

集思廣益

續第四頁 ■ 主任牧師的條件和選拔

若新任的主任牧師因大意而沒有留意那教會的固有文化，與領導層沒有共識，衝突便會自然產生，若不能化解，最終只有主任牧師走，或當中會有不少會友移到其他教會。

在我退休前事奉的教會，是那教會的創會牧師，自然會影響教會文化較直接及大些。例如我本身是一個對人較關懷的牧者，平日與教友相處及在台上台下也會給人一種親切的感觉，對教會及會友不自覺也帶來影響。會友也自然對新來賓及弟兄姊妹更多關心。過去從收到新來賓的回應，都表示感到教會很親切，很有家的感覺。這是一個主任牧師影響教會的一個例子。

6 請分享一下你經歷過為教會尋找主任牧師的故事？如何開展聘請的過程？如何鼓勵候選人？在過程中有沒有對聘請標準作出調整？聘請過程的困難有哪些？用怎樣的選拔機制？全會眾投票？或是集中在選舉委員會的幾個委員手中？

可分享我的退休過程而尋找新任牧師的故事與經歷。當我六十歲時，便開始有六十五歲退休的意念及構思，並一直為這事禱告。過了一年，在美國參加聚會時買了一本書，叫Transition Plan，是記載美國肯塔基州一間26,000人教會Southeast Christian Church那位在那裡牧會四十年的主任牧師，由退休至成功找到接班人的心路歷程故事。我看後很感動也很感恩。我們教會聘請牧師由執事會主導，我購買了數本回去並與眾執事分享及透露我到六十五歲退休的初衷，請他們為這事禱告。

再過了差不多兩年，執事們沒有什麼行動，於是我便草擬了一份退休時間表，及一份由內部提升或外聘新任牧師的時間表，給眾執事參考及討論，並一同為這事禱告。雖然他們曾一度挽留，但見我意向堅定，最後便接受這是出於神的心意。之後，他們便安排我在教會會議正式分享自己退休的決定與日期。

當時有一位剛按立的牧者，在大多數的執事認為有機會接班的，但因他參與教會團隊事奉的日子不多，也有執事認為不應立刻升他為主任牧師，建議先升他為副主任牧師一段時間，讓眾執事比較穩妥。經討論及禱告後，派執事代表與那位牧者懇談，但那牧者經禱告後，卻沒有要作副主任牧師的感動。結果執事會經商議後，決定正式提案招聘主任牧師一職，無論是內部牧者申請或外來空降申請，也一併公平接受。

於是招聘這事便正式由執事會經商議提案並通過成立聘牧委員會。不過，經過一年多的尋覓與等候，也接見過數位申請人，但最終都未能有結果。

到我退休日期臨近半年前，教會為我舉行了一次盛大筵開八十席的退休晚宴。之後，教會建議與我簽署一份為期七個月的合約，於我退休後繼續留任七個月，其間若有新任牧師到任，便與他直接交待，合約也可提早解約。若沒有接任者，便安排一個過渡期計劃，並積極訓練眾在職牧者接手部份主任牧師的工作。

結果，在退休前，我便提交了一份「過渡期計劃書」草稿。並經徵詢修改後正式向全體會眾舉行分享會，詳細交代及答覆各會友的提問與關懷。

計劃書主要分三階段：

第一階段（一至三月）為預備期：積極與牧者、執事、議會、會眾在屬靈上更深入預備及禱告；並於每週教牧會議中，加插五分鐘分享牧會心得及資料，去訓練教牧同工在屬靈領導及事工安排，與學習負更重責任。

第二階段（四至五月）為聯合期：在教會立會週年紀念期間，舉行全教會聯合禱告會，一同在主前委身。之後，更成立跨部門及各語言會眾的「主任牧師職責過渡期委員會」S.P.O.T. (Senior Pastor Office Transition) Team，由四個語言堂（粵、英、國、青少年）的牧者代表暨三位執事組成，由各牧者代表輪流作主席，目的是彌合現任主任牧師退休後而新任牧師未上任的那段過渡時期，同心帶領教會，並為教會守望及發展事工，更促進各語言堂彼此間的支持、交流與關心。

第三階段（六至七月）為前瞻期：在現任的主任牧師引導下，透過 S.P.O.T. Team 策劃未來一年的教會目標方向、各語言堂的事工及經費預算之配合。並在那兩個月期間由 S.P.O.T. Team 正式接管「主任牧師職責過渡期」的各種安排。最後於 2015 年 8 月 2 日我便正式退休，教會並備案肯定我以後的身份為「麥城華人浸信會創會牧師暨榮譽顧問」。

「主任牧師職責過渡期」委員會 S.P.O.T. Team 在正式運作了兩年後，因仍未有聘請到新任主任牧師。所以經禱告及商討後，眾教牧同工推舉及由執事會正式提出邀請眾教牧同工其中一位牧師出任為署理主任牧師，結果在他就任兩年後再經執事會、議會、及全體會眾投票，通過正式接受他成為麥城華人浸信會第二任主任牧師，感謝主的供應！

7 聘主任牧師，由外面空降較好？還是內部提升較好？如果由內部提升，應如何部署？如果空降，應如何尋找？

內部提升較好，因連續性強，及對候選人的認識較深，關於他在對人處事的作風及能力上了解更清晰。不過，若內部沒有合適人選，則只有往外尋覓聘請。一般都會成立聘牧委員會，透過不同渠道去物色及招聘。

8 曾任大型教會副牧師的經驗，是否對做小型教會的主任牧師有幫助？若有，那些方面有幫助？

肯定有幫助。在大教會作副主任牧師，通常都要在多方面協助主任牧師，是個 generalist，比在大教會其他專責牧師傳道所接觸的事工範圍更大。大教會的專責牧師都是 specialists，例如有敬拜牧師、基督教牧師、福音音差傳牧師、探訪關懷牧師、兒童青少年牧師、年長人牧師等。

因曾在大型教會事奉，對團隊合作精神、異象傳遞、發展模式，如何突破教會聚會人數 200 人、400 人、600 人等關口的經驗，會對一間小型教會未來發展的可能性更有遠見。

我曾在兩間大型教會母會事奉，後被母會差派去開荒建立麥城華人浸信會，由 5 個家庭植堂，當時什麼都要親力親為，沒有自己的堂址，租借學校，朝行朝拆，資源有限。不過，過去在大教會事奉的經歷經驗，對開荒有很大幫助。如一開始，我便以事工導向 (ministry driven) 而不是一開始，我便以事工導向 (department driven) 為教會發展取向，並把所有家庭人手都分配在那五大事工組別中，就是敬拜、基教、關顧、傳道、行政五大組別，每組設有正副組長，結果全民皆兵，人人參與，很有家的感覺及氣氛。後到退休前，聚會人數已達千二，教會仍然在事工發展上奉行五大事工導向，雖然那時已分四個語言會眾，包括粵、英、國、青少年 (Young Life Division)，但在各語言會眾中，都奉行五大事工導向去發展。五大事工導向，皆可一貫應用在大教會及小型教會的發展方向上。

不過在小型教會中牧會，最大挑戰常是人手不足、資源不足。就算主任牧師有很大抱負去大發展，卻不能一步登天，需要更大的忍耐。加上在小型教會牧會，萬事都要獨當一面，親力親為，會友也期望得到牧者的貼身關懷，故此，牧者很快便會察覺到時間常不夠用。

9 不同宗派選拔主任牧師，系統會否不同？有什麼值得反思？

基督教有不同宗派，選拔主任牧師的系統及機制也不大相同。曾向不同宗派的華人教會查詢，包括浸信會、循道衛理會、聖公會、華人基督教會、宣道會、福音堂等查詢。

大致上，不同宗派的教會選拔主任牧師的系統主要分兩大類。一類是由總會指派，至少最後要得總會通過，如聖公會、循道衛理會、宣道會便是；另一類是地方個別教會自己尋覓，最後只需知會聯會便可以，如浸信會、華人基督教會、福音堂等便是。不過在加拿大華人教會所需的主任牧師，因一般都需要熟識中英文語言，故本地華人宣道會、循道衛理會及大型聖公會，也容許各堂會自己由堂董會、長議會或董事會安排聘牧委員會去尋覓，只需最終得總會批准便可以。其他如浸信會、華人基督教會、福音堂等，也是由執事會提出，透過議會或理事會成立聘牧委員會去尋覓，最後要不要全體會友通過，則由個別教會自己決定。

究竟那一種系統較完善？坦白說，地上任何系統都有不完善的地方。教會尋覓主任牧師不只是請一個牧者擔任一個職位，而更重要的是神的差遣。所以無論是教會或是牧師本身，最重要的是安靜禱告等候，讓聖靈帶領主所呼召的僕人，去主所安排的教會服侍，便最合乎神的心意了。

