Aj§VôVm 5

J°«u úLÔûX Jl×®ÙeLs

Y¯Øû\ 65

Ak§úVô¡Vô NûTûV úTôX, Aàl×¡\ NûTLû[TXlTÓjÕeLs

ஒரு அனுப்புகிற சபையானது அந்தியோகியாவி-ருக்கிற சபையைப் போன்றது. உயிர்த்தெழுந்த ஆண்டவர் அப்போஸ்தலர்களாக அபிஷேகம் பண்ணினவர்களை, பரிசுத்த ஆவியானவர் இச்சபையின் மூலமாக அனுப்பினார். (அப். 13 : 1 - 3) அவர்கள் தான் அனுப்பப்பட்டவர்கள், புறக்கணிக்கப்பட்ட பகுதிகளில் சென்று சீஷர்களாக்குவதற்காக தங்களுக்கு பின்னே உலக சம்பத்துக்களை விட்டு விடுகிறார்கள். வாரிசு சபைகளை தொடர்ந்து சங்கி- தொடர்ச்சியை ஆரோக்கியமாக, கீழ்ப்படிந்து பெருக்குவதின் சத்தியத்தை அனுப்பின சபை தழுவிக்கொள்ளும். பெருக்குகிற வழிகாட்டும் முறை 2 தீமோ. 2 : 2ல் கூறுகிற படி அநேக சாட்சிகளுக்கு முன்பாக நீ என்னிடத்தில் கேட்டவைகளை, மற்றவர்களுக்கு போதிக்கதக்க உண்மைகளை உண்மையுள்ள மனுஷர்களிடத்தில் ஒப்புவி.

ª`]¬ ÏÝûY LhÓYûR Ï±jÕ Aàl×¡\ NûT úLhL úYi¥V úLs®Ls

கேள்விகள் இருக்கின்றன. அதோடு பதில்களும் எண்ணிலடங்காதவையாக இருக்கிறது. என்றாலும் ஒன்றும் இறுதியானவையல்ல. கீழே கொடுக்கப்பட்ட பரிசோதனை பட்டியலை உபயோகித்து, குழுக்களை கட்டி எழுப்ப சபைகளை செயல்படுத்தவும், குழுக்களின் பிரச்சினைகளை சமாளிக்கலாம்.

அதிகாரிகளால் பிரிக்கப்பட்ட போது மட்டுமேயல்லாமல், பிற சமயங்களில், இயேசுவும் அவரின் அப்போஸ்தலர்களும் செயற்குழுவாக ஊழியம் செய்தனர். தனிமையாக ஊழியம் செய்வது, சோர்விற்கு, விடாய்த்து போக, ஊனமுற்ற தீர்மானங்களை எடுக்க, நெறி தவறிப் போகவும் செய்கிறது. நெருக்கமாக இணைந்த சமூகத்தில் ஊழியம் செய்ய பலர் விரும்புவதினால் குழுக்களோடு சேர்ந்து அவ்வாறு செய்யட்டும்.

கூடுமானவரை, பல குழுக்கள் அல்லது செயற்குழுக்களை ஒரே நேரத்தில் அமைத்து, ஒவ்வொரு குழுவிலும் அதிகமாக உள்நாட்டைச் சேர்ந்தவர்கள் இருக்க அனுமதிக்க வேண்டும். உள்நாட்டைச் சேர்ந்தவர்கள் குத்தலைவராகவும் செயல்படலாம். வெளியி-ருந்து வந்த அனுபவமிக்க ஊழியர் பின்னணியி-ருந்து பயிற்சி தரலாம். சில வேளைகளில், பணித்தன ஊழிய நிறுவனங்கள் குருட்டு தனமாக ஊழியர்களை சேர்த்து எறிந்து விடுகிறது. அவர்கள் ஒன்றாக அவர்கள் அனுபவத்தை வரங்களை திறமைகளை விருப்பங்களை கருத்தில் கொள்ளாமல் செயல்பட எதிர்பார்க்கிறது.

தேவனுடைய வேலைக்கு பலத்தரப்பட்ட ஒருங்கிணைக்கப்பட்ட, வரங்கள் திறமைகளின் சேர்க்கை தேவைப்படுகிறது. ஆவிக்குரிய DNA தாய் சபையின் மூலக்கூற்றை குழுவானது தங்களோடு பணித்தளங்களுக்கு கொண்டு சென்று, பிரதி

ஜீவனை உருவாக்குகின்றனர். இதை ஒரே குழுவாக சிறப்பாக கொண்டு செல்ல முடியும். தனிமையாக ஊழியம் செய்பவர்கள், பொதுவாக பிறப்புகளி-ருந்தே குறைபாடுள்ள பலவீனங்கள் குறிப்பான பல முக்கிய ஊழியங்களில்லாமல் அதன் மூலக்கூற்றின் தனித்தன்மையால் ஆவிக்குரிய குணாதிசயங்களில்லாமல் இருக்கிறது. ஆவிக்குரிய ரீதியாக சொல்லப் போனால் வளர்ச்சியடையாததாக இருக்கிறது. ஒரு குழுவானது, புதிய உள்ளூர் ஊழியம் மற்றும் சபைக்காக சுலபமான முறையில் கிறிஸ்தவ குணாதிசயம் மற்றும் ஒற்றுமையை மாதிரியாக வைக்கலாம்.

§\u ªdL ÏÝdL°u ùTôÕ AmNeL°u T¬úNôRû]l Th¥Vp

- குறைந்த பட்சமாக ஆறு ஊழியங்கள்
- பலவிதமான ஊழியங்களில் ஈடுபட வரங்கள் மற்றும் திறமைகளின் சமயநிலை.
- உள்ளூர் மொழி மற்றும் கலாச்சாரத்தை தொடர்ந்து கற்று கொள்ளுதல்.
- மேடையைப் போல தற்கா-கமானது (உள்நாட்டு சபை தேவன் கட்டுவதில் உதவி செய்கிறது. இப்பாறை மீது என் மிஷனரி குழுவை கட்டுவேன் என்று சொல்லவில்லை).
- வேறொரு கலாச்சாரத்திற்குள் செல்வதற்கு முன்பதாக, சிறுக்குழு அல்லது பிற சபைகளை ஸ்தாபிக்க பெருக்க கூடி பணியாற்றுவது.
- பக்தி வருஷ வயது வித்தியாசங்கள் உள்ள அங்கத்தினர்கள்
- தரிசனம், நோக்கங்கள் மற்றும் பொதுவான திட்டங்களில் உடன்பாடு.
- குறைந்தபட்சம் வருடம் ஒரு முறை நீடிக்காத செயற்குழுவை மறுவடிவமைத்தல்.
- மேற்கத்திய குழுவாக இருந்தால், வளருகிற சபையின் முறைகளி-ருந்து, குழுவின் ஆராதனை முறை பிரிக்கப்பட வேண்டும்.
- தவறுகளை இழைக்கும் சுதந்திரம் அளிப்பதோடு, வேளைகளில் சிறந்து விளங்கவும், சில பட்டெ3ட் எழுதும் சுதந்திரம்.
- இடைநிலை குறிக்கோள்கள் மற்றும் திட்டங்களின் கலாச்சாரத்திற்கு ஏற்ற வகையில் மாற்றங்கள் (ஒரு வருஷத்தறி்குள் ஒரு முழுமையாக மாற்றங்கள் கொண்டு வரவில்லையென்றால், அது ஏதோ சகதிக்குள் சிக்கிவிட்டது) மிஷனரி உள்ளறைக்கு வெளியே சிந்தியுங்கள்.

துரதிருஷ்டவசமாக, சில பணித்தள ஊழிய நிறுவனங்கள், கல்வித்தகுதிகள் கல்வியைப் பெற்று போதிக்கும் வரத்தையுடையவர்கள் குழுவில் சேர்வதற்கு அதிக கவனம் செலுத்துகின்றனர். அழிவை உண்டுபண்ணுவது தவறு.

ùY°SôhPYo Ut ßm EsSôhPYúWôÓ LXkR §\u ªdL ÏÝdLÞûPV ùTôÕ AmNj§u ùT¬V Th¥Vp

- ஒரு வெளிநாட்டவருக்கு, ஐந்து அல்லது அதைப் போன்ற எண்ணிக்கைகளின் சமநிலை, வெளிநாட்டவர், பின்னணியி-ருந்து பயிற்சியாளராக செயல்பட வேண்டும்.
- அவர்கள் தேவையான திறமைகளை அப்பியாசித்து, தாமதமின்றி அவைகளை தேசீய தலைவர்களுக்கு ஒப்புவிக்கின்றனர். குழு அங்கத்தினர்களுக்கு

தேவையான திறமைகள் இல்லை என்றால், அப்போது தற்கா-கமாக கற்றுகொடுப்பதற்கு ஒருவரை நியமிக்க வேண்டும்.

- அவர்கள் அனுப்புகிற சபைக்கும் அல்லது ஸ்தாபனத்திற்கும் இடையே மற்றும் ஏற்றுகொள்கிற எந்த உள்நாட்டு சபை அல்லது ஸ்தாபனத்தோடு உடன்பாட்டை ஏற்படுத்துகின்றனர்.
- அவர்கள் தாங்கியிருக்கிற கலாச்சாரம் மற்றும் கலாச்சார தோற்ற வெளிப்பாடுகளை கற்றுக் கொள்ள தொடர்கிற பயிற்சி பெற்று கொள்கிறார்கள்.

§\u ªdL ÏÝdLs R®odL úY i ¥ ùTôÕj RYßL° u T¬úNôRû] Th¥Vp

- உள்நாட்டு சபையை கட்டி எழுப்புவதை விட, மிஷனரி குழுவோடு அதிக நேரம் செலவிடுவது.
- தேசீய சபை ஸ்தாபிக்கும் குழுவை அவர்களுடைய சாய-ல் உருவாக்கி, பயன்படுவது, மினஷரிகளின் கலாச்சாரத்திற்கு பொருத்தமில்லாத செயல்பாடுகளை உள்ளூர் வாசிகள் பின்பற்றி தவறிழைக்கக்கூடும்.
- வளருகிற சபையின் மாதிரியாக வெளிநாட்டு குழுவை மாற்றுவது.
- உள்நாட்டு வாசிகளை விட அதிகமான வெளிநாட்டு நபர்கள் இருக்கத்தக்கதாக, அதிகமான வெளிநாட்டு நபர்களை குழுவில் சேர்த்து கொள்ளுதல்.
- உள்ளூர் வாசிகளை போதகருடைய பதவிக்கு நியமிப்பதற்கு பதிலாக, வளர்ந்து கொண்டிருக்கும் உள்ளூர் சபையை வழிநடத்துவது.
- பணித்தள உண்மைகளையும், தேவைகளையும் மனதில் கொள்ளாமல், நிறுவனங்கள் ஊழியர்களை தெரிந்தெடுக்க நியமிக்க அனுமதிப்பது.
- குறுகிய கால ஊழியங்கள் நிறைவேற்ற நீண்டகாலமாக தரித்திருப்பது.

Es ðo F¯VeLÞdÏ úUtLj§V SôÓLs ¨§ÙR® ùNnV úY i ÓUô?

ஏற்கனவே மொழி மற்றும் கலாச்சாரத்தை அறிந்திருக்கிற உள்ளூர் வாசிகளுக்கு, ஏன் குறைந்த செலவில் மேற்கத்திய பாலர்களை அனுப்ப கூடாது? இது சில இடங்களில் வேலை செய்தாலும், வேறு சில இடங்களில் பரிதாபத்திற்குரிய நிலையில் நிறைவேற்றத் தவறியது.

டொனால்ட் கே ஸ்மித் அவர்கள் சார்ந்திருக்கச் செய்தல், சுயமரியாதையை குறித்து, வெளிப்படையாக பெற்றுக்கொள்வதை விட வேறொன்றும் செய்யாமல் செய-ழக்கச் செய்கிறது. சுயமரியாதை குறைவுபடும் போது, பணம் பெறுபவர் நன்கறிந்த கலாச்சார மாதிரிகளை புறக்கணித்து, உதவி செய்யும் நபரையோ அல்லது குழுவையோ பின்பற்றுவார். தொடர்வினையாக வரும் மாற்றங்கள் பொருத்தமற்றது. அது அதிக உதவியில் தேவையுள்ள நிலைமையை உருவாக்குகிறது. மனோ ரீதியான அல்லது சமூக செய-ழக்கச் செய்யும் நிலைக்கு கீழ்நோக்கியுள்ள விளைவுகளுக்கு நேராக வழிநடத்துகின்றன. உதவி செய்யப்படுகிற குழுவானது தங்களை தாங்களே பராமரித்து கொள்ளும் நிலையை ஊனப்படுத்துகிறது. உடனே தொடங்கும் விதத்தில் நடத்தப்படுகிற தேசீய பணித்தள ஊழிய முயற்சிகளுக்கு வெளிநாட்டு மிஷனரிகள் பயிற்சிகளும், மூலதனங்களும் கொடுக்கும் போது, பங்காளத்துவம் சிறப்பான செயல்படுகிறது. உண்மையான பங்காளித்துவம், உண்மையான மூலதனங்களையும்,

தீர்மானம் எடுக்கும் அதிகாரத்தை பகிர்ந்து கொள்ள கூடியதாகவும் இருக்க வேண்டும்.

சரியான கணக்கெடுப்பு மற்றும் கணக்கு ஒப்புவித்தல் இல்லாமல் பணம் அனுப்புவத, செயல்படுகிற ஒவ்வொரு நிலைகளிலும் தவிர்க்க முடியாத பிரச்சினைகளுக்கு வழிநடத்துகிறது.

- ***பேராசை :*** பண ஆசையுள்ள ஊழியர்களையும், பொருளாசையுள்ள தேசீய ஸ்தாபனங்களையும், டாலர் வசீகரிக்கிறது. சபையின் பெருக்கத்தை அல்ல.
- ***பயம் :*** உள்நாட்டு ஊழியர்கள், சபைகள் பெருகினால் (அவர்களின் வெளிநாட்டு நீதி) இனிப்பு ஆனது பல சிறு துண்டுகளாக்கப்படும் என்று எண்ணி, சபை ஸ்தாபிக்கும் இயக்கத்திற்கு ஆதரவு அளிப்பதில்லை.
- ***சார்ந்திருத்தல் :*** உள்நாட்டு தலைவர்கள், விசேஷமாக போதகர்கள், மேற்கத்திய நிதியை வேகமாக சார்ந்து, சபைக்குள்ளான உக்கிராணத்துவத்தை புறக்கணிக்கின்றனர். எர்பர்ட் கானே, ஆரோக்கியமான சபை இயக்கங்களை உலகமெங்கும் ஆய்வு செய்து, பெரிய திறன் மிக்க இயக்கமானது வெளிநாட்டு நிதி உதவி இல்லாம-ருக்கும் இயக்கங்கள் தான் என்று கண்டுபிடித்தனர். தன்னிறைவுள்ள தலைமைத்துவ அமைப்பு கலாச்சாரத்திற்கு பரிச்சயமான ஆராதனை தோற்றங்களை உபயோகிப்பதின் நல்ல அம்சங்களாகும்.
- ***சுயாதீன நிலைமை :*** வெளிநாட்டு மூலதனங்களையுடைய, உள்நாட்டு நிறுவனங்கள், பொதவாக பயிற்சி பெற்று ஊழியங்களையுடைய உள்நாட்டு சபைகளின் மேல் இருக்கின்றன.
- ***கீழ்படியாமை :*** இயேசுவின் பிரதான கட்டளையானது போய் புறக்கணிக்கப்பட்ட மக்கள் மத்தியில் சீஷராக்குவது என்பது கிழக்கத்திய மற்றும் மேற்கத்திய சபைகளுக்கு பொருந்தும். நமக்கு அருகாமையில் இருப்பவர்களை மட்டுமல்ல.
- ***ஒழுங்கின்மை :*** முன் குறிப்பிட்ட கேள்விகளின் படி, புதிய ஆவிக்குரிய முதிர்ச்சியற்ற சபைகள், பயிற்சியில்லாத மிஷனரிகளை அனுப்பும் போது, முன் குறிப்பிட்ட தவறுகளை இழைக்கிறார்கள். அதற்கு பதிலாக, புதிதாக மேம்படுத்தப்பட்ட பணித்தளங்களி-ருந்து புதிய ஊழியர்கள், அனுபவமிக்க ஊழியர்களோடு பங்காளிகளாக வழிநடத்தப்படும் போது, முன் குறிப்பிட்ட செயல்திறன்மிக்க வழிமுறைகளை பின்பற்றலாம்.
- ***பிரிவுகள் :*** சில ஊழியர்கள் மாத்திரம் வெளியி-ருந்து ஊதியம் பெற்று, பிறர் பெற்றுக் கொள்ளாத நிலையில், ஆழ்ந்த வெறுப்புணர்வும், பிரிவினைகளும் உருவாகும்.

வேய்ன் ஆபன், ஜமாய்காகவில் பணித்தள ஊழிய பாடத்தின் பேராசிரியர் கரீபியன் பகுதியி-ருந்து போதக தசை காயத்தின் ஆய்வி-ருந்து அறிக்கை வெளியிட்டார். தசை காயத்தின் பயனாக கிறிஸ்துவின் ஊழியம் முன்னேறவில்லை. அது பயன்படுத்தப்பட்ட மூன்று மாவட்டங்களிலும், சபை வளர்ச்சி நிறுத்தப்படட்து. அது உபயோகப்படுத்தப்படாத மாவட்டங்களில், வளர்ச்சி தொடர்ந்தது. உள்நாட்டு போதகர்ளுக்கு பணம் தருவதில் ஏதோ மோசம் இருக்கிறது என்பதை தெளிவாக காணலாம். அவ்விதமான காரியங்கள் சம்பவிக்காத விதிவிலக்கை ஆலன் வழங்குகிறார்.

- வெளிநாட்டு பணமானது, கொடுக்கப்பட்டால், உள்நாட்டு மிஷனரிகள் மற்றும் சுவிசேஷகர்களுக்கு மட்டும் வழங்கப்பட வேண்டும்.
- தன்னிறைவுள்ள சபைகள், போதகர்களுடைய சகாயத்திற்கு உடனே பொறுப்பெடுக்க வேண்டும்.
- தன்னிறைவுள்ள மிஷனரிகள் சபைகளை ஸ்தாபிக்கும் போது, தங்களுடைய போதகர்களுக்கு சகாயம் அளிக்கும்படி சபைகளை அழைக்கும் மாதிரியை பின்பற்ற வேண்டும்.

ª`]¬Ls GqY[Ü LôXm ReL úY i Óm

பிற கலாச்சாரத்தில் சபை ஸ்தாபிக்கும் திறன்மிக்க ஊழியமானது, எப்போது, எவ்வாறு தொடங்க வேண்டும் என்பதை மட்டுமல்ல. எப்போது, எவ்வாறு பணித்தளத்தை விட்டு வெளியேற வேண்டும் என்பதையும் அறிந்திருக்க வேண்டும். வெற்றிகரமான பணித்தள ஊழியமென்று, முதற்பணிகளைச் செய்து, புதிய ஊழியங்களுக்கு தலைமை தாங்குவது மட்டுமல்ல, அவர்கள் புதிய வேலையை பணித்தளத்தி-ருக்கும், உள்நாட்டு தலைவர்களிடம் ஒப்படைக்க வேண்டும். ஹாரோல்டஃபுல்லர் பணித்தள ஊழியத்தின் நான்கு பாக்களை சொல்லுகிறார் முதற்பணி, பராமரிப்பு, பங்காளித்துவம், பங்கு பறுதல் இதோடு ஒரு ப் வையும் ேர்த்து கொள்ளலாம். விடை பெறுதல் அனுப்புகிற சபைகள் தங்கள் மிஷனரிகளோடு கீழ்வரும் கேள்விகளை கேட்க வேண்டும்.

- சீஷர்கள் ஞானஸ்நானம் பெற்றார்களா?
- பெருகுகிற மந்தைக்குள் அவர்கள் சேர்க்கப்பட்டார்களா?
- ஆண்டவராகிய இயேசு கிறிஸ்துவின் கட்டளைகளுக்கு கீழ்ப்படிகிறார்களா?
- ஆராதனையின் அம்சங்கள் அவற்றிற்குரிய இடத்தில் இருக்கின்றனவா?
- ஆரோக்கியமான வேத போதனையின் மூலம் உள்நாட்டு தலைவர்கள் பெருகுகிறார்களா?

பணித்தளங்களிலுள்ள வெளிநாட்டு மிஷனரிகளும், தற்சமய வளர்ச்சியை குறித்து அதே கேள்வியை கேட்க வேண்டும். டெட்லெப் புளோச்சர், மிஷனரிகள் அதிக காலம் தங்கி அதன் மூலம் உள்ளூர் தலைமைத்துவ வளர்ச்சியை தடை செய்கிறார்கள் என்று எச்சரிக்கிறார். இயேசு கிறிஸ்து நிலைக்கிற தேசீய சபையான மாளிகையை கட்டுகிறார். (மத். 16 : 18 ; எபே. 2 : 19 - 22).

பவுலும் அவரோடே சேர்ந்தவர்களும், தற்கா-க மேடையாக ஊழியம் செய்து, அடிக்கடி சேர்ந்து பிரிந்து விட்டனர். (அப். 13 - 21). அவர்கள் விதையை விதைத்து, புதிய வளர்ச்சிக்கு நீரூற்றி புதிய சபையாரை புதிதாக நியமிக்கப்பட்ட மூப்பர்களிடம் ஒப்புவித்து, முதிர்ச்சி அடைந்த பணித்தளங்களுக்கு நேராக சென்றனர்.

தற்கா-க மேடை மனநிலையானது, நிலைத்திருந்து மரிக்க செய்யும் பல பணித்தள ஊழிய நிறுவனங்களை, திட்டங்களை எதிர்க்கிறது. அதில் தேவனுடைய வேலையானது வெளிநாட்டவரால் கட்டுப்படுத்தப்பட்டு, உள்ளூர் சூழ-ல் சபை தானாக வளருகிற, பெருகுகிற தன்மையை தடை செய்கிறது. தற்கால மேடை அணுகுமுறையானது, அதிகாரப்படுத்துகிறது. அதன் மூலம் அவர்கள் தங்கள் கோலை

பிறரிடம் ஒப்புவிப்பார். அவ்வாறு மிஷனரிகள் தங்கள் செய்யும் ஊழியங்களி-ருந்து சீக்கிரம் விடைபெற்று, புதிய நிலைகளுக்கு முன்னேற முடியும். அதோடு, கிறிஸ்து எழுப்பின உள்ளூர் வாசிகள், தங்களிடத்தை எடுத்து கொண்டு, பிற கலாச்சாரங்களிலுள்ளவர்களையும் சந்தித்து வழிநடத்துகிறார்கள் என்பதில் மகிழ்ச்சி அடையலாம்.

உண்மையில் சொல்லப்போனால், புதிய சபைகள் பொதுவாக தங்களின் கலாச்சாரங்களின் எல்லைகளை கடந்து பார்வையை செலுத்துகின்றன. கலங்கரை விளக்கமாக கப்பலுக்கு வழிகாட்டி, குறிக்கோளிடம் நம் கண்களை வைத்து நம் பாதையில் இயங்க தரிசனம் உதவுகிறது.

இவ்வுலகத்திலுள்ள வெளிப்படையான பல்லாயிரக்கணக்கான கலாச்சாரங்களில் (உலக ஜனத்தொகையில் மூன்றிலொரு பங்கு) தங்களின் கலாச்சாரத்தில் பெருக்கக்கூடிய சடைகளை கொண்டிராததாய் இருக்கிறது. இது ஆதி. 12 சொல்லப்பட்ட கோத்திரங்கள் மத். 24 மற்றும் 28ல் கூறப்பட்ட தேசங்கள் இவைகளில் இயேசு தம்மை பின்பற்றுபவர்களை சீஷராக்க கட்டளையிட்டார். நவீன உலகத்தில், சந்திக்கப்படாத மனித வர்க்கங்கள் உலகத்தின் பிற பகுதிகளில் குடியேறிவிட்டன. உதாரணமாக, இந்துக்களில் பல ஜாதிகள் இந்தியாவில் மட்டுமல்ல, மடாகாஸ்கா, மேற்கு ஆப்பிரிக்கா மற்றும் அமெரிக்க நாடுகளில் காணலாம்.

ஒரு ஜனவர்க்கம் என்பது, எந்த ஒரு தயையுமின்றி, சுவிசேஷம் பரவக்கூடிய ஒரு பகுதியில் பெரும்பான்மையான ஜனங்களை குறிப்பதாகும். சுவிசேஷம் பரவுவதற்கு, அரசியல், பொருளாதார , மலைகள், திறந்த வெளியில் கடல் போன்ற புறம்பான தடைகள் இருக்கலாம். 21ம் நூற்றாண்டின் ஆரம்ப கட்டத்தில் புறக்கணிக்கப்பட்ட ஜனங்களின் 95 சதவீத ஜனவர்க்கமானது, வட ஆப்ரிக்கா, தென் ஆசியா, இந்தோனேசியா பகுதிகளில் இருந்தனர்.

உலகத்தின் புறஜாதிகளின் கலாச்சாரத்தை பொதுவாக பல வகைகளில் பிரிக்கலாம். இஸ்லாம், இந்து, புத்தமதம், ஷின்டோ, டாவோ, கன்பூசியன், இதர பொருளாதார அமைப்புகளை சேர்ந்தவர்கள்.

Y¯Øû\ 66

×§V RûXYoL Þd Ï Vôo Y¯LôhÓYÕ Gu ß Oô] UôL ¾oUô ² ÙeLs

புதிய தலைவர்களுக்கு வயதான நரைத்த முடியுடைய பலவருட அனுபவமுடைய ஊழியர்கள் தான், புதிய தலைவர்களுக்கு வழிகாட்டிகளாக விளங்க முடியும்.

யார் வழிகாட்ட வேண்டுமென்பதை ஞானத்தோடு தீர்மானியுங்கள். அவ்வாறல்ல, பொதுவாக புதிய மேய்ப்பர்கள் தான், புதிய மேய்ப்பர்களுக்கு சிறப்பான பயிற்சியாளர்கள். அவர்கள் ஒரே குறிப்புகளை பகிர்ந்து கொள்கிறார்கள். இருந்தாலும் அனுபவமுள்ள ஊழியர் அவர்கள் ஊழியத்தை கண்காணிக்க வேண்டும். யார் கண்காணிக்க வேண்டுமென்பதை காண்போம்.

அநேக சாட்சிகளுக்கு முன்பாக என்னிடத்தில் கேட்டவைகளை மற்றவர்களுக்கு போதிக்கதக்க உண்மையுள்ள மனுஷர்களிடத்தில் ஒப்புவி. 2 தீமோ. 22 புதிய தலைவர்களுக்கு பயிற்சி அளிக்க வேண்டிய நேரம் வருகிறபோது தப்பிக்க முடியாத மூன்று கேள்விகள் எழுகிறது.

ØRp úLs® : Vôo ×§V RûXYoLÞdÏ Y¯Lôh¥VôL CÚdL úYiÓm?

இக்கேள்வி பல தோற்றங்களாக கொள்ளலாம்.

- ஒரு பூரணவிரும்பி, புதிய தலைவர்களுக்கு வழிகாட்ட, யார் தான் அனுமதிக்கப்படக்கூடாது? என்று கேட்பார்?
- அலுவல் நிறைந்த அதிகாரி : நான் வழிகாட்டும் அதிகாரத்தை யாருக்கு பகிர்ந்தளிக்க வேண்டும்? என்று கேட்டார்.
- கட்டுபடுத்த விரும்புபவர் : என்னுடைய பதவிக்கு யார் உண்மையாக இருக்கிறார் என்று கேட்பார்.
- பாதுகாப்பற்ற தன்மை : எனக்கு பதிலாக வழிகாட்ட யாரால் தான் கூடும்? என்று கேட்டார்.
- சமநிலையுள்ள ஊழியர் : பவுல் செய்த பிரகாரம், புதிய தலைவர்களுக்கு வழிகாட்ட எனக்கு தெரிந்தவர், திறமையுள்ளவர், சமர்ப்பணமுள்ளவர் யார்? என்று கேட்டார்.

ஞானமுள்ள மிஷனரிகள் பிறருக்கு வழிகாட்ட முன் வருபவரை தேடுவார். முதற்பணித்தளங்களில் தன்னுடன் பிறந்தவரை விட ஒருவாரம் மூத்தவராக இருக்கிற புதிதாக பயிலும் மாணவர், சிறப்பான பலன்களை கொண்டு வருவார்.

úLs® CWiÓ : Sôu AàTYUtß CÚd¡\ Lô¬Vj§p, UôQYo ER® úLhPôp Sôu Gu] ùNnYÕ?

உங்களுக்கு எல்லா பதில்களும் உடனே தெரிந்திருக்க வேண்டுமென்று அவசியமில்லை. நீங்கள் உங்கள் வழிகாட்டியையோ, பதிலளிக்குமுன் அனுபவமிக்க ஊழியரோடோ கலந்தாலோசிக்கலாம். பொதுவாக, தவறினவர்கள், முகங்குப்புற, பின்னாக, இருபக்கமாக விழுந்து என்ன வேண்டும் என்று முறைகளை கற்றுக்கொண்டவர்களிடமிருந்து சிறந்த உதவிகள் வரும். மாத்திரமல்லாமல், இதைப் போன்று வழிகாட்டுதலைக் குறித்து நல்ல புத்தகங்களை வைத்திருப்பது உதவும். நீங்கள் சொல்லும் போது, அவைகளையும் எடுத்து செல்லுங்கள்.

பல திறமையுள்ள வழிகாட்டிகளுக்கு அனுபவமம் தன்னம்பிக்கையும் இல்லை என்றாலும் அவர்கள் புதிய தலைவர்கள் வளர விரும்புகிறார்கள். இதற்கு உபகரணப் பெட்டியில் சரியான உபகரணங்கள் தேவை. இயேசுவின் அடிப்படை கட்டளைக்ள, புதிய ஏற்பாட்டிலுள்ள முக்கிய கோட்பாடுகளம், ஊழியங்களும், பட்டிய-ல் இடம் பெற்றிருக்க வேண்டும். நீங்களே ஒரு பட்டியலை வரிசைப்படுத்தலாம். அல்லது இப்புத்தகத்தி-ருந்து நகலாக எடுக்கலாம்.

úLs® êuß : Vôo Gu²Pm LY]m ùNÛjÕYôoLs?

சில திறமையான வழிகாட்டிகள் : நான் அழகான தோற்றமில்லாதவனாகவும், போதிய கல்வி இல்லாதவனாகவும் இருக்கிறேன் என்று கூறலாம். எங்கள் ஜாதி

முன்பு அடிமைகளாக இருந்தனர். ஒரு புதிய தலைவர் எவ்வாறு எனக்கு செவிகொடுக்க முடியும்.

ஆழ்ந்த, பாதுகாப்பற்ற உணர்வு பலருக்குள் இவ்வாறு படர்கிறது. இதை தான் பவுல், பிறருக்கு பயிற்சி அளிக்க வழிகாட்டிய தீமோத்தேயுவிடமும் காணலாம். தீமோத்தேயுவுக்கு பவுலுடைய ஆலோசனையானது, தேவனிடத்தி-ருந்து வரும் உதவியால் திடன் கொள்ள வேண்டும். அதோடு உன்னுடைய இளமையை குறித்து யாரும் அசட்டை பண்ணமளிக்க கூடாது என்பதாகும். சமூகத்தில் உறவாடாத ஜனங்களும், வழிகாட்டும் போது பரிசுத்த ஆவி தன்னை வழிநடத்த இடமளிக்கும் வழிகாட்டியில் ஆலோசனையை நாடுவார்கள்.

இவ்வித ஜனங்களுக்கு, அதிகாரப்படுத்தப்படுத-ன் மற்றும் வரங்களின் உறுதிப்பாடு அதிகமாக தேவை. மூப்பர்கள் தீமோத்தேயுவின் தலைகளின் மேல் கைகளை வைத்த போது அவன் பெற்றுக் கொண்ட வரத்தை பவுல் ஞாபகப்படுத்தியது போலாகும். பவுல் தீமோத்தேயுவை ஊக்குவித்ததைப் போல, அவ்வித பயிற்சியாளர்கள் ஆண்டவரின் திடன் கொள்ளும் வரை தொடர்ந்து ஊக்குவிக்கப்பட வேண்டும்.

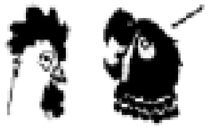
சாத்தான், விசுவாசிகளின் தன்னம்பிக்கையை தாக்கும் போது, அதே விதமான பிரச்சினை சீஷராக்கும் எந்த நிலைகளிலும் எழுதுகிறது. ஆராதனையில் போதகர் முதிர்ந்த ஒருவரை இளைஞர்களை சீஷராக்க கேட்டு கொண்டார். ஆனால் முதியவர் தான் தகுதியற்றவர் என்று உணர்ந்தார். இளைஞர்களுடைய ஆவிக்குரிய வாழ்வில் பிறர் தலையிடுவதை அவர்கள் விரும்ப மாட்டார்கள் என்று சிலர் கூறினர். போதகர், இளைஞர்களைப் பார்த்து, இம்முதியவரினால், வழிகாட்டப்பட நீங்கள் விரும்புகிறீர்கள் என்று கேட்டார். யாவரும் எவ்வித தயக்கமின்றி ஆர்வமாக கைகளை உயர்த்தினர்.

க-போர்னியாவில் குகமோங்கா எனும் பகுதியிலுள்ள புதிய சபையிலுள்ள ஸ்திரீ, டென்னி பேட்டர்சன்களிடம் அவர்களை சீஷராக்க கேட்டு கொண்டார். அவர்கள் அதன் விளைவாக பிறரை சீஷராக்க வேண்டுமென்ற நிபந்தனையோடு ஏற்றுக் கொண்டார். இவ்வாலோசனையை கேட்டு அநேகர் அதிர்ச்சிக்குள்ளானார்கள். அவர் அநேக வருட விசுவாசிகளாயிருந்த போதிலும் அதிகமான அளவில் வேத பாடங்களை கற்றிருந்த போதிலும் தகுதியற்றவர்களாகவே எண்ணினர். எனவே டென்னி அவர்களை சந்தித்து, சில வேளைகளில் மதிய உணவு நேரங்களில் அவர்கள் அடுத்ததாக என்ன செய்ய வேண்டுமென்று தீர்மானிக்க உதவினார்.

அப்போஸ்தலனாகிய பவுல் யாரை திறன்மிக்க தலைவர்களாக கருதினார்? 2 தீமோ. 2 : 2. அவர்களை உண்மையுள்ள... பிறருக்கு போதிக்கத்தக்க என்று அழைக்கிறார். எருசலேமில் சில சபை தலைவர்கள், க-லேயக்காரர்களில் நாட்ப்புற உச்சரிப்புகளை பரியாசம் பண்ணியிருக்கலாம். ஆனால், இயேசு தம்முடைய பன்னிரண்டு சீஷர்களையும் சாதாரண மனிதர்களிடமிருந்து பிரித்தெடுத்து அவர்களுக்கு வழிகாட்டியாக விளங்கினார்.

Y¯Øû\ 67

A§LôWITÓj§ F¯VoLû[ùY°úV Aàl×eLs



நாம் புறக்கணிக்கப்பட்ட பகுதிகளுக்கு செல்லும் சபைகள் மிஷனரிகளை அனுப்ப உதவும் வழிகளை காண்போம்.

பரிசுத்த ஆவியானவர், அனுப்பபட்டவர்கள் என்கிற வரத்தையுடையவர்களை கண்டுபிடிக்க வேண்டும். நீங்கள் பர்னபா போன்ற நபரை உங்கள் சபையின் காண்பீர்களென்றால், உங்கள் அடுத்த வேலை அவனுக்கு பயிற்சி அளித்து, புறக்கணிக்கப்பட்ட மக்கள் மத்தியில் அல்லது சமூகங்களில் அனுப்புவது (அப். 13 : 1 - 3) உங்களால் அவர்களுக்கு பயிற்சி அளிக்க முடியவில்லை என்றால், உதவியை பெற்றுக்கொள்ளுங்கள். போதித்தல், மனதுருக்கம், உதவிகள், சுவிசேஷம் போன்ற ஆவிக்குரிய வரங்களை புறக்கணிக்கப்பட்ட மக்கள் மத்தியில் உபயோகிக்க, விசுவாசிகளை செயலாற்றச் செய்வது அப்போஸ்தல வரமாகும். இன்னொரு பக்கத்தில் போதக வரமானது ஒரு சபைக்கு ஊழியம் செய்யும்படி கட்டப்பட்டிருக்கிறது. பொதுவாக நிரந்தரமானது. போதக வரத்தையிடைய ஊழியர்கள், புதிய மந்தைக்கு வழிகாட்டுகிறார்கள். அதே நேரத்தில் இப்பொறுப்பை உள்ளூர் தலைவர்களிடம் ஒப்புவிப்பதை கடினமான கருதுகின்றனர்.

பர்னாபாவும், பவுலும் அப்போஸ்தல வரத்தை வெளிப்படுத்தினார்கள். பவுல் தன்னுடைய பல தேசங்களுக்கான தரிசனத்தை தொடர்ந்து எழுதினார். கொரிந்துவில் யாருக்கெல்லாம் ஞானஸ்நானம் கொடுத்தார் என்று அவரால் ஞாபகப்படுத்த முடியவில்லை. ஏனென்றால் அவருடைய இருதயம் ஒரு சபையோடு கட்டப்படவில்லை. போதக வரத்தை அடிப்படையாக கொண்ட ஒருவர் அவர்களை எளிதாக ஞாபகப்படுத்தி ஒரு வேளை அவர் இன்னும் கொரிந்துவில் இருந்திருக்கலாம். ஒரு சபை தன்னுடைய வாரிசு சபையை பெற்றெடுக்கும்போது, அப்போஸ்தல வரத்தை உடையவர் சென்று அதோடு சேர்ந்து ஊழியம் செய்வார். அதே நேரத்தில் போதக வரத்தை உடைய ஒருவர், தாய் சபையோடு தங்கி, பயிற்சி அளித்து, பிறரை அனுப்பி அதன் மூலம் அது பெருக உதவுவார்.

தேவன் சபைகளுக்கு அப்போஸ்தலர்களை வாக்குபண்ணியிருக்கிறார் (எபே. 4 : 11). ஒரு சபை புதியதாகவும், சிறிதாகவும் இல்லாவிட்டால், அதில் அவ்வித வரங்களை உடையவர்களை உடையதாயிருக்கிறது என்று உறுதி செய்து, அவர்களை கண்டுபிடித்து, பயிற்சி அளித்து அனுப்ப வேண்டும். அதோடு, வாரிசு சபைகள் மற்றும் அதி-ருந்து பிறக்கும் சபைகளை உருவாக்குவதை கணக்கொப்புவிக்க கேட்டு கொள்ள வேண்டும். மிஷனரிகளை தெரிந்தெடுப்பதில் பாரம்பரிய மாதிரியை பின்பற்றுமானால், நவீன அப்போஸ்தலர்களை கண்டுபிடிக்க தவறிவிடும்.

பிற கலாச்சாரத்திற்கான அறுவடையாளர்களை ஆயத்தப்படுத்துங்கள் : இஷ்டத்திற்கு விரோதமான வகுப்பறையில் தேவன் யோனாவை ஆயத்தப்படுத்தினார். ஆனால் அவருக்கு கடிவாளம் தேவைப்பட்டது. சபை ஸ்தாபித்த-ல், புதிய தலைவர்களை சீஷர்களாக்குவதில், குடும்பங்களி-ருந்து, மத மாறியவர்களை

பிரித்தெடுக்காத சுவிசேஷத்தில் ஊழியர்களுக்கு பயிற்சி தேவைப்படுகிறது. வெளியே அனுப்பப்படுகிறவர்களுக்கு, வேதாகம அடிப்படை கோட்பாடுகள், ஊக்கமாக தொடர்ந்து செய்யும் ஜெபம், சிறுகுழு ஆராதனை, குழு செயல்களில் தேவனுடைய வார்த்தையி-ருந்து பொக்கிஷங்களை பிரித்தெடுப்பதில் பயிற்சி தேவை. பிற கலாச்சாரத்திலுள்ள ஜனங்களோடு இணைவதில், வழக்கத்திலுள்ளவாறு மொழிகளிலுள்ள உச்சரிப்புகளில், ஆவிக்குரிய வரங்களின் ஆரோக்கியமான சமநிலையைப் பெற்ற செயற்குழுவை உருவாக்குவதில், அவர்களுக்கு உபகரணங்கள் வழங்க வேண்டும். தங்களுடைய ஆவிக்குரிய வரங்களை பகுத்தறியக்கூடாத அனுபவமில்லாத சில ஊழியர்கள், விவேகமில்லாமல் தங்களுடைய வரங்களுக்கு, அழைப்புக்கு எதிரான ஊழியங்களை தெரிந்தெடுக்கின்றனர். இதை அவர்கள் சரிசெய்யவில்லையென்றால் சில வருடங்களில் விடாய்த்துப் போவார்கள். அவ்வாறு, அவர்களுடைய வழிகாட்டிகளுக்கும், கண்காணிப்பிற்கும் பரிசுத்த பகுத்தறிவு தேவையாயிருக்கிறது.

முறையாக ஊழியர்களை அதிகாரப்படுத்துங்கள் : தேவன் தங்களுக்கு நியமித்த வேலையை செய்ய தேவனுடைய ஆவியானவர் அபிஷேக்கவும், வல்லமையை பெற்றுக் கொள்ளவும், குறிப்பிட்ட ஊழியத்திற்காக புதிய ஊழியங்களை பிரித்தெடுக்கும் வண்ணமாக அவர்கள் மீது கைகளை வையுங்கள். அப். 13 : 3ல் பவுல் மற்றும் பர்னபாவுக்காக அந்தியோகிய சபைத்தலைவர்கள் அவ்வாறே செய்தனர். மூப்பர்கள் தன் மீது கைகளை வைத்ததினால் தன்னுடைய போதக மற்றும் பயிற்சி ஊழியத்திற்கான அவிக்குரிய வரத்தை தேவன் தீமோத்தேயுவுக்கு தந்தார். (1 தீமோ. 4 : 14) பவுல் மற்றும் பர்னபாவிற்கு செய்ததைப் போல, சபையார் முத-ல் அவர்களுக்காக ஜெபித்து, உபவாசித்து, அநேக கண்ணீர் நிறைந்த விடைபெறுதலோடு இவ்வதிகாரப்படுத்துதல், கனம் பொருந்த நிகழ்ச்சியாக நடத்தப்பட வேண்டும்.

ஒரு உத்தேச கடிதத்தை எழுதுங்கள் : எந்த ஜனங்கள் மத்தியில், எந்த வரத்தையுடைய ஊழியத்திற்காக அதிகாரப்படுத்தப்பட்டிருக்கிறார் என்று பொதுவான முறையில் ஊழியருக்காக சபையார் கொடுப்பதென்று ஞானமுள்ள காரியமாயிருக்கிறது. பிறருடைய ஒத்துழைப்போடு கூட, சபையார் இவ்வித ஊக்குவிக்கும் வார்த்தைகளை புதிய ஊழியர் பணித்தளத்திற்கு செல்வதற்கு முன் உச்சரிக்க வேண்டும். இவ்வித செயலானது, புதிய மற்றும் அனுபவமுள்ள ஊழியர்களை துக்கத்தி-ருந்து காப்பாற்றுகிறது. ஒரு போதும், புதிய ஊழியர்களிடம் அவர்கள் உத்தேசத்தை கேட்க வேண்டாம். ஏனென்றால் அவர்களுடைய விருப்பங்கள் சீக்கிரமாக பணித்தள தலைவரால் மேற்கொள்ளப்பட்டு, அவர்களை அதிகாரப்படுத்தபட்ட இடத்தில் ஊழியம் செய்வதற்கு பதிலாக வேறிடத்தில் நியமிப்பார்.

அதிகாரப்படுத்துவதை ஜாக்கிரதையோடு எடுத்துக் கொள்ள வேண்டும். சிலர் சொல்லுகிறார்கள். தலைகள் மீது கைகளை வைத்தல், அடையாளத்திற்கு மட்டும் தான் எனவே அதற்கு குறைந்த முக்கியத்துவமுடையது என்று கூறுகிறார்கள். அவ்விதமான கண்ணோட்டத்தில் விசுவாசம் குறைகிறது. ஏனென்றால், அப்பம் ஜெபத்தில் இராப்போஜன பாத்திரம், ஞானஸ்நான ஜலம், எழுதப்பட்ட வார்த்தைகள், ஜெபத்தில் உச்சரிக்கப்பட்ட வார்த்தைகள், சர்வ வல்லவரால் அவருடைய கிருபையினால் ஒவ்வொரு அடையாளத்தையும் முக்கியத்துவத்தை குறிக்கும்

உண்மையாகவே மாற்றுகிறார். புதிய ஊழியர்கள் மேல் கரங்களை வைப்பவர்கள் இவ்வித விசுவாசத்தை வைத்திருந்தார். பரிசுத்த ஆவியானவர் உண்மையிலேயே அவர்களை பலப்படுத்துவார். புதிய ஊழியர்கள், பொதவாக ஊழியத்தில் சோர்வடைகின்றனர். அப்போது அதிகாரப்படுத்துதல், அவர்களுக்கு தன்னம்பிக்கையும், செயல்படும் திறனையும் கொடுக்கிறது.

முறையைச் சார்ந்த ஊழியங்களுக்கு மட்டும் கைகளை வைக்கும்படி வேத வாக்கியம் கூறினாலும், இரண்டு விதமான அதிகாரப்படுத்துதல் இருக்கிறது.

- ***முறையாக பிரதிஷ்டை செய்தல் :*** முறையான பிரதிஷ்டையானது, போதகர்களின் பல சபைகளி-ருக்கும் மூப்பர்களின் மற்றும் போதகர்களின் சங்கம், இந்நபரை பரிசோதித்து ஊழியத்திற்காக பரிந்துரைக்கிறார்கள் என்று குறிக்கிறது. இது நிரந்தரமாக இருக்கும் படி எதிர்பார்க்கப்படுகிறது. ஒரே கோட்பாடுகள் மற்றும் செயல்பாடுகள் உள்ள பிற இறையியல் கல்வி அல்லது பணித்தள ஊழியத்தில் அதேப் போன்ற செயல்களில் பணியாற்றிருக்க வேண்டும்.

- ***அனுப்புதல் அல்லது உரிமை அளித்தல் :*** பொதுவாக இது விசுவாசியாயிருப்பவரின் போதகா உரிமையை குறிப்பதாகும். அவ்வித உரிமையானது பிரதிஷ்டை பண்ணப்பட்ட போதகராக செயல்படவும், ஆனால் அவர்களுடைய பதவி நிரந்தரமாக கருதப்படுவது இல்லை.

குறிப்பிட்ட ஊழியம் முடிந்தவுடன் ஒருவர் பிற ஊழியத்தின் பணியாற்றும் காலத்திற்காக அவசியமில்லாததினால், இது பிற சபைகளில் ஸ்தாபனங்களால் ஏற்றுக்கொள்ளப்படுகிறதில்லை. பிற சபை அல்லது பணித்தள ஊழிய நிறுவனத்திற்கோ ஒருவர் செல்லும் போது அவர் திரும்ப அதிகாரப்படுத்தப்பட வேண்டும்.

இவ்விரண்டு முறைகளும் நம்முடைய வழக்கத்தில் அங்கீகரிக்கப்படுமானால், நாம் புதிய தலைவர்களுக்கு அதிகாரத்தை ஒப்புவிக்கும் தகுதியிலுள்ள வேத ஆதாரமற்றவைகளை நீக்க வேண்டும். தங்கள் வேலை தவிர்த்து புதிய தலைவர்களை பிரதிஷ்டை செய்து, அதிகாரமளிக்க வேண்டும். கீழ்படிதலுள்ள சீஷர்களை உருவாக்கும் கிறிஸ்துவின் கட்டளைக்கு கீழ்படிவதற்கு கெட்ட பாரம்பரிய சபையாரை தடை செய்யுமானால், நீங்கள் விவேகமாக, தலைவர்களைப் பார்த்து, தேவனுக்கு கீழ்ப்படிதல், மனிதர்க்கு கீழ்ப்படிவதா என்பதை தெரிந்தெடுக்கும் படி கேட்டு கொள்ளுங்கள். அவர்கள் தேவனுக்கு கீழ்ப்படியாம-ருப்பவர்களுக்கு சித்தமுள்ளவர்களானால், தங்கள் கால்களி-ருக்கும் அவர்கள் தூசியை உதறிவிடுங்கள்.

ஊழியர்களை வெளியே அனுப்புங்கள் : அந்தியோகியா சபை செய்தது போல, தாய் சபையில் அப்போஸ்தல வரத்தை உடைய ஊழியர்களை வெளியே அனுப்புங்கள். புதிய குழுவின் உட்கருவாக ஜாக்கிரதையோடு பவு-ன் மீது பர்னபா, பாவின் மீது கைகளை வைத்து ஜெபத்துடன் உபவாசித்து தெரிந்தெடுத்தனர். மாற்கு அவர்களுடைய உதவியாளராக சென்றார் (அப். 13 : 1 - 5). இம்மனிதர்கள் சபை ஸ்தாபித்த-ன், பிற கலாச்சார ஊழிய குபவின் கருவாக தங்களை அமைத்து பணித்தளத்தில் பிறரை தங்களிடம் சேர்த்து கொண்டனர். ரோமர் 15 : 20 -21 குறிப்பிட்டிருக்கிறபடி சபைகள் இல்லாத புறக்கணிக்கப்பட்ட இடங்களுக்கு அவர்கள் சென்றனர்.

அப்போஸ்தலர்கள் பிறகு தங்களை அனுப்பின சபைகளுக்கு சென்று தேவன் செய்தவைகளை பகர்ந்தனர் (அப். 14 : 26 -28) தலைமை சபை மற்றும் சகாயம் செய்யும் சபைகளோடு தொடர்பு வைத்து கொள்வது அவசியமாயிருக்காது. தாய் சபையானது, மிஷனரிகளின் ஊழியங்களை தங்கள் சபையின் விரிவாக்கப்பட்ட ஊழியமாகவும், புதிய சபைகள் தாய் சபையின் வாரிசு சபைகளாக கருத வேண்டும். இவ்வாறு அதிகாரப்படுத்தப்பட்ட ஊழியர்கள், அதிகாரம் பெற்றவர்களாக, ஆண்டவரால் பலப்படுத்தப்பட்டவர்களாக சீஷராக்கும் சமூகங்களை உருவாக்குபவர்களாக வெளியே செல்கின்றனர்.

அவர்களுடைய திறனை சீர்தூக்கிப் பாருங்கள் : அனுப்புகிற சபையானது, முதிர்ந்த புறக்கணிக்கப்பட்ட பணித்தளங்களைக் கண்டு அறுவடை வேலைக்காக தங்களின் சில அங்கத்தினர்களை ஆயத்தப்படுத்தி, அதின் பொறுப்புகளை பணித்தள ஊழிய நிறுவனத்தோடு பகிர்ந்து கொள்ளலாம். அனுப்பும் சபையாக மாறுவது பணித்தள ஊழிய நிறுவனத்தில் இடத்தை எடுத்துக் கொள்வது என்பது அல்ல, பல இடங்களில் சில சபைகளும், பணித்தளங்களும் பயனுள்ள முறையில் செயல்படுகின்றன. அனுப்புகிற சபையானது, பிற கலாச்சாரங்களில் ஊழியம் செய்ய அழைப்புள்ளவரை அடையாளம் கண்டு, அவர்களை ஆயத்தப்படுத்த கடினமாக உழைத்து, அதிகாரப்படுத்தி, சுவிசேஷமறியாத ஜனங்களுக்காக ஆண்டவர் என்ன கட்டளையிட்டார். அதை செய்யும் பரிசுத்த ஆவியானவரின் பலத்தால் அவர்களை அனுப்புங்கள். அவர்களை ஜெபத்தின் மூலம் பணத்தின் மூலம் கணக்கொப்புவித்த-ன் ஆதரியுங்கள்.

ஒரு குறிப்பிட்ட பணித்தளத்திற்கான கருவாகிய செயற்குழுவை ஏற்படுத்த போதிய ஆட்கள் இல்லையென்றால், அதற்காக வேலை செய்யும் படி சகோதர சபைகளை கேட்டு கொள்ளலாம். (அப். 16 : 1 - 3) அப்போஸ்தலனாகிய பவுல், தீமோத்தேயுவுக்கு செய்தது போல, கலாச்சாரத்திற்கு நெருங்கினவர்களை, செயற்குழுவின் அங்கத்தினர்களாக சேர்த்து கொள்ள வேண்டும். ஞானமுள்ள பணித்தள கண்காணிகள், தங்களை அனுப்பின சபை அல்லது ஸ்தாபனத்தோடு அவர்கள் ஒத்துழைக்கும்படி உதவ வேண்டும். பணித்தள ஊழியமானது, பொதுவாக பணித்தள ஊழிய நிறுவனத்தால் கண்காணிக்கப்படும். ஆனால் முதன்மையான உத்திரவாதத்துவம் அனுப்புகிற சபையோடு இருக்கிறது. அது இயேசு கட்டளையிட்டது போல, எல்லா புறக்கணிக்கப்பட்ட ஜனவர்க்கங்கள் சீஷராக்கப்படும் வரை பொறுப்பெடுக்க வேண்டும். உதாரணமாக, அந்தியோகியாவி-ருந்து வந்த செயற்குழு, தாங்கள் கணக்கொப்புவித்த சபைக்கு திரும்பு தங்கள் அறிக்கை கொடுத்தார்கள். (அப். 14 : 25 -28).

Y¯Øû\ 68

UkûRL Þd LôL Eu] R úSôdûL ùLôi ¥ÚdL úY i Óm.

இயேசுவின் கண்கள் மூலமாக சபையை பாருங்கள். தேவன் தம்முடைய ஜீவனை ஜனங்களுக்கு கொடுக்குமளவுக்கு அவர்களை நேசித்தார். எனவே அதே உயர்வு கண்ணோட்டத்தை தலைவர்கள் அன்போடு மதிப்பளிக்க வேண்டும்.

யோசுவாவைப் போல், புத்தியுள்ள தலைவர்கள், ஒரே சரீரமாக பணிபுரியும் போது, தாங்கள் வழிநடத்துகிற ஜனங்களின் திறனைப் றப்றிய உயர்ந்த கருத்தை வைத்திருக்கிறார்கள். வெற்றிகரமான மேய்ப்பர்களும், மிஷனரிகளும் கிறிஸ்துவின்

ஜீவனுள்ள சரீரமான, சபையின் மூலமாக கிரியை செய்யும் தேவனுடைய வல்லமையில் விசுவாசிக்கிறார்கள். நிறுவனங்களான வேத பாட சாலைகளை கிறிஸ்தவ ஸ்தாபனங்களை பணித்தள ஊழிய நிறுவனங்களை சார்ந்திருப்பவர்கள் சபையை கிறிஸ்துவின் வேலையை நிறைவேற்றும் ஊர்தியாக ஏற்றுக்கொள்வதை புறக்கணிக்கிறார்கள். சபையை குறித்து தர்வான அபிப்பிராயமுடைய தலைவர்கள், சர்வாதிகளாக மாறி, விசுவாசிகளை ஊழியத்திற்கு ஊக்குவிக்க தவறுகிறார்கள். அவர்கள் சபைகள், நிகழ்ச்சிகளை அறிந்ததாகவும், ஸ்தாபனமாகவும் உயிரோட்டமுள்ள ஆவியினால் நிரப்பப்பட்ட வாழ்க்கை இல்லாம-ருக்கறிது.

கடைசியாக சபை பெருக்கம் என்றால் என்ன என்று புரிந்து கொண்டேன் என்று நினைக்கிறேன்? பிசாசு தான் நம்முடைய நிகழ்ச்சிகளையும், பணித்தள அலுவலகங்களையும், ஸ்தாபனங்களையும் பெருக்க விரும்புகிறான். நம்முடைய மந்தைகளை அல்ல.

சரி, நம்முடைய எஜமான்களை அறிகிற படி நம்முடைய மந்தைகளை காண்போம். காதுகளில் பொதிகளை ஓதுகிற சாத்தானுக்கு செவி கொடுக்க வேண்டாம். தேவனுடைய இராஜ்யத்தை விரிவாக்க உங்கள் மந்தையிடம் பலன் இல்லை. ஏன் முயற்சிக்க கூடாது?

Ø¥ÜûWLs

சபையை குறித்த உயர்ந்த அப்பிராயமுள்ள மிஷனரிகள், அது தேவனுடைய வேலைகளை செய்யும். தங்கள் சொந்த தலைவர்கள் சபைகள் ஏற்படுத்த அவர்கள் உதவி தேவன் மந்தைக்கு ஊழியம் செய்ய கொடுக்கும் வரங்களில் சார்ந்திருக்கச் செய்கின்றனர். அவ்வித தலைவர்கள் காணாமற் போனவர்களை மீட்க சபைகளை உணடையச் செய்கிறவர்களாகவும், தேவன் கொடுத்த வல்லமையில் பெருகச் செய்கிறவர்களாகவும் இருக்கின்றனர். சிருஷ்டிகளின் இதர பிரிவுகளைப் போல, அவருடைய சரீரமான, மணவாட்டியான சபையானது, தன்னைப் போல ஒன்றை உருவாக்கும் திறனை தனக்குள் பெற்றிருக்கிறது என்று இயேசுவுடைய உவமைகள் வெளிப்படுத்துகிறது. அந்தியோகியாவிலுள்ளதைப் போல, ஆவியினால் நிரப்பப்பட்ட சபை, அதன் மூலக்கூற்றை **D.N.A.** பெருக்கும்படி தேவனால் தங்களுக்கு கொடுத்தால் அப்போஸ்தலர்கள் மூலமாக புறக்கணிக்கப்பட்ட பகுதிகளுக்கு கொண்டு செல்கின்றனர்.

சபையை மற்றும் தங்கள் சீஷர்களை குறித்து தாழ்வான அப்பிராயத்தை வைத்திருக்கும் மிஷனரிகள் வளருகிற சபையில் தங்கள் சந்தேகங்களை செலுத்தி, அது பெருக வேண்டிய படி, பெருகாம-ருக்க தடை செய்கின்றனர். அவ்வித மிஷனரிகள் மேடைகள் அமைக்க தங்கள் பலத்தை செலுத்தி, கட்டிடத்தை பலவீனப்படுத்துகின்றனர்.

வேத வழிமுறைகளை பின்பற்றி, சபைகளை, மிஷனரிகள் கட்டியபிறகு, வேண்டுமென்று மேடைகளை தகர்த்து, தயவோடு பவுலைப் போல கீழே இறங்க வேண்டும். ஸ்டீபன் அவருடைய புத்தகத்தில் கோலை ஒப்புவித்தல் பிரவேசிக்கும் யுக்தியோடு வெளியேறும் யுக்தியையும் ஆரம்பத்தி-ருந்தே பரிந்துரைக்கிறார். சார்ப்

என்பவர் ஒரு பிரதேசத்தில் நீடித்திருக்கும் மிஷனரியானவர் கோதுமை நிலத்தில், மே மாதத்தி-ருந்து செப்டம்பர் வரை இருக்கும் கோதுமை விவசாயி போன்றவர். அவர் நிலத்தி-ருக்கும் இளமையான செடிகளை நாசம் பண்ணுகிறார். மண்ணி-ருக்கும் உரத்தோடு எவ்வாறு பொருத்த வேண்டும் என்று விதைக்கு சொல்வதைப் போ-ருக்கும்.

வேதனை அனுபவிக்கிற நம்முடைய உலகத்திற்கு, ஆயிரக்கணக்கான கிறிஸ்துவை மையமாக கொண்ட சபை தேவைப்படும் போது, அதிசயத்தக்க விதமாய், சரித்திரத்தில் இப்போதைய காலத்தில், ஜனநாயக இல்லாத ஆதாயங்களில், இயேசுவினுடைய விசுவாசம் மிக வேகமாக, நூற்றுக்கணக்கான சிறுகுழுக்கள் மீறும் புதிய சபைகளில் பரவி வருகிறது. இரகசியமாக ஆராதிக்கும் இடங்கள் அல்லது வேறு இடங்களில் ஒவ்வொரு நாளிலும் பரவிவருகிறது. ஜனநாயக நாடுகளில் தான் கிறிஸ்தவ இயக்கங்கள் அதிகமாக தேங்கிவிட்டது. அதன் விளைவாக, பரவலாக புதிய சபைகளை ஸ்தாபிக்க, துரிதமாக செயல்பட்டு, அனுகூலமான அரசியல் தலைவர்களுக்காக, வேதாகம கோட்பாடுகள், உள்ளூர் அநேக ஆயிரங்களை பலப்படுத்த, அதை செய்யும் அறிவுடைய சாதாரண தலைவர்களுக்காக ஜெபிக்க வேண்டும்.

இறுதி காலகட்டத்தில் வாழ்கிற நம்முடைய வேலை, உள்ளூர் மேய்ப்பர்களால் நடத்தப்படுகிற, தானாகவே தொடரும் புதிய மந்தைகளின் இயக்கமாக கிறிஸ்துவை மையமாக கொண்டு, துரிதமாக குறைந்த செலவில் பயிற்சி அளித்து, ஊழியத்திற்கு அனுப்புவதாகவும் புதிய சீஷர்களுள்ள புதிய சபைகளை உருவாக்கும் வீட்டுச் சூழ-ல் வளர்ந்த புதிய தலைவர்களை பலப்படுத்துவதில் நம்முடைய ஜெபங்களையும், நேரத்தையும் செலவிட நம்மை அர்ப்பணிக்க வேண்டும். இயேசு கிறிஸ்தவின் ஆவி தாமே, தேசங்களில் அவருடைய சரீரத்தை கட்ட உங்களை பலப்படுத்தி, தேவன் யாரை ஏற்படுத்துகிறாரோ அவர்களிடத்தில் துரிதமாக, மகிழ்ச்சியோடு ஒப்புவிக்கவும், அவர்கள் தொடர்ந்து அதை அன்பின் கீழ்படிதலோடு, சந்தோஷத்தோடு அவருடைய ஜனங்களை வழிநடத்த கிருபை செய்வாராக.

Es úNod ûL

CWiÓ T«t£ TôPj§hPm

பேட்டர்சன் அவர்கள் ஏறக்குறைய இருபது ஆண்டுகள், வட ஹாண்டுராஸின் கடற்கரை பிரதேசங்களின் கிராமப்பகுதிகளில் செலவழித்தார். அவருடைய எளிமையாக, பின்பற்றக்கூடிய முறையினால் சபைகள் ஸ்தாபிக்கப்பட்டன. அதை சிறப்பித்து, போர்டலாண்ட், ஆர்கனிலஉள்ள, வெஸ்டர்ன் செமினரி அவருக்கு டாக்டர் பட்டமளித்தது. இந்த எழுத்து வடிவமைப்பில் 20க்கும் மேற்பட்ட பக்கெட் அளவிலுள்ள பின்பற்றக்கூடிய போதக பயிற்சி சிறு புத்தங்கள் படிப்பறிவில்லாதவர்களுக்காக புதிய போதகர்களுக்காக எழுதினார். அந்த முதல் சிறுபுத்தகங்கள் (படம் 20 காண்க) கலைநயமிக்கதாகவும், மிக்க சிறப்புள்ளதாகவும் இருந்தது. ஒவ்வொன்றும், வேதாகம கோட்பாடு, நகைச்சுவை, தேவ இராஜ்யத்தின் நடைமுறை பலன்களுக்காக மாணவ ஊரியரின் இதயத்தில் பேசும் வகையில் வடிவமைக்கப்பட்டது.

பயிற்சி அளித்து பெருகு, எனும் உபகரணம் 65 சிறுபுத்தகங்களை கொண்டது. மாணவரின் செயல்பாடுகளுக்கான வழிகாட்டி எனும் சபைகளுக்கு என்ன தேவை என்று அறிய செவி கொடுக்க வேண்டும். வேதாகம மற்று கோட்பாடுகளை உள்ளடக்கிய ஊழிய செயல்பாடுகளின் வரிசை, மாணவருடைய மந்தையின் உடனடி தேவைகள் மற்றும் ஊழிய வாய்ப்புகளை விளக்கி வாசிக்கும்படி தெரிந்து கொண்டு பரிந்துரைக்கப்பட்ட புத்தங்கள் அதில் உள்ளன.

TPm 20

ØRp TEE úTôRL T«t£ ×jRLm

முத-ல் பார்க்கும் போது எளிமையாக தோற்றமளிக்கிற பாடங்கள், ஆரம்ப நிலைக்கு ஏற்றவைகளாக தோன்றினாலும், அறிந்து கொள், அதைப் போலாகு, அதைப் போல் செய் எனும் அணுகுமுறைகளை பின்பற்றும் வகையில், தனிநபர் மற்றும் ஊழிய வளர்ச்சிக்கான வேத கோட்பாடுகளை உடையது. பல அனுபவமள்ள சபை ஸ்தாபகர்கள், அவர்கள் மூன்று அல்லது அதிக ஆண்டுகள் வேதாகம கல்லூரியில் கற்றுக்கொண்டதை விட பயிற்சி அளித்து பெருகு எனும் புத்தகத்தின் மூலம் போதக ஊழியத்தை குறித்து அதிகமாக கற்றுக் கொண்டோம் என்று பாராட்டினார்கள். மூன்றாம் பாகமானது அறிந்து கொள்ளுதலை வேத

கோட்பாடுகளை அப்பியாசித்தலை, இன்னொரு மூன்றாம் பாகமானது, அதைப் போலாவது, ஊழியத்திற்கு அடிப்படையாக கிறிஸ்தவ குணாதிசயம், வேறு மூன்றாவது பாகம், செயல்படுவதா நடைறை போதக ஊழியத்தை விளக்குகிறது. பயிற்சி அளித்து பெருகு எனும் நண்பன் தலைமைத்துவ வளர்ச்சிக்கு, வழக்கத்தி-ல்லாத பட்டியல் அணுகுமுறை இது பல பணித்தளங்களிலுள்ள மிஷனரிகளின் வாழ்க்கையை தொடும் விதமாக அமைந்துள்ளது.

ஹாண்டூராஸில் தலைமைத்துவ பயிற்சி வழிகாட்டியானது. வெளி ஊழியம், புதிய சபை ஸ்தாபித்தல், போதக பராமரிப்போடு, பயிற்சி அளித்து பெருகு எனும் உபகரணத்தை தொடர்ந்து பயன்படுத்தவதின் பலனாக வந்தது. ஊழியம் செய்ய ஆயத்தமாயிருக்கிறவர்கள் போதிய பயிற்சி இல்லாதவர்கள், சரியான திசை தெரியாதவர்கள், கூர்மைப்படுத்தப்பட வேண்டிய ஆண்களையும், பெண்களையும் எடுத்து நிறுத்தி, பயிற்சி அளித்து அறுவடைக்காக அவர்களை விடுவிப்பதில் இதன் இரகசியம் இருக்கிறது. பேட்டர்சனின் பயிற்சி அளித்து பெருகு எனும் நூலை பாராட்டும் விதமாக, இந்நூ-ன் ஆசிரியர் அதை ஸ்பானிய மொழிய்ல (படம் 21 காண்க). மொழிபெயர்த்திருக்கறிார். இவ்விரண்டும், **TEEE** உபகரணங்களை மையமாக கொண்டு எழுதப்பட்டவைகள்.

அதன் ஒன்பது பகுதிகள் இப்போது ஸ்பானிய மொழியில் கிடைக்கிறது. 8 1/2 அங்குல நீள 11 அங்குல அகல பயிற்சியுத்தகமானது ஸ்தாபிக்கப்பட்ட சபைகளிலுள்ள போதகர்கள், ஊழியம் செய்யும் விசுவாசிகளுக்காக எழுதப்பட்டது. நட்புறவோடு வாசிக்கும்படியாக, நடைமுறை வீட்டுப்பாடங்கள், சுய பரிசோதனை அதோடு ஒவ்வொரு பட்டியலும் 100 பக்கங்களில் வரைபடங்களை கொண்டவைகளாக இருக்கினற்ன.

P & M பாகங்களானது பயிற்சி அளித்து பெருகு என்பவர்கள் உருவாக்கிய சீஷர்களாக்கும் ஊழிய இணைப்புகள் தொடர்ந்து வழிகாட்டுகிறது. மாத்திரமல்லாமல், பட்டியல் வழியாக படிப்பதை வழக்கத்தில், கொண்டிராதவர்களுக்கும் அது பிரயோஜனமாயிரக்கிற. பயிற்சி தந்து பெருகு எனும் நூலைப் போல **P & M** 86 அதிகாரங்களில் பட்டியல் முறையை கொண்டதாக இருக்கிறது. பயிற்சி அளித்து பெருகு எனும் சிறு புத்தகங்களை வாசிப்பவர்களை போலல்லாது **P & M** உயர்நிலையிலுள்ளவர்களுக்காக ஆழ்ந்த நிலையில் வடிவமைக்கப்பட்டது.

TPm 21

úTôRL Th¥Vp

Bibliography

Allen, Roland. Missionary Methods; St.Paul's or Ours? Grand Rapids: Eerdmans, 1977.

Anderson, Neal T. The Bondage Breaker. Eugene, OR: Harvest House, 1990.

________. And Timothy M.Warner. The beginner's Guide to Spiritual Warfare. Ann Arbor: Servants Publications, 2000.

Barrett, David B., George T.Kurian and Todd M.Johnson, eds. World Christian Encyclopedia, Vol. 1 and 2. Oxford: University Press, 2001.

Bharati, Dayanand. Living Water and Indian Bowl. Delhi, India: Indian Society for Promoting Christian Knowledge, 1997.

Borren, Jean. Mentoring Beginning Teachers. York, ME: Stenhouse Publishers, 2000.

Brewster, Tom and Elizabeth. Bonding and the Missionary Task. Pasadena, CA: William Carey Library, 1982.

Brother Yun with Paul Hattaway. The Heavenly Man. Grand Rapids: Monarch Books 2002.

Bubeck, Mark I. The Adversary. Chicago: Moody Press, 1978.

_______. Overcoming The Adversary. Chicago: Moody Press, 1984.

Burton, Sam Westman. Disciple Mentoring. Pasadena: William Carey Library, 2000.

Bush, Troy L. "Effective Church Planting: A Qualitative Analysis of Selected Church Planting Models." Ph.D. Southern Baptist Theological Seminar, 1999.

Covell, Ralph R. and C. Peter Wagner. An Extension Seminary Primer. South Pasadena: William Carey Library, 1971.

_______. The Librating Gospel in China. Grand Rapids: Baker Books, 1995.

_______. Pentecost of the Hills in Taiwan. Pasadena, CA: Hope Publishing House, 1998.

Dayton Edward R. and Davi dA. Fraser. Planning Strategies for World Evangelization. Grand Rapids: Eerdmans, 1980.

Demarest, Bruce A. and Gordon R. Lewis. Integrative Theology. Grand Rapids: Zondervan, 1996.

Elliston, Edgar J., ed. Teaching Them Obedience in All Things – Equipping for the 21st Century. Pasadena: William Carey Library, 1999.

Fitch, David. The Great Giveaway: Reclaiming the mission of the church from big business, parachurch organizations, psychology, consumer capitalism, and other modern maladies. Grand Rapids: Baker Books, 2005.

Fleming, Bruce. Contextualization of Theology: An Evangelical Assessment. Pasadena: William Carey Library, 1980.

Frangipane, Francis. The Three Battlegrounds. Cedar Rapids, IA: Arrow Publications, 2002.

Fuller, Harold. Mission Church Dynamics. Pasadena, CA: William Carey Library, 1980.

Galbraith, Michael. Mentoring: New Strategies and Challenges. Sand Francisco, CA: Jossey-Bass, 1995.

Garrison, David. Church Planting Movements. Richmond, VA: International Mission Board of the Southern Baptist Convention, 2000.

Hadidian, Allen. Successful Discipling. Chicago: Moody Press, 1979.

Harley, David. Preparing to Serve. Pasadena, CA: William Carey Library, 1995.

Hendrichson, Walter A. Disciples are Made – Not Born. Wheaton: Victor Books, 1983.

Hesselgrave, David J. Communicating Christ Cross-Culturally. Grand Rapids: Zondervan. 1980.

________. Planting Churches Cross-Culturally – A Guide for Home and Foreign Missions. Grand Raids: Zondervan, 1980.

Hiebert, Paul G. Anthropological Insights for Missionaries. Grand Rapids, MI.: Baker Book House, 1985.

________ and Eloise Hiebert Meneses. Incarnational Ministry – Planting Churches in Band, Tribal, Peasant, and Urban Societies< Grand Rapids : Baker Books, 1995.

Hodges, Melvin L. The Indigeneous Curch. Springfield, Missouri: Gospel Publishing House, 1996.

Hoke, Steve and Bill Taylor. Send Me! Pasadena, CA: William Carey Library, 1999.

Holy Bible: New International Version. Colorado Springs: International Bible Society, 1973.

Johnstone, Patrick and Jason Mandryk. Operation World. Grand Rapids: Zondervan Publishing House, 1993.

Kane, Herbert J.A Concise History of the Christian World Mission. Grand Rapids: Baker Book House, 1982.

Knutson, Ruth. "Discipling Individuals in Collectivist Cultures: A Healthy Biblical Tension" D.Miss., Western Seminary, 2001.

Kraft, Charles H.Anthropology for Christian Witness. Marknoll, New York: Orbis Books, 1996.

Kuhne, Gary W. The Dynamics fo Personal Follow-up. Grand Rapids, MI Zondervan, 1976.

Lewis, Jonathan, ed. Training for Cross-Cultural Ministries, Number 2 May, 2000).

_______. Working Your Way to the Nations – A Guide to Effective Tentmaking, 2nd Edition. Downers Grove: Inter Varsity Press, 1996.

Lingenfelter, Sherwood and Marvin Mayers. Agents of Transformation. MI: Baker Book House, 1996.

________. Ministering Cross-culturally. Grand Rapids: Baker Book House, 1986.

________. Transforming Culture. Grand Rapids: Baker Book House, 1992.

Luzbetek, Louis J. The Church and Cultures. Maryknoll, New York: Orbis Books, 1995.

Mangelwadi, Vishal and Ruth. The Legacy of William Carey. Wheaton: Crossway Books, 1993.

Martin, Robert W.Mentoring Guidelines for Church Planters, 2nd Ed. Udapest, Hungary: The Aliance for Saturation Church Planting, 1998.

Mayers, Marvin K. Christianity Confronts Culture. Grand Rapids: Zondervan, 1987.

Maxwell, John C. Developing the Leaders Around You. Nashville, TN: Thomas Nelson, Inc. 1995.

McLeish, Alexander. “The Effective Missionary” in Sidney. J.W. Clark. The Indigenous Church. London: World Dominion Press, 1928.

Montoya, Alex D. Hispanic Ministry in North America. Grand Rapids: Zondervan. 1987.

Moore, Waylon B. Multiplying Disciples: The NT Method for Church Growth. Colorado Springs, CO: Nav Press, 1981.

Moreau, A. Scott, ed. Evangelical Dictionary of World Missions. Grand Rapids: Baker Book House, 2000.

Murray, Andrew. Humility. Minneapolis: Bethany House, 2001.

Neumann, Mikel. How to Reach Your City with Cell Groups. Pasadena: William Carey Library, 1999.

Nida, Eugene A.Customs and Cultures. Pasadena: William Carey Library, 1975.

____________. “The Indigenous Church in Latin America.” Practical Anthropology 8 (Ma-June 1961).

________. Understanding Latin Americans. Pasadena: William Carey Library, 1974.

Nunez C., Emilio A. and William D. Taylor. Crisis in Latin America – An Evangelical Perspective. Chicago: Moody Press, 1989.

O’Connor, Patrick. Crossing The Line – A ‘Know, Be, Do” Approach to Ministry in Latin America. Gautemala City: Impresos Cristianos, 2002.

_______. Ed. Preparation y movilizacio, Vol. 1-9 Guatemala City: Impresos Cristianos, 2000.

_____ White Unto Harvest – Triumph and Tragedy in Central America, Portland, OR: Enable! Media, 2001.

Ott, Craig. “Matching the Church Planter’s Role with the Church Planting Model.” Evangelical Missions Quarterly, July, 2001.

Parks, Sharon. Big Questions, Worthy Dreams. San Francisco, CA: Jossey-Bass, 2000.

Paton, David Macdonald. Christian Missions & The Judgement of God. Grand Rapids: Eerdmans. 2nd Edition, 1996.

Patterson, George and Galen Currah. “Come, Let Us Disciple the Nations.” An interactive missionary training course down-loaded from www.AcquireWisdom.com.

Patterson, George. Obedience-oriented Education. Cucamonga: Church Planting International, 1976.

______. Train and Multiply. Vina Del Mar, Chile: SEAN, 1990.

______ and Richard Scoggins. Church Multiplication Guide: Helping Churches to Reproduce Locally and Abroad. Pasadena: William Carey Libray, 1993.

Reed, Lyman E. Preparing Missionaries for Intercultural Communication. Pasadena: William Carey Library, 1985.

Richard, H.L. Following Jesus in the Hindu Contex. Pasadena: William Carey Library, 1998.

Roelofs, Dan. A Place Called Surrender. Minneapolis: One Passions Publishing, 2002.

Saint, Steve. The Great Omission – Fulfilling Christ's Commission in Possible If … Seattle: YWAM Publishing, 2001.

Schwarz, Christian A. Natural Church Development: A Guide to Eight Essential Qualities of Healthy Churches. Carol Stream: Church Smart Resources, 1996.

Sinetar, Marsha. The Mentor's Spirit. New York: St.Martin's Press, 1998.

Smalley, William A., ed. Readings in Missionary Anthropology. Tarrytown: Practical Anthropolgy, 1967.

Smalley, William A., ed. Readings in Missionary Anthropolgy. Tarrytown: Practical Anthropology, 1967.

Smith, Donald K.Creating Understanding, A Handbook for Christian Communication Across Cultural Landscapes. Grand Rapids: Zondervan Publishing House, 1992.

_____. Make Haste Slowly. Porland, CA: Institute for International Christian Communication, 1984.

Steffen, Tom. Passing the Baton. La Habra, CA: Center for Organizational and Ministry Development, 1997.

Subbamma, B.V., New Patterns for Discipling Hindus. Pasadena: William Carey Library, 1970).

Swartz, Glenn. "How Missionary Attitudes Can Create Dependency." Mission Frontiers, Sept 1998.

Taylor, William D. and Jon Lewis, eds. Too Valuable To Lose. Pasadena: William Carey Library, 1997.

The Alliance for Saturation Church Planting. Essential Vision. Crete: The Bible League, 2000.

Trent, John. Go the Distance. Coloradi Springs, CO: Focus on the Family Publishing, 1996.

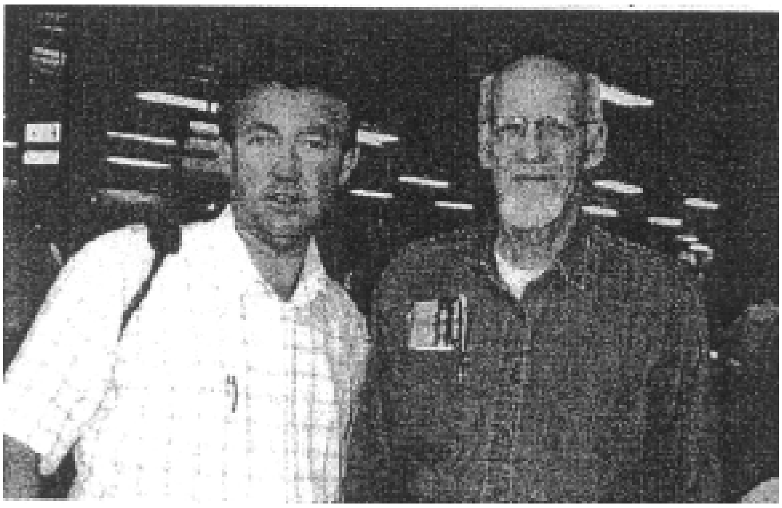
Welliver, Dotsey and Minnette Northcutt, eds. Mission Handbook U.S. and Canadian Protestant Ministries Overseas 2004-2006 (19th Edition). Wheaten: Evangelism and Missions Information Service, 2004.

Winter, Ralph, ed. Theological Education by Extension, Pasadena: William Carey Library. 1969.

____ and Steven C. Hawthorne, eds. Perspectives on the World Christian Movement – A Reader. Pasadena: William Carey Library, 1981.

B £¬V ûW Ï ±jÕ

ஓ கோனாருடன் திரு. பேட்டர்சன் அவர்கள் புதுடில்- : மார்ச் 2005



1960ன் ஆரம்ப கட்டத்தி-ருந்தே, திரு. ஜார்ஜ் பேட்டர்சனும் அவர்களும், அவர்கள் துணைவியாருடன், பிற கலாச்சாரங்களிலுள்ள ஊழியங்களில் ஈடுபட்டுள்ளனர். இருபது ஆண்டுகளுக்கும் மேலாக வட ஹாண்டூராஸ் பகுதிகளில் ஊழியம் செய்து, புதிய சபைகளின் இயக்கமென்னும் தீப்பொறியை செலுத்தி, அதன் மூலம் இறையியல் கல்வியும் மற்றும் சுவிசேஷத்தின் விரிவாக்கத்தை தொடங்கி அதற்கு, **(TEEE)** என்று பேரிட்டார். 1980ன் மையப்பகுதியி-ருந்து, பல நாடுகளைச் சேர்ந்த மிஷனரிகள் வழிகாட்டியாகவும், சபை ஸ்தாபிக்கும் இயக்கங்களின் ஆலோசகராகவும் இருந்து வருகிறார். அவர், “சபை பெருக்கத்தின் வழிகாட்டி,” “பயிற்சி அளித்து, பெருகி,” கீழ்ப்படிதலைச் சார்ந்த கல்வி எனும் நூல்களை எழுதியுள்ளார். அதோடு பவுலும், தீமோத்தேயுவும் பாடங்கள் மற்றும் இணையதள மூலமாக வழிகாட்டி கல்விக்கு ஆசிரியராக இருந்து வருகிறார். இப்போது புளோரிடாவிலுள்ள,ஸேப்பிரிஸ் எனும் இடத்தில் வசித்து வருகிறார்.

பேட்ரிக் கோனோரும் அவருடைய மனைவி தெபோராவும், தொடர்ந்து பலரை ஊக்குவிப்பவர்களாக, 1989-ருந்து மிஷனரிகளாக பணியாற்றி, இப்போது ஹாண்டூராஸ் பகுதிகளில் ஊழியம் செய்கின்றனர். ஹவுஸ்டன் பல்கலைகழகத்தில் தேவனை, ஓ போனோர் அவர்கள் அறிந்து கொண்டார், மூடி வேதாக நிறுவனத்தின் பட்டதாரியுமாவார். சபைகள் நிறுவும் பிரிவில், டென்வர் வேதாகம கலாச்சாலையி-ருந்து முதுகலைப் பட்டத்தையும், வெஸ்டர்ன் வேதாகம கல்லூரியி-ருந்து பணித்தள ஊழிய இய-ன் முதுகலைப் பட்டத்தையும் பெற்றிருக்கிறார்கள். அவர், அறுவடைக்காக விளைந்திருக்கிறது, கோட்டை கடத்தல் எனும் நூல்களை எழுதியுள்ளார். அதோடு, போதக பயிற்சி கையேடுகளின் ஒன்பது பாகத்தை தொகுத்திருக்கிறார். இவைகளை இணையதளத்தில் இலவசமாக பெறலாம்.