

【教牧辅导】工作(7)：怎样面对牧养的传承与接棒？

ds201023.mp3



一生事奉不等同全职到老

人到了某个年龄阶段，会从工作岗位上退下来；对于传道同工来说，也是一样。虽说事奉是一生之久，我们为神作工，需要有退而不休的观念；但实际上，到了年龄渐大，也会从全职服侍的岗位上退下。因此，在没有退下以前，传道同工需要有传承与接棒的想法，明白自己退下以后，教会全职的服侍和带领，需要有人来接替。

个案分享—张弟兄

教会选择接班人时，应该作如下的考虑和运作。

首先，要与会众一起经过长期祷告，寻求主的心意，求主预备。不是等工人要退休时才寻求神，而是把事工和生命传承当作一项持久的工作，包含在整个事工中，随时都留心这件事，持续向主求。每个工人，从开始做，就注定要离开，而他最重要的使命就是要培养、发现，并从主那里求来一个好的接续者，以至承前启后。要以开放的心把接班人的事交给神，出于神的，必如淘金的大浪，在事工、机缘中，那个人选就浮现出来，越来越清楚。

其次，神也必在某处预备这个人，或在闹市或深山，使他有愿做的心志、渴慕此项事工、有负担、使命感，并养成相应的素质。而最重要的品质是谦卑靠主，并且作出积极的回应，肯竭力追求、为之舍己付出；圣工不是靠人自己能完成的，神也必以圣灵来浇灌他。

再者，所选的接班人要经过众多肢体的认同。主所用的不是超人，不单成全个体，

而是能够共同以主的心为心、能够在主里形成整全的基督身体；神使用人，必赐圣灵恩膏，他寻求、顺服神的引领，显出从神来的明证，必得到会众认同。

传道者对事奉与传承的正确的心态

1. 一生的召命

蒙主呼召是一生，而不是短时期的事奉，但也不代表永远站于全职服侍。

2. 事奉范畴

除了教会牧养工作，传道者要为培养事奉人材作好培育工作，发掘合适人选。

3. 寻求主里合适的接班人

到了某个事奉阶段，要特别着眼在预备接班人上的安排。

4. 工作上准备的移交

按着合适时间，把自己负责的事工和带领权柄，作适度的转移和安排。

传承与接棒要留意的重点

1. 传道同工带领教会全体会众，一同祷告寻求神的心意。

2. 在众多培育接班的人，留意和挑选合适的人选，加以培育训练。

3. 被选召的接班人要具备属灵生命的素质，有愿意回应召命的心。

4. 全体会众对接班人有认同的心。

5. 工作转移要及早安排，让接班人能够有好的过度与适应。

6. 给予接班人有足够的鼓励。

7. 将会众对自己的尊重，也分给接班人，这对接班人鼓励更大。

不要因退下而有负面情绪

事奉工人在适当时候，从全职事奉岗位退下，是必然的过程；因此，事奉人员不要为退下而感到懊恼和沮丧。就像人到了某个年龄阶段，从工作岗位退下，也是人生必经的过程。

事奉工人退下全职服侍，不等于什么事奉工作都不参与，而是仍然适度地、不时地参与不同服侍，例如：讲道、探访、培训等工作。教会也可邀请退任的传道牧者，以其丰富的牧养经验，来作教会牧养的顾问，对接班人也是一个不可多得帮助。牧人要明白事奉，是神的工作，不是自己个人的工作，因此，传递和承接是必然的过程。

欢迎浏览良友圣经学院网站 <https://lts38.net>，或 <https://lts33.net>，电邮

至 school@liangyou.net 联络