

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 প্রসঙ্গাবলী 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 প্রশ্নগুলির 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 জান 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 অর্থরূপে 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 হোত। 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 মেম্বারদের 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 দাঁড়ায়। 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 খ্রীষ্টিয় 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 :

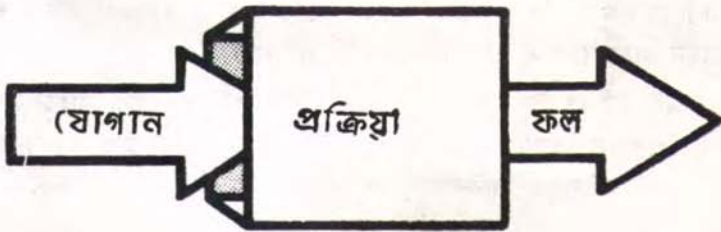
আমরা হয়তো চিন্তা করতে পারি, পদ্ধতিগত আবেদনই একটি
পদ্ধতি অথবা সুশৃঙ্খল নিয়ম যেগুলো দেখে বলা যেতে পারে একটি
প্রতিষ্ঠান ও নেতৃত্বের পরিস্থিতি। নেতার কাঙ্ক্ষিত চিন্তা ধারার উপর

নির্ভর করেই সম্পূর্ণ প্রক্রিয়াগত কার্যাবলী গড়ে উঠে। অধিকাংশ নেতাই পরিকল্পনার কার্যক্রমে নিজে জড়িত থাকেন এবং লোকদের বিভিন্ন ধরনের কাজ করাতে 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-মসলার 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 ইশ্বরের 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 পূর্ব 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 পূর্ব 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 বলার 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 সমবোধ্যাকে 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 উদ্গ্রীব 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।