



教牧關顧的反思—— 從新興差傳國家的角度談起

黃林珍珠著、羅麗芳譯

國際事工差會（SIM）資深宣教士，
負責宣教士關顧及宣教士子女教育諮詢

教牧關顧經常與地方教會照顧羊群的背景息息相關。不過，教牧關顧必須超越一般的會友，延伸到宣教士和他們的服侍，不論他們是以任何理由在外地工場或在本土家鄉，都是關顧的範圍。關顧範圍包括宣教士本身和他們的子女、宣教士候選人、退休同工、植堂先鋒、自給自足的宣教士，以及國內宣教士。如果教會確實期盼事工有果效，而且持續不斷的實踐基督的大使命，那麼教牧關顧極為重要，甚至可以說是宣教士的生命線。雖然宣教士的教牧關顧因人而異，但一般而言，不出下列幾點：了解宣教士特別的需要，諮詢、輔導、分享、溝通、友誼、團契、探訪、危機關懷、支持、代禱、鼓勵和肯定等。

在亞洲，跨文化的宣教事工正在蓬勃發展。根據近年的統計數字顯示，差派出去的宣教士數目大為增加。由於這個驚人的發展，亞洲區的差傳機構遂一肩扛起了重責大任，問題是：我們是否全然了解宣教任務的重要？今天，跨文化宣教士要面對的挑戰多而複雜，把他們從我們當中差派出去，需要有相當的同理心與敏銳度看待他們。目前的教牧關顧是否符合我們對宣教士的期待？又該如何提供適當、充分而且持續的教牧關顧，以確保他們在工



場上駐留的時間夠長，而能實踐神在他們生命中的呼召？

宣教事工不但成本高昂，而且還有遇到危險、苦難甚至犧牲的可能。為使宣教士在工場上發揮最大的效果，持續的教牧關顧實屬必要。一旦我們把宣教士送上前線，能夠敏銳的察覺他們的需要和福利的，正是我們對他們的愛心、關心和用心的反映，他們不僅是我們的代表，也是我們的伙伴，所以，身為在家的人，為了盡本分，也為了神對全球宣教的心願，我們必須隨時備戰。

耗損率攀升會影響年輕（年輕是指事奉的年月，而不是宣教士的年齡）宣教士的戰鬥力。根據世界經濟論壇近期的研究發現，六位宣教士當中就有一位無法完成第一期任務。因此，了解教牧關顧這個舉足輕重的角色，才能肯定和鼓勵宣教士走更長遠的路，而且在情況變得艱困的時候，宣教士還會堅守崗位，不輕言撤退，甚至從工場貿然返航回家。

改變思想與態度

在開始考慮關顧任務之前，須就今日依然存在亞洲教會中的宣教士及其事工，澄清一些錯謬的想法，並說明我們的看法。當今普遍存在教會中的某些心態，足以傷害、嚇阻被差派出去的宣教士，也可能會成為招募新工人的障礙。畢竟這些人是教會順服神的命令進入世界，傳講福音的資源。



一 · 「真正的」宣教士

第一個錯誤的想法是，誰才是「真正的」宣教士？許多亞洲教會和西方教會一樣，仍然只視投入植堂、傳福音和神學教育為前線事工，而支援事工則排名較後。即使是階段性的事工，有些教會植堂的主要目標以自己教派為主，這個現象在今天仍然十分普遍。我們要知道，各類的同工都是必須的，即使是支援角色，其重要性也和團隊中的任何成員一樣，每一個人都有不可抹滅的貢獻。

二 · 返國述職

我們要明白返國述職也是服侍週期的一部份。基督徒往往不了解為甚麼宣教士返鄉述職的時候還需要支持，或者為甚麼他們需要有一段在家的時間。有人比較樂意在宣教士回到工場上時給予持續性的支援，有時差派或支持的教會不知道宣教士突然返鄉，是因為健康出了狀況，這時這位宣教士可能被視為失敗。這種心態造成某些亞洲宣教士在結束了整個任期之後，無法完成其整體的述職任務。他們寧可早日回到工場打拚，甚至離開自己的國家，遠渡重洋繼續深造。

三 · 伙伴關係

透過合作獲得最多資源是有必要的。就較大的教會來說，正在醞釀的趨勢是，直接差派宣教士出去，而不經由宣教機構的管道。宣教需要大量的宣教士和經費，但教會與機構之間的合作價



值，尚未被認可到其應有的程度，其實教牧關顧中的合作與聯結常常使在工場上的宣教士得益，團隊合作所產生的效果可使彼此互蒙其利，同時因各自負有的責任，使有限的資源做最大的發揮。如果可能，這個認知讓教會和機構明白，他們不能獨立運作，卻能因合作幫助宣教事工在本世紀有長足的發展。

四·地理焦點

事工完全集中在某一特定地區的趨勢，是另一個需要改變的觀點。宣教士接受徵召，前往母會篩選的地區工作，日後卻往往沒有得到教會的支持。

五·宣教的異象

至今仍有許多教會缺乏跨文化宣教的異象。經常只參與當地事工，甚至可能只向自己的族群傳福音，服侍他們，所以，一個有跨文化宣教心志的人，往往得不到教會應有的支持。

六·差傳單位的重要

一九九一年，波斯灣戰爭爆發，當時每一個上前線的軍人就有九個後勤部隊在後方支持他們，遑論這個爭奪失喪靈魂的戰場需要更多支援！宣教事工成功與否，取決於來自基地的後勤支援。所謂後勤人員就是基督的身體——教會，從教會領袖到平信徒，沒有一個人是旁觀者，每一個信徒都必須動員起來，成為被差派的人，或差派人的人。



七· 宣教士妻子的角色

如果教會財政支援政策表明只能全面的關顧宣教士本人，那麼在某些方面來說，宣教士的妻子得到的認同少於其他同在工場上的工人。也就是說，單身女性的角色非常鮮明，而且教會視她們為一個完整宣教士，就支持款項而論，她們也可以獲得完整的關顧。不過宣教士妻子的角色就沒有那麼清楚了。我們以為亞洲人已將全人作為定位，但事實並非如此，這是既對宣教士生活與工作缺乏了解，又對宣教士妻子的角色沒有全面的看見。宣教士妻子為了宣教服侍，伴隨自己的先生，放棄了自己的事業、遠離了自己的家鄉和國家，犧牲不可謂不大，所以需要來自差派教會各種形式的肯定與鼓勵。

認識宣教士對教牧關顧的需要

對宣教士的期待有時是不切實際的。宣教士被高舉，彷彿我們從來沒有屬靈的問題，也不需要教牧方面的協助一樣。然而，我們也不過就是人，需要的教牧關顧和教會中任何一個會友一樣多，其實，在教牧關顧方面，宣教士還有額外的需要，理由如下：

- * 跨文化的壓力
- * 生命中的重大轉變和經歷，諸如面對未知的情況、孩子在宣教地區出生、送孩子去住校、維持婚姻繼續成長，以及在極具挑戰的環境裡為主發熱發光。



- * 要面對他們上工場前從未碰到的問題。
- * 在工場上經歷到危機，如：重病、意外、內戰、政局不穩、綁架、饑荒、搶劫、恐嚇、騷擾等。

隨著亞洲教會擔負起宣教使命時，他們漸漸要面對許多問題，正是那些差傳經驗豐富國家的教會曾經歷到的難題。耗損率、沮喪、所差非人、不滿、理想破滅，以及各種不同的負面情緒，雖然開始出現在淺層之處，卻會製造出許多重大的問題。教牧關顧通常都是「事後諸葛」，而不是教會差傳計劃一開始就有的策略。經濟和物質的支持通常都是最主要的考量，因最為清晰明顯而且引人注目。但事實是，宣教士就像家鄉的專業人士一樣，需要教牧關顧，如今教牧關顧更廣為人知，且被稱為「宣教士關顧」，在宣教士出征投入跨文化事工之際，宣教士關顧就必須成為事工開始時的一部份。

教牧關顧與宣教士關顧，兩者的原則相近，內容卻不同，因為跨文化宣教的特質是：孤立感更大、距離感更遠、缺乏感更直接，宣教士對教牧關顧抱以更大的期望，甚至視為理所當然等。因此不知不覺中，差派者和差派的教會常會假設有人在工場上已經開始關顧事工，另一種假設是，以為只有宣教機構能夠付予關懷，殊不知宣教機構在工場上的關顧與宣教士母會的支持，兩者在性質上截然不同。重要的是，宣教士可以感受到與母會的關切，如果差派教會缺席，那麼任何機構都無法給予等同母會的關懷。



如果一位宣教士是由許多教會支持，而沒有一個主責的教會，問題就更嚴重了，出身自小型教會的宣教士可能要面對這種情況。在這種情形下，教會必須聯合起來為他們的宣教士提供教牧關顧，他們勢必要和所有的支持伙伴合作，即使每一個團體只是一個小「股東」，即經濟支持者，也要看重他們的存在。

為教牧關顧奠定基礎

教牧關顧必須從慎選的過程開始。在一個人表明對跨文化宣教有興趣的那一刻，教牧諮詢、顧問和輔導就應該展開了，當然這類支持在開始的時候非常籠統，甚至十分微小，但隨著興趣與日俱增，諮詢與輔導也將相對增強，目標是栽培出一位成熟穩健、準備上工場的候選人。

宣教士候選人必須達到一個真心委身的階段，不但要了解宣教士的意義，也必須與教會足夠多的會友、教會領袖、牧者和朋友建立信任與了解的關係，這些都是宣教士未來得到教牧關顧的重要基礎。無論多少教牧關顧，機構都不能取代一群有愛心的弟兄姐妹所付出的關心。

潛在的問題、粗糙的結構和各類弱點都可能轉變為早就該解決的攔阻。令人惋惜的是，有時候因時間不夠而沒有盡到教牧關顧的責任，那是因為不重視宣教士須有長期預備過程的結果。許



多申請人在採取決定性步驟——聯繫教會或機構的時候，已到他們整裝待發，即將上工場的階段了。

宣教士的申請過程不同於一般世俗的工作，必須有一段相當長的過程，以至對候選人有足夠的了解，並且奠定良好的教牧關顧基礎。如果這些事沒有做好，宣教士就無法與差派團體（特別是領袖）有正向溝通，因此當宣教士遇到困難時，關顧他們的能力與想法就會受限，或根本束手無策。在這種情況下，和差派單位沒有深切關係的宣教士，就無法從家鄉得到足夠的教牧關顧。

認識約束的重要

一 · 高成本的宣教

亞洲人必須學習承擔跨文化宣教的高成本。由於這些成本，教會不得不要求宣教機構提出說明，證實這些支出基金的可信度。扼腕的是，機構一旦執行這項說明，宣教士往往會錯誤解讀是項結果。他們會看到日益增加的壓力，或者要求應有的信任，彷彿他們從來沒有受到教牧關顧一般，儘管可能沒有具體的事實證明這個結論。

亞洲人和那些「老字號」的差傳國家比較時，問題就更嚴重了。那些國家因物資豐富，教會提供更多物質給他們的宣教士，作為宣教關懷的一部份。就像憑信心的機構與教派支持團體相較，



或者更糟的是，和世俗機構比較，總之，一談到物質的供應，就被當作是教牧關顧的一部份。

亞洲人習於把物質供應和其他的津貼和教牧關顧畫上等號，卻沒有意識到這些額外支出須與自己的願望平衡，而多數亞洲教會的願望是控制正在節節高升的異文化的宣教成本。

宣教的高成本造成愈來愈多人異口同聲的說，我們應該啟用更多月薪僅美金五十元的當地同工，因為他們無需返國述職，也不用往返旅行，或考慮孩子的教育費就能全力投入服侍等。

二·平衡與回應的必要

由於教牧關顧無法依靠完全無物質、基金、或是津貼等方式做到，支持者／眾教會都不願意視之為必要（這可從他們交託這些資源時的遲疑看出），機構需要傾聽雙方的想法，而且必要的時候，在宣教士與差派者之間負起調解的功能。立場盡量不偏頗（指在關顧方面，太過屬靈或太偏物質），在兩者中間畫清界線當然比較主觀，但也會造成誤會，傷害彼此的感情，甚至明顯的指向權威象徵——教會領袖或機構領袖——指控他們「不關心宣教士」。

最後，這種教牧關顧的方式可以在真正的需要，與教會和奉獻者的回應之間做一有力的平衡。機構沒有供應資源，即使他們



提出一個報告，說明他們想為宣教士提供甚麼，也無法完全做到。很多時候，製作這樣一份報告固然可以帶出期望與要求，不過機構和差派者都無法圓滿達成。很多差派者想對他們認為合理的事情，做一個最後的裁決，以個案來說，通常他們同意由機構代表宣教士發言。而在所有的情況下，教會、機構和宣教士三方需在他們共同認為平衡、符合效益和可以負擔的項目上達成共識。

宣教士若沒有一個差派他們、為他們負責的主要教會時，問題就發生了。在這種情況下，差派的機構可能就無法和一個能夠為宣教士負全責的單位做有效的對話了。

三· 關顧的限制

即使機構聘有專職的教牧同工，但仍因原本可避免的耗損率和面對各類的批評而飽受困擾，教牧需要因人而異。有些需要可以經由宣教士敞開的分享，聆聽他們危機時刻的心情，然後採取某種幫助，就能圓滿解決。因此，沒有一家機構可以完全顧及每一個宣教士的需要，使人人都滿意，但以為所有的教牧關顧問題都能以此方式解決，就太不務實了。亞洲人還要面對的困難是專職的教牧同工未必都了解亞洲文化，不過如果對一個多元文化的團隊提供足夠的關顧，通常就要超越一家機構或宗派所能提供的資源了。



關鍵時期：特別要注意的幾方面

教牧關顧中特別注意的是宣教士生命的過渡時期。關鍵時期是宣教前期，即上工場的第一年和第一任期；孩子就學，不論是去寄宿學校或是在家自學；以及返回家鄉的回歸期。

一．上工場前的預備

提供充分的裝備與職前訓練是認真負責的表現，訓練內容包括自我關顧、個人管理、跨文化溝通、基本的輔導技巧和屬靈狀況的維持等。衝突管理必須在國際團隊的多元文化背景裡作評估，同時也要考慮到以「愛面子」為價值觀的亞洲文化。雖然隨著都市化的發展，各項現代設施完備，但也要教導基本的生存技巧，比方說，一個宣教士進入偏遠的農村，能否就地取材或者拿未曾處理過的食材做一頓飯，餵飽自己？

以亞洲的背景來說，要關顧的不只宣教士本人，出發前，最好與宣教士年邁的雙親建立良好的關係。很多宣教士覺得離家很難，遠離父母更難，因為在亞洲人的認知裡，照顧年邁的雙親是孝順，是理所當然的責任。未盡孝道的愧疚儘管只存在表層，卻會在內裡激起無數的風暴。所以聽到一位工場主任批准一位宣教士回家陪伴她重病垂危的父親時，衷心感到溫暖。因此，這位宣教士得以在老父回家前的幾個禮拜中，每天為父親調製營養湯，這段悉心的服侍給了她極大的安慰，因為她能在最後盡孝的機會



裡，尊榮了父親。對在工場上的宣教士來說，大後方的戰友若能關心他們的家人，無疑向宣教士再度保證：當宣教士不在家的時候，會有人照料他們的家人。

二· 認識宣教士子女及其需要

亞洲籍宣教士子女的數目正在增加中，必須給他們更多的關注。統計顯示，因為孩子的需要重返自己的國家的宣教士家庭比率相當高，而此時正是這些宣教士父母在事工上的黃金時期。如果我們想看到孩子在宣教工場上適應良好，教牧關顧中，不論是正式或非正式課程，都應該包括學齡兒童的預備訓練。

適當的篩選絕對必要，以確定孩子不是被迫離鄉背井。他們不合作是一個需要輔導及安撫的警訊，適當的職前訓練必然可以幫助他們邁向一個階段，即感受到父母的呼召以及服侍的重要。只有他們甘心樂意跟隨父母走上宣教工場，父母才能全力以赴；勉強或勸說孩子與父母同往，內心卻是交戰、抗拒，是有害無益的。

目前，在我隸屬的宣教機構裡，約有五十個亞洲宣教士子女，他們大多來自單一文化的背景，開始的時候並不懂英文。亞洲父母往往會擔心孩子不認同自己的身分，甚至不再說母語。所以協助父母克服這重憂慮極為重要，父母必須了解自己的語言和文化，才能教導孩子。在重要的幼兒時期保有他們的文化傳統，可以為



宣教士子女奠定堅固的基礎，並有助於產生強而有力的聯結，如此他們方能情緒穩定的成長。

宣教士子女的教育是另一個大問題。到目前為止，還沒有真正的解決之道，除非亞洲教會認同，提供適當的教育是教牧關顧的一部份，否則宣教士家庭的耗損率會繼續增加。長久以來，教育一直都是宣教士家庭裡的隱憂和困難，差傳單位的宣教領袖們漸漸了解到、也愈來愈多談到這個議題，但我們要以實際的行動面對這個問題。否則，能夠上工場的家庭會愈來愈少，不然我們勢必要養育西化的新世代宣教士子女。明白每一個孩子有不同的教育選擇、幫助父母訂定長期的教育計劃甚是重要。

因為語言的因素，原本成績優秀的新宣教士子女，要在新環境中保持優良成績的困難最大。對他們來說，因為不懂英文而成績退步是痛苦又不必要的，結果造成的兩難是，很多孩子無法回到他們原有的教育體系，也不能進入西方的大學就讀，因為宣教士津貼難以負擔這樣的高學費。邁向正確方向的重要步驟是宣教士子女的老師也是宣教士。亞洲教會應有為宣教士子女徵召宣教士老師的責任，以確保這些接受神呼召的家庭能夠毫不猶豫、義無反顧的離開國家與親人。

三 · 在工場上

大多數亞洲家庭的單身子女都與父母同住，直到結婚。因為



這個傳統，單身的亞洲宣教士在工場上，比他們的西方單身同工更常感到孤寂。作領袖的一旦了解這種文化模式，把單身者安置在別人旁邊，以便得到支持，這對他們減低焦慮、鄉愁和不安全感大有助益，通常在一個陌生的新環境裡，亞洲人比較喜歡一起分租居住，彼此相伴，互相照應。

愈來愈多已婚夫婦會自立門戶。不過多數人仍然倚靠姻親和手足所建構的支持網，宣教工場上的年輕家庭多少會錯過這種支持，宣教士媽媽們在孩子出生時，無法得到自己母親或婆婆的幫助，敏銳的察覺這些新手媽媽的需要，可以透過嬰兒出生後，最無助的第一個月，給予她們幫助。

亞洲教會的歷史很短，大多數宣教士都是第一代信徒，很多人在為人父母方面，沒有基督徒的榜樣，所以需要接受和引導。身為宣教士，有些人在基督徒節慶和假日仍感覺孤寂，很多人對歡慶的傳統還未習慣，領袖不妨特別付出時間和精神把他們當作自家人，將會在國際團隊中建立起友誼的橋梁。

談到關係這個區塊，在國際團隊中，顯然亞洲人和其他少數民族要做很大的調適。團隊中的每一分子都應該互相適應，開始的時候，每個人都要負起適應行動的責任——不論是最高的領導階層，還是最底的基層的成員。總之，在基督的身體裡，沒有所謂的隔離，而是合一，這種經驗使人豐富圓滿，異中求同的合一



對世人是一個強而有力的信息，尤其是對非信徒，反映出我們造物主的個性。

為了幫助新宣教士適應工場，「導師系統」值得推薦。不論宣教士為上工場服侍的預備多麼完善，實際狀況往往與想像相去甚遠，何況工場上的情況變化多端，導師式的輔導對新宣教士抵達後的最初幾個星期很有幫助，使他們能接受新國家，融入新文化。這種模式的輔導包括陪伴他們、解釋新習俗、帶他們去市場買當地的食物、傾聽他們的心聲，以及耐心回答他們數不清，卻對老宣教士是再明顯不過的問題。

對第一任期的宣教士來說，學習語言非常重要，需要投入大量時間。這涉及到長遠的異象。缺乏足夠的語言能力，讓許多宣教士的心思經常會在繼續駐留工場，或返鄉服侍之間擺盪掙扎。在這個凡事講求「立刻」的時代，所造成的結果是，差派者對長遠的異象沒有耐心，他們想看到的是宣教士能製造出一批決志信主的人，這個渴望，驅使教會從事無需語言學習的宣教服侍。然而，如果我們不能跨越語言障礙，全球大多數的人口就聽不到福音，而使剩下的未得之民有機會聽到福音，宣教士在開始宣教生涯之初，就得用很多時間學習語言。語言幫助他們彼此交心，經驗告訴我們，語言能力足以大幅促進宣教士與他們服侍族群之間的關係。



家鄉支持團隊的責任並不因宣教士前往工場就結束，而是在他們到了服侍地點後，還要繼續。教牧關顧從家鄉起始，不斷延伸下去，而不只是擔任宣教的第一關而已，道別十分痛苦，即使經驗豐富痛苦也不會減輕，但如果不靠神的恩典，情況會更嚴重。宣教士面臨分離的痛苦，遠比一般人都多，維繫友誼是家鄉支持者給予的一個禮物。亞洲人不喜歡常常寫信，不過如果我們知道這種溝通方式對宣教士意義何等重大，就會勤於提筆，雖然在今天這個高科技時代，還有許多有創意的溝通方式，然而在許多開發中國家，郵件仍是唯一可行的方式。的確，至今依然令人感激，而且能夠在遇到困難的時候，鼓舞宣教士士氣的就是那慢如蝸牛的郵遞信件。

工場上最後一個教牧關顧的重點是危機關懷。工場上日益增加的危險，必能敦促我們評估宣教士們在危險地區應有的應變計劃，組織是否能夠提供戰爭中及時的報告、死亡、崩潰、綁架或政治效應等的關懷？對這些地區必須重複不斷的檢視，如此宣教士就無需費盡所有的時間與心力去處理這些情況。

四·回歸

宣教士越適應服侍的地區，日後返鄉述職時要做的調整也越多。大部份的宣教士覺得回歸是整個宣教經驗中最大的挑戰，重新適應實屬必要，面對所有自己不在時所發生的改變，造成回歸後種種壓力和痛苦。聽取簡報非常重要，幫助回國的宣教士接受



反文化震驚，可以減低回歸的壓力，傾聽也是教牧關顧的一環。

根據某一個特定的國家和特定的時間內的統計，亞洲宣教士的數目仍然很少，差傳團體彼此合作是可行的。參與為所有的宣教士及其子女舉辦的回歸座談會，給他們機會抒發憂傷的情緒、發表反文化震驚的衝擊，甚至幫助宣教士的孩子重整自己，回到當地的教育體系。這種治療兼鼓舞的互動，將有助於宣教士從工場回歸家鄉的過渡時期趨於平順。回歸的這段時期，既可大量的提供各種服侍機會給返鄉的宣教士，而且因宣教士的參與，擔負起重大的責任。

結論

對教會和宣教機構來說，宣教士的教牧關顧是持續不斷的事工，這橫跨了宣教士的整個生命週期，從搖籃（新的宣教士子女）到墳墓（退休）。為了有效率，教牧關顧必須不斷的和宣教士對話。這樣的關顧需要因人而異，且要以愛心從事。在宣教士高耗損率下，我們要竭盡所能的確保他們回國，不是因為錯失原來可以避免發生的問題，也不是因為我們的關顧不夠。持續而敏銳的教牧關顧將會保護工場上的同工，只要是主給他們的帶領，就能既長且久的駐留在那裡服侍祂。