स्तंभों का एक प्रमुख विषय नेतृत्व है, और नेतृत्व हमेशा लोगों से जुड़ा होता है।

नेतृत्व का एक सबसे महत्वपूर्ण गुण और कौशल है—लोगों को परिवर्तन की ओर ले जाना। नेतृत्व को व्यावहारिक रूप से समझने का एक तरीका है: लोगों को अलग तरह से व्यवहार करने के लिए प्रेरित करना। जब लोग अपने वर्तमान व्यवहार से अलग व्यवहार करने लगते हैं, तो आप अपनी सेवकाई में आगे बढ़ सकते हैं और उनके विकास में योगदान दे सकते हैं। इसलिए नेतृत्व का मतलब है लोगों को परिवर्तन की ओर ले जाना। लेकिन यह जितना आसान लगता है, उतना है नहीं—बल्कि कहीं अधिक जटिल और कठिन है।

अक्सर हम सोचते हैं कि अगर हम लोगों को बस बता दें कि उन्हें क्या करना है, तो वे बदल जाएंगे। अगर हम उन्हें निर्देश दे दें, तो वे बदल जाएंगे। और फिर हमें आश्चर्य होता है, खासकर जब हम सेवकाई में नए होते हैं, कि लोग हमेशा वैसा नहीं करते जैसा हम कहते हैं।

लोग अक्सर इसलिए नहीं बदलते क्योंकि वे परिवर्तन की आवश्यकता नहीं देखते। उनके पास यह मापने का एक अलग तरीका होता है कि क्या काम कर रहा है और क्या नहीं, और वे बस उस आवश्यकता को नहीं देखते। कभी-कभी लोग कुछ नया करने को लेकर घबराए रहते हैं, और वे परिवर्तन नहीं करना चाहते क्योंकि उसमें नयापन होता है, और उस नएपन से जुड़ी डर और चिंता होती है। कभी-कभी जिन लोगों को हम परिवर्तन की ओर ले जाना चाहते हैं, वे बस प्रेरित नहीं होते। वे हमारे साथ होते हैं, लेकिन परिवर्तन के लिए प्रेरित नहीं होते, और उनके लिए परिवर्तन भारी भी हो सकता है।

तो फिर हम ऐसे लोगों को परिवर्तन की ओर कैसे ले जाएँ, जब उनके भीतर ऐसे अवरोध होते हैं?

एक नेता के रूप में, खासकर एक युवा नेता के रूप में, आप बहुत निराश हो सकते हैं। आप ज़ोर से बोल सकते हैं, आप उन्हें नज़रअंदाज़ कर सकते हैं, या आप उन्हें हटा सकते हैं। लेकिन बाइबल हमें ऐसे तरीके सिखाती है जिनसे हम वास्तव में लोगों को परिवर्तन की ओर ले जा सकते हैं—उनकी वर्तमान स्थिति को पहचानते हुए, उन्हें प्रेरित करते हुए, और उन्हें मार्गदर्शन देते हुए। यह परिवर्तन को एक यात्रा के रूप में देखने से शुरू होता है।

जिन लोगों को आप परिवर्तन की ओर ले जा रहे हैं, उनके लिए तीन क्षेत्र सबसे महत्वपूर्ण हैं, जिनमें उन्हें बढ़ना है और जिन्हें आपको लक्ष्य बनाना है। अगर आप इन तीनों क्षेत्रों को लक्ष्य नहीं बनाएँगे, तो आप लोगों को प्रभावी रूप से परिवर्तन की ओर नहीं ले जा पाएँगे। ये तीन क्षेत्र हैं: भावनात्मक रूप से, रणनीतिक रूप से, और परिस्थितिजन्य रूप से।

भावनात्मक रूप से—इसका मतलब है कि उन्हें प्रेरित होना चाहिए। उन्हें उत्साहित होना चाहिए। उसमें आनंद, आशा और अपेक्षा होनी चाहिए। उसमें एक उत्सुकता होनी चाहिए, और वह वास्तविक होनी चाहिए। आप उनके साथ इसे नकली नहीं बना सकते, और आप उन्हें नकली उत्साह दिखाने के लिए मजबूर नहीं कर सकते।

रणनीतिक रूप से—इसका मतलब है कि परिवर्तन स्पष्ट और समझने योग्य हो। वे समझें कि परिवर्तन क्या है, क्यों है, और उनसे क्या अपेक्षित है। जितनी अधिक अस्पष्टता होगी, उतना ही संदेह और भ्रम होगा, और परिवर्तन उतना ही कठिन होगा। हम अक्सर सोचते हैं कि लोग निष्क्रिय हैं क्योंकि वे नहीं बदल रहे, लेकिन वास्तव में वे भ्रमित होते हैं।

परिस्थितिजन्य रूप से—हम अक्सर सोचते हैं कि परिवर्तन केवल व्यक्ति की आत्म-नियंत्रण और क्षमता पर निर्भर करता है। लेकिन अगर हम उनकी परिस्थिति को लक्ष्य बनाएँ—उन्हें अलग टीम में रखें, उनकी स्थिति बदलें—तो वह परिवर्तन को आसान बना सकता है।
ये तीन क्षेत्र—भावनात्मक, रणनीतिक और परिस्थितिजन्य—पूरे पवित्रशास्त्र में दिखाई देते हैं, विशेष रूप से तब जब इस्राएल की जाति प्रतिज्ञा किए हुए देश में प्रवेश करने जा रही थी। यह एक बहुत बड़ा परिवर्तन था। हम जानते हैं कि जब वे जंगल से होकर गुज़रे, तो कई बार उन्होंने पीछे मुड़कर मिस्र की ओर देखा और कहा, “काश हम मिस्र में ही होते, हमें यह परिवर्तन पसंद नहीं।” अब वे प्रतिज्ञा किए हुए देश की ओर बढ़ रहे थे, लेकिन आगे युद्ध भी होने वाले थे। तो सवाल उठता है—“हम इस्राएलियों की मदद कैसे करें कि वे इस परिवर्तन को स्वीकार करें?”

भावनात्मक रूप से, क्या होगा? हम उन्हें कैसे प्रेरित करें कि वे परमेश्वर की आशीष में प्रतिज्ञा किए हुए देश में प्रवेश करने को लेकर आनंदित हों, आशान्वित हों, और जंगल से निकलकर उस देश में जाने की उत्सुकता रखें?

रणनीतिक रूप से, सब कुछ बहुत स्पष्ट था। उन्होंने संगीतकारों को पंक्तिबद्ध किया, यरदन नदी में प्रवेश किया, और परमेश्वर ने एक अलौकिक चमत्कार किया—जिससे भावनात्मक प्रेरणा और आनंद को बल मिला। यह स्पष्ट था कि उन्हें कैसे जाना है, पहली लड़ाई कहाँ होगी, और लोगों को यह समझ में आ गया था कि आगे क्या होने वाला है।

परिस्थितिजन्य रूप से, नेतृत्व में बदलाव हुआ। मूसा अब नेता नहीं रहे। अब यहोशू नेता बनने जा रहे थे। यहोशू एक युवा सेनापति थे, जो विश्वास से परिपूर्ण थे और मूसा के अधीन प्रशिक्षित हुए थे। यह एक नया संदर्भ लेकर आया, और आप देखते हैं कि वे आगे बढ़ते हैं।

यही बात यीशु और उनके चेलों के साथ भी दिखाई देती है। जब वह उन्हें एक नए तरीके से जीने और व्यवहार करने के लिए प्रेरित कर रहे थे, तो उन्होंने इन तीनों क्षेत्रों—भावनात्मक, रणनीतिक और परिस्थितिजन्य—को लक्ष्य बनाया ताकि वे बढ़ सकें, विकसित हो सकें और परिवर्तन को अपनाना सीख सकें।

वे ऊपरी कोठरी में थे, उन्होंने पवित्र आत्मा को प्राप्त किया, और उनके भीतर सामर्थ्य, आनंद और उत्साह भर गया। यीशु ने उन्हें सिखाया कि वे उससे भी बड़े कार्य करेंगे। रणनीतिक रूप से, उसने उन्हें स्पष्ट दिशा दी—पहले यरूशलेम, फिर यहूदिया, फिर सामरिया।

परिस्थितिजन्य रूप से, एक बदलाव आवश्यक था। प्रेरितों के काम 7 में, चेले प्रभु द्वारा दी गई रणनीतिक योजना का पालन नहीं कर रहे थे। वे यरूशलेम में ही रुके हुए थे। फिर स्तेफन की मृत्यु हुई, और इस घटना ने परिस्थिति को बदल दिया। अब मसीही होने के कारण जान भी जा सकती थी। और तुरंत ही चेले फैल गए और यहूदिया और पृथ्वी के अन्य भागों में जाने लगे—क्योंकि परिस्थिति बदल चुकी थी।

तो ये तीन क्षेत्र—भावनात्मक, रणनीतिक और परिस्थितिजन्य—परिवर्तन के लिए अत्यंत महत्वपूर्ण हैं।

अब मैं चाहता हूँ कि आप अपनी सेवकाई और जिन लोगों का आप नेतृत्व करते हैं, उन पर ध्यान दें। क्या आप इन तीन क्षेत्रों को लक्ष्य बनाकर उन्हें परिवर्तन की ओर ले जा रहे हैं?

मैं आपको प्रत्येक क्षेत्र के लिए एक कोचिंग सुझाव देना चाहता हूँ, जो आपको लोगों को प्रभावी रूप से परिवर्तन की ओर ले जाने में मदद करेगा:

भावनात्मक परिवर्तन के लिए एक महत्वपूर्ण सिद्धांत:

यह थोड़ा उल्टा लग सकता है, लेकिन आपको दृष्टिकोण को छोटा करना होगा। आपको ऐसे छोटे और प्राप्त करने योग्य लक्ष्य निर्धारित करने होंगे जो लोगों में सफलता, उद्देश्य और आनंद की भावना उत्पन्न करें।

कल्पना कीजिए कि आप एक टीम का नेतृत्व कर रहे हैं जो माउंट एवरेस्ट पर चढ़ाई करने जा रही है। यह एक अत्यंत कठिन कार्य है। आप अभी पहाड़ के आधार शिविर पर हैं और चढ़ाई शुरू भी नहीं हुई है। यदि आप केवल एवरेस्ट की चोटी की बात करते रहें, तो कुछ लोग कहेंगे, "यह बहुत कठिन है, मैं यह नहीं कर सकता।" लेकिन यदि आप उन्हें यह दृष्टिकोण दें कि "आइए पहले आधार शिविर तक पहुँचते हैं। इसमें चार दिन लगेंगे, लेकिन हम वहाँ तक पहुँच सकते हैं।" तो आप क्या कर रहे हैं? आप दृष्टिकोण को छोटा कर रहे हैं।

यह उनके सामर्थ्य के भीतर है—वे परमेश्वर पर भरोसा कर सकते हैं, विश्वास में आगे बढ़ सकते हैं। अक्सर, एक नेता के रूप में हम तब गलती करते हैं जब हम बहुत बड़ा दृष्टिकोण प्रस्तुत करते हैं, जो लोगों की पहुँच से बाहर होता है। इसलिए हमें उस दृष्टिकोण को थोड़ा छोटा करना होता है, ताकि जब वे पहला कदम पूरा करें, तो हम उस सफलता का उत्सव मना सकें।

मुझे पता है कि आपकी सेवकाई के लिए आपके पास एक महान दृष्टिकोण है, और परमेश्वर ने आपको ऐसे लोगों से घेरा है जिन्हें आपको परिवर्तन की ओर ले जाना है।
अपनी महान दृष्टि को सात विकास चरणों में विभाजित करें, और फिर आप विश्वास, आनंद और "बेस कैंप तक पहुँचने की संभावना" की भावना उत्पन्न करना शुरू करते हैं। इसके बाद आता है रणनीतिक परिवर्तन। रणनीतिक परिवर्तन बहुत महत्वपूर्ण होता है क्योंकि लोगों के बदलने के लिए उन्हें सही कदमों की आवश्यकता होती है। जब लोगों को यह नहीं पता होता कि क्या करना है, तो वे क्या करते हैं? कुछ नहीं। वे जड़ हो जाते हैं क्योंकि उन्हें समझ नहीं आता कि क्या करना है, और वे कुछ गलत नहीं करना चाहते। कई

बार हमारे लोग कुछ नहीं करते और हम सोचते हैं कि वे गलत हैं, जबकि वास्तव में वे भ्रमित होते हैं—और यह हमारी जिम्मेदारी है कि हमने उन्हें स्पष्ट रणनीतिक दिशा नहीं दी।

रणनीतिक परिवर्तन के लिए मेरा कोचिंग सुझाव यह है: जो भी कदम आप लोगों को दे रहे हैं, वे क्रियाशील, स्पष्ट, और यादगार होने चाहिए। अगर आपके लोगों को यह समझने के लिए पन्नों के पन्ने नोट्स लेने पड़ें कि उन्हें क्या करना है, तो उनके लिए उसे पूरा करना बहुत कठिन होगा। लेकिन अगर आप नेताओं, सेवकों और स्वयंसेवकों का नेतृत्व कर रहे हैं और आप कहें, “मैं चाहता हूँ कि आप बस ये तीन काम करें,” तो शायद वे कर पाएँगे।

एक पास्टर थे जिनकी कलीसिया थी और वे चाहते थे कि उनकी कलीसिया में अधिक छोटे समूह बनें। इसके लिए उन्हें छोटे समूहों के लिए नेताओं की आवश्यकता थी। उन्हें कुछ सदस्यों को उनके व्यवहार में परिवर्तन लाने के लिए प्रेरित करना था ताकि वे छोटे समूहों के नेता बन सकें। उन्होंने भावनात्मक रूप से प्रेरित किया, और फिर रणनीतिक रूप से बात की। उन्होंने कहा:

1. क्या आपके दिल में लोगों के लिए प्रेम है?
क्या आप यह कर सकते हैं?
2. क्या आप अपना घर खोल सकते हैं, शायद कुछ चाय या कॉफी परोस सकते हैं?
क्या आप यह कर सकते हैं?
3. क्या आप लोगों का नेतृत्व कर सकते हैं और यीशु के बारे में बात कर सकते हैं?
लोगों के लिए प्रेम रखें,
अपना घर खोलें और चाय या कॉफी परोसें,
और यीशु के बारे में बात करें।

इस सरलता के साथ उन्होंने स्पष्ट कदम दिए, और कई लोगों ने कहा, “मेरे दिल में लोगों के लिए प्रेम है। मैं महीने में दो बार अपना घर खोल सकता हूँ, चाय परोस सकता हूँ और हाँ, हम यीशु के बारे में बात कर सकते हैं।”

इस रणनीतिक दिशा ने सैकड़ों लोगों को व्यवहार में परिवर्तन करने में मदद की, जो शायद वे अन्यथा नहीं करते। उन्होंने उन्हें परिवर्तन की ओर नेतृत्व किया। ये रणनीतिक कदम यादगार थे—किसी को नोट्स लेने की आवश्यकता नहीं थी।

एक नेता के रूप में, जो लोगों को परिवर्तन की ओर ले जा रहा है, आपको उन्हें भावनात्मक रूप से संबोधित करना चाहिए, लेकिन आपको उन्हें रणनीतिक रूप से भी संबोधित करना चाहिए। और अक्सर मैंने पाया है कि यहीं पर लोग सबसे अधिक जड़ हो जाते हैं—क्योंकि आपने पर्याप्त स्पष्टता नहीं दी है।

आप यह जान सकते हैं कि आप स्पष्ट हैं या नहीं, जब आप लोगों से कहें कि वे दोहराएँ कि आपने उन्हें क्या करने को कहा है। आप जान जाएँगे कि आपने स्पष्टता दी है या नहीं—उनके उत्तर से, कि वे इसे स्पष्ट रूप से समझा पा रहे हैं या भ्रमित होकर दोहरा रहे हैं।

फिर आता है परिस्थितिजन्य परिवर्तन। कई बार लोगों के व्यवहार को बदलने के लिए आपको उनकी स्थिति बदलनी पड़ती है।

एक सरल उदाहरण देता हूँ: एक बार मैं एक बड़े सम्मेलन में था। मेरे एक मित्र ने मुझे अपने मंत्रालय की पुस्तिकाओं के साथ एक मेज़ पर खड़ा होने को कहा। मेरे पास एक और व्यक्ति था जिसकी मेज़ पर भी पुस्तिकाएँ थीं। हमने बातचीत की और एक खेल खेलने का निर्णय लिया—जब सत्र समाप्त होगा और लोग बाहर आएँगे, तो किसकी मेज़ से ज़्यादा पुस्तिकाएँ उठाई जाएँगी?

हम दोनों ने अपनी पुस्तिकाएँ सुंदर तरीके से सजा दी थीं। लेकिन जैसे ही सत्र समाप्त हुआ और दरवाज़े खुले, मैंने अपनी मेज़ की सारी पुस्तिकाओं को थोड़ा अस्त-व्यस्त कर दिया। उसकी पुस्तिकाएँ अब भी एकदम सीधी पंक्ति में थीं। और जब लोग बाहर आए, तो मेरी मेज़ से दोगुनी पुस्तिकाएँ उठाई गईं। मैंने बस स्थिति बदल दी।

लोग उन पुस्तिकाओं को उठाने में हिचकिचा रहे थे जो एकदम व्यवस्थित थीं—क्योंकि वे उस व्यवस्था को बिगाड़ना नहीं चाहते थे। लेकिन जो पहले से ही अस्त-व्यस्त थीं, उन्हें उठाने में कोई संकोच नहीं था। मैंने लोगों का व्यवहार बदल दिया सिर्फ स्थिति बदलकर।

आप बाइबल में भी इसे कई बार देख सकते हैं। और अक्सर, जब हम लोगों को परिवर्तन की ओर ले जा रहे होते हैं, तो हम इस प्रकार के परिवर्तन पर भरोसा नहीं करते। हम केवल उनके आत्म-नियंत्रण पर निर्भर करते हैं, जबकि परमेश्वर वास्तव में हमसे उनकी स्थिति बदलने को कह रहा होता है।

आपकी सेवकाई में तीन स्थान हैं जहाँ आप परिवर्तन ला सकते हैं जिससे लोग बदल सकें:

1. आप उनके साथ काम करने वाले लोगों को बदल सकते हैं।
वे इस टीम में हैं, उन्हें उस टीम में भेजें।
अगर वे अलग समूह के साथ काम करें, तो वे शायद फलने-फूलने लगें।
दूसरा क्षेत्र केवल वह टीम नहीं है जिसके साथ लोग काम करते हैं, बल्कि वह भूमिका है जो वे निभा रहे हैं। मैंने कई बार यह देखा है कि कोई व्यक्ति किसी भूमिका में पूरी मेहनत कर रहा होता है, लेकिन फिर भी वह न तो बदल रहा होता है और न ही फल-फूल रहा होता है।

और आपको बस इतना करना होता है कि उन्हें एक भूमिका से दूसरी भूमिका में स्थानांतरित कर दें—जो उनकी योग्यताओं और क्षमताओं के अधिक अनुकूल हो। और अचानक आप देखते हैं कि वे फलने-फूलने लगते हैं और परिवर्तन सहज रूप से हो जाता है—क्योंकि आपने उनकी स्थिति बदल दी। आपने वास्तव में उन्हें नहीं बदला, आपने बस उन्हें उस स्थान पर पहुँचा दिया जहाँ वे बढ़ सकते हैं और विकसित हो सकते हैं। और कभी-कभी आपको वास्तव में उनका स्थान भी बदलना पड़ता है।

जब आप स्थिति बदलते हैं—चाहे वह उनकी टीम हो, उनकी भूमिका हो, या कभी-कभी वह स्थान जहाँ उन्हें होना चाहिए—शायद कोई अलग सेवकाई जहाँ वे फल-फूल सकें—तो आप लोगों को कहीं अधिक प्रभावी ढंग से परिवर्तन की ओर ले जा सकते हैं, जब आप उनके भावनात्मक, रणनीतिक, और परिस्थितिजन्य परिवर्तन को लक्ष्य बनाते हैं।

जब लोग बदलते हैं, तो उनके परिवर्तन में बाधाएँ होती हैं। बाइबल वास्तव में हमें एक नेतृत्व सिद्धांत देती है जो इस नेतृत्व परिवर्तन की शिक्षा से मेल खाता है। यशायाह 57:14 में लिखा है:
“बनाओ, और बाधा को रास्ते से हटा दो।”
जब आप उन लोगों को देखते हैं जिन्हें आप बदलते हुए देखना चाहते हैं, तो आप जो सबसे महान नेतृत्व सिद्धांत लागू कर सकते हैं वह यह है:
क्या बाधा है जो उन्हें बदलने से रोक रही है?
क्या चीज़ रास्ते में आ रही है?

जब हम विकास, परिवर्तन और उन्नति के बारे में सोचते हैं, तो हम अक्सर यह सोचते हैं कि हमें क्या करना है—ना कि हमें क्या हटाना है। लेकिन यशायाह कहता है, “अगर तुम निर्माण करना चाहते हो, तो बस बाधा को हटा दो।”

सच्चाई यह है कि परमेश्वर एक सृजनकर्ता है। जब वह किसी चीज़ में जीवन फूँकता है, तो वह फलती-फूलती है। वह बढ़ती है। केवल तब रुकती है जब कोई बाधा उसे रोकती है। परमेश्वर ने महासागरों को बनाया और वे फलते-फूलते हैं। लेकिन जब हम उसमें कचरा डालते हैं, तो वह रुक जाता है। अगर हम उस कचरे को हटा दें, तो महासागर फिर से फलने-फूलने लगता है।

यही बात मानव स्वभाव पर भी लागू होती है।
आप उन लोगों को देख सकते हैं जिन्हें आप भावनात्मक, रणनीतिक और परिस्थितिजन्य रूप से परिवर्तन की ओर ले जा रहे हैं और पूछ सकते हैं:
“मैं कौन सी बाधा को हटा सकता हूँ जो वास्तव में परिवर्तन को रोक रही है?”

उदाहरण के लिए, हम सोचते हैं कि लोग परिवर्तन नहीं करते क्योंकि वे हानि से डरते हैं।
लोग वास्तव में हानि से नहीं डरते।
जब परिवर्तन उनके सामने प्रस्तुत किया जाता है, तो वे अपने मन में कल्पना करते हैं कि वे क्या-क्या खो देंगे।
लेकिन अगर आप उन्हें यह दिखा सकें कि वे क्या प्राप्त करेंगे, तो आप उनके मन से हानि की बाधा को हटा रहे हैं।

लोग परिवर्तन की आवश्यकता नहीं देखते।
तो क्या करें?
उस बाधा को हटा दें।
उन्हें लाभ दिखाएँ।

उन्हें वह छोटा लक्ष्य दिखाएँ—वह “बेस कैंप”—जो उन्हें प्रेरित करेगा कि वे परिवर्तन की ओर बढ़ें।

लोग परिवर्तन का विरोध करते हैं क्योंकि उन्होंने कभी ऐसा नहीं किया।
यह उनकी बाधा है।
उन्हें कोई अच्छी कहानी सुनाएँ—जो दिखाए कि कैसे कोई नया कार्य अत्यंत लाभकारी सिद्ध हुआ।

एक और तरीका है कि आप उन लोगों को लाएँ जिन्होंने पहले ऐसा किया है।
आप स्थिति बदल रहे हैं, लेकिन आप वास्तव में कहानी बदल रहे हैं।

कभी-कभी लोग परिवर्तन के लिए प्रेरित नहीं होते।
आप उस बाधा को हटाते हैं एक त्वरित सफलता देकर—एक ऐसा छोटा लक्ष्य जिसे वे प्राप्त कर सकें।
यह उन्हें दीर्घकालिक यात्रा के लिए प्रेरित करता है।

कुछ लोग अभिभूत होते हैं।
परिवर्तन उनके लिए कठिन होता है, और पहले से ही बहुत कुछ बदल रहा होता है।
आप उस बाधा को हटाते हैं स्पष्ट, आसान प्रारंभिक कदम देकर—जिससे परिवर्तन आसान हो जाता है।

आपको लोगों को बदलना होगा।
आपको उन्हें परिवर्तन की ओर नेतृत्व देना होगा।
आपकी सेवकाई की वृद्धि, उस दृष्टि की पूर्ति जो परमेश्वर आपको देगा—आप अकेले उसे पूरा नहीं कर पाएँगे।
परमेश्वर आपको लोगों से घेर देगा, लेकिन उसने आपको उन लोगों के ऊपर नेतृत्व की भूमिका दी है।

आप उनके साथ एक यात्रा पर हैं—माउंट एवरेस्ट की चढ़ाई की ओर।
उसके लिए आपको उन्हें परिवर्तन की ओर नेतृत्व देना होगा।

• आपको उन्हें भावनात्मक रूप से प्रेरित करना होगा—जहाँ एक छोटा लक्ष्य, “बेस कैंप तक पहुँचना”, उन्हें उत्साहित करे और उनके विश्वास को बढ़ाए।
• आपको उन्हें रणनीतिक रूप से मार्गदर्शन देना होगा—स्पष्ट दिशा देना कि कैसे आगे बढ़ना है।
कभी-कभी माउंट एवरेस्ट पर चढ़ने के लिए नीचे जाना पड़ता है ताकि ऊपर जा सकें—जैसा कि सेवकाई में होता है।
वह स्पष्टता गति को संभव बनाती है।
• आपको उन्हें परिस्थितिजन्य रूप से संबोधित करना होगा—उन्हें सही टीमों में रखना ताकि वे चढ़ाई कर सकें।

जब आप यह करते हैं, जब आप पवित्रशास्त्र में दिए गए मॉडल का पालन करते हैं, और लोगों को भावनात्मक, रणनीतिक और परिस्थितिजन्य रूप से परिवर्तन की ओर नेतृत्व देते हैं—तब आपने एक महान

नेता के रूप में जो किया है वह लोगों के लिए एक आशीष बन जाता है—क्योंकि आपने उनके लिए परिवर्तन को आसान बना दिया।

यह हमारी ज़िम्मेदारी है कि हम लोगों को परिवर्तन की ओर नेतृत्व दें।
यह हमारी ज़िम्मेदारी नहीं है कि हम बस उन्हें कुछ करने को कहें और उन्हें अकेले छोड़ दें कि वे स्वयं परिवर्तन करें।

अपने लोगों के लिए परिवर्तन को आसान बनाइए—और वे बदलेंगे।
और परमेश्वर आपके नेतृत्व को उन लोगों के साथ आशीषित करेगा।