

# 象 象 共 同 宣 教

2020年第三期

## 永 續 服 事 團 隊 同 工

凡事謙虛，溫柔，忍耐，用愛心互相寬容，  
用和平彼此聯絡，竭力保守聖靈所賜合而為一的心。

～ 以弗所書4：2 - 3 ～



我們的期刊會刊登在  
<http://simtaiwan.org/>歡迎閱讀。

**SIM**  
Serving In Mission  
國際事工差會

## 目錄

- 永續服事 - 團隊同工 ▶ 第2頁
- 如何在多元文化團隊中領導和服事？ ▶ 第4頁
- 團隊合作的動力：情感層面 ▶ 第5頁
- 宣教使命：一場運動或一座紀念碑 ▶ 第6頁
- 介紹SIM 東亞區候任總主任~華生 ▶ 第8頁

## 永續服事 - 團隊同工

Henry和Janet Armstrong  
(SIM東亞區培訓與發展顧問)

“一人獨行走得快，  
與人同行走得遠。”

在現實生活中，有許多實際的例子可以支持這一句經常被引用的非洲諺語，並且也經常使用於強調良好的團隊合作的重要性。

良好的團隊合作應該是一群人的集體努力，他們將實現共同的目標或以最有效的方式來完成一個使命。

為了達到或完成任務，團隊成員需要共同努力。永續服事的關鍵是擁有紮實的團隊合作基礎。然而，將其付諸實踐的挑戰在於，團隊通常由“與我不同”的人組合而成。由不同才幹、文化、個性和觀點所創造的協同、創造力和動力，很容易也會被同樣的才幹、文化、個性和觀點的差異所抵消！

在商業世界裡，領導者會花很多錢來幫助他們的團隊學習如何在一起工作。退修會或團隊建設遊戲是為了提高團隊的生產力和效率。在宣教領域裡，團隊合作的需求是一樣的，但是領導者往往需要更具創造力，因為資金依賴於他人的慷慨奉獻。然而，一個宣教機構要想具有長遠的影響力，那麼跨文化工作者便需要學習如何有效地合作。

1893年，由三位年輕人憑著信心前往非洲的蘇丹內陸地區工作開始，發展至今的SIM已成為一個擁有兩千名會員的多元文化差會，我們的工作遍佈全球七十多個國家和地區。SIM的優勢之一是宣教士們來自多元文化和種族背景。

從以下的SIM核心價值觀聲明中，可以看出SIM致力於體現團隊同工為了上帝的榮耀而攜手合作。

### 學像基督的樣式

我們願在愛、服事、聖潔和順服天父上，轉化像基督的群體。我們相信跟隨基督的榜樣意味著犧牲、困難，甚至死亡。

### 學習與成長的群體

我們相信每個在SIM和我們所服事的人都有其價值和恩賜。我們持續操練給與和接受門徒訓練、終身學習、協商的領導層、共同發展，以及訓練的紀律。

### 在差異中鞏固

我們刻意地朝向國際化和跨宗派，因為我們相信這表達了基督身體在世界中的合一。我們相信結合SIM中不同但豐富的文化，卻又在主裡合一，能使事工更有果效。

我們認識到要使團隊運作良好，就必須共同承諾跟隨我們的主耶穌基督的帶領。無論文化、



種族、個性、觀點和才幹的差異如何，都必須努力相互接受和鼓勵。跨宗派、國際性和多種族的團隊是基督身體合一的最有效表現。然而，我們認識到存在誤解的可能性，這需要加以解決。這涉及到每個人的努力，但它成為長期將團隊團結在一起的粘合劑。

團隊合作不僅是永續服事的基礎，也是我們從基督的榜樣中得到的動力，因為祂完成了天父的旨意。

“但願賜忍耐安慰的神，叫你們彼此同心，效法基督耶穌。一心一口，榮耀神，我們主耶穌基督的父。”（羅15：5-6）

願我們在繼續履行祂的使命時，也繼續效法祂的榜樣。榮耀歸我神！

**“但願賜忍耐安慰的神，叫你們彼此同心，  
效法基督耶穌。一心一口，榮耀神，  
我們主耶穌基督的父。”**

**（羅15：5-6）**

## 如何在多元文化團隊中領導和服事？

Ghie Sibayan (SIM菲律賓主任)

1997年，SIM領袖邀請我出任菲律賓團隊的領袖，雖然我感覺到這是上帝的旨意，但我還是猶豫不決的。我不僅想到了領袖的重大責任，而且還想到了在我自己的國家帶領一個多元文化的團隊是不容易的。在一個單一文化的團隊或一個全菲律賓人的團隊中帶領和工作，已經非常有挑戰性了，因為我們的個性和做事的風格都不盡相同。如今要我開始在一個多元文化的團隊中服事，我就更要經歷文化和語言差異的額外挑戰了。



在一個多元文化的團隊中做帶領和服事的工作是具有挑戰性的，因為通常我們都透過自己的文化視角來看待世界、人和事工。我們看到、想到、感受到和說到的東西都不一樣，這些差異可能會導致偏見或某種定型觀念；而由於語言的差異和文化的表達方式，溝通也可能會被誤解。對於從外國來到菲律賓的SIM宣教士，另一個實際的挑戰是我應該如何處理相關的雇傭法律、簽證申請和費用等。

然而，能在一個多元文化的團隊中帶領和服事，也是很有收穫的。文化的多樣性帶來了不同的觀點，集思廣義，可以產生創造性的突破；而鍛煉文化敏感性並欣賞當地人的文化及知識，則有助於團隊與當地人建立美好的關係。一個多元文化的團隊也意味著擁有不同的恩賜、才幹和經驗，可以更好地服務於社區。因此，學會在文化差異的情況下一起工作，可以提供更多的機會來培養一個工人的品格，也可以促進個人和專業的成長。

事實上，領導和服事於一個多元文化的團隊，既是有益的，也是充滿挑戰的。那麼，我們如何帶領一個多元文化的團隊並在其中合作發揮呢？讓我來分享一下我所學習的內容。

首先，我們需要認識到上帝在工作，祂呼召各地的人到各方去服事；我們在SIM就看到了這種情況。主提醒我，被差派來菲律賓的SIM宣教士是被上帝呼召，與我和我的團隊一起服事，以達到在菲律賓的未及之民中廣傳福音並裝備門徒的同一目的。

**“在一個多元文化團隊中帶領和服事可能並不容易，但我相信多元文化團隊在向未及之民傳福音方面是非常有價值的。”**

其次，我們需要承認，領導一個多元文化的團隊不同於領導一個單一文化的團隊。我必須調整我的領導和溝通方式。我喜歡文化大師霍吉爾特 (Geert Hofstede) 的解釋，學習領導一個多元文化團隊就像演奏音樂一樣：“.....有效的單一文化領導者已經學會了演奏一種樂器；

他們往往透過強大的動力和快速而堅定的意見來表達自己。在一個多元文化和多樣化的環境中領導就像演奏幾種樂器；它在一定程度上需要不同的態度和技能，在做出判斷時需要克制，並能夠認識到熟悉的曲子可能需要用不同的方式來演奏.....”。(摘自前SIM國際總主任普迪曼《跨文化領導》)。



第三，我們要認識到每一種文化都有它的優點和缺點。我需要更多地關注每個團隊成員的優點。

“意識到文化差異是領導者在兩種文化之間工作的寶貴的第一步。第二步是尋求整合高低語境價值觀的優勢……”（普迪曼《跨文化領導》）。

最後，我們要用愛心、耐心和謙卑來領導。我來自一個高語境文化\*，意識到自己的文化背景，以及低語境文化和高語境文化之間的差異是不夠的。

我請求上帝幫助我愛我的團隊，儘管我們之間存在差異。我也祈求上帝幫助我在他們中間做一個謙卑的榜樣。在我努力打破差異、克服語言障礙、尊重彼此的文化、團結多元文化團隊的過程中，我也需要有耐心。我相信上帝會讓我們一起工作並榮耀祂！

在一個多元文化團隊中帶領和服事可能並不容易，但我相信多元文化團隊在向未及之民傳福音方面是非常有價值的。當我們周圍的人看到我們不顧文化差異，一起服事，有彼此相愛的心，他們就會知道我們是基督的門徒了（約13：35）。

*\*美國人類學家霍爾（Hall）把語境分為高語境與低語境，以之分析文化的多樣性。高語境文化是人們在長期固定的交際環境中形成的，例如在中國、非洲、拉美等廣大土地生活但關係密切的人們；他們語言的表達方式是一句話裡可能包含很多不同的意思。而低語境文化的形成是比較孤立的，例如在美國、英國、德國等地區，人們居住的地理區域是比較鬆散的；他們表達自我的方法比較直接。*

## 團隊合作的動力：情感層面

司徒松熾博士與司徒嚴明博士（SIM 東亞區神學教育資深顧問與輔導員）

喬治和鮑勃是宣教士。他們之間存在著一種讓人可諒解的緊張關係。作為團隊領袖，喬治事無巨細地管理著並密切地監視每一個成員。由於大多數成員都是新任宣教士，所以他們接受了喬治的領導風格。然而，鮑勃是一個經驗豐富的宣教士，他對喬治經常干涉他的活動感到惱火！他覺得喬治不尊重他的隱私，也不信任他！但是鮑勃沒有和他的組長討論此事，他認為或許他應該忍受下去。然而，隨著時間的推移，鮑勃的忍耐力逐漸減弱，當喬治批評他時，他終於大發雷霆！

這是誰的錯？喬治的還是鮑勃的？喬治可能有他的問題，但鮑勃的反應是他自己的責任，並揭示了他內心需要關注的東西。如果他選擇忽視它，他就會再次爆發，或者表現出一些其他的反應，威脅到團隊的活力。

每個人在與他人的關係中都有內在和外在兩個層面。內部要素的特點是他們的內在思想、情感、動機和對環境的看法；外部要素包括他們與環境的互動，包括人，以及他們生活和工作的一般環境。這兩個要素相互影響--內部影響外在行為；外部發生在一個人身上的事情影響思想和感情。每個人也都有個人歷史，他們的過去塑造了他們，影響了他們與他人的互動方式。比如說，如果喬治在一個凡事都要按一定方式執行的環境中長大，他就會被調教成追求完美主義，事情按他的方式去做，或者根本不做。而鮑勃則可能是在一個專制的父親身邊長大，父親很少給予鼓勵，卻毫不留情地批評他，導致他對權威人物和批評都很敏感。

更加複雜的是，在宣教領域服事的典型團隊是由具有不同性格、個人背景、生活和事工經驗的成員組成。但是，為了展現一個統一的陣線，作為一個見證，並有效地合作，每個人都必須努力使彼此盡可能完美地融合在一起。在實現團隊合一的挑戰中，成員們可能會表現出不同的語言偏好、種族和來自不同的國家的文化特徵，為了建立統一的目標、志趣相投的精神和培養同工情誼的任務雖是艱巨的，但它應被認為是“可能的使命”，因為這樣的現實預言性地反映了未來所有上帝的子民“從各部落、各語言、各民族、各國家……成為祭司的國度，來事奉我們的上帝”的景象（啟5：9d-10a；現代中文譯本）。從實際的角度來看，這樣的團隊動態提供了天堂將是什麼樣子的一瞥，也是對世界的有力見證。

在一個多國/跨國團隊中，我們需要耐心地做出額外的努力來理解與自己截然不同的人。誤解或文化摩擦可能是不可避免的，但我們是否願意透過公開的、技巧性和謙遜的溝通來解決這些挑戰？是否願意分享我們可能感到不快或他人不敏感的地方？我們是否願意接受責備而不做防備？同樣重要的是，我們是否會以誠實和勇氣面對我們內心的問題，並在上帝的幫助下努力改變或治癒？

讓我們回到鮑勃和他與喬治的衝突上。他們每個人都要為自己的行為負責。鮑勃必須明白自己為什麼會有這樣的反應？是不是他的過去有什麼原因，比如說家庭史，他是否遭受過創傷性的經歷？他和父母是什麼樣的關係？他能把自己的歷史與現在的行為或個人傾向聯繫起來嗎？如果有需要

**“從各部落、各語言、  
各民族、各國家……成為  
祭司的國度，來事奉  
我們的上帝”  
- 啟5：9d-10a -**

的話，在比較困難的情況下，訓練有素的輔導員或成熟的同工可以提供適當的指導。如果能夠更加瞭解自己的情緒及其相關的觸發因素，將有利於更好地管理情緒。這種特質表現了情商的其中一個方面。

另一個方面則涉及到理解他人的情緒，以及如何應對這些情緒。鮑勃無法控制喬治的行為，但他可以有效地管理自己的行為，即使喬治繼續進行微觀管理。但鮑勃可以嘗試與喬治溝通，以達到相互理解並希望

為了團隊的利益而改善兩人的關係。當兩個基督徒在禾場一同合作時，需要的就是有一個取與捨及互相遷就的動力，互相認罪、饒恕、悔改與和好。

## 宣教使命：一場運動或一座紀念碑

華生（SIM 東亞區候任總主任）

一個教會或宣教機構如果在上帝的使命上沒有進步，就會慢慢地成為過去歷史的一部分，或者很快就會變成一座紀念碑。但一個教會或宣教機構如果在上帝的使命上有所長進，就會



本文經SIM東亞區辦公室同意轉載

逐漸醞釀一場運動，書寫未來世界宣教的歷史。同樣的，當一個宣教士在舒適的地方安定下來，並進入了一種維持現狀，得過且過的模式時，他的使命就會被終止，因為上帝希望他在宣教禾場上繼續邁進。而要做到這一點，其中一個關鍵的先決條件就是，在教會和宣教機構中都有一個聖靈帶領的興旺團隊。我們在安提阿的第一個外邦教會中看到了這種情況，正如路加在使徒行傳13章中所記載的那樣。當這樣的事情發生在宣教禾場時，“接收宣教士”的禾場很快就能變成“差派宣教士”的隊伍了。我們能在馬拉威的宣教禾場上，

看到並參與到這種情況的發生，是我們的喜樂和榮幸。讚美主！

## 有遠見的領導（看見）

安提阿教會的領袖們在禁食和禱告的同時，敏感地意識到聖靈在推進宣教方面告訴他們要做什么（徒13：2）。聖靈是超越國界宣教的主要作者、戰略家和關鍵的推動者，使安提阿的領袖們能夠以父神的心看到成熟的禾場。同樣，馬拉威SIM的領袖們也看到了那些在他們的國界之外，未曾聽聞基督的人，是一群可以用福音來接觸的潛在物件。因此，為了挖掘馬拉威教會的宣教潛力，馬拉威SIM在2010年至2015年間，舉辦了三次牧師宣教大會，動員馬拉威教會向鄰國傳福音；總共動員了約1700名牧師和信徒領袖參與世界宣教。

## 宣教士的團隊工作（分開）

為了回應聖靈釋放保羅和巴拿巴去向外邦人宣教的信息，安提阿教會的領袖們將巴拿巴和掃羅分開來做他們被呼召的工作（徒13：2）。因此，宣教是一個三方的夥伴關係或團隊合作，包括頒佈走出去宣教的大使命的神、支持宣教士的教會及順服神並謙卑自己走出去的宣教士。同樣，馬拉威SIM與非洲福音教會、布蘭太爾浸信教會和中非長老會教會緊密合作，他們分別派出宣教士Gusty Makhutcha、Elina Makhutcha、Francis Kuntenga 和 Paul Mawaya，向莫三比克未得之Y民群體傳福音，

並動員馬拉威教會進行宣教。馬拉威SIM與當地教會的密切夥伴關係和團隊合作，使馬拉威宣教禾場有可能變成一支向其他國家差派宣教士的宣教力量。

## 熱情參與（差派）

當巴拿巴和保羅準備好要去做宣教士時，安提阿教會的領袖們禁食、禱告，然後就把手按在他們身上，打發他們走了（徒13：3）。這解釋了在宣教士候選人被派往宣教禾場服事之前，需要預備和裝備他們，並與他們一起走過這段旅程。同樣，馬拉威的宣教士候選人也經過嚴格的裝備、授權、輔導和差派程序。一個由SIM宣教士、馬拉威牧師和其他非洲領袖組成的專屬團隊，是馬拉威SIM人事委員會的一部分，幫助馬拉威宣教士候選人完成遴選和裝備的過程。這肯定是一個很好的例子，說明興旺發展的團隊如何促進實地宣教的發展。

因此，有遠見的領袖，以神的眼光看世界，宣教機構與地方教會在培養宣教士方面建立

強而有力的夥伴關係，有宣教意識的關鍵人物和宣教領袖的團隊合作及參與，是把宣教禾場變成宣教力量的關鍵因素。如果教會和宣教機構在這一點上失敗，很快就會變成屬於過去歷史的紀念碑。但是，如果它們作為一個團結的團隊，就可以把宣教禾場變成宣教力量，以書寫世界宣教的未來史。

**“他們事奉主，並且禁食的時候，聖靈說：「要為我把巴拿巴和掃羅分別出來，去作我呼召他們作的工。」”**

**- 使徒行傳 13:2 -**



## 介紹SIM東亞區候任總主任~華生

對於任何一個差會或機構的永續活力和成長來說，領導層的更新是非常重要的。五年前，我通知東亞區理事會我打算卸下東亞區總主任的職務，因為到了我完成第三任服事時（2020年），我在這個崗位上已經服事十五年了，我強烈感覺到時候讓年輕人擔任東亞區的領袖，帶領差會和事工進入一個新的階段。

隨即，辦事處成立了一個尋才委員會，由SIM東亞區理事會前主席葉立忠博士帶領。經過兩年的禱告和尋求，我們看見主耶穌帶領華生（Watson Rajaratnam）來到我們面前。在完成必要的遴選手續之後，我們已經確認華生是總主任的最佳接班人。而華生已於2020年10月1日起，擔任候任總主任一職，他將在明年4月1日起，正式接替我擔任東亞區的總主任。感謝讚美主！

- 華生（Watson Rajaratnam）曾經任職大學講師和新聞記者，在職場擔任學術主管和執行新聞編輯23年之久。在主耶穌的帶領下，獻身全職宣教，2008年，華生加入SIM，擔任新加坡區主任，之後去到宣教禾場，前往尚比亞和馬拉威服事。華生擁有英語語言文學碩士學位、比較文學碩士學位和神學研究碩士學位。
- 在尚比亞和馬拉威的九年間，華生專注於動員個人和教會參與普世宣教，目的是將宣教禾場裡的信徒轉變成宣教精兵。他幫助SIM馬拉威辦公室建立了宣教士差派機制，將馬拉威的宣教士差派去服事莫三比克的未及之民。
- 華生一直對門徒培訓、督導、佈道及動員充滿熱忱。他和妻子維佳亞（Vijaya）一起參與了在新加坡、尚比亞和馬拉威的印度僑民事工。
- 維佳亞擁有園藝學碩士學位和教牧輔導碩士學位。她致力於服事家庭，接觸其他信仰的婦女。她還是創傷康復方面訓練有素的輔導員。
- 華生和維佳亞育有一女（Sangeetha）和一子（Santhosh）。他們由新加坡衛理公會淡米爾堂（Short Street）差派。

請與我一起歡迎華生的加入，也請您為他和他的家人禱告！他肩負著總主任的許多責任，也要監督東亞區的十個國家辦公室的差派和接收任務。求全能的神保守和賜福。

**林厚彰博士**  
(SIM 東亞區總主任)



本文經SIM東亞區辦公室同意轉載



### GO GREEN

SIM希望減低對紙張的使用，保護地球資源和節省印刷成本。鼓勵您從印刷版雜誌轉向電子版雜誌，請聯繫 [taiwan.info@sim.org](mailto:taiwan.info@sim.org)，註明您願意更改索取雜誌的方式，謝謝。  
您也可以主動到我們的網站下載電子版雜誌 [www.simtaiwan.org](http://www.simtaiwan.org)



**SIMNOW** CHINESE EDITION  
**宣教異象** 2020年  
第 三 期

PRINTED IN TAIWAN  
本刊為非賣品 函索即寄

出版機構：SIM 國際事工差會東亞區·主編：林厚彰·執行編輯：楊小惠·顧問：許正郎長老、楊偉忠長老  
SIM 臺灣委員會 ■通訊址：106台北市郵政13-281號·100臺北市辛亥路一段11號7樓（捷運台電大樓站一號出口）·電話：(02)2365-9819 ■歡迎參加SIM宣教事工禱告會每月第一個星期一晚上7時  
■郵政劃撥：19789423 戶名：中華基督教國際事工差會 ■中國信託商業銀行公館分行帳號：347540105827（戶名：同上）首次匯款至中國信託商業銀行帳戶者，請將姓名、地址告知以便寄收據。