

# 目錄

第一章 緒論	I	(一) 資料的搜集	81
一、人力資源的懊惱	2	(二) 訪問與勸察	82
二、對培育獻身者的媒介的搜索	3	(三) 調查	82
三、文獻的探討	4	四、分析資料的過程	83
四、對一個運動的期待	12	五、小結	84
五、模式的研究假設	13	第五章 馬來西亞「短宣」模式分析的結果與發現	85
六、全文的結構組織	13	一、統計之概述	86
七、研究的重點	15	二、結果與發現	90
八、名詞的定義	16	(一) 不同「短宣」模式對獻身者的培育效果	90
第二章 聖經與神學的基礎	17	(二) 短宣期限之長短對獻身者的影響	99
一、摩西與約書亞	18	(三) 短宣的宗旨對獻身者的培育效果	103
二、拿細耳人的模式	21	(四) 短宣的課程設計與師資對獻身者的培育效果	107
三、以利亞與以利沙	25	三、額外的發現	113
四、耶穌與十二門徒的模式	27	四、小結	114
五、耶穌與七十門徒的模式	30	第六章 教牧的實踐	115
六、保羅與眾同工的模式	33	一、理念與使命	116
七、小結	38	二、禱告與負擔	117
第三章 教會歷史中類似模式的探討	39	三、宗旨與目標	118
一、教會歷史中對天國工人培育的忽略	40	四、類別與期限	119
二、歷史中天主教對工人培育的探討	45	五、名稱的選用	121
(一) 修道院對培育工人的貢獻	45	六、課程的設計	122
(二) 修道院對工人培育的方法	47	七、牧者的角色	125
(三) 修道院對工人培育的模式	55	八、領袖的角色	135
三、更正教初步對天國工人培育的探討	56	九、其餘的構思	139
(一) 丹麥哈勒差會天國工人的培育	57	十、小結	140
(二) 莫拉維弟兄會天國工人的培育	59	第七章 結論	141
四、近代宣教歷史中天國工人培育的觀察	66	一、證實有效果	142
(一) 不同宣教運動的興起與工人的培育	66	二、肯定可選用	142
(二) 學生志願運動與工人的培育	67	三、短宣好處多	143
五、小結	73	四、從需要看困難	144
第四章 馬來西亞「短宣」模式的研究	75	五、成為一個運動	145
一、馬來西亞「短宣」歷史	76	六、克服工人荒問題	145
二、各短宣模式的介紹	77	七、鎖定我們的目標	146
三、研究的工具與過程	81	參考書目	147
		參考報刊	155
		參考網頁	157
		附錄	159

# 麥序

捧讀蔣祥平博士所著《獻身者中途轉換站——短宣模式對獻身者培育之效果的研究》中掀起許多感想。

蔣祥平博士是新加坡神學院教牧學博士課程的第一屆的唯一畢業生，本書是他所寫的論文。我與新加坡神學院有三十多年的情誼，與蔣博士有二十多年情誼，親自觀察這二十多年的變化與發展，對新加坡神學院的成就與蔣博士的成就，都禁不住掀起許多感想，所以就寫下數點，作為「不是序言的序言」！

## 一、教牧學博士課程

教牧同工忙於服務，常常忽略進修，對聖工也缺乏「深入研究」(Research)。新加坡神學院設立的教牧學博士課程確能提供極佳的機會，克服這弱點。我有機會在新加坡神學院教牧學博士班短期任教，看見蔣牧師和同學們都從事極有意義的「深入研究」，也寫出極為精彩的論文，作為老師的也十分得到鼓勵，深信教牧學博士課程必能繼續有效地幫助教牧同工們。

## 二、深入研究的需要

無論是哲學博士課程的「學術性深入研究」(Academic Research)或是教牧學博士課程的「專業性深入研究」(Professional Research)，都能叫學人突破傳統的教條，進入或提出一個新領域。膚淺的神學理論、膚淺的事工概念、膚淺的主日講台都沒有恆久的存在價值。教牧同工真是十分需要抽出身來，抽開時間、抽出精神作「深入研究」啊！

## 三、差傳事工的目標

我深深相信：教會的存在是為佈道事工和差傳事工，亦即領人歸主加入本教會和領人歸主成立新教會。無論「學術性深入研究」或「專業性深入研究」，最終都應直接地或間接地指向這兩項目標！所謂「福音主義」(Evangelicalism)或「福音派信仰」(Evangelical Faith)——就是「信仰聖經是神的話語，因此根據聖經把福音遍傳天下看為教會的首要任務」——「學術性深入研究」或「專業性深入研究」不是直接地或間接地指向這兩目標，又有甚麼意義呢？

蔣博士在牧養美里福音堂，已經大有成就。

喜見他所著述的《獻身者中途轉換站》有確切的聖經的根據，有堅實的神學討論，有豐富的研究資料。

喜見《獻身者中途轉換站》在理論與實踐上指出一條有效的道路，栽培更多全職事奉的同工，在教會的佈道和差傳上，為主作成又大又美的事工。

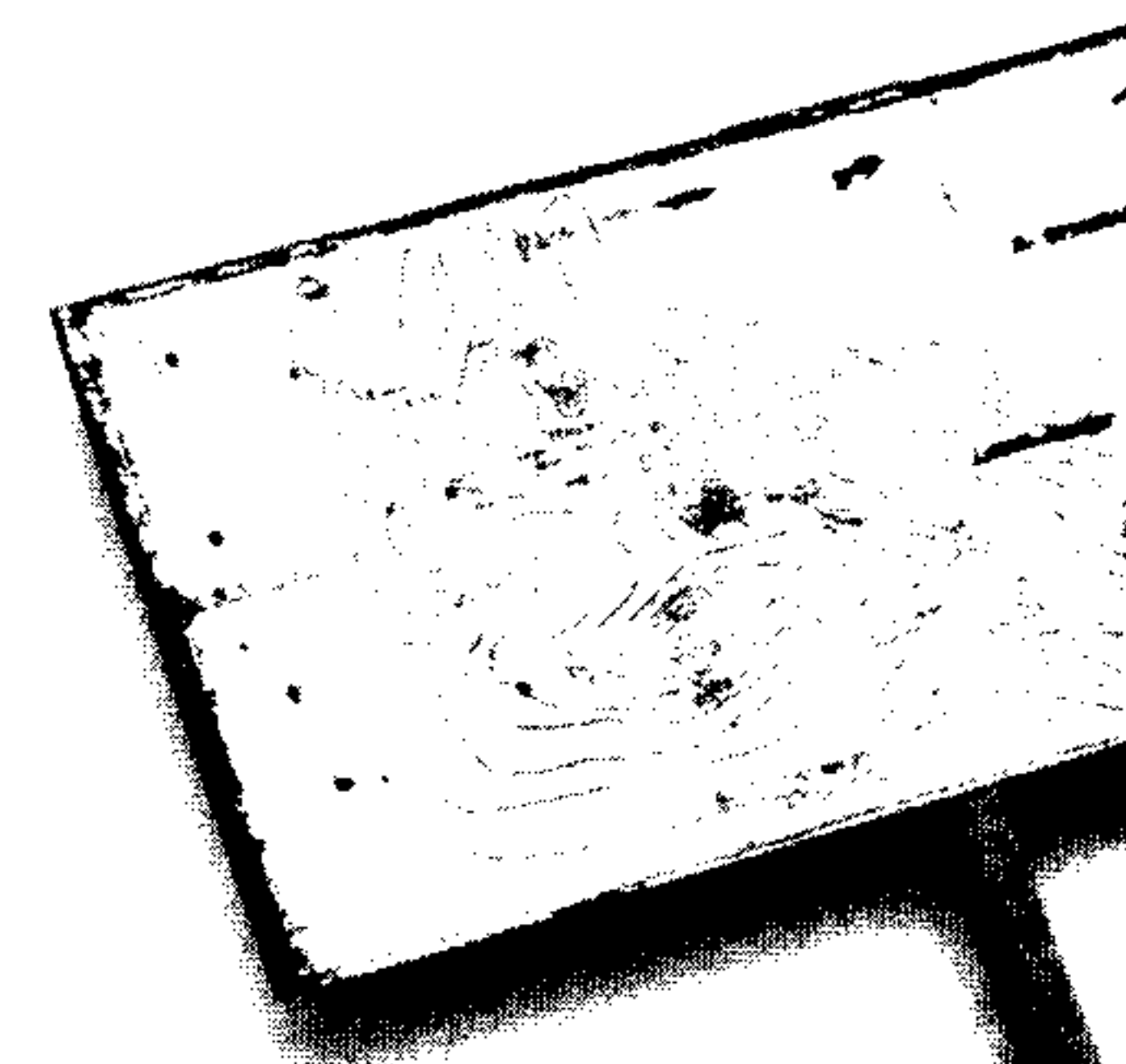
深信天父使用這書，造就眾教會。

在此謹以至誠推介！

麥希真

多倫多

2004年7月21日



## 張序

為「美里福音堂短期宣教訓練中心」十分感謝上帝，因自其於1991年初成立，至今的十三年多以來，短宣訓練一直成為美里福音堂發掘、增加及培育獻身者的最佳橋樑。該教會的主任蔣祥平牧師更以研究此訓練的成果作為其教牧學博士畢業論文，再蒙新加坡神學院出版以公諸於世，進而確立此短宣訓練模式對普世華人教會的價值。

蔣牧師嘗從聖經、從歷史及從教會等角度去探討短宣訓練的合法性、有效性及適切性；更指出短宣訓練與神學訓練、宣教訓練學校與神學院等的異同；宣教佈道與神學教育、短期宣教與牧養教會等的關係。除了有具體數據顯示出短宣訓練大大增加了教會的事奉人力資源之外，還在提升新一代工人的生命質素上打穩了基礎，使未來的教牧同工在內部繁忙的牧會工作之餘，也重視佈道宣教、外展植堂等聖工。

深信此論文的出版必帶來普世華人教會的祝福及華人眾教會領袖的重視。願主大大使用此書及其作者，阿們！

滕張佳音 謹上

牧職神學院院長

國際短宣使團（義務）總幹事

世界華福助理總幹事聯絡

主曆2004年7月1日 香港

## 沈序

本論文的中心思想十分明晰：短期的宣教訓練與參與會產生長期深度的影響。

蔣祥平博士對“短宣中心”作了全面、深入的研究探討，包括（1）聖經與神學顯明神要藉著祂所揀選和裝備的僕人去成就祂救贖的旨意；（2）教會歷史提供了短宣訓練事工的一些雛形和範例；（3）馬來西亞的“短宣中心”是歷史的承傳；（4）五間具有代表性的短宣中心提供數據，證明短宣訓練有效、可行、當行！

作者發出呼籲：教會若要解決“莊稼多，工人少”的危機，教牧就當“積極鼓勵”、“參與教導”、“陪伴實習”、“以身作則”，訓練工人，好像以利亞、耶穌、保羅、耶穌會的羅約拉（Ignatius of Loyola）、施本爾（Spener）、莫拉維弟兄會的親岑多夫、穆德（Mott）、韋華（George Verwer）與今日世界各處短宣中心的領導人。

這是充滿危機和契機的時刻，教會除了要用100%的力量祈求莊稼的打發工人，也當用100%的力量刻意、有目標地訓練工人。作者認為短宣中心是“使命架構”（Sodality）的一種，是以一個凸顯的任務作導向，他的理想是一個三足鼎立的合作——教會設辦的“短宣中心”、神學院和差會——在“心”（所是：靈性品格）、“頭”（所知：學識養成）和“手”（所為：領導實踐）三方面裝備獻身者。

深願“短宣中心”令人振奮的理念和經驗，能透過本書，如同種子一樣，落在亞洲和世界各處的宣教士、教會牧者與領袖的心田，萌芽速速成長，產生一個運動，專注培育時代的僕人領袖，去建立教會、奮得萬民，直到主降臨。誠心所願。

沈立德院長

新加坡神學院

談到“短宣”，一般人聯想到的大概是教會的一群信徒，趁著假期之便，前往另一國家或地區，停留三數天的時間，履行基督的大使命，向未信者傳揚福音。從某一角度來說，這確實是一種“短宣”。然而，本書的作者並非就“短宣”在這方面的意義進行研究。本書所討論的，是一種時間較長（長達數月甚至兩年的時間）、駐守在一個地方、全時間接受裝備、參與和體驗教會不同層面事奉的“短宣”。參加這種“短宣”的目的，是要造就平信徒成為門徒和教會的好領袖。若有上帝的帶領，短宣生可在畢業後接受神學訓練，從短宣進入長宣，終身事奉上帝。這種模式的“短宣”，除了可以為平信徒提供基本的和適切的真理教導外，更可作為教會辨別或判斷一位願意獻身者是否適合入讀神學院的重要參考。過去從這角度去研究“短宣”的書籍，可說是鳳毛麟角。因此，更顯出本書的內容是珍貴的，是值得每一位教會領袖和考慮獻身者細心研讀的。

蔣祥平牧師是本院第一位獲頒教牧學博士學位的研究生。他早年在本院神學學士課程畢業，後赴澳洲深造，獲宣教學高級文憑和文學碩士（神學研究）學位。蔣博士在東馬砂勞越美里福音堂擔任主任牧師二十多年，期間大力推行上述“短宣”模式訓練，成立了十多間分堂，推薦入讀神學院的會友幾近百人。本書是他累積神學理念與牧會經驗而寫成的心血結晶，是一本不可多得的佳作。

求上帝使用本書，成為眾教會和信徒的祝福；也求上帝繼續大大使用蔣牧師，在提供“短宣”模式的訓練上精益求精，讓天國的事工能夠得著更大的推展，榮耀歸與上帝。

趙維本敬序

新加坡神學院講師

教牧學博士課程主任及

出版部主任

2004年7月19日

筆者居住的鄰州有一座馳名東南亞的高峰，稱為神山（Mount Kinabalu）。巍巍神山的頂峰在海拔13,455尺以上。因其高度和莊嚴，她就成為了許多愛攀登高山者，渴慕挑戰極限之人夢寐以求要征服的一個理想目標。可是爬這座山的人要守規矩，其中一個就是，過程中必須在Laban Rata中途站過夜，補充精力，後才攀登上最頂端的高峰。這類的中途轉換站很重要，因為它給人最好的準備，以便能更安全及成功地抵達目的地。「短宣」也是如此，這模式可以成為獻身者一個邁向成功的重要中途轉換站。轉換站本身不是終點，它只是一個過程。同樣的，「短宣」也是一個過程，給獻身者一臂之力，成功走上全職的事奉。筆者盼望藉著本書闡明「短宣」的聖經和歷史的根據，其效果和功能之何在，基本守則以及如何運作等。深望讀者透過閱讀本書，也能成為另一位成功攀登上高峰的人或是幫助別人達到這目標的人。

《獻身者中途轉換站》的完成可說是天父的恩典和給予，心存無比的感恩，也願一切榮耀歸予祂。在此也要特別感謝促成本書面世的人與單位：首先，是筆者所牧養的教會「美里福音堂」，謝謝他們通融筆者在牧會期間上課、作研究和撰寫的功夫。其次，是美里福音堂短期宣教訓練中心、衛理神學院短宣訓練學校、以馬忤斯聖經學校、基督教長老會訓練學院、沙巴神學院短期宣教訓練課程部、馬來西亞聖經神學院及香港、多倫多、溫哥華基督徒短期宣教訓練中心給予筆者調查的方便或

是提供許多寶貴資料。第三，是曾立祥博士在筆者論文上細心的指導、陳方博士的批閱、前任及現任教牧學博士課程主任陳世協博士，袁志偉博士和趙維本博士牽引筆者。第四，是新加坡神學院出版部，剛成立就出版筆者的拙作，實在是筆者極不配得的榮幸。另，也謝謝蘇偉忠弟兄在本書命名上給予寶貴的意見。第五，是由衷感謝前華福總幹事麥希真博士、現任新加坡神學院院長沈立德博士、現任香港牧職神學院院長滕張佳音教士、現任新加坡神學院教牧學博士課程主任及出版部主任趙維本博士，在百忙中為筆者的著作寫序。最后，感激多年以前鼓勵筆者獻身的長牧陳天才牧師，他給於筆者許多的啟發；及筆者的妻子兒女，他們犧牲了許多家庭聚集的時間，來支持幫助這本書的出版。願一切榮耀再次歸於使這一切事成就的上帝。

蔣祥平謹序

2004年7月22日

## 第一章 緒論



## 一、人力資源的懊惱

當華人教會邁向普世宣教之際，最急需的是甚麼？筆者經過多年的觀察，認為目前華人教會最急需的是人力資源（human resource）的處理。即使是屬世的工商界也公認：人力資源是企業裡最寶貴的資產（asset）。為甚麼教會會鬧工人荒，到處都有工人缺乏的現象呢？1982年，香港信義宗神學院的院長蕭克諧博士曾提出了一個疑問，他說當時香港更正派教會不超過700間，神學院有15間，每年的畢業生高達150人，但事實上，無論在香港或是海外，可用的工人還是不足，這到底是甚麼原因造成的？<sup>1</sup>二十多年前蕭博士提出的這個問題，今天仍然存在。現任「世界華人福音事工聯絡中心」的總幹事高雲漢牧師，在走遍世界各地後，感嘆地說：「當我周游列國訪問教會的時候，發現到處都發出『工人荒』的呼聲……。」<sup>2</sup>東、西馬來西亞的教牧也常和筆者分享同樣的心聲。這是眾教會在面對人力資源時的懊惱。

教會和宣教工場缺乏工人的原因有很多，比如：因個人事故流失的問題、神學教育和所持有的神學理念的問題、宣教工場上諸多問題及教會架構上的問題等。在這每一類的問題中，又包括了工人傷亡的因素。筆者在此重點要探討的是，在教會架構中，對獻身者的培育的問題。

不少的教會每一年都有很多獻身者涌現，但為甚麼真正成功走上讀神學的人卻不多？如何減少這種流失率？另一方面，即使教會能大量地鼓勵獻身者走上全職的事奉，卻又該如何保持獻身者的屬靈質量（quality）？因為量多不代表質好，如果質素欠佳，這樣的工人即使進入工場後，流失率也會相當高，再加上服事的效率差，工人缺乏的問題便依然存在。教會仍是缺乏工人。

## 二、對培育獻身者的媒介的搜索

筆者認為，目前教會在培育獻身者的工作上，仍缺少一個有效率的媒介（medium）或渠道（channel）來運作。大多數的教會都缺少了一個介於對獻身者在獻身後和讀神學前的有效地測試、辨別和鑒定的媒介。一位獻身者是否適合讀神學，不單是獻身者個人的掙扎，也是對教會判斷準確度的考驗。

獻身者如何確定自己清楚主的呼召，如何能確定自己適合全職事奉上帝？如果一位獻身者已經進入了神學院，卻仍在這方面有困惑，那麼他要找尋退路就很困難。因為教會對他有期待，弟兄姐妹也已鎖定他一定會全職地事奉主。尤其在東方的文化中，讀神學就相等於終身全職事奉，絕不能再返回世俗的路。如果一位獻身者在讀神學的時候，覺得自己不適合讀神學，那麼他將面對騎虎難下的困境，進退兩難。這樣的全職事奉者，如果繼續地事奉下去，不但自己痛苦，教會也將受虧損。

1 蕭克諧，「工人流失問題」，今日華人教會，（1982年12月號），頁6。

2 高雲漢，總幹事心聲（2002年6月29日），世界華人福音事工聯絡中心網站（2003年3月22日存取）<http://www.cccowe.org/gs.asp>。

教會對一個人是否適合成為全職的工人，也有重大的責任。可是教會如何辨別誰是真正適合全職事奉上帝的人選呢？具體的支持和反對的理由又在哪裡？對獻身者適合程度的判斷有沒有客觀支持的論點？單是憑領袖的判斷會過於主觀嗎？如何避免？教會該如何甄選適合的獻身者，使培育全職工人的工作更有效率？

本書欲把「短宣」的模式當作一個媒介來做研究，通過印證該模式對獻身者的培育所帶來的沖擊和效果，提供華人教會另一個更整全的培育獻身者的模式，藉之緩和與克服以上所提出的一系列的問題。

### 三、文獻的探討

由於「短宣」模式在馬來西亞發展的時日不超過13年，故目前筆者在馬來西亞和新加坡各神學院的圖書館中，還未看到有關討論「短宣」模式的專著或專文，可作參考與評論。在同類文獻缺乏的情況下，筆者只能嘗試對一些相近的文獻作探討：

#### 1. 獻身者的書籍

(1) 李定武。獻身：由夢想、委身到傳道。Brunswick, N. J.，更新傳道會，1989。

本書對「獻身」的定義有豐富的描述。作者本身是專業人士，後奉獻自己全時間事奉上帝。他獻身的經過可成為培育獻身者很寶貴的經驗參考。

(2) 高力富著。舍網：給獻身宣教者。蕭念全譯。台北：校園書房出版社，1982。

本書對甚麼是「擺上」有一個很生動的敘述。獻身者需考量的層面要深入。本書提供作者切身的經驗作為參考，並且以宣教的擺上作為最具有代表性的奉獻。

(3) 唐崇榮等著。給獻身者。台北：校園書房出版社，1981。

本書由17位作者從不同的層面來看獻身者將涉及的問題。唐牧師論及獻身者將會面對的攔阻(頁28-29)，對研究短宣生如何克服困難，會有很大的幫助。

(4) 梁家麟。異象與獻身。香港：宣道出版社，1995。

本書的作者把獻身者的「偉大感」處理得極為透徹。這對獻身者塑造一個健康、正確的奉獻觀極為有幫助。本書對獻身者的教導也頗為全面，那就是從呼召、念神學的預備、神學生涯到作傳道的功夫，都一一給予交待。

(5) 唐崇榮。誰肯。新加坡：唐崇榮佈道團，1997。

本書對「獻身」與「上帝的主權」兩者間的關係有很清楚的交待。作者認為獻身者需要認識呼召他的上帝。如此的奉獻才是一個扎實的奉獻。

#### 2. 教會工人的書籍

(1) 龍維耐、龍蕭念全編著。培育跨文化工人訓練者手冊。香港：香港差傳事工聯會有限公司，2000年。

本書告訴我們如何培育那些參與跨文化事工的事奉者。作者夫婦有多年給宣教新兵提供跨文化訓練的經驗。他們告訴我們訓練的重點，以及出發前最需要的實際裝備是甚麼。

(2) 麥希真。工人的成長。香港：福音證主協會，1994。

麥希真牧師形容自己是一個普通的人。本書講述的就是在上帝的呼召下，一個平凡的人如何被上帝重用。本書對卻步的工人有很大的鼓勵和安慰，因為經過妥善裝備之後，便能成爲一個不平凡的人。

(3) 麥希真。工人的受苦。香港：福音證主協會，1996。

本書的作者以提摩太後書中教導上帝的僕人應當如何爲主受苦的話語爲論點，認爲對受苦有所準備，才能好好地牧養教會，帶來更美的效果。這本書對獻身者受苦意志上的裝備提供了一個美好的藍圖。

(4) 麥希真。工人的生活。再版。香港：福音證主協會，1998。

本書的作者在書中論到一位事奉者將會面對生活各層面的挑戰：靈性、物質、家庭、和社會等。這對獻身者應該獲得哪一方面訓練，有很寶貴的提示。

(5) 倪柝聲。主工人的性格。第二版。台北：台灣福音書房，1967。

性格是事奉者服事成功的關鍵。許多工人離開工場，不是因爲工作的能力，而是因爲性格的問題。本書對工人的性格有很深入的講解，並給予極爲實際的建議。

(6) Taylor, William D., *Too Valuable To Lose: Exploring the Causes and Cures of Missionary Attrition*, Pasadena: William Carey Library, 1997.

爲甚麼今天上帝的工人在工場上會流失？本書對4,400名宣教士作出調查。本書的調查結論最接近現代實際的工場、工人狀況，對獻身者的培育有許多寶貴的提示。特別是那些高指數的流失因素，例如：和同工相處出問題、自我的作祟、缺少委身、靈命不成熟、家庭衝突、文化適應等各項。

(7) Pointer, Roy, *How Do Churches Grow?: A Guide to the Growth of Your Church*, Kent: MARC Europe, 1984.

本書列出許多教會增長必要的因素，牧者素質乃其中之一。書中提供了許多具效率之牧者必備的條件（PP. 80-83）。這些條件是短宣諸多目標設定的好提示。第五章論到刻意的規劃，這爲教會在積極和主動規劃獻身者訓練方面提供了正面的參考。

### 3. 聖經神學的書籍

(1) 邁爾，F. B. 著，證主出版社譯。以利亞。加州：美國活泉出版社，1988。

本書「以利亞如何培育以利沙」的模式極有參考價值。這師徒模式可成爲今日培育獻身者的一個寶貴的參考。

(2) 孫德生著。柯美玲譯。領袖天成：談保羅的領導原則。香港：福音證主協會，1989。



孫德生一向對領袖和門徒的提拔有獨到的看法。在本書中作者提供了不少保羅培育接班人的資料。這也成為今日教會栽培接棒人的好點子。

(3) 吳獻章。《舊約英雄本色》。新山：協傳培訓中心，2001。

本書對幾位第二代的領袖的興起進行了分析和敘述，所研究的人物包括約書亞，以利沙等。這些資料對本論文研究提供許多珍貴的提示。

(4) Bosch, David J. 白陳毓華譯。《更新變化的宣教》。台北：中華福音神學院出版社，1996。

本書帶出一個寶貴的意念，那就是：人們對宣教所持有的看法，會影響他們對宣教行動的選擇。作者稱這意念為「典範」(paradigm)。書中充分地描繪了宣教典範在歷史中如何不斷地演變。其意義之豐富，難讓人為宣教作一個最後定義上的定奪。因此更不用說，對實踐的形式有甚麼樣的限制。作者似乎要告訴我們，即使未來要給予同樣的限制也是沒有可能的。「短宣」是否也是歷史上另一個典範上的突破和演進，這本書可提供這方面研究的基礎。

(5) Krallmann, Gunter., *Mentoring for Mission: A Handbook on Leadership Principles Exemplified by Jesus Christ*. Hong Kong: Jenco Ltd. 2nd edition, 1994.

如果要找一本較學術的書，來研究耶穌是如何裝備他的門徒，來完成他的使命，那麼這是一本絕對不能少的好書。作者非常深入

地研究耶穌如何以自己的生命來影響生命。這觀念對於短宣模式如何以生命來影響生命提供了寶貴的研究基礎。

(6) Coleman, Robert E., *The Master Plan of Evangelism*, 2nd ed., Old Tappen: Revell, 1964.

高爾文的《佈道大計》，是最早論到耶穌如何看重以人力資源的裝備，來完成他的佈道大計的其中一本書。耶穌在他全盤的計劃下如何裝備他的門徒，是今日教會裝備上帝工人模式演變上的一個重要參考。

#### 4. 歷史模式的書籍

(1) 李振群。《透視2000》。四卷。第二卷：中古教會。新山：協傳培訓中心，1999。

本書提供不少中古教會工人來源的線索。修道院是其中最有效果的模式之一。雖然修道院是天主教的傳統，然而其模式對於我們今日教會訓練工人極有參考和研究的價值。

(2) 李振群。《透視2000》。四卷。第三卷：宗教改革與近代教會。新山：協傳培訓中心，1999。

本書可提供宗教改革與近代教會工人興起之文獻的參考。例如：學生運動模式如何產生眾多的獻身者、上帝如何在歷史中使用這些管道，這都可成為我們近代模式上的借鏡。

(3) 陶理主編。《基督教二千年史：自第一世紀至當代》。李伯明、林牧野合譯，第二版，香港：海天書樓，1998。

本書補上了前兩本書欠缺的記載。它鞏固了本論文歷史研究的根基。該巨著提供許多細膩的記載和描述，例如不同修道會的運作和規則的記載。

(4) 梁家麟。《基督教史略：改變教會的十人十事》。香港：更新資源有限公司，1998。

作者選用了歷史中的10個歷史代表人物，來表徵教會各時期的歷史特徵。這些人物對歷史的影響及他們栽培工人的作風極可能成為今日教會栽培工人的楷模。

(5) Neill, Stephen, *A History of Christian Missions*, 2nd edition (London: Penguin Books, 1986)。

Stephen Neill 的歷史著作可以說是教會歷史研究的經典著作之一。特別是基督教宣教的歷史。福音遍傳就需要大量的工人，這些工人是如何的興起，在本書的字裡行間可尋索到不少這方面的材料。

## 5. 講義 / 專文

(1) 龍維耐。《Mission for the New Millennium Classroom Lecture Notes》。新加坡：新加坡神學院，2002。

本講義是筆者修讀博士班的課程講義之一。龍維耐醫生把宣教歷史的脈絡，來龍去脈及註釋給予詳盡和有趣的指導。這大大牽動了筆者對宣教歷史的興趣和反思。尤其是研究教會忽略福音遍傳時，如何相對地影響工人的缺乏。這兩者的關係是相關的。

(2) 麥希真。《教牧學博士班：傳道的生涯筆記》。新加坡：新

加坡神學院，2002。

本講義也是筆者修讀博士班的課程講義之一。課程對傳道者的一生有很透徹和深入的研究。加上麥希真牧師一生豐富的生命見證，給予筆者一個理想的神僕的形象。目標定奪了我們所使用的途徑，如果我們知道天國裡需要怎樣的工人，自然在最起初栽培的時候，就比較知道該做的是甚麼。本講義提供很多這方面寶貴的見解。

(3) Cheung-Teng, Kai Yum, *Re-examine the definition of Mission from the Hong Kong Chinese Evangelicals' Perspective*, Unpublished Master of Art in Mission Thesis, Illinois: Trinity Evangelical Divinity School, 1999.

本論文對甚麼是「宣教」有很精細及認真的研究。張佳音院長是香港短宣事工的台柱之一。她對「宣教」定義的研究，有助於我們對「短宣」定位的看法。該論文提供定義研究的基礎和價值。

(4) Yap, Wai Keong, *Internship for Emerging Full-Time Workers*, Singapore Bible College: Unpublished Senior Paper, 1981.

本專文雖然是論到在籍神學生及剛開始牧會的牧者應當如何經過一個實在的「師徒」(apprentice) 學習階段，但它的原則其實對於獻身者的培育也很管用。專文中為「跟隨」的觀念提供了許多豐富的參考資料。

## 6. 網頁

在網頁中能瀏覽到的類似於本書所提議的「短宣」模式的資料，是極其缺乏的。除了香港基督徒短期宣教訓練中心及其屬下的

網頁外（網站：[www.hkstm.org.hk](http://www.hkstm.org.hk)），最相似的模式算是以美國費城為基地的 Evangelical Association for the Promotion of Education 一年一度的短宣（Mission Year）（網站：<http://community.gospelcom.net/prix?pageID=1670>）。只是該模式比較強調學員透過社會關懷來建立福音橋樑，藉以裝備自己的生命。該模式並沒有明顯談論到獻身者的資料。無論是香港短宣或美國的 Mission Year，筆者未發現他們發表過任何有關研究的文獻或是學術的論文。唯其實踐層面是本文可得到最有參考價值和提示的地方。

有鑒於「短宣」模式在學術研究資源上的缺乏：無論是在書本、刊物、雜誌、論文、專文，甚至網頁都缺少有關直接的資源，筆者因此更確定這一方面的研究是非常有價值，且是必要的。尤其是學術層面的探討，研究和文獻的發表。

## 四、對一個運動的期待

本書的研究目的，是希望讓眾教會看到「短宣」為獻身者所帶來的有效、良好的影響、衝擊和效果(impact)，以致眾教會能用此模式來培育堂會中的獻身者，讓獻身的弟兄姐妹能有一個新的管道，從短宣的委身進入長宣的服事。筆者希望眾教會能廣泛地應用此模式，讓它成為一個運動，幫助許許多多經考驗、印證、清楚蒙召的獻身者接受讀神學造就，從而裝備眾多優質、上帝重用的僕人。長遠來看，教會不但能為自己的堂會預備足夠的教牧和同工，也能拓展新的事工，例如植堂與社會關懷等的工作，甚至有力量

派眾多同工、專職宣教士和雙職身份的宣教士，往普天下去傳主的福音，以及建立教會。

## 五、模式的研究假設

筆者假設：如果更多教會使用「短宣」模式來培育獻身者，那麼教會不但會加速產生更多上帝的工人，而且是優質的工人。這樣一來，教會就沒有人力資源上的困境了。在假設的大前提下，筆者會透過以下幾方面加以研究：

- （一）、現有的幾種「短宣」模式對獻身者的培育果效。
- （二）、短宣期限之長短對獻身者的影響。
- （三）、短宣的宗旨、課程設計與師資對獻身者的培育果效。

## 六、全文的結構組織

本書的題目是：「獻身者中途轉換站」，主要目標是研究「短宣」模式對獻身者的培育效果。第一章帶出本書要研究的問題、目的、理由、假設和所期盼的結果。在本章中，筆者也會介紹本書要採用的名詞以及研究的範圍和重點。

第二章則從聖經與神學角度來探討本書中所倡議的「短宣」模式。本章將從聖經中找出有關模式的聖經與神學基礎，如：摩西如何栽培約書亞、拿細耳人如何衍生、以利亞如何栽培以利沙、耶穌如何培育七十個門徒與十二使徒，及保羅如何栽培他的眾同工來作為模式研究的理論根基。上帝不需要重複他在歷史中的行為，但其

中的原則是每一個時代可共同採用的。

緊接著第三章是用教會歷史中類似的模式，來作為「短宣」模式培育獻身者的參考和研究。本章以教會忽略天國工人的培育，而導致教會緩慢發展的歷史教訓作為開始。其次是從天主教和更正教如何培育工人，以及他們各自所用的策略來看培育工人的成效。其中有許多的優點和缺點可成為今日培育獻身者理想的借鏡。歷史的研究中也會探討近代宣教歷史中成功工人培育的例子，其中「學生志願運動」是最具有研究價值的模式。

第四章是本書實地研究的部分。本章將介紹研究的方法、過程和所研究的對象。文獻中將敘述對以下幾個單位所進行的調查。他們是：（一）、美里福音堂短宣部；（二）、砂勞越衛理神學院短宣學校；（三）、以馬忤斯聖經學校；（四）、西馬基督教長老會訓練學院；（五）、沙巴神學院短宣課程。此外也額外呈報對下列兩間神學院近年來受短宣衝擊的調查報告。他們是：（一）、東馬，砂勞越的衛理神學院；（二）、東馬，沙巴亞庇的沙巴神學院；（三）、西馬，巴生的馬來西亞聖經神學院。

第五章是緊隨第四章研究所帶來的結果和發現。此章將對每一個研究的項目做出分析和評估。本章也會交待每一項研究假設，在經過研究後所得出來的真實結果，最終目的是要證明「短宣」模式對獻身者的培育絕對是有衝擊和效果的。本章也期盼能報道研究中額外的發現和收獲，藉以豐富研究的結果，或提供未來研究的新方向。

有了結果和發現，第六章就嘗試把研究的結果實際地應用在牧

會中。這包括了研究成果中立刻可推行的項目、教牧和領袖扮演的角色，以及教牧輔導在這認知中提供的協助。筆者希望在本章中，能真正為華人教會提供一個可行的模式，來培育堂會的獻身者，使他們能成為下一代上帝重用的傳道人、牧者和宣教士。

最後是結論。筆者希望在这一章中能帶來一個準確的結論，並能為教會帶來鼓勵和幫助，以推動「短宣」事工，並把它演變成為一個運動，讓「短宣」模式起碼能緩和教會和宣教工場上工人短缺的問題。

## 七、研究的重點

短宣有很多的宗旨。本書的重點是研究短宣對獻身者的培育效果的層面。至於短宣其餘的貢獻，如：如何訓練平信徒、人人皆祭司、栽培教會領袖、擴大教會事奉的領域等，都不在本書的研究之內。本書只研究短宣和獻身者之間的關係。本書對獻身者的研究，也限定在他們未讀神學前的研究。除非是在統計上有關聯，要不然本書將不會牽涉到獻身者讀神學以後的研究。

本書所做的研究，是以馬來西亞為基本的地理範圍，即東馬和西馬短宣模式的研究。這也包括名稱非「短宣」，但類似短宣模式的研究，例如：西馬基督教長老會訓練學院模式。雖然華人短宣源於香港，且已發展到北美洲和澳洲，本書只會以他們作參考，而沒有把範圍擴大到國際性的研究。馬來西亞短宣對獻身者的衝擊，是本書研究的焦點。

## 八、名詞的定義

「短宣」即指一個人在他的一生中拿出若干個月或甚至長達兩年的時間，離俗歸上帝，全時間接受裝備，參與和體驗教會不同層面的事奉。例如：佈道，栽培，探訪、宣教等。其宗旨不外訓練平信徒成為門徒、好領袖。若上帝另有帶領，短宣生可在短宣畢業後受神學裝備，從短宣進入長宣，全時間地服事上帝。「短宣」與短宣隊不同。短宣隊時間短且是以外出宣教為基本。「短宣」時間較長，基本是駐守在一處參與各類的事奉，包括短宣隊的事奉。「短宣生」也與各差會差派出去的短期宣教士不同。短宣生不是宣教士，工作性質與裝備也不一樣。<sup>3</sup>

「獻身者」即是在上帝面前，清楚或略有主的呼召，願全職事奉主、但未接受任何正式訓練，例如神學裝備等的信徒。他們希望上帝給予他們更確定的帶領，果敢地投入全時間的事奉。

「培育」即指栽培、教導、牽引，以身作則地把對方帶向目的地。培育期望達到全人的帶領，即靈命、心理、知識、經驗的指引，甚至協助排除預見的難處等。

「效果」即衝擊（impact）的意思。即短宣是否對獻身者的培育有影響？「短宣」模式的善用如何影響獻身者量與質的增加？短宣對獻身者培育的影響何在？這是本書要去探索和印證的理論。

<sup>3</sup>有關「短宣」名詞使用的合法性，參看筆者在本書頁 121-22 給予的解釋。

## 第二章 聖經與神學的基礎



「短宣」模式是否有聖經和神學的根據和支持？瀏覽整本聖經，雖然我們沒有看到有關「短宣」模式直接的教導，但有不少聖經中的個案和事跡背後的精神及它們所蘊藏的目的，正是「短宣」模式理論強而有力的根據。這些依據有的是單獨的培育，例如：摩西和約書亞；有的是制度化的，例如：拿細耳人的制度；有的是群體性的，例如耶穌和十二門徒。雖然這些模式不盡然和今日的短宣模式完全相似，但它們卻成爲當今「短宣」模式最好的參考資源和根據。本章欲參考的聖經個案和事跡有如下：

## 一、摩西與約書亞

聖經時代沒有學校的制度。人們多數是用師徒的方法來訓練一個人。摩西和約書亞就是一個好例子。

約書亞不是從起初就是一個領袖。他是在摩西不斷地引導下才成爲優秀的領袖的。張慕皚博士說：「約書亞的出現並非是突然的，他的生命是先經過神的裝備及操練。在約書亞記之前，民數記及出埃及記有七次提及約書亞的生命。」<sup>4</sup>由此可見，從約書亞的出現，直到約書亞成爲領袖，有一個很明顯的過程。這過程按 Yap Wai Keong 略描繪如下：

- (一) 首先約書亞被摩西挑選爲委派的領袖（出 17：9，10）；他被吩咐要選出人來，出去和亞瑪力人爭戰。
- (二) 在打勝亞瑪力人之後，神吩咐摩西要把勝利記載下來，念給約書亞聽（出 17：14），這明顯的表明了約書亞的潛能被肯定。
- (三) 因爲他緊隨著跟摩西學習，我們看見他有機會陪同摩西上西乃山去得上帝所賜的律法和典章（出 24：13）。
- (四) 從他義無反顧地陪伴摩西個人和上帝的接觸，看出他屬靈的經驗逐漸走向成熟：「耶和華與摩西面對面說話，……。摩西轉到營裡去，惟有他的幫手，一個少年人嫩的兒子約書亞，不離開會幕」（出 33：11）。
- (五) 約書亞明顯地擺脫他年輕的本質往上成長，然而他還是錯誤判斷伊利達、米達的事件。他要求摩西阻止他們說預言（民 11：26-29）。摩西糾正了他的偏見。
- (六) 到了民 14：6 我們看見他屬靈成熟的表現。他和迦勒是唯有的兩位探子勇敢地爭取要攻取迦南地。
- (七) 時機成熟了，約書亞被推薦，首次被委托成爲摩西的繼承人（民 27：15-23）。但需留意的是，他還沒有完全地取代摩西的地位。摩西的權力，是逐漸移交給他的。主吩咐摩西說：「又將你的尊榮給他幾分，使以色列全會眾都聽從他。」（民 27：20）
- (八) 在約書亞接受任務的過程中，他應當也有面對不如意的時候。所以摩西被耶和華吩咐要鼓勵他（申 1：38），勸勉他不要懼怕（申 3：21，22），並提醒他有關上帝堅定的應許（申 31：7）。
- (九) 第二次、即最後一次的委托終於到來（申 31：14，23）。在鼓勵和勸勉下，約書亞終於完全繼承摩西的職位。

<sup>4</sup> 張慕皚，約書亞記：大時代的屬靈爭戰，（香港：天道書樓有限公司，1996），頁 11。

(十) 摩西死後約書亞再次得到事先的鼓勵和勸勉(書1)來成爲以色列會眾的首領……。<sup>5</sup>

在以上的描繪中，很顯明地讓我們看到摩西是如何逐步地培育年輕的約書亞。這種培育模式中，有許多可供「短宣」模式參考的地方：

### (一) 神的吩咐

摩西多次被神吩咐，要如何培育約書亞(出17:14;民27:20;申1:38)。這表示培育新一代的領袖是上帝的吩咐。摩西有時候也主動地指示約書亞如何做事，這表示培育新一代的領袖是我們與上帝一起同工的工作。有時候我們按上帝給予我們的智慧來吩咐，有時候我們要等候並順服神的吩咐來培育我們的獻身者。

### (二) 靈性的培育

我們對獻身者的培育，要重視靈性成長的培育。約書亞對靈性的渴慕看來是從摩西那裡學來的。上帝後來選約書亞是因爲他「心中有聖靈」(民27:18)，而不是因他有才幹而選他。靈性是上帝選人的一個重要的要求。

### (三) 接受失敗

約書亞有判斷錯誤的時候(民11:26-29)，摩西給予接納和糾正。這表示獻身者也有失敗的時候，牧者要給予接納。然而接納還不夠，要學習摩西做糾正的工作。

### (四) 授予責任

神吩咐摩西要把幾分的尊榮分給約書亞，使以色列全會眾都聽從他(民27:20)。雖然獻身者不至於有如此般的權力，但原則就是，牧者要給他們機會負責任，給予台前的訓練。在獻身者面對挫折的時候，要給予勸勉和鼓勵。

## 二、拿細耳人的模式

拿細耳人的模式可以說是聖經中最相近「短宣」模式的一個模式。以下是其意義及其制度在歷史中的演變過程，以及這種模式對今日短宣模式所帶來寶貴的參考價值：

### (一) 明白拿細耳人的意義

拿細耳人(Nazirite)希伯來文是nazer，是從nazar一字而來。Nazar的意思是：「分開、分別爲聖，戒絕」。

《證主聖經百科全書》給拿細耳人下了一個很有意義也很簡明的定義：「被選中或自願奉獻一生或一特定時間，向神還願的人。他

<sup>5</sup> Yap Wai Keong, *Internship For Emerging Full-Time Workers*, (Singapore Bible College: Unpublished Senior Paper, 1981), p.5.

們嚴守紀律，以奉行一些特定的任務。」<sup>6</sup>今日的短宣雖然不是為許願和還願來設定，但在其運作的方式上，卻幾乎是一樣的。短宣也是一個離俗、歸上帝、裝備自己、服事上帝的團體。兩者的宗旨稍有分別，但採用的模式相似。

## （二）拿細耳人制度的演變

J. D. Douglas 博士認為拿細耳人在民數記六章詳盡記載之前已經存在，但清楚的稽考不易。<sup>7</sup>故拿細耳人的起源和其起初的意義是模糊的。在民數記6章規劃後，雖然拿細耳人的許願顯然是暫時性的，但在往後有關拿細耳人的記錄全是終身的。例如撒母耳和參孫的奉獻是終身的。在阿摩司的時代，有不少拿細耳人的出現。當時的百姓強迫他們破戒喝酒（2：11-12）。Douglas 博士認為在被擄之前，難以找到直接的證據，證明當時有短暫的拿細耳人。但在被擄後，卻有文獻證明有暫時性的拿細耳人。例如：約瑟夫記載有關30天拿細耳人制度的論述。<sup>8</sup>保羅和耶路撒冷的4位弟兄都有短期拿細耳人的經驗（徒18：18；21：23）。

從以上歷史的演變中，明顯地讓我們看見，拿細耳人制度的時間長短不一。最短期限為30天，最長時間可以是終身。二者都是聖經允許的做法。這個概念對於「短宣」模式時間長短上的處理，有很大的幫助和參考價值。意思是說，短宣時間的處理是可以伸縮性的。參與者可以短期來參與，或從短宣進入長宣，終身地事奉上帝。

## （三）拿細耳人模式的提示

### 1. 重視生命的熏陶

聖經多次提到拿細耳人，卻極少提到他們事奉的內容。只是不斷重複地強調，要戒絕酒及強烈飲料、醋及葡萄乾；不可以修剪頭髮；和不可挨近死屍（民6：1-9；士13：5-7；2：摩11-12；徒18：18）。看來上帝看重拿細耳人生命的操練過於事奉的內容。許多的約束與分別就是為了生命的熏陶，特別是放棄感官享受權力的訓練。

### 2. 完成特定的任務

雖然聖經中沒有明文規定拿細耳人參與哪一類的事奉，然而拿細耳人必定有一些特定的任務要奉行。例如撒母耳、參孫和保羅各有自己要執行的任務。所要求的是專一和忠心到底的事奉。因此「短宣」模式除了重視奉獻者生命的熏陶外，也必須給予特定的任務，讓奉獻者去完成。

6 證主聖經百科全書II，Walter A. Elwell 英文版總編輯，陳惠榮中文版主編，（香港：福音證主協會，1995），頁918。

7 聖經新詞典，下冊，「拿細耳人」，J. D. Douglas 著，（香港：天道書樓有限公司，1996），頁221。例如：該字也曾用在約瑟的身上（創49：26；申33：16），參看證主聖經百科全書II，頁918之解釋。

8 聖經新詞典，下冊，「拿細耳人」，J. D. Douglas 著，（香港：天道書樓有限公司，1996），頁222。



### 3. 有與牧者同等的要求

聖經對拿細耳人的要求與對祭司的要求很相似。其中一條的禁例：不可接近死屍、至親的屍骸也不可觸摸，甚至達到了大祭司須有的要求（民 6：6-7；利 21：1-11）。Douglas 博士在這一觀點上分析得好，他說，這通常被視為祭司專利的聖潔身份，現在延伸到了平信徒的身上。拿細耳人把祭司的身份個人化。<sup>9</sup>短宣者不是牧者，但在他們的操練中，須有像對牧者一般的要求。

### 4. 從不起眼到冠冕

拿細耳人的另一個意思是「王冠」或是「上帝的冠冕」。<sup>10</sup>拿細耳人的奉獻，看來是進入一個卑微的委身。然而這樣的委身，在上帝的眼中卻是一個冠冕的事奉。拿細耳人和短宣生都需要瞭解這從不起眼到冠冕的奉獻和事奉，看它為尊貴的。有學者認為，耶穌後期廣泛被稱為「拿撒勒人耶穌」，其背後有拿細耳人神學的意義。<sup>11</sup>因為拿撒勒（Nazarene）與拿細耳（Nazirite）一詞類似。拿撒勒的確是一個不起眼的地方（約 1：46）。然而一個平凡、沒有先知，沒有被世界看好的地方卻出了一位拯救人類的耶穌基督。短宣模式需要掌握這從卑微到冠冕的道理和服事的精神。信徒能這樣地服事上帝，就是上帝的冠冕！

<sup>9</sup> 聖經新詞典，下冊，頁 222。

<sup>10</sup> 同上，頁 221。

<sup>11</sup> 聖經新詞典，上冊，「耶穌基督的稱號」，I. H. Marshall 著，（香港：天道書樓有限公司，1996），頁 222。

## 三、以利亞與以利沙

以利亞共行了 8 個神蹟，以利沙則行了 16 個神蹟。這青出於藍勝於藍的以利沙是如何被培育出來的？雖然看來當時有先知學校，而以利沙似乎也在這些學校中受訓，但他興起的過程，有多處可以成為短宣培育獻身者模式的參考，其中有：

### （一）上帝的吩咐

上帝吩咐以利亞要找人繼承他。王上 19：15-16 說：「耶和華對他說，你回去，從曠野往大馬色去。……並膏亞伯米何拉人沙法的兒子以利沙作先知接續你。」這表示尋找工人持續我們的工作是上帝的心意，也是牧者義不容辭的責任。

### （二）自己的榜樣

以利沙在蒙召後就跟隨以利亞（王上 19：21），到了以利亞要離開世上的時候，他更緊緊地跟隨著他的老師（王下 2：1-10）。以利亞有甚麼魅力讓以利沙如此地跟隨？深信是因為以利亞有好的靈性，因而吸引了以利沙。以利沙明顯看到他的老師身上，有主的靈同在，所以在老師升天前，大膽地要求那感動老師的靈，能加倍地感動他自己（王下 2：9）。這給我們看到，牧者或短宣的老師要吸引優秀的獻身者，必須有好的榜樣，特別是好的靈性，如此的影響才會深遠。

### （三）找渴慕的人

據吳獻章博士的研究，他認為以利沙不是以利亞唯一的學生。<sup>12</sup> 但以利沙能脫穎而出是因為他有渴慕跟隨主的心。當以利沙要求他的老師給予他最後一次機會的時候，他不求別的。他沒有追求功名、地位、財富，他只求能力的源頭——「感動你的靈加倍感動我」。<sup>13</sup> 那些渴慕多做主工，而一直覺得事奉不滿足的弟兄姐妹，正是獻身者的好人選，他們也是最容易培育的一批人。

### （四）處理家人感情

以利沙在蒙召後，要求他的老師准他回去向他的父母交代。王上 19：20 這樣說「以利沙就……跑到以利亞那裡，說，求你容我先與父母親嘴，然後我便跟隨你。以利亞對他說，你回去吧，我向你作了甚麼呢？」。以利亞允許他的學生向父母交代，並且他要以利沙在交代的時候，需持守自己的呼召。經文中「你回去吧，我向你作了甚麼呢？」在呂振中版的翻譯是：「你去吧，可要回來；因為我向你作了甚麼、你總要記得。」獻身者的蒙召最好能得到家人的祝福。若不能，起碼也須照會家人。若有必要，牧者和短宣的老師甚至需要出面和家人溝通，以排除因家人帶來的反對。

### （五）帶在身邊的訓練

王下 2 章有 3 次提到以利沙對他的老師說：「我指著永生的耶和華，又敢在你面前起誓，我必不離開你。」（2，4，6 節）。以後在同一章 1-8 節中，有 6 次提到以利沙與以利亞兩人同行的記錄。<sup>14</sup> 雖然在記載中以利亞有數次勸以利沙不需隨從他，但這事跡卻反映了他們平日形影不離的相處。這讓我們看見，培育獻身者最有效的方法，就是把他們帶在身邊訓練。因為這模式有一邊學習，一邊體驗的優點。

## 四、耶穌與十二門徒的模式

在我們的想像中，主的門徒跟隨主的時候就已經很成熟，相等於今日的神學生或是初出道的傳道人。其實事實並非是如此。門徒跟隨耶穌是有一個過程的，這過程正好提供我們另一個培育獻身者模式的參考。一般人都把這過程分成 3 個階段：

### （一）壯志雄心、自選的階段

在這階段中門徒還在以初信者的身份來回應主的呼召。他們略覺得跟隨主是有意義的。但對呼召還未清楚肯定。他們也不是全時間的跟隨主。只是偶爾的地相聚，特別是在佳節中的聚集（約 2：

12 吳獻章，舊約英雄本色，（新山：協傳培訓中心，2001），頁 39。

13 同上；參看 F.B. 邁爾，以利亞，（加州：美國活泉出版社，1988），頁 163。

14 吳獻章，頁 39。

1-22)。<sup>15</sup> 他們是從施洗約翰那裡得知有關耶穌的知識，所以興奮地要跟隨耶穌(約1:29-34)。出發點很可能是盼望自己與偉大的壯志連在一起。溫偉耀博士把這階段描述為「自選的壯志雄心」階段。溫博士說，主耶穌第一次和彼得及安得烈見面的時候，不是耶穌呼召他們，而是他們自己選擇跟隨耶穌(約1:35-38)。溫博士分析說，跟隨耶穌似乎比跟隨施洗約翰更有名氣。<sup>16</sup> 可是，當他們去看了耶穌所住的地方後，(約1:39)發現跟隨耶穌代價太大了，結果以模稜兩可的態度回應主的呼召，一邊打魚，一邊偶爾跟隨主。直到八個月以後，主再呼召他們的時候(太4:18-22)他們才放下網來跟隨耶穌。<sup>17</sup> 今天的獻身者，也可能在夏令會、宣教營、青宣大會、宣教年會中、甚至牧者談論事奉價值下，為使自己有份於這種的偉大感而作了口頭上、自選的跟隨主。這經歷可貴、合情，但不足夠！它對不少的獻身者而言，不過是略體驗呼召的意義，而還未清楚主呼召的真義。

## (二) 清楚呼召、被選的階段

那就是有決心放下自己屬世的事業，放下一切來跟隨主的階段。在這階段，門徒的事奉和奉獻的潛能全被肯定。他們清楚是耶穌選擇他們，而不是他們選擇耶穌。當主耶穌呼召他們說：「來跟

從我，我要叫你們得人如得魚一樣」的時候，他們就立刻捨了網，跟從了耶穌(太4:19-20)。這是從自選的階段，進入到被選的階段。在這階段中，門徒們仍有許多的掙扎。其中以彼得最具有代表性。溫博士認為，彼得在清楚呼召後，大概半年的時間中仍在全然委身呼召的路上瞻前顧後。<sup>18</sup> 他沒有完全捨棄他的網，他還有一條漁船(路5:3)，似乎還在為自己留後路。<sup>19</sup> 直到在革尼撒勒湖上，主行了「圈住許多魚，裝滿兩只船」的神蹟後，他的偉大感終於破滅，從而看到主才是真正的偉大(路5:8)。這一次彼得和其餘的門徒才真正地撇下所有的跟從主(v.11)。

獻身者在清楚呼召後，內在虛榮需要被重整，獻身非因偉大感而發動，而是因認識偉大的主帶來的結果。有許多的獻身者的確在獻身後有職業與全然委身的掙扎。主耐心地牽引門徒，是我們學習的榜樣。

## (三) 全然委身呼召的階段

路加福音5章記載門徒們清楚呼召。到了第6章，主認為每一位門徒對祂的認識有了一定的程度，祂就上山整夜地禱告來挑選出十二位門徒作祂的使徒(路6:12-13)。這是門徒從清楚呼召進入到全然委身呼召的階段。主在這階段上所花的時間最多。祂做了甚麼？如

15 Yap Wai Keong, p.7 轉引自A. B. Bruce, *The Training of the Twelve*.

16 溫偉耀，「彼得：專職與帶職的掙扎」，*世界華人青年宣教大會匯報*，(香港：世界華人福音事工聯絡中心，2001)，頁27。

17 同上，頁28。

18 在時間上的爭論參看李定武著，*獻身：由夢想、委身到傳道*，(Brunswick：更新傳道會，1999)頁38-39，47。筆者認為，無論時間長或短，彼得就是有一段掙扎時間。

19 溫偉耀，頁29。

何陪伴他們？David G. Benner博士所給予的提示非常值得我們參考：

1. 耶穌花時間和他們在一起吃、喝、行路和討論不同的課題(路24：13-45)；
2. 把自己最關注和深感痛苦的事與他們分享(太26：38)；
3. 分享一些不與外人分享的意念(太13：36-52)；
4. 謙卑自己來關懷他們(約13：1-17)；
5. 提供他們精神上的支持，關心他們的感受(約14)；
6. 為他們解答問題(路9：18-27)；
7. 接納他們愛的方式，但挑戰他們要長進(約13：1-17)。<sup>20</sup> 主耶穌這一份與門徒的友情，也應當成為我們今日培育獻身者美好關係上的參考。

從耶穌和門徒的模式中，我們應該學習的是：

1. 清楚呼召是重要的——不是自己選上帝，而是認識上帝偉大，而別無選擇地回應上帝的呼召。
2. 容許模稜兩可回應呼召的存在，並耐心地牽引帶領。
3. 有了清楚的呼召，還需幫助獻身者毫無保留地把自己擺上。
4. 牧者和短宣的老師要為適合的獻身者禱告。
5. 我們需要花時間關懷全然委身呼召的獻身者。

## 五、耶穌與七十門徒的模式

耶穌差派七十個門徒出去傳福音，只有在路加福音書10：1-20有記載。到底是「70個人」，還是「72個人」？<sup>21</sup> 學者們在這數

字上有爭論。但無論我們採用哪一個數字，都表示耶穌曾經設立這個模式讓祂的跟隨者參與。聖經沒有告訴我們這個模式的時間有多長，但肯定有一段不短的時間。因為聖經說他們要到「各城各地方去」，而且還要入住當地居民的家(路10：2，7)。從前的交通不便，從一個城到另一個城；從一個地方到另一個地方都要費上許多時間。故這模式雖然是短期的，但筆者深信需要用的時間還是不少。耶穌培育七十個門徒的模式，對於今日短宣模式的啓迪有：

### (一) 一個受管理的模式

七十個門徒的模式，不是一個鬆散，沒有組織的團體。耶穌明顯提供一個完善的結構來管理他們。首先耶穌把他們分成兩個人一組的被打發出去，其次是以差遣作為工作的開始，後以匯報作為使命的終結(路10：1，17)。一切都循規蹈矩地運作。R. A. H. Gunner說，就連耶穌所用的數字都與組織有關係。「70」常與神管理世界的事情有關。<sup>22</sup> 例如：上帝藉著挪亞所生的70個後人，來讓人類散佈在世界各地(創10)；下埃及去的共70人(創46：27)；摩西委派70位長老幫助他管理以色列百姓(民11：16)；猶太人的公會也是由70位長老組成。故耶穌選用70個人，也有其架構的意義和代表。短宣也需要有架構組織。

<sup>20</sup> David Benner, *Sacred Companions: The Gift of Spiritual Friendship & Direction*, (Downers Grove, IL: InterVarsity Press, 2002), p.64.

<sup>21</sup> 聖經新譯本採用72個人。

<sup>22</sup> 聖經新詞典，下冊，「數目」，R. A. H. Gunner著，(香港：天道書樓有限公司，1996)，頁256。

## （二）從工人缺乏而引發

耶穌差遣七十個門徒出去傳福音是因為：「要收的莊稼多，作工的人少」所引發的。（路 10：2）換言之，主缺乏工人，所以祂以這架構來召喚更多的工人出去為祂工作。祂要求七十個門徒求莊稼的主，打發工人出去收祂的莊稼。門徒們若為這事禱告，當然他們就會成為第一人選的工人。短宣模式重要的目的之一，也就是因為缺乏工人而引起。這符合耶穌的心意。

## （三）受嚴峻環境的考驗

主讓七十個門徒接受嚴峻環境的考驗。祂在路 10：3 說：「你們去吧。我差你們出去，如同羊羔進入狼群。」短宣也應當有這方面的裝備和訓練。短期嚴峻環境的體驗，可觀察一個人事奉的韌性。

## （四）受款待、不求奢侈

耶穌認為七十個門徒出去工作應當得到善待。而且這是合理的：「工人得工價，是應當的」（路 10：7b）。在短宣的訓練中我們應當要關心短宣生是否獲得足夠的生活費。我們絕不可虧待他們。然而主也提醒門徒不要佔人便宜，貪得無厭，「從這家搬到那一家」，過貪圖虛榮的生活（路 10：7a）。

## （五）要學會適應和應變

好的工人需要學會隨機應變，也要學習適應任何環境。主對 70 個門徒說：「人若接待你們，給你們擺上甚麼，你們就吃甚麼。」（路 10：8）。短宣模式也應當是沿著這個目標而設立。

## （六）有一個兵團的構思

七十個門徒從工場上回來匯報後，主說：「我曾看見撒但從天上墜落，像閃電一樣」（路 10：18）。主看門徒出去如同打一場屬靈的戰爭一樣，而且是主初步勝過魔鬼的表徵。如果是如此，70 個門徒有如主的兵團，不知不覺的，透過回應呼召為主打了一場美好的屬靈戰爭。故也難怪，「中國信徒佈道會」在 2003 年假馬來西亞成立類似模式的訓練中心時稱之為「宣教兵團訓練中心」。<sup>23</sup> 本文沒有參考該中心資料，是因為其成立的時間太短，沒甚麼統計數字可供分析。但其兵團的構思是有聖經依據的。

## 六、保羅與眾同工的模式

保羅的一生中曾經和不少人同工，這些人包括了巴拿巴、馬可、路加、西拉、百基拉、亞居拉、推基古、阿尼西母、亞里達古、耶數、以巴弗、底馬、提摩太和提多。這些人中間有的是全職的宣教士，有的是帶職的宣教士，有些是牧師傳道和執事同工。本文只以保羅幾位全時間事奉及有接受保羅較多培育的同工來作研究：

<sup>23</sup> 參看本書附錄十有關該兩年製「宣教兵團」的介紹。

## （一）西拉

西拉和保羅第一次見面是爲了完成耶路撒冷教會在會議後的一些任務（徒15：22）。在完成任務後，保羅主動選西拉成爲佈道的伙伴（徒15：40），當時西拉不過是教會的領袖，有教導和勸勉的恩賜（徒15：32）。也許是保羅看到他的才華及他的忠心和負擔（他在完成首次任務後，沒有回耶路撒冷，反而定意留在安提阿——徒15：34），所以揀選他來跟隨自己。西拉在和保羅同工的期間，經歷許多豐富經驗的學習，其中以保羅和他在腓力比的監牢中如何夜間唱詩和帶領禁卒一家信主最具有代表性（徒16：12-40）。歷史後來證明西拉被主重用，特別在文字上的貢獻，他在文字上參與帖撒羅尼迦前後書的著作（帖前1：1；5：27；帖後1：1；3：17）。他忠心的服事到了彼得前書5：12還被彼得舉荐，並也顯示他文字上的參與。<sup>24</sup> 保羅在西拉身上的培育是主動地揀選，帶在身邊的訓練及大膽的信任與委托（徒17：12-15）。

## （二）提摩太

在保羅所培育的工人中，提摩太可以說是最具有代表性的一位。在保羅培育提摩太的過程中可觀察的是：

1. 提摩太很年輕的時候，保羅就讓他在自己的身邊（徒16：1）。A. M. Ross說，就是因爲提摩太過於年輕，所以在保羅和西拉於腓利比坐牢的時候不被扣留。<sup>25</sup>
2. 保羅運用上帝給他的眼光，看出提摩太是可造之才，就要求他跟隨自己（16：3）。提摩太當然也有一些客觀的條件讓保羅看上他。他在跟隨保羅前已經是門徒，看來熱心事奉上帝，並獲得不少信徒的稱讚（16：2）。
3. 提摩太的父親是希臘人，母親是猶太人，這種混血兒身份，有時會冒犯猶太人的群體。保羅爲了提拔提摩太，使他的事奉更有效，要求他行割禮（16：3）。其實爲提摩太行割禮原是違背了保羅在耶京會議的意願（徒15：27-29）。然而爲了這年輕人身份上的肯定，他放下了自己的難堪，爲他舉行割禮。
4. 賦予重責並給予信任。保羅很早就把重責賜給提摩太來分擔。就在保羅第二次的行程中（提摩太第一次跟隊），保羅已讓提摩太單獨前往，堅固帖撒羅尼迦的教會（帖前3：1-3；徒18：5）。孫德生在此說：「保羅教導我們一個重要的功課，就是要及早把合理的職責交給那些踏實、有出息的年輕人，那才是明智之舉。」<sup>26</sup> 我們不知道提摩太甚麼時候成爲教牧，但從保羅

<sup>24</sup> A. M. Ross 認爲西拉極可能是彼得的「秘書」幫助彼得整理他的著作。參看 A. M. Ross, "Silas," *The Zondervan Pictorial Encyclopedia of the Bible*, vol.5, edited by Merrill C. Tenny (Grand Rapids, Michigan: Zondervan publishing House, 1977), pp.433-34.

<sup>25</sup> B. Van Elderen, "Timothy," *The Zondervan Pictorial Encyclopedia of the Bible*, vol.5, edited by Merrill C. Tenny (Grand Rapids, Michigan: Zondervan publishing House, 1977), pp.752-53.

<sup>26</sup> 孫德生著，*領袖天成：談保羅的領導原則*，柯美玲譯，（香港：福音證主協會出版，1989），頁171。

稱提摩太為弟兄（帖前 3：1）到後來稱為自己的同工（羅 16：21）、到基督耶穌的僕人（腓 1：1），明顯看出保羅一手用心地帶領這位獻身者。

### （三）提多

提多的名字從未出現在使徒行傳中，原因不詳。<sup>27</sup> 不過據可尋的文獻得悉，他是一位未受割禮的希利尼人（加 2：3），後來成為保羅親密的同工，而且事奉也極為有效果（林後 8：23；12：18）。保羅培育他的方法如下：

1. 栽培外邦的同工——如果加拉太 2：1-3 是論到保羅第一次宣教的行程，或是耶路撒冷會議的前後，那麼提多就應當是在這個時段中被保羅影響、看重和跟隨了保羅到耶路撒冷。保羅還為他不需行割禮而辯護（加 2：3）。可見，培育上帝的工人是沒有種族之分的。
2. 視為自己兒子來看待——保羅在提多書 1：4 形容提多為「作我真兒子的」（保羅也在提前 1：2 這樣的稱呼提摩太）。保羅培育工人如同父親培育自己孩子那樣。特別是自己親自帶領信主的小羊。<sup>28</sup>

3. 找可訓練的人才——保羅提拔提多是因為他是一位勤奮，且肯勞碌做工的人（林後 8：16）。後來提多並沒有讓保羅失望，他調和了保羅與哥林多教會間緊張的關係，使保羅得到無限的安慰（林後 7：6-14）；他成功地幫助保羅處理哥林多和馬其頓教會的捐獻（林後 8：6，16；羅 15：26）；他被保羅安排牧養充滿「惡獸」的革哩底教會；最後到最偏遠的意大利對岸的撻馬太宣教（提後 4：10）。<sup>29</sup> 保羅做了正確的選擇，並成功培育了一位傑出、充滿韌力的同工！

綜合上述分析，保羅培育獻身者的主要方法是：

1. 使用「流動的神學院」（walking seminary）；
2. 按保羅剛強的個性，他極有可能喜歡獨當一面的工作，但他選擇了讓同工來配搭，可見他重視上帝的工作，希望有工人來接棒；
3. 事奉十五年後就培育出非常優質的工人；
4. 保羅培育同工，不分階級或種族，不過他喜歡偏向培育年輕的同工；
5. 保羅以獨到的眼光選擇他要培育的工人，而且都極為成功；
6. 保羅所揀選要培育的同工，都有少許良好事奉的氣質。例如：忠心、會教導、勤奮、有門徒之心志等。

<sup>27</sup> B. Van Elderen, "Titus," *The Zondervan Pictorial Encyclopedia of the Bible*, vol. 5, edited by Merrill C. Tenny (Grand Rapids, Michigan: Zondervan publishing House, 1977), p. 758.

<sup>28</sup> 麥希真，工人的指標，（香港：福音證主協會），1996，頁 18，20-21。

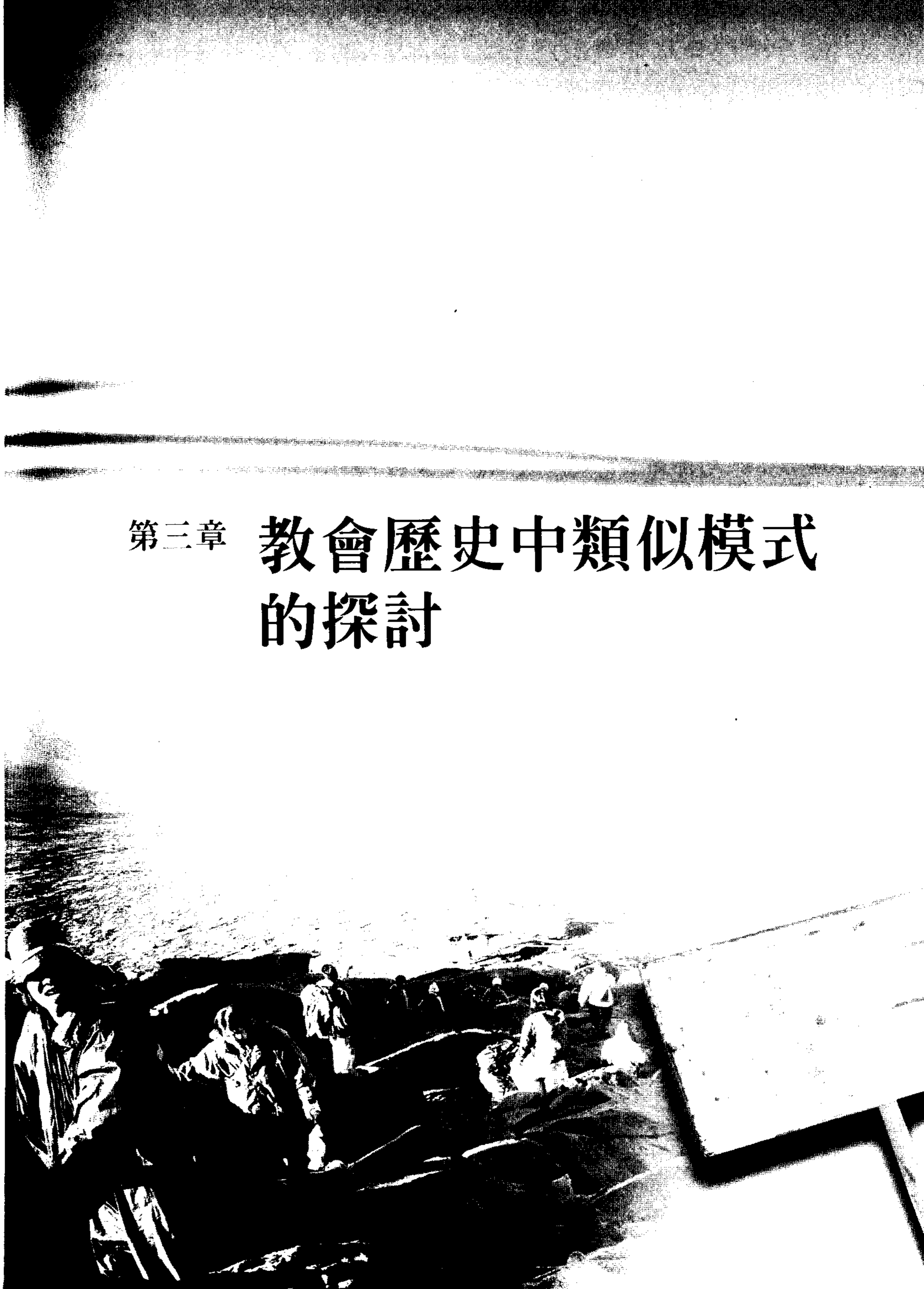
<sup>29</sup> 同上，頁 21。

## 七、小結

通過以上的研究，明顯地讓我們看見培育下一代領袖、新興的獻身者，是我們事奉中刻不容緩、絕不可鬆懈的當前急務。聖經中清楚地讓我們看到，一個世代中，神國的興衰與工人的培育構成不能分開的密切關係。聖經中屬靈的偉人如何培育下一代的接棒人，已為我們留下了極美好的楷模。拿細耳人、十二門徒和七十門徒的模式也為短宣模式留下了肯定和穩固的聖經根基。我們的主耶穌基督，如何看重和不辭勞苦地培育工人，是我們培育獻身者最好的模範與榜樣。

從以上聖經神學的研究看來，短宣運動不但是合乎聖經教導的，而且我們還應該再從聖經中挖掘更多能推動短宣事工的寶貴理念、點子和原則。這些意念是豐富的，而且能帶給我們啟發、動力和鼓勵。筆者深信，透過繼續深入地研究上帝的話語，我們可以把短宣帶到更合乎主心意的模式上去，討上帝的喜歡。

## 第三章 教會歷史中類似模式的探討





在教會的歷史中，我們也可以看到許多類似「短宣」培育工人的模式。深入去探討和研究這些模式，不但能讓我們找到「短宣」模式背後所蘊含的目的與精神的歷史依據，它也給我們今日「短宣」事工的設立和推展提供許多寶貴的參考價值。這些模式的成功與沒落，可讓我們得到許多經驗和教訓，來落實今日對獻身者的培育。

在本章中，筆者將以教會在歷史中因忽略工人培育而引致的不幸後果作為開始，再對教會歷史中不同的工人培育模式作研究、探討和分析，從而對今日短宣事工模式給予參考。

## 一、教會歷史中對天國工人培育的忽略

### (一) 公元 400-1100 年主教會的忽略

教會於主耶穌之後將近 400 年的日子，可以說是目共睹地迅速發展。雖有逼迫，但是教會往外的擴張從未停止過。當時教會的擴張固然與教會宣教意識的蓬勃分不開，但更重要的是有一批又一批的聖徒在聖靈的帶領下、不怕逼迫、不怕艱難地去完成主的使命。當教會火熱於往外擴張的時候，這是可以推想的回應。這些人有的受過正式的訓練，例如：當時有安提阿訓練中心；<sup>30</sup> 有的則可能是非正式在教會中受裝備，而樂意被主、也為主所用的人。為此我們也可以說，宣教的蓬勃與天國工人源源不絕的產生，有著密切的關係。

<sup>30</sup> 馬有藻，基督教神學思想史導論，（香港：天道書樓有限公司，1979），頁 42。

為甚麼在此特別要提到教會在公元後 400 至 1100 年對工人的培育有所忽略？因為在公元後 400 年至 1100 年中，主的教會並沒有太多的擴張。<sup>31</sup> 教會差不多花了 1000 多年的時間才把福音傳遍歐洲。而且多半是在被動的狀況下進行。無論 Ralph Winter 或龍維耐醫生都指出公元 400 年之後，主的教會是在非常被動的狀況下履行主的使命。<sup>32</sup> Winter 博士把主後 1 年到 2000 年分成 5 個 400 年。<sup>33</sup> 在第一個 400 年中，福音傳遍了羅馬帝國，但教會並沒有繼續差遣人向羅馬帝國北方，即中歐一帶的蠻族 (Barbarians) 傳福音。直到這些蠻族，即西哥特人 (Visigoths)，東哥特人 (Ostrogoths) 和來自北非的汪達爾人 (Vandals) 入侵羅馬帝國的時候，福音才被動地在他們中間傳開。

中歐的蠻族信主後，在第三個 400 年中，即公元後 800 至 1200 年，教會依舊沒有差遣人到歐洲的最北方去傳福音。結果，上帝的管教又臨到他們，北方的海盜，即維京人 (Vikings) 南下，於 8 至 10 世紀中入侵。維京人比歌特人更為強暴，不單破壞建設，也破壞教堂和殺害修道士。這時代後來被稱為黑暗時代，就

<sup>31</sup> 筆者認為教會積極培育工人與教會外展是相關。如果福音需要展開，自然需要更多的人手。

<sup>32</sup> Winter, Ralph D & Steven C. Hawthorne, eds, *Perspectives on the World Christian Movement: A Reader*, Revised edition. (Pasadena, Calif.: William Carey Library, 1992), pp. B-7ff; 龍維耐, Mission for the New Millennium Classroom Lecture Notes, (新加坡：新加坡神學院 2002)，頁 1。

<sup>33</sup> 五個 400 年分為：(1) 0-400 年羅馬帝國歸主；(2) 400-800 年中歐蠻族歸主；(3) 800-1200 年北歐維京族歸主；(4) 1200-1600 年薩拉森族歸主；(5) 1600-2000 年福音傳遍天下。參看 Winter & Hawthorne, p. B-7.

是因爲維京人帶來的混亂的緣故。<sup>34</sup>但在上帝的憐憫下，如前例，在入侵的過程中維京人看見基督徒的見證，尤其修道士殉道前如何爲他們禱告，也逐漸歸向了主。福音再一次是在非正式和被動的狀況下傳開。Winter博士說的好，如果當時羅馬帝國的教會能多送些人到他們中間去傳福音。那麼極有可能，他們可以免掉戰爭所帶來的許多的文明的損失。<sup>35</sup>

維京人在公元後1070年最後一次攻擊羅馬帝國的版圖，過後因爲信主，而被納入了基督教的大家庭。福音到了這時候，才可以說，是傳遍了全歐洲。教會差不多用了1,000年多的時間才把這項使命完成。爲甚麼那麼緩慢呢？教會當時連宣教的遠見都沒有，更不用說刻意培育主工人，差遣他們到最前方去傳福音了。這就是教會在公元後400-1100年間對宣教和培育工人的忽略。這是主國度裡一個非常不幸的忽略。

## （二）公元後 1100-1800 年天主教的改變

教會被動了1,000餘年，在維京人歸主後，因爲維京人的凶猛與勇敢，教皇就裝備他們來發動十字軍的戰爭。維京人在早期的十字軍戰爭中，的確顯得很特出及有作爲。他們成功地於1099年把耶路撒冷奪回到基督教的懷抱中。可是這種的訓練和裝備帶來的擴張非一

般所用的傳揚福音的手法。其所使用的方法是以武力來擴張基督教的勢力。這不但不合乎聖經，也帶來後來歷史中的污點和無窮的後患。

教會在公元後 1100 到 1800 年的期間，也曾有過明顯的擴張的時段，那就是在 1600-1800 年，天主教的擴張時期。爲甚麼有這一段成功擴張的時期呢？原因是在十字軍東征結束後，即 1200-1500 年間，歐洲享有 300 餘年安靜的時期。就在那個時候，大的禮拜堂、大學和修道院被建立起來。尤其是修道院到處林立。修道院在這全盛時期中，遍佈了整個歐洲，甚至最後需要教皇出來阻止新修道會的產生。<sup>36</sup>人們，尤其修道士，在這個時期裡有很多機會安靜讀聖經、靈修、禱告和親近主。修道院後來就成爲了天主教往外擴張的人力與智慧支取的來源。有關這些修道會(Orders)<sup>37</sup>如何幫助天主教的發展，在本章「二、」點中再作討論。

## （三）公元後 1550-1800 年更正教的忽略

當天主教走向世界宣教的時候，更正教反而封閉自己，只顧內部的發展，而忽略了宣教的使命，當然也就更不用說培育主的兒女去完成所託付的宣教使命了。龍維耐醫生也列出以下五方面的理由，指出爲甚麼更正教於 1550-1800 年沒有外展的原因：（1）被封閉於北歐；（2）團體太小，造成求存心態出現；（3）拒絕傳統，例

34 李振群，透視 2000，四卷，第二卷：中古教會。（新山：協傳培訓中心，1999），頁 35。

35 Winter & Hawthorne, p.B-10.

36 谷勒本，教會歷史，第 6 版，（香港：道聲出版社，1976），頁 228。其中一個修道會曾有高達 1500 多家的修道院之分院。參看李振群，頁 31。

37 「修道會」係同類修道院組成的組織團體。

如：拒絕建大的禮拜堂和修道院；(4)天主教因為向外發展，胸懷開放，更正教反而為了守著自身傳統，封閉自己；(5)神學上的偏差，例如：他們認為，人既然是上帝所揀選的，又何需傳福音？<sup>38</sup>

在以上的五大理由中，最致命的是否定了修道院。因為抗拒修道院，也把修道院對宣教工人培育的功能也否定了。Winter博士認為，更正教因為否定了修道院，也就否定了修道院中「使命架構」(sodality)的功能。<sup>39</sup> Winter把後期的差會視為修道院和使命架構，而教會為「會眾的架構」(modality)。會眾架構由於功能複雜及多元，故容易缺欠使命感，而修道院或差會因為目標傾向單一，所以容易凸顯使命感。<sup>40</sup> 更正教由於成立後一直持守著會眾架構，而忽略了使命的架構，結果失去一個機制(mechanism)來培育工人作外展的工作。<sup>41</sup>到了威廉克理的時代，因他大力提倡尋找一個途徑(means)、差會因此紛紛成立，才恢復了前面所說的使命架構。可惜在這過程中，因著這忽略，平白的損失了300年的外展機會。

38 龍維耐，*Mission for the New Millennium Class Notes*，(新加坡：新加坡神學院，2002)，頁2。

39 Winter & Hawthorne, p.B-53.

40 Towns把Winter這兩個的名詞更簡明的解釋為：“Sodality”：一個任務導向的機構。成員來自不同的會眾架構；它本身不是教會，有時被稱為福音機構；是需要作第二次的決定來參與，這決定超越了決志信主的決定。Modality”：教會直線的架構。它是人重生和成長的地方；是教會，教區或是會眾的架構。定義摘自 Elmer L. Towns, *Evangelism and Church Growth: A Practical Encyclopedia*. (Ventura, Cal., Regal Books, 1995), p.364ff.

41 Winter & Hawthorne, p.B-53.

筆者認同Winter博士這方面的見解，不過筆者進而認為，「短宣中心」也是使命架構的一種。其目標單一，使命感強。如果修道院是屬於使命架構，那麼與修道院相似的「短宣中心」也應當是。筆者相信「短宣中心」如果能培育獻身者並和神學院及差會合作，相信必能達成比修道院有過之而無不及的蓬勃宣教擴張勢力。

## 二、歷史中天主教對工人培育的探討

歷史中天主教培育工人最成功的模式可以說是修道會。遠在康士坦丁之前，就有修道主義的存在了。第一所的修道院於康士坦丁之後的315-320年設立。但當時的修道院主要是為了讓人能逃離世俗引誘的生活而設立。<sup>42</sup>一些人為了操練禁慾主義而設立修道院，或加入已成立的修道院。修道院到了後期的發展，其功效遠超過了它原本的用意。或許其多元的功效也是一個意外的發現。其中一個功能即是成為對上帝優秀工人培育的中心。

### (一) 修道院對培育工人的貢獻

在歷史中，我們的確看見了修道院對於工場上人才的供應，所做出的貢獻，是非常特出與明顯的。在天主教擴張海外的天地中，我們看見法蘭西斯會(Franciscans)，多明尼加會(Dominicans)，<sup>43</sup>奧

42 華爾克著，*基督教教會歷史*，第三版，謝受靈譯，(香港：基督教文藝出版，1979)，頁219-21。

43 「法蘭西斯會」有翻譯為「方濟會」；「多明尼加會」有譯為「道明會」。

古斯丁會 (Augustinians) 和耶穌會 (Jesuits) 的工人遍佈海外的工場。這包括了南非、印度、東南亞、錫蘭、東印度群島、菲律賓群島、日本、中國和南美洲等。他們的修道士足跡到處可看到，這是有目共睹，是不爭的事實。在他們中間，耶穌會的表現可說是最特出。他們差派最多的宣教士到中國。在1615年，當加拿大印第安人大批歸主的時候，教皇呼籲工人前往協助。結果耶穌會在短短的幾年內就從法國差派了50多位宣教士前去服事。<sup>44</sup> 這樣的貢獻實在是非常的傑出，是可敬可佩的。雖然並非每一個工場或每一個時期都有充足的工人，但普遍來說，總有修道士從這些修會中不斷地被差派到需要的工場上去。

如果不去評論這些修道會所使用的方法，與他們神學上的偏差，單看他們的成果，也可算是很驚人的。以耶穌會在中國的成就來說，在華利來 (Valignani)、利瑪竇 (Matteo Ricci)、湯若望 (Adam Schall)、南懷仁 (Verbiest) 等一批又一批工人的努力和耕耘下，耶穌會在進入中國50年後，就設立了42個宣教站及159間教堂。天主教徒的人數在1617-1650年間，由13,000名增至150,000名，<sup>45</sup> 在1665年時更高達254,980名。<sup>46</sup>

修道院、修道會栽培出了很多人才，有的甚至是聞名宣教界的人物。除了前文所列的名字，還有遠渡到印度甚至日本當宣教士的

方濟沙勿略 (Francis Xavier)；意大利方濟會著名佈道家伯爾納丁 (Bernardin of Siena)；50年投身在南印度 Madura 宣教，影響深遠的諾俾里 (Roberto Nobili) 等。其實就連馬丁路德都是修道院的果子之一。他是奧古斯丁會支流下的一個成員。<sup>47</sup>

由此可見，修道院和修道會的確在歷史中培育了許多宣教界和牧會的工人，且有不少是優秀、委身、工作很有成果的工人。為甚麼修道院有如此這般輝煌的成就？修道院如何成為孕育工人的地方？有甚麼是我們今日短宣模式可借鏡的？

## (二) 修道院對工人培育的方法

以下將對大部分著名修道院培育工人的方法加以歸納和描繪。不是所有的修道院都有以下每一個運作的項目。即使有，他們各自強調和重視的項目也不同。其結果和特色也有所分別。總體來說，修道院培育工人的方法有7方面：

### 1. 紀律方面

修道院的生活基本上是非常有規律的生活。甚麼時候起牀、睡覺、禱告、個人讀經與默想、勞作、崇拜和用餐等、都有很嚴謹的時間表。<sup>48</sup> 除此之外，有些修道院、如本篤會還要修道士立下必須遵守的誓約。<sup>49</sup> 基本上大半的修道院都採納「本泥狄克修道規章」

44 Stephen Neill, p.170.

45 林安國，智者策：宣教策略基本認識十三課，（台北：華人福音普傳會，1999），頁50。

46 Stephen Neill, p.160.

47 李振群，頁85。

48 陶理主編，基督教二千年史：自第一世紀至當代，李伯明、林牧野合譯，第二版，（香港：海天書樓出版，1998），頁309。

49 李振群，頁28。

和「聖奧古斯丁規律」作為他們共同受紀律的基礎。<sup>50</sup> 規律生活使修道士生活安定，培育以非常專注的精神來做要做的事。這裝備在於訓練個人以專業的精神來完成目標。

## 2. 生活方面

修道院不全然只是讀經禱告默想罷了。修道士也要用勞作來養活自己。故修道院中有耕耘、畜牧、紡織等的勞作活動。甚至因為收成好，還要做一些買賣經營的工作。當然也有修道院以行乞的方法過活。例如：法蘭西斯會和多明尼加會都屬這一類的修道院。

修道院的另一層面的生活是重視過一個團結並有使命 (sodality) 的生活。他們一起生活，一起默想，一起敬拜，住在同一個宿舍，甚至穿一樣的衣服。<sup>51</sup> 這對他們共同意念的裝備與鞏固很有幫助。這也成為他們後來往外擴張有共同意念的一個極為有效的意識基礎。

## 3. 心志方面

對許多修道院而言，他們對一個人最深入的訓練，就是心志上的操練。原本許多修道院的興起是為了要逃避世俗腐敗的生活。他們期待過一個平靜簡單的生活，多半是過一個禁慾、看破紅塵、不

為自己私慾所牽引的生活。<sup>52</sup> 這樣的生活非常需要堅毅的心志才能成功。正因為這個緣故，許多的修道院都喜歡建立在遙遠偏僻的地方，而且一般設備簡陋。初期的熙督會 (Cistercians) 就是一個典型的例子。羅伯特.G.克勞斯論到熙督會受苦的心志時如此形容：

……強調體力勞動，不重學問……他們要在最荒涼的地方搭蓋自己的修道院，不接受任何的稱號、饋贈或信徒的贊助。他們不僱用僕人，相信「工作就是祈禱」，他們自己承擔耕種，烹飪，紡織，木工和許多其他日常的生活……熙督會修士們吃得很少，他們吃蔬菜、魚和乳酪，夏天每日只吃一頓飯，冬天吃兩頓。那怕是寒冷的地區，只有在聖誕節那一天才准生火取暖。<sup>53</sup>

修道士們不單要過苦修的生活，他們還要學習過徹底委身的生活。大半的修道院是不准修道士有產業，而且基本上是不可以有家室。他們中間有的還要操練以行乞的方式過生活。最有代表性的是法蘭西斯會和多明尼加會，他們也被稱為托鉢的教團 (The Mendicant Orders)。<sup>54</sup> 除此之外，在徹底委身的考驗之下，第一年的試用期還要學習絕對順服的功課。不論修道院院長有任何的要求，他都要完全順服；就算是不合理的要求，是違背他的意願，他也都要絕對的服從。<sup>55</sup>

52 華爾克，頁 220。

53 陶理，頁 267。

54 累尼克著，基督教史略，鄭華志譯，（香港：證道出版社，1964），頁 90。

55 李振群，頁 28。

50 陶理，頁 307；谷勒本，頁 227；一份有關後來發展的「佛蘭西斯的規條」詳細內容可參看陶理，頁 274。

51 谷勒本，頁 227。

修道院也訓練修道士們的愛心，要求他們去周濟窮人、幫助困苦的人脫離困難、使缺乏者得到關懷。<sup>56</sup>耶穌會尤其強調這方面的操練。他們到處設立孤兒院，妓女改造中心，救濟中心，貧困農民的銀行系統等。<sup>57</sup>

#### 4. 知識方面

研究修道院歷史的，都會告訴我們修道院除了重視苦修的生活，也非常重視修士知識的訓練。即使是非常抗拒知識的法蘭西斯會，到後期也不得不與多明尼加會看齊，重視成員教育的裝備。<sup>58</sup>

大半的修道院要修道士們潛心於美術，科學和普通學問的學習。他們在修道院中設有圖書館，每一位修道士都要有固定的閱讀時間。<sup>59</sup>爲了服事上的需要，他們還要學習一些實踐的科目，例如基本醫學知識等。起初修道院的訓練是爲了裝備修道士而設。<sup>60</sup>後來覺得社會也有需要，修士們就以所受的教育到各處開設學校，教育人民。很多時候，因爲修士們教育程度高超，就在學校與大學中擔任最重要的職位，影響力也就特別的深遠。

因爲修道士們積極地鑽研學問及組織教育系統，所以對經驗哲學 (Scholasticism) 與大學帶來了極大的沖擊和發展。經驗哲學的興起可說是由修道院中的大思想家帶動的。其中最具代表性的是多明尼加會的多馬·阿奎那 (Thomas Aquinas, 1227-1274)。<sup>61</sup>耶穌會也因對教育的貢獻舉世聞名。今天耶穌會在世界上有500多間大學和學院，每年有20萬的畢業生。<sup>62</sup>

耶穌會士淵博的知識，到後來也帶給他們接觸中國朝廷帝皇及高官顯要的便利，讓他們能在社會中從事高層人士的福音工作。而且因爲他們知識的特出，使他們在異地得到稱讚及尊重。<sup>63</sup>其中具代表性的有利瑪竇 (Matteo Ricci) 和湯若望 (Adam Schall)。

多明尼加會也因爲在學術上的重視和成就，使他們後來爲教皇所重用，擔負天主教裁判團的工作，辨別和裁判當時的異端邪說。

#### 5. 靈命方面

修道院的興起可以說是因爲人們不滿於當時教會的屬靈真空。因爲教會腐敗與太世俗化，所以他們來到修道院追求安靜，親近主。靈命操練是修道院重要的特色。

56 祁伯爾著，歷史的軌跡：二千年教會歷史，李林靜芝譯，（台北：校園書房出版社，1986）頁155-56。

57 The New International Dictionary of Christian Church, 1974 ed., S.V. "Jesuits (Society of Jesus)" by Gordon A. Catherail, p.531.

58 陶理，頁271。

59 華爾克，頁224。

60 O'Neal, Norman., "The Life of St. Ignatius Loyola", Loyola University Chicago Web Pages, Sept 12, 2002, (accessed June 21, 2003). <http://www.luc.edu/jesuit/ignatius.bio.html>.

61 陶理，頁286-87。

62 "Ignatius of Loyola", The Catholic Community Forum, Patron Saints Index, (accessed June 21, 2003). <http://www.catholic-forum.com/saints/sainti01.htm>

63 林安國，頁55。

在修道院中，修士們一天可有多達8次在教堂中的敬拜生活。<sup>64</sup>他們不但要學會獨處，也要學會與群體一起來投入地敬拜主。一天的生活，也就是一個敬拜的生活。中世紀前的本尼狄克修道會更是把崇拜看成是修道士主要的職務。他們每日的崇拜至少佔4小時。<sup>65</sup>

修道院也強調禱告生活的操練。就好比本篤會修道院的禱告時間表是：凌晨兩點、凌晨四點半、清晨六點、早上九點、中午十二點、下午四點、與傍晚六點。一天共有7次禱告的時間。<sup>66</sup>

除此之外，就是個人讀經的時間。其實當修道士讀聖經的時候，常常是以誦讀的方法來讀。那就是以幾個簡單的音調來把經文唱出來。這樣重複的誦讀也就幫助修道士把神的話語牢記在心裡。除了讀經，修道士的另一個工作，就是抄寫聖經。抄寫聖經本身也可給修道士許多的亮光。

## 6. 事奉方面

修道院的操練也明顯地包括了事奉方面的訓練。如此修道士們才能在知與行之中帶來平衡。修道院中除了把勞作看成是一種事奉以外，還有眾多的事奉要參與。以下略舉一些：

第一、活躍社會關懷的工作。耶穌會尤其強調這一點。其創辦人羅約拉 (Ignatius of Loyola) 非常看重這一點。他不願意他的

修會變成一個只會冥想的團體 (contemplative order) 而是能真正服事社會。<sup>67</sup> 爲此，耶穌會在行動上常比其他的修會來得快，是屬於行動派的修會。

第二、爲上帝的信仰來辯護，揭發異端並做改正和教導的工作。這包括了對更正教的攻擊。無形中他們也就成爲教皇壓制異端最有力的左右手。<sup>68</sup>

第三、活躍於佈道和外展的工作。他們喜愛作自由傳道的工作，喜歡從一個地方旅行到另一個地方宣揚福音。最常用的方法是靠施捨與犧牲來感化人，效果也極爲明顯。<sup>69</sup> 多個修道會本著這樣的精神，在天主教海外的宣教歷史中立下汗馬功勞，創下了許多輝煌的佳績。

第四、重視和參與講台的服事。多半的修道院都重視修士們口才的訓練。其中以多明尼加會最爲特出。其創辦人多米尼克 (Dominic de Guzman) 從開始就認定需要有一些人向人民講道。後來修道會也就訓練了許多能言善辯的教師與傳教士，所以他們自稱爲「傳道會」(Order of Preachers)。<sup>70</sup>

64 陶理，頁309。

65 華爾克，頁224。

66 李振群，頁29。

67 *The New International Dictionary of Christian Church*, 1974 ed., S.V. "Jesuits (Society of Jesus)" by Gordon A. Catherail, p.531.

68 谷勒本，頁229。

69 谷勒本，頁229；李振群，頁86-87。

70 陶理，頁271；華爾克，頁406。

## 7. 心靈方面

修道院在與主親近中最特出的時間，當然可說是他們的默想與沉思的訓練。他們透過默想與沉思，除了提升自己的靈命，至少還有以下幾方面的功能：(1)幫助思考自己的方向是否正確，來到修道院到底是爲了甚麼？<sup>71</sup>這對他們奉獻的心志極有幫助；(2)重整自己生命的價值觀。何謂世俗，何謂屬靈？有甚麼要持守的？有甚麼需要捨棄的？這些都能幫助修道士來辨明，促使他徹底地擺上，堅持到底的理由是甚麼？他的價值觀能越來越與主的價值觀相合嗎？(3)提供他們尖銳思考的能力，能透視和剖析時代的問題，並能針對時代的需要做出一些反應，帶出獨到的見解和寶貴的建議。從歷史來看，他們的確在教會歷史中帶動了整個教會的方向，負起了領導方向的作用，一直讓教會處在清醒的地位上，沒有繼續被世俗潮流腐化。李振群博士說的好，古時代如果一般的人民要找一個典型、愛主的榜樣，他就去找羅馬的教皇，但隨著教廷事務的增多、宗教被政治滲透、世俗的事物纏身，羅馬（教皇的代表）往往就不再是信仰的代表者了。那麼百姓要找誰呢？就是這一班經常有讀經，禱告，默想愛主的修道士了。<sup>72</sup>

71 李振群，頁 29。

72 李振群，頁 30。

## (三) 修道院對工人培育的模式

修道院培育天國工人的模式大約可以分成 3 大類：

### 1. 終身式的

那就是參加的人是屬於終身的修道士。只要立了誓約，就要一生委身修道。本泥狄克修道會就是屬於這一類的修道會。<sup>73</sup>

### 2. 混合式的

混合式的就是參與者有終身或是部分時間參與的，都一起接受訓練。部分時間參與的，不一定是修道士，他們只要是有興趣的聖職人員即可參加。多明尼加會是屬於這一類的修道會。<sup>74</sup>另一個類似的修道會就是細斯特仙修道會 (Cistercians) 他們採納終身制的修道士，不過邀請平信徒來與他們一起的同工配搭。<sup>75</sup>

### 3. 開放式的

這一類的修道會的修道士們還是終身的。不過他們有一個理想，那就是經常出去幫助一般的信徒有類似修道士的生活，而又仍能繼續在世俗中工作。這模式幫助普通信徒有接近修道士生活的操

73 谷勒本，頁 205。

74 陶理，頁 271。

75 *The New International Dictionary of Christian Church*, 1974 ed., S.V. "Cistercians," by C. G. Thorne, Jr. p.229.



練。代表這模式的有普裡蒙特利修道會 (Premonstratensians)。<sup>76</sup> 這一修會的人曾差遣他們的同工到非洲去服事被棄的兒童。<sup>77</sup>

修道院的模式其實還分有男和女的修道院。又分有試用期和無試用期的修道院。一般有試用期的，期限為一年。<sup>78</sup> 若通過試用期，就要立下誓約，終身不能反悔。<sup>79</sup>

#### (四) 小結

修道院從今天的角度來看，並不算是一所神學院，要不然中古時期歐洲遍地都是神學院了。它也不在教會裡頭。它是由一班很愛主，很有追求的平信徒，願意放下世俗的生活，全心全意地組織起來，一起苦修，渴慕上帝並服事人群的團體。從歷史的角度看，修道院也的確是由平信徒發起的一個運動。<sup>80</sup> 雖然是由平信徒發動的，但後來的水準和成就可以媲美當時和現今的神學院。其宣教的功能也不下於今日的差會，甚至在某一些狀況下有過之而無不及。這個歷史中意外產生的模式及其所帶來的效果，很值得成為我們今天天堂會培育天國工人的一個參考的模式。因為在堂會中，一個獻身者還是一個平信徒，有意願要一生服事主，我們應當如何幫助他們？我們可從以上修道會的模式中獲得眾多寶貴的啟發和參考。

76 同上，頁 269。

77 Stephen Neill, p.361.

78 華爾克，頁 223。

79 同上；李振群，頁 28。

80 華爾克，頁 220。

### 三、更正教初步對天國工人培育的探討

雖然前文說到更正教在改教後沒有積極去栽培天國工人，但在 1700-1800 年間，還是有一小撮的人起來彌補更正教這方面的嚴重的疏忽。他們即丹麥王和哈勒大學組成的團體及莫拉維的弟兄會。這兩組的人總算在 18 世紀，在威廉克裡 19 世紀初，未廣泛帶動宣教事業前，把更正教領先地帶上普世宣教的舞台。要向外擴張就得要有工人，這兩個團體又如何為自己預備天國的人才呢？

#### (一) 丹麥哈勒差會天國工人的培育

##### 1. 背景

丹麥－哈勒 (Denmark-Halle) 宣教的組成可以說是在很微妙的情勢下產生的。當時丹麥的王腓勒德力第四世 (King Frederick IV) 要和他的對手天主教一較高低，同時也是為了保護他在東南印度海岸的一個貿易基地，特蘭貴帕 (Tranquebar) 的殖民計劃。可是他在丹麥找不到宣教士，結果他到德國的哈勒大學去尋人。當時的哈勒大學校長為富朗開 (August Herman Francke)。富朗開就給丹麥王兩個年輕的工人，即齊根巴格 (Bartholomaeus Ziegen-balg) 和普呂超 (Henry Plutschau)。1706 年他們成功成為歷史上第一批非天主教的宣教士，從歐洲抵達印度。<sup>81</sup>

81 Neill, p.194.

## 2. 成就

齊根巴格到了工場，13年後就死去。但富朗開果然有獨到的眼光，選對了同工。齊根巴格憑著堅強的毅力在印度為丹麥教會的宣教開出了一道新門。這努力也就成為了後來皇家丹麥差會的起步和重要的根基。齊根巴格除了為丹麥立下大功，他還把聖經翻譯成泰米爾文，他於1714年完成新約聖經的翻譯。這是一個壯舉，因為當時的天主教還在猶豫是否要把聖經翻譯成為泰米爾文。

## 3. 培育工人的方法

丹麥－哈勒的組合如何培育工人？深入可參考的資料不多，唯有哈勒大學可供給我們一些考據線索，因為工人是從哈勒大學而來。哈勒大學的校長是富朗開，他個人也因把大學發展成敬虔主義的中心而聞名。<sup>82</sup> 他的敬虔又是受施本爾（Philip Jacob Spener）影響。施本爾後期也在哈勒大學執教。故我們可以說丹麥－哈勒團的工人也必然受到同樣風氣的影響，得到很強的敬虔生活的操練。施本爾的教導是強調靈修的價值，他認為靈修比正確的教條重要。他成功地開始了「敬虔團」，成為近代初期，敬虔運動的基礎。他也強調上帝的道應該是一個傳達給眾人的道。<sup>83</sup> 所以難怪被他影響的人後來也那麼看重佈道的工作。

82 陶理，頁444。

83 李振群，透視2000，四卷，第三卷：宗教改革與近代教會。（新山：協傳培訓中心，1999），頁123。

最後，施本爾看重傳道人的講道和講道技巧的訓練。他指出一個傳道人不是一個學者，他基本上是一個有活力、能夠活潑地把上帝的話語傳講出去的人。他對一篇好的講章所作的評價標準，是要看該篇講章是否有造就性、啟發性、是否能幫助一個信徒更加愛慕和服事上帝。

富朗開在施本爾的強調靈修價值的理論基礎上，認為既然在講台上的分享可以幫助一個人，那麼信徒個別研讀上帝的話語也就很重要。故在他的教導中，極其重視信徒如何個別重視和掌握上帝的話語。他強調的是信徒用心去讀聖經，並把它應用在實際的生活裡。<sup>84</sup>

除了敬虔、講道、讀聖經的裝備，深信哈勒大學的訓練也包括了意志的訓練。從齊根巴格不屈不撓在印度的服事，及至死忠心的精神上，完全可以看見這方面的本質。<sup>85</sup>

## （二）莫拉維弟兄會天國工人的培育

### 1. 成功培育工人的模範

如果以時間計算，在最短的時間中訓練出最多天國工人的記錄，恐怕非莫拉維弟兄會（Moravian）莫屬。單在頭26年裡，莫拉維弟兄會就差派出了226位宣教士。以下是他們部分的記錄：

84 李振群，頁124-25。

85 Neill, p.195.

一七三二年，他們差派第一批宣教士到處女島中的聖多馬島，向黑奴傳福音。一七三三年，差人到格陵蘭島去傳道。一七三四年，差人去處女群島中的聖克羅斯島傳福音。到聖克羅斯島的宣教士，第一年就死去十個人。但不久就得到新的宣教士補充。他們又開闢新的工場。一七三五年到蘇里南，一七三七年到黃金海岸和南非。一七四零年到達北美的印第安人中去。一七五四年到牙買加。一七五六年到安提柯。從一七三二年至一七六零年，莫拉維差會共差了二二六位宣教士在十個國家傳福音。<sup>86</sup>

從報道得悉，到了1930年，他們已經差派出了3,000位宣教士，即平均每一年差派出15位宣教士。而且宣教士與他們信徒的比例是一比十二。在教會歷史中，還未有任何一個單一的宗派，能在那麼短的時間內差派出那麼多的同工出去傳福音。Colin A. Grant稱這是自新約時代以來舉世無雙的宣教成就。<sup>87</sup>莫拉維弟兄會培育天國工人的精神和榜樣，絕對是歷代教會培育工人的過程中可標榜、可借鏡的。

## 2. 成功培育工人的方法

### a. 聖靈的作為

莫拉維弟兄會火熱的心被燃起的源頭，可追索的日子是1727年。上帝讓他們有一次很特別復興的經驗。連他們的領袖——親岑多

夫(Nicolaus Ludwig Zinzendorf)，都很懷念那一年上帝如何透過聖靈在他們中間所行的事，所帶來的復興。親岑多夫有一次曾在英國如此分享說：

我們需要一種愛主、親近主的心來開始這次擘餅的聚會。記得幾十年前的一次擘餅，曾成了一個盛筵。這個記憶仍叫我們感到十分欣慰。二十七年前的今天，主的守望所(按：當時莫拉維會的稱呼)的會眾集聚在伯特鐸夫(按：Berthesdorf——即他們避難的地方)聚會所擘餅的時候，個個都不滿意自己的情形，拋棄了彼此論斷的事，因為他們都受了責備，看見自己在上帝面前的虧欠。他們每一個人都覺得自己……是面對面看見了主耶穌尊貴的面容。他們都成了傷心的人。……他們因為那一次所得的屬靈恩賜，曾帶領多人，也分享了這種快樂。<sup>88</sup>

這經驗是發生在1727年8月13日，也是莫拉維弟兄會公認主復興他們的日子。這樣的日子沒有再重複，要不然親岑多夫不可能27年後還懷念那日子。但那一次在主耶穌面前的復興，可以說帶給莫拉維弟兄會莫大的改變。這也成為他們往後繼續前進的動力。這經驗難得而可貴，也是豐富的主興起祂工人所用的方法之一。

在這一次的復興裡，聖靈最寶貴的賜福是把合一的恩典賜給莫拉維的弟兄姐妹。沒有這樣的合一，莫拉維會的弟兄姐妹不可能如此同心地把天國的工人一個一個差往普天之下。眾所周知，莫拉維弟

<sup>86</sup> 賈禮榮著，基督教宣教史略，黃彼得譯，(印尼瑪琅：東南亞聖道神學院，1979)頁100。

<sup>87</sup> Winter & Hawthorne, p.B-73.

<sup>88</sup> 約翰·甘乃迪，見證的火炬：二千年教會的屬靈歷史，第二版，(台灣：提比哩亞出版社，1997)，頁337。

兄會背景的組成是頗為複雜的。除了是在避難中成立外，他們中間有來自信義宗、改革宗、分離派、重洗派、史文克斐派的人。這些人要一起合作是不容易的。所以有人甚至懷疑他們遲早會瓦解<sup>89</sup>。然而在1727年從五月開始，上帝的靈不斷地在他們中間工作，到了8月13日是高峰。莫拉維的弟兄姐妹都承認，並作見證上帝如何幫助他們合一。那一日據在場的弟兄格拉丁 (Arvid Gradin) 如此見證說：

「在聖靈感動之下，……他們的心如火燃燒，他們彼此相愛的心也如此地挑旺；他們感動得噙著眼淚互相擁抱，成了一個神聖的結合。」<sup>90</sup>

合而為一，是培育上帝工人的一個重要先決條件與需要的大環境。教會沒有合一，上帝的靈難以工作。獻身者也沒有動力繼續前往，最終的結果只有流失。

#### b. 禱告的熱忱

莫拉維弟兄會從一開始成立就已經非常重視禱告。在他們復興的過程中，他們經常集合在一起禱告，而透過迫切的禱告，他們親身經歷了上帝給予他們的復興，也看見了許多弟兄姐妹們生命的改變。莫拉維弟兄會的形成明顯是在禱告中成立的。<sup>91</sup>

因為他們已經在教會中建立了一個自然又循環不息的禱告系統，是他們有效並深入明白上帝旨意的管道。其實，這後來也成為他們選擇工場、差派誰和明白神心意的重要方法。特別是在未往普天下去之前的頭5年的日子。<sup>92</sup>

莫拉維弟兄會有一個很特別熱忱禱告的操練，那就是約定每一天都有人花一個小時為聖工禱告。這樣連鎖性的禱告，在莫拉維會中維持了超過一個世紀。<sup>93</sup>

#### c. 信念上的教導

莫拉維弟兄會能成功地差派那麼多的弟兄姐妹出去宣教，另一個秘訣是在信念上有美好的教導。

第一，歡天喜地的順服。莫拉維的弟兄姐妹被教導，順服上帝不是一種犧牲，而是一件很榮幸的事，故要歡天喜地的順服上帝。也因為這樣，他們被教導，當為主上宣教工場時，不應為此加以誇張、炫耀與大勢的宣傳。他們需要的是熱切的禱告，快快看見主的福音被傳開。這種服從的信念，常在他們所用的禮文和詩歌中反映出來。<sup>94</sup>

89 陶理，頁445。

90 同上。

91 約翰·甘乃迪，頁333-35。

92 同上，頁339。

93 Patrick Johnstone, *The Church is Bigger Than You Think*, (Bucks, Great Britain: WEC, 1998), p.78; 約翰·甘乃迪，頁340-41。

94 Winter & Hawthorne, p.B-74.

第二，「唯有耶穌，只有耶穌」的教導。莫拉維會對主的委身是很熱衷的。特別是對賽 53：11-12 的領受，既看見主如何為他們受苦，他們也本著耶穌的榜樣，效法祂，為祂受苦。這源於親岑多夫的精神，後來也發展成他自己的口號，那就是「我有一份的熱情，那就是耶穌，也只有耶穌」(I have one passion, and it is Him, only Him)。這樣的意念遍佈在親岑多夫 2,000 多首的詩歌中。<sup>95</sup> 這句話有如宋尚節所說的：「為己無所求，為主無所留。」親氏的這一份向主熱忱的信念，深深影響了眾弟兄們為主擺上的精神，也帶來了許多他們會中以後在宣教上為主擺上感人的見證。

第三，宣教是教會中每一個人共同的責任。意思是全體教會都要動員參與普世宣教的工作。賈禮榮在他的書中論及他們這一方面的精神時，引用了羅賓孫的話說：「莫拉維教會的宣教工作，在 20 年中所作的遠勝於英國國教與更正教在過去 200 年中所作的。其偉大的成就是基於正確的宣教觀念。其觀念是：向全世界傳福音是教會全體信徒的共同責任，大家都同心到各國去傳福音。」<sup>96</sup> 莫拉維弟兄會把教會存在於世界上的定位看得很清楚，這信念成為他們走向普世宣教成功的因素之一。

最後，是相信聖靈的同工。莫拉維會的弟兄姐妹完全被教導並相信當他們還沒有上工場之前，聖靈已經在工場上等候他們。他們

的前往不過是與聖靈一起工作，完成主所託付的使命。也因為有這樣的信念，他們敢放心及無畏無懼地走上宣教的工場。

#### d. 出色的領袖

莫拉維弟兄會走向普世，差遣數以千計的同工上路，與他們的領袖親岑多夫有密切的關係。親岑多夫是一個有異象、有遠見的領袖。他是第一位把普世宣教的異象帶給自己弟兄的人。1730 年，他在參加丹麥王加冕時，接觸到西印度群島來的兩位黑人，及 2 位從格陵蘭來的愛斯基摩人。他們請求親氏派遣宣教士前往宣教。他即刻把這異象和他的弟兄分享，並挑戰他們參與。結果響應非常熱烈，為莫拉維會打開了第一道往海外宣教的門。之後親岑多夫也繼續不遺餘力地推動宣教。鼓吹了許多會內的弟兄姐妹參與宣教。只可惜在後期，這一股原本源源不絕的宣教人手的產生的隊伍卻緩慢了下來。據 Patrick Johnstone 的分析，原因是當時在德國的領袖，包括親岑多夫在內，失去了部分的異象，陷入了對耶穌人性身體之死過於神秘的研究。<sup>97</sup> 由此看來，教會中領袖的異象與遠見和教會中工人的產生是有密切的關係。

### (三) 小結

從以上丹麥哈勒差會和莫拉維弟兄會培育工人來看，他們在培育工人的方法上各有貢獻。丹麥哈勒差會培育出來的工人是受過高

95 Ibid.

96 賈禮榮，頁 100。

97 Patrick Johnstone, p.79.

教育的人士，因為他們基本是畢業於哈勒大學。但莫拉維弟兄會的工人大半是很少或沒有受過教育的弟兄姐妹。他們很多是農夫、陶匠、木匠，甚至有修造墳墓的弟兄參與海外的宣教工作。<sup>98</sup> 無論是博學多才或是「無學問的小民」，在歷史中都被主使用。只要他們有一顆真誠敬虔愛主、奉獻自己、尋求主旨意、為主而活的心。我們勿忘了這兩組的人，是與當時的敬虔主義的興起有密切關係的。<sup>99</sup> 這也是培育上帝國度的工人絕不能忽略的秘訣之一。

## 四、近代宣教歷史中天國工人培育的觀察

近代歷史中，近200年來，上帝的確使用更多的管道來打發他的工人進入禾場去收割。上帝在近代興起工人的方法略有如下：

### （一）不同宣教運動的興起與工人的培育

1800到1900年被稱為宣教的大世紀，在這個世紀裡，上帝興起了威廉克理(1792-1832年)來帶動教會對普世宣教運動的注意。無可否認的，上帝就藉著威廉克理的火熱，帶動了許多差會的成立。龍維耐醫生說，威廉克理的成就，不是他在印度40年的宣教工作，而是在他之後，更正教相繼地有許多差會的興起。單在1840至1850年間就有10至15個差會產生。<sup>100</sup>

98 賈禮榮，頁100。

99 親岑多夫前後作過施本爾和富朗開的學生。

100 龍維耐，頁3。

在宣教的大世紀裡，上帝產生工人的動力可說是來自差會。在近代的歷史中，上帝所用的差會有3類，那就是 1. 宗派的差會，2. 超宗派的差會和 3. 信心的差會。他們各有自己的貢獻及自己的限制。

差會大半的工人是來自神學院，到了廿世紀初神學院的發展也非常地蓬勃，賈禮榮指出，1962年出版的威孟所著的「北美聖經學院歷史」，列出在美國與加拿大共有247間神學院。<sup>101</sup> 當然今天東南亞的神學院也到處林立。

宣教差會和神學院的興起，為教會提供了異象、出路和裝備的管道，其貢獻極大。因為這些是屬於我們熟悉的範圍，故不在本文多論述。反而近代學生運動一度帶來天國工人的迅速成長，才是本文希望繼續做的研究。因為我們正在尋求教會如何在已有的系統下，尋求突破。堂會應先尋找教會歷史的經驗和智慧，如此才能產生和提供更多神學和差會需要的天國工人。

### （二）學生志願運動與工人的培育

在歷史中，上帝用了好幾個學生運動的力量來興起他的工人。例如：1885年到中國去傳福音的劍橋7傑。不過本文特別要提起一個19世紀中後期非常著名的學生運動，即學生志願運動(Student Volunteer Movement)作為研究的對象。

101 賈禮榮，頁126。

## 1. 背景與成就

學生志願運動成立於 1888 年。不過早在這之前，佈道家慕迪 (D.L. Moody) 已經為這運動奠下了基礎。他於 1886 年邀請了 251 位學生，集聚在麻省黑門山主辦大專生的夏令會。結果那一次的聚會有 100 位學生願意獻身於海外的宣教。其中包括了後來學生志願運動的第一任主席：穆德 (John R. Mott)。第二年的夏令會反應更加熱烈，共有 2,106 人獻身於海外的宣教。結果 1888 年 12 月 6 日，「學生志願海外佈道團」正式成立。1891 年他們召開了第一次的大會。以後每 4 年舉辦一次。除此之外，還有深入校園中的工作、文字工作、遊行講道等的活動。

學生志願運動的成果非常的顯著與輝煌。到 1945 年，估計有 20,500 名從他們運動中揀選出來的獻身者，透過不同的差會和管道進到了宣教工場。據統計，1920 年是這個組織成績最輝煌的時期。那一年中有 6,890 人參加他們的大會，結果有 2,783 人奉獻自己，翌年，即 1921 年，就有 637 人上宣教工場。<sup>102</sup> 這樣的成就真是不可思議。學生志願運動成功的秘訣是甚麼？這當然與他們如何招募和跟進他們的獻身者有密切的關係。

## 2. 培育工人的方法

為甚麼學生志願運動能差遣那麼多的工人來貢獻於上帝的國度？他們用了甚麼方法？

### a. 從禱告開始

David Howard 認為學生志願運動原因可以追溯到 1806 年「草堆的禱告會」(Haystack Prayer Meeting)。<sup>103</sup> 這個禱告會是由美國麻省威廉斯大學少數學生的團契所發動的。禱告的目標是美國的學生能夠被喚醒到海外去宣教。發動這禱告會的領袖是穆爾斯 (Samuel Mills)。他每週三和周六的下午都招聚同學們到郊外去禱告。在一次的回程中遇到暴風雨，為了避雨，他們躲在草堆中禱告，這偉大宣教的異象就是在那裡開始。80 餘年後這禱告產生了極大的效果。

學生志願運動真正成立之前的兩年，有兩次的夏令會。在那兩次的夏令會中有許多頗長的禱告聚會。深信這些禱告會，及歷史中草堆的禱告會與學生志願運動的成功有密切的關係。

### b. 深入的查經

學生志願運動培育獻身者，另一成功的方法可說是來自深入的查經。每 4 年的大會，都有許多查經的聚會。就以學生志願運動前的兩個夏令會來說，都是一個月以上的夏令會，其中節目之一就是

102 Winter & Hawthorne, p.B-85.

103 同上，頁 B-83。

很長時間的查經。既然是很長時間，深信必是深入的查經。這帶給有關運動非常穩固的聖經的基礎。

### c. 明確的目標

學生志願運動從成立的第一天，就已經有很明確的目標。故他們知道他們在宣教的使命上扮演的角色是甚麼。他們有 5 大目標：

第一、幫助學生徹底地思考和確定自己一生投身於海外宣教的工作。

第二、引導學生自願地去參加宣教的學習與活動，以達成以上的宗旨，直到他們被交到教會的差傳部來指引為止。

第三、把所有志願者聯合起來，朝著一個共同、有組織、激進的方向前行。

第四、確保一批可觀、質優的學生來達到各差會的要求。

第五、組成或維持一些留在本土關懷宣教的學生，作為差出去的宣教士背後的援助。<sup>104</sup>

從以上的宗旨來分析，可以明顯地看出，該機構對獻身者的照顧很徹底，而且非常堅決與具體。這是我們今日推動短宣事工不能忽略的精神。

### d. 振奮的口號

另一個使學生志願運動成功培育眾多天國工人的因素，就是他們共同高喊的口號。他們的口號是：「在這個世代內把福音傳遍全球」。<sup>105</sup> 因為這運動產生於 19 世紀末，正準備邁入 20 世紀，這口號因此具有時代感，很能抓住青年人的想像力，所以鼓動力特別強。

穆德自己也深受這口號的影響，他曾這麼說：「我可以很誠實地回答，除了選擇接受耶穌為我的領袖、我的主之外，這口號的魅力遠超過所有其他能擴張我對天國觀的思想或宗旨的總和」。<sup>106</sup>

### e. 使用獻身立約卡

學生志願運動，非常善用獻身的立約卡(Pledge)。獻身者在獻身後，立刻要填寫立約卡。立約卡的內容重申共同委身的口號，即「在這個世代內把福音傳遍全球」；並有禱文如此地宣佈：「這是我的決心，若上帝許可，我要成為一名海外的宣教士。」上帝在歷史中也大大使用了這張經過精心設計的委身卡。

## 3. 沒落的原因

學生志願運動到了 1920 年後嚴重走下坡，表現一落千丈。到了 1940 年已經名存實亡。1969 年這運動在聯盟瓦解下正式解散，結束

104 同上，頁 B-84。

105 陶理，頁 629。

106 Winter & Hawthorne, p.B-83.



了過去將近一個世紀輝煌的成就。爲甚麼會是這樣？這對培育工人的過程中可能遇到的危機，有甚麼警惕？學生志願運動沒落的原因有以下幾點：

#### a. 領袖的更換

穆德在領導了學生志願運動 30 年後，於 1918 年辭去主席的職位。兩年後這運動就開始走下坡。許多負責人也因對該組織的維持能力有所疑慮，而相繼離開。穆德的離開也帶來了該運動經濟來源的短缺。

#### b. 神學的變質

特別是偏激社會福音神學的滲透。原有對福音的強調轉移到對政治、經濟、和社會不義的關注。

#### c. 裡外的失衡

學生志願運動過多強調海外的宣教，而忽略了美國本土的需要，結果引起支持教會的不滿。這項運動發展的不夠周全，產生了裡外不均衡的現象。

#### d. 目標的混淆

新興的領袖沒有原有的異象和宣教的負擔。加上 1959 年和基督徒學生聯盟的合併，又於 1966 年與別的組織組成大學基督徒運動 (UCM)，結果失去了它原有的明確的目標。UCM 的宗旨不再有

「學生志願運動」培育工人和普世差傳的負擔。他們的宗旨是 1. 成爲大學和教會一個合一對話的工具； 2. 鼓勵大學生回應人道的問題； 3. 成爲贊助者提供資源和服務的的管道。<sup>107</sup>

## 五、小結

從以上歷史的研究中，我們可以明顯地看到短宣模式根本就不是一個全新的運動。其運作的目的、宗旨和精神可以在歷史中許多相似的模式中尋得。我們可以總結地說，今日我們所推動的短宣事工，是有歷史的證明和依據的。短宣的號召對象是平信徒，短宣的功能之一，是幫助有心獻身的平信徒能進一步「長宣」，即一生全職地來事奉主。歷史中的修道會，莫拉維弟兄會和學生運動明顯是一個從平信徒爲出發點，發展到全然委身事奉成功模式的好例子。他們的模式都在教會的歷史中栽培了許多天國的工人。

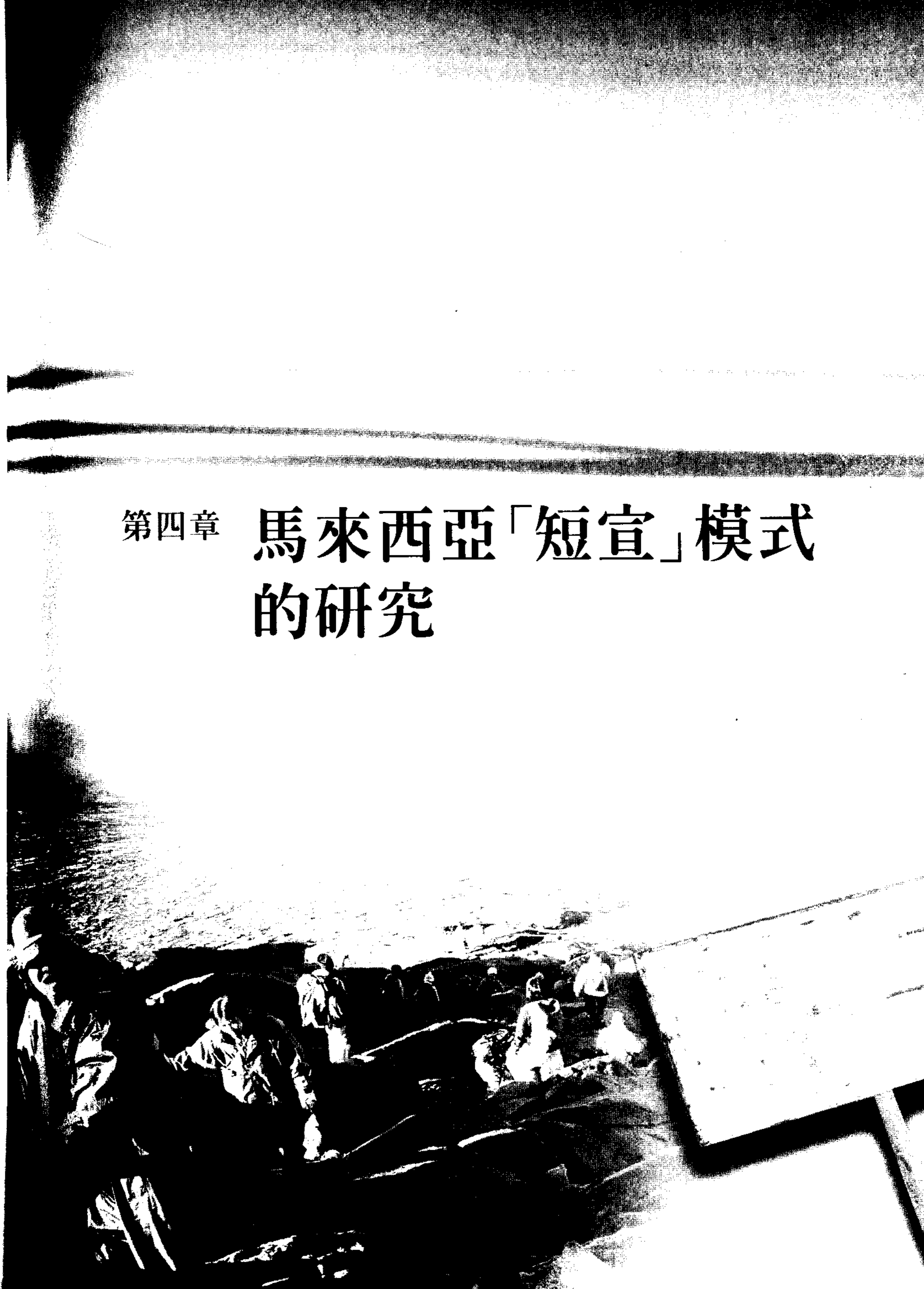
以上的研究讓我們瞭解，一個成功培育獻身者的模式，需要哪些的因素。這些因素和當具備的條件包括個人屬靈追求的操練、生活的訓練、事奉的裝備等。有關這方面的實踐將在本書第六章中論述。研究教會歷史也讓我們看到一個模式最終失敗的原因。前車之鑒可提供我們許多在推行今日短宣模式時的鑒戒，無形中讓短宣事工有持久常新的功效。

107 Winter & Hawthorne, p.B-87.

神學家黑格爾說：「歷史給我們的教訓，就是人類從不領受歷史的教訓」。<sup>108</sup> 在教會歷史中，主的兒女們數度忽略了培育工人。而其不幸的後果和教會如何的受虧損是我們有目共睹的。如果我們繼續如此，那就等於我們漠視了歷史的教訓。求主幫助我們在獻身者的生涯中給他們加把勁，助他們一臂之力，讓他們成功地上路！

## 第四章 馬來西亞「短宣」模式的 研究

108 何凌西著，曲終人散，蔣黃心湄譯，（香港：證道出版社，1973），頁24。



本章將從馬來西亞「短宣」模式推展的實況來研究「短宣」對獻身者的影響。本章將介紹研究的對象，研究使用的方法、工具與過程。研究目的是為印證本文的假設，那就是：教會的確可以透過短宣這渠道來有效地幫助獻身者，為主的國度培育更多全時間、優質的工人。<sup>109</sup>筆者選擇馬來西亞，是因為容易在本土上觀察到各訓練中心裝備的獻身者的去向和分佈。本文也會參考幾個國際短宣模式的統計，以增強本文論點的研究。

## 一、馬來西亞「短宣」歷史

馬來西亞有文獻記錄的類似「短宣」訓練模式的起首，可追溯到1961年，由海外基督使團（OMF）（該機構前身為內地會）在西馬萬撓創辦的「基督徒訓練所」（CTC）。CTC基本任務是為訓練一些同工來協助當時鄉下教會的牧養。畢業的學生可以被稱為傳道人或以一般弟兄姐妹稱呼。他們在教會的名稱和定位由個別教會決定。<sup>110</sup>1972年該訓練所由「馬宣」<sup>111</sup>接辦，並由海外基督使團的宣教士戴大衛擔任中心主任。1973年該訓練所改名為「馬來西亞基督徒訓練中心」（MCTC），並於同年搬到巴生上課。1977年該中心停辦，其中5位尚未修完學業的學生則轉到翌年成立的「馬來西亞聖經神學院」就讀。「基督徒訓練所」和「馬來西亞基督徒訓練

中心」都不是神學院，但它們卻成為「馬來西亞聖經神學院」成立前的一個重要歷史環節！<sup>112</sup>

馬來西亞以「短宣」名稱推行的短宣模式開始於1991年，那就是由東馬的美里福音堂開辦的「短期宣教訓練中心」作為開始。該訓練模式其實是參考「香港短期宣教訓練中心」而發起的。隨後相繼以短宣為名稱成立的單位有「砂勞越衛理神學院短宣訓練學校」（1992年）及「沙巴神學院短期宣教訓練課程」（2001年）；其餘類似短宣模式而成立的訓練單位還有「以馬忤斯聖經學校」（1993年）及「基督教長老會訓練學院」（2000年）。筆者將在下文繼續個別介紹以上每個單位。

馬來西亞的過去與現在肯定還有不少類似以上的訓練模式，<sup>113</sup>不過本書則集中研究以上所提出的5個具有代表性的單位。

## 二、各短宣模式的介紹

### （一）美里福音堂短期宣教訓練中心

「美里福音堂短期宣教訓練中心」（簡稱MGC短宣）<sup>114</sup>啓蒙開辦的意念是源於「香港短期宣教訓練中心」之吳主光牧師的分

109 參看本書第13頁，有關本書研究的假設及假設下要探測的各項項目。

110 2003年8月22日訪問馬來西亞聖經神學院現任院長陳金獅博士而得悉。

111 馬來西亞基督教聯合宣教的一個組織。

112 李建安編，情遷歷史、挑戰未來：馬聖25週年紀念特刊，（巴生：馬聖出版社，2003），頁37。

113 例如：中國信徒佈道會在吉隆坡蕉賴開設的「宣教兵團訓練中心」（2002年）及馬來西亞全備福音教會在新山開辦的「馬來西亞全備福音訓練中心」（1986年）。

114 MGC英文則Miri Gospel Chapel。

享、美里福音堂對栽培下一代領袖的負擔及教會2000年計劃下期望有100位獻身者而成立的。中心成立於1991年，中心第一任主任為筆者本人。MGC短宣的課程為兩年制的課程。受訓及課程設計是：每週約三分一時間上課，三分一時間實習，三分一時間在教會中事奉。每年有兩學期，每學期分兩學段。學員必須在兩年內學會佈道與栽培的技巧，並舉辦兒童、中學生福音營及至少參與一次外出的宣教隊。短宣授課由MGC牧者擔任。<sup>115</sup>

## （二）衛理神學院短期宣教學校

「衛理神學院短期宣教學校」（簡稱衛神短宣）的發動者為蘇慈安牧師和朱新進會長（現任馬來西亞衛理公會會督），配合砂州衛理公會年會宣教部的支助，衛神短宣於1992年12月成功地開課。衛神短宣的成立是為幫助自己宗派的青少年人更加愛主，並以生命去影響時下的青少年，而培育教會在職的工作人員及獻身者也是學校重視的焦點之一。

衛神短宣課程原是4個月制的，因為政府學校假期的改變，1997年轉換成為3個月制的課程。每一年上課的時間則從正月到三月。課程裡有三分二的時間上課，三分一的時間外出或教會實習。3個月的訓練中還提供宣教醒覺週、宣教隊及獻身營。衛神短宣目前

由神學院神學延伸部負責，該部於2000年也開始了為期5個月的原住民短宣課程，二者授課均由學院老師負責。<sup>116</sup>

## （三）以馬忤斯聖經學校

以馬忤斯聖經學校（簡稱：以聖）為馬來西亞弟兄會的訓練機構。成立的意念早在1986年就萌芽，1990年在弟兄會第6屆〈奉主名聚會〉長執主工研討會中成立了以聖開辦的籌委會，並於1993年正月正式開課。其發起的原因是因為看到弟兄會在馬來西亞正逐漸衰微，教會發展緩慢，許多重要事工缺乏人手的現狀，故他們決意要培育年輕一代來完成這使命。以聖的首任校長為羅亞紹長老。

以聖開辦的課程有3個月的「主力軍」課程，和一年制，二年制及三年制的課程。以聖教課的時間佔五分三，分有日間或夜校制。另五分二時間則對外佈道及週末在教會中實習。以聖訓練出來的畢業生部分成為牧者或宣教士，其餘的返回社會工作、讀書或是參與教會同工的服事。故從一般的分類來看，以聖是一個介於短宣訓練和神學院兩者模式結合的訓練團體。以聖看重佈道栽培掌握。授課老師皆為弟兄會的傳道和領袖。<sup>117</sup>

115 詳細介紹參看本書附錄一。

116 詳細介紹參看本書附錄二。

117 詳細介紹參看本書附錄三。

## （四）基督教長老會訓練學院

基督教長老會訓練學院（簡稱：PTI）<sup>118</sup>於1998年創立。在創辦中把原已舉辦多年的長老會門徒訓練中心（前救恩門徒訓練中心）也納入學院的課程中。1999年正式開始第一屆門訓課程及青專門訓課程。學院的建立也是因為看見教會中人手不足的現象，特別是看到他們的牧者已負荷過重，無法帶領教會超越進一步的發展；而且獻身讀神學的人數也正逐漸減少。<sup>119</sup>該學院是由蘇立忠牧師與長老大會共同創立的。

PTI原本只有1個月的青專和3個月的門訓課程，2000年開辦一年制的門訓課程。在一年制的課程中，7個月在課堂上學習；5個月教會全時間的事奉。<sup>120</sup>課程重點在聖經科和神學的教導，而實習則重視行政、牧養、協談、專題分享和個人佈道的訓練。PTI授課的老師大半為長老宗的牧者，部份為神學院的老師。<sup>121</sup>

## （五）沙巴神學院短期宣教訓練課程

沙巴神學院短期宣教訓練課程（簡稱：STS短宣）<sup>122</sup>是在曾立祥博士和涂恩友博士主權下於2001年開辦的。STS短宣非一獨立的

訓練中心，而是附屬於沙巴神學院中文部的課程之一，旨在鼓勵更多獻身者就讀神學。首任課程主任為曾立祥博士。

STS短宣只提供3個月制的課程。其上課和實習的比例對半。課程的重點在於佈道和宣教。實習除了參與週末教會的事奉，週間還有拜訪不同教會/機構及於特定日期在不同堂會舉辦短宣之夜。在3個月的裝備中，也必須有一次內陸宣教的體驗。該課程授課的老師皆為沙巴神學院的老師，間中也有個別外請的部分時間的老師作教導的工作。<sup>123</sup>

## 三、研究的工具與過程

### （一）資料的搜集

筆者用了逾半年的時間，搜集和以上研究對象有關的資料，其中包括珍貴的歷史記錄、出版的刊物、宣傳單、課程表、宗旨、統計數字等。有的是通過郵寄或傳真所獲，大半則是筆者在親自拜訪各單位的時候獲取的。部分資料的搜集也來自網頁。

除了搜集以上5個單位的資料，筆者也透過電郵，郵件及傳真獲得3個海外「短宣」模式的資料。這些單位包括：1.香港基督徒短期宣教訓練中心；2.多倫多基督徒短期宣教訓練中心；3.溫哥華

118 PTI英文全名則Presbyterian Training Institute。

119 「院長的話」基督教長老會訓練學院〈新禧年福音的債〉一年製招生簡介宣傳單，2000。

120 7至10月上課；11至12月全職實習；1至3月上課；4至6月全職實習。

121 詳細介紹參看本書附錄四。

122 STS英文全名則為Sabah Theological Seminary。

123 詳細介紹參看本書附錄五。

基督徒短期宣教訓練中心。這些資料的搜集大大增加了筆者對各區「短宣」實際運作成果的瞭解。這對本文的研究非常有幫助。

## （二）訪問與勘察

筆者曾先後飛往東馬砂勞越的詩巫，沙巴的亞庇及西馬的新山和吉隆坡，及乘車到芙蓉和巴生實地勘察和訪問有關的單位。其中也包括拜訪馬來西亞聖經神學院以瞭解短宣學生融入神學院的狀況。

所拜訪的對象包括了馬聖的陳金獅院長；以馬忤斯聖經學校的彭興強校長和鍾今旺傳道；基督教長老會訓練學院的葉愛珠傳道；詩巫衛理神學院的蘇慈安院長及屬下短宣學校的負責人廖玉強博士；沙巴神學院的曾立祥博士及現任短宣課程主任林香蘭老師。

所採納的方法是以直接的訪問來索取資料。那些直接與短宣有關的負責人皆得到一份相同的問卷作答，一些是現場提供資料，一些是過後郵寄或傳真給筆者。<sup>124</sup>

## （三）調查

除了問卷，筆者在2003年2月12日，4月27日及6月24日也發出了180份的調查表給以下3間神學院的神學生來勘查短宣對神學生的影響。現場收回的調查表：馬聖有64份，詩巫衛理神學院有

50份，沙巴神學院有51份，合共165份，可用的表格有164份。<sup>125</sup>除了沙巴神學院有30份是馬來文部的學生以外，其餘的全是華文部的學生。調查使用劃一的表格，以達成統一計算的目的。<sup>126</sup>為減輕探究的壓迫感且帶來更精確的效果，調查表是以匿名方式進行。

另外筆者在2003年2月12日，4月27日，6月26日，9月24日及9月25日也發出了91份調查表給在籍的短宣生，目的在於瞭解他們選擇讀短宣的理由、短宣對他們的幫助及可能會選擇的方向等。<sup>127</sup>被調查的單位為詩巫神學院短宣學校、沙巴神學院短宣課程單位、以馬忤斯聖經學校、美里福音堂短宣及基督教長老會訓練學院。所有的表格亦是匿名和劃一的調查表格。<sup>128</sup>

## 四、分析資料的過程

筆者以兩種方式來分析所搜集的資料：

### （一）訪問問卷

筆者首先詳研問卷答案，確定回答者的答案。至於不清楚的項目則從訪問、所提供的資料、電郵或電話繼續跟進澄清和補上。資料整全後，就以圖表分類，進行比較和統計。

<sup>124</sup> 問卷內容參看本書附錄六、「短宣問卷」。

<sup>125</sup> 收回率和可用的百分比為91.1%。

<sup>126</sup> 調查內容參看本書附錄七、「獻身者調查表」（神學生版）。

<sup>127</sup> 收回率和可用百分比是100%。

<sup>128</sup> 調查內容參看本書附錄八、「獻身者調查表」（短宣生版）。

## (二) 調查表

兩份調查表因各有30多個問題，選擇項目也繁多，故就以SPSS電腦軟件來處理。<sup>129</sup>筆者首先是把問題化爲變項(variable)，選擇項目轉爲變項的屬性(value)，後把變項中的各屬性進行資料編碼登錄的工作，即以數字來代表各變項的屬性。其次就是把問卷上的答案，按已儲存編碼的代表數字輸入軟件提供的數據庫(database)。<sup>130</sup>這編號和輸入的工程約用了2週。

以上工程完成後，筆者就可以隨意地從SPSS軟件中得到各變項中有關的統計，這包括了各變項次數分配(frequency distribution)、百分比(percentile)、平均值(average)。統計中也可以隨時獲得長條圖(bar chart)與餅圖(pie chart)等可貴圖表的幫助。

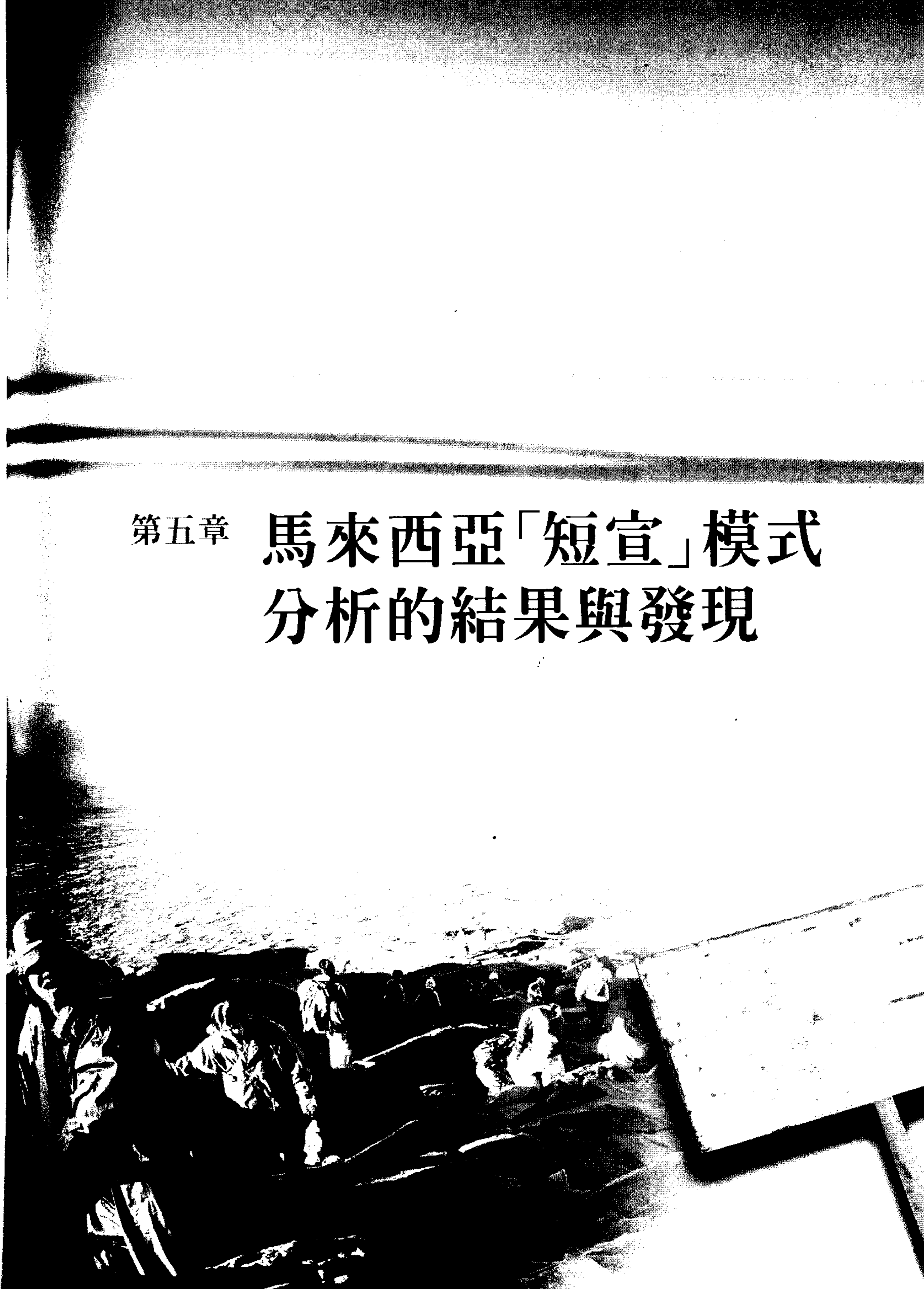
## 五、小結

本章介紹了研究的對象，並資料匯集之使用法、工具與過程。至於研究的分析則在下一章進行。

129 SPSS student Version 10.0 for Windows. 軟件簡介參看網頁：SPSS Web Page, (2003年10月17日存取)。http://www.spss.com.

130 名詞使用參看 W. Lawren Neuman 著，社會研究方法：質化與量化取向，朱柔若譯，(台北：揚智文化出版社，2000)，頁550-56。

# 第五章 馬來西亞「短宣」模式 分析的結果與發現



本章將會把前一章所搜集的資料加以分析和評估。如現有不同「短宣」模式對獻身者的培育是否有明顯的果效，各短宣模式期限之長短與獻身者的培育效果的間是否構成關係。此外也研究短宣的宗旨、課程設計與師資對獻身者的培育果效。除此之外，筆者也會帶出在訪問和調查成果中額外的發現，藉以豐富本書研究的結果。

## 一、統計之概述

以下是母群體研究分類之總統計概述：

### (一) 單位分佈

研究群體神學生和短宣生分佈如下：

表 1. 研究群體分佈

短宣生		神學生	
單位	人數	單位	人數
1. 美里福音堂短期宣教訓練中心	12	1. 馬來西亞聖經神學院	64
2. 衛理神學院短期宣教學校	55	2. 沙巴神學院 (注2)	50
3. 以馬忤斯聖經學校 (注1)	9	3. 詩巫衛理神學院	50
4. 基督教長老會訓練學院	5		
5. 沙巴神學院短期宣教訓練課程	10		
總數	91	總數	164

(注1) 筆者把以馬忤斯聖經學校列在短宣的單位因為其畢業生出路類似短宣畢業生：可能返回社會或走向全時間的服事。

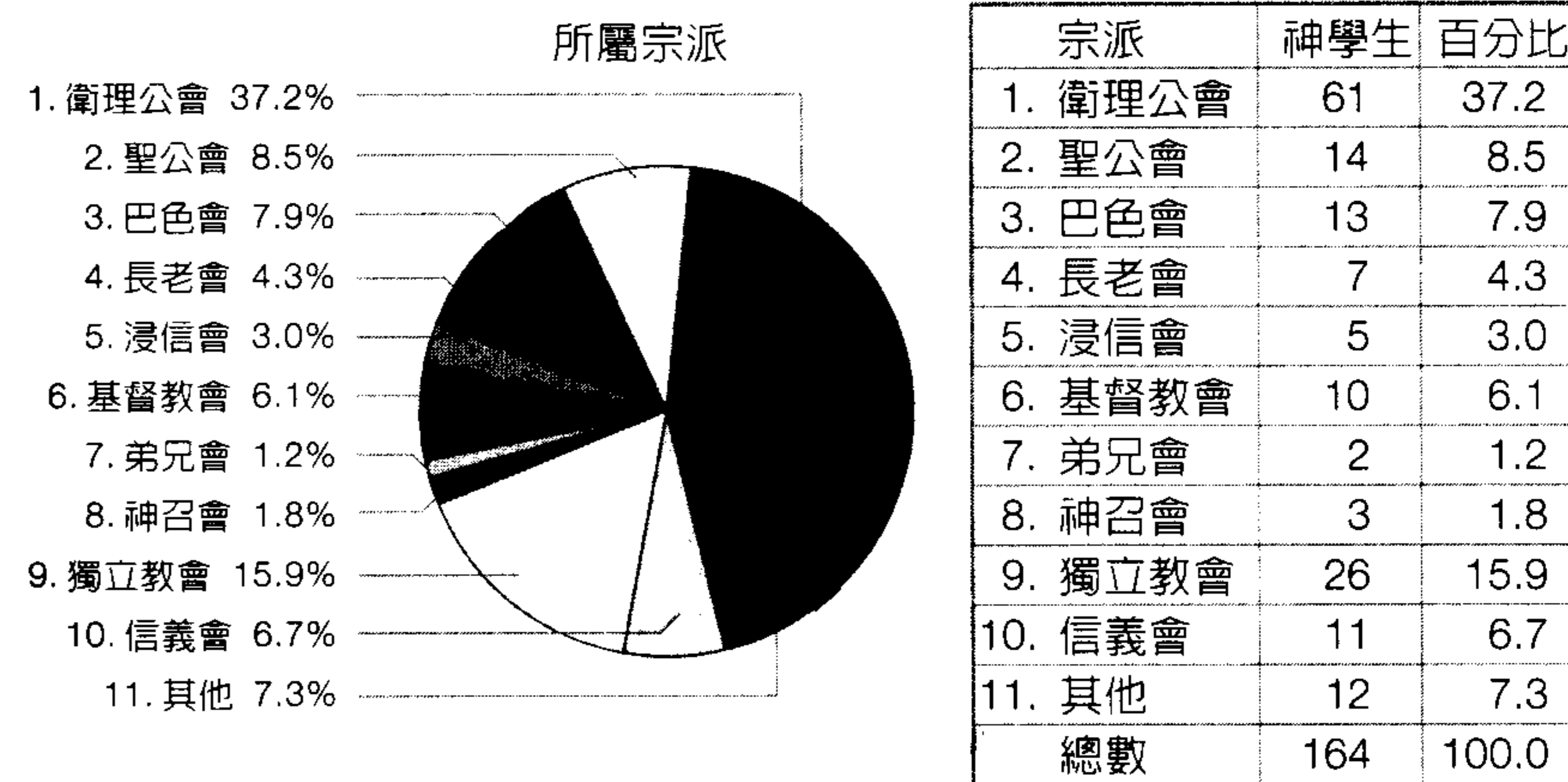
(注2) 沙巴神學院的神學生包括了馬來文部的學生。

91位短宣生中男女的比率為2：3；而在164位神學生男女比率則為1：1。

## (二) 宗派分佈

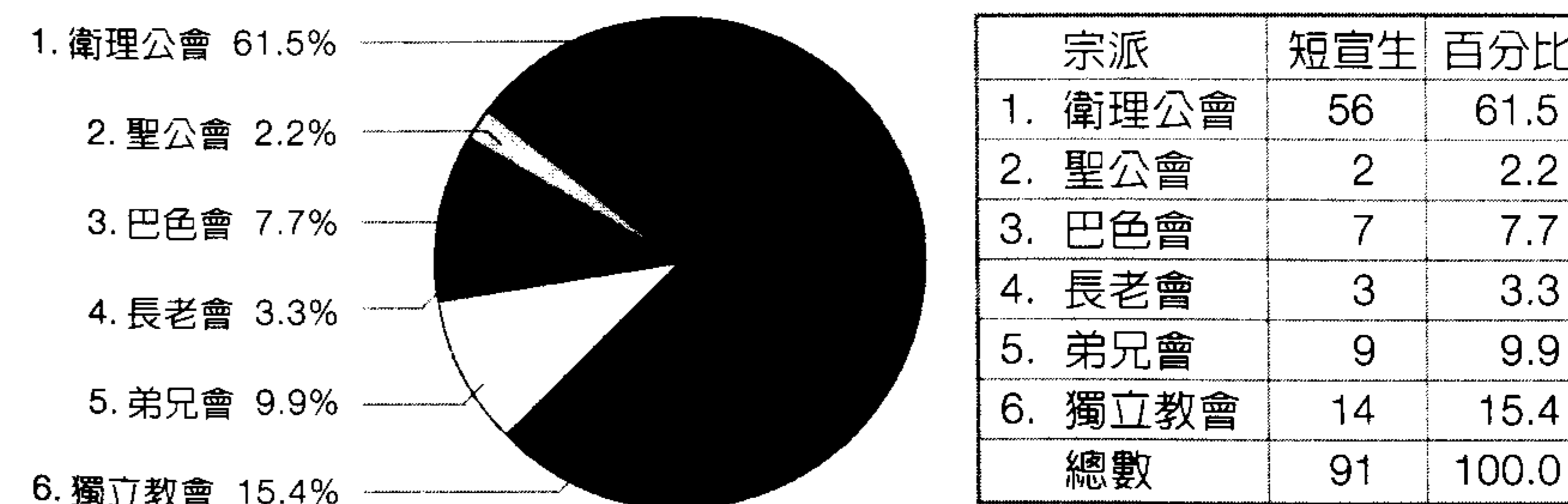
所研究的神學生及短宣生之宗派分佈如下：

圖表 1. 神學生比例



研究的神學生中所屬宗派最多是衛理宗的神學生(37.2%)，其次是獨立教會，第三則是聖公會。除了衛理宗較多人數外，其他研究群體人數相當均勻地分散於各宗派中。

圖表 2. 短宣生比例



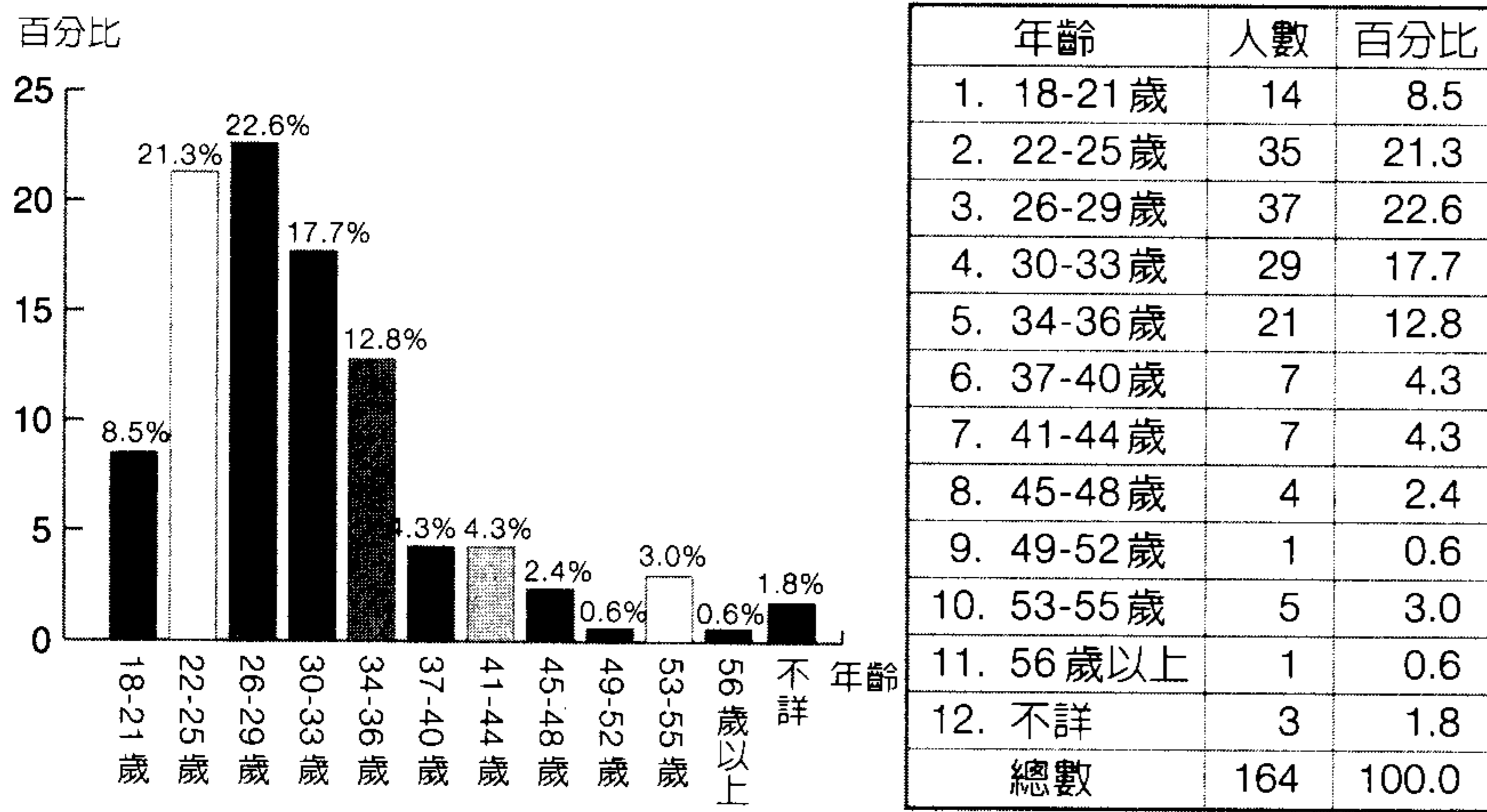


在所研究的短宣生中，衛理宗的短宣生最多(65.1%)，其次是獨立教會(15.1%)，第三則是弟兄會(10.5%)。照神學生宗派分佈比較來看，短宣模式在馬來西亞教會中仍未普及化。

### (三)、年齡分佈

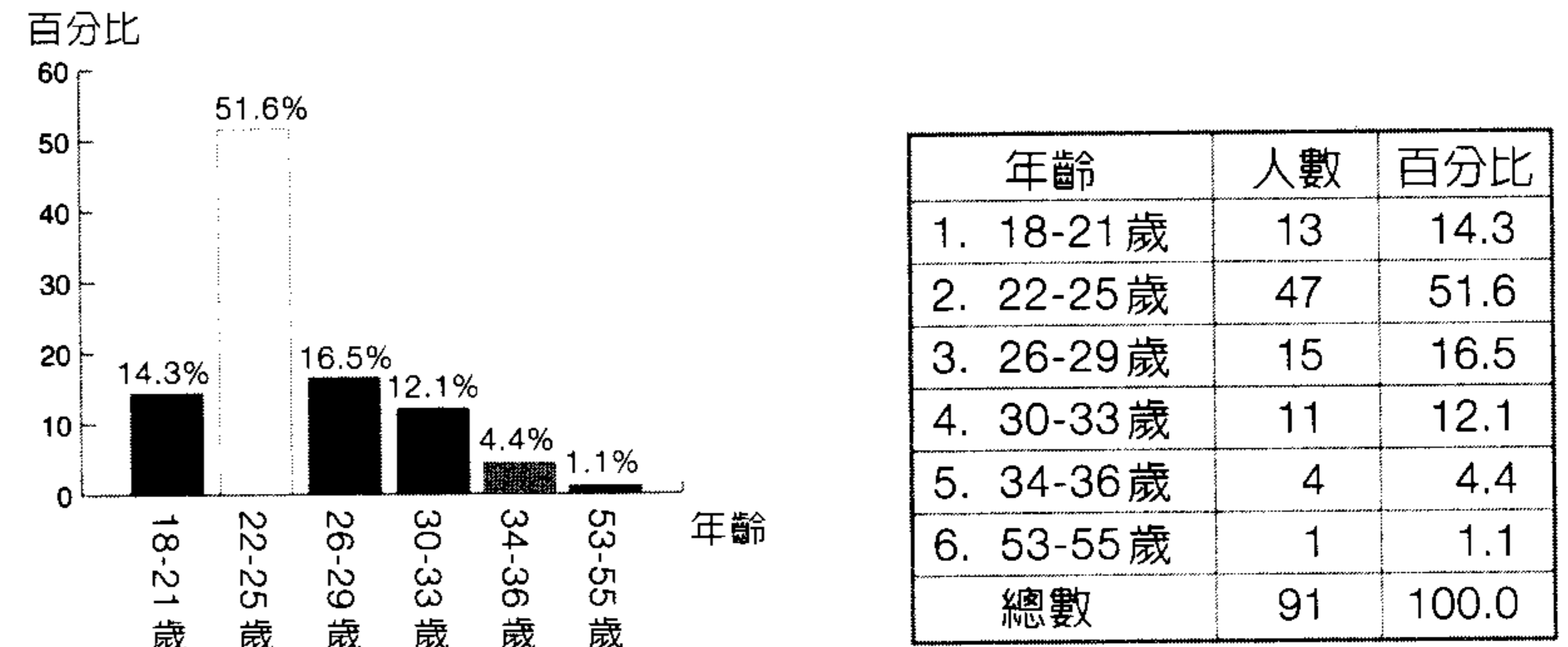
所研究的神學生及短宣生年齡的分佈如下：

圖表 3. 神學生年齡比例



按年齡分佈，神學生年齡多介於 22-29 歲之間，百分比佔總人數的 43.9%。30 歲以後獻身讀神學看來是另一個新的趨勢（佔了 45.7%）。這表示近年來，愈來愈多成年人讀神學，故一個人早年選擇了讀短宣，過後幾年才來讀神學也不會太遲。

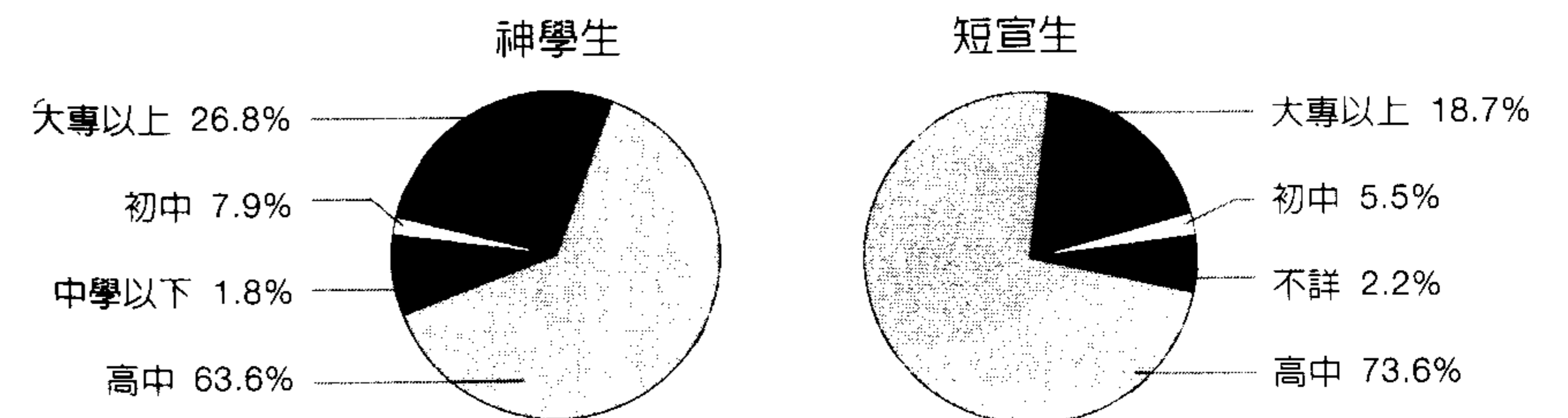
圖表 4. 短宣生年齡比例



按以上短宣學生的年齡來看，短宣生年齡群體最多的是介於 22-25 歲之間（51.6%）。如果加上 18-21 歲的群體，就佔了總人數的 65.9%。這是馬來西亞信徒普遍就讀短宣課程的年歲範圍。

### (四)、教育程度

圖表 5. 教育程度分佈和比較



從以上兩個餅圖比較，短宣生和神學生的教育組合是非常相似的。兩者都以高中畢業生為主要的來源。這年齡是獻身全職服事主最關鍵的年齡。高中是獻身者最容易接受挑戰的時期。

## 二、結果與發現

筆者從以上整個研究的計劃中，經分析得到的結果和發現如下：

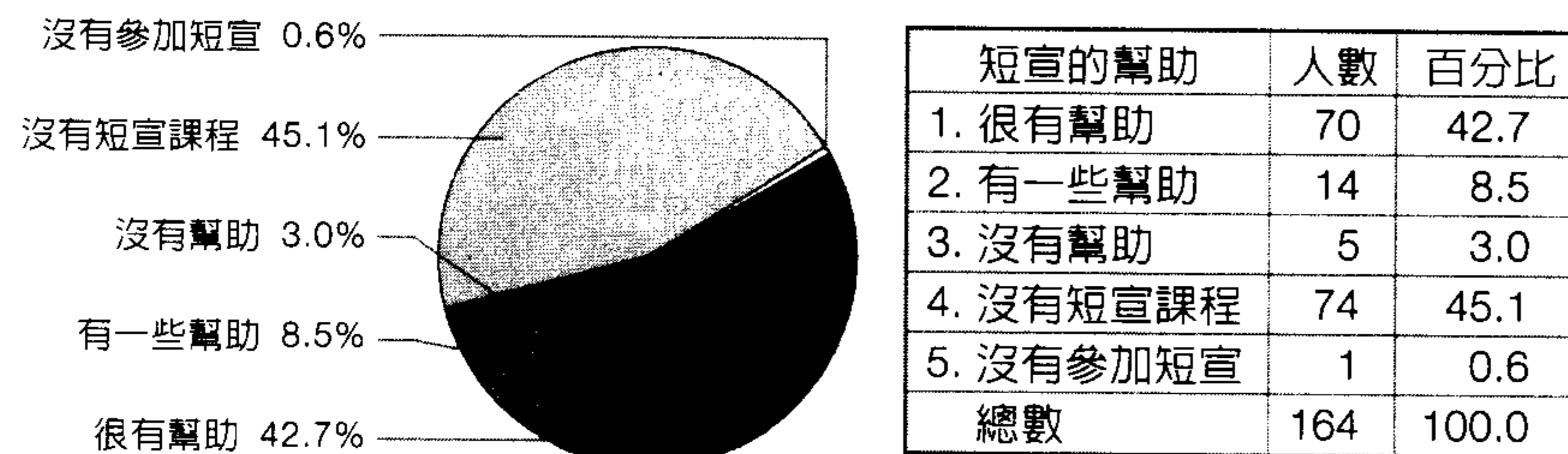
### (一) 不同「短宣」模式對獻身者的培育效果

馬來西亞的短宣模式的確對獻身者的培育有明顯的效果。我們可以從以下的數據和觀察看到這一方面的明證。

#### 1. 研究群體的反應

調查顯示，現有的神學生和短宣生對當前的短宣模式給予相當積極的評價和回應。那些受過短宣訓練或接觸過短宣模式的神學生的回應如下：

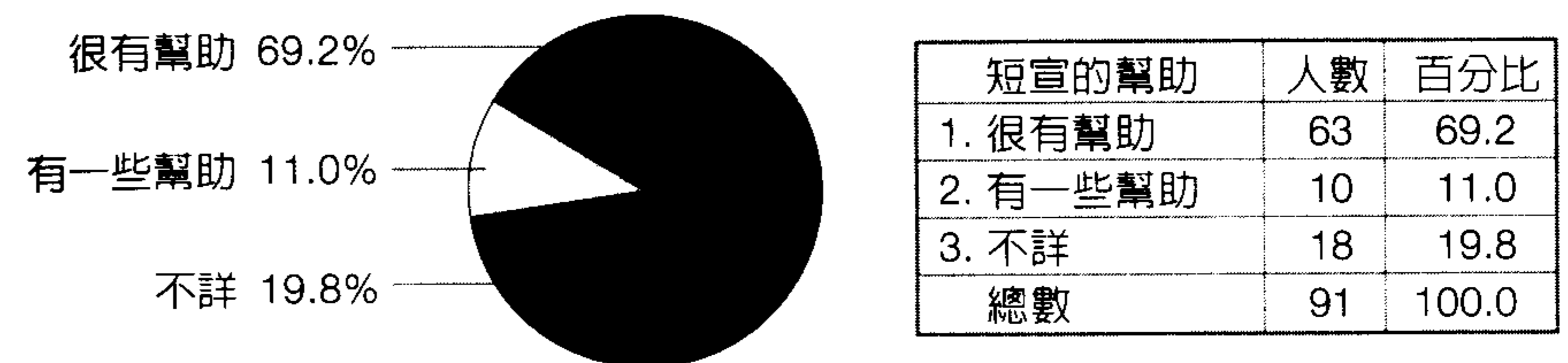
圖表 6. 短宣對神學生的幫助



從 3 間神學院的調查中可以看到有 42.7% 的神學生認為短宣對他們很有幫助，另有 45.1% 的神學生是因為沒有上過或接觸過短宣的課程，故他們無法給予回應。完全沒有從短宣中得到幫助的人只有 3%。

至於那些在籍的短宣生，他們對短宣的回應就更加明顯了。他們的反應可在下一個圖表看得出來：

圖表 7. 短宣對短宣生的幫助



從以上的圖表來看，短宣模式對一個人在獻身以後的培育效果是非常明顯的。調查群體中有 69.2% 的人表明，短宣對他們獻身後後的培育很有幫助。統計中有 19.8% 的人不填寫（統計上被列入「不詳」）是因為課程未完成，故還未能即刻給予正面的回應。這些現象都是來自三個月制的短宣課程。因為課程仍在進行中，無法給予評價。另一方面，參加短宣課程的短宣生不一定是獻身者，故他們當然也無法回答這個問題。<sup>131</sup>「沒有幫助」一項在圖表 6 之資料收集中有顯示，但在圖表 7 的調查中卻完全沒有如是回應。

從以上兩個研究的群體中，我們可以斷然肯定短宣模式為大部份的獻身者帶來極大的幫助和鼓勵。

<sup>131</sup> 按調查，在短宣生中有 15.4% 的人表示他們是完全沒有主呼召全時間服事上帝的。

## 2. 各中心效果鼓舞

除了神學生和短宣生的回應，我們也可以從各短宣單位的畢業生成果，來看短宣對獻身者的沖擊和影響。以下統計表格可提供我們這方面許多寶貴的資料：

表 2. 馬來西亞短宣畢業生之去向

單位	畢業生人數 (至 2002 年)	目前為神學生或牧者	目前為 宣教士	成功幫助獻身者進入全職事奉主比率
1. 美里福音堂短宣訓練中心 ('91)	61	27 (牧者: 13)	1	45.9%
2. 衛理神學院短宣訓練學校 ('92)	360	50 (牧者: 18)	2	14.4%
3. 以馬忤斯聖經學校 ('93)	53	8 (牧者: 4)	8	30.2%
4. 基督教長老會訓練學院 ('00)	35	5	1	17.1%
5. 沙巴神學院短期宣教訓練課程 ('01)	19	1	0	5.3%
總數	528	91 (牧者: 35)	12	19.5%

從以上表 2 所見，11 年來共有 528 位短宣生從 5 個單位畢業。平均每一年有 48 位學生畢業。按此分析，這數目會繼續不斷地上升，原因是因為有兩個單位是在 2000 年後才成立，所以我們還不能看到他們真正的效果。從 528 位短宣畢業生中，我們看見今天已經有 103 位肯定走上了全時間事奉主的道路。在這 103 位中有 56 位是在籍的神學生；有 35 位已經成為傳道人或是牧者；有 12 位則是宣教士。

兩個辦短宣較久的單位：美里福音堂和衛理神學院短宣訓練學校，他們都深深體會到短宣模式帶給他們在人力資源上源源不絕的供應。美里福音堂目前的教牧團有 17 人。其中 10 位是短宣畢業生。目前美里福音堂在神學院念神學的還有 15 位神學生，其中 14 位是短宣畢業生。衛理神學院短宣訓練學校也高唱豐收之歌。自短宣訓練成立以後，神學院的神學生每年節節上升，目前由短宣畢業進入神學並全職牧會的有 18 人，仍在神學院讀神學的有 32 人。這些學生在未來 3 到 4 年畢業後，肯定能幫助這兩個單位緩和他們人手不足的問題，並可開始計劃差派牧者作海外的宣教。

以馬忤斯聖經學校雖然也有 9 年的歷史，但該學校培育出來的全職工人還不算多。這與弟兄會歷史的包袱及整個組織架構有很大的關係。弟兄會是以長老治會，所以歷史中對全職傳道牧會的體系發展比較緩慢，這也影響了聖經學校的發展。不過與過去的歷史相比，以聖的貢獻已非常出色。有一點值得一提的是，在所有單位中，以聖培育了最多的宣教士。9 年中共栽培了 8 位宣教士。這是值得其他單位參考和學習的強點。

其餘兩個較新的單位，基督教長老會訓練學校和沙巴神學院短期宣教訓練課程，因為創立的時間太短，筆者沒有甚麼評論。不過從比率來說，基督教長老會訓練學校產生的神學生的比率(17.1%)還比衛理神學院短宣訓練學校的比率(14.4%)高，故其發展的潛能應該會非常可觀。

短宣的畢業生的去向，讓我們看到各單位的成果是令人感到鼓舞的。雖然統計裡只有19.5%的短宣生今日成為全時間服事主的工人，但這103位已經是非常可觀的成就。如果加上另兩間國際短宣中心的數目，這統計就更為明顯了。兩間國際短宣中心畢業生的統計如下：

表3. 香港與多倫多短宣生畢業生去向

單位	畢業生人數 (至2002年)	目前為神學生 或牧者	目前成為 宣教士	成功幫助獻 身者全職比例
1. 香港基督徒短期 宣教訓練中心('88)	410	113 (牧者: 71)	6	29%
2. 多倫多基督徒短期 宣教訓練中心('90)	70	14 (牧者: 9)	3	24%
總數	480	127 (牧者: 80)	9	28.3%

馬來西亞短宣學校加上兩間國外短宣中心，在過去短短的15年中，共幫助了239位弟兄姐妹成功走上了全職事奉上帝的道路。這成就是令人鼓舞的。其實許多的短宣還在初步的發展中，深信茁壯後的果效會遠遠超過今天的成果。由此可見，短宣模式的潛能非常大。

### 3. 不同媒介的比較

在調查中，筆者也嘗試把傳統中對獻身者有幫助的不同的媒介、管道作一系列的比較調查，茲把這統計和對短宣的回應來做比較：

表4. 各媒介對獻身者的幫助 (神學生)

回應 幫助來源	很有幫助		有一些的 幫助		沒有幫助		沒有此管道		沒有參加/ 不詳	
	人數	%	人數	%	人數	%	人數	%	人數	%
1. 牧者的幫助	129	78.7	24	14.6	11	6.7	N/A	N/A	N/A	N/A
2. 獻身團幫助	24	14.6	24	14.6	6	3.7	109	66.5	1	0.6
3. 宣教隊幫助	81	49.2	36	22.0	4	2.4	43	26.2	--	--
4. 獻身營幫助	50	30.5	33	20.1	3	1.8	78	47.6	--	--
5. 短宣的幫助	70	42.7	14	8.5	5	3.0	74	45.1	1	0.6

調查顯示牧者對神學生的獻身幫助最大，佔78.7%。作為規劃輔助的媒介，短宣對現有神學生獻身的影響，佔居第二，即42.7%。這媒介肯定會繼續上升。前文所交待的45.1%被調查的神學生，因沒有接觸或上過短宣課程，故他們無法表達短宣對他們是否有幫助。短宣隊在有組織的媒介中排列第一，是一個幫助獻身者肯定自己方向的得力媒介。因此，所有的短宣單位皆以成立短宣隊為課程必備的計劃。

值得注意的是，獻身團的影響力逐漸在減少。在164位被調查的神學生中，只有14.6%的神學生認為很有幫助。其中最大的原因之一，是大部分的教會沒有獻身團。66.5%的神學生指出他們的教會沒有獻身團。可見各教會在設立獻身團方面已面對不少的困難，而且即使有獻身團，也辦得不是太理想。教會應當檢討這一媒介所面對的困境。

短宣同學的調查結果卻與神學生的反應有許多的不同。茲參看下列分析：

表 5. 各媒介對獻身者的幫助 (短宣生)

回應 幫助來源	很有幫助		有一些的幫助		沒有幫助		沒有此管道		沒有參加 / 不詳	
	人數	%	人數	%	人數	%	人數	%	人數	%
1. 牧者的幫助	54	59.3	14	15.4	2	2.2	N/A	N/A	21	23.1
2. 獻身團幫助	4	4.4	4	4.4	4	4.4	75	82.4	4	4.4
3. 宣教隊幫助	24	26.4	21	23.1	4	4.4	42	46.2	--	--
4. 獻身營幫助	15	16.5	18	19.8	4	4.4	53	58.2	1	1.1
5. 短宣的幫助	63	69.2	10	11.0	0	0	17	18.7	1	1.1

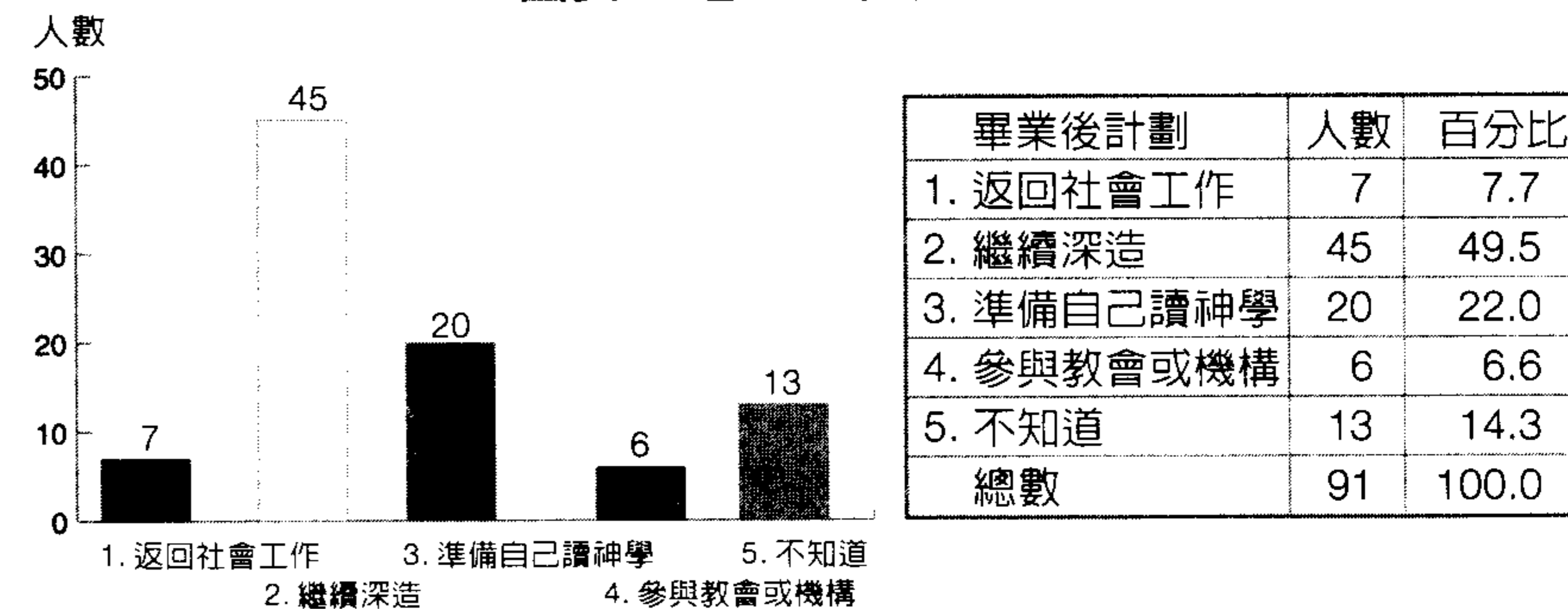
從上述的調查可見，影響短宣的媒介和影響神學生的媒介確實有所不同。牧者的幫助雖仍偏高，佔59.3%，但是幫助他們獻身的最大的動力卻是短宣課程，佔69.2%。其實短宣是牧者和課程所結合的一個媒介，是把兩個最有利獻身者的媒介配合在一起，帶給獻身者最大的幫助。下一章將交代牧者在短宣中所扮演的角色。

按統計顯示，短宣模式對獻身者的影響超出了牧者的影響，這說明了短宣確實有其獨特的果效，是我們在培育天國人才上必須正視的。有趣的是，在91位被調查的短宣生中，認為短宣對他們的獻身「沒有幫助」的，竟然是「零」。這再一次讓我們看到短宣所帶來的深刻影響。

#### 4. 短宣生畢業志向

從短宣生畢業的志向，也可以看到短宣為91位被調查的學生所帶來的影響。參看以下圖表：

圖表 8. 短宣生畢業後計劃



從圖表 8 來看，91位在籍的短宣生中已有20人準備自己去讀神學，佔了總人數22%。這也是令人感到鼓舞的一個現象。一般上在短宣課程結束以後，會有更多人決定去讀神學。在「不知道」一欄有13人填寫。這些人可能還猶豫不決，對自己的未來仍未能定下方向，而部分很可能也會選擇去讀神學。

91位中的45位短宣生選擇「繼續深造」。這不表示在他們深造以後，不會考慮全時間的服事，只是他們選擇念完大學後才讀神學。在對神學生的調查中我們可以看到這一方面的跡象，圖表 5 (頁 89) 讓我們看到當前在籍的神學生有兩大群體，最大的群體是高中生，佔63.6%；其次是大專生，佔26.8%。總而言之，筆者相信短宣的生涯對大專生後來的選擇，必有一定程度的影響。

短宣生「繼續深造」的項目偏高也有其原因，這就要視各單位招募哪一類的學生而取決。下列圖表有助進一步的瞭解。

表 6. 衛理神與 MGC 畢業生去向

畢業生去向	衛理神學院短宣學校	美里福音堂短宣
1. 返回社會工作	7.3	0.0
2. 繼續深造	67.3	8.3
3. 準備自己讀神學	12.7	33.3
4. 參與教會或福音機構的工作	1.8	0.0
5. 不知道	10.9	58.3
總數	100.0	100.0

衛理神學院所招收的短宣生大半是剛離校的學生，他們正處在人生的交叉處，故選擇「繼續深造」的趨勢也是很合理的(67.3%)。反觀美里福音堂短宣中心招收的短宣生則多為工作者，最大群體介於26-29歲之間(佔50%)，「繼續深造」只有8.3%。有趣的是「不知道」卻佔了58.3%，他們正站在是否全職事奉的十字路上。我們無法期待所有短宣生會全職服事主，因為短宣不過是一個協助確定這類呼召的媒介罷了。

## 5. 崛起的新興趨勢

一九八八年短宣模式先在香港興起，一九九零年在加拿大的多倫多也開始這樣的訓練，續後在一九九一年和一九九二年，砂勞越開始了美里福音堂短期宣教訓練中心及衛理神學院的短宣學校。一九九二年，溫哥華也開始短宣的訓練中心。一九九三年以馬忤斯聖

經學校成立，其部份的性質相仿短宣的模式。一九九五年紐約短宣中心成立，一九九七年悉尼也成立短宣中心。二零零零年和二零零一年，有兩個相仿短宣的單位也相繼成立，他們是基督教長老會訓練學院和沙巴神學院的短宣訓練課程。最新發展的有中信於二零零二年在吉隆坡開辦的「宣教兵團訓練中心」。

這表示了不同的團體都開始看到這工作的價值，並紛紛開始投資於這份訓練的工程。筆者認為短宣是近十多年崛起的新興趨勢。教會有必要重視並善用這管道，培育下一代教會的工人。

從以上母群體積極的反應、各單位畢業生成果、不同媒介之比較、在籍短宣生志向的指示及短宣成爲一個崛起的新興趨勢，讓我們得到了一個明確的結論，那就是「短宣」模式對獻身者培育的果效是肯定的，且是明顯的！

## (二) 短宣期限之長短對獻身者的影響

短宣對獻身者積極的影響是我們毫無置疑的事實了。現在需要研究的是，短宣期限的長短，是否構成對獻身效果的影響。參看以下圖表：

表 7. 馬來西亞短宣課程期限與效果比較

單位	課程期限	畢業生人數 (至2002年)	目前為神 學生或牧者	目前為 宣教士	成功幫助 獻身者 全職比例
1. 美里福音堂短 宣訓練中心 ('91)	兩年	61	27 (牧者: 13)	1	45.9%
2. 衛理神學院短 宣訓練學校 ('92)	三個月	360	50 (牧者: 18)	2	14.4%
3. 以馬忤斯聖經 學校 ('93)	一年; 二年; 三年 (注1)	53	8 (牧者: 4)	8	30.2%
4. 基督教長老會 訓練學院 ('00)	一年	35	5	1	17.1%
5. 沙巴神學院短期 宣教訓練課程 ('01)	三個月	19	1	0	5.3%

注 1: 「以聖」三年制的課程只開辦到 1996 年，之後只有一和二年制的課程。

從表 7 看來，顯然期限越長的短宣模式對獻身者的影響就越明顯。其中美里福音堂短宣訓練中心是最好的例子。其成功栽培獻身者的比率是 45.9%。其實近年來美里福音堂對神學生的甄選更加嚴格。二零零二年的短宣畢業生中有 9 位申請讀神學，教會因不同的理由，只接受 4 位。其餘的被拒絕或是押後。實際上短宣提供了教會篩選神學生的管道，經過兩年客觀的觀察後，再作出對神學生的選擇，這對教會和獻身者都有好處，判斷也比較公平與準確。再說，一個人肯定主的呼召，鑒別的管道之一也就是教會領袖們的認同。

以馬忤斯聖經學校成功培育獻身者的比率居次，其比率是 30.2%。這個比率之所以稍微低於前者的原因有兩方面：首先是以

聖一、二與三年制度有經過數度的調整，故各年制皆有畢業生。最終成為全職獻身者的綜合比率是 30.2%。其次，已如上文所提，弟兄會全職傳道的觀念仍在演變中。

如果時間與成果是成正比取決的因素，那麼無獨有偶的，基督教長老會就處在中間，採用的期限是一年制，而其成果比率幾乎也就減半。成功幫助獻身者走向全職服事的比率為 17.1%。

雖然衛理神學院透過短宣培育了最多的神學生和牧者，但按比率來說，他們成功幫助獻身者走向全職服事的比率為 14.4%，而衛理的短宣課程只有 3 個月，可見比率的偏低肯定與時間長短有關係。沙巴神學院也是採納 3 個月訓練的模式，目前的成果為 5.3%。不過值得一提的是，衛理神學院所使用的大量招生方式也有很獨特的貢獻。雖然比率低，但因數量大，其成果也令人很驚訝的。

以上是對馬來西亞國內的研究，接下來則是對香港和多倫多短宣中心如何幫助短宣生成功走向全職事奉的進一步瞭解，他們的統計如下：

表 8. 香港及多倫多短宣課程期限與效果比較

單位	課程期限	畢業生人數 (至2002年)	目前為神 學生或牧者	目前為 宣教士	成功幫助 獻身者 全職比例
1. 香港基督徒短期 宣教訓練中心 ('88)	一年 兩年	410 (牧者: 71)	113	6	29%
2. 多倫多基督徒短期 宣教訓練中心 ('90)	兩年	70	14 (牧者: 9)	3	24%

香港和多倫多短宣都有一年和兩年制的短宣課程，很明顯地，他們成功幫助短宣生走上全職事奉的比率分別為29%和24%。期限肯定與成果有關係。

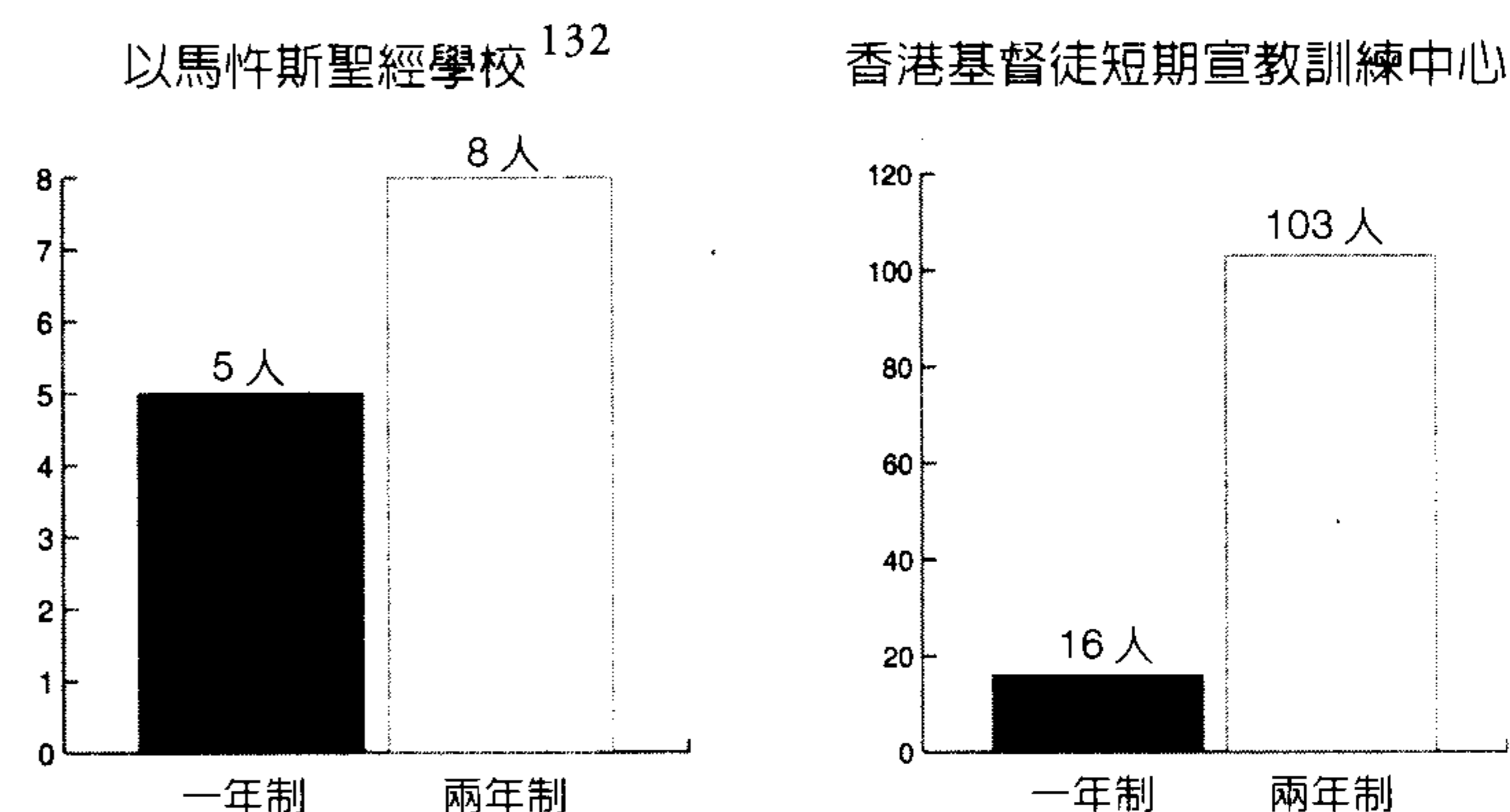
茲組合超過一年的單位，觀察其效果的百分比總數：

表 9. 超過一年之短宣課程期限與效果比較

單位	課程期限	成功幫助獻身者全職比例
1. 美里福音堂短宣訓練中心	兩年	45.9%
2. 以馬忤斯聖經學校	一年；二年；三年	30.2%
3. 基督教長老會訓練學院	一年	17.1%
4. 香港基督徒短期宣教訓練中心	一年；兩年	29.0%
5. 多倫多基督徒短期宣教訓練中心	兩年	24.0%
平均數		29.2%

從以上的成果來看，時間越長的短宣，對培育獻身者進入全職事奉的成效就越是顯著。理由之一就是獻身者有更長的時間來安靜思考自己的選擇，並且有足夠的時間來看自己是否經得起全職服事主的考驗。時間短促將削弱這方面的優勢。如果我們參看以下兩個單位的圖表，這趨勢就更加明顯了：

圖表 9. 一年制與兩年制效果的比較



從圖表 9 來看，一年與兩年的期限明顯對獻身者走向全職服事有很大的不同的效果。香港短宣尤其明顯。在14年訓練中，選擇全職服事主的短宣生，一年制的學生是 16 人；而兩年制的學生則為 103 人。所以筆者這一項研究的結論是，短宣期限之長短對獻身者走上全職的服事是絕對有影響的。

### (三) 短宣的宗旨對獻身者的培育效果

各短宣單位設立宗旨是否也對獻身者的培育，帶來不同的效果？以下是各單位宗旨的比較：

132 筆者沒有把以馬忤斯聖經學校三年制的統計列入是因為他們在 1996 年已停辦這課程。



表 10. 馬來西亞各短宣單位宗旨比較

1. 美里福音堂短期宣教訓練中心	
宗旨	(1) 鼓勵弟兄姐妹在一生中奉獻兩年全職事奉主。 (2) 兩年的裝備成為一生事奉的基礎，使弟兄姐妹成為未來更有實質的領袖。 (3) 讓蒙召者更清楚神的呼召，獻身接受神學的裝備。
	獻身者全職比例：45.9%
2. 衛理神學院短期宣教學校	
宗旨	(1) 促進第 21 世紀砂州福音運動，訓練與動員信徒成為門徒。 (2) 為教會青少年事奉人員提供進深課程，以致更有效的參與教會事工。 (3) 使有志奉獻者更清楚明白神對他們的呼召。
	獻身者全職比例：14.4%
3. 以馬忤斯聖經學校	
宗旨	(1) 回到聖經真理。 (2) 回到弟兄會運動所持守的信仰路線。 (3) 回到初期教會人人奉事的模式。 (4) 回到宣教使命的熱誠。
	獻身者全職比例：30.2%
4. 基督教長老會訓練學校	
宗旨	推動平信徒接受裝備，進而有效的在教牧帶領下事奉。
	獻身者全職比例：17.1%
5. 沙巴神學院短期宣教訓練課程	
宗旨	(1) 提供信徒 3 個月之事奉訓練。 (2) 裝備信徒事奉基礎，使其一生對主作出更有效的服侍。 (3) 提供獻身者於進入神學院之前對全職事奉有具體的認識。
	獻身者全職比例：5.3% (沙巴神學院短宣才 1 年歷史，故這統計不能成為研究標準的衡量)

從表10我們可以有如下分析：明顯以培育獻身者為重要目標的單位有美里福音堂，衛理神學院和沙巴神學院。其實從以上諸點分析來看，以馬忤斯聖經學校和基督教長老會訓練學院都有培育獻身者的目標，只是沒有明文列在宗旨中。無論有無明文，筆者的觀察是，哪一個單位比率上多重視獻身者的培育，哪一個單位產生全職者的效果就明顯地較高。例如美里福音堂宗旨中特別指明：「讓蒙召者更清楚神的呼召，獻身接受神學的裝備」。目標鮮明，實際的課程和活動運作也都和這宗旨配合，效果就特出。美里福音堂獻身讀神學的畢業學生比率是45.9%。以馬忤斯聖經神學院雖然沒有把獻身者的培育列在宗旨中，但其起源背後的原因：「弟兄會在馬來西亞正逐漸衰微，教會發展緩慢，許多重要事工缺乏人手，故決意要培育年輕一代來完成這使命。」(參看本書頁79)，等於是希望栽培更多全職的人出來帶領教會，在這樣的需求下，以馬忤斯聖經學校的畢業生30.2%選擇全職事奉上帝的道路。

筆者的結論是，無論宗旨有否明確表達以培育獻身者為目標，但只要單位本身有確實強調這一重點，其效果必然是偏高的。故筆者認為宗旨與成功培育獻身者走向全職是絕對有關係的。雖然有一些單位沒有明文規定，但實際的強調和看重，本身就是一個有力的宗旨。

筆者認為既然單位已經看重和期待全職獻身者的衍生，因此若能在宗旨中直接列明將更相得益彰。因為明確的宗旨不但有增強和提醒的作用，更能幫助有這樣心志的人，多得到一個確定神對他的呼召的印證憑據。

從以上對馬來西亞的狀況的分析，我們不難看到各單位所列出的宗旨如何影響培育的效果。至於海外的短宣又如何呢？讓我們參看以下圖表的比較：

表 11. 香港、多倫多及溫哥華短宣單位宗旨比較

1. 香港短期宣教訓練中心	
宗旨	短宣乃教會差派支持並鑒察的「本地短期宣教士」，在教會協助其教牧同工，專責執行及推動教會內外的佈道及栽培事工。
	獻身者全職比例：29%
2. 多倫多短期宣教訓練中心	
宗旨	短宣乃教會差派支持並鑒察的「本地短期宣教士」，在教會協助其教牧同工，專責執行及推動教會內外的佈道及栽培事工。
	獻身者全職比例：24%
3. 溫哥華短期宣教訓練中心	
宗旨	服侍眾教會；藉訓練和各種佈道事工，挑旺弟兄姐妹傳福音之熱心及行動，將福音傳給未得之民，使更多人成為上帝的兒女、得進上帝的國。
	獻身者全職比例：0%

雖然我們從表11中沒有看到香港短宣和多倫多短宣把鼓勵獻身者的目標列入宗旨中，但其附帶的期望包含著這方面的目標。例如：香港短宣與「香港牧職神學院」配搭，其用意之一即是為幫助那些清楚主呼召的短宣生進入牧職神學院繼續受裝備。<sup>133</sup>多倫多短宣雖然也沒有在宗旨中說明其為獻身者作鋪路的角色，但在其課程簡介

133 牧職神學院乃由香港平安福音堂眾堂會於1995年頭聯合發起成立，結合1985年始在平安福音堂內部開辦的聯堂神學課程，以及1993年始在香港短宣中心校友會開辦的牧職培訓課程而形成其校外課程，初名「香港基督徒牧職培訓學院」。於1996年4月正式開課。首年校本部只收兩年全時間文憑科學生。翌年開始招收四年全時間學士科學生，並於2000年6月底有首屆學士科畢業生畢業，是故學院於1999年9月1日正式易名為「牧職神學院」。參看網頁 <http://www.hkcmi.edu>

中列出短宣畢業後的出路：「帶職宣教80%」和「神學生/傳道人/宣教士20%」，作為宣傳賣點之一。這意味著多倫多短宣對獻身者的培育是帶著開放和期待的態度的。

宗旨的確定與培育獻身者的效果息息相關。就算沒有明文指認，實際行動上的重視和強調也是必須的。

#### (四) 短宣的課程設計與師資對獻身者的培育效果

##### 1. 短宣的課程設計對獻身者的培育效果

從各研究的單位概括來看，各單位的課程設計基本上分兩大部分，那就是課堂上的學習和課堂外的實習。其餘的就是額外的活動，例如宣教隊，辦營會和醒覺週等的設定。首先讓我們看一看課堂上學習內容的比較和其對全職獻身者的影響。

表 12. 馬來西亞各單位課程內容比較

1. 美里福音堂（兩年教導的科目） <sup>134</sup>			
	第一年		第二年
上半年	下半年	上半年	下半年
青少年事工（1）	新約概論（1）	基要神學（上）（1）	基要神學（下）（1）
差傳聖經神學（1）	兒童教育（1）	管理學（1）	使徒行傳（1）
人際關係（1）	領袖學（1）	差傳策略（1）	跨文化傳播學（1）
舊約概論（1）	教會歷史（1）	講道學（1）	輔導學（1）
靈命操練（1）	佈道/栽培學（1）	基督生平（1）	聖經科（1）
研經法（1）	讓全世界知道（1）	異端辨證（1）	護教學（回教）（1）
三福訓練（2）			

134 美里福音堂之短宣與香港的短宣相似，就是短宣生要每一天有一個小時獨自的靈修讀經的時間。香港短宣稱這時間為「生命讀經」。用意就是希望短宣生在籍的時候能把聖經讀的越多遍越好。筆者認為這時段是上帝自己作他們的老師教導他們。一週有5天如此行。以學分計是5學分。

2. 衛理神學院短期宣教學校 (3個月教導的科目)
舊約知識 (3)、新約知識 (3)、佈道訓練 (3)、時代信仰 (3)、 宣教概論 (3)、靈性塑造 (2)、詩班 (1)

3. 以馬忤斯聖經學校	
第一年	第二年
新約導論 (2)、研經法 (2)、 摩西五經 (2)、四福音 (2)、 羅馬書 (2)、門徒訓練 (2)、 歷史神學 (一) (3)、 歷史神學 (二) (3)、 教會佈道 (2)、教會差傳 (2)、 教會聖樂 (一) (1)、 戀愛婚姻家庭 (2)。	舊約導論 (2)、釋經學 (3)、 保羅書信 (3)、使徒行傳 (2)、 系統神學 (一) (3)、 系統神學 (二) (3)、 認識靈恩運動 (2)、屬靈爭戰 (2)、 講道學 (2)、講道操練 (1)、 團隊牧養 (2)
另在選修科目中選 4 個學分。	另在選修科目中選 5 個學分。

4. 基督教長老會訓練學校 (一年制神學與宣教課程)
第一學期：摩西五經 (2)、四福音 (2)、基本神學 (一) (2)、 靈修學 (1)、認識時代思潮與趨勢 (2)、三福佈道法 (2)、 豐盛生命 (2)、「門徒」系列 (2)、事工技巧研討 (1)
第二學期：智慧書 (2)、保羅書信選讀 (2)、基本神學 (二) (2)、 基本講道學 (3)、宣教與華人社會 (2)、基本領袖學 (1)、 「門徒」系列 (2)、事工技巧研討 (1)

5. 沙巴神學院短期宣教訓練課程 (3個月課程)
舊約綜覽 (2)、新約綜覽 (2)、基督教信仰基要 (2)、宣教與佈道 (3)、 跨文化宣教 (1)、個人品格成長 (2)、靈性操練 (1)、戲劇佈道 (1)

表 13. 香港、多倫多及溫哥華短宣課程內容比較

1. 香港基督徒短期宣教訓練中心 (兩年教導的科目)					
第一年			第二年		
基督生平	讀經與研究	福音神學	使徒行傳	福音神學	羅馬書
工人與 靈命成長	工人與 個人成長	工人與 事奉	工人與團隊	工人與溝通	舊約福音 主題
個人佈道	帶職宣教	群體佈道 實踐 (二)	群體佈道 實踐 (三)	福音工具創 作與運用	群體佈道 實踐 (四)
群體佈道 概論	初信栽培	福音性 小組查經	教會佈道熱忱	門徒訓練	教會佈道 策略
主題式 得救見證	異端研究 (一)	民間信仰	異端研究 (二)		宗教比較
普通話 (一)	普通話 (一)		普通話 (一)	普通話 (一)	英語福音 (選修)

注：基本上每一科是 1 小時上課的時間。

2. 多倫多短期宣教訓練中心 (兩年課程)
基本讀經法、釋經學、福音性研究、新約概論、舊約概論、基督生平、使徒行傳、羅馬書、福音神學、靈修生活、工人操守、個人佈道訓練、帶職宣教、跟進栽培、佈道實習、宣教學、護教學、異端研究、中國民間信仰、異教、基督教倫理、輔導學

3. 溫哥華短期宣教訓練中心 (3個月課程)
佈道與文化、佈道與輔導、佈道與靈命成長、佈道學、信徒與宣教、個人佈道訓練、宗教比較、異端異教研究。 個人佈道訓練 (內容看網頁： <a href="http://www.vccstm.ca">www.vccstm.ca</a> )。

從表 12 和 13 看，各單位所編排的課程內容大同小異。不外有聖經神學、宣教佈道、生命塑造和實用的科目等。果效的分別不是在科目設定的類別，而是時間上的長短如何限制了更多裝備科目的

開辦。特別是那些只有3個月制的短宣課程。另一方面是每一個科目上課時間的長短也有差異。圖表中，每一科目後的數目字代表授課小時。按分析，多半的單位在授課方面的時間都比較多。美里福音堂和3個國際短宣單位的授課時間則比較短。經觀察，筆者認為課堂上的科目對短宣生考慮全職服事主的衝擊差別不大，或說影響不是最明顯。反而課堂外的實習對他們的影響較深。上課多，實習的機會自然就相對減少。以下是各單位課堂與實習的比率：

表 14. 各短宣單位課堂與實習的比率<sup>135</sup>

單位	課堂上課		中心或是教會實習		實習比率
美里福音堂短宣中心	1/3	33.3%	2/3	66.7%	高
衛理神學院短宣學校	4.5天	64.4%	2.5天	35.7%	低
以馬忤斯聖經學校	3.5天	58.3%	2.5天	41.7%	中
基督教長老會訓練學院	7個月	58.3%	5個月	41.7%	中
沙巴神學院短宣課程	1/2	50.0%	1/2	50.0%	中
香港短宣中心	1/3	33.3%	2/3	66.7%	高
多倫多短宣中心	1/2	50.0%	1/2	50.0%	中
溫哥華短宣中心	1/3	33.3%	2/3	66.7%	高

美里福音堂和香港短宣實習比率為「高」，所以全職獻身者比較多。溫哥華短宣雖然實習比率高，但沒有產生全職者，原因之一是平均入學年齡為40歲，另外時間短促只有3個月。以馬忤斯聖經

135 表裡的統計是按每週上課與實習比率來計算（長老會訓練學院例外），其中不包括額外的實習，如短宣隊，特別活動等在內。

學校雖然實習比率「中等」，但全職者則多，這是因為該校如筆者前文的分析，他們是短宣和神學院結合的一個單位。既是有神學院的性質，產生的全職牧者自然也就比較多。

實習比重多，就較易讓獻身者體會未來全職事奉神的真實性。因為實習的生活比較接近傳道人和宣教士牧會和宣教的經驗。短宣生如果經過這些經驗，覺得還好、很滿足，也正是他心中向往要做的事，那麼這人在實踐上就更能履行全職的服事。<sup>136</sup> 課堂不是牧會實際的經驗，但實習則是。因此實習多的單位對獻身者的衝擊也就比較大。

值得一提的是，基督教長老會訓練學院授課與實習獨特的安排。該學院7-10月是專心的上課，11-12月全職實習，1-3月又上課，4-6月則再全職的實習。意思是說，7個月上課，5個月全職幫助牧養教會。其優點是有較長的時間參與和體驗事奉。缺點則是沒有牧者一直跟在身邊帶領他們，或是帶領他們的牧者一直在更換。

總而言之，筆者對這一項目研究的結論是，課程內容對獻身者決定全職服事的影響不大，但實習卻是影響取決的要素。

136 吳主光牧師認為一個人確定自己是否適合當傳道人，也就是他對現有的事奉總是覺得不滿足，而只有全職服事主能才平靜下來。這是一個非常適切和實際的管道來明白神對一個人全職服事的呼召。故讓獻身者有牧者般的生活體驗重要過課堂上的學習。參看：吳主光，怎樣清楚蒙召傳道，（香港：種籽出版社，1978），頁11。

## 2. 師資對獻身者的培育效果

這裡要談到短宣師資如何影響獻身者的培育效果。讓我們先一覽各單位師資的統計：

表 15. 各單位師資之統計

單位	參與教導的老師	老師平均資格
美里福音堂短宣中心	12人	神學學士
衛理神學院短宣學校	7人	教牧碩士以上
以馬忤斯聖經學校	3人	神學碩士
基督教長老會訓練學院	6人	神學碩士以上
沙巴神學院短宣課程	6人	神學碩士以上
香港短宣中心	13人	神學學士以上
多倫多短宣中心	26人	神學學士以上
溫哥華短宣中心	5人	神學學士以上

從表15的分析來看，師資與短宣培育獻身者的效果沒有直接的關係。只要有神學畢業的資格就可以帶短宣。短宣生還不是神學生，故對他們學術的要求不是重點。倒是有牧會或宣教經驗的老師來帶領他們實習，才是最理想的模式。因為短宣的獻身者需要從帶領者的生命和榜樣來理解全職的事奉。至於師資陣容，筆者認為大約5-6人就可以帶來果效了，數目多寡則由單位規模決定。

## 三、額外的發現

筆者在統計研究中，發現長時間佈道與栽培對獻身的培育頗有幫助。香港的短宣和多倫多短宣的統計可以證實此論點。按統計，香港短宣有29%的畢業生走上全職的事奉，而多倫多短宣也有24%。雖然他們沒有把鼓勵獻身者的目標列入宗旨，但因為在佈道和栽培方面的積極營造，因此為許多畢業生走向全職服侍主鋪好了路。前者是119人，後者為17人。佈道熱肯定是國際幾個短宣單位最核心的目標。這一點可從他們的課程設計和宗旨明顯看到。筆者曾發電郵給香港短宣，要求進一步澄清其宗旨時，對方給予的答復是：「香港短宣旨在主力訓練奉獻兩年或一年的基督徒作全時間本地宣教士，以期突破屬靈生命、操練佈道行動及協助教會增長」。<sup>137</sup> 這是他們存在的首要任務。

長時間參與佈道和栽培的行動，確實是可以加強獻身者對全然擺上服事主的肯定。筆者相信，當獻身者看見人類靈魂的寶貴，及人的生命的改變時，將較易感受到全時間服事主的價值和寶貴。耶穌何曾不是用這個方法來呼召十二使徒和七十個門徒來全心地投入擴張天國的事業（太4：19；可1：17；路10：1，17）。

單是佈道栽培還不夠，須留意的是必須有一段長時間的參與才能見效。香港和多倫多的短宣課程都是一年或是一年以上的課程。

137 香港短宣 2003 年十月 18 日致筆者之電子郵件。

溫哥華短宣雖然也有佈道和栽培，但其課程只有3個月，所以培育獻身者的效果不明顯。溫哥華短宣沒有畢業生全職事奉主的另一原因，也與所收的學生群體有關係。溫哥華短宣所收的學生約一半是退修人士，另一半是工作者及主婦，且年齡平均在40以上。但最大的原因還是時間短促。多倫多的短宣學生平均年齡是44-45歲，但全職獻身者有17人，因為課程時間為1年以上。

#### 四、小結

從本章研究的結論所見，短宣模式肯定對獻身者的培育有明顯的效果。在分析中，我們得悉短宣時間的長短、宗旨和實習等都與短宣成功培育獻身者有很大的關係，而課堂上的課程及師資則沒有那麼大的影響。<sup>138</sup>在這一切之外，我們發現，佈道和栽培行動是獻身者在確定自己走向全職時的一個重要的主成份。

筆者在分析中的總結是，短宣能否成功培育獻身者，是由多個因素構成的。以上所研究的短宣單位各有自己成功培育獻身者的要素。筆者認為如果教會要透過短宣有效地培育獻身者，就不能只從單一的要素來著手。哪一個單位能採納越多以上成功的要素，並加以努力，就越有效果。短宣可以說是一個非常有效的媒介或渠道，可以用來培育教會的獻身者，關鍵在於我們怎樣設計和如何使用它。

<sup>138</sup> 筆者在此不是說師資不重要，只是說其相關性不明顯，因此只要有神學畢業的老師則可帶領短宣生。教導的老師若有牧會和宣教的經驗就更為寶貴。

## 第六章 教牧的實踐



從聖經和教會的歷史中，我們看見了栽培獻身者的必要性，而從實際的調查研究中我們看到了「短宣」模式培育獻身者的可行性，茲在本章中筆者將實際地提出教會如何去實踐這模式，以達成其培育獻身者最大的效果。

## 一、理念與使命

除非我們看到培育上帝工人的迫切性，要不然我們不會覺得去思考一個培育模式的必要性和重要性。持久的動力是從一個堅信不移的理念而來的。若教會要開始「短宣」的模式，就必須看到培育工人是教會絕不可忽視的一大重責。

如何確立這樣的理念與使命？筆者認為至少可以從兩方面著手：首先是從教會的歷史中儆醒。細察歷史，教會甚麼時候忽略培育工人，甚麼時候就變成內向，發展就裹足不前。我們實在不能再重覆歷史的錯誤。我們應當有積極栽培天國工人的計劃，以完成主所託付我們的大使命。

其次是瞭解，興起每一個時代的工人不單是神自己的心意，也是神自己明確的吩咐。神多次吩咐摩西要培育約書亞成為未來以色列百姓的領袖（出 17：14；民 27：20；申 1：38）。神也親自吩咐以利亞去尋找以利沙來繼承他自己的服事（王上 19：15-16）。主耶穌在世界上的時候，亦花了不少的時間來培育十二使徒及七十

位門徒。換言之，培育工人一直是上帝自己的心願和使命，我們不過是與他同工罷了。

有關教會在歷史中的忽略及神對他們培育工人的吩咐，可採用本書第二和第三章來加以論述。筆者相信有了清楚的理念，就能由衷地產生使命感。

## 二、禱告與負擔

有了理念和使命，就要在上帝面前花時間禱告。偉大的運動都是從火熱的禱告而來的。因為禱告把理念化成負擔；把使命換成感覺和意志。耶穌為選召門徒花了整夜的時間來禱告（路 6：12-13）。神的兒子耶穌尚且如此認真地為他要培育的人禱告，何況我們這一班軟弱的人呢？

歷史中培育人才的時代，都是以禱告啟動的。丹麥—哈勒團興起培育優秀的工人，是和當時的敬虔運動有密切的關係；<sup>139</sup>莫拉維弟兄會是在禱告中成立的，並且以後禱告的熱忱久久未熄滅，信徒委身每一天至少有一人花一小時的禱告生活，維持了超過一個世紀。難怪他們產生的工人數量，是今天無人能匹比的；<sup>140</sup>而近代催化最多大學生投入全職事奉，特別是參與普世宣教的團體——「學生志願運動」，更是明顯從禱告中衍生的。其中最具代表的例子就是著名的

139 參看本書，頁 58。

140 參看本書，頁 62-63。

「草堆的禱告會」。<sup>141</sup> 禱告成爲這些運動背後最大的動力和扶助力。

領袖們若要參與培育天國工人的計劃，不妨參考歷史美好的見證，花時間以禱告來開始一個新的事工。

### 三、宗旨與目標

從本文第五章的研究顯示，各短宣單位的宗旨和目標可以是很不一樣的。有的宗旨很單一，有的則是多元化的。因此我們可以看到短宣的功能和貢獻也是非常多元化的。在統計中，短宣畢業生參與福音機構服事、成爲教會同工或幹事、及教會書記秘書的有 127 位，佔了歷年畢業生的 24.1%。<sup>142</sup> 這一切有期待或是沒有期待的目標都是辦短宣美好的收穫。不過筆者認爲如果我們要達到本文所針對的如何更快速有效地幫助獻身者的目標，那麼培育獻身者這一目標就應當明顯地被列在短宣宗旨中。原因是：（1）對獻身者有更明顯的焦點性幫助。（2）獻身者能找到一個明確的地方來考量他全職獻身的決定。有這一項清楚列明的宗旨，就可以吸引有這樣期待的人。

當然筆者不否定綜合其他宗旨的必要性。因爲獻身者需要的訓練也是多元化的，而且綜合的宗旨也提供了獻身者其餘的出路，尤其是當他發現，神沒有感動他參與全職服事的時候。只是筆者要強

調的是，如果一個教會明顯選擇短宣成爲一個重要的媒介來幫助獻身者，那麼「培育獻身者」的這一項宗旨是有必要去凸顯和被看重的。因爲短宣只是其中一個可使用的管道，教會如何設定其內容，將影響畢業生全職獻身的效果。

同樣的，如果希望培育更多獻身者投入全職的服事，現有的短宣模式就需要在即有的宗旨和架構上，明顯地向著這目標作出調整。以達到加速幫助獻身者成功走上全職服事的目標。有關宗旨之比較和參考可參閱本書第五章。<sup>143</sup>

### 四、類別與期限

#### （一）類別

倘若有負擔的團體欲開始短宣訓練的事工，以下是可以參考的類別，它們各有優點與限制：

##### 1. 堂會式短宣

堂會式的短宣是以堂會爲基地的短宣。一切的運作由開辦的堂會獨立打理。美里福音堂短期宣教訓練中心就屬這一類的短宣類別。香港短期宣教訓練中心早期也是屬於這一類的模式。<sup>144</sup> 其好處

141 參看本書，頁 69。

142 歷年短宣畢業生總數為 528 人。

143 參看本書，頁 104。

144 香港短宣是先由香港平安福音堂於 1986 年開辦，到了 1988 才改爲跨宗派的訓練中心。



在於組織簡單，短宣生可以直接貢獻堂會的事工和服事，並在自己堂會的牧者的親自帶領下受訓。缺點是如果該堂會的同工不足，負責人的工作將非常繁重。

## 2. 機構式短宣

機構式的短宣則由機構來開辦。中國信徒佈道會在吉隆坡所開辦的「宣教兵團訓練計劃」(Missionary Training Program)即屬於這一類的短宣模式。其優點是機構可自由地監管整個計劃的推行。其限制是學生和經費的來源受限於堂會的支持。

## 3. 城市式短宣

城市式短宣就是一個城市裡的眾教會聯合起來一起開辦的一個短宣中心。香港、溫哥華、紐約、多倫多的短宣，就是屬這一類的短宣。其優點是學生們因為都來自同一個城市，所以可以回到自己的堂會實習，自己堂會的牧者也可直接參與教導和帶領。另一方面，參與教導和帶領的人手比較充足。其限制就是組織比較複雜，並且需要城裡各教會的同心合作，方能開辦。

## 4. 學院式短宣

學院式的短宣，就是由神學院來開辦的短宣學校或是課程。砂勞越衛理神學院短宣學校和沙巴神學院的短宣課程就是屬於這一類的模式。這類模式的優點是老師師資很足夠，所提供的設備，如校

舍和圖書館都很完善。其限制在於短宣生本身堂會的牧者較少有機會能參與，特別是較少有機會開展帶在身邊師徒般的裝備。

## (二) 期限

基本上目前有的學制分為三個月、半年、一年與兩年的期限。筆者已在第五章證實了時間越長，對獻身的培育就越有利，其效果也越大。<sup>145</sup>倘若許可，筆者認為，為了倍增全職工人的人數，開辦者應當以兩年制的短宣作為一個重要的目標來構思和設定。

## 五、名稱的選用

若教會要辦本書所提倡的短宣訓練，首先應當考慮模式的名稱。名稱非絕對，開辦者可以選用XX團，XX學院，XX門徒中心等。不過筆者建議使用「短宣」中心或「短宣」課程為理想。也許這名稱會與一般宣教名詞在使用上造成混淆，但它卻是可被接受的。馮浩鑾醫生定義凡4年以下的宣教都是短宣。其中有(1)短宣隊的體驗、(2)一到兩年的短宣、還有(3)巡迴佈道的短宣，例如保羅多次外出宣教行程的做法。馮醫生稱它為「長期的短宣」。<sup>146</sup>筆者認為本地兩年的短宣應當也被納入這行列中。滕張佳音師母在研究宣教的定義下把短宣歸納在宣教之下，即歸類在本土的宣

<sup>145</sup> 參看本書，頁102。

<sup>146</sup> 馮浩鑾，「從短宣到長宣」，美里福音堂第廿三屆差傳年會差傳檢討講義，2003。

教裡。<sup>147</sup> 美國費城的 Evangelical Association for the Promotion of Education 把他們一年制的短宣稱為宣教年 (mission year)。<sup>148</sup> 「宣教」定義以跨文化跨區域為準。而文化的定義牽涉到人的價值觀和人生觀，「短宣」在本土佈道的時候，肯定在這方面有許多的互動和介入。更何況，短宣生在訓練期間需規定要多次參與短宣隊的事奉。故從宣教廣義的定義來看，使用「短宣」這名稱來稱呼這訓練的模式也是非常恰當的。<sup>149</sup>

再說，使用這名稱至少還有兩方面的好處：首先是這名稱帶有使命感，對參加的人會有挑戰的作用。其次是如果大家都使用這名稱，會讓普世的人容易認出這模式來，且有助於把這培育獻身者的模式變成一個普世的運動，正如修道院成為當時的文化，並且其影響直到今日一樣。

## 六、課程的設計

短宣的宗旨既然有別於神學院，那麼短宣課程的設計就應當有自己的色彩和特性。茲提出以下幾方面供參考：

147 Cheung-Teng, Kai Yum, *Re-examine the definition of Mission from the Hong Kong Chinese Evangelicals' Perspective*, Unpublished Master of Art in Mission Thesis, Illinois: Trinity Evangelical Divinity School, 1999, pp.110-11.

148 <http://community.gospelcom.net/Brix?pageID=1670>

149 如果「短宣」這名詞在「宣教」嚴謹的定義下有不妥，筆者認為還是可以使用，因為修道院名稱與宣教也沒有關係，出發點也不是為這目的，但卻是帶來這方面美好的效果。

### (一) 課堂授課內容

短宣課堂上的授課應當與短宣所設定的宗旨配合。重點不應當是學術，而是實用。筆者認為學術是在神學院或以後一生繼續追求中獲得的。短宣的參與性很強，故除了基本神學和聖經的訓練外，課程中應當給予受訓者許多生活與技巧上的教導。幾個不可缺少的課程是〈佈道學〉、〈栽培/門訓課程〉、〈異端辯證〉、〈護教學〉、〈靈命操練〉、〈領袖學〉、〈人際關係〉、〈講道學〉及與差傳有關的課程。既然重點不是學術，那麼功課要求量也不需要那麼多，而是讓他們有多一些時間參與，有實際的事奉體驗。

### (二) 親近神的操練

獻身的動力出自於愛主的心。短宣課程中也需要去設計一個安靜、敬虔、愛主的操練環境，用意在於給參與者有更多默想反思的時間，藉以肯定上帝給予他個人方向上的帶領。修道院在這方面的運作與果效是很明顯，且是值得我們參考的。<sup>150</sup> 短宣因為重實習，難平靜下來，所以需要刻意安排安靜的時段。香港短宣與美里福音堂短宣，每日有一個小時的「生命讀經」與靈修的時間，是值得參考的。每一天至少有一個小時讓他們與神親近，讓神親自教導帶領他們，尤其是明白神揀選他們的道理。<sup>151</sup>

150 參看本書，頁 51 及 54，藉以明白古代修道院的運作和功能。

151 參看本書，頁 27 論到獻身者揀選上之思想的混淆。

### (三) 牧者般的生活

短宣應當參考拿細耳人的模式，讓參與者體驗牧者般的生活。在舊約中神對拿細耳人的要求和對祭司並大祭司的要求是很相似的。<sup>152</sup> 短宣的實習是體驗牧者般生活最好的管道之一。因為實習如前文分析，較接近一個牧者平日生活的作息。這有助於讓參與者明白，他要選擇的全職服事是怎麼一回事。如此的選擇較客觀及靠近真實。

不少短宣單位選擇在課程中有三分二的時間實習，而另外三分一的時間則是在課堂上學習。筆者認為這比率上的安排是非常恰當的。因為如前一章研究的結果顯示，實習對獻身者的影響遠超過課堂上的學習。牧者般的生活較易在實習中獲得。<sup>153</sup>

### (四) 愛心與受苦的生活

短宣課程的設計也應當有愛心與受苦的訓練。這可以讓參與者體驗牧者的心腸和吃苦的經歷。故在裝備的期間，讓他們有機會參與老人院、孤兒院、醫院、及殘障人士中心的服事是頗為適合的。另外，嚴謹紀律性的時間表及街頭佈道的吃苦訓練，對他們都是有益無害的。以馬忤斯聖經學校的口號是：「吃得起苦，受得起氣，挨得起窮，作得起工」，很值得不同單位參考和設定，以達成這方面的訓練。短宣生當有受苦心志的訓練。主給七十個門徒的訓

152 參看本書，頁 21。

153 參看本書，頁 110-11。

練是嚴峻的。<sup>154</sup> 有受苦心志不一定就得受苦，而是有苦來的時候，能欣然地接受。

### (五) 佈道與栽培的訓練

短宣如果有意在課程中培育獻身者，佈道和栽培的訓練是絕對不能少的裝備。佈道和栽培能提升一個人對人靈魂的愛惜和負擔。香港短宣和多倫多短宣透過這一管道，培養了許多全職的工人。〈三元福音倍進佈道〉、〈豐盛生命〉、〈聖徒裝備〉和〈門徒〉都是這一類極好的可採納的課程。香港短宣也製作和出版了許多佈道和栽培的工具，不妨訂購使用之。佈道栽培不單對一個人的獻身有幫助，它也大大提升了一個人一生在這方面服事主的技巧。

## 七、牧者的角色

### (一) 牧者對獻身者的影響

神學生調查報告顯示，在各媒介對神學生獻身的幫助一欄裡，牧者幫助的程度最大，佔了78.7%。短宣生的調查雖表示短宣單位對他們幫助最大(69.2%)，但牧者的影響仍偏高，僅居其次，佔了59.3%。<sup>155</sup> 這些統計讓我們看到牧者對獻身者的幫助是明顯、無可置疑的。既是這樣，若牧者能直接參與短宣的教導和帶領，短宣就

154 參看本書第 32，48 頁有關歷史中主兒女歷經嚴峻的訓練。

155 有關神學生和短宣生調查的「各媒介對獻身者的幫助」項目之圖表參看本書，頁 95-96。

如虎添翼，能更有效地幫助獻身者。至於如何組合這兩個最有利獻身者的要素，那就是我們當尋求的智慧和需要努力的方向。

為此，筆者認為堂會式和城市式的短宣在這方面的組合佔較多優勢，因為在堂會裡或在同一個城市裡，牧者可自由地接觸自己堂會的短宣生，也可以直接或間接地參與短宣的教導和帶領。短宣生也可以直接回到自己的母會和在自己牧者帶領之下參與事奉。這理念符合聖經中「帶在身邊」以生命影響生命的訓練模式。

## （二）牧者於短宣中的角色

牧者又如何能在短宣的旗幟下參與短宣的服事呢？以下是筆者的建議：

### 1. 積極鼓勵的責任

如果牧者確定培育接班人是上帝的心意和祂的吩咐。那麼在短宣的事工上，首要的任務是做積極鼓勵的工作。牧者要觀察哪些人有主的呼召，並鼓勵他們參加短宣。固然一個人是否成為獻身者是主自己的呼召，不過上帝也經常透過牧者的觀察，積極主動的詢問和鼓勵來幫助一個人回應主的呼召。新加坡的陳方牧師稱之為「反客為主」的策略。<sup>156</sup> 牧者可以觀察那些熱心服事主、愛主、有好的品格，看來適合當傳道人的人，邀請他們為此禱告，並要求他們在

一些日子後再約談，以肯定上帝的帶領。如果確定了，就可以鼓勵他們報讀短宣課程。

這樣的積極鼓勵也可以說是一種刻意的行動，高爾文（Robert E. Coleman）稱之為「刻意的策略」（Deliberate Strategy），他說：「主投資在這一小群門徒身上的時間比投資在其他人身上多，唯一的可能性是他故意這樣做，實踐他的策略。」<sup>157</sup> 如果連主耶穌都使用「刻意的策略」，我們積極主動地鼓勵便是理所當然的了。筆者相信在牧者的鼓勵和短宣的配合下，培育獻身者的果效必然大大地提高。

### 2. 參與教導的責任

牧者若能在短宣中參與教導則是最為理想的，因為牧者能（1）親自教導自己的獻身者；（2）與獻身者建立直接的關係，以生命影響生命；（3）看到自己堂會獻身者的進度並給予實際的指引。牧者至少可以在一週內參與一到兩節的教導，其餘的課程則由其他牧者或領袖參與。

無論在課堂上或是實習中的教導，筆者建議牧者應該特別留意糾正獻身者的偉大感。獻身者常會因為自己的獻身而自覺偉大，結果將自我無限地放大。<sup>158</sup> 這意念處理得不好，將來當牧者或宣教士的時候，按梁家麟博士的分析，會有兩方面可能的後果：（1）無端的委屈感——因為自己偉大，弟兄姐妹不能對你有苛刻的要求，否則

156 林安國，智者策：宣教策略基本認識十三課，（台北：華人福音普傳會，1999），頁120。

157 高爾文，佈道大計，（香港：亞洲歸主協會，1976），頁32；英文參看頁42。

158 若要詳盡的知道這意念可參考梁家麟著，異象與獻身，（香港：宣道出版社，1995），頁29；麥希真著，工人的生活，再版，（香港：福音證主協會，1998）頁32。

便會覺得委屈；(2)自我神化的危機——因為自己偉大，所以不能接受自己有弱點，別人也不可以挑戰你。<sup>159</sup>牧者要教導短宣中的獻身者，認知自己不過是凡人。只有上帝是英雄，我們不是。我們只不過是在上帝的恩典下作僕人和使女，因此榮辱並不是一件最重要的事。按賈岱爾之教導，奉獻就是「讓路」的意思，<sup>160</sup>意思是把主權讓出來，讓上帝作真正的主人。奉獻不是我為上帝做了甚麼，而是在我的讓路中看到了上帝透過我做了甚麼。我不偉大，上帝才是真正的偉大。

### 3. 陪伴實習的責任

既然調查已證實，實習是取決全職服事的要素之一，牧者就更應當重視陪伴短宣生的實習，透過街頭佈道、醫院佈道、探訪、除偶像、趕鬼（若有機會）、栽培等，給予他們有如耶穌那樣「帶在身邊」的栽培訓練。這樣的訓練可提供他們實際全職事奉的體驗，對他們的獻身肯定很有幫助。當然牧者不一定能在每一項實習項目上都親自帶領短宣生，不過最終都應當有「常和自己同在」的機會上的安排。<sup>161</sup>馬可福音3：14告訴我們說，耶穌「設立12個人，要他們常和自己同在，也要差他們去傳道。」這

樣類似的經文在福音書中還出現多次（參看約15：27；16：4）。為甚麼主要門徒們常和自己同在，祂的用意也就是讓門徒們能從祂的生活，從祂的處事待人上，看到為天國擺上的價值。老師看為有價值的東西，學生才會跟著學習。

Krallmann引用Bill Hull的分析說，當主確定門徒們的呼召後，至少花了20個月讓他們和祂在一起，<sup>162</sup>目的就是讓他們能分享祂的生命與事奉。這樣他們就可以知道主的異象、心思意念和運作的模式，並更有主的樣式（太10：25）。實習本身不是目的，而是透過實習帶來生命上的交流才是主要的目的。有關耶穌如何陪伴門徒可參看本書引用David Benner博士所給予的寶貴的提示。<sup>163</sup>

### 4. 以身作則的責任

Krallmann說：「真理不是被教導出來的，而是捉摸到的。」（Truth was not taught, it was caught）。<sup>164</sup>要獻身者知道為甚麼獻上自己，這不能單憑教導就能獲得，他們乃是從對我們的生命與行為的觀察而被吸引。故牧者在幫助獻身者的角色上，就是要成為他們的榜樣，以身作則，活出真理來帶領他們走上全職事奉的道路。根據筆者對神學生和短宣生的調查，發現牧者的榜樣對他們的影響有如下的回應：

159 梁家麟，異象與獻身，（香港：宣道出版社，1995），頁35。

160 賈岱爾，2020異象，（台北：橄欖基金會，1995），頁48。

161 高爾文博士說：「耶穌沒有大吹大擂惹人注意，祂只是透過『與門徒同在』的方法，訓練了一班人在祂離開之後見證祂。」高爾文，佈道大計，（香港：亞洲歸主協會，1976），頁34。

162 Gunter Krallmann, Mentoring for Mission: A Handbook on Leadership Principles Exemplified by Jesus Christ. 2nd edition, (Hong Kong: Jenco Ltd., 1994), p.52.

163 參看本書，頁30。

164 Gunter Krallmann, p.52.

表 16. 牧者榜樣對獻身者的幫助

牧者榜樣對神學生的幫助			牧者榜樣對短宣生的幫助		
牧者榜樣	人數	百分比	牧者榜樣	人數	百分比
1. 有	129	78.7	1. 有	55	60.4
2. 沒有	11	6.7	2. 沒有	2	2.2
3. 不明顯	24	14.6	3. 不明顯	14	15.4
4. 其他	0	0	4. 其他 <sup>165</sup>	20	22.0
總數	164	100.0	總數	91	100.0

從以上的統計來看，牧者榜樣對神學生的幫助是78.7%，對短宣生的幫助是60.4%。這明顯地讓我們看到牧者的榜樣對獻身者是另一個有力的沖擊要素。在神學生的分析中牧者的榜樣對獻身者的幫助「沒有」或「不明顯」也佔了21.3%。這數字雖然不是最大，但對牧者也是一個重要的提醒。起碼牧者的榜樣不應當成為獻身者成功走上獻身之路的攔阻。

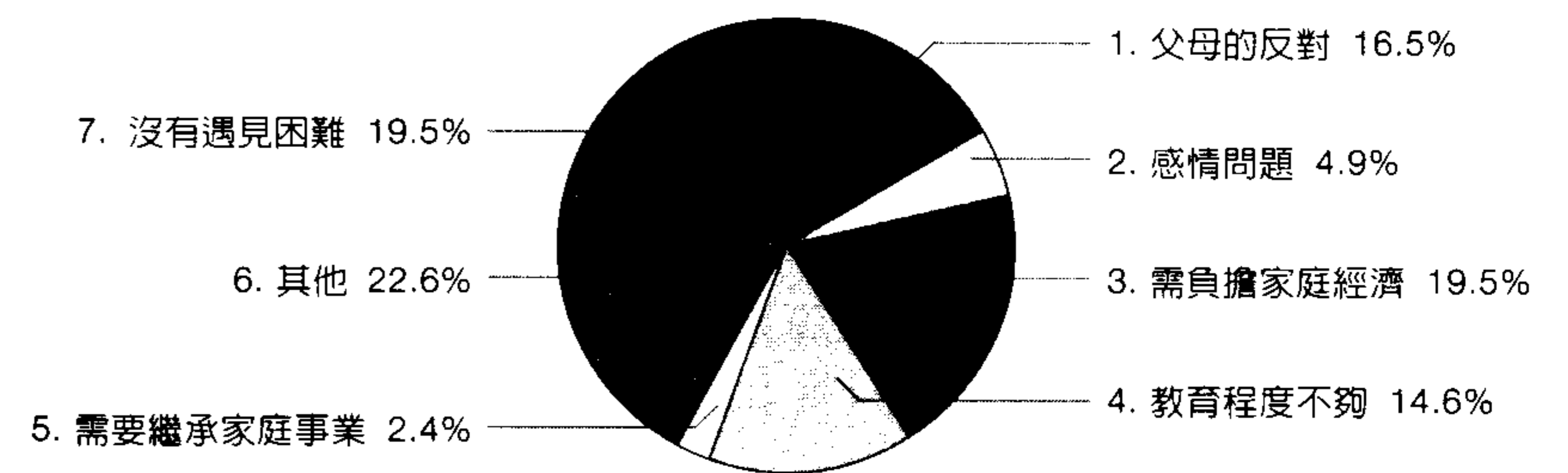
既然牧者的榜樣對獻身者有那麼大的影響，牧者就應當善用這優勢，在牧會中、短宣教導和實習中樹立楷模來帶領下一代的獻身者。正如保羅在林前4：16說：「所以我求你們效法我。」又在林前11：1道出：「你們該效法我，像我效法基督一樣。」保羅的身教過於言教為我們留下美好的榜樣。

<sup>165</sup> 「其他」一欄有22%。這是因為他們中間有許多還未是獻身者，故無法回答這個問題。

## 5. 排除困難的責任

不是每一位獻身者在獻身以後都能順暢地進入神學院。按筆者對神學生的調查中，問：「從獻身到讀神學，是否遇到困難」，只有19.5%的神學生說他們「沒有遇見困難」。

圖表 10. 獻身困難



從以上圖表所見，有80.5%在籍的神學生都面對各自需解決的困難。牧者如果能在獻身者進入短宣之前及在短宣就讀的時候，協助克服以上所列出的困難，相信獻身者在準備讀神學的時候，就已經可以減少許多不必要面對的攔阻。一般上父母比較不反對兒女就讀短宣，故短宣也可以成為一個過渡的時期，讓父母逐步接受兒女讀神學的選擇。

獻身者在進入或就讀短宣時，牧者可以幫助獻身者克服以下的問題：

(1) 家人有賴獻身者在經濟上的供應——處理方法：教會可考慮給於獻身者家人經濟上的支持。若教會覺得用堂會的錢來支持不

妥，可以換成叫數位有經濟能力的弟兄姐妹來支持。另一方面，麥牧師建議以一種補償的方法來克服，那就是獻身者在讀神學時按能力供應，到畢業有薪金時，則按本分多給家人；<sup>166</sup>

(2) 家人認為作傳道人沒有出息<sup>167</sup>——處理方法：牧者要幫助獻身者的家人知道，現代的人讀神學，即是有機會受高等教育，而且出路較從前廣泛；

(3) 家人認為傳道人薪俸不夠高——處理方法：讓獻身者家人知道，傳道人不只拿一份薪水，全職事奉者，還有許多的津貼，例如免費住宿，使用福音車，免費水電等。身為牧者的你，這時候也是最好作見證的時候；

(4) 家人期待孩子繼承家庭事業——處理方法：和父母溝通，找出可行的途徑，禱告求神開路；

(5) 配偶反對——處理方法：幫助獻身者的配偶，在靈性上造就他/她，鼓勵其獻身。若沒有獻身，起碼在後方支持；

(6) 兒女錯誤的交代。麥牧師說，年輕的基督工人蒙召，要向屬血氣的父母有合宜的交代。千萬不要說：「我到非洲作專職事奉可能會被當地的野人擒殺烹煮」，而是「專職事奉乃是從事一份可敬的尊貴職業」。<sup>168</sup> 牧者要幫助獻身者作合宜的交代。

(7) 「怕女兒嫁不出。」在調查中父母以這理由反對女兒獻身的佔了19.5% (參看表17)。牧者要幫助父母知悉，做傳道未必是嫁不出，即使有一天為上帝尊貴的使命不出嫁，也不必過於操心，因現代的教會給予單身姐妹的照顧比較周全，這包括了告老後退休的安排。

(8) 教育程度不夠——處理方法：幫助他們找再教育的機會、安排人給予補習、幫助他們選讀一些有助於未來讀神學的課程，例如英文、音樂、大學基礎班等。

表 17. 父母反對兒女獻身理由

父母反對理由	人數	百分比
1. 傳道收入太少	38	23.2
2. 沒有人照顧他們	6	3.7
3. 傳道沒有出息	15	9.1
4. 怕女兒嫁不出去	32	19.5
5. 父母沒有反對 <sup>169</sup>	54	32.9
6. 其他	19	11.6
總數	164	100.0

## 6. 組織管理的責任

培育獻身者應當以有系統的組織來引導他們，要不然他們很可能因為牧者的忙碌與疏忽而鬆散和流失。要有系統的帶領，就需要

166 麥希真，工人的生活，（香港：福音證主協會，1998），頁39。

167 參看下頁表17，23.2% 父母認為傳道人收入太少。

168 麥希真，工人的生活，（香港：福音證主協會，1998），頁39。

169 從這一項調查分析看，在馬來西亞就讀的神學生中至少有67.1%的人讀神學是受到父母或家人反對的，就因為如此，牧者與教會之領袖有需要關注這使獻身者裹足不前的問題。

為他們組織成爲一個有使命感的群體。短宣如果也是使命架構 (sodality) 的群體之一，那就必須有組織和架構去營造它，使它成爲一個真正有使命的團體。<sup>170</sup>

短宣組織管理可包括三方面：(1)創辦的組織管理。例如需要獲得教會的同意與批准、成立籌備委員、董事部、資料的收集、軟體和硬體設施的準備、招生、成立學生會等的組織；(2)維持的組織管理。例如：長期學生來源、經費的來源、實習的安排、課程的安排等；(3)發展的組織管理。例如：新課程的設定、全時間老師的儲備、建設校舍的計劃等。

以上的建議，不代表由牧者全然負責，但也應當成爲牧者可能隨時參與的部份，以達成規劃的目的，藉以裝備獻身者和有志者來事奉主。

## 7. 輔導牽引的責任

牧者在短宣中對獻身者的另一職責是在輔導上牽引他們走上全職的路。除了一般定期約談以外，筆者建議給於獻身者 TJTA<sup>171</sup> 和 DISC<sup>172</sup> 的性向測驗。據筆者給予的調查，只有 37.2% 的神學

170 參看本書，頁 44 對「使命架構」的講解。

171 *Taylor-Johnson Temperament Analysis*, by Robert M. Taylor, Lucile P. Morrison, Thousand Oaks: Psychological Publications, 1996.

172 DISC 即透過 24 個問題分析出四類的性向，既掌控型 (Dominance)、影響型 (Influence)、穩定型 (Steadiness) 和謹慎型 (Compliance)。有關這方面的說明和實踐例子可參看查爾士·包宜等著，*孩子不同、需要不同*，王茂彩譯，(台北：中國學園傳道會，2000)。

生及 8.8% 的短宣生曾接受心理或性向的調查。從短宣生的 8.8% 數字顯示，他們更加缺乏這方面的認識。性向調查可以說，是提供牧者一個客觀的工具，來給於獻身者以下的幫助：(1) 培育獻身者的強點，(2) 引導獻身者處理克服自己的缺點，(3) 讓獻身者客觀地觀察自己是否適合當牧者或是宣教士，或是押後自己的決定。在短宣時期進行性向測驗調查有一好處，即獻身者可以盡早知道自己的缺點而有更多的時間去改變自己。因爲一個人的性格不是一朝一夕可以改變的。

除了在短宣中給獻身者性向調查外，牧者也可以給獻身者「原生家庭」輔導，這包括獻身者本身及其家人的輔導。<sup>173</sup> 全職者是以生命影響生命，故靈性的輔導也很重要。牧者可在這方面給予獻身者許多獻議。<sup>174</sup>

## 八、領袖的角色

教會的領袖在短宣模式下如何參與培育獻身者的工作？據筆者對神學生作出「甚麼場合下奉獻自己？」的調查，「牧者和長者的鼓勵」一項排行第一，佔了 16.5%。參看下列表：

173 有關原生家庭的輔導，可參考約翰·布雷蕭著，*家庭會傷人：自我重生的新契機*，鄭玉英，趙家玉譯，(台北：張老師文化出版社，1993)。

174 有關靈性的輔導的提示可參考柯蓋瑞著，*心理輔導面面觀*，張鈞、吳際平合譯，(台北：大光傳播有限公司，1997)，頁 631-57。



表 18. 神學生蒙召場合

蒙召場合	人數	百分比	蒙召場合	人數	百分比
1. 閱讀書本	7	4.3	9. 牧師與長者的鼓勵	27	16.5
2. 參加宣教隊	10	6.1	10. 參與佈道事工	10	6.1
3. 主日講台	14	8.5	11. 青宣大會	6	3.7
4. 宣教營	9	5.5	12. 少年 / 青年生活營	8	4.9
5. 獻身營	12	7.3	13. 佈道會	6	3.7
6. 差傳年會	10	6.1	14. 其他	19	11.6
7. 短宣課程	12	7.3			
8. 神學之夜	14	8.5	總數	164	100.0

因此教會的長老、執事或是理事，在短宣模式中的參與也是極為合宜與寶貴的。筆者建議教會領袖透過以下的項目，參與短宣模式的服事：

### (一) 參與行政

領袖可以積極地成為籌委會的委員或董事部的董事職員，來支持短宣的事工。更直接的是分擔牧者的工作，擔任短宣學校的職務，例如：實習主任或是訓導主任等任務。

當然領袖在長執會或理事會中給予短宣的支持和肯定才是最寶貴的。教會需承認短宣生的訓練。在他們畢業後，若沒有讀神學，必要的話，可以優先考慮聘請他們成為教會秘書、書記、幹事、和幼稚園老師等。教會領袖還可以幫助研究一套有關的薪金福利制度。

### (二) 同心榜樣

莫拉維弟兄會在歷史中培育工人有輝煌的成績，原因之一是因為他們有同心合一的見證。<sup>175</sup>「學生志願運動」為甚麼在42年光芒的成就後沒落？原因是他們的領導人解散。<sup>176</sup>一個同心合一的教會能讓主的靈自由工作，獻身者也容易感受得到，並充滿動力走向全然擺上的道路。領袖可以幫助塑造一個和平的空間，讓短宣獲得最有效的發展。

### (三) 經費支持

開辦短宣需要經費，其中以堂會式的短宣費用最為昂貴。開辦需要資金，而短宣生都來自自己的堂會，所以每個月的助學金需要堂會撥款支持。可是為了教會的前途，必須培育下一代的教牧、宣教士與教會的領袖，這樣的投資絕對是合算的。所以，作為教會領袖的，可在教會每年討論預算案的時候，慷慨地通過是項經費，支持這項聖工。

### (四) 身份肯定

短宣在堂會中的地位要被認同。領袖要肯定短宣所扮演的角色和價值。有關認同包括了三方面：第一、承認短宣提供了一個管道，讓弟兄姐妹在一生中有若干時段以全時間的方式來事奉上帝。若堂會推

175 參看本書，頁62。

176 參看本書，頁72。

動弟兄姐妹參與「一人一生獻一年」的運動，<sup>177</sup> 那麼短宣就是一個最好落實這計劃的管道，因為他們可以一次過奉獻一年或兩年時間來服侍上帝。第二、接納他們在教會中實習以表認同，甚至包括開放主日講台、團契講台讓他們參與，並且讓他們觀摩長執會議以獲得不同的經驗。第三、承認他們在教會中的地位，雖然不能稱為傳道，但在畢業以後，可以聘請他們成為部門同工，尊重和支持他們。<sup>178</sup>

### (五) 支持牧者

如果堂會開始短宣，牧者肯定需要在短宣的事工中花上好一些時間。教會領袖為了教會明日的前途，應當盡力去分擔牧者牧養的工作，因為教會不能只是牧養而不去培育下一代的接班人和領袖。除了牧者積極主動地幫助獻身者外，整體的領袖也應當一起投入，以「反客為主」的方式尋找主呼召的人，<sup>179</sup> 並鼓勵他們進入短宣以辨別和確定自己的蒙召。牧者和領袖一起同心推展短宣，就必定看到美好的果效。

177 「一人一生獻一年」即每一位信徒為自己定下目標一人一生至少拿出一年的時間來帶職宣教。這一年可分幾個階段進行，使用年假、安息年、大學剛畢業時段或年屆退休時抽成一年來透過短宣隊參與宣教。若一間1,000人的教會，信徒能實踐這理念，也就等於可以至少貢獻1,000個宣教年！詳細內容參看龍維耐著，「一人一生獻一年」，華傳路，1997年5月，頁4。

178 除了前文所題的秘書、書記、幹事，另也可以聘請他們成為少年部、青年部、樂齡部等等全職的同工。讓教會更走向專業化的牧養。

179 參看本書第126頁有關的解釋。

## 九、其餘的構思

### (一) 學生收費款額

每一個單位每一個月對短宣生的收費是多少？或對教會來說，支持一位短宣生需要多少的助學金？以下圖表可供瀏覽：

表 19. 各短宣單位每月收費

單位	每月收費	以美金計
1. 美里福音堂短宣訓練中心	MYR 400.00	USD 105.00
2. 衛理神學院短宣訓練學校	MYR 420.00	USD 111.00
3. 以馬忤斯聖經學校	MYR 500.00	USD 132.00
4. 基督教長老會訓練學院	MYR 300.00	USD 79.00
5. 沙巴神學院短期宣教訓練課程	MYR 600.00	USD 158.00
6. 香港基督徒短期宣教訓練中心	HKD 850.00	USD 109.00
7. 多倫多基督徒短期宣教訓練中心	CAD 35.00	USD 27.00
8. 溫哥華基督徒短期宣教訓練中心	CAD 35.00	USD 27.00

以上的數目只是一個概括的參考資料，其數目差距受課程長短、有否包括膳食宿舍等影響。

### (二) 短宣與神學院

短宣不是神學院，短宣是輔助神學院的一個事工，因為短宣的宗旨之一是幫助獻身者成功踏入神學院，接受整全的裝備。故短宣與神學院沒有衝突，也因為這個緣故，許多神學院也開始開辦短宣



的課程。短宣的功能是介於教會和神學院中間的一道橋樑，讓獻身者在獻身的道路上走得更快速更通暢。

### （三）國際短宣的交流

若有主內的團體欲開始短宣事工，筆者非常鼓勵這樣的團體加入「國際短宣使團」成爲團員，促進團契、意見交流和經驗的交換。如果我們有負擔讓這事工變成一個運動，讓普世的教會一起來興起主的工人，這一份的交流是值得的並且是必要的。凡對這些組織的內容、細節及加入的程序有興趣者，可直接瀏覽下列網頁：  
<http://www.ifstms.org/>。

## 十、小結

我們的確可以透過短宣來大大增強培育獻身者的效果。短宣模式增添天國的工人是可行的，只要我們有正確的理念與使命、足夠的禱告與負擔、清楚的宗旨與目標、分清短宣的類別與期限、適當正名、妥善編訂課程與實習、及牧者和領袖扮演好各自在短宣中具影響性的角色。

短宣如果能有以上所提出的大環境，深信各宗派、各區、各城、各堂會要落實短宣模式的訓練，就不是一件困難的事。培育獻身者的有效度，關鍵要看開辦單位是否在以上每一個實踐的要則上，更精確和認真地處理。

## 第七章 結論



經過頗長的研究、分析與建議，筆者於本書結論中欲帶出的總結有七方面：

## 一、證實有效果

本書的書名是：「獻身者中途轉換站——「短宣」模式對獻身者培育之效果的研究。」從聖經和教會歷史的研究中，我們確定了短宣模式的基礎，而從現有的短宣調查中，我們更證實了「短宣」模式對獻身者的培育是滿有衝擊、幫助並有效果的。本文有許多的數據，可以證明教會如何透過短宣，而產生許多傳道人和宣教士。美里福音堂和砂勞越的衛理公會在設立短宣後，工人短缺的問題明顯地得著改善。<sup>180</sup> 所以本書的結論是：「短宣」模式確實對培育獻身者帶來極佳的效果。

## 二、肯定可選用

本書一開頭，即已提說，我們在尋找一個有效率的媒介（medium）或渠道（channel）來培育這一代的獻身者。在由始至終的研究中，我們肯定了「短宣」是符合覓尋中的有效渠道的條件的。而從第六章教牧的實踐中，我們也已證實這媒介是可行的，是絕對可以被採納，作為培育獻身者的一個有效的管道。

<sup>180</sup> 參看本書，頁93。另也可參看「衛理神學院新學年創新績」，衛理報，2001年1月15日，第16頁。

筆者認為在我們還沒有找到更有效的培育渠道之前，本文所建議的「短宣」模式，是最佳的選擇之一，因為它已經被證實是一個有效的模式。

筆者深深相信教會可以透過短宣來為獻身者鋪下一條能從短宣轉入長宣的路。因為在短宣中比較容易體驗甚麼是長宣，以致在真正面對長宣時，就不會覺得那麼地害怕和恐懼。

短宣對筆者而言有如下圖，是一個介於教會和神學院中間的非常有利的連接媒介（interface），它讓信徒在沒有壓力的情況之下，自然地決定進入神學院。

圖表 11. 短宣為渠道



筆者相信，只要我們對圖中間的渠道、媒介部分精益求精，就能為培育獻身者帶來極大的突破。

## 三、短宣好處多

短宣除了可以成為有效培育獻身者的渠道外，其實還有很多的好處。短宣是一個平信徒參與服事的運動。因為短宣生是平信徒，他們如果沒有選擇讀神學，他們還是以平信徒的身份回到社會去工作，在自己的職業上服事上帝。短宣無形中等於為平信徒多開拓了

一個投入服事主的空間。難怪在多倫多短宣的宣傳單中稱短宣為「一個神學院以外的短期全時間受裝備的機會」，<sup>181</sup>這是事實，一點也不誇張。

本文開頭的時候就談到人力資源，如果短宣是兩年制的，實際上教會就已經有兩年人力的資源了。因為短宣生這兩年在教會的事奉，就已經是一種人力資源的供應。教會因此也就可以開拓許多事工和外展的工作。筆者的教會就有這經歷，在開設短宣之後，教會可以長期地在9個中學中帶領學生團契的工作。這是從前牧者們無法發揮的工作。<sup>182</sup>

當然短宣還有很多好處，例如，佈道栽培的擴張，未來教會會有質素領袖的培育等。這些可另撰寫論文來作研究。

## 四、從需要看困難

開辦和推動短宣並不是沒有困難的。開辦者會面對人力不足的困難、教會的看見與同心的問題、人事的複雜與誤會等。不過，我們不應當把眼目集中在困難上，而應當注目的是培育工人的需要。當我們透過需要看困難的時候，我們就不會介意那些必須要經歷的困難。

在這方面，保羅給我們留下了美好的榜樣，他培育提摩太和提摩多的時候，面對過很多誤會和困難。<sup>183</sup>性格獨立的保羅，能耐心地

去克服重重的困難，繼續和大家同心，又努力地去解決同工的困境，證明他看見培育下一代傳道的需要。因著需要，保羅不介意去面對困難。推動短宣的工作，又何嘗不是如此呢。

## 五、成爲一個運動

要短宣達到緩和或是解決世界上眾教會和宣教工場上工人短缺的問題，唯一的方法就是讓短宣成爲一個普世的運動。那就是有更多的教會能看見短宣的價值、其中的功效，乃至樂意去開始這個事工。深信在越來越多的教會的參與下，這目標肯定是可以達到的。

筆者期待「每一個城市都有短宣！每一個堂會都有短宣生！」希望這成爲落實短宣運動的一個口號，也是一個目標。筆者選擇每一個城市爲每一個短宣中心的發起基地，因爲如果學生離鄉別井進入另一城市的短宣中心，他將無法幫助他自己的堂會，而他的牧者也無法親自帶領他。但在同一城市的短宣，就沒有這個問題。

## 六、克服工人荒問題

引起筆者倡議短宣模式的最根本的原因，是因爲看到教會和宣教工場鬧工人荒的問題。<sup>184</sup>我們一定要在我們的時代中，去深思並克服或緩和這一現象。在這個難題面前，我們要不坐以待斃，要不就要起來改寫這歷史。一九八六年在台北舉行的第3屆世界華人福音會議中，其中被帶出的觀念是「我們在寫歷史」。無論我們是否

181 多倫多基督徒短期宣教訓練中心宣傳單。參看本書附錄九。

182 蕭菁萍編，美里福音堂第5屆短宣特刊，（美里：福音堂短宣中心，2000）頁39。

183 參看本書，頁34-37。

184 參看本書，頁2。

喜歡，我們都在寫歷史。如果昔日的修道院、莫拉維弟兄會和學生志願運動等的平信徒運動能興起一批又一批的工人，在教會和宣教工場上奉獻自己，寫下一頁又一頁美麗壯觀的歷史，為甚麼我們不能？筆者認為短宣是達到這目標的可行途徑之一，且能為主在這時代寫下同樣燦爛的歷史。只要我們肯同心竭力地奮鬥，深信主的國度有充足的工人，是指日可待的事。

## 七、鎖定我們的目標

如果以上所提的都是我們所能接受的，那麼我們就需要以此鎖定目標，並奮勇前進。鎖定目標才会有成果。即使有一天我們沒有百分百達到以上所提的目標，也不是失敗。因 Moyes 說：「沒有目標比達不到目標更為可怕」。<sup>185</sup> 是的，最可怕的不是達不到目標，而是沒有鎖定的目標，最後一事無成。但願我們都曾為我們的獻身者及下一代接班人努力過。

最後，求莊稼主再一次讓我們聽到祂兩千年來不變的呼聲，即「要收的莊稼多，作工的人少。所以你們當求莊稼的主，打發工人出去收他的莊稼」(路 10：2)。求主幫助我們繼續摸著祂的心意，討祂喜悅。

185 Not to have goals is more to be feared than not reaching them. Refer to Keith Hinton, "Causes of Church Growth and Decline" Church Growth Class Notes (Melbourne: Bible College of Victoria, 1994), p.7.

## 參考書目



- Bosch, David J. 更新變化的宣教。白陳毓華譯。台北：中華福音神學院出版社，1996。
- Neuman, W. Lawren. 社會研究方法：質化與量化取向。朱柔若譯。台北：揚智文化出版社，2000。
- 馬有藻。基督教神學思想史導論。香港：天道書樓有限公司，1979。
- 包宜，查爾士等著。孩子不同、需要不同。王茂彩譯。台北：中國學園傳道會出版部，2000。
- 王育新。教會與領袖。台灣，高雄：希伯侖出版社，1997。
- 鄧肇明編。英漢宗教字典。香港：道聲出版社，1973。
- 聖經新詞典，上冊。「耶穌基督的稱號」。I. H. Marshall 著。香港：天道書樓有限公司，1996。
- 聖經新詞典，下冊。「拿細耳人」。J. D. Douglas 著。香港：天道書樓有限公司，1996。
- 盧約拿單編著。異曲同功趨萬民：帶職事奉指南。新加坡：世界福音團契，2000年。
- 甘雅各。三元福音倍進佈道：領袖講習班講義。香港：國際三元福音倍進佈道出版，1992。
- 布雷蕭，約翰。家庭會傷人：自我重生的新契機。鄭玉英，趙家玉譯。台北：張老師文化出版，1993。
- 龍維耐。Mission for the New Millennium Classroom Lecture Notes。新加坡：新加坡神學院，2002。
- 龍維耐、龍蕭念全編著。培育跨文化工人訓練者手冊。香港：香港差傳事工聯會有限公司，2000年。
- 尼基古茲著。寂寞，卻不孤單。第三版。陳公亮譯。台北：大光書房出版部，1989。
- 邁爾，F. B. 著。以利亞。證主出版社譯。加州：美國活泉出版社，1988。

- 約翰，甘乃迪。見證的火炬：二千年教會的屬靈歷史。第二版。台灣：提比哩亞出版社，1997。
- 祁伯爾著。歷史的軌跡：二千年教會歷史。李林靜芝譯。台北：校園書房出版社，1986。
- 馮浩鑾，「從短宣到長宣」，美里福音堂第廿三屆差傳年會差傳檢討講義，2003。
- 華爾克著。基督教教會歷史。謝受靈譯。第三版。香港：基督教文藝出版社，1979。
- 證主聖經百科全書 II。「拿細耳人」。Walter A. Elwell 英文版總編輯。陳惠榮中文版主編。香港：福音證主協會，1995。
- 谷勒本。教會歷史。第六版。香港：道聲出版社，1976。
- 何凌西著。曲終人散。蔣黃心湄譯。香港：證道出版社，1973。
- 李定武。獻身：由夢想、委身到傳道。Brunswick, N. J., 更新傳道會，1989。
- 李振群。透視 2000。四卷。第二卷：中古教會。新山：協傳培訓中心，1999。
- 李振群。透視 2000。四卷。第三卷：宗教改革與近代教會。新山：協傳培訓中心，1999。
- 孫德生著。領袖天成：談保羅的領導原則。柯美玲譯。香港：福音證主協會出版社，1989。
- 麥希真。教牧博士班：《傳道的生涯》筆記。新加坡：新加坡神學院，2002。
- 麥希真。工人的典範。香港：福音證主協會，1993。
- 麥希真。工人的領人歸主。香港：福音證主協會，1993。
- 麥希真。工人的配搭。香港：福音證主協會，1996。
- 麥希真。工人的指標。香港：福音證主協會，1996。

- 麥希真。工人的受苦。香港：福音證主協會，1996。
- 麥希真。工人的生活。再版。香港：福音證主協會，1998。
- 麥威廉。作門徒：鐵價不二！香港：亞洲歸主協會，1987。
- 辛傑米，梅定恩合著。疾風烈火。楊高俐理譯。第八版。台北：雅歌出版社，2001。
- 吳獻章。舊約英雄本色。新山：協傳培訓中心，2001。
- 吳主光。怎樣清楚蒙召傳道。香港：種籽出版社，1978。
- 陳方。華人教會新異象：跨文化差傳事工的準備。香港：世界華人福音事工聯絡中心，1997。
- 陳終道。給獻身者。台北：校園書房出版，1985。
- 陳澤基。獻身事主。香港：香港信義宗神學院，1997。
- 郭嘉川。怎樣做現代父母。台北：中國主日學協會，1988。
- 林安國。智者策：宣教策略基本認識十三課。台北：華人福音普傳會，1999。
- 林道亮。全職之路。台北：中華福音神學院出版社，出版日期不詳。
- 林道亮。國度的真理。台北：中華福音神學院出版社，1988。
- 林道亮。徵召天國特種部隊。台北：中華福音神學院出版社，出版日期不詳。
- 楊克群。透視屬靈神學。香港：基督教文藝出版社，2000。
- 羅曼華。薪火相傳：堂會差傳培育事工（助讀本）。Pasadena：大使命中心，1994。
- 柯蓋瑞。心理輔導面面觀。張鈞、吳際平合譯。台北：大光傳播有限公司，1997。
- 張慕皚。約書亞：大時代的屬靈爭戰。香港：天道書樓有限公司，1996。
- 高力富著。捨網：給獻身宣教者。蕭念全譯。台北：校園書房出版社，1982。
- 高爾文。佈道大計。香港：亞洲歸主協會出版社，1976。
- 唐崇榮。誰肯。新加坡：唐崇榮佈道團，1997。
- 唐崇榮等著。給獻身者。台北：校園書房出版社，1981。
- 賈岱爾。2020 異象。台北：橄欖基金會，1995。
- 賈禮榮著。基督教宣教史略。黃彼得譯。瑪琅：東南亞聖道神學院，1979。
- 倪柝聲。主工人的性格。第二版。台北：台灣福音書房，1967。
- 陶理主編。基督教二千年史：自第一世紀至當代。李伯明、林牧野合譯，第二版。香港：海天書樓，1998。
- 道伯生，愛德華等著。如何處理衝突。吳劍秋翻譯。台北：中國主日學協會，1993。
- 梁家麟。異象與獻身。香港：宣道出版社，1995。
- 梁家麟。基督教史略：改變教會的十人十事。香港：更新資源有限公司，1998。
- 累尼克著。基督教史略。鄭華志譯。香港：證道出版社，1964。
- 海波斯。捨己：生命尊貴的秘訣。台北：校園書房出版社，1997。
- 奧思本著。愛你自己。章福卿譯。台北：中國主日學協會，1979。
- 歌傑，艾爾著。你怎樣做父母。郭佩蘭譯。再版。香港：基督教文藝出版社，1986。
- 黎曦庭著。如何克服抑鬱。馮智公譯。香港：種籽出版社，1979。
- 薛玉光。獻身者七要。台北：校園書房出版社，出版日期不詳。
- 薛玉光等著。獻身者。台北：校園書房出版社，1981。
- 薛玉光等著。舉目看田：第一屆青年宣道大會講道集。台北：校園書房出版社，1979。
- 滕張佳音主編。短宣運動面面觀。香港：香港基督徒短期宣教訓練中心，2003。



- Arendt, Phil. World Outreach Candidates Training Program, *SIM 8th Regional Council Meeting Handbook*, 1999.
- Benner, David., *Sacred Companions - The Gift of Spiritual Friendship & Direction*, Downers Grove, IL: InterVarsity Press, 2002.
- Coleman, Robert E., *The Master Plan of Evangelism*, 2nd ed., Old Tappan: Revell, 1964.
- Douglas, J. D, ed., *The New International Dictionary of Christian Church*, (Grand Rapids, Michigan: Zondervan Publishing House, 1974).
- Elderen, B. Van., "Timothy," *The Zondervan Pictorial Encyclopedia of the Bible*, Vol.5, edited by Merrill C. Tenny, Grand Rapids, Michigan: Zondervan publishing House, 1977.
- Gibbs, Eddie, *Winning Them Back - Tracking the Problem of Nominal Christianity*, Kent: Marc, 1993.
- Hinton, Keith, "Causes of Church Growth and Decline" *Church Growth, MA Class Notes*, Melbourne: Bible College of Victoria, 1994.
- Johnson, Ben Campell. *Pastoral Spirituality - A Focus for Ministry*, Philadelphia: The Westminster Press, 1988.
- Johnstone, Patrick. *The Church is Bigger than You Think*, Bucks:WEC, 1998, Arabic Communication Center, 1999.
- Krallmann, Gunter., *Mentoring for Mission - A Handbook on Leadership Principles Exemplified by Jesus Christ*. Hong Kong : Jensco Ltd. 2nd edition, 1994.
- Neill, Stephen, *A History of Christian Missions*, 2nd edition, London: Penguin Books, 1986.
- Pirollo, Neal. *Serving as Senders*, San Diego: Emmaus Road International, 1991.
- Pointer, Roy, *How Do Churches Grow? - A Guide to the Growth of Your Church*, Kent: MARC Europe, 1984.
- Rienecker, Fritz., *A Linguistic Key to The Greek New Testament*, Volume 2, Grand Rapids, Michigan: Zondervan Publishing House, 1980.

- Ross, A.M., "Silas," *The Zondervan Pictorial Encyclopedia of the Bible*, Vol.5, edited by Merrill C. Tenny. Grand Rapids, Michigan: Zondervan publishing House, 1977.
- Taylor, William D., *Too Valuable To Lose - Exploring the Causes and Cures of Missionary Attrition*, Pasadena: William Carey Library, 1997.
- Taylor, Robert M., Lucule P. Morrison, *Taylor-Johnson Temperament Analysis*, Thousand Oaks: Psychological Publications, 1996.
- Towns, Elmer L., *Evangelism and Church Growth: A Practical Encyclopedia*. Ventura, Cal., Regal Books, 1995.
- Winter, Ralph D & Steven C. Hawthorne, eds, *Perspectives on the World Christian Movement A Reader*, Revised edition. Pasadena, Calif.: William Carey Library, 1992.
- Yamamori, Tetsunao. *Penetrating Mission's Final Frontier*, Downers Grove: Inter Varsity Press, 1993.

# 參考報刊





龍維耐。「一人一生獻一年」。華傳路，1997年5月。

李建安編。情遷歷史、挑戰未來：馬聖25週年紀念特刊。巴生：馬聖出版社，2003。

劉富理，蘇文隆，詹正義。「邁向廿一世紀的神學教育」。今日華人教會，2002年6月號。

陳則嬌、陳雅金合編。美里福音堂成立30週年紀念特刊，1993。

陳若愚。「神學生品格的塑造」。今日華人教會，2002年6月號。

叔紀田。「九十年代呈現的天國使命新趨勢」。大使命季刊，1997年2月。

張美蓮整理。「短宣隊」。美里福音堂第廿屆差傳年會特刊，2000。

黃孟禮編。「衛理神學院新學年創新績」。衛理報，2001年1月15日。

蕭克諧。「工人流失問題」。今日華人教會，1982年九月。

蕭菁萍編。美里福音堂第5屆短宣特刊，2000。

Chapin, Jack, : The Sender: Local Church and Mission Agency: What is the Best Relationship? *Mission Frontiers*, January / February 1998.

## 參考網頁





國際短宣使團	<a href="http://www.ifstms.org">http://www.ifstms.org</a>
牧職神學院	<a href="http://www.hkcmi.edu">http://www.hkcmi.edu</a>
香港基督徒短期宣教訓練中心	<a href="http://www.hkstm.org.hk">http://www.hkstm.org.hk</a>
多倫多基督徒短期宣教訓練中心	<a href="http://www.ifstms.org/torstm.htm">http://www.ifstms.org/torstm.htm</a>
溫哥華基督徒短期宣教訓練中心	<a href="http://www.vccstm.ca">http://www.vccstm.ca</a>
美里福音堂短期宣教訓練中心	<a href="http://www.ifstms.org/mmstm.htm">http://www.ifstms.org/mmstm.htm</a>
紐約基督徒短期宣教訓練中心	<a href="http://www.ifstms.org/nystm/index.html">http://www.ifstms.org/nystm/index.html</a>
雪梨基督徒短期宣教訓練中心	<a href="http://www.ifstms.org/sydstm">http://www.ifstms.org/sydstm</a>
Mission Year	<a href="http://community.gospelcom.net/Brix?pageID=1670">http://community.gospelcom.net/Brix?pageID=1670</a>
SPSS 電腦軟件	<a href="http://www.spss.com">http://www.spss.com</a>
Ignatius of Loyola	<a href="http://www.catholic-forum.com/saints/sainti01.htm">http://www.catholic-forum.com/saints/sainti01.htm</a>
The Life of St. Ignatius Loyola	<a href="http://www.luc.edu/jesuit/ignatius.bio.html">http://www.luc.edu/jesuit/ignatius.bio.html</a>
世界華人福音事工聯絡中心	<a href="http://www.cccowe.org/gs.asp">http://www.cccowe.org/gs.asp</a>

## 附錄





## 美里福音堂短期宣教訓練中心宣傳單

### 美里福音堂短期訓練中心簡介

美里福音堂短期訓練中心或簡稱《短宣》實為兩年時間事奉學習的生涯。《短宣》的成立是配合教會公元 2000 年的計劃之一。88 年 6 月長執部研討會通過，栽培更有實質的下一代領袖。另 86 年 6 月，2000 年計劃下，希望教會能有 100 位獻身者。為使計劃成就，教會設立了《短宣訓練中心》。

#### 宗旨

1. 鼓勵弟兄姐妹在一生中間奉獻兩年全職來服事主。
2. 兩年的裝備成爲一生事奉的基礎，使弟兄姐妹成爲未來更有素質的領袖。
3. 讓蒙召者更清楚神自己的呼召，獻身進入神學院受裝備。

#### 真理基礎

1. 新約人人爲祭司的真理（彼前 2：9；啓 5：10；20：6）
2. 大使命中每一位信徒均有傳福音之天職（太 28：18-20；徒 1：8）
3. 舊約中有作拿細耳人的心願（民 6），將人生某段時間離俗歸神。
4. 新約中主差遣十二門徒（可稱“長期宣教士”）外（路 9：1-

6），又另外設立七十個人（可稱“短期宣教士”）（路 10：1-20），兩個兩個的往各城各鄉，進入各家各戶去傳揚福音。

#### 受訓及課程設計

1. 每週約三分一的時間上課：包括靈修、讀經、禱告、上課、研討，試講，閱讀，自修等。
2. 每週約三分一的時間實習：包括佈道、探訪、學生團契工作，醫院工作，醫院探訪，少年/兒童事工等。
3. 每週約三分一的時間堂會中事奉：按各堂會需要而指定的工作。
4. 每年兩學期：正月至五月、六月至十一月。每學期分兩學段由教會牧者授課。

#### 助學金

1. 每月馬幣四百
2. 自付伙食費

### 申請手續

#### 資格

1. 年齡：申請人年齡必須是十八歲或以上。
2. 信仰：信仰純正，清楚得救，受洗一年以上者。
3. 學歷：Form V/ 高中畢業或同等程度以上者。
4. 性格：性格主動開朗，儀態端正大方。
5. 健康：身體健康，精神心理正常。
6. 心志：有刻苦的心志，有愛靈魂的熱忱，不求安逸享受，不一定須要清楚蒙召全時間終身傳道，但願意順服本中心一切有關學員的守則。

#### 手續

1. 申請人如與上述條件之要求吻合，請向牧者索取申請表格，填妥後連同得救見證、受感動參加短宣見證，學歷證書副本、相片兩張，呈交中心。

2. 如獲初步接納，中心將另約日期進行面試，經中心開會研究之後才作出錄取決定，將有函件通知申請人準備受訓上課，學員需要委身兩年時間，需簽同意書，訓練時間，如有操守不檢者，中心有權終止其訓練。
3. 委員會有權力接受或拒絕任何申請者。

#### 每週時間表

時間	星期	一	二	三	四	五	六	日
8.00am	假期	靈修/讀經					參與各堂會的事奉	
9.00am		公禱時間						
9.20am		上課						
10.20am~		自修/上課						
12.00pm		午餐						
1.00pm		休息						
2.00pm		佈道	探訪	栽培	學生工作	少年事工		
4.00pm					醫院探訪	自由		
5.30pm		自由時間						
7.30pm-9.30pm		禱告會	自由	夜校	詩班	青年事工		

## 附錄二 衛理神學院短期宣教學校宣傳單

### 衛理神學院

#### 第十一屆短期訓練學校

#### (MTS Short-term Mission Training School)

- 名稱：馬來西亞衛理公會砂拉越華人年議會衛理神學院短期宣教訓練學校，簡稱衛理短宣訓練學校
- 目的：1. 促進第二十一世紀砂州福音運動，訓練與動員信徒成為門徒  
2. 為教會青少年事奉人員提供進深課程，以致更有效的參與教會事工  
3. 使有志奉獻者更清楚明白神對他們的呼召
- 時間：2003年正月二日開始。（為期三個月）  
2/1/2003 下午一時正報到：3-5/1/2003 《迎新與退修會》
- 開學禮：2003年正月六日上午九時。
- 內容：
- |      |     |      |     |
|------|-----|------|-----|
| 舊約知識 | 三小時 | 新約知識 | 三小時 |
| 佈道訓練 | 三小時 | 時代信仰 | 三小時 |
| 宣教概論 | 三小時 | 靈性塑造 | 兩小時 |
| 詩班   | 一小時 |      |     |
- 方式：1. 上、下午上課，晚上自修。（為期三個月）  
2. 見習  
3. 短宣。（一個新開荒之地區）  
4. 共同生活。（學生需住進神學院；參加早禱，晚禱會）  
5. 與神學生到各堂會進行神學之夜活動。

- 入學資格：1. 清楚重生得救，受洗或入會。（有事奉者優先考慮）  
2. 九號班或高中或以上學歷。（特別是等會考成績者）  
3. 年齡至少十八歲以上，身體健壯，精神與心理正常。  
4. 有順服的心，受訓不半途而廢，愛人靈魂的心和同甘共苦的心。  
5. 必須有堂會牧師或傳道人之正式舉薦。（閱附上之表格）

- 報名手續：1. 向牧師或是傳道索取申請表格。  
2. 一篇得救見證及受感參加此課的見證。  
3. 學歷證書或學校成績單副本一張，passport-size 相片兩張。  
4. 有關當局有權接受或拒絕任何申請者。  
5. 申請表格可寄到 P. O. Box 78, 96007 Sibul, Sarawak.  
詢問電話 Tel: 084-321 409 傳真 Fax: 084-341 409  
6. 報名截止日期：2002年12月2日

受訓費用：RM1,260 [RM 420 x 3個月]（包括學費與膳宿費）唯不包括個別學需用的買書錢與零用錢。

- 經濟來源：1. 保送申請者之堂會協助或會友奉獻。  
2. 學員自費。



## 以馬忤斯聖經學校課程簡介

60 學分

基督教事工文憑 / 基督教研究文憑課程

Diploma of Christian Ministry (Dip. C. M.)

Diploma of Christian Studies (Dip. C. S.)

1. 課程目的 「基督教事工文憑」及「基督教研究文憑」乃是為教會長執、年輕領袖以及有心或已經蒙召全職事奉者所開設的課程，目的是培訓裝備他們更有效的牧養，建立教會以及完成主所託付的大使命。
2. 課程重點
  - a. 基督教事工文憑 (Dip. C. M.) / 基督教研究文憑 (Dip. C. S.) 課程的學生一起上課，唯各別的功課要求不一樣。
  - b. 基督教事工文憑 (Dip. C. M.) / 基督教研究文憑 (Dip. C. S.) 課程畢業的總學分為 60 分，其中 30 學分是從基督教事工證書 (Cert. C. M.) / 基督教研究證書 (Cert. C. S.) 轉過來的。
  - c. 基督教事工文憑 (Dip. C. M.) / 基督教研究文憑 (Dip. C. S.) 課程的必修科目佔 25 學分，其中 5 學分為選修科目。
3. 入學資格
  - a. 已完成「基督教事工證書」或「基督教研究證書」者。
4. 申請手續
  - a. 每一年一月開課，前一年六月開始招生。歡迎來電詢問。
  - b. 申請人須填妥本校提供的入學申請表格，連同「得救見證」及「獻身經過」或「蒙召經過」各一份(各約一千字)，寄回本校。
  - c. 除申請人所屬教會長執會代表外，須再加上兩位由申請人提供的長者(教牧或導師)，填寫由學校所發的推薦書，推薦人填妥後，可直接傳真或寄回本校。

- d. 經「入學委員會」接納入學後，將收到「錄取通知書」。
5. 修讀方式
  - a. 白天全時間(一年)
  - b. 夜校及假期密集(三年)
6. 所需費用
  - a. 每科學分為馬幣 60 元，逾期報名者，另加收 10 元行政費。(夜校及密集課程)
  - b. 全時間修讀的學生每月開銷共 500 元(包括學費、住宿費及生活費)。
7. 畢業條件
  - a. 在 1 至 3 年內完成 30 學分，並且學分平均積點達 2.0 或以上。
  - b. 實習及格
  - c. 修讀期間讀畢聖經一次。
  - d. 經審核及格的學生，可獲「基督教事工文憑」(Dip. C. M.)「基督教研究文憑」(Dip. C. S.)

### 8. 學科分配

科別	必修科目	選修科目
聖經科	舊約導論 2	歷史書 3 先知書 3
	釋經學 3	詩歌智慧書 3 教牧書信 2
	保羅書信 3	啓示錄 2 希伯來書 2
	使徒行傳 2	哥林多前書 2 約翰福音 2
		新約神學 2
神學科	系統神學(一) 3	系統神學(三) 3 護教學 2
	歷史科 系統神學(二) 3	異端異教 2 基督教倫理學 2
教牧科	認識靈恩運動 2	近代思潮 2
	屬靈爭戰 2	基督教教育 2 小組事工 2
	講道學 2	教牧概論 2 行政管理 2
	講道操練 1	教會增長 2 兒童事工 2
	團隊牧養 2	學生事工 2 職青/伉儷事工 2
	基本輔導 2 學與教學 2	
	開拓教會 2 教會聖樂 1	
總分	25	5 (任選)

# 附錄四 基督教長老會訓練學院宣傳單

# 為主服役 迎主再來

聖經神學 • 宣教實習 • 生活塑造 • 門徒生活 • 事工訓練



## 招生簡介



基督教馬來西亞長老會訓練學院  
Presbyterian Training Institute

## 前言



### 院長的話

在二十世紀裡，第三世界國家紛紛從殖民地政府統治下宣佈獨立建國；以後科技發展神速，使世界變成沒有國界的「世界村」。西方文化又藉著經濟的發展及軍事的力量企圖管制各國，結果許多國家，特別是回教世界，為保持自己獨特的身份，結果作出了前列的回應，一方面狂熱地死守回教文化傳統；另一方面，一些極端分子甚至以暴力來打擊外來的勢力，他們寧可為自己的「宗教」而死，也不想被外來的文化及勢力所奴役。

話說回來，基督徒在這樣的世界裡，應當如何持守自己的獨特信仰身份？又如何在世俗的世界裡為主作見證？我們若對真理一知半解；若對信仰毫無經歷，若對生命沒有盼望，我們如何在眾多意識形態又「隨著感覺走」的時代中脫穎而出呢？

訓練學院的課程正是希望能繼續具時代性的為教會培育人才，也真期盼教會領袖，特別是教牧同工能差派有素質、有心志的弟兄姐妹前來受訓。願神使用我們！

### 宗旨

推動平信徒接受裝備，進而有效的在教牧帶領下事奉。

### 簡史

長老會訓練學院乃由馬來西亞長老大會於九八年三月份年議會正式通過成立，原先已舉辦多年的長老會門訓中心（前身為救恩門訓中心）課程亦納入本學院課程中。九九年開始第一屆門訓課程及青專門訓課程，共有三十九位學員參加，二零零零年開始一年制神學與宣教課程，幾年來已有 174 位信徒及領袖參與過至少兩週的課程，為著讓學員能更方便接受延續的裝備，本學院某些學科的學分已得到新加坡神學院，「馬來西亞聖經神學院」及「馬來西亞神學院」的接納承認。

### 課程特色

平衡全面 • 不單有理論知識的傳授，更是強調心志實際的操練，並且貫穿各基本需要與範疇。  
宣教精神 • 秉承基督大使命，注意宣教的訓練，培養富有宣教負擔的福音使者。



**宗會意識** ● 認識長老宗的屬靈遺產，也提供對其他宗會之基本精神的認識，以便建立彼此欣賞、合一的精神，從中建立起教會信仰歸屬。

**學院認同** ● 為加強本學院的師資陣容，也為著學員將來的訓練，我們得到學院的支持參與。

**課程對象**

青年領袖、現任或退任長執，及教牧大力推薦之信徒。

**課程簡介**

	第一學期 (同「三個月門訓」)	第二學期
聖經神學	舊約導論 (2) 新約導論 (2) 基本神學 (2)	舊約導論 (2) 新約導論 (2) 基本神學 (2) 經卷精華 (2)
宣教實習	三福佈道法 (2)	佈道宣教學 華人宗教 (2)
生命塑造	豐盛生命 (2) 靈修法 (1) 自我認識與 成長 (1)	「不再一樣」 系列 (2)
事工訓練	事工技巧研討 (2) 宣教實習	事工研討訓練 (1) 宣教實習

**課程時段**

- 1 月至 3 月 ● 第一學期上課
- 夜間課程：基本神學
- 4 月至 6 月 ● 宣教實習
- 7 月至 9 月 ● 第二學期上課
- 夜間課程：基本神學
- 11 月至 12 月 ● 宣教實習

**角色定位**

凡修畢一年制神學與宣教課程而有心投入教會全職事奉者，可被教會聘請為某部門之幹事或信徒傳道。在教會主任牧師或傳道帶領下參與某部門或植堂事工。

**報名手續**

- 填上報名表格一份
- 個人二寸半相片二張
- 蒙恩得救及修讀此課程之見證一篇 (約一千字)
- 報名截止日期：10.12.2003

**資格**

- 年齡必須在十八歲以上
- 清楚得救並已受洗
- 參與教會或團契的事奉

**收費**

- 講義及學費由長老大會負擔
- 每月住宿、膳食費三百元，鼓勵所屬教會給予支助

**報名上課及住宿地址**

行政助理：黃新鳳姐妹

長老會訓練學院  
 Presbyterian Training Institute  
 8 Jalan Permas ½, Permas Jaya  
 81750 Johor Bahru, Johor Darul Takzim  
 電話：607-3883 786  
 607-3888 725  
 傳真：607-3883 784

附錄 沙巴神學院短期宣教訓練課程宣傳單

**宗旨**

- 提供信徒三個月之事奉訓練
- 裝備信徒事奉基礎，使其一生對主作出更有效的服事
- 提供獻身者於進入神學院之前對全職事奉有具體的認識



**聖經基礎**

- 基督徒當負起宣揚神國度降臨，並基督耶穌的復活與再來的信息
- 聖靈賜能力予每一位信徒的應許 (徒 1 : 8)
- 聖經對信徒務要傳道的指示 (提後 4 : 1-2)
- 信徒回應大使命的職責 (太 28 : 18-20)
- 耶穌分派門徒到各處傳揚福音 (路 10 : 1-20)



沙巴神學院主辦



### 課程安排

- 課程為期三個月，課程結束後，學員可回到各自的教會事奉或原有的工作崗位。
- 課程結構：訓練期間，學員必須出席所有課堂學習，並在個人靈修、讀經、禱告、自修、閱讀等操練自己。課程的實習部份包括佈道、探訪、短宣體驗等。

### 費用

每人每月繳費 RM600.00，包括膳食費、住宿、零用、課本及短宣體驗費用。三個月之總費用 RM1800.00 須於開課後兩星期內全數繳付。已繳之費用，恕不退回。

### 課程申請資格

- 年齡須達十八歲或以上
- 重生得救的基督徒，受洗一年或以上者
- 高中畢業程度或以上
- 性格成熟、穩定

- 身心健康
- 正確的事奉心志、順服事奉守則

### 手續

- 將填妥之申請資格、得救見證、心志短文、學歷證書副本及相片兩張（護照尺寸）交：  
沙巴神學院短宣課程主任收
- 獲初步接納書者，將安排面試。經院方錄取後須簽同意書，委身三個月的時間
- 學歷資格不足，但清楚事奉目標並願意委身者，可予特別考慮
- 神學院保留取捨權

### 課程內容

舊約綜覽（2小時）、新約綜覽（2小時）、基督教信仰基要（2小時）、宣教與佈道（3小時）、跨文化宣教（1小時）、個人品格成長（2小時）、靈性操練（1小時）、戲劇佈道（1小時）

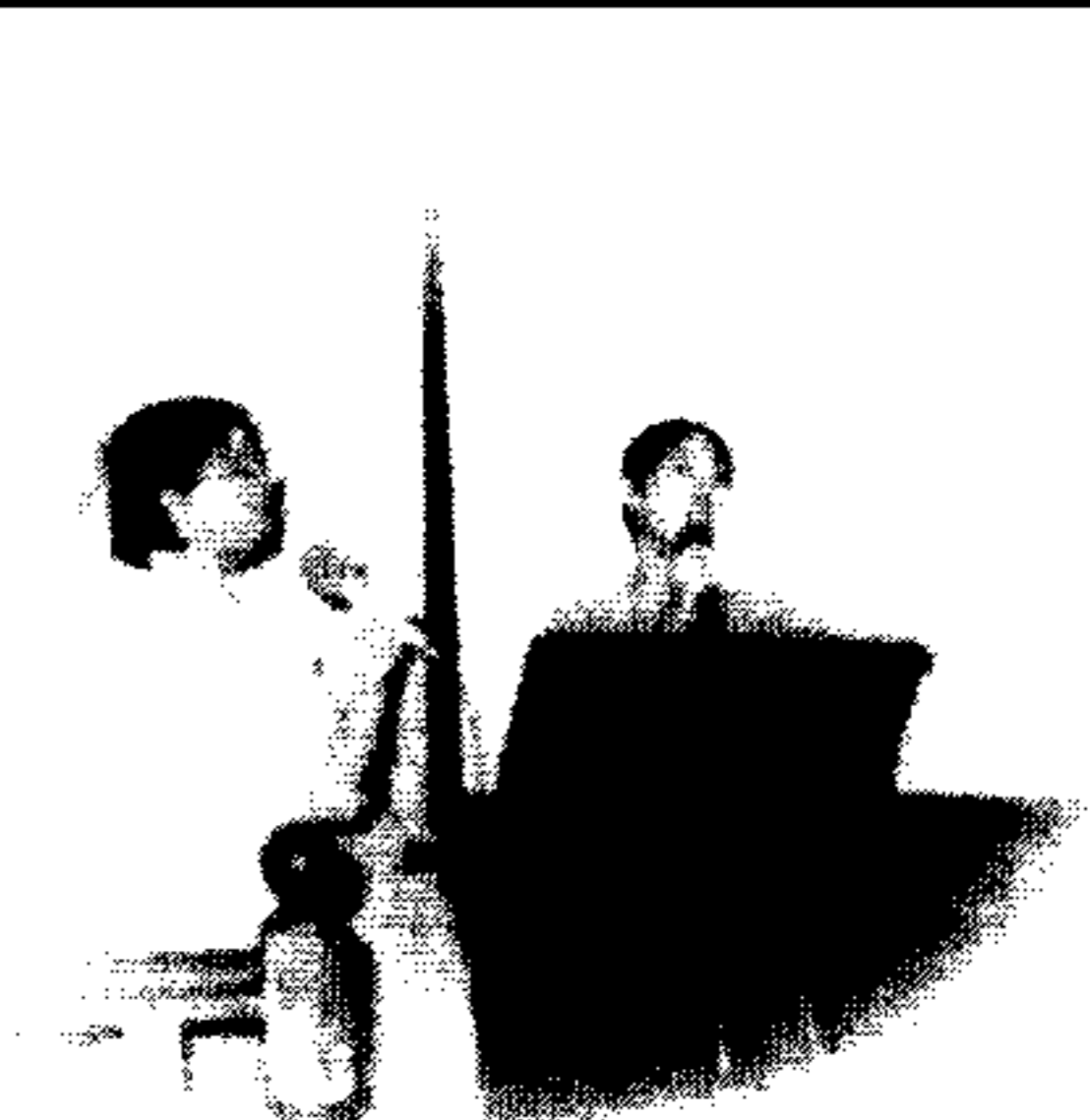


### 教會觀摩

學員將於主日前往各教會一同敬拜。平日參與各堂會之團契或家庭小組，從中觀摩。

### 宣教與佈道

課程期間，學員必須受佈道操練，並於課程結束之前參與短宣隊，實際體驗佈道工作。



申請表格須於截止日期前（每年十一月一日）寄至下列地址：

The Coordinator  
Short Term Mission Programme  
Sabah Theological Seminary  
P.O.Box 11925  
88821 Kota Kinabalu  
Sabah, Malaysia

Tel: 6088-231 579, 217 523, 217 569

沙巴神學院為配合沙巴州各教會宣教事工之拓展、事奉者實質栽培之迫切需要，特別設立「短期宣教訓練課程」（簡稱短宣課程）。此課程兼顧神學知識與工場事奉，為有志投身宣教或事奉者，提供實際與全面的操練。



沙巴神學院

Email: [semtsab@po.jaring.my](mailto:semtsab@po.jaring.my)

Homepage: [www.geocities.com/sabahsts](http://www.geocities.com/sabahsts)



## 附錄 短宣調查表

### 短宣調查表

中心名稱\_\_\_\_\_

所屬宗派\_\_\_\_\_

地址\_\_\_\_\_

電話\_\_\_\_\_ 傳真\_\_\_\_\_

Email\_\_\_\_\_ 成立年份\_\_\_\_\_

可否提供以下項目：

有的題目，請在適當的括號中打“✓”

1. 課程表
2. 規章
3. 中心的宗旨
4. 中心的介紹
5. 入學要求和報名程序
6. 中心組織
7. 歷史記錄
8. 中心經費來源\_\_\_\_\_
9. 中心對學生的收費\_\_\_\_\_
10. 中心有否提供助學金  1. 有，每一個月\_\_\_\_\_
2. 沒有
11. 創辦人\_\_\_\_\_
12. 目前負責人\_\_\_\_\_

### 調查

#### 一、學生

1. 學生年齡：貴中心畢業生中 平均 入學年齡為\_\_\_\_\_
- （若貴中心有不同年齡課程的設定，請提供各課程畢業生中平均入學年齡為盼。）
2. 學生學歷：貴中心畢業生中平均入學時的學歷為\_\_\_\_\_
3. 畢業生中男女的比例是\_\_\_\_\_

#### 二、師資

1. 有多少老師參與教導？\_\_\_\_\_
2. 有多少是受過神學訓練的？\_\_\_\_\_
3. 老師普遍教育程度多少？\_\_\_\_\_
4. 老師有牧會的經驗嗎？  有，多少位\_\_\_\_\_
- 沒有。

#### 三、課程

1. 課程時間有多長？若有多個課程，那麼各課程時間有多長？  
\_\_\_\_\_
2. 實習和上課的比例有多少？  
\_\_\_\_\_
3. 中心曾開辦過的科目有（若有現成資料，請附一份即可）  
\_\_\_\_\_
4. 在設定的課程中，有沒有特別設定的課程重點？  
 1. 沒有  2. 有，重點是\_\_\_\_\_
5. 中心讓學員參與的實習有那一些？有否特別強調的實習？  
\_\_\_\_\_
6. 課程設計中有否提供獻身者的輔導？  
 1. 沒有  2. 有

7. 課程設計中有否讓學生參與宣教隊（有宣教的體驗）？

1. 沒有       2. 有

**四、畢業生**

1. 是否有發證書或是文憑？

1. 沒有       2. 有

2. 目前貴中心有多少畢業生？\_\_\_\_\_

3. 畢業生的去向：

去向	統計	兩年制	一年制	半年制	長青	倩青	總數
1. 讀神學 (已讀完神學包括在內)							
2. 返回社會工作							
3. 繼續讀大專 / 大學							
4. 參與宣教							
5. 參與福音機構的服事							
6. 成為教會同工或是幹事							
7. 成為教會書記 / 秘書							
8. 流失							
9. 其他： 9.1							
9.2							
總人數							

(若貴中心有超過以上的訓練模式，請另注明)

4. 有多少短宣生目前已經是傳道人或是宣教士？

- (1) 傳道人\_\_\_\_\_位      (2) 宣教士\_\_\_\_\_位

謝謝您提供寶貴的資料！



**獻身者問卷（神學生版）**

填寫日期\_\_\_\_\_

編號\_\_\_\_\_

**《獻身者》問卷**

親愛的同學：

您好！我是新加坡神學院教牧學博士班的學生。由於研究的需要，以及個人的興趣，想對教會如何透過培育獻身者，增添天國的工人做深入的瞭解。在此向您請教一些問題。

這份問卷的目的，只是為了學術分析，問卷中問題的答案，並無所謂的「對」或「錯」！您愈能依真實的經驗和感受回答，研究所得的結果就愈有意義！

謝謝您的合作！

微僕：蔣祥平牧師 謹上

請在適當的  中作個

**A. 個人資料**

1. 性別       1. 男       2. 女
2. 你所屬的宗派       1. 衛理公會       2. 聖公會  
 3. 巴色會       4. 長老會  
 5. 浸信會       6. 基督教會 (SIB)  
 7. 弟兄會       8. 神召會  
 9. 獨立教會       10. 其他
3. 年齡       1. 18-21歲       2. 22-25歲  
 3. 26-29歲       4. 30-33歲  
 5. 34-36歲       6. \_\_\_\_\_歲
4. 教育程度       1. 中學以下       2. 初中  
 3. 高中       4. 大專以上

## B. 蒙召資料

5. 你幾歲清楚重生得救？（若沒有準確年份，請選靠近的年歲）

1. 06-12歲                       2. 13-15歲  
 3. 16-18歲                       4. 19-21歲  
 5. 22-24歲以上                   6. \_\_\_\_\_ 歲

6. 你幾歲開始清楚知道上帝呼召你全時間事奉上帝（若沒有準確年份，請選靠近的年歲）

1. 06-12歲                       2. 13-15歲  
 3. 16-18歲                       4. 19-21歲  
 5. 22-24歲                       6. 25-27歲  
 7. 28-30                           8. \_\_\_\_\_ 歲

7. 你是在怎樣的場合下全時間奉獻自己？（請只勾最清楚的一項）

1. 閱讀書本                       2. 參加宣教隊  
 3. 主日講台                       4. 宣教營  
 5. 獻身營                           6. 牧師、長者的鼓勵  
 7. 短宣課程                       8. 宣教年會 / 宣教週  
 9. 神學之夜                       10. 參與佈道事工  
 11. 青宣大會                       12. 少年 / 青年生活營  
 13. 佈道會                           14. 其他\_\_\_\_\_

## C. 堂會獻身者之培育

## 1. 培育項目

8. 以下那一項目在你獻身以後對你有最大的造就和幫助？（請只✓一項）

1. 牧者                               2. 教會領袖  
 3. 獻身團                           4. 宣教隊  
 5. 短宣課程                       6. 獻身營  
 7. 閱讀有關獻身的書籍       8. 教會的實習  
 9. 參與福音機構的事奉       10. 其他\_\_\_\_\_

## II. 牧者的角色

9. 在獻身的道路上，你的牧者是否有給於鼓勵和幫助？

1. 有                                   2. 沒有  
 3. 不明顯

10. 牧者的榜樣是否有助於幫助你走上獻身的道路？

1. 有                                   2. 沒有  
 3. 不明顯

## III. 獻身團

11. 你的教會有獻身團的組織嗎？

1. 有                                   2. 沒有

12. 你堂會的獻身團，一年之中有多少次的聚會或活動？

1. 不定期                           2. 三次以上  
 3. 六次以上                       4. 十二次以上

13. 獻身團對你獻身後的培育有多大的幫助？

1. 很有幫助                       2. 有一些的幫助  
 3. 沒有幫助                       3. 沒有獻身團

## IV. 宣教隊

13. 你的教會有否每年舉辦宣教隊？

1. 有，一年有\_\_\_\_\_ 隊出發  
 2. 沒有

14. 宣教隊對你獻身的培育有多大的幫助？

1. 很有幫助                       2. 有一些的幫助  
 3. 沒有幫助                       4. 沒有參與過

V. 「短宣」課程

16. 你的宗派或教會有沒有「短宣」課程的設計？（類似門徒訓練中心）

1. 有  2. 沒有

17. 所設計的課程時間有多長？

1. 一到三個月  2. 四到六個月  
 3. 七到十二個月  4. 十三到廿四個月  
 5. 沒有「短宣」課程

18. 你曾經參加過「短宣」的課程嗎？

1. 曾。那一年\_\_\_\_\_  2. 不曾

19. 「短宣」對你獻身後的培育有多大的幫助？

1. 很有幫助  2. 有一些的幫助  
 3. 沒有幫助  3. 沒有「短宣」課程

VI. 獻身營

20. 你的宗派或教會有否舉辦獻身營？

1. 有，\_\_\_\_\_年一次  2. 沒有

21. 獻身營對你獻身的培育有多大的幫助？

1. 很有幫助  2. 有一些的幫助  
 3. 沒有幫助  3. 沒有獻身營

VII. 獻身與輔導

22. 在你獻身後牧者有否給予你個別的輔導？

1. 有  2. 沒有

23. 你在獻身的時候，是否接受過心理或性向的調查？

1. 有  2. 沒有

VIII. 其他

24. 在你當神學生之前有否全時間參與過教會或福音機構的事奉？

1. 有，那一些？  
 a. 教會全職的工作，例如文員，幹事等  
 b. 福音機構，例如：福音動員會(OM)、學園傳道會等  
 2. 沒有

25. 在你還沒有當神學生前，是否有在教會實習過？

1. 有（多少個月份\_\_\_\_\_）  
 2. 沒有

26. 從你獻身的經歷直到今日的回顧，你認為教會可如何更積極的幫助你走上獻身的道路？

---



---

D. 其他

27. 從獻身到讀神學，你是否有遇到困難？

1. 沒有  
 2. 有。最大的困難是：  
 a. 父母的反對  b. 感情的問題  
 c. 需負擔家庭經濟  d. 教育程度不夠  
 e. 需要繼承家庭事業  f. 其他\_\_\_\_\_

28. 父母反對你讀神學，當傳道最大的理由的甚麼？

1. 傳道收入太少  2. 沒有人照顧他們  
 3. 傳道沒有出息  4. 怕女兒嫁不出去  
 5. 父母沒有反對  6. 其他\_\_\_\_\_

29. 你來自的教會之歷史有多久了？

- |                                    |                                    |
|------------------------------------|------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> 1. 01-10年 | <input type="checkbox"/> 2. 11-20年 |
| <input type="checkbox"/> 3. 21-30年 | <input type="checkbox"/> 4. 31-40年 |
| <input type="checkbox"/> 5. 41-50年 | <input type="checkbox"/> 6. 51年以上  |
| <input type="checkbox"/> 7. 100年以上 | <input type="checkbox"/> 8. _____年 |

30. 你來自的教會平均每一個主日有多少人參加成人崇拜？

- |   |  |
|---|--|
| <input type="checkbox"/> 1. 35人以下       | <input type="checkbox"/> 2. 36-75人     |
| <input type="checkbox"/> 3. 76-200人     | <input type="checkbox"/> 4. 201-350人   |
| <input type="checkbox"/> 5. 351-1000人   | <input type="checkbox"/> 6. 1001-3000人 |
| <input type="checkbox"/> 7. 3001-10000人 |  |

31. 你來自的教會，到目前為止，已有多少人念過神學與正在念神學的？

(包括你在內)

- |                                    |                                    |
|------------------------------------|------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> 1. 1人     | <input type="checkbox"/> 2. 2-5人   |
| <input type="checkbox"/> 3. 6-10人  | <input type="checkbox"/> 4. 11-20人 |
| <input type="checkbox"/> 5. 21-30人 | <input type="checkbox"/> 6. 31-40人 |
| <input type="checkbox"/> 7. 41-50人 | <input type="checkbox"/> 8. 51人以上  |

32. 除了你之外，是否有其他來自你堂會，在本院讀神學的神學生？

- |                                |  |
|--------------------------------|--|
| <input type="checkbox"/> 1. 沒有 | <input type="checkbox"/> 2. 有。多少人_____ |
|--------------------------------|--|

33. 在你神學畢業之後，你會期待參與那一方面的事奉？

- |                                  |                                     |
|----------------------------------|-------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> 1. 牧會   | <input type="checkbox"/> 2. 宣教      |
| <input type="checkbox"/> 3. 聖樂事奉 | <input type="checkbox"/> 4. 福音機構事奉  |
| <input type="checkbox"/> 5. 教牧輔導 | <input type="checkbox"/> 6. 全職幹事    |
| <input type="checkbox"/> 7. 兒童事工 | <input type="checkbox"/> 8. 其他_____ |

謝謝您的參與！



## 附錄 獻身者問卷 (短宣版)

填寫日期\_\_\_\_\_

編號\_\_\_\_\_

### 《獻身者》問卷

親愛的同學：

您好！我是新加坡神學院教牧學博士班的學生。由於研究的需要，以及個人的興趣，想對教會如何透過培育獻身者，增添天國的工人做深入的瞭解。在此向您請教一些問題。

這份問卷的目的，只是為了學術分析，問卷中問題的答案，並無所謂的「對」或「錯」！您愈能依真實的經驗和感受回答，研究所得的結果就愈有意義！

謝謝您的合作！

微僕：蔣祥平牧師 謹上

請在適當的  中作個

#### A. 個人資料

- |           |                                    |  |
|-----------|------------------------------------|--|
| 1. 性別     | <input type="checkbox"/> 1. 男      | <input type="checkbox"/> 2. 女          |
| 2. 你所屬的宗派 | <input type="checkbox"/> 1. 衛理公會   | <input type="checkbox"/> 2. 聖公會        |
|           | <input type="checkbox"/> 3. 巴色會    | <input type="checkbox"/> 4. 長老會        |
|           | <input type="checkbox"/> 5. 浸信會    | <input type="checkbox"/> 6. 基督教會 (SIB) |
|           | <input type="checkbox"/> 7. 弟兄會    | <input type="checkbox"/> 8. 神召會        |
|           | <input type="checkbox"/> 9. 獨立教會   | <input type="checkbox"/> 10. 其他        |
| 3. 年齡     | <input type="checkbox"/> 1. 18-21歲 | <input type="checkbox"/> 2. 22-25歲     |
|           | <input type="checkbox"/> 3. 26-29歲 | <input type="checkbox"/> 4. 30-33歲     |
|           | <input type="checkbox"/> 5. 34-36歲 | <input type="checkbox"/> 6. _____歲     |
| 4. 教育程度   | <input type="checkbox"/> 1. 中學以下   | <input type="checkbox"/> 2. 初中         |
|           | <input type="checkbox"/> 3. 高中     | <input type="checkbox"/> 4. 大專以上       |

## B. 蒙召資料

5. 你幾歲清楚重生得救？（若沒有準確年份，請選靠近的年歲）

- |                                      |                                     |
|--------------------------------------|-------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> 1. 06-12歲   | <input type="checkbox"/> 2. 13-15歲  |
| <input type="checkbox"/> 3. 16-18歲   | <input type="checkbox"/> 4. 19-21歲  |
| <input type="checkbox"/> 5. 22-24歲以上 | <input type="checkbox"/> 6. _____ 歲 |

6. 你幾歲開始清楚知道上帝呼召你全時間事奉上帝（若沒有準確年份，請選靠近的年歲）

- |                                    |                                    |
|------------------------------------|------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> 1. 06-12歲 | <input type="checkbox"/> 2. 13-15歲 |
| <input type="checkbox"/> 3. 16-18歲 | <input type="checkbox"/> 4. 19-21歲 |
| <input type="checkbox"/> 5. 22-24歲 | <input type="checkbox"/> 6. 25-27歲 |
| <input type="checkbox"/> 7. 28-30  | <input type="checkbox"/> 8. _____歲 |

7. 你是在怎樣的場合下全時間奉獻自己？（請只勾最清楚的一項）

- |                                   |   |
|-----------------------------------|---|
| <input type="checkbox"/> 1. 閱讀書本  | <input type="checkbox"/> 2. 參加宣教隊       |
| <input type="checkbox"/> 3. 主日講台  | <input type="checkbox"/> 4. 宣教營         |
| <input type="checkbox"/> 5. 獻身營   | <input type="checkbox"/> 6. 牧師、長者的鼓勵    |
| <input type="checkbox"/> 7. 短宣課程  | <input type="checkbox"/> 8. 宣教年會 / 宣教週  |
| <input type="checkbox"/> 9. 神學之夜  | <input type="checkbox"/> 10. 參與佈道事工     |
| <input type="checkbox"/> 11. 青宣大會 | <input type="checkbox"/> 12. 少年 / 青年生活營 |
| <input type="checkbox"/> 13. 佈道會  | <input type="checkbox"/> 14. 其他_____    |

## C. 堂會獻身者之培育

### I. 培育項目

8. 以下那一項目在你獻身以後對你有最大的造就和幫助？（請只✓一項）

- |                                       |                                      |
|---------------------------------------|--------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> 1. 牧者        | <input type="checkbox"/> 2. 教會領袖     |
| <input type="checkbox"/> 3. 獻身團       | <input type="checkbox"/> 4. 宣教隊      |
| <input type="checkbox"/> 5. 短宣課程      | <input type="checkbox"/> 6. 獻身營      |
| <input type="checkbox"/> 7. 閱讀有關獻身的書籍 | <input type="checkbox"/> 8. 教會的實習    |
| <input type="checkbox"/> 9. 參與福音機構的事奉 | <input type="checkbox"/> 10. 其他_____ |

## II. 牧者的角色

9. 在獻身的道路上，你的牧者是否有給於鼓勵和幫助？

- |                                 |                                |
|---------------------------------|--------------------------------|
| <input type="checkbox"/> 1. 有   | <input type="checkbox"/> 2. 沒有 |
| <input type="checkbox"/> 3. 不明顯 |                                |

10. 牧者的榜樣是否有助於幫助你走上獻身的道路？

- |                                 |                                |
|---------------------------------|--------------------------------|
| <input type="checkbox"/> 1. 有   | <input type="checkbox"/> 2. 沒有 |
| <input type="checkbox"/> 3. 不明顯 |                                |

## III. 獻身團

11. 你的教會有獻身團的組織嗎？

- |                               |                                |
|-------------------------------|--------------------------------|
| <input type="checkbox"/> 1. 有 | <input type="checkbox"/> 2. 沒有 |
|-------------------------------|--------------------------------|

12. 你堂會的獻身團，一年之中有多少次的聚會或活動？

- |                                  |                                   |
|----------------------------------|-----------------------------------|
| <input type="checkbox"/> 1. 不定期  | <input type="checkbox"/> 2. 三次以上  |
| <input type="checkbox"/> 3. 六次以上 | <input type="checkbox"/> 4. 十二次以上 |

13. 獻身團對你獻身後的培育有多大的幫助？

- |                                  |                                    |
|----------------------------------|------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> 1. 很有幫助 | <input type="checkbox"/> 2. 有一些的幫助 |
| <input type="checkbox"/> 3. 沒有幫助 | <input type="checkbox"/> 3. 沒有獻身團  |

## IV. 宣教隊

13. 你的教會有否每年舉辦宣教隊？

- |  |
|--|
| <input type="checkbox"/> 1. 有，一年有_____ 隊出發 |
| <input type="checkbox"/> 2. 沒有             |

14. 宣教隊對你獻身的培育有多大的幫助？

- |                                  |                                    |
|----------------------------------|------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> 1. 很有幫助 | <input type="checkbox"/> 2. 有一些的幫助 |
| <input type="checkbox"/> 3. 沒有幫助 | <input type="checkbox"/> 4. 沒有參與過  |



V. 「短宣」課程

16. 你的宗派或教會有沒有「短宣」課程的設計？（類似門徒訓練中心）

1. 有  2. 沒有

17. 所設計的課程時間有多長？

1. 一到三個月  2. 四到六個月  
 3. 七到十二個月  4. 十三到廿四個月  
 5. 沒有「短宣」課程

18. 你曾經參加過「短宣」的課程嗎？

1. 曾。那一年\_\_\_\_\_  2. 不曾

19. 「短宣」對你獻身後的培育有多大的幫助？

1. 很有幫助  2. 有一些的幫助  
 3. 沒有幫助  3. 沒有「短宣」課程

VI. 獻身營

20. 你的宗派或教會有否舉辦獻身營？

1. 有，\_\_\_\_\_年一次  2. 沒有

21. 獻身營對你獻身的培育有多大的幫助？

1. 很有幫助  2. 有一些的幫助  
 3. 沒有幫助  3. 沒有獻身營

VII. 獻身與輔導

22. 在你獻身後牧者有否給予你個別的輔導？

1. 有  2. 沒有

23. 你在獻身的時候，是否接受過心理或性向的調查？

1. 有  2. 沒有

VIII. 其他

24. 在你當神學生之前有否全時間參與過教會或福音機構的事奉？

1. 有，那一些？  
 a. 教會全職的工作，例如文員，幹事等  
 b. 福音機構，例如：福音動員會（OM）、學園傳道會等  
 2. 沒有

25. 在你還沒有當神學生前，是否有在教會實習過？

1. 有（多少個月份\_\_\_\_\_）  
 2. 沒有

26. 從你獻身的經歷直到今日的回顧，你認為教會可如何更積極的幫助你走上獻身的道路？

---



---

D. 其他

27. 從獻身到讀神學，你是否有遇到困難？

1. 沒有  
 2. 有。最大的困難是：  
 a. 父母的反對  b. 感情的問題  
 c. 需負擔家庭經濟  d. 教育程度不夠  
 e. 需要繼承家庭事業  f. 其他\_\_\_\_\_

28. 父母反對你讀神學、當傳道最大的理由的甚麼？

1. 傳道收入太少  2. 沒有人照顧他們  
 3. 傳道沒有出息  4. 怕女兒嫁不出去  
 5. 父母沒有反對  6. 其他\_\_\_\_\_

29. 你來自的教會之歷史有多久了？

- |                                    |                                    |
|------------------------------------|------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> 1. 01-10年 | <input type="checkbox"/> 2. 11-20年 |
| <input type="checkbox"/> 3. 21-30年 | <input type="checkbox"/> 4. 31-40年 |
| <input type="checkbox"/> 5. 41-50年 | <input type="checkbox"/> 6. 51年以上  |
| <input type="checkbox"/> 7. 100年以上 | <input type="checkbox"/> 8. _____年 |

30. 你來自的教會平均每一個主日有多少人參加成人崇拜？

- |   |  |
|---|--|
| <input type="checkbox"/> 1. 35人以下       | <input type="checkbox"/> 2. 36-75人     |
| <input type="checkbox"/> 3. 76-200人     | <input type="checkbox"/> 4. 201-350人   |
| <input type="checkbox"/> 5. 351-1000人   | <input type="checkbox"/> 6. 1001-3000人 |
| <input type="checkbox"/> 7. 3001-10000人 |  |

31. 你來自的教會，到目前為止，已有多少人念過神學與正在念神學的？

(包括你在內)

- |                                    |                                    |
|------------------------------------|------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> 1. 1人     | <input type="checkbox"/> 2. 2-5人   |
| <input type="checkbox"/> 3. 6-10人  | <input type="checkbox"/> 4. 11-20人 |
| <input type="checkbox"/> 5. 21-30人 | <input type="checkbox"/> 6. 31-40人 |
| <input type="checkbox"/> 7. 41-50人 | <input type="checkbox"/> 8. 51人以上  |

32. 除了你之外，是否有其他來自你堂會，在本院讀神學的神學生？

- |                                |  |
|--------------------------------|--|
| <input type="checkbox"/> 1. 沒有 | <input type="checkbox"/> 2. 有。多少人_____ |
|--------------------------------|--|

33. 在你神學畢業之後，你會期待參與哪一方面的事奉？

- |                                  |                                     |
|----------------------------------|-------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> 1. 牧會   | <input type="checkbox"/> 2. 宣教      |
| <input type="checkbox"/> 3. 聖樂事奉 | <input type="checkbox"/> 4. 福音機構事奉  |
| <input type="checkbox"/> 5. 教牧輔導 | <input type="checkbox"/> 6. 全職幹事    |
| <input type="checkbox"/> 7. 兒童事工 | <input type="checkbox"/> 8. 其他_____ |

謝謝您的參與！

## 附錄九 多倫多基督徒短期宣教訓練中心宣傳單

### 宣教異象

信徒興起      遍傳福音      短期受訓      長期宣教

### 一個神學院以外的短期全時間接受裝備的機會

多倫多華人人口約有四十多萬，而當中的基督徒都不超過百份之五，因此眾教會都積極地廣傳福音。而「多倫多基督徒短期宣教訓練中心」也因著這個異象，於1990年9月憑信心成立了。

短宣中心主力訓練奉獻兩年或一年的基督徒作短時期宣教士，使能突破屬靈生命，操練佈道行動，幫助教會增長；同時為不同群體設有不同訓練課程，提供傳福音裝備和實踐。

### 堅守使命到主臨

以多倫多宣教為主 先本土後海外

(耶路撒冷) 本地同文化宣教工作

華人地區(猶太全地) 越地同文化宣教工作

(撒瑪利亞) 越地越文化宣教工作

直到地極

### 短宣課程

#### 1. 特點

訓練課程每年分三個學期，每週用 $\frac{1}{3}$ 時間上課， $\frac{1}{3}$ 時間佈道實習， $\frac{1}{3}$ 時間在與自己所屬教會配搭事奉，禮拜一為學員假期。受訓完畢將有證書頒發。

## 2. 課程內容

- 聖經課：基本讀經法、釋經學、福音性研經、新約概論、舊約概論、基督生平、使徒行傳、羅馬書、福音神學
- 靈命成長：領袖生活、工人操守
- 佈道科：個人佈道訓練、帶職宣教、跟進栽培、佈道實習
- 其他科：宣道學、護教學、異端研究、中國民間宗教、異教、基督徒倫理、輔導學

## 3. 角色

「短宣」同學乃為教會差派支持並監察的「本地宣教士」，在教會協助其教牧同工執行及推動教會內外的佈道事工。

## 4. 畢業出路

帶職宣教 80%                      神學生 / 傳道人 / 宣教士 20%

## 5. 入學資格

1. 必須經由所屬教會或福音機構推薦
2. 二十一歲以上
3. 重生得救已受浸
4. 學歷須有中學畢業或同等程度
5. 有刻苦心志和救靈魂熱誠，願意順服本中心一切有關學員的守則。
6. 有志者請填妥申請表格，連同得救見證、受感做短宣見證、教會推薦書、學歷副本、相片兩張、呈交本中心收。
7. 本中心將訂日期進行面試。學員須簽署同意書，願意在學習期間委身。訓練期間，如有操守不檢點，本中心有權終止其訓練。

## 6. 開課日期

每年一月及九月。現供兩年制、及一年制課程

## 7. 收費與經費

1. 每學期學費為加幣一百四十元正，此費用包括講義、雜費等。
2. 本訓練中心乃一信心團體。一切經費均由各教會及熱心傳福音之基督徒自由奉行及支持。

## 短宣與教會

### 佈道團

短宣佈道團除了經常佈道實習外，亦有為堂會負責佈道訓練、策劃佈道聚會。並有中心主任和資深牧職董事負責主領、務求動員教會與福音聯合，領人歸主。

### 逐家佈道

在每年夏季期間以逐家拍門方式佈道，向華人傳講福音的大信息，跟進和栽培工作則交由該區教會負責，有意同心佈道及跟進的教會，請與本中心聯絡。

### 資源中心

專門售賣與佈道，陪談、護教、異端、異教等資料和工具，亦供教會及信徒借用，好讓信徒於面對各階層、不同宗教文化背景人士傳福音時，能有較充裕的裝備。

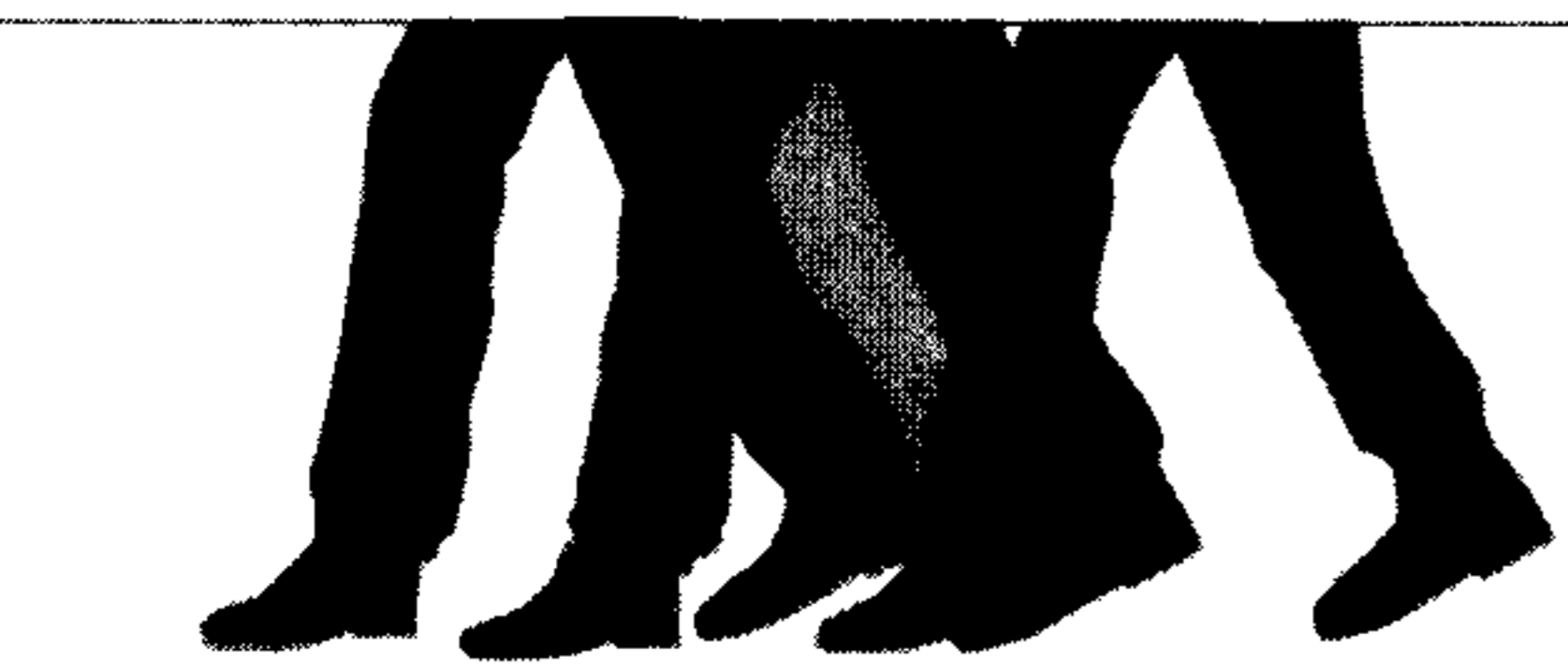
### 專題講座

多倫多短宣中心每年均舉行佈道並護教講座。目的是要讓多倫多的信徒有積極為道爭辯的意識，在末後世代中能分辨是非，作神無瑕疵的兒女。

### 主日崇拜

本中心同工和在教會負責牧職的董事積極願意在各教會中主領短宣主日，藉此挑旺信徒佈道心志，領家人和親友歸主。

## 附錄十 中國信徒佈道會之「宣教兵團」宣傳單



Behold! The Race Has Begun

哪！二十一世紀新的一族已起程了……

**ARise!**  
**Mighty Youth**  
興起罷！大能的青少年！

宣教兵團

Missionary

訓練

Training

計劃

Program



中國信徒佈道會

訓練會地址

8, Jln. Puteri Jaya 12, Tmn Puteri Jaya

Bt 9, Cheras 43200 Selangor, M'sia

電話：03-9076 1519 傳真：03-9076 1319

馬來西亞辦事處

31A, Jln. Sungai Besi Indah 1/19

41399 Seri Kembangan Selangor, M'sia

網頁：http://www.ccmfy.org

電郵：publication@ccmfy.org

### 引言

根據 David B.Barrett 在“World Christian Encyclopedia: A Comparative Survey of Churches and Religions in the Modern World”指出在 2000 年，只有 41 萬 9 千位基督徒離鄉背井的服事，這包括各宗派的宣教士，但這並未包括那些在自己國家從事跨越文化的宣教士，並指出同年仍然還有 16 億的人口，佔全球人口的 26.9% 的人在一生中未聽聞過福音，再加上今天全球人口第二大宗教是回教，僅次於基督教，佔 19.6% 供 12 億的人是回教徒。而每一年非回教徒轉信回教比起非基督徒轉信基督教大約有 3 倍速度之快，另根據 Action International Ministries 的“World Mission-Survey 2000”指出倘若一對宣教士夫婦一生中，可以很有效的向大約 5 千人作傳福音的工作，那就等於時要眾教會派出 40 萬的宣教士，將福音傳給 20 億的“未得之民”。這 40 萬的宣教士是單單傳福音及植堂，而不包括以後的教會行政及其他的教會工作，有鑒於此本會欲再思宣教訓練的課題，並首次推出“宣教兵團訓練”的計劃。

### 何謂“宣教兵”

所謂“士兵、兵士”，“兵”與“士”本來就分不開，“兵士”的存在就是保衛國土，而基督精兵更是要以拓展神的國為首要的任務，若以軍階來分，“士”比“兵”還要高一層次，因此，兵是聽命於軍士、輔助軍士。

作為一個宣教兵也許沒有宣教士那樣具體有領導技能，具備各種作戰知識與決策的智慧，但在戰爭中，倘若沒有足夠的兵力，再能幹的宣教“士”也無法以單薄力量作戰。

倘若宣教工場上有更多的信徒被裝備為“宣教兵”，那就可以使宣教士的宣教工作達到事半功倍，又或者倘若可以在本土裝備更多宣教兵起來，差遣他們到宣教工場援助宣教士，那宣教士就可以如虎添翼。

這些宣教兵的最大特色就是“順服以至於死”（腓 2：8）他們也許沒有聖經完備的訓練，神學完備的思考，但他們是一群有紀律、有操守、有品格、有修養的一支兵團。

過去一直以來都有為數不少的福音機構或教會異口同聲的呼籲道：“為主當兵兩年！”本會感於宣教士的嚴重缺乏，因此設立一項為期兩年的“宣教兵團訓練”，期望在眾多的“宣教人”中能徵召出許多願為主當“宣教兵”兩年的年輕男女子弟。

### 宣教兵團訓練中心目標

本會在馬來西亞設立宣教兵團訓練中心，並以兩年時間培育青年男女子弟宣教的裝備，除在課堂上也在宣教工場上給予實際的體驗。期望在華人教會中興起更多宣教兵，能以被差派到工場支援宣教士。

## 目標

1. 塑造青年宣教的品格
2. 樹立青年宣教的模範
3. 開拓青年宣教的視野
4. 激發青年宣教的潛能
5. 培養青年宣教的熱忱
6. 供應青年宣教的資訊
7. 裝備青年宣教的訓練
8. 差派青年宣教的使命

## 招募對象

1. 考慮進入神學院者
2. 考慮踏上全職事奉者
3. 對宣教需要有更多的體驗
4. 更有果效在教會、家庭及社交上事奉神
5. 不一定需要確定蒙召為全職傳道人，但必須對事奉有負擔者
6. 必須清楚蒙召進《宣教兵團訓練中心》為主當兵兩年。

## 申請要求

1. 純正信仰，清楚得救
2. 受洗至少一年以上
3. 至少高中畢業或同等學歷
4. 填寫報名表格

5. 必須有牧者或長執之推薦信
6. 得救及蒙召見證（不超過1,000字）
7. 願意順服本中心一切安排
8. 接受由中心安排住宿，與學員學習團體生活
9. 須簽「為主當兵兩年」之同意書
10. 被錄取者講由書面或電話通知
11. 報名日期：每年4月份開始
12. 截止日期：每年7月31日
13. 開課日期：每年9月份

## 中心收費

“有誰當兵，自備糧餉呢？”  
(林前 9：7)

### 1. 交通費

一切有關事工用途之交通費，將由本中心支付（個人用途除外）。

### 2. 膳食費

逢星期二至星期五，本中心在課程訓練時期提供膳食費用；週末教會服事，公共假期及宣教工場實習除外。

### 3. 生活費

津貼每學員生活費馬幣三百元

### 4. 住宿費

本中心提供住宿

### 5. 費用來源

教會及弟兄姐妹奉獻；鼓勵所屬教會或所事奉教會，或教會弟兄姐妹能給予支助全部或部份。學員每月費用大約馬幣五百至六百之間。

## 一、基本課程

1. 基督徒基本生活原則課程
2. 基督徒基本聖經概覽課程
3. 基督徒基本宣教真理課程
4. 基督徒基本信仰探討課程

## 二、宣教課程

1. 屬靈爭戰課程
2. 民間信仰課程
3. 宗教比較課程
4. 人類文化課程
5. 異端辨析課程
6. 宣教歷史課程

### 7. 中國教會歷史課程

### 8. 其他

## 三、實用科目

1. 個人佈道課程
2. 栽培探訪課程
3. 門徒訓練課程
4. 敬拜讚美課程
5. 領袖訓練課程
6. 聖經輔導課程
7. 基礎聖經課程
8. 小組長訓練課程
9. 其他


## 時間表

時間	星期	一	二	三	四	五	六	日
6.30am	服 事	起牀						教 會 實 習
7:00-8:00am		智慧搜尋						
8:00-9:00am		早餐						
9:00-10:30am		裝備						
10:30-11:00am		茶點						
11:00-12:30pm		裝備						
12:30-1:30pm		午餐					教 會 實 習	
2:00-4:00pm		自修						
4:00-6:00pm		健身						
6:00-7:00pm		晚餐						
8:00-10:00pm	小組							

## 問與答

1. 問：請問宣教兵團訓練中心和神學院有何不同？  
答：宣教兵團訓練中心不是神學院；我們不是栽培裝備傳道人或牧者，我們是預備更多年輕男女信徒踏入全職事奉或神學院接受更深的裝備。然而在他們作出以上這些決定以前，卻能從宣教兵團訓練中心裝備成有宣教使命感及擁有很強烈宣教意識的信徒。
2. 問：請問宣教兵團訓練中心的宗旨是什麼？  
答：宣教兵團訓練中心的宗旨是以栽培基督精兵、接受有關宣教基本訓練，裝備有關宣教士基本知識，以便差派出去工場體驗宣教。
3. 問：請問宣教兵團訓練中心所栽培出來的「宣教兵」和「宣教士」有何不同？  
答：宣教兵不等同宣教士。宣教士可能需要接受聖經神學的完整教育或有關宣教訓練，並清楚知道神呼召他/她成為宣教士，又能獨單一面的在宣教工場上服事。然而宣教兵所受的訓練只能滿足於支援宣教士，並在已有宣教士的工場下接受服事的安排，從而減輕宣教士的忙碌工作。
4. 問：請問宣教兵團訓練中心在課程的安排上如何平衡理論與實踐？  
答：宣教兵團訓練中心在兩年的裝備裡，以40%為課堂理論、60%為工場實習，並安排每年一次在海外宣教；在國內則每兩個月後的課堂外，就是三個月的教會實習。
5. 問：請問報名參加宣教兵團訓練中心的受訓員需要繳付什麼費用？  
不需要繳付任何費用。反之，訓練中心還津貼每位受訓每月馬幣三百元為零用錢。不但如此，還提供免費住宿，膳食費和交通費等，有關詳情可參閱「中心收費」一欄。

注：所謂“ArMY”軍隊，本會賦予這樣的口號：Arise! Mighty Youth! 興起罷！大能的青少年！而“Mighty Youth”的事工又是本會塑造青少年品格為主要方向。



## 附錄十一 共譜精兵凱歌——短宣運動的九大重點

本文作者為滕張佳音教士。本文摘自滕張佳音主編「短宣運動面面觀」（香港：香港基督徒短期宣教訓練中心，2003）

感謝神在華人教會中興起短宣運動，自一九八八年在香港成立跨宗派的短宣訓練中心開始，迄今已屆十五載。經歷時間的磨練，短宣運動不單一直持守全民化、實踐化、直接化、本色化、整全化、生活化、長遠化、本地化等八大重點，還發展至第九個重點，就是普世化，叫福音傳揚更廣更遠。趁此紀念成立十五週年良機，讓我們重溫神託付我們這九大要素。

### 一、全民化

「惟有你們是被揀選的族類，是有君尊的祭司、是聖潔的國度、是屬神的子民，要叫你們宣揚那召你們出黑暗入奇妙光明者的美德。」（彼前2：9）。雖然在舊約時代只有利未支派亞倫家族才可當祭司職任，但神仍給予其他支派可以參與拿細耳人的許願。無論男女均可把人生一段時間奉獻給神、歸神為聖、參與事奉（民6）。何況如今是新約時代，耶穌基督用自己的血給我們開了一條又新又活的路，從幔子——祂的身體經過，使我們得以坦然進入至聖所（來10：19-20）。叫我們既從仇敵手中被救出來，就可以終身在主面前坦然無懼的用聖潔公義事奉祂（路1：74-75）。因此，今天我們人人可以為祭司了。

主耶穌在世時不單呼召十二個全職事奉的使徒作長期宣教工作（路9：1-6），也同樣賜下能力權柄、差遣七十個人的佈道隊作短期宣教工作，兩個兩個地進到各城各鄉各家各戶中宣揚神國的福音（路10：1-20），因為主說：「要收的莊稼多，作工的人少，所以要求莊稼的主打發工人出去，收他的莊稼。」（路10：2）主的心意是要人人皆祭司，或長宣或短宣，人人該有責任為天國而當兵。人人總動員佈道，就是大型佈道聚

會的基礎。因而短宣運動乃重於全民皆兵，呼籲50歲以下、年輕力壯、中學或以上程度的有志信徒奉獻人生兩年作本地短期宣教士，完成一個較完整的本地佈道訓練課程；此外，亦有為教牧同工、為神學生及福音機構同工開設「銳青」、為大專信徒開設「知青」、為基層信徒開設「基青」、為長者信徒開設「長青」、為婦女信徒開設「倩青」、為青少年信徒開設「少青」、為工餘信徒開設「晚青」、為暑假及冬假信徒開設「署宣」及「冬宣」等，這些課程由數天的體驗至一個月、三個月、半年、一年的訓練不等，使人人皆可像拿細耳人，把人生一段日子作全時間或部分時間的獻上，受訓還福音的債。

## 二、實踐化

主耶穌升天前頒佈的大使命，是要我們「去」使萬民作主的門徒（太28：19）。這是一個命令，一個要求我們實踐出來的命令。

故此，整個短宣訓練的重點是以三分之一時間用講授式教導傳福音理念，卻以三分之二時間用於實踐式，與導師或出擊伙伴一同接受中心及堂會的委派，跑到最前線接觸不同的群體，搶救失喪的靈魂。從邊學邊做的方式累積傳福音實戰經驗、從而更掌握實戰技巧。

神學生重於「讀」神學，短宣則重於「做」短宣。教會若能把有心志的信徒差來短宣中心受訓，期間更可善用短宣週末堂會實習時間，協助教牧專門跟進新來賓、探訪會友未信家人、外展教會所在社區居民、甚至主力開荒植堂工作，使短宣成為教會推動傳福音事工的最佳人力資源，而成功的例子頗多，已是有目共睹的了。

## 三、直接化

短宣運動重視「救贖使命」（Redemptive Mandate）過於文化使命（Culture Mandate）。

不容否定地，「福音預工」、「福音文化」確有其鬆土的價值，然而短宣異象更重於傳揚「直接福音」。所謂「直接福音」，並非指形式上用短線直接（Direct）對抗性（Confrontational）的佈道方法方法在街上向陌生人挑戰信仰，其實短宣訓練也包括長線友誼佈道（Friendship Evangelism）、生活佈道（Life-style Evangelism）及職場佈道（Evangelism at Working Place）等策略。其實「直接福音」乃是指傳揚福音的核心內容，包括講解獨一真神、宇宙來源、救主降生、代死、復活、升天、再來、審判；人要相信、認罪、悔改、重生、天堂、地獄、永生、永死等真理，因為「這福音本是神的大能，要救一切相信的人。」（羅1：16）。唯有福音本身才能叫人真正清楚重生得救。

## 四、本色化

大使命是要我們去，使「萬民」（All Nations）作主門徒（太28：19），這「萬民」就是啓示錄揭示在天上大敬拜中，將來有從「各族各方各國各民」中買了人來歸於神的萬族（啓5：9，7：9），雖然各具不同語言文化、風俗習慣等特色，仍會像五旬節被招聚，用不同的鄉談講說神的大作為（徒2：1-12），這將是個何等榮耀的慶典。

然而，在領各族各民歸主過程中，我們是不能忽視其語言文化所帶來的不同的世界觀（World View），聖經翻譯的工作者，更明白這方面的重要。福音來華從馬禮遜1807年抵達中國計算，迄今快二百載，基督教是否仍給國人有洋教的觀感，又與西方帝國主義常扯上關係呢？當前的急務乃將不變的福音內容，更換適切華人的包裝及推銷手法。不單要在福音進路上（Approach），更要在演繹福音的內容上（Illustration），及表達福音的技巧上（Presentation），努力本色化（Contextualization）。除靠引進在西方風行的佈道法，例如四律、三福等外，華人教會仍須努力創作適切現代華人文化的佈道法。例如筆者也嘗試創作了《美滿人間》個人佈道畫冊，

乃以人生作進路講解福音，且以四字淺白詩詞形容每幅圖畫，再加上百處經文，圖文並茂，叫普世華人信徒容易掌握。

短宣運動正努力研究適切華人民間信仰人士及其他各類群體的福音策略，且積極創作本地特色的福音單張、小冊子、音帶、影帶、磁碟、報紙（溫哥華短宣中心創辦《真理報》，現已有紐約美東版及多倫多加東版）等等福音工具，一切尚屬起步，還須大家齊心努力，使福音不致被國人所誤解，反而逐漸生根於華人文化土壤中。

## 五、整全化

大使命乃一個佈道與栽培並重的使命，不單去到人群中，把未信者領至慕道、進而決志、隨即跟進、領返教會、清楚得救、信而受洗、作主真正的門徒，在教會中繼續成長進深，明白全面真理，這就是大使命栽培牧養部分。主說：「凡我吩咐你們的，都教訓他們遵守，我就常與你們同在，直到世界的末了。」（太 28：20）。短宣留在自己堂會實習，就是為領初信者根植教會。若沒有佈道，就沒有栽培；故此，栽培牧養均為叫羊群長大茁壯，可以繼續承擔佈道工作，這是一個生生不息的善性循環，教會將自然地在質與量上並進增長。

牧職神學院的創辦，其實也是短宣校友會牧職培訓課程的擴展與延續，使有佈道熱誠又有佈道經驗的信徒有機會進深地接受有系統的神學訓練，使佈道理論更有基礎，並與牧會理念多作整合，畢業後帶領教會更朝向合神心意的大使命方向進發。使短宣佈道人更進一步成為短宣佈道牧養人。

## 六、生活化

保羅說：「凡我所行的，都是為福音的緣故，為要與人同得這福音的好處。」（林前 9：23）凡一切行為生活、價值取向、人生抉擇都是為了福音，這是保羅人生的座右銘。

為了提升短宣「佈道生活化」，短宣訓練課程中重點加強個人佈道的訓練，在向不同生活層面接觸到的人士、用不同的生活形式自然地分享福音。而短宣受訓的每日作息、從早到晚、均潛移默化地悉心安排，為使短宣自然地養成傳福音的好習慣。若有一天不傳福音，就自然生發一種欠債感（羅 1：14）、責任感（林前 9：17）、禍患感（林前 9：16），也有積極的再被愛激勵感等（林後 5：13-19）。這不獨由於集體佈道行動時群眾心理而生，更著重於單打獨鬥時傳福音本身成了生活不可分割的部分。

## 七、長遠化

保羅以神的慈悲勸我們將身體獻上當作活祭（羅 12：1），是每一天的、也是一生之久的持續委身。短宣運動的口號是「信徒興起 ● 遍傳福音 ● 短期受訓 ● 長期宣教」。以 2003 年 2 月數據統計，單就香港短宣中心接受過一年至兩年全時間短宣訓練者，約有來自 196 間教會 460 位弟兄姐妹，當中有 25.8% 清楚蒙召作一生傳道，現正受神學訓練，亦有已出工場事奉的全職牧者及海外的宣教士，他們肯定是長期宣教者；另有 20% 也已經在各教會或福音機構作協助性的全職事奉，他們是教牧的好助手，也是長期參與宣教大業者；超過一半的校友，佔 54.2% 是重投社會，在各行各業中「帶職宣教」，為主作美好見證（太 5：13-16），且用公餘時間，在教會繼續積極參與推動傳福音事工。這樣，他們走到最前線的未信人群中日日帶著使命生活，長期於其崗位上宣教，這方面的衝擊及考驗最大，甚需要同屆或同行畢業的校友及教會的肢體們彼此緊密支援代禱。「要拿起神所賜的全副軍裝，好在磨難的日子抵擋仇敵、並且成就了一切，還能站立得住。」（弗 6：13）

## 八、本地化

主耶穌所吩咐我們的大使命「並要在耶路撒冷、猶太全地和撒瑪利亞、直到地極，作我的見證。」（徒 1：8）從連接詞中得悉原文乃有同步



並進之意，故此不能因本地宣教事工攔阻外地宣教事工。更不能只計算地域的差異而忽視文化的差異。[詳論專文請參筆者拙作「整全的宣教觀」(香港：牧職神學院《牧蹤》第35期首文，10/2002)]

然而，若要同步發展本地及外地、同地域及異地域、同文化及異文化的宣教工作是談何容易呢？人力物力財力的資源分配十分重要，是故短宣運動無論在香港、多倫多、東馬美里、溫哥華、紐約、雪梨等地所成立的短宣中心均優先發展了本地佈道及本土宣教等工作，使有心志的信徒先凝聚一起，而向來支持他們的教會，也較易認同其繼續宣教的心志。要推動由本地宣教進而外地宣教也非易事。因此，我們已開始在各區短宣中心的課程中，加上外地宣教體驗，有些是由受訓短宣自選每年舉辦的外地短宣行程，也有些是規定隔年整體性參與的。無論怎樣，異象是從看見而來的，主耶穌說：「舉目向田觀看，莊稼已經熟了，可以收割了。」(約4：35)巴不得短宣運動能產生更多由本地到外地、由短宣到長宣、由華人到非華人的宣教士。

## 九、普世化

感謝神叫短宣運動不局限於香港(2/1988成立)，也逐步發展至多倫多(9/1990成立)、東馬美里(1/1991成立)、溫哥華(9/1992成立)、紐約(8/1993成立)和雪梨(4/1997成立)等，除雪梨外，其餘五區均已有自己的基址。還有一些地區正蘊釀成立類同的工作，有意加入這短宣運動的大家庭中。因此，國際短宣使團，簡稱「國宣」(IFSTM)亦於7/1991成立，並已在紐約注冊成爲非牟利之國際性華人差會，目的不單維繫各區中心的交流團契、彼此支援、經驗分享、促進外地短宣事工，更盼望能開拓未有短宣中心的地區，多有信徒肯起來人人受訓、人人宣教、甚至產生自己地區的短宣中心，叫福音得以盡快廣傳。

## 結語

筆者在這裡大力呼籲：短宣運動人人有份，凡清楚得救的信徒，均可受感奉獻一至兩年全時間作本地的短期宣教士(歡迎查詢其他較短時間的體驗性訓練)。凡各地已受過本地短宣訓練者，在畢業後即可先申請到外地作三個月至兩年不等的海外短期宣教工作，由國宣及其所屬教會一同差派，以支援前線許多宣教士的需要，這是何等寶貴的體會。可能就在這段期間，我們可以清楚神的旨意，是否呼召我們一生傳道作長宣？當地的呼聲是否成了心中的異象？回來入神學院裝備時，便會更清晰自己的使命方向。

復活的主臨升天時宣告說：「天上地下所有的權柄都賜給我了，所以你們要去……我就常與你們同在，直到世界的末了。」(太28：18-20)主應許與遵行大使命的人同在，叫我們得著從上頭而來聖靈的能力，可以到處爲主作見證，或作主活生生的見證人(徒1：8)。巴不得神在我們華人教會中興起的短宣運動能於往後的十五年，產生更多神國的精兵、前線的宣教士，榮耀歸於神！

## 本書作者個人履歷表 (Vita sheet)

### 一、教育

年份	學校 / 學院	獲之文憑 / 學位
1976	美里中華中學	劍橋 GCE Level 文憑
1981	新加坡神學院	神學學士
1995	Bible College of Victoria	宣教學碩士學位
2004	新加坡神學院	教牧學博士學位

### 二、事奉

年份	事奉經驗
1974-1977	主日學老師，青少年團職員，文字部職員，個人佈道，栽培，學生工作
1981-1992	在美里福音堂牧會與植堂 1984-1992 曾擔任差傳部幹事 1990-1992 國際事工差會東馬汶萊區主席 1987-1992 砂勞越華福文書 1991-1992 三福講習班老師 1990-1992 福音堂短期宣教訓練中心第一屆主任。
1993-1995	進修宣教碩士學位（墨爾本維多利亞聖經神學院）擔任多間墨爾本教會主日崇拜講員
1996-2004	繼續在在美里福音堂牧會與植堂 1996-2004 擔任差傳部幹事 1996-2004 國際事工差會東馬汶萊區主席 1996-2004 砂勞越華福文書 1996-2004 資深三福講習班老師 1996-2004 福音堂短期宣教訓練中心老師 1999-2004 細胞小組部主任
	1996-2004 曾到砂勞越，汶萊，沙巴，西馬及印尼擔任差傳年會講員。 1996-2004 多次到中國新疆帶領培訓的工作

### 三、家庭

師母陳秉好畢業於馬來西亞聖經神學院，目前在教會中與蔣祥平牧師一起配搭事奉。他們育有一男一女：瑞笛、瑞竽，都尚在大專和中學中求學。

