৪র্থ পাঠ

নেতারা পরিকল্পনা ও সংগঠন করেন

উইলিয়াম দলকে উদ্দেশ্যে করে বললেন "গত সপ্তাহে আমাদের গৃহ পরিদর্শন প্রকল্পের ফলাফলে আমি নিরাশ হয়েছি।" তিনি হতাশ-ও হয়েছেন যেহেতু তার কমিটির মাত্র ছয় ব্যক্তি উপস্থিত ছিল। সেদিন সকালে সাণ্ডে 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 সচেষ্ট 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 দুরে 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 যাতায়াতের কোনই ব্যবস্থা নেই"। উইলিয়াম সম্মতি করে জানালেন "হ্যাঁ" আমরা এবিষয়ে চিন্তা করছি। আমি দেখছি এবিষয় কি করা যায় অন্য কারো কি কোন প্রশ্ন 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 ঠিক্ 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……

পাঠের খসড়া ঃ

দায়ূদ একজন যোগ্য নেতা।
নেতারা পরিকল্পনা ও সমন্বয় সাধন করেন।
নেতারা সংগঠন করেন।

পাঠের লক্ষ্য ঃ

এই পাঠ শেষ করার পর আপনি ঃ-

★ দায়ূদের 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 দায়ূদের জীবন ও কাজ সম্পর্কে পড়বেন। এই পাঠের কথা চিন্তা করে নেতৃত্বের আচরণ সমূহ ও বিশেষ লক্ষন সমূহের উদাহরণ দেখবেন। এই বিষয়ে শাস্ত্রের গুরুত্বপূর্ণ অংশ হচ্ছে ঃ ১ শমূয়েল ১৬ ঃ ১-২২, ১৭ ঃ ২১-৫৮, অধ্যায় ২২-২৬, ৩০ অধ্যায়, ২ শমূয়েল 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 দায়ূদকে দেখতে পান যে তিনি ঈশ্বরের পরিকল্পনা ও উদ্দেশ্য সম্পাদনের জন্য ঈশ্বর কর্তৃক আহুত একজন নেতা। আপনি নেতৃত্ব সম্পর্কে আরো অনেক বেশী শিখতে পারবেন যদি দায়ূদের 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 দিয়ে থাকেন তবে তা আবার দেখুন।

মূল-শব্দাবলী ঃ

প্রতিনিধিত্ব	প্রত্যয়	শ্রেষ্ঠত্ব	শর্তাবলী
পটভূমিকা	দৈবক্রমে	সমন্বয়	সীমাবদ্ধতা
কলাকৌশল	নাটকীয়	ফলশ্রুতি	দৈব পরিকল্পনা
ব্যতিক্রমধর্মী	তাৎক্ষণিক	ক্বচিৎ	

পাঠের বিস্তারিত বিবরণ ঃ

দায়ূদ একজন যোগ্য নেতা ঃ

লক্ষ্য ১ ঃ শাস্ত্রীয় পটভূমিকায় দায়ূদের কাজের মাধ্যমে যোগ্যতার গুরুত্বকে চিহ্নিত করা।

ঈশ্বরের পরিকল্পনায় দায়ূদ 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।

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

জিম্ কথা বিস্তৃত করে বললেন "আরেকটি বিষয়" গতসপ্তাহে আমরা তিনজনে পার্শবর্ত্তী প্রতিবেশীদের ওখানে গিয়েছিলাম এবং আমি সন্দেহ করি শহরের দক্ষিন অঞ্চল পরিদর্শন করতে কেউ গিয়েছিল কিনা। আমি শুনেছি ঐ অঞ্চলে কয়েকটি নূতন পরিবার এসেছে যাদেরকে আমাদের মণ্ডলীতে যোগদান করার জন্য আমন্ত্রণ করা উচিৎ।

উইলিয়াম মৃদু হেসে অনুমোদন করে। স্বতস্ফূর্ত্ত 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 আকর্ষন করে। নীতি-গুলোর কয়টি আপনি বলতে পারেন? উইলিয়ামের মধ্যে নেতৃত্বের কোন্ 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 স্বর্তঃস্ফূর্ত 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 দায়ূদের 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 দায়ূদের জীবনে সাধারণ ভাবে নেতৃত্বের সহিত জড়িত গুণাবলীর কোন্টির 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 দায়ূদকে আমাদের কছে একজন সম্পূর্ণ মানুষরূপে পরিচয় করে দেয় যিনি ছিলেন একজনঃ মেষপালক, 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। দায়ূদের সম্মুখের কাজগুলির জন্য প্রয়োজনীয় উপাদান ও তার জীবনে পটভূমিকা ছিল। মেষপালকদের তত্ত্বাবধানের মাধ্যমে তিনি দৈহিক বৃদ্ধি, সাহস ও আত্মপ্রত্যয় লাভ করেছিলেন যা তাকে বিপদের থেকে রক্ষা করেছে। যখন তিনি একাকী তার মেষপাল নিয়ে হাটতেন তখন তিনি তার নিজের সম্পর্কে চিন্তার অবকাশ পেয়েছিলেন কল্পনা ও সক্রিয়তার দ্বারা, এবং তার অনুভূতি ও ধারণা সমূহকে তিনি উদ্দিপ্ত ও ক্ষমতাশালী বাক্যের মাধ্যমে প্রকাশ করেছিলেন।

আমরা জানি তিনি তার নিজের জীবন অত্যন্ত নীচু স্থান থেকে শুরু করেছিলেন। ঈশ্বরের নির্দেশ তার নেতৃত্ব ও আহ্বান, ভাববাদী শমূয়েলের নির্বাচনের মধ্য দিয়ে এসেছিল এবং তাকে অত্যন্ত সাধারণ ও গোপন ভাবে বলা হয়েছিল যে তিনি রাজা হবেন (১ শমূয়েল ১৬ঃ ১-২২)। এবং "সেই দিন থেকে সদাপ্রভুর আত্মা পরাক্রমের সহিত দায়ূদের উপরে আসিলেন"। পরে তিনি বিষয়টি হৃদয়ে সংগোপন করে মেষদের কাছে ফিরে গেলেন পরবর্ত্তীতে তিনি রাজা শৌলের গৃহে একটি দাসরূপে নগন্য পদ লাভ করলেন। ইহা একটি ব্যতিক্রম ধর্মী নম্রতা বলে মনে হয়। আমরা দায়ূদকে 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— দায়ূদের জ্যেষ্ঠ ভ্রাতা তাকে অনুযোগ করে বলেছিলেন যে 'তোর দুষ্টতা ও অহঙ্কার আমি জানি" ১ শমূয়েল ১৭ঃ ২৮-৩২।

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

এই ইটি একসঙ্গে চলে দায়ূদ যেদিন গলিয়াৎকে হত্যা করেছিলেন সেদিনও তা প্রমাণিত হয়েছিল। দায়ূদ 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। দায়ূদ 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 ভল্লুক বধ করিয়াছি (১ শমূয়েল ১৭ ঃ ৩৪-৩৭)।

আমরা জানি ঈশ্বর ইচ্ছা করলে গলিয়াৎকে একটি পাথর ব্যতিরিকেই নিঃশ্বেষে মৃত্যু ঘটাতে পারতেন। ঈশ্বর অলৌকিক ক্ষমতার দ্বারা একটি পাথরকে উড়িয়ে পাঠাতে পারতেন যেখানে দায়ূদ ও তার ফিঙ্গার 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 দায়ূদ তার দক্ষতার বিকাশ ঘটিয়েছেন। তিনি অন্যদের রাজী করার জন্য দৃঢ় বাক্য ব্যবহার করেছেন। তিনি কর্মপদ্ধতি ব্যবহার করেছেন। তিনি শক্তি ও কর্মদক্ষতা 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 ঝরনার থেকে পাঁচটি চিক্কন সুচালু পাথর বেছে নিয়েছিলেন এবং সেগুলিকে তিনি মেষপালকের ঝুলিতে রাখলেন। তার চরিত্রের মধ্যে নিয়ম কানুনের ও পদ্ধতি ছিল।

ধ্যান ও আত্মমূল্যায়নের জন্য প্রশ্নাবলী ঃ গীতসংহিতা ১৪৪ ঃ ১ পড়ুন। এই অংশ পাঠ করে সেই সত্যতা বুঝতে পারেন যে, দায়ূদ 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 আঙ্গুল গুলোতে দক্ষতা দিয়েছেন? আপনি কি মনে করেন যে দক্ষতার প্রসার আপনি করেছেন, যেগুলি ঈশ্বরের বিশেষ কোন কাজের জন্য ব্যবহৃত হতে পারে?

তিনি তাদের নেতা ছিলেন ঃ

দায়ূদের নাটকীয় বিজয়ের পর তার সুযোগ হয়েছিল সম্মান ও প্রসংশা গ্রহণ করার। তাৎক্ষণিক ভাবে তিনি হয়তো হাজার হাজার লোককে নিয়ন্ত্রণ করতে পারতেন। তার নম্রতা 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 পদান্বিত হয়েছিলেন। সর্ব্ব সাধারণের লক্ষ্যের প্রতি দৃষ্টি রেখে তিনি জাতীয় স্বার্থের জন্য প্রয়োজনীয় দায়িত্ব গ্রহণ করেছিলেন।

পুরাতন নিয়মের অনেক অংশেই দায়ূদের এই উৎসর্গীকৃত কার্যাবলীর বিবরণ লিপিবদ্ধ করা হয়েছে। এগুলো হচ্ছে ঐতিহাসিক লেখা, কিন্তু সেগুলো দায়ূদের 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, দায়ূদের অত্যন্ত ইচ্ছা হয়েছিল নিয়ম সিন্ধুকের 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 লিপিবদ্ধ-করণ ছিল সংগঠন প্রক্রিয়ার ও কাঠামোর একটি অদ্বিতীয় নমুনা স্বরূপ।

দায়ূদ অসাধারণ প্রস্তুতি গ্রহণ করেছিলেন ঃ

এই অংশে ঐতিহাসিক তথ্য থেকে আমরা দেখতে পাই যে দায়ূদ বিশ্বাস করতেন, শোষণের বিরূদ্ধে প্রতিবাদ করা ছিল তার দ্বিতীয় প্রধান লক্ষ্য, যার ফলে তিনি মন্দিরের জন্য অপর্যাপ্ত 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 মাফিক উৎসব অথবা অলৌকিক ঘটনা নয়, কিন্তু তা ছিল পরিকল্পনা, সংগঠন, কাজের বন্টন ও অর্থসংগ্রহের ব্যাপার।

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

"কেবল সদাপ্রভু তোমাকে বুদ্ধি ও বিবেচনা দিন ..... ।"

"আমি কষ্টের 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)।

দায়ূদ কহিলেন, "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 দায়ূদ তার উদ্দেশ্য সম্পর্কে অবিচল ছিলেন। তিনি নির্ভুল ভাবে পরিকল্পনা করেছিলেন যেভাবে গলিয়াৎ বীরকে বৃদ্ধি 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 মাফিক্ পদ্ধতি অনুযায়ী কোন প্রতিরোধ ছাড়া একজন নেতারূপে তিনি নিজেকে গ্রহণ করেছিলেন।

তারপর সন্ধিক্ষণ এসেছিল যখন দায়ূদ 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 যিরূশালেমে 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 দায়ূদ যাদের ভ্রাতৃবর্গ 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 মূল্য 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।

দায়ূদ 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 পাঠের প্রথমে উইলিয়াম ও তার কমিটির সদস্যদের উদাহরণ পুনরায় দেখি—

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

.....

.....

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

.....

.....

৩। দায়ূদের সুদৃঢ় ঘোষণা যে তিনি গলিয়াৎ-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। দায়ূদ 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। দায়ূদ যত্ন 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 মানষিক 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 পরিস্থিতে 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 সম্ভবতঃ 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 পরিস্থিতিকে 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 সুনির্দিষ্ট খসড়া ঃ** নেতৃত্বের কার্যধারা অনুযায়ী ইহাকে প্রোগ্রাম করা বলা হয়ে থাকে। এর অন্তর্ভুক্ত রয়েছে সেই ধরণের 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 সুনির্দিষ্ট 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 উর্ধতন নেতার নিয়ম-কানুন অনুযায়ী চলেন।

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

১। কেন এই কাজটি করা হবে? ইহাই বর্তমান পরিস্থিতি সম্পর্কে চিন্তাযুক্ত 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 গুণাগুন 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 টুক্‌রা 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। **ক্যালেণ্ডার ঃ** প্রত্যেক নেতার দুইটি ক্যালেণ্ডারের প্রয়োজন রয়েছে। একটি বড় আকারের যেখানে যথেষ্ট জায়গা রয়েছে দৈনন্দিন বিষয়গুলো লেখার, যেগুলি হবে দীর্ঘমেয়াদী পরিকল্পনার জন্য। যদি এ ধরনের ক্যালেণ্ডার কিনতে না পাওয়া যায় তবে এই রকমের একটা তৈরী করা যায় অন্যটি হবে ছোট যেটিকে সব সময় বহন করে চলা যায়। তাৎক্ষনিক ভাবে দেখার জন্য বড় ক্যালেণ্ডারের গুরুত্বপূর্ণ পরিকল্পনা গুলি ঐ ছোট ক্যালেণ্ডারে অবশ্যই দাগ দিয়ে রাখতে হবে।

৩। **একটি ছোট নোট খাতা ঃ** ছোট ক্যালেণ্ডারটি এমন হতে পারে যেটিকে সহজেই সর্ব্বত্র বহন করা যায়। ভাল নেতারা দৈনন্দিন কাজের ঘটনা সম্পর্কে নোট করার জন্য সর্ব্বদাই প্রস্তুত থাকেন এবং যে সমস্ত চিন্তার উদয় হয় যেগুলো লিখে রাখেন। তিনি এই নোট খাতাটি এমন ভাবে ব্যাবহার 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 উচিৎ। 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 তালিকা।

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 উপলব্ধি 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 ঃ দায়ূদের 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 সময় নেতাকে আপনি একথা বলতে শুনেন "এর কি প্রয়োজন। আমি সব কিছুই পরিকল্পনা করেছি, এবং পরে....."

"আমার কার্যকারীরা নির্দেশ সমূহ অনুসরণ করে নাই।"

"আমার উর্দ্ধতন 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 মণ্ডলীতে 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 রদ্-বদল করা যেতে পারে ঃ নেতৃত্বের ক্ষেত্রে এটি হচ্ছে একটি প্রধান চ্যালেঞ্জ যে, পরিকল্পনাকে সুনির্দিষ্ট এবং প্রয়োজন বোধে রদ্ বদল যোগ্য রাখা।

৩। সমস্ত পরিকল্পনাই যে, কার্যকারী 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 সমস্যায় 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 রক্ষণের 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 দায়ূদ 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 দায়ূদ করেছিলেন, লোকদের আপনার সহিত প্রার্থনা ও প্রশংসায় যোগ দিতে দিন ও আপনার পরিকল্পনা সকল পবিত্র আত্মার পরিচালনার কাছে সমর্পণ করুন।

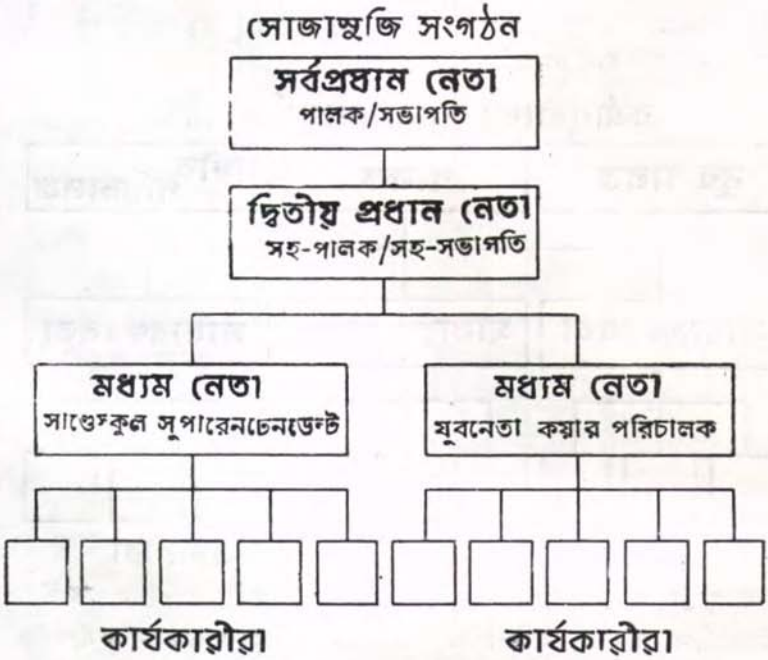
নেতারা সংগঠন করেন ঃ

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।

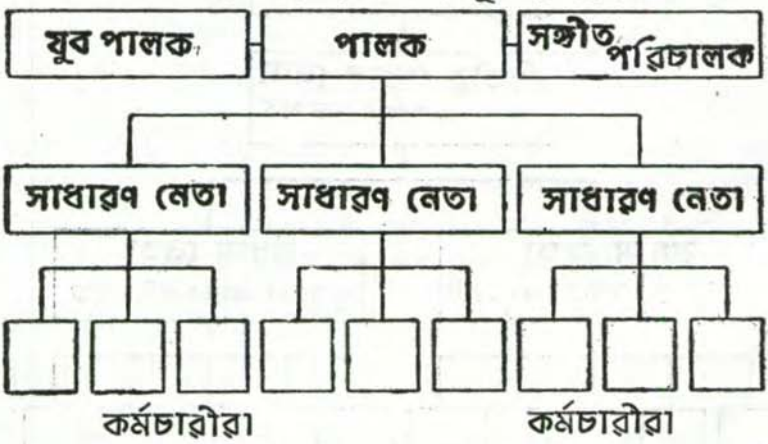


ছোট ছোট মণ্ডলীতে হয়তো দ্বিতীয় শ্রেণীর নেতা নেই এবং মাধ্যম শ্রেণীর নেতারা সোজাসুজি পালকের নেতৃত্বাধীন।

সেনাবাহিনীর সংগঠন এই ধরনের সর্বাপেক্ষা উত্তম উদাহরণ। ইহার মূল বৈশিষ্ট হচ্ছে সর্বপ্রধান নেতাই সবকিছুর নিয়ন্ত্রণের অধিকারী এবং কাজ সোজাসুজি নীতি অনুযায়ী দ্বিতীয় ও মধ্যম নেতার দ্বারা হয়ে 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 জ্ঞানী 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



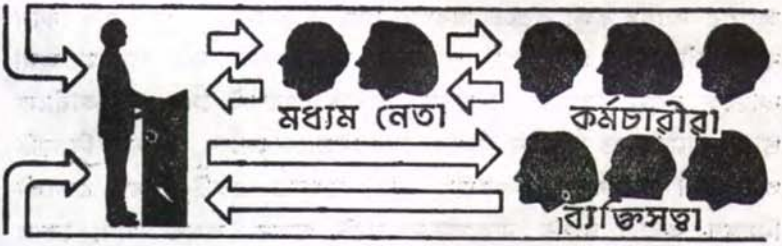
তৃতীয় ধরনের সংগঠনকে বলা হয় কার্য সম্বন্ধীয় প্রতিষ্ঠান। একটি ব্যবসায়িক অথবা কোম্পানীর ক্ষেত্রে এর অর্থ হচ্ছে একজন কর্মচারীর কাজের ধরন অনুযায়ী বিভিন্ন লোকের নেতৃত্বাধীনে কাজ করতে পারেন। এই নেতা লোকের চেয়ে বরং প্রধানতঃ তার কাজের বিষয়ে বেশী সচেষ্ট।

অধিকাংশ খ্রীষ্টিয়ানের কাজে এই ধরনের সংমিশ্রন রয়েছে। পালকই হচ্ছেন সর্বপ্রধান নেতা। তার হয়তো দ্বিতীয় প্রধান নেতা সহকারী পালক রয়েছেন। মধ্যম শ্রেণীর নেতা রূপে সাণ্ডেস্কুল সুপারিনটেণ্ডেন্ট ও সঙ্গীত পরিচালক রয়েছেন। একটি সোজাসুজি সংগঠন হিসাবে একজন কার্যকারী যেমন সঙ্গীত দলের একজন সদস্য, তেমনি তিনি সঙ্গীত দলের পরিচালকের অধীনে থাকবেন। কয়ার দলের পরিচালক হবেন সঙ্গীত দলের পরিচালকের অধীনে এবং সঙ্গীত পরিচালক সহকারী পালকের অধীনে। এই ধরনের প্রকৃত সোজা-সুজি সংগঠনের নীতি কদাচিৎ মণ্ডলীতে ব্যবহার করা হয়। সাধারণতঃ প্রত্যেকটি নেতার সঙ্গে পালকের সোজাসুজি সম্পর্ক রয়েছে, সেই কারণেই ইহা সমমর্যাদাপূর্ণ 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 প্রসাশক 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 বিষয়টি 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 প্রশ্নাবলী থাকা সত্বেও 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 উপলব্ধি 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 গুণাগুনের 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 সম্মুখিন হতে পারে। খ্রীষ্টিয় কাজ সম্পাদন ও লক্ষ্যে পৌছাতে উভয়ই প্রয়োজন।

সুতরাং যখন অপনি নেতৃত্বের কোন একটি দায়িত্ব নেন, তখন আপনি নিশ্চিত হতে চাইবেন যে আপনি কাঠামো বুঝতে পেরেছেন। যদি কোন সংগঠনিক চার্ট থাকে তাহা পাঠ করেন, আপনার উর্দ্ধতন 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 হয়ঃ

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 তালিক 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 অন্যান্য-দের নেতার সহিত তাদের সম্পর্কে কি হবে তা দেখান।

৪। পদগুলি পূরনের জন্য লোক নিয়োগ করুন অথবা কাজের জন্য দায়িত্ববান হোন। শূণ্য পদ পূরণ করবেন না যতক্ষন না আপনি যোগ্য ব্যক্তি পান। স্থান খালি রাখা ভাল এবং নিয়োগ অথবা নতুন লোকদের প্রশিক্ষনের ব্যবস্থার পরিকল্পনা করুন।

৫। যারা আপনার সঙ্গে কাজ করেন তাদের জরুরী ভিত্তিতে তথ্য পরিবেশন করুন এবং লক্ষ্য রাখবেন তাদের প্রয়ো-জনীয় শিক্ষা ও সাহায্য তারা পাচ্ছেন কিনা। চেষ্টা করবেন যেন সকলকে একই সময়ে একধরনের তথ্য পরিবেশ করা হয় এবং লোকদের প্রশ্ন 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 প্রশ্নাবলী ব্যবহার করবেন: কখন? কোথায়? কিভাবে? নির্দিষ্ট করুন কিভাবে কার্যকারীর কাজের ফল সমূহ লিপিবদ্ধ ও রিপোর্ট দেবেন। সময় নিরূপন 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) সর্ব্বপ্রধান নেতা একটি বিশেষ পরামর্শ দল কর্ত্তৃক পরামর্শ লাভ করেন। তিনি মধ্যম শ্রেনীর নেতার দেখাশুনা করেন, এবং যিনি তার নিম্নস্থ ব্যক্তিদের সঙ্গে মতামত বিনিময় করেন।

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

১। সোজাসুজি সংগঠন।
২। সম-মর্যাদাপূর্ণ কর্মচারী।
৩। পালকীয়।

.....গ) সর্ব্বপ্রধান 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 কতৃত্বের সীমাবদ্ধতা কি কি এবং কি কি প্রক্রিয়ায় তিনি নিয়ন্ত্রণ প্রতিষ্ঠা করবেন।

পরীক্ষা—

সত্য-মিথ্যা। যে বাক্যটি সত্য তার পার্শ্বে "স" এবং যেটি মিথ্যা তার পার্শ্বে "মি" লিখুন।

... ১। দায়ূদের 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 সৌজন্যমূলক গুণাবলী। সাহস আসে যেহেতু অপরাজেয় ঈশ্বরই হচ্ছেন কোন ব্যক্তির শক্তির উৎস, নম্রতা আসে যেহেতু সমস্ত গৌরবই ঈশ্বরের।

.... ৩। গলিয়াৎ বীরের উপর দায়ূদের মহান বিজয়ের ফলে তিনি একজন নেতা হিসাবে প্রতিষ্ঠিত হয়েছেন। সুতরাং পরবর্তীতে তিনি তার নিজস্ব লক্ষ্য অর্জনের ব্যাপারে তৎপর হয়েছিলেন।

……৪। দায়ূদের নেতৃত্বের পদ্ধতি থেকে নেতৃত্বের যে তিনটি নীতি বেরিয়ে এসেছে সেগুলি হচ্ছে ঃ ১) তিনি সর্ব্বদাই ঈশ্বরের ইচ্ছার অন্বেষণ করতেন ২) তিনি তার নিম্নস্থ ও উর্দ্ধতন ব্যক্তিদের সঙ্গে ব্যবহারের ক্ষেত্রে বিবেচক ও বাধ্য ছিলেন ঈশ্বরকে গৌরব দেবার জন্য তিনি উৎকৃষ্টতা ও যোগ্যতা প্রমানিত করার প্রচেষ্টা চালিয়ে ছিলেন।

…… ৫। যদিও দায়ূদকে মন্দির স্থাপন করার অনুমতি দেওয়া হয়নি. তাকে উৎসাহ দেওয়া হয়েছিল যেন তিনি তৈরী করার সরঞ্জামাদি প্রস্তুত করেন। দায়িত্বের বিভাগগুলি একজন স্থাপক হিসাবে দায়ূদের 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। দায়ূদের আদর্শগত প্রস্তুতি থেকে আমরা শিখি যে নেতৃত্বের সারিতে প্রত্যেকেই একজন নেতা ঃ একজন প্রস্তুত করেন, এক-জন গাঁথেন, কিন্তু ঈশ্বর কাজকে প্রতিষ্ঠিত করার সম্ভাবনা সাধন করেন।

…… ৮। মন্দির প্রতিষ্ঠার প্রস্তুতিপর্ব্বে দায়ূদ ভাল নেতার কিছু নীতির বহিঃপ্রকাশ দেখিয়েছেন সেগুলি হচ্ছে ঃ স্থির পরিকল্পনা করা, কর্মকাণ্ডের সহিত জড়িত ব্যক্তিদের যথার্থ নির্দ্দেশ দান এবং কার্যসম্পাদানের 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 জন্যই 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 অভিষিক্ত করেন তেমনি ভাবেই কার্য সম্পাদনের ক্ষেত্রে ও করে থাকেন।

.....১৫। যে সকল পরিকল্পনা রদ্ 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 গুরুত্ব-পূর্ণ 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 কর্তৃত্বের ধারাকে অবশ্যই সম্মান করতে হবে এবং নেতার অবস্থানকেও শ্রদ্ধা করতে হবে।

.....১৮। নেতাদের দলীয় সদস্যদের মধ্যে সম্ভাব্য বিবাদকে এড়াবার জন্য সর্ব্বদা 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
খ) ৫) প্রয়োজন সামগ্রী
গ) ৬) উদ্দেশ্য সমূহ
ঘ) ১) সময়
ঙ) ৪) পদ্ধতি
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 পূর্ব্ব নিরূপণ করা।

২। আপনাকে অবশ্যই এইরূপ উল্লেখ করতে হবে ঃ তিনি পূর্ব্বে পরিকল্পনা করেন নাই, তিনি পরিস্কার নির্দ্দেশ দেন নাই ; তিনি প্রয়োজনীয় সামগ্রীর যোগান দেন নাই।

৯। খ্রীষ্টিয় কাজে পরিকল্পনার ক্ষেত্রে তিনটি প্রতিবন্ধকতা ঃ ১) পরিকল্পনা সর্ব্বদা 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) সমমর্যদাপূর্ণ কর্মচারী।
খ) ১) সোজাসুজি সংগঠন।
গ) ৩) পালকীয়।

৫। খ) বিশেষ প্রশিক্ষন 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।