

建立关怀者梯队，让关怀不断涌流

本文探讨了为宣教人员建立一条稳固的关怀流程的必要性。对这种关怀的本质最好的理解就是“爱之流”。在诸多美好的计划中、在许多大有才干的专业人士身上、在宣教人员的相互扶持间、以及在贯穿宣教士人生始末的支持体系当中，处处都渗透着这样的爱。我们的爱与合一表明我们是主的门徒。爱是宣教战略最权威的辩辞和最核心的组成。

两大主题在神的道中汇聚，
我们切不可顾此失彼。
一切必因此而焕然一新。

“大诫命”和“大使命”是不可分割的。没有前者，后者就不可能实现。对大诫命的顺服就是完成大使命的动力、信息和方法。“神爱.....甚至.....赐给他们”（约3：16）。“惟有基督在我们还作罪人的时候为我们死，神的爱就在此向我们显明了”（罗5：8）。神对我们的爱、他放在我们里面的爱以及他透过我们彰显的爱是一切善工的根本动因。若没有基督的爱激励我们，要完成大使命是无法想像的（林后5：14）。然而，我们对完成大使命的困惑也许就在于我们很难相信约翰福音13：34里耶稣的命令正是他向世人传福音的策略（约13：35）。

约翰福音13：34的命令是在耶稣基督被钉十字架的前一个晚上产生的。我们在约翰福音13 - 17章中读到的内容可以说就是耶稣在三年培训门徒的过程中对他们一切教导的浓缩教义集。这段经文记载了耶稣为门徒洗脚，以及他借着饼与酒对自己十架受害的预告，这是他对门徒之爱的彰显。随后是耶稣对他将来要做之事的宣告，他告诉门徒们他们的未来如何，以及他要如何透过圣灵切切地保护他们，帮助他们完成他们的事工。最后他以祈求祷告总结了他在世之旅的本质意义：“将永生赐给他们.....认识你独一的真神，并且认识你所差来的耶稣基督，这就是永生.....并且我因他们得了荣耀.....叫他们合而为一，像我们一样，叫世人知道你差了我来”（约17章）。

他所祈求的合一把“神在基督里叫世人与自己和好”的真理摆在世人面前。这种合一是顺服大诫命的结果，而对大诫命的履行正彰显了神的品德。神品德的彰显就是神的荣耀——这就是我们荣耀他的方法！

我作牧师的时候常常听人说：“我们需要回到一世纪的教会”。我就会回答说：“你们愿意成为腓立比、加拉太或者是哥林多的教会吗？”显然一世纪的教会里充满了各种各样的矛盾和问题，而它们也预示了将来的情形。

然而，早期教会中有一个模式是值得我们学习的。我们看到使徒行传2：42及其后的经文描绘了圣灵降临后教会生活的一幕。这一段经文并没有提到传扬福音，但结尾一句却说：“主将得救的人天天加给他们。”显然，我们读一读使徒行传，就会看到传扬福音的记载比比皆是；但使徒行传2：42及其的经文却说明了另一点，就是神大有功效的爱在他百姓中的彰显是传福音的基础，这爱使人对福音心服口服。这群“信的人”在一起的生活方式和彼此间的关系向世人大声地呼吁着，告诉他们在这些普通人身上发生了一些不寻常的事，而这一切只能说明上帝进入他们的心里改变了他们，使他们反映出了他的形象；此外不可能有别的解释。约翰福音13：34和17：21的话在他们身上完全体现出来了。

新约书信中讲论彰显基督远远多于传扬基督。这彰显所指的就是贯穿新约圣经的基督的身体——教会，在元首基督的带领下，不同肢体“彼此”坚固、扶持、喂养、关怀（罗12、林前12、弗4章）。这种彰显使传福音变得自然而然，让一直观察着我们的世人看得明白。

使徒保罗曾指出哥林多教会纷争的问题（这问题与耶稣在约翰福音17章的祷告正是背道而驰的），他清清楚楚地提出解决该问题的方案就是结合“信、望、爱；这三样，其中最大的是爱”（林前13：13）。他在哥林多前书13章里对爱的描述如此地清楚了，使人们对一个健康的群体中当有怎样的相互支持和关怀以及如何实现这种支持和关怀都有了一目了然的认识，不可能再有什么别的猜想。

在马太福音22：36 - 40，耶稣对神诫命的本质下了非常清楚的定义：“你要尽心、尽性、尽意爱主你的神。这是诫命中的第一，且是最大的。其次也相仿，就是要爱人如己。”还是同样的道理——爱神爱人——这是他指出的完成大使命的核心战略思想。

按照保罗的说法，掌管宇宙天地的永生神为着他的宣教大计，通过下面这几个方面把他自己启示出来：

- 受造物：罗马书1：19 - 20
- 良心：罗马书2：12 - 15

- 诫命：罗马书2：17 - 20
- 基督：罗马书3：21 - 5：21；希伯来书1：1 - 4
- 基督徒：罗马书6：1 - 16：27；希伯来书13：20、21

至于这最后一种启示的手段，神通过基督徒们所表现的爱来彰显他的品格。这在于行动上的体现，而不仅仅是言语上的宣传。也许我们完成大使命的进程不断受挫是因为我们没能有意识地、专心一意地遵行大诫命，这一点是值得反复提说的。使徒行传2：42 - 47里的群体看起来过于单纯，而我们的世界和世界的要求又那么复杂，因此要回到那种模式似乎是不可能的。但即使是一世纪的肢体生活也是日趋复杂，因此保罗才需要写信指教哥林多、加拉太、以弗所和罗马的教会。他对提摩太、提多和腓利门的鼓励及教导也说明人们需要知道怎样才能最好地管理自己、管理教会，但其原则和动因都是一样的。他给人的教诲总会回到耶稣简单而深刻的教导上：我们要爱神爱人，彰显神的爱，借此来传扬永生神的属性和作为。

教会是一个身体——一个群体——而不是一个商业机构。保罗书信对怎样在这个群体里作美好的、活生生的见证给出了大量、清楚的指导。在诸如卢旺达、利比亚和塞拉利昂等所谓福音化的国家（以及其它西方“基督教”国家）所发生的暴行，使我们不得不面对这样的事实：单靠在各地开设名为教会的办事处并将其纳入教会统计数据，是不能完成大使命的。除非我们能“使万民作我的门徒.....凡我所吩咐你们的，都教训他们遵守”，否则大使命就没有完成。而大诫命是我们教导人、带门徒以及建立基督徒群体的最根本的内容和方法。

使徒行传2：42 - 49里的模式、巴拿巴的生活、保罗书信里谈论“彼此”的经文、使徒行传所反映的人际关系及使徒的众书信使我们对摆在眼前的使命有了一个基本的认识。尽管我们所面临的挑战复杂多变，但这爱的要求仍然是我们二十一世纪教会的责任。这就是我们为什么必须要为那些他所感动的、愿意为传好消息而在世界各地奔波的工人预备“关怀流程”的原因。在这个意义上，关怀事工就是爱的体现，所以关怀流程其实就是爱之流。这不仅仅是解决摩擦问题的调解措施，也不仅仅是为了使大家的工作更有成果、效率更高、持久性更好。这是我们对主的命令所做出的回应。

在国际贸易界，人们越来越意识到要关注那些跨国流动工作人员的“人的问题”。据格兰特氏研究员瓦伦和恩舍尔（Grant-Vallone and Ensher）在2000年的调查发现，派往国外的美国人中有10 - 20%的人提前回国，有些统计数据甚至高达40%。公司

因此额外损失十万至五十万美元。此外，有20%的员工回国三年后就离开了公司。这种高损耗率的产生有很多原因，比如夫妻双方都有事业而一方不能继续追求其事业，儿女的照顾和教育问题，以及对身居国内的老年亲属尽义务等问题。有些原因甚至更微妙，例如因为离开“本部”而不能在本行的事业上继续晋升、在国外工作所学到的东西得不到承认、以及常常得不到人事主管的关注等等。这其中经济损失只是问题的一部分。有位总裁在谈到成本问题时对我说：“在我们派员工出国工作的这三十年中，我一直都清楚会有经济损失，但我把它视为作国际贸易的一部分必要代价。然而，现在我退休了，我常问自己：‘那些因为我们照顾不周而遭遇家庭破裂、生命摧毁的人，他们所付的代价又是什么呢？’”

在宣教群体中，肢体关怀是我们遵行主命令的结果，也是我们彼此相交的自然流露。这当然不仅仅是减少财务损失或保护投资的措施。这种关怀不是一种偶然性活动，也不是自然而然就产生的；相反，它是贯穿宣教士生活始末的一套有意识、有计划、不间断的流程。

输送关怀的流程和关怀者梯队

无论一个宣教士是受本教会还是另一个宣教机构的差派，对他的关怀事工都是从他与他所属的地方教会的关系开始的，进而扩展到他与差传机构的关系。理想的情况下，地方教会因牧养了这个人及其家庭，因而就成为一个可触可摸的关怀群体，而这个人的灵命和个人生活已通过属灵指导者的带领和参与教会生活得到了成长。接下来这个新的层面上的有意识的关怀就要求有不同的关怀者参与，并且这关怀需要阶段性地更新，以配合宣教士及其家庭的不同生活周期——从应聘到退休 / 结束服事。

第一步——招募

“呼召”必须是从神来的，而不是出于对某些巧妙宣传的响应。我们必须把真实世界的需要告诉人，甚至挑战他们来面对，但去不去面对必须由本人来决定。一个人必须这样问：“主啊，你要**我**做什么？”这样做就是承认**他**对每个基督徒都有呼召，叫他们与他同在，受他的差遣（可3：14）。每个人在大使命中都有一个角色，但大家的角色不尽相同。有的人被派往“耶路撒冷”，而有的人要去“远方”。有的人受差遣在本土文化中做工，而有的人却要到不同的文化中。每个人都需要听清楚自己的使命

是什么，并响应服从。每个人都需要知道，他们最根本的呼召首先是与主耶稣同在（林前1：9），并以与主的相交为他侍奉的起点。

成功招募的关键在于“诚实的广告”。招募的内容应该包括可能有的代价、需求和回报。耶稣教导他的门徒，在盖房子之前要先计算代价。这并不是说盖房子的代价高就不盖了，而是因为计算代价可以使人将来不因遭遇令人灰心和破坏性的意外而半途而废。很多问题和事情都需要考虑：儿女已步入青少年期或父母年长需要照顾的家庭是否应该带着儿女或老人一起走？如果选择很少而且 / 或者可能处境危险，在这种前途未卜的情况下，一个家庭该不该去？是否夫妻双方都同意？是否双方都感到被呼召？家中较大的孩子是否觉得这也是神给他们的带领呢？这个事工任务的具体内容是什么？他们是否有恩赐？他们是否有足够的装备？是不是全家都准备好了回应呼召？单身人士需要哪些考虑呢？是否有为了国度的缘故守独身的可能性？应该考虑的问题很多很多。

良好开端关键在于要向这些可能成为宣教士的人们提出恰当的问题。他们本人通常并不能周全地考虑到关及他们自身的所有重要问题，因此需要有经验的人来指导性地向他们提问并为他们的答复做出评估。同时，“候选人”也应当针对差传机构提出一些合宜的问题，这是至关重要的。差传机构若允许、甚至鼓励他们提问题，并提供客观的答复，就会为将来长远的合作奠定一个良好的沟通基础。对宣教机构、候选人、事工任务及事工环境的准确描述和了解都是“诚实广告”的组成部分。差传机构必须据实说明将来有许多不可知的因素，因此，踏上前面的路在很大程度上是凭信心，不是凭眼见。在这个阶段，悉心关怀的招募者 / 动员者、候选人的牧师和朋友是主要的关怀者。

第二步——筛选

当一个机构既担任招募又担任筛选的工作时，很重要的一点就是要明确谁是“委托人”。在招募和筛选初期，差传机构是最重要的委托人，其责任就是寻找合适的人选去完成指定的和需要完成的任务。然而，爱要求我们时刻清楚地记住，那些候选人是主所爱的，我们对他们也必须以爱相待。

筛选机构应该尽可能寻找最佳人选，来完成此项任务。他们需要满足一些基本条件，同时我们也要认识到这些候选人会随着时间的推移和经验的积累而不断学习、成长。

为了机构及其现有各工作团队的益处，也是为了那些他们将要服侍的人民的利益，筛选机构一定要避免选错人。有时，对那些不合格的、没有准备好的或者差一点就“可以”的人，最有爱心的回答就是“不行”，当然这样的拒绝必须是发自对候选人及其它相关人员的真诚关心。候选人也许觉得自己已经看到天上有“GP”的异象，但它的意思也许是让他回家去种地(“Go Plow”)，而不是到海外去宣教(Go Preach)。淘汰工作要尽早做，要非常小心谨慎而且心怀敏锐地做，切不要先通报录取了某人，等人家向原单位递交了辞职报告、又变卖了房屋之后，才做淘汰人家的决定。通常在我们回绝或暂时回绝了某些候选人之后，都应该给他们一些辅导、建议，以帮助他们继续他们的生活。

对那些可能性比较大的候选人和有潜力的人来说，还有一次重要的筛选过程，叫做“筛查”。在此阶段，主要的委托人是候选人。筛查的主要目的是为了尽可能多地对候选人进行了解，以便为他们（及其全家）提供明智的引导和安排，并在今后从他们出国到归国的整个过程中，为他们提供恰当的关怀和支持。个人病史对预计将来可能产生的需求有重大意义，家庭史、心理评估、社交及跨文化生活的能力也同样重要。对这些方面进行综合的检查是为了能对他的优点和缺点有准确全面的了解。一个人的生理问题可能是由于心理问题引起的，而他的社会背景，包括家庭状况，可能对他跨文化生活的适应能力的形成有着深远的影响。在这一阶段，一些特殊关怀者——医生、心理健康专家、人事官员等——所提供的专业帮助是整个关怀流程初期的一个重要环节。

第三步——预备期及出发前的新环境介绍

适当的教育和培训显然也是必须考虑的重要因素。我们必须从一个人的学历和实际工作业绩两方面来详细考察其专业能力。如果要派一个人去一个新的、陌生的地方，而那里的环境、工具及具体的工作都要求他学会一些新的本领来满足新的要求，那么我们就必须事先考核他的学历，否则是很危险的。如果他在“本国”技能都不精湛过硬，那么到了新的环境里就很难因地制宜地发挥这些技能。如果一个人缺乏在本国本乡的服事经历，那他也不太可能在别的地方取得成功。

一个人出国前属灵生命的塑造是至关重要的。他不可能指望自己的灵命在飞跃重洋的旅途中发生什么重大突破。当他发现自己到达另一个国家的机场时与离开祖国时相比仍然是同一个人，并没什么变化，也许他会大失所望。但这就是事实，无论是挂上“

“宣教士”的头衔还是换一个地理环境，都不能使一个人的灵性突然变得足够成熟。从某种意义上讲，一个人的预备需要一生之久；但从另一角度来说，有很多方面的预备，甚至一些细微的调整，都必须在上任之前就完成。

出发前新环境介绍的时间长短、应邀前来作讲员和顾问的人选以及介绍的内容等等都可能因机构不同而不同。不幸的是，有些机构怀疑这种做法的重要性，于是把这种准备工作留给候选人自己去做，而他们往往并不知道还存在着一些需要他们去探究的问题，就更别指望他们有寻求答案的意识了。结果就可能导致他们在认知、准备和在海外事工环境中的反应能力等方面出现危险的断层。不切实际的期望值往往会导致远行宣教的人后来陷入深深的沮丧、甚至惨败的地步。

出发前的新环境介绍如果做得好，就能达到多方面的效果。第一，可以帮助人们“正确地出发”。正确的出发对于一个人能否正确地进入目的地并有一个良好的开端是至关重要的，也为他今后回到本土、顺利再适应打下良好的基础。第二，这种预备经历能使人建立既客观实际又十分积极的期望值。第三，新环境介绍可以为候选人提供一套意识方面的参照系，帮助他明白自己在新环境中为什么会做出某些行动和反应，有助于他们建立积极适应新环境的态度，培养学习能力。它能帮助人对自己的观点有良好的自我认识，使他们对己对人都更加耐心。良好的准备工作是使人做出明智决策的基础。这一阶段的主要关怀者包括跨文化培训师、经验丰富的宣教士以及其它能进一步预备这些新宣教士的人。

第四步——出发

良好的告别是出发上任之前的一段非常重要的经历。在这个过程中，对宣教士的正式差派仪式很重要，但其它一些非正式的告别也同样关键。很重要的一点就是要确保为将远行的人建造一艘帮助他顺利抵达目的地的“橡皮筏”（RAFT）：尽量化解（Reconciliation）任何没有解决的矛盾是这个橡皮筏的第一要素。第二要素就是肯定赞赏（Affirmations），即将出发的人和留下来的人需要互道感激之情。第三要素就是道别（Farewells），将远行的人需要按照符合文化习惯的方式分别与家人、朋友和同道的信徒们道别。最后就是做一些关于目的地的思考（Thinking），这对于离开家乡和进入异乡都是极为关键的：建立既现实又积极的期望值会增强新宣教士的适应力，而把失望值降低到最小。在这个阶段，朋友和家人是尤为重要的关怀者。

第五步——抵达

抵达后最重要的环节可能就是一一些心态健康的、有先见之明的指导者们。指导者是此阶段重要的关怀者，他们肩负着两个任务。首先，指导者要向新来者介绍当地的文化。他们要回答新来者提出的问题以及他们本应提出却没有提出的问题。他们提供建议、纠正错误，从总体上帮助新来者克服陌生环境所带来的不适应感。

指导者的第二个任务是把新来者引见给当地人。有时因为指导者在当地已有的声望，当地人自然而然就会跟新来者建立关系；而在其它情况下，指导者必须积极地把新来者介绍给他们。

新来者刚到几个小时 / 几天之内，他们的一些初期需要若得到及时满足，就会让他们感到平安、稳妥。对远道而来的人而言，有一个具备吃饭、睡觉、休息等基本条件的相对舒适的地方是极其重要的。然后就要在交通方面给他一些基本指导，带他熟悉环境。紧接着的一个重要需求就是足够的经费，以满足宣教士及其家庭的生活需要。医疗保健和安全注意事项也是重要的问题。良好的指导方案既包括提供这些方面的信息，也包括提供实际的帮助。

几天之后，新来者就会开始感受到日程安排、工作内容、文化习惯以及指导者以外的人际关系等各种问题的冲击。此时，若为新来者做一个基本的环境介绍，来谈论这类问题，并提醒他们，现在所遇到的正是他们在出发前的新环境介绍课中曾听到过的一些情况，这就会让他们知道自己的状况是正常的，并能在最初这段适应期对己对人都有耐心。

第六步——禾场生活

这一阶段涵盖了一系列的实地关怀工作。生理、心理和感情健康方面的支持体系的实用程度及重要程度因时因人而异。与同一事工团队的队员及当地人（既：宣教士传福音、服事的对象）建立牢固的关系是取得支持的重要来源。同事和当地人是这种互相关怀群体中的主要关怀力量。

为经历重创的宣教士提供的危机关怀在我们所处这个日趋混乱的世代显得日益重要。2000年，凯伦·卡尔（Karen Carr）和达林·杰若米（Darlene Jerome）及其队友们在科特迪瓦的阿比让市（Abidjan, Ivory Coast）成立了一个“流动关怀团队”（the Mobile

Member Care Team)。但愿在他们以后，更多地方能兴起这样的中心，为那些遭遇严重危机的人提供迅速的帮助。此外，这样的中心还能为人们提供危机应对及人际关系技巧等方面的培训和咨询服务。危机的处境往往能促使基督身体的众肢体在他的爱中尽心竭力地相互扶持。一个互爱互助的基督徒群体，加上专业人士关怀者们的付出，就能组成一个强有力的关怀梯队。

关怀流程的另一个环节涉及到宣教机构怎么对待禾场上的工人。糟糕的是，宣教机构的体制往往因偏离了顺服主命令的宗旨，就变得更像一个公司而不是一个群体。机构可能变得非常冷漠刻板，甚至那些“管事的”也会把错误的决策和破坏性的行为怪罪于“体制”。此外，宣教工作要做好，还需要我们对所有相关人员所受的影响予以评估和承认。因此，各级的领导人都要就其如何看待和对待下属这两方面接受评估。关怀流程虽然是借助有意识的肢体关怀计划而建立的，但关怀能否实际地流动起来，还取决于个人对个人的关心和照顾。

另一个与我们息息相关也是我们内心极其关心的方面就是宣教士的子女们。我们不能为了达到宣教机构的目标而不惜“牺牲”儿女。但这种事至今仍然层出不穷！耶稣对彼得那个自我中心的问题所作的答复（太19：27-30——我为福音的缘故离开家，我能得到什么回报呢？），并不是要否定此前耶稣所作的与关爱孩子有关的劝诫和警告（太18：1-14——使这小子们跌倒的人有祸了！）。因此，差传机构若能安排好优先主次，逐一落实对宣教士家庭每个成员的关怀，这机构就能做好。宣教士子女的关怀人员（例如：教育顾问、老师、宿舍代管父母、返乡辅导人员等）在今天的宣教工作中起着越来越重要的作用。

宣教人员所属的教会和差派他的宣教机构有责任代表宣教人员保持沟通。大家对每一方的期望值都应该有清楚的认识——机构对教会的期望、教会对机构的期望、宣教士对教会/机构的期望，反之亦然。持续不断的三向交流、教会领导人对宣教士的探访、差传机构在危急情况下提供的支持以及大家时常表达的真诚关注和关怀都有益于宣教人员的身心健康。

国际宣教群体中那些具有丰富知识和经验的专业人士们也是这个关怀梯队中的重要成员，能为宣教士们提供相当的帮助。一些能够在医学、心理学、危机干预、牧养关怀、团队建设、冲突舒解、教育、培训、财政支持及职业发展等方面为宣教士们提供专业帮助的跨机构关怀梯队是非常必要的。地方教会的人事和人力资源主管以及宣教专

业人员都需要跟这些专业人士建立关系（反之亦然），以帮助他们的宣教人员联络这些专家们。若不同的机构能携手支持、推广并使用这样的专家群，就不但能减少开支，确保有需要的人及时得到关怀，而且还能减少个体机构的压力，因为它们无需再建立和维持自己的专业支持队伍。

第七步——准备回“家”

对许多人而言，回到“祖国”的过程比搬到一个新的国家更具有挑战性。而且，对很多人来说，第一次这种过渡经历无异于一种冲击。为这种挑战做准备是对宣教士们的关爱，且是必不可少的。正如正确的出发一样，正确的回归也需要“橡皮筏”（RAFT）的帮助。要回家的人需要一些帮助、甚至劝告来迈出这一步：去与人和解，并接受他人提出的和解；向他人表达并接受他人的肯定与赞赏；与他们珍爱的人、地方、宠物和物品等告别；且需未雨绸缪，为返乡和重新适应做切实的预计和策划。此外，要帮助不同年龄段的人员正确地归国，可能还要为他们提供各种资料、研讨会、离别前访谈以及同龄人的咨询等等。这样的“橡皮筏”对于一个人离任归国与他当初离“家”远行所起到的预备作用是同等重要的。

回国准备的另一方面是家乡的接待人员们所需的准备。尼尔·皮若罗（Neal Pirolo）（2000）在他的《返乡队》（*The Reentry Team*）一书中以安提阿教会为例，阐明我们对宣教士健康返乡的工作既需要有正确的认识，也需要有正确的计划。迎接宣教士归来的期望和计划给“家乡关怀小组”摆上了一个要求。虽然有时预备一些惊喜是好事，但更重要的是要为即将回家的宣教士们提供确实的信息，让他们了解有关返乡的基本步骤和能得到的支持。一定要让他们知道他们回去后谁会接待他们，一开始他们会住在什么地方，在交通、孩子入学、回家后即刻需要的一些开支以及其它的生活必须条件等方面有什么预备。最要紧的是，对他们许下的“承诺”一定要兑现。

第八步——回家（返乡）

跟先前的准备阶段一样，返乡关怀工作（针对服侍期间休假或退休）是一项群策群力的工作，需要宣教机构、主要的支持教会、最好还有宣教士的家庭共同参与。在大部分情况下，宣教机构必须担任起“指导”的角色，指出哪些事是必须并且应该做的，并在整个过程中起到协调的作用。宣教机构与教会之间的沟通越好，这个过程就越简单。有些教会已经组建了由几个家庭组成的“家乡关怀小组”，负责在宣教士的整个

侍奉生涯中给予他支持。这些小组与宣教机构、教会整体、宣教士家庭及宣教士本人多方接触，是在包括返乡的整个过程中最主要的后备支持力量。这种防患于未然的努力将沟通的误差降至最低，避免了重大问题被忽视，也避免有些人“漏网”，得不到应有的关怀。

返乡支持工作中的关键环节是指导者。应该请思想最健康、最善于帮助的人来做成年人、年轻人等的指导者。指导者的角色是要将相关信息告知返乡者，回答他们的问题，并给予指导。他们也是返乡者的代表，要负责把返乡者介绍给新的人（有时是新的教会或新的领导人），并把他们的需要告诉给那些能帮上忙的人。他们还是返乡者的宣传人。指导者的任务是帮助返乡的宣教士们尽快尽稳地重建他们在家乡的生活。这并不是说他们是唯一的关怀者，但他们往往是关怀小组的首要联络者。

过渡研讨班或返乡研讨班往往也是重要的支持来源。这些研讨班的价值不仅在于其内容和过程，它们还为返乡者提供了跟其它人会面并倾听他们返乡经历的宝贵机会，这对返乡者是大有裨益的。参加这些研讨班后，宣教士们往往会感到自己更“正常”，对返乡的过程会更有耐心，感到更放松。

有两种汇报/协谈¹对于返乡者是很有帮助的。第一种是“工作汇报”，主要是由宣教士回顾与工作相关的经历和问题。听取汇报的主要是差传机构和/或差传教会。第二种是“情感协谈”，这是对宣教士的情感和个人经历的探讨。这项工作更加隐私，好让宣教士自由地表达他/她自己，回顾整理他/她的生活和工作。这种协谈常常让宣教士的子女和家庭也受益匪浅。

通常情况下，这两种汇报/协谈缺一不可，都应当设计好，以便帮助宣教士本人和差传团体更好地理解宣教士的经历。这应该是一个让宣教士畅所欲言、好事坏事都能分享的机会，听者不必为自己辩护（或感到被冒犯）。这样做的目的是为了发现一些更好的支持、医治以及为将来做准备的方法。因此，主持汇报/协谈的人应该是一些对汇报者有所认识并能理解他们的人。主持工作汇报的应该是具有足够领导职分的人，这样，在必要时就能采取适当的措施。

¹ 译者注：英文debriefing一词，即可译为“汇报”，也可译为“协谈”，所以我们根据它在两个词组中的不同内涵，把operational debriefing译为“工作汇报”，而把emotional debriefing译为“情感协谈”。

主持汇报/协谈的人是哪种类型的关怀者呢？这要视汇报类型而定，他们可以是辅导协谈人员、本教会宣教部的负责人、值得信赖的/有技巧的朋友、牧师或人事官员。

第九步——持续的支持

在宣教群体中至少有三类特殊人群应该得到专门的、持续的支持。他们分别是“初学者”、“完工者”和“受伤者”。

初学者。第三文化子女²在即将/刚刚步入成年就经历重大转折——从国外回到自己户籍所在国，从初高中转入大学或参加工作，从跟父母在一起到离开父母、进入一个陌生的环境——这个人群可称为“初学者”。对他们来说，过渡期研讨班、互联网联络、刊物、各种团聚、回去看望家人和“故乡”以及辅导/协谈帮助等都很重要。

思想健康、善于助人的指导者对第三文化子女同样是至关重要的，这种指导不仅在他们刚回国时，而且在他们成长和发展的全过程中都是必须的。若希望这些年轻的宣教士子女充分发掘、实现他们的潜力，就要有一些能承认、理解他们特殊经历的人像教练一样来帮助他们健康发展，并成为健康的领导人。这些指导者对他们的帮助可能要从一些日常的需要着手，比如陪他们申请驾照、找工作、买辆二手车、注册，以及有生以来第一次在没有父母帮助的情况下买保险等等。

完工者。需要持续关怀的第二个群体就是完工者。即将退休的宣教士、那些已完成了特殊使命或由于健康的原因而即将离任的人切不可成为被我们遗忘的人。有不少为了福音的缘故而主动牺牲了自己经济保障的人，在即将离任时却发现自己处境极为艰难，因为他们没有或者只有极微薄的一点退休金（包括政府资助的补贴）。不少教会都是以“某人已不再是宣教士”为托词，拒绝承担继续资助他的责任。

此外，即使不谈经济问题，也还有一个持续价值的问题。就算宣教士退休或返乡，他们在完成了海外任务之后仍然会健在许多年。他们可能依然健康，思维敏锐，显然还

² 第三文化子女：英文为Third culture kids (TCKs)，本文作者对此概念的定义是：第三文化子女指那些在非父母所属文化的别种文化环境中成长起来的孩子们。由于他们多年在这种文化中成长，他们与这种文化及父母所属的文化都建立了关系，但并不觉得自己完全属于其中任何一种文化。他们的人生经历中汇聚着两种文化的不同因素，但他们只在那些与自己有类似经历的人群中才有归宿感。

能说外语，活像一本文化和事工信息百科全书，而且依然热心天国的事。关怀事工的一个必要环节就是帮助回乡的人或退休的人在适当的程度上继续投入服事。

退休后的支持工作需要宣教机构和教会的支持鼓励下尽早开始。人们往往忽视了财务计划、退休后的住房及有益的退休后活动，等到想起来的时候已经太晚了。值得再次强调的是，宣教机构和教会需要就期望值和供应等问题互相沟通。

受伤者。需要持续关怀的第三个群体是在身体、心理和心灵等方面受了创伤的人。巴拿巴为了照顾一个名叫约翰·马可的受伤的门徒，不惜舍下了与保罗的宝贵、积极和长久的友谊交往，最终使马可重新站起来，成了一个对保罗“有益的”人（徒15：36-40；提后4：11）。早期教会的这种关怀模式值得我们效法。个人成长需要花时间，帮助软弱或受伤的人也是如此。关乎天国的工作是艰巨重大的，因此常会有侍奉的人受到重创。所以，我们必须优先安排，作预算，花必要的时间来陪伴宣教人员度过医治的过程，直到他们得到康复。这种关怀不仅适用于那些活跃在禾场上的宣教人员，对那些将要离任、结束了宣教事工的人也同样适用。

结语

只有有了一个关怀者的队伍，才可能让关怀不断涌流。而宣教士自己以及与他们建立了互助关系的当地人才是主要的关怀力量³。不过，单靠从他们中间所产生的关怀还是不够的。人事/人力资源主管人员及教会内的宣教事工负责人，必须配合医学、心理健康、教育、危机和冲突应对、牧养关怀、财务等方面的专业人士，彼此协调搭配，统筹行动。此外还需要为在以上各学科领域从事专门服事的人提供培训，提高其技巧，以便满足流动于不同文化间的宣教人口的各种具体需要。另外还要建立一个沟通网络，以协调各方面的努力，促进跨领域经验交换，互通有无，以及通报申请服务的途径等。这种网络目前正在亚洲、非洲、拉丁美洲等新兴差传国家及一些老差传国家的国内以及各国之间不断地形成、发展，这是一种非常可喜的现象。

³ 这是一个很重要的概念。宣教士们不仅要有自身关怀，而且也因为他们与当地的教会、信徒与非信徒所建立的关系，就能得到他们的关怀。我们不能主要依靠各行的“专业人士”来关怀我们的工人们，而是我们所有相关人员须群策群力，互相关怀扶持。同时，我们要鼓励所差派出去的工人们融入当地文化，因为这些文化中蕴藏着极大的关怀资源。

过去四十年的宣教工作经验使我深信，肢体关怀实质上就是基督爱我们以及我们爱他的具体切实的表达。它不仅仅是一种项目或计划，它是我们身份和生命的产物，因为我们是与基督相交的，是他“新造的人”。他是以马内利，神与我们同在，他住在我们里面，成了我们荣耀的盼望。关怀梯队对宣教人员齐心协力的支持，再次向世人显明了耶稣祷告所求的从神而来的合一。关怀事工的开展需要宣教机构、差传教会、支持家庭、以及甘心委身的关怀者们深深认识到，大诫命和大使命不可分割，他们群策群力的付出必会使关怀涌流不断。

思考和讨论

- “大诫命和大使命不可分割”这句话的理论依据是什么？
- 请列举出新兴的差传国家和老差传国家关怀流程中可能存在哪些不同？
- 请列举出新兴的差传国家和老差传国家的关怀者梯队中可能存在哪些不同？
- 关怀流程的每一阶段应该由谁来协调 / 监督？
- 宣教士在关怀方面对其宣教机构、差派教会、禾场领导人、其它宣教士和他/她自己应该抱什么样的期望才恰当？

参考书目

瓦伦·格兰特和恩舍尔·格兰特（2000）。一项针对国际侨居者进行的关于工作和私人生活矛盾、组织机构支持以及雇员健康状况等方面的调查。选自《文化关系国际期刊》（International Journal of Intercultural Relations, 25、261 - 278）。

皮若罗（2000），《返乡队》（The Reentry Team），加州圣地亚哥：国际以马忤斯之路出版社（San Diego, CA: Emmaus Road International）。

This article was originally published in *Doing Member Care Well* (2002). Used by permission of William Carey Library Publishers. The book is available for purchase through: <https://missionbooks.org/products/detail/doing-member-care-well>

出处

原文作者: [Developing a Flow of Care](#), [建立关怀者梯队 · 让关怀不断涌流](#)

检自: chinamembercare.com

经许可使用。