

道在井旁

李俊明 | 基督教華人神召會葵涌堂傳道

實踐職場牧養的
另類反思

四月期間，有機會與資深牧者在HKPES的聚會中同台分享堂會推動職場牧養的經驗，讓筆者有機會整理過去幾年在這方面的探索和嘗試。對筆者來說，職場牧養不是一樣附加於教會的事工，而是挑戰我們真實面對自身教會形態和生活的激發點。

堂會對職場牧養的渴求，原先來自對基督徒在世生活和工作的不安感和危機感的醒覺。職場已成為一個堂會不能逃避，卻又充滿挑戰機遇的「對話伙伴」(dialectical partners)。當牧者真正嘗試在日常教會的處所(the concrete church context)認真實踐職場牧養，他們往往發現，最首先經歷改變的，其實是教會自己。這些改變並非都是朝向好的一面(通常指教會論的再思)，若我們稍不留神，職場牧養/神學隨時可以為堂會帶來更深的危機。

筆者只是一間小堂會的牧者，自2008年開始在自己牧養的堂會推動職場事工，並以保羅·史蒂文斯(R. Paul Stevens)所倡議的「全民神學」(theology of the whole people of God)和召命觀，嘗試與會眾一同建立教會。¹經歷過幾年的實戰，摸著石頭過河，筆者倒有兩方面的反思，作為自己繼續推動職場牧養的路標。

第一，是牧養的神學。當我們向弟兄姊妹高談「召命」觀，並且不斷鼓勵他們在職場中尋找自己的召命時，這可能成為信徒安於世俗生活，更甚者是全情投入職場「搏殺」，卻能「自我感覺良好」的完美屬靈藉口。神聖召命原是為了解放並賦權(empower)所有「平信徒」，使他們可以各按上帝創造的獨特，在自身一切生活處境裡，活出福音和神國的見證。這種被召的渴求，本應生發於聖靈

臨在於信徒身上的一種神聖的不滿足。可惜的是，現今教會裡(恕直言，尤其是中產教會)往往充滿了只想尋求心靈慰藉，卻不計算代價跟隨主的信眾。對這些信徒來說，原本也會因關係和實質需要而參與教會事奉，但如今卻因「職場召命」而得「釋放」：他們被重新釋放到職場努力工作，但卻不是為上帝的國度，而是為了自己前途、慾望和榮耀。在敬虔與虛偽之間，個人的「召命」找到了生存的空間；一種自我完成、自我實現的意識形態在不知不覺中滲進教會，取代基督作為信徒和教會的中心。

堂會的職場牧養必須時刻自我省察，其所推動之召命是否仍然以耶穌基督為中心。筆者的教會現在也開始試行「得息得力小組」(REST Group)，幫助在職信徒透過重述生命故事的起承轉合，發現上帝的足跡和呼召。一位資深的帶領者向我提問，如何讓教會不至淪為只幫助弟兄姊妹解決職業困難和苦惱，甚至只是生涯規劃的專家。這是個發人深省的問題，我相信其意義在於，教會作為基督救贖的群體，我們是否先學習聆聽基督在十字架上為我們所成就的救贖恩典，然後才言說一切。

第二，是牧養的實踐，這方面涉及了堂會的事工架構。若要認真推行職場牧養，它就不可能只是眾多教會事工中的一元，而不使其他原本進行的堂內事工重新置放和協調。對於資源豐富的中大型堂會來說，通常是以20/80的結構運作，即只需要百分之二十的弟兄姊妹就能承擔教會內百分之八十的事奉，因此就算鼓勵肢體按著呼召，投身教會外的職場事奉，對教會日常運作，如崇拜、教導、小組、傳福音等人力資源，並未產生即時的影響。然而，對人手缺乏的小堂會來說，若再積極推動職場召命，其實就會即時掏空堂內事奉的人手。筆者一個經驗是：原本有三十多人的帶領敬拜團隊，一下子可以剩下不足10人！貫徹推動職場召命的堂會，似乎都應經驗這種「暫時的」、「過渡性的」內部混亂，因為這確實代表了一種事奉意識的轉向——由全部著眼堂內，逐漸延展教會以外。或許正是這種必經的不穩定性，使眾多堂會在推動職場牧養上仍猶豫不決。

轉變帶來的「不穩定性」其實不是有待解決的問題，反而能創造機遇，迫使僵化的堂會組織和事工架構作出適應性的重組，使之朝向「從下而上」，由信徒主導並投身開發的事工參與模式。教會太安逸，就會失去自省的能力；相反，會眾一同經歷困難，才會置諸死地而後生。

現今堂會的職場牧養，不單要顧及職場的複雜性，也必須顧及教會作為耶穌基督救贖群體的獨特性。教會和職場，就好像救贖神學與創造神學的關係，以往只重前者，如今看重後者，仿如一個鐘擺，隨著世局變換，兩邊搖擺不停；然而，筆者更相信，創造和救贖本都出於上帝，只有在更大的終末視野下，教會的職場牧養才能有更進一步的發展空間。🔴

1 有關全民神學教會觀的聖經及神學基礎，可參保羅·史蒂文斯著，顧樂翔譯《解放平信徒：全民事奉無分聖俗》(香港: Vocatio Creation, 2009年)。