

இலக்கை அமைத்தல்

“பேசுவதற்குக் கற்றுக் கொள்ளுதல் என்பது கடினமானதாய் இருப்பதில்லை” என்று யாரோ ஒருவர் கூறியுள்ளார். “அது நீந்தக் கற்றுக் கொள்ளுவதைப் போல் உள்ளது. நீங்கள் (தண்ணீருக்குள்) குதித்து, (கை கால்களை) அடிக்கின்றீர்கள்.” நடத்துனர்கள் சில வேளைகளில் தங்கள் ஊழியத்தை அது போன்றதாகவே காண்கின்றனர்: அவர்கள் “குதித்து கை கால்களை அடித்துக் கொண்டிருந்தால்” பணியானது செய்யப்பட்டு விடும் என்று நினைக்கின்றனர். அவர்கள், “தனது குதிரையின் மீதேறி எல்லாத் திசைகளிலும் சவாரி செய்கின்றவன்” என்று கூறப்பட்ட ஹாலிவுட் மாட்டுக் காரப் பையனைப் போன்றவர்களாய் இருக்கலாம். நடத்துனர்கள், “எல்லாத் திசைகளிலும் பயணம் செய்து” மற்றும் அவர்கள் பணியில் சுறுசுறுப்பாக இருக்கின்ற காரணத்தினால் தாங்கள் தங்களின் ஊழியத்தை நிறைவேற்றுவதாக நினைத்துக் கொண்டுள்ளார்கள். அவர்கள் அவ்வாறு இல்லாதிருக்கலாம். செயல்பாடு என்பது செயல்பாட்டிற்காகவே செய்யப்படுவது என்பது பயனற்றதாக இருக்கலாம். “திசையற்ற” இயக்கம் ஏதொன்றையும் நிறைவேற்றுவதில்லை.

சபை நடத்துனர்களுக்குத் தேவையான மேலாண்மைத் திறன்களில், இலக்குகளை அமைத்தல் என்பது முதலாவதானதாக வகைப்படுத்துப்பட வேண்டியதாக உள்ளது. நடத்துனர்கள் இலக்குகளைக் கொண்டிருக்க வேண்டும்.¹ நடத்துவத்துவம் என்பது, முன் தீர்மானிக்கப்பட்ட இலக்குகள் அல்லது குறிக்கோள்களை நிறைவேற்ற மற்றவர்களை இயக்குதல் என்பதாக இருந்தால், விளக்கத்தின்படி, நடத்துவத்துவத்திற்கு இலக்குகளை அமைத்தல் தேவைப்படுகின்றது. மற்றும், நடத்துவத்துவத்தின் மதிப்பீட்டிற்கு, முன்னதான குறிக்கோள்கள் தேவையாய் உள்ளது. நடத்துனர்கள், தாங்கள் நிறைவேற்ற நம்பிக்கை கொண்டுள்ளது என்னவென்று விளக்கப்படுத்தாமல் இருக்கையில் நடத்துவத்துவத்தை எவ்வாறு மதிப்பிட முடியும்?

இலக்கை அமைப்பதற்குத் தேவைப்படுவது என்ன? நாம் (இதற்கு) பத்து ஆலோசனைகளைக் கவனிப்போம்.

இலக்குகள் ஜெபத்தோடு அமைக்கப்பட வேண்டும்

இலக்கை அமைத்தல் என்பது ஜெபத்துடன் தொடங்கப் பெற வேண்டும். பல காரணங்களுக்காக சபை நடத்துனர்கள் ஜெபிக்கத் தேவையுள்ளது. முதலாவது, தேவனுடைய உதவியின்றி சபை நடத்துனர்களோ அல்லது சபை முழுவதுமோ, தேவனுக்குப் பிரியமான எதையும்

நிறைவேற்ற இயலாது. சங்கீதக்காரர், “கர்த்தர் வீட்டைக் கட்டாராகில், அதைக் கட்டுகிறவர்களின் பிரயாசம் விருதா” (சங். 127:1அ) என்று கூறினார். இரண்டாவது, ஞானம் என்பது தேவனிடத்திலிருந்தே வருகின்றது: “உங்களில் ஒருவன் ஞானத்தில் குறைவுள்ளவனாயிருந்தால், யாவருக்கும் சம்பூரணமாய்க் கொடுக்கிறவரும், ஒருவரையும் கடிந்து கொள்ளாதவருமாகிய தேவனிடத்தில் கேட்கக் கடவன், அப்பொழுது அவனுக்குக் கொடுக்கப்படும்” (யாக். 1:5). மூன்றாவது, தேவன் அறுவடைக்கு வேலையாட்களை அனுப்புகிறார் (மத். 9:37, 38) மற்றும் அவரே விளைவையும் அருளுகின்றார் (1 கொரி. 3:6). நான்காவது, தேவன் ஜெபத்திற்குப் பதில் அளிக்கிறார் (1 யோவா. 5:14, 15).

இலக்குகள் என்பவை சபை ஊழியத்துடன் முரண்பாடற்றதாயிருக்க வேண்டும்

இழந்து போனவர்களை இரட்சித்தல் (சுவிசேஷ ஊழியம்), இரட்சிக்கப்பட்டுள்ளவர்களை இரட்சிக்கப்பட்டவர்களாய்க் காத்தல் (பக்திவிருத்தியூட்டுதல்), நற்பணிகளைச் செய்தல் (உபகார உதவி), மற்றும் தேவனுக்குப் புகழ்ச்சியின் பலிகளைச் செலுத்துதல் ஆகியவை சபையின் ஊழியமாய் உள்ளது. சபை அமைக்கின்ற எந்த இலக்குகளும் இந்த ஊழியத்தை சபை நிறைவேற்றுவதற்குச் சில வழிகளில் பங்களிக்க வேண்டும்.

இலக்குகள் என்பவை கூட்டுறவுத்

தன்மையுடையவைகளாய் இருக்க வேண்டும்

இலக்குகள் கூட்டுறவுத் தன்மையுடன் தீர்மானிக்கப்பட வேண்டும். இலக்கை அமைப்பதில், ஒவ்வொருவரும் - மூப்பர்கள், உதவிக்காரர்கள், பிரசங்கியார்கள், போதகர்கள் மற்றும் உறுப்பினர்கள் ஆகிய அனைவரும் - ஈடுபடுத்தப்பட வேண்டும். கூட்டுறவான, பங்கேற்புத்தன்மை கொண்ட இலக்கமைத்தலின் மதிப்பானது தெளிவாக உள்ளது: இலக்குகள் என்பவை சபை ஒன்றுக்குச் சக்தியூட்டுவதற்கு முன்பு, உறுப்பினர்கள் சபையின் இலக்குகளை “நமது இலக்குகள்” என்றெண்ண வேண்டும். அவற்றை அவர்கள், “மூப்பர்களின் இலக்குகள்” என்றோ அல்லது “பிரசங்கியாரின் இலக்குகள்” என்றோ எண்ணக்கூடாது.

இலக்கை அமைக்கும் அமர்வில் சபையின் உறுப்பினர்கள் யாவரும் பங்கேற்க வாய்ப்பளிப்பதே இலக்கை அமைக்கும் செயல்முறையைத் தொடங்குவதற்கு நடத்துனர்களுக்கான ஒரு நல்ல வழியாக உள்ளது. அந்த வேளையில் அனைவரும் விமர்சிக்கப்படுதல் என்ற பயமுமின்றி மக்கள் தங்கள் கருத்துக்களை ஒரு “மூளையைக் கசக்கும் அமர்வில்” எதிர்பார்ப்பு களையும் பகிர்ந்து கொள்ள அனுமதிக்கப்பட வேண்டும்.

பிறகு, இலக்கை அமைக்கும் செயல்முறையானது நம்பிக்கைகள் மற்றும் கனவுகளை உண்மையான திட்டங்களாக வளரச் செய்ய வேண்டும்.

ஓவ்வொரு நிலையிலும் முடிந்த அளவு அதிக உறுப்பினர்கள் ஈடுபடுத்தப் பட வேண்டியது அவசியம்.

இலக்குகள் கல்வியுடன் இணைந்திருக்க வேண்டும்

சபையின் எல்லா உறுப்பினர்களையும் உள்ளடக்குகின்ற-இலக்கை அமைக்கும் பணியில் பங்கேற்கின்ற-வர்கள் அந்தச் செயல்பாட்டிற்கு முன்னதாகவும் செயல்பாட்டின் போதும் சபை எதைப் பற்றியது என்பதைக் கற்றுக் கொள்வது அவசியம். உறுப்பினர்கள் கல்வியளிக்கப்படாத வரையில், அவர்கள் சபையின் இலக்கு என்பது வெறுமனே உயிர் வாழ, தன்னையே பிரியப்படுத்திக் கொள்ள, அல்லது ஆராதனைக்கு ஒன்று கூடத் தேவையானது மட்டுமே என்று ஆலோசனை கூறலாம். போதித்தல் என்பது, இப்படிப்பட்ட நோக்கங்கள் சபையின் முக்கியமான இலக்குகளா வதிலிருந்து காத்துக் கொள்ள உதவும்.

இலக்குகள் நியாயமானவைகளாக இருக்க வேண்டும்

இலக்குகள் என்பவை கிறிஸ்தவத்தின் தராதரங்களையும் ஆவியையும் பிரதிபலிக்க வேண்டும். சத்தியத்தைப் பற்றிப் பொருட்படுத்தாமல் “எவ்விடை கொடுத்தேனும் வளர்ச்சி பெறுதல்” என்பதை சபைக்கு இலக்காக அமைப்பது என்பது அதற்கு நியாயமானதாயிராது. ஆவிக்குரிய வளர்ச்சி இல்லாமல் எண்ணிக்கை வளர்ச்சியை தேடுவது சபைக்கு நியாயமான இலக்காயிராது.

சபைக்கான நியாயமான சில இலக்குகள் என்னவாயிருக்கக் கூடும்? நியாயமாயிருக்கக் கூடிய சில பொதுவான, நீண்ட கால இலக்குகள் பின்வருமாறு:

1. வெளிப்படையாகவும் தனிப்பட்ட முறையிலும் நமது சமுதாயம் முழுவதிலும் தேவனுடைய வசனத்தை முடிந்த அளவுக்கு அதிகம் செயல் வலிவான முறையில் அறிவித்தல்.
2. ஆவிக்குரிய வளர்ச்சிக்கும் தனிப்பட்ட நிறைவுகளுக்கும் அதிகபட்சம் வாய்ப்பினை அனைவரும் பெறுகின்ற வகையில் கிறிஸ்தவர்களின் அன்பு செய்யும் மற்றும் அக்கறை செலுத்தும் ஐக்கியமாகுதல்.
3. தேவனைப் பிரியப்படுத்துகின்ற மற்றும் கிறிஸ்தவர்களைப் பக்தி விருத்தியடையச் செய்கின்ற இணைவான ஆராதனைக்கு வாய்ப்பளித்தல்.
4. சபையின் ஓவ்வொரு உறுப்பினருடைய ஆவிக்குரிய நலத்தை மேம்படுத்துதல். இது, ஓவ்வொரு உறுப்பினரும் விசுவாசத்தில்

நிலைத்து நின்று, வருகையில், கொடுத்தலில் மற்றும் ஈடுபாட்டில் கிறிஸ்துவைப் போன்று வளர்ந்தால் கைகூடும்.

5. உறுப்பினர்களுக்கும் உறுப்பினர் அல்லாதவர்களுக்கும் பயனளிக்கக் கூடிய உபகாரத் திட்டத்தின் மூலமாக கிறிஸ்துவின் அன்புகூரும் இயல்பைச் செயல் விளக்கப்படுத்துதல்.
6. மற்ற இடங்களில் சவிசேஷத்தைப் பிரசங்கித்தல், ஊழியப் பணியை ஆதரித்தல்.
7. மேற்கண்ட இலக்குகளை நிறைவேற்றும் செயல்பாடுகளைத் தொடங்குதல்.

ஒவ்வொரு சபையும் ஜெபம் மற்றும் ஆலோசனை ஆகியவற்றிற்குப் பின் நியாயமான தனது சொந்த இலக்குகளின் பட்டியலை உள்ளடக்க வேண்டும்.

சபை (ஒவ்)ஒன்றிற்கு(ம்) இலக்குகள் திட்டவட்டமானவைகளாக இருக்க வேண்டும்

ஒரு சபைக்கான இலக்குகள், பணியாளர்கள், ஆதாரவளங்கள், திறன்கள் மற்றும் சமூகத்தின் இயல்புகள் உட்பட குறிப்பிட்ட சபையின் குறிப்பான சூழ்நிலைகளைக் கணக்கில் எடுத்தாள வேண்டும். தனி உறுப்பினர்கள் என்ன செய்ய முடியும் என்பதையும் மற்றும் சுற்றியுள்ள சூழ்நிலைகள் என்ன என்பதையும் பொறுத்து சபைகள் மட்டுப் படுத்தப்படலாம். எடுத்துக்காட்டாக, குறைந்து வரும் மக்கள் தொகை உள்ள கிராமப் பகுதியில் முதிய மனிதர்களைக் கொண்டுள்ள ஒரு சபையைக் காட்டிலும், புறநகர்ப் பகுதியில் இளைஞர்கள் பலரை உறுப்பினர்களாய்க் கொண்ட சபையானது எண்ணிக்கையில் வளர்ச்சியடைய அதிகத் திறன் கொண்டுள்ளது.

இலக்குகள் நான்கு வழிகளில் கண்ணோக்கப்பட வேண்டும்

இலக்குகளின் நான்கு வகைகள் தனிப்படக் குறிப்பிடப்பட வேண்டும். முதலாவது, சபையின் நிறைவான இலக்கு என்பது (மாறுபட்ட சொற்றொடர்களின் குறிப்பிட முடியும் என்றாலும்) இரட்சிப்பு - நமக்கு மற்றும் பிறருக்கு இரட்சிப்பு - என்பதாகவே உள்ளது. சபையில் நாம் செய்கின்ற ஒவ்வொரு செயலும் இந்த நிறைவான இலக்கை நோக்கி வழிநடத்த வேண்டும்.

இரண்டாவது, நீண்ட கால இலக்குகள் உள்ளன. அதிகமான மக்கள் இரட்சிக்கப்பட உதவும்படி, வருகின்ற ஆண்டுகளில் சபையானது எவ்வாறு மேம்பட வேண்டும்? ஐந்து, பத்து அல்லது பதினைந்து ஆண்டுகளில் சபையானது என்ன நிலையில் இருக்கும் என்பது பற்றி நடத்துனர்கள்

ஆழ்ந்து சிந்திக்க வேண்டும். இன்று அமைக்கப்படும் இலக்குகள் அந்த நீண்ட கால இலக்குகளை நிறைவேற்றுவதற்கு வழிநடத்த வேண்டும்.

சபையின் நீண்ட கால மற்றும் நிறைவான இலக்குகளை அடையும் படிக்கான வழிமுறைகள் சபை ஒன்றின் இலக்குகளில் உள்ளடங்க வேண்டும். இது குறுகிய கால இலக்குகள் என்ற மூன்றாம் வகையான இலக்குகளை அவசியமாக்குகின்றது. சபையானது தனது நீண்ட கால இலக்குகளை அடைவதற்கு அடுத்த ஆறு மாதங்களில், ஒரு ஆண்டில் அல்லது இரு ஆண்டுகளில் நிறைவேற்ற வேண்டியது என்ன? ஒருவேளை ஒரு சபையானது, மாபெரும் எண்ணிக்கையிலான மக்கள் இரட்சிக்கப் படுவதற்கு உதவியாக அடுத்த ஐந்து ஆண்டுகளில் ஒரு புதிய கட்டிடத்தைப் பெற்றிருக்க வேண்டும் என்று முடிவு செய்வதாக வைத்துக் கொள்வோம். அது ஒரு நீண்ட காலத் திட்டமாயிருக்கலாம். அந்த நீண்ட காலக் குறிக்கோளை நிறைவேற்றுவதற்கு அருகிலுள்ள எதிர்காலத்தில் அவர்கள் எதைச் செய்வது அவசியமாய் உள்ளது? அடுத்த ஆண்டிற்குள்ளாக ஒரு குறிப்பிட்ட ஞாயிறு அன்று விசேஷித்த காணிக்கையைப் பெறுதல் என்பது அவர்களின் குறுகிய கால இலக்குகளில் ஒன்றாக இருக்கலாம்.

நான்காவது, செயல்பாட்டு இலக்குகள் அல்லது முன்னேற்றத்திற்கு உதவும் இலக்குகள் என்பவை தேவையாய் இருக்கின்றன. குறுகிய கால இலக்குகள் எவ்வாறு அடையப்பட முடியும்? ஒரு குறிப்பிட்ட காலத்தில், கவனிக்கப்படத் தக்க இலக்குகள் நிறைவேற்றப்பட முடிவது எவ்வாறு? இந்த “செயல்பாட்டு இலக்குகள்” என்பவை குறுகிய கால இலக்குகளைச் சாதிக்க அவசியமாய் உள்ள திட்டங்கள் மற்றும் (செயல்) நிகழ்ச்சிகள் ஆகியவற்றுடன் தொடர்பு கொண்டுள்ளன. மேலே குறிப்பிடப்பட்டுள்ள எடுத்துக்காட்டில் ஒரு சபையானது பின்வரும் செயல்பாட்டு இலக்குகளை அமைக்கலாம்:

1. காணிக்கை கொடுக்குமுன் அந்த முயற்சியைக் குறித்து மூன்று ஜெபக் கூட்டங்களை நடத்துதல்.
2. காணிக்கை கொடுக்குமுன்பு நான்கு முதல் ஆறு வாரங்கள் அளவாக உக்கிராணத்துவம் பற்றிப் போதித்தல்.
3. காணிக்கை கொடுக்குமுன்பு, சபை அறிவிப்புப் பலகையில் கொடுத்தலைப் பற்றி எட்டுப் பாடங்களை உள்ளடக்குதல்.
4. கடைசி இரு மாதங்களில் ஒவ்வொரு ஆராதனையிலும் கொடுத்தலைப் பற்றி அறிவித்தல்.
5. எல்லா உறுப்பினர்களின் ஆதரவையும் பெறுவதற்காக கூட்டங்களின் தொடர் ஒன்றைக் கொண்டிருத்தல்.
6. சபையில் உள்ள ஒவ்வொரு உறுப்பினரின் ஆதரவையும் பெறுவதற்காக மூப்பர்களில் ஒருவர் உறுப்பினர் ஒவ்வொரு வரையும் சந்தித்தல்.

சபையானது இந்த குறுகிய கால இலக்குகளை நிறைவேற்றினால், தேவனுடைய உதவியுடன் அது நீண்ட கால இலக்குகளைச் சாதிக்க முடியும் மற்றும்

இதன் விளைவாக, அதிகமான மக்களை இரட்சிப்படையச் செய்தல் என்பதற்கு இது வழிநடத்தும் என்ற விசுவாசத்துடன் இந்த இலக்குகள் அமைக்கப்பட வேண்டும்.

இலக்குகள் சரி பார்க்கப்படக் கூடியவைகளாய் இருக்க வேண்டும்

குறுகிய கால இலக்குகளும், செயல்பாட்டு அல்லது முன்னேற்றத்துக்கு உதவும் இலக்குகளும் குறுகிய காலத்தில் அடையப் பெறுவதற்கு சாத்தியமான அளவு அதிகமாய் கவனிக்கக் கூடிய அளவு அமைக்கப்பட வேண்டும். எடுத்துக்காட்டாக, சபையின் இலக்கானது “கிறிஸ்துவுக்காகத் தொடர்பு ஏற்படுத்துதல்” என்றிருக்கக் கூடாது. மாறாக, அது “நமது ஆராதனை ஊழியங்களைப் பார்வையிட வரும் ஒவ்வொருவரையும் சந்திப்பதினாலும், சமுதாயத்தில் புதிதாய் வந்து சேரும் எவருக்கும் அழைப்பு விடுத்து மற்றும் அவர்களுக்கு உணவு எடுத்துச் செல்லுவதாலும், மற்றும் சமுதாயத்தில் உள்ள ஒவ்வொரு இல்லத்திலும் சுவிசேஷ நூல்களை விநியோகிப்பதினாலும் கிறிஸ்துவுக்காகத் தொடர்பு ஏற்படுத்துதல்” என்றிருக்க வேண்டும். இந்தச் செயல்பாடுகளை சபையானது நிறைவேற்றுகிறதா இல்லையா என்பதை நடத்துனர்கள் அறிய முடியும். அவர்கள் தங்கள் இலக்குகளை அடைந்துள்ளார்களா என்பதை அவர்கள் அறிய முடியும். “வளருவதே நமது இலக்காக உள்ளது,” “இன்னும் அதிகமாக கிறிஸ்துவைப் போலாகுதலே நமது இலக்காக உள்ளது” அல்லது “நன்மை செய்வதே நமது இலக்காக உள்ளது” என்று மட்டும் கூறுவதானது தோல்வியையும், உற்சாகக் குறைவையும் வரவேற்பதாய் உள்ளது.

இலக்குகள் கட்டுப்படுத்தப்

படக்கூடியவைகளாயிருக்க வேண்டும்

குறுகிய கால இலக்குகளும் செயல்பாட்டு அல்லது முன்னேற்றத்துக்கு உதவும் இலக்குகளும் கட்டுப்படுத்தப்படக் கூடியவைகளாயிருக்க வேண்டும். அதாவது, நடத்துனர்கள், சபையானது கட்டுப்படுத்த முடியாதவைகளாயுள்ள இலக்குகளையல்ல ஆனால் அது கட்டுப்படுத்தக் கூடியதாயுள்ள இலக்குகளையே அமைக்க வேண்டும். எடுத்துக்காட்டாக, குறிப்பிட்ட ஒரு ஆண்டில் ஒரு சபையானது இருபது ஞானஸ்நானங்களைப் பெறுதல் என்ற இலக்கை, அதையடையும் வழிமுறைகளை உள்ளடக்காமல் அமைக்கக் கூடாது. ஒரு இலக்கை அடையும் திட்டங்கள் இல்லாத பொழுது, அந்த இலக்கானது விரைவில் மறந்து போகப்படும். இன்னொரு பிரச்சனையும் நிலவுகின்றது: சபையானது இருபது ஞானஸ்நானங்களைப் பெற முடியுமா முடியாதா என்பதை நேரடியாகக் கட்டுப்படுத்த முடியாது. சபையின் வளர்ச்சி என்பது முற்றிலுமாக உறுப்பினர்களைச் சார்ந்ததாக மட்டுமே இருப்பதில்லை; அது அவர்கள் போதிக்கும் மக்களிடம் உள்ள ஏற்றுக் கொள்ளும் தன்மையையும்

(மத். 13:1-23) மற்றும் விளைவைக் கொடுக்கும் தேவனையும் (1 கொரி. 3:6) சார்ந்ததாகவும்) உள்ளது.

“கட்டுப்படுத்தும் தன்மை” என்ற காரணிகளை உள்ளடக்கிய இலக்குகளை சபையானது எவ்வாறு அமைக்கும்? சபைக்கு கூடுதலானவை (உறுப்பினர்)களைப் பெறும் விஷயத்தை உள்ளடக்கும் இலக்கு ஒன்றிற்கான ஒரு எடுத்துக்காட்டு நான்கு படிநிலைகளில் இங்கு (கீழே) தரப்படுகின்றது.

முதலாவது, சபையானது இலக்குகளை அமைக்க வேண்டும். அவர்கள், அடுத்த ஆண்டில் சபையில் இருபது கூடுதலான உறுப்பினர்களைப் பெற விரும்புகின்றனர். அவர்கள் தங்களின் இலக்கை அடைவதற்காகப் பின்வரும் செயல்பாட்டு அல்லது முன்னேற்றத்திற்கு உதவும் இலக்குகளை அமைப்போம் என்று தீர்மானிக்கின்றனர்:

1. தனிப்பட்ட ஊழியம் பற்றிப் பன்னிரண்டு பிரசங்கங்கள் பிரசங்கித்தல்.
2. உறுப்பினர்களுக்காக, தனிப்பட்ட சுவீசேஷ ஊழியம் பற்றிய கருத்துப்பட்டறையொன்றை நடத்துதல்.
3. பார்வையாளர்களை அழைத்து வரும்படியாகவும் ஒவ்வொரு பார்வையாளரையும் வரவேற்கும்படியாகவும் ஒவ்வொரு உறுப்பினரையும் உற்சாகப்படுத்துதல்.
4. பார்வையாளர் ஒவ்வொருவரையும் சென்று சந்தித்தல்.
5. “வாய்ப்புள்ளவர்களின் பட்டியல்” ஒன்றை ஏற்படுத்தி, அந்தப் பட்டியலில் உள்ள ஒவ்வொரு நபரையும் அந்த ஆண்டில் நான்கு முறை தபால் மூலம் தொடர்பு கொள்ளுதல்.
6. நமது சமூகத்தில் உள்ளவர்களை நம்முடன் ஆராதிக்க வரும்படியாக அழைப்பதற்கு வீடு சந்திப்பிற்காக ஒரு முகாம் நடத்துதல்.
7. அந்த முகாமை நன்கு திட்டமிடப்பட்ட சுவீசேஷக் கூட்டம் ஒன்றைக் கொண்டு முடித்து வைத்தல்.
8. சமுதாயத்தில் உள்ள புதிய குடும்பம் ஒவ்வொன்றையும் தொடர்பு கொள்ளுதல்.
9. சமுதாயத்தில் உள்ள விசுவாசமற்ற கிறிஸ்தவர் ஒவ்வொருவரையும் தொடர்பு கொள்ளுதல்.

இரண்டாவது, உறுப்பினர்கள் அந்த இலக்குகள் முழுவதையும் பின்பற்றுவது அவசியமாகும். அவர்கள் செயல்பாட்டு அல்லது முன்னேற்றத்திற்கு உதவும் இலக்குகளின் அடிப்படையில் செயல்பட வேண்டும். அதாவது, இப்பொழுது அவர்கள், திட்டமிடப்பட்டுள்ள அந்தச் செயல்களைச் செய்ய வேண்டும்.

மூன்றாவது, முடிவுகளை நடத்துனர்கள் சீர் தூக்கிப் பார்க்க வேண்டும். சீர் தூக்கிப் பார்த்தல் என்பது, “நாம் நம்முடைய இலக்கை அடைந்தோமா? சபையில் புதிய உறுப்பினர்கள் சேர்க்கப்பட்டிருக்கிறார்களா?” என்று

கேட்பதின் மூலம் தொடங்க வேண்டும். அப்படியிருந்தால் நல்லது. “தேவனுடைய உதவியால் வேலையைத் திட்டமிட்டோம், மற்றும் திட்டமிட்டபடி வேலை செய்தோம்” என்று அவர்கள் முடிவாகக் கூற முடியும்.

சபையானது கூடுதலான உறுப்பினர்களைப் பெறவில்லையென்றால், “ஏன் பெற முடியவில்லை?” என்று நடத்துனர்கள் கேட்பது அவசியமாக உள்ளது. பிற கேள்விகளும் பின் தொடர வேண்டும்: “நாம் செய்யும்படி திட்டமிட்டவற்றைச் செய்தோமா? நாம் நமது செயல்பாட்டு (அல்லது முன்னேற்றத்திற்கு உதவும்) இலக்குகளை நிறைவேற்றினோமா?” அதை அவர்கள் செய்திருந்தால், ஒருவேளை, அவர்கள் மற்றவர்களை மனமாற்றத் தேவையான ஊழியத்தின் அளவைத் தவறாகக் கணக்கிட்டிருக்கலாம். பின்பு அவர்கள் இன்னும் அதிகமாக - அல்லது மாறுபட்ட சில - பணிகளை அளவில் வளர்வதற்கு செய்ய வேண்டியிருக்கும். அவர்கள் செயல்பாட்டு இலக்குகளை நிறைவேற்றாதிருந்தால், பிறகு அவர்கள், “நமது சபையின் அளவு மற்றும் பணித் திறன் ஆகியவற்றிற்கு நமது இலக்குகள் நடப்புக்கு ஏற்காதவைகளாய் உள்ளனவா? ஒருவேளை நாம் அதிகமான உறுப்பினர்களை எதிர்பார்த்திருந்தோமோ?” என்று கூற வேண்டும். அவர்கள் அதிகம் நடப்புக்குரிய இலக்குகளை அமைப்பதோ அல்லது மற்றவர்கள் செய்யக் கூடியதை மற்றும் செய்ய வேண்டியதைச் செய்யும்படி அவர்களைத் தூண்டுவது எவ்வாறு என்று தீர்மானிப்பதோ அவசியமாக உள்ளது.

நான்காவது, அவர்கள் புதிய இலக்குகளை அமைக்க வேண்டும். இலக்குகளை அமைப்பதில் சபைக்குள்ள ஒரு ஆண்டு அனுபவமானது அடுத்த ஆண்டில் அதை வழிநடத்த முடியும். தாமஸ் எடிஸன் (என்ற விஞ்ஞானி) மின்சார விளக்கை உண்டாக்கப் பயன்படுத்தக் கூடிய பொருளை வெற்றிகரமாய்க் கண்டறியும் முன்பு பல்வேறு பொருட்களைக் கொண்டு சுமார் ஆயிரம் பரிசோதனைகளைச் செய்தார் என்று கூறப் படுகின்றது. அந்த ஆயிரம் தோல்விகளைக் குறித்து அவர் வருத்தமுற்றாரா என்று கேட்ட பொழுது, அவைகளைத் தாம் தோல்விகள் என்றே கருதியிருந்ததில்லை என்று அவர் கூறினார். அவை ஒவ்வொன்றும் வெற்றி யாகவே இருந்தன, ஏனென்றால் அந்த ஒவ்வொரு பரிசோதனையிலும் எவ்வாறு அதைச் செய்யக் கூடாது என்பதற்கான வழியொன்றை அவர் கண்டறிந்தார். நாம், கட்டுப்படுத்தப்படக் கூடிய இலக்குகளை அமைப்பதில் உணர்வுள்ளவர்களாயிருந்தால், மற்றும் அவைகள் நமக்குப் போதிக்கின்ற பாடங்களைக் கற்றுக் கொண்டால், நாம் எந்த ஒரு முயற்சியையும் தோல்விக்கானதாக ஒருபோதும் சிந்திக்கத் தேவையில்லை. எந்த வகையில் சபை ஊழியத்தைச் செய்யக் கூடாது என்பதற்கான இன்னொரு வழியை மட்டுமே நாம் கற்றறிந்திருப்பவர்களாய் இருக்கலாம்.

இலக்குகள் தேவனுடைய வல்லமையை நம்பியிருக்க வேண்டும்

தேவனுடைய வல்லமையானது சபையின் இலக்குகளை பயன்

தருமளவுக்கு சக்தியுடன் ஊக்குவிக்க வேண்டும். அவர், “நாம் வேண்டிக் கொள்ளுகிறதற்கும் நினைக்கிறதற்கும் மிகவும் அதிகமாய் நமக்குள்ளே கிரியை செய்கிற வல்லமையின்படியே நமக்குச் செய்ய வல்லவராக” (எபே. 3:20) இருக்கிறார். பெரும்பாலான மக்கள் ஒரு இலக்கின் மீது கவனம் செலுத்தி அதை நிறைவேற்றத் தங்களின் மனித சக்தியை ஈடுபடுத்துகின்றனர், இவர்கள் சாத்தியமானதென்று தாங்கள் நினைப்பதற்கும் அதிகமானவற்றைச் சாதிக்க முடியும். நமது பக்கம் தேவன் இருக்கையில் நாம் எவ்வளவு அதிகமானவற்றைச் சாதிக்க முடியும்!

முடிவுரை

தேவனுடைய நடத்துனர்கள் எப்பொழுதுமே ஒரே சிந்தனையுள்ளவர்களாக, இலக்கு வயப்பட்ட மக்களாக இருந்துள்ளனர். நெகேமியா ஒரே ஒரு இலக்கைக் கொண்டிருந்தார்: எருசலேமின் மதில்களைக் கட்டி யெழுப்புவதல் என்பது அவரது குறிக்கோளாய் இருந்தது (நெகே. 2:5, 17). அவர் ஜெபித்தார், உதவியை நாடினார், சூழ்நிலையை ஆராய்ந்தார், மக்களை இணங்கச் செய்தார், தமது வலிமைகளை ஒழுங்கு படுத்தி அணிவகுத்தார், பணியை ஒருங்கமைத்தார், பிரச்சனைகளை வெற்றி கொண்டார், மற்றும் இலக்கை நிறைவேற்றினார் (நெகே. 4:6; 6:15). பவுல் ஒரே நோக்கம் கொண்ட மனிதராயிருந்தார்; அவர், “சகோதரரே, அதைப் பிடித்துக் கொண்டேனென்று நான் எண்ணுகிறதில்லை; ஒன்று செய்கிறேன் ...” (பிலி. 3:13). கிறிஸ்து ஒரு நோக்கத்தின் மீது கவனம் செலுத்திய நடத்துனராயிருந்தார். அவர், “என் சித்தத்தின்படியல்ல, என்னை அனுப்பினவருடைய சித்தத்தின்படி செய்யவே நான் வானத்திலிருந்திறங்கி வந்தேன்” (யோவா. 6:38) என்றுரைத்தார்; “இழந்துபோனதைத் தேடவும் இரட்சிக்கவுமே மனுஷகுமாரன் வந்திருக்கிறார்” (லூக். 19:10) என்றும், “... மனுஷகுமாரனும் ஊழியங்கொள்ளும்படி வராமல், ஊழியஞ் செய்யவும், அநேகரை மீட்கும்பொருளாகத் தம்முடைய ஜீவனைக் கொடுக்கவும் வந்தார்” (மத். 20:28) என்றும் கூட அவர் உரைத்தார். அவர் தமது வாழ்வு முழுவதிலும் தமது ஒரே மாபெரும் நோக்கத்தின் கண்ணோட்டத்திலேயே வாழ்ந்தார். இழந்துபோகப்பட்டவர்களைத் தமது தியாகம் நிறைந்த மரணத்தின் மூலமாக, இரட்சிப்பதினால் தமது பிதாவின் சித்தத்தைச் செய்தல். அவர் தம் குறிக்கோளை ஒரே சிந்தனையுடன் நாடித் தொடர்ந்ததின் காரணமாகவே அவர் சாத்தானைத் தோல்வியுறச் செய்த (எபி. 2:14) சிலுவையில் அவரது வெற்றி கிடைக்கப் பெற்றது! இன்றைய நாட்களில் தேவனுக்கு இலக்கு வயப்பட்ட நடத்துனர்கள் இன்னமும் தேவைப்படுகின்றனர்.

குறிப்பு:

¹“நோக்கங்கள்,” “குறிக்கோள்கள்” போன்ற மற்ற சொற்றொடர்களையும் பயன்படுத்த முடியும். மாறுபட்ட சொற்றொடர்களைப் பயன்படுத்துவதில் சில பயன்கள்/மதிப்புகள் இருக்கையில், எளிமைத் தன்மைக்காக நாம் இப்பாடம் முழுவதிலும் “இலக்குகள்” என்ற சொற்றொடரைப் பயன்படுத்துவதைத் தேர்ந்து கொண்டுள்ளோம்.