

宣教士的產生與培育

◎林兆源



培育宣教士的基地，非地方教會莫屬。然而，教會卻苦惱著，沒有半點兒竅門，不知如何做，才有成功的宣教士可以在主的禾場上服侍。在筆者事奉教會（香港平安福音堂）的差傳事工指引中，「宣教士的政策」一項，包括了「招募與關懷」、「生命與追求」和「與教會及差會的關係」等。這正說明地方教會在培育、支援及差派宣教士上，擔負起非常的責任。我們必須好好學習，明白權責與分工的關係，同心為神國努力。

地方教會—孕育宣教士的搖籃：生命與異象

有牧者說得好：教會需要為產生高素質宣教士負責，而不是為宣教士的數量而負責。宣教士在教會中成長，大致上他的生命素質，也是從教會中領受而成。一個成功的宣教士，他的性情和靈性必須被人羨慕欣賞，這樣說來，他的教會必定是能夠使信徒在靈性及性情上成長的地方。

宣教士是服事神也服事人，他們要對當地人表達神的愛，要在團隊中活出愛，要與所接觸、共處的每一個人表彰基督無私的愛，他們如何能這樣服侍呢？就是從教會生活及服侍中學習。我們必須謹記，犧牲捨己對大部份人，包括基督徒來說，並非與生俱來；反之，為了生命成長，必須付上代價與操練，而教會就是信徒生命操練的學堂，是屬靈成長坊，是鍛鍊出美好生命的場所。

各差會都盼望在教會中招募那些「完美」的宣教士，可惜他們總是失望而回，因為世上根本沒有這樣的工人。相反地，宣教士是不住在錯誤中學習、在改進中成長。我們看到，成功者並非是那些不會犯錯的人，而是那些虛心學習，明白自己的有限，勇於承認錯誤，樂意學習改進的人。請問教會是否是一個可以提供學習的地方，讓他們偶而犯錯（當然不是故意的），給予指導，使其得以學習改進？教會既是「成全聖徒」（“perfecting of the saints”）的地方，就讓「準宣教士們」好好發現及操練神所賜給他的屬靈恩賜與生命素質。

再者，信徒為甚麼參與差傳事工而成為宣教士呢？就是因為他們對神的國度有合乎聖經的領會與認同。神的國並不限於地上一間兩間教會，不論個別教會是如何的增長，這世界仍有超過半數以上的人沒有機會聽聞福音，這對那些以神

國為念的信徒來說，使他們心中甚感不安，在基督再臨之前的日子中，必須好好把握機會，雖然要飄洋過海，或是攀山越嶺，這些宣教士為了神國度的擴張，要離開本地本族本家，也在所不惜。請問他們如何能有如此的心胸與思想？除了個別的例子外，當然歸功於所參與的教會。這樣的教會，不要為自己的成功而沾沾自喜，反而要為那未得福音之地難以忘懷。故此，可以在崇拜中安排為普世代求的環節，在恆常的教會祈禱聚會有專為差傳事工代禱的主題，在壁報板上有引人注目的宣教標題，在週刊上編列了普世福音事工動態，就這樣，一點一滴地把普世國度觀建立起來，產生出來的宣教人才，心繫神國，勇於到前線為主爭戰；而同時在後方的信徒，也因胸懷普世而作出強大的差傳支援。

林安國牧師指出宣教士生命成長有八方面，而每一面教會皆有支援角色的擔任，筆者加上行動演繹一項；如以下的圖表：

宣教士生命的八階段	教會的支援角色	行動的演繹
一.呼召獻身	裝備訓練	主日學/查經班(從學生到教師)； 事奉學習(從團契職員到長執崗位)
二.教會肯定	認同支持	心志、性格、忠心與團隊技巧的裝備
三.差派出發	基地後勤	設專屬祈禱支援組、愛心金錢齊參與
四.適應工場	不斷支援	定期聯繫、教牧探望、訪宣隊協助發展
五.首期衝刺	系統支援	聯繫差會、明白優劣得失，計劃未來「補給」， 如技術、專業、神學裝備等
六.回歸述職	欣賞接納	聚會安排、異象傳遞、個人分享、 生命重整、工作計劃配合等
七.重上征途	再次委身	禱告差派、再次肯定教會角色、鼓勵信眾多元化參與
八.告老歸田	夥伴到底	堅持以上各項直到主的雲柱火柱再起！

我們深信，成功的宣教士始於成功的教會，求主興起更多這樣的教會。

地方教會—甄選宣教士第一關：推薦與支援

地方教會如要聘任傳道牧師，一般都會謹慎行事：面談、試講、參考推薦人的意見等，缺一不可。對於接納宣教士，好像就較「兒戲」。曾調查116間西方教會有關宣教士的甄選，16間表示沒有特定的制度與方式；四成表示單靠面談；1/4表示重視信仰審查；只有6間會要求專業的心理輔導測驗。可以肯定的說，我們聘任傳道牧師比聘任宣教士來得嚴謹慎重。甚麼是作宣教士的優先條件呢？比方良好人際關係往往是決定宣教士日後事奉的果效，這包括他本來在教會中與信徒們的關係，也從他與同工們的關係中可以預見日後的果效或困難。

教會要「成功地」甄選出合資格的宣教士，教會領袖必須好好的自我準備。首先，教會領袖們必須肯成為差傳學生，學習差傳基本理論。他們應該明白宣教士在每一個不同

階段的需要，以致知道教會要如何支持他；及扶立他成為怎樣的宣教士等。以下幾方面或許可作為參考：

- (1)一個新的宣教事工是如何開始及發展的？支持或差派教會「投入」在這個工場五年、十年或更長日子之後有甚麼的期望？
- (2)如何安頓新到任的宣教士？他又如何適應新的文化及語言？為甚麼宣教士在初期總是被當地文化的魅力所吸引，後來卻又產生抗拒，最後又甘心地接受並適應？
- (3)宣教基金應如何被運用？對於應否以經濟支持在非洲攻讀神學的當地弟兄，你有何意見呢？這種支持有何利弊？如何以經濟幫助本地教會領袖而不會令他產生過份倚賴的後遺症？

其次，教會領袖應建立牧養未來或現任宣教士的技巧。假若能發掘出有潛質作宣教士的信徒，用合宜的方法來鼓勵並牧養他們，使他們能走上宣教路，是好得無比。對於那些在工場中的宣教士們，也應給予適切的輔導幫助。至於在貧窮人中作宣教事工的主僕，就更應有效地推動信徒支持此類事工，惟要小心，避免產生不健康的依賴。

再者，地方教會的牧者領袖，要將所領受到的差傳認識及理念，透過制定宣教政策而具體化。好的差傳政策以下的優點：

- (1)鼓勵對艱深問題作出反省，避免因領袖的魅力而產生偶像化心理；
- (2)使決策過程更理性，避免混亂和前後矛盾，誤會及創傷；
- (3)或是因要遷就個人關係而產生不公平，教會的宣教士政策要清楚釐訂，有關教會、宣教士及差會之關係，也讓會眾明白教會在差傳事工的方向；
- (4)處事的方針要能持之以恆，避免每次有人加入時都要重新討論；

以上的政策的落實，成為培育、幫助信徒踏上工場的重要指標。教會中的長老、牧者、或其他相關人士不斷對甄選過程、支援、督導和關懷宣教士等，作出適切的檢討，促使沒有停頓的反省與學習。

宣教士與母會或差派教會的關係

有一些服事主的人，抱著「以色列中祇剩下我了」的錯覺，結果使他在「成功時」陷在自我膨脹的危機中，或在「挫敗時」落在極度孤單絕望。宣教士必須明白，他是在一個屬靈的團隊中配搭服侍。這包括兩個層次：宣教士與代禱肢體及母會之間的團隊，以及宣教士與差會同工和當地同工之間的團隊。前者是後者的基礎支持，要在工場上有美好的成效，必須在前者的關係中投放時間精神，不要以為「能到工場就好了」，宣教士不在母會關係中耕耘，虧損的不單是自己，連神國度的擴張也受影響。

一、宣教士對母會或支持群體應該有以下的心志或目標：

a. 建立教會肢體對宣教的負擔

宣教負擔可以是個人性的，但過份個人性的負擔至終變成孤芳自賞式的理想追求，為甚麼不可以讓其他人分擔你的負擔呢？為甚麼宣教事工總是由宣教士帶頭，而教會在後吃力地追趕呢？假若教會上下都能領受到宣教的負擔，宣教事工就不再是宣教士的個人抱負和服事，而變成了教會的佈道方向與目標，可以推動全教會全面投入。

b. 建立教會對宣教的 support

理念沒有落實的渠道，就是不切實際；肢體肯參與，表示認同與委身；假若他們不知如何入手，宣教士就要為他們「開路」，有路就可以行，要使信徒在金錢、禱告、關心等事上皆有路可走。

c. 建立教會中對宣教有負擔之肢體對宣教的認識

找接班人是每一位屬靈領袖之必然職責，宣教士應發掘宣教新血，不要錯過在教會中對宣教有熱誠的信徒，多一點分享、多一點禱告、多一點培育，在神的工場上就可以多一個工人。

d. 建立教會與宣教士參與之宣教事工的關係

最後，人總會離去，人去樓空的情景是淒酸的，宣教士所

參與的事工中，也讓支持教會可以一同參與，或是禱告，或是探望，或是有智慧地支持，透過關懷建立關係，而且一直發展下去，結為宣教上的夥伴，何其美好。

要達到以上的目標，宣教士的「宣教工場」就變成兩個了，一個是「留下來的教會與肢體」，另一個是「去到遠方的工場」。那一個比較重要呢？相信你們已心中有數。這樣說來，宣教士的心胸要闊，心志要堅，異象要清，還有，屬靈品德要「勁」！（粵語，意高超）

二、宣教士與母會的「瓜葛」（粵語，意糾纏不清）或「茶煲」（粵語音，意麻煩）(Trouble)

Stan Smith在“Evangelical Mission Quarterly”中曾指出，宣教士與母會或其差派教會，常有糾纏不清的恩怨，當中錯綜複雜，要能同心合一，必須面對這些，超越自我，才能讓神作工。以下列舉幾方面：

- 差派教會視宣教士為擴張本身對會眾操控的影響力之手段；而宣教士也視對方為達成自己宣教實踐的途徑而已。
- 差派教會在計劃時，並不尋求或聽取宣教士的看法。
- 差派教會本身的事奉同工所得之待遇，每每較宣教同工為高，這對宣教同工形成一種無奈的「差距」。然而在另一方面，宣教同工卻得到「額外的照顧」，例如休假機票、子女國際學校教育津貼等，也會形成倒向的「差距」。兩者間的妒忌與不憤也會使同心合一變成不可能。

- 差派教會的領袖恣意批評宣教士在工場上未能「本色化」，例如不明白處境就批評宣教士不肯在貧民區中居住、需要有汽車，被指摘為注重「物質享受」等。
- 差派教會對宣教士有不切實際的期望，加添無謂的工作壓力，例如要求宣教士記錄每分每毫的開支，作為教會經濟支持的根據；或是每週寄回工作日程記錄，作為支持宣教士的評估。
- 差派教會的領袖在探望工場及宣教士時間的安排，都是十分緊湊，根本沒有足夠時間來作個人牧養、輔導及建立生命。

以上數點只不過是冰山一角，教會與宣教士，並差遣團體，必須要正視這些現象，謙卑地承認自己的不足，互相學習，彼此代求，才有機會在其中找到出路，同心為天國的福音努力。

總結

「宣教士的產生與培育」是今天大使命教會當留意的，徒然呼喊「熟透禾場待你收」，卻看見一個個「失敗受傷」的工人回流也是不健康的。差會要禱告，讓聖靈帶領合適者來配搭參與；教會要禱告，期望在會眾中能產生有素質的工人；宣教士要禱告，明白神既對教會、差會寄予厚望，就當盡力完成託付，為主打那美好的仗。

（林兆源牧師為香港平安福 音差會總幹事）

- 1.Rev. Wan Hsiao Yun, “The Local Church: the Cradle of Future Missionaries”, Asian Missions, 1/94, p.21
- 2.林安國,「宣教士教生命八階段－教會的支援」《華傳路》,第卅期,2000年7-8月
- 3.Dr. Gailyn Van Rheenen, “Can Local Churches Effectively Select and Care for missionaries?” The Missiological Reflection #9, www.missiology.org/MMR/mmr9.htm
- 4.Stan Smith, “The Trouble with my Home Board is ...”, Evangelical Mission Quarterly, April, 1985, p.119-127