

宣教異象

东亚版

只供基督徒阅读

2020年第三期

永续服侍 团队同工

凡事谦虚, 温柔, 忍耐, 用爱心互相宽容,
用和平彼此联络, 竭力保守圣灵所赐合而为一的心。

~ 以弗所书4:2-3 ~

SIM
Serving In Mission
国际事工差会

目录

- 永续服侍 - 团队同工 ▶ 第2页
- 如何在多元文化团队中领导和服侍? ▶ 第4页
- 团队合作的动力: 情感层面 ▶ 第5页
- 宣教使命: 一场运动或一座纪念碑 ▶ 第6页
- 介绍SIM 东亚区候任总主任~华生 ▶ 第8页

永续服侍 - 团队同工

Henry 和 Janet Armstrong
(SIM东亚区培训与发展顾问)

“一人独行走得快，
与人同行走得远。”

在现实生活中，有许多实际的例子可以支持这一句经常被引用的非洲谚语，并且也经常使用于强调良好的团队合作的重要性。

良好的团队合作应该是一群人的集体努力，他们将实现共同的目标或以最有效的方式来完成一个使命。

为了达到或完成任务，团队成员需要共同努力。永续服侍的关键是拥有扎实的团队合作基础。然而，将其付诸实践的挑战在于，团队通常由“与我不同”的人组合而成。由不同才干、文化、个性和观点所创造的协同、创造力和动力，很容易也会被同样的才干、文化、个性和观点的差异所抵消！

在商业世界里，领导者会花很多钱来帮助他们的团队学习如何在一起工作。退修会或团队建设游戏是为了提高团队的生产力和效率。在宣教领域里，团队合作的需求是一样的，但是领导者往往需要更具创造力，因为资金依赖于他人的慷慨奉献。然而，一个宣教机构要想具有长远的影响力，那么跨文化工作者便需要学习如何有效地合作。



您也可以到我们的网站

www.simeast.org 和

脸书 [facebook.com/SIMEASTASIA](https://www.facebook.com/SIMEASTASIA)
阅读和分享本期刊。

PRINTED IN MALAYSIA

出版机构 PUBLISHER: SIM 国际事工差会东亚区 SIM EAST ASIA LTD

许可证 PERMIT NUMBER: MCI (P) 039/02/2020

主编 EDITOR: 林厚彰 STANLEY LING

顾问 ADVISER: 夏长华 JAMES HA

执行编辑 EXECUTIVE EDITOR: 陈雪莉 SHIRLEY CHIN

设计 DESIGNER: 林芝君 LIM ZEI GUEN

承印者 PRINTER: GL PRINTING SDN BHD

1893年，由三位年轻人凭着信心前往非洲的苏丹内陆地区工作开始，发展至今的SIM已成为一个拥有两千名会员的多元文化差会，我们的工作遍布全球七十多个国家和地区。SIM的优势之一是宣教士们来自多元文化和种族背景。

从以下的SIM核心价值观声明中，可以看出SIM致力于体现团队同工为了上帝的荣耀而携手合作。

学像基督的样式

我们愿在爱、服侍、圣洁和顺服天父上，转化像基督的群体。我们相信跟随基督的榜样意味着牺牲、困难，甚至死亡。

学习与成长的群体

我们相信每个在SIM和我们所服侍的人都有其价值和恩赐。我们持续操练给与和接受门徒训练、终身学习、协商的领导层、共同发展，以及训练的纪律。

在差异中巩固

我们刻意地朝向国际化和超宗派，因为我们相信这表达了基督身体在世界中的合一。我们相信结合SIM中不同但丰富的文化，却又在主里合一，能使事工更有果效。

我们认识到要使团队运作良好，就必须共同承诺跟随我们的主耶稣基督的带领。无论文化、



种族、个性、观点和才干的差异如何，都必须努力相互接受和鼓励。跨宗派、国际性和多种族的团队是基督身体合一的最有效表现。然而，我们认识到存在误解的可能性，这需要加以解决。这涉及到每个人的努力，但它成为长期将团队团结在一起的粘合剂。

团队合作不仅是永续服侍的基础，也是我们从基督的榜样中得到的动力，因为祂完成了天父的旨意。

“但愿赐忍耐安慰的神，叫你们彼此同心，效法基督耶稣。一心一口，荣耀神，我们主耶稣基督的父。”（罗15：5-6）

愿我们在继续履行祂的使命时，也继续效法祂的榜样。荣耀归我神！

**“但愿赐忍耐安慰的神，叫你们彼此同心，
效法基督耶稣。一心一口，荣耀神，
我们主耶稣基督的父。”**

(罗15：5-6)

如何在多元文化团队中领导和服侍？

Ghie Sibayan (SIM菲律宾主任)

1997年，SIM领袖邀请我出任菲律宾团队的领袖，虽然我感觉到这是上帝的旨意，但我还是犹豫不决的。我不仅想到了领袖的重大责任，而且还想到了在我自己的国家带领一个多元文化的团队是不容易的。在一个单一文化的团队或一个全菲律宾人的团队中带领和工作，已经非常有挑战性了，因为我们的个性和做事的风格都不尽相同。如今要我开始在一个多元文化的团队中服侍，我就更要经历文化和语言差异的额外挑战了。



在一个多元文化的团队中做带领和服侍的工作是具有挑战性的，因为通常我们都透过自己的文化视角来看待世界、人和事工。我们看到、想到、感受到和说到的东西都不一样，这些差异可能会导致偏见或某种定型观念；而由于语言的差异和文化的表达方式，沟通也可能会被误解。对于从外国来到菲律宾的SIM宣教士，另一个实际的挑战是我应该如何处理相关的雇佣法律、签证申请和费用等。

然而，能在一个多元文化的团队中带领和服侍，也是很有收获的。文化的多样性带来了不同的观点，集思广益，可以产生创造性的突破；而锻炼文化敏感性并欣赏当地人的文化及知识，则有助于团队与当地建立美好的关系。一个多元文化的团队也意味着拥有不同的恩赐、才干和经验，可以更好地服务于社区。因此，学会在文化差异的情况下一起工作，可以提供更多的机会来培养一个工人的品格，也可以促进个人和专业的成长。

事实上，领导和服侍于一个多元文化的团队，既是有益的，也是充满挑战的。那么，我们如何带领一个多元文化的团队并在其中合作发挥呢？让我来分享一下我所学习的内容。

首先，我们需要认识到上帝在工作，祂呼召各地的人到各方去服侍；我们在SIM就看到了这种情况。主提醒我，被差派来菲律宾的SIM宣教士是被上帝呼召，与我和我的团队一起服侍，以达到在菲律宾的未及之民中广传福音并装备门徒的同一目的。

“在一个多元文化团队中带领和服侍可能并不容易，但我相信多元文化团队在向未及之民传福音方面是非常有价值的。”

们往往通过强大的动力和快速而坚定的意见来表达自己。在一个多元文化和多样化的环境中领导就像演奏几种乐器；它在一定程度上需要不同的态度和技能，在做出判断时需要克制，并能够认识到熟悉的曲子可能需要用不同的方式来演奏……”。（摘自前SIM国际总主任普迪曼《跨文化领导》）。

其次，我们需要承认，领导一个多元文化的团队不同于领导一个单一文化的团队。我必须调整我的领导和沟通方式。我喜欢文化大师霍吉尔特 (Geert Hofstede) 的解释，学习领导一个多元文化团队就像演奏音乐一样：“……有效的单一文化领导者已经学会了演奏一种乐器；他



第三，我们要认识到每一种文化都有它的优点和缺点。我需要更多地关注每个团队成员的优点。“意识到文化差异是领导者在两种文化之间工作的宝贵的第一步。第二步是寻求整合高低语境价值观的优势……”（普迪曼《跨文化领导》）。

最后，我们要用爱心、耐心和谦卑来领导。我来自一个高语境文化*，意识到自己的文化背景，以及低语境文化和高语境文化之间的差异是不够的。我请

求上帝帮助我爱我的团队，尽管我们之间存在差异。我也祈求上帝帮助我在他们中间做一个谦卑的榜样。在我努力打破差异、克服语言障碍、尊重彼此的文化、团结多元文化团队的过程中，我也需要有耐心。我相信上帝会让我们一起工作并荣耀祂！

在一个多元文化团队中带领和服侍可能并不容易，但我相信多元文化团队在向未及之民传福音方面是非常有价值的。当我们周围的人看到我们不顾文化差异，一起服侍，有彼此相爱的心，他们就会知道我们是基督的门徒了（约13：35）。

*美国人类学家霍尔（Hall）把语境分为高语境与低语境，以之分析文化的多样性。高语境文化是人们在长期固定的交际环境中形成的，例如在中国、非洲、拉美等广大土地生活但关系密切的人们；他们语言的表达方式是一句话里可能包含很多不同的意思。而低语境文化的形成是比较孤立的，例如在美国、英国、德国等地区，人们居住的地理区域是比较松散的；他们表达自我的方法比较直接。

团队合作的动力：情感层面

司徒松炽博士与司徒严明博士（SIM 东亚区神学教育资深顾问与辅导员）

乔治和鲍勃是宣教士。他们之间存在着一种让人可谅解的紧张关系。作为团队领袖，乔治事无巨细地管理着并密切地监视每一个成员。由于大多数成员都是新任宣教士，所以他们接受了乔治的领导风格。然而，鲍勃是一个经验丰富的宣教士，他对乔治经常干涉他的活动感到恼火！他觉得乔治不尊重他的隐私，也不信任他！但是鲍勃没有和他的组长讨论此事，他认为或许他应该忍受下去。然而，随着时间的推移，鲍勃的忍耐力逐渐减弱，当乔治批评他时，他终于大发雷霆！

这是谁的错？乔治的还是鲍勃的？乔治可能有他的问题，但鲍勃的反应是他自己的责任，并揭示了他内心需要关注的东西。如果他选择忽视它，他就会再次爆发，或者表现出一些其他的反应，威胁到团队的活力。

每个人在与他人的关系中都有内在和外两个层面。内部要素的特点是他们的内在思想、情感、动机和对环境的看法；外部要素包括他们与环境的互动，包括人，以及他们生活和工作的一般环境。这两个要素相互影响--内部影响外在行为；外部发生在一个人身上的事情影响思想和感情。每个人也都有个人历史，他们的过去塑造了他们，影响了他们与他人的互动方式。比如说，如果乔治在一个凡事都要按一定方式执行的环境中长大，他就会被调教成追求完美主义，事情按他的方式去做，或者根本不做。而鲍勃则可能是在一个专制的父亲身边长大，父亲很少给予鼓励，却毫不留情地批评他，导致他对权威人物和批评都很敏感。

更加复杂的是，在宣教领域服侍的典型团队是由具有不同性格、个人背景、生活和事工经验的成员组成。但是，为了展现一个统一的阵线，作为一个见证，并有效地合作，每个人都必须努力使彼此尽可能完美地融合在一起。在实现团队合一的挑战中，成员们可能会表现出不同的语言偏好、种族和来自不同的国家的文化特征，为了建立统一的目标、志趣相投的精神和培养同工情谊的任务虽是艰巨的，但它应被认为是“可能的使命”，因为这样的现实预言性地反映了未来所有上帝的子民“从各部落、各语言、各民族、各国家……成为祭司的国度，来事奉我们的上帝”的景象（启5：9d-10a；现代中文译本）。从实际的角度来看，这样的团队动态提供了天堂将是什么样子的—瞥，也是对世界的有力见证。

在一个多国/跨国团队中，我们需要耐心地做出额外的努力来理解与自己截然不同的人。误解或文化摩擦可能是不可避免的，但我们是否愿意通过公开的、技巧性和谦逊的沟通来解决这些挑战？是否愿意分享我们可能感到不快或他人不敏感的地方？我们是否愿意接受责备而不做防备？同样重要的是，我们是否会以诚实和勇气面对我们内心的问题，并在上帝的帮助下努力改变或治愈？

让我们回到鲍勃和乔治的冲突上。他们每个人都要为自己的行为负责。鲍勃必须明白自己为什么会有这样的反应？是不是他的过去有什么原因，比如说家庭史，他是否遭受过创伤性的经历？他和父母是什么样的关系？他能把自己的历史与现在的行为或个人倾向联系起来吗？如果有需要的话，在比较困难的情况下，训练有素的辅导员或成熟的同工可以提供适当的指导。如果能够更加了解自己的情绪及其相关的触发因素，将有利于更好地管理情绪。这种特质表现了情商的其中一个方面。

**“从各部落、各语言、
各民族、各国家……成为
祭司的国度，来事奉
我们的上帝”
- 启5：9d-10a -**

另一个方面则涉及到理解他人的情绪，以及如何应对这些情绪。鲍勃无法控制乔治的行为，但他可以有效地管理自己的行为，即使乔治继续进行微观管理。但鲍勃可以尝试与乔治沟通，以达到相互理解并希望为了团队的利益而改善两人的关系。当两个基督徒在禾场一同劳作时，需要的就是有一个取与舍及互相迁就的动力，互相认罪、饶恕、悔改与和好。

队的利益而改善两人的关系。当两个基督徒在禾场一同劳作时，需要的就是有一个取与舍及互相迁就的动力，互相认罪、饶恕、悔改与和好。

宣教使命：一场运动或一座纪念碑

华生（SIM 东亚区候任总主任）

一个教会或宣教机构如果在上帝的使命上没有进步，就会慢慢地成为过去历史的一部分，或者很快就会变成一座纪念碑。但一个教会或宣教机构如果在上帝的使命上有所长进，就会逐渐



酝酿一场运动，书写未来世界宣教的历史。同样的，当一个宣教士在舒适的地方安定下来，并进入了一种维持现状，得过且过的模式时，他的使命就会被终止，因为上帝希望他在宣教禾场上继续迈进。而要做到这一点，其中一个关键的先决条件就是，在教会和宣教机构中都有一个圣灵带领的兴旺团队。我们在安提阿的第一个外邦教会中看到了这种情况，正如路加在使徒行传13章中所记载的那样。当这样的事情发生在宣教禾场时，“接收宣教士”的禾场很快就能变成“差派宣教士”的队伍了。我们能在马拉维的宣教禾场

上，看到并参与到这种情况的发生，是我们的喜乐和荣幸。赞美主！

有远见的领导（看见）

安提阿教会的领袖们在禁食和祷告的同时，敏感地意识到圣灵在推进宣教方面告诉他们要做什么（徒13：2）。圣灵是超越国界宣教的主要作者、战略家和关键的推动者，使安提阿的领袖们能够以父神的心看到成熟的禾场。同样，马拉维SIM的领袖们也看到了那些在他们的国界之外，未曾听闻基督的人，是一群可以用福音来接触的潜在对象。因此，为了挖掘马拉维教会的宣教潜力，马拉维SIM在2010年至2015年间，举办了三次牧师宣教大会，动员马拉维教会向邻国传福音；总共动员了约1700名牧师和信徒领袖参与世界宣教。

宣教士的团队工作（分开）

为了回应圣灵释放保罗和巴拿巴去向外邦人宣教的信息，安提阿教会的领袖们将巴拿巴和扫罗分开来做他们被呼召的工作（徒13：2）。因此，宣教是一个三方的伙伴关系或团队合作，包括颁布走出去宣教的大使命的神、支持宣教士的教会及顺服神并谦卑自己走出去的宣教士。同样，马拉维SIM与非洲福音教会、布兰太尔浸信教会和中非长老会教会紧密合作，他们分别派出宣教士Gusty Makhutcha、Elina Makhutcha、Francis Kuntenga和Paul Mawaya，向莫桑比克未得之Y民群体传

福音，并动员马拉维教会进行宣教。马拉维SIM与当地教会的密切伙伴关系和团队合作，使马拉维宣教禾场有可能变成一支向其他国家差派宣教士的宣教力量。

热情参与（差派）

当巴拿巴和保罗准备好要去做宣教士时，安提阿教会的领袖们禁食、祷告，然后就把手按在他们身上，打发他们走了（徒13：3）。这解释了在宣教士候选人被派往宣教禾场服侍之前，需要预备和装备他们，并与他们一起走过这段旅程。同样，马拉维的宣教士候选人也经过严格的装备、授权、辅导和差派程序。一个由SIM宣教士、马拉维牧师和其他非洲领袖组成的专属团队，是马拉维SIM人事委员会的一部分，帮助马拉维宣教士候选人完成遴选和装备的过程。这肯定是一个很好的例子，说明兴旺发展的团队如何促进实地宣教的发展。

因此，有远见的领袖，以神的眼光看世界，宣教机构与地方教会在培养宣教士方面建立强而有力的伙伴关系，有宣教意识的关键人物和宣教领袖的团队合作及参与，是把宣教禾场变成宣教力量的关键因素。如果教会和宣教机构在这一点上失败，很快就会变成属于过去历史的纪念碑。但是，如果它们作为一个团结的团队，就可以把宣教禾场变成宣教力量，以书写世界宣教的未来史。

“他们事奉主，并且禁食的时候，圣灵说：「要为我把巴拿巴和扫罗分别出来，去作我呼召他们作的工。」”
- 使徒行传 13:2 -



介绍SIM 东亚区候任总主任~华生

对于任何一个差会或机构的永续活力和成长来说，领导层的更新是非常重要的。五年前，我通知东亚区理事会我打算卸下东亚区总主任的职务，因为到了我完成第三任服侍时（2020年），我在这个岗位上已经服侍十五年了，我强烈感觉到是时候让年轻人担任东亚区的领袖，带领差会和事工进入一个新的阶段。

随即，办事处成立了一个寻才委员会，由SIM东亚区理事会前主席叶立忠博士带领。经过两年的祷告和寻求，我们看见主耶稣带领华生 (Watson Rajaratnam) 来到我们面前。在完成必要的遴选手续之后，我们已经确认华生是总主任的最佳接班人。而华生已于2020年10月1日起，担任候任总主任一职，他将在明年4月1日起，正式接替我担任东亚区的总主任。感谢赞美主！

- 华生 (Watson Rajaratnam) 曾经任职大学讲师和新闻记者，在职场担任学术主管和执行新闻编辑23年之久。在主耶稣的带领下，献身全职宣教，2008年，华生加入SIM，担任新加坡区主任，之后去到宣教禾场，前往赞比亚和马拉维服侍。华生拥有英语语言文学硕士学位、比较文学硕士学位和神学研究硕士学位。
- 在赞比亚和马拉维的九年间，华生专注于动员个人和教会参与普世宣教，目的是将宣教禾场里的信徒转变成宣教精兵。他帮助SIM马拉维办公室建立了宣教士差派机制，将马拉维的宣教士差派去服侍莫桑比克的未及之民。
- 华生一直对门徒培训、督导、布道及动员充满热忱。他和妻子维佳亚 (Vijaya) 一起参与了在新加坡、赞比亚和马拉维的印度侨民事工。
- 维佳亚拥有园艺学硕士学位和教牧辅导硕士学位。她致力于服侍家庭，接触其他信仰的妇女。她还是创伤康复方面训练有素的辅导员。
- 华生和维佳亚育有一女 (Sangeetha) 和一子 (Santhosh)。他们由新加坡卫理公会淡米尔堂 (Short Street) 差派。

请与我一起欢迎华生的加入，也请您为他和他的家人祷告！他肩负着总主任的许多责任，也要监督东亚区的十个国家办公室的差派和接收任务。求全能的神保守和赐福。

林厚彰博士
(SIM 东亚区总主任)



SIM
Serving In Mission
国际事工差会

116 Lavender Street, #04-09 Pek Chuan Building, Singapore 338730

Tel: (65) 6298 3611

Fax: (65) 6298 6751

Email: eastasia.info@sim.org

Website: www.simeast.org

FB: facebook.com/SIMEASTASIA

若您愿意通过网站阅读本期刊，请电邮您的收件英文名字和地址到 eastasia.info@sim.org，注明要取消印刷版并改为电子版。这将能减低印刷刊物的成本。如果您的收件地址或其他资料有所更动，也请电邮联系我们。谢谢。