

লোক, কাজ এবং লক্ষ্য



শ্রী

শ্রী

শ্রী

শ্রী

শ্রী

শ্রী

শ্রী

শ্রী

শ্রী

প্রকাশনায় :

ইন্টারন্যাশনাল করস্পন্ডেন্স ইন্সটিটিউট

৪০৯/১ নিউ ইস্কাটন রোড,

পোর্ট বক্স-৭০০, ঢাকা-২

বাংলাদেশ।

সর্বস্বত্ব সংরক্ষিত

ছাপা ১০০০ কপি

১৯৮৬ ইং

PEOPLE, TASKS & GOALS

- 1986 All Rights Reserved
International Correspondence Institute
Brussels, Belgium

মুদ্রণে : গ্রাফোমেরী প্রেস

৪০৯/১ নিউ ইস্কাটন রোড,

ঢাকা-২, বাংলাদেশ।

সূচী পত্র

পৃষ্ঠা

| | | | |
|---------------|---|--|-----|
| ভূমিকা | : | | ৫ |
| প্রথম খণ্ড | : | নেতারা কেমন এবং অন্যান্য লোকের সাথে তারা কিভাবে যোগাযোগ করেন | |
| পাঠ | : | | |
| ১ম পাঠ | : | নেতৃত্বদানকারী ও অনুসরণকারী লোক..... | ১৪ |
| ২য় পাঠ | : | নেতারা লোকদের প্রশংসা করেন..... | ৪৪ |
| ৩য় পাঠ | : | নেতারা বুদ্ধিলাভ করেন এবং অন্যদের বুদ্ধিলাভে সাহায্য করেন..... | ৭৬ |
| দ্বিতীয় খণ্ড | : | নেতারা কি করেন এবং অন্যান্য- দের তারা কিভাবে কাজে লাগান | |
| ৪র্থ পাঠ | : | নেতারা পরিকল্পনা ও সংগঠন করেন..... | ১১২ |
| ৫ম পাঠ | : | নেতারা সংযোগ স্থাপন করেন | ১৪৪ |
| ৬ষ্ঠ পাঠ | : | নেতারা সমস্যা সমাধান ও সিদ্ধান্ত গ্রহণ করেন | ১৭৮ |
| তৃতীয় খণ্ড | : | কিভাবে নেতৃবর্গ, মণ্ডলীর বিবিধ কার্যসম্পাদনে লোকদের সাহায্য ও সহযোগিতা পেতে পারেন ও কৃতকার্যতা লাভ করতে পারেন | |
| ৭ম পাঠ | : | নেতারা দায়িত্ব গ্রহণ করেন..... | ২১৮ |
| ৮ম পাঠ | : | নেতারা লক্ষ্য অর্জনে এগিয়ে যান | ২৫০ |
| ৯ম পাঠ | : | নেতারা উৎসাহী হন এবং অন্যদের উৎসাহ যোগান | ২৮২ |
| পরিশিষ্টাংশ | : | | ৩২১ |
| পরিভাষা | : | | ৩৩৮ |
| উত্তর মালা | : | | ৩৪৪ |

ইন্টারন্যাশনাল করসপাওন্স ইনস্টিটিউট

খ্রীষ্টিয় পরিচর্যা পাঠ্যক্রম :

এই পাঠ্য বিষয়টি ইন্টারন্যাশনাল করসপাওন্স ইনস্টিটিউটের খ্রীষ্টিয় পরিচর্যা পাঠ্যক্রমের ১৮টি বিষয়ের একটি। খ্রীষ্টিয় পরিচর্যা পাঠ্যক্রমকে মোট তিনটি ভাগে ভাগ করা হয়েছে এবং এর প্রতি ভাগে মোট ছয়টি করে বিষয় আছে। “লোক, কাজ ও লক্ষ্য”—খ্রীষ্টিয় নেতৃত্বের উপর একখানি পাঠ্য পুস্তক, বইটি দ্বিতীয় ভাগের ছয় নম্বর পাঠ্য বিষয়। আপনি শুধুমাত্র এই বইটি পড়তে পারেন, অথবা একটি একটি করে পাঠ্যক্রমের সব বইগুলিও পড়তে পারেন।

খ্রীষ্টিয় পরিচর্যা সিরিজের বিষয়গুলি এমনভাবে লেখা হয়েছে যাতে খ্রীষ্টিয় কার্যকারীরা নিজেরাই সেগুলি পড়ে শিখতে পারেন। এই পাঠ্য বিষয়টি পড়ে শেষ করলে একজন ছাত্র যেমন বাইবেলের জ্ঞান লাভ করবেন, তেমনি ব্যবহারিক জীবনেও খ্রীষ্টিয় পরিচর্যা কাজে দক্ষ হয়ে উঠবেন। পাঠ্য বিষয়গুলি সব দেশের সব খ্রীষ্টিয় কার্যকারীদের জন্যই লেখা।

লক্ষ্য করুন :

পাঠ্য বইয়ে দেওয়া প্রাথমিক নির্দেশগুলি ভালভাবে পড়ুন। নির্দেশগুলি মেনে চললে আপনি সহজেই পাঠ্য বিষয়ের মূল লক্ষ্য বা উদ্দেশ্যগুলি অর্জন করতে পারবেন। আর তাহলে ছাত্র রিপোর্ট লিখতে আপনার কোনই অসুবিধা হবে না।

কোর্স সম্পর্কে সকল চিঠি পত্র নীচের ঠিকানায় পাঠান :

আই, সি, আই,

পোস্ট বক্স-৭০০

ঢাকা-২, বাংলাদেশ

ভূমিকা

নীতি ও পদ্ধতি—এই দুই উপায়েই আমরা সবচেয়ে বেশী শিক্ষালাভ করে থাকি। এই পাঠ্য বইয়ে এই দুইটি উপায়েই নেতৃত্বের বিষয় আলোচনা করা হয়েছে। ঈশ্বর মনোমত বিশেষ কয়েকজন নেতার জীবন আদর্শ থেকে আমরা পদ্ধতিগত বা উদাহরণ-মূলক উপায় লক্ষ্য করবো। এই নেতাদের কার্যকারী নেতৃত্বদানের নীতিগুলির পুঙ্খানুপুঙ্খ ব্যাখ্যার দিকেও আমরা বিশেষ গুরুত্ব দেবো। নেতৃত্বের বিষয়কে কেন্দ্র করে বাইবেল অধ্যয়নের চমৎকার একটি সুযোগ আপনি এখানে লাভ করবেন। এছাড়াও আপনি মানব চরিত্রের উন্নতি ও নেতৃত্বদানের সর্বশেষ মতবাদ জানতে পারবেন এবং খ্রীষ্টিয় বিশ্বাস ও নীতির সাথে কিভাবে সামঞ্জস্য পূর্ণ ভাবে ব্যবহার করতে হবে, তা বুঝতে পারবেন।

এই বইয়ের মূল সত্যটি হ'ল, নেতৃত্বদান—এই পৃথিবী ও মানুষের জন্য ঈশ্বরের পরিকল্পনা ও উদ্দেশ্য বাস্তবায়নের হাতিয়ার বা উপায়-স্বরূপ। নেতৃত্বের তিনটি প্রধান দিকের উপর গুরুত্ব প্রদান করবার জন্য এই পাঠ্যটিকে তিনটি প্রধান খণ্ডে ভাগ করা হয়েছে : লোক (নেতা ও অনুগামী উভয় দলের সদস্যরাই), কাজ যা অবশ্যই সম্পন্ন করতে হবে এবং লক্ষ্য যা অর্জন করতে হবে। সঠিক নেতৃত্বদানের জন্য এই তিনটি বিষয়ের প্রতি সত্যিকার দৃষ্টি আরোপ করতে হবে। এই জন্য নেতৃত্বদানের যে প্রধান তিনটি গুণাবলী আপনার জীবনে গড়ে উঠতে বইটি সাহায্য করবে, সেগুলি হলো : সৌভ্রাতৃত্ব, অন্যান্য লোকদের সাথে কাজ করবার গুণ ; কর্পূদক্ষতা, ফলপ্রসূ ভাবে কাজ করবার গুণ ; এবং আত্মবিশ্বাস বা কোন একটি লক্ষ্যে এগিয়ে যাবার জন্য একান্ত আকাংখা, যা আপনাকে লক্ষ্য বা উদ্দেশ্য বাস্তবায়নে সাহায্য করবে।

পাঠ্য বিষয়ের বিবরণ :

লোক, কাজ, লক্ষ্য : খ্রীষ্টিয় নেতৃত্বের উপর একখানি পাঠ্যপুস্তক। বইটি নেতৃত্বের খ্রীষ্টিয় ভিত্তি বর্ণনা করে। নেতৃত্বের সূত্র ও কাজের

সাথে এটি আমাদের পরিচয় করিয়ে দেয় এবং শাস্ত্রীয় ও ব্রাতৃত্বের নীতির সঠিক প্রয়োগে আমাদের পরিচালনা দান করে। সাধারণ বিশ্বাসী এবং অভিজ্ঞ পরিচর্যাকারী এই উভয় প্রকার লোকের জন্যই এর বিষয় সমূহ ব্যবহার যোগ্য। যারা অন্যদের খ্রীষ্টিয় নেতৃত্ব শিক্ষা দিতে চান তারাও এটি কৃতকার্যতার সাথে ব্যবহার করতে পারেন। বইটির প্রধান উদ্দেশ্য হ'ল নেতা ও অনুগামীদের মধ্যকার স্ব স্ব দানগুলির ও তাদের ক্ষমতাগুলির আরো বৃদ্ধিসাধন এবং পারস্পরিক সম্পর্কের উন্নয়ন।

পাঠ্য বিষয়ের লক্ষ্য :

এই বইটি পড়া শেষ হলে আপনি :—

- ১। নেতৃত্বের শাস্ত্রীয় ব্যাখ্যা দান করতে পারবেন এবং উপযুক্ত উদাহরণ দেখাতে পারবেন।
- ২। খ্রীষ্টিয় নেতৃত্বে লোক, কাজ ও লক্ষ্য—এই পদ্ধতিটির ব্যাখ্যা করতে পারবেন।
- ৩। আপনার নিজের জীবনে এবং অন্যের জীবনে নেতৃত্বের দানগুলি এবং ক্ষমতাগুলির যাচাই ও পরীক্ষা করতে পারবেন।
- ৪। নেতৃত্বের সুনির্দিষ্ট যোগ্যতাগুলি, কর্মদক্ষতা এবং মনোভাব প্রকাশ করতে পারবেন এবং অন্যদের জীবনে এগুলি গড়ে তুলতে সাহায্য করতে পারবেন।
- ৫। খ্রীষ্টিয় লক্ষ্য সম্পাদনে অন্যান্য নেতা ও অনুসরণকারীদের সাথে কার্যক্ষেত্রে আপনার স্থান ও দায়িত্বে সম্ভূত থাকতে এবং সে অনুযায়ী কাজ করতে সক্ষম হবেন।

পাঠ্যবই :

এই কোর্সের জন্য আপনার পাঠ্যবই হ'ল : "লোক, কাজ ও লক্ষ্য।" এই বইটি লিখেছেন বেইলী ডেভিস। আপনি এটি পাঠ্যবই হিসাবে, অথবা সাহায্যকারী বই হিসাবে ব্যবহার করতে পারেন। এর সাথে পড়ার জন্য দরকার একখানি বাইবেল। নতুন অনুবাদ থেকেই বাইবেলের বেশীর ভাগ উদ্ধৃতি দেওয়া হয়েছে; কোন কোন ক্ষেত্রে পুরানো অনুবাদ ও অন্যান্য অনুবাদের সাহায্যও নেওয়া হয়েছে।

পড়ার সময় :

প্রত্যেকটি পার্ঠের জন্য ঠিক কত সময় আপনার লাগবে, তা কিছুটা নির্ভর করে পড়া আরম্ভ করবার আগে পাঠ্যবিষয় সম্পর্কে জ্ঞান ও পড়ার দক্ষতার উপর। তাছাড়া, নিজে নিজে পড়ে শিখবার নীতিগুলি কতটুকু মেনে চলেন তার উপরও সময়ের পরিমাণ নির্ভর করে। এমনভাবে পড়ার সময় ঠিক করে নেবেন, যেন বইয়ের উল্লিখিত লক্ষ্যগুলিতে এবং আপনার ব্যক্তিগত লক্ষ্যগুলিতে পৌঁছাবার জন্য যথেষ্ট সময় পান।

পাঠ কিভাবে সাজান হায্যেছ এবং কিভাবে পড়তে হবে :

প্রত্যেকটি পার্ঠের মধ্যে আছে—(১) পার্ঠের নাম, (২) ভূমিকা, (৩) পার্ঠের খসড়া, (৪) পার্ঠের লক্ষ্য, (৫) আপনার জন্য কিছু কাজ, (৬) মূল বা কঠিন শব্দাবলী, (৭) পার্ঠের বিস্তারিত বিবরণ যার মধ্যে আছে পাঠ সম্পর্কে বিভিন্ন প্রশ্ন, (৮) পরীক্ষা (পার্ঠের শেষে) এবং (৯)—উত্তরমালা (বইয়ের সবশেষে)।

পার্ঠের খসড়া এবং লক্ষ্যগুলি আপনাকে পাঠ্যবিষয়ের সম্পর্কে মোটামুটি একটি ধারণা দেবে। পড়বার সময় সবচেয়ে প্রয়োজনীয় বিষয়গুলির উপর এগুলি আপনার দৃষ্টি আকর্ষণ করবে এবং কি শিখতে হবে, তা আপনাকে দেখিয়ে দেবে।

পার্ঠের মধ্যকার অধিকাংশ প্রশ্নের উত্তর এই বইতেই লিখতে পারবেন। কিন্তু বড় উত্তর লিখবার জন্য একটা নোট খাতার প্রয়োজন হবে। নোট খাতার উত্তর লিখবার সময় পার্ঠের নম্বর ও পার্ঠের নাম লিখতে ভুলবেন না। তা হলে ছাত্র রিপোর্ট তৈরীর সময় আপনার সুবিধা হবে।

বইয়ের উত্তর আগে দেখবেন না। প্রথমে নিজের উত্তর লিখুন, তারপর বইয়ের উত্তরের সাথে আপনার উত্তর মিলিয়ে দেখুন। এইভাবে পড়লে বিষয়গুলি আরো ভালভাবে মনে রাখতে পারবেন। কোন প্রশ্নের উত্তর ভুল লিখলে পরে সেটি সংশোধন করে লিখুন। বইয়ের

উত্তরগুলি সংখ্যানুযায়ী পর পর দেওয়া হয়নি যেন কোন প্রশ্নের উত্তর লিখবার আগেই ভুল করে আপনি সেই প্রশ্নের উত্তর দেখে না ফেলেন।

প্রশ্নগুলি খুবই প্রয়োজনীয়। এগুলি আপনাকে প্রতিটি পাঠের প্রধান বিষয়গুলি (বা শিক্ষাগুলি) মনে রাখতে এবং পাঠ থেকে যে শিক্ষা আপনি পেয়েছেন, তা জীবনে প্রয়োগ করতে সাহায্য করবে।

কিভাবে প্রশ্নাবলীর উত্তর লিখবেন :

এই বইয়ে বিভিন্ন ধরনের শিক্ষামূলক ও পরীক্ষামূলক প্রশ্ন দেওয়া হয়েছে। নীচে এদের কয়েকটি উদাহরণ এবং কিভাবে এগুলির উত্তর লিখতে হবে, তা দেখানো হয়েছে। অন্যান্য ধরনের প্রশ্নের জন্য সাহায্যকারী নির্দেশ দেওয়া হবে। **কোন কোন প্রশ্ন**, বিভিন্ন উত্তরগুলির মধ্যে থেকে আপনাকে নির্ভুল উত্তরটি বেছে বের করতে হবে।

উদাহরণ :

- ১। বাইবেলে মোট :
ক) ১০০টি বই আছে।
খ) ৬৬টি বই আছে।
গ) ২৭টি বই আছে।

এখানে নির্ভুল উত্তর হচ্ছে (খ) ৬৬টি বই আছে। আপনার বইয়ে, নীচে যেভাবে দেখানো হয়েছে, সেইভাবে (খ)—এর পাশে দাগ দিন।

- ১। বাইবেলে মোট :
ক) ১০০টি বই আছে।
✓ খ) ৬৬টি বই আছে।
গ) ২৭টি বই আছে।

কোন কোন সময় এই ধরনের প্রশ্নে একটিরও বেশী নির্ভুল উত্তর থাকবে। সেক্ষেত্রে আপনাকে প্রতিটি নির্ভুল উত্তরের পাশে দাগ দিতে হবে।

কোন কোন প্রশ্নে বিভিন্ন উক্তিগুলির মধ্যে **কোন-টি সত্য**, তা আপনাকে দেখাতে হবে।

উদাহরণ :

২। নীচের উক্তিগুলির মধ্যে কোন্টি কোন্টি সত্য ?

ক) বাইবেলে মোট ১২০টি বই আছে।

✓ খ) বাইবেলে বর্তমান কালের বিশ্বাসীদের জন্য বার্তা আছে।

গ) বাইবেলের সব লেখকরাই হিব্রু ভাষায় তাদের বিবরণ লিখেছেন।

✓ ঘ) পবিত্র আত্মা বাইবেলের লেখকদের অনুপ্রাণিত করেছিলেন।

উক্তিগুলির মধ্যে খ ও ঘ সত্য। তাই উপরের মত আপনাকে খ ও ঘ এর পাশে টিক (✓) চিহ্ন দিতে হবে।

আরো কতগুলি প্রশ্ন থাকবে যেগুলিতে, কোন্ কোন্ বিষয়ের মধ্যে মিল আছে, তা আপনাকে দেখাতে হবে। যেমন কোন ব্যক্তির নামের সাথে তার বর্ণনার, অথবা বাইবেলের বইগুলির সাথে তাদের লেখকদের, ইত্যাদি।

উদাহরণ :

৩। ডান পাশে ব্যক্তিদের নাম এবং বাম পাশে তাদের কয়েকটি কাজ বর্ণনা করা হয়েছে, কোন্ ব্যক্তি কোন্ কাজ করেছিলেন তা দেখান। (এখানে ব্যক্তির নামের সংখ্যাটি নিয়ে সঠিক বর্ণনার পাশের খালি জায়গায় বসাতে হবে)।

...১...ক) সীময় পর্বতে ব্যবস্থা পেয়েছিলেন।

(১) মোশি

...২...খ) ইস্রায়েলকে নিয়ে যর্দন পার হয়েছিলেন।

(২) যিহোশূয়

...২...গ) যিরিহোর চারপাশে ঘুরেছিলেন।

...১...ঘ) ফরৌণের রাজ প্রাসাদে বাস করেছিলেন।

ক ও ঘ-এর বর্ণনা মোশির সম্পর্কে এবং খ ও গ-এর বর্ণনা যিহোশূয়ের সম্পর্কে। তাই উপরের মত আপনাকে ক ও ঘ-এর পাশে ১ এবং খ ও গ-এর পাশে ২ লিখতে হবে।

পড়বার বিভিন্ন উপায় :

আপনি যদি নিজে নিজে এই কোর্সটি পড়তে চান তাহলে ডাক-যোগে আপনি সমস্ত কাজ করতে পারেন। পাঠ্যবিষয়টি এমনভাবে

তৈরী করা হয়েছে যেন নিজে পড়ে তা শিখতে পারেন। অথবা ক্লাশে যোগ দিয়ে বা অনেকে মিলে দলগতভাবেও পড়তে পারেন। যদি এইভাবে পড়েন তবে আপনার শিক্ষক এই বইয়ের শিক্ষা ছাড়াও অতিরিক্ত আরো কিছু কিছু বিষয় শিক্ষা দিতে পারেন, যেগুলি অবশ্যই আপনাকে মনে চলতে হবে।

আপনি পারিবারিক বাইবেল পাঠের দলে, মণ্ডলীর বাইবেল ক্লাশে অথবা কোন বাইবেল স্কুলে এই পাঠ্যবিষয়টি ব্যবহার করতে চাইতে পারেন। পাঠের বিষয়-বস্তু এবং পাঠের নিয়ম-কানুন এর যে কোন ক্ষেত্রে ব্যবহারের জন্য উপযোগী করে লেখা হয়েছে।

ছাত্র-রিপোর্ট :

আপনি নিজে নিজে, দলগতভাবে, কিংবা ক্লাসে যোগ দিয়ে, যেভাবে পড়েন না কেন, এই বিষয়টির সাথে রিপোর্ট-এর প্রশ্ন ও উত্তর-পত্র পাবেন। পাঠ্যবই ও ছাত্র-রিপোর্টের নির্দেশ অনুযায়ী আপনাকে এগুলি পূরণ করতে হবে। প্রতিটি ছাত্র-রিপোর্ট পূরণ করে সংশোধন ও মতামতের জন্য শিক্ষকের কাছে পাঠিয়ে দেবেন।

প্রত্যায়ন-পত্র। (সার্টিফিকেট)

সফলতার সাথে এই কোর্সটি শেষ করার পর শিক্ষক কর্তৃক আপনার ছাত্র-রিপোর্টগুলির উপযুক্ত নাম নির্ণয়ের ভিত্তিতে আপনাকে একটি প্রত্যায়ন-পত্র বা সার্টিফিকেট দেওয়া হবে।

এই বইয়ের লেখিকা :

বেইলী ডেভিস, ডক্টর অব এডুকেশন,—যার বিভিন্ন মণ্ডলী, স্কুল ও সরকারী সংস্থায় সাংগঠনিক ও পরিচালনা-ক্ষেত্রে প্রচুর অভিজ্ঞতা ও প্রশিক্ষণ রয়েছে। শিক্ষা ও সমাজ বিজ্ঞানে তার বেশ কিছু ডিগ্রি রয়েছে। বর্তমানে তিনি স্প্রিংফিল্ড, মিশৌরীতে অবস্থিত ইন্ডিয়ান জেল কলেজে বিহেভিয়েরাল (ব্যবহার বা আচরণ সম্বন্ধীয়) বিজ্ঞানের সহকারী অধ্যাপিকা হিসাবে নিয়োজিত রয়েছেন। খ্রীষ্টিয়ান শিক্ষক নেতাদের

জন্য তিনি দুইটি ভাষায় অনেক কিছু লিখেছেন এবং অনেক দেশে প্রশিক্ষণ-শিবির পরিচালনা করেছেন। খ্রীষ্টিয় পরিচর্যা কাজে তিনি একজন অভিজ্ঞ পরিচারিকা। তার স্বামীও একজন পরিচর্যাকারী।

আপনার শিক্ষক :

আপনার শিক্ষক সম্ভাব্য সব রকমভাবে আপনাকে সাহায্য করতে পারলে খুশী হবেন। পাঠ্যবিষয় অথবা ছাত্র-রিপোর্ট সম্পর্কে কোন প্রশ্ন থাকলে তাকে জিজ্ঞাসা করুন। যদি কয়েকজন মিলে একসঙ্গে বিষয়টি অধ্যয়ন করতে চান, তাহলে তাকে অনুরোধ করুন যেন দলগত-ভাবে পড়বার জন্য প্রয়োজনীয় বন্দোবস্ত করে দেন।

ঈশ্বর আপনাকে আশীর্বাদ করুন। এই পাঠ্যবিষয়টি যেন আপনার খ্রীষ্টিয় জীবন ও পরিচর্যাকে সামনের দিকে এগিয়ে নিয়ে যায় ও খ্রীষ্টের দেহে (মণ্ডলীতে) আরো ও স্বক্রিয়ভাবে অংশ গ্রহণ করতে সাহায্য করে, এই প্রার্থনা করি।

প্রথম খণ্ড

লোক

নেতারা কেমন এবং
অন্যান্য লোকের সাথে
তারা কিভাবে যোগাযোগ করেন



নেতৃত্বদানকারী ও অনুসরণকারী লোক

“আমি সত্যিই আনন্দিত যে, আমরা একজন যুব-নেতাকে মনোনীত করতে পেরেছি” বললেন পালক। “আমি চাই যে আমাদের কাজ আরো বৃদ্ধি লাভ করুক। এখনও অনেক যুবক-যুবতী রয়েছে, যাদের জয় করা প্রয়োজন। আমি কখনই একাজ একা করতে পারতাম না, আর তাই ঈশ্বর আমাদের জন্য এক চমৎকার সাহায্যকারীর ব্যবস্থা করেছেন। আর সে হলো মিঃ শমুয়েল সরকার।”

পার্থ দৃঢ়পদক্ষেপে হাসিমুখে সামনের দিকে এগিয়ে আসল। সকলকে ধন্যবাদ জানিয়ে সে বলল, “আমি বিশ্বাস করি ঈশ্বরই আমাকে এই দায়িত্বে এনেছেন। দয়া করে আমার জন্য প্রার্থনা করবেন যেন আমি একজন উত্তম নেতা হতে পারি।

পার্থ’র জীবনে এটি খুবই গুরুত্বপূর্ণ একটি সময়। খ্রীষ্টিয়ান পরিবারে তার জন্ম এবং ছোটবেলা থেকেই সে প্রভুর সেবা করতে থাকে। সে মনে প্রাণে বিশ্বাস করত যে, একদিন ঈশ্বর তাকে নেতৃত্বের স্থানে আনবেন। একদিন সে তার বড় ভাইদের বলেছিল, “তোমরা দেখ, আমি একজন নেতা হবো। আর তোমরাও কেউ কেউ হয়ত আমাকে অনুসরণ করবে।”

বড় ভাইরা হাসতে হাসতে তাকে ঠাট্টা করে বলেছিল, “কি মহান নেতাই না সেদিন তুমি হবে?” এমনকি তার বাবা-মাও সতর্ক করে দিয়ে তাকে বলেছিল, যেন সে নিজের সম্পর্কে বড় বড় চিন্তা না করে।

কিন্তু এতদিন পরে তার স্বপ্নগুলি বাস্তব রূপ নিতে যাচ্ছে। মণ্ডলীতে তার ভাই ও অন্যান্যদের উপরে তাকে মনোনীত করা হয়েছে। সে মনে মনে বলল, “এইবার আমি আমার ভাইদের দেখিয়ে দেবো।



“আমি বিশ্বাস করি ঈশ্বরই আমাকে এই
দায়িত্বে এনেছেন.....।”

তাদের সবাইকে আমি দেখিয়ে দেবো যে, কত সুন্দর নেতা আমি হতে পারি। খুব সতর্কতার সাথে আমি পরিকল্পনা করবো এবং সবাইকে স্পষ্টভাবে নির্দেশ দান করবো। সবকিছু যেন তিকমত হয় এবং ঈশ্বরের কাজ যেন রুজি লাভ করে, সেই দিকে আমি লক্ষ্য রাখবো।”

পার্থ সম্পর্কে আপনি কি মনে করেন? নেতৃত্বের অর্থ কি সে বুঝতে পেরেছে? সে কি সত্যিই একজন ভাল নেতা হবে? এই পাঠে আমরা ঈশ্বরের মনোনীত নেতাদের মধ্য থেকে একজনের জীবন লক্ষ্য করবো। এর ফলে উপরের প্রশ্নগুলি আলোচনায় আমাদের সুবিধা হবে। এছাড়াও খ্রীষ্টিয়ান নেতারা কেমন এবং ঈশ্বরের লক্ষ্য অর্জনে তারা কিভাবে অন্যদের সাথে কাজ করেন সেই বিষয়ের পাঠ আমরা এর মাধ্যমে শুরু করতে পারব।

পাঠের খসড়া :

ঈশ্বরের পরিকল্পনায় নেতৃত্বদান।
একটি শাস্ত্রীয় আদর্শ—যোষেফ।
নেতৃত্বের বৈশিষ্ট্যসমূহ।

পাঠের লক্ষ্য :

এই পাঠ শেষ করলে পর আপনি :

- ★ ঈশ্বরের পরিকল্পনায় নেতৃত্বের স্থান বর্ণনা করতে পারবেন।
- ★ নেতা হিসাবে সফলকাম লোকদের চারিত্রিক বৈশিষ্ট্যগুলি উল্লেখ করতে পারবেন।
- ★ শাস্ত্রে দেওয়া ও বাস্তব জীবন থেকে পাওয়া নেতৃত্বের বৈশিষ্ট্যসমূহের উদাহরণগুলি চিনতে পারবেন।

আপনার জন্য কিছু কাজ :

- ১। নিজে নিজে পড়ে শেখার এই বইটির প্রথমে দেওয়া পদ্ধতিসমূহের ব্যাখ্যা ভালভাবে পড়ুন। যে ধরনের প্রশ্ন এই বইয়ের মধ্যে আছে, তার উদাহরণ ও কিভাবে উত্তর দিতে হবে সে সম্পর্কে সেখানে লেখা আছে।
- ২। পাঠের শুরুতে ভূমিকায় (পাঠের) যা লেখা হয়েছে এবং যে খসড়া দেওয়া হয়েছে সেগুলি, যত্নের সাথে পড়ুন। পাঠের লক্ষ্য এবং পাঠের মধ্যে দেওয়া অন্যান্য লক্ষ্যগুলি পড়ুন। পাঠ শেষ করার পর আপনি কি করতে সক্ষম হবেন তা এগুলি আপনাকে জানিয়ে দেয়। পাঠের মধ্যকার প্রশ্নাবলী এবং পাঠের শেষের পরীক্ষাটি এগুলির উপর ভিত্তি করেই তৈরী করা হয়েছে।
- ৩। পাঠ শুরু করবার আগে কঠিন শব্দগুলি পরিভাষা থেকে দেখে নিন। নেতৃত্বদানের মত গুরুত্বপূর্ণ বিষয় অধ্যয়নে এমন কতগুলি শব্দ ব্যবহৃত হবে যেগুলির একটু ভিন্ন ধরনের অর্থ থাকতে পারে। এ জন্যই বইয়ের শেষ দিকে দেওয়া পরিভাষায় সতর্ক দৃষ্টি দেওয়া উচিত।
- ৪। পাঠের মধ্যে দেওয়া সমস্ত কাজগুলি করুন। বাইবেলের উদ্ধৃতি-গুলি পড়তে কখনও ভুলবেন না। তাহলে পাঠের মধ্যকার মূল বিষয় বুঝতে আপনার যথেষ্ট সুবিধা হবে। প্রশ্নের উত্তর লিখবার জায়গা থাকলে সেখানেই উত্তর লিখবেন। বড় উত্তর লিখতে

হলে আপনার নোট খাতায় তা লিখুন। বইয়ের উত্তর না দেখে নিজের চেষ্টায় উত্তর লিখলে, এই পাঠ্যবিষয় থেকে আপনি সম্পূর্ণ উপকার লাভ করতে পারবেন। তাই সব সময়ই আপনার উত্তর লিখবার পর বইয়ের উত্তর দেখবেন এবং প্রয়োজনীয় সংশোধন করবেন। কোন উত্তর ভুল লিখলে সেই বিষয় আবার পড়বেন।

৫। বইয়ের শেষের পরীক্ষাটি নিজে নিজে দিন এবং পরে উত্তরমালার সংগে মিলিয়ে দেখুন।

মূল-শব্দাবলী :

| | | | |
|---------------|--------------|------------------|-------------|
| পরিদর্শন | প্রতিক্রিয়া | কিংকর্তব্যবিমূঢ় | সমব্যথা |
| পুরোহিত | বাহাদুরী | সৌভ্রাতৃত্ব | দৃষ্টিকোণ |
| সংগঠন | প্রলুব্ধ | কর্মদক্ষতা | আত্ম-সম্মরণ |
| মাধ্যমিক নেতা | প্রত্যাখ্যান | সামঞ্জস্যপূর্ণ | |

পাঠের বিস্তারিত বিবরণ :

ঈশ্বরের পরিকল্পনায় নেতৃত্বদান :

পার্থ গনসালভেজ সম্পর্কে পুনরায় আলোচনা করার আগে নেতৃত্বদান বিষয়টি সম্পর্কে আমরা আগ্রহী কেন, আসুন তা লক্ষ্য করি। নেতাদের কি প্রয়োজন? এই বিষয় চিন্তা করতে গিয়ে আপনি দেখতে পাবেন যে, যেখানেই দুই কিংবা তিনজন একত্রে কোন কাজ করছে সেখানেই নেতৃত্বদান উপস্থিত রয়েছে। আপনি এবং আরেকটি লোক যখন কোন ভারী কার্ত বা বোঝা তুলতে যাচ্ছেন তখন হয়ত আপনি বলতে পারেন, “তুমি ঐ পাশ ধর, আমি এই পাশ ধরছি।” অন্য লোকটি আপনার প্রস্তাবের সাথে একমত হয়ে যখন কাজটি করে, তখনই আপনি এখানে নেতৃত্ব দিয়েছেন বলে আমরা ধরে নিতে পারি। পরিবারের সদস্যরা যখন একসাথে কাজ করতে যায়, তখনই নেতৃত্বের প্রয়োজন হয়ে পড়ে। কর্মক্ষেত্রে এবং পরিকল্পনা প্রণয়নে নেতাদের প্রয়োজন। স্কুলে কিংবা মণ্ডলীতে সব জায়গাতেই নেতা ও অনুসরণকারীদের দেখা যায়। এর কারণ কি? আপনি কি এর ব্যাখ্যা দিতে পারেন?

১। নীচের উক্তিটির সামনে টিক্ (✓) চিহ্ন দিন : নেতৃত্বদানের প্রয়োজনীয়তার প্রধান কারণ হল :

- ক) লোকদের বিভিন্ন দলে সংঘবদ্ধ করা ।
 খ) অন্যদের নিয়ন্ত্রণের জন্য যোগ্য লোকদের নিয়োগ করা ।
 গ) একটি উদ্দেশ্য সাধন করা ।

নেতৃত্বদানের সংজ্ঞা :

লক্ষ্য ১ : ঈশ্বরের পরিকল্পনা – কথাটির অর্থ ব্যাখ্যা করতে পারা ।

কোন উদ্দেশ্য পালন করবার জন্য অর্থাৎ কোন কাজ সম্পূর্ণ করবার জন্য নেতৃত্বদানের প্রয়োজন । খ্রীষ্টিয় নেতৃত্বের প্রয়োজন রয়েছে কারণ ঈশ্বর এর মাধ্যমে তার কতগুলি উদ্দেশ্য সম্পূর্ণ করতে চান । পৃথিবীর সমস্ত লোককে তিনি তার ভালবাসা ও করুণা সম্পর্কে জানাতে চান এবং তাদের প্রত্যেকের ভালবাসা ও আরাধনাও তিনি কামনা করেন ; এই কাজ সম্পূর্ণ করবার জন্য তাঁর একটি সুনির্দিষ্ট পরিকল্পনা রয়েছে । সুতরাং যখন আমরা ঈশ্বরের পরিকল্পনার কথা বলি, তখন আমরা এর দ্বারা তাঁর উদ্দেশ্য সাধনের জন্য নির্দিষ্ট এবং সুনিশ্চিত একটি পথের কথাই বুঝিয়ে থাকি । ঈশ্বরের কাজ কখনও খেয়াল-খুশী মত বা হঠাৎ করে সম্পন্ন হয় না । তাঁর একটি নির্দিষ্ট গতিধারা রয়েছে । নিজের উদ্দেশ্য কি এবং কিভাবে তা সাধিত হবে, ঈশ্বর তা পূর্ব থেকেই অবহিত থাকেন ।

ঈশ্বরের পরিকল্পনার একটি গুরুত্বপূর্ণ দিক হলো, পবিত্র আত্মার দ্বারা পরিচালিত ও শক্তিশালী হয়ে লোকেরা তার কাজ করবে । ঈশ্বর তাঁর উদ্দেশ্য বাস্তবায়নের জন্য লোকদের মনোনীত করেন, এবং তাদের নির্দিষ্ট দায়িত্ব দান করেন ।

২। বাম পাশের উক্তিগুলির সাথে ডান পাশের উক্তিগুলির মিল দেখান ।

-ক) লোকদের মঞ্জুলীতে আনার জন্য ১) নেতার একটি পরি-
 নেতা প্রত্যেককে অনুরোধ করেন। কল্পনা রয়েছে ।

১) নেতা বললেন, আমাদের লক্ষ্য হবে “আগামী রবিবার গীর্জায় ২০০জনের উপস্থিতি।

২) নেতার কোন পরিকল্পনা নেই।

গ) এ সপ্তায় পরিদর্শনে যাবার জন্য নেতা প্রত্যেক কার্যকারীকে কিছু কিছু পরিবারের দায়িত্ব দান করেন।

৩। সঠিক উক্তিগুলির সামনে টিক (✓) চিহ্ন দিন। ঈশ্বরের একটি পরিকল্পনা রয়েছে বলতে আমরা বুঝাই যে :—

ক) ঈশ্বর সব সময় একইভাবে কাজ করেন।

খ) উদ্দেশ্য সাধনের জন্য ঈশ্বর একটি নির্দিষ্ট উপায়ে কাজ করে থাকেন।

গ) মানুষ ছাড়াই ঈশ্বর তাঁর কাজ করে থাকেন।

ঘ) ঈশ্বর তাঁর কাজ সম্পর্কে পূর্ব থেকেই অবগত থাকেন।

নেতৃত্বের প্রমাণগুলি :

লক্ষ্য ২ : নেতৃত্বদান যে ঈশ্বরের পরিকল্পনার অন্তর্ভুক্ত তার প্রমাণগুলি চিনতে পারা।

ঐতিহাসিক ঘটনা :

এ বিষয়ে কোনই সন্দেহ নেই যে, নেতৃত্বের ধারণা বা নীতি ঈশ্বরের পরিকল্পনার অন্তর্ভুক্ত। ঈশ্বরের সাথে মানুষের সম্পর্কের শাস্ত্রীয় ঘটনাগুলির আলোচনায় আমরা তা জানতে পাই। বাইবেলের এই সমস্ত ঘটনাগুলি লক্ষ্য করলে আমরা দেখতে পাই যে, ঈশ্বর তাঁর পরিকল্পনা বাস্তবায়নের জন্য কখনই একই নির্দেশ নিয়ে প্রত্যেকের কাছে উপস্থিত হননি। ব্যক্তিগতভাবে তিনি একজন লোকের মধ্য দিয়েই তাঁর কাজ করেছেন; তারপর সেই লোক অন্যান্য লোকদের ঈশ্বরের পরিকল্পনা অনুযায়ী তাঁর কাজে অন্তর্ভুক্ত করেছেন। ঈশ্বর তাঁর পরিকল্পনা সম্পূর্ণ করার জন্য নির্দিষ্ট লোকদেরই দায়িত্ব দিতে চান। এর ফলে দায়িত্বপূর্ণ লোকেরা নেতৃত্ব গ্রহণ করেন, এবং অনেক ক্ষেত্রে দল সংগঠন করে

তারা ঈশ্বরের নিরূপিত লক্ষ্যে তাদের পরিচালিত করেন। সুতরাং নেতৃত্বদান যে ঈশ্বরের পরিকল্পনার অন্তর্ভুক্ত, তার একটি প্রমাণ হিসাবে আমরা ঐতিহাসিক ঘটনাকে উল্লেখ করতে পারি। এই পাঠ্যবইয়ে এই ধরনের বেশ কতগুলি ঘটনা উল্লেখ করা হয়েছে।

সরাসরি আহ্বান ও নির্দেশ :

শাস্ত্রের কয়েকটি ঘটনার মধ্যে আমরা ঈশ্বরের প্রত্যক্ষ আহ্বানের উল্লেখ দেখি। ঈশ্বর নির্দিষ্ট কয়েকজন লোককে বলেছেন যে, তাঁর পরিকল্পনা বাস্তবায়নের জন্য তিনি তাদেরকে মনোনীত করেছেন। কোন কোন সময় তিনি তাদেরকে বিস্তারিত নির্দেশাবলী দান করেছেন সুতরাং ঈশ্বরের পরিকল্পনায় নেতৃত্বের প্রয়োজনের আরেকটি প্রমাণ হ'ল সরাসরি আহ্বান, যা আমরা ৩য় পাঠে আলোচনা করবো।

পরিচর্যার বিভিন্ন দান :

বাইবেলের লেখকরা পবিত্র আত্মার দ্বারা অনুপ্রাণিত হয়ে লিখেছেন যে, ঈশ্বর মণ্ডলীতে বিশেষ দায়িত্ব পালনের জন্য লোকদের মনোনীত করে থাকেন। এই লোকদেরকে বলা হয় প্রেরিত, ভাববাদী, সুসমাচার প্রচারক, পালক ও শিক্ষক (ইফিষীয় ৪ : ১১-১৬ ; রোমীয় ১২ : ৬-৮)। এই লোকেরা সুনিশ্চিত ভাবে নেতৃত্বের পর্যায়ে রয়েছেন। এছাড়াও ঈশ্বর মণ্ডলীতে এমন কতগুলি দায়িত্ব দেন, যেগুলিতে নেতৃত্বদানের প্রয়োজন রয়েছে। উদাহরণ স্বরূপ সংগঠন বা নেতৃত্বদানের দায়িত্ব ও সাহায্য করবার দান। বাইবেলের পণ্ডিতগণ এই কাজ বা লোকদেরকে "পরিচর্যার দান" বলে উল্লেখ করে থাকেন। এই আত্মিক দানগুলি ঈশ্বরের পরিকল্পনায় নেতৃত্বের প্রয়োজনীয়তার প্রমাণ দান করে।

যোগ্যতা ও দায়িত্বসমূহ :

ঈশ্বরের পরিকল্পনায় নেতৃত্বদানের অন্তর্ভুক্ত আরেকটি প্রমাণ হলো, বাইবেলে নেতৃত্বদানের যোগ্যতা ও দায়িত্বসমূহের এক বিস্তারিত তালিকা এবং ব্যাখ্যা দেওয়া হয়েছে। পুরাতন নিয়মে আমরা রাজা ও পুরোহিতদের সম্বন্ধে বিস্তারিত বিবরণ দেখতে পাই। নতুন নিয়মে মণ্ডলীর নেতাদের যোগ্যতাগুলি স্পষ্টভাবে উল্লেখ করা হয়েছে। নেতৃস্থানীয়

লোকদের আত্মিক, নৈতিক ও মানুশিক যোগ্যতার প্রতি প্রেরিতরা বিশেষ গুরুত্ব আরোপ করেছেন।

পাঠ্যবইয়ের শেষের দিকে আমরা নেতৃত্বের জন্য ঈশ্বরের আহ্বান, আত্মিক দান, ও শাস্ত্রীয় যোগ্যতা সম্পর্কে বিস্তারিত আলোচনা করবো। সেখানে আমরা শাস্ত্রীয় উদাহরণ সমূহ উল্লেখ করবো। নেতৃত্বদান যে ঈশ্বরের পরিকল্পনার অন্তর্ভুক্ততার প্রমাণ হিসাবেই এখানে আমরা এই বিষয়গুলি উল্লেখ করলাম।

মাণ্ডলীক সংগঠন, যার সাথে আমরা সবাই বেশ পরিচিত সেটি গড়ে উঠেছে মানুষের বিশ্বাসের উপর। ঈশ্বর পৃথিবীতে তাঁর পরিকল্পনা সম্পূর্ণ করবার জন্য নেতাদের আহ্বান করেন এবং সে উদ্দেশ্যে তাদের পরিচালিত করেন। সংগঠিত মাণ্ডলীর অস্থিত্ব এবং সমগ্র পৃথিবীতে বিভিন্ন ধরনের খ্রীষ্টিয় পরিচর্যা এই প্রমাণ দেয় যে, ঈশ্বর নেতাদের ব্যবহার করেন।

৪। এখানে বাইবেল থেকে কতগুলি উদ্ধৃতি দেওয়া হলো। স্বল্প সহকারে এগুলি পড়ুন। আরো সম্পূর্ণভাবে যদি বুঝতে চান, তাহলে বাইবেল থেকে পুরো অংশটা পড়ে নিতে পারেন। নীচে দেওয়া প্রমাণ-গুলির সাথে শাস্ত্রাংশগুলির মিল দেখান।

- (১) ঐতিহাসিক ঘটনা।
- (২) পরিচর্যার বিভিন্ন দান।
- (৩) সরাসরি আহ্বান এবং নির্দেশ।
- (৪) যোগ্যতা ও দায়িত্বসমূহ।

.....ক) “তোমরা গিয়ে সমস্ত জাতির লোকদের আমার শিষ্য কর”
(মথি ২৮ : ১৯)।

.....খ) “ফলতঃ মোশি সমস্ত ইস্রায়েল হইতে কার্যদক্ষ পুরুষদিগকে মনোনীত করিয়া লোকদের উপরে প্রধান করিয়া নিযুক্ত করিলেন” (যাক্সা ১৮ : ২৫)।

.....গ) “তিনি (পরিচারক) যেন ভালভাবে তাঁর ছেলেমেয়েদের ও সংসার পরিচালনা করেন” (১ তীমথিয় ৩ : ১২)।

-ঘ) “তিনিই কিছু লোককে প্রেরিত, কিছু লোককে নবী, কিছু লোককে পালক ও শিক্ষক হিসাবে নিযুক্ত করেছেন” (ইফি-যীয় ৪ : ১১)।
-ঙ) “তোমাদের মধ্যে ঈশ্বরের যে মেসের দল আছে, তোমরা তার রাখাল হও” (১ পিতর ৫ : ২)।
-চ) “যিহোশূয় তিন সহস্র বলবান বীর মনোনীত করিলেন” (যিহো-শূয় ৮ : ৩)।

একটি শাস্ত্রীয় আদর্শ—যোষেফ :

লক্ষ্য ৩ : যোষেফের জীবনের অভিজ্ঞতাসমূহের মধ্যে নেতৃত্বদানের নীতিগুলি খুঁজে বের করতে পারা।

গীর্জাঘর ও এর সাথে সংশ্লিষ্ট লোকদের নিয়ে গঠিত কোন একটি স্থানীয় মণ্ডলীর জন্মলাভের পিছনে রয়েছে একজন বা কিছু সংখ্যক লোকের নেতৃত্ব বা পরিশ্রম। এই লোকেরা যখন ঈশ্বরের আহ্বান বা নির্দেশনা লাভ করেন, তখন তারা আত্মা জয় করতে এবং বিশ্বাসীদের শিক্ষা দিতে শুরু করেন। এই ধরনের কাজের রুজ্জি এবং স্থায়ীত্বের জন্য যথেষ্ট নেতৃত্বের প্রয়োজন হয়।

এখন আমরা পার্থ গনসালভেজের বিষয় লক্ষ্য করতে পারি। তার এই ঘটনায় আমরা দেখতে পাই যে, পালক ছিলেন স্থানীয় মণ্ডলীর একজন নেতা। এই পালক ঈশ্বরের পরিকল্পনা সম্পন্ন করতে গিয়ে দেখতে পেলেন যে, তার একজন সাহায্যকারীর প্রয়োজন। আর এই ভাবেই পার্থ নেতৃত্বের সুযোগ লাভ করেছিল।

লক্ষ্য করুন যে, পার্থকে যুবনেতা হিসাবে আহ্বান করা হয়েছিল এবং একই সময়ে তাকে তার পালকের নিয়ন্ত্রণেও থাকতে হয়েছিল। এই বিষয়টি স্মরণ রাখুন : বেশীর ভাগ খ্রীষ্টিয় নেতৃত্ব হলো মাধ্যমিক নেতৃত্ব। পরে এ বিষয়ে আমরা আলোচনা করবো। বেশীর ভাগ খ্রীষ্টিয় নেতা অন্য নেতার অনুসরণ করেন এবং তারা সকলে খ্রীষ্টকে অনুসরণ করেন।

পার্থকে যখন নেতা বলে ঘোষণা করা হলো, তখন তার মনোভাব ও প্রতিক্রিয়া কেমন ছিল, তা আমরা একবার লক্ষ্য করি। সে মনে করেছিল যে, ঈশ্বর তাকে এই দায়িত্ব দিয়েছেন এবং সে সকলের কাছে প্রার্থনার অনুরোধ জানিয়েছিল। এ ছাড়াও সে ঘোষণা করেছিল যে, সে যত্নের সাথে পরিকল্পনা করবে এবং স্পষ্টভাবে সবাইকে নির্দেশ দান করবে। ঈশ্বরের কাজের বুদ্ধিলাভ সে আশা করেছিল।

পার্থ'র সব কিছুই যেন ভাল মনে হচ্ছে। কিন্তু তার চিন্তাধারার মধ্যে কি আপনি কোন ভুল দেখতে পাচ্ছেন? তার কি গর্ব লক্ষ্য করা যাচ্ছে না? তার পদমর্যাদা সম্পর্কে তাকে কি একটু অহংকারী বলে মনে হচ্ছে না? অন্যদের নির্দেশ দেওয়ার ব্যাপারে তার ক্ষমতা ব্যাবহার করতে তাকে কি একটু বেশী ব্যস্ত বলে দেখা যাচ্ছে না? নেতৃত্বের অধিকার পাওয়ার পর একজন খ্রীষ্টিয়ানের কেমন প্রতিক্রিয়া প্রকাশ করা উচিত?

বাইবেল থেকে নেতৃত্বদানের অভিজ্ঞতাসমূহ আলোচনার মাধ্যমে আমরা এইসব প্রশ্নের উত্তরলাভে সাহায্য পাই। এর একটি সম্পূর্ণ এবং বিস্তারিত উদাহরণ হলো যোষেফের জীবনী। প্রকৃতপক্ষে এই ঘটনাটি একটি ঐতিহাসিক তথ্যের চেয়েও আরো গুরুত্বপূর্ণ। মানুষের আচার-আচরণ ও নেতৃত্বের নীতিমালার একটি চমৎকার বিশ্লেষণ হিসাবে ঈশ্বর এটি আমাদের জন্য সংরক্ষিত করেছেন।

এই ঘটনাটি আপনার জানা থাকলেও এখন আবার পড়ে নেওয়া উচিত, কারণ আমরা এমন এক দৃষ্টিকোণ থেকে এটি লক্ষ্য করবো, যা হয়তো আপনার কাছে একদম নতুন মনে হবে। আদি-পুস্তক ৩৭, ৩৯ ও ৪৮ অধ্যায়ে পুরো ঘটনাটি আমরা দেখতে পাই। নেতৃত্ব সম্পর্কে আমাদের প্রধান আলোচ্য স্থানগুলি হলো : ৩৭ ; ৩৯-৪২ ; ৪১ : ১-২৫ ; ৪৩ : ১, ১৫, ২৪-৩১, ৪৫ : ১-১৫ পদ। দেখে মনে হচ্ছে বাইবেলের লম্বা একটি অংশ আপনাকে পড়তে হবে, কিন্তু পড়তে পড়তে দেখবেন এটি সত্যিই আনন্দদায়ক এবং মূল্যবান।

পরে আমরা ঘটনাটির একটি সারাংশ লক্ষ্য করবো। এখানে আমরা যোষেফের কতগুলি চারিত্রিক গুণাবলী পর্যালোচনা করবো এবং যোষেফ কি ধরনের লোক ছিলেন—এই প্রশ্নটির উত্তর পেতে চেষ্টা করবো।

এই জন্য আমরা মূল তিন ধরনের চারিত্রিক বৈশিষ্ট্য নিয়ে আলোচনা করবো। এইগুলি হলো : ব্যক্তিগত যোগ্যতা, অনুভূতি, চিন্তাধারা এবং কাজ। নেতা হিসাবে কারও সাফল্য এগুলির উপর নির্ভর করে।

নেতৃত্বদান সম্পর্কে কোন বই পড়লে পর আপনি দেখতে পাবেন যে, কোন নেতার ব্যক্তিগত যোগ্যতাবলীকে নেতৃত্বের বৈশিষ্ট্য ব'লে, তার অনুভূতি ও চিন্তাধারাকে নেতৃত্বের মনোভাব ব'লে এবং তাঁর কাজগুলিকে নেতৃত্বের আচরণ ব'লে উল্লেখ করা হয়েছে। এই সব-গুলিকে একত্রে বুঝানোর জন্য আমরা পাঠ্যবইয়ে চারিত্রিক বৈশিষ্ট্য শব্দটি ব্যবহার করবো। কিন্তু তবুও এই শব্দ বা নামগুলি আপনার জানা লাভজনক। তাই বইয়ের বিভিন্ন জায়গায় এগুলিকে আমরা মাঝে মাঝে ব্যবহার করবো।

৫। বৈশিষ্ট্য, মনোভাব ও আচরণ—এই নামগুলির সাথে পরিচিত হওয়ার জন্য আসুন এখন আমরা একটি অনুশীলনী করি। পার্থ গন-সালভেজের সম্বন্ধে নীচে দেওয়া বাক্যগুলির সাথে ডান পাশে দেওয়া শব্দগুলির মিল দেখান।

- | | | |
|---------|---|----------------------|
|ক) | পার্থ দৃঢ়তার সাথে হাসিমুখে এগিয়ে গেল। | ১। বৈশিষ্ট্য |
|খ) | পার্থ একজন ভাল নেতা হতে পারবে বলে বিশ্বাস করেছিল। | ২। মনোভাব ৩। আচরণ |
|গ) | পার্থ ছিল বিশ্বস্ত খ্রীষ্টিয়ান। | |
|ঘ) | পার্থ সুনিশ্চিত ছিল। | |
|ঙ) | পার্থ স্পষ্ট নির্দেশ দান করেছিল। | |

যোষেফ—দাসদের নেতা :

“তুই কি আমাদের উপর বাহাদুরী করতে চাস? আমাদের কণ্ঠা হবি তুই!” যোষেফ যখন তার ভাইদের কাছে তাঁর স্বপ্নের কথা বলেছিল, তখন এই ধরনের ঠাট্টাপূর্ণ ভাষায় তাঁরা তাকে উত্তর দিয়েছিল। যোষেফ স্বপ্ন দেখেছিল যে, সে এক মহান নেতা হবে। তাঁর ভাইয়েরা এমন একটি ভুল ধারণায় বিশ্বাস করতো যা অনেক লোকই সাধারণতঃ করে থাকে। তাঁরা মনে করেছিল যে নেতৃত্বের প্রধান উদ্দেশ্য হোল অন্য লোকদের উপর একজনের খবরদারী বা বাহাদুরী প্রতিষ্ঠা করা।

বাইবেলে উল্লিখিত যোষেফের ঘটনায় আমরা একথা বুঝতে পারি যে, এই ধরনের নেতৃত্ব ঈশ্বরের পরিকল্পনা অনুযায়ী নয়। স্বপ্ন বলার সময় যোষেফের মনে হয়ত কিছুটা গর্ব হলেও হতে পারে, কিন্তু তার জীবনের কোন কিছুতেই প্রমাণিত হয় না, যে সে অহংকারী বা অন্যের প্রতি নিষ্ঠুর ছিল। এই স্বপ্নের সম্পর্কে তার অনুভূতিকে বরং আমরা হতবাক্ হওয়া বা বিমুগ্ধতা বলে বর্ণনা করতে পারি, যা সে তার পরিবারের কাছে খোলাখুলিভাবে উপস্থিত করতে চেয়েছিল। কোন উদ্দেশ্যের জন্য ঈশ্বর কর্তৃক মনোনীত হওয়ার অনুভূতিই সে যেন লাভ করেছিল। আমরা এই চিন্তায় বিশ্বাস করি, কারণ পরবর্তী সময়ে, আমরা তাকে তার ভাইদের কথা স্মরণ করিয়ে দিতে দেখতে পাই যে, ঈশ্বর তাকে নেতৃত্বের পদ দিতে চেয়েছিলেন তার নিজের সুবিধার জন্য নয় কিন্তু অনেক লোকের পক্ষে তাঁর উদ্দেশ্য সাধন করবার জন্য।

সম্ভবতঃ যোষেফ তার যৌবনকালে এ বিষয়টি সম্পূর্ণরূপে বুঝতে সক্ষম হননি, কিন্তু স্পষ্টতঃই আমরা দেখতে পাই যে, ঈশ্বর যে তাকে পরিচালিত করছেন সেই সত্যটি তিনি নির্দিষ্টায়া মেনে নিয়েছিলেন। বাইবেলের এই ঘটনায় আমরা এই কথাটি প্রায়ই দেখতে পাই। সদাপ্রভু যাকোবের সহবর্তী ছিলেন। যোষেফ এই বিষয় নিশ্চয় অবগত ছিলেন। তার জীবন দেখলে আমরা লক্ষ্য করি যে, ঈশ্বরের পরিচালনা সম্পর্কে তিনি দৃঢ় নিশ্চিত ও সদা জাগ্রত ছিলেন।

৬। যোষেফের জীবন থেকে ঈশ্বরের পদ্ধতি সম্পর্কে কোন শিক্ষা কি আপনি ইতিমধ্যেই লক্ষ্য করেছেন? ঈশ্বর কেন নেতাদের মনোনীত করেন?

যোষেফকে তার হিংসুটে ভাইয়েরা যখন দাস হিসাবে বিক্রি করে দেয়, তখন বণিকেরা তাকে মিসরে নিয়ে আসে এবং একজন সরকারী কর্মচারীর কাছে বিক্রি করে দেয়। কিছুদিনের মধ্যেই তাকে সেখানে অন্যান্য দাসদের মধ্যে নেতার স্থান দেওয়া হয়। এটি মাধ্যমিক নেতৃত্বের একটি উদাহরণ নয় কি? যোষেফ একজন ক্রিওদাস ছিল এবং তার প্রভুর আদেশ তাকে মানতে হতো। মনিবের সমস্ত

কাজগুলি সুসম্পন্ন করবার জন্য একজন সাহায্যকারীর প্রয়োজন হয়েছিল। সেই জন্য যোষেফকে তিনি একজন মাধ্যমিক নেতা হিসাবে মনোনীত করেছিলেন এবং নির্দিষ্ট কতগুলি দায়িত্ব তাকে দিয়েছিলেন। মনিবের গৃহস্থালী ও ব্যবসার সমস্ত কাজের ভার যোষেফকে দেওয়া হয়েছিল। এর অর্থ তাকে সম্পত্তি, অর্থ ও লোক এ সব কিছুই তত্ত্বাবধান করতে হবে। বাইবেল বলে যে, যোষেফের সমস্ত কাজে ঈশ্বর সাফল্য দিয়েছিলেন। এর দ্বারা আমরা বুঝতে পারি যে, যোষেফের প্রতি তার প্রভুর লক্ষ্য ছিল। এর থেকে আমরা আরও বুঝতে পারি যে, যোষেফ তার নিজের কাজের সাফল্যের উৎস হিসাবে ঈশ্বরকে ঘোষণা করেছিলেন। ঈশ্বর তার সাথে থাকার অর্থ এই না যে, তার কাজ খুবই সহজ ছিল, কিন্তু তার অর্থ হল ঈশ্বর তাকে সেগুলি করবার শক্তি, সাহস ও বিশ্বাস দিয়েছিলেন।

তার প্রভুর স্ত্রী যখন অসৎ কাজে লিপ্ত হবার জন্য তাকে প্রলুব্ধ করবার চেষ্টা করে, তখনই যোষেফের জীবনে কঠিন সমস্যার শুরু হয়। কিন্তু যোষেফ তাকে সরাসরি প্রত্যাহ্বান করে বলে, "আমার ক্ষমতার অপব্যবহার আমি কখনই করবো না। আমার প্রভু যিনি আমাকে বিশ্বাস করে দায়িত্বশীল পদে নিয়োগ করেছেন, আমি কখনও তার বিশ্বাসঘাতকতা করবো না। ঈশ্বর যিনি আমাকে আশির্বাদ করেছেন আমি কখনও তাঁর বিরুদ্ধে পাপ করবো না।

সুতরাং আমরা দেখতে পাই যে, যোষেফ তার প্রভুর বাধ্য ছিল এবং তার চেয়েও গুরুত্বপূর্ণ বিষয় যে, সে ঈশ্বরের ইচ্ছা ও তাঁর বাক্যকে সম্মান করেছিল। কিন্তু সেই মহিলা তাকে বার বার প্রলোভনের মধ্যে ফেলতে চেষ্টা করতে লাগল এবং শেষ পর্যন্ত অকৃতকার্য হয়ে তার উপর রেগে উঠল এবং শেষ পর্যন্ত সে যোষেফকে মিথ্যা অপবাদ দিয়ে তাকে কারাগারে বন্দীদশায় পাঠিয়েছিল।

৭। যোষেফের রূতান্তে আমরা দেখতে পাই যে, নীচু বা হীন অবস্থায়ও কোন লোক প্রভাবশালী নেতার স্থান দখল করতে পারে। নীচের যে দুইটি বাক্য যোষেফের সাফল্যের সবচেয়ে গুরুত্বপূর্ণ কারণগুলি বর্ণনা করে সেগুলি চিহ্নিত করুন।

- ক) তার অধীনস্থ লোকদের কাছ থেকে তিনি সম্পূর্ণ বাধ্যতা দাবি করেছিলেন।
- খ) তার উচ্চপদস্থ লোকদের ক্ষমতাকে তিনি সম্মান করেছিলেন।
- গ) ঈশ্বরের ইচ্ছানুযায়ী কাজ করেছিলেন।
- ঘ) তিনি বিশ্বাস করেছিলেন যে ঈশ্বর তার কাজকে সহজ করে দেবেন।

যোষেফ বন্দীদের নেতা :

কারাগারের বন্দীদশায় যোষেফের নিশ্চয় মনে হয়েছিল যে, তার নেতা হবার স্বপ্ন বোধহয় আর বাস্তব হবে না। তিনি তার সাধ্যমত চেষ্টা করেছেন এবং যাদেরকে বিশ্বস্তভাবে সেবা করেছেন, তারাই এখন তার বিরুদ্ধে। তার প্রকৃত নেতৃত্বদানের চরিত্রের প্রমাণ আমরা এখানেই দেখতে পাই, কারণ এত কিছু পরও তিনি কখনই বলেননি যে, “আর কি বলবো, মানুষ তো এ রকমই। কারও উপর নির্ভর করা যায় না।”

যোষেফ খুবই বুদ্ধিমান ছিলেন এবং তার উপর যে অন্যান্য বিচার করা হয়েছে, সে সম্পর্কে তিনি সজ্ঞান ছিলেন। কিন্তু তবুও তিনি ঈশ্বরের প্রতি বিশ্বাসে অটল থাকলেন এবং সবচেয়ে লক্ষ্যণীয় বিষয় হোল যে, তিনি দক্ষতার সাথে কাজ করতে থাকলেন এবং সমাজের বিভিন্ন স্তরের মানুষের সাথে ভাল সম্পর্ক স্থাপন করতে থাকলেন। কারাবদ্ধ জীবনও যোষেফের উপরে ঈশ্বরদত্ত স্বপ্নের প্রভাব দমিয়ে রাখতে পারল না। আবার তার নেতৃত্বদানের ক্ষমতা সবার দৃষ্টি আকর্ষণ করলো। বাইবেলে যদিও বিস্তারিত ব্যাখ্যা নেই কিন্তু লেখা আছে, সদাপ্রভু যোষেফের সহবর্তী ছিলেন এবং তিনি তাকে উন্নতি দান করলেন। কারারক্ষক অন্যান্য বন্দীদের ভার তার উপর ন্যস্ত করলেন এবং দেখাশুনার সমস্ত কাজ তার আদেশে চলতে থাকলো।

কারারক্ষক কিভাবে জানতে পেরেছিলেন যে, ঈশ্বর যোষেফের সহবর্তী? একজন লোকের জীবনে যে ঈশ্বরদত্ত ক্ষমতা রয়েছে, তা কিভাবে সে কারাগারের মধ্যে প্রকাশ করতে পারে বলে আপনি মনে করেন? কারারক্ষক কি দেখতে পেরেছিলেন? এই প্রশ্নগুলি সমরণে

রাখুন। পরে যখন আমরা যোষেফের ঘটনার সাথে নেতৃত্বদানের নীতিগুলির পর্যালোচনা করবো, তখন দেখতে পাব যে, তিনি একজন সফল নেতার উপযুক্ত গুণাবলীই প্রকাশ করেছিলেন।

যোষেফ যখন কারাগারে ছিলেন, তখন মিসর রাজের দুইজন কর্মচারী—পানপাত্র বাহক ও মোদক—অন্যায়ের জন্য দোষী সাব্যস্ত হয়েছিল। যোষেফ কয়েদীদের উপরে ছিলেন বলে তাদের দুইজনকেও তারই অধীনে কারাগারে রাখা হোল। একদিন যোষেফ দেখতে পেলেন যে, তাদের দুইজনকে বিষণ্ণ দেখাচ্ছে। কোন সমস্যার সম্মুখীন হয়েছে বুঝতে পেরে যোষেফ তাদের কাছে এগিয়ে গেলেন। তিনি জিজ্ঞেস করলেন, “তোমরা বিষণ্ণ কেন?” তারা বলল যে, তারা এমন একটি স্বপ্ন দেখেছেন, যা তাদেরকে খুবই চিন্তিত করে তুলেছে। এ অবস্থায় কিংকর্তব্যবিমূঢ় না হয়ে বরং যোষেফ তাদের বললেন, “ঈশ্বর তোমাদের স্বপ্নের অর্থ আমাদের জানাতে পারেন।” ঈশ্বরের উপর যোষেফের পূর্ণ আস্থা এবং সহভাগীতা; এর থেকে আমরা পুনরায় লক্ষ্য করি—

ঈশ্বর যোষেফকে স্বপ্নের আসল অর্থ জানাচ্ছিলেন এবং তিনি তাদেরকে এর অর্থ খুলে বললেন। পানপাত্র বাহকের জন্য এর অর্থ হোল সে শিল্পই মুক্তি পাবে এবং রাজকার্যে তার পূর্বের অধিকার ফিরে পাবে। ঈশ্বরের কাছ থেকে পাওয়া সম্ভাব্য সুযোগ মনে করে যোষেফ তাকে বললেন, “তুমি যখন রাজার সামনে যাবে তখন দয়া করে আমার কথা তাকে বলবে এবং অনুরোধ করবে যেন তিনি আমার জন্য কিছু করেন।”

“ঠিক আছে,” পানপাত্র বাহক উত্তর দিল। কিন্তু মুক্তি পাওয়ার পর সে যোষেফের কথা একদম ভুলেই গেল। আর একটি বার আমরা একজন লোককে দেখতে পাই যোষেফকে নিরাশ করতে।

এ ঘটনার দুই বছর পর ফরৌণ রাজ একটি দুঃস্বপ্ন দেখতে পান। কেউ তার এ স্বপ্নের অর্থ বলতে পারে কি-না, তা তিনি অনুসন্ধান করতে শুরু করেন। আর এ সময়ই পানপাত্র বাহকের কারাগারের ঘটনাটি মনে পড়ে। রাজাকে সে যোষেফের কথা জানায়। কারাগার থেকে যোষেফকে রাজার সামনে নিয়ে আসা হয় এবং যোষেফ ঈশ্বর সদাপ্রভুকে সমস্ত গৌরব ও সম্মান দিয়ে স্বপ্নের অর্থ ব্যাখ্যা করেন।

৮। যোষেফকে কারাগার থেকে মুক্ত করবার জন্য ঈশ্বর আরেকটি লোকের স্বপ্ন কাজে লাগিয়েছিলেন। এই স্বপ্নের সম্বন্ধে যোষেফ কিভাবে জানতে পারলেন? সঠিক উত্তরটির সামনে টিক (✓) চিহ্ন দিন।

ক) যোষেফ বন্দীদের তার কাছে পরামর্শের জন্য আসতে বলেছিলেন।

খ) যোষেফ বন্দীদের কাছে গিয়েছিলেন এবং তারা চিন্তিত কেন, তা তাদেরকে জিজ্ঞেস করেছিলেন।

৯। ৮ নং প্রশ্নের উত্তরটি যোষেফের চরিত্র সম্পর্কে কি প্রকাশ করে?

ক) অন্য লোকদের সম্পর্কে তার আগ্রহ ছিল।

খ) তিনি চেয়েছিলেন যেন অন্য লোকেরা তার পদমর্যাদা সম্পর্কে জানতে পারে।

যোষেফ—বিজয়ী নেতা :

যোষেফ রাজাকে বললেন, “স্বপ্নটির অর্থ হোল, একটি মহা দুর্ভিক্ষ আসন্ন।” “দেশে প্রথম সাত বছর প্রচুর ফসল উৎপন্ন হবে। প্রয়োজনের চেয়ে অতিরিক্ত খাবার তখন পাওয়া যাবে। আবার সাত বছর হবে মহা দুর্ভিক্ষ, যখন কোন ফসল জন্মাবে না। মানুষ এ দেশে এবং আশে-পাশের সব দেশে অনাহারে কষ্ট পাবে। প্রাচুর্যের সাত বছর আপনার উচিত হবে খাদ্য সংগ্রহ করে রাখা আর তাহলে দুর্ভিক্ষের সাত বছর খাবার পাওয়া যাবে।”

যোষেফের এই জ্ঞানের বাক্য শুনে রাজা খুবই আনন্দিত হয়েছিলেন। তিনি বললেন, “আমি তোমাকে এই দায়িত্ব দিতে চাই। যে পরিকল্পনার কথা তুমি বললে, তা নিজেই পরিকল্পিত কর।” এর ফলে যোষেফ বন্দী অবস্থা থেকে মুক্ত হলেন এবং রাজার পরেই নেতৃত্বের পদ লাভ করলেন। তিনি সমস্ত পরিচালনা করলেন এবং প্রচুর খাদ্য সংগ্রহ করে গোলায় ভরলেন।

যোষেফের কাছে ঈশ্বর যেভাবে প্রকাশ করেছিলেন ঠিক সেভাবেই সব ঘটলো। যখন দুর্ভিক্ষ আসল, তখন খাদ্য বিতরণ শুরু হোল এবং লোকেরা অনাহারে মৃত্যুবরণ থেকে রক্ষা পেল। আশে-পাশের দেশ থেকে

অনেকেই খাবার কিনবার জন্য মিসরে আসতে থাকল। যোষেফের ক্ষমতা ক্রমশঃই বৃদ্ধি পেতে থাকল এবং তাকে সর্বোচ্চ সম্মান দেওয়া হোল।

একদিন যোষেফ যখন বিদেশীদের কাছে শস্য বিক্রয় তত্ত্বাবধান করেছিলেন, তখন তার ভাইদের তিনি তাদের মধ্যে পেলেন। তারা তাকে চিন্তে পারল না, কারণ যুবক অবস্থায় দাস হিসাবে তারা যখন তাকে বিক্রি করেছিল তার থেকে এমন রাজকীয় পোষাকে তাকে সম্পূর্ণ ভিন্ন রকম দেখাচ্ছিল। কিন্তু যোষেফ তাদেরকে চিন্তে পেরেছিলেন। তারা তার সম্মুখে এগিয়ে এসে একজন রাজা হিসাবে তাকে প্রণাম করল। ভাইদের ও অন্যান্যদের উপরে নেতা হবার স্বপ্নের সম্পূর্ণতা এতদিন পরে এসে প্রমাণিত হোল।

যোষেফকে আমরা তার পদমর্যাদার জন্য অহংকার করতে কিংবা তার প্রতি ভাইদের দুর্ব্যবহারের প্রতিশোধ নিতে দেখতে পাই না। তিনি তাদেরকে কিছু শিক্ষা দেবার জন্য এই সুযোগটির সদ্ব্যবহার করেছিলেন। এটি তিনি করেছিলেন দয়ালুভাবে এবং তাদেরকে বলশালী করবার উদ্দেশ্যে। শেষ পর্যন্ত তিনি তাদের সামনে ভাবাবেগে উদ্বেল হয়ে উঠেছিলেন এবং পরিবারের সকলের জন্য আনন্দে ও আবেগে কান্নায় ভেঙে পড়েছিলেন।

ঈশ্বর কর্তৃক মনোনীত একজন নেতা হিসাবে তার সাফল্যের সবচেয়ে গুরুত্বপূর্ণ দিকটি হোল, তিনি তার ক্ষমতা ও বিজয়ের সর্বোচ্চ শিখরে উঠেও কখনও ভোলেননি যে, এক মহান পরিকল্পনা বাস্তবায়ন ও অন্যদের উপকার যোগানোর জন্যই ঈশ্বর তাকে এই নেতৃত্ব দান করেছেন।

১০। আদি ৪৫ : ৪-১৩ পদ আবার পড়ুন। কোন কোন নেতা লোকদেরকে পূর্বেকার ভুলগুলি স্মরণ করিয়ে দিয়ে থাকেন এবং কোন রকম অনায়াস দেখলে তাদেরকে তিরস্কার বা নিন্দা করে থাকেন। যোষেফ কি তার ভাইদের তিরস্কার করেছিলেন ?

.....

নেতৃত্বের বৈশিষ্ট্যসমূহ :

লক্ষ্য ৪ : নেতাদের চারিত্রিক বৈশিষ্ট্যসমূহ জানতে পারা এবং এগুলির উদাহরণ ও বর্ণনা চিন্তে পারা।

যারা যারা নেতৃত্বের বিষয়টি একটু মনোযোগ সহকারে পাঠ করেছেন, তারা কেউই “আদর্শ নেতা”-র বর্ণনা করতে যাবেন না। কারণ দেখা গেছে কৃতকার্য নেতাদের কিছু সংখ্যকের মধ্যে এক ধরনের বৈশিষ্ট্য, আবার অন্যদের আরেক ধরনের চারিত্রিক বৈশিষ্ট্য রয়েছে। এই বিষয়ের উপর হাজার হাজার বই রচনা করা হয়েছে। একটি বইয়ে নেতাদের জন্য প্রায় ৩৩৯টি চারিত্রিক বৈশিষ্ট্য উল্লেখ করা হয়েছে। অন্যান্য বইয়ের লেখকরা একমত হয়েছেন যে, চারিত্রিক বৈশিষ্ট্যের আলোকে নেতৃত্বদানকে কখনই বোঝা সম্ভব না, সুতরাং এই বিষয় আলোচনা করার কোন দরকার নেই।

আমরা বিশ্বাস করি যে, নির্দিষ্ট সংখ্যক কার্যাবলী, মনোভাব বা আচরণ কখনই একজন কৃতকার্য নেতাকে বর্ণনা করতে পারে না। কিন্তু নেতৃত্বের বৈশিষ্ট্যসমূহ আলোচনা আমরা মূল্যবান বলে মনে করি। যোগেশের সম্পর্কে আলোচনায় আমরা ইতি মধ্যেই তা করতে শুরু করেছি। আমরা লক্ষ্য করেছি যে, তার বৈশিষ্ট্য (কি ধরনের লোক তিনি ছিলেন), তার মনোভাব (যে ভাবে তিনি চিন্তা করতেন, উপলব্ধি করতেন) এবং তার আচরণ (যেভাবে তিনি কাজ করতেন)। একসাথে মিলে তাকে কৃতকার্য নেতায় পরিণত করেছিল। উদাহরণ স্বরূপ ফরৌণের কথা থেকে আমরা জানতে পারি যে যোগেশ জানবান ও সুবুদ্ধি ছিলেন (আদি ৪১ : ৩৯)। এছাড়াও আমরা বুঝতে পারি যে, তিনি ধৈর্যশীল ছিলেন, যার জন্য ঈশ্বরের পরিকল্পনা সম্পূর্ণ হবার দৃঢ় নিশ্চয়তায় তিনি বছ বছর অপেক্ষা করতে পেরেছিলেন। তাহলে আমরা বলতে পারি যে, একজন ভাল নেতার দুইটি বৈশিষ্ট্য হোল জ্ঞান ও ধৈর্য। এর অর্থ এই নয় যে, যাদের এই দুইটি গুণ রয়েছে তারা সবাই ভাল নেতা। কিন্তু এর অর্থ হোল, আমাদের জীবনে যখন আমরা একজন ভাল নেতার বৈশিষ্ট্যগুলি গড়ে তুলতে চাই, তখন

আমাদের জ্ঞান ও ধৈর্যের জন্য ঈশ্বরের কাছে যাচনা করা উচিত। অর্থাৎ আমরা জ্ঞানবান ও ধৈর্যশীল হলে বুঝতে হবে যে, আমাদের জীবনে নেতৃত্বের কিছু বৈশিষ্ট রয়েছে।

নেতৃত্বদানের উপর লেখা প্রসিদ্ধ বই ও অন্যান্য তথ্যাবলী থেকে আমরা সফল নেতার উপযোগী বলে বর্ণিত চারিত্রিক বৈশিষ্টের কতগুলি তালিকা দেখতে পাই। বেশীর ভাগ তালিকায় যেগুলি দেখা গিয়েছে, সেগুলি হোল :

- | | |
|-------------------|---------------------------------|
| ১। সৌভ্রাতৃত্ব | ৫। দলগত সদস্যপদ |
| ২। লক্ষ্য সম্পাদন | ৬। নেতৃত্বের সহভাগীকরণের সামর্থ |
| ৩। কর্মদক্ষতা | ৭। অটলতা ও নির্ভরযোগ্যতা |
| ৪। মানসিক স্থিরতা | |

এগুলি সম্পর্কে আলোচনা করতে গিয়ে আমরা দেখতে পাব যে, শুধুমাত্র নেতৃত্বদানের বইগুলির মধ্যে যে এগুলি পাওয়া যায় তা নয়, কিন্তু খ্রীষ্টিয়ানদের চারিত্রিক গুণাবলী হিসাবে বাইবেলেও এগুলিকে লক্ষ্য করা যায়। উপযুক্ত নেতৃত্বদানের জন্য এগুলির অবশ্য প্রয়োজনীয়তা কখনই অস্বীকার করা যায় না। যাই হোক, বাইবেলের তালিকা থেকে আমরা আরও কতগুলি বিষয় লক্ষ্য করতে পারি :

- ১। ঈশ্বরের আহ্বানের অনুভূতি।
- ২। মানব সমাজের প্রতি খ্রীষ্টের ভালবাসার মাধ্যম সম্পর্কে চেতনা।
- ৩। পবিত্র আত্মার পরিচালনার উপর নির্ভরতা।
- ৪। খ্রীষ্টিয় নীতি ও সত্যের সাথে সামঞ্জস্যপূর্ণ আদর্শ জীবন যাপন।
- ১১। এই তালিকাগুলি আর একবার পড়ে নিয়ে, না দেখে এগুলি লিখতে চেষ্টা করুন। এগুলি আপনার হৃদয়ে ধরে রাখুন এবং প্রার্থনা বা ধ্যানের সময় আপনার জীবনে এগুলির পর্যালোচনা করুন। উপযুক্ত নেতা হতে এটি আপনাকে সাহায্য করবে।

এখন আমরা নেতৃত্বদানের সাতটি বৈশিষ্ট নিয়ে আলোচনা করবো : যেগুলিকে বেশীরভাগ পণ্ডিতরা অবশ্য প্রয়োজনীয় বলে উল্লেখ করেছেন। নেতা কেমন?—এই প্রশ্নটির উত্তর আমরা শাস্ত্রীয় শিক্ষার আলোকে

লক্ষ্য করতে চাই। পরবর্তী পাঠগুলিতে সফল নেতার মনোভাব ও কাজগুলি আরো বিস্তারিতভাবে ব্যাখ্যা করার সময় আমরা নেতৃত্ব দানের বৈশিষ্ট্যগুলি লক্ষ্য করব।

একজন নেতা কেমন হবেন :

১। **সৌভ্রাতৃত্ব**—একজন নেতা অন্যের দৃষ্টিভঙ্গিতে সবকিছু দেখতে পারেন। অন্যরা কিভাবে চিন্তা করে তা তিনি দেখতে পারেন। অন্যরা কিভাবে চিন্তা করে তা তিনি বুঝতে চেষ্টা করেন। বাইবেলে এই বিষয়টি আমরা লক্ষ্য করি লুক ৬ : ৩১ পদে, “লোকের কাছ থেকে তোমরা যেমন ব্যবহার পেতে চাও, তোমরাও তাদের সংগে তেমনই ব্যবহার কোরো।” ইব্রীয় পুস্তকের লেখক বলেন, “যারা জেলে আছে, তাদের সংগে যেন তোমরাও কয়েদী হয়েছো, আর যারা অত্যাচারিত হচ্ছে তাদের সংগে যেন তোমরাও অত্যাচারিত হচ্ছে; এই ভাবে তাদের কথা মনে কোরো (ইব্রীয় ১৩ : ৩)। আমাদেরকে সমব্যথী হতেও বলা হয়েছে (১ পিতর ৩ : ৮)। একে অপরের ভারও আমাদের বহন করতে হবে (গালাতীয় ৬ : ২)। খ্রীষ্টিয় পরিচর্যা ও সাফল্যদানের জন্য সৌভ্রাতৃত্ব অবশ্য প্রয়োজনীয়, সুতরাং খ্রীষ্টিয় নেতৃত্বের জন্যও তা সমভাবে গুরুত্বপূর্ণ।

২। **লক্ষ্য সম্পাদন**—একজন নেতা লক্ষ্য নিরাপণে এবং সেগুলি সম্পাদনে কাজ করে যেতে সমর্থ। উদ্দেশ্য সম্পন্ন করবার জন্য একজন খ্রীষ্টিয় নেতা তার নিজের ও দলের জন্য লক্ষ্য নিরাপণ করেন। প্রেরিত পৌল এটি এইভাবে বলেছেন : “খ্রীষ্ট যীশু আমাদের জন্য যে পুরস্কার রেখেছেন, তার জন্য ঈশ্বর আমাদের স্বর্গে আহ্বান জানিয়েছেন, সেই নিশানার দিকে লক্ষ্য রেখে আমি ছুটে চলেছি” (ফিলিপীয় নতুন ধারা ৩ : ১৪)। পৌলের লেখাগুলির মধ্যে লক্ষ্য সম্পাদনের ধারণাটি অত্যন্ত স্পষ্ট। ইফিসীয় ৩ : ১, ১০-১১ পদ, ২ তীমথিয় ৩ : ১০ পদ এবং অন্যান্য জায়গায় তিনি তার “উদ্দেশ্য” “কারণ”, “ইচ্ছা” এবং তার “অনন্তকালীন উদ্দেশ্য” প্রভৃতি সম্পর্কে বলেছেন।

৩। **কর্মদক্ষতা**—নেতা তার কাজগুলি ভালভাবে করেন। উদ্দেশ্য সমাপনের যোগ্যতা তার রয়েছে। তিনি ঘটনাসমূহ অবগত থাকেন এবং কাকে কিভাবে সাহায্য করতে হবে, তার উপায়ও তার জানা থাকে। তিনি কঠোর পরিশ্রম করেন এবং তার নিজের ও যারা তাকে অনুসরণ করে তাদের জন্য উচ্চ মানদণ্ড স্থাপন করেন। প্রভুর কাজে দক্ষতা ও অধ্যাবসায়ের অনেক উদাহরণ বাইবেলে রয়েছে। উদাহরণ স্বরূপ যাত্রা ৩৫-৩৬ ; হিতো ১২ : ২৭ ; ২২ : ২৯ ; ৩৯ : ১০-৩১ ; ২ তীমথিয় ২ : ১৫ ; যাকোব ২ : ১৪-১৬ ; ২ পিতর ১ : ৫-১০ পদ।

৪। **মানসিক স্থি়তা**—নেতা স্থির চিত্ত থাকেন। তিনি বিচার বিশ্লেষণ করে সব কিছু বুঝতে চেষ্টা করেন, সুনিশ্চিত ও আনন্দিত থাকেন। তিনি সহজে রেগে যান না, একগুয়ে হন না এবং সহজেই নিরাশ হয়ে পড়েন না। যখন পরিকল্পনা মারফিক কাজ না হয় কিম্বা কোন সমস্যার উদ্ভব হয়, তখন তিনি শান্তভাবে তা মোকাবিলা করতে পারেন। দায়ুদ এই বিষয়টিকে এমন একটি লোকের দৃষ্টিকোণ থেকে উল্লেখ করেছেন, যে সদাপ্রভুর উপর নির্ভর করে। তিনি ঘোষণা করেছেন যে, সমস্ত সমস্যায় তিনি স্থির থাকেন এবং ঈশ্বরের প্রশংসা করেন। তিনি বলেছেন, সাহস কর, তোমার অন্তঃকরণ সবল হউক ; (গীত ২৭ : ১৪)। ইফিমীয় ৪ : ৩১, ২ তীমথিয় ৪ : ৫ এবং ১ পিতর ৪ : ৭ পদ।

৫। **দলগত সদস্যপদ**—নেতা নিজেকে দলের অংশ বলে দৃঢ়ভাবে মনে করেন। সামগ্রিক স্বার্থকে তিনি বড় বলে মনে করেন এবং সবার সাথে কাজ করতে আনন্দ পান। খ্রীষ্টিয়ান নেতার জন্য এটাই হোল ১ করিন্থীয় ১২ এবং ইফিমীয় ৪ অধ্যায়ে বর্ণিত দেহের সম্পর্ক। খ্রীষ্টিয় নেতৃত্বের জন্য এই কথা বুঝা খুবই আবশ্যিক যে, একটি দেহের অংগ-প্রত্যংগের মত, প্রত্যেক স্বতন্ত্র ব্যক্তির জীবনের প্রকৃত পূর্ণতা ও উপকার লাভ করবার জন্য, তাদেরকে অন্যান্য প্রত্যেকের সাথে এক সহভাগীতায় বেড়ে উঠতে হবে (ইফিমীয় ৪ : ১৬)। দেহের প্রত্যেকটি অংগ অন্যান্য অংগের রুদ্ধিলাভে সাহায্য করে। ঈশ্বরের

লোকেরা যখন একসাথে কাজ করে তখন সেখানে অনেক ধরনের দায়িত্ব লক্ষ্য করা যায় এবং নেতৃত্ব হোল, তারই একটি। সুতরাং নেতার অস্তিত্ব তার অনুসরণকারীদের সঙ্গে সম্পর্কযুক্ত।

৬। **নেতৃত্বের সহভাগীকরণের সামর্থ**—অন্যান্য নেতাদের সাথে নেতা ভালভাবে কাজ করেন। একজন মাধ্যমিক নেতার স্থান তিনি গ্রহণ করতে পারেন এবং তার উচ্চতন নেতাদের বাধ্যতা ও তাদের সম্মান সহকারে অনুসরণ করতে পারেন। তিনি সাহায্যকারী নেতাদের নিয়োগ করতে পারেন এবং বিভিন্ন কাজের জন্য তাদের উপর নির্ভর করতে পারেন। এই বৈশিষ্ট্যটি দলগত সদস্যবাদের বৈশিষ্ট্যটির সাথে সম্পর্কযুক্ত। এখানে অন্যদের প্রতি বিনয়, নির্ভরতা ও সম্মানের উপর জোর দেওয়া হয়েছে। একজন ভাল নেতার অন্যদের সম্পর্কে উচ্চ ধারণা থাকে এবং একজন খ্রীষ্টিয়ান নেতা জানেন, যে মানুষ বা সৃষ্টির সেরা জীবের মধ্য দিয়ে কাজ করাই হোল ঈশ্বরের পরিকল্পনা। সুতরাং প্রত্যেকের মধ্যকার দানগুলি বা আহ্বানগুলিকে আমাদের সম্মান করতে হবে। ইফিষীয় ৫ : ২১ পদে আমাদের বলা হয়েছে, “খ্রীষ্টিয় প্রীতি-ভক্তির দরুন তোমরা একে অন্যকে মেনে নেওয়ার মনোভাব নিয়ে চল।” পৌল তার সাহায্যকারী ও সহকার্যকারীদের প্রায়ই কৃতজ্ঞতা ও তাদের কাজের উপযুক্ত স্বীকৃতি জানিয়ে প্রকৃত নেতার আদর্শ দেখিয়েছেন। শিলিপীয় ৪ : ১-৩ ; কলসীয় ৪ : ৭-১৪ ; ১ থিমলনীকীয় ১ : ২-৪ ; -এর কয়েকটা উদাহরণ।

৭। **অটলতা ও নির্ভর যোগ্যতা**—নেতা অটল থাকেন এবং তার উপর নির্ভর করা যায়। দল থেকে তিনি যা আশা করেন তা তিনি অত্যন্ত স্পষ্ট ও সজ্ঞাবে তাদের জানান এবং তারপর এই পরিকল্পনা অনুযায়ী কাজ করার জন্য তিনি তাদের সাহায্য করেন। কোন কাজ নিয়েই তিনি অতিরিক্ততা করেন না এবং শেষে তা একদম ভুলে যান না। কাউকে না জানিয়ে হঠাৎ করে তিনি কখনও তার চিন্তাধারা পরিবর্তন করেন না। তিনি তার কথা রক্ষা করেন এবং অন্যদের জন্য যে নিয়ম করেছেন তা নিজেও পালন করেন। যীশু স্পষ্টভাবেই বুঝিয়েছেন যে, খ্রীষ্টিয় পরিচর্যার জন্য অটলতা ও নির্ভর-

যোগ্যতার প্রয়োজন রয়েছে। “লাংগলে হাত দিয়ে যে পিছন দিকে তাকিয়ে থাকে, সে ঈশ্বরের রাজ্যের উপযুক্ত নয়” (লুক ৯ : ৬২)। পৌল বলেছেন, “শক্ত হস্লে দাঁড়াও; কোন কিছুই যেন তোমাদের নড়াতে না পারে। সব সময় প্রভুর কাজের জন্য নিজেকে সম্পূর্ণ-ভাবে দিয়ে দাও” (১ করিন্থীয় ১৫ : ৫৮)। এছাড়াও গালাতীয় ৫ : ১ এবং ইফিসীয় ৪ : ১৪ দেখুন।

১২। এখানে যোষেফের মনোভাব ও আচরণ সম্পর্কে সাতটি বাক্য দেওয়া হয়েছে। এর প্রত্যেকটির সাথে ইতিমধ্যে দেওয়া নেতৃত্বের বৈশিষ্ট্য সমূহের সম্পর্ক রয়েছে। প্রত্যেকটি বাক্যের সামনে সঠিক বৈশিষ্ট্যটির সংখ্যা লিখুন।

-ক) তিনি ফরৌণকে বললেন, “সাত বছরের জন্য আমরা যথেষ্ট খাবার জমা করে রাখবো।”
-খ) পানপাত্র বাহক তার কথা ভুলে গেলেও তার উপর রাগ করলেন না।
-গ) পরিবারের সাথে তার সম্পর্কের কথা তার স্মরণ ছিল এবং তাদের মংগলের জন্য তিনি দায়িত্ব অনুভব করেছিলেন।
-ঘ) দুর্ভোগের মধ্য দিয়ে যেতে থাকলেও তিনি ঈশ্বরের উপর আস্থাশীল থাকলেন এবং বিশ্বস্তভাবে তার কাজ করে গেলেন।
-ঙ) তিনি জানতেন যে, তার ভাইয়েরা অপরাধ বোধ করছে, তাই তিনি তাদেরকে আশ্বস্ত করতে চেষ্টা করলেন।
-চ) তার প্রভু এবং কারারক্ষক দেখতে পেয়েছিলেন যে, তিনি সমস্ত কাজ উত্তমভাবে করেন।
-ছ) তিনি তার প্রভু, কারারক্ষক এবং রাজার প্রতি বাধ্য ও শ্রদ্ধাশীল ছিলেন।

এই পাঠে আমরা কি কি শিখেছি, আসুন তা আরেকটিবার লক্ষ্য করি। প্রথমতঃ আমরা একজন নতুন দায়িত্বপ্রাপ্ত নেতা পার্থ গন-সালভেজের বিষয় আলোচনা করেছি। তারপর আমরা বাস্তব জীবনে একজন নেতার বৈশিষ্ট্য, মনোভাব ও আচরণগুলি জানবার জন্য বাইবেল থেকে যোষেফের জীবনী আলোচনা করেছি। সবশেষে আমরা

নেতৃত্বদান সম্পর্কে পণ্ডিতদের বিভিন্ন বইয়ে দেওয়া নেতৃত্বদানের বৈশিষ্ট্যসমূহের একটি তালিকা লক্ষ্য করেছি। আমরা দেখতে পেয়েছি যে, একজন ভাল নেতার এই বৈশিষ্ট্যগুলি একজন প্রকৃত খ্রীষ্টিয়ানেরও চারিত্রিক বৈশিষ্ট্য এবং যোষেফ তার জীবনে এই সবগুলি প্রতিফলিত করে উত্তম আদর্শ স্থাপন করেছেন।

আরেকটিবার পার্থ'র সম্পর্কে চিন্তা করুন। আরো ভাল নেতা হবার জন্য আমরা কি উপদেশ তাকে দিতে পারি? তার কতগুলি সমস্যা বা ভুল সম্পর্কে ইতিমধ্যেই কি আপনি কিছু লক্ষ্য করেছেন? প্রথমে তাকে স্মরণ রাখতে হবে যে, সে একজন মাধ্যমিক নেতা, যাকে মণ্ডলীর পালক ও সদাপ্রভুর অধীনে কাজ করতে হবে। এরপর, তার আরও নম্র মনোভাবের প্রয়োজন রয়েছে। তাকে সাবধান থাকতে হবে যেন ভাইদের উপর বা অন্যান্য যুবক-যুবতীদের উপর দায়িত্ব লাভের চিন্তা করে সে আনন্দ না করে। তাকে বুঝতে হবে যে খ্রীষ্টিয়ান নেতা হওয়া থেকে একটি বাণিজ্যিক কোম্পানীর বড় সাহেব হওয়ার মধ্যে অনেক পার্থক্য রয়েছে। যোষেফ একজন আদর্শ নেতা; তিনি তার উচ্চ পদস্থ কি অধীনস্থ সকলকেই সম্মান করেছেন। শুধুমাত্র অন্যদের নির্দেশ দেওয়া থেকেও একজন ভাল নেতা আরও বেশী কিছু করে থাকেন। তিনি অন্যদের সাথে কাজ করেন। অন্যদের ভুল তিনি সহজেই ক্ষমা করেন এবং বার বার নিরাশ করা সত্ত্বেও তিনি লোকদের ভালবাসেন এবং তাদের কাছ থেকে উত্তম কিছু প্রত্যাশা করেন। ঈশ্বরের ইচ্ছা সম্পূর্ণ করার জন্য তিনি তাদেরকে আরো ঐশ্বরিক জীবন যাপনে সচেতন করবেন, যেমন যোষেফ তার ভাইদের জন্য করেছিলেন।

পরীক্ষা—১

সঠিক উত্তরটিতে দাগ দিন।

১। “ঈশ্বরের পরিকল্পনায় নেতৃত্বদানের স্থান” কথাটির দ্বারা আমরা বুঝতে পারি যে :—

- ক) ঈশ্বরের বেশ কিছু কাজ রয়েছে এবং তিনি পূর্বঘোষিত উপায়ে সেগুলি সম্পন্ন করেন।
- খ) ঈশ্বর নিখুঁত আত্মিক সদস্যদের মাধ্যমে তাঁর উদ্দেশ্য সম্পূর্ণ করে থাকেন।
- গ) উদ্দেশ্য সম্পূর্ণ করার জন্য ঈশ্বরের নির্দিষ্ট উপায় রয়েছে।
- ঘ) মানুষদের ব্যবহার করে তাঁর কাজ সম্পূর্ণ করবার কায়দা ঈশ্বর জানানেন।

২। ঈশ্বরের পরিকল্পনার একটি গুরুত্বপূর্ণ অংশ হোল, তাঁর কাজ সম্পন্ন হবে :—

- ক) ভাল কাজ করতে ইচ্ছুক, বিশ্বস্ত ও উৎসর্গীকৃত লোকদের মাধ্যমে।
- খ) সেই লোকদের দ্বারা, যাদেরকে তিনি তাঁর উদ্দেশ্য সাধনের জন্য মনোনীত করেছেন, পরিচালিত করেছেন এবং শক্তি দিয়েছেন।
- গ) বাধ্য স্বর্গদূতদের দ্বারা, যাদের ঈশ্বরের ইচ্ছা পালন করবার শক্তি ও উপলব্ধি রয়েছে।
- ঘ) সেই লোকদের দ্বারা, যাদেরকে তিনি তাঁর কাজ করতে বাধ্য করেন।

৩। ঈশ্বরের সম্পর্কে আমাদের জ্ঞান প্রকাশ করে যে :—

- ক) তাঁর উদ্দেশ্য এবং কিভাবে তা সম্পন্ন করবেন, সে সম্পর্কে ঈশ্বর পূর্বেই অবহিত থাকেন।
- খ) পরিবর্তিত অবস্থার সাথে সামঞ্জস্যর জন্য তিনিও তাঁর উদ্দেশ্য পরিবর্তন করে যাচ্ছেন।
- গ) একটি নির্দিষ্ট উদ্দেশ্য ও কার্যপদ্ধতির মধ্যে তিনি আবদ্ধ।
- ঘ) পূর্বঘোষিত পথের সাথে সংগতি রেখে তিনি তাঁর উদ্দেশ্য বাস্তবায়নের জন্য অগ্রসর হন।

৪। নেতৃত্বদান যে ঈশ্বরের পরিকল্পনার অন্তর্ভুক্ত, নীচের একটি ছাড়া অন্য সব ক'টি বাক্য তার প্রমাণ ; সেটি কোন্টি তা দেখিয়ে দিন।

- ক) নেতৃত্বদানের শাস্ত্রীয় গুণাবলী ও দায়িত্বসমূহ উল্লেখ করা হয়েছে।
- খ) নেতৃত্বদানের জন্য সরাসরি আহ্বান ও নির্দেশের বিবরণ আমরা বাইবেলে দেখতে পাই।
- গ) বাইবেল নেতৃত্বদানের ধারণাটিকে ঐতিহাসিক ঘটনাবলী এবং নেতৃত্বের দানগুলির মাধ্যমে প্রকাশ করে।
- ঘ) সমর্থ লোকের জন্য সংস্কৃতিগত প্রত্যাশা এবং সামাজিক প্রয়োজন নেতৃত্বদানের প্রয়োজনীয়তা প্রকাশ করে।

৫। মাধ্যমিক নেতৃত্ব খ্রীষ্টিয় নেতৃত্বদানের একটি প্রধান নীতি। এর অর্থ হোল খ্রীষ্টিয়ান নেতারা :—

- ক) শুধুমাত্র সদাপ্রভুকেই অনুসরণ করেন।
- খ) অন্যান্য নেতাদের অনুসরণ করেন এবং প্রত্যেকে সদাপ্রভুকে অনুসরণ করেন।
- গ) তাদের নিজেদের এবং সদাপ্রভুর ইচ্ছা অনুসরণ করেন।
- ঘ) তারা সীমিত ক্ষমতা লাভ করেন এবং ঈশ্বরের অধীনে নেতৃত্বদানের জন্য একমত হন।

৬। একজন সরকারী কর্মকর্তার ঘরে কাজ করবার সময় যোষেফ নেতৃত্বের যে দুইটি নীতি পালন করেছেন, সেগুলি হোল :—

- ক) উচ্চ পদস্থদের সম্মান এবং ঈশ্বরের ইচ্ছার প্রতি আনুগত্য।
- খ) অধিকন্তু লোকদের কাছ থেকে বাধ্যতা লাভ করবার জন্য শক্তি ও ভীতি প্রদর্শন।
- গ) সকলকে খুশী করবার আকাংখ্যা এবং জনপ্রিয় হবার প্রচেষ্টা।
- ঘ) আত্মসংবরণের জন্য তার অনুভূতি এবং চরম ক্ষমতা ব্যবহারের জন্য তার আকাংখ্যা।

৭। একজন উপযুক্ত নেতার যোগ্য চারিত্রিক বৈশিষ্ট্যসমূহ আমরা যোষেফের জীবনে দেখতে পাই। যেমন—ঈশ্বরের অটল বিশ্বাস, কার্য-ক্ষেত্রে বিশ্বস্ততা এবং

- ক) প্রত্যাশা যে, তার মংগলের জন্য শিব্রই অবস্থার পরিবর্তন হবে।
- খ) সৌভাগ্যহীন লোকদের জন্য সমবেদনা।
- গ) অন্য লোকদের বিষয়ে আগ্রহ ও তাদের জন্য চিন্তা।
- ঘ) মানুষ যে অন্যকে নিরাশ করতে পারে সে বিষয়ে জ্ঞান।
- ৮। তার নিজের জীবন ও পরিবার সম্পর্কে ঈশ্বরের পরিকল্পনার কার্য-কারীতা দেখবার আগে যোষেফের জীবনে অনেক সমস্যাপূর্ণ বছর কেটে গিয়েছিল। এ সময় তার ভাইয়েরা যখন এসে তার পায়ে পড়লো তখন তিনি নেতৃত্বের কি গুণগুলি প্রকাশ করেছিলেন?
- ক) ঈশ্বরের পরিকল্পনায় তার স্থানের জন্য গর্ব, “আমি তোমাদেরকে তখনই বলেছিলাম” এ ধরনের একটি মনোভাব এবং তাদের ভুলগুলি ক্ষমণ করে দেওয়ায় একটি আকাংখা।
- খ) কর্মদক্ষতা, যোগ্যতা, সাংগঠনিক দৃঢ়তা এবং ন্যায় বিচার।
- গ) সহানুভূতি, ঈশ্বরের পরিকল্পনায় তার স্থান সম্পর্কে উপলব্ধি, ক্ষমা এবং প্রেম।
- ঘ) প্রতিশোধ যে ঈশ্বরের কাজ, তার স্বীকৃতি, ঈশ্বরের পরিকল্পনার সম্পূর্ণ উপলব্ধি এবং মানুষের অমানবিকতা মেনে নেওয়া।
- ৯। নিরাশ না হয়ে বছরের পর বছর নিরলস পরিশ্রম এবং ফরোণকে দত্ত সৎ পরামর্শ, যোষেফের জীবনের কোন দুইটি চারিত্রিক বৈশিষ্ট্য বর্ণনা করে?
- ক) কর্মদক্ষতা ও তথ্য সমৃদ্ধতা।
- খ) ঈশ্বরের প্রতি সমর্পণ এবং রাজনৈতিক যোগ্যতা।
- গ) দীর্ঘ দুঃখ-ভোগ ও সাংগঠনিক ক্ষমতা।
- ঘ) ধৈর্য ও জ্ঞান।
- ১০। একজন ফলবান নেতার উপযোগী মনোভাব যোষেফ প্রদর্শন করেছেন। ভাইদের সাথে সম্মিলিত হবার পর তিনি নীচের একটি কাজ বাদে আর সবগুলি করেছিলেন। নীচের কোনটি তিনি করেন নি?
- ক) তিনি গর্ব করেন নি বা প্রতিশোধ নিতেও চেষ্টা করেন নি।

- খ) অন্যদের উপকারের জন্য ঈশ্বরের কার্যকারী হিসাবে তিনি নিজেকে বুঝতে পেরেছেন।
- গ) তিনি তার পূর্বের স্বপ্ন ও ভবিষ্যদ্বাণীর কথা ভাইদের স্মরণ করিয়ে দিয়েছিলেন।
- ঘ) ঈশ্বরের পরিকল্পনার মধ্যেই তিনি এই পুরো ঘটনাটি স্থাপন করেছেন।

১১—১৭। নীচের প্রতিটি নেতৃত্বদানের বৈশিষ্ট্যের ব্যাখ্যায় সঠিক বৈশিষ্ট্যটি উল্লেখ করুন। পার্শ্বের মধ্যে দেওয়া নেতৃত্বদানের সাতটি বৈশিষ্ট্য এখানে দিয়ে দেওয়া হোল।

| | |
|----------------|------------------------------|
| সৌভ্রাতৃত্ব | দলগত সদস্যপদ |
| লক্ষ্য-সম্পাদন | নেতৃত্বের সহভাগীকরণের সামর্থ |
| কর্মদক্ষতা | অটলতা ও নির্ভরযোগ্যতা |
| মানসিক স্থিরতা | |

১১। সমস্যার সৃষ্টি হলে এবং পরিকল্পনা মাফিক সব কিছু না হলেও যখন একজন নেতা মাথা ঠাণ্ডা রেখে কাজ করে যান, তখন তার এই ক্ষমতাকে বলা হয়.....

১২। হোল একজন নেতার অন্যান্য নেতাদের সাথে এবং এমনকি তার উপরস্থ ও নীচস্থ প্রত্যেকের সাথে ভাল ভাবে কাজ করবার যোগ্যতা।

১৩। অন্যদের প্রতি সহানুভূতিশীল হওয়া, তাদের দৃষ্টিভঙ্গীতে বিচার বিবেচনা করবার কোন নেতার ক্ষমতাকে..... বলা হয়ে থাকে।

১৪। বলাতে সেই নেতার বৈশিষ্ট্যকে লক্ষ্য করা হয়েছে যিনি স্পষ্ট ভাবে তার লোকদের সাথে যোগাযোগ করেন, পরিকল্পনা মাফিক সকলকে কাজ করাতে সাহায্য করেন, তার কথা ঠিক রাখেন এবং অন্যদের জন্য যে নিয়ম করেছেন তা নিজেও পালন করেন।

১৫।হোল সেই নেতার বৈশিষ্ট্য যিনি লক্ষ্য নিরূপণ করেন এবং সেগুলি সম্পন্ন না হওয়া পর্যন্ত কাজ করে যান।

১৬। যখন কোন নেতা দলের অংশ বলে নিজেকে দৃঢ়ভাবে মনে করেন, সার্বজনীন কল্যাণের জন্য সজাগ থাকেন এবং অন্যদের সাথে কাজে আনন্দ পান, তখন আমরা বলে থাকি যে তিনি নেতৃত্বের বৈশিষ্ট্যটি লাভ করেছেন।

১৭।হোল সেই নেতার বৈশিষ্ট্য যিনি ভালভাবে কাজ করেন, উদ্দেশ্য সম্পন্ন করার যোগ্যতা যার রয়েছে, যিনি সমস্ত বিষয় অবগত থাকেন এবং অন্যদের সাহায্য দানের উপায় জানেন, কঠিন পরিশ্রম করেন এবং তার নিজের ও অনুসরণকারীদের জন্য উচ্চ আদর্শ নিরূপণ করেন।

পাঠের মধ্যকার প্রশ্নাবলীর উত্তর :

কোন প্রশ্নের উত্তর লিখবার আগেই যাতে সেই পত্রটির উত্তর ভুল করে না দেখে ফেলেন, সেই জন্য পাঠের মধ্যকার প্রশ্নাবলীর উত্তর পর্যায়ক্রমে দেওয়া হয়নি। যে উত্তরটি খুঁজছেন কেবল সেটি দেখুন, আগেই কোন প্রশ্নের উত্তর দেখতে চেষ্টা করবেন না।

৭। খ) তার উচ্চ পদস্থ লোকদের ক্রমতাকে তিনি সম্মান করেছিলেন।

গ) ঈশ্বরের ইচ্ছানুযায়ী তিনি কাজ করেছিলেন।

১। গ) একটি উদ্দেশ্য সাধন করা।

৮। খ) ঘোষণা বন্দিদের কাছে গিয়েছিলেন এবং তারা দুঃখিত কেন তা তাদেরকে জিজ্ঞেস করেছিলেন।

২। ক-(২) নেতার কোন পরিকল্পনা নেই।

খ-(৩) নেতার একটি উদ্দেশ্য রয়েছে।

গ-(১) নেতার একটি পরিকল্পনা রয়েছে।

- ৯। ক) অন্য লোকদের সম্পর্কে তার আগ্রহ ছিল।
- ৩। খ) উদ্দেশ্য সাধনের জন্য ঈশ্বর একটি নির্দিষ্ট উপায়ে কাজ করে থাকেন।
 ঘ) ঈশ্বর তাঁর কাজ সম্পর্কে পূর্ব থেকেই অবগত থাকেন।
- ১০। না, বরং তিনি তাদের ঈশ্বরের পরিকল্পনা সমরণ করিয়ে দিয়ে সান্তনা দান করেছিলেন।
- ৪। ক-(৩) সরাসরি আহ্বান এবং নির্দেশ।
 খ-(১) ঐতিহাসিক ঘটনা।
 গ-(৪) যোগ্যতা ও দায়িত্ব সমূহ।
 ঘ-(২) পরিচর্যার বিভিন্ন দান।
 ঙ-(৩) সরাসরি আহ্বান এবং নির্দেশ।
 চ-(১) ঐতিহাসিক ঘটনা।
- ১১। আপনার লিখিত তালিকাটির সাথে পাঠের মধ্যে দেওয়া বৈশিষ্ট সমূহ মিলিয়ে দেখুন।
- ৫। ক-(৬) আচরণ।
 খ-(২) মনোভাব।
 গ-(১) বৈশিষ্ট।
 ঘ-(১) বৈশিষ্ট।
 ঙ-(৬) আচরণ।
- ১২। ক-(২) লক্ষ্য সম্পাদন।
 খ-(৪) মানসিক স্থিরতা।
 গ-(৫) দলগত সদস্য পদ।
 ঘ-(৭) অটলতা ও নির্ভরযোগ্যতা।
 ঙ-(১) সৌম্যত্ব।
 চ-(৬) কর্মদক্ষতা।
 ছ-(৬) নেতৃত্বের সহভাগী করণের সামর্থ।
- ৬। ঈশ্বর তাঁর উদ্দেশ্য সাধনের জন্য নেতাদের মনোনীত করে থাকেন।

নেতারা

লোকদের প্রশংসা করেন

যোয়েল রিকসন রাতে ঘরে আসলেন দেৱী করে। তিনি খুবই ক্লান্ত ছিলেন এবং তার ছোট ছেলে তার কাপড় ধরে টানাটানি শুরু করলে তিনি বিরক্ত হয়ে তাকে ধমক দিলেন।

“এতক্ষণ বোধ হয় গীর্জাঘরেই ছিলেন,” একটু ঝাঁজের সাথে তার স্ত্রী জিজ্ঞেস করলেন।

“তাতো বুঝতেই পারছো,” একটু কড়া স্বরে উত্তর দিলেন যোয়েল রিকসন। “মণ্ডলী ক্রমশঃ বৃদ্ধি লাভ করেছে দেখে তোমার খুশী হওয়া উচিত। আমরা আরো ছয়টি বাইবেল ক্লাস শুরু করেছি। অর্থাৎ, আমি এই দায়িত্ব নেওয়ার পর থেকে ক্লাস বেড়ে গিয়ে দাড়ালো মোট দশটিতে। এ সব ক্লাসের পাঠ্যক্রম প্রস্তুত আছে কিনা তা আমাকে দেখতে হয়েছে। তারপর দুইজন শিক্ষক এসে তাদের পাঠের জন্য আমার কাছ থেকে সাহায্য চাইল। আবার পিছনের রুমে কোন শিক্ষক ক্লাস করতে চায় না তাই নিয়ে কিছুক্ষণ তর্ক বিতর্ক করতে হোল। এছাড়াও আমাদের নতুন যে চেয়ারগুলির অর্ডার দেওয়া হয়েছে সে সম্পর্কে বুঝানোর জন্য আমাকেই ফার্নিচারের দোকানে যেতে হোল, তারপর………………।”

“কেন তুমি সাহায্যের জন্য কাউকে নেও না?” স্ত্রী জিজ্ঞেস করলো।

“ঈশ্বরের কাজের প্রতি লোকদের একটুও আগ্রহ নেই। তারা দেৱী করে আসে যার ফলে কিছুই ঠিকমত চলে না। আসলে কেউ কোন দায়িত্ব নিতে চায় না।” উত্তর দিলেন যোয়েল রিকসন। তিনি আরও বললেন, “ভাব দেখলে মনে হয় যার দায়িত্ব সেই এগুলো



“কেন তুমি সাহায্যের জন্য কাউকে নেও না?”

করুক, আমাদের কি দরকার? তারা বসে বসে সময় নষ্ট করে, ওদিকে কাজগুলো পড়ে থাকে। তাছাড়া দু’এক জনকে দায়িত্ব দিলেও দেখা যায়, হাজার ভুল করে বসে আছে, আর শেষে আমাদেরই আবার গাধার খাটুনি খাটতে হয়।”

মগলীতে স্যোয়েল রিকসনের গুরুত্বপূর্ণ একটি স্থান রয়েছে। তিনি মনে করেন যে, তিনি একজন ভাল নেতা এবং কিছু কিছু ক্ষেত্রে তা অবশ্যই ঠিক। আমরা তার কথা-বার্তার মাধ্যমে লক্ষ্য করেছি যে, তিনি তার কাজের বিষয়ে যথেষ্ট যত্নশীল। এছাড়া এই কথা-বার্তার মধ্যে তার সম্বন্ধে আমরা আর কি জানতে পারি? অন্য লোকদের সম্পর্কে তার মনোভাব আমরা কি কিছু জানতে পারি? একজন নেতা হিসাবে তার সাফল্যের উপরে তা কিভাবে প্রভাব বিস্তার করবে?

এই পাঠে আমরা মানবিক সম্পর্কের কতগুলি নীতিও আলোচনা করবো এবং আমাদের মনোভাব ভাল নেতৃত্বদানের জন্য যে গুরুত্বপূর্ণ, সেই বিষয় লক্ষ্য করবো। শাস্ত্রীয় আদর্শ হিসাবে আমরা মোশির জীবন আলোচনা করতে চাই, কারণ অন্য যে কারও চেয়ে ঈশ্বর তাকেই সবচেয়ে বিশেষ নেতৃত্বদানের ক্ষমতা দান করেছিলেন।

পাঠের খসড়া :

মোশি—মানুষের সাথে সম্পর্ক সৃষ্টিকারী নেতা
লোকদের সম্পর্কে নেতারা কি বিশ্বাস করেন
নেতৃত্বদানের বৈশিষ্ট্য কিভাবে রক্ষিত করে

পাঠের লক্ষ্য :

এই পাঠ শেষ করলে পর আপনি :

- ★ মোশির জীবনে নেতৃত্বের নীতিগুলি বর্ণনা করতে পারবেন এবং এগুলি বাস্তব প্রয়োগ সম্পর্কে জানতে পারবেন ।
- ★ সহ-কর্মচারীদের সম্পর্কে নেতার ধারণার গুরুত্ব ব্যাখ্যা করতে পারবেন ।
- ★ খ্রীষ্টিয় নেতৃত্বের নীতিগুলির সাথে বিভিন্ন ধরনের নেতৃত্বদান এবং আচরণের তুলনা করতে পারবেন ।

আপনার জন্য কিছু কাজ :

- ১। ১ম পাঠের মত এখানেও পাঠের ভূমিকা এবং লক্ষ্যগুলি পড়ুন । পরবর্তীতে প্রত্যেক পাঠে এই কাজ করা আপনার জন্য খুবই প্রয়োজনীয় ।
- ২। মূল শব্দাবলী এড়িয়ে যাবেন না । পাঠের বিষয় বস্তু বুঝতে এগুলি যেমন আপনাকে সাহায্য করবে তেমনি ভবিষ্যতের বইগুলিতেও আপনি যথেষ্ট সাহায্য লাভ করবেন ।
- ৩। মোশির-কাহিনী যাত্রা, ২-৭ ; ১১-১৮, ৩২ ; ৩৫-৩৬ অধ্যায়ে লক্ষ্য করুন । পাঠের মধ্যে যে স্থানগুলি আসলে ব্যবহার করা হয়েছে সেগুলি হোল : যাত্রা ২-৩ ; ৪ : ১-১৭ ; ১২ : ৩১-৩৮ ; ১৪ : ১০-৩১ ; ১৫ : ২২-২৫ ; ১৬ : ১-১১ ; ১৭ : ১-১৫ ; ১৮ : ৯-২৬ ; ৩২ : ১-১৪ ; ৩৫ : ১-৩৫ ; ৩৬ : ১-৭ পদ । পাঠের বিস্তারিত বিবরণ পড়বার সময় যাত্রা পুস্তকটি খুলে রাখুন ।
- ৪। ১ম পাঠে যেভাবে বলা হয়েছে সেভাবে এই পাঠটিও পড়ুন এবং পাঠের মধ্যকার প্রস্নাবলীর উত্তর দিন ।

৫। পাঠের শেষের পরীক্ষাটি নিজে নিজে দিন। সমস্ত প্রশ্নের উত্তর পরে মিলিয়ে দেখুন। কোনও প্রশ্নের উত্তর ভুল লিখলে সেই বিষয় আবার পড়ুন।

মূল-শব্দাবলী :

| | | |
|-------------|------------|------------------|
| প্রতিরোধ | প্রান্তর | একনায়কত্ব |
| বার্থ | অলৌকিক | স্বৈচ্ছাপ্রণোদিত |
| সৌন্দর্যময় | বিদ্রোহী | নিয়ন্ত্রণ |
| অনুসন্ধিৎসু | উৎসর্গীকৃত | গুরুত্বপূর্ণ |
| প্রতিশ্রুতি | বৈশিষ্ট | সমাগম ভাষু |

পাঠের বিস্তারিত বিবরণ :

মোশি—লোকদের সাথে সম্পর্ক স্থাপ্তিকারী নেতা :

লক্ষ্য ১ : নেতৃত্বদানের জন্য মোশির আহ্বান এবং সে আহ্বানে তার সাড়া প্রদান সম্পর্কে উত্তরগুলি চিহ্নিত করতে পারা।

মোশির জীবন হোল একটি নেতৃত্বের জীবন। ঈশ্বর কিভাবে একজন নেতার সাথে যোগাযোগ করেন এবং নেতা কিভাবে লোকদের সাথে যোগাযোগ করেন, সেই বিষয় আর অন্য কোন কিছু মধ্য আমরা এত স্পষ্ট ও সম্পূর্ণ ভাবে দেখতে পাই না।

ঈশ্বরের অন্যান্য মহান দাসদের মত মোশিও ছোটবেলা থেকে সোম্রাত্ব গুণটির অধিকারী ছিলেন। অর্থাৎ অন্যান্য লোকদের সম্পর্কে তার আগ্রহ ছিল। তাদের অবস্থার প্রতি নজর ছিল এবং তাদেরকে তিনি সাহায্য করতে চেয়েছিলেন। প্রথমে আমরা তাকে আবেগ-প্রবণ হলে একটি কাজ করতে দেখি এবং এক্ষেত্রে খুব নিঃসন্দেহে তিনি ঈশ্বরের পরিচালনা লাভে ব্যর্থ হন। অন্যান্য অবিচারকে তিনি তার নিজের পথে প্রতিরোধ করতে চেষ্টা করেন। আর এর ফলে তাকে একজন লোককে হত্যা করতে হয় (যাত্রা ২ : ১১-১৫)। আমরা দেখতে পাই যে, পলায়ন করবার সময়ও তার

মধ্যে ন্যায় বিচারের মনোভাব জাগ্রত ছিল এবং লোকদের সাহায্য করবার তার আকাংখার প্রকাশ আমরা আরেকটি বার দেখতে পাই যখন একদল রাখালি মহিলাদের উত্যক্তকারী রাখালদের তিনি বিভাড়িত করেন (২ : ১৬-১৯) ।

এই কাজটির মধ্য দিয়ে তিনি যিথোর সাথে পরিচিত হন, যার মেয়েকে তিনি পরে বিবাহ করেছিলেন । একদিন যখন তিনি তার স্বপুত্রের ভেড়াগুলির তত্ত্বাবধান করছিলেন, তখন তিনি অদ্ভুত জলস্ত যোপ্তি দেখতে পান এবং পরীক্ষা করবার জন্য তার কাছে যান । তার এই কাজটি থেকে এমন একজন সাহসী লোকের পরিচয় আমরা পাই, যার অনুসন্ধিৎসু মন রয়েছে এবং কোন অজানা বিষয়ের অনুসন্ধানে যিনি সরাসরি এগিয়ে যেতে সমর্থ ।

“মোশি, মোশি !” ঈশ্বর যোপের মধ্যে থেকে তাকে ডাকলেন ।

মোশি সাহসের সাথে উত্তর দিলেন, “দেখুন, এই আমি ।” কিন্তু ঈশ্বর যখন নিজেকে প্রকাশ করলেন তখন শ্রদ্ধাপূর্ণ ভয়ে মোশি নিজের মুখ ঢাকলেন ।

ঈশ্বর বললেন, “আমি আমার প্রজাদের কষ্ট দেখছি । তাদের দুঃখ আমি জানি । আর তাই তাদেরকে উদ্ধার করতে এবং সেই দেশ থেকে তাদেরকে উত্তিয়ে আনবার জন্য আমি নেমে এসেছি । সুতরাং এখন তুমি মিসরে যাও । সেখান থেকে আমার লোকদের বের করে আনবার জন্য আমি তোমাকে ফরৌণের কাছে পাঠাচ্ছি ।

আমরা ঈশ্বরের কাজের পদ্ধতি আরেকটি বার দেখতে পাই । তার প্রজাদের জন্য তাঁর একটি পরিকল্পনা ছিল, তা তিনি একজন নেতাকে আহ্বান করলেন এবং সেই পরিকল্পনা সাধনের দায়িত্ব তাকে দিলেন । ইতিমধ্যেই মোশি তার নিজের শক্তির উপর বিশ্বাস হারাতে শুরু করেছেন এবং তার ভাবাবেগও কমে এসেছে । ঈশ্বরের পরিকল্পনা ছিল খুবই মহান । এবং একজন নিঃসংগ মেম্বপালকদের পক্ষে কাজটি সম্পন্ন করা প্রায় অসম্ভব বলেই মনে হয়েছিল ।

মোশি ঈশ্বরকে জিজ্ঞেস করলেন, “আমি কে যে, এই কাজ করতে সক্ষম হবো? যদি লোকেরা আমার কথা না শোনে? তুমি যে আমাকে প্রেরণ করেছ তা আমি কিভাবে তাদের বুঝাবো?”

মোশি জানতেন যে একজন নেতাকে ক্ষমতা সহকারে কাজ করতে হবে। ঈশ্বর অলৌকিক কাজ ও চিহ্নের মাধ্যমে তাকে এই ক্ষমতা দান করেছিলেন। সদাপ্রভুর নামে তিনি এই কাজগুলি করতে পারতেন। ঈশ্বর মোশির কাছে প্রতিজ্ঞা করেছিলেন যে, তিনি তার সাথে থাকবেন এবং তার কাজে সাহায্য করবেন। মোশির জন্য কোন ব্যক্তিগত সম্মান বা পুরস্কারের প্রতিজ্ঞাও ঈশ্বর করেনি, কিন্তু পৃথিবীতে তার মহান পরিকল্পনা সাধনের জন্য তিনি তাকে সাহায্যের প্রতিশ্রুতি দিয়েছিলেন। কিন্তু তবুও মোশি একমত হতে পারছিলেন না।

তিনি বললেন, “আমি ভালভাবে কথা বলতে পারি না, দয়া করে আর কাউকে এ কাজে পাঠাও।”

এবার ঈশ্বর মোশির উপর রেগে গেলেন। নম্র হওয়া ভাল, কিন্তু এই নম্রতাকে ঈশ্বরে বিশ্বাস ও তিনি যে তাঁর প্রতিজ্ঞা রক্ষা করবেন এই দৃঢ় নিশ্চয়তার সাথে সামঞ্জস্যপূর্ণ হতে হবে। ঈশ্বর মোশিকে বললেন যে হারোগ তার পক্ষে কথা বলবে। তাদের দু’জনকে ইস্রায়েল জাতীর প্রাচীনদের একত্র করে ঈশ্বরের পরিকল্পনা ব্যাখ্যা করে বুঝিয়ে বলতে হবে। আর এর ফলে ঈশ্বর যেভাবে মোশিকে নির্দেশ দিয়েছিলেন সেভাবে নেতৃত্বদানকারী প্রত্যেকটি লোক তাদের স্ব স্ব দায়িত্ব বুঝতে ও তা গ্রহণ করতে পারবে। এরপর মোশি ঈশ্বরের ইচ্ছার কাছে নিজেই সম্পূর্ণরূপে সমর্পণ করেছিলেন এবং বাইবেলে আমরা বেশ কয়েক জায়গায় এই কথা লেখা দেখতে পাই যে, তিনি “সদাপ্রভুর আজ্ঞানুসারে কর্ম করিলেন।”

১। সঠিক বাক্যগুলির বাম পাশে টিক্ (✓) চিহ্ন দিন।

ক) ঈশ্বরের আহ্বান শোনার আগ পর্যন্ত লোকদের সম্পর্কে মোশির একটুও আগ্রহ ছিল না।

খ) মোশিকে নেতৃত্বদানের দায়িত্ব দেওয়ার আগে ঈশ্বর লোকদের সম্পর্কে তার আগ্রহ দেখিয়েছিলেন।

- গ) ঈশ্বর মোশিকে প্রতিশ্রুতি দিয়েছিলেন যে, লোকেরা তাকে সম্মান ও শ্রদ্ধা করবে।
- ঘ) মোশির জীবন থেকে আমরা বুঝতে পারি যে, নেতৃত্বদানের জন্য নম্রতা ও নিশ্চয়তা দুটোরই প্রয়োজন রয়েছে।
- ঙ) মোশির নেতৃত্বদানের ভিত্তি ছিল ঈশ্বরের ক্ষমতা।
- চ) মোশি বুঝতে পেরেছিলেন যে, তিনি একটি বিরাট দায়িত্ব নিতে যাচ্ছেন।

“আমি এই লোকদের নিমিত্ত কি করিব?”

লক্ষ্য ২ : যিথোর কাছ থেকে মানুষের সাথে কাজ করার যে চারটি উপায় মোশি শিখেছিলেন সেগুলি লিখতে পারা এবং এগুলি প্রয়োগ করার উপায় দেখতে পারা।

ঈশ্বরের আদেশ ও পরিচালনায় বাধ্য হবার ফলে মোশি প্রাচীনদের সংগঠিত করার এবং মিসরের বন্দীত্ব থেকে ইস্রায়েল জাতিকে বের করে আনার ক্ষমতা লাভ করেছিলেন। ঈশ্বর ফরৌণের হৃদয়ে কাজ করেছিলেন এবং তাদের উপর মারাত্মক আঘাত এনেছিলেন। শেষ পর্যন্ত তাকে বলতে হয়েছিল, “তোমরা উঠ, ইস্রায়েল সন্তানদিগকে লইয়া.....মেষপাল ও গোপাল সকল সংগে লইয়া চলিয়া যাও” (যাজ্ঞা ১২ : ৩২)।

ছয় লাখ লোক তাদের ঘর বাড়ী সব কিছু ফেলে প্রান্তরে অজানা দেশের উদ্দেশ্যে তাদের স্ত্রী সন্তান-সন্ততি, মেষ, গরু নিয়ে রওনা হোল, এ’কি আপনি ভাবতে পারেন (যাজ্ঞা ১২ : ৩৭)? আপনি যদি কখনও কোন সত্তা সম্মেলন, অনুষ্ঠান বা সুসমাচার প্রচার অভিযান পরিচালনা করে থাকেন, তাহলে এই বিশাল যাত্রা সংগঠিত করতে মোশি এবং তার সাহায্যকারী প্রাচীনদের কি কাজ করতে হয়েছিল তা নিশ্চয় বুঝতে পারবেন।

পলায়নের প্রথম ধাপে, মোশিকে ঈশ্বর যেভাবে নির্দেশ দিয়েছিলেন, সেভাবেই আমরা প্রত্যেককে কাজ করতে দেখতে পাই। মানুষের আচরণের এটি একটি স্বাভাবিক দিক যে, কোন নতুন বা আকর্ষণীয়

কাজে তারা বিনা প্রস্নে নেতাকে অনুসরণ করবে। কিন্তু শিয়রই সেই উদ্যম ফুরিয়ে যায় এবং বিভিন্ন রকম সমস্যা দেখা দেয়। আর তখন লোকেরা অভিযোগ করতে শুরু করে এবং এমনকি নেতার বিরুদ্ধে গিয়ে তার নামে দোষারোপ করতে থাকে। এই অবস্থায়ই পড়েছিলেন মোশি।

২। যাত্রা ১৪ : ১০-১২ : ১৫ : ২৩-২৫ ; ১৬ : ২-৩ ; ১৭ : ১-৩ পদ, এই স্থানগুলি পড়ুন। ইস্রায়েলীয়দের যাত্রা পথের চারটি ঘটনার কথা এই স্থানগুলিতে লেখা হয়েছে। প্রত্যেকটি ঘটনায় লোকেরা কেমন আচরণ করেছে তা লিখুন।

শেষ পর্ষন্ত, জন্মের জন্য লোকেরা যখন আক্ৰোশ প্রকাশ করছিল,, তখন মোশি বিরক্ত হয়ে সদাপ্রভুকে বলেছিলেন, “আমি এই লোকদের নিমিত্ত কি করিব ?”

আগের মত এবারও ঈশ্বর অলৌকিক কাজের মাধ্যমে তার লোকদের জন্য সাহায্য যুগিয়েছিলেন। মানুষের সাথে কাজ করবার ঐশ্বরিক পদ্ধতির একটি উল্লেখ এখানে আমরা দেখতে পাই।

৩। যাত্রা ১৭ : ৫ পদ পড়ুন। মোশি ঈশ্বরের কাছ থেকে তিনটি নির্দেশ পেয়েছিলেন। তাকে লোকদের সামনে হাটতে হবে। তার বশিট তাকে নিতে হবে। তৃতীয় নির্দেশটি কি ছিল ?

মোশি ইস্রায়েলের প্রাচীনদের সামনে পাথরে আঘাত করেছিলেন এবং খাবার জল সেখান থেকে বের হয়ে এসেছিল। প্রাচীনরা এই অলৌকিক কাজটি দেখতে পেয়েছিলেন। মোশির পরিচর্যা কাজের সহভাগী হবার সুযোগ তারা লাভ করেছিলেন। তারা নিশ্চয়ই মোশির কাছ থেকে শিক্ষা লাভ করেছিলেন এবং লোকদের সাথে তাদের নিজেদের কাজের মধ্য দিয়ে নতুন বিশ্বাস ও অনুপ্রেরনা পেয়েছিলেন। বাইবেলের বিভিন্ন জায়গায় আমরা এ ধরনের নেতাদের

দেখতে পাই, যারা তাদের কাজের অভিজ্ঞতার সহভাগী অন্যদের করেছেন। নতুন নিয়মে প্রভু যীশু খ্রীষ্ট এবং প্রেরিত পৌল এর উদাহরণ।

যাত্রা বিবরণের পরের ঘটনাতেও আমরা নেতা ও অনুগামীদের মধ্যে সম্পর্কের একটি উদাহরণ দেখতে পাই। মোশি যিহোশুয়াকে মনোনীত করলেন এবং যিহোশুয় ইম্রায়েলীয়দের আক্রমণকারীদের বিরুদ্ধে যুদ্ধ করবার জন্য যোদ্ধাদের মনোনীত করলেন। যুদ্ধ চলাকালীন সময়ে মোশি তার দুই হাত সদাপ্রভুর দিকে তুলে রেখেছিলেন। শ্লাগ হলে তিনি হাত নামিয়ে ফেললে, শত্রুরা বিজয়ী হচ্ছিল। তাই মোশির দুই পাশে দাঁড়িয়ে দুইজন লোক তার হাত উপরে তুলে রেখেছিল। যুদ্ধে ইম্রায়েল জাতি বিজয়ী হয়েছিল এবং ঈশ্বর মোশিকে এই কথাগুলি লিখে রাখতে বলেছিলেন, “এই কথা স্মরণার্থে পুস্তকে লিখ” (যাত্রা ১৭ : ১৪)। প্রত্যেক নেতার এই ঘটনাটি স্মরণ থাকা উচিত এবং বিশেষ ভাবে যে নেতারা যুদ্ধ করেছিলেন এবং যারা নীরবে শুধু মাত্র মোশির দুই হাত উঁচু করে ধরে রেখেছিলেন তাদের প্রয়োজনীয়তার কথাও স্মরণ রাখা উচিত।

অন্যান্য ভাল নেতাদের মত, মোশিরও লক্ষ্য সম্পাদনের প্রতি গভীর আগ্রহ ছিল। তার কাজে তিনি সম্পূর্ণ নিবেদিত ও দক্ষ ছিলেন এবং তার কাজে লোকদের সহযোগিতার প্রয়োজন ছিল বলে, লোকেরা যখন তার মত উৎসর্গীকৃত না হোত তখন তিনি খুবই দুঃখিত হতেন। তিনি লোকদের এত ভালবাসতেন যে, তাদের জন্য জীবন দিতেও তিনি ইচ্ছুক ছিলেন, কিন্তু তাকে বুঝতে হয়েছিল যে নেতৃত্বের জন্য অন্য ধরনের ভালবাসার প্রয়োজন। নেতৃত্বের ভালবাসা হোল, লক্ষ্য অর্জনে অন্যদের অবদান, এমন কি যাদের আপাতঃ দুর্বল বলে মনে হয় তাদেরকেও সহভাগী করা ও তাদের উপর নির্ভর করা। মোশি এই সত্যটি তার স্বপ্নের যিথোর কাছ থেকে শিখেছিলেন।

যিথো মোশির সংগে দেখা করতে আসলে তারা দুইজন ঈশ্বরের অলৌকিক কাজ ও যাত্রা পথের বিভিন্ন অভিজ্ঞতা নিয়ে পরস্পর আলাপ করলেন। সম্ভবতঃ মোশি লোকদের নিন্দাবাদ ও ঈশ্বরের বিরুদ্ধা-

চারণের জন্য নিজের ক্ষোভ তার কাছে প্রকাশ করেছিলেন। ঈশ্বরের কাছে যে কথাটি তিনি বলেছিলেন “আমি এই লোকদের নিমিত্ত কি করিব?”—হতে পারে যিশুর কাছেও তিনি তা বলেছিলেন।

মোশির সাথে লোকদের দৈনন্দিন সম্পর্ক যিশুো লক্ষ্য করেছিলেন। তিনি মোশির উৎসর্গ, সহানুভূতি এবং নিত্যদিনের কঠিন পরিশ্রম দেখতে পেয়েছিলেন। মোশি সম্পূর্ণরূপে সদাপ্রভুর কাজে নিজেকে নিয়োজিত করেছিলেন। সারাদিন লোকেরা মোশির কাছে আসতো। তিনি তাদের বিভিন্ন জনের সাথে প্রয়োজন অনুসারে বিচারক, পরামর্শদাতা, পরিচারক এবং সাহায্যকারী হিসাবে ব্যবহার করতেন।

“এই কাজ তোমার জন্য খুবই কঠিন” বললেন যিশুো, “তুমি একা একা এটি কখনও করতে পার না। এখন আমার কথা শোন, আমি তোমাকে কিছু উপদেশ দিতে চাই।”

বাইবেল থেকে আবার যাত্রা ১৮ : ১৩-২৬ পদ পড়ে নিন। এখানে যিশুর উপদেশ অনুযায়ী আপনি লোকদের সাথে কাজ করবার নিম্ন-লিখিত উপায়গুলি দেখতে পাবেন :

- ১। নিয়ম-কানুন বা নীতিমালা তাদের শিক্ষা দিন।
- ২। প্রত্যেকটি কাজ কিভাবে করতে হবে তা তাদের দেখিয়ে দিন।
- ৩। সম্মান করবার জন্য তাদেরকে সুনির্দিষ্ট দায়িত্ব দান করুন।
- ৪। নেতাদের নিয়োজিত করুন এবং তাদের সাথে কর্ম পদ্ধতি ঠিক করুন।

মোশির প্রশ্নের উত্তরে এটিই ছিল যিশুর উত্তর। যিশুো বললেন যে, মোশি যদি এই কাজ করেন তাহলে দু’টি ফল ফলবে। প্রথমতঃ মোশি তার কাজের চাপ সহ্য করতে সমর্থ হবেন। দ্বিতীয়তঃ লোকেরা হাল্টচিন্তে তাদের স্ব স্ব কাজে নিয়োজিত হতে পারবে। এই দু’টি কথা মনে রাখুন। পরে আমরা দেখতে পাব যে, এই দু’টি বাক্যই একজন সফল নেতার কাজের আদর্শ ফলাফল প্রকাশ করে। এগুলি হোল : লক্ষ্য সম্পাদন এবং একই সময়ে কার্যকারীদের প্রয়োজন মেটান।

৪। লোকদের সাথে কাজ করবার যিথোর চারটি উপায় পুনরায় পড়ুন। তারপর বইটি বন্ধ করে নিয়ে নিজে নিজে এগুলি লিখতে চেষ্টা করুন। খ্রীষ্টিয়ান নেতাদের এই সৎ উপদেশগুলি অবশ্যই পালন করা উচিত।

৫। যোয়েল রিকসনের বলা নীচের কথাগুলি কি আপনার স্মরণ হয়? যোয়েল রিকসনের কথাগুলির সাথে এবং লোকদের সাথে কাজ করবার যিথোর উপায়গুলির মধ্যে সেই উপায়গুলির সংখ্যা লিখুন যেগুলি তার সমস্যা সমাধানে সাহায্য করবে।

-ক) তারা বসে বসে সময় নষ্ট করে, ওদিক কাজগুলো পড়ে থাকে।
-খ) তারা দেরি করে আসে আর এর ফলে কিছুই ঠিকমত চলে না।
-গ) কেউ কোন দায়িত্ব নিতে চায় না, ভাব দেখলে মনে হয় যার দায়িত্ব সেই এগুলো করুক, আমাদের কি দরকার।
-ঘ) দু'এক জনকে দায়িত্ব দিলেও দেখা যায় হাজার জুল করে বসে আছে, আর শেষে আমাকেই আবার গাধার খাটুনি খাটতে হয়।

যোয়েল রিকসনের কোন কোন উক্তি আপন হাতে, একটির বেশী সংখ্যাও লিখতে চাইতে পারেন। আসল যে বিষয় আমাদের লক্ষ্য করতে হবে তা হোল, যোয়েল রিকসন আরো ভাল নেতা হতে পারতেন, তিনি অল্প পরিশ্রম করে, লোকদের সমস্তট রাখতে পারতেন যদি তিনি যিথোর উপদেশ অনুযায়ী কাজ করতেন।

৬। যাত্রা ১৮ : ২২ পদ আবার পড়ুন। লক্ষ্য করুন, ১৭ : ৫ পদে আমরা নেতৃত্বের যে নীতি লক্ষ্য করেছিলাম সেই একই নীতি এখানেও উল্লেখ করা হয়েছে। এটি হোল, মোশির পরিশ্রম অনেকটা হাল্কা হবে কারণ :.....

ঈশ্বরের লোক ও মোশির লোক :

লক্ষ্য ৩ : লোকেরা মোশিকে নিরাশ করলেও তিনি তাদের সাথে কাজ করতে যে ইচ্ছুক ছিলেন তা ব্যাখ্যা করতে পারা।

একজন নেতা হিসাবে মোশির সবচেয়ে বড় একটি গুণ ছিল যে, তিনি ঈশ্বরের লোকদের মধ্যে মংগলের সম্ভাবনা সব সময় দেখতে পেয়েছিলেন। তিনি জানতেন যে, ঈশ্বর মানুষের মধ্য দিয়ে তাঁর নামের গৌরব ও তাঁর উদ্দেশ্য সাধনের কাজ সমাপ্ত করবেন। মোশির কাজ ও তার কথার মধ্যে দেখা যায় যে, ঈশ্বর তাঁর পরিকল্পনা অনুযায়ী যে লোকদের তাকে দিয়েছিলেন তাদের সাথে ও তাদের মধ্য দিয়ে তিনি কাজ করতে ইচ্ছুক ছিলেন। ঈশ্বরের প্রতি তার প্রেম এবং ঈশ্বরের উদ্দেশ্য সমাপনের জন্য তার দৃঢ় সংকল্প তাকে লোকদের ভালবাসতে এবং তাদের প্রতি সমর্পিত থাকতে সাহায্য করেছে।

আসুন আমরা আবার যাত্রা ১৮ : ১৫ পদ লক্ষ্য করি। যিথো যখন মোশিকে প্রশ্ন করেছিল যে, সে কেন লোকদের সাথে এত সময় কাটায়, তখন তিনি কি উত্তর দিয়েছিলেন? কারণ “লোকেরা ঈশ্বরীয় বিচার জিজ্ঞাসা করিতে আমার কাছে আইসে।” তাহলে আমরা দেখতে পাই যে, লোকেরা বিদ্রোহী আচরণ করলে, মোশিকে দোষ দিলে এবং ঈশ্বরের উপর নির্ভর করতে বিফল হলেও, তাদের অন্তরের অন্তঃস্থলে ঈশ্বরকে জানবার ও তাঁর সেবা করবার আকাংখা ছিল। তারা শিখতে চেয়েছিল। সমস্যা পড়লে পর তারা সাহায্য ও পরামর্শের জন্য মোশির কাছে আসতো। তাদের যে কোন ধরনের সমস্যা তার ঈশ্বরের বিচার মাথা পেতে মেনে নিত। শত্রুদের বিরুদ্ধে তারা সাহসের সাথে যুদ্ধ করতো। ইস্রায়েলীয়দের নানাবিধ দুর্বলতা থাকা সত্ত্বেও মোশি তাদের এই গুণগুলি লক্ষ্য করেছিলেন।

ইতিহাসের সর্বশ্রেষ্ঠ সময়ে মোশি যখন সীনের পর্বতে ঈশ্বরের কাছ থেকে তাঁর বাক্য লাভ করছিলেন, তখন ভীত ও দুর্বল ইস্রায়েল জাতি মূর্তিপূজার মত জঘন্য পাপে পতিত হয়েছিল (৩২ অধ্যায়)। মোশির শিবিরে প্রত্যাগমনের ঘটনাটি লক্ষ্য করলে আমাদেরও মনে

ব্যথা লাগে। মূল্যবান দুই প্রস্তর ফলককে যখন তিনি রাগে দুঃখে মাটিতে ছুড়ে ফেলেন তখন তার মনের অবস্থা আমরা নিশ্চয়ই বুঝতে পারি।

কিন্তু এই একই অধ্যায়ের (৭-১১ পদে) মধ্যে আমরা মোশি ও ঈশ্বরের মধ্যে এক চমৎকার কথাবার্তার উল্লেখ দেখতে পাই :

“তোমার যে লোকদিগকে তুমি মিসর হইতে বাহির করিয়া আনিয়াছ, তাহারা ভ্রষ্ট হইয়াছে। এখন তুমি ক্ষান্ত হও, তাহাদের বিরুদ্ধে আমার ক্রোধ প্রজ্জ্বলিত হউক, আমি তাহাদিগকে সংহার করি, আর তোমা হইতে এক বড় জাতি উৎপন্ন করি।”

কিন্তু মোশি উত্তর দিলেন, “তোমার যে প্রজাদিগকে তুমি মহা পরাক্রম ও বলবান হস্ত দ্বারা মিসর দেশ হইতে বাহির করিয়াছ, তাহাদের বিরুদ্ধে তোমার ক্রোধ কেন প্রজ্জ্বলিত হইবে? তুমি নিজে প্রচণ্ড ক্রোধ সংবরণ কর এবং আপন প্রজাদের অনিষ্টকরণ বিষয়ে ক্ষান্ত হও।”

“তখন সদাপ্রভু ক্ষান্ত হইলেন” (১৪ পদ)।

লোকেরা পাপ করেছিল, কারণ তারা খুবই দুর্বল প্রকৃতির ছিল। তাদের আরো শিক্ষা ও পরিচালনার প্রয়োজন ছিল। কিন্তু তারা ছিল ঈশ্বরের ও মোশির প্রজা। ঈশ্বর মোশিকে তাদের দায়িত্বে নিযুক্ত করেছিলেন এবং মোশি ঈশ্বরের উপর নির্ভরতার ভিত্তিতে এই দায়িত্ব গ্রহণ করেছিলেন। ঈশ্বরের সাহায্যে লোকদের সাধ্যমত প্রস্তুত করতে ও তাদের গড়ে তুলতে মোশি সম্পূর্ণরূপে ঈশ্বরের কাছে ও লোকদের কাছে নিজেকে নিয়োজিত করেছিলেন। স্বর্ণময় গোবৎসের সংকটের পর মোশি আবার লোকদের সৎ উদ্দেশ্যে সংগঠিত করলেন। আমরা দেখতে পাব যে, সমাগম তাম্বু স্থাপন করবার জন্য তিনি লোকদের মধ্য থেকে উপযুক্ত লোকদের এবং হাণ্ডচিত্ত উপহার আহ্বান করেছিলেন। তিনি তাদেরকে ঈশ্বরের বাক্য শিক্ষা দিয়েছিলেন, বিভিন্ন কাজের ভার দিয়েছিলেন এবং শেষ পর্যন্ত, যে কাজ তাকে অসমাপ্ত রেখে যেতে হয়েছিল তা চালিয়ে নিয়ে যাবার জন্য তাদের উপর নির্ভর করেছিলেন।

৭। নীচের সঠিক উক্তিগুলি চিহ্নিত করুন : অগ্রাহ্য হবার পরেও মোশি লোকদের সাথে কাজ করতে ইচ্ছুক ছিলেন কারণ :

- ক) এত বড় একটি দলকে নেতৃত্ব দেওয়া গৌরবের বিষয় ছিল ।
খ) তিনি জানতেন যে তাদের মধ্যে যে শক্তি রয়েছে তা সংগঠিত করা সম্ভব ।
গ) তিনি বিশ্বাস করতেন যে তারা ঈশ্বরের ইচ্ছা পালন করতে চায় ।
ঘ) তিনি তাদের মধ্য দিয়ে ঈশ্বরকেই গৌরবান্বিত করতে চেয়েছিলেন ।
ঙ) তারা নেতৃত্বদানের ক্ষমতা প্রমাণ করতে তিনি দৃঢ় প্রতিজ্ঞ ছিলেন ।

লোকদের সম্পর্কে নেতারা কি বিশ্বাস করেন :

লক্ষ্য ৪ : ঈশ্বরের লোকদের সম্পর্কে যিথোর যে ধারণা তা সনাক্ত করতে পারা ।

যিথো মোশিকে যে ভাল উপদেশ দিয়েছিলেন তা আমরা লক্ষ্য করেছি । লোকদের সাথে কাজ করবার চারটি উপায় হিসাবে আমরা এগুলি উল্লেখ করেছি । আমরা সংক্ষেপে এটিকে এভাবে বলতে পারি যে যিথো মোশিকে তার অনুগামীদের কাছ থেকে আরো বেশী আশা করতে বলেছিলেন ।

নেতৃত্বদান শিক্ষার ক্ষেত্রে অভিজ্ঞ লোকেরা বলেছেন যে আমরা নেতা হিসাবে কেমন আচরণ করি, তা লোকদের সম্পর্কে আমাদের যে বিশ্বাস তা তার প্রত্যক্ষ ফল । লোকদের সম্পর্কে আমাদের বিশ্বাসকে কোন কোন লেখকরা ধারণা বলে উল্লেখ করেছেন । আমরা লোকদের কাছ থেকে কি আশা করি এবং কিভাবে তাদের সাথে ব্যবহার করি, অর্থাৎ আমাদের নেতৃত্বের কাজগুলি, এই ধারণার উপর নির্ভরশীল । উদাহরণ স্বরূপ, আমরা মনে করতে পারি যে যুবকেরা বুদ্ধদের চেয়ে দৈহিকভাবে সামর্থ্য । সুতরাং, আমরা যদি কোন চলমান প্রজেক্টকে পরিচালনা করি, তখন সেখানকার ডারি জিনিষগুলি আমরা যুবকদেরই বহন করতে দেবো । আমরা আশা করবো যে তারা বিনা প্রতিবাদে নির্দেশগুলি মেনে চলবে ।

একজন প্রচারক লোকদের সম্পর্কে কি বিশ্বাস করেন, তা কিভাবে তার কথার মধ্যে দিয়ে প্রকাশিত হয়, তা চিন্তা করুন। মনে করুন তিনি সভাস্থলে এই কথাটি বললেন : “আপনার নিজের আরামের জন্য আপনি যে সময় কাটান, তার কিছুটা ত্যাগ করতে এবং আত্মা জয়ের জন্য তা ব্যবহার করতে, আপনাকে ইচ্ছুক হতে হবে।”

এই প্রচারক বেশ কয়েকটি ধারণা পোষণ করেন। এগুলি কি আপনি লক্ষ্য করেছেন? তিনি মনে করেন :

- ১। লোকেরা আরামে সময় কাটায়।
- ২। সময়ের সদ্ব্যবহার তারা করতে চায় না।
- ৩। আত্মা জয় করতে তারা পছন্দ করে না—এটিকে ত্যাগের কাজ বলে মনে করে।
- ৪। তারা ইচ্ছা করলে আত্মা জয় করতে পারে।

এই প্রচারক লোকদের সম্পর্কে নিচু ধারণা পোষণ করেন। তিনি মনে করেন যে তারা আরামকে ভাল বাসেন এবং আত্মা জয় অ-পছন্দ করেন। অন্যদিকে, তিনি চান যেন কিভাবে আত্মা জয় করতে হয়, তা তারা জানতে পারেন। তিনি বিশ্বাস করেন যে তারা যদি ত্যাগ করতে রাজী হয়, তাহলে তারা আত্মা জয় করতে পারবে।

কিন্তু মনে করুন প্রচারক এই কথা বললো : “আপনারা জেনে খুশী হবেন যে, আমরা আত্মা জয়ের উপর একটি ক্লাশ শুরু করতে যাচ্ছি। আপনার প্রতিবেশীর সাথে কিভাবে সুসমাচার নিয়ে আলোচনা করতে পারেন, সে বিষয়ে এখন আরো জানতে পারবেন।” তাহলে তার ধারণাগুলি হবে এরকম :

- ১। লোকেরা আত্মা জয় করতে চায়, কিন্তু কিভাবে তা করতে হবে সে বিষয়ে তারা জানে না। এর জন্য তাদের শিক্ষার প্রয়োজন।
- ২। তারা শিক্ষার জন্য ও আত্মা জয়ের জন্য সময় ব্যয় করতে ইচ্ছুক।
- ৩। প্রতিবেশীদের সম্পর্কে তাদের চিন্তা রয়েছে।

এখানে প্রচারক লোকদের সম্পর্কে উচ্চ ধারণা পোষণ করছেন, কিন্তু তিনি বিশ্বাস করেন যে তাদের সাহায্যের প্রয়োজন রয়েছে। লোকদের সুপ্ত ক্ষমতাগুলির বৃদ্ধিলাভে তিনি তাদের সাহায্য করতে চেয়েছেন।

৮। যিশুর পরামর্শ স্মরণ করুন। লোকদের সম্পর্কে তিনি কি কি ধারণা করেছিলেন? সঠিক উত্তরগুলি চিহ্নিত করুন।

ক) কোন সংগঠন ছাড়াই লোকেরা ভালভাবে কাজ করে।

খ) বেশির ভাগ লোকেরাই তাদের নিজেদের সমস্যাগুলি সমাধান করতে পারে।

গ) বেশির ভাগ লোকই আইন মান্য করবে যদি তারা তা বুঝতে পারে।

ঘ) অনেক লোকেরই নেতৃত্বদানের ক্ষমতা রয়েছে।

ঙ) সিদ্ধান্ত নেওয়ার ক্ষেত্রে বেশির ভাগ লোকের উপরে নির্ভর করা যায়।

নেতৃত্বদানের বৈশিষ্ট্য কিভাবে বৃদ্ধিলাভ করে :

লক্ষ্য ৫ : লোকদের সম্পর্কে ধারণার সাথে নেতৃত্বের আচরণের উদাহরণগুলির মিল দেখাতে পারা।

লোকদের সম্পর্কে ধারণা, নেতৃত্বদানের বৈশিষ্ট্য বৃদ্ধিলাভে কিভাবে সাহায্য করে তার বিশেষ একটি উদাহরণ আমরা ডগ্লাস ম্যাকগ্রেগরের ব্যাখ্যা থেকে দেখতে পাই। তিনি বলেছেন যে, অনেক নেতার আচরণ নির্ভর করে এমন কতগুলি ধারণার উপরে যেগুলিকে তিনি **পার্বা—X** নামে অভিহিত করেছেন। এই ধারণাগুলি হলো : লোকেরা কাজ ভালবাসে না এবং সুযোগ পেলে তারা তা এড়িয়ে যেতে চেষ্টা করে। লোকেরা দান্দিব্ব এড়িয়ে যেতে চেষ্টা করে। বড় কোন লক্ষ্য অর্জনে লোকদের খুব কমই আগ্রহ থাকে (যেমন কোন সংগঠন বা সুসমাচার প্রচার অভিযানের লক্ষ্য)।

মিস্টার ম্যাকগ্রেগর এই ধরনের ধারণাগুলি প্রত্যাখ্যান করেছেন এবং অন্য আরেক ধরনের ধারণার উল্লেখ করেছেন; যেগুলিকে তিনি **পার্বা—Y** বলে চিহ্নিত করেছেন। এগুলির মধ্যে রয়েছে : কাজ

লোকদের জন্য খুব স্বাভাবিক একটি বিষয়, এবং তারা তা এড়িয়ে যেতে চায় না। লোকেরা সেই লক্ষ্য সম্পাদনে এগিয়ে যাবে, যার জন্য তারা নিজেদের উৎসর্গ করেছে। লোকেরা যে শুধু দায়িত্ব গ্রহণ করে তাই নয়, কিন্তু তারা তার অন্বেষণ ও করে শুধুমাত্র উচ্চ পদস্থ লোকেরা নয় কিন্তু বেশির ভাগ লোকই সামগ্রিক লক্ষ্য সম্পাদনে গুরুত্বপূর্ণ ভূমিকা রাখতে পারে। প্রত্যেক লোকের মধ্যে অব্যবহৃত সুপ্ত গুণাবলী লুকিয়ে রয়েছে। লোকেরা সেই লক্ষ্যগুলি অর্জনেই নিজেদের সমর্পন করবে যেগুলিকে তারা মূল্যবান মনে করে।

এখন আমরা দেখতে পাবো, কিভাবে লোকদের সম্পর্কে ধারণা নেতৃত্বদানের বৈশিষ্ট্যকে রুদ্ধিদান করতে পারে। বৈশিষ্ট্যকে আমরা কতগুলি আচরণের সমষ্টি, বা কোন একটি নির্দিষ্ট ভাবে কাজ করবার ধরণ বলে ব্যাখ্যা করতে পারি। নেতৃত্বদানের উপর লেখা বেশির ভাগ বইয়ে এমন কতগুলি বৈশিষ্ট্যের উল্লেখ রয়েছে যেগুলি বিশেষজ্ঞদের ছাড়া আলোচিত ও পরিবেশিত হয়েছে। এর মধ্যে থেকে যে দুটিকে বেশির ভাগ লেখকেরা উল্লেখ করে থাকেন সেগুলি হলো একনায়কত্বের বৈশিষ্ট্য এবং গণতান্ত্রিক বৈশিষ্ট্য।

যে নেতা একনায়কত্বের বৈশিষ্ট্য ব্যবহার করেন তিনি তার দলের উপর সম্পূর্ণ কর্তৃত্ব কায়েম করেন। সমস্ত গুরুত্বপূর্ণ সিদ্ধান্ত তিনিই গ্রহণ করেন। নিয়ম কানুন তিনিই তৈরী করেন এবং সেগুলি প্রয়োগ করেন। যারা তার অধীনে কাজ করে, তাদেরকে তিনি বিস্তারিত নির্দেশ দান করেন। ব্যক্তিগত ভাবে এবং সব সময় কাছে থেকে তিনি কাজের তত্ত্বাবধান করেন।

যে নেতা গণতান্ত্রিক বৈশিষ্ট্য ব্যবহার করেন তিনি সাধারণতঃ তার দলের মধ্য থেকে কাজ করেন। নিয়ম কানুন তৈরী করতে তিনি দলকে পরিচালিত করেন। সিদ্ধান্ত গ্রহণে তিনি অন্যদের প্রয়োজনীয় অংশ গ্রহণকে উৎসাহিত করে থাকেন। তিনি তাদের কাছে থেকে পরামর্শ ও সাহায্য যাঞ্চা করেন। দলের সদস্যদের কাউকে কাউকে তিনি গুরুত্বপূর্ণ দায়িত্ব দান করে থাকেন।

যে নেতা ধারণা— X কে গ্রহণ করেন তিনি বিশ্বাস করেন যে বেশির ভাগ লোক কুড়ে, নিষ্ক্রিয় এবং কর্মবিমূখ। তাদেরকে “চাংগা” করে তুলবার দরকার রয়েছে এবং দৃঢ়-নিয়ন্ত্রণ তাদের উপর প্রতিষ্ঠা করতে হবে। তাদেরকে পরিচালিত করতে হবে, পর্যবেক্ষন করতে হবে, চাপ দিতে হবে, তিরস্কার করতে হবে, এবং সব সময় পিছে লেগে থাকতে হবে। যে নেতা এই মতে বিশ্বাসী তিনি মনে করেন যে সামগ্রিক লক্ষ্য সম্পাদনের উদ্দেশ্যে লোকদেরকে সব সময় চালনা করা, তাদের প্রতিজ্ঞাবদ্ধ করা, বা শাস্তির ভয় দেখানো প্রয়োজন। এই ধরনের নেতা স্বাভাবিকভাবেই নেতৃত্বদানের একনায়কত্বে বৈশিষ্ট অনুসরণ করে থাকেন।

যে নেতা ধারণা— Y কে গ্রহণ করেন তিনি বিশ্বাস করেন যে বেশির ভাগ লোকই একটি নির্দিষ্ট লক্ষ্যে কাজ করবার জন্য ইতিমধ্যেই কিছুটা অনুপ্রাণিত এবং তারা কিছু দায়িত্ব লাভ করতে চায়। এই নেতা বিভিন্ন অবস্থাকে এমনভাবে কাজে লাগাবেন যাতে যোগ্যতা ও ক্ষমতা সম্পন্ন লোকদেরকে তিনি সর্বোত্তম ভাবে ব্যবহার করতে পারেন। তিনি লোকদেরকে সুযোগ দিবেন যেন তারা পছন্দ-অপছন্দ করতে পারে এবং পরামর্শ দিতে পারে। তিনি তাদের সাহায্য করবেন যেন তারা লক্ষ্য অর্জনের মূল্য বুঝতে পারে এবং স্বেচ্ছা-প্রণোদিত হয়ে তাদের কাজ করে। এই ধরনের নেতা স্বাভাবিকভাবেই নেতৃত্বদানের গণতান্ত্রিক বৈশিষ্ট অনুসরণ করে থাকেন।

৯। পার্থ গনসালভেজের অবস্থা আরেকবার লক্ষ্য করুন। লোকদের সম্পর্কে তার মনোভাব কেমন ছিল? ধারণা X অথবা Y কোনটি তার মনোভাব প্রকাশ করে?

.....
.....

প্রকৃত পক্ষে আমরা কিছু লোককে প্রায়ই কাজ এড়িয়ে যেতে দেখতে পাই। অন্যদের তুলনায় কোন কোন লোকদের বার বার পরিচালনা ও নিয়ন্ত্রণের প্রয়োজন হয়। কোন কোন অবস্থায় নেতাকে

তার লোকদের প্রতি দৃঢ় আচরণ করতে হয় এবং সুনির্দিষ্ট কতগুলি উদ্দেশ্য সম্পাদনের জন্য তাকে বিস্তারিত নির্দেশ এবং প্রয়োজনীয় নিয়ম প্রয়োগ করতে হয়, ভাল নেতারা জানেন কিভাবে পরিবর্তিত অবস্থার সাথে খাপ খাইয়ে নিতে হয় এবং বিভিন্ন অবস্থায় বিভিন্ন ধরনের লোকদের সাথে কি ধরনের ব্যবহার করতে হয়, পরবর্তী পাঠগুলিতে আমরা এবিষয়ে আরো আলোচনা করবো। এখানে যে মূল বিষয়টি আমরা লক্ষ্য করতে চাই তা'হলো, আপনার জীবনে নেতৃত্বদানের বৈশিষ্ট্য এবং নেতা হিসেবে আপনার সাফল্য। লোকদের সম্পর্কে আপনি কি ধারণা পোষন করেন তার উপর যথেষ্ট পরিমাণে নির্ভর করে। একজন খ্রীষ্টিয়ান নেতার জন্য এটি জানা খুবই গুরুত্বপূর্ণ যে ম্যাক্গ্রেগরের ধারণা Y মতবাদটি একজন উৎসর্গীকৃত ও কার্যকারী খ্রীষ্টিয়ানের কর্ম ধারাকেই ব্যাখ্যা করে থাকে। অর্থাৎ খ্রীষ্টিয়ানরা এমন একটি লক্ষ্যের প্রতি ইতিমধ্যেই উৎসর্গীকৃত যার প্রতি তারা যথেষ্ট গুরুত্ব দান করে মোশির কাছে যেমন লোকেরা বিভিন্ন বিষয় জানতে আসতো, তেমনি-ভাবেই অধিকাংশ খ্রীষ্টিয়ানেরাই ঈশ্বরের ইচ্ছার অন্বেষণ করে থাকে, খ্রীষ্টিয়ানের দেহের অন্তর্ভুক্ত কাজগুলিতে তারা অংশ গ্রহণ করতে চায়। সদাপ্রভু তাদের মধ্যে বিভিন্ন ক্ষমতা যোগ্যতা ও গুণাবলী দান করেছেন। ঈশ্বরের কাজে কিছু অবদান রাখতে পারলে তারা নিজেদের আনন্দিত ও গৌরাবান্বিত মনে করে। সুতরাং বেশীর ভাগ ক্ষেত্রেই তাদের এমন একজন নেতার প্রয়োজন হয় যিনি তাদের মধ্যকার গুণাবলী উপলব্ধি করতে পারবেন এবং সেগুলি বৃদ্ধি লাভের উপযুক্ত পরিবেশ সৃষ্টির প্রয়াস চালাবেন। ঈশ্বরের পরিকল্পনা অনুযায়ী সমাগম-তাম্বু নির্মান করার জন্য লোকদের আহ্বান ও উৎসাহিত করার মধ্যে দিনে মোশি এই কাজটি করেছিলেন।

১০। যাত্রা ৩৫ : ১-৩৬ : ৭ পদ পর্যন্ত পড়ুন। মোশির নেতৃত্বদানের আচরণ এবং তার প্রতি লোকদের সাড়া থেকে আমরা ঈশ্বরের প্রজাদের সম্পর্কে নিম্নলিখিত ধারণাগুলি পেতে পারি। বাম পার্শ্বের ধারণাগুলির সাথে ডানপার্শ্বের শাস্ত্র পদগুলির মিল দেখান। কোন কোন পদ ইচ্ছা করলে একবারের বেশীও ব্যবহার করতে পারেন।

ধারণা

শাস্ত্রপদ

| | |
|--|--|
| ক) লোকদের জন্য সুনির্দিষ্ট কতগুলি নিয়ম কানুন থাকা প্রয়োজন। | ১। যাত্রা ৩৫ : ১০ ২। যাত্রা ৩৬ : ২ |
| খ) লোকদের জন্য একটি সুনির্দিষ্ট একটি লক্ষ্য থাকা প্রয়োজন। | ৩। যাত্রা ৩৫ : ২১ ৪। যাত্রা ৩৫ : ৩৫ |
| গ) অনেকেই কাজ করতে ইচ্ছুক। | ৫। যাত্রা ৩৫ : ১-৩ |
| ঘ) অনেকেই দান করতে ইচ্ছুক। | ৬। যাত্রা ৩৫ : ৩৪ |
| ঙ) লোকদের দক্ষতা শিক্ষা দেওয়া যায়। | |
| চ) লোকদের ঈশ্বরদত্ত জ্ঞান ও দক্ষতা রয়েছে। | |

নেতৃত্বদান সম্পর্কে লিখতে গিয়ে বেশীর ভাগ পণ্ডিতই বলেছেন যে লোকেরা যখন বুঝতে পারে যে তারা তাদের ক্ষমতার পূর্ণ সদ্ব্যবহার করছে, তখন তারা আরো ভাল কাজ করতে ইচ্ছুক হয়। তারা সেই কাজের মধ্যে নিজেদের কে উজাড় করে দিতে চায়, যেন কাজকে তারা অর্থপূর্ণ বা মূল্যবান বলে মনে করে এবং তাদের কৃতকার্ণের জন্য তারা কিছুটা স্বীকৃতি ও পেতে চায়।

সমাগম তাঁবু তৈরীর সময় মোশির অভিজ্ঞতা থেকে আমরা দেখতে পাই যে ঈশ্বরের কাজের বেলায়ও এই সত্যগুলি একইভাবে প্রযোজ্য আপনি দেখতে পাবেন যে ব্যক্তিগত ভাবে মোশিও লোকদেরকে বিশেষ স্বীকৃতি দান করেছেন। লোকদের যোগ্যতা ও ক্ষমতার জন্য তিনি ঈশ্বরকে গৌরব প্রদান করেছেন, কিন্তু একই সময় তিনি তাদের নাম প্রকাশ্যে জনগণের কাছে ঘোষণা করেছেন, বিশেষ ভাবে তাদের কর্মদক্ষতা ও জ্ঞানের উল্লেখ করেছেন (যাত্রা ৩৫ : ৩০-৩৫)। ঈশ্বর যিনি এই অপূর্ব সৌন্দর্যময় জগৎ সৃষ্টি করেছেন তিনি কি স্বর্গ থেকে হারোনের জন্য একটি গৌরবময় যাজকীয় বস্ত্র পাঠিয়ে দিতে পারতেন না? না, ঈশ্বর এইভাবে কাজ করেন না। যাদের যোগ্যতা রয়েছে, যারা ইচ্ছুক, যারা আন্তরিক ভাবে এই মহিমাপূর্ণ লক্ষ্যের উদ্দেশ্যে এগিয়ে এসেছে তাদেরকে আহ্বান করতে এবং পরিচালনা দিতে ঈশ্বর মোশিকে আদেশ

দিয়েছিলেন। যখন আমরা মনে করি যে বেশীর ভাগ খ্রীষ্টিয়ান ঈশ্বরের ইচ্ছা পালন করতে ও তাঁর কাজ করতে ইচ্ছুক, তখন নেতার প্রধান করণীয় কাজ কি তা আমরা বুঝতে সক্ষম হই। আর তা হলো ঈশ্বরের উদ্দেশ্য সম্পাদনের জন্য, খ্রীষ্টের প্রতি লোকদের সমর্পণকে অর্থপূর্ণ কাজের দিকে পরিচালিত করা। পাঠের মধ্যে আমরা যে নেতৃত্বদানের নীতিগুলো দেখেছি সেগুলোর মধ্য যেগুলি আমাদের এই কাজে সাহায্য করবে সেগুলি হলো লোকদের প্রতি আস্থা, এবং সদাপ্রভুর জন্য তাদের পরিচালিত করার একান্ত আকাঙ্ক্ষা।

কতগুলি বাস্তব প্রায়োগ :

১১। মনে করুন কোন একটি এলাকায় সুসমাচারের পুস্তিকা বিতরণ করার দায়িত্ব আপনাকে দেওয়া হয়েছে। এই কাজে আপনাকে সাহায্য করার জন্য একদল খ্রীষ্টিয়ানকে মনোনীত করা হলো। যদি আপনি মনে করেন যে তারা ঈশ্বরের ইচ্ছা পালন ও তাঁর কাজ করতে ইচ্ছুক, তাহলে নীচের কোন কাজগুলি আপনি করবেন ?

- ক) ঈশ্বরের কাজে আত্মোৎসর্গের প্রয়োজন সম্পর্কে প্রচার করবেন।
- খ) আত্মিক লক্ষ্যে, যারা ইতিমধ্যেই সমর্পিত, তাদের সাথে এই কাজের সম্পর্ক ব্যাখ্যা করে বলবেন।
- গ) তাদের কাছে ব্যাখ্যা করে বলবেন যে সুসমাচার প্রচার অভিযান চলার সময় অন্যান্য কাজ বা দায়িত্ব তাদের ভুলে যাওয়া প্রয়োজন।
- ঘ) লক্ষ্যটি তাদের সুস্পষ্টভাবে বুঝিয়ে বলতে হবে এবং তা অর্জনের জন্য কি করতে হবে তাও তাদের বলতে হবে।
- ঙ) নির্দিষ্ট কাজ দিতে হবে এবং প্রস্তুত করার সুযোগও তাদের দিতে হবে।

উপরের যে কাজগুলি আপনি চিহ্নিত করছেন সেগুলি কি কারণে করেছেন তা আপনার নোট খাতায় লিখুন।

একটি খ্রীষ্টিয়ান দলের নেতা হিসাবে কাজ করতে গিয়ে আমরা প্রত্যেকটি খ্রীষ্টিয়ানের সম্মিলিত শক্তি, ক্ষমতা ও আত্মিক সাহায্যের

একটি ঐক্যবদ্ধ প্রচেষ্টায় একটি সুন্দর সুফল দেখতে পাই। এই অপূর্ব সুযোগের সদ্ব্যবহার যে নেতারা করতে জানেন না তারা নিজেদের জন্য সমস্যাই সৃষ্টি করেন এবং খ্রীষ্টিয় লক্ষ্য অর্জনে বিফল হন। মোশির অভিজ্ঞতা সম্পর্কে জানবার পর তখন আমরা যোগেল রিকসন সম্পর্কে নতুন ভাবে চিন্তা ভাবনা করতে পারি, এবং একজন নেতা হিসাবে তার মারাত্মক ত্রুটি লক্ষ্য করতে পারি। আমরা দেখতে পাই যে, লোকদের সম্পর্কে তার হেয়-ধারণা তাদেরকে সফলতার সাথে পরিচালিত করতে তাকে ব্যর্থ করেছে। তিনি তাদের শক্তিগুলি না দেখে শুধুমাত্র দুর্বলতা গুলিই লক্ষ্য করেছিলেন। মোশিকে আমরা যেভাবে লক্ষ্য করেছি, সেভাবে তিনি তাদেরকে তার নিজের লোক এবং ঈশ্বরের লোক বলে দাবী করতে পারেন নি। আর এর ফলেই তিনি তাদের সুপ্ত-প্রতিভা গুলিকে ব্যক্তিগত অথবা দলগত কোন ভাবেই তার বিকাশ ঘটাতে পারেননি। তারা যা করতে পারতো এবং তারা যা বাস্তবে করেছে এর উভয়ের পার্থক্য ঈশ্বরের কাজের জন্য যথেষ্ট ক্ষতির কারণ। এই বিষয়টি খ্রীষ্টিয় নেতৃত্বের গুরুত্বের প্রতি আমাদের লক্ষ্যকে আকৃষ্ট করতে অনুপ্রাণিত করে।

নেতৃত্বদানে মানুষের সাথে সম্পর্কের চারটি নীতি রয়েছে যেগুলি যোগেল রিকসনকে তার সমস্যা সমাধানে সাহায্য করতে পারে।

- ১। পরিস্থিতি সম্পর্কে আপনার অনুভূতি কি তা লোকদের জানতে দিন। কোন কোন সময় নেতারা দলের বাইরের কাউকে তাদের সমস্যা সম্পর্কে বলে থাকেন, অথচ দলের সদস্যদের সে সম্পর্কে কিছু জানান না। মিঃ রিকসন তার লোকদের এই কথা বলতে পারতেন। “ঈশ্বর আমাদের যে বৃদ্ধি দিয়েছেন তার জন্য আমরা খুবই খুশী, এর অর্থ আমাদের আরো বেশী পরিশ্রম করতে হবে এবং ভালভাবে সংগঠিত হতে হবে। আপনাদের সাহায্য ও সহযোগিতা আমার সত্যিই প্রয়োজন। ঈশ্বরের পরিচালনা অনুধায়ী আমরা একত্রে অনেক কিছুই করতে পারি”।

- ২। লোকদের সুযোগ দিন যেন তারা বিভিন্ন সমস্যা সম্পর্কে আলোচনা করবার এবং একে অন্যকে সাহায্য করবার সুযোগ পায়। যোয়েল রিকসন নতুনদেরকে সাহায্য করবার জন্য আত্মিক শিক্ষকদের অনুরোধ করতে পারতেন”।
- ৩। লোকেরা যেন সক্রিয় হতে পারে এবং পরামর্শ দান করতে পারে সেজন্য তাদের সুযোগ দিন। পিছনের কামরাটি কিভাবে আরো আকর্ষণীয় করা যায়, সে বিষয়ে মিঃ রিকসন সাহায্যকারীদের কাছ থেকে পরিকল্পনা আহ্বান করতে পারতেন। একটি ছোট্ট দলকে তিনি সংগঠিত করতে পারতেন এবং সেজন্য তিনি তাদের পূর্ণ দায়িত্ব দিতে পারতেন।
- ৪। লোকদের সাফল্য ও সামর্থের স্বীকৃতি দিন এবং একান্ত কৃতজ্ঞতার মনোভাব প্রকাশ করুন। উদাহরণ স্বরূপ : যে শিক্ষকেরা আরো শিখবার আগ্রহ প্রকাশ করেছিল এবং যারা শ্রেণীকক্ষের দুর্াবস্থার প্রতি সজাগ ছিলেন মিঃ রিকসন তাদের প্রতি কৃতজ্ঞতা প্রকাশ করতে পারতেন।”

১২। মিঃ রিকসন তার নেতৃত্বদানের সমস্যা সমাধানে সাহায্য করতে চাইলে, অন্য আর কি পরামর্শ আপনি তাকে দিতেন? এসম্পর্কে আপনার চিন্তাগুলি লিখুন।

.....

.....

পরীক্ষা—২

বাছাই প্রশ্ন প্রত্যেকটি প্রশ্নের সঠিক উত্তরটি চিহ্নিত করুন।

১। ইস্রায়েল জাতীর জন্য ঈশ্বরের একটি পরিকল্পনা ছিল, এই জন্য তিনি মোশিকে আহ্বান করলেন, তাকে একটি কাজে নিযুক্ত করলেন, চিহ্ন ও আলৌকিক কাজের মাধ্যমে ক্ষমতা দান করলেন এবং প্রতিজ্ঞা করলেন যে—

- ক) তাকে তাৎক্ষনিক এবং সেই সাথে ঐশ্বরিক পুরস্কার দান করবেন ।
 খ) তাকে শত্রুদের আক্রমণ এবং বন্ধুদের সমালোচনা থেকে মুক্ত রাখবেন ।
 গ) মোশি তাঁর কাজের মধ্যে দিয়ে স্বীকৃতি ও গৌরব লাভ করবেন ।
 ঘ) পৃথিবীতে তাঁর সর্বশ্রেষ্ঠ উদ্দেশ্য সম্পাদনের জন্য তিনি তার সাথে থেকে তাকে সাহায্য করবেন ।

২। নীচের একটি বিষয় ছাড়া মোশি আর সব বিষয়েই নেতৃত্বদানের অপরিহার্য গুণ, সৌভ্রাতৃত্ব প্রকাশ করেছেন । নীচের কোন্ বিষয়টি সৌভ্রাতৃত্বের সাথে সম্পর্কযুক্ত নয় ?

- ক) তিনি লোকদের সম্পর্কে আগ্রহী ছিলেন ।
 খ) তার লোকদের প্রতি তিনি যত্নশীল ছিলেন এবং তাদের সাহায্য করবার জন্য কিছু করতে চেয়েছিলেন ।
 গ) তার নিজের দুর্বলতার জন্য তিনি লোকদের সাহায্য করণার্থে ঈশ্বরের আহ্বান প্রত্যাখ্যান করতে চেয়েছিলেন ।
 ঘ) তার জাতির উপর যে অবিচার মহামারী চেপে বসেছিল তার বিরুদ্ধে যুদ্ধ করবার জন্য তিনি এগিয়ে গিয়েছিলেন ।

৩। মিসর থেকে যাত্রা শুরু করবার পর আমরা ইশ্রায়েলীদের জীবনে মানব স্বভাবের একটি নীতির প্রকাশ দেখতে পাই : কোন নতুন বা আনন্দদায়ক কাজে লোকেরা বিনাবাক্যে নেতাকে অনুসরণ করে থাকে, কিন্তু কোন সমস্যা দেখা দিলে তারা—

- ক) তাদের প্রাথমিক উৎসাহ হারিয়ে ফেলে এবং নেতার সমালোচনা ও দোষারোপ করে থাকে ।
 খ) তাদের আদর্শকে জলাঞ্জলী দিতে এবং লক্ষ্য বা উদ্দেশ্যকে ভুলে যেতে চায় ।
 গ) মনে করে যে নেতার তাৎক্ষনিক পরিবর্তন প্রয়োজন ।
 ঘ) তাদের লক্ষ্যগুলি পুনরায় পরীক্ষা করে দেখতে এবং উদ্দেশ্যগুলি পুনরায় বিশ্লেষণ করে দেখতে চায় ।

- ৪। জলের অভাবের সমস্যার সময় নেতৃত্বে মোশির অভিজ্ঞতার আরেকটি নীতি প্রকাশ করে : পরিচর্যা কাজের বিরাট এই বোঝা—
- ক) লোকদেরকে নতুন প্রেরণায় উদ্বুদ্ধ করে তোলার জন্য চমকপ্রদ অলৌকিক কাজের প্রয়োজনীয়তা প্রকাশ করে।
- খ) অন্যান্য নেতাদের সহিত ভাগা-ভাগি করে নেওয়া উচিত।
- গ) শুধুমাত্র নেতার ঐকান্তিক প্রার্থনায় হালকা হওয়া সম্ভব।
- ঘ) আমাদেরকে লক্ষ্য থেকে মাঝে মাঝে সরে আসা এবং বর্তমান অভিজ্ঞতায় সম্ভ্রষ্ট থাকা বাঞ্ছনীয় করে তোলে।
- ৫। রফীদীমের যুদ্ধে নেতৃত্বদানের একটি গুরুত্বপূর্ণ শিক্ষা আমরা দেখতে পাই, ঈশ্বর যে বিষয় মোশিকে লিখে রাখতে বলেছিলেন :—
- ক) যুদ্ধের কলা কৌশল এবং জন-সংযোগের অসীম গুরুত্ব।
- খ) মধ্যম শ্রেণীর নেতা যারা যুদ্ধে যান এবং নীরবে যারা নেতাকে অনুসরণ ক'রে সমর্থন করেন তারা উভয়েই গুরুত্বপূর্ণ।
- গ) ঈশ্বরের লোকদের শিবিরে নৈতিকতার গুরুত্ব অশেষ।
- ঘ) সামরিক প্রস্তুতি এবং ঈশ্বরের পক্ষে যুদ্ধ করবার আকাংখার গুরুত্ব।
- ৬। মোশিকে নেতৃত্বদানের আরেকটি নীতি লিখতে হয়েছিল : নেতৃত্বদানের জন্য এমন ধরনের ভালবাসার প্রয়োজন যা :—
- ক) অনুসরণকারীদের অযোগ্যতাগুলি মেনে নিতে প্রস্তুত থাকবে।
- খ) অনুসরণকারীদের অবহেলা ও অযত্ন এড়িয়ে যেতে প্রস্তুত থাকবে।
- গ) নিদ্ধারিত কাজের লক্ষ্য ও উদ্দেশ্য থেকে সরে যেতে প্রস্তুত থাকবে।
- ঘ) উদ্দেশ্য সম্পাদনে অন্যের উপর আস্থাশীল হ'তে এবং প্রয়োজনীয় সাহায্য দানে এগিয়ে যেতে প্রস্তুত থাকবে।
- ৭। মোশির শগুর যিথো মোশিকে নেতৃত্বদান সম্পর্কে কতগুলি মূল্যবান পরামর্শ দিয়েছিলেন। তিনি মোশিকে বলেছিলেন যে এই পরামর্শগুলি মেনে চললে তার দু'টি ফল দেখা যাবে। সফল নেতৃত্বদানের এই দুইটি আদর্শ ফল হলো :—

- ক) লোকেরা অনুগত হবে এবং লক্ষ্যগুলি অর্জিত হবে ।
 খ) কাজ সহজ হয়ে যাবে এবং লোকেরা সুখী হবে ।
 গ) মোশি টিকে থাকবেন এবং লোকদের প্রয়োজন মিটবে ।
 ঘ) মোশির পরিবর্তে নেতৃত্ব দেবার লোক প্রস্তুত হবে এবং মোশিকে মহান নেতা বলে বিবেচনা করা হবে ।

৮। একজন নেতা হিসাবে মোশির সর্বোত্তম গুণ ছিল যে তিনি :—

- ক) ঈশ্বরের লোকদের মধ্যে ভাল হবার সম্ভাবনার বিষয়ে সব সময় আশাবাদী ছিলেন ।
 খ) মূল লক্ষ্যের চেয়ে আরো কতবেশী লক্ষ্য অর্জন করা যায় সে বিষয়ে সব সময় যত্নশীল ছিলেন ।
 গ) সম সময় বাস্তবধর্মী চিন্তা করতেন, কখনও আদর্শবাদী চিন্তা করতেন না ।
 ঘ) মানুষের কর্মক্ষমতানুযায়ী তার আশা আকাঙ্ক্ষাকে কমিয়ে আনতে সदा প্রস্তুত ছিলেন ।

৯। সিনয় পর্বতে মোশির ব্যবস্থা লাভ এবং ইস্রায়েলীয়দের মূর্তিপূজা সম্পর্কে ঈশ্বর লোকদেরকে মোশির এবং মোশি লোকদেরকে ঈশ্বরের বলে উল্লেখ করছেন । এখানে আমরা নেতৃত্বদানের কোন্ উত্তম নীতির বিষয় দেখতে পাই ?

- ক) যেহেতু সাধারণ লোকদের প্রতি দেখা গুনার ভার ঈশ্বরের সে'হেতু নেতারা তাদেরকে পুরোপুরি ঈশ্বরের হাতে ছেড়ে দিতে পারেন ।
 খ) ঈশ্বর তাঁর লোকদের জন্য নেতাদের প্রতি দায়িত্ব আরোপ করেন, তাদেরকে ঈশ্বরের উপর নির্ভর করতে এবং এই দায়িত্ব গ্রহণ করতে রাজী হতে হবে ।
 গ) নেতাদেরকে তাদের পরিচর্যা কাজের বিষয়ে খুব বেশী চিন্তা ভাবনা করার দরকার নেই, কারণ ইহা ঈশ্বরের কাজ ।
 ঘ) আসলে আত্মিক কাজ একটি যৌথ দায়িত্ব : ঈশ্বর এবং মানুষের একত্রে সমান দায়িত্ব রয়েছে ।

১০। যিথো মোশিকে যে পরামর্শ দিয়েছিলেন তা সংক্ষেপে হলো :—

- ক) আইন তৈরী করো। তুমি লোকদের বলো তারা কি চায় তুমি তাদের দিয়ে তাই করাও।
- খ) তোমার লোকদের পূর্ণ সমর্পনের জন্য বাস্তব হও।
- গ) বাধ্যতার জন্য কড়া-শাস্তি দেও। যারা কোন ফল প্রদান করতে পারে না তাদেরকে দৃষ্টান্তমূলক শাস্তি দান করো।
- ঘ) তোমার লোকদের কাছ থেকে আরোও বেশী আশা করো। তারা অফুরন্ত প্রবাহের একটি উৎস।

১১। লোকদের কাছ থেকে নেতা কি আশা করেন এবং তাদের সাথে কি ধরনের ব্যবহার করেন, অর্থাৎ তার নেতৃত্বদান নির্ভর করে :—

- ক) পরিচালনা দান সম্পর্কে তার শিক্ষার উপর।
- খ) তার অতীতের অভিজ্ঞতা থেকে প্রাপ্ত তার ধ্যান ধারণার উপর।
- গ) তার সমকালীন সমাজের বিশ্বাস ও শিক্ষার উপরে।
- ঘ) লোকদের সম্পর্কে তার বিশ্বাস বা ধারণার উপর।

১২। যদি কোন প্রচারক এই ধরনের উক্তি করেন “আপনারা নিজেদের সুখভোগের জন্য যে অর্থ-কড়ি ব্যয় করেন তার যৎসামান্য যদি আপনারা কষ্ট স্বীকার করে অবিশ্বাসীদের কাছে সুসমাচার প্রচারের কাজে দান করেন” তাহলে তিনি নীচের একটি বাদে আর সবগুলি ধারণা লোকদের সম্পর্কে পোষণ করছেন বলে বুঝতে হবে। কোন ধারণাটি তিনি করছেন না :—

- ক) লোকেরা তাদের টাকা-পয়সা ও সময়, স্বার্থপরের মত নিজেদের জন্যই ব্যয় করে।
- খ) লোকেরা আত্মাদের জয় করতে চায় না, এটা তাদের কাছে কষ্ট স্বীকারের মতো।
- গ) লোকেরা মূলতঃ নির্ভরযোগ্য ও ভাল।
- ঘ) লোকেরা ইচ্ছা করলে অবিশ্বাসীদের লাভ করতে পারে।

১৩। যদি কোন প্রচারক এই ধারণা পোষণ করেন যে তার লোকেরা ঈশ্বরের কাজে অংশ নিতে ইচ্ছুক, তারা তাদের দান্নিদ্ধ সম্পর্কে আরো জানতে আগ্রহী, এবং এই জগতে ঈশ্বরের উদ্দেশ্য বাস্তবায়নে সদা-সচেষ্ট, তাহলে নীচের কোন আশাটি আমরা তার মধ্যে লক্ষ্য করি ?

- ক) নীচু আশা।
 খ) উচ্চ আশা।
 গ) সাধারণ আশা।
 ঘ) মোটামুটি।

১৪-১৫। নীচের প্রত্যেকটি উদাহরণে কি ধরনের নেতৃত্বদানের বৈশিষ্ট্য ও ব্যবস্থা প্রয়োগ করা হয়েছে তা উল্লেখ করুন। এই বৈশিষ্ট্য ও ব্যবহার পরবর্তিতে নেতা ও তার অনুসারীদের উপর কি প্রভাব ফেলবে সে সম্পর্কে আপনার মতামত প্রত্যেকটি উদাহরণের জন্য লিখুন।

১৪। মিঃ বাড়ে মনে করেন যে লোকেরা মূলতঃ নিষ্ক্রিয় ধরনের, সেজন্য কাজ করতে তাদের উৎসাহিত করে তোলা দরকার। এ ছাড়াও তিনি মনে করেন যে তাদের সব সময় কাছে থেকে লক্ষ্য করা এবং অহরহ তাগাদা দেওয়া দরকার। লক্ষ্য সম্পূর্ণ হলে তিনি সেই ভাল কর্মীদের পুরস্কৃত করেন; কিন্তু তা না হলে তিনি তীব্র বিরক্তি প্রকাশ করেন। মিঃ বাড়ে সমস্ত লক্ষ্য ও উদ্দেশ্য নিরাপণ করে দেন। তিনি তার অধীনস্থ লোকদের কাজের বিস্তারিত নির্দেশাবলী দান করেন, এবং সমস্ত কাজগুলি তিনি ব্যক্তিগতভাবে ও ঘনিষ্ঠভাবে দেখাশুনা করেন। মিঃ বাড়েয়ের নেতৃত্বদানের বৈশিষ্ট্য ও মনোভাব এর সাথে নীচের কোন-গুলির মিল রয়েছে?

- ক) গণতান্ত্রিক বৈশিষ্ট্য।
 খ) ধারণা—X পদ্ধতি।
 গ) একনায়কত্ব বৈশিষ্ট্য।
 ঘ) ধারণা—Y পদ্ধতি।

১৫। মিঃ সরকার একজন কঠিন পরিশ্রমী লোক। তিনি বিশ্বাস করেন যে তার মতই অন্যান্য লোকেরাও নিরাপিত লক্ষ্য সম্পাদনে কাজ করে যেতে পছন্দ করে। তিনি তার লোকদের মধ্যে এক অফুরন্ত সুপ্ত প্রতিভার-উৎস দেখতে পান। নিজেদের নিয়ম কানুন তৈরী

করবার কাজে তিনি লোকদের সাহায্য করেন, এবং সিদ্ধান্ত গ্রহণ করবার উদ্দেশ্যে তাদের এগিয়ে নিয়ে যান। দলের কিছু সদস্যকে তিনি গুরুত্বপূর্ণ দায়িত্ব দান করেন। তার অনুসরণকারীদের মধ্যকার যোগ্যতা ও গুণাবলীগুলির উন্নতি সাধনে তিনি সাহায্য করতে চেষ্টা করেন। তিনি তার লোকদেরকে পরামর্শ ও মতামত দানের সুযোগ দান করেন। লক্ষ্য অর্জিত হলে তিনি সর্বসময়ে তাদের স্বীকৃতি প্রদান করে থাকেন। মিঃ সরকারের নেতৃত্বদানের বৈশিষ্ট্য ও মনোভাবের সহিত নীচের কোন্‌গুলির মিল রয়েছে ?

- ক) ধারণা Y পদ্ধতি।
 খ) ধারণা X পদ্ধতি।
 গ) একনায়কতন্ত্র বৈশিষ্ট্য।
 ঘ) গণতান্ত্রিক বৈশিষ্ট্য।

সংক্ষিপ্ত উত্তর। নীচের তালিকার মধ্য থেকে উপযুক্ত শব্দগুলি নিয়ে শূন্যস্থান পূরণ করুন।

ধারণা X একনায়কতন্ত্র বৈশিষ্ট্য
 ধারণা Y গণতান্ত্রিক বৈশিষ্ট্য

১৬। যে নেতা সমস্ত গুরুত্বপূর্ণ সিদ্ধান্ত গ্রহণ করেন, তার অধীনস্থদের বিস্তারিত নির্দেশ দান করেন, এবং সমস্ত কাজ ঘনিষ্ঠভাবে ও ব্যক্তিগতভাবে তদারক করেন, তিনি করেন।

১৭। যে নেতা দলগতভাবে কাজ করেন, সিদ্ধান্ত গ্রহণে তার লোকদের সঠিক অংশগ্রহণে অনুপ্রাণিত করেন, দলীয় পরামর্শ গ্রহণ করেন, এবং দলের সদস্যদের গুরুত্বপূর্ণ দায়িত্ব দান করেন তিনি নেতৃত্বদানের অনুসরণ করেন।

১৮। মিঃ তালুকদার বিশ্বাস করেন যে লোকেরা মূলতঃ অলস তাই তাদের কঠোর নেতৃত্ব ও পরিচালনার মধ্যে রাখা দরকার। তিনি আরো বিশ্বাস করেন যে লক্ষ্য অর্জনের জন্য তাদেরকে জোর করা,

অনুযোগ করা, ভয় দেখানো ও সব সমস্যা তাগাদা দেওয়া দরকার
“তিনি পদ্ধতি অনুসরণ করেন, এবং যেহেতু তিনি মনে করেন যে কাজ
করানোর জন্য লোকদের বাধ্য করা দরকার তাই তিনি
..... বৈশিষ্ট্যের দিকে ঝুঁক পড়েন ।

১৯। একজন খ্রীষ্টিয়ান নেতার জন্য ইহা জানা খুবই গুরুত্বপূর্ণ যে,
ম্যাক্‌গ্রেগরের..... মতবাদটি একজন উৎসর্গীকৃত ও কার্যকারী
খ্রীষ্টিয়ানের কর্মধারাকেই ব্যাখ্যা করে থাকে ।

২০। নেতৃত্বদান সম্পর্কে যে পণ্ডিতগণ লিখেছেন তাদের মতে, বেশীর
ভাগ লোকেরাই আরো ভালভাবে কাজ করতে ইচ্ছুক হয় যখন তারা
বুঝতে পারে যে, তারা তাদের ক্ষমতার পূর্ণ সদ্ব্যবহার করছে এবং যখন
তারা কৃত কাজের জন্য উপযুক্ত লাভ করে ।

পাঠের মধ্যকার প্রশ্নগুলির উত্তর :

৭। খ) তিনি জানতেন যে, তাদের মধ্যে যে শক্তি রয়েছে তা সংগঠিত
করা সম্ভব ।

গ) তিনি বিশ্বাস করতেন যে, তারা ঈশ্বরের ইচ্ছা পালন করতে
চায় ।

ঘ) তিনি তাদের মধ্যে দিয়ে ঈশ্বরকেই গৌরবাগ্নিত করতে চেয়ে-
ছিলেন ।

১। ক) মিথ্যা (ঈশ্বর আহ্বান করার আগেই মোশি লোকদের
সম্পর্কে আগ্রহী ছিলেন) ।

খ) সত্য

গ) মিথ্যা (ঈশ্বর সর্বদাই মোশির সঙ্গে থাকবেন ইহাই একমাত্র
প্রতিজ্ঞা যা ঈশ্বর তার কাছে করেছিলেন) ।

ঘ) সত্য

ঙ) সত্য

চ) সত্য

- ৮। গ) বেশীর ভাগ লোকই আইন মান্য করবে যদি তারা তা বুঝতে পারে।
 ঘ) অনেক লোকেরই নেতৃত্বদানের ক্ষমতা রয়েছে।
 ঙ) সিদ্ধান্ত নেওয়ার ক্ষেত্রে বেশীর ভাগ লোকের উপর নির্ভর করা যায়।
- ২। বিভিন্ন সমস্যার জন্য তারা মোশিকে দোষ দিয়েছে, তার বিরুদ্ধে অভিযোগ করেছে এবং অসন্তোষ প্রকাশ করেছে।
- ৯। ধারণা—X
- ৩। কয়েকজন প্রাচীনকে তার সঙ্গে নিতে হবে।
- ১০। ক-৫) ৩৫ : ১-৩ পদ
 খ-১) ৩৫ : ১০ ..
 গ-২) ৩৬ : ২ ..
 ঘ-৩) ৩৫ : ২১ ..
 ঙ-৬) ৩৫ : ৩৪ ..
 চ-৪) ৩৫ : ৩৫ ..
- ৪। আপনার দেওয়া উত্তরের সাথে বইয়ে দেওয়া উত্তরগুলি মিলিয়ে দেখুন।
- ১১। খ, ঘ ও ঙ তে বর্ণিত কাজগুলো করা উপযুক্ত—
- ৫। ক-৩) সম্পন্ন করার জন্য তাদেরকে সুনির্দিষ্ট দায়িত্ব দান করুন।
 খ-১) নিয়ম-কানুন বা নীতিমালা তাদের শিক্ষা দিন।
 গ-৪) নেতাদের নিয়োজিত করুন এবং তাদের সহিত কর্মপদ্ধতি স্থিক করুন।
 ঘ-২) প্রত্যেকটি কাজ কিভাবে করতে হয় তা তাদের দেখিয়ে দিন।
- ১২। আমার দেওয়া উত্তরের সাথে আপনার উত্তরের কিছুটা পার্থক্য থাকতে পারে। কতকগুলি সম্ভাব্য পরামর্শ এখানে দেওয়া হোল :
- ১) একজন সাহায্যকারী নিয়োগ ও তাকে শিক্ষা দেওয়া।
 ২) প্রত্যেক কার্যকারীকে এক একটি দায়িত্ব দান করা।

৩) কার্যকারীদের ঠিক সময়ে কাজে যোগদানের জন্য কাজের একটু আগে একটা প্রার্থনা সভার বন্দোবস্ত করা এবং এজন্য তাদের দায়িত্ব দান করা। ৪) পাঠ্যক্রমের দায়িত্বে একজনকে নিয়োগ করা এবং এজন্য তাকে বিশেষ প্রশিক্ষণ দান করা। ৫) প্রত্যেক শিক্ষককে তাদের পাঠ্যসূচীর দায়িত্ব দান করা। ৬) সমস্ত কাজ সুষ্ঠুভাবে করার জন্য সভা আহ্বান করা। ৭) মণ্ডলীর বৃদ্ধি ও আত্মাদের জয়লাভে কার্যকারীদের প্রচেষ্টা কত সাহায্যকারী হয়েছে তা তাদের দেখিয়ে দেওয়া।

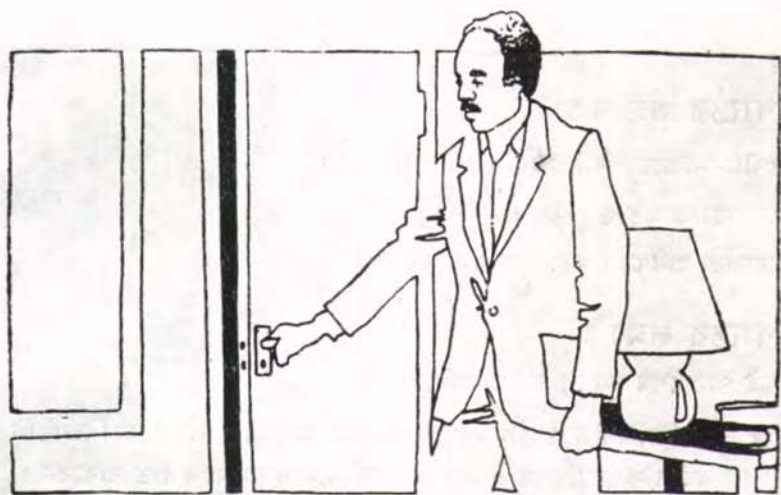
৬। লোকেরা তা ভাগ করে নেবে।

নেতারা স্বদ্ধিলাভ করেন এবং অন্যদের স্বদ্ধিলাভে সাহায্য করেন

পাশ্চটর মিনুসান দরজা খুলতে যাবার আগে মনে মনে একটু প্রার্থনা করে নিলেন। হ্যাগোপের আজ তার সাথে দেখা করার কথা আছে। তার সহকারী হিসাবে কাজ করবার জন্য তিনি হ্যাগোপকে অনুরোধ করবেন বলে মনে মনে ঠিক করেছেন। তিনি প্রার্থনা করছিলেন কারণ তার নিজের পরিচর্যা কাজ ও যুবক হ্যাগোপের জীবনের জন্য এই পদক্ষেপ খুবই তাৎপর্য বহন করছিল। তারা দু'জনেই যেন এ বিষয়ে সঠিক সিদ্ধান্ত নিতে পারেন এ জন্য তিনি ঈশ্বরের কাছে সাহায্য চেয়েছিলেন।

মণ্ডলী স্বদ্ধি লাভ করছিল এবং পাশ্চটর মিনুসানের সাহায্যের প্রয়োজন হয়ে পড়েছিল। তার মনে যে সমস্যাটি ঘুরপাক্ খাচ্ছিলো তা হোল ঃ অন্যান্য অনেক বিশ্বাসীর তুলনায় হ্যাগোপ একেবারেই নতুন বিশ্বাসী। তার বাবা-মা বিশ্বাসী নয়। তার বয়স খুব বেশী না এবং অনেক সময় অতিশয় উদ্যোগী হয়ে সে বিভিন্ন ধরনের নতুন পরিকল্পনা লোকদের কাছে উপস্থিত করে ফেলে। মাণ্ডলীক ঐতিহ্য ও এর আচার আচরণগত বৈশিষ্ট সম্পর্কেও তার সম্পূর্ণ জানা নাই।

কিন্তু হ্যাগোপের জীবনে পাশ্চটর মিনুসান অনাগত ভবিষ্যৎ এর এক সম্ভাবনা দেখতে পেয়েছিলেন। এই যুবকটি তার নিজের জীবনে ঈশ্বরের আহ্বান সম্পর্কে যে উপলদ্ধি লাভ করেছিল সে বিষয়ে তিনি নিজেও বুঝতে পেরেছিলেন। মণ্ডলীর বর্তমান প্রয়োজনীয় কিছু



“সঠিক সিদ্ধান্ত নিতে আমাদের সাহায্য কর...”

কাজও যে সে সম্পন্ন করতে পারবে সে বিষয়েও তিনি বুঝতে পেরেছিলেন। সে যথেষ্ট বুদ্ধিমান ছিল, বিশ্বস্তভাবে সমস্ত কাজ করতো এবং বাইবেলের একজন আগ্রহী ছাত্র ছিল।

এতসব সত্বেও মণ্ডলীর কিছু লোক তাকে পুরোপুরি গ্রহণ করতে পারেনি। এই দায়িত্বের তুলনায় তার বয়স হয়তো কম হতে পারে। প্রাচীন বিশ্বাসীদের দৃষ্টিভঙ্গি থেকে তার দৃষ্টিভঙ্গির হয়তো খুব বেশী পার্থক্য হতে পারে। দরজা খুলতে খুলতে তাই পাণ্টের মিনুসান প্রার্থনা করলেন, “হে প্রভু, দয়া করে আমাদের ঠিক সিদ্ধান্ত গ্রহণ করতে সাহায্য করো। তোমার পরিকল্পনা ও তোমার লোকদের জন্য যা সবচেয়ে উপযুক্ত তাই করতে আমাদের সাহায্য করো।”

পাণ্টের মিনুসানকে আমরা যে অবস্থার মধ্যে দেখতে পাই তা সত্যই জটিল এবং নেতৃত্বদান সম্পর্কে আমাদের আলোচনায় যথেষ্ট তাৎপর্যপূর্ণ। মণ্ডলীর স্বায়ত্ত্ব বিধানে এবং এর উন্নতিকল্পে ঈশ্বরের পরিকল্পনার বিষয় আমরা এর মধ্যে লক্ষ্য করি। এই পাঠে আমরা এমন কতগুলি শাস্ত্রীয় উদাহরণ ও শিক্ষা লক্ষ্য করবো যেগুলি আমাদের এই বিষয় বুঝতে সাহায্য করবে। এছাড়াও খ্রীষ্টিয় নেতা হিসাবে আমাদের পরিপক্বতা ও উন্নতির বিষয়ে আমরা আরো বেশী জানতে পারবো।

পাঠের খসড়া :

পৌল—ঈশ্বরের পরিকল্পনায় একজন নেতা ।

নেতারা আহত ও গতিত ।

নেতারা অন্যদের গঠনে সাহায্য করেন ।

পাঠের লক্ষ্য :

এই পাঠ শেষ করলে পর আপনি :

- ★ বার্নবা, পৌল ও তীমথিয়ের জীবনে নেতৃত্বের নীতি বা শিক্ষাগুলি বর্ণনা করতে, সেগুলি চিন্তে ও জীবনে ব্যবহার করতে পারবেন ।
- ★ নেতারা আহত ও গতিত এই কথাটি দ্বারা কি বুঝানো হয়েছে তা ব্যাখ্যা করতে পারবেন ।
- ★ খ্রীষ্টিয় কার্যকারী ও নেতা হিসাবে অন্যান্যদের গড়ে তুলতে সাহায্যকারী কিছু পদ্ধতি বর্ণনা করতে ও সেগুলি প্রয়োগ করতে পারবেন ।

আপনার জন্য কিছু কাজ :

- ১। ১ম ও ২ তীমথিয় মনোযোগ সহকারে পড়ুন । বই দুটির মধ্যকার বিষয়গুলি আপনার জানা থাকলেও, পুনরায় সম্পূর্ণরূপে এগুলি পড়ুন । এই পাঠের বিষয়-বস্তু বুঝতে এবং তা উপভোগ করতে এর প্রয়োজন রয়েছে । এছাড়াও প্রেরিত ১৯ অধ্যায় পাঠ করুন ।
- ২। পাঠের ভূমিকা, খসড়া ও লক্ষ্যগুলি পাঠ করুন । তারপর আগের মত পাঠের বিস্তারিত বিবরণ অধ্যয়ন করুন । পাঠ শেষ করবার পর পাঠের শেষের পরীক্ষাটি দিন এবং আপনার উত্তর বইয়ে দেওয়া উত্তরের সাথে মিলিয়ে নিন ।
- ৩। প্রথম খণ্ড (১-৩ পাঠ) আরেক বার দেখে নিয়ে ১ম খণ্ডের ছাত্র রিপোর্ট পূরণ করুন এবং তা আপনার শিক্ষকের কাছে পাঠিয়ে দিন ।

মূল-শব্দাবলী :

| | | | |
|-----------|------------|----------|------------|
| অদ্বিতীয় | সামগ্রিক | বৃত্তি | সাক্ষ্য |
| পদক্ষেপ | উপলব্ধি | মৌলিক | অনিন্দনীয় |
| সমষ্টিগত | দ্বার্থহীন | অতিলৌকিক | মনঃস্তুত |
| মূলনীতি | কাঠামো | একচোখা | অকৃতকার্য |

প্যাঠের বিস্তারিত বিবরণ :

পোল—ঈশ্বরের পরিকল্পনার একজন নেতা :

নেতৃত্বদানের নীতিগুলি চিন্তে পারা :

লক্ষ্য ১ : বার্নবা ও পোলের সম্পর্কের মধ্যে নেতৃত্বদানের নীতিগুলি চিন্তে পারা ।

“ঈশ্বর পোলের মধ্য দিয়ে খুব আশ্চর্য আশ্চর্য কাজ করতে লাগলেন” (প্রেরিত ১৯ : ১১)। পোল ঈশ্বরের একজন বিশেষ দাস ছিলেন, বিশেষভাবে তাকে মনোনীত ও পবিত্র আত্মার দ্বারা ক্ষমতায়ুক্ত করা হয়েছিল। তার জীবনের সমস্ত আশ্চর্য ঘটনাগুলি, যেগুলি আমরা অলৌকিক ঘটনা বলে স্বীকার করি ঠিক সেগুলির মতই ছিল তার মনোনয়ন। তিনি মনোনীত হয়েছিলেন ইতিহাসে এক অদ্বিতীয় স্থান লাভ ও মণ্ডলীর সংগঠনে ঈশ্বরের পরিকল্পনা বাস্তবায়ন করার এক বিশেষ উদ্দেশ্যে। মানবিক নেতৃত্বদানের উপায়টির মাধ্যমে ঈশ্বর যে অদ্ভুত কাজ করেন পোলের মধ্যে আমরা তার এক চমৎকার উদাহরণ লক্ষ্য করি।

বাইবেলে আমরা প্রথম যখন পোলকে লক্ষ্য করি (তখন তাকে শৌল বলে ডাকা হোত), তখনই আমরা তাকে এমন ধরনের লোক হিসাবে দেখতে পাই যিনি অন্যদের উপর প্রভাব বিস্তার করতে পারতেন। তার নির্দিষ্ট চিন্তাধারা ও লক্ষ্য ছিল। তার উদ্দেশ্য সম্পাদনের জন্য তিনি কঠিন পরিশ্রম করতেনও রাজী ছিলেন। তিনি সাহসের সাথে পদক্ষেপ নিয়েছিলেন। তার উদ্দেশ্য বাস্তবায়নের জন্য তিনি

সমর্থন সংগঠন করেছিলেন। প্রকৃত নেতাদের মধ্যে লোকেরা যে গুণ ও যোগ্যতাবলী আকাংখা করে তার সবই আমরা তার মধ্যে দেখতে পাই। কিন্তু দুঃখের বিষয় হোল যে এর সবই তিনি যীশুর কাজের বিরুদ্ধে ব্যবহার করেছিলেন (প্রেরিত ৭ : ৫৭-৮ : ৩ এবং ৯ : ২)। একটা বিরাট মুক্ত জাহাজের গায়ে একটা মাটির তেলা যেমন কোনই আচড় কাটতে পারেনা ঠিক তেমনি শৌলের এই ভ্রান্ত পথে পরিচালিত ক্ষমতা ঈশ্বরের পরিকল্পনার বিন্দুমাত্র ক্ষতি করতে পারেনি।

আসুন আমরা আমাদের মূল বিষয়ের দিকে লক্ষ্য করি এবং মণ্ডলীর সংগঠনে ঈশ্বরের অপরিবর্তনীয় পরিকল্পনার বিষয় আলোচনা করি। পৃথিবীতে অবস্থানকালে যীশু অনেক অলৌকিক কাজ করেছিলেন। তার সবচেয়ে বড় কাজ ছিল মানব জাতির পরিব্রাজনের জন্য ক্রুশের উপর মৃত্যুবরণ। এর পরেই তার সবচেয়ে গুরুত্বপূর্ণ কাজ ছিল সেই নেতাদের মনোনীত করা ও শিক্ষা দেওয়া যারা তার স্বর্গারোহণের পর তার কাজ চালিয়ে নিজে যাবে। তিনি শিষ্যদের আহ্বান করেছিলেন এবং তাদের গড়ে তুলেছিলেন। তারপর তিনি তাদের সেই চূড়ান্ত নির্দেশ দান করেছিলেন যা পরবর্তীকালের সমস্ত খ্রীষ্টিয়ানের জন্যও চূড়ান্ত নির্দেশ বলে মান্য করা হবে। “যাও প্রচার করো এবং শিক্ষা দেও।” শিষ্যরা যীশুর নির্দেশ পালন করেছিল এবং এই অল্প সংখ্যক প্রথম খ্রীষ্টিয়ান নেতারা পবিত্র আত্মায় পূর্ণ হয়ে অনেককে যীশুর কাছে এনেছিলেন। আগামী দিনগুলির জন্য এভাবেই তিনি মণ্ডলীর গোড়াপত্তন করে দিয়ে গিয়েছিলেন।

প্রথম মণ্ডলীর কাজ ছিল বিভিন্ন ধরনের এবং তার পরিমাণও ছিল প্রচুর। তাদের সম্পর্কে শাস্ত্রে যে আমরা শুধু আত্মিক কার্যাবলীর (যেমন প্রচার ও আরোগ্যদান) বিবরণ পাই তা নয়, কিন্তু সংগঠন, নীতি-নির্ধারণ এবং কার্যকারীদের মনোনয়ন ও তাদের শিক্ষাদানও তাদের করতে হোত। মণ্ডলীর এই নানান ধরনের কাজে সাহায্যকারী নেতাদের একজন হলেন বিশ্বস্ত ও বুদ্ধিমান বার্ণবা। কোন্ প্রয়োজনীয় বিষয়ের প্রতি মনোযোগ দিতে হবে সে বিষয়ে তিনি অন্যান্যদের সাথে একত্রে সিদ্ধান্ত গ্রহণ করতেন। নূতন বিশ্বাসীদের খ্রীষ্টিয় সত্য শিক্ষাদান,

দরিদ্রদের সাহায্য এবং শাখা মণ্ডলীগুলিকে সংগঠন প্রভৃতি বিভিন্ন ধরনের প্রয়োজন দেখা দিয়েছিল। এর প্রত্যেকটি কাজের জন্য প্রাচীনরা সেই ধরনের যোগ্য লোকদের নিয়োগ করতেন যাদের উপযুক্ত ঈশ্বরদত্ত ক্ষমতা ছিল।

মণ্ডলীর অনেকগুলি প্রয়োজনের মধ্যে একটি খুবই অবহেলিত হচ্ছিল। এটি ছিল পরজাতীয়দের প্রতি পরিচর্যা। এই পরিচর্যার কাজ কাউকেই তেমন যোগ্য বলে মনে হচ্ছিল না। শিষ্যরা তাদের নিজেদের লোক অর্থাৎ যিহুদীদের প্রয়োজন ও তাদের সমস্যার বিষয় খুব ভালভাবেই বুঝতো। কিন্তু পরজাতীয়দের প্রতিও যে তাদের পরিচর্যার প্রয়োজন রয়েছে এ বিষয় তারা সম্পূর্ণরূপে বুঝতে পারেনি।

কিন্তু আমরা জানি, ঈশ্বরের অপরিবর্তনীয় পরিকল্পনা হোল সমস্ত জাতি ও সমাজের লোকদের মধ্যে পরিচ্রাণ দান করা। আর যখন কোন পরিকল্পনা সম্পূর্ণ করার প্রয়োজন হয় তখন ঈশ্বর কি করে থাকেন? হ্যাঁ, তিনি তার মনোনীত লোকদের আহ্বান করেন, তাদের নির্দিষ্ট দায়িত্ব দান করেন এবং তাঁর লক্ষ্য অর্জনের জন্য তাদের পরিচালনা দান করেন।

ঈশ্বরের এই পরিকল্পনার একেবারে উপযুক্ত লোক ছিলেন পৌল। সমস্ত জ্ঞান, দক্ষতা এবং দান ঈশ্বরের কাছে থেকে আসে এবং পৌলের প্রকৃত পরিবর্তন এবং আহ্বানের আগেই ঈশ্বর তার মধ্যে উপযুক্ত জ্ঞান ও যোগ্যতা দেখতে পেয়েছিলেন। পৌলের জীবন ঈশ্বর অজুত ও অলৌকিক ঘটনার মাধ্যমে পরিবর্তন করেছিলেন যেন মণ্ডলীর নেতারা এবং তিনি নিজে তার জীবনে ঈশ্বরের ইচ্ছা সম্পর্কে সামগ্রিক ভাবে বুঝতে পারেন। প্রেরিত ৯ : ১৫ পদে লেখা আছে, “তুমি যাও, কারণ অ-যিহুদীদের ও তাদের রাজাদের এবং ইস্রায়েলীয়দের কাছে আমার সম্বন্ধে প্রচার করবার জন্য আমি এই লোককেই বেছে নিয়েছি।”

আমরা লক্ষ্য করি যে, ঈশ্বর প্রথমে স্বর্গ থেকে একটি স্বরের মাধ্যমে পৌলের (শৌন) সাথে কথা বলেছিলেন। (এখন প্রেরিত ৯ : ১-৬ পদ পড়ুন।) এরপর থেকে পৌলকে তার নতুন আহ্বানে সাহায্য করবার জন্য ঈশ্বর অন্যান্য লোকদের মাধ্যমেই

কথা বলেছেন। যাদের সাথে কাজ করবার জন্য পৌলকে আহ্বান করা হয়েছিল, তাদের বিভিন্ন প্রশ্ন ও সন্দেহের মধ্যে দিয়ে তিনি তাকে যেতে দিয়েছিলেন। খ্রীষ্ট ধর্মের এক ঘোর শত্রু হিসাবে চিহ্নিত হওয়ার ফলে যিরুশালেমের শিষ্যরা তাকে গ্রহণ করতে অস্বীকার করে।

এখন আসুন আমরা বার্নবার কথা স্বরণ করি। (প্রেরিত ৯ : ২৬-২৮ পদ পড়ুন।) ঈশ্বর তাকে নেতৃত্বের গুণাবলী দান করেছিলেন এবং বিশ্বাসীদের শ্রদ্ধা ও আস্থা তিনি লাভ করেছিলেন। অন্যদের সাহায্য করবার জন্য তার এই অধিকার ব্যবহার করতে তিনি কখনও দ্বিধা করেন নি। একজন প্রকৃত খ্রীষ্টিয়ানের মত দৃঢ়তা ও সহানুভূতি দেখিয়ে বার্নবা পৌলের একজন বন্ধু ও সাহায্যকারী হয়ে উঠেছিলেন।

“এই কি সেই লোক না, যে খ্রীষ্টিয়ানদের জেলখানায় পাঠাতো?” উত্তেজিত শিষ্যরা জানতে চাইলেন। আমরা কিভাবে এই লোককে বিশ্বাস করতে পারি? কিন্তু বার্নবা পৌলকে সকলের সঙ্গে পরিচয় করিয়ে দিলেন এবং তার আশ্চর্য আহ্বানের কথা বললেন। পৌলকে তিনি সবদিক দিয়ে সমর্থন দিলেন এবং মগুনীতে তার নতুন দায়িত্বের সাথে পরিচিত হতে তাকে সাহায্য করলেন। পৌলের পরিচর্যা কাজের শুরুতে এই ধরনের বন্ধুত্ব ও সাহায্য খুবই উপকারী হয়েছিল।

১। বার্নবা সম্পর্কে আপনি কি মনে করেন? তার কার্যাবলীর মধ্যে নেতৃত্বের যে গুণাবলী গুলি প্রকাশিত হয়েছে তার অন্ততঃ চারটি উল্লেখ করুন। (প্রথম পাঠে দেওয়া তালিকা এক্ষেত্রে আপনি লক্ষ্য করতে পারেন।)

.....

২। নীচের সঠিক উক্তিটি চিহ্নিত করুন : ঈশ্বর বার্নবা ও পৌল দুই জনকেই নেতার স্থান দিয়েছিলেন কারণ :

- ক) পৌল অপেক্ষাকৃত ভাল নেতা ছিলেন এবং বার্নবার জায়গায় তিনিই নেতা হতেন।
- খ) মণ্ডলীর বিভিন্ন ধরনের প্রয়োজনে বিভিন্ন ধরনের নেতার প্রয়োজন ছিল।
- গ) বার্নবাকে ছাড়া পৌল ঈশ্বরের কাজ করতে পারতেন না।

আমরা ইতিমধ্যেই বলেছি যে, বার্নবা সৌভ্রাতৃত্ব প্রকাশ করেছেন। অর্থাৎ তিনি নিজেকে পৌলের স্থানে কল্পনা করে বন্ধুর মত তার সাথে ব্যবহার করেছেন। তিনি লোকদের ভয় না করে অবিচল ছিলেন। ঈশ্বরের ইচ্ছা সম্পর্কে তার নিজের উপলব্ধিতে তিনি দৃঢ় ছিলেন। তার নেতৃত্বদানের সবচেয়ে বড় বৈশিষ্ট্য এক্ষেত্রে আমরা লক্ষ্য করি, তার নেতৃত্বের ক্ষমতা ভাগাভাগির মধ্যে। আরেকজন নেতাকে সাহায্য করতে তিনি একটুও কুণ্ঠিত হন নাই। বার্নবা জানতেন যে ঈশ্বরের পরিকল্পনায় পৌলের একটি বিশেষ স্থান রয়েছে। বার্নবারও একটি বিশেষ স্থান রয়েছে। মণ্ডলীর বিভিন্ন ধরনের প্রয়োজন বিভিন্ন ধরনের নেতার প্রয়োজন হয়। (প্রেরিত ১১ : ২২-৩০ পদ পড়ুন)

নেতৃত্বদানের নীতিগুলি ব্যবহার করা :

লক্ষ্য ২ : পৌল যে নীতিগুলো শিখেছিলেন সেগুলি কিভাবে তিনি ব্যবহার করলেন তা ব্যাখ্যা করা।

বার্নবা ও পৌল একত্রে একটি কার্যকারী দল গড়ে তুললেন। সুসমাচার প্রচার ও মণ্ডলী স্থাপনে তাদের একটি গৌরবময় পরিচর্যা রুঙ্কি লাভ করে। নূতন নূতন কার্যকারী গড়ে তুলতে বার্নবা সব সময়ই উৎসাহী ছিলেন, যার ফলে কিছুদিনের মধ্যেই কয়েকজন ব্যক্তিকে আমরা দলে যুক্ত হতে দেখি। তাদের মধ্যে ছিল যোহন যাকে মার্ক নামেও ডাকা হতো (প্রেরিত ১২ : ২৫)।

মার্কের জীবনে সম্ভাবনাময় ভবিষ্যৎ লক্ষ্য করা গেলেও এই পরিচর্যা কাজ তার কাছে সমস্যা হয়ে দেখা দিল। সম্ভবতঃ যিরূশালেমের বন্ধুত্বপূর্ণ জীবনের কথাই তার ভাল মনে হয়েছিল এবং

যাত্রা পথের বিভিন্ন দুঃখ-কষ্টে তিনি শ্রান্ত হয়ে পড়েছিলেন। প্রথম সুসমাচার প্রচার অভিযানের মধ্য পথেই তাই তিনি দলত্যাগ করে বাড়ী ফিরে গিয়েছিলেন (প্রেরিত ১৩ : ১৩)। পরে বার্নবা তাকে ক্লাম্বা করে আরেকটি সুসমাচার প্রচার যাত্রার সাথে নিতে চেয়েছিলেন, কিন্তু পৌল তার সাথে একমত হন নাই (প্রেরিত ১৫ : ৩৬-৩৯)।

এখানে মনে হয় পৌল যিনি প্রভুর পক্ষে কাজ চালিয়ে যাবার জন্য এত বেশী আগ্রহী, তিনি যার জীবনে সমর্পনের অভাব রয়েছে তার জন্য ধৈর্য ধরতে রাজী নন। বার্নবা অবশ্য একথা জানতেন যে, ঈশ্বরের লক্ষ্যের বেশীর ভাগই সম্পূর্ণ হয় তার লোকদের মাধ্যমে। মার্কের পিছনে দাঁড়িয়ে তিনি এই যুবক পরিচর্যাকারীকে সমর্থন দান করেছিলেন, ঠিক যেমন তিনি প্রয়োজনের সময় পৌলকে সমর্থন দিয়েছিলেন।

পৌল ও বার্নবার মত বিরোধের ঘটনার মধ্যেও আমরা ঈশ্বরের পরিকল্পনা সিন্ধু হতে দেখি। যদিও পৌল এই সময় মার্ককে প্রত্যাখ্যান করেছিলেন কিন্তু পরবর্তী সময়ে তিনি তার মত পরিবর্তন করেছিলেন এবং সহকার্যকারী হিসাবে তাকে গ্রহণ করেছিলেন (কলসীয় ৪ : ১০, ২ তীমথিয় ৪ : ১১)। শুধু তাই নয় পৌল শীঘ্রই বার্নবার আদর্শ অনুসরণ করতে শুরু করলেন। তিনি একজন যুবককে বেছে নিলেন যার জীবনে নেতৃত্বদানের বিরাট সম্ভাবনা ছিল এবং তাকে তিনি শিক্ষা ও পরিচালনা দান করতে থাকলেন। এই যুবকটি ছিলেন তীমথিয়।

যীশুর দ্বারা তার শিষ্যদের শিক্ষাদানের পর আমরা পৌল ও তীমথিয়ের মধ্যে ছাত্র-শিক্ষক সম্পর্কের একটি উপযুক্ত উদাহরণ দেখতে পাই। পৌলের বেলায় যেমন ঠিক তেমনি তীমথিয়কে ও যীহুদীদের কাছে সমর্থিত ও উপযুক্ত বলে প্রমাণিত হতে হয়েছিল (প্রেরিত ১৬ : ১-৩)। পিতা গ্রীক ছিলেন বলে তীমথিয় সমস্ত যীহুদী রীতি-নীতি অনুযায়ী জীবন-যাপন করেন নি। উদাহরণ স্বরূপ : তিনি ত্বক্ছেদ প্রাপ্ত ছিলেন না। এই সময় ত্বক্ছেদ সম্পর্কে মণ্ডলীতে যথেষ্ট মত পার্থক্য ছিল। ত্বক্ছেদ বিহীন লোকদের বন্ধু হিসাবে গ্রহণ করায় মহান প্রেরিত পিতর সমালোচিত হয়েছিলেন (প্রেরিত ১১ : ১-৩)।

এই অবস্থায় পৌল হয়তো বলতে পারতেন, ‘নিজের পরিচর্যা কাজ নিয়ে চিন্তা করাই আমার যথেষ্ট।’ আরেকজন প্রচারককে সাহায্য ও সমর্থন দিতে গিয়ে দায়িত্ব ও সমস্যা এড়ানোর ঝুঁকিও তিনি এড়িয়ে যেতে পারতেন। কিন্তু তিনি তা করেননি। পৌল জানতেন যে, ঈশ্বর তীমথিয়কে আহ্বান করেছেন, কিন্তু তার বয়স ও তার পূর্ব পরিচয়ের কারণে হয়তো বা সে তার যোগ্যতাবলীর পূর্ণ ব্যবহার করতে পারবে না। যার ফলে তিনি তীমথিয়কে এই ধরনের পরামর্শ দিয়েছিলেন : নেতৃত্বের স্থানে থাকা একটি মহৎ দায়িত্ব। তোমার সম্পর্কে ভাববাণী করা হয়েছে, কিন্তু তোমার যোগ্যতাগুলির সদ্যবহার করতে এবং তোমার বিশ্বাসে স্থির থাকতে তোমাকেই চেষ্টা করতে হবে (১ তীমথিয় ১ : ১৮-১৯, ৩ : ১)।

তিনি তীমথিয়কে প্রাচীনদের রীতি-নীতি ও আচরণ মেনে নিতে উৎসাহিত করেছেন এবং সেজন্য দরকার হলে ছুঁক্ছেদ করতে হলেও তিনি তাকে তা করতে বলেছেন, যেন বিবাদ ও বিতর্ক এড়ানো যায়। কিন্তু একই সময় পৌল বলেছেন, “তুমি যুবক বলে কেউ যেন তোমাকে তুচ্ছ না করে” (১ তীমথিয় ৪ : ১২)।

সফল পরিচর্যার মধ্যেও পৌল কখনও একথা বলেননি যে, তিনি পৃথিবীতে ঈশ্বরের সুসমাচারের পরিকল্পনা সিদ্ধ করবার জন্য মনোনীত নেতাদের মধ্যে একজন মাত্র। তিনি বলেছেন, “ঈশ্বরই আমাদের পাপ থেকে উদ্ধার করেছেন এবং পবিত্রভাবে জীবন কাটাবার জন্য ডেকেছেন। আমাদের কোন কাজের জন্য তিনি তা করেননি, বরং তার উদ্দেশ্য এবং দয়ার জন্যই করেছেন” ২ তীমথিয় ১ : ৯। এই দয়ার বিষয় তিনি ব্যাখ্যা করে বলেছেন যে তা জগৎ সৃষ্টি হওয়ার পূর্বেই দেওয়া হয়েছিল এবং যীশু খ্রীষ্টের মধ্য দিয়ে পৃথিবীতে প্রকাশিত হয়েছিল (২ তীমথিয় ১ : ৮-১১ পদে প্রেরিত পৌল বলেছেন, “আর এই সুখবর জানাবার জন্যই আমাকে প্রচারক, প্রেরিত ও শিক্ষক হিসাবে নিযুক্ত করা হয়েছে।” নিজের অবস্থান সম্পর্কে দৃঢ়ভাবে নিশ্চিত, পৌলের মত একজন মহান নেতা, কিভাবে একজন অল্প বয়স্ক নতুন নেতার সাথে নিজেকে একই পর্যায়ে বর্ণনা করতে পারেন,

তাকি আপনি কল্পনা করতে পারেন? ঈশ্বরের উদ্দেশ্য ও দয়ার মধ্যে এখন তুমিও একজন নেতা। পৌলের কথা এই অর্থই প্রকাশ করে। তিনি তীমথিয়কে বলেছিলেন, “তোমার নিকট যাহা গচ্ছিত হইয়াছে তাহা রক্ষা করো, তোমার অন্তরস্থ সেই অনুগ্রহ দান উপেক্ষা করিও না। এই সমস্ত বিষয়ে মনোযোগ দেও, তাহাতে নিবিষ্ট থাকো, যেন তোমার উন্নতি সকলের প্রত্যক্ষ হয়। অনুগ্রহ দান…… উদ্দীপিত করো” (১ তীমথিয় ৪ : ১৪-১৫, ৬ : ২০ ; ২ তীমথিয় ১ : ৬ লক্ষ্য করুন) ।

কিন্তু তিনি সেখানেই থেমে থাকেননি। তিনি এই যুবক নেতাকে স্মরণ করিয়ে দিতে চেয়েছেন যেন ঈশ্বরের কাজ চালিয়ে নিয়ে যাবার জন্য সেও অন্যান্য নেতাদের গড়ে উঠতে সাহায্য করে : …… আমার মুখে যে সব শিক্ষার কথা তুমি শুনেছো, সেই শিক্ষা ধরে রাখবার জন্য তুমি তা এমন সব বিশ্বস্ত লোকদের দাও যাদের অন্যদের শিক্ষা দেবার যোগ্যতা আছে” (২ তীমথিয় ২ : ২) ।

৩। বার্ণবা সম্পর্কে এখানে কয়েকটি কথা লেখা হোল। নীচের উক্তিগুলির শূন্যস্থানে পৌল কিভাবে তার আদর্শ অনুসরণ করেছিলেন তা লিখুন।

ক) বার্ণবা তার নেতৃত্ব পৌলের সাথে ভাগাভাগি করে নিতে ইচ্ছুক ছিলেন।

.....
.....

খ) বার্ণবা পৌলকে ঈশ্বরের আহত লোক বলে গ্রহণ করেছিলেন।

.....
.....

গ) অন্যদের সামনে পৌলকে সমর্থন দানের জন্য বার্ণবা তার নিজের প্রভাব ব্যবহার করেছিলেন।

.....
.....

ঘ) পৌলকে তার পরিচর্যা শুরু করতে বার্ণবা সাহায্য করেছিলেন।

.....
.....

নেতারা আহ্বত ও গঠিত :

নেতার আহ্বান ও গঠনের ব্যাখ্যা :

লক্ষ্য ৩ : আহ্বান ও গঠনের উদাহরণগুলি চিন্তে পারা ।

পৌল তার আহ্বান সম্পর্কে প্রায়ই দ্ব্যর্থহীন কন্ঠে উল্লেখ করেছেন । তিনি জানতেন এক বিশেষ পরিচর্যার উদ্দেশ্যে ঈশ্বর তাকে মনোনীত করেছেন । সম্ভবতঃ আমাদের অন্যান্য পাঠ্যক্রমে আপনি পরিচর্যার দানগুলি সম্পর্কে পাঠ করেছেন । ঈশ্বর মণ্ডলীতে বিভিন্ন ধরনের নেতাদের দান করেছেন যেন বিভিন্ন ধরনের পরিচর্যা সাধিত হয় । এদের মধ্যে ভাববাদী, পালক ও শিক্ষকরাও রয়েছেন । পৌলের জীবনে ঈশ্বরের আহ্বান লক্ষ্য করেই প্রথমে বার্ণবা তাকে গ্রহণ করেছিলেন । পৌলকে সমর্থন দানের সময় এই কথাই তিনি অন্যদের কাছে বলেছিলেন । বার্ণবা যে শুধুমাত্র একজন নতুন বিচক্ষণ নেতাকে তাদের কাছে পরিচয় করে দিয়েছিলেন তা নয় । তিনি এই নিশ্চয়তা তাদের দিয়েছিলেন যে, তিনি পৌলের জীবনে ঈশ্বরের আহ্বান লক্ষ্য করেছেন । পরিচর্যার ভিত্তি অথবা মূল-স্বরূপ তিনি তার এই আহ্বানকে তার জীবনের উপর ঈশ্বরের দাবী বলে মেনে নিয়েছিলেন ।

আমরা দেখেছি যে পৌল, তীমথিয়ের জীবনে ঈশ্বরের আহ্বান লক্ষ্য করেছিলেন । নতুন প্রস্ফুটিত এই নেতাটি যেন নবীন কোমল একটি চারার মত, যাকে বুদ্ধি পেতে, শক্তিশালী হতে এবং পরিপক্ব হতে হবে । নেতৃত্বের গুণাবলী গুলির উন্নতি সাধনের, আত্মিক জ্ঞান ও লোকদের সম্পর্কে জ্ঞানের বুদ্ধির ও বিচার বিবেচনায় পরিপক্বতার প্রয়োজন তীমথিয়ের ছিল । নেতৃত্বের ক্ষমতার উন্নতি সাধনে তাই পৌল তীমথিয়কে অনেক বাস্তব পরামর্শ দিয়েছিলেন, কিন্তু তীমথিয় যে তার নেতৃত্বদানের ক্ষমতা ঐশ্বরিক ভাববাণীর মাধ্যমে পেয়েছেন এই ঘোষণা দিয়েই তিনি প্রথমে শুরু করেছিলেন (১ তীমথিয় ৪ : ১৪) । সুতরাং এই স্বর্গীয় ভাববাণীই ছিল তীমথিয়ের নেতৃত্বদানের ক্ষমতা সম্পর্কে পৌলের স্বীকৃতির ভিত্তি স্বরূপ ।

অবশ্যই পোল ও তীমথিয় পরিচর্যাকারী এবং প্রচারক ছিলেন। আমরা তাদেরকে ঈশ্বরের বিশেষ মনোনীত লোক বলে মনে করি। কিন্তু মণ্ডলীতে যারা প্রচারক নন, পূর্ণ সময়ের কার্যকারী নন এই ধরনের খ্রীষ্টিয় নেতাদের সম্পর্কে আমরা কি বলতে পারি? তারাও কি আহত?

ঈশ্বরের পরিকল্পনার মধ্যে বিশেষ কতগুলি আহ্বান দেখা যায়। কার্যকারীদের মধ্যে বিভিন্ন ধরনের ভাষাও আমরা লক্ষ্য করি। স্থানীয় মণ্ডলীতে এমন ধরনের পরিচর্যাকারীর প্রয়োজন যারা ঈশ্বরের আহ্বান পেয়েছে এবং আত্মিক নেতা হিসাবে বিবেচিত হয়েছে। এ ধরনের লোকেরাই হলেন মণ্ডলীর পালক। এই লোকদের বিশেষ শিক্ষা লাভ করা এবং সুসমাচারের পরিচর্যায় পূর্ণ আত্ম-নিয়োগ করা দরকার। মণ্ডলীর সকল সদস্যদের তাকে সম্মান করতে হবে এবং স্থানীয় মণ্ডলীর সমস্ত বিষয়ে তার সাথে আলোচনা করতে হবে।

পূর্ণ সময়ের পরিচর্যাকারী ছাড়াও বিশেষ বিশেষ উদ্দেশ্যে মণ্ডলীর প্রকৃত বিশ্বাসীরাও আহত হতে পারেন। তীমথিয়কে বলা পৌলের কথাগুলির মধ্যে আমরা দেখতে পেয়েছি যে, এমনকি আহত ৬ বরদান প্রাপ্ত কার্যকারীদেরও শিক্ষা ও গঠনের প্রয়োজন রয়েছে। এর থেকে আমরা এই ধারণাই লাভ করি যে, সব খ্রীষ্টিয় নেতারা আহত ও গতিত। ঈশ্বরের কাজে যদি আমরা আমাদের পূর্ণ ক্ষমতা ব্যবহার করতে চাই তাহলে আমাদের নীচের গুরুত্বপূর্ণ কাজ দুইটি করতে হবে :

- ১। আমাদের ও অন্যান্যদের জীবনে ঈশ্বরের আহ্বানের গুরুত্ব বুঝতে হবে।
- ২। আমাদের নিজেদের দানগুলির উন্নতি সাধন করতে হবে এবং অন্যদের সেই কাজে সাহায্য করতে হবে।

৪। তীমথিয়কে বলা পৌলের কথাগুলির মধ্যে থেকে নীচে কতগুলি উল্লেখ করা হোল। এর মধ্যে যেগুলি গঠন সম্পর্কে বলা হয়েছে সেগুলির সামনে ১ এবং যেগুলি আহ্বান ও গঠন এই উভয় সম্পর্কে বলা হয়েছে সেগুলির সামনে ২ লিখুন।

১। গঠন

২। আহ্বান ও গঠন

-ক) “ঈশ্বর উক্তির অভ্যাস করো” (১ তীমঃ ৪ : ৭)
-খ) “সেই দান তুমি অবহেলা করো না” (১ তীমঃ ৪ : ১৪)
-গ) “তোমার নিজের বিষয়ে এবং তোমার শিক্ষার বিষয়ে সতর্ক থাক” (১ তীমঃ ৪ : ১৬)
-ঘ) “একচোখা হয়ে কোন কাজ করো না” (১ তীমঃ ৫ : ২১)
-ঙ) “তোমার নিকট যাহা গচ্ছিত হইয়াছে তাহা রক্ষা করো” (১ তীমঃ ৬ : ২০)

৫। সত্য উক্তিগুলির পাশে দাগ দিন।

- ক) নেতৃত্বের আহ্বান কথাটি এমন ধরণের আহ্বানের কথা বলে, যা ঈশ্বরের সন্তান হবার ও তাঁর পরিচর্যায় অংশ নেবার জন্য সকলকে দেওয়া হয়েছে :
- খ) নেতৃত্বের আহ্বান একজন খ্রীষ্টিয়ান নেতার নেতৃত্বদানের পরিচর্যার মূল ভিত্তি স্বরূপ।
- গ) ঈশ্বরের আহ্বান ও কিছু দৃশ্য গণাবলী লাভ করলে একজন নতুন নেতা কার্যকারী বা সফল নেতা হবার জন্য উপযোগী সব কিছুই পেয়েছে বলতে হবে।
- ঘ) যে নেতা ঈশ্বরের আহ্বান দ্বারা পৃথকীকৃত হয়েছে এবং যে প্রকৃতই ঈশ্বরের জন্য ব্যবহৃত হতে চায় সে তার জীবনে ঈশ্বরের উদ্দেশ্য সিদ্ধ করবার জন্য সারা জীবন ব্যাপী এক গঠন প্রক্রিয়ার কাজ শুরু করে।

৬। নীচের প্রত্যেকটি শাস্ত্রাংশ পড়ুন এবং এগুলির সাথে দেওয়া প্রতিটি প্রশ্নের উত্তর দিন।

- ক) ইফিষীয় ৪ : ১১-১৬ পদ। ঈশ্বর তার লোকদের পরিচর্যার দান-গুলি কেন দেন ?
-

- খ) ১ করিন্থীয় ১২ : ৪-১২ পদ। দানগুলি কাদের দেওয়া হয় ? ...
 ...
 দানগুলি কেন দেওয়া হয় ?
- গ) রোমীয় ৮ : ২৯ পদ। ঈশ্বর, কি হবার জন্য বিশ্বাসীদের পূর্বের থেকে নিরূপিত করে রেখেছিলেন ?
- ঘ) ইফিসীয় ১ : ৪-৫, ১১-১২ পদ। ঈশ্বর, কি হবার জন্য বিশ্বাসীদের পূর্বের থেকে নিরূপিত করে রেখেছিলেন ?
- ঙ) ২ পিতর ৩ : ১৮ পদ। বিশ্বাসীদের কি করবার জন্য নির্দেশ দেওয়া হয়েছে ?

নেতার গঠন পরীক্ষা :

লক্ষ্য ৪ : নেতৃত্ব গঠন সম্পর্কে সঠিক বাক্যগুলি চিন্তে পারা।

নেতৃত্ব গঠনের গুরুত্ব বুঝতে হলে আপনাদেরকে নেতা কথাটির তাৎপর্য অবশ্যই বুঝতে হবে। আমরা জানি যে, বিভিন্ন প্রয়োজনের জন্য ঈশ্বর বিভিন্ন লোকদের আহ্বান করে থাকেন। ঈশ্বরের দ্বারা আহত ও ব্যবহৃত এই সব লোকেরাই যে প্রকৃত নেতা ছিলেন তা নয়। অবশ্য তারা বিশিষ্ট লোক ছিলেন। এদের মধ্যে রয়েছেন ভাববাদীরা। বাপ্টিস্‌মদাতা যোহন ও যিশাইয় এই ধরনের দুইজন ভাববাদী। তারা অনেক লোককে সাহায্য করেছেন এবং প্রভুর গৌরব বহন করেছেন। তাদের প্রধান পরিচর্যা, অন্যদের সাথে কাজ করার চেয়ে বরং ঈশ্বরের বাক্য লোকদের জানানোর সাথেই বেশী জড়িত।

এই ধরনের বিশিষ্ট লোকদের মধ্যে কেউ কেউ আবার অলৌকিক কার্যকারী ছিলেন। লোকেরা তাদের খুবই সম্মান করতো। এদের মধ্যে বেশীর ভাগই, লোকদের উপর বিশেষ প্রভাব বিস্তার করতেন এবং ঈশ্বরের কাজে যথেষ্ট সাফল্য লাভ করতেন। তাদের মৃত্যুর

পর স্বাভাবিকভাবেই ক্রমশঃ তাদের জনপ্রিয়তা কমে আসতো এবং নিজেদের বিষয়ে উৎসোগী থাকার ফলে তারা খুব কম অবদানই রেখে যেতে পারতো। পরবর্তী সময়ে কাজ চালিয়ে নিয়ে যাবার জন্য তারা সাধারণতঃ কাউকে প্রস্তুত করতেন না, সুতরাং তাদের গড়া কোন কাজ অচিরেই বিনষ্ট হয়ে যেতো।

এই বিশিষ্ট লোকদের মধ্যে আরো কেউ কেউ ছিলেন কর্তা বা পরিচালক স্বরূপ। কাজ সমাধান হোল কি না হোল এই বিষয়েই তারা বেশী আগ্রহী ছিলেন। তারা ক্ষমতাবান বলে অন্যদের কাছ থেকে বাধ্যতা আশা করতেন। তারা কিছু কিছু বিশেষ উদ্দেশ্যও সাধন করেছেন। বেশ কিছু কাজ তারা সম্পূর্ণ করেছেন। কিন্তু যে লোকেরা তাদের অধীনে কাজ করেছেন তারা আনন্দের সাথে তা করেননি, আগ্রহ লাভ করেননি এবং উবিষ্ম্যৎ-এ বড় কোন কাজ করার জন্য প্রেরণা বা দক্ষতা অর্জন করতে পারেন নি।

যদি সত্যিই আপনি একজন ভাল নেতা হতে চান, তাহলে আপনার সবচেয়ে যে বড় দানটি থাকতে হবে তা হোল আপনি আন্তরিক ভাবেই লোকদের ভালবাসবেন, ও তাদের সম্মান করবেন এবং প্রভুর পরিচর্যায় তাদের সাথে একত্রে কাজ করবেন। আপনি লক্ষ্য করেছেন পৌল তীমথিয়কে চিঠি লিখবার সময় দুইভাবে তা লিখেছেন। কোন একটা বাক্যে হয়তো তিনি তীমথিয়কে তার জীবন যাপন ও আচরণ সম্পর্কে নির্দেশ দান করেছেন। এর পরেই তিনি তাকে অন্যদের কি বলতে হবে সে বিষয়ে বলেছেন। এর দ্বারা পৌল তীমথিয়কে ও অন্যান্য যারা তার পঠাবলী পড়বে তাদেরকে এটিই দেখাতে চাচ্ছেন যে, একজন নেতা তার কাজ ও লোকদের সম্পর্কে সব সময় সজাগ থাকে। একজন নেতা সব সময়ই শিক্ষালাভ করেছেন ও বুদ্ধি পাচ্ছেন এবং অন্যদের শিক্ষা পেতে ও বুদ্ধিলাভে সাহায্য করেছেন।

পৌলের চিঠি থেকে কতগুলি উদাহরণ :

তীমথিয়কে শিক্ষা লাভ করার জন্য : পরীক্ষাসিদ্ধ হবার জন্য চেপ্টা করে।

- তীমথিয়াকে শিক্ষাদান করার জন্য : ভক্তি, বর্তমান ও ভবিষ্যৎ জীবনের জন্য মূল্যবান ।
- তীমথিয়াকে শিক্ষালভ করার জন্য : বাক্যে, আচার-ব্যবহারে, প্রেমে, বিশ্বাসে ও শুদ্ধতায় বিশ্বাসীবর্গের আদর্শ হও ।
- তীমথিয়াকে শিক্ষাদান করার জন্য : অধ্যক্ষ অনিন্দনীয় হবেন । যদি তিনি নিজের ঘর শাসন করতে না জানেন, তাহলে কিভাবে মণ্ডলীর তত্ত্বাবধান করবেন ?
- তীমথিয়াকে শিক্ষালভ করার জন্য : ঈশ্বরের প্রতি ভক্তিহীন, গল্প-কথা থেকে দূরে থাকো ।
- তীমথিয়াকে শিক্ষাদান করার জন্য : বাগড়া, তর্ক-বিতর্ক এবং অনবরত গোলমাল থেকে লোকেরা যেন পৃথক থাকে, অথবা বাজে গল্প গুজব করে যেন সময় না কাটায় ।
- তীমথিয়াকে শিক্ষালভ করার জন্য : বুদ্ধদের দোষ দেখাতে গিয়ে কড়া ভাষা ব্যবহার না করে, বাবার মত মনে ক'রে তাদের দোষ সংশোধন করো । কম বয়স্কদের ভাইয়ের মত এবং বৃদ্ধাদের মায়ের মত মনে করে ব্যবহার করো ।
- তীমথিয়াকে শিক্ষাদান করার জন্য : নিজেদের পরিবারের দেখাশুনার মাধ্যমে লোকদের, তাদের বিশ্বাসের উপযুক্ত প্রয়োগ করা উচিত ।

এই উদাহরণগুলি আমাদের কাছে সেই গুরুত্বপূর্ণ সত্যটি তুলে ধরে যে, একজন 'ভাল' নেতা কখনই তার সহ কার্যকারীদের থেকে দূরে থাকে না । আমাদের নিজেদের দক্ষতা বাড়ানোর সবচেয়ে উত্তম পথ হোল অন্যদের দক্ষতা বাড়াতে সাহায্য করা । তীমথিয়াকে

নেতারা বুদ্ধিলাভ করেন এবং অন্যদের বুদ্ধিলাভে সাহায্য করেন

কখনই এই নির্দেশ দেওয়া হয়নি যে নির্দিষ্ট সময়ে নেতৃত্ব লাভ করার জন্য তাকে শিক্ষালাভ সম্পূর্ণ করতে হবে। তাকে এই বাস্তব সত্যে নিয়ে যাওয়া হয়েছিল যে, প্রকৃত নেতারা সব সময়ই শিক্ষা গ্রহণ করে থাকেন এবং লোকদের সাথে আন্তরিক সম্পর্ক রক্ষা করেন।

৭। প্রত্যেকটি সঠিক উত্তরের পাশে “স” লিখুন। তারপর প্রত্যেকটি মিথ্যা উক্তি সংশোধন করে শূন্যস্থানে লিখুন।

ক) জনপ্রিয়তা ও নেতৃত্ব একই কথা বুঝায়

খ) প্রকৃত নেতারা অন্যদের যোগ্যতাকে সম্মান করে থাকেন

গ) অন্যদের সাহায্য করতে হলে নেতাকে নিজের যোগ্যতাগুলির পূর্ণ উন্নতি সাধন করতে হবে

ঘ) পৌলের নেতৃত্বদান ছিল অনেকটা কর্তা পদ্ধতির মত

ঙ) সমস্ত মহান ও প্রভাবশালী লোকেরা যে প্রকৃত নেতা ছিলেন তা নয়

নেতারা অন্যদের গঠনে সাহায্য করেন :

লক্ষ্য ৫ : অন্যদের যোগ্যতা ও দানগুলির উন্নতি সাধনের জন্য নেতারা যে পদ্ধতিগুলি ব্যবহার করে থাকেন সেগুলি চিন্তে পারা।

এই পার্টের প্রথম অংশে দেওয়া পালক মিনুসান ও হ্যাগোপের বিষয়টি আরেক বার লক্ষ্য করুন। এই বিষয়টি আমাদের স্মরণ করিয়ে দেয় যে, বার্নবা, পৌল ও তীমথিয়ের কাছ থেকে আমরা যা শিখেছি তা বর্তমান কালের নেতাদের জন্য যথেষ্ট গুরুত্বপূর্ণ। ঈশ্বর এখনও লোকদের মধ্যদিয়ে কাজ করেন এবং এখনও শাস্ত্রীয় পদ্ধতিতে লোকদের আহ্বান ও গঠন করা হয়। কাজ বুদ্ধির সাথে সাথে পালক মিনুসানের মত নেতারা সাহায্যকারীদের প্রয়োজন দেখতে

পান। হ্যাগোপের মত উৎসর্গীকৃত বিশ্বাসীরা তাদের জীবনে ঈশ্বর সম্পর্কে বুঝতে পারেন এবং নেতৃত্বদান ও কাজ করতে আগ্রহ প্রকাশ করেন।

ঈশ্বরের কাজ যতই এগিয়ে যেতে থাকে, প্রয়োজন ততই বাড়তে থাকে এবং উপযুক্ত ক্ষেত্রে নেতাদের বেছে নেওয়া হয়। কিভাবে নতুন নেতাদের বেছে নিতে হবে এবং তাদের বুদ্ধিলাভে সাহায্য করতে হবে তা অবশ্যই অভিজ্ঞ ও পরিপক্ব নেতাদের বুঝতে হবে। নতুন খ্রীষ্টিয়ানদের এবং যারা নেতৃত্বে একেবারে নতুন এসেছেন, তাদের অবশ্যই নির্দেশ ও পরিচালনা গ্রহণ করতে ইচ্ছুক হতে হবে। বর্তমানে আপনার দায়িত্ব যাই হোক না কেন পালক মিনুসান এবং হ্যাগোপের অবস্থা সম্পর্কে আপনাকে অবশ্যই বুঝতে হবে।

একজন নেতা হিসাবে আপনি লক্ষ্যগুলি অর্জন করবেন তার মধ্যে সম্ভবতঃ সবচেয়ে গুরুত্বপূর্ণ হোল অন্যদের নেতৃত্বদানের উন্নতি-সাধনে সাহায্য করা। উদাহরণ স্বরূপ, আপনি যদি একজন যুব নেতা হন তাহলে অন্যান্য যুবকদের আপনি সাহায্য করবেন যেন তারা তাদের পরিবারের অন্যান্যদের এবং তাদের স্কুল কলেজের বন্ধুদের মঞ্জুলীতে নিয়ে আসে। আপনি যদি লোকদের নেতৃত্বদান করে থাকেন, তাহলে লোকদের এমন এক একজন নেতা হিসাবে গড়ে উঠতে সাহায্য করবেন যারা তাদের কর্মক্ষেত্রে এবং আবাসস্থলে নেতৃত্ব দিতে পারবে। প্রত্যেকটি খ্রীষ্টিয়ানেরই এভাবে কিছু না কিছু নেতৃত্বদান ও তার জন্য শিক্ষা গ্রহণের দরকার রয়েছে।

৮। শাস্ত্র এই শিক্ষা দেয় যে, খ্রীষ্টিয়ান নেতাদের অবশ্যই—

- ক) তার অধীনস্থদের চেয়ে বয়স্ক হতে হবে।
- খ) পালকীয় পরিচর্যার আস্থান থাকতে হবে।
- গ) অন্যদের সম্মান ও সাহায্য করতে হবে।
- ঘ) নেতৃত্বের অধিকার পাওয়ার চেষ্টা করতে হবে।

৯। সফল নেতারা নতুন নেতাদের গড়ে তুলবার প্রয়োজন উপলব্ধি করতে পারেন। তারা প্রায়ই সম্ভাবনাময় নেতাদের বেছে নিয়ে—

- ক) তাদের নেতৃত্ব শিক্ষাদানের স্কুলে পাঠিয়ে দেন।
- খ) কয়েক বছর ধরে তাদের লক্ষ্য ও বিচার বিবেচনা করেন।
- গ) ব্যক্তিগতভাবে তাদের কার্যক্ষেত্রে শিক্ষা দান করেন।
- ঘ) প্রচুর দায়িত্ব দিয়ে তাদের ভারগ্রস্থ করেন।

অন্যদের গঠনে সাহায্যের উপায় :

লক্ষ্য ৬ : নেতৃত্বদানের কার্যকারী নীতিগুলি চিন্তে পারা।

নেতৃত্বদানের প্রথম আধুনিক বই শারা লিখেছিলেন তারা ব্যবসায়িক লক্ষ্য ও শিল্প উৎপাদনের ব্যাপারেই বেশী আগ্রহী ছিলেন। একজন নেতা বা “কর্তার” ইচ্ছা পালন করার জন্য লোকদের নিয়ন্ত্রিত করার উপায় সম্পর্কে এই বইগুলিতে নির্দেশ দেওয়া হয়েছে। খ্রীষ্টিয়ান নেতারা এই বইগুলি পড়ে এর বেশ কিছু উপায় অনুসরণ করতে শুরু করেন। নেতৃত্বদানের সেই সময়ের শিক্ষাগুলোয় লোকদের পিছনে সব সময় লেগে থাকার নীতির উপর জোর দেওয়া হয়েছে। খ্রীষ্টিয়ান নেতারা প্রভুর কাজ উপযুক্ত রূপে করবার জন্য এতই আগ্রহী ছিলেন যে, কিভাবে লোকদের উপর নিয়ন্ত্রণ ও ক্ষমতা লাভ করা যায় তা জানবার জন্য তারা উৎসুক হয়ে উঠেছিলেন। তারা লোকদের উদ্বুদ্ধ করতে চেয়েছিলেন এবং যে লক্ষ্যগুলি অর্জন করা গুরুত্বপূর্ণ মনে করতেন সেই কাজে তাদের ব্যবহার করতেন।

বানিজ্য ও শিল্পের নেতা এবং সরকারী ও শিক্ষা বিভাগের নেতারাও এখন এই সিদ্ধান্তে উপস্থিত হয়েছেন যে, তাদের নেতৃত্বদানের পদ্ধতিগুলি আসলে তেমন কার্যকারী ছিল না। নেতৃত্বদানের নতুন ও উৎকৃষ্ট ধরনের পদ্ধতির আবিষ্কারের কথা তারা ঘোষণা করেছেন। অত্যন্ত আশ্চর্যের বিষয় যে এই নতুন পদ্ধতিগুলি, ঈশ্বরের মহান নেতাদের ব্যবহৃত পদ্ধতিগুলির সাথে যথেষ্ট মিল রয়েছে যেগুলি বাইবেলে আমরা লক্ষ্য করে থাকি।

এই বইটি লিখবার শুরুতে বইয়ের লেখক, নেতৃত্বদানের সম্পর্কে এক বিশিষ্ট পরামর্শদাতার পরিচালিত দুই ঘন্টার একটি সেমিনারে যোগ দিয়েছিলেন। মনঃস্তম্ভ ও ব্যবস্থাপনার সমস্ত আধুনিক কায়দা কানুন তিনি ব্যবহার করলেন। নেতৃত্বদানের বেশ কতগুলি পরিষ্টিত

এবং সমস্যার কথা তিনি ব্যাখ্যা করলেন। আমরা আগ্রহের সাথে অপেক্ষা করছিলাম কখন তিনি আমাদের নেতৃত্বদানের পদ্ধতির কোন মহান আবিষ্কারের কথা বলবেন। কিন্তু হঠাৎ করেই তার কথার ফোয়ারা যেন শুকিয়ে গেল।

“অতএব” তিনি বললেন, “বিশেষ ভাবে পরীক্ষা-নিরীক্ষার পর আমরা এই সিদ্ধান্তে এসেছি যে, শুধুমাত্র একটি পদ্ধতি রয়েছে যেটি প্রকৃতরূপে মৌলিক এবং কার্যকারী পদ্ধতি। আর এই পদ্ধতিটি নির্ভর করে লোকদের যত্ন নেওয়ার উপর।” লোকদের যত্ন নেওয়া। এই কথা শুনবার জন্য একজন নাম করা অধ্যাপকের ক্লাসে দুই ঘণ্টা বসে থাকা এবং এর জন্য তাকে পারিশ্রমিক দেওয়ার তো কোনই প্রয়োজন ছিল না। আমরা কি আমাদের বাইবেল ক্লাসেই এই বিষয় শিখিনি? কেন অনেক সময় আমাদের খ্রীষ্টিয়ানদের এই কথা বুঝতে অসুবিধা হয় যে সমস্ত বাস্তব সত্যগুলি ঈশ্বরের সত্য। এমন কোন জ্ঞান, বা লোকদের সাথে কাজ করার কোন কার্যকারী পদ্ধতি নেই, যার জন্য শাস্ত্রে আমরা তার কোন ভিত্তি খুঁজে পাই না।

১০। সমস্ত সত্য উক্তিগুলির পাশে দাগ দিন।

ক) নেতৃত্বদানের উপর আগে কালের লেখা বইগুলিতে লোকদের কাজ করানোর জন্য তাদের পিছনে লেগে থাকবার উপর জোর দেওয়া হয়েছে।

খ) লক্ষ্য অর্জনের জন্য যে লোকদের সব সময় উদ্বুদ্ধ করতে হয় তারা সাধারণতঃ বেশী কাজ সম্পাদন করে থাকে।

গ) নেতৃত্বের আধুনিক গবেষণায় দেখা গেছে যে, শুধুমাত্র একটি কার্যকারী মৌলিক পদ্ধতি রয়েছে : লোকদের যত্ন নেওয়া।

ঘ) যখন কোন নেতা কাজ সম্পাদনের জন্য এবং তার লোকদের প্রয়োজন মেটানোর জন্য যথেষ্ট যত্নশীল হন, তখন তিনি লোকদের মধ্যকার নেতাদের সাথে তার চিন্তা-ভাবনা আলোচনা করেন; এর ফলে, তিনি দেখতে পান যে, তার কাজের তার অনেকটা লাঘব হয়েছে, লক্ষ্যগুলি অর্জিত হচ্ছে এবং লোকদের প্রয়োজন মিটছে (যেভাবে মোশিও লক্ষ্য করেছিলেন)।

আসুন আমরা এসময় নেতৃত্বদানের কতগুলি উল্লেখযোগ্য লেখার মধ্যে দেওয়া নীতিগুলি লক্ষ্য করি। আমরা দেখতে পাব যে, এর সবগুলিই বার্ষবা ও পৌলের শিক্ষা ও আচরণের সাথে যথেষ্ট মিল রয়েছে। আপনি যাদের পরিচালনা করতে চান তাদের মধ্যকার গুণাবলী ও ক্ষমতা সম্বন্ধে আপনাকে লক্ষ্য রাখতে হবে। শ্রীষ্টিয় নেতৃত্বদান করার সময় অন্য লোকের জীবনে ঈশ্বরের আহ্বান এবং ঐশ্বরিক দান বা ক্ষমতাগুলিকে আপনাকে মূল্য দিতে হবে।

লোকদের মধ্যকার পার্থক্য মেনে নিতে হবে। সমস্ত রকম পার্থক্যই যে সমস্যার কারণ এবং তা দূর করা ভাল তা মনে করবেন না। স্মরণ রাখবেন যে, পৌল ও তীমথিয়ের ভিন্ন ধরনের জীবন বুদ্ধান্ত থাকলেও তাদের দু'জনকেই সাদরে গ্রহণ করা হয়েছিল এবং তাদের এই ভিন্নতা প্রভুর গৌরবার্থে ব্যবহৃত হয়েছিল।

লোকদের বিভিন্ন ধরনের যোগ্যতার উপযুক্ত ব্যবহার করতে সাহায্য করতে হবে। কার্যকারী ও নেতাদের মধ্যে তাদের সমর্থন করুন যেন তারা বুঝতে পারে যে, তাদেরকে গ্রহণ করা হয়েছে। যে যে ক্ষেত্রে তাদের প্রয়োজন রয়েছে সেগুলি দেখতে তাদের সাহায্য করুন। পৌলের সেই কথাগুলি স্মরণ করুন যেখানে তিনি পরজাতীয়দের কাছে প্রেরিত হওয়ার অপূর্ব সুযোগ পেয়ে নিজেকে ধন্য মনে করেছিলেন।

লোকদের কাছ থেকে আসলে কি আশা করা হচ্ছে তা বুঝতে তাদের সাহায্য করতে হবে। কোন্ পরিস্থিতিতে কি ধরনের ব্যবহার করতে হবে তা তাদেরকে বুঝিয়ে বা দেখিয়ে দিতে হবে যেন তারা সেইমত আচরণ করতে পারে। আপনার দাবী এবং কাজগুলির পিছনে যে কারণগুলি রয়েছে সেগুলি তাদের জানাতে হবে। নতুন লোকদের সাহায্য করুন যেন তারা দলের অতীত ইতিহাস, অন্যান্য পরিচয় ও বিশেষ নিয়ম কানূনের সাথে পরিচিত হতে পারে। স্মরণ করুন কিভাবে পৌল এই কাজ সম্পন্ন করেছিলেন তীমথিয়কে অতীত স্মরণ করিয়ে দিয়ে ও ভবিষ্যতের জন্য তাকে প্রস্তুত করার মাধ্যমে। পৌল তীমথিয়কে তার চিঠির মাধ্যমে সুনির্দিষ্ট নির্দেশাবলী এবং শিক্ষাদান করতেন।

লোকদের এই বিষয় বুঝতে দিতে হবে যে আপনি কার্যকারী হিসাবে নয় কিন্তু মানুষ হিসাবে তাদের স্বস্তি নিয়ে থাকেন। “স্বস্তি নেওয়া” কোন অতিলৌকিক ব্যবহার নয় কিন্তু এটি বাস্তব একটি পরিচর্যা। কথা বলায় যেমন ঠিক, কাজে ও আচরণেও তেমনি ঠিক হতে হবে।

ভাল কাজের প্রশংসা করতে হবে। অবশ্য এর মধ্যে বিশেষ সতর্কতাও অবলম্বন করতে হবে। ব্যক্তিগত ভাবে প্রশংসা না করা ভাল। “আমি তোমাকে পছন্দ করি। তুমি খুব ভাল,” এ ধরনের কথা বলবেন না। সেই মুহূর্তের জন্য সে খুশি হতে পারে, কিন্তু তার যোগ্যতা ও দানগুলির উন্নতিতে তা খুব কমই সাহায্য করে। কোন লোকের ক্ষমতা ও তার কাজকে আপনাকে নির্ভুল ভাবে পরিমাপ করতে হবে। কর্ম সম্পাদনে প্রকৃত সফলতার জন্য লোকদের স্বীকৃতি দেওয়া ও প্রশংসা করার প্রয়োজন রয়েছে। প্রশংসা করার সবচেয়ে উপযোগী বাক্যগুলি অনেকটা এইরূপ “তোমার পরিকল্পনাটি খুবই চমৎকার ছিল, এর দ্বারা যথেষ্ট কাজ হয়েছে।”

অন্যদের উন্নতি যে আপনার নিজের কার্যকারীতা বাড়িয়ে দেয় তা বুঝতে হবে। ঈশ্বরের কাজে প্রতিযোগীতার কোন স্থান নেই। যখন কোন নেতা অন্য কাউকে বৃদ্ধি লাভে সাহায্য করতে উদ্যোগ তখন সে তার নিজের ক্ষমতাকেই আরো দুর্বল করে ফেলে। নেতারা নিজেদের বড় করে তোলেন না বা ক্ষমতা প্রদর্শনের মাধ্যমে অন্যদের কাছে নিজেদের যোগ্য বলে প্রমানিত করেন না বা এভাবে তারা নিজেদের উপর আস্থাও গড়ে তোলেন না। যতক্ষন আমরা নিজেদের সর্বময় প্রভুর দাস বলে স্মরণ করি ততক্ষন ব্যক্তিসত্ত্বা বা ব্যক্তি মূল্যবোধ সম্পর্কে আমাদের নিজেদের ধারণার অর্থ থাকে। বিশেষজ্ঞদের মতে ব্যক্তি মূল্যবোধ হোল অন্যেরা আমাদের প্রতি কিরূপ সাড়া দেয় তার ফল। ভাল খ্রীষ্টিয় ব্যক্তি মূল্যবোধ গড়ে তুলবার উপযুক্ত উপায় হোল অন্য কোন লোককে ঈশ্বরের কার্যক্ষেত্রে একজন গুরুত্বপূর্ণ লোক হিসাবে তার ব্যক্তি মূল্যবোধ গড়ে তুলতে সাহায্য করা। একজন নেতা তার নিজের প্রভাব ও কার্যকারীতা তখনই

বাড়িয়ে তুলতে পারে যখন সে উপযুক্ত কার্যকারী হিসাবে গড়ে উঠতে অন্যদের সাহায্য করে। যখন কোন নেতা তার ক্ষমতা বা স্থান সম্পর্কে শঙ্কিত হয়ে পড়েন এবং অন্যদের অবদানের উপযুক্ত মূল্য দিতে অসমর্থ হন, তখন তিনি ক্রমশঃই শক্তিহীন হতে থাকেন।

লক্ষ্য ও সিদ্ধান্ত ঠিক করবার সময় যতদূর সম্ভব অন্যদের সাহায্য নিতে হবে। আপনার লক্ষ্য অর্জনে অন্যদের কাজে লাগানোর চেষ্টা করার চেয়ে বরং এই লক্ষ্য যে তাদেরও, তা তাদের জানান। মুখে এটি জানালেই যে সব হয়ে গেল তা নয়। আপনাকে এটি নিশ্চিত করতে হবে যে, এটি এমন কোন বিষয় নয় যেখানে আপনার পরিচর্যা কাজে তারা সাহায্য করতে আসছে। কিন্তু এটি হোল তাদেরই নিজেদের পরিচর্যা কাজ হার লক্ষ্যের সাথে আপনার লক্ষ্যের মিল রয়েছে। আপনি তখনই আপনার লক্ষ্য অর্জন করতে পারবেন যখন তারা তাদের লক্ষ্য অর্জন করবে। আপনি ও আপনার সহকর্মীরা তখন লক্ষ্য অর্জন করবেন যখন উভয় পক্ষের লক্ষ্যই অর্জিত হবে। সমষ্টিগত বা একটি দেহ হিসাবে কাজ করার এটিই মূলনীতি। যে খ্রীষ্টিয়ান নেতারা নিজেরাই সমস্ত সিদ্ধান্ত গ্রহণ করে এবং অন্যদের তার সেই পরিচর্যা কাজে লাগাতে চায় তারা যে অকৃতকার্য হবে তা নিশ্চিত করে বলা যায়। সিদ্ধান্ত গ্রহণে সাহায্য করতে যে নেতারা অন্যদের আহ্বান করেন তারা কৃতকার্য হয়ে থাকেন। তারা কখনই বলেন না, “আমার কাজ কর” তারা বলেন “আসুন আমরা সকলে মিলে প্রভুর কাজ করি।”

লোকদের জীবনে বাধ্যতা ও শৃংখলা গড়ে তুলতে সাহায্য করতে হবে। বেশীর ভাগ লোকই ভালভাবে কাজ করতে পারে যদি তাদের সুষ্ঠু ধারণা দেওয়া হয় এবং এমন পরিকল্পনা অনুযায়ী কাজ করে যা তারা সহজেই বুঝতে পারে। কড়া নিয়ম-কানুন কোনই সাফল্য দিতে পারে না, কিন্তু সঠিক কাঠামো বা কার্যপদ্ধতি সাফল্য বয়ে আনে। একজন ভাল নেতা জানেন যে, কিভাবে পরিকল্পনা করতে হবে, সময় সীমা এবং মান নিয়ন্ত্রণ করতে হবে এবং তার সহকর্মী ও বিষয়-বস্তুর মধ্যে সমন্বয় সাধন ও তাদের সংগঠন করতে হবে। কিভাবে পরিকল্পনা, সমন্বয় সাধন ও সংগঠন করতে হবে, সে বিষয়ে আমরা পরবর্তী পাঠে জানতে পারবো।

ধ্যান ও আত্ম-বিশ্লেষণের জন্য কতগুলি প্রশ্ন। কি কি দান ও যোগ্যতা আপনি ঈশ্বরের কাছে থেকে লাভ করেছেন বলে মনে করেন? নেতৃত্বদানের এই বইটিতে কি আপনি আপনার এই যোগ্যতা ও দান-গুলির উন্নতির জন্য সম্মুখে এগিয়ে যাওয়ার উপায় বলে মনে করেন? শাস্ত্রীয় উদাহরণ থেকে আপনি এমন কি শিখেছেন যা আপনাকে একজন ব্যক্তি ও একজন নেতা হিসাবে গড়ে উঠতে সাহায্য করবে? কাউকে সাহায্য করার জন্য আপনার জ্ঞান বৃদ্ধি ব্যবহার করার কোন নির্দিষ্ট উপায়ের কথা কি আপনি চিন্তা করতে পারেন?

১১। প্রত্যেকটি সত্য উক্তির পাশে দাগ দিন।

- ক) সত্যিকার ভাবে ব্যবহৃত হতে চাইলে, একজন নেতাকে অবশ্যই তার দলের লোকদের মধ্যকার যোগ্যতা ও গুণাবলী গুলির মূল্য দিতে হবে।
- খ) প্রয়োজন মেটানো এবং বিভিন্ন কাজ সম্পাদনের জন্য বিভিন্ন অবস্থার সাথে লোকদের যোগ্যতাগুলির সামঞ্জস্য বিধান করা নেতৃত্বের একটি অংশ স্বরূপ।
- গ) আপনি যদি বার বার লোকদের প্রতি আপনার ভালবাসার কথা প্রকাশ করেন তাহলে তাদেরকে আপনার পদ্ধতি ও লক্ষ্য সম্পর্কে আর জানানোর দরকার হয় না, তারা নিজেরাই সব বুঝে নেবে।
- ঘ) কোন লোকের ভাল কাজের প্রশংসা করতে হলে অন্যদের সামনে বা অন্যান্য কর্মচারীদের উপস্থিতিতে না করে গোপনে ব্যক্তিগত ভাবেই তা করা উচিত।

১২। নেতারা যখন অন্যদের নেতৃত্বদানের ক্ষমতা বৃদ্ধির সাহায্য করেন তখন তাদের নীচের কোন বিষয়টি বিশেষ ভাবে মনে রাখতে হবে?

- ক) অন্যদের যোগ্যতাগুলির বৃদ্ধিলাভে যখন নেতারা সাহায্য করেন, তখন তাদের নিজেদের প্রভাব স্বাভাবিক ভাবেই কমে আসবে।
- খ) অন্যদের পরামর্শ বা অবদান অবহেলা করলে নেতারা বহুদিন যাবৎ অন্যদের উপর তাদের ক্ষমতা বহাল রাখতে পারেন।
- গ) নিজেকে বড় করে তুলে এবং ক্ষমতা দেখিয়ে কাজ করার মাধ্যমে নেতারা অন্যদের কাছে নিজেদের যোগ্য বলে প্রমাণিত করেন।

ঘ) অন্য কোন লোকের আত্মজ্ঞান বা তার আত্ম-ধারণা বৃদ্ধি লাভে সাহায্য করবার মাধ্যমে একজন নেতা তার নিজের প্রকৃত ব্যক্তি-মূল্যবোধ বা আত্ম-ধারণা গড়ে তোলেন।

১৩। নীচের একটি বাদে অন্য সবগুলিই নেতৃত্বদানের নীতিগুলো বর্ণনা করে। কোন্টি নেতৃত্বদানের কার্যকারী নীতি নয় ?

ক) একজন প্রকৃত নেতা পরিকল্পনা স্থির করেন, সময়-সীমা ও মান নির্দিষ্ট করেন এবং তার অধীনে যত সম্পদ আছে সেগুলি সংগঠিত ও সঠিক ব্যবহার নিশ্চিত করেন।

খ) একজন উপযুক্ত নেতা সুস্পষ্ট নির্দেশ দান করেন, সেগুলিকে কার্য-কারী ভাবে ব্যবহার করেন এবং পরিকল্পনা অনুযায়ী চলেন।

গ) যে নেতা সমস্ত সিদ্ধান্তগুলি নিজে গ্রহণ করেন এবং সমস্ত দায়িত্ব নিজের বলে মনে করেন ও কড়া শৃংখলার মাধ্যমে সব কাজ করতে চান, তিনি তার নিঃস্বার্থ সেবার মাধ্যমে অন্যদের উৎসাহিত করতে পারেন।

ঘ) বৃদ্ধিমান নেতা অন্যদেরকেও সিদ্ধান্ত গ্রহণে অংশ গ্রহণ করতে আহ্বান করেন, এভাবে তিনি তার ব্যক্তিগত নয় কিন্তু সার্বজনীন লক্ষ্য স্থাপন করেন।

পরীক্ষা—৩

১। একজন সম্মানিত ও উপযুক্ত নেতা হিসাবে বার্ণবা নেতৃত্বদানের একটি গুরুত্বপূর্ণ নীতি প্রকাশ করেছেন : তিনি তার ক্ষমতার প্রভাব ব্যবহার করেছেন—

ক) তার সমর্থিত নীতিগুলির অনুমোদন লাভের জন্য।

খ) অন্যদের যোগ্যতা বৃদ্ধিতে সাহায্য করতে।

গ) তার পরিবারের সদস্যদের উঁচু পদগুলি লাভ করতে।

ঘ) তার ক্ষমতা ও সম্মানের স্থান যেন তিনি কখনও না হারাণ তা নিশ্চিত করতে।

২। পৌল ও বার্নাবা যথেষ্ট ভিন্ন ধরনের লোক ছিলেন। এই সত্যটি নেতৃত্বদানের আরেকটি নীতির কথা প্রকাশ করে তাহলো—

- ক) যে কোন নেতার কার্যকারীতা প্রয়োজনের দ্বারা সীমাবদ্ধ।
- খ) অল্প বয়স্ক নেতারা যারা প্রচুর শিক্ষাপ্রহণের সুযোগ পেয়েছে, তারা সাধারণতঃ উপযুক্ত নেতা হয়।
- গ) মণ্ডলীর বিভিন্ন ধরনের প্রয়োজনের জন্য বিভিন্ন ধরনের নেতৃত্বের প্রয়োজন।
- ঘ) অল্প কয়েকজন ভাল নেতা পাবার জন্য অনেক নেতাকে প্রস্তুত করা দরকার।

৩। মার্কেলের প্রত্যাখ্যানের ঘটনায় আমরা লক্ষ্য করি যে, পৌল তার কর্মজীবনে প্রথম অবস্থায় কাজ সম্পাদনের বিষয়েই বেশী আগ্রহী ছিলেন। বার্নাবা কিন্তু বুঝতে পেরেছিলেন যে, পরিচর্যার সুদূর-প্রসারী ফল লাভ নির্ভর করে—

- ক) অপেক্ষাকৃত কম উচ্চাভিলাষী পরিকল্পনা করার মধ্যে।
- খ) সেই ধরনের নেতাদের গড়ে তোলার মধ্যে যারা তাদের শিক্ষকদের কার্যকারীতাকে বহুগুণ বাড়িয়ে তুলবে।
- গ) এমন লোকদের গড়ে তোলার মধ্যে যারা তার মত বিশ্বাস করবে যে খ্রীষ্টিয় পরিচর্যার শর্তগুলি হবে সহজ সরল।
- ঘ) সেই সমস্ত ব্যক্তিকে গড়ে তুলবার মধ্যে যারা কম বয়স্ক নেতাদের দেখে ভীত হবে না।

৪। যীশু, বার্নাবা এবং পৌল এরা নেতৃত্বদানের যে চমৎকার বৈশিষ্ট্য স্থাপন করেছেন, নীচের কোন বাক্যটি তা সবচেয়ে ভালভাবে বর্ণনা করে?

- ক) ব্যক্তিগত ভাবে নির্দেশ ও পরামর্শ দিয়েছেন, শিক্ষাগুরুকে লক্ষ্য করার সুযোগ দিয়েছেন, শিক্ষাগুলি কাজে লাগানোর সুযোগ দিয়েছেন, ফলাফলগুলি বিচার করেছেন এবং দায়িত্ব বলটন করে দিয়েছেন।
- খ) কর্মক্ষেত্রে গিয়ে বিভিন্ন কাজ লক্ষ্য করার মাধ্যমে শিক্ষালাত্তের সুযোগ দিয়েছেন।

গ) মতবাদ ও নেতৃত্বদান সম্পর্কে বার বার শিক্ষা দিয়েছেন, নীতি আদর্শ সম্পর্কে বক্তৃতা দিয়েছেন, দায়িত্ব দান করেছেন এবং ফলাফল ঈশ্বরের হাতে ছেড়ে দিয়েছেন।

ঘ) শিক্ষা-দীক্ষা ও আর্থিক জীবন লক্ষ্য করে লোকদের মনোনীত করেছেন, অল্প কিছুদিনের জন্য তাদের কাছে রেখেছেন, পরিচর্যা নিয়োগ করেছেন এবং সময় সুযোগ অনুযায়ী ফলাফল বিচার করেছেন।

৫। নেতৃত্বদান সম্পর্কে পৌলের বৈশিষ্ট্য আমরা স্পষ্ট ভাবেই দেখতে পাই যে তিনি—

ক) নেতৃত্ব দেওয়ার স্থান লাভের জন্য লোকদের সাহায্য করেছেন, কিন্তু কিভাবে নেতৃত্বদান শুরু করতে হবে সে বিষয় তাদের উপর ছেড়ে দিয়েছেন।

খ) যাদের মধ্যে নেতৃত্বদানের সম্ভাবনা দেখেছেন তাদের সম্পর্কে সচেতন ছিলেন এবং আহত লোকদের কাজ শুরু করতে সাহায্য করেছেন।

গ) আহ্বানে সাড়া দেবার পুরো দায়িত্ব লোকদের উপর ছেড়ে দিয়েছেন।

ঘ) একেবারে শেষ জীবনে এসে নেতাদের গড়ে তুলবার বিষয়ে মনোযোগী করেছেন।

৬। “নেতারা আহত ও গঠিত” এই কথাটির প্রকৃত অর্থ হোল—

ক) কোন্ নেতার গঠন থেকে তার আহ্বান আরো গুরুত্বপূর্ণ।

খ) স্বগীয় আহ্বানের তুলনায় শিক্ষা গ্রহণ তত গুরুত্বপূর্ণ নয়।

গ) নেতৃত্বদান ঈশ্বর ও মানুষের দু’জনেরই সমান দায়িত্ব।

ঘ) একজন নেতা তার নেতৃত্বদানের অধিকার লাভ করেন তার “আহ্বান” থেকে; অন্যদিকে, কার্যকারী নেতৃত্বদানের যোগ্যতা তিনি লাভ করেন তার গঠন থেকে।

৭। ঈশ্বরের সর্বময় কাজের ফলেই যে খ্রীষ্টিয়ান নেতারা তাদের নেতৃত্বের আহ্বান লাভ করেছেন, এই কথা বুঝবার পর, অন্যান্য নেতাদের এবং খ্রীষ্টিয় মণ্ডলীর উচিত—

ক) আহতদের বাইরে ছড়িয়ে পড়তে এবং তাদের আহ্বানের শর্ত পালন করতে তাদের উৎসাহিত করা ।

খ) সম্ভাবনাময় এই সব নেতাদের জন্য নেতৃত্বদানের ক্লাস গুরু করা এবং তাদের ব্যবস্থাপনা শিক্ষা দান করা ।

গ) তাদের জন্য এমন কর্মস্থল ও পরিবেশের বন্দোবস্ত করা যেখানে তারা অভিজ্ঞ নেতাদের অধীনে তাদের যোগ্যতার ব্যবহার ও উন্নয়ন সাধন করতে পারবেন ।

ঘ) তাদের এমন ধরনের স্কুলে পাঠান যেখানে তারা নেতৃত্বদানের কলা-কৌশলগুলি শিখতে পারবে ।

৮। আহ্বান এবং গঠন এই বিষয় দুইটি থেকে আমরা বুঝতে পারি যে, আমরা যদি প্রভুর পক্ষে আমাদের সম্পূর্ণ ক্ষমতা ব্যবহার করতে চাই, তাহলে আমাদের জীবনে ঈশ্বরের আহ্বানের গুরুত্ব আমাদের অবশ্যই স্বীকার করতে হবে এবং—

ক) এভাবেই আমাদের নিজেদের দানগুলি উন্নতি লাভ করবে ।

খ) অন্যদের জীবনেও তা স্বীকার করতে হবে এবং তাদের নিজেদের দানগুলির উন্নতি সাধনে তাদের সাহায্য করতে হবে ।

গ) অন্যদের পরিচর্যা ও তাদের দানগুলির উন্নতি সাধনে সাহায্য করার মাধ্যমে এর পরিপূর্ণতা আনতে হবে ।

ঘ) অন্যদের জীবনেও তা স্বীকার করতে হবে এবং আমাদের নিজেদের দানগুলির বৃদ্ধি সাধন ও অন্যদের দানগুলি বৃদ্ধি সাধনে তাদের সাহায্য করতে হবে ।

৯। নীচের কোন্ বাক্যটি একজন প্রকৃত নেতার থেকে একজন অ-প্রকৃত নেতার মধ্যকার পার্থক্য সঠিকভাবে বর্ণনা করে ?

ক) অ-প্রকৃত নেতারা ব্যক্তিকেন্দ্রিক এবং কাজের ধারা বজায় রাখবার জন্য তারা খুব কম সময়েই পরিকল্পনা করে থাকে ।

খ) কর্মকর্তার কাজ সম্পাদনের বিষয়েই বেশী আগ্রহী এবং লোকদের প্রয়োজন ও অন্যান্য অনুভূতি গুলির প্রতি খুব কমই যত্নশীল ।

- গ) প্রকৃত নেতারা কাজ ও কার্যকারী দুই বিষয়েই সমান আগ্রহী ; তারা নিজেরা বৃদ্ধি পেতে চান এবং অন্যদের বৃদ্ধি পেতে সাহায্য করেন ।
- ঘ) “ক” ও “গ” উত্তর দুইটি পার্থক্যগুলি সঠিকভাবে বর্ণনা করে ।
- ঙ) “ক”, “খ” ও “গ” এই তিনটি বাক্যই পার্থক্যগুলি সঠিকভাবে বর্ণনা করে ।

১০। নেতৃত্বদানের উপর লেখা আগের কালের বইগুলোয় কর্মকর্তাদের ইচ্ছা সিদ্ধ করা ও তাদের লক্ষ্যগুলি অর্জন করবার জন্য লোকদের পিছনে লেগে থাকার উপর বিশেষ জোর দেওয়া হয়েছে । বর্তমান কালের বিশেষজ্ঞরা এই সিদ্ধান্তে এসেছেন যে এ পদ্ধতি :—

- ক) খুবই কার্যকারী ছিল এবং আশানুরূপ ফলও উৎপন্ন করতো ।
- খ) ভালভাবে কাজ করেনি ।
- গ) একেবারেই ফলহীন ছিল ।
- ঘ) সেই সময়ের জন্য সম্ভবতঃ কার্যকারী ছিল ।

১১। বর্তমানকালের গবেষণায় দেখা যায় যে নেতৃত্বদানের একমাত্র কার্যকারী বা মূল পদ্ধতিটি হলো সেইটি যেটি :—

- ক) সংখ্যাগরিষ্ঠের ইচ্ছানুযায়ী নেতৃত্ব দিতে বাধ্য করে ।
- খ) পরিচালনার ক্ষেত্রে সমতার উপর গুরুত্ব দান করে ।
- গ) ক্ষমতার প্রভাব ব্যবহার করবার উপর নির্ভর করে ।
- ঘ) লোকদের প্রতি যত্নের উপর নির্ভরশীল ।

১২। নীচের একটি বাদে অন্য সবগুলি নেতৃত্বদানের নীতি, নেতৃত্বদানের উপর লেখা সেরা বইগুলি থেকে নেওয়া হয়েছে । সেইটি কোনটি ?

- ক) “আপনি যাদের পরিচালনা করেন তাদের মধ্যকার গুণাবলী ও ক্ষমতা আপনাকে লক্ষ্য রাখতে হবে ।”
- খ) “লোকদের মধ্যকার পার্থক্য মেনে নিতে হবে” ।
- গ) “লোকদের কাছ থেকে আসলে কি আশা করা হচ্ছে তা বুঝতে তাদের সাহায্য করতে হবে” ।
- ঘ) “সিদ্ধান্ত গ্রহণের বোঝা ও সমস্যা থেকে লোকদের মুক্ত রাখতে হবে” ।

১৩। যাকোব নেতা গঠন করতে ভয় পায় কারণ যখন সে নতুন নেতা গঠন করে তখন দেখা যায় যে লোকে তার থেকে নতুন নেতার প্রতি বেশী মনোযোগ দান করে। নীচের কোন নীতিটি তার গ্রহণ করা উচিত ?

- ক) লোকদের জানতে দেওয়া যে আপনি তাদের বিষয় চিন্তা করেন।
- খ) এই কথা বুঝতে পারা যে অন্যদের গঠন করলে তার ফলে আপনার কার্যকারীতাই আরো বেড়ে যায়।
- গ) যতদূর সম্ভব সিদ্ধান্ত গ্রহণে ও লক্ষ্য নিরাপণে লোকদের সাহায্য নেওয়া।
- ঘ) লোকদের বিভিন্ন যোগ্যতার উপযুক্ত ব্যবহারে তাদের সাহায্য করা।

১৪। একজন নেতা তার নিজের কার্যকারীতা ও প্রভাব বাড়িয়ে তোলে তখন যখন :—

- ক) তিনি অন্যদের সাহায্য করেন এবং উপযুক্ত কার্যকারীদের গড়ে তোলেন।
- খ) তিনি কড়া ব্যবস্থাপনা ও নজর রাখবার মাধ্যমে নির্দিষ্ট সময়ের মধ্যে কাজ সম্পন্ন করেন।
- গ) তিনি নেতৃত্বদানের বেশীরভাগ কাজ নিজে সম্পন্ন করেন এবং তার অধীনস্থদের শুধুমাত্র সাধারণ কাজ করতে দেন।
- ঘ) তিনি লোকদের সাথে খোলাখুলি মেলামেশা করেন কিন্তু সিদ্ধান্ত গ্রহণ সম্পূর্ণ নিজের অধীনে রাখেন।

১৫। লক্ষ্য ও সিদ্ধান্ত গ্রহণের সময় সবচেয়ে ভাল উপায় হলো :—

- ক) অন্যদের আপনার লক্ষ্য অর্জনে কাজে লাগানোর চেষ্টা করা।
- খ) “পরিচর্যা” এই আখ্যা দিয়ে আপনার লক্ষ্যকে আড়াল করার চেষ্টা করা।
- গ) একজন যত্নশীল লোক বলে নিজের সুখ্যাতি করা এবং তারপর লোকদের অনুরোধ করা “আসুন আমাদের সাহায্য করুন।”
- ঘ) লক্ষ্য ও সিদ্ধান্ত গ্রহণে লোকদের সহভাগীতা নেওয়া যেন আপনি সত্যিকারভাবে বলতে পারেন “এটি আপনাদের কাজ।”

চতুর্থ পাঠ অধ্যয়ন করা শুরু করার আগে আপনার প্রথম ভাগের ছাত্র রিপোর্ট সম্পূর্ণ করুন এবং আপনার শিক্ষকের কাছে উত্তর পত্র পাঠিয়ে দিন।

পাঠের মধ্যকার প্রশ্নাবলীর উত্তর :

- ৭। ক) মিথ্যা। (জনপ্রিয় নেতারা সব সময় ভাল নেতা নন)
খ) সত্য।
গ) মিথ্যা। (একজন ভাল নেতা সবসময়েই শিখতে ও গঠিত হতে থাকেন।)
ঘ) মিথ্যা।
ঙ) সত্য।
- ১। আপনি হয়তো এই বিষয় কয়টি উল্লেখ করেছেন : সৌভ্রাতৃত্ব, অবিচলতা, নেতৃত্ব ভাগাভাগি করে নেওয়ার ক্ষমতা এবং দলীয় সদস্যপদ। অথবা ১ম পাঠে দেওয়া তালিকা থেকে অন্য গুণাবলীগুলিও আপনি লিখতে পারেন।
- ৮। গ) অন্যদের সম্মান ও সাহায্য করতে হবে।
- ২। খ) মগলীর বিভিন্ন ধরনের প্রয়োজনে বিভিন্ন ধরনের নেতার প্রয়োজন ছিল।
- ৯। গ) ব্যক্তিগতভাবে তাদের কার্যক্ষেত্রে শিক্ষা দান করেন।
- ৩। ক) তীমথিয়ের জীবনে ঈশ্বরের আহ্বান লক্ষ্য করে পৌল তাকে একজন নেতা হিসেবে গড়ে তুলতে তার সময় দিয়েছিলেন।
খ) পৌলের পত্রে তিনি তীমথিয়ের আহ্বান সম্পর্কে উল্লেখ করেছেন (১ তীমথিয় ৪ : ১৪)
গ) রোমীয়দের কাছে পৌল তীমথিয়কে তার সহকর্মী হিসাবে উপস্থিত করেছেন (রোমীয় ১৬ : ২১) করিন্থীয়দের পৌল এই নিশ্চয়তা দিয়েছিলেন যে তীমথিয় ও তারই মতো ঈশ্বরের পক্ষে কাজ করছেন (১ করিন্থীয় ১৬ : ১০)

ঘ) পৌল তীমথিয়ের জীবনে নেতৃত্বদানের সম্ভাবনা দেখতে পেয়েছিলেন, তাই তিনি একে সুসমাচার প্রচার দলের একজন সদস্য করে নিয়েছিলেন এবং তার এই সম্ভাবনাকে গঠন করতে শুরু করেছিলেন। (প্রেরিত ১৬ : ১-৩)

১০। ক) সত্য।

খ) মিথ্যা।

গ) সত্য।

ঘ) সত্য।

৪। ক) ১) গঠন।

খ) ২) আহ্বান ও গঠন।

গ) ১) গঠন।

ঘ) ১) গঠন।

ঙ) ২) আহ্বান ও গঠন।

১১। ক) সত্য।

খ) সত্য।

গ) মিথ্যা।

ঘ) মিথ্যা।

৫। ক) মিথ্যা।

খ) সত্য।

গ) মিথ্যা।

ঘ) সত্য।

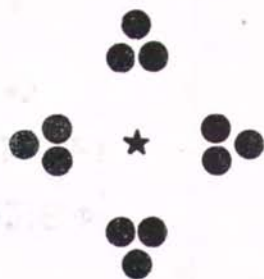
১২। ঘ) অন্য লোকের আত্মজান বা তার আত্মধারণা বৃদ্ধি লাভে সাহায্য করার মাধ্যমে একজন নেতা তার নিজের প্রকৃত ব্যক্তি মূল্যবোধ বা আত্ম-বিশ্বাস গড়ে তোলেন।

৬। ক) পরিচর্যার কাজে তাদের প্রস্তুত থাকার জন্য এবং আত্মিক পরিপূর্ণতা লাভে তাদের সাহায্য করার জন্য।

খ) প্রত্যেক বিশ্বাসীকে সকলের সার্বিক মঙ্গলের জন্য।

নেতারা বুদ্ধিলাভ করেন এবং অন্যদের বুদ্ধিলাভে সাহায্য করেন

- গ) খ্রীষ্টের আকারে পূর্ণতা লাভ করার জন্য আত্মিক জীবনে পরিপক্ব হবার জন্য।
- ঘ) তাঁর পবিত্র ও নিৰ্দোষ সন্তান হবার জন্য এবং তাঁর নামের গৌরব বয়ে আনবার জন্য।
- ঙ) প্রভুর জানে ও অনুগ্রহে বুদ্ধি লাভ করবার জন্য এক কথায় আত্মিকভাবে পরিপক্ব হবার জন্য।
- ১৩। গ) যে নেতা সমস্ত সিদ্ধান্তগুলি নিজে গ্রহণ করেন, সমস্ত দায়িত্ব নিজে বলে মনে করেন, এবং কড়া শৃংখলার মধ্যে সমস্ত কাজ করতে চান, তিনি তার নিঃস্বার্থ সেবার মাধ্যমে অন্যদের উৎসাহিত করতে পারেন।



দ্বিতীয় খণ্ড

কাজ

নেতারা কি করেন
এবং অন্যান্যদের তারা
কিভাবে কাজে লাগান

নেতারা পরিকল্পনা ও সংগঠন করেন

উইলিয়াম দলকে উদ্দেশ্যে করে বললেন “গত সপ্তাহে আমাদের গৃহ পরিদর্শন প্রকল্পের ফলাফলে আমি নিরাশ হয়েছি।” তিনি হতাশ-ও হুস্বােছেন যেহেতু তার কমিটির মাত্র ছয় ব্যক্তি উপস্থিত ছিল। সেদিন সকালে সাঙে স্কুলের সময় তিনি তাদেরকে গির্জার পরে এই প্রকল্প সম্পর্কে আলোচনার জন্য একটু সময়ের জন্য অপেক্ষা করতে বলেছিলেন। কিন্তু অনেকের বিভিন্ন ব্যস্ততা অথবা কোন কোন অসুবিধার জন্য কেউই অপেক্ষা করে নাই। তিনি মনে করেছিলেন “সকলেরই ব্যক্তিগত সমস্যা রয়েছে” এবং চিন্তা করেছিলেন “তাকে অবশ্যই তাদের প্রয়োজন সম্পর্কেও সচেতন হতে হবে এবং খুব বেশী তাদের কাছ থেকে আশা করা ঠিক হবে না।”

দলের কাছে ব্যাখ্যা করে সে বললো “যেহেতু পালক আমাকে এই পরিদর্শন পরিচর্যার দায়িত্ব দিয়েছেন এই জন্য আমি ইহা একটি মহান দায়িত্ব বলে মনে করি”। আমরা অবশ্যই পালকের পিছনে থেকে সকলে মিলে তাকে সুসমাচারের দ্বারা এই জনগোষ্ঠির কাছে পৌছাতে সাহায্য করবো। আমি চাই আপনারা সকলে প্রভুর প্রতি আপনাদের আত্মোৎসর্গকে প্রকাশ করে আগামী সপ্তাহ গুলোতে আরো কঠোর পরিশ্রম করবেন। শীঘ্র যে আত্মিক উদ্দিপনা সভা শুরু হতে যাচ্ছে সেখানে আমরা অবশ্যই গির্জাঘর পরিপূর্ণ দেখতে চাই”।

জন জিজ্ঞেস করলেন “আমরা লোকদের আসা যাওয়ার বিষয়ে কি সিদ্ধান্ত নিলাম”। “আমি বিশ্বাস করি তুমি উল্লেখ করেছিলে আমাদের হয়তো তাদের সাহায্য করার কোন উপায় খুঁজতে হবে যারা অনেক দূরে থাকেন এবং হাটার দুরত্ব অনেক বেশী। আমি এমন একটি পরিবারে গিয়েছিলাম যেখানে মা এবং তার কতগুলি



“.....আমি একটি মহান দায়িত্ব অনুভব করছি”

ছেলে-মেয়ে তারা হয়তো গির্জায় আসবেন, কিন্তু তাদের ষাতায়াতের কোনই ব্যবস্থা নেই”। উইলিয়াম সম্মতি করে জানালেন “হ্যাঁ” আমরা এবিষয়ে চিন্তা করছি। আমি দেখছি এবিষয় কি করা যায় অন্য কারো কি কোন প্রস্তাব আছে ?

“আমার বাইবেল ক্লাশে দুইজন তরুণ রয়েছে যারা আমার সঙ্গে পরিদর্শনে যেতে ইচ্ছুক” মেরী বললেন, “আপনি কি মনে করেন তাদের উভয়কেই আমার সঙ্গে নিয়ে যাওয়া ঠিক হবে ?

“হ্যাঁ” উইলিয়াম বললেন “তাদের জন্য এটা একটা ভাল অভিজ্ঞতা হবে”।

মেরী উত্তরে বললেন ‘আমিও ঠিক একইভাবে চিন্তা করেছিলাম’ কিন্তু পালককে জিজ্ঞাসা করায় তিনি বললেন “এক এক বারে এক এক জন করে তাদের নেওয়া ভাল হবে”।

“ঠিক-আছে....., আমি জানি না, হয়তো সে ক্ষেত্রে.....

প্যাঠের খসড়া :

দায়ুদ একজন যোগ্য নেতা।

নেতারা পরিকল্পনা ও সম্ভব সাধন করেন।

নেতারা সংগঠন করেন।

পাঠের লক্ষ্য :

এই পাঠ শেষ করার পর আপনি :-

- ★ দায়ুদের পটভূমিকায় নেতৃত্বের নীতিসমূহ ব্যাখ্যা করতে এবং সেগুলিকে চিহ্নিত করে প্রয়োগ করতে পারবেন।
- ★ একটি সুনির্দিষ্ট প্রকল্পের খসড়া তৈরী করতে এবং সেই প্রকল্পের জন্য একটি উপযুক্ত কর্ম বিবরণ প্রস্তুত করতে পারবেন।
- ★ সংগঠন ধারণাটির বিবরণ এবং বিভিন্ন প্রকার সংগঠনের ব্যাখ্যা ও নীতি সমূহ আলোচনা করতে পারবেন।

আপনার জন্য কিছু কাজ :

- ১। বাইবেলের পটভূমিতে দায়ুদের জীবন ও কাজ সম্পর্কে পড়বেন। এই পাঠের কথা চিন্তা করে নেতৃত্বের আচরণ সমূহ ও বিশেষ লক্ষণ সমূহের উদাহরণ দেখবেন। এই বিষয়ে শাস্ত্রের গুরুত্বপূর্ণ অংশ হচ্ছে : ১ শমুয়েল ১৬ : ১-২২, ১৭ : ২১-৫৮, অধ্যায় ২২-২৬, ৩০ অধ্যায়, ২ শমুয়েল ৫ : ১-৭, ৭ : ১-২৫, ১ বংশাবলীর অধ্যায়গুলি হচ্ছে ১৭-১৯ এবং ২২-২৯। পাঠের জন্য ইহা একটি বিরাট দায়িত্ব। আপনি হয়তো এর অধিকাংশ বিষয়ের সঙ্গে পরিচিত। এই বিষয় এখন পাঠ করার লক্ষ্য হচ্ছে যেন আপনি দায়ুদকে দেখতে পান যে তিনি ঈশ্বরের পরিকল্পনা ও উদ্দেশ্য সম্পাদনের জন্য ঈশ্বর কর্তৃক আহত একজন নেতা। আপনি নেতৃত্ব সম্পর্কে আরো অনেক বেশী শিখতে পারবেন যদি দায়ুদের উদাহরণ, আদর্শ আপনি সতর্কতার সহিত লক্ষ্য করেন।
- ২। পাঠের বিস্তারিত বিবরণ পড়বেন এবং স্বাভাবিক নিয়মেই পাঠের মধ্যকার প্রশ্নের উত্তর লিখবেন।
- ৩। মূল শব্দাবলীগুলি দেখবেন। যদি সেগুলির অর্থ বুঝতে না পারেন তবে বইয়ের শেষে পরিভাষা দেখবেন।
- ৪। পাঠ শেষের পরীক্ষাটি দিন এবং আপনার উত্তর বইয়ের শেষে প্রদত্ত উত্তরের সঙ্গে মিলিয়ে দেখুন। যদি কোন উত্তর ভুল দিচ্ছে থাকেন তবে তা আবার দেখুন।

মূল-শব্দাবলী :

| | | | |
|----------------|-----------|------------|---------------|
| প্রতিনিধিত্ব | প্রত্যয় | শ্রেষ্ঠত্ব | শর্তাবলী |
| পটভূমিকা | দৈবক্রমে | সমন্বয় | সীমাবদ্ধতা |
| কলাকৌশল | নাটকীয় | ফলশ্রুতি | দৈব পরিকল্পনা |
| ব্যতিক্রমধর্মী | তাৎক্ষণিক | কদাচিৎ | |

পাঠের বিস্তারিত বিবরণ :

দায়ুদ একজন যোগ্য নেতা :

লক্ষ্য ১ : শাস্ত্রীয় পটভূমিকায় দায়ুদের কাজের মাধ্যমে যোগাতার গুরুত্বকে চিহ্নিত করা।

ঈশ্বরের পরিকল্পনায় দায়ুদ তাঁর লোকদের পরিচালিত করার বিষয় আলোচনা করবার পূর্বে, আসুন আমরা উইলিয়ামের গল্পে ফিরে যাই। আমরা কি তাকে একটি বিরাট বিব্রতকর অবস্থার মধ্যে ফেলে আসি নাই? আমরা তাকে এমন একটি স্থানে ঠেলে নিয়ে এসেছি যেখানে তাকে পালকের সঙ্গে মতানৈক্যে যেতে হবে অথবা সেই সমস্ত লোকদের সমক্ষে যাদের তিনি নেতৃত্ব দিতে অথবা অনুপ্রাণিত করতে চান, ও তার মতামতের পুনর্বিবেচনা করতে হবে। আপনি এ-অবস্থা হলে কি করতেন? আরেকটি প্রশ্ন জিজ্ঞাসা করার ফলে উইলিয়ামকে ঐ বিষয়টি ভুলে যেতে হলো।

“ট্রাষ্ট সম্পর্কে কি হবে” আমার আরো কিছু দরকার। আমি সাণ্ডে স্কুলের সম্পাদককে বলেছিলাম যদি তিনি আমাদের এই পরিদর্শন প্রকল্পের জন্য অতিরিক্ত কিছু ট্রাষ্টের ব্যবস্থা করতেন এবং তিনি বলেছেন এটা তার দায়িত্ব ছিল না”।

জিম্ কথা বিস্তৃত করে বললেন “আরেকটি বিষয়” গতসপ্তাহে আমরা তিনজনে পার্শ্ববর্তী প্রতিবেশীদের ওখানে গিয়েছিলাম এবং আমি সন্দেহ করি শহরের দক্ষিণ অঞ্চল পরিদর্শন করতে কেউ গিয়েছিল কিনা। আমি শুনেছি ঐ অঞ্চলে কয়েকটি নতুন পরিবার এসেছে যাদেরকে আমাদের মণ্ডলীতে যোগদান করার জন্য আমন্ত্রণ করা উচিত।

উইলিয়াম ম্যুদু হেসে অনুমোদন করে। স্বতঃস্ফূর্ত ভাবে বললেন “এটি একটি উত্তম পরামর্শ” “এখন আসুন ঐ অঞ্চলটিতে যাই এবং পরিদর্শন করি! আসুন সকলে কঠোর পরিশ্রম করি! আমরা যাতে আগামী রোববার এই গির্জাঘর পরিপূর্ণ দেখতে পাই”।

কমিটির কোন কোন সদস্য একথায় আমেন! আমেন! বললেন।

সংক্ষিপ্ত এই কমিটি মিটিংয়ের বিবরণ আমাদের জন্য নেতৃত্বের নীতিসমূহের কিছু গুরুত্বপূর্ণ বিষয় মনযোগ আকর্ষণ করে। নীতি-গুলোর কয়টি আপনি বলতে পারেন? উইলিয়ামের মধ্যে নেতৃত্বের কোন উত্তম গুণাবলী আপনি দেখতে পান? আপনি কি মনে করেন তার মনোভাবের দ্বারা সে একজন প্রকৃত খ্রীষ্টিয়ানের মত প্রতিনিধিত্ব করেন? তিনি কি একটি নেতৃত্ব গ্রহণ করতে চান এবং পক্ষান্তরে অন্যের নেতৃত্বের অধীনে থাকবেন? তাকে কি স্বতঃস্ফূর্ত মনে হয়? তার মনে কি কোন লক্ষ্য বা উদ্দেশ্য আছে যা সম্পাদনের জন্য তিনি কাজ করছেন? অন্যান্য কার্যকারীদের প্রতি কি তার বিবেচনা মূলক মনোভাব রয়েছে?

কেন এই সমস্ত উত্তম গুণাবলী তাকে একজন সফল নেতা রূপে গঠন করতে যথেষ্ট নয়? এই বর্ণনায় কিসের প্রয়োজন রয়েছে যা এই কমিটির কাছে সাফল্য নিয়ে আসবে? আমরা দায়ুদের জীবন ও কাজের পটভূমিকায় এর উত্তর এবং অন্যান্য প্রশ্নের উত্তর খুঁজে পাবো।

আমাদের এই বইয়ের এপর্যন্ত লোকদের বিষয়ে গুরুত্ব আরোপ করা হয়েছে—যে লোকেরা নেতৃত্ব দেন এবং যারা অনুসরণ করে। এখন দ্বিতীয় খণ্ডে আমরা আমাদের মনোযোগ সম্পূর্ণভাবে কাজের দিকে নিয়ে যাব—এবং নেতৃত্বের ক্ষেত্রে যে কাজের সহিত কলা-কৌশল ও জড়িত থাকে। আমাদের বাইবেলের আদর্শ অনুযায়ী দায়ুদের জীবনে সাধারণ ভাবে নেতৃত্বের সহিত জড়িত গুণাবলীর কোনটির অভাব ছিল না। কিন্তু সর্বাপেক্ষা উল্লেখযোগ্য বিষয় হচ্ছে তিনি অবিচল ও দক্ষতার সহিত তার সম্পদ ও কলা কৌশলকে একসঙ্গে ব্যবহার করে অ-সাধারণ ফল লাভ করেছিলেন।

বাইবেল দায়ুদকে আমাদের কাছে একজন সম্পূর্ণ মানুষরূপে পরিচয় করে দেয় যিনি ছিলেন একজন : মেম্বপালক, কবি, প্রেমিক, পিতা এবং রাজা। সাহসী, অপরাধী, অনুতপ্ত, ক্ষমাপ্রাপ্ত এবং বিজয়ের যে বিভিন্ন রূপ যা তিনি আমাদের কাছে প্রকাশ করেছেন তা তার মানবীয় অভিজ্ঞতারই পরিচয় বহন করে। ইহা ঈশ্বরের অভূতপূর্ব পরিকল্পনার গভীরতম পরিচায়ক। দায়ুদের সম্মুখের কাজগুলির জন্য প্রয়োজনীয় উপাদান ও তার জীবনে পটভূমিকা ছিল। মেম্বপালকদের তত্ত্বাবধানের মাধ্যমে তিনি দৈহিক রুদ্রি, সাহস ও আত্মপ্রত্যয় লাভ করেছিলেন যা তাকে বিপদের থেকে রক্ষা করেছে। যখন তিনি একাকী তার মেম্বপাল নিয়ে হাটতেন তখন তিনি তার নিজের সম্পর্কে চিন্তার অবকাশ পেয়েছিলেন কল্পনা ও সক্রিয়তার দ্বারা, এবং তার অনুভূতি ও ধারণা সমূহকে তিনি উদ্দীপ্ত ও ক্ষমতামালা বাক্যের মাধ্যমে প্রকাশ করেছিলেন।

আমরা জানি তিনি তার নিজের জীবন অত্যন্ত নীচু স্থান থেকে শুরু করেছিলেন। ঈশ্বরের নির্দেশ তার নেতৃত্ব ও আহ্বান, ভাববাদী শমুয়েলের নির্বাচনের মধ্য দিয়ে এসেছিল এবং তাকে অত্যন্ত সাধারণ ও গোপন ভাবে বলা হয়েছিল যে তিনি রাজা হবেন (১ শমুয়েল ১৬ : ১-২২)। এবং “সেই দিন থেকে সদাপ্রভুর আত্মা পরাক্রমের সহিত দায়ুদের উপরে আসিলেন”। পরে তিনি বিষয়টি হৃদয়ে সংগোপন করে মেম্বদের কাছে ফিরে গেলেন পরবর্তীতে তিনি রাজা শৌলের গৃহে একটি দাসরূপে নগণ্য পদ লাভ করলেন। ইহা একটি ব্যতিক্রম ধর্মী নম্রতা বলে মনে হয়। আমরা দায়ুদকে দৃঢ়তার সহিত বলতে শুনি যে তিনি গলিয়াৎ বীরের সঙ্গে যুদ্ধ করবেন যখন অন্যান্য সকলে তার সঙ্গে যুদ্ধ করতে শঙ্কিত। দৃঢ়ভাবে যখন তিনি বলেছিলেন তা ঠিক নম্রতা বলে মনে হয়নি “আমি একাজটি সম্পাদন করতে পারবো— দায়ুদের জ্যেষ্ঠ ভ্রাতা তাকে অনুযোগ করে বলেছিলেন যে ‘তোমার দৃঢ়তা ও অহঙ্কার আমি জানি’ ১ শমুয়েল ১৭ : ২৮-৩২।

অতি শীঘ্র দায়ুদ এমন একটি বিষয় প্রমাণ করলেন যা প্রত্যেক ভাল নেতা জানেন নম্রতা ও সাহস একে অন্যের বিপরীত নয়। প্রায়ই

এই ইটি একসঙ্গে চলে দায়ুদ যেদিন গলিয়াৎকে হত্যা করেছিলেন সেদিনও তা প্রমাণিত হয়েছিল। দায়ুদ জানতেন যে তিনি তার নিজের শক্তিতে এসমস্ত কাজ করছেন না। ঈশ্বরের আত্মা তার উপর পরাক্রমের সহিত এসেছিল সুতরাং তিনি দৃঢ়তার ও আত্ম প্রত্যয়ের সহিত কথা বলতে পেরেছিলেন। দায়ুদ স্বতঃস্ফূর্ত বাক্যের উপর নির্ভর করেন নাই। তিনি তার সম্পাদিত সমস্ত কিছুই ঈশ্বরের অনুমতিতে লব্ধ দক্ষতার মাধ্যমে করেছেন বলে বিবেচনা করতেন। তিনি বলেছিলেন “আমি সিংহ ও উল্লুক বধ করিয়াছি (১ শমুয়েল ১৭ : ৩৪-৩৭)।

আমরা জানি ঈশ্বর ইচ্ছা করলে গলিয়াৎকে একটি পাথর ব্যতিরিক্কেই নিঃশেষে মৃত্যু ঘটাতে পারতেন। ঈশ্বর অলৌকিক ক্ষমতার দ্বারা একটি পাথরকে উড়িয়ে পাঠাতে পারতেন যেখানে দায়ুদ ও তার ফিল্ডার প্রয়োজন হতো না। কিন্তু যখন তার উদ্দেশ্য সম্পাদনের জন্য কোন কার্যক্রমের প্রয়োজন হয়, সাধারণতঃ আমরা দেখতে পাই, তখন ঈশ্বর এমন ব্যক্তিদের মধ্য দিয়ে কাজ করেন যাদের উপযুক্ত যোগ্যতার বিকাশ তিনিই করেছেন। ইতিমধ্যেই দায়ুদ তার দক্ষতার বিকাশ ঘটিয়েছেন। তিনি অন্যদের রাজী করার জন্য দৃঢ় বাক্য ব্যবহার করেছেন। তিনি কর্মপদ্ধতি ব্যবহার করেছেন। তিনি শক্তি ও কর্ম-দক্ষতা ব্যবহার করেছেন। যদিও তিনি জানতেন তার শক্তি ঈশ্বর থেকে, সে কথা জেনে তিনি দায়িত্বহীন অথবা অযৌক্তিকভাবে কাজ করেন নাই। তিনি সেইভাবে কার্য করেছিলেন যেভাবে তিনি শিক্ষা লাভ করেছিলেন। লক্ষ্য করুন তিনি দৈবক্রমে হঠাৎ একটি পাথর তুলেন নাই। তিনি বরনার থেকে পাঁচটি চিক্কন সুচালু পাথর বেছে নিয়েছিলেন এবং সেগুলিকে তিনি মেঘপালকের ঝুলিতে রাখলেন। তার চরিত্রের মধ্যে নিয়ম কানূনের ও পদ্ধতি ছিল।

ধ্যান ও আত্মমূল্যায়নের জন্য প্রস্তাবনী : গীতসংহিতা ১৪৪ : ১ পড়ুন। এই অংশ পাঠ করে সেই সত্যতা বুঝতে পারেন যে, দায়ুদ নিজেকে যোগ্য মনে করেছিলেন তথাপি নিজের কোন গৌরব নেন নাই? কিভাবে সে যোগ্য হয়েছিলেন? আপনার কি ধরনের দক্ষতা ও যোগ্যতা রয়েছে? ঈশ্বর প্রভু কি আপনার হাতকে শিক্ষা দিয়েছেন?

তিনি কি আপনার আজুল গুলোতে দক্ষতা দিয়েছেন? আপনি কি মনে করেন যে দক্ষতার প্রসার আপনি করেছেন, যেগুলি ঈশ্বরের বিশেষ কোন কাজের জন্য ব্যবহৃত হতে পারে?

তিনি তাদের নেতা হলেন :

দায়ুদের নাটকীয় বিজয়ের পর তার সুযোগ হয়েছিল সম্মান ও প্রসংশা গ্রহণ করার। তাৎক্ষণিক ভাবে তিনি হয়তো হাজার হাজার লোককে নিয়ন্ত্রণ করতে পারতেন। তার নয়তা ও ভাল বিবেক আমাদের কাছে সেই সত্য প্রকাশ করে যে তিনি ব্যক্তিগত জনপ্রিয়তার সুযোগ গ্রহণ করেন নাই। তিনি স্বেচ্ছায় রাজা শৌলের আদেশ পালন করেছিলেন। তিনি সাংগঠনিক কাঠামোর মধ্যে নিজেকে খাপ খাইয়ে নিয়েছিলেন। একজন সৈনিক হিসাবে তিনি বাধ্য ছিলেন এবং তার দক্ষতা ও সাফল্যের ফলে পদাশ্রিত হয়েছিলেন। সর্ব সাধারণের লক্ষ্যের প্রতি দৃষ্টি রেখে তিনি জাতীয় স্বার্থের জন্য প্রয়োজনীয় দায়িত্ব গ্রহণ করেছিলেন।

পুরাতন নিয়মের অনেক অংশেই দায়ুদের এই উৎসর্গীকৃত কার্যাবহীর বিবরণ লিপিবদ্ধ করা হয়েছে। এগুলো হচ্ছে ঐতিহাসিক লেখা, কিন্তু সেগুলো দায়ুদের নেতৃত্বের পদ্ধতি সম্পর্কে অসংখ্য বিবরণ দেয়। তার সাফল্যের সঙ্গে জড়িত তিনটি প্রধান গুরুত্বপূর্ণ নীতিগুলো হচ্ছে :

- ১। তিনি সর্বদাই ঈশ্বরের ইচ্ছার অন্বেষণ করতেন।
- ২। তিনি তার পদস্থ ও অনুসরণকারীদের সহিত ব্যবহারের শেষে অনুগত ও বিবেচক ছিলেন।
- ৩। তিনি যোগ্যতা ও উৎকৃষ্টতার প্রয়োজন উপলব্ধি করেছেন এবং যার জন্য তিনি প্রভুকেই গৌরব দিয়েছিলেন।

আমরা জানি পরিশেষে সেই প্রতিজ্ঞাত মুকুট তিনি লাভ করেছিলেন। যিহূদা ও সমস্ত ইস্রায়েলের রাজা হিসাবে তিনি পরিবেষ্টিত সমস্ত শত্রুদের দমন করেছিলেন। যেজন্য তাকে অধিকাংশ সময় যুদ্ধের জন্য ব্যস্ত থাকতে হয়েছিল এবং যেগুলি তিনি সাহসিকতা ও দক্ষতার সহিত পরিচালিত করেছিলেন।

তার রাজ্য নিয়ে সুদৃঢ়ভাবে প্রতিষ্ঠিত হবার পর, দায়ুদের অত্যন্ত ইচ্ছা হয়েছিল নিয়ম সিদ্ধকরের জন্য একটি গৃহ নির্মাণ করা, যা হবে সদাপ্রভুর মন্দির। কিন্তু সদাপ্রভু তার কাছে প্রকাশ করলেন যে এই মন্দিরের প্রকৃত নির্মাণ কাজের সময়, উপস্থিত থাকার সুযোগ তার হবে না। তার আংশিক দায়িত্ব হবে এর জন্য পরিকল্পনা ও প্রয়োজনীয় সামগ্রী যোগাড় করে দেওয়া (১ বংশাবলী ২২ : ১-৪)। এই সকল কার্যাবলী নিষিদ্ধ-করণ ছিল সংগঠন প্রক্রিয়ার ও কাঠামোর একটি অদ্বিতীয় নমুনা স্বরূপ।

দায়ুদ অসাধারণ প্রস্তুতি গ্রহণ করেছিলেন :

এই অংশে ঐতিহাসিক তথ্য থেকে আমরা দেখতে পাই যে দায়ুদ বিশ্বাস করতেন, শোষণের বিরুদ্ধে প্রতিবাদ করা ছিল তার দ্বিতীয় প্রধান লক্ষ্য, যার ফলে তিনি মন্দিরের জন্য অপরিাপ্ত জিনিষপত্র যোগানের সুযোগ পেয়েছিলেন (১ বংশাবলী ২২ : ১৪)। যখন আমরা বংশাবলী পড়ি তখন আমরা মানুষের সঙ্গে ঈশ্বরের অভূতপূর্ব যে প্রাসঙ্গিক ব্যবহার তা দেখে মুগ্ধ হই। মুখ্য বিষয় আরাধনার নিয়ম মার্কিন উৎসব অথবা অলৌকিক ঘটনা নয়, কিন্তু তা ছিল পরিকল্পনা, সংগঠন, কাজের বন্টন ও অর্থসংগ্রহের ব্যাপার।

যারা পাথর কাটতেন ও অন্যান্য কারুশিল্পী দায়ুদ তাদের নিয়োগ করেছিলেন। তিনি তাদের কাজের জন্য পাথর, লোহা, তামা, এবং প্রয়োজনীয় যন্ত্রপাতি যোগান দিয়েছিলেন। তিনি প্রতিটি কাজের জন্য সুনির্দিষ্টভাবে, পরিদর্শক, রাজকর্মচারী বিচারক, দারোগান ও বাদাযন্ত্র নির্মাণকারীদের নিয়োগ করেছিলেন। প্রত্যেকের দায়িত্ব সুনির্দিষ্ট ছিল। কাজের বিস্তারিত পরিকল্পনা করা হয়েছিল এবং ইহার ফলের জন্য কাজ ও প্রার্থনা করা হয়েছিল। দায়ুদ তার পুত্র শলোমনকে বলেছিলেন :

“কেবল সদাপ্রভু তোমাকে বৃষ্টি ও বিবেচনা দিন

“আমি কণ্ঠের মধ্যে সদাপ্রভুর গৃহের জন্য..... প্রস্তুত করিয়াছি

আর তোমার কাছে অনেক শিল্পকার আছে” (২ বংশাবলী ২২ : ১২-১৫) ।

তিনি শলোমনকে মন্দিরের পরিকল্পনা দিয়েছিলেন, প্রধান কক্ষের, ভাণ্ডার সকলের, ভিতর কুঠরীর ও বারাণ্ডার নমুনা দিলেন । মন্দিরের সেবা কার্যের প্রয়োজনীয় সমস্ত উপদেশও এবং সেবার জন্য যে সমস্ত বিষয়াদি, মন্দিরে ব্যবহৃত হবে তারও নির্দেশ দিলেন । যেভাবে ঈশ্বরের আত্মা এ সকল বিষয় তার হৃদয়ে রেখেছিলেন (২ বংশাবলী ২৮ : ১১-১২) ।

দায়ুদ कहিলেন, “এ সমস্ত সদাপ্রভুর হস্তচালন ক্রমে রচিত লিপি ; তিনি আদর্শের (নমুনার) সমস্ত কার্য আমাকে বুঝাইয়া দিয়াছেন” (১ বংশাবলী ২৮ : ১৯) ।

বৎসর গুলোতে বিভিন্ন ধরনের অভিজ্ঞতা ও পরিস্থিতিতেও দায়ুদ তার উদ্দেশ্য সম্পর্কে অবিচল ছিলেন । তিনি নির্ভুল ভাবে পরিকল্পনা করেছিলেন যেভাবে গলিয়াৎ বীরকে রুদ্ধ পেতে না দিয়ে কবরস্থ করেছিলেন । তিনি তার ব্যর্থতাকে স্বীকার করে তার পাপের জন্য অনুতপ্ত হয়েছিলেন । তিনি প্রভুকে তার জীবনের দক্ষতার জন্য গৌরব দিয়েছিলেন এবং স্বীকার করেছেন যে, ঈশ্বর অন্যান্য অনেককেও এমনি দক্ষতা দেন । ঈশ্বরের নিয়ম মাফিক পদ্ধতি অনুযায়ী কোন প্রতিরোধ ছাড়া একজন নেতাক্রমে তিনি নিজেকে গ্রহণ করেছিলেন ।

তারপর সন্ধিক্ষণ এসেছিল যখন দায়ুদ সিদ্ধান্ত নিয়েছিলেন যে, শলোমনের উপর আনুষ্ঠানিক ভাবে দায়িত্ব অর্পণ করবেন এবং কার্য-কারীদের উৎসাহ প্রদান করবেন । আমরা সেই দৃশ্যের কথা কল্পনা করতে পারি যখন তিনি যিরশালেমে এক মহা-সম্মেলন আহ্বান করেছিলেন । যেখানে তিনি সংক্ষিপ্ত ও খোলাখুলিভাবে সমস্ত রাজন্যবর্গ এবং বিভিন্ন স্তরের লোকদের সাক্ষাতে তার অতীত ও ভবিষ্যৎ কার্যাবলীর পরিকল্পনার প্রকাশ করেছেন । কোন বিষয় তিনি ভুলে যান নাই । কোন বিষয় অনিশ্চিত ছিল না । যখন সেই সম্মেলন শেষ হয়েছিল এবং দায়ুদ যাদের দ্রাতৃবর্গ বলে সম্বোধন করেছিলেন তারা সকলে তাদের কর্তব্য সম্পর্কে জানতেন । তারা একে অপরের

সহিত তাদের সম্পর্কের কথা জানতেন। তারা তাদের লভ্য সম্পদের কথা জানতেন এবং তারা এও জানতেন এ কাজের জন্য তাদের ত্যাগ-স্বীকার করতে ও মুখ্য দিতে হবে।

গর্বিত না হয়ে, তিনি তথ্য প্রকাশ করেছেন যেখানে তিনি তার অনুভূতি ও কার্যক্রম বর্ণনা করেছেন। তিনি একথা বলে সম্পূর্ণরূপে আত্ম নিবেদন করেছেন “তদ্ব্যতীত আমার নিজস্ব স্বর্ণ ও রৌপ্য ধনও আছে, আমার ঈশ্বরের গৃহের প্রতি অনুরাগ প্রযুক্ত আমি আপন ঈশ্বরের গৃহের জন্য তাহাও দিলাম” (১ বংশাবলী ২৯ : ৩)।

ব্যক্তিগত ভাবে জড়িত হওয়ার এই অবস্থা থেকে তিনি অন্যদেরও প্রভুর কাজে নিজেদের উৎসর্গ করার জন্য অনুপ্রাণিত করেছিলেন সেবা ও দেওয়ার মাধ্যমে। অবশ্যই লোকেরা তার এই গৌরবময় নেতৃত্বের প্রতি সাড়া দিয়েছিল। তারা মুক্তভাবে নিজেদেরকে ও তাদের সম্পদ সকল প্রভুর জন্য দিয়েছিল।

দায়ুদ প্রার্থনা করেছিলেন ও লোকদের আরাধনার জন্য পরিচালিত করেছিলেন। তিনি তাদের স্বতঃস্ফূর্ত ভাবে উৎসাহ দিয়েছিলেন “তোমাদের ঈশ্বর সদাপ্রভুর প্রশংসা কর।” এবং তারা সকলেই প্রভুর প্রশংসা করেছিল (১ বংশাবলী ২৯ : ১০-২০)।

আসুন আমরা আমাদের পার্থের প্রথমে উইলিয়াম ও তার কমিটির সদস্যদের উদাহরণ পুনরায় দেখি—

১। অন্ততঃপক্ষে যে তিনটি উপায়ে উইলিয়াম দায়ুদের আদর্শের অনুসরণ করেছিলেন তা লিখুন—

.....

.....

২। অন্ততঃপক্ষে যে তিনটি উপায়ে উইলিয়াম দায়ুদের আদর্শ অনুসরণ করতে ব্যর্থ হয়েছেন তাহা লিখুন—

.....

.....

৩। দায়ুদের সুদূত ঘোষণা যে তিনি গনিয়াৎ-এর সঙ্গে যুদ্ধ করবেন, তা আমাদের কাছে প্রকাশ করে যে—

- ক) তিনি গর্বিত ছিলেন।
- খ) তিনি ভাইদের উপরে শ্রেষ্ঠত্ব লাভ করবেন।
- গ) তিনি একজন জন্মগত নেতা।
- ঘ) তার আত্ম বিশ্বাস ছিল যে, প্রভু তাকে ব্যবহার করবেন।

৪। দায়ুদ সিংহ ও ভাল্লুকের সাথে তার অভিজ্ঞতার কথা বলেছিলেন যেন—

- ক) ঘটনার সঙ্গে তার সম্পর্ক প্রমাণ করতে পারেন।
- খ) তার ভাইদের তুলনায় তার মহৎ বিশ্বাস দেখাতে পারেন।
- গ) তিনি যে রাজা হিসাবে মনোনীত তা প্রমাণ করতে পারেন।
- ঘ) তার দৈহিক শক্তিকে দেখাতে পারেন।

৫। দায়ুদ যন্ত্র সহকারে পাঁচটি পাথর মনোনীত করেছিলেন। এই ঘটনা আমাদের কাছে প্রকাশ করে যে তার—

- ক) আত্ম বিশ্বাসের অভাব ছিল।
- খ) বিশেষ প্রশিক্ষণ ও যোগ্যতার প্রয়োজন ছিল।
- গ) জনসমক্ষে দক্ষতার প্রকাশ দরকার ছিল।
- ঘ) শৌলের যুদ্ধের অস্ত্রকে প্রত্যাখ্যান করেছিলেন।

নেতারা পরিকল্পনা ও সমন্বয় সাধন করেন :

পরিকল্পনা হচ্ছে চিন্তা করা ও লেখা :

লক্ষ্য ২ : একটি পরিকল্পনার পিছনে কি লক্ষ্য রয়েছে তা জানতে পারা।

প্রায় সব কাজই, যেগুলো উত্তম ভাবে করা হয় সেগুলো দ্বিতীয়বার করা হয়। প্রথমে ইহা মানসিক ভাবে যারা নেতৃত্বে রয়েছে তাদের হৃদয়ে হয়ে থাকে। যা কিছু করা হবে সে সম্পর্কে চিন্তার এই প্রক্রিয়াকে আমরা পরিকল্পনা বলে থাকি।

অচেতন ভাবে আমরা সবাই কোন না কোন ভাবেই পরিকল্পনা করে থাকি। এই চিন্তা বা কল্পনা করার মানবীয় গুণাবলী হচ্ছে একটি প্রয়োজনীয় দিক। কোন কিছু প্রকৃতরূপে করার আগে তার প্রতিচ্ছবিকে আমরা চিন্তা করি। আমরা কোন কাজ সম্পর্কে পূর্বেই একটা ধারণা নেই, তার প্রকৃতি কিরূপ হবে, কি কি প্রয়োজন এবং বিভিন্ন পরিস্থিতিতে কি কি করা হবে ইত্যাদি। নেতারা অন্যদের তুলনায় এই বিষয়ে অধিক যত্নবান এবং বেশী দক্ষতার সহিত ইহার বিকাশ ঘটাতে পারেন।

নেতৃত্বের কার্যাবলী সংক্রান্ত পড়াশুনায়, পরিকল্পনা শব্দটিকে সবচেয়ে বেশী প্রাধান্য দেওয়া হয়। নেতাদের অবশ্যই পরিকল্পনা করতে হবে, যত ভালভাবে তারা পরিকল্পনা করতে পারবেন সত্ত্বতঃ তত বেশী তারা সফল হবেন। সুতরাং আসুন আমরা দেখি পরিকল্পনার প্রক্রিয়ার সহিত কি কি বিষয় সংযুক্ত রয়েছে।

১। **মূল্যায়ন ও পূর্বাভাস :** নেতারা অত্যন্ত সতর্কতার সহিত বর্তমান পরিস্থিতিতে লক্ষ্য করেন এবং ভবিষ্যতে কিভাবে অগ্রসর হবেন সে সম্পর্কে ভবিষ্যৎ চিন্তা ভাবনা করেন।

২। **উদ্দেশ্য ও লক্ষ্য সমূহকে প্রতিষ্ঠা করা :** নেতাদের কাজ করার পিছনের কারণ সম্পর্কে পরিষ্কার ধারণা রয়েছে। তারা জানেন প্রতিটি কাজের উদ্দেশ্য কি এবং কি ধরনের ফলের প্রত্যাশা তারা করছেন। এই প্রত্যাশিত ফলকে আমরা লক্ষ্য বলে থাকি। প্রতিটি উত্তম পরিকল্পনার মধ্যে লক্ষ্য সমূহ নির্দিষ্ট করা থাকে। পরবর্তী সময়ে এ সম্পর্কে আমরা আরো বিস্তারিত আলোচনা করবো।

৩। **কার্যক্রমের একটি স্মৃতির্দিষ্ট খসড়া :** নেতৃত্বের কার্যধারা অনুযায়ী ইহাকে প্রোগ্রাম করা বলা হয়ে থাকে। এর অন্তর্ভুক্ত রয়েছে সেই ধরনের একটি তালিকা প্রণয়ন, যার দ্বারা আমাদের প্রত্যাশিত ফলের জন্য কি কি পদক্ষেপ নিতে হবে তার উল্লেখ থাকবে।

৪। **সময়সূচী :** প্রোগ্রাম ও লক্ষ্য উভয়ই স্থির করার জন্য প্রয়োজনীয় পদক্ষেপ হিসাবে একটি সময়সূচী ঠিক করতে হবে। কোন স্মৃতির্দিষ্ট সময় ছাড়া লক্ষ্য ও প্রোগ্রাম অর্থহীন হয়ে পড়ে।

৫। **প্রস্তাবিত পদ্ধতি ও ধাপ সমূহের ধারা :** পরিকল্পনাকে অবশ্যই বাস্তব ও কার্যযোগ্য হতে হবে। সুতরাং পূর্বেই নেতা অবশ্যই বলতে পারবেন কি ধরনের উপযুক্ত পদ্ধতি এবং ধাপ সমূহ ব্যবহার করা হবে।

৬। **অর্থনৈতিক বিবেচনা :** নেতৃত্বের কার্যাবলীর পাঠে ইহাকে বলা হয় বাজেট করা। অধিকাংশ পরিকল্পনার ক্ষেত্রে কিছু পরিমাণ খরচাদির প্রশ্ন জড়িত থাকে, কিভাবে টাকা সংগ্রহ করা যাবে, কোন্ খাতে ব্যবহৃত হবে এবং কিভাবে হিসাব রাখা হবে ইত্যাদি। যদিও অনেক ক্ষেত্রে নেতারা আনুষ্ঠানিক বাজেট করার সঙ্গে জড়িত নন তবুও তাদের বাস্তবমুখী পরিকল্পনার জন্য এইসব বিষয় অবশ্যই বিবেচনা করতে হবে।

৭। **কর্মচারী সংক্রান্ত বিবেচনা :** নেতারা পূর্বেই সিদ্ধান্ত নেন এই প্রোগ্রাম অথবা প্রকল্পকে চালিয়ে নেবার জন্য কতজন লোকের প্রয়োজন হবে এবং লোকদের কি কি গুণের ও দক্ষতার অধিকারী হতে হবে। পরিকল্পনার অংশ রূপে বিশেষ কাজের জন্য উপযুক্ত লোক মনোনীত করা অত্যন্ত গুরুত্বপূর্ণ।

৮। **নিয়ম-কানুন ও মানগত ব্যাপারে একমত হওয়া :** প্রতিটি পরিকল্পনাই একটি নিয়মগত কাঠামো অনুসারে তৈরী করা হয়। সংগঠনের প্রতিটি কার্যাবলীর প্রতিষ্ঠিত নিয়ম-কানুন ও মান অনুসারে পরিচালিত হয়ে থাকে, যদিও খ্রীষ্টিয়ান নেতারা শাস্ত্রীয় নীতি সমূহ দ্বারা পরিচালিত হয়ে থাকেন এবং প্রতিষ্ঠান অথবা মণ্ডলীর উর্ধ্বতন নেতার নিয়ম-কানুন অনুযায়ী চলেন।

অধিকাংশ নেতা পরিকল্পনার এই প্রক্রিয়াকে প্রথমে আকারে প্রকাশ করাকে সাহায্যকারী বলে মনে করেন। প্রথমে উত্তর দেওয়ার মাধ্যমে পরিকল্পনার গুরুত্ব প্রকাশিত হয়।

- ১। কেন এই কাজটি করা হবে? ইহাই বর্তমান পরিস্থিতি সম্পর্কে চিন্তামুক্ত মূল্যায়নে নিয়ে যাবে।
- ২। কি কাজ সম্পাদিত হবে? ইহাই লক্ষ্য সমূহ নির্ধারণ করতে পরিচালিত করবে।

- ৩। কিভাবে এই কাজটি করা হবে? ইহাই পদ্ধতি সম্পর্কে পরিকল্পনা করতে পরিচালিত করবে।
- ৪। কখন এই কাজটি করা হবে? ইহাই সময়ের বিষয় সম্পর্কে চিন্তা করতে সাহায্য করবে।
- ৫। এই কাজটি করার জন্য প্রাপ্ত কোন্ বিষয়গুলি উল্লেখ যোগ্য? ইহাই সুনির্দিষ্ট পদ্ধতি বিবেচনা করতে সাহায্য করবে।
- ৬। কিসের দ্বারা কাজটি করতে হবে? ইহাই টাকা পয়সা ও প্রয়োজনীয় জিনিষপত্র কথা চিন্তা করতে সাহায্য করবে।
- ৭। কে এই কাজটি করবে? ইহাই লোক নিযুক্ত করতে ও তাদের দক্ষতা ও গুণাবলী অনুসারে সুনির্দিষ্ট কাজের দায়িত্ব দিতে সাহায্য করবে।
- ৮। কার্যকারীদের জন্য কি ধরনের মান ও নিয়মাবলী অবশ্যই পালনীয়? ইহা বর্তমান নিয়ম-কানুন এবং মানের গুণাগুণ বিবেচনা করতে সাহায্য করে।

পরিকল্পনার প্রকার ভেদ :

অধিকাংশ নেতারা তিন প্রকারের পরিকল্পনা ব্যবহার করে থাকেন। সেগুলি হচ্ছে—

- ১। একটি নির্দিষ্ট সময়ের জন্য একটি সাধারণ পরিকল্পনা, যেমন পঞ্জিকা অনুসারে বৎসরের কাজ, কাল এবং একটি সাংগঠনিক চার্ট রাখা।
- ২। সুনির্দিষ্ট কার্যকলাপের পরিকল্পনা করা, যেগুলি মাঝে মাঝে হয়ে থাকে, যেমন কমিটি মিটিংয়ের পদ্ধতি ও কার্যকারীদের বিশেষ প্রশিক্ষণ।
- ৩। ব্যক্তিগত প্রকল্প সমূহের পরিকল্পনা, যেমন একটি বিশেষ সম্মেলন অথবা কোন বিশেষ দিনের কর্মসূচী।

আমরা ইতিমধ্যেই বলেছি চিন্তা করা ও লেখা উভয়ই পরিকল্পনা করা। পরিকল্পনা করা হচ্ছে একটি প্রক্রিয়া, সাধারণতঃ যার জন্য

প্রয়োজন একটি লিখিত পরিকল্পনা বা দলিল। যোগ্য নেতারা দীর্ঘ মেয়াদী এবং প্রাত্যহিক নির্দিষ্ট পরিকল্পনার জন্য কিছু মৌলিক হাতিয়ারও ব্যবহার করেন।

পরিকল্পনার হাতিয়ার :

১। **যেগুলো করতে হবে তার তালিকা :** প্রত্যেক নেতা অবশ্যই প্রতিদিনের দায়িত্বের পরিকল্পনার জন্য একটি তালিকা রাখবেন। ইহার জন্য এক টুকরা কাগজই যথেষ্ট। ছোট নোট খাতা অথবা বিশেষ ধরনের ফর্ম, যেগুলি তৈরী অথবা কেনা যেতে পারে। করণীয় বিষয়গুলি নিম্নরূপে প্রাত্যহিক ভিত্তিতে লেখা যেতে পারে :

| | |
|--------------------------|--------------------------------|
| এ্যাপয়েন্টমেন্ট | যে টেলিফোনগুলি করতে হবে |
| যে কাজগুলি করতে হবে | যে লোকেরা ফোন করবে |
| যে দায়িত্বগুলি দিতে হবে | যে সমস্ত সামগ্রী প্রয়োজন |
| যে চিঠিগুলি লিখতে হবে | অর্থনৈতিক অথবা ব্যয়ের খতিয়ান |

পরিশিষ্টাংশে দৈনন্দিন কাজের খতিয়ান রক্ষা করার জন্য একটি ফর্মের নমুনা দেওয়া রয়েছে।

২। **ক্যালেন্ডার :** প্রত্যেক নেতার দুইটি ক্যালেন্ডারের প্রয়োজন রয়েছে। একটি বড় আকারের যেখানে যথেষ্ট জায়গা রয়েছে দৈনন্দিন বিষয়গুলো লেখার, যেগুলি হবে দীর্ঘমেয়াদী পরিকল্পনার জন্য। যদি এ ধরনের ক্যালেন্ডার কিনতে না পাওয়া যায় তবে এই রকমের একটা তৈরী করা যায় অন্যটি হবে ছোট যেটিকে সব সময় বহন করে চলা যায়। তাৎক্ষণিক ভাবে দেখার জন্য বড় ক্যালেন্ডারের গুরুত্বপূর্ণ পরিকল্পনা গুলি ঐ ছোট ক্যালেন্ডারে অবশ্যই দাগ দিয়ে রাখতে হবে।

৩। **একটি ছোট নোট খাতা :** ছোট ক্যালেন্ডারটি এমন হতে পারে যেটিকে সহজেই সর্বত্র বহন করা যায়। ভাল নেতারা দৈনন্দিন কাজের ঘটনা সম্পর্কে নোট করার জন্য সর্বদাই প্রস্তুত থাকেন এবং যে সমস্ত চিন্তার উদয় হয় সেগুলো লিখে রাখেন। তিনি এই নোট খাতাটি এমন ভাবে ব্যবহার করতে পারেন যাতে তিনি স্মরণ রাখার জন্য নাম, ঠিকানা, টেলিফোন ইত্যাদি লিখে রাখতে পারেন।

৪। কাজের পরিকল্পনা তৈরীর খাতা : সমস্ত প্রধান প্রধান প্রকল্পের পরিকল্পনা সকল বিস্তারিত ভাবে অবশ্যই লিখে রাখা উচিত। অধিকাংশ নেতারা এই ধরনের পরিকল্পনা খাতায় নিজেদের উদ্দেশ্যই যথোপযুক্ত ভাবে লিখে রাখেন। এই ধরনের খাতায় নিম্ন বর্ণিত বিষয়গুলির জন্য স্থান থাকা দরকার।

তারিখ

নেতার নাম।

অন্যান্যদের নাম অথবা যে কমিটি এই পরিকল্পনা করেছেন।

প্রকল্পের নাম সহ তার উদ্দেশ্য ও বর্ণনা।

যে কাজগুলি করা হবে তার সুনির্দিষ্ট তারিখ।

প্রত্যেক কাজের জন্য প্রয়োজনীয় জিনিষপত্র ও সামগ্রী।

প্রত্যেকটি কাজ সমাপনের তারিখ।

৬। “পরিকল্পনার হাতিয়ার” যে অংশটি আপনি ইতিমধ্যে শেষ করেছেন তাহা আবার পড়ুন। পরিশিষ্টাংশে যে দৈনন্দিন কাজের ফর্মের কথা উল্লেখ করা হয়েছে সেটি দেখুন। এখন সেই ধরনের একটি পরিস্থিতির কথা চিন্তা করুন যেখানে বাস্তব ভাবে অথবা কাল্পনিক ভাবে আপনাকে একটি পরিকল্পনার দায়িত্ব অর্পন করা হয়েছে। তখন আমাদের আলোচনা অনুযায়ী একটি খাতা তৈরী করে যথোপযুক্ত ভাবে তা পূরণ করুন। এটি আপনার নিজের লাভের জন্য একটি করণীয় কাজ। ইহা একটি পরীক্ষা নয়।

সমন্বয় সাধন :

পরিকল্পনা অনুযায়ী কাজ করাই সমন্বয় সাধন। পরিকল্পনা শেষ করার পরই, আপনার পরবর্তী দায়িত্ব হচ্ছে অত্যন্ত সফলতার সহিত অন্যান্য সকল প্রয়োজনীয় বিষয়গুলি একত্রীভূত করা। সমন্বয় সাধন হচ্ছে এমনই একটি প্রক্রিয়া যার দ্বারা তত্ত্বাবধান করা হয়ে থাকে যে উপযুক্ত লোক উপযুক্ত স্থানে, উপযুক্ত সময়ে, উপযুক্ত সামগ্রী নিয়ে থাকে কিনা এবং তারা উপলব্ধ করেন কিভাবে সমস্ত কাজ

একসঙ্গে সম্পাদিত হবে। পরিকল্পনার প্রক্রিয়ায় আমরা আপনাকে যে প্রশ্নগুলি করেছিলাম সেগুলো আবার দেখুন। এই প্রশ্নগুলির মধ্যে কি উপাদান ও সহায়ক বিষয়ের পরামর্শ দেওয়া হয়েছে?

৭। ডান পাশের পরিকল্পনার সহায়ক বিষয়গুলির বাম পাশের পরামর্শ-গুলির মিল দেখান।

- | | |
|---------------------------------------|------------------------|
|ক) কারা কাজগুলি করবে? | ১। সময় |
|খ) কিসের দ্বারা কাজগুলি করা হবে? | ২। স্থান |
|গ) কি সম্পাদন করা হবে? | ৩। লোকেরা |
|ঘ) কখন কাজটি করা হবে? | ৪। পদ্ধতি |
|ঙ) কিভাবে কাজটি করা হবে? | ৫। প্রয়োজনীয় সামগ্রী |
|চ) কোথায় কাজটি করা হবে? | ৬। উদ্দেশ্য সমূহ |

ধ্যানের জন্য প্রশ্নাবলী: দায়ুদের নেতৃত্বের বাইবেল ভিত্তিক বিবরণের কথা আবার চিন্তা করুন। তিনি কি একজন ভাল সমন্বয়কারী ছিলেন? তিনি কি পরিকল্পনার সহায়ক বিষয়গুলি বিবেচনা করছিলেন? তার মন্দিরের পরিকল্পনার ক্ষেত্রে আমাদের প্রস্তাবিত প্রশ্নের উত্তর কি আপনি দিতে পারবেন?

৮। পরিকল্পনা করার পিছনে কোন্ মহৎ উদ্দেশ্যটি রয়েছে নিম্নের বাক্যগুলির মধ্যে তাহা কোন্টি?

- ক) মূলতঃ পরিকল্পনা হচ্ছে কার্যাবলী, যার মাধ্যমে আমাদের লক্ষ্য সমূহ আমরা নিরূপণ করি।
- খ) আমাদের কার্যক্রম-গতিকে বিচার বিবেচনা করার ফলশ্রুতির জন্যই আমরা পরিকল্পনা করি।
- গ) পরিকল্পনা করার প্রচেষ্টা হচ্ছে কোন কার্যক্রমের ধারা সম্পর্কে পূর্বে নিরূপণ করা এবং বিভিন্ন পরিস্থিতিতে লক্ষ্য অর্জনের ক্ষেত্রে আমাদের ভূমিকা কি তা দেখা।
- ঘ) প্রাথমিক ভাবে পরিকল্পনা করা হয় যাতে করে আমরা নিরূপণ করতে পারি কিভাবে প্রতিটি লোক সাংগঠনিক কাঠামোতে খাপ খায় এবং তাদের যথাযোগ্য দায়িত্বাবলী কি তা দেখা।

সমস্যা ও বাধা সমূহ :

লক্ষ্য ৩ : খ্রীষ্টিয় কাজে পরিকল্পনা করার ক্ষেত্রে তিনটি বাধার নাম।

অনেক সমস্ব নেতাকে আপনি একথা বলতে শুনেন “এর কি প্রয়োজন। আমি সব কিছুই পরিকল্পনা করেছি, এবং পরে……”

“আমার কার্যকারীরা নির্দেশ সমূহ অনুসরণ করে নাই।”

“আমার উচ্চতন কর্মকর্তা মত পরিবর্তন করেছেন।”

“আমার সহকারী অসুস্থ ছিল।”

“আমি যা আশা করেছিলাম সে তুলনায় পরিস্থিতি ছিল সম্পূর্ণ ভিন্ন।”

সম্ভবতঃ আপনি এই ধরনের হতাশারূপ অবস্থার মধ্যে দিয়ে গেছেন অথবা অনুরূপ কোন অভিজ্ঞতা লাভ করেছেন। আপনি সতর্কভাবে পরিকল্পনা করেছেন এবং দেখছেন সেগুলোকে পাশে ঠেলে রাখা হয়েছে। পরে হয়তো আপনি দেখছেন যে এমন কেউ রয়েছে যার কোনই পরিকল্পনা ছিল না কিন্তু তিনি তার প্রকল্পে বিরাট সাফল্য অর্জন করছেন। নিরাশ হবেন না অথবা এসকল বিষয় পরিকল্পনা করার মূল্য থেকে যেন আপনাকে বিরত করতে না পারে। কিন্তু এ বিষয়ে সচেতন হবেন যে শুধু পরিকল্পনাই কোন বিশেষ সাফল্য আনতে পারে না। অনেক লোকেরা এই জন্যই পরিকল্পনা না করার জন্য যুক্তি দেখান।

আরো দুইটি বাধা রয়েছে যা আমরা অবশ্যই বিবেচনা করবো : তাদের মধ্যে একটি হচ্ছে তারা নেতাকে দোষারোপ করেন যে, খ্রীষ্টিয় কাজের ক্ষেত্রে তারা পবিত্র আত্মার পরিচালনার চেয়ে নিজেদের প্রোগ্রামের উপর বেশী নির্ভর করেন। নিশ্চিত ভাবে পবিত্র বাইবেল আমাদের দেখতে সাহায্য করেছে যে আত্মা পরিকল্পনার ক্ষেত্রে যেভাবে আমাদের পরিচালনা দেন ঠিক অনুরূপ ভাবে কাজ করার ক্ষেত্রে সঠিক ভাবে পরিচালনা দেন। সুতরাং আমার মণ্ডলীর পরিকল্পনা ও প্রোগ্রাম করা সম্পর্কে যে লোকেরা সমালোচনা করে তা যেন আমাদের বেশী প্রভাবিত করতে না পারে।

সম্ভবতঃ ভাল পরিকল্পনা করার ক্ষেত্রে সবচেয়ে প্রধান বাধা হচ্ছে ইহার জন্য যথেষ্ট সময় ও কঠোর পরিশ্রমের প্রয়োজন হয়। মানবীয় কার্যাবলীর মধ্যে সর্বাপেক্ষা কঠিন করণীয় কাজ হচ্ছে চিন্তা করা ও লেখা। চেষ্টা করে দেখবেন যে, সোজা উঠে দাঁড়িয়ে সাক্ষ্য দেওয়া কত না সহজ, কিন্তু পূর্বের থেকে লিখে সাক্ষ্য দেওয়া কঠিন ব্যাপার। আমরা জানি প্রভু আমাদের যেভাবে লেখার ক্ষেত্রে পরিচালনা দেন তদ্রূপ কথা বলার ক্ষেত্রেও পরিচালনা দিয়ে থাকেন। সুতরাং একথা বলা যুক্তি-যুক্ত হবে না যে আমরা পবিত্র আত্মার শক্তিতে কথা বলছি যদি আমরা হঠাৎ করে কখনও মগ্নীতে অনুরূপ ভাবে কিছু করি এবং যদি না পূর্বেই তা আত্মার পরিচালনায় লিখে রাখি। একজন নেতা খুবই ফলপ্রসূ হতে পারেন যদি তিনি এই ভুল বুঝা-বুঝির উপরে বিজয়ী হতে পারেন। পবিত্র আত্মার পরিচালনার সঙ্গে সময় ও কঠোর পরিশ্রমের প্রয়োজন রয়েছে।

৯। খ্রীষ্টিয় কাজের ক্ষেত্রে পরিকল্পনা করার জন্য তিনটি বাধা কি উল্লেখ করুন।

.....

.....

.....

ফলপ্রসূ পরিকল্পনা ও বাধা সমূহ পরিত্যাগ করার জন্য নিম্নে কিছু পরামর্শ দেওয়া হয়েছে :

১। আপনার পরিকল্পনা-সমূহ পবিত্র আত্মার পরিচালনার কাছে সমর্পন করুন : সেগুলিকে আন্তরিক প্রার্থনার ব্যাপার হিসেবে বিবেচনা করুন।

২। এ ধরনের মনোভাব রক্ষা করবেন যেন সমস্ত পরিকল্পনাই প্রয়োজন বোধে রদ-বদল করা যেতে পারে : নেতৃত্বের ক্ষেত্রে এটি হচ্ছে একটি প্রধান চ্যালেঞ্জ যে, পরিকল্পনাকে সুনির্দিষ্ট এবং প্রয়োজন বোধে রদ বদল যোগ্য রাখা।

৩। সমস্ত পরিকল্পনাই যে, কার্যকরী হবে তা আশা করবেন না : একজন বিজ্ঞ নেতা জানেন যে, তার লক্ষ্যে পৌঁছাতে পরিকল্পনাই

তাকে অধিকতর যোগ্য করে তোলে যদিও মূল পরিকল্পনাকে অবশ্যই অনেক ক্ষেত্রে বাদ দিতে হয়। অধিকাংশ ক্ষেত্রে যে লোকের পরিকল্পনা রয়েছে সে অধিক যোগ্য বলে মনে করেন এবং তিনি সম্মান লাভে ও পরিস্থিতির প্রয়োজনে সহযোগীতা লাভ করতে সমর্থ হন। যখন সম্ভব তখন সমসায় সহযোগিতা প্রত্যাশা করেন। পূর্বেই কল্পনা করতে চেষ্টা করবেন বিভিন্ন পরিস্থিতিতে কি ধরনের সম্ভাব্য পরিবর্তন আপনাকে করতে হতে পারে তা চিন্তা করবেন।

৪। ছোট খাট অনেক লক্ষ্যের পরিকল্পনা করবেন যেগুলো আপনার প্রধান লক্ষ্য অর্জনে সাহায্য করবে : উদাহরণ স্বরূপ যদি আপনার প্রধান লক্ষ্য হয় একটি আঞ্চলিক সম্মেলনে লোকদের খাদ্যের যোগান দেওয়া, তাহলে ছোট খাট লক্ষ্য হতে পারে খাবার রন্ধনের জন্য গুদাম ও খাদ্য সামগ্রী সংগ্রহ করা। একটি নির্দিষ্ট ছোট খাট লক্ষ্যে পৌঁছানোর পরিকল্পনাও রদ্ বদল যোগ্য হতে পারে এবং যে কোন পরিবর্তন করা যেতে পারে যা সম্পূর্ণ পরিকল্পনাকে বিশেষভাবে প্রভাবিত না করে। অন্য একটি পাঠে আমরা প্রধান লক্ষ্য ও ছোট খাট লক্ষ্যের বিষয় আলোচনা করবো।

৫। নিশ্চিত হোন যে, পরিকল্পনা সকল যারা এগুলো বাস্তবায়নের দায়িত্বে রয়েছে তারা সকলে বুঝতে পেরেছেন এবং গ্রহণ করেছেন : স্মরণ করুন কিভাবে দায়ুদ তার পরিকল্পনাকে ব্যাখ্যা করেছিলেন এবং লোকদের ব্যক্তিগত আত্মোৎসর্গের মনোভাব প্রকাশ করার সুযোগ দিয়েছিলেন। আপনার পরিকল্পনার প্রতিটি অংশের গুরুত্ব ও উদ্দেশ্য আপনার কার্যকারীদের কাছে ব্যাখ্যা করুন। তাদের অবদানের জন্য আপনার কৃতজ্ঞতার নিশ্চয়তা দিন। যেভাবে দায়ুদ করেছিলেন, লোকদের আপনার সহিত প্রার্থনা ও প্রশংসায় যোগ দিতে দিন ও আপনার পরিকল্পনা সকল পবিত্র আত্মার পরিচালনার কাছে সমর্পণ করুন।

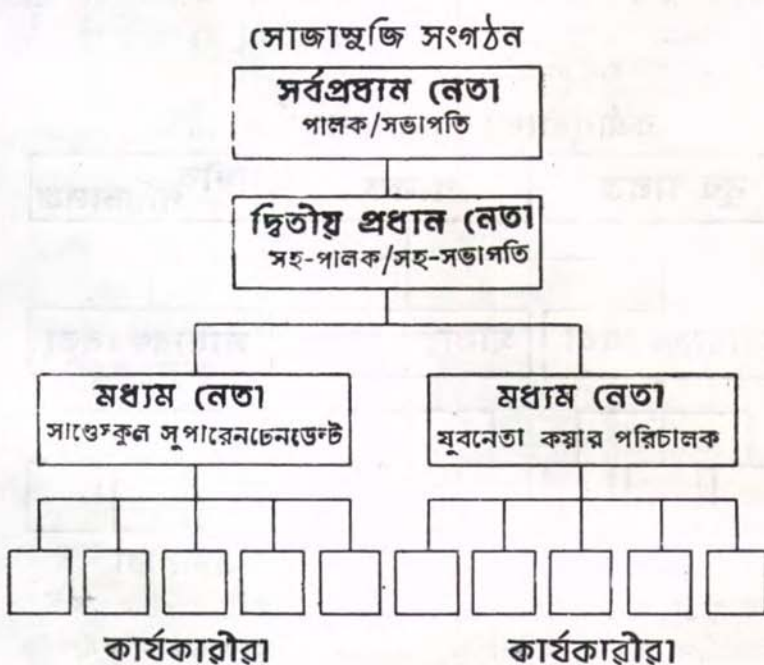
নেতারা সংগঠন করেন :

লক্ষ্য ৪ : সংগঠনের প্রকার ভেদের বর্ণনা ও সংগঠনের চার্ট অঙ্কন করতে পারা।

ইতিমধ্যেই আমরা পরিকল্পনার ধারণাটি শিখেছি যার মধ্যে পরিকল্পনার প্রক্রিয়া এবং লিখিত দলিল ও কাজের দৈনন্দিন কার্যক্রমের তালিকা জড়িত রয়েছে। সংগঠনের ধারণাটি দুইটি প্রধান চিন্তার সহিত জড়িত। তাদের একটি হচ্ছে, কাজের জন্য দক্ষ লোকজন লাভ করার প্রক্রিয়া ও তার সম্পর্ক। অন্যটি হচ্ছে কাঠামো অথবা আনুষ্ঠানিক পরিকল্পনা যা আমাদের দেখাবে কিভাবে লোকজন একে অন্যের সহিত সম্পর্কযুক্ত হবে বলে আশা করা হয়।

সংগঠনের প্রকারভেদ :

বিভিন্ন প্রকারের আনুষ্ঠানিক সংগঠন সম্ভব। সম্ভবতঃ আপনি যেটির সঙ্গে খুব বেশী পরিচিত তাকে বলা হয় সোজাসুজি সংগঠন।

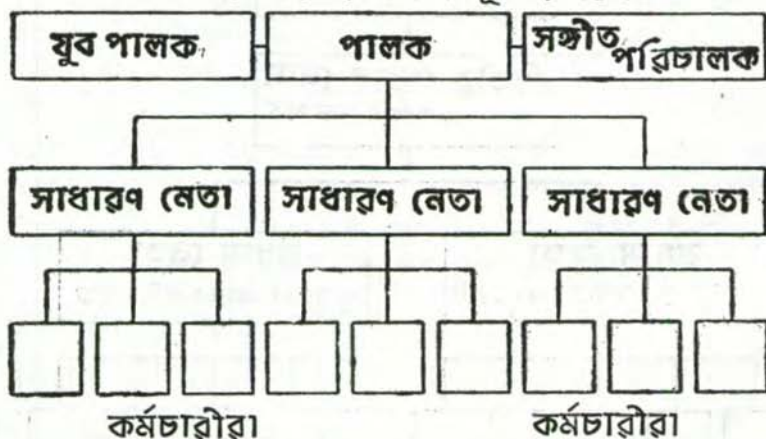


ছোট ছোট মণ্ডলীতে হয়তো দ্বিতীয় শ্রেণীর নেতা নেই এবং মাধ্যম শ্রেণীর নেতারা সোজাসুজি পালকের নেতৃত্বাধীন।

সেনাবাহিনীর সংগঠন এই ধরনের সর্বাপেক্ষা উত্তম উদাহরণ। ইহার মূল বৈশিষ্ট্য হচ্ছে সর্বপ্রধান নেতাই সবকিছুর নিয়ন্ত্রণের অধিকারী এবং কাজ সোজাসুজি নীতি অনুযায়ী দ্বিতীয় ও মধ্যম নেতার দ্বারা হস্তে থাকে। প্রত্যেক ব্যক্তির উপরে যিনি রয়েছেন তিনিই তাকে সোজাসুজি ভাবে দেখাশুনা করেন। এবং কর্মচারীরা তাদের উপরের নেতার মাধ্যমে যোগাযোগ রক্ষা করেন, এবং সোজাসুজি ভাবে তারা সর্বপ্রধান নেতার কাছে যেতে পারেন না।

অন্য আরেক ধরনের সংগঠন, যাকে বলা হয় কর্মচারীদের সম-মর্যাদা। এই গুলি অত্যাধুনিক সবচেয়ে বড় বড় সংগঠনে ব্যবহার করা হয়ে থাকে। এখানে একজন প্রধান কর্মকর্তা থাকেন যাকে কিছু সংখ্যক বিশেষ জানী ও দক্ষ কর্মচারীরা পরামর্শ দিয়ে থাকেন। তাহারা প্রধান নেতাকে পরামর্শ ও নির্দেশনা দান করেন এবং পরে তিনি মধ্যম শ্রেণীর নেতাদের দেখাশুনা করেন যেভাবে সোজাসুজি সংগঠনের প্রতিষ্ঠান সমূহে করা হয়ে থাকে।

কর্মচারীদের সমমর্যাদাপূর্ণ সংগঠন



তৃতীয় ধরনের সংগঠনকে বলা হয় কার্য সম্বন্ধীয় প্রতিষ্ঠান। একটি ব্যবসায়িক অথবা কোম্পানীর ক্ষেত্রে এর অর্থ হচ্ছে একজন কর্মচারীর কাজের ধরন অনুযায়ী বিভিন্ন লোকের নেতৃত্বাধীনে কাজ করতে পারেন। এই নেতা লোকের চেয়ে বরং প্রধানতঃ তার কাজের বিষয়ে বেশী সচেতন।

অধিকাংশ শ্রীলঙ্কায়ের কাজে এই ধরনের সংমিশ্রন রয়েছে। পালকই হচ্ছেন সর্বপ্রধান নেতা। তার হয়তো দ্বিতীয় প্রধান নেতা সহকারী পালক রয়েছে। মধ্যম শ্রেণীর নেতা রূপে সাণ্ডেস্কুল সুপারিনটেন্ডেন্ট ও সঙ্গীত পরিচালক রয়েছে। একটি সোজাসুজি সংগঠন হিসাবে একজন কার্যকারী যেমন সঙ্গীত দলের একজন সদস্য, তেমনি তিনি সঙ্গীত দলের পরিচালকের অধীনে থাকবেন। কন্য়ার দলের পরিচালক হবেন সঙ্গীত দলের পরিচালকের অধীনে এবং সঙ্গীত পরিচালক সহকারী পালকের অধীনে। এই ধরনের প্রকৃত সোজা-সুজি সংগঠনের নীতি কদাচিত্ মণ্ডলীতে ব্যবহার করা হয়। সাধারণতঃ প্রত্যেকটি নেতার সঙ্গে পালকের সোজাসুজি সম্পর্ক রয়েছে, সেই কারণেই ইহা সমমর্ষাদাপূর্ণ সংগঠনের অনুরূপ। যেহেতু মণ্ডলীর কাজের মধ্যে বিভিন্ন ভাগ রয়েছে, সেহেতু নেতা নিজেকে অন্যান্য নেতাদের এবং বিভিন্ন কাজের সঙ্গে জড়িয়ে থাকার প্রয়োজন বোধ করেন।

মাণ্ডলীক সংগঠনে একজন পালকের সম্পর্ক বাস্তবিকই জটিল কারণ তার বিভিন্ন কাজ ও দায়িত্ব থাকে। পালকই হচ্ছেন সমবেত জনগণের আত্মিক প্রধান। সাংগঠনিক কাঠামোতে তিনিই হচ্ছেন প্রধান নেতা সুতরাং সম্পর্কের ক্ষেত্রে তিনি অন্যান্যদের দেখাশুনা করেন, এবং তিনিই পালের সদস্যদের শিক্ষা ও পরামর্শ দাতা হিসাবে কাজ করেন। সাংগঠনিক কর্মকাণ্ডকে চালিয়ে রাখার জন্য, পালকের বিভিন্ন দায়িত্বকে উপলব্ধি করা প্রয়োজন।

পালকের সম্পর্ক সমূহ

সর্বপ্রধান নেতা— প্রসাশক



আত্মিক প্রধান, শিক্ষক, পরামর্শদাতা

আত্মিক প্রধান, শিক্ষক, পরামর্শদাতা হিসাবে পালক সমবেত ভাবে তার সদস্যদের প্রত্যেকের সহিত সোজাসুজি ভাবে জড়িত। কিন্তু সর্বপ্রধান নেতা হিসাবে অথবা সংগঠনের প্রসাধক হিসাবে তাকে অবশ্যই লোকদের সহিত সমস্ত কাজ অন্যান্য নেতাদের দ্বারা করবেন যাদের তিনি দায়িত্ব ও ক্ষমতা বিতরণ করেছেন।

সম্পর্কের এই মিশ্রনের ফলে খুবই ফলপ্রসূ মাণ্ডলীক কাজ হতে পারে। পক্ষান্তরে ইহা কিছু সমস্যার সৃষ্টিও করতে পারে বিশেষতঃ মধ্যম শ্রেণীর নেতাদের জন্য যারা নিরাপত্তাহীনতা অনুভব করেন অথবা নিজেদের দায়িত্বের অযোগ্য মনে করেন। স্মরণ করুন আমাদের উদাহরণে উইলিয়ামের কি ঘটেছিল? একজন কার্যকারী তার মতামত জিজ্ঞেস করেছিল। তিনি কথা বলার পরে মহিলা পালকের প্রদত্ত ব্যতিক্রম ধরনের উত্তরের কথা ঘোষণা করেছিলেন। শুধুমাত্র এই ধরনের পরিস্থিতিতে ইহা মধ্যম শ্রেণীর নেতার জন্য ব্যক্তিগত লজ্জার কারণ হয় না, বরং ইহা তার সম্মান হারাবার কারণ স্বরূপও হয় যাহা তার কার্য সম্পাদনের জন্য প্রয়োজন ছিল।

উইলিয়াম সঠিক কাজটিই করেছিলেন যখন তিনি এই ঘটনাকে কোন কারণ হিসাবে ধরে নিতে রাজি হননি। কিন্তু তিনি এই ধরনের পরিস্থিতি এড়িয়ে যেতে পারতেন যদি তার দায়িত্ব ও সম্পর্ক সম্বন্ধে পালকের সহিত একটি পরিষ্কার ধারণা থাকতো। পালক এবং মধ্যম শ্রেণীর নেতারা অবশ্যই মাঝে মাঝে মিলিত হয়ে কাজের সম্বন্ধে আলোচনা ও প্রার্থনা করবেন। তাদেরকে নির্দিষ্ট কাজের কোন কোন অংশের দায়িত্ব রক্ষা করতে অবশ্যই রাজী হতে হবে। পরে যদি কোন কার্যকারী কোন প্রশ্ন নিয়ে পালকের কাছে যান, যার দায়িত্ব অন্য কাউকে দেওয়া হয়েছে, সেক্ষেত্রে পালক অবশ্যই সেই কার্যকারীকে তার কাছে যেতে বলবেন অথবা সেই নেতাকে ডেকে একসঙ্গে বিয়য়টি আলোচনা করবেন। একজন নেতা কখনও একটি বিষয় একাকী নিয়ন্ত্রণ করতে চেষ্টা করবেন না যেটি পালক অথবা অন্য কোন নেতার দায়িত্ব।

সেটিই হচ্ছে বিজ্ঞ ও যোগ্যতর প্রতিষ্ঠান যে সংশ্লিষ্ট সকলের কাছে তাদের কাজকে সহজতর করে দেয়। পালক তার কার্যকারীকে তার অংশের কাজ নিষ্ঠার সঙ্গে করার জন্য বিশ্বাস করতে পারেন। মধ্যম নেতা তার দলের সহিত তার ফলপ্রসূতা রক্ষা করতে পারেন। কার্যকারী সে কথা জানতে পেরে নিরাপত্তা অনুভব করেন যে, তারা ঐ কর্মকাণ্ডের জন্য উপযুক্ত এবং তাদের বিভিন্ন প্রলাবনী থাকা সত্ত্বেও তারা কিভাবে কাজে অগ্রসর হবেন।

আপনি এবং সংগঠন :

লক্ষ্য ৫ : যে উক্তিটি সংগঠনের সহিত নেতার সম্পর্কের কথা বর্ণনা করে সেটি মনোনীত করতে পারা।

অধিকাংশ নেতা সংগঠনের সহিত দুইভাবে জড়িত। প্রথমতঃ তাদের উপলক্ষি করতে হবে কিভাবে তারা স্থিতিশীল সংগঠনের মধ্যে খাপ খান। দ্বিতীয়তঃ তাদের অবশ্যই জানতে হবে তাদের নিজস্ব দায়িত্বের ক্ষেত্রে কিভাবে তারা সংগঠন রক্ষা ও প্রতিষ্ঠা করবেন। আমরা দেখেছি, ফলপ্রসূ নেতৃত্ব নেতার গুণাগুণের উপর এবং যে কাঠামোতে তিনি কাজ করেন তার উপর নির্ভরশীল একজন ভাল নেতা হয়তো একটি দুর্বল সংগঠনিক কাঠামোর কারণে অযোগ্য হতে পারেন। আবার একটি ভাল সংগঠন হয়তো একজন অযোগ্য নেতার জন্য বাধার সম্মুখীন হতে পারে। খ্রীষ্টিয় কাজ সম্পাদন ও লক্ষ্যে পৌছাতে উভয়ই প্রয়োজন।

সুতরাং যখন আপনি নেতৃত্বের কোন একটি দায়িত্ব নেন, তখন আপনি নিশ্চিত হতে চাইবেন যে আপনি কাঠামো বুঝতে পেরেছেন। যদি কোন সংগঠনিক চার্চ থাকে তাহা পাঠ করেন, আপনার উদ্ধৃতন কর্মকর্তাকে আপনার স্থান সম্পর্কে বিস্তারিত ব্যাখ্যা দিতে বলুন। নিশ্চিতভাবে জানুন তারা আপনার কাছ থেকে কি আসা করেন। আপনি হয়তো লিখিতভাবে আপনার কাজের বিবরণ পাবেন (যা হবে আপনার সর্বনিম্ন দায়িত্বের একটি তালিকা) কিন্তু গুরুত্বপূর্ণ বিষয় হচ্ছে আপনার ও এই কাজে জড়িত অন্যান্যদের একটি পরিষ্কার ধারণা

থাকতে হবে। যদি আপনাকে অন্যান্য লোকদের দেখাশুনা করতে হয় তবে অবশ্যই একটি সমাবেশের আয়োজন করে দলের কাছে আপনার দায়িত্বকে বর্ণনা করতে হবে।

কিভাবে সংগবদ্ধ করতে হয় :

যদি আপনি কোন একটি নতুন সংগঠন শুরু করতে চান, অথবা এমন একটি সংগঠন যার জন্য পুনঃ জাগরণ প্রয়োজন, তাহলে আপনার একটি বিশেষ দায়িত্ব রয়েছে। আপনার সাহায্যের জন্য নিম্নে কিছু পরামর্শ দেওয়া হল :

- ১। কাজের একটি মূল্যায়ন করুন—সমস্ত কাজের একটি তালিকা প্রস্তুত করুন অথবা সেই সমস্ত কাজ যেগুলো আপনাকে দেওয়া হয়েছে অথবা লক্ষ্য অর্জনে যেগুলোকে অবশ্যই করতে হবে, তার তালিকা প্রস্তুত করুন।
- ২। কাজ সম্পাদনের জন্য কতজন লোকের অথবা কতগুলি পদের প্রয়োজন রয়েছে তার সিদ্ধান্ত নিন। প্রতিটি পদের ও ব্যক্তির জন্য সুনির্দিষ্ট কাজের তালিকা প্রস্তুত করুন।
- ৩। একটি চার্ট তৈরী করে সেখানে প্রতিটি কর্মচারী কে কিভাবে একে অন্যের সহিত সম্পর্ক যুক্ত এবং আপনার ও অন্যান্যদের নেতার সহিত তাদের সম্পর্কে কি হবে তা দেখান।
- ৪। পদগুলি পূরণের জন্য লোক নিয়োগ করুন অথবা কাজের জন্য দায়িত্ববান হোন। শূণ্য পদ পূরণ করবেন না যতক্ষণ না আপনি যোগ্য ব্যক্তি পান। স্থান খালি রাখা ভাল এবং নিয়োগ অথবা নতুন লোকদের প্রশিক্ষণের ব্যবস্থার পরিকল্পনা করুন।
- ৫। যারা আপনার সঙ্গে কাজ করেন তাদের জরুরী ভিত্তিতে তথ্য পরিবেশন করুন এবং লক্ষ্য রাখবেন তাদের প্রয়োজনীয় শিক্ষা ও সাহায্য তারা পাচ্ছেন কিনা। চেষ্টা করবেন যেন সকলকে একই সময়ে একধরনের তথ্য পরিবেশ করা হয় এবং লোকদের প্রণয় করার সুযোগ দিবেন।

৬। দায়বদ্ধতার একটি নির্দিষ্ট পরিকল্পনা করবেন। যার অর্থ হচ্ছে প্রত্যেক ব্যক্তি অবশ্যই জানবেন তাদের কাছ থেকে কি আশা করা হচ্ছে ও তার শর্তাবলী এবং সীমাবদ্ধতা কি কি? পরিকল্পনা করার প্রণালী ব্যবহার করবেন; কখন? কোথায়? কিভাবে? নির্দিষ্ট করুন কিভাবে কার্য-কারীর কাজের ফল সমূহ লিপিবদ্ধ ও রিপোর্ট দেবেন। সময় নিরূপণ করুন। প্রতিষ্ঠানের সংশ্লিষ্ট নিয়ম-কানুন ব্যাখ্যা করুন যেগুলো হয়তো কাজকে প্রভাবিত করবে। মূল পরিকল্পনাকে মূল্যায়নরূপে বিবেচনা করবেন অথবা ফলকে এমনভাবে পরিমাপ করবেন যাতে আপনি ও অন্যান্যদের অভিজ্ঞতা থেকে শেখার সুযোগ থাকবে এবং যাতে ভবিষ্যতে তাদের উন্নতি দেখা যাবে।

১০। আপনার পরিচিত এমন একটি সংগঠনের চার্ট তৈরী করবেন যেটাকে আপনি সংগঠনের প্রতিনিধিত্ব কাঠামো বলে বিশ্বাস করেন।

১১। ডান পার্শ্বের সংগঠনের সহিত বামপার্শ্বের বর্ণনার মিল দেখান।

.....ক) সর্বপ্রধান নেতা একটি বিশেষ পরামর্শ দল কর্তৃক পরামর্শ লাভ করেন। তিনি মধ্যম শ্রেণীর নেতার দেখাশুনা করেন, এবং যিনি তার নিম্নস্থ ব্যক্তিদের সঙ্গে মতামত বিমিশ্রণ করেন।

১। সোজাসুজি সংগঠন।
২। সম-মর্যাদাপূর্ণ কর্ম-চারী।
৩। পালকীয়।

.....খ) সর্বপ্রধান নেতার সমস্ত কিছু নিয়ন্ত্রণের ক্ষমতা রয়েছে। প্রত্যেক ব্যক্তির উপরিস্থ যিনি তিনিই তাকে সোজাসুজি দেখা শুনা করেন। কার্যকারী শুধুমাত্র তার উদ্ভূতন কর্মকর্তার মাধ্যমে যোগাযোগ রক্ষা করেন।

.....গ) সর্বপ্রধান নেতাই হচ্ছেন সংগঠনের প্রধান। তিনি অন্যান্যদের সম্পর্কের সমন্বয়ে অন্যদের দেখা শুনা করেন। তিনি ব্যক্তিগত ভাবে প্রতিষ্ঠানের অন্যান্য লোকদের সহিত সোজাসুজি জড়িত।

১২। সংগঠন সম্পর্কে নেতাকে অবশ্যই বুঝতে হবে যে :—

- ক) কিভাবে তিনি সংগঠনে নিজেকে খাপ খাওয়াবেন।
- খ) তার কাছ থেকে কি আশা করা হয়।
- গ) কিভাবে তিনি কাঠামোতে খাপ খাওয়াবেন এবং তার দায়িত্বে কিভাবে তিনি নিয়ন্ত্রণ প্রতিষ্ঠা করবেন ও সংগঠন চালিয়ে নেবেন।
- ঘ) তার কতৃৎস্বের সীমাবদ্ধতা কি কি এবং কি কি প্রক্রিয়ায় তিনি নিয়ন্ত্রণ প্রতিষ্ঠা করবেন।

পরীক্ষা—

সত্য-মিথ্যা। যে বাক্যটি সত্য তার পাশ্বে “স” এবং যেটি মিথ্যা তার পাশ্বে “মি” লিখুন।

- ... ১। দায়ুদের অভিজ্ঞতার আলোকে আমরা দেখেছি ঈশ্বরের আহ্বান সাধারণতঃ তখনই আসে যখন একজন সম্ভাবনাময় নেতা তার জাগতিক দক্ষতা ও কাজের ক্ষমতার বহিঃপ্রকাশ করেন।
- ২। নম্রতা ও সাহস উভয়ই সৌজনামূলক গুণাবলী। সাহস আসে যেহেতু অপরাডেয় ঈশ্বরই হচ্ছেন কোন ব্যক্তির শক্তির উৎস, নম্রতা আসে যেহেতু সমস্ত গৌরবই ঈশ্বরের।
- ৩। গলিয়াৎ বীরের উপর দায়ুদের মহান বিজয়ের ফলে তিনি একজন নেতা হিসাবে প্রতিষ্ঠিত হয়েছেন। সুতরাং পরবর্তীতে তিনি তার নিজস্ব লক্ষ্য অর্জনের ব্যাপারে তৎপর হয়েছিলেন।

-৪। দায়ুদের নেতৃত্বের পদ্ধতি থেকে নেতৃত্বের যে তিনটি নীতি বেরিয়ে এসেছে সেগুলি হচ্ছে : ১) তিনি সর্বদাই ঈশ্বরের ইচ্ছার অব্বেষণ করতেন ২) তিনি তার নিশ্চিন্ত ও উদ্ধতন ব্যক্তিদের সঙ্গে ব্যবহারের ক্ষেত্রে বিবেচক ও বাধ্য ছিলেন ঈশ্বরকে গৌরব দেবার জন্য তিনি উৎকৃষ্টতা ও যোগ্যতা প্রমানিত করার প্রচেষ্টা চালিয়ে ছিলেন ।
-৫। যদিও দায়ুদকে মন্দির স্থাপন করার অনুমতি দেওয়া হয়নি, তাকে উৎসাহ দেওয়া হয়েছিল যেন তিনি তৈরী করার সরঞ্জামাদি প্রস্তুত করেন। দায়ুদের বিভাগগুলি একজন স্থাপক হিসাবে দায়ুদের অযোগ্যতারই বহিঃপ্রকাশ ।
-৬। প্রাথমিকভাবে পরিকল্পনা করা এবং নেতৃত্বের ক্ষেত্রে চিন্তা করা সংগঠনের একটি অংশ বিশেষ। তবুও সত্যিকারের গুরুত্বপূর্ণ অংশ হচ্ছে “করণীয়” অংশ, যার দ্বারা পরিকল্পনার কাজকে বাস্তবায়িত করা হয় ।
-৭। দায়ুদের আদর্শগত প্রস্তুতি থেকে আমরা শিখি যে নেতৃত্বের সারিতে প্রত্যেকেই একজন নেতা : একজন প্রস্তুত করেন, একজন গাঁথেন, কিন্তু ঈশ্বর কাজকে প্রতিষ্ঠিত করার সম্ভাবনা সাধন করেন ।
-৮। মন্দির প্রতিষ্ঠার প্রস্তুতিপক্ষে দায়ুদ ভাল নেতার কিছু নীতির বহিঃপ্রকাশ দেখিয়েছেন সেগুলি হচ্ছে : স্থির পরিকল্পনা করা, কর্মকাণ্ডের সহিত জড়িত ব্যক্তিদের যথার্থ নির্দেশ দান এবং কার্যসম্পাদনের জন্য যথোপযুক্ত পন্য সম্ভারের ব্যবস্থা করা ।
-৯। শুধুমাত্র সেই কাজই বৈশিষ্টগত ভাবে দুইবার করা হয় যেগুলোর ক্ষেত্রে অসংগতিপূর্ণ পরিকল্পনা করা হয় ।
-১০। পরিকল্পনা করা হচ্ছে একটি ব্যাপক প্রক্রিয়া যার সঙ্গে জড়িত রয়েছে, সময় শক্তি এবং খরচাদি, সুতরাং ইহা সেই সমস্ত প্রধান কাজসমূহের জনাই প্রয়োজনীয় যেখানে যথেষ্ট টাকা ও লোকের দরকার আছে ।

-১১। পরিকল্পনা করা মূলতঃ একটি চিন্তা করা অথবা মানসিক প্রক্রিয়া।
-১২। পরিকল্পনা করার ফলে কোন বিষয়ের সাফল্য নিশ্চিত হয়।
-১৩। খ্রীষ্টিয় কাজে “পরিকল্পনা করা” একটি বাধারূপে দেখা হয়, যেহেতু কেউ কেউ নেতাকে পবিত্র আত্মার উপর নির্ভর না করে প্রোগ্রামের উপর নির্ভর করার জন্য দোষারোপ করেন।
-১৪। শাস্ত্র আমাদের দেখায় যে পবিত্র আত্মা পরিকল্পনা করার ক্ষেত্রে যেরূপ অভিশঙ্ক করেন তেমনি ভাবেই কার্য সম্পাদনের ক্ষেত্রে ও করে থাকেন।
-১৫। যে সকল পরিকল্পনা রদ বদল যোগ্য, তাহা প্রার্থনা ও দৈব পরিকল্পনা দ্বারা অনুমোদিত এবং সকলেই বুঝতে পারে, ও প্রত্যেকেই গ্রহণ করে যে তারা সফল হবে।
-১৬। সংগঠন লোকদের সহিত সম্পর্ক স্থাপনের দ্বারা কোন গুরুত্বপূর্ণ কাজ করার জন্য লোক নেন এবং একটি কাঠামো অথবা একটি পরিকল্পনা আমাদের কাছে প্রকাশ করে একজন অন্য-জনের সঙ্গে যুক্ত হয়ে কাজ করার “প্রয়োজনীয়তা কতখানি।
-১৭। যদি লোকদের প্রয়োজন মিটাতে হয় তাহলে কর্তৃৃত্বের ধারাকে অবশ্যই সম্মান করতে হবে এবং নেতার অবস্থানকেও শ্রদ্ধা করতে হবে।
-১৮। নেতাদের দলীয় সদস্যদের মধ্যে সম্ভাব্য বিবাদকে এড়াবার জন্য সর্বদা যোগাযোগ স্থাপন করা প্রয়োজন এবং নেতার সহিত সম্পর্কযুক্ত অন্যান্যদের ক্ষেত্রেও একথা প্রযোজ্য।
-১৯। যদি কোন ব্যক্তি যিনি মধ্যম শ্রেণীর নেতার অধীনে তিনি যদি সরাসরি প্রধান নেতার কাছে যান তাহলে প্রধান নেতা মধ্যম নেতার কোন প্রকাশ জড়িত হওয়া ছাড়াই তিনি নিজে তা দেখবেন।
-২০। খ্রীষ্টিয় পরিচর্যার লক্ষ্যে পৌঁছাতে এবং কর্ম সম্পাদনে ভাল সংগঠন এবং ভাল নেতা উভয়ই প্রয়োজন।

পাঠের মধ্যকার প্রশ্নগুলির উত্তর :

- ৭। ক) ৩) লোকেরা ঘ) ১) সময়
খ) ৫) প্রয়োজন সামগ্রী ৩) ৪) পদ্ধতি
গ) ৬) উদ্দেশ্য সমূহ চ) ২) স্থান
- ১। প্রস্তাবিত উত্তর সমূহ : তিনি ঈশ্বরের কাজের জন্য একটি প্রকল্প করতে চেয়েছিলেন ; তিনি লোকদের উৎসর্গীকৃত হতে বলেছিলেন ; তিনি লোকদের কাজ করতে বলেছিলেন ; তিনি কাজের সম্পর্কে স্বতঃস্ফূর্তভাবে কথা বলেছিলেন ।
- ৮। গ) পরিকল্পনা করার প্রচেষ্টা হচ্ছে কোন কার্যক্রমের ধারা সম্পর্কে পূর্বনিরাপণ করা ।
- ২। আপনাকে অবশ্যই এইরূপ উল্লেখ করতে হবে : তিনি পূর্ব পরিকল্পনা করেন নাই, তিনি পরিকল্পনার নির্দেশ দেন নাই ; তিনি প্রয়োজনীয় সামগ্রীর যোগান দেন নাই ।
- ৯। খ্রীষ্টিয় কাজে পরিকল্পনার ক্ষেত্রে তিনটি প্রতিবন্ধকতা : ১) পরিকল্পনা সর্বদা কার্যকারী হয় না ; ২) খ্রীষ্টিয়ানদের পরিকল্পনা করার জন্য লোকেরা সমালোচনা করে এবং ৩) পরিকল্পনা করতে, সময় এবং কঠোর পরিশ্রম করতে হয় ।
- ৩। প্রভুতে বিশ্বাস ছিল যে তিনি তাকে ব্যবহার করবেন ।
- ১০। আপনার নিজস্ব উত্তর ।
- ৪। ঘটনার সঙ্গে তার সম্পর্কে প্রমাণ করতে পারেন ।
- ১১। ক) সমমর্হদাপূর্ণ কর্মচারী ।
খ) ১) সোজাসুজি সংগঠন ।
গ) ৩) পালকীয় ।
- ৫। খ) বিশেষ প্রশিক্ষণ ও যোগ্যতা ।
- ১২। গ) কিভাবে তিনি কাঠামোতে খাপ খাওয়াবেন এবং তার দায়িত্বে কিভাবে তিনি নিয়ন্ত্রণ প্রতিষ্ঠা করবেন ও সংগঠন চালিয়ে নেবেন ।
- ৬। আপনার নিজস্ব উত্তর ।

নেতারা সংযোগ স্থাপন করেন

মিঃ তার মণ্ডলীর প্রাচীন পরিচর্যাকারী দলের একজন নেতা। তিনি উদ্দমতার সহিত একটি নতুন প্রকল্পের কথা পরিকল্পনা করেছেন। এটি একটি সুবর্ণ সুযোগ যার দ্বারা আমরা মণ্ডলীর জন্য অতি উত্তম কিছু করতে পারি। তিনি তার স্ত্রীকে লক্ষ্য করে একথা বলেছিলেন, “আমার দলের সকলেই প্রকৃতপক্ষে ভাল খ্রীষ্টিয়ান এবং প্রভুর সেবা করতে আগ্রহী। তাদের যোগ্যতাও রয়েছে। যদিও তারা ব্যস্ত থাকেন তবুও তারা এধরনের প্রকল্পের জন্য সময় বায় করতে আগ্রহী। আমার পক্ষে যতদূর সম্ভব ততটুকু সহজ করে তাদের সাধ্যের মধ্যে এই প্রকল্পটি রাখবো।”

পরবর্তীতে তিনি তার এই পরিকল্পনার কথা প্রাচীনদের সভায় ঘোষণা করলেন। তিনি সহাস্যে নির্ভরতার সহিত তাদের আশ্বাসিত করে বললেন “আপনারা আপনাদের নিজ নিজ দায়িত্ব সমূহ শুব সহজেই সম্পাদন করতে পারবেন, যেহেতু ইতিমধ্যে আমি বিষদভাবে এবিষয়ে আপনাদের জন্য কাজ করেছি।”

অতি সম্প্রতি মিঃ নাটু তাদের এই দলের সদস্য হয়েছেন। এই দলে যোগদানের পূর্বে তিনি অন্য একটি মণ্ডলীর একজন সক্রিয় কার্যকারী ছিলেন। তিনি পরিচর্যা করার মত একটি সুযোগের অপেক্ষা করছিলেন। তিনি মনে করেন এই কাজ করার জন্য তার পূর্বের মূল্যবান অভিজ্ঞতা রয়েছে, তাছাড়া তিনি প্রভুর পরিচর্যা করতে চান। একটি আলোচনা সভায় তিনি দৃঢ়তার সহিত তার বক্তব্য রাখলেন। তিনি বললেন “এই ধরনের একটি প্রকল্প সম্পর্কে আমার ধারণা আছে” তাই আমার দায়িত্বের অংশের উপর আপনাকে বিষদভাবে কাজ করতে হবে না, আমি আমার অংশটুকু নিজেই করবো।”



“তিনি মনে করেন
তিনি সবই জানেন”

“তিনি সহযোগীতা
করতে চান না”

প্রতিউত্তরে মিশু বললেন “হ্যাঁ ঠিক আছে তবে ইহা আমার দায়িত্ব” যখনই আমি আমার পরিকল্পনা সমূহের উপর কাজ শেষ করবো, তখনই আপনাকে আপনার দায়িত্ব দেওয়া হবে।”

সেই সন্ধ্যায় মিঃ নাটু তার স্ত্রীর কাছে অভিযোগ করে বলেছিলেন “মিঃ মিশু মনে করেন তিনি সবই জানেন। তিনি তার নিজের ক্ষমতা সম্পর্কে উৎসাহী এবং মনে করেন অন্য কেউই উপযুক্ত নন। তিনি বললেন আমাদের সকলের জন্য তিনি বিষদভাবে কাজ করে আমাদের কাজ সহজ করে দেবেন। তিনি মনে করেন যে তিনিই একমাত্র ব্যক্তি তিনি শুধুমাত্র প্রভুর জন্য কাজ করতে চান।”

একই সন্ধ্যায় মিঃ মিশুও তার স্ত্রীর কাছে অভিযোগ করে বলেছিলেন “মিঃ নাটু মনে করেন তিনি সবই জানেন। তিনি তার কর্ম-দক্ষতাকে দেখাতে চান। দলের অন্যান্যদের সঙ্গে সহযোগীতা করতে চান না।”

মিঃ মিশু ও মিঃ নাটুর উদাহরণের মাধ্যমে আমাদের কাছে হয়তো খ্রীষ্টিয় নেতৃত্বের সর্বাপেক্ষা রূঢ় সমস্যাটি তুলে ধরা হয়েছে। নেতারা তার কাজের প্রকৃত অর্থ যারা তার সঙ্গে কাজ করেন, তাদের কাছে তুলে ধরতে ব্যর্থ হন। এই পাঠে আমরা এই ধরনের সমস্যার বিষয় শিখবো ও তার সমাধান আলোচনা করবো।

পাঠের খসড়া :

যিহোশুয় একজন সুস্পষ্ট বক্তব্য সম্পন্ন নেতা ।

যোগাযোগ স্থাপনের প্রক্রিয়া ।

নেতার বাধা সমূহকে জয় করেন ।

পাঠের লক্ষ্য :

এই পাঠ শেষ করলে পর আপনি :

- ★ যিহোশুয়ের পটভূমিকায় আপনি নেতৃত্বের নীতিসমূহ বর্ণনা করতে ও সেগুলি চিহ্নিত করে তা ব্যবহার করতে পারবেন ।
- ★ যোগাযোগ স্থাপনের ধারণাটি ব্যাখ্যা ও বর্ণনা করতে পারবেন ।
- ★ যোগাযোগের গুরুত্বপূর্ণ প্রয়োজনীয় নীতি সমূহকে নেতৃত্বের ক্ষেত্রে বর্ণনা করতে পারবেন ।
- ★ ফলপ্রসূ নেতা হিসাবে শ্রবণ করবেন এবং আপনার মতামত ব্যক্ত করবেন ।

আপনার জন্য কিছু কাজ :

- ১। বাইবেলের এই অংশগুলো পড়ুন : যিহোশুয় ১ : ৩ : ১-১৩, ৪ : ১-৮, ৬ : ৬-১৭, ১৮ : ১-৮, ২১ : ৪৩-৪৫ এবং ২২ অধ্যায় ।
- ২। সাধারণ নিয়মেই পাঠের বিস্তারিত বিবরণ ও পাঠের মধ্যকার উত্তর গুলি স্বাভাবিক নিয়মেই করে যান ।
- ৩। পাঠের শেষে যথারীতি পরীক্ষা দিন এবং বইয়ের শেষে প্রদত্ত উত্তর মালার সহিত আপনার উত্তর সতর্কতার সহিত মিলিয়ে নিন ।

মূল-শব্দাবলী :

| | | | |
|---------------|------------|--------------|--------------|
| প্রতিয়মান | যজ্ঞবেদী | দৃঢ়প্রত্যয় | পক্ষপাতিত্ব |
| সীমিত | সমঝোতা | প্রতীয়মান | প্রতিবন্ধকতা |
| ফলাবর্তন | শিবির | সাবলীলতা | সংবেদনশীলতা |
| আত্ম-প্রত্যয় | পরিসংখ্যান | রীতিনীতি | |

পাঠের বিস্তারিত বিবরণ :

যিহোশূয় : একজন স্পষ্ট বক্তব্য সম্পন্ন নেতা :

লক্ষ্য ১ : যিহোশূয় পুস্তকে বাবহাত সাত প্রকারের যোগাযোগ স্থাপনের নীতি সমূহের উদাহরণকে চিহ্নিত করতে পারা।

নেতৃত্বের সহিত সম্পর্কযুক্ত বৈশিষ্ট্য এবং চরিত্রের প্রায় সবগুলোর বহিঃপ্রকাশই যিহোশূয়ের জীবনে ও তার কার্যের মধ্যে প্রতীয়মান। তিনি প্রথমে মোশির কাছ থেকে অনুসরণ করতে এবং পরে অন্যদের উৎসাহ ও নেতৃত্ব দিতে শিখেছিলেন। যখন তিনি ঈশ্বরের পরিচালক ও তাঁর মুখের অন্বেষণ করতে ব্যর্থ হয়েছেন, তখনই তার লোকদের সঙ্গে তার সমস্যা হয়েছিল এবং তিনি নিজে কিছু কিছু ভুল করেছিলেন। তিনি অত্যন্ত সতর্কভাবে তার পরিকল্পনা প্রণয়ন করেছিলেন। তিনি তার কার্যে সাহসিকতার আদর্শ স্থাপন করেছেন। তার নির্দিষ্ট লক্ষ্যে উপনীত হবার জন্য তিনি অন্যদের সহযোগীতায় কাজ করেছেন যেমন : গুপ্তচর ও রাহব। নিঃসন্দেহে অনেকদিক থেকে যিহোশূয় একজন আদর্শ ও যোগ্য নেতা ছিলেন। তবুও এই পাঠে আমরা আমাদের পাঠ্য বিষয় একটি মাত্র বৈশিষ্ট্যপূর্ণ চরিত্র যিহোশূয়কে নিয়ে সীমিত রাখবো। তিনি যোগাযোগ স্থাপনের মূলনীতিগুলো বুঝতে পেরেছিলেন এবং সেগুলি ব্যবহারের মাধ্যমে তিনি অদ্বিতীয় সাফল্য অর্জন করেছিলেন। তিনি এমন একজন নেতা ছিলেন যিনি ঈশ্বর ও মানুষ উভয়ের সঙ্গে যোগাযোগ রক্ষা করতে জানতেন।

আমরা আমাদের পাঠ এমন একটি পরিস্থিতির অবতারণায় শুরু করেছি যেখানে দেখানো হয়েছে যে নেতা তার লোকদের সঙ্গে উপযুক্ত যোগাযোগ স্থাপন করতে ব্যর্থ হয়েছেন। মিশ্র বিশ্বাস করেন যে লোকেরা দক্ষ কিন্তু বাস্তব। তিনি তাদের সাহায্য করতে আন্তরিক ভাবে আগ্রহী ছিলেন। প্রভুর পক্ষে কাজ করার জন্য মিঃ নাটুর সরলতা ও আগ্রহ ছিল। তথাপি তারা উভয়ই উভয়কে ভুল বুঝেছিল, যেহেতু তারা তাদের উদ্দেশ্যকে সঠিকভাবে প্রকাশ করতে সক্ষম হন নাই।

ইহা সত্য এবং সম্ভব যে ঈশ্বরের লোক একে অপরকে ভুল বুঝতে পারে, যিহোশূয় পুস্তকে এমনি একটি ঘটনার মাধ্যমে ইহা

সহজভাবে অন্যদের দেখানো হয়েছে। স্মরণ করুন রাবেন, গাদ ও মনঃশী, অর্দ্ধবংশ তাদের অধিকার স্বরূপ যর্দনের পূর্বাঞ্চল লাভ করেছিল। তাহারা অন্যান্য ইস্রায়েলীয়দের সঙ্গে যর্দনের পশ্চিম দিক দখল করতে গিয়েছিল। যখন তারা যুদ্ধে জয়ী হলো, তখন যিহোশূয় আর্শিব্বাদ পূর্বক তাদের স্ব-স্ব-স্থানে পাঠিয়ে দিলেন (যিহোশূয় ২২)।

“আর কনান দেশস্থ যর্দন অঞ্চলে উপস্থিত হইলে রাবেন সন্তানগণ, গাদ সন্তানগণ ও মনঃশির অর্দ্ধবংশ সেই স্থানে যর্দনের ধারে এক যজ্ঞবেদী নির্মাণ করিল, সেই বেদি দেখতে রূহৎ” (যিহোশূয় ২২ : ১০) এর ফলে অন্য গোত্রের লোকেরা এতবেশী ক্রোধান্বিত হলো যে তারা পরস্পর যুদ্ধ করার চিন্তা করেছিল। পরে তারা শীলোতে ব্যতীত অন্য কোন স্থানে যজ্ঞবেদী নির্মাণ করতে রাজী হয় নাই। এর কারণ ছিল যেন তারা নিজেদের সত্য ঈশ্বরের আরাধনাকে অন্যান্য প্রতিমা, মেগুলো যন্ত্র তন্ত্র রাখা ছিল তার থেকে সম্পূর্ণ পৃথক করতে পারে। সুতরাং ঈশ্বরের অবাধ্য হওয়ান ও বিশ্বাসের চুক্তি ভঙ্গ করার জন্য ইস্রায়েলীয়েরা তাদের ভাইদের বিদ্রোহ করার জন্য অভিযান দিয়েছিল।

রাবেন, গাদ, অর্দ্ধবংশীয় লোকদের মধ্যে উন্মত্ত অবস্থা দেখা দিল। তারা আন্তর্নাদ করে বলেছিল “না”। এই স্থানে যজ্ঞবেদী উৎসর্গ করার কোন পরিকল্পনা আমাদের নাই, তোমরা আমাদের এই উৎসর্গের অর্থ বুঝতে পারবে না। আমরা সরলভাবে সবাইকে একথা বলতে চাই যে শীলোতে যারা জীবন্ত ঈশ্বরের উপাসনা করতো, আমরা তাদেরই লোক। আমরা তার অবাধ্য হতে চাই না, বরং তাকে শ্রদ্ধা জানাতে চাই। “আমরা আমাদের ভবিষ্যৎ বংশধরদের জানাতে চাই যে আমরা তাঁর বংশের প্রজা।

আপনি কি লক্ষ্য করেছেন যে যারা অতি সম্প্রতি একসঙ্গে পাশা-পাশি থেকে শত্রুর বিরুদ্ধে যুদ্ধ করেছে, এখন তারা নিজেদের মধ্যে যুদ্ধ করার জন্য প্রস্তুত। কিন্তু যখনই অন্য গোত্রের লোকেরা এই যজ্ঞবেদীর প্রকৃত অর্থ বুঝতে পেরেছিল তখন তারা সন্তুষ্ট হয়েছিল। প্রত্যেকেই আনন্দে উৎফুল্ল হয়েছিল। তাই যোগাযোগ স্থাপন অনেক সময়ে প্রকৃত ব্যতিক্রম ঘটাতে পারে।

১-৩ যদি আপনি যিহোশূয় ২২ অধ্যায় ইতিমধ্যে পড়ে না থাকেন এখন পড়ুন। ১১-২৪ পদের প্রতি বিশেষ নজর দিবেন। পরে যে বাক্যটি যথপোষুক্ত বলে মনে হয় সেটিকে চিহ্নিত করুন।

১। যখন ইস্রায়েলীয়েরা গুনতে পেয়েছিল যে গিলিয়দে যজবেদী নির্মাণ করা হয়েছে তখন তারা :—

- ক) জানতো কেন ইহা নির্মাণ করা হয়েছে।
- খ) জিজ্ঞাসা করেছিল ইহা নির্মাণের কারণ কি।
- গ) কল্পনা করেছিল কেন ইহা তৈরী করা হয়েছে।

২। ইস্রায়েলীয়েরা ক্রোধান্বিত হয়েছিল এবং শুদ্ধ করার সিদ্ধান্ত নিয়েছে যেহেতু :—

- ক) অন্য বংশের লোকেরা পাপ করেছিল।
- খ) তারা মনে করেছিল যে অন্য গোত্রের লোকেরাও পাপ করেছিল।
- গ) তারা সর্বদা অন্যের কাজের ব্যাপারে ভুল মনোভাব গ্রহণ করতে প্রস্তুত থাকতো।

৩। ইস্রায়েলীয় প্রতিনিধিরা অন্য গোষ্ঠির কাছে গিয়েছিল এবং :—

- ক) জিজ্ঞাসা করেছিল কেন তারা এই যজবেদী নির্মাণ করেছে।
- খ) তাদের যজবেদী ভেঙ্গে ফেলতে বলেছিল।
- গ) ঈশ্বরের বিরুদ্ধাচরণের জন্য তাদের দোষারোপ করেছিল।

৪। এই ভুল বোঝাবুঝির অবসান কল্পে ইস্রায়েলীয়েরা কি করতে পারতো ?

.....

.....

৫। এই ভুল বোঝাবুঝির অবসান কল্পে রাবেন, গাদ ও অর্দ্ধবংশীয় মনঃশীরা কি করতে পারতো ?

.....

.....

এই ঘটনাটি আমাদের জন্য অর্থপূর্ণ যেহেতু ইহা আমাদের দেখতে সাহায্য করেছে, কেন যিহোশূয় মত নেতা আমাদের প্রয়োজন। ঈশ্বর জানতেন ঐ সময় তাদের জন্য ঐ ধরনের বিশেষ পদক্ষেপের প্রয়োজন

ছিল, যে সুস্পষ্ট নির্দেশ ও সতর্ক পরিচালনাই তাদের ঐ অবস্থা থেকে উদ্ধার করেছিল। এই নতুন জীবনের গুরুতে একটি অপরিচিত পরিবেশের মধ্যে তাদের এমন একজন নেতারই বিশেষ প্রয়োজন ছিল, যিনি ঈশ্বরের কথা শুনবেন এবং লোকদের মধ্যে সমঝোতা ফিরিয়ে আনতে পারবেন।

মোশি যিহোশূয়কে একজন উপযুক্ত সেনাধ্যক্ষ হবার শিক্ষায় শিক্ষিত করেছিলেন। তার চেয়েও গুরুত্বপূর্ণ বিষয় যিহোশূয় ঈশ্বরের যে বাক্য শিখেছেন এবং তদনুসারে নিজে চলেছেন। ঈশ্বরের নির্দেশ ও প্রতিজ্ঞার উপর ভিত্তি করেই তার জীবনে ঈশ্বরের আহ্বান এসেছিল। “তুমি এই লোকদের দ্বারা দেশ অধিকার করাইবে…… বলবান হও ও অতিশয় সাহস কর …… তোমার ঈশ্বর সদাপ্রভু তোমার সহবর্তী হইবেন (যিহোশূয় ১ : ৬-৯)।

দৃশ্যত : যিহোশূয় একজন নত-নয় মনোভাবের ব্যক্তি ছিলেন। ভয় করিওনা—কথাটি ঈশ্বর তাকে কয়েকবার বলেছেন। তবুও যখন তিনি তার আহ্বান সম্পর্কে নিশ্চিত হলেন, তখনই তিনি তার সাহসিকতা ও দৃঢ়তার পরিচয় দিলেন। নেতা হিসাবে তার প্রথম পদক্ষেপ ছিল তার সহকর্মীদের উদ্দেশ্যে একটি সুস্পষ্ট নির্দেশ দান ও তাদের কাজ সম্পর্কে একটি যথাযথ ধারণা দেওয়া। “তখন যিহোশূয় লোকদের অধ্যক্ষগণকে আজ্ঞা করিলেন, তোমরা শিবিরের মধ্য দিয়া যাও, লোক-দিগকে এই কথা বল, তোমরা আপনাদের জন্য পাথের সামগ্রী প্ৰস্তুত কর, কেননা তোমাদের ঈশ্বর সদাপ্রভু অধিকারার্থে তোমাদিগকে যে দেশ দিতেছেন, সেই দেশে প্রবেশ করিয়া তাহা অধিকার করিবার জন্য তিনদিনের মধ্যে তোমাদিগকে এই যত্ন পূর্বক পার হইয়া যাইতে হইবে” (যিহোশূয় ১ : ১০-১১)।

এই স্থান থেকেই আমরা দেখি যিহোশূয় তার লোকদের সঙ্গে যোগাযোগ স্থাপনের একটি বিশেষ ক্ষমতার প্রকাশ ঘটিয়েছিলেন, এবং যোগাযোগ সম্পর্কে তার যে গভীর গুরুত্ব পূর্ণ দক্ষতা রয়েছে তা আমরা দেখতে পাই। আমরা যিহোশূয় পুস্তকে সাত প্রকারের বিশেষ যোগাযোগ স্থাপনের বিষয় দেখতে পাই। আপনার বাইবেল খুলে রাখুন যাতে আমাদের সংক্ষিপ্ত আলোচনার সময় আপনি এর প্রতিটি উদাহরণ

খুঁজে পেতে পারেন। ইচ্ছা করলে ভবিষ্যতের জন্য এগুলিকে আপনার বাইবেলে দাগ দিয়ে রাখুন।

নির্দেশমূলক বাক্য :

যিহোশূয় ২ : ১, ৩ : ২-৪, ৯ : ৮ : ৩-৮)

অধ্যক্ষগণ বিভিন্ন শিবিরের মধ্যে গিয়ে লোকদের সঠিকভাবে কি কাজ করতে হবে তা বর্ণনা করলেন। যিহোশূয় নিশ্চিতভাবে যে পরিকল্পনা করেছিলেন তা যেন প্রত্যেকটি লোক শুনতে ও বুঝতে পারে, তার জন্য এই বিজয় যাত্রার প্রাক্কালে তিনি এই ব্যবস্থা করেছিলেন। বিশেষ নির্দেশগুলি বিভিন্ন গোত্রের লোকদের জন্য বার বার উল্লেখ করা হয়েছিল। বিভিন্ন ব্যক্তিকে ও গোত্রের লোকদের বিশেষ দায়িত্বের জন্য পৃথক করা হয়েছিল। যাদের বিশেষ দায়িত্ব অর্পণ করা হয়েছিল তাদের কাছে প্রতিটি কর্মসূচীকে বিস্তারিত ভাবে ব্যাখ্যা করা হয়েছিল। যিহোশূয় তাদের বলেছিলেন “তোমরা আইস এবং শুন” (যিহোশূয় ৩ : ৯) কোন বিষয়ই তাদের কাছে অপরিষ্কার ছিল না। প্রত্যেকের কার্য সূচকভাবে সম্পাদন করার জন্য প্রত্যেকেই তাদের প্রয়োজনীয় তথ্যাদি যথাযথ ভাবে লাভ করেছিল।

এই বিচক্ষণ নির্দেশ দানের ফলশ্রুতি স্বরূপ তাদের সাফল্য বয়ে এনেছিল গুপ্তচর রুত্তিতে, যর্দন নদী পার হতে, যিরীহোর পতনে ও সর্বোপরি তাদের এই গৌরবোজ্জ্বল বিজয় যাত্রায়। কয়েকজন ছাড়া প্রতিটি ব্যক্তিই “যিহোশূয়ের আজ্ঞানুসারে কর্ম করিল” (যিহোশূয় ৪ : ৮)। যেহেতু তারা প্রত্যেকেই তাদের নিজ নিজ কার্য সম্পর্কে জানতো, যার ফলে একজন অন্যজনের সহযোগীতায় দৃঢ় প্রত্যয়ের সঙ্গে কাজ করতে পেরেছিল।

উৎসাহজনক বাক্য :

(যিহোশূয় ৩ : ৫, ১০ : ২৪-২৫; ২৩ : ৫)

যিহোশূয় লোকদের উদ্দেশ্যে বলেছিলেন “তোমরা কাছে আইস, এই রাজগনের ঘাড়ে পা দেওভীত ও নিরাশ হইও না, বলবান হও ও সাহস করতোমাদের সকলের প্রতি সদাপ্রভু এইরূপ করিবেন” (যিহোশূয় তার লোকদের সহিত বিজয় উল্লাসের আনন্দ মুহূর্ত ও উৎসাহ-জনক পরিস্থিতি উপভোগ করেছেন। তিনি

তাদের বুঝতে সাহায্য করেছিলেন যে প্রতিটি বিজয় একটি সম্পাদিত কাজের চেয়েও মহৎ। ইহা ভবিষ্যতের জন্য প্রতিজ্ঞার একটি অংশ। ইহা ছিল ঈশ্বরের আশির্বাদের প্রমাণ, যার প্রত্যাশা আমরা ভবিষ্যতেও করতে পারি। তিনি এইভাবেই লোকদের তাদের বিশ্বাস ও কাজের জন্য আত্মোৎসর্গকে অনুপ্রাণিত করেছিলেন।

আজ্ঞা ও নির্দেশাবলী :

(যিহোশূয় ৬ : ১৬)

একজন সৈনিক নেতা হিসাবে যিহোশূয় লোকদের জন্য কিছু সুস্পষ্ট আজ্ঞা ও নির্দেশের প্রয়োজন অনুভব করেছিলেন। যিরিহোর পতনের উদাহরণে আমরা দেখতে পাই যে, এমন সময় উপস্থিত হয় যখন একজন নেতাকে সম্পূর্ণ বাধ্য হতে হয়। যিহোশূয় নেতা হিসাবে আমাদের জন্য একটি আদর্শ স্থাপন করে গেছেন, তিনি তার অনুসারীদের জন্য চিন্তা ও তাদের সম্মান করতেন। যার ফলে অতি অল্প সময়ের মধ্যে লোকেরা তার প্রতি আস্থা ও তাকে শ্রদ্ধা করতে শুরু করেছিল। এবং যখন তাদের জন্য বাধ্যতার প্রয়োজন হয়েছিল তখন তারা সে বিষয়ে যথাযথ সাড়াও দিয়েছিল। এই শিক্ষাটি বিশেষতঃ যারা নব্য তরুণ তরুণীদের সঙ্গে কাজ করেন সেইসব নেতাদের বিবেচনা করা প্রয়োজন।

তথ্য (শিক্ষা)

(যিহোশূয় ২৪ : ১-১৩)

যিহোশূয় তার লোকদের ইতিহাসকে এবং তাদের উদ্দেশ্যকে স্মরণ করিয়ে দিয়েছিলেন। একজন বিজয় নেতা হিসাবে তিনি জানতেন লোকদের কাছে তথ্য প্রকাশ করা তার দায়িত্ব, এবং সেই সকল গুরুত্বপূর্ণ বিষয় সম্পর্কে তাদের সচেতন করা যেগুলো সামগ্রিক ভাবে তাদের এই কাজের উপর প্রভাব ফেলবে। যারা প্রভুর পক্ষে কাজ করেন তাদের কাছে শাস্ত্রীয় মৌলিক সত্যগুলির শিক্ষা সর্বদা নতুন ভাবে তুলে ধরা উচিত। যিহোশূয় তাদের কাছে একথা বলেননি যে তোমাদের “ইতি-মধ্যে প্রত্যেকেরই ইহা জানা উচিত ছিল” বরং তিনি ধৈর্যের সঙ্গে বার

বাবর তাদের কাছে ঈশ্বরের বাক্য তুলে ধরেছেন। যোগাযোগ স্থাপনের একটি প্রকল্প কোন অবস্থাতেই সমাপ্ত হয় না। এটি এমন একটি প্রক্রিয়া যার জন্য নেতা সর্বদাই দায়িত্বশীল থাকেন।

অনুপ্রাণিত করা (পরামর্শদান) :

যিহোশূয় ২৩ : ৬-১৬, ২৪ : ১৪-২৪

খ্রীষ্টিয় কাজের ক্ষেত্রে যোগাযোগ স্থাপন অধিকাংশ সময়ে প্রচার অথবা পরামর্শ দানের দ্বারা হয়ে থাকে। কোন কোন নেতা মনে করেন সর্ব প্রকার যোগাযোগ স্থাপনই সর্বদা এইরূপে হয়ে থাকে। মনে হয় লোকদের কাজ করবার জন্য তারা সর্বদাই তর্ক বিতর্ক করে, নেতাদের ইচ্ছানুসারে তাদের কাজ করবার জন্য তারা পীড়াপীড়ি করেন। যখন এইভাবে অতিরিক্ত পীড়াপীড়ি করে কাজ করান হয় তখন এর সুফল বিলুপ্ত হতে থাকে। কিভাবে অনুপ্রেরণা যোগান যায় যিহোশূয় আমাদের কাছে তার একটি সুন্দর দৃষ্টান্ত রেখেছেন। ঈশ্বর যিহোশূয়কে এই লোকদের কাছে পাঠিয়েছিলেন যেন তিনি তাদের ভবিষ্যৎ কাজের জন্য তাদের আত্মোৎসর্গের কথা বলেন। যিহোশূয়ের কথার মধ্যে চারটি প্রধান উপাদান লক্ষ্য করুন। সমস্ত ফলপ্রসূ পরামর্শের জন্য যোগাযোগ স্থাপনের এই নমুনা সমূহ অনুসরণ করা যায়।

১। **যাহা হৃদয়কে আলোড়িত করে :** “কিন্তু তোমাদের সদাপ্রভু তোমাদের জন্য যাহা পূর্বে করিয়াছেন, সুতরাং ইহা তোমাদের জন্য বিশ্বাস করা যুক্তিসঙ্গত যে ঈশ্বর ভবিষ্যতে অনুরূপ কার্যও তোমাদের জন্য করিবেন” (যিহোশূয় ২৩ : ১৪-১৬)।

২। **সাবধান বাণী :** “তোমরা যদি তোমাদের ঈশ্বর সদাপ্রভুর আদিষ্ট নিয়ম লঙ্ঘন কর…… তবে তোমাদের প্রতি সদাপ্রভুর ক্রোধ প্রজ্জ্বলিত হইবে .. (যিহোশূয় ২৩ : ১৬)।

৩। **চ্যালেঞ্জ দান করা :** “অতিশয় সাহস কর” (যিহোশূয় ২৩ : ৬)।

৪। **সাড়া দেওয়ার সুযোগ দান :** “তবে যাহার সেবা করিবে, তাহাকে অদ্য মনোনীত কর” (যিহোশূয় ২৪ : ১৫)।

রেকর্ড ও রিপোর্ট :

সিহোশুয় ১২-২০ অধ্যায়

যোগাযোগ স্থাপন লিখিত ভাবে অথবা মৌখিক ভাবে করা যেতে পারে। সমস্ত কার্যের বিবরণ ও তথ্যাদি সুচারুরূপে লিপিবদ্ধ করে রেখে সিহোশুয় নেতৃত্বদানের একটি প্রয়োজনীয় দায়িত্ব সম্পাদন করেছিলেন। এই ভাবেই তার কার্যের সমস্ত প্রচেষ্টার ফল তিনি নিখুঁত ভাবে পরিবেশন করেছিলেন। হয়তো বা লোকেরা এই সমস্ত বিবরণ বা তথ্যাদি রক্ষণাবেক্ষণ করা বেশী উপভোগ করেননি, কিন্তু সমস্ত যোগ্য নেতারা এই ধরনের কাজের জন্য ইহার প্রয়োজনীয়তার কথা স্বীকার করেন। যদি ঈশ্বরের মনোনীত নেতারা এই সমস্ত তথ্যাদি ও বিবরণ লিপিবদ্ধ করে না রাখতেন, তাহলে আমরা ঈশ্বরের ও তার সন্তানদের সম্পর্কে কত'না বিষয়ে অজ্ঞ থাকতাম।

প্রতীকি যোগাযোগ স্থাপন করা :

সিহোশুয় ৪ : ১-৯

“এই প্রস্তরগুলি কি অর্থ বহন করে?” যোগাযোগ স্থাপন করা হচ্ছে এমনই একটি প্রক্রিয়া যার দ্বারা কোন ব্যক্তির মনের অর্থকে অন্য ব্যক্তির কাছে সঠিক ভাবে পৌঁছে দেয়। ইহা শুধুমাত্র লিখিত অথবা মৌখিকভাবে সম্পাদিত হয় না বিভিন্ন প্রতীকের মাধ্যমেও ইহা স্থাপিত হয়ে থাকে। একখানি প্রস্তর স্তম্ভের মাধ্যমে সিহোশুয় একটি গুরুত্বপূর্ণ বিষয়ের কথা বলতে চেয়েছিলেন। প্রতীক যোগাযোগ স্থাপন আজও আমাদের মণ্ডলীতে ব্যবহৃত হয়ে থাকে, যেভাবে আমাদের চেয়ার টেবিল সাজানো হয়, যাজকগণ যেভাবে তাদের পরিচ্ছদ পরে থাকেন। প্রতীক যোগাযোগ স্থাপনের অংশরূপে আমরা হাটুপাতি, হাতে তালী দেই ও হাত নাড়াই ইত্যাদি। যদিও তিনি ইচ্ছাকৃত ভাবে লোকদের উদ্দেশ্যে ইহা করেন না তবুও ভাল নেতারা বুঝতে পারেন যে, লোকেরা তার দৈহিক ভঙ্গি ও বাচন ভঙ্গির মাধ্যমে কিছু অর্থ খুঁজে পায়। সুতরাং প্রতীক ও কথার মাধ্যমে কিভাবে ফলপ্রসূ যোগাযোগ স্থাপন করা যায় তাহা উপলব্ধি করা প্রয়োজন।

৬। যিহোশূয়ের পুস্তকে যে সাত প্রকারের যোগাযোগ স্থাপনের উদাহরণ দেওয়া হয়েছে তা আপনার স্মৃতি শক্তি থেকে উল্লেখ করুন। ডান পাশের সহিত বা পাশের মিল দেখান। যোগাযোগের সঠিক সংখ্যাটি বা দিবের সঠিক বর্ণনার পাশে বসাতে হবে।

- | | | |
|---------|--|-----------------------|
|ক) | “অদ্যই তোমরা মনোনীত কর কার সেবা তোমরা করবে...আমি ও আমার পরিজন আমরা সদাপ্রভুর সেবা করিব” (যিহোশূয় ২৪ : ১৫) | ১। নির্দেশ-মূলক বাক্য |
|খ) | “প্রস্তরগুলির উপরে যিহোশূয় মোশির ব্যবস্থা সমূহ লিখিলেন” (যিহোশূয় ৮ : ৩২) | ২। উৎসাহ-জনক বাক্য |
|গ) | “তোমরা এখানে আইস, তোমাদের ঈশ্বর সদাপ্রভুর বাক্য শুন” (যিহোশূয় ৩ : ৯) | ৩। আজ্ঞা-মূলক বাক্য |
|ঘ) | “প্রত্যেক জন একখানি প্রস্তর তুলিয়া রুদ্ধ কর..... যেন তাহা চিহ্নরূপে থাকে” (যিহোশূয় ৪ : ৫-৬) | ৪। তথ্যাদি-মূলক বাক্য |
|ঙ) | “ভীত ও নিরাশ হইও না, বলবান হও ও সাহস কর” (যিহোশূয় ১০ : ২৫) | ৫। পরামর্শ-মূলক বাক্য |
|চ) | “ইস্রায়েলের ঈশ্বর সদাপ্রভু এই কথা কহেন” (যিহোশূয় ২৪ : ২) | ৬। রেকর্ড-মূলক বাক্য |
|ছ) | “আর তোমরা সেই বর্জিত দ্রব্য হইতে আপনাদিগকে সাবধানে রক্ষা করিও, যাতে তোমরা তোমাদের নিজেদের ধ্বংস না আন” (যিহোশূয় ৬ : ১৮) | ৭। প্রতীক-মূলক বাক্য |

যোগাযোগ স্থাপনের প্রক্রিয়া :

নেতারা বাধা সমূহ চিনতে পারেন :

লক্ষ্য ২ : যোগাযোগ স্থাপনের প্রক্রিয়া এবং যোগাযোগ স্থাপনের ক্ষেত্রে কিছু বাধা সমূহের বর্ণনা দিতে পারা।

আমরা ইতিমধ্যেই যোগাযোগ স্থাপনের কতিপয় উদাহরণ পরীক্ষা করে দেখেছি, এখন এর প্রক্রিয়া সম্পর্কে পর্যালোচনা করতে প্রস্তুত। যে বিষয়গুলো আমরা ইতিমধ্যে লক্ষ্য করেছি, আসুন তাই নিয়েই শুরু করি। প্রথমেই দেখব বস্তু বিষয়ক উৎস যার দ্বারা যোগাযোগ করা করা হয় অথবা ব্যক্তি যিনি যোগাযোগ রক্ষায় ইচ্ছুক। ব্যক্তির উৎসের একটি উদ্দেশ্যে অথবা নিজস্ব একটি অর্থ রয়েছে। এটা হতে পারে কোন ধরনের তথ্য, ধারণা বা অনুভূতি। এমন একজন গ্রাহক রয়েছে যার উদ্দেশ্যে এই অর্থকে তুলে ধরা হচ্ছে। যিনি গ্রাহক তিনি একজন শূন্য পাত্রের সমতুল্য নয়, তিনি একজন ব্যক্তিসত্ত্বা যার নিজস্ব একটি ধারণা রয়েছে, যাহা সেই প্রাপ্ত অর্গের ক্ষেত্রে কিছু প্রভাব বিস্তার করতে পারে। অর্থকে প্রকাশ করার জন্য ব্যক্তি উৎসের অবশ্যই একটি পদ্ধতি অথবা পদ্ধতিসমূহ ব্যবহার করতে হবে যেমন ভাষা ও অন্যান্য প্রতীক। যোগাযোগ স্থাপন প্রক্রিয়ার উদ্দেশ্য হচ্ছে, ব্যক্তি উৎসের ইচ্ছানুসারে তার প্রেরিত তথ্য যেন প্রাপক নির্ভুল ভাবে বুঝতে পারে।

আমরা অধিকাংশ লোক একথা কখনই উপলব্ধি করতে পারি না যে একাজ সম্পাদন করা কত কঠিন। উদ্দেশিত অর্থের ও গৃহীত অর্থের মাঝে অসংখ্য বাধা রয়েছে। যোগাযোগ স্থাপনের এই প্রক্রিয়া বুঝতে হলে একদিকে এর পথের কিছু বাধা সমূহে বিবেচনা করা দরকার। তার পরেই আমরা দেখতে পাবো, এই সবার উপরে জন্মী হয়ে নেতা কিভাবে ফলপ্রসূ যোগাযোগ স্থাপন করেন। নিম্নে সাত প্রকারের বাধা সমূহের বিবরণ দেওয়া হোল যেগুলি সাধারণতঃ সমস্যার সৃষ্টি করে থাকে।

১। **ভাষা :** এমন কতগুলি শব্দ রয়েছে যেগুলো একাধিক অর্থ প্রকাশ করে। ভৌগলিক স্থান বিশেষে অর্থ প্রকাশ করে এমন কতগুলো শব্দও রয়েছে। বাইবেল ভিত্তিক এমন অনেক শব্দ আছে যাহা বিশেষ অথবা আলঙ্কারিক অর্থ প্রকাশ করে। স্মরণ করুন “নতুন জন্ম” শব্দটি নীকদীমের ক্ষেত্রে যে সমস্যার সৃষ্টি করেছিল (যোহন ৩ : ১-১২) যোগাযোগ স্থাপনের উদ্দেশ্যে কখনও সার্থক হয় না, যতক্ষণ পর্যন্ত না বক্তা ও শ্রোতা উভয়ের মধ্যে শব্দের অর্থবহতা অভিন্ন হয়।

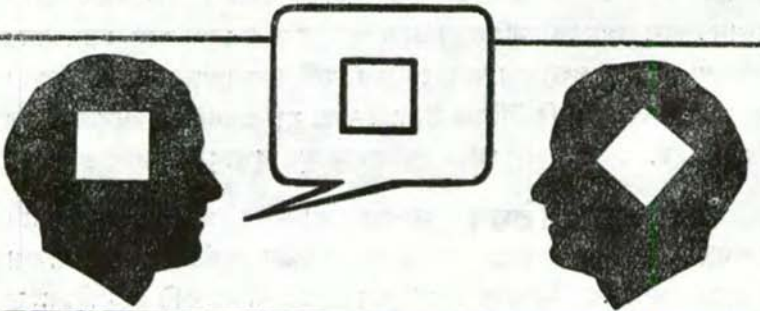
২। **প্রতীকসমূহ :** অধিকাংশ যোগাযোগ স্থাপন যা আমরা করি তা কখন বলার মাধ্যমে হয় না। একজন পালক একবার বলেছিলেন তিনি তার শিক্ষিকার বাইবেল ধরার ধরণ দেখে প্রথমে বাইবেল স্কুলে যোগদানে ইচ্ছুক হন। তিনি বলেছিলেন “আমি জানতাম তিনি তার ঐ বইটিকে ভালবাসেন।” “এবং আমি জানতে চাইলাম কেন ঐ বইটি তার কাছে এত বেশী প্রিয়, তিনি তার ঐ বইটির প্রতিটি পাতা যত্নের সহিত উল্টাতেন এবং বইটি কোমল ভাবে ধরতেন” ইহা হচ্ছে একটি হ্যাঁ বোধক প্রতীক যোগাযোগ স্থাপন পদ্ধতি। যোগাযোগ স্থাপনের ক্ষেত্রে বাধা তখনই প্রতীয়মান হয়, যখন ব্যবহৃত কথা প্রতীকের সঙ্গে সঙ্গতিপূর্ণ নয় (যেমন অল্পভঙ্গি, চলাকেরা, মুখের ভঙ্গি, গলার স্বর ইত্যাদি)। উদাহরণ স্বরূপ মনে করুন একজন লোক বলছেন তিনি তার বাইবেলকে ভালবাসেন এবং সে অবজ্ঞা সূচক ভাবে সেটিকে নীচে ফেলে দেন এবং সেটিকে ভুলে যান। এর দ্বারা আমরা কি বুঝি তিনি ঐ বইটিকে ভালবাসেন না অশ্রদ্ধা করেন।

৩। **রীতিনীতি :** প্রতিটি জন-গোষ্ঠি একটি বিশেষ আচরনের মধ্যে দিগ্ধে গতিত হয়ে থাকে যাকে আমরা রীতিনীতি বলে থাকি। অনেক সময় লোকেরা ঐ রীতিনীতি এমন ভাবে গ্রহণ করে এবং বিশ্বাস করে যে ঐগুলিই একমাত্র সঠিক উপায়। উদাহরণ স্বরূপ কোন কোন গোত্রের মহিলারা একে অন্যের সঙ্গে দেখা হলে করমর্দনের প্রত্যাশা করেন, পক্ষান্তরে অন্য গোত্রের মহিলারা চুম্বনের আশা করেন। যখন এই ধরনের রীতিনীতিকে উপেক্ষা করা হয় তখনই যোগাযোগ স্থাপন বিঘ্নিত হয়, কোন কোন ক্ষেত্রে দুঃখজনক ভুল বুঝাবুঝির সৃষ্টিও হয়।

৪। **পক্ষপাতিত্ব :** আমরা লোকদের সঙ্গে ফলপ্রসূ ভাবে যোগাযোগ স্থাপন করতে পারবো না যতক্ষণ পর্যন্ত তাদের আমরা ঈশ্বরের সাক্ষাতে আমাদের সমতুল্য বিবেচনা না করি। বাইবেলের কয়েকটি স্থানে এই পক্ষপাতিত্বের ফলে যোগাযোগ স্থাপন বিপর্যস্ত হতে দেখা যায়। যেহেতু ইস্রায়েলীয়দের তুলনায় শমরীয়রা ও অন্যান্য পরজাতীয়েরা নগন্য বলে চিহ্নিত ছিল, সেই হেতু যীশুর সুসমাচার

তাদের কাছে যথোপযুক্ত ভাবে তুলে ধরা যায়নি। এই জন্যই যীশু এই পক্ষপাতিত্বের সমস্যার উপরে জয়ী হবার জন্য পিতরকে দর্শন ও পরিচালনা দান করেছিলেন (প্রেরিত ১০)।

৫। সামাজিক মর্যাদা : অধিকাংশ লোক তাদের অবস্থানে থেকে সমাজের প্রতিষ্ঠিত অথবা নিম্নপর্যায়ের লোকদের সঙ্গে যোগাযোগ স্থাপন করতে সমস্যা বোধ করেন। সাধারণতঃ দুইজন কৃষক একে অপরের সঙ্গে সহজেই যোগাযোগ স্থাপন করতে পারে, কিন্তু তারা একজন দীন মজুরের সঙ্গে তা সহজে করতে পারেন না। অনেক শনবান খ্রীষ্টিয়ান আছেন যারা কোনদিনই তাদের ঘরের দাসদের কাছে সাক্ষ্য দেন না। অনেক খ্রীষ্টিয়ান দাস আছে যারা কোনদিন তাদের মনিবের কাছে সাক্ষ্য দেন না। এই সকল কারণে ঈশ্বরের প্রতি ভালবাসা ও আনুগত্য থাকা সত্ত্বেও, যোগাযোগ স্থাপনের ক্ষেত্রে প্রতিবন্ধকতার জন্য ইহা ফলপ্রসূ হয় নাই। সাফল্য জনক নেতৃত্বের জন্য ব্যক্তি পর্যায়ে, সমাজের বিভিন্ন স্তরে ও বিভিন্ন প্রতিষ্ঠানের লোকদের কাছে কিভাবে যোগাযোগ স্থাপন করতে হয় তার প্রয়োজনীয় দক্ষতাকে অবশ্যই জানতে হবে। প্রথম যে পদক্ষেপটি এই ক্ষেত্রে দরকার তা হচ্ছে সামাজিক পদমর্যাদারূপ বাধাটি সম্পর্কে আমাদের সচেতন হওয়া এবং আন্তরিক ভাবে এর উপর বিজয়ী হবার আশা করা।



ব্যক্তি উৎস
নিজস্ব ইচ্ছা অথবা অর্থ

পদ্ধতি
ভাষা, প্রতীক

গ্রাহক ব্যক্তি
নিজস্ব ধারণা

৬। **বয়স ও নারী-পুরুষের পার্থক্য :** যারা যোগাযোগ স্থাপন করতে চান তাদের ক্ষেত্রে সামাজিক পদমর্যাদার ন্যায় বয়স ও নারী-পুরুষের পার্থক্য খুবই গভীর ও সম্পর্কযুক্ত একটি বিষয়। প্রাচীনেরা হয়তো খুবক খুবতীদের কাছে নিজেদের প্রকাশ করতে একটু অসুবিধা বোধ করেন, হয়তো তাদের মূল্যবোধ ও আগ্রহ সম্পূর্ণ ভিন্ন ধরনের। উদাহরণ স্বরূপ : একজন নেতা ঘোষণা করলেন যে তার প্রকল্পে যে সমস্ত খুবক খুবতী সাহায্য ও সহযোগীতা করবে তাদের পুরস্কার স্বরূপ পালকের ঘরে একদিন নৈশ ভোজে আপ্যায়িত করা হবে। কিন্তু খুবক খুবতীদের জন্য এই প্রস্তাবটি মনোপুত হয় নাই। তারা লোকের পাশে একটি বনভোজের প্রত্যাশা করেছিল। যাতে নেতা অপমানিত ও ক্রোধাগ্নিত হলেন। ফলশ্রুতিতে এই প্রকল্পটি ইম্পিড মন্যে পৌঁছাতে পারে নাই।

নারীদের সমধিকার ধারণাটি বর্তমান বিশ্বে পুরুষ ও মহিলাদের মধ্যে সম্পর্কের ক্ষেত্রে একটি অস্বাভাবিক মতানৈক্যের সৃষ্টি করেছে। অনুভূতিশীল নেতারা এই ব্যাপারটিকে এড়িয়ে চলেন না। এই ব্যাপারটি সম্পর্কে তারা চিন্তা ও প্রার্থনা করবেন এবং নারী-পুরুষ ও বয়ঃভিত্তিক সকলের মূল্যবোধ ও প্রয়োজনের কথা চিন্তা করবেন। যদিও ইহা একটি কঠিন কাজ তবুও একজন খ্রীষ্টিয়ান নেতার পক্ষে একটি আশা-ব্যঞ্জক দিক হচ্ছে তিনি জানেন যে তিনি ঈশ্বরের মহান ভালবাসার গতির মধ্যে একটি স্থান দখল করে আছেন।

৭। **ব্যক্তিত্ব :** অদ্বিতীয় প্রতিটি ব্যক্তিত্বের সমন্বয়ে প্রতিটি দল গঠিত হয়। নেতৃত্বের প্রধান কাজ হচ্ছে দলের উদ্দেশ্যকে গ্রহণ যোগ্য ও প্রতিষ্ঠিত করে তোলার জন্য দলের সকলের মধ্যে সমঝোতা ও সহযোগীতার মনোভাব সৃষ্টি করা। এই কাজটি সম্পাদনের জন্য নেতাকে অবশ্যই প্রত্যেকের সহিত যোগাযোগ রক্ষা করতে হবে। নেতারা কখন একথা চিন্তা করে অবশ্যই ভুল করবেন না যে তার ইচ্ছা অনুযায়ী দলের অন্যান্য সকলেই তার মত একই মত পোষণ করবেন। তাকে অবশ্যই একথা উপলব্ধি করতে হবে যে, যোগাযোগ স্থাপনের প্রক্রিয়ায় আসল লক্ষ্য ও শেষ ফল ব্যক্তির উৎসের ইচ্ছানুসারে হয় না, কিন্তু সাধারণ লোকের পূর্বচিন্তিত অর্থই প্রতিষ্ঠিত হয়ে দাঁড়ায়।

৭। এই পাঠে আপনি যা শিখেছেন তার উপর ভিত্তি করে, আপনার নিজের ভাষায় “যোগাযোগ স্থাপনের” একটি সংজ্ঞা লিখুন।

৮। এই পাঠে আপনি যা শিখেছেন তার উপর ভিত্তি করে, আপনার নিজের ভাষায় “যোগাযোগ স্থাপনের ক্ষেত্রে বাধা” সমূহের একটি সংজ্ঞা লিখুন.....

৯। এমন একটি পরিস্থিতির কথা আপনার অভিজ্ঞতা থেকে স্মরণ করুন যেখানে “যোগাযোগ স্থাপনের” ক্ষেত্রে কিছু বাধা থাকার জন্য ভুল বুঝাবুঝির সৃষ্টি হয়েছিল।

পূর্ব ধারণার গুরুত্ব :

লক্ষ্য ৩ : যোগাযোগ স্থাপন প্রক্রিয়ার গুরুত্ব সম্পর্কে বর্ণনা করতে পারা।

আমরা ইতিমধ্যেই বলেছি ব্যক্তির উৎসের তথ্যের প্রকৃত অর্থ গ্রাহক ব্যক্তির পূর্ব ধারণা অনুযায়ীই হয়ে থাকে। অন্য কথায় প্রকৃত পক্ষে প্রেরিত তথ্যের অর্থ প্রাপক নিজে যা মনে করেন তাই হয়ে থাকে। সুতরাং তাদের সঙ্গে যোগাযোগ রক্ষা করতে হলে তাদের ধারণা সমূহ সম্পর্কে অবশ্যই আমাদের কিছু জানতে হবে।

পূর্ব আমাদের উল্লেখিত বিষয় যেমন, বয়স, নারী-পুরুষের পার্থক্য সামাজিক পদমর্যাদা ও রীতিনীতির উপর আংশিক ভাবে কোন লোকের ধারণা সমূহের ফল নির্ভর করে। এছাড়া আরো দুইটি গুরুত্বপূর্ণ উপাদানের উপরে ইহা নির্ভর করে যেমন, ব্যক্তিত্বের বিকাশ ও বাস্তব অভিজ্ঞতা। যারা যোগাযোগ স্থাপন শিক্ষায় বিশেষজ্ঞ, তারা এই ব্যক্তিত্ব মূলক বিশ্লেষণের মতে কার্ণ জাং এর চিন্তার ব্যাখ্যা দিলে বলেন যে একটি খবরকে বিভিন্ন ভাবে ব্যাখ্যা করা যায়। এই ব্যক্তিত্বের শ্রেণী বিকাশের ক্ষেত্রে চার প্রকারের লোক রয়েছে : তারা হলেন নিম্নরূপ—

- ১। চিন্তাশীল লোক : যারা আশা করেন নেতারা তাদের সমস্ত ঘটনা যুক্তি তর্কের অত্যন্ত সতর্ক ভাবে ব্যাখ্যা করবেন।
- ২। অনুভূতিশীল লোক : যাদের আবেগকে উদ্দীপ্ত ও অনুপ্রাণিত করা প্রয়োজন।
- ৩। সচেতনশীল লোক : যাদের প্রমাণ ও সাক্ষ্য উভয়ই দরকার।
- ৪। জ্ঞানবান লোক : যারা শীঘ্র কোন একটি সমাধানে উপনীত হতে চান এবং অজ্ঞাত অর্থের অশ্বেষণ করেন।

যে নেতারা উপরোক্ত চার ধরনের ব্যক্তিত্ব গুলোকে উপলব্ধি করেন, তারা তাদের দলের কাছে সামঞ্জস্যপূর্ণ তথ্য রাখতে সমর্থ হবেন। তারা এও বুঝতেও সক্ষম হবেন কেন একটি দল অন্য দলের তুলনায় বেশী স্বতঃস্ফূর্ত ভাবে উত্তর দেয়। তাদের পক্ষে দলের ব্যক্তিদেব প্রয়োজন, দায়িত্ব, আগ্রহ অনুযায়ী সঠিক সাহায্য করাও সম্ভবপর হয়ে উঠে। তারা তার জন্য সঠিক ফলপ্রসূ পরিচালনা ও শিক্ষার ব্যবস্থাও করতে পারবেন। যেহেতু তাদের মৌলিক চরিত্র ও তাদের ব্যবহার সম্পর্কে তার ধারণা রয়েছে, তাই যখন কোন ব্যক্তি তার কথা বুঝতে অপারগ হন, তখন তিনি রাগান্বিত বা লজ্জিত হবেন না।

আরেকটি উপায়ে এই ব্যক্তিত্ব বিকাশের ধারা বর্ণনা করা যায় যা হচ্ছে : ব্যক্তির নির্ভর শীলতার উপর অথবা তিনি কিভাবে নিজের স্বাধীনতা প্রকাশ করেন তার উপর। নির্ভরশীল ব্যক্তি নেতার কাছ থেকে যথেষ্ট নির্দেশ আশা করেন। যাহাকে কখনও কখনও স্বতঃস্ফূর্ত ধারণা বলা হয়। স্বাধীন ব্যক্তি নিজের ধ্যান ধারণা প্রকাশ করার সুযোগের অপেক্ষায় থাকেন। তিনি আশা করেন যে তার নেতা তাকে সাধারণ ভাবে পরামর্শ দিবেন ও তার স্বজনশীলতা প্রকাশের যথেষ্ট সুযোগ দিবেন। দৃশ্যতঃ নেতার জন্য ইহা একটি সুবর্ণ সুযোগ যে লোকেরা কিভাবে একটি চিন্তার ব্যাখ্যা করেন তা জানা।

লভ্য অভিজ্ঞতার উপরই সমস্ত ধারণা নির্ভর করে এবং সমস্ত যোগাযোগ স্থাপন নির্ভর করে, প্রকাশিত সমস্ত লভ্য অভিজ্ঞতার উপর। সেই জন্য কোন তথ্য প্রেরিত ও গ্রহণ যোগ্য তখনই হয় যখন

উভয় ব্যক্তি তাদের মৌলিক অভিজ্ঞতা দ্বারা তাদের নিজস্ব ভাষার মাধ্যমে তাহা প্রকাশ করেন। কোন দলের মৌলিক লভ্য অভিজ্ঞতা ছাড়াও, দলের প্রত্যেক ব্যক্তির একটি বিশেষ ক্ষেত্রের অভিজ্ঞতা থাকে, যা তাকে একটু ব্যতিক্রমী ভাবে চিন্তা ও ভাবতে বাধ্য করে। এদের মধ্যে হয়তো তার চমকপ্রদ কোন অভিজ্ঞতা, যুদ্ধে অংশ গ্রহণ, বাড়ের মধ্যে রক্ষা পাওয়া ব্যক্তিগত জীবনের অভিজ্ঞতা যেমন, বিবাহ ও চাকুরী অন্তর্ভুক্ত রয়েছে। কোন সংশ্লিষ্ট বিষয়ের অর্থ যেমন স্থান, লোকজনের ক্ষেত্রে কোন কোন সময় একটি অভিজ্ঞতার জন্য এর একটি সম্পূর্ণ ব্যতিক্রমী অর্থ প্রকাশ করতে পারে। সুতরাং যখন কোন একটি বিশেষ অভিজ্ঞতা প্রবাহ করা হয় তখনই যোগাযোগ স্থাপনের একটি উৎসের ভিত্তি স্থাপিত হয়। সমস্ত যোগাযোগ স্থাপনের শুরু কোন ব্যক্তির একটি বিশেষ ক্ষেত্রের প্রকাশিত অভিজ্ঞতা থেকে শুরু হয় এবং সেই তথ্য ব্যক্তির উৎসের মাধ্যমে গ্রাহকের বাস্তব অভিজ্ঞতার মধ্যে দিয়ে তার কাছে পৌঁছাবে। চিত্রের মাধ্যমে ইহার ব্যাখ্যা করা যেতে পারে :

যোগাযোগ স্থাপনের প্রক্রিয়া

বাধা সকল



যোগাযোগ স্থাপন তখনই কার্যকরী হয় যখন লভ্য অভিজ্ঞতা প্রকাশ করা হয় এবং বাধা সমূহকে জয় করা হয়।

১০। একজন খ্রীষ্টিয় শিক্ষা পরিচালক তার একটি কর্মী সভায় নেতৃত্ব দিতে গিয়ে বললেন “খুব ছোট ছেলে মেয়েদের জন্য আমাদের একটি বিশেষ কক্ষের প্রয়োজন। যদি আমরা কিছু আসবাব পত্রের ব্যবস্থা করতে পারি তাহলে আমাদের গির্জা ঘরের ছোট্ট কক্ষটি ব্যবহার করতে পারবো।”

মিস্ “ক” যিনি একজন নার্স তিনি তার কথাই সম্মতি জানালেন, বললেন কক্ষটি পরিষ্কার রাখার জন্য আমাদের যথেষ্ট চাদর ও নিরাপত্তা শিশু-শয্যা দরকার। মিসেস “খ” যিনি ৫ জন সন্তানের মা তিনি বললেন “হ্যাঁ” আমরা তা করতে পারি কিন্তু প্রথমে মাদের জন্য একটি দোজনার চেয়ার এবং কিছু খেলনার দরকার।

এই আলোচনার মধ্যে থেকে আমরা নিম্নোক্ত কয়েকটি বিষয় লক্ষ্য করতে পারি।

- ক) নেতা সুস্পষ্ট তথ্য পরিবেশন করেন নাই।
- খ) নার্স একজন জিদ্কারী ব্যক্তিত্বের অধিকারিণী।
- গ) বাস্তব অভিজ্ঞতা চিন্তা ধারাকে প্রভাবিত করে।
- ঘ) এই মা চিন্তাশীল ব্যক্তিত্বের অধিকারিণী।

১১। এই পার্ঠের শুরুতে আমরা যে উদাহরণটি ব্যবহার করেছি সেটি আবার দেখুন। মিঃ জাং-এর ব্যক্তিত্ব বিকাশ মতবাদ অনুসারে মিঃ মিস্তকে আপনি কোন শ্রেণীভুক্ত করবেন?.....

যদি আপনি তাকে একজন নির্ভরশীল অথবা স্বাধীন ব্যক্তিত্বরূপে চিহ্নিত করেন তবে আপনি তাকে বলতে পারেন

নেতারা যোগাযোগ স্থাপনের ক্ষেত্রে বাধা সমূহকে জয় করেন :

লক্ষ্য ৪ : নেতারা যাদের পরিচালনা দেন তাদের সঙ্গে কিভাবে সম্ভাষণ-জনক যোগাযোগ স্থাপন করতে পারেন তার ব্যাখ্যা দিতে পারা।

ইতিমধ্যে আমরা অনেক বিষয় শিখেছি এবং দেখেছি যোগাযোগ স্থাপনের ক্ষেত্রে নেতারা অনেক ভুল প্রচেষ্টা চালিয়ে থাকেন এবং তারা বিশ্বাস করেন যাহা কিছু তারা বলেন শ্রোতারা সবই বুঝতে পারেন। এখন আমরা সচেতন যে একটি সুষ্ঠু যোগাযোগ ব্যবস্থা স্থাপন করা একটি জটিল বিষয়। আমরা পরবর্তী যে বিষয়টি লক্ষ্য করতে যাচ্ছি তাহা হচ্ছে, আমাদের চিন্তা অনুসারে লোকেরা তাদের ধারণা পোষণ করেন কিনা সে সম্পর্কে নিশ্চিত হওয়া। আমরা বাধা সমূহকে অন্যত্র ঠেলে ফেলে যোগাযোগ স্থাপন করতে পারি কিনা। এবিষয়ে নিম্নে কিছু বাস্তব বিষয় উল্লেখ করা হয়েছে :

১। আপনি যে বিষয় যোগাযোগ করতে চান তাহা জানুন : অনুসন্ধান করে দেখুন আপনার নিজের সঙ্গে আপনি কত সুন্দর ভাবে যোগাযোগ স্থাপন করতে পারছেন। আপনি নিজের কাছে নিজেকে প্রকাশ করতে পারেন। আপনার মনের মধ্যে যা কিছু রয়েছে তা আনুষ্ঠানিক ভাবে উপস্থাপন অথবা গুরুত্বপূর্ণ কোন ঘোষণা দেবার আগে তা লিখুন অথবা আপনার ব্যক্তিগত ধ্যানের সময় তা সজোরে প্রকাশ করুন। যোগাযোগ স্থাপনের ক্ষেত্রে কোন দ্বন্দ্ব-মূলক ধারণা না রেখে, সুস্পষ্ট, নির্দিষ্ট ভাবে তা করুন। যোগাযোগ স্থাপনের জন্য বক্তব্য রাখার ক্ষেত্রে নোট অথবা খসড়া তৈরীর অভ্যাস রাখুন।

২। যাদের সঙ্গে আপনি যোগাযোগ স্থাপন করতে যাচ্ছেন সেই লোকদের সম্বন্ধে যত বেশী সম্ভব জানুন : আমাদের পূর্বের আলোচনা থেকে আমরা দেখেছি যে নেতাদের ইচ্ছানুসারে তাদের প্রেরিত বাক্য লোকেরা একই ভাবে গ্রহণ করে না। তথাপি কার্শকরী ফল লাভ করা যায়, যদি নেতারা তার লোকদের ধারণা, ব্যক্তিত্ব ও তাদের বাস্তব অভিজ্ঞতা সম্পর্কে সাম্যক ধারণা রাখেন। আপনি যতই আপনার লোকদের সম্পর্কে জানবেন এবং যত বেশী তাদের প্রকাশিত বাস্তব অভিজ্ঞতার সহিত পরিচিত হবেন, দৃশ্যতঃ ততই আপনি তাদের সঙ্গে সন্তোষ জনক ভাবে যোগাযোগ স্থাপন করতে পারবেন।

৩। সকল লোকদের প্রতি আপনার শ্রদ্ধা সমান ভাবে প্রদর্শন করুন : (তাদের আগ্রহ, বরদান ও যোগ্যতার প্রতি)। আপনি যাহা কিছু বলছেন তাহা সমভাবে তাদের ও আপনার ক্ষেত্রে প্রযোজ্য।

৪। সঠিক ও সংক্ষিপ্ত ভাষা ব্যবহার করুন : আপনি অন্যের কাছে যাহা বলতে পারছেন না তা নিজের মধ্যে সীমিত রাখুন এবং গুরুত্বপূর্ণ বিষয় সত্যতার সহিত, পরিস্কার ভাবে লোকদের কাছে বলুন। উপযুক্ত স্থানে সঠিক শব্দ ব্যবহার করুন। প্রচুর, যথেষ্ট, খুব কম, অল্প সময়ের জন্য, আপনার ন্যায্য অংশ ইত্যাদি, এই ধরনের শব্দ ব্যবহার করবেন না। যদি কোন সমস্যাকে কেন্দ্র করে কথা বলতে হয় তবে স্পষ্ট করে উভয় দলকে বলুন। নাম উল্লেখ না করে কোন ব্যক্তিকে অপস্ট ভাবে দোষী করবেন না, তাতে কোন ব্যক্তি আপনাকে ভুল বুঝতে না পারে অথবা দুঃখ ও রাগান্বিত হতে পারে।

৫। তাদের উত্তরদানকে উৎসাহিত করুন : লোকদের মন্তব্য অথবা জিজ্ঞাসা করার মাধ্যমে আপনি শোঁজ নিতে পারেন যে লোকেরা আপনার বক্তব্যকে বুঝতে পেরেছে কিনা। যদি আপনি বিশেষ কোন দলের দায়িত্বে থাকেন তবে তাদের সহিত দৈনন্দিন যোগাযোগ ব্যবস্থা প্রতিষ্ঠা করুন। ঘোষণা ও খবরাদির জন্য একজন ব্যক্তিকে দায়িত্ব দিন। আপনার ব্যবহার ও কথার মাধ্যমে আপনি তাদের দেখান যে আপনি তাদের স্বাগতম জানাচ্ছেন।

১২। মিশুর কথা স্মরণ করুন : যোগাযোগ স্থাপনের এই উত্তম নিয়ম-গুলির কোন্টি পালনে তিনি ব্যর্থ হয়েছেন ?

ক) আপনি নিজে আপনার যোগাযোগের বিষয় জানুন।

খ) সঠিক ও সংক্ষিপ্ত ভাষা মনোনীত করুন।

গ) যাদের সঙ্গে যোগাযোগ স্থাপন করতে চান, তাদের সম্পর্কে যত বেশী সম্ভব জানুন।

শ্রবণ করা যোগাযোগ স্থাপন করার একটি অংশ :

ভাল নেতারা সঠিক ভাবে তথ্য পাঠাতে ও শুনতে জানেন। শোনার এই প্রক্রিয়ার চারটি ধাপ রয়েছে। প্রথমতঃ শোনা হচ্ছে দৈহিক ভাবে শব্দ তরঙ্গকে গ্রহণ করা। দ্বিতীয়তঃ মনোযোগ দেওয়া। আমরা অনেক ধরনের শব্দ শুনে থাকি এবং যেগুলির প্রতি আমরা কোন লক্ষ্য দেই না, তাদের অধিকাংশই অর্থহীন। আমরা মৃত শব্দ শুনি তার মধ্যে যেগুলির প্রতি আমরা দৃষ্টি দেই সেটিই হচ্ছে মনোযোগ। যখন আমরা কোন শব্দের প্রতি আমাদের মনোযোগ দেই তখনই আমরা সেটিকে তথ্য হিসাবে বুঝতে চেষ্টা করি। শ্রবণ করার শেষ ধাপ ও প্রক্রিয়াটি হচ্ছে স্মরণ রাখা। আমাদের শোনার দায়িত্ব শেষ হয়েছে একথা আমরা তখনই বলতে পারি যখন আমরা কোন বিষয় বুঝতে পারি এবং আমাদের মনের কোঠরে তা সঞ্চিত রাখি।

ফলপ্রসূ ভাবে শোনা তখনই শুরু হয়, যখন কোন ব্যক্তি কিছু বলে এবং আপনি তা মনোযোগ সহকারে শুনে থাকেন। এর জন্য ত্যাগের প্রয়োজন। উদাহরণ স্বরূপঃ ছেলে মেয়েরা অনেক সময় কথা বলে কিন্তু প্রাচীনেরা তার প্রতি মনোযোগ দেন না। তাদের কথা গুরুত্বপূর্ণ নয় বলে তারা তার প্রতি মনোযোগ প্রদান করেন না। আপনি যদি নিজেকে অন্য কোন ব্যক্তির তুলনায় শ্রেষ্ঠ বলে মনে করেন তাহলে তিনি যা বলছেন প্রকৃতপক্ষে আপনি তা শুনছেন না। যদি আপনি ব্যস্ত থাকেন অথবা অন্য কোন দিকে আপনার মন থাকে তাহলে দেখবেন আপনি কিছু না শুনেই উত্তর দিচ্ছেন।

যদি আপনি উৎসাহী হতে চান তা হলে আপনি আপনার শ্রবণ আগ্রহ বাড়াতে পারেন। আপনি নিজেকে বলুন “এই লোকটির চিন্তা বা সমস্যা সমূহ যা তিনি বলতে চান তা আমি সঠিক ভাবে বুঝতে চাই।” আপনাকে অবশ্যই বিশ্বাস করতে হবে যে লোকটি মর্যাদাপূর্ণ ও তার কথার যথেষ্ট গুরুত্ব রয়েছে। ফলপ্রসূ শ্রবণের জন্য নিশ্চিন্ত নিয়মগুলি স্মরণ রাখবেন ও ব্যবহার করবেন।

১। শ্রবণের ক্ষেত্রে আপনার দৈহিক ও মানসিক শক্তিকে প্রয়োগ করুন।

- ২। আপনার দেহে ও চোখে সতর্ক ও আগ্রহের ভাব প্রকাশ করুন।
- ৩। বক্তাকে বিরক্ত করে বাধার সৃষ্টি করবেন না।
- ৪। বক্তার কথা শেষ না হওয়া পর্যন্ত কোন বিষয়ে ঘোরতর মতানৈক্য প্রকাশ করবেন না। মাথা নাড়িয়ে অথবা অংগ ভঙ্গির মাধ্যমে সম্মতি দেখানোর মত সুযোগের অপেক্ষা করুন।
- ৫। তথ্যের অর্থ খুঁজবেন কোন বিশেষ শব্দের অর্থ নিয়ে অযথা সমস্ত অপচয় করবেন না।
- ৬। ধৈর্য ধরুন। যদিও আপনি ব্যস্ত তথাপি সেই ধরনের ভাব প্রকাশ করবেন না।
- ৭। যখন বুঝতে পারবেন না, প্রশ্ন করুন, কিন্তু আপনার প্রশ্ন যেন ছোট ও উদ্দেশ্য মূলক হয়।
- ৮। কথা বলা শেষ হলে উদ্দেশ্যপূর্ণ ভাবে উত্তর দিন, আবেগ-প্রবণ ভাবে উত্তর দিবেন না।
- ৯। যা আপনি শুনেছেন তার মধ্য থেকে ঘটনার সত্যতা ও আপনার মতামত পৃথক করুন। যাতে করে আপনার মতামত ও মূল্যায়নের পথ থাকে।
- ১০। লোকটি কোন্ ধরনের উত্তরের প্রত্যাশা করছেন, তথ্য মূলক সাহায্য, প্রত্যাশা অথবা ডালবাসা তা সনাক্ত করতে চেষ্টা করবেন।

১৩। দলের একজন লোক বললেন “আমাদের পরিকল্পনা করার ক্ষেত্রে শম্মতান আমাদের বাধার সৃষ্টি করছে, যার জন্যই আমাদের ৬ জন কর্মী অনুপস্থিত” এখন আমরা কি করবো। উত্তর জানিয়ে নেতা বললেন “সব ব্যাপারে শম্মতানকে দোষারোপ করবেন না।” এই ক্ষেত্রে ফল-প্রসূ শ্রবণের জন্য নেতা কোন্ নিয়মটি পালনে ব্যর্থ হয়েছেন?.....

ফলাবর্তন যোগাযোগ স্থাপনের একটি অংশ :

একজন ভাল নেতা জানেন কিভাবে উত্তর দিতে হয়, অনুরূপ ভাবে শ্রবণ ও তথ্য প্রেরণ করতেও জানেন। যোগাযোগ স্থাপন চক্রের মধ্যে তথ্যের আদান প্রদান অন্তর্ভুক্ত রয়েছে, যখন প্রেরক প্রাপকের কাছে তথ্য পাঠায় এবং প্রতি উত্তরে প্রাপকও তার অনুভূতি প্রকাশ করে থাকে, যাকে আমরা ফলাবর্তন বলে থাকি। প্রতি উত্তরে মৌখিক ভাবে অথবা আকারে ইঙ্গিতে হতে পারে। শ্রবণের আলোচনার অংশে এ বিষয় নিয়ে আমরা পর্যালোচনা করেছি, ভালভাবে শ্রবণ করা এক ধরনের ফলাবর্তন।

যখন লোকেরা কোন নেতার সহিত যোগাযোগ স্থাপন করতে চায় এবং তার কাছ থেকে যথার্থ ফলাবর্তন পায় না তখন তারা নিজেদের প্রত্যাখিত মনে করেন অথবা তারা নেতাকে প্রত্যাখ্যান করেন। আপনি কি কখনও একটি খালি ঘরের মধ্যে দাঁড়িয়ে একটি রেকর্ডিং যন্ত্রের সামনে কথা বলেছেন? ইহা কি একটি লোকের সঙ্গে কথা বলার মত মনে হয় না? পার্থক্য হচ্ছে, এই ধরনের যোগাযোগের ক্ষেত্রে কোন ধরনের ফলাবর্তন আসে না। ইহা ঠিক সেইরূপ ঘটনা যখন নেতারা তাদের ফলাবর্তন দেন না তখন লোকেরা তাদের সম্পর্কে স্বস্তি বোধ করেন না।

যোগাযোগ ক্রিমার ক্ষেত্রে ফলাবর্তনের একটি গুরুত্বপূর্ণ প্রভাব হচ্ছে ইহা শ্রোতা ও বক্তা উভয়কে সঠিকভাবে বুঝতে সাহায্য করে। কোন কোন সময় আপনি লোকদের মুখের ভাব দেখে বলতে পারবেন যে লোকেরা আপনার তথ্যকে বুঝতে পারছেন কিনা? ফলাবর্তনের আরেকটি গুরুত্বপূর্ণ প্রভাব হচ্ছে ইহা আত্ম-প্রত্যয়কে গড়ে তোলে। নেতৃত্বের ক্ষেত্রে নেতা ফলাবর্তনের মাধ্যমে লোকদের উৎসাহ ও তাদের কার্য সম্পাদন ও লক্ষ্যের অভিমুখে পৌঁছাতে, তারা যে সক্ষম এবিস্বাস গড়ে তোলেন। অতিরিক্ত না বোধক ফলাবর্তন লোকদের নিরাশ করে তোলে (যেসব ক্ষেত্রে ভুল ভ্রান্তি খোঁজা হয় ও তাদের অনুযোগ করা হয়) এবং লোকেরা প্রতিষ্ঠিত হতে পারবেন না বলে মনে করেন। ফলাবর্তন কর্মকাণ্ডের ক্ষেত্রে সুনির্দিষ্ট প্রভাব বিস্তার করে। পরিসংখ্যানে দেখা

গেছে যেসব কর্মচারীরা তাদের নেতাদের কাছ থেকে ফলাবর্তন পান না তারা তাদের কাজের উদ্দমতাকে হারিয়ে ফেলেন। দৃঢ় আত্ম-প্রত্যয়ের উপর উত্তম কার্যক্রমের ফল আংশিকভাবে নির্ভরশীল। কর্মচারীদের জন্য একথা জানা সৌভাগ্যের বিষয় যে নেতা তার কাজ ও তারা কি করছেন সে সম্পর্কে সচেতন। অধিকাংশ ফলাবর্তন তাৎক্ষণিক ভাবে সম্পাদিত হয়ে থাকে, কিন্তু যোগ্য নেতারা শিখতে পারেন কিভাবে সচেতনতার সহিত ফলপ্রসূ যোগান দিতে হয়। খ্রীষ্টিয় পরিচর্যার ক্ষেত্রে যখন আপনি লোকদের নেতৃত্ব দেন, প্রায়শঃ আপনার ফলাবর্তন সাহায্যের আকারে এবং সম্পাদিত কার্যের মূল্যায়নরূপে হয়ে থাকে। উদাহরণ স্বরূপ হয়তো আপনি একদল শিক্ষকের নেতৃত্ব দিচ্ছেন এবং আপনার আশা যেন সেবার মনোভাব তাদের মধ্যে আরো বৃদ্ধি পায়। দলগত আলোচনায় অথবা বক্তৃগতভাবে হয়তো আপনি সুযোগ পাবেন আপনার উদ্দেশ্যসমূহ তাদের বলতে ও তাদের কাজ সম্পর্কে আপনার মন্তব্য জানতে। নিশ্চয় কিছু পরামর্শ দেওয়া হয়েছে যেগুলি আপনাকে ফলাবর্তনের ক্ষেত্রে সাহায্য করবে।

- ১। ব্যক্তিত্বের প্রতি নয় কাজের অগ্রগতির প্রতি গুরুত্ব দিন। আপনি হয়তো একজন কার্যকারীকে বলছেন “এই কাজের আরো উন্নতি দরকার” এর ফলে আপনি মনে করবেন না যে তারা ঈশ্বরের উদ্দেশ্যে উৎসর্গীকৃত নয় তথবা অ-সতর্ক ব্যক্তি।
- ২। মূল্যায়িত শব্দ নয় বরং বর্ণনাকৃত শব্দ ব্যবহার করুন। যেমন আপনি বলতে পারেন যে একজন শিক্ষকের পড়া-শুনা করা উচিত, কিন্তু তিনি যে অলস একথা বলা ঠিক হবে না।
- ৩। ফলাবর্তনের ক্ষেত্রে, সময় একটি গুরুত্বপূর্ণ বিষয়। যদি সম্ভব হয় যখন কোন কার্যকারী সাহায্য অথবা কোন পরামর্শ চায় তখন তাকে তা দেওয়া উচিত। লোকেরা যখন নিরুৎসাহী অথবা কোন বিষয় আলোচনার জন্য সময় খুব কম তখন তাদের সংশোধন করা ঠিক নয়।

৪। ফলাবর্তনের পরিমাণও গুরুত্বপূর্ণ। সাধারণতঃ একবারে কম করে ফলাবর্তন দেওয়া ভাল। অন্যদিকে নেতা অবশ্যই কোন ব্যক্তিকে অনিশ্চয়তার মধ্যে রাখবেন না।

১৪। যোগাযোগ স্থাপন প্রক্রিয়ার সংক্ষিপ্ত বিবরণ লিখুন ?

.....

১৫। যোগাযোগ স্থাপন প্রক্রিয়ায় নেতার প্রধান দায়িত্বগুলি কি কি ?

.....

পরীক্ষা

১। ইন্ড্রায়েলের নেতা হিসাবে যিহোশুয় তার রাজত্ব কালে নেতৃত্বের কতগুলো মূল্যবান নীতির বহিঃপ্রকাশ ঘটিয়েছেন। নিম্নে উল্লিখিত নীতিসমূহের মধ্যে কোনটি তার অন্তর্ভুক্ত নয় ?

ক) তিনি প্রত্যেকটি কাজের পূর্বে সেই কাজের সহিত জড়িত প্রত্যেকটি ব্যক্তির কাছে তাহার বিশদ বিবরণ দিয়েছেন : নির্দেশ।

খ) বাধ্যতা ও আদেশের জন্য তিনি সুনির্দিষ্ট অত্যাবশ্যক আদেশ জারী করেছিলেন : আদেশ।

গ) তিনি বাধ্যতার প্রতি গুরুত্ব আরোপ করেছেন, এবং যারা ব্যর্থ হয়েছেন তাদের কাছে তাদের ইতিহাস তুলে ধরেছেন : সতর্কবাণী।

ঘ) তিনি লোকদেরকে সাঙ্ঘনা, উদ্দীপনা ও মনোনয়নের বাক্য দ্বারা তাদের বিশ্বাসকে দৃঢ়ীকৃত করেছেন : উৎসাহ দান।

২। ইন্ড্রায়েলীয়দের ঈশ্বরের বিধি ও ব্যবস্থা জানার প্রয়োজন ছিল এবং যেন তারা সেই সমস্ত জুড়ে না যান সেই জন্য দৃঢ়-প্রত্যয়ের সহিত যিহোশুয় তাদের আত্মিক দায়িত্বের কথা বলেছিলেন ; দীর্ঘকালীন প্রাপ্ত তথ্যের জন্য প্রয়োজন :—

ক) ঐতিহ্যবাহী বাক-পটুতা ও উত্তম যোগাযোগ স্থাপন।

- খ) সেই সমস্ত ঐতিহ্যবাহী যাজকবর্গ যারা ধর্মীয় আচার অনুষ্ঠান ও ধর্মীয় আনুষ্ঠানিকতার ব্যাখ্যা দেবেন।
- গ) অতীতের মূল্যবান কৃষ্টি যাহা সংবেদশীল।
- ঘ) আত্মিক জীবনের দায়িত্ব ও কর্তব্যের লিখিত যোগাযোগের তথ্য সমূহ।

৪। জেপার এমন একটি মণ্ডলী পরিদর্শন করলেন যেখানের গির্জা তিনি লোকে পরিপূর্ণ দেখলেন। যেখানের গান্ধীর্ষাপূর্ণ আরাধনা, প্রশংসা-ধ্বনির সাবলীলতা বাক্যের পরিচর্যা ও সুসজ্জিত কাঠের শক্ত বেঞ্চ এবং কারু-খচিত মঞ্চ যেগুলো তাকে প্রত্যয় ও অনুপ্রেরণা যুগিয়েছিল। তার ধারণা ছিল এগুলি হচ্ছে :—

- ক) প্রতীক যোগাযোগ।
- খ) এগুলো গোড়া ধর্মীয় বিশ্বাস।
- গ) তার ধর্মীয় অভিজ্ঞতার ক্ষেত্রে চরম সংবেদশীলতা।
- ঘ) তার কৃষ্টি অনুযায়ী আত্মিক অসাধারণতা।

৪। যোগাযোগ স্থাপন প্রক্রিয়ার উদ্দেশ্য হচ্ছে যাতে করে প্রাপক :—

- ক) ব্যক্তি উৎসের প্রেরিত বাক্য যাতে স্পষ্ট করে শুনতে পায়।
- খ) ব্যক্তি উৎসের ইচ্ছানুসারে যেন বাক্যের আসল অর্থ বুঝতে পারে।
- গ) ব্যক্তির উৎসের বিশ্বাস ও ধারণা অনুসারে যেন তারা বুঝতে পারে।
- ঘ) এবং ব্যক্তি উৎস এমন একটি চিহ্নিত কর অবস্থা থেকে ব্যবহৃত হন।

৫। যোগাযোগ স্থাপনের পরিতৃপ্ততা তখনও আসে না যতক্ষণ পর্যন্ত না ব্যক্তি উৎস ও প্রাপক :—

- ক) বাস্তবতাকে একইভাবে অনুমান করেন।
- খ) জীবনের ফল, মনোভাব ও দূর্দশা সম্পর্কে একই ধারণা পোষণ করেন।
- গ) একইভাবে শব্দকে উপলব্ধি করেন।
- ঘ) রূপক ভাষার অর্থ একই মনে করেন।

৬। ফ্রেডের দেশের লোকেরা বন্ধুদের তিনটি মৃদু চুম্বনের মাধ্যমে একে অপরকে অভিবাদন জানায়। যখন কেউ বিদেশ থেকে আসে তখন এই রীতি প্রযোজ্য নয়, যাতে তার বৈদেশিক রীতিক্ষেত্রে কোন প্রভাব না পড়ে ও কর্তার প্রতিক্রিয়ার সৃষ্টি হয়। এক্ষেত্রে যেহেতু প্রথাকে অনুসরণ করা হচ্ছে না ও ভুল বোঝাবুঝির সৃষ্টি হয়েছে এক্ষেত্রে আমরা যথার্থভাবে বলতে পারি :—

- ক) ফ্রেডের দেশের লোকেরা চরম পক্ষপাতশুক্ত।
- খ) ফ্রেডের লোকেরা চরমভাবে পাপ করেছে।
- গ) ফ্রেড ও বন্ধুদের উভয়কে এই রীতিনীতিটি পুনর্বিবেচনা করা দরকার।
- ঘ) যোগাযোগ রক্ষার ব্যবস্থা বিচ্ছিন্ন হয়েছে।

৭। যোগাযোগ স্থাপন প্রক্রিয়ার শেষ ফল হচ্ছে :—

- ক) প্রাপকের নিজস্ব ইচ্ছানুসারে তথ্য।
- খ) তথ্যের সহিত যেকোন পক্ষপাতহীন ঘটনার যোগসংযোজন।
- গ) যা প্রাপক ইতিমধ্যেই বুঝে নিয়েছেন।
- ঘ) দৃশ্যতঃ শব্দটি সোজাসুজি যে অর্থ প্রকাশ করে।

৮। যোগাযোগ স্থাপনের ক্ষেত্রে নেতার সবচেয়ে বড় ভুল হচ্ছে, তিনি বিশ্বাস করেন।

- ক) ইহা সম্ভব যে লোকেরা ইহা বুঝেছেন।
- খ) যাকিছু তিনি বলেছেন শ্রোতার তা সবই বুঝেছেন।
- গ) যোগাযোগ স্থাপনের যে কোন মাধ্যমের দ্বারা নেতা এবং অনুসারীদের মধ্যে পার্থক্যের সংযোজন স্থাপন করা যেতে পারে।
- ঘ) তাদের অধিকাংশ লোকদের কাছ থেকে তারা সংবেদ সুলভ কথা শুনবেন।

৯। শ্রবণ করা যোগাযোগ স্থাপনের ক্ষেত্রে একটি গুরুত্বপূর্ণ অংশ। শ্রবণ করার কাজটি আমরা তখনই সম্পাদন করি যখন আমরা :—

- ক) দৈহিকভাবে একটি বাক্য শুনি।
- খ) যখন কিছু শুনি এবং তার প্রতি পূর্ণ মনোযোগ দেই।

- গ) শ্রবণ করি, আমাদের মনোযোগ দেই এবং তথ্যটিকে বুঝতে পারি।
 ঘ) যখন তথ্যটি বুঝতে পারি এবং আমাদের হৃদয়ে সঞ্চিত করে রাখি।

১০। ফলাবর্তন হচ্ছে যখন প্রাপক ব্যক্তি তার অভিব্যক্তি ব্যক্তির উৎসের কাছে প্রকাশ করে যার মাধ্যমে যোগাযোগ চক্রের কাজ শেষ হয়। নিশ্চিন্ত কারণগুলির মধ্যে একটি কারণে ফলাবর্তন গুরুত্বপূর্ণ। সেটি কোন্টি :—

- ক) ফলাবর্তন শ্রোতা ও বক্তাকে সঠিকভাবে বুঝতে সাহায্য করে।
 খ) আত্ম-প্রত্যয় গড়ে তোলার জন্য ফলাবর্তন একটি গুরুত্বপূর্ণ উপায়।
 গ) ফলাবর্তনের মাধ্যমে নেতা নীতি নির্ধারণের ক্ষেত্রে লোকদের মনোভাব বিচার করতে পারেন।
 ঘ) কার্যকারীদের মূল্যায়নের ক্ষেত্রে ফলাবর্তনের গুরুত্বপূর্ণ প্রভাব রয়েছে।

১১। মিল দেখান :— যোগাযোগ স্থাপনের ক্ষেত্রে বাধা সমূহ (ডানে) ইহার যথার্থ বর্ণনা (বামে)। ডান পাশের সঠিক সংখ্যাটি বাম পাশের সঠিক স্থানে বসান।

- | | |
|--|---------------------------------|
|ক) লোকদের অসাধারণ যোগতা তাকে অন্যদের থেকে আলাদা করে দেয়। | ১। ভাষা |
|খ) বৈশিষ্ট্য সমূহ ১) এক বংশ থেকে অন্য বংশকে আলাদা করে দেয় ২) পুরুষ ও স্ত্রীদের মধ্যে যথার্থ স্বভাব নির্ধারণ করে। | ২। প্রতীক |
|গ) শব্দগুচ্ছ যাহা অর্থকে প্রকাশ করে। | ৩। রীতিনীতি |
|ঘ) সেই ধরনের মনোভাব যাহা অন্যকে ঈশ্বরের সাক্ষাতে সমান বিবেচনা করতে অস্বীকার করে। | ৪। পক্ষপাতীত্ব |
|ঙ) যে কোন দলের লোকদের মানগত স্বভাবকে গ্রহণ করে। | ৫। সামাজিক পদ-মর্যাদা |
| | ৬। বয়স ও নারী পুরুষের পার্থক্য |
| | ৭। ব্যক্তিত্ব |

..... চ) সেই ধরনের মনোভাব যাহা সমাজের মধ্যে নিজের থেকে উঁচু ও নীচু স্তরের লোকদের কাছে যোগাযোগ স্থাপন করতে সমস্যার সৃষ্টি করে।

..... ছ) অবজ্ঞা যোগাযোগ স্থাপন (অজ্ঞানি, মুখের-ভাব, বাচনভঙ্গি, চলাফেরা)।

১২। মিল দেখান :- বা দিকে যোগাযোগের বাস্তব পরামর্শ রয়েছে এবং ডান দিকে উপযুক্ত বর্ণনা দেওয়া আছে। বর্ণনার পাশের সংখ্যাটি নিয়ে সঠিক পরামর্শের পাশে বসান।

- | | |
|--|--------------------------------|
|ক) পূর্বেই লোকদের চিন্তা, কল্পনা, ব্যক্তিত্ব ও বাস্তব অভিজ্ঞতা সম্পর্কে জানার মনোনিয়ন নিতে হবে। | ১। আপনার বিষয়-বস্তু জানুন |
|খ) অস্পষ্ট শব্দাবলী ব্যবহার করবেন না। সততার সহিত এবং খোলাখুলিভাবে সঠিক শব্দগুলি ব্যবহার করুন। | ২। আপনার শ্রোতাদের জানুন |
|গ) লোকদের মন্তব্য ও প্রশ্ন জিজ্ঞাসা করুন। তাদের সহযোগীতা কামনা করুন। উৎসাহ বিনিময় করুন। | ৩। আপনার শ্রোতাদের সম্মান করুন |
|ঘ) সমভাবে লোকদের আগ্রহ, বর, যোগ্যতা ইত্যাদির জন্য প্রশংসা করুন। | ৪। সাবলীল ভাষা ব্যবহার করুন |
|ঙ) আপনি যে তথ্য পরিবেশন করবেন তা পুনরায় দেখুন যাতে সেগুলি আপনার স্পষ্ট মনে থাকে। আপনার নোট ও খসড়া ব্যবহার করুন। | ৫। তাদের উত্তরকে উৎসাহিত করুন |

সত্য উক্তিটির পাশে 'স' এবং মিথ্যা উক্তিটির পাশে 'মি' লিখুন।

.....১৩। বিভিন্ন শ্রেণীর লোকদের জানার ফলে নেতারা তাদের কাছে কাছে সামঞ্জস্যপূর্ণ তথ্য পরিবেশন করতে পারবেন যেগুলো তাদের জন্য প্রযোজ্য হবে।

-১৪। নির্ভরশীল ব্যক্তির প্রতি যথেষ্ট পরিমাণে দৃষ্টি দিতে হয় এবং তার কাজের জন্য তাকে বিশদ-বিবরণ ও তার ব্যাখ্যার প্রয়োজন হয়।
-১৫। স্বাধীন ব্যক্তি বিষদভাবে নির্দেশ প্রদান ও সাধারণতঃ তদ্ব্যবধানের প্রতি ঘোরতর প্রতিক্রিয়াশীল।
-১৬। যখন ব্যক্তি উৎস এবং শ্রোতা উভয়েই একই বাস্তব মৌলিক অভিজ্ঞতার অংশীদার হয় তখন যোগাযোগ স্থাপনের জন্য প্রয়োজনীয় মৌলিক উপাদানের সমন্বয় ঘটে।
- ... ১৭। কোন একটি নির্দিষ্ট সমাজে, একই রকম পরিবেশের অভিজ্ঞতায় লোকদের সম্ভাব্য একই প্রকার চিন্তা ও অনুভূতির বহিঃপ্রকাশ ঘটে।

পাঠের মধ্যকার প্রশ্নাবলীর উত্তর :

- ৮। আপনার নিজস্ব উত্তর। আমার পরামর্শ হবে নিম্নরূপ : যোগাযোগ স্থাপনের ক্ষেত্রে সেইগুলিই হচ্ছে বাধা যেগুলি ব্যক্তির উৎসের প্রকৃত অর্থ, প্রাপকের কাছে পৌঁছাবার পথে বিভিন্ন প্রতিবন্ধকতার সৃষ্টি করে।
- ১। গ) কল্পনা করেছিল কেন ইহা নির্মিত হয়েছিল।
- ২। আপনার নিজস্ব উত্তর।
- ২। খ) তারা মনে করেছিল যে অন্য গোত্রের লোকেরাও পাপ করেছে।
- ১০। গ) বাস্তব অভিজ্ঞতা যা পূর্ব ধারণাকে প্রভাবিত করে।
- ৩। ঈশ্বরের বিরুদ্ধাচরণের জন্য তাদের দোষারোপ করা হয়েছিল।
- ১১। জ্ঞান লাভ ! ইনি হচ্ছেন সেই ধরনের ব্যক্তি যে গুপ্ত বিষয়ের অর্থ খুঁজতে এবং উপসংহারে দ্রুত পৌঁছাতে সদাপ্রস্তুত। স্বাধীন-চেতা ব্যক্তি।
- ৪। দোষারোপ ও যুদ্ধের প্রস্তুতি নেবার পূর্বে তারা অন্য বংশের লোকদের জিজ্ঞাসা করতে পারতো কেন তারা এই যজবেদী নির্মাণ করেছে।

৯২। গ) আপনি যাদের সঙ্গে যোগাযোগ স্থাপন করতে যাচ্ছেন, যতদূর সম্ভব সেই লোকদের সম্পর্কে জানুন।

৫। ইম্প্রায়েরীয়েদের কাছে খবর পাঠিয়ে তাদের কাজ সম্পর্কে জানতে পারতো।

১৩। তিনি পঞ্চম নিয়মটি পালনে ব্যর্থ হয়েছেন। কোন বিশেষ শব্দ নিয়ে যথেষ্ট সময় ব্যয় করবেন না, প্রকৃত অর্থের অন্বেষণ করুন।

৬। ক) ৫। পরামর্শমূলক বাক্য

৩) ২। উৎসাহ

খ) ৬। লিখিত তথ্য

চ) ৪। তথ্য

গ) ১। নির্দেশ

ছ) ৩। আদেশ

ঘ) ৭। প্রতীক

১৪। আপনার উত্তর এইরূপ হওয়া উচিত : ব্যক্তির উৎসের প্রেরিত তথ্য যাহা প্রাপক গ্রহণ করে ও বুঝতে পারে। প্রাপকের মতামত ফেরৎ পাঠানোই ফলাবর্তন।

৭। আপনার নিজস্ব উত্তর : তবে আমার চিন্তানুসারে আপনার সংজ্ঞাটি এইরূপ হওয়া উচিত। যোগাযোগ স্থাপন হচ্ছে কোন বিষয়ের অর্থ ব্যক্তির উৎসের কাছে থেকে প্রাপকের কাছে অনুরূপ ভাবে পৌঁছে দেওয়া।

১৫। নেতা অবশ্যই এই বিষয়গুলির জন্য চেষ্টা করবেন : ১) যাতে তার প্রেরিত তথ্য পরিষ্কার হয় ২) নিশ্চিত হতে চেষ্টা করবেন যে লোকেরা তার বাক্য বুঝতে পেরেছেন। ৩) যথার্থ ফলাবর্তন যোগাবেন। তাছাড়া নেতাদের অতীব গুরুত্বপূর্ণ দায়িত্ব হচ্ছে তিনি তার তথ্য সম্পর্কে নিশ্চিত হবেন ও তা বুঝবেন ও লোকদের মতামত প্রকাশের সুযোগ প্রদান করবেন।

নোট

নেতারা সমস্যা সমাধান ও সিদ্ধান্ত গ্রহণ করেন

স্ত্রিফান মন্তব্য করলেন “মনে হয় গত রোববারের ঘটনা প্রবাহ খুব ভাল যায়নি” “আমাদের সাথে স্কুলের জন্য প্রার্থনা করা দরকার” বেলা সম্মতি জানিয়ে বললেন “ঠিক-তাই-ই”—

যিনি মাসিক সাথে স্কুল কমিটির সভা পরিচালনা করছিলেন ; তিনি কিছু সময় প্রার্থনায় সময় অতিবাহিত করার পর আবার আলোচনা শুরু করলেন ।

“আপনি বলেছেন গত রোববারের ঘটনা সমূহ আপনি ভাল মনে করেন নাই কিন্তু সমস্যাটা কি ?”

লুক বললেন “প্রাপ্ত বয়স্কদের ক্লাশটি ও কোলাহলপূর্ণ ছেলেমেয়েদের ক্লাশের খুবই কাছে” কোন উপায়ে ক্লাশটিকে কি আমরা অন্য কোথাও সরিয়ে দিতে পারি ?

মার্থা বললেন “ক্লাশটি অন্যত্র সরিয়ে নিলেই সমস্যার সমাধান হবেনা” এখানে প্রবন্ধ হচ্ছে শাসনের, আমাদের এই ছেলেমেয়েদের অবশ্যই শাস্ত করার দরকার । লুক প্রস্তাবানুসারে বললেন “পিতামাতারাই সমস্যার কারণ” আমাদের একটি বিজ্ঞপ্তি দেওয়া উচিত যেন পিতামাতারা আমাদের সহযোগিতা করেন ।”

স্ত্রিফান কোমল স্বরে বললেন “আমি একথা বলতে ঘৃণা করি, কিন্তু আমার মনে হয় শিক্ষকেরাই সমস্যা, তারা তাদের ছাত্রদের মনোযোগ আকর্ষণ করেন না এবং যার জন্যই তারা গোলমাল করে । আমরা কি অন্য কাউকে এই ক্লাশে শিক্ষা দেবার জন্য খুঁজবো ?”

মার্থা আরেকটু পরামর্শের সুরে বললেন “আমরা তাকে আরেকজন সাহায্যকারী শিক্ষক দিতে পারি” হয়তো দুইজনে একসঙ্গে কাজ করলে সাফল্য আসবে ।”



যদিও বেলা অত্যন্ত কম কথা বলেছিলেন, কিন্তু তিনি নেতৃত্ব-দানের জন্য খুবই গুরুত্বপূর্ণ একটি কাজ সম্পাদন করেছেন। তিনি তার লোকদের পরিচালনা দিতে ছিলেন সমস্যার বিশ্লেষণ করতে ও তার সমাধান খোঁজার। এই পাঠে আমরা মহান নেতা নহিমিয়ের পদ্ধতিগুলো পরীক্ষা করে দেখবো। আমরা তার কাছ থেকে ও বর্তমান কালের অন্যান্য পণ্ডিতদের কাছ থেকে সমস্যার সমাধান ও সিদ্ধান্ত গ্রহণের বিষয় শিখবো।

পাঠের খসড়া :

নহিমিয় একজন বিজ্ঞ ও মহান নেতা।
 নেতৃত্বদানের সহিত সমস্যা সমাধান জড়িত।
 নেতৃত্বদানের সহিত সিদ্ধান্ত গ্রহণ জড়িত।
 দলীয় গতিবিধি।

পাঠের লক্ষ্য :

এই পাঠ শেষ করলে পর আপনি :

- ★ নহিমিয়ের পটভূমিকায় নেতৃত্বের নীতিসমূহ বর্ণনা করতে এবং ঐ নীতিসমূহের উদাহরণ ও প্রয়োগ, চিহ্নিত করতে পারবেন।
- ★ সমস্যা সমাধানের আচারনিষ্ঠ ধাপসমূহ বর্ণনা করতে পারবেন।

- ★ সিদ্ধান্ত গ্রহণের পদ্ধতি লিপিবদ্ধ ও সেগুলোর মূল্যায়ন করতে পারবেন।
- ★ সংক্ষেপে দলীয় গতিবিধি কথাটি ব্যাখ্যা করতে ও দলগতভাবে কাজ করার দুইটি দিক সম্পর্কে আলোচনা করতে পারবেন।

আপনার জন্য কিছু কাজ :

- ১। যদি আপনি সম্পূর্ণ নহিমিয় পুস্তকটি পুনরায় পাঠ করেন, আমরা বিশ্বাস করি তা আপনার জন্য উপকারী ও কৌতূহলপূর্ণ হবে। এই পাঠের জন্য বিশেষ গুরুত্বপূর্ণ অধ্যায়গুলো হচ্ছে ১-৫, ৬ : ১৫-৭ : ৩ ও ৮ অধ্যায়।
- ২। পাঠের বিস্তারিত বিবরণ পড়ুন এবং সাধারণ নিয়মেই পাঠের মধ্যকার প্রশ্নগুলির উত্তর দিন। যখন আপনি পাঠটি শেষ করবেন, তখন নির্দিষ্ট প্রশ্নগুলির উত্তর দিন এবং প্রশ্নের উত্তরগুলো বইয়ের শেষে প্রদত্ত উত্তর মালার সঙ্গে মিলিয়ে নিন।
- ৩। সতর্কতার সহিত ২য় অংশ (৪-৬ পাঠের অংশ) পুনরায় দেখুন এবং দ্বিতীয় অংশের ছাত্রদের জন্য নির্দেশিত কাজ শেষ করে আপনার শিক্ষকের কাছে পাঠিয়ে দিন।

মূল-শব্দাবলী :

| | | | |
|------------------|------------|-----------|-------------|
| সৌহার্দপূর্ণ | অক্ষুন্ন | অপর্যাপ্ত | মতবাদ |
| নৈপুণ্য | নৈরাশ্য | অনুষ্ঠান | প্রতীয়মান |
| প্রতিযোগিতা-মূলক | নার্সারী | বিকল্প | গণতান্ত্রিক |
| স্বজন-প্রীতি | কৌন্দল | বৈষম্য | বিপ্লবকারক |
| পুঙ্খানুপুঙ্খ | রক্ষণাত্মক | পরিমাপ | উৎফুল্লিত |
| প্রবঞ্চনা | | | |

পাঠের বিস্তারিত বিবরণ :

নহিমিয় একজন বিজ্ঞ ও মহান নেতা :

লক্ষ্য ১ : নহিমিয়ের পটভূমিকায় নেতৃত্বের বৈশিষ্ট্য ও কর্তব্যের মধ্যে পার্থক্য দেখাতে পারা।

রাজা অর্ন্তক্ষম্ত্য আদেশ জারী করেছিলেন যে যিহুদীরা যিরূশালেমে প্রত্যাভর্তন করতে পারে, তার পরবর্তী সময়ে নহিমিয় পারস্যরাজের পানপাত্র-বাহক ছিলেন। তার চাকুরী ও জনপ্রিয়তা তার উত্তম ভবিষ্য-
তের নিশ্চয়তা বলে এনেছিল। সম্পদ ও সুযোগ সুবিধা উভয়ই তার ছিল, তথাপি তার লোকদের জন্য তার হৃদয় ছিল এবং তিনি তার মাতৃ-
ভূমির জন্য চিন্তিত ছিলেন। যখন তিনি শুনলেন যিরূশালেমের প্রাচীর
ভগ্ন এবং দ্বার সকল অগ্নিতে দহ হ়য়েছে তখন তিনি রোদন ও প্রার্থনা
করলেন। তিনি উপলক্ষি করলেন এই মহান কাজের জন্য ঈশ্বর
তাকে আহ্বান করেছেন (নহিমিয় ১ ও ২ অধ্যায় দেখুন)।

রাজা তাহাকে জিজ্ঞাসা করলেন “তোমাকে কেন এত বিষণ্ণ মনে
হচ্ছে” “যেহেতু আমাদের নগর ধ্বংসিত ও তার দ্বার সকল অগ্নিতে
ভগ্নিত হইয়াছে ইহা আমাদের জন্য দুঃখদায়ক ও লজ্জাকর” রাজা
তাহাকে জিজ্ঞাসা করলেন “তুমি এবিষয় কি করতে চাও?”

ঠিক এই-স্থান থেকেই শুরু হ়য়েছে নেতৃত্বের পরিপূর্ণ ব্যাখ্যা যা
ইতিপূর্বে কখনও লিখিত হ়য় নাই। নহিমিয় সেই যিরূশালেম নগর
যাহা ঈশ্বর ও তাঁর সন্তানগণের, তার প্রতি ভালবাসায় অনুপ্রাণিত
হয়েছিলেন। যে কোন মহৎ ব্যক্তিগত স্বার্থ অথবা রাজকীয় জনপ্রিয়তা
ও আরাম আয়াশের উদ্দেঁ তিনি যিরূশালেমের প্রতি বেশী গুরুত্ব দিয়ে-
ছিলেন। নহিমিয়ের একটি দর্শন ছিল। তিনি সম্পূর্ণ পরিস্থিতিকে
মূল্যায়ন করতে সমর্থ হ়য়েছিলেন ও কর্মসূচী গ্রহণের প্রয়োজন অনুভব
করেছিলেন। তিনি একটি সুস্পষ্ট উদ্দেশ্য ও একটি সম্ভাব্য উপায়ে
সেখানে পৌঁছানোর কথা চিন্তা করেছিলেন। তার মনে যা কিছু ছিল
রাজাকে পুঙ্খানুপুঙ্খরূপে তা বলতে তিনি দ্বিধা বোধ করেন নাই।
যথার্থ সম্মান কিন্তু অত্যন্ত সাহসিকতার সহিত তিনি বলেছিলেন “আপনি
আমাকে যিহুদায় পাঠান যেন আমি আমার পিতৃপুরুষদের নগর নির্মান
করতে পারি।”

আমরা দেখতে পাই যে ঈশ্বর নহিমিয়কে সঠিক পথে যথার্থভাবে
তার পরিকল্পনা উপস্থাপন করতে পরিচালিত করেছিলেন। রাজা তাহাকে
জিজ্ঞাসা করেছিলেন “কতদিনের জন্য তোমার যাত্রা।” নহিমিয় আমা-

দের বলছেন” আর আমি তাহার কাছে সমস্ত নিরাপন করিলাম।” তিনি কোনভাবে দ্বিধাগ্রস্থ ছিলেন না তিনি আরো বলেন, যাত্রার জন্য নিরাপত্তামূলক একটি চিঠির প্রয়োজন, এবং “রাজার বন-রক্ষক আসফ যেন আমাকে কাঠ দেন তাহার জন্যও পত্র দরকার।”

পরবর্তী পর্যায়ে আমরা দেখি নহিমিয় বিশদভাবে পরিস্থিতির সতর্ক পর্যালোচনা করেছিলেন। ঘোড়ার পিঠে করে তিনি প্রাচীরের চতুর্দিকে ক্ষতির পরিমাণ দেখেছিলেন, এবং নিঃসন্দেহে তিনি মনে মনে পরিকল্পনা করেছিলেন কিভাবে এই কাজের অগ্রগতি ঘটবে। যখন তিনি উপলব্ধি করলেন যে তার অতীব প্রয়োজনীয় সমস্ত তথ্যের সংগ্রহ তিনি করেছেন ও ঈশ্বরের পরিকল্পনা সম্পর্কে তিনি নিশ্চিত হলেন। তখন তিনি সমস্ত যাজক, প্রধানগণ, অধ্যক্ষ ও অন্যান্য কর্মচারীদের ডেকে তাদের সম্মুখে এই বিষয়টি উপস্থাপন করলেন (২ অধ্যায়) তিনি তাদের উদ্দেশ্যে তার মনের পরিকল্পনা ও উদ্দেশ্য সাধনের বিষয় সুস্পষ্ট ও সততার সহিত তুলে ধরলেন। তিনি পরিস্থিতির বর্ণনা দিয়ে তাদেরকে বাস্তবতার সম্মুখীন হতে পরিচালনা দিয়েছিলেন। তিনি তাদের অনুপ্রাণিত করেছিলেন এবং বুঝতে দিয়েছিলেন যে তাদের লক্ষ্যই তার লক্ষ্য এবং তাদের উদ্দেশ্যে বলেছিলেন।

“আইস আমরা যিরশালেমের প্রাচীর নির্মাণ করি যেন আর গ্লানির পাত্র না থাকি” তিনি তাদের প্রত্যেককে দায়িত্ব দিয়েছিলেন, নিজ নিজ ঘরের পাথরের প্রাচীর নির্মাণ করাও প্রত্যেকের করণীয় ছিল। তিনি প্রতিটি লোক ও দলের কাজের হিসাব রেখেছিলেন যেন তথ্যরূপে তা তিনি প্রত্যেককে অবহিত করতে পারেন (৩ অধ্যায়)।

অন্যান্য অনেক নেতার মত নহিমিয় তার নিজস্ব ও বাইরের লোকদের দ্বারা সমস্যাগ্রস্থ হয়েছিলেন। শত্রুরা তাদের এই কাজ বন্ধ করার জন্য কার্যকারীদের সঙ্গে যুদ্ধ, তাদের হত্যা, লাঞ্ছনা ও অপমান করার চেষ্টা করছিল। নহিমিয় এই কাজের জন্য লোকদের সংগঠিত ও তাদের নিরাপত্তার ব্যবস্থা করেছিলেন। সবচেয়ে গুরুত্বপূর্ণ বিষয় ছিল তিনি ব্যক্তিগতভাবে তাদের সঙ্গে কাজ করেছিলেন ও তাদের উদ্দেশ্যে উৎসাহ-জনক কথা বলেছিলেন। তিনি তাদের পরামর্শ দিয়েছিলেন “ভীত হইও না মহান ও ভয়ঙ্কর প্রভুকে স্মরণ কর” (৪ : ১৪)।

যখন তারা দিবা রাত্র তাদের সমস্ত শক্তি দিয়ে কাজ চালিয়ে যাচ্ছিল তখন শত্রুরা তাদের হঠাৎ আক্রমণের প্রতীক্ষা করছিল। নহিমিয় দুঃখজনক ভাবে এবিষয় উপলব্ধি করেছিলেন যে তার কিছু সংখ্যক লোক অন্যদের কাছ থেকে সুযোগ আদায় করে নিতে ছিল। অনেকে তাদের বন্দিদের সময় যথেষ্ট সম্পদ আহরণ করেছিল এবং কেউ কেউ পর্যাপ্ত না খেয়ে লাঞ্ছিত ও নিঃশ্ব হয়েছিল। নহিমিয় দরিদ্রকে প্রবঞ্চনা করার বিষয় লক্ষ্য করেছিলেন। তিনি তার নিজস্ব মহান মর্ষাদাকে অক্ষুণ্ন রাখার জন্য সম্পদশালী ও ক্ষমতাশালীদের রেহাই দেন নাই। তিনি সহজভাবে বলেছিলেন “তোমরা যা করছো তা ঠিক নয়, দরিদ্রদের প্রবঞ্চনা করা থেকে বিরত থাক।” এক জন আত্মিক নেতা হিসাবে তিনি জানতেন তাদের উদ্দেশ্য কখনও অর্জিত হবে না, যদি যারা এই উদ্দেশ্যের জন্য কাজ করছেন তারা সকলে একসঙ্গে ঈশ্বরের ইচ্ছানুসারে একে অপরের সহিত শান্তিতে বাস না করে। লোকদের যেমন প্রয়োজন তেমনি তাদের কাজ ও লক্ষ্য উভয়ই গুরুত্বপূর্ণ।

নহিমিয় যিহুদার একজন মর্ষদাপূর্ণ প্রশাসক ছিলেন। তা’সত্ত্বেও তিনি তার প্রাপ্ত কোন বিশেষ সুযোগ সুবিধা গ্রহণ করেন নাই। নিজের জন্য বিশেষ খাবারের আয়োজনের পরিবর্তে, যাদের প্রয়োজন ছিল সেই ধরনের লোকদের জন্য তিনি বিরাট ভোজ তৈরী করেছিলেন। নিজের যথেষ্ট অর্থ থাকার জন্য তিনি লোকদের জন্য কাজ করতে গিয়ে কোন পারিশ্রমিক গ্রহণ করেন নাই। এই কাজের জন্য তিনি নিজেকে সম্পূর্ণ উৎসর্গ করেছিলেন এর বিনিময়ে তিনি কোন ভূমি বা টাকা পয়সা দখল করেন নাই (৫ : ১৪-১৮)।

নহিমিয়ের নেতৃত্বের সফলতা সম্পর্কে কোনই সন্দেহ ছিল না, মাত্র ৫২ দিনে যিরূশালেমের প্রাচীরের নির্মাণ কাজ সমাধা করে তিনি তার আসল লক্ষ্যে পৌঁছেছিলেন।

১। নীচে প্রদত্ত বাক্যগুলি, নেতৃত্বের বৈশিষ্ট্য অথবা কার্যাবলীকে ব্যাখ্যা করে। সঠিক উত্তরের সংখ্যাটি নিম্নে বা পাশের খালি জায়গায় বসান।

নেতৃত্বদানের বৈশিষ্ট্য :

- ১। সহানুভূতি
- ২। যোগ্যতা
- ৩। আহ্বানের সচেতনতা

নেতৃত্বদানের কার্যাবলী :

- ৪। পরিকল্পনা করা
- ৫। সংগঠিত করা
- ৬। অন্যদের অনুপ্রাণিত করা

-ক) নহিমিয় বলেছিলেন “আইস আমরা প্রাচীর নির্মান করি, যেন আমরা আর গ্লানির মধ্যে না থাকি।”
-খ) তিনি সতর্কতার সহিত প্রাচীর পরিদর্শন করেছিলেন এবং লোকদের সঠিক তথ্য পরিবেশন করেছিলেন।
-গ) তিনি লোকদের বলেছিলেন ঈশ্বরের পরাক্রান্ত হাত তাদের উপরে রয়েছে।
-ঘ) যদিও তিনি ধনবান্ ছিলেন তবুও তিনি দরিদ্রদের সমর্থন করেছিলেন।
-ঙ) তিনি রাজাকে কি বলবেন সে সম্পর্কে তিনি চিন্তা করেছিলেন।
-চ) তিনি প্রতিটি দলের জন্য একটি সুনির্দিষ্ট কাজ নিরূপণ করে দিয়েছিলেন।

নেতৃত্বদানের সহিত সমস্যা সমাধান জড়িত :

লক্ষ্য ২ : সমস্যা সমাধানের প্রক্রিয়া-এর উপাদানগুলি চিন্তে ও বর্ণনা করতে পারা।

নহিমিয় সম্পর্কে আমাদের নাতিদীর্ঘ আলোচনায় আমরা দেখেছি যে, নেতৃত্বদানের বৈশিষ্ট্য ও কার্য সম্পাদনের গুণাবলী তার মধ্যে ছিল। গভীর মনোনিবেশ সহকারে যদি বিষয়গুলো আমরা পরীক্ষা করে দেখি তবে নহিমিয়ের নেতৃত্বদানের সর্ব প্রধান শক্তিগুলো কি ছিল তা আমাদের কাছে প্রকাশিত হবে। ঈশ্বরের উপর নির্ভর করেই তিনি সমস্যার সমাধান ও সিদ্ধান্ত গ্রহণের মত দায়িত্বগুলো গ্রহণ করেছিলেন। নেতৃত্বের ক্ষেত্রে সমস্যা সমাধান প্রক্রিয়া সম্পর্কে যারা পড়া-শুনা করেছেন তারা এ বিষয়ে কয়েকটি পদক্ষেপের উদ্ভাবন করেছেন। সাধারণতঃ তারা তিনটি প্রধান পদক্ষেপের পরামর্শ দিয়েছেন এবং তাদের পদক্ষেপের মধ্যে আবার কয়েকটি ধাপ রয়েছে :

সমস্যা সমাধানের পদক্ষেপ সমূহ

প্রথম পদক্ষেপ : সমস্যার ব্যাখ্যা অথবা নির্দিষ্টরূপ দান করা ও কার্যক্রমের সিদ্ধান্ত নেওয়া।

- ১। পরিস্থিতির বর্ণনা ও মূল্যায়ন করা (অথবা সাধারণ পরিস্থিতি)।
- ২। সুনির্দিষ্ট ভাবে সমস্যার ব্যাখ্যা দান।
- ৩। কোন কার্যক্রমের প্রয়োজন রয়েছে কিনা তার সিদ্ধান্ত নিন।

দ্বিতীয় পদক্ষেপ : একটি সমাধান মনোনীত ও কার্যক্রম গ্রহণ করা।

- ১। বিকল্প সমাধানের কথা বিবেচনা করুন (প্রতিটি সুযোগ ও অসুবিধার কথা বিবেচনা করবেন)।
- ২। কার্যক্রমের একটি পদক্ষেপ ও তার জন্য সুনির্দিষ্ট ধাপের রূপরেখা বিন্যাস করুন।
- ৩। কার্যক্রমের প্রয়োগ এবং প্রতিটি পদক্ষেপের পরিচালনা দান করুন।

তৃতীয় পদক্ষেপ : কার্যক্রমের ফল মূল্যায়ন করুন। সন্তোষজনক ফলই সমস্যা সমাধানের লক্ষণ। যদি না হয়ে থাকে তবে নিশ্চিন্ত প্রশ্নগুলি জিজ্ঞাসা করুন।

- ১। সমস্যাটিকে কিভাবে ব্যাখ্যা করা হয়েছিল ?
- ২। সঠিক সমাধানরূপে কি চিন্তা করা হয়েছিল ?
- ৩। কার্যক্রম কি উপযুক্ত ভাবে সম্পাদিত হয়েছিল ?

সমস্যা সমাধানের এই তিনটি ধাপ নহিমিয়ের অভিজ্ঞতার আলোকে পরিষ্কার। “সমস্যা” বলতে আমরা এমনই একটি অবস্থার কথা বুঝি যা আমাদের কোন কোন ক্ষেত্রে অস্বস্তিকর অথবা দুর্দশার মধ্যে ফেলে। আমাদের মনে হয় কোথায় কোন ভুল রয়েছে। আমরা কতিন চাপ অথবা নৈরাশ্য ভাব অনুভব করি। নহিমিয় তাদের এই দুর্দশার কথা জানতে পেরে “দুঃখিত” হয়েছিলেন। যিহূদিয়াতে যারা বেঁচে ছিলেন তাদের পরিস্থিতি ও অবস্থাও সমস্যামুক্ত ও গ্লানিকর ছিল।

পরবর্তী লক্ষণীয় বিষয় নহিমিয়ের কাছে যে ব্যক্তি সংবাদ বহন করে এনেছিল তাকে তিনি পরিস্থিতি সম্পর্কে বিশদ জিজ্ঞাসাবাদ করেছিলেন। রাজার কাছে কোন সাহায্য প্রার্থনা করার পূর্বে তিনি সমগ্র পরিস্থিতিকে বিশদ ভাবে মূল্যায়ন করেছিলেন। পরবর্তীতে তিনি ব্যক্তিগত ভাবে প্রাচীর পরিদর্শন করেছিলেন যাতে তিনি লোকদের পরিস্থিতির বিশদ বিবরণ দিতে পারেন। ইহা সমস্যা সমাধানের প্রথম পদক্ষেপটিকে ব্যাখ্যা করে। পরিস্থিতি সম্পর্কে সঠিক ভাবে জানুন। কি ধরনের পরিস্থিতি বিরাজমান সে সম্পর্কে প্রশ্ন করুন।

অরাজকতাপূর্ণ পরিস্থিতির মধ্যে আমাদের অবশ্যই নির্দিষ্ট একটি সমস্যাকে চিহ্নিত করতে হবে, যা সমাধান যোগ্য। লোকদের দুর্দশা ও গ্লানি ছিল এই লোকদের সাধারণ পরিস্থিতি। সুনির্দিষ্ট সমস্যা ছিল, প্রাচীর ভেঙ্গে ও পুড়ে গেছে। নহিমিয় তাদের সমস্যা ও পরিস্থিতি সম্পর্কে উপলব্ধি করতে পেরেছিলেন। প্রাচীর ভেঙ্গে যাওয়ায় তাদের দুর্দশা ও গ্লানির বৃদ্ধি ঘটেছিল। তিনি স্পষ্টরূপে তা উল্লেখ করেছেন। এটি ছিল দ্বিতীয় পদক্ষেপ। আপনাকে অবশ্যই সুনির্দিষ্ট সমস্যাকে জানতে হবে ও স্পষ্টভাবে তা উল্লেখ করতে হবে।

নহিমিয় একটি নির্দিষ্ট কার্যক্রমের সিদ্ধান্ত নিয়েছিলেন। পরে তিনি সমস্যা সমাধানের দ্বিতীয় ধাপের অনুসরণ করে, ফলপ্রসূ একটি বাস্তব পদক্ষেপের ভূমিকা গ্রহণ করেছিলেন। শুধুমাত্র প্রথম প্রধান সমস্যাটির ক্ষেত্রেই নয় বরং যতবার যখনই অন্যান্য সমস্যার উদ্ভব হয়েছে, আমরা তাকে আমাদের পূর্বের আলোচনা অনুসারে পরিকল্পনা গ্রহণ করতে দেখতে পাই।

২-৩ নীচের উদাহরণে একটি সাধারণ পরিস্থিতির কথা উল্লেখ করা হয়েছে। এই পরিস্থিতিতে আপনি কি ধরনের সুনির্দিষ্ট সমস্যা চিহ্নিত করবেন ও তার স্বার্থ কি সমাধান দেবেন। আপনার মনোনীত উত্তরটি চিহ্নিত করুন।

২। নহিমিয় ৪ অধ্যায়ের সাধারণ পরিস্থিতিতে যিহূদীরা অপমানিত ও আক্রান্ত হয়েছেন।

তাদের সুনির্দিষ্ট সমস্যা—

- ক) শমরীয় ও আশ্বেমানীয়েরা একসঙ্গে তাদের বিরুদ্ধে ষড়যন্ত্র করছে।
- খ) প্রাচীরের কাজে বাধা সৃষ্টি করা হয়েছে।
- গ) যিহূদীরা অতিরিক্ত অভিযোগ করছে।

নহিমিয়ের সমাধান—

- ঘ) শত্রুদের সেনাবাহিনীকে আক্রমণ করা।
- ঙ) গাঁথকদের রক্ষণাত্মক ভাবে তৈরী করা।
- চ) অভিযোগকারী যিহূদীদের কাছে প্রচার করা।

৩। নহিমিয় ও অধ্যায়ের সাধারণ অবস্থা ছিল, লোকেরা অভিযোগ করেছিল ও যিহূদী ভাইদের বিরুদ্ধে আপত্তি এনেছিল।

তাদের নির্দিষ্ট সমস্যা ছিল—

- ক) গরীবদের টাকা ধার করতে হোত।
- খ) পুত্র-কন্যাদের দাসত্বের জন্য বিক্রি করা হয়েছিল।
- গ) অনিয়মিত ভাবে সুদের দাবী করা হোত।

তাদের জন্য নহিমিয়ের সমাধান ছিল—

- ঘ) তাদের জন্য ঈশ্বরের ব্যবস্থা পালন করা কর্তব্য।
- ঙ) লোকদের বল দেওয়া হয়েছিল যেন তারা একে অন্যের প্রতি সৌহার্দপূর্ণ হয়।
- চ) গরীবদের সাহায্য করার জন্য যেন একটি কল্যাণ মূলক প্রথা চালু করেন।

এই সমস্ত উদাহরণ থেকে আমরা দেখতে পাই যে, কোন সমস্যার সমাধানের জন্য সাধারণ অবস্থার মধ্যে থেকে নির্দিষ্ট সমস্যাকে পৃথক করা প্রয়োজন। আসুন আমরা আমাদের প্রথম সেই শিক্ষকের সম্ভাব্য ফিরে যাই এবং দেখি বর্তমানে আমাদের মণ্ডলীতে এগুলি কিভাবে কাজ করতে সক্ষম। এই ধরনের পরিস্থিতির সমস্যার সমাধান কোন ব্যক্তিবিশেষ অথবা একার পক্ষে সম্ভব নয়, কিন্তু দলীয় প্রচেষ্টায় সম্ভব। আসুন আমরা দেখি দলগত ভাবে কি ধরনের পদক্ষেপের মাধ্যমে তারা সমস্যার সমাধান করেন।

প্রথম পদাঙ্কপ :

স্ত্রিফানের চিন্তানুসারে আমাদের এই ছোট গল্পের সাধারণ পরিস্থিতিটি কি? গত রোববারের অবস্থাটা মোটেই ভাল ছিল না। খ্রীষ্টিয়ান নেতা হিসাবে যে সমস্ত সমস্যার সম্মুখীন আপনি হন তাদের অধিকাংশই এই ভাবে আপনার কাছে তুলে ধরা হয়। হয়তো কেউ কেউ অসন্তোষ প্রকাশ করেন। অস্থিরতা ও মনঃকণ্ঠে থাকেন, সমস্যার সমাধান কল্পে আপনার প্রথম দায়িত্ব হবে সমস্যাটির লক্ষণ সম্পর্কে প্রথমেই সচেতন ও সতর্ক হওয়া। পরে একে বৃদ্ধি পেতে দিন যেন সমাধানের ক্ষেত্রে প্রকৃত সমস্যাটি বেরিয়ে আসে। এই অবস্থায় ভুল করা স্বাভাবিক।

মনে করুন যদি বেলা বলতো “হ্যাঁ, ইহা খুবই খারাপ ছিল” কেউই খুব ভাল কাজ করছে না। সম্প্রতি সবাই খারাপের দিকে ধাবিত হচ্ছে। প্রভুর জন্য আমাদের আরো কঠোর পরিশ্রম করতে আগ্রহী হতে হবে। তাহলে হয়তো প্রকৃত সমস্যার কথা বিবেচনা করা আর হোত না। সম্ভবতঃ তাহলে কারো অনুভূতিতে আঘাত লাগত, অন্যেরা হয়তো তাদের মতামত প্রকাশ করতে ভীত হতেন; যেহেতু সামান্য একটি সমস্যার জন্য, দৃশ্যতঃ হয়তো কেউ কেউ প্রভুর কাজ করতে রাজী হতেন না।

পক্ষান্তরে বেলা যদি বলতেন, ওহ! সবাইতো খুব ভাল ছিল। আমাদের ভাল দিকটা দেখা উচিত। খ্রীষ্টিয়ান হিসাবে আমাদের নিরুৎসাহ হওয়া উচিত নয়। তাহলে সম্ভবতঃ অন্যদের প্রকৃত ঘটনা আলোচনা করা থেকে বিরত রাখতো। হয়তো তারা অভিযোগ করতে লজ্জা বোধ করতো।

কিন্তু বেলা এই ক্ষেত্রে একজন উত্তম নেতার যা করা উচিত, তিনি তাহাই করেছিলেন। তিনি তার সম্মতি অথবা অসম্মতি কোনটিই প্রকাশ করেন নাই। তিনি দলের অন্যান্যদের অনুভূতি ও খারণা প্রকাশের সুযোগ দিয়েছিলেন। তারা কিভাবে অগ্রসর হয়েছিল লক্ষ্য করুন।

একটি অস্পষ্ট অস্বস্তিকর হতাশা ও অসন্তোষের মধ্যে থেকে কোন একজন একটি সুস্পষ্ট কারণ চিহ্নিত করলেন : কোলাহল। তাদের চিন্তার কারণ ছিল গোলযোগ। লুকের মত অন্যান্য লোকদের স্বভাব রয়েছে, যারা সমস্যার কথা মূল্যায়ন না করে তার ব্যাখ্যা করে। তার মন্তব্য ছিল, “বয়স্কদের ক্লাসটি ছেলে-মেয়েদের ক্লাসের খুবই কাছে।” কিন্তু আসলে সেটিই কি প্রকৃত সমস্যা ছিল? সমস্যাটি কি ছিল? ইহা কি কোলাহল? না কোলাহল সমস্যার একটি অংশ মাত্র? অনেক সময়ে লোকেরা সমস্যার সহিত লক্ষণকে জড়িয়ে ফেলেন এবং নেতা অবশ্যই ঘটনার সহিত জড়িত ব্যাপার মূল্যায়ন করতে ও ইহার উৎসগুলোকে সতর্ক ভাবে চিহ্নিত করতে পরিচালনা দেন। এই ঘটনায় লোকেরা কোলাহলের কারণ অন্বেষণ করতে শুরু করেছিল। ইহা কি অপর্ষাপ্ত শাসনের কারণ ছিল না? ইহার কারণ কি অসতর্ক পিতা-মাতার নয়? ইহার কারণ কি অপর্ষাপ্ত শিক্ষা? দলগত ভাবে তারা কি সমস্যাটির ব্যাখ্যা করতে চেষ্টা করেছিল?

একটি সমস্যাকে ব্যাখ্যা করার আদর্শগত প্রক্রিয়া :

| সাধারণ পরিস্থিতি | লক্ষণ | মূল্যায়ন | সুনির্দিষ্ট সমস্যা |
|---|---|--|--|
| হতাশা-মূলক অনুভূতি দুশ্চিন্তা অস্থিরতা | ঘটনা সমূহ চিহ্নিত করণ ও অনুভূতির সহিত জড়িত কারণ সমূহ | ঘটনা সমূহের কারণ ও উৎস সমূহ পরীক্ষা করা | সেই সমস্ত ঘটনা অথবা কারণ সমূহ চিহ্নিত করা, যেগুলো পরিস্থিতিকে নিয়ন্ত্রণ করে। |

৪। শিক্ষকদের সভায় বর্ণিত ঘটনাটির—

ক) সাধারণ পরিস্থিতি ছিল

- খ) যে লক্ষণ অথবা কারণ যা অনুভূতির সহিত জড়িত ছিল
- গ) পরিস্থিতি মূল্যায়নের ফলে কোলাহলের সম্ভাব্য কারণ বেরিয়ে এসেছিল যেমন

যখন দলের সকলে তাদের এই মূল্যায়ন শেষ করেন, তখন তাদের অবশ্যই সমস্যা সংক্রান্ত মন্তব্যে একমত হতে হয়। যদি আপনি বেলার স্থানে থাকতেন তাহলে আপনি কিভাবে এই সমস্যাটিকে দেখতেন? আপনার চিন্তা হয়তো এইরূপ হবে: শ্রেণী-কক্ষের কাজ-কর্ম ছেলে-মেয়েদের মনোযোগ আকর্ষণ করতে ব্যর্থ হয়েছে।

ইতিমধ্যেই ইহা আমাদের কাছে প্রতীক্ষমান যে সমস্যাকে যদি ব্যাখ্যা করা না হোত তবে কোন সমাধানই খুঁজে পাওয়া যেত না। এটিই হচ্ছে সমস্যা সমাধানের প্রথম পদক্ষেপ।

দ্বিতীয় পদক্ষেপ :

দলীয় সদস্যরা সমস্যার ব্যাখ্যা ও একটি সিদ্ধান্তের বিষয়ে একমত যে, তাদের একটি ব্যবস্থা নেওয়া প্রয়োজন। আমাদের উদাহরণে কোন রীতিনীতি ছাড়াই তারা এ কাজটি করেছেন। যখন আপনি এই প্রক্রিয়াগুলো আরো ভালভাবে বুঝবেন, তখন আপনি একটি দলকে এই ধাপগুলোর মধ্যে দিয়ে কোন আনুষ্ঠানিক কাঠামো ছাড়া অথবা কোন কাঠামোর মধ্যে দিয়ে পরিচালিত করতে পারবেন।

দলীয় সদস্যরা সমস্যা সমাধানের প্রস্তাব স্বরূপ, অভিভাবকদের কাছে চিঠি, শিক্ষক পরিবর্তন, সহকারী শিক্ষক নিয়োগ ইত্যাদি ধরনের প্রস্তাব উত্থাপন করতে শুরু করেছিলেন। সম্ভবতঃ তারা আরাম-দায়ক চেয়ার, ভাল শিক্ষার জিনিষপত্র অথবা প্রত্যেক শিক্ষকের জন্য আরো ট্রেনিং এসব পরামর্শের কথাও বলতে পারতেন।

এই ধরনের প্রস্তাবগুলোকে “বিকল্প সমাধান” রূপে অভিহিত করা হয়। যখন এগুলোর যে কোন একটিকে মনোনীত করা হয়, তখন দলের পক্ষে কি ধরনের পদক্ষেপ নেওয়া উচিত তার সম্ভাব্য

ফল সম্পর্কে আলোচনা করতে পারে। কারা এ বিষয়ে জড়িত থাকবেন? এর জন্য কি কোন খরচ হবে? এর থেকে সঠিক কি আশা করা যায়? কখন এবং কিভাবে এ ফলাফল মূল্যায়িত হবে? এই ধরনের পদক্ষেপের জন্য সতর্ক নেতৃত্বের প্রয়োজন। দলীয় সদস্যরা কোন সময় চিন্তা করবেন না যে তাদের প্রকৃত সমস্যার সমাধান হয়ে গেছে, তারা অবশ্যই সুনির্দিষ্ট কার্যক্রমের পদক্ষেপ ও তার বাস্তবায়নের পদক্ষেপ সম্পর্কে সচেতন হবেন। নহিমিয় যেভাবে করেছিলেন, নেতাকে ঠিক সেইভাবে কার্যক্রম বাস্তবায়িত করতে ও সর্বদা তার তদারক করতে হবে, প্রাচীর গাঁথার সময় নহিমিয় যেভাবে তার লোকদের জন্য করেছিলেন।

তৃতীয় পদক্ষেপ :

নির্দিষ্ট একটি সময়ের পর সদস্যদের সুযোগ দেওয়া উচিত যাতে তারা সমাধানের ফলাফল সম্পর্কে তাদের অনুভূতি প্রকাশ করতে পারে। কোন কোন ক্ষেত্রে আনুষ্ঠানিক অগ্রগতির বিবরণ প্রয়োজন হতে পারে। ধরুন যদি আনুষ্ঠানিকতা ছাড়াই কোন আলোচনা হয় যেমন “কোলাহলপূর্ণ একটি কক্ষ” তা হলে এই ধরনের পরিকল্পনা কি কার্যকরী হয়? এতে সাধারণ পরিবেশ কি আরো মধুর হয়? অন্য আরো কোন কার্যক্রম কি সেখানে গ্রহণ করা উচিত? যদি ফলাফলের অধিকাংশ সপক্ষে থাকে তবে অবশ্যই নেতারা তার জন্য কৃতজ্ঞতা জ্ঞাপন করবেন। যদি অনুকূল সাড়া পাওয়া না যায় তবে সমঝোতার জন্য উৎসাহ ও প্রচেষ্টা চালাবেন।

৫। আপনার মত থেকে সমস্যা সমাধানের তিনটি পদক্ষেপের নাম ও ধাপগুলি লিখুন।

নেতৃত্বদানের সহিত সিদ্ধান্ত গ্রহণ জড়িত :

লক্ষ্য ৩ : সিদ্ধান্ত গ্রহণ সম্পর্কে যথার্থ ধারণাকে মনোনীত করতে পারা।

সিদ্ধান্ত গ্রহণ ও সমস্যা সমাধান উভয়ই ঘনিষ্ঠ ভাবে জড়িত। মানসিক প্রক্রিয়া ও পদক্ষেপের ধাপগুলো প্রায়ই একই ধরনের। এদের মধ্যে প্রধান পার্থক্য হচ্ছে, সিদ্ধান্ত বাস্তবায়িত করার জন্য অনেক

নিয়ম মাসিক কাজ-কর্মের প্রয়োজন হয়। এদের প্রত্যেকের ক্ষেত্রে একটি পরিস্থিতির প্রয়োজন, যেখানে কিছু করার প্রয়োজন অথবা একটি বিশেষ কার্যক্রমের ক্ষেত্রে একটি বিকল্প সম্ভাবনা মনোনীত করা প্রয়োজন।

এমন সময় আছে যখন নেতাকে ব্যক্তিগত ভাবে সিদ্ধান্ত নিতে হয়, কি তিনি করবেন (অথবা তার করণীয় কি)। অন্যান্য সময় তিনি তার উচ্চপদস্থদের সঙ্গে সিদ্ধান্ত গ্রহণে অংশ নেন। অধিকাংশ সময়ই তিনি তার দলকে সিদ্ধান্ত গ্রহণের কর্মসূচীতে পরিচালনা দান করেন। আপনাকে শিখতে হবে এই ধরনের পরিস্থিতিতে আপনি কিভাবে সফল হতে পারেন।

নহিমিয়় সিদ্ধান্ত গ্রহণ করেছিলেন :

নহিমিয়় পুস্তকের কথা চিন্তা করুন। কতগুলি সিদ্ধান্ত নহিমিয়়কে গ্রহণ করতে হয়েছিল? উদাহরণ স্বরূপ : যিরূশালেমের অবস্থার কথা শুনে তিনি নিজেকে এই কাজে উৎসর্গ করার সিদ্ধান্ত নিয়েছিলেন। রাজপ্রাসাদ থেকে ছুটি নেওয়ার সিদ্ধান্ত তিনি গ্রহণ করেছিলেন। সেই সময়ে রাজা ছিল সর্বময়, তাই ইহা তার জন্য সমস্যা এমন কি মৃত্যুর কারণও হতে পারতো। তিনি রাজার কাছ থেকে শুধুমাত্র ছুটি নয়, এই কাজের নিমিত্ত প্রয়োজনীয় সামগ্রী, এমনকি তার নিজস্ব নিরাপত্তার জন্য পত্রও শাচনা করেছিলেন। তারপর প্রাচীর পরিদর্শন করে সমগ্র ব্যাপারটি একটি কমিটির সম্মুখে তুলে ধরার সিদ্ধান্ত নিয়েছিলেন। তিনি তার এই বোঝা অন্যদের সঙ্গে বিভাগ করার ঝুঁকিও বহন করেছিলেন। তিনি তাদেরও সিদ্ধান্ত গ্রহণ করতে বলেছিলেন। পরবর্তীতে শত্রুদের সঙ্গে কি ধরনের ব্যবহার করবেন তিনি তারও সিদ্ধান্ত নিয়েছিলেন। শুধু কি প্রাচীরের কাজ করবেন, অথবা নিজেদের বিরুদ্ধে যুদ্ধ করবেন? তিনি সম্পদশালী যিহূদীরা বেশী সুদ দাবী করার ও গরীবদের প্রবঞ্চনা করার জন্য তাদের তিরস্কার করে তিনি তার নিজের অবস্থানকে ঝুঁকিপূর্ণ করার সিদ্ধান্ত নিয়েছিলেন। অতিরিক্ত সুদ দাবী বন্ধ করা এবং তারা যা কিছু নিয়েছিল তা ফিরিয়ে দেবার সিদ্ধান্ত তিনি তাদের কাছ থেকে আশা

করেছিলেন। ঘটনাকে অথবা সমস্যাকে সুস্পষ্টভাবে উপলব্ধি করার জন্য তিনি প্রতিটি ক্ষেত্রের জন্য প্রয়োজনীয় তথ্য সংগ্রহ করেছিলেন। সিদ্ধান্ত গ্রহণের ক্ষেত্রে তার উপযুক্ত প্রজ্ঞা ও সাহস ছিল। এইভাবে তিনি উত্তম খ্রীষ্টিয় নেতৃত্বের ক্ষেত্রে আদর্শ রেখে গেছেন, যা অনুসরণ করে আমরা উপযুক্ত তথ্য লাভ করতে পারি। ঝুঁকি নিতে ইচ্ছুক থাকবেন এবং তার ফল গ্রহণে সচেতন থাকবেন। যারা আপনার সঙ্গে কাজ করে তাদের কাছে পরিস্থিতিকে সুস্পষ্ট করে বলুন। সুনির্দিষ্ট সিদ্ধান্ত নিন ও অন্যান্যদের সুনির্দিষ্ট সিদ্ধান্ত প্রকাশের সুযোগ দিন।

সিদ্ধান্ত গ্রহণের ধাপ সমূহ :

১। ঈশ্বরে বিশ্বাস রাখুন : সিদ্ধান্ত গ্রহণের ক্ষেত্রে বিশ্বাসের একটি স্থান রয়েছে। সমগ্র নহিমিয় পুস্তকে আমাদের ভালভাবে এ বিষয় দেখানো হয়েছে যে নহিমিয় নিজের উপর বিশ্বাস না রেখে সম্পূর্ণরূপে ঈশ্বরে বিশ্বাস করেছিলেন। কিন্তু তিনি ঈশ্বরকে স্বর্গীয় মধ্যস্থতার মাধ্যমে প্রাচীর নির্মাণ করতে আহ্বান করেন নাই। ঈশ্বর যেভাবে যিরিহোর প্রাচীর ভেঙ্গে দিয়েছিলেন তিনি একাজটিও সেভাবে করতে পারতেন তথাপি তিনি নহিমিয়ের ইচ্ছা ও মনের মধ্যে দিয়ে, তার সেই মনোনীত লোকদের দ্বারা কাজ করার সিদ্ধান্ত নিলেন। ঈশ্বর অধিকাংশ ক্ষেত্রে কোন মাধ্যমকে ব্যবহার করেন, যাকে মানুষ “জাগতিক” সাহায্য বলে থাকে। নহিমিয়ের মত হয়তো কোন ব্যক্তি অবশ্যই এমন সিদ্ধান্ত নিয়েছিলেন এবং ঈশ্বরের পরিকল্পনা বাস্তবায়নের জন্য তিনি জাগতিক সমস্তই তাঁকে দিয়েছিলেন।

২। তথ্য সংগ্রহ করুন : পরিস্থিতি চিহ্নিত ও বর্ণনা করুন। উত্তম সিদ্ধান্ত সকল বাস্তব ঘটনা ও জানের উপর নির্ভরশীল। অবশ্যই নিশ্চিত হওয়ার জন্য অপরের প্রদত্ত তথ্য সত্য সমূহ নিজে পরীক্ষা করুন অথবা লক্ষ্য রাখবেন যে একজন উপযুক্ত ব্যক্তি তা পরীক্ষা করে আপনাকে জানাচ্ছে। কখনও দ্রুত সিদ্ধান্তে পৌঁছাতে চেষ্টা করবেন না অথবা আবেগ-প্রবণ কোন লোকের চাপে খুব শীঘ্র সিদ্ধান্ত নেবেন না।

৩। **বিকল্প কার্যক্রমের তালিকা করুন :** কোন কোন ক্ষেত্রে আপনি হয়তো কোন কার্যক্রম গ্রহণের সিদ্ধান্ত নেবেন অথবা পরিস্থিতি পরিবর্তন হয় কিনা তার জন্য কার্যক্রমকে বিলম্বিত করবেন। সাধারণতঃ একটির অধিক সম্ভাব্য সমাধান থাকে। কখনও কোন ভাল নেতা একথা বলেন না যে, আমার কিছুই করার নাই।

৪। **সুবিধা ও অসুবিধার কথা চিন্তা করবেন :** সম্ভাব্য ঝুঁকি, প্রতিফল ও বাধা সমূহ লিপিবদ্ধ করুন। বিভিন্ন বিকল্পের জন্য প্রয়োজনীয় খরচ ও পরিশ্রমের বিষয় চিন্তা করুন। কিছু কিছু পরিবর্তনে ইচ্ছুক হবেন। উদাহরণ স্বরূপ : যদি একজন কর্মচারী যে কোন একটি কাজে বেশ দক্ষ, কিন্তু সে প্রতিদিনই দেরীতে অফিসে আসে, হয়তো তার কাজের দক্ষতার সুযোগ লাভ করার জন্য হয়তো আপনি তার এই বিলম্বকে মেনে নিয়েছেন।

৫। **আপনার সিদ্ধান্তের সহিত জড়িত ব্যক্তিদের কথা চিন্তা করবেন :** কিভাবে অন্যদের ক্ষেত্রে আপনার সিদ্ধান্ত প্রভাবিত করে। কোন কার্যক্রম গ্রহণ করার আগে অন্য আর কাউকে কি পরামর্শ দিতে হবে? কোন ধরনের লোকদের মতামত ও চিন্তা সমূহ বিবেচনা করা হবে?

৬। **শিক্ষিত ব্যক্তিদের সাহায্য ও পরামর্শ যাচনা করুন :** সম্মানের ভয়ে অথবা আপনার প্রয়োজনের জন্য সাহায্য চাইতে দ্বিধা করবেন না। যখন আপনি অন্যদের সহিত একসঙ্গে সিদ্ধান্ত নেন ইহা আপনার দুর্বলতা নয় বরং আপনার শক্তি।

৭। **আপনার সিদ্ধান্ত পরীক্ষা করুন :** আপনার সম্পাদিত কার্যক্রমের দিকে ফিরে তাকিয়ে দুঃখিত অথবা নিরাশা অনুভব করবেন না। বরং প্রশংসা করুন। আপনার ভুল থেকে শিক্ষা লাভ করুন।

সিদ্ধান্ত গ্রহণের ক্ষেত্রে বাধা সমূহ :

১। **স্বস্পষ্ট লক্ষ্য প্রতিষ্ঠায় ব্যর্থতা :** কোন লক্ষ্য সাধনের জন্য আমরা কাজ করছি সে সম্পর্কে যদি আমরা নিশ্চিত না হই, তাহলে কি ধরনের কার্যক্রম গ্রহণ করতে হবে সে সিদ্ধান্ত গ্রহণ করা আমাদের

পক্ষে কঠিন হবে। উদাহরণ স্বরূপ : নেতা জানালেন তাদের এলাকায় একজন সুপরিচিত প্রচারক আসবেন। শিক্ষকদের সভায় এসে তিনি যেন প্রচার, গান ও গিটার বাজান, এজন্য তাকে নিমন্ত্রণ করার পরামর্শ দেওয়া হোল। নেতা তাকে দিয়ে বাইবেলের মতবাদ আলোচনার পরিকল্পনাও করেছিলেন। কি করতে হবে এ বিষয়ে তিনি কিভাবে সিদ্ধান্ত নেবেন? যদি এই সভার লক্ষ্য হয় যে শিক্ষকেরা অনুপ্রাণিত ও খুশী হয়ে ফিরে যাবেন তাহলে এই প্রচারককে নিমন্ত্রণ করা ঠিক আছে। যদি সভার লক্ষ্য হয় যে, শিক্ষকেরা মতবাদ সংক্রান্ত বিষয়ে ভাল ধারণা নিয়ে ফিরে যাবেন, তাহলে তিনি আলোচনা সভার আয়োজন করবেন, এর অর্থ এই নয় যে, একটি সিদ্ধান্ত থেকে অন্য সিদ্ধান্তটি “উদ্ভব”। একথা বলা যায় যে, নেতার মনের লক্ষ্য ও কাঙ্ক্ষিত ফলের উপর নির্ভর করেই সিদ্ধান্ত নেওয়া হয়। যখন আপনি এমন কোন পরিস্থিতির মধ্যে পড়েন, যখন আপনি ব্যাপারটি সম্পর্কে কি সঠিক সিদ্ধান্ত নেবেন তা আপনি জানেন, তখন সততার সহিত নিজেকে প্রশ্ন করুন “এর লক্ষ্য কি?”

২। **নিরাপত্তার অভাব বোধ :** একজন নেতা হয়তো কার্যকরী পদক্ষেপ গ্রহণ করতে ভয় পান। ইহা হয়তো তার নিজের ব্যক্তিত্বের কারণে হতে পারে, তার নিজের অবস্থান ও লক্ষ্য সম্পর্কে কোন নির্দিষ্ট ধারণা নেই অথবা অন্যান্য নেতাদের সঙ্গে কোন সম্পর্ক তার নেই। ইতিমধ্যে আমরা যেভাবে দেখেছি তাতে লক্ষ্য করেছি যে, অধিকাংশ খ্রীষ্টিয়ান নেতা মধ্যম শ্রেণীর অন্তর্ভুক্ত। উদাহরণ স্বরূপ : একজন যুব নেতা ও একজন সাপ্তাহিক কর্মধ্যক্ষ, তাদের পালকের সঙ্গে সম্পর্ক ও দায়িত্ব ভাল ভাবে জানতে হবে। তাদের সেই নিশ্চয়তা বোধ থাকতে হবে যে, তাদের সিদ্ধান্ত সমূহ সমর্থিত হবে। যদি তারা নিরাপত্তার অভাব অনুভব করেন তবে তারা সিদ্ধান্ত গ্রহণ করতে রাজী হবেন না এবং তাদের প্রয়োজনে পালকের সাহায্য চাইতে লজ্জা বোধ করবেন।

৩। **পরিবর্তনের ভয় :** প্রধানসারে কাজ করে যাওয়া সর্বদা আনন্দের বিষয়। প্রায় সকলেই কোন না কোন ভাবে পরিবর্তনকে প্রতিরোধ করেন। হয়তো লোকদের প্রতিউত্তরের ভয়ে একজন নেতা

পরিবর্তন-মূলক সিদ্ধান্ত নিতে দ্বিধা বোধ করবেন। একজন ভাল নেতা প্রয়োজনের স্বার্থে পরিবর্তন গ্রহণ করেন এবং প্রয়োজনীয় সমর্থ দানের জন্য এমন ভাবে সরে দাঁড়ান যাতে উত্তরসুরীকে সকলে গ্রহণ করে।

৪। সততার সহিত বাস্তবতা স্বীকার না করা :
যেহেতু বিশ্বাসের অভাব প্রতীয়মান হবার ভয়ে খ্রীষ্টিয় কাজের মূল্যায়ন না করার একটি মনোভাব পরিলক্ষিত হতে দেখা যায়। নেতারা যথেষ্ট তথ্য সংগ্রহ করে সিদ্ধান্ত নেন, যেহেতু তারা লোকদের প্রকৃত অনুভূতি জানতে ও প্রমাণ করতে ভয় পান। যদি আপনি একটি পরিস্থিতির মূল্যায়ন করতে রাজী না হন এবং লোকদের প্রকৃত প্রয়োজন জানতে না চান তাহলে আপনার পক্ষে উত্তম সিদ্ধান্ত নেওয়া সম্ভব হবে না।

সিদ্ধান্ত গ্রহণের ধরন সমূহ :

অধিকাংশ পরিস্থিতিতে খ্রীষ্টিয়ান নেতারা একটি দলকে সিদ্ধান্ত গ্রহণ করতে নেতৃত্ব দেন। পরিস্থিতি অনুসারে দলগত ভাবে জড়িত থেকে পরিবর্তন সাধন করা যায়। উদাহরণ স্বরূপ : যদি দলীয় লোকেরা সামান্য অভিজ্ঞতার অধিকারী হন, তাহলে অধিকাংশ দায়িত্ব নেতার উপরই বর্তে। যদি দলের লোকেরা উপযুক্ত ও অভিজ্ঞ হন তাহলে তাদের দায়িত্ব গ্রহণে উৎসাহী করা হয়। সিদ্ধান্ত গ্রহণের ক্ষেত্রে যেখানে নেতা সর্বময় এবং তিনিই সব সিদ্ধান্ত নেন যাকে স্বৈরাচারী ব্যক্তিত্ব বলা হয় ; গণতান্ত্রিক পদ্ধতিতে দলের প্রতিটি লোক স্বাধীন ভাবে সিদ্ধান্ত গ্রহণে অংশ নেন। এই ধরন গুলোকে নিম্নরূপ ব্যাখ্যা করা যেতে পারে :

- ১। নেতা সিদ্ধান্ত গ্রহণ করে, তা দলের অন্যান্যদের কাছে ঘোষণা করেন।
- ২। নেতা সিদ্ধান্ত নিয়ে পরে তা দলের অন্যান্যদের কাছে “বিক্রি” করেন। যার অর্থ হচ্ছে দলের সদস্যদের প্রকৃত কোন পছন্দ থাকে না। তার সিদ্ধান্ত গ্রহণ করার জন্য নেতা অন্যান্যদের অনুরোধ করেন।

- ৩। নেতা দলের কাছে তার সিদ্ধান্তকে জানান এবং দলের কাছে প্রশ্নের আমন্ত্রণ জানান। দলীয় আলোচনাকে অনুপ্রাণিত করা হয় বটে, কিন্তু প্রকৃতপক্ষে দল কোন সিদ্ধান্ত পরিবর্তন করতে পারেন না।
- ৪। নেতা মোটামুটি ভাবে একটি সিদ্ধান্ত ক'রে দলের কাছে উপস্থাপন করেন, তাদের আলোচনা করার আহ্বান জানান। দলীয় পরামর্শের ভিত্তিতে পরে তিনি হয়তো তার কিছু কিছু সিদ্ধান্ত পরিবর্তন করেন।
- ৫। নেতা একটি সমস্যাকে ব্যাখ্যাসহ উপস্থাপন করে দলীয় লোকদের কাছ থেকে বিকল্প পরামর্শ চান। তারপর তিনি সিদ্ধান্ত নেন।
- ৬। নেতা একটি পরিস্থিতির বিবরণ দেন এবং কিছু বাধ্য-বাধকতা অথবা নীতিমালা প্রণয়ন করে দলকে সিদ্ধান্ত গ্রহণ করতে বলেন।
- ৭। নেতা দলকে একটি পরিস্থিতির মূল্যায়ন ও সমস্যার ব্যাখ্যা করতে অনুমতি দেন এবং আলোচিত প্রক্রিয়া মত সিদ্ধান্ত গ্রহণ করতে দেন। এই ক্ষেত্রে নেতা দলকে মাণ্ডলিক উর্ধ্বতন ক্ষমতার অধীনে চালিত করেন এবং মাণ্ডলিক নীতিসমূহ ও বিভিন্ন তথ্যের যোগান দেন। এই ভাবে তারা প্রকৃত দলগত সিদ্ধান্ত গ্রহণ করেন। দলীয় সংহতি আলোচনা অংশে আমরা আরো বিস্তারিত আলোচনা করবো।

৬। আমরা নহিমিয়ের আদর্শ থেকে শিখেছি যে—

- ক) প্রকৃত খ্রীষ্টিয়ানদের সিদ্ধান্ত গ্রহণের প্রক্রিয়ার মধ্যে দিয়ে যেতে হয় না।
- খ) যখন আমাদের জাগতিক উপায় শেষ হয়ে যায় তখনই আমাদের ঈশ্বরের উপর বিশ্বাস করার প্রয়োজন হয়।
- গ) একমাত্র জাগতিক উপায়ে অবশ্যই সিদ্ধান্ত গ্রহণ করতে হবে।
- ঘ) সিদ্ধান্ত গ্রহণের প্রক্রিয়ায় ঈশ্বরের আমাদের পরিচালিত করেন।

৭। সিদ্ধান্ত গ্রহণে সব থেকে কার্যকরী নীতি হোল—

- ক) একটি সুনির্দিষ্ট পরিস্থিতির উপর নির্ভর করা।
- খ) চরম গণতান্ত্রিক অথবা চরম স্বৈরাচারী হওয়া।
- গ) নেতা যদি ক্ষমতাবান হন তাহলে তিনি স্বৈরাচারী হন।
- ঘ) যেহেতু অনেকে সিদ্ধান্ত নেন সেহেতু ইহা গণতান্ত্রিক।

৮। সত্য বাক্যটি চিহ্নিত করুন :

- ক) অত্যন্ত যোগ্য নেতারা খুবই দ্রুত সিদ্ধান্ত গ্রহণ করেন।
- খ) অধিকাংশ সমস্যার সুষ্ঠু সমাধানের একটি মাত্র পথ রয়েছে।
- গ) সিদ্ধান্তে আসার পূর্বে তৎসঙ্গে জড়িত ঝুঁকি ও আনুমানিক খরচাদি বিবেচনা করার অর্থ সংক্রান্ত বিষয়ে বিশ্বাসের দুর্বলতা নয়।

ধ্যান ও আত্ম-পর্যালোচনার জন্য প্রশ্নাবলী : সিদ্ধান্ত গ্রহণের ধরন সমূহের বিষয় চিন্তা করুন এবং কি ধরনের পরিস্থিতিতে এর প্রয়োগ ঘটানো যায় তাহা বিবেচনা করুন। এদের মধ্যে কি শুধুমাত্র একটিই আপনি আপনার ক্ষেত্রে উত্তম বলে মনে করেন? তবে কেন?

দলীয় সংহতি :

দলীয় সংহতির ব্যাখ্যা :

লক্ষ্য ৪ : দলীয় ভাবে কাজ করার দুইটি দিগকে চিহ্নিত করতে পারা।

যেহেতু অধিকাংশ ক্ষেত্রে সিদ্ধান্ত গ্রহণের জন্য যেভাবেই হোক না কেন দলীয় অংশ গ্রহণ জড়িত, সেই কারণেই নেতাকে অবশ্যই “দলীয় গতি” ও “দল” সম্পর্কে উপলব্ধি করা প্রয়োজন। মানুষ সামাজিক জীব—মানুষ সম্পর্কে সাধারণতঃ ইহাই হচ্ছে মৌলিক সত্য, সেই কারণে মানুষ যখন একে অপরের সম্পর্কে সচেতন ও সহযোগীতা পূর্ণ ভাবে কাজ করতে আগ্রহী হয় তখনই ভালভাবে কাজ করা যায়। দ্বিতীয় মৌলিক সত্য হচ্ছে কতগুলি লোক সমবেত হলেই তাকে প্রকৃত দল বলা হয় না। ইহা হচ্ছে তেমনই একটি জনগোষ্ঠীর সমাবেশ যারা একত্রে কাজ করে ও একে অন্যকে প্রভাবিত করে। শুধু

এক ব্যক্তির একটি সিদ্ধান্ত, যাহা অন্য সকলে গ্রহণ করে তাহা একটি দলীয় সিদ্ধান্ত নয়। একটি সিদ্ধান্ত তাহাকে বলা চলে যাহার প্রতি দলের অন্যান্যদের চিন্তা ভাবনা ও তাদের ব্যক্তিগত আগ্রহ রয়েছে।

দল সম্পর্কে একটি বিস্ময়কর সত্য হচ্ছে যে, দলে বিভিন্ন লোক থাকা সত্ত্বেও তারা একটি অভিশট লক্ষ্যের অভিমুখে পৌঁছাবার জন্য একটি প্রয়োজনীয় যৌথ ক্ষেত্র তৈরী করে কাজ করে। বিশেষতঃ ইহা খ্রীষ্টিয়ানদের ক্ষেত্রে প্রযোজ্য যেহেতু তাদের মৌলিক সহভাগিতার একটি দিক হচ্ছে তারা একই বিশ্বাস ও ধারণার অধিকারী। দলীয় সংহতি শব্দটি ব্যাখ্যা করতে এমনই একটি শক্তি এবং কার্যক্রমকে বুঝায় যাহারা একসঙ্গে কাজ করে তা উৎপন্ন করে। এই ক্ষেত্রে একটি পরিবারকে উদাহরণ স্বরূপ দেখা যেতে পারে যেখানে তারা প্রত্যেকেই একে অপরের অংশরূপে নিজেকে মনে করেন। তারা সকলে সমষ্টিগত ভাবে কাজ করে। তাদের ধারণা, সমঝোতা, অনুভূতি, শক্তি ও সিদ্ধান্ত গ্রহণের ধরন, বাইরে যারা একাকী কাজ করে তাদের তুলনায় আলাদা।

দলগত ভাবে কাজ করার সুবিধা ও পরিতৃপ্ততা যে শুধুমাত্র দলীয় সদস্যরা অনুভব করেন তা নয়, বরং কাজের মান অর্জনেও সহায়ক। স্বাভাবিক ভাবে দৃশ্যতঃ দলের কোন কোন সদস্যের জ্ঞান ও কর্মদক্ষতা অন্যের তুলনায় বেশী থাকে। কিন্তু উত্তম নেতা প্রত্যেকের সমান অংশ গ্রহণের প্রতি দৃষ্টি রাখেন। কোন ব্যক্তি বিশেষকে প্রাধান্য দেওয়া ঠিক নয়, বরং ভিন্ন ধরনের ব্যক্তি, যারা বিভিন্ন ভাবে অংশ গ্রহণ করে তাদের স্বীকৃতি দেওয়া উচিত। উদাহরণ স্বরূপঃ কোন ব্যক্তি যিনি সামান্য দক্ষতার অধিকারী, কিন্তু হয়তো তার বিশ্বাসের বর দান রয়েছে অথবা তিনি সমস্যার সময় অন্যদের উৎফুল্লিত করে অন্যদের অনুপ্রাণিত করেন। একটি পুরাতন প্রবাদ রয়েছে যে “শত শত গর্ত খননকারীরা একটি সেতু নির্মাণ করতে পারে।” একথা রক্ষ হতে পারে, কিন্তু এদের দ্বারা উদ্দেশ্য সম্পাদিত হয়। তুলনা-মূলক ভাবে একজন স্থপতির পক্ষে একটি সেতু নির্মাণ করা খুবই কঠিন ব্যাপার। সম্ভবতঃ অদক্ষ শ্রমিকদের ইহা তৈরী

করার চেয়ে তার পক্ষে এটি করা বেশী কঠিন হবে পক্ষান্তরে যদি একজন স্থপতি ও শ্রমিকেরা এক সঙ্গে কাজ করেন তবে তারা অতি উত্তম সেতু নির্মাণ করতে পারবে।

দলীয় গতিবিধি :

যখন আমরা দলীয় সংহতির কথা বলি তখন আমাদের মনে দুইটি ধারণার কথা জাগে : জনসমষ্টি এবং তাদের কাজ। কোন কোন সময় ইহাকে দলের গতিবিধি বলা হয়। ইহার একটি হচ্ছে সামাজিক গতিবিধি, কিভাবে দলের লোকেরা একজন অন্যজনের সহিত সম্পর্কমুক্ত, তাদের একজনের প্রতি অন্যজনের কিরূপ মনোভাব ও তাদের নিজেদের অবস্থান এবং তাদের দলীয় ভূমিকা সম্পর্কে মনোভাব। অন্যটি হচ্ছে কাজের গতিবিধি, কাজ সম্পাদনের জন্য দলের লোকেরা বিভিন্ন ভাবে যে সমস্ত ভূমিকা পালন করে। দলের নেতা হিসাবে এই দুইটি গতিকে পরিচালিত করা তার দায়িত্ব। দলীয় নেতৃত্বদানের জন্য নিম্নে কিছু পরামর্শ দেওয়া হয়েছে :

সামাজিক গতিবিধি :

১। সদস্যদের উৎসাহ প্রদান করুন : একজন অন্যজনের প্রতি সচেতন ও সৌহার্দপূর্ণ হউন। প্রত্যেকটি সদস্যকে স্বীকৃতি দিন।

২। দলীয় অনুভূতিকে প্রকাশ করুন : দলীয় মনোভাবের উপর গুরুত্ব আরোপ করুন। ব্যক্তিগত হতাশা ও অনুভূতির উপর বিজয়ী হতে সাহায্য করুন। প্রতিযোগিতা মূলক নৈপুণ্য ব্যবহার করবেন না। কঠোর ভাবে স্বজন-প্রীতি পরিহার করুন। নিজেকে দলের একজন সদস্যরূপে চিহ্নিত করুন।

৩। বিষয়্য দূর করুন : কোন দ্বন্দ্ব ছাড়াই দলের অন্যান্য সদস্যদের মতামত গ্রহণ করে তাদের সাহায্য ও সমঝোতার পরামর্শ দিন। যে বিষয় সমূহে তারা তাদের মতামত ও একাত্মতা প্রকাশ করেছে সেগুলি চিহ্নিত করুন।

৪। যোগাযোগের মাধ্যমগুলি খোলা রাখুন : সকলের মতামত ও ধারণাসমূহ খোলাখুলি ভাবে প্রকাশ করার মত পরিবেশ তৈরী করার চেষ্টা করুন।

৫। একটি মান নির্ণয় করুন : প্রয়োজন বোধে কিছু নিয়ম-কানুন তৈরী করুন। উদাহরণ স্বরূপ একই ব্যক্তি যাতে সময় নষ্ট না করে তার জন্য একটি নির্দিষ্ট সময় স্থির করুন। কোন ব্যক্তিকে ব্যঙ্গ অথবা বৈষম্যমূলক উক্তি করতে দিবেন না। কোন ব্যক্তিকে নিয়ে নয় বরং প্রয়োজনীয় কাজের বিষয় আলোচনা করুন। সাধারণ বিষয় সকল নিয়ে সময় নষ্ট করবেন না। প্রকৃত শ্রীটিয় পরিবেশ রক্ষা করুন।

কাজের গতিবিধি :

১। উদ্যোগ অথবা কার্য ও তার লক্ষ্যের প্রস্তাব দিন : সমস্যার ব্যাখ্যা দানে দলকে পরামর্শ দিন। ধারণা ও পদ্ধতি সম্পর্কে পরামর্শ দিন। সুনির্দিষ্ট দায়িত্ব দিন। কার্য সম্পাদন করার জন্য সময় নিরূপণ করুন অথবা কাজের অগ্রগতি সম্পর্কে জানুন।

২। তথ্য পরিবেশন ও সাহায্য করুন : দলকে সেই সমস্ত তথ্যাদির অন্বেষণ করতে পরামর্শ দিন, যেগুলো আপনার জানা নাই।

৩। অনুবাদ, পরিষ্কার করে বুঝিয়ে অথবা ব্যাখ্যা দিন : সন্দেহের অবকাশ ঘটাতে সাহায্য করুন, উদাহরণ দিন, ধারণা সমূহের প্রয়োগ ঘটান।

৪। সম্পর্কযুক্ত ধারণাকে সংক্ষিপ্ত অথবা একত্রিকরণ : ধারণা সমূহকে পুনর্বার দলের কাছে তুলে ধরুন এবং ইহার সহিত তাদের সম্পর্ক দেখাতে সাহায্য করুন। যে সমস্ত বিষয়ে তারা একাত্মতা প্রকাশ করেছে তার স্বীকৃতি ও সুনির্দিষ্ট সিদ্ধান্ত সমূহ দিন।

৫। পুরস্কার ও স্বীকৃতি প্রদান করুন : যখন কোন কাজের অগ্রগতি হচ্ছে অথবা যে কার্য সম্পাদিত হয়েছে, কখনও তার সত্যতা গোপন রাখবেন না। কর্মীর ব্যক্তিগত দক্ষতার চেয়ে কাজের গুণাগুণের উপর বেশী গুরুত্ব আরোপ করুন।

৬। মূল্যায়নের জন্য কার্তামো তৈরী করুন : অতিরিক্ত আত্ম-প্রত্যয়ী অথবা নিরাশ কোনটা না হয়ে, অত্যন্ত বাস্তবভাবে দলের সম্পাদিত কার্যের মূল্যায়ন করতে সাহায্য করুন। এই সাফল্যের জন্য প্রভুর গৌরব করতে তাদের পরিচালিত করুন, তদুপরি তাদের প্রত্যেকের অবদান সম্পর্কে সচেতন থাকবেন। হ্যাঁ-বোধক অথবা না-বোধক মাই হোক না কেন তাদের অভিজ্ঞতার দ্বারা তাদের দক্ষতার উন্নয়ন ও নতুন কাজে তাদের সাহায্য করুন।

৯। নিম্নে উল্লিখিত বিষয়ের যেগুলি সামাজিক গতি-বিধি সেগুলোর পার্শ্বে ১ এবং যেগুলো কাজের গতিবিধি তার পার্শ্বে ২ লিখুন।

১। সামাজিক গতি-বিধি

২। কাজের গতি-বিধি

..... ক) সভার আগে নেতা চেয়ারগুলোকে ছোট বৃত্তের আকারে সাজিয়ে-
ছিলেন।

.....খ) নার্সারী ক্লাশের বইপত্র খোঁজার জন্য দুইজন সদস্যকে মনোনীত
করা হয়েছিল।

..... গ) প্রচার অভিধানের সময় নেতা পুলপিটের দায়িত্বে নিযুক্ত কর্মী-
দের কাজের ব্যাখ্যা প্রদান করেছিলেন।

..... ঘ) নেতা সভা পরিচালনা করার আগে একজন নতুন সদস্যকে
একটি কোরাস্ ধরতে বলেছিলেন।

.....ঙ) নেতা পরামর্শ স্বরূপ বলেছিলেন, কোন ব্যাপারে পরামর্শ ব্যস্ত
করার জন্য একজন দুই মিনিট করে পাবেন।

.....চ) নেতা প্রস্তাব দিয়েছিলেন, আগামী বৎসরের লক্ষ্য সমূহের জন্য
সপ্তাহিক ভিত্তিতে দলগতভাবে কাজ করা হবে।

দলগতভাবে কিরূপে সিদ্ধান্ত গ্রহণ করা হয় :

লক্ষ্য ৫ : সিদ্ধান্ত গ্রহণের মূল্যায়ন পদ্ধতির ধরন চিহ্নিত করতে পারা।

ভোটের মাধ্যমে সিদ্ধান্ত অথবা সংখ্যাগরিষ্ঠের নিয়ম।

ভোটের মাধ্যমেই অধিকাংশ ক্ষেত্রে দলীয় সিদ্ধান্ত সমূহ গ্রহণ করা হয়। হয়তো ইহা অত্যন্ত সতর্কভাবে, সুশৃঙ্খল সভার মাধ্যমে হলে থাকে, যাকে আমরা সংসদীয় আইন অথবা সংসদীয় পদ্ধতি বলে থাকি। যদি আপনি এই প্রক্রিয়া সম্পর্কে কোন কারণে পরিচিত না থাকেন অথবা সম্পূর্ণ এর প্রয়োগ সম্পর্কে পরিচিত না হন, তার জন্য এই বিষয়টি আমরা সংক্ষেপে একটু দেখবো। আপনি যাতে আরো ভালভাবে এবিষয় জানতে পারেন সেইজন্য এই কোর্সের শেষে পরি-শিষ্টাংশে সংক্ষিপ্তভাবে সংসদীয় পদ্ধতির বিষয় লিপিবদ্ধ করা হয়েছে।

যখন কোন সভা সংসদীয় পদ্ধতি অনুসারে পরিচালিত হয়, তখন নেতা সভাপতি রূপে সভার পরিচালক নিযুক্ত হন। নেতার দায়িত্ব থাকে সভাকে সুচারুরূপে নিয়ন্ত্রিত করা, যেখানে তিনি সদস্যদের এক-জনকে একসময় কথা বলতে সুযোগ দেন এবং কার্যক্রম সিদ্ধান্তের জন্য ভোটদানের আহ্বান জানান। এই ধরনের নিয়ম একটি বিষয় এক সময়ে বিবেচনার সুযোগ লাভ করে। এবং যারা ইচ্ছা করেন তারা তাদের মতামত প্রকাশ করতে পারেন এবং পরে যে সিদ্ধান্ত নেওয়া হয় তাহা অধিকাংশের মতামতের উপরই ভিত্তি করে নেওয়া হয়।

সভার যিনি পরিচালক থাকেন তার কোন মতামত দেওয়া অথবা ভোটকে প্রভাবিত করা ঠিক নয়। তিনি কোন বিষয় আলোচনার জন্য উপস্থাপন করতে পারেন। উদাহরণ স্বরূপ দল হয়তো একটি যুব-পূর্ণিম্বিনের পরিকল্পনা করছেন। নেতা পরামর্শ রূপে হয়তো সিদ্ধান্তের পূর্বে বিস্তারিত আলোচনার আহ্বান করতে পারেন। একজন সদস্য দাঁড়িয়ে অথবা হাত উঁচু করে কথা বলার ভাব প্রকাশ করলে, নেতা তাকে অনুমতি দেন। সেক্ষেত্রে সদস্য বলেন “আমি রেভাঃ “ক” কে প্রধান বক্তারূপে আমন্ত্রণ জানাবার অনুরোধ করছি”—ইহাকে প্রস্তাব বলা হয় : এই ভাবেই একজন সদস্য প্রস্তাব আনেন রেভাঃ “ক” কে আমন্ত্রণ জানাবার এবং আলোচনা শেষে ইহার উপর ভোট গ্রহণ করা হয়।

নিয়ম মার্কিন সংসদীয় পদ্ধতিতে কোন বিষয়ে দলের সকলের আলোচনার পূর্বে প্রস্তাবের পক্ষে দুইজনকে রাজী হতে হয়। এই

রাজী হওয়াকে সমর্থন করা বলা হয়। দলের অন্য একজন তখন বলেন “আমি এই প্রস্তাব সমর্থন করি।”

পরে নেতা বলেন রেভাঃ “ক” কে প্রধান বক্তা রূপে আমন্ত্রণ করা হউক—এবিষয়ে প্রস্তাব ও সমর্থন করা হয়েছে। এবিষয়ে কি কোন আলোচনা আছে?

কোন সদস্য তখন তার মতামত প্রকাশ ও উত্থাপন করতে পারেন। অন্য কেউ তখন আরেকজন বক্তার পরামর্শ আনতে পারেন। কেউ হয়তো বক্তার পরিবর্তে একটি সঙ্গীতানুষ্ঠান অথবা শুব-কর্মসূচীর প্রস্তাব আনয়ন করতে অভিমত ব্যক্ত করতে পারে। যখন নেতা দেখেন যে যত লোক তাদের মতামত ব্যক্ত করার ইচ্ছা প্রকাশ করেছেন তারা সকলেই সুযোগ পেয়েছেন, তখন নেতা বলেন ‘আপনারা কি ভোট দিতে প্রস্তুত?’

যদি কোন আপত্তি না থাকে তাহলে নেতা বলে যান “আপনারা যারা রেভাঃ “ক” কে প্রধান বক্তারূপে নিমন্ত্রণ করতে চান তারা দয়া করে আপনাদের হাত তুলবেন” (ভোট গ্রহণ, দাঁড়িয়ে, মৌখিক স্বীকারোক্তি দ্বারা অথবা ব্যালোট কাগজে লিখে দেওয়া যেতে পারে)। যারা এর পক্ষে নয় তারা ঠিক অনুরূপ ভাবে সে বিষয়ে সন্মতি জানাতে পারেন। অধিকাংশ ক্ষেত্রে প্রস্তাব যখন বহন করা হয় অথবা জয়ী হয় তার অর্থ হচ্ছে অধিকাংশ লোক এর পক্ষে সন্মতি জ্ঞাপন করেছেন।

অধিকাংশের ভোটে যে সিদ্ধান্ত গ্রহণ করা হয় মূলতঃ অনেক লোকের কাছে তা ন্যায্য এবং যুক্তি সংগত মনে হয়। তথাপি এবিষয়েও সমস্যা থাকে যা আমরা পরে বিবেচনা করবো। কোন কোন সদস্য হয়তো এমন একটি সিদ্ধান্ত নিয়েছে যাহা অধিকাংশের ভোটে গৃহীত হয়েছে, সেটির ভীষণ বিরুদ্ধে। তাহারা হয়তো মনে করেন এই ধরনের ভোট গ্রহণের প্রতিযোগিতায় তারা পরাজিত। অধিকাংশ লোকের সঙ্গে সহযোগিতার পরিবর্তে তারা হয়তো সংখ্যা লঘুদের নিয়ে দলীয় কোঁদল সৃষ্টি করেন। অথবা অন্য কোন বিষয়ে ভোট প্রতিযোগিতায় জয়ী হবার সুযোগ খুঁজবেন। এই ভাবে হয়তো একান্তভাবে কাজ করার পরিবর্তে দলীয় বিভেদের সৃষ্টি হতে পারে।

১০। আমাদের পূর্বে আলোচিত সংখ্যাধিক্যের ভোটে সিদ্ধান্ত আলোচনার নিম্নের বিষয়গুলির একটি বাদে সবগুলোই হ্যাঁ বোধক। নিম্নের কোনটি হ্যাঁ বোধক নয় ?

- ক) ইহা পূর্ণ আলোচনার মাধ্যমে ঘটনাকে অনুপ্রাণিত করে।
- খ) নিয়ম মারফিক আলোচনার জন্য ইহা একটি কার্তামো প্রদান করে, যার ফলে আইনগতভাবে মাত্র একটি বিষয় একবার বিবেচিত হতে পারে।
- গ) নেতাকে ক্ষমতার সহিত কাজ করার কর্তৃত্ব দেওয়া হয়, যেহেতু নিঃসন্দেহে অধিকাংশ লোকেরা যাহা সিদ্ধান্ত নেয় তাহাই সঠিক।
- ঘ) ইহা একটি সিদ্ধান্তের সৃষ্টি করে যাহা অধিকাংশ লোক উত্তম বলে মনে করে তাহারই প্রতিফলন।

সকলের সম্মতির মাধ্যমে সিদ্ধান্ত :

সংখ্যাধিক্য ভোট পদ্ধতির একটি দুর্বল দিক হচ্ছে, যখন সভা শেষ হয়ে যায় তখন একটি পরাজিত দল থাকে। এই পরিস্থিতিতে এড়ানো যেতে পারে যদি নেতা সকলের সম্মতির মাধ্যমে সিদ্ধান্ত গ্রহণে সাহায্য করতে পারেন। সকলের সম্মতির অর্থ এই নয় যে সবাই প্রকৃতপক্ষে একই মত পোষণ করবে, কিন্তু সভাশেষে বিভিন্ন লোকের প্রতি একজন অন্যজনের মনোভাব এবং অনুভূতির মধ্যে যেন একটি দলীয় মনোভাব গড়ে উঠে, যাতে কোন প্রতিযোগীতার মনোভাব না থাকে।

সর্বসম্মতির অর্থ হচ্ছে প্রতিটি সদস্য একটি সিদ্ধান্তকে মেনে নিয়ে তার প্রতি সমর্থন প্রকাশ করতে ইচ্ছুক, যদিও বা তিনি নিজে এবিষয়ে সম্পূর্ণভাবে একমত নন যে, ইহাই একমাত্র সম্ভাব্য পথ। এই ধরনের পরিস্থিতি সৃষ্টি করতে নেতাকে অবশ্যই সকল সদস্যদের প্রতি ধৈর্য ও উপলব্ধির মনোভাব থাকতে হবে। এবিষয়ে নেতা নিশ্চিত হবেন যে প্রত্যেক সদস্যের নিজস্ব যুক্তি ও অনুভূতি প্রকাশ করার প্রকৃত সুযোগ রয়েছে। যদি তারা এই অনুভূতি নিয়ে সভা ত্যাগ করতে পারেন যে তাদের অভিমতকে তারা প্রকাশ করতে পেরেছেন

তাহলে দলীয় সিদ্ধান্তের প্রতি তাদের সমর্থন বেশী থাকবে এবং সহযোগী-তার মাধ্যমে তাদের সঙ্গে কাজ করতে এগিয়ে আসবেন। যদি লোকদের পদ-দলিত ভাবে দেখা না হয়, তবে অনেক ক্ষেত্রে লোকেরা সম্মতি দেওয়ার মাধ্যমে বিশেষ পরিতৃপ্তি লাভ করে। যদি তারা বুঝতে পারেন যে দলীয় প্রক্রিয়ার ক্ষেত্রে তারা তাদের কিছু বিষয় লোকদের মাঝে তুলে ধরতে সমর্থ হয়েছেন।

১১। মনে করুন আপনি এমন একটি সভায় রয়েছেন যেভাবে সকলের সম্মতি আনার প্রচেষ্টা চলছে। যতক্ষণ পর্যন্ত না সকল বিকল্পের বিষয় বিবেচিত করা শেষ হয়েছে, ততক্ষণ আলোচনা চলছে। পরিশেষে একটি সিদ্ধান্তে উপনীত হয়েছে। এইক্ষেত্রে যারা শেষ পর্যন্ত জয়ী হয়েছে তাদের মনোভাব অন্যের প্রতি কেমন দাঁড়াবে? আপনার নিজস্ব উত্তর খাতায় লিখুন।

সর্বসম্মতির মাধ্যমে সিদ্ধান্ত গ্রহণ :

শ্রীষ্টিয় কাজের ক্ষেত্রে একটি বিষয় সম্ভব, যা আদৌ অন্য কোন ধরনের প্রতিষ্ঠানের ক্ষেত্রে সম্ভব নয়। এক্ষেত্রে সম্ভব যেহেতু শ্রীষ্টিয়ানেরা কাজের প্রকৃত লক্ষ্যটি পরস্পরকে সহভাগি করে এবং পবিত্র আত্মায় পরিচালিত হয়ে তারা ন্যায় সঙ্গত চুক্তি ও একাত্মতা প্রকাশ করতে পারে। আমরা শান্ত্রে এবং আমাদের প্রাত্যহিক জীবনের অভিজ্ঞতার মধ্য দিয়ে দেখতে পাই যে একাত্মতা সবক্ষেত্রে বিরাজ করে না। প্রকৃতপক্ষে সকল ক্ষেত্রে আসল একাত্মতার প্রয়োজন হয় না, আমরা সতর্ক হবো যেন অসঙ্গতভাবে এর জন্য আমরা নিজেদের দায়ী না করি, যদি নাকি আমরা দলীয় কাজের ক্ষেত্রে সুখী পরিবেশ সৃষ্টি করতে না পারি। কিন্তু আমাদের পবিত্র আত্মার পরিচালনার প্রতি খুবই সরল ও অনুভূতিশীল হতে হবে। আমরা এব্যাপারে সর্বদা সচেতন থাকতে পারি যেন তাঁর ইচ্ছা যা আমাদের জন্য :—

“শান্তির যোগবন্ধনে আত্মার ঐক্য রক্ষা করিতে যত্নবান হও

..... যেন পবিত্রগণকে পলিপঙ্ক করিবার জন্য

যেন শ্রীষ্টিয়র দেহকে গাঁথিয়া তোলা হয়, যাবৎ আমরা সকলে

ঈশ্বরের পুত্র বিষয়ক বিশ্বাসের ও তত্ত্বজ্ঞানের ঐক্য পর্যন্ত, সিদ্ধ পুরুষের অবস্থা পর্যন্ত, খ্রীষ্টের পূর্ণতার আকারের পরিমাণ পর্যন্ত অগ্রসর হই (ইফিষীয় ৪ : ৩, ১২-১৩) ।

১২। নেতার বক্তব্য অনুসারে (ডান পাশে) সিদ্ধান্ত গ্রহণের ক্ষেত্রে (বাম পাশের) মিল দেখান ।

..... ক) দৃশ্যতঃ মনে হচ্ছে কার্যগ্রহণের বিষয় আমরা একটি সিদ্ধান্তে উপনীত হয়েছি। যদিও ইহা সম্পূর্ণ তিক নয়, তবুও এখন ইহা যথার্থ মনে হচ্ছে। এই বিষয়ে আপনাদের সকলের সাহায্যের সদৃষ্টিতে প্রশংসা করছি, যদিও এই বিষয় সর্বোৎকৃষ্ট বলে মনে হচ্ছে না।

১। সংখ্যাধিক্যের নিয়ম
২। সকলের মতামত
৩। সর্বসম্মতি ক্রমে

..... খ) “এমন একটি স্থানে এসে আমরা সম্মত হয়েছি, এই প্রস্তাবের যথার্থতার জন্য আমরা এগিয়ে যেতে পারি।”

..... গ) “ভোটার মাধ্যমে ব্যাপারটির সিদ্ধান্ত হয়েছে ১৬টি পক্ষে ৮টি বিপক্ষে সিদ্ধান্তের ভিত্তিতে আমরা অগ্রসর হবো।”

১৩। পরিশিষ্টাংশে “সংসদীয় পদ্ধতি সংক্রান্ত বিষয়গুলি দেখুন” এবং নিম্নলিখিত প্রশ্নগুলির উত্তর দিন ।

ক) “সংসদীয় পদ্ধতির প্রয়োজনীয় ৫টি নীতি” লিপিবদ্ধ করুন ।

.....
.....
.....

- খ) “আলোচনার জন্য প্রয়োজনীয় কয়টি নিয়ম” উল্লেখ করা হয়েছে।
- গ) ভোট প্রদানের কয়টি নিয়ম রয়েছে? কয় প্রকারের ভোটের কথা লিপিবদ্ধ করা হয়েছে? অধিকাংশ ক্ষেত্রে সংখ্যাধিক্য থাকা সত্ত্বেও যে ভোট গ্রহণ করা হয় তাহাকে বল্য হয়।
.....
.....
- ঘ) সভা পরিচালনার সময় নেতা কখনও বলবেন না যে “আপনার মন্তব্য অপ্রয়োজনীয়” বরং তিনি বলবেন ।
- ঙ) নেতা প্রত্যেক সভার জন্য একটি তৈরী করবেন।
- চ) নির্ধারিত পদ্ধতি অনুসারে সভা পরিচালিত করার একটি মূল্য রয়েছে যা হচ্ছে ।
.....
.....
- ছ) “প্রধান প্রস্তাবে অগ্রসর” হওয়ার নিয়ম যাহা
নিশ্চয়তা দান করে ।”
.....
.....

দ্বিতীয় অংশের জন্য ইহা শেষ পাঠ। আপনার পরীক্ষার পর ৪-৬ পাঠ পুনরায় দেখুন এবং দ্বিতীয় পাঠে বর্ণিত ছাত্র-রিপোর্ট অংশের উত্তর দিন। আপনার জন্য প্রদত্ত ছাত্র-রিপোর্টের নির্দেশ অনুযায়ী কাজ করবেন।

পরীক্ষা :

সত্য/মিথ্যা। সত্য উক্তিৰ পাশ্বে “স” এবং মিথ্যা উক্তিৰ পাশ্বে “মি” লিখুন।

- ১। যিরূশালেমের প্রতি নহিমিয়ের ভালবাসা, ইহার পুনঃসংস্কারের দর্শন, এবং যেভাবে ঈশ্বরের হাত তার উপর ছিল, ঠিক তেমনিভাবে তিনি সাহসিকতার সহিত কাজ করার মাধ্যমে তার জীবনে স্বর্গীয় আহ্বান প্রমাণিত করেছিলেন।
- ২। যিরূশালেমে পৌঁছানোর পর নহিমিয়ের যোগ্যতা দেখার জন্য আমাদের আহ্বান করা হয়েছে, তিনি ধ্বংসাবশেষ মূল্যায়ন করতে প্রতিনিধি প্রেরণ করেন ও তাহা নির্মাণ পদ্ধতির পরামর্শ দেন।
- ৩। যদিও নহিমিয় ধনবান ছিলেন তবুও একথা সত্য যে তিনি দরিদ্রদের অবস্থায় মর্মান্বিত হয়েছিলেন, এটিই ছিল তার সহানুভূতির নিদর্শন।
- ৪। নেতৃত্বের বৈশিষ্ট্য যা আমরা নহিমিয়ের চিন্তা মধ্যে পূর্বেই দেখতে পাই, তা হোল তিনি রাজার কাছে যাবার আগে তার পরিকল্পনা প্রস্তুত করেছিলেন।
- ৫। প্রয়োজনের মূল্যায়ন করে তিনি তার কার্যক্রমের ও দর্শনের বিস্তৃতি ঘটিয়েছিলেন, নহিমিয় প্রাপ্ত লোকদের সম্পদ ও তার যথার্থ ব্যবহার করার অনুমতি পেয়েছিলেন।
- ৬। নহিমিয় পরিস্থিতির যথার্থ মূল্যায়ন করেছিলেন, কি ছিল এবং কিসের প্রয়োজন? তারপর তিনি লোকদের আত্মাকে বাক্যের মাধ্যমে অনুপ্রাণিত করেছিলেন, যার ফলে তারা সকলে একই লক্ষ্যের দিকে ধাবিত হয়েছিল।
- ৭। সমস্যা সমাধানের প্রক্রিয়ার প্রথম পদক্ষেপ হচ্ছে সমস্যার ব্যাখ্যা দান করা, যার মধ্যে পরিস্থিতির মূল্যায়ন, সুনির্দিষ্টরূপে সমস্যা চিহ্নিত করা, প্রয়োজন বোধে কার্যক্রম গ্রহণের সিদ্ধান্ত গ্রহণ, অন্তর্ভুক্ত রয়েছে।
- ৮। সমস্যার প্রকৃত ব্যাখ্যা করার পরে, দ্বিতীয় পদক্ষেপের জন্য অগ্রসর হওয়া দরকার যা হচ্ছে : একটি সমাধানের উপায় মনোনীত করা, যা করতে গিয়ে বিকল্প বিষয় বিবেচনা, কার্যক্রমের একটি গতি এবং তা প্রয়োগের বিষয় চিন্তা করতে হবে।

- ৯। সমস্যা সমাধানের তৃতীয় পদক্ষেপ হচ্ছে কার্যক্রমের ফলাফলকে মূল্যায়ন করা। যদি সমস্যা সমাধানের এই তিনটি পদক্ষেপকে অনুসরণ করা হয়, তবে ইহার ফল সন্তোষজনক হবে।
- ১০। যখন একটি বিকল্প সমাধান মনোনীত করা হয় এবং ইহার জন্য সম্ভাব্য পদক্ষেপ এবং ফলশ্রুতি ও আনুসঙ্গিক আলোচিত বিষয়সমূহের কার্যকর পদক্ষেপ নেওয়া হয় তখন এই বিষয়ের সমাধান হয়েছে বলে ধারণা পোষণ করা হয়।
- ১১। একটি সুনির্দিষ্ট সময়ে সমস্যা সমাধানের ফলাফল সম্পর্কে সদস্যদের অনুভূতি প্রকাশের সুযোগ দেওয়া উচিত। যদি ফলাফল সাধারণতঃ ভাল হয়, তাহলে প্রশংসা জ্ঞাপন করা উচিত, যদি না বোধক কিছু পরিলক্ষিত হয় তবে নেতার সমঝোতা ও উৎসাহ দানের জন্য আরো কিছু পদক্ষেপ গ্রহণ করা উচিত।
- ১২। সাধারণভাবে আমরা বলতে পারি সমস্যা সমাধানের সহিত প্রধান প্রয়োজনগুলি সম্পর্কযুক্ত, অন্যদিকে ছোট ছোট সমস্যার সমাধানই হচ্ছে সিদ্ধান্ত গ্রহণ।
- ১৩। নহিমিয় যথোপযুক্ত তথ্যের উপর ভিত্তি করে সিদ্ধান্ত সকল গ্রহণ করেছিলেন, যুঁকি সম্পর্কে তার সুস্পষ্ট ধারণা ছিল, তিনি তার সহকর্মীদের ঘটনা সম্পর্কে সুস্পষ্ট ধারণা দিয়েছিলেন, তিনি সুনির্দিষ্ট সিদ্ধান্ত গ্রহণ করেছিলেন এবং অন্যান্যদের সুনির্দিষ্ট সিদ্ধান্ত গ্রহণ ও প্রকাশের সুযোগও দিয়েছিলেন।
- ১৪। খ্রীষ্টিয়ান নেতারা সিদ্ধান্ত গ্রহণের ক্ষেত্রে যে সমস্ত প্রতিবন্ধকতার সম্মুখীন হন সেগুলির মধ্যে যেমন, সুস্পষ্ট লক্ষ্যসমূহ গঠনের ব্যর্থতা, নিরাপত্তার অভাব, পরিবর্তনের ভয় এবং তাদের ভয় আছে যদি তাদের কার্যাবলী মূল্যায়ন করা হয় তবে তাদের বিশ্বাসহীনতা পরিলক্ষিত হবে।

-১৫। সাধারণভাবে একজন খ্রীষ্টিয়ান নেতা তার লোকদের সিদ্ধান্ত গ্রহণে পরিচালিত করেন। কদাচিৎ তারা দলকে সিদ্ধান্ত গ্রহণের প্রক্রিয়ায় জড়িত রাখেন।
- ১৬। যখন সিদ্ধান্ত গ্রহণের সমগ্র ধরন সম্পূর্ণ স্বৈরাচারী থেকে শুরু করে পূর্ণ গণতান্ত্রিক ভাবে চলে, সেই ক্ষেত্রে অধিকাংশ মহান নেতা স্বৈরাচারী ভাব ব্যবহার করেন।
-১৭। যদিও সদস্যরা অভিজ্ঞ খ্রীষ্টিয়ান ও যোগ্য নেতা হন, তথাপি তাদের সিদ্ধান্ত গ্রহণের বিষয়ে বেশী দায়িত্ব নেওয়া উচিত নয় ইহাকে হয়তো মাংসিক ও গর্বে'র লক্ষণ রূপে দেখা যেতে পারে।
-১৮। একজন অন্যজনের প্রয়োজন ও সামাজিক দরকারেই দলীয় সংহতির ধারণা নির্ভরশীল, ভাল কাজ হয় যখন তারা একসঙ্গে কাজ করে এবং যখন তারা স্বতঃস্ফূর্তভাবে ভূমিকা গ্রহণ করে ও ইহা তাদের প্রভাবিত করে।
-১৯। সামাজিক জীব হিসাবে মানুষ একাকী কাজ করার চেয়ে দলগতভাবে কাজ করতে বেশী পছন্দ করে। সাধারণতঃ তারা যেভাবে দলগত প্রচেষ্টায় উচ্চতর গুণগত কর্মমান দেখাতে সক্ষম হন একাকী কাজ করে তারা তা দেখাতে সক্ষম হন না।
-২০। দলীয় সংহতির ক্ষেত্রে, লোকেরা একজন অন্য জনের সঙ্গে কিভাবে সম্পর্কমুক্ত ও তাদের একের প্রতি অন্যের অনুভূতি, নিজেদের অবস্থান ও অবদান সম্পর্কে তাদের চিন্তার উপর দলীয় কার্যের গতিধারা নির্ভরশীল।
-২১। দলীয় সংহতির ক্ষেত্রে, পুরস্কার এবং স্বীকৃতি প্রদান করা যেমন ঠিক, তেমনিভাবে মূল্যায়নের কাঠামো প্রদান, কার্যের গতিধারার একটি অংশ।
-২২। অধিকাংশের মতামতের উপর নির্ভর করে যে সিদ্ধান্ত গ্রহণ করা হয়, সেগুলি সাধারণতঃ খামখেয়ালীপূর্ণ, যার ফলে সংখ্যালঘুরা পরাজিত ও অবজ্ঞাত মনে করেন।

-২৩। সর্বসম্মতি ক্রমের মতামত এই ধারণা দেয় যে, সকল লোকেরাই রাজী এবং এক্ষেত্রে কোন বৈষম্য নাই।
-২৪। অধিকাংশের মতামতের উপর নির্ভর ক'রে কোন একটি সিদ্ধান্তে উপনীত হওয়ার প্রক্রিয়ায় না-বোধক কোন দিক থাকে না, কিন্তু এক্ষেত্রে নিদ্দেশের অনেক কিছু থাকে।
-২৫। সকলের সম্মতির ফলে সিদ্ধান্তে উপনীত হওয়া, আত্মিক পরিপক্বতা ও আদর্শগত একটি সত্যিকার আত্মিক মণ্ডলীর পরিমাণ।

পাঠের মধ্যকার প্রশ্নাবলীর উত্তর :

- ৭। ক) একটি সুনির্দিষ্ট পরিস্থিতির উপর নির্ভর করা।
- ১। ক ৬) অন্যদের অনুপ্রাণিত করা। ঘ ১) সহানুভূতি।
খ ২) যোগ্যতা। ঙ ৪) পরিকল্পনা করা।
গ ৩) আহ্বানের সচেতনতা। চ ৫) সংগঠিত করা।
- ৮। ক) মিথ্যা।
খ) মিথ্যা।
গ) সত্য।
- ২। খ) প্রাচীরের কাজে বাধা সৃষ্টি করা হয়েছে।
ঙ) গাঁথকদের রক্ষণাত্মক ভাবে তৈরী করা।
- ৯। ক ১) সামাজিক গতিবিধি। ঘ ১) সামাজিক গতিবিধি।
খ ২) কাজের গতিবিধি। ঙ ১) সামাজিক গতিবিধি।
গ ২) কাজের গতিবিধি। চ ২) কাজের গতিবিধি।
- ৩। গ) অনিয়মিতভাবে সুদের দাবী করা হোত।
ঘ) তাদের জন্য ঈশ্বরের বাবস্থা পালন করা কর্তব্য।
- ১০। গ) নেতাকে ক্ষমতার সহিত কাজ করার কর্তৃত্ব দেওয়া হয়, যেহেতু নিঃসন্দেহে অধিকাংশ লোকেরা যা সিদ্ধান্ত নেয় তাহাই সঠিক।

- ৪। ক) পরিস্থিতি ভাল শায়নি। শিক্ষকেরা অসন্তোষ অনুভব করে-
ছিল।
খ) কোলাহল।
গ) অপর্থাপ্ত শাসন, সচেতনহীন পিতামাতা, অপর্থাপ্ত শিক্ষা।
- ১১। আপনার নিজস্ব উত্তর। যদিও পার্থক্য অতিসামান্য। দুইটি
ক্ষেত্রেই ঘটনাকে সম্পূর্ণভাবে উড়িয়ে দেওয়া যায় না। এর অর্থ
হচ্ছে যে যদিও নাটকীয় ভাবে তারা একটি সিদ্ধান্তে উপস্থিত
হয়েছিল সেটা সত্য এবং কোন পরাজিত দল ছিল না, তবুও
মতামতের ক্ষেত্রে তারা দুইটি দলে বিভক্ত হয়েছিল, একটি বিজয়ী
দল আরেকটি পরাজিত দল। যদি সঠিকভাবে নিয়ন্ত্রণ করা
যায় তবে সংখ্যাধিক্যের মতামত প্রক্রিয়া একটি ফলপ্রসূ পদ্ধতি
হতে পারে, কোন খ্রীষ্টিয় বদান্যতা এবং সচেতনতা ছাড়াই ইহা
পার্থক্যহীন হতে পারে।
- ৫। সমস্যা সমাধানের তিনটি পদক্ষেপের নাম ও ধাপগুলি উল্লিখিত
অংশ অনুযায়ী লিখুন।
- ১২। ক ২। সকলের মতামত।
খ ৩। সর্বসম্মতি ক্রমে।
গ ১। সংখ্যাধিক্যের নিয়ম।
- ৬। ঘ) সিদ্ধান্ত গ্রহণের প্রক্রিয়ায় ঈশ্বর আমাদের পরিচালিত করেন।
- ১৩। ক ১। সকলের প্রতি শ্রদ্ধা ও ন্যায্যতা, ২। একবারে একটি
বিষয় বিবেচনা করুন, ৩। সংখ্যালঘুদের কথা অবশ্যই শোনা
উচিত ৪। অধিকাংশের মতামতই গ্রহণ যোগ্য হবে, ৫। নিয়ম-
কানুনের উদ্দেশ্য হচ্ছে কার্যক্রমকে ত্বরান্বিত করা, বিবৃত করা
নহে।
(খ) পাঁচ
(গ) আট, চার, বহুভিত্তিকতা
(ঘ) প্রস্তাবটি সঠিক ভাবে উত্থাপন করা হয় নাই
(ঙ) আলোচ্য বিষয়

(চ) ইহা কার্যক্রমের ধারাকে বর্ধিত করে, অতীতের সঙ্গে সংযোগ রক্ষা করে, বর্তমান আলোচনার সঙ্গে ভবিষ্যৎ আলোচনার সংযোগ স্থাপন করে এবং সিদ্ধান্ত যে তড়িঘড়ি করে নেওয়া হয়নি বরং যথোপযুক্তভাবে নেওয়া হয়েছে তার নিশ্চয়তা প্রদান করে।

(ছ) দলের কাছে আলোচনার জন্য শুধুমাত্র একটি বিষয় একবারে রাখা উচিত, যাতে অন্য কোন বিষয় উত্থাপনের আগে যেন সেই বিষয়টি ন্যায্যতঃ এবং পরিপূর্ণ ভাবে বিবেচনা করা হয়।

নোট

প্রশ্ন

উত্তর

নেতারা সমস্যা সমাধান ও সিদ্ধান্ত গ্রহণ করেন
তারা সমস্যা সমাধান ও সিদ্ধান্ত গ্রহণ করেন
নেতারা সমস্যা সমাধান ও সিদ্ধান্ত গ্রহণ করেন

তৃতীয় খণ্ড

লেখ্য

কিভাবে নেতৃবর্গ, মণ্ডলীর বিবিধ কার্যসম্পাদনে
লোকদের সাহায্য ও সহযোগিতা পেতে
পারেন ও কৃতকার্যতা লাভ করতে পারেন।



নেতারা দায়িত্ব গ্রহণ করেন

“আমরা একটি বিরাট প্রতিদ্বন্দ্বীতার সম্মুখা-সম্মুখীন হচ্ছি। সমগ্র বিশ্বব্যাপী দারুণ সামাজিক পরিবর্তন এবং গণ-গোষ্ঠীর আন্দোলন। গ্রামাঞ্চল থেকে লোকেরা শহরে চলে আসছে। লোকেরা উন্নততর জীবনের খোঁজে দেশত্যাগ করছে। অনেকে যারা আমাদের এখানে আসছে তাদের সঙ্গে আমাদের ভাষাগত ও কৃষ্টিগত পার্থক্য রয়েছে। ন-খ্রীষ্টিয় জন-গোষ্ঠীর লোকেরা খ্রীষ্টকে গ্রহণ করছে এবং আমাদের মধ্যে বাস করতে চাচ্ছে। এই শহরের অদূরে একটি বিরাট গোষ্ঠী যারা এখানে বাস করতে এসেছে, তারা এখনও সুসমাচারের বাক্য শোনে নাই। তাদের মধ্যে নতুন বিশ্বাসীদের উপাসনা করার মত কোন স্থান নাই। যানবাহনের অভাবে তারা আমাদের মণ্ডলীতে যোগ দিতে পারছে না, কিন্তু আমি মনে করি তাদের জন্য আমাদের কিছু করার দায়িত্ব রয়েছে। তাদের এলাকায় একটি গির্জাঘর নির্মাণ করলে, তাদের সাহায্যার্থে আমি আমাদের মণ্ডলীর আয়ের কিছু অংশ পৃথক করে রাখা উচিত বলে মনে করি। আমি আপনাদের অনেকের কাছ থেকে আশা করি যে আপনারা কেউ কেউ সেই মণ্ডলীর পক্ষে নেতৃত্ব দিয়ে তাদের এই কাজ শুরু করতে সাহায্য করবেন।”

একজন পালকই প্রকৃতপক্ষে এই কথা বলেছিলেন। তিনি বিশ্বাসীদের একটি সভার আয়োজন করে ঈশ্বর তার হৃদয়ে প্রভুর উদ্দেশ্যে যে প্রকল্প রেখেছেন তার প্রতি সমর্থন করতে আহ্বান জানিয়েছেন। কোন কোন লোক ইহার বিরোধিতা করতে শুরু করলেন।

“কিন্তু আমাদের নিজস্ব খরচ বহন করতে আমাদেরই খুব কষ্ট হচ্ছে।” কি করে আমাদের মণ্ডলীতে আমরা যে আশীর্বাদ পাচ্ছি এবং যে সহভাগিতা আমাদের মধ্যে রয়েছে তা ত্যাগ করে ঐ



“আমি এই নতুন প্রকল্পকে সাহায্য করবো”

লোকদের সঙ্গে মিশ্বো? তাছাড়া আমাদের মণ্ডলীর জন্য আমাদের যথেষ্ট কার্যকারী নাই। তাই আমাদের জন্য কি এই ধরনের প্রতিবেশী-সুলভ মনোভাব বিপজ্জনক নয়?”

তারপর একজন যুবক উঠে দাঁড়িয়ে সুস্পষ্টভাবে বললেন, ডাই ও বোনেরা, “আমি মনে করি আমাদের মণ্ডলীর উদ্দেশ্য সম্পর্কে আমাদের মনোভাব অবশ্যই পরীক্ষা করা প্রয়োজন। ঈশ্বরের সন্তান হিসাবে আমরা তৃপ্ত ও সুখী ব্যক্তি হতে পারবো না। শান্তি-প্রিয় ঈশ্বরের সম্প্রদায় হিসাবে, এর চেয়েও গুরুত্বপূর্ণ একটি লক্ষ্য আমাদের আছে। যখন মণ্ডলী আমাদের নিজেদের প্রয়োজন মিটাচ্ছে, তখন আমাদের অবশ্যই সেই লক্ষ্যের অভিমুখে কাজ করতে হবে, যাতে আমাদের ভালবাসার ফল আমরা অন্যের কাছে পৌঁছাতে পারি। আমি এই নতুন প্রকল্পকে সাহায্য করবো।

বর্তমান সময়ে আমাদের খ্রীষ্টিয় নেতৃত্বের ক্ষেত্রে এই ধরনের অবস্থা বিরাজ করছে এবং কোন কোন খুবই গুরুত্বপূর্ণ পরিস্থিতির জন্য ইহা একটি উত্তম উদাহরণ : যেখানে রয়েছে লক্ষ্য ও উদ্দেশ্যকে গুরুত্ব সহকারে উপলব্ধি করে তা প্রতিষ্ঠিত করার সদিচ্ছার প্রয়োজন। বাইবেল থেকে এই সকল বিষয় আমরা দেখবো এবং ইস্টেটরের চরিত্রের আলোকে এই সমস্ত নীতিগুলো পরীক্ষা করে দেখবো।

পাঠের খসড়া :

ইন্সটের—একজন ইচ্ছুক নেত্রী ।

নেতা লক্ষ্যের নীতিসমূহ উপলব্ধি করেন ।

নেতা দায়িত্ব গ্রহণ করেন ।

পাঠের লক্ষ্য :

এই পাঠ শেষ করলে পর আপনি—

- ★ ইন্সটেরের পুস্তকের আলোকে নেতৃত্বের নীতিসমূহ বর্ণনা করতে ও তার প্রয়োগ করতে পারবেন ।
- ★ লক্ষ্য ও উদ্দেশ্যের প্রকারভেদ চিহ্নিত করে তার গুরুত্ব ও প্রভাব ব্যাখ্যা করতে পারবেন ।
- ★ দায়িত্ব ও বাস্তবতা এই দুইটি ধারণার উপলব্ধির বহিঃপ্রকাশ দেখাতে সক্ষম হবেন ।

আপনার জন্য কিছু কাজ :

- ১। ইন্সটের পুস্তকটি পাঠ করুন । যদিও এই বইটির সহিত আপনি পরিচিত তবুও আবার পড়ুন, সেই উদ্দেশ্যকে সামনে রেখে—যাতে নেতৃত্বের সহিত জড়িত সমস্ত নীতিসমূহ খুঁজে পান । বইটি পড়ার সময় প্রয়োজন বোধে আপনি কিছু নোট করতে পারেন ।
- ২। মূল-শব্দাবলীর প্রতি লক্ষ্য রাখবেন । যদি সেগুলির সহিত আপনি পরিচিত না হন তবে পরিভাষা দেখুন ।
- ৩। সাধারণ নিয়মেই পাঠের বিস্তারিত বিবরণ যত্নের সহিত পাঠ করুন এবং পাঠের মধ্যকার প্রশ্নগুলির উত্তর দিন । পাঠটি শেষ করে আপনার নিজের পরীক্ষা নিন এবং প্রশ্নের উত্তরগুলি মিলিয়ে দেখুন ।

মূল-শব্দাবলী :

| | | | |
|------------|-----------------|------------|----------|
| কৌশল | স্বার্থান্বেষী | স্বর্ণদণ্ড | অভিষ্ট |
| স্বতন্ত্র | নিয়মানুবর্তিতা | প্রকল্প | বিদ্যাতি |
| পিতৃব্য | কৌতুহল পূর্ণ | বিড়ম্বনা | অজুহাত |
| পোষাপুত্রী | | | |

পাঠের বিস্তারিত বিবরণ :

এই পাঠের শুরু থেকেই আমরা নেতৃত্ব বিষয়ক প্রধান তিনটি ধারণার উপর বিশেষ গুরুত্ব আরোপ করেছি। তার মধ্যে রয়েছে : যারা পরিচালনা দেন, যারা অনুসরণ করেন ও তাদের কার্যের লক্ষ্য সমূহ। প্রথম খণ্ডের কেন্দ্রীয় বিষয় ছিল জন-গোষ্ঠী। ঐ অংশে আমাদের বিবেচ্য বিষয় ছিল নেতাদের বৈশিষ্ট সমূহ ও জন-গোষ্ঠীর সহিত তাদের সম্পর্ক। দ্বিতীয় খণ্ডের বিষয়বস্তু ছিল : জন-গোষ্ঠীর কার্যাবলী। আমরা নেতৃত্বের সহিত জড়িত কার্যাবলীর ও ইহার কৌশলাদির সম্পর্কে বিবেচনা করেছি। আমরা তৃতীয় খণ্ডে কার্যের লক্ষ্য সমূহ বিবেচনা করবো। এই পাঠে আমরা কার্যের বৈশিষ্ট ও লক্ষ্য এবং উদ্দেশ্যের গুরুত্বের বিষয় বিবেচনা করবো। অষ্টম পাঠে আমরা শিখবো পরিকল্পনা ও কার্যের ক্ষেত্রে উদ্দেশ্য সমূহকে কিভাবে ব্যবহার করা হয়। নবম পাঠে আমরা বিবেচনা করবো, কিভাবে জন-গোষ্ঠীকে অনুপ্রাণিত করতে হয় এবং তাদের লক্ষ্য ও উদ্দেশ্যকে প্রতিষ্ঠিত করতে সাহায্য করে।

যদিও জীবনের বাস্তব ক্ষেত্রে জন-গোষ্ঠীর ধারণা সমূহ, কার্যাবলী ও তার লক্ষ্য সমূহকে পৃথক করা সম্ভব নয়। ইন্সট্রেক্টরের গল্পের আদর্শ থেকে দেখবো কিভাবে এদের তিনটি বিষয় সম্পর্কযুক্ত ও ঘনিষ্ঠ।

ইষ্টের একজন ইচ্ছুক নেত্রী :

লক্ষ্য ১ : নেতৃত্বের বৈশিষ্ট, কার্যসমূহ ও তার লক্ষ্যসমূহের চিহ্নিত করতে পারা।

বিভিন্ন ভাবে ব্যক্তি স্বাতন্ত্র্য নিজেদেরকে নেতৃত্বের স্থানে দেখতে পান। প্রায়শঃই একটি দলের প্রয়োজনের খাতিরেই একজন নেতার আবির্ভাব হয়ে থাকে। নেতাকে অনুসরণ করলেই দলীয় প্রয়োজন মিটেবে এই বিশ্বাসে অনেকেই নেতাকে অনুসরণ করে থাকে। একজন নেতার অবশ্যই একটি লক্ষ্য থাকা প্রয়োজন (হয়তো একটি সমস্যা সমাধান করা প্রয়োজন) কি ধরনের সমস্যার জন্য কি ধরনের নেতার প্রয়োজন তা বিবেচনা করা পরিস্থিতির উপর নির্ভর করে। এই একটি

মাত্র কারণেই নেতৃত্বের বৈশিষ্ট্যের ক্ষেত্রে কোন নির্ধারিত নিয়ম নেই। দৃশ্যতঃ অনেক নেতাদের মধ্যে একই ধরনের কিছু কিছু বৈশিষ্ট্য পরিলক্ষিত হয়ে থাকে, কিন্তু বাইবেলের উদাহরণে কিছু কিছু ক্ষেত্রে আমরা সম্পূর্ণ ব্যতিক্রম দেখেছি।

ইষ্টেরের ঘটনায় একটি বিশেষ প্রয়োজন মিটাবার জন্য তিনি নেতৃত্ব গ্রহণ করেছিলেন। এই বইটি একটি বর্ণনাত্মক সমস্যার পরিস্থিতি নিয়ে শুরু হয়েছে। ইতিহাসের পাতায় যে সমস্ত অসাধারণ ঘটনাবলীর কথা উল্লেখ করা হয়েছে সে বিষয়ে কি আপনি ভাবতে পারেন?

যখন রাজা অহশ্বেরশ প্রতাপান্বিত রাজ্যের ঐশ্বর্য এবং মহত্বের গৌরব প্রদর্শন করেছিলেন তখন তার স্ত্রী বশ্চীর রাণী তাকে অমান্য করেছিলেন। রাজা তার কর্তৃত্ব ও ক্ষমতা প্রমাণ করার জন্য, তার স্ত্রীকে ত্যাগ করার কথা জনসমক্ষে ঘোষণা করলেন এবং রাণীকে তিনি রাজপ্রাসাদ থেকে বিতাড়িত করলেন।

ঐ সময়ে রাজার কোন বিজ্ঞপ্তি, প্রথানুসারে আইনরূপে চিরদিনের জন্য কার্যকরী হোত, সে আইনকে স্বয়ং রাজা নিজেও পরিবর্তন করতে পারতেন না। রাজা তার স্ত্রীর সহভাগীতা থেকে বঞ্চিত হলেন। তিনি তার রাজকীয় ঘোষণার দ্বারা সীমিত, তাই তিনি আর রাণীকে ফিরিয়ে আনতে পারবেন না। তাহাকে পরামর্শ দেওয়া হয়েছিল যেন রাজা তার সাম্রাজ্যের মধ্যে সবচেয়ে সুন্দরী একটি কুমারী রমনীর দ্বারা রাজপ্রাসাদের এই রাণীর স্থান পূর্ণ করেন। তাহাকে একটি সুন্দরীদের প্রতিযোগিতার মাধ্যমে একজন নতুন রাণী মনোনীত করতে হবে।

রাজার প্রজাবৃন্দের মধ্যে অনেক নির্বাসিত যিহূদী লোক ছিল। তাদের অনেকেই বন্দীদশার মধ্যে তাদের জীবনকে খাপ খাইয়ে নিয়েছিল এবং তাদের চরিত্র ও কর্মদক্ষতার ফলে তারা নেতৃত্ব গ্রহণের স্থানও লাভ করেছিলেন, মর্দখায় যিনি তাদের মধ্যে একজন ছিলেন। ইস্টের তার পিতৃব্যের কন্যা, বাবা-মা মারা যাওয়ার পর তিনি তাকে পোষাপুত্রী করে পালন করেছিলেন। তিনি সুন্দরী ও রূপবতী ছিলেন।

রাজার সম্মুখে নিয়ে আসার জন্য সুন্দরী কুমারী কন্যা-রূপে ইষ্টেরই মনোনীত হয়েছিলেন। মর্দখয় তাকে তার যিহুদী পরিচয় দিতে বাধা করেছিলেন। রাজাও তার জাতি ও গোত্রের পরিচয় জিজ্ঞাসা করেন নাই। রাজা তার ব্যবহার ও সৌন্দর্যে মুগ্ধ হয়েছিলেন। তিনি অন্যান্যদের তুলনায় তাকে বেশী পছন্দ করলেন এবং রাণী হবার জন্য তাকেই পছন্দ করলেন। রাজা তাকে রাজ-রাণী রূপে প্রাসাদের পরিচ্ছদ, রাজমুকুট ও তার সেবা করার জন্য দাস-দাসী ও রাজকীয় প্রাসাদের সমস্ত সুযোগ সুবিধা এবং তার মর্যাদা স্বরূপ সমস্ত ভোগ বিলাসের বন্দোবস্ত করলেন।

তখন রাজদরবারে কর্মচারীদের মধ্যে হামন নামে একজন উচ্চ পদস্থ কর্মচারী ছিলেন যিনি গর্বিত, স্বার্থান্বেষী এবং যিহুদী-বিদ্বেষী ছিলেন। মর্দখয় তার সামনে প্রণিপাত না করার তিনি অত্যন্ত রুদ্ধ হয়েছিলেন। হামন তিন্ত অভিযোগপূর্ণ ভাবে বললেন “তিনি শুধুমাত্র আমাকেই অপমান করেন নাই” কিন্তু তিনি ঐ সমস্ত যিহুদীদেরও একজন আমি তাকে ও তার সহিত লোকদের সমুচিত শাস্তি দেবার উপায় খুঁজবো।”

হামন রাজাকে একথা বিশ্বাস করিয়েছিলেন যে যিহুদীরা খুবই ভয়ঙ্কর এবং সমস্ত সমস্যার কারণ। তিনি তাকে বললেন তারা রাজকীয় শাসনের প্রতি শত্রুশীল নহ্ন, তাদের বিলুপ্ত করা উচিত। এই ধরনের একটি আদেশ জারী করার জন্য তিনি রাজাকে পীড়া-পীড়ি করলেন এবং একটি নির্দিষ্ট দিনে সমস্ত যিহুদীদের হত্যা করার পরিকল্পনা করা হয়েছিল।

যখন মর্দখয় এই সমস্ত কথা শুনলেন তখন তিনি বুঝলেন যে একমাত্র সম্ভাব্য একটি উপায়েই এই যিহুদীদের রক্ষা করা যায়। সম্ভবতঃ যদি রাজা জানেন এই মৃত্যুর আদেশ তার রাণীর জন্য প্রযোজ্য তাহলে হয়তো তিনি তাকে এবং যিহুদীদের রক্ষার জন্য কিছু করবেন। এই মুহূর্তের জন্য রাণীই একমাত্র ব্যক্তি যিনি এই প্রয়োজন মিটাবার স্থানে রয়েছেন। সুতরাং মর্দখয় ইষ্টেরকে রাজার সম্মুখে গিয়ে এই সমস্ত যিহুদীদের জন্য অনুগ্রহ প্রার্থনা করতে বললেন।

কি করে তিনি এ কাজটি করতে পারেন? মর্দখয় নিশ্চয়ই জানতেন রাজার আমন্ত্রণ ব্যতিরেকে কেহ রাজার কাছে যেতে পারেন না। তখন একটি কঠোর আইন ছিল যদি কোন ব্যক্তি এই আইন লঙ্ঘন করে তবে রাজার সৈন্যেরা তাকে ধরে মৃত্যু দণ্ড দান করবে। এই আইনও পরিবর্তনীয় ছিল না আবার যিহুদীদের হত্যা করার এই আদেশও বাতিল করা সম্ভব ছিল না। এই মুহূর্তে তিনি কি করতে পারেন? যদিও রাজা ইচ্ছা করেন, যে ব্যক্তি তার কাছে অগ্রসর হবেন তিনি তার প্রতি রাজকীয় স্বর্ণদণ্ড প্রসারিত করতে পারেন, কিন্তু ইহা অত্যন্ত ঝুঁকিপূর্ণ ভয়ানক ব্যাপার। ইষ্টেটের মর্দখয়কে বলেছিলেন “তুমি আইন-কানুন জান” এবং রাজা আমাকে ত্রিশ দিন পর্যন্ত ডাকেন নাই।

তখন মর্দখয় ইষ্টেটরকে স্মরণ করিয়ে দিলেন যে, তিনি একজন যিহুদী। “যেহেতু তুমি রাণী সেই কারণে তুমি রক্ষা পেতে পারবেনা” এখন যদি তুমি এই লোকদের সাহায্য করো তাহলে তুমি নিজেকেও সাহায্য করছো। হয়তো তোমাকে এই বিশেষ সময়ের জন্য এই রাজকীয় অধিকার প্রদত্ত হইয়াছে।

ইষ্টেটের নামের অর্থ নক্ষত্র—ইহা জানা আমাদের জন্য কৌতূহলপূর্ণ। তিনি আজ এই উচ্চাসনে অধিষ্ঠিত যেহেতু ঈশ্বর তাকে গুণাবলী এবং রূপ দিয়েছেন। কিন্তু ইষ্টেটের জন্য ও যারা ঈশ্বর কর্তৃক আহত তাদের জন্য এই ধরনের পদমর্যাদা ব্যক্তিগত ক্ষমতা ও ভোগ বিলাসের জন্য নয়। তিনি নিজে একাকী নক্ষত্র হতে পারেন না। তাহার এই পদমর্যাদা তার লোকদের মঙ্গলার্থে। একজন প্রকৃত নেত্রী হতে এই মুহূর্তে ইষ্টেটের মনোনয়ন নিলেন। তিনি সম্মতি জানিয়ে বললেন “তাহা ব্যবস্থা বিরুদ্ধ হইলেও যাইব, জ্ঞান যদি বিনষ্ট হইতেও হয়, হইব। আমার সিদ্ধান্তের ফল আমি গ্রহণ করবো।”

ইষ্টেটের গুণমাত্র যে নেতৃত্বের কিছু গুণাবলী ছিল তা নয়, কিন্তু তাৎক্ষণিক ভাবে তিনি একজন নেত্রীরূপে কাজ করতে শুরু করলেন। ইতিমধ্যেই তার হৃদয়ে একটি পরিকল্পনা গঠিত হয়েছিল এবং তিনি সমস্ত লোকদের এ বিষয়ে জড়িত থাকার প্রয়োজন বোধ করলেন।

লোকদের পূর্ণ সমর্থন তার প্রয়োজন ছিল। তিনি লোকদের তিন দিন উপবাস করার অনুরোধ করলেন এবং প্রতিজ্ঞা করলেন যে তার পরিবারবর্গও তাদের সঙ্গে উপবাস করবেন। তিনি সুস্পষ্ট ভাবে এই বিষয়ের উল্লেখ করলেন।

ঐ তিন দিনে উপবাস ছাড়াও ইণ্টের আরো কিছু করলেন। তিনি দ্রুত পরিকল্পনা ও তার জন্য প্রস্তুতি নিয়েছিলেন। তিনি কতগুলি পদ্ধতির পরিকল্পনা করলেন। তিনি চিন্তা করলেন রাজা ও হামনকে তার সঙ্গে খেতে অনুরোধ করবেন যেন, তিনি একটি উপযুক্ত সময় এবং পরিবেশে তাদের তার অনুরোধ জানাতে পারেন। যতদূর সম্ভব তিনি রাজ আজ্ঞার প্রতি শ্রদ্ধা জ্ঞাপন করবেন এবং রাজাকে সমস্যাটি সমাধান করার জন্য চিন্তা করতে সুযোগ দিবেন। তিনি তার দাস-দাসীদের ভোজসভা প্রস্তুত করার জন্য নিযুক্ত করলেন।

পরে তৃতীয় দিবসে তিনি তার রাজকীয় বস্ত্র পরিধান করে রাজার গৃহের ভিতরে তার সামনে গেলেন। তিনি সাহসিকতার সহিত এবং সম্পূর্ণ মর্যাদাপূর্ণ ভাবে কাজ করলেন। তিনি নিজেকে এমন একটি স্থানে দাঁড় করালেন যে রাজার আদেশ অমান্য করার জন্য তার মৃত্যু দণ্ড ও হতে পারে। যেহেতু তার লক্ষ্য উদ্দেশ্যপূর্ণ ছিল তাই তিনি এই কাজ করতে ইচ্ছুক হয়েছিলেন। তথাপি, অ-হেতুক কেউ যেন বিঘ্ন না পায় সে ব্যাপারে তিনি সতর্ক ছিলেন। অনুষ্ঠানের জন্য তিনি সঠিক বস্ত্র পরিধান করেছিলেন এবং গ্রহণযোগ্য ভাবে তিনি তার কথা বলেছিলেন। রাজা সম্মত হয়েছিলেন। তিনি তার লক্ষ্যে পৌঁছেছিলেন, নম্রতায় তিনি বিজয়িনী হয়েছিলেন ও তিনি রাজকীয় স্বর্ণদণ্ডকে স্পর্শ করেছিলেন।

যুক্তিসঙ্গতভাবে ইণ্টের তার পরিকল্পনার অনুসরণ করেছিলেন। তিনি তার লোকদের জন্য তাৎক্ষণিক ভাবে চিৎকার করেন নাই, কিন্তু রাজাকে অনুরোধ করেছিলেন তার সঙ্গে ভোজে মিলিত হতে, যেন তিনি সম্ভাব্য উপায়ে এই ব্যাপারটি রাজার কাছে তুলে ধরতে পারেন। আস্তে আস্তে তিনি রাজাকে পরিস্থিতি বুঝাতে চেষ্টা করেছেন এবং ষিহুদীদের পক্ষে তার কাছে বিশেষ অনুরোধ করেছেন।

১। নিম্নের প্রতিটি বাক্য নেতৃত্বের ক্ষেত্রে ইন্টেরের নেত্রীত্বের বৈশিষ্ট্য, কাজ ও লক্ষ্যের সহিত সম্পর্ক যুক্ত। ডান পাশের সঠিক সংখ্যাটি বাম পাশের সম্পর্ক যুক্ত বিষয়টির পাশের শূন্যস্থানে বসান।

-ক) তিনি চেয়েছিলেন যেন তার লোকেরা রক্ষা পায়। ১। নেতৃত্বের বৈশিষ্ট্য
-খ) তিনি উদ্বীণ ও সাহসিক ছিলেন। ২। কাজ
-গ) তিনি রাজাকে পীড়াপীড়ি করেছিলেন। ৩। লক্ষ্য
-ঘ) তিনি পূর্বেই সভার পরিকল্পনা করেছিলেন।
-ঙ) তিনি সুনির্দিষ্ট ভাবে নির্দেশ সমূহ দিয়েছিলেন।
-চ) তিনি সৌহার্দপূর্ণ ও অনুগ্রহপূর্ণ ছিলেন।
-ছ) তিনি দায়িত্ব গ্রহণ করেছিলেন।
-জ) তিনি যুক্তিসংগত ও পদ্ধতিগত ছিলেন।

নেতা লক্ষ্যের নীতিসমূহ উপলব্ধি করেন :

লক্ষ্য ২ : প্রতিষ্ঠানিক লক্ষ্য ও কার্যকরী লক্ষ্যের মধ্যে পার্থক্য নিরূপণ করতে পারা।

ইতিমধ্যে সমাপ্ত ১ম করণীয় কাজ আবার দেখুন। আপনি লক্ষ্য করেছেন যে ইন্টের চেয়েছিলেন যেন তার লোকেরা রক্ষা পায়, রাজাকে পীড়াপীড়ি করার প্রয়োজন, এই দুইটিই ছিল তার লক্ষ্য। এই দুইটি বিষয় কিভাবে অভিন্ন? দুইটি বিষয়ের মধ্যে এমন কোন মিল রয়েছে যাতে করে উভয়কেই লক্ষ্যরূপে আমরা চিহ্নিত করতে পেরেছি। আপনারা লক্ষ্য করুন, উভয়ই আকাঙ্ক্ষিত ফলশ্রুতি অথবা কোন ধরনের শেষ ফল, যার উদ্দেশ্যে আমরা কাজ করি। কিভাবে এই দুইটি লক্ষ্যের মধ্যে পার্থক্য রয়েছে? যখন আমরা ইন্টেরের ঘটনার কথা স্মরণ করি তখন আমরা এই পার্থক্য দেখতে পাই। ইন্টের যা কিছু করেছেন তার একটি মাত্র লক্ষ্য ছিল, যেন তার লোকেরা মুক্তি পায়। এই অভিন্ন লক্ষ্যে পৌঁছাতে সে রাজাকে পীড়াপীড়ি করেছিলেন যেন লোকদের তিনি নিশ্চিত মৃত্যুর হাত থেকে উদ্ধার করতে পারেন। এই লক্ষ্যে পৌঁছাতে গিয়ে তাকে অন্যান্য সাহায্যের মাধ্যমে অন্য সকল লক্ষ্যে পৌঁছাতে হয়েছে। আমাদের খ্রীষ্টিয়

পরিচর্যা লক্ষ্য আর্থিক ও অত্যন্ত ব্যাপক। ইহাকে আমরা প্রতিষ্ঠানিক লক্ষ্য বলে অভিহিত করি। ইহাদের মধ্যে সর্বপ্রধান হচ্ছে খ্রীষ্টের জন্য এই পৃথিবীকে জয় করা। প্রতিটি খ্রীষ্টিয়ান দলের অথবা প্রকল্পের প্রতিষ্ঠানিক কতগুলি লক্ষ্য থাকে। এই লক্ষ্যগুলোকে প্রতিষ্ঠিত করতে আমরা কার্যকরী কিছু লক্ষ্য স্থির করি, যেগুলোকে আমরা হয়তো উদ্দেশ্য বলতে পারি।

আবার লক্ষ্য করুন ইষ্টের কিভাবে একটি লক্ষ্য থেকে অন্য আর একটি লক্ষ্যে পৌঁছেছেন। তাঁকে রাজার অনুমোদন লাভ করতে হয়েছিল। ইষ্টের নিশ্চিত হবার প্রয়োজন ছিল যে তিনি সম্পূর্ণ পরিস্থিতি সম্পর্কে বুঝতে পেরেছেন, যাতে তিনি যথোপযুক্ত ব্যবস্থা নিতে পারেন। যেহেতু তিনি পূর্বের আত্মাকে অমান্য করতে পারেন না, তাই নিয়ম রক্ষা করে একটি পথ খুঁজতে হবে যার দ্বারা তিনি যিহুদীদের রক্ষা করতে পারবেন। যখন এই সিদ্ধান্ত নেওয়া হয়েছিল যে যিহুদীরা নিজেদের জন্য আত্মরক্ষা করতে পারবে, সেই ক্ষেত্রে রাজার সম্মানকেও রক্ষা করা হয়েছিল। যেহেতু তার একটি সুস্পষ্ট ও গুরুত্বপূর্ণ লক্ষ্য ছিল যা তিনি নিজের জন্য স্থাপন ও তার সহকর্মীদের সুনির্দিষ্ট লক্ষ্যে পৌঁছাতে সাহায্য করেছিল। যখনই প্রতিটি লক্ষ্য প্রতিষ্ঠিত হয়েছিল তখনই তিনি তার প্রকৃত লক্ষ্য অথবা প্রতিষ্ঠানিক লক্ষ্যের দিকে এগিয়ে যাচ্ছিলেন।

২। এই পাঠের প্রথমেই যে উদাহরণটি দেওয়া হয়েছে তার কথা চিন্তা করুন। এই ধরনের পরিস্থিতিতে কি প্রকারের নেতৃত্বের প্রয়োজন?.....

৩। কিভাবে একজন পালক মর্দখয়ের অনুরূপ?.....

৪। মনে করুন লোকেরা পালক কতক উত্থাপিত প্রকল্পের জন্য কাজ শুরু করেছেন। আপনি তাদের জন্য কি ধরনের প্রতিষ্ঠানিক লক্ষ্য লিখতে পারেন?

৫। মনে করুন আপনিই সেই যুবক যিনি এই নেতৃত্বের স্থান গ্রহণ করে এই প্রকল্পটি শুরু করবেন। দুইটি উদ্দেশ্য লিখুন যেগুলো লক্ষ্যের অভিমুখে পৌঁছাতে গিয়ে আপনাকে প্রতিষ্ঠিত করতে হবে।.....

উদ্দেশ্যসমূহ কেন গুরুত্বপূর্ণ?

লক্ষ্য ৩ : উদ্দেশ্যসমূহ ও লক্ষ্যের ফলাফলগুলি সনাক্ত করতে পারা।

খ্রীষ্টীয় পরিচর্যার লক্ষ্য অথবা প্রতিষ্ঠানিক লক্ষ্য দৃশ্যতঃ সুস্পষ্ট, অনেক নেতারা এই তাদের লক্ষ্য সমূহ সুস্পষ্ট ভাবে উল্লেখ করার গুরুত্ব সম্পর্কে সচেতন না। তাহারা হয়তো মনে করেন যে ঈশ্বরের ইচ্ছা পালন করা এবং আত্মাগণকে জয় করাই সুনির্দিষ্ট কাজ এবং ইহাই যথেষ্ট। হয়তো কেউ কেউ তাদের লক্ষ্য সমূহ সুনির্দিষ্ট ভাবে উল্লেখ করতে ইতস্ততঃ বোধ করেন, কারণ তারা আত্মার পরিচালনার জন্য নিজেদের হৃদয়কে খোলা রাখতে ইচ্ছা পোষণ করেন। তথাপি পরিকল্পনা করার পাঠে আমরা দেখেছি এবং শিখেছি যে একজন ভাল নেতা হিসাবে পরিকল্পনার পদক্ষেপ গ্রহণের জন্য আমাদের অবশ্যই আত্মিক পরিচালনার অন্বেষণ করা উচিত। যখন লোকেরা তাদের লক্ষ্য সম্পর্কে সুস্পষ্ট ভাবে অবগত হন, তখন তাহারা ভালভাবে এবং আনন্দের সহিত তাদের কাজ করেন। এই ক্ষেত্রে মগলীর নেতৃত্ব দানে নেতারা ব্যর্থ হন এবং তাদের কাজে অশান্তি ও পরাজয় ঘটে, কিন্তু নেতা হিসাবে আপনি আপনার উদ্দেশ্যকে সুনির্দিষ্ট ভাবে জেনে সেগুলির প্রভাব আপনার লোকদের উপর ফেলতে পারেন।

১। উদ্দেশ্যসমূহ সময়, শক্তি ও সম্পদ রক্ষা করতে সাহায্য করে : উদ্দেশ্যসমূহ সুনির্দিষ্ট ভাবে প্রকাশ করে আমরা কোন অপচয় ও বিভ্রম্বনা ছাড়া সোজাসুজি ভাবে নির্দিষ্ট লক্ষ্য সাধনে আমাদের সম্পদকে ব্যবহার করতে পারি। কোন উদ্দেশ্য ছাড়া কোন কোন কাজকে আমরা ভুলে যেতে পারি, আবার কিছু কিছু কাজ পুনর্বার

করতে পারি। যেগুলোর প্রয়োজন নেই এমন অনেক কাজে অর্থ ব্যয় হতে পারে, পক্ষান্তরে প্রকৃত প্রয়োজন হয়তো মিটান হচ্ছে না। একজন হয়তো অনেক বেশী কাজ করছেন অন্যদিকে কেউ খুব কম কাজ করছেন।

২। উদ্দেশ্যসমূহ সহযোগীতাকে অনুপ্রাণিত করে : লোকেরা একসঙ্গে কাজ করার প্রয়োজন তখনই অনুভব করে, যখন তাহারা সহযোগীতা করার একটি সুস্পষ্ট কারণ দেখতে পায়। তাহারা কোন কোন সময় সেই ধরনের নেতার প্রতি সাড়া দিতে ব্যর্থ হয় যারা বলেন “এখন আসুন আমরা সবাই এ বিষয়ে একসঙ্গে কাজ করি” শুধুমাত্র “একসঙ্গে কাজ করা” মনে হয় অর্থহীন, যদি নাকি তাদের পরিশ্রমের আকাঙ্ক্ষিত ফল সুস্পষ্ট না হয়।

৩। উদ্দেশ্য সমূহ মূল্যায়নের জন্য একটি ভিত্তি স্বরূপ : কোন কাজ সঠিক ভাবে পরিমাপ করা তখনই সম্ভব যদি ইহা পরিমাপ করার কোন পদ্ধতি থাকে। যদি কাজের ফল মূল্যায়ন করা না হয় তবে লোকেরা অত্যন্ত নিশ্চিন্তভাবে কাজেই পরিতৃপ্ত হয়ে থাকে। অত্যাধিক ব্যস্ত থাকায় কি কাজ সম্পাদিত হয়েছে সে সম্পর্কে তারা জানেও না। যদি কাজের পূর্বেই এর লক্ষ্য সমূহ উল্লেখ করা থাকে, তাহলে ইহার পরিমাপ করতে পারি। এই ভাবে আমরা আমাদের কার্যকারীদের কাজের মান উন্নয়নে সাহায্য করতে পারি অথবা অন্যদিকে কত সুন্দর ভাবে কাজটি করা হয়েছে সেজন্য তাদের পরিতৃপ্তি দান করতে পারি। সংগঠনের দুর্বল দিকগুলো এইভাবে আমরা বুঝতে পারি এবং বুদ্ধিপূর্বক সেগুলোর জন্য আমাদের পরিশ্রম ব্যয় করতে পারি।

৪। বরদান ও যোগ্যতা প্রকাশে উদ্দেশ্য সাহায্য করে : যখন আমরা আমাদের আকাঙ্ক্ষিত লক্ষ্যের কথা উল্লেখ করে থাকি, তখন লোকেরা এই কাজ সম্পাদনের জন্য কি ধরনের বরদান ও যোগ্যতার প্রয়োজন তাহা সুস্পষ্ট ভাবে উপলব্ধি করতে পারে। তখন তাদের নিজেদের ও অন্যান্যদের যোগ্যতা ও বরদান, প্রস্তাবিত কাজের পক্ষে কতটা সংগতিপূর্ণ তা বুঝা সম্ভবপর হয়ে ওঠে। সম্ভবতঃ ইস্টের

তিনি যা করেছেন, তা যে তিনি করতে পারবেন সে'কথা হয়তো তিনি কখনও ভাবেন নাই, যে পর্যন্ত না তিনি তাদের প্রয়োজনের কথা অবগত হয়েছেন। যখন আমরা সুনির্দিষ্ট লক্ষ্য সমূহের কথা চিন্তা করি, তখন উপযুক্ত ক্ষেত্রে যাকে যেখানে প্রয়োজন সেখানে দায়িত্ব দেওয়া যায়। ফলস্বরূপ কার্যকারীরা তখন স্বেচ্ছায় কাজ করতে আগ্রহী হয় এবং নতুন নেতার আবির্ভাব হয়।

৬। পিটফেন একজন কাঠ মিস্ত্রি। তিনি শুনেছেন মণ্ডলীর পালকের একটি কাজে স্বেচ্ছাসেবক দরকার। নীচের কোন্ ঘোষণাটির প্রতি তিনি বেশী সাড়া দেবেন বলে আপনি মনে করেন? আপনার পছন্দ অনুযায়ী সেটির পাশে দাগ দিন।

ক) আমরা চাই আপনাদের যত জনের পক্ষে সম্ভব আসবেন এবং গির্জা ঘরটি ঠিক করবেন।

খ) ৬টি জানালার কাঠগুলি ঠিক করার জন্য আমাদের স্বেচ্ছা-সেবক দরকার।

৭। নীচের যে কোন একটি বিষয় মনোনীত করে দাগ দিন যেটি আমাদের বক্তব্যের আশাপ্রদ ফল : এ সপ্তাহে পরিদর্শনের জন্য যেন আমরা দুইজন করে তিনটি দল পাই, যারা সপ্তাহে পাঁচবার করে পরিদর্শন করবেন।

ক) সহযোগীতাকে অনুপ্রাণিত করা।

খ) অর্থ জমান।

গ) পরিমাপের জন্য একটি ভিত্তি রচনা করা।

৮। আমাদের প্রধান আলোচনায় লক্ষ্যের ফলাফল সমূহকে সুস্পষ্ট ভাবে যে বাক্য প্রকাশ করে সেটিকে চিহ্নিত করুন :

ক) লক্ষ্য সমূহ উল্লেখ করার প্রধান ফল হচ্ছে অল্প সময়ে অধিক কাজ করান।

খ) লক্ষ্য স্থির করার প্রধান উদ্দেশ্য হচ্ছে যাতে নেতার কাজ সহজতর হয়।

গ) উত্তম কার্য সাধনে সহায়ক ও লোকদের মনোভাবের প্রতি প্রভাব বিস্তার করায়।

নেতারা দায়িত্ব গ্রহণ করেন :

লক্ষ্য ৪ : লক্ষ্য অর্জনে আত্ম-সমর্পণ কিভাবে মুক্তি আনয়নে সক্ষম হতে পারে তার উদাহরণগুলি সনাক্ত করতে পারা।

আপনি ইতিমধ্যেই যে প্রশ্নের উত্তর শেষ করেছেন, তার মধ্যে আশা করি উত্তর “খ” কে মিথ্যারূপে আপনি চিহ্নিত করেছেন। আপনার নিজের ও সহকর্মীদের জন্য লক্ষ্য ও উদ্দেশ্য সুস্পষ্ট ভাবে ঠিক করা নেতৃত্বের ক্ষেত্রে একটি অত্যন্ত কঠিন কাজ। ইহা কঠিন, যেহেতু ইহার জন্য প্রয়োজন প্রকৃত সততা ও যে কোন মূল্যে দায়িত্ব গ্রহণের সদিচ্ছা।

আমাদের সেই শহরের মণ্ডলীর উদাহরণটির কথা স্মরণ করুন। পালক বলেছেন যে তিনি “দায়িত্ব” অনুভব করেন। তিনি মণ্ডলীর কিছু আয়ের অংশ ও ত্যাগ-স্বীকার করতে রাজী ছিলেন ও মণ্ডলীর কার্যকারীদের মাধ্যমে একটি মণ্ডলী স্থাপন করতে আগ্রহী ছিলেন। তিনি তার লোকদেরও ত্যাগ-স্বীকার করতে অনুরোধ করার মাধ্যমে সমালোচনার ঝুঁকি নিতেও রাজী হয়েছিলেন। ইণ্টেরের ক্ষেত্রে ঠিক একই ধরনের পরিস্থিতি ছিল। যখন মর্দখয় তাকে অনুপ্রাণিত করলেন, তখন তিনি তার লোকদের জন্য দায়িত্ব অনুভব করলেন। যখন লোকেরা মণ্ডলীর প্রকৃত উদ্দেশ্য সম্পর্কে চিন্তা করেন, তখন তাদের কাছে লক্ষ্য সমূহ সোজা মনে হয় ও তখন তারা আত্ম-নিবেদন এবং দায়িত্ব গ্রহণে ইচ্ছুক হন।

যেহেতু সেই যুবকটি যে স্বেচ্ছা-সেবক হিসাবে সেবা করার জন্য এগিয়ে এসেছিল, সে মণ্ডলীর প্রকৃত উদ্দেশ্য উপলব্ধি করতে শুরু করেছিল। সে বাস্তবতার মুখোমুখি এবং দায়িত্ব গ্রহণ করতে ইচ্ছুক হয়েছিল।

কি করে বাস্তবতার মুখোমুখি হতে হয় এবং দায়িত্ব গ্রহণ করতে হয় যার কিছু ধারণা আমাদের কাছে উইলিয়াম গ্লাসার যিনি একজন মনস্তাত্ত্বিক তিনি তুলে ধরেছেন। তিনি এমন সমস্ত অসুখী লোকদের সঙ্গে কাজ করেছেন, যারা তাদের সমাজের চাহিদার সঙ্গে খাপ খাওয়াতে পারেন না, তিনি তার অনুসন্ধান দেখিয়েছেন যে বাস্তবতার

মুখোমুখি হতে অস্বীকার করাই তাদের ব্যর্থতার কারণ। তারা সব সময়ই রেহাই পেতে চেয়েছেন। নিজের সমস্যাকে তারা লোকদের এবং পরিস্থিতির উপরে চাপিয়ে দিয়েছেন, যদি ইন্টেলের এই ধরনের মনোভাব থাকতো তাহলে তিনি একথা বলতে পারতেন “যদি আমি একজন মহিলা না হতাম, যদি রাজা এত গোড়া না হতেন” কিন্তু তিনি ঘটনার সত্যতা স্বীকার করে তার যা ছিল তাই নিয়ে কাজ করেছেন।

তাই গ্লাসারের মতে সমৃদ্ধময় ও সাফল্যময় জীবনের জন্য ইহাই একমাত্র পথ। নিশ্চিত ভাবে একথা ঠিক যে ভাল নেতা হলে ইহা তাদের জন্য প্রয়োজন। গ্লাসারের পরামর্শ অনুসারে প্রয়োজনের প্রক্ষেপে পৌছাতে হোল দুঃখ ক্লেশ সহ্য করার সদিচ্ছা থেকেই জীবনের পরিতৃপ্তি আসে। তিনি বলেছেন আত্ম-নিবেদনই মুক্তি নিয়ে আসে। যদি আমরা সততার সহিত প্রতিফলনের কথা বিবেচনা করি, যদি কার্যক্রম গ্রহণের সিদ্ধান্ত নেই, তাহলে আমরা আত্ম-প্রত্যয় লাভ করি এবং নেতা হিসাবে আরো ফলপ্রসূ হই। খ্রীষ্টিয়ান নেতাদের একটি অতিরিক্ত সুবিধা রয়েছে যে তারা জানেন তাদের প্রভুর উপর নির্ভরতাই তাদের আত্ম-প্রত্যয়ের একমাত্র প্রতিফলন।

৯। ইন্টেলের সেই কথাগুলি লিখুন যেগুলো আমাদের কাছে প্রকাশ করে যে তিনি তার আত্ম-নিবেদনের প্রতিফলন বুঝতে পারা সত্ত্বেও তিনি দায়িত্ব গ্রহণে ইচ্ছুক হয়েছিলেন

কিভাবে এই আত্ম-নিবেদন তার পক্ষে সফলতা এনেছিল? আপনি কি মনে করেন না যে তিনি এখন তার গল্প থেকে যথেষ্ট মুক্ত? তিনি নিজেকে অজুহাত থেকে রক্ষা করেছেন। তিনি নিজেকে প্রমাণ করেছেন যে তিনি কঠিন সিদ্ধান্ত গ্রহণ করতে সক্ষম। বিশ্বাস অনুযায়ী অগ্রসর হতে তার স্বাধীনতা ছিল।

১০। আমাদের পূর্ববর্তী আলোচনা অনুসারে কিভাবে আত্ম-নিবেদন একটি লক্ষ্যকে সাফল্য দিতে পারে। নিম্নের উদাহরণে কোণটির মধ্যে আপনি তা দেখতে পান, বিষয়টি চিহ্নিত করুন।

- ক) যোহন ঈশ্বরের আহ্বানের প্রতি সাড়া দিয়ে পরিচর্যার জন্য বাইবেল স্কুলে প্রবেশ করার তার সিদ্ধান্তের প্রতিফল বিবেচনা করে সর্বাতোভাবে সে তার পরিকল্পনা অনুযায়ী তা প্রয়োগ করতে অগ্রসর হয়েছে। সে নিজে এখন স্থির ও আত্মপ্রত্যয়ী, এবিষয় তার জীবনে বাস্তবায়িত হবে কিনা সে বিষয়ে সে আর উদ্বিগ্ন নয়। একটি কার্যক্রম মনোনীত করে সে এখন আর সিদ্ধান্তের দ্বন্দ্ব বিধ্বস্ত হচ্ছে না। এখন সে তার একটি মাত্র লক্ষ্যের প্রতি দৃষ্টি দিতে পারে।
- খ) রেবেকা আবেগ-প্রণোদিত হয়ে দ্রুত তার চাকুরী ছেড়ে দেবার একটি সিদ্ধান্ত গ্রহণ করেছে। প্রভুর একটি ক্ষেত্রে কাজ করার জন্য সে বিদেশ চলে গেল। সে মুগ্ধ হয়েছিল সেই কথা চিন্তা করে যে, সে বিদেশভূমিতে কাজ করবে এবং সে সংকল্পে দৃঢ় বদ্ধপরিকর হয়েছিল যে, সে লক্ষ্য ভ্রষ্ট হবে না। সে আশা করে তার পথে সবই ঠিকভাবে কাজ করবে। সে বিশ্বাস করে যে সে যা করেছে তাতে সে প্রকৃত মুক্তির কার্যক্রম প্রকাশ করেছে।
- গ) কিছুদিন ধরে ঈশ্বর টমাসের সঙ্গে পূর্ণ সময়ের জন্য খ্রীষ্টিয় পরিচর্যায় নিয়োজিত হবার জন্য তাকে আলোড়িত করছেন। কিছুদিন ধরে নিজেকে বিশেষ অন্বেষণ ও প্রার্থনার পর, সে এমন একটি নতুন স্থানে, যেখানে খুব প্রয়োজন সেখানে একটি মণ্ডলী স্থাপন করার জন্য নিজেকে উৎসর্গ করল। সর্বদা সে ভয় করতো যে তাকে চাকুরী, ঘরবাড়ী, বন্ধুবান্ধব ছাড়তে হবে, এ সিদ্ধান্তের ফলে সে এসবের উপরে একটি মহান সিদ্ধান্ত নিল। তদুপরি সে একটি কার্যক্রমের পরিকল্পনা নিয়ে, সে নতুন শহরে একটি গির্জা শুরু করলো। বিভিন্ন ধরনের সমস্যা ও ভবিষ্যতের অনিশ্চয়তা সত্ত্বেও সে উপলব্ধি করলো যে তার কার্যক্রমের উপরে ঈশ্বরের অনুমোদন রয়েছে। আশ্চর্যজনক হলেও সে তার ভবিষ্যতের প্রয়োজন, খাবারের ও নিত্য-নৈমিত্তিক জিনিষের প্রয়োজনের কথাও চিন্তা করে নাই। সে বিশ্বাস করেছিল যে ঈশ্বর তার সমস্ত বিষয় দেখবেন ও তাকে নিয়ে যাবেন।

ঘ) পরিচর্যার ক্ষেত্রে ঈশ্বরের আহ্বান ও তৎপ্রতি সাড়া দেওয়ার কথা নিয়ে পিতর চিন্তা করছে। সে বিবেক ও বাধ্যবাধকতার কাছ থেকে মুক্ত হবার জন্য তার যুক্তিতে মনে করে “সে শিক্ষিত নয়, লোকেরা তাকে ভয় দেখাচ্ছে, সে উচ্চ শিক্ষিত নয়, এমন কি উচ্চ শিক্ষিত লোকদের পক্ষেও একাজটি কঠিন।” সে মনে করে ঈশ্বরের পরিচর্যার ক্ষেত্রে সে কখনও ফলপ্রসূ হতে পারবে না। যদিও এপর্যন্ত সে সমস্ত কাজে সফল হয়েছে, তাই এই মুহূর্তে সে তার চিন্তাধারার পরিবর্তনের প্রয়োজন বোধ করে না। সে নিজের মনের সঙ্গে সমঝোতা করে এই বিষয়টি ভুলে যেতে চেষ্টা করছে।

| ১১। সম্ভবতঃ ইহা আপনার জন্য বিবেচনা করা উপকারী হবে যে, একজন সফল নেতার ক্ষেত্রে কি ধরনের কি গুণাবলীর প্রয়োজন সে সম্পর্কে আপনার মনোভাব কি? আপনার নিজস্ব চিন্তানুসারে আপনি যেটি সঠিক মনে করেন সেখানে চিহ্ন দিন। যখন আপনি আপনার মূল্যায়ন শেষ করবেন তখন আপনার প্রতিটি উত্তরের জন্য প্রথম কলামে ৩ লিখুন দ্বিতীয় কলামে ২ এবং তৃতীয় কলামে ১ লিখুন। | ১ | ২ | ৩ |
|---|----------|--------------|--------|
| | সাধারণতঃ | কোন কোন সময় | কদাচিৎ |
| যে কোন মূল্যে আপনি কি দানিদ্ধ গ্রহণে ইচ্ছুক? | | | |
| আপনি যাদের পরিচালনা দান করেন তাদের সহিত সম্পর্কের প্রস্নে আপনি কি প্রকৃত সততা রক্ষা করতে ইচ্ছুক? | | | |
| আপনি যে লোকদের নেতৃত্বদান করছেন তাদের জন্য উত্তম বিষয়ে ত্যাগ স্বীকার করতে ইচ্ছুক? | | | |
| আপনি কি লক্ষ্যের অভিশেষ্ট পৌঁছাতে লোকদের সমালোচনার ঝুঁকি নিতে প্রস্তুত? | | | |

নেতারা দায়িত্ব গ্রহণ করেন

| | ১ | ২ | ৩ |
|--|---|---|---|
| আপনি কি লোকদের মণ্ডলীর আসল উদ্দেশ্য গ্রহণ করার জন্য অনুপ্রাণিত করতে ইচ্ছুক—ইহা মণ্ডলীর ঐতিহ্যবাহী প্রতিষ্ঠানিক পূর্ণ লক্ষ্য থেকে বিচ্যুতির ন্যায়ও হতে পারে। | | | |
| আপনি কি বাস্তবতার সম্মুখীন ও তাহা স্বীকার করে আপনার যা কিছু তাই নিয়ে কাজ করতে ইচ্ছুক ? | | | |
| আপনি কি বাস্তব লক্ষ্য ও তার মান নিরূপণ করে আপনার অনুসারীদের সুনির্দিষ্ট নির্দেশ দান করতে ও নিশ্চিতভাবে তাদের অগ্রসর হতে নেতৃত্ব দিতে ইচ্ছুক ? | | | |
| যদি আপনার অভিশ্রুত লক্ষ্যে পৌঁছাতে দুঃখ-ক্লেশের মধ্যে যেতে হয় সেজন্য কি আপনি তার সম্মুখীন হতে ইচ্ছুক। | | | |
| কোন কার্যক্রম গ্রহণের আগে কি আপনি তার পরিণাম সম্পর্কে সততার সহিত বিবেচনা করেন এবং আত্মপ্রত্যয় লাভ করে একজন অতীব ফলপ্রসূ নেতার মত কাজ করতে ইচ্ছুক ? | | | |
| আপনি কি একটি লক্ষ্যে পৌঁছাবার বাস্তবতা সম্পর্কে পরীক্ষা করার জন্য পরিমাপের প্রকৃত ইচ্ছা রাখেন এবং তার ফল আপনার অনুসারীদের জানান ? | | | |
| আপনি কি কাজের উপযুক্ত একটি মাপ নিরূপণ করে অজুহাত খোঁজেন, না সেই মান অনুসারে অনুসারীদের জীবন যাপন করার ইচ্ছা পোষণ করেন ? | | | |
| আপনি কি সাফল্যের ও প্রতিষ্ঠার জন্য আপনার অনুসারীদের পূর্ণ মর্যাদা দিতে এবং তাদের উত্তম গুণাবলী এবং উন্নয়নের বিষয়ে ইচ্ছুক ? | | | |



নেতা কার্যকারীদের বাস্তবতার সম্মুখীন হতে সাহায্য করেন :

লক্ষ্য ৫ : বাস্তব চিন্তা-ভাবনার প্রকৃত উক্তি মনোনীত করতে পারা।

উদ্দেশ্যসমূহকে অবশ্যই বাস্তব হতে হবে। “বিশ্বাসে” বিরাট ফল লাভের দাবী করার নোভ আসতে পারে। অবশ্যই ঈশ্বরে বিশ্বাস ও নির্ভরতা আমাদের থাকতে হবে। কিন্তু লোকেরা যদি আবেগ-প্রবণভাবে জড়িত হয় এবং অবাস্তব কিছু আশা করে তবে খুব অচিরেই তারা নিরুৎসাহ হয়ে পড়বে ও সম্ভবতঃ ভবিষ্যতে তাদের কাছ থেকে কম সহযোগীতা আশা করা যায়। নেতা হিসাবে দাবী করার এবং অন্যদের আবেগ-প্রবণতার মধ্যে নিজেকে জড়িত করার আগে অবশ্যই তার বিশ্বাসের অবস্থান সম্পর্কে সম্পূর্ণ নিশ্চিত হতে হবে। আপনি নিজেকে কোন লক্ষ্যের বাস্তবতা সম্পর্কে পরীক্ষা করতে পারেন। যদি আপনি আপনার অনুসারীদের, যারা আপনার সঙ্গে কাজ করেন তাদের তা জ্ঞাত করতে অথবা তার পরিমাপ করতে ইচ্ছুক হন। আপনি কি বিশ্বাস করেন যে যুক্তিসঙ্গত পরিশ্রমে আপনি তা লাভ করতে সক্ষম হবেন ?

বাধা সমূহকে অবশ্যই ব্যাখ্যা করতে হবে। একজন নেতা যিনি তার লোকদের একটি প্রকৃত লক্ষ্যের দিকে পরিচালিত করেছেন, তিনি তার কোন কাজ খুব সোজা অথবা সেটিকে এলোমেলো করে দেখেন না। অধিকাংশ কার্যকারীরা সেই ধরনের নেতাকে প্রশংসা করেন যারা সমস্যাবলীকে স্বীকার করে তাদের সাহায্য ও পরামর্শের অনুরোধ করেন। যখন কোন কার্যকারী সমস্যা এবং সম্ভেদের কথা বলে, নেতার উচিত হবে না সেটিকে সহজভাবে এড়িয়ে যাওয়া। কার্যকারীর

যে সমস্যাগুলি রয়েছে তা তাকে স্বীকার করতে হবে এবং তার প্রতি সহানুভূতি দেখাতে হবে। অধিকাংশ কার্যকারীদের জন্য ইহা অধিকতর উপকারী হয়, যদি একজন নেতা এইভাবে বলেন “আমি জানি ইহা একটি কঠিন কাজ” কিন্তু যে নেতারা একথা বলেন “ওহ্ এসো, এটা ঠিক কঠিন কাজ নয়” হয়তো তিনি নিজেকে এভাবে প্রত্যাখ্যাত করবেন।

অজুহাতকে অবশ্যই গ্রহণ করা উচিত নয়। সৃষ্টির শুরু থেকে এদন উদ্যান থেকে মানুষের অজুহাত দেবার একটি ভাব রয়েছে এবং তাদের সমস্যা ও বার্থতার জন্য তারা শয়তানকে ও পরিস্থিতিকে দায়ী করেছে। যতবার সে একটি অজুহাত দেয় ততবার সে একটি দায়িত্ব থেকে নিজেকে সরিয়ে রাখে এবং এইভাবে সে নিজেকে তার স্থান ও বিশ্বাসের অবস্থান থেকে দূরে সরিয়ে দেয়। সুতরাং যখন আমরা অজুহাত গ্রহণ করি তখন আমরা দয়ালু হই না। আমরা নিজেরাই দায়িত্ব থেকে পালিয়ে যাচ্ছি। গ্লাসারের মতে একজন দায়িত্বশীল নেতা নিজেই মানব-কল্যাণের মহান কাজ তার দায়িত্বে তুলে নেবেন এবং অন্যান্যদের শিক্ষা দেবেন যাতে তারা নিজেই তার চলিত্র সম্পর্কে দায়িত্ববান হয়। প্রত্যেক ব্যক্তির সেই ধরনের অনুভূতি থাকা প্রয়োজন যে সে কিছু লক্ষ্য প্রতিষ্ঠা করতে সমর্থ। অজুহাত তাকে বাস্তবতা এড়িয়ে যেতে সাহায্য করে। এই কারণে সফলকামী হতে এবং মাণ্ডলিক জীবনে সাফল্য আনতে নেতা অবশ্যই কার্য সম্পাদনের মান নিরাপণ করবেন। যদি কোন ব্যক্তি অজুহাত দেখায়, তবে নেতা অবশ্যই বলবেন না “আচ্ছা সব ঠিক আছে।” তিনি অবশ্যই লোকটির প্রতি শ্রদ্ধা ও ভালবাসা দেখাবেন এবং নিরাপিত মান অনুযায়ী জীবন যাপন করতে চেষ্টা করবেন। এর জন্য ধৈর্য ও ভালবাসার প্রয়োজন ও নেতার ক্ষেত্রে কিছু পরিমাণ ঝুঁকিরও প্রয়োজন।

যে ব্যক্তি সাফল্য লাভ করেছে তাকে পূর্ণ মর্যদা দিন। তাকে দেখিয়ে দিন যে তার উত্তম যোগ্যতা রয়েছে এবং সে উন্নতি লাভ করেছে। তারপর সঠিকভাবে প্রত্যাশিত বিষয় বর্ণনা করবেন। লক্ষ্য ও মান নিরাপণ করুন। সুনির্দিষ্ট নির্দেশ দিন, সে বিষয় তাকে

নিশ্চিতভাবে বলে দিন কিভাবে তিনি আগাবেন। তার সহিত প্রার্থনা করুন এবং তাকে জানান যে আপনি আশা করেছেন যে তিনি উদ্দেশ্যসমূহ প্রতিষ্ঠায় সক্ষম হবেন।

১২। সঠিক উত্তরটি চিহ্নিত করুন। একটি বাস্তব ভিত্তিক উদ্দেশ্য বলতে কি বুঝায় ?

- ক) যাহা নেতার বিশ্বাসকে প্রমাণিত করে।
- খ) যাহা যুক্তিগত কাজের মাধ্যমে লাভ করা যায়।
- গ) যাহা দলীয় যে কোন সদস্য অনুমোদন করেন।

১৩। সঠিক উত্তরটি চিহ্নিত করুন। একজন নেতা কিভাবে প্রতিষ্ঠিত হতে তার সহকর্মীদের সাহায্য করেন।

- ক) কাজটি সহজ, একথা বলে।
- খ) সন্দেহ ও সমস্যার কথা ব্যক্ত করে।
- গ) তাহাদের সমস্যাবলীর উপলক্ষের মাধ্যমে।

১৪। প্রতিটি সত্য বাক্যকে চিহ্নিত করুন।

- ক) বাস্তবভিত্তিক চিন্তায় বিশ্বাস উপাদানটিকে বিবেচনা করা হয় না। সুতরাং আপনি যখন লক্ষ্যগুলি স্থির করেন, তখন বিশ্বাস ছাড়া বাস্তবক্ষেত্রে যুক্তিসঙ্গতভাবে আপনার প্রত্যাশানুযায়ী তা দাবী করতে পারেন।
- খ) বাস্তবভিত্তিক চিন্তায়, সমস্যা ও বাধাসমূহ চিহ্নিত করে সেগুলোর ব্যাখ্যা করার প্রচেষ্টা নেওয়া হয় এবং এগুলোর উপর বিজয়ী হতে প্রার্থনা এবং পরামর্শের অনুরোধ করা হয়।
- গ) বাস্তবভিত্তিক চিন্তায়, অজুহাত সমূহ প্রত্যাখ্যান করা হয় এবং একথাই বিবেচনা করা হয়, অজুহাত গ্রহণ করাই অন্যের কার্যসম্পাদনের দায়িত্বহীনতাকে অনুপ্রাণিত করা।
- ঘ) বাস্তবভিত্তিক চিন্তায়, দাবী করা হয় যে একজন নেতা তার অনুসারীদের কার্যের মান প্রতিষ্ঠিত করেন এবং সেগুলির পরিমাপ করাকে অনুমোদন করেন। তথাপি তিনি তাদের অজুহাত গ্রহণ করেন এবং পুনঃনিশ্চিত করেন যে তারা তাদের কাজ সঠিক ভাবে সম্পাদিত করতে ব্যর্থ হয়েছেন।

৩) বাস্তবভিত্তিক চিন্তায় লোকদের পরিশ্রমকে ও তাদের উত্তম গুণাবলীকে স্বীকৃতি দেওয়া ও তাদের অগ্রগতিকে স্বতঃস্ফূর্ত ও আন্তরিকভাবে বিবেচনা করা হয়।

নেতারা তাদের নিজস্ব বাস্তবতার মুখোমুখি হন :

লক্ষ্য ৬ : জীবন-ক্ষেত্রে নেতৃত্বের জন্য ৫টি বাস্তব সত্যের অর্থ বর্ণনা করতে পারা।

নেতৃত্বের জন্য মূল্য দিতে হয়। বাইবেলের প্রতিটি উদাহরণে ইহাই আমাদের দেখানো হয়েছে। একমাত্র একটি ঘটনা যা যুক্তিসঙ্গতভাবে এই মূল্যকে সহজতর করা যায়। ইহাই একটি লক্ষ্য যাহা আমাদের পরিশ্রমকে পরিচালিত করে। খ্রীষ্টিয়ান নেতারা জানেন যে ঈশ্বরের বিশ্বজনীন পরিকল্পনায় তাদের একটি বিশেষ স্থান রয়েছে। তাদের উদ্দেশ্যই ঈশ্বরের উদ্দেশ্য। তাদের লক্ষ্যই ঈশ্বরের লক্ষ্য। তবুও এমন সময় আছে যখন হতাশা এবং নিরাশা আসে। এদের অধিকাংশই আমাদের ব্যক্তিগত জীবনে, বাস্তব চিন্তার ও প্রার্থনার মাধ্যমে উদ্ধার পাওয়া যায়। দ্বন্দ্ব ও সমস্যাবলী থাকবে। আমরা সফলভাবে এদের ক্রয় করতে পারবো না যদি না আমরা ইণ্টেটরের মত সঠিকভাবে সমস্যা সমাধানের পথ গ্রহণ করি। নিশ্চয় কিছু বাস্তব বিষয় উল্লেখ করা হয়েছে যার সম্মুখীন আমাদের হতে হবে।

১। নেতা সেবক, প্রভু নন : এমন কি ব্যবসার জগতে নেতাদের এখন আর একজন “বস্” অথবা প্রধানরূপে বিবেচনা করা হয় না। তাহাকে একজন নির্দেশক, পরিচালক, সাহায্যকারী বলা হয় যিনি পরিকল্পনা ও কর্মচারীদের সংগঠিত করেন। অনেক আগেই যীশু আমাদের এই ধরনের নেতৃত্বের আদেশ দিয়েছিলেন। সমগ্র খ্রীষ্টিয় ইতিহাসে সমস্ত মহান নেতারা এই আদেশের অনুসরণ এমন কি তাদের জীবন পর্যন্ত উৎসর্গ করেছেন।

২। নেতা যাদের নেতৃত্ব দেন তারা তাদের চেয়ে বেশী পরিশ্রম করেন : একটি পাঠ্য সমীক্ষায় দেখা গেছে অধিকাংশ সফল নেতার জীবনে তাদের সাফল্যের উপাদানগুলি প্রায় একই। ইহা লক্ষ্য করা

গেছে যে বিভিন্ন নেতার বিভিন্ন ধরনের গুণাবলী ও বিভিন্ন রকমের ব্যক্তিত্ব রয়েছে। এদের মধ্যে কেউ কেউ খুব স্বৈরাচারী ও কেউ কেউ খুব গণতান্ত্রিক। এই পাঠে একটিমাত্র ঘটনা যা প্রত্যেকটি সফলকাম নেতার ক্ষেত্রে দেখা গেছে সেটি হচ্ছে : তারা প্রত্যেকেই কঠোর পরিশ্রমী। তারা অনেক সময় কাজ ও পড়াশুনা করে কাটিয়েছেন এবং যারা তাদের জন্য কাজ করেন তাদের তুলনায় নিজেদের গঠনে তারা বেশী পরিশ্রম করেছেন।

৩। নেতাদের দোষারোপ ও সমালোচনা করা হয়েছে : ইহা অবশ্য আশা করা হয়ে থাকে, কেউ কেউ আমাদের মনোভাব অথবা আমাদের পদ্ধতির সঙ্গে একমত হবেন না। অনেক ক্ষেত্রে আমরাও ভুল করে থাকি। আমরা আমাদের অনিচ্ছা সত্ত্বেও লোকদের মনঃক্ষুণ্ণ করতে পারি। যদি আমরা এসকল গ্রহণ করি এবং তাদের প্রতিরোধ না করি ও খুব বেশী আত্মরক্ষা করতে সচেষ্ট না হই তবে সমালোচনা আশীর্বাদ স্বরূপ হতে পারে। আমরা বাস্তবভাবে আমাদেরকে বিবেচনা ও ঈশ্বরের প্রতি দৃষ্টিপাত করে উন্নতির জন্য তার সাহায্য কামনা করতে পারি।

৪। নেতা একাকীত্বে ভোগেন : যখন আমরা নেতাকে জনসমক্ষে দেখি তখন তাদের জনপ্রিয় ও সৌভাগ্যবান মনে হয়। কিন্তু ভাল নেতা যে কোন শ্রেণীর লোকদের থেকে আরো বেশী একাকী। আমরা অনেকেই অন্যের সঙ্গে আমাদের দুঃখ-কষ্টের বিষয় এবং সমস্যাগুলির কথা বলে থাকি। কাজের ক্ষেত্রেও লোকদের সঙ্গে আমরা এইরূপ করে থাকি। কিন্তু যখন প্রধান প্রধান সিদ্ধান্ত গ্রহণ করি তখন আমরা শুধু ঈশ্বরের সান্নিধ্যে থাকি। আমাদের অবশ্যই অন্যদের আত্মপ্রত্যয় ও অনুভূতিকে শ্রদ্ধা করা উচিত। আমরা অবশ্যই মণ্ডলীর পরিচালনা কর্মকাণ্ডে আমাদের পরিবার ও বন্ধু-বান্ধবদের জড়িত করবো না। আমরা আমাদের সময় ও শক্তি এমনভাবে ব্যবহার করবো যা অন্যের পক্ষে সম্ভব নয় এবং তারা বুঝতেওপারে না।

৫। নেতা চাপে ভোগেন : আমরা সময়ের চাপ অনুভব করি। যথেষ্ট কিছু করার থাকে। অন্যেরা আমাদের কাছ থেকে যা আশা

করেন তার চাপ অনুভব করি। আমরা যেভাবে দেখেছি মণ্ডলীর নেতৃত্বের স্থানের লোকেরা মধ্যম শ্রেণীর লোক। তাদের পালক অথবা অন্যান্য মণ্ডলীর কর্মকর্তারা দেখাশুনা করেন এবং তারা অন্যান্য দলের নেতৃত্ব দানের দায়িত্বে থাকেন। এতে করে তাদের উপর দ্বৈত চাপ পড়ে, একদিকে তারা অনুসারী ও অন্যদিকে তারা নেতা। এর ফলে আমরা অসমাজসত্যতা অনুভব করি এবং ভুল সিদ্ধান্ত সকল গ্রহণের ভয় করে থাকি। আমরা চাই যেন লোকেরা আমাদের পছন্দ করে এবং তবুও আমাদের নেতৃত্বের স্থানে আমাদের দৃঢ়ীকৃত হতে হবে।

১৫। নীচের বিষয়গুলি নেতৃত্বের ক্ষেত্রে যে সমস্ত অর্থ প্রকাশ করে তাহা আপনার নিজের ভাষায় লিখুন। আপনার নিজের খাতায় উত্তর-গুলি লিখুন।

- ক) নেতা সেবক, প্রভু নন।
- খ) নেতা যাদের নেতৃত্ব দেন তাদের চেয়ে বেশী পরিশ্রম করেন।
- গ) নেতার দোষারোপ ও সমালোচনা করা হয়।
- ঘ) নেতা একাকীত্বে ভোগেন।
- ঙ) নেতা চাপ অনুভব করেন।

আমরা যাকে বাস্তববাদী চিন্তা বলছি সে ক্ষেত্রে খ্রীষ্টিয় লক্ষ্যের প্রকৃত অবস্থার সমস্যা ও বাধা সকলের গুরুত্ব বিবেচনা করার প্রয়োজন। এই অভিজ্ঞতার উপসংহার হচ্ছে আমাদের কাছে যা আশা করা হয়, সে বিষয়ে পূর্ণ ধারণা নিয়ে আমরা নেতৃত্ব গ্রহণ করতে পারি। তাহলে আমরা কখনও অনিশ্চয়তার মধ্যে প্রবেশ করবো না অথবা এমন কোন ধরনের কিছু করবো না যার যোগ্য আমরা নই। সেই ধরনের আত্মনিয়োগ যা ইন্সটের করেছিলেন, যার জন্য আমরা প্রস্তুত থাকি না একটি মহৎ উদ্দেশ্যে আমি নিজেকে সম্পূর্ণরূপে উৎসর্গ করি এবং আমি এর প্রতিফল ও ভোগ করবো।

১৬। আমরা ইতিমধ্যে নেতৃত্ব সম্পর্কে যে পাঁচটি ঘটনা দেখেছি তার কোন কোনটাকে 'নেতৃত্বের দৈবঘটনা' বলা যেতে পারে, যেমন কঠোর পরিশ্রম এবং যেখানে নিয়মানুবর্তীতার প্রয়োজন, সমালোচনা, দোষারোপ,

ভুল বুঝাবুঝির প্রত্যাশা করা এবং একাকীত্ব ও চাপের অভিজ্ঞতা লাভ হতে পারে। আমরা ইন্সটেরকে যেভাবে দেখেছি, তিনি সর্বোপরি ত্যাগ স্বীকার করেছেন, এমন কি মৃত্যুর ঝুঁকিও নিয়েছিলেন। আপনার খাতায় লিখুন কেন আপনি নেতৃত্বের দৈবঘটনা গ্রহণে ইচ্ছুক ?

পরীক্ষা :

১। সত্য উক্তিটির পাশে দাগ দিন। ইন্সটেরের গল্পে আমরা নেতৃত্বের চমৎকার একটি উদাহরণ দেখতে পাই, তা হোল—

- ক) চরম ব্যক্তিত্বের ফলশ্রুতিতে ইহার বহিঃপ্রকাশ ঘটেছিল।
- খ) একটি ব্যক্তিগত সমস্যা সমাধানের জন্যই এর বহিঃপ্রকাশ হয়েছিল।
- গ) একটি প্রয়োজন মিটাতে এর বহিঃপ্রকাশ হয়েছিল।
- ঘ) জনপ্রিয় আবেদনের ভিত্তিরূপে এর আবির্ভাব ঘটেছিল।

২। ইন্সটের ফলপ্রসূ নেতৃত্বের মহান নীতিসমূহ একটি দুর্যোগপূর্ণ সময়ে দেখেছিলেন এবং তিনি বলেছিলেন, “আমি রাজার কাছে যাব…… যদি মরতে হয় তবে আমি মরবো……। এর দ্বারা আমরা বুঝি—

- ক) নেতা অবশ্যই প্রধান কারণ সমূহের সঙ্গে একাত্ম হতে প্রকৃত প্রস্তুত থাকবেন।
- খ) নেতা অবশ্যই যে কোন মূল্যেই হোক না কেন দায়িত্ব গ্রহণ করতে ইচ্ছুক হবেন।
- গ) নেতা লক্ষ্যে পৌঁছাবার জন্য কঠোর পরিশ্রম করতে প্রস্তুত থাকবেন।
- ঘ) নেতা অবশ্যই দুর্যোগপূর্ণ মুহূর্তে একাকী দাঁড়াতে প্রস্তুত থাকবেন।

৩। নিম্নে বর্ণিত বিষয়গুলির মধ্যে মাত্র একটি বাদে সবগুলিই নেতৃত্বের সঠিক নীতি যাহা ইন্সটের দেখিয়েছিলেন। সেটি কোন নীতিটি ?

- ক) নেতৃত্বের এই অস্তিত্ব শুধু তার লোকদের স্বার্থের জন্যই থাকে।
- খ) নেতা তার লোকদের কাজে লাগান, তাদের সামর্থ্যকে লিপিবদ্ধ রাখেন এবং তাদের কাছে তথ্য পরিবেশন করে থাকেন।

গ) নেতা যে পরিস্থিতির সম্মুখীন হন তদনুসারেই তিনি তার জন্য উপযুক্ত পদক্ষেপগুলি নিয়ে থাকেন।

ঘ) নেতাকে সাহসিকতা ও মহত্বের সহিত কাজ করতে হলে পুঙ্খনিত সিদ্ধান্ত নিতে হবে।

৪। ঈশ্বরের জন্য লোকদের মুক্তিই ছিল তার সমস্ত করণীয় বিষয়ের অভিলষিত লক্ষ্য। এই ধরনের লক্ষ্যকে বলা হয়—

ক) প্রতিষ্ঠানিক লক্ষ্য।

খ) কার্যকরী লক্ষ্য।

গ) কার্যকরী উদ্দেশ্য।

ঘ) অনুপ্রাণিত লক্ষ্য।

৫। ঈশ্বর তার অভিলষিত লক্ষ্যে পৌঁছাতে, তিনি অন্যান্য লক্ষ্য ও উদ্দেশ্যের অবতারণা করেছিলেন যাকে বলা হয় :

ক) সাময়িক লক্ষ্যসমূহ।

খ) প্রতিষ্ঠানিক লক্ষ্যসমূহ।

গ) কাঠামোগত লক্ষ্যসমূহ।

ঘ) কার্যকরী লক্ষ্যসমূহ।

৬। আমাদের পার্শ্বের বিষয়বস্তু অনুসারে, নিম্নের কারণগুলির মধ্যে একটি বিষয় দরকারী। সেইটি কোন্টি তাহা চিহ্নিত করুন।

ক) উদ্দেশ্য আমাদের সময়, শক্তি ও সম্পদ রক্ষা করে।

খ) উদ্দেশ্যসমূহ সহযোগীতাকে অনুপ্রাণিত এবং মূল্যায়নের জন্য একটি ভিত্তি রচনা করে।

গ) উদ্দেশ্য ও লক্ষ্য স্থির করা একটি সহজ কাজ।

ঘ) উদ্দেশ্যসমূহ উল্লেখ করার ফলে আমাদের বরদানসমূহ ও যোগ্যতা খুঁজে বের করা সহজ হয়।

৭। আমরা দেখেছি যে উত্তম উদ্দেশ্যসমূহের প্রাথমিক প্রভাব হচ্ছে :

ক) সেগুলি কাজ সম্পাদন ও লোকদের মনোভাবের উপর প্রভাব বিস্তার করে।

খ) নেতার কাজকে সহজতর করে এবং সামান্যতম অনুসরণ করার প্রয়োজন হয়।

গ) সম্ভাব্য অধিকতর কাজ করতে সাহায্য করে এবং অর্দেক সময়েই কাজ সম্পাদিত হয়।

৮। একজন আত্মনিবেদিত নেতার উপলদ্ধি বর্ণনা করতে যে শব্দগুলি ব্যবহার করা হয়, তাহা তখনই প্রতিফলিত হয় যখন সে মণ্ডলীর প্রকৃত অর্থ বুঝে এবং সহজ ভাবে লক্ষ্যসমূহ উপলদ্ধি করে এবং সেগুলি হচ্ছে :—

ক) বাস্তববাদ।

গ) স্বীকৃতি।

খ) দায়িত্ব।

ঘ) প্রতিক্রিয়া।

৯। খ্রীষ্টিয়ান লক্ষ্যের ক্ষেত্রে পরিস্থিতির গুরুত্বকে যখন একজন নেতা উপলদ্ধি করেন, তখন তিনি যে প্রক্রিয়ার মধ্য দিয়া যান তাহা বর্ণনা করতে যে শব্দগুলি ব্যবহার করেন, সেগুলি হচ্ছে :—

ক) সম্ভাব্য চিন্তাসমূহ।

খ) খ্রীষ্টিয় আদর্শবাদ।

গ) বাস্তবমুখী চিন্তাসমূহ।

ঘ) মূল্যায়ন সচেতনতা।

১০। যখন একজন নেতা তার অনুসারীর সম্পাদিত কাজের ব্যর্থতার অজুহাতকে গ্রহণ করেন তখন প্রয়োজনীয় মান অনুযায়ী তিনি :—

ক) খ্রীষ্টিয় বদান্যতা এবং তার নমনীয়তা প্রকাশ করেন।

খ) দেখান হয় যে দায়িত্বের থেকে দয়া প্রকাশ করা বেশী প্রয়োজনীয়।

গ) দেখান যে ভালবাসা সংঘাতকে এড়িয়ে যায়।

১১। নিশ্চিন্ত বিষয়গুলির মধ্যে মিল দেখান, কিভাবে নেতা পরিস্থিতির পরিপ্রেক্ষিতে সাড়া দেবেন।

১। নেতা সেবক, প্রভু নন।

২। যাদের নেতৃত্ব দেন তাদের চেয়ে নেতাদের কঠোর পরিশ্রম করতে হয়।

৩। নেতার সমালোচনা ও দোষারোপ করা হয়।

৪। নেতারা একাকীত্বে ভোগেন।

৫। নেতারা চাপে ভোগেন।

-ক) নেতারা সর্বদাই তাদের প্রভুতে নির্ভরতার প্রয়োজন সম্পর্কে সচেতন হবেন এবং নিজের পরামর্শ অনুসারে চলবেন ।
-খ) নেতা তার কাজ করার লক্ষ্যে নির্দেশক, পরিচালক এবং সাহায্যকারীরূপে পরিচয় দেন ।
-গ) নেতা সেই সত্য উপলব্ধি করেন যে, তার মনোভাব এবং পদ্ধতি কোন এক সময় ভুল বোঝা হবে, সুতরাং তার লক্ষ্য হবে অনুসারীদের প্রতিক্রিয়াকে সুক্লামভাবে না দেখা ।
-ঘ) নেতা উপলব্ধি করেন যে তার নেতৃত্বের প্রতি চাপ আসবে, কিন্তু তিনি একথাও জানেন যে ঈশ্বর তাকে তাঁর কাজের জন্য উপযুক্ত করবেন ।
-ঙ) নেতা অবশ্যই উপলব্ধি করেন যে তার সম্পূর্ণ আত্মোৎসর্গ করা অবশ্যই উচিত । যাতে যতদূর সম্ভব তিনি তার অনুসারীদের কাছে আদর্শ স্থাপন করতে পারেন ।

পাঠের মধ্যকার প্রশ্নগুলির উত্তর :

- ৯। “আর যদি আমাকে বিনষ্ট হইতে হয় তবে হইব” (ইশ্টের ৪ : ১৬) ।
- ১। ক) ৩) লক্ষ্য ।
খ) ১) নেতৃত্বদানের বৈশিষ্ট্য ।
গ) ৩) লক্ষ্য ।
ঘ) ২) কার্য ।
ঙ) ২) কার্য ।
চ) ১) নেতৃত্বদানের বৈশিষ্ট্য ।
ছ) ১) নেতৃত্বদানের বৈশিষ্ট্য ।
জ) ১) নেতৃত্বদানের বৈশিষ্ট্য ।

- ১০। উত্তর, ক এবং গ সঠিক। খ হচ্ছে একটি বিপরীত ধর্মী।
 রেবেকা প্রকৃত মুক্ত স্বাধীনতা উপলব্ধি করে নাই যেহেতু সে
 সত্যিকারে একটি লক্ষ্যের জন্য নিজেকে উৎসর্গ করে নাই।
 তার আবেগ আত্মোৎসর্গের ও তার আশার কোন লক্ষণ নয়
 যা তাকে স্বাধীনতার ধারণা দিতে পারে। উত্তর “ঘ” হচ্ছে
 দায়িত্ব এড়িয়ে যাবার জন্য একটি অনন্য অজুহাতের উদাহরণ
 স্বরূপ। আমাদের অবশ্যই একথা মনে রাখতে হবে : ঈশ্বর
 যোগ্যতরদের আহ্বান করেন না বরং তিনি আহ্বানকে যোগ্য-
 তর করেন।
- ২। ঈশ্বরের বাক্যের সাক্ষ্য শোনে নাই এমন অনেক লোক আছে।
- ১১। এই কয়টি প্রশ্নের উত্তর দিয়ে যদি আপনি ২৪-৩৬ পান, তাহলে
 একজন ফলপ্রসূ নেতার প্রয়োজনীয় কাজ করতে আপনি চেষ্টা
 করছেন। যদি আপনি ২৪-এর কম পেয়ে থাকেন তাহলে
 তালিকাটি আবার পড়ুন এবং একটি নির্দিষ্ট সময়ের প্রতিজ্ঞা
 নিয়ে আপনি ঈশ্বরের অনুগ্রহে যে জিনিষগুলো করতে শুরু করে-
 ছেন তা করুন।
- ৩। তিনি একটি প্রয়োজন দেখছেন এবং একজন নেতার অন্বেষণ
 করছেন যিনি এই কাজটি করবেন।
- ১২। খ) যুক্তিসঙ্গত পরিশ্রমের ফলে কাজটি করা যাবে।
- ৪। আপনার নিজস্ব উত্তর। আমার পরামর্শ হবে নিম্নরূপ : ঈশ্বরের
 জন্য ঐ এলাকার লোকদের জয় করুন এবং তাদের উপাসনা
 করার জন্য একটি স্থান জোগাড় করে দিন।
- ১৩। গ) তাদের সমস্যাসমূহ উপলব্ধির মাধ্যমে।
- ৫। আপনার উত্তরের মধ্যে হয়তো এই বিষয়গুলো রয়েছে :
 ১) এলাকাটি পরিদর্শনের জন্য কয়েকটি দল সংগঠিত করেছেন :
 ২) একটি কমিটি গঠন করবেন যারা দালানের পরিকল্পনা নিয়ে
 কাজ করবেন।

১৪। ক) মিথ্যা।

খ) সত্য।

গ) সত্য।

ঘ) মিথ্যা। (মান অনুযায়ী তার দক্ষতা প্রয়োজন এবং তিনি তাদের পরামর্শ ও সাহায্য দান করবেন যাতে প্রয়োজনীয় মান অনুযায়ী তারা চলে)।

ঙ) সত্য।

৬। খ) আমাদের উদ্দেশ্যগুলির মধ্যে একটি হচ্ছে ছয়টি জানালার কাঠামো ঠিক করা।

১৫। আমার উত্তর থেকে আপনার উত্তর হয়তো ভিন্ন ধরনের হবে। কিন্তু আমার পরামর্শ হচ্ছে :

ক) আমি নিজেকে একজন সাহায্যকারীরূপে বিবেচনা করবো, একজন দর্শক হিসাবে নয়।

খ) আমাকে অবশ্যই অন্যের কাছে এবং নিজের কাছে, নিম্নমান-বর্তীতা, কার্যের মান এবং আত্ম-উন্নয়নের মাধ্যমে একজন নিবেদিত আদর্শ হতে হবে।

গ) অবশ্যই কোন কোন সময় লোকেরা আমাকে ভুল বুঝবে এবং হয়তো আমি দোষী ও সমালোচনার পাত্র হবো। যেখানে আমার ভুল রয়েছে, সেখানে অবশ্যই আমাকে সংশোধনের মনোভাব দেখাতে হবে এবং আমার উন্নতির জন্য অবশ্যই ঈশ্বরের অন্তর্দৃষ্টি করতে হবে।

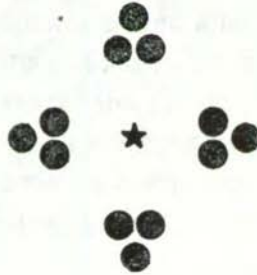
ঘ) একাকী থাকবো বলে আশা করতে পারি, তবুও আমি এই শূন্যতা দূর করতে ঈশ্বরের সঙ্গে গভীর সম্পর্ক স্থাপনের প্রচেষ্টা চালাতে পারি।

ঙ) আমাকে অবশ্যই উপলব্ধি করতে হবে যে, বিভিন্ন ধরনের চাপের মধ্যে দিয়ে আমাকে নেতৃত্ব দিতে হবে। সুতরাং ঈশ্বরের সঙ্গে সম্পর্ক স্থাপনের মাধ্যমে এই ধরনের চাপের পরিস্থিতির মুখোমুখি হলে, সেগুলিকে তাড়িয়ে দিয়ে নিজেকে বিপর্যয় থেকে রক্ষা করবো।

৭। উত্তর ক ও গ সঠিক।

১৬। আপনার নিজস্ব উত্তর। সম্ভবতঃ অধিকাংশ নেতাই একমত হবেন যে তারা নেতৃত্বের সোপানকে মনোনীত করেছেন, যেহেতু তারা ঈশ্বরের পক্ষে কাজ করার দর্শন লাভ করেছেন। যেন অন্যদের ভালবাসার দ্বারা জয় করতে পারেন। ঈশ্বরের এই আহবানের প্রতি সাড়া দিয়ে তিনি বললেন, “এই আমি আমাকে পাঠাও।” তারা সম্পূর্ণ একটি আত্মোৎসর্গের মাধ্যমে, যেন কোন মূল্যে সেই লক্ষ্যে পৌঁছাতে ঈশ্বরের পক্ষে প্রতিষ্ঠিত হয়েছেন। এই ধরনের আত্মনিবেদনের ফলে, কঠোর পরিশ্রমের মধ্যেও তারা পরিতৃপ্তি খুঁজে পান এবং সত্যিকারের স্বাধীনতা খুঁজে পান। তদুপরি তারা প্রকৃত আত্মপ্রত্যয়ী হন যাহার উৎস ঈশ্বর।

৮। গ উত্তম লক্ষ্যসমূহ কাজ সম্পাদনে সহায়তা করে।



বোট

নেতারা লক্ষ্য অর্জনে এগিয়ে যান

যখন মাইকেল তাদের বাড়ী থেকে অনেক দূরে তার মাসীর গ্রামের বাড়ীতে বেড়াতে গিয়েছিলেন, তখন তিনি তার সঙ্গে বাজারে গেলেন এবং সেখানে তিনি স্থানীয় মণ্ডলীর পালকের দেখা পেলেন।

পালক তাকে বললেন, “আমি শুনেছি আপনি একজন ভাল বক্তা” দয়া করে আপনি কি আগামী বুধবার রাতে আমাদের মণ্ডলীতে একবার প্রচার করবেন” মাইকেল তার কথায় সুখী হয়েছিলেন, তবুও তিনি অনুগ্রহপূর্ণ ভাবে নম্রতার সহিত তাকে বললেন “আমি একজন বড় প্রচারক নই, কিন্তু তবুও আমি সুখী হবো যেকোন ভাবে প্রভুর গৌরবের জন্য তাঁর সেবা করতে, আর আপনি যদি চান, তবে আমি কথা বলবো।”

মাইকেল তার মাসীর বাড়ীতে কিছু বই, বাইবেল ও একটি নোট খাতার বন্দোবস্ত করলেন। ইতিপূর্বে তিনি একবার আরাধনা ও প্রশংসা সম্পর্কে একটি প্রচার করেছিলেন। লোকেরা সেই প্রচার সাদরে গ্রহণ করেছিল। তিনি সেই প্রচারই আবার করার সিদ্ধান্ত নিলেন। যদিও তাকে প্রার্থনা ও বাইবেল পাঠ করতে হয়েছিল। তিনি এই প্রচারের জন্য একটি নতুন খসড়া তৈরী করলেন। তিনি কিছু উদাহরণেরও যোগাড় করলেন। তিনি শাস্ত্রের অংশটুকু পাঠ করার প্রস্তুতি নিলেন। তিনি বললেন “যদিও এগুলো হচ্ছে কঠিন অংশ তবুও ঈশ্বরের সাহায্যে আমি একটি সুন্দর প্রচার করবো।”

আপনি জানেন যে এই ধরনের ঘটনা অত্যন্ত পরিচিত তাই নয় কি? ইহা এত স্বাভাবিক নিয়মেই সংঘটিত হয় যে, এর মধ্যে আমরা কোন অদ্ভুত লক্ষণ অথবা সম্ভবপর কিছু খুঁজে পাই না। তবুও হয়তো মাইকেল এবং পালকের এই চরিত্রের মাধ্যমে একটি



“আপনি কি দয়া করে একবার প্রচার করবেন...?”

ভয়ানক ভ্রান্তি আমাদের কাজে প্রকাশিত হচ্ছে। হয়তো এই ধরনের ভুল চিরাচরিত ভাবেই অত্যন্ত বিশ্বস্ত ও যোগ্য খ্রীষ্টিয় নেতারাও করে থাকেন। আপনি কি ব্যাখ্যা দিতে পারবেন, তাহা কি?

এই পাঠে আমরা এই বিষয় আলোচনা করবো এবং অন্যান্য প্রশ্নাবলী দেখবো, কিভাবে নেতা তার উদ্দেশ্য সমূহ তিক করেন এবং তাহা সম্পাদনের জন্য কাজ করে যান। এই পাঠে প্রেরিত পিতর হচ্ছেন আমাদের বাইবেলের আদর্শ। খ্রীষ্টিয় নেতৃত্ব সম্পর্কে অনেক কিছু আমরা তার কাছ থেকে শিখতে পারি।

পাঠের খসড়া :

পিতর—একজন লক্ষ্য-কেন্দ্রিক নেতা।

একটি পরিকল্পনা মাফিক খ্রীষ্টিয় পরিচর্যা।

উদ্দেশ্যকে কেন্দ্র করে ব্যবস্থাপনা।

পাঠের লক্ষ্য :

এই পাঠ শেষ করলে আপনি :—

★ পিতরের পটভূমিকায় নেতৃত্বের নীতি সমূহ বর্ণনা ও চিহ্নিত করে নীতি সমূহ প্রয়োগ করতে পারবেন।

- ★ খ্রীষ্টিয় পরিচর্যার ক্ষেত্রে “পরিকল্পনা মাফিক পদক্ষেপ” বলতে কি বুঝায় তা বর্ণনা করতে পারবেন।
- ★ লক্ষ্যসমূহ নিরাপণের জন্য একটি পরিকল্পনার খসড়া তৈরী করতে পারবেন এবং সেগুলি বাস্তবায়নের জন্য যথাযোগ্য পদক্ষেপ নিতে পারবেন।

আপনার জন্য কিছু কাজ :

- ১। পাঠ করুন : লুক ২২ : ২৪-৩২, যোহন ২১ : ১৫-২২ এবং ১ পিতর ৫ : ১-৪।
- ২। পাঠের বিস্তারিত বিবরণের উপর কাজ করুন এবং মধ্যকার প্রশ্ন-গুলির উত্তর নিয়ম অনুসারে করুন।
- ৩। পাঠের শেষে পরীক্ষা দিন এবং সতর্কতার সহিত বইয়ের শেষে প্রদত্ত উত্তরের সহিত আপনার উত্তর মিলিয়ে দেখুন।

মূল-শব্দাবলী :

| | | | |
|------------|----------|----------|----------|
| মাসুল | আক্ষরিক | আবিষ্কৃত | সামর্থ |
| সহ-প্রাচীন | উৎপাদিত | পদাঙ্ক | ফলাবর্তন |
| স্বীকৃতি | প্রতিফলন | মৌলিক | আনুকূল্য |
| উদ্ধৃতি | | | |

পাঠের বিস্তারিত বিবরণ :

পিতর—একজন লক্ষ্য কেন্দ্রিক নেতা :

যীশু পিতরকে নির্দেশ দান করেছিলেন :

লক্ষ্য ১ : পিতরের প্রতি যীশুর নির্দেশের উপযুক্ত ব্যাখ্যা চিহ্নিত করতে পারা।

এই কোর্সের কেন্দ্রীয় সত্য হচ্ছে খ্রীষ্টিয় নেতৃত্বের প্রক্রিয়ার মাধ্যমে লোকদের ঈশ্বরের উদ্দেশ্যসমূহ সম্পাদন করতে সাহায্য করা। যীশু খ্রীষ্টের সহিত তার শিষ্যদের যে ধরনের সম্পর্ক ছিল, এখন এই অংশে সেই বিষয়টি স্পষ্ট করে দেখান হয়েছে। তিনি তাদের উদ্দেশ্যে যে সমস্ত কথা বলেছিলেন তার প্রায় সব গুলোই দুইটি অর্থ বহন করে।

ইহার একটি হচ্ছে ব্যক্তি হিসাবে শিষ্যদের জন্য এবং অন্যটি হচ্ছে সুসমাচারের বাণীকে চিরস্থায়ী করার জন্য অন্যের প্রতি তার শিক্ষা। ইহার একটি জলন্ত উদাহরণ আমরা আমাদের পাঠ্য অংশ লুক ২২ অধ্যায়ে দেখতে পাই। ক্রুশীয় দুঃখভোগের প্রাক্কালে, যীশু ও তার শিষ্যদের চরম মনোদুঃখের সময় যীশুর সকল চিন্তা ছিল তার ভবিষ্যৎ রাজ্য সম্পর্কে। পিতরকে যদিও তিনি ভালবাসা ও নম্রতায় জয় করেছিলেন, তবুও তিনি পিতরের জীবনে নেতৃত্বের আহ্বানকে ভুলে যেতে দেন নাই। আমরা দুঃখিত হই যখন এই পবিত্র শেষ ভোজের অতি কাছে এসেও শিষ্যরা তাদের মধ্যে বিতর্ক করছেন, তাহাদের এই আহ্বানে কে মহান হইবে। পক্ষান্তরে, আমরা তাদের এই মানবীয় চরিত্রের পরিষ্কার বহিঃপ্রকাশ দেখে সুখী হই, যে চরিত্রকে ঈশ্বর তার নিজের মত ব্যবহার করতে সমর্থ। আমরা ধন্যবাদ দেই যে যীশু সুন্দর ভাবে পিতরকে খ্রীষ্টিয় নেতৃত্বের আদর্শরূপে ব্যবহার করেছেন।

দৃশ্যতঃ পিতর তার এই দায়িত্বের জন্য দৃঢ়-প্রত্যয়ী অনুভব করেছিলেন। তিনি খ্রীষ্টের প্রতি তার বশ্যতা স্বীকারকে ঘোষণা করেছিলেন ও হয়তো বা অন্য সকলকে এই ধরনের একটি ধারণা দিয়েছিলেন যে অন্য সকলের চেয়ে তিনি প্রভুকে বেশী ভালবাসেন। নম্রতায় কিন্তু দৃঢ়-ভাবে যীশু পিতরকে বুঝতে দিলেন যে আত্ম-প্রত্যয় ঘোষণার মানেই শক্তিকে ধারণ করা নয়। তিনি পিতরকে বুঝতে সাহায্য করলেন যে তিনি ব্যর্থতার মুখোমুখি হবেন এবং শয়তানের প্রলোভনে নতি-স্বীকার করবেন। যীশু তাকে বললেন, “কিন্তু তোমার নিমিত্ত বিনতি করিতেছি, যেন তোমার বিশ্বাসের লোপ না হয়, আর তুমিও একবার ফিরিলে পর তোমার ভ্রাতৃগণকে সুস্থির করিও” (লুক ২২ : ৩২)। এই কয়টি পদের মধ্যে আমরা নেতৃত্ব সম্পর্কে দুইটি প্রধান বিষয় দেখতে পাই। প্রথমতঃ অতিরিক্ত আত্ম-প্রত্যয়ের উপর সতর্কবাণী। দ্বিতীয়তঃ ব্যক্তিগত অভিজ্ঞতাকে অন্যের সাহায্যে ব্যবহার করতে হবে। ব্যর্থতা একটি আশীর্বাদ যদি নাকি ইহা আমাদের পক্ষে সমঝোতা ও অন্যের প্রতি সহানুভূতি সম্পন্ন এবং অন্যের প্রতি সম্পর্কের ক্ষেত্রে আমাদের প্রজ্ঞা স্বরূপ হয়।

যীশুর পূর্বা জ্ঞান অনুসারেই পিতর ঠিক সেই ভাবেই শয়তানের ফাঁদে পড়েছিলেন। কিন্তু এই মানবীয় দুর্ভাগ্যতা সত্ত্বেও তিনি যীশুর প্রতি নিবেদিত ছিলেন। তিনি লজ্জায় ও অনুশোচনায় এই শিক্ষা লাভ করেছিলেন। অবশ্যই তিনি হয়তো সেই ধরনের সুযোগের অপেক্ষা করেছিলেন, যখন তিনি তার হৃদয়ে স্থিত বিশ্বাস ও প্রেম প্রকাশ করতে পারবেন। যীশু এই পরিস্থিতিতে ব্যবহার করেছিলেন পিতরের আহ্বানের প্রকৃতি সম্পর্কে শিক্ষা দিতে। পুনরায় যোহন ২১ : ১৫-১৭ পড়ুন।

যীশু জিজ্ঞাসা করলেন “তুমি কি আমাকে অধিক প্রেম কর?”

পিতর উত্তর দিলেন “হ্যাঁ, প্রভু আপনি জানেন আমি আপনাকে ভালবাসি।”

যীশু বললেন “আমার মেসগণকে চরাও।”

যীশু তিনবার একই প্রশ্ন করেছিলেন। প্রতিবার পিতরের উত্তরও একই ছিল। প্রতিবার ভালবাসার এই ঘোষণাকে যীশু পিতরের জন্য একটি দায়িত্ব অর্পণের মাধ্যমে সমাধান দেন। “যদি তুমি আমাকে ভালবাস, আমার মেসগণকে চরাও, আমার মেসশাবকগণকে চরাও।” বাইবেলের টিকাকার বার্কলী বলেছেন “আমরা অবশ্যই লক্ষ্য করবো ভালবাসা পিতরের জন্য কি বয়ে এনেছিল?” ভালবাসা তার জন্য একটি কাজ বা দায়িত্ব বয়ে এনেছিল। আমরা বাইবেলের প্রতিটি উদাহরণ থেকে দেখেছি যে, নেতৃত্বের আহ্বানের জন্য বিশেষ পরিস্থিতিতে অথবা প্রয়োজনে ঈশ্বরের উদ্দেশ্য সম্পাদনের জন্য বিশেষ মনোনিবেশের দরকার। ইহা পিতরের ক্ষেত্রেও সত্য প্রমাণিত হয়েছিল যখন যীশু পিতরকে বলেছিলেন “আমার মেস গণকে চরাও।” যীশু পরিত্রাণের পরিকল্পনায় তার পার্থিব কাজ সমাপ্ত করেছেন। আমরা পাঠের প্রথমে যেভাবে দেখেছি যে, মণ্ডলী প্রতিষ্ঠায় ঈশ্বরের পরিকল্পনা যাতে যীশুর সম্পাদিত কাজের বিস্তৃতি মানুষের মাধ্যমে চলতে থাকে। যীশু পিতরের প্রতি তাঁর ভালবাসা প্রকাশ করতে গিয়ে এই মহান পরিকল্পনার ক্ষেত্রে তাকে একটি দায়িত্ব প্রদান করেছেন। পিতরও দায়িত্ব গ্রহণের মাধ্যমে তার ভালবাসা প্রকাশ করেছেন।

যীশুর এইরূপ কথা বলাকে আমরা রূপক ভাষার অর্থরাপে চিহ্নিত করে থাকি। যার অর্থ হচ্ছে তিনি “মেষশাবক” ও “মেষগণ,” বজ্রতে লোকদের এবং চরাও বজ্রতে লোকদের শিক্ষা দেওয়া ও সাহায্য করাকে বুঝিয়েছেন। এই ধরনের রূপক ভাষা ব্যবহার করে গুরুত্বপূর্ণ সময়ে তিনি মাত্র কয়েকটি শব্দের মাধ্যমে নিজেকে প্রকাশ করেছেন ও বাক্যের গুরুত্ব তুলে ধরতে সমর্থ ছিলেন। এই শব্দগুলির বিষয়ে আসুন আমরা আরো চিন্তা করি।

১-৪ নিম্নলিখিত প্রশ্নগুলির সঠিক উত্তরকে চিহ্নিত করুন।

১। “আমার মেষগণকে চরাও” যখন যীশু একথা বলেছেন তার দ্বারা তিনি কি বুঝাতে চেয়েছেন?

- ক) ক্ষুধার্ত লোকদের সেবা কর।
- খ) যাদের আত্মিক প্রয়োজন রয়েছে তাদের শিক্ষা ও পরিচালনা দান কর।
- গ) মণ্ডলীর সমস্ত দায়িত্ব ও কার্যাবলী গ্রহণ কর।

২। যীশু কেন পিতরকে মেষগণকে চরাতে বলেছিলেন?

- ক) ক্ষুধার্ত লোকদের ন্যায়, লোকদের প্রয়োজন ছিল।
- খ) পিতর অন্যদের থেকে বেশী বাক্য জানতেন।
- গ) পিতর অন্যদের চেয়ে যীশুকে বেশী ভালবাসতেন।

৩। পিতর কেন মেষগণকে চরাতে রাজী হয়েছিলেন?

- ক) তিনি তার কর্মদক্ষতাকে দেখাতে চেয়েছিলেন।
- খ) তিনি তার ব্যর্থতার মাসুল দিতে চেয়েছিলেন।
- গ) তিনি যীশুকে ভালবাসতেন।

৪। যীশুর মনে কি উদ্দেশ্য ছিল যখন তিনি পিতরকে এই মেষশাবক ও মেষদের চরাতে—দায়িত্ব গ্রহণ করতে বলেছিলেন?

- ক) তিনি তার শিষ্যদের সুখী ও পরিতৃপ্ত করতে চেয়েছিলেন।
- খ) পিতরকে মণ্ডলীর নেতৃত্ব দানের সুযোগ দিয়েছিলেন।
- গ) মণ্ডলীর জন্য ঈশ্বরের পরিকল্পনাকে চালিয়ে নিয়ে যাওয়া।

পিতর প্রাচীনদের নির্দেশ দিয়াছিলেন :

লক্ষ্য ২ : পিতর যীশুর কাছ থেকে শিখে সেই নির্দেশ সমূহ প্রাচীনদের
কিভাবে প্রদান করেছিলেন তা বর্ণনা করতে পারা।

নিঃসন্দেহে আমি বিশ্বাস করি শাস্ত্রের যে অংশ এই পাঠের জন্য পড়তে বলা হয়েছে আপনি তা পড়েছেন : পুনরায় ১ পিতর ৫ : ১-৪ পড়ুন।

পিতরের সমগ্র লেখার মধ্যে নম্রতার একটি সুর এবং অন্যের প্রয়ো-
জনের প্রতি গভীর সহানুভূতি পরিলক্ষিত হচ্ছে। বাইবেলের পণ্ডিতগণ
তাহার এই সহানুভূতিকে “উফ” একজন আদর্শ পালক বলে অভিহিত
করেছেন। আমরা জানি তিনি খুবই ভালভাবে যীশুর প্রদত্ত শিক্ষা-
গুলো বুঝেছিলেন এবং সেই শিক্ষাগুলোকে তিনি তার নিজের পরিচর্যার
ক্ষেত্রে জলন্তরূপে বিভিন্ন ভাবে ব্যবহার করেছেন। বাইবেলের একটি
সংক্ষিপ্ত অংশে প্রাচীনদের প্রতি তার নির্দেশ সমূহের বর্ণনা আমাদের
কাছে দেওয়া হয়েছে। বাক্যের এই অংশের পদগুলিতে যীশুর প্রতি
পিতরের বাধ্যতার প্রমাণ এবং খ্রীষ্টিয় নেতৃত্বের প্রতি তার ধারণা
সম্পর্কে দেখতে পাই :—

১। **ব্যক্তিগত নম্রতা :** পিতর একজন প্রেরিত ছিলেন এবং
সাধারণতঃ তাকে প্রধান প্রেরিত বলা হতো। কিন্তু তিনি নিজেকে
একজন “সহ-প্রাচীন” বলে তিনি যাদের নির্দেশ দিতেন তাদের কাছে
নিজেকে তাদেরই একজন বলে দেখিয়েছেন। এই আদর্শের ধারণা,
একজন প্রাচীন হিসাবে তার মেসপালদের জন্য তার নির্দেশের প্রমাণ।
একজন নেতা হিসাবে অন্যকে সাহায্য করার ইহাই প্রকৃত উদ্দেশ্য।
নেতা অন্যের কাছ থেকে যা আশা করেন তাকে ঠিক তদুপ হতে
হবে। এর ফলে তিনি যাদের নেতৃত্ব দেন তাদের খুব আপন হয়ে যান।

২। **অন্যের প্রয়োজনগুলিকে উপলব্ধি করা :**
লোকদের প্রয়োজন সম্পর্কে সচেতন হওয়া ইব্রীয় ও গ্রীক সমাজে
প্রাচীনদের দায়িত্বের একটি অংশ হিসাবে ছিল। প্রাচীনরা সম্প্রদায়ের
বিষয়াদির দেখাশুনা এবং তাদের প্রতি ন্যায় ব্যবহার ও অর্থনৈতিক

বিষয়াদির দেখাশুনা করতেন। তাহারা কর্মাধ্যক্ষ ও শিক্ষকের দায়িত্বও পালন করতেন। প্রাথমিক দিকে মণ্ডলীতে এই ধরনের দায়িত্বকেও সংযুক্ত করা হয়েছিল। যখন পিতর নিজেকে একজন প্রাচীন বলে অভিহিত করেছেন, তখন তিনি নিজেকে এমন একটি স্থানে রাখলেন যার দায়িত্ব হবে অন্যদের প্রয়োজন মিটান। আমরা জানি পিতর এমন এক সময়ে বাস করতেন যখন খ্রীষ্টিয়ানদের প্রতি অত্যাচার চরমে ও শিক্ষকদের সংখ্যা ছিল খুবই কম। তখন এমন নেতার প্রয়োজন ছিল যিনি পালকের মনোভাবাপন্ন ও পরিশ্রমী কিন্তু অমান্বিক হবেন। তিনি তাদের নির্দেশ দিয়ে বলেছিলেন “তোমাদের মধ্যে ঈশ্বরের যে পাল আছে তাহা পালন কর।”

৩। মেমপাল ঈশ্বরের, সেই ধারণা থাকা : পিতর গুরুত্ব সহকারে তাদের বলেছেন যেন তারা সেই সত্য উপলব্ধি করেন যে লোকেরা হচ্ছেন ঈশ্বরের পাল, যাদের ঈশ্বর প্রাচীনদের তত্ত্বাবধানে রেখেছেন। তদুপ তিনি প্রাচীনদের উদ্দেশ্য করে বলেছিলেন “তোমরা তাদের বিষয়ে বিশেষ সহানুভূতিপূর্ণ এবং এই লোকদের প্রতি দায়িত্বপূর্ণ হও” এবং যখন এই লোকদের কথা চিন্তা কর তখন সেই খ্রীষ্টের কথা চিন্তা করিও, যিনি তাদের জন্য আপন প্রাণ দিয়েছেন। আমরা অবশ্যই সেই কথা গুলির প্রতি দৃষ্টি দেব যেখানে বলা হয়েছে “যাদের তিনি তোমাদের দিয়াছেন।” পিতর এই কথার মাধ্যমে বুঝাতে চেয়েছেন যে ঈশ্বর প্রাচীনদের উপর লোকদের প্রয়োজন মিটাবার দায়িত্ব দিয়েছেন। তিনি চেয়েছেন যেন প্রাচীনেরা এবং আমরা যারা নেতা, তারা ঈশ্বর যেভাবে চান সেইভাবে পালের যত্ন করি। বার্কলী বলেছেন “ঈশ্বর আমাদের জন্য একটি করণীয় কাজ ঠিক করে দিয়েছেন এবং আমরা তা ঠিক সেইভাবে করবো, যেভাবে ঈশ্বর করেন। ইহাই হচ্ছে খ্রীষ্টিয় মণ্ডলীর চরম আদর্শগত কাজ।

৪। খ্রীষ্টিয় পরিচর্যার উদ্দেশ্য অথবা অনুপ্রেরণা : পিতর প্রাচীনদের বলেছিলেন তাদের উচিত, ইচ্ছা প্রণোদিত হয়ে সেবা করা। তিনি তাদের অনুপ্রেরণার জন্য তিনটি নিয়ম করেছিলেন। প্রথমতঃ তাহারা সেবা করা ত্যাগ করবেন না, যেহেতু ইহার যথেষ্ট

প্রয়োজন রয়েছে। দ্বিতীয়তঃ তাহারা একথা চিন্তা করে সেবা করবেন না যে তাদের উপর জোর পূর্বক অতিরিক্ত কিছু দায়িত্ব চাপিয়ে দেওয়া হয়েছে। তৃতীয়তঃ তাহারা দায়িত্বকে আঁকড়ে ধরে রাখবার চেষ্টা করবেন না, যেন তার ফলে তাদের কিছু স্বার্থ সিদ্ধ হয়।

পিতরের কথা আমাদের এবিষয় বুঝতে সাহায্য করে যে একজন নেতা অবশ্যই অর্থ প্রাপ্তির জন্য লোভী অথবা ক্ষমতা, জনপ্রিয়তা এবং বিশেষ সুবিধার জন্য লোভী হবেন না। অনেক সময়ে ব্যক্তিগত সাফল্যের লোভ, অর্থনৈতিক লাভের চেয়ে একজন নেতার জন্য বিপদ জনক হয়ে দাড়ায়। যখন একজন নেতা যথেষ্ট স্বীকৃতির চিন্তা অথবা জনপ্রিয়তার বিষয় ভাবেন, তখন তিনি লোকদের প্রয়োজন মিটাবার লক্ষ্যের কথা ভুলে যান। নেতৃত্ব ব্যক্তিগত স্বার্থ সিদ্ধির জন্য নয়। ইহা আমরা একটি সম্মানরূপে লাভ করি অথবা একটি অধিকার-রূপে পেয়ে থাকি। ইহা ঈশ্বর কর্তৃক আমাদের প্রদত্ত হইয়াছে। ইহা প্রেমের বাস্তব বহিঃপ্রকাশ।

৫। তাদের লক্ষ্য সম্পর্কে সচেতনতাঃ পিতরের সমস্ত লেখার মধ্যে প্রকৃত লক্ষ্যে পৌঁছাবার একটি স্বতঃস্ফূর্ত চেতনার বিষয় দেখতে পাওয়া যায়। যা হচ্ছে খ্রীষ্টের আগমনের জন্য প্রস্তুত থাকা এবং যখন তিনি আসবেন তখন তিনি আমাদের তার নিজের বলে দাবী করবেন। “যখন প্রধান পালক আসিবেন” তখন তিনি যাদের উপরে তিনি তার মেম্বদের বিশ্বস্ত ভাবে পালনের দায়িত্ব দিয়েছেন তাদের কাছে তা দাবী করবেন। তখন “তিনি তোমাদের গোরবের মুকুট প্রদান করবেন যা কখনও শূন্য হবে না।”

৫। নেতৃত্বের নীতি সমূহের (ডানে) সহিত যীশুর শিক্ষার সত্যতার সহিত মিল দেখান।

- | | |
|---|------------------------------|
|ক) যীশু পিতরকে মেম্বপালদের চরাতে বলেছিলেন। | ১। ব্যক্তিগত নয়তা |
|খ) যীশু পিতরকে জিজ্ঞাসা করেছিলেন “তুমি কি আমাকে ভালবাস।” | ২। প্রয়োজন সমূহ উপলব্ধি করা |
| | ৩। মেম্বপাল ঈশ্বরের |

- গ) যীশু বলেছেন “প্রস্তুত থাক . মনুষ্যপুত্র ৪। উপযুক্ত উদ্বুদ্ধ
আসিবেন।” (মথি ২৪ : ৪৪) করণ
- ঘ) যীশু যে বাক্যটি ব্যবহার করেছেন তা ৫। তাদের লক্ষ্য
হোল “আমার মেসপাল।” সম্পর্কে সচে-
- ঙ) যীশু পিতরকে সতর্ক করে বলেছিলেন তনতা
“তার পতন ঘটবে।”

৬। যীশু পিতরকে নেতৃত্বের প্রকৃত উদ্দেশ্য শিক্ষা দিতে রূপক ভাষা
ব্যবহার করেছিলেন। তিনি পিতরকে বলেন নাই “একজন শ্রেষ্ঠ নেতা
হও” তিনি বলেছিলেন :

- ক)
- খ) পিতরও ঠিক তদ্রূপ রূপক ভাষায় প্রাচীনদের উদ্দেশ্যে বলেছিলেন .
.....

পদ্ধতিগত ভাবে খ্রীষ্টীয় পরিচর্যা :

লক্ষ্য ৩ : পদ্ধতিগত আবেদনের প্রকৃত বিষয় সমূহ মনোনীত করতে
পারা।

ইতিমধ্যে আপনি এই পাঠে লক্ষ্য, উদ্দেশ্য ও প্রয়োজন এই
শব্দগুলির ব্যবহার প্রায়ই দেখেছেন। ইতিমধ্যে আমরা সেগুলিকে
যেভাবে নেতৃত্বের ক্ষেত্রে ব্যবহার করেছি এবং পরিচিত হয়েছি, এখন
আমরা সেগুলিকে আরো গুরুত্ব সহকারে বিবেচনা করবো। আমরা
দেখবো কিভাবে সেগুলি পদ্ধতিগত খ্রীষ্টীয় পরিচর্যায় একটি অপরটির
সহিত সম্পর্কযুক্ত। সপ্তম পাঠে আমরা লক্ষ্য সমূহের প্রকৃতি ও গুরুত্ব
নির্নে আলোচনা করেছি। এই পাঠে আমরা বিবেচনা করবো কিভাবে
নেতা লক্ষ্য সমূহ স্থির করেন এবং সেগুলির সাহায্যে লোকদের নিয়ন্ত্রণ
পরিচালনা ও কার্যের ক্ষেত্রে ব্যবহার করেন।

পদ্ধতিগত আবেদন :

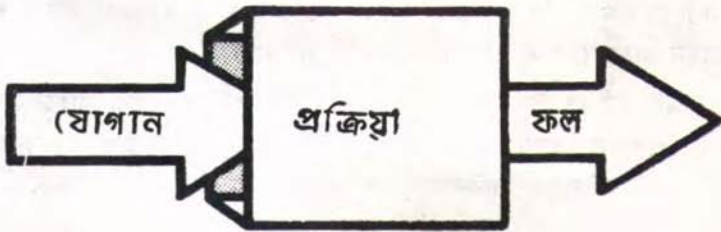
আমরা হয়তো চিন্তা করতে পারি, পদ্ধতিগত আবেদনই একটি
পদ্ধতি অথবা সুশৃঙ্খল নিয়ম যেগুলো দেখে বলা যেতে পারে একটি
প্রতিষ্ঠান ও নেতৃত্বের পরিস্থিতি। নেতার কাঙ্ক্ষিত চিন্তা ধারার উপর

নির্ভর করেই সম্পূর্ণ প্রক্রিয়াগত কার্যাবলী গড়ে উঠে। অধিকাংশ নেতাই পরিকল্পনার কার্যক্রমে নিজে জড়িত থাকেন এবং লোকদের বিভিন্ন ধরনের কাজ করতে চেষ্টা করেন। তাদের কেউ কেউ জিজ্ঞাসা করতে শুরু করেন “আসলে আমরা কি কাজ সম্পাদন করেছি?” আমরা কি করে বলতে পারি, যে পরিমাণ পরিশ্রমে আমরা নিয়োজিত ছিলাম সেই পরিমাণে কি আমরা লাভবান হয়েছি?

এই সমস্ত নেতারা বুঝতে পারেন যে তাদের প্রতিষ্ঠানগুলো দুই ধরনের কাজে ব্যস্ত রয়েছে। প্রতিষ্ঠান হিসাবে তারা চলছে এবং কোন ধরনের ফল অথবা কিছু উৎপাদন করেছে। মণ্ডলীর নেতারা অনেক সময় সন্ধিহান হয়ে পড়েন যেহেতু ইহা তাদের পক্ষে বলা কঠিন হয়ে দাঁড়ায় যে প্রতিষ্ঠানের কোন অংশ তাদের কাজকে ঠিক রাখছে এবং কোন অংশ জনগণের জন্য কিছু কাজ করেছে। কোন কোন ক্ষেত্রে তারা নতুন প্রকল্প শুরু অথবা নতুন নতুন সান্ত্বেস্কুল পুস্তকাদি ছাপানো এবং তারপরেও দেখা যায় এগুলো মণ্ডলীর জন্য সামান্য অথবা সাহায্যেই আসে নাই। কেন? তাদের উপসংহারে তারা বলেন যে প্রতিটি কার্যক্রমের সহিত সম্পর্ক না রেখে এদের প্রতিটি কার্যক্রম পৃথক পৃথক ভাবে শুরু করা হয়েছে অথবা প্রকৃত কি উদ্দেশ্য সাধনের জন্য এই কাজ সম্পাদিত হবে তাও বিবেচনা করা হয় নাই।

এই সমস্ত নেতাদের কেউ কেউ উপলব্ধি করেন যদি তারা মণ্ডলীকে বিভিন্ন অংশের সম্মুখে সঠিত ও কার্যক্রমকে একটি পরিপূর্ণ পদ্ধতি বিবেচনা করেন, তাহলে হয়তো তারা তাদের কার্যকে আরো সাফল্য জনক করার উপলব্ধি করতে পারতেন। তাহারা সেই ধরনের শিক্ষাকে খুঁজে পেয়েছেন, যাহাকে বলা হয় পদ্ধতিগত মূল্যায়ন। যাহা বিভিন্ন ব্যবসায়িক প্রতিষ্ঠান, সরকারী ও শিক্ষা প্রতিষ্ঠানের জন্য তৈরী করা হয়েছে। এই ধরনের শিক্ষার উদ্দেশ্য হচ্ছে প্রতিষ্ঠানের বিভিন্ন অংশকে মূল্যায়ন করে দেখা ও বিবেচনা করা যে পরিপূর্ণ প্রতিষ্ঠান হিসাবে তারা কিভাবে একে অন্যের সহিত সম্পর্কযুক্ত।

অতি-সম্প্রতি এধরনের কিছু পদক্ষেপ নিয়ে কিছু খ্রীষ্টিয় প্রতিষ্ঠানকে মূল্যায়ন করা হয়েছে। প্রতিটি ক্ষেত্রে দেখা গেছে তাদের ফল প্রায় একই ধরনের। প্রধান মূল্যায়ন হচ্ছে প্রতিটি কার্যক্রমের ক্ষেত্রে কিছু গুরু করার অথবা কোন ধরনের কিছুর পদক্ষেপ নেওয়া দরকার। কোন কোন সময় ইহাকে বলা হয় “যোগান” অথবা আক্ষরিক ভাবে ভিতরে কিছু রাখা। এই ধরনের যোগান কিছু কার্যক্রম অথবা ব্যবহারের মধ্যে দিয়ে যায়। যাহাকে বলা হয় প্রক্রিয়া। ইহার ফলে কিছু উৎপাদিত হয়ে থাকে। কোন কোন সময় ইহার ফল প্রক্রিয়ার থেকে আদায় করা হয়। যাকে বলা হয় ফলশ্রুতি। এই ধরনের আবেদন অথবা দৃষ্টিকোণ থেকে প্রতিটি প্রতিষ্ঠানই একটি পদ্ধতি যাহা মূলতঃ যোগান প্রতিক্রিয়া এবং প্রতিফল দ্বারাই গঠিত।



একটি পদ্ধতি

যখন আমরা অত্যন্ত সাধারণ ভাবে এই ধরনের পদ্ধতিকে বিবেচনা করি দৃশ্যতঃ তখন আমাদের প্রথমতঃ উপসংহার অত্যন্ত পরিষ্কার মনে হয়। যদি আমরা ভাল একটি ফল পেতে চাই তাহলে আমাদের উপযুক্ত যোগান ও উপযুক্ত প্রক্রিয়ার প্রয়োজন হয়। পরবর্তী উপসংহার হবে একজন নেতাকে অবশ্যই নিশ্চিত হতে হবে তিনি কি ধরনের ফল আশা করেন অথবা তিনি জানবেন না কিভাবে যোগান ও প্রক্রিয়াকে পরিচালনা দান করবেন।

আসুন আমাদের দৈনন্দিন জীবনের কার্যক্রম থেকে একটি উদাহরণ দেখি। যেটি হচ্ছে রান্না। যার জন্য প্রয়োজন, মাল-মসল্লার যোগান দিয়ে তাকে নাড়-চাড়া করা এবং পরে তাপ দেওয়ার প্রক্রিয়া চলতে

থাকে যার ফলে তৈরী হয় খাবার। ইহা আমাদের কাছে পরিষ্কার যে বাবুচীকে অবশ্যই জানতে হবে তিনি কি ধরনের খাবারের আশা করছেন যার উপর ভিত্তি করে তিনি মসল্লা ও প্রক্রিয়া মনোনীত করবেন। রুটি তৈরী তখনই সম্ভব যখন এর জন্য নির্দিষ্ট জিনিষপত্র এবং নির্ধারিত প্রক্রিয়া ব্যবহার করা হয়। সুপ তৈরী করতে হয়তো সম্পূর্ণ জিন্ন ধরনের মসল্লা ও প্রক্রিয়ার প্রয়োজন হবে।

অধিকাংশ বাবুচী জানেন তারা কি ধরনের খাবার তৈরীর আশা করছেন। তারা জানেন তাদের লক্ষ্য কি? রুটি অথবা সুপ। সুতরাং তারা সঠিক মসল্লা এবং উপযুক্ত পদ্ধতি ব্যবহার করেন। কিন্তু ইহা লজ্জার বিষয় হলেও সত্য যে, অনেক সময় নেতারা তাদের লক্ষ্য সমূহ ভালভাবে বুঝতে পারেন না, যার ফলে তারা সঠিক যোগান ও প্রক্রিয়া মনোনীত করতে পারেন না। তাহারা কার্যক্রমের জন্য চিন্তা সমূহ ও পরিকল্পনা করেন বটে কিন্তু কি ধরনের ফল আশা করছেন তাহা পূর্বেই পরিষ্কার ভাবে জানেন না।

এই পাঠ যে উদাহরণ দিয়ে শুরু করা হয়েছে সেই মাইকেলের কথা বিবেচনা করুন, তার যোগান ছিল উত্তম বিষয়বস্তু ও পড়াশুনা। তিনি একটি প্রক্রিয়ার পরিকল্পনা করেছিলেন যে তিনি প্রচার করবেন। কিন্তু তার মনে কোন সুনির্দিষ্ট ফলের চিন্তা ছিল না। তিনি তার দৃষ্টি শুধু প্রচারের উপরেই রেখেছিলেন, কিন্তু তিনি যাদের উদ্দেশ্যে প্রচার করবেন তাদের কথা গুরুত্ব সহকারে বিবেচনা করেন নাই। খ্রীষ্টিয় পরিচর্যার ক্ষেত্রে একটি পদ্ধতির কথা চিন্তা করে আমরা এই ভুল এড়াতে পারি। আমরা সুনির্দিষ্ট লক্ষ্য সমূহ প্রতিষ্ঠিত করতে শিখতে পারি এবং পরবর্তীতে ঐগুলি অর্জনের জন্য পদক্ষেপ মনোনীত করতে পারি।

এখন আসুন আমরা আরো গভীর ভাবে খ্রীষ্টিয় পরিচর্যাকে পরীক্ষা করে দেখি। একটি পদ্ধতিকে বর্ণনা করার জন্য আরো উত্তম ও সম্পূর্ণ পথ রয়েছে। সেই অংশগুলো নিম্নরূপ :

১। **একটি পরম লক্ষ্য :** ঈশ্বরের এই প্রকৃত লক্ষ্য তার মণ্ডলীর মধ্যে দিয়ে সম্পাদিত হবে।

২। **সম্পর্ক স্থাপন :** খ্রীষ্টিয় নেতৃত্বে লোকদের সহিত সম্পর্ক স্থাপন জড়িত। খ্রীষ্টিয় সহিত আমাদের সম্পর্কের ফলে, অন্যান্যদের সঙ্গে সম্পর্ক উন্নয়নে আমাদের অনুপ্রাণিত করা হয়েছে। খ্রীষ্টিয় বিশ্বাসী ও অন্যান্য সকলকে খ্রীষ্টিয় উদ্দেশ্য অন্যদের জয় করতে বলা হয়েছে। একজন খ্রীষ্টিয় নেতা অবশ্যই তার লোকদের সহিত ও অন্যান্যদের সহিত কার্যকরী সম্পর্ক রাখবেন।

৩। **প্রয়োজন সমূহ :** বর্তমান সময়ের অবস্থা এবং আমরা যে লক্ষ্যের অভিমুখে কাজ করছি তাদের মধ্যকার পার্থক্যকেই প্রয়োজন বলে বর্ণনা করা হয়। প্রয়োজন আছে বলেই নেতাদের আহ্বান করা হয়েছে। যখন কোন নেতা তার কার্যক্রমের পরিকল্পনা করেন তখন তিনি অবশ্যই সুস্পষ্ট করে বলতে পারবেন কিভাবে ইহা লোকদের প্রয়োজনের সহিত সম্পর্কযুক্ত। প্রয়োজন সমূহ কি কি? কিভাবে এই কার্যক্রম সেগুলো মিটাতে?

৪। **লক্ষ্য সমূহ :** আমাদের আশা অনুযায়ী আমরা যে ফলের প্রত্যাশা করি তাহাকে লক্ষ্য সমূহ বলে বর্ণনা করা হয়। এই ভাবে লক্ষ্য সমূহকে ব্যক্ত করা যেতে পারে, আমরা কি ধরনের কাজের ফল আশা করি, কিভাবে তা করবো সে বিষয় নয়। উদাহরণ স্বরূপ : একটি সভা আহ্বান করাই লক্ষ্য নয়, কিন্তু কি ধরনের ফল আমরা আশা করি, যেমন কোন পরিস্থিতি কি ধরনের সিদ্ধান্ত হবে?

৫। **কাজ সমূহ :** কাজ হচ্ছে তাহাই যেগুলির মাধ্যমে আমরা আমাদের লক্ষ্য সমূহে পৌঁছাতে চাই। সেগুলি হচ্ছে প্রক্রিয়া, তার মধ্যে পরিকল্পনাও রয়েছে। নেতাদের জন্য এবং যাদের তিনি দায়িত্ব দেন সকলের জন্য কাজ রয়েছে।

৬। **মূল্যায়ন :** প্রত্যেকটি সঠিক পদ্ধতিতে পরিকল্পিত মূল্যায়ন থাকে। ইহা হচ্ছে প্রতিফল সমূহের মাপকাঠি। লক্ষ্য সমূহ কি প্রতিষ্ঠিত হয়েছে? প্রয়োজন সমূহ কি মিটেছে? সুসম্পর্ক কি রক্ষা করা হয়েছে? উপযুক্ত ব্যক্তিদের কি দায়িত্ব বন্টন করা হয়েছে? অন্য কোন ভাবে কি তারা আরো ভাল করতে পারতো? নেতারা



১ সম্পর্ক স্থাপন ও রক্ষা করা

২ প্রয়োজন সমূহ নিরাপণ করা

৩ লক্ষ্য সমূহ প্রতিষ্ঠা করা

৪ ফলের মূল্যায়ন করা

৫ কার্য সমূহ বন্টন করা

এই ধরনের প্রশ্নের সম্মুখীন হন এবং এর ফলে তাদের অগ্রগতি সম্পর্কে নেতা অবগত হন। সম্ভবতঃ মূল্যায়ন সুসম্পর্ক স্থাপনে সাহায্য করবে এবং নতুন প্রয়োজন সমূহ যা প্রকাশিত অথবা আবিষ্কৃত হয়েছে তা বিবেচনা করবে। নতুন লক্ষ্য প্রতিষ্ঠিত করবে এবং যে সমস্ত দায়িত্ব অর্পিত হয়েছিল সেগুলির সামঞ্জস্যতা রক্ষা করবে।

শ্রীষ্টিয় পরিচর্যার ক্ষেত্রে অধিকাংশ পদ্ধতি অন্তর্ভুক্ত রয়েছে এমনি একটি উদাহরণ হচ্ছে যীশু ও পিতরের কথোপকথানঃ কিন্তু প্রকৃত লক্ষ্য ঈশ্বরের ইচ্ছা ক্রমেই সম্পাদিত হবে। যীশু ও পিতরের মধ্যে সম্পর্ক ছিল প্রেমিক, শিক্ষক ও একজন ছাত্র যে তাঁর ভালবাসায় ফিরে

এসেছে। প্রয়োজনটি হচ্ছে সেই সমস্ত লোক সমূহ যারা আত্মিক ভাবে ক্ষুধার্ত ও অভুক্ত। লক্ষ্য ছিল লোকদের আত্মিক পরিচর্যা। কার্যক্রম ছিল লোকদের খাওয়ান এবং তাদের জন্য খাদ্য পরিবেশন করা।

৭। পদ্ধতিগত আবেদন সম্পর্কে যা আমরা শিখেছি সেগুলিকে সংক্ষিপ্ত ভাবে বিবেচনা করতে সঠিক বাক্যটি চিহ্নিত করুন।

ক) পদ্ধতিগত আবেদন হচ্ছে এমনই একটি পদ্ধতি যে উপায়ে প্রতিষ্ঠান ও নেতৃত্ব সমূহের পরিস্থিতি লক্ষ করা হয়।

খ) একটি পদ্ধতির প্রধান বৈশিষ্ট্য হচ্ছে বিভিন্ন অংশকে সুনির্দিষ্ট ভাবে একে অপরের সহিত সম্পর্ক গড়ে তোলা।

গ) পদ্ধতিগত আবেদনের অর্থ হচ্ছে একটি প্রতিষ্ঠানকে যান্ত্রিক ভাবে কাজ করান।

ঘ) পদ্ধতিগত আবেদন সম্পূর্ণ প্রতিষ্ঠানের মধ্যে নেতার স্থানকে উপলব্ধি করতে এবং অন্যান্য নেতা ও সহ-কর্মীদের সম্পর্ক বুঝতে সাহায্য করে।

ঙ) পদ্ধতিগত আবেদন, নেতাকে উপযুক্ত লক্ষ্য সমূহ প্রতিষ্ঠা করতে সাহায্য করতে পারে।

চ) আমাদের পদ্ধতিগত আবেদন ব্যবহার করার প্রধান কারণ হচ্ছে যেন আমরা আমাদের কাজের অগ্রগতি সম্পর্কে আবিষ্কার করতে পারি।

৮। আপনার নিজস্ব প্রতিষ্ঠান অথবা প্রকল্প এমন একটি প্রকল্পের কথা চিন্তা করুন যার সঙ্গে আপনি পরিচিত। এই পাঠে আলোচিত পদ্ধতিগুলো দ্বারা আপনি সেই প্রতিষ্ঠানের মূল্যায়ন করবেন? লোকেরা কিভাবে একে অন্যের সহিত সম্পর্কযুক্ত? সেখানে কি এমন কোন সমস্যার উদ্ভব হয়েছে যেগুলি নেতা ও সহ-কর্মীদের ভুল বুঝাবুঝির ফল? লোকদের কিছু কিছু সুনির্দিষ্ট প্রয়োজন সমূহ কি? স্মরণ রাখবেন প্রয়োজন সমূহ লোকদের বয়সের তারতম্য, আত্মিক জীবনের পটভূমি, সামাজিক ও অর্থনৈতিক সমস্যাবলী এবং জীবনের অন্যান্য পরিস্থিতির উপর নির্ভরশীল। আপনি কি কিছু কিছু লক্ষ্য উল্লেখ করতে

পারেন? আপনি এই লক্ষ্যের প্রতিষ্ঠার জন্য কি ধরনের পদক্ষেপ নেবেন? আপনি কিভাবে ইহার ফলাফল পরিমাপ অথবা মূল্যায়ন করবেন? ভবিষ্যতের জন্য আপনার কিছু চিন্তা নোট খাতায় লিখুন।

লোকদের প্রয়োজন সমূহ উপলব্ধি করা :

লক্ষ্য ৪ : প্রয়োজন সমূহ পরিমাপ ও প্রকৃত পদক্ষেপ মনোনীত করতে পারা।

স্মরণ করুন আমরা মাইকেল ও পালকের ঘটনার বিবরণে বলেছিলাম যে অনেক যোগ্য ও প্রকৃত খ্রীষ্টিয়ান নেতারা এই ধরনের মারাত্মক ভুল করেন। এই পার্থের প্রথম পৃষ্ঠায় ফিরে যান এবং পড়ুন ও দেখুন ঐ ঘটনার মধ্যে আপনি কোন ভুল ধরতে পারেন কিনা।

৯। সংক্ষেপে উল্লেখ করুন কি ধরনের ভুল মাইকেল ও পালকের ব্যবহারের মধ্যে পরিলক্ষিত হয়েছে বলে আপনি বিশ্বাস করেন। আপনার উত্তরের জন্য নিজস্ব নোট খাতা ব্যবহার করুন।

আপনি কি দেখতে পেয়েছেন যে আপনার উত্তর আমাদের যোগাযোগ পাঠ্যক্রমের সহিত সম্পর্কযুক্ত? আপনার তথ্য লোকদের কাছে পৌঁছাতে হলে আপনি অবশ্যই লোকদের সম্পর্কে কিছু জানুন। পালক ও মাইকেল উভয়ের কেহই যে লোকদের উদ্দেশ্যে প্রচার করা হবে তাদের বৈশিষ্ট্য ও প্রয়োজন সম্পর্কে কিছুই উল্লেখ করেন নাই।

যারা ব্যবসায়িক জগতে যোগাযোগ স্থাপন করার প্রচেষ্টা চালান তাদের তুলনায় খ্রীষ্টিয় পরিচর্যায় একটি সুবিধা রয়েছে। আমাদের পবিত্র আশ্রয় পরিচালনা রয়েছে। তিনি লোকদের জানেন, যখন আমরা প্রার্থনা ও শাস্ত্রপাঠ করি তখন তিনি আমাদের পরিচালনা দেন। অনেক প্রকৃত ও উপযুক্ত খ্রীষ্টিয়ানেরা সম্পূর্ণ ভাবে এই সত্যের উপর নির্ভর করেন। তথাপি ইহা আমাদের পক্ষে বিশ্বাস করা তিক হবে না যে, আমরা প্রার্থনা এবং পরিকল্পনা করে সময় ব্যয় করবো যাতে সুন্দর প্রচার করা যায় এবং পরিশেষে এত পরিশ্রম ও চিন্তার পর যে লোকদের কাছে প্রচার করবো বলে চিন্তা নিয়েছি এবং প্রচারের যে লক্ষ্য স্থির করেছি তার কোন প্রয়োজন নেই বলে চিন্তা করবো।

সম্ভবতঃ আমাদের খ্রীষ্টিয় পরিচর্যার পদ্ধতিতে সবচেয়ে অব-
হেলিত অংশ যাকে আমরা প্রয়োজন বলে থাকি। ইহা একটি গুরুত্বপূর্ণ
প্রান্তি যেহেতু আমরা দেখেছি যে পদ্ধতিগত ভাবে প্রত্যেকটি অংশই
সম্পর্কযুক্ত। যদি আমরা লোকদের প্রকৃত সমস্যা উপলব্ধি করতে
না পারি, তাহলে আমরা উপযুক্ত লক্ষ্য প্রতিষ্ঠা করতে পারবো না।

যীশুর একটি বৈশিষ্ট ছিল যে তিনি প্রায়ই লোকদের জন্য তাদের
উপযোগী ভাষায় কথা বলতেন, কিন্তু প্রচারের ভাষায় নয়। আমরা
ইতিমধ্যে দেখেছি যে তিনি পিতরকে শুধুমাত্র তার ব্যর্থতার থেকে
একটি শিক্ষা লাভ করতে বলেন নাই, কিন্তু সেই শিক্ষা অন্যদের
কাছে পৌঁছে দিতে বলেছেন। তিনি পিতরকে একজন মহান নেতা
হতে বলেন নাই, কিন্তু মেসগনকে চরাতে বলেছেন। যীশু তার নিজের
পরিচর্যায় বিভিন্ন বয়সের লোকদের অবস্থা ও প্রয়োজন সমূহকে বিবে-
চনা করেছেন। যদিও তিনি জানতেন তাদের প্রত্যেকের পরিব্রাণের
প্রয়োজন। কিন্তু তিনি শুধুমাত্র “পরিব্রাণের বাক্যের” উপর ভিত্তি
স্থাপন করেন নাই। তিনি তৃষ্ণার্তদের জল, অসুস্থদের সুস্থ এবং
ক্ষুধার্তদের খাবার দিয়েছিলেন। পিতরও তার পদাঙ্ক-অনুসরণ করে,
নির্ধারিত ও দুঃখ কষ্টের মধ্যে বাসকারী নির্দিষ্ট লোকদের কাছে
সচেতন ভাবে কথা বলেছিলেন।

ইহা হতে পারে আমরা লোকদের প্রকৃত প্রয়োজনকে এড়িয়ে যেতে
যেতে চেষ্টা করি, যেহেতু আমরা খ্রীষ্টের ঈশ্বরত্বের সুযোগ গ্রহণ
করি। যেহেতু তাকে প্রয়োজন নির্ধারণের জন্য পরিসংখ্যান গ্রহণ
করতে হয় নাই। আমাদের নিজস্ব প্রয়োজনের জন্য যীশু যেভাবে
তার ক্ষেত্রে করেছেন সেই ভাবেই আমাদের যাকিছু আছে তার ব্যবহার
ও প্রয়োগ করতে হবে।

প্রয়োজন পরিমাপের পদ্ধতি :

নীতি বহির্ভূত উপায়ে লোকদের প্রয়োজন অনুসন্ধান করা এবং
রীতিগত অনেক উপায়েও প্রয়োজন পরিমাপের পদ্ধতিও বিভিন্ন পণ্ডিতগণ
নেতৃত্ব ও ব্যবস্থাপনার ক্ষেত্রে খুঁজে দেখেছেন ইহার অনেক বিষয়ই
বিশেষ সাক্ষ্যের সঙ্গে বিভিন্ন খ্রীষ্টিয় কার্যে ব্যবহৃত হয়েছে। আপনি

অবশ্যই এই সম্পর্কে সচেতন ও মৌলিক নীতি সমূহ উপলব্ধি করবেন। তারপর আপনি উপযুক্ত ভাবে সেগুলিকে আপনার পরিস্থিতিতে খাপ খাওয়ানো পারবেন। এখানে আমরা সংক্ষেপে চার ধরনের প্রয়োজন পরিমাপের পদ্ধতি আলোচনা করবো।

১। **প্রাথমিক কার্যক্রম :** একটি অপরিচিত পরিবেশে, যেমন একটি নতুন স্থানে একটি মণ্ডলী স্থাপন করা, একটি ক্লাস শুরু করা অথবা কয়েকটি সভার পরিকল্পনা করা; যেখানের সেই লোকদের সম্পর্কে আপনি হয়তো কিছুই জানেন না অথবা লোকদের প্রয়োজন সম্পর্কে কিছুই ধারণা করতে পারেন না। কোন কিছু পূর্বের ধারণা করার আগে, নেতা লোকদের তাদের অবস্থার কথা যাহা তিনি পূর্বে চিন্তা করেছেন সেই কথা অথবা তাদের প্রয়োজন ও চিন্তা সম্পর্কে জিজ্ঞাসা করেন। ইহা সমীক্ষা এবং বিভিন্ন প্রশ্নের ও ব্যক্তিগত সাক্ষাৎকারের দ্বারা করা যেতে পারে। নেতা হয়তো মনে করতে পারেন যে লোকেরা হয়তো তাদের নিজেদের প্রয়োজন সম্পর্কে বোঝেন না এবং ইহা হয়তো সত্যি হতে পারে। কিন্তু প্রাথমিক প্রয়োজন গুলোর পরিমাপ করার ক্ষেত্রে প্রথমেই জানা দরকার লোকেরা তাদের নিজেদের কি বিষয়ে প্রয়োজন উপলব্ধি করেন। ইহা এক ধরনের শ্রবণ এবং যাহা একজন নতুন নেতার কাজ করার পক্ষে খুবই প্রয়োজনীয় এবং তাহা একটি দল কর্তৃক গ্রহণের পক্ষে খুবই সহায়ক।

২। **পূর্ব কল্পিত প্রয়োজন :** এই পদ্ধতি শুরু হয় যখন যে লোকেরা দায়িত্বে আছেন তারা পূর্ব-কল্পিত প্রয়োজন সম্পর্কে চিন্তা করেন। নেতা হয়তো লক্ষ্য করেছেন অথবা বর্তমান প্রয়োজনের তথ্য অন্যান্যদের কাছ থেকে লাভ করেছেন। পূর্ব-পরিকল্পিত প্রয়োজনের একটি তালিকা তৈরী করা হয়েছে এবং লোকদের বঙ্গা হয়েছে সত্যিকারে এই প্রয়োজন রয়েছে কিনা তাহা দেখাতে অথবা বর্তমানে প্রতিষ্ঠান কি পরিমাণে ঐ প্রয়োজন গুলো মিটাচ্ছে। এই ভাবেই একজন নেতা উপলব্ধি করতে পারেন লোকেরা তাদের সাফল্য অথবা পদক্ষেপ সম্পর্কে কি মনে করেন। যদি প্রয়োজনগুলো না মিটে তাহলে প্রয়োজন বোধে তা পরিবর্তন করা যেতে পারে।

৩। **জানিত প্রয়োজন সমূহ :** ইহা হতে পারে যে লক্ষ্য-সমূহ প্রতিষ্ঠা করতে ব্যর্থ হয়েছেন। নেতা সেক্ষেত্রে অবশ্যই বাস্তবতার মুখোমুখি হবেন এবং দলকে সে ব্যাপারে সাহায্য করবেন। নেতা অবশ্যই দেখবেন যে প্রয়োজন সমূহ সঠিক ভাবে বর্ণনা করা হয়েছে যাতে করে সকল লোকেরা একই ভাবে নেতার মতই বোঝেন। খ্রীষ্টিয় পরিচর্যার ক্ষেত্রে কোন কোন প্রয়োজন গুলো সবার কাছে প্রায় একই রকমের। নেতা অবশ্যই দলকে পরিচালিত করবেন যাতে তাদের লক্ষ্য সমূহ তারা পরিষ্কার ভাবে উল্লেখ করতে পারেন এবং সেগুলি সম্পাদনের পথ সমূহ খুঁজবেন।

৪। **প্রয়োজনের তুলনামূলক বিচার :** প্রয়োজন গুলোর গুরুত্বের তুলনামূলক কার্যাবলী এবং কার্যক্রমের প্রাধান্য নিরাপণ অধিকাংশ প্রতিষ্ঠান সমূহের জন্য প্রয়োজনীয়। নেতা অবশ্যই সিদ্ধান্ত নেবেন কিভাবে তিনি সময় ও কর্মকর্তাদের নির্ধারণ এবং প্রয়োজন মিটাতে টাকা যোগান দেবেন। তিনি পদস্থ লোকদের গুরুত্ব অনুসারে তাদের জিজ্ঞাসা করে তিনি এ কাজ করে থাকেন।

১০। আমরা প্রয়োজন পরিমাপ সম্পর্কে যা শিখেছি তা সংক্ষিপ্ত করতে সঠিক বাক্যটির পাশে দাগ দিন।

ক) লোকদের প্রয়োজন সমূহ অবহেলা করা হয় যেহেতু নেতা তাদের জন্য চিন্তা করেন না।

খ) আমাদের প্রয়োজন সম্পর্কে অবশ্যই জানতে হবে যাতে আমরা উপযুক্ত লক্ষ্য সমূহ স্থির করতে পারি।

গ) প্রয়োজনের পরিমাপ ধারণাটি শাস্ত্র সন্মত।

ঘ) প্রয়োজনের পরিমাপ সম্পর্কে লোকদের জিজ্ঞাসা করা একভাবে একজন নেতাকে তার কাজে আরো বেশী ফলপ্রসূ করে।

ঙ) একজন নেতা অবশ্যই প্রয়োজন সম্পর্কে অবগত হবেন যাতে তিনি উপযুক্ত ভাবে টাকা পয়সা ও সময় ব্যবহারের প্রাধান্য ঠিক করতে পারেন।

ব্যবস্থাপনার দ্বারা লক্ষ্য সমূহ :

লক্ষ্য ৫ : যেভাবে পদ্ধতিগত আবেদনে লক্ষ্য শব্দটি ব্যবহৃত হয়েছে তাহা বর্ণনা করতে ও তার ব্যাখ্যা দিতে, কিভাবে লক্ষ্য সমূহকে নিয়ন্ত্রিত করা হয় তা বলতে পারা।

আমরা দেখেছি যে খ্রীষ্টিয় পরিচর্যায় লক্ষ্য সমূহ এবং প্রয়োজন খ্রীষ্টিয় পরিচর্যার পদ্ধতিতে পরিপূরক অংশ বিশেষ। আমাদের অবশ্যই লোকদের প্রয়োজন সমূহকে জানতে হবে যাতে করে আমরা তাদের কাছে ফলপ্রসূ এবং উপযুক্ত ভাবে পরিচর্যা করতে পারি। যখন আমরা লোকদের প্রয়োজন সমূহ নির্ধারণ করে সেগুলিকে সুনির্দিষ্ট ভাবে উল্লেখ করি, তখনই আমরা আমাদের লক্ষ্যসমূহ প্রতিষ্ঠা করতে পারি। আমরা লক্ষ্য সমূহকে আমাদের কাজের কাঙ্ক্ষিত বিষয় বলে বর্ণনা করেছি। সপ্তম পাঠে আমরা লক্ষ্যের গুরুত্ব সম্পর্কে কিছু শিখেছি। এখন আমরা আরো সুস্পষ্ট ভাবে এই বিষয়ের গুরুত্ব দেখতে পাব, যেহেতু আমরা সম্পূর্ণ পদ্ধতির অংশরূপে লক্ষ্য সমূহকে দেখেছি।

নেতারা তাদের দায়িত্ব অথবা কাজ সম্পাদনের দায়িত্ব নিয়ে থাকেন। ইহাকে আমরা ব্যবস্থাপনা বলতে চাই। যখন আমরা বলি লক্ষ্যসমূহ দ্বারা ব্যবস্থাপনা তার অর্থ আমরা বলি যে অবশ্যই আপনার লক্ষ্য নিরূপণ করবেন এবং পরে কার্য এমন ভাবে পরিচালনা করবেন যে লক্ষ্যসমূহ সম্পাদিত হয়। সম্ভবতঃ ইহাই সবচেয়ে ফলপ্রসূ ভাবে কাজ করার উপায় খ্রীষ্টিয় পরিচর্যার সমস্যা হচ্ছে নেতা সত্যিকারে তার লক্ষ্যসমূহ প্রতিষ্ঠিত করেন না অথবা কার্যক্রম এবং কাজের মধ্যকার পার্থক্য সম্পর্কে বুঝেন না, তারা সভা-সমিতি ও প্রকল্পের প্রতি তাদের দৃষ্টি দিয়ে থাকেন। তাদের ধারণা এইসব কার্যক্রম হচ্ছে ঈশ্বরের গৌরবার্থে, কিন্তু তারা বিচার করতে জানেন না তাদের প্রকল্প সফলতা লাভ করেছে কি করে নাই।

আপনার কাজের লক্ষ্য সমূহের দ্বারা ব্যবস্থাপনা নিয়ন্ত্রিত করতে শিখুন অথবা আপনার সম্পূর্ণ প্রতিষ্ঠানের উদ্দেশ্যাবলী পরিষ্কার ভাবে উপলব্ধি করুন। তারপর আপনি এবং যারা আপনার সহিত কাজ

করেন তাদের নিজে লক্ষ্য সমূহ স্থির করুন এবং যে লক্ষ্যে পৌঁছাতে পারবেন ও যার পরিমাপ করা সম্ভব হবে।

পুনরায় ইণ্টেরের কথা বিবেচনা করুন। তার লক্ষ্য ছিল তার লোকদের মুক্তি। যা কিছু তিনি করেছিলেন সকলই তিনি তার লোকদের মৃত্যুর থেকে উদ্ধারের জন্য করেছিলেন। তার উদ্দেশ্য সাধনের জন্য প্রকৃত লক্ষ্যে পৌঁছাবার জন্য তাকে অন্যান্য সমস্ত লক্ষ্য প্রতিষ্ঠিত করতে হয়েছিল—যেমন রাজার মনোযোগ আকর্ষণ এবং তার অনুমোদন।

একটি প্রচার তৈরী ও তাহা লোকদের কাছে তুলে ধরার কথা চিন্তা করুন। মনে করুন প্রকৃত লক্ষ্য হচ্ছে যাতে লোকেরা খ্রীষ্টের বিষয়ে সিদ্ধান্ত গ্রহণ করে। এই লক্ষ্যে পৌঁছাতে আমরা কিছু লক্ষ্য স্থির করি, যাতে আমরা ফলপ্রসূ প্রচার করতে পারি। এই লক্ষ্যে পৌঁছাতে আমাদের প্রচারের বিষয়বস্তু ও উপস্থাপনা ভাল হতে হবে। আমাদের বিষয়বস্তু ভাল হতে হলে, আমাদের অবশ্যই জানতে হবে কিভাবে বাইবেল অধ্যয়ন করতে হয়। এর অর্থ হতে পারে আমাদের ভাল করে বাইবেলের মন্তব্য ও পরিভাষা ব্যবহার করতে জানতে হবে। এর অর্থ এ'ও হতে পারে আমাদের জানতে হবে কিভাবে অধ্যয়ন করতে হয়। ভাল প্রচার করার জন্য আমাদের হয়তো প্রচার বিদ্যার উপর পড়াশুনা করতে হবে। আমাদের ব্যবহারিক ভাষা ও ব্যাকরণ সম্পর্কে আমাদের কিছু জানতে হবে। আমরা দেখেছি যে প্রকৃত লক্ষ্যে পৌঁছাতে গিয়ে আমাদের অন্যান্য আরো উদ্দেশ্য-সমূহ প্রতিষ্ঠিত করতে হয়। একজন নেতাকে অবশ্যই বুঝতে হবে এবং তার সহ-কর্মীদের এবিষয় ব্যাখ্যা করতে হবে। ইহাই হচ্ছে ব্যবস্থাপনার মাধ্যমে লক্ষ্যে পৌঁছান।

লক্ষ্য কিভাবে নিয়ন্ত্রিত হয় :

১। বর্তমান ও অতীত অবস্থাকে বিবেচনা করুন : সত্যিকার ভাবে আপনার প্রতিষ্ঠানকে জানুন এবং দেখুন অতীতে সে কি সম্পাদন করেছে। বর্তমান অবস্থাকে সত্যতার সহিত মূল্যায়ন করুন। আপনি



উচ্চতর লক্ষ্যে পৌঁছাবার জন্য কিভাবে লক্ষ্য সকল প্রতিষ্ঠিত হয়েছে

কতটুকু সাফল্য অর্জন করেছেন? কাজের কোন অংশটি সফল হয়েছে এবং কোন অংশের উন্নতির প্রয়োজন? কি সম্পাদিত হয়েছে আপনি কি তা দেখতে চান?

২। বাস্তব লক্ষ্য সমূহ স্থির করুন : আপনি কি সম্পাদিত হবে বলে অনুভব করেন এবং তাহা কি আপনি যে লোকদের সেবা করছেন তাদের প্রয়োজন মিটাবে? পবিত্র আত্মার উপর নির্ভর করে সিদ্ধান্ত নিন, নির্দিষ্ট সময়ের মধ্যে আপনি কি ফলের প্রত্যাশা করছেন। আপনার লক্ষ্য উচ্চ হতে পারে, কিন্তু বাস্তবতার সম্মুখীন হতে ভয় পাবেন না। আপনার লোকদের অনুপ্রেরণা অনুভব করার প্রয়োজন রয়েছে এবং প্রভুতে আপনার যে বিশ্বাস রয়েছে তারও দরকার আছে কিন্তু আপনার লক্ষ্যগুলো যদি অনেক উচ্চ হয়ে থাকে যেখানে পৌঁছান সম্ভব নয় তবে লোকেরা নিরাশ হবেন।

৩। নিশ্চিত হবেন যে আপনার লক্ষ্য-সমূহ পরিমাপ যোগ্য : একটি নির্দিষ্ট সময়ের পূর্বেই যেন স্থির ও পরিমাপ করা যায় আপনার

সাফল্য। অন্যথায় ইহা বুঝা অসম্ভব হবে যে আপনার লক্ষ্যে আপনি পৌঁছেছেন কিনা। একটি নির্দিষ্ট তারিখের মধ্যে আপনি কি সম্পাদিত করতে চান সে সম্পর্কে একটি পরিষ্কার ধারণা রাখুন।

৪। নিশ্চিত হোন যে আপনার সঙ্গে যারা কাজ করছেন তারা আপনার লক্ষ্য সমূহ বুঝতে পেরেছেন : একজন নেতা অবশ্যই লোকদের কাছে তার উদ্দেশ্য ও দর্শন প্রকাশ করবেন। পরবর্তী পাঠে আমরা দেখবো যে যখন কোন প্রতিষ্ঠানের লোকেরা অনুপ্রাণিত অথবা উদ্দীপ্ত হন এবং প্রতিষ্ঠানিক লক্ষ্য সম্পর্কে নিশ্চিত হন তখন তারা সেই লক্ষ্যের উদ্দেশ্য কাজ করেন।

৫। লক্ষ্যে পৌঁছাবার জন্য একটি পরিকল্পনা করুন : আপনার সহ-কর্মীদের দেখান কিভাবে আপনি আপনার নির্ধারিত লক্ষ্যে পৌঁছাতে চান। ব্যক্তি বিশেষকে সুনির্দিষ্ট কাজ ও দায়িত্ব দিন। আপনার লোকদের জানান যে তাদের গুরুত্ব রয়েছে এবং কিভাবে তাদের কাজ একে অন্যের সহিত সম্পর্কযুক্ত। আপনার ধারণা, স্বতঃস্ফূর্ততা ও বিশ্বাস অন্যদের জানান।

৬। নির্দিষ্ট লক্ষ্যের অভিমুখে কার্যক্রম শুরু করান : নেতার কাছে আশা করা হয় যেন তিনি কিছু করতে সাহায্য করেন। প্রচার ও ব্যাখ্যা করাই যথেষ্ট নয়। আপনাকে অবশ্যই দেখতে হবে যে কার্যক্রম রয়েছে এবং পরিস্থিতির জন্য সেই কার্যক্রম উপযুক্ত। যদি পরিকল্পনা করা ও তার প্রয়োগের মাঝে যথেষ্ট সময় অতিবাহিত হয় তবে দেখা যায় লোকেরা তাদের আগ্রহ হারিয়ে ফেলে। যত শীঘ্র সম্ভব আপনার পরিকল্পনানুসারে আপনার কাজ শুরু করবেন।

৭। আপনার লক্ষ্যের প্রতি কার্যক্রম নির্দিষ্ট রাখুন : দেখা যায় লোকেরা যেভাবে কাজ করতে অভ্যস্ত তারা সেই ভাবেই কাজ করে যায় এবং আস্তে আস্তে তাদের গতি শীথিল হয়ে যায়। একজন নেতা তার লক্ষ্য সমূহের তালিকা ঘোষণা করে যেগুলো সে জুড়ে যেতে পারে না। তাকে অবশ্যই লক্ষ্য রাখতে হবে যাতে তিনি লোকদের উদ্দেশ্যাবলীকে সর্বদা স্মরণ করিয়ে দেন ও অনুপ্রাণিত করেন। সর্বদা উৎসাহ ও অনুপ্রেরণা যোগাতে হবে।

৮। দেখবেন যাতে প্রত্যেকটি কাজের ফল মূল্যায়ন ও লিপিবদ্ধ করা হয় : যখন কোন প্রকাশিত ফল মূল্যায়ন করা হয় তখন নেতা দেখতে সুযোগ পান যে তার কাজের পদক্ষেপগুলি যথার্থ ছিল কিনা, উপযুক্ত লোকদের দায়িত্ব দেওয়া হয়েছিল কিনা এবং তাদের লক্ষ্যসমূহের কোন পরিবর্তন প্রয়োজন কিনা। কোন লক্ষ্যে পৌঁছাতে ব্যর্থতার কারণ রূপে সর্বদা অযোগ্য কাজ অথবা মনোনিয়নের অভাব বলে চিহ্নিত করতে পারি না। নেতাকে অবশ্যই সততার সহিত মূল্যায়ন করার ঝুঁকি নিতে হবে। এটাই হচ্ছে সর্বোৎকৃষ্ট নিশ্চয়তা যে কাজের উন্নতি হবে এবং অভিলেখিত লক্ষ্যে আমরা পৌঁছাতে পারবো।

৯। যারা লক্ষ্যে পৌঁছাতে সাহায্য করছেন তাদের স্বীকৃতি দিন ও পুরস্কৃত করুন : লক্ষ্য সমূহ সম্পাদনের উপর ভিত্তি করেই স্বীকৃতি দেওয়া উচিত, ব্যক্তিগত কারণ সমূহকে বিবেচনা করে নয়। এই ভাবেই লোকেরা তাদের লক্ষ্যের গুরুত্ব উপলব্ধি করেন এবং সেই উদ্দেশ্যে কাজ করতে আনন্দ ও পরিতৃপ্তি লাভ করেন। তখন তারা তাদের সামর্থ্যের অর্থবহ অবদান রাখেন।

১০। দেখাতে হবে যারা লক্ষ্যের অভিমুখে পৌঁছানোর জন্য কাজ করছেন, তাদের ব্যক্তিগত লক্ষ্য ও প্রতিষ্ঠানের প্রকৃত লক্ষ্যে তারা পৌঁছেছেন : ব্যবসায়িক ব্যবস্থাপনায় যথেষ্ট গুরুত্ব দেওয়া হয় যাতে কর্মচারীরা অনুভব করেন যে তারা ব্যক্তিগত সুযোগ সুবিধা এবং ব্যক্তিগত লক্ষ্যে পৌঁছাতে পারবেন যদি তারা কোম্পানী অথবা প্রতিষ্ঠানকে তার লক্ষ্যে পৌঁছাতে সাহায্য করেন। খ্রীষ্টিয় কাজে সমস্যাটা এত অধিক নয়। প্রত্যেক প্রকৃত খ্রীষ্টিয়ানের মৌলিক উদ্দেশ্যাবলী অভিন্ন। সকলেই ঈশ্বরকে সুখী করতে চান এবং তাদের অধিকাংশই একটি সুনির্দিষ্ট ভাবে তাকে সেবা করার জন্য খুবই উদগ্রীব থাকেন। তাই ইহা নেতার একটি দায়িত্ব, তিনি প্রমাণ করবেন না যে প্রতিষ্ঠানের লক্ষ্য সমূহের জন্য কাজ করতে গিয়ে নিজের সুবিধা ভোগ করেন, কিন্তু তিনি তাদের দেখাবেন যে ইহা তাদের জন্য মাগুলীক কাজের অনুরূপ। খ্রীষ্টিয়ানদের ঈশ্বরের কাজের জন্য প্রতিষ্ঠানিক

কাঠামো, পরিকল্পনা এবং পরিচালনা প্রদান করা দরকার। প্রকৃত পক্ষে ইহাই হচ্ছে ব্যবস্থাপনার মাধ্যমে লক্ষ্যে পৌঁছাবার একটি বিস্ময়কর দিক। ইহা নেতাকে তার সহ-কর্মীদের পরিচালিত করতে সাহায্য করে, যদিকে তারা গভীর ভাবে অনুসরণ করতে চায়। ইহা তাদের দেখতে সাহায্য করে, নিয়ম পদ্ধতি কারণ ও শ্রীষ্টিয় পরিচর্যার উদ্দেশ্যাবলী। নেতা হিসাবে আপনার প্রধান পুরস্কার হচ্ছে, যখন তিনি দেখেন যে তার লোকদের প্রয়োজন মিটেছে এবং তাদের আত্মিক লক্ষ্য সমূহে তারা পৌঁছেছেন এবং তারা ঈশ্বরের পরিকল্পনা অনুসারে পরম লক্ষ্যের উদ্দেশ্য কাজ করছেন।

১১। উদ্দেশ্য শব্দটি আমরা সঠিক ভাবে ব্যাখ্যা করতে পারি যেভাবে আমরা পদ্ধতিগত আবেদনের ক্ষেত্রে ব্যবহার করেছি :

ক) যা আমরা করতে ইচ্ছা করি।

খ) কাজের প্রত্যাশিত ফলের আশা।

গ) কাজের সম্পূর্ণ পদ্ধতিগত পরিকল্পিত মূল্যায়ন।

১২। আপনার পরিচিত একটি পরিস্থিতির জন্য দুইটি উপযুক্ত লক্ষ্য আপনার নোট খাতায় লিখুন।

১৩। আপনি মণ্ডলীর সঙ্গে কাজ করতে গিয়ে কোন্ দুইটি ব্যক্তিগত লক্ষ্যে পৌঁছেছেন তাহা আপনার নোট খাতায় লিখুন।

১৪। সংক্ষেপে লিখুন উদ্দেশ্য সমূহ দ্বারা নিয়ন্ত্রিত বলতে আপনি কি বুঝেন?.....

পরীক্ষা :

১। আমরা পিতরের কথা মধ্য নেতৃত্বের নীতি-সমূহ সনাক্ত করতে পারি “প্রভু আমি তোমার জন্য বন্দি হতে ও মৃত্যু বরণ করতেও প্রস্তুত” এর অর্থ হচ্ছে :

ক) একজন অবশ্যই বিরাট আত্মিক মনোনয়ন নিতে ধীরস্থির হবেন।

খ) একজন অবশ্যই তার আনুগত্য সম্পর্কে কখনো খোলাখুলি ভাবে প্রকাশ করবেন না।

গ) কথা বলা অর্থহীন কিন্তু কাজ করা গুরুত্বপূর্ণ।

ঘ) দৃঢ় আত্ম-প্রত্যয় হওয়ার বিরুদ্ধে একজন অবশ্য সতর্ক হবেন।

২। আমরা নেতৃত্বের ক্ষেত্রে দ্বিতীয় প্রধান নীতি পিতরের প্রতি যীশুর কথা থেকে শিখতে পারি “শয়তান তোমার হৃদয়কে বিচ্যুত করেছে ……
 …………… যখন তুমি ফিরে আস, তোমার ভ্রাতৃগণকে সুস্থ্য করিও” যাহা হচ্ছে তার ব্যক্তিগত অভিজ্ঞতা :

ক) বাইবেলের সত্য বলতে কখনও উপমা ব্যবহৃত হয় না।

খ) অন্যকে সাহায্য করতে ব্যবহৃত হয়।

গ) সর্বদাই আত্মা, মন, দেহ, এর যে কোন একটি দুর্বল।

ঘ) যাহা কোন প্রধান আত্মিক বিজয় দান করে না, শুধু অপচয়।

৩। প্রাচীনদের প্রতি পিতরের গুণেচ্ছা “যাহারা তোমাদের মধ্যে প্রাচীন রয়েছে, আমি তাদের মত একজন আবেদন করছি” যাহা তাহার জান ও নেতৃত্বের গুরুত্বপূর্ণ গুণাবলী প্রকাশ করে :

ক) অন্যের প্রয়োজন সম্পর্কে উপলব্ধি করা।

খ) ব্যক্তিগত নম্রতা।

গ) একটি লক্ষ্যের সম্পর্কে সচেতনতা।

ঘ) খ্রীষ্টিয় সেবার জন্য অনুপ্রেরণা।

৪। প্রাচীনদের প্রতি পিতরের অনুপ্রেরণা দানের মধ্যে নেতৃত্বের নীতি সমূহ জড়িত যেখানে তিনি মেম্বারদের বর্ণনা করেছেন “যাদের উপরে তোমাদের ন্যস্ত করা হয়েছে” এর দ্বারা পিতর বুঝাতে চেয়েছেন যে :

ক) যারা একজন নেতার অধীন তারাই ঈশ্বরের লোক।

খ) লোকেরা মেম্বারদের ন্যায় এবং তারা দায়িত্ব পালনে অপারগ।

গ) লোকেরা শিশুদের ন্যায় (দায়িত্বহীন) সুতরাং নেতাদের দায়িত্ব দেওয়া হয়েছে প্রয়োজনের জন্য কিছু করতে।

ঘ) যদি কোন নেতা একটি পবিত্র বিশ্বস্ত দায়িত্ব গ্রহণ করেন, তাহলে তা অবহেলা করা যাবে না।

৫। যখন প্রধান মেম্বার উপস্থিত হবেন পিতরে এই বক্তব্যে খ্রীষ্টিয় নেতৃত্বের আরেকটি নীতি প্রকাশিত হয়েছে : লোকদের অনুপ্রাণিত ও ফলপ্রসূ করতে একজন নেতা অবশ্যই :

- ক) মেম্বারদের সুখী করার বিষয়ে সচেতন হবেন।
- খ) সেই ধরনের ভয় থাকে যাতে তার যথেষ্ট পরিশ্রম প্রত্যাখ্যাত হয়।
- গ) স্বল্প সময়ের পরিমাণ অনুসারে লক্ষ্য স্থিক করবেন, যেহেতু সময় অল্প।
- ঘ) প্রকৃত লক্ষ্যের বিষয় সর্বদা সচেতন থাকবেন।

৬। এই পাঠ অনুসারে নিম্নের কোন বাক্যটি পদ্ধতিগত আবেদনের যথার্থ বর্ণনা : একটি পদ্ধতিগত আবেদন হচ্ছে :

- ক) একটি যান্ত্রিক প্রক্রিয়ার মাধ্যমে ব্যবস্থাপনা।
- খ) একটি প্রতিষ্ঠানে কি হয় তার একটি সুশৃংখল দৃষ্টিভঙ্গি।
- গ) যথেষ্ট কাজ কমিয়ে আনে যেহেতু ইহা মানুষের উপর নির্ভর করে না বরং কম্পিউটারের উপর নির্ভরশীল।
- ঘ) সাধারণ ভাবে দুইটি প্রধান অংশের উপর নির্ভর করে : উদ্দেশ্য সমূহ স্থির করা ও মূল্যায়ন করা।

৭। পদ্ধতিগত মূল্যায়ন দ্বারা একটি প্রতিষ্ঠানের অংশ বিশেষ মূল্যায়ন করা হয় এবং দেখা হয় কিভাবে সেগুলি :

- ক) ফলপ্রসূ ভাবে কাজ করে এবং কেন সঠিক ভাবে কাজ হয় না।
- খ) যোগান, মূল্যায়ন ও ফলাবর্তন সমূহ বিবেচনা করে।
- গ) উদ্দেশ্যগুলি পূর্বে চিন্তানুযায়ী প্রয়োজন উল্লেখ করে এবং কার্যক্রম মনোনীত করে।
- ঘ) পরিপূর্ণ ভাবে একে অন্যের সম্পর্ক স্থির করে এবং সব কাজ করে।

৮। পদ্ধতিগত আবেদনের তিনটি প্রাথমিক উপাদান হচ্ছে :

- ক) যোগান, প্রক্রিয়া ও প্রতিফল।
- খ) যোগান, মূল্যায়ন ও ফলাবর্তন।
- গ) উদ্দেশ্য সমূহ নিরূপণ, কার্যক্রম মনোনীত করা এবং মূল্যায়নে সহায়তা করা।

ঘ) উদ্দেশ্য সমূহ নিরূপণ, কার্যক্রম মনোনীত করা ও পূর্বা চিন্তানুসারে প্রয়োজন সমূহ দেখা।

৯। প্রয়োজন সমূহ নিরূপণ সম্পর্কে নিম্নের সমস্ত বাক্যের মধ্যে মাত্র একটি বাক্য সত্য। যেগুলি সত্য নয় সেগুলির মধ্যে সত্যটি চিহ্নিত করুন :

ক) উপযুক্ত উদ্দেশ্য সমূহ স্থির করার জন্য একজনকে অবশ্যই প্রয়োজন সমূহ উপলব্ধি করতে হবে।

খ) লোকের প্রয়োজন সমূহ উল্লেখ করতে বলায় একটি উপায়ের মাধ্যমে নেতা কাজে অধিকতর ফলপ্রসূ হতে পারেন।

গ) একজন নেতাকে অবশ্যই প্রয়োজনগুলো উপলব্ধি করতে হবে যাতে তিনি যথোপযুক্ত পদক্ষেপ নিয়ে সময় ও টাকা পয়সা যথার্থ ব্যবহার করতে পারেন।

ঘ) লোকদের প্রয়োজন সমূহকে উপেক্ষা করা হয় যেহেতু নেতার তাদের জন্য চিন্তা করেন না।

১০। যদি আপনাকে একটি পরিকল্পনা প্রণয়ন করে সেগুলির উদ্দেশ্যগুলো নিরূপণ করতে বলা হয়, তাহলে নিম্নের কোন পদক্ষেপটি আপনি অনুসরণ করবেন?

ক) প্রকৃত লক্ষ্যে পৌঁছাতে প্রয়োজনীয় উদ্দেশ্য ও আসল লক্ষ্য সকল নিরূপণ করবেন।

খ) লক্ষ্য নিরূপণ, কার্যাবলীর পরিকল্পনা, কার্যাবলীর পুনরালোচনা এবং যথাযথ ভাবে খাপ খাওয়ান এবং মূল্যায়ন।

গ) আপনার প্রত্যাশিত ফল উল্লেখ করবেন, তথ্য সংগ্রহ, লোকদের সঙ্গে পরামর্শ, কার্যক্রমের পরিকল্পনা এবং কার্যক্রমের সূচনা করবেন।

ঘ) আপনার লক্ষ্য উল্লেখ করুন, আপনার এবং প্রতিষ্ঠানের লক্ষ্যের সহিত সমবোধ্যাকারে বিবেচনা করুন, কার্যক্রমের পরিকল্পনা করুন যা আপনার লোকদের ব্যস্ত রাখবে, আপনার পরিকল্পনার ফলপ্রসূতা পর্যালোচনা করুন এবং প্রয়োজন বোধে আপনার কার্যাবলী পরিবর্তন করুন।

ও প্রচার করা সম্পর্কে এত বেশী উদগ্রীব ছিলেন যে তিনি তার প্রচারের পিছনে কোন লক্ষ্য ঠিক করেন নাই। তার মনে কোন বিশেষ ফলের আশাও ছিল না।

- ৩। গ) তিনি যীশুকে ভালবাসতেন।
- ১০। ক) মিথ্যা (নেতা হয়তো লোকদের জন্য চিন্তা করেন, কিন্তু তিনি পরিকল্পনা ও কার্যক্রম স্থির করার পূর্বে প্রয়োজন অনুসন্ধানের গুরুত্ব সম্পর্কে জানেন না।
- খ) সত্য গ) সত্য ঘ) সত্য ঙ) সত্য
- ৪। গ) মণ্ডলীর জন্য ঈশ্বরের ইচ্ছা বাস্তবায়িত করা।
- ১১। খ) কাজের প্রত্যাশিত ফলের আশা।
- ৫। ক) ২ প্রয়োজন সমূহ উপলব্ধি করা।
- খ) ৪ উপযুক্ত উদ্বুদ্ধকরণ।
- গ) ৫ লক্ষ্যের সচেতনতা।
- ঘ) ৬ মেসপাল ঈশ্বরের।
- ঙ) ১ ব্যক্তিগত নম্রতা।
- ১২। আপনার ব্যক্তিগত উত্তর : নিম্নরূপ একটি উদাহরণ দেওয়া যেতে পারে ; আমার লক্ষ্য হচ্ছে আমি দেখতে চাই যে আমার মণ্ডলীর লোকেরা ঈশ্বরের বাক্য সম্পর্কে একটি উত্তম সাধারণ জ্ঞানের অধিকারী হয়। আমার প্রথম উদ্দেশ্য হচ্ছে, প্রতিটি বয়স ভিত্তিক দলের জন্য একটি পাঠ্যক্রম তৈরী করা ; যাতে করে পরবর্তী তিন বৎসরের মধ্যে প্রত্যেকেই যেন পুরাতন নিয়ম সম্পর্কে গভীর জ্ঞান রাখে। যার ফলশ্রুতিতে প্রতিটি ব্যক্তি পুরাতন নিয়ম বিষয়ক সাধারণ জ্ঞান ; পরীক্ষায় যেন অন্ততঃ শতকরা ৭০ ভাগ মার্ক পেতে পারে। আমার দ্বিতীয় উদ্দেশ্য হচ্ছে প্রতিটি বয়স ভিত্তিক দলের জন্য নতুন নিয়মের উপর পাঠ্যক্রম তৈরী করা ; যাতে করে পরবর্তী ২ বৎসরের মধ্যে নতুন নিয়ম সম্পর্কে তাদের গভীর জ্ঞান থাকে। যার ফলশ্রুতিতে প্রতিটি ব্যক্তি নতুন নিয়ম বিষয়ক সাধারণ জ্ঞান পরীক্ষায় যেন অন্ততঃ শতকরা ৭০ ভাগ মার্ক পায়।

- ৬। ক) “আমার পালদের (মেঘদের) চরাও”
খ) “ঈশ্বরের পালের অধ্যক্ষ হও”
- ১৩। আপনার নিজস্ব উত্তর। দুইটি ব্যক্তিগত উদ্দেশ্য স্থির ও প্রতিষ্ঠিত করতে পারে, যখন তিনি মণ্ডলীর লক্ষ্যের অভিমুখে কাজ করেন সেগুলি এইরূপ হতে পারে : ১। ঈশ্বরের পরিচালনার প্রতি বেশী সচেতন হতে হবে যেন সাক্ষ্যদানের সুযোগ গ্রহণ করা যায়।
২) ঈশ্বরের সঙ্গে গভীর সম্পর্ক স্থাপনের মাধ্যমে অতিরিক্ত প্রার্থনা ও বাইবেল পাঠের মাধ্যমে নিজেকে তার কাছে সঁপে দেওয়া।
- ১৪। আপনার নিজস্ব উত্তর : আমি পূর্বেই উল্লেখ করেছি যে প্রকৃত লক্ষ্য পৌঁছাতে গিয়ে আমরা আরো কতিপয় উদ্দেশ্য সমূহ সম্পাদিত করি। আমাদের অবশ্যই এবিষয় বুঝতে হবে এবং আমাদের সহকর্মীদের কাছে এ বিষয় ব্যাখ্যা দিতে হবে।

নেতা উৎসাহী হন এবং অন্যদের উৎসাহ যোগান

দুইজন বাইবেল স্কুলের ছাত্র একটি নোটিশ বোর্ডে একটি বিজ্ঞপ্তির প্রতি লক্ষ্য করছিল। এই বিজ্ঞপ্তিটিতে বলা হয়েছে "অত্যন্ত নিঃশ্বেষিত, নিরাশ ব্যক্তিদের জন্য একটি সম্মেলন সেখানে প্রত্যেক খ্রীষ্টিয়ান কর্মীদের যোগদানের আহ্বান জানান হয়েছে। একজন খ্রীষ্টিয়ান মনস্তত্ত্ববিদ তার দীর্ঘদিনের অভিজ্ঞতার আলোকে ও ঈশ্বরের বাক্য থেকে তিনি লোকদের শিক্ষা পরামর্শ দান করবেন।

একজন যুবক জিজ্ঞাসা করলেন "এর অর্থ কি?"

তার উত্তরে একজন যুবতী বললেন "এই সম্পর্কে আমি একটা বই পড়েছিলাম—নিঃশ্বেষিত হওয়া অথবা পুড়ে যাওয়ার আক্ষরিক অর্থ হচ্ছে, অনীহা, নিরাশ হওয়া, অবসন্ন এবং হতাশ হওয়া, সাধারণ ভাবে নিজের কাজের প্রতি উৎসাহ হারিয়ে ফেলা। এই বইটির যিনি লেখিকা তিনি বলেছেন কর্মীদের উৎসাহিত করে রাখা কঠিন। উৎসাহ-উদ্দীপনা নিয়ে তারা কাজ শুরু করেন এবং আন্তে আন্তে উৎসাহ হারিয়ে ক্লান্ত ও নিরাশ হয়ে যান। এই সম্মেলন সেই সমস্ত খ্রীষ্টিয়ান কর্মীদের জন্য যাদের এই ধরনের সমস্যা রয়েছে।"

সেই যুবকটি উচ্চৈঃস্বরে বললেন "আমি এধরনের বিষয় বিশ্বাস করতে পারি না" কি করে একজন ঈশ্বরের পক্ষে কাজ করতে করতে ক্লান্ত হয়ে যান? ইহা আমাদের জন্য সবচেয়ে বড় সুযোগ! তাহুড়া ইহা আমাদের জন্য একটি আহ্বান। আমরা জানি যিশাইয় ভাববাদী বলেছেন "কিন্তু যাহারা সদাপ্রভুর অপেক্ষা করে, তাহারা উত্তরোত্তর নতুন শক্তি পাইবে, তাহারা ঈগল পক্ষীর ন্যায় পক্ষ সহকারে উর্দ্ধে উঠিবে, তাহারা দৌড়িলে শ্রান্ত হইবে না, তাহারা গমন করিলে ক্লান্ত হইবে না" (যিশাইয় ৪০ : ৩১)।



“ঈশ্বরের পক্ষে কাজ করতে করতে কি করে
একজন ক্লান্ত শ্রান্ত হয়ে যান ?”

আমরা এবিষয় সম্পর্কে কি মনে করি ? আপনি কি কখনও
নিরাশ অথবা হতাশ হয়েছেন এবং একই সময়ে আন্তরিক ভাবে ঈশ্বরের
ইচ্ছা পালন করতে চেয়েছেন ? আপনি কি কখন সেই ধরনের নেতৃত্বে
ছিলেন, যেখানে কমীরা একটি প্রকল্প সুন্দরভাবে শুরু করে অসমাপ্ত-
ভাবে সেটি ত্যাগ করেছে ?

আমাদের এই পাঠে সাধারণ ভাবে যাকে আমরা উৎসাহদান
বলবো তার সহিত এই সকল প্রণাবলী জড়িত। এই প্রসঙ্গে আমরা
প্রেরিত পৌলের আদর্শ, কিছু মতবাদ এবং সমসাময়িক পণ্ডিতদের ধারণার
বিষয় বিবেচনা করবো।

পাঠের খসড়া :

পৌল : নিবেদিত এবং দৃঢ়চেতা নেতা :

খ্রীষ্টিয়ান পরিচর্যার ক্ষেত্রে বিপদ ও হতাশা সমূহ

উৎসাহদান : ফলপ্রসূ নেতৃত্বের চাবিকাঠি

নেতা কিভাবে অন্যদের উৎসাহিত করেন

লক্ষ্য প্রতিযোগীতার সমতুল্য।

পাঠের লক্ষ্য :

এই পাঠ শেষ করার পর আপনি :-

- ★ পৌলের পঠভূমিকায় নেতৃত্বের নীতিসমূহ ব্যাখ্যা করতে এবং সেই নীতিসমূহ চিহ্নিত করে সেগুলির প্রয়োগ করতে পারবেন।
- ★ সেই সমস্ত বিপদগুলো সনাক্ত করতে পারবেন যেগুলো নেতা ও সহকর্মীদের লক্ষ্যে পৌঁছাতে বাধা স্বরূপ এবং সেগুলি পরিত্যাগ করতে প্রস্তুত থাকতে পারবেন।
- ★ উৎসাহদান ধারণাটি ব্যাখ্যা করবেন এবং নেতৃত্বের সহিত সম্পর্কযুক্ত উৎসাহদানের প্রধান প্রধান মতবাদগুলি ব্যাখ্যা করতে পারবেন।
- ★ খ্রীষ্টিয় পরিচর্যায় আপনার উদ্দেশ্য ও লক্ষ্য সমূহের পক্ষে কাজ করার জন্য অন্যদের উৎসাহ দান করতে পারবেন।

আপনার জন্য কিছু কাজ :

- ১। এই পাঠের পটভূমিকার জন্য উল্লিখিত শাস্ত্রাংশগুলি পড়ুন : গণনা ১১ : ২৬-২৯, যিশাইয় ৪০ : ২৮-৩১, ৫০ : ৪ ; লুক ২২ : ৩১-৩৪ ; যোহন ২১ : ২০-২২ ; প্রেরিত ১৪ : ১১-১৫ ; ২০ : ২২-২৮ ; ২১ : ৩৭-২২ : ১০ ; ২৭ : ১-২ ; ১৪-৪৪ ; রোমীয় ৮ : ৩৫ ; ১ করি ৯ : ২৭ ; ১১ : ২ ; ১২ : ৪-১১ ; ২ করি ৭ : ১৪ ; ১১ : ২৫-২৯, ১৩ : ১০ ; গালা ৬ : ১-১০ ; ফিলি ৩ : ১৩-১৪ ; ২য় তীম ৪ : ৭-৮ ; ১ পিতর ৫ : ১-১১।
- ২। পাঠের বিস্তারিত বিবরণ যন্ত্রের সহিত পড়ুন এবং স্বাভাবিক নিয়মে পাঠের মধ্যকার প্রশ্নগুলির উত্তর দিন। পাঠের শেষে যথারীতি পরীক্ষা ও তার উত্তর মিলিয়ে নিন।
- ৩। যন্ত্রের সহিত পুনরায় তৃতীয় ভাগ (৭-৯ পাঠ) পড়ুন। পরে আপনার তৃতীয় ভাগের ছাত্র রিপোর্ট শেষ করে, শিক্ষকের কাছে পাঠিয়ে দিন।

মূল-শব্দাবলী :

| | | |
|----------------|------------|------------|
| অনুসারী | অনুশীলন | নিরুৎসাহ |
| পার্থিব | পদমর্ষদা | পঞ্জিকা |
| ব্যতিক্রমধর্মী | আনুসঙ্গিক | নবায়ন |
| পুনরারুতি | তীব্রতর | প্রতিধ্বনী |
| জনপ্রিয় | ব্যক্তিত্ব | অগ্রগামী |

পাঠের বিস্তারিত বিবরণ :

পোল : নিবেদিত ও দৃঢ়চেতা নেতা :

লক্ষ্য ১ : এমন একটি বিষয় মনোনীত করতে পারা যাহা পৌলের
অভিজ্ঞতার আলোকে নেতৃত্বদানের বৈশিষ্ট্যের গুরুত্ব বর্ণনা
করে।

প্রেরিতদের কার্যাবলীর লেখক আমাদের কাছে বলেছেন, তিনি তার অন্য একটি পুস্তকে যীশু যে সমস্ত কাজ করতে ও শিক্ষা দিতে শুরু করেছিলেন সে বিষয়ে লিখেছেন। প্রেরিতদের কার্য-বিবরণীতে যীশু তার আত্মায় পরিপূর্ণ অনুসারীদের দিয়ে কি করেছেন এবং তার এই শিক্ষা চালিয়ে নেবার জন্য তাদের কিভাবে ব্যবহার করেছেন তা বলা হবে। প্রেরিতদের কার্য-বিবরণের ১ম অধ্যায়ে যীশুর যে ঐতিহাসিক মহান আদেশ যা তিনি চালিয়ে যেতে বলেছেন তার বিবরণ দেওয়া হয়েছে। যীশু যেমন তার পার্থিব কাজ সম্পন্ন করে তিনি বলেছিলেন যে তার চলে যাওয়া ভাল, যেন পবিত্র আত্মা যিনি পার্থিব দেহে সীমিত নন, তিনি যেন অনেকের মধ্যে দিয়ে বিশ্বজনীন দেহ অর্থাৎ তার মণ্ডলীর মধ্যে দিয়ে কাজ করতে পারেন। কি ধরনের আনন্দ ও মনোনয়ন নিয়ে প্রাথমিক যুগে শিষ্যেরা এগিয়ে এসেছিলেন! যেহেতু ঈশ্বরের উদ্দেশ্য সকল সম্পাদন করাই তাদের লক্ষ্য ছিল। আমরা দেখেছি প্রতিটি ক্ষেত্রে এবং পদক্ষেপে তারা লোকদের মধ্যে দিয়ে তাদের গুণাবলী ও বৈশিষ্ট্যের দ্বারা নেতৃত্বের জন্য যাহা প্রয়োজন ফলপ্রসূভাবে তাহাই করেছেন।

একটি বিশেষ ব্যতিক্রমধর্মী উদাহরণে পৌলের নেতৃত্বের যে গুণ ও বৈশিষ্ট্য যা আমাদের দৃষ্টি আকর্ষণ করেছে তা হোল পৌলের ঘিরুশালেমে ও রোমে শৃংখলাবদ্ধ অবস্থায় যাত্রার প্রাক্কালের ঘটনা। যেদিন পৌলকে বন্দী করা হয়েছিল, সেদিন তার বিশ্বাসের পরিমাণ, আত্মনিবেদন, নিদারুণ ভয়, যা প্রকাশিত হয়েছিল সে বিষয় চিন্তা করে আমরা কি আমাদের আলোচনা শুরু করতে পারি? ক্ষুধা জনতা তাকে টেনে হিচড়ে মন্দির থেকে বের করে নিয়েছিল, সৈন্যরা তাকে বন্দি করেছিল, তার হাতে কড়া দেওয়া হয়েছিল, বিশৃংখল জনতার হাত থেকে তাকে রক্ষা করার জন্য সৈন্যরা তাকে নিয়ে গিয়েছিল। তিনি অত্যন্ত শান্ত ও সশ্রদ্ধভাবে তাদের বলেছিলেন “আমি কি আপনাদের উদ্দেশ্যে কিছু বলতে পারি?”

পরে যখন তিনি সেনাধ্যক্ষের অনুমতি পেলেন, তখন তিনি সিড়ির উপর দাড়িয়ে উপস্থিত জনতাকে শান্ত হতে বললেন। সকলেই শান্ত হোল। ইহা তার সাহস দেখান বা মৃত্যুর কাছে আত্মসমর্পণ করা এর কোনটাই ছিল না। ইহা ছিল ঈশ্বর কর্তৃক মনোনীত একজন নেতার ঈশ্বরের পরাক্রমে লোকদের উপর প্রভাব বিস্তার করা। ঈশ্বর ইচ্ছা করলে তাদের বোবা অথবা মৃত্যু পর্যন্ত আঘাত করতে পারতেন। কিন্তু ঈশ্বর একজন মানবীয় প্রতিনিধিকে ব্যবহার করলেন, যার বৈশিষ্ট্যকে হয়তো আমাদের সকলের জন্য একটি নমুন্যরূপে লিপিবদ্ধ করা হয়েছে।

পৌল লোকদের গালাগালি অথবা ভীতি প্রদর্শন করতে শুরু করেন নাই। তিনি একটি প্রচার করতেও শুরু করেন নাই অথবা নিজেকে ঈশ্বরের প্রেরকরূপে স্বীকৃতিদানের দাবীও তুলেন নাই। প্রথমে তিনি নিজেকে যিহুদীদের একজন বলে চিহ্নিত করেছেন, এবং পরে তিনি নিজেকে আত্ম সাক্ষ্য তুলে ধরেছেন। তিনি সত্যকে তুলে ধরার ক্ষেত্রে নির্ভীক ছিলেন, কিন্তু শান্ত ও নয়তা ভাবে।

যদি বাইবেল থেকে সম্পূর্ণ বিবরণটি আপনি পড়েন তাহলে আপনার সুবিধা হবে, কিন্তু এখানে আমরা শুধুমাত্র কয়েকটি প্রধান বিষয়ের উল্লেখ করবো। যখন পৌল আত্মপক্ষ সমর্থন করেছিলেন, শাসন কর্তারা প্রধানবর্গেরা সম্মানের সহিত তার কথা শুনেছিলেন, যদিও তিনি তাদের

একজন বন্দী ছিলেন। তিনি দুড়তার সহিত সত্যঘটনাকে উল্লেখ পূর্বাংক তার আত্মসাক্ষের অভিজ্ঞতার পুনরাবৃত্তি করলেন, এবং তার শ্রোতাদের আত্মার পরাক্রম গভীর ভাবে প্রভাবিত করেছিল। তিনি ব্যবস্থা সম্পর্কীয় তার জ্ঞান ও নাগরিক হিসাবে তার অধিকার কোন রকম আত্মসংযমতা হারিয়ে অথবা নিজের প্রতি অভিজ্ঞতার প্রকাশ না করে তিনি এসকল প্রকাশ করলেন।

অবশেষে পৌলকে যে জাহাজে করে রোমে নিয়ে যাওয়া হয়েছিল, এবং তিনি যে সেনাধক্ষের অধীনে ছিলেন, তিনি তাকে বন্দীর ন্যায় বিবেচনা না করে একজন সহকর্মী রূপে দেখেছিলেন। আবার কল্পনা করুন। যারা তাকে বন্দী করেছে, তাদেরই জাহাজ যা ষাড়ে আক্রান্ত হয়েছে, পৌল সেই জাহাজের সামনে দাড়িয়ে তাদের পরামর্শ দিচ্ছেন এবং তাদের জন্য ঈশ্বরীয় নিরাপত্তার আশ্বাস দিচ্ছেন।

কেন তারা তার প্রতি সাড়া দিয়েছিল? ঈশ্বরের বিষয় তিনি বিদেশী ভাব ভঙ্গিতে বা হেয়ালী পূর্ণ ভাবে বলেন নাই। তিনি নাটকীয়ভাবে ঈশ্বরের উদ্দেশ্যে চিৎকার করে উঠেন নাই। তিনি সাধারণভাবে আত্মায় পরিচালিত একজন নেতার ন্যায় আচরণ করেছিলেন। তিনি মানুষের বোধগম্য ভাষায় ও সেই শক্তির পরাক্রমে কথা বলেছিলেন যা তাদের প্রতিরোধের বাইরে ছিল। তিনি তাদের অনেকেই জাহাজ ত্যাগ করা থেকে বিরত রেখেছিলেন। তিনি বাস্তব প্রজার বাক্য ব্যবহার করে তাদের খেতে বলেছিলেন যেন বিপদের মুহূর্তে তারা দৈহিকভাবে স্বতঃস্ফূর্ত ভাবে তার মোকাবিলা করতে পারেন। এই সমস্ত অভিজ্ঞতার মধ্যেই তিনি তাদের সকলের প্রয়োজনের প্রতি সচেতন ছিলেন, তিনি তাদের জীবন রক্ষা করার লক্ষ্যে সকলের সঙ্গে একসঙ্গে কাজ করেছিলেন।

পরে তাহারা সকলেই নিরাপদে সমুদ্রতীরে পৌঁছেছিলেন। তাহারা আশুগ জেলে শীত প্রবাহ থেকে নিজেদের রক্ষা করেছিলেন। আমরা একথা জানি না যে তাদের কেউ পৌলকে বলেছিল “খন্যবাদ” কিন্তু একথা আমাদের সকলের কাছে পরিষ্কার যে ঈশ্বর তাদের প্রত্যেকের

জীবন রক্ষা করেছিলেন, এবং ঈশ্বর পৌলকে মাধ্যম হিসাবে ব্যবহার করেছেন। বাস্তবিক পক্ষে, ঈশ্বর যে পদ্ধতি ব্যবহার করেছেন তা ছিল একটি মহান নেতৃত্ব দানের প্রকাশ।

ঈশ্বরের লোকদের ক্ষেত্রে আমরা এখানে খুবই উৎসাহজনক শিক্ষা লাভ করি। তিনি হয়তো অলৌকিকভাবে সমুদ্রকে শান্ত করে জাহাজটি রক্ষা করতে পারতেন অথবা জাহাজটিকে শিলাখণ্ডের মধ্যে দিয়ে একটি শান্ত বালুচরে নিয়ে যেতে পারতেন। যখন আপনি এই বিষয় চিন্তা করেন, তখন একজন খ্রীষ্টিয় নেতা হিসাবে আপনি আপনার অধিকার ও দায়িত্ব সম্পর্কে কি অনুভব করেন? এই বিষয়গুলি কিভাবে আপনাকে অনুপ্রাণিত করে? এই বিষয়গুলি কিভাবে আপনাকে নত-নত্ন হতে সাহায্য করে?

১। যে প্রশ্নগুলি ইতিমধ্যে আমরা জিজ্ঞাসা করলাম সে বিষয়ে গভীরভাবে চিন্তা ও বিবেচনা করুন। ঈশ্বরকে অনুরোধ করুন যেন তিনি আপনার উপলক্ষি ও প্রশংসার হৃদয় খুলে দেন। তারপর আপনার নোট-খাতায় উত্তর লিখুন।

২। প্রথম পাঠে ফিরে যান এবং “একজন নেতা কিরূপ হবেন” সেই অংশটি পুনরায় পড়ুন। তারপর পৌলের অভিজ্ঞতা ও বাক্যের উদাহরণে নিশ্চেনর যে গুণাবলী উল্লেখ করা হয়েছে সেগুলির পাশ্বে উপযুক্ত বাইবেলের পদগুলো উল্লেখ করুন।

- ক) সহানুভূতি
- খ) লক্ষ্য প্রতিষ্ঠা
- গ) যোগ্যতা
- ঘ) আবেগের স্থিরতা
- ঙ) দলীয় সদস্যপদ
- চ) নেতৃত্ব বন্টনের ক্ষমতা
- ছ) স্থিরতা ও নির্ভরশীলতা

৩। নিম্নের কোন বাক্যটি পৌলের অভিজ্ঞতা অনুসারে নেতৃত্বের বৈশিষ্ট্যের গুরুত্ব সম্পর্কে সঠিকভাবে প্রকাশ করেছে।

- ক) একজন নেতা হিসাবে পৌলের বৈশিষ্ট্য গুরুত্বপূর্ণ যেহেতু যে কর্তৃ-
তের গুণে এবং পরাক্রম ব্যবহার করে তিনি যে দরজাগুলো
খুলেছেন তা অন্য কোন উপায়ে হয়তো খোলা যেত না।
- খ) প্রেরিত পৌল একজন নেতা হিসাবে তার ক্ষমতার মধ্যে সর্ব্বা-
পেক্ষা যে জিনিসটি আমরা দেখেছি তা হচ্ছে লোকদেরকে নিজের
চিন্তা ধারণা অনুসারে ব্যবহার করে তার লক্ষ্যসমূহে পৌছেছেন।
- গ) নেতা হিসাবে পৌলের বৈশিষ্ট্যগত গুরুত্ব হচ্ছে : ঈশ্বর পৌলের
বৈশিষ্ট্যকে ব্যবহার করেছিলেন যা লোকদের সুসমাচারের প্রতি
সম্মতি জানাতে প্রভাবিত করেছিল।

খ্রীষ্টীয় পরিচর্যার ক্ষেত্রে বিপদ ও হতাশাসমূহ :

লক্ষ্য ২ : সেই সমস্ত বৈশিষ্ট্য এবং মনোভাব সমূহের উদাহরণ সনাক্ত
করতে পারা যা ফলপ্রসূ নেতৃত্বকে বিপন্ন করে।

আমরা পৌলকে বন্দীত্বের শৃঙ্খলে একজন নেতারূপে একনজর
দেখেছি। তিনি আমাদের কিছুটা ব্যতিক্রমী অসাধারণ ধারণা দিয়েছেন,
যেখানে সাধারণতঃ আমরা নেতাকে শক্তিশালী ও জনপ্রিয় ব্যক্তিত্বরূপে
দেখি। অন্যত্র পৌলের লেখার মাধ্যমে তিনি আমাদের বলেছেন, তার
সেই অবস্থায় অনেক সমস্যা ও কষ্টদায়ক পরিস্থিতির মধ্য দিয়ে
তাকে যেতে হয়েছিল। পক্ষান্তরে তিনি তার জিজ্ঞাসাবাদের সময়
এই অবস্থার জন্য গর্বিত মনোভাব প্রকাশ করে বলেছেন। যে
ঈশ্বর তাকে তাঁর পক্ষে পরিচর্যার জন্য এই দুঃখভোগের অধিকার
দিয়েছিলেন (২ করি ১১ : ২৫-২৯) তথাপি এই সময়ে আমাদের জন্য
শিক্ষা হচ্ছে, আমাদের অবশ্যই সচেতন হতে হবে যে প্রত্যেকটি নেতার
জীবনে বিপদ ও নিরাশাজনক পরিস্থিতি বর্তমান।

সাধারণভাবে আমরা যে সমস্ত বিপদগুলোর সম্মুখীন হই সেগুলো
পৌলের উল্লিখিত বিষয় থেকে সম্পূর্ণ আলাদা। আমাদের সময়ে হয়তো
যুদ্ধ ও অত্যাচারের মধ্য দিয়ে আমাদের উপর শারিরীক নির্যাতন আসে।

কিন্তু প্রায়ই আমাদের আত্মিক জীবন হমকির সম্মুখীন হয় যা সদাপ্রভুতে আমাদের আনন্দ, এবং খ্রীষ্টিয় লক্ষ্যে সাফল্যের সঙ্গে পৌঁছাতে বাধা সৃষ্টি করে। এদের অধিকাংশ বিপদ গুলোকে আমরা একটি অথবা দুইটি ভাগে ভাগ করতে পারি। প্রথম শ্রেণীর পর্যায়ে যেগুলি জড়িত তাহাছে একান্ত ব্যক্তিগত স্বার্থ ও ব্যক্তিগত উদ্দেশ্য সিদ্ধি, এর মূল ব্যাপারটি হচ্ছে ভুল মনোভাব “দ্বিতীয় পর্যায়ে যা জড়িত তাহাছে খুব বেশী আত্ম-সন্দেহ, আত্ম-সমালোচনা ও নিরাশা। যেগুলি আমাদের হতাশা, নিরাশার দিকে ধাবিত করে যাকে মনঃস্তাত্বিক-বিদেরা “নিঃশ্বে-ষিত হওয়া” বলে অভিহিত করেছেন। ইহা একটি সমস্যা যেখানে লক্ষ্যের প্রতি অ-পর্যাপ্ত উৎসাহের অভাব দেখা যায়।”

বিপদগুলো ভ্রান্ত মনোভাবের সহিত জড়িত :

(১ করি ৩ এবং ১ পিতর ৫ : ১-১১ পদ পুনরায় দেখুন)।

১। অহমিকা—ব্যক্তিগত গর্বঃ প্রায় যে কোন ক্ষেত্রেই নেতৃত্ব অন্য লোকের উপরই তাকে উন্নত করে “কাজের প্রতি তাদের মনো-যোগ নিবদ্ধ না করে কোন কোন নেতা অন্যদের সহিত নিজেদের তুলনা করতে শুরু করেন। তাহারা এমন ভাবে কথা বলতে শুরু করেন যে মনে হয় তারাই কাজের মালিক। তখন তারা এইভাবে বলতে শুরু করেন “আমার প্রকল্প” “আমার অফিস” আমাকে নেতা হিসাবে একথা অবশ্যই আপনাকে বলতে হবে ……………।”

তখন তারা অন্যের সমালোচনা সম্পর্কে খুব বেশী সচেতন থাকেন এবং তাঁট্টা ও অন্যের মতামত যা নিজের থেকে আলাদা তা উপেক্ষা করেন। তারা বিশেষ সুবিধা এবং সামাজিক সম্মানের আশা করেন। কোন কোন সময় এমনকি তারা তাদের আত্মিক দানের বিষয়ও গর্ববোধ করেন। আমরা লক্ষ্য করেছি পৌল ও পিতর উভয়ই ব্যক্তি-গত গর্বের ফলে আত্মিক জীবনের ধ্বংস বা সর্বনাশের বিষয়ে কঠোর সতর্কবাণী ও তার পরিণামের কথা বলেছেন।

২। অতিরিক্ত আত্মবিশ্বাস : পিতরের কাছ থেকে আমরা এই বিষয় শিখেছি। ইহা গর্বের সহিত জড়িত কিন্তু পার্থক্য মনে হতে

পারে যে নেতা বিশ্বাসের অনুশীলন করছেন। আমরা হয়তো মনে করতে পারি যে দলের অন্যান্যদের তুলনায় তার একজন প্রভুর সেবক-রূপে ও কাজের বিষয়ে অনেক বেশী অভিজ্ঞতা রয়েছে। তিনি আশা করেন অন্যান্যরা তার সিদ্ধান্ত ও বিবেচনার উপর নির্ভর করবেন। নেতৃত্বের ক্ষেত্রে ইহার প্রয়োজন রয়েছে বটে, কিন্তু যখন একজন নেতা হয়তো তার নিজের ভুল স্বীকার করতে রাজী থাকেন না এবং তিনি নিজের ইচ্ছানুযায়ী সব কিছু করার চাপ দেন তখন তিনি সাফল্য হারাবার বিপদের মধ্যে থাকেন। আমাদের অবশ্যই স্মরণ রাখতে হবে যে আমাদের দৃষ্টিবিশ্বাসের পক্ষে থাকা এবং কোন বিষয়ে জেদী হওয়া এক বিষয় নয়।

৩। জনপ্রিয়তা ও প্রশংসা : যা ঈশ্বরের প্রাপ্য, সে বিষয়ে পৌল অন্যকে অথবা তাকে দেওয়াতে চরম বিপর্যস্ত বোধ করতেন, নিজের ক্ষেত্রে বা অন্যের ক্ষেত্রে অত্যাধিক প্রশংসা অথবা গৌরব তিনি সুনজরে দেখেন নাই। করিন্থিয় খ্রীষ্টিয়ানদের তিনি প্রেরণা যুগিয়ে বলেছেন “কেহ আপনাকে বঞ্চনা না করুক” এবং “কেহ মনুষ্যদের শ্লাঘা না করুক” (১ করি ৩ : ১৮-২৩) “আমরা আরো স্মরণ করি যে লুন্ডায় পৌল ও বার্গবা বস্ত্র ছিড়িয়া দৌড়িয়া বাইরে গেলেন এবং লোকদের মধ্যে গিয়ে তাহাদেরকে দেবতা বলিয়া যে গৌরব দেওয়া হয়েছিল তা উচ্চস্বরে প্রত্যাখান করলেন। “প্রেরিত ১৪ : ১১-১৫ যখন একজন নেতা জনপ্রিয়তার জন্য উৎসাহী হন, তখন তার পরিণাম ব্যক্তিগত নৈতিকতার চেয়েও বেশী বিপদজনক হয়। কাজের ক্ষেত্রেও বিপদ রয়েছে, তিনি হয়তো লোকদের সুখী করার এবং তাদের মধ্যে সমঝোতা করার জন্য প্রলোভিত হতে পারেন। সে ক্ষেত্রে বিপদও হতে পারে। তিনি হয়তো স্বজনপ্রীতির জন্য খ্রীষ্টিয় মূল্যমান বজায় রাখতে পারবেন না। সম্ভবতঃ সেই ব্যক্তির ন্যায় এমন কোন দুর্বল ব্যক্তি নেই যিনি বিশ্বাস করেন যে জনপ্রিয়তার জন্যই তিনি শক্তিশালী।

অনেক পবিত্র ও সৎ-লোক আছেন যারা সর্বদাই লুন্ডার লোকদের ন্যায় যারা নেতৃত্বে রয়েছেন তাদের প্রশংসার জন্য প্রস্তুত থাকেন। একজন নেতার ইহা দায়িত্ব, এইধরনের মনোভাবের উপভোগ না করা এবং

এ বিষয়কে নিয়ন্ত্রিত করা। যখন মণ্ডলী স্বাভাবিক ভাবে অধিক সংগঠিত হয়, এবং বিভিন্ন পদমর্যাদা অনুযায়ী নেতৃত্ব গঠিত হয়, তখন দেখা যায় যাদের বিশেষ যোগ্যতা ও দান রয়েছে তাদের অধিক সম্মান দেওয়া হয়। মণ্ডলী অবশ্যই তাদের সদস্যদের এই শিক্ষা দেবেন যেন তারা ঈশ্বর কর্তৃক মনোনীত নেতাদের সম্মান করেন। আমাদের অবশ্যই নেতাদের উপযুক্ত সম্মান করতে হবে ও তাদের প্রয়োজন সমূহের দায়িত্ব নিতে হবে। কিন্তু তাদেরকে অবশ্যই জনপ্রিয় সঙ্গীত শিল্পী ও খেলাধুলার নায়ক বলে তাদের প্রতি ব্যবহার করবো না। নেতাদের ক্ষেত্রে পৌলের ন্যায় ঈশ্বর-দত্ত গুণাবলীর দ্বারা মণ্ডলীর পরিচর্যায় আত্মিক বিষয় সম্পাদনে ব্যক্তিগত প্রশংসাকে সম্পূর্ণভাবে প্রত্যাখ্যান করতে হবে।

৪। অহংকার : মনে করুন আপনি কিছু সম্পাদনের জন্য অত্যন্ত কঠোর পরিশ্রম করেছেন এবং সেই জন্য আপনাকে প্রদত্ত প্রশংসা আপনি প্রত্যাখ্যান করেছেন। তখন অন্য কেউকে সেই সম্মান এবং জনগণের প্রশংসা দান করা হয়েছে। তখন আপনি কি অনুভব করবেন? স্বাভাবিকভাবে তখন সেই ব্যক্তির প্রতি বিরক্তিকর মনোভাবের সৃষ্টি হয়। ইহা হচ্ছে একটি বিরাট আত্মিক সমস্যা যাহা অধিকাংশ নেতাকে সম্মুখীন হতে হয়, তাছাড়া আরো স্বাভাবিক নিয়মে ইহা কুৎসিত বিরক্তিকর হিংসার মনোভাব গড়ে তোলে। আবার ইহা শুধুমাত্র একটি ব্যক্তিগত নৈতিকতাও নয়, ঈশ্বরের কাজ বিঘ্নিত হয় যেহেতু অহংকারী নেতারা উপযুক্ত ব্যক্তিদের দায়িত্ব অর্পণ করতে উন্মত্ত পান। তাহারা তাদের সম্মানের ভাগ দিতে চান না। তাহারা উন্মত্ত পান যে অন্যেরা তাদের চেয়ে বেশী সম্মান পাবেন। আপনি কি লক্ষ্য করেছেন যে পিতৃ প্রায় শয়তানের এই ধরনের উন্মত্তক ফাঁদে পড়েছিলেন? আপনি হয়তো ইচ্ছা করলে (যোহন ২১ : ২০-২২) দেখতে পারেন। মোশী এই দুর্ভাগ্যের বিপদকে প্রত্যাখ্যান করেছিলেন (গণনা ১১ : ২৬-২৯)।

৫। ক্ষমতা : নেতৃত্বের অধিকাংশ সমস্যা কোন না কোন ভাবে শয়তানের আদি পাপের প্রলোভন “ক্ষমতার” সহিত সংযুক্ত। একজন সচেতন খ্রীষ্টিয়ানের পক্ষে এই বিরাট ও বিশ্বজনীন বিষয় উপলব্ধি করা উন্মত্তক ব্যাপার। আমরা শিখেছি যে এমনকি যীশুর শিষ্যরাও

শেষ সময়ে যীশুর সঙ্গে যোগাযোগ করার সময় তাকে জিজ্ঞাসা করে-
ছিলেন “তাদের মধ্যে কে মহান হবে।”

এই পৃথিবীতে অধিকাংশ ক্ষেত্রে বিচার করা হয়, প্রকৃত গুণাগুণের উপর ভিত্তি করে নয়, বরং অন্যের সহিত তুলনার ভিত্তিতে। “ভাল” হওয়ার অর্থ অনেক ক্ষেত্রে অন্যের তুলনায় বেশী অগ্রগামী থাকা। এই বইয়ের লেখিকা এই নীতিকে অনেকবার পরীক্ষা করেছেন। তিনি এক সময়ে তার ক্লাশের ছাত্র-ছাত্রীদের জিজ্ঞাসা করেছেন “যদি তোমরা প্রথম বিভাগে উত্তীর্ণ হও তবে তার অর্থ তোমাদের কাছে কি বহন করে? শুধুমাত্র কিছু সংখ্যক ছাত্র-ছাত্রী এর উত্তর দিয়েছে যে এর অর্থ হচ্ছে তারা এই ক্ষেত্রে মূল্যবান জ্ঞান অর্জন করেছে। বেশীরভাগ উত্তর ছিল ইহা তাদের জন্য উচ্চতর সাফল্য। অধিকাংশ ব্যবসায়িক ও সামাজিক প্রতিষ্ঠানে বেতনের মান কাজের দক্ষতার উপর ভিত্তি করে করা হয় না কিন্তু যেভাবে তারা লোকদের একে অন্যের উপর পদমর্ষদা দিয়ে নিযুক্ত করে থাকেন সেই ভিত্তিতেই নিরাপিত হয়ে থাকে। আমাদের অধিকাংশ সামাজিক পদ্ধতিতে প্রতিষ্ঠার অর্থ হচ্ছে যারা অন্যদের তুলনায় অগ্রগামী তারাই। কিন্তু ঈশ্বর তার মণ্ডলীর জন্য এই পদ্ধতির আশা করেন না (গালা ৬ : ৩-৪)।

৪। নিশ্চিন্ত উদাহরণে ফলপ্রসূ নেতৃত্বের ক্ষেত্রে কিধরনের বিপদের লক্ষন দেখা যায়? যে পাঁচটি বিপদের কথা ইতিমধ্যে আমরা আলোচনা করেছি, সেগুলি যে উদাহরণের ক্ষেত্রে প্রযোজ্য তাহা চিহ্নিত করুন।

ক) সন্তার পরিচালক বললেন “আমরা চাই আমাদের ক” ভাই মঞ্চে আসবেন এবং আমাদের জন্য প্রার্থনা করবেন। তিনি একজন ঈশ্বরের ভক্ত লোক যিনি অনেক আত্মা জয় করেছেন, যার উচ্চ ডিগ্রি রয়েছে এবং অনেক বড় বড় মণ্ডলীতে প্রচার করেছেন

খ) বোন “খ” জিজ্ঞাসা করলেন, “কেন তাকে এত উচ্চ পদে মনোনীত করা হয়েছে” যদিও আমি তার চেয়ে বেশী বৎসর এখানে রয়েছি এবং তার চেয়ে বেশী পরিশ্রম করেছি।

- গ) সভাপতি “গ” তিনি চান যে সকলেই জানেন যে তিনি অত্যন্ত সংখ্যা গরিষ্ঠ ভোটে নির্বাচিত হয়েছেন।
- ঘ) নেতা “ছ” মনে করেন প্রকৃতপক্ষে যুব প্রকল্পটি ঠিক হয়নি, কিন্তু তিনি কিছু না বলার সিদ্ধান্ত নিয়েছেন। সুতরাং সদস্যদের নির্বাচনের প্রায় সময় এসে গেছে এবং তিনি পুনরায় নির্বাচিত হতে চান।
- ঙ) নেতা “ট” অপমান বোধ করেছেন যেহেতু কেহ তাকে মঞ্চেও আসতে বলেন নাই।
- চ) নেতা “জ” ঘোষণা করলেন যে তিনি একমাত্র সম্ভাব্য সিদ্ধান্ত নিয়েছেন এবং তিনিই খুব নিশ্চিত যে যারা তাকে সাহায্য করতে আগ্রহ প্রকাশ করেছেন তাদের ছাড়াই তিনি একাজ করতে পারবেন।

অবসাদ এবং নিরাশা :

লক্ষ্য ৩ : খ্রীষ্টিয় কর্মীদের মধ্যে অবসাদ ও নিরাশা সম্পর্কে কারণ নিরূপণ করতে পারা।

“আর আইস আমরা সৎকর্ম করিতে করিতে নিরাৎসাহ না হই ; কেননা ক্লান্ত না হইলে যথাসময়ে শস্য পাইব।” (গালাতীয় ৬ : ৯)

এই পদের কথার মাধ্যমে আমরা বুঝতে পারি যে পৌল নিরাশার সমস্যা সম্পর্কে সচেতন ছিলেন। উৎসাহিত ও নিঃশ্বেষিত হয়ে যাওয়া সম্পর্কে আবিষ্কার হওয়ার বহুপূর্বে পৌল উপলব্ধি করেছিলেন যে লোকেরা সৎকর্ম করতে করতে ও ক্লান্ত ও নিরুৎসাহ হতে পারে। তিনি, তারা যে লক্ষ্যের অভিমুখে কাজ করছেন সে বিষয় স্মরণ করিয়ে দিয়েছেন। ইহা তাদের অনুপ্রাণিত অথবা উৎসাহিত করার জন্যে। তিনি

জানতেন সাফল্যের জন্য উত্তম উপায় হচ্ছে, উদ্দেশ্য সম্পর্কে মনে একটি স্পষ্ট ধারণা রাখা তিনি খ্রীষ্টিয়ানদের বলেছিলেন যেন তারা অবসন্ন না হন বরং যেন লোকদের সাহায্য করতে চেষ্টা করেন।

অনেক সময় খ্রীষ্টিয়ান কর্মীরাও আশা ছেড়ে দেন অথবা তাদের দায়িত্ব ত্যাগ করার প্রয়োজন অনুভব করেন। তাদের কাছ থেকে অনেক কিছু আশা করা হয়। যদিও তাদের নিজেদের সমস্যা থাকে ও ক্লান্ত থাকেন তবুও লোকেরা আশা করেন যে তারা অন্যের উপকার করবেন। অনেক সময় তারা সতর্কভাবে পরিকল্পনা করেন এবং সব কিছু উল্টা পাল্টা হয়ে যায়। তারা যে সমস্ত লোকদের সাহায্য করতে চান দেখা যায় তাদের কোন উন্নতিই পরিলক্ষিত হয় না। কেউ কখনও তাদের ধন্যবাদ দেন না।

একজন নিরুৎসাহী নেতা হয়তো বলতে পারেন “তবে লাভ কি” ? আমি কোনভাবে এদের সঙ্গে পারছি না সম্ভবতঃ এরজন্য যা প্রয়োজন সেসব গুণ আমার নাই।

সপ্তম পাঠে আমরা বাস্তববাদী চিন্তা নিস্তা নিয়ে আলোচনা করেছি। যখন আমরা নিরাশার সমস্যাটি বিবেচনা করবো, তখন ঠিক একই নীতিসমূহ আমাদের উপকারে আসবে। যেহেতু আমরা খ্রীষ্টিয়ান এবং নিরুৎসাহ হওয়ার ধারণাটি চিন্তা করে আমরা নিজেরা অপরাধী মনে করি “আমরা নিজেদের দোষারোপ করি এবং একথা চিন্তা করে লজ্জিত হই যে আমাদের যথেষ্ট বিশ্বাস নাই। আমাদের মানবীয় দুর্বলতা স্বীকার করা উপকারী এবং খ্রীষ্টিয়ান কর্মীরা কেন নিরাশ হয় তার কিছু কারণ পরীক্ষা করা প্রয়োজন।”

১। আমাদের আদর্শ ও আশাসমূহ উচ্চ : অধিকাংশ খ্রীষ্টিয়ানেরা একটি প্রকল্প শুরু করেন অথবা গভীর আবেগ প্রবনতার মাধ্যমে উৎসর্গীকৃত হয়ে উচ্চ আশা স্থানের প্রত্যাশা করেন। আমরা জানি আমাদের ঈশ্বরের পক্ষে সকলই সাধ্য। সুতরাং যখন সমস্যা দেখা দেয় তখন আমরা আমাদের আহ্বান, আত্মিক বিষয় ও নিজেদের দায়ী করি।

২। আমরা মানবীয় বেদনা ও সমস্যা বেশী দেখি : নোকেরা তাদের সমস্যা নিয়ে আমাদের কাছে আসে। আমরা তাদের সাহায্য করতে চেষ্টা করি। আমরা কোন কোন সময় মনে করি আমরা তাদের সাহায্য করেছি এবং পরে দেখি যে তারা তাদের পুরাতন অবস্থার মধ্যেই পড়ে আছে। কোন কোন সময় তারা আমাদের সাহায্যকে প্রত্যাখ্যান করে। আমরা জানি অনেকে আছে তাদের আমরা কোন ক্রমেই সাহায্য করতে পারি না।

৩। আমরা যথোপযুক্ত সম্পদ ছাড়াই কাজ করি : অধিকাংশ ক্ষেত্রে আমরা অবশ্যই আমাদের কাজসমূহ সামান্য অথবা কোন টাকা ছাড়াই সম্পাদনের চেষ্টা করি। আমাদের প্রয়োজন গুলোর জন্য হয়তো খুব সামান্যই আমাদের হাতে থাকে। আমাদের সরমঞ্জামাদি জীর্ণ-শীর্ণ হয়ে যায়। আমরা অবশ্যই যে সমস্ত জিনিষ পত্রের পুরোপুরি ব্যবহার করবো, প্রকৃতপক্ষে সেগুলো উপযুক্ত নয়। কার্যকারী অল্প এই সমস্তই হয়তো আমাদের দুঃচিন্তা ও হতাশার দিকে ধাবিত করে নিয়ে যায়।

৪। লোকদের দেখতে দেখতে আমরা মোহমুক্ত হয়ে যাই : লোকদের নিয়েই হচ্ছে খ্রীষ্টিয় কাজ এবং আমাদের আশা অনুযায়ী নোকেরা সর্বদা জীবন যাপন করে না। আমরা প্রত্যাখ্যাত ও দুঃখ অনুভব করি। আমরা লোকদের আমাদের মান ও নিজস্ব ধারণা অনুসারে বিচার করতে চাই, প্রভুর হাতে সমস্ত বিচারের ভার না দিয়ে আমারই বিচার করি।

৫। আমরা দৈহিক ও মানসিকভাবে নিঃশ্বেষিত হয়ে যাই : এলীয় ভাববাদী হচ্ছেন একজন পরাক্রমী ঈশ্বরের নোকের উদাহরণ যাকে হয়তো ঈশ্বর হতাশার মধ্যে ঠেলে দিয়েছিলেন (১ রাজাবলী ১৯ : ৩-৫, ১০ ১৪) আমরা কঠোর পরিশ্রম করি এবং আমাদের সমস্ত শক্তি ব্যয় করি, তবুও দেখি অতি সামান্যই সম্পাদন করতে পেরেছি। ঈশ্বরের একটি কাজের জন্য বিজয়ের আনন্দের পরেও আমরা অনেক সময় বিপর্যস্ত হই, যখন আমরা উপলব্ধি করি যে আরো অনেক কিছু করার রয়েছে। যদি এই ধরনের আবেগ চলতে থাকে তবে ইহা

নিরাশার জন্ম দেবে। তখন হয়তো এলিয়েন্সর মতো আমরা মৃত্যু কামনা করবো। পরিশেষে হয়তো হাল-ছেড়ে দেবো এবং বলবো “এর কি প্রয়োজন” “আমার মনে হয় আমি ছেড়ে দেবো।” ইহাই হচ্ছে বিপদ জনক অবস্থা যা প্রায় সকল নিবেদিত খ্রীষ্টিয় কর্মীদের কোন না কোন ভাবে আশঙ্কামুক্ত করে তোলে।

৫। নিম্নে কিছু প্রশ্ন রয়েছে যেগুলি আত্ম-মূল্যায়ন ও ধ্যানের জন্য। সতর্ক ভাবে সেগুলি পড়বেন এবং আপনার প্রতিক্রিয়া নোট খাতায় লিখুন। আপনি কোন বিশেষ পরিস্থিতি অথবা সময়ের কথা চিন্তা করতে পারেন যখন আপনি নিরাশা ও হতাশা অনুভব করেছেন? ঐগুলি কেন ঘটে বলে আপনি বিশ্বাস করেন?

৬। সত্য বাক্যটি চিহ্নিত করুন :

- ক) খ্রীষ্টিয় কর্মীরা সমস্ত হতাশাকে এড়িয়ে যেতে সমর্থ হবেন।
- খ) ঈশ্বর এলিয়েন্সকে তিরস্কার করেছিলেন, যেহেতু তিনি তার দায়িত্ব ছেড়ে দিতে চেয়েছিলেন।
- গ) মানুষের দৈহিক অবস্থা হয়তো নিরাশার দিকে নিয়ে যেতে পারে।
- ঘ) আত্ম-সন্দেহ ও আত্ম-দোষারোপ নন্দতার সমরূপ নয়।
- ঙ) নিরাশার জন্য একজন উত্তম খ্রীষ্টিয়ান, অন্য যাকে সাহায্য করতে চান তাকে তা পারেন না।
- চ) অন্যকে বিচার করা হয়তো আমাদের নিরাশার দিকে নিয়ে যেতে পারে।
- ছ) প্রভুর কাজে বিরাত সাফল্যের অভিজ্ঞতার পর নিবেদিত কর্মীদের জীবনে নিরাশা আসতে পারে।
- জ) উত্তম খ্রীষ্টিয়ানেরা জাগতিক বিষয় যেমন যন্ত্রপাতি, দালান কোঠার বিষয় চিন্তা করেন না।

উৎসাহ দান : ফলপ্রসূ নেতৃত্বদানের চাবিকাঠি :

নেতাকে উৎসাহদানের ধারণা :

লক্ষ্য ৪ : উৎসাহ দান ধারণাটি সঠিক ভাবে ব্যাখ্যা করে, সেই ধরনের একটি বিষয় চিহ্নিত করতে পারা।

আমরা দেখেছি উৎসাহ দান একটি ধারণা, যেহেতু ইহা এমন একটি বিষয় যা আমরা জানি কিন্তু সোজাসুজি দেখতে ও সম্পূর্ণ ভাবে ব্যাখ্যা করতে পারি না। যেমন ভালবাসা ও উচ্চাকাঙ্খার ধারণা। উৎসাহ দান বৈশিষ্ট্য থেকে উপলব্ধি করা যেতে পারে কিন্তু প্রকৃত পক্ষে ব্যাখ্যার যোগ্য নয়। আমরা ইহার অস্তিত্ব সম্পর্কে জানি যেহেতু লোকেরা এর উপর ভিত্তি করে কাজ করে। বাস্তবিক পক্ষে সর্বোত্তমরূপে উৎসাহদানকে যেভাবে ব্যাখ্যা করা যায় তা হচ্ছে, ইহা কোন কার্যক্রমের পশ্চাতের প্রক্রিয়া অথবা আমরা যা কিছু দেখি তার বৈশিষ্ট্য।

কোন না কোন ক্ষেত্রে সকল লোকই উৎসাহী। যখন আমরা বলি যে এই লোকটি উৎসাহী নয় তখন সাধারণ ভাবে আমরা বুঝাই যে আমরা এমন কিছু দেখতে পাই না যার দ্বারা বুঝা যায় যে, তিনি তার কাজের মাধ্যমে কোন বোঁক্ প্রকাশ অথবা কোন লক্ষ্যের দিকে অথবা কিছু করতে ইচ্ছুক। আমরা দেখেছি যে সমস্ত খ্রীষ্টিয়ান কর্মীরা নিরুৎসাহ এবং নিরাশাগ্রস্থ, তাদের উৎসাহের অভাব রয়েছে। সেই জন্য এক সময়ে যে বিষয় তাদের কাছে খুবই গুরুত্বপূর্ণ লক্ষ্য বলে মনে হোত এবং যে কাজ করার জন্য আগ্রহ ছিল এখন তা তারা হারিয়ে ফেলেছে। আমরা খ্রীষ্টিয়ানদের প্রতি প্রেরিত পৌলের বাক্যে পড়েছি যেখানে তিনি বলেছেন যে লক্ষ্যের গুরুত্ব তাদের মনে রাখতে হবে। তিনি তাদের কাছ থেকে আশা করেছিলেন যেন তারা খুবই উৎসাহিত থাকেন।

কিছু সংখ্যক বাস্তব পদক্ষেপ রয়েছে যেগুলো খ্রীষ্টিয়ান নেতারা তাদের নিজস্ব উৎসাহকে নবায়নের জন্য গ্রহণ করতে পারেন এবং নিরাশা ও হতাশার বিপদকে এড়াতে পারেন : নিম্নে কিছু পরামর্শ দেওয়া হয়েছে :

- ১। মনে রাখবেন নেতৃত্বদান করা একটি আহ্বান।
- ২। আত্মিক দানের জন্য ঈশ্বরকে অবিরত ধন্যবাদ দিন এবং সেগুলি ব্যবহার করুন।
- ৩। ব্যক্তিগত আরাধনা ও ধন্যবাদের সময় পৃথক রাখুন (ধ্যান)।

- ৪। প্রতিদিন শাস্ত্রপাঠ করুন এবং জ্ঞান বৃদ্ধির জন্য বিভিন্ন সাহায্য নিন।
 - ৫। উপকারী অনুপ্রেরণা মূলক বই এবং প্রকাশনা পড়ুন।
 - ৬। বিশ্বস্ত ভাবে নিয়মিত আরাধনায় যোগদান করুন।
 - ৭। উপযুক্ত সম্মেলন ও সমাবেশে যোগদান করুন।
 - ৮। পরিবার ও বন্ধু-বান্ধবদের সহিত আনন্দঘন সময় কাটান।
 - ৯। ব্যক্তিগত সাজসজ্জা ও স্বাস্থ্যের প্রতি উপযুক্ত নজর দিন।
 - ১০। সিদ্ধ হতে চেষ্টা করবেন না, বরং প্রভুতে বিশ্বস্ত হতে চেষ্টা করবেন।
- ৭। আপনার নিজস্ব ধ্যান ও মূল্যায়নের জন্য নিম্নোক্ত প্রশ্নগুলি সতর্ক ভাবে বিবেচনা করুন। আপনার অভিব্যক্তি নিজস্ব খাতায় লিখুন।
- ক) অতীতে কি আপনি নিরাশার অনুভূতিকে জয় করেছেন?
- খ) ভবিষ্যতে নিরাশা ও হতাশাকে পরিহার করার জন্য কি কি নতুন পদক্ষেপ গ্রহণের উদ্যোগ আপনি নিয়েছেন?
- ৮। উৎসাহ ধারণাটি সঠিক ভাবে হয়তো নিম্নোক্ত ভাবে ব্যাখ্যা করা যাবে।
- ক) একজনের কাজের পিছনে প্রতিষ্ঠানিক প্রতিভা থাকে যা তার কাজ সহজ ভাবে করতে তাকে সাহায্য করে।
- খ) যখন কোন ব্যক্তি একটি কাজ করে বা কোন নির্দিষ্ট দিকে ধাবিত হয় তখন সে তার স্বাক্ষর অথবা আন্তরিকতাকে প্রকাশ করে।
- গ) ক্ষমতা অথবা কর্মদক্ষতার ফলে একজন একটি কাজ এগিয়ে নিয়ে যেতে সমর্থ হন যেহেতু তার জাগতিক ক্ষমতা, লভ্য দক্ষতা এবং বিশেষ প্রশিক্ষণ আছে।

উৎসাহ দানের মতবাদ :

লক্ষ্য ৫ : উৎসাহ দানের প্রধান-মতবাদগুলোর বিষয় উদাহরণ দিতে পারা।

আমরা দেখেছি যে, খ্রীষ্টিয়ান নেতাদের অবশ্যই সঠিক মনোভাব থাকতে হবে এবং অবশ্যই খ্রীষ্টিয় লক্ষ্যের প্রতি গভীরতম উৎসাহ থাকতে হবে। ইহা তার জন্য আরম্ভ মাত্র। পরবর্তী সময়ে তাকে দেখতে হবে যে, অন্যরাও উৎসাহিত। একাজ করার জন্য তাকে অবশ্যই কিছু উৎসাহ সংক্রান্ত মতবাদের ধারণা সম্পর্কে জানতে হবে অথবা সেই ধরণের ব্যাখ্যা জানতে হবে যেন লোকেরা ঐ ধরণের বৈশিষ্ট্য প্রকাশ করেন যখন তাহারা কাজ করবেন।

প্রায়ই লোকেরা প্রত্যাশিত ভাবে নেতৃত্বের প্রতি সাড়া দেয় না। উদাহরণ স্বরূপ কার্শকারীরা কাজে আসে না, দেরীতে আসে, ঠিক ভাবে প্রস্তুতি নেয় না, আদেশ সমূহ পালনে ব্যর্থ হয় অথবা একজন অন্যজনের সহিত ঠিক ভাবে মিশতে পারে না। নেতা তাদের বলেন “তাহারা ইহা ঠিক করছেন না। তাদের সঠিক মনোভাব নেই, তাহারা প্রভুর উদ্দেশ্যে নিবেদিত না।”

তারপর প্রচার শুরু হয়। নেতা ভাল কাজ করার জন্য তর্ক-বিতর্ক করেন। তিনি তাদের পবিত্র খ্রীষ্টিয় দায়িত্বকে সম্মরণ করিয়ে দেন। তিনি হয়তো একথা ধারণা করছেন যে, সমস্ত লোকেরা ভাল কাজ করছেন না, স্বাভাবিক ভাবে তারা সহযোগীতা করতে অনিচ্ছুক কিন্তু ইহা সত্য নাও হতে পারে।

কার্শকারীদের নেতার প্রতি সাড়া দিতে ব্যর্থ হওয়ার কারণ সমূহ হতে পারে যে তাহারা যথেষ্ট দক্ষ নন, পর্যাপ্ত তথ্য জানেন না, ব্যক্তিগত সমস্যাবলী অথবা অন্য কোন প্রতিবন্ধকতা রয়েছে। নেতৃত্ব-দানের আংশিক দায়িত্ব হচ্ছে অনুসন্ধান করা কেন লোকেরা সাড়া দিচ্ছে না এবং উদ্দেশ্য সমূহ সম্পাদিত হচ্ছে না। যে ভুল বিশ্বাস আমরা করি তা হচ্ছে সমস্ত সমস্যার সমাধান হবে প্রচার এবং কর্মচারী পরিবর্তনের দ্বারা। ইহা খুব সম্ভব যে সমস্যার সমাধান তখনই হবে যদি আমরা অনুসন্ধান করে দেখি যে কিভাবে লোকদের উৎসাহিত করা যায় এবং পরবর্তীতে প্রতিটি পরিস্থিতির জন্য উপযুক্ত উৎসাহ প্রদান করা যায়।

উৎসাহ দানের কতিপয় মতবাদ রয়েছে। সম্ভবতঃ এদের কোনটিই সম্পূর্ণ ভাবে সঠিক নয়। কিন্তু এসকল আমাদের ভালভাবে উপলব্ধি করতে সাহায্য করতে পারে এই জটিল ও উৎসুক বিষয় সম্পর্কে।

প্রয়োজন মতবাদ :

প্রয়োজন মতবাদের দ্বারা আমরা বৈশিষ্ট্যের ব্যাখ্যার সেই ধারনার উপর ভিত্তি করে বলতে চাচ্ছি যে প্রত্যেক মানুষের মৌলিক কিছু প্রয়োজন রয়েছে এবং যে সকলকে অবশ্যই মিটাতে হবে। সম্ভবতঃ সুপরিচিত মাস্লোর প্রয়োজন মতবাদের মতানুযায়ী বলা হয়ে থাকে যে মানুষের পাঁচ ধরনের প্রয়োজন রয়েছে ১) মৌলিক দৈহিক প্রয়োজন সমূহ (যেমন খাদ্য) ২) দৈহিক নিরাপত্তার প্রয়োজন ৩) সামাজিক প্রয়োজন ৪) আত্ম-সম্মান ও অপরের কাছ থেকে শ্রদ্ধার প্রয়োজন ৫) আত্ম-পরিপূর্ণতা অথবা স্বজনশীলতার সুযোগ।

এই মতবাদ অনুসারে লোকেরা এই সকল প্রয়োজন মিটাবার জন্য সচেষ্ট হন। সবচেয়ে প্রধান মৌলিক প্রয়োজন, ক্ষুধাকে অবশ্যই মিটাতে হচ্ছে, কোন লোককে তার কাজের মাধ্যমে অন্যের প্রয়োজনের পরিতৃপ্তি করার জন্য উৎসাহী করার পূর্বে। উদাহরণ স্বরূপ : যদি একটি লোক খুব ক্ষুধার্ত হন তবে হয়তো তিনি একটি স্বজনশীল প্রকল্পের জন্য কাজ করতে অত্যন্ত উৎসাহী হবেন না। যদি কোন ব্যক্তি মনোদুঃখ পান অথবা তাকে যদি কোন কোম্পানী জুল বুঝেন তাহলে তিনি হয়তো তার নেতা প্রতিষ্ঠানিক লক্ষ্য সম্পর্কে যে কথা বলছেন তার প্রতি বেশী আগ্রহ প্রকাশ করবেন না।

এক, এন, হার্জবার্গের আরেকটি প্রয়োজন মতবাদ : যার প্রধান নীতি হচ্ছে লোকদের কাজ সম্পর্কে দুই ধরনের প্রয়োজন রয়েছে। প্রথমটি হচ্ছে কাজের পরিতৃপ্তি লাভ। এর অর্থ হচ্ছে লোকেরা উৎসাহী, লক্ষ্যের উদ্দেশ্যে কাজ করে যাতে তাদের ব্যক্তিগত প্রতিষ্ঠা লাভ ও দায়িত্বাবলী সম্পাদিত হয় এবং তারা যা করছে তার জন্য তাদের স্বীকৃতি দেওয়া হয়। অন্য প্রয়োজনটি হচ্ছে কাজের জন্য গ্রহণযোগ্য পারিপার্শ্বিক

স্ববস্থাবলী। ব্যবসায়িক জগতে এর অর্থ হচ্ছে বেতন ও কাজের শর্তাবলী। খ্রীষ্টিয় কাজে এ ধরনের বিষয় নেতার ও কার্যকারীদের সম্পর্কের সহিত জড়িত এবং অন্যান্য কার্যকারীদের ক্ষেত্রে ন্যস্ত দায়িত্ব পালন করার জন্য আনুসঙ্গিক জিনিষপত্র যোগান দেওয়া।

পুরস্কার ও শাস্তিপ্রদান মতবাদ :

বি, এফ, স্কিনারের কাজের উপর ভিত্তি করেই পুরস্কার এবং শাস্তিপ্রদান মতবাদ। এই মতবাদের মুখ্য ধারণা হচ্ছে লোকেরা সেই ধরনের কাজ করবে যা তাদের জন্য কোন ধরনের পরিতৃপ্তি অথবা পুরস্কার বয়ে আনবে। এবং সেই ধরনের কাজকে প্রত্যাখ্যান করবে যেগুলো কোন ধরনের ব্যথা, অতৃপ্তি অথবা দণ্ডাজ্ঞা বয়ে আনে। কাজের পরিবেশের এই মতবাদের প্রয়োগ সাধারণতঃ প্রত্যাশিত বৈশিষ্ট্যকে পুরস্কৃত করা এবং সাধারণ ভাবে প্রত্যাখ্যান করা অথবা পুরস্কার দানে ব্যর্থতা যেগুলো ঐ বৈশিষ্ট্যকে অনুমোদন করে না।

উদ্দেশ্য বা লক্ষ্য মতবাদ :

লক্ষ্য মতবাদ ও ব্যবস্থাপনার দ্বারা উদ্দেশ্য মতবাদ গভীর ভাবে সম্পর্ক যুক্ত যা আমরা ইতিমধ্যেই পড়েছি। ইহা অতি সাধারণ ভাবে ই, এ, লকী উল্লেখ করেছেন। তিনি তার অনুসন্ধান নিম্নোক্ত বিষয় গুলো পেয়েছেন : লোকেরা ভালভাবে কাজ করতে উৎসাহী হয় যদি তারা কাজের লক্ষ্য সুনির্দিষ্ট ভাবে জানতে পারেন। যদি তাদের সম্পূর্ণ ভাবে উপলব্ধি করানো যায় এবং যারা লক্ষ্য অর্জনের জন্য কাজ করছেন তারা তাদের গ্রহণ করেন। লক্ষ্য সমূহ যা কার্যকারীদের অনুপ্রাণিত করে, যেগুলি তাদের জন্য কষ্টসাধ্য মনে হলেও সহজ লক্ষ্যের থেকে সেগুলির উৎসাহদান ফলপ্রসূ। অন্যদিকে লক্ষ্য সমূহকে ফলপ্রসূ করতে হলে তা বাস্তব ভিত্তিক হতে হবে।

আরো অনুন্ধান করে দেখা গেছে যে লক্ষ্য সমূহ তীব্রতর উৎসাহ দান করে যদি কার্যকারীদের পরিশ্রমের ফল যথাশীঘ্র সম্ভব কর্মচারীদের অবহিত করা হয় (যাহাকে বলা হয় ফলাবর্তন) তাছাড়া নেতার পূর্ণ সমর্থন এবং অংশ গ্রহণ কার্যকারীদের উত্তম কার্য সম্পাদনে উৎসাহিত করে।

মতবাদ যা উপলব্ধির সহিত জড়িত :

অসংখ্য পণ্ডিতেরা একথা উল্লেখ করেছেন যে মানবীয় বৈশিষ্ট্যের ক্ষেত্রে সমস্ত বৈশিষ্ট্য পরিবেশের সহিত পারস্পরিক ক্রিয়ার ফলেই হয়ে থাকে। ইহা খুব সোজা ও দৃশ্যমান মনে হয়। আমরা উপলব্ধি করতে পারি ইহা সোজা নয় যখন আমরা চিন্তা করি যে প্রতিটি ব্যক্তির উপলব্ধির মধ্যে কতটা পার্থক্য রয়েছে। এর অর্থ হচ্ছে বিভিন্ন ব্যক্তি একই পরিবেশকে ভিন্ন ভাবে দেখে থাকে। (আপনি ইচ্ছা করলে পঞ্চম পাঠের পূর্বজ্ঞান উপলব্ধি আবার পড়তে পারেন)।

ধারণার সহিত সম্পর্কযুক্ত মতবাদ :

মানবীয় বৈশিষ্ট্যের ক্ষেত্র নিয়ে যারা চর্চা করেন তাদের মধ্যে অসংখ্য পণ্ডিতগণ একথা স্বীকার করেছেন যে, মানবীয় সমস্ত চারিত্রিক বৈশিষ্ট্যের কারণ হচ্ছে ব্যক্তির সহিত তার পরিবেশের প্রতিক্রিয়ার ফল “একথা সহজ ও দৃশ্যমান বলে মনে হয়। আমরা এ বিষয় উপলব্ধি করতে পারি যে ইহা সহজ বিষয় নয়, যখন আমরা ব্যক্তি বিশেষের ধারণা সমূহের পার্থক্যের কথা বিবেচনা করি।” যা হচ্ছে, ব্যক্তি বিশেষ অনুযায়ী একই পরিবেশে একই বিষয় সে ভিন্ন ভাবে বিবেচনা করে থাকে (ইচ্ছা করলে আপনি পঞ্চম পাঠের ধারণার আলোচনা পুনরায় দেখতে পারেন)।

ব্যতিক্রমী একটি ধারণার ঘটনা যাহা একটু কৌতুকপূর্ণ উদাহরণ বলে মনে হলেও এটি উত্তর আমেরিকার একটি মহিলা ও গ্রীস্ম প্রধান পরিবেশের গ্রাম্য অঞ্চলের একটি ছোট মেয়ের মধ্যে সংঘটিত হয়েছিল। ঐ মহিলা ছোট মেয়েটিকে শহরে নিয়ে গিয়েছিল। সে ঐ মেয়েটিকে সুখী করার জন্য সর্বত্র পরিচিত শিশুদের আপ্যায়ন করার একটি খাবার তার জন্য ক্রয় করেছিল। ঐ খাবার দুধ ও চিনির সমন্বয়ে শক্ত জমানো ছিল এবং সে মৃদু হাস্যে মেয়েটির প্রতি দৃষ্টিপাত করে তাকে সুখী করার জন্য বললেন “কিছু আইস্ ক্রিম খাও।” আইস্ ক্রিমটি দেখতে সুন্দর দর্শনীয় রংয়ের ছিল। মেয়েটি ঐ আইস্ ক্রিমটি নিয়ে তার মুখে পুরে দিল। কিন্তু সে কোন ভাবেই হাসলো

না। সে চিৎকার দিয়ে মুখ থেকে খাবার ফেলে দিল। কামার
আবেগে সে বললো “গরম, এটা আমাকে পুড়ে ফেললো, এটা গরম।”
গ্রাম্য পরিবেশে ঐ মেয়েটি কখনও ঐরূপ প্রকৃত ঠাণ্ডা কিছুই অনুভব
করে নাই, তার অনুভূতি অনুসারে ঐটাই ছিল পোড়ার অভিজ্ঞতা।
যাহা ঐ মহিলার ধারণা অনুযায়ী ঠাণ্ডা এবং তার আপ্যায়ন ক্ষেত্রে ঐ
মেয়েটির কাছে তাহা বিরক্তিকর “পোড়ার” অনুরূপ মনে হোল।

আপনি হয়তো মেয়েটিকে বকাবকি করবেন না এবং বলবেন না
যে সে অকৃতজ্ঞ ছিল। হয়তো আপনি তাকে নির্বোধ বলবেন না
যেহেতু সে গরম ও ঠাণ্ডার মধ্যের পার্থক্য কি তা জানতো না। তথাপি
অনেক নেতারা অনুরূপ ভুল করে থাকেন। তারা তিরস্কার করেন
ও তাদের কাছে প্রচার করেন বরং তখন তাদের উচিত লোকদের প্রতি-
উত্তরের কারণ সম্পর্কে উপলব্ধি করতে চেষ্টা করা। পুনরাহ্ন আমরা
দেখতে পাই সহানুভূতি রূপ গুণের গুরুত্বের বিষয়। আমাদের অবশ্যই
বিবেচনা করা উচিত অন্যের কাছে পরিস্থিতি ও পরিবেশ কিরূপ মনে হয়।

যখন আমরা পরিবেশের কথা বলছি, অবশ্যই তখন আমরা
অন্যান্য লোকদের অন্তর্ভুক্ত করছি। মেয়েটি হয়তো ধারণা করেছিল
যে মহিলাটি তাকে কষ্ট দিতে চেয়েছিল। তাহলে হয়তো সে রাগান্বিত
অথবা অপমানিত বোধ করতো। সুতরাং পুনরায় আমাদের স্মরণ
করিয়ে দেওয়া হচ্ছে, যে আমরা যেভাবে যোগাযোগ রক্ষা করি তার
গুরুত্ব সম্পর্কে (কিভাবে আমরা কথা বলি এবং কিভাবে আমরা অন্যের
কথা শুনি)।

এই সকল বিষয় ছাড়াও, একথা সত্য যে লোকেরা নিজে এমন
কিছু ধারণা করে ফেলেন যা আমরা তাৎক্ষণিক ভাবে অনুধাবন করতে
পারি না। একজন লোক সে নিজেকে অযোগ্য বা অকর্মণ্য বলে ধারণা
করতে পারেন, কিন্তু যখন আমরা তার সম্পর্কে চিন্তা করি যে তিনি
তার স্থান বা মর্যাদার ক্ষেত্রে খুবই যোগ্য ও উপযুক্ত। অথবা অন্য
একজন হয়তো চিন্তা করতে পারেন যে তিনি নেতার খুবই উপকারী,
কিন্তু যখন প্রকৃতপক্ষে তিনি সমস্যা সমূহের সৃষ্টি করছেন। ফলপ্রসূ
ভাবে লোকদের সঙ্গে কাজ করার জন্য নেতাকে অবশ্যই এই তিন ধরনের

ধারণার গুরুত্ব সম্পর্কে সচেতন হতে হবে, যথা : পরিবেশ সংক্রান্ত ধারণা, অন্যান্য লোকদের সম্পর্কে ধারণা (নেতাও এর মধ্যে অন্তর্ভুক্ত রয়েছেন) এবং নিজের সম্পর্কে ধারণা ।

৯। প্রতিটি উৎসাহ দান মতবাদের সহিত উপযুক্ত উদাহরণের মিল দেখান ।

১। মতবাদ যার সহিত ধারণা সম্পর্কযুক্ত ।

২। পুরস্কার ও শাস্তি মতবাদ ।

৩। উদ্দেশ্য বা লক্ষ্য মতবাদ ।

৪। প্রয়োজন মতবাদ ।

.....ক) যে শিক্ষকের ক্লাসে অধিক ছাত্র উপস্থিত থাকবে, সম্মান-সূচক ভাবে তার নাম মণ্ডলীর নোটিশ বোর্ডে উল্লেখ করা হবে ।

.....খ) মারীয়া দায়িত্ব গ্রহণ করতে অনীহা প্রকাশ করেছেন, যেহেতু তিনি ভেবেছেন তিনি অন্যান্যদের ন্যায় শিক্ষিতা নন ।

.....গ) নেতা একজন নতুন বিশ্বাসীকে কমিটিতে রেখেছেন যেন তিনি অনুভব করেন যে তাকে দলীয় ভাবে অভিকতর রূপে গ্রহণ করা হয়েছে ।

.....ঘ) নেতা বলেছেন “যদি আমরা কঠোর পরিশ্রম করি তবে আগামী বড়দিনের আগে সাপ্তেস্কুলে ৩০০ ছাত্র-ছাত্রী হবে ।

নেতা কিভাবে অন্যদের উৎসাহ দেন :

নেতৃত্বের প্রতি সাড়া দেবার প্রকারভেদ :

লক্ষ্য ৬ : নেতৃত্বের প্রতি তিন ভাবে সাড়া দেবার ব্যাখ্যা করতে পারা ।

আমরা দেখেছি যে ঈশ্বরের কাজ সন্তোষজনক ভাবে শেষ করাই গুরুত্বপূর্ণ বিষয় নয়, কিন্তু উপযুক্ত মনোভাবের সহিত করাও প্রয়োজন রয়েছে । নেতা অবশ্যই কাজ করবেন যেহেতু তিনি ঈশ্বরের ভালবাসা ও তার আহ্বানের জ্ঞান দ্বারা উৎসাহিত হয়েছেন । তাদের ঠিক অনুরূপ ভাবে তাদের সহকর্মীদের অবশ্যই উৎসাহী করতে হবে । একাজ করতে হলে নেতৃত্বের প্রতি লোকেরা হয়তো যে তিন ধরনের সাড়া দিয়ে থাকে তাহা জানা প্রয়োজন ।

১। **সম্মতি :** অধিকাংশ লোক সঠিক ভাবে কাজ করে দলীয় স্বীকৃতি আশা করেন। নেতার অনুমোদনও তারা চান। সুতরাং সহযোগীতার জন্য তারা নির্ধারিত আদেশ সকল পালন করতে চেষ্টা করেন এবং অসুবিধাগুলো ও অপ্রীতিকর বিষয় পরিহার করতে চান। তাহারা তাই করবেন যা তাদের দৃঢ়চেতা নেতা করতে বলবেন। আত্মনিবেন ছাড়া ইহাই হচ্ছে বাধ্যতা। যে সমস্ত নেতারা এই ধরনের সাড়া দানে তৃপ্ত হন তারা নিজেদের পরিশ্রমী বলে মনে করেন। তাহারা আদেশ দেন এবং লোকেরা তা পালন করেন। এই ভাবেই কাজ হয়ে থাকে। এবং একথা ঠিক অনেক ক্ষেত্রে এই ধরনের সাড়া দানের প্রয়োজন রয়েছে। লোকেরা সর্বদা নেতার মনোভাব বুঝতে পারে না। অনেক সময় তাদের অবশ্যই তাকে বিশ্বাস করতে হবে, তার বাধ্য হতে হবে অথবা যা বলেন তাই করতে হবে, যেহেতু সাধারণ ভাবে তিনি একজন নেতা। কিন্তু যারা বাধ্য হয়ে এই ধরনের সাড়া দেন তাদের জন্য এবং ফলপ্রসূতার ক্ষেত্রে সামান্যই সাফল্য আসে। ইহা শিশু-সুলভ সাড়া। যোগ্য নেতারা লোকদের এই ধরনের সাড়া দানে সুখী হন না। যার ফলে নেতা এমন লোকের দ্বারা বেষ্টিত হয়ে থাকেন, তিনি যা কিছু বলেন তাতেই তারা রাজী হন। তারা তাকে বৃদ্ধি ও বিকাশ লাভে সাহায্য করেন না। নেতা পরাক্রমী অনুভব করেন, কিন্তু তার কাজ দুর্বল ভিত্তির উপর স্থাপিত। যারা তার সঙ্গে কাজ করে, তিনি শুধুমাত্র তাদের সম্মতির প্রয়োজন বোধ করেন।

২। **তাড়ন বা একান্ততা :** নেতৃত্বের প্রতি সাড়া দেওয়ার দ্বিতীয় ধরণ হচ্ছে একান্ততা। এই শব্দটি দ্বারা আমরা বুঝতে পারি যে ব্যক্তি কাজ করে সে প্রকল্পের প্রতি মনোযোগী নয় বরং সে নেতার প্রতি মুগ্ধ হয়ে তারা সেই ব্যক্তিত্বকে সাড়া দেয়। তারা তার মত হতে চায় এবং তার কার্যক্রমের অনুরূপ কাজ করতে চায়। তারা তার প্রতি বন্ধুত্ব-মূলক সম্পর্ক স্থাপন করতে চায়। ইহা সাড়া দেওয়া থেকে আলাদা, এই জন্য যে ক্ষেত্রে লোকদের নেতার প্রতি শ্রদ্ধা রয়েছে এবং নেতার আশানুসারে তারা জীবন যাপন করতে চান। তারা নেতার জন্য কাজ করেন, তাদের আত্মোৎসর্গের জন্যে, লক্ষ্য ও উদ্দেশ্যের

জন্য নয়। এই ধরনের সাড়াকে অনুপ্রাণিত করার প্রলোভন আসতে পারে, কিন্তু এতে করে কাজ দুর্বল হয়ে যায়। কাজের প্রকৃত অর্থ নেতা ও কর্মচারীরা ফিরে চলে যান।

৩। **অন্তস্থকরণ :** ইহাই হচ্ছে সর্বোৎকৃষ্ট সাড়াদান যাহা কাজের জন্য খুবই ফলপ্রসূ। যেখানে নেতা ও কার্যকারীরা আন্তরিক ভাবে নেতার লক্ষ্যকে তাদের লক্ষ্য বলে দাবী করে। এই কাজের উদ্দেশ্যে কার্যকারীরা নিজের মূল্যবোধের অংশ বিশেষ হয়ে দাড়ায়। কার্যকারী তখন ধারণা করেন ঈশ্বরের প্রতি তার ভালবাসার প্রকাশ স্বরূপই এই প্রকল্প এবং তার নিজস্ব দান ও আত্ম-নিবেদনের ব্যবহার করতে শুরু করেন। নেতা তখন পরামর্শ ও নেতৃত্ব দান করেন। কর্মচারীরা তখন তা অনুসরণ করেন যেহেতু তারা কাজকে বিশ্বাস করেন এবং নিজের জীবনের খ্রীষ্টিয় লক্ষ্যসমূহে পৌঁছাতে পরামর্শ লাভ করতে আনন্দ অনুভব করেন। যখন কোন লোক কোন দলীয় কার্যকারীদের মধ্যে সাক্ষ্য জনক ভাবে এই মনোভাব নিয়ে আসতে সক্ষম হন, তখন তিনি নিজেকে একজন প্রকৃত খ্রীষ্টিয়ান নেতারূপে অভিহিত করতে পারেন।

১০। আপনার নিজস্ব নোট খাতায় নেতৃত্বের প্রতি তিন ধরনের সাড়া দান সম্পর্কে যা আমরা আলোচনা করেছি তা মুখস্থ লিখুন। যদি আপনি তা-না করতে পারেন তবে পুনরায় সেই বিষয়গুলি দেখুন এবং ব্যাখ্যাসহ আপনি লিখুন। এই কাজ আপনাকে অন্তস্থকরণে সাহায্য করবে। এতে করে পার্থের বিষয় ছাড়াও আরো কিছু আপনি লাভ করবেন। তখন আপনার বাস্তব ধারণা থাকবে যা আপনি অন্যদের সঙ্গে সহজেই বিভাগ করতে পারবেন।

দ্বাত্বিক জ্ঞানের বাস্তব প্রয়োগ :

লক্ষ্য ৭ : নেতৃত্বদানের বৈশিষ্ট্যগুলোর উদাহরণ যাহা অন্যান্যদের উৎসাহ দান করতে সাহায্যকারী সেগুলি সনাক্ত করতে পারা।

মতবাদ সমূহ পাঠ করার কারণ হচ্ছে ইহা বাস্তব কার্যক্রম গ্রহণের জন্য একটি ভিত্তি স্বরূপ। তাত্ত্বিক জ্ঞান পূর্ব থেকেই বলতে সাহায্য করে যে, বিশেষ পরিস্থিতিতে আমরা কি ধরণের ফলের আশা করতে পারি। উদাহরণ স্বরূপ যদি আমরা জানি প্রয়োজনের পরিতৃপ্তির মাধ্যমেই লোকদের উৎসাহী করা হয়েছে, তখন আমরা অনুসন্ধান করতে চেষ্টা করি তাদের প্রয়োজন সমূহ কি এবং আমাদের খ্রীষ্টিয় পরিচর্যার মাধ্যমে কিভাবে আমরা তাদের পরিতৃপ্ত করতে পারি। যদি আমরা জানি লোকেরা বাস্তববাদী লক্ষ্য সমূহের দ্বারা উৎসাহী হবে কিন্তু সে সমস্ত লক্ষ্য অর্জন করা খুবই কঠিন এবং তাতে নিরুৎসাহী হবে, তাহলে আমরা উপযুক্ত পরিকল্পনাগুলো গ্রহণ করতে পারি।

নেতৃত্বের ক্ষেত্রে উৎসাহ দানের মতবাদ সমূহ এবং সাড়া দানের প্রকারভেদ সম্পর্কে আমাদের ধারণা কি ধরণের তা সিদ্ধান্ত গ্রহণ করতে হবে অথবা বৈশিষ্ট সম্পর্কে সিদ্ধান্ত গ্রহণে আমাদের সাহায্য করবে। খুব সম্ভবতঃ আমাদের দায়িত্ব হচ্ছে কার্যের লক্ষ্য গুলোতে পৌঁছাতে কার্যকারীদের প্রয়োজনীয় উৎসাহ দান করা। নিশ্চয় আমাদের তাত্ত্বিক জ্ঞানের উপর ভিত্তি করে নেতৃত্ব দানের বৈশিষ্টের সারাংশ দেওয়া হোল। এগুলো হচ্ছে বাস্তব ক্ষেত্রে প্রয়োগের জন্য যেগুলোকে নেতা হয়তো ব্যাবসায়িক জগতে অথবা খ্রীষ্টিয় পরিচর্যার ক্ষেত্রে ফলপ্রসূ রূপে দেখতে পাবেন।

১। **যোগ্যতা :** নেতাকে অবশ্যই তার কাজ সম্পর্কে জানতে হবে এবং তার যোগ্যতার বহিঃপ্রকাশ ঘটাতে হবে। মানবীয় গর্ব না দেখিয়ে নেতা অবশ্যই তার আত্ম-প্রত্যয় প্রকাশ করবেন, কার্যকারীরা এমন একজন লোককে অনুসরণ করতে অনুপ্রাণিত হয়েছে যার যোগ্যতা রয়েছে এবং যিনি অন্যদের সাহায্য ও তথ্য সরবরাহ করতে পারেন।

২। **উদ্দেশ্য :** লোকেরা সুনির্দিষ্ট উদ্দেশ্যগুলো না জানলে ভাল কাজ করে না, নেতার মনে অবশ্যই উদ্দেশ্যগুলো থাকতে হবে এবং সেগুলি তিনি তদ্বাবধান করতে সক্ষম হবেন। যেভাবে আমরা শিখছি তাতে তিনি তাদের মহান উদ্দেশ্য এবং একটি যুক্তি সঙ্গত লক্ষ্য বাস্তব উপায়ে পৌঁছাতে নেতৃত্ব দিতে পারবেন।

৩। **দায়িত্ব অর্পণ এবং কার্যকারীদের অংশ গ্রহণের সুযোগ :** প্রয়োজনের আলোচনা থেকে আমরা জানি যে লোকদের উপলব্ধি করা দরকার যে তাদের গ্রহণ করা হয়েছে ও তারা স্বজনশীল। তাদের অবশ্যই কাজের উদ্দেশ্য সমূহ সম্পর্কে সিদ্ধান্ত গ্রহণ করার জন্য অংশ গ্রহণ করার সুযোগ দিতে হবে। নেতাকে অবশ্যই দায়িত্ব বিভাগ করে দিতে হবে অথবা বিশেষ কর্মীকে দায়িত্ব দিতে হবে ও বিশেষ পরিস্থিতিতে তাদের উপর পূর্ণ দায়িত্ব অর্পণ করতে হবে।

৪। **বিশেষ শিক্ষা ও বৃদ্ধির সুযোগ :** লোকেরা ভাল কাজ করেন যদি তারা ব্যক্তিগত ভাবে শিক্ষা লাভ ও বৃদ্ধি পায়। যখন তারা উপলব্ধি করে কিভাবে এই কাজটি ভালভাবে করা যায় তখন তারা সেই বিষয়ে বিশেষ মনোযোগ দান করে। এই জন্য যে নেতারা বিশেষ শিক্ষার বন্দোবস্ত করেন অথবা শিক্ষার সুযোগ দান করেন তখন তাহা দুইটি উপায়ে অভিষ্ট লক্ষ্যের জন্য কাজ করে।

৫। **পুরস্কার, স্বীকৃতি ও প্রশংসা :** সকল লোকই কোন না কোন ভাবে পুরস্কারের জন্য কাজ করে। যেখানে আমরা পৌলের কথানুসারে দেখতে পাই যে আমাদের হৃদয় আমরা অনন্ত পুরস্কারের দিকে রাখি। ভাল খ্রীষ্টিয়ান নেতারা এমন ভাবে কাজ করেন যাতে লোকেরা সর্বদাই অনুভব করেন যে তারা অবিরত প্রভুর কাজে পুরস্কৃত হচ্ছেন।

আমাদের আলোচনা “নিশ্চেষ্ট হয়ে যাওয়া” অথবা নিরাশার ও ধারণা মতবাদ থেকে আমরা জানি লোকেরা ক্লান্ত ও নিরুৎসাহ হয়। তারা একথা চিন্তা করতে শুরু করেন যে তারা অ-প্রয়োজনীয় অথবা তাদের প্রশংসা করা হয় না, এর ফলে তারা লক্ষ্যচ্যুত হন। ভাল নেতা প্রকৃত পক্ষে কার্যকারীদের প্রশংসা করেন এবং খোলা-খুলি ভাবে তাদের সে কথা বলেন। আপনি হয়তো লক্ষ্য করেছেন যে আমরা যে সমস্ত শাস্ত্র অংশ পড়েছি তাতে পৌলের প্রশংসা সূচক বাক্য তিনি যাদের সঙ্গে কাজ করেছেন তাদের জন্য রেখেছেন। তিনি বলেছিলেন “সেই ক্ষমতা ডাব্রিয়া ফেলিবার নিমিত্ত নয়, কিন্তু গাঁথিয়া তুলিবার নিমিত্ত” ২ করিন্থীয় ১৩ : ১০।

আমরা শিখেছি যে ঐতিক প্রকারের উৎসাহ দানকে ঐতিক রকমের প্রশংসা দ্বারা অনুপ্রাণিত করা যেতে পারে। খুব বেশী ব্যক্তিগত প্রশংসা এবং তার প্রতি মনোযোগ মানবীয় গর্ব নিম্নে আসতে পারে, কিন্তু সেবার সাধু স্বীকৃতি এবং দক্ষতার একটি অর্থবহ উদ্দেশ্যের দিকে লোকদের কাজ করতে অনুপ্রাণিত করে।

৬। ফলাবর্তন ও নবায়ন : লোকেরা তখনই একনিষ্ঠ ভাবে কাজ করে যখন তাদের পরিশ্রমের ফল সম্পর্কে তাদের সচেতন করা হয় এবং যখন তারা কোন সুনির্দিষ্ট কাজের প্রথম ও শেষ ফল দেখতে পান। একজন ভাল নেতা জানেন যে সময়-সূচী ও মাঝে মাঝে রিপোর্ট দান উদ্দীপনা-মূলক বস্তুতা দানের চেয়ে উৎসাহ দানে বেশী ফলপ্রসূ। সময়ের সহিত মান রেখে পদমর্যাদা অনুসারে দায়িত্ব এবং নিয়োগ পত্র অবশ্যই দিতে হবে, যাতে করে কার্যকারী মাঝে মধ্যে মনে করেন যে সে কিছু কাজ শেষ করেছেন। পরে সে আবার নতুন মনোভাব নিয়ে কাজ শুরু করতে পারেন। অধিকাংশ নিরাশার উৎপত্তি হয় যেহেতু লোকেরা মনে করেন তাদের চির-পুরাতন দায়িত্বে দীর্ঘদিন যাবৎ টেনে হেঁচড়ে রাখা হয়েছে এবং এ কাজ তাদের কাছে কোন অর্থ বহন করে না এবং তারা কি করছে এবিষয়ে কেউই চিন্তা করে না।

১১-১৪) নিম্নের প্রশ্নগুলির মধ্যে সঠিক উত্তরটি চিহ্নিত করুন।

১১। লোকেরা এমন একজনকে অনুসরণ করতে উৎসাহী যিনি :—

- ক) সর্বক্ষেত্রে সম্পূর্ণ ভাবে যোগ্য।
- খ) ব্যাখ্যা দেবেন যে তিনি একটি কাজের জন্য খুব যোগ্য নন।
- গ) যা কিছু করেন তাতেই সম্পূর্ণ আত্ম-প্রত্যয় প্রকাশ করেন।
- ঘ) গর্বিভত না হয়ে তার যোগ্যতা প্রদর্শন করেন।

১২। লোকেরা সেই লক্ষ্যসমূহের দ্বারা বেশী উৎসাহী যাহা :—

- ক) দেখায় যে নেতার যথেষ্ট বিশ্বাস রয়েছে।
- খ) কণ্টসাধ্য কিন্তু বাস্তব-ভিত্তিক।
- গ) সহজেই সম্পাদন করা যাবে।
- ঘ) অনুপ্রাণিত নেতারা উল্লেখ করেন।

- ১৩। প্রয়োজনে মতবাদ প্রদর্শন করে যে নেতা তিনি অবশ্যই :—
- ক) প্রত্যেকটি কার্যকারীর প্রতিটি প্রয়োজন মিটাবেন।
- খ) প্রত্যেকটি কার্যকারীকে সম-পরিমাণ কাজ করতে দেবেন।
- গ) কার্যকারীদের সুযোগ দেবেন যেন কাজ করতে করতে তাদের প্রয়োজন মেটান হয়।
- ঘ) ভাল কার্যকারীদের সর্বাপেক্ষা কঠিন কাজ করার দায়িত্ব দিবেন।
- ১৪। সময়সূচী ও রিপোর্ট উভয়ই গুরুত্বপূর্ণ যেহেতু :—
- ক) যেগুলি ফলাবর্তন ও নবায়নের সুযোগ দান করে।
- খ) তা প্রমাণ করে যে নেতা দক্ষ ও নিবেদিত।
- গ) মণ্ডলীর পঞ্জিকা অনুযায়ী অবশ্যই দায়িত্ব ন্যস্ত করা হবে।
- ঘ) পদমর্যাদা অনুসারে নিয়োগপত্র অবশ্যই বোর্ডে সেটে দিতে হবে।
- ১৫। নেতৃত্বের বৈশিষ্ট্যের সহিত (ডানে) উহার যথার্থ বর্ণনার (বামে) মিল দেখান।
- | | |
|---|---|
|ক) লোকেরা তখনই ভালভাবে কাজ করে যখন তাদের পরিশ্রমের ফল সম্পর্কে তাদের অবহিত করা হয় ও যখন তারা নির্দিষ্ট কাজের প্রথম ও শেষ দেখতে পান। | ১। যোগ্যতা ২। উদ্দেশ্য ৩। দায়িত্ব অর্পণ ও কার্যকারীদের অংশ গ্রহণের সুযোগ |
|খ) ভাল নেতা প্রকৃত পক্ষে তার কার্যকারীদের প্রশংসা করেন এবং খোলাখুলি ভাবে সে কথা তাদের বলেন। | ৪। বিশেষ শিক্ষা ও বৃদ্ধির সুযোগ |
|গ) কার্যকারীরা সেই ধরনের লোককে অনুসরণ করতে উৎসাহী হয় যাদের যোগ্যতা রয়েছে এবং সাহায্য ও তথ্যের যোগান দিতে পারে। | ৫। পুরস্কার, স্বীকৃতি এবং প্রশংসা ৬। ফলাবর্তন ও নবায়ন |
|ঘ) লোকেরা ভাল কাজ তখনই করে যখন তারা শিখে ও ব্যক্তিগত ভাবে বৃদ্ধি পায়। যখন তারা জানে কাজটি কিভাবে সুচারু রূপে করতে হয় তখন সে বিষয়ে তারা বেশী আগ্রহী হয়। | |

-৩) নেতা অবশ্যই কোন কোন কার্যকারীকে দায়িত্ব দেবেন এবং বিশেষ পরিস্থিতিতে তাদের পূর্ণ দায়িত্ব দিতে হবে।
-৮) লোকেরা অতি আগ্রহের সহিত কাজ করেন যখন যুক্তিসঙ্গত ও বাস্তব ভাবে কোন সুনির্দিষ্ট উদ্দেশ্যে লক্ষ্যগুলোর দ্বারা পৌছাতে পারেন।

লক্ষ্য, প্রতিযোগিতার সমরূপ :

পৌত্র কখনও সম্পূর্ণ নিশ্চেষ্ট হলে যাওয়ার রোগে ভোগেন নাই। এর অর্থ তা নয় যে তিনি আরাম আশ্রয়ের মধ্যে তার কাজকে অধিকতর গুরুত্ব দেন নাই, কিন্তু তার নিজের কথা থেকে বোঝা যায় যে তিনি আক্ষরিক ভাবে উপযুক্ত লক্ষ্যের অভিমুখে দৌড়েছেন যেমন আমরা জানি, তার লক্ষ্যসমূহ সহজ ছিল না, যেমন তিনি তাকে উত্তম যুক্তরূপে বলেছেন। কিন্তু তিনি যে কোন মূল্যেই হোক না কেন তার পুরস্কার সম্পর্কে নিশ্চিত ছিলেন, সুতরাং তিনি তার উদ্দীপনাকে হারান নাই (রামীয় ৮ : ৩১-৩৯ এবং ২ তীমথিয় ৪ : ৭-৮)।

আমরা যেভাবে পৌলের কাজ ও জীবন থেকে দেখেছি এবং এই পাঠের মধ্যে বাইবেলের বিভিন্ন লোকদের কাজ ও জীবন থেকে দেখেছি তাতে দেখা যায় যে ঈশ্বরের পরিকল্পনা সাধনের জন্য মানবীয় নেতৃত্বের প্রয়োজন। কোন ক্ষেত্রেই আমরা দেখি নাই যে শুধুমাত্র প্রার্থনা ও অলৌকিক কাজ ঈশ্বরের উদ্দেশ্য গুলোকে সম্পাদিত করেছে। তার পরিকল্পনার এই মহত্তর দায়িত্ব ও অপূর্ব সুযোগ বসে নিয়ে যাবার জন্য ধূলা থেকে সৃষ্ট তারই বস্তু-মানুষের হাতেই তিনি তা ন্যস্ত করেছেন। এবং প্রতিটি পরিস্থিতিতেই একজন মনোনীত নেতা ছিলেন, যিনি কখনও একা কাজ করেন নাই, কিন্তু তাকে পবিত্র আত্মা দ্বারা শক্তিশালী করে অনেকে উৎসাহীত করার জন্য দায়িত্ব দেওয়া হয়েছিল, প্রেরিত পৌলের যুদ্ধের কান্নার প্রতিধ্বনিতে তিনি চিৎকার করে বলে- ছিলেন “আমরা বিজয়ী অপেক্ষা অধিক বিজয়ী।”

পরীক্ষা :

১। প্রেরিত পৌলের বন্দী দশার দুর্যোগময় মুহূর্তগুলোতে তিনি নেতৃত্ব প্রদানের গুরুত্বপূর্ণ বৈশিষ্ট্যগুলোর বহিঃপ্রকাশ ঘটিয়েছেন এবং যেগুলো মানুষের আচার ব্যবহারের ক্ষেত্রে হ্যাঁ বোধক প্রতিক্রিয়ার প্রভাব ফেলেছে, এই ধরনের একটি বাক্য রয়েছে, যেটি তার পরিস্থিতির সত্যতা তুলে ধরে, সেটি কোনটি ?

ক) পৌল প্রতিটি প্রচারের সুযোগের সময় লোকদের পাপ, দুর্দশা এবং আত্মিক অন্ধত্বের বিরুদ্ধে কথা বলেছেন।

খ) তিনি শান্ত, উদ্বিগ্ন ও সাবলীলভাবে ব্যবহার করেছেন।

গ) পৌলের সাড়া দানের ক্ষেত্রে সুসমাচারের দাবী সম্পর্কে আত্ম-বিশ্বাসকে অনুপ্রাণিত করেছে যার ফলে তিনি ব্যবস্থার জ্ঞান, নাগরিকের অধিকার এবং মৌলিক মানবীয় বৈশিষ্ট্য যুক্তিসঙ্গত ভাবে তুলে ধরেছেন।

ঘ) পৌল নিজেকে শ্রোতাদের একজন বলে চিহ্নিত করার চেষ্টা করেছেন এবং উন্নয়ন ও যুক্তিসঙ্গত ভাবে তিনি তার আত্মসাক্ষ্য দিয়েছিলেন।

২। রোমে যাত্রার সময় পৌল নেতৃত্বের কিছু উল্লেখযোগ্য গুণাবলীর প্রকাশ দেখিয়েছেন।

ক) যখন সেনাপতি ও জাহাজের নাবিক ভাল সিদ্ধান্ত গ্রহণে ব্যর্থ হলেন তখন তিনি সিদ্ধান্ত গ্রহণ প্রক্রিয়ার সমস্ত দায়িত্ব নিয়ন্ত্রণ করলেন।

খ) তিনি বাস্তব পারামর্শ দিয়েছিলেন, এবং বিপদের সময় হাস্যোজ্জ্বল ছিলেন ও সহযোগীদের প্রয়োজন সম্পর্কে সচেতন ছিলেন এবং সকলের সহিত একটি মাত্র লক্ষ্যের উদ্দেশ্যে কাজ করেছেন।

গ) তিনি অপেক্ষা করেছিলেন যতক্ষণ না কর্মধ্যক্ষেরা তাদের অক্ষমতা দেখিয়েছেন, এবং পরে তিনি সাফল্যের জন্য তার কার্যপদ্ধতি নিয়েছিলেন।

ঘ) ঘটনা যখন খারাপ থেকে খারাপ-তর হয়েছিল তখন তিনি নিজেকে স্বতন্ত্র ভাবে রেখেছেন এবং তাদের পরামর্শ গ্রহণ করতে আসার অপেক্ষা করছিলেন।

৩। পৌলের এই নৌকাভগ্ন দুর্যোগের সময়, ঈশ্বর সংশ্লিষ্ট সকলের সঙ্গে যে প্রকারে কথা বলেছেন তা হচ্ছে :—

ক) একটি অলৌকিক ভাবে সমুদ্র থেকে রক্ষা।

খ) প্রাকৃতিক নিয়মকে থামিয়ে, ঝড়ের মধ্যে সমুদ্রকে শান্ত করেছিলেন।

গ) অলৌকিক পরিচালনার দ্বারা তিনি বিপদসংকুল পাথরকে অতিক্রান্ত করতে সাহায্য করেছিলেন।

ঘ) আত্মায় অভিষিক্ত ও নিয়ন্ত্রিত নেতৃত্ব প্রদানের দ্বারা।

৪। নেতৃত্বের ক্ষেত্রে লক্ষ্যে পৌছাবার জন্য নেতা ও কর্মচারীদের যে পাঁচটি বিপদ বিরত রাখে উল্লিখিত চারটির মধ্যে তিনটি সেই গুলোর মধ্য থেকে উল্লেখ করা হয়েছে। আমাদের পাঠ অনুযায়ী কোনটি সেই বিপদ নয়, চিহ্নিত করুন।

ক) ব্যক্তিত্ব-আত্মগর্ব।

খ) জনপ্রিয়তা এবং প্রশংসা।

গ) রাজনৈতিক দুর্যোগ ও ধর্মীয় দুর্দর্শা।

ঘ) প্রতিহিংসা ও ক্ষমতা।

৫। আমাদের পৃথিবী আমাদের প্রতিযোগিতার মনোভাবকে উৎসাহিত করে, যেহেতু ইহার উপর ভিত্তি করে লোকদের মূল্যায়ন করা হয়, সে সকল হচ্ছে :—

ক) ব্যক্তিগত মূল্যবোধের উপর ভিত্তি করে।

খ) তাদের কার্যদক্ষতার উপর ভিত্তি করে।

গ) তাদের পারিবারিক পদমর্যদা ও বিশেষ শিক্ষা এবং যথাযোগ্যতার উপর নির্ভর করে।

ঘ) অন্যান্য লোকদের সহিত তুলনা করে।

৬। যেহেতু পৌল সেই সত্যতা উপলব্ধি করতে পেরেছেন যে লোকেরা সৎকর্ম করতে করতে নিরুৎসাহ হতে পারে, তাই তিনি তাদের বলেছেন।

- ক) তারা লক্ষ্যের প্রতি পৌঁছাতে পারে নাই তার জন্য হতাশাগ্রস্থ ।
 খ) উৎসাহিত অথবা তাদের অনুপ্রেরণা দিচ্ছেন যেন তারা তাদের লক্ষ্যকে মনে রেখে অন্যান্যদের সাহায্য করেন ।
 গ) তাদের ব্যর্থতার মনোভাবের জন্য অনুতপ্ত হন এবং তাদের আত্ম-নিবেদনকে নবায়ন করেন ।
 ঘ) যারা নিরাশা এবং হতাশায় ভোগেন তাদের পদমর্ষদাকে ত্যাগ করতে হবে ।

৭। নিম্নের সবগুলোর মধ্যে একটি মাত্র বিষয় যা আমাদের বলে কেন খ্রীষ্টিয়ান কর্মীরা নিরুৎসাহ হয় । আমাদের পাঠ অনুযায়ী সেটি কোনটি ?

- ক) খ্রীষ্টিয়ান কর্মীরা ঠিকভাবে উৎসাহিত নয় এবং তাদের অত্যাধিক কাজ ।
 খ) খ্রীষ্টিয়ান কর্মীরা অধিকাংশ মানবীয় ব্যথা ও সমস্যাসমূহ দেখে তারা দৈহিক ও মানসিকভাবে হতাশাগ্রস্থ হয়ে যায় ।
 গ) অধিকাংশ সময় খ্রীষ্টিয়ান কর্মীরা যথার্থ সম্পদ ছাড়া কাজ করেন এবং লোকদের দেখতে দেখতে তারা মোহময় হয়ে পড়েন ।
 ঘ) খ্রীষ্টিয়ান কর্মীরা সুখ-বাদী এবং উচ্চ ধারণা ও আদর্শের প্রত্যাশী ।

৮। সফল নেতৃত্বের সবচেয়ে গুরুত্বপূর্ণ ধাপ হচ্ছে উৎসাহিত কর্মচারী ও নেতা । এই পাঠ অনুসারে উৎসাহদানকে নিম্নরূপে সবচেয়ে ভাল-ভাবে ব্যাখ্যা করা হয়েছে যেমন :—

- ক) গভীর মানবীয় ইচ্ছা আকাঙ্ক্ষা ।
 খ) লোকেরা যাতে নেতার বাধ্য হয় এবং নেতা যাতে কাজ করতে পারেন ।
 গ) কার্যক্রমের পশ্চাতের প্রক্রিয়া অথবা যে বৈশিষ্ট্য আমরা দেখি, কিছু কাজ করার আগ্রহ ও মনোভাব ।
 ঘ) একটি দায়িত্ব কোন লোক গ্রহণ করেন কেন, তার পক্ষে তার যুক্তি ।

৯। উৎসাহ দানের মতবাদ, যাতে বলা হয়েছে যে, লোকদের মৌলিক প্রয়োজন মিটাবার ফলেই ও পরিতৃপ্তির ফলেই তারা অনুপ্রাণিত হয় ।

- ক) লক্ষ্য মতবাদ ।
- খ) প্রয়োজন মতবাদ ।
- গ) পুরস্কার এবং শাস্তি মতবাদ ।
- ঘ) পূর্বজ্ঞানের সহিত জড়িত মতবাদ ।

১০। উৎসাহদান মতবাদ যাতে বলা হয়, লোকদের কিছু ধরনের আনন্দ এবং সে সমস্ত বিষয়ই পরিহার করেন যাহা বেদনা, নিরানন্দ অথবা শাস্তি বয়ে আনে যাহা :—

- ক) পূর্বজ্ঞানের সহিত জড়িত মতবাদ ।
- খ) প্রয়োজন মতবাদ ।
- গ) লক্ষ্য মতবাদ ।
- ঘ) পুরস্কার এবং শাস্তি মতবাদ ।

১১। উৎসাহদান মতবাদ যাতে বলা হয়, লোকেরা ভাল কাজ করতে বেশী উৎসাহী হয় যদি প্রকৃত লক্ষ্য সুনির্দিষ্ট হয়, সম্পূর্ণভাবে উপলব্ধি করা হয় এবং যারা কাজ করবেন তারা যদি গ্রহণ করে যে ইহা সম্পাদিত হবে ।

- ক) লক্ষ্য মতবাদ ।
- খ) প্রয়োজন মতবাদ ।
- গ) পূর্বজ্ঞানের সহিত জড়িত মতবাদ ।
- ঘ) পুরস্কার এবং শাস্তি মতবাদ ।

১২। উৎসাহ দান মতবাদ সেই ক্ষেত্রেই লোকদের সামগ্রিক পরিস্থিতির বিষয় দেখে যা হচ্ছে :—

- ক) পুরস্কার ও শাস্তি মতবাদ ।
- খ) লক্ষ্য মতবাদ ।
- গ) পূর্বজ্ঞানের সহিত জড়িত মতবাদ ।
- ঘ) প্রয়োজন মতবাদ ।

১৩। নেতৃত্বের ক্ষেত্রে লোকেরা যে ধরনের সাড়া দেন তা হচ্ছে শিশু-সুলভ এবং নেতা যা কিছু করছেন সবই ঠিক এবং দলগতভাবে গ্রহণযোগ্য যে ক্ষেত্রে নেতাকে বলা হয় ।

- ক) বাধ্য-বাধকতা ।
খ) মিথ্যা বশ্যতা ।
গ) প্রতি উৎপাদন ।
ঘ) জবরদস্ত ।

১৪। নেতৃত্বের প্রতি দ্বিতীয় ধরনের সাড়া প্রদান হচ্ছে যারা সাধারণতঃ প্রকল্প সম্পর্কে কিছুই চিন্তা করেন না, কিন্তু তারা নেতাকে দেখে মুগ্ধ এবং নেতার মত হতে চায় যাকে বলা হয় :

- ক) মিথ্যা বশ্যতা ।
খ) একাত্মতা ।
গ) অন্তস্থকরণ ।
ঘ) সনাক্তকরণ

১৫। নেতৃত্বের প্রতি সর্বোত্তম সাড়া প্রদান হচ্ছে তাই যেখানে কার্য-কারীরা নেতার লক্ষ্যকে তাদের লক্ষ্যবলে আন্তরিক ও শান্তভাবে মেনে নেয়। যাহাকে বলা হয় :—

- ক) চিহ্নিত করণ ।
খ) মিথ্যা বশ্যতা ।
গ) গভীর করণ ।
ঘ) অন্তস্থকরণ ।

১৬। দ্রাস্ত মনোভাবের ফলে যে বিপদ জড়িত রয়েছে (ডানে) তার বর্ণনার সহিত (বামে) মিল দেখান :—

- | | |
|--|----------------------------------|
| ... ক) একে অপরের সহিত তুলনা করে দেখান যে কার তুলনায় কে কতটা অগ্রগামী । | ১। ব্যক্তিত্ব : ব্যক্তিগত গর্ব । |
| খ) যা প্রকাশ করে সে যা কিছু করছে তার মধ্যে ভুল থাকতে পারে না এবং সব নিজের মত কাজ করে যেতে চায় । | ২। অতিরিক্ত আত্মপ্রত্যয় । |
| | ৩। জনপ্রিয়তা ও প্রশংসা । |
| | ৪। প্রতিহিংসা । |
| | ৫। ক্ষমতা । |

-গ) যে ধরনের ব্যক্তিত্ব যিনি সমালোচনার প্রতি খুব সংবেদ-পূর্ণ, যিনি বিশেষ সুযোগ সুবিধা জনগণের সম্মান এবং নিজের আত্মিক দান সম্পর্কে জেদী।
-ঘ) সেই ধরনের চরিত্র যাকে পৌল তার ভাষায় তিরস্কার করেছেন “কেহ মনুষ্যদের প্লাঘা না করুক”! ইহা হচ্ছে সেই ধরনের নেতাদের জন্য যারা গৌরব ও লোকদের প্রশংসা ভালবাসে ও অন্বেষণ করে।
-ঙ) যেহেতু এই বিপদের কারনেই নেতা যোগ্য লোকদের দায়িত্ব অর্পণ করতে বার্থ হন, ইহা আমাদের কাছে এবিষয়ও প্রকাশ করে সেই ব্যক্তি অন্যের ভাল কাজকে প্রতিরোধ করেন।

“নিশ্চিত ভাবে আপনার তৃতীয় খণ্ডের করণীয় কাজ করে আপনার শিক্ষকের কাছে তা পাঠিয়ে দিন।”

পাঠের মধ্যকার প্রশ্নগুলির উত্তর :

- ৮। ১খ) বোঁক্ আথবা আগ্রহ যা একজন দেখান।
 ১। আপনার উত্তর।
 ৯। ক) ২। পুরস্কার ও শাস্তি মতবাদ।
 খ) ১। মতবাদ যা পূর্বজ্ঞানের সহিত জড়িত।
 গ) ৪। প্রয়োজন মতবাদ।
 ঘ) ৩। লক্ষ্য মতবাদ।

- ২। আপনার উত্তর পৌলের লেখার পত্রাবলীর থেকে যে কোনটি হতে পারে যেগুলো আমরা (১-৯ পার্ঠের মধ্যে উল্লেখ করেছি, এই পার্ঠের পটভূমিকায় আপনার নিজের ভাষায় লিখতে পারেন। আমার পরামর্শ হচ্ছে নিম্নরূপ :—
- ক) গালাতীয় ৬ : ২।
 খ) ফিলিপীয় ৩ : ১৪।
 গ) ১ করিন্থীয় ৯ : ২৪-২৭, ২ তীমথিয় ২ : ১৫।
 ঘ) ২ তীমথিয় ৪ : ৫।
 ঙ) ইফিসীয় ৪ : ১৬, ১ করিন্থীয় ১২ : ৪-১২।
 চ) ফিলিপীয় ৪ : ১-৩, কলসীয় ৪ : ৭-১৪।
 ছ) লুক ৯ : ৬২, ১ করিন্থীয় ১৫ : ৫৮, ইফিসীয় ৪ : ১৪।
- ১০। আপনার উত্তর।
- ৩। গ) এখানে একজন নেতা হিসাবে পৌলের বৈশিষ্ট্যের গুরুত্ব।
- ১১। ঘ) গর্ব ছাড়াই দেখা যাচ্ছে যোগ্য।
- ৪। ক) প্রশংসা।
 খ) প্রতিহিংসা।
 গ) গর্ব, জনপ্রিয়তা, ব্যক্তিসত্তা এবং ক্ষমতা।
 ঘ) জনপ্রিয়তা ও ক্ষমতার ইচ্ছা।
 ঙ) গর্ব, প্রতিহিংসা এবং ব্যক্তিসত্তা।
 চ) বেশী আত্মপ্রত্যয়, গর্ব ও ক্ষমতা।
- ১২। খ) সমস্যায়ুক্ত কিন্তু বাস্তব।
- ৫। আপনার উত্তর। এই পার্ঠের বিষয় অনুসারে যখন আপনার অনুভূতি জাগে? আমি বিশ্বাস করি যে আপনি সাময়িক নিরাশার উর্দ্ধে থেকে আসল লক্ষ্যের বিষয় দেখবেন। সমরণ রাখবেন : আমরা নিশ্চয়ই শস্য কাটবো যদি আমরা হতাশ না হই (গালাতীয় ৬ : ৯)।
- ১৩। গ) যখন লোকেরা কাজ করছেন তখন তাদের প্রয়োজন মিটাবার সুযোগ দিবেন।

- ৬। ক) মিথ্যা, কোন মানুষ সমস্ত নিরাশাকে এড়াতে পারে না।
 খ) মিথ্যা, (না, ঈশ্বর দেখেছেন যে তিনি দেহে এবং মনে শক্তিশালী ছিলেন যার জন্য তিনি তাকে বিশ্রাম, বৃদ্ধি ও উৎসাহ দিয়েছিলেন)।
 গ) সত্য।
 ঘ) সত্য।
 ঙ) সত্য।
 চ) সত্য।
 ছ) সত্য।
 জ) মিথ্যা। (এগুলো হচ্ছে সাধারণ চিন্তা কিন্তু বিশ্বাস করি ঈশ্বর তাদের সাহায্য করবেন যেন তারা খুব বেশী চিন্তা না করেন)।
- ১৪। ক) তাদের ফলাবর্তন এবং নবায়নের সুযোগ দেওয়া।
 ৭। আপনার উত্তর। আমি বিশ্বাস করি আপনি প্রার্থনা ও ঈশ্বরের বাক্যে ও অন্যান্য বিশ্বাসীদের সাহচর্য সাহায্য করেছেন। এবং আমি বিশ্বাস করি ভবিষ্যতের জন্য উল্লিখিত বিষয়ের জন্য আপনি সাহায্য পাবেন। পৌল দৃশ্যতঃ তার অতীতের ভুল ভুলে যাওয়ার ক্ষমতা থেকে সান্তনা পেয়েছিলেন। তিনি আমাদের সকলকে তার আদর্শ গ্রহণ করতে অনুরোধ করছেন (ফিলিপীয় ৩ : ১৩, ১৫)।
- ১৫। ক) ৬। ফলাবর্তন ও নবায়ন।
 খ) ৫। পুরস্কার, স্বীকৃতি এবং সম্মরণ করা।
 গ) ১। যোগ্যতা।
 ঘ) ৪। বিশেষ শিক্ষা এবং বৃদ্ধির সুযোগ।
 ঙ) ৩। কার্যবিভাগ এবং কার্যকারীদের অংশ গ্রহণের সুযোগ।
 চ) ২। উদ্দেশ্য।

পরিশিষ্টাংশ

পরিশিষ্টাংশ, ক—পরীক্ষার তালিকা

আত্ম-বৃদ্ধির পরীক্ষা :

-ব্যক্তিগত আত্মিক জীবন বৃদ্ধির জন্য বাইবেল পাঠ ও মণ্ডলীর উপাসনায় যোগ দিন ।
-নির্দিষ্ট দায়িত্ব সনাক্ত করুন ।
-অন্যের সঙ্গে কাজ করার আনন্দ উপভোগ করুন ।
-অন্যের সম্পাদিত কার্যে আহ্লাদিত হউন ।
-জানার অভ্যাস রাখবেন—পড়বেন ।
-প্রয়োজনের সময় সাহায্য ও পরামর্শ চাইবেন ।
-অন্যের অভিজ্ঞতা ও যোগ্যতা ব্যবহার করুন ।
-নিয়ম ও পদ্ধতি সম্পর্কে পরিকার ধারণা রাখুন ।
-বাঁকি নিতে ইচ্ছুক হবেন ।
-আপনার যা আছে তা দিয়েই যথাসম্ভব কাজ করতে চেষ্টা করবেন ।
-স্বতঃস্ফূর্ত কিন্তু দ্রুত সিদ্ধান্ত নেবেন না ।
-সিদ্ধান্ত গ্রহণের জন্য পূর্ণ দায়িত্ব গ্রহণ করুন ।
-ব্যক্তিগত সময় নির্ধারণ ।
-নতুন পরিস্থিতিতে খাপ খাইয়ে নেবেন ।
-রাগ সংবরণ করবেন ।
-রস-বোধক মনোভাব রক্ষা করবেন ।

-মনে রাখার জন্য লিখিতভাবে নোট রাখবেন ও পরীক্ষা করে দেখবেন।
-ব্যক্তিগত লক্ষ্য স্থির করুন এবং সে লক্ষ্যে পৌঁছাবার জন্য কাজ করবেন।
-সঠিকভাবে আর্থিক দানসমূহ ব্যবহার করবেন।

মানবীয় সম্পর্ক পরীক্ষা :

-সুস্পষ্টভাবে নির্দেশ সমূহ দান করুন।
-ব্যাখ্যা করবেন, কেন কাজটি ঐভাবে হয় নাই।
-প্রতিটি কাজ ও দায়িত্বের গুরুত্ব ব্যাখ্যা করবেন।
-লোকদের উত্তমভাবে কাজ করতে উৎসাহ দান করুন এবং তাদের দক্ষতার উন্নতি সাধন করুন।
- প্রত্যেক কার্যকারীদের শ্রদ্ধা প্রদর্শন করুন।
- যখন সম্ভব কার্যকারীদের পরামর্শের ব্যবহার করুন।
- অন্যকে লক্ষ্য স্থাপন ও লক্ষ্যে পৌঁছাতে সাহায্য করবেন।
- ভাল কাজের স্বীকৃতি দিন এবং যথার্থ শ্রদ্ধা প্রদর্শন করুন।
-সাহায্যকারী ও গঠনমূলকভাবে সমালোচনা করতে শিখুন।
- তথ্যকে বিভাগ করুন।
-প্রতিযোগীতা না করে বরং দলীয় সহযোগীতাকে উৎসাহিত করুন।
- উপযুক্ত সমালোচনা ও দোষারোপ গ্রহণ করুন।
-অন্যের অনুভূতিকে বিবেচনা করবেন, কখন কাউকে প্রকাশ্যে লজ্জা দিবেন না।
- যারা লাজুক এবং একাকীত্বে রয়েছেন তাদের প্রতি দৃষ্টি দেবেন।
- লোকদের উপর দৃঢ়বিশ্বাস ও উচ্চ প্রত্যাশা রাখুন।
-যখন সম্ভব অন্যদের প্রতি আদর্শ স্থাপন করুন এবং নিজেকে প্রকাশ করুন।
-শুনবেন এবং যথার্থ ফলাবর্তনের যোগান দিন।

যোগাযোগ স্থাপনের পরীক্ষা :

-সুস্পষ্টভাবে ব্যাখ্যা করুন এবং অন্যদের প্রশ্ন করার সুযোগ দিন।
-যখন সম্ভব এবং উপযুক্ত, লোকদের হাতে—কলমে দেখিয়ে দিন।
-এই সমস্ত প্রশ্নগুলি জিজ্ঞাসা করুন : কি ? কখন ? কোথায় ? কে ? কেন ? এবং কিভাবে ?
-নিজেদের প্রকাশ করার জন্য অন্যকে উৎসাহিত করুন।
-আপনি যা বুঝেছেন তাহা নিশ্চিত হবার জন্য পুনরায় দেখুন।
-কোন কিছু করার আগে পরিবর্তনগুলোকে ব্যাখ্যা করুন।
-অন্যেরা যে সমস্ত সিদ্ধান্ত করেছেন যার উপর আপনার কোন নিয়ন্ত্রণ নেই তাহা বর্ণনা করুন।
-প্রতিটি নীতি ও পদ্ধতির শুল্ক দেখান।
-যা কিছু করা হচ্ছে তার প্রতিটির জন্য একটি উদ্দেশ্য রাখবেন।
-অগ্রগতি সম্পর্কে রিপোর্ট দিন।
-লিখিত নোট অথবা নোটিশের উপর নির্ভর করবেন না।
-অভিযোগ ও পরামর্শ সকল সতর্কভাবে শুনবেন।
-দলের জন্য উপযুক্ত ভাষা ও উদাহরণ ব্যবহার করবেন।
-ফলপ্রসূ ও কৌতুহলপূর্ণ সভা পরিচালনা করতে শিখবেন।

কার্য-তদারকী পরীক্ষা :

-পঞ্জিকা, কাজের তালিকা ও পরীক্ষা ব্যবহার করতে চেষ্টা করুন।
-সময় ও প্রাধান্য নিরূপণ করতে শিখুন।
-ব্যক্তিগত ও জাগতিক প্রয়োজন ও খরচাদির প্রত্যাশা রাখবেন।
-কার্যকারী মনোনীত করুন ও তাদের শিক্ষা দিন।
-সুনির্দিষ্ট দায়িত্ব দিন।
-লক্ষ্যসমূহ প্রতিষ্ঠা এবং মনে নিরূপণ করুন।

-সঠিক তথ্য রাখবেন।
-যথার্থভাবে কর্তৃত্ব ও দায়িত্ব বিভাগ করবেন।
-বাস্তব ভিত্তিক প্রয়োজন সমূহ তৈরী করবেন।
-লক্ষ্যে পৌছাবার জন্য লোক, সাজ-সরঞ্জাম, সময় স্থান ও পদ্ধতির সমন্বয় সাধন করবেন।
-উন্নতি ও মূল্যায়নের জন্য একটি স্বতঃস্ফূর্ত পরিকল্পনা প্রণয়ন করুন।

একটি দলকে পরিচালিত করার পরীক্ষা :

প্রস্তুতি :

- সদস্যদের সভার সময়, স্থান, বিষয় অথবা উদ্দেশ্য সম্পর্কে জানাবেন।
- সভার স্থান প্রস্তুত করার সময়, উপযুক্ত বাবধান, বসার স্থান, সদস্যদের দৈহিক আরাম আয়াস স্বেমন তাপ ও আলোর বিষয় লক্ষ্য রাখবেন।
- তথ্য, আলোচনার বিষয়-বস্তু পটভূমিকার পরিসংখ্যান।
- ব্যবহারের জন্য বিভিন্ন জিনিষ পত্র প্রস্তুত রাখবেন।
- বন্ধুত্ব সুলভ পরিবেশ সৃষ্টির পরিকল্পনা চেষ্টা করবেন।
- আত্মিক কার্যাবলীর পরিকল্পনা করবেন।
- সমস্ত অংশ গ্রহণকারীদের পদ্ধতি সম্পর্কে জানাবেন ও বুঝাবেন।

সভা পরিচালনা করা :

- প্রারম্ভিক মুহূর্ত সম্পর্কে ভাল ভাবে প্রস্তুতি নেবেন।
- দলীয় সদস্যদের অবশ্যই সক্রিয়তা অনুভব করতে হবে।
- প্রত্যেকে অবশ্যই সভার উদ্দেশ্য ও বিষয় অথবা আলোচিত ব্যাপার সম্পর্কে বুঝবেন।
- কোন বিশেষ পরিস্থিতি ছাড়া সভা অবশ্যই ঠিক সময় শুরু ও শেষ হতে হবে।

-খোলা আলোচনার জন্য প্রত্যেকটি সদস্যকে অবশ্যই উৎসাহিত ও অনুপ্রাণিত করতে হবে।
-আলোচনা বিষয়ের মধ্যে অবশ্যই সীমিত রাখতে হবে।
-সদস্যদের নিজেকে প্রকাশ করার জন্য যথেষ্ট সময় অবশ্যই দিতে হবে, কিন্তু ইচ্ছামত সময় একজনকে ব্যবহার করতে দেওয়া ঠিক হবে না।
-প্রশ্ন ও পরামর্শের জন্য সকলের জন্য সুযোগ অবশ্যই দিতে হবে।
-প্রয়োজন বোধে আলোচনার বিষয়-বস্তু সংক্ষিপ্ত ও পরিষ্কার করে দেওয়া উচিত।
-স্বতঃস্ফূর্ত ও উত্তম রসালাপকে অবশ্যই উৎসাহিত করা উচিত।
-সদস্যদের অবশ্যই এই বিষয় অনুভব করাতে হবে যে তাদের সভায় যোগদান ও অংশ গ্রহণ প্রশংসা লাভ করেছে এবং সভা গুরুত্বপূর্ণ হয়েছে।

ফালের মূল্যায়ন করা :

-দলীয় লোকেরা কি ভালভাবে কাজ করেছে এবং সভা সম্পর্কে পরিতৃপ্ত ?
-কোন বিশেষ সমস্যা ছিল কি ? সেই সমস্ত সমস্যাগুলোকে কি করা যেতে পারে ?
-কিছু সংখ্যক সদস্য কি অংশ গ্রহণ করতে ব্যর্থ হয়েছেন ?
-এমন কোন গুরুত্বপূর্ণ বিষয় কি ছিল যা এড়িয়ে যাওয়া হয়েছে ?
-সভার সবচেয়ে উল্লেখযোগ্য লক্ষণীয় দিক ছিল কোনটি ?
-কি ধরনের উপসংহারে পৌঁছান হয়েছে ?
-এর চেয়ে ভাল আর কি করা যেতে পারে ?
-পরবর্তী সভাতে প্রস্তুতির জন্য স্মরণীয় বিষয় হচ্ছে :

পরিশিষ্টাংশ, খ—কাজের তালিকা

প্রাত্যহিক স্মরণীয় কাজ

| | | |
|--------------------------------|---------------------|----------------------------|
| আমার প্রাত্যহিক স্মরণীয় বিষয় | | তারিখ _____ |
| এ্যাপয়েন্টমেন্ট | | যা করতে হবে |
| নাম _____ | সময় _____ | _____ |
| _____ | _____ | _____ |
| _____ | _____ | _____ |
| টেলিফোন করতে হবে | | |
| নাম _____ | টেলিফোন নম্বর _____ | যে সকল জিনিষ পত্র প্রয়োজন |
| _____ | _____ | _____ |
| _____ | _____ | _____ |
| _____ | _____ | _____ |
| আমার প্রাত্যহিক স্মরণীয় বিষয় | | তারিখ _____ |
| এ্যাপয়েন্টমেন্ট | | যা করতে হবে |
| নাম _____ | সময় _____ | _____ |
| _____ | _____ | _____ |
| _____ | _____ | _____ |
| টেলিফোন করতে হবে | | |
| নাম _____ | টেলিফোন নম্বর _____ | যে সকল জিনিষ পত্র প্রয়োজন |
| _____ | _____ | _____ |
| _____ | _____ | _____ |
| _____ | _____ | _____ |

লক্ষ্যের জন্য পরিকল্পনার কার্য তালিকা

আমরা যে লক্ষ্যের জন্য পরিকল্পনা ও প্রার্থনা করছি তা হচ্ছে _____

পরিকল্পনার জন্য প্রণাবলী

যে সমস্ত দায়িত্ব ন্যস্ত করা হবে

কেন লক্ষ্য গুরুত্বপূর্ণ ?

(আত্মিক অনুপ্রেরণা সকল

লিখে রাখা গুরুত্বপূর্ণ)

লক্ষ্যে পৌঁছাতে যে সকল বিষয়ের প্রয়োজন হবে : ১। _____

১। কত লোকের প্রয়োজন হবে ? ২। _____

২। কোন পরিকল্পনা অথবা পদ্ধতি লক্ষ্য অর্জনের জন্য ব্যবহৃত হবে ? ৩। _____

৩। কত সময়ের প্রয়োজন হবে ? ৪। _____

৪। কত টাকার প্রয়োজন হবে ? _____

৫। কি ধরনের জিনিষপত্র/হাতিয়ার ? ৫। _____

৬। কি ধরনের সুযোগ-সুবিধা ? ৬। _____

৭। কোন শিক্ষার প্রয়োজন হবে ? যদি দরকার হয় তবে কি ধরনের শিক্ষা ? ৭। _____

লক্ষ্য অর্জনের জন্য কাদের নিয়োগ
করা হবে ?
(ব্যক্তি, নেতা, দলের তালিকা
রাখুন)

কখন দায়িত্ব সমূহ সম্পাদন করা
হবে ?

কিভাবে আমরা জানবো যে আমরা
লক্ষ্যে পৌঁছেছি ?

আমরা কি সাফল্যের জন্য প্রস্তুত ?
(দৈহিক প্রয়োজন, শিক্ষক এবং
আনুসঙ্গিক জিনিষপত্র, স্থান ইত্যাদি)

হইতে : ফলপ্রসূ পালক

সম্পাদিত : জীনেস্ বিকেট

পরিকল্পনা সভার কার্য তালিকা

কমিটি অথবা দলের নাম : _____

(এই কাগজের পিছনে হয়তো উপস্থিত সদস্যদের নাম লিপিবদ্ধ করতে পারেন)

তারিখ : _____ নেতা/চেয়ারম্যান _____

যে কাজ করা হয়েছে তার অগ্রগতি সম্পর্কে তথ্য

(কাজটি কি সময় অনুযায়ী হয়েছে ? কোন সমস্যা ছিল কি ?)

প্রকল্প

মন্তব্য সমূহ

| | |
|-------|-------|
| _____ | _____ |
| _____ | _____ |
| _____ | _____ |

নতুন কাজের জন্য পরিকল্পনা : প্রকল্পের নাম _____

কি কাজ করানো
হবে

যাদের দায়িত্ব
দেওয়া হবে

কখন সমাপ্ত
হবে

| | | |
|-------|-------|-------|
| _____ | _____ | _____ |
| _____ | _____ | _____ |
| _____ | _____ | _____ |

সম্পাদিত কাজের মূল্যায়ন

(কত ভালভাবে ইহা করা হয়েছে ? ইহা কি ঠিক সময়ে করা হয়েছে ? কিভাবে ইহার আরো উন্নতি করা যায় ?)

প্রকল্প

মন্তব্য সমূহ

| | |
|-------|-------|
| _____ | _____ |
| _____ | _____ |
| _____ | _____ |

অন্যান্য নোট : _____

পরিশিষ্টাংশ গ—সংসদীয় পদ্ধতির দিকসমূহ :

সংসদীয় নিয়মের পাঁচটি প্রয়োজনীয় গুরুত্বপূর্ণ নীতি

- ১। সদস্যবহার ও সকলের প্রতি ন্যায় বিচার করা।
- ২। একবারে মাত্র একটি বিষয় বিবেচনা করা।
- ৩। অধিকাংশের কথা অবশ্যই গ্রহণ করতে হবে।
- ৪। অধিকাংশের সিদ্ধান্ত অবশ্যই কর্তৃত্ব করবে।
- ৫। এই নিয়মের উদ্দেশ্য হচ্ছে কার্যক্রমকে দ্বারাশিত করা, বিদ্বিত করা নয়।

আলোচনার জন্য পাঁচটি প্রয়োজনীয় নীতি

- ১। প্রত্যেক সদস্য কোন একটি বিষয়ে আলোচনার সময়ে একবার কথা বলার সুযোগ পাবেন, তথাপি কাউর যদি কোন আপত্তি না থাকে তাহলে তিনি একাধিকবার কথা বলতে পারেন।
- ২। সদস্যকে অবশ্যই অ-ব্যক্তিক হতে হবে, কোন ক্ষেত্রে তিনি নাম উল্লেখ করা থেকে বিরত থাকবেন।
- ৩। সদস্য অবশ্যই তার কোন কিছু জানার থাকলে তা সভাপতির মাধ্যমে জানবেন।
- ৪। যদি কোন সদস্য একটি প্রস্তাব আনেন তবে তিনি সেই প্রস্তাবের পক্ষে বিতর্ক শুরু ও শেষ করার অধিকার লাভ করবেন।
- ৫। সভাপতিকে কঠোর ভাবে অবশ্যই নিরপেক্ষ থাকতে হবে। যদি তিনি বিতর্ক করতে চান তবে সেই বিষয়ের উপর ভোট না হওয়া পর্যন্ত সহ-সভাপতির দায়িত্বে সভাকে ছেড়ে দিয়ে তিনি তা করতে পারেন।

ভোট দানের প্রয়োজনীয় নীতি সমূহ

১। ভোট দানের পদ্ধতি :

মৌখিক ভোট “হ্যাঁ” অথবা “না” সংখ্যাধিক্যের ভোট।

দাড়িয়ে ভোট “হ্যাঁ-বোধক” অথবা “না-বোধক” দুই তৃতীয়াংশের জন্য ভোট।

হাত উচু করে ভোট “হ্যাঁ-বোধক” অথবা “না-বোধক” (ছোট দলের ক্ষেত্রে) ।

নাম ডাকা—উপস্থিত সদস্য সম্পর্কে দেখা এবং একই সময়ে ভোট গ্রহণ করা ।

ব্যালট : ভোট দাতাদের গোপনীয়তা রক্ষা করে ; ভোটা-ভোটির ক্ষেত্রে ইহাকে পছন্দ করা হয় ।

সম্পাদক একটি ভোট দেন : যদি শাসনতন্ত্রে ইহা নির্দিষ্ট থাকে ।

পত্র মারফৎ অথবা উপস্থিতির দ্বারা : যদি শাসনতন্ত্রে ইহা নির্দিষ্ট থাকে ।

সাধারণের মতামত দ্বারা : নিয়ম তান্ত্রিক সিদ্ধান্তের জন্য সভাপতি বলেন “যদি কোন আপত্তি না থাকে তাহলে আমরা…………”

২। ভোটের প্রকার ভেদ :

সংখ্যাধিক্যের ভোট : অর্ধেকের বেশী হলেই তা অধিকাংশ বলে ধরে নেওয়া হয় ।

একের অধিক সংখ্যক : অধিকাংশের চেয়ে একজন বেশী হলেও অধিকাংশ ক্ষেত্রে তাহাই গ্রহণ যোগ্য হয় ।

দুই তৃতীয়াংশের ভোট : যতজন ভোট দিয়েছেন তাদের মধ্যে তিন ভাগের দুই ভাগ ভোট ।

বন্ধনী ভোট : যখন ভোট গ্রহণের ক্ষেত্রে কোন প্রস্তাবের পক্ষে ও বিপক্ষে সমান সংখ্যক লোক ভোট দান করে (যখন এইরূপ হয় তখন প্রস্তাব বিলুপ্ত হয়) ।

সভাপতি অথবা যিনি সভা পরিচালনা করেন

সভাপতি প্রতিষ্ঠানের বিভিন্ন কার্যক্রম পরিচালনা করেন এবং সমস্ত সভার সভাপতিত্ব করেন ।

সভাপতি “আমি” কথাটি না বলে তিনি বলেন “সভাপতি” এবং যখন তিনি রিপোর্ট দেন তিনি বলেন “আপনাদের পরিচালক অথবা সভাপতি ।”

সভাপতি কখন বলেন না যে “আপনার প্রয়োজন নেই” বরং তিনি বলেন “আপনার প্রস্তাব গ্রহণযোগ্য হয় নাই।” সম্মরণ রাখবেন : আইন তৈরী করবেন, কিন্তু ব্যক্তি নয়।

সভাপতি, সংগঠন করেন, প্রতিনিধিত্ব করেন এবং দেখাশুনা করেন কিন্তু তিনি অন্যের কোন কিছুতে নাক গলান না। তিনি অবশ্যই সর্বদা নিরপেক্ষ থাকবেন।

সভাপতি অবশ্যই বলবেন না “ঐ বিষয় বিরোধপূর্ণ, প্রত্যাখ্যান করুন” মনে রাখবেন সদস্যরা কোন প্রস্তাবের বিরোধিতা করতে পারে, কিন্তু সেগুলি হয়তো পরস্পর বিরোধপূর্ণ নয়।

সভাপতিকে অবশ্যই সম্মরণ রাখতে হবে যে প্রত্যেক সদস্যের সভাপতিকে অনুরোধ করার অধিকার রয়েছে, সংসদীয় আইন বিষয়ক তথ্য জানার, যদি কোন আপত্তি না থাকে তবে নিজের প্রস্তাব প্রত্যাখ্যান করার ভোট পুনঃ গণনা করতে অথবা কোরাম সম্পর্কে জিজ্ঞাসা করার।

সভাপতি অবশ্যই প্রতি সভার জন্য একটি আলোচ্য বিষয়বস্তু ঠিক করবেন। তিনি সভায় আসার প্রস্তুতিরূপে নিশ্চিন্ত জিনিষগুলি অবশ্যই আনবেন : এক কপি শাসনতন্ত্র, সংসদীয় ক্ষমতার একটি বই, বিভিন্ন কমিটির তালিকা, সময় রক্ষার জন্য ঘড়ি, একটি পঞ্জিকা, কাগজ এবং একটি কলম।

সভাপতির জন্য প্রয়োজনীয় বিষয়বস্তু

- ১। আহ্বান : সভাপতি সবার দৃষ্টি আকর্ষণ করে বলবেন “এই সভা এখন দয়া করে সুশৃঙ্খল ভাবে শুরু হতে যাচ্ছে।”
- ২। প্রার্থনা।
- ৩। মিটিং/সভার জন্য উপস্থিত সদস্য যথেষ্ট কিনা : শাসনতন্ত্রে অবশ্যই উল্লেখ থাকতে হবে সভার জন্য কতজন সদস্যের উপস্থিতি প্রয়োজন, যদি না থাকে তাহলে অধিকাংশ সদস্য তাদের মতামত, নাম ডাকা, ছোট দল অথবা বড় দলসমূহ দ্বারা সিদ্ধান্ত নিয়ে থাকেন।

- ৪। মিনিট পাঠ : এখন আমাদের মিনিট সম্পাদক গত সভার (সাধারণ “সম্ভব হলে তারিখ উল্লেখ করতে পারেন) মিনিট পাঠ করবেন। যদি কয়েকটি মিনিট অনুমোদনের প্রস্ন থাকে তবে সেগুলি ধারাবাহিক করতে হবে। সভাপতি জিজ্ঞাসা করবেন “কোন সংশোধনের প্রয়োজন আছে” যদি না থাকে তিনি বলবেন “মিনিট গ্রহণ করা হোল” যদি সংশোধনের থাকে তথাপি তিনি বলবেন “মিনিট সংশোধিত ভাবে গ্রহণ করা হোল।”
- ৫। যোগাযোগ সম্পাদক : যদি একজন নিযুক্ত করা হয়, না হলে মিনিট সম্পাদক এই দায়িত্ব পালন করবেন। সময় বাঁচাবার জন্য যে সমস্ত প্রস্তাব উত্থাপন করা হয় সেগুলি এই সময় বিবেচনা করা যেতে পারে। যেন পুনরায় নতুন মিটিংয়ে এগুলো আবার উঠানো না হয়।
- ৬। কোষাধ্যক্ষের রিপোর্ট : এই রিপোর্ট পাঠ করা হয়। সভাপতি বলেন “কোষাধ্যক্ষের রিপোর্ট যন্ত্রের সঙ্গে রেখে দেওয়া হবে।”
- ৭। অন্যান্য কর্মাধ্যক্ষদের রিপোর্ট : সাধারণতঃ ইহা বার্ষিক সভাতে গ্রহণ করা হয়ে থাকে।
- ৮। স্থায়ী কমিটির রিপোর্ট : শাসনতন্ত্র এই কমিটি গুলোর ক্রমধারা নির্ধারণ করেন। এদের প্রত্যেকটি রিপোর্টের পরে সভাপতি বলেন “রিপোর্ট যন্ত্রের সঙ্গে রেখে দেওয়া হবে।”
- ৯। বিশেষ কমিটির রিপোর্ট :
- ১০। অসমাপ্ত বিষয় : (স্মরণ রাখবেন “অসমাপ্ত” কথাটি, ইহা “পুরাতন” বিষয় নয়) সম্পাদক পুরাতন মিনিট থেকে এ বিষয় সভাপতিকে সাহায্য করতে পারেন।
- ১১। নতুন বিষয় : পুরাতন বিষয়ের মধ্যে থেকে নতুন কোন বিষয়কে নিয়ে আসা হয় অথবা দলীয় সদস্যরা প্রস্তাব করেন।
- ১২। কার্যক্রম : স্মরণ রাখবেন সভাপতি কখনও তার সভার দায়িত্ব অন্য কাউকে ছেড়ে দেন না, যদিও এমন বিশেষ কোন ব্যক্তি থাকে সভাপতি পরিচয় করিয়ে দিয়েছেন, যিনি এই কার্যক্রমের

পরিচয় করতে পারেন। যিনি সভাপতি তিনিই সমগ্র সভাটি নিয়ম ও শৃংখলার সহিত চালিয়ে যান।

- ১৩। ঘোষণা : সর্বদা সভাপতি পরবর্তী সভার তারিখ, সময় এবং স্থান ঘোষণা করেন।
- ১৪। সভাপতি সদস্যদের উদ্দেশ্যে উদ্দীপনা মূলক কিছু বক্তব্য রাখেন।
- ১৫। সমাপ্ত : যদি আর কোন বিষয় না থাকে তবে সভাপতি, সমাপ্তির পক্ষে প্রস্তাব না এনে তিনি সভা শেষ করতে পারেন। তখন তিনি একথা বলতে পারেন “যেহেতু উপস্থিত সদস্যদের সমাবেশে আর কোন আলোচ্য বিষয় নেই তাই সভার কাজ শেষ।”

একটি মুখ্য প্রস্তাব আনার নিয়ম-কানুন

সভাপতির জন্য নিয়ম সকল :

- ১। একজন সদস্য যিনি কথা বলার অধিকার লাভ করেন : সদস্য নিজের নাম বলে, সভাপতির উদ্দেশ্যে সম্বোধন জানান। তখন আপনি তার নাম উল্লেখ পূর্বক তাকে গ্রহণ করে ও মাথা নাড়িয়ে সম্মতি দিবেন।
- ২। একজন সদস্য আলোচনার সূচনা করেন : একজন সদস্য একটি প্রস্তাব আনেন। আরেকজন সদস্য তাহা সমর্থন করেন। যদি কেউ তা না করেন তবে সঙ্গে সঙ্গে আপনি বলবেন “এর পক্ষে কি কোন সমর্থন আছে” যদি কোন সমর্থন না থাকে তবে আপনি বলবেন “সমর্থনের অভাবে, প্রস্তাবটি আলোচনার জন্য সভায় গৃহীত হোল না।” (স্মরণ রাখবেন প্রস্তাব আনার জন্য অন্ততঃ দুইজন সদস্যের ইচ্ছা প্রকাশ করতে হবে এবং যাতে প্রস্তাব আলোচনাও করা যায়) যদি একটি প্রস্তাব আনা ও সমর্থন করা হয়, তখন আপনি বলবেন “প্রস্তাব উত্থাপন ও সমর্থন করা হয়েছে (প্রস্তাবটি পুনরুল্লেখ করবেন)।” তারপর আপনি জিজ্ঞাসা করবেন “কোন আলোচনার প্রয়োজন আছে।” সভাপতি অবশ্যই আলোচনার জন্য মন্তব্য করে শুরু করতে সাহায্য করবেন

কিন্তু তিনি আলোচনায় যোগ দিবেন না, যদি নাকি তিনি অস্বাভাবিকভাবে অন্যকে সভাপতির দায়িত্ব না দেন।

৩। সভাপতি প্রস্তাব ভোটে দেন : আপনি অপেক্ষা করুন যতক্ষণ আলোচনা চলতে থাকে, পরে আপনি তা ভোটের জন্য দিন, ভোটের জন্য উত্থাপনের সময় আপনি একথা বলতে পারেন “যেহেতু আর কোন আলোচনা নেই সেই জন্য সভাপতি ইহা ভোটের জন্য তুলছেন। যারা এর পক্ষে “হ্যাঁ” বলুন যারা এর বিপক্ষে তারা “না”। প্রস্তাব গৃহিত হয়েছে অথবা (হেরে) গেছে।

আরো অতিরিক্ত কিছু বিষয়

একটি প্রস্তাব সংশোধন করা :

যখন একটি প্রধান প্রস্তাব অনুমোদনের অপেক্ষায় থাকে শুধুমাত্র তখনই একটি প্রস্তাবকে সংশোধন করা যায় অথবা প্রধান প্রস্তাবকে পরিবর্তনের জন্য তুলে নেওয়া যায়। যে প্রস্তাবটি সংশোধন করা হয়, প্রকৃত ভোট গ্রহণের পূর্বে সের্টিফিকেটের উপর ভোট নেওয়া হয়, প্রস্তাবের পক্ষে নয়। হয়তো প্রধান প্রস্তাব গ্রহণের জন্য হয়তো প্রাথমিক একটি সংশোধন করার রয়েছে এবং এর পক্ষে একবারে একটি মাত্র সমর্থন।

সংশোধনের উপায় : ১। কোন কিছু যোগ করে (শুধুমাত্র শেষে) ২। কেটে ফেলে দিয়ে ৩। বাদ দিয়ে ৪। কেটে-ছেটে বাদ দিয়ে এবং ৫। পরিবর্তন করে।

একটি প্রস্তাব উত্থাপন করা : যদি আপনি একটি প্রস্তাবকে সম্পূর্ণ করতে চান এবং পরে তা সংশোধন করতে চান (যদি আরো চিন্তার প্রয়োজন হয়)। সম্ভবতঃ তাহলে তা একটি কমিটির কাছে দেওয়া অথবা পরবর্তী সভা পর্যাপ্ত স্থগিত রাখা যেতে পারে।

সভাপতির দায়িত্ব :

সভাপতিকে অবশ্যই সম্মাধন করতে হবে। তিনি অবশ্যই সদস্যদের সনাক্ত করবেন, প্রস্তাব গ্রহণ করবেন, সমর্থনকারীকে গুনবেন, প্রস্তাব পুনরায় বলবেন, প্রস্তাব বিতর্কের জন্য সূচনা করবেন, ভোট গ্রহণ করবেন এবং ফলাফল ঘোষণা করবেন।

কর্মাধ্যক্ষের দায়িত্ব এবং কর্তব্য :

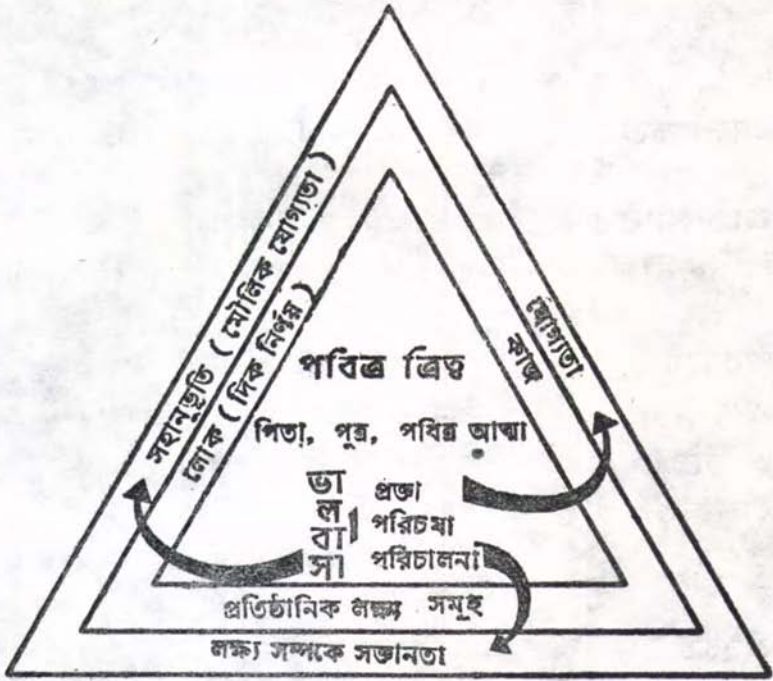
কর্মাধ্যক্ষের দায়িত্ব অবশ্যই শাসনতন্ত্র অথবা নিয়ম কানুন অনুযায়ী চিহ্নিত করতে হবে। প্রত্যেকটি কমিটির কাজ অবশ্যই লিখিত ভাবে শাসনতন্ত্রে অথবা নিয়ম কানুন ব্যাখ্যা করা থাকতে হবে। কর্মাধ্যক্ষ অথবা সভাপতি অবশ্যই তার উত্তরসুরীদের কাছে সমস্ত ফাইল তথ্যাদি স্বতঃস্ফূর্ত ভাবে হস্তান্তর করবেন।

পরিশিষ্টাংশ ঘ—খ্রীষ্টিয় নেতৃত্বের নমুনা

সহানুভূতি : ঋক ৬ : ৩১ ; ইব্রীয় ১৩ : ৩ ; ১ পিতর ৩ : ৮,
৫ : ৯ ; গালাতীয় ৬ : ১-২।

যোগ্যতা : যাত্রা পুস্তক ৩৫-৩৬ ; হিতোপদেশ ১২ : ২৭ ; ২২ :
২৯ ; ৩১ : ১০-৩১ ; ২ তীমথিয় ২ : ১৫ ; ২ পিতর ১ :
৫-১০।

লক্ষ্য অর্জন : ফিলিপীয় ৩ : ১৪ ; ইফিসীয় ৩ : ১, ১০-১১
২ তীমথিয় ৩ : ১০।



একজন খ্রীষ্টিয়ান নেতা যিনি অন্যদের উদ্দীপ্ত ও যোগ্যতার বৃদ্ধি সাধনে সাহায্য করেন এবং খ্রীষ্টিয় লক্ষ্যসমূহ অর্জনে পরিচালিত করেন।

বিলী ডেভিস্ ১৯৭৯

পরিভাষা

| | |
|---------------|--|
| অনুসন্ধিৎসু | — কোন কিছু জানার জন্য প্রবল ইচ্ছা । |
| অলৌকিক | — মানবীয় চিন্তা বা শক্তির বাইরে সংঘটিত ঘটনা/ কাজ । |
| অতিলৌকিক | — অলৌকিক, অদ্ভুত, অ-প্রাকৃতিক । |
| অনিন্দনীয় | — নিন্দার পাত্র নয়, যাহাকে দোষ দেবার কিছুই নাই । |
| অকৃতকার্য | — নিষ্ফল কার্য, ঘাটতি, অণ্ডাব । |
| অদ্বিতীয় | — অনুপম, একমাত্র, অসামান্য, দুর্লভ । |
| অভিষ্ট | — শেষ, গন্তব্যস্থল, উদ্দেশ্যের লক্ষ্য । |
| অজুহাত | — বিভিন্ন ধরনের আপত্তি করা । |
| অক্ষুন্ন | — সম্মান বা প্রতিপত্তিকে ক্ষুন্ন হতে না দেওয়া, অপবাদ-মুক্ত । |
| অনুকুল | — পক্ষে, নিজ দলে, সমর্থন করা । |
| অনুসারী | — সহচর, অনুচর, অনুকরণকারী । |
| অনুশীলন | — অভ্যাস করা, কৌশল করা, কোন পেশা চালান । |
| অগ্রগামী | — এগিয়ে যাওয়া, সম্মুখে চলা, উৎসাহী । |
| আত্ম-সম্বরণ | — নিজেকে সংযত রাখা, নিজ অনুভূতিকে বশে রাখা । |
| আত্ম-প্রত্যয় | — দৃঢ় বিশ্বাস, সাহসিকতা, সুনিশ্চিত । |
| আক্ষরিক | — অবিকল, হুবহু, অলংকার বর্জিত । |
| আবিষ্কৃত | — কোন কিছু উদ্ভাবন করা, নতুন কিছুর সন্ধান । |
| আনুকূল্য | — পক্ষে, সমর্থনে রাখা, নিজ দলে । |
| আনুসঙ্গিক | — প্রয়োজনীয়, যাহা দরকার । |

| | |
|-------------|---|
| উৎসর্গীকৃত | — নিজেকে প্রভুর কাছে সম্পূর্ণরূপে তুলে দেওয়া । |
| উপলব্ধি | — অনুভব করা, সচেপ্ট হওয়া । |
| উদ্বুদ্ধকরণ | — উৎসাহিত করা, সচেপ্ট হওয়া । |
| উৎপাদিত | — যাহা তৈরী হয় বা জন্মে বা শ্রমের মাধ্যমে যাহা লাভ করা হয় । |

| | |
|------------|---|
| একনায়কত্ব | — এক ব্যক্তির শাসন । |
| একচোখা | — যে ব্যক্তি কোন বিষয়ের ক্ষেত্রে মাত্র একটি দিকে দেখেন । |

| | |
|------------------|--|
| কিংকর্তব্যবিমূঢ় | — হতবাক্ । |
| কর্মদক্ষতা | — কাজ করার নৈপুণ্য । |
| কাঠামো | — যাহার উপর কোন কিছু গড়ে তোলা হয় । |
| কলা-কৌশল | — কোন বিশেষ কার্য সম্পাদন করার বিভিন্ন পদ্ধতি । |
| কদাচিৎ | — খুবই বিরল, সহজে দৃশ্যনীয় নয় । |
| কৌশল | — পদ্ধতি, কার্য সম্পাদনের রীতিনীতি । |
| কৌতুহলপূর্ণ | — বৈচিত্রময় এমন কিছু যাহা হতবাক্ অথবা অবাক্ করে । |
| কোল্ল | — দলাদলী, মতবিরোধ । |

| | |
|--------------|---|
| গুরুত্বপূর্ণ | — তাৎপর্যপূর্ণ, যার গুরুত্ব রয়েছে এমন কিছু । |
| গণতান্ত্রিক | — সকলের মতামত অনুযায়ী শাসন । |

| | |
|----------|---|
| জনপ্রিয় | — জনগণের কাছে যিনি প্রিয়, সাধারণ লোকেরা যাকে পছন্দ করে । |
|----------|---|

| | |
|-----------|---------------------------------|
| তাৎক্ষণিক | — হটাত, সঙ্গে সঙ্গে । |
| তীব্রতর | — দ্রুততর, বেগে ধাবিত হয় এমন । |

| | |
|---------------|--|
| দৃষ্টিকোণ | — কোন বিষয়কে কোন একটি আলোকে দেখা বা বিচার করা । |
| দ্ব্যর্থহীন | — স্পষ্ট ভাবে বলা বা ঘোষণা করা । |
| দৈবক্রমে | — হঠাৎ, তাৎক্ষণিক । |
| দৈবপরিকল্পনা | — হঠাৎ অথবা অকস্মাৎ কোন পরিকল্পনা করা । |
| দৃঢ়-প্রত্যয় | — নিজস্ব মনোবল, আত্মবিশ্বাস । |

| | |
|-----------------|---|
| নাটকীয় | — অসাধারণ ভাবে সংঘটিত । |
| নিয়মানুবর্তিতা | — নির্দিষ্ট আইন অনুযায়ী যথারীতি কিছু করা । |
| নৈপুণ্য | — নিপুণ, কুশলী, কৌশল । |
| নৈরাশ্য | — দুর্দশা, দুঃসময়, হতাশজনক । |
| নার্সারী | — ছোট ছেলে-মেয়েদের প্রথম শিক্ষার ক্লাস । |
| নিরুৎসাহ | — হতাশ, নিরাশ, উদ্যম হারিয়ে ফেলা । |
| নবায়ন | — নতুনীকরণ । |

| | |
|--------------|--|
| পরিদর্শন | — পর্ষবেষ্ণন, তত্ত্বাবধান । |
| পুরোহিত | — যাজক, ধর্মীয় আচার অনুষ্ঠান যিনি দেখাশুনা করেন । |
| প্রতিক্রিয়া | — মনোভাব ব্যক্ত করা । |
| প্রলুদ্ধ | — প্রলোভিত করা । |
| প্রত্যাখ্যান | — অগ্রাহ্য করা । |
| প্রতিরোধ | — বাধা দেওয়া । |
| প্রতিশ্রুতি | — প্রতিজ্ঞা, কথা দেওয়া । |
| প্রাস্তর | — মরু-এলাকা, শুধু বালু । |
| পদাঙ্কপ | — সিদ্ধান্ত গ্রহণসহ এগিয়ে আসা । |
| প্রতিনিধিত্ব | — কোন দল বা সংগঠনের মুখপাত্র । |

| | |
|----------------------|---|
| পটভূমিকা | — কোন বিষয় সম্পর্কে সূচনামূলক ভাবে কিছু বলা বা উপস্থাপনা করা । |
| প্রত্যয় | — মনোবল, দৃঢ়তা । |
| পরিসংখ্যান | — সংখ্যাগত ভাবে নিখুঁত হিসাব নিকাশের ধারা । |
| পক্ষপাতিত্ব | — ব্যক্তি বিশেষকে আনুকূল্য প্রদর্শন । |
| প্রতিবন্ধকতা | — বাধা, প্রতিকূলতা । |
| পিতৃব্য | — পিতৃ-সুলভ আচরণ । |
| পোষাপুত্রী | — পালিত কন্যা, নিজের সন্তান নয় । |
| প্রকল্প | — সংগঠিত কল্যাণমূলক কার্য । |
| প্রতিষেধিতা- মূলক | — কোন কিছুর প্রত্যাশার আশায় কিছু করার মনোভাব । |
| পুঙ্খানুপুঙ্খ | — সম্পূর্ণরূপে, নিখুঁত ভাবে দেখা । |
| প্রবঞ্চনা | — ঠকানো, মিথ্যা ভাবে একজনকে হয়রানি করা । |
| পরিমাপ | — মাপ, গুণাগুণ । |
| প্রতিঘমান | — দৃশ্যতঃ, যাহা দেখা যায় । |
| প্রতিফলন | — প্রতিচ্ছবি, প্রতিফলিত, কোন কিছুর হুবহু আকৃতি । |
| পদাঙ্ক | — কোন ব্যক্তির অনুসরণ করা । |
| ফলশ্রুতি | — ফল, কথা দেওয়া, প্রতিজ্ঞা । |
| ফলাবর্তন | — মতামত প্রকাশ করা । |
| বাহাদুরী | — নিজেকে জাহির করা । |
| ব্যর্থ | — পরাজিত হওয়া, হতাশ । |
| বিজ্ঞোহী | — অন্যায়ের প্রতিরোধী ব্যক্তি । |
| বৈশিষ্ট্য | — চরিত্র, গুণাগুণ । |
| বৃত্তি | — ভাতা, প্রবৃত্তি, জীবিকা অর্জনের পথ । |

| | |
|----------------|--|
| ব্যতিক্রমধর্মী | — আলাদা প্রকৃতির, ভিন্ন চরিত্রের। |
| বিভূষণ | — ইতস্ততঃ করা, সত্বিক ভাবে কিছু করতে না পারা। |
| বিচ্যুতি | — কোন লক্ষ্য থেকে সরে যাওয়া, পদস্থলন। |
| বিকল্প | — অন্য ব্যবস্থা, পথ। |
| বৈষম্য | — পার্থক্য, ভেদাভেদ। |
| বিশ্বয়কর | — অবাক করা, হতবাক হবার বিষয়। |
| ব্যক্তিত্ব | — নিজস্ব বৈশিষ্ট্য, ধারা, গুণাগুণ। |
| মাধ্যমিক নেতা | — অতি সাধারণ লোক ও নেতাদের মাঝে যে নেতা। |
| মূলনীতি | — মৌলিক নীতি, আসল নিয়ম। |
| মৌলিক | — মূল, আসল, গোড়া, ভিত্তি। |
| মনঃস্তু | — মানসিক উৎকর্ষের সহিত জড়িত এমন কিছু ব্যাপার। |
| মতানৈক্য | — মতের অমিল। |
| মতবাদ | — মূলনীতি, আসল নিয়ম কানুন |
| মাসুল | — মূল্য, খেসারত। |
| যজ্ঞবেদী | — যে বেদীর উপরে নৈবেদ্য উৎসর্গ করা হয়। |
| রীতিনীতি | — নিয়ম-কানুন। |
| রক্ষণাবেক্ষণ | — তত্ত্বাবধান করা, দেখাশুনা করা। |
| শর্তাবলী | — নিয়মাবলী। |
| শ্রেষ্ঠত্ব | — মহানত্ব, মহান। |
| সংগঠন | — সম্যকরূপে কিছু গঠন করা। |
| সৌভ্রাতৃত্ব | — সুভ্রাতৃত্ব, ভ্রাতৃগণের পরস্পর প্রীতি। |

- সামঞ্জস্যপূর্ণ — মিল, উপযুক্ততা ।
- সমব্যথী — অন্যের সুখ দুঃখ্যাদিতে, সুখ দুঃখানুভব ।
- সৌন্দর্যময় — শোভাময় ।
- স্বচ্ছাপ্রণোদিত — নিজের ইচ্ছায় নিজে নিজে কিছু করা ।
- সমাগম তাম্বু — যে তাম্বুর কাছে ইব্রায়েল সন্তানেরা প্রান্তরে
ঈশ্বরের উপাসনা করতো ।
- সমষ্টিগত — সকলে মিলে, সম্যক ব্যাপ্তি ।
- সামগ্রীক — সমুদয়, সম্পূর্ণ বিষয় ।
- সমবয় — সংগতি, ঐক্য, মিলন, সংযোগ ।
- সীমাবদ্ধতা — সীমা দ্বারা নির্দিষ্ট, সসীম ।

উত্তর মালা

প্রথম পাঠ :

- ১। গ) উদ্দেশ্য সম্পূর্ণ করার জন্য ঈশ্বরের নির্দিষ্ট উপায় রয়েছে।
- ২। খ) সেই লোকদের দ্বারা, যাদেরকে তিনি তার উদ্দেশ্য সাধনের জন্য মনোনীত করেছেন, পরিচালিত করেছেন এবং শক্তি দিয়েছেন।
- ৩। ক) তার উদ্দেশ্য, এবং কিভাবে তা সম্পন্ন করবেন, সে সম্পর্কে ঈশ্বর পূর্বেই অবহিত থাকেন।
- ৪। ঘ) সমর্থ লোকদের সংস্কৃতি গত প্রত্যশ্যা এবং সামাজিক প্রয়োজন, নেতৃত্বদানের প্রয়োজনীয়তা প্রকাশ করে।
- ৫। খ) অন্যান্য নেতাদের অনুসরণ করে এবং প্রত্যেকে সদাপ্রভুকে অনুসরণ করে।
- ৬। ক) উচ্চ পদস্থদের সম্মান এবং ঈশ্বরের ইচ্ছার প্রতি আনুগত্য।

৭। গ) অন্য লোকদের বিষয়ে আগ্রহ ও তাদের জন্য চিন্তা।

৮। গ) সহানুভূতি, ঈশ্বরের পরিকল্পনায় তার স্থান সম্পর্কে উপলব্ধি, ক্ষমা এবং প্রেম।

৯। ঘ) ধৈর্য ও জ্ঞান।

১০। গ) তিনি তার পূর্বের স্বপ্ন ও ভবিষ্যতবাণীর কথা ভাইদের স্মরণ করিয়ে দিয়েছিলেন।

১১। মানসিক স্থিরতা।

১২। নেতৃত্ব বিভাগ করার ক্ষমতা

১৩। সহানুভূতি।

১৪। দৃঢ়তা এবং নির্ভরশীলতা।

১৫। লক্ষ্য প্রতিষ্ঠা।

১৬। দলীয় সদস্য।

১৭। যোগ্যতা।

দ্বিতীয় পাঠ :

১। ঘ) তিনি তার সাথে থেকে তাকে সাহায্য করবেন।

২। গ) তিনি ঈশ্বরের আহ্বান প্রত্যাখান করেছিলেন।

৩। ক) তাদের প্রাথমিক উৎসাহকে ভুলে গিয়েছিল।

- ৪। খ) অবশ্যই অন্যান্য নেতা-
দের সঙ্গে বিভাগ করবে।
- ৫। খ) মধ্যম শ্রেণীর নেতা
যারা যুদ্ধে যান।
- ৬। ঘ) অন্যদের বিশ্বাস করে
তাদের সঙ্গে দর্শন বিভাগ
করবেন।
- ৭। গ) মোশি টিকে থাকবেন
এবং লোকদের প্রয়ো-
জন মিটবে।
- ৮। ক) ঈশ্বরের লোকদের মধ্যে
ভাল হবার সম্ভাবনার
বিষয় সব সময় আশা-
বাদী ছিলেন।
- ৯। খ) ঈশ্বর তার লোকদের
জন্য নেতার দায়িত্ব
আরোপ করেন।
- ১০। ঘ) তোমরা লোকদের কাছ
থেকে আরো বেশী আশা
কর।
- ১১। ঘ) লোকদের সম্পর্কে তার
বিশ্বাস বা ধারণার
উপরে।
- ১২। গ) লোকেরা মূলতঃ নির্ভর-
যোগ্য ও ভাল।
- ১৩। খ) উচ্চ আশা।
- ১৪। হয়তো আপনি খ) এবং গ)
চিহ্নিত করেছেন।

- ১৫। হয়তো আপনি ক) এবং ঘ)
চিহ্নিত করেছেন। যদিও
আমার মতামত একটু ভিন্ন
ধরনের।
- ১৬। একনায়ক-তান্ত্রিক বৈশিষ্ট্য।
- ১৭। গণতান্ত্রিক বৈশিষ্ট্য।
- ১৮। ধারণা X, একনায়ক তান্ত্রিক
বৈশিষ্ট্য।
- ১৯। ধারণা Y,
- ২০। স্বীকৃতি।

তৃতীয় পাঠ :

- ১। খ) অন্যদের যোগ্যতা বৃদ্ধিতে
সাহায্য করতে।
- ২। গ) মণ্ডলীর বিভিন্ন ধরনের
প্রয়োজনের জন্য বিভিন্ন
ধরনের নেতৃত্বের প্রয়ো-
জন।
- ৩। খ) যারা কার্যকারীতাকে
বহুগুণ বাড়িয়ে তুলবে।
- ৪। ক) ব্যক্তিগত ভাবে পরামর্শ
ও নির্দেশ দিয়েছেন।
- ৫। খ) নেতৃত্বদানের সম্ভাবনা
সম্পর্কে সচেতন ছিলেন।
- ৬। ঘ) একজন নেতা “আহ-
বান” থেকে অধিকার
লাভ করেন।

- | | |
|---|-------------|
| ৭। গ) তাদের জন্য কর্মস্থল ও পরিবেশ উভয়ই বন্দোবস্ত করা। | ৫। মিথ্যা। |
| ৮। ঘ) অন্যদের জীবনে। | ৬। মিথ্যা। |
| ৯। ঙ) উপরের সবগুলো। | ৭। সত্য। |
| ১০। খ) ভালভাবে কাজ করেনি। | ৮। সত্য। |
| ১১। ঘ) লোকদের প্রতি যত্নের উপর নির্ভরশীল। | ৯। মিথ্যা। |
| ১২। ঙ) সিদ্ধান্ত গ্রহণের বোঝা ও সমস্যা থেকে লোক- দের মুক্ত রাখতে হবে। | ১০। মিথ্যা। |
| ১৩। খ) অন্যদের গঠন করলে তার ফলে আপনার কার্য- কারীতাই বেড়ে যাবে। | ১১। মিথ্যা। |
| ১৪। ক) তিনি অন্যদের সাহায্য করেন এবং উপযুক্ত কার্যকারীদের গড়ে তোলেন। | ১২। মিথ্যা। |
| ১৫। ঘ) লক্ষ্য ও সিদ্ধান্ত গ্রহণে লোকদের সহভাগীতা নেওয়া যেন তারা মনে করে “এটি সত্যিকারে তাদের কাজ।” | ১৩। সত্য। |
| | ১৪। সত্য। |
| | ১৫। মিথ্যা। |
| | ১৬। সত্য। |
| | ১৭। সত্য। |
| | ১৮। সত্য। |
| | ১৯। মিথ্যা। |
| | ২০। সত্য। |

চতুর্থ পাঠ :

- ১। মিথ্যা।
- ২। সত্য।
- ৩। মিথ্যা।
- ৪। সত্য।

পঞ্চম পাঠ :

- ১। গ) তিনি বাধাতার প্রতি
জোর দিয়েছিলেন।
- ২। ঘ) তথ্যাদি যা যোগাযোগ
স্থাপন করে।
- ৩। ক) প্রতীক যোগাযোগ স্থাপন।
- ৪। খ) বাক্যের অর্থ যাতে
সঠিকভাবে উপলব্ধি
করতে পারে।
- ৫। গ) একই ভাবে শব্দকে
উপলব্ধ করা।

- ৬। ঘ) যোগাযোগের ব্যবস্থা
বিচ্ছিন্ন হয়েছে।
- ৭। গ) যা প্রাপক ইতিমধ্যেই
বুঝে নিয়েছেন।
- ৮। খ) যা কিছু তিনি বলেছেন
শ্রোতারী তা সবই বুঝে-
ছেন।
- ৯। ঘ) যখন তথ্যটি বুঝতে
পারি এবং আমাদের
হৃদয়ে সঞ্চিত করে
রাখি।
- ১০। গ) ফলাবর্তনের মাধ্যমে
নেতা লোকদের মনো-
ভাব বিচার করতে
পারেন।
- ১১। ক ৭) ব্যক্তিত্ব।
খ ৬) বয়স ও লিঙ্গ।
গ ১) ভাষা।
ঘ ৪) পক্ষপাতীত্ব।
ঙ ৩) রীতিনীতি।
চ ৫) সামাজিক পদ মর্যদা।
ছ ২) প্রতীক।
- ১২। ক ২) আপনার শ্রোতাদের
জানুন।
খ ৪) সাবলীল ভাষা ব্যব-
হার করুন।
গ ৫) তাদের উত্তরকে উৎ-
সাহিত করুন।
- ঘ ৩) আপনার শ্রোতাদের
সম্মান করুন।
- ঙ ১) আপনার বিষয়-বস্তু
জানুন।
- ১৩। সত্য।
১৪। সত্য।
১৫। সত্য।
১৬। সত্য।
১৭। মিথ্যা।

ষষ্ঠ পাঠ :

- ১। সত্য।
২। মিথ্যা।
৩। সত্য।
৪। সত্য।
৫। মিথ্যা (তার কার্যের মধ্যে
অত্যন্ত সতর্কভাবে সংগঠিত
করার প্রমাণ দেখতে পাই।
কোন কিছুই দৈবক্রমে করেন
নাই।
৬। সত্য।
৭। সত্য।
৮। সত্য।
৯। মিথ্যা (ইহা সম্ভব যে কোন
ব্যক্তি সমস্যাকে সঠিকভাবে
ব্যাখ্যা করবেন এবং তার-
জন্য প্রয়োজনীয় সমাধান
আনবেন।

১০। মিথ্যা (সদস্যরা অবশ্যই জানবেন কি ধরনের সুনির্দিষ্ট পদক্ষেপ তারা নিবেন। যার ফলে নেতা সহজভাবে কাজটি পরিচালিত ও নিয়ন্ত্রিত করতে পারেন।

১১। সত্য।

১২। মিথ্যা (প্রধান পার্থক্য হচ্ছে সিদ্ধান্ত গ্রহণের জন্য কতগুলি পর্যায় ক্রমিক পরিস্থিতির দরকার এবং যার ফলে লোকেরা কাজ করে যেতে থাকে।

১৩। সত্য।

১৪। সত্য।

১৫। মিথ্যা (দলগতভাবে জড়িত হওয়ার প্রয়োগটি পরিস্থিতি অনুসারে বিভিন্ন ধরনের হয়। তা সত্ত্বেও সর্বাপেক্ষা দলীয় যোগ্যতা নির্ভর করে যে পরিমাণ দায়িত্ব তাদের উপর অর্পিত হয় তার উপর)।

১৬। মিথ্যা।

১৭। মিথ্যা।

১৮। সত্য।

১৯। মিথ্যা।

২০। মিথ্যা (সামাজিক বিষয়ের ক্ষেত্রে এই উপাদান গুলিকে বর্ণনা করা হয়েছে)।

২১। সত্য।

২২। মিথ্যা। (অধিকাংশ দলই যখন প্রাথমিক ভাবে সংগঠিত হয় তখন সিদ্ধান্তের মৌলিক নীতি সমূহে সম্মত হয়। এই প্রাথমিক অবস্থায় সাধারণতঃ তারা সিদ্ধান্ত গ্রহণের পদ্ধতি ও গ্রহণযোগ্য উপায় সম্পর্কে আলোচনা করে। যদি পরে তাদের পদ্ধতি ও সিদ্ধান্ত গ্রহণের উপায় অযৌক্তিক হয় তবে তা পুনর্নির্ধারণ করা হয়। অনেক অনেক দল সংখ্যাধিকের শাসনকেই মেনে নেয়। খ্রীষ্টিয় বদান্যতা ও বিজ্ঞ নেতৃত্বের জন্য নির্বিক ভাবে গ্রহণ যোগ্য এই বিষয়কে গ্রহণ করা হয়)।

২৩। মিথ্যা।

২৪। সত্য।

২৫। মিথ্যা।

সপ্তম পাঠ :

১। গ) একটি প্রয়োজন মিটানোর বহিঃপ্রকাশ হয়েছিল।

- ২। খ) নেতা অবশ্যই যে কোন মূল্যেই হোক না কেন দায়িত্ব গ্রহণ করতে ইচ্ছুক হবেন।
- ৩। ঘ) নেতাকে সাহসিকতা ও মহত্বের সহিত কাজ করতে হলে দ্রুত সিদ্ধান্ত নিতে হবে।
- ৪। ক) প্রতিষ্ঠানিক লক্ষ্য।
- ৫। ঘ) কার্যকারী লক্ষ্য।
- ৬। গ) উদ্দেশ্য ও লক্ষ্য স্থির করা একটি সহজ কাজ।
- ৭। ক) কাজগুলি সম্পাদন করতে লোকদের সাহায্য করুন।
- ৮। খ) দায়িত্ব।
- ৯। গ) বাস্তব মুখী চিন্তা সমূহ।
- ১০। খ) দায়িত্বকে এড়িয়ে যান, দেখান দায়িত্ব থেকে দয়া প্রকাশ বেশী প্রয়োজন।
- ১১। ক) নেতারা একাকীত্বে ভোগেন।
- খ) নেতারা সেবক, প্রভু নন।
- গ) নেতার সমালোচনা ও দোষারোপ করা হয়।

- ঘ) নেতারা চাপে ভোগেন।
- ৩) যাদের নেতৃত্ব দেন তাদের চেয়ে নেতা কঠোর পরিশ্রম করেন।

অষ্টম পাঠ :

- ১। ঘ) দৃঢ় আত্মপ্রত্যয়ী হওয়ার বিরুদ্ধে একজন অবশ্যই সতর্ক হবেন।
- ২। খ) অন্যকে সাহায্য করতে বাবহার হয়।
- ৩। ঘ) ব্যক্তিগত নম্রতা।
- ৪। ক) যারা একজন নেতার অধীন তারাই ঈশ্বরের লোক।
- ৫। ঘ) প্রকৃত লক্ষ্যের বিষয়ে সর্বদা সচেতন থাকবেন।
- ৬। খ) একটি প্রতিষ্ঠানে কি হয় তার একটি সুশৃঙ্খল দৃষ্টিভঙ্গি।
- ৭। ঘ) পরিপূর্ণভাবে একে অন্যের সম্পর্ক স্থির করে এবং সব কাজ করে।
- ৮। ক) যোগান, প্রক্রিয়া ও প্রতিফল।

- ৯। ঘ) লোকদের প্রয়োজন সমূহকে উপেক্ষা করা হয়, যেহেতু নেতারা তাদের জন্য চিন্তা করেন না।
- ১০। ক) প্রকৃত লক্ষ্যে পৌছাতে প্রয়োজনীয় উদ্দেশ্য ও আসল লক্ষ্য সকল নিরূপন করবেন।
- ১১। ক ৪) উদ্দেশ্যসমূহ।
খ ২) সম্পর্কসমূহ।
গ ৬) মূল্যায়ন।
ঘ ১) একটি চরম লক্ষ্য।
ঙ ৫) কার্যসমূহ।
চ ৩) প্রয়োজন সমূহ।
- ৬। খ) উৎসাহিত অথবা তাদের অনুপ্রেরণা দিচ্ছেন যেন তারা তাদের লক্ষ্যকে সামনে রেখে অন্যান্যদের সাহায্য করেন।
- ৭। ক) খ্রীষ্টিয়ান কর্মীরা ঠিকভাবে উৎসাহিত নয় এবং তাদের অত্যধিক কাজ।
- ৮। গ) কার্যক্রমের পশ্চাতের প্রক্রিয়া।
- ৯। খ) প্রয়োজন মতবাদ।
- ১০। ঘ) পুরস্কার ও শাস্তি-মতবাদ।

নবম পাঠ :

- ১। ক) প্রতিটি প্রচারের সুযোগ পৌল গ্রহণ করেছিলেন।
- ২। খ) তিনি বাস্তব পরামর্শ দিয়েছিলেন।
- ৩। ঘ) আত্মায় অভিশক্ত ও নিয়ন্ত্রিত নেতৃত্ব প্রদানের দ্বারা।
- ৪। গ) রাজনৈতিক দুর্যোগ ও ধর্মীয় দুর্দশা।
- ৫। ঘ) অন্যান্য লোকদের সহিত তুলনা করে।
- ১১। ক) লক্ষ্যসমূহের মতবাদ।
- ১২। গ) পূর্বজ্ঞানের সহিত জড়িত মতবাদ।
- ১৩। খ) মিথ্যা বশ্যতা।
- ১৪। ঘ) সনাত্তকরণ।
- ১৫। ঘ) অন্তর্স্থকরণ।
- ১৬। ক ৫) ক্ষমতা।
খ ২) অতিরিক্ত আত্মপ্রত্যয়।
গ ১) ব্যক্তিত্ব : আত্মগর্ব্ব।
ঘ ৩) জনপ্রিয়তা ও প্রশংসা।
ঘ ৪) প্রতিহিংসা।

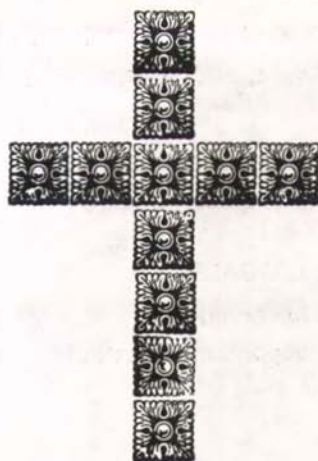
সমাপ্ত





লোক, কাজ ও লক্ষ্য

খ্রীষ্টীয় পরিচর্যা কার্যক্রম



ছাত্র রিপোর্ট—প্রশ্ন পত্র



ইন্টারন্যাশনাল করসপণ্ডেন্স ইন্সটিটিউট

CS 6261-8N

নির্দেশাবলী

প্রতি খণ্ডের অধ্যয়ন শেষে সেই খণ্ডের ছাত্র রিপোর্টের উত্তর পত্র পূরণ করুন। উত্তর পত্রের নির্দেশ অনুসরণ করেই প্রতিটি প্রশ্নের উত্তর চিহ্নিত করুন। আপনার মনোনীত উত্তরটি কিভাবে কালো করবেন উত্তর পত্রের উদাহরণগুলি থেকে তা দেখে নিন।

একবারে শুধুমাত্র এক খণ্ডের কাজ করুন। প্রতিটি উত্তর পত্র পূরণ করবার সঙ্গে সঙ্গে তা আপনার আই, সি, আই, শিক্কক অথবা আপনার এলাকার আই, সি, আই, অফিসে পাঠিয়ে দিন।

PEOPLE, TASKS, & GOALS

- 1986 All Rights Reserved
International Correspondence Institute
Brussels, Belgium

আই, সি, আই, অফিসের ঠিকানা :
ইন্টারন্যাশনাল করসপাওন্স ইনস্টিটিউট
পোস্ট বক্স ৭০০, ঢাকা-২।

১ম খণ্ডের ছাত্র-রিপোর্ট

১ম খণ্ডের উত্তর পত্র সমস্ত প্রশ্নের উত্তর দিন। উত্তর পত্র থেকে উত্তর চিহ্নিত করবার উদাহরণগুলি দেখে নিন।

১ম অংশ : ৩য় খণ্ডের জন্য আবশ্যিকীয় বিষয়গুলি

এই প্রশ্নগুলির জন্য আপনার উত্তর যদি হ্যাঁ হয়, তাহলে (ক) গোলকটি কালো করুন। আপনার উত্তর না হলে (খ) গোলকটি কালো করুন।

- ১। আপনি কি ১ম খণ্ডের সবগুলি পাঠ যত্নের সঙ্গে পড়েছেন।
- ২। আপনি কি পাঠের মধ্যকার সমস্ত প্রশ্নের উত্তর দিয়েছেন।
- ৩। আপনি কি সবগুলি পরীক্ষার কাজ করেছেন ?
- ৪। পরীক্ষার যে প্রশ্নগুলির উত্তর ভুল হয়েছিল সেগুলি কি আবার পড়েছেন ?
- ৫। পরিভাষা থেকে নূতন ও কঠিন শব্দগুলির অর্থ কি জেনে নিয়েছেন ?

২য় অংশ—সত্য-মিথ্যা

নীচের উক্তিগুলি সত্য অথবা মিথ্যা। উক্তিটি যদি

সত্য হয়, তাহলে (ক) গোলকটি কালো করুন। আর যদি মিথ্যা হয়, তাহলে (খ) গোলকটি কালো করুন।

- ৬। তাঁর উদ্দেশ্য সাধনের জন্যে ঈশ্বরের একটি নির্দিষ্ট, বিশেষ পথ আছে।
- ৭। লোকদের মধ্যে ভাল সম্ভাবনাগুলি দেখতে পারা হচ্ছে নেতৃত্বপদের একটি বড় ও মূল্যবান গুণ।
- ৮। জেল খানায় যোশেফের অভিজ্ঞতা এটাই দেখায় যে অন্যদের সমস্যাবলী থেকে বিচ্ছিন্ন থাকার দ্বারা একজন সত্যিকার নেতার দক্ষতার বিকাশ ঘটে।
- ৯। লোকদের জীবনের ভাল সম্ভাবনাগুলি সম্পর্কে অত্যন্ত অনুকূল দৃষ্টি ভঙ্গির উপরে \times মতবাদের ধারণাগুলি প্রতিষ্ঠিত। (Theoiy X Assumptions)

- ১০। বিভিন্ন আর্থিক প্রয়োজনে সব জায়গায় একই প্রকার নেতৃত্ব আবশ্যিক।
- ১১। সম্ভাব্য নেতাদের খুঁজে বের করে তাদের আরম্ভ করবার সুযোগ দেওয়ার দ্বারা প্রেরিত পৌল নেতৃত্বের বিকাশে তার আগ্রহ দেখিয়েছেন।
- ১২। লোকদের যখন তাদের মনিবের ইচ্ছা সাধনে প্ররোচিত করা হয় তখনই তারা সবচেয়ে বেশী সাফল্য লাভ করতে পারে।

৩য় অংশ—বাছাই-প্রশ্ন

নীচের প্রতিটি প্রশ্নের জন্য একটি মাত্র উপযুক্ত উত্তর আছে। আপনার মনোনীত উত্তরটির জন্য উত্তর পত্রে উপযুক্ত গোলকটি কালো করুন।

১৩। বাইবেলের নিদর্শন স্পষ্টরূপে দেখায় যে ঈশ্বরের একটি পরিকল্পনা আছে। এ থেকে আমরা যথার্থই সিদ্ধান্ত করতে পারি যে,—

- ক) তাঁর উদ্দেশ্য এবং পথ অপরিবর্তনীয়।
- খ) তিনি তাঁর উদ্দেশ্য এবং কিভাবে তা সম্পাদন করবেন তা আগে থেকেই জানেন।
- গ) মানুষ ব্যর্থ হয়েছে বলে এখন তিনিই তাঁর উদ্দেশ্যের শিকার।

১৪। সরকারী কর্মচারীর বাড়ীতে যোষেফ ফলপ্রসূ নেতৃত্বের যে দু'টি মূলনীতি দেখিয়েছেন সেগুলি হোল—

- ক) তার জেদ যে, নিম্ন পদস্থ সকলে তাকে সম্মান করবে ও তার বাধ্য হবে।
- খ) তার পদ রক্ষা করবার ও বিপক্ষকে ধ্বংস করবার চেষ্টা।
- গ) জনপ্রিয়তা অর্জনের এবং সকলকে সুখী করবার বাসনা।
- ঘ) তার কর্তৃপক্ষকে সম্মান করা এবং ঈশ্বরের ইচ্ছা সাধনের বাসনা।

১৫। একজন ভাল নেতার কি প্রকার মনোভাব থাকা আবশ্যিক, যোষেফের মনোভাবগুলি তাই নির্দেশ করে। কোন উক্তিটি তার মনোভাব সম্পর্কে সত্য নহু ?

- ক) তিনি প্রতিশোধ গ্রহণের চেষ্টা বা তার সাফল্যের বিষয়ে অহংকার করেন নি।

খ) তিনি নিজেকে অন্যদের আশীর্বাদের জন্য ঈশ্বরের ব্যবহৃত মাধ্যমরূপে দেখেছেন।

গ) তিনি তার ভাইদেরকে তাদের উপরে তার শাসন করবার ভবিষ্যদ্বাণীর কথা স্মরণ করিয়ে দিয়েছেন।

১৬। ঈশ্বরের উপরে যোষেফের বিশ্বাস এবং দুর্ভিক্ষের জন্য মিশরের প্রস্তুতির প্রয়োজন সম্পর্কে ফরৌণকে প্রদত্ত তার পরম বিজ্ঞতাপূর্ণ উপদেশ নেতৃত্বের কোন্ বৈশিষ্ট্যটি প্রকাশ করে?

ক) ধৈর্য্য এবং বিজ্ঞতা।

খ) অধ্যবসায় এবং প্রশাসনিক দক্ষতা।

গ) ঈশ্বরের প্রতি বশ্যতা এবং রাজনৈতিক সঙ্গতি।

১৭। মোশি ত্রুটিপূর্ণ লোকদের সাথে কাজ করা সম্পর্কে একটি মূলনীতি উপলব্ধি করেছিলেন—

ক) অসমর্থ লোকদের মাধ্যমে অর্জিত লক্ষ্য মহান নেতৃত্বের নিদর্শন।

খ) লোকেরা এমন এক শক্তির আধার যার বিকাশ ঘটান যায়।

গ) লোকেরা ব্যর্থ হবে, কিন্তু সেগুলি অপরিহার্য রূপে ব্যর্থতা নয়।

১৮। তুম্বার্ত ইস্রায়েলীয়েরা মোশির কাছে অভিযোগ করলে তিনি বলেছিলেন, “আমি এই লোকদের জন্য কি করব?” উত্তরে ঈশ্বর তাকে—

ক) তার ক্ষমতা দেখিয়ে লোকদের মুগ্ধ করবার জন্য একটি আশ্চর্য কাজ করতে বলেছিলেন।

খ) কয়েকজন প্রাচীনের কাছে তার পরিচর্যার অভিজ্ঞতা বলতে বলেছিলেন।

গ) কোন সমাধান না পাওয়া পর্যন্ত পরীক্ষাকালে একাকী পায়চারী করতে বলেছিলেন।

১৯। উৎসর্গ প্রাণ নেতাগণ এমন লোকদের সহযোগিতার উপর নির্ভর করেন যারা অপেক্ষাকৃত কম উৎসর্গ প্রাণ; তাই তাদের মধ্যে এমন নেতা-সুলভ ভালবাসা থাকতে হবে।

ক) যার ফলে তারা নিম্নমানের কাজ গ্রহণ করতে সক্ষম হন।

খ) যা উৎসর্গ চিন্ততার অভাব এবং মানব সুলভ দুর্বলতা উপেক্ষা করে।

গ) যা তার বহনে অংশ গ্রহণ করত; লক্ষ্য অর্জনে সাহায্যের ব্যাপারে অন্যদের উপরে আস্থা রাখে।

২০। নেতৃত্বদান সম্পর্কিত অধ্যয়ন থেকে দেখা যায় যে, নেতা হিসেবে আমরা কিভাবে কাজ করি, তা 'এর' একটি প্রত্যক্ষ ফল—

ক) কোন্ কোন্ বিষয়কে আমরা নেতৃত্বের জন্য আবশ্যকীয় জান করি।

খ) কোন্ বিষয়গুলিকে আমরা সমাজের আশা-আকাংখা বলে মনে করি।

গ) কোন্ বিষয়গুলিকে আমাদের অনুসারীগণ অনুমোদন করবে বলে আমরা মনে করি।

ঘ) আমরা লোকদের সম্বন্ধে কি বিশ্বাস পোষণ করি।

২১। যে নেতাগণ দীর্ঘস্থায়ী কার্যকারীতা চান তাদের অবশ্যই—

ক) অন্যদের বিকাশের কাজে পূর্ণরূপে আত্ম নিয়োগ করতে হবে।

খ) নিজেদের বিকাশ ঘটাতে হবে এবং তেমনি অন্যদের প্রতিভারও বিকাশ ঘটাতে হবে।

গ) নিজ নিজ পরিচর্যার বিকাশে পূর্ণরূপে আত্ম নিয়োগ করতে হবে।

২২। অপেক্ষাকৃত পরিপক্ব নেতাগণ ও মণ্ডলী তরুণ নেতাদের জীবনে ঈশ্বরের আহ্বান সবচেয়ে ভাল বুঝতে পারেন তাদের 'এই' সুযোগগুলি দেবার দ্বারা—

ক) তাদের পরিপক্ব নেতাগণও মণ্ডলীর তদারকিতে শিক্ষা লাভ ও সেবা করবার দ্বারা।

খ) বিশেষ সুবিধা প্রাপ্ত ব্যক্তিরূপে আলাদা হবার ও উচ্চ মর্যাদা লাভের দ্বারা।

গ) নিয়ম মার্কিনিক প্রশিক্ষণ লাভের বন্দোবস্ত করবার দ্বারা।

২৩। একজন নেতা যখন উপযুক্ত কার্যকারীদের দ্বারা পরিবেষ্টিত থাকেন ও অন্যদের বিকাশে সাহায্য করেন, তখন তিনি—

ক) নিজের অবস্থানকে দুর্বল করেন।

খ) এক শক্তিশালী ব্যক্তিত্ব কেন্দ্রিক উপাসনার বিকাশ ঘটাতে পারেন।

গ) নিজের প্রভাব ও কার্যকারীতা বৃদ্ধি করেন।

২৪। আপনার লক্ষ্যের জন্য লোকদের সমর্থন লাভের সর্বোত্তম নীতি হোল—

ক) আপনি নেতা বলে নিজেই সমস্ত সিদ্ধান্ত নেওয়া ও লক্ষ্য স্থির করা।

- খ) সবার সাথে আলোচনার মাধ্যমে সিদ্ধান্ত গ্রহণ ও লক্ষ্য স্থির করা যেন সেগুলি “আমাদের লক্ষ্য” হয়।
- গ) তাদের প্রতি আপনার ভালবাসার কথা বলা, তারপর তাদের সাহায্য চাওয়া।

১ম খণ্ডের প্রয়োজন সমাপ্ত। এখন অবশিষ্ট নির্দেশ অনুসারে কাজ করুন। কাজ শেষে উত্তর পত্রটি আপনার এলাকার আই, সি, আই, অফিসে পাঠিয়ে দিন। তারপর ২য় খণ্ডের অধ্যয়ন আরম্ভ করুন।

২য় খণ্ডের ছাত্র রিপোর্ট

২য় খণ্ডের উত্তর পত্রে সমস্ত প্রশ্নের উত্তর দিন। উত্তর পত্র থেকে উত্তর চিহ্নিত করবার উদাহরণগুলি দেখে নিন।

১ম অংশ— ২য় খণ্ডের জন্য আবশ্যকীয় বিষয়গুলি

এই প্রশ্নগুলির জন্য আপনার উত্তর যদি হ্যাঁ হয়, তাহলে (ক) গোলকটি কালো করুন। আপনার উত্তর না হলে (খ) গোলকটি কালো করুন।

- ১। আপনি কি ২য় খণ্ডের সবগুলি পাঠ যত্নের সঙ্গে অধ্যয়ন করেছেন?
- ২। আপনি কি পাঠের মধ্যকার সমস্ত প্রশ্নের উত্তর দিয়েছেন?
- ৩। আপনি সবগুলি পরীক্ষার কাজ করেছেন তো?
- ৪। পরীক্ষার যে প্রশ্নগুলির উত্তর ভুল হয়েছিল সেগুলির উপরে কি আবার ও পড়াশুনা করেছেন?
- ৫। পরিভাষা থেকে নতুন ও কঠিন শব্দগুলির অর্থ কি জেনে নিয়েছেন?

২য় অংশ : সত্য-মিথ্যা

নীচের উক্তিগুলি সত্য অথবা মিথ্যা। উক্তিটি যদি

সত্য হয় তাহলে (ক) গোলকটি কালো করুন। আর যদি মিথ্যা হয় তাহলে (খ) গোলকটি কালো করুন।

- ৬। দাস্যদের উদাহরণটিতে আমরা এই শিক্ষা পাই যে, কোন ব্যক্তি যদি প্রকৃত ঈশ্বরের মনোনীত হন তাহলে নেতৃত্বে নির্বিশেষে সাফল্য অর্জন করা যায়।
- ৭। প্রায় প্রতিটি কাজই দুইবার করা হয়ঃ একবার মনে মনে, একবার বাস্তবে।
- ৮। ফীডব্যাক বা গ্রাহকের সাড়া প্রধানতঃ গ্রাহকেরই উপকার হবে।
- ৯। শ্রবণ করা একটি অতি সরল প্রক্রিয়া, এজন্য কোন দক্ষতার প্রয়োজন হয়না।
- ১০। বাণী প্রদান (যোগাযোগ) প্রক্রিয়ার উদ্দেশ্য হোল মূল ব্যক্তি যেরূপ চেয়েছিলেন গ্রাহকের দ্বারা বাণীর সেইরূপ অর্থ বুঝতে পারা।
- ১১। যোগ্য ও অভিজ্ঞ শ্রীষ্টিয়ানদের উৎসাহিত করা উচিত যেন তারা 'সিদ্ধান্ত গ্রহণের' মত অধিকতর দায়িত্ব নিতে পারে।
- ১২। যিরূশালেমের জন্য নহিনিয়ের উদ্বেগ এবং যে গ্লানী তিনি ভোগ করেছিলেন তা তার আহ্বানকে কার্যে পরিণত করেছিল।

৩য় অংশ—বাছাই-প্রশ্ন

নীচের প্রতিটি প্রশ্নের জন্য একটি মাত্র উপযুক্ত উত্তর আছে। আপনার উত্তরটির জন্য উত্তর পত্রে উপযুক্ত গোলকটি কালো করুন।

- ১৩। নীচের বিবৃতিগুলির মধ্যে তিনটি দাস্যদের নেতৃত্বদান পদ্ধতি থেকে প্রাপ্ত মূলনীতি বর্ণনা করে। কোনটি তা বর্ণনা করে না?
 ক) তিনি সর্বদা ঈশ্বরের ইচ্ছা সাধন করতে চেয়েছেন।
 খ) তিনি চরম উৎকর্ষ ও উপযুক্ততা অর্জনের প্রয়োজন বুঝতে পেরে-ছিলেন।
 গ) তিনি এমন সব কাজ গ্রহণ করেছেন যা তাকে তার লক্ষ্যে পৌঁছাতে সাহায্য করেছে।
 ঘ) সকলের সাথে সম্পর্কের ক্ষেত্রে তিনি বিশ্বস্ত ও বিবেচক ছিলেন।
- ১৪। ফলপ্রদ পরিকল্পনার প্রধান বাধাগুলির উপরে জয়লাভ করা যায় প্রার্থনা, নমনীয় মনোভাব এবং—

- ক) শুধুমাত্র একটির বদলে বেশ কয়েকটি প্রধান পরিকল্পনা করার দ্বারা।
- খ) পরিকল্পনাগুলি পৃথানুপৃথক ও বিশদ না করে সহজ সরল রাখবার দ্বারা।
- গ) ফলপ্রসূভাবে বাণী পৌঁছে দেবার দ্বারা।
- ঘ) প্রধান পরিকল্পনা ব্যর্থ হলে সেক্ষেত্রে আনুষঙ্গিক অন্য পরিকল্পনা করে রাখবার দ্বারা।

১৫। কোন ব্যক্তি যদি তার অব্যবহিত নেতাকে পাশ কাটিয়ে একটি সমস্যা নিয়ে সরাসরি শীর্ষস্থানীয় নেতার কাছে যায়, তাহলে শীর্ষস্থানীয় নেতার উচিত—

- ক) বিষয়টি নিজের হাতে নেওয়া
- খ) সমস্যাটি শুনতে অস্বীকার করা।
- গ) বিষয়টি মধ্যবর্তী নেতার কাছে পাঠান, অথবা আলোচনায় তাকে অন্তর্ভুক্ত করা।

১৬। সমন্বয় সাধন করা হচ্ছে পরিকল্পনা কার্যকর করা, নীচের একটি ছাড়া সবগুলি এর অন্তর্ভুক্ত। কোন বিষয়টি এর অন্তর্ভুক্ত নয়?

- ক) সবগুলি অংশকে একত্রে সর্বাপেক্ষা ফলপ্রসূ পথে পাওয়া।
- খ) কোন একটি পরিকল্পনা সম্বন্ধে একমত হওয়ার জন্য অনুসারী লাভ করা।
- গ) লোকজন ও বস্তু-সামগ্রীকে ঠিক সময়ে ঠিক স্থানটিতে পাওয়া।

১৭। রাজনৈতিক, সামরিক এবং আর্থিক নেতা হিসেবে যিহোশূয়ের কাজ ছিল অবহিত রাখা, উৎসাহ দেওয়া, আর্থিক জ্ঞান দান করা এবং—

- ক) অবশ্য পালনীয় সুদৃঢ় আদেশ প্রদান করা।
- খ) তার নেতৃত্ব কৌশল সম্পর্কে আলোচনার সুযোগ দেওয়া।
- গ) সমরূপতা বিসর্জন দিয়ে যে একত্ব অর্জিত হয়নি সে বিষয়ে নিশ্চিত হওয়া।
- ঘ) স্মরণ রাখা যে জন সাধারণের অপ্রিয় নেতৃত্বদানের নীতি তার ক্ষতি করতে পারে।

১৮। শ্রবণ প্রক্রিয়াকে সম্পূর্ণ বজে বিবেচনা করা যায় যখন—

- ক) একটি বাণী শোনা হয়েছে।

খ) বাণীটি স্মরণ রাখা হয়—কারণ স্মৃতিতে সঞ্চিত করা হয়।

গ) একটি বাণী শোনা হয়েছে ও এর প্রতি মনোযোগ দেওয়া হয়েছে।

১৯। যে সমস্ত প্রতিবন্ধকতা ফলপ্রসূ ভাবে বাণী পৌঁছে দিতে বাধার সৃষ্টি করে সেগুলির সংজ্ঞা দেওয়া যায়—

ক) যে সমস্ত মনোভাব লোকদের পৃথক করে।

খ) যে সকল কুসংস্কার লোকদের অন্ধ করে দেয়।

গ) মূল ব্যক্তি যে কথা বলতে (অর্থ প্রদান করতে) চেয়েছিলেন গ্রাহকের কাছে তা পৌঁছে দিতে সেগুলি বাধা দেয়।

২০। বাণী প্রদান ও গ্রহণ করা সম্ভব হয় তখনই, যখন প্রেরক ও গ্রাহক উভয়ে—

ক) বিষয়টি সম্পর্কে একইরূপ ব্লোক অনুভব করেন।

খ) একইরূপ মৌলিক অভিজ্ঞতার অধিকারী হন।

গ) একইরূপ মতাদর্শ, কুসংস্কার এবং জগৎ-দর্শণ পোষণ করেন।

২১। নহিমিয় যিরশালেম নিবাসীদের উঠে নগর নির্মাণে উদ্বুদ্ধ করেছিলেন 'এর' দ্বারা—

ক) এটা দেখানোর দ্বারা যে তার লক্ষ্য আসলে তাদেরই লক্ষ্য।

খ) তার বোঝা তাদের সামনে স্থাপন করবার দ্বারা।

গ) তার আহ্বান যে ঈশ্বরের কাছ থেকে এসেছে, এবিষয়ে তাদের বিশ্বাস মনে জাগানোর দ্বারা।

২২। নীচের একটি বাদে অন্য সবগুলি ধারণার উপরে দলীয় সক্রিয়তা নির্ভরশীল। কোন্টির উপর তা নির্ভরশীল নয়?

ক) লোকদের পরস্পরকে প্রয়োজন আর তারা একত্রে দল হিসেবে ভাল কাজ করে।

খ) একত্র কাজে লোকেরা পরস্পরকে প্রভাবিত করে।

গ) কোন স্বতন্ত্র ব্যক্তির দ্বারা কৃত কাজের চেয়ে দলীয় ভাবে কৃত কাজের মান অনেক উন্নত।

ঘ) সাবলীল কাজের জন্য দলগুলির নেতৃত্বের প্রয়োজন কম।

২৩। তিন-ধাপ বিশিষ্ট সমস্যা সমাধান প্রক্রিয়ার প্রথমটি হোল—

ক) অবস্থা বিশ্লেষণ করা।

খ) সক্রিয়তা প্রয়োজন কিনা তা স্থির করা।

গ) সমস্যাটি স্থির করা।

ঘ) সমস্যাটি উল্লেখ করা।

২৪। প্রকামতের দ্বারা সিদ্ধান্ত গ্রহণ করলে তাতে কারও হার হওয়ার ভয় থাকে না এবং—

ক) বিপদ জনক সমস্যাগুলির ক্ষেত্রে প্রকৃত একতা সম্ভব হয়।

খ) সংশ্লিষ্ট ব্যক্তিদের দ্বারা সমস্যাগুলি জানানো সম্ভব হয়।

গ) সংশ্লিষ্ট দলের মধ্যে গভীর আনুগত্য সম্ভব হয়।

২য় খণ্ডের প্রয়োজন সমাপ্ত। উত্তর পত্রের অবশিষ্ট নির্দেশ অনুযায়ী কাজ করুন। কাজ শেষে তা আপনার শিক্ষকের কাছে পাঠিয়ে দিন। তারপর ৩য় খণ্ডের অধ্যয়ন আরম্ভ করুন।

৩য় খণ্ডের ছাত্র-রিপোর্ট

৩য় খণ্ডের উত্তর পত্রে সমস্ত প্রশ্নের উত্তর দিন। উত্তর পত্র থেকে উত্তর চিহ্নিত করবার উদাহরণগুলি দেখে নিন।

১ম অংশ : ৩য় খণ্ডের জন্য আবশ্যিকীয় বিষয়গুলি এই প্রশ্নগুলির জন্য আপনার উত্তর যদি হ্যাঁ হয়, তাহলে (ক) গোলকটি কালো করুন। আপনার উত্তর না হলে (খ) গোলকটি কালো করুন।

১। আপনি কি তৃতীয় খণ্ডের সবগুলি পাঠ যত্নের সঙ্গে পড়েছেন ?

২। আপনি কি পাঠের মধ্যকার সমস্ত প্রশ্নের উত্তর দিয়েছেন ?

৩। আপনি সবগুলি পরীক্ষার কাজ করেছেন তো ?

৪। পরীক্ষার যে প্রশ্নগুলির উত্তর ভুল হয়েছিল সেগুলি আবার পড়েছেন তো ?

৫। পরিভাষা থেকে নূতন ও কঠিন শব্দগুলির অর্থ কি জেনে নিয়েছেন ?

২য় অংশ : সত্য-মিথ্যা প্রশ্ন

নীচের উক্তিগুলি সত্য অথবা মিথ্যা। উক্তিটি যদি—

সত্য হয় তাহলে (ক) গোলকটি কালো করুন। আর যদি মিথ্যা হয় তাহলে (খ) গোলকটি কালো করুন।

- ৬। তার জাতির লোকেরা রক্ষা পেয়েছে দেখে ইণ্ডেটর যে চরম লক্ষ্যের উদ্দেশ্যে কাজ করেছিলেন তাকে প্রাতিষ্ঠানিক লক্ষ্য বলা হয়েছে।
- ৭। চরম সংকটের মুখে ইণ্ডেটর প্রমাণ করেছিলেন যে একজন নেতাকে অবশ্যই একাকী দাড়াতে হবে।
- ৮। চরম লক্ষ্যে পৌঁছবার জন্য ইণ্ডেটরকে বিভিন্ন মধ্যবর্তী লক্ষ্যের উদ্দেশ্যে কাজ করতে হয়েছিল, যেগুলিকে আমরা সক্রিয়তা সংক্রান্ত লক্ষ্য বলে থাকি।
- ৯। খ্রীষ্টিয় কার্যপ্রণালীর সবচেয়ে অবহেলিত অংশটি হচ্ছে সম্ভবতঃ বিভিন্ন প্রয়োজন নিরূপণ।
- ১০। অধিকাংশ খ্রীষ্টিয়ান নেতাদেরই লক্ষ্য বা উদ্দেশ্য এবং কার্যাবলীর মধ্যে পার্থক্য নিরূপণে বিশেষ কোন অসুবিধা হয় না।
- ১১। পোল উপলব্ধি করেছেন যে, এমন কি লোকেরা যখন ভাল কাজ করে তখনও তারা ঋৎসের শিকার হতে পারে।
- ১২। কম্বী যখন অকপটে নেতার লক্ষ্যকে তার নিজের লক্ষ্য বলে দাবি করে তখন তাকে পূর্ণ বশ্যতা বলা যায়।

৩য় অংশ—বাছাই-প্রশ্ন

নীচের প্রতিটি প্রশ্নের জন্য একটি মাত্র উপযুক্ত উত্তর আছে। আপনার মনোনীত উত্তরটির জন্য উত্তর পত্রে উপযুক্ত গোলকটি কালো করুন।

- ১৩। “যদি আমার বিনাশ হয়, হবে”—নেতৃত্বের কাজের প্রতি ইণ্ডেটরের এই সাড়া নেতৃত্বের কোন্ মূলনীতির উদাহরণ?
- ক) একজন উত্তম নেতাকে অবশ্যই কোন একটি আবেগপূর্ণ অনুভূতির দ্বারা সহজেই উত্তেজিত হতে হবে।
- খ) একজন নেতা বাস্তবানুগ ভাবে তার কাজের প্রতি নেতিবাচক মনোভাব অবলম্বন করেন।
- গ) বার্থ হলে ভাল নেতাগণ সেটাকে শুধুমাত্র নিজেদের ভুলের জন্য হয়েছে বলে গণ্য করেন।
- ঘ) নেতারা যে কোন মূল্যে দায়িত্ব গ্রহণ করতে ইচ্ছুক হবেন।

১৪। ভাল লক্ষ্যগুলি সম্পর্কে সবচেয়ে গুরুত্বপূর্ণ বিষয়গুলির একটি হচ্ছে—

- ক) সেগুলি নেতাদের দিয়ে যন্ত্র-চালিতের ন্যায় কাজ করায়।
- খ) এই লক্ষ্যগুলির ফলে প্রভু মণ্ডলীর কর্মসূচীর মধ্যে আরও সহজ ভাবে কাজ করতে পারেন।
- গ) সুস্পষ্ট লক্ষ্য থাকলে লোকেরা অপেক্ষাকৃত ভালভাবে ও আনন্দের সঙ্গে কাজ করে।
- ঘ) সুস্পষ্ট লক্ষ্য থাকলে লোকদের সমস্যা থাকেনা।

১৫। লোকেরা যখন মণ্ডলীর সত্যিকার উদ্দেশ্যাবলীর ভিত্তিতে চিন্তা করে এবং তাদের কাছে লক্ষ্যগুলি পরিষ্কার ভাবে তুলে ধরা হয়, তখন তারা—

- ক) নিবেদিত প্রাণ হতে ও দায়িত্ব গ্রহণ করতে ইচ্ছুক হয়।
- খ) আবেগগত ভাবে বর্ণিত কাজের সাথে একাত্ম হতে ইচ্ছুক হয়।
- গ) তাদের কাছে যখন সুবিধা হয়, তখন সহযোগিতা করতে ইচ্ছুক হয়।
- ঘ) মনোবল ও আর্থিক সাহায্য দিয়ে তাদের মণ্ডলীর পরিচর্যা কাজের পৃষ্ঠপোষকতা করতে ইচ্ছুক হয়।

১৬। যে সকল পেশাদার ব্যক্তিগণ নেতৃত্বের মূলনীতিগুলি গভীর ভাবে অধ্যয়ন করেছেন তারা বলেন যে এক সফল ও উৎপাদনশীল জীবন লাভের একমাত্র পথ হচ্ছে—

- ক) এটা স্বীকার করে নেওয়া যে, কেউ কেউ সফল হতে পারেন, অন্যেরা পারেন না।
- খ) এটা উপলব্ধি করা যে, ভাগ্য বা অদৃষ্ট হচ্ছে সাফল্যের মূল।
- গ) বাস্তবকে মেনে নিয়ে যার যা আছে তাই নিয়ে কাজ করা, অর্থাৎ বাস্তবের সম্মুখীন হওয়া।
- ঘ) এটা বুঝতে পারা যে, যা হবার তা হবেই; ভাগ্য অপরিবর্তনীয়।

১৭। নেতার ব্যক্তিগত অভিজ্ঞতাগুলি বিশেষ ভাবে ব্যবহৃত হয়—

- ক) তার শিক্ষার বিভিন্ন ধাপ বা সিড়ি হিসেবে।
- খ) অন্যদের সাহায্য করবার জন্য।
- গ) একজন নেতা হিসেবে তার যোগ্যতা পরীক্ষার জন্য।
- ঘ) সমস্যা সমাধানকারী নীতি-নির্দেশের উৎস হিসেবে।

১৮। একটি বাদে নীচের সবগুলি বিষয় খ্রীষ্টিয় সাংগঠনিক পদ্ধতি বর্ণনা করে। কোন্টি তা করে না?

- ক) প্রতিটি কাজের জন্যই কিছু আরম্ভ করা আবশ্যিক (যোগ)।
- খ) প্রতিটি কার্য প্রক্রিয়া দিয়ে পর্যালোচনা করা হয় (ফীডব্যাক বা গ্রাহকের সাড়া)।
- গ) আরম্ভ কাজটি কোন এক ধরনের কার্যপদ্ধতির মধ্য দিয়ে গমন করে (কার্য প্রক্রিয়া)।
- ঘ) এই সক্রিয়তা থেকে কোন কিছু উৎপন্ন হয় (ফল)।

১৯। লক্ষ্যের বা উদ্দেশ্যের দ্বারা পরিচালনা (ম্যানেজমেন্ট) বলতে বুঝায়—

- ক) লক্ষ্যগুলি সনাক্ত করে এমন ভাবে কার্য পরিচালনা করা যেন সেগুলি অর্জন করা যায়।
- খ) যে উদ্দেশ্য বা লক্ষ্যগুলি আপনি অর্জন করতে চান সেগুলি স্থির করা—
- গ) কার্যাবলী বাস্তবায়নের দ্বারা একটি লক্ষ্যে পৌঁছাবার আশা করা।
- ঘ) আপনি কোন্ লক্ষ্যগুলি অগ্রাধিকারের ভিত্তিতে অর্জন করতে চান সেগুলি স্থির করা।

২০। বহু সংগঠন, বিশেষ করে মণ্ডলীগুলি বিভিন্ন ধারণা (আইডিয়া) যোগায় এবং সতর্ক ভাবে কার্য পরিকল্পনাও করে, কিন্তু তারা এই ভুলটি করে বসে—

- ক) বিশেষ বিশেষ দলগুলি নিজেদের জন্য ভুল কাজ পরিকল্পনা করে।
- খ) একইরূপ অনবহিত সংগঠনগুলির কার্য প্রণালী অনুকরণ করে।
- গ) আগেই প্রত্যাশিত কাজ সুস্পষ্ট ভাবে বলতে পারে না।
- ঘ) পবিত্র আত্মার কাজকে শ্রেণী বিন্যাস করে সংগঠনের চেষ্টা করে।

২১। লোকেরা অপেক্ষাকৃত ভাল কার্য সম্পাদন করে যদি লক্ষ্য বা উদ্দেশ্যগুলি সুনির্দিষ্ট হয় এবং যদি তারা সেগুলি পুরোপুরি বুঝে ও গ্রহণ করে—এই মতবাদটিকে বলা হয়—

- ক) লক্ষ্য সম্পর্কিত মতবাদ।
- খ) বিভিন্ন প্রয়োজন সম্পর্কিত মতবাদ।

- গ) উপলব্ধি করণ (বা ইন্দ্রিয় করণ) সম্পর্কিত মতবাদ ।
 ঘ) পুরস্কার ও শাস্তি সম্পর্কিত মতবাদ ।

২২। পৌলের বিবরণে আমরা নেতৃত্বের উপযুক্ত মূলনীতিগুলি উপলব্ধি করতে পারি 'এর' মাধ্যমে—

- ক) তার বক্তৃতা, প্রকাশিত রচনা এবং ধর্মমত ।
 খ) তার সমসাময়িক লোকদের মূল্যায়ন ।
 গ) তার নিজের কৈফিয়ত ।
 ঘ) তার একজন সত্যিকার নেতার উপযুক্ত আচরণ, সংকটপূর্ণ সমস্যা-গুলিতে তার আচরণের মধ্যে যেমনটি দেখা যায় ।

২৩। প্রেরণা মানে কি, তার সবচেয়ে ভাল ব্যাখ্যা হচ্ছে এই যে, "প্রেরণা হচ্ছে—

- ক) কোন ব্যক্তির কার্যাবলী নিয়ন্ত্রণকারী কতিপয় বিশ্বাস বা মূল্যবোধ ।"
 খ) কোন একটি বিশেষ কাজ করবার জন্য প্রকাশিত আগ্রহ বা উৎসাহ ।"
 গ) কোন ব্যক্তি তার কাজের জন্য যে কারণ দেখায় ।"
 ঘ) সমস্যা সমাধানের কাজে কোন ব্যক্তি যে যুক্তি-মত পথ ব্যবহার করে ।"

২৪। যে কাজ আনন্দ-দায়ক লোকেরা সেই কাজ করে আর যে রকম কাজ দুঃখ-ব্যথা আনে তা এড়িয়ে চলে । এই ধারণা হচ্ছে—

- ক) উপলব্ধি করণ (বা ইন্দ্রিয় গ্রাহ্য করণ) সম্পর্কিত মতবাদের ।
 খ) পুরস্কার এবং শাস্তিদান সম্পর্কিত মতবাদের ।
 গ) লক্ষ্য সম্পর্কিত মতবাদের ।
 ঘ) বিভিন্ন প্রয়োজন সম্পর্কিত মতবাদের ।

৩য় খণ্ডের প্রয়োজন সমাপ্ত । উত্তর পত্রের অবশিষ্ট নির্দেশ অনুসারে কাজ করুন । কাজ শেষে তা আপনার শিক্ষকের কাছে বা আপনার এলাকার আই, সি, আই, অফিসে পাঠিয়ে দিন । এর ফলে আপনার এই কোর্স অধ্যয়ন শেষ হোল । আপনার শিক্ষককে অনুরোধ করুন যেন আপনার জন্য আর একখানি কোর্সের ব্যবস্থা করেন ।

খ্রীষ্টিয় পরিচর্যা কার্যক্রম

হাত্ৰ রিপোর্ট-১ম ভাগ

উত্তর পত্র-১

কোর্সের নাম

(পরিস্কারভাবে লিখুন)

এই বইয়ের প্রথম ভাগ শেষ করার জন্য আপনাকে অভিনন্দন জানাচ্ছি।

নীচের শূন্যস্থানগুলি পূরণ করুন :

আপনার নাম

আই, সি, আই, ক্রমিক নং (যদি থাকে)

আপনার ঠিকানা

গ্রাম

ডাকঘর

উপজেলা জিলা

বয়স পেশা

আপনি কি বিবাহিত আপনার পরিবারে সদস্য কত ?

আপনি কতদূর পড়াশুনা করেছেন ?

আপনি কি কোন মণ্ডলীর সদস্য ?

যদি সদস্য হন, তবে কোন মণ্ডলীর ?

মণ্ডলীতে আপনার দায়িত্ব কি ?

কিভাবে কোর্সটি পাঠ করেছেন : একাকী ?

দলগত ? আই, সি, আই,-এর অন্য কোন্ কোন্

কোর্স আপনি পাঠ করেছেন ?

প্রায়াজনীয় নির্দেশ :

কিভাবে প্রশ্নের উত্তর দিতে হবে তা নীচের উদাহরণগুলিতে দেখানো হয়েছে। দুই ধরনের প্রশ্ন এখানে আছে : সত্য-মিথ্যা এবং বাছাই প্রশ্ন।

সত্য-মিথ্যা প্রশ্নের উদাহরণ :

নীচের উক্তিটি সত্য অথবা মিথ্যা।

সত্য হলে (ক) গোলকটি কালো করুন।

মিথ্যা হলে (খ) গোলকটি কালো করুন।

১। বাইবেল আমাদের জন্য ঈশ্বরের বাক্য।

এই উক্তিটি সত্য। সুতরাং আপনাকে (ক) গোলকটি কালো করতে হবে, যেমনটি নীচে দেখানো হয়েছে।

১ ● (ক) (খ) (গ) (ঘ)

বাছাই প্রশ্নের উদাহরণ :

নীচের প্রশ্নটির জন্য সবচেয়ে উপযুক্ত একটিমাত্র উত্তর আছে। আপনার বাছাই করা উত্তর হিসাবে নির্দিষ্ট গোলকটি কালো করুন।

২। পুনর্জন্ম মানে—

ক) বয়সে যুবক হওয়া।

খ) যীশুকে জ্ঞানকর্তা বলে গ্রহণ করা।

গ) নতুন একটি বৎসর শুরু করা।

ঘ) নতুন একটি মণ্ডলীর সদস্য হওয়া।

নির্ভুল উত্তর হচ্ছে (খ) সুতরাং আপনাকে নীচের মত (খ) গোলকটি কালো করতে হবে।

২ (ক) ● (খ) (গ) (ঘ)

এখন আপনার ছাত্র রিপোর্টের ১ম ভাগের প্রশ্নগুলি পড়ুন এবং উত্তর পত্র উদাহরণ দ্বারা যেভাবে দেখানো হয়েছে সেভাবে আপনার পছন্দ করা উত্তরগুলির জন্য (ক), (খ), (গ) অথবা (ঘ) গোলকটি কালো করুন।

ছাত্র রিপোর্ট—১ম ভাগ উত্তর পত্র—১

সংখ্যানুযায়ী প্রত্যেকটি সঠিক উত্তরের জন্য নির্দিষ্ট গোলকটি কালো করুন।

| | | |
|-----------|------------|------------|
| ১ ক খ গ ঘ | ৯ ক খ গ ঘ | ১৭ ক খ গ ঘ |
| ২ ক খ গ ঘ | ১০ ক খ গ ঘ | ১৮ ক খ গ ঘ |
| ৩ ক খ গ ঘ | ১১ ক খ গ ঘ | ১৯ ক খ গ ঘ |
| ৪ ক খ গ ঘ | ১২ ক খ গ ঘ | ২০ ক খ গ ঘ |
| ৫ ক খ গ ঘ | ১৩ ক খ গ ঘ | ২১ ক খ গ ঘ |
| ৬ ক খ গ ঘ | ১৪ ক খ গ ঘ | ২২ ক খ গ ঘ |
| ৭ ক খ গ ঘ | ১৫ ক খ গ ঘ | ২৩ ক খ গ ঘ |
| ৮ ক খ গ ঘ | ১৬ ক খ গ ঘ | ২৪ ক খ গ ঘ |

আপনার পছন্দমত উত্তরগুলি নিশ্চয় কালো করেছেন। এখন নীচের প্রশ্নগুলির উত্তর দিয়ে কোর্সটির আরো উন্নতির জন্য আমাদের সাহায্য করুন। এই কোর্সটি আপনার কেমন লেগেছে তা নীচের সঠিক উত্তরের পাশের অঙ্কুরটিতে গোল চিহ্ন দিয়ে দেখান।

- ১। এই পাঠের বিষয়বস্তু
- ক) অত্যন্ত আকর্ষণীয়।
- খ) আকর্ষণীয়।
- গ) সামান্য আকর্ষণীয়।
- ঘ) আকর্ষণীয় নয়।
- ঙ) বিরক্তিকর।
- ২। আমি শিখেছি
- ক) অনেক কিছু।
- খ) সামান্য কিছু।
- গ) বেশী কিছু নয়।
- ঘ) নূতন কিছুই নয়।
- ৩। আমি যা শিখেছি তা
- ক) অত্যন্ত মূল্যবান।
- খ) মূল্যবান।
- গ) মূল্যবান নয়।
- ঘ) কেবল সময় নষ্ট।
- ৪। এই পাঠগুলি
- ক) অত্যন্ত কঠিন।
- খ) কঠিন।
- গ) সহজ।
- ঘ) অত্যন্ত সহজ।
- ৫। সর্বোপরি পাঠগুলি
- ক) চমৎকার।
- খ) ভাল।
- গ) মন্দ নয়।
- ঘ) ভাল নয়।

৬। এই পাঠটির উপর অন্ততঃপক্ষে একটি মন্তব্য লিখুন।

পাঠটি সম্পর্কে আপনার কোন প্রশ্ন থাকলে নীচের খালি জায়গায় লিখুন।

ছাত্র রিপোর্টে উত্তর পত্রের সবগুলি প্রশ্নের উত্তর দিয়েছেন কি না সে বিষয়ে নিশ্চিত হউন। উত্তর দেওয়ার কাজ সমাপ্ত হলে তা নীচে আই, সি, আই,-এর ঠিকানায় পাঠিয়ে দিন।

অফিস ব্যবহারের জন্য

তারিখ..... নম্বর.....

ইন্টারন্যাশনাল করসপাণ্ডেস ইনস্টিটিউট

ডাক বাক্স-৭০০, ঢাকা-১০০০

শ্রীষ্টিয় পরিচর্যা কার্যক্রম
ছাত্র রিপোর্ট—২য় ভাগ
উত্তর পত্র-২

কোর্সের নাম

(পরিস্কারভাবে লিখুন)

আশা করি পাঠ্য বইয়ের ২য় ভাগটি আপনার ভাল লেগেছে। নীচের
শূন্যস্থানগুলি পূরণ করুন।

আপনার নাম

আই, সি, আই, ক্রমিক নং (যদি থাকে)

আপনার ঠিকানা

গ্রাম ডাকঘর

উপজেলা জিলা

প্রায়োজনীয় নির্দেশ :

কিভাবে প্রশ্নের উত্তর দিতে হবে তা নীচের উদাহরণগুলিতে দেখানো হয়েছে। দুই ধরনের প্রশ্ন এখানে আছে : সত্য-মিথ্যা এবং বাছাই প্রশ্ন।

সত্য-মিথ্যা প্রশ্নের উদাহরণ :

নীচের উক্তিটি সত্য অথবা মিথ্যা।

সত্য হলে (ক) গোলকটি কালো করুন।

মিথ্যা হলে (খ) গোলকটি কালো করুন।

১। বাইবেল আমাদের জন্য ঈশ্বরের বাক্য।

এই উক্তিটি সত্য। সুতরাং আপনাকে (ক) গোলকটি কালো করতে হবে, যেমনটি নীচে দেখানো হয়েছে।

১ ● (খ) (গ) (ঘ)

বাছাই প্রশ্নের উদাহরণ :

নীচের প্রশ্নটির জন্য সবচেয়ে উপযুক্ত একটিমাত্র উত্তর আছে। আপনার বাছাই করা উত্তর হিসাবে নির্দিষ্ট গোলকটি কালো করুন।

২। পুনর্জন্ম মানে—

ক) বয়সে যুবক হওয়া।

খ) যীশুকে জ্ঞাপকতা বলে গ্রহণ করা।

গ) নতুন একটি বৎসর শুরু করা।

ঘ) নতুন একটি মণ্ডলীর সদস্য হওয়া।

নির্ভুল উত্তর হচ্ছে (খ) সুতরাং আপনাকে নীচের মত (খ) গোলকটি কালো করতে হবে।

২ (ক) ● (গ) (ঘ)

এখন আপনার ছাত্র রিপোর্টের ২য় ভাগের প্রশ্নগুলি পড়ুন এবং উত্তর পত্রে উদাহরণ দ্বারা যেভাবে দেখানো হয়েছে সেভাবে আপনার পছন্দ করা উত্তরগুলির জন্য (ক), (খ), (গ) অথবা (ঘ) গোলকটি কালো করুন।

ছাত্র রিপোর্ট—২য় ভাগ উত্তর পত্র—২

সংখ্যানুযায়ী প্রত্যেকটি সঠিক উত্তরের জন্য নির্দিষ্ট গোলকটি কালো করুন।

| | | |
|-----------|------------|------------|
| ১ ক খ গ ঘ | ৯ ক খ গ ঘ | ১৭ ক খ গ ঘ |
| ২ ক খ গ ঘ | ১০ ক খ গ ঘ | ১৮ ক খ গ ঘ |
| ৩ ক খ গ ঘ | ১১ ক খ গ ঘ | ১৯ ক খ গ ঘ |
| ৪ ক খ গ ঘ | ১২ ক খ গ ঘ | ২০ ক খ গ ঘ |
| ৫ ক খ গ ঘ | ১৩ ক খ গ ঘ | ২১ ক খ গ ঘ |
| ৬ ক খ গ ঘ | ১৪ ক খ গ ঘ | ২২ ক খ গ ঘ |
| ৭ ক খ গ ঘ | ১৫ ক খ গ ঘ | ২৩ ক খ গ ঘ |
| ৮ ক খ গ ঘ | ১৬ ক খ গ ঘ | ২৪ ক খ গ ঘ |

আপনার পছন্দমত উত্তরগুলি নিশ্চয় কালো করেছেন। এখন নীচের প্রশ্নগুলির উত্তর দিয়ে কোর্সটির আরো উন্নতির জন্য আমাদের সাহায্য করুন। এই কোর্সটি আপনার কেমন লেগেছে তা নীচের সঠিক উত্তরের পাশের অক্ষরটিতে গোল চিহ্ন দিয়ে দেখান।

- ১। এই পাঠের বিষয়বস্তু
- ক) অত্যন্ত আকর্ষণীয়।
খ) আকর্ষণীয়।
গ) সামান্য আকর্ষণীয়।
ঘ) আকর্ষণীয় নয়।
ঙ) বিরক্তিকর।
- ২। আমি শিখেছি
- ক) অনেক কিছু।
খ) সামান্য কিছু।
গ) বেশী কিছু নয়।
ঘ) নূতন কিছুই নয়।
- ৩। আমি যা শিখেছি তা
- ক) অত্যন্ত মূল্যবান।
খ) মূল্যবান।
গ) মূল্যবান নয়।
ঘ) কেবল সময় নষ্ট।
- ৪। এই পাঠগুলি
- ক) অত্যন্ত কঠিন।
খ) কঠিন।
গ) সহজ।
ঘ) অত্যন্ত সহজ।
- ৫। সর্বোপরি পাঠগুলি
- ক) চমৎকার।
খ) ভাল।
গ) মন্দ নয়।
ঘ) ভাল নয়।

৬। এই পার্ঠটির উপর অন্ততঃপক্ষে একটি মন্তব্য লিখুন।

.....
.....
.....

পার্ঠটির দ্বারা আপনি কতটুকুন উপকৃত হয়েছেন ?

.....
.....
.....

ছাত্র রিপোর্টে উত্তর পত্রের সবগুলি প্রশ্নের উত্তর দিয়েছেন কি না সে বিষয়ে নিশ্চিত হউন। উত্তর দেওয়ার কাজ সমাপ্ত হলে তা নীচে আই, সি, আই,-এর ঠিকানায় পাঠিয়ে দিন।

অফিস ব্যবহারের জন্য

তারিখ..... নম্বর.....

ইন্টারন্যাশনাল কব্ৰসপাণ্ডস ইনস্টিটিউট

ডাক বাক্স-৭০০, ঢাকা-১০০০

খ্রীষ্টীয় পরিচর্যা কার্যক্রম
ছাত্র রিপোর্ট-৩য় ভাগ
উত্তর পত্র-৩

কোর্সের নাম

(পরিক্ষারভাবে লিখুন)

পাঠ্য বইয়ের সমস্ত অধ্যায়গুলি আশা করি আপনি সমাপ্ত করেছেন।

নীচের শূন্যস্থানগুলি পূরণ করুন।

আপনার নাম

আই, সি, আই, ক্রমিক নং (যদি থাকে)

আপনার ঠিকানা

গ্রাম ডাকঘর

উপজেলা জিলা

অনুসন্ধান

আই, সি, আই, অফিস অন্যান্য কোর্স এবং সেগুলির মূল্য সম্পর্কে
আপনাকে জানাতে আগ্রহী। এ বিষয়ে বিস্তারিত জানার জন্য নীচের
খালি জায়গায় লিখুন।

.....
.....
.....

প্রায়োজনীয় নির্দেশ :

কিভাবে প্রশ্নের উত্তর দিতে হবে তা নীচের উদাহরণগুলিতে দেখানো হয়েছে। দুই ধরনের প্রশ্ন এখানে আছে : সত্য-মিথ্যা এবং বাছাই প্রশ্ন।

সত্য-মিথ্যা প্রশ্নের উদাহরণ :

নীচের উক্তিটি সত্য অথবা মিথ্যা।

সত্য হলে (ক) গোলকটি কালো করুন।

মিথ্যা হলে (খ) গোলকটি কালো করুন।

১। বাইবেল আমাদের জন্য ঈশ্বরের বাক্য।

এই উক্তিটি সত্য। সুতরাং আপনাকে (ক) গোলকটি কালো করতে হবে, যেমনটি নীচে দেখানো হয়েছে।

১ ● খ গ ঘ

বাছাই প্রশ্নের উদাহরণ :

নীচের প্রশ্নটির জন্য সবচেয়ে উপযুক্ত একটিমাত্র উত্তর আছে। আপনার বাছাই করা উত্তর হিসাবে নির্দিষ্ট গোলকটি কালো করুন।

২। পুনর্জন্ম মানে—

ক) বয়সে যুবক হওয়া।

খ) যীশুকে ত্রাণকর্তা বলে গ্রহণ করা।

গ) নূতন একটি বৎসর শুরু করা।

ঘ) নূতন একটি মণ্ডলীর সদস্য হওয়া।

নির্ভুল উত্তর হচ্ছে (খ) সুতরাং আপনাকে নীচের মত (খ) গোলকটি কালো করতে হবে।

২ ক ● গ ঘ

এখন আপনার ছাত্র রিপোর্টের ৩য় ভাগের প্রশ্নগুলি পড়ুন এবং উত্তর পত্র উদাহরণ দ্বারা যেভাবে দেখানো হয়েছে সেভাবে আপনার পছন্দ করা উত্তরগুলির জন্য (ক), (খ), (গ) অথবা (ঘ) গোলকটি কালো করুন।

ছাত্র রিপোর্ট—৩য় ভাগ উত্তর পত্র—৩

সংখ্যানুযায়ী প্রত্যেকটি সঠিক উত্তরের জন্য নির্দিষ্ট গোলকটি কালো করুন।

| | | |
|-----------|------------|------------|
| ১ ক খ গ ঘ | ৯ ক খ গ ঘ | ১৭ ক খ গ ঘ |
| ২ ক খ গ ঘ | ১০ ক খ গ ঘ | ১৮ ক খ গ ঘ |
| ৩ ক খ গ ঘ | ১১ ক খ গ ঘ | ১৯ ক খ গ ঘ |
| ৪ ক খ গ ঘ | ১২ ক খ গ ঘ | ২০ ক খ গ ঘ |
| ৫ ক খ গ ঘ | ১৩ ক খ গ ঘ | ২১ ক খ গ ঘ |
| ৬ ক খ গ ঘ | ১৪ ক খ গ ঘ | ২২ ক খ গ ঘ |
| ৭ ক খ গ ঘ | ১৫ ক খ গ ঘ | ২৩ ক খ গ ঘ |
| ৮ ক খ গ ঘ | ১৬ ক খ গ ঘ | ২৪ ক খ গ ঘ |

আপনার পছন্দমত উত্তরগুলি নিশ্চয় কালো করেছেন। এখন নীচের প্রশ্নগুলির উত্তর দিয়ে কোর্সটির আরো উন্নতির জন্য আমাদের সাহায্য করুন। এই কোর্সটি আপনার কেমন লেগেছে তা নীচের সঠিক উত্তরের পাশের অঙ্করটিতে গোল চিহ্ন দিয়ে দেখান।

১। এই পাঠের বিষয়বস্তু

- ক) অত্যন্ত আকর্ষণীয়।
- খ) আকর্ষণীয়।
- গ) সামান্য আকর্ষণীয়।
- ঘ) আকর্ষণীয় নয়।
- ঙ) বিরক্তিকর।

২। আমি শিখেছি

- ক) অনেক কিছু।
- খ) সামান্য কিছু।
- গ) বেশী কিছু নয়।
- ঘ) নতুন কিছুই নয়।

৩। আমি যা শিখেছি তা

- ক) অত্যন্ত মূল্যবান।

খ) মূল্যবান।

গ) মূল্যবান নয়।

ঘ) কেবল সময় নষ্ট।

৪। এই পাঠগুলি

ক) অত্যন্ত কঠিন।

খ) কঠিন।

গ) সহজ।

ঘ) অত্যন্ত সহজ।

৫। সর্বোপরি পাঠগুলি

ক) চমৎকার।

খ) ভাল।

গ) মন্দ নয়।

ঘ) ভাল নয়।

৬। আপনি কি এই ধরনের আর একটি কোর্স চান?.....

ক) অবশ্যই চাই।

খ) সম্ভবতঃ চাই।

গ) সম্ভবতঃ না।

ঘ) নিশ্চয়ই না।

৭। এই পাঠটির উপর অন্ততঃপক্ষে একটি মন্তব্য লিখুন।.....

.....

অভিনন্দন

শ্রীশ্রী পরিচর্যা কার্যক্রমের এই কোর্সটি আপনি শেষ করেছেন। ছাত্র হিসাবে আমাদের মধ্যে আপনাকে পেয়ে আমরা আনন্দিত এবং আশা করি আই, সি, আই,-এর আরো কোর্স পড়তে আপনি আগ্রহী। ছাত্র রিপোর্টের উত্তর পত্রটি নীচের ঠিকানায় পাঠিয়ে দিন তাহলে আমরা সেটি পরীক্ষা করে নম্বর সহ আপনাকে সুন্দর একটি সার্টিফিকেট বা সীল পাঠিয়ে দেব।

সার্টিফিকেটে আপনার নাম যেভাবে লেখা দেখতে চান সেইভাবে নীচের খালি জায়গায় তা লিখুন।

নাম.....

অফিস ব্যবহারের জন্য

তারিখ..... নম্বর.....

ইন্টারন্যাশনাল করসপাঞ্জ ইনস্টিটিউট

ডাক বাস-৭০০, ঢাকা-১০০০

