

淺談教會關顧宣教士

王寶星



砂拉越衛理公會華人年議會自1997年開始差遣海外宣教士在未得之民當中宣揚福音好消息，至2012年止，已經差遣了42位長期宣教士到11個國家服侍。這15年來，多方面產生變化，包括宣教士和工場增多、有孩子的宣教士家庭多了，一部分宣教士資歷深了、宣教士年齡層擴大，可喜的是宣教士的服侍性質也多元化了。因此不但要關顧宣教士，還要加強和更新關顧事工。

沒有成效的宣教工作，不是上帝的心意。但如何幫助宣教士不單單在工場上生存下去，而且還能在宣教事工上很有活力的大展拳腳？宣教人都知道宣教是昂貴的，往往付出很多，收穫卻不大。人力和財力的付出必須有平行的回饋，宣教事工才能做得深遠和長久。持續的被關顧是蒙召作神聖福音工作的宣教士們有果效的動力。

再說，後方教會的基督徒發揮團隊精神，和前線宣教士配搭完成宣教使命乃是必須的策略。艱難的宣教工作不能單靠宣教士完成，必須有教會和差會一起完成。在稱為鐵三角的教會、差會和宣教士關係裡，教會和差會扮演的重要角色之一就是關

顧。

何況，關顧可以減低撤退率，特別減低可預防的撤退，如因為缺乏教會關顧，導致經費不足、同工問題、個人問題、缺乏呼召、不足夠的職前訓練，以及不能好好適應文化等的撤退。年輕一代的宣教士在比較舒適的環境成長，身心較脆弱和容易受傷。因此關顧「草莓」世代的宣教士更顯重要了。在費盡心思招募新兵的同時，應該把工場上的宣教士關顧好，避免流失，讓宣教大軍有增無減，才是大智。

本文嘗試把目前砂拉越衛理教會宣教部已經在作的關顧事工列下。基本上，宣教生涯可分成六階段。關顧從招募期便開始；宣教士上工場前有許多準備功夫需要關顧；到了工場，就是實際的戰場，宣教士需要更多的關顧；服侍了一期四年，宣教士在身心上難免有損傷，需要休息療傷，以致能夠再上工場，故述職期間關顧也不能少；對於停止前線工作回鄉的宣教士，面對反向文化衝擊、尋找工作 and 找住所等需要，當然不能缺少關顧；而忠心在工場打拼過的退休宣教士，更應當尊重，為他們設

想，並作各樣關顧，不容忽略。就從第一時期說起吧！

一、招募時期(Recruitment)

1. 詢問者最先與宣教部幹事交談，稍微理解詢問者的資歷和工作、宣教呼召、靈命狀況、在本地有否傳福音、在教會的參與、父母是否同意前去宣教和宣教對象等課題。

2. 若詢問者未有資格申請，鼓勵他們先把基本功做好。例如參加教會佈道訓練、加入佈道隊、去海外短宣、惡補英文、報讀衛理神學院短宣課程、上宣教課程和研討會等，並建議延緩申請。

3. 若詢問者各方面成熟，就提供申請表格，開始申請程式，之後差遣為宣教士。

4. 有一些申請者有條件被接納為儲備宣教士，但還要加強裝備，如念神學和宣教學，或先往短期宣教，裝備好才上工場。

二、上工場前(Pre-Field)

提供儲備宣教士跨文化訓練和職前訓練。

安排儲備宣教士和家庭接受輔導，作心理建設。

督促宣教士組織支援小組協助他發代禱事項和辦理私人事務。

為宣教士聯繫工場負責人，安排行程，購買機票，到機場送機。

提供上工場經費和到工場立刻要用的安家費。

三、在工場時(On-Field)

1. **工場訓練(Field Orientation)**——由工場主任和資深宣教士負責，幫助新宣教士認識當地歷史、文化習俗、忌諱、宗教、基督教在當地的發展、當地傳福音技巧與交通公路等。

2. **語言學習支援系統**——提供經費學習語言。一般在首半年不會編排繁重的工作，目的是讓宣教士專心學習語言。宣教士可報讀當地大學或語言學

校正式上課，或聘請老師個別教授。

3. **經費支持**——全費。宣教士不用籌款，可以專心祈禱傳道。

4. **關懷牧養**——常有電郵來往，生日時寄上生日卡，幹事發公函，工場主任牧養，加強溫馨和歸屬感。

5. **探訪工場**——探訪宣教士時注重其個人和情感需要，必須有同性別的探訪者，也要願意花時間聆聽、深入交談、不批評或論斷。探訪者不可能解決所有問題和滿足所有需求，但需要誠懇對話和理解對方的需要，並為他禱告。對於行政組織不強的宣教士，要協助他們擬定服侍目標和行事曆；也協助處理宣教士個人危機，和同工之間的嫌隙。若問題太嚴重，要轉介紹專業輔導。

6. **事工支援**——提供手提電腦和交通工具，差派培訓人員支援其教導事工，或差派短期宣教士和短宣隊協助工作等。

7. **家庭支援**——關顧宣教士子女是否適應；書信鼓勵和肯定；安排補習老師短期到工場去為他們的學業惡補；收集並發佈宣教士子女代禱事項。

8. **禱告支援**——推動本會屬下120多間堂會代禱；電郵發送代禱事項給代禱勇士和教會；通過《衛理報》每月兩次刊登宣教士代禱事項等。

9. **醫藥福利**——醫藥津貼；購買意外保險或醫療保險；社會保險；安排自願基督徒醫生提供醫療諮詢；每兩年檢驗健康一次，40歲以上者可每年作檢驗。

10. **靈性培育和指導**——舉辦區域宣教士退修會或靜修會；支援有需要的宣教士參加個人靜修會，由屬靈導師引導；錄製崇拜的講台資訊給在工場缺乏教會牧養的宣教士；支援參加領袖訓練課程和有關其工作的訓練會或研討會，提升靈命和工作效果；鼓勵終生學習，看書或上網自修，不單靠教會安排。

11. **關注家庭夫妻關係**——在跨文化處境裡，夫妻的張力比較大，角色常與在家鄉的不同，因此

兩人需要溝通、調整和適應。探訪時詢問夫妻關係情況，必要時安排輔導或參加夫妻營。

12. **關顧宣教士在家鄉的家人**——探訪其父母和有特殊需要的親人。

13. **鼓勵宣教士自我關顧**——注意安全、進修、解壓、休息等。

14. **鼓勵宣教士彼此關顧**——不差遣宣教士孤單一人在一個工場，必有宣教團隊。

15. **預備述職時，宣教部提供自我評估和主任評估表格**，讓宣教士和主任對那一期的宣教服侍回顧、反思和總結，並與宣教士一起作述職計劃，並前瞻下一期的服侍。

16. **安排回國行程並接機**。

四、述職時期(Home Assignment)

1. 預備居住的地方，最好有基本的傢具。

2. **安排接機**——雖然宣教士不應該以英雄心態回鄉，期待英雄式的歡迎儀式，即使也有家人接機及備有車輛，但宣教部部員和教會代表還是要到機場迎接。

3. **提供述職經費**——薪金和生活津貼照舊，另加交通費、搬家費和進修費。若進修超過一年，宣教士無薪金，但提供全費的進修費。

4. **自我解說(Self-Debriefing)**——安排宣教士在未見家人朋友之前，先安靜一星期來休息、閱讀、反思、療傷、重新得力、展望未來。

5. **期滿會面解說(Debriefing)**——宣教部應在宣教士回鄉一個星期後，但不超過一個月內安排會面解說。

6. **個人和家庭輔導**——多年在工場所經歷的人事，常常讓宣教士承受極大壓力或衝擊，甚至受傷。因此，解說後，安排宣教士見專業輔導員或心理治療師作心理建設是必須的，對宣教士往後能夠繼續健康喜樂的生活和服侍有莫大的幫助。

7. **後勤工作**——找自願保姆照顧年幼孩子，讓

父母放假輕鬆一下；也要安排孩子上學和去托兒所，安排義務的補習老師，對孩子教育評估並提供特別的幫助；也要提供車輛方便宣教士出入。

8. **安排分享**——安排宣教士到教會分享，並招募禱告勇士和獻身者，也使教會理解其工場情況和需要。

五、回歸/重歸時期(Re-Entry)

1. 宣教士因各種原因終止宣教，重歸後宜給予一個月薪金，讓他休息和找新工作。

2. 督促將回歸的宣教士分配工作並交棒，也協助預備孩子重歸；提醒宣教士在心理上終止宣教生涯，與同工朋友道別；也要自我評估，以及由工場主任評估和解說。

六、退休之後(Retirement)

1. 對退休宣教士解說時，要強調感激他們的委身和付出，並且肯定他們的成就和貢獻；更要談談退休計畫，或安排部分時間工作，也要關顧其經濟和健康狀況。

2. 為退休宣教士舉行退休禮拜來回顧和見證神在其宣教生涯中的作為。

3. 為退休宣教士預備房屋。

砂拉越衛理教會宣教部盡可能關顧宣教士，包括培育靈命成長、發掘恩賜，使宣教士繼續被提升，在充滿挑戰的工場可勝任愉快。但宣教士不能期待宣教部像保姆般呵護自己，因為更大部分的關顧是宣教士本身自我關顧和從上帝來的關顧。有關這方面的資料，限於篇幅，不能盡述，有心人可參考Kelly O'Donnell 所編的書*Doing Member Care Well* 的第13頁。

(作者為砂拉越衛理教會宣教部幹事，專責推廣宣教事工)