

追寻邱仁发牧师在担任会长时(2001-2008年)
以门徒培训为宣教的理念

周永姜 于东晓 刘昌耀

三一神学院

2009年

追寻邱仁发牧师在担任会长时(2001-2008 年)

以门徒培训为宣教的理念

一、引言

请听恩约堂的介绍：我们教会有 98%的执事和部分信徒受过这类课程的培训，因此我们同工间有较为强健的团队精神，强烈的认同和归属感，信徒有经得起经济危机考验的十一奉献。凡吴乃力牧师用这个课程教导过的南亚 10 个国家，他们都争相效仿。。。

大巴窑堂也有类似的声音：2003 年大巴窑堂开始使用该课程的模式来引领教会的策划及拟定方向。教会对各所进行的各项事工做出了规划，使到领袖及会友们十分清楚各事工的主要目的。教会也较十分清楚自己的呼召，能具体地实践主所托付的大使命。。。

来自中国福建省的讯息：2007 年在福州某酒店聚集全省各个宗派的会长级的教会领袖，他们脱离繁忙的侍奉齐聚一堂，倾心聆听来自新加坡的牧长授课，课堂上领袖们的积极探讨和回到各自教区大力推广，证明他们已经欣然接受这个课程。

这个课程是什么，使得国内外的教会和同工们纷纷收益？它是怎样开始被使用的呢？其实它是源自一个青年人的梦想。

邱仁发牧师，1948 年出生在新加坡。祖居中国福建。家中排行第五。在新加坡本地服兵役。优秀的工程师，替父亲管理过家族公司。曾四次接受神学教育并获得道学硕士学位及准教牧学博士学

位。2001-2008 年连任两届新加坡卫理公会华人年议会会长之职。除此之外先后兼任十余个职位。分别牧养四间不同的教会。从青年时代至今已有 40 余年的教会牧养和宣教经验。

他是如何在神的带领之下，一步步走过时代的变迁，教职工场更换，社会教育体制革新等教会内外不同的历史时期，而坚持不懈着宣教的事工和理念的传承的呢？让我们要把时间退回到上世纪 60 年代。

二、历练孕育期（1968-1979 年）

1) 初出茅庐团契侍奉

1968 年，不满 20 岁的邱仁发（牧师）已经是新加坡卫理公会其所属教区的恩典堂的青年团契（当时该团契附属与直落亚逸堂）积极的一份子。在杨志恒牧师的带领下，利用周末或者假期到马来西亚的柔佛州等地做短期宣教工作。协助当地教会的青年团契、主日崇拜、布道会、儿童营会和一些特别活动。那时的他凭着一腔爱主的热情参与宣教事工，还没有受过任何教会的训练，照搬他人的做法来服侍。而受助教会完全如同需要拐杖才能行走的人一样，邱牧师团队来临，就把大部分的工作交托出来，任由带领安排，自己较少的参与或主动承担工作。及至担任青年团契的团长时，直接面对短宣事工的主要责任，更令邱牧师多思想应当如何做得更好，他认为，辅助的工作是带领他们，而不是代替他们，栽培当地教会的同工使他们以后可以自己独立侍奉。实际应用时，发现那些同工根

本无法独立承担某项事工。如此深切体会侍奉中摸索的艰难后，邱牧师萌发了一个想法：教会需要装备和培训！

这个年轻人的侍奉感触，紧紧环绕着他日后的宣教生涯。全知的神也看重这个懵懂的心愿，一直潜移默化的牵引着他最终完全实现。

2) 舍弃所有奉献一生

1974年邱牧师蒙神呼召，决心读神学，可是父亲公司一时缺人手管理，他不得不暂时放心心中的愿望，等待上帝给他开路。过了两年后，神强烈的呼召不能使邱牧师再等下去，就是父亲生病住院调理的时候，毅然决然的向父亲提出辞职。进入门徒训练中心学习。他一面接受初步的神学教育，一面被浓郁的宣教氛围所激励。

（学校里大部分的老师和同学都参与宣教事工，有的人已经做了宣教士。）就读期间，对他影响最大的是曾在中国大陆做宣教士的爱德利牧师，爱德利牧师把自己对宣教的理念和负担带到了学校，更深埋在当年邱牧师的心中。宣教思想和负担萦绕是邱牧师的生命中的比例越来越大了。

门徒培训根本不能满足邱牧师对神学对圣经的渴慕，要更好的服侍主，岂能没有充分的神学知识，岂能没有对父神完全的委身？带着这样的急迫感，邱牧师紧接着考入新加坡三一神学院。四年里，邱牧师如鱼得水的吸取着神学的滋养，同时也在教会中，不断经历实际的操练。每一次涉及到宣教的事工或者同工的时候，都是再一次弹奏着邱牧师对宣教的心弦，都是再一次增加了邱牧师的宣

教情怀。顺利完成学业使得他成为三一神学院历史中获得道学硕士的第一人。

三、理念形成期(1980-2000年)

1) 进入工场广泛实践

1980年以牧者的身份再次回到熟悉的本地教会并加入华人年议会成其会员。无论是以牧养的感恩堂的角度，去缅甸等国宣教。还是从年会的宣教部主席的角度负责管理中国，泰国，尼泊尔的宣教区。这十多年来，侍奉角色不断的改变，涉及的广度和深度都有不同。这些不同是不断积累邱牧师对宣教方面的经验和考量。特别当邱牧师担任宣教部主席时候，为他带来更深的思考：布道和宣教到底有什么不同呢？当时教会的观念是以地理距离为界限来划分的：向新加坡本地传福音是布道，向海外则为宣教。

2) 思考现状总结过去

通常在做海外宣教时要付出巨大的人力物力精力为代价，可是从过往的经验中会发现不少令人失望的例子，不是投注巨大收获甚微，就是任务艰巨令人望而生畏，再就是虎头蛇尾不了了之。例如在缅甸植堂的失败的经历。甚至有些国家仍旧有入关困难，就更谈不上进入宣教了。而且从新加坡卫理公会教会的实况出发，资源远远不如美国和韩国的雄厚，如何能应对得了庞大的中国乃至世界华人教会的需要呢？再者新加坡本地教会对海外宣教有多少热情和

积极的投入呢？建筑教堂，购置设施教会已经用掉了大部分资金，再谈远足海外，大都心有余而力不足了。对于海外宣教真是困难重重，举步维艰啊，是否有其他的途径可以走更好的宣教之路呢？

3) 整合思想大胆创新

邱牧师探索改变 18, 19 世纪传承下来古老的宣教方式，创建适合新加坡卫理公会教会自己的方法。他首先想到新加坡是个多元化的国家，众多的外来人口涌入，已经形成了向外国人宣教的特殊环境。“神已经把鱼放在网边上了，我们为什么还要以为深海在远处呢？”经过思考和各位同工的探讨后，确定了新加坡卫理公会华人年议会的新的宣教定义：超越自身的语言，文化，风俗向他人传福音即为宣教，在这个基础上逐步确定培训教导是对内对外的重要宣教策略。

促进邱牧师形成这个理念，有另外三件重要的事情起到关键性的作用。

4) 教育体制改革

1980 年新加坡政府对教育体制的改革：统一了原来华语、英语、马来西亚语、淡米尔语教育为英语教育。这个举措迫使教会必须有所回应。普及英语教育意味着，不久的将来新加坡成为英语世界。教会如何适应语言方面的转变，给事工造成的影响呢？该选择什么语言崇拜？如何兼顾老人、青年人和以方言为心语的人士的需要呢？当时邱牧师牧养的感恩堂是全新加坡为数不多的用广东话崇拜的教会之一，据当时人口普查结果显示：广东话是新加坡三大方

言之一，可见人口比例很大。如果就此停止了广东话的崇拜必定流失了一大批的信徒。一旦英语成为主流语言，那些只懂广东话的人如何听明白福音呢？权衡再三。邱牧师决定制定十年计划，继续用广东话崇拜，抓住用方言转福音的机会，为信徒做好语言转变的适应桥梁作用。

5) 国际宣教大会

1990年新加坡卫理公会应邀请派遣四位教牧同工（林金成牧师，邱仁发牧师，Dona Chia，Vicen Samuel（印度的但米尔的同工））前往韩国参加世界宣教大会。令四位颇为促动的是，每当各种宣教大会报告各宗派事工时，卫理公会常无言可陈！难道卫理公会真的什么都没有做吗？！回顾历史在1880年左右卫理公会曾有一个称为 whole mission society 的机构，并且持续了30年的宣教工作，分别在马来西亚的马六甲，印尼的巨港。直到战后宣教士撤退，该组织也随之消失，甚至于今天很少人听说过它。而且在庆祝卫理公会90周年的会议上，会督多礼三美（Doraisamy）有提出挑战：在卫理公会100周年时候是否能有100万的宣教资金，100个宣教士。不是卫理公会没有做事或者没有相应的感动，只是因为缺乏具体宣教机构带头，所以卫理公会的热心同工都加入到其他机构侍奉。卫理公会需要一个组织来培养同工和发展事工！于是他们四位牧者的共同策划卫理公会自己的宣教机构，请林金城牧师为负责人，他为此专门用安息年假期时间进修宣教学，获得博士学位。条件充足后，1993年便向卫理公会总议会申请，成立宣教部。1996年正式派出第一位宣教士前往泰国。

6) 三自教会理念

邱牧师接触到不同时间，各个国家的三自教会的理念，给他很大启发——宣教应为本土化。早在普林斯顿的三自教会理念（自养，自传，自理），建立教会不受别人左右；设立了 600 间教会，培养了 1800 神甫与教师的爱尔兰宣教士 St. Patrick 就是要求信徒有自己的文化，并不要和罗马人一样。韩国教会更是在民族情感的强压下不得不考虑三自策略。中国教会能够在洋教的背景下站稳脚步，也是运用了三自（自治，自养，自传）的方法，而且在福建福州，山东都有卫理公会传教的成功例证。

四、本地实践期(2001-2008 年)

1) 规划整合设计课程

在邱牧师新宣教理念逐渐成型成熟的过程中，主把他放在卫理公会华人年议会会长的尊位上，以便使他有机会在侍奉中探索了 30 余年，总结出的宝贵经验，可以有效而广泛的实践出来，时值 2001 年。

在繁忙的会长工作中，邱牧师清楚的制定出为宣教的培训计划。但如何筛选合适的课程作为整个年议会，各个教会认同的培训资料呢？考虑到学习进程，操做难易，果效回应以及是否符合卫理公会神学与体制特色等方面。最后决定以以弗所书中五个恩赐为雏形，整合现有课程：教师的职分——《门徒》“目的注意建立健全的信徒领袖，生命更新而不只是知识的充足，要绝对的装备和造就

门徒”¹；布道的事工上——《关怀布道法》“是通过语言和行为进行沟通，向基督徒或非基督徒传递耶稣基督的好消息，注重过程，以别人为中心，使他们能发现自己需要救主，并接受上帝通过耶稣所给的宽恕和新生命，切中心地回应上帝的爱”；使徒——《健康教会成长》“其使命：是重燃地方教会对大使命及最大诫命的心志，帮助地方教会领袖借着训练，指导与教材，成为拥有健康大使命的人”；先知的职分——《以马忤斯》“是一个属灵更新运动，透过培训基督的门徒和领袖，强化本地教会。课程提供严谨的思考，鼓励基督的门徒学习基督仆人样式，并在各个层面上成为众人的仆人”；牧养——《立约门徒》“早期的循道卫理宗信徒把班会，当成是纪律地与基督同行的理所当然的委身行动之一，但是的信徒对这个每逢周四聚集的目的及机会的动力了如指掌。这些模式让我们明白我们的属灵先贤每周聚会的原因以及他们想通过班会所要到达的目标。”²（后增加教师培训），以这六个课程为卫理公会教会培训方向和内容。授课是以中英双语传递，为满足不同人群的需要。（最早推动的时候材料都是英文。）这六个课程，其中最早是在1994年已经被引用进卫理公会教会，其他的也是陆陆续续的被卫理公会各教会采用。对于教会和信徒来说，它们并不是完全陌生的，而且有些教会已经使用一段时间，这样就更加有利于接受和推广。

1 该课程的宣传资料（见后附录）

2 同上

2) 全面推广优劣凸显

在新加坡本地教会，年议会大力推行这六个课程进入各教会。塑造本地信徒的信仰，提升他们的属灵生命，造就教会以及做本地宣教（即“反向宣教”）这是个需要长久坚持的事工，教导者和受训者首先要对所参与的课程有委身，为了更好的达到预期目的，邱牧师采取了小组的方式进行，如此彼此的扶持和监督都成为必要的方面。8年来从邱牧师一开始推行六个课程直到现在，我们已经看到从前耕耘的果效：信徒增多，设立分堂，固定奉献，教会间彼此互助，宣教热情的投入，信徒生命长进等各个方面都具有增长的趋势，恩约堂和大巴窑堂就是其中的范例。

当然，也在操作的过程中遇到过挫折和困难。2001年邱牧师初任会长的时候就与培训部一起将这六个课程规划成为一个十年计划，在各个堂会推动，同时也介绍给其他地区的几个年议会：如香港卫理公会年议会，台湾卫理公会年议会，东西马的卫理公会年议会。国内外的推广过程中都遇到语言问题，因为当时翻译工作还没有完全做好。还有就是要改变思想模式的挑战。例如《健康成长教会》是一门需要管理学知识的教会课程，由于一般传统教会通常较为缺乏策略方面的观念，这样就在思维模式上产生了强烈的张力：一、理念上的转变；二、教会原有架构的更改；三、具体的实施方法；对一些新兴的教会来说，要有这几方面的改变还比较容易，但是某些老教会面对这些问题时，就显得有很大程度上的压力的。另外培训的跟进工作是十分必要的，但这个环节是需要具备坚忍的精神的，缅甸教会里的课程因为有足够的跟进，就比较成功。《立约门徒》是塑造信徒对基督的委身与基督建立良好关系的课程，对于

任何一个成长过程，都需要给予时间的等待是人之常情。在现代社会中信徒面临强压力、快节奏的生活方式，难以履行这个课程的各项具体要求，因此在推动的过程中困难重重，再加上很多的同工和信徒非常希望它有立竿见影的果效，过于急切盼望培训果实。这样的情绪误差是必带来急躁的侍奉态度和挫败的低落。由于这样的原因也会令一些教会感觉担当不起这样的课程。

3) 各项事工兼顾左右

在着力推行六个课程的同时，邱牧师完全预想到对于教会同工和信徒的挑战性。实际上这并不仅是六个课程这么简单，而是要在大家的思维模式，生活习惯，侍奉理念等方面的重新塑造。这个过程是漫长的也是艰难的。但是邱牧师相信，只要不断的深化和鼓励一定可以完成并且达到目的的。除了为宣教的培训事工外，邱牧师还特别关注以下方面：

- I. 神学教育人才投资：截止 2008 年，前后选送何威达牧师，白瑞建传道，张振忠牧师（现任会长，兼职授课）等同工经过进修获得博士学位后加入三一神学院的神学教育当中。对于教会来说减少了三位精英力量无疑是份极大的损失，但邱牧师认为正统的神学教育是教会生存的命脉，必须要有远见花代价投入。
- II. 文字工作：由于原来整合后采用的六个课程都是英文版，需要翻译成多种文字才能满足事工上的发展和不同人群的需要，才能使培训事工落实到每个学员身上，为他们打下

坚实的信仰基础。因此从 2002 开始着手课本的文字翻译工作，也使有这方面恩赐和托付的同工有份于培训事工。到目前为止六个课程全部译成中文。《门徒》又增译成广东话和印尼文。本文截稿之时正在进行柬埔寨语的翻译工作。计划下一项翻译成泰语和缅甸语。

五、海外拓展期（2001-2008 年）

1) ‘引进’和‘输出’

对于海外的培训工作走两条路线，坚持去没有卫理公会的国家和地区，从邻近国家开始量力而行，不为名声宣教不为数字宣教的原则。第一条路线是：“引进培训”即推荐支持海外教会同工，到三一神学院进修，学成后回到祖国发挥作用。缅甸，越南都曾有这样的尝试，现在许多三一神学院的中国学生都是透过华人年议会属下的教会推荐及资助的。这个方法的优点是投资少，收获是一生之久。第二条路线是：“输出培训”即差派宣教团队到海外短时训练，培养装备一群当地教会的领袖，使培训果效迅速长久广泛的传递到当地教会。这个方法需要不断的有跟进的工作。到目前为止，六课程有选择性的被推广到：印尼，尼泊尔，英国，中国大陆，香港，越南，泰国，澳洲，缅甸，柬埔寨，东西马以及台湾等国家和地区。中国的弟兄姐妹甚至把课程上传到网络中，愿主纪念这些课程，成为多人的祝福。

邱牧师不仅在新加坡卫理公会的宣教部推动事工，还同时参加世界循道卫理公会的工作。因此对住海外的宣教事工也是他积极支

持的：续第一位宣教士林忠心传道（现任牧师）一家前往泰国之后，2001年派遣陈英意牧师前往尼泊尔（陈牧师除了在当地植堂外，也带动当地的经济和福利事业，开餐厅，建女童收容所，设短期培训班，神学班等），2003年派遣林建隆牧师一家前往柬埔寨。令接受了原来在泰国同工成为卫理公会差派的当地宣教士。这些宣教士，也把培训栽培信徒灵命和塑造同工的理念带到了自己的工场。在当地不仅建立教会也带领教会的成长，使教导变成当地教会拥有同样的宣教理念。

2) ‘间接’和‘直接’

邱牧师在繁重的卫理公会统筹工作中，多是不能率队前往，幕后的策划安排调兵遣将，力争供应到每个宣教区域的需要。（因此或许有些受益教会，只知道新加坡为理工会华人年议会的宣教部和同工们，并不知道背后的推动者是谁。）那时卫理公会在多个国家开辟宣教工场。邱牧师邱牧师不能每个亲临，尽管不能全部参与，邱牧师还是要抽出时间与同工一道参与海外实地宣教工作。缅甸的国语教会就是幸运教会之一。邱牧师带进《门徒》《健康成长教会》两个课程，以小组的方式使那里的教会领袖生命被改变，教会逐渐认识到自己的方向。这间教会也是邱牧师直接参与最为满意的一个宣教实例。

六、尾声（2001-2008年）

当我们的采访接近尾声的时候，谈到一些比较轻松的话题，邱牧师喝了一口茶，微笑着继续讲述他的故事。

1) 会长权利与侍奉心志

“你们问我当会长对宣教的便利啊”邱牧师打趣的重复我们的问题，“最大的便利就是我出门不用向人家报告啦”我们三个同学愣了一下彼此对视，万万没有想到邱牧师这样回答我们。“好啦，现在言归正传。”原来牧师他是。。。“卫理公会的会长有相当大的权利，同时也是被制约的。会长没有绝对化的权利。只有把事工正规化就能更加委托便利的实施出来。”从邱牧师的谈话中，我们了解到卫理公会的体制基本情况以及在这个特色的架构中，邱牧师侍奉的模式。

邱牧师在家中排行第五，兄弟姐妹一起的成长经历和青年时代在装甲部队服役做下士管理其他士兵的经历，使邱牧师学会用权利以外的方法达到成功。‘会长’是发出号令的，如果有好的提议，必然也会得到‘会长’接纳同时发出相应的号令。因此在没有做会长之前，邱牧师（特别是宣教部的主席职务）通过分享异象和使命，与会长达成共识来推行事工。当他成为会长的时候，更需要同工们的共识和支持，唯有如此才是卫理公会整体的事工，才是会长的使命所在。许多人认为只有有了大权力高地位的时候才能推动事工，但在邱牧师的眼中，会长之职更如一份沉甸甸的责任，自己所做的要能对得起神托付的责任。带着这份责任，邱牧师在任会长期间除了完成工作计划、召开参与国内国际重要教会各色会议外，多

有机会到各国关怀所差派的宣教士、走访国际兄弟教会、结交国际友人使新加坡卫理公会有更多合作伙伴和空间。可以说会长之职给邱牧师提供了一个分享他 30 多年来侍奉成果的平台。在新加坡卫理公会华人年议会 13 间教会和宣教对象各国各地区的教会范围内充分发挥了，从神而来借着岁月沉淀下来的管理上的睿智、干练；侍奉中的殷勤、执着；品性上的乐观、成熟。

2) 八年无憾、坦然无愧

“邱牧师，您在过去这八年的会长任期中对宣教及门徒培训有什么遗憾吗？”邱牧师停顿了一会说下去。

“我的观念是，好的东西要跟人家分享，如果有人不接受，那是他的损失，不是我的亏欠。不是每一个人都能直接理解接受并进行新的事物也是可以理解。种子撒下去，没有长出来，就再来过一次，不行就再一次，反复多几次，总有一天会开花结果的。我感谢主一些时候，是‘有心插花花不开，无心栽柳柳成荫’ 1992 年我曾在 Wesley 修读教牧博士课程，论文由于回来教会后工作太多，一直还没有完成，其中我要论述的内容却在十年后在服事中实践了。我要做的工作都已经完成了，因此没有遗憾！”

在我们整理资料的时候，发现邱牧师在 2008 年年议会上会长致辞看到这样两段话：

“在过去的八年，我已经尽力装备有能力的牧师接任，现在我可以欣慰的把棒子传给他们中的任何一个人”

“今年是我担任第二届会长职务的最后一年。我个人相信在任期间，我已尽了最大努力完成上帝呼召在我这个岗位所要完成的事务。在此，我要感谢各堂会、同工及教牧们过去八年对我的宽容和支持。我也要为在任期间对你们所造成的过错与困扰，祈求你们的饶恕与原谅；我若是曾经为你们的祝福，愿一切的荣耀都归给我们的上帝。”³

采访结束了，本文也即将告一段落。亲爱的读者，您是否已经从我们的记录中了解到邱仁发牧师自 2001-2008 年连任卫理公会华人年议会会长期间培训和宣教事工的概貌？对于邱牧师来说，宣教和培训事工，不仅仅是在做会长的那八个年头，还有更长的、不可忽视的预备整合理念的阶段。

行文至此，笔者想起故乡夏夜里鸣唱的蝉，老人说，蝉一季的高歌是三年地下的隐藏换来的。。。

七、跋

马太福音 28 章里，主耶稣所颁发的大使命：“你们要去使万民作我的门徒，。。。”大使命里主要工作内容是‘使万民作主的门徒’（make disciples）。如何使万民作主的门徒呢？就是‘去’、‘施洗’及‘教训’。新加坡华人年议会过去八年（2001-2008 年），在邱牧师的引领之下，着重在信仰培育及门徒的训练。透过这六项培训课程：《立约门徒》、《健康教会成长》、《门徒》、《以马忤斯之旅》、《关怀布道法》《堂会学校教师训练》

³ 卫理公会华人年议会第 33 届议会会长致辞，2008 年 11 月 11 日

向属下 16 间教会的所有会友及领袖张开全方面的培训，好让他们能成为基督教会里忠心且有能力的门徒，并能承担他们这一代的使命，去使万民作主的门徒。

邱牧师十分清楚教会的呼召并不是只是停留在门徒培训，而是要从而导致宣教，向外发展。然而，若门徒不受装备及差遣，又怎能出去宣教呢？他虽看到眼前已熟的庄稼多，但当务之急是要在教会里不断培训能收庄稼的工人及能造就门徒的门徒，一代一代地传承下去。因此他将门徒培训与宣教结合的宣教理念便成为新加坡卫理公会华人年议会未来的方向。这样的宣教理念，也成为华人年议会到海外的宣教理念：不只是训练海外的教会捕鱼，更是教导他们如何训练更多渔夫，去到世界各地的水深之处为主得人如得鱼。

附录一

邱仁发牧师简史：

- 1948 年 出生。
跟随父母参加卫理公会天道堂崇拜，并参加重新开始的卫理公会青年团契。
- 1952 年 道南小学读一年。
- 1953—1965 年 公教中学上学，从小一到高二。
- 1968 年 参加恩典堂团契的周末宣教：马来西亚柔佛洲的昔加末。
- 1969 年 毕业新加坡工艺学院，生产工程专科。Singapore Polytechnic-Diploma in Production Engineering。
- 1969—1971 年 新加坡国民服役。
- 1971—1973 年 Production Planning & Control Specialist in Singapore Automotive Engineering。
- 1973—1974 年 新加坡罗莱照相机公司工程师。
Industrial Engineer in Rolei Singapore。
- 1974—1976 年 家族生意（期间曾作为志愿者参与新加坡基督教福音学生团契服事 [FES]）
- 1976—1978 年 卫理公会门徒培训中心学习，并获得神学专科文凭。
- 1978 年 结婚（没有小孩）。
- 1978—1980 年 三一神学院学习，并获道学硕士文凭。
- 1980 年 开始教牧侍奉生涯。
- 1980 年 委派到卫理公会感恩堂事奉（1980 年教育政策改变）
- 1983 年 担任华人年议会宣教部主席。

- 1984 年 带领教会到缅甸和别的地区宣教。
- 1986-1987 年 到普雷斯頓大学进修, 并获得神学硕士学位。
(M. Th in New Testament)
- 1990 年 参加韩国的宣教大会。
- 1993-1994 年 在首都华盛顿卫理神学院进修, 完成课程教牧博士。
(D. Min. course)
- 1993 年 与其他同工协商, 并向向卫理公会总议会提程设立卫理宣教会, 并担任宣教工场主任 (Field Director of MMS), 负责海外宣教。
- 1995 年 以前在感恩堂专门做宣教事工 (柬埔寨, 越南, 尼泊尔、泰国) 担任训练导师, 1995 年之后又担任关怀布道法、 健康教会成长、 立约门徒等课程的导师。
- 1996 年 委派到福灵堂。
- 1997-2000 年 委派到天恩堂。
- 2001-2004 年 荣任新加坡卫理公会华人年议会会长。
- 2005-2008 年 连任新加坡卫理公会华人年议会会长。
- 2009 年-今 任天恩堂主任牧师。
- 另:
- 1992-1997 年 世界循道卫理宗华人教会联合会宣教委员会主席 (WFCMC)。
- 1997-2002 年 世界循道卫理宗华人教会联合会宣教委员会总干事。
- 2002-2007 年 世界循道卫理宗华人教会联合会宣教委员会理事会主席。
- 2007 年 世界循道卫理宗华人教会联合会宣教委员会总干事。

卫里公会客音天恩堂采访邱仁发牧师： 时间：第一次 9 月 25 日 人物：
邱仁发牧师的访谈提问：
主题：以塑造门徒为宣教的理念

宣教理念的形成过程：

1. 什么时候你开始有这宣教的意识？

我的宣教的开始是从 1968 年开始的。当时参加教区青年团契中恩典堂团契，是附属直落亚逸堂，由杨志恒担任主任牧师。恩典团契周末到马来西亚，柔佛州附近的两个地方，协助青年团契的活动，主日崇拜，还有一些特别的节目；或者在假期的时候，协助举办布道会，儿童营会。这些都是周末的宣教的开始。那时候邱牧师都没有受过任何教会的训练，也就是人家怎么做，邱牧师也就怎么做了，把新加坡教会所做的带过去。

2. 告诉我们你一些宣教的深刻经历，这些如何深化、改变你的宣教认识？

这样的事工经过好几年，1976 年开始读神学的时候，是在门徒训练中心，在那里的学生好多都已经是在做布道与宣教的工作了，或者在机构里事奉。老师大多数是多宣教士，包括中国大陆的爱德理牧师退休后就来到新加坡。当时他把在大陆对大学生的栽培、布道差遣的理念与负担带到门徒培训中心，这也就是门徒培训以及教导的开始。他本身是一个宣教士，即时在他退休之后，他还是不断地在亚洲进行宣教，他对我影响很大。

我参与年会事工的时候，有一大部分的工作是关于宣教的，后来就成为宣教部的主任，便开始做许多宣教的考量。思想布道与宣教到底有什么区别，当时的布道指的主要是国内的布道，以及海外的宣教，是以地理为界限。然而新加坡的社会结构特殊——有很多外来人口，如果要宣教也不需要跑得很远；不像以前的 18, 19 世纪的宣教工作，去就是要准备去死。当时的宣教士要立下遗嘱。所以就要思考如何给宣教一个定义：宣教是超越自己本身的语言、文化、地理界限作为宣教的定义。然而在新加坡的宣教很不一样，也就是不是出国界就可以做到超越自己的文化、语言了。当时首先开始推动的是潮语宣教，潮语算是新加坡三大方言之一。

3. 什么事件影响了你的宣教理念与负担？政治社会背景与教会处境如何？教育环境，教会语言情况？

1980 教育政策的改变，由原来的华语学校，英语学校，淡米尔语言教育，变成单一以英文为主的教育。那么是否别的语言的事工都要停止？那么教会是否要改为英文的事工呢？当时邱牧师所在的粤语感恩堂，主要的语言是粤语，甚

至英校生也讲粤语。那么他们就面对一个挑战，语言与文化与一个人的心思、亲切感很有关系，也就是“心语”（heart language），这个心语不一定是教育体系中的语言。在人口普查资料分析研究之后，其实在卫理公会中感恩堂是唯一的一间用粤语崇拜的教堂，而在新加坡三大语言中粤语崇拜的教会，屈指可数。因此就决定用粤语继续向粤语人群传福音，当然这个决定当时不是永远，下一代一定会变，于是定了10年目标，用广东话向那些只会讲广东话或者广东话是他们心语的人们传福音，10年后英文将变成主流，华语变成桥梁，因为到那个时候华校也没有了，就必定缺少华校生。

4. 什么人影响了你的宣教理念与负担？

青年团契中杨志安牧师，神学教中的时候爱德理 Davide Andoni，还有其他的宣教士以及同学；出来侍奉的时候，接触到不同宣教士，在不同宣教机构中的交往，不同地方不同人都带给邱牧师不断的影响。

除了以上一些人所带给邱牧师的影响之外，1990 韩国的宣教大会带给他很深远的影响。当时新加坡去参加这个宣教大会的人有：林金成牧师，Dona Chia 印度的淡米尔的同工（Vicen Samuel），还有邱仁发牧师。四个人在谈论新加坡卫理公会的宣教事工，我们到底做了什么？90年周年会督多礼三美

（Doraisamy）提出挑战：在卫理公会100周年时候是否能有100万的宣教资金，100个宣教士。每次参加宣教大会的时候，什么机构有什么人，有多少钱，可是卫理公会是零蛋一个。是否卫理公会什么都没有呢？后来才发现是我们没有宣教机构，那么我们的信徒参与宣教工作都是在别人那边。那么要做宣教培育，也没有宣教机构来做培训，不是A来，就是B，或者C来，我们没有自己的宣教机构去培育；而要去宣教，也是A、B、C，而没有自己的宣教工场。当回想我们历史的时候，发现卫理公会在战前的时候就有一个 whole mission society。也就是卫理公会1885到新加坡10年内到了马来西亚的马六甲，20年后到了印尼的巨港，后来就没有下文。有一个 whole mission society，对西马的土著，砂劳越的土著，都是他们在作。但是战后，当宣教士退走后，就自然消失了，就没有了，就找不到历史。现在已经有30、40年了，已经经过了一代，现在很少人知道 whole mission society。因此就开始了卫理公会宣教机构。开始设立一个卫理公会 mission society（MMS），由 Clarence Lim 林金城作主导，他把一年的安息年，用来学习宣教，并拿到博士学位，回来后就当了宣教會的会长，为这个卫理公会宣教打下一个基础。这个结果就是1993年向卫理公会总部提出要建立宣教部。1996正式派出第一个宣教士林忠心牧师到泰国。

5. 请问你的宣教理念是如何形成的？

当邱牧师接触到所谓“三自教会”的理念的时候，是看到在 1930 年代感恩堂成立的章程设立的时候，就有写下三自：自养，自传，自理。当中国大陆在共产党政府形成三自教会。因此就一直在思考：到底是谁开始的这个思想？中国大陆，形成中国的基督教。后来发现在 1880 的时候，在普林斯顿，一位讲师，教授提出这样的理念：传福音的时候，要让所建立的教会能够三自：自养，自传，自理。教会而不是一直受别人的影响。最近当我们看历史，看爱尔兰 St. Patrick 的时候，他一生几十年，设立了 600 间教会，1800 神甫与教师，这个与罗马天主教很大的不同，他在爱尔兰传福音的时候，并没有要求他们相信之后，一定要成为罗马人一样，而是让他们有自己的文化，自行去实行传福音的工作。那么我们再回头看历史，中国教会有些地方的确如此，如：卫理公会初期的时候，第一位信徒是在福州的陈安，后来成为第一位传道；山东的卫理公会第一位信徒，在南方信主然后回到北方去传教。而韩国教会，他们从宣教士那听到，因为韩国的社会，民族性，不允许宣教士留在本国，因此他们教会不得不考虑三自。宣教机构的来去，并不稳定，因此未能帮助很好地建立教会，这些都让我们思想宣教工作如何进行。那么所作的宣教工作要怎么样进行。

邱会长当会长时期 2001-2008 的这个平台，如何给予他这个机遇进行宣教

6. 邱牧师在任之前华人年议会以及本地教会对宣教的想法与态度？ 而您开始当会长时，如何推动宣教？采取什么策略？

教会有两种理念，一种教会就是牧养教会里面的信徒，照顾信徒，提供他们的需要，具体表现在为婴孩洗礼，坚信礼，婚礼，葬礼。另一种就是认为教会以宣教为使命。因此邱会长就开始思考：那么到底教会存在的目的是什么？我们有开布道会，也有传福音，但这些并没有成为我们教会最重要的理念。当面临对内，对外的选择的时候，我们教会就会选择对内，放弃对外的需要。那么如何带我们教会进入存在的意义？

于是就开始了门徒训练的计划，其实在 1994 年已经开始有一个门徒培训的材料。如果要谈教会的使命，一定要从圣经上来看，圣经如何说，就如何做，而不是根据你或者我的想法。当会长的时候，我们就把培训事工加以整合。教会以佛书五个事工来看，并建立在华人年议会双语的架构上，我们一起学习。教师的职分——《门徒》，布道的事工上——《关怀布道法》。使徒—

—《健康教会成长》，先知的职分——《以马忤斯》，牧养——《立约门徒》，这五个课程，就定下卫理公会的基督教培训事工。

教导方面也要加强，也看到三一神学院，没有正式的神学博士来教课，如果我们要建立教会，没有人才如何能建立呢？更不用说来进行神学教育，以及培育门徒了。因此就有何威达牧师去英国，白瑞健传道去美国，Grace Douke 是神学院自己派去。张振中牧师继续在读博士。这些就成为了神学教育的基础。在宣教方面，参与世界循道卫理公会的工作，也有参与卫理公会宣教会的工作。所以我们当中除了被派去的泰国宣教士林忠心牧师，还有尼泊尔的陈英意牧师及柬埔寨的林建隆牧师。宣教会也接受了原来在泰国当宣教士的一个弟兄成为他们的宣教士。就是在担任会长的时候定下这些事工。

那么对于本地教会就发出一个挑战，要求每年要有 3—5% 信主的人，那么这个挑战发出的时候也是要考虑是否太高，还是一个基本的要求。因为在以往都没有要求，也没有一个目标，记得在感恩堂时候，如果那时候感恩堂能达到，5% 或者 7—8% 的成长，是否别的堂会也有这样可能性。那么要去作，就要考虑怎么去作？当时教会开始接受关怀布道法，就有传福音的一个工具。那时候也开始健康教会成长，开始对教会的使命有进一步的认识。那么组织上有一个架构。那么立约门徒帮助我们认识到我们要去帮助那些有需要的人，我们彼此地牧养。

那么这些就带出一个新的问题，宣教工作除了派遣宣教士出去，我们需要以怎么样的一种形式出现？美国、韩国他们派遣宣教士，有足够的资源，只要有 10 间教会就能帮到整个新加坡的教会，不管金钱还是人才，他们都能提供。但是如果以新加坡来面向世界，单单华人教会来面对中国大陆，把新加坡能讲华语的人，全部送到中国去，那有怎么样？你能作什么？也就是你要把福音带到全世界，以传统的宣教形式，根本行不通，因为没有这种的财力、人力。所以除非我们能够当地有人起来，有人培训，继续培训，否则这个事工发展到一定时期，都会停顿，这也是许多教会挣扎一个问题。也在反思：我自己能够帮助别人多少，如：金钱，能够拿出多少，经济的能力如何。新加坡又在一个潮流之下，你要建教会，要建最漂亮的，要买钢琴要买最贵的，要做什么就要最好的，那么还剩下多少钱？再加上华人年议会讲华语，讲方言的会众经济能力又不一定能够达到那个水平。这个时候，就要去思想所谓宣教策略，那么要怎么样的带动？而从如中国大陆来看呢，中国大陆不是没有信徒，也不是没有传福音，不是没有教会，经过 30 年的封闭，他们最需要的是培训，需要的是外面的知识能够带进去，需要是在外面这个新世界，开放世界，或者在资本主义影响下所要面对，那么我们以什么方式带给他们。也就是在华人年议会这这些年日所作的，如果能行得通，是否可以带给大陆祝福，也成为建立一个教会。

之前我们是否有做过这方面的努力呢？1984年缅甸卫理公会，我们派宣教士，植堂，开布道会都不行，当时他们比中国还封闭。多去几次，签证小姐就会问你去做什么？当时只是说牧师不可以去讲道，布道，后来干脆说，如果您是牧师就不要来了。当时三一神学院已经有校外的课程，可以帮助；那么教会层面我们又怎么作呢？请他们自己领选适合的教牧出来培训，条件一年一个，读完一定要送他们回去，第一位学生，就是现任的会督。在越南很封闭，因此就考虑也把他们的带出来在三一神学院学习大陆与新加坡三一神学院联系好了，就一年一年送人出来培训。这些都是对教牧人员的培训。那么信徒的培训怎么样？与其等到自己编写好了一个课程，还不如用现成的，翻译好的课程。就不如说门徒，门徒带到香港教会，香港卫理公会把它发展成其他的宗派。而中国大陆，已经有人把他们放到网络上了，开始使用了。立约门徒就带到了缅甸，与他们立约来做事情。以前他们每年开会，从来没有报告数据，每年都有人离开的，信主的人不多，一年下来也没有增加信徒人数，因此就没有什么可报告的。而当我们过去宣教的时候，就与他们立约：今年的信徒有1%的增加就好了，那么在那一年后来就有了50多位非信徒信主了。

透过工作，与教导，看到我们自己教会的进步，看到原有的教会得到帮助；也看到当他们去建立教会的时候，去宣教工场的时候，他们就把这些理念都带过去，所以在尼泊尔，陈牧师就把这些理念都带过去了。除了在当地去植堂，开餐厅，开女童的收容所，短期的培训班，神学班，他也把这些理念带进去了。也就是说这些教会成立之后，他们需要能够继续地培育，继续地成长。所以教导培训变成宣教的理念，新加坡有什么呢？人力财力都不够的，你去任何一个宣教工场，新加坡当时200—300万人口，单单去越南，他们就有6000万人口，你们怎么面对，泰国也有千万人口，你怎么去面对？因此培训教导就成为我们的一个宣教策略。

都去了哪些国家：卫理宣教会开始的时候，就认定主要在亚洲一带。根据经济能力，从邻近国家作为开始，没有卫理公会的国家开始。泰国，柬埔寨，越南，辽国（完全不开放，放在祷告中），华人年议会就认定中国。但米尔教会——印度南部都有了卫理公会，北部还没有，因此就认定尼泊尔。

中国那些区域：以福州开始，以后发展到其他好多地方。

7. 在你任期时，年会的门徒训练的内容包括什么？

过去门徒培训的观念，只讲圣经，或者偏向圣经教导、读经，然后根据圣经自己去做就好了。而卫理公会强调圣经为起点，基础，然后要能够发展出去，也就是需要个人的圣洁，还需要社会的圣洁以及社会的公义。这样的门徒培训就需要一个比较全面的门徒培养。以至于有一个圣经基础，我们也要学会去

关怀别人，因此有了关怀部，关怀布道法；在立约门徒中，爱神、爱人、个人与整体个人事工上就有培育个人的敬虔和集体的崇拜，个人的怜悯事工，集体的公义事工，因此这就变成是一个生命的培育，不单单是关于神学上，灵命上的造就，而是按照卫理公会的理念很实际地活出基督徒的生命。这个基督徒的生命当然就包括到布道、宣教，因此也挑战他们布道、宣教。

8. 你如何推动教会进行这些门徒培训？效果如何？

如果一个人带一位做门徒，这个是很好的，但过程很慢，如果用小组的方式，比较能够大家一起成长，扶持，不会一个人在那里孤单地侍奉。如果有一课程，在传授方面就不会一代不如一代。因此就认定一些课程进行发展，那么这些课程首先要以圣经为基础出发，不以神学理念与工作策略为基础，第二要能够合乎卫理公会神学，要融入卫理公会体制，第三要一代繁衍一代，不会停止下来。所以在集体推动中就是通过教牧传递，年会传递，进入堂会，进入个别。

只是说这个材料事工带出来的时候，不是每一个人都能欣赏的。就如门徒，出来的时候，我们在 5 个年会中介绍带动，但是只有香港年议会全力推动，西马一两个教会全力推动，新加坡也不是每一个教会都愿意去做。英文年议会做了几年之后，就放弃了，他们认为没有果效，结果 10 年后在香港 10 周年庆祝的时候，就说门徒的确为教会定下很好的基础。西马有同工说当年做 3 福是错的，推了一半，后来没有接下去，推不动，是没有圣经基础。所以这些事工，是由上而下推动。这些理念进入个别堂会以后，自发开始做门徒的培训，因为这样一个基础，他们都会回到圣经来看，来做。而且当教会在一起谈论的时候，也就发现我们有一个共同的语言，共同的一个面对社会、面对问题的方式，也就是说看圣经怎么回应。这整个很具体的就是读圣经，之后完成圣经所吩咐我们的，活出来，接受差遣。而健康教会成长带来一个策略，计划，理想使教会能够具体地去实行。

9. 怎么帮助会友传递信仰？

中国为什么有 13 亿人口，是因为背后的“不孝有三，无后为大”的理念深深影响了中国人，每个都要结婚，生孩子。而在教会我们也有一个理念天父没有孙子，也就是说我们不需要一代传一代啊，不需要去传福音，既然不要传，就享受神的恩典。这样一个理念就造成教会没有传福音的负担。而当我们把圣经的教导带出来的时候，把一个方法与策略带出来，有一个心志，加上这些，问题就简单得多了，你就能建造。今天是否我们的教导能带出一个使命，也就是我们的约里面就是把福音传出来，就是要一代传一代，这不单单说我告诉你得救，而是你有了这个生命能够传下去，生命受到培育，成长，然后去影响下一

代。也就是这样去影响教会。如果教会没有成熟的基督徒，那么教牧是多么辛苦。大家庭就是一个看一个，一代传一代，是否我们能够建立这个体制，一代传一代，又要以圣经为基础来传递，建立，来培育生命。上帝给我们圣经不是就是这样么？只是我们今天读神学多过读圣经，读释经书多过于读圣经。

10. 门徒训练对会友的宣教理念有什么影响？具体的表现是什么？举例说明：比如某间堂会的实施情况如何？

感恩堂在 90 年代，把一个宣教机构的主任带进教会，重点要培育宣教士，宣教事工，这些理念怎么实践，有很多因素，但不能忽略的是，那些年日他们都参与宣教的事工，帮助他们多多少少对宣教有所认识：

如诗班巡回布道，宣教队到缅甸，这些都是可以看得到的。第二就是当你对圣经有所认识的时候，好好去把圣经读完，如果没有使命，就不知到他们圣经是怎么读的。这个就是圣经的基础。门徒的训练就是圣经基础的训练，带他们到宣教工场呢，就是宣教的经验，有这个参与的经验，再加上讲台上的教导，这个就是宣教思考，在祷告当中的认知。也就是说在祷告会中我们是否有为别人祷告，为别的教会，地区祷告。如；当时不能够去中国，他们为中国大陆祷告。新加坡团契中就有为中国祷告。有圣经的知识，有这个思考，有经验，加上到上帝面前的祷告。如果你没有宣教的这个层面就很难了，今天在感恩堂的宣教士不少啊，有的在大陆，有些在其他地方。

11. 在海外的宣教事工的进行如何？您认为做得最满意的海外宣教的事工是哪一件？哪一个国家？

我许多的工作都比较间接，有一个比较直接的是在缅甸，缅甸的国语教会，立约门徒他们在做现在。教会有小组，成长，把福音带出去。《门徒》也进去了，《以马忤斯》比较困难还没有。《健康成长教会》也去了。认识到教会的方向。满意的是，当你要别人去做事情，你满意，绝对满意了。做多做少，都是在做，派他们去当宣教士，他们去了，很委身，你能不满意么？

不是我自己做什么，而帮助他们去做了，这个就是教会的目标，认定每一个信徒都应该去传福音，对象是亲戚朋友，教会——社区，年会——就是海外，就是别的国家。一个人做不完，而是派遣别人去。

当时我当团长，没有人教导，完全从零开始，用英文，还是华语还是用方言，如闽南话，从用什么语言，到时间都在摸索与尝试，因此很早就决定要带新人走，不是代替他们走，帮助他们起步，那么他们就可以自己走下去，所以教会工作就是装备，培育，差遣支持他们。不是我的成果，只要他们在做就是成果。

第二个，你怎么带领一个人信耶稣，是怎么带，是上帝的成果。当你看到这一些的时候，我做了事情成就了，但是在我还没有做之前，上帝已经预备，我有什么成就呢？到最终别人的成就就是我的成就。因此会长决对没有成就，要看其他人，教区长，牧师的成就了，就是自己的成就。他们的成功就是你的成果，他们的失败就是你的失败。

12. 年会如何筹备宣教经费？有多少百分比的奉献基金给予宣教？

年会的经济从堂会，堂会的经济从信徒来，所以钱财在信徒那里。宣教士出去，堂会支持；宣教事工落实由堂会支持，年议会提供架构与理念，提供材料，落实的时候，需要经费由堂会来支持。而不像圣公会，主教说支持就支持，而独立教会，就是本堂会支持，而卫理公会则需要找有联系的教会，或认同意象的教会来支持。年议会，宣教会只是一个中介，没有钱。堂会的宣教就是年议会的宣教。

年议会是政策决定，扶持的机构，总部产生意象，各个教会参与落实意象。关于计划有 MMS 来做。我们的机制，我们的管理方式，不是一个人说做什么，别人就跟着做，而是有千夫长，百夫长，一层一层下来，另外一种管理的方式，就是分配工作，千夫长做什么，百夫长做什么？把工作范围与时间，性质管理好。另外一种管理方式就是目标式的管理方式。好像八仙过海，都能过到对岸去，每个负责自己的部分。Accountability 权责，是一个仆人的机制，每一个人都是一个仆人，上帝把这些事情放在你手上，你要对这些负起你的责任。权利、权柄放在你手上，你要对这些负起你该负的责任。也就是说上帝把这一百元钱放在你手上，他就要问你这个一百元钱用到哪里，怎么用？在这个 account 里面怎么做账。个这个公司有这么多钱，你做什么事情？如果每个信徒，每个层次，百夫长对自己手上所有的权利，权势，权能，能够负起责任的话，大家都往这个目标走。给信徒讲，交到堂会，以牧区为基本单位，并非以个人为单位。年会只是说需要。年会不需要存太多钱。个人—堂会—牧区—教区——年会，太多层，无从问责；堂会可以问责，到年议会就太多层了。

13. 邱仁发在当会长的时候，这个职位为他的宣教工作带来什么便利？

卫理公会不是一个专制得组织，虽然会长有相当大的权力，但是权力也受到辖制，当我做会长的时候，是否是会长，并不是问题，只是把事工正规化，没做会长的时候，还容易做，做了会长以后，反而还需要负责。没做会长，你可以先做了再说，但是你做了会长以后，就要先说了才能再做。一般时候，很多认为我要有这个权力和职分，我们才能去做。首先我在家，兄弟姐妹排行是第五，上面有四个哥哥，几时才能轮到我说说话？所以要作事情也轮不到我说话。

卫理公会不是专制的体制，权力也会受到辖制。只是把它正规化。做了会长，先说才能做。很多认为先有权力，才能做。

当时我所在的部队是一个装甲车部队，这整个队伍，就是我的手下，我要管的。当时我是叫做小宾，后来成为下士，比小兵高一点点，不到两个月，他们也变成下士了，那么你要用什么方式来管理他们，在军队中，所谓官衔，这个职分就是一个权力。在我的队伍当中，还好办。到别的部门去，就难办了，几时候论到我说了算呢？这些经历都让我学会了没有权力的时候就去做了。没有做会长的时候，自己就去做了，做了会长，有这个职分就去做了，也可以。但是就是要我讲，要我提出来，没作会长的时候，我就请会长讲，大家一起做。所以到头来还是通过。那你说有方便没有方便呢？有啊，方便就是我出门不用向人家报告。我就是可以到各个地方去，从开始关怀宣教士，派遣宣教士，当卫理宣教会会开始的时候，我也有参与一部分工作。也就是说卫理宣教会，有一个主任，我就是副主任。他管理柬埔寨，我管泰国与中国，他管越南，我管尼泊尔。所以自己要去考虑管理这个宣教区。另外就是世界循道卫理宗年会也在柬埔寨设立宣教区时候，我就常常去见宣教士，找地方给宣教士，上帝奇妙的恩典，适合的人在前面预备好。年会是我们开始，MMS 就是我们开始的。除了开会的时间，就可以比较方便出外。还有旅行费比较方便。

1994 年从美国回来，95 年一整年在感恩堂是否要当主理牧师。牧师要去宣教，当了 14 年牧师，被送回年会，去宣教部，过了几天教区长决定再一次召开牧区会，推翻原有的决定，被派回感恩堂，专门做宣教工作。1995 年一整年的宣教，柬埔寨，越南，尼泊尔、泰国。去的时候，有很多种身份，有时候是年会，MMS，当时是宣教部的主席。有的是私人的，有时候是感恩堂。在当会长期间，也是以很多种身份，去柬埔寨宣教，是年会总干事，又是宣教委员会的主席，宣教会的副主任，又是年会会长。

在青年团契的时候当团长：团长的职务是什么？经过思考与研究，团长的第一职分就是培育新的接班人，这个理念就一直传下去，我做会长 8 年计划就是包括培育新的会长。不能一步登天，在不同的地方根据不同的人需求来培育。因此去到哪里都是要培育接班人。

在堂会中做宣教，1984 年在缅甸，具体帮助怎么帮助教会，把小组带进去，开音乐布道会，带他们要西马做不同的培训公；那么年会，堂会，委员会会长都在做培育的工作。教牧出去的时候，就涉及到牧者的问题，当时我们派两个宣教士，都是英语的牧者，华人年议会的英文牧师特别缺，那么把他们派出去以后，我们的牧师够不够用呢？是一个很大的挣扎。那么会长有什么权利呢？就是决对的委派权。先派，派了出去，不够的再来说。

第二次的访谈记录 3/09/2009

1. 卫理公会门徒训练的架构是怎样的？怎么推展？

2001 年上任会长时，就与培训部将这几个课程规划，成为一个十年计划，在各个堂会推动。这样的规划也介绍给年会的其他年议会：香港、台湾、东西马。在宣教方面，这些课程也被介绍到其他年会，如将《健康成长教会》带到尼泊尔，缅甸的国语教会及中国大陆。目前在中国大陆，主席、会长及总干事培训有一定的作用。这样的理念帮助教会重整目标，重整教会的策略及运作。在没有卫理公会的地方，就是我们的宣教区的进行，在有卫理公会的地方，就帮助教会以这样的课程作为训练。《门徒》课程也带到不同的国家，如越南，泰国。已经被翻译的有香港广东话，印尼文，目前还在进行的是柬埔寨语，下个目标是泰语缅甸话。

2. 这些门徒训练及培训课程在推展时，有没有成功或挑战的例子吗？

《健康教会成长》是需要管理学的知识，但是一般上传统教会通常较缺乏这种策略方面的观念。不用这些工具可以吗？圣经也告诉我们：‘民没有异象就放肆’异象从哪里来？可以从神并藉着工具来印证。不用这个工具也可以，但要如何得到异象呢？多多祷告、多多寻求，直等到上帝给清楚的指示。如摩西上山寻求神 40 天而的来的十诫及会幕蓝图。《健康成长教会》是从圣经里面，耶稣的榜样，随着耶稣所作的我们跟着做。这样的课程在推行时的困难是什么？第一，理念上的问题：是否耶稣当时有这样一个策略，还是我们在整理之后，认为他有策略？第二，运作上对许多教会来说，在构上必须做出改变。他们必须在运作上必须做出规划，这就有困难了！架构要调整与突破才能更有效地进行这些策略。第三的困难就是如何着手？对于尼泊尔这种新教会就比较简单，然而对旧教会就的放下一些旧的，才能重整。至于如何推展，教会需要看到实际的例子，不然就会想不通，看了也看不明白，听了也听不懂。有些教会又说没有条件去做。还有我们在培训上有必须有足够的跟进，不然果效不大。缅甸因我们有足够的跟进就比较成功。

3. 可有具体的教会实例吗？

昌耀的大巴窑堂在按照《健康成长教会》的策略进行了几年后，他们便看到这些策略如何帮助教会稳定，更有目标，更具体地在建立教会。

4. 年会好像在《立约门徒》的课程推展上遇到不少困难，为什么呢？

这些教导策略的课程，通常不是立杆见影，立刻就有果效。它是需要一段时间成长及培育，如吃中药。有些人做了但做不起！不过如恩约堂在持续做下去后就看到果效。这些果效是长远的，不是太阳出来就死了！

5. 你回顾这八年成为会长时，你自己如何评价你在教导与宣教方面的工作？

八年来，教导的事工及宣教事工，都已经开始了。我个人培育下一任的领袖的目标，也有一个找落。去年的会长很容易就选出来。从年会的角度来看，宣教里的反向宣教也建立起来，本地宣教已经开始。加上《把握时机》的课程开始，宣教的使命感都已经成形，宣教是指日可待了。至于《立约门徒》虽是开始了又停，停了又开始，听到恩约堂继续将《立约门徒》做下去，培训部主席（过去八年）吴乃力牧师还到东南亚一些教会推行课程，我想这些都是果实了！在六个培训课程里，《门徒》，《立约门徒》，《关怀布道法》，《健康成长教会》是我带进来的。只有《以马忤斯》及《主日学的培育》不是我带进来。我带进这些课程后，年会将它们整化，以致它的影响是由上而下。

6. 这八年的会长任期对宣教及门徒培训有什么遗憾吗？

我的观念是好的东西要跟人家分享，但人家不一定都会接受。不过不接受是他的损失，所以我不遗憾。不是每个人都能直接理解、接受并进行新的事物。种子撒下去，不行的话就再来，总会有一天会开花结果的。有一些时候是‘有心插花花不开，无心插柳柳成荫’。我要做的工作都已经完成了，因此没有遗憾。在1992，3年，我曾在Wesley上教牧博士，我的论文要写的就是关于这些。那时我的论文没完成了，但我却在十年后，在我的服事中将它实践了！我还要求什么呢？我没完成博士论文，因为回来后，工作太多了！