പ്രേരകം

ഒരുപക്ഷെ സഭാദ്ധ്യക്ഷന്മാർക്കു മറ്റെന്തിനേക്കാളും കൂടുതലായി ഉണ്ടാകേണ്ട ഒന്നാണ് ആശയവിനിമയ നിപുണത. താഴെ കൊടുത്തിരിക്കുന്ന സാഹചര്യം പരിഗണിക്കുക. ഞായറാഴ്ച്ച കാലത്തു മൂപ്പന്മാർ ചുറ്റും നോക്കുന്നു. സഭാ മന്ദിരം പകുതിയേ നിറഞ്ഞിട്ടുള്ളൂ, എല്ലാ അംഗങ്ങളും അവരുടെ കുടുംബങ്ങളും ഒരേ സമയത്തു വന്നാൽ, നിറയുവാൻ ആളുകളുണ്ടാവും എന്നവർക്കറിയാം. ധർമ്മശേഖരം പ്രതിനിധീകരിക്കുന്നതു വാസ്തവത്തിൽ ഉണ്ടാകേണ്ടതിന്റെ ഒരു ഭാഗം മാത്രമേ ആകുന്നുള്ളൂ; അംഗങ്ങൾ പ്രഭുക്കന്മാരെ പോലെ ജീവിക്കയും പാപ്പരായവരെ പോലെ നല്കുകയും ചെയ്യുന്നു. കുറച്ചു സന്ദർശകരുണ്ട്, എന്നിരുന്നാലും, ക്രിസ്ത്യാനികൾ ക്ഷണിച്ചാൽ വരാവുന്ന ആ സമൂഹത്തിലുള്ളവർ പ്രതികരണ മനോഭാവമുള്ളവരാണ് എന്ന് അദ്ധ്യക്ഷന്മാർ വിശ്വസിക്കുന്നു. അതിലുപരി, ആ ഞായറാഴ്ച്ച കാലത്തു അവിടെ വന്നവർ തന്നെ വരേണ്ടിയിരുന്നില്ല എന്ന തോന്നലുളവാക്കി. അവർ അസന്തുഷ്ടർ അല്ലെങ്കിൽ ഉറക്കം വരുന്നവരോ, അല്ലെങ്കിൽ രണ്ടും ഉള്ളവരോ ആയിരുന്നു; അവർ വന്നിരിക്കുന്നവരിൽ കുറെ അടുത്ത സുഹൃത്തുക്കളോടു മാത്രം “ഹലോ” എന്നു പറയും സന്ദർശകരോടു മിണ്ടുകയില്ല. അവർ പാട്ടു പാടും, അതും, മന്ദമായിട്ടു; അവർ പ്രസംഗത്തിൽ തലയാട്ടും. അവസാനത്തെ “ആമേൻ” പറഞ്ഞു കഴിയുമ്പോഴേക്ക്, 100-മീറ്റർ ഓട്ടപ്പന്തയത്തിലെന്ന പോലെ ആദ്യം പുറത്തു കടന്നിരിക്കും. അവരിൽ മൂന്നിൽ-രണ്ടു ഭാഗം പേർ വൈകുന്നേരത്തെ ആരാധനക്കു വരികയില്ല എന്നും മൂപ്പന്മാർക്കറിയാം. എല്ലാറ്റിലും മോശം, അവരിൽ പലരും ക്രിസ്ത്യാനികളായി ജീവിക്കുന്നില്ല എന്നു മൂപ്പന്മാർക്കറിയാം; തിങ്കൾ മുതൽ ശനിവരെ അവർ ലോകത്തിലുള്ള ആളുകളിൽ നിന്നു വ്യത്യസ്തരല്ല.

മൂപ്പന്മാർ എന്തു ചെയ്യും? മനോബലമില്ലാത്ത മൂപ്പന്മാർ ഉണർന്നു കരയും, ഉറക്കം പോകും, അൾസർ വരുത്തും, ചിലപ്പോൾ രാജി വെക്കുകയും ചെയ്യും.

ചിലപ്പോൾ സഭാദ്ധ്യക്ഷന്മാർ ഇത്തരം പ്രശ്നങ്ങളെ *കുറിച്ചു സംസാ*

രിച്ചുകൊണ്ടാണ് പ്രതികരിക്കുന്നത്. മൂപ്പന്മാർ അംഗങ്ങളുടെ സമർപ്പണമില്ലായ്മയെ ഓരോ ആഴ്ച്ചയും മണിക്കൂറുകൾ എടുത്തു കുറ്റപ്പെടുത്തും. അവർ നിരാശയാൽ മരവിച്ചു പോകും, അടുത്തതു എന്തു ചെയ്യണമെന്നു പദ്ധതി തയ്യാറാക്കുവാൻ കഴിയുകയില്ല കാരണം അംഗങ്ങളുടെ വിശ്വാസക്കുറവാണ്.

ചിലപ്പോൾ സഭാദ്ധ്യക്ഷന്മാർ പ്രശ്നങ്ങളോടു *സംസാരിച്ചുകൊണ്ട്* പ്രതികരിക്കും. പ്രസംഗ പീഠത്തിൽ നിന്നു അവർ - മൂപ്പന്മാർ, ഉപദേഷ്ടാക്കന്മാർ, അല്ലെങ്കിൽ മറ്റുള്ളവർ - നിരന്തരമായി വേർതിരിവില്ലാതെ അംഗങ്ങളെ അവരുടെ ശുശ്രൂഷ ആത്മാർത്ഥമല്ലാത്തതിനാൽ ശകാരിക്കും, അതേ സമയം ചിലർ, അല്ലെങ്കിൽ പലരും, സമർപ്പിക്കപ്പെട്ട ക്രിസ്ത്യാനികളാണു താനും. ഫലം അവർ വിശ്വാസത്തിൽ വളരുകയില്ല എന്നതാണ്.

എന്തെങ്കിലും നല്ല വഴിയുണ്ടോ? സഭാംഗങ്ങൾ ശീതോഷ്ണവാന്മാരാകുമ്പോൾ സഭാദ്ധ്യക്ഷന്മാർ എന്തു ചെയ്യും? ഒരു നല്ല വഴി*യുണ്ട്.* പ്രശ്നങ്ങൾ വരുമ്പോൾ, സഭാദ്ധ്യക്ഷന്മാർ, വിലപിക്കുന്നതിനു പകരം, അംഗങ്ങളെ കൂടുതൽ വിശ്വസ്തരാകുവാൻ പ്രേരിപ്പിക്കാനുള്ള വഴികൾ കണ്ടെത്തണം. അവർ പ്രോത്സാഹിപ്പിക്കുന്ന നിപുണതകൾ പഠിക്കണം.

പ്രേരിപ്പിക്കലിന്റെ ആവശ്യം

അംഗങ്ങളെ പ്രോത്സാഹിപ്പിക്കുവാൻ സഭാദ്ധ്യക്ഷന്മാർ കരുതേണ്ടത് എന്തുകൊണ്ട്? മൂപ്പന്മാർ ദൈവത്തിന്റെ അവകാശത്തെ "കർത്തൃത്വം" നടത്താൻ പാടില്ലാത്തതുകൊണ്ട്, പിന്നെ മറ്റൊരു വഴി ഉള്ളതു മറ്റെന്തെങ്കിലും ചെയ്തു അംഗങ്ങളെ പ്രോത്സാഹിപ്പിക്കുക മാത്രമാണ് കരണേയം.

എന്തുകൊണ്ടു പ്രോത്സാഹനം ആവശ്യമാണ്? ക്രിസ്ത്യാനികൾ ദൈവേഷ്ടം ചെയ്യുകയും അവനോടു വിശ്വസ്തരായിരിക്കയും വേണം. തിരുവെഴുത്തു പഠിപ്പിക്കുന്നതു മൂപ്പന്മാർ ചൂണ്ടി കാണിക്കുമ്പോൾ, ക്രിസ്ത്യാനികൾ അവർക്കു ശരിയായി തോന്നുന്നത് ചെയ്യുമെന്ന് ഉറപ്പുവരുത്തുവാൻ അതു മതിയാവില്ലേ?

ഒരു പക്ഷേ അതു മതിയാകും, എന്നാൽ എല്ലായ്പോഴും അതു പോരാ. ക്രിസ്ത്യാനിയാകുവാൻ ചെയ്യുന്ന പ്രവൃത്തികളാൽ മാത്രം ഒരാൾ തികഞ്ഞവരാകയില്ല അല്ലെങ്കിൽ പരീക്ഷണത്തിൽ പ്രതികരിക്കാത്തവരോ ആകുന്നില്ല. ശക്തരായ ശിഷ്യന്മാർ പോലും ശക്തമായ പരീക്ഷണങ്ങളെ പോരാടണം (റോമർ 7; 1 കൊരിന്ത്യർ 9:27). പല ക്രിസ്ത്യാനികൾക്കും അവർ ചെയ്യേണ്ട*തെന്തെന്നു* അറിയാവുന്നവരാണ്, പക്ഷെ അവർ അങ്ങനെ ചെയ്യുകയില്ല. പ്രോത്സാഹനം ആവശ്യമാണ്. ആഹാര നിയന്ത്രണം ആവശ്യമുള്ളവർക്ക് അതു നിയന്ത്രിക്കുവാൻ പ്രോത്സാഹനം ആവശ്യമാണ്, ശീതോഷ്ണവാനായ ക്രിസ്ത്യാനിയെ സമർപ്പിക്കപ്പെടുവാൻ പ്രോത്സാഹിപ്പിക്കപ്പെടണം.

പ്രോത്സാഹനത്തിന്റെ അർത്ഥം

മറ്റുള്ളവരെ പ്രോത്സാഹിപ്പിക്കുവാൻ സാധ്യമാണോ? ഒരു സഹോദരൻ, ഒരു ലെക്ചർഷിപ്പിൽ "ദാസ്യ നേതൃത്വത്തെ" കുറിച്ചു പ്രസംഗി

ക്കുമ്പോൾ പറഞ്ഞതു, ഒരാൾക്കു മറ്റൊരാളെ പ്രോത്സാഹിപ്പിക്കുവാൻ സാധ്യമല്ല, ആ പ്രോത്സാഹനം ഉള്ളിൽ നിന്നു വരണം.

ആ സഹോദരൻ പറഞ്ഞതിൽ ഒരു പോയിന്റുണ്ട്. പ്രതികൂല സാഹചര്യങ്ങളിലും ചിലർ വലിയ കാര്യങ്ങൾ ചെയ്യും, എന്നാൽ മറ്റുള്ളവർ എല്ലാ സഹായങ്ങൾ ലഭിച്ചാലും, പരാജയപ്പെടും. എന്നിരുന്നാലും, നമുക്കു മറ്റുള്ളവരെ പ്രോത്സാഹിപ്പിക്കുവാൻ കഴിയുകയില്ല എന്നുപറയുന്നത് പ്രോത്സാഹനത്തെ കുറിച്ചു അല്പം ഇടുങ്ങിയ നിർവചനമുള്ളതുകൊണ്ടാണ്. പ്രോത്സാഹനത്തെ കുറിച്ചു എഴുതപ്പെട്ട പുസ്തകങ്ങൾ വായിച്ചാലും ആ വിഷയത്തെ കുറിച്ചു പ്രസംഗിച്ചിട്ടുള്ളതും എടുത്താൽ ഒരു വ്യക്തിക്കു മറ്റുള്ളവരെ പ്രോത്സാഹിപ്പിക്കുന്നതിൽ ഒരു പങ്കു വഹിക്കുവാൻ കഴിയും, അല്ലെങ്കിൽ എന്തെങ്കിലും നേട്ടം കൈവരിക്കുവാൻ ആവശ്യമായ പ്രോത്സാഹനം ഒരാളിൽ വളർത്തിയെടുക്കുവാൻ സഹായിക്കുവാനെങ്കിലും സാധിക്കും. അവർ നേടുമോ ഇല്ലയോ എന്നതു അവരെ സംബന്ധിച്ചുള്ള കാര്യമാണ്.

മറ്റുള്ളവരെ ഉത്തേജിപ്പിക്കുവാൻ നമുക്ക് എന്തു പങ്ക് നിർവ്വഹിക്കുവാൻ കഴിയും? സഭാദ്ധ്യക്ഷന്മാർക്കു മറ്റുള്ളവരെ ഉത്തേജിപ്പിക്കുവാൻ കഴിയുകയില്ലെങ്കിലും, മറ്റുള്ളവരിലുള്ള സ്വയം ഉത്തേജനത്തെ ജ്വലിപ്പിക്കുവാനോ, ഉണർത്തി വളർത്തുവാനോ ഉള്ള അന്തരീക്ഷം ഉണ്ടാക്കി കൊടുക്കുവാൻ അവർക്കു കഴിയും എന്നും ആ സഹോദരൻ പറഞ്ഞു. നമ്മുടെ ഈ പാഠത്തിലെ ചിന്ത അതാണ്: സഭാംഗങ്ങൾ ചെയ്യുവാൻ ആഗ്രഹിക്കുന്നതിനുവേണ്ട സാഹചര്യങ്ങൾ ലഭിക്കുവാൻ സഭാദ്ധ്യക്ഷന്മാർക്കു എന്തു ചെയ്യുവാൻ കഴിയും?

പ്രോത്സാഹന രീതി

അദ്ധ്യക്ഷന്മാർക്കു സഭയെ എങ്ങനെ പ്രോത്സാഹിപ്പിക്കാം? ജെയിംസ് മീൻസ് എന്ന എഴുത്തുകാരൻ, ശുശ്രൂഷകന്മാർ അഭ്യസിക്കേണ്ട നേതൃത്വത്തെ കുറിച്ചു എഴുതിയതിൽ, വിശദീകരിച്ചു "യോഗ്യമല്ലാത്ത പ്രോത്സാഹന നയങ്ങൾ"[1] പിന്നെ താഴെ കൊടുത്തിട്ടുള്ള "യോഗ്യമായ പ്രോത്സാഹന നയങ്ങളും"[2] ചർച്ച ചെയ്തു: (1) പ്രോത്സാഹനത്താൽ ഉത്തേജിപ്പിക്കൽ, (2) ഗുണകരമായ ശുശ്രൂഷയിലൂടെ പ്രോത്സാഹിപ്പിക്കൽ (അതിൽ അദ്ധ്യക്ഷൻ വചനശുശ്രൂഷക്കായി പ്രാർത്ഥിക്കുവാനും തയ്യാറെടുക്കുവാനും സമയം കണ്ടെത്തുന്നതും ഉൾപ്പെടും), കൂടാതെ (3) ഉത്തരവാദിത്വം ഭരമേല്പിക്കുന്നതിനാലുള്ള പ്രോത്സാഹനം. മീൻസ് പറഞ്ഞു,

> തങ്ങളെ ബാധിക്കുന്ന തീരുമാനങ്ങളിൽ ആളുകൾ ഉൾപ്പെടുന്നതു ധാർമ്മികമായി ശരിയാണ്. ... ആ നടപടിയിൽ ഉൾപ്പെടാതിരിക്കുമ്പോൾ ആളുകൾ ശരിക്കും പ്രോത്സാഹിക്കപ്പെടുന്നതു വിരളമാണ്. കൂടുതൽ ആളുകളെ ഗ്രൂപ്പു ചർച്ചകളിൽ ഉൾപ്പെടുത്തി അവരുടെ താലന്തുകളും ഊർജ്ജവും ഉപയോഗിച്ചു, അവരെ കൂടുതൽ ഉത്തേജിപ്പിച്ചാൽ ഗുണകരമായ ലക്ഷ്യം നേടുവാൻ കഴിയുമെന്നു നല്ല അദ്ധ്യക്ഷന്മാർക്കു അറിയാം. ...[3]

അയാളുടെ നിർദ്ദേശങ്ങൾ സഹായകരമാണ്. അതിനുപുറമെ, സഭാംഗങ്ങളെ ഉത്തേജിപ്പിക്കുവാൻ അദ്ധ്യക്ഷന്മാർ എടുക്കേണ്ട ആറു പ്രധാന വഴികൾ നാമിവിടെ പറയട്ടെ.

സാഹചര്യത്തെ അപഗ്രഥിക്കൽ

പ്രത്യേക അംഗങ്ങളെ കുറിച്ചു സഭാദ്ധ്യക്ഷന്മാർ ചിന്തിച്ചു തുടങ്ങണം. ആറു അംഗങ്ങൾ കഴിഞ്ഞ വർഷം സഭ വിട്ടു പോയതല്ല പ്രശ്നം, എന്നാൽ ജോർജ്, മാർട്ടിൻ, ജോണി, മേരി, സാലി, കൂടാതെ ജെയിൻ എന്നിവർ കഴിഞ്ഞ വർഷം പോയി എന്നതാണ്! ചോദ്യമിതല്ല "എന്തുകൊണ്ടു പലരും മാസത്തിൽ ഒരിക്കൽ വരുന്നു?" ചോദ്യമിതാണ് "എന്തുകൊണ്ടാണ് ഹാരി മാസത്തിൽ ഒരിക്കൽ മാത്രം വരുന്നതു?" സഭാദ്ധ്യക്ഷന്മാർ സ്വയം ആ വിധത്തിൽ ചോദിക്കുന്നതുവരെ, അവർ വാസ്തവത്തിൽ "മേയ്ക്കുന്നവർ" അല്ലെങ്കിൽ ആട്ടിൻകൂട്ടത്തിന്റെ "ഇടയന്മാർ" ആകുന്നില്ല, കൂടാതെ അവിശ്വസ്തത എന്ന പ്രശ്നം പരിഹരിക്കുവാനും അവർക്കു സാധ്യമല്ല.

സഭയിലുള്ളവരെ കുറിച്ച് മനസ്സിലാക്കാതെ സംസാരിക്കുന്ന ആൾക്കു സദസ്സിനെ പ്രേരിപ്പിക്കുവാൻ സാധ്യമല്ല: ആരാണീ ആളുകൾ? അവരുടെ സാഹചര്യങ്ങൾ എന്തെല്ലാം? എന്ത് അവരെ ചലിപ്പിക്കുന്നു? അതുപോലെ, സഭാംഗങ്ങളെ ശരിയായതു ചെയ്യുവാൻ പ്രചോദിപ്പിക്കുന്നതിനു മുൻപു, ആ അംഗങ്ങൾ എവിടെ ആണെന്നും, എന്തുകൊണ്ടാണ് അവർ അവിടെയായതെന്നും, അവർ എന്തിനെ സംബന്ധിച്ചു കരുതുന്നു എന്നും മനസ്സിലാക്കണം. അവർ നന്നായി കാര്യങ്ങൾ ചെയ്യുവാൻ ആദ്യമായി ചെയ്യേണ്ടത് അതാണ്.

ശരിയായ മാതൃക കാണിക്കൽ

നല്ല മാതൃകകൾ കാണിക്കുന്ന അദ്ധ്യക്ഷന്മാർക്കു അനുയായികളെ ഉത്തേജിപ്പിക്കുവാൻ കഴിയും. പ്രേരണ ഭാഗികമായി, ചുരുങ്ങിയത്, പ്രാസംഗികന്റെ സത്യസന്ധമായ അഭ്യർത്ഥന ആസ്പദമാക്കിയാണിരിക്കുന്നത്. 1 പത്രൊസ് 5:3 അനുസരിച്ചു, "മൂപ്പന്മാർ കൂട്ടത്തിനു മാതൃകയായിരിക്കണം." അതു സൂചിപ്പിക്കുന്നതു എന്തെന്നാൽ അംഗങ്ങൾ എന്തായിരിക്കണമോ, അതു മൂപ്പന്മാർ ചെയ്തു കാണിക്കണം.

തീർച്ചയായും, അവർക്കു പൂർണ്ണമായ മാതൃക എല്ലായ്പ്പോഴും കാണിച്ചു കൊടുപ്പാൻ കഴിയുകയില്ല. അവർ ചിലപ്പോൾ ഇടറി വീഴും. എങ്ങനെയായാലും, അവരുടെ വീഴ്ചകളിൽ പോലും, അവർക്കു നല്ല മാതൃക കാണിച്ചു കൊടുപ്പാൻ കഴിയും. ക്രിസ്ത്യാനികൾ വീഴുമ്പോൾ പ്രതികരിക്കേണ്ടതെങ്ങനെ എന്നു അവർക്കു കാണിച്ചു കൊടുപ്പാൻ കഴിയും – അവർ എങ്ങനെ ക്ഷമാപണം ലഭിക്കുവാനായി ശ്രമിക്കുന്നു എന്നും പിന്നെ അവർ എങ്ങനെ ക്രിസ്തുവിനെ സേവിക്കുവാനുള്ള പ്രവൃത്തികൾ നവീകരിക്കുമെന്നും കാണിക്കണം.

പ്രോത്സാഹിപ്പിക്കുന്ന അന്തരീക്ഷം നല്കൽ

അംഗങ്ങൾക്കു പൂർണ്ണ മനസ്സോടെ സഭയെ സേവിക്കുവാൻ പറ്റിയ

അന്തരീക്ഷം അദ്ധ്യക്ഷന്മാർ ഉണ്ടാക്കിയെടുക്കണം. ചെടികൾക്കു ധാരാളം വെള്ളം കൊടുത്താൽ അവ പുഷ്പിക്കും. വെടിപ്പാക്കിയ തോട്ടത്തിൽ പച്ചക്കറികൾ നല്ലതുപോലെ വളരും. അതുപോലെ, സഭയിൽ ഉത്തേജിക്കപ്പെടുന്ന അന്തരീക്ഷമുണ്ടായാൽ ആളുകൾ അവരുടെ കഴിവിനനുസരിച്ചു പ്രവർത്തിക്കും, "അവിടെ നിരാശപ്പെടുത്തുന്ന വാക്കുകൾ വിരളമായേ കേൾക്കയുള്ളൂ."

ഒരു പ്രോത്സാഹനാന്തരീക്ഷം ഉണ്ടാക്കുന്നതെന്താണ്? പ്രസംഗവും പരസ്യമായ ആശയവിനിമയവും, കഴിയുന്നത്ര, ക്രിയാത്മകമാകണം. അംഗങ്ങളെ ഉത്തേജിപ്പിക്കുന്ന പോയിന്റുകൾ അദ്ധ്യക്ഷന്മാർ നല്കണം (1 തെസലൊനിക്യർ 5:11, 14; എബ്രായർ 3:13). അദ്ധ്യക്ഷന്മാർ അംഗങ്ങൾ വിലയുള്ളവരാണ് എന്നു അവരെ ബോധ്യപ്പെടുത്തണം; അവർ ചെയ്യുന്ന നല്ല കാര്യത്തെ പുകഴ്ത്തണം; അവർ അവരുടെ നിർദ്ദേശങ്ങളും ഉപദേശങ്ങളും സ്വീകരിക്കണം; അവർ മനുഷ്യജീവികൾ ആയതിൽ അവരിൽ താല്പര്യം കാണിക്കണം ("വസ്തുക്കൾ," ആയിട്ടല്ല നന്നായി പ്രവർത്തിക്കാൻ പറ്റുന്ന മനുഷ്യരായി അവരെ അദ്ധ്യക്ഷന്മാർക്കു കാണാൻ കഴിയും). സഭയ്ക്കു കഴിവതും കൂടിവരുവാൻ സന്തോഷം ഉണ്ടാക്കുന്ന അന്തരീക്ഷം ഉണ്ടാക്കാൻ അവർ ശ്രമിക്കുന്നു. ബൈബിൾ ക്ലാസുകളും ആരാധനാ ശുശ്രൂഷകളും സഹായകരമാകാനും ഉയർച്ചയ്ക്കുള്ളതാകാനും വേണ്ടി അവർ ആഗ്രഹിക്കുന്നു.

സഭ ഉപദേശിക്കപ്പെടുന്നുണ്ടോ എന്നു നോക്കൽ

സഭയ്ക്കു ശരിയായ നിർദ്ദേശങ്ങൾ കൊടുത്തിട്ടുണ്ടോ എന്ന് സഭാദ്ധ്യക്ഷന്മാർ ഉറപ്പു വരുത്തണം. ശരിയായ *അറിവു*ണ്ടാകുന്നതു വരെ ആളുകൾ നന്നായി *പ്രവർത്തിക്ക*യില്ല. ഉപദേശം കൊണ്ടു മാത്രം ആളുകൾ ശരിയായതു ചെയ്യുമെന്നു ഉറപ്പില്ല, എന്നാൽ ക്രിസ്ത്യാനികൾ ചെയ്യേണ്ടതിനെ കുറിച്ചു ഉപദേശം കൊടുക്കുന്നതിൽ പരാജയപ്പെട്ടാൽ ആളുകൾ ചെയ്യുകയില്ല എന്നതു തീർച്ചയാണ്. പുതിയ നിയമത്തിൽ അധികവും ക്രിസ്ത്യാനികൾ എങ്ങനെ ജീവിക്കണം എന്ന് എഴുതിയിരിക്കയാണ്. അതുകൊണ്ടു, ക്രിസ്ത്യാനികൾ എങ്ങനെ ജീവിക്കണം എന്നതു പഠിപ്പിക്കുന്നതിൽ ശ്രദ്ധിക്കണം. പൗലൊസ് പഠിപ്പിക്കുകയും മറ്റുള്ളവരെ പഠിപ്പിക്കുവാൻ നിർബ്ബന്ധിക്കുകയും ചെയ്തതു പോലെയുള്ള "പത്ഥ്യോപദേശം" തന്നെ പഠിപ്പിച്ചാൽ, പിന്നെ ക്രിസ്തീയ ജീവിതത്തെയും കൂടാതെ എങ്ങനെ സഭയിൽ പ്രവേശിക്കാമെന്നും പഠിപ്പിക്കണം.

മനസ്സിലാക്കുന്നതിനു അന്വേഷിക്കയും സേവനത്തിനുള്ള തടസ്സങ്ങൾ നീക്കുകയും വേണം

ആളുകൾ സഭയെ സേവിക്കുന്നതിനു വാസ്തവത്തിലുള്ള തടസങ്ങൾ സഭാദ്ധ്യക്ഷന്മാർക്കു തിരിച്ചറിയുവാനും മനസ്സിലാക്കുവാനും കഴിയും; അപ്പോൾ അവർക്കു പ്രശ്നങ്ങൾ പരിഹരിക്കുവാനും കഴിയും. ചിലപ്പോൾ അംഗങ്ങൾ കൂടുതൽ പ്രവർത്തിക്കാതിരിക്കുവാൻ കാര്യമായ കാരണങ്ങൾ ഉള്ളതു അദ്ധ്യക്ഷന്മാർ തിരിച്ചറിയണം. ആരാധനയിലെ

ഹാജർ പരിഗണിക്കണം. രോഗികളായതുകൊണ്ടാണ് ചിലർക്ക് വരുവാൻ കഴിയാത്തതു. ചിലർക്കു രാത്രിയിൽ വണ്ടി ഓടിക്കുന്നതിനു പ്രയാസ മുണ്ട്. അംഗങ്ങൾ വരാതിരിക്കുന്നതിന്റെ കാരണങ്ങളെല്ലാം കൂട്ടിക്കുഴച്ച് അദ്ധ്യക്ഷന്മാർ "ഒഴികഴിവ്" ആയിട്ടല്ല തരം തിരിക്കേണ്ടത് മറിച്ചു കാര ണങ്ങൾ ആയി തരം തിരിച്ചു കാണണം.

അംഗങ്ങളുടെ വാസ്തവത്തിലുള്ള പ്രശ്നങ്ങൾ അദ്ധ്യക്ഷന്മാർ പരി ഗണിച്ചു കഴിഞ്ഞാൽ, അതനുസരിച്ചു പദ്ധതി തയ്യാറാക്കുകയും, പിന്നെ ആ പദ്ധതികൾ അംഗങ്ങളെ അറിയിക്കുകയും ചെയ്താൽ, ആ പദ്ധതിയോട് ക്രിയാത്മകമായി പ്രതികരിക്കുവാൻ അംഗങ്ങൾ പ്രേരിക്ക പ്പെടുന്നു.

അംഗങ്ങളുടെ ആവശ്യങ്ങളിന്മേലുള്ള അടിസ്ഥാന യാചനകൾ

അവസാനമായി, സഭയുടെ ആരാധനയിലും വിശ്വസ്തതയിലും അംഗങ്ങളെ പ്രേരിപ്പിക്കുവാൻ അദ്ധ്യക്ഷന്മാർ ഒരുങ്ങുമ്പോൾ, അവരുടെ യാചനകൾ ഉത്തേജിപ്പിക്കുവാൻ ശ്രമിക്കുന്ന ആളുകളുടെ ആവശ്യ ങ്ങളുടെ അടിസ്ഥാനത്തിൽ ആയിരിക്കണം.[4]

ക്രിസ്ത്യാനികളാകുന്നതിനെ കുറിച്ചോ അല്ലെങ്കിൽ ആത്മാർത്ഥമായ ക്രിസ്തീയ ജീവിതം നയിക്കുന്നതിനെ കുറിച്ചോ പലപ്പോഴും സഭാദ്ധ്യ ക്ഷന്മാർ ഒരേ സമീപനം ആയിരിക്കും സ്വീകരിക്കുക: അങ്ങനെ ചെയ്യു മ്പോൾ അവരെ സ്വർഗ്ഗത്തിലേക്കു കൊണ്ടു പോകുവാൻ സഹായിക്കു കയാണ്; അങ്ങനെ ചെയ്യുന്നതിൽ പരാജയപ്പെട്ടാൽ അദ്ധ്യക്ഷന്മാർ അവരെ നരകത്തിലേക്കു വിടുകയായിരിക്കും. ആ പ്രോത്സാഹിപ്പിക്ക ലിൽ തെറ്റില്ലെങ്കിലും, അതു ചില കാര്യങ്ങൾ മുന്നറിയിക്കുന്നു എന്നു മനസ്സിലാക്കുന്നതു പ്രാധാന്യമുള്ളതാണ് - അതായതു, കേൾവിക്കാരൻ നരകം ഒഴിവാക്കി സ്വർഗ്ഗത്തിൽ പോകുവാനാണ് ആഗ്രഹിക്കുന്നത്. അതു ശരിയാകണമെന്നില്ല. അതുകൊണ്ടു, മറ്റു പ്രചോദനങ്ങളിലേക്കു തിരി യുന്നതിലേക്കുള്ള സാധ്യത നാം പരിശോധിക്കണം.

മറ്റു പ്രചോദന ലക്ഷ്യങ്ങളിൽ മറ്റുള്ളവർക്കുള്ളതായ താല്പര്യങ്ങളും ഉൾപ്പെടുന്നു. അവർ അധികവും നരകം ഒഴിവാക്കി സ്വർഗ്ഗത്തിൽ പോകു വാനാണ് ആഗ്രഹിക്കുന്നതെങ്കിലും, ആ സമയത്തെ അവരുടെ ശ്രദ്ധ അതിലല്ല. അങ്ങനെയാണെങ്കിൽ അവരുടെ കാര്യത്തിൽ, സഭാദ്ധ്യക്ഷ ന്മാർ അവരുടെ മുൻഗണനകൾ മാറ്റുവാൻ സഹായിക്കണം, എന്നാൽ അതു പെട്ടെന്നു സംഭവിക്കുകയില്ല. ഇന്നത്തെ ആളുകളുടെ തോന്നലിൽ ഉൾപ്പെടുന്ന ഏതാനും ഉയർന്ന ആവശ്യങ്ങളുടെ ചിന്തകൾ ഇതാ:

ആത്മാഭിമാനം: ആളുകൾ തങ്ങളെ വിലയുള്ളവരായിട്ട് കരുതു വാനാണ് ആഗ്രഹിക്കുന്നത്.

സ്വീകാര്യത: ആളുകൾ വിലയുള്ളതായി സ്വീകരിക്കപ്പെടുന്നതി നാൽ, മറ്റുള്ളവർ അതുറപ്പിക്കണമെന്നു അവർ ആഗ്രഹിക്കു ന്നു.

സൗഹൃദം: അവർക്കു സ്നേഹിതന്മാർ വേണം.

ഭവനം: അവർ സന്തോഷകരവും, വിജയകരവുമായ കുടുംബങ്ങൾ

ആഗ്രഹിക്കുന്നു.

സഹായം: വേദനിക്കുമ്പോൾ സഹായം അവർ ആഗ്രഹിക്കുന്നു.

വിജയം: അവർ വിജയിക്കുവാൻ ആഗ്രഹിക്കുന്നു.

ഒരിക്കൽ അദ്ധ്യക്ഷന്മാർ ആളുകളുടെ ആവശ്യം മനസ്സിലാക്കിയാൽ, അവരുടെ നീതിപൂർവ്വമായ ആവശ്യങ്ങൾ സഭയിൽ സഭ മുഖാന്തരം നിറവേറ്റുവാൻ അവരെ സഹായിക്കണം. രക്ഷിക്കപ്പെട്ടാൽ, സഭയിൽ വിശ്വസ്തമായി ജീവിച്ചാൽ, സ്വർഗ്ഗത്തിൽ പോകുവാനും, അവരുടെ അത്യാവശ്യങ്ങൾ പലതും അല്ലെങ്കിൽ ആഗ്രഹങ്ങൾ എല്ലാം തന്നെ നിറവേറപ്പെടുമെന്ന് അവർ മനസ്സിലാക്കി കൊടുക്കണം.

ഉദാഹരണമായി: "ആരെങ്കിലും," ആകണമെന്നു അവർക്കു ആഗ്ര ഹമുണ്ടെങ്കിൽ, നിലവാരമോ അല്ലെങ്കിൽ മാനമോ ലഭിക്കണമെന്നുണ്ടെ ങ്കിൽ, ദൈവപൈതലാകുന്നതിനേക്കാൾ ഉയർന്ന നിലവാരം മറ്റെന്തി നാണ്? (1 യോഹന്നാൻ 3:1, 2). എല്ലാറ്റിലും നല്ലതു അവരുടെ മക്കൾക്കു കിട്ടണം എന്നവർ ആഗ്രഹിക്കുന്നുവെങ്കിൽ, ക്രിസ്തീയ രക്ഷകർത്താ ക്കളെ ലഭിക്കുന്നതും തങ്ങളുടെ മക്കളെ ക്രിസ്തീയ അന്തരീക്ഷത്തിൽ വളർത്തുവാൻ അവസരം ലഭിച്ചതുമല്ലേ ഏറ്റവും വലിയ നിലവാരം എന്നു നാം അവരോടു പറയുകയില്ലേ? അവർക്ക് സ്നേഹിതന്മാർ വേണമെന്നു തോന്നിയാൽ അല്ലെങ്കിൽ ഏകാന്തതയും ഒറ്റപ്പെടലും അനുഭവപ്പെട്ടാൽ, വാസ്തവത്തിലുള്ള സ്നേഹിതന്മാരും വാസ്തവത്തിലുള്ള കൂട്ടായ്മയും സഭയിലല്ലാതെ മറ്റെവിടെ കിട്ടാൻ? അവർ വാസ്തവത്തിൽ മനുഷ്യരെ സേവിക്കുവാൻ ആഗ്രഹിക്കുന്നുവെങ്കിൽ, സഭയിൽ അത്തരം അവസര ങ്ങൾ നല്കിയിരിക്കുന്നതായി നാം അവരോടു പറയുകയില്ലേ? വലിയ ഒരു ഉദ്ദേശത്തിനായി അവർ ആഗ്രഹിക്കുന്നുവെങ്കിൽ, ക്രിസ്തുവിന്റെ നാമം നിമിത്തം ഉള്ള ഉദ്ദേശത്തേക്കാൾ വലിയ ഉദ്ദേശം മറ്റെന്തുണ്ട്?

എങ്ങനെയായാലും, ചിലപ്പോൾ, വ്യക്തികൾക്കു തോന്നുന്ന ആവ ശ്യങ്ങൾ നിറവേറ്റുവാൻ സഭയിൽ സാധ്യമല്ല. നീതിപൂർവ്വമല്ലാത്ത ആഗ്ര ഹങ്ങൾ, പ്രേരണകൾ, അല്ലെങ്കിൽ ലക്ഷ്യങ്ങൾ ഉണ്ടാകുമ്പോൾ അദ്ധ്യ ക്ഷന്മാർക്കു എന്തു ചെയ്യുവാൻ കഴിയും?

ഉദാഹരണമായി, ചിലരുടെ ആദ്യത്തെ ലക്ഷ്യം അസംഖ്യം പണമു ണ്ടാക്കുക എന്നതാകാം - ആ ലക്ഷ്യം ക്രിസ്തീയ മൂല്യങ്ങൾക്കു തീർച്ച യായും യോജിച്ചതല്ല. എല്ലാറ്റിലുമുപരിയായി, പണം സമ്പാദിക്കുക എന്നാഗ്രഹിക്കുന്നവരെ, സഭാദ്ധ്യക്ഷന്മാർ എങ്ങനെ ആ ചിന്തയിൽ നിന്നു തിരിക്കും? ആദ്യം, അവർക്ക്, പഠിപ്പിക്കുന്നതിലൂടെ, അവരുടെ ലക്ഷ്യ ങ്ങൾ മാറ്റുവാൻ ആളുകളെ സഹായിക്കുവാൻ കഴിയും. രണ്ട്, അവർ കാത്തിരുന്നത് പണത്തെയല്ല, പണത്താൽ ലഭിക്കുന്ന സന്തോഷത്തെയും ഭദ്രതയെയുമാണ് എന്ന് അവർ മനസ്സിലാക്കി കൊടുക്കണം. നൽകാൻ കഴിയുന്നതിനേക്കാൾ കൂടുതൽ സന്തോഷം ധനം വാഗ്ദാനം ചെയ്യു മെന്നു പിന്നെ ചൂണ്ടി കാണിക്കണം. മൂന്ന്, അവർ ആഗ്രഹിക്കുന്നത് ലഭിക്കുവാൻ മറ്റു വഴികൾ കണ്ടെത്തുവാൻ അവരെ സഹായിക്കാം - അതു നീതിയുള്ള മാർഗ്ഗമാണ്. ഉദാഹരണമായി, പണം, അംഗീകാരം ഉണ്ടാക്കി തരുന്നു. എങ്ങനെയായാലും, ക്രിസ്തുവിനുവേണ്ടി ജീവിക്കു

ന്നതും, മറ്റുള്ളവരിൽ നിന്നും കർത്താവിൽ നിന്നും അംഗീകാരം നേടി തരും, ഇപ്പോഴും നിത്യതയിലും - അതു പണം കൊടുത്തു വാങ്ങാൻ പറ്റാത്ത അംഗീകാരമാണ്.

ഉപസംഹാരം

മറ്റുള്ളവരെ ഉത്തേജിപ്പിക്കുവാൻ സഭാദ്ധ്യക്ഷന്മാർ മറ്റുള്ളവരുടെ സ്ഥാനത്തുനിന്നു ചോദിക്കുന്നതായിരിക്കാം പ്രധാനപ്പെട്ട വഴി, “നമ്മുടെ പെരുമാറ്റത്തിൽ മാറ്റം വരുത്തുന്നത് എന്താണ്?” പിന്നെ അവരുടെ രീതികളും അപേക്ഷകളും ആ ഉത്തര(ങ്ങൾ) അനുസരിച്ചു അദ്ധ്യക്ഷന്മാർ ക്രമീകരിക്കേണ്ടതുണ്ട്.

മറ്റുള്ളവരെ പ്രോത്സാഹിപ്പിക്കുവാൻ ശ്രമിക്കുന്നത് ശരിയാണോ? പൗലൊസ് പറഞ്ഞു, “ആകയാൽ കർത്താവിനെ ഭയപ്പെടേണം എന്നറിഞ്ഞിട്ടു, ഞങ്ങൾ മനുഷ്യരെ സമ്മതിപ്പിക്കുന്നു” (2 കൊരിന്ത്യർ 5:11). ഫിലേമോന്റെ ചെറിയ ലേഖനത്തിൽ പൗലൊസിന്റെ ഉത്തേജനാശക്തി കാണുവാൻ കഴിയും. ഓടി പോയ അടിമയായിരുന്ന ഒനേസിമോസിനെ ഫിലേമോൻ കൈക്കൊള്ളുവാനായിരുന്നു പൗലൊസ് പ്രേരിപ്പിച്ചത്. ഓടി പോയ ശേഷമാണ് പൗലൊസ് ഒനേസിമോസിനെ പരിവർത്തനം ചെയ്തതു, ഇപ്പോൾ പൗലൊസ് ഫിലേമോനോടു അപേക്ഷിക്കുന്നതു, അവനെ അടിമയായി കൈക്കൊള്ളുവാനല്ല, പിന്നെയോ “പ്രിയ സഹോദരനായി” (വാ. 16). ഫിലേമോൻ അതിലും കൂടുതൽ ചെയ്യണമെന്നു പൗലൊസ് ആഗ്രഹിച്ചു. ഒനേസിമോസിനെ ഫിലേമോന്റെ അടുക്കലേക്കു അയച്ചതു, തിരിച്ചു അവനെ പൗലൊസിന്റെ അടുക്കലേക്കു അയച്ചാൽ അതു പൗലൊസിനു സഹായകരമാകയും ചെയ്യും, ഫിലേമോൻ ഒനേസിമോസിനെ സ്വതന്ത്രനാക്കുവാനുള്ള സൂചനയുമടങ്ങിയിരിക്കുന്നു (വാ. 21).

താൻ നിർദ്ദേശിച്ചതു ചെയ്യുവാൻ പൗലൊസ് ഫിലേമോനെ എങ്ങനെയാണ് പ്രേരിപ്പിച്ചത്?

അവൻ ഫിലേമോനെ പ്രശംസിച്ചു (വാ. 4-7). താൻ ആരാണ് എന്നതിന്റെ അടിസ്ഥാനത്തിലാണ് അവൻ ഫിലേമോനോടു യാചിച്ചത് - ആജ്ഞാപിക്കുവാൻ അധികാരമുണ്ടായിട്ടും യാചിക്കയത്രേ ചെയ്തതു (വാ. 8, 9), വൃദ്ധനാണ് (വാ.9), ക്രിസ്തുവിന്റെ തടവുകാരനും, ഫിലേമോന്റെ കൂട്ടു വേലക്കാരനും (വാ. 17). ഒനേസിമോസിനോടുള്ള തന്റെ ക്രിസ്തീയ ബന്ധവും സ്നേഹവും അവൻ ഫിലേമോനെ ധരിപ്പിച്ചു (വാ. 10, 12, 13, 16, 17). ഫിലേമോന്റെ നല്ല താല്പര്യങ്ങളേയും പൗലൊസ് പരിഗണിക്കുന്നുണ്ട്: ഒനേസിമോസ് “ഉപയോഗം ഉള്ളവൻ” (കെജെവി: “പ്രയോജനമുള്ളവൻ”) ആയിരുന്നു (വാ. 11). ഒനേസിമോസിനോടുള്ള ഫിലേമോന്റെ ബന്ധം പൗലൊസ് പറഞ്ഞത് - മുൻപ് ഉപയോഗമില്ലാത്തവൻ, എന്നാൽ ഇപ്പോൾ ഉപയോഗമുള്ളവൻ (വാ. 11); ഫിലേമോന്റെ സ്ഥാനത്തു പൗലൊസിനെ സഹായിക്കുവാൻ പറ്റിയവൻ ആയിരുന്നു (വാ. 13); താല്ക്കാലികമായി വിഛേദിക്കപ്പെട്ട ബന്ധം, പക്ഷെ ഇപ്പോൾ എന്നേക്കുമായി യഥാസ്ഥാനപ്പെട്ടു (വാ. 15); മുൻപു അടിമയായിരുന്നു, എന്നാൽ ഇപ്പോൾ പ്രിയ സഹോദരനും വീണ്ടും ഫിലേമോന്റെ കുടുംബാംഗവുമായി (വാ. 16). ക്രിസ്തുവിന്റെ വേലയെ കുറിച്ചുള്ള

ഫിലേമോന്റെ കരുതലിനേയും അവൻ ഓർമ്മിപ്പിച്ചു (വാ. 13, 14) കൂടാതെ അവന്റെ കൃത്യ നിർവ്വഹണത്തെയും. എന്നിട്ടുപോലും ഫിലേമോന്റെ പ്രവൃത്തി നിർബ്ബന്ധം ചെലുത്തിക്കൊണ്ടല്ല സ്വയമായി ചെയ്യേണ്ടതാണെന്നു പൗലൊസു പറഞ്ഞു (വാ. 14) "ശരിയായതു ചെയ്യേണ്ട" അവന്റെ ആഗ്രഹത്തെയും – അതു ഫിലേമോൻ "ചെയ്യേണ്ടതിന്റെ" ബോധ്യത്തെയും അവൻ ഉണർത്തുന്നു (വാ. 8, 21). അടുത്തത്, ഫിലേമോന്നുവേണ്ടി പൗലൊസ് ചെയ്തതിനു പൗലൊസ് ഫിലേമോന്റെ നന്ദി ബോധ്യപ്പെടുത്തി കാണിക്കുന്നുണ്ട് (വാ. 17–19). ഫിലേമോനു പൗലോസിനോടുണ്ടായിരുന്ന ബന്ധത്തെ പിന്നെ എടുത്തു പറയുന്നുണ്ട് (വാ. 20). അവസാനം, ചെയ്യേണ്ടതു ഫിലേമോൻ ചെയ്യുമെന്ന വിശ്വാസവും പൗലൊസ് പ്രകടിപ്പിച്ചു (വാ. 21).

ഇന്നു ക്രിസ്ത്യാനികളെ ഉത്തേജിപ്പിക്കുവാനും ഉത്സാഹിപ്പിക്കുവാനും ആഗ്രഹിക്കുന്ന ഏതൊരാൾക്കും ഫിലേമോന്റെ പുസ്തകത്തിലെ പൗലൊസിന്റെ മാതൃക പിൻപറ്റാം.

കുറിപ്പുകൾ

[1]ജെയിംസ് ഈ. മീൻസ്, *ലീഡർഷിപ്പു ഇൻ ക്രിസ്റ്റ്യൻ മിനിസ്ട്രി* (ഗ്രാന്റ് റാപ്പിഡ്സ്, മൈക്ക്.: ബേക്കർ ബുക്ക് ഹൗസ്, 1989), 169–75. [2]ഇബിഡ്., 175–80. [3]ഇബിഡ്., 179. [4]നോക്കുക ജോർജ് സി. ഹണ്ടർ III, *ദ കൺഡേജിയസ് കോൺഗ്രിഗേഷൻ* (നാഷ്‌വിലേ: അബിങ്ങ്ഡൻ, 1979), 39 എഫ്എഫ്. അവൻ പറയുന്നു, "ബിഗിൻ വിത്ത് ഹ്യൂമൻ മോട്ടീവ്സ്," ആളുകളെ പ്രേരിപ്പിക്കുന്നതിനു അബ്രഹാം മാസ്‌ലേവിന്റെ "ഹിയറാർക്കി ഓഫ് ഹ്യൂമൻ മോട്ടീവ്സ്" എന്നതു എങ്ങനെ ഉപയോഗിക്കണമെന്നു കാണിച്ചിരിക്കുന്നു.

© 2009 Truth for Today