

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，讓他們的精神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。