【信友堂的故事】

僕心樸語——深耕建造，沈正牧師專訪系列(四)

精準的眼光與專注的委身——人事任用

／黃茗芬 採訪

弟兄姊妹若留心觀察信友堂的運作，會想到以弗所書四章16節「**全身都靠他聯絡得合式，百節各按各職，照著各體的功用彼此相助，便叫身體漸漸增長，在愛中建立自己。**」這節經文鮮活地行在我們眼前，是一幅縝密又靈動的畫面，因著細密的分工與堅定持守的信仰主軸，使信友堂各樣事務能穩健開展，每周支持多元聚會與事工，落實教會是弟兄姊妹屬靈的家，是基督為這座城市設立的鹽與光。

有合適的人，才展開事工

身為其中一份子，必然好奇與渴望深究整幅畫起頭的構思與筆觸，沈正牧師說：「除了主日崇拜，信友堂最開始只有兩個團契事工：老姊妹會與信友團契（註1），當時連伉儷團契都沒有。後來陳民本長老來到信友堂，才開始青少團契的事工（註2）。」沈牧師內心堅持的事工理念，「有人才展

開事工，不是為了事工的需要而填滿人。所以信友堂的事工拓展不快，我們保守，卻很穩健。我一直覺得沒有合適的人就不要有事工，當合適的人出現再展開工作。（註3）」

沈牧師秉著單純簡潔的理念，踏出信友堂最初的腳步。對照當今許多中小型教會，因為多元事工的龐大需要，讓許多同工身兼數職，很快身心靈耗竭，並帶不出事工果效，沈牧師認為牧者要思想，起頭並不是什麼都要做，教會內部有些事是不能不做，但不代表什麼都要做。即便看到周遭其他教會能推展很多事工，也是因為他們經歷一個過程，才逐漸發展出多元事工。

在事工上另一個關鍵的簡單理念，沈牧師認為一個人不能做太多事，專注做一兩件事，才能真正做的好與長久。依循這樣的脈絡，若弟兄姊妹在教會只能做一兩件事，那他要做什麼？沈牧師認為這需要和弟兄姊妹深談與了解負擔。多年來，沈牧師很在意弟兄姊妹能在服事的點上專注，並多年委身在事奉點上。

準確的眼光

對信友堂事工多元繁複的分工圖像有了基本認識，必然讓人好奇團隊人事任用的關鍵原則，沈牧師指出，信友堂同工的事奉核心價值，強調全職同工和帶職長執一起配搭，整全事奉（註4）。當教會聚會人數越來越多，開展出各樣事工，並涵蓋細膩的環節，加上五、六年前，教會開始「雙軌十部」的組織調整，將合適的人放在合適位子，對教會人事任用是很大的挑戰。沈牧師說：「我一直覺得要將對

的人放在對的位置，便能發揮神給予的恩賜來服事教會，這是最重要的！若不這樣，服事的人、被服事的人、整個團隊的配搭都很辛苦。如何準確地把同工放在合適位子，非常需要神的恩典與智慧，因為負責同工要認識同工們的恩賜，要看得很準，這是很不容易的。」（註5）

沈牧師回溯任職主任牧師的日子，因著神給予的恩典，他的心和眼睛總處於不停止找人的狀態，他笑說：「這像『獵人頭』工作啊！我的眼睛看著教會事工，也看著弟兄姊妹，知道我們需要什麼樣的同工，卻不代表我們就有這些所需的同工。我有機會能長期接觸一些教會外的傳道同工、神學院學生與教授，我會將這些要服事主的人放在心底，細膩地注意他們的負擔與恩賜，並鎖定當中某些人，有時是長達兩年、甚至更長時間的鎖定，深盼若主引導，這樣的鎖定能帶領他們進入我們的事奉團隊。」

在任用全職傳道上，沈牧師看重幾個原則：**第一，花時間慢慢了解他的蒙召和背景。**沈牧師說：「每個人都有出生背景，蒙恩與蒙召的經歷，我會試著清楚了解。我是蒙召的人，很在意蒙召，特別在教會服事，是否蒙召帶出的果效與持久度會差很多。」沈牧師很在意弟兄姊妹對教會牧養的負擔，有的人適合機構服事，不適合教會牧養，有的人有些懼怕人、不容易親近人，但教會服事是需要不斷、主動地親近人。

專注委身在一兩項事工

第二，信友堂已是一間立基於制度分工基礎而運作

的教會，願意來教會服事的人，不但對主的事工有負擔，「信友堂的事工這麼多，你對哪一塊有負擔？」這是非常重要的。因為在信友堂已經不是什麼都要做，而是必須要有自己的特點，沈牧師深盼望受邀來到我們當中事奉的同工，能在其中一兩樣事工持續委身下去。在落實上，他清楚說明：「我並沒有在任何一項事奉上特別突出，卻能懂每一項事工。神給我的看見是，雖不需要去做每一項事工，卻要為每項事工找到合適的人。我對每項事工都有些了解，是站在某個高度位置的了解，雖然不是最深入的了解，若要全面比我懂大概不容易，所以一定要在其中一兩樣比我懂。」

第三，沈牧師看重屬靈生命光景、以及與人的配搭性。他特別指出：「太有恩賜的人常會忽略別人，只注意自己那一塊，在信友堂這麼大的團隊來說，是危險與不好的。」此外，也要看到同工的潛力，仍要保留空間讓年輕同工慢慢摸索、學習與進步。

第四，沈牧師眼中合宜的同工，是認同信友堂的屬靈路線，認識信友堂的文化，樂意參與團隊。他語重心長地指出：「每間教會有不同路線，我們所走出的路線不會隨便改變，而會友的背景是多元的，長時間形成我們的文化。若帶著改變的心來參與我們，過程必會帶來衝突，而衝突會帶來離開。」（註6）

全職行政同工是好幫手

擁有很多全職行政同工是信友堂的特色，在台灣教會也是特殊的，這樣人事制度的安排，是多年來走出

來的一條路。沈牧師說：「行政同工在各事工部參與配搭，幫助全職傳道能專一在祈禱、傳道、教導與牧養上，將事務、後勤交給行政同工，成為最大幫助。」**對行政同工的邀請，沈牧師很看重下面這些條件：第一，需是信友堂資深會友；第二，目前教會制度已電腦化，需具備使用電腦能力；第三，有負擔，全職行政同工雖是朝九晚五上班，很盼望能帶著服事的心態，不只是做完工作，能視為寶貴的服事，並有愛教會的心。第四，不是傳舌的同工，嘴巴很緊。**沈牧師特別看重這點，他說：「全職行政同工難免在辦公室會聽到一些人與事的狀況，若去傳東傳西，就是是非，守口的人是行政同工最重要的品格，這能幫助與保護教會，因為是非會傷害教會。」

終身職的長老執事

終身任期的帶職長老執事，和全職傳道密不可分，同心帶領教會牧養與落實各樣事工。按照章程，執事是從會友中愛主、有服事心的弟兄姊妹來遴選，由於現在弟兄姊妹人數很多，要如何遴選出長執格外辛苦。沈牧師說：「當教會人越多，我們認得的人越有限，在我們服事的範圍中，執事的選擇需有更多的溝通與禱告。」

按照章程，長老是從執事中的弟兄來選立，長老和牧者同負屬靈責任，一同帶領教會。長老有教導性與治理性兩種，沈牧師認為，治理的長老若沒有好的靈性，是教會最大的危機。他說：「我和資深長老之間的默契，希望能從教導的角度（註7）來選擇長老，而不是從專業恩賜。教導性的長老未必沒有治理恩賜，而有治理恩

賜的長老，很可能沒有教導恩賜。」基於這樣的考量，教會鼓勵執事在教導上多歷練，並會提供操練的機會。沈牧師特別強調，「有足夠社會歷練的長老執事帶出的教導，和全職傳道帶出的教導有些不同，因為他們貼近弟兄姊妹實際生活的需要與模式，這對教會的牧養很重要。」

隨著年日與信友堂的成長，沈牧師深感建立「年齡梯隊」很重要，傳道人、長老、執事的選立，在年齡上都要有梯隊的考量（註8），教會的建造才能生生不息。

註1：當時老姊妹會有20到30位契友，信友團契則是1974年開始。

註2：當時青少團契成員年齡從國小四年級到高中。

註3：教會這兩年推動的重大事工：虎尾福音事工、板新植堂、分出雅歌團契，都是循著這樣的理念，因為有合適的人才展開事工。

註4：沈牧師說明，廣義的教會全體人事，包括全職傳道與行政同工、帶職的長執、團契輔導、主日學和兒主老師。

註5：幫助弟兄姊妹站在合適的點上來服事，雖然無法每次都達到精準度，卻會越來越精準。

註6：在人事任用上，讓沈牧師感到最大的難受是面對全職同工的離開。他說：「這是不舒服的事，但身為主任牧師就是要負起責任，求主憐憫，也感謝神，在離開後大家仍是好朋友。」

註7：教導的角度包括能教成人主日學、教兒主、主日聚會能講道。

註8：在年齡階梯的考量上，目前執事的選立需要相對年輕的弟兄姊妹參與，讓傳道長執團隊能更多與全面地認識教會光景與需要。