

ಸಭಾ ಹಿರಿಯರು ಇಲ್ಲದ ಸಭೆಯಲ್ಲಿ ನಾಯಕತ್ವ

ಸ್ಥಳಿಕ ಸಭೆಯಲ್ಲಿ ನಾಯಕತ್ವದ ಬಗ್ಗೆ ನಾವು ಯೋಚಿಸುವಾಗ, ನಾವು ಸಹಜವಾಗಿ ಸಭಾ ಹಿರಿಯರ ಬಗ್ಗೆ ಯೋಚಿಸುತ್ತೇವೆ. ಹೀಗಿದ್ದರೂ, ಅನೇಕ ಸಭೆಗಳಲ್ಲಿ ಸಭಾ ಹಿರಿಯರು ಇರುವುದಿಲ್ಲ. ಬಹುಶಃ ಯುನೈಟೆಡ್ ಸ್ಟೇಟ್ಸ್‌ನಲ್ಲಿಯೂ ಕರ್ತನ ಸಭೆಯ ಅರ್ಧದಷ್ಟು ಸ್ಥಳಿಕ ಸಭೆಗಳಲ್ಲಿ ಐವತ್ತು ಇಲ್ಲವೇ ಅದಕ್ಕೂ ಕಡಿಮೆ ಸದಸ್ಯರುತ್ತಾರೆ. ಈ ಹೆಚ್ಚಾದ ಚಿಕ್ಕ ಸಭೆಗಳಲ್ಲಿ ಹಿರಿಯರು ಇರುವುದೇ ಇಲ್ಲ. ಮಿಷನ್ ಕ್ಷೇತ್ರಗಳಲ್ಲಿ, ಅದು ಭಾರತದಲ್ಲರಲೂ, ಆಸ್ಟ್ರೇಲಿಯಾದಲ್ಲರಲೂ, ಗಯಾನಾದಲ್ಲರಲೂ, ಇಲ್ಲವೇ ಜರ್ಮನಿಯಲ್ಲರಲೂ, ಹಿರಿಯರು ನಿಯಮಕ್ಕಿಂತ ಬೇರೆಯಾದ ಲೀಡಿಯಲ್ಲರುತ್ತಾರೆ. ಆದುದರಿಂದ ನಾಯಕತ್ವದ ವಿಷಯದ ಮೇಲೆ ನಮ್ಮ ಚರ್ಚೆಯನ್ನು ಹಿರಿಯತನದ ಚರ್ಚೆಗೆ ಸೀಮಿತಗೊಳಿಸಿದರೆ, ಅನೇಕರು ಎದುರಿಸುವ ಪ್ರಶ್ನೆಯನ್ನು ನಾವು ಕಡೆಗಣಿಸುತ್ತಿದ್ದೇವೆ: ಹಿರಿಯರು ಇಲ್ಲದ ಸಭೆಗಳಲ್ಲಿ ನಾಯಕತ್ವವು ಹೇಗೆ ಸಾಧಿಸಲ್ಪಡಬೇಕು?

ಆ ಪ್ರಶ್ನೆಗೆ ಉತ್ತರವಾಗಿ, ನಾಲ್ಕು ಪ್ರಸ್ತಾವಗಳನ್ನು ಯೋಚಿಸೋಣ.

ಒಂದು ಸಭೆಯು ಹಿರಿಯರಿಲ್ಲದೇ ಅಸ್ತಿತ್ವದಲ್ಲರ ಬಹುದು

ಮೊದಲನೆಯ ಪ್ರಸ್ತಾವವು ಇದಾಗಿದೆ: ಪರಿಶುದ್ಧ ಬರಹಕ್ಕನುಗುಣವಾಗಿ ಒಂದು ಸಭೆಯು ಹಿರಿಯರುಗಳಿಲ್ಲದೇ ಅಸ್ತಿತ್ವದಲ್ಲ ಇರಬಹುದು. ಅಪೊಸ್ತಲರ ಕೃತ್ಯಗಳು 13ರಲ್ಲಿ ಮತ್ತು 14ರಲ್ಲಿ, ಪೌಲ ಮತ್ತು ಬಾರ್ನಾಬರು ತಮ್ಮ ಮೊದಲನೆಯ ಮಿಷನರಿ ಪ್ರಯಾಣದಲ್ಲಿ ಹಲವಾರು ಸ್ಥಳಿಕ ಸಭೆಗಳನ್ನು ಸ್ಥಾಪಿಸಿದರು. ಅವರು ಹಿಂದಿರುಗಿ ಬಂದಾಗ, “ಪ್ರತಿ ಸಭೆಯಲ್ಲಿ ಸಭೆಯವರ ಸಮ್ಮತಿಯಿಂದ ಹಿರಿಯರನ್ನು ಗೊತ್ತುಮಾಡಿ ನೇಮಿಸಿ ಉಪವಾಸವಿದ್ದು ಪ್ರಾರ್ಥನೆ ಮಾಡಿದರು ...” (ಅಪೊಸ್ತಲರ ಕೃತ್ಯಗಳು 14:23) ಎಂದು ಲೂಕನು ದಾಖಲೆ ಮಾಡಿದ್ದಾನೆ. ಇಲ್ಲಿ ನಮೂದಿಸಲ್ಪಟ್ಟ ಹಲವಾರು ಸ್ಥಳಿಕ ಸಭೆಗಳು ಹಿರಿಯರಿಲ್ಲದೇ ಕೆಲವು ಸಮಯ ಅಸ್ತಿತ್ವದಲ್ಲಿದ್ದವು. (ಅವು ಎಷ್ಟು ಸಮಯದಿಂದ ಅಸ್ತಿತ್ವದಲ್ಲಿದ್ದವೆಂಬುದನ್ನು ಯಾರು ತಿಳಿದಿರುವುದಿಲ್ಲ; ಲೆಕ್ಕಾಚಾರಗಳು ಬಹಳ ಭಿನ್ನವಾಗಿರುತ್ತವೆ.) ಈಗ ಪೌಲ ಮತ್ತು ಬಾರ್ನಾಬರು ಪ್ರತಿಯೊಂದು ಸಭೆಯಲ್ಲಿ ಹಿರಿಯರನ್ನು ನೇಮಿಸಿದರು. ಆ ಸಭೆಗಳು ಹಿರಿಯರಿಲ್ಲದೇ ಇರುವಾಗಲೂ ಅವು ಇನ್ನೂ ಸಭೆಗಳಾಗಿದ್ದವು! ಒಂದು ಸಭೆಯು ಹಿರಿಯರಿಲ್ಲದೇ ಹೊಸ ಒಡಂಬಡಿಕೆಯ ಅಧಿಕೃತ ಸಭೆಯಾಗಿರಲು ಸಾಧ್ಯವಿರುತ್ತದೆ.

ಎಚ್ಚರಿಕೆಯ ಒಂದು ಮಾತು: ಹಿರಿಯರನ್ನು ನೇಮಿಸುವಲ್ಲಿ ಅತಿಶಯವಾಗಿ ಅವಸರಪಡದೇ ಇರೋಣ. ಸಹೋದರರು ಹೊಸ ಒಡಂಬಡಿಕೆಯ ಮಾದರಿಯನ್ನು ಅನುಸರಿಸುವ ತಮ್ಮ ಆಸಕ್ತಿಯಲ್ಲಿ, ವಿಧಾನಕ್ಕೆ ಸಾಕಷ್ಟು ಸಮಯ ಮತ್ತು ವಿಚಾರವನ್ನು ಕೊಡದೆ ಹಿರಿಯರನ್ನು ನೇಮಿಸುವುದರಲ್ಲಿ ಅವಸರ ಮಾಡಿದರೆ ಮಂದೆಗಾಗಿ ಅರ್ಹತೆಯಿಲ್ಲದ ಕುರುಬರನ್ನು ನೇಮಿಸುವಲ್ಲಿ ಅಂತ್ಯಗೊಳ್ಳುವರು. ಪರಿಶುದ್ಧ ಬರಹಕ್ಕೆ ವಿರುದ್ಧವಾಗಿ ಸಂಘಟಿಸಲ್ಪಡುವುದಕ್ಕಿಂತ, ಪರಿಶುದ್ಧ ಬರಹಕ್ಕನುಗುಣವಾಗಿ ಸಂಘಟಿಸಲ್ಪಡದೇ ಇರುವುದು ಹೆಚ್ಚು ಉತ್ತಮವಾದದ್ದಾಗಿದೆ.

ಒಂದು ಸಭೆಯು ಹಿರಿಯರನ್ನೂ ಆಗಮಿಸುವುದನ್ನು ಯೋಚಿಸಬೇಕು

ಎರಡನೆಯ ಪ್ರಸ್ತಾವವನ್ನು ಯೋಚಿಸೋಣ: ಒಂದು ಸಭೆಯು ತನ್ನ ಪ್ರಾರಂಭದಿಂದಲೇ ಹಿರಿಯರನ್ನೂ ಆಗಮಿಸುವುದನ್ನು ಯೋಚಿಸಬೇಕು. ಸಭೆಗೆ ಹಿರಿಯರು ಇಲ್ಲದಿರುವವರೆಗೆ, ಅದು ಅದಕ್ಕೆ ಅಗತ್ಯತೆ ಇದೆ ಎಂದು ದೇವರು ಹೇಳಿ ವಂಥದ್ದರ ಕಾರತೆಯುಳ್ಳದ್ದಾಗಿರುತ್ತದೆ. “ಕ್ರಮಕ್ಕೆ ಬಾರದಿರುವ ಕಾರ್ಯಗಳನ್ನು ಕ್ರಮಪಡಿಸಿ ಪಟ್ಟಣ ಪಟ್ಟಣಗಳಲ್ಲೂ ಸಭೆಯ ಹಿರಿಯರನ್ನು ನೇಮಿಸಬೇಕೆಂದು” (ತೀತ 1:5) ಹೌಲನು ತೀತನನ್ನು ಕ್ಷೇತ್ರದಲ್ಲೂ ಜಿಟ್ಟು ಹೋದನು. ತೀತನು ಅಲ್ಲ ಬಡಲ್ಪಡುವ ಮೊದಲು ಆ ಪಟ್ಟಣಗಳಲ್ಲಿ ಸಭೆಯು ಅಸ್ತಿತ್ವದಲ್ಲಿದ್ದು, ತೀತನು ಹಿರಿಯರನ್ನು ನೇಮಿಸುವುದಕ್ಕೆ ಯಾಕೆ ಅಗತ್ಯತೆಯಿತ್ತು? ಪ್ರತಿಯೊಂದು ವಿಧದಲ್ಲೂ ದೇಹವು ಬೆಳೆಯುವುದಕ್ಕಾಗಿ ತನ್ನ ಸಭೆಗೆ ಸಭಾಪಾಲಕರ ಅಗತ್ಯತೆ ಇದೆಯೆಂದು ದೇವರು ತಿಳಿಸಿದ್ದನು; ಅದುದರಿಂದ ಹಿರಿಯರದ ಹುದ್ದೆಯನ್ನು ಆತನು ಒದಗಿಸಿದನು. ಹಿರಿಯರಲ್ಲದೇ, ಒಂದು ಸಭೆಯು ಪರಿಶುದ್ಧ ಬರಹಕ್ಕನುಸಾರವಾಗಿ ಅಸ್ತಿತ್ವದಲ್ಲರ ಬಹುದು; ಅದು ಮುಂದುವರಿಯಬಹುದು; ಅದು ಬೆಳೆಯಲೂ ಬಹುದು. ಹೀಗಿದ್ದರೂ ಅದಕ್ಕೆ ಹಿರಿಯರನ್ನು ಹೊಂದುವವರೆಗೆ, ಅದೆಂದೂ ಇರಲಾರದು ಮತ್ತು ದೇವರು ಅಪೇಕ್ಷಿಸುವ ಎಲ್ಲವನ್ನೂ ಮಾಡಲಾರದು.

ಹಿರಿಯರನ್ನು ನೇಮಿಸುವಲ್ಲಿ ಸಭೆಗಳು ಯಾಕೆ ನಿಧಾನವಾಗಿರುತ್ತವೆ?

ಬಹಳವಾದ ಸಭೆಗಳು ಬಹಳವಾದ ಸಮಯದವರೆಗೆ ಹಿರಿಯರು ಇಲ್ಲದೇ ಅಸ್ತಿತ್ವದಲ್ಲದೆ ಯಾಕೆ? ನಾಯಕತ್ವಕ್ಕಾಗಿ ಜನರನ್ನು ಸಿದ್ಧಪಡಿಸುವಲ್ಲಿ ಪ್ರಸಂಗಗಳು ಚೆನ್ನಾಗಿ ಕೆಲಸಮಾಡಿರುವದಿಲ್ಲವೇ? ಮೊದಲು ವ್ಯಾಪಾರದ ಕೂಟಗಳಲ್ಲಿ ತೀರ್ಮಾನಗಳನ್ನು ಮಾಡಿದ ಜನರು, ಹಿರಿಯರು ನೇಮಿಸಲ್ಪಟ್ಟರೆ ತಮ್ಮ ನಾಯಕತ್ವದ ಪಾತ್ರವನ್ನು ಕಳೆದು ಕೊಳ್ಳುತ್ತ ವೆಂಬ ಭಯದಿಂದ ಕೆಲವು ಸಭೆಗಳು ಹಿರಿಯರನ್ನು ನೇಮಿಸುವಲ್ಲಿ ಸೋತು ಹೋಗಿರುವ ಸಾಧ್ಯತೆಯಿರುವುದೋ? ಅಧಿಕಾರದ ಬಗ್ಗೆ ಮೆಚ್ಚಿಕೆಯಿಲ್ಲದಿರುವುದು ಹಿರಿಯರ ವಿಚಾರವನ್ನು ತಿರಸ್ಕರಿಸಬಹುದೋ; ಕೆಲವರಿಗೆ ತಮಗಿಂತ ಹೆಚ್ಚು ಅಧಿಕಾರವಿರುವವರ ವಿಚಾರವನ್ನು ಸಹಿಸಿಕೊಳ್ಳಲು ಸಾಧ್ಯವಾಗುವದಿಲ್ಲವೋ?

ಸಮಸ್ಯೆಯು ಹೇಗೆ ಬಗೆಹರಿಸಲ್ಪಡಬಹುದು?

ಕಾರಣವು ಏನೇ ಇರಲಿ, ಬಹಳಷ್ಟು ಸಭೆಗಳು ವರ್ಷಗಳವರೆಗೆ ಹಿರಿಯರಲ್ಲದೇ ಅಸ್ತಿತ್ವದಲ್ಲಿರುವುದು ಮತ್ತು ಇನ್ನೂ ಇರುತ್ತಿರುವುದು ಅಂಥ ಪರಿಸ್ಥಿತಿಗಳು ಮುಂದುವರಿಯದಂತೆ ತೀರ್ಮಾನಿಸಲು ನಮ್ಮನ್ನು ಎಚ್ಚರಿಸಬೇಕು. ಈ ಸಮಸ್ಯೆಯನ್ನು ನಾವು ಹೇಗೆ ತಪ್ಪಿಸಿಕೊಳ್ಳಬೇಕು? ಯೋಗ್ಯವಾದ ಸಮಯದಲ್ಲಿ ಹಿರಿಯರನ್ನು ನೇಮಿಸಲಕ್ಕೆ ನಿಶ್ಚಯಪಡಿಸಿಕೊಳ್ಳಲು ಸ್ಥಳಿಕ ಸಭೆಯು ಯಾವ ಕ್ರಮಗಳನ್ನು ಕೈಕೊಳ್ಳಬೇಕು? ಮೂರು ಸಲಹೆಗಳನ್ನು ಮಾಡಬಹುದು:

ಪುರುಷರನ್ನು ಮಾರ್ಪಡಿಸುವುದು. ಪ್ರಾರಂಭದಿಂದ ಪುರುಷರನ್ನು (ಕುಟುಂಬಗಳ ಯಜಮಾನರನ್ನು) ಮತ್ತು ಇಡೀ ಕುಟುಂಬಗಳನ್ನು ಕರ್ತನಿಗಾಗಿ ಮಾರ್ಪಡಿಸಲು ಪ್ರಯತ್ನ ಮಾಡಬೇಕು. ಮಹಿಳೆಯರು ಮತ್ತು ಮಕ್ಕಳು ಸಾಮಾನ್ಯವಾಗಿ ಹೆಚ್ಚು ಉತ್ತರ ಕೊಡುವವರಾಗಿರುವರು, ಆದರೆ ಅವರನ್ನು ಮಾರ್ಪಡಿಸಲು ನಮ್ಮ ಎಲ್ಲಾ ಪ್ರಯತ್ನಗಳನ್ನು ತಿಳಿಸಿದರೆ ಮಹಿಳೆಯರು ಮತ್ತು ಯುವ ಜನರು, ತುಂಟಕೊಂಡಿರುವ ಸ್ಥಳಿಕ ಸಭೆಯಾಗಿ ನಾವು ಅಂತ್ಯಗೊಳ್ಳಬಹುದು. ಇದರಿಂದ ಅನೇಕ ವರ್ಷಗಳವರೆಗೆ ಹಿರಿಯರನ್ನು ನೇಮಿಸುವ ಸಾಧ್ಯತೆಯು ಇಲ್ಲದೇ ಹೋಗುವುದು.

ಹೊಸದಾಗಿ ಸಭೆಗೆ ಸೇರಿದವರನ್ನು ತರಬೇತುಗೊಳಿಸುವುದು. ಪುರುಷರನ್ನು ಹಿರಿಯತನಕ್ಕಾಗಿ ಕೂಡಲೇ ತರಬೇತುಗೊಳಿಸಲು ಪ್ರಾರಂಭಿಸಬೇಕು. ಈ ತರಬೇತಿಯು ವಿಚಾರವನ್ನೂ ಆಚರಣೆಯನ್ನೂ ಒಳಗೊಂಡಿರಬೇಕು. ಅವರು ಬೈಬಲ್ ಬೋಧನೆಗಳನ್ನು, ಸಭೆಯ ಸಂಘಟನೆಯನ್ನು, ಮತ್ತು ಸಭೆಯ ನಾಯಕತ್ವವನ್ನು ಕಲಿಯಬೇಕೆಂದು

ನಾವು ಬಯಸುತ್ತೇವೆ. ಅವರು ಕಲಿತು ಕೊಂಡದ್ದನ್ನು ಇತರರಿಗೆ ಬೋಧಿಸುವುದರಿಂದ, ಬೈಬಲ್ ಕ್ಲಾಸುಗಳಲ್ಲಿ ಬೋಧಿಸುವುದರಿಂದ, ಆರಾಧನೆಯಲ್ಲಿ ನಡಿಸುವುದರಿಂದ, ಮತ್ತು ಬಹಿರಂಗವಾಗಿ ಮಾತಾಡುವುದರಿಂದ ಕಾರ್ಯರೂಪಕ್ಕೆ ತರಲು ಪ್ರಾರಂಭಿಸಬೇಕೆಂದು ಬಯಸುತ್ತೇವೆ. ತರಬೇತಿಯು ವೈಯಕ್ತಿಕವಾಗಿ, ಕ್ಲಾಸುಗಳಲ್ಲಿ, ಓದುವುದರ ಮುಖಾಂತರ, ಪತ್ರವ್ಯವಹಾರದ ಮೂಲಕ ಇಲ್ಲವೇ ವಿಡಿಯೋ ಕೋರ್ಸುಗಳ ಮೂಲಕ ಮತ್ತು ಪುರುಷರಿಗೆ ಅವರ ತಲಾಂತುಗಳನ್ನು ಉಪಯೋಗಿಸುವುದಕ್ಕಾಗಿ ಅವಕಾಶಗಳನ್ನು ಒದಗಿಸುವುದರಿಂದ ಮಾಡಲ್ಪಡಬಹುದು.

ಪುರುಷರನ್ನು ನಾಯಕತ್ವದಲ್ಲಿ ಒಳಗೊಳ್ಳುವಂತೆ ಮಾಡುವುದು. ಒಂದು ದಿನ ಹಿರಿಯ ರಾಗ ಬಹುದಾದವರು ಮೊದಲಿನಿಂದಲೇ ಸಭೆಯ ತೀರ್ಮಾನ ಮಾಡುವ ಸರದಿಯಲ್ಲಿ ಪಾಲುದಾರರಾಗಬೇಕು. ಇದರಿಂದ ಅವರು ಸಭೆಯನ್ನು ನಡಿಸುವ ದಿನಕ್ಕಾಗಿ ಸಿದ್ಧತೆ ಪಡೆದು ಕೊಳ್ಳುವರು.

ಪ್ರಸಂಗಗಳು ಮತ್ತು ಮಿಶನರಿಗಳು ಕೆಲವು ಸಲ ಈ ಕ್ರಮ ತೆಗೆದುಕೊಳ್ಳಲು ಭಯಪಡುವರು. ಕ್ರಿಸ್ತನಲ್ಲಿ ಶಿಶುವಾಗಿರುವವರು ತೀರ್ಮಾನ ಮಾಡುವುದರಲ್ಲಿ ಒಳಗೊಳ್ಳುವುದನ್ನು ಕೆಲವರು ವಿರೋಧಿಸಬಹುದು, “ಸಭೆಯ ಕಾರ್ಯವನ್ನು ಕುರಿತು ನಿರ್ಣಯಗಳನ್ನು ಮಾಡಲು ನಂಬುವಷ್ಟು ಅವರು ತಿಳಿದುಕೊಂಡಿರುವುದಿಲ್ಲ”; ಇಲ್ಲವೇ “ಸಭಾ ಪಂಗಡಗಳ ಬಗ್ಗೆ ಕೆಲವು ತಪ್ಪಾದ ತತ್ವಗಳನ್ನು ಹಿಡಿದಿರಬಹುದು” ಎಂದು ಹೇಳಬಹುದು.

ಈ ಅಕ್ಷೇಪಣೆಗೆ ಉತ್ತರವಾಗಿ, ಮೊದಲು, ಹೆಚ್ಚಾದ ಹೊಸ ಕ್ರೈಸ್ತರು ಬೈಬಲನ ಬಗ್ಗೆ ತಮಗೆ ಕಲಿಯಲು ಬಹಳವಾದದ್ದು ಇರುವುದು ಎಂಬ ಅರುಹುವಳ್ಳವರಾಗಿರುವರು ಮತ್ತು ಯಾರೂ ತಮ್ಮ ಸಾಮರ್ಥ್ಯವನ್ನು ದಾಟಿ ಸಾಹಸ ಮಾಡುವುದಿಲ್ಲ ಎಂದು ನಾನು ನಂಬುತ್ತೇನೆ. ಎರಡನೆಯದಾಗಿ, ಕ್ರಿಸ್ತನಲ್ಲಿ ಶಿಶುವಾಗಿರುವವರು ಬೈಬಲನ ಬಗ್ಗೆ ವಿನಯವಾಗಿ ತಿಳಿಯುವುದು ಸತ್ಯವಾಗಿರುವಾಗ, ಅವು ವ್ಯಾವಹಾರಿಕ ರೂಢಿಗಳ ಬಗ್ಗೆ ಸಾಕಾಷ್ಟಾದದ್ದನ್ನು ಮತ್ತು ತಮ್ಮ ನೆರೆಯವರನ್ನು ಕ್ರಿಸ್ತನ ಬಳಿಗೆ ಹೇಗೆ ತರಬೇತೆಂಬುದನ್ನು ತಿಳಿದವರಾಗಿರಬಹುದು. “ನಾವು ಎಲ್ಲ ಕೂಡಿಬರೋಣ?”; “ನಾವು ಯಾವಾಗ ಕೂಡಿ ಬರೋಣ?”; “ಈ ಕ್ಷೇತ್ರದಲ್ಲಿ ನಾವಾರ್ತಾ ಸೇವೆಗಾಗಿ ಅತ್ಯುತ್ತಮವಾದ ವಿಧಾನಗಳು ಯಾವವು?” ಎಂಬಂಥ ಪ್ರಶ್ನೆಗಳನ್ನು ಹೊಸದಾಗಿ ಸಭೆಗೆ ಸೇರಿಕೊಂಡವರಿಂದ ಪ್ರಸಂಗಿಯು ಕೇಳುವುದು ಚೆನ್ನಾಗಿರುತ್ತದೆ. ಮೂರನೆಯದು, ತೀರ್ಮಾನ ಮಾಡುವುದರಲ್ಲಿ ಒಳಗೊಳ್ಳುವುದನ್ನು ಸದಸ್ಯರಿಗೆ ನಿರಾಕರಿಸಿದರೆ, ಅದು ನಕಾರಾತ್ಮಕವಾದ ಪರಿಣಾಮಗಳನ್ನು ಮಾಡಬಹುದು. ಅದು ಪ್ರಸಂಗಿ ಇಲ್ಲವೇ ಮಿಶನರಿಯು ಸಭೆಯು ತನಗೆ ಒಳಪಟ್ಟದ್ದಾಗಿದೆ ಆದರೆ ಕ್ರಿಸ್ತನಿಗಲ್ಲ ಎಂಬ ಮನೋಭಾವನೆಯನ್ನು ಬೆಳೆಸಿಕೊಳ್ಳಲು ಕಾರಣವಾಗಬಹುದು ಹಾಗೂ ಹೊಸದಾಗಿ ಸಭೆಗೆ ಸೇರಿರುವವರಿಗೂ ಅದೇ ಮನೋಭಾವನೆ ಬರಬಹುದು. ಇದಲ್ಲದೇ, ಹೊಸದಾಗಿ ಸಭೆಗೆ ಸೇರಿರುವವರಿಂದ ತೀರ್ಮಾನ ಮಾಡುವುದಕ್ಕಾಗಿರುವ ಅವಕಾಶಗಳನ್ನು ತಡೆಹಿಡಿಯುವುದು ಅವರು ಅತ್ಯಂತ ಶಿಶುಗಳಾಗಿಯೇ ಉಳಿಯುವಂತೆ ಕಾರಣವಾಗಬಹುದು. ಅವರ ಅತ್ಯಂತ ಸ್ವಾಮ್ಯಗಳ ವ್ಯಾಯಾಮದಿಂದ ಮಾತ್ರವೇ ಶಿಶುಗಳು ಪರಿಣಿತ ಕ್ರೈಸ್ತರಾಗುವವು, ನಾಯಕತ್ವಕ್ಕೆ ನಿಜವಾಗಿ ಸಾಮರ್ಥ್ಯವುಳ್ಳವುಗಳಾಗುವವು.

ಹಿರಿಯರಿಲ್ಲದ ಸ್ಥಳಿಕ ಸಭೆಯು ತನ್ನ ವ್ಯವಹಾರವನ್ನು

ನಡಿಸಲು ವ್ಯವಸ್ಥೆ ಮಾಡತಕ್ಕದ್ದು

ಇಲ್ಲಿ ಮೂರನೆಯ ಪ್ರಮೇಯವಿರುವುದು: ಸ್ಥಳಿಕ ಸಭೆಗೆ ಹಿರಿಯರು ನೇಮಿಸಲ್ಪಡುವವರೆಗೆ ಅದು ಸಭೆಯ ವ್ಯವಹಾರವನ್ನು ನಡಿಸುವುದಕ್ಕಾಗಿ ಇತರ ವ್ಯವಸ್ಥೆಗಳನ್ನು ಮಾಡಿಕೊಳ್ಳತಕ್ಕದ್ದು. ಒಂದು ಸ್ಥಳಿಕ ಸಭೆಯು ರಚಿಸಲ್ಪಟ್ಟ ಕೂಡಲೇ ಪ್ರಶ್ನೆಗಳು ಉದ್ಭವಿಸುವವು: ಅವರು ಎಲ್ಲ ಕೂಡಿ

ಬರುವರು? ಅವರು ಯಾವಾಗ ಕೂಡಿ ಬರುವರು? ಯಾರು ಪ್ರಸಂಗಿಸುವರು? ಅವರಿಗೆ ಯಾವ ಕ್ಲಾಸುಗಳು ಇರುವವು ಮತ್ತು ಅವುಗಳಲ್ಲಿ ಯಾರು ಬೋಧಿಸುವರು? ತರ್ಕನ ಭೋಜನವನ್ನು ಯಾರು ಸಿದ್ಧಪಡಿಸುವರು? ಅವರು ಕೂಡಿಸುವ ಹಣದೊಂದಿಗೆ ಅವರು ಏನು ಮಾಡುವರು? ಈ ಪ್ರಶ್ನೆಗಳು ಮತ್ತು ಇತರ ಪ್ರಶ್ನೆಗಳು ಉತ್ತರಿಸಲ್ಪಡಬೇಕು. ತೀರ್ಮಾನಗಳ ಮಾಡಲ್ಪಡಬೇಕು. ಸಭೆಯ ವ್ಯವಹಾರವನ್ನು ನಡಿಸಲಕ್ಕೆ ಒಂದು ಲೀತಿಯ ವ್ಯವಸ್ಥಾಪನೆಗಾಗಿ ಅಗತ್ಯತೆಯು ಉದ್ಭವಿಸುವುದು.

ಅನೌಪಚಾರಿಕ ವಿಧಾನಗಳು

ಕೆಲವು ಸ್ಥಳಿಕ ಸಭೆಗಳಲ್ಲಿ ವ್ಯವಹಾರವು ಅನೌಪಚಾರಿಕವಾಗಿ ನಡಿಸಲ್ಪಡಬಹುದು. ಆರಾಧನೆಗಳ ನಂತರ ಕೇವಲ ಚಿಕ್ಕಮಾತುಗಳಲ್ಲಿ ತೊಡಗಿ, ಸುತ್ತಲೂ ನಿಂತು ಕೊಂಡಿರುವಾಗ ಜನರು ತೀರ್ಮಾನಗಳನ್ನು ಮಾಡಬಹುದು. ಬಹುಶಃ ಇದರ ಬಗ್ಗೆ ಯಾವುದೂ ತಜ್ಞಾಗಿರುವದಿಲ್ಲ: ಮಾಸಿಕ ವ್ಯವಹಾರದ ಕೂಟಕ್ಕೆ ಯಾವುದೇ ಪರಿಶುದ್ಧ ಬರಹದ ಅಗತ್ಯತೆ ಇರುವದಿಲ್ಲ.

ಹೀಗಿದ್ದರೂ, ಅನೌಪಚಾರಿಕವಾಗಿ ತೀರ್ಮಾನಗಳನ್ನು ಮಾಡುವ ವಿಧಾನವಿರುವಲ್ಲಿ ಗಂಡಾಂತರಗಳು ಇರುತ್ತವೆ. ಮೊದಲನೆಯದು, ಯಾವ ವ್ಯವಹಾರವೂ ನಡಿಸಲ್ಪಡದೇ ಇರುವ ಗಂಡಾಂತರಗಳು ಇರುತ್ತವೆ. ಒಂದು ಸ್ಥಳಿಕ ಸಭೆಗೆ ತೀರ್ಮಾನಗಳನ್ನು ಮಾಡುವ ಅವಶ್ಯಕತೆ ಇಲ್ಲದಿದ್ದರೆ, ಸಭೆಯು ತಪ್ಪಿ ಹೋದವರನ್ನು ರಕ್ಷಿಸುವದಕ್ಕಾಗಿ ಇಲ್ಲವೇ ಇತರರಿಗೆ ಸಹಾಯ ಮಾಡುವದಕ್ಕಾಗಿ ಏನನ್ನೂ ಮಾಡದೇ ಇರಬಹುದು. ಎರಡನೆಯದು, ಅಂಥ ಪರಿಸ್ಥಿತಿಯು, “ಪ್ರಮುಖನಾಗಬೇಕೆಂದಿರುವ ದಿಯೋತ್ರೇಫನು” ವಿಳುವಂತೆ ಮಾಡಬಹುದು (3 ಯೋಹಾನ್ 9). ಒಬ್ಬ ಮನುಷ್ಯನು ಅನೌಪಚಾರಿಕವಾಗಿ ತೀರ್ಮಾನ ಮಾಡುವ ವಿಧಾನವನ್ನು ಮೆಚ್ಚಿಕೊಳ್ಳಬಹುದು ಯಾಕೆಂದರೆ ಅದು ಅವನಿಗೆ ಸಭೆಯ ಪರಿಣಾಮಕಾರಿ ನಿಯಂತ್ರಣವನ್ನು ಕೊಡುವುದು. ಮೂರನೆಯದು, ವ್ಯವಹಾರವು ಒಂದು ಕ್ರಮವಾದ ಲೀತಿಯಲ್ಲಿ ಮಾಡಲ್ಪಡಲಿಲ್ಲ. ಮಾಡಲ್ಪಡಬೇಕಾದ ಕಾರ್ಯಗಳು ಮಾಡಲ್ಪಡದೇ ಜಿಟ್ಟು ಜಡಬಹುದು; ತಿದ್ದುಪಡಿ ಮಾಡಲು ಅಗತ್ಯವಾದ ವಿಷಯಗಳು ಮುಂದುವರಿಯಬಹುದು; ಒಂದು ಪರಿಹಾರವು ಸೂಚಿಸಲ್ಪಟ್ಟಾಗ, ಒಂದು ಸಮಸ್ಯೆಯ ಮಹತ್ವದ ಅಂಶಗಳು ಗಮನಕ್ಕೆ ಬಾರದೇ ಹೋಗಬಹುದು; ಇಲ್ಲವೇ ತೀರ್ಮಾನಗಳು ಸ್ಥಳಿಕ ಸಭೆಯ ಚಿತ್ತವನ್ನು ನಿಜವಾಗಿ ಪ್ರತಿಬಿಂಬಿಸದೇ ಹೋಗಬಹುದು.

ವ್ಯವಹಾರದ ಕೂಟಗಳು

ಈ ಗಂಡಾಂತರಗಳ (ಮತ್ತು ಬಹುಶಃ ಇತರ ಗಂಡಾಂತರಗಳ) ಕಾರಣದಿಂದ ಹೆಚ್ಚು ಔಪಚಾರಿಕ ವ್ಯವಹಾರದ ಕೂಟಗಳು ಸಭೆಗಾಗಿ ನಿರ್ಣಯಗಳನ್ನು ಮಾಡಲು ಉಪಯೋಗಿಸಲ್ಪಡುತ್ತವೆ.

ಈ ವ್ಯವಹಾರದ ಕೂಟಗಳಲ್ಲಿ ಯಾರು ಭಾಗವಹಿಸುವರು? ಸಾಮಾನ್ಯವಾಗಿ, ಅವು ಸ್ಥಳಿಕ ಸಭೆಯ ಎಲ್ಲಾ ಪುರುಷರಿಗೆ ತೆರೆದಿಡಲ್ಪಟ್ಟಿರುತ್ತವೆ. ಸಾಮಾನ್ಯವಾಗಿ ಸ್ತ್ರೀಯರಿಗೆ ಇವುಗಳಲ್ಲಿ ಭಾಗವಹಿಸಲಕ್ಕೆ ಅವಕಾಶವಿರುವದಿಲ್ಲ. ಯಾಕೆಂದರೆ ಅವರು ಹಾಗೆ ಜಡಲ್ಪಟ್ಟರೆ ಅವರು “ಪುರುಷರ ಮೇಲೆ ಅಧಿಕಾರ ನಡಿಸುವರು” (1 ತಿಮೊಥೆ 2:12) ಎಂದು ಯೋಚಿಸಲ್ಪಟ್ಟಿತ್ತು. ಇದಲ್ಲದೇ ಪುರುಷರು ಮಾತ್ರವೇ ಸಭಾ ಹಿರಿಯರಾಗುವದರಿಂದ, ಅವರು ನಡಿಸಲು ಕಲಿಯುವವರಾಗಬೇಕಿತ್ತು ಮತ್ತು ವ್ಯವಹಾರದ ಕೂಟಗಳು ನಾಯಕತ್ವದ ಪ್ರಯೋಗಾಲಯಗಳಾಗಿದ್ದವು. ಸ್ತ್ರೀಯರು ವ್ಯವಹಾರದ ಕೂಟಗಳಲ್ಲಿ ಭಾಗವಹಿಸಲು ಅವಂತಿರಿಸಲ್ಪಡದಿದ್ದರೂ, ಕೂಟದಲ್ಲಿ ಭಾಗವಹಿಸಿದ ಪುರುಷರಿಂದ ಅವರ ಅಗತ್ಯತೆಗಳು ವಿಚಾರಿಸಲ್ಪಡುತ್ತಿದ್ದವು. ಮಹಿಳೆಯರಿಗೆ

ಸಂಬಂಧಿಸಿದ ವಿಷಯಗಳು (ಉದಾಹರಣೆಯಾಗಿ, ಅಹಾರ ಸಿದ್ಧಪಡಿಸಲು ಮಹಿಳೆಯರಿಗೆ ಹೇಳ ಬೇಕಾಗಿದ್ದರೆ, ಇಲ್ಲವೆ ಸಂದೇ ಸ್ಕೂಲನ ಶಿಕ್ಷಕಿಯರು ವಿನಯದರೂ ಮಾಡಲು ಕೇಳಲ್ಪಡಬೇ ಕಾಗಿದ್ದರೆ) ತೀರ್ಮಾನಿಸಲ್ಪಡಬೇಕಾಗಿದ್ದಾಗ, ಕೂಟಕ್ಕಿಂತ ಮೊದಲು ಅವರನ್ನು ಸಂಪರ್ಕಿಸ ಬೇಕಾದ ಅಗತ್ಯತೆಯಿತ್ತು. ಕೂಟದ ನಂತರ ಕೂಟದಲ್ಲಿ ವಿನು ಸಂಭವಿಸಿತೆಂಬುದನ್ನು ಎಲ್ಲಾ ಸದಸ್ಯರಿಗೆ ತಿಳಿಸಲ್ಪಡುತ್ತಿತ್ತು. ಇದಲ್ಲದೆ, ಮಹಿಳೆಯರ ಭಾವನೆಗಳು, ವಿಚಾರಗಳು ಮತ್ತು ಸಲಹೆಗಳು ತೀರ್ಮಾನ ಮಾಡುವುದರಲ್ಲಿ ವಿಚಾರಿಸಲ್ಪಡಬೇಕು. ಪುರುಷರು ಇಡೀ ಸಭೆಯ ಮೇಲೆ ಪರಿಣಾಮ ಮಾಡುವ ತೀರ್ಮಾನಗಳನ್ನು ಮಾಡುವಂತೆ, ಸಭೆಯಲ್ಲಿ ಬಹುಸಂಖ್ಯೆಯಲ್ಲಿರುವ ಮತ್ತು ಸಭೆಯ ಕೆಲಸದಲ್ಲಿ ನೂರಕ್ಕೆ ಎಷ್ಟೆಷ್ಟೆದರಷ್ಟನ್ನು ಮಾಡುವ ಮಹಿಳೆಯರನ್ನು ಕಡೆಗಣಿಸುವುದು ಪುರುಷರ ಹುಚ್ಚುತನದ ಪರಾಕಾಷ್ಠೆಯಾಗಿರುತ್ತದೆ. ವ್ಯವಹಾರದ ಕೂಟಗಳಲ್ಲಿ ಮಾಡಲ್ಪಡುವ ನಿರ್ಣಯಗಳು ಮಹಿಳೆಯರನ್ನೊಳಗೊಂಡು ಇಡೀ ಸಭೆಯ ಭಾವನೆಗಳನ್ನು ಪ್ರತಿಬಿಂಬಿಸುವುದು ಅದರ್ಶ ಪ್ರಾಯವಾದದ್ದಾಗಿದೆ.

ವ್ಯವಹಾರದ ಕೂಟಗಳು ಹೇಗೆ ನಡಿಸಲ್ಪಡತಕ್ಕದ್ದು? ಔಪಚಾರಿಕ ವ್ಯವಹಾರದ ಕೂಟಗಳನ್ನು ನಡಿಸಬೇಕಾಗಿರುವುದೆಂದು ಹೊಸ ಒಡಂಬಡಿಕೆಯು ಕೇಳುವುದಿಲ್ಲ; ಮತ್ತು ಅವುಗಳನ್ನು ನಡಿಸಲಕ್ಕೆ ನಿರ್ದಿಷ್ಟವಾದ ನಿಯಮಗಳನ್ನು ಹೇಳುವುದಿಲ್ಲ. ಸಹಾಯಕರವಾದ ಕೆಲವು ಸಾಮಾನ್ಯ ಸೂಚನೆಗಳನ್ನು ನಾನು ಹೇಳ ಬಯಸುತ್ತೇನೆ:

ಮೊದಲನೆಯದು, “ಎಲ್ಲವೂ ಮರ್ಯಾದೆಯಿಂದಲೂ ಕ್ರಯದಿಂದಲೂ ನಡೆಯಲಿ” (1 ಕೊರಿಂಥ 14:40). ಈ ತತ್ವವು ವ್ಯವಹಾರದ ಕೂಟಗಳಿಗೂ ಹಾಗೆಯೇ ಸಭೆಯ ಆರಾಧನೆಗೂ ಅನ್ವಯಿಸಲ್ಪಡತಕ್ಕದ್ದು. “ಯೋಗ್ಯವಾಗಿ” ಮತ್ತು “ಕ್ರಮವಾಗಿ” ನಡಿಸಲ್ಪಟ್ಟಿದ್ದು ಒಂದು ಸಭೆಯಿಂದ ಇನ್ನೊಂದು ಸಭೆಗೆ ಭಿನ್ನವಾದದ್ದಾಗಿರಬಹುದು. ಒಂದು ಸಭೆಯು ಕಟ್ಟುನಿಟ್ಟಿನ ನಿಯಮಗಳನ್ನು ಮಾಡಿಕೊಂಡು, ಅಕ್ಷರಶಃವಾಗಿ ಕಾನೂನುಗಳಂತೆ ಅನುಸರಿಸಬಹುದು. ಇನ್ನೊಂದು ಸಭೆಯು ತನ್ನ ವ್ಯವಹಾರಿಕ ಕೂಟಗಳಲ್ಲಿ ಸಂಸತ್ತಿನ ವಿಧಾನದಂತೆ ನಿಯಮಗಳನ್ನು ಅನುಸರಿಸಲಿಲ್ಲ. ಆದಾಗ್ಯೂ ತನ್ನ ಉದ್ದೇಶಗಳನ್ನು ತೃಪ್ತಿಕರವಾದ ಲೀಡಿಯಲ್ಲಿ ನೆರವೇರಿಸಬಹುದು. ವಿನಯದರೂ ಮಾಡಿದರೂ, ಕೂಟಗಳು ಒಳಗೊಂಡಿರುವ ಸಂಗತಿಗಳ ಮಟ್ಟಗಳಿಂದ ಕ್ರಮಬದ್ಧವಾದ ಲೀಡಿಯಲ್ಲಿ ನಡಿಸಲ್ಪಡಬೇಕು.

ಎರಡನೆಯದು, ಕ್ರೈಸ್ತ ವಾತಾವರಣದಲ್ಲಿ ಕೂಟವು ನಡಿಸಲ್ಪಡತಕ್ಕದ್ದು ಪುರುಷರು ದಯೆಯುಳ್ಳವರೂ ತಾವು ಹೇಳುವುದರಲ್ಲಿ ಜಾಗರೂಕತೆಯುಳ್ಳವರೂ ಇತರರ ಕಡೆಗೆ ಸಹನೆಯುಳ್ಳವರೂ ದೀರ್ಘಶಾಂತರೂ ಮತ್ತು ಶ್ರೀತಿಯಿಂದ ವರ್ತಿಸುವವರೂ ಆಗಿರತಕ್ಕದ್ದು ಅಂಥ ವಾತಾವರಣದಲ್ಲಿ ಸಹೋದರರು ಎಚ್ಚರವನ್ನು ಪ್ರಶ್ನೆಗಳಿಗೆ ತಮ್ಮನ್ನು ವ್ಯಕ್ತಪಡಿಸಲ್ಪಡಬೇಕು.

ಮೂರನೆಯದು, ಕೆಲಸದ ಯಾವುದೇ ಹಂತವು ಕಡೆಗಣಿಸಲ್ಪಡಬಾರದು. ಜಿಲ್ಲೆಗಳನ್ನು ಪಾವತಿ ಮಾಡಬೇಕು; ಕಟ್ಟಡವು ದುರಸ್ತಿಯಲ್ಲಿ ಇಡಲ್ಪಡಬೇಕು; ಪ್ರಸಂಗಗಳು ಆಯ್ಕೆ ಮಾಡಲ್ಪಡಬೇಕು. ಪತ್ರಗಳಿಗೆ ಉತ್ತರಗಳು ಕೊಡಲ್ಪಡಬೇಕು, ಮನವಿಗಳು ವಿಚಾರಿಸಲ್ಪಡ ಬೇಕು, ಮತ್ತು ಸಹಾಯದ ಹಾಗೂ ಸುವಾರ್ತೆಯ ಕಾರ್ಯಗಳು ಮಾಡಲ್ಪಡಬೇಕು. ಇದಲ್ಲದೆ, ಸದಸ್ಯರ ಆತ್ಮಿಕ ಕ್ಷೇಮಭಿವೃದ್ಧಿಯು ಯೋಚಿಸಲ್ಪಡಬೇಕು. ಕೆಲವು ಸಲ ಆತ್ಮಿಕ ವಾದವುಗಳನ್ನು - ನಮ್ಮ ಜೋಪಾನನೆಯಲ್ಲಿ ಇರುವವರ ಪ್ರಾಣಗಳನ್ನು ಕಡೆಗಣಿಸುವಷ್ಟರ ಮಟ್ಟಿಗೆ ಲೌಕಿಕ ವ್ಯವಹಾರಗಳಲ್ಲಿ ತೊಡಗಿಕೊಳ್ಳುತ್ತೇವೆ. ಪ್ರಾಪಂಚಿಕ ವಿಷಯಗಳನ್ನು ನಾವು ಕಡೆಗಣಿಸಬಾರದು, ಆದರೆ ಹೆಚ್ಚು ಆತ್ಮಗಳನ್ನು ನಾವು ಹೇಗೆ ರಕ್ಷಿಸಬಹುದು ಮತ್ತು ಅವರನ್ನು ರಕ್ಷಿಸಲ್ಪಟ್ಟವರನ್ನಾಗಿ ಹೇಗೆ ಇಡಬೇಕು ಎಂದು ಚರ್ಚಿಸುವುದಕ್ಕೆ ಹೆಚ್ಚು ಸಮಯ ಕಳೆಯ ಬೇಕು!

ನಾಲ್ಕನೆಯದು, ಸಮಯಕ್ಕಿಂತ ಮುಂಚಿತವಾಗಿಯೇ ಯೋಚನೆಗಳನ್ನು ಮಾಡಬೇಕು. ಅನೇಕ

ಸ್ಥಳಿಕ ಸಭೆಗಳು ಮುಂದಿನ ತಿಂಗಳಲ್ಲಿ ಸುವಾರ್ತಾ ಕೂಟದ ಅಗತ್ಯತೆಯಿದೆ ಎಂದು ಒಂದು ತಿಂಗಳ ತೀರ್ಮಾನಿಸುತ್ತವೆ. ಯೋಜಿಸಲಕ್ಕೆ ಹೆಚ್ಚು ಸಮಯ ಕೊಡುವ ಅಗತ್ಯತೆಯಿರುತ್ತದೆ.

ಬದನೆಯದು, ವ್ಯವಹಾರದ ಕೂಟಗಳಲ್ಲಿ ಮಾಡಿದ ತೀರ್ಮಾನಗಳನ್ನು ಕಾರ್ಯ ರೂಪಕ್ಕೆ ತರುವ ಅಗತ್ಯತೆಯಿದೆ. ಬಹಳ ಸಲ, ಪುರುಷರು ಕೆಲವೊಂದನ್ನು ಮಾಡಬೇಕೆಂದು ತೀರ್ಮಾನಿಸುತ್ತಾರೆ ಆದರೆ ತೀರ್ಮಾನವನ್ನು ಅಲ್ಲಿಯೇ ಬಿಟ್ಟು ಬಿಡುತ್ತಾರೆ. ಯಾಲಿಗೂ ಕೆಲಸವು ಮಾಡಲು ಕೊಡಲ್ಪಡದಿದ್ದರೆ, ಯಾರೂ ಅದನ್ನು ಮಾಡಲಾರದು! “ಪ್ರತಿಯೊಬ್ಬರ ಕೆಲಸವಾಗಿರುವಂಥದ್ದು ಯಾರ ಕೆಲಸವೂ ಆಗಿರುವದಿಲ್ಲ” ಎಂದು ಹೇಳಲ್ಪಟ್ಟಿದೆ.

ಆರನೆಯದು, ವ್ಯವಹಾರಿಕ ಕೂಟದಲ್ಲಿ ಭಾಗವಹಿಸುವವರು ಜವಾಬ್ದಾರಿಯನ್ನು ಇತರರಿಗೆ ಹಂಚಿಕೊಡುವದನ್ನು ಕಲಿತು ಕೊಳ್ಳಬೇಕು. ಪುರುಷರು ಪ್ರತಿಯೊಂದು ಸಂಗೀತ ವನ್ನು ಮತ್ತು ಪ್ರತಿಯೊಂದು ಪ್ರಾರ್ಥನೆಯನ್ನು ಯಾರು ನಡಿಸಬೇಕು ಎಂದು ನಿರ್ಣಯಿಸಲು ಪ್ರಯತ್ನಿಸಿದರೆ, ಆಗ ಅವರು ಎಲ್ಲಾ ಚಿಕ್ಕ ತೀರ್ಮಾನಗಳನ್ನು ಅವರಿಗೆ ಮಾಡಲಾಗುವದಿಲ್ಲ ಹಾಗೂ ಮಹತ್ವದ ಪ್ರಶ್ನೆಗಳನ್ನು ಚರ್ಚಿಸಲು ಎಂದೂ ಅವಕಾಶ ಹೊಂದುವದಿಲ್ಲ. ಒಂದು ಉತ್ತಮವಾದ ಯೋಜನೆಯು ವ್ಯಕ್ತಿಯು ಇಲ್ಲವೇ ಒಂದು ಸಮಿತಿಯು ಒಂದು ಪ್ರತ್ಯೇಕವಾದ ಕೆಲಸಕ್ಕೆ ಜವಾಬ್ದಾರಿಯುಳ್ಳದ್ದನ್ನಾಗಿ ಮಾಡುವುದು, ಕೆಲಸದ ಮಿತಿಗಳನ್ನು ನಿರೂಪಿಸುವುದು, ಎಷ್ಟು ಹಣ ಖರ್ಚುಮಾಡಬೇಕು ಎಂಬುದನ್ನು ಮತ್ತು ಯಾವಾಗ ವರದಿಯು ಕೊಡಲ್ಪಡಬೇಕೆಂಬುದನ್ನು ತೀರ್ಮಾನಿಸುವುದು ಆಗಿರುತ್ತದೆ. ಕೆಲವು ಪರಿಪೂರ್ಣಗೊಂಡ ತರುವಾಯ (ಇಲ್ಲವೇ ಅದು ಪ್ರಗತಿಯಲ್ಲಿ ಇದ್ದಾಗ), ಪುರುಷನು ಇಲ್ಲವೇ ಸಮಿತಿಯು ಮೀಟಿಂಗಿನಲ್ಲಿ ವರದಿಯನ್ನು ಕೊಟ್ಟು ಮುಂದಿನ ನಿರ್ದೇಶನಗಳನ್ನು ಪಡೆದು ಕೊಳ್ಳಬಹುದು.

ಎಚ್ಚರಿಕೆಯ ಒಂದು ಮಾತು ಕೊಡಲ್ಪಡತಕ್ಕದ್ದು: ಒಂದು ಕಮೀಷಿಯ ಹದ್ದತಿಯು ಕೆಲಸವು ಮಾಡಲ್ಪಡದೇ ಇರುವುದಕ್ಕೆ ದೂರನ್ನು ಪ್ರಸಾರಿಸಲು ಕೇವಲ ಒಂದು ಸುಲಭ ವಾದ ಮಾರ್ಗವಾಗ ಬಹುದು. ಅಗತ್ಯತೆಯಿರುವವರೆಗೆ ಸಮಿತಿಗಳು ನೇಮಿಸಲ್ಪಡಬಾರದು, ಅವಶ್ಯಕತೆಗಳಿಗಿಂತ ಹೆಚ್ಚು ದೊಡ್ಡದಾಗಿರಬಾರದು, ಮತ್ತು ಸೇವೆ ಮಾಡಲು ಸಿದ್ಧರಾಗಿರುವವರನ್ನು ಮಾತ್ರ ಒಳಗೊಳ್ಳಿಸಬೇಕು.

ವಿಳನೆಯದು, ಹಾಜರಿರುವ ಪ್ರತಿಯೊಬ್ಬನಿಗೂ ಕೂಟಗಳಲ್ಲಿ ತನ್ನನ್ನು ವ್ಯಕ್ತಪಡಿಸಲು ಅವಕಾಶವಿರಬೇಕು, ಆದರೆ ಮಿತಿಗಳು ಪ್ರತಿ ಮನುಷ್ಯನ ಹಕ್ಕುಗಳ ಮೇಲೆ ಮಾತಾಡಲು ಅಗತ್ಯವಾಗಿರಬೇಕು. ಇಡೀ ರಾತ್ರಿ ಮಾತಾಡಲು ಇಲ್ಲವೇ ಬೇರೆಯವರ ಸಮಯ ತೆಗೆದು ಕೊಳ್ಳಲು ಯಾಲಿಗೂ ಅಷ್ಟೇ ಕೊಡಬಾರದು, ಒಂದೇ ಸ್ವರದಿಂದ ಕೂಟಗಳು ಮೇಲುಗೈ ಹೊಂದಿರಬಾರದು. ಆ ಮಿತಿಗಳೊಳಗೆ ಪ್ರತಿಯೊಬ್ಬ ವ್ಯಕ್ತಿಯು ಸ್ವತಂತ್ರನಾಗಿರಬೇಕು, ಗುಂಪಿನ ಎದುರಿನಲ್ಲಿ ಯಾವ ಸೂಚನೆಗಳನ್ನು ಅವನು ಆಯ್ದುಕೊಳ್ಳುವದನ್ನು ಹೇಳುವದಕ್ಕೆ ಸ್ವತಂತ್ರನಾಗಿರಬೇಕು.

ಎಂಟನೆಯದು, ವ್ಯವಹಾರದ ಕೂಟಗಳಲ್ಲಿ ತೀರ್ಮಾನಗಳು ಒಪ್ಪಿಗೆಯಿಂದ ಮಾಡಲ್ಪಡ ಬೇಕು, ಅಂದರೆ ಬಹುಮತದಿಂದ ಅಲ್ಲ ಆದರೆ ಸ್ಥಳಿಕ ಸಭೆಯ ಹಿತಕ್ಕಾಗಿ ಉತ್ತಮ ಆಸಕ್ತಿಯಲ್ಲಿ ಸಾಮಾನ್ಯ ಒಪ್ಪಿಗೆಯಿಂದ ಮಾಡಲ್ಪಡಬೇಕು. “ಬಹುಮತ ಪದ್ಧತಿಗೆ” ಹಲವಾರು ಹಾನಿಕರವಾದ ಸಂಗತಿಗಳಿರುತ್ತವೆ.

ಒಂದು ಸಂಗತಿಗಾಗಿ, ಸಭೆಯಲ್ಲಿ ತೀರ್ಮಾನ ಮಾಡಲಾಗುವ ಅದು ನಿಜವಾಗಿಯೂ ದೇವರ ಆದರ್ಶವಿಧಾನಕ್ಕೆ ಹೊಂದಿಕೊಳ್ಳುವದಿಲ್ಲ. ಆ ವಿಧಾನವು ಹಿಲಿಯಲಿಗಾಗಿ - ವಯಸ್ಸಾದವರಿಗಾಗಿ, ಬುದ್ಧಿವಂತರಿಗಾಗಿ, ಹೆಚ್ಚು ಜ್ಞಾನವುಳ್ಳವರಿಗಾಗಿ ಮತ್ತು ಹೆಚ್ಚು ಅನುಭವವುಳ್ಳವರಿಗಾಗಿ ಮಂದೆಯನ್ನು ನಡಿಸಲು ಕರೆಕೊಡುತ್ತದೆ. ಈ ಲೀತಿಯ ನಾಯಕತ್ವವನ್ನು ಸಹೋದರರು ಅರ್ಥಮಾಡಿಕೊಳ್ಳುವ ಅಗತ್ಯತೆ ಇರುತ್ತದೆ. ಹೀಗಿದ್ದರೂ, ಬಹುಮತದಿಂದ ಬಿಡುಗಡೆಯನ್ನು ತೀರ್ಮಾನಿಸುವದಕ್ಕೆ ಪುರುಷರು ರೂಢಿಯುಳ್ಳವರಾಗಿದ್ದರೆ, ಹಿಲಿಯಲಿರುವದನ್ನು ಒಳಗೊಂಡಿರುವ ನಾಯಕತ್ವದ

ಲೀತಿಯನ್ನು ಸ್ವೀಕರಿಸಲು ಅವರು ಸಿದ್ಧರಿರುವದಿಲ್ಲ. ಹೀಗೆ, ಕೂಟದಲ್ಲೂ, ಪ್ರತಿಯೊಬ್ಬನಿಗೂ ತನ್ನ ಹೇಳಿಕೆ ಕೊಡಲು ಅವಕಾಶ ಕೊಡಬೇಕು, ಆದರೆ ಒಬ್ಬ ಮನುಷ್ಯನ ಅಭಿಪ್ರಾಯವು ಇನ್ನೊಬ್ಬನ ಅಭಿಪ್ರಾಯದಷ್ಟು ಒಳ್ಳೆಯದಾಗಿರುವ ಅವಶ್ಯಕತೆಯಿರುವದಿಲ್ಲ. ಅಭಿಪ್ರಾಯಗಳು ವ್ಯಕ್ತಪಡಿಸಲ್ಪಡುವಾಗ, ಅತ್ಮಿಕತೆಯಲ್ಲೂ, ಪ್ರಬುದ್ಧತೆಯಲ್ಲೂ, ಅನುಭವದಲ್ಲೂ, ಜ್ಞಾನದಲ್ಲೂ, ತರಬೇತಿಯಲ್ಲೂ ಮತ್ತು ನಂಬಗಸ್ತಿಕೆಯಲ್ಲೂ ಭಿನ್ನತೆಗಳು ಗಣಿಸಲ್ಪಡಬೇಕು.

ಇದಲ್ಲದೇ, “ಬಹುಮತ ಆಳಿಕೆಯ ಪದ್ಧತಿಯು” ಜಗಲಕ್ಕೆ ಕಾರಣವಾಗಬಹುದು. ಉದಾಹರಣೆಯಾಗಿ, 8 ಮತ್ತು 5 ಮತಗಳ ಆಧಾರದ ಮೇಲೆ ಒಂದು ನಿರ್ಣಯವು ಮಾಡಲ್ಪಟ್ಟರೆ ನಿರ್ಣಯಿಸುವಲ್ಲಿ ಒಳಗೊಂಡಿರುವ 40 ಶತ ಜನರು ನಿರ್ಣಯದ ಪರವಾಗಿರುವದಿಲ್ಲ. ಆ ನಾಲ್ಕು ಶತ ಜನರಿಗೆ ಆಸಕ್ತಿಯಿಂದ ಆ ನಿರ್ಣಯವನ್ನು ಬೆಂಬಲಿಸುವುದು ಕಷ್ಟವಾಗುತ್ತದೆ; ಇಲ್ಲವೇ ಸಭೆಯ ಬಗ್ಗೆ ಒಳ್ಳೆಯದಾಗಿ ಭಾವಿಸುವುದು ಕಷ್ಟವಾಗುತ್ತದೆ. ಬಹು ಸಂಖ್ಯೆಯವರಿಂದ ತಪ್ಪಾದ ನಿರ್ಣಯವು ಮಾಡಲ್ಪಟ್ಟದ್ದರಿಂದ ತಾವು ಇನ್ನೂ ಮುಂದೆ ಸಭೆಯಲ್ಲೂ ಆರಾಧಿಸಲಾರೆವು ಎಂದು ಅವರು ಬಲವಾಗಿ ನಂಬಬಹುದು, “ಬಹುಮತ” ಪದ್ಧತಿಯು ಭಿನ್ನತೆಗಳನ್ನು ಅತಿಯಾಗಿ ಹೇಳಿ ಬಹುದು ಇಲ್ಲವೇ ವಿಭಜನೆಗೆ ಕಾರಣವಾಗಬಹುದು.

ಬದಲಾಗಿ ವಿನು ಮಾಡತಕ್ಕದ್ದು? ಮೊದಲನೆಯದು, ವ್ಯವಹಾರದ ಕೂಟಗಳಲ್ಲಿರುವವರು, “ಅಲ್ಪ ಸಂಖ್ಯಾಕರ ಭಾವನೆಗಳು ಈ ಪ್ರಶ್ನೆಯ ಮೇಲೆ ಬದಲಾಯಿಸುವ ಮಾರ್ಗವಿದೆಯೋ?” ಎಂಬ ಪ್ರಶ್ನೆಯ ಮೇಲೆ ಒಮ್ಮತವನ್ನು ಸಾಧಿಸಲು ಪ್ರಯತ್ನಿಸತಕ್ಕದ್ದು. ಒಂದು ಒಪ್ಪಂದವು ಪ್ರಯತ್ನಿಸಲ್ಪಡತಕ್ಕದ್ದು ಒಪ್ಪಂದವನ್ನು ತಲುಪಲು ಸಾಧ್ಯವಾಗದಿದ್ದರೆ, ಆಗ ಬಹುಶಃ ಇತರ ಯೋಜನೆಗಳು ಮಾಡಲ್ಪಡಬೇಕು. ಸಭೆಯ ಪ್ರಾಣಗಳ ತತ್ವಮು ಆಸಕ್ತಿಯಲ್ಲೂ ತೀರ್ಮಾನಗಳು ಮಾಡಲ್ಪಟ್ಟವೆ ಎಂಬುದು ಕೂಟದಲ್ಲೆಯ ಎಲ್ಲರಿಗೆ ಇಲ್ಲವೇ ಹೆಚ್ಚಾದವರಿಗೆ ಮನದಟ್ಟಾಗುವಂತೆ ನಿರ್ಣಯಗಳನ್ನು ತಲುಪುವುದು ಇಲ್ಲ ಸ್ಪಷ್ಟವಾದ ವಿಚಾರವಿರುತ್ತದೆ.

ಈ ತತ್ವವನ್ನು ಅನ್ವಯಿಸುವಲ್ಲಿ ಎರಡು ವಿಚ್ಛಲಿಕೆಗಳನ್ನು ಗಮನಿಸಬೇಕಾದ ಅಗತ್ಯತೆ ಇರುತ್ತದೆ. ಮೊದಲನೆಯದು, ಅಲ್ಪ ಸಂಖ್ಯಾಕರ ಬಲಾತ್ಕಾರವು ತಪ್ಪಿಸಲ್ಪಡಬೇಕು. ಒಂದು ಸೂಚನೆಯನ್ನು ಒಬ್ಬರಾಗಲೀ ಇಲ್ಲವೇ ಇಬ್ಬರಾಗಲೀ ವಿರೋಧಿಸಿದರೆ, ಅದು ತನ್ನಷ್ಟಕ್ಕೆ ತಾನೇ ಜಿಟ್ಟು ಜಿಡ್ಡಲಡಬೇಕು ಎಂದು ಅರ್ಥವಿಲ್ಲ. ಎರಡನೆಯದು, ಪ್ರತಿಯೊಬ್ಬನು ಇತರರಿಗೆ ಅಧೀನನಾಗಬೇಕೆಂಬುದನ್ನು ಕಲಿತುಕೊಳ್ಳಿ ಬೇಕೆಂದು ಕ್ರೈಸ್ತ ಮನೋಭಾವನೆಗೆ ಅಗತ್ಯವಾಗಿದೆ; ಬೇರೆ ಲೀತಿಯಲ್ಲಿ ಮಾಡುವುದು ಪಕ್ಷಕಟ್ಟುವದಾಗಿದೆ. ಆದುದರಿಂದ, ಒಬ್ಬನು ಚಿಕ್ಕ ಅಲ್ಪ ಸಂಖ್ಯಾಕರ ಭಾಗವಾಗಿದ್ದರೆ, ಬಹು ಸಂಖ್ಯಾಕರ ಮೇಲೆ ತನ್ನ ಚಿತ್ರವನ್ನು ಒತ್ತಾಯ ಪೂರ್ವಕವಾಗಿ ಹೇರಬೇಕೋ ಎಂಬುದನ್ನು ಪ್ರಶ್ನಿಸಿಕೊಳ್ಳಬೇಕು. ಒಪ್ಪಂದವಿರುವದೇ ಇರುವ ಸಮಯದಲ್ಲೂ ಎಲ್ಲಾ ಕ್ರೈಸ್ತರು ತಮ್ಮ ಸಹೋದರರಿಗೆ ಒಪ್ಪಿಕೊಳ್ಳುವುದು ಅದರ್ಶವಾದದ್ದಾಗಿದೆ.

ಪುರುಷರು ನಾಯಕತ್ವದ ಸಾಮರ್ಥ್ಯವನ್ನು ಆಚರಿಸಲು ಪ್ರಾರಂಭಿಸಬೇಕು

ಈಗ ನಾವು ನಮ್ಮ ನಾಲ್ಕನೆಯ ಪ್ರಮೇಯವನ್ನು ವಿಚಾರಿಸೋಣ: ಹಿರಿಯರು ನೇಮಿಸಲ್ಪಡುವದಕ್ಕಿಂತ ಮೊದಲೇ ಸ್ಥಳಿಕ ಸಭೆಯ ಪುರುಷರು ನಡಿಸುವದಕ್ಕೆ ತಮ್ಮ ಸಾಮರ್ಥ್ಯವನ್ನು ಪ್ರಯೋಗಿಸಲು ಪ್ರಾರಂಭಿಸಬೇಕು. ಈ ಸಾಮರ್ಥ್ಯವು ದೇವರು ಕೊಟ್ಟ ವರವಾಗಿರುತ್ತದೆ. ಇದು 1 ಕೊರಿಂಥ 12:28ರಲ್ಲಿ ಸ್ಪಷ್ಟವಾಗಿದೆ. ಅಲ್ಲ ಹೊಲನು “ಆಡಳಿತ ಮಾಡುವ” ಇಲ್ಲವೇ “ಆಡಳಿತ ಮಾಡುವವರ” (RSV) ಅಥವಾ “ಸರಕಾರಗಳ” (KJV) ವರದ ಬಗ್ಗೆ ಮಾತಾಡಿದ್ದಾನೆ. ಗ್ರೀಕ್‌ಪದವು ಅಕ್ಷರಶಃವಾಗಿ “ಬಂಡೆಗಳ ಮತ್ತು ಒಡ್ಡುಗಳ ಮೂಲಕ ಬಂದರಕ್ಕೆ ಹಡಗನ್ನು ನಡಿಸಿಕೊಂಡು ಬರುವ ಹಡಗನ್ನು ನಡಿಸಿಕೊಂಡು ಬರುವವನ ಕೆಲಸ” ಎಂದರ್ಥ ಕೊಡುತ್ತದೆ.¹ ಇದು ಒಂದು ಸಭೆಯ ಪಾಸ್ತರರ ಕೆಲಸಕ್ಕೆ

ಪ್ರಾಥಮಿಕವಾಗಿ ಸಂಬಂಧಿಸಿರುತ್ತದೆ ಸ್ಪಷ್ಟವಾಗಿ ಒಳಗೊಂಡಿರುತ್ತದೆ; ಅದು ಅವರಿಗೆ ಮಾತ್ರ ಸಂಬಂಧಿಸಿರುವ ಅಗತ್ಯತೆಯಿಲ್ಲ. ಒಬ್ಬ ವ್ಯಾಖ್ಯಾನಕಾರನು ಹೀಗೆ ಹೇಳಿದ್ದಾನೆ. “ಕಾರ್ಯವು ನಿರ್ದೇಶಿಸುವದರಲ್ಲಿ ಒಂದಾಗಿದೆ, ಮತ್ತು ಅದು ಹಿಲಿಯರ ಕೆಲಸವಾಗಿರಬಹುದು ಆದರೆ ನಮಗೆ ತಿಳಿದು ಕೊಳ್ಳುವ ಯಾವ ಮಾರ್ಗವೂ ಇರುವದಿಲ್ಲ.”²

ಹದವು ಹಿಲಿಯರಿಗೆ ಮಾತ್ರ ಸಂಬಂಧಿಸಿದರೂ, ಈ ಪ್ರಶ್ನೆಯು ಉದ್ಭವಿಸುತ್ತದೆ: “ಜನರು ಹಿಲಿಯರಾಗಿ ನೇಮಿಸಲ್ಪಟ್ಟಾಗ ಮಾತ್ರವೇ ದೇವರು ಸಾಮರ್ಥ್ಯವನ್ನು ಕೊಡುವನೋ?” ಒಬ್ಬ ಮನುಷ್ಯನನ್ನು ಒಬ್ಬ ಹಿಲಿಯನನ್ನಾಗಿ ನಾವು ನೇಮಿಸುವಾಗ ಅವನ “ಆಡಳಿತ ಮಾಡುವ” ಸಾಮರ್ಥ್ಯವನ್ನು ನಾವು ಗುರುತಿಸುವೆವು ಎಂದು ಹೇಳುವುದು ಹೆಚ್ಚು ಸಲಿಯಾದದ್ದಾಗಿರುತ್ತದೆ. ಹಾಗಿದ್ದರೆ, ಜನರು ಹಿಲಿಯರಾಗಿ ನೇಮಿಸಲ್ಪಡುವದಕ್ಕಿಂತ ಮೊದಲು ಅವರಿಗೆ ನಾಯಕತ್ವದ ಸಾಮರ್ಥ್ಯವಿರುತ್ತದೆ. ಹೀಗೆ ಜನರು ತಾವು ಹಿಲಿಯರಾಗುವದಕ್ಕಿಂತ ಮೊದಲೇ ಸಹ ಆ ಸಾಮರ್ಥ್ಯವನ್ನು ಉಪಯೋಗಿಸಬೇಕು.

ಒಬ್ಬ ಮನುಷ್ಯನು ತನಗೆ ನಡಿಸಲಿಕ್ಕೆ ಸಾಮರ್ಥ್ಯವಿದೆಯೆಂದು ಹೇಗೆ ತಿಳಿದು ಕೊಳ್ಳುವನು?

ಒಬ್ಬ ವ್ಯಕ್ತಿಯು ನಡಿಸಲು ತನಗೆ ಸಾಮರ್ಥ್ಯವಿದೆಯೋ ಇಲ್ಲವೋ ಎಂಬುದನ್ನು ಹೇಗೆ ತಿಳಿದು ಕೊಳ್ಳುತ್ತಾನೆ? ಈ ಪ್ರಶ್ನೆಗೆ ಉತ್ತರಿಸಲು, ಇನ್ನೊಂದಕ್ಕೆ ನಾವು ಉತ್ತರ ಕೊಡೋಣ: ನಿನಗೆ ಹಾಡುವ ವರವು ಇದೆಯೋ ಇಲ್ಲವೋ ಎಂಬುದನ್ನು ನಾವು ಹೇಗೆ ತಿಳಿದು ತ್ತೇವೆ? ಹಾಡಲು ಪ್ರಯತ್ನಿಸುವದರಿಂದ ಕೆಲವು ಸಮಯ ನಾವು ಬಹಳವಾಗಿ ಪ್ರಯತ್ನಿಸಿದವರೆಗೆ ನಾವು ಹಾಡಬಹುದೋ ಇಲ್ಲವೋ ಎಂಬುದನ್ನು ತಿಳಿದುಕೊಳ್ಳಲಾರೆವು! ಹಾಗೆಯೇ, ನಮಗೆ ನಾಯಕತ್ವದ ವರವು ನಮಗಿದೆಯೋ ಇಲ್ಲವೋ ಎಂಬುದನ್ನು ತಿಳಿದು ಕೊಳ್ಳಲು ಒಂದೇ ಮಾರ್ಗವು ಆ ವರವನ್ನು ಉಪಯೋಗಿಸಲು ಪ್ರಯತ್ನಿಸುವುದು, ಮತ್ತು ಕೆಲ ಸಮಯದವ ರೆಗೆ ಪ್ರಯತ್ನಿಸುತ್ತಲೇ ಇರುವುದು. “ನಾನು ಎಂದೂ ಹಿಲಿಯನಾಗಲಾರೆನು; ಆ ಕೆಲಸಕ್ಕೆ ನಾನು ಮಾಡಲ್ಪಟ್ಟಿಲ್ಲ” ಎಂದು ಒಬ್ಬನು ಹೇಳಿದರೆ, ಒಬ್ಬ ಹಿಲಿಯನಾಗುವಂಥವನ ವ್ಯಕ್ತಿತ್ವದಲ್ಲಿ ಬೆಳವಣಿಗೆ ಹೊಂದಲು ಪ್ರಯತ್ನಿಸದೇ ಇದ್ದರೆ, ಅವನು ತನಗೆ ದೇವರು ಕೊಟ್ಟ ವರವನ್ನು ಹೊಣೆಡುವವನಾಗಬಹುದು.

ಒಬ್ಬನು ತನ್ನ ವರಗಳನ್ನು ಉಪಯೋಗಿಸಲು ಪ್ರಾರಂಭಿಸುವುದು ಹೇಗೆ?

ಒಬ್ಬನು ತನ್ನ ಸುತ್ತಲಿರುವವರಿಗೆ ಅಜ್ಞಾಪಿಸುವದರಿಂದ ನಡಿಸಲಾರನು. ಜನರ ಮೇಲೆ ದಬ್ಬಾಳಿಕೆ ಮಾಡುವದರಿಂದ ಅವನು ನಾಯಕತ್ವದ ವರವನ್ನು ಉಪಯೋಗಿಸಲು ಪ್ರಾರಂಭಿಸಲಾರನು! ಕೆಲವರು ಇದನ್ನು ನಾಯಕತ್ವಕ್ಕೆ ಮಾರ್ಗ ಎಂದು ಯೋಚಿಸಬಹುದು; ಕೆಲವು ಸ್ಥಳಿಕ ಸಭೆಗಳಲ್ಲಿ “ಅನೇಕ ನಾಯಕರುಗಳು ಇರುವರು ಆದರೆ ಸಾಕಷ್ಟು ಸದಸ್ಯರು ಇರುವದಿಲ್ಲ ಅನೇಕ ಮೇಲ್ವಿಚಾರಕರು ಇರುವರು ಆದರೆ ಸಾಕಷ್ಟು ಸದಸ್ಯರು ಇರುವದಿಲ್ಲ” ಒಬ್ಬ ಹಿಲಿಯನು ಮಾಡಬೇಕಾಗಿದ್ದಂಥ ನಾಯಕತ್ವದ ಲೀತಿಯ ತಪ್ಪಾದ ತತ್ವದ ಪರಿಣಾಮ ವಾಗಿ ಹೀಗಿರುತ್ತದೆ. 1 ಪೇತ್ರ 5:1-5ರ ಪ್ರಕಾರ ಹಿಲಿಯರು ದಬ್ಬಾಳಿಕೆ ಮಾಡುವವರಾಗಿ ರಬಾರದು, “ತಮ್ಮ ವಶಕ್ಕೆ ಕೊಡಲ್ಪಟ್ಟಿರುವವರ ಮೇಲೆ ದೊರೆತನ ಮಾಡುವವರಂತೆ” ವರ್ತಿಸಬಾರದು, ಅವರು ಅಧಿಕಾರ ಚಲಾಯಿಸುವವರಲ್ಲ, “ನಾನು ಹೇಳುವದನ್ನು ನೀನು ಮಾಡ ಬೇಕು, ಯಾಕೆಂದರೆ ನಾನು ನಿನ್ನ ಹಿಲಿಯನಾಗಿದ್ದೇನೆ” ಎಂಬುದು ಅವರ ಮನೋ ಭಾವನೆಯಾಗಿರಬಾರದು. 1 ಪೇತ್ರ 5:5ರಲ್ಲಿಯ ಬೋಧನೆಯು “ದೀನ ಮನಸ್ಸಿಂ ಬ ವಸ್ತ್ರದಿಂದ ಸೊಂಟಾಕಟ್ಟಿಕೊಂಡು ನೆಲೆ ಮಾಡಿ” ಎಂಬುದು ಹಿಲಿಯರಿಗೂ ಅದೇ ಒತ್ತಾಯವನ್ನು ಕೊಡುತ್ತದೆ. ಹಿಲಿಯರು ಮಾದರಿಗಳನ್ನು ಒದಗಿಸುವವರಾಗಿರ ಬೇಕು, ಅವರು ಒತ್ತಾಯದಿಂದಲೂ ಆದರೆ ಮನವೊಲಿಸುವದರಿಂದ ಯುಕ್ತಿಯಿಂದಲೂ ಆದರೆ ಪ್ರಭಾವದಿಂದ ನಡಿಸಬೇಕು. ಅವರ

ಸದ್ಗುಣದಿಂದ, ಇತರರು ಅವರಲ್ಲಿ ನೋಡುವ ಒಳ್ಳೆಯತನ ಮತ್ತು ಜ್ಞಾನದಿಂದ, ಮಂದೆಯು ಅವರನ್ನು ಸಂತೋಷದಿಂದ ಹಿಂಬಾಲಿಸುವುದು.

ಇದಲ್ಲದೆ ಹಿರಿಯರು ಸೇವೆ ಮಾಡಲು ಕಲಿತು ಕೊಳ್ಳತಕ್ಕದ್ದು. ವ್ಯವಹಾರದಲ್ಲಿ ಅಡಚಿತಾತ್ಮಕ ಉನ್ನತ ಹುದ್ದೆಗಳಿಗೆ ನೇಮಿಸಲ್ಪಡುವವರು ಕೆಳಗಿನ ಮಟ್ಟದಿಂದ ಪ್ರಾರಂಭಿಸುವರು. ಸಂಘಟನೆಯ ಎಲ್ಲಾ ಕೆಲಸಗಳಲ್ಲಿ ಅವರು ಕೆಲಸ ಮಾಡುವರು. ಸಂಘಟನೆಯ ಮತ್ತು ಅದರಲ್ಲಿ ಕೆಲಸ ಮಾಡುವವರ ಸಮಸ್ಯೆಗಳನ್ನು ಅವರು ಹೇಗೆ ಅರ್ಥಮಾಡಿಕೊಳ್ಳಬಲ್ಲರು? ಹಾಗೆಯೇ, ಬೈಬಲನ ಅರ್ಥದಲ್ಲಿ ಸೇವೆ ಮಾಡಲು ನಾವು ಪ್ರಾರಂಭಿಸುವಾಗ, ನಾವು ನಾಯಕರಂತೆ ವರ್ತಿಸಲು ಪ್ರಾರಂಭಿಸುವೆವು.

ಹಿರಿಯರು ಒಳಹಡಿಸಿಕೊಳ್ಳುವುದಕ್ಕಾಗಿ ಅವಕಾಶಗಳನ್ನು ಹುಡುಕತಕ್ಕದ್ದು. ಹಿರಿಯನಾಗಬೇಕಾಗಿರುವವನು ಪರಿಪಾಲಿಸುವ ಕೆಲಸದಲ್ಲಿ ಒಳಗೊಳ್ಳುವುದಕ್ಕಾಗಿ ಅವಕಾಶಗಳನ್ನು ಹುಡುಕತಕ್ಕದ್ದು. ಒಬ್ಬ ಹಿರಿಯನ ಹೆಚ್ಚಾದ ಕೆಲವು ಇತರ ಸದಸ್ಯರ ಜವಾಬ್ದಾರಿಕೆ ಆಗಿರುತ್ತದೆ. ಉದಾಹರಣೆಯಾಗಿ, ಹಿರಿಯರು ತಪ್ಪಿಹೋದ ಕುರಿಗಳನ್ನು ಹುಡುಕಬೇಕು, ಆದಾಗ್ಯೂ ಹೊಸ ಒಡಂಬಡಿಕೆಯು ಆ ಜವಾಬ್ದಾರಿಕೆಯನ್ನು ಇತರ ಕ್ರೈಸ್ತರ ಮೇಲೆಯೂ ಸಹ ಹಾಕುತ್ತದೆ (ಗಲಾತ್ಯ 6:1). ಹಾಗೆಯೇ ಹಿರಿಯರು ಬೋಧಿಸಲು ಶಕ್ತರಾಗಿರಬೇಕು; ಆದಾಗ್ಯೂ ಎಲ್ಲಾ ಕ್ರೈಸ್ತರು ತಮ್ಮ ಜೀವಿತಗಳಿಂದ ಬೋಧಕರಾಗಿರಬೇಕು ಮತ್ತು ಅವರು ತಮ್ಮ ಸಾಮರ್ಥ್ಯಗಳಿಗೆ ಮತ್ತು ಅವಕಾಶಗಳಿಗೆ ತಕ್ಕಂತೆ ವಾಕ್ಯದಲ್ಲಿ ಬೋಧಕರಾಗಬೇಕು. ಇದಲ್ಲದೆ, ಹಿರಿಯರು ಸುಳ್ಳು ಬೋಧನೆಗಳನ್ನು ಖಂಡಿಸಬೇಕಾಗಿರುವಾಗ, ನಮ್ಮೆಲ್ಲ ಎಲ್ಲರೂ “ದೇವ ಜನರಿಗೆ ಶಾಶ್ವತವಾಗಿರುವಂತೆ ಒಂದೇ ಸಾಲಿ ಒಪ್ಪಿಸಲ್ಪಟ್ಟ ನಂಜಿಕೆಯನ್ನು ಕಾಪಾಡಿಕೊಳ್ಳುವಂತೆ” (ಯೂದ 3) ಪ್ರಬೋಧಿಸಬೇಕು. ಅಂತಿಮವಾಗಿ, ಹಿರಿಯರು ಇತರ ಸದಸ್ಯರನ್ನು ಎಚ್ಚರಿಸಬೇಕು. ಆದರೆ ಇಜ್ರಿಯಲಿಗೆ ಬಂದ ಗ್ರಂಥ ಕರ್ತನು ಪ್ರತಿಯೊಬ್ಬ ಕ್ರೈಸ್ತನಿಗೆ “ಪ್ರತಿನಿತ್ಯವೂ ಒಬ್ಬರನ್ನೊಬ್ಬರು ಎಚ್ಚರಿಸಿ” (ಇಜ್ರಿಯ 3:13) ಎಂದು ಹೇಳಿದನು.

ಆದರ್ಶವಾಗಿ, ಒಂದು ಸ್ಥಳಿಕ ಸಭೆಯು ಒಬ್ಬನನ್ನು ಹಿರಿಯನನ್ನಾಗಿ ನೇಮಿಸುವಾಗ, ಅದು ಅವನಿಗೆ ಅದರಿಂದ ಒಂದು ಹೊಸ ಕೆಲಸವನ್ನು ಕೊಡುವದಿಲ್ಲ; ಅವನು ಆಗಲೇ ಹೆಚ್ಚಾದ ಕೆಲಸಗಳನ್ನು ಅತೀ ಮಹತ್ವದ ಸಂಗತಿಗಳನ್ನು ಒಬ್ಬ ಹಿರಿಯನು ಮಾಡುವ ಸಂಗತಿಗಳನ್ನು ಮಾಡುತ್ತಿರುವನು ಎಂಬುದನ್ನು ಒಪ್ಪಿಕೊಳ್ಳುತ್ತದೆ. ಆತ್ಮಗಳ ಜೋಪಾನನೆಗಾಗಿ ಅವನು ಆಗಲೇ ಭಾವಿಸುವ ಜವಾಬ್ದಾರಿಕೆಯನ್ನು ಅದು ಅಧಿಕೃತವಾಗಿ ಕೊಡುತ್ತದೆ.

ಮುಕ್ತಾಯ

ಒಂದು ಪಾಠವು ಒಬ್ಬನು ಅದನ್ನು ಕೇಳುವಾಗ ಇಲ್ಲವೇ ಓದುವಾಗ ಅವನ ನಡತೆಯನ್ನು ಬದಲಾಯಿಸುವಾಗ ಅದು ಯಶಸ್ಸಾಗುತ್ತದೆ. ಅದುದರಿಂದ ಈ ಪಾಠವು (1) ಹಿರಿಯರನ್ನು ನೇಮಿಸಬೇಕಾಗಿರುವದಕ್ಕಿಂತ ಹೆಚ್ಚು ಮೊದಲೇ ನೇಮಿಸಲು ಕೆಲವು ಸ್ಥಳಿಕ ಸಭೆಗಳನ್ನು ನಡಿಸಿದರೆ, (2) ಒಂದು ಸ್ಥಳಿಕ ಸಭೆಯು ಹಿರಿಯರಲ್ಲದೇ ಇರುವಂಥದ್ದು ನೇಮಿಸದಿದ್ದರೂ ಅದರ ಕಾರ್ಯವನ್ನು ಮಾಡುವಂತೆ ಅದಕ್ಕೆ ಸಹಾಯ ಮಾಡಿದರೆ, ಮತ್ತು (3) ಕರ್ತನ ಸಭೆಯಲ್ಲಿ ಹಿರಿಯರಂತೆ ಒಂದು ದಿನ ಸೇವೆ ಮಾಡಲಕ್ಕೆ ತಮ್ಮನ್ನು ಅರ್ಹರನ್ನಾಗಿ ಮಾಡಿಕೊಳ್ಳಲು ಸಿದ್ಧರಾಗಲು ಜನರಿಗೆ ಸಹಾಯ ಮಾಡಿದರೆ, ಯಶಸ್ವಿಯಾದದ್ದಾಗುವುದು.

ಯು. ಎಸ್. ಸೈನ್ಯವು, “ಅಂಕಲ್ ಸ್ಯಾಮ ನೀಡ್ಸಿಯಾ” ಎಂದು ಹೇಳುತ್ತ ಯುವ ಜನರ ಕಡೆಗೆ ತೋರಿಸುವ ಅಂಕಲ್ ಸ್ಯಾಮನ ಪ್ರೋತ್ಸಾಹನೊಂದಿಗೆ ಜನರನ್ನು ಆಯ್ಕೆ ಮಾಡಿಕೊಳ್ಳುತ್ತಿತ್ತು. ಇಂದು ದೇವರಿಗೆ ಜನರ ಅಗತ್ಯತೆಯಿದೆ! ಜನರು ಪ್ರಸಂಗಗಳಾಗಲು ವೈಯಕ್ತಿಕ ಸೇವಕರಾಗಲು, ಬೋಧಕರಾಗಲು ಮತ್ತು ಬಹುಶಃ ಎಲ್ಲಕ್ಕಿಂತ ಹೆಚ್ಚಾಗಿ ಕರ್ತನ ಸಭೆಯಲ್ಲಿ ಹಿರಿಯರಾಗಲು ದೇವರಿಗೆ ಬೇಕಾಗಿದ್ದಾರೆ!

ಅಪ್ಪಣೆಗಳು

¹William Barclay, *The Letters to the Corinthians* (Edinburgh: The Saint Andrew Press, 1973), 129. ²Leon 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.