



如何關顧本教會差派的宣教士？

丁建華

加拿大多倫多翟輔民華人宣道會主任牧師

這是宣教士A與Z夫婦第一次回國述職。三年前，他們帶著當時十四歲的女兒B及八歲的兒子C一同往東南亞一個國家宣教，出發前，母會為他們舉行了隆重的差遣禮，教會大部份弟兄姊妹都有出席，因為這是他們教會第一次差出宣教士。出工場三年後，第一次回來述職，母會的弟兄姊妹都很興奮，相熟的頻約他們飯聚交通，不同的團契亦邀請他們分享宣教經歷，但接觸約一個月後，大家隱約感覺到他們已不是三年前的A與Z了，他們好像失去了三年前的豪情壯志，分享宣教的經歷雖然內容很豐富，但又有許多欲言又止、似有很多難言之隱。多次飯聚，面對檯面上豐富的食物，他們卻好像沒有胃口，只是淺嘗即止。尤其是兩個孩子，原本都很活躍聰穎，這次的接觸，看似文靜了，卻更像退縮怕事。

A與Z約了近一個月，終於約到一個較長時間可以和主任牧師F坐下詳談，彼此剛互相問候了幾句，驀地裡A就問了一句：「F牧師，你有沒有收到我們的消息？知道我們在工場的情況嗎？」F牧師答：「你們的代禱信我每次都會看，也有為你們祈禱，其他聯絡你們的事，我都請差傳部跟進，他們跟進得好嗎？」A與Z沉思了片刻，最後鼓起最大的勇氣，斷斷續續地說：「我們每一個月或兩個月都會寄出我們的代禱信，也會把一些更詳細的



情況，包括我們的需要、困難、掙扎，寫給差會及母會差傳部。頭一年時，我們仍會久不久收到一些問候卡及鼓勵的信，之後差傳部換了部長及同工，就只有一年兩次，一次是生日，一次是聖誕節收到一張賀卡……當我們遇見困難，感到壓力時，不知道能與誰聯絡、分享……一年前，我媽媽忽然患疾病，當時我心裡很擔心和記掛，想回來探望她，陪在她身邊，但工場主管卻不同意……當時令我很徬徨，又很憤怒，很想有人幫忙向主管解說，但我得不到任何協助……感謝主的恩典，那次神保守媽媽平安康復了，但我對她的愧疚……兩個孩子在那裡只能入讀一般的學校，他倆都很乖，也很努力適應那裡的生活和學習，只是那裡教育水平實在遠低於此地……女兒B就快到了入大學的年齡，但她的水平……我不是不信神會供應，但現實的上大學的學費，不知道從何而來……還有兒子C快12歲了，這是他成長及進中學的重要時期，我們不知道該怎樣安排對他才好……」F牧師待他們一口氣自白了那麼多後，說：「原來你們有那麼多的困難和掙扎，實在太不容易了，現在你們有甚麼打算？甚麼時候要重回工場？」A與Z同時露出迷惘的眼神：「我們不知道……我們已迷失了……」經過幾個月的等候、思考後，A與Z決定暫時退出宣教士行列。決定後，他們還要面對很多掙扎，他們要撫平自己內心的自責：「我是逃兵嗎？我是否對神的信心不夠？」他們要回答很多弟兄姊妹的關心問候：「為甚麼不回工場？不再作宣教士了嗎？」更要面對不再作宣教士後，要做甚麼？生活費從何來？前路如何？



華人教會在過去近三十年開始重視差傳事工，而且開始差派宣教士，雖然差派宣教士的數字上升，但另一方面宣教士的傷亡率亦不在低位。宣教士退出宣教事奉，當然有眾多不同的原因，而差遣教會的關心支持是否到位，肯定是關鍵的原因之一。

筆者按這篇文章的題目稍作分享，冀能拋磚引玉。因篇幅所限，筆者會從兩方面分享，一是宣教士到底有甚麼需求？二是教會有哪些具體行動，使他的關心支持更能滿足宣教士的需要？

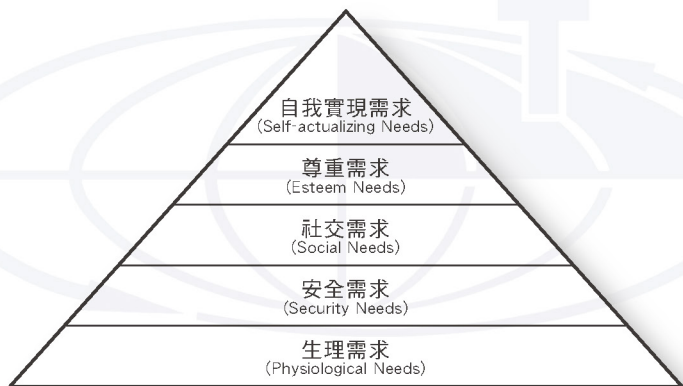
現今在宣教實踐上，大部份是用「宣教士、差會、差遣教會」合作的「差傳鐵三角」模式，筆者置身在這個鐵三角模式下，來看差遣教會（下統稱「母會」）如何關心、支持所差派的宣教士。

宣教士的需求

當我們真正關心一個人，首先要知道這個人到底有甚麼需求，以至我們關心的行動，是對應對方的真正需要。在此筆者借用在研究組織激勵時，被廣泛應用的理論——亞伯拉罕·馬斯洛（Abraham Maslow, 1908~1970）之需求層次理論（Need-hierarchy theory），在此並不是要分析這套理論，而是借此理論了解宣教士有哪些需求，以至母會及支援者提供切實的關懷行動。



馬斯洛需求層次理論，把人的需求分成生理需求、安全需求、社交需求、尊重需求和自我實現需求五類，依次由較低層次到較高層次。



一 · 生理需求

指人生存最基本的需求，包括：水、空氣、食物、住屋等，這類需求的級別最低，但亦是最基本的，若得不到滿足，就不會對其他任何事物感興趣。

對宣教士來說，即表示他需要有足夠的生活經費，支持他在工場上有基本、正常的生活，包括有居所，有生活所需的食物、水、電、家具、交通費用等，若有孩子，教育費用甚至玩具，當然亦是最基本的需求。在生活經費這方面，一般差會都會計算出一個預算案，提供給宣教士使其負責籌募，或請差派及支持的教會



奉獻支持。母會除了按差傳奉獻能力盡力承擔宣教士的生活經費預算，還有一個非常重要的任務，就是與宣教士的差會溝通，了解差會對宣教士預算的運作。原來不同差會，有不同的運作方式，有些是用聯營共用式（pool system）；有些是設立宣教士個人戶口，訂明每月的定額經費；有些是個人戶口，並沒有定額經費，視乎共用資金收到多少，就分給宣教士用多少。此外，差會按甚麼原則訂立生活經費預算？會否太緊，以致宣教士生活要很節儉、艱苦？會否太寬鬆，以致後方支持者會產生疑問？經費中有多少是行政及事工費？每月的支持經費會透過甚麼途徑，準時到達宣教士手中？這些溝通和了解都有助母會作預算時更加精準，以確保在工場的宣教士得到足夠的支持。

二·安全需求

人有了基本的生理需求後，進一步有安全需求，包括對人身安全、生活穩定、將來的保障、遇見意外或疾病時的保障等。宣教士委身事奉主，離開原居地已建立的保護網，到一個陌生、制度與原居地不同的地方，宣教士必須深信主是他們人生的保護者，才能踏上出征之路，這並不能取代母會及支援者的責任，母會應盡力，使宣教士得到實際的保障和安全感。

母會應了解差會是否提供宣教士在工場的醫療保險；危機發生時，有沒有一套安全撤退或應變方案；對於將來的保障，特別要留意有沒有退休或退出宣教行列（用另一字眼，即「離職」，



甚或「失業」)的保障計劃。有些差會設有完善的退休儲蓄計劃；有些差會有退休儲蓄計劃，然依宣教士原居地的生活指數分配，可能保障不夠；有些差會則安排宣教士為「自雇人士」，因此不提供任何退休計劃，交由宣教士自行計劃及處理。作為宣教士都想專心事奉，未必長於財務處理，母會若鼓勵教會中有財務專業的信徒，提供實際、符合宣教士處境的財務計劃，特別是退休計劃，則會增添宣教士的安全感。

三· 社交需求

神造人是群體性的，因此人有愛與被愛、友誼及隸屬關係的需求，缺乏這方面的滿足，人會感到孤單、疏離、情緒低落、失去工作甚至生活的動力；反之，親密的關係成為生命中很大的支持及動力。宣教士有四個重要的社交圈：

(一) 宣教士最近身的社交圈子必然是工場，在他日常的生活、工作環境，包括工場上結交的朋友及一起事奉的同工，其中朋友可以選擇，同工卻不一定可以選擇。母會雖遠在後方，但要關心宣教士這方面的需求，尤其當宣教士與同工之間產生衝突或誤會時，更要關心宣教士的感受，甚至按需要、用智慧與差會合作，務要令在工場同工間的衝突及傷害減至最低。

(二) 已婚的宣教士有親密的圈子——配偶及孩子，母會不能假設宣教士與配偶及孩子因血緣，就必然有美好的關係，有時



工場上的壓力，會撐大關係中的裂縫。母會要留意、盡力提供夫妻及親子關係的支援，使他們的親密關係可以與日成長。

(三) 宣教士最記掛的圈子——在原居地的家人，尤其父母仍在世，往往因未能在身邊盡孝道而心感記掛，母會若能把關懷宣教士的心及行動延及他的家人，必成為在前線宣教士很大的安慰及鼓勵。

(四) 屬靈朋友的圈子——母會的肢體。母會就是宣教士屬靈的家，其中有引領他信主、栽培他靈命成長的導師；有與他同哭過、同笑過、同在信仰路上掙扎成長的靈友；亦有與他同印證呼召，提供訓練又差派他的牧者及教會領袖。宣教士無論到世界哪一個角落，他屬靈生命的臍帶終會連回母會，母會不應該因宣教士已遠出而不覺間切斷了此臍帶，反要極力保持暢通的連繫。

四·尊重需求

尊重需求，除了對自我價值及成就的個人感覺外，最重要的是他人對自己的認同與尊重。當人得到尊重需求的滿足時，就能充滿自信，反之就會使他容易感到沮喪、失去自信，甚至產生自我懷疑。

宣教士最需要的尊重，就是別人能按他自己的本相接納他。宣教士往往因為順服，願為主犧牲獻上自己甚至自己一家，又到



外地付代價地事奉，以至被很多人看為「屬靈超人」，視他們為超信徒、超傳道人，甚至認為他們是萬能的人。但現實的宣教士仍是一個常人，他們的確為了愛主、跟隨主而成為宣教士，他們是一個有血有肉、有感受、有情緒的「正常」人，他們會為事奉的成果而快樂，亦會為事奉的困難而灰心、沮喪；他們高興時想與人分享，失落時需要人的鼓勵；他們有各自獨特的成長背景及經歷、性格、習慣、喜好、強處及軟弱，他們每位都是一個獨立的個體，對他們最大的尊重就是認識他是一個怎樣的人，並按真實的他接納他、關心他。

五·自我實現需求

自我實現的需求，就是不斷去發掘及發揮自我的潛能，讓自己不斷成長，以至按神給我們每個人的恩賜、潛能，完成祂託付給我們個人的使命，就如保羅所說：「那美好的仗我已經打過了，當跑的路我已經跑盡了，所信的道我已經守住了。從此以後，有公義的冠冕為我存留。」（提後四7、8上）自我實現的需求得不到發揮及滿足，生命就會失去目標、停滯，以失敗告終。

宣教士的事奉亦是一個生命成長的過程，開始時滿有大志及目標，但生命多方面仍可能很幼嫩，若母會只是關注那些目標和成果：做了些甚麼事工？傳了多少次福音？領多少人信主？這對宣教士來說是極大的壓力，有時甚至為了滿足這些數字要求，而忽略了自身的限制和不足，因此有不少宣教士因忙於回應這些事



工數字的壓力，以致有「燃盡」（Burn-out）的情況出現。母會對宣教士自我實現的關心，不能單流於這些事工、數字、成績，反而要著重宣教士的生命和經歷，給予成長的空間和機會，支持他成長所需要的資源，關心他在多方面的成長：IQ（Intelligence Quotient，智力智商）的成長：工作的知識及智慧的增加；SQ（Spiritual Quotient，靈命智商）的成長：靈命成熟、與神關係親密；EQ（Emotional Quotient，情緒智商）的成長：自我情緒的控制、成熟；RQ（Relational Quotient，關係智商）的成長：待人接物與隊工的智慧、與家人親密關係的進深。

一個不斷有成長而非被要求的宣教士，必然是更有喜樂、更有滿足感，更能不斷發揮潛能，成為更多被主使用的宣教士。

六·靈性需求

馬斯洛早於一九四三年提出此套需求層次理論，到一九六九年，在他離世前的一年，作出了一個重要修正，他發現原本最高層次的需求：自我實現需求，並不能成為人的終極目標，因此他提出了「Z理論」，增加了一個最高需求，他嘗試用不同字眼來描述這最高需求，包括：超個人、靈性、天人合一、神祕的……這個需求，亦是宣教士極需要的。

宣教事奉就是去到撒旦的領域中，藉神的話語搶救失喪的靈魂。宣教事工本身就是一場屬靈的爭戰，屬靈戰爭需要屬靈的



能力，祈禱是不可少的。前方的宣教士需要母會恆久的、大量的代禱支持，不單是收到代禱信時，為宣教士眼前的困難、下週的佈道會祈禱，更要如保羅論到如何打屬靈的仗，除了要拿起神所賜的全副軍裝外，還要「靠著聖靈，隨時多方禱告祈求；並要在此警醒不倦，為眾聖徒祈求，也為我（宣教士）祈求，使我得著口才，能以放膽開口講明福音的奧祕，並使我照著當盡的本分放膽講論。」（弗六18~20）

母會具體的關懷行動

當了解宣教士有哪幾方面的需要後，母會可以在甚麼適切的時間，做些甚麼適切的行動，成為對宣教士最適切的支持呢？當然有很多支持的行動都可以做，筆者只想在此點出幾個重點的關懷行動：

一· 在宣教士出發往工場前

宣教士在出發前，一方面會有興奮和期待，因終於要出發了，但另一方面，因面對很多的未知因素而心中忐忑不安；這段期間，最寶貴的就是盡力幫宣教士「確定」。

（一）確定宣教士的呼召和恩賜

這方面的確定當然不是在差遣禮或在機場送別時才表達，亦不是在他準備加入差會時才開始，而是早於他感受神的呼召就應



該開始，伴隨著他摸索及確定神的呼召，裝備和印證他的恩賜，並在多方的事奉實踐中不斷肯定的。出發時，宣教士不能只持一、兩項似是而非的印證，而是多年來神透過母會不斷的印證。這個對呼召的堅信和確定，往往成為最核心的力量，令宣教士跨過很多困難和灰心。

（二）確定與差會的合作方式

與差會多作溝通，了解差會對宣教士整全的計劃。正如之前所言，每家差會都有他獨特的行政制度、處事方式、經費預算方法、督導及支援宣教士的做法。與差會作詳細的溝通，就能幫助母會思想如何與差會作出互補同心的合作，同時亦讓差會更了解母會，使合作更暢順。

（三）確定與宣教士間相互的期望

誤會往往產生於大家有不同的期望，而失望就是孕育於錯誤的期望。因此對母會的支持有何期望，例如：支持的內容、方式、數量、時間等；對宣教士的責任有何要求，例如：多久要匯報（或分享）一次，匯報甚麼內容，如何協助母會的差傳教育等，都該在出發前坦誠溝通，取得共識，繼而在雙方的承諾中共同努力，減少誤會及失望，切實成為彼此在差傳事奉的祝福。

（四）確定成立差關小組

由一群認識宣教士、有負擔關心支持他、並委身一段特定



時間（例如：宣教士第一期宣教事奉，一般三至四年）、專注做差關事奉的弟兄姊妹組成。筆者不贊成單由差傳部來擔任這個差關小組的角色，因為差傳部的同工可能常有變動，而且差傳部要負責事工推動及行政決策，未必能專注做差關事奉。

差關小組的成員除了要有差關負擔外，必須要有勤勞、細心、準時、專業、守承諾的特質，如此才能在聯絡、關懷、支援等切實的工作上，成為宣教士的好伙伴。最理想的差關小組組成時間，在宣教士出發前六個月，給予他們足夠的時間彼此認識，建立關係，清楚溝通，訂立仔細的差關支援計劃等。除了差關小組外，母會若能鼓勵一些團契或小組「認領」宣教士，常關心他們，為他們禱告，就更能增加關顧的力量。

二·當宣教士在工場時

宣教士在工場面對的挑戰很多，往往令他產生壓力、孤單、灰心等負面感受，母會需要有持續的行動來支持及分擔。

（一）持續聯絡、關心行動

教會定期分享宣教士的近況，並鼓勵弟兄姊妹代禱記念，差關小組經常聯絡，知曉宣教士最新的情況，對他的需要作出快速的回應，肯定可以大大減低宣教士在工場的孤單感。



（二）提供屬靈支持的行動

一般宣教工場屬靈資源較貧乏，而宣教士在工場的角色和事奉，在靈命上常是「入不敷出」，母會若能定期寄些講道帶、屬靈書籍、雜誌、教會消息等，宣教士就可以在個人靈修祈禱之外，得到多元、多方的屬靈餵養。有時可將為宣教士代禱的禱文，化成信件或電郵，讓宣教士親自閱讀，必能鼓舞他的士氣。

（三）探訪宣教士的行動

母會在宣教士方便的情況下親到工場探望宣教士，對他們是極大的鼓勵。探訪隊最好有教會的牧者，或差關小組的成員，或與宣教士感情深厚的靈友。探訪隊除了攜帶物資或協助一些短宣事工外，最重要的是了解宣教士在當地的日常生活，聆聽他的心聲，知道他的經歷，認同他的感受，使宣教士可以把內心真實的情緒與母會分享，母會亦可以按宣教士真實的情況和需要，作出支援的回應。

（四）復和事奉的行動

當宣教士與差會同工產生誤會或衝突時，母會應按宣教士的需要，緊密與差會溝通，以冀誤會可澄清，衝突可消除，將人際、同工間的傷害減到最低。

三．當宣教士述職或回歸時

宣教士述職或回歸，被很多人誤會是宣教歷程中最容易的



階段，因為他們只是回到自己熟悉的原居地。事實是，在出工場幾年後，很多環境都改變了，包括原居地的社會、文化、生活（特別是大城市）會快速變化；弟兄姊妹、朋友情況有變；甚至自己的家人、親戚亦有改變；而最關鍵的是宣教士自己也變了，在一個不同文化的社會中生活了一段時間，不知不覺間，宣教士的思想、處事、待人接物、飲食、生活習慣、活動節奏，必都有改變，因此宣教士的回歸，面對種種適應上的壓力。母會最重要做的，就是協助宣教士減輕這些適應的壓力，進而讓他可以重整自己，計劃面前一個新的階段。母會可以協助：

（一）生活上的需要和適應

首要且不容易的任務，是為他們預備一個安定的居所，連保羅都請求他的支援者「給我預備住處」（參門22）。這居所即使是借用的，亦需是具私隱及獨立的生活空間，使宣教士可以好好休息，儲存力量面對適應。安頓居所後，還要協助他們認識社區環境、交通設施，何處可以買到合適的日用品等。若宣教士有子女，他們學業的安排是宣教士最擔心的，母會應盡用各樣資源協助。

（二）關心他們經濟情況

了解提供給他們的生活經費預算是否夠用，減輕他們因工場與原居地生活指數不同，或因通貨膨脹而造成經濟的壓力。



（三）盡早提供一個深入分享的機會

宣教士回到原居地，必會有很多弟兄姊妹或聚會、團契邀請他們分享，但往往他們不方便公開分享的內容和感受，卻正是他們最需要向人傾訴的：他們真實的經歷，包括很多挫敗的經歷；他們的失望、傷害、迷失；工場的困難；信心和事奉的掙扎等。他們需要有人聆聽、了解及認同。因此母會的牧者、關心他們的差傳領袖，要盡早安排此一分享機會，使宣教士因可以坦然傾訴而得到最基本的了解和醫治。

（四）提供重整的機會

述職或回歸，除了要報告宣教的成果，分享差傳的異象外，對宣教士來說，亦是一個重整、滿足自我實現需求的好機會。一段退修的時間可讓宣教士靈裡休息，在神裡面更新自己，清除靈裡的阻礙，亦再次委身主的召命；修讀一些神學課程或專業科目，讓宣教士在知識及技巧上得到學習的刺激；甚或安排輔導約談，使宣教士的生命得到醫治和重建。

結語

綜觀以上所述，母會不單是宣教士的差遣者，亦是宣教士的印證者、培育者、支援者、關懷者、代禱者、牧養者、同行者。母會若要充充足足地扮演這幾個角色，差傳事工就不只是教會眾多事工中的一個，有會友成為宣教士時才要進行，乃是回到它應



有的位置——神託付給每一家教會的使命，是應盡全力實行並完成的。宣教士亦不再是一位按自己領受而外出事奉的一位會友，而是母會一位重要的全職同工，按照神的帶領，代表教會，被差往宣教的前線事奉，他不是一個人或一個家庭在前線宣教，而是代表母會透過他在前線為主作見證。

願每位被差出的宣教士，都有保羅的感受：「我每逢想念你們，就感謝我的神；每逢為你們眾人祈求的時候，常是歡歡喜喜的祈求。因為從頭一天直到如今，你們是同心合意的興旺福音（〈新譯本〉譯作：都在福音的事工上有分）。我深信那在你們心裡動了善工的，必成全這工，直到耶穌基督的日子。」（腓一3~6）

世界華福中心
C C C O W E