

城浸雙月報

本期
介紹

■ 牧者心柬	P.1
■ 會牧的話	P.2
■ 打開天窗	P.3
■ 大事小記	P.4-5
■ 校園守望	P.6
■ 心苑漫步	P.7
■ 兒童園地	P.8

主曆二零一一年八月

第四十期

歡迎讀者使用電郵與作者交流意見



牧者心柬

林培喬牧師



林培喬牧師近照

一般信徒參與的短宣，其實是訪宣。如果教會可以推動同一班信徒一年到一個地方四次，這已經是最好的開始。如果有兩三批信徒可以服事同一地點，就可以更具體切實地幫助當地的教會。持續的事奉才可以對當地教會有更有效的幫助，也對訪宣參與者的生命和團隊的士氣有所幫助。

甚麼樣的教會可以建立持續的內地宣教團隊？

第一，教會領袖需要恆切禱告並尋求神的帶領。領袖要瞭解神對教會的普世使命，不單是頭腦上的認知，他們可能曾在神學院中念過相關的內容，但這並不表示他們真正瞭解。唯有瞭解，才認定宣教的重要，並能在講壇中宣講大使命及宣教是神的心意。可能有些領袖會說：「自己堂會都未處理好，不應理會其他教會的情況。」但一個重視普世使命的領袖，應當以禱告生活實際地帶動信徒起來宣教，此外，領袖本身對宣教的熱情（passion）亦能感染全會眾。要把頭腦的知識轉化為內心的情感，是需要熱情來燃點，這樣才能產生影響力。

第二，教會應有大使命的目標和方向。大使命包括：「去」和「教育」。「去」就是傳福音、宣教。「教育」就是生命的建立和培育，使教會健壯，有能力去建立門徒。我們看見內地建立了不少教會，但其素質卻未成熟，因為內地教會的基督教教育不足。屬靈生命的成長是一個漫長過程，不少人都是由主日學、團契、成長班開始，這些基督教教育就塑造了今天的我們。如果是一間重視大使命的教會，她的性格會較外向，較著重外展，發展得較健康。

第三，教會應有清晰的異象。甚麼是異象？異象是在可見的將來，如十年後，在有限的環境和資源下，看見工作最有效果的進展及會友有最大可能性的發展。例如在十年後，教會有百分之十的會友積極（每年最少六次）參與內地事工，願意幫助內地教會建立基督教教育平台（服侍特定地區，改變信徒生命素質）。一間教會不宜在同時服侍過多不同的教會，免得形成「蜻蜓點水」式的服侍。教會的異象必須聚焦清晰和實際。例如特定地點是蘭州，異象是十年後當地教會成為產生耶穌基督門徒的教會。當異象清晰時，事工的方向和優先次序便受到規範。有一些教會在內地做很多培訓工作，但我們應當反思對自己或當地信徒長遠的幫助有多少？有多少香港信徒可以

參與在其中？有多少內地信徒可以由知識層面的認識成長至屬靈生命的改變？這些都幫助我們決定服侍的態度和方向。

第四，宣教應由教會領導層作推動，包括主任牧師和執事，願意組織委員會或專責部門去帶領宣教事工，而我們教會則是由差會作推動。

第五，這種組織建立應該是漸進式，最初是為了適應需要，事工發展成熟便要在文字上花工夫，先定下規範例如寫會章。目的不是律法主義，它的重要性在於能夠影響教會的長遠發展，因為一代領袖過去，新一代領袖會重新尋索方向。如果新領袖不認同過往的安排，當中的新舊磨合便很痛苦。所以，要在會章中清楚記載組織結構、成員建立、成員組合、實際功能、與各部門的關係等。由於教會資源有限，

怎樣建立持續的內地宣教團隊

所以差傳事工一定會爭取人力及其他資源，這不是本意，但在事奉過程中在所難免。因此，宣教事工與各部的關係必須清楚記錄。如果想藉著差傳委員會或小組與其他部門合作的話，便必須在各部中有一些具影響力的人成為差傳委員會的成員。這種關係應該在會章中列明。例如我們教會列明，每部門派一位作代表去參與差會成委員。主任牧師及執事會主席是必然的委員。這方面寫得越清晰，對將來的發展越有幫助。第六，要在會章上清楚列明教會的財政分配，這可以避免教會在財政上的爭拗。例如有些教會為了建堂，但財政不足，便把部分差傳基金撥作建堂費用，這會引起信徒有很多問題，信徒奉獻用作差傳的錢，在用途上應有分別的。教會的組織可以幫助建立持續的內地宣教團隊。上述做法在起初是苦悶和痛苦的，但若不做，在將來則產生更大的困難。

如何建立教會宣教團隊的組織？

第一，由核心小組做起。這對教會有長期而持續的宣教事工有很大作用。找尋核心小組的基本成員，應當是找一些願意以生命影響生命的信徒，最重要是有宣教的經驗和負擔的領袖作為教練，使宣教團隊的發展性增強。最初可能人數不多，只是教會牧者、宣教士和信徒領袖投身宣教工作。如果教會其他部門不認同宣教的重要性，差傳部便難以工作和發展。因此，我們不僅要感染信徒，也要感染其他教會領袖，使其他部門有好的配合，這也非常重要。由於要感染他人，所以必須有一群具生命力和影響力的人參與。

第二，找到一群有生命感染力的人後，便由這群人在核心小組開始，初步訂立一些可以具體實踐的學習目標，在知識、生命和技巧上，學習如何在內地宣教。最初建立這些團隊都需要很多教育，例如必須學習普通話，認識國情，瞭解經濟和社會近況等。我們有時會憑一腔熱情到內地事奉，但由於我們認知不足，最後卻傷害了受助的信徒。我們在生命上要學習去愛、擺上自己、過簡樸生活等，如果要有影響力，這些素質都非常重要。在技巧上，我們要學習如何訓練內地教會領袖帶領歸納法查經。由於我們教會很著重幫助內地教會建立基督教教育平台，所以很重視小組查經。有些教會的團隊成員可能認為培訓重點應該是訓練詩班員，這可以按著各內地教會的情況寫下目標，讓團隊可以落實幫助內地教會。如果初步目標成功，可以進一步幫助內地教會建立聖樂團隊和鞏固其發展的持續性。團隊成員能夠學以致用，便增加他們的滿足感，令他們更樂意付出。

第三，「授權」（empowerment）信徒成為持續性宣教團隊的隊員。我們教會有不同的宣教團隊，從而組成「信徒培訓組員」。先設立成長班外展使命小組，再將其中的信徒過渡至成為培訓組員，要成為「使命小組」必須應允一年到內地一個地方宣教四次，這可以幫助建立對內地教會的承擔，而且他們要答允帶其他信徒同去。當我們鼓勵他們做這些事情，必須要賦予他們信心，因為他們在過程中會面對不少困難。有些部門會反對我們這種做法，質疑我們為何要求他們的成長班班員一年參與四次，因此，我們要鼓勵和挑戰他們，讓他們看見宣教事工的意義，以至他們樂意參與。「使命小組」是由一群已經參與宣教的信徒所組成。要建立「使命小組」，必須做很多個人工作和徵召，這些都花很多時間。我們要讓小組組員有不同事奉崗位，讓組員可以按才幹全面地建立內地教會。如果我們只要求一種模式，便不能吸引不同才幹的信徒參與。我們也有很多社工參與，因為他們可以令團契活潑起來，如辦遊戲小組、小組動力等。我們也有很多老師，因為他們可以幫助基督教教育，如教導信徒撰寫主日學教材等。我們必須發掘不同恩賜的信徒參與，由於一般信徒不一定瞭解他們的恩賜，所以這些是值得我們重視的過程。我們要按國內伙伴教會成長的需要訂立培訓目標。要宣教團隊成員可以有效地在內地教會事奉，必須提供適切的培訓，讓他們有合適的裝備。隊員有時膽量不夠，所以最好由有經驗的隊員帶領經驗不足的隊員，逐步建立他們的信心。當隊員感到學有所用，便有信心和滿足感，亦正面地願意繼續參與和樂意付出。隊員有禱伴也非常重要，這些禱伴要明白隊員的事奉，樂意定期以禱告支持他們。

■ 作者為本會牧師，差會主任，電郵：abellam@baptist.org.hk



社會觸覺

高葆華社工



高葆華社工近照

在香港這個愈來愈講求個人權利的社會中，似乎「我」的權益不僅僅需要被受廣泛和高度的重視，也必須時刻予以充分滿足。因此，香港人漸漸變得不能容忍在生活上任何會延遲或阻礙「她」或「他」去享有個人權益的事情，而各式各樣捍衛或爭取個人權益的做法亦早已被普羅大眾視為理所當然。於是乎，投訴是屢見不鮮，示威也可司空見慣；然而，兩者卻有變本加厲、愈演愈烈的趨勢。

毫無疑問，維護個人權益是現代文明社會的重要基礎之一；不平則鳴，合乎公理。然而，社會中的每個人所能享有的權利，本來就不是建基在「個人利益」上，而是建基在「群眾公益」上。別人固然理當尊重「我」個人所應享有的

權益和保障，但我也同樣必須尊重他人所應享有的權益和保障。換言之，彼此在尊重與維護對方的權利上都有相同而平等的義務和責任。

當一方認為自己的權利未受尊重或未被合理對待時，受虧的一方固然可以挺身高呼、仗義執言，但所求仍須有據，所言也要合宜，所行更要合法，才不致反過來仗理欺人，無

個人權益與投訴

視對方的立場、處境和限制。可悲的是，為數不少的香港人根本不明白這道理，並且妄顧公平對待別人的義務和責任，或急謀個人權益之揚顯，恃法橫行；或貪圖一己私利之攫取，恣意而為，縱橫人也要利己，以致「不炒人不罷休」、「有大食大，著數拿到盡」的投訴紛至沓來（註），違情悖理之事，每況愈下。

事實上，人生而群聚，互為依存；人與人之間彼此尊

重，互不傷害，原是最基本的相處之道。至於社會上的事情，往往盤根錯節，千絲萬縷，高談自己全對、他人盡錯怎麼也說不過去。所以，當我們要作出某個投訴行動以圖爭取個人權益時，理應視「尊重對方、不為他人帶來傷害」為首要考量，而在情不得已時也應極力限制在「合情、合理、合法」的範圍內，並盡最大的努力避免對對方、其他的人，或社會整體造成損害。秉行公義，不平而鳴，原是信徒的基本社會責任；唯愛主門徒更當以基督耶穌的心為心，不應單顧自己的權益，也要顧及別人的權益。能守公平、行公義、好憐憫者，最是有福——即或投訴無門、吃虧受欺，也有主為我們伸冤。

（註）〈港人投訴多不炒人不罷休〉。《經濟日報》。2011年6月20日。

〈投訴「有大食大」着數拿到盡〉。《經濟日報》。2011年6月27日。

■ 作者為本社關部同工，本會青少年中心註冊社工，電郵：phkao@baptist.org.hk