



督導宣教士

翁競華

香港宣道差會拓展總監

督導是督促、指導宣教士做應該做的工作，邁向預設的目標與期望的成果，這是一種關懷，讓宣教士有努力的方向，並且帶著期望去努力。當達到期望的成果時，可以歡喜快樂地感謝神；若沒有達到期望的成果時，可以檢討、修訂方法和策略，繼續努力，直到看見果效，達成宣教使命。

龍維耐醫生所著的《督導錦囊》提及：「督導是差傳成功的關鍵」^(註)，這是非常真實的。以下從多方面討論督導工作。

設立督導者

督導者是重要的，除了在差會總部有督導者外，在宣教工場上最好也有督導者，這可以發揮貼身的督導，而且了解工場的一般近況，更容易執行督導。督導者可以是差會的主管、資深的宣教士或教會的牧者，督導者應注意下列數方面：

一· 關懷宣教士

督導宣教士應該關懷宣教士，盡量給他們機會發揮恩賜和潛能，盡心盡力在宣教工場事奉，被主大大使用，成為宣教工場實



際的屬靈幫助。督導者不應單單關心事工的進展，更應關懷宣教士的身體健康、心靈情緒、家庭情況等，當宣教士感受到督導者的關懷和愛心，督導工作會更容易執行。

二 · 探訪宣教士

督導者應該至少探訪宣教士的工場一次，並且掌握宣教士生活、事奉的環境和情況。督導者也可以藉著書本、網站等途徑多了解宣教工場整體的情況，這些資料和認識，對日後的督導很有幫助。若督導者每年至少探訪宣教士一次，則最為理想。

三 · 用心聆聽

宣教工場和督導者若是在不同國家或地區，所處的環境和情況一定有所不同；即使是在同一地區，人各有異，感受也各有不同，督導者要用心聆聽宣教士的報告和分享，若不用心聆聽，未必能聽見宣教士的心聲，沒法明白他們的困難。

四 · 鼓勵欣賞

宣教工場多數是跨越文化，甚至需要學習新語言，若要當地人離開原來的宗教，信靠耶穌，接受福音，真是不容易的事情。宣教士要面對不少困難，督導者若能把握機會，表達對宣教士的欣賞，在適當時候，多鼓勵宣教士，少指摘，為他打氣，如此，可以建立督導者和宣教士的關係，有利督導工作。



五·有一定經驗

督導者對受督導者的事奉要有一定的認識和經驗，這對督導工作有很大幫助。如督導者曾經參與跨文化宣教工作，對宣教士的分享，可以舉一反三，更容易了解；若宣教士負責開荒植堂，督導者也曾經有開荒植堂的經驗和認識，他會更容易督導。若督導者沒有那一方面的經驗，便要謙卑聆聽，虛心學習，加深認識，督導工作才會做得更理想。

為甚麼需要督導？

有人認為宣教士是神的僕人，他應該向神負責，不需要督導；若他不愛神，沒有事奉的負擔和關懷失喪靈魂的心，也不會跨越地區及文化去到宣教工場，離鄉別井，他有這樣的心志，這樣的投身，根本不需要督導。然而，上文已提及，督導是關懷宣教士的一種方式，我們不是差派了宣教士，便讓他在工場上自行事奉，而是藉著督導工作，讓差會中的同工跟他討論如何開展宣教工作，並繼續發展，否則宣教士單打獨鬥，困在自己的圈子內，視野較狹隘，亦可能存在盲點。藉著督導，可以幫助宣教士從自己的圈子跳出來，看得更客觀、寬闊，又可突破思想框架，激發新想法。尤其是與一些有經驗、有學識的人討論，常常會激發創意，訂定新計劃、策略，作出新嘗試，這是宣教士的福氣，也是宣教工場的福氣。



當宣教士有些新的想法，卻不敢冒險在一個陌生的宣教工場進行，可與差會主管、督導者討論，可能稍為調整他的想法，若大家都認為可行，或值得嘗試，便鼓勵宣教士放心實行。過了一個階段，可以檢討及調整計劃，再繼續向前。這對宣教士來說，是一個很大的祝福。督導者或差會主管可協助將這些計劃與後方支持教會、信徒分享，有更多人關心代禱，這更是一大祝福。

再者，有些宣教工作進展緩慢，即使如何努力事奉，也可能看不見甚麼進展，果效很少。宣教士也是人，也有惰性，可能因此漸漸放棄努力，放棄嘗試。但若宣教士須向督導者問責，便會有動力繼續努力，而督導者亦可在適當時間安慰和讚賞宣教士，這也是宣教士和工場的福氣。

督導方法

一．讓受督導者清楚了解其職責

督導者應該用文字清楚寫明受督導者的職責，再加以口頭解釋，讓他清楚了解其職責。一位宣教士可能有數項職責，例如：一位初到工場的宣教士的職責可能是學習語文、搜集當地傳福音方法的資料、了解當地人的愛好和禁忌等。職責清楚，受督導者才知道自己努力的方向，在督導時也可以有清晰的範圍。



二 · 提供訓練

宣教士對所要擔任的職責至少要有基本的訓練，邊做邊學。若有充足的時間和空間，接受足夠的訓練才開始工作，則更為理想。現今甄選宣教士時，十分重視宣教士的條件是否配合宣教工場的需要，從事特定範疇的工作，如從事兒童福音工作、負責開荒佈道，還是藉教導語文與人建立友誼，再傳揚福音。派出的宣教士一定要有能力從事那一方面的事工，否則便要找樂意接受訓練的人，經過足夠訓練，再差派出去。

三 · 提供有關的設施

差會要為宣教士提供在事奉上所需要的地方和設施，例如：藉語文教學傳福音，需要有課室、桌椅、白板等。雖然設施不理想或不足夠，也可以從事該項事工，但是事工的效果便可能不理想，這是督導者要諒解的，如果有美好果效，那一定是神的恩典，也是宣教士應變有道，值得讚美神，稱讚同工。

四 · 藉項目管理方法督導宣教士

項目管理（Project Management）是行政管理的一種方法，筆者認為使用這個方法可以較合理及具體地督導宣教士的事奉。使用這個方法督導宣教士，基本上應有下列的步驟：



（一）教導宣教士認識項目管理

透過有關項目管理的書籍，或請一些有管理學知識的信徒或牧者協助訓練宣教士，讓他們可以掌握這方法。

（二）訂立目標

宣教士與督導者可一共同定立長期和短期的目標，如宣教士從事開荒建立教會的事工，按照當地其他差會的經驗，建立教會需要十年以上，那麼宣教士可以與督導者定立一個長期目標：在十二年後，要建立一家自治、自養、自傳的教會。同時他們也可以定立一連串短期目標，例如：每週至少探訪或接觸十個當地人，跟他們建立友誼，以至有一天可以分享福音；期望一年後有六人信主，組織查經小組；對信主者作跟進栽培；一年半後開始主日崇拜；兩年後再成立一個新的查經小組；三年後期望有二十人信主，訓練信徒，參與教會事奉……清楚列出教會何時開始兒童、青少年、職青、家庭、長者等不同年齡的事工，又再以訓練、栽培、佈道、團契和敬拜立項，讓宣教士和督導者按各項目定立每年發展的目標和時間表，彼此有共識，日後的督導才有依據。

（三）列出所需資源

可列出在宣教事工發展的過程中所需的資源和支援同工，並計劃如何募集。



（四）訂立提交報告日期

訂下宣教士提交報告的日期，例如每月、每兩個月或每季等，並定期作事工檢討。報告必須按已經定立的目標、時間表和事工計劃作基礎。

（五）定期檢討

運用項目管理的優點是宣教士和督導者先就事工發展有了共識和計劃，宣教士按已定的計劃書寫報告，可跟督導者按時檢討，調整事工的進度和計劃。

五·處理督導困難

在督導出現困難時，督導者必須以愛心、忍耐，並給予時間和空間，讓雙方有足夠的溝通，才作決定。督導者憑愛心說誠實話，表達他的意見後，若受督導者仍有自己的看法，如非關乎真理或差會既定原則，在可能範圍內，可考慮在一個時限給予機會嘗試，再作評估。

筆者期望藉著督導工作，可以促進前線跟後方的溝通和合作，亦促進彼此的關係和友情，那就好得無比了。

註：摘錄自龍維耐醫生所著之《督導錦囊》第二章（同路坊出版，二〇〇七年）。