

நிர்வாகம்

நாங்கள் ஆஸ்திரேலியாவில் வாழ்ந்து கொண்டிருக்கையில், அங்கு மனம்மாற்றம் பெற்றிருந்த குடும்பம் ஒன்று சற்று காலம் விசுவாசம் நிறைந்ததாயிருந்தது, ஆனால் விடுமுறை வேதாகமப் பள்ளிக்குப் பிறகு அவர்கள் ஆராதனை கூட்டத்திற்கு வருகை தராதிருந்தார்கள். ஏன் என்று நாங்கள் அவர்களைக் கேட்ட பொழுது, அவர்கள், “நாங்கள் உங்களுடன் முதலில் ஆரதிக்கத் தொடங்கிய பொழுது, நீங்கள் தேவனுக்கு ஊழியம் செய்ய முயற்சிக்கும் கிறிஸ்தவர்களின் சிறு குழு என்று நாங்கள் நினைத்திருந்தோம். விடுமுறை வேதாகமப் பள்ளியில் நீங்கள் புத்தகங்கள், வகுப்புகள், ஆசிரியர்கள், கால அட்டவணை மற்றும் ஒவ்வொரு விஷயத்தையும் கொண்டு ஒருங்கிணைக்கப்பட்டவர்கள் என்பதை நாங்கள் உணர்ந்தறிந்தோம், அப்படிப்பட்ட ஒன்றிற்காக நாங்கள் எதிர்பார்த்திருந்த தில்லை” என்று கூறினார்கள்.

ஒருங்கிணைக்கப்பட்டிருந்தல் என்பதில் வசனத்தின்படியில்லாதது ஏதொன்றும் இல்லை. படைப்பின் பதிவானது ஒருங்கமைவு பற்றி உரைக்கின்றது: தேவன் ஆறு நாட்களை பயன்படுத்தினார். ஒவ்வொரு நாளின் படைப்பும், அதற்கு முந்திய நாளில் படைக்கப்பட்டிருந்தவற்றின் மீது அமைந்ததாகவும், அடுத்த நாளில் படைக்கப்படவிருந்தவற்றிற்கு வழியமைப்பதாகவும் இருந்தது. வேதாகமத்தின் மற்ற முன்னுதாரணங்களை(யும்) நாம் காண்கின்றோம்: இஸ்ரவேலர்கள் சீனாய் மலையிலிருந்து வாக்குத்தத்தம் பண்ணப்பட்ட நாட்டிற்கு புறப்பட்டுச் செல்லத் தயாரான பொழுது, அப்பயணத்திற்கு அவர்கள் எவ்வாறு ஒருங்கமைக்கப்பட வேண்டும் என்பது பற்றி அவர்களுக்கு விவரமான அறிவுறுத்தல்கள் தரப்பட்டன (எண். 1-10; அப். 6:1-6ஐயும் காணவும்).

தேவன் ஒருங்கமைக்கப்பட்ட திட்டங்களைப் பயன்படுத்தியதினால், சபையானது தனது இலக்குகளை நிறைவேற்ற அதன் ஊழியத்தை ஒருங்கமைக்காமல் ஒரு பிரச்சனையிலிருந்து இன்னொரு பிரச்சனைக்கு இடறி விழுகின்ற பொழுது, அவர் (தேவன்) ஒருவேளை பிரியமாயிருக்கிறதில்லை. இலக்குகளை நிறைவேற்ற ஒருங்கிணைத்தல் என்பது நிர்வாகத்தின் ஒரு பணி நிலையாக உள்ளது. சபையை நடத்துகிறவர்களுக்கு - மூப்பர்கள் உள்ளிட, ஆனால் சபையின் பல்வேறு ஊழியங்களுக்குப் பொறுப்பாளர்களாய் வைக்கப்பட்டிருக்கும் மற்றவர்களையும் உள்ளிடுவதாயிருக்கலாம் - நிர்வாகத் திறன்கள் தேவை 1 தீமோத்தேயு 3:4, 5 வசனங்கள், மூப்பர் ஒருவருக்குத் தகுதி என்ற வகையில் வரிசை முறையின் ஒழுங்கமைவை வலியுறுத்துதலை உள்ளடக்குகின்றது. “தன் சொந்தக் குடும்பத்தை நன்றாய் நடத்துகின்றவனும், தன் பிள்ளைகளைச் சகல நல்லொழுக்கமுள்ளவர்களாகக் கீழ்ப்படியப்

பண்ணுகிறவனுமாயிருக்க வேண்டும். ஒருவன் தன் சொந்தக் குடும்பத்தை நடத்த அறியாதிருந்தால், தேவனுடைய சபையை எப்படி விசாரிப்பான்?”

இந்தப் பாடமானது, திட்டமிடுதல், ஒருங்கமைத்தல், செயல்படுத்துதல் மற்றும் மதிப்பிடுதல் என்ற நான்கு திறன்களைப் பற்றிக் கலந்துரையாடுகின்றது.

திட்டமிடுதல்

சபையை நடத்துகிறவர்கள் - சபையின் இலக்குகளைத் தீர்மானித்த பின், ஆனால் அந்த இலக்குகளை நிறைவேற்றச் செயல்பாடுகளைத் தொடங்கு முன் - சபைக்குழுமத்தின் ஊழியம் குறித்து விவரமான திட்டங்களை ஏற்படுத்த வேண்டும்.

வியாபாரங்களுக்கு வெகு முன்னதாகவே திட்டமிடப்படுகின்றது; “உலகிலேயே மாபெரும் பணியாகிய” கர்த்தருடைய ஊழியத்தில் ஈடுபட்டுள்ளவர்கள் எதிர்காலத்திற்காகத் திட்டங்கள் தீட்ட வேண்டாமா? திட்டமின்றி ஒரு சபைக்குழுமத்தை வழிநடத்துதல் என்பது, ஒரு வரைபடம் இன்றியோ அல்லது எங்கு கொண்டு சேர்க்கும் என்பதை அறியாமலோ ஒரு பயணத்தை மேற்கொள்வதைப் போன்றது ஆகும். வேதாகம விவரிப்புகளைப் பயன்படுத்துவதென்றால், இது கட்டி முடிக்கத் தேவையான/போதுமான பொருட்களைக் கொண்டிராமல் கட்டத் தொடங்குவது போன்றதாகவோ அல்லது வெற்றி கொள்ளத் தேவையான அளவு வீரர்களை அழைத்துச் செல்லாமல் யுத்தம் செய்யச் செய்வது போன்றதாகவோ உள்ளது (லூக். 14:28-32).

இலக்குகளைச் செய்து முடிக்க

திட்டமிடுதலில் ஈடுபட்டுள்ளவர்கள் சபையில் இலக்குகளைத் தங்கள் சிந்தனையில் கொண்டிருக்க வேண்டும். திட்டமிடப்படுவது எதுவும் சபையின் இலக்குகளை நிறைவேற்றுவதில் ஏதாவதொரு வகையில் பங்களிக்க வேண்டும்.

இலக்கு அமைத்தல் மற்றும் திட்டமிடுதல் ஆகியவற்றிற்கிடையில் - விசேஷமாக செயல்பாட்டை அமைத்தல் அல்லது முன்னேற்றத்திற்கு உதவும் இலக்குகள் மற்றும் திட்டமிடுதல் ஆகியவற்றிற்கு இடையில் - ஒரு நெருங்கிய தொடர்பு நிலவுகின்றது. இலக்குகள் செயல்படுத்தப்படும் குறிப்பிட்ட விவரங்களில் அந்தத் திட்டமிடுதலில் ஈடுபட்டுள்ள இவ்விரண்டும் மாறுபடுகின்றன. எடுத்துக்காட்டாக, “ஒவ்வொரு பார்வையாளரையும் சந்திக்க வேண்டும்” என்று முடிவு மேற்கொள்ளப்பட்டால், அது ஒரு “செயல்பாட்டு இலக்காக” ஆகின்றது. இது எவ்விதம் நிறைவேற்றப்பட வேண்டியதாக உள்ளது? திட்டமிடுதல் என்பது, “நாம் பார்வையாளர்களின் பெயரைப் பெறுதல் மற்றும் சந்திப்பதின் ஏற்பாடுகளைச் செய்தல் எவ்வாறு?”; “யார் சென்று சந்திப்பது?”; மற்றும் “அது எப்பொழுது செய்யப்படும்?” போன்ற கேள்விகளுக்குப் பதில் அளிக்கும்.

சபையின் குறிப்பிட்ட தேவைகளை நிறைவேற்ற

திட்டமிடுதல் என்பது, குறிப்பிட்ட சபை ஒன்றின் சாத்தியக் கூறுகள், எதிர்பார்ப்புகள், பிரச்சனைகள் மற்றும் தனிச் சிறந்த வாய்ப்புகள் ஆகியவற்றை உள்ளடக்குகின்றது. சபையை நடத்துகிறவர்கள் மற்ற பிராந்திய சபைகளில் செயல் விளைவுள்ளதாக நிரூபிக்கப்பட்ட திட்டங்களை, அவைகள் தங்கள் சூழ்நிலைக்குப் பொருந்தி வருமா வராதா என்று யோசிக்காமலேயே செயல்படுத்த அடிக்கடி அவற்றை அப்படியே கடைப்பிடிப்பதுண்டு. எடுத்துக்காட்டாக, அமெரிக்காவிற்கு வெளியே உள்ள சபையை நடத்துகிறவர்கள், அமெரிக்க ஐக்கிய நாட்டில் பயன்படுத்தப்படும் பல திட்டங்கள் பிற நாடுகளுக்கு, மாற்றமின்றிச் செயல்படுத்தப்படுதல் என்பது பயனற்றதாக உள்ளது என்பதை உணர்ந்தறிய வேண்டும்.

விளைவுகளை முன்னோக்க

திட்டங்களின் விளைவுகளை, நடத்துனர்கள் இயன்ற அளவு முன்னோக்க முயற்சி செய்ய வேண்டும், பல திட்டங்கள், அவை செய்ய வேண்டும் என்ற செயல்களை செய்யாததால் மட்டுமின்றி, விரும்புகின்ற விளைவுகளுக்கு எதிரானவற்றை உண்டாக்குவதாலும் கூட, பயனற்றவை யாகின்றன. சபையை நடத்துகின்றவர்கள் தாங்கள் ஏற்படுத்தும் எந்தத் திட்டங்களின் விளைவுகளையும் முன்னோக்க முயற்சி செய்தால், எவ்விதத் தீமையான விளைவுகளையும் குறைக்கின்றதும் மற்றும் நன்மையை அதிகமாக்குகின்றதுமான விளைவை அவர்கள் முயற்சி செய்ய இயலும்.

ஏற்பாடு செய்தல்

திட்டங்கள் ஏற்படுத்தப்பட்ட பிறகு, திட்டங்களைச் செயல்படுத்தத் தேவையான ஒருங்கமைப்பை அளிக்க சபையை நடத்துகிறவர்கள் முயற்சிப்பது அவசியமாக உள்ளது.

“எளிமையை காத்துக் கொள்ளும்” விதி

நடத்துனர்கள் ஊழியத்தை ஏற்பாடு செய்கையில், “எளிமையை காத்துக் கொள்ளும்” விதியை அவர்கள் நினைவுபடுத்திக் கொள்ள வேண்டும்: சபையில் குறைவான அளவு ஏற்பாடு செய்தல் என்பதே மிகச் சிறந்ததாக உள்ளது. ஏற்கனவே அது நிறைவளிக்கும் வகையில் செயல்படுத்தப்பட்டுக் கொண்டிருந்தால், அதை அப்படியே விட்டு விடுங்கள். சில விஷயங்கள் செய்யப்படாத பொழுது அல்லது நிறைவளிக்கும் வகையில் செய்யப்படாத பொழுது, ஒழுங்கமைத்தல் தேவை என்பதை அப். நடபடிகள் 6ல் இருந்து நாம் முடிவு செய்ய இயலுகின்றது.

“சரியாகச் செய்யுங்கள்” என்ற விதி

சபையின் இலக்குகளை - எடுத்துக்காட்டாக வீடு சந்திப்பிற்கான

திட்டம் ஒன்றுக்கு அதை - நிறைவேற்ற ஏற்பாடு செய்யப்பட்ட திட்டம் அவசியமாகின்றது என்றால் இன்னொரு விதியானது செயல்விளைவுக்கு வருகின்றது: “செய்வது தகுதியானது என்றால், சரியாய்ச் செய்வது(ம்) தகுதியானதாக(வே) உள்ளது.”

நடத்துனர்கள், முன்னதாகவே திட்டமிடுதல் மற்றும் தயாரித்தல் ஆகியவற்றில் ஈடுபட வேண்டும். திட்டமிடுதலின் கருத்துருவாக்கம் மற்றும் அதைச் செயல்படுத்துதல் ஆகியவற்றிற்கு இடையில் அதிகமான நேரம் அனுமதிக்கப்பட வேண்டும். இது கவனமாய்த் திட்டமிடுதல் மற்றும் தயாரித்தல் ஆகியவற்றிற்குச் செலவிடப்படும் நேரமாகும். ஒரு நிகழ்ச்சியைச் செயல்படுத்துவதற்குக் கால அட்டவணையைத் தயாரிப்பதும் மற்றும் தயாரிப்பின் ஒவ்வொரு பகுதியும் நிறைவேற்ற வேண்டிய தேதி என்ன என்பதைச் சுட்டிக்காட்டுவதும் ஞானமுள்ளதாக இருக்கும். எடுத்துக்காட்டாக, ஒரு சபையானது சவிசேஷக் கூட்டம் ஒன்றை நடத்தவிருந்தால், ஒரு ஆண்டுக்கு முன்னதாகவே உரையாளர்களை அழைத்தல் மற்றும் கூட்டம் நடக்கும் தேதி ஆகியவற்றிற்குக் கால அட்டவணை தயாரிக்கப்பட வேண்டும்/ மற்றும் மூன்று மாதங்களுக்கு முன்பாகவே கூட்டம் பற்றிய அறிவிப்புகள் செய்யப்படுதலும், கூட்டம் நடப்பதற்கு ஒரு மாதத்திற்கு முன்பாகவே விசேஷ ஜெபங்கள், வீடு சந்திப்புகள் மற்றும் விளம்பரப்படுத்துதல் ஆகியவை மேற்கொள்ளப்பட வேண்டும். கால அட்டவணையில் ஒவ்வொரு பணிக்கு பொறுப்பாளர்களின் பெயர்களும் உள்ளடக்கப்படலாம்.

திட்டம் எதுவாயிருப்பினும், அது வெற்றியடைய வேண்டுமென்றால், அத்திட்டமானது மேம்படுத்தப்பட்டு, வெளியரங்கமாக்கப்பட்டு, விளம்பரப்படுத்தப்பட வேண்டும். மேம்படுத்துதல் என்பது உறுப்பினர்களை ஈடுபடுத்துதல் என்பதைக் குறிக்கின்றது. ஒருங்கமைக்கப்பட்ட திட்டங்கள், பொது அறிவிப்புகள், விசேஷப் பிரசங்கங்கள் மற்றும் பாடங்கள், சபை அறிவிப்புப் பலகைகள், விளம்பரப் பலகைகள், கடிதங்கள் முதலியவற்றினால் மேம்படுத்தப்பட முடியும். நாம் விரும்பினாலும் விரும்பாவிட்டாலும் மேம்படுத்துதல் என்பது அவசியமானதாக உள்ளது.

ஒரு திட்டத்திற்கான விளம்பரத்தை - செய்தித்தாள்கள், வானொலி, தொலைக்காட்சி முதலிய - உள்ளூர் செய்தித் தொடர்புத் தளங்களின் மூலம் ஏற்பாடு செய்யலாம். சமூகத்தில் உள்ள மக்கள் மற்றும் சபைகளை ஈடுபடுத்தும் எதிர்கால நிகழ்ச்சிகள் பற்றிய தகவல்களை வெளியிட செய்தித்தாள்கள் பெரும்பாலும் ஆவல் நிறைந்தவைகளாய் இருக்கும். காலம் மற்றும் திறமை கொண்ட சிலர் செய்திக் கட்டுரைகளைத் தயாரித்து அவைகளுக்குச் சமர்ப்பிக்க முடியும்.

விளம்பரப்படுத்துதல் என்பது, சபைத் திட்டங்கள் பற்றிப் பொது மக்கள் அறிந்து கொள்வதற்கும், அதன் பயன்களை அடையும்படி அவர்களை ஊக்குவிப்பதற்கும் செலவிடப்படும் பணத்துடன் தொடர்புடையதாக உள்ளது. நீண்ட காலத்தில், “செயல் விளைவுள்ள விளம்பரத்திற்குச் செலவாவதில்லை; அது கொடுக்கிறது” என்பதை சபைத் தலைவர்கள் உணர்ந்தறிய வேண்டும்.

போதுமான ஒருங்கமைவை அளிப்பதற்கு சபை நடத்துனர்கள் பொறுப்புடையவர்களாய் உள்ளனர். ஒருங்கமைப்பு என்பது எவ்வளவு அதிகமாய்த் தேவைப்படுகிறது என்பதை முதலில் அவர்கள் முடிவு செய்ய வேண்டும். யார் மேற்பார்வையிடுவார்கள் என்பதை முடிவு செய்தலை விட அதிகமானதொன்றும் மூப்பர்களிடத்தில் கேட்டுக் கொள்ளப்படாது. அதற்கப்பால் ஒருங்கமைப்பு என்பது ஒரு திட்டமானது செயல்விளைவுடன் பணியாற்றுவதலைக் காண்பதற்கு அவசியமானதாக இருக்கலாம். ஒரு திட்டத்திற்குப் பொறுப்பாளராய் இருப்பவர், மற்ற விஷயங்களுக்கு மத்தியில் பின்வருபவற்றைச் செய்ய வேண்டியது அவசியமாய் உள்ளது: நிகழ்ச்சியின் மூலம் செய்ய வேண்டியவற்றை மிகத் திறமையுடனும் செயல் விளைவுடனும் செய்வதற்குரிய முறை(களை)க் கண்டறிந்து செயல்படுத்துதல். திட்டத்திற்கு உதவியாய் இருக்கக் கூடியவர்களைப் பணிக்கமர்த்திப் பயிற்றுவித்தல். ஊழியர் கூட்டத்திற்கு நேரங்களை அமைத்தல். திட்டம் தொடங்குவதற்கு முன்பாகவே கூட, அது வெற்றி நிறைந்ததாக இருந்துள்ளதா அல்லவா என்று அறிய, முயற்சியை அதன் முடிவில் மதிப்பிடுவதற்கு ஒரு வழிமுறையைத் தீர்மானித்தல்.

மிகச் சிறப்பான வகையில் பணியாற்றும்படி எல்லாக் கிறிஸ்தவர்களும் உற்சாகப்படுத்தப்பட வேண்டும். ஒரு பணியானது அதன் மேன்மைத் துவத்தினால் பண்புபடுத்தப்படுவதை அதன் தலைவர்கள் நிச்சயப்படுத்திக் கொள்ள முடியும். சபையானது ஒரு சுவிசேஷக் கூட்டத்திற்குத் திட்டமிட்டுக் கொண்டுள்ளது என்றால், அவர்கள் கட்டிடத்தை இயன்ற அளவுக்கு மிகச் சிறந்ததாக ஆக்க வேண்டும், பிரசங்கித்தல் மற்றும் பாடுதல் ஆகியவற்றை மிகச் சிறந்த வகையில் கொண்டிருக்க வேண்டும், மற்றும் தங்களால் இயன்ற அளவு மிகச் சிறந்த விளம்பரங்களைச் செய்ய வேண்டும். மேன்மையான நிலையை ஒவ்வொருவரும் பாராட்டுகின்றனர். ஒருவேளை, தேவன் தமது மக்கள் தமக்குப் பலி செலுத்தும் பொழுது “மிகச் சிறந்தவற்றையே” அவர் எப்பொழுதும் விரும்பியிருக்கிறார் என்பது மிகவும் முக்கியமானதாக இருக்கலாம். இன்றைய நாட்களில் சபைக்கான நமது ஊழியம் நம்மால் செய்ய முடிந்த அளவுக்கு மிகச் சிறப்பானதாக இருக்க வேண்டாமா?

ஒருங்கமைப்பாளர்கள் முடிவை முன்னோக்க இயலும். ஒரு திட்டத்திற்குப் பொறுப்பாளர்களாய் உள்ளவர்கள், திட்டங்கள் பலவீனம் அடையவும் இறந்து போகவும் முடியும் என்பதை அறிய வேண்டும். ஒரு சபையானது ஒரு முயற்சியைத் தயக்கத்துடன் விட்டுவிடும் பொழுது, தோல்வி மற்றும் நம்பிக்கையிழத்தலின் உணர்வே விளைவாக உள்ளது.

மேன்மையான வழி ஒன்று உள்ளதா? நடத்துனர்களுக்கு உதவக் கூடிய இரு ஆலோசனைகள் இங்கு தரப்படுகின்றன: (1) ஒரு திட்டத்தைத் தொடர்ச்சியானதாக்குவதற்கு மாறாக, தற்காலிகமானதாக்கி, அதன் மூலம், நிகழ்ச்சியின் முடிவுக்குத் திட்டமிடுதல். (2) எந்தத் திட்டமும் புனிதமான தல்ல என்பதை நினைவுபடுத்திக் கொள்ளுதல். மனிதரின் “திட்டங்கள்” தேவனுடைய வசனத்துடன் சமப்படுத்தக் கூடியவைகள் அல்ல. ஒரு கருத்தானது செயல்படவில்லையென்றால், சபையானது அந்தத்

திட்டத்தைக் கைவிட்டு இன்னொன்றை முயற்சி செய்ய இயலும், இதை தோல்வி அல்லது நம்பிக்கையின்மையின் உணர்வின்றியே செய்ய இயலும். பொதுவாக, சபைகள் தங்கள் திட்டங்களானவை அவ்வப்போது மாறுவதை - விடப்படுவதை, கூட்டப்படுவதை அல்லது திருத்தப்படுவதை - எதிர்பார்க்க முடியும்.

செயல்படுத்துதல்

கர்த்தருடைய சபையில் ஊழியமானது திட்டமிடப்பட்டு, ஒருங்கமைக்கப்பட்டவுடன், அது செய்யப்படுவதைச் சிலர் உறுதிப்படுத்த வேண்டும்: இது திட்டத்தை/நிகழ்ச்சியை “செயல்படுத்துதல்” என்று அழைக்கப்படுகின்றது.

மூப்பர்கள் மிக முக்கியமான விஷயங்களில் - ஜெபம், வசனத்தின் ஊழியம், ஆத்துமாக்களைக் கவனித்தல் போன்றவற்றில் - கவனம் செலுத்தும்படியாக, நிகழ்ச்சிகளின் உண்மையான செயல்படுத்துதலை அவர்கள் மற்றவர்களிடத்தில் ஒப்புவித்தல் என்பது அவர்களுக்கு (மூப்பர்களுக்கு) மிகச் சிறந்த கருத்தாக உள்ளது. இருந்த போதிலும், சில வேளைகளில், மூப்பர்கள் தாங்கள், குறிப்பிட்ட சில திட்டங்களின் பொறுப்பாளராய் இருக்கும்படி இயல்பாய் அவர்களைத் தேர்ந்து கொள்ளும் வகையில் விசேஷித்த திறமைகள், ஆர்வங்கள் அல்லது குறிப்பிட்ட துறைகளில் - எடுத்துக்காட்டாக வேதாகமப் பள்ளி அல்லது ஊழியங்கள் அல்லது பிரசங்கித்தல் மற்றும் போதித்தல் (1 தீமோ. 5:17) அல்லது கட்டுமானப் பணிகள் தொடர்புடைய திறன்களைக் கூட உடையவர்களாய் - சிறப்பம்சம் கொண்டவர்களாய் இருப்பார்கள். இப்படிப்பட்ட வேளைகளில், ஒரு மூப்பர், தாம் மூப்பராய் இருப்பதினால் அல்ல, ஆனால் தேவன் தமக்கு அளித்துள்ள திறமைகளின் காரணத்தினால் குறிப்பிட்ட ஒரு பணியை இயக்கலாம்.

ஒப்படைத்தலின் மதிப்பு

சபையை வழிநடத்துகின்றவர்கள், பொதுவாக, மாறுபட்ட திட்டங்களுக்கான பொறுப்பை உறுப்பினர்களிடம் ஒப்படைக்க வேண்டும். ஒப்படைத்தல் என்பது தலைவர்களை (பல்வேறு) விவரங்களில் மூழ்கி விடாதபடி காத்துக் கொள்கின்றது; அவர்கள் செய்யும்படி, தேவன் தங்களுக்குக் கொடுத்துள்ள குறிப்பிட்ட பணிகளின் மீது அவர்கள் கவனம் செலுத்த முடியும். எத்திரோ, தமது மருமகனான மோசே காலை தொடங்கி மாலை வரையில் நியாயந்தீர்ப்பதைக் கண்ட பொழுது, “நீர் செய்கிற காரியம் நல்லதல்ல; நீரும் உம்மோடே இருக்கிற ஜனங்களும் தொய்ந்து போவீர்கள்; இது உமக்கு மிகவும் பாரமான காரியம்; நீர் ஒருவராய் அதைச் செய்ய உம்மாலே கூடாது” (யாத்த. 18:17, 18) என்று கூறினார். பிறகு அவர், நியாயந்தீர்த்தலின் பணியில் ஒரு பகுதியை மற்றவர்களுக்கு ஒப்புவித்து அதன் செயல்விளைவினால் பிறர் உதவி செய்யும்படி நியமிக்குமாறு மோசேக்கு அறிவுரை அளித்தார். (அப். 6:3, 4ஐயும் காணவும்.) எனவே

ஓப்படைத்தல் என்பது, தலைவர்கள் உட்பட உறுப்பினர்கள் (யாவரும்) தங்களுக்கு மிகவும் ஏற்புடையதாக உள்ள ஊழியங்களில் தங்களது சொந்தத் திறமைகளைப் பயன்படுத்துவதற்கு அனுமதிக்கின்றது. இது நன்முறையில் செய்யப்படும் பொழுது, ஓப்படைத்தல் என்பது அதிகப் பணி செய்யப்படும்படியாகவும், அது திருப்திகரமாய்ச் செய்யப்படும்படியாகவும் வழிநடத்துகின்றது. ஓப்படைத்தலின் மூலம் பிரச்சனைகள் பெரும்பாலும் தீர்க்கப்படுகின்றன.

ஓப்படைத்தலின் “விதிகள்”

ஓப்படைத்தலின் மதிப்பை உறுதிப்படுத்திக் கொள்வதற்காக சபைத் தலைவர்கள் பின்வரும் வழிகாட்டுதல்களைப் பின்பற்ற வேண்டும்:

சரியான மக்களுக்கு சரியான பணிகளைப் பொருத்துவதை நாடி, ஞானத்துடன் ஓப்படையுங்கள். திறமை வாய்ந்த மக்கள் - குறிப்பிட்ட பணிக்குப் பொறுப்பாளராய் இருக்கக் கூடிய குறிப்பிட்ட திறமைகளைக் கொண்ட மக்கள் - தேர்ந்தெடுக்கப்பட வேண்டும். அத்துடன் கூடுதலாக மற்றும் மிகவும் முக்கியமாக, தங்களிடம் கொடுக்கப்பட்ட பணிகளை உண்மையுடன் செய்கின்ற, நம்பத் தகுந்த மக்களைத் தேர்ந்தெடுங்கள்; நாணயமான மக்களை, நேர்மையான மக்களை, கடினமாய் உழைக்கின்ற மக்களை, எல்லாவற்றிற்கும் மேலாக, ஆவிக்குரிய மக்களைத் தேர்ந்தெடுங்கள். கிறிஸ்துவுக்குத் தங்களை ஒப்புக் கொடுக்காத மக்களிடம் ஓப்படைக்கு மளவுக்கு சபையில் நடத்துவத்துவத்தின் எந்தப் பதவியும்/பொறுப்பும் அவ்வளவு அற்பமானதல்ல.

ஒரு பணியை நிறைவேற்றத் தேவையான பயிற்சியை அளித்தல். சரியான மக்களைத் தேர்ந்தெடுத்தலில் ஒரு பகுதியானது, குறிப்பிட்ட அத்துறையில் ஏற்கனவே பயிற்சி பெற்றுள்ள அல்லது திறன் பெற்றுள்ளவர்களை அல்லது பணியை நன்கு செய்ய வலிவுள்ளவர்களை நியமித்தல் என்பதாக உள்ளது. அவர்கள் ஏற்கனவே சிறிது பயிற்சி பெற்றிருப்பினும், அவர்கள் அதிகம் பயிற்சி பெறும்படி அவர்களை உற்சாகப்படுத்தி உதவுங்கள். எடுத்துக்காட்டாக, இளம் தலைவர்கள், வேதாகமப் பள்ளி ஆசிரியர்கள், மற்றும் மற்ற பயிற்சி பெறத் திறமையும் ஆலோசனைக்கான திறனும் கொண்ட கிறிஸ்தவர்கள் ஆகியோருக்கான (பயிற்சி) செலவை சபையானது கொடுக்கும்படி ஏற்பாடு செய்யுங்கள்.

சபையின் ஊழியத்தை மற்றவர்கள் செய்யும்படி பயிற்சியளிப்பதினால் (உதவியற்ற வகையில் இருப்பதற்கு மாறாக) உதவி பெறும் வகையிலாவது என்பதே சபைத் தலைவர்களின் இலக்காக உள்ளது. எல்லா வகையான ஊழியர்களுக்கும் தீமோத்தேயுவுக்குப் பவுலின் அறிவுறுத்தல்கள் பயன்படுத்தப்பட முடியும்: “... என்னிடத்தில் நீ கேட்டவைகளை மற்றவர்களுக்குப் போதிக்கத் தக்க உண்மையுள்ள மனுஷர்களிடத்தில் ஒப்புவி” (2 தீமோ. 2:2). “ஆலோசனை அளித்தல் பற்றி ... அல்லது வேதாகமப் பள்ளியை இயக்குதல் பற்றி ... அல்லது போதித்தல் பற்றி ... அல்லது பொருளாளராகச் செயல்படுதல் பற்றி ... நீங்கள் கற்றுக் கொண்டுள்ளவற்றை தாங்கள் செய்யக் கூடியவர்களாகவும் நன்முறையில்

செய்யும்படி மற்றவர்களுக்கு அதைப் போதிக்கக் கூடியவர்களாகவும் உள்ள உண்மையுள்ள மக்களிடம் ஒப்புவிப்புகள்.” இந்த அணுகுமுறையுடன் சபையானது தொடர்ந்திருந்து வளமை அடையும்.

தெளிவான அளவுகள், போதிய நிதி மற்றும் தக்க அதிகாரம் ஆகியவற்றை அளியுங்கள். மற்ற மக்களிடத்தில் ஒப்புவிக்கப்படும் ஊழியத்தை விளக்கப்படுத்துங்கள். பிறகு, ஊழியத்திற்குப் போதுமான நிதியையும் மற்றும் ஒவ்வொரு திட்டத்தையும் செயல்படுத்த நியமிக்கப்பட்டவர்களுக்குப் போதுமான “அதிகாரத்தையும்” ஒப்புவிப்புகள். புரிந்து கொள்ளப்பட்ட எல்லைகளுக்குள்ளாக, ஒரு ஊழியத்திற்குப் பொறுப்பு ஒப்புவிக்கப்பட்ட ஒருவர், முடிவுகளை எடுக்க, பொருட்களை வாங்க, மற்றும் பொதுவாக அவ்ஊழியத்தைத் தம்மால் இயன்ற அளவு சிறப்புடன் செய்ய உரிமை கொண்டவராய் இருத்தல் வேண்டும். அதிகாரம் இல்லாமல் பொறுப்பை ஒப்படைத்தல் என்பது தோல்வி என்று அர்த்தப்படுவதாயிருக்கும்.

மேற்பார்வையை அளியுங்கள். பல விஷயங்களில் வேறு யாரேனும் ஒருவர் ஊழியத்தின் உண்மையான திட்டங்களை மேற்பார்வையிட்டாலும், சபையின் நடத்துனர்கள் - மூப்பர்கள் இருந்தால், அம்மூப்பர்கள் - “மேற்பார்வையாளர்களை மேற்பார்வையிடுதல்” என்பதற்குப் பொறுப்பாளர்களாய் உள்ளனர். ஒப்புவித்தல் என்பது யாரேனும் ஒரு திட்டத்தைக் கவனிக்கும்படி அதைக் கொடுத்துவிட்டு, அதைப் பற்றி மீண்டும் ஒருக்காலும் கவலையற்று இருத்தல் என்று அர்த்தப்படுவதில்லை. மாறாக, பொறுப்பை ஒப்புவிப்பதில், என்ன நடக்கிறது என்பது பற்றி தகவல் பெறுதலில் நிலைத்திருத்தல் என்றாகிறது. மேற்பார்வையாளருக்கு பல்வேறு வழிகளில் உதவத் தயாராயிருங்கள்: உதாரணத்திற்கு ஊக்குவித்தல், அறிவுறுத்தல் அல்லது திருத்துதல் ஆகியவற்றில் உதவத் தயாராயிருங்கள். எது தேவைப்பட்டாலும், அவரது கேள்விகளுக்குப் பதில் அளிக்கும் வகையில் அதைக் கொடுக்க முயற்சி செய்யுங்கள், அவரது ஊக்கத்தை மீண்டும் தூண்டுதல், அவரது விசுவாசத்தைக் கட்டியெழுப்புதல், மற்றும் அவரது தைரியத்தை மீளக்கட்டியெழுப்புதல் போன்ற வழிகளில் உதவி அளிக்க முயற்சி செய்யுங்கள். மேற்பார்வையாளருடன் செயல்படுவதில், அவர் மேற்பார்வையிடும் நபர்களுடன் அவர் செயல்பட வேண்டிய விதம் குறித்து முன்மாதிரியாய் இருங்கள்.

கணக்கு ஒப்புவித்தலைக் கேளுங்கள். பொறுப்பு உள்ள இடத்தில் கணக்கொப்புவித்தலும் இருக்க வேண்டும். திட்டங்களுக்குப் பொறுப்பாளராக ஏற்படுத்தப்படுகின்றவர்கள், அவ்ஊழியத்தைச் செய்தார்களா இல்லையா மற்றும் எவ்வளவு சிறப்பாய்ச் செய்தார்கள் என்று சபையிடம் கணக்கு ஒப்புவிக்க வேண்டியவர்களாய் இருக்க வேண்டும். ஒரு ஊழியத்தை ஏற்றுக் கொள்கின்றவர் தமது உக்கிராணத்துவம் பற்றி கணக்கு ஒப்புவிக்க வேண்டும் என்பதை ஆரம்பம் முதலே புரிந்து கொண்டிருக்க வேண்டும். தொடர்ந்து மேற்பார்வையிடுதல் என்பது இந்தக் கணக்கொப்புவித்தலை நிலையாக நினைவூட்டுவதாக இருக்க வேண்டும்.

மதிப்பிடுதல்

சபைத் தலைவர்களினால் திட்டங்களின் தொடர்ந்த மதிப்பிடும் பணி செய்யப்படுதல் என்பது சபையில் அவசியமானதாக உள்ளது. ஒரு திட்டமானது எதிர்பார்ப்புகளின் படியானதாயில்லையென்றால், அது ஏன் என்பதை அவர்கள் கண்டு பிடிக்க வேண்டும். பிரச்சனையானது தீர்க்கப்பட முடியுமா? இந்த முறைமையானது இந்த சூழ்நிலைக்கு ஒத்து வராதா? கிறிஸ்தவர்கள் மாற்றமற்ற ஒரு செய்தியைக் கொண்டிருப்பினும், செயல்முறைகள் எப்போதுமே மாற்றத்திற்கு உட்பட்டவையாய் உள்ளன என்பதை ஞானமுள்ள தலைவர்கள் அறிகின்றனர். ஒரு வேளையில் உதவிகரமாய் செயல்பட்ட முறைமையானது இன்னொரு வேளையில் பயனற்றுப் போகலாம். சபையானது தனது ஊழியத்தை நிறைவேற்றும் வகையை நாடுவதில் முறைமைகளை மாற்ற வேண்டியது எப்பொழுது என்பதைத் தலைவர்கள் கற்றுக் கொள்ள வேண்டும்.

முடிவுரை

சபை ஊழியத்தின் நிர்வாகமானது எவ்வாறு முடிவு செய்யப்படும்? ஒரு கருத்தில், இது ஒரு வியாபாரத்தின் நிர்வாகமானது முடிவு செய்யப்படும் அதே வழியில் - விளைவுகளினால் - முடிவு செய்யப்பட வேண்டும். ஒரு வியாபாரமானது அதன் நிர்வாகிகளிடம், “அடி நிலையில் இருப்பது யார்? நாம் ஒரு இலாபத்தை ஈட்டியுள்ளோமா?” என்று கேட்கின்றது. அவ்வாறு நடந்திருந்தால், நிர்வாகமானது நன்றாயிருந்தது; அவ்வாறு நடக்கவில்லை யென்றால், நிர்வாகமானது மோசமாயிருந்தது.

சபையானது மேற்பார்வையிடுகின்றவர்களிடம், “மக்கள் இரட்சிக்கப் பட்டார்களா? இரட்சிக்கப்பட்டவர்கள் பக்திவிருத்தியூட்டப் பட்டார்களா? தேவன் துதிக்கப்பட்டு மகிமைப்படுத்தப்பட்டாரா?” என்று கேட்க வேண்டும். இன்னொரு கருத்தில், ஒவ்வொரு ஆத்துமாவும் விலையேறப் பெற்றது என்பதால், சபையானது, “ராணி மனம்மாற்றம் அடைந்தாளா மற்றும் அதுமுதல் அவள், சபையின் முக்கிய அங்கமாய் இருக்கின்றாளா?”; “ரவி ஒரு ஆண்டுக்கு முன்பு இருந்ததைக் காட்டிலும் அதிகம் விசுவாசம் உள்ள கிறிஸ்தவராக இன்று இருக்கின்றாரா?”; “சோபியா இன்றைய நாட்களில் கர்த்தரிடம் அதிகம் நெருங்கியிருக்குமளவு அவளது பிரச்சனைகளைத் தீர்க்க நாம் அவளுக்கு உதவி இருக்கின்றோமா?” என்றெல்லாம் கேட்க முடியும்.

பொறுப்பாளர்களாய் இருக்கின்றவர்கள் சபையின் ஊழியமானது திறமையாய் நடத்தப்படுவது பற்றி மட்டும் அக்கறை கொள்வதில்லை. அவர்களுடன் அவ்வூழியங்களைச் செய்பவர்களைக் குறித்தும் அக்கறையாய் இருக்கின்றனர். ஊழியத்தில் ஈடுபட்டுள்ளவர்கள் அதைத் தங்களின் ஆவிக்குரிய வளர்ச்சிக்கு ஒரு வாய்ப்பாக உள்ளது என்றெண்ணு வதையும் அவர்கள் (பொறுப்பாளர்கள்) காண வேண்டும். எடுத்துக் காட்டாக, பசித்தவர்களுக்கு உணவளிக்கும் திட்டமானது சிலருடைய வயிற்றை நிரப்புவதாக மட்டுமின்றி, அத்திட்டத்தில் ஈடுபட்டுள்ள

கிறிஸ்தவர்கள் இன்னும் அதிகமாய்க் கிறிஸ்துவைப் போல் ஆவதற்கான வழிமுறைகளாவும் இருக்க வேண்டும். திட்டத்தின் தலைவர், ஒரு “அடிமை விரட்டுநரைப்” போல் இருந்தாலோ அல்லது அவர் தமது உடன் ஊழியர்களைச் சிறுமைப்படுத்தினாலோ, அந்தத் திட்டமானது சபைக்கு உதவுவதற்குப் பதிலாக ஒரு முட்டுக்கட்டையாகி விடலாம்.

சபையின் எந்தத் திட்டத்தையும் மேற்பார்வையிடுகின்ற தலைவர், தாம் ஒரு வேதாகமப் பள்ளி ஆசிரியருடன் ஊழியம் செய்தாலும் அல்லது கட்டிடத்தைக் கூட்டிப் பெருக்குபவருடன் பணிபுரிந்தாலும், சபையின் நிறைவான இலக்கை அவர் தம் சிந்தையில் கொண்டிருக்க வேண்டும். சக கிறிஸ்தவர்கள் கிறிஸ்துவினிடத்தில் இழுத்துக் கொள்ளப்படுவதற்குப் பதிலாக தேவையற்ற வகையில் மனம் புண்படுத்தப்பட்டு கிறிஸ்துவை விட்டுப் புறம்பே துரத்தப்படும் வகையில் அவர் செயல்பட்டால், அவர் ஊழியத்தை வெற்றிகரமாய் நிர்வாகம் செய்கிறவர் அல்ல.