

長執有效的屬靈領導

滕張佳音

最近被邀要為「長執課程」寫一篇有關「長執有效的屬靈領導」的文章，使我思索良久，遲遲未能執筆。過去寫這類文章，多是集中為教牧而寫的，自己身為教牧，又參與神學教育，為培育新一代教牧而努力，自然責無旁貸地為同道守望。但當想到近年教牧轉職頻仍，¹除了教牧本身的問題外，與長執們未能同心共事也是導致教牧黯然離職的主要原因之一。故此，當要論及「長執領導」的課題時，並不能撇除教牧領導的角色而單論及長執如何領導會眾的，正如論及教牧領導時，也必須同時提到長執領導的角色一樣。究竟長執如何看待自己的領導角色？同時又如何看待教牧的領導角色？兩者均是影響著長執如何在會眾中發揮有效的屬靈領導的重要關鍵。

一. 學做保羅的「家長式」領導

眾所周知，保羅是一位強力領袖、一代的神學家、又是護教學家、更是巡迴拓荒佈道家，對同工要求甚高（徒十五38-40），就算是有名望的領袖層行得不對，為真理的緣故他也會當面抵擋，不留情面（加二11-14）。為教會群羊的好處，他堅持沒有一樣避諱不說的（徒二十20）。故此由這類形態的人作領導，會帶來不少的張力與壓力。

然而請留意，當保羅重重責備哥林多教會時，卻是剛柔並重、軟硬兼施地，像父親警戒所親愛的兒女一樣，因為他們是保羅用福音生的（林前四14-21），他可以直言要求他們做法他，像他做法基督（林前十一1）。當然，保羅生命言行一致，為福音將生死置於度外（徒二十24），實在令人敬佩。

保羅這教牧對長執及會眾來說，並非無理濫權的「家長式」領導，而是真正用為父（帖前二11）為母（帖前二7）心腸牧羊的牧者（林前十二14）。真家長保羅從不以兒女未夠成熟為藉口而長久壓制其角色，乃是多番公然給予機會，連多封書信開始的問安語，也把後輩名字與自己並排列出（林前一2，林後一1，腓一1，西一1，帖後1，門一1），在在顯出父親對真兒子的扶植。更令許多作屬靈長輩汗顏的，乃是其接納後輩的容量（提後四11），言下之意，亦已坦言承認過去對馬可的武斷，並不因家長的尊嚴而不肯放下身段。

今天的教會，因教牧轉職頻仍、流動性大，少有作「家長式」領導的機會；唯長執長駐教會，特別是終身制的長執，須多自省除去「家長式」領導負面的成份，多學做保羅作屬靈家長、羊群父母。

二. 學做摩西的「團隊式」領導

舊約英雄榜上，摩西堪稱偉大領袖，帶領著二百萬眾以色列百姓出埃及（出十二37記載步行的男丁約六十萬），在曠野四十年之久（申廿九5），天天面對著許多人、許多的聲音，民怨沸騰、怨氣沖天是經常的場面（出十四11-12，十五24，十六2-3，十七1-3；民十一4-6）。摩西實在感到責任太重，他沒懷胎、沒生產的，神仍要求他如養育之父，把百姓如吃奶的孩子抱在懷中，直抱到應許地（民十一10-12）。正感壓力甚大，困局重重之際，他毅然採納岳父葉忒羅的獻策，設立千夫長、百夫長、五十夫長、十夫長，協助審判百姓，分擔責任（出十八17-26）。又樂見神把降於他身上的靈分賜七十長老（民十一16-17，24-25）。他提醒少年幫手約書亞勿嫉妒那些似乎不配得的人，摩西還鄭重表示：「惟願耶和華的百姓都受感說話，願耶和華把祂的靈降在他們身上。」（民十一26-29）他不單樂於分擔責任，更樂於分享權柄。

摩西被神稱讚為人極其謙和，勝過世人（民十二3），又被新約作者定論為在神的全家誠然盡忠的僕人（來三5）。許多時候，一個責任心重的神僕，在盡忠的同時，不易像摩西願意謙和地分享權力。對忠心看守神家的長執來說，豈又不是一樣呢？矛盾的是，不少帶職的長執，平日在工作及家庭兩造之間拉鋸，已忙得不可開交，那有太多時間看守神的家呢！唯有多請教牧同工分擔前線牧養實務，自己就只能退守在長執會議席上，看守著每一項事工的議決。

牧

職

神學

院院

院

訊

院長心筆：長執有效的屬靈領導

福音大能目睹記（八）
—冬梅傲雪—以善勝惡

齊為主福音，作個福音人
佈道人，佈道心，佈道異象常更新

門徒牧人集於一身
帶職專職異曲同功
忠心見識遂為雙翼
靈性恩賜經緯文織

滕張佳音
九七三

接下頁

全職的教牧人員無論年紀多輕、資歷多淺，正常來說，因是終身的召命、全時間的參與、眼見群羊的需要，必然事事躍躍欲試，勇於革新，正是雄心萬丈之際，卻每每受到長執們的阻力。因為忠心的長執，若遇到太新進的教牧會不太放心，恐怕一不小心，弄跨教會多年的基業；若遇到太強勢的教牧又感到威脅，生怕領導位置被取代。於是屢屢婉拒、推遲、甚至挑剔教牧的獻策，引來領導層貌合神離，聖工膠著不前。不少失意的教牧可能就此退一步海闊天空，另覓明主，加入轉職大軍。

究竟全職教牧及帶職長執兩類忠心的領袖，能否從摩西身上學習「團隊式」的領導，互信互補，分擔牧養的責任，又樂於謙和地分享治會的權柄？

三. 學做耶穌的「門訓式」領導

道成肉身的主耶穌是我們最完美的典範。祂在世傳道時常常面對數以萬計的群眾（路十二1），但祂從不抽離前線牧養工作。祂從傳道初期就先鄭重選召了十二位貼身的門徒（路六12-16），著意額外加工，把普及傳給群眾的道理再作內圍進深闡釋（太十三10-52），定意培養他們成為未來接棒人（太廿八16-20，約廿一15-17）和自己親愛的同伴（約十五13-15）。祂讓他們近距離地與自己接觸，同吃、同住、同行、同家訪、同巡遊、同面對群眾……共三年多的日子。期間沒有隱藏自己在山上的榮光、山下的煩惱（路九41）、潔淨聖殿時的焦急（約二13-17）、客西馬尼園時的掙扎（太廿六36-46）。雖說學生不能大過先生，但祂卻因愛而服事他們，為他們洗腳（約十三1-17），把為首作僕、為大作小的教導（可十42-45）活現於門徒眼前，言教又身教。祂與他們的生命就在此緊密的生活接觸裡交溶著，真正落實地以生命影響生命。這種「門訓式」的領導，是師徒關係，卻又是僕人領袖（Servant-leadership）愛的榜樣。

環顧今天不少願意更新突破的教會，為幫助長執們在忙碌的生活中，更有效發揮這種生命影響生命的屬靈領導，毅然大刀闊斧，從以「事工」為本轉向以「羊群」為本，將僵硬已久的部門化部長制領導模式，革新為小組化牧養性的服事模式，把長期被困在抽離或被架空於會議桌上的長執釋放出來，讓他們的精力不再消磨在因循的行政管理及資源分配上，善用他們成為分齡或小組牧養的小牧人，真正與教牧同工形成牧養團隊，進到前線、埋身與羊兒接觸，學做主耶穌作「門訓式」的領導，一同操練僕人生命的服事（彼前五1-4）。如此不單可以逐漸扭轉多年來長執與教牧間有意無意地落入雇主雇工的不健康關係裡；長執在前線牧養的過程中，將更明白羊群的需要、更懂得裝備自己、更與教牧同心、在愛中互建（弗四16），協力發展教會。那時，已經無需再爭論誰領導誰，因大家都是僕人，都學習在愛中服事（彼前五1-3）！

¹ 「香港教會更新運動」《1999年香港教會普查報告》中顯示，約有45.3%現職教牧同工（共1,167人），於過去5年曾經轉職到其他工場事奉，而事奉不多於2年便轉職的佔32.3%，情況嚴重。