



專職事奉與教會發展

以義工事奉為主體的地方教會

以目前本會的事奉體制，只有在總會與教區有專職的事工人員，主要由幾位傳道人和長執擔任科負責以上的行政主管，其他則是從事行政業務的辦事員。在地方教會則除了少數教會有會堂管理員，負責門戶安全、清潔打掃及炊事煮食外，勉強只有半個專職傳道人駐牧教會，因為傳道人多半駐牧兩間教會以上，或駐牧一間教會但必須兼任行政職務或其他特殊事工。地方教會事工的推動，主要由傳道人、長執及教牧、宣道、教育、事務、資訊、會計、出納等各股負責人所組成的職務會負責，除傳道人外，其餘都是義工。一般而言，各股組織的職責與當推動的事工都已有一定的範疇與模式，端賴職務人員是否善盡責任、用心經營，並有效地運用組織力量，推動各種有利教會發展的事工，來決定事奉的成效。以目前來看，表面上各教會似乎都能維持一定程度的運作，但從許多現象的觀察，及一些有關教勢數據的呈現，在在顯示教會的發展已陷入停滯，甚或退步的狀態了，只能在少數幾間教會感受到蓬勃發展的氛圍。

義工事奉雖好但仍有不足之處

鼓勵義工事奉絕對是一條正確的道路，是推動人人事奉必定的結果，但要將義工事奉發揮得淋漓盡致、要將服事的餅作大，卻必須有賴於專職事奉者的支持與協助，

主要是在乎執行面的問題。在各地教會，我們都是以義工模式來經營，教會聚會時會堂才會開門，負責人及事工幹部來到教會才開始處理事務，每月聚會事工安排表及各班或團契課程表排定後，就是照表操課，慢慢地許多的工作變成了形式化，甚至成為牢不可破的「傳統」。從教會組織的廢「系」以後，組織是扁平化了，原本各系組的事工就直接由股負責來推動與執行，責任愈發集中在少數人的身上。職務人員從領導者、決策者變成了執行者，甚至樣樣事必躬親。加上社會就業型態的改變，許多負責人只能在安息日出現，且忙於各種事務性工作的處理，把最重要的聚會敬拜神和對信徒的關懷與互動，給忽略了。事實上，很多重要的事務還是常常被輕忽、延宕，未能及時完成，讓總會及教區催逼、跳腳，造成行政效率低落的教會文化。

儘管我們常說要把最好的獻給神，要作好管家忠於神的託付，我們的確想盡力而為，但總是心有餘，而力不足。其實，這一直是許多工人的無奈，筆者也曾經歷這樣的煎熬，因而決心走上專職事奉的道路。

專職事奉的優點及經費的考量

有人說，教會哪有那麼多的事讓專職人員來做；你看，總會有那麼多專職辦事員，聖工也沒比較進步；有了專職人員後，所有的工作都會落在他的身上，其他人就不必事奉了；一個專職人員的薪資要花掉多少信徒奉獻的錢，其他事工就沒經費做了。的確不錯，這些都是可能發生的問題，甚至已經發生在教會裡了。身為專職人員，包括傳道人或各層級的辦事員，必須為此負起極大的責任，因為我們沒有讓這尊貴的職分，因著我們的服事而被肯定、被祝福。但問題出在哪裡？一個好的制度，雖是眾人以為美的事，也必須留心去做，多所考量、籌謀，甚至需要教育信徒，才能成功。當然，如何找到一位忠心、有恩賜的工人，也是關鍵因素。

筆者自己曾在所屬的景美教會擔任過專職幹事二年，筆者的內人迄今仍專職服事於教會單位，筆者也看到本會其他地區或其他教派專職服事的制度，對教會事工的發展都有一定正面的影響。教會或一個事奉單位是否需要專職的事奉人員，端看這個教會或單位事工發展的意向為何，對於教會聖工是否有發展的願景，並積極朝著目標勇敢邁進？筆者當年之所以會挺身而出擔任專職幹事，正是因為當時景美教會職務會在駐牧傳道的帶領下，推動一個教會事工發展六年計畫，總共二十八個項目，承蒙長輩和同工的器重與鼓勵，雖僅僅二年，卻影響了我的一生。其中一項「強化講台講道內容」的計畫，鼓勵每位領會人員撰寫聚會講義發給信徒，景美教會因此每年出版一本講義集，總共出版了十二本；至今，這些講義的內容仍然在許多地區被廣為運用。

地方教會的專職人員確實可以成為傳道者和職務人員得力的助手，使其提高會務治理的能力，得以專注推動有利教會發展的創意事工。透過專職同工全方位的服事，各項行政事務效率應可大大提升，且能有效地統合、聯繫義工人力資源，投入各項的事奉，對信徒的狀況也能即時掌握並給予適時的關懷。意即，專職同工可以幫助職務人員更有能力、更有作為。至於對專職人員本身而言，在經歷了一段時間的服事後，事奉心志若能愈發提升，並決心走上獻身之路，此時又有各樣在教會服事的歷練，可說是最自然、最適當不過了。

對於專職人事經費的增加，是否會造成教會的負擔？當然，教會在作這項決定時，勢必要有所衡量。聘用一位專職人員，每年可能會增加四、五十萬的支出預算。但試想，如果教會因此得力發展，信徒的熱心和信心為此被激發，對專職事奉給予肯定和認同，奉獻的動力自然會提升，無所匱乏。反之，教會若無所作為，信徒看在眼裡，自然無法甘心奉獻，或寧可奉獻到其他認同的事工上。另外，對於教會的運作，有時我們會落入一個現象，就是省吃儉用，甚至犧牲很多應當推動的事工，為了要省下錢來將來蓋更大的會堂。我們看重硬體有形的會堂建設，勝過軟體無形的教會經營，然而後者才是教會發展真正的意涵。

專職事奉人力的開展與管理

當然，一個制度不一定是所有教會都能一體適用，除了經濟能力的條件外，更重要的是職務會的共識與同心，希望更積極推展聖工，也藉此發掘、培育專職事奉的人力。但其實也可二、三間教會或是以小區為單位，共同聘請一位專職人員，擇定主要聯合事奉的項目，或是配合、協助傳道者擔任某些特定的服事。只要有心推動，一定可以看到某些具體的成效。

除了地方教會的專職人員，總會和教區的專職人員更應慎選、考評，當具備良好的領導與服事能力才是，不能勝任者應予勸退，因為他們所面對是關乎全體教會的發展事工，既是聖工推動與發展政策的領頭羊，也是全體教會發展所需一切後勤支援最重要的補給站。但是，檢視真耶穌教會現今組織中的專職體制，是否真能發揮這樣的功效呢？此外，當前許多聖工的執行都落實在教區，但是教區所配置的仍是虛級組織的專職人力，僅有一位辦事員，有些教區甚至是半職的辦事員。專職事奉與教會發展既是息息相關，專職人員的栽培選任、服事效能的提升、合宜管理制度的建立，以及人力資源分配不均的現象，深深影響全體教會聖工的發展，這都是我們必須勇於面對和解決的課題。

