

# 百年老舖新掌櫃

——專訪建道神學院侯任院長梁家麟牧師



● 編輯室  
cmanews@cmacuhk.org.hk

——老掌櫃退休了，百年老舖誰接手？街頭巷尾議論紛紛，老掌櫃那麼能幹，二十多年來將小店變大舖，現在誰敢當老大呢！於是老舖四出明查暗訪各路英雄，輾轉四載，卻沒箇著落。蛇無頭而不行，伙計們決定不假外求，互相推選，終於選了原來的二掌櫃老梁來當新掌櫃，真箇皆大歡喜！

## 踟躕四載·重新出發

不過得悉知道自己要當建道神學院院長後，梁家麟傻呼呼頭楞楞了一兩個星期，因為原有的研究計劃、牧會事奉全都被打岔了！「為了建道的好處，必須先放棄自己的權益，重新籌劃生涯……」

其實梁牧師在建道任教二十年，擔任過多個行政職務，包括教務長和學術副院長等職，管內政不是他所擔心的，只是他「從不跑江湖」，最怕做公關，以後要做這些不擅長的事，只怕拿捏不準，失了分寸。

不過，收攝心神後，他就開始籌劃建道的未來。回想新舊交替的四年間，雖然先後有院董會主席蕭壽華牧師擔任了兩年代院長，又有張慕皚牧師復任院長穩定過渡期的軍心，但終歸沒有一個正式的帶領者，院內難免有一種「有現在，無未來」的氣氛……

## 延續過去·落實藍圖

「所以第一，要打造建道強固的團隊。雖然我與所有老師都有交情，但畢竟他們需要時間適應我的帶領，如何使大家『心靈相通』，這是首要做的事。」

「第二，釐訂神學教育的方向。具體地描述出到底我們需要怎樣的傳道人，然後將所有的資源朝著這個方向重整。過去學院已做得不錯，但這是適當的時間重新聚焦了。」

「第三，造就同工。建道二十六位老師是建道一切發展的前提，作為建道的大家長，我必須思想如何讓大家各安其位，完成其心願、夢想，繼而造就建道。這一點張院長過去做得非常之好。」

梁家麟強調，這一切都只是更新既有的工作，是延續而非割斷張院長的帶領；建道在百週年時已規劃了未來的藍圖，現在只是將這藍圖具體落實。

## 更新信仰·承載生命

至於建道作為宣道會的神學院，在宣道會未來的發展上，又會扮演怎樣的角色？

本身也是宣道會會友的梁牧師說：「首先是，建道與宣道會如何在身分上彼此認同，擁有共同的異象與使命？建道

對宣道會可能的貢獻是參與建造一個符合聖經和宣道會傳統的屬靈觀，建立更健康的宣道會教會。這應是一個由下而上的過程，包括為教牧同工提供更好支援；告訴教會這個時代有何需要，為教會思考難題；透過訓練神學生，建立新的事奉群體。」

他強調，宣道會不強調宗派色彩，大山不辭細土，所以吸納到不同的人才，擁有一群勤懇忠心的同工，使到香港宣道會呈現出多元化的面貌；但我們卻不要遺忘「四福音音」這個切合現代需要的信仰遺產，要不斷更新它，使它成為能夠承載牧者和信徒生命的載體，活出一個新的「陶恕」（編按：A. W. Tozer, 1897-1963，被譽為「二十世紀的先知」、「牧師的牧師」，宣道會重要的屬靈領袖）。

## 勤奮認真·不改本色

梁牧師在學術研究上一向勤奮認真，其著作量冠絕建道，更由於他常鞭辟入裡指陳教會與社會的各類問題，提出合乎福音信仰的回應，無論其講道、著作，都顯得生龍活虎。至於他一手創辦的基督教及中國文化研究中心，更為中國教會史的研究作出不少貢獻。

梁牧師將於本年九月起擔任院長一職，現時他已逐步接手院長的事務，卻還須繼續「學術副院長」的職務，很多研究和牧會工作都被迫暫停，而且將來的事奉方向與內容都無可避免的有所調整，梁家麟說：「現在一切以神學院的權益為優先，必須先做好院長的內分事，才能奢言個人的事業能否繼續，不應跟學院討價還價，否則說不過去。」無論將來如何，可以肯定的是，在一切紛擾世務背後，仍無損其勤奮認真的本色。

——祝掌櫃縱遇困乏仍多情，雖經艱苦卻奮進，繼續擦亮百年老舖的金漆招牌，使香江教會如沐靈風。✿



# 妥協與堅持

● 郭鴻標  
kwokhb@abs.edu

## 難為「妥協」覓法源

最近職場倫理討論中，開始在理論層面為妥協建構合法性。筆者對於在個人層面分享在職場上面對屬靈價值與現實的矛盾、服從上帝與服從上司之間的張力，是十分認同的。筆者同意教會應該加強職場牧養，幫助弟兄姊妹在工作中找到神所託付的使命；牧者更需要走進弟兄姊妹的職場世界，與他們一起用膳，聆聽他們在職場實踐信仰的難處。筆者明白在實踐聖經要求的過程中，要考慮處境因素，確立優先次序，作出取捨。在某些環境底下的妥協，是無可奈何的事，這時教牧須同情和諒解，避免將難擔的擔子加諸弟兄姊妹身上。可是筆者對於以「灰色地帶」推翻倫理判準、以「處境」凌駕倫理規範的觀點，則有所保留，更不同意將這種多元屬靈氣質的倫理思考，毫無保留地稱為基督教靈修觀。

每一個基督徒都知道，我們活在一個不信的世界，無可避免地與某一部份的世俗價值對立。例如公司拜祭偶像，我們別無選擇，只能表明自己是基督徒，雖然不參與拜偶像活動，但仍是忠於公司。我們斷不能一方面批評屬靈與屬世的二分，努力確立工作的屬靈意義，另一方面卻容許自己與世俗妥協。筆者難以想像從召命看工作，如何能夠給予妥協合法的地位。筆者同意人在江湖、身不由己的事實。因此，教會需要以接納、包容和體諒的態度，讓弟兄姊妹坦誠地分享與世俗妥協的難受；教會的職場團契、守望小組需要為弟兄姊妹的真誠而感謝，並且全力支持弟兄姊妹堅守真理。筆者認為在理論上為妥協找合法性是錯誤的做法；反之，我們應該鼓勵弟兄姊妹依靠上帝的力量，在工作中見證神。

## 為了「堅持」而靈巧

或者有弟兄姊妹認為牧者及神學工作者在一個基督化的環境工作，缺乏對現實職場那種人際關係疏離及彼此勾心鬥角的體會。其實教會與神學院也是社會的縮影，教會的教牧及行政同工、會友、神學院的教職員、神學生都是有血有肉的人，大家有不同性格和處事手法，這個職場亦非想像般簡單。不過，教會及神學院以神為中心，大家會以榮耀神及愛人如己的原則處理人事問題。牧者及神學工作者也是人，亦會在灰色地帶受試探、亦會有為保住自己權位而妥協的機會。不過，我們對神的管教和責備比較敏感，因此對教牧事奉倫理及操守重視。站在帶領弟兄姊妹屬靈生命成長的位置上，我們會鼓勵他們堅持信仰的原則，有智慧地表達。靈巧像蛇的前設是堅守原則，而不是本末倒置地將靈巧像蛇的智慧解作與是非對錯的判斷無關，然後推前一步作出妥協又如何的結論。

至於多元屬靈氣質的觀念亦需要澄清，究竟什麼是妥協的屬靈操練呢？妥協根本毋須任何屬靈操練，這是人的本能。我們可以找無數冠冕堂皇的理由為自己開脫，可是這能否稱為門徒的表現呢？曾幾何時我們豪邁地表示願意為信仰付上代價，究竟昔日那份豪情何在呢？職場牧養的目的是支援弟兄姊妹在工作上實踐信仰的原則，而不是為弟兄姊妹提供虛假的安慰。多元的屬靈氣質是指在表達形式上富有多元性，而不是在原則上有多元價值。筆者認為在推動職場靈修的時候，必須堅持信仰的原則，不隨便以處境的特殊情況為理由淡化原則。（職場倫理二之二）✿

（作者為建道神學院助理教授）