



# 宣教工場上的培育 —— 一個差會的嘗試

編輯室

## 引言

宣教士是怎樣產生的？是怎樣踏進工場的？先讓我們來一個簡單的溯源：

一位信徒信了主，參加教會，得到教會各方面的培育，成長，靈命壯健，對神的話篤行實踐，服侍神和人都很盡心，對傳福音尤其盡力。有一天，聽到神的呼召，要離開本地、本族、父家，到神所指示的地方，然後，與教會的牧者分享領受……差會接受了教會的推薦，由教會與差會一同差派到異文化的地區，踏上了跨文化的宣教事奉。但教會的責任是否從此完結，以後的事就交由差會來管理和指導呢？

若以新婚夫妻來比喻，教會是宣教士的原生家庭，加入差會就好像締結婚盟，而宣教工場就是他/她婚後移民的新居，有新的鄰舍和新的工作，一切需要重新建立。一對夫妻新婚後，生活起居也處於新的起點，除了彼此互相適應角色的轉變外，仍需要原生家庭的關顧。當有了下一代，彼此的原生家

庭一般都會加以配合，一起來照顧這孩子。同樣，宣教士到了工場，除了要適應工場上的新生活和新的事奉外，仍需要他/她的教會和差會共同關顧，讓他/她能有好的適應，並且繼續成長，能發揮從上而來的恩賜，承擔神所交付給他/她的任務。所以，關顧宣教士是教會和差會要共同履行的責任。

## 一個差會的培育計劃

筆者認識的一個差會，眼見不少宣教士在工場上掙扎；有人成功跨越難關，建立成熟的工場；也有人陷於進退兩難；甚至有些退縮離開工場……經過多年的觀察和探討，這差會在嘗試推動建立工場宣教士師徒的計劃，期望陪伴宣教士成長，並能協助培育工場上的領袖，使宣教事奉得到最好的果效，工場趨於成熟。

## 屬靈導引

這個師徒關係是一種屬靈導引(Mentoring)，是

師傅、徒弟與聖靈的三角關係，讓受培育的徒弟透過與神的同在，與神建立親密關係，從而明察自己作為神兒女的終極身份及在世界的獨特使命，並且能從神那裏支取力量完成使命。

在計劃中，他們希望安排一位成熟的前輩與一位較年青的同工配對成為師徒，在共同協定的時期內，訂定成長的協約，期望藉著在基督裏的親密、順服和對神恩典的回應，共同建立負責任的關係，使工場上的宣教同工不但個人得以成長，也懂得牧養工場的本地同工，幫助他們成長。

### 師徒的配對要謹慎

從使徒行傳十五36-41保羅與巴拿巴分道揚鑣的經驗，我們看到師傅與徒弟的配對要謹慎編排。當保羅與巴拿巴計劃回到從前宣傳主道的各城去探望弟兄們時，「巴拿巴有意要帶稱呼馬可的約翰同去；但保羅因為馬可從前在旁非利亞離開他們，不和他們同去做工，就以為不可帶他去。於是二人起了爭論，甚至彼此分開。巴拿巴帶著馬可坐船往塞浦路斯去；保羅揀選了西拉也出去，蒙弟兄們把他交於主的恩中。他就走遍敘利亞、基利家，堅固眾教會。」正如夫妻一樣，並非任何一男一女便可配成一對，師徒之間個性的差異要彼此接納，兩者要能融洽相處。有人能容忍個性柔弱的，有人需要帶領思維敏銳的，有人願意栽培幼嫩的，有人期望帶領一些較成熟的……，並且彼此要有磨合期。

### 建立關係為生命成長

差會期望推動「主動」的師徒關係，由一位屬靈長輩與宣教士配對，主動交流。

今日的宣教事奉，當一個工場可以自立、自傳、自養後，宣教士便會撤離，轉到另一個未得福音的群體那裏，福音才可以繼續傳開。所以差會必須為工場建立未來的領袖，宣教士的責任除了領人歸主外，也要栽培工場的同工，正如保羅栽培提摩太與提多牧養教會，而巴拿巴帶領馬可，使他成

熟。因此，要宣教士臻於成熟，由一位成熟的長輩陪伴成長，效果較宣教士獨自掙扎成長會更好。

師傅對於徒弟，既是生命上的分享，也在事奉上提點，以及在神學觀點上指引。最重要的是，當中必須有共同的約定，互相尊重，坦誠分享，對承諾要付諸實行，共同持守約定。

#### 師傅的責任：

1. 深化徒弟的靈命成熟程度
2. 處理徒弟內在的成長問題
3. 評估徒弟的個人靈性
4. 與徒弟共同尋求內在屬靈的推動力
5. 塑造徒弟的品格
6. 幫助徒弟集中增進與神的親密關係
7. 鼓勵徒弟在信仰旅程上前進
8. 為徒弟生命成長提供意見
9. 為徒弟提供作領袖塑造的指引
10. 作配合個人和機構發展需要的監護人

#### 徒弟的責任：

1. 積極尋求靈命長進與成熟
2. 對師傅開放、坦誠地分享生命中最隱密的事件
3. 對師傅的指導作積極的回應和尊重
4. 願意學習受教，並順服和忠心完成師傅所提供的意見
5. 保持渴望用生命服侍上帝的心

### 關顧、栽培的時限

這個師徒關係不能沒有完結的日子，正如保羅勉勵提摩太要教導那些能忠心教導別人的人(提後二1)，作徒弟的有一天必須作師傅。因此：

1. 首次協約的時限為期兩年。
2. 受培育的徒弟首年必須每月與師傅約談兩次，可透過電話、視像通話(Skype)。但最初期每月必須面見約談一次，可以是徒弟回到原居地或師傅前往工場。無論怎樣，師傅能多踏足工場，對徒弟的宣教事奉會有確實的

認識。按該差會的檢討，如此實行，所投放的資源不少，但帶來正面的果效。

3. 到了第二年，直接會面的時間或可轉為每季一次，時間可以由師傅與徒弟協商訂定。
4. 每年底要作檢討，也要確定是否開展第二期協約或終止協約，期間必須獲得工場主任及差會主管同意。

## 師傅的人選從何而來

相信這個計劃最值得關注的是：誰人作屬靈師傅？

宣教士既是教會所培育出來的，教會就是他/她的原生家庭，教會對他/她的認識，包括屬靈生命，必然較差會為深入。一個丈夫或妻子的原生家庭成員較對方家庭的親友更認識他/她，鼓勵或勸勉的話語宣教士較容易接受，也更有果效。中國人有一句老話「養兒一百歲，長憂九十九」，用這句說話來形容教會對宣教士的關係也非常貼切，兩者的

關係應該是一生之久的。所以，這位屬靈師傅的首選是宣教士母會的牧者，其次是母會中與宣教士相交甚深的長執或主日學教師，又能常與宣教士聯繫見面的人；若教會未能覓得合適的人選，便由差會委派一位與宣教士相熟又對工場情況熟悉的同工擔任。同時，必須是雙方同意的，因為是彼此之間的約定，而所付上的時間和心力，也非預先可以估量的。

## 總結

這是一個剛開始嘗試的計劃，差會對此有所期待。雖然已略見成效，但效果是因人而異的，要看師傅與徒弟彼此之間是否坦誠開放，以及深交的程度。雖然需要投放的資源不少，但眼看很多宣教士在工場上未能發揮恩賜，或因生命上某些盲點而未能與團隊合作，差會不得不重視宣教士的生命培育，免得重要的天國大業發展受到阻礙。