

教牧長執的合作與 協調之實際獻議

曾立華

一、教牧長執之角色——基本前提

(一) 互為同工

現今教會普遍架構中，長老、執事多是由信徒選舉出來代表他們與教牧同工成為牧養群羊的屬靈領袖（各教會選舉制度當然方式不一，有的是終身制，有的是任期制），一同擔起推動和策劃教會牧養及福音事工之發展，因此他們都是同工，只是受託不同，職責有別。大家都是事奉神，分別在於專職與帶職，以及主導執行和協理執行，所以問題並不是誰應聽從誰主使，而是彼此如何和諧合作，努力盡責，向神交代也彼此交代負責，以致能把神的事工做好來榮耀神，也造益教會信眾。

(二) 共同肢體生命的關係

教牧和長執都是信徒，在神面前都是平等的，彼此互為肢體，因此除了共事，也是信仰上屬靈生命的伙伴。除同心合意策動聖工以外，亦應培育彼此的人際關係，藉著生命交流之互動關係，促進彼此在屬靈的事上一同臻於成熟的地步，有愛主愛人的精神和行動，成為眾信徒效法的榜樣。

二、健全的教牧長執關係之特質

(一) 團隊合作

這是一種健康、成熟、互相激勵和支持之理想合作關係，也是合乎聖經的一種精神，若能發揮而運作良好，就能使事奉的效率提高，亦能強化教牧與長執之合作關係。然而，在這理念下仍然要強調：必須有鮮明的一位作帶領者，團隊合作以此為基礎，即需要有一個人來促使所有的人皆朝向一個共同的目標邁進（例：籃球隊的控球後衛作指揮，足球隊長，樂團指揮）。在教會裡，教牧領袖確定工作日程，大體的方針以及事工方向，在出現棘手問題或令人振奮的效果時，所有人員都知道向誰尋求指導，但這類型的領袖並不是獨裁的，由一人去指揮或決斷。他只是穿針引線者，但全隊的人要服從指揮者，唯一的是他一旦提出決定，便應把這個決定交給長執議決是否通過，修改或否決。堂主任自然是擔任這個領袖角色的最適合人選，當然也有些教會制度是由信徒擔任，長執會主席，而非教牧同工，但大家仍然要尊重堂主任，議程應由他來制定，最重要的是要有一個人來帶領。功能不健全的長執會多是將領袖的職分給幾個人，結果導致互相指責或推諉，形成權責不清，而不能解決所面臨的問題。因此，最健全的教會結構是必須確認一人為領袖，賦予他較多的屬靈和行政權柄，支持他或她的領導地位。

從這個角度來看，教會其他傳道同工和執事會在教會團隊服事的架構中，便擔任輔助的角色。其他傳道同工則必須認同他們同是神所選召的僕人使女之地位和職分，縱使年紀輕或經驗不足的，也須如此。反過來說，年輕傳道人則要表現出坦誠、受教之心、尊重執事和徵詢他們的意見，這樣才能發揮團隊精神。再者，彼此亦要有默契，處事要客觀，觀點要持平，各人皆不堅持己見，對教會事工之商榷與執行，

仍是以隊工形式去運作最為合宜，互相合作，彼此激勵提醒和互相交代負責 (mutual accountability)。遇見不同意見，盡量坦誠溝通，交換彼此看法，留心聆聽，看看能否找出共同點而稍作妥協，以免各走極端。總之，為了主的教會不要互為對立，要以基督之謙讓精神，彼此之間以和睦合一為基礎，以基督作主，維持和諧的團隊精神。

(二) 彼此信任尊重

良好健全的教會領導體制必須建立在互信的基礎上，不健全的執事會就會僭越以監督的角色自居，以每事問方式嚴格地督導同工，若是這樣，兩者之間便成了對立兼僱傭的關係（雇主／雇工）。教牧同工很容易將自己的事奉專業化，以一種屬靈驕傲的心態輕看執事，而執事本身也因自己的職業專長與才幹而不經意陷入一個自我堅持的危機，以致對教會內很多的瑣碎事項都要插手干預和發表意見，對同工的處事能力和判斷缺乏信任，百般挑剔。問題是：雙方都以為自己是無私地為教會著想的緣故而各持己見，不肯遷就，衝突就因此發生。這正是缺乏互相尊重之故。

所謂互相尊重，就是承認彼此看法雖然會有差異，卻不排斥對方，當一起商討教會的事工時，各人都可以暢所欲言，只要言之有理，就應當被接納，若是看法不同，盡量不要認為表決就是最公平與民主的，我們必須以審慎的態度去蒐集各方的意見與看法，分析其優劣以取得共識，讓贊成與否的不同意見，都能被尊重；這樣，問題就容易迎刃而解！總之，為了維持彼此尊重，我們必須學會不採取強硬的態度來討論，尤其認為我們的意見是百分之百地正確，很想贏得別人的贊同時更應當如此。今日常見的情形是：由於大家太強硬，不肯稍讓，話語又欠敦厚風度，因而形成對峙局面；要防止這種不理想的場面發生，乃要用溫柔委婉的方式來表達，使反

對的人聽來也會油然而然，效果必然更好，建議往往較容易被接納。這樣，雙方在沒有心理壓力下，頭腦會更靈活，思想更臻成熟，事主的潛力更易發揮，配搭更形緊密，事奉就更有果效，教會事工發展也更得神幫助而大有擴展。

在此一提教牧同工應如何得著長執的尊重。其實這並不在乎職銜權柄，因為教牧同工有時候愈是強調屬靈的權柄，往往愈會失去信徒的信任。權柄不是自取的，而是在群體中被接納或公認，更是神所賦予的。教牧傳道人如果真的有美好靈性，對真理有淵博的認識，風度有禮，心胸寬宏，學養俱深，又有相當恩賜表現，別人一定欽佩，屬靈權威必可建立，而其見解必被尊重而接納。不然，便很難令人口服心服，而執事亦然。

（三）認清各自的職位

一般作執事的皆有豐富的事奉經驗，較了解在推行事工時的實際問題。當然，像現今香港執事漸趨年輕化，普遍缺少豐富事奉經驗，那麼執事與教牧同工就要在行政管理上一同探索學習。執事的工作既是協助教牧同工，就必須要認知非要作掌權或壟斷的角色，執事處理教會事務的時間有限，而傳道同工卻是全職的，所以教會的一切主要事工，傳道人應宜為領導，而執事則協助推行，正如使徒時代一樣。無疑，一些傳道同工可能較缺乏行政經驗，但在聖經及神學知識上始終較執事為多，因此，在構思聖工上教牧同工應為主導，執事則輔助補充，並給予在聖經以外的行政意見作融通，然後一起作決定並設定推行步驟，這樣教會事工必得進展。

（四）彼此遷就欣賞

要建立團隊精神，還要學習彼此遷就。世界上沒有兩個人是完全相同，完全吻合的。有些人個性挑剔，很具批判性，

不易應付；有人做事八面玲瓏，面面俱圓，因此配搭起來，仍有不協調的地方。我們未必對所有事情都有同一的看法，這是常情。其實，同心不一定要意見相同，換言之，我們首先同意各人可有不同的意見 (we agree to disagree)，然後同心尋求合一的意見。只要在主裡同心，就能把事情看得全面和透徹，而各取所長，互相添補，知道如何取捨決斷，由分歧到同意，由磋商到協議，充分表露同心的可貴，這樣才能積極同心開展教會的事工。另一方面若能彼此欣賞，可免去許多猜忌，質疑和不滿的地方，同時亦能饒恕一些過錯，不定意去攻擊，這樣就可防範出於撒但挑起爭端的藉口。

(五) 分擔分享，重視人性需要

執事和教牧不要只有工作關係，同樣，更要有肢體的關係，因為教會是基督的身體，而不是一個社會機構。人總是人，有人性的需要，為此要考慮怎樣使關係更加密切，達到生命相交，一些會議以外的活動是必需的，藉此連絡情誼，增添彼此的交往，大家有更深的了解和關係，自然能強化事工的合作。