

續頭版專題 ■ 平信徒、教牧、執事對主任牧師的期望



### 期望

## 講道恩賜

### Q2

這問題仍然關於主任牧師的質素。下列四組質素之中，請在每組二選其一(即a或b)，選擇你認為相對重要的質素。請分享你每組選擇的原因。

#### 第一組:

- a) 有急才，面對突發危機，能隨機應變，立竿見影。
- b) 有遠見，善於構思願景，制定長線策略。

#### 第二組:

- a) 穩重謙厚，處事務實，謹慎妥當，按步就班。
- b) 富創意，鼓勵作新嘗試，推陳出新，接受合理風險。

#### 第三組:

- a) 能掌握事務細節，親力親為，與同工一起解決具體問題。
- b) 知人善任，略過細節。了解各人恩賜，善於分配崗位，能給其他教牧同工方向性指示。

#### 第四組:

- a) 處事公正，有規可循，不偏不倚，透明度高，能以理服人。
- b) 性情中人，親和力強，善於體察並顧及別人個人的感受。

### Q3

除了完成常務及基本職責，對一位主任牧師，你還有什麼期望？主任牧師如果能夠在任內取得下列成績，你認為哪些更重要？請順序一至七排列（一為最重要）。你為什麼這樣排列？請分享。

- 改善教會長期的財政及經濟狀況；或改善教會的行政架構及運作模式。
- 帶領教會開拓一項或多項新的可持續事工(例如:事奉一個新的特定群體)。
- 改善教會與社區的關係(例如:令教會成為解決社區問題的一股積極力量)。
- 改善教會內某種固有的次文化、陋習、或屬靈偏差。

### 一位大型教會平信徒姊妹的分享

具備親和力更重要。如果牧者本身是 conflict creator，對文化差異有深入的理解也是徒然。

第七，與時並進，熟悉時事科技。

原因：這是後天可以學習的技能。不是不重要，但比起上面那些個人品格，個人恩賜，可以排後一點。

總體而言，以上排列，以聖經基礎為先。然後再分兩部分：一，不容易學習得到的個人品格及魅力。二，可以後天學習的技能。

#### 第一組:

b) 有遠見更重要。

原因：「面對突發危機有急才隨機應變」不一定要主任牧師去處理，可以是其他傳道去處理。主任牧師要大處著手，可以知人善任，把「有急才的人」安排到合適的位置去解決問題。

#### 第二組:

a) 按步就班更重要。

原因：不能為了創新而 jump step，不能忘記聖經基礎、聖經教導。會眾到教會為了找耶穌，找到耶穌才是應該關注的重點，不然教會就會變得與一般社區中心沒有分別了。

#### 第三組:

b) 知人善任更重要。

原因：如果事事親力親為，很容易 burned out。作為領袖，應該要分派任務給長老、執事、傳道、同工，就像摩西一樣。

#### 第四組:

a) 以理服人更重要。

原因：很難做到不得罪人，所以遵從《聖經》最重要。如果什麼都顧及別人的個人感受，很難處事。

## 隨機應變

第一，成功推行一項或多項教會內的屬靈運動(例如：讀經運動)，達致高參與率及具持續性。

原因：強調「多項」是關鍵，否則排列可能不同。屬靈運動主要是維繫教會和信徒的關係，有正確方向的。透過屬靈運動，以下排列第七的「屬靈偏差」也會改善。

第二，改善教牧同工關係及默契；或改善兩文三語會眾之間的關係。

原因：要有效推行事工及處理事務，需要與同工有良好的溝通及關係。否則任何事都難有進展。

第三，帶領教會開拓一項或多項新的可持續性事工。

原因：跟前二點有關，都需要持續性，都需要肢體去推行，溝通很重要。

第四，改善教會長期的財政及經濟狀況；或改善教會的行政架構及運作模式。

### 一位中型教會教牧的分享

## 理解兩文三語文化

#### 第一組:

a) 有急才更重要。

原因：有遠見很重要，教會不能永遠只在「救火」的狀態。現實是「救火」的情況無可避免，很多情況不容你看遠一點，因此我傾向選擇有急才、面對突發問題能應變更重要。

#### 第二組:

a) 按步就班更重要。

原因：應該由務實開始。牧者初到一間教會，要得到弟兄姊妹的信任是首要的一步，為人穩重謙厚，處事務實就是獲得信任的關鍵。之後創意才有機會大派用場。

#### 第三組:

a) 親力親為更重要。

原因：假設主任牧師從外面聘回來，在一個新環境，根本談不上「知人」。開始的時候，能夠掌握事務細節，親力親為，與同工一起解決具體問題，更加重要。親力親為不是單打獨鬥，而是與同工一起解決問題。過了一段時間，對弟兄姊妹熟悉，才談得上知人善任。

#### 第四組:

a) 以理服人更重要。

原因：同樣，假設主任牧師從外面聘回來，開始時需要一些大家公認及清晰的規矩，這樣較容易辦事。當然也不是要「死死硬硬」的。情理兼備之中，以理為先。如果主任牧師是內部提升的，對弟兄姊妹已經有較深入了解，互相有默契，則可多酌情，顧及感性的一面。但仍然不能脫離理性、公認的規矩及常識(common sense)。

我按主任牧師上任後工作時序的優先次序作下列選擇：

第一，改善教牧同工關係及默契；或改善兩文三語會眾之間的關係。

原因：因為教牧同工團隊就像戰友一樣，一個良好的團隊關係至為重要。

第二，改善教會內某種固有的次文化、陋習、或屬靈偏差。

原因：這是涉及整個教會的會眾。一些不太好的風氣或某方面的側重，缺乏平衡，需要糾正過來。

第三，成功推行一項教會內的屬靈運動(例如：讀經運動)，達致高參與率及具持續性。

原因：落實推動一些教會中的屬靈運動，可能是一些基本又或者當時特別需要的。前者就像是讀經、每日靈修、門徒訓練等等，於教會成長及屬靈質素，這些基礎永遠都重要。後者包括有特別

### 一位大型教會執事弟兄的分享

第六，對兩文三語的文化差異有深入理解。

原因：牧師不可能完全掌握另一種文化。在我教會中有一個來自香港的牧者，因為曾經在台灣居住，所以國語很流利。但這位牧者做了七年，才被國語堂會眾接受為「自己人」。能流利操作對方語言，不一定代表已經被對方接受。

第七，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：這是一個觸覺問題：怎麼用基督徒的眼光看時事？

#### 第一組:

b) 有遠見更重要。

原因：「轉數快」有時候未必是一件好事。因為太快會導致給出錯誤答案。作為一個主任牧師，應該三思而後行，需要有遠見。

#### 第二組:

b) 富創意更重要。

原因：不過要強調，新東西不是要推翻舊東西。新東西只不過是新做法。因此要「接受合理風險」，可以在開始時小試牛刀，不是在全教會推行新的事務。

#### 第三組:

b) 知人善任更重要。

原因：很多事情不一定要自己親手做的，主任牧師需要知人善用，要清楚告訴大家目的和方向，而不是把事情扔給別人，否則就是一個不負責的領袖。

#### 第四組:

b) 性情中人更重要。

原因：相比不偏不倚地執行規則，親和力具有超越性。基本的規則要遵守，但處事不能只看政策或規則。

## 容人之量

第一，其他：與上一任的交接。

原因：如果上一任牧師是創會牧師，新上任的主任牧師會有很多壓力，因為那些長執可能都是元老級。特別是外聘的主任牧師，應如何交接呢？如何讓這些長執接納自己？又如何讓他們輔助自己呢？與上一任關係又如何呢？上一任可以給他什麼培訓及建議？

第二，改善教牧同工關係及默契；或改善兩文三語會眾之間的關係。

第三，帶領教會開拓一項或多項新的可持續性事工(例如：事奉一個新的特定群體)。

第四，成功推行一項教會內的屬靈運動(例如：讀經運動)，達致高參與率及具持續性。

原因：主要是能夠讓會眾去和應。屬靈運動是一種直接的方式去調動弟兄姊妹。