

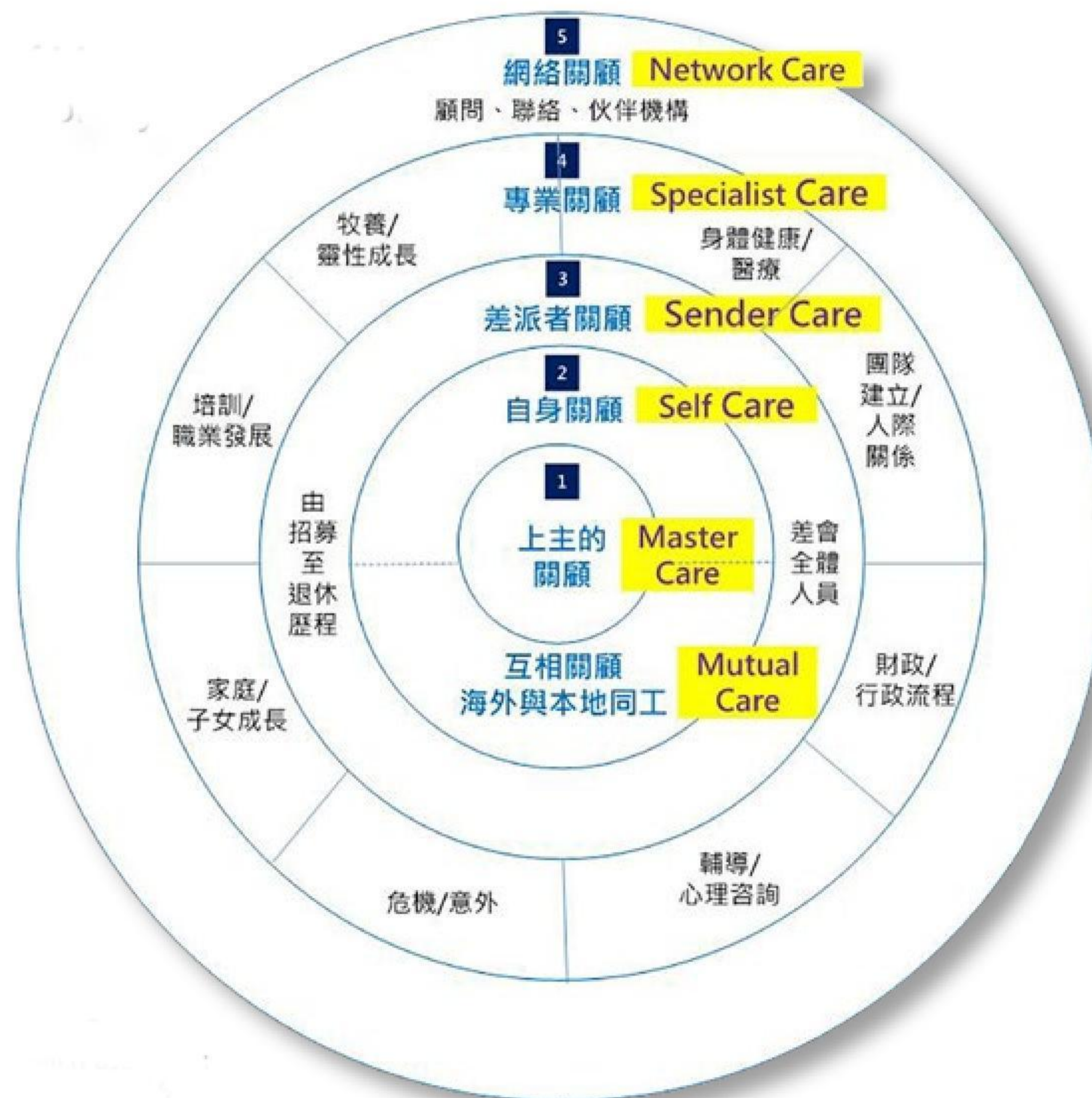
# 彼此關顧 · 互相成全

劉月明

宣教士關懷及發展副主任

宣教士關顧不單為了防止宣教士流失，更是保護宣教士，讓他們能健康地完成神託付的使命。除了後方差派教會和差會的關顧、自我關顧之外，在工場上的團隊彼此關顧是很重要的。工場上的團隊包括了宣教士的家庭、宣教團隊、當地同工和教會弟兄姊妹，以及個人的社交網絡和朋友等。他們猶如出生入死的戰友，不是互相殘殺，而是彼此保護、守望、成全。這就是 Kelly O' Donnell 所提倡的關顧圖中第二個層面，與自我關顧是同一層面。今次筆者集中談團隊的互相關顧 (Mutual Care)；至於家庭方面，請參今期第 11 頁「主題文章」中的〈全家關顧·全程關顧〉。

互相關顧 (Mutual Care) 很重要，因為上帝的宣教策略就是使用「人」，而人與人之間就是關係。宣教的使命並非單靠一人完成，乃是需要透過團隊齊心努力方能完成。這不單指事工方面



宣教士關顧實踐解說圖





的分工合作，彼此配搭，更是我們的生命彼此需要，彼此順服，彼此成長和成全，同證福音的愛與好處。奈何，許多不同的宣教士流失研究報告顯示，團隊不和是宣教士流失的主因之一。

筆者不敢斷言其中的底蘊，或有所論斷，或提供解決方案，正如《宣教生涯》的作者所言：「撰寫關於宣教士的文章容易，作宣教士卻甚艱難。……撰寫宣教士生涯的書，也不代表作者是一名成功的宣教士。……能幫助讀者深入了解宣教士的掙扎……」。<sup>1</sup>其實團隊發生衝突是正常的，聖經也有例子，原因不外是性格不合、期望差異、處事方法不同等。筆者雖不是心理學家，但深感其實許多表面的相處不來，是因為對方觸碰到自己內裡許多、許久的成長創傷和恐懼，以致表現出執著、控制、冷漠、嫉妒、不安全感、退縮或攻擊等防衛機制而不自知，造成許多溝通障礙和情緒反應，有時是有理說不清。雙方在這種情緒的磨蝕下（不開心、受委屈、被威脅、被誤解、被忽視、被傷害等），也是一種內耗，長期糾纏，也會耗盡。

筆者相信每位宣教士都是愛神愛人，但基於個人的性格和限制，仍需要學習溝通和欣賞。《創意處理衝突》一書，提出有五種處理衝突的形式，如果我們

一味採用「迴避」或「我勝，你敗」的極端方式，就扼殺了溝通的可能。<sup>2</sup>上帝的創造是多樣性的，各從其類，各有獨特，我們要學習以上帝的心懷去欣賞祂的傑作，明白每個人背後都有一個故事，就如冰山一樣，看見表面，卻看不見冰山下隱藏的故事，若能夠進深了解，就更能夠明白今日的對方。奈何，我們都聚焦在事工上，無暇互相關顧，建立情誼（團契），常常從事工上的衝突蔓延到關係上，彼此否定，甚至老死不相往來，這應不是上帝的本意。團隊的生命才是上帝的工作，是祂為我們度身訂造的團隊，是要我們互相建立，彼此成全，邁向成熟。我們感到困難的地方，也許就是我們的死穴，需要我們去面對和成長。唯有靠主「心意更新而變化」，才能放下自我和限制，去接納不同的人。說來容易，這需要我們常在神面前不斷謙卑省察，問神「我需要學甚麼」，並願意順服神，改變自己，才能活出神的愛和接納。這項生命的工程比建築的工程更艱巨，更費時，卻是更寶貴！

既然我們知道上帝並非重視我們「所作」(doing)，乃是重視我們「所是」(being)，甚願我們透過與人的關係，將福音活現出來。在神眼裡，團隊的關係成為宣教士生命成長的必修科，是不能逃避的。❖

<sup>1</sup> Thomas Hale 及 Gene Daniels 著，熊惠玲譯：《宣教生涯》第一冊（香港：香港差傳事工聯會，2020），頁 25、39。

<sup>2</sup> 唐納德 C. 帕爾默著，何敏璇、石彩燕譯：《創意處理衝突》（香港：基道出版社，1990），頁 34-41。

