

## 大使命的焦點

# 交棒和 本色化



無論是在宣教工場還是本地建立教會，皆須培育信徒成為主的門徒，訓練領袖，為未來交棒作準備，兩者最大的分別在於宣教士應以功成身退為目標，以致培育當地信徒，建立本色化的教會。<sup>1</sup>

讓我們重看大家熟悉的大使命經文：「耶穌進前來，對他們(11個門徒)說：『天上地下所有的權柄都賜給我了。所以，你們要去，使萬民作我的門徒，奉父、子、聖靈的名給他們施洗。凡我所吩咐你們的，都教訓他們遵守，我就常與你們同在，直到世界的末了。』」(太28:18-20)

大使命的焦點不在「去」(開荒佈道事工)，不在「洗禮」(植堂立會事工)，不在「教訓」(培育工人事工)，而是在於「要使萬民作主的門徒」(交棒繼傳事工和跨越宣教事工)。<sup>2</sup>


工場的教會愈快長成和有本地人起來接替，宣教士便愈快可到別處開荒。在宣教事工發展過程中，大致會經歷以下**4個階段**，期間，宣教士的身份應不斷改變，可以**5個P**來代表：

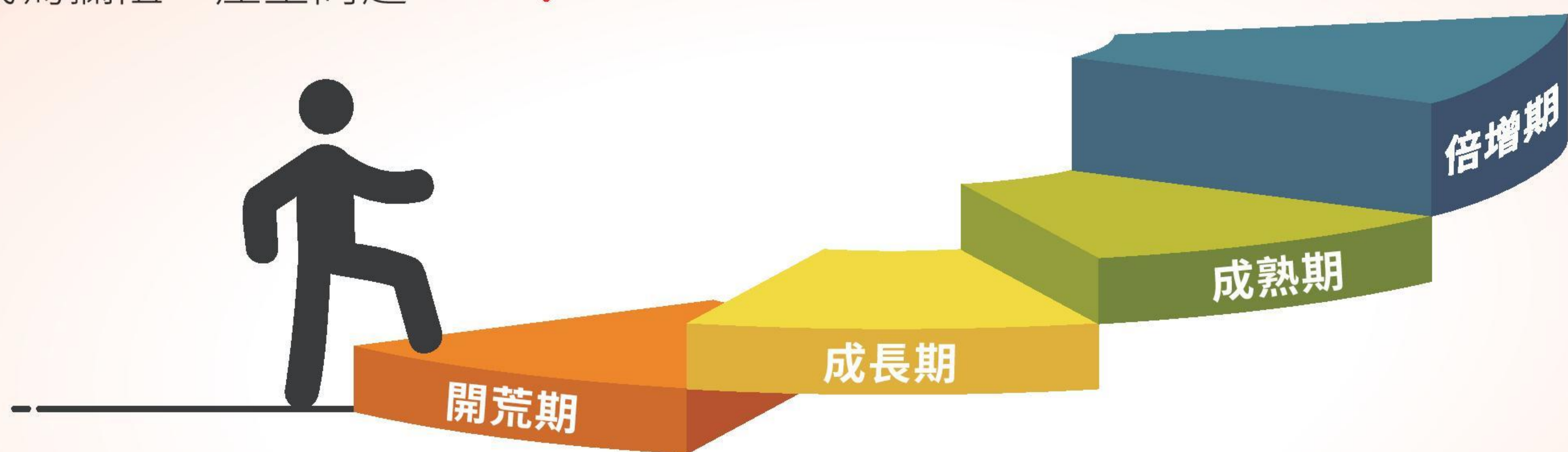
- 1. 開荒期**：當工場教會在創建時，宣教士是**開荒者**、生產者，是**母親 (Pioneer)**。這時期重點著重佈道，接觸未信者，開墾荒地，一旦有

信主者，宣教士便把初信者的生命建立，把基要的真理及基本的追求教導。這時期教會不著重組織，沒有甚麼憲章長執等制度。

2. **成長期**：當工場教會仍是幼嫩時，宣教士是管家、是導師，是**雙親 (Parent)**。這時期信主人數增加，宣教士開始計劃組成教會，訓練事奉，設立領袖等幫助治理牧養教會。
3. **成熟期**：當教會成熟後，宣教士有責任在領袖中甄選工人，培訓工人，初時可能是用學徒式，後演變為類似初級聖經學院訓練，為教會預備認可的工人。
4. **倍增期**：當地的教會成熟後，應鼓勵植堂，增加堂會的數目。宣教士可幫助當地教會發展新區事工，同時也需與領袖們一同計劃訓練更多有資歷的工人。這時期，宣教士的身份是**夥伴**，是同工，是**合作人 (Partner)**。當該工場的教會數目增加到能自立自傳，又能自己產生訓練工人時，宣教士的重要性便按比例減低，身份變成僕人、助手和**參與者 (Participant)**。

當工場教會獨立後，宣教士宜移師往別地開荒，這時宣教士的身份變為**顧問、諮詢人 (Plan Consultant)**。

宣教士的工作，就是周而復始地進行五步曲：開拓、訓練、建立、協助、交出，循環不息地擴展神國事工，將工作交給宣教工場本地同工發展，免得成為攔阻，產生問題。<sup>3</sup> 



1 本色化——切合宣教工場本地人的文化。

2 林安國：《策成者——差傳策略實踐十三課》(美國：華人福音普傳會，2003)，頁126。

3 林安國：《策成者——差傳策略實踐十三課》，頁125-127，溫德、賀思德編，Perspective Study Program 華文編譯團隊譯：《宣教心視野第二冊：歷史視野》(台灣：橄欖出版，2015)，頁90-91。