

# 在神的使命中服侍的人： 威克理夫國際聯會主辦的 宣教學諮詢會的價值宣言和相關觀察

2018 年 12 月 17 日版

## 1. 引言

今天基督教宣教工作的處境，與當年新教宣教運動發源的背景截然不同。這一點對全球的宣教機構，包括威克理夫國際聯會（聯會）都帶來影響。在不斷改變的處境中，識別到宣教機構如何與在神使命中服侍的人互動，有助了解不同時代中的互動和看法。

18 世紀的早期新教傳教士，其神學思想和做法也受到他們時代的影響。舉例而言，這種思想可見於西方基督徒希望藉宣講和慈惠服務，把基督的福音傳遍世界各地給未信者。這時期的宣教世界大部分以這種思想運作，同時明顯地劃分為差派者和接受者。

這種思想也孕育了 20 世紀的聖經翻譯運動。世界少數民族語文研究院（1934 年）和威克理夫聖經翻譯會（1942 年，現為由超過一百個機構組成的聯會）也乘該運動而起，在美國成立。這些機構的人力運作架構，是基於早年發展出的差派者和接受者模式建立的。簡單來說，本國的威克理夫機構代表教會扮演差派者的角色，而世界少數民族語文研究院則代表遠方的語言群體作接受者。

在聯會今天所處的 21 世紀初，世界改變急劇，聯會機構（包括一般宣教機構）處理宣教事奉人員的方法，也自然成為受這些改變影響的範疇之一。

差派者和接受者的界線不再單一。很多聯會機構同時擔當差派者和接受者的角色。有些聯會機構只差派人員往自己國內或某區域內，也有些會差派往世界各地；有些限制差派人員往符合本國法規的地方，甚至是符合捐款者期望的地方，有些則沒有這些規限。

## 2. 諮詢會的背景

因應這些現實改變，聯會於 2018 年 8 月 21 至 24 日在新加坡舉辦了題為「在神的使命中服侍的人」的宣教學諮詢會，二十六名參加者來自二十二個國家，他們大都是監督其機構人事資源或其他的。

參加者藉著反省和諮詢過程，討論進行以下工作的方法：

- 為了神的使命的目的，澄清並強他們對祂所喜悅的人員的認識；
- 探討有那些重要的現實情況，會影響在現時以至日後的聖經翻譯運動處境中服侍的人員；
- 應對安排人手到其他本地或海外機構所面對的問題，包括牽涉在這安排過程中的各個機構的期望和能力；以及
- 收集在諮詢會所得的意見，從而制訂相關策略，以加強聯會機構在這方面的能力。

本文件反映諮詢會的成果，特別是表達關乎神子民的屬靈狀況的價值觀，旨在協助聯會機構負責任地關顧他們那些在神的使命中服侍的人員。

本文件可分為以下部分：

- 談論價值觀和屬靈狀況的部分
- 簡述展示這些價值觀的方法
- 觀察和建議；以及
- 載列更多實際考慮的附錄

請記著，本文件的文本都從各小組的原始筆記，以及參加者的討論和洞見而得。

### 3. 價值宣言

關於在神使命中服侍的人，以下是指引聯會機構的重要價值：

**我們仰賴神作為祂的使命的擁有者。**我們參與宣教是因著神呼召我們參與祂的使命。耶穌基督以身作則，展示蒙神差派的意思。基督徒效法基督的榜樣，無論身在何地或哪種境況，都可以參與祂的使命。

**我們重視教會在神的使命中的角色。**教會是基督的身體，基督是教會的頭。普世教會按其所在地的表達參與神的使命。在教會這些本地形式的表達中，神賦予人獨特的恩賜，在聖經翻譯運動中服侍，參與祂的使命。

**我們重視每個在祂的使命中服侍的人。**從全球的層次來看，我們重視每個信徒及其在祂使命中的獨特參與。對聯會來說，在聯會機構中或藉著我們的合作伙伴參與聖經翻譯運動的每個人，都是同樣重要的。

**我們重視靈性健康。**靈性健康是每個在神使命的服侍的人結出果子的根基。這項價值的重點不是工作本身，而是如此服侍希望取得的成果：轉化

的生命。如要看見個人和群體的生命轉化，事奉人員必須有活像基督、轉化的生命。

- **靈性健康是生命轉化的核心。**我們生命的轉化始於基督犧牲受死和復活。生命轉化，活像基督，是個持續不斷的過程，我們要透過屬靈操練，屬靈生命才可以成長。我們屬靈生命的蛻變會影響我們關係，包括與神、我們自己、家人、同事，以及我們所服侍的人的關係。
- **培育屬靈生命。**靈性健康是聯會的重要價值。領袖有責任親身示範靈性健康的重要性，同時提供空間，鼓勵在神的使命中服侍的人培育屬靈生命。

#### 4. 關於在神使命中服侍的人，如何展示這些價值的方法簡述

傳遞聖經翻譯於辨別事情上的重要性。我們向每個參與的單位傳遞聖經翻譯的重要性，表明把神的話語翻譯成最適合各群體的語言，是讓基督徒生命成長的基礎。這項認知讓人有機會分辨自己如何參與聖經翻譯運動，作為神使命的一部分。我們特別著重與那些正在辨別神的呼召的人同行。

評核人選。當有人表示有興趣在聯會裏及通過聯會參與神的使命時，我們應當以愛心、誠實、恩慈和專業的態度對他作出評核，同時緊記神能看到人的潛質，我們卻不一定可以。

在社群中生活並確保彼此關顧。在神的使命中服侍，表明我們是在群體裏面。我們身處許多群體，包括本土教會、聯會機構、事工上的伙伴機構，和所服侍的當地語言群體，包括當地教會。彼此關顧、屬靈生命長進成熟，以及活出自己的召命，在社群中都能孕育得最好。彼此關顧有助培養信任，為了培養和維繫信任，我們必須著意建立健康的關係，無論是人與神之間，或是人與人之間的關係，並且銘記在不同文化下，信任的建立可以截然不同。

#### 5. 一些觀察和建議

- 聯會機構應把握機會加強與教會和伙伴機構的關係，藉此開闢處理人力資源的創新做法。
- 應該認識和探索人力資源領域中的多重影響，這有助加強聯會機構的人力資源做法。
- 聯會機構應該意識到全球大環境的急速變化和發展對參與宣教的人員所帶來的挑戰，特別是宣教的情況。我們應該協助聯會人員了解這些變化和發展，因為這些現實情況會影響他們及其直系親屬，以至延伸家庭的生活。

- 聯會機構面對的當前現實，已令安排人事到不同的事工處境受到影響，並變得複雜。不同的聯會機構在人事安排上的做法不盡相同。有些機構認為依賴正規系統和既定程序是合理的。另一些機構則認為人事安排過程透過關係和多次非正式討論才最合適。張力往往由此而生，舉個例，當某個聯會機構與其他多個做法不同的機構合作，便會出現緊張局面。為解決這種緊張局面，所有相關的伙伴機構都需要良好的關係。然而，建立和維繫這種關係需要時間和資源，這可能造成額外的壓力。無論如何，伙伴機構應該共同決定許多實際的人力資源問題。良好的關係有助實踐這些協議。

最後，由於聯會是由眾多機構組成，每個機構都有獨特的人力資源需求和管理方法，人力資源服務自然缺乏統一性，並會帶來各種挑戰。例如，本地政府的法規通常使用國內術語和在文化上或功能上普遍被接受的做法，來規定本國的人力資源要求。不過，不同的方法也可以帶來許多好處，例如每個聯會機構能夠決定合適又可自行管理的人力資源系統，並有機會與其他實體（如教會、機構等）建立直接的關係。此外，聯會機構可以共享系統和流程，以符合每個機構的能力和策略。

**附錄：**

### 諮詢會參加者就所辨識到的各種議題和實際考慮的報告

鑑於諮詢會的時間和參與人數都有限，附錄中描述的議題、建議、挑戰和其他人力資源問題，所涵蓋的範圍並不全面。在附錄中列出這些議題，旨在鼓勵聯會機構和人力資源人員繼續按自己的處境並所在地區，探討這些事宜。

#### 一般考慮

面對力不能勝的挑戰和張力時，我們既定的處理方法理應恆常將所實踐的與我們的價值觀保持一致。聯會機構應致力解決其人力資源政策、結構和相關性的程序，並確保健康的做法。

#### 準備

每個人為事奉而作準備的責任應該是在共同努力下進行的。各方人員應共同確保所有在聯會和伙伴機構中，或透過二者服侍的人員接受到必須的培訓和指導。同樣地，人員的任務性質也應該著力傳達，並準確地分享。在決定這些任務時，工場所在地的處境應該納入考慮中。

#### 個人關顧

關顧在神使命中服侍的人不僅是機構的一項行動或服務，而是個合作過程，讓每個在關係中的人都有份責任。這包括個人對自我照顧的責任。

要照顧在神使命中服侍的人的靈性健康，實際方法有許多。雖然有些做法在不同處境和文化中看來會有所不同，但它們可以包括：

- 任命專職人員協助靈性發展（例如牧師）
- 慷慨的分享（如用餐，盈餘等）
- 讓相關人員在主日有每周的安息日

## 改變因素和術語

在一個全球轉變，社區身份、價值觀和規範都被重新定義的時代，宣教處境和宣教機構也在經歷多方的轉變。這些變化以不同的速度在每個機構出現，而他們所面對的關鍵問題也總是不相同。鑑於獨特的差異正影響這些變化，我們在聯會看到在系統、流程甚至詞彙中，都反映了多種人力資源方法的發展。例如，一些聯會機構可能對「會員關懷」一詞的含義有某種了解，其他聯會機構則可能完全放棄此用語；其他術語如「招募」、「借調」、「工場任務」、「述職」等也是如此。

## 人力資源管理系統和流程的目的

從人力資源角度而言，在神使命中服侍的人是尤其重要的。儘管各種人力資源系統都有用處，但它們只是用來支援流程。由於聯會是個全球社群，因此我們應該認識到並非所有系統和流程都是統一的。它們應該接受評估和調整，以確保能夠幫助我們互相服侍。在理想的情況下，系統應該是最小並結構化，以確保關鍵的流程能良好運作。

## 不同的人力資源管理系統和流程

當一個聯會機構的人力資源管理系統和流程看來或過於複雜，另一機構的則可能看似過於簡化。然而，對於每個機構來說，自己的系統和流程對他們來說都是有效的。各機構都認為自己的流程足以滿足他們的需要。沒有一種方法必然比其他的優勝，每種方法都總能為其處境提供可接受的結果。在這方面，我們應該尊重並為各聯會的實際情況創造空間。

## 評估有關神呼召人的挑戰和問題

平衡神呼召人與填補機構職位的需要是否存在著張力？我們是否一方面著重盡可能讓最多人加入我們的機構，另一方面，卻集中管理我們認為是策略性的「勞動力」的需要？例如，我們是否會因為有人願意事奉而創造

「工作崗位」？我們又會否以迫切為由而催迫他人去事奉，但只因我們有空缺要填補？

世上並沒有固定的方法或公式以決定一個人是否蒙召去參與宣教。這樣的決定最好在當事人、其所屬教會群體和聯會機構之間的關係中作成。

因此，我們須與當事人的教會緊密合作，以確認他的呼召是否在聖經翻譯運動中。對所有個人的評估也應該更多基於與他們面對面的交流，而不是基於申請文件中所反映的內容。面試的甄選也講求極高的關係發展意識。

### **信息太少或太多**

有關受安排人員參與事奉，聯會機構應決定何種有關人員的資訊才可在相關的機構間互相傳遞。所有共享信息的格式應該預早制訂，保留信息的方法以及如何使用信息也應商定。