

「顧而優則導」——教牧蒙召、呼召與領導風格的反思

葉敬德

查奧爾 (Joe E. Trull) 及卡達 (James E. Carter) 認為牧者是蒙召的人，所以他們並不是選擇了一門事業 (a career)，而是受神指派，要完成神所交託的使命。這獨特的呼召，亦叫牧者承擔了特別的責任。¹

邦迪 (Richard Bondi) 指出，廣義而言，基督教事工 (Christian ministry) 是指基督的身體 (the Body of Christ) 怎樣在人世間，積極地尋求回應愛神及愛鄰舍的呼召的機會。² 牧者須通過採用不同的形象來領導教會，以完成神所交託的使命。然而，不論牧者採用甚麼形象，都必定是道德的領袖。邦迪說，雖然我們或會安於採用某一種形象，但那要求教會改變的召命期望牧者能多採用幾個形象：或許牧者作為道德的領袖，需要以講道者 (preacher) 的身分作規勸；或許我們需要導師 (teacher) 的批判性反省，才能夠持守目標 (destination)；或許為了令身體 (the Body) 合一，關顧痛苦中的肢體，我們需要牧師 (pastor) 的服事；或許為了堅固在路途上的教會 (the Body) 和聯繫擴展的新領域，我們需要祭司 (priest) 作中

¹ Joe E. Trull and James E. Carter, *Ministerial Ethics: Being a Good Minister in a Not-so-good World* (Nashville: Broadman & Holman, 1993), 23.

² Richard Bondi, *Leading God's People: Ethics for the Practice of Ministry* (Nashville: Abingdon, 1989), 31-32.

保 (mediation)；或許令人信服的僕人 (servant) 式謙卑就是最有效的方法，叫這運動堅持以愛為目的。牧者的召命，便是要讓這些形象互相效力，領導神的子民。³

牧者要不斷尋問：「我宣講的是誰的故事？」「我教導的是誰的真理？」「我希求誰人獲得關顧？」「我為誰及向誰獻祭？」「我效忠於甚麼？」牧者披戴著這些形象，這些形象亦決定了蒙召作基督身體的領袖的樣式。

牧者作為教會的領袖，要肩負起講道者、導師、牧師、祭司和僕人等不同的角色。那麼教牧工作又是不是一種專業 (profession) 呢？專業跟蒙召是否必然會產生矛盾呢？牧者應該以甚麼風格 (style) 領導教會呢？僕人一領袖是否最好的領導模式呢？以上都是本文嘗試探討的問題。

一、教牧的職分：專業或呼召？

坎貝爾 (Dennis M. Campbell) 指出，「專業」一詞的應用，最初是跟基督宗教團體 (religious orders) 有關的。「立誓」(to profess) 則是指人宣稱接受某宗教團體的誓約 (vows)，而成為該團體的成員。⁴

中世紀的時候，基督宗教擁有龐大的勢力，教牧亦成了主要的專業群體。教會領袖透過對教育的控制，為醫療、法律、商業及教育等專業群體，定下了共同遵守的價值和信念的架構，以及執業的章程。⁵

³ Bondi, *Leading God's People*, 46.

⁴ Dennis M. Campbell, *Doctors, Lawyers, Ministers: Christian Ethics in Professional Practice* (Nashville: Abingdon, 1982), 18.

⁵ Trull and Carter, *Ministerial Ethics*, 24.

中世紀的專業都是在教會的庇護下發展出來的。當時，無論是牧師、教師、律師、醫生或公務員都由教士充任。但是，當時好些專業人士所關心的，主要都是理論的問題，實際的服務則是由次專業 (subprofessional) 群體提供，例如：雜貨商提供藥劑服務，理髮師負責替人施手術，公證人替律師處理大部分的法律工作等。這些人亦為自己的行業組織了行會 (guilds)。

至十七世紀，除了教牧人員外，其他專業均已世俗化，但專業人士所關注的仍是理論的問題。及至十九世紀科技進步，專業上的要求促使從業員掌握與其行業有關的專業技術。

到了二十世紀，好些新的行業都納入專業的範疇；人亦不斷建立準則，以確定專業的定義。⁶ 但問題是：我們雖然很早就視牧者為專業人士，但如果以當代的標準來衡量，教牧工作是否仍然可視作一種專業呢？

維思 (Walter E. Wiest) 及史密斯 (Elwyn A. Smith) 指出，當代人常以幾種特質來給專業下定義。首先，專業人士應該能夠為社會提供一種特別的服務，滿足某些為社會高度重視的複雜需要。而為了提供該種服務，他們應該擁有和運用與該專業有關的特殊知識和技能，包括適切的理論和熟練的實踐技術。此外，專業要致力為社會提供高水平的服務，卻不可以以獲得物質或社會地位為提供服務的動機。同時，也要致力跟同業維持互相尊重的關係；並應組成專業的組織，以釐定和確保專業的水平，為已經接受訓練的人註冊成為會員，決定晉升和督導的標準。維思及史密斯均認為，牧者應曾接受優秀的神學教育，並以給人提供卓越服務為己任。⁷

⁶ Walter E. Wiest and Elwyn A. Smith, *Ethics in Ministry: A Guide for the Professional* (Minneapolis: Fortress, 1990), 72.

⁷ Wiest and Smith, *Ethics in Ministry*, 72-73.

萊斯 (Gaylord Noyce) 也認為，專業人士應該接受某種專門知識的訓練、委身於某種服務、屬於某個釐定執業標準的專業組織、效忠於某個制度網絡 (institutional matrix)，以及為了某專業所接受的終極價值而提供服務。萊斯更相信，牧者應列為專業人士，因為牧者曾經接受神學教育，藉著與教會的關係提供服務，並與其他牧者同工。而且，牧者在接受按立，進入牧職群體時，曾立誓參與教會和向教會效忠。這一切都是為了基督的使命，並以教牧關顧及建立教會為當前的目標，從而推展基督教的信仰。⁸

查奧爾及卡達亦指出，今日我們視具有下列特點的人為專業人士：一、擁有專門知識和技術；二、能夠按著同業共訂的道德標準自主地工作；三、為社會提供重要和獨特的服務；四、有時要作出複雜和具潛在危險的判斷。查奧爾及卡達認為，專業人士為社會提供服務，並不是為了自身的利益，而是為了社群的益處。所以，如果牧者自視為專業人士，則必須堅持理想，承擔以下的道德責任：

(1) 教育 (education)——牧者為了預備自己投身基督教服務，必先接受博雅的大學教育 (a broad liberal arts education)，然後接受特別的神學及事工訓練。他們也要致力終身學習，不斷成長，以預備持續的服事 (提後二 15)。

(2) 能力 (competent)——教會的牧者應該發展及琢磨教牧的恩賜 (pastoral gifts) 和牧職的技能 (vocational skills)，讓自己有足夠的能力，在不同的處境提供教牧服務 (弗四 11 ~ 12；林前十二 7)。

(3) 自主 (autonomy)——牧者蒙召所過的，是一種負責任地作抉擇的生活，這些抉擇可能帶有潛在的危險結果。牧師作為靈性的領袖，要按

⁸ Gaylord Noyce, *Pastoral Ethics: Professional Responsibilities of the Clergy* (Nashville: Abingdon, 1988), 21.

著基督的典範，依循僕人一領袖模式的啟迪，作出抉擇和運用牧者的權威（約十三 1 ~ 16）。

(4) 服務 (service)——牧者並非以社會地位或金錢回報為服事的動機，而是應該奉基督的名，本著犧牲的愛 (agape) 服務他人（林前十三章）。

(5) 奉獻 (dedication)——牧者「立誓」(professes) 要為社會提供某些貴重的東西，就是神救贖的「福音」(good news)，並以基督教的事工彰顯神的愛。牧者便是為了這些價值蒙召而奉獻的（羅一 11 ~ 17）。

(6) 倫理 (ethics)——無論是跟會眾、同工或社群聚集的時候，甚或是平日的個人生活，牧者都要顯出道德的操守 (the discipline of an ethic)，堅守基督徒道德的最高標準（林前三 1 ~ 7）。⁹

但是，查奧爾及卡達同時表示，牧者應否列作專業人士，並非毫無疑問。首先，如果專業人士必須接受專門的訓練，牧者不一定可以滿足這方面的要求。因為今天仍有部分牧者沒有接受足夠的神學訓練；而且在日常的牧會工作中，除了肩負牧養的責任外，還要兼顧其他行政、輔導等技巧，然而他們在這些範疇所獲得的訓練，往往是不足和表面的。

第二，教牧事工已經變得十分多種多樣 (heterogeneous)，實在不容易稱為一種職業或專業。而且，在今日講求成就和專門的社會，教牧可說是生不逢時，雖然教牧是一種地位的專業 (a status profession)，卻並未享有崇高的社會地位。

第三，牧者獨特的權威，並非來自高超的技術，而是建基於宗教和道德的傳統。牧者並非僅僅為人提供服務，滿足社會某方面的需要，而更要求人遵行神的旨意，為教會和文化帶來改變。故此，教牧不應僅僅滿足於獲取專業的稱謂，因其職分也跟一般專業不同。¹⁰

⁹ Trull and Carter, *Ministerial Ethics*, 38.

¹⁰ Trull and Carter, *Ministerial Ethics*, 34-35.

第四，甘農 (Thomas M. Gannon) 亦認為，教牧工作並沒有一個清晰的技術性知識領域 (a clearly defined technical body of knowledge)，以解決某些技術性的難題 (technical problems)。牧者不僅僅是執業，更是要活出他們所執的業。牧者擁有的並不是能夠掌控事情的知識，而是要為事情找出意義。牧者邀請人進入一個詮釋的群體 (a community of interpretation)，並給他們的生命賦予新的意義。牧者不僅是這意義的代表，更是要樹立榜樣，將這意義活出來。他們擁有的知識，並不是一套解決困難的技術，卻是一種嘗試模仿的生活方式。牧者並不願意別人視他們為一些已經掌握了某套思想或工具的人，卻願意人看見他們是一些回應著某種道德承擔的人——這承擔便是將一種建基於基督教啟示的生命觀 (an understanding of life based on the Christian revelation) 活出來。因此，牧者是蒙召成為怎樣的人的人。故聘牧委員會經常問應聘者「是否清楚蒙召」，這實在是一個意義深遠的問題。¹¹

理查森 (Alan Richardson) 認為，新約所說的「呼召」，是指神呼召人悔改、相信，並且在教會中過著團契和服事的生活。新約並沒有現代的、世俗的「專業」概念，所以，聖經也沒有記載神呼召人進入某世俗的專業或行業。保羅蒙召成為使徒，雖然他後來也織帳棚，但神並沒有呼召他從事這行業。因此，惟有接受教牧職分的人，才可以說是蒙召；接受其他工作崗位的人，是不可以說是蒙召的。¹² 然而，韋斯科特 (David Westcott) 卻認為，聖經有關呼召的教訓，跟神呼召人成為牧者，或從事某種行業並沒有直接的關係。聖經所講的呼召，是神呼召人成為聖潔的信仰群體。神也會按著祂的旨意呼召個別的人。惟有在耶穌基督裡的，進入此群體，並且願意過著聖潔生活的人，才可以問神要求他在

¹¹ H. Newton Malony and Richard A. Hunt, *The Psychology of Clergy* (Harrisburg: Morehouse, 1991), 9.

¹² Alan Richardson, *The Biblical Doctrine of Work* (London: SCM, 1963), 33-37.

甚麼崗位上服事祂——或許作牧者，或許作其他的工作。再者，神在這方面的呼召，也不是一成不變的。神會按著不同的人，在他們人生的不同階段，依照祂的心意，呼召他們在不同的崗位上為祂作見證。¹³

或許神的呼召會改變，但接受牧職的人必須清楚神的呼召。梅瑟 (Donald E. Messer) 指出，現代人有一種錯誤的看法，就是將教牧工作等同於一份職業。他認為，如果我們視教牧工作為一門純粹的專業，便會忽略了一個新約的重要教訓——就是神的呼喚，甚至是命令人接受牧職。耶穌「呼召」人離開原先的工作跟隨祂。保羅也是回應神的呼召而參與教牧的工作。神的呼召成為他得力的泉源，鼓勵和支持他為主的緣故而面對逼迫、牢獄、紛爭和挫折。如果牧者僅僅視自身的工作為一種專業服務，而忽略了神的呼召，那麼教會能否盡心竭力地為她所承擔的使命努力，便頗成問題了。¹⁴

自上世紀七十年代開始，美國的神學院為了更確切評估這種蒙召的感覺(this sense of call)，便協力編寫了一份「神學院收生清查表」(The Theological School Inventory, TSI)，以調查學生願意接受牧職訓練的動機，以及所涉及的不同元素。根據TSI的調查顯示，並不是所有接受牧職訓練的人，都曾經歷強烈蒙召的感覺。很多人更強調自己曾對自身的能力和興趣進行評估，然後才選擇接受訓練。因此，TSI建議，我們應該以兩方面的「帶領」來評估人接受牧職的動機：其一是以人內在的興趣和感覺為根據的「自然」(natural) 帶領；另一則為自覺被神揀選的「特殊」(special) 帶領。兩者正是蒙召接受牧職的決定所涉及的兩個層次。¹⁵

¹³ David Westcott, *Work Well: Live Well, Rediscovering a Biblical View of Work* (London: Marshall Pickering, 1996), 102-107.

¹⁴ Donald E. Messer, *Contemporary Images of Christian Ministry* (Nashville: Abingdon, 1989), 68.

¹⁵ Malony and Hunt, *The Psychology of Clergy*, 19-21.

或許我們是依從內在的興趣和感覺，以及那份自覺被神揀選和肯定自身蒙召的經歷，才決定接受牧職的訓練。受訓是希望能夠好好裝備自己進入工場，為神所交付給教會的事工而努力。而蒙召跟成為專業人士，卻沒有必然的矛盾。因為牧者不僅要對神負責，也要對人負責。雖然神是牧者終極的服務對象，但他們也要藉著為周遭的人提供卓越的服務，而顯示對神的忠誠。所以，牧者應該接受優質的教育，持守終身學習的精神，發掘和善用自己擁有的恩賜，建立高尚的道德品格，恪守神所要求的道德價值，本著以神為中心的奉獻精神，為人提供服務。專業的身分會不斷提醒我們要提供優質的服務。但作為蒙召的人，我們也要了解，牧者並非單單提供服務，更重要的是活出所執的業，為教會和文化帶來與神心意相符的改變。

二、教牧領導風格：僕人一領袖模式的反思

杜克 (Michael Hare Duke) 指出，領袖要發揮三種功能：一、成功識別和有效地完成任務；二、維繫小組或群體的內聚力；三、了解和處理個別成員的需要。¹⁶ 但是，作為領袖的牧者為了完成這些使命，是否必須具有某些特質或風格呢？

人類是社會性的動物。自有人類的社群，便有領袖的存在。人類很早便想知道，怎樣的人才可以當領袖。但是，雖然人類在這方面已討論了許多年，卻仍存著好些懸疑未決的問題。

二十世紀，人類做了大量有關領袖的研究，並且提出了幾個相關的理論。首先提出的，就是視領袖為天生的巨人理論 (the great man theory)。然而，隨著領袖的研究越趨精細，巨人理論遂為特質理論 (the

¹⁶ Michael Hare Duke, "Leadership," in *A Dictionary of Pastoral Care*, ed. Alastair V. Campbell (London: SPCK, 1987), 142-43.

traits theory) 取代。特質理論認為，領袖擁有一系列獨特的人格特質 (a set of unique personality traits)，而這些特質是可以憑後天努力獲得的。這理論更利用心理學的各种工具，以量度領袖是否擁有這些特質。此外，還有行為理論 (the behavioral theory)。這理論相信領袖所做的，比他們所擁有的特質更重要。因為縱使某群體比較刻板，但如果領袖所做的能符合該群體的需要，也可以令它充滿生機。此理論亦提出了好些領導的模式、評估的方法和動機的理論，對今日在領袖的研究和實踐方面，仍然有很大的影響。到了六十年代，境遇領袖理論 (situational leadership theory) 興起。這理論認為並沒有一種能夠應付任何境遇的領導方式，所以領袖必須周詳地考慮各項因素，包括他們所要完成的任務本質、群體的成熟程度、時間的限制等，然後按不同的情況，決定採取怎樣的行動，以求獲取最好的成果。七十年代後期又出現了更新型領袖理論 (transformational leadership theory)。該理論嘗試了解領袖在帶領群體邁向道德和成熟的更高境界時，如何幫助該群體更新及建立其與該群體的關係。更新型的領袖能夠幫助所屬群體識別大家所珍視的核心價值，並為此努力而獲得令人滿意的效果。這些領袖通常被形容為擁有超凡的魅力(charismatic)、高瞻遠矚 (visionary)、魅力逼人 (charismatic)、足智多謀(intellectual)、誠實可靠 (authentic)，並且能夠激勵人心 (inspirational)。¹⁷ 而基督教對領袖的期望，亦無可避免地受到這些理論的影響。

或許領袖是那些能夠給群體帶來異象和方向，並推動群體成員同心協力地完成目標的人。當她們領導群體時，必須負責訂定目標、跟群體的成員作簡報 (briefing)、制定計劃、控制進度、搜集和發放資料、給予支援和進行檢討。但蓋伊 (J.R. Guy) 亦承認，每個領袖強調的和擁有的

¹⁷ Leonard O. Pellicer, *Caring Enough to Lead: How Reflective Thought Leads to Moral Leadership* (London: Cowin, 2003), xiii-xvii.

特殊技巧也有不同。¹⁸ 杜克也指出，或許在環境較穩定時，我們需要由權威任命或繼承就任的典型領袖 (classical leadership)，以累積和建立智慧；或許在需要調動更多資訊和技術資源，以應付較複雜的環境時，我們需要的是官僚型領袖 (bureaucratic leadership)；或許在面對危機時，我們需要能夠穩住局面，吸引群眾的魅力型領袖 (charismatic leadership)；或許在一個多重制度互扣的環境中，可能會因權力鬥爭而令決定癱瘓，我們需要能充分了解向誰負責的系統型領袖 (systematic leadership)。然而，卻沒有一種公認為正確的 (universally right)，或在神學上為普世接受的 (theologically acceptable) 的領袖風格。¹⁹

雖然普世基督教沒有共同認可某一種領袖風格，但牧者作為領袖，必須透過各種專業的培訓，藉著各方面的評估和支援，並跟隨適當的榜樣學習，以求提高領導的質素。²⁰ 而且，縱使我們沒有共同認可的領袖風格，但基督教對領袖質素的要求卻不是完全沒有共識的。

蓋伊指出，雖然沒有任何一種領袖理論，能夠滿足教會所有的需求，但聖經卻對領袖提出了一些原則性的要求。基本上，聖經認為權柄是從神而來的，在運用權柄時要向神負責。同時，領袖必須效法基督的榜樣，並以此為領導的典範。他們也要叫教會全體連於元首基督，並且從聖靈得力。領導的恩賜並非僅屬於那些在位的人 (office-holders)，但領導者必須藉宣講、教導和牧養帶領人成為門徒，並叫擁有不同恩賜的人互相配搭，彼此建立，漸漸成為一個成熟的群體。領袖需要權利，但不是自私自利的自我膨脹，要常常以感激的心對待他人。而且，那些承

¹⁸ J.R. Guy, "Leadership," in *New Dictionary of Christian Ethics and Pastoral Theology*, ed. David J. Atkinson (Leicester: Inter-Varsity, 1995), 545.

¹⁹ Duke, "Leadership," 143.

²⁰ Guy, "Leadership," 545.

擔監督職分的必須在信仰（靈性）、家庭生活、公眾生活及情緒的成熟程度等方面，滿足最高標準的要求。²¹

萊斯亦指出，一個符合信仰要求的領袖風格，必須能幫助牧者善用所有的神學洞見和行為科學的資源，帶領會眾邁向與其使命一致的方向。教牧領導應該是讓人得力的，因此牧者除了運用自身的才幹外，也要藉著神的道、禮儀和會眾間的關顧來牧養眾人。牧者的領導也是集體的，因為他們必須與會眾一起尋求神的旨意。牧者作為教會的領袖，不應該視會眾為私產，因為教會是屬於基督的。教牧的專業要求是要牧者有足夠的自制力，不會濫用權力剝削會眾，並要跟會眾彼此合作，也要服事他們，因為牧者蒙召，就是為了輔助教會完成基督交付給他們的使命。雖然教會與牧者對教牧專業上所要做的已有了共識，雙方亦無須訂立一份將所有權責都巨細靡遺地寫下來的合約，但牧者應該以會眾為首要的服事對象，應該先考慮會眾的利益，然後才考慮自己的野心。²²

由於牧者在教會的服事以彼此的共識為基礎，所以當中亦存著某種程度的含混性。教會跟一般組織不同，教會的參與者都是自願和不期望有物質回報的。牧者的工作也跟一般專業不同，牧者沒有清晰的職務說明 (job descriptions)，也沒有明確的上下班時間，教會對其生產力亦沒有定下明確的指標，更沒有清楚地列出指揮和申訴的程序 (chains of command or grievance procedures)。然而，儘管牧者需要在這種帶有某種含混性的處境下工作，他們仍然會盡力服事，以耶穌基督為榜樣（腓二 5～6），按照祂的教訓，採用僕人一領袖模式 (servant-leader model) 領導。因為耶穌說過：「誰想為首，就該作眾人中最末的一個，作眾人的僕人。」（可九 35，新譯本）然而，如果牧者是在一個沒有清楚劃分

²¹ Guy, "Leadership," 545.

²² Noyce, *Pastoral Ethics*, 33-40.

權責，但權力卻是自上而下的等級體系 (a hierarchical organization) 中工作，採用這種模式領導，則會令他們精疲力竭 (burn-out)。因為在這種等級體系中，群眾常常視牧者為像神 (God-like) 一樣的人。當牧者遇上困難時，便很難突破心理的障礙，向他人求助，而別人也不容易想像牧者會需要他們的幫助。²³

所以，牧者除了要與神保持雙向的溝通外，也要跟周遭的人保持良好的關係。而且，要適切地校正自己的期望，盡量融入教會的群體，活出問責的精神。這樣，牧者才可以有效地領導，締造出合作無間的環境 (an interactive environment)，跟會眾一起活出愛神愛人的命令，為神交給教會的使命而努力。²⁴

此外，梅瑟也認為，僕人一領袖是一種弔詭的模式。因為僕人應該是卑微和無權勢的人，而領袖應該是偉大而擁有權勢的人。教會既期望牧者是謙卑和懂得自我隱藏的人，也期望他們是精力過人的領袖，但要平衡地活出這兩個角色，卻是相當困難的事。²⁵

或許，牧者有時過分偏向僕人的角色而表現出輕視權力。²⁶ 如果領袖沒有擁有應有的權力，又如何能夠帶領會眾為所珍視的價值而奮鬥呢？當然，牧者濫用權力會給教會帶來傷害，但更多的情況是，牧者因未獲得應有的權力而產生更多的傷害。牧者可能因為輕視權力而沒有獲得應有的權力，但亦可能正是由於沒有獲得應有的權力，而懷疑自身的價值，從而對僕人的角色依依不捨。而且，沒有權力的牧者不能夠帶領

²³ Paul Whetham and Libby Whetham, *Hard To Be Holy: Unravelling the Roles and Relationships of Church Leaders* (Adelaide: Openbook, 2000), 19-22.

²⁴ 詳參 Paul Whetham and Libby Whetham, *Hard To Be Holy*.

²⁵ Messer, *Contemporary Images of Christian Ministry*, 99, 103-105.

²⁶ 關於權力的問題，由於關涉範圍廣泛，須另闢專文探討。

教會，這樣教會亦可能失去異象和活力了。²⁷ 所以，牧者必須擁有權力，但也必須明白，僕人一領袖並不是一個身分或地位，而是一個要服事周遭的人的人。他們的權力亦不是來自他們的身分或地位，而是基於他們要服事和從服事之中產生的。²⁸

此外，梅瑟提醒依戀僕人角色的牧者，僕人可能為了服事別人而辛勞，但僕人基本上是穩定而安於現狀的。因此，假如牧者偏重僕人的角色，便可能傾向於維持既定的秩序，淪為既得利益者的代言人，忘記了那些受壓迫、被剝削在痛苦中等待釋放的人。²⁹ 因此，僕人一領袖必須學習如何能夠設身處地了解別人的經驗。他們也要明白，在我們中間並沒有完全的人，縱使我們不能夠接受某些人所做的事，但也要學習接納他們，才可給他們帶來祝福。而且，牧者也不可以視既定秩序所支持的價值為永恆的真理，卻要了解現存的制度可能令一些人生活在痛苦中，不要以成為解難者 (a problem solver) 為滿足，更要嘗試為教會和社會尋找出路 (a pathfinder)。³⁰

三、結語

牧者既是蒙神呼召的人，也是專業人士。他們必須視神為終極的服務對象，但也要藉卓越的服務而顯示對神的忠誠。所以，牧者應恪守專業的精神，接受專業的訓練。不過，牧者也要清楚知道自己是蒙召的人，並不能僅僅滿足於提供服務，卻要致力活出他們所執的業，為教會和文化帶來與神心意相符的改變。

²⁷ Messer, *Contemporary Images of Christian Ministry*, 104-105.

²⁸ Messer, *Contemporary Images of Christian Ministry*, 106-110.

²⁹ Messer, *Contemporary Images of Christian Ministry*, 105-106.

³⁰ Messer, *Contemporary Images of Christian Ministry*, 110-14.

牧者蒙召，是要邀請人進入一個詮釋的群體，並給別人的生命賦予新的意義，為他們樹立榜樣，將這意義活出來。牧者願意別人視他們為一些竭力活出一種建基於基督教啟示的生命觀的人。他們不但期望，也帶領人接受這種生命觀。因此，牧者蒙召，是要帶領和輔助教會完成神交付給他們的使命，叫人獲得那從上頭而來的生命。

牧者是教會的領導者。雖然目前並沒有一種為普世基督教所共同認可的領袖風格，但基督教對領袖質素的要求，卻不是完全沒有共識。基本上，教會期望牧者能夠成為會眾的道德典範，並採用僕人一領袖模式領導教會。然而，如果牧者處身於一個權責沒有清楚劃分，權力自上而下的等級體系中，也採用這種僕人一領袖模式領導，便會令他們精疲力竭。因此，牧者既要跟神保持良好的關係，也要竭力跟教會的群體建立合作無間的關係，才能夠領導會眾，為神交給教會的使命而努力。

或許作為僕人一領袖的牧者，會過分偏向僕人的角色而輕視了權力，但他們應該知道，領袖沒有應有的權力，可能會令他們的自我形象受損，也會給教會帶來不良的影響。然而，牧者也要明白，權力是在他們要服事和從服事中產生的。

此外，領袖若偏重於僕人角色，便可能會因安於現狀而傾向於維持既定的秩序，淪為既得利益者的代言人。因此，牧者必須學習如何能夠設身處地了解別人的經驗，及不視既定秩序所支持的價值為永恆的真理，而是要致力幫助那些在建制下被欺壓的人。但牧者不要以成為解難者而滿足，更要嘗試為教會和社會尋找出路。

雖然佩利瑟 (Leonard O. Pellicer) 只是一位教育工作者，但他亦明白，領袖必須是那些願意深切地關顧跟隨者的人。領導是一種道德的行為，好的領袖必然熱愛和享受自己所做的事，他們必須保持心靈開放，擁有一顆滿有憐憫的心和一對願意聆聽的耳朵。³¹ 人只願意接受的領

³¹ Pellicer, *Caring Enough to Lead*, 13-25.

袖，是那些關心個別的人，關心他們共同珍視的價值，關心群體的共同使命的人。³² 因此，牧者必須緊記「顧而優則導」的道理。梅瑟認為，如果耶穌問：「你們認為甚麼人才可以配稱為僕人一領袖呢？」我們的回答是：「是那憐憫別人的。」那我們便會聽見主說：「你去，照樣作吧。」（路十 29 ~ 37）³³

³² Pellicer, *Caring Enough to Lead*, 27-35.

³³ Messer, *Contemporary Images of Christian Ministry*, 115.