

續頭版專題 ■ 平信徒、教牧、執事對主任牧師的期望

條件等。在這些基本要求之上，你認為主任牧師具備下列那些質素更重要？請順序一至七排列（一為最重要）。你為什麼這樣排列？請分享

- 對兩文三語的文化差異有深入理解。與三語會眾均能有效溝通。
- 與時並進，熟悉時事、流行文化，能應用科技，接得上熱門話題。
- 有遠見，高瞻遠矚，善於構思願景，能勾畫教會未來的藍圖。
- 對聖經有深度見解，並有講道恩賜，能提升會眾聽道行道的興趣及聖經知識。
- 有牧者心腸、同理心，以及容人之量。
- 親和力強，莊諧並重，能適當地發揮幽默感。
- 辦事能力強，工作效率高，面對突發問題，能隨機應變。

### 一位大型教會平信徒姊妹的分享

講道恩賜不足，帶領教會會有困難和阻礙。講道恩賜，也是一個主任牧師領導才能的體現。善於 public speaking，有助於帶領會眾。

第二，有牧者心腸、同理心，以及容人之量。

原因：一個牧者對教會裡的人，對同工，不能太小氣。即便有矛盾有衝突，都不能報復。教會不是權門的地方。同工和教會之間，肯定會有誤解和矛盾的時候，所以作為主任牧師就要有寬容之心。

第三，辦事能力強，能隨機應變。

原因：這是一種不容易學習得到的個人能力。在教會，每天都會面臨很多衝擊，如果主任牧師容易 burned out，就很難解決衝突。

第四，有遠見，高瞻遠矚。

原因：主任牧師是一個領導，所以要對教會要有洞察，要看到一個宏觀的藍圖 (big picture)。

第五，親和力。

原因：加拿大是個多元文化國家，教會目前面對不少多元衝擊，所以牧者更加要創造一個和諧平衡的環境。

第六，對兩文三語的文化差異有深入理解。

原因：原排在「親和力」之後是因為親和力本身就已經可以解決很多文化差異的問題。

### 一位中型教會教牧的分享

原因：一間教會的真理教導十分重要。否則便失去真理的權威性。

第三，與時並進，熟悉時事、流行文化。能應用科技，接得上熱門話題。

原因：主任牧師不單要認識聖經並要跟時代有接駁，不過分理論化，使講道或傳福音不至流於空洞。

第四，親和力強，莊諧並重，能適當地發揮幽默感。

原因：這些都能幫助與同工一起配搭、合作。

第五，辦事能力強，工作效率高，面對突發問題，能隨機應變。

原因：教會經常有很多事情發生，因此能夠親力親為處理問題很重要。

第六，有遠見，高瞻遠矚，善於構思願景，能勾畫教會未來的藍圖。

原因：長遠一點，教會發展及擴展，需要有遠見，高瞻遠矚。

第七，對兩文三語的文化差異有深入理解。與三語會眾均能有效溝通。

原因：視乎教會所在地，在多倫多是兩文三語；我所在的滿地可，則多加一種語文：法語。

### 一位大型教會執事弟兄的分享

第二，有牧者心腸、同理心，以及容人之量。

原因：這是牧師應該具備的，這是一種召喚，一種使命感。牧者心腸不只是顧及會眾，還應該顧及團隊。主任牧師應該關懷會眾，明白、理解同工、執事，這樣大家才能團結一起。

第三，親和力強，莊諧並重，能適當地發揮幽默感。

原因：這與牧者心腸異曲同工。主任牧師不是高高在上的皇帝，他需要與會眾、其他教牧同工建立關係。不一定要和每個人都很親密，但至少能和大部分人說得上話。他既要保留自己的威信，但同時也要有一種謙卑，不是讓人感覺「樣樣都叻」。尤其是一些偏向學者專研型的牧者，更要著重「親和力」、「人際關係」這方面的質素。

第四，對聖經有深度見解，並有講道恩賜。

原因：這比上述三點，重要程度會排後一點，因為講道是一種方式，可以通過不同手段或他人去達到講道之目的。

第五，辦事能力強。

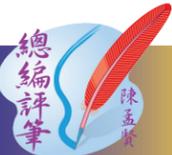
原因：不是最重要。因為辦事能力可以通過別人去輔助自己。譬如，大教會可以有行政教牧，專門幫主任牧師去做一些行政上的事情。神學訓練通常不包含行政管理。譬如和政府的關係，可以知人善用，通過合適的人去輔助自己。

(第三頁續)

高瞻遠矚

領導才能

## 開明包容多元的風格



《加國華人教會》期刊事工很少主辦聚會，歷年來只辦過幾次（例如2021年的「新設網絡平台：探索基督教信仰在文化和社會中作鹽作光感恩交流會」和2023年的「加拿大華人教會的生態、文化、處境：新移民教牧交流對話會」），每次辦聚會，皆為了明確的主題和目標，而且，在聚會流程中，必會分配最少一半時間，供大眾出席者自由發言互動交流對話。

這種聚會程序的刻意安排，出於幾個重要理念。首先，互動交流是團契的基本意思。「聖徒相通」是使徒信經中一句重要的信條。二十一世紀已經不是一個排資論輩、倚老賣老、盲從權威的文化，一言堂由講員單向宣講、出席者齋聽的聚會方式已經越來越失去吸引力。

第二，「會眾中有先知」是聖經描述的真相。我們不應假設預選講員的發言質素必定比大眾出席者的發言高（雖然大多數情況講員的發言質素可能真的較好）。只要我們實事求是、誠心專心聆聽，很多時候聚會中大眾出席者的發言，都叫我們驚喜發現真知灼見。（很多聚會中，我們驚喜發現真知灼見。但問答形式，仍然以講員為主，大眾出席者只能問，卻沒有機會分享意見。這背後的概念，依然不夠平等交流。我卻認為，人人都可以問，人人都可以答，然後彼此可再追問和展開層層深入的探索，才是真正的互動對話交流。）

第三，集思廣益是群體進步的動力。從二十年前本刊第一期開始，「集思廣益」這四個字便放在本刊內頁上方，表達了出版的理念和意義。其實，不單是一份刊物、一個聚會，甚至是一個事務會議，「集思廣益」都是會議沒有價值的指標。最無價值的會議，就是大家都唯唯諾諾、不願提出異見的會議。其實，討論、辯論、甚至爭論，才是是事務會議的靈魂，傳統智慧的說法是「千人之諾諾，不如一士之諤諤」，出自《史記之商君列傳第八》，意思是「眾多唯唯諾諾之人，不如一名諍諫之士可貴」。

教會領袖需要明白「武王諤諤以昌，殷紂墨墨以亡」的道理，事工與旺、生氣勃勃，背後多是神使用一群「有話直說、仗義執言、處事公道、怎麼想怎麼看就怎麼說」的領袖士。

華人文化、教會文化讚賞和鼓勵的，但也衍生了「卸責、議事辦事都不認真」的事奉文化。試想在「玩真的」處境，例如在前線的軍事會議，將軍和參謀們沙盤推演，能不認真嗎？若非知無不言、言無不盡，若非在作出決策前吵到面紅耳赤，在戰場上便都是誤人誤事、甚至是禍國殃民的罪人。

本刊在辦聚會時，開放話語權給大眾出席者，是要提倡和示範「開明包容多元的風格」（有點似研究院上課時不著重老師講而重視師生互動討論的形式）。這種風格當然有風險，例如可能有發言者亂說話而場面失控，或發言者離題萬丈。這種風格也有難度（做一個稱職的討論主持人，遠比做一個單向宣講的講員難），例如，主持人要有見識基礎以至靈活帶動對話，要有尊重各式人等的胸懷，要能捕捉和放大精彩發言而產生畫龍點睛之效，又要適時地補充發言者之不足。雖然有風險有難度，但這種風格指向文化更新，帶來天國聖工新人的效益和可能性，這對連結那些討厭華人教會家長式文化的下一代尤其重要。

這時候我想起蔡元培。北京大學歷任很多校長，但多數人只記得蔡元培校長，因為，就是他奠定了北京大學「開明、包容、多元、求真」的歷史本色和文化精神。