

第一章：新約聖經中教會的長老、執事

一、聖經的根基：

神設立長老和執事是為了成全聖徒、各盡其職，建立基督的身體 (弗 4：11-13)，因此，長老、執事的權柄來自神，這種權柄又可分成：屬靈的權柄與職份的權柄。

所謂屬靈的權柄是來自個人屬靈生命的成長、以及從神而來的委派，這是三一真神的神聖託付，為的是建造主的教會在真道上同歸於一，得以長大成人滿有基督長成的身量。

所謂職份的權柄是指為了達到服事的目標及產生事工的果效，貫徹執行該項職務所賦予的權責，也就是工作的事項、進度、指標...

屬靈的權柄來自**與神**同工、同行產生的生命；職份的權柄是**與人**同工、同行產生的效應。**同工之間要彼此尊重，心靈契合。**因此，教會長執、同工的人選應該注重以靈性生命為主軸，以發揮恩賜為導向，最後達到榮神益人為目標。**滿有聖靈的人=有神的能力在他身上 (聖靈的恩賜)+有神的生命力 (聖靈的果子)** 在他身上的人，這樣的人是神喜悅使用的領袖。

§ 長老的資格與任務：

1 · 以色列人自從在曠野的日子就已經有長老在幫助摩西治理百姓，以後以色列人的社會中也一直有長老的存在，【出 3：16、民 11：16、書 24：31】。新約時代教會中的長老是參與「治理教會」、「傳道、教導」的事奉【提前 5：17、徒 14：23；徒 20：17】。

2 · 長老的資格：

- (1) 成熟、良善的品德：自守、端莊、不因酒滋事、好善。
- (2) 信仰純正：為人莊重、正直、聖潔、堅守可靠、符合教義和聖經的教訓。
- (3) 美滿的家庭生活：單一伴侶，教導兒女端莊，善管理自己的家。
- (4) 信徒的榜樣：無可指責、不任性、不暴躁、不貪財，能用健全的信仰與行為感化別人。
- (5) 在教會外有好名聲：在社會受敬重、沒有被毀謗、成為光和鹽的功效。詳參【提前 3：1-7、多 1：6-9】之經文為準。

3 · 長老應與牧師共同牧養教會；長老的職責包括：

- (1) 治理教會【多 1：7】。
- (2) 牧養群羊【彼前 5：1-4】。
- (3) 真理的教導者【林前 12：28、提前 3：2，5：17、多 1：9】。
- (4) 重大議案的決策者【徒 11：29-30，15：1-6】。
- (5) 屬靈恩賜之接手者【提前 4：14、雅 5：13-15】。

§ 執事的資格與任務：

1 · 執事的基本條件為：

- (1) 有好名聲：良好的品德及受敬重的信仰生活。
- (2) 被聖靈充滿：靈命長進。
- (3) 智慧充足：生活各層面有管理時間及一切事務的能力與知識。【使徒 6：1-7】。【提前 3：8-13】指出執事應具備：(1)好品性。(2)純正信仰。(3)家庭中有美好見

(4) 在靈性真道上有造就和勇氣...等屬靈和生活的條件。

2. 執事的職責：

(1) 管理庶務：為了服務會眾，將飯食的事處理好，所以選出七位執事來專責管理，以求公平、合理、有效率，如此使徒才能專心祈禱傳道興旺福音，因此初代教會產生執事的最大意義就是要推動「彼此相愛」的生活實踐【徒 6：1-6】。

(2) 宣講基督福音【提前 3：13、徒 8：4-6，21：7-9】。

小結：初代教會成長的速度非常快，其中很重要的因素就是長老、執事各按其職，發揮恩賜，專心服事；他們在信仰上，是主耶穌福音的大使，全力以赴、忠心為主、甘願捨命；在牧養上成為信徒的供應者；在言行舉止上，成為信徒的榜樣；因此，主天天將得救人數加添給他們。

二、長老、執事，以及所有同工的事奉態度

- A) **信徒皆祭司、人人當服事** (彼前 2：9)→所以，要懂得邀請會友參與服事的行列，使每個人的恩賜得以發揮，教會得以長大成熟 (弗 4:11-16)。
- B) **學主耶穌道成肉身的主動性** (約一：14, 18)→甘心捨己、主動投入服事、讓眾人因您的服事而認識耶穌是主、是神的兒子；透過服事除滅魔鬼的作為 (約壹 3：8)，使人心得釋放、得自由 (路 4：18-19)
- C) **學主微僕式的事奉** (馬可 10：42-45；約翰 13：12-17；腓 2：5-8)→學主樣式，謙卑服事眾人，使別人的需要透過您的服事得以領受從神來的供應。

D) **切實相交與彼此互助** (徒 2：41-42；腓 1：5；約壹 1：3)→互助、相扶持是門諾會信仰的特色之一，落實在主裡面的相愛、相交誼、互補是我們應有的事奉態度。

- ◆ 服事眾人是我們的任務
- ◆ 服事是以神為念，以對方的需要為準
- ◆ 服事是以行動代替說教的榜樣式影響
- ◆ 服事是讓自己的心順服於神的表現
- ◆ 服事是不計較、不比較的忠心

三、事奉中應有的思維

- A) 恩賜的運用：每一個神的兒女都有恩賜，屬靈的恩賜是用來事奉神的才能，是三一神所賜的。新約有四處提到屬靈的恩賜，以弗所書 4：11-12；林前 12-14 章；羅 12：3-8；彼前 4：7-11。屬靈的恩賜是用來造就教會以及榮耀神，並且透過恩賜的分享與運作拓展神的國度。因此，屬靈的恩賜一定要用心發掘、盡力發揮出來，透過肢體相互的配搭，實踐人人皆祭司的目標。
- B) 要彼此分擔：任何人不可能擁有全部的屬靈恩賜，因此，教會和個人的事工與職責都需要彼此分擔，否則服事會落入少數人的身上，之後會演變成為個人的重擔。
- i. 加拉太書 6：5「各人必擔當自己的擔子」。不論是個人的私事或是教會的公務，每一個人都會有屬於自己的責任範圍，我們應當盡力去擔負起自己當負的擔子，盡自己的職份和恩賜去完成份內的工作。切勿推卸，切勿懶惰，反倒要盡忠職守不是作給人看而是為神作的。
 - ii. 加拉太書 6：2「你們各人的重擔要互相擔當……」。

除了自己的擔子之外，聖經要大家分擔別人的重擔。這是彼此委身、互為肢體的具體表現。同工之間應當學習如何互相幫補，這樣才能把縫隙補滿，使基督的身體更加榮美（林前 12：22-25）。

- iii. 教會有些擔子是屬靈的爭戰（弗 6：12），這種擔子一個人無法擔當時，需要藉著大家的禱告交託給神（太 18：18-20），千萬不要先責怪他人或論斷他人，只要憑信心來到神的面前，神必能背負我們的重擔。「你要把你的重擔卸給耶和華，他必撫養你，他永不叫義人動搖。」（詩 55：22）

C) 要虛心配搭：每一位主耶穌的門徒都是基督身體的一部份，因此，接納別人、互為肢體是長執同工相互配搭的基本心態。配搭是在人際互動中一來一往產生的功能，謙卑和虛心是必備的條件。如果能夠更成熟地以耶穌的心為心（腓 2：1-11），那麼教會將獲得最好的益處。配搭服事時千萬要除去「自我中心」的態度，長執同工中最怕沒有真正重生，以及雖然重生仍然帶著屬世和屬肉體的價值觀在服事，如果加上自我中心和自以為義的服事態度，教會將會受到虧損或分裂，主耶穌的名也會蒙羞。

D) 要主動積極，作屬靈的榜樣：活出僕人領袖的特質，成為需要者的幫助

一面學：以禱告跟神學習、以配合跟人學習、以心存敬重而學。

一面教：以分享向人傳授、以分享回報神恩、以心存尊重而教。

切記：主不喜悅的：絕不想、絕不說、絕不做。

對人無益的：不想、不說、不做。

四、尊重台灣門諾會聯會法規對長執的期許

◎ 長老之職務：

- （一）協助傳道者關懷會友之靈性生活。
- （二）協助傳道者辦理教會之事務，保持教會紀律。
- （三）盡力使會友和睦相處，使教會在基督的品德上長進。
- （四）傳道者不在或生病時，其工作長老應負責安排。
- （五）與傳道者共同審核受洗者資格及遷入會員之推薦證件
- （六）主持信徒大會和長執同工會。

◎ 執事之職務：

- （一）管理教會財產及修繕改建等事項，但超過預算時，須經會員大會同意。
- （二）保管有關教會財產的分類與文書檔案。
- （三）設法供給教會所需之物品。
- （四）監督會計事務，編列預算並設法籌款事項。
- （五）僱用工友，核定薪資，報長執會核准。
- （六）處理教會相關庶務。

討論和練習：

1. 那些是遴選長執時最重要的屬靈恩賜和特質？
2. 台灣門諾會要求長老至少需 35 歲以上，執事至少 25 歲以上方能受遴選任職。你同意這項要求嗎？

第二章：門諾教會中的屬靈服事

服事的定義：

在門諾教會中「服事」一詞，有下列兩種意義：

- 廣義來說；服事意謂服務所有上帝所呼召的選民，無論是個人，或是地方教會，或是聯合教會(台灣門諾會聯會 FOMCIT)
- 以另一角度來看；服事指各種特定類型的服務。這些稱之為行政職務，這些教會中的職務有權力或地位來完成服事教會的機能。

服事是根源於神在世上的和睦和救贖工作：

起初神希望通過呼召一個民族經由盟約的關係，過順服且受神建造的生活，來挽回人類，與神和睦並醫治這個破碎的世界。身為上帝的選民以色列本應為神在世上作見證，如此藉著他「...地上萬族都要因你得福」（創 12：3）。神的愛、恩典和公義在拯救以色列人出埃及，並賜下十誡與他們立約，這些在政治、社會和屬靈領導以及民族的增長中表露無遺。接著神在耶穌裡以一種獨特及決定性的方式向我們說話；約翰下監以後，耶穌來到加利利，宣傳神的福音，說：「日期滿了，神的國近了！你們當悔改，信福音！」（馬可福音 1:14-15）。

耶穌的服事是關乎神的國度，是一個由神所管轄的信仰團體。耶穌宣告並塑造這樣的一個信仰團體，甚至不惜釘死在十字架上。經由耶穌，人能經歷神掌權的生命，向神表達愛及頌讚，服事他們的鄰人，活出彼此相愛、互相寬容、體諒，並自我犧牲的生命。所有真正的基督徒事工都應當遵循耶穌的榜樣來宣揚這有關和平及服事的訊息。

門諾教派的事工是根基於耶穌所教導我們的榜樣：

耶穌在世上的事工是出於祂與神的關係來完成祂的呼召與受差遣的使命。在耶穌身上我們看到一個「...虛己，取了奴僕的形象...」（腓 2：7），至死順服神，然而卻能以權柄、信心、憐憫和能力來服事成為我們的榜樣。我們可清楚體認到耶穌服事和領導的方式是有力量但不盛氣凌人，有權威但不專制，賦予生命使人得釋放，至死為主而活的。耶穌力求祂所差遣出去的門徒都與祂有相同的特質。祂教導祂的門徒：「...你們裏頭為大的，倒要像年幼的；為首領的，倒要像服事人的。」（路 22：26）祂教導祂的門徒遵奉基督的名而行（太 28:19-20），以聖靈的能力（徒 1:8）使用權柄來完成事工（太 18:15-20）。

經由研讀耶穌的服事，我們相信：

1. 基督徒的服事是賜給一群神的子民的。
2. 耶穌的生命和服事以一種特別的方式在引導著我們的生命與服事。耶穌設立了我們服事的典範。
3. 基督徒的服事是生命的主基督，藉由充滿聖靈能力的信徒來成就神的工。
4. 基督徒的服事有種種不同的類型，然而因同受一個聖靈就能彼此相連結，又因教會是同一個基督的身體，所以在主內應當彼此依存互補。

以門諾教派對服事的了解來確認所有受洗教徒的服事職責：

耶穌呼召祂的跟隨者成為祂的門徒。祂給他們一個命令要他們「...去，使萬民作我的門徒，奉父、子、聖靈的名給他們施洗，凡我所吩咐你們的，都教訓他們遵守，...」（太 28：19-20）因此初代教會體認到這個使命和作主門徒的呼召是關於服事、宣教和傳福音。根據以弗所書 4：8，基督救贖我們並且現在正以上主的身分統管我們，

包括分賜恩賜給教會中的各會眾。其中以身體作為比喻描述整個身體(教會)運作正常，長大成熟，並達到基督的豐富。應用在教會中就是表現在各種職務能彼此服事的情形。同樣的模式在哥林多前書 12 章被描述為聖靈的工作，而羅馬書 12 章中則以參與基督的身體(教會)來形容。

以門諾教派對服事的了解來確認受呼召服事人員的職責：

所有基督身體(教會)的成員均被賦予服事的恩賜，這「服事」一詞可用以表示神所聚集的子民受呼召去作的服務工作。然而，我們也確認一些成員被呼召去從事各樣的職務服事。這些職務包括傳道、教師、長老、領導、傳福音的、宣教士、傳道輔導、牧師、督導、主教和教會幹事。

由於這些職務的服事，可以了解教會的領導者屬於教會全體而非個人，所以教會當負起責任以辨別並確認會眾成員的恩賜和特質，以便幫助他們更加了解他們如何能有效地來服事神的子民。這包含幫助各人學習如何服事，如何確定什麼是最適合發揮他們恩賜的方式及場合，並決定他們是否參與或繼續某項服事。這些應當經由禱告以及和教會中其他成員的討論來決定。

作為一個致力於以神的眼光來調和所有屬基督的子民並打破所有隔閡的教會(弗 2)，我們確信神賜下服事的恩賜並呼召各人起來成為服事的領袖；這無關性別、種族、文化背景或社會地位。教會以同樣的方式呼召願意擺上的人。

門諾派教會中的三重服事模式：

從重洗派運動改革時期起，便有兩種領導服事方式：專職事奉及帶職事奉。

門諾採取了一種三重服事模式：

1. 主教或會督(服事總監)。這個服事職責提供對教會會議、教會和牧師的總監作用。以台灣門諾會來說這個職務是總幹事。其他的教會稱此職位為總會的牧師。
2. 傳教士或牧師(牧養職務)。這個職務提供地方教會或某一特定聚會所先知，祭司及行政服事(傳教士，牧師，教師)。
3. 長老/執事(長老/執事 帶職事奉)。這個服事代表全體會眾與牧者共同擔負帶領會眾的責任。

這種模式給予秩序、多樣性和創造性。這樣的權力同時為團體的及個別的。其意義在於彼此服事而非凌駕他人之上。其特點為在領導服事中彼此相互負責同時各人也為自己負責。

在台灣門諾教會中，單一牧者模式結合帶職事奉團隊領導者成為一個教會長執會的形式，帶職事奉的長執們是由會眾中經肯定他們的恩賜而遴選出來的。他們是不支薪，兼任的事奉，配搭支援專職牧者一起服事。我們不應當看某個領導職務高於另一個。無論是專職或帶職事奉都應視之為有效且有價值的服事領導模式。這兩種形式的事奉可相互配搭，共同促進教會的福祉與和諧。

服事者的權威來自神與教會兩者：

在新約中，服事者的權威根源來自基督耶穌，這權威是祂由神所領受的，且祂將這權威藉由聖靈賜給在位的服事者。我們確定藉著基督有權能的呼召，服事者就能做有權威的服事。在回應服事的呼召及行使權威時，教會和其領導者都必須向神及彼此負責。

服事者是由三個彼此相關但又各別獨立的特性組成：職務、行政及品格。

職務：是服事所執行的工作形式，例如講道、教導、探訪、管理及訓練。服事者必須具備權能來完成這些任務。

行政：是教會任用代替教會完成某項服事的代表。其完成服事的權力依職務的位置而非依個人而定。當教會需要某方面的執行者時，它便安插一個人員到一個可以行使某些權力的位置上。

品格：意指服事者在個人的靈性、感情生活及人際關係上的本質。可藉著服事的果效來顯示服事者屬靈的成熟度，服事者須獲得教會的肯定，才能設立。

行使權力應順從耶穌的聖名及聖靈，遵循新約所教導的「用愛心說誠實話」而不是「以權威脅迫他人」。耶穌的教導和服事是教會領導者在行使權力時的典範和榜樣。服事者和教會的領導者應使用賦予他們的權力來建造基督的身體（教會），並與其他會友一起來尋求神的旨意，使教會得以堅固並茁壯。

現代台灣門諾會的政策和領導風格：

初代門諾教派的傳教士在當時充滿獨裁、威權體制、階級劃分的社會控制及治理結構的台灣教會中引入一個民主的、會眾體系的管理政策。這種文化衝突所產生的治理結構和領導風格在某些情況下會導致牧師和一個或多個長執間發生權力的爭執，也模糊了牧師和信徒領袖的地位和權威。

在某個層面上這是一個教派系統與世俗民主系統中間的衝突。決定是通過投票表決而非經由禱告及深入思索來達成共識。在某些實例中，教會的長執會視己身為教會的董事會，而牧者僅為其僱員。教會生活的責任落在信徒領袖身上而非專職的領導者。他們的焦點集中在教會的程序和管理上而非對會眾屬靈上的造就，引導和牧養。

討論與練習：

1. 在你們教會中如何選出長老／執事？這種方法是否運作良好？其優、缺點何在？目前使用的方式可能改變嗎？若是，如何改變？
2. 你覺得在你教會的服事上，按立儀式能賦予你需用的權力來有效地完成你的事工嗎？
3. 你教會中長老／執事群的年齡範圍為何？長老／執事中男女的比率為何？什麼是你們選出這些長老／執事的主要原因？
4. 可以用台灣文化模式來治理教會嗎？請列出台灣文化治理風格的特點。在那些方面教會應該使用不同於這種文化模式的治理方式？

第三章：長執的呼召和職責

我們從使徒行傳第六章第一節到第六節可看到：初代教會的使徒，是請全體門徒從他們中間選出七位有好名聲，聖靈充滿又有智慧的人；可以委任他們來負責管理教會的事情（6：3）。並且賦予他們正式的委任，使這七個人站在使徒的面前，讓使徒為他們祈禱並祝福，也接手在他們的身上（6：6）。

經過數百年之久，重洗派教會的習慣是由會眾中呼召有靈性的平信徒為一生的服事，將自己獻上。但在現代的門諾會中，包括台灣的門諾會，長執的任期只限三年而非一生。長執經遴選設定就任，不需按立。長執可以連任一次共六年，兩任之後便休息，至少一年後才能再度遴選就任長執。

I. 長執服事的呼召

每一位長執自己必須要有感動、受呼召作教會服事的領袖，他們必須問下列的問題來測試他們的呼召是否真誠；「我有當僕人的心態和態度或只是為求得權柄和地位？」還有「我是否了解長執事奉的內容或只是想尋求名聲為要受人尊敬？」之後才能受遴選成為長執。

各人應知道他們職務的責任是什麼？並自我要求盡力為這個呼召及這個呼召的事工來盡忠。各人受呼召做教會的領袖來服事，是在教會團體的生活中發生的。會友能證明那個人服事的呼召並肯定他的恩賜、優點和他做領袖的才能。會友也會認定誰是教會中有好名聲、堅定的、有好見證的會友。

會友要選長執時，要先問這些問題：

1. 有那些人現在在教會中服事？負責什麼事工？有人生病、遇到困難

時，有那些人會特別關心、幫助他們？新朋友進來教堂作禮拜或是加入教會時，誰會接待他們、幫助他們？那些人會用聖經的經文或屬靈的話語來勉勵、鼓勵他人？

2. 有那些人已經感受到內心的呼召來服事？最要緊的是長執不只要由上帝得到內心的呼召，也要由會眾得到外在的印證。受遴選就任服事事工的人應與會眾分享他的見證並訴說他受呼召的過程，才能做教會服事、事工和領袖。
3. 教會的會友須要清楚的認知什麼樣的服事和事工對他們來說是時刻需要的？是最有價值的？那些人能勝任、領導這些事工？例如；若教會決定將社會關懷事工列為第一優先，那麼誰有資格作這個事工？若教會認為青少年事工是最有價值的，誰有恩賜來從事這項服事？

若教會很難找到合適、有資格的人來擔任長執的服事時，就需要檢討原因何在：

1. 所要做的工作太繁重太多。我們常常要求一個人擔負很重的責任；其實教會需要遴選更多人來擔任長執，共同承擔事工的責任。
2. 長執的職責不清楚。許多教會沒有訂立長執最起碼的工作職務表，導致長執不清楚他們該做什麼。若長執候選人不知道他們的責任是什麼，他們便不肯受遴選。若有事工的職務表，長執會便有力量，他們的責任便有定義，也能有限界，知道那些事是可做的，那些是不用做的。
3. 長執的工作不具挑戰性。若只是在長執會中針對傳道者或長執會主席所提出的議案上蓋章，就容易導致只有傳道者或長執會主席在參與服事，其結果是好的長執候選人覺得服事的事工沒有挑戰性，就不會想參與。另外若長執會大部份的時間都用於辦理行政的問題，而沒有討論各種服事事工的問題，好的候選人也不會想要事奉。

4. 教會會友對擔任長執的資格設限。其實不只年長的會友，年輕的會友也應有資格經遴選成為長執。
5. 教會沒有訓練新的領導者擔任服事的事工。這些人要如何受訓練裝備他們的恩賜？誰應當擔起這個訓練他們的責任呢？
6. 有些教會過去曾經有過衝突，導致某些有理性的人選擇離開而不願參與長執會的服事。若長執會以大部份會議時間及精力來處理長執間的衝突或會友間的衝突時，就沒人想要受呼召擔任長執。當教會有一種狀況時，最好是請外人來幫忙設立新的處理衝突的策略。
7. 時間需要受限制，很少長執有無限的時間來做教會的事工，倘若如此，就應限制開長執會的次數，好讓長執們能有時間完成服事教會的事工。開長執會時，不能只處理行政的問題，更要有足夠的時間來討論屬靈的發展及服事，服事和行政應當要平衡。

II. 長執服事的資格

各教會事奉職務的資格可分成三個重點：個人的品格與會友的資格，用以評估是否適合做某事工或擔任某角色。我們做教會事工的目的是要服事上帝以結出好果子。

經遴選任長執的人應該有跟隨耶穌基督的決心，愛主、愛教會，也能表現出他在基督裡增長的信心。所有的長執都應讀過“這是我們的信仰”一書，並能實踐這本書的教導。一個真正的基督門徒應立約要跟隨耶穌的腳步。經由他在日常的靈修、讀經、禱告及和會友交通，順服基督的命令，在基督的身體裡面願意受試煉以表明他的毅力及信仰的成熟度。

本冊第一章所說的，新約中提及成為教會領導者應具備的資格為：沒有缺點、只有一個配偶、嚴肅、自制、行為端正、熱心接待客

旅、善於教導、不酗酒、不野蠻、溫柔、不會與人爭吵、不貪財、善於管理自己的家務、教導晚輩順服他、尊敬他、在教會內外都有好名聲。教會的領袖應有堅強的自我價值觀，實際的自我了解，感情穩定。這些資格的源由都出於基督。再者，領導者也要有很好的的人際關係和技巧，遇到困難時可以解決，能成熟的回應，具備謙卑、誠實、敞開的態度，這些都因他在基督裡認真作工而得的。

所有擔任長執的人必須在其教會設立會籍一年以上，並必須清楚表明他對地方教會有很深的負擔，不可使新加入教會的人當領導者。

既然沒有一個人能擁有的恩賜和才能來做教會事奉的事工，我們便應認同及認識各人有什麼特別的恩賜和才能，將各人的恩賜和才能互相配搭來服事教會。這種職務、角色、特別的恩賜的配搭就能成就成功的服事。例如某個會友有會計或記帳的才能，在銀行或公司上班，會友便可選他為執事來負責教會的會計事工，請他準備財務報告並編列預算。

III. 長執同工的重要屬靈原則

1. 恩賜的運用：屬靈的恩賜是屬靈的才能，是上帝所賞賜的。新約中有四個地方記載以下的恩賜：以弗所書 4:11-12；哥林多前書 12-14；羅馬書 12:3-21；彼得前書 4:7-21。恩賜是為了榮耀上帝，建造教會，完成上帝國度而賜下的。因此我們應使用我們的恩賜，並與眾人互相配合。
2. 重擔要彼此分擔：在聖經中我們可以看到三種擔子：
 - a. 擔自己的擔子：加拉太書 6:5「因為各人必擔當自己的擔子。」長執開會時就會討論如何分配長執的工作。每一個長執若同意照他的恩賜來負責一種事工，他就會盡力去做，不會推卸責任而致使教會受虧損也不致在基督座前受責備。

- b. 分工的擔子：加拉太書 6：2「你們各人的重擔要互相擔當，如此，就完全了基督的律法。」長執會所分配的事工有的輕，有的重。倘若某個人的責任太重，其他的長執或會友應該要幫忙分擔，不可使一人負擔太重。
 - c. 重擔交託給上帝：有些教會的擔子很難承擔，很難解決，那麼就應在禱告中將那個問題或重擔，交託給上帝。「你要把你的重擔卸給耶和華，他必撫養你，他永不叫義人動搖。」（詩篇 55：22）
3. 配合的美德：會使用屬靈的恩賜並分工彼此擔當其重要關鍵就在於配合。長執互相配搭最重要的就是人際關係：那麼配合的美德是什麼？
- a. 謙卑：奧古斯丁說：「基督徒的美德，第一是謙卑，第二是謙卑，第三是謙卑。」長執若是謙卑時，就容易與別人有好的人際關係，也易於分工合作。若是驕傲自大則眾人就會遠離他，不願與他合作。
 - b. 忍耐：長執的背景不同、知識不同、經驗不同、屬靈的程度不同，但是他們必須一同服事。當然有時會有不同的看法，不同的態度。因此我們必須要有耐心，否則極易產生衝突和分裂。
 - c. 寬容：長執一同服事，討論事工議案時若有不同的看法及意見，應互相寬容。若得罪人時就應即時道歉，互相包容，彼此赦免。
 - d. 順服：彼得前書 5：5 教導我們要彼此順服。我們除了學習順服上帝的話語及聖靈的指導外，也應學習順服在屬靈的領袖

及順服長者。

- e. 沒有自我中心：在長執中最怕的就是兩種人：一種是沒有真正重生的經歷；另一種是雖然得救，但仍屬肉體是自我中心的人。這種人不體貼主耶穌，也不體貼別人，不容易與別人配合，至終會損害教會。

討論和動作：

1. 列出目前教會長執會所需負責的職務。
2. 將這張表分類：關心窮困者、牧養及探訪、處理衝突、扶持傳道者、主理崇拜、處理行政事務、關心會友屬靈的生活及經濟。開長執會議時，那些方面需要較多時間來討論下決定？

第四章：長老／執事們的職務及責任

在初代教會中，長執們被賦予一個特別的使命。他們被選任是因為使徒們需要人幫忙照顧那些沒收到日用所需的希臘寡婦及孤兒。他們最初是被選來負責餐食的（徒 6：1-4）。但很快地我們看到長執們參與了其他的服事。司提反成為宣教士（傳福音的人），雅各教導長老為病人抹油和禱告（雅各書 5：14）。

現在教會中許多人對執事或長老在教會中應擔任的事工有一些概念，但覺得很難將這些信徒領袖與特定的角色或使命連結起來。多數人僅知道傳統上長執會被賦予某些權力來管理教會的事工，但並不清楚這些權力的深度達到哪裡。是否由長老們來決定主日學的教材？是否由執事來監管教會應修繕的工程？是否由長執會來控管牧者的事工？在許多教會中長執們的角色已漸漸由服事移向行政管理的功能。比起直接參與服事，決定行政事務要簡單多了。

在教會的歷史中，執事及長老們擔負照顧貧困者、分配救濟品和善款或探訪的事工，在沒有牧者的情況下，代替牧者行使牧養工作並參與教會的訓練事工等服事。雖然行政管理責任很重要，但今日我們應當更新長執的角色以涵蓋以下的服事：與牧者配搭牧養，組成服事的領導團隊，監督會眾的靈命成長，處理衝突並以團隊方式支援牧者。長執們可代替牧者擔負牧養、講道及照顧需要者，提供鼓勵與支持。

長執們的職務說明

長執們所服事的教會必須設定一套有系統的長執職務表。這份職務說明讓會友知道蒙召做長執是做些什麼事？明白當行的責任和職務是非常重要的。一份職務說明在幫助會眾知道該選召誰來擔任這個

服事是極重要，特別是在評估會友的恩賜時。若長老與執事們的預期職務與責任未被明確界定時，有服事恩賜的會友可能不會被選召或不願去服事。請參考附錄 A.(p. 54)中概述的職務說明來製作你們教會的長執職務說明。

每年當新任長執們開始服事時，應檢討更新這份職務說明。看看這份職務說明是否正確地反映了你們教會目前的責任？它是否正確地反映了你們的屬靈的優先順序？

參考附錄 E.(p.64)有關教會服事領導者的責任及職務的範例。

團隊同工服事

神跟以色列民立了一個盟約，使他們知道能由神得到什麼，同時也說明神對以色列民的期望，這個盟約確定了他們的工作關係。教會也是一個盟約的生活團體，所以同樣地，長執及牧者需要確知在教會中同工領導的意義。很少有領導團隊會為了需要服事的事起爭執；大多是對服事該怎麼做而意見不和。因此，一個長老／執事／牧者立約的目的是為了將一些私下認為理所當然的事帶到台前，這些事是有關長老／執事／牧者要如何將他們蒙召要為會眾做的服事行出來。立約的目標是為建立信任並使團隊全體共同經歷成功的服事。這個契約必須每年由長執會修改重訂。參考附錄 B.(p. 56) 的簡要契約書。

契約內容包含下列重點：

- 彼此在靈裡互相約束
 - 長執該如何彼此關心屬靈的生活？
 - 你如何能對彼此負責，過一個健全的屬靈生活？
 - 你會約束自己做些什麼事來使你的靈命增長？
- 長執會
 - 預期的出席率為何？

- 可接受的缺席原因為何？
- 需要多久召開一次會議？
- 開會時間多長？
- 誰來主領？
- 誰預備議題？
- 團隊成員如何讓他的議案放入議題中？

3. 良好的公眾禮儀

- 當長執個人對服事團隊或牧者所做的某一行為不認同時，他在公開場合，對會眾或個別會友的言行舉止應如何？

4. 保密

- 你得到的資訊是力量，該如何分享這個力量呢？
- 有多少資訊在團隊中分享？
- 當分享資訊時應先取得涉及當事人的許可嗎？是否有未經許可就逕行分享資訊的情況嗎？
- 長老及執事可否跟他們的配偶或家人隨意分享這些資訊嗎？牧者是否跟長老及執事分享一些需保密的資訊呢？
- 個別會友及會眾都知道這些原則嗎？

若團隊決定每個人都都不分享他或她在牧養事工中聽到的事，那麼整個領導團隊必須同意遵行。若某些秘密無法獨自承擔時，可要求只在這個團隊中分享，那麼所有人必須了解這件事不可以外傳。要確定整個領導團隊都明白這個保密原則，絕不能失去會眾的信任。

例如；一個人的故事是屬於那個人的，他或她有權力選擇聽的人。會友若是生了病或住院中，牧者在取得病人或其

家人（若病人無法言語時）的許可前不應將病人的資訊傳揚開來。

5. 衝突

- 如何處理衝突？
- 若需要時，可請求那些外人或資源來幫助處理衝突？

衝突是無法避免的。執事和長老們不會總是彼此相合。衝突不見得是壞事。若衝突是公開且直接的，需要幫助來處理事件並建立彼此的共識。在產生衝突前，先想好並設定一個程序表來處理不和。如果議會已經嚴重分裂了，請一個外來的諮商人員，例如邀請一位訓練有素的仲裁者，來幫忙解決紛爭是必要的。

6. 控訴

- 一個長老／執事應如何聽取會眾的投訴？
- 一個長老／執事應如何聽取一些有關其他長執們的控訴？
- 這些投訴應交給誰或交到哪裡？
- 長執會會聽取並回應不具名的投訴嗎？
- 應如何處理不具名的信件和投訴？

領導團隊不是蒙召做客訴中心的。若你所做的事只是解決問題，那就會有各樣投訴和問題待你解決。要把服事焦點放在教會的目標和呼召上，而不是討好某些人或一群人。長執們也需小心不要將彼此控訴的話傳來傳去。長執們要鼓勵會眾直接與牧者當面溝通有關牧者的問題而非透過長執來傳話。耶穌教導我們要先去找冒犯你的弟兄或姐妹與他/她和解。（太 18：15-20）

7. 負責

執事和長老首先要彼此負責才能成就成功的服事。

- 你同意你當為你的言語、行為及屬靈的生活彼此負責嗎？

8. 協力的思想模式

一個良好的長執團隊會尋求每一個成員對問題的多數想法。如此，這個團體就能發展出有組織性的思想方式。這意味著領導團隊需要一同察驗會眾的願景，一同設計策略來實現這個願景，並確信彼此都會親自參與以完成此事工。協力思想可獲得共識並為每一個決定與行動共同負起責任。協力思想要求每一個人都發言並分享他們的見解。只要有一個人不在議程中不發言或只在會議後發言就會減弱集體的力量。

- 你能做什麼使每個人參與集體討論，做出決定並參與服事？
- 是否有個別的執事或長老不先詢問集體意見，就替集體發言的情形嗎？

9. 性別

長執領導團隊中有不同的性別，塑造健全的兩性關係是在教會中蒙召服事成為領導者的一部份。聰明的做法是讓長執們共同立下一份協議書以涵蓋包括長執間和其他服事同工之間的關係：

- 同意在我們的服事關係中沒有不適當的性別用語。
- 同意當你看到服事團隊中有人跟會眾中的異姓走得太近時你會誠實以告。
- 同意當其他執事或長老講的笑話或作的批評讓你感覺不舒服時你會坦白說出來。
- 有那些肢體行為、言詞、笑話或個人訊息你認為不適合在長執中間或在會眾中間分享？性騷擾會影響你的服事嗎？特別是進行家庭探訪時。例如；有些人可以自然地擁抱，然而有些人會覺得擁抱有性暗示的意味，他們寧可避免。

所以設立基本規則是很重要的，而且要明講在你的工作關係中這些用語的涵意。

討論和練習

1. 使用附錄 A.(p. 54) 表概要寫下你的會眾呼召你做的事。請你與會眾分享並每年回顧一次。
2. 回答附錄 B.(p. 56) 所提有關領導團隊立約的問題。這要花較長的時間來思考，所以你可能要使用一次以上的議期來做這個練習。
3. 複習附錄 C.(p. 59) 然後討論並決定一個程序來處理領導團隊中及會眾中的衝突。

第五章：用屬靈的監督來決議

長執會的事工包括監督教會會眾的活動與服事事工的執行。若長執會大半的時間和精力在處理行政問題上，他們往往會失去他們蒙召時的獨特屬靈異象和焦點。

長執會首先應擔負的責任有兩個區塊，一個是會眾決議時的屬靈深度，另一個是教會異象的發展和維持。除了長執會和牧者組成的領導團隊外沒有其他人能夠提供這兩個區塊的屬靈監督。

屬靈的監督與領導者做的決議

提供屬靈監督始於長執會受聖靈指引而能達成好的決議，這表示禱告是第一個步驟。所以領導團隊必須定期為他們所關心的人，整體教會以及他們所做的決議禱告。

以下是一些建議用以維持長執會的屬靈生活：

a. 操練察覺神的同在；

會議開始時，讓每個長執有機會分享自上次會議以來他們在自己的生活中、教會中、或團契中曾察覺到神的同在或神的作為。

b. 講述信仰見證；

要求每一位長老或執事分享他或她的信仰見證，可以每個月安排一位來分享。

c. 寫下會眾的屬靈見證；

在教會的年度手冊中我們常寫些有關教堂建築的故事。然而能寫下近十年來會眾的屬靈見證是同樣的重要。

d. 為決策禱告；

我們往往沒花時間禱告就急促地做出決策。委身為決策禱告，如同為牧養關懷禱告一樣。為每項議題禱告也為彼此禱告。當困難的議題無法達成協議時暫緩下決策，花時間禱告並辨明聖靈的引領。

良好的領導是屬靈的使命，必須持續依靠聖靈的引領，祂會給我們判斷、常識、評定和直覺。

屬靈的監督與會眾做的決議

長老和執事在會眾中具有相當的影響力，特別在屬靈操練的領域。他們的屬靈責任是提供在每次會眾需要洞察力的時機之前禱告，例如投票聘任牧者時。

為何需要在會眾下決議前禱告？

a. 禱告將決議化為言語；

當我們花時間跟神陳述我們的議案時，禱告會使我們將問題轉為我們自己的用語，並解釋我們的問題。

b. 答案屬於神；

藉由自發性的禱告來到神前，我們確定神對這個問題會有答案。或許這次我們得不到答案，但我們知道一切都在神手中。

c. 禱告需要我們拋棄我們自己的想法；

仰望神的引導可幫助我們除去預期決議的結果應該如何的觀點。我們不能凌駕神之上告訴祂該怎麼做。

d. 禱告使我們與神的愛連結；

只有與神的愛連結時我們才有能力在意見相左的情形下接納他人。

e. 禱告能再次確認我們教會的異象及使命；

禱告能幫助我們再次確認我們教會在這個世上的異象和使命。

長執會做決議時的禱告建議：

- a. 在會議前一至二週就預備好討論議題並公佈議題在週報上，請大家為每一項目禱告。
- b. 在主日崇拜及週間禱告會為這些議案的項目禱告。
- c. 每次長執會前默禱 5-10 分鐘讓聖靈動工。
- d. 在討論每個議題前請一個人帶領禱告然後默禱片刻。

討論和練習

1. 目前你們的領導團隊使用何種決議程序？寫下目前領導團隊做決議時使用的步驟。
2. 目前當長執需要做決議時他們花多少時間禱告？你們花在禱告上的時間和討論的時間一樣多嗎？
3. 你會如何改變目前你們所使用的程序？還有什麼其他方式可以考慮？這些方式與目前所使用的方式比較，有何優、缺點？
4. 回溯一個你們教會最近做的重要決議。回想那些是做這個決議的關鍵人物？他們是誰？他們的感想是什麼？他們扮演什麼角色？

第六章：服事的異象

屬靈的監督不只在領導團隊做決議前，更在於明確地指示服事的異象，這是領導團隊最重要的使命。若長老／執事／牧者團隊不負起引導創造異象並維護異象的責任，就沒人能做。如果一個教會沒有異象作為它的使命，它會迷失腳步且常常會因衝突而產生分裂。若你不希望會眾的目光集中在內部，那麼長執會必須給予會眾一個異象來支持一個向外的使命。

設立異象使命的定位及方向。異象是看到事物本質的能力。什麼是你們教會的力量和獨特的恩賜？什麼事你們能做得好？在你們教會能做好的事中，什麼事對會眾最重要？藉由知道什麼，我們可以發展出我們要擴展到哪裡計劃。

異象給我們方向，是導引我們去那裡的導航器 GPS。一個有堅定意識的定位及有明確目標並充滿動力的教會是能吸引人且增長的教會。定位及方向是打開異象及健全的鎖匙。

a. 一個良好的異象宣言；

一個良好的異象宣言讓一間教會的定位明確並指出其核心目標。請思索台灣教會的異象宣言：「我們是一個跟隨基督的生命團體，為彼此連結而造」。異象必須寫下來，公佈於教會的佈告欄上使會友明瞭。它必須淺顯、易懂、有遠見、必須具體可行，可讓人仔細思索神對未來的旨意。更重要的是全會眾必須都歡喜且快樂地接受這個異象。

b. 得到異象的過程；

- 以禱告開始。異象由神而來。除非我們真誠地委身去尋求神的心意，否則我們只會得到一個自以為是的異象。全會眾都必須參與追求異象的過程。

- 確認異象。為求異象能實現，其必須基於你們由何而來？現在你們的位份是什麼？你們在世上及在神的計劃中能作什麼？
- 以聖經定位教會。我們作為會眾的身份是什麼？耶穌教導祂的門徒說他們是「世上的鹽」及「世上的光」。彼得說我們是「君尊的祭司」和「聖潔的國度」。這些聖經上的定位是我們建立一個異象的根基。
- 地方定位。你們不僅要知道你們是屬神的子民。你們更要知道你們在所處地方上的定位是什麼。
 - 在會眾中有多少是退休的人？
 - 有多少 65 歲以上的人？
 - 有多少孩童？
 - 平均教育水準是什麼？
 - 有多少人參與社服工作？

這些問題的答案對建立一個異象說明舉足輕重。例如，我們的服事對象是要集中在社青、退休人士、單親、或兒童上？若我們知道人們從事什麼行業，就能幫助這個異象與真實狀況有所連結。

- 會眾定位。由會眾的個性可知道他們的定位，他們的異象及這異象是如何產生的。
 - 什麼最能適當地描述你們會眾的個性？
 - 你們的會眾如何處理衝突？他們是會面對衝突還是選擇躲避衝突？
 - 你們的會眾歡迎不同教派的人來擔任新的服事嗎？
 - 你們教會喜歡隨機行事呢？還是比較喜歡先設計好程序及活動？

一份研究報告依會眾特質將教會分類為內向型及外展型的組織。你們的會眾符合那些特質？

1. 外展型的教會

- 擁有多樣化的領域及不同族群的活動。
- 能在進行的公開活動中快速的行動並提出見解。
- 以說話為彼此溝通的方式。
- 當發生問題時會向外求援。
- 在公開場合中能輕易表達信仰。

2. 內向型的教會

- 有一個明確的區塊、地域及範圍。
- 喜歡先內省並與內部成員先演練各種狀況再行動。
- 較喜歡以書面來溝通。
- 當發生問題時會限定一個小圈子並向內求助。
- 比較習慣在一對一或個別的場合中表達信仰。

教會的特質對建立教會異象宣言時的貢獻。

- 任務的方向。神呼召你們在你們的領域內建立什麼樣的國度？列出你在教會中及社區中所看到的需要。那三項需要是最迫切？基於教會的定位、特質，及需求，寫下你們教會的異象宣言。當這個異象宣言完成後，需徵詢會眾的同意。
- 完成。最後必須設計策略來達成異象宣言中的目標及最需要的事工。領導團隊必須引領會眾每年對這個異象宣言進行檢討。慶祝當年完成的事工並承認失敗之

處，同時檢討教會各部門在達成目標上是助力還是阻力？

討論和練習

1. 你們教會有異象宣言嗎？若無，請依此章的步驟來建立一個全會眾都贊同的異象宣言。
2. 你會依你教會的特質將之歸類為內向型或外展型？這兩型的個別優、缺點是什麼？這些缺點要如何補救？

第七章：調解衝突

一間教會早晚總是會產生衝突的。這些衝突也許是領導群間的不合，或是會眾間的嫌隙，也可能是教會各不同團契間的衝突。我們常常害怕面對衝突，總是試著逃避或快速閃躲任何緊繃的場面。然而身為神的子民我們蒙召以公義來調和教會內部之間的關係。初代教會試著去調停猶太基督徒與外邦基督徒之間的關係。同樣地，現在的教會也致力於調停不同群體的衝突，這是為了引領他們進入正確的關係以完成神的公義。

身為教會的領導者，長執們及牧者常會被應邀幫助協調一些紛爭，他們聽取所有當事者的陳述並引導他們一起達成共識以解決問題。每一位領導者應具備一些有關協調程序及基本技巧的知識；否則他們將難以查覺衝突的起點，導致衝突擴大到難以收場的地步。當衝突太嚴重時便需要請一位中立的第三者來擔任居間的協調者。

隱瞞問題不去處理只會給問題有時間去發酵而變得更加嚴重和難以收拾，儘早讓衝突能有個安全的地方公開討論可加速去解決問題。我們必須知道如何以及何時去做這些事。雖然人們討厭衝突，但有不同的意見是良好且健康的，因為它能讓我們對彼此有更深入的了解。

衝突並不是罪，但處理衝突的方法卻可能讓罪有機可趁。

1. 個人的衝突及協調程序；

如果及早處理，衝突通常可以在雙方的不和擴散之前獲得解決。當會眾中有人產生衝突時，對教會整體而言最好是由領導者主動先行詢問當事者。

若產生衝突的人請求一位長老或執事支持「他們」那一方的意見時，這位領導者可能被捲入事件中或成為「牆頭草」，在雙

方中往返傳話，同時讓雙方誤以為他已經認同自己的意見，而放棄要求雙方做出負責且合理行為的權威。

採取先發制人的方式，長老或執事便不致於讓人感覺同情某一特定的當事者，也能增加解決衝突的可能性。

有效的解決衝突是基於領導者能夠採取超然態度並持續進行排解問題。因此領導者應保持中立。進行協調時，需遵循以下基本步驟：

1. 確認在協調過程中會牽涉到的人

只有這些人可以在協調過程中發言。限制涉及的人數並阻止其他人進入協調過程以免雙方增加攻擊性。

2. 同意立定基本原則

每一個參與協調的人都應願意依照程序進行，而非尋求一個快速的結果並且在過程當中不能缺席。牽涉的當事人必須同意不妨礙對方、不譏諷、不簡化事件、不指控其他人，或以惡言謾罵對方。只有主導協調者有權力請不遵照原則的人注意聽講或制止發言。

3. 描述並概述衝突

以下是可以遵循的模式：

當事者A：敘述他／她產生衝突的經過情形，使用「我」來陳述。

當事者B：概述A的說詞。

當事者B：敘述他／她產生衝突的經過情形，使用「我」來陳述。

當事者A：概述B的說詞。

4. 描述並概述解決方案

這個過程容許雙方提出解決衝突的辦法：

當事人A：描述對他／她而言這個衝突最終結果會是什麼情況。

當事人B：概述當事人A的陳述。

當事人B：描述對他／她而言這個衝突最終結果會是什麼情況。

當事人A：概述當事人B的陳述。

5. 明辨能達成共識的論點

那些論點是雙方都同意的？接下來由這些共識中可採行那些步驟繼續進行協調？

6. 寫下雙方對未來的期望

未來的期望包括用以維持協議的特別行動。為求雙方都對未來有安全感，他們必須知道對方會有什麼後續動作。因此，客觀的協調者需大略告訴雙方那些事可行那些事不可行。這也是決定如果對方未遵行協議時雙方應採行的適當行為是什麼。如果一個台灣門諾教會的領導者是協調者或爭議當事人之一時，台灣門諾聯會應公開的為雙方立下預期的結果。

7. 訂下一個後續會期

預訂一個時間讓協調者能詢問雙方有關解決方案的期限。一個後續會期可確保事件後續發展如所預期的，並避免雙方重蹈覆轍再起衝突。

2. 會眾的衝突；

當會眾中間起衝突時，領導團隊不能坐等事件自己消散掉。通常會眾的衝突會由某些個體的衝突擴大至涵蓋了整個教會。一開始可能只是某個人對其他人的不滿，也可能因涉入的人不斷增加很快地演變成兩派人馬對於價值或程序等的爭執。這是為什麼教會最好在個人有衝突時便行調解以防其擴大紛爭的理由。

會眾的衝突通常很難調解，因此有必要請一位外人來協調，客觀的協調者有助於解決衝突。如果容許這個衝突繼續下去，會眾會失去其正面的自我肯定並開始覺得這是一個不值得參與的團體，因為成員們總是爭吵不休。若導致牧者離職，可能很難再聘

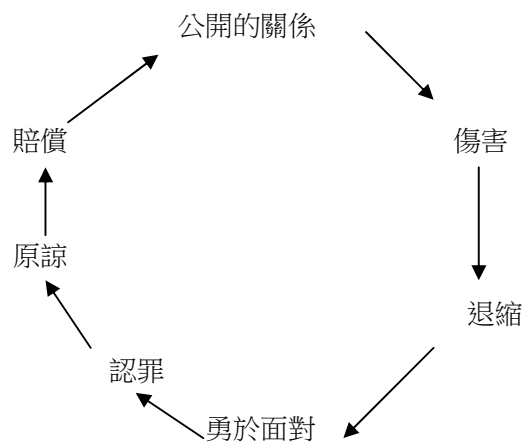
到一個願意進入這種衝突狀況的新牧者。教會成員也可能外移到其他健康的教會。因此在事件初期就應邀請一位協調者來處理衝突，通常是確保未來會眾健康的最佳做法。

在某些為價值觀所引發的衝突中，不同的觀點可能無法達成共識，我們可能需要學習與我們的不同觀點共存——學習如何在愛中同意及不同意。見附錄 C. (p. 59)

3. 當一個人對另一個人做出傷害或侵犯的行為時；

在某些場合一個人可能會說出或做出某些事致使另一個人受到傷害。在這種狀況，你或許同意使用馬太福音 18 章，或使用 Palmer Becker 的方法來調解。（如下圖）

衝突與和好的典型循環關係圖



4. 邀請一位外來協調者的時機；

當有下列狀況時就要考慮邀請一位外來的協調者：

- 長老們和執事們集為一方，或一方中某個成員有私心支持某個特定的職位。
- 投訴者帶著情緒控訴事件，而衝突的雙方很難確定領導團隊是中立的。
- 衝突發展到兩極化的程度。這種狀況絕對需要邀請一位立場超然的外來協調者，因為只有一個完全中立的人介入才能阻擋這樣的衝突繼續發展下去。
- 當衝突由個人的衝突演變為全教會的衝突時。這時多數的會眾都已涉入此衝突中了。

討論與練習

1. 描述一個你的教會先前曾有過的衝突。如何處理這個衝突？它已經被解決了嗎？它是如何被解決的？
2. 實境操作：假設一個衝突場景並請兩位長老輪流依上列 1. 5-7 的程序擔任協調者。
衝突範例：崇拜人數增加而會堂變得擁擠。一位長老提議使用折疊椅來代替會堂的高背長椅以容納更多的人。其他的長老拒絕接受這個想法，因為高背長椅是教會的傳統而且每週大家都習慣坐在固定的長椅上。這兩位長老彼此爭辯甚至說出一些傷害對方的言詞。

第八章：探訪與急難服事

在分擔牧者的服事時，會請執事或長老去探訪一些在醫院，或照顧中心或在家休養的教會會友。也可能請他們去探訪一些剛生產的會友或一些喪失親人的會友。在這些情形下，長老／執事們提供了教會的關懷服事。

當探訪一位剛經歷了某種危難的會友時，你必須精確掌控探訪時間的長短。探訪住院的患者超過 15 分鐘或探訪在家中或照顧中心休養的會友 30 分鐘以上都可能造成受探訪者的困擾。服事的重點是長執們付出別人所需要的而不是自以為是的關懷。在這樣的探訪中，你應當傾聽這個人的經歷，而決定未來所需要的服事，需要為他讀經及禱告。

再者，長執的服事必須是屬靈的。你必須先給予靈命上的需要，其他的需求都在其次。不要閒聊八卦來延長你探訪的時間。你是代表神在這個人有需要的時候出現而受呼召的。若可能的話，先以電話聯絡你要去探訪的人，以便他對你的來訪有心理準備。

探訪前長老／執事需要思考的問題：

1. 我該說些什麼？

長執在這種急難探訪時應多聽少說。這不是給予智慧的建議或陳腔濫調的屬靈警語的時機。多半剛經歷急難的人只希望有人能真正傾聽他的心聲。在經歷損失或失去親人的狀況下，最適當的話是：「我真為你難過。」你無法修復這個人的狀況讓一切都恢復舊觀，但你可以為當下在你身旁的人生命中所發生的事感到難過。

2. 傾聽對方的經歷

探訪剛經歷急難的人重點在於讓他傾吐心聲。長老或執事的任務便是找出那個人的需要。有時人們很願意分享他們的經歷；但有時找出他們的經歷可能會是個挑戰。

永遠記得你所傾聽的人才是探訪的中心人物。執事或長老們若打斷對方的話語，講述自己的經歷，或給予一些不需要的意見時，他們就把中心人物移到自己身上了。有時我們這麼做是為了表示我們聽進了對方的話語，或因我們對這個狀況很擔憂。然而在急難狀況下，服事的人員必須要保持冷靜的態度。事先的預備和經驗有助於確保焦點集中在受訪者的人身上。

肢體語言是讓說話的人知道你正用心在傾聽的好方法。你可以用眼神交會來傳達。也可以點頭表示你了解或用真誠的表情來表達，你一定要認真專心地傾聽。

傾聽不包含講一個類似的故事。如果你所探訪的人剛動了一個膽囊手術，你不用也講一個有關你姐姐的可怕經歷，還有她的膽結石有多大顆的故事。一個剛經歷急難的人沒有精力或情緒及心理空間來聽別人的故事，因此長執必須受足夠的訓練以學習傾聽的技巧。

為求正確地聽，長執有時需要使用清楚的問題來帶出對方的需求。這樣可以幫助傾聽者能深入地了解說話者對發生事件的反應。這些問題如下：

1. 你這麼說的意思是...？
2. 告訴我發生了什麼事？
3. 你感覺怎麼樣？
4. 你對這件事有什麼想法？

5. 你會用不同的方式去處理事情嗎？

溫和的問話可以幫助說話的人集中他或她的思想及情感。也可以幫助處於急難中的人，大聲說出一些他們心中可能一直隱埋至今的事。通常能大聲說出一件事是邁向癒合的步驟。

在壓力下有些人可能對神表達一些看起來離經叛道的想法。他們也許會說神不在乎他們，否則不會讓這麼悲慘的事發生。這可不是一個以神學理論來跟他們爭辯的時候。你可為他們作的是在他們失去信心時你仍然對他們有信心。然而若執事或長老試圖去導正他們對神的看法時，這些人可能會覺得長執們只在意保護信仰而不關心他們，有可能便不再理會來探訪的人了。

有時當事人接受你的問話視為有禮貌的，但也可能懷疑你的探訪其實只是為了你的職責所需，或是覺得你可能會帶著批判的眼光來探視他，其實你只是想問些事情好跟別人講。身為一個傾聽者，你的任務是提供一個安全的環境，讓這個在急難中的人可以放膽地講述。因此執事或長老必須全神貫注，充滿關懷地傾聽說話者的故事。

3. 接受並尊重對方的情緒

一個在急難中的人可能無法訴諸言語，或許這個人只想盡情宣洩情緒。容許對方在你面前表達他們的情緒是最關鍵性的傾聽方式，別試圖壓抑或否認對方的任何情緒。

特別重要的是要讓人有哀悼的時間。我們不要試圖將人心由哀傷中抽離。相反地，我們必需學習參與這種哀悼的過程以便學會如何安慰他人。

當人們失望或失去勇氣時，別叫他們振作起來。當人們承受了一個重大的損失，如親人去世時，別告訴他們往好的一面看，他們所愛的人已經在天堂了。容許人們去感受並接受這些他們正在經歷的傷心和哀痛是很重要的。

傾聽他們所訴說的情緒並以肯定他們的感覺來回應。例如你可以說：「你在告訴我；你生氣了。」如果你不讓人們經歷他們自身的傷痛或憤怒，他們就無法向痊癒邁進。重述他們所表達的感受以確認你所聽到的是正確的。然而，不要宣稱你了解那人正在承受的一切。事實是沒有任何人能完全了解別人的傷痛。

4. 使用合適的肢體接觸

當你在為人禱告時，有些人喜歡你按著他們的手臂或握著他們的手。有時在必要時這樣的一個碰觸比言語更能傳達更多的心意，當你握手時用你的手包覆他們的手，若合宜的話，詢問那些傷心的人是否願意讓你擁抱他們，有些人並不習慣肢體接觸，要尊重他們的習慣與感受。

5. 讀經及禱告

通常在急難中的人會感謝有人為他們讀經。先詢問對方；你是否可以為他們讀一些經文。因此在探訪前先預備一些經節是有必要的。以下經節適用於急難場合；包括經篇 103, 116, 121, 125, 130, 139 及以賽亞書 40 和 43 章。

詢問這些你所探訪的人是否願意你為他們禱告。若他們同意的話，再問他們當天最想要你如何為他們禱告。什麼是他們最迫切需要的？

6. 決定未來的需求。

由你與對方的交談中，試著決定對方或其家庭所需的進一步關懷是什麼？提供教會的支援並幫助完成一項特別需求，例如：在某段期間內為他們照顧孩子，送餐服務，或交通服務等。

7. 信賴（保守機密）

若人們知道長執們在保密上有清楚明確的承諾時，他們便能信賴長執不會將他們的事情傳出去。因此你必須在獲得病人或其家屬的許可之前，不得將他們的資訊傳給他人。

討論及練習

實境操作：以角色扮演的方式實際操練以下探訪的情境。由一個人扮演長老或執事，另一人扮演急難中的人。接著互換角色再操練一次。實境操練完後討論下列問題：

1. 你在這樣的實境操練中學到什麼？
2. 你探訪時最感困難的部份是什麼？
3. 你有沒有為他讀經及禱告？原因是什麼（有或沒有）？

範例情境：

一位癌症婦人正在接受化療，她非常自傲於她能應付這個狀況的方法。然而，她對一位教會的朋友感到憤怒，因為這個朋友總是提到另一個婦人，那婦人在同樣的狀況下似乎好轉了但最後卻死了。而你現在正在她家中探訪她。

第九章：與牧者配搭

1. 共同的服事

很明顯地沒人能擁有所有服事領域所需的恩賜。在哥林多前書 12:27-31 中，保羅略述了一個範圍極廣的服事恩賜，明述並非所有的人都是使徒、先知、教師，行異能的或是醫病的。不是所有人都能說方言或是翻方言。因此需要基督的身體（教會）全體同工才能完成神在地上的旨意。

同樣地，沒有一個牧者能單獨達成整個教會會眾的需求。有些在講道上有極大的恩賜但在關懷牧養上則較缺乏。有些是天生的教師但對繁雜的行政事務則覺得抓狂。因而我們需要長執們與牧者一起組成團隊配搭服事，並要求每位長老和執事們都能使用他們的恩賜來服事。

過去認為長執們只要開會給予牧者一些處理事件的建議即可。然而現在長執們必須更全面性地與牧者在各樣事工上一起配搭一同服事。因此當召開長執會時，各人應就他們先前服事的經歷提出建言，他們探訪了那些人？結果如何？誰需要關懷？當一件協調事件完成後誰會進行後續追蹤？即使牧者依然擔當教會大多數的服事，長執們也應高度參與實際的服事且具備完成某些特定服事的權柄。

當長執們及牧者以這種方式同工時，由於對服事有親身經歷，信徒領袖就能以新的角度去更深地了解牧者的角色。這樣可免於教會淪為世俗化的董事會形態，只是作聘用及監管牧者或幹事的工作，而是成為一個能長期提供屬靈異象及願景的團體。或許這是個新的動向且對某些當下的長執們來說與他們對自己角色的認知大不相同，然而這是一個回歸初代門諾精神的健全動向。

2. 共同的異象

一位牧者也許對其教會有個立意完美的異象，然而若領導團隊對這項任務並無同樣的感動，則會產生公開的或私下的衝突。當服事的異象確立時，所有領導團隊的成員必須甘心同意這個異象並同心向會眾宣導。

在門諾教派中，一個合一的服事異象並不是由聖職人員來推動，反而是，這個異象是由領導團隊發起進而讓會眾共同參與的。若沒有整個領導團隊同心產生異象並以合一的聲音宣導這個異象，便會產生分裂和無效的事奉。若長執們不合一，則這個任務勢必失敗。為順服神的呼召，身為領導者的我們必須團結一致朝向共同的方向前進。

3. 共同的調和

長執們與牧者成功地配搭服事時，一個好處是能保護牧者。沒有領導團隊支持的牧者常會覺得自己在孤軍奮鬥。這是因為在衝突發生時，長執們傾向於與會眾同一陣線對抗牧者，導致教會形象受損而受傷的牧者也可能因此離開。

當牧者與長執一起同工決定服事的異象且共同實行時，他們一同擔任領導的角色就沒有人會落單。一個運作良好的服事團隊能不斷的歡迎新人加入領導服事，也能增進對會眾及社區的服務。

4. 權力的運用

當牧者與長執們配搭服事時在言語上應特別謹慎，擔任牧養服事的人對權力的誘惑要有所警覺，他們必須尋求權威而非威權。有衝突或爭辯時，牧者應尋求會眾內外的建言並深思明辨這個事件是來自會眾本身或是針對他／她的領導而起。

此外我們必須知道自己跟他人的界限在那裡。牧者要避免偏愛某些人也不要參與特定的派系，或在他／她的周圍集結私黨。擔任牧養服事的人應避免獨裁式的統御風格，而是要尋求如何加強同工之間的

配搭並與信徒領袖互相扶持共同服事，謹記這是『我們的教會』而非『我的教會』。

牧者需要塑造合宜的管理行為、傳遞訊息、提供諮商及支持，同時要維持一個有愛心，正確且有能力的形象。牧者的角色應同時具備引導和給予的功能，他會在會眾下決定及決議過程中引入合適的神學觀點。

討論和練習

回顧你們上次領導團隊的開會議案並討論下列問題：

1. 是否每一位長執都就他們的服事職責及服事上與人的接觸作了報告？
2. 是否每一位都分享了他們自上次會議以來的靈命健康狀態？
3. 你是否已訂定了各人的服事職務及各人在下次會議前需負責完成的事工？
4. 你是否討論過長執目前的服事，如何與教會的異象並行？
5. 你有否為教會禱告，為服事人員的需要及那些接受服事的人禱告？

第十章：教會領袖團隊的結構及人際關係

教會若要順利去推動事工，教會領袖和會友要能互相尊重，會友需要知道是誰在思考教會的異象、領導羊群並使教會有正確的方向。

有時牧師和長執沒有真正在領導，他們只是管理教會的事務。教會若要成為一間有宣教使命的教會，他的領導者就必須是有智慧、成熟和有異象的人，能夠領受上帝對教會的旨意，因此他們所決定的事，就能集中於完成教會的使命—「做基督的門徒、傳平安的福音」。

通常在弱小的教會中，會有一位資深的長老來掌控教會，這種情形會讓牧者不能做真正的領袖，這種不健康的情形若存在，傳道者就要和這位長老建立良好的關係，得到他的支持，去推動教會成為一個有宣教使命的教會，理想的狀況是將教會的決定權回歸於領袖團隊（牧師和長執）。

好的領袖在開長執會之前，會事先知道什麼議案可能會有爭議、可能會產生衝突、什麼人會反對等等，牧師應事先和反對者溝通，討論是否可以達成一個共識，否則牧師可決定將該案暫時擱置。假使領袖團隊不同意此一提案，應該盡力修改此案讓大家都能滿意並接受，若提案不符合教會的異象，就要向對方解釋不能接受的原因，但仍要維持牧者和提案人之間良好的人際關係。

長執會對提案經過充分討論後做決定時，最好能達成一致的共識來通過，不要以投票或舉手方式來表決，因為投票或舉手的結果可能會造成分裂，若無法得到一致的贊同，提案要暫時擱下，禱告後待下次開會時再討論。

教會的組織

聖經中教會組織的模式是甚麼？其實聖經中並沒有一個固定的教會組織模式，也許我們可在聖經中找出幾種不同的教會。新約教會中至少有三個不變的要素，也是教會歷史中所肯定的，教會領袖需要跟隨耶穌的榜樣，做奴僕來服事人；因此教會需要一個領袖團隊，而全體會友也要參與服事的事工。

聖公會的傳統（有主教），注重聖統制的權威和強而有力的領導者，長老會的傳統是由長老共同負擔領袖的責任，會眾制的傳統則將許多的權威交給信徒大會來決定。

重洗派的教會盡量結合這三種教會的模式，因為他們相信這三種組織的模式都有聖經的根據，會友作教會領袖要來自上帝的呼召，也要來自教會的呼召，他們的權威是從上帝而來，同時也是從教會會友而來。更重要的是他們屬靈的權威是根據個人屬靈的品格，不單是受選成為教會長執這樣的名稱和身份而已。台灣門諾會若要包括這三種教會組織的模式，就是有總幹事（主教）、傳教者—牧師做地方教會的領導者，又有長執來配合，扶持牧師，和牧師一起做領袖團隊或是領袖的團體。見附錄 D. (p. 62)。

有一些教會的法規，限制教會領袖推動有創造力的事工，法規應該讓教會領袖有更多的自由來思考教會的異象、提出策略、建立制度等。我們教會長執會的制度若能改造成領袖團隊，或宣教領袖團隊，或“監督宣教事工的領袖團隊”，就會幫助全體會友將注意力集中在教會的目的，就是“做基督的門徒、傳和平的福音”，若要如此，就要組成一個有中心異象、能幫助會友做有能力服事的領袖團隊。

若要設立這種制度，做領袖團隊的人是教會所選出來有屬靈權威的長老和執事（有的教會只有執事）。每一位領袖依照他的恩賜負責

任，承擔各種不同的服事，有的長老或執事做一種服事團隊的領導者，有的就要做隊員。除了領袖團隊以外，有些信徒也可做一種服事團隊的領導者或隊員，不一定每一種服事都要長執作領袖。委員會要改成服事團隊，委員會的目的是開會，服事團隊的目的是做有活力的活動和事工來服事人，使人得造就。若每一個服事團隊的事工，能配合教會所設立的異象和宣教使命，且費用不超過預算，領袖團隊就能幫助各服事團隊順利推動事工，而不是在操控服事團隊。

耶穌並沒說“我來是要開會”，他說“我來了是要叫人得生命，並且得的更豐盛”（約 10：10），我們的生命不是在開會中活出來，而是在家庭生活中、在職場上、在學校中活出來。每一位會友都要參與教會的服事，會友若是身體孱弱，無法參加任何服事活動，最起碼也能成為一位代禱的勇士來參與服事。

教會應依照會眾的人數、需要和宣教的異象設立服事團隊，例如崇拜、關懷、教育、文書、總務和宣教等的團隊。

領袖團隊的隊員是牧師和長執，他們主要的責任是設立教會的異象和方向，且督導教會宣教和使會眾做門徒的增長事工。領袖團隊至少一個月開會一次，在會中需要聽取每一個服事團隊的報告。

牧師的角色

除了餵養羊群以外，牧師很重要的責任是使上帝的百姓有異象，若無異象，教會遲早會沒落。牧師若無異象，會友就無異象，牧師要求上帝賜他有智慧且聽會友的聲音來提出他的異象，他可以思考上帝要教會成為甚麼樣的教會，要會友如何成為聖潔的門徒，然後牧師先將他的異象分享給屬靈聖潔的長執們，看他們有甚麼建議或需要修改，或是要祝福成全這個異象，之後他向整個領袖團隊清楚地傳達這

個異象來得到他們的認同與接納，最後對全體會友提出解釋並促成會友的認同一起來推動。

牧師要和長執同心做教會的事工，但牧師要做領袖團隊的頭或是隊長，教會若要影響他的社區、若要做宣教的教會，需要一位有異象的領袖，這位領袖就是牧師。重洗派神學注重教會是祭司的共同體，每一位會友都是祭司，但同時相信上帝賞賜特別的人有牧養的恩賜。牧者雖然要表明奴僕的愛心，同時也要做強而有力的領袖和屬靈權威的領袖，但不可以獨裁專制。牧師要努力和長執們及非正式的領袖們（有影響力的老會友，教會的族長）建立良好的人際關係。

台灣門諾會教會的組織若要改造成這樣的教會，他和現在組織的差別是：

1. “長執會”的名稱改為“領袖團隊”，成員一樣是長執和牧師。
2. 牧師做領袖團隊的領導者，主理領袖團隊的會議。
3. 牧師預備議程，開會前至少一個禮拜將議程分送給長執們並且和長執們討論，共同決定要提出討論的提案。

教會事工的優先

教會事工第一優先是邀請人來做耶穌的門徒，因此每一間教會應該要有一個課程來幫助訓練信徒持續長大成為基督裏聖潔的門徒，這個門徒訓練應該是從孩童的階段就開始。

教會若有很多活動和節目，他們就忙於這些活動以致於無法來做門徒訓練。教會辦活動是好事，但若要配合做門徒的優先順序，應該考慮停止。如此領袖團隊首要做的是規劃並發展一個清楚簡單做門徒的訓練課程，當會友都知道這一課程，並瞭解教會的方向，他們就願意同心合一來參與。

做門徒的過程是包括會友參與教會有意義的服事，這樣的服事要關連於宣教的使命，教會若只停留在教會內的生活和活動，最後會友會失去熱心和喜樂，教會若要成為健康的教會，就需要出去邀請人來信主、受洗並加入教會接受門徒訓練，若沒有新的信徒在上帝國誕生，會友的服事就失去意義和熱心。在教會裡我們可以敬拜上帝，弟兄姐妹會真誠的彼此相愛，但是當我們服事轉向教會外的未信者時，我們的信心就會增長並且得到滿足。

若要帶領人來信主加入教會，就要成為歡迎陌生人、友善的邀請新人的教會，有的教會好像不會歡迎新人，只想維持他們教會內家庭式的型態，甚至分別自己人和外人。我們常期待別人和我們是同一文化或族群，才會歡迎他們加入教會，但是一個真正敞開大門，接待新人的教會，就會表明他們愛陌生人，歡迎他們要和他們建立朋友的關係，教會若如此，就能吸引更多的新人繼續參與在教會裏。

幫助會友成為門徒有一個很好的方法是邀請他們加入健康的小組，健康的小組提供一個安全的場合，它讓會友可以坦白說出他們心中的問題、苦難或是喜樂，能受到別人的接納和勸勉，並且體會到耶穌的赦罪和愛。健康的小組能幫助會友做基督的門徒，日日增長且能運用他們屬靈的恩賜使基督的身體得以建造，健康的小組能參與教會的服事，包括服事教會外的人，健康的小組也會分組，小組每達到10~12人時就會再分設新的小組，每一個小組需要訓練一個副小組長，請他預備主理新分設的小組。

會友若只參與主日禮拜，坐在那裏聽牧師講道，就沒有辦法做聖潔的門徒，耶穌揀選十二個人做他的門徒小組，教導、訓練他們。若一個新的信徒能加入小組，他比較可能在教會中得到餵養而成為持續長大成熟的會友。

討論問題和行動

1. 你們教會領袖的組織如何？請在白板劃出組織圖。
2. 教會領袖組織若改為領袖團隊的組織，和長執會的組織有甚麼不同？你們要組成甚麼服事團隊？
3. 牧師做領袖團隊的頭有甚麼好處？有甚麼缺點？
4. 長執要如何配合牧師並扶持協助他？

第十一章：主日禮拜司會人員的責任

一、司會者的基本條件（參施達雄牧師「朝見上帝」P.160）

1. 應清楚重生得救
2. 瞭解教會的狀況和禮儀
3. 口齒清楚
4. 有良好的生活見證
5. 具有事奉的心志，肯學習，願意改正自己

二、司會者的使命（參施達雄牧師「朝見上帝」P.160）

1. 宣告禮拜的開始與結束
2. 帶領並參與崇拜。（司會也是禮拜的參與者，而非只是指揮者，更不是旁觀者。）
3. 控制聚會時間
4. 掌握聚會之進行
5. 處理突發事件。（如：講員遲到或未到時怎麼辦？）

三、事前預備

1. 參與司會的事奉，是一件神聖又嚴肅的工作，所以當用敬虔、謙卑的心來服事
2. 以禱告的心求聖靈同工、引導，並充分的準備
3. 經文、聖詩、啟應文等有關資料，若牧師在週四晚還未通知時，請主動打電話詢問牧師
4. 聖詩、聖經節、啟應文要唸得通順、熟練，節目程序要事先看清楚（特別在特殊的節日與慶典時）
5. 衣著力求整潔。男性：夏季--襯衫、領帶，冬天--穿西裝。
女性：請盡量穿裙子、套裝。（避免穿長褲上台）

四、主日時刻

1. 講台是一個神聖又莊嚴的地方，不是供人表演的舞台
2. 至少提前 20 分到教會，以預備心。與講員一起禱告
3. 當天要讀的經文、聖詩、啟應文要事先以書籤作記號夾好
4. 事先檢查司會者所用的麥克風高度
5. 有外請講員時，請事先和講員打聲招呼，並自我介紹。也注意講員是否已有週報、聖詩，若沒有，可為其預備
6. 邀請講員上台時，司會者不要自己一馬當先走。（特別是初次到本會之講員，司會者須先告之其台上座位）

五、禮拜進行時

1. 司會在講台上翻閱聖經、聖詩，動作請輕些
2. 「請預備心，來作禮拜，司琴請奏樂」。奏樂前司會的呼召不要太長、太雜。司琴奏樂時，司會者也請低頭默禱
3. 「宣召」時，請不必再說「宣召」或「現在宣召」，宣召文也勿太長
4. 唱詩時，請不要說「請會眾起立，唱聖詩***首」。可用「下面來吟聖詩***首」然後可唸歌名或第 1 節歌詞，以便讓會眾有時間翻聖詩，最後才說「請會眾起立，來吟全首」。（聖詩中的 1.2.3. 應唸做節，不是首）
5. 唱詩時請司會者能靠近麥克風一點，以帶領會眾唱詩
6. 禱告詞也可事先寫好，屆時照著唸。（司會是帶領會眾禱告，不是私禱；禮拜中的禱告或證道前的禱告，禱告詞就需要有個中心，不要包羅萬象、無所不包的冗長唸個不停）
7. 讀聖經時，不必每唸完一節就說：第 2 節、第 3 節、-----。
8. 程序中或介紹講員時，不必要講的話，儘量少講。（客套、奉承、

評語等等，免得破壞禮拜的敬虔氣氛)

9. 介紹講員後不要說：下面請○○牧師來『釋放上帝的信息』。(參提後 2:9『我為這福音受苦難，甚至被捆綁，像犯人一樣。**然而神的道卻不被捆綁**』)
10. 有聖禮典時，負責做分餅、杯服事者，最後請把盤交給牧師後再取餅或杯
11. 奉獻前可強調「頭一次來尚未瞭解奉獻意義的人，請你不必勉強自己奉獻」
12. 報告時請扼要、簡短，可以讓會眾自己看的，就不必再一字字的唸
13. 頌榮前先說「頌榮後請牧師祝禱」，頌榮後就不必再說「請牧師祝禱」，以免影響程序的連貫性
14. 司會者坐在台上，請勿翹腳、抖腳
15. 每進行一項節目後，馬上要思考下一個節目該如何進行，並有清楚的指揮，勿猶豫不決或弄錯。(遇有錯誤時馬上改正就好，不必再多做解釋)

六、禮拜後

1. 陪同講員一起下台。
2. 陪同講員在門口向會眾請安、道別。
3. 若有新來朋友的名單或資料，記得要交給牧師或負責關懷的長執

附錄 A：長執的職掌說明

任期：一任是多久？一個人可以擔任多少次的任期呢？

獻上的時間：以一個星期為基準，一位長老／執事需要奉獻多少時間才能達成他(她)的職務？

長老／執事的事工

關懷需要的人：如何達成這項職責？誰來分發慈善救濟金？

牧者關懷／探訪：長老／執事如何協助參與探訪事工？他們要如何與傳道一起進行探訪？

處理衝突：有什麼程序已被會眾接受得以進行處理人與人之間的衝突情境呢？

支持傳道者：牧者需要哪些方面的支持呢？

崇拜中的主禮：長老或執事如何參與崇拜中的服事以及協助聖禮的進行？

行政方面：有哪些行政工作已經指派給長老和執事(例如：與受洗者的面談、財務、總務、...等)

會眾的靈性關懷：你如何檢視會眾的靈性健康狀況？你如何保持會眾的屬靈健康狀況呢？

附件 B：領導團隊的盟約

彼此屬靈上的約束(委身)：

長老/執事如何關心彼此的屬靈生命

你如何在彼此屬靈生命的健康上看到自己的責任？

你在個人的靈性成長上立下什麼心志(約定)？

長執會議：

參加會議的人對長執開會有何期待、想法？

有哪些缺席的理由是可以被接受的？

多久長老/執事團隊需見一次面？

每次開會的時間要多久？

誰來主持長執會議？

誰來預備提案和程序？

長執會中的成員如何將提案放入會議程序中？

公眾好禮儀：

當個別的會眾或傳道者在公開場合其言行舉止不能被長執全體或長執中的個人所接受時，長執團隊在眾人面前或個人面前應如何處理？

保密、隱私：

資訊(消息)是一種力量，要如何分享這股力量呢？

長執團隊彼此分享消息有多深遠？多頻繁？

若要分享的消息來源牽涉到個人時，是否在分享前會先取得當事者的同意呢？

有沒有任何情況在分享消息時是不需要事先獲得同意的呢？

長老和執事是不是可以自由地與配偶分享所聽到的消息呢？

這些指導原則有沒有在會眾或私下讓大家都知道呢？

衝突；

要如何掌握異議？

有什麼外人或外來資源可以幫助處理衝突呢？

埋怨；

長老或執事從會眾中聽到抱怨時，該如何處理？

當個別長老或執事聽到關於長老或執事的抱怨時，該如何處理？

若有抱怨該向誰傾訴？或該在哪種場合表達抱怨呢？

長老/執事會不會聽取或回應匿名者的報怨呢？

如何處理匿名的信件和抱怨呢？

負責任；

你是否同意在語言、行為和你的屬靈生命的需要上彼此負責呢？

共同合作方式的思考；

當團體作決定、討論、和服事時，如何讓每一個人都參與？

有沒有長老或執事在還沒有得到許可或決議之前就代表全體發出訊息的情況呢？ 如果有，是在哪一種的情形及狀況下發生的呢？

有關性的問題

你是否同意在事奉的關係中，不適當的性暗示是絕不容許的呢？

肢體行為、言語、笑話、或個人隱私有哪些你認為適當或不適當分享出來的呢？——在長執圈中；或在會眾中？

向會眾的誓言(委身、約束)；

在以上的共識下，長老/執事團隊應該要有向會眾委身的心志，例如：經常為教會的事工禱告、為會友的需要禱告、塑造健康的互動關係、凝聚會眾的力量及奉獻時間...等

附件 C：繼續在愛中的同意和不同意

「用和平彼此聯絡，竭力保守聖靈所賜合而為一的心」(弗 4：3)是給個別信徒及會眾的勸勉。

我們立誓願意：

在心思意念上：

- **接受衝突：**
我們一同承認衝突是教會生活中的正常情況(羅 14：1-8, 10-12, 17-19；15：1-7)
- **堅信有盼望：**
確信在衝突中讓神與我們同行，我們一定可以勝過衝突邁向長大成熟 (弗 4：15-16)
- **委身禱告：**
承認我們的需要並且願意獻上禱告直到雙方都能滿意的解決方法出現，不為自己的成功禱告或為別人改變禱告，而是為找到共同連結的方法禱告 (雅各書 5：16)

在行動上：

- **直接的接觸：**
直接前往那些我們不同意的人中間溝通，或是找一位可信任的中立者為我們前往溝通；要避免背後批評的試探 (馬太 5：23-24；18：15-20)
- **心懷謙卑的靈：**
要以溫柔、耐心和謙卑的心前往。不要只有指出在衝突中對方的問題部份，而是要把雙方在衝突中各自的立場中的優缺點都呈現出來。(加拉太 6：1-5)

- **要快快的聽：**
用心地聽，總結並確認所聽到的回應。尋求相互了解以及被了解。(雅各書 1：19；箴言 18：13)
- **慢慢地判斷：**
禁止論斷、避免貼標籤、中傷毀謗、威脅以及消極抵制和退縮抵制的行為 (羅 2：1-4；加 5：22-26)
- **樂意進行協商：**
有建設性地與不同意見者努力溝通(使徒行傳 15 章；腓利門：1-11)
 1. 辨識雙方的爭議處、感興趣的議題、和雙方同意的訴求(不是為了立場尊嚴)
 2. 醞釀出多樣性的選擇以符合雙方立場的訴求(不要只捍衛自己的想法)
 3. 評估各種選項以符合議題的訴求並滿足各方的興趣(而不是單方的益處)
 4. 共同協調產生一個連結的解決方案(雙贏、雙方成長的解決之道)
 5. 共同合作使共識可以產生(接受其他的可能性而不是要求你的想法)
 6. 歸功給雙方一起向前邁進共識的每一個過程(互相慶賀)

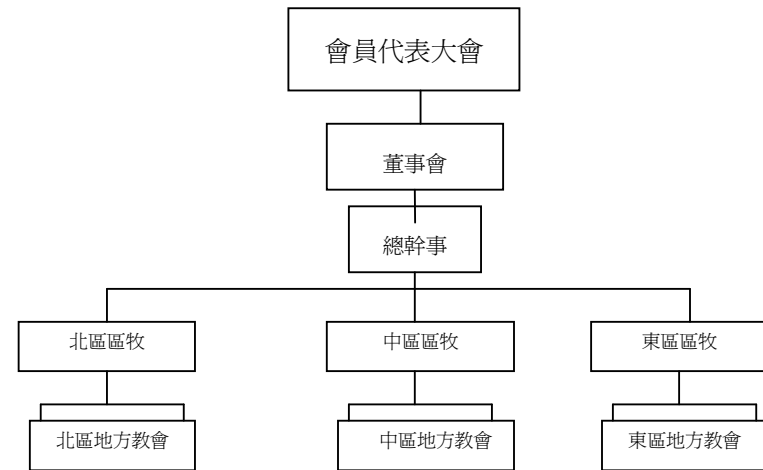
在生活中：

- **要有堅定信實的愛：**
立志尋求雙方滿意的解決之道時的心態要堅定，並持守在基督裡共同信仰的根基上要擇善固執；要有堅定不移的愛(西 3：12-15)

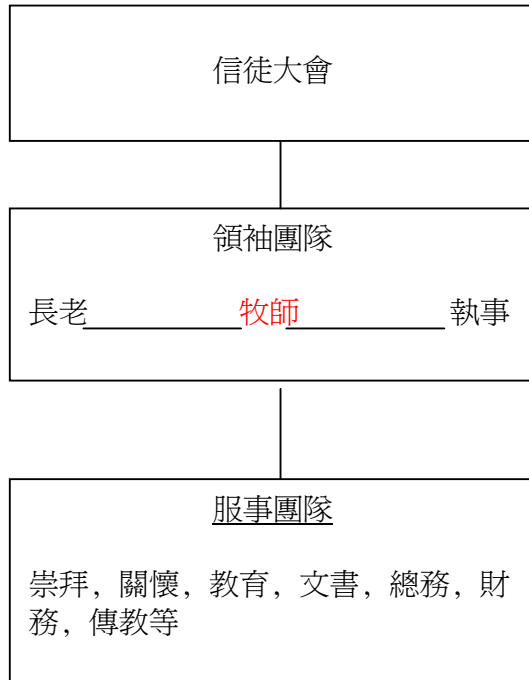
- **敞開心懷樂意協商：**
敞開心懷接受善意的幫助。假如我們仍然不能達成共識時，應該樂意接受其他教會中有恩賜且受過訓練的人在居中調解以達共識。(腓 4：1-3)
- **信任群體 (或教會)：**
我們願意信任教會群體，假如我們無法達成共識或經歷和好時，願意把作出決定的權力轉給會眾或者更多的友會之會友 (使徒行傳 15)。
 1. 在一對一或小組中的爭議時，它意味著允許他人來協助仲裁
 2. 在教會、區會、教派中的爭議時，它意味著允許別人進行仲裁，或引用教會法規的程序來進行決議，要確保受指導的單位按照建議步驟執行並且遵行所做出來的決議。
- **共同歸屬基督的肢體：**
務要信任並倚賴於基督耶穌的肢體所產生團結的力量，以及在群體中大家委身於和平與公義的心志；因此不要訴諸於世俗的法庭 (哥林多前書 6：1-6)

以上資料取自 1955 年北美門諾會總會

附件 D：聯會的組織圖



地方教會的組織圖



附件 E: 領袖團隊組織樣本

由花蓮門諾會美崙教會提供

主席: _____ 長老 (一年)

一、主要職務:

1. 配合牧者全力推動教會年度各項行政及宣教事工。
2. 出席教會各項聚會或節慶活動,代表教會出席聯會或其他重要會議。
3. 主持長執例行月會,會前收集議案並安排議程,請幹事寄發開會通知。
4. 協調長執各部門的配搭、提醒及跟催長執落實行政事務,以達成效。

二、例行工作內容:

1. 原則上:單月第一週六下午 3:00 召開長執會。
每一季第一週六下午參與烏踏石關懷協會的理監事會議。
每年 3、6、9 月第一週六下午召開擴大聯席會(含長執、團契會長小組長、主日學校長)及例行長執會。
2. 開會前一週與傳道部確認會議議案。
3. 每月月底審核教會會計傳票及蓋章,並了解教會帳目及財務狀況。
4. 依教會行事曆提案、跟催、關心、執行進度,並於會中簡報成效

關懷、探訪部：_____長老(三年)**一、主要職務**

1. 協助牧者關心新人，成立主日關懷新人組員。
2. 每週與幹事、師母協助主日點名，以利關懷信徒及新人。
3. 與牧者、傳道、小組長、團契會長建立探訪小組，進行鞏固舊會友之關懷行動。
4. 協助婚喪特殊需要之信徒相關的慰問或協助...事工。

二、例行工作內容：

1. 參加每月第一週六之長執會及相關會議
2. 留意新朋友的留名單、引領新人認識環境及留下用餐。
3. 協助幹事將每週的新人名單登錄，轉給牧者、小組長、團契會長進行關懷。
4. 協助或關心小組長、團契同工探訪的工作。
5. 特別是喪家的關懷：配合牧者，協助喪家告別式之前的慰問、關懷事工。

崇拜部：_____長老 (二年)**一、主要職務：**

1. 配合牧者的帶領，在主日上午 8：40 參與主日崇拜前的守望禱告。
◎ 年度首要事工：新人的接待、打招呼及轉介小組招募及培養新的音控同工徵招新的主日值星
2. 關心每週執星、招待、奉獻、音控...主日服事之人力安排及隨時支援。
3. 雙月聖餐主日的杯和餅的預備及收拾。

4. 外請講員時的接送、住宿、禮物的購買。

二、例行工作內容：

1. 參加每月第一週六之長執會及同工聯席會。
2. 每週協助執星、招待、司獻、音控等崇拜時的同工進行服事。
3. 雙月聖餐主日杯盤的預備及長執們服事提醒。
4. 配合牧者的訓練，邀請人參加敬拜讚美的課程。
5. 與總務同工安排外請講員時的住宿及接待等。

文書部：_____執事(一年)**一、主要職務：**

1. 協助長執會交接時所有書面資料之確認。(含牧者、幹事等人事到任、聘任之事誼)
※ 年度首要事工：培植新的文書人選
2. 負責會議記錄文件的分發與存檔。
3. 協助關懷探訪部、幹事...進行主日點名。
4. 協助主席製作議案決議之跟催表。

二、例行工作內容：

1. 參加每月第一週六之長執會及同工聯席會。
2. 協助幹事，製作新任長執、團契同工之聘書、及牧者聘書之本的存檔。
3. 協助幹事月底寄發通知及議程內容，會議後整理記錄，將之寄出給長執們存檔之執行。
4. 每週與關懷部協助幹事主日點名，記錄信徒之出缺。
5. 每月底前與主席、牧者研擬議程。

膳食部：___執事（一年）**一、主要職務：**

1. 統籌愛宴、特會餐點準備事宜及協助司廚者。
※ 年度首要事工：招募新的司廚、抽油煙機及廚具的保養
培植膳食部接棒人選
2. 管理膳食組零用金，及採購廚房用品。
3. 午餐後巡視廚房、餐廳膳後的整潔。

二、例行工作內容：

1. 參加每月第一週六之長執會及同工聯席會。
2. 每月採購及補充足廚房所需物品或用品。如：米、油、鹽、醋或餐具等。
3. 每週聯絡司廚人員及支付者所需的費用，每週菜金：_____元。
4. 每週餐後，督導整理人員清理，並將桌椅歸位。
5. 邀約新人名單：

總務、工務部：___執事(三年)**一、主要職務：**

1. 教會所有硬體設施、冷氣、水電設備之建檔、管理、保養與維修
※ 年度首要事工：冬天進行冷氣保養、電扇的清洗、建立教會財產登錄
2. 培育更多會友如何正確使用各項電器相關設備，先作出書面使用方法的文字歸檔。
3. 每年編列設備維修維護之預算。
4. 協助幹事教會財產清點、場地租借的管理及登錄建檔。

5. 場地外借時，應在對方使用前提醒借用須知，並於使用後勘查有否物歸原位。
6. 教會清潔、環境之維護工作、防颱工作的督導。
7. 教會開長執會或舉辦活動時，場地之安排與佈置、所需物品的採購，如：點心、茶水等。
8. 協助婚喪特殊需要之服務。
9. 颱風來襲前之防颱準備。

二、例行工作內容：

1. 參加每月第一週六之長執會及同工聯席會。
2. 每月檢查發電機電池水、檢視電梯、監視系統之保養及突發狀況的處理。
3. 工程、電器用品、修護保養...進行事前訪價後提報長執會審核。
4. 協助幹事教會財產清點、場地租借的管理及登錄建檔。
5. 教會清潔維護、教堂、教育館打蠟之簽約及督導。
6. 每月長執會議之點心、茶水的預備及各項聚會時隨時協助其他部門需要。
7. 其他特別活動的場地佈置。(專題講座、特會、各項比賽)

教育部：___執事(二年)**一、主要職務：**

1. 配合牧者推動教會之全壘打課程、造就班及慕道班程。
※ 年度首要事工：協助青少契、組成伉儷團契、主日學事工的推動信徒每日靈修之獎勵辦法
※ 年度全壘打課程時間表，進行推廣作業
2. 推動閱讀屬靈書籍。
3. 建構全壘打上完課程之名錄，並鼓勵各年齡層參與全壘打課程。

4. 每月主動參與團契、兒童主日學之同工會議，以利關心和提供協助。

二、例行工作內容：

1. 參加每月第一週六之長執會及同工聯席會。
2. 協助全壘打或特會訓練之工作，如報名、收費、點名等存檔作業。

會計部：____執事(三年)

一、主要職務：

1. 與出納部負責點收每週奉獻的收支，並記錄及製作對內、對外的會計帳目。
2. 製作每月收支報表、傳票、帳冊，在長執會中報告收支表及年度收支平衡表。
3. 10月底前製作年度預算表及管理預算。
4. 年初時開立會友的前一年度的奉獻收據，以利會友報稅用。
5. 切實記錄並支付建堂還款。

二、例行工作內容：

1. 參加每月第一週六之長執會及同工聯席會，並提出當月財務報告。
2. 與出納點收當週奉獻，在奉獻袋上作日期記載，記錄存檔，給幹事一份。
3. 每月會友奉獻的明細登錄。
4. 年底時製作年度的預算表及年度收支平衡表。
5. 向聯會索取的奉獻收據。
6. 外教會之奉獻應定期開出憑證及協助幹事寄發奉獻收據。

出納部：____執事(二年)

一、主要職務：

1. 與會計部每主日點收奉獻，確實記錄，保管教會經費，並負責保管教會存款簿及印章。
2. 每週支付的經常費、辦公費的申請。
3. 每月支付牧者、幹事、清潔者、勞務費。
4. 每年支付對聯會負擔金、牧者勞、健保費及退職金(9月)、或其他特別奉獻。
5. 準備外請講員的謝卡及支付講員費用。
6. 支付建堂還款，並切實記錄。

二、例行工作內容：

1. 參加每月第一週六之長執會及同工聯席會。
2. 崇拜後點清當週的奉獻並親自於週一存入存簿。
3. 零用金_____元由幹事保管，作為預先支付用。
4. 管理教會定存票據，並依建堂的還款的需要，作彈性的調度，需通知長執會主席簽章。

參考資料：

Chen, Kim, 2011 年度長執培訓與職掌手冊. Hualien, Taiwan, 2011.

An Exploratory Case Study of Servant Leadership in Taiwan Mennonite Churches, D.Min dissertation, Asbury Theological Seminary, 2002.

Eshleman, David J., *Now Go Forward, Reaching Out to Grow Your Congregation*. Scottdale, Pa., Herald Press, 2009.

Hiebert, Waldo and Kopp, Herb, *Deacons and Their Ministry*. Hillsboro, Kansas: Kindred Productions, 1985.

Pan, Chiou-Lang, “Example Setting: Toward a Theology of Leadership in the Taiwanese Context,” term paper, Trinity Evangelical Divinity School, 2005.

Stuckey, Anne, *Training Ministry Teams, A Manual for Elders and Deacons*. Scottdale, Pa.: Faith and Life Resources, 2004.

Thomas, Everett J., ed., *A Mennonite Polity for Ministerial Leadership*. Newton, Kansas: Faith and Life Press, 1996.