

集思廣益

續第三頁：從兩文三語看主任牧師的職份 座談會

袁主任牧師和教會之間要有溝通、互相了解和信任。很多時候因為缺乏信任，處理事情就變得困難。所以領袖的透明度很重要，如何去展現自己的生命，做到面面俱到。教會希望達成合一，不過聯合崇拜不必舉辦得太多，因為方法可能不討好（例如並不是所有人都喜歡講道的时候要等英語，再等國語翻譯同一句說話。又或者用耳機翻譯亦帶來其他的困難）。我們的解決方法是讓不同牧者用自己舒服的語言去表達，中間有銜接、交替，然後把所有的翻譯放到螢幕上。

9 在您的個人經驗中，有沒有經歷過在兩文三語教會中主任牧師崗位長期懸空的時期？在這期間怎樣解決教會管理和領導的問題？

袁當教會沒有主任牧師的時候，可能會考慮聘用短期的主任牧師。我教會當主任牧師退下來之後，就成立了一個代理辦公室。成員包括不同語言的一個牧者和長老或執事。透過這個團隊去處理主任牧師的工作。

李我經歷過兩段沒有主任牧師的時段。最近一段已經四年沒有主任牧師，我們邀請了一位已經退休的牧者，和我們的長老成立了一個臨時代理主任牧師小組，這個小組的成員年齡跨越五十歲。

馬我贊同基於兩文三語教會的獨特性，短期的主任牧師或者替代方案並不理想。這個情況不利教會的長遠發展。不同的領袖會不停的把不同風格和做事方式帶入教會，會令眾難以適應。對於多人的領導方式，基於大家的互相尊重，很難建立一個獨立領袖的形象和崗位，很容易造成其他矛盾。

10 依你們所見，兩文三語教會為什麼不容易找到合適的主任牧師？主任牧師懸空會帶來什麼其他隱憂或難以解決的問題？解決方法是什麼？

袁我認為教會需要主任牧師，最好是在教會中成長的。不過找到合適的實在不容易。會眾都期望主任牧師的帶領、願景。教會會不自覺地把太多擔子放到主任牧師的肩上。

李兩文三語教會常常都想找「大牧者」，而現在我們常見的主任牧師都好像是「臨時」的。這個情況帶來的問題是前瞻不足，因為這些臨時的組合不會想到教會三年、五年、十年後的未來是怎樣。他們只能夠處理現在的事情。依我所見，不同背景的執事、長老、牧者都被興起。教會是不是可以接納更多其他不同文化的主任牧師呢？這決定於教會自身的覺悟、和對神的信心。「所以你們要彼此認罪，互相代求，使你們可以得醫治。義人祈禱所發的力量是大有

功效的。以利亞與我們是一樣性情的人」（雅五：16-17a），我認為粵語、英語、國語背景的牧師都是一樣性情的人。被神所使用的人，無論在什麼崗位都能發揮。求主憐憫各教會，能夠看到神的帶領。

馬我認為主要的問題是牧者的短缺造成找不到主任牧師。而且，教會不知不覺間把主任牧師這個崗位的要求、期望都提升到一個沒法填補的狀況。到最後，現有可用的牧者都可能已經身心疲累、受過傷，以致他們沒辦法繼續當主任牧師。傳承的計劃非常重要，一定要及早對有潛力的牧者加以培養。主任牧師是一個相當獨特的呼召，主任牧師並不是一個「升職」。一個主任牧師的職責、自由度，我們都需要重新審視。

我有一個比較激進、前衛的想法，未必得到大眾認同。可能眾教會需要聯合在一起，共享其中的一些資源。每間教會都希望有牧者好像「白馬王子」來到他們中間，可能神在打破這些觀念、甚至教會的牆壁。為什麼每間教會都需要獨立的青年牧者？兒童牧者？其他多不勝數的牧者？他們當然是重要的崗位，但我們亦很多資源重疊。在同一個社區的教會可以拋開不同、放下成見組織一個聯網，有一位共同的主任牧師。由一位主任牧師主導，再透過各教會自己實施更大的使命，我認為這是善用資源。教會應該有國度的目光，不同文化、教會聚集到一起就是國度的樣式。我們在神面前都平等，一同去感受、事奉。

最後，我覺得有時候主任牧師的旅程是孤獨的。主任牧師未必能夠被了解，尤其是兩文三語教會的。我們需要花更多在工作以外的時間去互相關懷、建立關係。這樣能夠帶來新的想法、有效的榜樣，這才能夠影響其他生命。個人就是改變的起點，變得更透明，分享生命中的軟弱，在這個艱難的道路上互相扶持，這就是主內的弟兄。

傳承的計劃非常重要，一定要及早對有潛力的牧者加以培養



3 大範圍普及培養主任牧師或是以師徒關係培訓好？

我相信兩方面都需要。大範圍普及及培養指一般神學院訓練。通常不同神學院有不同特色；有些神學院較注重學術性，有些注重事工訓練，不過總沒有專門

預備，其他教會工作則交由其他同工打理。

至於性格，外向較好，若內向，也要多方訓練自己能主動關心別人。

主任牧師帶領教會時要全面關顧，隨非教會很大，同工很多，那時便更需要注意團隊的配搭。我留意到一些超大型教會刻意加聘教導牧師(Teaching Pastor)，也有見主任牧師只專注講道，每週花7-8小時預備，其他教會工作則交由其他同工打理。

至於恩賜才幹基本上需要有講道及教導恩賜，其他也不能缺，如領導能力、美好的人際關係、團隊的帶領、及基本行政處理。行政不是指處理瑣碎之事，而是包括能知人善用、招募、分配、監管、檢討、支持及關顧各同工及事工。

出任主任牧師一般都需要有神學訓練，以道學碩士(M.Div.)為最合適，出任大型教會主任牧師，在現今萬變的世代有博士學位更佳。

2 恩賜、才幹、品格？

最重要及首要的是要清楚神的呼召，若肯定了是出於神的呼召，對事奉的動機、目的及取向便不會偏離主的心意了，就算事奉遇上困難、失望、挫折，清楚神在自己身上的呼召便能重新站起來，繼續聽命等候遵行主的差遣。隨了清楚神的呼召，最重要是忠心良善的屬靈品格，不要萬事只為爭取自己的利益，要表裡一致，要全然有真誠愛神愛人的心，能作群羊及同工的榜樣，帶領教會歸向神，榮耀神。不過美好的屬靈品格不能單從書本中獲取，而是在日常生活中常親近神，才能聽到主的聲音去順從主的帶領，並以自己的生命去影響別人的生命。

對一間小型教會來說，主任牧師可能就是教會唯一牧者，一切大小事務也要獨當一面。至於較大型的教會，事工可分配給不同同工去帶領，主任牧師便是眾同工的領袖。至於那些超大型的教會，教牧同工上百的，主任牧師主要只能牧養眾同工，讓他們去牧養會眾，而不是由主任牧師去直接牧養會眾了。

續頭版專題 ■ 主任牧師的條件和選拔

肯定是有不同影響。有些牧者是進取型的，有些是慢工出細貨的；有些是注重以人為本的，有些是看重果效為本的；有些主任牧師是強勢領導的，有些是和為貴領導的；有些作風是嚴格及有要求的，有些是容許自由發揮及隨遇而安的等等。不同辦事風格大致上不能分對與錯，但肯定對教會及同工團隊有實在的影響。

4 同樣資格但不同辦事風格的主任牧師會否對教會會有不同影響？

肯定是有不同影響。有些牧者是進取型的，有些是慢工出細貨的；有些是注重以人為本的，有些是看重果效為本的；有些主任牧師是強勢領導的，有些是和為貴領導的；有些作風是嚴格及有要求的，有些是容許自由發揮及隨遇而安的等等。不同辦事風格大致上不能分對與錯，但肯定對教會及同工團隊有實在的影響。

5 形成教會文化方面，會眾影響主任牧師多一些？還是主任牧師影響會眾多一些？

肯定是雙方面相互影響的，所以需要大家了解彼此，作出努力及互相配合。

一個主任牧師新上任到一間教會服侍時，當刻意留意那教會的文化。例如那教會的主日崇拜是很傳統的，他便不要急於把那傳統的主日崇拜改變成一個現代化的崇拜，這些改變是不能急進的，要一步一步潛移默化的去推動，例如唱的詩歌要保存舊的，慢慢加插一些新的。另一做法是保持現有的傳統崇拜，但在另外時段為要接觸另一批會眾，再加開一堂較現代化的崇拜，阻力便小很多了。



牧人要認識羊群、
喂養羊群、領導羊
群、愛護羊群、保護
羊群、尋找迷羊。