ഉപദേഷ്ടാവു/മൂപ്പൻ ബന്ധങ്ങൾ

ദ ചർച്ച് ഡിസ്ഇന്റഗ്രേറ്റിങ്ങ്," *ട്രൂത്ത് ഫോർ ടുഡേ* 10 (ജൂൺ 1989): 35–39.

അനേകം വർഷം ഒരു ഇടവകയിൽ ഉപദേഷ്ടാവായി പ്രവർത്തിച്ച ഒരാളെ അതേ ഇടവകയിലെ മൂപ്പന്മാരിൽ ഒരാളായും അതേ സമയത്ത് ശുശ്രൂഷകനായും അടുത്ത സമയത്തു നിയമിക്കപ്പെട്ടു. ഉപദേഷ്ടാക്കന്മാരുടെ മധ്യാഹ്നഭക്ഷണ സമയത്ത്, ആ സ്ഥലത്തെ മറ്റു ഉപദേഷ്ടാക്കന്മാർ അയാളെ അനുമോദിച്ചു. അവരുടെ അഭിനന്ദനത്തിനു നന്ദി പറഞ്ഞുകൊണ്ട് അയാൾ കൂട്ടിച്ചേർത്തു, "ഞാൻ ഒരാഴ്ച്ച മാത്രമേ മൂപ്പനായിരുന്നുള്ളൂ, അപ്പോഴേക്കും ഞാൻ ഉപദേഷ്ടാക്കന്മാരെ വെറുക്കുവാൻ തുടങ്ങി!"

മൂപ്പന്മാർക്കുള്ള ഗൗരവമായ മനോഭാവമാണ് ചിലപ്പോൾ തമാശയായി അയാൾ പ്രകടിപ്പിച്ചത്. ചിലപ്പോൾ അതു അന്യോന്യമുള്ള വികാരമാണ്. മൂപ്പന്മാരിൽ നിന്നു ഉപദേഷ്ടാക്കന്മാർക്കു നേരിടേണ്ടി വന്ന തെറ്റുകൾ നിമിത്തം അവർക്കു മൂപ്പന്മാരെ കുറിച്ച് അധികമൊന്നും നല്ലത് പറയുവാനില്ല. ഈ അന്യോന്യമുള്ള ആശ്രയമില്ലാത്തതിന്റെയും (അല്ലെങ്കിൽ കാരണം) അനിഷ്ടത്തിന്റെയും ഫലമായി ഇടവകകളിലെ പല പ്രശ്നങ്ങളും മൂപ്പന്മാരും ഉപദേഷ്ടാക്കന്മാരും ശരിയായ രീതിയിൽ ബന്ധപ്പെടാൻ പരാജയപ്പെടുന്നതുമൂലം ഉണ്ടാകാൻ ഇടയാകുന്നു.

മൂപ്പന്മാരും ഉപദേഷ്ടാക്കന്മാരും അവരുടെ ബന്ധങ്ങൾ അഭിവൃദ്ധിപ്പെടുത്തിയാൽ അത്തരം പ്രശ്നങ്ങളെ തടയുവാൻ കഴിയും എന്നുള്ള നിലപാടാണ് ഈ പാഠത്തിനുള്ളത്. അവർക്ക് എങ്ങനെ അതു ചെയ്യുവാൻ കഴിയും? മൂന്നു നടപടികൾ ഇതിനാവശ്യമാണ്.

ക്രിസ്തുവിനെ പോലെയുള്ള മനോഭാവം വളർത്തൽ

എല്ലാ സഭാദ്ധ്യക്ഷന്മാരും ക്രിസ്തുവിനെ പോലെയുള്ള മനോഭാവം വളർത്തിയെടുക്കണം. അതിനർത്ഥം, അവർ തങ്ങളെ ദാസന്മാരായി കാണണമെന്നും വ്യക്തിപരമായ അധികാരം, ശക്തി, അല്ലെങ്കിൽ പ്രാതാ

പത്തിനു വേണ്ടി മത്സരിക്കരുത് എന്നുമാണ്. അവർ യേശു പറഞ്ഞതായ, "നിങ്ങളിൽ മഹാൻ ആകുവാൻ ഇഛിക്കുന്നവനെല്ലാം നിങ്ങളുടെ ശുശ്രൂഷക്കാരൻ ആകേണം" എന്നതു ഓർക്കണം (മത്തായി 20:26) യേശു തന്റെ ശിഷ്യന്മാരുടെ കാലുകൾ കഴുകിക്കൊണ്ടു അങ്ങനെ അവരോടു ചെയ്യുവാനും പറഞ്ഞു (യോഹന്നാൻ 13:13-17). ഒരു ദാസന്റെ മനോഭാവം, മറ്റെന്തിനെക്കാളും, മൂപ്പന്മാരും ഉപദേഷ്ടാക്കന്മാരും തമ്മിലുള്ള ബന്ധത്തെ നശിപ്പിക്കുന്ന അഹങ്കാരം-ജനിപ്പിക്കുന്ന ഭീഷണിയെ ശാന്തമാക്കും.

ക്രിസ്തുവിനെ പോലെയുള്ള സഭാദ്ധ്യക്ഷന്മാരും മൂപ്പന്മാരും സഭയുടെ നന്മയായിരിക്കും അവരുടെ വ്യക്തിപരമായ നന്മക്കു മുൻപിൽ വെക്കുക, അതു യേശു സഭയെ സ്നേഹിച്ചു അതിനുവേണ്ടി മരിച്ചത് പോലെ ആയിരിക്കും (എഫെസ്യർ 5:25). ഇതു, തിരിച്ചു, വ്യക്തിപരമായ അവരുടെ വികാരങ്ങളേക്കാൾ പ്രാധാന്യം മൊത്തത്തിൽ സഭയ്ക്കാണെന്നു അവർ തിരിച്ചറിയാൻ ഇടയാക്കും.

ഈ ബന്ധത്തിൽ, മൂപ്പന്മാരും ഉപദേഷ്ടാക്കന്മാരും തിരിച്ചറിയേണ്ടത് അവരുടെ "ഉദ്യോഗങ്ങൾ" - അവർക്കു ദൈവത്താൽ നല്കപ്പെട്ടത് - ആ ഉദ്യോഗങ്ങൾ ഒരു പ്രത്യേക സ്ഥലത്തു മാത്രം ചെയ്യണമെന്നല്ല. അതുകൊണ്ടു, ഒരു മൂപ്പനു നേതൃത്വ താലന്തുണ്ടെങ്കിൽ, അവൻ അതു നിർബന്ധമായും ഉപയോഗിക്കാം - എന്നാൽ ഒരിടവക അയാളാൽ നയിക്കപ്പെടുവാൻ ആഗ്രഹിക്കുന്നില്ലെങ്കിൽ അവിടെ തന്നെ തന്റെ കഴിവുപയോഗിക്കണമെന്ന് ശഠിക്കരുത്. ഒരു ഉപദേഷ്ടാവിനു സുവിശേഷകനായി പ്രവർത്തിക്കുവാനുള്ള താലന്ത് ഉണ്ടാവാം - അതിനർത്ഥം തന്റെ പ്രസംഗത്താൽ എന്തു പ്രശ്നം ഉണ്ടായാലും അയാൾ അവിടെത്തന്നെ പ്രസംഗിക്കണം എന്നുമല്ല. അയാൾക്ക് വേറെ സ്ഥലത്തേക്കു പോകാം. രണ്ടു പേരുടെ കാര്യത്തിലും, മുൻപിൽ നില്ക്കുന്ന ചോദ്യം ഇതാണ്: *സഭയ്ക്കു എന്താണ് നല്ലത്?*

മൂപ്പന്മാരും ഉപദേഷ്ടാക്കന്മാരും തമ്മിലുള്ള ബന്ധം മനസ്സിലാക്കൽ

മൂപ്പന്മാരും ഉപദേഷ്ടാവും തമ്മിലുള്ള യോജിച്ച ബന്ധമെന്താണെന്നു അവർക്കു തന്നെ തീരുമാനിക്കാം. പിന്നെ ആ ഒരു മാതൃകക്കായി അവർ പരിശ്രമിക്കണം.

അദ്ധ്യക്ഷന്മാർക്കു ഓരോരുത്തർക്കും അവനവന്റെ പങ്കുണ്ട്. മൂപ്പന്മാരായി (കൂടുതൽ അനുഭവമുള്ള പുരുഷന്മാർ) സഭയെ നയിക്കുക എന്നതാണ് മൂപ്പന്മാരുടെ ഉത്തരവാദിത്വം, ഇടയന്മാർ (മേയ്ക്കുന്നവർ), കൂടാതെ അദ്ധ്യക്ഷന്മാർ (മേൽനോട്ടം നടത്തുന്നവർ അല്ലെങ്കിൽ മേൽവിചാരകന്മാർ). അവർ മാതൃകയാലും, ഉപദേശത്താലും, പ്രേരണയാലും നയിക്കണം, അല്ലാതെ കൂട്ടത്തെ "കർത്തൃത്വം" നടത്തുന്നവരായിട്ടല്ല. സഭയ്ക്കകത്തും പുറത്തും ഉള്ളവരോടു വചനം പ്രസംഗിക്കുകയും ഉപദേശിക്കുകയും ചെയ്യുന്നതാണ് ഉപദേഷ്ടാക്കന്മാരുടെ ഉത്തരവാദിത്വം. സുവിശേഷീകരണമാണ് സുവിശേഷകന്മാരുടെ ഉത്തരവാദിത്വം. മൂപ്പന്മാരുടെയും ഉപദേഷ്ടാക്കന്മാരുടെയും പങ്ക് പ്രാധാന്യമുള്ളതാണ്. രണ്ടും

കൂടാതെ സഭയ്ക്കു പ്രവർത്തിക്കാവുന്നതല്ല. ഇപ്പോഴും കർത്താവു ആഗ്രഹിക്കുന്നതും അതു തന്നെ.

മാതൃകാപരമായി, സഭയിലെ മൂപ്പന്മാരും ഉപദേഷ്ടാവും എങ്ങനെ അവരുടെ അന്യോന്യമുള്ള ബന്ധത്തെ കാണണം? മൂപ്പന്മാർ ജോലി നല്കുന്നവരും ഉപദേഷ്ടാവു ജോലിക്കാരനും ആണോ? അവർക്കു തമ്മിൽ തമ്മിൽ ബോസ്/കൂലിക്കാരൻ ബന്ധമാണോ ഉള്ളത്? ഉത്തരം **"അല്ല"** എന്നാണ്. ഇടവകയ്ക്കുവേണ്ടി ആർ പ്രസംഗിക്കണമെന്നും, അയാൾക്ക് എത്ര ശമ്പളം കൊടുക്കണമെന്നും, അയാൾ എന്തു ചെയ്യണം എന്നും, അയാൾ തന്റെ ഉത്തരവാദിത്വങ്ങൾ നിറവേറ്റുന്നുണ്ടോ എന്നുമുള്ള കാര്യങ്ങളിൽ തീരുമാനം എടുക്കുവാൻ സഭയോടും ദൈവത്തോടുമുള്ള ഉത്തരവാദിത്വങ്ങൾ മൂപ്പന്മാരോടു ആവശ്യപ്പെടുന്നു എങ്കിലും മൂപ്പന്മാരും ഉപദേഷ്ടാവും തമ്മിലുള്ള ബന്ധത്തെ പ്രാഥമികമായിട്ടോ, ജോലിക്ക് ആക്കുന്നവരും/ജോലിക്കാരും എന്ന രീതിയിലോ കാണരുത്. മാത്രമല്ല ഉപദേഷ്ടാവ് തനിക്കു സ്വയമായി കാര്യങ്ങൾ നടത്താമെന്ന് കാണുകയോ, അല്ലെങ്കിൽ താൻ മൂപ്പന്മാരുടെമേൽ ഉയർന്നവനാണ് എന്ന തോന്നലോ ഉണ്ടാകുവാൻ പാടില്ല.

മൂപ്പന്മാരും ഉപദേഷ്ടാക്കന്മാരും അവരെ സ്വയം സഹപാഠികളും, സഹപ്രവർത്തകരും, അല്ലെങ്കിൽ സഹഭൃത്യന്മാരും, "[ദൈവത്തോ] ടൊപ്പം കൂട്ടുവേലക്കാർ" (2 കൊരിന്ത്യർ 6:1; കെജെവി) ആയി കാണുന്നതാണ് നല്ലത്, അവർ ഒരേ ഉദ്ദേശത്തിനുവേണ്ടി എന്നാൽ വ്യത്യസ്ത കാര്യങ്ങളിലുള്ള ഉത്തരവാദിത്വങ്ങളോടുകൂടി ജോലി ചെയ്യുന്നു. അവരുടെ ലക്ഷ്യം സഭയുടെ നന്മക്കുവേണ്ടി ഒരുമിച്ചു, അന്യോന്യം സഹകരിച്ചു പ്രവർത്തിക്കുക എന്നതായിരിക്കണം.

ഏറ്റുമുട്ടൽ പരിഹരിക്കൽ അല്ലെങ്കിൽ ഒഴിവാക്കൽ

മൂപ്പന്മാരും ഉപദേഷ്ടാക്കന്മാരും ശക്തമായ പോരാട്ടം ഉണ്ടാകുന്ന വിഷയങ്ങൾ മനസ്സിലാക്കി അതു ഒഴിവാക്കുന്നതിനോ പരിഹരിക്കുന്നതിനോ ആവശ്യമായതെല്ലാം ചെയ്യണം. ശക്തമായ പോരാട്ടമുണ്ടാകുന്ന പല വിഷയങ്ങളും പരിഗണിക്കേണ്ടതാണ്.[1]

ഉപദേശപരമായ വിയോജിപ്പുകൾ

പ്രശ്നം: ചിലപ്പോൾ മൂപ്പന്മാരും ഉപദേഷ്ടാവും തമ്മിൽ ഉപദേശപരമായ കാര്യത്തിൽ അല്ലെങ്കിൽ തിരുവെഴുത്ത് എങ്ങനെ മനസ്സിലാക്കണം എന്ന കാര്യത്തിൽ അഭിപ്രായ വ്യത്യാസം ഉണ്ടാകാം. ഇങ്ങനെ സംഭവിക്കുമ്പോൾ, കുഴപ്പം ഉണ്ടാവുക സാധാരണയാണ്.

പരിഹാരം: കഴിയുന്നതും, ഉപദേഷ്ടാവു ഒരു നിലപാട് സ്വീകരിക്കുന്നതിനുമുൻപു മൂപ്പന്മാരും ഉപദേഷ്ടാക്കന്മാരും അവരുടെ പരസ്പരമുള്ള കാഴ്ച്ചപ്പാടുകൾ മനസ്സിലാക്കേണ്ടതുണ്ട്. അടിസ്ഥാനപരമായി അവർ അതിനോടു യോജിക്കുന്നില്ലെങ്കിൽ, ഉപദേഷ്ടാവു ആ നിലപാട് സ്വീകരിക്കരുത്.

ഉപദേശപരമായ അല്ലെങ്കിൽ തിരുവെഴുത്തിനെ സംബന്ധിച്ച, ഗൗരവമായ തർക്കങ്ങൾ ഉയർന്നപ്പോൾ, ഉപദേഷ്ടാവു അവിടെ ഉണ്ടായി

രുന്നു എങ്കിലോ? (1) താൻ വിശ്വസിച്ചതു മൂപ്പന്മാരെ അറിയിക്കാതെ അവരെ വഞ്ചിക്കുകയാണ് ഉപദേഷ്ടാവു ചെയ്യുന്നതെങ്കിൽ, ആ ഉപദേഷ്ടാവിനെ പറഞ്ഞു വിടണം. (2) ഉപദേഷ്ടാവു മനസു മാറ്റി, അല്ലെങ്കിൽ ആ കാര്യം എടുത്തു പറയാതിരിക്കയും ചെയ്താൽ, അപ്പോൾ ഉപദേശപരമായ പ്രശ്നങ്ങളെ സംബന്ധിച്ച് അവയെ കൈകാര്യം ചെയ്യുവാൻ "ഉപദേശപരമായ പ്രശ്നങ്ങൾ" എന്ന പാഠത്തിൽ തന്നിരിക്കുന്ന നിർദ്ദേശങ്ങൾ ഉപയോഗിക്കാം. (3) അപ്രധാനമായ കാര്യങ്ങളെ സംബന്ധിച്ചു സഭ ഭിന്നിക്കുന്നത് ഒഴിവാക്കുവാൻ മറ്റൊരു മാർഗ്ഗവുമില്ലെങ്കിൽ, പിന്നെ ഒരുപക്ഷെ ഉപദേഷ്ടാവു വിട്ടുപോകേണ്ടതുണ്ട്. *ഏതെങ്കിലും ഒരു വ്യക്തിയെ ന്യായീകരിക്കുന്നതിനേക്കാൾ പ്രാധാന്യം കർത്താവിന്റെ സഭയുടെ വളർച്ചക്കും സമാധാനത്തിനുമാണ്.*

കലക്കമെന്ന പങ്ക്

പ്രശ്നം: പൊതുവിൽ, സഭയിൽ പലപ്പോഴും തെറ്റിദ്ധാരണകൾ ഉണ്ടാകാറുള്ളത് വിവിധ സഭാദ്ധ്യക്ഷന്മാർ - മൂപ്പന്മാർ, ശുശ്രൂഷകന്മാർ, കൂടാതെ ഉപദേഷ്ടാക്കന്മാർ - എന്തു ചെയ്യേണം എന്ന കാര്യത്തെ സംബന്ധിച്ചാണ്. പ്രത്യേകിച്ചു, ഉപദേഷ്ടാവ് തന്റെ ഉത്തരവാദിത്വങ്ങൾ നിറവേറ്റുന്നതിനെ കുറിച്ചും സമയം ചെലവിടുന്നതിനെ കുറിച്ചും മൂപ്പന്മാർ ഉപദേഷ്ടാവുമായി യോജിക്കാതിരിക്കുന്നതിനാൽ പ്രശ്നങ്ങൾ ഉയരാം.

പരിഹാരം: ഒന്നാമത്, പ്രതിരോധം പ്രധാനമുള്ളതാണ്! *ഒരു ഉപദേഷ്ടാവു ഒരിടവകയിൽ പ്രവർത്തിക്കുവാൻ തുടങ്ങുമ്പോൾ തന്നെ വ്യക്തമായി മനസ്സിലാക്കാവുന്ന ഒരു ഉടമ്പടി ഉണ്ടാക്കുന്നതിലൂടെ പലപ്പോഴും പ്രശ്നം പരിഹരിക്കുവാൻ കഴിയും.* ഉപദേഷ്ടാവു എന്തു ചെയ്യണം എന്നതിൽ മൂപ്പന്മാരും ഉപദേഷ്ടാവും തമ്മിൽ ഒരു യോജിപ്പിലെത്തിയാൽ, ഉടനെതന്നെ അതു പേപ്പറിൽ എഴുതി രണ്ടു കൂട്ടരും ഒപ്പിടുന്നതു നന്നായിരിക്കും. സമയം കടന്നുപോകുമ്പോൾ എന്തെങ്കിലും മാറ്റം വരുത്തുന്നു എങ്കിൽ, ആ മാറ്റങ്ങളും ആരംഭ കരാറിൽ എഴുതി ചേർക്കേണ്ടതുണ്ട്.

രണ്ടാമതു, ആശയവിനിമയം സുപ്രധാനമാണ്! എന്തെങ്കിലും അപ്രതീക്ഷിതമായി ഉണ്ടാകുകയാണെങ്കിൽ (ആരംഭ കരാറുണ്ടാക്കിയതിൽ ഉൾപെടാതെ) അല്ലെങ്കിൽ ആരംഭ കരാർ പ്രായോഗികമല്ലെങ്കിൽ, പിന്നെ മൂപ്പന്മാർക്കും ഉപദേഷ്ടാവിനും പരസ്പരം സാഹചര്യത്തെ കുറിച്ചു സംസാരിച്ചു വിലയിരുത്തുവാൻ കഴിയണം. ആശയവിനിമയത്തിനുള്ള വഴികൾ എപ്പോഴും അവർക്കിടയിൽ തുറന്നിരിക്കണം.

ഉപദേഷ്ടാവിന്റെ അതൃപ്തി

പ്രശ്നം: ഉപദേഷ്ടാക്കന്മാർക്ക് പലപ്പോഴും ഉള്ള കാഴ്ച്ചപ്പാട് മൂപ്പന്മാർ/അല്ലെങ്കിൽ ഇടവക ഉപദേഷ്ടാവിനോടു മോശമായി പെരുമാറുന്നതായിട്ടാണ്. ഇതു ഉപദേഷ്ടാവു മാറി പോകുവാൻ കാരണമാകുന്നു. നമ്മുടെ സഹോദര വർഗ്ഗത്തിൽ, ഒരു ഉപദേഷ്ടാവു ഒരിടവകയിൽ ചുരുങ്ങിയ കാലയളവായ (രണ്ടോ മൂന്നോ വർഷം അല്ലെങ്കിൽ അതിലും കുറവ്) പ്രവർത്തിക്കേണ്ടത് ഒഴിച്ചുകൂടാൻ പറ്റാത്ത ഒരു നിയമമാണ്.ഒരു

ഇടവകയിൽ ഒരു ഉപദേഷ്ടാവു ദീർഘകാലം നില്ക്കുന്നുവെങ്കിൽ ആ സഭ കൂടുതൽ വളരും എന്നാണ് സഭാ വളർച്ചയെ സംബന്ധിച്ച പാണ്ഡിത്യം ലഭിച്ചവർ സമ്മതിക്കുന്നത്.

പരിഹാരം: ഈ പ്രശ്നം പരിഹരിക്കുന്നതിനു എന്തെങ്കിലും ചെയ്യുവാൻ കഴിയുന്നതു മൂപ്പന്മാർക്കും ഉപദേഷ്ടാവിനുമാണ്. ഉപദേഷ്ടാവിനു ചുരുങ്ങിയതു താഴെ പറയുന്നതു ചെയ്യുവാൻ കഴിയും:

(1) തന്റെ പ്രതീക്ഷകൾ എത്രമാത്രം യാഥാർത്ഥ്യമുള്ളതാണ് എന്നു അയാൾക്കു വിലയിരുത്തുവാൻ കഴിയും. ഉപദേഷ്ടാക്കന്മാർ "മുറിവേറ്റ വികൃതികുട്ടികളെ" പോലെയാണ് പലപ്പോഴും കാണപ്പെടുന്നത് അവർക്കു നല്ല ജീവിതമുണ്ട് പക്ഷെ എപ്പോഴും കൂടുതൽ ആഗ്രഹിക്കുന്നവരാണ്.[2] പ്രശ്നങ്ങൾ ഇല്ലാത്ത ഒരിടവകയും ഇല്ല എന്നാണ് അവർ മനസ്സിലാക്കേണ്ടത്. (പൂർണ്ണതയുള്ള ഇടവകയുണ്ടെങ്കിൽ പോലും, അംഗങ്ങൾ പൂർണ്ണതയുള്ള ഉപദേഷ്ടാവിനെ നോക്കിക്കൊണ്ടിരിക്കും!)

(2) പ്രസംഗത്തോടുള്ള തന്റെ മനോഭാവവും ലക്ഷ്യവും ഉപദേഷ്ടാവു തന്നോടു തന്നെ ചോദിക്കണം. ഓരോ നിസാര കാര്യത്തിനും അയാൾ പരാതിപ്പെടുകയാണെങ്കിൽ, എങ്ങനെ ആമോസും പൗലൊസുമായി തന്നെ താരതമ്യം ചെയ്യാൻ കഴിയും?

(3) നിറവേറാൻ സാധിക്കാത്ത നിയമപ്രകാരമുള്ള പരാതികളോ ആവശ്യങ്ങളോ ഉപദേഷ്ടാവിന് വാസ്തവത്തിൽ ഉണ്ടെങ്കിൽ, *അയാൾ ആ പരാതികൾ അല്ലെങ്കിൽ ആവശ്യങ്ങൾ മൂപ്പന്മാരോടു തുറന്നു പറയണം*, മറിച്ച് നീരസം ഉള്ളിൽ വെച്ചുകൊണ്ടിരിക്കരുത്. അയാൾ മൂപ്പന്മാരോടു ഇങ്ങനെ പറയുന്നതാണ് ഉചിതം, "എനിക്കു ഒരു വർദ്ധനവു വേണം," അല്ലാതെ കൂടുതൽ പണം കിട്ടുന്ന മറ്റൊരു ജോലിക്കുവേണ്ടി, മൂപ്പന്മാരെ അറിയിക്കാതെ സ്ഥലം ഉപേക്ഷിച്ചു പോകുകയല്ല വേണ്ടത്.

മൂപ്പന്മാരും അവരുടെ പങ്കു നിർവ്വഹിക്കണം. താഴെ പറയുന്ന നിർദ്ദേശങ്ങൾ മൂപ്പന്മാർക്കു പ്രാധാന്യമുള്ളതാണ്:

(1) ഉപദേഷ്ടാവിനു നല്ല ശമ്പളം ലഭിക്കുന്നുണ്ടോ എന്നു മൂപ്പന്മാർ ഉറപ്പു വരുത്തണം. അതിനു നല്ലൊരു ശമ്പളം നിശ്ചയിക്കണം. മൂപ്പന്മാർ ചിലപ്പോൾ ഉപദേഷ്ടാവിനെ അയാൾ എന്തെങ്കിലും ചെയ്യുന്നതിൽ മടി കാണിക്കുന്നുണ്ടോ, അല്ലെങ്കിൽ സ്വന്തം പ്രവൃത്തികളെ എങ്ങനെ ചെയ്യണം എന്നതിൽ അജ്ഞത കാണിക്കുന്നുണ്ടോ, എന്നും നോക്കണം.

(2) *ഒരു ഉപദേഷ്ടാവിന്റെ (മുഴുവൻ സമയവും) ഭൗതിക ക്ഷേമം മൂപ്പന്മാരുടെ നിയന്ത്രണത്തിലാണ് എന്നത് അവർ മനസ്സിലാക്കണം!* ശമ്പളക്കൂടുതൽ ലഭിക്കുന്നോ ഇല്ലയോ എന്ന ചോദ്യം അവരോടു താല്പര്യം കടന്നിട്ടുണ്ടോ എന്നതിനെ കുറിച്ചുള്ള ചോദ്യമാകാം; അതു (ഏതാണ്ട് അക്ഷരികമായി) അയാളെ സംബന്ധിച്ചു ഒരു ജീവൻ-അല്ലെങ്കിൽ-മരണ കാര്യമായിരിക്കാം!

മൂപ്പന്റെ അതൃപ്തി

പ്രശ്നം: ഉപദേഷ്ടാവു മൂപ്പന്മാരോടു മോശമായി പെരുമാറുന്നതായി മൂപ്പന്മാർക്ക് ചിലപ്പോൾ സ്വയം തോന്നാം. അങ്ങനെ വരുമ്പോൾ

അവർക്കു അവരുടെ ഇംഗിതപ്രകാരം വേറൊരു നല്ല ഉപദേഷ്ടാവിനെ വർഷങ്ങളോളം നിലനിർത്തത്തക്കവിധം നല്ല ശമ്പളത്തിൽ നിയമിക്കാം. അയാൾ, തിരിച്ചു, തന്റെ ആയുഷ്ക്കാലം മുഴുവൻ അവിടെ നില്ക്കാൻ ആഗ്രഹിക്കുന്നു എന്ന വിധം സംസാരിക്കാം. എന്നിരുന്നാലും, വലിയ ഇടവകയിലേക്കു ക്ഷണം സ്വീകരിച്ചാൽ, അയാൾ പോകും – പിന്നെ മൂപ്പന്മാർക്കു ആദ്യം മുതൽ തുടങ്ങണം. അവർക്ക് വിട്ടു പോയ ഉപദേഷ്ടാവിനോടു വെറുപ്പുണ്ടാകാം, പലപ്പോഴും അയാൾ തങ്ങളെ "വലിയ നേട്ടങ്ങൾ" ക്കുള്ള ചവിട്ടുപടിയായി "ഉപയോഗിച്ചു" എന്നു തോന്നുകയും ചെയ്യും. ഉപദേഷ്ടാക്കന്മാർ തങ്ങളെ അല്ലെങ്കിൽ അവരുടെ വിശ്വാസങ്ങളെ തെറ്റായി അവതരിപ്പിക്കാം, കരാറനുസരിച്ചു അവർക്കു നീങ്ങുവാൻ കഴിയാതെ വരാം (അവർ അലസരായിരിക്കാം), സഭയോടു കാര്യങ്ങൾ ചെയ്യുവാൻ (അല്ലെങ്കിൽ സാധനങ്ങൾ വാങ്ങൽ) മൂപ്പന്മാരുടെ അനുവാദമോ സമ്മതമോ കൂടാതെ ഏൽപ്പിക്കാം, അല്ലെങ്കിൽ അകാരണമായി മൂപ്പന്മാരെ വിമർശിക്കയും ചെയ്യാം.

പരിഹാരം: പ്രശ്നം പരിഹരിക്കുവാൻ, മൂപ്പന്മാർക്കു താഴെ കൊടുത്തിരിക്കുന്നതു ചെയ്യാം: (1) ഉപദേഷ്ടാവു അലസനാകാതെ നോക്കണം. ശരിയായ ഉപദേഷ്ടാവിനെ ശരിയായ സ്ഥാനത്ത് ലഭിക്കുവാനായി മൂപ്പന്മാർ പരമാവധി ശ്രമിക്കണം. ഇതിനായി, ഉപദേഷ്ടാവ് മുൻപ് പ്രസംഗിച്ചിരുന്ന ഇടവകയിലെ മൂപ്പന്മാരുമായി ബന്ധപ്പെടുമ്പോൾ ആവശ്യമായ രേഖകൾ ലഭിക്കും. (2) ഉപദേഷ്ടാവിനെ മൂപ്പന്മാരുമായി ബന്ധപ്പെടുവാൻ നിരന്തരമായി പ്രോത്സാഹിപ്പിക്കുക. (3) ഉപദേഷ്ടാവും *അയാളുടെ കുടുംബവും* സന്തോഷമായിരിക്കുവാൻ ശ്രമിക്കണം. അതേസമയം, അയാൾ പോകുവാൻ തീരുമാനിച്ചാൽ അയാളെ തടയാൻ അവർക്കു നിർബ്ബന്ധിക്കുവാൻ സാധ്യമല്ല.

ആശയവിനിമയ പരാജയം

പ്രശ്നം: പല കാര്യങ്ങളിലും മൂപ്പന്മാരും ഉപദേഷ്ടാക്കന്മാരും തമ്മിൽ പ്രശ്നങ്ങൾ ഉണ്ടാകുമ്പോൾ, പലപ്പോഴും കണ്ടെത്തുന്ന അടിസ്ഥാനകാരണം ആശയ വിനിമയമില്ലായ്മയാണ്. അവർ തമ്മിലുള്ള ബന്ധത്തിൽ പല കാര്യങ്ങളിലും ആശയവിനിമയ പരാജയം ഉണ്ടാകും: (1) മൂപ്പന്മാരും ഉപദേഷ്ടാക്കന്മാരും തമ്മിൽ ആരംഭഘട്ടത്തിൽ മതിയായത്ര ആശയ വിനിമയം നടന്നിരിക്കയില്ല; പ്രതീക്ഷകൾ രണ്ടുകൂട്ടരും വ്യക്തമാക്കിയിരിക്കയില്ല. (2) അതിനുശേഷം, അവർക്കു തമ്മിൽ വളരെ കുറച്ചു ആശയവിനിമയമേ നടന്നിട്ടുള്ളൂ. അവർ വിരളമായിട്ടേ കണ്ടുമുട്ടാറുള്ളൂ അല്ലെങ്കിൽ ഒന്നിച്ചുകൂടാറുള്ളൂ. (3) ഓരോരുത്തരും അന്യോന്യം തെറ്റായി മനസ്സിലാക്കുന്നു. ഇനി ആശയവിനിമയം നടന്നിട്ടുണ്ടെങ്കിൽ തന്നെ, അതു വിജയിച്ചിട്ടില്ല. മൂപ്പന്മാരും ഉപദേഷ്ടാക്കന്മാരും ഒരുപോലെ മനസ്സിലാക്കേണ്ടത് അവർ വ്യത്യസ്ത കാഴ്ച്ചപ്പാടുള്ളവരാണ്, കാരണം അവർ "വരുന്നതു" വ്യത്യസ്ത സ്ഥലങ്ങളിൽ നിന്നാണ്, അതുകൊണ്ട് അവർക്കു വ്യത്യസ്ത കാഴ്ച്ചപ്പാടുകളായിരിക്കും, പ്രത്യേകിച്ചു ഉപദേഷ്ടാവു ചെറുപ്പമാണെങ്കിൽ.

പരിഹാരം: ഈ പ്രശ്നങ്ങൾക്കു പല പരിഹാരങ്ങൾ ഉണ്ട്:

ഒരു വ്യക്തമായ മനസ്സിലാക്കലിൽ എത്തുകയും - മൂപ്പന്മാരും ഉപദേഷ്ടാവും അവരുടെ ബന്ധത്തെയും ഉത്തരവാദിത്വങ്ങളെയും സംബന്ധിച്ച് - എഴുതുകയും ചെയ്യുന്നത് നന്നായിരിക്കും. ഉപദേഷ്ടാവിനു എപ്പോൾ അവധി എടുക്കാമെന്നും പ്രാദേശിക കോളേജിൽ ക്ലാസുകൾ എടുക്കണോ എന്നും ഉള്ള, തന്റെ പ്രത്യേക അവകാശങ്ങളെ കുറിച്ചുള്ള ചോദ്യങ്ങൾ, ഉപദേഷ്ടാവു തന്റെ ജോലി തുടങ്ങുന്നതിനു *മുൻപു* പരസ്യമാക്കുകയും തുറന്നു ചർച്ച ചെയ്യുകയും വേണം.

അടിക്കടിയുള്ള അവസരങ്ങളിൽ മൂപ്പന്മാരും ഉപദേഷ്ടാവും, ഔദ്യോഗികമായും അനൗദ്യോഗികമായും, കർത്താവിന്റെ വേലയെ കുറിച്ചു സംസാരിക്കണം. അവരുടെ ആശയ വിനിമയത്തിന്റെ ഒരു സ്വഭാവം അഭിപ്രായം തുറന്നു പ്രകടിപ്പിക്കുവാനുള്ള സ്വാതന്ത്ര്യമായിരിക്കണം.

ആശയവിനിമയം നടത്തുവാൻ മൂപ്പന്മാരും ഉപദേഷ്ടാവും ആത്മാർത്ഥവും നിർണ്ണായകവുമായ പരിശ്രമം നടത്തണം (സംസാരിക്കുന്നവരായും കേൾക്കുന്നവരായും). പ്രത്യേകിച്ചു, ഉപദേഷ്ടാവു ചെറുപ്പമായതുകൊണ്ടും താല്ക്കാലികവും ശമ്പളത്തിനാക്കിയതുകൊണ്ടും, മൂപ്പന്മാർക്ക് അവരോടു തുല്യമായി സംസാരിക്കാൻ സാധിക്കുന്നില്ല എന്ന പ്രതീതി മൂപ്പന്മാർ ജനിപ്പിക്കരുത്. നേരെമറിച്ച്, മൂപ്പന്മാർക്കും ഉപദേഷ്ടാവിനും ഇടയിൽ ഉള്ള അകൽച്ച തരണം ചെയ്ത് ഇല്ലാതാക്കേണ്ടത് തന്റെ ഉത്തരവാദിത്വമാണ് എന്നു ഉപദേഷ്ടാവു തിരിച്ചറിയണം.

വ്യക്തിത്വ പ്രശ്നങ്ങൾ

പ്രശ്നം: ചിലപ്പോൾ മൂപ്പന്മാർക്കു ഉപദേഷ്ടാവുമൊത്തു യോജിച്ചു പോകുവാൻ കഴിയുകയില്ല. അത്തരം പ്രശ്നങ്ങൾക്കു കാരണം എന്താണ്?

മൂപ്പന്മാരും ഉപദേഷ്ടാക്കന്മാരുമായി സേവനം നടത്തുന്ന പുരുഷന്മാരുടെ ദുർബ്ബലത അല്ലെങ്കിൽ ബലഹീനത കൊണ്ടുണ്ടാകുന്ന ചില പ്രശ്നങ്ങൾ ഉണ്ട്. സൈദ്ധാന്തികമായി, എല്ലാ സഭാംഗങ്ങളും 100 ശതമാനം ക്രിസ്തുവിനെ പോലെ ആണെങ്കിൽ, ഒരു "വ്യക്തിത്വ പ്രശ്നങ്ങളും" സഭയെ ബാധിക്കുകയില്ല. എങ്ങനെയായാലും, എല്ലാ സഭാദ്ധ്യക്ഷന്മാരും മനുഷ്യരായതുകൊണ്ട് അവർക്കു തെറ്റു പറ്റാം. അതുകൊണ്ടു, അവരുടെ ബലഹീനതകൾ, ദുർബ്ബലതകൾ, പാപങ്ങൾ എന്നിവ പ്രശ്നങ്ങളും കുഴപ്പങ്ങളും ഉണ്ടാക്കും. പ്രശ്നങ്ങൾ ഉണ്ടാക്കാനിടയുള്ള ബലഹീനതകളായി താഴെ കൊടുത്തിരിക്കുന്നവയെ പരിഗണിക്കാം: കൂടുതൽ ലോലമായിരിക്കൽ; മറ്റൊരാളുടെ വ്യക്തിത്വവുമായി താദാത്മ്യം പ്രാപിക്കുവാൻ കഴിയാതിരിക്കൽ; ദയയില്ലാതിരിക്കൽ; കഴിഞ്ഞ കാലത്തിലെ തെറ്റുകൾ അല്ലെങ്കിൽ പാപങ്ങൾ മറക്കാനുള്ള ക്ഷമയില്ലാതിരിക്കൽ; താൻ മഹാൻ എന്നു കണക്കാക്കൽ; അസൂയ; കൂടാതെ ഭൗതികത.

ചില പ്രശ്നങ്ങൾ സഭാദ്ധ്യക്ഷന്മാരുടെ വ്യക്തി ജീവിതങ്ങളിലെ ബുദ്ധിമുട്ടുകളിൽ നിന്നുണ്ടാകുന്നതാണ്. അത്തരം ബുദ്ധിമുട്ടുകൾ അവരുടെ അന്യോന്യമുള്ള ബന്ധങ്ങളെ ബാധിക്കും, തൽഫലമായി, അതു സഭയെയും ബാധിക്കും. ഉദാഹരണമായി, ഞാൻ എന്റെ വീട്ടിൽ എങ്ങ

നെയാണ്, അതു ഞാൻ നിങ്ങളോടു ബന്ധപ്പെടുന്നതിനെയും ബാധിക്കും. ഞാൻ ഒരു ഉപദേഷ്ടാവ് അല്ലെങ്കിൽ മൂപ്പന്മാരിൽ ഒരാൾ ആവുകയും എന്റെ ഭാര്യ രോഗിയുമാണെങ്കിൽ ... അല്ലെങ്കിൽ എനിക്ക് രോഗം ഉണ്ടെങ്കിൽ ... അല്ലെങ്കിൽ എനിക്കു മക്കളുമായി പ്രശ്നങ്ങൾ ഉണ്ടെങ്കിൽ ... അല്ലെങ്കിൽ സാമ്പത്തിക പ്രശ്നങ്ങൾ ഉണ്ടെങ്കിൽ ... അല്ലെങ്കിൽ പ്രലോഭനം അല്ലെങ്കിൽ തെറ്റുകുറ്റവുമായുള്ള ബന്ധത്തിൽ പ്രശ്നമുണ്ടെങ്കിൽ ... അല്ലെങ്കിൽ എന്റെ ജോലിയുമായുള്ള ബന്ധത്തിൽ പ്രശ്നമുണ്ടെങ്കിൽ. ... അല്ലെങ്കിൽ എന്റെ വയസ് അല്ലെങ്കിൽ ജീവിത അവസ്ഥയുമായുള്ള ബന്ധത്തിൽ പ്രശ്നമുണ്ടെങ്കിൽ ... എനിക്കു മറ്റുള്ളവരുമായി ഒത്തുപോകുവാൻ വിഷമമുണ്ടാകും.

മൂപ്പന്മാരും ഉപദേഷ്ടാവും തമ്മിൽ ഉള്ള ബന്ധത്തിൽ വളരെ വ്യത്യാസം ഉണ്ടു എന്നതിനാൽ ചില പ്രശ്നങ്ങൾ ഉണ്ടാകും. മറ്റുള്ളവയിൽ, താഴെ പറയുന്ന "അകൽച്ചകൾ" അവരെ തമ്മിൽ വേർപെടുത്തുന്നു: (1) പ്രായ വ്യത്യാസം, (2) വിദ്യാഭ്യാസ വ്യത്യാസം, അതുമല്ലെങ്കിൽ (3) ആചാരപരമായ വ്യത്യാസം – ഉപദേഷ്ടാവു പട്ടണത്തിൽ നിന്നുള്ളവനും അംഗങ്ങൾ നാട്ടിൻപുറത്തുകാരുമാകാം.

വ്യക്തിത്വങ്ങളിലെ വ്യത്യാസങ്ങൾ അല്ലെങ്കിൽ വ്യക്തിത്വരീതികളുമായി ബന്ധപ്പെട്ടു ചില പ്രശ്നങ്ങൾ ഉണ്ടാകാറുണ്ട്. ആളുകൾ വാസ്തവത്തിൽ വ്യത്യാസം ഉള്ളവരാണ് – ഗുണവിശേഷത്തിൽ, വീക്ഷണഗതിയിൽ, പ്രതികരിക്കുന്ന രീതിയിൽ, എതിർക്കുന്ന രീതിയിൽ, എന്നിവയിൽ. ഉദാഹരണത്തിനു, അന്തർമുഖികളും ബഹിർമുഖികളും തമ്മിലുള്ള വ്യത്യാസം, അല്ലെങ്കിൽ "ഏ ക്ലാസ്" വ്യക്തിത്വമുള്ളവരും "ബി ക്ലാസ്" വ്യക്തിത്വമുള്ളവരും തമ്മിലുള്ള വ്യത്യാസവും, ഒരാൾക്ക് കാണാൻ കഴിയും. ഈ വ്യക്തിത്വ വ്യത്യാസങ്ങൾ പ്രശ്നമുണ്ടാക്കും. അത്തരം പ്രശ്നങ്ങൾ ഉണ്ടാകുമ്പോൾ, അവർ വിശ്വസ്തരായ ക്രിസ്ത്യാനികളാണോ അല്ലയോ എന്നതിൽ മൂപ്പന്മാർക്കും ഉപദേഷ്ടാവിനും തമ്മിലുള്ള വ്യത്യാസത്തിന് ഒന്നും ചെയ്യുവാൻ കഴിയുകയില്ല. ആളുകൾ *എന്തുകൊണ്ടു* വ്യത്യസ്തരാണ് എന്നുള്ളതല്ല ഏറ്റവും പ്രധാനം. പ്രാധാന്യം എന്തെന്നാൽ ആളുകൾ വ്യത്യാസം ഉള്ള*വരാണ്* എന്നതാണ്, കൂടാതെ അവരുടെ വ്യത്യാസം പ്രശ്നങ്ങൾ ഉണ്ടാക്കാൻ ഇടയാക്കും! അവരെപോലെ അടിസ്ഥാന സ്വഭാവരീതി അല്ലെങ്കിൽ വ്യക്തിത്വം ഉള്ളവരുമായി, പൊതുവിൽ ആളുകൾക്കു യോജിച്ചു പോകുവാൻ കഴിയും.

പരിഹാരം: തെറ്റുകളും പാപങ്ങളും സംബന്ധിച്ചുള്ള പ്രശ്നങ്ങൾ പരിഹരിക്കുവാൻ, സഭാദ്ധ്യക്ഷന്മാർ പരസ്പരമുള്ള ബലഹീനതകൾ മനസ്സിലാക്കുവാൻ പഠിക്കുകയും, അന്യോന്യം ക്ഷമിക്കുകയും ചെയ്താൽ, ആത്മികമായി വളരുവാനും അതേ തെറ്റുകൾ ആവർത്തിക്കാതിരിക്കുവാനും അതു സഹായിക്കും.

വ്യക്തിപരമായ ബുദ്ധിമുട്ടുകളെ സംബന്ധിച്ച പ്രശ്നങ്ങൾ പരിഹരിക്കുവാൻ, എല്ലാവരും പരസ്പരം തങ്ങളുടെ പ്രശ്നങ്ങൾ സംസാരിക്കണം, പരസ്പരമുള്ള പ്രശ്നങ്ങൾ മനസ്സിലാക്കാൻ ശ്രമിക്കണം, അന്യോന്യം അവർ ചെയ്യേണ്ടതു എന്തെങ്കിലും ചെയ്യാതിരുന്നിട്ടുണ്ടെങ്കിൽ അതു പരസ്പരം ക്ഷമിക്കുകയും, അന്യോന്യം പിന്തുണ നൽകുകയും

വേണം.

മൂപ്പന്മാരും ഉപദേഷ്ടാവും തമ്മിലുള്ള പശ്ചാത്തല വ്യത്യാസങ്ങളെ സംബന്ധിച്ചു ഉണ്ടാകുവാനിടയുള്ള പ്രശ്നങ്ങൾക്ക് ഇതാ ചില പ്രതിവിധികൾ: (1) ഈ വ്യത്യാസങ്ങൾ ഉണ്ടാകുമെന്ന പ്രതീക്ഷയോടെ ഒരു മിഷ്ണറിയുടെ മനസ്സോടെ അവയെ കൈകാര്യം ചെയ്യുവാൻ ഉപദേഷ്ടാക്കന്മാരെ പരിശീലിപ്പിക്കണം. (2) പ്രാദേശികരായ ആളുകൾ, പ്രത്യേകിച്ചു മൂപ്പന്മാർ, ദയയോടും പരിഗണനയോടും കൂടെ ഉപദേഷ്ടാക്കന്മാരോടു ഇടപെടണം.

വ്യക്തിത്വപരമായ കാര്യങ്ങളിലുള്ള വ്യത്യാസങ്ങളെ സംബന്ധിച്ച പ്രശ്നങ്ങൾ പരിഹരിക്കുവാൻ; ശരി അല്ലെങ്കിൽ തെറ്റും നിഷ്പക്ഷമായതും തമ്മിൽ എന്താണു വ്യത്യാസം എന്നു മനസ്സിലാക്കി വേണം സഭാദ്ധ്യക്ഷന്മാർ തുടങ്ങുവാൻ. അവരുടെ വ്യക്തിത്വരീതി എന്തായാലും, അവർ ശരിയായതു ചെയ്യുവാൻ ശ്രമിക്കണം. മറ്റു വ്യത്യസ്ത വ്യക്തിത്വമുള്ളവരെ അവർ മനസ്സിലാക്കാൻ ശ്രമിക്കുകയും അവരെ വ്യത്യസ്തരായി കരുതുകയും ചെയ്യുക.

അധികാര പോരാട്ടങ്ങൾ

പ്രശ്നം: മൂപ്പന്മാർക്കും ഉപദേഷ്ടാവിനും ഇടയിലുള്ള സമ്മർദ്ദം, എന്തെങ്കിലും തെറ്റിദ്ധാരണ മൂലം ആണെങ്കിലും, വാസ്തവത്തിൽ അതു അധികാര പോരാട്ടം ആണ്. "ആരാണ് ഉത്തരവാദി?" എന്ന ഗൂഢമായി ചോദ്യം പലപ്പോഴും നേതൃത്വത്തിൽ പ്രശ്നങ്ങൾ ഉണ്ടാകുമ്പോൾ കേൾക്കാറുള്ളതാണ്.

പരിഹാരം: പ്രശ്നത്തിനുള്ള പരിഹാരം എന്തെന്നാൽ ദൈവരാജ്യത്തിൽ അധികാരമോ ശക്തിയോ ആഗ്രഹിക്കുന്നതു അദ്ധ്യക്ഷന്മാർക്കു ഭൂഷണമല്ല എന്നവരെ മനസ്സിലാക്കുക. സേവനമായിരിക്കണം സഭയിലെ ഒരു വാസ്തവത്തിലുള്ള ശിഷ്യന്റെ ലക്ഷ്യം (മത്തായി 20:20-28). അധികാരത്തിനുവേണ്ടി ശ്രമിക്കുന്നവർ മാനസാന്തരപ്പെടണം. അധികാര - ഭ്രമമുള്ള ഉപദേഷ്ടാവിനു കർത്താവിന്റെ സഭയിലെ പ്രസംഗപീഠത്തിൽ സ്ഥാനമില്ല, അതുപോലെ അധികാര-ഭ്രമമുള്ള മൂപ്പന്മാരും കർത്താവിന്റെ സഭയിൽ അദ്ധ്യക്ഷന്മാർ ആകുവാനും യോഗ്യരല്ല.

ഉപസംഹാരം

മൂപ്പന്മാരും ഉപദേഷ്ടാവും തമ്മിൽ ഉണ്ടാകാൻ സാധ്യതയുള്ള പ്രശ്നങ്ങളെ കുറിച്ചു വളരെ പറഞ്ഞു കേൾക്കുമ്പോൾ നല്ല ബന്ധങ്ങളും, സന്തോഷമുള്ള ഉപദേഷ്ടാക്കന്മാരും, അല്ലെങ്കിൽ സ്നേഹമുള്ള മൂപ്പന്മാരും വളരെ കുറച്ചേയുള്ളൂ എന്നു ചിലർ കരുതിയേക്കാം. അതു തെറ്റായ തീർപ്പാകും. കാരണം വർഷങ്ങളോളം മൂപ്പന്മാരുമൊത്ത് സന്തോഷമായി പ്രവർത്തിക്കുന്ന ഉപദേഷ്ടാക്കന്മാർ പലരുണ്ട്. മിക്ക ഉപദേഷ്ടാക്കളും ബൈബിളിനോടു സത്യസന്ധത പുലർത്തുന്നവരും, കഠിനാ-ദ്ധ്വാനം നടത്തുന്നവരും, ദയയുള്ളവരും, മൂപ്പന്മാരെ പരിഗണിക്കുന്നവരുമാണ്. ഭൂരിഭാഗം മൂപ്പന്മാരും യോഗ്യതയുള്ളവരും, സുബോധം ഉള്ളവരും, വിചാരം ഉള്ളവരും, ഉപദേഷ്ടാവിനെ കുറിച്ചു കരുതലു

ള്ളവരും ആയിരിക്കും. മിക്ക സ്ഥലങ്ങളിലും ക്രിസ്തു ആഗ്രഹിക്കുന്നതുപോലെ, മൂപ്പന്മാരും ഉപദേഷ്ടാക്കന്മാരും സഭയുടെ കെട്ടുപണിക്കായി യോജിച്ചു പ്രവർത്തിക്കുന്നു.

പൗലൊസ് തന്റെ രണ്ടാമത്തെ മിഷ്ണറി യാത്രയുടെ അവസാനം യെരുശലേമിൽ മടങ്ങിച്ചെന്നു, അവൻ എഫെസൊസിലെ മൂപ്പന്മാരെ വിളിച്ചു - അവിടെ അവൻ മൂന്നുവർഷം പ്രവർത്തിച്ചതാണ് - മിലേത്തോസിൽ അവൻ അവരെ കണ്ടുമുട്ടുവാൻ ആഗ്രഹിച്ചു. അവിടെ വെച്ചു അവൻ ഓർമ്മിക്കത്തക്ക "യാത്രാമൊഴി പ്രസംഗം," നടത്തി, അവൻ പ്രസംഗം അവസാനിപ്പിച്ചപ്പോൾ, അവൻ അവരോടുകൂടെ മുട്ടുകുത്തി പ്രാർത്ഥിച്ചു.

അവർ എല്ലാവരും കരഞ്ഞു; അവർ എല്ലാവരും പൗലൊസിനെ കെട്ടിപ്പിടിച്ചു കരഞ്ഞു, കാരണം അവർ ഇനി അവന്റെ മുഖം ദർശിക്കയില്ല എന്നു അവൻ പറഞ്ഞു. പിന്നെ അവർ അവനെ കപ്പലോളം പിൻചെന്നു (പ്രവൃത്തികൾ 20:36–38). അത്തരം അടുത്ത ബന്ധമായിരിക്കണം മൂപ്പന്മാരും സുവിശേഷകനും തമ്മിൽ ഉണ്ടായിരിക്കേണ്ടത്.

കുറിപ്പുകൾ

[1]മൂപ്പന്മാരും ഉപദേഷ്ടാക്കന്മാരും തമ്മിലുള്ള പരസ്പര ബന്ധത്തെ സംബന്ധിച്ചുള്ള ഈ പ്രശ്നങ്ങളുടെ വിവരത്തിന് ഞാൻ ഡേവിഡ് റോപറോട് കടപ്പെട്ടിരിക്കുന്നു. [2]കോയ് റോപ്പർ നോക്കുക, "പുവർ ലിറ്റിൽ മി: അയാം എ പ്രീച്ചർ," *ഫേം ഫൗണ്ടേഷൻ* 83 (11 ഒക്ടോബർ 1966): 645.

"വചനം നമ്മിലേക്കു നോക്കുന്നതുവരെ നാം വചനത്തിലേക്കു നോക്കുക."

"അവൻ ആണ് യഥാർത്ഥ ഫോട്ടോ; നാം പുനഃപ്രസിദ്ധീകരണങ്ങളാണ്."

© 2009 Truth for Today