেছিল যে তাদের সবচেয়ে গুরুত্বপূর্ণ মূল্যবোধ ছিল স্থানীয়ভাবে পরিচালিত, স্থানীয়ভাবে সমর্থিত মন্ডলীরগুলির উন্নতিসাধন। মন্ডলীগুলিকে তাদের বাঁধা-ধরা আর্থিক সহায়তা তাদের লক্ষ্য অর্জনে বাধা দিয়েছিল। তারা তাদের মূল্যবোধে স্থির থাকার জন্য তাদের কৌশল এবং কার্যকলাপ বদলাতে শুরু করেছিল। তারা বুঝতে পেরেছিল যে তাদের উদ্দেশ্য ছিল এমনভাবে সাহায্য করা যা মন্ডলীগুলিকে নির্ভরশীল করে রাখার পরিবর্তে সুদৃঢ় করে তোলে।

“স্থিতিশীলতার একমাত্র প্রকৃত নির্ভরযোগ্য উৎস হলো [মূল্যবোধের] একটি শক্তিশালী অভ্যন্তরীণ মূল এবং সেই মূল অংশ ব্যতীত সবকিছু পরিবর্তন এবং অভিযোজিত করার ইচ্ছা।”<sup>29</sup> প্রতিষ্ঠানকে অবশ্যই তার সমস্ত কাজের মাধ্যমে যথার্থভাবে এবং ধারাবাহিকভাবে তার মূল্যবোধগুলি প্রমাণ করতে হবে। যখন প্রতিষ্ঠানের লক্ষ্য এবং কার্যকলাপ তার মূল্যবোধের সাথে অসঙ্গতিপূর্ণ হয়ে ওঠে, তখন তার লক্ষ্য এবং কাজগুলিকে পরিবর্তন করা উচিত।

একটি প্রতিষ্ঠানের কেবল লিডাররাই নয়, বরং সেখানে যুক্ত প্রত্যেকেরই সেটির মূল্যবোধগুলিতে বিশ্বাস করা এবং সেগুলি অনুসরণ করা উচিত। যদি প্রতিষ্ঠানের প্রভাবশালী ব্যক্তির প্রকৃতভাবে মূল্যবোধগুলি বিশ্বাস এবং সমর্থন না করে, তাহলে প্রতিষ্ঠানটি দৃঢ় হতে পারে না। প্রতিষ্ঠানের উচিত সেইসব ব্যক্তিদেরকে ধারাবাহিকভাবে উন্নীত করা যারা সেটির মূল্যবোধগুলি ধরে রাখে। যারা মূল্যবোধগুলি ধরে রাখে না, তাদের নেতৃত্বে থাকা উচিত নয়। প্রতিষ্ঠানটির পরিবেশে মূল্যবোধের প্রতি এত জোরালো সমর্থন থাকা উচিত যাতে কিছু লোক ছেড়ে চলে যাওয়া বেছে নেয় এবং অন্যরা আকৃষ্ট হয়।

“সফলতা [স্থিরভাবে দাঁড়িয়ে থাকা লোকেদের থেকে] আসে না। পদ্ধতি পরিবর্তিত হয়, এবং মানুষকে অবশ্যই সেগুলির সাথে পরিবর্তিত হতে হবে।”

- জেমস ক্যাশ পেনি (James Cash Penney)

একটি প্রতিষ্ঠানে ধারাবাহিকতা মানে এই নয় যে সেখানে নমনীয়তা এবং বৈচিত্র্য নেই। যদি লোকেদের অঙ্গীকার থাকে, তাহলে তারা মূল্যবোধ ছাড়া প্রায় সবকিছুতেই বৈচিত্র্য আনতে পারে। ধারাবাহিকতা বলতে বোঝায়, প্রতিষ্ঠানের লোকেরা অবশ্যই তাদের প্রতিটি কাজে মূল্যবোধগুলিকে সমর্থন করে।

মূল্যবোধ তখনই বাস্তব হয় যখন আপনি সেগুলিকে আপনার আচরণের মাধ্যমে এবং অন্যদের কাছ থেকে যে আচরণ দাবি করেন তার মাধ্যমে প্রদর্শন করেন। যদি আপনি কিছু করার জন্য তোমার নির্ধারিত মূল্যবোধের বিপরীতে কাজ করতে ইচ্ছুক থাকেন, তাহলে তোমার নির্ধারিত মূল্যবোধ আপনার আসল মূল্যবোধ নয়। আপনার কাছে অন্য কিছু আরো বেশি গুরুত্বপূর্ণ।

কলিন্স এবং পোরাস এমন কোম্পানিগুলি নিয়ে গবেষণা করেছিলেন যারা দীর্ঘ সময় ধরে শক্তিমত্তা বজায় রেখেছিল যেখানে একইরকম কোম্পানিগুলির অবনতি ঘটেছিল। তারা তুলনামূলকভাবে ভালো কোম্পানিগুলিকে “ভিশনারি কোম্পানি”<sup>30</sup> বলে

<sup>29</sup> Jim Collins and Jerry Porras, *Built to Last: Successful Habits of Visionary Companies* (New York: HarperBusiness, 2004), XX

<sup>30</sup> Ibid, 71

অভিহিত করেছিলেন। ভিশনারি বা দূরদর্শী কোম্পানিগুলির পতনশীল কোম্পানিগুলির থেকে আলাদা হওয়ার উপায়গুলি নিম্নরূপ:

- ১। একটি দূরদর্শী কোম্পানি তার কর্মীদেরকে তার মূল মূল্যবোধগুলি এমন যথাযথভাবে শেখায় যে সেই মূল্যবোধগুলি সমগ্র কোম্পানি জুড়ে একটি শক্তিশালী সংস্কৃতি তৈরি করে।
- ২। একটি দূরদর্শী কোম্পানি সতর্কতার সাথে ম্যানেজমেন্টের পদের জন্য এমন ব্যক্তিদের নির্বাচন করে যারা তাদের মূল মূল্যবোধের প্রতি অঙ্গীকারবদ্ধ।
- ৩। একটি দূরদর্শী কোম্পানির তার মূল মূল্যবোধ অনুশীলন করার জন্য প্রত্যেককেই দলে অন্তর্ভুক্ত রাখে।

একটি কোম্পানির সমস্ত কার্যকলাপ এবং নীতিতে অবশ্যই তার মূল্যবোধগুলি প্রদর্শন করতে হবে। সেই লক্ষ্যে, প্রতিষ্ঠানকে নিম্নলিখিত কাজগুলিই করার উপায় খুঁজে বের করতে হবে:

- মূল মূল্যবোধগুলি ব্যাখ্যা করা।
- মূল মূল্যবোধগুলির প্রয়োগ শেখানো।
- টিমের কাজগুলি পর্যবেক্ষণ করা, মূল্যায়ন প্রদান করা এবং সংশোধন করে দেওয়া।

## ২য় ধাপ: উদ্দেশ্য উপলব্ধি করা

একটি প্রতিষ্ঠানের উদ্দেশ্য এটির মূল মূল্যবোধের উপর ভিত্তিশীল। উদ্দেশ্যটি অন্যান্য প্রতিষ্ঠানের উদ্দেশ্য থেকে অনন্য হতে হবে – এমন নয়।

উদ্দেশ্য উৎকর্ষতাকে নির্দেশনা দান করে এবং অনুপ্রাণিত করে। একটি প্রতিষ্ঠান কতটা ভালোভাবে তার উদ্দেশ্য পূরণ করছে তা মূল্যায়ন করা উচিত।

লক্ষ্যের মতো নয় যা অর্জিত হয় পর প্রতিস্থাপিত হয়, বরং উদ্দেশ্য হল অপরিবর্তনীয়। একটি প্রতিষ্ঠান কিছু কিছু ক্ষেত্রে তার উদ্দেশ্য পূরণের পদ্ধতি পরিবর্তন করে। এটিকে তার মূল উদ্দেশ্য বজায় রাখার জন্য এটিকে অবশ্যই পরিবর্তিত চাহিদার সাথে খাপ খাইয়ে নিতে হবে।

অতীতে, আমরা এখন যে ডিভাইসগুলি ব্যবহার করি তার থেকে আলাদা ডিভাইসে গান রেকর্ড করা হত। উন্নত প্রযুক্তির ফলে গান বাজানোর নতুন উপায় তৈরি হয়েছে। যদি কোনো ব্যবসায়িক সংস্থা সেই আগের ডিভাইসগুলিই বিক্রি করতে থাকে, তাহলে খুব কম লোকই সেগুলি কিনবে। কিন্তু যদি কোনো ব্যবসায়িক সংস্থার উদ্দেশ্য গান সরবরাহ করাই হয়, তবে সেটি নতুন প্রযুক্তি ব্যবহার করে গান সরবরাহ করবে। একইভাবে, প্রতিটি ব্যবসায়িক প্রতিষ্ঠান এবং প্রতিটি মিনিস্ট্রির তার উদ্দেশ্য পূরণের জন্য তার পদ্ধতিগুলির সাথে মানানসই হয়ে ওঠা উচিত।

কখনো কখনো একটি প্রতিষ্ঠান একটি নতুন পদ্ধতি পরিষেবা দেওয়ার জন্য প্রয়োজনীয় পরিবর্তনগুলি করতে সক্ষম নয়। একটি চার্চ বিল্ডিং এমন একটি এলাকায় ছিল যা পরিবর্তিত হচ্ছিল। বিভিন্ন জাতি-গোষ্ঠীর বহু দরিদ্র মানুষ সেই এলাকায় চলে আসছিল। মন্ডলীর লোকেরা জানত না যে এলাকার নতুন লোকদের কাছে কীভাবে সুসমাচার প্রচার করতে হয়। যেহেতু মন্ডলীটির এমন কোনো উদ্দেশ্য ছিল না যা তাদের সেই এলাকার জন্য একটি দর্শন বা দূরদৃষ্টি দিতে পারে, ফলস্বরূপ লোকেরা বিল্ডিংটি বিক্রি করে মন্ডলীটিকে অন্য জায়গায় সরিয়ে নিয়েছিল।

## ৩য় ধাপ: দর্শন বা দূরদৃষ্টি ভাগ করে নেওয়া

দর্শন বা দূরদৃষ্টি হলো কীভাবে কাজগুলি হওয়া উচিত তার একটি বর্ণনা। এটি হল এই প্রশ্নটির উত্তর: “যদি আমরা সম্পূর্ণভাবে সফল হই, তাহলে সবকিছু কেমন হবে?”

দর্শন বা দূরদৃষ্টি হল প্রতিষ্ঠানের সম্পূর্ণ সাফল্য কেমন হবে তা কল্পনা করা। লিডারের মনে এই ছবিটি থাকা উচিত এবং বিভিন্ন উপায়ে এটি সমগ্র প্রতিষ্ঠানে জানানো উচিত। লিডারের এমনভাবে সংযোগ স্থাপন করা এবং আচরণ করা উচিত যাতে প্রতিষ্ঠানের লোকেরা লিডারের আগ্রহ এবং দূরদৃষ্টিতার প্রতি অঙ্গীকার সম্পর্কে কোনো সন্দেহ না রাখে।

মানুষ বাস্তবতার একটি প্রাথমিক ধারণা থেকে পরিচালিত হয় যা তাদের নির্দিষ্ট বিষয়গুলিকে দেখার ধরণটিকে নিয়ন্ত্রণ করে। পরিস্থিতি কেমন এবং সেগুলি কেমন হওয়া উচিত সে সম্পর্কে তাদের ধারণা রয়েছে। এই বোধগম্যতা তারা উদ্ভূত প্রতিটি নির্দিষ্ট প্রশ্নকে কীভাবে দেখে তা নিয়ন্ত্রণ করে।

“লিডারের অবশ্যই তার অনুসারীদের চিন্তাভাবনাকে রূপ দিতে হবে যে বাস্তব কী, সত্য কী, সঠিক কী এবং গুরুত্বপূর্ণ কী... লিডাররা এই প্রশ্নগুলিতে স্থায়ী পরিবর্তন এবং সাধারণ বিন্যাস অর্জনের লক্ষ্য রাখেন।”<sup>31</sup> লিডারের ক্রমাগত ব্যাখ্যা করা উচিত যে পরিস্থিতিগুলি বর্তমানে কেমন এবং সেগুলি কেমন হওয়া উচিত।

একদল বিশ্বাসী একটি বড়ো শহরের দরিদ্র এলাকায় একটি মন্ডলীর শুরু করেছিল। তাদের মূল্যবোধগুলি হলো সুসমাচার, স্থানীয় মন্ডলী এবং পরিবার। তাদের উদ্দেশ্য ছিল দরিদ্র এলাকার মন্ডলীতে একসাথে জীবনযাপন করা। তাদের দর্শন ছিল যে সেই ভৌগোলিক অঞ্চলটি পরিবর্তিত হোক যাতে মানুষ ঈশ্বরের ইচ্ছানুযায়ী মন্ডলীতে জীবনযাপন শুরু করে। তাদের লক্ষ্য হল নির্দিষ্ট উপায়ে সম্প্রদায়টিকে কাছে মন্ডলীর জীবন সম্পর্কে জানানো।

## ৪র্থ ধাপ: লক্ষ্য নির্ধারণ করা

লক্ষ্য হলো দূরদৃষ্টিতে দেখা বিষয়টি অর্জনের জন্য কিছু নির্দিষ্ট পদক্ষেপ। এগুলি পরিমাপযোগ্য এবং সহজে দৃশ্যমান হওয়া উচিত।

লক্ষ্যগুলি একটি প্রতিষ্ঠানের মূল্যবোধের উপর ভিত্তি করে তৈরি হয়, কারণ সেগুলি দেখায় যে মূল্যবোধগুলি কীভাবে টিম, সম্প্রদায় এবং বিশ্বকে প্রভাবিত করবে। মূল্যবোধগুলির প্রভাব কী হওয়া উচিত তা সমস্ত লক্ষ্যে প্রকাশ হওয়া উচিত।

কেনেথ ব্লানচার্ড (Kenneth Blanchard) মূল্যবোধ এবং লক্ষ্যের মধ্যে সম্পর্কে এভাবে বর্ণনা করেছেন: “লক্ষ্যগুলি ভবিষ্যতের জন্য। মূল্যবোধগুলি এখনকার জন্য। লক্ষ্যগুলি নির্ধারণ করা হয়। মূল্যবোধগুলি যাপন করতে হয়। লক্ষ্যগুলি পরিবর্তিত হয়। মূল্যবোধগুলি হলো এমন পাথর যার উপর আপনি নির্ভর করতে পারেন। লক্ষ্যগুলি মানুষকে এগিয়ে নিয়ে যায়। মূল্যবোধগুলি প্রচেষ্টাকে টিকিয়ে রাখে।”<sup>32</sup>

লক্ষ্য স্থায়ী হওয়া উচিত নয়। পরিস্থিতি পরিবর্তনের সাথে সাথে এগুলি পরিবর্তন করা উচিত। মূল্যবোধ পরিবর্তিত হয় না, তবে লক্ষ্যগুলি অবশ্যই পরিবর্তিত হতে হবে যাতে পরিবর্তিত পরিস্থিতিতে মূল্যবোধগুলিকে পরিবেশন করতে পারে।

<sup>31</sup> Albert Mohler, *The Conviction to Lead: 25 Principles for Leadership that Matters* (Bloomington: Bethany House Publishers, 2012), 47

<sup>32</sup> Ken Blanchard, *The Heart of a Leader: Insights on the Art of Influence* (Colorado Springs: David C Cook, 2007), 145.

মার্কিন যুক্তরাষ্ট্রের একটি কোম্পানি ঘোড়া চালানোর জন্য পণ্য তৈরি করে। যখন মোটরগাড়ি প্রচলিত হয়ে উঠেছিল, তখন খুব কম লোকই ঘোড়া চালানোর জন্য পণ্য কিনত। যেহেতু কোম্পানির নতুন পণ্য উদ্ভাবন করার লক্ষ্যে প্রকাশ করার মতো কোনো উদ্দেশ্য ছিল না, তাই কোম্পানিটি বন্ধ হয়ে গিয়েছিল।

লক্ষ্য অর্জনকে উদযাপন এবং স্মরণ করা উচিত, যাতে লক্ষ্যগুলিকে দূরদৃষ্টির দিকে এগিয়ে যাওয়ার পথে চিহ্নিতকারী হিসেবে দেখা হয়।

► যদি কোনো দল নির্দিষ্ট লক্ষ্য ছাড়াই কঠোর পরিশ্রম করার চেষ্টা করে তাহলে কী হবে?

### **বড়ো লক্ষ্য নির্ধারণ করা**

প্রতিষ্ঠানের ছোটো, স্বল্পমেয়াদী লক্ষ্য থাকবে; কিন্তু মূল্যবোধ, উদ্দেশ্য এবং দূরদৃষ্টি স্পষ্ট হওয়ার পরে, লিডারের উচিত একটি বড়ো লক্ষ্য নির্ধারণ করা যা প্রতিষ্ঠানকে অনুপ্রাণিত এবং প্রভাবিত করে।

বড়ো লক্ষ্য এমন কিছু হতে পারে যা অর্জন করতে বেশ কয়েক বছর সময় লাগবে। এটি এতটাই বড়ো এবং চ্যালেঞ্জিং হওয়া উচিত যে এর জন্য উচ্চ স্তরের দলগত কাজ, শক্তি এবং কৌশলের প্রয়োজন হবে। লক্ষ্যটি আবার এত উচ্চ হওয়াও উচিত নয় যেখানে দলটি মনে করবে যে এটি সম্ভব নয়, কারণ তখন এটি প্রকৃত অর্থে কোনো লক্ষ্যই নয়। তবে, এটি এত উচ্চ হওয়া উচিত যে এটি একটি দুর্দান্ত সাফল্য হবে যার জন্য প্রচুর প্রচেষ্টা প্রয়োজন। যারা প্রতিষ্ঠানের সঙ্গে যুক্ত নেই তারা লক্ষ্যটিকে অসম্ভব বলে মনে করতে পারে, তবে লক্ষ্যটি এমন কিছু হওয়া উচিত যেটিকে একটি অনুপ্রাণিত টিম সম্ভব বলে মনে করে।

বড়ো লক্ষ্যটি সকলের পক্ষে সহজবোধ্য হওয়া উচিত। এটি লিখিত এবং এর উপর জোর দেওয়া উচিত। এটি কেবল একটি স্বপ্ন নয়, বরং একটি বাস্তব প্রত্যাশা।

বড়ো লক্ষ্যটি প্রতিষ্ঠানকে ঐক্যবদ্ধ করবে। লিডাররা যেন এটিকে হঠাৎ করে চাপিয়ে না দেয়। এটি অনেক আলোচনার পরে আসা উচিত, যাতে অঙ্গীকারবদ্ধ ব্যক্তির প্রকৃত অর্থে বিশ্বাস করে যে এটিই যথাযথ লক্ষ্য।

লক্ষ্য অর্জনের পর, এটি আর কার্যকলাপকে অনুপ্রাণিত করার এবং পরিচালনা করার উদ্দেশ্যে কাজ করে না। একটি নতুন লক্ষ্য নির্ধারণ করতে হবে। লিডারদের একটি নতুন লক্ষ্য নির্ধারণের প্রক্রিয়ায় নেতৃত্ব দেওয়ার জন্য প্রস্তুত থাকা উচিত।

### **৫ম ধাপ: কৌশল পরিকল্পনা করা**

কৌশল হলো একটি কর্মপরিকল্পনা যা একটি নির্দিষ্ট লক্ষ্য অর্জন করবে। কৌশলটি নিম্নলিখিত বিষয়গুলির উপর ভিত্তি করে তৈরি হওয়া উচিত:

- পরিস্থিতির বাস্তবসম্মত ধারণা
- উপলব্ধ সম্পদ এবং দক্ষতা
- যুক্তিসঙ্গত, কিন্তু চ্যালেঞ্জিং লক্ষ্য

কৌশল পরিকল্পনার কাজের মধ্যে নীতি নির্ধারণও অন্তর্ভুক্ত। একটি প্রতিষ্ঠানের কর্মীদের এমন নমুনা অনুসরণ করতে হয় যা প্রতিষ্ঠানের মূল্যবোধ প্রদর্শন করে এবং প্রতিষ্ঠানের উদ্দেশ্য অর্জন করে। অন্যথায়, ধারাবাহিক গুণমান বজায় থাকে না।

একটি মন্ডলীর লোকেদের প্রশিক্ষণ দেওয়া উচিত যে কীভাবে নবাগতদের অভ্যর্থনা জানাতে হয়, ঈশ্বরের সন্মানে আসা লোকদের সাথে কীভাবে প্রার্থনা করতে হয়, নতুন রূপান্তরিত ব্যক্তিদের কীভাবে শিষ্য করতে হয়, মন্ডলীর কারোর আর্থিক প্রয়োজনের প্রতি কীভাবে সাড়া দিতে হয় এবং অন্যান্য আরো অনেক অনুশীলন। যদি একটি মন্ডলী এই দায়িত্বগুলি নিয়ে আলোচনা না করে এবং একটি ভালো পরিকল্পনার সিদ্ধান্ত না নেয়, তাহলে সেগুলি ভালোভাবে সম্পন্ন হবে না।

কৌশলের আগে লক্ষ্য নির্ধারণ আসে, কিন্তু কৌশল পরিকল্পনা করার সময়ে লক্ষ্যগুলি ঠিকভাবে সমন্বয় করতে হবে। পদক্ষেপ নেওয়ার সময়ে কৌশলটির সমন্বয় করতে হবে, কারণ আপনি আপনার কাজের প্রভাবগুলি দেখতে পাবেন। কোনো কৌশল এত নিখুঁত হওয়া বিরল যে এটির কোনো সংশোধনের প্রয়োজন হয় না। ভুল পথে চলতে থাকা আসলে ভুল পথে শুরু করার চেয়েও খারাপ ভুল।

কৌশলের বড়ো পরিবর্তন সময়, প্রচেষ্টা এবং সম্পদের দিক থেকে ব্যবহুল হতে পারে। এই কারণে, যত তাড়াতাড়ি সম্ভব সেরা কৌশল পরিকল্পনা করা গুরুত্বপূর্ণ। কৌশলগত ধারণাটি ছোটো আকারে পরীক্ষা করা বুদ্ধিমানের কাজ - যাতে আপনি সেই কৌশলটিতে আরো বিনিয়োগ করার আগেই জানতে পারেন যে সেটি কাজ করবে কিনা। এমন কৌশলগুলিতে বিনিয়োগ করা ভালো যা ইতিমধ্যেই সফল বলে প্রমাণিত হয়েছে।

একটি দেশের সেনাবাহিনীকে যুদ্ধের সময়ে দেশকে রক্ষা করার জন্য তৈরি করা হয়। দেশের বেশিরভাগ লোক বেশিরভাগ সময়ে যুদ্ধে থাকে না। অতএব, হাজার হাজার সৈন্যকে একটি উদ্দেশ্যের জন্য প্রশিক্ষিত করা হয়, তারপর তাদের বেশিরভাগ সময় অন্য কাজে ব্যয় করে। যুদ্ধে না থাকলে একটি সেনাবাহিনীর নিজের জন্য একটি উদ্দেশ্য খুঁজে পেতে অসুবিধা হয়। একটি সেনাবাহিনী প্রায়শই এমন নিয়ম এবং নীতি যুক্ত করে যা স্পষ্ট উদ্দেশ্য ছাড়াই তাদেরকে ব্যস্ত রাখে।

একটি মন্ডলীর একটি স্পষ্ট উদ্দেশ্য থাকা উচিত। উদ্দেশ্য না থাকলে নিয়ম, নীতি এবং পদ্ধতি তৈরিতে মন্ডলী ব্যস্ত হয়ে পড়তে পারে।

### ৬ষ্ঠ ধাপ: পদক্ষেপ গ্রহণ করা

পদক্ষেপ যেন পরিকল্পিত কৌশল অনুসরণ করে। পদক্ষেপের মধ্যে রয়েছে অন্যদের সাহায্য নেওয়া, কাজ সম্পন্ন করা, কার্যক্রম পরিচালনা করা, ক্রমাগত পদ্ধতিগুলির সমন্বয় করা, লোকেদের অনুপ্রাণিত রাখা এবং কার্যকারিতা পর্যবেক্ষণ করা।

একটি মিশনারি প্রতিষ্ঠান বিভিন্ন দেশের শত শত মন্ডলীকে সাহায্য করেছিল। প্রতিষ্ঠানের লিডাররা প্রতিষ্ঠানের মূল্যবোধ সম্পর্কে চিন্তাভাবনা শুরু করেছিল। তারা জানতে পেরেছিল যে প্রতিষ্ঠানটি এমন লোকদের দ্বারা গঠিত হয়েছিল যারা কোনোদিনও সুসমাচার না পাওয়া লোকেদের কাছে সুসমাচার প্রচার করছিল। লিডাররা বুঝতে পেরেছিল যে সুসমাচার প্রচার করা হল তাদের প্রাথমিক মূল্যবোধ এবং নতুন জায়গায় সুসমাচার প্রেরণ করা তাদের উদ্দেশ্য। তারা নতুন লক্ষ্য নির্ধারণ এবং নতুন কার্যকলাপ পরিকল্পনা করার সিদ্ধান্ত নিয়েছিল। প্রতিষ্ঠিত মন্ডলীগুলিকে সাহায্য করার পরিবর্তে, তারা নতুন জায়গায় মিশনারি নিয়োগ এবং পাঠানোর উপর মনোনিবেশ করার পরিকল্পনা করেছিল।

### ৭ম ধাপ: অর্জনের অভিজ্ঞতা লাভ করা

অর্জন কেবলমাত্র একটি বৃহৎ লক্ষ্যে সফল হওয়া নয়। অর্জন হল চলার পথে থাকা আরো একাধিক লক্ষ্যেরও সাফল্য। দর্শনের অভিমুখে যেকোনো সুস্পষ্ট অগ্রগতিই হল অর্জন।

একদল খ্রিষ্টবিশ্বাসী ড্রাগ বা মদে আসক্ত লোকেদের কাছে সুসমাচার প্রচার করেছিল। বহু মানুষ মন পরিবর্তন করেছিল। তারা বিভিন্ন মন্ডলীতে গিয়েছিল, কিন্তু তারা এমন কোনো মন্ডলী খুঁজে পায়নি যেটি তাদেরকে বুঝেছিল এবং গ্রহণ করেছিল। তারা তাদের কাছে সুসমাচার প্রচারকারী দলের নেতৃত্ব একটি নতুন মন্ডলী গঠন করেছিল। এই মন্ডলীর মূল্যবোধগুলি হলো সুসমাচার এবং আসক্ত ব্যক্তিদের রূপান্তর। তাদের উদ্দেশ্য হলো মাদকাসক্তদের কাছে সুসমাচার প্রচার এবং বিশেষ শিষ্যত্ব প্রদানকে সহজতর করা। তাদের কৌশল হলো এমন কার্যকলাপ এবং কর্মসূচি পরিকল্পনা করা যা বর্তমান মাদকাসক্ত এবং প্রাক্তন মাদকাসক্তদের আত্মিক চাহিদা পূরণ করে।

## উপসংহার

► এই পাঠে আপনি যা শিখলেন, তার উপর ভিত্তি করে আপনি কীভাবে আপনার লক্ষ্য বা কাজগুলি পরিবর্তন করার প্রত্যাশা করেন?

## পাঁচটি সারসংক্ষিপ্ত বিবৃতি

- ১। প্রাতিষ্ঠানিক উন্নয়নের পদ্ধতির এই ধাপগুলি হলো: মূল্যবোধ আবিষ্কার করা, উদ্দেশ্য উপলব্ধি করা, দর্শন বা দূরদৃষ্টি ভাগ করে নেওয়া, লক্ষ্য নির্ধারণ করা, কৌশল পরিকল্পনা করা, পদক্ষেপ গ্রহণ করা, এবং অর্জনের অভিজ্ঞতা লাভ করা।
- ২। মূল্যবোধ ব্যাখ্যা করে যে প্রতিষ্ঠানের লোকেরা যখন লক্ষ্য অর্জনের জন্য কাজ করে তখন তাদের কেমন আচরণ করা উচিত।
- ৩। দর্শন বা দূরদৃষ্টি হল প্রতিষ্ঠানের সম্পূর্ণ সাফল্য কেমন হবে তা কল্পনা করা।
- ৪। লক্ষ্য হলো দূরদৃষ্টিতে দেখা বিষয়টি অর্জনের জন্য কিছু নির্দিষ্ট পদক্ষেপ।
- ৫। কৌশল হলো কাজ বা পদক্ষেপের সেই পরিকল্পনা যা লক্ষ্য অর্জন করবে।

## ১১ নং পাঠের অ্যাসাইনমেন্ট

- ১। এই পাঠ থেকে জীবন পরিবর্তনকারী ধারণার সারসংক্ষেপ একটি অনুচ্ছেদে লিখুন। ব্যাখ্যা করুন যে কেন এটি গুরুত্বপূর্ণ। এটি কী উপকার করতে পারে? এটি না জানার ফলে কী ক্ষতি হতে পারে?
- ২। বর্ণনা করুন যে আপনি কীভাবে এই পাঠের নীতিগুলি আপনার জীবনে প্রয়োগ করবেন। এই পাঠটি কীভাবে আপনার লক্ষ্যগুলি পরিবর্তন করেছে? আপনার পদক্ষেপগুলি পরিবর্তন করার ক্ষেত্রে আপনি কীভাবে পরিকল্পনা করবেন?
- ৩। ১১ নং পাঠের জন্য পাঁচটি সারসংক্ষিপ্ত বিবৃতি ভালোভাবে মুখস্থ করুন। পরবর্তী ক্লাস সেশনের শুরুতে এগুলি স্মৃতিশক্তি থেকে লেখার জন্য প্রস্তুতি নিন।
- ৪। আমরা আগে নহিমিয়'র উদাহরণ দেখেছি। পরবর্তী সেশনের আগে, নহিমিয় ১, ২, ৪, এবং ৬ অধ্যায় পড়ুন। নহিমিয়র নেতৃত্বদানের স্টাইলের বিষয়ে লিখুন।



## পাঠ ১২

# পরিবর্তনে নেতৃত্বদান

### ভূমিকা

মন্দিরের নির্মাণকাজ শুরু হয়েছিল! কেবল ভিত্তিই তৈরি হয়েছিল, কিন্তু সেটা ছিল এক উল্লেখযোগ্য সাফল্য। উদযাপনের জন্য প্রচুর লোক জড়ো হয়েছিল। অনেকেই উত্তেজনা চিৎকার করছিল এবং ঈশ্বরের প্রশংসা করছিল। কিন্তু যখন প্রবীণ ব্যক্তির ভিত্তিপ্রস্তরটি দেখেছিলেন, তখন তারা বুঝতে পেরেছিলেন যে নতুন মন্দিরটির জাঁকজমকপূর্ণ মূল মন্দিরের তুলনায় অনেক কম হবে। তারা দুঃখে কেঁদেছিলেন যে তাদের স্মৃতির সেই মন্দিরটি চিরতরে চলে গেছে। জনতার কোলাহলে দুঃখ এবং আনন্দ একসাথে মিশে গিয়েছিল। এটি ছিল এক বিরাট পরিবর্তনের সময়, এবং পরিবর্তনের বিভিন্ন দিক সম্পর্কে মানুষের বিভিন্ন অনুভূতি ছিল (ইস্রা ৩:১০-১৩)।

### পরিবর্তনের বাস্তবতা

পৃথিবী দ্রুত পরিবর্তিত হচ্ছে। প্রযুক্তি দ্রুত এগিয়ে যাচ্ছে। নতুন নতুন পণ্য বাজারে আসছে। বহু মানুষ জীবন, বিশ্ব, এবং ধর্ম সম্পর্কে তাদের বিশ্বাস বদলাচ্ছে।

পরিবর্তনগুলি প্রতিষ্ঠানগুলিকে প্রভাবিত করে। পরিবর্তিত পরিবেশের চাহিদা পূরণের জন্য প্রতিষ্ঠানগুলিকে অবশ্যই পরিবর্তিত হতে হবে। তাদের মূল্যবোধ বা উদ্দেশ্য পরিবর্তন করা উচিত নয়; তবে তাদের লক্ষ্য, কৌশল এবং কার্যকলাপ পরিবর্তন করতে হবে।

একজন লিডারকে তার প্রতিষ্ঠানের পরিবর্তনের নেতৃত্ব দিতে হবে। যদি সে পরিবর্তনের জন্য প্রস্তুত না থাকে, তাহলে সে সর্বদা বাহ্যিক পরিবর্তনের প্রতি সাড়া দেবে। একজন লিডারের কেবল এই কামনা করা উচিত নয় যে পৃথিবী এমনভাবে পরিবর্তিত হবে যা তার প্রতিষ্ঠানকে সাহায্য করবে। নিয়ন্ত্রণের বাইরে থাকা পরিবর্তনের কারণে প্রতিষ্ঠানের পতন তার মেনে নেওয়া উচিত নয়। পরিবর্তনশীল বিশ্ব সম্পর্কে অভিযোগ করার পরিবর্তে, তার উচিত পরিবর্তনশীল বিশ্বের চাহিদা পূরণের জন্য প্রতিষ্ঠানটিকে পরিবর্তন করা।

“বলা হয়ে থাকে যে ভবিষ্যতকে দেখা হল এমন একটি নেতৃত্বের দায়িত্ব যা অন্যদের উপর অর্পণ করা যায় না। এটি ভাগ করে নেওয়া যেতে পারে, কিন্তু লিডারের কাজ হল আগামীকালকে নিশ্চিত করার জন্য আজ সময় বের করা।”<sup>33</sup> লিডারকে ভবিষ্যতের জন্য প্রতিষ্ঠানকে প্রস্তুত করে প্রতিষ্ঠানের ভবিষ্যৎ নিশ্চিত করতে হবে। যদি লিডার এটি না করে, তাহলে কেউ তা করবে না। যদি লিডার কেবল বর্তমান পরিস্থিতির একজন ম্যানেজার হয়ে ওঠে, তাহলে একজন লিডারের আসল কাজ সম্পন্ন হবে না।

<sup>33</sup> Ken Blanchard and Mark Miller, *The Secret: What Great Leaders Know and Do* (San Francisco: Berrett-Koehler Publishers, 2014), 51

### ► কেন একজন লিডারের ভবিষ্যৎ নিয়ে চিন্তিত থাকা জরুরি?

কেবল বাহ্যিক পরিবর্তনের কারণে নয়, বরং প্রতিষ্ঠানের অগ্রগতির কারণেও পরিবর্তন প্রয়োজন। এটা স্পষ্ট যে একটি ব্যর্থ প্রতিষ্ঠানের পরিবর্তন হওয়া উচিত, কিন্তু উচ্চতর স্তরে সফল হওয়ার জন্য একটি সফল প্রতিষ্ঠানকেও পরিবর্তন করতে হবে। সমস্ত পরিবর্তনই উন্নতিসাধন নয়, তবে পরিবর্তন ছাড়া কোনো উন্নতিসাধন হয় না।

কিছু মানুষ পরিবর্তন এড়ানোর মাধ্যমে সমস্যা এড়াতে চেষ্টা করে। তাদের কাছে প্রতিটি আইডিয়াই একটি সমস্যা, কারণ তা পরিবর্তনের জন্য একটি পরামর্শ। একজন ভালো লিডার উন্নয়নের পথে সমস্যাগুলিকে অনিবার্য বলে মনে করে।

“উদ্ভাবন হলো একজন লিডার এবং একজন  
অনুসরণকারীর মধ্যে পার্থক্য।”

- স্টিভ জোবস (Steve Jobs)

### ► কীভাবে একটি সমস্যাকে একটি সুযোগ হিসেবে দেখা সম্ভব?

ভাববাদী রাজা হিঙ্কিয়কে বলেছিলেন যে বিচার আসবে, কিন্তু তা তার জীবদ্দশায় নয়। হিঙ্কিয় যখন শুনলেন যে তার কর্মের ফলাফল তাৎক্ষণিকভাবে প্রকাশ পাওয়ার পরিবর্তে পরবর্তী প্রজন্মের উপর প্রভাব ফেলবে, তখন তিনি কম চিন্তিত হয়েছিলেন (২ রাজাবলি ২০:১৬-১৯)। হিঙ্কিয় ভবিষ্যতের জন্য তার দেশকে প্রস্তুত করতে ব্যর্থ হয়েছিলেন।

একজন বিশ্বস্ত লিডার চিন্তা করে যে তার কার্যকলাপ ভবিষ্যতে মানুষকে কীভাবে প্রভাবিত করবে। কোনো সিদ্ধান্তের কিছু ফলাফল বহু বছর ধরে নাও দেখা যেতে পারে, কিন্তু লিডারের মনে রাখা উচিত যে সে তার সিদ্ধান্তের মাধ্যমে ভবিষ্যৎ গঠন করছে।

## উত্তম পরিবর্তন

পরিবর্তন কি ভালো? সবসময়ে নয়। অবনতি, ধ্বংস এবং ক্ষয় সবই পরিবর্তন, কিন্তু ভালো পরিবর্তন নয়।

পরিবর্তন আনার উদ্দেশ্যে পরিবর্তন করবেন না। বরং এমন পরিবর্তন করুন যা প্রতিষ্ঠানের লক্ষ্য অর্জনে সাহায্য করবে। একটি প্রতিষ্ঠানের বেশিরভাগ মানুষই একজন নতুন লিডারের কাছ থেকে উন্নতি আশা করে। যখন নতুন লিডার প্রয়োজনীয় পরিবর্তন আনে, তখন তারা তার নেতৃত্ব দেওয়ার ক্ষমতার উপর আস্থাশীল হয়ে ওঠে। যখন সে ধীরে ধীরে আরো কঠিন পরিবর্তন আনে এবং সেই পরিবর্তনগুলির ভালো ফলাফল হয়, তখন তাদের আস্থা বৃদ্ধি পায়।

সবচেয়ে উল্লেখযোগ্য পরিবর্তনগুলি তখনই ঘটে যখন একটি প্রতিষ্ঠান তার মূল্যবোধ এবং উদ্দেশ্যগুলি স্পষ্ট করে, তারপর তার লক্ষ্য এবং কৌশলগুলি সংশোধন করে। এটি একটি প্রক্রিয়া। যদি এটি খুব দ্রুত করা হয়, তাহলে অনেক লোকই সহযোগিতা করবে না। এটি কেবল লিডারের একা দ্বারা করা সম্ভব নয়, কারণ মূল্যবোধ এবং উদ্দেশ্যগুলি অবশ্যই প্রতিষ্ঠানের বেশিরভাগ লোকের দ্বারা শেয়ার করে নেওয়া উচিত।

বেশিরভাগ প্রতিষ্ঠানের বাজেটে পরিবর্তন আনার প্রয়োজন হয়, যাতে তারা আরো গুরুত্বপূর্ণ খাতে অর্থ ব্যয় করতে পারে এবং আরো কার্যকর হতে পারে। অনেক সময়ে, একটি প্রতিষ্ঠানের বর্তমান ব্যয় প্রতিষ্ঠানটি যে অগ্রাধিকারগুলি দাবি করে তার সাথে অসঙ্গতিপূর্ণ হয়। একটি বাজেট একটি প্রতিষ্ঠানের প্রকৃত অগ্রাধিকারগুলি দেখায়। যদি একটি প্রতিষ্ঠানে পরিবর্তন ঘটে, তবে তার বাজেটে বড় পরিবর্তন করা হবে।

### ► কেন ব্যয় একটি প্রতিষ্ঠানের প্রকৃত অগ্রাধিকারগুলি দেখায়?

## বিভিন্ন পরিস্থিতি বুঝতে পারা

লিডারের কাজ হল নিজের এবং টিমের জন্য বাস্তবতা সঠিকভাবে বর্ণনা করা। যখন কোনো সমস্যা সমাধানের প্রয়োজন হয়, তখন পরিস্থিতি প্রায়শই আমাদের ধারণার চেয়েও খারাপ হয়, সংশোধনের প্রক্রিয়াটি আমাদের পরিকল্পনার চেয়ে বেশি সময় নেয় এবং এর মূল্য আমাদের প্রত্যাশার চেয়েও বেশি হয়। একজন লিডার তার অনুসারীদের আত্মবিশ্বাসী করে তোলার জন্য সমস্যাটিকে ছোটো করে দেখার জন্য প্রলুব্ধ হয়, কিন্তু এটি শেষ পর্যন্ত তার বিশ্বাসযোগ্যতাকে ক্ষতিগ্রস্ত করবে।

“সাহস হলো সেটি যা উঠে দাঁড়াতে এবং কথা বলতে সাহায্য করে; সাহস হলো সেটিও যা বসতে এবং শুনতে সাহায্য করে।”

- উইন্সটন চার্চিল  
(Winston Churchill)

একজন লিডার হয়তো তাদের প্রতি বিরক্ত হতে পারে যারা তার আইডিয়ার প্রতি নেতিবাচক প্রতিক্রিয়া দেখায়, কিন্তু তাদের সন্দেহ এবং সতর্কীকরণ তার মনোযোগ সহকারে শোনা উচিত। তাকে অবশ্যই তথ্যগুলিকে গুরুত্ব সহকারে নিতে হবে। যদি সে মনে করে যে তার ধারণা এতটাই ভালো যে সে সমস্ত পরিস্থিতি বিবেচনা না করলেও সেটি কাজ করবে, তাহলে সে নিজেকে এবং যারা তাকে বিশ্বাস করে তাদেরকে হতাশ করবে। “আপনি প্রথমে নির্মম তথ্যের মুখোমুখি না হয়ে কোনোমতেই ধারাবাহিকভাবে ভালো সিদ্ধান্ত নিতে পারবেন না।”<sup>34</sup>

কৌশল তৈরি করার সময়ে বিবেচনা করুন, “পরিস্থিতি যেভাবে পরিবর্তিত হয়েছে বা পরিবর্তিত হচ্ছে তার কারণে আমাদের চিন্তাভাবনা, পদ্ধতি, প্রশিক্ষণ এবং দক্ষতা কীভাবে পরিবর্তিত হওয়া উচিত?”

দর্শন বা দূরদৃষ্টি তৈরি করার সময়ে, এই প্রশ্নটি জিজ্ঞাসা করুন, “যদি আপনার প্রয়োজনীয় সমস্ত সাহায্য এবং অর্থ থাকত, তাহলে আপনি কী অর্জন করতে চাইতেন?” যদি আপনার কাছে উত্তর না থাকে, তাহলে আপনার কোনো দর্শন বা দূরদৃষ্টি নেই।

► পূর্ববর্তী প্যাসেজটি আলোচনা করুন। কেন এই প্রশ্নটি দেখায় যে কোনো সংস্থার একটি দর্শন বা দূরদৃষ্টি আছে কিনা? কেন এই প্রশ্নের উত্তর থাকা গুরুত্বপূর্ণ?

## পরিবর্তন প্রতিরোধ

► মানুষ যখন পরিবর্তনের বিরোধিতা করে, তখন তারা কী ধরণের কথা বলে?

পরিচর্যা কাজে পরিবর্তনের বিরোধিতাকারী লোকেরা এই ধরণের কথা বলতে পারে:

- “এই পদ্ধতিটিকেই ঈশ্বর অতীতে আশীর্বাদ করেছেন; আমাদের অন্য কিছু করা উচিত নয়।”
- “অতীতের আত্মিক লিডাররা আমাদেরকে এটি এইভাবে করতে শিখিয়েছিলেন; আপনি বলতে পারেন না যে তারা ভুল ছিলেন।”
- “আমাদের আরো ভালো পদ্ধতির প্রয়োজন নেই; আমাদের আরো বেশি করে প্রার্থনা করা প্রয়োজন।”

<sup>34</sup> Jim Collins, *Good to Great: Why Some Companies Make the Leap... and Others Don't* (New York: HarperBusiness, 2001), 70

- “ঈশ্বর চান না যে আমরা সফল হই; তিনি চান আমরা বিশ্বস্ত থাকি, তাই আমরা যা করছি তা আমাদের ক্রমাগত করতে থাকা উচিত।”

যারা উন্নয়নের জন্য পুরোপুরিভাবে অঙ্গীকারবদ্ধ নয় তারা এই ধরনের কথা বলতে পারে:

- “আমরা যেভাবে এটি করে আসছি তা ঠিকঠাক কাজ করছে; কেন পরিবর্তন দরকার?”
- “আমার কোনো অতিরিক্ত কাজ করার সময় নেই।”

পরিবর্তন প্রতিরোধের বিভিন্ন কারণ রয়েছে, এবং আমাদের ধরে নেওয়া উচিত নয় যে সবার একই কারণ রয়েছে।

লোকেরা পরিবর্তনকে প্রতিরোধ করে যখন তারা ...

- উদ্দেশ্য বোঝে না
- পদ্ধতির সাথে অসম্মত হয়
- এমন কিছুকে গুরুত্ব দেয় যা বাতিল করা হয়েছে
- নতুন সমস্যা আসতে পারে ভেবে ভয় পায়
- তাদের বর্তমান পরিস্থিতি বা অবস্থা নিয়ে স্বাচ্ছন্দ্য থাকে
- তাদের দক্ষতার ক্ষেত্রের বাইরে কিছু করতে বলা হয়
- অতিরিক্ত প্রতিশ্রুতি বা আত্মত্যাগকে বাধা দেয়
- পুরনো কাজগুলির সাথে আবেগজনিত বা ধর্মীয়ভাবে সংযুক্ত থাকে

► প্রতিরোধের কোন কারণগুলি আপনি অন্যদের মধ্যে দেখেছেন বা নিজের মধ্যে অনুভব করেছেন?

### লোকেদেরকে পরিবর্তনের জন্য প্রস্তুত করা

একজন ভালো লিডার লোকেদেরকে সম্ভাব্য শ্রেষ্ঠ ফলাফল এবং নূন্যতম ক্ষতি সহযোগে পরিবর্তনের মধ্যে নিয়ে যায়। ঠিক যেন আপনি একটি দলকে ভ্রমণে নিয়ে যাচ্ছেন, তেমনভাবেই গবেষণা করুন যাতে আপনি তাদেরকে তারা কী প্রত্যাশা করবে তা ব্যাখ্যা করতে পারেন। প্রস্তুত থাকুন।

পরিবর্তন কীভাবে মানুষকে প্রভাবিত করে তা বোঝা<sup>35</sup>

পরিবর্তন কীভাবে মানুষকে প্রভাবিত করে	তাদেরকে কীভাবে সাহায্য করবেন
পরিবর্তনের মুখোমুখি হলে লোকেদের মধ্যে আত্মবিশ্বাসের অভাব দেখা যায়।	তাদেরকে প্রস্তুত অনুভব করতে সাহায্য করুন।
এমনকি সবাই যখন একই পরিবর্তনের মধ্য দিয়ে যাচ্ছে তখনও মানুষ নিজেকে একা মনে করে। তাদের মধ্যে নিজেদের আগ্রহগুলিকে রক্ষা করার এবং গোপন পরিকল্পনা করার প্রবণতা থাকতে পারে।	তাদেরকে একসাথে কাজ করতে এবং আইডিয়া শেয়ার করে নিতে সাহায্য করুন যাতে তারা একা অনুভব না করে।
লোকেরা প্রথমে কী হারাবে তা নিয়ে ভাবে।	তারা যেটি হারাবে বলে মনে করে সেটি নিয়ে তাদেরকে কথা বলতে দিন। এমন ভান করবেন না যে ক্ষতিগুলো তুচ্ছ বা সেগুলি বাস্তব নয়।
লোকেরা ভয় পায় যে পরিবর্তনগুলি এত দ্রুত ঘটছে যে তারা তা সামলাতে পারবে না।	প্রশিক্ষণ এবং সহায়তার মাধ্যমে তাদেরকে প্রস্তুত করুন। পরিবর্তনগুলির সময়সূচী নির্ধারণ করুন যাতে সেগুলি একদম হঠাৎ করে ঘটে না যায়।
আলাদা আলাদা ব্যক্তি পরিবর্তনের জন্য প্রস্তুতিতে আলাদা আলাদা স্তরে থাকবে।	যাদের ভিন্ন ধরনের নিশ্চয়তা প্রয়োজন, তাদেরকে দ্রুত বিচার করবেন না।
যদি পরিবর্তনগুলি ধারাবাহিকভাবে বাস্তবায়িত না হয় এবং বজায় না রাখা হয়, তাহলে লোকেদের তাদের পুরনো পদ্ধতিতে ফিরে যাওয়ার প্রবণতা থাকে।	তাদেরকে সঠিক দিকে ক্রমাগত এগিয়ে চলতে সাহায্য করুন।

পরিবর্তনের জন্য মূল টিমকে প্রস্তুত করা

বড় পরিবর্তনগুলি বিবেচনা করার আগে, প্রতিষ্ঠানের মূল্যবোধ এবং উদ্দেশ্য আবিষ্কার করার পদক্ষেপগুলির মধ্য দিয়ে প্রতিষ্ঠানের প্রাথমিক টিমকে এগিয়ে নিয়ে যেতে হবে। সিদ্ধান্তগুলি লিখিতভাবে প্রকাশ করা উচিত। প্রতিষ্ঠানের মূল্যবোধ এবং উদ্দেশ্য সকল পরিবর্তনের পথপ্রদর্শক হওয়া উচিত।

<sup>35</sup> এই তথ্য তালিকাটি Ken Blanchard and Phil Hodges, *The Servant Leader* (Nashville, TN: Thomas Nelson, 2003), 66-67 পৃষ্ঠক থেকে সংশোধিত।

মূল টিমকে অবশ্যই প্রতিষ্ঠানের মূল্যবোধ, উদ্দেশ্য এবং লক্ষ্য সম্পর্কে তাদের বোধগম্যতা এবং প্রতিশ্রুতিতে ঐক্যবদ্ধ হতে হবে। এগুলি কেবল একজন একক লিডারের ধারণা বা ইচ্ছা হতে পারে না।

## অতীত থেকে উত্তরণ

ভবিষ্যতের দিকে প্রতিষ্ঠানকে নেতৃত্ব দেওয়ার সময় প্রতিষ্ঠানের ইতিহাসের প্রতি শ্রদ্ধা প্রদর্শন করা গুরুত্বপূর্ণ। কখনোই এমন আচরণ করবেন না যেন আগে করা সবকিছুই মূল্যহীন। পরিবর্তে, অতীতের অর্জনের জন্য আপনার কৃতজ্ঞতা প্রকাশ করুন। যা অর্জন করা হয়েছে তার উপর ভিত্তি করে কীভাবে ভবিষ্যতের উন্নয়ন গড়ে উঠবে তা দেখান।

আপনি অগ্রগতি এবং দক্ষতাকে মূল্য দেন, আর সেই কারণেই আপনি পরিবর্তন আনছেন। কিন্তু আপনাকে প্রতিষ্ঠানের সাথে ভাগ করে নেওয়া সহভাগিতাকেও মূল্য দিতে হবে। প্রতিষ্ঠানের অতীত কর্মকাণ্ড এবং পূর্ববর্তী লিডারদের প্রচেষ্টার ফলে যে সম্পর্ক তৈরি হয়েছে তাকে স্বীকৃতি দিন।

► কেন প্রতিষ্ঠানের ইতিহাসের সাথে সংযুক্ত থাকা গুরুত্বপূর্ণ?

## আপনার লোকেদের আস্থা ও বিশ্বাস বজায় রাখা

মনে রাখবেন, লিডারের ব্যক্তিগত বিশ্বাসযোগ্যতা হল লোকেদের দর্শন বা দূরদৃষ্টি গ্রহণ করার প্রাথমিক কারণ। লিডারের উপর আস্থা না রাখলে মানুষ কোনো পরিকল্পনার প্রতি আস্থাশীল হয় না। সর্বদা সততার সাথে কাজ করে তাদের আস্থা বজায় রাখুন। কখনো তাদের প্রতারণা করবেন না এবং তাদের সিদ্ধান্তকে প্রভাবিত করতে পারে এমন তথ্য গোপন করবেন না।

“যদি একজন ক্যাপ্টেনের সর্বোচ্চ লক্ষ্য তার জাহাজকে রক্ষা করাই হতো, তাহলে তিনি এটিকে চিরকালের জন্য বন্দরেই রেখে দিতেন।”

- থমাস অ্যাকুইনাস  
(Thomas Aquinas)

একজন লিডারের তার লোকেদের কাছ থেকে দুই ধরনের আস্থার প্রয়োজন। তার প্রয়োজন তাদেরকে যারা তার চরিত্রের উপর আস্থা রাখবে। তার কর্মদক্ষতার প্রতি তাদের আস্থাও তার প্রয়োজন আছে। তাদের বিশ্বাস করা উচিত যে সে কেবল ভালো চরিত্রের অধিকারী তা নয়, একইসাথে সে ভালোভাবে নেতৃত্ব দিতেও সক্ষম। কিছু ভালো মানুষ আছে যারা নেতৃত্ব দিতে পারে না, এবং কিছু শক্তিশালী ক্ষমতা সম্পন্ন মানুষ আছে যাদের চরিত্রের উপর আস্থা রাখা যায় না।

লোকেদেরকে জানা প্রয়োজন যে লিডার তাদের সেই বিষয়গুলি নিয়ে যত্নশীল যে বিষয়গুলি চিন্তিত। যদি তারা মনে করে যে সে যত্নশীল নয়, তাহলে তারা আসন্ন পরিবর্তনকে প্রতিরোধ করবে এবং তাদের মতামত ও কার্যকলাপ গোপন করে নিজেদেরকে রক্ষা করার চেষ্টা করবে।

## জরুরি অবস্থা সম্পর্কে বিশেষ মন্তব্য

বেশিরভাগ ক্ষেত্রে জরুরি পরিস্থিতির প্রতিক্রিয়া হিসাবে কোনো স্থায়ী পরিবর্তন করা উচিত নয়। জরুরি পরিস্থিতিতে, পরিস্থিতি সঠিকভাবে মূল্যায়ন করার জন্য সময় নিন:

- প্রকৃত সমস্যা কোনটি?
- কোনটি বিপদের মধ্যে আছে?
- কোনটি বিপদের মধ্যে নেই?

- কোন সাহায্যটি হাতের কাছে আছে?

তাৎক্ষণিকভাবে এমন একটি ব্যবস্থা নিন যা সমস্যার ফলে ক্ষতি হওয়া রোধ করবে। জরুরি অবস্থার প্রতিক্রিয়ায় হঠাৎ করে বড়ো ধরণের স্থায়ী পরিবর্তন করা এড়িয়ে চলুন। জরুরি অবস্থার সময়ে এবং এর প্রতিক্রিয়ায় প্রতিষ্ঠানকে শান্ত রাখুন।

### পরিবর্তনের বাস্তবায়ন

লিডারের কাজ হলো নির্দিষ্ট মূল্যবোধকে সংজ্ঞায়িত করা এবং স্পষ্টভাবে প্রকাশ করা, এবং তারপর সেগুলিকে পুরো প্রতিষ্ঠানকে জুড়ে পরিচালিত করার জন্য কাজ করা। লিডার প্রতিষ্ঠানের সামগ্রিক ব্যবস্থায় নিজেকে জড়িত না করে এটি করতে পারে না।<sup>36</sup>

প্রতিষ্ঠানের প্রতিটি খুঁটিনাটি পরিচালনা করা লিডারের কাজ নয়। যদি সে তা করে, তাহলে সে (১) তাকে সাহায্য করতে পারে এমন লিডারদের বিকাশে বাধা দেবে এবং (২) প্রতিষ্ঠানের কাজকে সে এমন পরিমাণে সীমাবদ্ধ রাখবে যা সে ব্যক্তিগতভাবে তত্ত্বাবধান করতে পারে।

তবে, সে (১) সবকিছু কীভাবে করা হচ্ছে তা না জেনে এবং (২) প্রতিটি কার্যক্রমে মূল্যবোধ কীভাবে প্রয়োগ করতে হবে তা ব্যাখ্যা না করে প্রতিষ্ঠানকে পরিবর্তন করতে পারবে না।

এর অর্থ হল তাকে অতি অবশ্যই প্রতিটি বিভাগের কাজের সাথে পরিচিত হতে হবে, প্রয়োজনীয় নির্দিষ্ট পরিবর্তন আনতে সাহায্য করতে হবে এবং এমন লিডারদের প্রশিক্ষণ দিতে হবে ও পদোন্নতি করাতে হবে যারা তাদের বিভাগে মূল্যবোধগুলিকে বাস্তবায়িত করবে।

...লিডার ব্যবস্থাপনা প্রয়োগ করেন যাতে প্রতিষ্ঠানের প্রত্যয়গুলি সম্মানিত হয়, দীর্ঘ স্থায়ী হয়, সংযোগ করা হয়, এবং সম্মিলিতভাবে কার্যকর করা হয়।<sup>37</sup>

শীর্ষ লিডারের কেবল ক্রমাগত মূল্যবোধ শেখানোই যথেষ্ট নয়। এমনকি তার নিজের কাজেও সেগুলি প্রদর্শন করাই যথেষ্ট নয়। তাকে অবশ্যই নিশ্চিত করতে হবে যে সেগুলি পুরো প্রতিষ্ঠান জুড়ে অনুশীলন করা হচ্ছে। তাকে অবশ্যই প্রতিষ্ঠানের মধ্যে এমন লোকদেরকে খুঁজে বের করতে হবে যারা সত্যিই মূল্যবোধগুলিতে বিশ্বাস করে এবং সেগুলি বাস্তবায়নে তাকে সাহায্য করার ক্ষমতা রাখে।

একটি প্রতিষ্ঠানের ব্যয় তার অগ্রাধিকারগুলি দেখায়। বাজেটের সঙ্গে সামঞ্জস্য না থাকলে ঘোষিত উদ্দেশ্যটি আসল উদ্দেশ্য নয়। যখন কোনো প্রতিষ্ঠানে উল্লেখযোগ্য পরিবর্তন আনা হয়, তখন বাজেটে সর্বদা পরিবর্তন আসবে। “কার্যকর লিডাররা বাজেটের প্রতি নিবিড়ভাবে ব্যক্তিগত মনোযোগ দেন, কারণ সেখানেই প্রতিষ্ঠানের আসল প্রত্যয়গুলি প্রকাশিত হয়।”<sup>38</sup>

► লিডারের কাজ সম্পর্কে এই বিভাগটি যা শেখায় তা আপনি কীভাবে সংক্ষিপ্তভাবে প্রকাশ করবেন?

<sup>36</sup> Albert Mohler, *The Conviction to Lead: 25 Principles for Leadership that Matters* (Bloomington: Bethany House Publishers, 2012), 118

<sup>37</sup> Ibid, 121

<sup>38</sup> Ibid, 120

## গতিবেগের ব্যবহার

মোমেন্টাম বা গতিবেগ হলো পূর্ববর্তী ধাক্কা থেকে অব্যাহতভাবে এগিয়ে যাওয়ার গতি। যখন আমরা একটি প্রতিষ্ঠানের গতিবেগের কথা বলি, তখন এর অর্থ হলো সাম্প্রতিক সাফল্যের কারণে লোকেরা পরিবর্তন এবং অগ্রগতিকে অব্যাহত রাখতে প্রস্তুত।

একজন লিডার হিসেবে, আপনার নিয়ুক্ত হওয়ার আগে যে সাফল্য এসেছিল, তার ফলে প্রতিষ্ঠানটি কতটা গতি পেয়েছে তা বিবেচনা করুন। আপনি কীভাবে এটি ব্যবহার এবং বৃদ্ধি করতে পারেন?

বিবেচনা করুন যে কীভাবে বর্তমান সাফল্যকে একটি গতিবেগে রূপান্তরিত করবেন। আপনি কীভাবে সাম্প্রতিক সাফল্যকে অন্য প্রচেষ্টায় উৎসাহিত করতে পারেন?

কখনোই ধরে নেবেন না যে গতিবেগ স্বয়ংক্রিয়ভাবে টিকে থাকে: এটিকে পরিচালনা করুন এবং নতুন সাফল্য সরবরাহ করুন। উদ্দেশ্যমূলকভাবে পরিকল্পনা করুন এবং গতিবেগকে পরিচালনা, উৎসাহিত এবং ব্যবহার করার জন্য সময় নির্ধারণ করুন। প্রতিষ্ঠানের সাফল্যগুলি উদযাপন করুন, নিশ্চিত করুন যে প্রতিষ্ঠানের সবাই সেগুলি সম্পর্কে জানে। সাফল্যে অবদান রেখেছে এমন অন্যান্য ব্যক্তিদেরকে উদারভাবে কৃতিত্ব দিতে ভুলবেন না।

- ▶ কোন বিষয়গুলি আপনার লোকেদেরকে প্রেরণার দেয়? কোনটি তাদেরকে গতিবেগের অনুভূতি দেয়?
- ▶ কোনটি মানুষের প্রত্যাশাকে সীমাবদ্ধ করে এবং উৎসাহকে দমিয়ে রাখে? কোন বিষয়গুলি মানুষকে মনে করিয়ে দেয় যে তারা সফল হতে পারবে না?

## উপসংহার

- ▶ এই পাঠে আপনি যা শিখলেন, তার উপর ভিত্তি করে আপনি কীভাবে আপনার লক্ষ্য বা কাজগুলি পরিবর্তন করার প্রত্যাশা করেন?

## পাঁচটি সারসংক্ষিপ্ত বিবৃতি

- ১। একটি পরিবর্তনশীল বিশ্বের চাহিদা সাথে পূরণের জন্য প্রতিষ্ঠানগুলিকে অবশ্যই তাদের সমস্ত লক্ষ্য, কৌশল, এবং কার্যকলাপ পরিবর্তন করতে হবে।
- ২। লিডারকে ভবিষ্যতের জন্য প্রতিষ্ঠানকে প্রস্তুত করে প্রতিষ্ঠানের ভবিষ্যৎ নিশ্চিত করতে হবে।
- ৩। প্রতিষ্ঠানের মূল্যবোধ এবং উদ্দেশ্য সকল পরিবর্তনের পথপ্রদর্শক হওয়া উচিত।
- ৪। লিডারের উপর আস্থা না রাখলে মানুষ কোনো পরিকল্পনার প্রতি আস্থাশীল হয় না।
- ৫। একজন ভালো লিডার লোকেদেরকে সম্ভাব্য শ্রেষ্ঠ ফলাফল এবং নূন্যতম ক্ষতি সহযোগে পরিবর্তনের মধ্যে নিয়ে যায়।

## ১২ নং পাঠের অ্যাসাইনমেন্ট

- ১। এই পাঠ থেকে জীবন পরিবর্তনকারী ধারণার সারসংক্ষেপ একটি অনুচ্ছেদে লিখুন। ব্যাখ্যা করুন যে কেন এটি গুরুত্বপূর্ণ। এটি কী উপকার করতে পারে? এটি না জানার ফলে কী ক্ষতি হতে পারে?
- ২। বর্ণনা করুন যে আপনি কীভাবে এই পাঠের নীতিগুলি আপনার জীবনে প্রয়োগ করবেন। এই পাঠটি কীভাবে আপনার লক্ষ্যগুলি পরিবর্তন করেছে? আপনার পদক্ষেপগুলি পরিবর্তন করার ক্ষেত্রে আপনি কীভাবে পরিকল্পনা করবেন?
- ৩। ১২ নং পাঠের জন্য পাঁচটি সারসংক্ষিপ্ত বিবৃতি ভালোভাবে মুখস্থ করুন। পরবর্তী ক্লাস সেশনের শুরুতে এগুলি স্মৃতিশক্তি থেকে লেখার জন্য প্রস্তুতি নিন।



## পাঠ ১৩

### লিডারদের গড়ে তোলা

যে লিডাররা অন্য লিডারদের প্রশিক্ষণ দিতে প্রত্যাখ্যান করে

অনেক লিডারের প্রভাব তাদের ব্যক্তিগত ক্যারিসমা, অর্থাৎ অনন্যসাধারণ প্রতিভার ঔজ্জ্বলের উপর নির্ভর করে। তাদের প্রভাব তাদের উপস্থিতির বাইরে পৌঁছাতে পারে না। তারা প্রতিষ্ঠানে যা কিছু ঘটে তা তারা ব্যক্তিগতভাবে পরিচালনা করে। তারা নেতৃত্বদানের পরিকাঠামো তৈরি করে না এবং তারা এমন অন্য লিডারদের নিয়োগ করতে অক্ষম যারা একটি অংশীদারিত্বের দর্শন বা দূরদৃষ্টি সমর্থন করে। কখনো কখনো তাদেরকে সবল লিডার বলে মনে হয় কারণ তাদের প্রতিষ্ঠানের উপর এতটাই নিয়ন্ত্রণ রয়েছে, কিন্তু তাদের প্রতিষ্ঠান একটি নির্দিষ্ট সীমার বাইরে যেতে পারে না।

একজন তরুণ নেতা একটি দেশের উপর ক্ষমতা অর্জন করেছিল। সে সার্বভৌম ক্ষমতা ধরে রাখতে চেয়েছিল এবং নিশ্চিত করতে চেয়েছিল যে কেউ তার সাথে প্রতিযোগিতা না করে। এটি কীভাবে করবে তা শিখতে, সে একজন প্রবীণ লিডারের সাথে দেখা করতে গিয়েছিল যিনি দীর্ঘদিন ধরে একটি দেশের সার্বভৌম শাসক ছিলেন। সে জিজ্ঞাসা করেছিল, “আপনি কীভাবে নিশ্চিত করবেন যে অন্য কেউ কখনো আপনার ক্ষমতা দখল করবে না?” তারা একসাথে একটি মাঠের মধ্য দিয়ে হেঁটে যাচ্ছিলেন যেখানে কিছু আগাছা জন্মেছিল। প্রবীণ স্বৈরশাসকের একটি ছড়ি ছিল, এবং তারা যখন আগাছার মধ্য দিয়ে হেঁটে যাচ্ছিল তখন সেই স্বৈরশাসক সবচেয়ে লম্বা গাছগুলিকে ভেঙে ফেলছিল। কয়েক মিনিট দেখার পর, তরুণ নেতা বলেছিল, “আমি বুঝতে পেরেছি।”

► প্রবীণ লিডার তরুণ লিডারকে কী শিক্ষা দিয়েছিলেন?

কিছু লিডার এমন সাহায্যকারীদের চায় না যাদের আইডিয়া আছে এবং নেতৃত্বদানের ক্ষমতা আছে। তারা কেবল এমন লোকেদের চায় যারা তাদের নির্দেশ অনুসরণ করবে।

আত্ম-সেবক লিডাররা যারা ক্ষমতা এবং স্বীকৃতির প্রতি আসক্ত এবং পদ হারানোর ভয় পায়, তারা তাদের প্রতিস্থাপনকারীদের প্রশিক্ষণ দেওয়ার জন্য কোনো সময় বা প্রচেষ্টা ব্যয় করার সম্ভাবনা কম।<sup>39</sup>

এই লিডাররা এমন একটি পরিবেশ তৈরি করে যেখানে নতুন লিডাররা গড়ে ওঠে না। কেবল একজন লিডার এবং তার সাহায্যকারীরাই থাকে। প্রতিষ্ঠানটি এমন কোনো বিভাগ এবং কর্মসূচি তৈরি করে না যেখানে অতিরিক্ত লিডারের প্রয়োজন হয়। সবল নেতৃত্বদানের ক্ষমতাসম্পন্ন তরুণ ব্যক্তির সাধারণত সুযোগ আছে এমন জায়গার সন্ধানই প্রতিষ্ঠান ছেড়ে চলে যায়।

<sup>39</sup> Ken Blanchard and Phil Hodges, *The Servant Leader: Transforming Your Heart, Head, Hands, and Habits* (Nashville: Thomas Nelson, 2003), 18

## বিকাশমান লিডারদের প্রয়োজনীয়তা

দু'টি উদ্দেশ্যের জন্য নতুন লিডারদের প্রয়োজন: (১) ভবিষ্যতের নেতৃত্বের পদের জন্য প্রস্তুত করতে, এবং (২) প্রতিষ্ঠানটির প্রসার ঘটানোর জন্য।

হেরোদ দ্য গ্রেট ছিলেন যিহূদিয়ায় রোমীয়দের দ্বারা নিযুক্ত শাসক। তিনি ইহুদি ছিলেন না এবং দেশের বেশিরভাগ লোকই চায়নি যে তিনি শাসক হন। তিনি সবসময়ই সন্দেহ করতেন যে লোকেরা তাকে রাজার পদ থেকে সরানোর চেষ্টা করছে। এই সন্দেহের কারণেই তিনি তার কয়েকজন স্ত্রী এবং পুত্রকে হত্যা করেছিলেন। তিনি কাউকে তার স্থান গ্রহণের জন্য প্রশিক্ষণ দেননি। তার মৃত্যুর পর, তার পুত্র রাজা হন, কিন্তু তিনি দায়িত্বটি ভালোভাবে পালন করতে পারেননি এবং রোমীয়রা তাকে অপসারণ করেছিল। রোমীয়রা যিহূদিয়া প্রদেশের উপর একজন রাজ্যপাল নিযুক্ত করেছিল এবং যিহূদিয়ায় আর কখনো অন্য কোনো রাজা ছিল না।

একজন উত্তরসূরী ছাড়া স্বল্পমেয়াদী সাফল্য হল দীর্ঘমেয়াদী ব্যর্থতা। যদি কোনো লিডার সময়কাল শেষ হয়ে যাওয়ার পরেও পরেও কোনো প্রতিষ্ঠান ভালোভাবে কাজ চালিয়ে যেতে না পারে, তবে সেই লিডার তার দায়িত্ব পুরোপুরিভাবে পালন করেনি।

একজন ব্যক্তি কেবল শীর্ষ লিডারকে সাহায্য করার মাধ্যমেই নয়, বরং লিডার হিসেবে কাজ করার মাধ্যমেও শীর্ষ নেতৃত্বের পদের জন্য প্রস্তুত হয়। শীর্ষ লিডারকে অবশ্যই প্রতিষ্ঠানে উন্নয়নশীল বা বিকাশমান লিডারদের রাখতে ইচ্ছুক হতে হবে: এমন লিডার যাদের আইডিয়া আছে, যারা পদক্ষেপ এবং সিদ্ধান্ত নেয়।

প্রতিষ্ঠানের বিকাশের জন্য নতুন লিডার তৈরি করতে হবে। অতিরিক্ত লিডারদের ছাড়া একটি প্রতিষ্ঠান নতুন কর্মসূচি তৈরি করতে বা প্রসারিত হতে পারে না।

সম্ভাবনাময় লিডারদের জন্য সুযোগ থাকা গুরুত্বপূর্ণ। যদি কোনো প্রতিষ্ঠানের কেবল নির্দিষ্ট ধরনের নেতৃত্বের পদ থাকে এবং সেই প্রতিষ্ঠান আরো কিছু যোগ করতে না পারে, তবে এটি প্রসারিত হতে পারে না এবং সম্ভাবনাময় লিডারদের ধরে রাখতে পারে না। উদাহরণস্বরূপ, একটি সুস্থ মন্ডলীতে এমন লোক থাকে যারা ক্রমবর্ধমানভাবে জড়িত হচ্ছে এবং নতুন নতুন পরিচর্যা কাজ শুরু করতে চায়। যদি তাদের নেতৃত্ব দেওয়ার সুযোগ না দেওয়া হয়, তাহলে মন্ডলীটি যেমনভাবে বৃদ্ধি পাওয়া উচিত তেমনভাবে বৃদ্ধি পাবে না।

“এটি নয় ‘আমি নিজে কীভাবে সর্বদা এই সঠিক কাজটি করতে পারি’, বরং ‘আমি কীভাবে এই সঠিক কাজটি সর্বদা করার ব্যবস্থা করতে পারি?’ এই সহজ প্রশ্নটি যেন দায়িত্বের অবস্থানে থাকা যেকোনো ব্যক্তি তার মাথায় রাখেন।”

- ফ্লোরেন্স নাইটিঙ্গেল (Florence Nightingale)

আরও লিডারদের তৈরি করতে ব্যর্থ হলে সমস্ত সিদ্ধান্ত শীর্ষ লিডারের কাছেই চলে আসবে। যেহেতু লিডারের সীমাবদ্ধতা থাকে, তাই মানুষকে বেশিরভাগ সময়েই তার জন্য অপেক্ষা করতে হবে।

ইস্রায়েলের লোকেদের মিশর থেকে বের করে আনার পর মোশি একটি নতুন পদে অধিষ্ঠিত হন। লোকেরা তাদের মধ্যে প্রতিটি বিরোধ নিষ্পত্তি করার জন্য তার কাছে আসত। প্রচুর দ্বন্দ্ব ছিল কারণ নতুন জায়গায় এত লোক ছিল যে অনুসরণ করার জন্য কোনো প্রতিষ্ঠিত আইন বা উদাহরণ ছিল না। যিথো মোশির সাথে দেখা করেন এবং লক্ষ্য করেন যে তিনি প্রতিটি দিন মানুষের বিরোধ নিষ্পত্তি করতেই ব্যয় করছেন (যাত্রা পুস্তক ১৮)। যিথো তাকে বেশিরভাগ মামলার সিদ্ধান্ত দেওয়ার জন্য

বিভিন্ন স্তরে বিচারক নিয়োগ করার পরামর্শ দিয়েছিলেন। এই পদক্ষেপ প্রকৃত কর্তৃত্বের অধিকারী লিডারদের প্রতিষ্ঠিত করেছিল।

যে লিডার অনুগামীদের আকর্ষণ করার উপর মনোযোগ দেন, তার সাধারণত নেতৃত্বের ক্ষেত্রে সাহায্যের অভাব থাকে। একটি প্রতিষ্ঠান অনুগামীদের যুক্ত করতে পারে, অথবা লিডারদের আকর্ষণ এবং বিকাশের মাধ্যমে অনুগামীদের সংখ্যা বহুগুণে বৃদ্ধি করতে পারে।

লিডারদের উন্নয়ন বা বিকাশ করা কেবল শীর্ষ নেতার দায়িত্ব নয়। প্রতিষ্ঠানের প্রতিটি স্তরের প্রত্যেকজন লিডারের তার চারপাশের লোকদেরকে পরামর্শ দেওয়া এবং দায়িত্ব ভাগাভাগি করে উন্নয়নে সহায়তা করা উচিত।

► কেন একটি দৃঢ়, ক্রমবর্ধমান প্রতিষ্ঠানের একাধিক লিডার প্রয়োজন?

### সম্ভাবনাময় লিডারদের চিনে নেওয়া

সম্ভাবনাময় লিডার নির্বাচন হল একজন লিডারের নেওয়া সবচেয়ে গুরুত্বপূর্ণ সিদ্ধান্ত। নির্বাচন প্রক্রিয়াটি সতর্ক এবং বিস্তারিত হওয়া উচিত। সম্ভাবনাময় লিডারদের মধ্যে যে কয়েকটি বৈশিষ্ট্য লক্ষ্য করা উচিত তার মধ্যে রয়েছে: প্রজ্ঞা, আশাবাদ, দায়িত্ব নেওয়ার ইচ্ছা, সাহস, সৃজনশীলতা, নমনীয়তা এবং নিঃস্বার্থতা।

জন ম্যাক্সওয়েল (John Maxwell)- এর মতে, সম্ভাব্য লিডাররা হল এমন ব্যক্তি যারা উদ্যোগ নেয়, মানুষকে প্রভাবিত করে, সম্পর্ক গড়ে তোলে, মানুষকে একত্রিত করে, মূল্যবোধ যোগ করে, সুযোগের সদ্ব্যবহার করে এবং লক্ষ্যগুলি অর্জন করে।<sup>40</sup> যখন আপনি একজন সম্ভাবনাময় লিডারকে খুঁজছেন, তখন কেবল এমন ব্যক্তির সন্ধান করবেন না যার গুরুতর কোনো দুর্বলতা নেই; বরং এমন একজন ব্যক্তির সন্ধান করুন যার বিশেষ শক্তিমত্তা রয়েছে।

সেই লোকদেরকে নিয়োগ করুন যারা ইতিমধ্যেই উদ্দেশ্যের প্রতি অনুপ্রাণিত। কখনোই ধরে নেবেন না যে আপনি একজন প্রেরণাহীন ব্যক্তিকে পরিবর্তন করার উপায় খুঁজে পাবেন।

দক্ষতার চেয়ে চরিত্রের প্রতি গুরুত্ব দিয়ে বেশি লোক নিয়োগ করুন। দক্ষতার বিকাশ সম্ভব। কিন্তু একজন ব্যক্তির চরিত্র বিকাশ করা সম্ভব কিনা তা আপনি জানেন না। চরিত্র বিকাশ হল পরিচর্যা কাজের মূল বিষয়, কিন্তু সঠিক চরিত্র অর্জন না করা পর্যন্ত কোনো ব্যক্তিকে কোনো পদে নিযুক্ত করবেন না।

“আমার প্রিয় বন্ধু হলো সেই ব্যক্তি যে আমার মধ্যে থেকে সেরাটি বের করে আনেন।”

- হেনরি ফোর্ড (Henry Ford)

লিডারের উচিত প্রতিষ্ঠানের মূল্যবোধের উদাহরণ তুলে ধরা এবং এই মূল্যবোধগুলি ভাগ করে নেয় এমন সম্ভাব্য লিডারদের সন্ধান করা।

► বর্ণনা করুন যে কীভাবে আপনি একজন সম্ভাবনাময় লিডারকে চিনবেন।

### সম্ভাবনাময় লিডারদের আকর্ষণ করা

লিডাররা সাধারণত নিজেদের মতো লিডারদেরকেই আকর্ষণ করে, কিন্তু একজন আত্মবিশ্বাসী লিডার এমন লিডারদের আকর্ষণ করতে পারে যাদের দক্ষতা টিমের ক্ষমতাকে বৃদ্ধি করে। অনেক লিডার অভিযোগ করে যে তাদের সাহায্যের

<sup>40</sup> John Maxwell, *Good Leaders Ask Great Questions* (New York: Center Street, 2014), 262-266 অবলম্বনে।

প্রয়োজন, কিন্তু তাদের আকর্ষণীয় কার্যপ্রণালী এবং দর্শন বা দূরদৃষ্টি নেই; সহায়তা ব্যবহারের জন্য তাদের কোনো পরিকল্পনাও নেই।

লিডারের গুণমান এবং ক্রিয়াকলাপ তার আকর্ষণ করা লোকেদের গুণমান নির্ধারণ করে। একজন লিডারের কর্মদক্ষতা এবং সাফল্য সেই সমস্ত লিডারকে আকর্ষণ করে যাদের মূল্য যোগ করার সামর্থ্য আছে।

লিডাররা এমন একজন লিডারকেই অনুসরণ করে যাকে তারা মনে করে যে সে তাদেরকে সেই জায়গায় পৌঁছে দেবে যেখানে তারা যেতে চায়। সম্ভাবনাময় লিডাররা একটি বড়ো দূরদৃষ্টি এবং একাধিক বড়ো লক্ষ্যের দ্বারা আকর্ষিত হয়। সম্ভাবনাময় লিডাররা প্রশিক্ষিত হওয়ার সুযোগের দ্বারা আকর্ষিত হয়।

## লিডারদের গড়ে তোলার জন্য নির্দেশনাসমূহ

### (১) আপনার প্রতিষ্ঠানের দিকনির্দেশটি বিবেচনা করুন।

প্রতিষ্ঠানটি সবচেয়ে গুরুত্বপূর্ণ চাহিদা কোনগুলি? সেই চাহিদাগুলি পূরণ করার জন্য লিডারদের বিকাশসাধন করা শুরু করুন। আপনার প্রতিষ্ঠানের বৃদ্ধির কোন কোন সম্ভাবনাময় ক্ষেত্র রয়েছে? সেই বৃদ্ধিটির নেতৃত্ব দেওয়ার জন্য লিডারদের তৈরি করা শুরু করুন।

### (২) লিডারদের বিকাশকে উচ্চ অগ্রাধিকার দিন।

যেকোনো প্রতিষ্ঠানের সবচেয়ে মূল্যবান সম্পদ হলো তার লোকেরা। একটি প্রতিষ্ঠানের একাধিক বিল্ডিং এবং অন্যান্য সম্পদ থাকা সত্ত্বেও এটি দুর্বল যদি এটিতে নেতৃত্বদানের দক্ষতাসম্পন্ন অঙ্গীকারবদ্ধ ব্যক্তিদের অভাব রয়েছে।

### (৩) লিডারের বৃদ্ধির জন্য একটি পরিবেশ তৈরি করুন।

লোকেদেরকে উদ্যোগ এবং সিদ্ধান্ত নেওয়ার স্বাধীনতা দিন। যদি স্বাধীনতা থাকে, লোকেরা সৃজনশীল হবে। যাদেরকে ক্ষমতা দেওয়া হয় না, তারা হয় তাদের লক্ষ্য ত্যাগ করে অথবা অন্য কোথাও চলে যায়। আপনার লোকেদের ক্ষমতায়নের জন্য, আপনাকে অবশ্যই তাদেরকে স্পষ্টভাবে তাদের ভূমিকা বুঝিয়ে দিতে হবে এবং সাফল্যের বর্ণনা দিতে হবে। তারা যাতে কাজ করতে পারে, সেই কারণে আপনাকে অবশ্যই তাদের জন্য পর্যাপ্ত সম্পদ সরবরাহ করতে হবে।

বিভিন্ন নতুন কর্মসূচি, প্রজেক্ট, বিভাগ, এবং সংগঠন হল সেই সমস্ত পরিবেশ যেখানে নতুন লিডাররা উন্নতি করতে পারে। কিছু কিছু সময়ে একজন সম্ভাবনাময় লিডারকে সুযোগ দেওয়ার জন্য একটি প্রতিষ্ঠানের নতুন কিছু শুরু করা উচিত।

### (৪) আপনার নেতৃত্বাধীন লোকেদেরকে পদের মধ্যে সীমাবদ্ধ না হতে সাহায্য করুন।

কোনো পদে থাকা একজন ব্যক্তি ধরে নিতে পারে যে সে কেবল নির্দিষ্ট দায়িত্বসমূহ সামলানোর জন্যই অনুমোদিত এবং তার প্রভাব বা ক্ষমতা সীমিত। একজন ব্যক্তি নিম্নলিখিতভাবে তার পদের বাইরে গিয়ে নেতৃত্ব দিতে পারে ...

- নির্ধারিত দায়িত্বগুলির মধ্যে প্রত্যাশাগুলিকে ছাড়িয়ে যাওয়া
- তার থেকে যতটুকু প্রত্যাশিত সেটির বাইরে গিয়ে পর্যবেক্ষণ করা এবং প্রয়োজন পূরণ করা
- উৎসাহ এবং সাহায্যের মাধ্যমে অন্যদের সাথে সম্পর্ক গড়ে তোলা
- যারা তার চেয়ে উপরের পদে আছে, তাদেরকে বোঝা এবং তাদের কাজে সাহায্য করা

এমন নয় যে কেবল শীর্ষস্থানীয় লিডারেরই অন্য লিডারদেরকে প্রশিক্ষণ দেওয়া উচিত। প্রতিষ্ঠানের প্রত্যেক লিডারেরই অন্য লিডারদের উন্নতিসাধনের দায়িত্ব নেওয়া উচিত।

#### (৫) সম্ভাবনাময় লিডারদের জন্য বৃদ্ধির বিভিন্ন সুযোগের পরিকল্পনা করুন।

প্রশিক্ষণের বিভিন্ন সেশন, সফল লিডারদের কাজ পর্যবেক্ষণ করার সুযোগ, এমনকি লিডারদের সাথে কথোপকথনও উন্নতির বিভিন্ন সুযোগ হিসেবেই বিবেচিত হয়। কখনোই ধরে নেবেন না যে আপনি নিজেই সমস্ত প্রশিক্ষণ দিতে পারবেন। যে দক্ষতাগুলি আপনার নেই, সেই বিষয়ে অভিজ্ঞ এমন প্রশিক্ষকদের নিয়ে আসুন।

#### একটি মন্দ উদাহরণ...

দয়ত্রিফি এক স্থানীয় মন্ডলীর লিডার ছিলেন। তিনি চেয়েছিলেন যে তার লোকেদের কাছে তিনিই একমাত্র লিডার হবেন। তিনি চাইতেন না যে প্রেরিতরা তার চেয়ে বেশি সম্মানিত হোক (৩ যোহন ১:৯)। তিনি তার লোকেদেরকে প্রেরিতদের কাছ থেকে আসা বার্তাবাহকদের গ্রহণ করতে বারণ করেছিলেন এবং মন্ডলী থেকে কয়েকজনকে তাড়িয়েও দিয়েছিলেন (৩ যোহন ১:১০)।

একজন অহংকারী, অনিশ্চিত লিডার তার লোকেদের অন্য কারোর দ্বারা প্রভাবিত হয়ে যাওয়ার ভয় পায়। সে তাদেরকে সেই শিক্ষা এবং অনুপ্রেরণা থেকে দূরে সরিয়ে রাখে যা তাদেরকে উপকৃত করবে। শেষ পর্যন্ত, সে ঈশ্বরের নির্ধারণ করে দেওয়া মানব কর্তৃপক্ষকে প্রত্যাখ্যান করে ঈশ্বরের বিরুদ্ধে বিরোধিতাও করতে পারে।

#### প্রশিক্ষণের বিভিন্ন সুযোগের উপকারিতা

একজন নবীন উদ্যমী লিডারের জন্য একটি প্রশিক্ষণের সুযোগ হলো একটি পুরস্কার এবং বিশেষাধিকার। কিছু সম্ভাবনাময় লিডারের উচ্চমানের প্রশিক্ষণের প্রস্তাবের মাধ্যমেও নিযুক্ত করা যেতে পারে। যদি লিডার নিজে প্রশিক্ষণপ্রার্থীদের সাথে অংশগ্রহণ করে এবং তারা যা শেখে তা প্রয়োগ করার ক্ষেত্রে তাদের নির্দেশনা দেয়, তাহলে তাদের কাছে বৃদ্ধির অভিজ্ঞতাই হলো সবচেয়ে মূল্যবান।

যখন আপনি একজন সম্ভাবনাময় লিডারকে একটি নতুন দায়িত্বে নিয়োগ করার চেষ্টা করেন, তখন সে সবচেয়ে প্রচলিত যে আপত্তিটি করে তা হলো, “আমি জানি না ওটা কীভাবে করতে হয়” বা “আমি জানি না আমি ওটা করতে পারব কিনা।” একজন সম্ভাবনাময় লিডার প্রশিক্ষণের প্রস্তাবের মাধ্যমে অনুপ্রাণিত হয়।

একজন নতুন লিডারকে দিয়ে শুরু করানোর জন্য জন ম্যাক্সওয়েল (John Maxwell) এই ধাপগুলি দিয়েছেন:

- ১। প্রমাণ খুঁজে বের করুন যে তারা বেড়ে উঠতে করতে চায়।
- ২। তাদের সবলতাগুলি চিহ্নিত করুন।
- ৩। তাদের আত্মবিশ্বাস বৃদ্ধি করুন।
- ৪। তাদেরকে অনুশীলন করার একটি জায়গা দিন।
- ৫। তাদেরকে উন্নতিসাধনের জন্য কোচিং করুন।
- ৬। তাদের দায়িত্বগুলি বাড়াতে থাকুন।<sup>41</sup>

<sup>41</sup> John Maxwell, *Good Leaders Ask Great Questions* (New York: Center Street, 2014), 269-273

## (৬) সর্বাধিক সম্ভাবনাময় ব্যক্তিদের উপর দৃষ্টি রাখুন।

যিশু তাঁর শিষ্যদের সকলের জন্য সমান পরিমাণ সময় দেননি। এর কারণ এই নয় যে কিছু শিষ্যের সহজাত মূল্য বাকিদের তুলনায় বেশি ছিল। প্রতিটি ব্যক্তি ঈশ্বরের প্রতিমূর্তিতে বিদ্যমান এবং তাই তাদের অসীম মূল্য রয়েছে। তবে, নেতৃত্বের প্রশিক্ষণের ক্ষেত্রে, প্রতিটি ব্যক্তির সমান সম্ভাবনা থাকে না। আমরা আমাদের সময় অনেক লোকের মধ্যে ভাগ করে যাদের প্রশিক্ষণ দেওয়া যেতে পারে তাদের অবহেলা করার চেয়ে আমরা যদি সবচেয়ে বেশি সম্ভাবনাময় ব্যক্তিদের প্রশিক্ষণ দিই, তাহলে বেশি লোককে উপকৃত করব। নির্বাচিতদের উপর মনোনিবেশ না করে আমরা কাউকেই কার্যকরভাবে প্রশিক্ষণ দিতে পারব না।

৭ নং পাঠে শেখা প্যারেটো নীতির কথা স্মরণ করুন। আপনার ২০% লোকেরাই ফলাফলের ৮০% সম্পাদন করবে। এই ২০%-এর উপরেই আপনার প্রশিক্ষণকে ফোকাস করুন।

কিছু লিডার অনুগত অনুগামী যোগ করে পরিতৃপ্তি বোধ করে। তবে, নতুন লিডারদের সফলভাবে পরামর্শ দেওয়ার মাধ্যমে তৃপ্তি খুঁজে পাওয়া মূলত অনেক ভালো। যে লিডাররা লিডারদের সংগ্রহ করার পরিবর্তে অনুগামীদেরকে সংগ্রহ করে, তারা শক্তিমত্তার পরিবর্তে মানুষের দুর্বলতার উপর ফোকাস করে। তারা মানুষের কাছ থেকে সামান্য প্রতিশ্রুতি আশা করে। তারা শীর্ষ ২০%-এর পরিবর্তে সর্বনিম্ন ২০%-এর সাথে সময় কাটায়।

জন ম্যাক্সওয়েল এই পরামর্শটি দিয়েছেন: “আপনার হাঁসদেরকে ঈগলের পাঠশালায় পাঠাবেন না।”

► এই বিষয়টির পরিপ্রেক্ষিতে, তিনি কী বলতে চেয়েছেন বলে আপনার মনে হয়?

## (৭) লোকেদেরকে সমাপ্তকারী হয়ে উঠতে সাহায্য করুন।

আপনি লোকেদেরকে বিভিন্ন প্রজেক্ট শেষ করতে সাহায্য করতে পারেন যদি আপনি তাদেরকে বড়ো চিত্রটি দেখান, তাদেরকে দায়বদ্ধতা প্রদান করেন, তাদেরকে তাদের সময় নির্ধারণ করতে সাহায্য করেন, কাজের একজন সহকর্মী প্রদান করেন, এবং কেবল শেষ হওয়া কাজকেই পুরস্কৃত করেন।<sup>42</sup>

## (৮) লোকেদেরকে সাফল্যের জন্য সর্বশ্রেষ্ঠ সুযোগটি করে দিন, কিন্তু তাদের হয়ে কাজটি করে দেবেন না।

যারা সাফল্য পাচ্ছে না তাদের ক্ষেত্রে কিছু সাধারণ ভুল এড়িয়ে চলা উচিত। তাদের এমন একটি পরিবেশ প্রদান করতে ব্যর্থ হবেন না যেখানে তারা সফল হতে পারে। তাদের জন্য এমন কিছু করে দেবেন না যা তারা নিজেরাই করতে পারে। যখন আপনি ইতিমধ্যেই জানেন যে তারা যা করা উচিত তা করবে না, তখন তাদের জন্য বিভিন্ন সুযোগ প্রদান করতে থাকবেন না।

## (৯) লোকেদেরকে নির্দিষ্ট লক্ষ্যগুলি নির্ধারণ করতে সাহায্য করুন।

যখন লোকেদের একটি সাধারণ ক্ষেত্রের জন্য দায়িত্ব থাকে, কিন্তু কোনো নির্দিষ্ট লক্ষ্য থাকে না, সেক্ষেত্রে তারা সাধারণত উৎপাদনশীল হয় না। নির্দিষ্ট লক্ষ্য না থাকা কোনো ব্যক্তি কেবল সবকিছু সামলানোর এবং সমস্যাগুলিকে এড়িয়ে চলার চেষ্টা করবে। একটি চাকরির বর্ণনায় ৪-৬টি নির্দিষ্ট কাজের নাম থাকা উচিত।

<sup>42</sup> John Maxwell, *Good Leaders Ask Great Questions* (New York: Center Street, 2014), 185

## (১০) লোকেদেরকে বড়ো লক্ষ্যে অঙ্গীকারবদ্ধ হতে সাহায্য করুন।

বড়ো লক্ষ্যগুলি বড়ো বড়ো প্রচেষ্টা এবং অঙ্গীকারকে আকর্ষণ করে। একজন সমর্থ লিডারের দ্বারা পরিচালিত একটি লক্ষ্য অন্যান্য লিডারদেরকে আকর্ষণ করে।

► একজন লিডার আপনার উন্নতির জন্য এই উন্নয়ন পদ্ধতিগুলির মধ্যে কোনটি ব্যবহার করেছে? আপনার জন্য কোনটি বা কোনগুলি করা হলে ভালো হতো বলে আপনার মনে হয়? কেন?

### অপ্রত্যাশিত সম্ভাবনা

কিছু কিছু ক্ষেত্রে একজন সম্ভাবনাময় লিডার তার কার্যক্ষমতা সম্পর্কে জ্ঞাত থাকে না। গিদিয়োন এমন এক সময়ে বাস করতেন যখন ইস্রায়েল শত্রুদের দ্বারা আক্রান্ত হতেই থাকত (বিচারকর্তৃগণ ৬-৭)। প্রতি বছর ফসল কাটার সময়ে মিদিয়নীয়রা আসত এবং ফসল ছিনতাই করে নিয়ে নিত।

গিদিয়োন শস্য সংগ্রহ করছিলেন এবং মিদিয়নীয়রা আসার আগে তা লুকানোর প্রস্তুতি নিচ্ছিলেন। সমস্যা সমাধানের জন্য তার কোনো পরিকল্পনা ছিল না এবং তিনি লিডার হওয়ার আশাও করেননি। তিনি কেবল বেঁচে থাকার চেষ্টা করছিলেন।

এক স্বর্গদূত গিদিয়োনের কাছে আবির্ভূত হয়েছিলেন এবং বলেছিলেন, “হে বলবান যোদ্ধা, সদাপ্রভু তোমার সহবর্তী” (বিচারকর্তৃগণ ৬:১২)। গিদিয়োন অতি অবশ্যই এই সম্ভাষণ শুনে বিভ্রান্ত হয়েছিলেন। যখন তিনি শুনেছিলেন যে তাকে লোকেদেরকে বিজয়ের জন্য নেতৃত্ব দিতে হবে, তিনি ভেবেছিলেন যে তিনি অযোগ্য। গোষ্ঠীর মধ্যে তার পরিবার গুরুত্বপূর্ণ ছিল না, এবং তিনি তার পরিবারেও শীর্ষস্থানীয় ব্যক্তি ছিলেন না।

ঈশ্বর আহ্বান প্রায়শই এমন লোকেদের কাছে আসে যারা সেটি প্রত্যাশাও করে না। কিছু কিছু সময়ে নেতৃত্বদানের ক্ষমতা ততক্ষণ পর্যন্ত প্রকাশিত হয় না, যতক্ষণ না আমরা ঈশ্বরের আহ্বান গ্রহণ করছি। ঈশ্বরের আহ্বান পূরণ করতে আমাদের যা যা দক্ষতা প্রয়োজন, তিনি সেই সবকিছুই প্রদান করেন।

### মেন্টরিং বা পরামর্শমূলক সম্পর্ক

মেন্টরশিপ বা পরামর্শদান হল প্রশিক্ষণের একটি প্রকার।

মেন্টরশিপে একজন অভিজ্ঞ এবং জ্ঞানী ব্যক্তি অন্য ব্যক্তিকে প্রশিক্ষণ দেয়। সাধারণত প্রশিক্ষক শিক্ষার্থী থেকে বয়সে বড়ো হয়, কিন্তু তা আবশ্যিক নয়।

মেন্টর বা পরামর্শদাতা একটি দলকে নির্দেশনা দেওয়ার পরিবর্তে কেবল একজন শিক্ষার্থীকে ব্যক্তিগত সময় এবং মনোযোগ দেন।

মেন্টর এবং শিক্ষার্থীর মধ্যে পেশাগত বাধ্যবাধকতার বাইরেও একটি সম্পর্ক থাকে। শিক্ষার্থী মেন্টরকে সম্মান করে এবং তার উদাহরণ অনুসরণ করতে চায়, এবং মেন্টর ব্যক্তিগতভাবে চায় যে শিক্ষার্থী সফল হোক। সম্পর্কটি একটি গভীর বন্ধুত্ব পরিণত হতে পারে যা আজীবন স্থায়ী হয়। শিক্ষার্থী সর্বদা অনুভব করতে পারে যে তার সাফল্যের বেশিরভাগই হলো মেন্টরের সাথে তার সম্পর্কের ফলাফল।

শিক্ষার্থী কেবল দক্ষতাই শেখে না, বরং মেন্টরের মনোভাব এবং অগ্রাধিকারগুলিও শেখে। সে গুণমানের মানদণ্ড শেখে। সে শেখে যে কীভাবে কাজটি তার জীবনের অন্যান্য দিকের সাথে সম্পর্কিত।

প্রশিক্ষণের সময়কালে মেন্টর এবং শিক্ষার্থী কাজটির বিষয়ে কেবল অধ্যয়ন করে তা নয়; তারা আসলে একসাথে কাজটি করে। প্রথমে শিক্ষার্থী কেবল মেন্টরকে পর্যবেক্ষণ করতে পারে। ধীরে ধীরে শিক্ষার্থী আরো দায়িত্ব গ্রহণ করে। এমন সময় আসবে যখন শিক্ষার্থী কাজটি করবে যখন মেন্টর পর্যবেক্ষণ করবে।

একজন মেন্টর কেবল একটি প্রস্তুত করা নির্দেশনা অনুসরণ করে তা নয়, বরং সে শিক্ষার্থীর চাহিদা অনুযায়ী তার শিক্ষাদানকে মানানসই করে তোলে।

শিক্ষার্থী যখন শেখে এবং আরো দায়িত্ব গ্রহণ করে, তখন মেন্টর মূল্যায়ন এবং উন্নতির জন্য দিকনির্দেশনা দেয়। মেন্টরের পক্ষে সাহায্য হয় এমন উপায়ে শিক্ষার্থীকে সমালোচনা করা গুরুত্বপূর্ণ, কারণ তাকে সর্বদা দেখাতে হবে যে শিক্ষার্থীর শেখার এবং ভালোভাবে কাজটি সম্পাদন করার ক্ষমতার প্রতি তার আস্থা আছে। শিক্ষার্থীর শোনার জন্য যথেষ্ট নম্র হওয়া গুরুত্বপূর্ণ, তার এটি ভাবা উচিত নয় যে সে ইতিমধ্যেই যথেষ্ট জানে এবং তার আর শেখার প্রয়োজন নেই।

মেন্টরশিপের জন্য একটি নির্দিষ্ট সময়কাল প্রয়োজন। সময়ের দৈর্ঘ্য বিভিন্ন বিষয়ের উপর নির্ভর করে: শিক্ষার্থীকে কতটা জ্ঞান অর্জন করতে হবে এবং প্রয়োগ করতে হবে, শিক্ষার্থীকে বিভিন্ন পরিস্থিতির মুখোমুখি হওয়ার জন্য প্রস্তুত থাকতে হবে এবং কতটা চরিত্র গঠন করা উচিত। একটি সাধারণ কাজের জন্য, মেন্টরশিপ কয়েক দিনের হতে পারে। একটি গুরুত্বপূর্ণ পদের জন্য, মেন্টরশিপে বছরের পর বছর সময় লাগতে পারে।

একজন ব্যক্তির পক্ষে একাধিক ব্যক্তির দ্বারা মেন্টরিংপ্রাপ্ত হওয়া সম্ভব যেখানে তারা প্রত্যেকের কাছ থেকে বিভিন্ন দক্ষতা শেখে। সেক্ষেত্রে, একজনের পরিবর্তে একাধিক ব্যক্তির মনোভাব এবং জীবনধারার দ্বারা শিক্ষার্থী গড়ে উঠবে। শিক্ষার্থীকে তার জীবন এবং কাজের দিকগুলির ভারসাম্য বজায় রাখার জন্য নিজস্ব উপায় খুঁজে বের করতে হবে।

মেন্টরশিপ মূলত যিশু এবং অন্যান্য ইহুদি রব্বিদের দ্বারা অনুশীলন করা শিষ্যত্বের অনুরূপ। কোনো রব্বির শিষ্য হওয়ার অর্থ ছিল শিক্ষার্থী কেবল জ্ঞানই নয়, বরং তার শিক্ষকের চরিত্র এবং জীবনধারাও শিখত।

প্রেরিত পৌল যখন যুবকদেরকে কোনো পদে নিযুক্ত করার আগে পরিচর্যা কাজে তার সাথে ভ্রমণের জন্য নিয়োগ করতেন, তখন তিনি এক ধরনের মেন্টরের ভূমিকা পালন করতেন। এই মেন্টরিং সম্পর্কের কারণে, পৌল তিমথিকে তার সন্তান হিসেবে উল্লেখ করেছিলেন (১ তিমথি ১:২, ১৮)।

একজন বিকাশমান লিডারের জন্য কোনো না কোনো ধরনের মেন্টরশিপ গুরুত্বপূর্ণ। সে ব্যক্তিগত অধ্যয়ন, অন্যদের পর্যবেক্ষণ এবং শিক্ষকদের কাছ থেকে অনেক কিছু শিখতে পারে। তবে, ব্যক্তিগত মেন্টরশিপ একজন বিকাশমান লিডারকে সাফল্যের জন্য অনন্যভাবে প্রস্তুত করে।

### লিডারদের ক্রমাগত বিকাশের জন্য কিছু প্রশ্ন

যে লিডার চায় যে অন্য লিডাররা ক্রমাগত উন্নতি করুক, তাদেরকে নিয়মিতভাবে এই প্রশ্নগুলি করা উচিত। সবকটি প্রশ্ন একসাথে একটি মিটিংয়ে আলোচনা করা যেতে পারে, অথবা নির্বাচিত প্রশ্নগুলি বিভিন্ন সময়ে কথোপকথনে ব্যবহার করা যেতে পারে।

- আমাদের প্রতিষ্ঠানের মূল্যবোধগুলি কী কী?
- আপনি কীভাবে আপনার লোকেদেরকে পরিষেবা দিচ্ছেন? তাদের চাহিদাগুলি কী কী? তাদের সাহায্য করার জন্য আপনার কী পরিকল্পনা রয়েছে?
- আপনার নেতৃত্ব দেওয়া টিমে কারা আছে? তাদের হৃদয় এবং মন কি কাজের সাথে সংযুক্ত?
- আপনার ৫-বছরের পরিকল্পনা কী? আপনার টিম কি এটা জানে?
- উন্নয়নের জন্য (অথবা টিমে যুক্ত করার জন্য) একজন ব্যক্তিকে নির্বাচন করার সময় আপনি কোন বৈশিষ্ট্যগুলি লক্ষ্য করেন?
- \_\_\_\_\_ এর জন্য আপনার লক্ষ্যগুলি কী কী? (একজন ব্যক্তি বা কর্মসূচি)
- আপনি কী পরিমাপ করছেন? এটাই কি সবচেয়ে গুরুত্বপূর্ণ? সবচেয়ে গুরুত্বপূর্ণ বিষয়গুলি আপনি কীভাবে পরিমাপ করতে পারেন? আপনি যেটা পরিমাপ করছেন, সেটা উন্নত করার জন্য আপনি কী করতে পারেন?
- আপনি নিজের উন্নতিসাধনের জন্য কী করছেন? \_\_\_\_\_-র উন্নতিসাধনের জন্য কী করছেন? (একজন ব্যক্তি বা কর্মসূচি)
- আপনি কেমনভাবে ভবিষ্যৎকে আজকের থেকে আলাদা হিসেবে চান? আপনার লোকেরা কি একই চায়? আপনি কি ব্যাখ্যা করেছেন যে কেন তাদের এটা করা উচিত? তারা কি জানে কীভাবে তারা এটি ঘটাতে পারে, কীভাবে সংযুক্ত হতে হয়?
- আপনি কি খুব ব্যস্ত? কে বা কারা আপনাকে সাহায্য করতে পারে? আপনি কোন দায়িত্বটি অন্যদের ছেড়ে দিতে পারবেন?
- আমাকে বলুন \_\_\_\_\_ (ব্যক্তি) \_\_\_\_\_ (প্রতিষ্ঠান বা কর্মসূচি)-এর জন্য কী করে। (লিডারকে বলুন সে যেন তার টিমের সদস্যদের তাদের সামনে প্রশংসা করে।)

## উপসংহার

একজন দর্শক একটি ক্রীড়া প্রতিযোগিতায় গিয়ে ক্রীড়াবিদদের ছবি নিয়ে বাড়ি ফিরে এল। তার কাছে একটি স্যুভেনির ছিল। একজন ক্রীড়াবিদ একটি ক্রীড়া প্রতিযোগিতায় গিয়েছিল এবং প্রতিযোগিতাটি জিতেছিল। সে একটি ট্রফি নিয়ে বাড়ি ফিরে এসেছিল। একজন বৃদ্ধ ব্যক্তি একটি ক্রীড়া প্রতিযোগিতায় গিয়েছিলেন এবং সেই খেলোয়াড়দের দেখেছিলেন যাদের তিনি জেতার জন্য প্রশিক্ষণ দিয়েছিলেন। তিনি একটি লেগেসি অর্থাৎ ঐতিহ্যের অধিকারী ছিলেন।

► এই পাঠে আপনি যা শিখলেন, তার উপর ভিত্তি করে আপনি কীভাবে আপনার লক্ষ্য বা কাজগুলি পরিবর্তন করার প্রত্যাশা করেন?

## ১৩ নং পাঠের অ্যাসাইনমেন্ট

- ১। এই পাঠ থেকে জীবন পরিবর্তনকারী ধারণার সারসংক্ষেপ একটি অনুচ্ছেদে লিখুন। ব্যাখ্যা করুন যে কেন এটি গুরুত্বপূর্ণ। এটি কী উপকার করতে পারে? এটি না জানার ফলে কী ক্ষতি হতে পারে?
- ২। বর্ণনা করুন যে আপনি কীভাবে এই পাঠের নীতিগুলি আপনার জীবনে প্রয়োগ করবেন। এই পাঠটি কীভাবে আপনার লক্ষ্যগুলি পরিবর্তন করেছে? আপনার পদক্ষেপগুলি পরিবর্তন করার ক্ষেত্রে আপনি কীভাবে পরিকল্পনা করবেন?
- ৩। এই পাঠে তালিকাভুক্ত “লিডারদের গড়ে তোলার জন্য নির্দেশনাসমূহ” থেকে ১০টি নির্দেশনা অধ্যয়ন করুন। পরবর্তী ক্লাস সেশনের শুরুতে এগুলি থেকে সাতটি নির্দেশনা স্মৃতিশক্তি থেকে লেখার এবং বর্ণনা করার জন্য প্রস্তুতি নিন।

# পাঠ ১৪

## আন্তঃসংস্কৃতি

### ভূমিকা

মিনিস্ট্রি লিডারশিপ বেশিরভাগ ক্ষেত্রেই আন্তঃসাংস্কৃতিক। মন্ডলীর পৃথিবী জুড়ে সুসমাচার প্রচারের কাজ এবং মন্ডলীর আত্মিক ঐক্যের কারণে বিভিন্ন সংস্কৃতির মানুষ একত্রিত হয়।

অন্য সংস্কৃতিতে কাজ করা একজন ব্যক্তিকে তার প্রশিক্ষণ এবং প্রেরণকারী প্রতিষ্ঠানে তার মর্যাদার কারণে বেশিরভাগ ক্ষেত্রেই তাকে লিডার হিসেবে বিবেচনা করা হয়। অতএব, ক্রস-কালচারাল অর্থাৎ, আন্তঃসাংস্কৃতিক পরিচর্যা কাজে একজন ব্যক্তির নেতৃত্ব অধ্যয়ন করা উচিত।

► আপনি যদি এমন কোনো স্থানীয় মন্ডলী সম্পর্কে জানেন যা একাধিক সংস্কৃতির সমন্বয়ে গঠিত অথবা এমন একটি মন্ডলী যা বিভিন্ন সংস্কৃতির মধ্যে পরিচর্যা কাজ করছে, তাহলে সেটির সম্পর্কে বলুন।

### আন্তঃসাংস্কৃতিক নেতৃত্বদানের একটি সংজ্ঞা

আন্তঃসাংস্কৃতিকভাবে নেতৃত্ব দেওয়ার অর্থ হলো দুই বা ততোধিক সাংস্কৃতিক ঐতিহ্য থেকে আসা লোকেদের আপনার সাথে আস্থার একটি সম্প্রদায় গড়ে তোলার জন্য অংশগ্রহণ করতে এবং তারপরে আপনাকে অনুসরণ করতে এবং বিশ্বাসের একটি আকর্ষণীয় দৃষ্টিভঙ্গি অর্জনের জন্য আপনার দ্বারা ক্ষমতায়িত হতে অনুপ্রাণিত করা।<sup>43</sup>

### বিশ্বাসের একটি সম্প্রদায় গঠন

প্রথমে এমন একটি সম্প্রদায় গড়ে তুলুন যারা একসাথে জীবনযাপন করবে, এবং তারপর সেই সম্প্রদায় কী অর্জন করতে পারে তার দর্শন বা দৃষ্টিভঙ্গি খুঁজে বের করুন। একটি মন্ডলী স্থাপনের প্রচেষ্টায়, একটি প্রতিষ্ঠিত মন্ডলী হওয়ার আগে সম্প্রদায়টি একটি ছোটো দল বা গোষ্ঠী হতে পারে। একটি মন্ডলী বিকাশের সাথে সাথে, এতে একটি মন্ডলীর জীবনযাত্রার সমস্ত দিক থাকা উচিত।<sup>44</sup> এটি ঘটতে হলে, দলটিকে উদ্দেশ্যপ্রণোদিত হতে হবে, বিশেষ করে যদি বেশিরভাগ বিদেশীদের নিয়ে দলটি গঠিত হয়ে থাকে। দলটিতে “আমরা বনাম তারা” দৃষ্টিভঙ্গি থাকা উচিত নয়।

ভরসা বা বিশ্বাস কীভাবে গড়ে ওঠে? আপনাকে অবশ্যই এটি সম্পর্কে উদ্দেশ্যপ্রণোদিত হতে হবে। বিশ্বাস গড়ে তোলার প্রক্রিয়ায় ঝুঁকি, অনিবার্য ভুল এবং সংশোধন এবং সম্পর্ক লালনপালনের জন্য পর্যাপ্ত ভালোবাসা এবং সততা জড়িত। একটি সম্পর্কে পর্যাপ্ত ভালোবাসা এবং সততা ছাড়া সম্পর্কটি অগভীর থাকে এবং খুব বেশি বিশ্বাস বা ভরসা তৈরি হয় না।

► এইভাবে মানুষকে বিশ্বাস বা ভরসা করার অর্থ কী?

<sup>43</sup> Sherwood Lingenfelter, *Leading Cross-Culturally* (Ada: Baker Academic, 2008), 117

<sup>44</sup> মন্ডলীর জীবনযাত্রার সম্পর্কে আরও জানতে আমরা Shepherd Global Classroom থেকে *মন্ডলীর মতবাদ ও অনুশীলন* কোর্সটি অধ্যয়নের সুপারিশ করি।

মানুষকে অনুপ্রাণিত করার অর্থ কী? অন্যদেরকে অনুপ্রাণিত করা কেবল ইতিবাচক অনুভূতি তৈরি করার চেয়েও বেশি কিছু। এর মধ্যে রয়েছে মনোভাব গঠন এবং অনুপ্রেরণামূলক কার্যকলাপ। অনুপ্রেরণা মানুষের বিশ্বাসকে প্রভাবিত করে। এটি দলের সদস্যদের মধ্যে মানসিক সংযোগও তৈরি করে।

### বিশ্বাসের এক সুদৃঢ় দর্শন

পরিচর্যা কাজের নেতৃত্বের জন্য সুদৃঢ় দর্শনে মধ্যে থাকবে সুসমাচার, পবিত্র জীবনযাপন, মন্ডলী এবং সুসমাচার প্রচার। মনে রাখবেন যে নতুন সংস্কৃতিতে এগুলি এমন রূপ ধারণ করবে যা আপনার কাছে পরিচিত নয়।

এখানে বর্ণিত দর্শন সুদৃঢ়, কারণ এটি বাইবেলের একটি আদেশের সাথে আসে যা অঙ্গীকারবদ্ধতার আহ্বান জানায়। এই দর্শন দলের সদস্যদের গভীর অঙ্গীকারবদ্ধতার জন্য অনুপ্রাণিত করবে।

### পথের নেতৃত্বদান

লিডারকে প্রথমে কয়েকজন প্রঅঙ্গীকারবদ্ধ ব্যক্তির সহযোগিতায় এবং পরে অন্যদের সাথে পরিচর্যা কাজের জীবনকে আদর্শস্বরূপ করতে হবে। তাকে এমন একটি দল তৈরি করতে সাহায্য করতে হবে যারা বাস্তব জীবনে দর্শন কেমন দেখায় তা প্রদর্শন করবে।

### অনুসরণ করার জন্য অন্যদেরকে আহ্বান

সে অন্যদেরকে এই দর্শন অনুসরণ করার জন্য আমন্ত্রণ জানায়। সে ব্যক্তিগত সম্পর্কের ক্ষেত্রে, ব্যক্তিদের পরামর্শদানের মাধ্যমে, শিক্ষাদানের মাধ্যমে এবং দায়িত্ব নেওয়ার জন্য লোকেদের আমন্ত্রণ জানিয়ে এটি করে।

### যারা অনুসরণ করে তাদের ক্ষমতায়ন করা

একজন প্রকৃত লিডার অন্যদেরকে দায়িত্ব প্রদান করে। সে বিভিন্ন ঝুঁকি গ্রহণ করে, সৃজনশীলতাকে অনুমোদন দেয়, এবং দলের অন্যদের জন্য বিভিন্ন সুযোগ তৈরি করে।

► নেতৃত্বদানের এই দৃষ্টিভঙ্গি সম্পর্কে আপনি কী শিখলেন? সবল দিকগুলি কী কী? অসুবিধাগুলি কী কী?

### পদমোতি সম্পর্কে সাংস্কৃতিক দৃষ্টিভঙ্গি

কিছু কিছু সংস্কৃতিতে বহু বছর ধরে বিশ্বস্তভাবে অংশগ্রহণের পরেই একজন ব্যক্তিকে নেতৃত্বের পদে উন্নীত করা হয়। একটি সংস্কৃতির লিডাররা বলেছিল যে তাদের সম্ভাবনাময় লিডারদেরকে ১০ বছর ধরে পর্যবেক্ষণ করতে হবে। এই ধরনের সংস্কৃতিগুলিতে একজন নবাগত ব্যক্তির পক্ষে উচ্চপদে যাওয়া কঠিন। মিশনারিরা কখনো কখনো এমন কোনো পদ পূরণ করার চেষ্টা করার সময় হতাশ হয় যেখানে তাদের একটি বিশেষ দক্ষতার প্রয়োজন হয়, কারণ স্থানীয় নেতারা বিশেষ ক্ষমতায় সুদক্ষ ব্যক্তিকে ব্যবহার করার পরিবর্তে এমন কাউকে ব্যবহার করতে চায় যে নিজেকে প্রমাণ করেছে এবং দীর্ঘকাল ধরে বিশ্বস্ত রয়েছে।

অর্গব বহু বছর ধরে একজন মিশনারি হিসেবে এমন এক সংস্কৃতিতে কাজ করেছিলেন যেখানে একজন অনুবাদক কেবল একজন ব্যক্তি ছিলেন, যিনি একটা চাকরি করতেন। অর্গব সবসময় এমন একজনকে খুঁজে বের করার চেষ্টা করতেন যিনি সবচেয়ে ভালোভাবে কাজটি করতে পারবেন, এমনকি যদি তিনি সেই ব্যক্তিকে খুব বেশিদিন ধরে নাও চেনেন।

এবার, অর্গব এমন এক সংস্কৃতিতে কাজ করছিলেন যেখানে সেই প্রতিষ্ঠানে অনুবাদকের পদ ছিল উচ্চপদ। লিডাররা তাকে কেবল একজন অনুবাদককে অনুমতি দিত যাকে তারা জানত যে সে মন্ডলীর একজন বিশ্বস্ত সদস্য। কখনো কখনো অর্গবকে এমন একজন অনুবাদকের সাথে প্রচার করতে হত যে কাজটি ভালোভাবে করতে পারত না, অন্যদিকে একজন ভালো অনুবাদক মন্ডলীতে দর্শকের আসনে বসে থাকত।

কিছু কিছু সংস্কৃতি শিক্ষা এবং প্রতিভার চেয়ে বয়স এবং অভিজ্ঞতাকে অনেক বেশি সম্মান দেয়। মিশনারিরা বেশিরভাগ ক্ষেত্রেই তরুণদের প্রশিক্ষণ দেয় কারণ তারা উচ্চাকাঙ্ক্ষী, পরিবর্তনের জন্য প্রস্তুত এবং তাদেরকে বয়স্কদের তুলনায় প্রশিক্ষণ দেওয়া সহজ। তবে, বেশিরভাগ সংস্কৃতিতেই, মন্ডলী চায় তরুণ লিডাররা বয়স্ক লিডারদের প্রতি শ্রদ্ধা দেখুক। তরুণ লিডারদেরকে ধৈর্যশীল, সহায়ক এবং বয়স্ক লিডারদের উদ্বেগের প্রতি সংবেদনশীল হতে হবে। বয়স্ক লিডারদের উচিত তরুণদের উপর দায়িত্ব ছেড়ে দেওয়ার চেষ্টা করা এবং লিডারশিপ টিমকে প্রসারিত করার সুযোগ দেওয়া।

► বয়স এবং অভিজ্ঞতার প্রতি শ্রদ্ধা রেখে কীভাবে প্রশিক্ষণ দেওয়া যেতে পারে?

### কর্তৃত্বের পদসমূহ বিষয়ে সাংস্কৃতিক দৃষ্টিভঙ্গি

একজন লিডার কীভাবে নির্বাচিত হয়? একজন লিডার কীভাবে তার অবস্থান ধরে রাখে? একজন লিডারের পদমর্যাদা সম্পর্কে দু'টি বিপরীত সাংস্কৃতিক দৃষ্টিভঙ্গি রয়েছে।

একটি দৃষ্টিভঙ্গিতে, লিডারকে তার যোগ্যতা এবং চরিত্রের কারণে তার পদ দেওয়া হয়। সে যাদেরকে নেতৃত্ব দেয়, তাদের দ্বারা সে নির্বাচিত হতে পারে। সে লিডার হিসেবে কাজ করে যায়, কারণ সে ভালোভাবে নেতৃত্ব দেয়। তার কোনো পূর্ণ কর্তৃত্ব নেই কিন্তু সে কোনো দল, গোষ্ঠী বা তত্ত্বাবধায়কের কাছে দায়বদ্ধ। যদি সে খারাপ স্বাস্থ্য বা অন্যান্য পরিস্থিতির কারণে কাজ করতে অক্ষম হয়, তাহলে তাকে পদত্যাগ করতে হবে বলে আশা করা হয়। যদি সে ভালোভাবে নেতৃত্ব না দেয়, তাহলে তাকে নির্বাচনের মাধ্যমে সরানো যেতে পারে। যদি সে কোনো অনৈতিক বা অসৎ কাজ করে, তাহলে তাকে লিডার হিসেবে অব্যাহত থাকার যোগ্য বলে মনে করা হয় না, বিশেষ করে একটি খ্রিষ্টীয় প্রতিষ্ঠানে।

অন্য ধরণের সংস্কৃতিতে, লিডারকে তার পদ দেওয়া হয় কারণ সে দীর্ঘদিন ধরে প্রতিষ্ঠানের সাথে জড়িত এবং অনুগত হিসেবে পরিচিত। সে কর্তৃত্বের পদে থাকা কয়েকজন ব্যক্তি দ্বারা নিযুক্ত হয়। অবশেষে তার প্রায় সম্পূর্ণ কর্তৃত্বই থাকে। সে পরামর্শ শুনতে পারে, কিন্তু তার সিদ্ধান্তের ক্ষেত্রে কখনোই তাকে অগ্রাহ্য করা হয় না। বছ বছর ধরে লিডার হিসেবে থাকার পর, তার অব্যাহত অবস্থান সে কতটা ভালোভাবে নেতৃত্ব দিচ্ছে তার উপর নির্ভর করে না। বেশিরভাগ ক্ষেত্রে সে জবাবদিহিতার উর্ধ্ব এবং তার কার্যকলাপ সম্পর্কে প্রশ্নের উত্তর আশা করা হয় না। এমনকি অনৈতিক বা অসৎ কাজও তাকে অপসারণের কারণ নাও হতে পারে। এমনকি বৃদ্ধ বয়সে বা খারাপ স্বাস্থ্যের কারণে যখন সে কাজ করতে অক্ষম হয়, তখনও সে খুব কমই কোনো দায়িত্ব পালন করলেও নিজের পদে থাকতে পারে। তার অনুগামীরা তাকে এমন কোনো চরম ক্ষেত্র ছাড়া অপসারণ করবে না যেখানে সে সম্পূর্ণরূপে অসম্মানিয়।

এই ধরণের সংস্কৃতিতে লিডার স্বেচ্ছায় তার নির্বাচিত উত্তরাধিকারীর কাছে পদ হস্তান্তর না করলে শান্তিপূর্ণভাবে ক্ষমতা হস্তান্তর করা হয় না। যদি দলটি তার ইচ্ছার বিরুদ্ধে লিডারকে অপসারণ করার সিদ্ধান্ত নেয়, তাহলে এর ফলে অভিযোগ, সহযোগিতা করতে অস্বীকৃতি, আইনি ব্যবস্থা, জনসাধারণের দ্বন্দ্ব এবং প্রতিষ্ঠান বিভক্ত হওয়ার ঝুঁকি দেখা দিতে পারে।

দুঃখের বিষয় হল পরিচর্যাকারী প্রতিষ্ঠানগুলি বেশিরভাগ ক্ষেত্রেই তাদের সংস্কৃতির উদাহরণ অনুসরণ করেছে এবং তাদের খ্রিষ্টীয় সাক্ষ্যকে মারাত্মকভাবে ক্ষতিগ্রস্ত করেছে।

জ্যোতির্ময় বহু বছর ধরে একটি মন্ডলীতে পাস্টার হিসেবে নিযুক্ত ছিলেন। বয়সকালে তাঁর স্বাস্থ্য ভেঙে পড়েছিল। তিনি অন্য একটি শহরে চলে যান, এবং তিনজন সহযোগী পাস্টার সেই মন্ডলীটি চালনা করতে থাকেন। জ্যোতির্ময় পাস্টারের পদটি ধরে রেখেছিলেন, যদিও তিনি খুবই কম সেই মন্ডলীতে যেতেন।

হানন ছিলেন জেরুশালেমের মহাযাজক। তিনি পদত্যাগ করার পরে তার জামাই কায়াফা নতুন মহাযাজক হয়েছিলেন। যদিও হানন সর্বোচ্চ কর্তৃপক্ষ হিসেবে কাজ করে যাচ্ছিলেন, কিন্তু তিনি কোনো সরকারি পদে ছিলেন না। যখন যিশুকে গ্রেপ্তার করা হয়েছিল, সৈন্যরা প্রথমে তাকে কায়াফার কাছে নয়, বরং হাননের কাছে নিয়ে গিয়েছিল (যোহন ১৮:১২-১৩, ২৪)।

অন্য সংস্কৃতি থেকে আসা মিশনারিরা কখনো কখনো একটি প্রতিষ্ঠানে কর্তৃত্বের ধারণাটি বুঝতে হিমশিম খায়। তারা বুঝতে পারে না যে একজন ব্যক্তি যখন কাজটি করতে পারে না, তখন কেন সে কর্তৃত্বের পদে থাকে। তারা বুঝতে পারে না যে বোর্ড এবং কমিটিগুলি কেন কেবল শীর্ষ লিডারের আদেশই অনুসরণ করে।

অন্য সংস্কৃতিতে কর্মরত একজন লিডারকে অবশ্যই সেই সংস্কৃতিতে কীভাবে সিদ্ধান্ত নেওয়া হয় তা শেখার জন্য সময় নিতে হবে। কেবল সংখ্যাগরিষ্ঠদের কোনো কিছু পক্ষে ভোট দেওয়ার জন্য রাজি করানোই যথেষ্ট নয়। ভোট দেওয়ার অর্থ হল প্রতিটি ব্যক্তির মতামত সমান মূল্যবান, যা মূলত কেউই বিশ্বাস করে না। কিছু লোকের পুরো প্রতিষ্ঠান জুড়ে দুর্দান্ত প্রভাব রয়েছে এবং প্রতিষ্ঠানে সিদ্ধান্ত নেওয়ার আগে অবশ্যই তাদের উদ্বেগগুলিকে পরিতুষ্ট করতে হবে।

## ক্ষমতার দূরত্ব

কিছু সংস্কৃতিতে লিডাররা তাদের প্রতিষ্ঠানের সকল স্তরের মানুষের সাথে সম্পর্ক গড়ে তোলার চেষ্টা করে। একজন কারখানার মালিক হয়তো কারখানার মধ্য দিয়ে হেঁটে গিয়ে শ্রমিকদের সাথে কথা বলতে পারে এবং তাদের নাম ধরে ডাকতে পারে। একজন লিডার হয়তো ট্রাক থেকে মালপত্র নামাতে করতে বা বিল্ডিং পরিষ্কার করতে সাহায্য করতে পারে।

অন্যান্য সংস্কৃতিতে লিডারকে প্রতিষ্ঠানের বেশিরভাগ লোকের থেকে দূরের বলে বিবেচনা করা হয়। লোকেরা তার সাথে সরাসরি কথা বলার আশাই করে না। তারা চায় না যে লিডার কোনও ছোটোখাটো কাজ করুক। যদি সে তাদের সাথে কথা বলে, তাহলে তারা নজরে আসতে পেয়ে খুশি হতে পারে, অথবা তারা অস্বস্তি বোধ করতে পারে।

ডুয়ান এলমার (Duane Elmer) একটি অন্য দেশের বাইবেল স্কুলের অধ্যক্ষ হিসেবে কাজ করতেন। একটি শনিবারের বিকেলে তিনি লক্ষ্য করেছিলেন যে ঘাস কাটা হয়নি, তাই তিনি নিজেই সেটি করেছিলেন। তিনি ভেবেছিলেন যে তার এই কাজ নমনতার মডেল তৈরি করবে এবং যারা দেখছে তাদেরকে কাজের প্রতি তার ইচ্ছুক মনোভাব প্রভাবিত করবে। তবে, যখন শিক্ষার্থী এবং কর্মীরা জানতে পেরেছিল, তখন তারা অস্বস্তি বোধ করেছিল। তারা বলেছিল যে তার এই কাজ দেখে লোকেরা ভাবতে শুরু করেছিল যে স্কুলের কর্তৃত্বের কাঠামো এতটাই দুর্বল যে অধ্যক্ষ কাউকে ঘাস কাটার আদেশ দিতে পারেন না। এটি আরো প্রকাশ করেছিল যে প্রতিষ্ঠানটি ছোটো এবং নগণ্য কারণ অধ্যক্ষকে এই ধরনের একটি তুচ্ছ কাজ করতে হয়েছিল। সাংস্কৃতিক প্রত্যাশা সম্পর্কে এই নতুন ধারণার সাথে এলমার তার আচরণ পরিবর্তন করেছিলেন। পরবর্তী

কয়েক মাস ধরে, লোকেরা তাকে কর্তৃত্বপূর্ণ ভঙ্গিতে দাঁড়িয়ে থাকতে দেখেছিল, যেখানে তিনি অন্যরা কীভাবে কাজ করছে তা দেখতেন।<sup>45</sup>

সফররত আমেরিকান মিশনারিরা এমন একটি বাড়িতে খাবার খাচ্ছিল যেখানে দু'জন মহিলাকে রান্না করার জন্য ভাড়া করা হয়েছিল। মিশনারিরা জোর দিয়ে বলেছিল যে রাঁধুনিরাও একই টেবিলে বসুক এবং তাদের সাথে খাওয়া-দাওয়া করুক। মহিলারা শেষ পর্যন্ত টেবিলে না বসা পর্যন্ত তারা বাদানুবাদ করেছিল, কিন্তু মহিলারা অস্বস্তিতে পড়ে গিয়েছিল। রাঁধুনিরা খুব বেশি কিছু খায়নি এবং যত তাড়াতাড়ি সম্ভব টেবিল ছেড়ে চলে গিয়েছিল। মিশনারিরা রাঁধুনিদের প্রতি তাদের কৃতজ্ঞতা দেখাতে চেয়েছিল, কিন্তু মহিলারা এই সম্মান নিয়ে স্বাচ্ছন্দ্য বোধ করেনি।

### বিবেচনার জন্য কিছু বাইবেলভিত্তিক নীতিসমূহ

অন্য সংস্কৃতিতে কর্মরত খ্রিষ্টবিশ্বাসী লিডারদের অবশ্যই সেই সংস্কৃতিতে খ্রিষ্টীয় নীতিগুলি সাবধানতার সাথে প্রয়োগ করতে হবে। আমরা জানি যে মডুলীতে পদমর্যাদার জাগতিক সিস্টেম অনুসরণ করা উচিত নয় (গালাতীয় ৩:২৮)। আমাদের কিছু লোকের সাথে তাদের সম্পদ বা পদমর্যাদার কারণে অন্যদের চেয়ে ভালো আচরণ করা উচিত নয় (যাকোব ২:১-৪)। যিশু বলেছিলেন যে একজন লিডারের সেবা করতে ইচ্ছুক হওয়া উচিত, এমনকি তা যদি সবচেয়ে নিম্নস্তরের কাজ করেও হয় (যোহন ১৩:১৪-১৭)। যিশু প্রায়শই লোকেদেরকে অবাক করে দিতেন যখন তিনি তাঁর পদমর্যাদার সাথে সংযুক্ত রীতিনীতি অনুসরণ করতেন না (যোহন ৪:৯, লুক ১৮:১৫-১৬)।

মিশনারিদের সকল মানুষের প্রতি ভালোবাসা ও শ্রদ্ধা এবং সেবা করার আগ্রহের উদাহরণ স্থাপন করা উচিত। তবে, তাদের সংস্কৃতির মানুষদের বৈধ উদ্বেগের প্রতি সহানুভূতিশীল হওয়া উচিত। তাদের দেখাতে হবে যে তারা প্রতিষ্ঠিত রীতিনীতিকে সম্মান করে এবং বিশৃঙ্খলা সৃষ্টি করবে না।

মোশির কাছে সেই সময়ের পৃথিবীর সবচেয়ে শক্তিশালী দেশের (মিশর) শাসক হওয়ার সুযোগ ছিল। পরিবর্তে, তিনি দাসদের একটি জাতির সাথে নিজেকে যুক্ত করার সিদ্ধান্ত নিয়েছিলেন (ইব্রীয় ১১:২৫)। সিদ্ধান্ত নেওয়ার সময়ে তিনি জানতেন না যে ঈশ্বর তাকে সর্বকালের সর্বশ্রেষ্ঠ লিডারদের অন্যতম একজন করে তুলবেন। মোশি সেই দাসদেরকে স্বাধীনতার দিকে পরিচালিত করবেন, ৪০ বছর ধরে শত্রুভাবাপন্ন অঞ্চলে তাদেরকে পথ দেখাবেন, এমন একটি আইন ব্যবস্থা দিয়েছিলেন যা পরবর্তী সময়ে সমস্ত সভ্য জাতিকে প্রভাবিত করবে এবং শতাব্দীর পর শতাব্দী ধরে চলে আসা এবং খ্রিষ্টের দিকে নির্দেশিত উপাসনার ধরণ বাস্তবায়ন করবেন।

মোশির প্রথম বড়ো সিদ্ধান্ত ছিল ঈশ্বরের লোকেদের সাথে নিজেকে একীভূত করা, মিশরের ভ্রান্ত ধর্ম এবং পাপপূর্ণ আনন্দকে প্রত্যাখ্যান করা। যদি তিনি ভুল সিদ্ধান্ত নিতেন, তাহলে তিনি কখনোই ঈশ্বরের পরিকল্পনায় গুরুত্বপূর্ণ হতেন না।

মোশি অনেক শিক্ষা লাভ করেছিলেন। মানুষ তার কথা শুনবে বলে আশা করার আগে তিনি ঈশ্বরের কথা শুনতে শিখেছিলেন। যদিও তিনি মহান ছিলেন, তবুও ঈশ্বরের উপর নির্ভরতার কারণে তিনি নম্র ছিলেন। তার ঈশ্বরকে জানার আকাঙ্ক্ষা (যাত্রা পুস্তক ৩৩:১৮) তাকে ঈশ্বরের পক্ষে কথা বলার জন্য যোগ্য করে তুলেছিল। তিনি জোর দিয়েছিলেন যে

<sup>45</sup> Duane Elmer, *Cross-Cultural Connections* (Downers Grove: InterVarsity Press, 2009), 167

ঈশ্বরের উপস্থিতি ছাড়া ইস্রায়েল কিছুই করতে পারে না (যাত্রা পুস্তক ৩৩:১৫)। তিনি জানতেন যে তার নেতৃত্ব নিজেকে গৌরবান্বিত করার উদ্দেশ্যে নয়।

মোশি তার নেতৃত্বাধীন লোকদেরকে ভালোবাসতেন। একসময় ঈশ্বর লোকদেরকে তাদের পাপের জন্য ধ্বংস করার হুমকি দিয়েছিলেন, মোশিকে অন্য জনগোষ্ঠীর একজন মহান নেতা করার প্রস্তাব দিয়েছিলেন। মোশি বলেছিলেন যে তাদেরকে ছাড়া একজন মহান লিডার হওয়ার চেয়ে তিনি ইস্রায়েলের জায়গায় বিচারিত হওয়া পছন্দ করবেন (যাত্রা পুস্তক ৩২:৩২)। যদি একজন লিডার সহজেই তার লোকদের অন্য কোথাও পদের জন্য ছেড়ে দিতে পারে, তবে তার মোশির মতো একজন লিডারের হৃদয় নেই।

### ব্যক্তিগত লক্ষ্য এবং পুরস্কারসমূহ

আমেরিকানরা সাধারণত ধরে নেয় যে ব্যক্তিগত পুরস্কার এবং সম্মাননা হল সর্বোত্তম প্রেরণা, কারণ একজন ব্যক্তি তার নিজের প্রচেষ্টায় সেগুলি অর্জন করতে পারে। তবে, অনেক সংস্কৃতিতে মানুষ বিশ্বাস করে যে কৃতিত্বের পুরস্কার পুরো দলেরই। যে ব্যক্তি একা লক্ষ্য অর্জনের চেষ্টা করে, তারা সেই ব্যক্তির প্রতি অসন্তুষ্টি প্রকাশ করতে এবং বিস্ময় ঘটাতে পারে। তারা চায় না যে ব্যক্তিগত কৃতিত্বকে সম্মানিত করা হোক। এই সংস্কৃতিতে, এমন একটি গোষ্ঠীকে পুরস্কৃত করা সবচেয়ে ভালো বিষয় হতে পারে যারা দলগতভাবে লক্ষ্য অর্জন করতে পারে।

জাপানিদের একটি প্রবাদ আছে: “যে পেরেকটি খাড়া হয়ে থাকে তাকে মেরে বসিয়ে দেওয়া হবে।” এই প্রসঙ্গে প্রবাদটি প্রয়োগ করা হয়েছে যে, একজন ব্যক্তির নিজের প্রতি মনোযোগ আকর্ষণ করার চেষ্টা করা উচিত নয়, বরং তার দলের সাথে সহযোগিতা করা উচিত।

অন্য সংস্কৃতিতে কাজ করা একজন লিডারকে লক্ষ্য এবং পুরস্কার সম্পর্কে সেই সংস্কৃতির দৃষ্টিভঙ্গি বুঝতে হবে।

### সাংস্কৃতিক দখল

সাংস্কৃতিক দখল [উপনিবেশায়ন বা ঔপনিবেশিকতা] তখনই ঘটে যখন কোনো জনগোষ্ঠীর স্বতন্ত্র গুণাবলীকে বদলে দিয়ে অন্য এক জনগোষ্ঠী তাদের সংস্কৃতির মূল্যবোধ, ভাষা, রীতিনীতি এবং ঐতিহ্য তাদের উপর চাপিয়ে দেয়। সাংস্কৃতিক দখল যুদ্ধ, নিপীড়ন বা ধর্মের বিস্তারের ফলাফল হতে পারে – অর্থাৎ এমন পরিস্থিতি যেখানে বিদেশীরা নাগরিকদের উপর কর্তৃত্ব, নিয়ন্ত্রণ বা প্রভাব অর্জন করে। তবে, একটি বিদেশী সংস্কৃতি কেবল ব্যবসা করার মাধ্যমেও, কম বলপ্রয়োগ উপায়ে, আধিপত্য বিস্তার করতে পারে। এই পরিস্থিতিতে, বিদেশীরা প্রভাব অর্জন করে কারণ তাদেরকে ধনী বলে মনে হয়, এবং তারা স্থানীয় অর্থনীতিতে বিনিয়োগ করতে এবং ভালো বেতন দিতে প্রস্তুত। বিদেশীদের কাছ থেকে আনুকূল্য পাওয়ার আকাঙ্ক্ষা স্থানীয়দের অনুপ্রাণিত করে।

এমন একটি পরিবেশ যেখানে একটি সংস্কৃতি অন্য সংস্কৃতির দখলে চলে যায়, সেখানে ক্ষমতা এবং প্রভাবের পূর্বের অবস্থানগুলি দুর্বল হয়ে পড়ে। এই সময়ে, তরুণদের একটি সুবিধা রয়েছে কারণ তারা নতুন ধরণের দক্ষতা শেখে। আগে সহজলভ্য ছিল না এমন পদমর্যাদার সন্ধান, তারা বিদেশী লিডারদের সাথে কাজ করতে চাওয়ার কারণে (যেমন, অনুবাদের কাজ) চাকরি নিতে পারে। তরুণদের সংযোগ এবং অবস্থানের কারণে, বয়স্কদের প্রতি স্থানীয় শ্রদ্ধা হ্রাস পায়।

অনেকেই বিদেশী সংস্কৃতিকে তাদের নিজস্ব সংস্কৃতির তুলনায় উচ্চ স্তরের মনে করতে শুরু করে এবং তা অনুসরণ করার চেষ্টা করে। তরুণ প্রজন্ম পুরনো রীতিনীতি প্রত্যাখ্যান করে। কারণ তারা তাদের নিজস্ব সংস্কৃতির প্রতি শ্রদ্ধা হারিয়ে ফেলেছে,

তাদের জনসমাজের ইতিহাস এবং সাংস্কৃতিক প্রতীকগুলিতে তাদের আগ্রহ খুবই কম। তারা পোশাক, কথাবার্তা এবং মূল্যবোধে বিদেশী সংস্কৃতি অনুকরণ করার চেষ্টা করে।

দুঃখের বিষয় এই যে বহু মিশনারিরা সংস্কৃতি দখলে অংশগ্রহণ করেছে। প্রথমবারের মতো যখন মিশনারিরা কোনো জনগোষ্ঠীকে সুসমাচারের বার্তার সাথে পরিচয় করিয়ে দেয়, তখন তারা বেশিরভাগ ক্ষেত্রেই স্থানীয় সংস্কৃতির প্রতি অসম্মান প্রদর্শন করে, যা করে তারা এই ধারণা দেয় যে তারা একটি উন্নত সংস্কৃতি থেকে এসেছে। যখন তারা সুসমাচার প্রচার করত, তখন তারা কেবল ঈশ্বরের বাক্য শিক্ষা দেওয়ার পরিবর্তে তাদের নিজস্ব সাংস্কৃতিক প্রত্যাশাও অন্তর্ভুক্ত করত। রূপান্তরিত হওয়া বহু লোকের কাছে সুসমাচারের প্রতি বাধ্যতার সাথে সাড়া দেওয়ার অর্থ ছিল যে তারা একটি বিদেশী সংস্কৃতির কাছেও আত্মসমর্পণ করেছিল।

### সাংস্কৃতিক দখল এড়িয়ে চলা

মিশনারিরা সাংস্কৃতিক দখল প্রতিরোধ করতে পারে না যদি না তারা সংস্কৃতির উপর প্রভাব ফেলার জন্য প্রথম বিদেশী হয়। বেশিরভাগ স্থানেই বিভিন্ন বিদেশি বাণিজ্যিক স্বার্থ ইতিমধ্যেই সাংস্কৃতিক দখল শুরু করে দিয়েছে। তবে, মিশনারিদের এই সাংস্কৃতিক দখ যে কোনো অবদান রাখা উচিত নয়।

যারা আন্তঃসাংস্কৃতিকভাবে পরিচর্যা কাজ করে, তাদের মনে রাখা উচিত যে মিশনের কাজ হল বাইবেলভিত্তিক মন্ডলীর দেশজ (অধিবাসী, স্থানীয়) অভিব্যক্তি রোপণ করা। একটি দেশজ মন্ডলী স্ব-সমর্থক, স্ব-শাসিত এবং স্ব-প্রচারভিত্তিক।

দেশজ বিকাশ যেগুলির দ্বারা বাধাপ্রাপ্ত হয়:

- দূরবর্তী স্থানে অবস্থিত লিডারদের দ্বারা প্রণীত পলিসি সকল
- বিদেশী ঐতিহ্যের উপর জোর
- বিদেশী নেতৃত্ব
- বিদেশী সিদ্ধান্ত গ্রহণের প্রক্রিয়া
- অর্থের কারসাজিমূলক ব্যবহার<sup>46</sup>

বিদেশী মিশনারিরা প্রায়শই এমন সম্পদ এবং সরঞ্জাম নিয়ে আসে যা জাতীয় লিডারদের কাছে থাকে না। এটি একটি বাধা, কারণ এটি কীভাবে কাজ করা উচিত এবং কীভাবে এর ভারবহন করা হবে সেই সম্পর্কে প্রত্যাশা সৃষ্টি করে।

মন্ডলী প্রতিষ্ঠার সাথে জড়িত একজন মিশনারির কোনো নতুন মন্ডলীর পাস্টার হওয়া উচিত নয়। যদি একজন মিশনারি প্রথম পাস্টার হন, তাহলে তার ব্যয় এবং দান এমন একটি ভূমিকা তৈরি করে যা একজন সেই দেশের জাতীয় পাস্টার পূরণ করতে পারবেন না।

একজন মিশনারিকে সর্বদা নিজেই একজন বিদেশী হিসেবে দেখা উচিত যে একটি অনন্য, অস্থায়ী ভূমিকা পালন করেছে। তার স্থানীয় লোকেদের অতিরিক্ত প্রশিক্ষণ দেওয়া উচিত যাদের মধ্যে আত্মিক বৃদ্ধি এবং প্রতিশ্রুতি দেখা যায়, এবং তাদের মধ্যে একজনের নতুন মন্ডলীর পালক হওয়া উচিত।

<sup>46</sup> The Willowbank Report: Consultation on Gospel and Culture “Lausanne Occasional Paper 2” (1978) অবলম্বনে ২৫শে অক্টোবর, ২০২৪ তারিখে <https://lausanne.org/occasional-paper/lop-2> থেকে সংগৃহীত।

একজন স্থানীয় পাস্টারকে স্থানীয় জনগণের দ্বারা, এবং প্রয়োজনে তার নিজের কাজের দ্বারাও, আর্থিকভাবে সহায়তা করা উচিত। যদি তাকে বিদেশীরা সহায়তা প্রদান করে, তাহলে স্থানীয় মন্ডলী কখনোই সেটির আর্থিক দায়িত্ব বা দায়বদ্ধতা বুঝতে পারবে না। তারা ভাববে যে মন্ডলীটি তাদের নয়, বরং সেই বিদেশী সংস্থার।

## উপসংহার

► এই পাঠে আপনি যা শিখলেন, তার উপর ভিত্তি করে আপনি কীভাবে আপনার লক্ষ্য বা কাজগুলি পরিবর্তন করার প্রত্যাশা করেন?

## ১৪ নং পাঠের অ্যাসাইনমেন্ট

- ১। এই পাঠ থেকে জীবন পরিবর্তনকারী ধারণার সারসংক্ষেপ একটি অনুচ্ছেদে লিখুন। ব্যাখ্যা করুন যে কেন এটি গুরুত্বপূর্ণ। এটি কী উপকার করতে পারে? এটি না জানার ফলে কী ক্ষতি হতে পারে?
- ২। বর্ণনা করুন যে আপনি কীভাবে এই পাঠের নীতিগুলি আপনার জীবনে প্রয়োগ করবেন। এই পাঠটি কীভাবে আপনার লক্ষ্যগুলি পরিবর্তন করেছে? আপনার পদক্ষেপগুলি পরিবর্তন করার ক্ষেত্রে আপনি কীভাবে পরিকল্পনা করবেন?
- ৩। এই পাঠের শুরুতে দেওয়া আন্তঃসাংস্কৃতিক নেতৃত্বদানের সংজ্ঞাটি ভালোভাবে মুখস্থ করুন। পরবর্তী ক্লাস সেশনের শুরুতে এগুলি স্মৃতিশক্তি থেকে লেখার এবং তা ব্যাখ্যা করার জন্য প্রস্তুতি নিন।

## পাঠ ১৫

### কার্যসম্পাদনের প্রতিবেদন

#### স্কোরবোর্ড

যেকোনো পেশাদার ক্রীড়া প্রতিযোগিতা চলাকালীন, একটা বড়ো স্কোরবোর্ড এমন জায়গায় রাখা হয় যাতে সবাই সেটি দেখতে পায়। দর্শকরা জানতে চায় যে একটি টিম কেমন খেলছে, কিন্তু স্কোরবোর্ড কোচ এবং টিমে সদস্যদের কাছে অনেক বেশি গুরুত্বপূর্ণ।

► খেলা চলাকালীন কোচ এবং খেলোয়াড়দের কাছে স্কোর জানা গুরুত্বপূর্ণ কেন?

খেলাটি কেমন চলছে তা বোঝার জন্য, একটি কৌশলের কার্যকারিতা মূল্যায়ন করার জন্য, সিদ্ধান্ত নেওয়ার জন্য, কিছু রদ-বদলের জন্য, এবং জেতার জন্য স্কোরবোর্ড গুরুত্বপূর্ণ।<sup>47</sup>

একজন লিডারকে অবশ্যই তার নেতৃত্বাধীন লোকেদেরকে এবং তার উপরে কর্তৃত্বের পদে থাকা ব্যক্তিদেরকে প্রতিষ্ঠানের “স্কোর” ব্যাখ্যা করতে হবে।

বহু প্রতিষ্ঠানে, লিডারের কর্মক্ষমতা মূল্যায়ন করার জন্য কোনো প্রতিষ্ঠিত সিস্টেম নেই। লিডারের কী করা উচিত সে সম্পর্কে প্রত্যেকেরই নিজস্ব ধারণা রয়েছে। লিডারের তার নিজের কর্মক্ষমতা মূল্যায়ন করতে এবং তা ব্যাখ্যা করতে সক্ষম হওয়া প্রয়োজন, বিশেষত তাদের কাছে যারা তার জন্য বিভিন্ন প্রয়োজনীয়তা নির্ধারণ করে।

লিডারকে অবশ্যই তার নেতৃত্বাধীন লোকেদের কর্মক্ষমতা মূল্যায়ন এবং সংশোধন করতেও সক্ষম হতে হবে। তাকে এমনভাবে এটি করতে হবে যাতে সেটি তাদের নিরুৎসাহিত না করে বা তাদের উপর থেকে তার প্রভাবকে হ্রাস না করে।

► একজন লিডার যদি তার লোকেদের অনুভূতির কথা চিন্তা না করেই তাদেরকে সংশোধন করেন, তাহলে কী হবে?

#### বোর্ডের সাথে কাজ করা

একটি প্রতিষ্ঠানের সাধারণত ডিরেক্টরদের একটি বোর্ড বা পর্ষদ থাকে যারা সেই প্রতিষ্ঠানটির সর্বোচ্চ কর্তৃপক্ষ হয়। কখনো কখনো তাদেরকে বোর্ড অফ ট্রাস্টিস-ও বলা হয়ে থাকে। প্রতিষ্ঠানের এক্সেকিউটিভ ব্যক্তি বোর্ডের চেয়ারম্যান হতেও পারেন, আবার না হতেও পারেন। প্রতিষ্ঠানের সর্বোচ্চ লিডার (এক্সেকিউটিভ) বোর্ডের কাছে দায়বদ্ধ।

প্রতিষ্ঠানের প্রশাসনের দ্বারা নিষ্পত্তি না হওয়া দ্বন্দ্ব মোকাবিলার চূড়ান্ত কর্তৃত্ব বোর্ড অফ ট্রাস্টিস-র। বোর্ড, এক্সেকিউটিভ এবং তার কর্মীদের সকলেরই প্রতিষ্ঠানের সাফল্যের সামগ্রিক দৃষ্টিভঙ্গি এবং সংজ্ঞা সম্পর্কে একটি যৌথ বোঝাপড়া থাকা

<sup>47</sup> John Maxwell, *17 Indisputable Laws of Teamwork: Embrace Them and Empower Your Team* (New York: HarperCollins Leadership, 2001), 153-155

গুরুত্বপূর্ণ। কিছু প্রতিষ্ঠানের সমস্যা রয়েছে, কারণ লিডার এবং তার কর্মীরা প্রতিষ্ঠানের জন্য এমন একটি দৃষ্টিভঙ্গি তৈরি করেন যা বোর্ডের দৃষ্টিভঙ্গির থেকে আলাদা।

এক্সিকিউটিভ প্রতিষ্ঠানের অন্যান্য কর্মীদের তত্ত্বাবধান করেন, এবং কর্মীদের সাধারণত বোর্ড থেকে সরাসরি নির্দেশনা পাওয়া উচিত নয়। কর্মীদের সফল হতে সাহায্য করার জন্য এক্সিকিউটিভের দায়িত্ব রয়েছে। তাকে বুঝতে হবে যে যখন সে বোর্ডকে রিপোর্ট করে যে কর্মীরা ব্যর্থ হয়েছে বা ভুল করেছে, তখন সে মূলত রিপোর্ট করছে যে সে নেতৃত্ব দিতে ব্যর্থ হয়েছে।

বোর্ড প্রতিষ্ঠানের জন্য বিভিন্ন সাধারণ পলিসি এবং লক্ষ্য নির্ধারণ করে। এক্সিকিউটিভ প্রতিষ্ঠানের কার্যক্রম পরিচালনা করেন এবং বোর্ডের সাধারণ লক্ষ্যগুলি কীভাবে পূরণ করা যায় সেই সম্পর্কে সিদ্ধান্ত নেন।

বোর্ডের সাথে আলোচনা না করে এক্সিকিউটিভ কোন সিদ্ধান্তগুলি নিতে পারেন? সেটি এক্সিকিউটিভ এবং বোর্ডের সম্পর্কের উপর নির্ভর করে। যদি কোনো লিডার দীর্ঘদিন ধরে তার পদে ভালো কাজ করে থাকেন, তাহলে বোর্ড অনেক সিদ্ধান্ত নেওয়ার জন্য তাকে বিশ্বাস করে। যদি সে এমন সিদ্ধান্ত নেয় যার ফলাফল খারাপ হয়, তাহলে বোর্ড উদ্ভিগ্ন হয়ে পড়ে এবং আরো সিদ্ধান্তে জড়িত হতে চায়।

যখন একজন এক্সিকিউটিভ ভালো সিদ্ধান্ত নেন, যার ফলাফল ভালো হয়, তখন তার উপর বোর্ডের আস্থা বৃদ্ধি পায়। তিনি পরিস্থিতি সম্পর্কে সর্বদা সম্পূর্ণ সততা অবলম্বন করে, তাদের অবহিত রাখার মাধ্যমে যাতে তারা সমস্যার দ্বারা বিস্মিত না হন, এবং সময় নিয়ে শোনার এবং বোঝার মাধ্যমে তাদের আস্থা বৃদ্ধি করতে পারেন।

► কেন বোর্ডের কাছে একটি প্রতিষ্ঠানের সর্বোচ্চ লিডারের দায়বদ্ধ থাকা গুরুত্বপূর্ণ?

### একটি মন্দ উদাহরণ

উষিয় একজন পরাক্রমী রাজা ছিলেন যিনি দেশকে সমৃদ্ধ করেছিলেন, এলাকা বিস্তার করেছিলেন, সামরিক বাহিনীকে উন্নত করেছিলেন এবং কৃষি পদ্ধতিতে প্রগতি এনেছিলেন। তিনি ৫২ বছর রাজত্ব করেছিলেন।

৪০ বছর রাজত্ব করার সময়ে তার বিশাল প্রভাব ছিল। তিনি যেসব লোকেদের উপর শাসন করেছিলেন তাদের বেশিরভাগেরই অন্য কোন রাজাকে জানতো না। তার সিদ্ধান্তগুলি ভালো ফলাফল এনে দিয়েছিল। তিনি অনুভব করতে শুরু করেছিলেন যে তার কারোর কথা শোনার দরকার নেই।

উষিয় নিজেকে চূড়ান্ত কর্তৃত্ব হিসেবে দেখতে শুরু করেছিলেন। যেহেতু রাজা হতেন যিহূদা বংশের লোক এবং যাজকেরা ছিল লেবি বংশের লোক, তাই একই ব্যক্তি রাজা এবং পুরোহিত উভয়ই হতে পারত না। কিন্তু, উষিয় মন্দিরের উপাসনার উপর কর্তৃত্ব গ্রহণ করার এবং উপাসনা পরিচালনা করার সিদ্ধান্ত নিয়েছিলেন (২ বংশাবলি ২৬:১৬-২১)। ঈশ্বর এমন একটি নিয়ম দিয়েছিলেন যাতে রাজা পুরোহিত হতে না পারেন, কারণ অনেক দেশে রাজাকে দেবতা হিসেবে পূজা করা হতো।

উষিয় কুষ্ঠরোগে আক্রান্ত হয়েছিলেন এবং জীবনের শেষ ১১ বছর তিনি একটি আলাদা বাড়িতে কাটিয়েছিলেন, এবং কেবল প্রতিনিধিদের মাধ্যমে শাসন করেছিলেন। অনেক মহান দীর্ঘমেয়াদী লিডার তাদের জীবনের শেষ বছরগুলিতে অহংকারী মনোভাব এবং কার্যকলাপের কারণে দুঃখজনকভাবে শেষ হয়ে গেছেন।

## কার্যসম্পাদনের প্রতিবেদনের প্রয়োজনীয়তা

একজন ব্যক্তি কীভাবে জানতে পারে যে তার কাজ সে সেই ব্যক্তিদের প্রত্যাশা পূরণ করে যাদের কাছে সে রিপোর্ট করে? তার কাজের মূল্যায়ন করার জন্য সেই ব্যক্তির তাদেরকে প্রয়োজন।

মূল্যায়ন ফর্ম্যাল বা আনুষ্ঠানিক এবং বিস্তারিত হতে পারে, অথবা সেগুলি নৈমিত্তিক বা সাধারণ এবং সরল হতে পারে। মূল্যায়নের সবচেয়ে কার্যকর এবং ফলপ্রসূ ধরণটি হলো যখন একজন লিডার কাউকে সংক্ষেপে বলে যে সে কোনটি ভালো করছে এবং কোনটির উন্নতি করা উচিত। এই ধরণের মূল্যায়ন সম্পূর্ণ নয়; এটি সেই ব্যক্তির কার্যসম্পাদনের প্রতিটি দিককে অন্তর্ভুক্ত করে না। পরিবর্তে, লিডার কিছু গুণাবলীর প্রশংসা করেন এবং ত্রুটিগুলি সংশোধন করে দেন।

বেশিরভাগ মানুষই প্রতিদিন আয়নায় নিজেকে দেখে যে কীভাবে তাদের চেহারা উন্নত করা যায়। আয়না ছাড়া, আপনি কি জানতে পারবেন যে আপনি কেমন দেখতে? আপনি অন্যদের প্রতিক্রিয়া দেখেই নির্ধারণ করবেন যে আপনি আকর্ষণীয় কিনা। কার্যসম্পাদনের প্রতিবেদন বা রিপোর্ট আমাদের কাজের জন্য একটি আয়নার মতো।

“কিছু সুনির্বাচিত, সময়োপযোগী, আন্তরিক প্রশংসাসূচক শব্দের বিকল্প আর কিছুই হতে পারে না। এগুলি একেবারে বিনামূল্য এবং মহামূল্যবান।”

- স্যাম ওয়াল্টন (Sam Walton)

আমি দৃঢ়ভাবে বিশ্বাস করি যে কর্মক্ষমতা উন্নত করতে এবং সমৃদ্ধি জাগিয়ে তুলতে ফিডব্যাক বা প্রতিক্রিয়া প্রদান করা সবচেয়ে সাশ্রয়ী কৌশল। এটি দ্রুত করা যেতে পারে, এতে কোনো খরচ হয় না এবং এটি দ্রুত মানুষকে ঘুরিয়ে দাঁড় করাতে পারে।<sup>48</sup>

মানুষ অনুমোদন চায়। এটি একটি মৌলিক মানবিক চাহিদা। মানুষ অন্যদের দ্বারা অনুমোদিত হওয়ার আশায় অনুপ্রাণিত হয়। যদি একজন ব্যক্তি কার্যসম্পাদনের প্রতিবেদন পাওয়া থেকে বঞ্চিত হয়, তাহলে তার প্রেরণা হ্রাস পেতে থাকে।

► যদি একজন কর্মী তার কাজের জন্য কখনোই কোনো প্রতিক্রিয়া না পায় তাহলে কী হবে?

## লিডারের প্রস্তুতি

অন্যদের কার্যসম্পাদনের প্রতিবেদন জানাতে হলে, লিডারের প্রথমে নিজেকে বিনয়ীভাবে দেখা উচিত। যদি সে মনে করে যে তার কোনো দোষ নেই, তাহলে সে অন্যদের দোষের প্রতি অসহিষ্ণু হবে।

লিডারের নিজেকে মূল্যায়ন করা এবং নম্রতার সাথে উন্নয়ন ও উন্নতি করা উচিত। তার নিজের ভুল সম্পর্কে সচেতন থাকা উচিত। অন্যথায়, সে অন্যদেরকে সংশোধন করতে পারবে না।

একজন লিডার চায় যে লোকেরা তাদের কাজের জন্য তার কাছে দায়বদ্ধ থাকুক, কিন্তু তার বিবেচনা করা উচিত যে সে নিজে কার কাছে জবাবদিহি করবে। এমনকি যদি সে প্রতিষ্ঠানের সর্বোচ্চ লিডারও হয়, তবুও সে কারোর কাছে জবাবদিহি করতে বাধ্য: সেটি হতে পারে বোর্ড অফ ডিরেক্টর্স, সংস্থার সমর্থক এবং সে যাদেরকে পরিষেবা প্রদান করে। তার নিজের দায়বদ্ধতা বোঝা উচিত, যাতে সে যাদেরকে নেতৃত্ব দেয় তাদের কাছ থেকে সঠিক জবাবদিহিতা দাবি করতে সক্ষম হয়।

<sup>48</sup> Ken Blanchard, *The Heart of a Leader: Insights on the Art of Influence* (Colorado Springs: David C Cook, 2007), 11

একজন লিডার সেই লোকেদের কাছেও দায়বদ্ধ থাকে যারা তার জন্য কাজ করে, কারণ তাদের সাফল্যের জন্য প্রয়োজনীয় পরিষ্টিতগুলি প্রদান করার জন্য সে দায়বদ্ধ। কিছু লিডার এই দ্বিমুখী দায়বদ্ধতা মনে রাখে না। একজন লিডারকে তার ভুল স্বীকার করতে হবে এবং বুঝতে হবে যে সে কখন তার লোকেদেরকে তাদের যা প্রয়োজন ছিল তা দেননি।

রাজা নেবুখাদনেজার একজন মহান লিডার ছিলেন যিনি তার কৃতিত্বের জন্য গর্বিত ছিলেন এবং ঈশ্বরের উপাসনা করার পরিবর্তে নিজেকে উচ্চ করেছিলেন। ঈশ্বর তাকে সাত বছরের জন্য একটি পশুর মতো জীবন যাপনে পরিণত করেছিলেন যাতে তিনি বুঝতে পারেন যে তিনি ঈশ্বরের ক্ষমতার অধীন (দানিয়েল ৪:২৮-৩৭)।

সেই সাতটি বছর, নেবুখাদনেজার মাঠে-ঘাটে হামাণ্ডি দিয়ে ঘুরতেন এবং ঘাস খেতেন। তিনি রাজা হিসেবে কাজ করতে পারতেন না, কিন্তু তাকে তার পদ থেকে অপসারণ করা হয়নি। তিনি এমন একটি প্রাচ্য সংস্কৃতিতে বাস করতেন যেখানে পদমর্যাদা যোগ্যতার উপর নির্ভরশীল ছিল না।

বহু শতক পরে, আরেকজন রাজা, হেরোদ আগ্রিপ্প এমন একটি অঞ্চলের লোকেদের সাথে কথা বলতে গিয়েছিলেন যারা তার উপর আর্থিকভাবে নির্ভরশীল ছিল। যেহেতু তার সাহায্য তাদের প্রয়োজন ছিল, ফলত তারা তার প্রশংসা করে বলেছিল, “এ তো এক দেবতার কণ্ঠস্বর, মানুষের নয়।” যখন হেরোদ এই প্রশংসা শুনেছিলেন, তিনি যে একজন মানুষ তা নিজেকে মনে করিয়ে দেওয়ার এবং সেই প্রশংসা গুরুত্বপূর্ণ নয় তা বোঝানোর পরিবর্তে সেটি গ্রহণ করেছিলেন। তিনি অনুভব করতে চেয়েছিলেন যে তিনি সত্যিই একজন দেবতা। ঈশ্বর সেই মুহূর্তেই তাকে এক অসুস্থতা দিয়ে আঘাত করেছিলেন, এবং তিনি পোকায় আক্রান্ত হয়ে মারা যান (প্রেরিত ১২:২০-২৩)। এই ঘটনার পরিহাস সকলের কাছে স্পষ্ট ছিল – যে ব্যক্তিটি দেবতা হিসেবে প্রশংসিত হয়েছিলেন, তিনি দ্রুত বেদনাদায়ক এবং ঘৃণ্যভাবে মারা গিয়েছিলেন।

## উৎসাহদান এবং অভিনন্দন

একজন ব্যক্তির কাজকে অনেকভাবেই অনুমোদন করা সম্ভব। কোনও হস্তক্ষেপ ছাড়াই একজন ব্যক্তিকে তার কাজ করতে দেওয়া হল আস্থা দেখানোর একটি উপায়। যদি আপনি তাকে ক্রমাগত বলতে থাকেন যে কী করতে হবে এবং কীভাবে করতে হবে, তাহলে আপনি দেখান যে আপনি তাকে কাজটি ভালোভাবে করার জন্য ভরসা করেন না।

ইতিবাচক উৎসাহ সমালোচনার চেয়ে অনেকবেশি কার্যকারী। বেশিরভাগ মানুষই সমালোচনার দ্বারা নিরুৎসাহিত হয়। বেশিরভাগ মানুষই সমালোচিত হলে আত্মরক্ষামূলক হয়ে ওঠে। তাদের আচরণ সংশোধন করার পরিবর্তে, তারা সেটিকে ন্যায়সঙ্গত প্রমাণ করার চেষ্টা করে।

কিছু লিডারশিপ লেখক বিশ্বাস করেন যে, একজন ব্যক্তি বেশিরভাগ কাজই ভুল এবং কিছু কাজ ঠিকঠাক করলেও, তাকে বিকশিত করার সর্বোত্তম উপায় হলো সে যা সঠিক করেছে তা অনুমোদন করা এবং সে যা ভুল করেছে সেই সম্পর্কে প্রায় কিছুই না বলা। প্রশংসা পাওয়ার জন্য তার সম্পাদিত কাজ নিখুঁত হতে হবে না। যেকোনো কাজ যা ভালো প্রচেষ্টা এবং সঠিক দিকে অগ্রগতি দেখায় তা প্রশংসা করা যেতে পারে। এর ফলে সে সঠিক কাজ বেশি করবে এবং ভুল কাজ কম করবে।

অনেক লিডারই লোকেদের কেবল ত্রুটিগুলি লক্ষ্য করার ভয়াবহ ভুল করে থাকেন। তারা ভালো দিকগুলি লক্ষ্য করে না, কারণ তারা কেবল সমস্যার দিকেই নজর রাখেন। নেতৃত্বাধীন ব্যক্তি মনে করে যে তার সম্পাদিত কাজগুলি দেখা যাচ্ছে না, কারণ সেগুলো উল্লেখ করা হয় না।

প্রেরিত পৌল করিছীয় বিশ্বাসীদের বিভিন্ন ভুল সংশোধন করার জন্য চিঠি লিখেছিলেন, বিশেষ করে তাদের আত্মিক বরদান ব্যবহারের বিষয়টি নিয়ে। কিন্তু দেখুন তিনি কীভাবে তার চিঠি শুরু করেছিলেন (১ করিছীয় ১:৪-৭)। তিনি তাদের মাঝে এত আত্মিক থাকার জন্য প্রশংসা করেছিলেন। এখন কল্পনা করুন যদি তিনি প্রথমে তাদের প্রশংসা না করে তারা যেভাবে আত্মিক বরদানগুলি ব্যবহার করেছিল তার জন্য প্রথমে তাদের তিরস্কার করতেন। তারা প্রতিক্রিয়া জানাত, “তিনি কি দেখতে পাচ্ছেন না যে আমাদের এত আত্মিক বরদান রয়েছে? তিনি কি উপলব্ধি করতে পারেন না যে আমরা আত্মিক বরদানে কতটা শক্তিশালী?” তাদের ক্রটিগুলি সম্পর্কে কথা বলার আগে পৌল তাদের শক্তির কথা অনুমোদন করেছিলেন।

► প্রেরিত ২-৩ অধ্যায়ে এশিয়ার সাতটি মন্ডলীর উদ্দেশ্যে লেখা চিঠিগুলি দেখুন। প্রতিটি চিঠি কিভাবে শুরু হয়েছে?

অভিনন্দনের ধরণগুলিকে কয়েকটি জোড়ায় ভাগ করা যেতে পারে।<sup>49</sup> ব্লানচার্ড এবং বোলস (Blanchard & Bowles)-এর মতে, এই সমস্ত ধরণগুলিই ভালো, তবে প্রতিটি জোড়ার দ্বিতীয় রূপটি সবচেয়ে কার্যকর।

- ১। **পরিকল্পিত অথবা স্বতঃস্ফূর্ত।** পরিকল্পিত অভিনন্দনের একটি উদাহরণ হলো একটি সার্টিফিকেট। স্বতঃস্ফূর্ত অভিনন্দন হবে একটি অপ্রত্যাশিত পুরস্কার বা প্রশংসা।
- ২। **দলগত বা ব্যক্তিবিশেষ।** একটি টিম তার সাফল্যের জন্য সম্মান অর্জন করে। একজন ব্যক্তিকে তার নির্দিষ্ট অবদানের জন্য প্রশংসা বা পুরস্কৃত করা যেতে পারে।
- ৩। **সাধারণ বা নির্দিষ্ট।** সাধারণ অভিনন্দনের একটি উদাহরণ হলো যখন একজন ব্যক্তিকে তার কাজের সময়ের দৈর্ঘ্যের জন্য সম্মানিত করা হয়। যখন একজন ব্যক্তি একজন গ্রাহকের জন্য বিশেষ কিছু করে, তখন একটি নির্দিষ্ট অভিনন্দন জানানো যেতে পারে।
- ৪। **প্রথাগত বা অনন্য।** কিছু জায়গায় বেতনের বোনাস, সার্টিফিকেট, অথবা ট্রিফি হলো প্রথাগত অভিনন্দনের রূপ। যে উপহার কারোর ব্যক্তিগত চাহিদা বা আগ্রহ পূরণ করে তা অনন্য হবে।

যদি কোনো ব্যক্তি ভালো পারফর্ম না করে থাকে কিন্তু ভালো করার ইচ্ছা থাকে, তাহলে আপনি তাকে আন্তরিকভাবে অভিনন্দন জানাতে নাও পারেন, তবে আপনি তাকে উৎসাহিত করতে পারেন। ভবিষ্যতে ভালো করতে পারার ক্ষেত্রে ব্যক্তিটির প্রতিশ্রুতি এবং আত্মবিশ্বাসের প্রতি কৃতজ্ঞতা প্রকাশ করুন।

► আপনি আপনার কোন ধরণের কার্যসম্পাদনের প্রতিবেদন পেতে চান? অন্যদের জন্য আপনি কোন ধরণটি ব্যবহার করেছেন?

### যোষেফের উদাহরণ

যোষেফকে তার দাদারা ক্রীতদাস হিসেবে বিক্রি করে দিয়েছিল। তিনি পরবর্তীকালে মিথ্যা অপবাদে বহু বছর কারাগারে কাটিয়েছিলেন।

<sup>49</sup> Ken Blanchard and Sheldon Bowles, *Gung Ho: Turn on the People in Any Organization* (New York: William Morrow, 1997), 146

যোষেফ তিজ্ঞতার কাছে পরাজিত হতে অস্বীকার করেছিলেন। পরিবর্তে, তিনি সাহায্য করার সিদ্ধান্ত নিয়েছিলেন। তিনি পরিচর্যা করে লিডার হয়ে উঠেছিলেন। তিনি যে ব্যক্তির সেবা করতেন, তার সম্পত্তি তত্ত্বাবধান করেছিলেন (আদি পুস্তক ৩৯:৪)। পরে, তিনি কারাগারে একজন ম্যানেজার হয়েছিলেন।

ঈশ্বর যোষেফের পরিস্থিতি পরিবর্তন করেছিলেন এবং তাকে মিশরে উচ্চপদে অধিষ্ঠিত করেছিলেন। যখন যোষেফের ভাইয়েরা এসেছিল, তখন যোষেফ তাদেরকে ক্ষমা করেছিলেন, বুঝতে পেরেছিলেন যে ঈশ্বর তার জীবনের নিয়ন্ত্রণ করছেন (আদি পুস্তক ৫০:২০)। মিশর, অন্যান্য জাতি এবং তার পরিবারকে ক্ষুধার্ত অবস্থা থেকে রক্ষা করার জন্য ঈশ্বর যোষেফকে ব্যবহার করেছিলেন।

অনেক সম্ভাবনাময় লিডার তাদের প্রতি অন্যায়ের কারণে নিরুৎসাহিত এবং তিজ্ঞ মনোভাবাপন্ন হয়ে পড়ে। তারা মনে করে যে তাদের সুযোগ প্রত্যাখ্যান করে দেওয়া ব্যক্তিদের কারণে তাদের পদোন্নতি অসম্ভব। যোষেফ জানতেন যে ঈশ্বর তার জীবনের নিয়ন্ত্রণ করছেন।

### সমালোচনা এবং সংশোধন

সর্বদা মনে রাখবেন যে বেশিরভাগ মানুষ সমালোচনার প্রতি রক্ষণাত্মক প্রতিক্রিয়া দেখায়। তারা মনে করে যে সমালোচনায় তারা তাদের ব্যক্তিগত মূল্য হারাচ্ছে। যখন তাদের সমালোচনা করা হয়, তখন তারা অবিলম্বে নিজেদের ন্যায্যতা প্রমাণ করতে চায়।

একটি পুরনো প্রবাদ আছে: “যখন আপনার কাছে হাতিয়ার হিসেবে কেবল একটি হাতুড়িই আছে, আপনি সব সমস্যাকে একটি পেরেকের মতোই দেখতে চান।” কিছু কিছু লিডার সমালোচনাকে একটি হাতুড়ির মতোই ব্যবহার করেন, এবং তারা কাউকে “হাতুড়ির আঘাত” করার মাধ্যমেই সব সমস্যার সমাধান করার চেষ্টা করেন।

একজন লিডারের তার লোকেদের সাথে আস্থার সম্পর্ক গড়ে তোলা উচিত যাতে তারা বুঝতে পারে যে সে তাদেরকে সাহায্য করতে চায়। যেকোনো সমালোচনার আগে এবং সমালোচনা চলাকালীন, লিডারের সেই ব্যক্তিটির গুণাবলীকে মর্যাদাদান করা উচিত। তাদের ভালো কাজকে স্বীকৃতি দিন। ব্যক্তিটি ভালো করতে পারবে বলে আপনার প্রত্যাশা প্রকাশ করুন। ব্যক্তিটির সাথে আপনার সম্পর্কের মূল্য নিশ্চিত করুন।

ব্যক্তিটি বুঝতে চায় যে আপনি তার সম্পর্কে আসলে কেমন অনুভব করেন। আপনি যখন তাকে সংশোধন করেন, তখন সে ইঙ্গিতগুলি দিকে নজর রাখে। আপনি তার সম্পর্কে যা অনুভব করেন বলে সে মনে করে, তা আপনার আলোচনা করা তথ্যের চেয়ে সংশোধনের ফলাফলকে বেশি প্রভাবিত করবে।

“বিশ্বাস করুন, কিন্তু যাচাই করে নিন।”

- রোনাল্ড রিগান (Ronald Reagan)

যতটা সম্ভব, দোষারোপ না করে ভুল কাজটির প্রভাব বর্ণনা করুন। লিডার হিসেবে, ব্যক্তিগতভাবে নিজের উপর যতটা সম্ভব দোষ নিন। আপনি যাকে সংশোধন করছেন তার প্রতি আপনার বিরাজমান আস্থা এবং ভালো প্রত্যাশা প্রকাশ করুন।

► উপরের নির্দেশাবলী ব্যবহার করে আপনি কীভাবে কাউকে সংশোধন করতে পারেন তার একটি উদাহরণ দিন।

ভুল আচরণ সংশোধন করার কথোপকথনে, একাধিক ভুল তালিকাভুক্ত করার পরিবর্তে কেবল একটি সমস্যা সমাধানের চেষ্টা করুন। যদি আপনি কারোর কার্য সম্পাদনের অনেক সমস্যার কথা বলেন, তাহলে সে হয়তো এই সিদ্ধান্তে আসতে পারে যে তার কোনো মূল্যই নেই।

ব্যঙ্গাত্মক হবেন না। ব্যক্তিটির ভুল বর্ণনা করার সময়ে “কখনোই নয়” বা “সবসময়” এই কথাগুলি ব্যবহার করবেন না। তাদের বোঝার জন্য যতটা প্রয়োজন ততটুকু ছাড়া ভুল আচরণ বারবার বর্ণনা করবেন না।

সমস্যা রয়েছে এমন একজন ব্যক্তির সঙ্গে মোকাবিলা করার সময়ে (আপনার উর্ধ্বস্থ লিডারসহ), এই প্রশ্নগুলি বিবেচনা করুন:

- জীবনে সে কি পরিস্থিতির মধ্যে দিয়ে চলেছে?
- তার পরিস্থিতি সম্পর্কে সে কী অনুভব করে?
- সে আসলে কী চায়?

একটি টিমের উদ্দেশ্যপ্রনোদিত ভাবে ভুল এবং ব্যর্থতা থেকে শিক্ষা নেওয়া উচিত। একসাথে একটি ভুল বিশ্লেষণ করুন – কাউকে দোষারোপ করার জন্য নয়, বরং তা থেকে শিক্ষা নেওয়ার জন্য। পরবর্তীতে, কারোর বিরুদ্ধে কিছু ধরে রাখার জন্য একটি ভুল ব্যবহার করা উচিত নয়।

### উপসংহার

► এই পাঠে আপনি যা শিখলেন, তার উপর ভিত্তি করে আপনি কীভাবে আপনার লক্ষ্য বা কাজগুলি পরিবর্তন করার প্রত্যাশা করেন?

### পাঁচটি সারসংক্ষিপ্ত বিবৃতি

- ১। লিডারকে অবশ্যই তার নেতৃত্বাধীন লোকেদের কার্যসম্পাদনের মূল্যায়ন এবং সংশোধন করতে সক্ষম হতে হবে।
- ২। যখন একজন এক্সেকিউটিভ ভালো সিদ্ধান্ত নেন, যার ফলাফল ভালো হয়, তখন তার উপর বোর্ডের আস্থা বৃদ্ধি পায়।
- ৩। মানুষ অন্যদের দ্বারা অনুমোদিত হওয়ার আশায় অনুপ্রাণিত হয়।
- ৪। ইতিবাচক উৎসাহ সমালোচনার চেয়ে অনেকবেশি কার্যকারী।
- ৫। একটি টিমের উদ্দেশ্যপ্রনোদিত ভাবে ভুল এবং ব্যর্থতা থেকে শিক্ষা নেওয়া উচিত।

## ১৫ নং পাঠের অ্যাসাইনমেন্ট

- ১। এই পাঠ থেকে জীবন পরিবর্তনকারী ধারণার সারসংক্ষেপ একটি অনুচ্ছেদে লিখুন। ব্যাখ্যা করুন যে কেন এটি গুরুত্বপূর্ণ। এটি কী উপকার করতে পারে? এটি না জানার ফলে কী ক্ষতি হতে পারে?
- ২। বর্ণনা করুন যে আপনি কীভাবে এই পাঠের নীতিগুলি আপনার জীবনে প্রয়োগ করবেন। এই পাঠটি কীভাবে আপনার লক্ষ্যগুলি পরিবর্তন করেছে? আপনার পদক্ষেপগুলি পরিবর্তন করার ক্ষেত্রে আপনি কীভাবে পরিকল্পনা করবেন?
- ৩। ১৫ নং পাঠের জন্য পাঁচটি সারসংক্ষিপ্ত বিবৃতি ভালোভাবে মুখস্থ করুন। পরবর্তী ক্লাস সেশনের শুরুতে এগুলি স্মৃতিশক্তি থেকে লেখার জন্য প্রস্তুতি নিন।

## পাঠ ১৬

### জনসমক্ষে কথা বলা

#### সংযোগ স্থাপনের শক্তি

“ন্যায়সংগতভাবে দেওয়া রায় রূপোর ডালিতে সাজানো সোনার আপেলের মতো” (হিতোপদেশ ২৫:১১)। সঠিক সময়ে সঠিক কথা বলা এবং ভালোভাবে বলা হল একটি শিল্পকলা। ভালোভাবে সংযোগ স্থাপন করা এমন একটি দক্ষতা যা বিকশিত করা যেতে পারে।

আপনার সংযোগ স্থাপনের ক্ষমতা থেকে মানুষ আপনার বুদ্ধিমত্তা, আত্মবিশ্বাস এবং ক্ষমতা সম্পর্কে ধারণা লাভ করে। যদি সেই ধারণাটি অনুকূল হয়, তাহলে আপনি তাদের উপর প্রভাব বিস্তার করতে পারেন। পরিচর্যা কাজে আপনার কার্যকারিতা অন্যদের প্রভাবিত করার ক্ষমতার উপর নির্ভর করে, তাই একজন ভালো সংযোগস্থাপনকারী হওয়া গুরুত্বপূর্ণ।

উপরন্তু, বেশিরভাগ পরিচর্যা কাজ সংযোগ স্থাপনের মাধ্যমেই সম্পন্ন হয়। প্রচার, শিক্ষাদান, পরামর্শদান এবং উৎসাহদান সবকিছুই সংযোগ স্থাপনের মাধ্যমে সম্পন্ন হয়। বেশিরভাগ মিনিস্ট্রি লিডারই ভালো বক্তা। যে ব্যক্তি ভালো বক্তা নয়, তার পক্ষে কার্যকর লিডার হওয়া খুবই অস্বাভাবিক।

► একটি পুরনো প্রবাদ আছে, “তরবারির চেয়েও কলম বেশি শক্তিশালী।” এটি কী অর্থ প্রকাশ করছে বলে আপনার মনে হয়?

কার্যকরভাবে প্রকাশ করা ধারণার শক্তির সাথে শারীরিক শক্তির তুলনা হতেই পারে না। একটি অস্ত্র মানুষকে কিছু করতে বাধ্য করে, কিন্তু একটি আইডিয়া বা ধারণা তাদের মন ও হৃদয় জয় করে। এই কারণেই কিছু সরকার বাকস্বাধীনতাকে সীমিত করে দেয়।

► একজন শিক্ষার্থী গ্রুপের জন্য যাকোব ৩:১-৮ পদ পড়বে। এই প্যাসেজটি সংযোগ স্থাপনের শক্তি সম্পর্কে কী বলে তা আলোচনা করুন।

এই প্যাসেজটি বেশিরভাগই জিহ্বার, অর্থাৎ কথার, দ্বারা ক্ষতির সম্ভাবনা সম্পর্কে বলে। সংযোগ স্থাপনের শক্তিকে ভালো বা ক্ষতির জন্য ব্যবহার করা যেতে পারে। ঈশ্বর পবিত্র আত্মার দ্বারা ক্ষমতাপ্রাপ্ত মানুষের কথা বলাকে তাঁর পরিত্রাণের পরিকল্পনা ঘোষণার মাধ্যম হিসেবে বেছে নিয়েছেন (১ করিন্থীয় ১:২১)।

সংযোগ স্থাপনের শক্তির কারণে, একজন বিশ্বাসীরা সর্বদা এটিকে সতর্কভাবে ব্যবহার করা উচিত। একজন বক্তা হিসেবে, আপনার খ্রিস্টীয় নৈতিকতাগুলি অনুসরণ করা উচিত। সর্বদার সত্যের পক্ষে থাকুন। এমন কোনো প্ল্যান বা প্রজেক্টের পক্ষে কথা বলবেন না যেটিতে আপনার সত্যিকারের ভরসা নেই। যা একেবারেই সত্য নয় এমন কিছু বলে, অথবা তাদের কাছে গুরুত্বপূর্ণ তথ্য গোপন করে কখনোই মানুষকে নিয়ন্ত্রণ করার চেষ্টা করবেন না।

## বন্ধুত্বপূর্ণতা

আপনি যেভাবে সংযোগ স্থাপন করেন তা মানুষের সাথে আপনার সম্পর্ককে প্রভাবিত করে। মানুষজনের সাথে একজন লিডারের ব্যক্তিগত আলাপআলোচনা গুরুত্বপূর্ণ। মানুষ জানতে চায় যে লিডার তাদেরকে সম্মান করে এবং তাদের প্রশংসা করে। তার আচরণের মাধ্যমে দেখাতে হবে যে সে মানুষকে মূল্য দেয়।

আপনার এমনভাবে মানুষের সাথে এমনভাবে ভাব বিনিময় করার অনুশীলন করা উচিত যাতে তারা সেটির কদর করে। কিছু মানুষ মনে করে যে তাদের কখনোই এমন আচরণ করা উচিত নয় যা তাদের কাছে স্বাভাবিক নয়। তবে, আপনার বন্ধুত্বপূর্ণ আচরণ করার জন্য নিজেকে প্রশিক্ষিত করা উচিত, তা আপনার কাছে স্বাভাবিক মনে হোক বা না হোক।

আপনার আচরণে মানুষের প্রতি আপনার বন্ধুত্বপূর্ণতা এবং শ্রদ্ধা এমনভাবে প্রকাশ করা উচিত যাতে তারা তা বুঝতে পারে। যদি তা না হয়, তাহলে আপনার আচরণ আপনার হৃদয়ের সাথে সঙ্গতিপূর্ণ নয়।

কাউকে অভিবাদন জানানোর সময়ে যদি আপনাকে দেখে আগ্রহহীন বলে মনে হয় বা যদি কারোর সাথে হাত মেলানোর সময়ে অন্য কোথাও তাকিয়ে থাকেন, তাহলে তারা জানে যে আপনি তাদের মূল্য দেন না। আপনি যদি একজন লিডার হন, তাহলে অন্যরা আপনার সাথে কথা বলতে পেরে সৌভাগ্যবান বোধ করে। তাদের প্রতি মনোযোগ এবং আগ্রহ দিয়ে তাদেরকে মূল্য দিন। আপনি হয়তো ভাববেন যে সবার প্রতি এটি করার জন্য আপনার কাছে সময় নেই, কিন্তু একজন ব্যক্তির কাছে কয়েক সেকেন্ডের মনোযোগও তার কাছে মূল্যবান।

যদি না তোমার সংস্কৃতি অন্যথা নির্দেশ করে, তাহলে দৃঢ়ভাবে হাত মেলান, আপনার উল্টোদিকে থাকা ব্যক্তির চোখের দিকে তাকান, আপনার কণ্ঠে বন্ধুত্বপূর্ণ ভাব প্রকাশ করুন এবং হাসুন। যদি একজন পুরুষ বসে থাকে, এবং কেউ যদি তাকে অভ্যর্থনা জানাতে আসে, তাহলে তার উঠে দাঁড়ানো উচিত।

► এই আচরণগুলি অনুশীলন করুন।

## জনসমক্ষে কথা বলার ভয় কাটানো

মানুষের অন্যতম বড়ো ভয় হলো জনসমক্ষে কথা বলার ভয়।

► বহু মানুষ কেন জনসমক্ষে কথা বলতে ভয় পায়?

বহু মানুষ জনসমক্ষে কথা বলতে ভয় পায় কারণ ...

- ১। তারা জানে না কী বলতে হবে।
- ২। তারা তাদের চিন্তাগুলিকে সঠিকভাবে সাজায়নি।
- ৩। তারা নিশ্চিত নয় যে লোকেরা তাদের কথা বলবে পছন্দ করবে কিনা।

ভয়ের প্রথম কারণটি অপসারিত হয় গভীর আসক্তির দ্বারা। বক্তার এমন একটি বার্তা থাকা উচিত যা সে অন্যদেরকে জানাতে চায়। আপনাকে যদি প্রচার করতে বা শিক্ষা দিতে বলা হয়, তাহলে জানানোর জন্য গুরুত্বপূর্ণ কিছু না পাওয়া পর্যন্ত আপনার প্রার্থনা করা এবং ঈশ্বরের কাছ থেকে অনুপ্রেরণা লাভ করা উচিত।

ভয়ের দ্বিতীয় কারণটি প্রস্তুতির মাধ্যমে দূর করা যায়। ধারণাগুলি কীভাবে ব্যাখ্যা করবেন তা ভেবে দেখার জন্য সময় নিন। আপনার পয়েন্টগুলি তালিকাভুক্ত করুন এবং সেগুলি কোন ক্রমে উপস্থাপন করবেন তা স্থির করুন। আপনি কীভাবে শেষ করবেন তা পরিকল্পনা করুন। আপনার শেষ বাক্যগুলি এমন হওয়া উচিত যা সবচেয়ে গুরুত্বপূর্ণ ধারণার উপর জোর দেয় এবং আপনার পছন্দসই প্রত্যুত্তরটিই জানতে চায়।

ভয়ের তৃতীয় কারণটি সাফল্যের মাধ্যমে দূর করা যায়। আপনার কথা বলা এবং ইতিবাচক প্রতিক্রিয়া পাওয়ার পরেই আপনি ভবিষ্যতের জন্য আত্মবিশ্বাসী হয়ে উঠবেন।

কিছু মিশনারি পরিবারি একটি বড়ো সমাবেশে যোগদান করেছিল। পরিচালক দু'জন বাবাকে বলেছিলেন যেন তারা তাদের সন্তানদের মধ্যে কোনো একজনকে মিশনারি জীবন নিয়ে কয়েক মিনিট কথা বলার জন্য প্রস্তুত করেন। একজন বাবা তার ১০ বছর বয়সী ছেলেকে মিশনারি হিসেবে তাদের জীবন সম্পর্কে কিছু আকর্ষণীয় কথা বলতে সাহায্য করার মাধ্যমে প্রস্তুত করেছিলেন। তারা একসাথে অনুশীলন করেছিল এবং কী বলতে হবে তা মনে রাখার জন্য একটি নোট বইয়ে কিছু শব্দ লিখে রেখেছিল। সেই ছেলেটি জনতার সামনে দাঁড়িয়ে আত্মবিশ্বাসের সাথে কথা বলেছিল; এবং লোকেরা তার বক্তৃতা উপভোগ করেছিল।

অপর বাবা তার ছেলের সাথে প্রস্তুতি নেননি। যখন সেই ছেলেটিকে কথা বলার জন্য স্টেজে দাঁড় করানো হয়েছিল, ভয় তাকে গ্রাস করেছিল, সে বলার জন্য বিশেষ কিছুই মনে করতে পারেনি, এবং তার খারাপ পারফরম্যান্সের জন্য অপদস্ত অনুভব করেছিল।

### একটি বক্তৃতার বিষয় নির্বাচন করা

বক্তৃতার বিষয়টিকে অবশ্যই মিটিংয়ের কারণের সাথে সামঞ্জস্যপূর্ণ হতে হবে। নিজেকে প্রশ্ন করুন, “আমার শ্রোতারা এই বক্তৃতা থেকে কী আশা করে?”

বক্তৃতার বিষয়বস্তুটি অবশ্যই কদরযোগ্য হতে হবে। নিজেকে প্রশ্ন করুন, “কেন তাদের এটি শোনা প্রয়োজন? এটি তাদেরকে কীভাবে সাহায্য করবে?”

বিষয়বস্তুর প্রতি আপনার বিশ্বাসযোগ্যতা থাকা প্রয়োজন। নিজেকে প্রশ্ন করুন, “কেন তারা আমার কথা শুনবে?” যদি এমন কোনো বিষয়ের উপর কথা বলা প্রয়োজন হয় যা সম্পর্কে আপনি তেমন কিছু জানেন না, তাহলে আপনাকে অবশ্যই গবেষণা করতে হবে। কোনো বিষয় নিয়ে দ্রুত গবেষণা করার একটি উপায় হলো সেই বিষয় সম্পর্কে একজন সম্মানিত জ্ঞানী ব্যক্তির সাথে কথা বলা।

বিষয়টিবস্তুটি অতি অবশ্যই শ্রোতাদের আগ্রহ এবং অভিজ্ঞতাসমূহের সাথে সম্পর্কিত হওয়া হবে। নিজেকে প্রশ্ন করুন, “কেন তারা এটিকে গুরুত্ব দেবে? আমি কীভাবে তাদেরকে এটি বোঝাতে পারি?”

### একটি বক্তৃতাকে আকর্ষণীয় করে তোলা

বিতর্কিত বিষয় মনোযোগ আকর্ষণ করে ঠিকই, কিন্তু তা কিছু শ্রোতাকে আপনার বিরোধী করে তোলে। দৃঢ় বিশ্বাসের কারণে যখনই প্রয়োজন হয় তখনই বিতর্কিত বিষয়গুলি মোকাবেলা করুন, কিন্তু কখনোই কেবল মনোযোগ আকর্ষণের জন্য সেগুলি নিয়ে কথা বলবেন না।

আপনার কাছে নতুন এমন বিতর্কিত বিষয়বস্তু উপস্থাপনের ব্যাপারে সতর্ক থাকুন। সময় অতিবাহিত হওয়ার সাথে সাথে সমস্ত নতুন ধারণায় ভারসাম্য আসবে।

আপনার নিজের অভিজ্ঞতা এবং আপনি যে পাঠগুলি শিখেছেন সে সম্পর্কে কাহিনীগুলি আকর্ষণীয়, তবে নিজের সম্পর্কে এত বেশি কথা বলবেন না যে বক্তৃতাটি কেবল আপনার সম্পর্কেই বলে মনে হয়।

প্রায়শই বক্তৃতা দেওয়ার সুযোগ বা দায়িত্ব এতটাই হঠাৎ করে এসে পড়ে যে বক্তা সঠিকভাবে প্রস্তুতি নিতে পারে না। সেই সময়ে বক্তাকে তার সমস্ত অভিজ্ঞতা এবং জ্ঞান থেকেই কাজ চালাতে হবে। একজন বক্তাকে ক্রমাগত অধ্যয়ন করে যেতে হবে যাতে সে তার উপদানের সংগ্রহ বৃদ্ধি করতে পারে যেখান থেকে সে বিভিন্ন বক্তৃতা তৈরি করে রাখতে পারবে।

## মনোযোগ ধরে রাখা

বক্তৃতা জুড়ে একজন বক্তাকে মাঝে মাঝেই শ্রোতাদের মনোযোগ ফিরে পেতে হবে। ধরে নেবেন না যে লোকেরা শুনছে।

অনেক লক্ষণ আছে যা দেখায় যে একজন শ্রোতা মনোযোগ সহকারে শুনছে। শ্রোতারা বক্তার দিকে তাকিয়ে আছে, মনোযোগী অভিব্যক্তি প্রকাশ করছে, মাথা নাড়ছে বা উত্তর দিচ্ছে, সামান্য সামনের দিকে ঝুঁকে আছে, বিক্ষিপ্ত উপেক্ষা করছে, এবং বক্তার কৌতুক বা অন্যান্য আবেগের প্রতি সাড়া দিচ্ছে। যখন আপনি এই লক্ষণগুলি দেখেন, তখন আপনি বুঝতে পারবেন যে তারা শুনছে।

আপনার বক্তৃতা জুড়ে আপনি তাদের মনোযোগ ফিরিয়ে আনার জন্য বিভিন্ন কৌশল ব্যবহার করতে পারেন। আপনি বর্তমান পরিসংখ্যান, হাস্যরস, একটি জীবনীমূলক বা ঐতিহাসিক উদাহরণ, একটি আকর্ষণীয় উদ্ধৃতি, একটি আলংকারিক প্রশ্ন, জীবন সংক্রান্ত কোনো সমস্যা, একটি কাল্পনিক পরিস্থিতি, একটি বাক্যাংশ বা স্লোগানের নাটকীয় পুনরাবৃত্তি, একটি বর্তমান ঘটনা বা জাতীয় পরিস্থিতি, অথবা একটি ব্যক্তিগত অভিজ্ঞতা ব্যবহার করতে পারেন।

► একজন শিক্ষার্থীর সম্প্রতি প্রদত্ত একটি বক্তৃতা বা সারমন বর্ণনা করবে। মনোযোগ আকর্ষণের জন্য সে ব্যবহার করেছে এমন কৌশল তাকে বর্ণনা করতে হবে। বক্তৃতায় অন্যান্য কৌশল কীভাবে ব্যবহার করা যেতে পারে সে সম্পর্কে ধারণাগুলি নিয়ে গ্রুপটি আলোচনা করবে। যদি পর্যাপ্ত সময় থাকে, তাহলে শিক্ষার্থীদের এই কৌশলগুলি কীভাবে ব্যবহার করতে হয় তা শেখানোর জন্য বেশ কয়েকটি বক্তৃতা বা সারমন পরীক্ষা করা যেতে পারে।

একটি গুরুত্বপূর্ণ পয়েন্ট বলার আগে নিশ্চিত হয়ে নিন যে লোকেরা শুনছে। তাদের মনোযোগ আকর্ষণ করার জন্য কিছু করুন।

সাময়িক মনোযোগহানির সময়ে কোনো বিশেষ বক্তব্য বলবেন না। যদি কোনোকিছু সেখানে কিছু সেকেন্ডের জন্য সমস্যা সৃষ্টি করে, তাহলে সমস্যাটি নির্মূল না হওয়া পর্যন্ত আপনি ইতিমধ্যেই যা বলেছেন তা নিয়ে কিছু বলুন, তারপর শ্রোতাদের মনোযোগ পুনরায় ফিরিয়ে আনুন।

নীতিন প্রচার করার সময় একটি ছোটো বাচ্চা গীর্জা ঘরের সামনে দিয়ে তার মা'কে ডাকতে ডাকতে যাচ্ছিল। মন্ডলীতে উপস্থিত বেশিরভাগ লোকই সেই বাচ্চাটিকে দেখতে শুরু করেছিল। বাচ্চাটিকে কোলে তুলে না নেওয়া পর্যন্ত নীতিন ইতিমধ্যেই তার বলা কিছু কথা পুনরাবৃত্তি করেছিল, তারপর লোকেদের মনোযোগ পুনরায় আকর্ষণ করার জন্য কয়েক সেকেন্ডের জন্য তার স্বর একটু জোরে করেছিল।

## বক্তৃতা শেষ করা

- ১। আপনার শেষ বিবৃতিগুলি সেই যথাযথ শব্দগুলি দিয়ে প্রস্তুত করুন ঠিক যেগুলি আপনি বলতে চান।
- ২। স্মরণীয়ভাবে সেই বক্তব্যগুলিকে সারসংক্ষিপ্ত করুন যেগুলি আপনি চান যে আপনার শ্রোতারা মনে রাখুক।
- ৩। একটি সংক্ষিপ্ত সমাপ্তি টানুন।
- ৪। বক্তৃতায় যেসব ভুল ছিল বলে আপনি মনে করেন, তার জন্য ক্ষমা চাইবেন না।
- ৫। এমন কোনো চ্যালেঞ্জ বা দাবি নিয়ে সমাপ্তি করুন যা আবেগকে আলোড়িত করে।

## দৃষ্টি সংযোগ

বক্তাকে শ্রোতাদের সকলের দিকে তাকাতে হবে, যতটা সম্ভব বেশি সংখ্যক মানুষের সাথে সরাসরি দৃষ্টি সংযোগ করতে হবে।

বলার নোটগুলি এমনভাবে তৈরি করা উচিত যাতে সেগুলি দ্রুত নজরে পড়ে, যাতে বক্তাকে খুব বেশি পড়তে না হয়। আপনার নোটগুলির সাথে সুপরিচিত থাকুন যাতে দ্রুত নজরেই কাজ হয়ে যায়।

## কণ্ঠস্বরের গুণগত মান

কণ্ঠস্বরের গুণগত মানের কিছু সাধারণ সমস্যা হল:

- খুব দ্রুত কথা বলা
- খুব ধীরে কথা বলা
- খুব জোরে কথা বলা
- খুব মৃদুভাবে কথা বলা
- বিড়বিড় করা (শব্দগুলি বোঝার জন্য যথেষ্ট স্পষ্টভাবে বলা হয় না)
- একইরকম সুরে কথা বলে যাওয়া (যথাযথ স্বরভঙ্গি এবং অভিব্যক্তি ছাড়া)
- একটি কৃত্রিম স্বরে কথা বলা (কপট বা ভান করা)
- ক্রমাগত জোর দিয়ে কথা বলে যাওয়া

আপনার কণ্ঠস্বরের গুণগত মান আপনার বার্তার প্রভাবকে প্রভাবিত করে। আপনার কণ্ঠস্বরের গুণগত মান উন্নত করতে:

- স্পষ্টভাবে এবং সুনির্দিষ্টভাবে কথা বলুন।
- যেখানে উপযুক্ত সেখানে কথোপকথনের ধাঁচে কথা বলুন।
- গতি, বল, স্বর, এবং আওয়াজ পরিবর্তন করুন।

► আগের বাক্যের উল্লিখিত চারটি উপাদান (গতি, বল, স্বর, আওয়াজ) কীভাবে একজন ব্যক্তির পরিবর্তন করা উচিত তার কিছু উদাহরণ আলোচনা করুন।

## শ্রোতাদের সাথে সম্পর্ক

একটি বক্তৃতা হলো শ্রোতাদের সাথে একটি কথোপকথন, এমনকি শ্রোতারা প্রত্যুত্তর না করলেও। আপনি যা বলেন সেই ব্যাপারে তাদের বিভিন্ন অনুভূতি এবং মতামত আছে, এবং সেই মতামতগুলি বক্তৃতা চলাকালীন বদলাতে পারে।

একটি উঁচু এবং বড়ো মঞ্চ বক্তাকে মর্যাদা দেয় বটে, কিন্তু সেগুলি তাকে শ্রোতাদের থেকে দূরে সরিয়ে দেয় এবং কথোপকথনকে আরো কঠিন করে তোলে। যদি লোকজন খুব বেশি না থাকে, তাহলে একজন বক্তাকে শ্রোতাদের সাথে একই স্তরে দাঁড়ানো উচিত এবং একটি ছোট মঞ্চ ব্যবহার করা উচিত।

সম্মানজনক মনোযোগ আকর্ষণের জন্য, আপনার বক্তব্যকে গ্রহণযোগ্য হতে হবে। উদাহরণ হিসেবে বলা যায়, আপনি যদি বক্তৃতা দেওয়ার জন্য মঞ্চে দাঁড়ান, তাহলে সবাই শুনবে; কিন্তু যেহেতু আপনার কাজকর্ম এতটাই অস্বাভাবিক, তাই তারা আপনার বার্তাকে গুরুত্ব সহকারে নাও নিতে পারে। প্রতিটি পরিবেশের জন্য কিছু আচরণ এবং পোশাক প্রত্যাশিত হয়। আপনি যদি প্রত্যাশার চেয়ে অনেক বেশি দূরে সরে যান, তাহলে শ্রোতারা আপনাকে বৈধ বক্তা হিসেবে বিবেচনা নাও করতে পারে।

আপনার শ্রোতাদের কুসংস্কার বা পূর্বধারণাগুলি বোঝার চেষ্টা করুন এবং বিনা কারণে তাদের চটাবেন না। যদি আপনি তাদেরকে কোনো বিষয়ে রাগান্বিত করেন কিন্তু কোনো সে বিষয়ে তাদেরকে বোঝাতে না পারেন, তাহলে আপনার অভীষ্টলাভ হবে না। তাদের সমস্ত সমস্যা এবং ভুল বোঝাবুঝি একটি মাত্র বক্তৃতাতেই সংশোধন করার চেষ্টা করবেন না।

একটি উদাহরণ: যদি আপনি একটি বালতি থেকে সরু মুখের বোতলে দুধ ঢালেন, তাহলে আপনাকে ধীরে ধীরে এবং সাবধানে ঢালতে হবে, নাহলে বেশিরভাগ দুধ মাটিতে পড়ে যাবে। একইভাবে, যদি আপনি একবারে আপনার শ্রোতাদেরকে খুব বেশি পরিবর্তন করার চেষ্টা করেন, তাহলে তারা তা গ্রহণ করবে না।

কিছু নির্দিষ্ট অভ্যাস এড়িয়ে চললে আপনার শ্রোতাদের সাথে সম্পর্ক আরো দৃঢ় হবে:

- দর্শকদের প্রতি কোনো ব্যঙ্গাত্মক মন্তব্য করবেন না।
- দর্শকদের থেকে করুণা খুঁজবেন না। যদি তারা আপনার প্রতি করুণা দেখায়, তাহলে তারা সম্ভবত আপনাকে কম সম্মান করবে।
- আপনার কাজ বা চরিত্রের ব্যক্তিগত পক্ষসমর্থন এড়িয়ে চলুন, বিশেষত যদি সেটি বক্তৃতার উদ্দেশ্য না হয়। এমন নীতিগুলি তুলে ধরুন যা আপনার নিজের কারণের চেয়েও বেশি গুরুত্বপূর্ণ।
- আপনার সাফল্য নিয়ে গর্ব করা এড়িয়ে চলুন। ব্যক্তিগত কাহিনী সম্পর্কে সতর্ক থাকুন যা গর্ব করার মতো শোনাতে পারে।

## প্ররোচনা

- প্ররোচনার, অর্থাৎ আবেগজনিত আবেদনের, জন্য বেশিরভাগ শ্রোতার বর্তমান জ্ঞান এবং দৃষ্টিভঙ্গি বিবেচনা করুন এবং তাদের প্রভাবিত করার জন্য আপনার বক্তৃতাটি সাজিয়ে তুলুন।
- দর্শকদের কী কী উদ্বেগ থাকবে তা অনুমান করুন এবং তাদের সম্ভূষ্ট করুন।

- আবেগ দিয়ে অনুপ্রাণিত করার আগে বক্তৃতার সারমর্মের উপর ভিত্তি করে আপনার যুক্তি তৈরি করুন।
- সিদ্ধান্ত নেওয়ার ধাপগুলি অনুসরণ করতে শ্রোতাদের চালনা করুন। তাদের মতামত পরিবর্তন করতে হলে, আপনাকে তাদের নতুনভাবে ভাবতে সাহায্য করতে হবে। সিদ্ধান্ত নেওয়ার ধাপগুলি হল:
  - ১। একটি অসুবিধা সম্পর্কে সচেতনতা অর্জন করা
  - ২। নির্দিষ্ট সমস্যাটিকে সংজ্ঞায়িত করা
  - ৩। তাদের জন্য সম্ভাব্য সমাধান এবং তাদের সম্ভাব্য আপত্তিগুলি বিবেচনা করা
  - ৪। সর্বোত্তম সমাধানটি ব্যাখ্যা করা
  - ৫। সমাধানের জন্য পদক্ষেপ পরিকল্পনা করা

### সুস্পষ্টতা এবং ঐক্য

কথা বলার উদ্দেশ্য হলো যেন তা অন্যেরা বুঝতে পারে। এমন শব্দভাণ্ডার ব্যবহার করবেন না যা শ্রোতাদের মধ্যে নির্দিষ্ট ব্যক্তিদের প্রভাবিত করার উদ্দেশ্যে তৈরি করা হয় এবং অন্যরা তা বুঝতেই পারে না। নিম্নলিখিত কিছু বিষয়গুলি বর্ণনামূলক শৈলীতে তৈরি করা সারমর্মের ক্ষেত্রে প্রযোজ্য নয়।

- নিশ্চিত হন যে প্রতিটি বাক্য অবিলম্বে বোঝা যাচ্ছে। শ্রোতার পক্ষে উপস্থাপনার পর্যালোচনা করা বা সেটির গতিকে নিয়ন্ত্রণ করা সম্ভব নয়।
- মনে রাখার মতো করে একটি এক-বাক্যের থিম রাখুন।
- উদ্দেশ্যের সাথে সামঞ্জস্যপূর্ণ নয় এমন সমস্ত উপাদান বাতিল করুন।
- প্রতিটি আইডিয়াকে আগের আইডিয়ার সাথে বা থিমটির সাথে সংযুক্ত করুন।
- বক্তৃতা চলাকালীন ক্রমাগত থিম বা মূল বিষয়বস্তুটি উল্লেখ করতে থাকুন।
- পয়েন্টগুলির জন্য সর্বোত্তম ক্রমটি নির্বাচন করুন।
- আরও এগিয়ে যাওয়ার আগে প্রতিটি পয়েন্টকে যথাযথভাবে তৈরি করে নিন।

### লেখার অভ্যাস

একজন বক্তার বিভিন্ন বক্তৃতা এবং আর্টিকেল লেখার অভ্যাস করা উচিত। এই অভ্যাস স্পষ্টভাবে তার সংযোগ স্থাপনের ক্ষমতাকে বিকশিত করবে। লেখার সময় সর্বোত্তম শব্দগুলি নির্বাচন করার অনুশীলন তাকে কথা বলার সময়েও সর্বোত্তম শব্দগুলি ভাবতে সাহায্য করবে।

লেখালেখি বক্তাকে ধারণাগুলি ব্যাখ্যা করার অনুশীলনে সহায়তা করে। আপনি যদি কিছু লিখতে শুরু করেন এবং কীভাবে সেই বিষয়টি লিখতে হয় তা নিয়ে নিশ্চিত

“যদি আপনি কোনোকিছুকে সহজভাবে ব্যাখ্যা করতে না পারেন, তাহলে আপনি সেটি যথেষ্ট ভালোভাবে বোঝেননি।”

- অ্যালবার্ট আইনস্টাইন

(Albert Einstein)

না হন, তবে আপনি সেই ধারণাটি সম্পর্কে কথা বলার জন্যও প্রস্তুত নন। কীভাবে কোনো কিছু লিখিতভাবে ব্যাখ্যা করবেন তা বিবেচনা করার জন্য আপনাকে সময় বের করতে হবে।

লেখালেখি একজন ব্যক্তিকে বুঝতে সাহায্য করে যে তার কখন আরো তথ্যের প্রয়োজন। যদি সে কোনো বক্তব্য সঠিক কিনা সেই ব্যাপারে নিশ্চিত না হয়, তাহলে সে সেটি নিয়ে গবেষণা করতে পারে। সর্বদা মনে রাখবেন যে আপনার কথাগুলি উদ্ধৃত করা হতে পারে, তা মুখে বলা হোক বা লেখা হোক। আপনি যদি এমন কিছু বলেন যা সঠিক নয়, তাহলে লোকেরা শিখবে যে তারা আপনার কথার উপর নির্ভর করতে পারে না।

## উপসংহার

► এই পাঠে আপনি যা শিখলেন, তার উপর ভিত্তি করে আপনি কীভাবে আপনার লক্ষ্য বা কাজগুলি পরিবর্তন করার প্রত্যাশা করেন?

## পাঁচটি সারসংক্ষিপ্ত বিবৃতি

- ১। আপনার সংযোগ স্থাপনের ক্ষমতা থেকে মানুষ আপনার বুদ্ধিমত্তা, আত্মবিশ্বাস এবং ক্ষমতা সম্পর্কে ধারণা লাভ করে।
- ২। এমনভাবে বন্ধুত্বপূর্ণতা এবং সম্মান প্রদর্শন করুন যাতে লোকেরা তা বুঝতে পারে।
- ৩। একজন বক্তাকে পুরো বক্তৃতা জুড়ে ঘন ঘন শ্রোতাদের মনোযোগ আকর্ষণ করতে হবে।
- ৪। প্ররোচনার জন্য, আপনার শ্রোতাদের সিদ্ধান্তের ধাপগুলির মধ্য দিয়ে নিয়ে যান।
- ৫। লেখালেখি বক্তাকে ধারণাগুলি ব্যাখ্যা করার অনুশীলনে সহায়তা করে।

## ১৬ নং পাঠের অ্যাসাইনমেন্ট

- ১। এই পাঠ থেকে জীবন পরিবর্তনকারী ধারণার সারসংক্ষেপ একটি অনুচ্ছেদে লিখুন। ব্যাখ্যা করুন যে কেন এটি গুরুত্বপূর্ণ। এটি কী উপকার করতে পারে? এটি না জানার ফলে কী ক্ষতি হতে পারে?
- ২। বর্ণনা করুন যে আপনি কীভাবে এই পাঠের নীতিগুলি আপনার জীবনে প্রয়োগ করবেন। এই পাঠটি কীভাবে আপনার লক্ষ্যগুলি পরিবর্তন করেছে? আপনার পদক্ষেপগুলি পরিবর্তন করার ক্ষেত্রে আপনি কীভাবে পরিকল্পনা করবেন?
- ৩। ১৬ নং পাঠের পাঁচটি সারসংক্ষিপ্ত বিবৃতি ভালোভাবে মুখস্থ করুন। পরবর্তী ক্লাস সেশনের শুরুতে এগুলি স্মৃতিশক্তি থেকে লেখার জন্য প্রস্তুতি নিন।





## পাঠ ১৭

### ব্যক্তিগত বিষয়সকল: সময়, অর্থ, এবং পোশাক

#### অর্থের ব্যবস্থাপনা

##### দায়বদ্ধতার নীতি

► একজন শিক্ষার্থী গ্রুপের জন্য মথি ২৫:১৪-৩০ পদ পড়বে। এই প্যাসেজটি অর্থের ব্যবস্থাপনা সম্বন্ধে আমাদের কী বলে? পরিচর্যা কাজের জন্য অর্থ একটি গুরুত্বপূর্ণ সম্পদ। লিডারদের এমনভাবে অর্থ পরিচালনা করা উচিত যাতে সর্বোত্তম ফল পাওয়া যায়। ঈশ্বর আমাদেরকে যে ধন-সম্পদগুলি তত্ত্বাবধান করার জন্য দিয়েছেন, সেগুলির জন্য আমরা ঈশ্বরের কাছে হিসাব দেব।

সেই শমরীয় ব্যক্তির কাহিনী মনে আছে যিনি আহত ভ্রমণকারীকে সাহায্য করেছিলেন (লুক ১০:৩০-৩৫)? এই কাহিনীটি উদ্দেশ্য ছিল যে আপনি যাদের মুখোমুখি হন তাদের ভালবাসার অর্থ কী তার একটি ছবি আঁকা। তবে, আমরা নির্দিষ্ট কিছু বিবরণ পর্যবেক্ষণ করে আরেকটি পয়েন্ট তুলে ধরতে পারি, যদিও এই পয়েন্টটি লেখকের উদ্দেশ্য ছিল না।

শমরীয় ব্যক্তিটির একটি গাধা ছিল, এবং তার কাছে আহত লোকটির যত্ন নেওয়ার জন্য অর্থ ছিল। আহত ব্যক্তিটির সাথে দেখা করার আগে যদি সে তার ধন-সম্পদ নষ্ট করে দিত তাহলে কী হতো? তাকে সাহায্য করার সামর্থ্য তার কম থাকতো। অনেক লোক আছে যারা বলে যে তারা অন্যদের দুঃখকষ্ট এবং সুসমাচার প্রচারের প্রয়োজনীয়তার প্রতি সহানুভূতিশীল, কিন্তু তারা এমনভাবে তাদের সম্পদ পরিচালনা করে না যাতে তারা প্রয়োজন মেটাতে পারে। তারা কখনোই অন্যদের সাহায্য করতে সক্ষম হয় না।

অর্থ এমন জিনিসের জন্য ব্যয় করা যেতে পারে যেগুলি ব্যবহারের পর শেষ হয়ে যায়, অথবা এমন জিনিসের জন্য ব্যয় করা যেতে পারে যা এই পৃথিবীতে এবং অনন্তকালের জন্য স্থায়ীভাবে মূল্যবান। আমাদের প্রয়োজনের জন্য অর্থ ব্যয় করা প্রয়োজন; তবে যতটা সম্ভব, আমাদেরকে ভবিষ্যতে বিনিয়োগ করতে হবে।

বহু মানুষ কখনোই বিনিয়োগ করে না কারণ তারা ভাবে যে তাদের যথেষ্ট পরিমাণ অর্থ নেই। কিন্তু যদি একজন ব্যক্তি নিয়মিতভাবে অল্প পরিমাণে সঞ্চয় করে এবং বিনিয়োগ করে, তাহলে অবশেষে বড় ফলাফল আসবে। একজন কৃষক যতই দরিদ্র হোক, সে বুঝতে পারে যে তাকে আবার চাষ করার জন্য যথেষ্ট সঞ্চয় করতে হবে। আমাদের সম্পদ সঞ্চয় এবং বিনিয়োগ করার উপায় খুঁজে বের করতে হবে।

► ছোটো ছোটো পরিমাণ সঞ্চয় এবং বিনিয়োগের কিছু উপায় কী কী হতে পারে?

##### বিশ্বাসের নীতি

প্রেরিত পৌল ফিলিপীয় মন্ডলীকে এক অপূর্ব প্রতিশ্রুতি দিয়েছিলেন। তারা পরিচর্যা কাজের জন্য ত্যাগ স্বীকার করেছিল। তিনি তাদের প্রতিশ্রুতি দিয়েছিলেন যে ঈশ্বর তাদের চাহিদা পূরণ করবেন (ফিলিপীয় ৪:১৯)।

যিশু তাঁর শিষ্যদের বলেছিলেন যে তাদের উদ্দেশ্যের মধ্যে জীবনযাপন করা উচিত নয়, বরং ঈশ্বরের উপর নির্ভর করা উচিত যে তিনি তাদেরকে ভরণপোষণ করবেন (মথি ৬:২৫-৩৪)। ঈশ্বরের রাজ্য তাদের অগ্রাধিকার হওয়া উচিত, এমনকি তাদের মৌলিক চাহিদার চেয়েও বেশি।

বিশ্বাসের অর্থ এই নয় যে আমরা নিজেদের এবং আমাদের উপর নির্ভরশীল ব্যক্তিদের ভরণপোষণের দায়িত্ব নেব না। আমাদেরকে চাহিদা পূরণের জন্য কাজ করতে হবে (ইফিষীয় ৪:২৮)। যদি একজন ব্যক্তি তার পরিবারের ভরণপোষণ না প্রদান করে, তাহলে সে একজন বিশ্বাসীর উদাহরণ নয় (১ তিমথি ৫:৮)।

ঈশ্বরের জোগানের অপেক্ষায় একজন ব্যক্তির কখনোই অলসভাবে বসে থাকা উচিত নয়। ঈশ্বর এমন পরিকল্পনা করেছেন যে আমরা কাজ করে এবং মূল্যবান কিছু উৎপাদন করে লাভবান হই।

বিশ্বাসের অর্থ হলো আমরা বুঝতে পারি যে ঈশ্বরের আশীর্বাদ ছাড়া আমরা বাঁচতে পারব না। আমাদের শক্তি এবং কাজ করার সুযোগ ঈশ্বরের কাছ থেকে আসে, এবং তিনি এমন জিনিস দিয়েও আশীর্বাদ করেন যা আমাদের কাজ থেকে আসে না। যেহেতু আমরা ঈশ্বরের উপর নির্ভর করি, তাই আমাদের যিশুর নির্দেশ অনুসারে প্রার্থনা করা উচিত, “আমাদের দৈনিক আহার আজ আমাদের দাও” (মথি ৬:১১)।

অন্যদের প্রতি আমাদের উদার হওয়া উচিত, কারণ ...

- আমরা জানি যে ঈশ্বর আমাদের যোগানদাতা
- আমাদের কাছে যা আছে তার সবকিছু আমাদের কাজ উৎপন্ন করে না।
- আমরা ঈশ্বরের আশীর্বাদ পাওয়ার যোগ্য নই।
- দেওয়ার মাধ্যমে আমরা ঈশ্বরের ভালোবাসা প্রকাশ করি।

আমাদের এমন স্বার্থপর ব্যক্তির মতো হওয়া উচিত নয় যে প্রচুর পরিমাণে খাবার নেয় যদিও সে জানে যে অন্যরা পর্যাপ্ত পরিমাণে পাবে না। ঈশ্বরের প্রাচুর্য আছে এবং তিনি চান না আমরা লোভী হই বা লুকিয়ে রাখার মানসিকতা রাখি যেন তিনি আমাদের আর কখনোই বেশি দেবেন না।

একজন মিনিষ্ট্রি লিডার কেবল তার নিজের অর্থই নয়, পরিচর্যা কাজের ধন-সম্পদও পরিচালনা করেন। ঈশ্বর এমন একটি পরিচর্যা কাজের ব্যবস্থা করবেন যা তার ইচ্ছা অনুসরণ করে। কিন্তু, তাঁর ইচ্ছা সবসময় আমাদের কাছে স্পষ্ট বলে মনে হয় না। কখনো কখনো কখনো লোকেরা একটি প্রতিষ্ঠানকে টিকিয়ে রাখার উপর মনোযোগী হয় এবং তারা ঈশ্বরের কাছ থেকে স্পষ্ট নির্দেশনা পেতে অবহেলা করে। কখনো কখনো লোকেরা ভালো কাজ করার চেষ্টা করে, কিন্তু তারা ঈশ্বরের ইচ্ছা অনুসারে তা করে না। এই বিষয়গুলিতে আমাদের সর্বদা নিখুঁত বিচক্ষণতা থাকবে তা নয়, তবে পরিচর্যা কাজের জন্য অর্থের অভাব আমাদেরকে ঈশ্বরের ইচ্ছা সম্পর্কে আরো ভালোভাবে বুঝতে অনুপ্রাণিত করা উচিত।

## সততার নীতি

বিশ্বাসের নীতি সততার নীতির পথে এগিয়ে নিয়ে যায়। আমাদের কখনোই এমন কিছু করা উচিত নয় যা ঈশ্বরকে অসন্তুষ্ট করে, কারণ আমরা তাঁকে শ্রদ্ধা করি, এবং তাঁর আশীর্বাদ পেতে চাই।

আপনি যদি ঈশ্বরের উপর নির্ভর করছেন এবং তাঁকে বিশ্বাস করছেন, তাহলে আপনি অসৎ কিছু করে লাভ করার সুযোগগুলিকে প্রত্যাখ্যান করবেন। যখন একটি সুযোগ আসে, তখন আপনাকে এই প্রশ্নটি বিবেচনা করতে হবে, “ঈশ্বর কি এভাবেই জোগান দেবেন?” যদি সুযোগটি অসৎ কিছু করে লাভ করা হয়, তাহলে আমরা জানি যে এটি ঈশ্বর যেভাবে সরবরাহ করবেন তা নয়। যে ব্যক্তি লাভের জন্য ভুল কাজ করে, সে তার প্রয়োজনের জন্য ঈশ্বরের উপর আস্থা রাখছে না।

পরিচর্যা কাজে একজন ব্যক্তি সাধারণত এমন ধন-সম্পদ তত্ত্বাবধান করে যা তার নিজস্ব নয়। পরিচর্যা মিনিষ্ট্রির অর্থকে তার নিজের অর্থ থেকে আলাদা করা তার পক্ষে গুরুত্বপূর্ণ। কিছু সংস্কৃতিতে, লোকেরা এই নিয়মটি সহজে বুঝতে পারে না। যাই হোক না কেন, পরিচর্যা কাজ, সরকার, বা ব্যবসা যেটিই হোক, একজন ব্যক্তিকে কর্তৃত্বের পদ দেওয়া হয় না যদি না লোকেরা মনে করে যে সে এই পার্থক্যটি করতে সক্ষম। যদি একজন ব্যক্তি প্রতিষ্ঠানের অর্থকে নিজের হিসেবে ব্যবহার করে, তাহলে সে আস্থা লঙ্ঘন করছে (১ করিন্থীয় ৪:২)।

একজন মিনিষ্ট্রি লিডারের এমন নীতি তৈরি করা উচিত যা প্রতিষ্ঠানের অর্থের প্রতি সতর্কতার সাথে জবাবদিহিতা বজায় রাখে। তার পক্ষে একা অর্থ সংগ্রহ এবং তত্ত্বাবধান করা উচিত নয়। রেকর্ড রাখা এবং ব্যয়ের কাজে বেশ কয়েকজনকে যুক্ত রাখা উচিত।

### পরিচর্যা কাজে সহায়তার নীতি

ঈশ্বর পরিকল্পনা করেছেন যে পরিচর্যা কাজকে আর্থিকভাবে সাহায্য করা উচিত। তবে, একজন মিনিষ্ট্রি লিডার প্রায়শই এমন পরিস্থিতিতে পড়ে যেখানে তার পরিচর্যা কাজ সম্পূর্ণরূপে সহায়তা পায় না।

একজন খ্রিষ্টবিশ্বাসী লিডারের জন্য, অর্থ কখনোই নেতৃত্বের পদ গ্রহণের বা তার সর্বোত্তম প্রচেষ্টার কারণ হওয়া উচিত নয়। তার পরিচর্যা কাজের প্রেরণা হলো ঈশ্বরের প্রতি অনুগত থাকার বাধ্যবাধকতা, ঈশ্বরকে খুশি করার ইচ্ছা এবং যাদেরকে সে পরিচর্যা করে সেই লোকদের প্রতি তার ভালোবাসা (১ পিতর ৫:২, ১ করিন্থীয় ৯:১৬, যোহন ২১:১৫-১৭)।

যিশু যখন তাঁর শিষ্যদেরকে পরিচর্যা কাজ করতে পাঠিয়েছিলেন, তখন তিনি বলেছিলেন, “তোমরা বিনামূল্যে পেয়েছ, সেইরূপ বিনামূল্যেই দান করো” (মথি ১০:৮)। মিনিষ্ট্রির দাম নির্ধারণ করা ভুল। বাইবেলের সবচেয়ে কঠোর তিরস্কারগুলির মধ্যে একটি এমন একজন ব্যক্তিকে দেওয়া হয়েছিল যে একটি আত্মিক শক্তির জন্য অর্থ প্রদানের প্রস্তাব দিয়েছিল যাতে সে তা থেকে মুনাফা লাভ করতে পারে (প্রেরিত ৮:১৮-২৩)।

মিনিষ্ট্রির কাজ অন্যান্য ধরণের কাজের মতো অর্থ উপার্জনের মাধ্যম নয়, কারণ এটি বিক্রির জন্য কোনো পণ্য বা পরিষেবা সরবরাহ করে না। মন্ত্রণালয় তখনই সাহায্যপ্রাপ্ত হয় যখন অন্য পেশার লোকেরা সিদ্ধান্ত নেয় যে এটিকে সাহায্য করা উচিত।

“ঈশ্বরের পথে করা কাজের জন্য ঈশ্বরের সরবরাহের কখনোই অভাব হবে না।”

- জে. হাডসন টেলর  
(J. Hudson Taylor)

একজন মিনিষ্ট্রি লিডার পরিচর্যা কাজের আবশ্যিকতা এবং এটির প্রতি তার অঙ্গীকার সম্পর্কে জানিয়ে লোকদেরকে সহায়তা প্রদান করতে উৎসাহিত করতে পারে। সে সাধারণত পরিচর্যা কাজ শুরু করার আগে সহায়তা পাওয়ার জন্য অপেক্ষা করতে পারে না। তার পরিচর্যা কাজের সমস্ত রিপোর্ট নিয়মিত, বাস্তবসম্মত এবং সম্পূর্ণ সৎ হওয়া উচিত।

পরিচর্যাকারীর সহায়তার প্রয়োজন বলে মানুষ সাহায্যকারী হয়ে ওঠে তা নয়, বরং বেশিরভাগ ক্ষেত্রে এর কারণ হলো তারা পরিচর্যা কাজের মূল্য বোঝে। পরিচর্যা কাজের লিডারের তার চাহিদার কথা বলে নয়, বরং পরিচর্যা কাজের ফলাফল প্রদর্শন

করে এবং তার পরিচর্যার দৃষ্টিভঙ্গি ব্যাখ্যা করে সহায়তা জোগাড় করার চেষ্টা করা উচিত। সে যাদের পরিচর্যা করে, তাদের সাথে সম্পর্ক গড়ে তোলাও গুরুত্বপূর্ণ যাতে তারা তার অঙ্গীকার দেখতে পায় এবং তাদের প্রতি তার পরিচর্যার প্রশংসা করে।

কিছু মানুষ হয়তো প্রতিষ্ঠানকে দান করার পরিবর্তে লিডারকে ব্যক্তিগতভাবে সাহায্য করতে চাইতে পারে। লিডারকে অবশ্যই সতর্ক থাকতে হবে যে সে প্রতিষ্ঠানকে গড়ে তোলার পরিবর্তে নিজের সাহায্য গড়ে তুলবে না। তার কাজ হলো প্রতিষ্ঠানকে গড়ে তোলা।

লিডারের ঋণ করা এড়িয়ে চলা উচিত। টাকা ধার করার মানে হলো ভবিষ্যতের টাকা খরচ করা। ঋণ ভবিষ্যতের সিদ্ধান্ত নেওয়ার স্বাধীনতা কেড়ে নেয়। ঋণ মানে হলো আপনি ভবিষ্যতের সেই সময়ে পৌঁছানোর আগেই সেই বিষয়ে সিদ্ধান্ত নিচ্ছেন। ঋণ হলো ভবিষ্যতের সম্পদ ব্যয় করা যেখানে ভবিষ্যতের চাহিদা এই মুহূর্তে অজানা।

লিডারের ব্যক্তিগত ঋণ এড়িয়ে চলা উচিত কারণ এটি ভবিষ্যতে তার পরিচর্যার সিদ্ধান্তগুলিকে সীমিত করবে। লিডারের প্রতিষ্ঠানকে ঋণের দিকে ঠেলে দেওয়া এড়িয়ে চলা উচিত। কেবল ঈশ্বরের দেওয়া অর্থই ব্যবহার করুন। ঋণ পরিশোধের উপায় ঈশ্বরই দেবেন এই ভেবে ধার করবেন না। ঈশ্বর যদি কোনো নির্দিষ্ট প্রয়োজন মেটাতে চান, তাহলে তিনি ঋণ নেওয়ার আগে তা করতে পারেন, পরে নয়। ঋণ নেওয়া ঈশ্বরের ইচ্ছা বোঝার একটি উপায়কে কেড়ে নেয়, কারণ এর মানে হলো ঈশ্বর কী দেবেন তা দেখার জন্য আপনি অপেক্ষা করেন না।

## প্রতিফলন

► অর্থ সংক্রান্ত নীতির কারণে আপনার লক্ষ্য বা কার্যকলাপে কীভাবে পরিবর্তন আসবে বলে আপনি আশা করেন?

## টাইম ম্যানেজমেন্ট

### সময়ের বাইবেলভিত্তিক মূল্য

► একজন শিক্ষার্থী গ্রুপের জন্য গীত ৯০:৯-১২ পদ পড়বে। এই প্যাসেজটি থেকে জীবন সম্পর্কে কিছু নীতি লিখুন।

বাইবেল আমাদের বলে যে সময় মূল্যবান, কারণ সময়ের নিরিখে জীবন পরিমাপ করা হয়। এই প্যাসেজটি আমাদেরকে বলে যে আমাদের সমস্ত দিনকে মূল্য দেওয়া উচিত কারণ জীবন দ্রুত শেষ হয়ে যায়। সময় মূল্যবান, কারণ জীবন মূল্যবান।

বাইবেলে সময়কে সীমিত সম্পদ হিসেবে উল্লেখ করা হয়েছে। যিশু বলেছিলেন যে তিনি সময় নষ্ট না করেই কাজ করেছিলেন কারণ কাজের জন্য সময় সীমিত (যোহন ৯:৪)।

যিশু পরিচর্যা কাজকে ফসল কাটার কাজের সাথে তুলনা করেছিলেন (মথি ৯:৩৭-৩৮)। ফসল কাটা সর্বদা জরুরিতার সাথে করা হয়, কারণ ফসল নষ্ট হওয়ার আগেই এটি করতে হবে। কর্মীর অভাব সংকটের সৃষ্টি করে, কারণ সময় সীমিত। যিশু এই বিষয়টি তুলে ধরেছিলেন যে পরিচর্যা কাজ জরুরি, এবং কর্মীর অভাবের কারণে এটি আরো বেশি জরুরি।

একটি কৃষক পরিবার সেই ছেলের জন্য লজ্জিত হবে যে ফসল কাটার মরশুমে সময় নষ্ট করে (হিতোপদেশ ১০:৫)। এর চেয়েও বেশি হল, সময় শেষ হয়ে যাবার আগে মন্ডলীর লক্ষ্য অর্জনের জন্য যথাসাধ্য চেষ্টা করার পরিবর্তে সময় নষ্ট করার জন্য একজন বিশ্বাসীর লজ্জিত হওয়া উচিত।

পবিত্র বাইবেল আমাদের বলে যে আমাদের সময়ের সর্বোত্তম সদ্ব্যবহার করা উচিত (ইফিষীয় ৫:১৬, কলসীয় ৪:৫)। বেশিরভাগ সুযোগেরই সময়সীমা থাকে। একজন অলস ব্যক্তি সুযোগগুলোকে হাতছাড়া হয়ে যেতে দেবে, কারণ সে কঠোর পরিশ্রম করবে না।

► একজন শিক্ষার্থী গ্রুপের জন্য হিতোপদেশ ৬:৬-১১ পদ পড়বে। এই প্যাসেজটি সময় এবং সুযোগ সম্পর্কে কী বলে? প্রেরিত পৌল শিক্ষা দিয়েছিলেন যে পরিচর্যা কাজকে আর্থিকভাবে সহায়তা করা উচিত (১ করিন্থীয় ৯:৪-১৪, ১ তিমথি ৫:১৭-১৮)। তবে, তিনি প্রায়শই নিজের ভরণপোষণের জন্য কাজ করতেন, কারণ তিনি কিছু না চেয়েই সুসমাচার প্রচার করতে সক্ষম হতে চেয়েছিলেন (১ করিন্থীয় ৯:১৮)। এক জায়গায়, তিনি দিনরাত কাজ করতেন (১ থিমলনীকীয় ২:৯)। কখনো কখনো তিনি নিজেকে এবং বাকি মিশনারি দলকেও সহায়তা করতেন (প্রেরিত ২০:৩৩-৩৪)।

যদিও পৌলের পরিচর্যা কাজ সহায়তা পাওয়ার যোগ্য ছিল, তবুও তিনি পরিচর্যা কাজে যোগদানের আগে সমর্থনের জন্য অপেক্ষা করেননি। তিনি তার সময় ব্যবহার করতে ইচ্ছুক ছিলেন যাতে তিনি প্রয়োজনীয় সবকিছু করতে পারেন।

### সময়ের উদ্দেশ্যপূর্ণ ব্যবহার

কিছু মানুষের কোনো দীর্ঘমেয়াদী লক্ষ্য থাকে না। তারা ভবিষ্যতের কথা খুব একটা না ভেবেই দিনের কাজগুলি করে ফেলে। প্রতিটি দিনের প্রয়োজনীয় কাজ শেষ করার পর, তারা বাকি দিনটি উল্লেখযোগ্য কিছু না করেই কাটিয়ে দেয়।

লক্ষ্যসম্পন্ন একজন ব্যক্তি সময় নষ্ট করে না, কারণ সে ভবিষ্যতের দিকে তাকিয়ে থাকে। সে জানে যে কিছু বছর পরে সে কী অর্জন করতে চায়। সে কেবল আজ যা করতে হবে তা করছে তাই নয়, বরং এমন কাজ করছে যা দীর্ঘমেয়াদী লক্ষ্য অর্জনে সহায়তা করে। তার কাছে সবসময় সময়ের চেয়ে বেশি কাজ করার জন্য থাকে। প্রয়োজনীয় কাজ শেষ করার পর যখনই তার কাছে অতিরিক্ত সময় থাকে, তখন সে অবশিষ্ট সময় এমনভাবে ব্যয় করতে পছন্দ করে যা কার্যকারিতা তৈরি করে।

যে ব্যক্তি উচ্চ, পেশাদার মানের কাজ করতে চায় সে সময় নষ্ট করে না, কারণ সে ক্রমাগত নিজেকে উন্নত করে। সে তার কাজ আরও ভালোভাবে করার উপায় খুঁজে বের করে। সে অন্যদের কাছ থেকে শেখার জন্য সময় বের করে নেয়। সে পড়ে এবং অধ্যয়ন করে। তার সবসময় কিছু না কিছু করার থাকে।

একজন উন্নয়নশীল নেতার অন্য কারোর আদেশের অপেক্ষায় বসে সময় নষ্ট করা উচিত নয়। সে ধরে নেয় না যে যখন তাকে কিছু করতে বলা হয় না তখন তার কিছুই করার নেই। সে জানে যে কাজ এগিয়ে নেওয়ার জন্য সে কিছু করতে পারেন; কথা বলার জন্য কেউ আছে অথবা সংগঠিত করার, পর্যবেক্ষণ করার বা পরিদর্শন করার জন্য কিছু আছে। সে কেবল তার কাজের আবশ্যিকতা পূরণ করেছে বলে সময় নষ্ট করে না।

অনেকে কিছুই না করে অনেক সময় ব্যয় করে কারণ তারা ভাবে করে যে তাদের কিছুই করার নেই। যে ব্যক্তির কাছে অলসভাবে বসে থাকার জন্য অনেক সময় আছে সে দীর্ঘমেয়াদী লক্ষ্যধারী, উচ্চ পেশাদার স্তরে কাজ করতে আগ্রহী বা উদ্দেশ্যমূলকভাবে উন্নয়নশীল নেতা নয়।

কল্পনা করুন যে কেউ আপনাকে একটি বিশেষ অফার দিয়েছে। ৩০ দিনের জন্য, আপনি প্রতিদিন ১,০০০ টাকা পাবেন। আপনি যা খুশি তার জন্য এটি খরচ করতে পারেন। প্রতিটি দিনের শেষে, আপনি যা কিনেছেন তা রেখে দিতে পারেন, তবে না খরচ করা টাকা আপনাকে ফেরত দিয়ে দিতে হবে।

► আপনি এই টাকা কীভাবে খরচ করবেন?

যদি আপনি বুদ্ধিমান হন, তাহলে ৩০ দিন দিনের মধ্যে আপনি এমন জিনিসপত্র কেনার চেষ্টা করবেন যা আপনার জন্য মূল্যবান হবে। আপনি এর বেশিরভাগই বিনোদন বা দামি খাবারের পিছনে ব্যয় করবেন না। আপনি অবশ্যই নিশ্চিত করবেন যে প্রতিদিন আপনার কাছে ফেরত দেওয়ার মতো টাকার পরিমাণ যেন বেশি না হয়।

সময়ও তেমনই। আপনি আপনার সময় এমন বিষয়ের জন্য ব্যয় করতে পারেন যা পরে আর থাকবে না, অথবা আপনি এমন জিনিসের জন্য এটি বিনিয়োগ করতে পারেন যা মূল্যবান হবে। প্রতিটি দিনের শেষে, যে সময় ব্যবহার করা হয়নি তা হারিয়ে যায়। আপনি তা পরবর্তীকালের জন্য রাখতে পারবেন না।

আপনি এই দৃষ্টান্তটি জীবন এবং অন্তকালের ক্ষেত্রেও প্রয়োগ করতে পারেন। আপনার জীবনের সময়কালে আপনি অন্তকালের জন্য বিনিয়োগ করতে পারেন। আপনার জীবনের শেষে, যা কিছু অন্তকালের জন্য বিনিয়োগ করা হয়নি তা হারিয়ে যাবে।

## সময়ের বিনিয়োগ

অগ্রাধিকার সম্পর্কিত পাঠে (৭ নং পাঠ) একটি চিত্র আমাদেরকে দেখিয়েছে কীভাবে কার্যকলাপগুলি গুরুত্বপূর্ণ থেকে গুরুত্বহীন এবং জরুরি থেকে জরুরি নয় এমন সীমা পর্যন্ত বিস্তৃত। একটি কার্যকলাপ এখন জরুরি নাও হতে পারে তবে তা ভবিষ্যতের জন্য খুব গুরুত্বপূর্ণ হতে পারে। উদাহরণস্বরূপ, ব্যক্তিগত অধ্যয়ন এবং অন্যদের প্রশিক্ষণ সাধারণত গুরুত্বপূর্ণ, কিন্তু তা জরুরি নয়।

কেবল এখন প্রয়োজন আছে এমন বিষয়ের জন্য সময় নষ্ট করবেন না। ভবিষ্যতের জন্য সময় বিনিয়োগ করুন। প্রতিদিন এমন বিষয়ে সময় বিনিয়োগ করার চেষ্টা করুন যার মূল্য ভবিষ্যতে অনেক বছর ধরে থাকবে।

“পরিশ্রম কর, রজনী যে আসে,  
অস্তাচলের তলে;  
সন্ধ্যা-রাগে আকাশ যখন,  
দীপ্তিময় দলে।  
পরিশ্রম কর, দিন যে ঝরে,  
শেষ কিরণে লয়;  
পরিশ্রম কর, আঁধার ঘনায়,  
শেষ যখন মানব কর্মময়।  
- অ্যানি কগিল (Annie Coghill)

এমন একজন ব্যক্তির মতো হন যে গাছ লাগায়। সে জানে যে কয়েক বছর বেড়ে না ওঠা পর্যন্ত গাছটির কোনো মূল্য নেই। সে এখন যা প্রয়োজন তার জন্য এটি করে না। সে ভবিষ্যতের জন্য এটি করে।

## বিভিন্ন প্রতিবন্ধকতা এবং বিলম্ব

আমাদেরকে মনে রাখতে হবে যে ঈশ্বর আমাদের পরিকল্পনার উপর সার্বভৌম (যাকোব ৪:১৩-১৬)। কখনো কখনো পরিস্থিতি এমনভাবে পরিবর্তিত হয় যে আমাদের পরিকল্পনা বিলম্বিত হয়।

কখনো কখনো ভিন্ন উদ্দেশ্য সাধনের জন্য ঈশ্বর আমাদের পরিকল্পনায় ব্যাঘাত ঘটান। আমাদের অবশ্যই আমাদের পরিকল্পনা ত্যাগ করতে এবং অন্যদের জরুরি পরিস্থিতি ও চাহিদা পূরণে ইচ্ছুক থাকতে হবে। আমাদের এমন ভাবা উচিত নয় যে আমরা সময় নষ্ট করছি, কারণ ঈশ্বরই সবচেয়ে ভালো জানেন এবং তিনিই নিয়ন্ত্রণে রয়েছেন।

কখনো কখনো আমাদের কাজ বিলম্বিত হয় কারণ আমাদেরকে অন্য কারোর কিছু কাজ শেষ করার জন্য অপেক্ষা করতে হয়। অপেক্ষা করে ঘণ্টা বা দিন নষ্ট করবেন না; অপেক্ষা করার সময়টিতে কাজ করার জন্য প্রয়োজনীয় কিছু খুঁজে বের করুন।

বেশিরভাগ দেশেই যাতায়াতে অথবা লাইনে অপেক্ষা করে অনেক সময় নষ্ট হয়। সেই সময়টা কাজে লাগানোর পরিকল্পনা করুন। আপনার কাছে সবসময় পড়ার এবং লেখার সামগ্রী থাকা উচিত যাতে সময় নষ্ট না হয়। বেশিরভাগ মানুষ বলে যে তারা সময়ের অভাবের কারণে পড়াশোনা করে না, কিন্তু তারা বাসে বা ওয়েটিং রুমে অনেক ঘণ্টা ব্যয় করে এবং সেখানে বসে কিছুই করে না।

অব্রাহাম নামের একটি ছেলেকে তার পরিবারকে সাহায্য করার জন্য খুব কঠোর পরিশ্রম করতে হত। সে কুড়ুল দিয়ে গাছ কেটে সেটি দিয়ে বেড়া তৈরি করত। সে দীর্ঘ দিন ধরে মাটি চাষ করার পিছনে সময় ব্যয় করেছিল। মাঝে মাঝে লাঙলের হাতলে বই রেখে সে পড়ত। মাঝে মাঝে গভীর রাতে সে আগুনের আলোয় পড়ত। যখন সে প্রাপ্তবয়স্ক হয়, তখন সে পড়াশোনা করে আইনজীবী হয়েছিল। অবশেষে সে সরকারি পদে নির্বাচিত হয় এবং পরে মার্কিন যুক্তরাষ্ট্রের রাষ্ট্রপতি হয়। (ইনি ছিলেন অব্রাহাম লিঙ্কন।)

## সম্পর্কসমূহ

সম্পর্কের জন্য সময়ের প্রয়োজন, এবং একজন খ্রিষ্টবিশ্বাসীর কাছে সম্পর্ক গুরুত্বপূর্ণ। ঈশ্বরের সাথে তার সম্পর্কের জন্য সময় প্রয়োজন—কেবল ঈশ্বরের জন্য কাজ করার জন্য সময় ব্যয় করা নয়, বরং একা প্রার্থনায় সময় ব্যয় করাও প্রয়োজন। প্রত্যেকেরই পরিবার এবং বন্ধুদের সাথে সম্পর্ক থাকে এবং তাদের কেবল দায়িত্ব পালনের জন্য নয়, বরং মানুষের কাছে তাদের মূল্য দেখানোর জন্যও সময় নেওয়া উচিত।

আমাদের কেবল পরিমাপযোগ্য ফলাফল তৈরিতেই সময় ব্যয় করা উচিত তা নয়, বরং সম্পর্কের ক্ষেত্রেও সময় বিনিয়োগ করা উচিত। সম্পর্ক থেকে আমরা সাহায্য এবং সম্পদ পাই, কিন্তু সম্পর্কগুলি মূল্যবান কারণ মানুষ মূল্যবান।

► বন্ধুদের সাথে আড্ডায় ঘণ্টার পর ঘণ্টা কাটানো কেমন হবে? কখন সময়টা ভালোভাবে কাজে লাগানো হয়েছে আর কখন নষ্ট হয়েছে তা কীভাবে নির্ধারণ করবেন?

কথোপকথনে ব্যয় করা সময় বিভিন্নভাবে মূল্যবান হতে পারে: এটি মতামত এবং মূল্যবোধ গঠন করতে পারে; এটি তথ্য প্রদান করতে পারে; এটি প্রেম দেখাতে পারে; এটি উৎসাহিত করতে বা সাহায্য দিতে পারে; অথবা এটি একজন ব্যক্তিকে আত্মিকভাবে সতেজ এবং গড়ে তুলতে পারে। তবে, অনেক মানুষ ঘণ্টার পর ঘণ্টা সময় ব্যয় করে কোনো উদ্দেশ্য সাধন করে না।

## প্রতিফলন

► সময়ের নীতির কারণে আপনার লক্ষ্য বা কার্যকলাপে কীভাবে পরিবর্তন আসবে বলে আপনি আশা করেন?

## পোশাক

পোশাক মানব জীবনের অবশ্যই একটি উল্লেখযোগ্য দিক। মৌলিক চাহিদার বাইরেও যদি তার কাছে কোনো বিকল্প থাকে, তবে প্রত্যেক ব্যক্তিই তার পোশাক সম্পর্কে সিদ্ধান্ত নেয়।

পোশাক হলো একজন ব্যক্তির নিজের প্রথম উপস্থাপনা। অতএব, একজন ব্যক্তির পোশাক দেখায় যে সে নিজের সম্পর্কে কী ভাবে এবং তার সম্পর্কে অন্যদের কেমন ভাবনা সে চায়। পোশাক একজন ব্যক্তির চরিত্রের সাথে অসম্পর্কিত নয়; এটি চরিত্রের একটি উদ্দেশ্যমূলক উপস্থাপনা।

## কিছু বাইবেলভিত্তিক বিবেচনা

বাইবেলে একজন খ্রিষ্টবিশ্বাসীর পোশাক সম্পর্কে বেশ কিছু তাৎপর্য রয়েছে।

১ তিমথি ৫:২ পদ আমাদের বলে যে লিডারদের সম্পূর্ণ পবিত্রতার সাথে বিপরীত লিঙ্গের সাথে কথা বলা বা সংযোগ স্থাপন করা উচিত। একজন পুরুষ বা মহিলা লিডারের নিজের জন্য বিশুদ্ধ আচরণের একটি অংশ হল এমন পোশাক পরা যা ইচ্ছাকৃতভাবে ভুল শারীরিক আকাঙ্ক্ষা জাগায় না।

১ পিতর ৫:৫ পদ আমাদেরকে নম্রতা পরিধান করতে বলে। সাধু পিতর এখানে বিশেষভাবে শারীরিক পোশাকের কথা উল্লেখ করছেন না বরং রূপকভাবে আমাদের বলছেন যে নম্রতা আমাদের পোশাক হওয়া উচিত। তবে, এর অর্থ এই যে আমাদের এমন কিছু পরা উচিত নয় যা নম্রতার বিপরীত।

কিছু মানুষ এমন জিনিস পরতে পছন্দ করে যা তাদেরকে অন্যদের চেয়ে শ্রেষ্ঠ বলে মনে করায়। ঘড়ি, অলঙ্কার, অথবা বিভিন্ন ধরনের পোশাকের মতো জিনিসপত্র স্পষ্টতই দামি হতে পারে। কিছু মানুষ অন্যদেরকে দেখাতে চায় যে তারা সাফল্যের উচ্চ স্তরে রয়েছে। তারা নিজেদেরকে অন্যদের চেয়ে শ্রেষ্ঠ দেখাতে চায়। এটি একজন দাসের মনোভাব নয়। অন্যদের থেকে শ্রেষ্ঠ বলে মনে করার আকাঙ্ক্ষা হলো একটি জাগতিক আকাঙ্ক্ষা যা একজন খ্রিষ্টবিশ্বাসীর প্রত্যাখ্যান করা উচিত।

একজন লিডার বা পাস্টর হয়তো তার নেতৃত্বাধীন লোকেদের চেয়ে বেশি ফর্মালভাবে পোশাক পরতে পারেন। এর অর্থ নিজেকে শ্রেষ্ঠ দেখানো নয়, বরং এটি হলো তিনি যাদের সেবা করেন, তাদের সম্মান করা। তিনি ভালো পোশাক পরেন যাতে এটি প্রকাশিত হয় যে তিনি ভালো সেবা করতে চান। উদাহরণস্বরূপ, একটি ব্যয়বহুল রেস্টোরাঁয় ওয়েটাররা হয়তো কাস্টমারদের চেয়ে ভালো পোশাক পরে। এটির অর্থ তাদের নিজেদেরকে গ্রাহকদের চেয়ে শ্রেষ্ঠ দেখানো নয়, বরং গ্রাহকদেরকে তাদের পরিষেবা দিয়ে সম্মান করা। যে ব্যক্তি এমন একটি অনুষ্ঠানে ভালো পোশাক পরতে অস্বীকৃতি জানায় যেখানে তার ভালো পোশাক পরা উচিত, সে সেখানে যুক্ত অন্যান্যদের প্রতিও অসম্মান দেখায়।

এমন একজন ব্যক্তি সম্বন্ধে আপনি কী মনে করবেন যে নোংরা কাজের পোশাক পরে একটা বিয়েতে এসেছিল? একইভাবে, একজন লিডার যখন তার দৃষ্টিগোচরতার প্রস্তুতি না নিয়েই একটি গুরুত্বপূর্ণ কার্যকলাপের নেতৃত্ব দেয়, তখন তাকে দেখে আপনার কী মনে হবে? তার উপস্থিতি অসম্মান প্রদর্শন করবে।

► একজন ব্যক্তিকে উচ্চতর দেখাতে ডিজাইন করা পোশাক এবং পরিষেবার প্রতি অঙ্গীকার প্রকাশ করে, এমন পোশাকের মধ্যে আপনি কীভাবে পার্থক্য করবেন? ব্যক্তির উদ্দেশ্যের উপর নির্ভর করে কোন জিনিসগুলি উভয় পরিধান করা যেতে পারে?

রোমীয় ১২:১০ পদ আমাদেরকে বলে যে নিজেদেরকে অন্যদের থেকে শ্রেষ্ঠ হিসেবে তুলে ধরার চেষ্টা করার পরিবর্তে আমাদের অন্যদেরকে সম্মান করতে হবে। পদটি বিশেষভাবে পোশাকের কথা বলছে না, তবে এটি ইঙ্গিত করে যে আমাদের পোশাকের মাধ্যমে অন্যদের থেকে নিজেদেরকে শ্রেষ্ঠ দেখানোর চেষ্টা করা উচিত নয়।

একজন খ্রিষ্টবিশ্বাসীর পোশাক থেকে বোঝা যায় যে, ঈশ্বর যা তার থেকে যা প্রত্যাশা করেন তা তার চরিত্রের মধ্যে আছে। একজন ব্যক্তির ভেতরের স্বভাব তার বাহ্যিক চেহারার চেয়েও বেশি গুরুত্বপূর্ণ, কিন্তু তার পোশাক তার চরিত্রের প্রকাশ হওয়া উচিত।

### সামাজিক এবং ব্যবহারিক বিবেচনাসমূহ

একজন লিডারের দৃষ্টিগোচরতায় পরিষ্কার-পরিচ্ছন্ন থাকা উচিত। তার উপস্থিতি এমন হওয়া কখনোই থাকা উচিত নয় যা তার বন্ধুবান্ধবদের এবং তার নেতৃত্বাধীন লোকেদেরকে বিব্রত করে।

► ব্যক্তিগত পরিচ্ছন্নতা এবং সুবিন্যস্ত পোশাকের কিছু বিশদ বিবরণ কী কী?

একজন লিডারের এমন পোশাক পরা উচিত যা তার কাজের সাথে সামঞ্জস্যপূর্ণ। উদাহরণস্বরূপ, কোনো নির্মাণ প্রকল্পে সাহায্য করার সময়ে তাকে মডলীতে পরার মতো পোশাক পরতে হবে না।

### কিছু পেশাদার বিবেচনা

কিছু পেশার পোশাক আলাদা। কিছু ধরনের কর্মী, যেমন সৈনিক এবং পুলিশ উর্দি পরে। যখন একজন পুলিশকর্মী উর্দি পরে থাকে, তখন সে দ্রুত সহযোগিতা পায় কারণ সে তাৎক্ষণিকভাবে একজন পুলিশকর্মী হিসেবে স্বীকৃতি পায়। যদি একজন পুলিশ উর্দি পরে না থাকে, তাহলে তার কাজ আরো কঠিন হবে কারণ তার কাজ করার আগে তাকে ক্রমাগত তার কর্তৃত্ব প্রমাণ করতে হবে।

একজন ডাক্তার হাসপাতালে কাজ করার সময়ে আলাদা পোশাক পরেন। তিনি সহজেই একজন ডাক্তার হিসেবে পরিচিত হতে চান।

কল্পনা করুন যে আপনি একটি হাসপাতালে গেছেন। কর্মীরা আপনাকে পরীক্ষার জন্য একটি ঘরে নিয়ে এসেছে। একজন লোক এলো যার পরনে একটি মিউজিক গ্রুপের ছবি ছাপানো একটি টি-শার্ট এবং একটি নোংরা ছেঁড়া প্যান্ট। তার চুল লম্বা এবং জটধরা, এবং তার ঘাড়ে একটি ট্যাটু রয়েছে। প্রথমে, আপনি হয়তো ভাববেন যে কর্মীরা আপনার সঙ্গে অন্য একজন রোগীকে ঘরে পাঠিয়েছে। তারপর লোকটি কথা বলা শুরু করল, “নমস্কার, আমি ডাক্তার।” আপনার প্রতিক্রিয়া কেমন হবে?

► উপরের কাহিনীটিতে রোগী কেন সন্দেহ করবে যে লোকটি আসলেই ডাক্তার ছিল কিনা?

একজন পেশাদার ব্যক্তির পোশাক সম্পর্কে মানুষের প্রত্যাশা থাকে। যদি একজন ব্যক্তি তাদের প্রত্যাশার চেয়ে ভিন্ন পোশাক পরে, তাহলে তার পক্ষে তাদের আস্থা অর্জন করা কঠিন হবে। এটি অনেক ধরনের পদের ক্ষেত্রে প্রযোজ্য, যার মধ্যে পাস্টার এবং শিক্ষকের পদও অন্তর্ভুক্ত। একজন পাস্টার বা ব্যবসায়ী যখন একদল লোকের সাথে কথা বলেন, সম্ভব হলে দলের অন্যান্য প্রভাবশালী ব্যক্তিদের মতোই তাদের পোশাক পরা উচিত। যদি তিনি অগোছাল পোশাক পরেন, তাহলে এটি মনে হয় যে মিটিংটি তার কাছে গুরুত্বপূর্ণ নয় এবং তিনি প্রস্তুতি নেননি।

পোশাক হলো এমন একটি উপায় যার মাধ্যমে আপনি প্রকাশ করেন যে আপনি আপনার কাজের প্রতি মনোযোগী। যদি আপনি নেতৃত্বদানের জন্য সেই একই পোশাক পরেন যা আপনি খেলাধুলা করা, ঘরে বিশ্রাম করা, অথবা শারীরিক পরিশ্রমের জন্য পরেন, তাহলে লোকেরা ধরে নিতে পারে যে আপনি আপনার নেতৃত্বদানকে গুরুত্বপূর্ণ বলে মনে করেন না।

লিডারশিপ হলো প্রভাব। যদি কেউ আপনার পোশাক দেখে আপনার ক্ষমতা নিয়ে সন্দেহ করে, তাহলে আপনার প্রভাব কমে যায়। এটি খুবই সহজ একটি নীতি: একজন ব্যক্তি নিজে যেমন তাকে যেন তেমনই দেখা যায়। আপনি প্রতিদিনই প্রথমবারের মতো কিছু মানুষের সাথে দেখা করছেন। তাদের অনেকেই দ্রুত সিদ্ধান্ত নেয় যে তারা আপনার দ্বারা প্রভাবিত হতে চায় কিনা। যেহেতু তারা আপনার পোশাকটিই প্রথমে দেখে, তাই আপনার এমন পোশাক পরা উচিত নয় যা আপনার প্রভাব কমিয়ে দেয়।

## প্রতিফলন

► পোশাকের নীতির কারণে আপনার লক্ষ্য বা কার্যকলাপে কীভাবে পরিবর্তন আসবে বলে আপনি আশা করেন?

## উপসংহার

এই কোর্সে আপনি শিখেছেন:

- নেতৃত্বের কার্যকরী নীতিসকল
- নেতৃত্বের জন্য বাইবেলীয় যোগ্যতা
- কীভাবে লক্ষ্য নির্ধারণ এবং একটি কর্ম পরিকল্পনা করা যায়
- আপনার নেতৃত্বাধীন ব্যক্তিদের প্রতি দায়িত্বশীল এবং জবাবদিহিতা
- কীভাবে আপনার দলকে জড়িত করবেন
- কীভাবে অন্যান্য নেতাদের গড়ে তোলা যায়
- লিডার অন্যদের উপকারের জন্য নেতৃত্ব দেন
- নেতার চরিত্র কেন এত গুরুত্বপূর্ণ

আপনার মনে হতে পারে যে আপনি নেতৃত্বের বিষয়ে সবকিছু শিখে গেছেন, কিন্তু এটা কেবল শুরু মাত্র। আপনি সবচেয়ে গুরুত্বপূর্ণ নীতিগুলি শিখেছেন, তবে সেগুলি কীভাবে প্রয়োগ করা যায় সে সম্পর্কে অনেক কিছু শেখার আছে। পরিবর্তনশীল বিশ্বে শেখার এবং মানিয়ে নেওয়ার জন্য আপনার আজীবন শিক্ষার্থী হওয়ার পরিকল্পনা করা উচিত।

আপনার সবচেয়ে বড় প্রয়োজন হল ঈশ্বর যেন আপনার চরিত্রকে রূপান্তরিত করেন। স্বাভাবিকভাবেই লিডারের মতো হৃদয় কারোরই থাকে না। পরিবর্তে, আমরা এমন এক স্বভাব নিয়ে জন্মগ্রহণ করি যা আত্মকেন্দ্রিক। আমাদের প্রত্যেককে নিজেকে অস্বীকার করার, তাঁর ক্রুশ তুলে নেওয়ার এবং যিশুর অনুসরণ করার জন্য আহ্বান করা হয়েছে (মথি ১৬:২৪)। এর অর্থ হল, আমাদের অবশ্যই সম্পূর্ণরূপে তাঁর কাছে আত্মসমর্পণ করতে হবে। আমরা যখন তা করি, তখন তিনি আমাদের চরিত্র পরিবর্তন করেন এবং আমাদের যা হওয়া উচিত তা হতে সাহায্য করেন। এই সম্পূর্ণ আত্মসমর্পণটি করুন, এবং ঈশ্বর আপনার নেতৃত্বকে অন্যদের জন্য একটি মহান আশীর্বাদে পরিণত করবেন।

## ভিশন ক্র্যাফটিং:

### পরিচর্যা কাজের বৃদ্ধির পরিকল্পনা

তিমথি কীপ

#### ভূমিকা

যিশুখ্রিষ্টের গৌরবের জন্য মন্ডলীর বৃদ্ধি এবং সম্প্রসারণ ঈশ্বরের রাজ্যের স্বাভাবিক বিষয় হওয়া উচিত। পরীক্ষার বা শৃঙ্খলার অস্বাভাবিক সময় ছাড়া মন্ডলীর জন্য ঈশ্বরের ইচ্ছা হল সম্প্রসারণ।

ইস্রায়েলের এবং মন্ডলীর ইতিহাস এটিকে নির্দেশ করে। স্বর্গরাজ্যের রূপক এটিকেই নির্দেশ করে (মথি ১৩:৩১-৩৩)। যিশুর প্রতিজ্ঞাগুলিকে এটিকে উৎসাহিত করে:

ক্ষুদ্র মেসপাল, তোমরা ভয় পেয়ো না, কারণ তোমাদের পিতা এই রাজ্য তোমাদের দান করেই প্রীত হয়েছেন। (লুক ১২:৩২)

আমি তোমাদের সত্যি বলছি, আমার উপর যার বিশ্বাস আছে, আমি যে কাজ করছি, সেও সেরকম কাজ করবে, এমনকি, এর চেয়েও মহৎ সব কাজ করবে, কারণ আমি পিতার কাছে যাচ্ছি। আর আমার নামে তোমরা যা কিছু চাইবে, আমি তাই পূরণ করব, যেন পুত্র পিতাকে মহিমান্বিত করেন। (যোহন ১৪:১২-১৩)

তিনি তাঁদের বললেন, “ফসল প্রচুর, কিন্তু কর্মী সংখ্যা অল্প। তোমরা ফসলের মালিকের কাছে প্রার্থনা করো, যেন তিনি তাঁর শস্যক্ষেত্রে কর্মচারীদের পাঠান।” (লুক ১০:২)

মন্ডলীর প্রসারণ করতে না চাওয়াটা হল অবাধ্যতা। উপরন্তু, যখন আমরা চাই না, তখন আমরা যা চেয়েছি সেটাই পাই, যা হল “কিছুই না”!

গ্রেট কমিশন, অর্থাৎ মহান নিযুক্তিতে (এবং অন্যান্য স্থানে) যিশু যে যৌথ কর্তৃত্ব শিক্ষা দিয়েছেন তা ধরে নেয় যে ঈশ্বর মন্ডলীর বৃদ্ধি চান (মথি ২৮:১৮-২০)।

পবিত্র আত্মার আগমন মন্ডলীর বৃদ্ধিকে নিশ্চিত করে (প্রেরিত ১:৮)।

নতুন নিয়মের মন্ডলীর শক্তি এবং অগ্রগতি দেখায় যে মন্ডলী কীভাবে বৃদ্ধি পাবে।

তাহলে ঈশ্বরের শক্তির উপর নির্ভর করে এবং মন্ডলীর বৃদ্ধি ও সম্প্রসারণ আশা করে আমাদের পরিচর্যা কাজের ধরণ কেমন হওয়া উচিত? আমাদের কী করা উচিত?

নাটকীয় বা অলৌকিক অভিজ্ঞতার পরিবর্তে মন্ডলীর বৃদ্ধি এবং সম্প্রসারণ সাধারণত সুশৃঙ্খল প্রক্রিয়ার মাধ্যমে ঘটে। যখন ঈশ্বরের আত্মার বিশেষ কাজের মাধ্যমে পুনর্জাগরণ ঘটে, তখন যদি সিস্টেমগুলি না বাস্তবায়িত হয়, তাহলে দীর্ঘমেয়াদী ফলাফল খুব কম হবে।

যিশু যেভাবে সুশৃঙ্খলভাবে তাঁর পরিচর্যা কাজ পরিচালনা করেছিলেন, সেই সাথে যিরূশালেম ও আন্তিযথিয়াতে মন্ডলীগুলির সুশৃঙ্খলতা এবং পৌলের সুশৃঙ্খল মিশনারি কাজ, দীর্ঘস্থায়ী বৃদ্ধির জন্য শৃঙ্খলার প্রয়োজনীয়তাকে চিত্রিত করে।

যে সুশৃঙ্খল উপায়ে নহেমিয় যিরূশালেমের ভাঙা দেয়াল পুনর্নির্মাণ করেছিলেন তা সাফল্যের জন্য প্রয়োজনীয় ছিল।

নিম্নলিখিত ‘ভিশন ক্র্যাফটিং’-এর (একটি নতুন প্রজেক্ট গড়ে তোলা ও শেষ করা) প্রগতিশীল ধাপগুলি প্রভু আমার পরিচর্যার অভিজ্ঞতায় এবং নহিমিয়ের মতো ব্যক্তিদের অধ্যয়নের মাধ্যমে আমাকে শিখিয়েছেন।

## ১ম ধাপ - উপলব্ধি করা

ভালো লিডাররা প্রথমত ভালো শ্রোতা। যদি আপনি কৌতূহলী না হন, আপনি কখনোই প্রভুর জন্য একটি সফল মিশনের নেতৃত্ব দিতে পারবেন না।

...হনানি, যিহূদা থেকে কয়েকজন লোককে নিয়ে এসেছিল, এবং আমি তাদের জেরূশালেমে এবং সেইসব ইহুদিদের বিষয় জিজ্ঞাসা করেছিলাম যারা বন্দিদশায় নিজেরা রক্ষা পেয়েছিল। তারা আমাকে বলেছিল, “যে সমস্ত লোকেরা বন্দিদশা থেকে রক্ষা পেয়েছিল এবং যিহূদায় ফিরে এসেছে, তারা ভয়ানক সংকট ও লজ্জায় রয়েছে। জেরূশালেমের প্রাচীর ভেঙে পড়েছে, এবং দরজাগুলি আগুনে পুড়ে গিয়েছে।” (নহিমিয় ১:২-৩)

নহিমিয় শুনেছিলেন – প্রার্থনাপূর্ণভাবে এবং এক উন্মুক্ত মন ও হৃদয় দিয়ে। অন্যদের কথা, সমস্যা, স্বীকারোক্তি এবং চাহিদার মাধ্যমে ঈশ্বর আপনাকে কী বলছেন তা শুনুন। নহিমিয় হৃদয় দিয়ে শুনেছিলেন!

নহিমিয় সমস্যাটি সম্পর্কে যতটা সম্ভব শিখেছিলেন। প্রশ্ন জিজ্ঞাসা করুন। কৌতূহলী হোন। তথ্য সংগ্রহ করুন। প্রায়শই আমরা তথ্য জানার আগেই সিদ্ধান্ত নিই। পাস্টার এবং মিশনারিরা প্রায়শই এই ভুল করেছেন। প্রায়শই আমরা আমাদের নিজস্ব পছন্দের পরিচর্যা কাজকে সামনে এগিয়ে দিয়েছি; আমরা লোকেদেরকে সেটাই দিয়েছি যা আমরা প্রয়োজন বলে মনে করেছি।

নহিমিয় ভালোবাসা দ্বারা পরিচালিত হয়েছিলেন। ভালোবাসা দ্বারা অনুপ্রাণিত না হলে কোনো পরিচর্যা কাজই টিকবে না।

## ২য় ধাপ - প্রার্থনা করা

প্রভুর মন বোঝার জন্য প্রার্থনা অত্যন্ত গুরুত্বপূর্ণ।

এসব বিষয় শোনার পর আমি বসে কাঁদলাম এবং কয়েক দিন ধরে আমি স্বর্গের ঈশ্বরের কাছে শোক করলাম এবং উপবাস ও প্রার্থনা করলাম। (নহিমিয় ১:৪)<sup>50</sup>

নহিমিয়র মতো, ঈশ্বরের বাক্য প্রার্থনা করুন; ঈশ্বরের প্রতিজ্ঞাগুলি প্রার্থনা করুন।

নহিমিয়র মতো, নম্রভাবে প্রার্থনা করুন। নহিমিয় তার পাপ এবং সমগ্র জাতির পাপ স্বীকার করেছিলেন।

<sup>50</sup> তার প্রার্থনা নহিমিয় ১:৫-১১ পদে রয়েছে।

নহিমিয়র মতো, দৃষ্টিভঙ্গির স্পষ্টতা এবং পরিকল্পনার জন্য প্রার্থনা করুন। রাজা জানতে চাওয়ার আগেই, নহিমিয় তার নিজের মনে একটি পরিকল্পনা তৈরি করছিলেন।

ঈশ্বর বিশৃঙ্খলার ঈশ্বর নন, কিন্তু শান্তির। (১ করিন্থীয় ১৪:৩৩)

সেই সময়, একদিন যীশু প্রার্থনা করার জন্য একটি পাহাড়ের ধারে গেলেন। সেখানে তিনি ঈশ্বরের কাছে প্রার্থনা করে সারারাত কাটালেন। ভোরবেলায় তিনি তাঁর শিষ্যদের কাছে ডাকলেন এবং তাঁদের মধ্য থেকে বারোজনকে মনোনীত করলেন। তিনি তাঁদের প্রেরিতশিষ্য নামে অভিহিত করলেন। (লুক ৬:১২-১৩)

কাজটি সম্পন্ন করার জন্য প্রজ্ঞা, দক্ষতা এবং পদ্ধতির অনুসন্ধান করুন।

তোমাদের কারও যদি প্রজ্ঞার অভাব থাকে, সে ঈশ্বরের কাছে তা চাইবে, যিনি কোনও ক্রটি না ধরে উদারভাবে সকলকে দান করে থাকেন, আর তাকে তা দেওয়া হবে। (যাকোব ১:৫)

বিচক্ষণতা অনুসন্ধান করুন।

প্রিয় বন্ধুরা, সব আত্মাকে বিশ্বাস কোরো না, বরং তারা ঈশ্বর থেকে এসেছে কি না তা জানার জন্য তাদের পরীক্ষা করো... (১ যোহন ৪:১)

একতা অনুসন্ধান করুন।

আবার, আমি সত্যি বলছি, তোমাদের মধ্যে দুজন এই পৃথিবীতে একমত হয়ে যা কিছু চাইবে, আমার স্বর্গস্থ পিতা তোমাদের জন্য তাই করবেন। (মথি ১৮:১৯)

তাঁরা যখন প্রভুর উপাসনা ও উপোস করছিলেন, পবিত্র আত্মা বললেন, “বার্ণবা ও শৌলকে আমি যে কাজের জন্য আহ্বান করেছি, সেই কাজের জন্য আমার উদ্দেশ্যে তাদের পৃথক করে দাও।” (প্রেরিত ১৩:২)

নহিমিয়র মতো, প্রত্যাশায়ুক্তভাবে প্রার্থনা করুন।

কিন্তু চাওয়ার সময় তাকে বিশ্বাস করতে হবে, সে যেন সন্দেহ না করে। কারণ যে সন্দেহ করে, সে সমুদ্রের ঢেউয়ের মতো, বাতাসে তাড়িত ও উৎক্ষিষ্ট। সেই ব্যক্তি এমন মনে না করুক যে, সে প্রভুর কাছ থেকে কিছু পাবে। (যাকোব ১:৬-৭)

নহিমিয়র মতো, আন্তরিকভাবে প্রার্থনা করুন।

এভাবে তাঁরা উপোস ও প্রার্থনা শেষ করার পর, তাঁরা তাঁদের উপরে হাত রাখলেন ও তাঁদের বিদায় দিলেন। [মিশন কাজের জন্য] (প্রেরিত ১৩:৩)

প্রার্থনার সময়টি কখনো কখনো দীর্ঘ হয়। যদি প্রার্থনা করার সময় কোনো নির্দিষ্ট প্রজেক্ট বা পরিচর্যা কাজের ভার বা বোঝা আসে, তাহলে সেই দিকে এগিয়ে যান। কিন্তু মনে রাখবেন যে ঈশ্বরের সময় তাঁর ইচ্ছার মতোই গুরুত্বপূর্ণ।

## ৩য় ধাপ - পরিকল্পনা করা

### অলৌকিক ঘটনার জন্য অপেক্ষা করতে অস্বীকার করুন!

আমি সেরাতে প্রাচীরের অবস্থা দেখতে উপত্যকার মধ্য দিয়ে গেলাম... (নহিমিয় ২:১৫)

উইলিয়াম কেরি বলেছেন, “ঈশ্বরের জন্য মহৎ কাজ করার চেষ্টা করুন; ঈশ্বরের কাছ থেকে মহৎ কাজ আশা করুন।” একবার যখন আপনি বিশ্বাস করেছেন যে আপনি কোনো নির্দিষ্ট পরিচর্যা কাজ বা প্রজেক্টের জন্য ঈশ্বরের ইচ্ছা সম্পর্কে নিশ্চিত, এবার পরিকল্পনা করা শুরু করুন। কিন্তু পরিকল্পনার পর্যায়ে প্রার্থনা চালিয়ে যেতে ভুলবেন না।

কার্যকর পরিকল্পনার কিছু ধাপ:

- ১। সম্ভাব্য সুযোগ এবং চ্যালেঞ্জগুলি খুঁজে বের করার জন্য আপনার একটি অনুসন্ধানমূলক ভ্রমণ করার প্রয়োজন হতে পারে।
- ২। ব্যবহারিক প্রশ্ন জিজ্ঞাসা করুন: কী? কখন? কোথায়? কে? কেন? কীভাবে? কিছুই নিজের মতো অনুমান করে নেবেন না। পুঙ্খানুপুঙ্খভাবে চিন্তা করুন। “মানুষের জন্য নয়, প্রভুরই জন্য করছ মনে করে, যা কিছুই করো, মনপ্রাণ দিয়ে করো” (কলসীয় ৩:২৩)।
  - কোন প্রস্তুতি নেওয়া প্রয়োজন?
  - কে/কারা দায়িত্ব নেবে?
  - কোথায় এটি হবে?
  - কত খরচ হবে? সময়ের সাথে সাথে এটিকে কীভাবে চালিয়ে যাওয়া সম্ভব হবে?
  - খরচ, পরিচর্যা কাজ, এবং কাজের জন্য কে/কারা দায়িত্ববান হবে?
  - কখন এটি শুরু হবে?
  - কাকে/কাদেরকে আমরা অংশগ্রহণ করার জন্য আমন্ত্রণ জানাবো?
- ৩। এই প্রজেক্টটি কীভাবে সম্পন্ন করা হবে তার একটি ধাপে ধাপে স্পষ্ট প্রসেস তৈরি করুন। যতটা সম্ভব সুনির্দিষ্টভাবে তা করুন।

নহিমিয় কেবল প্রার্থনা এবং উপবাস করার কারণে সফল হয়েছিলেন তা নয়, বরং এর কারণ ছিল যে একটি বিশাল কাজকে কয়েকটি ছোটো, পরিচালনাযোগ্য অংশে ভাগ করার প্রজ্ঞা তার ছিল।
- ৪। বিভিন্ন রকমের কাজ নির্ধারণ করুন। বিভিন্ন দায়িত্ব অর্পণ করুন। প্রত্যেক ব্যক্তিকে প্রদত্ত কাজ সুস্পষ্টভাবে বর্ণনা করুন।
- ৫। নির্দিষ্ট সময়, স্থান, এবং কর্তব্য সহযোগে নির্দিষ্ট লক্ষ্য নির্ধারণ করুন।

পরিকল্পনার প্রয়োজনীয়তার অনেক উদাহরণ শাস্ত্রে রয়েছে:

- নোহ: জাহাজ নির্মাণ
- মোশি: বিশেষত যখন তিনি সমাগম- তামুর নির্মাণ তত্ত্বাবধান করেছিলেন

- যিহোশূয়: যুদ্ধের কৌশলবিদ
- দাউদ: বিশেষত যখন তিনি মন্দির নির্মাণের জন্য প্রস্তুতি নিচ্ছিলেন
- নহিমিয়: যখন তিনি যিরূশালেমের ভাঙা দেওয়ালগুলি পুনর্নির্মাণ করার জন্য লোকদেরকে পরিচালনা করেছিলেন

কখনো এটি মনে করবেন না যে, যেহেতু একটি মিনিষ্ট্রিটি ঈশ্বরের দ্বারা আশীর্বাদযুক্ত, তাই পরিকল্পনার প্রয়োজন নেই। মিশনটি যত গুরুত্বপূর্ণ, পরিকল্পনা এবং প্রস্তুতি তত বেশি গুরুত্বপূর্ণ।

## ৪র্থ ধাপ - কাজ করা

**যখন আপনার পরিকল্পনা প্রস্তুত, সেটি অনুযায়ী কাজ করা শুরু করুন!**

মহাযাজক ইলীয়াশীব ও তাঁর সঙ্গী যাজকেরা গিয়ে মেসদার গাঁথলেন। (নহিমিয় ৩:১)

যখন আপনি সতর্কভাবে পরিকল্পনা তৈরি করে ফেলেছেন, তখন পরিকল্পনাটি কাজে লাগান! অযথা দেরি করবেন না। দেরি করা ঈশ্বরের লোকদেরকে নিরুৎসাহিত করতে পারে এবং এটি আপনার উদ্যোগকে দুর্বল করে দিতে পারে। ঈশ্বরের অনুগ্রহ, শক্তি এবং দূরদর্শিতা তখনই আসবে যখন আমরা তাঁর ইচ্ছা অনুসারে কাজ করব। মনে রাখবেন: পরিচর্যা কাজ হল ১০% অনুপ্রেরণা এবং ৯০% ঘাম (কঠোর পরিশ্রম)।

নহিমিয়র মতো, সিদ্ধান্তমূলকভাবে কাজ করুন। একজন লিডারের দ্বিধাগ্রস্ত, অনিশ্চিত পদক্ষেপ ঈশ্বরের লোকদেরকে সন্দেহান এবং বিভ্রান্ত করবে।

নহিমিয়র মতো, ঐক্যবদ্ধভাবে কাজ করুন। লোকেরা তাদের বিভিন্ন কাজে একচিত্ত হয়ে কাজ করেছিল।

নহিমিয়র মতো, ত্যাগ স্বীকার করে কাজ করুন। নহিমিয় নিজেকে কোনো বিশেষ সুবিধা দিতে রাজি হননি বরং নির্মাতাদের সাথে ত্যাগ স্বীকার করেছিলেন। যার সত্যিকারের দর্শন আছে তাকেই সেই মূল্য দিতে হবে। আপনি যখন নিজের জীবন, প্রতিভা, সময় এবং সম্পদকে প্রাণিসাধ্য করবেন তখন ঈশ্বর আপনাকে সহায়তা করে আশীর্বাদ করবেন।

নহিমিয়র মতো, বিশ্বাসের সাথে কাজ করুন। প্রথম পদক্ষেপগুলি নিন, এমনকি যখন আপনি জানেন না যে প্রভু পরবর্তী পদক্ষেপগুলির জন্য কীভাবে ব্যবস্থা করবেন।

## ৫ম ধাপ - অধ্যবসায় বজায় রাখুন

**ঈশ্বরের রাজ্যে যেকোনো মহৎ কাজের জন ধৈর্য, অবিচলতা, এবং অধ্যবসায় প্রয়োজন।**

সেইজন্য আমি লোক পাঠিয়ে তাদের এই উত্তর দিলাম “আমি একটি বিশেষ দরকারি কাজ করছি এবং আমি নেমে যেতে পারি না।” (নহিমিয় ৬:৩)

নহিমিয় আমাদেরকে ধৈর্যের এক নিখুঁত উদাহরণ দিয়েছেন। এখানে মনে রাখার জন্য কিছু নীতি দেওয়া হলো:

নহিমিয়র মতো, বিরোধিতা প্রত্যাশা করুন। দৃঢ় থাকুন!

নহিমিয়র মতো, নতুন তথ্য, চ্যালেঞ্জ এবং হুমকি মূল্যায়ন করুন এবং সেগুলির সাথে খাপ খাইয়ে নিন।

নহিমিয়র মতো, নির্মাতাদের উৎসাহিত করুন। কার্যকারী লিডাররা আশাবাদের শক্তি বোঝে যা দর্শনের প্রতি দ্বিধাহীন বিশ্বাস থেকে উদ্ভূত হয়।

নহিমিয়র মতো, শেষ পর্যন্ত ধৈর্য ধরুন এবং কখনো হাল ছেড়ে দেবেন না। সংগঠিত, ধারাবাহিক কাজ প্রয়োজন। বেশিরভাগ ক্ষেত্রেই এটির জন্য বছরের পর বছর বিশ্বস্ত অধ্যবসায়ের প্রয়োজন।

হাঁটার মধ্যে কোনো রোমাঞ্চ নেই, তবুও এটি আমাদের সমস্ত স্থির এবং স্থায়ী গুণাবলীর একটি পরীক্ষা। “চলাফেরা করবে, কিন্তু মূর্ছিত হবে না” (যিশাইয় ৪০:৩১) হল শক্তির পরিমাপ হিসেবে সর্বোচ্চ প্রচেষ্টা... যখন আমরা শারীরিক বা মানসিকভাবে অস্বাস্থ্যকর অবস্থায় থাকি, তখন আমরা সর্বদা জীবনে রোমাঞ্চের সন্ধান করি। আমাদের শারীরিক জীবনে, এটি পবিত্র আত্মার কাজকে নকল করার জন্য আমাদের প্রচেষ্টার দিকে পরিচালিত করে; আমাদের আবেগময় জীবনে, এটি কোনোকিছুর প্রতি দৃঢ় আকর্ষণ এবং আমাদের নৈতিকতার ধ্বংসের দিকে পরিচালিত করে; এবং আমাদের আত্মিক জীবনে, যদি আমরা “ঈগল পাখির মতো ডানা মেলে” উপরে ওঠার প্রতি জোর দিই (যিশাইয় ৪০:৩১), তবে এটি আমাদের আত্মিকতার ধ্বংসের দিকে পরিচালিত করবে।<sup>51</sup>

উইলিয়াম কেরি বলেছেন, “আমি যেকোনো নির্দিষ্ট সাধনায় অধ্যবসায় করতে পারি। এই ক্ষেত্রে আমি সবকিছুতে ঋণী।” তিনি এমন একাধিক মহৎ লক্ষ্য অর্জন করেছিলেন যার জন্য বহু বছরের কাজ প্রয়োজন হয়েছিল।

## উপসংহার

নহিমিয় এমন ব্যক্তি ছিলেন যার লিডার হওয়ার কথা কেউ আশাই করেনি। কিন্তু অসম্ভব প্রতিকূলতার বিরুদ্ধে, উপলব্ধি, প্রার্থনা, পরিকল্পনা, কাজ এবং অধ্যবসায়ের মাধ্যমে, তিনি মাত্র ৫২ দিনের মধ্যে যিরূশালেমের প্রাচীর নির্মাণ সম্পূর্ণ করেছিলেন! এটিই তার ঐতিহ্য হয়ে উঠেছিল। আপনি কোন ঐতিহ্য রেখে যাবেন?

<sup>51</sup> Oswald Chambers, *My Utmost for His Highest* (জুলাই ২০ তারিখে লেখা)। ২৫শে অক্টোবর, ২০২৪  
<https://utmost.org/classic/dependent-on-gods-presence-classic/> থেকে তারিখে উপলব্ধ।

## সুপারিশকৃত পুস্তকসমূহ

### পুস্তকসমূহ:

- 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, John. *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.

### অনলাইন উপকরণসমূহ:

HowWeLead.org এবং KenBlanchard.com হল কেন ব্লানচার্ডের রিসোর্সগুলির ওয়েবসাইট।

কেন ব্লানচার্ড এবং জন ম্যাক্সওয়েলের ভিডিওগুলি YouTube.com-এ উপলব্ধ।

JohnMaxwell.com-এ, আপনি ভিডিও রিসোর্সগুলি পেতে পারেন, যার মধ্যে একটি বিনামূল্যের দৈনিক ভিডিও রয়েছে।



# অ্যাসাইনমেন্টের রেকর্ড

শিক্ষার্থীর নাম \_\_\_\_\_

নিচের তালিকায় প্রতিটি অ্যাসাইনমেন্ট সম্পন্ন হলে সই করুন। Shepherds Global Classroom থেকে সার্টিফিকেট পাওয়ার জন্য সমস্ত অ্যাসাইনমেন্ট অবশ্যই সফলভাবে সম্পন্ন করতে হবে।

পাঠ	কনসেপ্টের সারাংশ	ব্যক্তিগত প্রয়োগ	বিষয়বস্তু মুখস্থ করা	শাপ্তের অ্যাসাইনমেন্ট
১				
২				
৩				
৪				
৫				
৬				
৭				
৮				
৯				
১০				
১১				
১২				
১৩				
১৪				
১৫				
১৬				

Shepherds Global Classroom থেকে Certificate of Completion-এর জন্য আবেদন আমাদের ওয়েবপেজ [www.shepherdsglobal.org](http://www.shepherdsglobal.org)-এ করা যেতে পারে। প্রশিক্ষক এবং সহায়তাকারীরা তাদের ছাত্র-ছাত্রীদের জন্য আবেদন সম্পূর্ণ করে পাঠালে SGC-র প্রেসিডেন্টের কাছ থেকে ডিজিটালভাবে সার্টিফিকেটগুলি প্রেরণ করা হবে।