



社論

文／姚家琪

建立永續發展的神學教育機制

本會神學院系所是推動神學教育和培育教會牧者的搖籃，關係著真教會人力資源的質與量，而優質的工人更影響到教會發展的各個層面，其重要性不可輕忽。以下係就建立本會永續發展的神學教育機制，提出筆者個人的淺見。

一. 加強招生工作

近年來，本會信徒數及教會數，在增長的比率上雖顯遲緩，但仍持續增長。而許多資深傳道人在未來幾年內將陸續退休，但神學院的招生工作，一直不盡理想，傳道、長執的評價也不高，大專青年獻身的意願也越趨低落，每年報考神學院及錄取者竟如鳳毛麟角。以近十年入學人數為例，平均每屆3.7人。¹而傳道人從2009年起，五年內屆齡強迫退休者12人，過五年再加24人，再過五年又加27人，即預計十五年後，強迫退休者為63人。如此計算仍屬樂觀，但若就年資來論，目前年資滿25年者隨時可退者23人，五年後增加21人，再五年後又加25人，即從現今起十年後有69位是可退休者。²因此，只要有稍微密集的退休潮，即將引起傳道駐牧教會調派的困難。

從傳道人的年齡分佈計算出本會現職傳道人的平均年齡約50歲，³而計算近十屆（32-41屆）神學系畢業生入學的平均年齡為33.7歲（畢業時為37.7歲）。這兩個數據是否偏高，見仁見智。若以三十年為服事目標，應多鼓勵30歲左右的中青分子獻身（目前神學院入學的年齡限制，弟兄為23-45歲，姊妹20-45歲）。他們離開學校後，已在社會有幾年的歷練，在教會中的服事應也累積了一些經驗，家庭與婚姻生活也漸趨穩定，性情與待人接物也較圓熟。

如果每位青年從大學時代起，教會方面就為他建立個人學習、事奉經歷的資料庫，並且不斷的鼓勵其接受進階學習與事奉，也努力提供各樣成長環境，相信必可培養出一

註

1. 從下表所列近十屆入學人數平均而得：

35屆	36屆	37屆	38屆	39屆	40屆	41屆	42屆	43屆	44屆
4人	2	4	6	4	3	2	2	6	4

2. 根據〈台灣總會傳道同工一覽表〉，《真耶穌教會教勢一覽表》（真耶穌教會台灣總會，2007），頁72-80，統計而得。

3. 下表是本會在職傳道2009年年齡的分佈圖，係根據〈台灣總會傳道同工一覽表〉，《真耶穌教會教勢一覽表》（真耶穌教會台灣總會，2007），頁72-80，再加上2008及2009年畢業生的資料統計所得。

年齡	30歲下	31-35	36-40	41-45	46-50	51-55	56-60	61-65
人數	1	6	8	20	30	27	24	12
%	0.8	4.7	6.3	15.6	23.4	21.1	18.8	9.4

些有心志作專職事奉的人才。對於可能會讓青年產生遲疑或顧慮的原因，應當漸漸地作一些合理的改善，但也決不是開出一大堆「優渥條件」來吸引人，而忽略了「獻身」的本質精神與意義。此外，姊妹獻身與弟兄作傳道丈的意願不可忽視，應按照神學院辦事細則規定的辦法，每年開辦宣牧組、宗教教育組、文宣組、聖樂組、世傳組、社工組等科別，寬廣青年獻身之路。此外，為傳道人的配偶開辦相關進修課程，以培養足夠的能力，增進共同服事的可能性。

在此，要思考是否我們應該採取甚麼手段來刺激招生？根據調查，有人認為應提昇傳道人的薪資；有人認為向政府立案，授予正式學位，就會有更多人有意願；有人認為大專學歷的要求太高；有人認為審查過於嚴格等。若以為在這些作法上有所改變，就能吸引更多來就讀神學院，這種想法過於天真。西方的神學院就有失敗的經驗，當面臨神學生減少，而青年獻身意願又低落時，於是提出四個關鍵課題作討論，即1. 傳道人的身分、地位、待遇問題；2. 神學教育內容問題；3. 神學制度問題；4. 神學院招生的標準與要求問題，欲藉由改變外在條件挽回青年獻身的意願。結果多年後產生了不良的後果，即神學教育學術化、傳道工作職業化、教會信仰混雜化和屬靈事工世俗化。⁴我們當引為鑑戒。獻身的心志和聖潔的生命是不可打折扣的。

至於研究所的招生，神學院應持定每年開班的決心，除接受自由報名外，也主動積極發掘傳道和長執中有意願，也有能力就讀的人選，提報名單給「總會負責人會」通過推薦，鼓勵報名。

二. 提昇教化素質

神學教育是今日教會發展的基礎，有今日健全的神學教育，才有明日健康的教會。而神學院是神學教育的施行者，應當要有能力塑造出優秀的傳道人，成為教會的棟樑。根據筆者在神學研究所論文研究所做的調查，對於神學院栽培神學生的成效，認為卓越的，傳道只有26.5%，長執更只有18.8%，約60%的傳道和長執都認為成效普通。而長執對於傳道人牧會情形的評量，也顯示傳道人仍有許多長進的空間。⁵這些數據應不容忽視。

本會神學院的院訓：「求靈力、求靈德、求靈智和傳福音」，這是神學院塑造神學生的目標，也是神學生自我追求的目標。藉由禱告工夫的磨練，按時支取上頭來的能力，豐富屬靈的生命，也增強屬靈的能力；藉由敬虔生命的操練，培養屬靈的德行，成

註

4. Rabbit, 〈三十年來神學教育發展趨勢側寫〉《亞倫周記》(2006年4月28日)，出自<http://www.allenchow.com/blog/article.asp?id=25&page=5>，擷取日期2009年8月20日。

5. 姚家琪著，〈真耶穌教會台灣神學教育的探討〉《真耶穌教會神學院神學研究所畢業論文》(台中：真耶穌教會台灣神學院，2009)。相關數據根據表2-15和表2-24至2-32而得。

為聖潔的神人；藉由聖經知識的查考，增進屬靈的智慧與悟性，滿心知道神的旨意；藉由事奉技能的學習，傳承前輩屬靈經驗，成為宣揚福音的使者。

神學院應注重屬靈學習環境的塑造，提供師生必要的屬靈情境，和合宜的文化氣息；師長也要以身作則，時刻以宣讀、勸勉、教導、安慰、囑咐為念，真情表達出為父的心；⁶此外，對神學生的學習成效要嚴格把關，對於學習能力較弱的，應給予特別的輔導，建立其自信，務要做到最佳的「品質保證」。

三. 強化師資系統

行政系統的三位傳道講員、專任講員、國外講員，及兼任講員，組成了神學院的教師團隊。講員應專心致力於教學及研究的工作，並參與神學生共同生活，建立屬靈情感，使對神學生心性的造就發揮潛移默化的功能。一位神學教育者如是提醒：「神學教育的實施需回歸神學教育的本質，亦即它應是『塑造理想人性』的教育，更應是培養『基督僕人典範』的生命教育。神學教育的實施者，應追求以『身教先於言教』、『品格先於學識』、『服事先於批判』等態度來從事教育。」⁷

神學院的師資應是「在精不在多」，以目前的制度，講員比學生還多，但教學品質不一，且神學系的師資多半不適合擔任研究所的課程。是以，今後應多培養研究所的師資人才，以做為神學院主要的教學工作，使教學內容更具深度性及發展性。但也應邀請有豐富實務經驗的師長，擔任相關實踐神學課程，在理論的教授外，輔予實際經驗的傳授與實務操作的實習，定要避免只偏向學術，而忽略牧養經驗的傳承。每位講員除了應不斷提升教學品質外，也應致力於研究和著書的工作，造福全體教會。

優秀的師資如何產生呢？以目前神學院的教學機制，恐難以單純藉由內部系統的教導，而成為具有學術研究能力的教師。從目前神學研究所師資的型態就可明白，他們都是先在國內外大學取得專科碩士、博士學位，而後成為傳道人或神學院教師的。因此，神學院應有兩個努力的方向：1. 訂定「獎勵教師進修辦法」，讓現有專任或兼任講員再進修以取得學位；2. 就本會已取得國內外大學神學相關系所碩、博士的同靈，鼓勵其獻身，透過神學研究所公費生的管道，深入教導本會得救要道，使具備純正的信仰，畢業後聘為講員。

四. 健全組織行政

教會中行政系統的運作，往往是較弱的一環，也是最被詬病的地方，因為許多行

註

6. 參考《聖經·帖撒羅尼迦前書》二章11節和《聖經·提摩太前書》四章13節。
7. 吳富雅，〈神學教育之反省與再定位〉，《神學與教會》，第33卷第2期，頁210。
8. 參考《聖經·使徒行傳》六章4節。

政主管，都是傳道人出身，而傳道人擅長的是「專心以祈禱傳道為事」。⁹雖然事務處理的方法，規章細則都有規範，但是繁文縟節常引不起興趣。或是一時疏忽，或是過於隨性，個人的喜好或少數人的決定常變成重要決策，草率決定的後果，品質堪慮，不是難以執行，就是造成惡果。在筆者所做的調查中，傳道人對於在神學院期間師長知識的教導和屬靈的涵養，都還有70%以上的滿意度，但是對組織行政的運作，只有51.4%的滿意度。⁹神學院的行政決策是採眾議制，惟因客座講員太多，以致不易尋得共同允許的開會時間，所以多半是神學院行政職的講員和少數常在總會的講員開會，也使得決議內容常有不夠周延的遺憾，有時損及其他講員權益，甚至傷及尊嚴，也是偶有的事。

研究所的行政業務更常被忽視，因為都是由神學院同一批行政組員來負責，在工作量上頗為吃重，又不易專注。而研究所經常因招生不成而停開，一些仍存在的業務更容易被忽略。雖因神學院的規模不大，不宜有太大編制，若院長、系主任、所長是同一人，則可從講員中選任一人兼任所務主任，協助所長推動一切行政事宜，業務則由所有辦事員共同承擔，但有一人的工作重心是在研究所的業務上。所裡的各項行政措施和重要決策，應由所長召集所有講員參與所務會議，共同訂定決策，使行事有所依據為宜。

五. 充實教學資源

總會對神學院的工作計畫，每年著實編列龐大的預算來支持傳道的培訓工作，光是讀書還能領薪水，書籍和教學資料也是免費供應，就已經是個創舉了，當越發珍惜這樣學習的機會與環境。在有限的經費和資源下，如何再充實圖書資源、教室設備、校際合作，或舉辦神學講座等。除了書籍文字的資料，語音、影像教學的電子檔也能有效的建檔、推廣，使教學能越發普及化。之前有教區提出應推動電子函授長執進修的工作，神學院若能在這方面有更多的著力，必能提供相當完整的電子教材，促進全民神學教育的實現。

結語

回顧本會過去的神學教育與研究，心中充滿著感恩，若非是聖靈親自的帶領與賜福，在各式條件都不足的情況下，實難以培育出許多的傳道和聖職人員。但仍期待藉由完善神學教育機制的建立，能促進本會神學教育與研究得以永續的發展，越發提昇全體信徒靈命的塑造、培育優良的神職人員、促進福音的廣傳和帶動教會的增長。這也是現今神學院和神學教育教師無可推諉的責任。

註

9. 姚家琪著，〈真耶穌教會台灣神學教育的探討〉，表2-13。