

培育跨文化工人 訓練者手冊

龍維耐、龍蕭念全編著



教牧與差會同工跨文化訓練 1999年11月

香港差傳事工聯會有限公司

培育跨文化工人 訓練者手冊

龍維耐、龍蕭念全編著

香港差傳事工聯會有限公司

培育跨文化工人訓練者手冊

編 著：龍維耐、蕭念全
排 版：彭玉珠
出 版：香港差傳事工聯會有限公司
通 訊 處：九龍中央郵政信箱 71728 號
電 話：(852)2392-8223
傳 真：(852)2787-4299
網頁地址：<http://www.hkacm.org.hk>
電子郵箱：hkacm@hkacm.org.hk
© 香港差傳事工聯會有限公司 二零零零年
二零零零年一月 初版

版權所有

Walk Me To The Field

Authors: Titus Loong, Helen Loong
Typesetter: Connie Pang
Publisher: Hong Kong Association of Christian Missions Ltd.
Mailing Address: P.O.Box 71728 C.P.O. Kln., Hong Kong
Tel: (852)2392-8223
Fax: (852)2787-4299
URL: <http://www.hkacm.org.hk>
Email: hkacm@hkacm.org.hk
© 2000 by Hong Kong Association of Christian Missions Ltd.
First published, Jan 2000
ALL RIGHTS RESERVED

目錄

盧序 序 前言

第一章 課程設計

宣教士訓練內容概覽.....	1
模擬.....	3
徵收學員和課前習作.....	5
契約週.....	7
處理突發事件.....	8
活動.....	10
課程設計者.....	14
記三次有關宣教士訓練的會議.....	18
關於課程設計的一些提醒.....	20
培育新一代的訓練者和各類差會、差傳行政人才.....	23

第二章 課目概覽

課目概覽.....	25
範例一：宣教的聖經基礎.....	30
範例二：日期滿足的時刻.....	32
範例三：宣教新趨勢.....	36
範例四：給城市宣教工作者的研究建議.....	38
範例五：壓力處理.....	39
範例六：心理測驗與宣教的關係.....	40
範例七：華人次文化與宣教士訓練.....	41

第三章 團隊與宣教

團隊精神與宣教大業.....	42
建立健康團隊.....	45
訓練課程中的隊工練習.....	48

第四章 培育國度觀與個人成長

培育宣教士的國度觀.....	49
從亞宣談宣教士職前訓練.....	50
為何必須饒恕與接納?.....	52
宣教士的品質.....	54
培育差傳人才的好土壤.....	58

第五章 訓練者的秘笈

宣教士訓練者的品質與形象.....	61
選擇訓練同工與分工.....	65
談談小組教會的宣教士訓練.....	67
結語：宣教士訓練前景.....	69

附錄

一 寫給即將參加跨文化宣教職前訓練的學員.....	70
二 差傳管理模式(鐵三角, 互聯網).....	71
三 宣教士磨損的原因探究.....	73
四 從甄選到工場—互聯的宣教模式.....	82
五 長洲文化路行程指引.....	89
六 靈巧的通訊技巧.....	93
七 禱告求突破.....	95
八 切莫空槍上陣.....	99
九 訓練課目與課程表.....	102
十 Missionary Family Life (Syllabus).....	108
十一 跨文化宣道培訓班書目.....	110

盧序

在教會中，在差會裏，我們可以找到一些「差傳人」，一些以差傳為職業，或是熱心推動差傳的領袖。我則自命是一個「差傳學生」，因為我對差傳有興趣，有負擔，而且願意不斷的學習，不斷的參與。龍維耐醫生夫婦則是「差傳老師」，他們對差傳有認識，認真參與，而且也實實在在的是差傳老師，桃李遍及不少的宣教工場。

我常常從觀察和對話中學習，在差傳這門專門的學問中，龍醫生夫婦幫助我很大，因此，我稱他們作我的差傳老師。現在龍醫生夫婦吩咐我為他們的近作《培育跨文化工人訓練者手冊》寫一個序，我真是慚愧之餘，又喜不自勝。《培育跨文化工人訓練者手冊》是很少人會讀，卻是一本華人教會、華人神學院及差會必備的工具書；而龍醫生夫婦則是寫這本手冊最適合的人選。我的心推想，龍醫生夫婦最少有七個好條件幫助他們寫成這本手冊，內容必多真知灼見。

1. 龍醫生夫婦是宣教士：他們曾從事醫療宣教，現在仍是浸信宣道會(C B International)的宣教士。

2. 作者夫婦具備宣教士的愛心和生命：有些人雖是宣教士，愛心和生命卻膚淺非常；我從自己親自的接觸，和他們學生中的口碑，都發現龍醫生夫婦是充滿了愛心，和具備豐盛的生命，這些條件把這本本來枯燥的書，變得活潑而有生命。

3. 作者夫婦有學者的資格：他們夫婦先後在台灣和美國深造多年，而且擔任差傳學教授，又是亞洲宣教士訓練學

院院長，此外，他們夫婦也合著「踏上宣教之路」及「宣教心」；他們的學養非常適合寫這本手冊。

4. 他們有跨越文化的宣教經驗：他們曾在好幾個不同的國家事奉，而他們訓練出來的學生，基本上都是從事跨越文化的宣教事工，這些高足現在分佈十八個國家。

5. 作者夫婦同心的事奉：我非常欣賞百基拉、亞居拉夫婦同心的事奉；多年來，我見到的龍醫生夫婦都是出雙入對，配搭同工，這正好給予宣教士美好的見證，也是訓練宣教難得的條件。

6. 他們有訓練宣教士的經驗：華人教會中罕有像龍醫生夫婦自一九八三年起，十六年來一直從事宣教士訓練的寶貴經驗；教神學和訓練宣教士不同，神給他們這樣寶貴的經驗，正好把它寫成手冊，留傳後世。

7. 作者夫婦有尋找接班人的心志：他們夫婦既以宣教士訓練者為己任，而又深深地體會這是差傳事工中不可或缺的一環，因此，他們決定尋找接班人，也決定寫這本手冊，使薪火相傳，訓練宣教士的使命繼續延續下去。

我這個差傳學生，衷心祝禱，願神使用龍醫生夫婦，也使用這本手冊！

盧家駁

第二次世界大戰以後的廿五年是個恢復期。第三世界的殖民地曾一度是西方政權和文化的延續，但到1970年，差不多百分之九十五以上亞、非、南美的歐美殖民地相繼獨立。同時看到的就是第三世界的教會亦隨著此趨勢慢慢自立起來，按著自己的文化，最顯著的是第三世界差傳運動的興起。這不是一夜之間發生的事，乃是漸進的。

過去廿年亞洲各國信徒，特別是年輕的一代，在普世福音異象與負擔上有很大的突破；越來越醒覺到要負起使萬民作門徒，往普天下去傳福音的責任，知道要學習另一種語言在不同的文化中開荒殖堂。

80年代開始，西方教會慢慢走下坡，一方面是經濟衰退，另一方面回教勢力入侵。影響所及，二百多年來強大的西方差傳宣教事工，也出現負增長的現象。而三萬來自亞洲、非洲和南美洲第三世界各國的宣教士人數一直上升。這支新興的生力軍增長率甚為驚人，許多統計顯示現今非西方教會所派出的異文化宣教士數目，已和從西方教會和差會所派出的相同。

然而，在復興中的第三世界差傳運動也有相當的隱憂，由於增長得太快，難免重量不重質，因此傷亡率也高。其中最值得亞洲教會關注的就是這些新的宣教士缺少充份的裝備，例如：超文化生活操練、宣教學知識、屬靈更新和耐力的栽培等等。早期（80年代）上工場的宣教士有不少工作不到兩年便灰心失意，收兵折馬。

據Pulse（1991年4月26日）的報導，由南美洲派出的宣教士已達三千人，大部份是在南美洲內從事跨越文化植堂，例如向沿海的印地安人傳福音。也有往10/40之窗地區的。分析的結果顯示：傷亡率甚高。主要原因是缺少職前訓練，半數的宣教士在一、兩年後便不能繼續下去，不得不返回本地本鄉。

從1983年往新加坡協助籌辦亞洲宣教士訓練學院至今，十六年中欣見亞洲宣教士成了一大群，華人宣教士更是後浪推前浪，多位亦正投入訓練者的行列。為著波瀾壯闊的前景，懷著敬畏神、感恩的心，我們特地錄下一群宣教士訓練者心血結晶的心得，願成為新一代宣教士訓練者和關懷者的一塊墊腳石。祝福參與同樣事奉的人靠聖靈開啟和引導，能百尺竿頭，更上一層樓！

並謹以：

牧者心 識時務

懷普世 高處行

與愛護神所愛的宣教士的人共勉

龍維耐，念全

1999年12月24日

香港

三十年來，華人教會的跨文化差傳事工在掙扎中成長，其中有許多早年出發的宣教士用艱難困苦換來寶貴的經驗，可供我們學習。宣教士的訓練與培育，是裝備工人及落實異象非常重要的一環。進入新世紀，普世福音事工除了全球全面性的跨文化福音，文化第一線接觸外，在已有群體歸主現象的地區，需要大量工人進入與當地信徒、教會配合隊工（Partnership），重在教導、培訓、輔導等等。這幾項環繞著植堂和教會增長的事工角色，需要很大的跨文化工人投入。

過去二十年，亞洲教會不斷迅速成長，加上城市化人口集中，經濟起飛，國際資訊網絡日漸成熟，帶來前所未有的福音機會。小組和基層教會的蓬勃，另類的跨文化年輕基督徒散居世界許多角落，在福音被限制而未及地區。他們不是神學院畢業生，但他們因工作，轉學或旅遊常常遠行，這群基督徒當中有專業人士，也有從事一般性工作的員工。教會如何培育他們？使他們身處文化衝擊中仍站立得穩，將福音傳開？

因此，今日華人教會應急切裝備一批肯道成肉身的跨文化全職，或帶職（雙職）工人，與各地信徒配合，彼此學習，一起推進福音事工。他們的靈命、質素、解經能力、教導與培訓、小組帶領技巧等都十分重要。以年齡來看：新一代福音工作者，不一定只限於年輕的，也會有提早退休的，或各年齡的帶職，長短宣的教牧與平信徒參與。

事實上今日長、短宣都是需要的，短期的貢獻不容忽視。若是如此，每位華人信徒要動員獻上自己一生的幾個時

段：剛畢業後，中年轉換工作時，提早退休時；以自己的專業，如：科技、教育、經商、醫療等一技之長，參與跨文化宣教，至少一年。這些短宣者必須受訓練才能提高事奉質素，又能保全身心靈不過度耗損。正因他們不是長期宣教士，更須要好好的照顧。過去，有不少傷心的故事是因缺少照顧。

培育宣教士的新方向

1997年7月在南非的Pretoria，來自全球各地的神學院院長，教務主任出席一有關神學教育的諮商會議，會中提出要清楚反思當代的神學教育，如何面對二十一世紀的挑戰。

最近這十幾年來，因著宣教士訓練的需要漸漸顯明，帶給神學教育一些刺激性的挑戰。因為宣教士訓練者著重 formal education、informal education、non-formal education（註）三方面的平衡。在課堂上的教授、考試、寫報告、學分、學位之類，稱為 formal education，而 non-formal education 則是有組織、計劃的學習活動：營會、講習班等，因學員而劃定內容（trainee oriented）的訓練。至於 informal education 則泛指從小到大的家庭教育和社會教育。處於正式與非正式之間就是 non-formal education，既不像要求學分，寫論文那麼嚴謹，又不是太過隨興的。

這 non-formal education 是訓練宣教士的一項重要型式，這與神學院最大的差別，不單是課程設計，而是教師和學員的比率。訓練學院的訓練者和學員的比率應是1:3，而訓練者本身應是資深宣教士。受訓學員最好不全部是神學院

畢業生，亦有對聖經和事奉有相當的認識的專業人士一同受訓。他們和神學畢業生正好互補長短，這大大幫助了將來在工場上兩種身份的跨文化工人的同工配搭。

近年來，「宣教士」一詞漸被「跨文化工人」取代。本書交替使用兩詞。

將來會有更多宣教士訓練學院和中心，小組教會的培訓也一定會加強宣教課程。住宿、團隊式的訓練仍屬最理想，可以在不同地區增設，例如：香港差傳事工聯會與澳門聖經學院合辦的**跨文化職前訓練**，是一個可供亞洲各地區參考的模式。

急需興起許多訓練者

既然華人差傳運動會大大增長，就要現在發掘一批訓練者（Trainers）了。基本上，每位宣教士都須要訓練其他後來的宣教士。香港和台灣有些差會已規定每位在職宣教士，或準宣教士必須受訓練，這是大有好處的，將來可以輪替投入訓練新宣教士。

差會若要調動資深宣教士回來投入領導層的行政工作時，能保留20%-30%的時間空間，讓他們以訓練者的角色，造就下一代的宣教士，是十分有價值的。

若是這樣，讓我給今日已在工場的華人宣教士一個挑戰：十年後你們都是理所當然的宣教士訓練者（Trainers）。你們一面做，一面進修，不與時代脫節。下世紀新一代宣教士須要你們靠著主的大能大力，倍增自己（Multiply yourself）。

也給目前的宣教士訓練中心和學院一個挑戰：加緊訓練訓練者！當一個準宣教士來接受訓練時，就要給他最好的訓練。主不單揀選他為宣教士，更可能揀選他成為日後一個訓練者。

方式與內容：

本手冊介紹的是師徒式的宣教士訓練。ACTI新加坡亞洲宣教士訓練學院及CCT澳門跨文化職前訓練（香港差聯與澳聖合辦）的架構，即是：

- a. 訓練者本身的宣教經驗及被認同的品質。
- b. 訓練者與學員數目的比例（Trainers：Trainees）應為1:3，不可低於1:4。
- c. 團體生活門徒訓練（Cross-cultural Community Living），包括華人次文化!!!著重師生全人全時間投入（Full Participation）。
- d. 內容包括差傳知識（理論與實際並重）、差傳歷史、工人靈命培育、跨文化生活適應、工場策略、隊工精神、生命與生活、事奉技巧、自我認識、禱告操練、獨立思考與困難解決等等。
- e. 十分重要的宣教士訓練原則是：Being - Knowing - Doing（靈命及品格、學識、事奉）而不單單是練習跨文化或語音等技巧。
- f. 訓練方式要 Formal education 及 Non-formal education 並重，互助互補。
- g. 模擬實際工場情況（Simulation）。

本手冊乃累積作者和同工們十多年的訓練和牧養經驗而寫成，旨在說明：

- a. 成功的訓練，不單要看傳授的內容，因為在書本、錄影帶、講座或神學院課室傳授已經涉及，更要看團體動力，極積的參與。
- b. 成功的訓練是要看每位訓練者（Trainers）的經驗，和生命事奉質素留下的軌跡，也要看受訓學員的接納，肯定和鼓勵。
- c. 成功的訓練最關鍵的更是在乎全時間訓練者們彼此的配搭，做出

與活出隊工精神，父母式的關懷，牧者的聆聽、牧養、忍耐、勸導，以及全力投入來發掘學員潛在的恩賜，使慢慢融會貫通。

- d. 果效的評估是看個別學員學前和學後，對上述各項實質的進步（非單頭腦認知）與實行。
- e. 重要的也是訓練者（Trainer）本身對上述各項的力行，全心投入去認識學員，並予以正面的引導和肯定。
- f. 從對學員的認識，到協助他頓悟，發展他的潛能和恩賜，直奔標竿。

註：本手冊把 non-formal education 譯作半正規教育，亦有譯作生活化教育的。

宣教士訓練內容概覽

這是一套專為培訓將要做跨文化宣教工人而設計的職前集訓，為著高效率，課程採用密集門訓式，師生比例為1:4，總人數不超過20，是屬於半正規課程（Non-formal），學員是由教會和差會推薦，經過甄選，接納，同意全程投入團隊運作的宣教人。

密集門訓：師生一同住校，三餐一起用，有如夏令會，導師經常和學員們一齊聽課及出外佈道等，因此比較像會議或集訓。大家又像是資深宣教士和新宣教士般地互動，平均人數是3-4位導師（最好有夫婦及單身），12-15位學員和2-3位學員的孩子。

半正規課程（Non-formal）是以學員為本位，允許彈性調節內容或流程；而不離開課程的主旨，例如：每一課題的比重；處理突發事件或議題，按學習能力而調節進度或增加新課題等等。導師團的投入與否，經驗多寡常常立竿見影。我們承認真正的訓練者是基督耶穌，課程中是祂允許出現或發生特別狀況，叫萬事互相效力為著我們的益處。

誰是訓練者？主辦者？

最好是幾個差會合辦或與神學院合辦，這樣才能給學員對差傳有寬廣整全的認識，增進差會（教會）之間的互動，彼此學習，相得益彰。訓練主任：從眾差會的宣教士群中選出一對夫婦是本國和工場上都有美好事奉，夫婦彼此隊工也能與別人同工，有牧者心腸，愛惜宣教士，願意提攜初入門的準宣教士，有教導恩賜最好，但不是最重要。有一位韓國牧師每年都請我去培訓他的新同工，他替我翻譯，用車子接送，他給學員的是身教不是言教。

除此之外要有一、兩位全職導師全時間和學員們住在一起，有上述牧者心腸的事奉十年以上的宣教士就合適。他們可以擔任小組長，日以繼夜地和學員們一起上課學習，交流，聆聽，輔導等等。請參宣教士訓練者的資格與形象。

若訓練同工宣教經驗尚淺但有牧養及訓練的恩賜，可以先讓他成為駐校宣教士。他從工場回來，一方面提供活的第一期宣教生活甘苦經驗，另一方面他可以溫故知新。對自己的事奉來一番反思，大家從他的分享成功或失敗中獲益。

場地

過去，在新加坡辦宣教士訓練是以門徒訓練中心（Discipleship Training Centre）作為藍圖。中心除了有足夠的臥房之外，最主要的是有三大間：1.教室，2.圖書室，3.飯廳/客廳。亞洲宣教士訓練學院搬遷過好幾次，曾用過：

1. 一幢兩層的大宅，有院子足夠可以打排球那麼大。
2. 大廈內的四個單位，圖書館和教室合併。
3. 政府的舊式住宅，六棟小樓房沿著郊外的路邊一排，綠樹濃蔭，環境優美。
4. 東邊近海傍公園的四幢二層平房，也是有一寬敞的草坪院子。
5. 與一教會合建校舍，禮堂等共用，成為差傳與教會伙伴的佳例。

在澳門聖經學院，在台北門徒訓練學院，以及在馬來西亞由OMF主辦的這三個宣教士訓練課程均就地使用學校校舍和差會客舍，既方便又可以達到彼此激勵的效應，或許日後會刺激更多神學

院和差會來主導舉辦這一類的跨文化職前培訓班。

空間使用的原則

由於這是一個密集課程，要在四週中學許多東西，又要建立團隊成長小組，學員們須要密切互動、認識、交流，所以空間的設計便很重要了。又由於是就地取材，真要靠上頭來的智慧加多一點點管理的恩賜。想像一下十幾個人四週中日以繼夜地在一起用餐，上課，討論，歇息，交談，小孩子也一齊生活，須要的是一個寬敞，帶點「家」的氣氛的一個地方。若是可能，就把教室和用飯的地方分開，合在一起也無不可。牆壁上一定要有一張合用的宣教地圖和為各方各族各民禱告的資料，圖像等等。客廳佈置也應略帶多元文化的風格。臥室和教室，活動室（有如客廳，足夠20人坐）最好和神學院/差會辦公室分開，能全程自由使用。這樣，學員們馬上認定這是他們培訓期間的家，可以放放物品，喝喝茶，很輕鬆地交談而不會妨礙他人，而且不須太分心去應酬不屬於這培訓班的人，否則失去培訓的目標。飯堂：不妨和神學院混合一起用餐，並且須從他們的用餐文化以展現宣教士們的特性和入鄉隨俗。

建立隊工

從開始籌備，招收學員到開始培訓最好有一年時間，首先找到一對資深宣教士夫婦作為主要訓練者，若這位領導者是位單身宣教士，他/她就須要物色一對夫婦宣教士願意和他/她配搭。這時，團隊已開始了。若彼此仍在不同的工場又認識不深的，便須要互相拜訪，去深切地認識對方工場上的表現和生活情況。1983年初，為著參與籌備亞洲宣教士訓練學院，我專程前往新加坡和菲

律賓和有關同工一起禱告，探索訓練場地，彼此認識。主辦同工後來又專程前來台東及印尼，為著更多認識我們和小川國光宣教士。而年底小川教師又專程來新加坡和我們多次會談，禱告，並住在一起好幾天，互相承諾無論作風如何不同，總要彼此接納。回頭看好在已打好團隊的基礎，否則恐怕已爆發中日戰爭！我們和強勢的小川教師夫婦配搭三年不是容易，但見証到我們兩對夫婦真的是靠主彼此相愛，彼此饒恕，這是成功的訓練者必須有的質素。日後，我每次邀請新同工做訓練者，必定不遠千里地去拜訪他們，認識他們。

在這籌備期間，必定經常通電話或電子郵件，除了公事（例如排課，請講員，甄選學員等等）之外，還互通個人及家人代禱事項，好叫彼此互為肢體，看人多過事，這是隊工秘訣之二。

第三：課前退修會和每日同禱：各訓練者相約早一天抵達培訓的地點（例如澳門聖經學院，或台北門徒訓練學院，或吉隆坡OMF客舍），一方面確定場地已準備好，做一點佈置等最後準備工夫。最重要的是一起禱告，為每位學員的身心靈和路途禱告，也把個人的重擔一一交托給主，把整個月的培訓完全交給主來引領。這段同心求的時間十分重要；因為好的開始是成功的一半，在訓練過程中訓練者每天應在一起禱告。你們好比夏令營的導師們，不是每天須要聚聚，互通聲氣，對齊步伐，並肩以赴嗎？這又好比父母親帶著一大群孩子。要有優質的培訓，這一項是不可缺少的，學員們其中一大學習是觀察導師們如何配搭？祇是為事工，還是彼此切實相愛？

模擬

當一位學習駕駛747的機師，通過了嚴格的考試，體檢之後，他須要接受一連串的訓練，其中一項是模擬飛行。這位學員踏進一個模擬機艙，艙內一切都和真機艙肖似，連氣味，機器的聲音等等都像是一個真正的機艙。在「飛行」時，他更加身歷其境，連機身的震動都仿如現實。聽說模擬飛行更包括了降落在不同大城市的機場的電腦資料。無怪能應付驚險萬分的香港舊機場—啟德機場，相信機師們在受訓期間已在香港降落過許多遍了。

同樣地，從一個單一文化的環境牧會（有如駕駛一般飛機），進而跨文化宣教（有如駕駛更高難度的飛機），怎樣才能把頭腦智識轉化為個人經歷？宣教士訓練課程其中一項主要功能就是模擬（Simulation），透過課程設計，訓練者的引導，讓學員們經歷類似宣教工場的气氛，如：多元文化、團隊生活、同舟共濟建立團隊、與導師和同學以不同的角度去互動。有點像新宣教士與資深宣教士之間的互動，又由於學員來自不同宗派，事奉經驗和年齡，文化背景都不同，一起團隊便模擬著工場上不同差會之間互動。每間差會各有不同的行政，管理方式，有的在供應上較寬鬆，有的較短缺；敬拜方式，牧養教會方式等等都各有不同。如何彼此欣賞而不是互相妒忌？柬埔寨是新開發的工場，其中有十位新宣教士都是曾在CCT受訓的，大家再相遇頗有親切感，不但不致於互相競爭，而且守望相助。

準宣教士在未進入工場前，有機會在這友善的環境中體驗，和發現自己的跨文化相貌（人在陌生環境中，文化震盪中的自然反應，有的反應很大，有的反應較為緩慢，起伏不大），是很上算

的。就如人從文化A，未進到工場（文化C）之前，先體驗一下文化B的衝擊，領悟到有時候不是你錯我對，而是另一種方式做事。例如：南方人到了中國北方很討厭北方人吃大蒜，其實吃大蒜又不是錯（反而是健身之道），但就是不同。香港人做事急躁，幾乎到任何其他文化都會惹別人生氣，而本人還蒙在鼓裏。訓練期間，大家一同來模擬，大家都明白要進步就要勇於表達，勇於改正，不住的體諒；所以，不怕出毛病。不像在工場給人壞印象，很難磨滅，很不好受。

帶著孩子參加訓練的家庭，看似增加他們甚至全體許多不便，其實不然，因為：

1. 這個家庭可以演習一下帶著小孩遷移是怎麼一回事：衣服帶得太多？太少？如何安排時間教他們讀書（home-schooling）？文具、玩具帶多少？
2. 做父母的可以更客觀地認知自己在職責上的長處/短處。若有兩三家家庭，大家更可互相學習。
3. 給沒有小孩的夫婦，以及單身宣教士們一個大好的觀摩，和學習隊工的機會。正因為這是「模擬」，越逼真越好！！
4. 孩子們少不免會出些狀況，如吃飯時不合作，搶玩具或患感冒等等。這正是在工場上讓父母及同工們緊張，壓力的時刻。例如：工場上同工開會、退修、探訪、用飯。有了孩子們，整個互動就不再一樣，怎樣去接納？去互助又不給壓力？真是一門藝術。因此，便須要先來操練，先來模擬啦！

學員和導師們可別打算「儘量隱藏自己」。所謂少說少錯，不說不錯，這是不可能的。在團隊裏，你不吭一聲也是在溝通，這意味著冷漠，不同意，不接納。所以經驗告訴我們，經過一個月的團隊，模擬，每個人（包括導師在內）都必然有所領悟，有所改變。聖靈在其中勸勉，催迫，或安慰，激勵。

歡迎你一同來團隊，來模擬宣教工場生活和事奉！

徵收學員和課前習作

一向以來，大部份學員必須已受過神學或聖經訓練，在母會事奉，由母會或差會推薦來受職前訓練。我們原則上不接受獨行俠（註：不受教會約束，沒有固定事奉崗位或隊工的基督徒），因為訓練者無法整全和深入地幫助他，也無從按〔差傳鐵三角〕【註：指宣教士、教會、差會三者之間的互動關係（附錄二）】的理念來跟進他的裝備和成長。

學員在申請受訓時，除了由牧長/差會寄來推薦信之外，他個人應填一份表格和寫一份蒙召見証，由於這課程不長，而且是和差會，教會合作的，表格不宜過繁，有疑問就用電話詢問一下他的牧長就好，在未婚或已婚一欄可加上是否離婚，鼓勵宣教士不要隱瞞這些事，事奉和見証才有力有光彩。

約談

收到表格後，訓練者可以約見這位學員，認識一下他的宣教意向，觀察一下他的表達能力和人際技巧，靈命等等，約見時向他提訓練要旨。

錄取後，須寄一封誠懇的歡迎信（見附錄一）給他，內附課前閱讀書目，及請他去做心理測驗（P.40），尚須順便一提為甚麼請他們獨自前來報到，不鼓勵別人車送，坐計程車以及遲到或早到，這都是和訓練有關：可看出他的自信、領悟力、獨立、簡樸、效率、尊重他人、時間管理等等。

近年來宣教大趨勢是往福音未及的地區去，這些往往也是受限制地區；加上宣教士努力求進步，不應被過去個人不成熟的負面形象拖累，基於這些原則，90年代開始我們決定不長期保存學員的

文字檔案。訓練者會以建設性的心情來向差會略述該學員的恩賜、強項及仍待努力的地方。

排課及請講師

在預定培訓日期前五個月或更早就應開始排課，課程內容大致圍繞這四大項：

1. 宣教學、各工場實況、差與傳的知識
2. 實習為萬國禱告、屬靈爭戰和繞城禱告、福音出擊
3. 自我認識、人際關係、團隊建立、成長小組、跨文化溝通
4. 宣教經驗談

課程

按學習層面：1.是屬於「知」(knowing)。2.是屬於「行動」(doing)。3.是屬於「做人」(being)。4.乃是透過資深宣教士的見証對上述三方面的領悟整合。他們走的路，後輩也會跟著去走的。有時候我們也請一些祇有短短兩三年經驗的宣教士作同儕式的分享。趁他們初進工場的挫敗感和神恩及時沖臨的經歷仍然新鮮，而且更具有時代適切性，對準宣教士們是很好的提醒。我們不必慕名祇請一些五、六十歲的講員來教導。

課程內容要均衡、適切（見附錄九），每隔三、四年都會有些增刪，例如將來如果神學院和教會都普遍教導差傳概論和個性分析，又或許某些教會已十分著重屬靈爭戰的知與行時，課程要依實際情形而伸縮，工場的知識是不斷增加的，也要看看該屆學員是往那些工場，如80年代許多學員去巴基斯坦、菲律賓；90年代初突然許多人去中亞；而

90年中期是一股東埔寨熱。聽說回教要進入南非，一路北上。請留意時事與差傳動態。我主張讓訓練者自定課程中各項比重，按地方上的特殊需要而加些特色，例如在台灣和西馬的訓練課程都加了認識原住民一項。

請講師

課程既定，就可以著手請講師了，這是一項吃力的差事。不妨邀請各差會推介一、兩位可以前來授課的宣教士或差會主管。但他們推薦了你就難以推辭了，透過宣教界的網絡去留意全年有哪些宣教士回國述職？也可以請在本地宣教的外籍宣教士來分享他們的經驗。

有一部份課程必須由訓練者來講，特別是宣教士生活，跨文化溝通等等，藉著講課你能更認識你的學員，也讓他們更認識你。請務必充份地備課，教這十幾人可能比你教幾百人更難，因為這是一個緊密生活在一起的團體，下課後，你還得和他們一起操作，交談，禱告，佈道等等。

每日流程

講師請得差不多了，這時候應排出每日作息的流程，以每90分鐘為一節，一天3至4節就夠了。每節之間要有足夠的小息時間，好讓學員有機會休息和反思，彼此交談或向講師請教。下午祇上一節就好了。如果有第四節應該留到晚飯後，每週的晚課最好不超過兩次。（參附錄九）

在澳門的跨文化訓練，早上是以為萬國禱告開始的。每週有兩個下午有成長小組，禁食禱告和一次出外佈道。另外有些全體外出的行動如為澳門禱告，過關闖進中國去看看，緊急召集等等。

在天氣炎熱的日子，請鼓勵學員中午小睡片刻，下午的課才能集中精神。由於各課堂的內容都是以前較少去思索的論題，是實踐為本的差傳學習，也是全人投入，是緊湊的團隊生活，所耗的心力很多，在衝擊中個人不斷的在調整自己的視野，心態和與神的關係等等，故比較容易疲倦。

契約週

英文 Orientation 一詞含有令大家熟悉環境和課程須知，讓大家進入情況，有課前學習之意。由於這是一個培訓宣教同路人的團契，成功繫乎大家願意契合與否。記住：訓練者是導師，有責任助大家按正確目標來契合而不是以個人為中心的家長式治理。所以頭一週可以稱為契約週，是整個培訓課程的基礎。為此，必須要求學員不遲到，也不早退，因為那是不尊重別人，不夠契約的表現。經驗中那遲到的人往往吃虧，也引起大家不安，損失了一些士氣，一個不投入的學員對眾人的負面影響如是。

契約週的頭一天，應由每位訓練者清晰地講解課程的每一個環節；你期望大家這一個月怎樣生活？例如：夫婦有時須要分座，成長小組也是夫婦分開的，為的是讓每個人充份認識自己而不是藏在丈夫或妻子的背後，夫婦必須每天同禱。除週末及全體禁食之外，不應自行禁食以躲避人群。有不明白或不滿意的地方，儘力求明白，但也要預備心經歷一些不合理的事（見p.10緊急集合）。

契約週可以排一些課，但不能太多，重點應放在彼此認識上。除在每天晚上有交通會之外，加一些群體活動、遊戲、外出佈道或為城市禱告等等，都具有雙重意義，就是活動本身的意義和增進彼此認識。如果領導者打算來一次緊急集合，或其他「不太講理」的行動，就要在本週先稍為說明一下了。

每一位訓練者都給予機會講解訓練的內容和精神，夫婦二人都要講，這表示你正在投入，而不是可有可無的一份子。你也可以講一下你過去所經驗的文化震盪以及這培訓課程對你的幫助，這是一種動態、創意的表達歡迎學員的一種方式。

名牌

訓練者（或稱導師）都掛一個名牌，讓學員們每人繪製自己的名牌，及一齊來決定怎樣互相稱呼。若能彼此直呼名字，或對導師冠以〔兄〕〔姐〕更為親切。

語言

必須和全體學員約法三章：祇用普通話。（註：在新加坡 ACTI 是全用英語）由於各人背景不同，導師必須一而再地提醒大家祇用普通話，導師也要協助祇會單一語言而被冷落的學員。

團隊精神

提醒大家充份應用這一個月來實踐真誠、健康的團隊精神。團隊是華人的頭號弱點，怎樣實踐而不失個人特質？不流於形式？是整個課程設計和推行的命脈。

分工，膳食

這也是團隊操練的一個環節，每日由兩位學員輪值當值日生，導師也可以照輪，但不一定須要。午、晚兩餐通常由學院準備，值日生幫忙擺桌子，膳後清潔等等就可。早餐和上、下午休息時間的飲食都由值日生打理，還要負責隨時補足冷熱水、掃地、清潔洗手間等。茶點可稍為豐富，自由飲用以增加溫馨氣氛。為配合近來環保及衛生意識，培訓班師生都自備杯子和餐具。

常邀請由工場回來的〔校友〕及其他宣教士來用餐、交談。這些交流十分寶貴。

簽約

有差傳長者建議來個「簽約儀式」表達對神、對宣教及對此次訓練之委身。我相信在未來，訓練課程更普及時，確有必要。

處理突發事件

當然，我們不須要刻意期待突發事件。那是意料之外，卻是神所許可的。但無可否認，宣教群體中常有突發事件；而怎樣處理它就考驗訓練者的功力了。

我們在跨文化訓練中曾遇見以下的情況：

- ❖ 學員或講師因簽證沒辦好而遲來，早退或不能來。
- ❖ 房東突然收回物業，我們必須在培訓期間（註：那時候是七個月為一期）大遷徙，有如出埃及記。
- ❖ 生產（那不是突發，但確是大事。）
- ❖ 遺失物件。
- ❖ 學員宣佈訂婚。
- ❖ 因一人而全體學員大怒或驚駭。
- ❖ 因受不了群體生活而提早離開。
- ❖ 遠方家人意外死亡的哀傷。
- ❖ 失火。
- ❖ 學員誤闖香蠟店而受邪靈干擾。
- ❖ 學員國家流血政變。
- ❖ 有學員在最後一天嚎啕大哭。
- ❖ 已婚學員醋意大發。
- ❖ 因孩子們打架而父母失和。
- ❖ 對講師不滿。
- ❖ 全體彼此洗腳，互相饒恕。
- ❖ 學員談戀愛而導師反對。
- ❖ 因食物而爭執（常有的）。

無怪一位同工說：「任何事情，任何時間，都可能發生在任何人身上！」過去七屆港澳 CCT 中有三次遇上同工的父母突然去世。

在我的經驗裏，突發事件的確考驗同工們是否同心，而學員們那一刹那都在看著我們怎樣處理，所以，第一時間內同工要一齊禱告，要同心，要支持領導者（有人戲稱他為〔校長〕）的決定，

祇要同心，有愛心，神常常直接介入事情當中的。例如：遺失的照相機找到了；謊言被揭露了；轉危為安了；心得安慰，更新了；神阻擋驕傲人了；不好的事沒有發生了；病蒙主醫治好了等等。

通常，突發事件之後，全體更同心，更親密。最頑梗的在離開之前都會對大家表示他的歉意的。

我常以動手術作個比喻，許多護士經驗豐富，他足以為病人開刀，特別是常見的剖育腸，剖腹接生之類。那麼，醫生多年的嚴格訓練功用何在？那就是他處理突發事件的能力。例如當病人原因不明休克或大量出血之時你如何處理得當，就顯出你的醫學功力了。

訓練宣教士的人永遠要記住我們是正被神訓練著，也許神要藉著學員來訓練我們。我們要養成一個習慣：處變不驚，第一件事不是去思索「啊，怎麼辦？」或謀速速解決之道。第一件事是來到神面前安靜：「主啊，請說，僕人敬聽！」

跟學員深入溝通有助處理或減少突發事件

這裏假設你已有多年牧會或宣教經驗，做過主管，看過不少關於溝通，或輔導的書了。這小段略提在培訓宣教士當中突顯的一些狀況，訓練者掌握得好，真誠的溝通必然展開。

培訓前已開始為他提名禱告，培訓一開始，你就要留心聆聽每一位學員和同工們的自我介紹，與人的對話等等。頭一週是很重要的，你用耳、眼、心、靈去仔細地一面觀察，一面求問主耶穌：「他帶著什麼樣的心情而來？他感覺到的需要是什麼？他的真正需要又是什麼？

他最自豪的是什麼？而他最感到不足或遺憾的又是什麼？猜猜他最喜歡/最不喜歡的是什麼人？測測他有強烈的忿怒嗎？恐懼嗎？找到你和他的共通點嗎？」記錄一下你頭幾天和他交談的片段，你感覺到他是開放？友善？隱瞞？不安？不喜歡你？這一切都有其背景原因的。

這時你要表示你關心每一位而不是某一兩位，原來學員之間很敏感到誰比較受導師的讚賞或覺得自己不被注意，不被欣賞。雖然我們都是成年人，是宣教士；但其實人都很脆弱，「小心釋放」。

訓練期祇一個月，若學員執意不開放自己（註：這也是為什麼我們一定要在課前約談，把一些基本要求告訴他。），你我也勉強不了。幸好有成長小組，讓他經歷一下同儕輔導，聽著別人如何坦誠開放自己，他的心必然受到震撼，被感動。

容易開放的人很容易佔去你大部份注意，而不開放的心實也渴望被關注的，這些年輕的教牧/宣教士多多少少在初進入全職事奉時受過些挫折。因此我認為訓練者的首要任務是去接納和肯定每一位學員，而不是匆匆地去糾正，貶損。這是日後他向你開放，坦誠的第一關。有經驗的輔導都同意：不是每一位輔導都適合去幫助每一個人的。倘若你真的不適合去輔導某一位學員，那麼，請你保持對他的接納和肯定，讓你的同工去幫助他/她。受訓者必須要住在一起，在一同起居的團契生活中發揮著多邊互動，才能收立竿見影之效，原因就在這兒了。另外一個因素就是當一個委身的群體同心禱告，那果效是幾何級數的。

活動

跨文化宣教工人職前培訓須要設計足夠的活動來豐富整個學習經驗，無怪 Dr. Ferris 形容課程設計者 (Program developer) 須要有藝術家的創意，謀士般的運籌帷幄本領。例如：須要甚麼樣的活動或遊戲規則才能幫助大家發揮團隊精神，引發大家的共鳴和感應？除此以外，課程設計者又須要和各訓練者一同咨商，取長補短，同心合意提起興緻，設計合適的活動，以及領導大家照著去做，這都不是容易的事！

Unknown to unknown

時間：學員剛到達頭幾天。

目的：實習在陌生環境中外出，以及團隊動力。

方法：學員分 3 - 4 人一小組，每人給一小紙片寫著市內的某一個地址 A (各組可以去不同的地點，如：A1, A2, A3……)，在該目的地 (A1, A2, A3) 有同工等著學員來到，便給他第二個目的地的地址 B。這時學員先後陸續到齊，興高采烈地搶著分享一路上的所見所聞。

更簡單的方法是由同工用車子載著學員往陌生的地方，逐一以小組為單位把他們放下，給予目的地的地址 B，然後前往 B 等著大家到達。

規則：不可以打任何電話，或攔截的士，或讓人載送 (如：教會的箱型車)，亦不可以帶地圖，只可以問路及乘坐公共交通工具；到齊後可以在附近喝飲料或用餐 (例如：麥當勞或當地食店)。

技巧：目的地點要寫得簡單精確，帶領者最好自己去過，有相當把握。我們曾以 1. 教堂，2. 同工的家，3. 醫院，4. 戒毒所，5. 公園，6. 旅館內的基督教書店，7. 麥當勞為目的地。要訣是：街名越少人知道越好，或以大廈名稱也可以。(參附錄五：長洲文化路程指引)

緊急集合

這也是一項受歡迎的活動。

時間：訓練者定。

目的：讓學員體驗突發事件及在不合理的情況下依然有團隊精神。

地點：十五分鐘內的路程。

方法：訓練者突然召集每一位學員在十五或三十分鐘內去到他指示的地點。到齊之後可以立即解散，或做運動，或禱告都可以。若是在午夜後召集，則允許有小孩的家庭自己決定留下一人陪孩子或是全家出席。若是白天召集就成為一項突然增加的活動。

要訣：所有訓練者都出席以示同心及鼓勵大家。

長途行

目的：操練體魄，隊工及順服的心。

方法：訓練者預先設計好三或五天的整個行程，以及夜宿的地方。預先讓學員有 1 - 2 週時間練習走長路，做運動以增加體能；清晨出發，個人僅帶小背囊，每天走 5 - 7 小時的路，夜宿預定的地方，次晨繼續前行。訓練者請預先把整個路線詳細告訴大家，做足身心靈的準備。由於這是重型運動，須入學前已通知大家，以免過份埋怨及不合作，亦要彈性處理身體較弱的學員。

要訣：領導者須要相當魄力，同工最好同去，若不，也一定要衷心支持。(註：這是台灣的門徒訓練學院的傳統。)

備餐

目的：學習隊工、烹飪 (註：不少宣教士是不會煮餐的，所以須要練習)、增進學員們彼此交流、及學習在預算內購及煮足夠份量，營養美味的一餐。

方法：學員輪流預備早餐及茶點，或每週一次煮晚飯。

要訣：負責的訓練者要給予恰當的評審，有時同組的人不能同工也要從中協助、調和。早餐的口味不同更是反映出文化差異，這項活動協助宣教士管理錢財。一如上述各活動，備餐可以看出各人不同的個性，最好不容許妻代夫職。

洗碗及清潔

這是最起碼的分工，因為各人在自己家中也一樣須要做家務的，可不是嗎？除了一般共用的地方和物品須要學員輪流清潔及保持整潔之外，更可鼓勵或規定學員養成個人衛生習慣，例如在新加坡天氣炎熱，須每週至少一次清洗床單，而且衣服最好天天洗 (手洗或用洗衣機)。單身弟兄尤其須要學會照顧自己，這似乎是太基本了，但不少人就是還做不到。如何勉勵力行就要靠訓練者一點本領，幽默和堅持了。

學院環境若寬敞，更可用來訓練學員做些戶外清潔、木工、園藝、基本的汽車機器常識、電工等等。華人宣教士在「親手做工」方面最弱，趁受訓期間被勉強操勞，對他日後生活，以及培育個人的工人氣質大有好處。

須要班長嗎？

由於跨文化訓練是包括生活和隊工的操練，有必要推出一位當班長；除

生活情趣

按處境、文化，訓練者可以給學員一些發揮創意的機會，如週末一同外出，慶祝生日等等。

學員中若出現年齡差距相當大，或文化學識和背景都有很大不同的這等情況，訓練者須要多付心力助他們成為健康團隊，不要出現小圈子或讓單身者發展出過份親密的二人關係。夫婦間常會因緊湊的團體生活而生磨擦，例如：外向的會十分活躍，而內向的另一半會覺得被冷落。

為萬國禱告*

每天上課前或課間，由學員輪流帶領為一個國家，或一個族群禱告，可以採用同得萬民，直到地極，或其他宣教禱告的資料。稍為講述一下重點，請學員分作小組，分發禱告資料逐一禱告。禱告的時間至少十五分鐘，另外每週可以安排禁食禱告。

為萬族萬民禱告

	8:10-8:25am				7:30-9:00am
	Mon	Tue	Wed	Thur	Fri
第一週			最後的巨人	中國回民	中亞回教徒 / 宣教師 / 為澳門禱告
第二週	印尼	泰國	印支半島	柬埔寨	日本 / CCT校友
第三週	歐洲	東歐 / 俄羅斯	以色列	土耳其	中國-21世紀 / 本屆學員 / 宣教師
第四週	非洲(1)	非洲(2)	南亞(1)	南亞(2)	

* 附錄七：禱告求突破

街頭佈道

每星期安排一次外出佈道，導師稍為講解一下當地佈道須知（例如：在馬來西亞便不可以向馬來人傳福音），禱告後一同出發，在目的地兩人一組尋找傳福音的對象，結束後回到學院讓大家有點分享，再為當天聽到福音及接受主的人一一禱告。

城市中常有不同文化種族的人出入的地方有：機場、醫院、購物中心、移民局、大學等，都是實習跨文化佈道的好去處。

主日聚會與外出參觀

訓練者和課程設計者可按實際需要來安排主日聚會，及平日外出參觀機構或特殊事工（如：戒毒所、貧民區）。目的是讓學員擴闊視野心胸，除去宗派的框框，並在觀摩，實習中體驗各類事工的甘苦；欣賞不同宗派的強項，刺激個人反省，獨立思考，操練取捨等等。他日在工場上與各宗派的宣教師接觸時，更為胸有成竹而不是井底之蛙。

應儘量不鼓勵學員在主日講道，因為他將失去一個聆聽不同文化，背景的講員講道的機會；就算是他講道比站講台的那位更好，他也須學習聽道，學習捨下己見，學習謙卑地領受，學習為站講台的人代禱，他日在工場上以生硬難懂的第二語言講道時，比較容易接納自己。

宣教文稿

為幫助學員融會貫通，訓練課程要求學員完成一篇三千至五千字的宣教文稿，按各人的負擔選題，以下是一些題目範例。

宣教文稿題目範例

華人宣教前景	危機處理	跨文化佈道策略例舉
認識帶職宣教	宣教師的人際關係	如何輔導不同文化的青少年？
宣教師的職前訓練	培養宣教師的隊工精神	淺談宣教師團隊事奉的秘訣
找出華人宣教瓶頸	單身宣教師生活錦囊	從主禱文看大使命
如何關懷宣教師？	如何在教會推動差傳？	教會如何推動短宣事工？
從約翰福音看大使命	宣教師子女教育	如何做醫療宣教？
宣教師妻子的複雜角色	跨文化植堂範例	如何做教育宣教？

聖經人物討論

為著操練以跨文化的眼光認識聖經，每週一次小組查考聖經人物的跨文化心路歷程，以下是一些引題：

聖經人物討論

第一週：摩西 第二週：約拿 第三週：保羅 第四週：亞居拉 帕基拉

1. 宣教師的靈命成長與蒙召
 2. 宣教師的跨文化意識 / 自我認識 / 人際關係 / 團隊
 3. 宣教師的事奉果效 / 危機處理 / 應變能力 / 過失 / 磨損
 4. 在上述的處境中，神如何介入？神如何表達祂對宣教師本人的愛？
 5. 你有哪些經歷是和他相類似？例如：你的成功，失敗，和你的一些感受？
- * 若有足夠時間，可討論約瑟、但以理、以斯帖、巴拿巴、提摩太等跨文化生活的人物。

課程設計者

像這樣密集、短兵相接、多元文化體驗，又要發揮團隊動力，刺激個人成長，吸納宣教新知和經驗，如此繽紛的課程，一定有賴於精心設計，勵力執行，依靠聖靈。前面已談過一些主要內容和如何落實等等，現在來談談課程設計和設計者。

課程設計者除了本身具有跨文化宣教經驗之外，尚須要有宣教師訓練的經驗。理由很明顯，這是一個半正規課程，就是除了傳授智識之外，還要全人、全時間投入。訓練者及學員的經驗，處事方式，生活全部呈現在大家眼前，因而豐富每一個人的跨文化、靈命、事工、個性的體驗。坦白說，我們從事宣教師訓練已有十六年，仍不斷的在學習中，學員的經驗也豐富了我們，這是教學相長的。

甚至課堂講授也是半正規導向的，內容常因學員的需要而調整。最近在西馬訓練課程中，多位學員請求澄清有關邪靈干擾的問題，導師決定臨時加多一課。曾經有一屆學員的普通話程度很差，臨時請來一位普通話老師教普通話。另有一次，多位學員對各差會行政反應激烈，差點把講師觸怒，我們便須要花多一些時間來回答問題。但在其他好幾屆，邪靈、普通話、差會行政等都不成為激烈的話題。又例如某一屆，有四個家庭六個小孩，另一屆多是單身或已婚而未育小孩者，對〔宣教家庭〕*這課題興趣不及前者濃厚，講師在內容的深淺，及著重點都須要調較。越來越多學員是教會直接差派的，或是小組教會整個團隊一起差派的，或是進入受限制地區的，課程的內容要顧及他們的特殊需要。

* 附錄十

近兩年來，每屆都有來自中國的準宣教師，又曾有多次學員中一人是博士，另一人是藍領人士（如一位有經驗的鞋匠：「現代威廉克理」），他們能在同一教室中上課，而我們是他們的導師，這是何等有意思的呢？

正如前面所說，在負責設計課程之先，宣教師訓練者（或稱訓練導師）自己須先修習一次訓練課程，他可以學員身份或候任訓練導師的身份從頭到尾參加全部課程，吸納了訓練的精神、原則、內容、自己加以整理，反思，然後著手設計切合他的地區、背景的課程，而且還要不斷的修改，更新。宣教本身就是動態的！

從以下幾位宣教師訓練課程設計者，我們可以勾劃出一個輪廓：

1. 艾德理宣教師 David Adeny — 六十年代在新加坡創辦門徒訓練中心（Discipleship Training Centre）以師徒方式教導當時的學生工作領袖。幾位講師夫婦都和學生們住在一起，師母和同學們輪流煮餐。學生來自亞洲各地，由韓國，日本至印度，泰國都有，據說當時文化衝擊之猛烈是空前的。要知道六零年代各國，各民族還是甚少往來的，學生工作者也不例外。艾德理牧師是一位刻苦而充滿愛心的慈父型師長，他一生都是在牧養他的學生。雖然他開辦的是神學課程，殊不知在神奇妙的策劃下，DTC成了日後亞洲宣教師訓練學院的搖籃。1983年海外基督使團（又稱內地會）在新加坡籌辦亞宣時，就是以DTC為藍本的。而小川國光牧師是DTC初期

的畢業生，後往印尼宣教，使團又邀請我們夫婦先往DTC任教一年多，一面體驗跨文化教學；一面協助他們籌辦亞宣；與小川牧師夫婦配搭。

2. 小川國光牧師夫婦—小川牧師（K.Ogawa）是亞宣的第一任院長（1985-1987），他是位受印尼和日本教會敬重的跨文化植堂宣教師。背著沉重的歷史包袱，在印尼人當中以負荊請罪的姿態向他們証明基督的愛。師母滿有傳福音的恩賜，經常帶領印尼婦女和日本婦女查經。夫婦和三個年幼的孩子與宣教學員同住一幢樓房，同吃午、晚餐。他們要求學員同心合意及互相順服，著重栽培工人心志和肯定自我identity，教會秘笈等等。他們常強調：一個神的工人，若不知道自己是誰，到了工場文化衝擊下就會出現身份危機。當時的課程比較簡單但很紮實，其中用了三星期由訓練者帶著學員們往印尼、台灣、泰國等地短宣體驗。亞宣就是在我們兩對夫婦〔摸著石子過河〕般慢慢茁壯起來。雖是中、日文化不同，感謝主！我們有美好的配搭。小川和我都是看重關係和好的人，証明了中日團隊是可能的。在1987年小川牧師一家赴美深造，及後返日本帶領日本播道差會至今。
3. 龍維耐醫生夫婦—（自述）1987年間正值專業宣教開始蓬勃，以及各西差會紛紛增設亞洲地區分會，本土差會興起的一番新氣象中，亞宣的跨差會董事會正式成立。頭一年我忙於適應這十個差會組成的董事團，常常開會，或電話詳談，或聚餐。十個差會當

時真的是齊心協力，不分彼此地為著帶動新加坡，以及亞洲宣教是珍貴難忘的。亞宣雖未有自置校舍，但我們的飯堂、會議室、前院空地已成了新加坡宣教師經常駐足和互相交流的地方。我們也經常互訪，關心各董事的家庭。

學員由清一色使團宣教師漸漸變為來自各方、各差會，也由植堂宣教轉化為包含各類專業宣教，由鄉鎮至為城市宣教，由開放地區至進入10/40之窗受限制地區。因應這些轉化，我們自自然然地逐漸調較課程，各課目的比重及增刪，例如：發展亞洲人的差傳模式；差與傳的關係，子女教育的原則和導向，專業及受限制地區宣教須知等等。

從個性來看，我們較溫和、開放，採用融入當地文化的原則，鼓勵學員自己從機場找路報到，外出購物。（現在聽來簡單，當年還須費一番心思鼓勵亞洲來的學員不要依賴龍師母開車接載，或會說華語、英語的學員來翻譯，不簡單哩。）

由於我自己是專業出身，比較容易認同，肯定，以及勸勉這一類的宣教師，使他們也得著主工人的樣式，脫下專業者的職業氣派及思想框框，而努力向教會植堂者謙卑請教，同心配搭。我的學生們都認為我的恩賜是助人成功，建立團隊，比較沒有種族偏見（也許因我是宣教師子女〔MK〕），給予學員們空間和時間去消化，蛻變。在課程設計上念全師母充份運用了神給她的創意，加上我

喜愛的活動，如：找路、緊急集合等等；以及邀請最好的宣教前輩來講課，這也許是課程設計者所須的運籌帷幄的恩賜吧。我比較著重完美地推行這個課程，開頭的契約週及結尾的宣教士培育（末了的話）都由我自己來講。近這一兩年，課程設計要顧及來自中國的宣教士，他們好問、信心足，和海外華人短兵相接時，次文化更為多樣化。我須要留意每一個學員不但學了，而且是有所貢獻。我覺得中國宣教士帶來的衝擊是可貴的。起碼讓其他學員們更認真地操練普通話，解開政治心結。我特地多加了三堂課讓大家來發問和對話。

註：本書所列的課程是經過十多年不斷更新的成果，絕不是速成的，一些已淘汰的課目就沒有列出來了。

4. 韓定國牧師夫婦—韓國人。韓宣教士在我述職的一年由他來擔任代院長（1991至92初）。雖是短短一年，但他的成就值得一提。第一，他嘗試開辦暑期密集課程，請了一對美國夫婦來深度教育大家如何處理跨文化震撼。第二，他大膽地修改了課程，引起其他不同國籍導師的不滿，但他有他的理由：那一年韓國準宣道士特別多，韓牧師按需要給某幾項更多的時間。由於他同時是牧師而又在印尼的大學教經濟學，他動員了許多韓國商人起來傳福音給當地人。打開工廠的門讓宣道士進去傳福音，鼓勵了更多韓國商人宣教，又致力研究福音未得之民的策略，鼓勵短宣隊偵探旅遊（仿舊約迦勒）。作為課程設計者，

他的特色是富有創意，追趕聖靈的步伐。

回顧這三十年，由艾德理以牧者心筋聚和培訓各地學生領袖，引發弟子們注意和處理各族各民之間的文化衝突，繼而由小川國光探討宣道士自我認識對跨文化事奉的重大助益，傳授開拓教會和中西文化交流的經驗。

到了80年代後期，亞宣訓練由龍維耐接棒發揮了各差會「合一」的功能，適時地兼顧專業宣道士們的裝備，帶領亞洲宣道士們不再依賴西差會，走出更為本色化的裝備取向。課程繼續增修著重禱告與宣教。

90年代，亞宣有一年交由韓定國領導，他看見跨文化溝通的關鍵性，商人宣教的動力和鼓勵學員研究認領福音未及群體。除為亞宣訓練拓展更廣的空間，也動員了韓國教會認真地認領未得之民，遙遙領先其他亞洲國家。

繼往開來

自1995年開始，亞宣有了自設校舍，亦有了新加坡人擔任院長。司徒牧師師母（Melville & Salome Szto）曾在日本植堂十多年，師母是印尼華僑，精通印尼話和普通話。司徒牧師在課程設計上趨向保守，穩重，這也是亞宣新一階段所須要的。我們同年在港澳開始另一新嘗試，設計新的跨文化訓練課程：1. 以普通話為主，英語為輔（註：這兩種語言對港澳區宣道士是外語，有很大難度）。2. 與機構合辦，行政、校舍、資源上彼此互助。因此發展快速，〔訓練〕不再是另立門戶，而是扶助整個宣教運動。3. 取消短宣，課程更密集，加插成長小組、心理測驗（課前做好）。4. 吸

納台灣、東南亞及其他地區說普通話的宣道士，偶爾也有懂普通話的韓國宣道士來受訓。由香港差傳事工聯會及澳門聖經學院合辦。

1999年，我們應邀協助台灣聯合差傳促進會和馬來西亞海外基督使團開辦類似的跨文化宣教職前培訓班，課程設計又再跨一步：由我們夫婦提供課程架構，讓對方就當地差傳運動情況調節增刪；讓他們發揮創意、嘗試、籌劃。新加坡和港澳都是城市，而台灣和馬來西亞本身有鄉下，有原居民，有不同語言之間的次文化張力，課程設計上也充份反映出他們就地取才，兼顧本土宣教（台灣的少數群體和馬來西亞回教徒）。

回顧過去十五年，不難看出天父的奇妙引領，聖靈開啟宣教師訓練者的視野和心胸。每一位課程設計者都是祂按著時機興起的，祂也預備了不同的人服侍不同的宣教階段；由著重鄉村開荒植堂至城市宣教，由傳統傳道人擴寬為接納專業人士和商人以同等身份加入宣教行列；由開放地區至進入10/40之窗福音未及之民和宣教受限制地區（又稱創啟地區）；由著重英語及國際團隊進而著重華人次文化之間的融和及團隊；由對屬靈爭戰的欠缺認識到正視之；更為著重個人生命成長，宣道士子女教育等等。課程設計則又反映宣教大業的逐漸茁壯，成熟。因此，期盼進入21世紀，宣教師訓練課程能繼續更新，以反映宣教師和工場的需要，只是不要失去傳統中優美的宣教師工人品質的培育。這也是每一位訓練者應對己、對學生最基本的要求，若是捨本逐末，則如植物沒有了根，不能耐久。

記三次有關宣教士訓練的會議

(一) 全球宣教士訓練研討會

1989年7月在馬尼拉舉行了第一次全球宣教士訓練研討會。是次會議主要是集思廣益，探討一下第三世界新興了不少的宣教士訓練中心和學院，該如何進一步彼此溝通、認識、以致互相裨益。例如：比較課程內容、師資水準、訓練的宗旨等等。出席的宣教領袖共七十多人，都是當時正在任教於宣教訓練中心，或是學院的講師、同工；西方人與第三世界各國出席者人數各半。

四所新興的宣教士訓練學院被選出作為研討的範例：兩所非洲的，一所南美洲和一所亞洲的。代表亞洲的訓練學院就是新加坡的亞洲宣教士訓練學院（亞宣 ACTI）。四天的會議有很好的收穫，上述報導和曾在會中發表的論文已由環球福音團契（WEF）收集，出版了一本珍貴的資料書：Internationalizing Missionary Training（註）大會更成立了國際宣教士訓練團契以利事工之推展。會後更由 WEF 挑選十五人為國際宣教士訓練委員，作者為其中之一，代表著華人和普世宣教運動攜手合作。

(二) 亞洲宣教士訓練者會議

於1993年6月在馬尼拉舉行，只有十五人參加，好幾位是國際宣教訓練委員，如：P.S. Thomas（印度）、Met Castillo（菲律賓）、David Lee（韓國）、Titus Loong（新加坡）、Bill Taylor（美國）、Joshua Tsutada（日本）等等。

這一次以峰會形式按91年南半球宣教訓練會議（阿根廷）研討出的宣教士形象（missionary profile）。根據宣教士須要怎樣模鑄而研究如何進行訓練課程，及著手寫一些教科書等等。

事隔六年，回頭看，該次會議最大的成就是勾劃宣教士，和訓練者的形象。至於課程和課本，日後有否落實，則各地程度各不相同，多少總有影響。

我個人看，那一次會議除了集思廣益之外，實在是我們這一群訓練者，一個彼此互助成長，一個受訓練的機會。國際性的會議通常是帶動性質多於監管和務實的，但確有其必要和貢獻。盼望今後資深的華人宣教士也有類似機會，走在一起檢討和前瞻。

(三) 國際宣教訓練諮詢會議

於1994年4月在加州Pasadena舉行，來了近一百人，而其中一半是西方教育家。從日後出版的書《Establishing Ministry Training - A Manual For Programme Developers》（Dr. Ferris 編著，William Carey 出版）可以看出，這次會議成功地把半正規的宣教訓練內涵整理出來，供日後追循和發揮，特別幫助了新一代的課程設計者。雖然「宣教」的氣息淡了許多，教育的氣息濃厚，也正好以長補短。亞洲的參與不大，而這次以後再也沒有舉行類似會議了，有點水到渠成的意味。

韓國宣教士訓練者 Dr. David Lee 對我說：「過去十年，神在最合宜的時間和地點興起並大大使用了 ACTI。」他的話耐人尋味，因為1994年我正在轉向香港為華人宣教士訓練，做一點開拓的工作，而自1994年至今，看見不同的訓練課程興起。如：香港的 WEC、小組教會、西馬的華語教會、回教事工機構等等，都嘗試設計訓練新秀的課程。同時也看到1994年成為一分水嶺，自此，亞洲人宣教運動十倍，百倍增長，訓練

課程必須照顧到群體的須要，例如在澳門的 CCT（香港差聯和澳聖合辦）便是70% 普通話，30% 英語；台北的 CCT（台灣差傳促進會在門徒訓練學院舉辦）是全用國語，兼顧跨文化宣教和本土宣教（原住民）。在吉隆坡99年6月華語教會由 OMF 華語部主辦的宣教訓練課程，則著重 10/40 之窗帶職宣教，和教會直差的模式。

第二次會議所產生的亞洲訓練者形象已納入上述 Dr. Ferris 編著的書中了。而1989年第一次會議中選出作為研究範例的四所學院（ACTI 是其中之一），經過 Dr. David Harley 整理後，由 William Carey 出版社出版名為《Preparing to Serve - Training for Cross-cultural Mission》。書中詳細比較每個訓練的環節，在研究和著作方面仍是西方學者領先。為什麼四所第三世界的宣教士訓練學院的研究報告，是由一位西方宣教士執筆寫成的？我們要追趕的實在太多了。

僅記錄三次會議作為亞洲宣教史的資料，由於三次會議我都參加，應該把一點反思寫下來。1994年開始，同一批人，加上一些專家們，又轉向努力地研討宣教士的磨損問題，和 MK 教育問題。前者於1996年初在倫敦召開一次會議，翌年出版一本厚厚的論文集《Too Valuable To Lose》，亦由 William Carey 出版社出版，1999年11月在漢城舉行亞洲宣教士子女教育諮詢會議，預料也將會有論文集出版以助大家。可惜這些論文集尚未中譯，韓國早已翻譯完成了。

關於課程設計的一些提醒

正規與半正規 (Formal and Nonformal)

不論一般教育，神學教育，以至現在談的宣教士教育，無一不是由半正規漸漸規劃成較為正規，十分正規，強調正規的學府式教育。然後在漸漸失去原來的動力時，又懷念起初半正規，非正規的教育模式來，復古變成了更新之道。

什麼是非正規教育？父母親教育兒女如何穿衣、吃飯、禮節等等。什麼是半正規教育？父母親每日、每週向子女見證神的存在，大愛，又按自己的方式領他們讀經、敬拜；或是師傅向徒弟傳授武功、醫藥、修理汽車、游泳等等技術。半正規式的傳授是以應用，實用和徒弟們的需要為主，又受師傅的個性、喜好、經驗等等而模鑄。

正規教育就是今日發展至臻善臻美的學府教育。小學、中學、大學、專科學校、神學院等等，追本溯源，學校以前是私塾；大學學位以前是科舉制度；神學院以前是先知學校；耶穌與十二門徒，保羅和提摩太。

三十年前艾德理牧師毅然冒險創辦半正規的新加坡門徒訓練中心（註：該課程廣受各地教會認可，是不頒授學位的）。台灣吳勇長老亦開辦基督門徒訓練中心（註：近已改為學院）。80年代開始，亞洲、拉丁美洲、印度及非洲紛紛設半正規的宣教士訓練中心。90年代以來，在亞洲、美洲及非洲的神學院，掀起一般「反回半正規」的潮流，力圖挽救神學生學非所用，靈命貧乏，人際關係缺少技巧不夠成熟等等危機。1997年7月的公元二千全球福音會議，在南非舉行，便熱切討論這關鍵性的問題，並擬出一些因應方案。

與神學院并存

第一：半正規的宣教士訓練應繼續存在，並積極地成為神學院一股清新的風，帶動學院靈命更新，胸懷普世。神憐憫宣教士們，在工場上飽經憂患才想起靈命須要更新，個性須要陶造，須要以基督的眼光跨越種族藩籬來看普世禾田。這原是神學院所必須有的「宣教心」，我注意到宣教士訓練課程是在神學院舉辦的，而且受到歡迎（例如和澳門聖經學院合辦和在台北基督門徒訓練學院）。

第二：盼望宣教士訓練課程不要被取代或被淡化至失去其目標，神學院須要開辦宣教科目，甚至宣教系，那是正規教育，考試及格就拿到學位，教師也有些沒有宣教經驗的，是知識傳授。

宣教士訓練（或稱跨文化工人職前訓練）卻是以經驗和體驗為導向，也極看重師生建立深度的交往；學員生命成長，靈命更新；由單一文化觀變為多元文化觀；肯接受差會和母會的監督、委任、差派等等。生命模鑄是要全人付上極高的，對神順服的代價的，在學院學分制的壓力下是很難讓學生有空間去在這幾方面建立自己。

過去五年，蒙上述兩間學院的寬厚接待，惠予空間，使我們訓練隊伍能自成團隊，充份運作，達到預期目的。日後，在設計新的跨文化培訓課程時，希望神學院和訓練者（訓練主任）都留意二者著重點不同。訓練/教導目標和取向的不同（半正規和正規的不同），以確保彼此的特色。

什麼是訓練？

〔訓練〕一詞本是為著和正規神學教

育，或資訊傳授（研討）有別而定義的，但近來大家較喜歡〔訓練〕和〔培訓〕等字眼。參與者須要自己去了解某一〔訓練〕課程是否對準你所期盼的目標，或只是一項技巧課程，一科神學延伸課。

讓我強調，神學院的正規教育是必要的，有點像醫學院，須要在限度時間內填鴨式灌輸大量知識，使學生能在「知」的層面融匯貫通，打好基礎，才能臨床實習，或牧會實習。有些神學院在學前新生訓練期間，用一個月叫學生每天八小時讀經、做筆記、考試，直至精讀完新舊約一遍，用意也在打好話語的基礎。

宣教士訓練應放在神學院教育的後面，有了知識，現在來操練；來實習宣教的聖經基礎、宣教學、跨文化溝通等等。一面上課，一面實習，模擬。

既深且廣

盼望課程設計也不要走另一極端，例如單單做心理測驗，投入成長小組，跨文化營，參加一、兩次短宣隊就認為等於受了完整的宣教士裝備。宣教工場是很複雜的一個環境，缺少宣教有關知識，將限制了宣教士對工場，隊工，社會經濟環境，對人和事的影響等等的理解和分析力。傾向鑽牛角尖，受挫，無法接納當地人。許多先上了工場兩年後才來受訓的宣教士都有一種「恍然大悟」的感覺，認為當初若先受訓才上工場，文化衝擊必會減輕許多。

著重異文化和次文化的短兵相接

跨文化溝通須要知行並重，不須要去到工場就有機會操練，舉例來說：新加坡固然是多元化文化的城市；香港、澳門也是。其實任何一個大城市內都隱藏著許多異文化群體，或是商人，或是學生、勞工、移民都有的。但是，在多

元文化中生活的人並不自動成為有效的跨文化溝通者。文化盲點，偏見是存在而難以察覺的，以下幾種情況，你可能是其中一種：

1. 受華文教育，對不會說華語的華人感到彼此觀點上有差距，不知道怎樣化解。
2. 同樣地，受英文教育的人（包括華人和印度、馬來族相處也有困難。
3. 有些華人覺得來自香港或台灣，中國的華人好像輕視他們。
4. 中國人又覺得很奇怪為什麼這些華人不會說普通話/國語，這才是「正宗」的中國話。

由於母語不同，口音用字也不同，或語言（英語或其他）根本不同，相處起來已不是最容易的，加上生活習慣的確不同，做事方式也不相同。單單知道要彼此接納是不夠的，還要實行出來。在訓練期間，雖是短短一個月或三個月，但日夕由早到晚，緊湊地生活在一起，提供了十分充份的操練機會。一面開放自己講不同的話，聆聽不同人的分享，以不同的方式做同一件事（例如清潔，佈道等等）；一面也觀察別的組員之間的互動，在課堂上學習到理論，和別人的跨文化經驗，即學即用。一個月或三個月下來，學員已開始養成新的溝通習慣，能隨時靈活地按情況而轉換溝通方式。例如：中國人和台灣人較為婉轉，有禮貌，長幼有序。香港是圓滑，快捷，靈活，互相遷就，但不易深入或用感情。東南亞的華人直率，真誠，感情豐富，但一不小心便易傷了和氣，即使說英語但不一定西化。北美華人比較西化，掙扎於華人身份與美國強勢文化的取捨。南美華人因受拉丁族人敬重，華人的身份較顯，到了第二代，第三代仍然熱愛中國語言。

這裏要強調的是，徵收學員和設計課程時，必須吸納一些次文化不同的學員或導師，以增加觀摩和鍛鍊的機會。導師和訓練者自己必須通曉各次文化間的互動，他們才能從中協助學員跨文化溝通上成長，並且隨時為他們分析個中秘笈。這一環節做不好，則整個宣教訓練失去光彩。

培育新一代的訓練者和各類差會、差傳行政人才

誰適合作訓練者？

（參宣教士訓練者的品質與形象 p.61-64）

在宣教士和學員群體中，你會發現有一兩位是善於注意全體大局，又主動（但不冒犯地）助人成功，知己知彼，對自己的恩賜、強項、以及短處，弱點都已相當認識的；有教導和牧養恩賜，能領導團隊但又能被領導，在母國及工場事奉的果效已被肯定的，婚姻或單身生活成功且令人羨慕的，若他有願意訓練宣教士的心，就很可能是要你去栽培的對象了。

他若從未受過宣教士職前訓練，那麼讓他以候任訓練者的身份，和其他學員一起團隊生活，接受整個訓練課程。資深訓練者不必刻意去照顧他，讓他自己充份揣摩，體會。訓練完成後才個別和他交換心得，正式邀請他以訓練者的身份參加下一次訓練班。

建立共同擁有的信念

你以身作則，示範出各訓練者一起隊工是有可能的。建立團隊的首要任務是建立互相信任的關係，又藉著許多的溝通、聆聽、討論、禱告、解決問題、關心同工的家人、孩子等等。在加深認識對方之中，這份對宣教訓練擁有的共同信念就漸漸被建立起來了。

Ferris說：「……首先，課程設計者須要清晰地知道自己確是委身於這訓練事工上，並十分清楚自己的信念。否則便如瞎子領路般愚昧。他也要有本領解釋自己的信念，並提出證據以證明他的論點。同時，他又需要並具開放的態度，肯去察驗新的狀況，透過討論，願意作調較。課程設計者應十足地向同工們一

再証明和解說：他自己唯一堅持不讓的乃是對神的信靠和聖經真理，其他事是可以有商量餘地的。……」

由於是十分親密的同工；伙伴關係，一定須要花許多時間來培養感情和學習配搭，不能夠單單事工化，既講理也要講情。

尊重同工的意見，求同存異

栽培訓練同工乃是透過一起同工，雖然他經驗較少，你也要耐心聆聽他的意見，鼓勵他發現及發展他自己的專項，放手讓他去講授一兩課。當他努力去求進步時，他一定有些方法或言論是和你不儘相同的，你們要保持開放的溝通。互相敬重，而不是公事公辦，是可以做到求同存異的。學員看在眼內也會從心裏佩服你們，這是身教，勝於言教。

恆久忍耐，不嫉妒，不自誇

遇著意見相左，務要顧及對方的感受而不止是言語。Ferris又說：「……達到共識（共同信念）並不是目標，真理才是目標，和諧的確是重要，但不能因求和諧而失去訓練的果效，……注意對方的感受，因為我們的感覺會影響我們思路和用字。課程設計者要巧妙地化解僵局，例如替某方換一語氣來講述同樣事情，而不要因為某一人尖銳字眼刺激了大家，失去了原意。……」

與各位訓練者相約，即使意見不同也應互相順服，保持真正的同心與互相支持，才能繼續團隊下去。

各類差傳人才的培育

宣教大業有如發射太空船，宣教士是那坐在機艙內要飛上月球的，而差者，

課目概覽

(只供參考用)

工場督導和差傳教育者，關懷者就如太空中心和指揮站的工作人員。我們越來越意識到差傳上一大盲點，乃是把絕大部份的資源倒在宣教士身上。給他最好的裝備、最好的工具、語言訓練、子女教育、工場指導……，反觀差會同工，少有接受過有關的宣教訓練的。當地內戰、宣教士生病、車禍、被騙、遇賊、感情問題、綁架、憂鬱……，差會懂得應付嗎？接了長途電話能作及時的決定嗎？明白宣教士回來，家不是家，既孤單又不想見人的那種心情嗎？差會行政是重理還是情？這些都須要學，也是可以學到的。

新差派模式傾向於差派團隊，輔以更密切的工場督導（資深的同工每年往工場二三次，且隨時得動身前往工場處理危機）；宣教士輔導者巡迴給予關顧，宣教研究者前往工場做田野實習研究，短宣隊來來往往，好一片繽紛的宣教互聯網（參附錄二），可以很混亂，但應該是可以很豐盛、很美好的。

目前，香港差傳事工聯會除了一年兩期的宣教士跨文化職前訓練外，其他已有的特殊訓練是：

1. 為教牧開設的宣教文憑課程及宣教研討營。
2. 為差會行政人員設的兩週住校訓練和體驗班。
3. 為負責關顧宣教士的人而有的小組，定期聚集，學習。
4. 為栽培宣教士子女教育者而有的禱告會，短宣體驗，職前訓練，一年一度的主題研討會等。

註：Ferris, Robert W. Ed; A Manual for Programme Developers Wm Carey Library, Pasadena. 1995

課程常用的書目

(請參附錄十一)

導師在開課週（契約週）先向學員清楚地說明這是一個模擬工場和職前培訓班而不是學院。涵蓋的課題有許多項，都是按工場上實際的需要而定的，因為密集所以只能介紹每個課題的精萃，提出一些議題，以研討方式，答問和舉例，引學員們去思考。課後，繼續討論和應用。如：文化人類學，只為引發學員們開始從這個觀點角度去思考宣教難題。又例如：宣教士家庭，只提出宣教家庭的特質如遷徙，失去支持系統，文化震盪，子女教育等等，而不是一般基督家庭論。

密集訓練期間，不鼓勵埋首書堆中，備有常用書目（附錄十一）供學員日後自習。

宣教士的裝備與訓練

由訓練主任主講，其他導師也可以講一點，作課程的主旨和總結，內容環繞著工人質素，跨文化的工人須知，高成低就，愛心與規範，集思廣益的經驗之談，也可以按該批學員的特質來耳提面命，這是半正規課程的好處。

宣教士訓練的範圍和目標

著重知，行和做人三方面，逐一解明每一課的指標，前面提到的如每日流程，溝通和成長等等都要說明，這可以說是與學員互立一種學習上的契約。

跨文化培訓的目標，從訓練者的立場看，應為：

1. 每一位學員應學習到從聖經，歷史和文化來看宣教大業。
2. 每一位學員應探索華人宣教運動

的承先啟後，宣教趨勢和個人的宣教角色。

3. 每一位學員應明白差傳鐵三角：宣教士與差會，教會的良性關係的重要性及應如何去建立。
4. 每一位學員應更認識自己，更明瞭隊工和人際關係的基本。
5. 每一位學員應可以判斷自己是否已適合從事跨文化福音工作，若仍未適合，應在那一方面加強及如何裝備自己。
6. 每一位學員應認同跨文化宣教是長期的裝備，目前有好的起點十分重要。
7. 每一位學員應認識並經歷到宣教與禱告的相關，實踐為萬國禱告。

普世宣教運動

簡要地講解由使徒時代至今，福音擴張的來龍去脈，從歷史中看大使命的軌跡：初期使徒往外傳福音的動力；中古時代與宗教改革前後的局面；西方殖民主義與福音外展；二次大戰後第三世界宣教興起；及廿一世紀普世宣教發展及方向。

在華宣教簡史

從中國教會史追溯基督教在中國傳播的簡史，現代（近代）幾次復興中本土宣教士擔任的重要角色。

提出過去西教士在華的事蹟，從其中學到（正面和反面）宣教的諸般策略，如聖經翻譯、教育和醫藥的貢獻、學生福音運動、少數民族事工、差會總部遷移、差會間的默契、領袖訓練、本土宗派的開始等等。

華人宣教士

簡單介紹近五十年來華人教會派出的宣教士。

宣教的聖經基礎

從舊約和新約看神救贖計劃的普世性和聖經中聖靈的步伐，從主耶穌的大使命看到使徒時代福音傳遍，再看到神國度的深層意義。

宣教經驗談

邀請宣教士們來分享他們的經歷和心得，他們如何處理文化衝擊，語言學習，面對孤單，國際隊工，如何決定事奉的模式等等。挑選4-5位在不同的宣教模式，不同的地域、群體、宗教中宣教的人，有夫婦、有單身、有資深、有新秀、有華人和西方人前來分享，也可以嘗試多請幾位，按需要和時間酌量調節。

差會、教會與宣教士

所謂差傳鐵三角也（參附錄二）。其中包含差會行政、教會差傳部的運作，尤以宣教士如何和他們取得互相信任，高效率溝通，互助，三者成為一種固鐵三角，共同支撐宣教大業。宣教士學會在他複雜的角色中運作，叫這鐵三角因他的努力溝通而堅固。

未來的訓練課程宜介紹小組教會和教會直差兩種差派模式的宣教行政互動和工場管理（參附錄二：宣教互聯網），基本原則是一樣的，運作上各有千秋。

宣教模式和趨勢

介紹傳統和新興的宣教模式包括帶職宣教、創啟地區、回教事工、新工場、小組教會差派、堂會直差、長線短宣、信徒宣教、支機宣教、學生宣教、各類宣教事工。

介紹全球宣教大趨勢，包括人口城市化帶來的新策略、扶貧與福音、弱勢群體關顧、第一、二、三世界宣教士，特別看到第二世界宣教士開始增長。90年代是第三世界各宣教士百花爭妍的盛況。進入21世紀，將會看見東歐、俄國、中國宣教士紛紛登場，加入宣教行列中。無論在工場上彼此互動、宣教教育、宣教神學、裝備、策略都將會有新突破，且拭目以待。講師必須追趕這方面的新資訊。

認識個人的屬靈恩賜，個性類型和成長，文化的背景

所謂知己知彼才能百戰百勝，更何況在跨文化時身心靈大受衝擊，失衡。唯有在足夠的自我認識，成長的狀態中，才能渡過文化震撼期繼續勇往直前，把身心靈的磨損減至最低（參附錄三：宣教士磨損的原因探究），因為當個人失去熟悉的文化，支持系統，有如房頂被掀去，外衣被擲去；看清楚自己的本相，不足，軟弱。對一個不夠成熟，或不太認識自己，或不明白成長背景對個人的影響的弟兄或姊妹來說，文化震盪，工場中緊張的隊工關係，都會令他/她震驚、恐慌、易怒或抑鬱。認識自己的屬靈恩賜有助工場主任分派事奉。認識自己的個性，成長背景，文化背景和衝突處理的方式有助學員操練人際關係，特別是跨文化人際關係。

講師應有跨文化認識，可以提供一些測驗。

聖靈與宣教

1. 聖靈的工作與恩賜。
2. 堵破口與掙開細鎖。
3. 認識靈界爭戰，禱告佈道與宣教的關係。
4. 宣教士操練聆聽神，經歷神的同在。
5. 處理邪靈騷擾。

6. 禱告與佈道，行區禱告。
7. 宣教與禱告。（參附錄七：禱告求突破）

文化人類學與宣教大業

宣教士必須先認識自己的文化背景才能有效地認識及跨越文化。學習如何應用文化人類學和社會學的觀察和解說技巧以豐富個人的跨文化傳福音功力。本課題也包括宣教與文化個案討論，實習等等。

人際關係與隊工

這是宣教士訓練中很重要的一系列課程，與個性分析、自我成長、輔導技巧、恩賜辨識與事奉角色、情緒與壓力管理、禱告等等課題息息相關，互相呼應。

內容至少包含：

1. 聖經中處理衝突的原則和模式。
2. 個性類型測驗及認識每種個性的內涵。
3. 幾種處理衝突方式。
4. 多元化中的衝突處理個案。
5. 認識隊工的遊戲和實習。
6. 領導者的幾種風格。
7. 問題解決。
8. 宣教隊工的建立與維持。

請注意：工商界也開設這一類課程，必須提醒宣教士辨認它的內容而不是照單全收或盲目模仿。商界的隊工是以利及短期合作交換條件作為成功的手段。宣教隊工則是人與事並重，著重捨己和建立基督的身體，是一個在異文化衝擊下聖徒們彼此成全的愛的團契，宣教隊工要求領導者捨己，為門徒洗腳而不是做同工的老板，是僕人式的領導才能成為信徒們的榜樣。

講師應有宣教經驗，加上專門知識，一邊教學，一面樂意和學員們生活在一起，最為理想。若只有商業企管背景恐怕教的和學的都感力不從心。

情緒與壓力管理

宣教士在異文化環境中，情緒較易失控，身受的壓力較複雜和巨大，因此有必要在出發前認識自己和家人的情緒真面貌，以情緒壓力表測量。

城市宣教、鄉村佈道、原住民事工、特殊事工

21世紀人口普遍流向城市，宣教士過半數是在城市宣教，須要認識城市中含哪幾類型的居民？你宣教的對象是哪一型？城市佈道與植堂策略，城市中的合一禱告與行動，找尋福音據點時如何統計與調查等等。

鄉村佈道宣教者應具備哪些條件？應受些什麼樣的特殊訓練（如：醫療、手工藝、在家教學等等），認識鄉村和原住民的心態，認識各類特殊事工對象（如：殘障、監獄、新移民、妓女、吸毒者）的心態和福音接觸點，事奉方式的探討。

以這密集的課程不可能涵蓋上述各類型的宣教模式，加上聖經翻譯和福音廣播這兩大項，期望學員按個人蒙召恩賜和差會/教會的目標而個別搜集資料和請教有經驗的同道。

課程中能簡要地講解城市宣教的最新策略，一些個案（例如以訓練班所在地：澳門、基隆、吉隆坡等等為例），另請一位正在從事特殊宣教事工的同道來談談他的心路歷程，他的經歷和體驗給大家參考，反思。

宣教工場管理

從宣教新秀，宣教隊工及工場主任這三種不同角色去體會工場管理的難度，藝術和尋求不同情況下的最佳管理模式。講師一定是要有管理工場經驗的宣教士，引導學員試從工場主任的角度去看工場管理，在理想與實際情況之間作成熟而有創意的衡量。管理項目包括：

簽證、房屋、同屋分配、交通、衛生、隊工間的關係、與當地人的關係、語言學習、安排語言教師、家務助手、照顧病者、照顧孤單的同工、應變及危機處理如盜賊、綁架等。處理金錢、食物或物資短缺的情況。

換言之，工場主任有如兄長或父母，事無鉅細親力親為，同工對他的期望也如是。主任也要學習建立團隊的藝術，例如當有同工加進來或有一位突然離開，他須要處理隊內壓力和提昇隊工精神。

主任要多多為你的團隊禱告，做整團的屬靈遮蓋，隊員要接納因管理者的個性、差會文化及當地文化等等因素而異的管理方式，彼此一開始就有愛的契約。

危機處理最為考驗工場管理者的才智和基督精神。

亞洲各國的宣教運動巡禮

本課程務要引導學員去擁有健康的國度觀，不但和工場上其他不同差會的華人宣教士互相守望，彼此尊重，更要學習去欣賞來自世界各國的宣教士。目前，韓國宣教士數目遠遠超過華人和日本人，有必要請一位在工場宣教的韓國宣教士前來分享他的經驗，和他本國的宣教動員的情形。有不少優點是值得我們去學習的，其中一樣是他們的勇氣了！

若請到日本或菲律賓的宣教士也很好，此外，學員要準備好隨時介紹母國的宣教運動（如：港、台、新馬等等）。

單身宣教士

單身宣教士在宣教大業上扮演著先鋒，堵破口，後援等等的不同角色，常常衝鋒陷陣，深入當地文化，在缺少支援的情況下靠主恩得勝，開拓了一個又一個的工場。許多聖經翻譯者是單身女宣教士，許多部落工作者，或城市中的邊緣人福音

工作也都是她們持守起初的異象，以不死的愛，堅固的信心，默默耕耘。

教會和差會對女宣教士們的肯定和照顧都未算足夠，今後要倍力追趕，其中提供足夠的職前輔導，在職期的牧養和支援，以及述職期的休養和進修機會，最為重要。

這課題包括單身宣教士的成長指標，異文化生活和事奉須知，如何照顧自己，與已婚同工配搭，自我肯定，提防試誘，如何做決定與差會主管互相信任和諧共處，溝通之道，人際關係，如何建立支持系統等等。

訓練課程中應有單身宣教士擔任訓練者，藉著團體生活去認識並輔導學員，並成為她們的榜樣。

宣教家庭

課題包括：

1. 全職事奉家庭的特質。
2. 夫婦隊工應注意事項。
3. 搬遷與文化跨越對家庭的影響。
4. 親子文化溝通。
5. MK（宣教士子女）的特質與潛力。
6. MK的教育模式，如何選擇。
7. 家長的教育觀。
8. 宣教士家庭如何處理卑賤，又如何處理富足呢？
9. 宣教家庭的範例。
10. 留心家庭成員的感受。
11. 流動家庭的文化震盪。
12. 如何為配偶/子女禱告？
13. 危機處理案例。
14. 如何建立支持系統？（參附錄十：Missionary Family Life Syllabus）

這訓練課程中除講課外更要著力安排時機讓各學員的家庭互動，藉此發現自己家庭的特色，也學習接納，不同溝通類型的家庭，親子活動，輪流看管小孩，一同外出等都是很好的從生活中去學習的機會。

訓練者勿忘為MK作安排，使父母們很快就可以專心聽課。

助人技巧

學員用半天的時間實習如何助己助人更有效自我認識，從而面對和處理自己過去的一些感受，事理，反思和行動。講師最好是有跨文化經驗的基督徒輔導員，有助學員很快進入情況，即學即用。

亞洲的三大宗教

四週的密集課程無法涵蓋印度教，回教和佛教的教義。學員可按他日後工場的群體是那一種宗教而另外找機會學習。

宣教士的一生（或稱宣教士的模範）

由最資深的訓練者綜合他牧養宣教士的經驗，這課程中他對學員的認識和感受，以及針對華人宣教士優、缺點和各地工場實況作一總結講論，有不少學員認為這是最重要的一課。建議身為院長或資深師長者以禱告和關切的心去預備這一課。這是你對各學員付出寶貴的時間和愛心的一次臨別贈言，語重深長地流露出你對大家的期望和勸誡。將來他們成功，會想起你的勸勉，他們若失敗，也會想起你已告訴他宣教不是很容易的事，千萬要計算代價。

跨文化事奉技巧

就跨文化溝通的原則即場實習，討論。事實上，整個課程的設計已提供了連續不斷的跨文化溝通互動。講授跨文化溝通原理、跨文化個人佈道、跨文化植堂、跨文化輔導與領袖訓練、跨文化隊工建立。

回教地區和福音受限制地區宣教士生活體驗

這兩類工場將是21世紀宣教大業著力的地區，將有大量的宣教士和帶職者前往中亞、中東、北非等地區作創啟性的

事奉，那些地區的文化，加上宗教和政治的因素所限，外來人（宣教士，帶職者）的生活相當不容易，一方面像是在魚缸或成了一台戲供眾人觀看，另一方面是時常受威脅。宣教士必須集堅忍、勇氣、敏銳、謙卑、愛心於一身，值得讓曾經有經驗的人就這課題深入地分享，因為課題具感性性質，不宜錄影或錄音。

工場認識

一般來說，受訓的學員應已到過預定的工場去短宣，觀察，搜集資料，差會和工場主任亦提供了一些基本的概念，課程中可以掌握到的是如何去認識澳門：人口，教會分佈，宗教，政治經濟，有哪些族群？有多少宣教士？這地方的黑暗勢力是些什麼？人心對福音反應如何及為什麼會那樣？將來可預見哪些轉機？教會和福音機構應朝哪一方面拓展？這城市有哪些未得之民？未開拓的宣教事工？〔城市宣教〕和〔宣教與禱告〕〔為澳門禱告〕等等課目或活動都是增加對這工場的認識，為學員日後著手認識工場作極好的範例。（參附錄五：長洲文化路程指引）

語音學

宣教士最重要的裝備其中一樣是當地語言，他必須全心全意，絕不中途放棄；克服學習語言期間，必然有的感到挫折，孤單，降卑的感受，才能逐漸走出隧道，迎向光明。學習語言之先，若能先學習語音學，掌握每一個語言的發音，宣教士學習新語言時必更為得心應手。SIL（夏季語言學院的簡稱）在新加坡及其他一些城市，每年都開設為宣教士設計的語音學課程，大約4-6週。新加坡的亞洲宣教訓練學院曾邀請一位語言學教授來授課，訓練宣教士。課程若能用6-8週時間，其中包含20小時左右的語音練習，是最好不過的，若課程太短，這一科唯有割捨了。

範例一：宣教的聖經基礎

龍維耐

宣教士訓練課程的許多課目有如汽車的各部份，聖靈的能力如汽油，而宣教聖經神學有如方向盤，亦是整個聖經神學的一部份。

先交待一下聖經神學與系統神學的分別，西方神學家過去以較為靜態的方向去認識神，有：創造論、救贖論、基督論、聖靈論、末世論等等。過去一百多年聖經神學崛起，是一股清新的風，學者在舊約和新約聖經中漫遊，看見的不再是分割的「論」，而是動態的神，祂一面創造，一面救贖；把壞的變好，把死的復生。在救贖的歷史中看神萬世萬代的作為。宣教應以聖經神學的方法論來看神胸懷普世，尤其是被引導去看宣教的原因(why)和對象(who)。聖經神學中的國度觀是比大使命更為寬廣的(太24:14)。有機會請多研讀Ernest Wright的聖經神學和John Bright及Johannes Blauw的宣教聖經神學。

神的救贖是普世觀念：創1-11章祂直接介入救贖人類，那時還未有亞伯拉罕，祂愛所有的人！

個人、家族、國家

創12章進入救贖的第二個階段。祂揀選一人，後成為一大家族，到摩西時代已成為一民族，到了大衛，所羅門已成一國，所以猶大人論到自己和神的關係時，就說「亞伯拉罕、以撒、雅各的神」；提及民族，就引述出埃及的經歷；提到國家，就說「我祖大衛」。

揀選和救贖的目的

詩篇67篇：「神憐憫我們……好

叫世界得知你的道路，萬國得知你的救恩」。神揀選以色列民是為著萬族萬民的救恩，正如祂親自向亞伯拉罕、以撒、雅各共顯現了五次，都提到祂賜福他們，乃是要叫他們的後裔成為萬邦的祝福。先有揀選，後有目的。

以色列人保存了信仰，但在神救贖萬族的目的上卻失敗了，未能打開門歡迎外邦人同來敬拜真神。

請注意，神領以色列人出埃及，經過一番兵慌馬亂之後，來到西乃山下安營。這時，神向他們說最親密的話，有如新郎對著新婦(參出19:1-6)，是極重要的一番話，說到祂如鷹把子民背著，祂細心地保護他們，無微不至，乃是培育他們成為祭司民族。

這祭司一族的尊貴身份在新約中更延伸到每個信徒：彼前2：9提到我們是有君尊的祭司、聖潔的國度、屬神的子民，接著也陳述目的，好叫我們能宣揚神的美德，這就是神買贖祂子民的目的，宣教的聖經基礎。

去！和來

許多宣教學者認為舊約的救贖是萬民來敬拜，而新約是去使萬民作主的門徒（主耶穌的大使命）。其實新約也提及「來」，主耶穌呼召門徒來跟從祂，和祂一起，然後被差出去得人如得魚。五旬節更是集體敬拜的高峰，產生爆炸式的宣教動力。那一代的信徒已領受主耶穌的大使命，但推動他們去傳的是聖靈的大能，叫他們所經歷的、聽見的，不得不傳。

聖殿

從士師時代的混亂進入王朝，及至所羅門建殿完工，在殿前作了一個知神心意的禱告(王上8:41-43)，宣告這殿是歡迎外邦人同來為萬國禱告的殿。以賽亞書56:6-7同樣提到神必領那與祂聯合的外邦人到祂的聖山去殿中禱告，「因我的殿必稱為萬民禱告的殿」。

有形的聖殿經歷過輝煌、敗落、重建、維修，到主後70年還是毀了，敬拜的中心延伸至教會和信徒的身體和心靈。以弗所書2:19-21提到「外邦人和聖徒同被建造……漸漸成為主的聖殿」，神藉著聖靈居住的所在。

因此，耶穌潔淨聖殿有多層意義。當時販賣祭物的攤子佔據的是外邦人的院，亦即佔去外邦人可以進來敬拜的空間。耶穌重提「我父的殿」應該是萬國禱告的殿。第二層意義就是我們每個人的身心靈，是否成為活祭？我們是否在為萬國禱告？每個基督徒都應恢復為萬國禱告，我們的身體就是聖靈的殿。

第三層意義就是教會中的敬拜應該是為萬國禱告，也容許萬族來一同敬拜的。前面我提及的宣教聖經神學，乃是方向盤，教會為何沒有差傳信息，乃是因為把「為萬國」當成一個部門。教會的禱告，特別是聚會中的公禱，為何不「為萬國」(除了差傳年會之外)，乃是被一些節目佔了時間，也被一些觀念取代了，這些觀念和節目正是耶穌要去清除與潔淨的。求主幫助我們回到聖經中，回到神的心意中，差傳不是一個部門，聖經中的舊約和新約全都提及到神愛世人，去使萬民作主門徒。創意(或稱創啟)宣教不祇是抓住時機，而是去遵行神在創世記已頒佈的福音使命與文化使命(Evangelistic Mandate and Cultural Mandate)。但願教會每一個部門都反映出宣教心，因為神乃是宣教的神。

範例二：日期滿足的時刻（普世差傳運動的發展）

聖經說到，神的兒子主耶穌基督在一個「日期滿足」的時刻，降生於猶大境內的伯利恆，天父偉大的救贖計劃在一個美麗的時刻實踐了。那是世界三大文化的交匯點：第一是羅馬文化，所謂「條條大路通羅馬」，政府的架構完整，當時已有人口統計，各人歸各城鄉報名上冊。第二是希臘文化—猶太人散居地中海沿岸，到處設立會堂，這些會堂正是日後使徒傳福音的據點。而當時在猶太青年生活中，希伯來文漸被希臘文取代，舊約「耶和華」被譯成「主」(Lord)，七十士譯本是保存信仰經典的重大要素。希臘人重智慧，哲思、文字、字義精密優美，神的真理遂得以保存。單單主耶穌降生這一歷史時刻的選擇，就可看出神在掌管一切歷史，政權、經濟、文化的轉移，成就了萬事為祂互效效力。

面對廿一世紀，怎樣去認識神在這世代的心意？如何為主而活？福音是怎樣臨到我們？而我們又如何配合主耶穌的大使命？……我們必須從福音的起頭來看神的足跡：

主耶穌未離開門徒、被釘之前，就已經吩咐他們不可分散，要等候保惠師來臨。祂要去，保惠師才會來。五旬節那一天，門徒都聚在一處，聖靈降臨在他們中間，說起別國的話來。在一天之內，地中海一帶許多操不同語言的人同時領受了福音。信主的人天天增加，倒不是因這些剛信主的人十分明白主耶穌的大使命，而是像彼得所說的，他們所看見、聽到、經歷到的不得不說出來。在主後卅至六十年間，第二代還沒有過去，福音就在沒有任何科技媒介協助之下（實際上也不需要），傳遍了小亞細亞和地中海東部各城市。保羅說

再沒有地方可以傳了。這誠然是聖靈的工作。

近代的例子就如在中國大陸許多鄉鎮，人成群成族地歸入基督名下。與初期教會一樣，中國大陸信徒是冒生命危險信主的，他們也實在是不得不信，不得不傳，因神在他們中間如此有能力，如此真實，如此慈愛浩大。

初期教會受到極大的迫害，殉道者的血成為教會的種子，信主的人天天增加，生命力極強。進入主後第二世紀直到第四世紀，教外的逼迫漸減，信主者蔚為大群，成了社會中的主體，連羅馬官長也都信了耶穌，然而掛名基督徒卻愈來愈多。不必付代價的信仰反而削弱了信徒的生命力，教會也世俗化了。

野蠻民族歸主與修道院崛起

主後四至八世紀，中歐的野蠻人南侵，接觸到福音。他們雖四處搶掠，最後終於手下留情，教會內重要的經卷文物尚得以保存，未被大肆破壞。

這四百年間，在法國和愛爾蘭，許多有志的青年終生在修道院種田、抄聖經和研究聖經，可以說是當代的青年獻身運動。不但為後世留下了深奧精湛的釋經著作、手抄聖經，他們還改良農作物品種和社區服務、貨幣流通等等。在鼠疫肆虐歐洲期間，許多修士修女為搶救病患而死亡。那些年間教會冷淡腐敗，接下來的一千多年，是修道院在持守真理、敬拜事奉神和福音外傳！

同樣地，在近代教會發展過程中，也看到每當教會冷淡時，神就興起新的服事群體來更新信徒。

北海大盜

780至1070年間，北海大盜(Vikings)維京人，即今日的挪、瑞、丹、芬四國)為搶奪糧食南下，殺戮無數修士。但至終北海大盜反被修士們的至死忠心和寬恕的愛而深深感動，放下刀槍，歸入基督名下。

同樣地，近代的中國大陸基督徒也是以生命見證對死亡的無懼和寬大的仁愛，感動了不少迫害他們的人悔改信基督。野蠻人、維京人和中國風雨中的教會，都讓我們看到神愛喪失的人(包括存心搶掠我們的人)，比祂兒女生命的安危更為重要。因此，若我們不傳福音便真的有禍了。

十字軍東征—普世宣教史上的大污點

在教皇的感召下，已歸主的北海大盜拿出好鬥的本領，扛著十架旗幟，1095年由法國出發，花了四年時間長征，直到攻下耶路撒冷。總共殺了七萬回教徒和猶太人，還大肆慶祝一番。自此九百年來，回教敵視基督教，他們常問：「你們基督徒什麼時候才向我們道歉？」今天作為一個胸懷普世的基督徒，必須求主化解一切歷史留存下來的冤仇，並甘願作和平的使者。

感謝主，1995年，也就是十字軍東征的九百年之後，基督徒發起和好之旅，組成許多禱告隊，沿著當年十字軍東征的路線一路走著，並向回教領袖致歉。在接到信件後，一些回教清真寺都開門歡迎禱告隊進去，互相問好；化解冤仇實在是很美的事。這些隊伍在1999年7月到了耶路撒冷宣告和好。

宗教改革

教內的腐敗帶來了1520年馬丁路德的宗教改革，高舉因信稱義、以聖經為信仰基礎以及「信徒皆祭司」三方面的教義。

其實當時天主教內部也有一些改革，不過至終仍是分出來而成為更正教，即今日基督教的起源，其後在德國、英國和北歐地區迅速發展。

天主教卻向南以及海外發展，從1550年開始，漸漸向西傳至中、南美洲、延伸至菲律賓，東傳到麻六甲、澳門、日本、台灣，在這些地方蓋教堂，也建修道院。因此，今日在亞洲看見的古教堂都是天主教堂。更正教因為要重新建立傳統(卻連一些好的舊傳統也一併丟掉了)，地理上退守於寒冷而遠離地中海的北方，海外宣教的腳步遂比天主教慢了整整二百五十年。同時，馬丁路德和加爾文的跟從者偏向預定論，減低了傳福音的熱誠，也是宣教上起步遲了的原因之一。

黑暗大陸

歷史上，從歐洲往亞洲的宣教之旅先是繞過非洲，南下好望角，進入印度洋，或在蘇彝士運河通航後，經由北非穿過運河東行。不知什麼緣故，福音總是越過非洲。基督教宣教史初期(十九世紀)稱非洲為「白人的墳墓」，一直等到1865年，戴德生領導內地會同工們進入中國內陸後，這個「往內地去」的新宣教策略才直接、間接刺激了在大西洋兩岸的宣教推動者。不到廿年內，幾個對非洲內地宣教的差會相繼成立。

今日，許多非洲國家擁有相當高的信徒數目，但貧病和族群之間的仇恨互鬥，依然深深傷害著非洲許多地區的人們。

勞工宣教

聖靈在1700年間興起了兩件奇妙的事：一是感動丹麥國王親自差派宣教師，他在德國招募了兩個年輕人，經大學栽培之後差往印度宣教。二是莫拉維亞弟兄會的會友們甘心自賣為奴，遠航至東歐、冰島、格陵蘭等地，從事裁縫業、挖墳墓、

麵包師等終生帶職傳道。往後二百年直到今日普世宣教的壯闊隊伍，其開路先鋒原來是一批可敬的勞工宣教士！近十年來，菲律賓勞工大批進到10/40之窗地區，當中也有許多感人的跨文化福音使者，再次證明福音本是神的大能，且絕非知識份子的專利。

威廉克里

威廉克里是一位英國鞋匠、浸信會會友，他看見碼頭一艘艘東印度公司滿載貨物的商船航向東方，就在工作室裏懸掛一幅世界地圖，天天為印度禱告，並且搜集印度的資料。誰知牧師非但不鼓勵，反而曉以大義：「英國仍有許多未得救恩的人需要你努力傳福音，至於印度那些文化低下的人（heathens），若果神預定他們得救，他們自會得救，不用你去印度！」威廉克里反駁牧師說：「在本地，我不傳還有你們去傳。但在印度，我不去，他們這一代、下一代都沒有機會聽信福音了。」克里一去就是四十年，再也沒回英國。他的墓碑上刻了他自己選定的字句——「這兒安息於主懷的是一條可憐的小蟲」。他一生翻譯了三種語言的全足本聖經，和許多其他語言的部份經卷。1992年各地曾紀念他赴印度傳教二百周年，然而他個人為福音所成就的貢獻，實在還沒有他對整個普世宣教運動的影響來得更重大。許多差會因他而誕生，印度今天已有數千名宣教士在有限的資源下，胼手胝足，無遠弗屆地穿越文化、語言、偏見、貧窮等難關，在本土和向鄰近地區傳福音。威廉克里對印度教會的影響，一如馬禮遜和戴德生之於中國教會。

戴德生與內地會

十九世紀至廿世紀初，是英國差派傳教士的全盛時期，神透過戴德生開拓了中國內地廣大的福音禾場，感動了大批宣教

士進入內地，後來雖鐵幕低垂，但神的靈仍繼續吸引千萬中國人歸向祂。由此看見神走在歷史的前頭，早已預備好蒙救贖的群體，在宣教士被迫離開後，繼續以生命見證祂。自古至今，殉道者的血成為教會的種籽。

廿世紀宣教—未得之民

宣教學者稱十九世紀為「偉大的世紀」，的確，到了該世紀末，福音已觸及世界各大洲的許多重點。雖然還是點多於面，沿海多於內陸，但至少宣教士足跡已遍及五大洲。

當湯申（Townsend）宣教士在拉丁美洲以西班牙語講道，土著們卻沒有反應，因為不懂西班牙語時，這刺激了他對福音策略作重大的反思。

馬蓋文（Mc Gavran）在印度宣教，看見印度人被限制在階級的框框內，一個低階層的人信了主，要傳福音給高階層是不可能的。以種族為考量因素的宣教策略遂開始萌芽。

第一、二次世界大戰把全人類推入一個快速航向未知的未來的失重狀態。1945年戰後至1970年，被宣教學者稱為「奇異的廿五年」——在這四分之一世紀內，全球幾個大帝國的所屬殖民地，以驚人的速度紛紛獨立，今天在亞洲連澳門這最後一片殖民地也回歸中國了。想當年，整個印度、巴基斯坦、紐西蘭、澳洲、加拿大都是英屬殖民地。英國的胃口之大，真是不可思議！

隨著政治上的獨立，奇妙地，亞洲教會也慢慢茁壯起來，不但自立自養自傳，而且外展一向本土及跨文化地區差派宣教士。1970年代興起的第三世界宣教運動，至今已波瀾壯闊，非西方宣教士人數和西方宣教士人數同等，匯成大軍，正好一同迎接這世紀末未完成的使命——把好消息帶

到全世界一千多個福音未及之地和未得之民當中去！

迎向廿一世紀

以中國來說，由廿世紀初開始，華北、華南的幾次大大小小復興之後都產生許多佈道團、神學院，鼓勵許多蒙召的人往遠方福音未得之地去。我們從零散的文字見証可看見：傳道者遵從聖靈的指引，隨走隨傳，直到塞外少數民族甚至中亞。一位屬靈前輩說：「過去數十年，中國的信徒一直在宣教。宣教是神的心意，祂一直在呼召差派，也一直與祂的工人同在。」早期梧州建道神學院的林證耶牧師即遠赴印尼加里曼丹土著當中宣教，著有《蓬島開荒記》。

90年代是全球宣教總動員的里程碑。彼得·魏格納預估到了公元2020年，全球差派宣教士最多的可能是中國人（華人）。因此，親愛的弟兄姊妹，前面這十年我們要好好儆醒，尋求明白神的心意，作一個識時務、以普世宣教為己任的基督徒！

為什麼說90年代是一個里程碑呢？

一、策略性禱告和禱告網的形成。例如10/40之窗禱告行動（參註）；為回教徒三十日禱告；和好之旅（參前面十字軍東征史事）；為國家禱告日；學園傳道會創辦人白立德（Bill Bright）發起的公元2000禁食四十日禱告運動；為以色列禱告；新加坡發起的為亞洲禱告鏈……請留心看神如何回應這些禱告，請注意遠方傳來群體歸主的現象。愈來愈多原本是福音未及的群體現已有了教會，種族之間的好、互相饒恕時有所聞。

二、第二世界後共產國家的信徒也起來參與宣教了。去年七月我有機會在聖彼得堡一所神學院中講宣教概況，學生們都

很感動，明白到他們必須禱告求主差工人往西伯利亞、東歐等地去收割莊稼。

三、最後我要挑戰弟兄姊妹們一人一生獻一年。前面說過，南韓大學生都至少獻上一年來還福音的債。一生中有幾個契機時刻。是很寶貴的：第一是中學畢業，第二是大學畢業，第三是在社會上工作了十多年後。想停下來休息或思想要不要轉個方向時，第四是提早退休或退休的時刻。我鼓勵弟兄姊妹在像這樣的關鍵時刻，可以用半年到一年投身宣教大業。你可以在本地全力推動和支持宣教，或是上工場去支援宣教士（有些差會稱之為「信徒宣教」），或是定期進入前線去培訓和關懷，例如教學、醫療、科技工程、文字宣教、鄉村佈道等等。

從前，宣教士以專業人士身份來到中國，現在我們更要鼓勵在教會中那百分之九十的所謂「平信徒」，帶著他們的專業前往宣教工場，起碼一人一生獻一年給主。其實，每十年就應該獻上一年完全作主的工作吧！若一人一生獻一年，一千人的教會就為神國添了一千個宣教年了。

在日期滿足的時刻，主耶穌降生於伯利恒。二千年過去了，許多傳福音的機會也已失而不復得。當日期再滿足時，主耶穌要再來！

在那之前，如今還是悅納的時候、拯救的日子。廿一世紀是屬於每一位信徒的，而信徒又是屬主基督的，你將如何預備自己迎向公元二千？

資料提供：龍維剛

原載於：

另一種鼓音1998。台灣福音證主出版社

範例三：宣教新趨勢

九十年代興起的〔創啟工場〕

九十年代開始，出現了另外一種宣教工場，名為〔創啟世界〕，這些國家不能以傳統的宣教方法打開傳道之門而是要用創新的方法才能開啟人的心門或入境的門，因此取名創啟。此外，創啟也代表創世紀和啟示錄，也就是說創新的方法必需建基於全本聖經的真理原則上。創啟國家不簽發宣教士入境簽證，也不容許外人在國內自行組織宗教活動。這些國家包括了許多回教、共產、印度教和一些佛教國家。一般來說，〔創啟世界〕宣教事工難度高於〔開放世界〕，二十一世紀普世宣教工作的重點將是〔創啟世界〕。10/40之窗內的62個國家中有55個屬〔創啟世界〕。全球非基督徒中有超過80%居於〔創啟世界〕，而住在〔開放世界〕的，就只有15%。那麼，宣教士訓練就必需考慮〔創啟工場〕的需要了。

創啟國家歡迎有助他們建設的人士入境，包括商界及各種專業人士。比較受歡迎的建設工作包括：經濟建設、醫療建設、衛生建設、心理建設、教育建設、科技建設、孤兒養育、老人護養、以及天災後的救災重建等等。因此，比較受歡迎的〔創啟工人〕，就是商人、專業人員和技術人才了。

〔創啟工人〕在工場上為未信者服務，而從當地人的眼光看，這些服務是有效的和有幫助的。優質的服務往往為〔創啟工人〕建立橋樑，接觸未信的人，並且建立信譽，叫未信者信服他們。一般來說，這些服務可能是需長期訓練的專業或技術上的服務例如醫生、護士、教師等，也是〔創啟工人〕未奉獻前的職業。

〔創啟工人〕必須學會查經。家與母會是最基本的訓練工場。教會應該為〔創啟工人〕提供門徒訓練的機會與實踐的督導。

培訓準〔創啟工人〕對政治宗教文化的敏銳警覺與應變的能力真是沒有捷徑的。筆者的觀察：若準工人來自〔開放地區〕，則無論他在事前上了多少創啟課，閱讀了多少本創啟書，只要他腳踏工場，就很自然地使用〔開放國家〕的眼光與取向行事。若沒有人在他身旁提醒或指導，很容易犯上嚴重的錯誤，為工作產生不必要的阻礙。因此，最有效的學習是作短期的交流與服務。在事前接受他們的訓練，在工場上接受他們的指導，在事後接受他們的檢討。第一次去時少說話，多觀察，多學習。以後才慢慢學習處人，處事及與政府交往。在選擇學習的機構方面，宜跟從一些多工作，少宣傳，多長期義工及工人，而不是著重短宣交流的，並且在創啟地區已建立了長期的工作，又得到當地人肯定的機構。

21世紀天普世使命大趨勢

1. 基本的信念[太 24:14]

❖ 主快要回來，最後的天國普世運動，此期時矣

2. 取向

❖ 從聖經了解～天災、國際、民族、社會、宗教

❖ 從現在處境了解～蘇聯解體、改革開放、回歸、金融風暴、天災頻頻

❖ 從差傳學了解～最後運動之舞台

❖ 從堂會及差會了解～如何面對與部署

3. 分辨天國使命的恒與變
❖ 接受天國普世使命只有一個，取向卻因客觀環境變異改變

4. 90年代的普世使命的神蹟～世界與教會舞台的準備，普世運動的整裝待發

❖ 天國異軍突然興起

❖ 天國良田突然出現

❖ 天國策略突然明朗

❖ 天國靈力突然顯露

❖ 天國差派突然體現

5. 前瞻 21世紀～五大路線

三大世界

❖ 開放世界的福音事工路線[15%]

❖ 後共世界的整全福音路線[5%]

❖ 創啟世界的服務見證路線[80%]

兩類大族群

❖ 尚無母語聖經少數民族的聖經翻譯路線

❖ 「居散之民」福音事工路線

6. 一國兩制下的普世使命

❖ 從彼得生命看見的兩種取向[彼前 2:9-17]

❖ 天國使命分水嶺

❖ 實踐得來的創啟使命學～扶貧的取向、優質的生命、優質的服務、合法的途徑、長線的委身、歸正的旅程

7. 堂會的責任

❖ 透視處境的聖經教導

❖ 天國工人的培訓：優質的生命、優質的服務、長線的委身

❖ 各種資源的支持，特別是禱告方面

8. 差會的挑戰

❖ 多變前境中，釐定方向之勇氣與眼光

- ❖ 探討適切新處境的策略與方法
- ❖ 多元結構之適應
- ❖ 各類人才之招募
- ❖ 繼續生存的挑戰
- ❖ 所需資源之發掘與發展

資料提供：叔紀田

範例四：給城市宣教工作者的研究建議

1. 認識您的鄰舍：
 - 搜集他們的基本資料，包括年齡、教育程度、職業或工作、宗教傳統、籍貫背景等。
2. 認出社群的領袖：
 - a. 該區的領袖是誰？
 - b. 他們對教會的態度怎樣？
 - c. 您需要甚麼來改進他們對您教會的認識和您的事工？
3. 您認為您的社區（社群）有些甚麼需要：
 - 他們有甚麼地方感到「不滿」？
 - 您的社區當前有甚麼主要問題和困難？
4. 確定您對這社區的事奉：
 - a. 您正嘗試接觸甚麼人？
 - b. 您的教會現在給予您甚麼支持？
5. 認出神對這社區的計劃：
 - a. 倘若耶穌基督今天再臨您的社區，在那裏可以找到祂呢？祂會做些甚麼呢？
 - b. 您的教會如何能更忠於神給城市的旨意？
6. 認出障礙：
 - 您認為有甚麼主要障礙使您難於接觸的那些人？
7. 探究您如何能建立進入這社區的橋樑
8. 探索您社區的資源：
 - a. 不論宗教信仰，有誰在這區從事助人的工作？
 - b. 他們正在做甚麼？
 - c. 不論宗教信仰，有何與他人「合作」的可能？怎樣進行？
9. 探索您教會的資源：
 - 列出教會的人才和恩賜（可能您會驚訝主賜給您的資源！）
10. 您的夢想：
 - 倘若神給您足夠能力去做您想為教會和社會做的，您會怎樣去做？

資料提供：洪雪良

範例五：壓力處理

壓力是我們生活的一部分

你知道甚麼是壓力嗎？

- ❖ 壓力是在所處身的環境中使我們持續往前走的動力
- ❖ 環境→製造壓力→結果
- ❖ 請注意壓力有好的壓力，也有壞的壓力！
- ❖ 無論是好的，是壞的，都會帶來結果。
- ❖ 我們沒有方法可以改變環境，但我們可以決定壓力帶給我們的結果。事實上，我們要為自己的結果負責！

你知道甚麼是壓力帶來的結果嗎？

- ❖ 頭痛、胃潰瘍、緊張、……

你能有效判別自己是否處身壓力之中嗎？

- ❖ 詩 95:1-7
- ❖ 知道神，知道祂可以成為我們的保護

如何進入壓力之中？

- ❖ 你可以否定，但有一次你會被打倒！
- ❖ 你可以哭泣，繼續哭泣。
- ❖ 你可以回擊，你建立自己的圍牆。
- ❖ 你可以面對它，你嘗試找出原因所在，以致我們不會在不知不覺中被它侵蝕；到頭來，當我們面對更大的問題時，我們就會出現困難。

壓力是否屬靈軟弱的記號？

- ❖ 壓力不是，但那結果卻是！對壓力的回應正反映我們屬靈的狀態。我是否可以在其中安然自處！

基督徒是否可以避免壓力？

- ❖ 事實上，相反地，我們可能面對更大的壓力

跨文化宣教同工所面對的壓力

- ❖ 彼前 5:7 給我們的應許，主顧念我們。

- ❖ 跨越文化的壓力，如語言的學習、對不同文化群體中處理問題的方式、如何調節自己的生活方式；
- ❖ 人際帶來的壓力，如握手、擁抱、私有安全空間、與同工的矛盾；
- ❖ 機構帶來的壓力，如政策、與不同地方來的人同工；
- ❖ 身體的壓力，如食物、天氣、睡眠；
- ❖ 心理上的壓力，如未有處理的過往經驗、失敗的感覺在壓力的環境中重新湧現；所以我們必須對自己有相當的認識；
- ❖ 尋求支持的壓力，如渴求工作成績；
- ❖ 屬靈的壓力，如：屬靈爭戰、不想讀聖經、祈禱乏力等！

如何處理壓力

- ❖ 適當的休息，不是指睡覺；小心「屬靈人不需要假期！」這句話的害處！當我們提出休假時，我們同樣面對另外的壓力。秘訣是你申請退修（retreat）；在退修中你可以 pray & play；
- ❖ 你要在你的日誌中預留個人時間；
- ❖ Plan ahead, get ahead，適當的計劃，小心過多所謂突發事件；
- ❖ 可能的建議包括：
 - ❖ 減少超時工作的機會
 - ❖ 增加休息時間
 - ❖ 想一想你下一次的休假
 - ❖ 建立一個娛樂/興趣
 - ❖ 想一想會否我作了太多事，其實可能是其他人需要作的；
- ❖ 勝過被壓的秘訣：弗 4:4「盼望」！當你輔導一個似乎被壓垮的人時，緊記要指出他有「盼望」，有出路！

資料提供：戴堅忠

範例六：心理測驗與宣教的關係

為什麼要用心理學—屬世的方法來用在屬靈的人身上？

1. 正面原因：知己知彼；從別人的角度、客觀地看自己……
2. 反面原因：避免傷害；人性的罪性，人才流失等。

舉一個例子：一位工場主任去看宣教士，一會兒說沒有冷氣……一會兒說房子破爛等。又云：因為有一部電腦，所以要保護這台電腦而修補房子。於是這位宣教士感到被傷害：人不如電腦！

心理測驗有多方面的檢測：有智力測驗、性格、解決問題能力、工作傾向、跨越文化能力：是否有憂鬱症，精神病徵等傾向。沒有所謂一種理想的宣教士模型。心理測驗可以幫助人知道自己的長處短處、強項短項恩賜等。

做心理測驗不是一個合格與否的問題，乃是合適與否的問題。適合在前方還是後方，長宣還是短宣（1-3年）。美軍前後方比例為1:7。

其實一個宣教士退下來，或是一個準宣教士被勸導下來推動宣教（後方）不等於絕望。教會是一個醫治的群體。而不是將這個人從群體中趕出去。

心理測驗一個主要功能是減少流失。一般流失原因有：人際關係、生活習慣、性格衝突、價值觀、工作方式等等。通常我們僅僅注意與當地人的關係，往往忽略了以下兩種人的關係：

同工：溝通方式多是屬靈指責

差會：祇關心錢、屬靈指責

上述關係應顧及馬大與馬利亞的分別，由散兵隊工的階段：密月期；認識期；打架期；進入合作期。宣教士實際用在向

當地人傳福音的時間大概僅僅佔1/3。

宣教士常常到犯錯的時候，才知道有這樣的規矩。例如：能否買這個東西？要先問問差會？這是屬靈操練！可惜，我們過去的背景仍深刻地影響我們。請問你的信念及習慣是什麼？如果你不能夠認同，是否離開？這些都必須先想好，講好。華人差會很少有明文規定，喜歡口傳下來，遇到問題才處理。

心理測驗也看出一個人的獨立思考力（在香港往往只是經濟的獨立），女的是無（粵音與「模」同）飯主婦，從來沒有離開父母。親子關係是既黏合又對抗的（enmeshed & rejected）。我們來自一個農業社會文化，今天你來幫我，明天我幫你，不必分彼此。幹活也是如此。沒有個體觀念，只有關係觀念。親子關係多是陽奉陰違。又很自然的將這種關係帶進與差會的關係。最可怕的是自己不自覺，結果是謊言加上謊言，萬劫不復！中國人要操練用愛心說誠實話。總之，宣教士是好人，差會也是好人，但好人與好人之間會做壞事。

（擇自CCT第七屆課堂：心理測驗與宣教的關係：邱提錫博士講。1999年5月）

註：有關宣教士的磨損和甄選等問題，請參附錄三，四：節譯自Too Valuable To Lose. Edited by William D Taylor, Wm Carey Library, Pasadena. 1997

範例七：華人次文化與宣教士訓練

所謂「有海水的地方就有華人」，描述華人無遠弗屆，真是地球上的拓荒者，除了在橫跨北美鐵路建築上立了汗馬功勞之外，原來修築西伯利亞的鐵路過程中也滿了華人的血汗，寒帶至熱帶，東半球至西半球，華僑，華裔所到之處，不僅自己立足，經商或鑽研科技給所住的城市帶來極大的繁榮。

歲月催人，僑居久了，華人在文化上便自然地與當地文化融合了，雖然鄉音未改，衣食住行也相當固守傳統，但生活及思想方式總是帶點異國色彩，其實是十分好的，在普世宣教上，華僑更是我們寄予厚望的一群。

來自各地的華人宣教士在工場上同工起來，因次文化背景的不同，短兵相接，團隊起來總有要適應的地方，因此在裝備和訓練時有必要上一課次文化與宣教隊工來探討彼此如何隊工？如何彼此認識。

因為「團隊精神」是宣教工場上成功與否的一個極重要因素。尤其是華人宣教士，因大家來自不同文化的地區，在團隊合作上須要花較多的心力—來自各地區的華人，都有不同的歷史包袱，更須要彼此了解、互相接納。

討論題：

1. 各次文化（國內、港、台、東南亞，其實可以再細分為新、泰、印、菲、美、歐等等）的異同。
2. 各次文化特性的成因。
3. 彼此相處之道 / 預防衝突之策。
4. 試討論下列題目：
 - a) 在較強盛的國家中，比方說在新加坡和美國，華人有時不稱自己為華人（自稱為新加坡人或美國人），但在國勢較弱的國家，華人必定稱自己為華人。

為什麼？表示什麼？

- b) 比起其他亞洲宣教士，華人往往因為分析得太深入或太清楚，使我們總是停留在反覆衡量後果、得失、對己身安危的影響等思慮中。過度衡量的結果，便是「缺乏冒險精神」，在為主做工時，若過於精打細算、斤斤計較，就是帶不出行動來。你同意嗎？有何對策？
 - c) 來自台灣、香港、新加坡、北美等地區，常常會起「內鬨」、彼此批評、不能互相接納。我在新加坡的「亞洲宣教士訓練學院」服事時，就常碰到這種情形。這使得其他國籍的同工顯得納悶：「你們不都是華人嗎？為何不能彼此了解、接納呢？」試列舉你個人曾成功地突破次文化差異而建立的友誼或隊工的經驗。秘訣何在？
 - d) 在不同的次文化中互動時，如何在「容忍」與「改進」之間；「包容」與「自我肯定」之間取得平衡？
 - e) 每個人列舉自己次文化中最受別的地方歡迎；以及令人最難容忍之處，並試建議別人如何去和你同工。
- 請參「關於課程設計的一些提醒」。

團隊精神與宣教大業

多年前有一位韓國牧師來接受宣教士訓練，當被問及為何選擇宣教，他說：「我是個獨行俠，連運動我也選擇可以一個人做的，如壁球，帆船……」。經過數個月的訓練，果然看到他是一個不善團隊的人，給大家增添許多頭痛。可能是過去宣教士的傳記給我們留下一個印象：攀山越嶺，吃人部落，冒戰火瘟疫之險，仍勇往直前一個個都是獨行俠！

回憶廿多年前的宣教前輩和同輩，特別越是落後的地區，宣教士越是個「戰地司令」，而當地同工看見宣教士如此犧牲，如此有愛心，也就百依百順，不敢違抗，代代相傳。

若是相安無事也就罷了，事實不然，近二、三十年來，宣教工場一一成熟(又稱老化)，當地同工已起來接棒，便遇見雙重的困難：第一，宣教士家長式的領導已行不通；第二，新一代接棒的人不知如何收拾殘局，如何把同工整合成為隊工。

再看看教會的形式，今時今日，許多三十五歲以下的牧者或宣教士似傾向採納小組教會型式。在香港，許多小組教會已派出團隊往印度北部等地方短期宣教、植堂、建立當地化的小組教會。他們的特式是會友團隊化，牧養的同工們也是團隊化。再看看宣教工場，較新的工場中宣教士也是年輕的較多，我注意到他們比較善於和當地信徒建立隊工的關係，而宣教士之間也能跨差會，彼此一起禱告，互相扶持。這是可喜可賀的現象！

不久之前有一間神學院為迎向廿一世紀，教師和主管一起有個退修會，頗為創新的是他們請來一位企管專家，院

長坐一旁，由這位專家(是基督徒)主持會議。在他的導引下，讓每位師長和主任們都就個人體驗、學院方向等抒發己見，最後這位專家細心地綜合，提出具體建議。這間神學院正在學習團隊！數年前有一間華僑教會面臨分裂，當時有一位專家和執事教牧們花了一星期的時間禱告，分析每個人的個性、氣質、隊工中的特殊表現。經過多次的一齊來學習知己知彼，建立團隊，終於這間教會不再鬧分裂了，感謝主。

有一隊宣教士彼此鬧意見，已到白熱化的地步。差會先後派了三位不同國籍的主管去細聽每一個人的分訴，經過數不清的會談，流了不少眼淚，難關終於過了。

隊工是合神心意的，看！耶穌就有祂的團隊，沒有一個團隊比主耶穌那十二個門徒更為複雜難搞，怪不得耶穌常要離開他們獨自去歇一歇，但他沒有放棄他們。個性強的保羅，也有同工常在一起，他也嘗試和不相同的人配搭，如西拉、路加。再說，神自己也是在團隊呢！一位輔導專家曾說過，三位一體神是最佳隊工，因為各自有鮮明的角色位格，而又能最緊密地合作，有甚麼能比「一體」更為親密？研究團隊效應的彭懷真說：「身為主管的要讓每一成員發揮最大的功能，過去層次分明的金字塔型行政組織大大限制了團隊的動力和活力。」他又說：在團隊中頭銜變得不重要，管理者減少，實際做事的人增加；資訊傳播的速度加快，有錯誤，馬上被發現，有優點，很快就會被讚賞。(註)現今在各地的宣教士訓練也是基於這個原則，每班只收12-14個人，我們一齊來學團隊。家長式的領導已很難行得通

了，新一代都喜歡團隊(據說是X世代的特徵)，問題是中年以上的宣教士能否放下身段向他們學習團隊。

如何培養宣教工場團隊精神？

(一) 透徹、全備的職前訓練和團隊建立

差會主管要負上很大的責任，他自己必須受過團隊建立的訓練。若整個差會都沒有一兩個人懂得建立團隊，便應趕快派人去受訓練，或全體都去受這一類的訓練，內容包括自我認識、人際互動力、表達信任力、團隊生態的認識和運作、文化震盪處理、情緒管理、衝突管理、領導的品質等等。我們就稱這些訓練的人為團隊訓練者(Team Builder)吧！在宣教士未踏入工場前訓練者就要看見工場上加入新來者的互動，指導新舊同工。他又要定期訪問工場，特別是新工場，客觀分析，邀請大家發言，助他們溝通(打開心中悶結)，向工場主任進言等等。這職位可由人事主任兼職。

(二) 向善於團隊的西差會學習

在我看，他們成功是在於給予每位宣教士一點點個人發展的空間，主管願意花時間，甚至跑到工場上去聆聽，自己錯了也勇於承認，給團隊立下榜樣。

(三) 在家庭中學習團隊

許多牧者、宣教士都是父母親，我們怎樣和成長中的兒女們團隊？他們肯坦誠向我們溝通嗎？你願意聆聽他們嗎？鼓起勇氣，請孩子們講出他們對你溝通方式有沒有不滿。他們是你最忠實的、可信賴的誼友。

(四) 向新同工進言

這是你學習的階段，先按照你的工場主任的目標和策略去拓展，兩、三年之後，才提出你的異象和行政方式。這個初進工場的學習階段你要沉得住氣，

否則若不能與他團隊，一定是你走而不是比你先來的人走，上工場前你就應該調較好心態。差會也有責任幫助新同工明白這些要訣，差會負責人最好能陪同新宣教士進工場，並以退修會方式協助新舊同工開始團隊，一面觀察他們的互動，一面保持輕鬆和彼此的敬重。

(五) 向工場主任或新同工督導者進言

團隊的成功與否決定在你。請運用你的智慧和愛心，你的目標不是要去難倒那人地生疏的新同工，你是要助他們成功。當你理由十足時，也先想想，你已贏得新同工的信任嗎？他們感覺到明白他們的處境嗎？不錯，你來工場比較久，他們一定得聽你的，但差會也會長期觀察你和你的同工能否贏得新同工的尊敬和信任。同工團隊只會越來越年輕化，是你應該跨越代溝去體會他們的心情，讓他們從心裏佩服敬愛你。你一定要個別去認識每位新同工，探訪每個小家庭，而不是軍訓式的在全體面前去對付某一個人。你一定要客觀、冷靜、關心人多過事，要有牧者心腸，不要當他們是工具。

(六) 向每一位宣教士進言

記得摩西和神的對話嗎？他堅持神要和他同去，在我們還沒進入工場之前，撒但已伏在那兒想著怎樣應付我們這些來搶地盤的挑戰者。每一位宣教士都應記住，我們若同心，不戰而勝，若不同心，本身就已輸了。寧可吃虧！務要祝福同工，阿伯拉罕先讓羅得佔據肥美之地，後又率家人去營救羅得；看羅得給阿伯拉罕多少麻煩？以撒的僕人也是一再的挖井，任人佔去；雅各更是服在拉班手下，任他一再改他的工價。請問，最後是誰更為有福？更為昌大？誰說不能團隊？是否你覺得不公平，不合理就是不能同心？你是否覺得神不聽你的禱

告呢？不是的，神在等你完全順服下來，祂才能夠責備那不順服的人(林後 10:6)。常常是你的頑抗，苦毒的態度(即使你比較有理由，也不妙)，造成屬靈破口，給惡者有機可乘，進來大施破壞。

今天已有很多創意解決衝突的妙方供我們學習使用，透過一些課程，我們又漸漸明白如何認識自己，增加情緒商數，建立團隊。在應用這些工具時，求聖靈引導，給我們寬大、饒恕、憐憫、謙卑的心，彼此切實相愛。我們若不同心，沒有隊工，無論個人功績如何高，真正的贏家是撒但；當我們彼此認罪，彼此服事，撒但就慘敗。

單有團隊技巧而不識破撒但詭計，是前門得勝，後門又被攻破，徒勞無功的。同一工場上不同差會、來自不同地區的宣教士要彼此祝福，彼此關顧。最近我在柬埔寨就看見一幅美麗的景象：年輕的華人宣教士們彼此照顧，互相代禱，每個月聚在一起同為這滿目瘡痍的國家求恩。他們的處境困難重重，宣教經驗不深，面對的屬靈攻擊相當猛烈(常有同工生病或發生事故)，但他們跨越宗派的同心合意，必蒙主喜悅，得主保守，也必帶來復興。宣教士必須團隊，才能攻破撒但數千年以來築起的堅固營壘。

註：彭懷真，《團隊高績效》，台北：希代書版，一九九九年，第三十一頁。

此外請參考 Donald C Palmer 著：Managing Conflict Creatively, A Guide for Missionaries and Christian Workers (創意衝突管理)，Pasadena: William Carey Library

(本文錄自一九九九年七月「華傳路」，作者：龍維耐。)

建立健康團隊

十多年前我們和日本同工一起構思宣教訓練的內容和導向，不久便發現日本牧師是位強勢領導人，所謂駕馭型。感謝主！我（維耐）是友善型。由於文化背景不同，中國人注重禮讓，也有三分幽默，加上聖經的原則要求我們愛人不可虛假，要彼此同心。他的日本作風令他十分負責，親力親為，他愛學生，一家人過著簡樸的生活。

中日團隊

三年的緊密配搭中，我們摸著石子過河，一面努力建立健康團隊。創業艱難，他很需要我的支持，特別是當將要一同往香港和台灣招生，約見差會領袖時，他懇請我為他開路，我也欣然答應儘力而為。

那已是十六年前的事了，由那時開始，直到現在，每一屆宣教士訓練，我和同工都很看重先建立成為好搭檔，好伙伴，這比什麼都重要。將來，學員們會把所有的講義忘光，但相信他會記得導師們是如何互相順服地配搭。而在一個月或四個月的訓練期間，在導師課程設計的安排下，全部學員們得以嘗試建立成一隊伍。

作為訓練者，如何協助學員建立團隊？真是不簡單，先說說反面：導師若不小心，倒是能拆散隊伍的，我也見過這種場面，如：偏心、自我中心、不去個別幫助他們解困、解怨、沒有提供方向等等。

導師風格與團隊

若訓練者是駕馭型，他很自然地成為學員的領導者和一切的標準，過份這樣便造成學員過份依賴導師；學員之間

不親密，和不自覺地去模仿導師，互相駕馭。這一型的訓練主任須要學習放手，甚至故意缺席一兩次，看看學員能否團隊起來。好處是他豪放的領導風格能帶動整隊的熱切氣氛。

分析型的訓練主任若能鼓勵學員們獨立思考，不要事事問他。訓練者以欣賞的態度去鼓勵大家，偶爾缺席一下，讓學員們中間駕馭型的，或表達型的去帶動大家活潑一點也好。分析型的導師要留意多付出愛心，行動，也要讓學員認識你。

友善型的訓練主任很容易鼓勵大家相親相愛，他反而有時顯得太寬容。

表達型的訓練主任要謹記去關注每一學員，而且肯投入地聆聽，多多鼓勵灰心的。這一型的領導風格能帶動學員去採取行動，較為動態。切忌自我中心。

簡言之，每一種風格訓練主任和導師領導起來各有特色，只要留意讓不同風格的學員都有機會互動、互輔、不積怨、不故意冷落少數群體（例如其中一兩位背景不同，而大多數學員背景相近時），便能趨向健康團隊了。所謂理想或特優的團隊少之又少；能運作，阻力減至最低，就已是健康團隊了。

一般團隊的發展

團隊既是由互不相識的幾個人，努力建立起來的，我們就必須留意，團隊發展中的幾個階段的特色，好叫我們不必逆風而行，而是順風駛履。

第一階段：建立期

大家開始形成團隊，不太清楚對方的期望，每個人伸出腳試試水溫，以平和、客套的方式交往，又稱蜜月期。宣

教士訓練者導引這成為契約期，善用契約期來釐清目標，以充份的交流和活動（如：打球、烹飪）來增加彼此認識，以許多一同禱告的機會來讓聖靈管理團隊。若能善用契約期來彼此建立信任，將大大減低第二期的不健康的衝突。

第二階段：衝突期

大家的不相同已顯露出來，對團隊的結構和工作意見相左、抗拒、衝突。怎樣「健康地衝突」和把不健康的衝突減至最低？以下列出五塊絆腳石，也可能轉化成進階石。

1. 處理衝突的方式：

因個性與傾向的不同處理衝突方式有差別，常常磨至白熱化，例如駕駛型的人—喜歡別人順從他，不然他會傾向採取不理會，棄權的方式。分析型的人—傾向把問題複雜化，雖然他的意見多是好的，或長遠來看是十分高明的。表達型的人—十分須要大家聆聽及肯定他。友善型的人—若能主動成為團隊中的調和、諮商者，是最好不過的。而每一個人都須要留意神的引導，察驗一些策略是否出於神；達至同心，共識是有可能的。

2. 恩賜的問題：

由於不認識自己或對方的恩賜而投以錯誤的期望，或分派不合適的工作。神的兒女們在團隊中更要彼此察驗，肯定每個人的屬靈恩賜；在宣教隊工中，按各人的恩賜來分派工作，定能減少埋怨和衝突。訓練者先要知道自己的恩賜。

3. 順服的問題：

華人之所以被稱為一盆散沙，主要是不能服權柄，或陽奉陰違。

通常，神是把異象先賜給領導人的。領導人要持守自己，不去惹隊工的氣（以弗所書勸喻為父母的）。而隊員，特別是新到工場的，一定要學習放下己見，以順服主基督的心去投入。神會透過你的順服賜福整個團隊。日後祂更會抬舉你，讓你的異象得到認許。領導人要付更高的代價，因為神把團隊交給你去做牧養，你要多花時間闡明你的信念，異象；又肯去聆聽隊員意見，尊重他們，如此才贏得他們的敬重；神也會透過隊員向你說話。

4. 品格與委身程度的問題：

隊員中若有不十分委身的，或品格有問題的（特別是短宣者），會令全隊人鬆散。要為他禱告，因為只有兩種可能，他被你們感化來一同委身，或者他會提早離開。

5. 文化因素：

（參下頁：國際化的團隊）

以上是團隊的五塊絆腳石，務要靠主恩使它變成進階石。

第三階段：融和期

如果第二階段成功過渡的話，這時候，大家由衝突緩和下來，摸清楚團隊的方向，又因定期聚集而增加安全感，可以預知下一步是什麼，經互相拜訪，慶祝生日，互相擔代，退修，小孩一起玩等等媒介成為穩定的團隊。唯必須注意勿樂在其中變成俱樂部。記住團隊的目的乃是為大使命。

第四階段：成熟期

團隊已建立互信互賴，共同目標，可以全速發展事工，絆腳石亦成為進階石了。

國際化的團隊 / 多元化的團隊

前面提過，團隊的風格是跟著領導人走的，因此要認識誰是領導人。一般西方人比較不懂得謙讓，加上直率，所以常顯得強勢，美國人頗懂求同存異之道，團隊成功率較高；拉丁美洲人很隨和，但不喜歡在眾人前失去威信，所以較為敏感；日本人小心翼翼；韓國人橫衝直闖，真誠好學；香港人和新台灣人都比較靈活應變；不同的是男性和女性的互動方式，中國人的風格正在蛻變中；東南亞的華人也各不相同，要看華人在當地的角色，例如：菲律賓很少排華，泰國一向尊重華人，和印尼、馬來西亞都各有不同。

國際化的團隊沒捷徑，要花數倍時間來培養共識、互信。避免孤立一兩個人，最好有一位懂得多元文化的人在當中援衝，解釋一下每個文化的成因和特質，促進大家的接納，否則同工起來困難重重，除了地區文化之外，還有「派系」文化，這是中國人的特色。無論如何，採取積極和欣賞的態度。日子久了，文化也好，個性也好，派系也好，這些差異都因彼此肝膽相照，共負一轆，而漸漸消失了！例如：愛爾蘭人的口音十分突出，Rodney是英國人，太太是愛爾蘭人。一天，Rodney說：「我從來不覺得太太有愛爾蘭口音，只覺得她是Heather（她的名字）。」

訓練課程中的隊工練習 (圖解)

團隊的建立:

導師小團隊：每日同禱，討論，處理突發事件，關心家人

師生小團隊：(同背景、宗派……)

師生大團隊：每位導師與不同學員交流，輔導，同禱

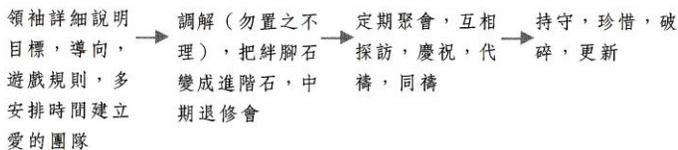
學員小團隊：朝夕相處，上課 / 進餐 / 佈道 / ……由認識到彼此支持

團隊的發展:

訓練課的:	第一週	第二週	第三週	第四週
工場中的:	第一月	第二月	第三月	第四月
工場 / 婚姻中的:	第一年	第二年	第三年	第四年



成功秘笈:



* 每有隊員(包括小孩，短宣者)增減，生病……團隊互動會起變化，有時倒回第一期從新再來開始團隊。又，小團隊的狀況(家庭，單身同住的同工)常常影響大團隊。

資料提供：龍蕭念全

培育宣教士的國度觀

華人宣教訓練者應注意培育學員有國度觀。你本人應常與全球參與宣教士訓練工作者 (Missionary Trainers) 多交流，交換意見。亞宣歷屆的華人校友，都覺得在亞宣的一大收穫是：認識他國宣教士 (如韓、日、英) 的長短，和學習溝通的秘訣。也鼓勵宣教士到了工場不要閉門造車，多和各路英雄交流，樂意助人成功，成為別的宣教士的祝福。

亞洲差傳事工方才起步，甄選差派，工場管理等環節，仍在努力改進中，尤其在訓練一環。因此必須致力合作，而不是競爭。現在亞洲經濟提升，送錢不是大問題，但如何送一批優秀的精兵，不致一兩年便鍛羽而歸，這是當務之急。必須加緊學習超文化傳福音，開荒植堂；訓練者掌握最新的差傳實務資料和策略；但最重要的還是超文化的人際關係和國度觀—如何在異文化的社會環境中生活、生存。

培育國度觀其中一項很有效的活動，便是天天為萬國禱告，為各差會、各宗派禱告。藉著禱告打開我們的宣教心，又可常常邀請各國不同宗派的宣教士 / 牧者交流、進餐，或參觀他們的差會 / 工場等等。

其次，訓練者要學習分享資源，不要有「肥水不流別人田」的心態。更不要把別人的資源據為己有；要忠實地說明你是從誰、哪兒取得的，常常嘉許前人，提拔後進。

訓練者必須有國度觀，才能培育出有國度觀的新一代宣教士。國度觀和個人成長有密不可分的关系。

從亞宣談宣教士職前訓練

三十多年來，亞洲教會開始發現：須跨越文化和語言的障礙，向普世傳音。有宣教異象的基督徒也開始體認學習新語言的價值，及跨越文化建立教的重要性。同時，他們也瞭解到基督的專業才能，有利於在某些國家中帶宣教。

亞洲的差會仍是年幼青澀的，教會差派機構在職前與帶職的訓練，以及教士子女教育與奉養父母等問題上，還缺乏處理的經驗，仍在繼續努力改中。許多亞洲宣教士在上工場服事前，未預備好如何面對這些問題。他們不在經濟或禱告的支援上都還算充足，從教會得到的輔導與關懷仍然不夠。洲宣教士多半是第一代基督徒，他們宣教異象來自聽講道，或閱讀有關普宣教需要的書籍，不像一般西方宣教，從小自主日學或父母口中，就自然領受了宣教觀念。此外，如果宣教士孩子送到寄宿學校去就讀，又會面臨一層面，有待克服的文化障礙。

要在跨越文化的環境中事奉主，不須要具備屬靈的成熟度，也要裝備宣的知識。所以學習如何建立教會，以其他跨越文化生活所需的技巧，都非重要。事實上，在異文化環境中生活，確是需要學習的。

洲宣教士訓練學院的目標

亞洲宣教士訓練學院（以下簡稱亞）便是在跨越文化的環境中訓練宣教，主要目標可分四方面：

1. 實際體驗跨越文化生活。
2. 學習跨越文化建立教會。
3. 在跨越文化的環境中肯定自我（家庭或個人）。
1. 發展屬於亞洲人的宣教觀。

訓練者手冊

亞宣以下列的生活訓練來達到上述目標：

（一）密集的英語環境

亞洲宣教士特有的困難是要適應兩種文化；除了要學習宣教工場的語言文化之外，還要學習宣教士文化所需的語言—英語（因西方人仍佔大多數）。因此，亞宣除了為宣教士開設英語學習課程之外，一般教學及溝通也都使用英語。

（二）短宣不等於受訓練

或許有人會質疑：「是否真有接受這些訓練的必要呢？現在出去短宣的機會多的是呀！」我個人認為，短宣隊有它的限制。參加短宣隊的人通常有很強的動機，要去認同當地的文化，因為他們深知不久後就可以回國了，而且初接觸異文化的興奮感，也會支持他們度過一段短暫的時期。可是有些問題是在短期中體會不到的，如學習語言的挫敗感，孤單，子女教育的困難等問題。單身的宣教士大概不會認真地考慮到進入工場後，子女教育問題應如何處理。其次，或許有人參加短宣隊後，只看到壞的一面，就以為自己大概不適合做宣教士。在亞宣，我們總是花很多的時間一起討論：如何裝備自己成為長期的宣教士，以避免學員對自己的服事太早下錯誤的結論。

（三）經驗導向

亞宣畢業的校友告訴我們，當他遭遇困難時，是上帝的話讓他再次肯定宣教的呼召而渡過難關。他說，若不是他曾經在亞宣的課程中，思想過宣教的聖經基礎，也考慮過長期宣教所需付上的代價，真的很難持續跨越文化的事奉。還有一位單身的宣教士說，雖然當年在亞宣與異文化的室友相處，的確很不容易，可是後來卻發現，這段時間對適應宣教工場的生活極有幫助。

在亞宣，我們不僅討論為什麼宣教，以及誰去宣教的問題，而且進一步探討如何宣教、宣教是甚麼及哪裏需要宣教。亞宣的職前訓練課程，是專為那些認真考慮要長期投入跨越文化事奉的人而預備的。

（四）宣教士家庭生活

此外，亞宣也讓宣教士夫婦花時間思想：如何扮演好各人的角色，如何一起更有效地事奉。有些校友夫婦發現，透過亞宣的生活，兩人的關係更豐富了。此外，除了老師會與宣教士個別討論之外，也有宣教士家庭生活方面的課程；同時學員們也有機會參觀宣教士子女學校，幫助宣教士思想子女的教育問題。

訓練課程鳥瞰

亞宣為新的宣教士預備四個月的課程，其中包括在當地教會的參與，還有宣教工場實習，這些課程都能幫助學生更開拓宣教的視野與經驗。一般上課的情形如下：早上是授課、座談會、觀賞多媒體及討論等；探討的方向包括：從神學與歷史的角度看宣教、跨文化植堂、跨文化溝通、普世宗教與族群研究；還有一些與時事有關的主題，如在不同政治情況中的宣教、健康基本概念、宣教士的家庭生活、子女教育及壓力調適等。另外，尚有一些實際的專題，如回教女性、亞洲的靈恩運動、菲律賓的泛靈觀、如何加深與母會的關係、民間宗教、跨文化輔導、都市宣教等。

至於下午，則多半用來輔導交通，禱告，讀書或休息。受訓期間有兩次工場實習，讓學生向不同國家的宣教士學習，同時也讓亞宣的課程延展到新加坡之外。實習目的主要是為裝備學生將來能從事長期的宣教工作，而不在于作許許多多的佈道；而且我們要求妻子要和丈夫，小孩要和父母同去，如此作父母

的才有機會學習如何處理各種出國的狀況。例如：在丈夫填寫五份表格的同時，妻子要照顧孩子和行李。又如：假使一輛三輪車全家人坐不下時，應該怎麼辦？晚上聚會怎麼辦？是不是妻子須留在家裏照顧孩子？年紀稍大些的亞洲孩子，也須要學習一些他國的餐桌禮儀，因為那也是一種文化。

促進亞洲與西方同工之間的互動

一位西方宣教士的成功與否，通常是看他對宣教當地的文化能否適應。然而一位亞洲宣教士的成功與否，卻更有一部份要看他與其他西方宣教士同工能不能相處。亞宣的訓練目標之一，便是預備亞洲籍宣教士，在小團體中能與非亞洲籍宣教士建立親密的互動關係。因為在實際工場上，宣教團隊之間的緊密與否是很重要的。

此外，互信互賴也是很重要的。來自同一文化背景的人，要建立起這樣的關係已屬不易，更何況是來自不同文化背景的人呢！在宣教工場的事奉中，如果同工間的信賴度很高，就能坦誠地說出彼此的感受，討論、交換不同的意見與觀念。相反地，如果對每件所聞的事都心存懷疑，這樣的人不僅很難與人同工，此態度對他本身與其服事都有不良影響。在亞宣，每個來自不同文化背景的人，都能學習藉著觀察、自我評量，以及每週與老師的個別談話中，學習建立信賴的關係，但這仍須要每個人都委身其中，才能達到最佳果效。

進入90年代，亞宣不再堅持只收神學畢業生，而響應增長快速的帶職跨文化差傳運動，故也有物理學者、社會學者、英文教師、醫護人士、商人等等前來受訓。

（寫於1990年，新加坡亞洲宣教士訓練學院）

為何必須饒恕和接納？

飛機即將起飛，一對美籍華夫婦帶著兩個小孩匆匆趕到，這時那位做丈夫的站在機艙口破口大罵空服員延誤了他們登機，要求對方立即道歉，否則休想啟航。這樣擾攘了近十分鐘，全機的人都不安。

一西教士家庭在香港事奉多年，轉往中國。一次為著上公共廁所要付錢買票一類的事，他竟責備那看守廁所的人，那曉得旁人看不過眼，幫著和西教士對罵，後來他被揍了一頓。

文化衝擊與惱恨

古語「在家千日好，出路半朝難。」又說「物離鄉貴，人離鄉賤。」都是形容在一個陌生環境中寸步難行的苦況。所謂文化衝擊，是指一個人在新環境中的衣、食、住、行、語言、天氣、社交方式、購物……每一個生活環節都起了變化。有時是好的，更多時候是不順暢的，至少是讓他驚訝的。他就是生活在這些衝擊當中。宣教士除了生活上的適應外，他的職位—宣教—本身是衝擊著未福音化的文化的。他會經歷被嘲笑、拒絕，甚至被恐嚇、被攻擊。人在挫折中第一反應是忿怒。那位被延誤的乘客，那位初到貴境被揍了一頓的西教士，還有在宣教工場上百般的無理和無奈的事，天天都上演好幾遍。宣教士不斷的碰釘子，他怎樣處理他的忿怒呢？忿怒是帶來壓力的一大情緒因素。

積怨未消猶如栓緊了的壓力鍋

許多人，尤其是中國人，並不一定知道自己心中蘊藏著積恨，或稱為不饒恕。一個本來隨和溫柔的人，出到工場怎麼會變得易怒、易哭？其中一個原因

是過去他在熟悉的環境中，懂得如何避免壓力，應付自如。什麼時候該說話，或該緘默，動動腦筋，大事化小事等等。到了新的地方，一切秩序都反轉了似的，像那個乘客，飛機空服員的服務，觸動了他一大堆積聚的忿怒。他說：「這是人權！」那位西教士為著幾角錢大叫「不公平」。不成比例的脾氣爆發，顯示出他內心充滿忿忿不平，只等著下一次誰惹怒他。

積怒未消的人不一定易怒。有些人繼續扮演「好好宣教士」，甚至家人也看不出有何異樣？而忿怒早已悄悄地找尋出路：如負面思想，好批評和不合群的個性、惡習、上癮、疾病等等。聖經說：「憂傷的靈使骨枯乾」又說「願男人無忿怒」。的確，情緒垃圾是疾病的成因之一，而文化震撼會使初上工場的宣教士情緒大大受挫折、受傷。

三十年前，宣教士出工場前要做體格檢查，有病的要治療，過重的要減胖。二十年前，出工場更要做心理測驗，至少西方差會有這規定。近十年來，準宣教士不但要做體格檢查和心理測驗，還要按須要接受輔導。用意都是幫助宣教士身心強壯有力才出發。

心靈得釋放

三年前，跨文化宣教職前培訓開始添加一些項目，幫助學員處理積壓的情緒，如成長小組。在成長小組中透過分享與聆聽，每個人都有機會述說一件積壓心頭的事，大家也都有機會扮演傾聽者。很奇妙地，聖靈動工，牢牢的心結會從此解開。一個月後，學員們回到教會，大家都察覺到他心中這份新的怡然、喜樂和盼望。

跨越文化的愛

四十歲或以上的一代，常有一份自己也不知道，還存在的中日情結。不止一次，華人宣教士由日本回來，帶領學員們為日本禱告，先要從心裏饒恕他們上一代殘酷對待中國人，每一次神都感動大家流淚禱告。記得有一次一位男宣教士痛哭失聲，原來日本軍人殘害了他好幾個叔伯。一個月後，他的妻子告訴我，以前他不准家人進日資百貨公司。那次饒恕禱告之後，他再也不禁止了，他改變了。

去年，在其中一小組內談到家國情結，香港的宣教士才恍然大悟，明白到來自中國的同工是帶著一顆受傷了的愛國心。立時，中國同工的這份愛中國的心強烈的震撼了全部人，每個人都流淚為中國禱告。香港人為能真正的愛中國而歡欣，中國同工為著不再被港人誤解，除去了那份委屈，大家都因能饒恕和接納，或代表國家民族饒恕，被愛，更新了，得釋放了。年輕一代也許民族情意結不深；但來自破碎家庭或類似的傷恨，也須要被醫治。

能饒恕和接納才能宣教

常常聽到工場上隊工的困難，原因雖複雜，其中一個因素是不懂得如何健康地處理自己情緒，過去壓抑應變可以，在異文化中處理人際互動很複雜，心情異常化，情緒處理大受考驗。

一次，神特別的向一群華人宣教士大施慈愛，宣教士們互相抱頭痛哭，衣襟也濕了。其中一位見證人說：「其實彼此都沒有深仇大恨，只是因為沒有機會互相認識，就迫著並肩作戰。」在這個充滿邪惡勢力的宣教前哨，日日受異文化沖擊，開頭幾年，語言未通，工作果效也不大，人就變得焦躁，個性的弱

點被顯露且被擴大。隊工起來便由互相埋怨，以致水火不容，真是白白讓惡者佔上風。所以，宣教士必須常常饒恕和接納同工，不然，對他的看法就受情緒影響而負面化或尖銳化（小事變大）。看一個人是否適合跨文化，先看看他在本國能否接納一些以為不能接納的事和人。因為在異文化中接納異己者，將比在本國更困難。

宣教士訓練者必須以饒恕，和求饒恕來自我期許，才能幫助學員們去饒恕，放下過去一切心結，承認自己曾受傷、曾失敗。這樣的一個得勝者，日後在工場上即使經歷著像保羅所說的種種危險，他還是能夠勇往直前。

宣教士受訓期間，離開了本來工作環境，卻還沒有在工場上打拼的壓力，正是給心靈更新的一個空間，一個好時機。在成長小組中，在為萬國禱告中，在以同理心傾聽別的學員的低谷經歷中，父神的愛悄悄地融化一顆顆剛硬的心。醫治已經開始，好像在隧道走著，見到一線光。除了幫助個人面對及清除積怨之外，也引發了個人的同理心，練習饒恕、和好，情緒較為健康。日後，在工場上才能不必先要以理服人，而是以情去感人，同工起來才不致太大磨損。（參附錄三）

宣教士提早退出工場的原因很多：不能接納，不能饒恕，不能求和好，是其中一大原因。積怨成疾，或走上自我放逐一途的也偶有所聞，令人扼腕嘆息！

基督耶穌已為我們成就了神人之間的和好，也給思惠受傷者能饒恕傷害他的人。宣教士本身就是和睦使者。宣教士在工場上的角色，也是透過不斷的饒恕，不死的愛，去不戰而勝，吸引人去發現罪得赦免（饒恕與接納）的福音！

宣教士的品質

華人參與超文化宣教到底是從何時開始的？真的很難說。有記載的例如《蓬島開荒記》，描述林證那牧師前往印尼 Dyak 人當中，學他們的語言，吃他們的食物，住他們的房子，在當地工作的情形。

五十多年前華北大復興時，其中有一對夫婦順著聖靈的帶領，像亞伯拉罕一樣，懷著「但不知道往那裏去」的心離開家鄉，邊走邊傳福音，這樣走走停停，花了七年時間，走到中國西南的一些少數民族部落中，就住下來，一住就幾十年，那地方的人因而有機會接受福音，這些佳美腳蹤都如同雲彩般圍繞我們。

高科技資訊時代的宣教士

時至今日，宣教運動像是長了兩個翅膀：既承襲了傳統經驗累積而成的宣教原理，又吸納了最新的設計和策略，及學習語言、文化的工具，善加應用高科技資訊。1985年以後的宣教士被稱為新一代宣教士，他們裝備充足，策略及方向定得準，以致不算長的時間內（三至五年），就有顯著的事奉果效。宣教士的角色更演變為多樣化——帶職宣教、非長駐式（non-resident missionaries）和輪替式（rotation）宣教——使得凡有心順從大使命的基督徒都有機會參與。可說已達到宣教總動員，人人宣教的大時代前夕了。

面對龐大的需要，宣教總動員時機成熟之際，我們必須不斷提醒自己和眾同工：宣教的路向和策略正在更新，但宣教工人的品質卻不可妥協。宣教者的身份可以隱藏（由傳統植堂式轉化為個

人工作或小組帶動式），但我們卻不能容許自己不關注基督身體的整全運作。高科技的通訊，高速網路使我們感受到資訊的四通八達，但請你提防它所造成似真的假象——正當我們在電子郵件（E-mail）供應源源不絕的新宣教消息資料中搜索、聯絡、探求、吸收之際，實質上資訊已成了我們的主人。如何在資訊爆發中保持心靈的寧靜，聆聽主耶穌微小的聲音？傳道者說：「你當受勸戒，著書多，沒有窮盡。讀書多，身體疲倦……總意就是敬畏神，謹守祂的誠命，這是人所當盡的本份。」

必須是個敬畏神的人

宣教士必須培養自己成為一個容易察驗和明白神的旨意，容易順服神的旨意，容易忘記自己和高舉基督的人。一切的跨文化訓練，宣教神學和宣教策略，都應該圍繞著「敬畏神」這個核心。

避免成為事工掛帥者

宣教士必須提防自己喪失在方法之中，成了一個事工掛帥者（task oriented person）。有這麼一個故事：某市鎮的一個教會在為教會增長懇切禱告後，神感動他們用車子接送人聚會，發現效果極佳，於是購入多輛巴士，教會日益增長。日後，其他城鎮的教會亦群起效尤，也買了不少輛巴士。結果呢？教會人數並未如預期中有所增長，那幾輛巴士後來也閒置一旁。

必須謹守神的誠命，視為本份

目前發展最快速的宣教方式，是帶職進出福音受限制地區，作不掛名的宣教工作者。其中一部份有長期目標，但

不長住該地；又或由幾位職業相同的人（例如醫生或技術專才）採輪替方式，每人進入福音前線一至二個月，離開該區後，換同隊的另一人進去。由於種種限制，帶職宣教者只能用友誼佈道（friendship evangelism）和生活佈道（life-style evangelism），做長期的個人工作。

另一些短宣者，則可利用停留期間短的好處，以相當勇敢、迅速、直接的方式去傳福音。不論是直接、短期或是含蓄而長期的參與，在整個投入背後，宣教者必須是一個謹守神誠命的人，在充滿緊張和危險的環境中，宣教者還要孤軍作戰，不妥協，不過度損耗自己的體力，也不偷閒，不求自己的益處，先求神的國和祂的義。換言之，就是秉持長宣精神，來進行短宣和雙職宣教等事奉。

必須要全副軍裝

好在磨難的日子抵擋仇敵，並且成就了一切，還能站立得住。（弗六：13）這是磨難的日子，在本地如此，在異鄉宣教更是飽受身心靈煎熬，故此要穿全套的軍裝，不僅要熟悉聖經，要恆切禱告，在生活上的每個層面，都要佩帶真理，要傳和平的福音。說到「靠著聖靈，隨時多方禱告祈求」這項軍裝，用現代術語來說，就是：還要加上一個手提電話（hand phone）哩！

為什麼軍裝一定要全套呢？這是為要叫我們個人不受損，並且還能站立得住。很多時候，正當一個人為主打了最美好的勝仗時，惡者的暗箭卻冷不提防地飛來，擊中防禦漏洞，頓成敗兵。其實，惡者的暗箭是可以提防的：個人儆醒、團隊的互勉、超文化訓練等等，對宣教者有莫大的保護作用。

必須高成低就

在解經培訓、個人的科技或工商專長中，你必須力求進步，以期擁有被認可的成就，因為這是在異國受重視的本錢；然而請勿趾高氣揚，以學者自居。我到過不少開發中國家，發現他們有一共同點，就是自尊心特別強；有時你努力去教導一個基本概念，但他們就是不聽。此時宣教者就要自我檢討：可能你下意識就看不起他們，可能你未能欣賞他們的創意。例如：一次，我到一個極偏遠的農村，他們為外來客蓋了一間小小的客棧，那兒的廁所沖水方式十分簡單：就是在水管上安裝一個扳手，一扳扳手，水就沖出，再扳回去，水流停止，真行！真是最簡單耐用的抽水系統，不愁儲水箱裏面的零件會損壞。

此外，偏遠地方的人，多好煙酒，雖然我們自己不抽不喝，但要表示體諒，而不是馬上加以責備，因為在過去穿不暖，吃不飽的情況下，酒可保暖，煙可忘飢；相傳下來，即使生活水平提高，習性依舊。日後，他們在基督裏有所更新，自然會受聖靈感動，戒除舊習的。

當我們用謙卑的心去欣賞當地人，又在他們中間親手做事，這是低就，這樣的專家才令他們佩服。

應有國度觀

宣教者越來越需要低姿態服事，但他的禱告應懷胸懷天下，當他與主單獨相處時，應藉著禱告——把所服事的鄉鎮或城市的需要帶到施恩座前，求主斷開一切靈界的捆鎖，廣行赦免。也要為該地區的一切福音工作，付上禱告的代價。神必看重你的禱告，因為你關心祂所關心的。一個宣教者能否排除萬難勇往直前，能否保持團隊精神，帶出別人

的優點，能否捨己，能否效法基督道成肉身的精神，全看他怎樣地禱告，如何為主的國度降臨懇切呼求！

以下是1991年在南美洲阿根廷宣教訓練者研討會中提出的**宣教士應有形象 Missionaries' Competencies profile: Argentina**。供讀者參考並研討：（註）

(一) 與教會關係

- ❖ 是教會委身的會友
- ❖ 保持良好見證
- ❖ 順服教會權威
- ❖ 懂得與教會溝通差傳使命
- ❖ 明白了解教會的異象
- ❖ 鼓勵支持教會參與宣教事工
- ❖ 執行教會已確認的事工
- ❖ 懂得與教會溝通個人需要
- ❖ 懂得與其他教會交往

(二) 文化人類學

- ❖ 有能力分析自己的文化
- ❖ 能清晰自我道德倫理觀
- ❖ 了解所在地的不同民族
- ❖ 尊重其他的文化
- ❖ 明白聖經人類學
- ❖ 能把聖經原則本色化
- ❖ 建立天國文化
- ❖ 有短期宣教經驗
- ❖ 能用人類學家的眼光看事物
- ❖ 能適應另一種文化

(三) 人際關係

- ❖ 應用聖經原則在人際關係上
- ❖ 懂得處理人際關係的衝突
- ❖ 維持良好家庭關係
- ❖ 尋找與自己不同的人建立關係
- ❖ 被受批評時仍保持良好態度
- ❖ 認識基本心理學
- ❖ 懂得聆聽別人且適當回應
- ❖ 有群體生活經驗
- ❖ 懂得建立親密團隊關係

(四) 跨文化溝通

- ❖ 認識當地文化
- ❖ 願意認同當地文化
- ❖ 懂得何謂溝通
- ❖ 懂得處理文化衝擊
- ❖ 撇除種族偏見尊重各人
- ❖ 願意捨棄自我
- ❖ 對質問題
- ❖ 解釋語言及非語言訊息
- ❖ 分辨聖經原則及風俗習慣
- ❖ 找出傳福音的跨文化橋樑

(五) 語音學習

- ❖ 紀律及持之以恆
- ❖ 掌握語言技巧
- ❖ 願意學習
- ❖ 謙卑、不拘形式
- ❖ 對自己的錯失一笑置之
- ❖ 了解語音規則
- ❖ 認識成語、手勢、形容詞
- ❖ 有學習語言經驗

(六) 聖經知識

- ❖ 承認聖經是神的話
- ❖ 了解及喜愛聖經
- ❖ 懂得釋經
- ❖ 了解地理、文化、歷史、正典等
- ❖ 明白聖經解決人類的難題
- ❖ 懂得用不同方法教授聖經
- ❖ 應用聖經原則於日常生活
- ❖ 認識宣教聖經基礎
- ❖ 有背誦聖經的習慣
- ❖ 懂歸納式查經法

(七) 神學知識

- ❖ 認識神、祂的位格和作為
- ❖ 明白神的使命
- ❖ 認識教恩論
- ❖ 認識教會的功能與使命
- ❖ 認識國度觀念及範圍
- ❖ 認識教會增長原理

- ❖ 認識系統神學
- ❖ 認識現代神學趨勢
- ❖ 認識不同宗教
- ❖ 懂得維護聖經的可靠性

(八) 領導能力

- ❖ 對神的聲音敏感
- ❖ 懂得團隊事奉
- ❖ 懂得委任工作
- ❖ 計劃及訂立目標
- ❖ 鼓勵、推動及傳遞異象
- ❖ 了解自己的限制
- ❖ 有作領袖的經驗
- ❖ 懂得發掘及善用別人的恩賜
- ❖ 忘我的事奉
- ❖ 處事靈活有彈性

(九) 門訓

- ❖ 已接受門徒訓練
- ❖ 關懷初信者
- ❖ 門徒訓練的模範，使人能學效
- ❖ 傳遞生命與知識
- ❖ 懂得教牧輔導及心靈醫治
- ❖ 對門徒有愛心
- ❖ 熟悉門訓的策略及方法
- ❖ 是靈屬導師
- ❖ 門訓能門訓別人的門徒

(十) 傳福音

- ❖ 有美好的屬靈生命
- ❖ 懂得福音內容
- ❖ 有救人靈魂的心志
- ❖ 懂得與人溝通
- ❖ 實踐個人佈道
- ❖ 懂得預備福音訊息
- ❖ 懂得傳福音的方法及技巧
- ❖ 懂得與福音對象認同
- ❖ 懂得回應問題及反對的意見

(十一) 心理健康

- ❖ 情緒和心理都適合出工場
- ❖ 懂得處理明顯的情緒問題

- ❖ 願意開放接受心理輔導
- ❖ 自我形象肯定
- ❖ 保持情緒平衡
- ❖ 做事能持之以恆
- ❖ 懂得處理失敗
- ❖ 身體健康可在工場生活
- ❖ 培養嗜好、休閒消遣或運動
- ❖ 每週及每年有休息的時間

(十二) 屬靈生命

- ❖ 與神建立一個親密關係
- ❖ 懂得禱告和禁食的能力
- ❖ 明白屬靈爭戰
- ❖ 有系統地研讀聖經
- ❖ 生命滿有聖靈果子
- ❖ 運用屬靈恩賜
- ❖ 樂意事奉
- ❖ 道德生活純正

(十三) 懂得聖經倫理觀

- ❖ 以聖經原則去分析文化標準
- ❖ 有勇氣去活出自己標準
- ❖ 能容易採納聖經倫理觀
- ❖ 誠實、公正和正直
- ❖ 尊重法制和規例
- ❖ 懂得分辨倫理和教義

(十四) 善用機會

- ❖ 懂得如何成長、提升和維持
- ❖ 懂得如何請社區援助
- ❖ 懂得工作技能
- ❖ 對手工藝及閒暇活動有認識
- ❖ 懂得料理家務
- ❖ 懂得電子儀器操作
- ❖ 懂得急救及保健知識
- ❖ 懂得預防醫學知識
- ❖ 懂得音樂

註：譯自 A Manual for Programme Developers, Robert W Ferris Ed Wm Carey Library 1995

培育差傳人才的好土壤

有人說：「成功而後繼無人，便不算成功！」這句話用英文來說更妙：Success without a successor is not a success!

多年前，有位華裔傳道人感嘆：「四十歲左右的傳道人數目不多（現在算來應該是快五十歲的這一批），在整個服事者的分佈上好像缺了一環，有點青黃不接。」當然，這現象與某時期的教會普遍狀況息息相關。

十多年來，香港區與新加坡區宣教士數目一直遙遙領先；近年來，台灣地區有急起直追的趨勢。然而，各地區宣教士的差派也不都是毫無困難，一帆風順的，有些甚至漸趨平緩；有因結婚或其他原因退出工場的，也有寧願選擇獨自前往（獨行俠），而不加入差會的，但同時也有越來越多華人教會與牧者關心差傳事工。1993年7月在香港的華人宣教士退修會，及差傳研討大會，就是一個有力的例證。

差傳事工面對廣大禾田：東歐、俄羅斯、中南半島和蒙古開放的機會，中國最近也漸漸容許國內人民往各地就讀神學，及投身跨文化宣教；有位中國醫生便是在美國待了幾年後，選擇前往非洲事奉。究竟華人差傳的當務之急是甚麼呢？盼望再掀起一次宣教總動員，期使工場上後繼有人。

合乎中道

羅馬書十二章三節說：「我憑著所賜我的恩，對我們各人說，不要看自己過於所當看的。要照著神所分給各人信心的大小，看得合乎中道。」過與不及都不恰當，讓我們用這個原則檢視華人差傳總動員的歷史上，過去走過的歲月：

（一）70年代（其中也有更早的）

華人宣教初期，教會樂意支持，宣教士樂意去。但教會常因自身差傳經驗少，資訊不足，只能將宣教士交給西方差會，或組織並不健全的新差會去管理人事或財務，並差派他們出去。一切工場管理、輔導、子女教育、述職期的休息與事宜等，教會所知甚少，連宣教士自己也不甚明瞭。那個時期的差傳急務乃在招兵買馬；然而，因神的祝福和保守，這一批宣教士很多已在工場上二、三期的事奉，子女也成長了。

（二）80年代

華人差傳踏入第二階段，開始質量並重，重視宣教士的訓練與塑造，精兵輩出。不錯，當初神特別恩待許多早期未受完備訓練的宣教士，但神要我們向前，往下扎根，我們不能再不負責任地派出未裝備好的宣教士。我曾親眼看見至少有二個本來可以先行受訓，但因放棄機會以致事奉生命不能持久的例子。

（三）90年代

華人辦差會已累積了一些經驗，出了一些人才，一半以上的教會都在辦差傳年會、講座等。許多資深傳道人本來不談差傳的，但因太多教會需要講員，而且指明要講差傳，無形中使得今天許多華人傳道人都會講一點差傳的信息。

90年代是總動員期，華人差傳必須多才多藝，面面俱到，除了招兵買馬（推廣），訓練精兵，也要及時顧到普遍信徒的差傳教育，提高差傳機構行政人員的水準等等。

反之，若以為十年前可行的「土法練鋼」宣教法，在十年前既然行得通，現在不妨也如法炮製，日後勢必難免要

付上疏忽的代價。多給誰，就向誰多要，神已多給華人教會差傳知識、經驗、人力、物力，自然祂對我們的要求也就更高了。

隱憂

近日，我聽到一位菲律賓差傳負責人說：「教會得到肯成為宣教士的人之後，又任由這些人自生自滅（We got our candidates and we kill them）。」由一些未便公開的統計數字來看，為數不少的華人宣教士已進入疲倦狀態；有些藉著回國述職得著休息，但有些回家後並未如願獲得親友、教會的溫暖支持，半年或一年後，又帶著尚未癒合的傷痕，未復原的心，未解開的心結重回工場。

華人文化本來就只注重恆忍、努力，而不注重安息和內在的醫治；更何況宣教士的經歷與心情，並不是一般信徒靠神學所能了解的，就連差會也不一定能夠了解；因此盲點仍在，孤單感照舊，這些情況尤以單身宣教士為甚。

華人宣教士、差會、教會之間的三角關係常因「下不服上，上不恤下」，而導致服事道路的不順，關係錯縱複雜。此外再加上文化回歸的震盪、子女教育、經濟等問題，隨著宣教士人數增加、年齡老化、普世的愛滋病、離婚、同性戀、環境污染等沖擊，許多隱憂將會凸顯。今日華人宣教應及時培育多方面人才，使這個運動健全化。

幾方面的實踐

（一）任何一環的人才，都須要先有宣教經驗或體驗

因此，最重要的是先投資五年，發動一群牧者、神學院講師、心理輔導員、中學教師、甚至行政人員等等，出發前往各工場體驗宣教。美國的丹佛神學院，

數年前已開始撥出經費及時間，計劃讓每位神學教授，都有機會花一個月或更長的時間前往亞洲、南美、非洲等地居住，講學或傳福音，並與當地宣教士交換心得。這個計劃目的是讓神學與大使命相連，使神學行動化。今日華人教會要普及差傳，行動一定要從開闢神學教育者的視野開始。

這個長期而大規模的行動，實要神學院和眾教會的全力支持，並差會的配合，才能使工場開放給上述新進人才，而不致認為是訪客阻礙了工場事工。

近年來，短宣隊的潮流遍及香港、台灣、新加坡、北美各地，青年基督徒無不以曾參與短宣而引以自豪；甚至連十四、五歲的少年，也利用週末組隊，自洛杉磯往墨西哥邊境，幫助當地教會油漆。雖然是一身泥汗而回，但卻笑容滿面。其實教會中更應該參加短宣隊的是壯年和青年的牧者、執事、差會幹事、輔導員和教師。

除了經費外，籌備亦相當重要，務使這寶貴的一個月能達到學習目的，而不是帶一大批中國乾糧到泰北或東南亞，天天煮麵、燉湯；應充份與當地的福音事工機構合作，以促成華人教會領袖宣教化。願我們都重拾年青人的心志，投入跨越文化的體驗！

（二）在各地設宣教中心

香港及新加坡由於地少人稠，要特別求神賜下適合地點，至於在台灣、北美，應該都是可行的。或許你會問：「中心的設立和人才培育有什麼關係？」大有關係！有固定的住宿及訓練地點，才能集中人才，如此自然能集思廣益。

茲舉例子說明：

大學時代，我在台北懷恩堂聚會，教會左側的樂民館成為學生的落腳處，交換考題情報，分享應付不同教授心得

的集中地。1971年，我初訪中國信徒佈道會在底特律的總部，發現那裏也是各地傳道人經常到訪的地方。在那裏相聚有一見如故之感，分享共同事工異象，促膝長談，常不覺天色已亮。

在加州羅省的拿力慕中心(Narramore Center)是一優美院舍，他們接受退職宣教士或宣教士子女前往上課、進行小組活動、小組輔導或個別輔導。

新加坡亞洲宣教士訓練學院院舍不大，可提供二十人居住，也搬遷過。除了用來訓練宣教士之外，無形中亦成為國際宣教「圈中人」群集、落腳之處：校友臨時小住，各國差傳領袖及資深宣教士過訪，各國短宣隊亦可預先與我們計劃好，來上半天特別的宣教課程。

理想的宣教中心，一部份可用作宣教士租住的地方，又可兼作宣教士子女宿舍、宣教士輔導中心、宣教士訓練學院，宣教延伸課程、短宣訓練、語言中心等。真可謂多功能中心。

(三) 訓練與生活並進

印尼福音派聯會成立以來，凡是同工(神學院教授、宣教士、傳道人)在加入之先，必須在總部集訓三個月；一面上課，接受各種訓練，一面過團體生活。十多年來，印尼福音派聯會已產生了許多宣教和神學教育事工人才。

(四) 宣教機構同工的訓練

前面說過華人宣教士常會「下不服上」，理由很明顯：華人宣教士認為差會上司缺乏宣教經驗，不了解他們。而差會領袖和行政人員也「上不恤下」，常理直氣壯，不惜折斷已傷的蘆葦。若行政人員也曾經歷過深刻的文化震盪帶來的挫折感、孤單感，他的言行決策必會如金蘋果落在銀網一般合宜。宣教士必先覺得被接納，才会有空間來重整心

靈；合宜的宣教訓練，會使宣教行政人員的服事更有果效。

(五) 宣教學者實際參與宣教

盼望許多已有宣教學位但未有工場經驗學者，能透過人才訓練計劃，體驗跨文化的生活，成為一個隨時可以跨文化而不失華人身份的人，教學相長。

(六) 培育教會宣教教育人才

教會需要一大批能在主日學、查經班講授「實踐宣教學」及「差傳的聖經基礎」等科目的人才。透過專題講習班和短宣實習班，教會可以鼓勵青年人投入，先做學生，後做教師。

(七) 宣教事工推廣

通常由各地區宣教中心提供資料。如世界各地群體分佈圖、代禱卡、地圖、文化等。香港的差傳事工聯會、新加坡的佈道及差傳中心，對於這方面事工的推動，都有重大的意義，且任重道遠，眾教會應支持這些機構。

(八) 多方塑造接捧人

我曾說過，宣教士的塑造，須由教會、神學院、差會及職前訓練四方面通力合作。在亞宣我常感慨地：「好同工真不容易找：工場不要的人，我們不敢要；既能訓練下一代宣教士接捧，又可稱得上是模範的好宣教士，工場又不放人！」

結論

過去宣教曾跟著殖民的擴展而走。展望現今與未來，科技輸出、跨國工商業，將成為帶職或全職宣教的一大捷徑。華人口眾多，又得以自由進出其他國家，在下個世紀的普世宣教工作當中，一定會佔有舉足輕重的份量。為此，未來的二十年，我們真要全力培育宣教人才！

宣教士訓練者的品質與形象

Profile of Asian Missionary Trainers

1993年在馬尼拉舉行首次的亞洲宣教士訓練者研討會中，達到了兩項極重要的成就，其中一項是課程設計上的突破，過去是按講師和訓練者的專長是什麼就請他講授什麼。1991年在南美洲宣教訓練會議中產生了「宣教士的品質與形象」；在馬尼拉我們便按這報告，也就是說按宣教士的品質而訂所須的課程。例如：宣教士須要有能力洞悉及跨越文化，課程設計就要有這一項，又例如宣教士的堅忍很重要，課程中必須有機會讓學員發現他夠不夠堅忍；如何發展自己的堅忍力等等。

這次馬尼拉會議另一重大成就是研討出亞洲宣教士訓練者的資格與形象，這次被邀參加會議共十五人，都是宣教士訓練者，如P.S. Thomas(印度)、Met Castillo(菲律賓)、William Taylor(南美洲)、Joshua Tsutada(日本)、David Lee(韓國)、Ray Windsor(紐西蘭)等等。會前我被委派發表及提交「訓練者的資格與形象」報告，結果大家熱烈討論，很順利而且完滿地通過了這份報告。後蒙Hoke整理彙列，次年在加州的宣教訓練研討會(較一般性，約一百人參加，一半是教育家前來協助制定課程的)亦按上述報告加以整理，產生了宣教士訓練者的必備條件。現簡譯如下：

亞洲宣教士訓練者的資格與形象

(一) 靈命成熟

- ❖ 靈命健壯及不斷成長，親密地與神同行，持恆的禱告生活與配偶同禱，有禁食。
- ❖ 每日讀經，生活中顯出尊重神的話，有聖靈果子結出。

- ❖ 認識屬靈爭戰的原則，但願意按聖經來處理。
- ❖ 認識並善用個人屬靈恩賜，但不濫用。
- ❖ 敬畏神，敏銳神的引導，道德操守。
- ❖ 信仰福音化。

(二) 宣教經驗

- ❖ 曾從事多年的跨文化及團隊事奉且極有果效。
- ❖ 曾植堂且堂會在增長及有宣教負擔；曾從事配合教會增長的各類型宣教事奉。
- ❖ 曾對宣教工場當地教會有所貢獻且在教會和差會中有效地團隊事奉。
- ❖ 有果效地傳福音，被教會和差會推薦，被宣教同工及當地教會接納認可。
- ❖ 他的宣教經驗帶給宣教訓練團隊特別的、重要的貢獻。

(三) 學歷和資歷

- ❖ 訓練者是一位見識廣博、有能力進深學習的人。
- ❖ 訓練者最好有神學、聖經、宣教、語言學或管理學學位，至少也曾經受過宣教士訓練。(註：目前我們鼓勵華人宣教訓練者自己先受跨文化職前訓練)
- ❖ 偶有些未受過上述訓練但確是大有果效的宣教士亦可。
- ❖ 一般盼訓練者有宣教系的MDiv, MA或ThM學位，或與此學位同等的資歷及工場經驗。
- ❖ 持守合聖經的宣教神學，並能夠辨識不合聖經的影響。

(四) 教導的能力

- ❖ 有果效地傳遞知識並鼓舞學員。
- ❖ 有果效的教師。
- ❖ 在差傳新知和策略變革上趕得上，不落伍。
- ❖ 善用教育工具。
- ❖ 歡迎對話式教育，鼓勵學員交流以豐富學習。
- ❖ 對不同的教導和學習方式敏銳地認知。

(五) 家庭生活 (已婚者)

- ❖ 有好的家庭生活，與配偶及子女有良好溝通。
- ❖ 家中沒有巨大的長久未解決的衝突，夫妻能團隊事奉。
- ❖ 家庭成員身心健康。
- ❖ 家庭與事奉常取得平衡。
- ❖ 願意開放家庭接待及團聚。

(六) 基督教倫理

- ❖ 實踐合聖經的基督教倫理。
- ❖ 可辨識什麼是合聖經又符合文化的思想或行動。
- ❖ 能以基督教倫理為本去尊重和遵守當地習俗、法律。
- ❖ 能本色化，但不混淆滲雜。

(七) 教會關係

- ❖ 是活躍的會友 (或牧者)，按恩賜有所貢獻。
- ❖ 委身於教會的差傳外展。
- ❖ 富有在教會中事奉的多項經驗，又肯順服屬靈權威。
- ❖ 被教會或差會推薦的。
- ❖ 能在教會中推動差傳的。
- ❖ 重視地主國的教會，且能擔任他們教會新一代領袖的導師。

(八) 人際關係

- ❖ 正面地肯定別人但不專橫。

- ❖ 肯聆聽，特別是被指正時。
- ❖ 與異性、當地人、領導者或下屬都合宜相處，不過份親密或冷漠。
- ❖ 有團隊生活的經驗，可以處理衝突—不爆炸亦不過份壓抑情緒。
- ❖ 與不同個性類型及文化背景的人均能和洽相處。
- ❖ 語言與非語言的溝通均良好；友善，不倚賴，敏銳別人的感受。

(九) 跨文化意識和技巧

- ❖ 有寬廣的跨文化經驗，明瞭跨文化的原則。
- ❖ 好學習別的文化，具有人類學者的眼光，對別的文化沒有偏見，但有洞悉力。
- ❖ 容易適應新文化的環境，能和當地人認同。
- ❖ 能肯定和尊重所有不同的文化背景。
- ❖ 能明辨什麼習俗是可或不可接納的，亦能找出功能上的替代。
- ❖ 曾贏得地主國人們的尊敬和接納，曾在信異教的人中傳福音及事奉。

(十) 領導能力

- ❖ 他曾被領導而且表現良好，並有僕人的心。
- ❖ 可以成為別人的角色模範。
- ❖ 他曾優異地領導別人，以他的品格、可信任及績效來正面地影響了別人。
- ❖ 肯聆聽，攝取新的觀點，又能分辨優先次序，亦有彈性。
- ❖ 肯委身宣教士訓練事工而且確能訓練新的訓練者 (接棒人)，亦能鼓勵學員，使他們充分發揮個人優點。
- ❖ 有優良的管理及行政技巧，不控制、肯委任。

(十一) 門訓技巧

- ❖ 他曾被門訓；亦是宣教同工的好榜樣。
- ❖ 當他輔導學員時，尊重他們的個性類型而不壓抑他們。
- ❖ 有教牧輔導經驗；能流露自己感情的。在助導 (mentoring) 學員時，他讓別人感到他有愛心、開放、接納。
- ❖ 他肯助導比他資格高、同輩或較低的人。
- ❖ 有下列恩賜：助導、訓練、建立、鼓勵。

(十二) 自我形象及心理健康

- ❖ 情緒穩定，健康，過去創傷已治癒，有正面自我形象。
- ❖ 愉快和充滿信心地面對生命和事奉，能管理情緒壓力。
- ❖ 能饒恕及解困。
- ❖ 明瞭培育宣教士時須靠輔導和牧養；具有基本的聆聽和輔導技巧。
- ❖ 勇於認錯，個人不斷更新和成長。
- ❖ 善於管理休閒時間和錢財，沒有不當的習慣。

(十三) 誠信和可被信賴

- ❖ 是個誠實、信實、正直的人。
- ❖ 負責任，工作必能按時完成且有佳績。
- ❖ 不含糊答應事情，對別人或對自己都不過份期盼。
- ❖ 不懶惰或低估自己。
- ❖ 表現良好管家職事—對自己或對公家的錢財。
- ❖ 對教會及機構負責，忠心地報告。

(十四) 對亞洲人宣教與普世差傳的觀念 (註：可延伸為「華人宣教與普世差傳」)

- ❖ 熱衷於大使命，並其中亞洲人的責任和貢獻。

- ❖ 肯定及致力發展亞洲人宣教運動；能把宣教模式和原理本色化。
- ❖ 肯從普世差傳歷史和經驗中吸取經驗而不致於被限制。
- ❖ 不斷更多的去明白和欣賞整全宣教模式，例如向貧窮人。
- ❖ 委身於訓練更多亞洲宣教士；能與西方及非西方同工有效、優美地同工。
- ❖ 能投入西方與非西方 (即跨文化) 策略性的合作伙伴關係。

譯自 Titus Loong (龍維爾) 編寫的 Profile of Asian Missionary Trainers: Philippines, A Manual for Programme Developers, Robert W Ferris Ed Wm Carey Library 1995

宣教士訓練者的必備條件

(一) 成熟的基督徒生命

- ❖ 持恆的屬靈紀律和與神同行
- ❖ 對神的話語有概全的知識且不斷增深
- ❖ 不斷地在順服神話語上長進
- ❖ 聖靈果子在他生命上彰顯
- ❖ 實踐大有功效的禱告生活
- ❖ 推動合符聖經的個人與教會關係
- ❖ 好管家
- ❖ 以掌握一個平衡而優美的家庭生活為優先
- ❖ 簡樸、捨己的生活方式
- ❖ 有熱切的宣教心
- ❖ 有深度互信的友誼
- ❖ 尊重屬靈權威
- ❖ 有受教的心

(二) 事奉技巧和經驗

- ❖ 具有成功的跨文化事奉經驗
- ❖ 經常培育門徒及助導他人
- ❖ 在管理人和事上面都十分敏銳和充滿智慧

- ❖ 在跨文化、多變化的各情況中均能圓熟地交流
- ❖ 個性成熟，能與人保持開放和誠懇的關係
- ❖ 可與多種不同的人建立伙伴關係
- ❖ 表現出對文化的敏銳和尊重

(三) 教導和訓練的技巧

- ❖ 是個好的聽者和有效的講道者
- ❖ 專注於實際及重要的課題
- ❖ 能用多種技巧和資源來教授學員
- ❖ 帶進豐富的個人經歷及實踐經驗
- ❖ 能加強團隊中優良的人際關係和團隊動力
- ❖ 喻教於行，身教言教一致
- ❖ 鼓舞別人努力學習

(四) 多元化的學識

- ❖ 能把聖經神學應用於宣教學上，特別是社會政治、經濟、倫理
- ❖ 熟悉當地的政治和社會組織狀況
- ❖ 曾受恰當的訓練，符合訓練學院的目標
- ❖ 掌握全球宣教動態及其他宣教士動態（註：不落伍，不後知後覺）
- ❖ 對本地教會和普世教會有合聖經和歷史的認知

譯自 Essential Attributes of a Missionary Trainer A Manual for Programme Developers, Robert W Ferris Ed Wm Carey Library 1995

結語

說真的，除了主耶穌之外，誰有資格做師傅？雅各書且說到不可多人作師傅，因為將受更重的審判。我們夫婦十多年來每次開訓練班都是在神面前戰戰兢兢的等候，因為離了祂我們什麼都不能作。訓練者須要羨慕成為一位訓練者，他要有願做的心。我感到這點很重要，艾德理牧師創辦 DTC 三十年來最大的難題是找合適而肯住校牧養同學的院長。

當我們要離開 ACTI 亞宣時，董事會會允下一任院長可以不必住校，這才解決接棒的難題。

選擇訓練同工與分工

選擇訓練同工

以師徒式訓練宣教士，導師（訓練者）的生活和事奉成為學員們觀察的焦點，他們尤其喜歡觀察導師們的隊工互動情況，因此，各訓練導師必須能貫徹始終地互相信任，敬重，互補長短，意見不同時處理得好而不草率或敷衍，亦不能太公式化事工化，我們是在建立一個事工生活化、靈命實踐化、使命專一的一個隊工，為此，選擇同工及建立有愛的契約關係是很重要的，下面是一些經驗談，不能算很整全，以供參考。

1. 按著從神而來的感動，參照訓練者資格/條件，從其中列出考量的重點，為此付上至少一個月的禱告。
2. 開始物色，宜低調處理，透過各差會和宣教士網絡逐一查詢，印證再禱告。
3. 訓練主任前往你考慮要邀請的同工的工場去，用至少兩三天的時間和他/她交通，共事，一面求主引導你去多認識這位同工。
4. 聆聽他對宣教訓練的負擔，例如他肯付這種代價去培訓後人嗎？他過份計較名份、私人時間權利等等嗎？
5. 求主在這幾天中顯出你須要知道的隱情，例如他是否真正喜歡他的宣教生涯或是他正在籌算如何離開宣教工場？他們夫婦關係如何？和兒女的關係如何？和當地同工關係如何？靈命個性等等都須要能坦誠地交代！
6. 求天父印證你的決定。
7. 邀請他先來一年以候任訓練者的

身份參加現有的跨文化宣教訓練班。

8. 在這期間內建立契約、互相擔代、守望的關係。
9. 求主容許對方來塑造你，也賜恩讓你在他的生命中有一定的影響力。
10. 相約若有一天彼此須要分道揚鑠，要有保羅和巴拿巴的風度，彼此建立，若有傷害必須饒恕。

訓練者分工

由於這是半正規，即是生活化的訓練，成功就不單在乎講授的課題，而是在乎課程設計及運作，就算拿一本手冊照著去做，效果也會因人而異，訓練者的責任不宜落在事奉經驗不多或行政同工身上。

說到分工，似乎是一些微不足道的行政運作，在訓練課程中就大有可為，因為每一位訓練者藉著他所分擔的事工他可以和學員們互動，彼此觀摩做事和表達的方式，達到訓練生活化的目的。

舉例來說，訓練主任負責整個課程的運作、生活模式、講師和學員的進出、對外聯絡、屬靈動力等等。

訓練者甲：

負責學員每日輪值、外展佈道、主日敬拜事奉分配。

訓練者乙：

負責聖經人物討論、名牌、帳目收支、講員交通費及膳宿、印講義。

訓練者丙：

為萬國禱告、兒童作息的安排、來往書信、圖書。

訓練者丁：

生日會及其他慶祝、早餐和茶點、膳食，其他活動。

許多項目都可邀請學員分擔，讓他向訓練者負責，亦可產生小隊工。行政上盡量簡化，容許彈性分工，否則，又陷於事工化而離開了生活化和訓練的兩大目標。記住，訓練課程不是求完美，而是求健康團隊，求真實。

協談

約見學員和每天非正式的交流是師徒式訓練的精神。每個訓練者都有備而來，也是我們每天通力合作首要的職事。除授課外，百分之八十的心力是用在協談上。連上述日常事務運作也是通往協談的橋樑，不容忽視。

談談小組教會的宣教士訓練

香港差傳聯會和澳門聖經學院合辦的CCT宣教士訓練至今共七屆，共101學員參加。現今在蒙古、中亞、柬埔寨、台灣、非洲、泰國等地宣教，前來授課的資深宣教士都說：「當年我出發前若有這樣的課程就好了，不致於碰太多釘子，許多同工也不致於身心受重創。」

到底宣教士出發前需要哪些裝備？很多。例如宣教知識、靈命、個性、跨文化溝通和事奉技巧、隊工等。簡單地說，準備宣教的人先須要有健康的教會生活和事奉，他須要被牧養，應有教會的牧者或團契領袖認識並肯定他這個人是清楚蒙召，願接受一般的聖經基礎裝備。出發前更要有足夠、合適的跨文化職前培訓，才好上工場。

近年來，基層教會及小組教會對宣教的負擔急速增強，派出的宣教士不會被孤立。未來宣教也一定要靠網絡來傳遞最新資訊，調派福音工人，援助和代禱。兩年前一個福音未及之民的門為華人打開，也是透過韓國宣教士得知的。

其次就是看到許多基層教會、小組教會對差出的宣教士們輔以緊密的牧養與關懷，母會牧者和同工不斷以電子郵件和遠方的宣教士保持密切聯絡，而且經常親往工場為他們解決團隊、健康及其他問題。宣教士們要接受當地牧者的指導，一開始就帶著僕人和學生身份及心情，一反過去殖民時代的高姿態形象。

談到基層教會或小組教會與宣教士訓練，先看其強項；宣教士訓練其中一環節是人際關係，自我認識與更新。這是過去傳統教會常忽略的，這種著重肢體生活，乃小組化的教會的強項。其次就是能達到各行各業齊宣教。過去，宣

教士都是神學院科班出身，有牧會經驗，但不一定有社會工作技能和經驗。現在創啟地區所需要的是福音大使，帶著仕農工商技能前往，一面扶助當地社會，一面見證基督，傳揚主教恩。從他們當中，已有鞋匠、美容師、戒毒者、學生前往宣教。

第三，基層或小組教會宣教士較年輕，更可能被塑造，接受挑戰，勇於改正，有受教的心。

值得關注的幾點

1. 正因為平均年齡較輕，遭危險、出錯的比率便較高。個性不成熟，視野不夠深和廣，進工場後必須要有更多的引導(coaching)和帶領才好。
2. 容易鑽牛角尖：特別是大型小組教會出身的，懂得跟著方程式去複製小組或教會，卻有可能漠視神寬廣的心意。建議事奉一、兩期之後，給與進修的機會，使他有機會回顧與前瞻。
3. 培育工場督導：就我認識的幾位工場督導（經常前往工場探望宣教士，以及定決策的人），多未曾有宣教經驗，這是開創期無可避免的現象。現在時機已屆，盼望這些督導們自己前往宣教至少二年，將來他們對宣教團隊的貢獻一定更深、更廣。此外更盼督導們、牧者們率先接受扎實的宣教士訓練以利牧養整個宣教團隊。

訓練的模式

八十年代開始，在亞洲、非洲、印度、南美洲都紛紛成立宣教士訓練學院，

這與神學院最大的差別不單是課程設計，而是訓練者和學員的比例：訓練學院的訓練者和學員的比例應是一比三，訓練者本身應是資深宣教士，受訓學員最好不是全部都來自同一背景、年齡或文化，才能產生足以模擬未來工場般的文化衝擊。

由於小組教會已有工人訓練課程，建議參照已有的宣教士訓練（如香港差聯與澳聖合辦的 CCT），課程設計者先參加 CCT，再融匯貫通地編出適合基層（小組）教會的宣教士訓練課程，例如宣教學、文化人類學、宣教史、跨文化溝通等都要詳細講授，加上技能訓練（如語音學、修汽車技術、應變能力）等。

據宣教學前輩彼得·韋拿（Peter Wagner）預測，到主後 2020 年左右，華人宣教士的人數將高踞全球首位。不管你我的信心到了甚麼程度，各類華人宣教士起來向普天下還福音的債，已是急不容緩了。

結語：宣教士訓練前景

近年來(90年代末)，從第三及第二世界直接或間接差出的宣教士不斷增加。部份是出國留學之後奉獻的。他們的信心單純而堅強，肯吃苦，容易適應異文化生活，是很優秀的宣教人才。另外一股清新強勁的宣教旋風便是小組教會派出的一隊一隊的青少年宣教隊，和教會直差的宣教士們。這兩者都有獨特的督導和關顧方式。還有就是許多不同的，可以說是另類的宣教士。有退休人士，也有各行各業的人，從鞋匠、時裝設計師到專業、學生……應聘或自找門路，到了工場以本來的行業帶職事奉。

按照差出的宣教士新形象，面前十年宣教士訓練也應有新的突破：

二十一世紀的宣教人：

宣教士年輕化，易受傷

解困專家出現 / 專門助宣教士解決各樣難題

第二世界宣教士急劇上升

小組教會團隊差派

教會 / 堂會直差

許多華人 MK 登場成為宣教新血

退休、專業、工商、學生團契等齊參宣教

末世靈戰猛烈，宣教士切莫空槍上陣

新增的訓練重點：

1. 更著重自我認識，壓力管理，工人個性培育，男女約會之道，禱告操練等
2. 可由精力充沛的退休宣教士擔任
3. 多差派訓練及輔導者上工場實地助人
4. 80 年代注重東西文化互動，現再加上第一、第二及第三世界的宣教士加入陣容，也要講授彼此相處之道
5. 以團隊為單位過於以單一學員為單位
6. 教會的差傳牧師及工場督導應受訓練
7. 加強在工場中的持續訓練，可用：延伸方式或透過電子郵箱對話
8. 須要在各地增設適合不同類型（文化、宗派、差派模式、語言、服事群體）宣教士的訓練中心
9. 加強國度觀，團隊精神，受限（創啟）地區生存智慧，跨文化溝通訓練
10. 加強屬靈爭戰有關的整全，有聖經根據的訓練

寫給即將參加跨文化培訓班的學員

讓我們以宣教老兵的心情，分享一下我們對大家的期望，和邀請大家用禱告心寫下你對這次培訓班的期望，相信這小小的溝通會增加你們的心理準備，更多掌握父神把我們擺在一起四週的美意。

放下身段全心投入

我們請求大家放下職位、頭銜、身份，彼此稱呼名字，這也包括帶一對聆聽的耳朵、一份對每一位團員（包括導師在內）都深深地關懷的心情。

為帶領大家達到全心投入，我們規定學員（除生病外）要全出席，包括早、午、晚餐，因為不但你需要別人，別人也需要你。

是切磋，是體驗

上課是為著提供宣教知識，讓大家在這二十多天中用這些資料來切磋、體驗，不但用宣教眼去看這城市，更用宣教心為這城禱告，不但學習自我覺察和情緒管理，更在團隊中即場實習，若是我看到大家過份安靜，我會邀請你多點參與。

有四個下午我們讓大家分成四至六人小組（暫定姊妹組，弟兄組）按著一些指引來深入交通並深切同禱告，每次九十分鐘，盼望你們以接納的心，彼此服事。

同作主耶穌的門徒

十五年的宣教士訓練的經驗結晶出這幾句話：

1. 我們身為導師的是在受更深的操練。

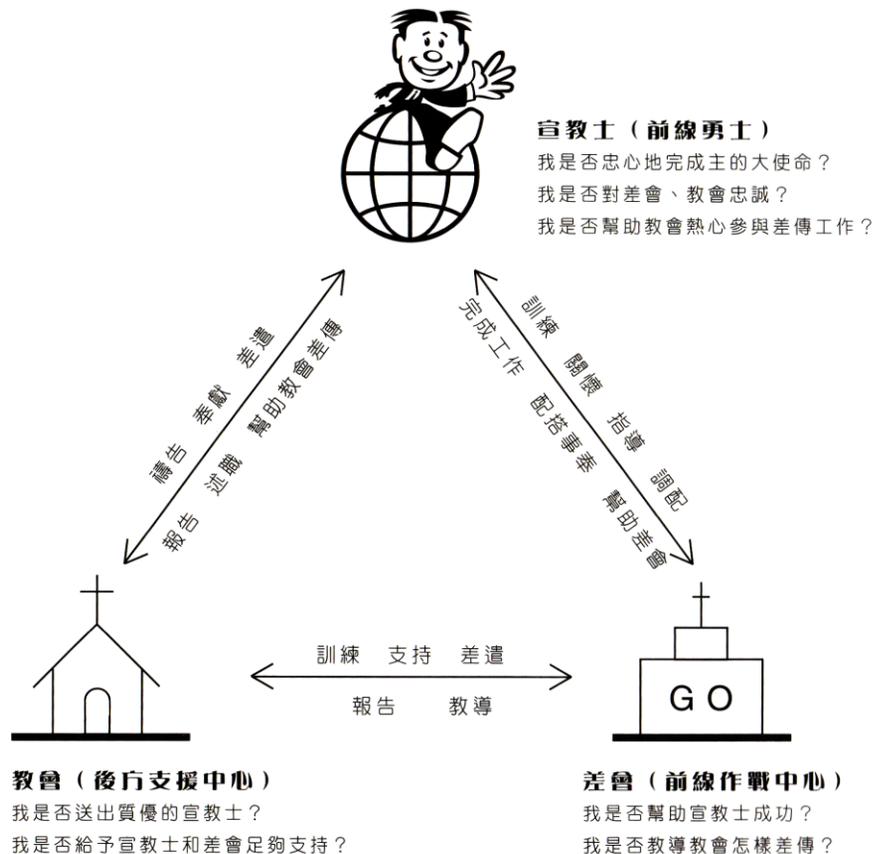
2. 我們的角色是在主裏天天為你們禱告，肯定你們。但真正的訓練者是神自己。
3. 沒有一件事不可以藉著禱告解決，你相信嗎？我們一同來體驗神！
4. 每個學員在培訓班中所得著的都不同，神是個因材施教的神，祂陪我們從起點慢慢走，而不是凌空的一把抓起我們。然而，我們誠懇地勸大家把心門打得開一點，你拿出自己多些，你得著的也多一些。

祝你 天天領受神的大恩大愛
奔那擺在面前的路

龍維耐、念全
寫於 1999 年 3 月

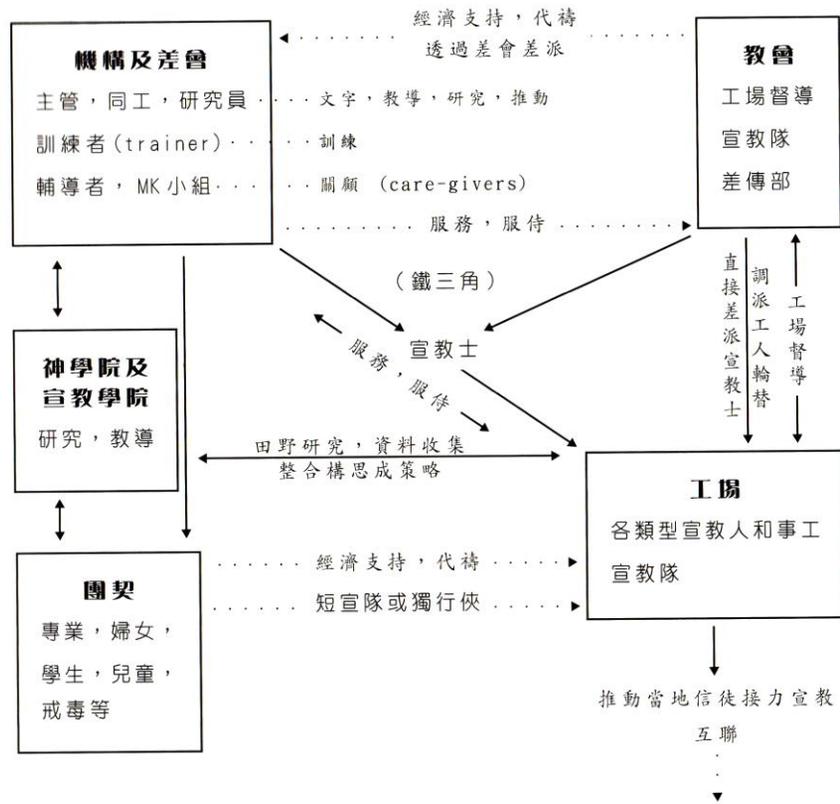
差傳管理模式（鐵三角，互聯網）

1. 差傳鐵三角（傳統模式）



取材自：盧家駁牧師講義

2. 差傳互聯網（新一代差傳模式）



機構：包括差會

教會：包括透過差會或直差

團契：包括各專業或各群體（如婦女，學生，戒毒）差宣教士往同類群體

工場：各類型宣教人和事工：由莫不相干到彼此祝福，互助

龍蕭念全

宣教士磨損的原因探究

Paul McKaughan

不久以前，在一個宣教領袖的會議中大家討論「宣教士離職」這個熱門話題。

當我們發現這班人其實都是由於不同原因曾離職的，大家不禁啞然失笑。我們每個人均已離開了當初出道時的崗位。我們已不再做起初蒙召宣教時以為神呼召我們作的。不錯，我們都曾經做過宣教士，但現在我們當起宣教學講師、機構主管或同工。我們這些離職者算不算是「流失」了呢？

我們大多都曾讓認識我們的人失望過。我們的差會也許因我們離開工場而煩惱，視我們「手扶聲」而往後看。有時，不但離開工場，更離開了差會！有些更是在不太平順的情況下離開的。這情況宣教學上稱為「磨損」。心裏面留下情緒和屬靈上的疤痕，有待聖靈和基督的身體去撫平、醫治。

哪裏出了問題？

多年前我從 Kepner & Trey 的書《Rational manager》（合理的經理）中讀到：常常我們太快跳進結論中，宣告問題出在何處，然後又大刀闊斧地試圖解決這個被莽下定義的「問題」。結果，我們只是改變了表徵而未解決真正問題。

這一來，只有把問題複雜化，而真正問題仍在。作為一個宣教隊伍，我們處理同工離職也像上述一樣。該書作者強調：唯有找出及定位問題癥結，才能真正解決問題。問題者，非常態也，非所冀望也。

我承認我提出的疑問比我知道的答案多。首先我要問：現今的宣教士常態

是什麼？是不是一如 35 年前我開始宣教那樣？我們是否先入為主地視 100 年前的宣教士形像為常態？那時候要坐船數個月才抵達工場。同工罹病和致死的比率極高，存活者可能一直幹下去，多年不回祖國。

反觀今日，交通便捷，社會上事業多元化，教會牧師更換頻繁，這些會否影響著「何謂正常的宣教壽命」的定位？

我以一個多年從事宣教事工，累積了不少經驗的人，試從主管，從北美人的角度看普世宣教，提供下列的反思：

何謂常態？

要定義何謂常態，必先列出標準。什麼是正常的宣教事奉任期？對我的兒子們，常態不是說一生只在一個公司或一個行業中工作。我那作工程師的兒子不斷的換工作、換職位，每次都獲得進昇和加薪。我另一個兒子是全時間事奉者，他也搬過好幾次以吸取多元化的經驗和事奉技巧，使他能夠資格在他選擇的工場勝任領導者。因此，若要正確地檢討宣教士離職的原因，我們必須釐定何謂「正常宣教士」的準則。

許多差會和差派系統仍堅持著早已過時的標準模式。這些模式對現今教會和社會已屬不正常和不重要的了。這老套只適合我們一小撮人，但我們還是強加於宣教士身上，用來測量他們的事奉。

我並不是說不再需要有人長期委身於同一工場、同一機構，也不是說工場上不再需要豐富經驗的資深專家；他們通曉當地文化，已和當地人建立了互相信任的關係。關鍵不是那些，而是在

於不能再以「長宣」作為唯一的宣教士成功的標準，來量度所有的離職情況。

問題的探究—非常態的三個例子

了解問題，首先要說出個案是如何地離開，或不合乎常態。下面是三個個案。

個案一：

一位受過豐足訓練，十分精英的宣教士，也曾通過嚴格的篩選，用了許多個月的時間來募款，在工場學會了語言和文化。待了三年之後，第一任期將完時，他下結論說宣教不是神要他做的，他收拾行裝回家去了。

個案二：

一個宣教家庭在工場事奉了二至三期，對工場的掌握，對當地教會領袖的影響，已到了高峰的地步。這家人決定長期回家鄉，因為孩子正需要進高中和大學，他們又需要照顧年邁的父母，又或許宣教士發現他在家鄉有更能發揮他專長的事奉等著他接手。他們的驟然離去，使工場留下一個空洞，缺少了成熟和有功效的領導者。

個案三：

這位女宣教士的焦躁不安日益加深，她覺得不論在工場或是母國差會，都未能滿足她一部份的需求。她正朝著與差會不同的方向在長進和發展，她疲於應付家長式，甚至是高壓式的差會行政。行政上規定她在述職時，必須用大部份時間來募款或參與其他事務，這都是她覺得與她的恩賜和蒙召不相干的。

上述三個個案的共同點是：宣教士都表達著他們是順從神的帶領，他們是跟隨主，他們都不是故意反叛，而是尋求如何順從主。

其實，這不正像他們當初蒙召宣教一樣，感覺神的呼召？我們長久以來都在思索如何形容這一類的問題。三個個案相同的底線是：他們在比教會或差會預期較早匆匆離開了工場。

是什麼？哪兒？何時？

現在來了解這問題的第二步：決定是什麼出了問題？什麼不是問題？問題出在哪兒？問題始自何時？這樣分析完成，才能找出原因，並且有望找出解決之道。

個案一是犯了可信性的問題——他在第一任期內或即將完成時離開工場，這是「管家」的問題。宣教士花了很長時間勞頓，他讀神學以及宣教訓練、學語言、學文化等，花費了巨大的資源，而他竟在未能滿足教會因為他所支出的經費和努力的期望之時，便結束了工場事奉。

個案二是對整個工場和宣教群體決策上的損失。雖然，這位宣教士是在許多個人的合理的原因之下離開的。

個案三是宣教士與差派者兩者之間看法分歧而且無法協調，是期望的錯誤。離職本身，宣教士看見的是神在許多不同環境下的步步引領，而差派者看見的同樣那些環境因素，都解析為宣教士的失敗。

現在我們來看「磨損」開始於什麼時候，又是在什麼時候才被發現？容我再強調，三個個案都不是故意地反抗神，或減少他們對神的委身；也不是放棄遵從大使命，而是遵行主命的方式和場所改變了。

發生在哪裏？答案是世界各地都有；各類的宣教機構都有；並不侷限於某地區或某類型的事工。北美的教牧一樣有「磨損」的情況，教牧離職以另外的方式成就生命的目標。

你們年輕人還早哩！」當然，做成現今一代宣教士較為不成熟和自私是有其他原因的。

其中一原因是工場離家鄉較近，交通發達，方便往返，國與國之間的地理距離不再是障礙了。開車橫渡美、加、巴西或印度，比坐飛機到地球最遠的另一端來得慢。（在100年前那真不可思議）今天，在24小時內，我們可以飛到地球上任何一點。教會弟兄姊妹也不再認為遠距離會有多大的不方便。對大多數人，遠近距離幾乎是不值一提的。

宣教士不再是很「遙遠」，他們也不再是那麼不一樣。比起宣教工場，我們西方大城市是同樣地，或更甚地充滿需要。我們（西方）從電視上看到遠方第三世界是環境清潔亮麗，已不再驚訝了。因此，宣教士對回國並不覺得有什麼大不了的，不像以前坐船六個月才到家。相對地，工場再不是那麼充滿刺激、神秘、催迫。

還有另一個「磨損」的原因。今天，人們不再花許多年日來學習一門技術的秘笈。他們大學或神學院畢業，就馬上要得著成就感。青年人預計自己在事業上會有數次的重大換職。他們不會耗費時日單為汲取經驗，他們以換一個工作來取得更廣泛的經驗，使他的履歷和事業背景更為壯觀。那麼，去宣教又有何不同？我們不也是鼓勵效率嗎？教室學來的不應該足夠工場應用嗎？

不幸地，為宣教宣傳者所看見的，與宣教士，即使未上工場，所理解的，是不同，是衝突的。差會對「多久」才能產生果效也有他們不切實際的看法。我們在宣教事工上定了一些清晰的期望，好過死守常態（例如四年才一任等等。）

最後，我們來看看教會歷史中何時發現「磨損」？我認為聖經中就有。徒13:5,13說到馬可的經歷。至少，馬可要換另外一個宣教團隊。但經過一段時日（15:36-40），連因他而和同工分手的使徒保羅，也看見這位提早離職者長進了，變成十分可貴了（提後4:11）。

「磨損」的情況始自宣教運動的開頭。到了今日，宣教的環境不再一樣。我們對過去宣教歷史的真實情況也模糊。以前，宣教士傷亡主要是健康因素，而今日，主要的因素是心情上的，環繞著宣教士及其家庭的一些認知需要。

「磨損」這問題有多嚴重？沒有人知道。在某些工場和機構，宣教士「磨損」離職已嚴重威脅著整個宣教群體。在另一些工場，「磨損」是宣教士離職的許多負面原因之一。不管如何，「磨損」是耗費教會資源的，是令西方宣教士們大受虧損的。

為「磨損」下定義：當宣教士因工場管理上失策，不真實的過高的期望，在系統中被折磨，個人失敗，或因其他個人原因，而提早離開工場，（比差會或教會預期為早），稱之謂「磨損」。

因著磨損，宣教士不但看自己是個失敗者，他也負面地看那一間差會以及宣教運動本身，那才是最可惜的。

磨損的一些成因

是什麼導致宣教士磨損和離職？我們聽見說「今日的宣教士不太夠資格，他們脆弱，未能承受壓力，靈命不成熟等等。」這些是合理的假設而已。哪一代不是以這樣的偏見來看他們的繼承者？這成見的背後含義是「我們年紀大些的已付上巨大代價，事奉也已獲肯定，而

其他與「磨損」有關的挑戰

我越深入研究這問題，越不得不問自己：什麼才算是「磨損」？什麼才算是出了問題？如果磨損較少，是否神的國度就更擴張了？可能我們永遠無法回答這問題，但可以肯定地說：人若發現自己不合工場或是效率低因而離開，又進入另一工作中充份發展，那麼他不能算是磨損。許多時候，這是學習的一項過程，是成長的步驟—使我們認識自己以及神恩賜我們去做的事。

宣教士突然決定離開工場，固然是差會和教會帶來煩惱，我們必須收拾殘局。以下是幾項有關磨損的難題：

失信的問題

宣教士提早離開工場是令神的兒子—主耶穌—受虧損的。若由於操守問題、不能控制的壞脾氣、劣行、情慾等等罪行而離職，後果固然是極為嚴重，然而，大多個案卻不是這類，宣教士並未背棄所信，亦不是因德行差而羞辱主名。

疾病的問題

不少宣教士患病，因病離職是可以被大家接受的，不過，這也可能反映出身體未能承受長期的高度壓力。患了由壓力引致的疾病的確是一種磨損，因為可引致長期的個人創傷，失去工作能力，或被大眾看作是一種個人失敗的表徵。

在系統中被折磨

有些人由於恩賜、呼召和屬靈資源被誤導，以致不合工場所需而被差會出於關心說服他中止宣教事奉，他仍心中忿忿不平，覺得差會折磨了他。許多時候，這的確是如此，是一種問題。常常，作為差會管理人，我們不去檢討又不承認機構的錯失引咎，反而逃避責任，輕易地推說是宣教士不適合我們，又成

一個磨損的個案：個人是問題，行政管理上折磨同工不是問題。當這類的磨損一再出現，便是那套系統生病了，而不一定是個人問題。

上限的問題

因同工離職而致工場上缺少他能貢獻的技能，是另一種的磨損。因他的離去，剩下的同工承受了工作超量所引致的困難。因為人力資源被抽離而留下許多工作要去做，一些工作計劃被擱置，教會會指責差會。

但從另一個角度看，真的有「適時離職」這回事嗎？真的是磨損嗎？還是我們及我們的機構過度承諾超過上限，以致當地教會過份依賴，沒有空間給突發事件？一位管理學的大師說得好：連續發生兩次的例外事件便不能算為例外。要預先策劃，在宣教工場上正是缺少策劃，沒有上限，常常決堤。

管家的問題

失去工人有時是反映在人力、物力上浪費。當頻頻有人離職，並質疑機構的可信性，事工是否帶足夠的挑戰（使宣教士大有果效地事奉），這是機構沒有做好管家。然而，磨損只是表徵，真正問題可能出在管理系統上。

滯留的問題

這是比因磨損提早離職更大的一項難題。原因出在人們不察覺工作和恩賜不配合的嚴重後果。宣教士努力去適應，委曲求全，在次理想的事奉狀態，受包庇舒適地延續工場生命，而不考慮離職。這些宣教士刻意降低事奉的標準來保持一種業績尚佳的表象。這類型是最令我們頭痛的，不論在母會或在全球各地的工場。在宣教工場上，這樣低效率，得過且過，降低標準的事奉方式，竟成為

新來的年輕宣教士甚或當地同工的準繩，以他們為典範。以下是一些供大家思考的材料：

另倡新的宣教系統

前面提過，最大的磨損原因之一是系統上的。我們一向以來的系統是把所有的投資，訓練集中在前線工人身上。當眼看長期和巨大在神學、文化、語言能力和募款時間（註：兩年或以上）的投資和培育成為泡影時，那是多麼重大的失望！請冷靜地想想：問題可能不是在宣教士個人，而是系統出了問題。就是說，一下子放進太多的人才發展努力，而未等到從他的工作和個人表現中看見他的恩賜，以及他對某一文化的適應能力。

對宣教士，他並未親身經歷過宣教生涯，因此不能夠正確地估量自己的蒙召、恩賜和事奉方式是否適合某一項宣教事工。雖然心理個性測驗可以管窺許多實情，不過，至終，宣教士在特定環境中他的恩賜和工作果效一定需要到了工場，那即場，深入的經驗才能定奪。

管理學說到這一事實，指出在用人一事上，過去表現是未來預估的最佳準繩。因此，預防和處理輕度磨損勝於等到事態嚴重。我們大可以提供一系列的短期和中期事奉體驗，讓差者和傳者及早認清宣教士（或牧者）的恩賜和能力。我們才從他已有的事工表現去衡量他，而不單靠他對未來的口頭承諾。

有位智者說過，用人應在乎他的個性品格，而不是他的技能。技能是可以學來的，品格個性卻是既定了的。當然，那麼我們大可以及早從一連串的短期工作體驗中發現準宣教士（或傳道工人）的性向和品格。然後才讓他進入第二階段：接受合適的裝備。他一生進行大使

命中逐漸地接受不同的裝備（而不是未上工場就填鴨式地裝上所有的東西。）這樣不致浪費，不致失望。

每一項短期事工都會變成這機構中的長期事工；每一項短期事工亦為自己或別的機構模鑄出極有果效的同工。當這位新丁的才智，發現他在別的機構會事奉得更好，這時機構主管不應該埋怨「磨損離職率」太高，而是看大圖畫，看見整個大使命全體同心合力培育下一代宣教人，並為他們開拓出一條更平坦、富彈性的事奉途徑，讓他們一輩子事奉主，不管在家鄉或在宣教工場上。

善用電腦科技來長線跟進一大群的年輕福音工人，紀錄他們的表現、受過的訓練、恩賜等等。各差會互連起來，訓練和跟進短期工人，使得整個大使命群體受惠於這些資料，看得見這一群年輕工人的成長過程。

今日的世代是多元文化世代，地域距離已失去意義。我們可否整合一下宣教大業，著重人，而不是地域。注意哪裏有人（註：例如大城市中一些隱蔽群體或小數民族）。這種彈性宣教策略，容許有一部份宣教士留在國內，但仍服侍某一群體（註：例如在台灣，但服侍尼泊爾人）。我們服侍各族各民，而不一定是在遠方的各族各民。

若是循上述方向而行，那麼宣教機構必須另創一些測量工作果效的標準。我們要定何謂常態，我們的期望是什麼。有一次我坦白告訴一位差會主管：我更為擔心滯留工場而無果效的工人，甚於那些磨損和離職的數字。這也許言過其實，但我真的擔心那些沒果效的工人為他自己營造一個安舒環境，而對宣教的緊迫性無動於衷。反之，那些中途離開工場的，是一些勇於嘗試發現更具果效、

更屬靈、更有成就感的事主方式。比較之下，多年滯留工場的低效工人，成為下一代宣教士的攔阻，那人，才是真的問題所在。

再引用一位管理專家所言，真是當頭棒喝。他說，令每一位平凡的同工工作大有果效乃是領導者之責。當一位領導人沒有合適的量度標準時，別的不必談了。

當一個運作系統出了毛病時，責任乃在領導人，因為唯有他才能扭轉整個系統。容讓一兩位果效不大的老同工成為負面榜樣，攔阻進展，那是不良的管理，領導和屬靈管家。

我們需要一個好的宣教系統，容讓同工容易進來也容易出去，而不產生大創傷，也不浪費人力物力。我們需要一個系統使能移動沒有果效的工人，或引導他們回家另謀高就或進修。好，如果要在系統上創新，那我們需要一套新的名詞。

宣教名詞的創新

首先，「宣教士」這名詞已含著許多包袱：訓練性、資格性、專家性、甚至高人一等的精英。我們需要給他們別的稱謂，好使他們不到處被看成是專家，反而可以有自由低調地貢獻、長進和學習。他們的稱謂應表示他們是前往新德里或紐約的工人——和留在本地的弟兄姊妹沒什麼兩樣。同樣地愛主，同樣地對失喪靈魂有負擔。我們稱呼用一年或一個暑假，往宣教工場事奉的弟兄姊妹為「短宣」，含著次於長宣者的意味，好像他們是做一件不需要多花時日的小事。今天神的兒女應朝著一生一世向基督委身，使萬民作祂門徒的目標，善用創新、另類及創意生活方式，是前所未有的。

我們需要一個新名詞，以致不必把植堂者和培育教會者分割，亦不需分出誰是開荒者，誰是支持開荒者。過去，宣教名詞有意無意把事奉的形式分成頭等的和次等的，而實際上是沒多大分別的。今日，若有人使整個基督的身體在世上更似基督，那麼他的貢獻不下於扶植一個新的敬拜群體。

今日，有許多新的事奉方式，讓肢體們表達他們的信心，和神呼召他們去使萬民作門徒。科技、環球交通、專業裏面的彈性（註：例如在家辦公，搖控辦公室等等），給予宣教服務多樣化的途徑。我們絕不應把自己鎖定於傳統的模式，又挺胸大呼今時不比往日好。我們需要創新，充份使用神所賜的恩，在今日為完成大使命努力。

那麼，磨損真的是難題嗎？

是嗎？或許是的。但我強調比這更重要去面對的難題，乃是如何把宣教大業從低效率的管理，老舊的系統的轄制中釋放出來，產生新的模式。

若不能從神手中接掌新契機，不能迎接新趨勢，運用它來擴展基督的國度，那將是比宣教士個人磨損更為嚴重。

譯自 Missionary Attrition: Defining the Problem By Paul McKaughan. Too Valuable To Lose. Ed: William Taylor. William Carey Library Pasadena, CA. 1997

第二次世界大戰後出生之宣教士的長處及需要

	長處	需要
五十及六十年代出生者	專門技能、優質訓練、追求卓越 異象型、改動型 妻子也有專門技能 重視家庭	「人」「工」配合、妥善管理、專業培訓 參與性領導 適合角色 子女教育的選擇
七十年代及以後出生者	重視社群 真誠、接納、敏感 健全發展 對屬靈事物有很深興趣 人人平等 熟識傷痛	隊工式事奉 牧養 均衡計劃 反省及退休時間 參與性及共識性領導 牧養

配合第二次世界大戰後出生之宣教士特徵 的策略建議

	特徵	改變建議
招募過程	需要適時及正確工場資料 需要不同選擇 先嘗試，後委身 群體取向、害怕孤單	恆常更新工場資料：避免誤導 介紹不同工作崗位：引導厘定 海外工場，給予整全的工作範圍 短期工作體驗：可考驗適應能 力及事工的配搭 招募小組一起參予事奉，互相 照應
篩選過程	高失業率 高度容忍相異 曾受傷害的成長背景 不提及「呼召」	嚴謹及專業的篩選過程 (註1)，包括心理測驗：因合 適人選為持續事奉之必要條件， 正確的自我認識有助於跨文化 的適應。 明白及使用相關意念及焦點問 題作評估
訓練取向	經一事、長一智	使用經驗學習法：純資訊性的 講學不易吸收。 工場上新同工導引課程：建立 支持系統 / 導師。
工場領導	參與性及共識性的領導為佳 最適合在妥善管理下工作 不能容忍不稱職者	合宜的領袖訓練 (註2) 盡早認辨及訓練領袖 (註3)： 認識系統理論及適切的管理技 巧，有助於建立團隊事工。

	特徵	改變建議
支緩問題	情緒易受波動 需要隊工合作 健全發展 難於接受定規性的屬靈操練	恆常關顧及牧養，特別是處理 初出工場的危機 使用小組隊工，同心同行 避免工作過量，鼓勵生活平衡： 互相照顧，彼此聆聽，休息遊 玩。 多用引導性的退修：使用不同 模式的靈命操練。
工作問題	期望能善用恩賜 妻子需要明確的角色	專業發展課程：人盡其才，盡 量配合宣教士的理想、興趣、 性格；在職訓練 短期合約 設計夫婦同參與的工作模式： 人盡其才，使有成就感及滿足 感。

- 註：(1) 甄選範圍可包括一個人過去歷史，處理壓力方法，人際關係，自我表達能力，原生家庭背景，事奉動力，時間管理，婚姻關係，兒女情況，處境性的敏感問題如同性戀、虐兒等，舉薦人的評論等等。
- (2) 好的領導始能帶出和諧及有效的事奉。好的團隊系統要有好的人際關係，清楚的工作界線，良好的溝通和互相適應能力。
- (3) 「嚴謹素質管理」(Total Quality Management)概念於宣教事工上的應用，目標是追求卓越，人盡其材。主要原則：1. 認識宣教的對象，了解其文化，通曉其語言，建立關係等；2. 持續改進；3. 「全民皆兵」，創意的參予；4. 良好隊工。

取材自：Reflections on Attrition in Career Missionaries. K. Donovan & R. Myers.

Too Valuable To Lose. Edited by William D Taylor, Wm Carey Library Pasadena, 1997

從甄選到工場—互聯的宣教模式

Rodolfo "Ready" Giron

宣教士磨損總是和甄選、裝備和差派相關的。在這一章我願意提出一個基礎原則：以合宜的甄選、訓練、差派、牧養及督導宣教士，以期把可避免的磨損減至最低。我將提供一個模式以說明。除非我們的差派過程能緊密地互聯，否則同工磨損將有增無減。

Robert T. Coofe(1995, P.6)曾寫出：「世界上仍有千千萬萬人未能在本身文化環境中聽聞基督的名，因此仍必須繼續差派長期宣教士。在這前提之下，近年來成千上萬由教會和學院差派的短宣隊提供開眼界，體驗跨文化的機會，各類高科技媒體協助傳播福音，所達到的效果仍不算滿意。這一切的創新、正面的努力仍不足以彌補長期、全職宣教士數目遞減（註：指西方教會）的現象。我們失去的是願意長期、跨文化住在當地人中，效法基督道成肉身之模式的全職同工。」

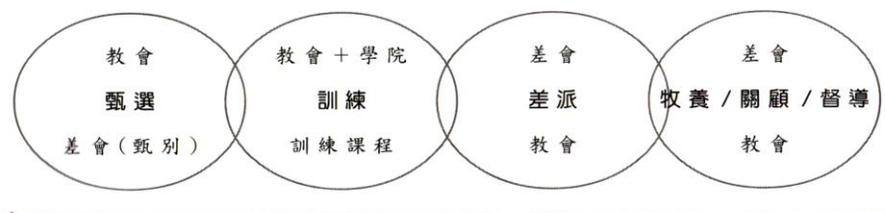
上面引述的正是今日美加宣教運動的實況。事實上，其他西方國家以及第三世界差派國正在步我們的後塵。

不是來一次差傳聚會、研討會、訓練中心，就可以徵召到肯長期委身的宣教士。那是需要以家庭和教會的基礎上建立起一種宣教使命感，是要逐步培育、花許多年日才成就的。全職宣教是那些願意住在工場上，克服磨損，生活上以工場為家鄉，回到家鄉卻似作客之生活方式的宣教士。

當我們看差派時，看到的只是差會和堂會。這二者固然重要，卻不是全體。我們需要看見教會、差會、訓練中心和其他部分環環相扣著互動，整體的影響著被差派的宣教士。

一向以來，差會和教會常在徵召和差派上產生張力。過去宣教學者還對二者的功能，分別作清晰的界定：教會稱為 modality，是一般性的群體，包含各

由左至右顯示由教會到工場，準宣教士經過教會和差會的訓練與甄選



由右至左顯示由工場返回母國述職，經過回歸和文化再適應。
這個過程靠差會和教會來滋潤和培育。

圖：互動的差派模式

年齡與背景；差會屬於 sodality，成員除信主得救外加第二次的抉擇，此乃非一般性的群體，須考慮成員的年齡、性別、婚姻狀況等等。

多年來，西方教會和差會是以發揮上述一般性及非一般性兩種群體不同的功能來運作宣教大業；並且影響著非西方國家。不過，隨著第三世界差傳運動的壯大，想法和做法有了逆轉性的發展方向。再看看新約時代，教會和差派二者之間並無顯著分野。當然，有些理論家認為在使徒保羅時代，二者均已明顯地存在並運作。

本文將提出另一差派觀念。上圖顯示互相重疊的四個差派階段：甄選、訓練、差派和牧養。善於實行這樣的模式，應該產生更能長期投身，減少磨損的一批宣教士。這四階段必須組合起來，才能有成功的宣教大業。在西方，以前認為培育教牧最好是當人尚未開始牧會或宣教，就送他們去聖經學院或神學院。這種訓練方式又透過西教士工作而傳到許多國家去。然而，近年來許多國家正經歷著爆炸式的教會增長—不止是五旬節派，更是許多第三世界教會（註：中國大陸、新加坡、韓國等等）。牧者的恩賜是首先在他事奉中被發現、被肯定、被使用，經過一段事奉時日後，才有機會被送到學院受更多訓練。

教會領袖不是學院的產物，宣教士也不是機構或訓練中心的產物。他們卻是首先在教會產生，透過教會給予的訓練、門訓、事奉機會肯定他們的蒙召，試驗他們個人靈命及未來是否適合作領導者或宣教士。之後，教會才送他們去訓練學院，再委託差會幫助帶領他們上工場。差會這時負責篩選這些候任宣教士，裝備他們去做某一項事工。（註：例如聖經翻譯、學習語言文化等等）到

了工場之後，宣教士必須接受監管指導，和受到當地牧者、宣教同工及差會領袖的牧養。當宣教士回到家鄉述職或進修，教會和差會又必須一同投入，以保證他們和他們的子女有美好的述職期間。

上述似乎過於理想化，但是若想有成功的全職宣教運動，這種整合的培訓是必須的。現在讓我們來看看模式中的每一項。

1. 甄選

這包括了讓蒙召的宣教士被教會群體和差會確認的各步驟、各因素。有時由教會自己來甄選。這種情形，準宣教士接受教會門訓和甄選，直接差派而不透過富有經驗之差會的評選。對大多數宣教士而言，這是沒有多大問題的事。不過長遠來看，缺少差會評選會降低宣教士品質，降低事工效果。

甄選又稱為篩選。除了心理測驗報告之外，還有許多要考慮的項目。有些差會不顧教會的意見就輕易地接納一名宣教士。他們應用一些準則（如心理測驗），但沒有顧及他是否在教會受門徒栽培？結果是由於此人靈命和個性不夠成熟而磨損率極高。

無可否認，鑑別個人宣教呼召最佳者是他的教會。不管一個機構多麼專業，都不能取代教會的篩選功能。從徒 13 章我們由安提阿教會的經驗看見一個聖經模式。安提阿教會熟悉使徒保羅，當聖靈呼召保羅和巴拿巴時，教會以禁食禱告來堅固他們的蒙引導。這真是一個由教會來肯定宣教召命的美麗模式。

教會中的門訓

耶穌基督選召十二個背景不同的人，親自栽培他們成為門徒，這是最佳的宣教事工典範。沒有任何訓練方式比門徒

式訓練更名為成功的宣教打下基礎。

通常，門訓是以教會為主導。機構只是從教會中接過一位候任者，給予最後一步職前培訓，是一些跨文化事奉技巧。這種二週至三個月的職前培訓不可能培育出實質的基督門徒品格來；那是由牧者、領袖和會友們長期不斷地引導著這位候任者才能成就的。

看保羅生平，他一連串被門徒訓練的過程活現於使徒行傳和書信中。他以一位年輕信徒的身份（徒 9:26-30）被帶至耶路撒冷。由於有人揚言殺他，他被送往該撒利亞，之後又往大數他的出生地。這大概是保羅在林後十一章所描述忍受至大通迫艱難的那段日子。他又見證他的猶太朋友中靈命有極大的長進。這些年是保羅的模鑄年代，保羅在靈命上受教於大數城的會堂。

宣教召命的印證與認同

召命的真確是相當重要的。許多人都說他是蒙召，有一些人是暗地裡為自己打算，因為他看不見在家鄉有任何事奉的機會。當有人向教會或差會表示有負擔宣教時，必須助他認清那呼召是真實的。不要等到上了工場才發現一個人並沒有真正蒙召，你們很可能會失去他了。這種失落不只影響其本人；更影響了周圍的同工。教會在宣教士上路前驗證他的蒙召，扮演極重要的角色，驗證之後才能開始篩選或差派。教會與差會均須要有一套清楚的步驟來驗證及肯定候任者是否蒙神呼召。

上面說過，安提阿教會承認並證實保羅和巴拿巴的確蒙召去作外邦人的使徒。這樣的証實追隨保羅和巴拿巴整個宣教事業。安提阿教會一直是他們的持教會和宣教基地。

伴隨宣教士成長

當教會已認定某人的宣教呼召之後，接下來必須陪伴他及幫助他完成裝備。教會對他的熱切支持十分重要，不但給予引導，每一步路作合宜地抉擇；更找出神要他往那裡？參加甚麼差會？

當教會的領袖或差傳委員會經過一番努力，找出對候任宣教士最合適的差會，雙方已建立良好的溝通渠道時，便可決定與該差會合作。總之，甄選不只是篩選；還包括一連串的任务：肯定及通過接納一位確實蒙召者成為候任宣教士。而同時，過程中亦有可能婉拒一些未真正蒙召的人。按著上述各步驟去行，你將會減少許多對宣教大業有損的決策。

II. 訓練

參 P.88 圖表（原著 p.29-34 除圖表外，內文暫省略未譯出。）

何謂跨文化訓練

這指的是學員在自己文化國土內接受跨文化訓練。在非西方國家已有好些這類的訓練課程。學員在這些課程中學習跨文化溝通、語音學、宣教學、宣教歷史及相關的課題。有些學員在神學院讀宣教系時，可能已讀過部份類似的課。但其不同之處在於學員全家一起經歷團隊新生活，一齊學習如何適應不同的生活方式；又同時學習和同儕相處。

想想看，在出發之前就可以發現那些學員是較為不容易適應新環境的，而宣教工場正是要求宣教士不斷地適應。這將省下多少人力物力。

職前訓練

最理想的是宣教士抵達工場後有機會也接受在工場的職前訓練。訓練地點宜在工場附近，亦可配合宣教士在語言

學校時以三至六個月的非全時間訓練。印度 Bangalore 的 Indian Evangelical Mission 辦的 Outreach Training Institute 就屬於這一類。另外，新加坡的 Asian Cross Cultural Training Institute 亦是。對許多來自美國的宣教士，先參加這類的訓練才上工場是很有價值的。

工場上的訓練

宣教士終於準備好上工場了！這時候人都說「到達」工場那是一輩子的事啊！（註：「到達」有通曉之意）是的，對一個長期宣教士的確如此。以坐飛機為例，我們大多數人都曾有過短程飛行經驗，用的是一架小飛機，跑道短，大約 20 秒就離地升高。但越洋飛行就大不相同了，用波音 747 大型飛機，跑道極長，至少跑 35-38 秒才升空。今日世界講求「立即」，彈指之間事就成了。我們須提醒自己，長期宣教士絕不是六個月或兩年就可以產生的。我們相信應該在公元兩千年前把福音傳遍地球；但尚有一萬未得之民。我們該如何達成這個目標呢？我們須要全然委身的長宣。

上工場本身就是受訓練，肯學習的宣教士一定會成功。一位波多黎各宣教士大衛去西班牙五年。他說他之所以能在西班牙建立教會乃是因他肯向自己死、向學問死—成為一個甚麼都不懂的人。這態度使得他受教，西班牙的弟兄樂於教導他怎樣在他們當中事奉主。我們需要多像大衛這樣的弟兄。宣教士無論學問有多高，他一定要肯被當地人教導。所以我說訓練宣教士的最佳場所就是宣教工場。

III. 差派

在許多有豐富差會經驗的西方人面前，我這個第三世界的領袖可能不是最

適合談「差會」的人。不過，我願意提幾項重點。

許多差會已有最寶貴的貢獻，求主賜力量給他們繼續做下去。差會的服務包括了工場的探索、研究、徵收新同工和在工場培訓新上任的同工、提供資源、供應日用所需、寄出代禱信、探訪奉獻者與他們溝通等等。差會又為宣教士提供各樣保險：遇到意外、政變、受砲擊，差會也有專人協助解困。

教會可以提供上述的部分服務，但教會並無法專責照顧宣教士。總言之，教會需要差會來統籌照顧宣教士，以保持他們留在工場。

除了這些教會與差會互輔的必要之外，差派時有一項必然的張力乃是「誰該負責？」不夠的支援和不夠的門訓與跨文化訓練都同樣是致命傷。所以我們重申：必須建立一個良好的支持系統，以助宣教士成功。

西方教會漸漸趨向不仰賴差會協助而自行差派。他們組成差委會，負責差派上的運作。他們認為很有理由要這樣作：差會的行政開銷太大了，我們決定討主喜悅，做個好管家。說的有理，但是實在是錯了！神設立教會，不同的肢體功用有別。教會實在管不了這麼多屬於差會辦理的事務。由教會直接差派宣教士好像是省錢，其實「所費不貲」。想想看，一位沒有經驗的教會同工一定得耗費更多精神物力才趕得上有經驗的差會，是嗎？我們拉丁美洲有一句諺語：「買廉價的東西所費更高」。教會兼任差會是不是如此？

我承認有些差會的確在推動、宣傳及行動上花費多了一些，但我們不能因此就不用差會。解決之道乃在於差會須謀求內部改革；善用資源，金錢用於真

正支援宣教士方面。教會可以選擇與在金錢上不浪費的差會來合作。

讓我們來看看第三世界教會的另一種情況。大多不能付大量金錢給差會，所以他們直接差派宣教士。還有，在第三世界差派機構不多，而宣教士有一大群（註：指的是拉丁美洲和其他相仿地區）；所以就只好直差了。

我提議西方有經驗的差會設立管道好助第三世界宣教士經過他們被差派。更有效的是西差會協助新的差派國家成立合適的差派組織。

教會為直接差派宣教士給的第二個理由是：他們想要和宣教士保持直接的連繫。這是無可厚非的。不管教會是以甚麼模式差派宣教士都應積極與宣教士保持連繫。

當教會在部署和差遣宣教士一事上提出需要援助時，差會就應此呼聲而成立了。如果二者之間張力擴大，就應共同謀求新的合作方式。

牧養和督導

這是宣教大業中最被忽視的一環。Allen曾寫道：「對一個新上任的宣教士，最失望的是工場實況和事先告訴他們的是兩回事！」他又說：「宣教士磨損主因是未能達成的任務和期望、操守問題、家庭問題。」Allen會見了四位差會領袖，他們代表協同差會、宣道差會、浸宣差會及環球福音會。四位都舉出個人與家庭問題乃是宣教士離職的主因。

牧養和督導乃宣教成功的心臟。在工場上，宣教士面對的有個人的困難，也有關於孩子和做父母的困難，家庭生活等等困難；更甚的是配偶生病或死亡。這些都是牧養的困難。至於對差會和對被分派的事工不滿意、與領導人不和睦、

對差會政策有異議及文化語言的震撼等等，這些是關乎督導的範圍。牧養和督導不同。工場主任是督導，負責行政與管理。工場主任來是察看事工進行得怎樣？主任很少問及宣教士一家人近況如何？子女教育問題如何？督導的功能是使得工作進展順暢；然而長期看來，牧養比督導更為重要。

牧養工作須由一位較看重人者來主管，而非由目標掛帥者來擔任。當差會看重事工過於同工時，要小心不要陷於世界的標準裡。求主賜我們主耶穌如何面對失敗（重拾魚網）的彼得的那顆心，來牧養宣教士們。當時，彼得和同伴十分低沉，耶穌卻找著並提升他們回到神的國度裡！最後，我再說一點，地方教會確實能好好地牧養他們的宣教士，可以鼓勵一位會友和那宣教士保持連繫，而由牧師給予精神支持。

述職宣教士也需要被牧養。回歸的文化震撼有時不下於初到工場之時。Neal Pirolo說了一則故事：

「蓓麗，醒來！蓓麗，請你醒來！」她的室友看見蓓麗昏睡，手中拿著一個空的鎮靜劑瓶子。她的室友馬上求助，鄰居來幫忙把蓓麗抬上車子衝往醫院。醫生替蓓麗洗過胃，她醒過來了。數個月之後，蓓麗才能講一點心事。「上工場前我的生活很正常……我去了遠東六個月……我只是想讓人知道我回來了！」

一個星期六早上聚會後，我鼓起勇氣告訴牧師：「我已經走到繩子的盡頭了，我不能再支鬚了。我需要你幫助我。」他抱一下我說：「蓓麗，我正忙著，這一週都將很忙很忙。你好不好打電話給我的秘書訂下下星期三來見我？蓓麗，好不好你先多一點讀聖經？」

我似乎從過去六個月的霧一般的視野中清晰過來。我說：「牧師，我不值得你花時間哪！」我同樣地打了好些電話給不同的輔導，其中一個只想和我約會；另一位為我的徵狀給了一個古怪的名堂。我知道『我不值得任何人為我花時間』。『於是我吞下整瓶鎮靜劑』。

聽了很難過是嗎？許多回歸的宣教士的確有這感受，更多的宣教士在工場上正在求助無門。

許多的教會力言他們需要更多參與宣教大業，但是當他們有機會幫助一位宣教士時，他們對他的危機卻因太忙而無法照顧。求主助我們看清牧養在工場的宣教士與回家來的宣教士是同樣的重要。

結論

本文提議一個綜合、互動的差派模式，期使宣教士傷亡率減至最低。教會、差會與訓練學院應坐下來談談如何整合運作。宣教士需要在教會中打好生命的基礎，在學院受足夠的訓練，得到足夠的支持和保護，以使得他們事奉大有果效，生命也不致於磨損。

大使命是整全的，由整個基督的教會來履行。每一環節、層面都重要。甄選、訓練、差派、督導、牧養及回歸，都是一件事情的多面；絕不應分割成各自為政。我們須要整合！

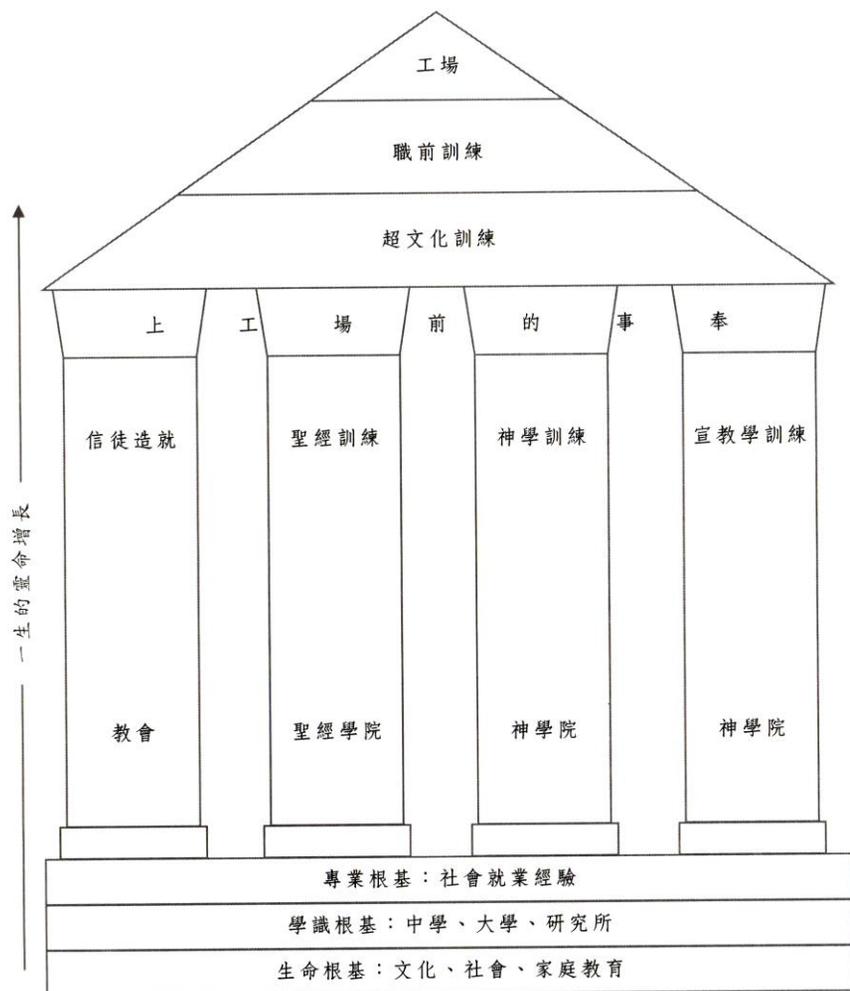
作為主的身體，我們務要竭力求合一。在合一當中，要為主把福音傳遍天下就不難了。一定要合作、伙伴、西方與非西方、南與北，都要合而為一，為著神國降臨地上。

請就下列問題思索：

1. 現今宣教大業方式眾多，如何整合（伙伴）？
2. 在甄選過程上如何能讓教會與差會整合？
3. 你認為這一章提供的模式可行嗎？
4. 教會與差會真能攜手合作？
5. 在牧養宣教士家庭上，差會和教會最容忍的是甚麼？
6. 這模式對你的實際處境有何相同或重要性？為什麼（不）？

取材自：An Integrated Model of Missions. Rodolfo Giron.

Too Valuable to Lose. Edited by William D Taylor, Wm Carey Library, Pasadena, 1997



宣教士的培育：一生的建立

長洲文化路行程指引

1. 是次活動著重團隊精神，需要並服從組長指示。
2. 出發時間由 11:30 開始，13:30 必須返抵建道神學院校址。
3. 每組儘量在時限內完成指定路線觀察，敬請預留時間午膳。
4. 請各組在行程中紀錄勘察心得，並於聚會中提交簡單匯報。
5. 午膳費用已放在各組員之信封內，如需乘坐船隻，費用由組長支付。
6. 如遇突發事故或意外需要求助，可致電 94390685 聯絡王遠龍先生。

島嶼文化 / 沿海文化(A)

1. 島上中心區位於甚麼地方？有何特別之處？
2. 你觀察碼頭附近停泊有多少種類的船隻？
3. 漁民的生活習慣有何特別之處？
4. 商店內售賣的貨品有何小島文化特色呢？（新興街、北社街）
5. 請查探島上有多少間天后廟？哪個神祇最為這地居民敬奉？為甚麼？
6. 島上主要交通運輸工具是甚麼？其街道有何特別之處？
7. 島上以怎樣的方式處理垃圾問題？
8. 對於居住在島上的居民，若他們在島上工作，其職業有何類別？上班衣飾如何？
9. 在島上的家庭組織一般包括的成員有哪些人？
10. 島上如何發放本土消息？

參考問題：

1. 假如要派發福音單張，你會站在甚麼地方？
2. 島上有甚麼著名的人、事、物？
3. 你能描述在船上工作的人仕服飾有何特色？
4. 漁民對收藏漁穫與香港其他地方有何不同？
5. 這個島的房屋的設計和位置與其地理環境有何關係？
6. 島上居民的姓氏有何特色？
7. 島上居民的本地話是甚麼？他們大約能操多少種語言？哪種最通用？
8. 島上缺少了甚麼標誌著香港文化的東西？

居住文化(B)

1. 請訪問有關美經援村的歷史，並提出背景對此村的影響。
2. 從社區建設你發現這與人口的聚居有何關係，為甚麼？
3. 你發覺這裡的樓房設計與周圍環境及宗教建築物，是否有關係？
4. 他們房屋與房屋之間以何物作為分隔？用甚麼材料製成？
5. 這處的居民的消閒方式如何？他們會在甚麼地方進行？
6. 從房屋的設計上看，你以為這處的居民對衣、食、住、行哪方面會較為注重？
7. 從他們的居住情況，你以為他們社交生活如何？誰是社區的主導群體？
8. 試訪問一位年長的本土居民對於島上居民流徙的感想，有何原因令這島上人口變遷？
9. 試舉出幾個有關居住環境演變的過程。
10. 島外文化的整合作用對傳福音有何好處？

參考問題：

1. 從他們的居住情況，你以為他們在社區內以甚麼作為他們決策的指標？
2. 當你經過長貴村時，你發現與香港其他的公屋有何分別？
3. 房子的顏色及外觀是本地化還是受其他的文化影響？
4. 這處有何社區設施？其服務的對象是甚麼人？
5. 從他們的生活環境，你以為他們的教育水平如何？

宗教文化(C)

1. 你在所經過的路線上，統計一下有何種宗教有關的服務/場所？
2. 有何與宗教有關的符號和標記？
3. 你觀察到在商店內有何貨品與宗教有關？而哪種信仰最普遍？
4. 你覺得宗教對他們的居住環境和屋宇設計有何影響？
5. 基督教的建築物與傳統的建築外觀有何差異？
6. 宗教活動的領導角色是何人？所舉行的日期在一年當中甚麼季節？
7. 教會在長洲有沒有其獨特處？
8. 甚麼物品有吉祥的象徵？甚麼有不吉利的象徵？
9. 他們有沒有一些特別祝福的用語？其祝福的內容是甚麼？
10. 當他們求福的時候，他們以何方式進行？他們是否需要在特定地方，由特定的人物負責？

參考問題：

1. 地方的命名與宗教有沒有何關係？
2. 試訪查當地宗教活動在甚麼場地舉行？參與者的年齡怎樣？
3. 試訪問當地人對宗教領袖的看法。（牧師、神父、廟祝、道士、和尚等）
4. 有甚麼顏色最受歡迎？最忌甚麼顏色？
5. 如果有人生病，或者有不如意的遭遇，被訪者會否進行宗教活動，有何步驟處理？
6. 有甚麼宗教屬於本土宗教？甚麼是外來引入的宗教？
7. 你可否區分宗教的分佈型態？
8. 宗教活動場地（廟宇/教堂）所坐落的位置，與當地社區有沒有特別的關係？這些宗教地點有否影響民生？

飲食文化(D)

1. 你所路經的地方有哪些類型的食店？
2. 食店招來的方法和招牌放置的形式？
3. 食店提供的食具是否一樣？
4. 觀察在不同的地方用膳，食店的桌椅擺設如何？如何擺放食物？
5. 經營食店的方式有何類型？收錢方法怎樣？選購食品的方式如何？
6. 甚麼食店才歸類為大排檔？大排檔飲食習慣有何特色？
7. 你可以訪問一下幫襯食店者的原因是甚麼？（顧客和老闆不同意見）
8. 食店售賣那類的食品最貴價，那類的食品最便宜？
9. 你發覺哪類型的食店最受歡迎？
10. 香港居民到長洲有否重新適應飲食習慣？

參考問題：

1. 觀察在食店內進食的人衣著如何？年齡？性別？
2. 觀察在住家和水上居民的煮食習慣與城市人有何差異？
3. 店內工作的人有何關係？留意他們彼此的稱呼或銜頭。
4. 食市食品的源產地是甚麼地區？（例如：東南亞）
5. 請調查一下食店經營的年份、經營的時間長短。其興衰的原因是甚麼？
6. 售賣食品有否特定的時節？食店營業時間如何？原因何在？
7. 若果要向人傳福音，飲食業扮演甚麼角色？

取材自：曾景雯宣教講義

靈巧的通訊技巧

（與敏感地區的群體溝通須知）

要與宣教士保持聯絡，表示關心，了解他們和所服侍群體的需要，通信是最常用的方法。可是，在一些地區，政治或宗教氣候較為敏感，會把基督教視為干擾本地現存政、教方針的不穩定因素；政府不但留意境內外國人的活動，更會檢查他們的來往信件。故此，信徒與工場宣教士通訊時，要非常小心，以免影響他們長遠的工作。

通訊「八誠」：

1. 不要用教會、差會或基督教字句、標記的信封、信紙。最好用普通的信封、信紙。
2. 不要寄教會的建築物／團體照片、書簽。
3. 不要詢問及提及當地政府、宗教情況。
4. 切勿批評當地政府、國教、風俗文化。
5. 避免稱對方為「宣教士」或「XX牧師／傳道人」等。（因他們多以專業身份取得簽證；不恰當的稱呼不但影響入境證的簽發，甚至會連累其他同工）
6. 避免用含爭戰意味的屬靈字眼，如「戰勝撒但的權勢」、「願X教徒都離棄假神，歸向基督」等。
7. 不要提及當地信徒的名字、所在地。
8. 莫觸及宣教士的背景、服侍的群體。

電郵（E-mail）已非常普及，而且是較安全的通訊方式。可盡量用這方式聯絡，內文仍守通訊八誠而且要精簡。

通訊「代號」：

不可出現的字句	代號
1. 教會／差會	機構
2. 世上的公司	公司
3. 差傳事工	工作
4. 基督徒同工	工人
5. 相交	相聚
6. 慕道者	新朋友
7. 禱告	盼望／希望
8. 神	老闆
9. 福音	好消息
10. 研經	學習

資料來源：遠方伙伴

Dear E-mail Users (and by phone as well),

Please follow the following guidelines when sending e-mail or telephoning! There maybe have secret agents spying on foreigners all the time and keep tabs on telephones and listen to foreigners and their activities. So please help us by being careful in your communication by e-mail and telephones, if you still want us to be in this country!

Here are some terminologies to use:

<u>FORBIDDEN WORDS</u>	<u>USE THESE WORDS</u>
1. God	Boss, Dad
2. Church	Family, Club
3. Evangelism	Fishing
4. Tracting	Passing out cookies
5. Discipleship	Nurturing, caring
6. Prayer	Remembering, on your knees
7. Missions	Ms
8. Missionary workers	Imo (like minded others)
9. Christian	family member
10. Muslim (M people)	friends, cousins
11. Bible	word, our book
12. Jesus	Manager, him
13. Conversion	turning to him
14. Spiritual Warfare	conflict
15. Prayer items	Food for thoughts

Please use your imagination when writing. Write in codes, we will be able to decode it without difficulties. There is no need for a special gift to do that! Please be very sensitive or else we will have to hang up the phone or we will reply to you in your e-mail that you are a "bad communicator". So please do not take offence if you receive this response as you have to understand the difficult situation we are in. We love to hear from you. Be creative and that would be a great encouragement to us.

For New users of e-mail, you do not need to send e-mail more than once. Once you have sent the e-mail and there is no return (bounced back!) after a few days, that means your e-mail is through. Sometimes it takes a while for us to get back to you. Please be a bit patient. We thank God that you are on e-mail.

Happy emailing.
Your distant partners,
mid August, 1999

禱告求突破

「禁止佈道」、「限制佈道」、「限制佈道」、「禁止佈道」……

當你閱讀這頁代禱曆時，看見方塊中的「禁止佈道」、「限制佈道」的字眼頻頻出現，你的心靈有何感受？福音未及之地是那麼多，投於其中的宣教資源卻又是相對地那麼的少，懇求主打發工人去收祂的莊稼！

九三年，公元二千全球聯禱會推出「祈禱求突破」運動，鼓勵全球百多個國家的基督徒，為「10/40之窗」內的六十二個國家及地區祈禱，每月重複一次。一年後，果然有了福音的突破。九五年，「聯禱會」推出「祈禱求突破」運動二，以一百個城市為祈禱重點。九七年，「祈禱求突破」運動三則以「窗」內的未得之民為代禱重點。九九年，第四次「祈禱求突破」運動再為「窗」內的六十五個地區祈禱。禱告的高峰，全球約有四千萬基督徒承諾按代禱曆的次序，每天為同一地區祈禱，以求福音的突破。茲將該代禱曆譯為中文，放於這代禱之頁內。

請你每天至少用一分鐘，在私禱中記念一兩個地區的屬靈突破。（可配合新出版的Floyd McClung ed., Light the Window, YWAM, 1999一書的資料或平日所接觸的新聞等。）願主藉異象激動我們！

第一日

印度	毛里塔尼亞
人口：1,042,512,060	2,700,000
位置：南亞	西非
宗教：印度教為主 回教其次	遜尼派回教為主
限制佈道	禁止佈道

第二日

蘇丹	阿富汗
人口：33,600,000	25,400,000
位置：北非	亞洲西部
宗教：遜尼派回教為主 本土宗教其次	遜尼派回教為主 什葉派回教為主
限制佈道	限制佈道

第三日

科威特	孟加拉
人口：2,900,000	146,600,000
位置：波斯灣	南亞
宗教：遜尼派回教為主 什葉派回教為主	回教為主 印度教其次
限制佈道	限制佈道

第四日

日本	畿內亞比紹
人口：127,500,000	1,200,000
位置：東亞	西非
宗教：神道教/佛教為主	本土宗教為主 回教其次
准予佈道	限制佈道

第五日

不丹	沙地阿拉伯
人口：1,900,000	22,000,000
位置：南亞	波斯灣
宗教：佛教為主	遜尼派回教為主
印度教其次	
限制佈道	禁止佈道

第七日

尼日爾	吉爾吉斯斯坦
人口：11,100,000	4,600,000
位置：西非	中亞
宗教：遜尼派回教為主	遜尼派回教為主
本土宗教其次	
限制佈道	限制佈道

第九日

馬里	阿塞拜疆
人口：10,700,000	7,600,000
位置：西非	中亞
宗教：遜尼派回教為主	什葉派回教為主
本土宗教其次	遜尼派回教其次
准予佈道	限制佈道

第十一日

老撾	西撒哈拉
人口：5,000,000	200,000
位置：東南亞	北非
宗教：佛教為主	回教為主
本土宗教其次	
限制佈道	禁止佈道

第十三日

尼泊爾	阿拉伯聯合酋長國
人口：24,300,000	2,000,000
位置：南亞	波斯灣
宗教：印度教為主	遜尼派回教為主
佛教其次	什葉派回教其次
限制佈道	禁止佈道

第六日

畿內亞	泰國
人口：9,200,000	63,700,000
位置：西非	東南亞
宗教：回教為主	佛教為主
本土宗教其次	
限制佈道	限制佈道

第八日

伊朗	保基拿非索
人口：75,700,000	12,500,000
位置：波斯灣	西非
宗教：什葉派回教為主	本土宗教、回教
遜尼派回教其次	
禁止佈道	限制佈道

第十日

貝寧	印尼
人口：6,600,000	223,800,000
位置：西非	東南亞
宗教：本土宗教為主	回教為主
回教其次	印度教其次
准予佈道	限制佈道

第十二日

埃及	烏茲別克斯坦
人口：69,000,000	21,000,000
位置：北非	亞洲西部
宗教：遜尼派回教為主	遜尼派回教為主
限制佈道	限制佈道

第十四日

阿爾巴尼亞	摩洛哥
人口：3,800,000	31,600,000
位置：東歐	北非
宗教：遜尼派回教為主	遜尼派回教為主
東正教其次	
限制佈道	禁止佈道

第十五日

伊拉克	斯里蘭卡
人口：27,200,000	19,400,000
位置：波斯灣	南亞
宗教：什葉派回教為主	佛教為主
遜尼派回教其次	印度教及回教其次
限制佈道	限制佈道

第十七日

中國	吉布地
人口：1,278,000,000	600,000
位置：東亞	東非
宗教：無神論為主	遜尼派回教為主
中國民間宗教其次	
禁止佈道	禁止佈道

第十九日

台灣	巴林
人口：22,100,000	700,000
位置：東亞	波斯灣
宗教：中國民間宗教為主	回教為主
佛教其次	
准予佈道	禁止佈道

第二十一日

卡塔爾	土庫曼斯坦
人口：700,000	3,700,000
位置：波斯灣	亞洲西部
宗教：遜尼派回教為主	遜尼派回教為主
禁止佈道	限制佈道

第二十三日

乍得	阿爾及利亞
人口：6,200,000	33,700,000
位置：北非	北非
宗教：回教為主	遜尼派回教為主
本土宗教其次	
限制佈道	禁止佈道

第十六日

以色列(猶太人和阿拉伯人) 塔吉克斯坦	
人口：6,163,000	5,300,000
位置：中東	中亞
宗教：猶太教為主	遜尼派回教為主
回教其次	
限制佈道	限制佈道

第十八日

也門	越南
人口：13,600,000	88,300,000
位置：中東	東南亞
宗教：回教為主	佛教為主
	本土宗教其次
禁止佈道	限制佈道

第二十日

汶萊	黎巴嫩
人口：300,000	4,100,000
位置：東南亞	中東
宗教：回教為主	回教為主
佛教其次	天主教馬若思派其次
限制佈道	准予佈道

第二十二日

埃塞俄比亞	緬甸
人口：66,200,000	49,800,000
位置：東非	東南亞
宗教：遜尼派回教	佛教為主
埃塞俄比亞東正教	回教其次
准予佈道	限制佈道

第二十四日

利比亞	馬來西亞
人口：5,600,000	21,500,000
位置：北非	南亞
宗教：遜尼派回教為主	回教及佛教為主
	印度教其次
禁止佈道	限制佈道

第廿五日

阿曼	哈薩克斯坦
人口：2,100,000	18,200,000
位置：中東	中亞
宗教：回教為主	回教為主 俄羅斯東正教其次
禁止佈道	限制佈道

第廿七日

土耳其	北韓
人口：69,000,000	24,900,000
位置：亞洲西部	東亞
宗教：遜尼派回教為主 什葉派回教其次	無神論為主 本土宗教其次
限制佈道	禁止佈道

第廿九日

尼日利亞	馬爾代夫
人口：160,800,000	300,000
位置：西非	南亞
宗教：回教為主 本土宗教其次	遜尼派回教為主
限制佈道	禁止佈道

第三十日

約旦	塞內加爾	厄立特里亞	西藏
人口：5,700,000	9,700,000	4,600,000	2,400,000
位置：中東	西非	東非	東亞
宗教：遜尼派回教為主	遜尼派回教為主	回教、東正教	喇嘛教為主
限制佈道	限制佈道	限制佈道	禁止佈道

第三十一日

敘利亞	蒙古	岡比亞
人口：18,000,000	2,800,000	1,100,000
位置：中東	東亞	西非
宗教：遜尼派回教為主 什葉派回教其次	佛教為主	回教為主
禁止佈道	限制佈道	限制佈道

第廿六日

突尼西亞	柬埔寨
人口：10,100,000	8,500,000
位置：北非	東南亞
宗教：遜尼派回教為主	佛教為主
禁止佈道	限制佈道

第廿八日

索馬里	巴基斯坦
人口：10,400,000	149,100,000
位置：東非	南亞
宗教：遜尼派回教為主	遜尼派回教為主 什葉派回教其次
禁止佈道	限制佈道

切莫空槍上陣

加爾各答是個屬靈極為黑暗的地區，西教士在毫無這方面知識裝備之下來了，一連串不可思議的事發生，後來，多位宣教士一起分享禱告漸漸探出頭緒，揭發了那些事背後的 pattern，認清撒但的計謀，其中一位寫下他的心得，盼對跟著來到像加城市等地區的宣教士及早穿上全副屬靈軍裝。

文中他提及那地的邪靈、淫亂（召妓的有 50% 是學生！），慘絕人寰的虐兒虐妻，這些不但牢牢地轄制不信者，甚至深深影響著教會……。宣教士們常常生病、死亡的也有，常常遺失物件、爭吵、恐懼……信徒靈命停滯不前，一切都受著一些隱而未現的轄制，作者把心得歸納以下數點：

1. 用信心和愛心去抵擋害怕，人被恐懼佔據時便不能信任別人，因此引發衝突，撒但也令我們思想混亂（還以為我是對的），對策：向神開放你的心，讓祂的愛澆灌你使你再次能信任同工，建立長久的友誼（提後 1:7）。不要懼怕死亡，即使是長久臥病或突然得病，因為「If you know you are called here and are willing to die for this call, it will be difficult for the devil to scare you away.」有女宣教士夢中被惡者譏笑，次日關節大痛而且病了；想離開工作，禱告之後她強壯了。

2. 好好照顧自己身體，這乃是神的殿，該休息就要休息靜養，以禱告來服事主。

3. 隊工中出現相爭局面時，領袖應作和好使者，不要袒護某一方，同一隊每週至少一次禁食同禱，常以順服領袖來勝過惡者詭計。

4. 小孩在加爾各答須多加關注，他們特別顯得不安，夫妻以前很恩愛的，來此之後也會失和，加城的歷史顯示撒但在此特別加害於婦女，威廉克里之妻患了精神失常症，妻子覺得受壓制，不被接納，丈夫要多加保護，做她的屬靈遮蓋，每日夫婦要同禱。（彼前 3:7）近日，許多宣教士妻子同受攻擊，這時，你們要彼此扶持、關顧，勿孤立自己。

5. 在加爾各答的宣教士常與遠方差派者起衝突，甚至是毫無確據的衝突，變得易怒和過份敏感，撒但常加強我們與差會間的裂痕，有時支票遲遲未收到，這時應該禱告而不是埋怨，失去物件時也應以禱告來抵擋惡者，斥退毀滅之靈。

6. 思想上的爭戰一撒但攻擊在加爾各答的神的工人使他們不安，致終離開這地，當你感到極之不安，好像失去什麼似的，小小事便火冒三丈，不能控制自己的思想，恐懼、懷疑、忿怒、責備、使人沮喪、疑心……這是你思想受影響了！站穩在主裡鼓勵自己，攻退惡者，勿放棄運用神的話語，雅各 4:7，林後 10:4,5，希 4:12，提後 1:7。

7. 你在加城的頭兩年最為重要，你到達後的第八至十二個月情況會最差，因此從一進工場就要決定絕不放棄，預備好長期抗戰吧！同時，花時間去建立友誼，向神求，由祂來賜給你，寫信回母會時據實以告，請他們代禱，凡報告神的工作時切莫居功，待久了，神必賜你大的信心。

撒但會耳語「你是個失敗者」「神沒有差你來此」「沒有人關心你」「無人了解我的困難」，這時你要識破牠的謊言。

資料來源：香港差傳事工聯會

當同工之間失和，不要請教於膚淺的人，不要貪圖沒有信心的人的同情——當你軟弱時，最易墮入不屬靈的建議中，你們雙方須要找一位中立的屬靈人來幫助調解，當地人有文化差距，若真找不到合適的指引者，你祇好保持緘默，視作你要付的代價，記住：戰士要願意死去，獨自背負重擔也是「死」的一種。

8. 這城市充滿恐懼，「恐懼」像指針，反証出你的信心有多大或多小，這時，神要挪去你的驕傲和一些拐杖，你對撒但無情地對抗到底，牠要以害怕來控制你，記住：神呼召你來，撒但不可能嚇跑你的，以但以理和他三個朋友無懼死亡作為勸勵吧，你若甘願死，則撒但對你沒辦法了。希2：14,15

9. 城市中充滿失望，一切都如此黑暗，你失去動力，你須要(a)承認你在失望。(b)與神交通。(c)請別人陪你和為你禱告。(d)爭戰直到勝利。(e)仍然工作。(f)面對困難而不眨眼。提後4:7,8。若你懷著過高的期望而來，你必跌入失望深淵，勿急功近利，要學習打長仗。暫時沒什麼果效不要緊，有一天，效果必會來臨。保持與神的深度交往，惡劣情況中才不致失衡。

有時你會收到匿名信，指控的電話，保持事奉而不要花太多時間，把那封信丟在垃圾筒吧！不要傳閱這種信件，也不要與說謊言的人一夥，保持清寧，過則改之。壓力太大時，人會想找一根情緒拐杖，或可哭訴的肩頭靠一靠，逃避私慾和試誘，特別是單身者。領導者應為短宣者及每位同工定一些指引。一位長者稱這些試誘是「千齒猛獸」，撒但常設法使神的工人陷入情慾罪中，你若謙卑求恩，主必保守你。

10. 全副軍裝

不要怕那巨人，他必成為我們的食物，我們都不成為他的食物，我們將會強壯。民13:32, 14:9，弗6:10-17，啟2:26

- a. 單單為神許可臨到你的爭戰而奮鬥，切勿浪費氣力於別的戰事上。
 - b. 專注於神自己，唯如此才真正得勝，不可因困難停止事奉。
 - c. 一定要有屬靈的伙伴，必要時在隊工以外尋找禱告伙伴，切勿孤單作戰。
 - d. 訂目標，而不要什麼都去管，作為外來客，你要保持低姿態。
 - e. 學習為神國彰顯此地而代求，當同心為一族一民代求時，神必鬆開他們的綑綁，那一族群便將歸向神，每晨至少用二小時來禱告，為這城市認罪哀求。但9：11
 - f. 潔淨自己—除去謊言、嫉妒、貪心、不潔的書和錄影帶。透過謙卑破碎我們必得蒙釋放，否則，靠自己的事奉果效不會長久。
 - g. 當自己不能暢通禱告時，出去找一個人為你開聲禱告或作禁食禱。
 - h. 雖然三至四年才可以逃職，但實際上，十八個月已是夠長的了，心靈已疲乏了，這時最容易犯錯，休息一下，這時不要急著做重大決定，撒但曉得你是在軟弱中，勿作獨行俠。
- ## 11. 好好照顧你自己
- a. 注意自己心靈、身體、思想的狀態，定期個人退修，腦子若充滿怨恨、怒氣、傷心，要小心！這些負面情緒會左右你的決定，因為天氣悶熱

人會慢下來，減少戶外工作、午睡、裝冷氣、睡足、吃維他命，城市污染多，細菌也多，當心！

- b. 在貧民、街童、酗酒者當中工作的人特別容易患抑鬱症，要定期暫離崗位休息一下（例如每星期有一天），天天面對貧困和痛苦是很耗心力的，學習一方面不使自己麻木，又充滿信心，有正面的思想框框，主必助你。
- c. 要及早向隊友分享自己的困難而不要等到太遲，你定期傳真給母會或一些代禱的好友嗎？

12. 尋找智慧

- a. 認識你的城市，了解一下其歷史背景，這有助你生命更平順，禱告更大有能力。
 - b. 熟識撒但的技倆，日漸容易識破牠。
 - c. 承認自己的有限，並接納自己，不要工作致耗盡。
 - d. 深深地去認識神。
 - e. 知道自己在基督裡的權柄和地位，按祂旨意去求，提防假想和驕傲。啟12:11，羅16:20，弗1:18-22, 2:6,3:10，西2:15
 - f. 順服神旨意，學習等候，立志祝福這個城市，神有個獨特的使命給你，祇做那一件事（而不是什麼都管）。
- ## 13. 給領袖進言：愛你的宣教士！
- a. 是誰在負責看管你的宣教士？
 - b. 誰會收讀及回覆他的信？
 - c. 誰為他散發代禱事項？
 - d. 你可否動員支持者寫信/電話/探訪？
 - e. 每兩年逃職一次。
 - f. 差派二人（不要差一個單身者）

- g. 代禱隊伍必須有成熟的人帶著。
- h. 不夠成熟或情緒脆弱者很容易失控或陷入不當的關係中。
- i. 為單身者訂下交往及談婚嫁的守則。
- j. 差會勿急功近利，要站在宣教士這邊鼓勵他忠心、忍耐。
- k. 你要體諒宣教士，要溫柔，勿寫嚴厲無情的信，他們須要你拉著手，保證教會為他們殷切代禱，你的同工會很敏感（touchy）及易受挫折，原諒他們，勿一再舊事重提，等他們回來逃職、休息、復原後才算。宣教士出發前或剛到工場時，就安排一位成熟、資深長輩和他們保持聯絡，不斷地鼓勵他們。（註：華人宣教隊伍尤應注意這一點）
- l. 指導你的宣教士如何結交這城中的屬神的人，建立固定的團契來往，當有急事時，讓他們隨時和你或差會主管其中一人聯絡，若任由你的打字員應付遠方萬二火急的電話或回信，那是不妙的，宣教士也不怎麼好受。

14. 作者的一些經歷

當我們甫抵加城，猛烈的人際關係劈頭而來，接著，我們全家都病倒了，四歲的女兒氣喘至近乎不能呼吸，醫生說要用加倍的藥，我們決定先禱告，不再用藥，立即，女兒出了一身汗，燒退了，氣喘也全好了！直到如今都沒有再發作，我自己咳嗽多個月還帶血絲，醫生說我必須完全休息，離開此城，很奇怪地，我並沒有離開，而咳嗽已沒有了。

作者為 Satyanandan，寫於1997年
龍顯念全譯 1999年四月

第七屆港澳 (HKACM) 跨文化宣教職前訓練課程表

CCT TRAINING MAY 4-28, 1999

Daily schedule:

<u>AM</u>		<u>PM</u>
7:30-8:00	Breakfast	*lectures/activities
8:10-8:25	Pray for the World	Dinner at 6:30
8:30-10:00	First lecture	*Evening sessions
10:20-11:50	Second lecture	
12:00-12:40	Noon devotions	
12:45	Lunch	

* Time for afternoon and evening sessions may vary. Please refer to the following time table.

** Absent/late/early leaving affects the entire group and is discouraged. You are expected to be present at every meal and all group activities.

WEEK ONE: ORIENTATION & TRAINING ETHOS WEEK TWO

DATE	PROGRAM	DATE	PROGRAM
Tue	Welcome and introduction Worship Introduction to CCT Training Community Living Fellowship	Mon	New Mission Trends(1) Anthropology & Sociology(1) Cultural Studies of Bible Characters Anthropology & Sociology(2) Field Project
Wed	Missionary Movement(1) Spiritual Gifts / Small Groups Noon Devotions Prayer Walk in Macau Missionary Experience in Asia Fellowship	Tue	New Mission Trends(2&3) Noon Devotions Small Groups
Thur	Missionary Movement(2) Projects Noon Devotions Missionary Experience Fellowship	Wed	Interpersonal Relationship (1&2) Noon Devotions Outreach & Debriefing Group Discussion
Fri	Fast & Pray Self Awareness(1) Self Awareness(2) Assessment Personal Growth of Missionaries	Thur	Interpersonal Relationship (3&4) Noon Devotions HK Missionary Movement
		Fri	Fast & Pray Managing Conflict Creatively(1&2) Small Groups Celebration

WEEK THREE

DATE	PROGRAM
Mon	Urban Mission(1&2) Cultural Studies of Bible Characters Church and Missions(1&2)
Tue	Handling Stress Missionary experience & Administration Noon Devotions Korean Missionary Movement Small Groups
Wed	Missionary Formation(1) Single Missionaries Noon Devotions Outreach & Debriefing Group Discussion
Thur	Biblical Theology of Mission Mssionary Family Life Noon Devotions Spiritual Warfare & Mission South Africa / SIM
Fri	Fast & Pray / Holy Communion Cross Cultural Counselling(1&2) Special Group Activity

WEEK FOUR

DATE	PROGRAM
Mon	Chinese Church History Contemporary Church Scene in China Cultural Studies of Bible Characters Women in Missions Small Groups
Tue	A Successful Cross Cultural Communicator(1) Debate Noon Devotions Missionary Experience / Muslim World
Wed	A Successful Cross Cultural Communicator(2) Problem Solving / Europe Noon Devotions Outreach & Debriefing Group Discussion
Thur	Missionary Formation(2&3) Cleaning & Packing Fellowship & Thanksgiving / Dinner
Fri	Celebration / Farewell

第一屆跨文化宣道培訓班 (CCT) 課程表 1993年3月

台灣差傳促進會主辦

地點：基隆—門徒訓練學院

	星期一	星期二	星期三	星期四	星期五	星期六	
第一週			課程概覽	認識兩港	宣道運動	自我覺察與肯定	
			宣教士與培訓	團體生活	宣道運動		情緒管理
			報到	團體生活	宣教文稿		
			簡報 彼此認識	彼此認識	彼此認識		彼此認識
第二週	助人技巧	文化人類學	21世紀宣教新趨勢	禁食禱告	回教世界		
	助人技巧	文化人類學	21世紀宣教新趨勢	崇拜			
	心理測驗	文化人類學	宣教士親子關係	宣教士家庭生活	了解個人心理特質		
	宣道神學			神工人的陶造	活動		
第三週	客家福音前略	中國教會史(1)	差傳鐵三角(1)	原住民教會宣道異象	人際關係		
	宣教經驗談	中國教會史(2)	差傳鐵三角(2)	崇拜	衝突管理		
	分辨與堅持(1)	台灣宣教現況	城市佈道	快樂的單身宣教士	壓力管理		
	分辨與堅持(2)	台灣宣教現況			以色列中沒有王 (CCT學員)		

	星期一	星期二	星期三	星期四	星期五	星期六
第四週	靈戰與宣教	大陸宣教的挑戰(1)	宣教士的培育	末了的話		
		大陸宣教的挑戰(2)	宣教士的培育	耳提面命		
	我的宣教生涯	我的宣教生涯	宣教與保健	感恩見證		
			我現在要出征	聚餐		

每日流程

- 第一堂 8:30-10:00am
- 第二堂 10:30-12:00
- 第三堂 3:30-5:00pm
- 第四堂 7:15-8:45

課程特色

1. 師生均住校，全程參與。
2. 全用國語授課。
3. 有近一百頁的講義預發。
4. 介紹原住民工作。
5. 非正式的通用語言為台語。

第一屆西馬 (OMF) 跨文化職前訓練課程表 1999年6月

	星期一	星期二	星期三	星期四	星期五	星期六	星期日
第一週	靈修	靈修	靈修	靈修	靈修	禁食 禱告	
	課程簡介	團體生活	差傳運動(2)	綠宣(1)	宣教神學		
	為 10/40 之窗禱告						
	訓練準則	差傳運動(1)	西馬教會 與差傳歷史	綠宣(2)	跨文化交流		
	彼此認識	教會佈道 事工	非法木屋區 事工	在馬 M2M	閱讀		
	自由	體育	自由	離馬 M2M	閱讀		
	感恩見證會	感恩見證會	感恩見證會	OMF 禱告會	感恩見證會		
第二週	個人靈修						
	差傳趨勢 (1)	OMF 規則 & 實踐	OMF 經濟 & 行政(1)	準宣教士品 質預備(1)			
	為 OMF 事工禱告						
	差傳趨勢 (2)	OMF 亞洲 事工	OMF 經濟 & 行政(2)	準宣教士品 質預備(2)			
	閱讀 OMF 手冊	閱讀	閱讀 OMF 手冊	認識 東西文化			
	基本健康		小組討論	自由			
第三週	靈修	靈修	靈修	靈修	靈修	禁食禱告	探 訪 土 著
	文化人類學 (1)	文化人類學 (3)	屬靈紀律	宣教士家庭 生活(1)	解困技巧	自我形象	
	為 10/40 之窗禱告					難題解決	
	文化人類學 (2)	單身宣教士	轉捩點 社區中心	宣教士家庭 生活(2)	人際關係	處理壓力	
	土著佈道	自由	工場管理	本地日本 事工	團體遊戲		
	文化遊戲	工場管理	自由	土著宣教 簡介			
成長小組	團契 / 幻燈 片 / 錄影帶	自由交流	見證會	成長小組			

	星期一	星期二	星期三	星期四	星期五	星期六	星期日
第四週		靈修	靈修	靈修	個人靈修		
		中國教會歷 史與差傳 運動(1)	中國現今時 機縱覽(1)	華人與宣教 機會回應 星洲青年 宣教大會	宣教士的 培育(1)		
		為 10/40 之窗禱告					
		中國教會歷 史與差傳 運動(2)	中國現今時 機縱覽(2)	教會與 宣教關係	宣教士的 培育(2)		
		本地大陸 華人事工	自由	自由	感恩見證會		
		成長小組	康樂活動	辯論會	感恩見證會		
		福音見證會	觀賞錄影 - 中國少數民族	自由	閉幕晚宴		

每日流程

- 靈修 8:00-8:30am
 第一節 8:30-10:00
 為 10/40 之窗禱告 10:15-10:40
 第二節 10:45-12:15pm
 第三節 3:00-4:30
 第四節 4:30-6:00
 註：(有時三或四其中之一是自由時間)
 第五節 7:15-8:30
 (平均每週有四個晚上有課堂或見證時刻)

課程特色

1. 用 70% 華語、30% 英語授課，專為馬國華語群體而設。
2. 非正式常用共通語言是英語。
3. 為【綠宣】禱告格外熱切，知與行均經驗豐富。
4. 多為教會直差，好學，信心單純。
5. 對靈戰不陌生，因此不須這一課。
6. 對中國本土文化較陌生，日後宜加強這方面訓練。
7. 課程氣氛平和優閒，學員不會有太大壓力。
8. 參觀土著福音事工。
9. 主持課程的其中一位訓練者祇來了三天，工場督導也未能參加，未能親自評估他的同工，殊為可惜。

Missionary Family Life (Syllabus)

1. BIBLICAL PERSPECTIVES OF FAMILY AND CROSS-CULTURAL LIVING. AN ASIAN PERSPECTIVE.

The Biblical as well as Asian models of the family, values, cross-cultural living, roles and relationships are discussed. The extended family is included in the discussion.

2. LIVING & LEARNING IN A FOREIGN LAND

Learning a new language and culture as a family: new customs, language, foreign foods... The blending of family life and ministry. How far should a missionary family go native? Goal setting & planning. What are the strengths and weaknesses of Asian families living overseas? Cookbooks: Cooking Theory, Coping With Limitations, More With Less, Healthful Cooking.

3. UNDERSTANDING FINANCIAL MANAGEMENT

Mission policy versus personal view on family budget, travel, children education, etc. How to budget family expense? Serving in a poor country. Serving in a rich country. The best for our children. Contentment and trust.

4. FAMILY DEVOTIONAL LIFE

The importance of a family altar. Ways to vitalize family devotion. The value of this being a model for the people to whom we minister. Other issues pertaining to personal quiet-time could also be discussed from a mission field perspective.

5. THE MISSIONARY COUPLE

Relationship in the home. Partnership in service. Roles and role modelling. Sharing and re-focusing of visions. Order in the family. Marriage enrichment - secret of staying in love. Areas of marital conflict.

6. RAISING CHILDREN ON THE MISSION FIELD : LIVING

How to really love your child

5 basic principles - Ross Campbell's book
Health, playmates / peers, staying with national friends / maids, social skills at different age / stage, involvement in parent's ministry, identity of a bi-cultural kid. Re-entry adjustments. Asian traditions. Keeping in touch with home country. Keeping up with world / home news. Learning disability. Preschoolers & preschooling.

7. RAISING CHILDREN ON THE MISSION FIELD : SCHOOLING

Principles of family education and schooling. Types of schooling (pros/cons). Preparation of parent-child separation. Mental & physical preparation for boarding school. Pre-mature empty nest. Maintaining the link with your child e.g. shopping, eating out, social skills, etc. Informations and analysis on MK schools.

8. RAISING CHILDREN ON THE MISSION FIELD : MK WORLDVIEW

Values, sense of responsibility, roots, views towards hand labour and self-supporting.

MK's view for world mission, friendship and social life.

9. SINGLENESS

Discussion of this from both single & married's perspective. Ways to further understanding and working with one another. Struggles of singlehood.

10. RELATIONSHIPS

Choosing friends (locals, expatriates, co-workers), the need for relationship apart from one's family / ministry. The need for developing counselling skills.

Hospitality, principles and ways of socializing with people of other backgrounds, prayer partners, group worship, nurture group, managing conflict.

11. LIFE STYLE

Family attitude towards possessions. This will cover areas such as disparity in different amounts missionaries may receive, what one takes with him, clothings, identification, packing, travelling, display of possessions, etc. The core question is: how much should a missionary 'go native' or adopting the local culture, and why?

12. LEISURE TIME / PRIVACY

The need and importance for free time and privacy. What one can do, where one can go ... use of Sundays ...Asian views and practices of spending leisure time. How often should Asians go home to their own countries? What are the principles for holidays?

13. RICH / POOR

Recognizing one's position in a poorer culture than your own, adjusting one's lifestyle, dealing with poverty, avoiding robberies, safety v.s. isolated housing, househelp (live-in maids), the smells, the bugs...

14. HOME ASSIGNMENT

Pre-home assignment preparation. Reverse culture shock. Time management / planning, deputation, re-entry adjustments as a family, arrangement of children's education, meeting special family needs (e.g. parents who are ill or not living in the same city). How to relate to relatives during home assignment or even while on the field. Creative ways of maintaining relationships with grandparents & aunts and uncles at a distance.

Helen Loong
Berlinda Ng
1991 ACTI Singapore

跨文化宣道培訓班書目

1. 「為萬民代求」禱告表
 2. 不可或缺的增長
 3. 公說公有理
 4. 主耶穌吩咐的差傳事工
 5. 成為我異象
 6. 旭日初升
 7. 旭日初升
 8. 艾得理傳
 9. 佈道與教會增長
 10. 克理威廉
 11. 脫毛的禿鷹
 12. 高山靈火
 13. 我可以關懷宣教士
 14. 事主一生
 15. 咆哮的獅子
 16. 奔騰之火
 17. 征途
 18. 披荊斬棘 (1-5)
 19. 服侍這一代
 20. 宣教士父母錦囊
 21. 宣教的心靈準備
 22. 宣教的聖經基礎
 23. 差傳的屬靈動力
 24. 時間地圖
 25. 胸懷普世
 26. 胸懷普世
 27. 基督教宣教史略
 28. 教會差傳事奉推動手冊
 29. 莊稼大收割
 30. 野火燎原
 31. 愛中行
 32. 源來如此
 33. 當聖靈降臨
- 宣道出版社
 盧家駁
 朱昌鈺
 屈均遠
 史迪亞、史艾梅
 林守光、馬郭詠儀
 連達傑
 安達姬
 香港教會更新運動委員會
 苗柏斯
 蔡耀明
 Raymond Davis
 香港差傳事工聯會
 汪長仁
 費樂弼、費曼霞
 高科爾
 香港差傳事工聯會
 禰嘉路得
 莫陳詠思
 陳佩英
 黃彼得
 韋愛華
 香港差傳事工聯會
 勒范恩
 朱昌鈺
 陳方
 賈禮榮
 許光導
 梁樹榮
 威廉·布雷爾、布魯斯·亨特
 荷甫·伊凡吉琳
 尼爾安德遜
 葛林朋

34. 翟輔民傳
 35. 跨越文化事奉錦囊
 36. 過渡期的香港
 37. 榮耀進行曲
 38. 踏上宣教之路 呼召與裝備
 39. 震撼
 40. 攀上高峰
 41. 讓全世界聽見祂的聲音
 42. 使萬民作門徒
 43. 踏上宣教之路
 44. 差傳事工手冊
 45. 教會的宣教使命
 46. 更新變化的宣教
 47. 差與傳
 48. 迎向 21 世紀的華人差傳事工
 49. 宣教心
 50. 捨網
 51. 光榮的受創者
 52. 邁向二千 全球福音事工概覽
 53. 熟透的禾田
 54. 教會普世宣教事工
 55. 差傳事工行政手冊
 56. 呼召與事奉
 57. 誰來關心我 中國少數民族概覽
 58. 差傳新趨勢
 59. 你也能參與宣教
 60. 宣教學概論上/下冊
 61. 華人教會 普世宣教的橋樑
 62. 那未完成的使命
 63. 世界基督教運動面面觀
 64. 華人教會新異象
 65. 華人教會新世紀
 66. 我是宣教士? (短宣體驗與短期宣教士)
 67. 另一種鼓音
- 林證耶
 周雅各
 一國兩制經濟研究中心
 克恩斯
 香港差傳事工聯會
 曾道行
 林安國
 戴德華
 De Ridder
 龍維耐、蕭念全
 連大理
 J Blauw
 Bosch
 林培榮
 香港差傳事工聯會
 龍維耐、蕭念全
 高力富
 傅美惠
 世界華人福音事工聯絡中心
 莫杰鏗
 許光導
 教會差傳委員會聯會
 邱清萍
 熊黃惠玲
 陳方
 高力富
 賈禮榮
 林安國
 盧家駁
 溫德、赫峰
 陳方
 林安國
 盧家駁
 龍蕭念全、姚桂芬、陶香蘭、
 龍折楓

68. 為萬人代求 七十個國家代禱卡
 69. 宣教家庭總動員
 70. 同得萬民
 71. 直到地極
 72. A Biblical Theology of Missions
 73. A Concise History of the Christian World Mission
 74. ACMC Mission Education Handbook
 75. ACMC Church Missions Policy Handbook
 76. A Greater Commission
 77. Anthropology for Christian Witness
 78. A People For His Name
 79. Assignment Cuenca
 80. Born For Battle
 81. Catch The Vision 2000
 82. Contemporary Theologies of Mission
 83. Crisis Unawares
 84. Cross-Cultural Dialogues: 74 Brief Encounters with Cultural Difference
 85. Cultural Anthropology: A Christian Perspective
 86. Culture-Centered Counseling & Interviewing Skills: A Practical Guide
 87. Culture, Communication and Conflict: Readings in Intercultural Relations
 88. Deprived Or Privileged
 89. Developing Intercultural Awareness: A Cross-Cultural Training Handbook
 90. East Of The Misty Mountains
 91. Education for the Intercultural Experience
 92. Equipping For Missions
 93. Establishing Ministry Training
 94. Faith Promise
 95. Filipino Spirit World
- 世界福音動員會
 Sam & Ruth Rowen
 以琳書房 (中譯)
 以琳書房 (中譯)
 George W Peters
 J Herbert Kane
 Wheaton
 Wheaton
 Robert Duncan Culver
 Charles Kraft
 Paul A Beals
 Hanna Handojo
 R Arthur Mathews
 Bill & Amy Stearns
 Arthur F Glasser & Donald A McGavran
 Peter Pattison
 Craig Storti
 Stephen A Grunlan & Marvin K Mayers
 Paul Pedersen
 Gary R Weaver
 Marilyn Schlitt
 Kohls L Robert & John M Knight
 Alice Poynor
 Michael R Paige
 Daniel W Bacon
 Robert W Ferris Edit
 Norm Lewis
 Rodney L Henry

96. Friend Raising
 97. From Jerusalem to Irian Jaya
 98. God Who Sends
 99. Guardians of the Great Commission
 100. Helping Missionaries Grow
 101. Hudson Taylors's Spiritual Secret
 102. I Can Trace A Rainbow
 103. In The Gap: What It Means To Be A World Christian
 104. Internationalizing Missionary Training: A Global Perspective
 105. J Hudson Taylor
 106. Killing Fields Living Fields
 107. Lords Of The Earth
 108. Maid In Taiwan
 109. Manual for Missionaries on Furlough
 110. Manual for Today's Missionary
 111. Missionary Kid-MK
 112. Moving Your Family Overseas
 113. Operation World
 114. Pauline Theology & Mission Practice
 115. Preparing Missionaries for Intercultural Communication
 116. Preparing To Serve
 117. Perspectives On The World Christian Movement
 118. Psychology Of Missionary Adjustment
 119. Roaring Lion
 120. Serving as Senders
 121. Social Context and Proclamation
 122. Sojourners
 123. Sometimes I Prefer To Fuss
 124. Survival of the Fittest: Keeping Yourself Healthy in Travel and Service Overseas
- Betty Barnett
 Ruth A Tucker
 Francis M DuBose
 Ruth A Tucker
 Kelly O' Donnell etc
 Dr & Mrs Howard Taylor
 Sheila Miller
 David Bryant
 William Taylor, ed
 Roger Steer
 Don Cormack
 Don Richardson
 Barbara North
 Marjorie A Collins
 Marjorie A Collins
 Edward E Danielson
 Kalb Rosalind C
 Patrick Johnston
 Dean & Gilliland
 Lyman E Reed
 David Harley
 Ralph Winter & Steven Hawthorne
 Marge Jones with E Grant Jones
 Robert & Martha Peterson
 Neal Pirolo
 David Filbeck
 Ruth J Rowen
 Verda Peet
 Christine Aroney-Sine

- | | |
|--|---------------------------------------|
| 125. Teaching Culture: Strategies for Inter-Cultural Communication | H Ned Seelye |
| 126. That Greater Freedom | Margaret Kirk |
| 127. The Art of Crossing Cultures | Craig Storti |
| 128. The Changing Shape of World Mission | Bryant L Myers |
| 129. The Church and Cultures | Louis Luzbetak |
| 130. The Church Triumphant | Nate Krupp |
| 131. The Guiding Hand | Alfred Bosshardt |
| 132. The New Context Of World Mission | Bryant L Myers |
| 133. The Phoenix Rises | Leslie Hyall |
| 134. The World Beyond Your Walls | Dean Wiebracht |
| 135. Today's Choice For Tomorrow's Mission | David J Hesselgrave |
| 136. Today's Tentmarkers | J.Christy Wilson Jr |
| 137. Too Valuable to Lose | William Taylor |
| 138. Tuning God's New Instruments | Denis Lane |
| 139. Understanding and Nurturing the Missionary Family | Edited by Pam Echerd & Alice Arathoon |
| 140. Understanding Christian Mission | Kane J Herbert |
| 141. Understanding Culture's Influence On Behavior | Richard Brislin |
| 142. Unlimited Purpose | Joshua K Ogawa |
| 143. Wanted: World Christian | Kane J Herbert |
| 144. When God Provides | OMF |
| 145. When you Cross Cultures | Jim Chew |
| 146. Who Cares About the Missionary | Marjorie A Collins |
| 147. Working Your Way To The Nations | Jonathan Lewis |
| 148. World Mission (An Analysis of the World Christian Movement) | 2nd Edition Jonathan Lewis |