

## 建立關懷者梯隊，讓關懷不斷湧流

本文探討了為宣教人員建立一條穩固的關懷流程的必要性。對這種關懷的本質最好的理解就是“愛之流”。在諸多美好的計劃中、在許多大有才幹的專業人士身上、在宣教人員的相互扶持間、以及在貫穿宣教士人生始末的支持體系當中，處處都滲透著這樣的愛。我們的愛與合一表明我們是主的門徒。愛是宣教戰略最權威的辯辭和最核心的組成。

兩大主題在神的道中匯聚，  
我們切不可顧此失彼。  
一切必因此而煥然一新。

“大誠命”和“大使命”是不可分割的。沒有前者，後者就不可能實現。對大誠命的順服就是完成大使命的動力、信息和方法。“神愛.....甚至.....賜給他們”（約3：16）。“惟有基督在我們還作罪人的時候為我們死，神的愛就在此向我們顯明了”（羅5：8）。神對我們的愛、他放在我們裡面的愛以及他透過我們彰顯的愛是一切善工的根本動因。若沒有基督的愛激勵我們，要完成大使命是無法想像的（林後5：14）。然而，我們對完成大使命的困惑也許就在於我們很難相信約翰福音13：34里耶穌的命令正是他向世人傳福音的策略（約13：35）。

約翰福音13：34的命令是在耶穌基督被釘十字架的前一個晚上產生的。我們在約翰福音13 - 17章中讀到的內容可以說就是耶穌在三年培訓門徒的過程中對他們一切教導的濃縮教義集。這段經文記載了耶穌為門徒洗腳，以及他藉著餅與酒對自己十架受害的預告，這是他對門徒之愛的彰顯。隨後是耶穌對他將來要做之事的宣告，他告訴門徒們他們的未來如何，以及他要如何透過聖靈切切地保護他們，幫助他們完成他們的事工。最後他以祈求禱告總結了他在世之旅的本質意義：“將永生賜給他們.....認識你獨一的真神，並且認識你所差來的耶穌基督，這就是永生.....並且我因他們得了榮耀.....叫他們合而為一，像我們一樣，叫世人知道你差了我來”（約17章）。

他所祈求的合一把“神在基督裡叫世人與自己和好”的真理擺在世人面前。這種合一是順服大誠命的結果，而對大誠命的履行正彰顯了神的品德。神品德的彰顯就是神的榮耀——這就是我們榮耀他的方法！

我作牧師的時候常常聽人說：“我們需要回到一世紀的教會”。我就會回答說：“你們願意成為腓立比、加拉太或者是哥林多的教會嗎？”顯然一世紀的教會裡充滿了各種各樣的矛盾和問題，而它們也預示了將來的情形。

然而，早期教會中有一個模式是值得我們學習的。我們看到使徒行傳2：42及其後的經文描繪了聖靈降臨後教會生活的一幕。這一段經文並沒有提到傳揚福音，但結尾一句卻說：“主將得救的人天天加給他們。”顯然，我們讀一讀使徒行傳，就會看到傳揚福音的記載比比皆是；但使徒行傳2：42及其的經文卻說明了另一點，就是神大有功效的愛在他百姓中的彰顯是傳福音的基礎，這愛使人對福音心服口服。這群“信的人”在一起的生活方式和彼此間的關係向世人大聲地呼籲著，告訴他們在這些普通人身上發生了一些不尋常的事，而這一切只能說明上帝進入他們的心裡改變了他們，使他們反映出了他的形象；此外不可能有別的解釋。約翰福音13：34和17：21的話在他們身上完全體現出來了。

新約書信中講論彰顯基督遠遠多於傳揚基督。這彰顯所指的就是貫穿新約聖經的基督的身體——教會，在元首基督的帶領下，不同肢體“彼此”堅固、扶持、餵養、關懷（羅12、林前12、弗4章）。這種彰顯使傳福音變得自然而然，讓一直觀察著我們的世人看得明白。

使徒保羅曾指出哥林多教會紛爭的問題（這問題與耶穌在約翰福音17章的禱告正是背道而馳的），他清清楚楚地提出解決該問題的方案就是結合“信、望、愛；這三樣，其中最大的是愛”（林前13：13）。他在哥林多前書13章裡對愛的描述如此地清楚了，使人們對一個健康的群體中當有怎樣的相互支持和關懷以及如何實現這種支持和關懷都有了一目了然的認識，不可能再有什麼別的猜想。

在馬太福音22：36 - 40，耶穌對神誠命的本質下了非常清楚的定義：“你要盡心、盡性、盡意愛主你的神。這是誠命中的第一，且是最大的。其次也相仿，就是要愛人如己。”還是同樣的道理——愛神愛人——這是他指出的完成大使命的核心戰略思想。按照保羅的說法，掌管宇宙天地的永生神為著他的宣教大計，通過下面這幾個方面把他自己啟示出來：

- 受造物：羅馬書1：19 - 20
- 良心：羅馬書2：12 - 15
- 誠命：羅馬書2：17 - 20

- 基督：羅馬書3：21 - 5：21；希伯來書1：1 - 4
- 基督徒：羅馬書6：1 - 16：27；希伯來書13：20、21

至於這最後一種啟示的手段，神通過基督徒們所表現的愛來彰顯他的品格。這在於行動上的體現，而不僅僅是言語上的宣傳。也許我們完成大使命的進程不斷受挫是因為我們沒能有意識地、專心一意地遵行大誡命，這一點是值得反復提說的。使徒行傳2：42 - 47裡的群體看起來過於單純，而我們的世界和世界的要求又那麼複雜，因此要回到那種模式似乎是不可能的。但即使是一世紀的肢體生活也是日趨複雜，因此保羅才需要寫信指教哥林多、加拉太、以弗所和羅馬的教會。他對提摩太、提多和腓利門的鼓勵及教導也說明人們需要知道怎樣才能最好地管理自己、管理教會，但其原則和動因都是一樣的。他給人的教誨總會回到耶穌簡單而深刻的教導上：我們要愛神愛人，彰顯神的愛，藉此來傳揚永生神的屬性和作為。

教會是一個身體——一個群體——而不是一個商業機構。保羅書信對怎樣在這個群體裡作美好的、活生生的見證給出了大量、清楚的指導。在諸如盧旺達、利比亞和塞拉利昂等所謂福音化的國家（以及其它西方“基督教”國家）所發生的暴行，使我們不得不面對這樣的事實：單靠在各地開設名為教會的辦事處並將其納入教會統計數據，是不能完成大使命的。除非我們能“使萬民作我的門徒.....凡我所吩咐你們的，都教訓他們遵守”，否則大使命就沒有完成。而大誡命是我們教導人、帶門徒以及建立基督徒群體的最根本的內容和方法。

使徒行傳2：42 - 49裡的模式、巴拿巴的生活、保羅書信裡談論“彼此”的經文、使徒行傳所反映的人際關係及使徒的眾書信使我們對擺在眼前的使命有了一個基本的認識。儘管我們所面臨的挑戰複雜多變，但這愛的要求仍然是我們二十一世紀教會的責任。這就是我們為什麼必須要為那些他所感動的、願意為傳好消息而在世界各地奔波的工人預備“關懷流程”的原因。在這個意義上，關懷事工就是愛的體現，所以關懷流程其實就是愛之流。這不僅僅是解決摩擦問題的調解措施，也不僅僅是為了使大家的工作更有成果、效率更高、持久性更好。這是我們對主的命令所做出的回應。

在國際貿易界，人們越來越意識到要關注那些跨國流動工作人員的“人的問題”。據格蘭特氏研究員瓦倫和恩舍爾（Grant-Vallone and Ensher）在2000年的調查發現，派往國外的美國人中有10 - 20%的人提前回國，有些統計數據甚至高達40%。公司因此額外損失十萬至五十萬美元。此外，有20%的員工回國三年後就離開了公司。這種

高損耗率的產生有很多原因，比如夫妻雙方都有事業而一方不能繼續追求其事業，兒女的照顧和教育問題，以及對身居國內的老年親屬盡義務等問題。有些原因甚至更微妙，例如因為離開“本部”而不能在本行的事業上繼續晉升、在國外工作所學到的東西得不到承認、以及常常得不到人事主管的關注等等。這其中經濟損失只是問題的一部分。有位總裁在談到成本問題時對我說：“在我們派員工出國工作的這三十年中，我一直都清楚會有經濟損失，但我把它視為作國際貿易的一部分必要代價。然而，現在我退休了，我常問自己：‘那些因為我們照顧不周而遭遇家庭破裂、生命摧毀的人，他們所付的代價又是什麼呢？’”

在宣教群體中，肢體關懷是我們遵行主命令的結果，也是我們彼此相交的自然流露。這當然不僅僅是減少財務損失或保護投資的措施。這種關懷不是一種偶然性活動，也不是自然而然就產生的；相反，它是貫穿宣教士生活始末的一套有意識、有計劃、不間斷的流程。

### 輸送關懷的流程和關懷者梯隊

無論一個宣教士是受本教會還是另一個宣教機構的差派，對他的關懷事工都是從他與他所屬的地方教會的關係開始的，進而擴展到他與差傳機構的關係。理想的情況下，地方教會因牧養了這個人及其家庭，因而就成為一個可觸可摸的關懷群體，而這個人的靈命和個人生活已通過屬靈指導者的帶領和參與教會生活得到了成長。接下來這個新的層面上的有意識的關懷就要求有不同的關懷者參與，並且這關懷需要階段性地更新，以配合宣教士及其家庭的不同生活週期——從應聘到退休 / 結束服事。

### 第一步——招募

“呼召”必須是從神來的，而不是出於對某些巧妙宣傳的響應。我們必須把真實世界的需要告訴人，甚至挑戰他們來面對，但去不去面對必須由本人來決定。一個人必須這樣問：“主啊，你要**我**做什麼？”這樣做就是承認**他**對每個基督徒都有呼召，叫他們與他同在，受他的差遣（可3：14）。每個人在大使命中都有一個角色，但大家的角色不盡相同。有的人被派往“耶路撒冷”，而有的人要去“遠方”。有的人受差遣在本土文化中做工，而有的人卻要到不同的文化中。每個人都需要聽清楚自己的使命

是什麼，並響應服從。每個人都需要知道，他們最根本的呼召首先是與主耶穌同在（林前1：9），並以與主的相交為他侍奉的起點。

成功招募的關鍵在於“誠實的廣告”。招募的內容應該包括可能有的代價、需求和回報。耶穌教導他的門徒，在蓋房子之前要先計算代價。這並不是說蓋房子的代價高就不蓋了，而是因為計算代價可以使人將來不因遭遇令人灰心和破壞性的意外而半途而廢。很多問題和事情都需要考慮：兒女已步入青少年期或父母年長需要照顧的家庭是否應該帶著兒女或老人一起走？如果選擇很少而且 / 或者可能處境危險，在這種前途未卜的情況下，一個家庭該不該去？是否夫妻雙方都同意？是否雙方都感到被呼召？家中較大的孩子是否覺得這也是神給他們的帶領呢？這個事工任務的具體內容是什麼？他們是否有恩賜？他們是否有足夠的裝備？是不是全家都準備好了回應呼召？單身人士需要哪些考慮呢？是否有為了國度的緣故守獨身的可能性？應該考慮的問題很多很多。

良好開端關鍵在於要向這些可能成為宣教士的人們提出恰當的問題。他們本人通常並不能周全地考慮到關及他們自身的所有重要問題，因此需要有經驗的人來指導性地向他們提問並為他們的答覆做出評估。同時，“候選人”也應當針對差傳機構提出一些合宜的問題，這是至關重要的。差傳機構若允許、甚至鼓勵他們提問題，並提供客觀的答覆，就會為將來長遠的合作奠定一個良好的溝通基礎。對宣教機構、候選人、事工任務及事工環境的準確描述和了解都是“誠實廣告”的組成部分。差傳機構必須據實說明將來有許多不可知的因素，因此，踏上前面的路在很大程度上是憑信心，不是憑眼見。在這個階段，悉心關懷的招募者 / 動員者、候選人的牧師和朋友是主要的關懷者。

## **第二步——篩選**

當一個機構既擔任招募又擔任篩選的工作時，很重要的一點就是要明確誰是“委託人”。在招募和篩選初期，差傳機構是最重要的委託人，其責任就是尋找合適的人選去完成指定的和需要完成的任務。然而，愛要求我們時刻清楚地記住，那些候選人是主所愛的，我們對他們也必須以愛相待。

篩選機構應該盡可能尋找最佳人選，來完成此項任務。他們需要滿足一些基本條件，同時我們也要認識到這些候選人會隨著時間的推移和經驗的積累而不斷學習、成長。

為了機構及其現有各工作團隊的益處，也是為了那些他們將要服侍的人民的利益，篩選機構一定要避免選錯人。有時，對那些不合格的、沒有準備好的或者差一點就“可以”的人，最有愛心的回答就是“不行”，當然這樣的拒絕必須是發自對候選人及其它相關人員的真誠關心。候選人也許覺得自己已經看到天上有“GP”的異象，但它的意思也許是讓他回家去種地(“Go Plow”)，而不是到海外去宣教( Go Preach )。淘汰工作要儘早做，要非常小心謹慎而且心懷敏銳地做，切不要先通報錄取了某人，等人家向原單位遞交了辭職報告、又變賣了房屋之後，才做淘汰人家的決定。通常在我們回絕或暫時回絕了某些候選人之後，都應該給他們一些輔導、建議，以幫助他們繼續他們的生活。

對那些可能性比較大的候選人和有潛力的人來說，還有一次重要的篩選過程，叫做“篩查”。在此階段，主要的委託人是候選人。篩查的主要目的是為了盡可能多地對候選人進行了解，以便為他們(及其全家)提供明智的引導和安排，並在今後從他們出國到歸國的整個過程中，為他們提供恰當的關懷和支持。個人病史對預計將來可能產生的需求有重大意義，家庭史、心理評估、社交及跨文化生活的能力也同樣重要。對這些方面進行綜合的檢查是為了能對他的優點和缺點有準確全面的了解。一個人的生理問題可能是由於心理問題引起的，而他的社會背景，包括家庭狀況，可能對他跨文化生活的適應能力的形成有著深遠的影響。在這一階段，一些特殊關懷者——醫生、心理健康專家、人事官員等——所提供的專業幫助是整個關懷流程初期的一個重要環節。

### **第三步——預備期及出發前的新環境介紹**

適當的教育和培訓顯然也是必須考慮的重要因素。我們必須從一個人的學歷和實際工作業績兩方面來詳細考察其專業能力。如果要派一個人去一個新的、陌生的地方，而那裡的环境、工具及具體的工作都要求他學會一些新的本領來滿足新的要求，那麼我們就必須事先考核他的學歷，否則是很危險的。如果他在“本國”技能都不精湛過硬，那麼到了新的環境裡就很難因地制宜地發揮這些技能。如果一個人缺乏在本國本鄉的服事經歷，那他也不太可能在別的地方取得成功。

一個人出國前屬靈生命的塑造是至關重要的。他不可能指望自己的靈命在飛躍重洋的旅途中發生什麼重大突破。當他發現自己到達另一個國家的機場時與離開祖國時相比仍然是同一個人，並沒什麼變化，也許他會大失所望。但這就是事實，無論是掛上“

“宣教士”的頭銜還是換一個新的地理環境，都不能使一個人的靈性突然變得足夠成熟。從某種意義上講，一個人的預備需要一生之久；但從另一角度來說，有很多方面的預備，甚至一些細微的調整，都必須在上任之前就完成。

**出發前新環境介紹**的時間長短、應邀前來作講員和顧問的人選以及介紹的內容等等都可能因機構不同而不同。不幸的是，有些機構懷疑這種做法的重要性，於是把這種準備工作留給候選人自己去做，而他們往往並不知道還存在著一些需要他們去探究的問題，就更別指望他們有尋求答案的意識了。結果就可能導致他們在認知、準備和在海外事工環境中的反應能力等方面出現危險的斷層。不切實際的期望值往往會導致遠行宣教的人後來陷入深深的沮喪、甚至慘敗的地步。

出發前的新環境介紹如果做得好，就能達到多方面的效果。第一，可以幫助人們“正確地出發”。正確的出發對於一個人能否正確地進入目的地並有一個良好的開端是至關重要的，也為他今後回到本土、順利再適應打下良好的基礎。第二，這種預備經歷能使人建立既客觀實際又十分積極的期望值。第三，新環境介紹可以為候選人提供一套意識方面的參照系，幫助他明白自己在新環境中為什麼會做出某些行動和反應，有助於他們建立積極適應新環境的態度，培養學習能力。它能幫助人對自己的觀點有良好的自我認識，使他們對己對人都更加耐心。良好的準備工作是使人做出明智決策的基礎。這一階段的主要關懷者包括跨文化培訓師、經驗豐富的宣教士以及其它能進一步預備這些新宣教士的人。

#### **第四步——出發**

良好的告別是出發上任之前的一段非常重要的經歷。在這個過程中，對宣教士的正式差派儀式很重要，但其它一些非正式的告別也同樣關鍵。很重要的一點就是要確保為將遠行的人建造一艘幫助他順利抵達目的地的“橡皮筏”(RAFT)：盡量化解 (Reconciliation) 任何沒有解決的矛盾是這個橡皮筏的第一要素。第二要素就是肯定讚賞 (Affirmations)，即將出發的人和留下來的人需要互道感激之情。第三要素就是道別 (Farewells)，將遠行的人需要按照符合文化習慣的方式分別與家人、朋友和同道的信徒們道別。最後就是做一些關於目的地的思考 (Thinking)，這對於離開家鄉和進入異鄉都是極為關鍵的：建立既現實又積極的期望值會增強新宣教士的適應力，而把失望值降低到最小。在這個階段，朋友和家人是尤為重要的關懷者。

## 第五步——抵達

抵達後最重要的環節可能就是一些心態健康的、有先見之明的指導者們。指導者是此階段重要的關懷者，他們肩負著兩個任務。首先，指導者要向新來者介紹當地的文化。他們要回答新來者提出的問題以及他們本應提出卻沒有提出的問題。他們提供建議、糾正錯誤，從總體上幫助新來者克服陌生環境所帶來的不適應感。

指導者的第二個任務是把新來者引見給當地人。有時因為指導者在當地已有的聲望，當地人自然而然就會跟新來者建立關係；而在其它情況下，指導者必須積極地把新來者介紹給他們。

新來者剛到幾個小時 / 幾天之內，他們的一些初期需要若得到及時滿足，就會讓他們感到平安、穩妥。對遠道而來的人而言，有一個具備吃飯、睡覺、休息等基本條件的相對舒適的地方是極其重要的。然後就要在交通方面給他一些基本指導，帶他熟悉環境。緊接著的一個重要需求就是足夠的經費，以滿足宣教士及其家庭的生活需要。醫療保健和安全注意事項也是重要的問題。良好的指導方案既包括提供這些方面的信息，也包括提供實際的幫助。

幾天之後，新來者就會開始感受到日程安排、工作內容、文化習慣以及指導者以外的人際關係等各種問題的衝擊。此時，若為新來者做一個基本的環境介紹，來談論這類問題，並提醒他們，現在所遇到的正是他們在出發前的新環境介紹課中曾聽到過的一些情況，這就會讓他們知道自已的狀況是正常的，並能在最初這段適應期對己對人都有一定耐心。

## 第六步——禾場生活

這一階段涵蓋了一系列的實地關懷工作。生理、心理和感情健康方面的支持體系的實用程度及重要程度因時因人而異。與同一事工團隊的隊員及當地人（既：宣教士傳福音、服事的對象）建立牢固的關係是取得支持的重要來源。同事和當地人是這種互相關懷群體中的主要關懷力量。

為經歷重創的宣教士提供的危機關懷在我們所處這個日趨混亂的世代顯得日益重要。2000年，凱倫•卡爾（Karen Carr）和達林•傑若米（Darlene Jerome）及其隊友們在科

特迪瓦的阿比讓市 ( Abidjan, Ivory Coast ) 成立了一個 “流動關懷團隊” ( the Mobile Member Care Team ) 。但願在他們以後，更多地方能興起這樣的中心，為那些遭遇嚴重危機的人提供迅速的幫助。此外，這樣的中心還能為人們提供危機應對及人際關係技巧等方面的培訓和諮詢服務。危機的處境往往能促使基督身體的眾肢體在他的愛中盡心竭力地相互扶持。一個互愛互助的基督徒群體，加上專業人士關懷者們的付出，就能組成一個強有力的關懷梯隊。

關懷流程的另一個環節涉及到宣教機構怎麼對待禾場上的工人。糟糕的是，宣教機構的體制往往因偏離了順服主命令的宗旨，就變得更像一個公司而不是一個群體。機構可能變得非常冷漠刻板，甚至那些 “管事的” 也會把錯誤的決策和破壞性的行為怪罪於 “體制” 。此外，宣教工作要做好，還需要我們對所有相關人員所受的影響予以評估和承認。因此，各級的領導人都要就其如何看待和對待下屬這兩方面接受評估。關懷流程雖然是藉助有意識的肢體關懷計劃而建立的，但關懷能否實際地流動起來，還取決於個人對個人的關心和照顧。

另一個與我們息息相關也是我們內心極其關心的方面就是宣教士的子女們。我們不能為了達到宣教機構的目標而不惜 “犧牲” 兒女。但這種事至今仍然層出不窮！耶穌對彼得那個自我中心的問題所作的答覆 ( 太19：27-30——我為福音的緣故離開家，我能得到什麼回報呢？ ) ，並不是要否定此前耶穌所作的與關愛孩子有關的勸誡和警告 ( 太18：1 - 14——使這小子們跌倒的人有禍了！ ) 。因此，差傳機構若能安排好優先主次，逐一落實對宣教士家庭每個成員的關懷，這機構就能做好。宣教士子女的關懷人員 ( 例如：教育顧問、老師、宿舍代管父母、返鄉輔導人員等 ) 在今天的宣教工作中起著越來越重要的作用。

宣教人員所屬的教會和差派他的宣教機構有責任代表宣教人員保持溝通。大家對每一方的期望值都應該有清楚的認識——機構對教會的期望、教會對機構的期望、宣教士對教會 / 機構的期望，反之亦然。持續不斷的三向交流、教會領導人對宣教士的探訪、差傳機構在危急情況下提供的支持以及大家時常表達的真誠關注和關懷都有益於宣教人員的身心健康。

國際宣教群體中那些具有豐富知識和經驗的專業人士們也是這個關懷梯隊中的重要成員，能為宣教士們提供相當的幫助。一些能夠在醫學、心理學、危機干預、牧養關懷、團隊建設、衝突舒解、教育、培訓、財政支持及職業發展等方面為宣教士們提供專

業幫助的跨機構關懷梯隊是非常必要的。地方教會的人事和人力資源主管以及宣教專業人員都需要跟這些專業人士建立關係（反之亦然），以幫助他們的宣教人員聯絡這些專家們。若不同的機構能攜手支持、推廣並使用這樣的專家群，就不但能減少開支，確保有需要的人及時得到關懷，而且還能減少個體機構的壓力，因為它們無需再建立和維持自己的專業支持隊伍。

## 第七步——準備回“家”

對許多人而言，回到“祖國”的過程比搬到一個新的國家更具有挑戰性。而且，對很多人來說，第一次這種過渡經歷無異於一種衝擊。為這種挑戰做準備是對宣教士們的關愛，且是必不可少的。正如正確的出發一樣，正確的回歸也需要“橡皮筏”（RAFT）的幫助。要回家的人需要一些幫助、甚至勸告來邁出這一步：去與人和解，並接受他人提出的和解；向他人表達並接受他人的肯定與讚賞；與他們珍愛的人、地方、寵物和物品等告別；且需未雨綢繆，為返鄉和重新適應做切實的預計和策劃。此外，要幫助不同年齡段的人員正確地歸國，可能還要為他們提供各種資料、研討會、離別前訪談以及同齡人的諮詢等等。這樣的“橡皮筏”對於一個人離任歸國與他當初離“家”遠行所起到的預備作用是同等重要的。

回國準備的另一方面是家鄉的接待人員們所需的準備。尼爾·皮若羅（Neal Pirolo）（2000）在他的《返鄉隊》（*The Reentry Team*）一書中以安提阿教會為例，闡明我們對宣教士健康返鄉的工作既需要有正確的認識，也需要有正確的計劃。迎接宣教士歸來的期望和計劃給“家鄉關懷小組”擺上了一個要求。雖然有時預備一些驚喜是好事，但更重要的是要為即將回家的宣教士們提供確實的信息，讓他們了解有關返鄉的基本步驟和能得到的支持。一定要讓他們知道他們回去後誰會接待他們，一開始他們會住在什麼地方，在交通、孩子入學、回家後即刻需要的一些開支以及其它的生活必須條件等方面有什麼預備。最要緊的是，對他們許下的“承諾”一定要兌現。

## 第八步——回家（返鄉）

跟先前的準備階段一樣，返鄉關懷工作（針對服侍期間休假或退休）是一項群策群力的工作，需要宣教機構、主要的支持教會、最好還有宣教士的家庭共同參與。在大部分情況下，宣教機構必須擔任起“指導”的角色，指出哪些事是必須並且應該做的，並在整個過程中起到協調的作用。宣教機構與教會之間的溝通越好，這個過程就越簡

單。有些教會已經組建了由幾個家庭組成的“家鄉關懷小組”，負責在宣教士的整個侍奉生涯中給與他支持。這些小組與宣教機構、教會整體、宣教士家庭及宣教士本人多方接觸，是在包括返鄉的整個過程中最主要的後備支持力量。這種防患於未然的努力將溝通的誤差降至最低，避免了重大問題被忽視，也避免有些人“漏網”，得不到應得的關懷。

返鄉支持工作中的關鍵環節是指導者。應該請思想最健康、最善於幫助的人來做成年人、年輕人等的指導者。指導者的角色是要將相關信息告知返鄉者，回答他們的問題，並給予指導。他們也是返鄉者的代表，要負責把返鄉者介紹給新的人（有時是新的教會或新的領導人），並把他們的需要告訴給那些能幫上忙的人。他們還是返鄉者的宣傳人。指導者的任務是幫助返鄉的宣教士們盡快盡穩地重建他們在家鄉的生活。這並不是說他們是唯一的關懷者，但他們往往是關懷小組的首要聯絡者。

過渡研討班或返鄉研討班往往也是重要的支持來源。這些研討班的價值不僅在於其內容和過程，它們還為返鄉者提供了跟其它人會面並傾聽他們返鄉經歷的寶貴機會，這對返鄉者是大有裨益的。參加這些研討班後，宣教士們往往會感到自己更“正常”，對返鄉的過程會更有耐心，感到更放鬆。

有兩種匯報/協談<sup>1</sup>對於返鄉者是很有幫助的。第一種是“工作匯報”，主要是由宣教士回顧與工作相關的經歷和問題。聽取匯報的主要是差傳機構和 / 或差傳教會。第二種是“情感協談”，這是對宣教士的情感和個人經歷的探討。這項工作更加隱私，好讓宣教士自由地表達他/她自己，回顧整理他/她的生活和工作。這種協談常常讓宣教士的子女和家庭也受益匪淺。

通常情況下，這兩種匯報/協談缺一不可，都應當設計好，以便幫助宣教士本人和差傳團體更好地理解宣教士的經歷。這應該是一個讓宣教士暢所欲言、好事壞事都能分享的機會，聽者不必為自己辯護（或感到被冒犯）。這樣做的目的是為了發現一些更好的支持、醫治以及為將來做準備的方法。因此，主持匯報/協談的人應該是一些對匯報者有所認識並能理解他們的人。主持工作匯報的應該是具有足夠領導職分的人，這樣，在必要時就能採取適當的措施。

---

<sup>1</sup>譯者註：英文debriefing一詞，即可譯為“匯報”，也可譯為“協談”，所以我們根據它在兩個詞組中的不同內涵，把operational debriefing譯為“工作匯報”，而把emotional debriefing譯為“情感協談”。

主持匯報/協談的人是哪種類型的關懷者呢？這要視匯報類型而定，他們可以是輔導協談人員、本教會宣教部的負責人、值得信賴的 / 有技巧的朋友、牧師或人事官員。

## 第九步——持續的支持

在宣教群體中至少有三類特殊人群應該得到專門的、持續的支持。他們分別是“初學者”、“完工者”和“受傷者”。

**初學者。**第三文化子女<sup>2</sup>在即將/剛剛步入成年就經歷重大轉折——從國外回到自己戶籍所在國，從初高中轉入大學或參加工作，從跟父母在一起到離開父母、進入一個陌生的環境——這個人群可稱為“初學者”。對他們來說，過渡期研討班、互聯網聯絡、刊物、各種團聚、回去看望家人和“故鄉”以及輔導 / 協談幫助等都很重要。

思想健康、善於助人的指導者對第三文化子女同樣是至關重要的，這種指導不僅在他們剛回國時，而且在他們成長和發展的全過程中都是必須的。若希望這些年輕的宣教士子女充分發掘、實現他們的潛力，就要有一些能承認、理解他們特殊經歷的人像教練一樣來幫助他們健康發展，並成為健康的領導人。這些指導者對他們的幫助可能要從一些日常的需要著手，比如陪他們申請駕照、找工作、買輛二手車、註冊，以及有生以來第一次在沒有父母幫助的情況下買保險等等。

**完工者。**需要持續關懷的第二個群體就是完工者。即將退休的宣教士、那些已完成了特殊使命或由於健康的原因而即將離任的人切不可成為被我們遺忘的人。有不少為了福音的緣故而主動犧牲了自己經濟保障的人，在即將離任時卻發現自己處境極為艱難，因為他們沒有或者只有極微薄的一點退休金（包括政府資助的補貼）。不少教會都是以“某人已不再是宣教士”為托詞，拒絕承擔繼續資助他的責任。

此外，即使不談經濟問題，也還有一個持續價值的問題。就算宣教士退休或返鄉，他們在完成了海外任務之後仍然會健在許多年。他們可能依然健康，思維敏銳，顯然還

---

<sup>2</sup> 第三文化子女：英文為Third culture kids (TCKs)，本文作者對此概念的定義是：第三文化子女指那些在非父母所屬文化的別種文化環境中成長起來的孩子們。由於他們多年在這種文化中成長，他們與這種文化及父母所屬的文化都建立了關係，但並不覺得自己完全屬於其中任何一種文化。他們的人生經歷中匯聚著兩種文化的不同因素，但他們只在那些與自己有類似經歷的人群中才有歸宿感。

能說外語，活像一本文化和事工信息百科全書，而且依然熱心天國的事。關懷事工的一個必要環節就是幫助回鄉的人或退休的人在適當的程度上繼續投入服事。

退休後的支持工作需要宣教機構和教會的支持鼓勵下儘早開始。人們往往忽視了財務計劃、退休後的住房及有益的退休後活動，等到想起來的時候已經太晚了。值得再次強調的是，宣教機構和教會需要就期望值和供應等問題互相溝通。

**受傷者。**需要持續關懷的第三個群體是在身體、心理和心靈等方面受了創傷的人。巴拿巴為了照顧一個名叫約翰·馬可的受傷的門徒，不惜捨下了與保羅的寶貴、積極和長久的友誼交往，最終使馬可重新站起來，成了一個對保羅“有益的”人（徒15：36-40；提後4：11）。早期教會的這種關懷模式值得我們效法。個人成長需要花時間，幫助軟弱或受傷的人也是如此。關乎天國的工作是艱鉅重大的，因此常會有侍奉的人受到重創。所以，我們必須優先安排，作預算，花必要的時間來陪伴宣教人員度過醫治的過程，直到他們得到康復。這種關懷不僅適用於那些活躍在禾場上的宣教人員，對那些將要離任、結束了宣教事工的人也同樣適用。

## 結語

只有有了一個關懷者的隊伍，才可能讓關懷不斷湧流。而宣教士自己以及與他們建立了互助關係的當地人才是主要的關懷力量<sup>3</sup>。不過，單靠從他們中間所產生的關懷還是不夠的。人事／人力資源主管人員及教會內的宣教事工負責人，必須配合醫學、心理健康、教育、危機和衝突應對、牧養關懷、財務等方面的專業人士，彼此協調搭配，統籌行動。此外還需要為在以上各學科領域從事專門服事的人提供培訓，提高其技巧，以便滿足流動於不同文化間的宣教人口的各種具體需要。另外還要建立一個溝通網絡，以協調各方面的努力，促進跨領域經驗交換，互通有無，以及通報申請服務的途徑等。這種網絡目前正在亞洲、非洲、拉丁美洲等新興差傳國家及一些老差傳國家的國內以及各國之間不斷地形成、發展，這是一種非常可喜的現象。

---

<sup>3</sup> 這是一個很重要的概念。宣教士們不僅要有自身關懷，而且也因為他們與當地的教會、信徒與非信徒所建立的關係，就能得到他們的關懷。我們不能主要依靠各行的“專業人士”來關懷我們的工人們，而是我們所有相關人員須群策群力，互相關懷扶持。同時，我們要鼓勵所差派出去的工人們融入當地文化，因為這些文化中蘊藏著極大的關懷資源。

過去四十年的宣教工作經驗使我深信，肢體關懷實質上就是基督愛我們以及我們愛他的具體切實的表達。它不僅僅是一種項目或計劃，它是我們身份和生命的產物，因為我們是與基督相交的，是他“新造的人”。他是以馬內利，神與我們同在，他住在我們裡面，成了我們榮耀的盼望。關懷梯隊對宣教人員齊心協力的支持，再次向世人顯明了耶穌禱告所求的從神而來的合一。關懷事工的開展需要宣教機構、差傳教會、支持家庭、以及甘心委身的關懷者們深深認識到，大誠命和大使命不可分割，他們群策群力的付出必會使關懷湧流不斷。

### 思考和討論

- “大誠命和大使命不可分割”這句話的理論依據是什麼？
- 請列舉出新興的差傳國家和老差傳國家關懷流程中可能存在哪些不同？
- 請列舉出新興的差傳國家和老差傳國家的關懷者梯隊中可能存在哪些不同？
- 關懷流程的每一階段應該由誰來協調 / 監督？
- 宣教士在關懷方面對其宣教機構、差派教會、禾場領導人、其它宣教士和他/她自己應該抱什麼樣的期望才恰當？

### 參考書目

瓦倫·格蘭特和恩舍爾·格蘭特 (2000)。一項針對國際僑居者進行的關於工作和私人生活矛盾、組織機構支持以及僱員健康狀況等方面的調查。選自《文化關係國際期刊》(International Journal of Intercultural Relations, 25、261 - 278)。

皮若羅 (2000)。《返鄉隊》(The Reentry Team)，加州聖地亞哥：國際以馬忤斯之路出版社 (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>

---

### 出處

原文作者: [Developing a Flow of Care](#), [建立關懷者梯隊，讓關懷不斷湧流](#)

檢自: [chinamembercare.com](http://chinamembercare.com)

經許可使用。