# పెద్దలులేని స్థానిక సంఘంలోని నాయకత్వం

స్థానిక సంఘంలోని నాయకత్వాన్ని గూర్చి మనం ఆలోచించేటప్పుడు, ఆటోమేటిక్‌గా మనం పెద్దలను గూర్చి ఆలోచిస్తూంటాం. ప్రభువు సంఘం అమెరికాలోని దాదాపు సగం (సంఖ్యలోని) స్థానిక సంఘాలు ఎభై లేదా తక్కువమంది సభ్యులుండేయి ఉన్నాయి; ఈ చిన్న స్థానిక సంఘాల్లో ఎక్కువ శాతం పెద్దలులేనివై యుంటాయి. తరచుగా, ఎక్కువ మంది ఉండే స్థానిక సంఘాల్లో కూడ పెద్దలు ఉండరు. పైగా మిషన్ ఫీల్డ్‌లో, అది హిందుదేశమే గాని, ఆస్ట్రేలియాయేగాని, గయానాయేగాని లేక జర్మనీయేగాని, పెద్దలుండడం అనేది మినహాయింపేగాని సాధారణం కాదు, గనుక, నాయకత్వం అనే మన పఠనపు చర్చను కేవలం పెద్దల నియమానికే పరిమితి చేసినట్టయితే, పెద్దలులేని స్థానిక సంఘాల్లో నాయకత్వం ఎలా పనిచేస్తూండాలి? అనే ప్రశ్నయొక్క బహు ముఖ్యత్వాన్ని మనం అలక్ష్యం చేస్తున్నట్టే.

ఆ ప్రశ్నకు జవాబు యివ్వడంలో నాల్గు ప్రతిపాదనలను మనం ఆలోచన చేద్దాం.

## పెద్దలు లేకుండానే స్థానిక సంఘం ఉండవచ్చు

మొదటి ప్రతిపాదన యిది: *పెద్దలు లేకుండగనే స్థానిక సంఘం ఉండవచ్చు*. అపొ. 13, 14ల్లో, తమ తొలి సువార్త ప్రయాణమందు పౌలు బర్నబాలు పలు స్థానిక సంఘాలను స్థాపించారు. వారు తిరిగి ఆ మార్గంలో వచ్చేటప్పుడు, "ప్రతి సంఘములలో వారికి ...పెద్దలను ఏర్పరచి, ఉపవాసముండి, ప్రార్థనచేసి,..." అని లూకా రికార్డు చేశాడు (అపొ. 14:23). అక్కడ ప్రస్తావింపబడిన పలు స్థానిక సంఘాలు పెద్దలు లేకుండగనే కొంతకాలం ఉన్నాయి. (అలా అవి ఎంతకాలం ఉన్నాయో ఎవనికి తెలియదు: అంచనాలలో చెప్పుకోదగినంత తేడాలుంటాయి.) ఇప్పుడు పౌలు బర్నబాలు ప్రతి స్థానిక సంఘంలో పెద్దలను ఏర్పాటు చేశారు. ఆ స్థానిక సంఘాలు పెద్దలులేకుండ ఉన్నప్పుడు సహితం, అవి యింకా సంఘాలే! పెద్దలు లేకపోయినా, సంఘం మంచి పునాదిగల స్థానిక సంఘంగా ఉండే అవకాశముంది.

*ఒక హెచ్చరిక మాట: పెద్దలను నియమించడంలో అతి తొందర పడకుండ ఉందాం.* క్రొత్త నిబంధన నమూనాను అనుసరించడంలో సహోదరులు చూపే ఆసక్తిని బట్టి, ఆ విధానానికి

తగినంత సమయము, ఆలోచన యివ్వకుండ, తొందరపాటుతో పెద్దలను నియమించి నప్పుడు, యోగ్యతలు లేనివారిని మందకు కాపరులనుగా నియమించడంలో వారు అంతమై యుండవచ్చు. *లేఖనానుసారము కాని నిర్వహణ ఉండేదానికంటే, లేఖనానుసారంగా నిర్వహణ లేకుండడమే ఉత్తమం.*

## స్థానిక సంఘం పెద్దలను కలిగియుండే ప్లానులో ఉండాలి

రెండవ ప్రతిపాదనను ఆలోచన చేద్దాం. దాని ఆరంభంనుండి, స్థానిక సంఘం పెద్దలను కలిగియుండే ప్లాన్‌లో ఉండాలి. స్థానిక సంఘం ఎంతకాలం పెద్దలు లేకుండా ఉంటుందో, దానికి అవసరం అని దేవుడు చెప్పినది కొంత దానికి లోపముంటుంది. "లోపముగా ఉన్నవాటిని దిద్ది ప్రతి పట్టణములోను పెద్దలను నియమించు నిమిత్తమే" పౌలు తీతును క్రేతులో విడిచివచ్చాడు (తీతు 1:5). తీతు అక్కడ విడిచి పెట్టబడకముందు ఆ పట్టణాలలో స్థానిక సంఘాలున్నాయి. తీతు పెద్దలను ఎందుకు నియమించాలి? అన్ని విధాల శరీరం ఎదగడానికి తన సంఘంలో పెద్దలు కావలసియుంటుందని దేవునికి తెలుసు. గనుక పెద్దల నియమం అనే ఒక ఆఫీసును ఆయన ఏర్పాటు చేశాడు. పెద్దలు ఎదుగవచ్చు కూడా అయినా, అది పెద్దలను కలిగియుండే వరకు, దేవుడు కోరినట్టు అది ఎన్నడును ఉండనేరదు, (కార్యములు) జరిగింపనేరదు.

## పెద్దలను ఏర్పరచుకొనడంలో స్థానిక సంఘాలు ఎందుకు స్లోగా, (మందమతిగా) ఉంటాయి?

చాలా స్థానిక సంఘాలు పెద్దలులేకుండ చాలా కాలంగా ఉంటాయి. ఎందుకు? మనుష్యులను పెద్దలుగా నియమించడంలో సువార్తికులు సరిగా పని చేసియుండరా? పెద్దలను ఏర్పాటుచేస్తే బిజినెస్ మీటింగుల్లో తమకున్న నాయకత్వపు పాత్ర పోతుందనే భయంతో సంఘాలు పెద్దలను ఏర్పాటు చేసికొనే విషయంలో జాప్యం చేసే అవకాశం ఉండవచ్చా? అధికారం అంటే, కొందరికి యిష్టం లేనందున, వారు పెద్దల ఏర్పాటును తృణీకరిస్తారు. అంటే వారికంటే ఎక్కువ అధికారం కొందరికి ఉంటుందనే ఉద్దేశం వారికి ఉన్నందున అలా జరుగవచ్చా?

## సమస్యను పరిష్కరించేది ఎలాగు?

కారణమేదైయున్నా, అనేక స్థానిక సంఘాలు సంవత్సరాలకొలది పెద్దలు లేకుండ ఉన్నాయి, యింకా అలాగే ఉంటున్నాయంటే, అలాటి పరిస్థితి కొనసాగ వల్లపడదనేది మనలను రేకేత్తించాలి. ఈ సమస్య ఎలా పరిష్కరింపబడుతుంది? తగినంత కాలంలోగా పెద్దలను తప్పక నియమించుకొనేలా ఒక స్థానిక సంఘం ఏ పద్ధతులననుసరించాలి? మూడు సలహాలను యివ్వదగును:

మనుష్యులను కన్వర్ట్ చేయి. ఆరంభంనుండి పురుషులను (కుటుంబ యజమానులను) వారి కుటుంబమంతటితోపాటు ప్రభువువైపుకు మార్పు చేయాలి. స్త్రీలు, పిల్లలు సాధారణంగా ఎక్కువగా విధేయత చూపుతారు. వారిని మార్చడంలోనే మనం సమయ

మంతా వెచ్చించినట్లయితే, స్థానిక సంఘంలో స్త్రీలు, యౌవనస్థులైన పురుషులతోనే నింపబడు తుంది, ఎక్కువ సంవత్సరాలు పెద్దలు ఏర్పడే అవకాశం దీనితో లేకుండా పోతుంది.

*క్రొత్తగా మారినవారికి తర్ఫీదునిమ్ము.* పురుషులు పెద్దలుగా సిద్ధపడే తర్ఫీదును మనం వెంటనే ప్రారంభించాలి. ఈ తర్ఫీదులో (సిద్ధాంతం) థియరీ, ప్రాక్టీస్ రెండు కలిసి ఉండాలి. బైబిలు సిద్ధాంతాలను, చర్చ్ ఆర్గనైజేషన్, మరియు సంఘ నాయకత్వాన్ని వారికి నేర్పించాలి. వారేమైతే నేర్చుకొన్నారో, దాన్ని వారు – బైబిలు క్లాసులు చెప్పడం, ఆరాధనా కార్యక్రమాన్ని నడిపించడం, బహిరంగంగా మాట్లాడడం ద్వారా యితరులకు బోధించేలా చూడాలి. ఈ తర్ఫీదు వ్యక్తిగతంగా చేయవచ్చు, క్లాసులద్వారాగాని, కరెస్పాండెన్స్‌కోర్సు, వగైరాలద్వారా చేయవచ్చు. పురుషులు తమ సామర్థ్యాన్ని పనిలోపెట్టే అవకాశాలను కల్పించాలి.

*నాయకత్వంలో మనుష్యులను దించాలి.* ఏదో ఒక దినాన పెద్దలు కాబోయే వారిని సంఘం చర్చ జరిగించే విధానంలో పాలుపొందేలా చేయాలి. వారు సంఘాన్ని నడిపించే నాటికి ఈ విధానంలో వారు సిద్ధపడుతూ ఉంటారు.

ఈ పని చేయడానికి సువార్తికులు, మిషినెరీలు కొన్నిసార్లు భయపడుతూ ఉంటారు. "సంఘయొక్క పని విషయంలో నిర్ణయాలు చేయడానికి వారికి తగినంత తెలియదు" అనే భావంతో నిర్ణయాలు చేయడంలో క్రీస్తునందు పసివారు పాలుపొందడాన్ని వారు ఆటంక పెట్టవచ్చు, లేక "మతశాఖలకు సంబంధించిన తప్పు సిద్ధాంతాలు వారింకా పట్టుకొనియున్నారనే తలంపుతో" కావచ్చు.

ఈ ఆటంకానికి బదులుగా, నేను యిచ్చే సలహా ఏమంటే, బైబిలును గూర్చి వారు యింకా ఎక్కువగా నేర్చుకోవాలన్న విషయాన్ని నూతన క్రైస్తవులు గ్రహించి యుంటారు, కొద్దిమంది మాత్రమే వారి సామర్థ్యానికి మించి ముందుకు వస్తారు. రెండవది, క్రీస్తునందు పసిబిడ్డలు బైబిలును గూర్చి ఎక్కువగా ఎరుగరనేది వాస్తవమై యుండగా, బిజినెస్ ప్రాక్టిసెస్ విషయంలోగాని, వారి పొరుగువారిని ఎలా క్రీస్తునొద్దకు నడిపించాలనే విషయంలోగాని వారికి ఎక్కువ తెలిసియుండవచ్చు. "మనం ఎక్కడ కూడాలి?"; "మనం ఎప్పుడు కూడాలి?" లేక "ఈ ప్రాంతంలో సువార్త చేయడానికి మంచి పద్ధతులేవి?" అనేలాటి ప్రశ్నల మీద క్రొత్తగా మారినవారి మాట సువార్తికుడు వినడం మంచిదే. మూడవది, నిర్ణయాలు చేయడంలో సంఘ సభ్యులను దించ నిరాకరించడంవలన ప్రతికూలమైన ఫలితాలు రావచ్చు. సంఘం క్రీస్తుకు కాక, తనకు చెందిందనే స్వభావం సువార్తికునిలోగాని, మిషినెరీలోగాని పెంపొరవచ్చు. మరియు క్రొత్తగా మారిన వారిలో కూడా అదే స్వభావం కలుగవచ్చు. పైగా, నిర్ణయాలు చేయడంలోగాని క్రొత్తగా మారిన వారికి అవకాశం లేకుండా చేయడం, వారిని యింకా ఆత్మ సంబంధమైన శిశువులుగానే నిలిపేలా చేయడమౌతుంది. ఆత్మ సంబంధమైనవారి కండరాలకు అభ్యాసం కలిగించినపుడు మాత్రమే, శిశువులు పరిపక్వమైన క్రైస్తవులౌతారు, నిజముగా నాయకత్వానికి తగినవారై యుంటారు.

## పెద్దలులేని స్థానిక సంఘం బిజినెస్ మీటింగులకొరకు ఏర్పాటు చేసికోవాలి

మూడవ ప్రతిపాదన యిది: *దానికి పెద్దలు ఉండేవరకు, స్థానిక సంఘము తన బిజినెస్‌ను కండక్టు చేసికొనడానికి అది యితర ఏర్పాట్లు చేసికోవలసి యుంటుంది.* క్రొత్తగా స్థానిక సంఘము

ఏర్పడినవెంటనే, వారు ఎక్కడ కూడాలి? వారు ఎప్పుడు కూడాలి? ఎవరు బోధించాలి? వారికి ఎలాటి క్లాసులు ఉండాలి, ఎవరు ఉపదేశం చేస్తారు? ప్రభురాత్రి భోజనాన్ని ఎవరు సిద్ధం చేస్తారు? వారు సమకూర్చిన డబ్బుతో ఏమి చేస్తారు? అనే ప్రశ్నలు తల ఎత్తుతాయి. ఇవీ, యింకా యితర ప్రశ్నలకు జవాబు చెప్పాలి. నిర్ణయాలు చేయబడాలి. సంఘం యొక్క బిజినెస్ కండక్ట్ చేయబడడానికి వెంటనే ఏదో రకమైన ఏర్పాటు చేయవలసిన అవసరం తల ఎత్తుతుంది.

## ఇన్‌ఫార్మల్ మేథడ్స్

కొన్ని స్థానిక సంఘాల్లో కార్యక్రమాల కూడిక ఇన్‌ఫార్మల్‌గా జరుగవచ్చు. ఆరాధనా కార్యక్రమం ముగిసిన తరువాత చుట్టూ నిలిచి, దాదాపు చాల కొద్ది మాటలతోనే నిర్ణయాలు చేసికోవచ్చు. ఒక వేళ దీనిలో ఏ తప్పిదం లేకపోవచ్చు; ప్రతి నెల బిజినెస్ మీటింగుకు లేఖనానుసారమైన అవసరతలేదు.

ఏది యెలాగున్నా, ఇలాటి ఇన్‌ఫార్మల్ డెసిషన్ మేకింగ్ విధానంలో, అపాయాలుంటాయి. మొదటిది, ఏ విధమైన బిజినెస్ ఈ విధానంలో జరుగకపోవచ్చు. నిర్ణయాలు చేయవలసిన అవసరం స్థానిక సంఘానికి లేనట్లయితే, నశించిన వారిని రక్షించడంలోగాని, లేక యితరులకు సహాయం చేయడంలోగాని, సంఘం ఎక్కువ పని చేయనట్లుంది. రెండవది, అటువంటి పరిస్థితి "ప్రధానత్వము కోరిన దియొత్రెఫేల" వంటి వారిని లేపడానికి దోహదమౌతుంది (3 యోహాను 9). ఒక మనిషికి యిలా ఇన్‌ఫార్మల్ డెసిషన్ మేకింగ్ ప్రోసస్ యిష్టంగా ఉండవచ్చు ఎందుకంటే సంఘం మీద అతనికి ఎక్కువైన కంట్రోల్ యిస్తుంది. మూడవది (చర్చ్ బిజినెస్) సంఘ కార్యక్రమం అనేది ఏ క్రమమైన విధానంలోనూ కండక్ట్ చేయక పోవచ్చు. చేయవలసిన పనులు చేయకుండ పోవచ్చు: దిద్దుబాటు అవసరమైన విషయాలు దిద్దబడకుండగనే కొనసాగవచ్చు. పరిష్కారము ప్రతిపాదించి నప్పటికిని సమస్యలోని ప్రాముఖ్యమైన సంగతులు గుర్తింపబడకుండ పోవచ్చు; లేక నిర్ణయాలు స్థానిక సంఘం యొక్క నిజమైన యిష్టాన్ని నిజంగా కనుపరచక పోవచ్చు.

## సంఘ కార్యక్రమముల కూడికలు

ఈ అపాయాలు ఉన్న కారణాన (లేదు యింకా యితర కారణాలవలన) సంఘం కొరకు నిర్ణయాలు చేయడంలో తరచుగా పద్ధతి ప్రకారమైన సంఘ కార్యక్రమాల కూడిక ఉపయోగించబడుతుంది.

*ఈ సంఘ కూడికల మీటింగుకు ఎవరు హాజరౌతారు?* సాధారణంగా స్థానిక సంఘంలోని పురుషులందరికి యిది తెరువబడి యుంటుంది. స్త్రీలు సాధారణంగా మినహాయించబడతారు ఎందుకంటే, వారు అక్కడ ఉన్నందువలన "పురుషులమీద అధికారం" చేసే అవకాశం ఏర్పడవచ్చు (1 తిమోతి 2:12). పైగా కేవలం పురుషులు మాత్రమే పెద్దలౌతారు గనుక, నడిపించడానికి నేర్చుకోవలసింది వారు. మరియు బిజినెస్ మీటింగులనేవి నాయకత్వానికి లెబొరేటరి (laboratory) వంటివి. సంఘ కార్యక్రమాల కూడికకు స్త్రీలు ఆహ్వానింపబడక పోయినా, హాజరయ్యే మనుష్యులచేత వారు కూడా ఆలోచింపబడవలసి యుంటారు. నిర్ణయం చేయబడేది స్త్రీలకు సంబంధించిందైనప్పుడు, భోజనం సిద్ధపరచండి అని స్త్రీలను అడుగవలసి వచ్చినప్పుడు, (లేక సండేస్కూల్లోని ఉపాధ్యాయునులు ఏదో ఒక పని చేయవలసిందిగా అడుగవలసినప్పుడు),

మీటింగుకు ముందు వారిని సంప్రదింపవలసిన అవసరం ఉంటుంది. వాస్తవంగా కూడిక అనంతరం మీటింగులో ఏమి జరిగిందో సభ్యులందరికి తెలియజేయవలసి వస్తుంది. దానితోపాటు, నిర్ణయాలు చేయడంలో స్త్రీలయొక్క ఫీలింగ్స్, ఐడియాస్, సజ్జషన్స్ ఆలోచింపవలసియుంటుంది. సంఘమంతటికి సంబంధించిన నిర్ణయాలు చేయడమనేది తీసికొనే సమయంలో, సంఘం యొక్క మేజారిటీని అంటే 75 శాతాన్ని విస్మరించి నిర్ణయాలు చేయడమనేది పరుషులు చేసే ఘోరమైన పతనమై యుంటుంది. ఆదర్శంగా, సంఘ కూడిక మీటింగులో చేసే నిర్ణయాలు, స్త్రీలతో చేర్చి, సంఘమంతటి ఫీలింగ్స్ ప్రతిఫలించేలా (ప్రతిబింభించేదిగా) కన్పించాలి.

*బిజినెస్ మీటింగ్సు ఎలా జరిగించాలి?* పద్ధతి ప్రకారమైన బిజినెస్ మీటింగ్సు జరిగించాలని క్రొత్తనిబంధన కోరలేదు; వాటిని జరిపించడానికి గాను కట్టుదిట్టమైన రూల్సు ఏర్పాటు చేయలేదు. అయినా, సహాయకరమైన కొన్ని సలహాలను యిస్తాను:

మొదటిది, "సమస్తమును క్రమముగాను మర్యాదగాను జరుగనీయ్యుడి" (1 కొరింథీ. 14:40). ఈ సూత్రాన్ని సంఘం ఆరాధనకు వర్తింపజేసినట్టే బిజినెస్ మీటింగుకు కూడా వర్తిస్తుంది. "క్రమముగాను" "మర్యాదగాను" అనే విషయం స్థానిక సంఘంనుండి స్థానిక సంఘానికి మార్పుగా ఉండవచ్చు. ఒక స్థానిక సంఘం స్ట్రిక్ట్‌గా ఉండి అక్షరార్థంగా పార్లమెంటరీ విధానాన్ని అనుసరించవచ్చు. మరొక స్థానిక సంఘం పార్లమెంటరీ విధానాన్ని అనుసరింపకపోవచ్చు, అయినప్పటికిని తన గమ్యాన్ని సంతృప్తికరంగా చేరగలుగుతోంది. ఏమి జరిగించినా, దానిలో పాలుపొందినవారి పరిమాణాలతో మీటింగ్సు మాత్రం క్రమమైన విధానంలో నడిపింపబడాలి.

రెండవది, ఆ మీటింగు క్రైస్తవ వాతావరణంలో జరపాలి. తాము చేప్పేవాటి విషయంలో జనులు దయగా ఉండాలి. జాగ్రత్త కలిగియుండాలి, ఒకని నొకడు సహించుతూ, దీర్ఘశాంతం కలిగియుండాలి. అలాటి వాతావరణంలో, ఎత్తబడిన ప్రశ్నమీద సహోదరులు తమ్మునుతాము వ్యక్తపరచుకొంటారు.

మూడవది, పనిలో ఏ భాగాన్ని నిర్లక్ష్యం చేయకూడదు. బిల్సు చెల్లింపబడాలి; బిల్డింగ్స్ మేయిన్‌టెయిన్ చేయబడాలి; సువార్తికులు ఎన్నుకోబడాలి. ఉత్తరాలకు జవాబివ్వాలి, విన్నపాలను ఆలోచనచేయాలి, ధర్మకార్యాలకు సువార్త పనికి ప్లానువేయబడాలి. ఇంకా, సభ్యులయొక్క ఆత్మ సంబంధమైన క్షేమము ఆలోచింపబడాలి. శరీర సంబంధమైన పనులకు మనం కొన్ని సార్లు ఎంత పాముఖ్యత నిస్తామంటే, ఆత్మ సంబంధమైనవి కూడ మనం అలక్ష్యం చేసే అంతగా – మన భద్రతలో ఉన్న ఆత్మలను సహితం అలక్ష్యం చేస్తాం. భౌతికమైనవి మనం అలక్ష్యం చేయనవసరం లేదు, కాని యింకా ఎక్కువ ఆత్మలను రక్షణలోనికి నడిపించి, రక్షింపబడిన స్థితిలో వారిని ఎలా ఉంచాలనేవి చర్చించడానికి మనం ఎక్కువ సమయాన్ని గడపాలి!

నాల్గవది, సమయానికి చాలముందుగా ప్లాను వేసికోవాలి. చాల ఎక్కువ స్థానిక సంఘాలు వచ్చేనెల సువార్త మీటింగు కావాలనుకుంటే ఈ నెలలో దాన్ని నిర్ణయిస్తూ ఉంటారు. ప్లానింగ్‌కు చాల ఎక్కువ సమయం యివ్వవలసియుంటుంది.

అయిదవది, బిజినెస్ మీటింగులో చేయబడిన నిర్ణయాలు అమలులో పెట్టాలి. చాలా తరచుగా, ఏదో ఒకటి చేయబడాలని పురుషులు నిర్ణయిస్తారు, కాని ఆ నిర్ణయాన్ని అక్కడే విడిచి పెడతారు. ఎవనికీ పని అప్పగించినట్టయితే, దానిని ఎవడూ చేయడు! "ప్రతివాడి పని ఎవడి పనీ కాదు" అని చెప్పబడింది.

ఆరవది, బిజినెస్ మీటింగుకు హాజరయ్యే మనుష్యులు, బాధ్యతను అప్పగించడానికిని నేర్చుకోవాలి. ప్రతిపాట ఎవరు నడిపించాలి, ప్రతి ప్రార్థన ఎవరు చేయాలి అనేది నిర్ణయించబడినట్టయితే, చిన్న నిర్ణయాలన్నిటిని వారు చేయలేరు సరిగదా, ప్రధానమైన ప్రశ్నలను చర్చించడానికి వారు ఎన్నడూ వెళ్ళలేరు. ఒక ప్రత్యేకమైన పనికి ఒక వ్యక్తిని లేక కమిటీని బాధ్యతగా ఉంచి, పనియొక్క హద్దులను నిర్వచించి, ఎంత డబ్బుదానికి వ్యయం చేయాలో, తిరిగి రిపోర్టు ఎప్పుడు సమర్పించాలో నిర్ణయించాలి. పని ముగిసిన తరువాత (లేక అది ముందుకు సాగుతున్నప్పుడు) ఆ వ్యక్తిగాని, కమీటీగాని మీటింగులో రిపోర్టు యిచ్చి, ఆ పైన ఆజ్ఞలను పొందవచ్చు.

ఒక హెచ్చరిక మాట మాత్రం ఖచ్చితంగా యివ్వాలి: పని చేయబడలేదనే నిందను వ్యాపింపజేయడానికి కమిటీ విధానం అనుకూలంగా మార్చబడవచ్చు. అవసరం వచ్చేవరకు కమిటీలను నియమింపకూడదు, నియమించినప్పుడు అవసరమైనంతకంటే పెద్దదిగా చేయకూడదు, మరియు పని చేయడానికి యిష్టపడినవారిని మాత్రమే అందులో చేర్చుతూ ఉండాలి.

ఏడవది, మీటింగులో కూడిన ప్రతి ఒక్కరు తమ భావాన్ని వ్యక్తపరచుకొనే అవకాశం యివ్వబడాలి. రాత్రంతా మాట్లాడడానికి ఒకనికే లైసెన్సు యివ్వకూడదు లేక యింకొకరి సమయాన్ని తీసికొనడానికి సమ్మతింపకూడదు. మీటింగ్సును ఒకే స్వరము డామినేట్ చేయకూడదు. ఆ హద్దుల్లో, కూడిక ఎదుట, చేయబడిన ప్రతిపాదనల్లో తాను ఏమి చెప్పదలచుకున్నా ప్రతి ఒక్కడు స్వతంత్రుడైనట్టు భావించబడనివ్వాలి.

ఎనిమిదవది, బిజినెస్ మీటింగ్సులోని తీర్మానాలు ఏకగ్రీవంగా చేయబడాలి, అంటే, స్థానిక సంఘం యొక్క క్షేమం కొరకు మేజారిటీ ఓటుతో కాక, సర్వసమ్మతి చొప్పున తీర్మానం జరగాలి. “మేజారిటీ ఓటు పద్ధతి” పలు చిక్కులను ఎదుర్కొంటుంది.

ఒక విషయం ఏమంటే, సంఘంలో తీర్మానం చేయడమనే (విధానం) నమూన నిజంగా దేవుని యొక్క ఆదర్శానికి సరిపోదు. వారు మందను నడిపించడంలో వృద్ధులు, జ్ఞానవంతులు, ఎక్కువ విషయాలు ఎరిగినవారు, అనుభవజ్ఞులు అలాటి నమూన పెద్దలకు తెగిపోతుంది. ఈ విధమైన నాయకత్వాన్ని గూర్చి సహోదరులు గ్రహించవలసిన అవసరం ఉంది. అయినప్పటికీ, మేజారిటీ ఓటు చేత విషయాలను నిర్ణయించడానికి మనుష్యులు అలవాటు పడినట్లయితే, పెద్దలతో కూడిన నాయకత్వాన్ని అంగీకరించడానికి వారు సిద్ధపడరు. ఆ విధంగా, మీటింగులో, ప్రతి ఒక్కడు తన భావాన్ని వ్యక్తపరచుకొనడానికి అనుమతించాలి. అయితే ఒకని అభిప్రాయమెంతో మరొకని అభిప్రాయం అంతే కావలసిన అవసరం లేదు. అభిప్రాయాలు వ్యక్తపరచబడినప్పుడు, ఆత్మ సంబంధంగాను, ఎదుగుదలలోను, అనుభవంలోను, జ్ఞానంలోను, తర్ఫీదులోను, విశ్వాస్యతలోను గల తారతమ్యాలను లెక్కలోనికి తీసికొనవలసిన అవసరం ఉంటుంది.

పైగా, “మెజారిటీ రూల్ పాలసీ” కలహాలకు హేతువు కావచ్చు. ఉదాహరణకు, 8కి 5 అనే లెక్కలో ఒక నిర్ణయం చేయబడినట్టయితే, ఆ నిర్ణయంచేయడంలో దాదాపు 40 శాతం సుముఖంగా లేరన్న మాట ఉత్సాహకరంగా ఆ నిర్ణయాన్ని 40 శాతం సపోర్టు చేయలేరు సరిగదా, యిక ఆ సంఘాన్ని గూర్చి మంచిగా ఫీలవ్వలేరు. మెజారిటీ వలన తప్పు నిర్ణయం చేయబడింది గనుక యిక మీదట ఆ సంఘంతో కలిసి ఆరాధన చేయలేమని కూడా వారు నమ్మవచ్చు. “మెజారిటీ ఓటు” పద్ధతి అనేది వ్యత్యాసాలను పెద్దచేయవచ్చు, విభజనలకు సహా

దోహదం చేయవచ్చు.

దానికి బదులు మరేమి చేయాలి? మొదటిగా, “ఈ ప్రశ్నమీద మైనారిటీ ఫీలింగ్సు మార్చడానికి ఏదైనా మార్గముందా?” అనే దాని మీద ఏకాభిప్రాయానికి రావడానికి బిజినెస్ మీటింగ్సు ప్రయత్నించాలి. రాజీ కుదుర్చు కొనడానికి ప్రయత్నించాలి. రాజీ కుదరనట్లయితే, దాదాపు యితర ప్లానులే చేయవలసియుంటుంది. ఇందులో విదితమైన ఐడియా ఏమంటే, స్థానిక సంఘంలోని ఆత్మల యొక్క క్షేమం కొరకు నిర్ణయాలు చేయబడ్డాయనే భావన మీటింగులో కూడిన వారందరికి లేదా అత్యధిక సంఖ్యాకులకు వచ్చేలా గట్టి ప్రయత్నాలు జరగాలి.

ఈ సూత్రాన్ని వర్తింపజేయడంలో రెండు హెచ్చరికలను గమనించాలి. మొదటిది, మెజారిటీ రూల్ అనే నియంతత్వం లేకుండా చేయాలి. ఒకరు లేక యిద్దరు ఒక సలహాను వ్యతిరేకించి నట్లయితే, దాన్ని ఆటోమేటిక్‌గా (డ్రాప్ చేయాలి) వదలి వేయాలి అని దాని అర్థం కాదు. రెండవది, ప్రతి ఒక్కడు మరియొకనికి లోబరచుకొనడమనే క్రైస్తవ స్వభావం కావలసి వస్తుంది; దానికి మరో విధంగా చేయడం తంటాలు పెట్టడమే ఔతుంది. గనుక ఒకడు ఒక చిన్న మైనారిటీలో భాగమైయుంటే, మెజారిటీ పై తన యిష్టాన్ని రుద్దవలసిందేనా లేదా అనే ప్రశ్నను అతడు వేసికోవాలి. ఆదర్శంగా ఉండడానికిగాను, అసమ్మతి సమయాల్లో, క్రైస్తవులందరు తమ సహోదరులకు తాను లోబరచుకొనేలా ఉద్దేశం కలిగి ఉండాలి.

## నాయకత్వపు సామర్థ్యాన్ని పురుషులు సాధకం చేసికొనడానికి ప్రారంభించాలి

ఇప్పుడు మన నాల్గవ ప్రతిపాదనను ఆలోచించుదాం: పెద్దలు నియమింపబడక ముందునుండి, స్థానిక సంఘంలోని పురుషులు నాయకత్వపు సామర్థ్యాన్ని సాధకం చేసికొనడానికి ఆరంభించాలి. ఈ సామర్థ్యం దేవుడు ప్రసాదించిన తలాంతని 1 కొరింథీ. 12:28 నుండి తేటపడుతుంది. అక్కడ పౌలు “ప్రభుత్వములు చేయువారు” (KJV) “పరిపాలనలు” లేక “పరిపాలకులు” (RSV) అనే వరాన్ని గూర్చి మాట్లాడాడు. అక్కడ వాడిన గ్రీకు పదానికి అక్షరార్థమేమంటే – “ఓడ నావికుడు ఓడను బండలు యిసుక తిన్నెలగుండా రేవునకు[1] నడిపించడం'' అని. సంఘంపు కాపరులయొక్క పని యిందులో చేర్చబడియుండనవసరం లేదు. ఒక వ్యాఖ్యాన కర్త యిలా అన్నాడు, “ఆ పని విదితంగా డైరెక్షన్‌తో కూడినట్టుంది, అది పెద్దల యొక్క పనియై యుండవచ్చు. అయితే దాన్ని ఎరిగే[2] మార్గం మనకులేదు.”

ఒకవేళ ఆ పదం పెద్దలకు మాత్రమే సూచించినట్లయితే, “పెద్దలుగా నియమింపబడి నప్పుడు మాత్రమే దేవుడు వారికి సామర్థ్యం కలిగిస్తాడా?” అనే ప్రశ్న జనిస్తుంది. “పరిపాలన' ' చేయగల ఒక మనిషి యొక్క సామర్థ్యం మనం అతని నియమించినప్పుడు గుర్తిస్తాం అని చెప్పడం చాల సరిగా ఉండవచ్చు. అలాగైనట్లయితే, వారు పెద్దలుగా నియమింపబడక ముందే నాయకత్వపు సామర్థ్యం మనుష్యులకు ఉంటుందన్న మాట. అందువలన, వారు పెద్దలుగా నియమింపబడక ముందే పురుషులు తమ సామర్థ్యాన్ని సాధన చేయవలసినవారై యుంటారు.

## నడిపించే సామర్థ్యం తనకున్నదని ఒక పురుషుడు ఎలా తెలిసికొంటాడు?

నడిపించే సామర్థ్యం తనకు ఉన్నదో లేదో ఒక మనిషి ఎలా తెలిసికొంటాడు? ఆ ప్రశ్నకు జవాబు చెప్పడానికి, మరొక దానికి జవాబు చెప్పుదాం: పాడే తలాంతు నీకు ఉందో లేదో మనం ఎలా తెలిసికొంటాం? పాడ ప్రయత్నించడం ద్వారా కదా! కొంతకాలం మనం కఠినంగా ప్రయత్నిస్తేనే గాని, మనకు పాడగల తలాంతు ఉందో లేదో తెలిసికొలేం. అలాగే, నడిపించే తలాంతు మనకు ఉన్నదో లేదో తెలిసికొనడానికి నాయకత్వపు తలాంతును సాధకం చేయాలి, కొంత కాలం వరకు దానికై కఠినంగా ప్రయత్నించాలి. నేనెన్నడు నాయకుడనుగా ఉండలేను; నేను ఆ పని కొరకు చేయబడలేదు" అని ఒకడు చెప్పి, సంఘపెద్ద అయ్యేలా తానెన్నడు కృషి చేయకున్నట్లయితే, దేవుడు తనకు అనుగ్రహించిన తలాంతును పూడ్చి పెట్టినవాడై యుండవచ్చు.

## ఒక మనిషి తన తలాంతును ఎలా ఉపయోగించ నారంభించగలడు?

*తన చుట్టునున్న జనులకు ఆజ్ఞలు జారీ చేస్తుండడం చేత ఒక మనిషి నడిపించడు.* జనుల మీద అధికారం చేయడంద్వారా అతడు నాయకత్వపు తలాంతును సాధనం చేయలేడు! నాయకత్వానికి యిది మార్గమని కొందరు తలంచవచ్చు; కొన్ని స్థానిక సంఘాల్లో చాల ఎక్కువమంది ప్రధానులున్నారు, సరిపోయినంతమంది ఇండియన్స్ లేరు, "సూపర్ వైజర్లు చాలమంది ఉన్నారుగాని, పనివారు లేరు." నాయకత్వం కొరకు యిలా సాధకం చేసికోవాలనుకొనేది తప్పుడు భావననుండి కలిగినదే. 1 పేతురు 5:1–5 ప్రకారం పెద్దలు చెలాయించేవారుగా ఉండ కూడదు; తమకు అప్పగింపబడిన వారిపైన ప్రభువులై యుండకూడదు. వారు అధికారులు కారు. వారి స్వభావము "నేను చెప్పేది నీవు చేయాలి, ఎందుకంటే నేను మీ పెద్దలలో ఒకడిని" అన్నట్టు ఉండదు. వాస్తవానికి, "మీరందరు ఎదుటివాని యెడల దీనమనస్సు అను వస్త్రము ధరించుకొని మిమ్మును అలంకరించు కొనుడి" అనే 1 పేతురు 5:5లోని బుద్ధి మాటలు పెద్దలకు సహితము సమానమైన ఫోర్సుతో వర్తిస్తాయి! పెద్దలు మాదిరి చూపుతూ ఉండాలి. బలిమిచేత కాకుండ, వెంటాడుటతోను; చాతుర్యంతో కాకుండ, ప్రభావితం చేయడంతోను వారు నడిపించాలి. వారి శీలము యొక్క సౌందర్యాన్ని బట్టిన్నీ, వారి మంచి తనము, జ్ఞానము అనేవాటిని తమయందు యితరులు చూడటాన్ని బట్టిన్నీ మంద వారిని సంతోషముగా వెంబడిస్తుంది.

కాబోయే పెద్దలు సేవచేయడాన్ని నేర్చుకోవాలి. వ్యాపారంలో, పై మేనేజ్‌మెంటు ఉద్యోగాలకు సిద్ధం చేయబడినవారు తరచుగా అడుగున ప్రారంభిస్తారు. ఆర్గనైజేషన్‌లో ఉండే ఉద్యోగాలన్నిటి గుండా వారు వెళ్ళతారు. అలా కానట్టయితే ఆ ఆర్గనైజేషన్ను, అందులో పనిచేసేవారి సమస్యలను వారు ఎలా గ్రహించగలుగుతారు? అలాగే, బైబిలు భావంలో మనం సేవ చేయుటకు ఆరంభించినప్పుడు, మనం నాయకులముగా కార్యాలు జరిగింపనారంభిస్తాం.

చొరవు చేసికొని పని చేయడానికి కాబోయే పెద్దలు అవకాశాల కొరకు వెదకాలి, కాబోయే పెద్ద మందను కాసే పనిలో ప్రవేశపు అవకాశాల కొరకు వెదకుతూ ఉంటాడు. పెద్దల పనిలో ఎక్కువ భాగం తక్కిన సభ్యులయొక్క బాధ్యతకూడా అయ్యుంటుంది. ఉదాహరణకు, పెద్దలు తప్పిపోయిన గొర్రెలను వెదకాలి. అయినా, ఆ బాధ్యతను క్రొత్త నిబంధన యితర సభ్యుల మీద కూడా పెడుతుంది (గలతీ. 6:1) అలాగే, పెద్దలు బోధింప తగినవారై యుండాలి; అయినా, క్రైస్తవులందరు తమ

జీవితాలద్వారా బోధింపవలసినవారై యున్నారు. మరియు తమ సామర్థ్యము, అవకాశాలు అనుకూలించిన కొలది అందరు వాక్యాన్ని బోధింపవలసినవారై యున్నారు. ఇంకా, పెద్దలు అబద్ధ బోధకులను ఖండించవలసినవారై యుండగా పరిశుద్ధులందరికి "ఒక్కసారే అప్పగింపబడిన బోధ నిమిత్తము" మనము పోరాడవలసినవారమై యున్నాం (యూదా 3). చివరిగా, పెద్దలు యితర సభ్యులను హెచ్చరించవలసినవారైయున్నారు. అయితే, "ప్రతిదినము ఒకనికొకడు బుద్ధి చెప్పుకొనుడి" అని హెబ్రీ రచయిత ప్రతి క్రైస్తవునితో చెప్పాడు (హెబ్రీ. 3:13).

ఆదర్శంగా, స్థానిక సంఘం ఒకని పెద్దగా నియమించినప్పుడు, దానితో అది అతనికి ఏ క్రొత్త ఉద్యోగం యివ్వడంలేదు గతంలో అతడు చేస్తున్న అనేక పనులకు – పెద్దచేసే అతి ప్రాముఖ్యమైన పనులకు ఆమోద ముద్ర వేస్తుంది. ఇంతకు ముందునుండే ఆత్మల భద్రతకొరకు అతడు ఖీలౌతున్న దానికి (సంఘం) అది అధికార పూర్వకమైన బాధ్యతను అప్పగిస్తుంది.

## ముగింపు

చదివిన లేక వినినవారి ప్రవర్తనలో మార్పు తెచ్చినప్పుడు, ఒక పాఠం విజయం సాధించినట్టౌతుంది. గనుక, (1) మరియొక విధంగా జరిగియుండే దానికంటే, ఒక స్థానిక సంఘాన్ని ముందుగా పెద్దలను నియమించుకొనేలా చేయగలిగినట్లయితే, ఈ పాఠం విజయం సాధించినట్టే; (2) అది యింకో విధంగా జరిగియుండే దానికంటే, పెద్దలు లేని స్థానిక సంఘం తన పనిని శ్రేష్ఠంగా జరిపించుకొనేలా చేయగలిగినట్టయితే, ఈ పాఠం విజయం సాధించినట్టే; (3) ఒక నాడు ప్రభువు సంఘంలో పెద్దలుగా పని చేయగోరి, తగిన యోగ్యతలుగలవారిగా సిద్ధపడుటలో సహాయపడినట్లయితే, ఈ పాఠం విజయం సాధించినట్టే.

"అంకుల్ శ్యామ్‌కు నీవు కావాలి" అని అంటూ అంకుల్‌శ్యామ్ తన వ్రేలిని ఒక యువకుని వైపు చూపినట్టు పోస్టర్‌తో యు. ఎస్ ఆర్మీ మనుష్యులను సైన్యంలోనికి చేర్చుకొంటుంది. నేడు దేవునికి మనుష్యులు కావాలి! సువార్తికులుగా, పర్సనల్ వర్కర్సుగా, ఉపదేశకులుగా, బహుశా అన్నిటికంటే ఎక్కువగా, ప్రభువు సంఘంలో పెద్దలుగా దేవునికి మనుష్యులు కావాలి!

సూచనలు

[1]William Barclay, *The Letters to the Corinthians* (Edinburgh: The Saint Andrew Press 1973), 129. [2]Leon Morris, *The First Epistle of Paul to the Corinthians,* in The Tyndale New Testament Commentary (Grand Rapids, Mich.: Wm. B. Eerdmans Publishing Co., 1958), 179.