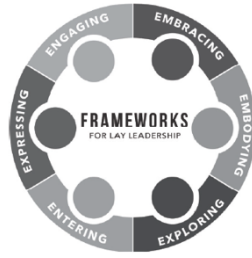


核心系列丛书：培养信徒做带领

体现基督的事奉和领 导力

Embodying a Theology of Ministry and
Leadership



体现基督的事奉和领 导力

Embodying a Theology of Ministry and
Leadership

布鲁斯·艾德尔 (Bruce G. Allder)

ISBN 978-1-56344-873-7

Global Nazarene Publication Lenexa, Kansas (USA)

Copyright © 2018 Bruce G. Allder

DIGITAL PRINTING

All rights reserved. No part of this publication may be reproduced, stored in a retrieval system, or transmitted in any form or by any means—for example, electronic, photocopy, recording—without the prior written permission of the publisher. The only exception is brief quotations in printed reviews.

All scripture quotations are taken from the Holy Bible, New International Version® (NIV®). Copyright © 1973, 1978, 1984, 2011 by the International Bible Society. Used by permission of Zondervan Publishing House. All rights reserved.

目录

《核心系列丛书：培养信徒作带领》介绍

序

第一章 简介.....	1
第二章 事奉和领导力中的所是.....	6
第三章 事奉和领导力的圣经框架.....	23
第四章 事奉和领导力中的所为.....	37
第五章 事奉和领导力的道成肉身.....	54
第六章 结论.....	73

注释

关于编者



圣经告诉我们信徒是“有君尊的祭司”（彼得前书 2:9），言下之意就是不拘以什么形式，所有的基督徒都是被呼召要事奉和带领的。

这不仅是极大的特权，也是极大的责任。渴望以某种身份在教会担任领袖职务的男女都要接受基本训练，好对基督信仰的根基和宣圣会的身份有一些了解。这些基本训练包括对圣经、神学、事奉、宣教、历史和圣洁有更深入的认识和理解。《核心系列丛书：培养信徒做带领》就是为此而写。其中包含六本书，目的是装备信徒成为领袖，在本地教会、教区教会或总会事奉。若能和成熟资深的导师一起阅读，消化这本书，活学活用，本系列就能达到最大效用。

欢迎进入改变之旅！

《上帝的故事》 Engaging the Story of God

《卫斯理神学》 Exploring a Wesleyan Theology

《体现基督的事奉和领导力》

Embodying a Theology of Ministry and Leadership

《进入上帝的宣教》 Entering the Mission of God

《宣圣会身份介绍》 Expressing a Nazarene Identity

《宣圣会圣洁之教义》 Embracing a Doctrine of Holiness

序

《核心系列丛书：培养信徒做带领》是由六本书组成的系列丛书，旨在装备卫斯理圣洁传统的信徒在地方教会事奉和领导。宣圣会对“教会”的定义是：

任何团体，
只要定期聚会，并提供属灵的喂养、敬拜、
或在一个公开的时间和地点进行教导，
有一位公认的领袖，并且与宣圣会的信息及使命保持一致，
就可以被称为一个教会，并且可以上报于教区和总会的统计记录。

《宣圣会基本信仰要义》

此定义不仅根植于圣经神学，也符合早期教会的做法。教会不局限于某个特殊的建筑物，与外在的建筑也没有什么关系，教会可以随时随地聚集。在 21 世纪的处境中，对于“教会”的这个定义其实是鼓励信徒放手让他们活出自己的呼召和恩赐。换言之，教会的领袖应不限于被按立的神职人员。其实上帝从起初就使用男女老少、贫富智愚等各种人在这世界上完成祂的使命。

《宣圣会手册》（第 503-503.9 段）规定合格的教会同工，无论男女，可以在牧师或区监督及教区顾问指导委员会的监督下担任带领职务。但在此之前，担任教会同工的信徒必须清楚理解我们的身份、我们所信的以及一些可以指导公共事奉的做法。

从一开始，宣圣会就以神学包容性著称。以下两句格言传神地抓

住了精髓，一句是“在基要真理上，我们坚持合一；在非基要真理上，我们坚持自由；在一切事上，我们仁慈宽厚”，另外一句是“如果你心如我心，就让我们手拉手。”所以，有一点很重要就是，有意愿成为牧师的信徒要了解我们的核心信仰和宣圣会的特色（有些方面是不可妥协的，例如我们对上帝和圣经的神学理解、我们强调的卫斯理圣洁传统、我们对妇女的按立等），还有另外一些我们可以接受不同解释和观点的方面（例如洗礼的方式、我们对于上帝如何创造宇宙的理解、神的医治、基督再临的本质和时机以及教会结构等）。

《核心系列丛书：培养信徒做带领》的目的就是指导信徒通过学习认证的课程，以便在宣圣会中带领各类事工。在没有神职人员植堂，带领新的教会或监督已有教会的情况下，这更有帮助。在已按立的宣圣会牧师的指导下完成该课程学习的信徒，将由本地教会同工会或教区顾问指导委员会颁发资质证书。

约翰·摩尔（John Moore）

亚太区教育及神职人员发展负责人

澳大利亚及新西兰地区策略统筹

第一章

简介

我记得有一天从教会回来，那天我听到了我生命中最好的讲道之一，它讲到了回应神对事工的呼召。我如何在这个世界上活出我所听到的信息？这个想法突然给我一击。听的当下觉得很好，然而当激情退去，剩下的就是感受到巨大挑战的压力将我淹没，以及不确定怎么将我所获得的洞见执行出来的重担。我也许不是唯一一个当时对一场很激动人心的讲道所带出的挑战满怀热情随后又蔫了的人。然而，我明白了聆听神并且借着过不一样的生活以及拥抱服侍的人生来回应神是有可能的。在后面的文章里，我将给出一些指引，帮助我们大家活出美妙的人生呼召。我祷告这将把你安置在一条借着发现和成长而带来生命转变的道路上。

我们从事工这个词来解开这本书的书名。当你听到这个词的时候你脑中出现了什么？也许你会想到在一间当地教会做事工的牧者？或是一位披着袍子？看起来很有中世纪风的教士？还有那些主持葬礼或是在医院里看望病人的人呢？也许还有那些每个周日在讲台后服侍的人。不管怎样，事工这个词，不是指人而是服侍的行动。任何一个寻求以荣耀基督的方式服侍他人的人都是在做事工。在这个核心里，事工意味着为那被服侍者的好处所做的工和服侍。¹我们每个人都可以参

与其中，不管我们是一个教会里名义上的领袖或者是一个信仰群体中的一员，即使没有受过正式的圣经教育和培训也没学过神学。在服侍中，“也就像活石，被建造成为灵宫，作圣洁的祭司，藉着耶稣基督奉献神所悦纳的灵祭”（彼前 2:5）。这些带着能力的话语是写给所有基督徒的，并不只是写给教会的领袖。事工的包容属性常常指**所有信徒皆祭司**，这是一个重要的圣经观。所有的信徒必须记得不管他们的职业是什么，都被呼召借着服侍他人来服侍主耶稣。²

领导力又是另外一个让人苦恼的词语，因为对于它是什么以及该怎么看它有很多不同的观念。当你听到**领袖**这个词时，你是否会想到一个很有权威或公众影响力的人？你会想到曾经领导国家的政治领袖们吗？也许你会想到在危机中站在人群中讲话的人，比如丘吉尔，马丁路德金或者曼德拉。毫无疑问，这些人都是领袖，但是领导力却远远不止这种非常显著、引人注目的表现。领导力从根本上来说是影响力，³属天的领导力是“把人带进神的计划中”。⁴我们都可以用自己的方式默默地成为有影响力的人，根据这个定义意味着我们都可以成为领袖。在你反对这个主张之前，想一想那些你在生活中常常接触的人，他们是怎样影响你的生命的，反之亦然；你也影响他们。欢迎来到领导力之地！如果我们也影响着他人，那么我们每个人要问自己的一个重要问题是，“我想拥有什么样的影响力？”或是“我想成为什么样的影响者？”⁵正如刚刚讨论的事工一词一样，领导力也围绕着一个更宽范畴的观点而非对此词语的第一反应。

神学这个词常常承载着具有深邃思想的内涵，甚至可能是为数不

多的人能够领悟的想法。然而，对神学最简洁的定义是指学习(logos)神(theos)。我们中间的大部分人常常这么做，即使有时候不是很正式的学习。事工和领导力神学是在神的国这个情景下，在我们对神的认识和信仰中学习事工和领导力。在这里，神学试图探讨诸如此类的问题：“神对事工和领导力的计划是什么？”“神想要我们怎样管理和带领？”“在事工和领导中怎么发现神的作为？”

最后，**体现**这个词是帮助我们探索事工和领导力的一个重要方面。体现是指身体力行地展现原本只是理论的知识。这对事工和领导力中“为什么”和“怎么样”有着深远的含义。**道成肉身**这个词同样抓住了用身体和实际行动来表达活出事工和领导力这一原则。事工和领导力的可信度并不是体现在我们怎样流利地陈述那些原则，而是我们怎样活出那些原则，尤其是在圣经背景下。与其说**体现**指向一种辩论或是想法，不如说它指向的是一个人和他人生的作为。例如，耶稣说：“人看见了我就是看见了父。你怎么说‘将父显给我们看’啊，我在父里面，父在我里面，你不信吗？”（约 14:9-10）。

带着对本书名的理解，我们现在进入到对事工和领导力各个方面更深的思考中。首先，我们会探索事工和领导力中的**所是**：作为人我们是什么？在神的国中，祂到底在我们里面做些什么工作？祂又希望如何与我们同工？其次，我们将要探索符合圣经样式的事工和领导力；这是神的工作，我们期待参与这样的工作，也需要在这样的工作中被祂的话引导。第三，我们要检查事工和领导力的**所为**部分；事工和领导力的任务将帮助我们建立一些界限。第四，或许是最重要的，我们

将探索一条在**道成肉身的领导力**大标题下将事工和领导力中的**所是**和**所为**放在一起的路径。这也是我们寻求将之前所提到的原则体现出来的地方。

思考问题

- 1、你对彼得前书 2：5 节以及“信徒皆祭司”的回应是什么？为什么你认为这个观念很重要？
- 2、你觉得上帝呼召你在你所处的地方成为什么样的领袖，为什么呢？
- 3、什么使你害怕活出神学观？为什么你觉得发展事工和领导力神学很重要？

第二章

事奉和领导力中的所是

作为基督徒，我们被呼召进入神所设计的未来。与这个未来同步将成为有效事奉及领导的先决条件。这一目的并非抽象或不可知。这一目标和目的具有其特殊性，既生动又明确。对于基督徒来说，目的就是基督，祂就是我们呼召的具体表现。⁶换句话说，我们生来就是要**作为和成为**像基督一样的人。

我们的最终目的

有效的基督徒事奉及领导不仅仅只是一份工作。它源于我们的身份：作为人，我们是谁；更重要的是，作为耶稣的追随者，我们是谁。这就提出了一个关于身份，以及我们与造物主之间联系的问题。要理解这种联系，首先要找到我们人类生活的真正目的。奥古斯丁说：“主啊，你造了我们作你的子民。若非安息在你的里面，我们的心就永不满足。”⁷在信主之前，奥古斯丁是一位著名的公共演讲老师。即使拥有罗马帝国皇室授予的头衔，他仍无法安息。然而在改信基督教后，他改变了。奥古斯丁接受了他自认为人起初被造时的天职，就是单单敬拜神。

人类不但没有接受单单敬拜神的天职，反而弃绝了神，转而敬拜偶像。这样，人类就成了神授权给我们管理之物的奴仆。⁸这就是坏消息。但在基督里的好消息是，我们被召唤回到我们最初的天职和呼召里。我们是神所造的，也是为祂的缘故被造。“要成为真正且完全的人，我们需要在与造物主的关系中‘发现’自己，是祂造了我们，我们也是为祂的缘故被造。福音是我们学习做人的方法。”⁹创世记概述了人类的这一天职：

于是神说：“我们要照着我们的形像，按着我们的样式造人，使他们管理海里的鱼、空中的鸟、地上的牲畜和全地，并地上所爬的一切昆虫。”神就照着自己的形像造人，乃是照着祂的形像造男造女。（创世记 1:26-27）

真正的基督教灵性认为人类是按照神的形象所造的，并与神同工，要完全救赎堕落的受造物。“这样一种与神充满爱的联合的生活，会生出基督的样式——就是神完全的形象。这并非一项自我参照的、独立的，远离我们的生活和其他受造物的成就。（这）是照着基督的形像为世人的缘故被塑造的过程。”¹⁰在我们开始行动之前，我们需要踏上效法基督的旅程。这段旅程要求我们成为耶稣的跟随者。

当我们追求跟随耶稣，效法基督时，道路上会有许多阻碍。这些阻碍并非难以克服，但是了解沿途的障碍会对我们有所帮助。克劳斯·伊斯勒（Klaus Issler）概述了其中的五个障碍，因为它们与我们效法

基督的旅程有关。这几个障碍是基于对撒种的比喻的评论(马太福音 13:1-23)：

- 轻视的障碍(抵触那些在我们看来不可能的事实)
- 前后不符的障碍(所宣称的价值观并未深入到品格)
- 分心的障碍(生活方式慢慢偏离轨道)
- 失联的障碍(不常住在耶稣里面)
- 痛苦的障碍(一开始令人不安的情绪压力没有得到解决，变得令人衰弱、过度担忧)¹¹

要克服这些障碍，我们需要全心投入到效法基督的旅程中。好消息是，这不是一种需要我们用自己的能量来产生的“积极思考”或“我认为我能做到”的心态。不安分是造物主安置在我们人性中的一部分。也就是说，我们天生就会追求和渴望真正能满足我们的东西。正如传道书的作者所写，神“将永生安置在人的心中”(传道书 3:11)。此外，耶稣还告诉我们一个好消息，祂说：“饥渴慕义的人有福了，因为他们必得饱足。”(马太福音 5:6)

詹姆斯·K·A·史密斯(James K. A. Smith)将这种渴望描述为一种追求。这种追求不仅仅是知道一些事情或相信某个目标。相反，它是我们向往、渴望和最终想要的东西，¹²是我们所钟爱的！它从最深层的需要抓住我们，这便开启了转变的可能性。想想那些阻碍这种爱的屏障。门徒训练(我们通常定义为效法基督的过程和旅程)更多的是塑造我们心的方向(我们所钟爱的)，而非为了获取更多的信息来丰富头脑的知识。

这为我们成为耶稣的门徒指明了前进的道路。塑造我们生命的进程就发生在我们敬拜的时候。基督教的敬拜……是要颠覆那些我们耳濡目染的礼拜仪式，要颠覆那些偷偷侵占了我们爱和渴望的文化习俗，那些文化习俗让我们的爱和渴望失了准头，引导我们走向敌基督的生活。这就是为什么说敬拜是门徒训练的核心。我们无法用别人灌输给我们的说教性信息来对抗文化礼拜仪式的力量。我们无法仅仅通过信息手段就能从上到下重新校准我们的心。心的定位是通过我们在追求所渴望事物的习惯中自下而上形成的。我们需要操练去学习爱(神)。

13

正是在这里，我们必须做出重要的区分。通常在塑造**所是**的过程中我们所说的认识，并不是在耶稣基督里认识关于神的知识；相反，它是一种更深层次的认识。例如，我结婚 40 多年了，我很了解我的妻子。我不仅很了解她的长相、她的兴趣爱好、她的天赋和能力等等——我还了解她的为人。我知道她所喜欢和钟爱的事物，我知道她思考的方式(大部分时间是这样!)。我能预测她会说什么，因为我知道她的价值观以及她的生活经历如何塑造了她。这种认识是一个不断深化的人生旅程，充满了惊喜、欢乐和挑战。后一种认识就是我们认识神的目标。这种认识的有趣之处在于，就像我作为一个丈夫和一个人，随着我对妻子了解的加深而受到影响和塑造一样，我们的生命也是藉着我们对神：父、子、圣灵认识的加深而被塑造。这种认知是基于关系的，是双向的参与互动。

品格塑造和灵命塑造

我们生命核心的变化之旅通常被称为灵命塑造或品格塑造。关于这两个术语是否应该互换使用普遍存在着争议。从某种意义上说，“品格塑造”一词更为可取，因为“灵命塑造”一词有时意味着精神与物质、灵魂与身体的二分法。¹⁴这一暗示令人遗憾，因为神在我们里面所塑造的，在很大程度上与我们在日常生活中的反应有关，也与我们对物质生活的领悟有关。这二者不可分割。缺一不可。

我们若遵守祂的诫命，就晓得是认识祂。人若说“我认识祂”，却不遵守祂的诫命，便是说谎话的，真理也不在他心里了。凡遵守主道的，爱神的心在他里面实在是完全的，从此我们知道我们是在主里面。人若说他住在主里面，就该自己照主所行的去行。（约翰一书 2:3-6）

另一方面，“灵命塑造”一词所暗示的，远不止我们所看到和触摸到的东西。每一段以属灵的、非物质的形式所表达出来的关系都有一个维度。有一种“言不尽所知”的感觉。¹⁵这有时被称为**情感学习**，虽然这种学习可能缺乏言语的表达，但它总是给人以真实的感觉。这种学习并非一成不变，但它确实指向我们生命里一个强大的非物质部分。

既然我们**所是**的中心是重新调整我们对神的心和与祂的关系，那么有一个受教的灵就非常必要。门徒训练不只是跟随耶稣；而是学习第一批门徒向耶稣学习的方式；是一个一直学习的过程。¹⁶我们应该避免举办另一个研讨会或圣经学习班的诱惑，并认为这就是门徒训练。

很多时候，这又回到单纯地积累知识，而非**所是**或生活的转变。当我们一起参与这段旅程时，**所是**的核心就是一种谦逊的品格。

有个故事讲到一位神学院院长去请教一位禅师关于禅宗的事情。禅师南印（Nan-in）给他端茶。他把客人的杯子都倒满了，还在继续倒。院长看着水溢出来，直到受不了，就说：“杯子已经满了，装不下了。”“你的脑子就像这个杯子，”南印说，“装满了自己的想法和猜测。除非你先把杯子倒空，否则我怎么能教你禅呢？”¹⁷

我相信你听懂了这个故事。谦卑就是倒空我们的杯子，倒空我们自己的意见和猜测，来听神想要说什么。这种关系是双向的，我们需要听的至少和说的一样多，甚至更多。

那么，我们怎样才能留心听神的话呢？这就是属灵操练发挥作用的地方了。为了进入塑造**所是**的过程，必须有一些**行动**，而这个过程并非易事。保罗的话既给了我们鼓励，也给了我们挑战：我们既因信称义，就藉着我们的主耶稣基督得与神相和。我们又藉着祂，因信得进入现在所站的这恩典中，并且欢欢喜喜盼望神的荣耀。不但如此，就是在患难中也是欢欢喜喜的。因为知道患难生忍耐，忍耐生老练，老练生盼望；盼望不至于羞耻。因为所赐给我们的圣灵将神的爱浇灌在我们心里。（罗马书 5:1-5）

属灵操练

约翰卫斯理教导我们，神的恩典是白白得来的，但我们不能无所

事事地等待体验那份恩典。通过进行属灵操练(卫斯理所说的“蒙恩管道”),我们正在证明神继续在我们生命中工作的方法。这些操练分为如下几类:

敬虔之工

- 个人实践: 阅读、默想、研读圣经; 祈祷、禁食、定期敬拜, 健康生活, 与他人分享信仰。

- 社区实践: 定期领圣餐、参与基督教会议(彼此问责)和圣经学习。

慈惠之工

- 个人实践: 行善、探访病人、探视监狱里的人, 为饥饿的人提供食物, 慷慨地给予那些需要帮助的人。

- 社区实践: 寻求正义、结束压迫和歧视, 满足穷人的需求。¹⁸

最初, 慈惠之工是积极聆听神话语的肥沃土壤。有规律、有意识地参与到这些实践中, 因此成为习惯, 是基督徒实践敬虔的重要组成部分。例如, 集体敬拜不仅塑造了我们的思想, 还重塑了我们的想象和实践, 使我们成为基督的身体, 彼此服侍, 进而服侍世界。¹⁹怪不得希伯来书的作者说: “又要彼此相顾, 激发爱心, 勉励行善。你们不可停止聚会, 好像那些停止惯了的人, 倒要彼此劝勉。既知道那日子临近, 就更当如此。(希伯来书 10:24-25)

接受圣经是我们聆听神并形成品格的基础。系统地、频繁地沉浸

于圣经的信息将提供一个框架，帮助我们理解神的故事，并理解我们的故事如何成为祂的故事的一部分。把阅读和聆听圣经作为我们生活的一部分有很多方法，其中三种特别有用。

首先是每天灵修诵读经文。有很多灵修指南可供选择，每天只需要几分钟就可以阅读指定的内容。每天选择一个固定的时间(通常与其他日常活动相关，如吃早餐)，你可以在那个时间习惯性地花一些时间阅读和祷告。这时不是深入研究，只是开始一场与神的对话，这个对话将持续一整天。理想情况下，这要早上做，好为一天余下的时间定下基调。

其次，找出每个星期日的经文选读，并在预定的星期日之前每天阅读这些经文。²⁰ 经文选读是一套系统的圣经文本，多年来由不同的基督教派别分别发展而来，用于公共敬拜。这些文本的目的是在三年的时间里涵盖整本圣经的信息。内容选择遵循基督教日历(降临节、圣诞节、大斋节、复活节等等)。几个月的时间里涵盖了大量圣经(不仅仅是我们最喜欢的部分)，这样读者便开始了解神在他的世界里做了什么，正在做什么，以及将要做什么。这个故事不但不单调，其过程还展现了惊人的多样性。或者另一种选择是，一些人承诺在一年内读完整本圣经，而不是阅读圣经中不同的部分。这样虽然阅读量很大，但可以提供一个关于神的更完整的故事。

再次，使用**圣言诵读** (lectio divina) 作为阅读圣经和用经文祷告的方法。²¹ 这种方法寻求以一种促进与神交流的方式来阅读圣经。虽然作为一项集体练习特别有效，但也可以单独进行，过程非常简单。

花点时间让你的心静下来，然后选择一段经文(通常来自福音书或书信，长度为五到十节)，大声读出来。当你听到自己阅读的声音时，捕捉那个让你印象特别深刻的词语或短语。思想这个词或短语，默想并从中领受。根据你刚刚所默想的，再重读这段经文。想想刚刚发生了什么，看看重读后有什么更深的洞见。接着根据这段经文，花点时间向神祷告。你在调试耳朵倾听神在对你说什么的时候，可能会把这段经文再读两三遍。这个过程能让我们放慢脚步，消除影响我们听到神声音的“噪音”，让我们可以专注聆听。

在藉著祂的话语来聆听之后，我们就可以顺服地回应祂的声音。这是品格发展的核心，而且服从的本质即是正直。彼得前书 1:22-23 说：“你们既因顺从真理，洁净了自己的心，以致爱弟兄没有虚假，就当从心里彼此切实相爱。你们蒙了重生，不是由于能坏的种子，乃是由于不能坏的种子，是藉着神活泼常存的道。”

正直就是“言语诚实，也就是说，信守诺言，实现期望”。²² 斯蒂芬·柯维(Stephen Covey)提出了正直的三个要素：**一致性**(一个人根据自己的价值观行事)、**谦逊**(一个人更关心真理，而非自以为义；接纳新的真相，而非捍卫自己的观点，以及**勇气**(即使在困难的时候也能做正确的事情)。²³ 当我们这样训练时，我们的品格就形成了；而且成为更真实的基督跟随者。它始于一个正直和真实的自己，然后扩散到我们所有的关系、我们的教会、以及我们的社会中。

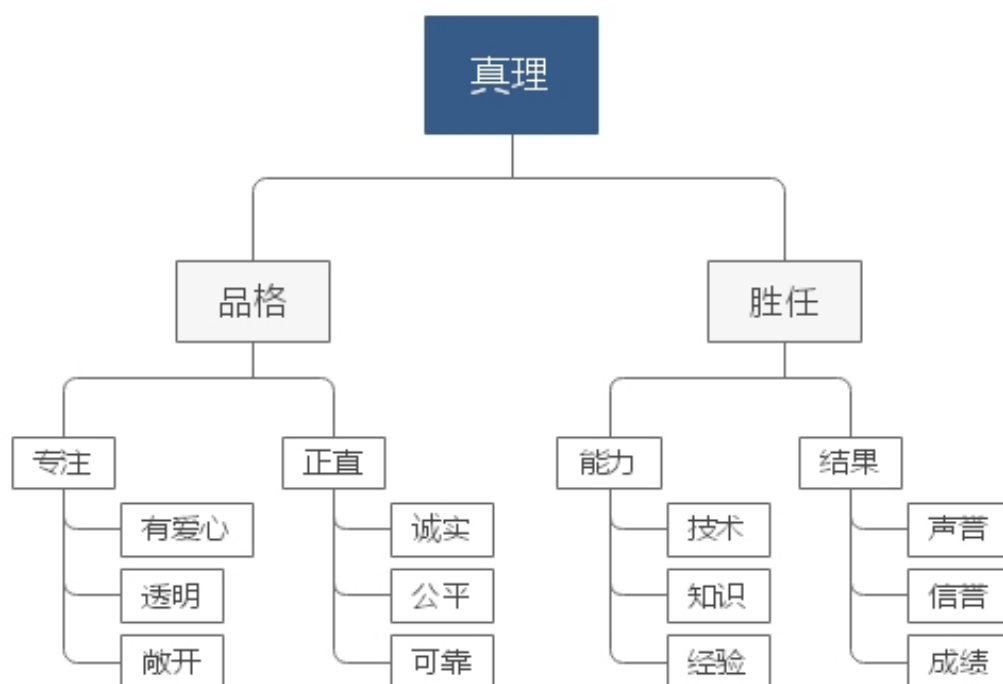
信任是这部分成长过程的核心。我们信任上帝吗？我们信任他人吗？我是值得别人相信的那个人吗？信任是事工的美德。²⁴ 在事工和

领导中，我们必须学习去信任别人，而这份信任必须是在上帝的里面被激发的。信任是综合性的（见图一）²⁵它直接关系到我们事奉和领导的内在和外在生命。内在的生命需要勇气和刻意培养，因为别人看不到。我们可能会在培养内在生命的功课上松懈，因为它很私密，而且这需要自己付出时间、精力和自律的代价。调整个人的世界观和价值观，尤其是那些已经坚持多年的世界观和价值观，并非易事。聆听圣灵并跟随圣灵的引导有时是反文化的。

布琳·布朗(Brene Brown)在她的“剖析信任(Anatomy of Trust)”提出了一个实际的挑战，她用意为“勇敢”的缩写词“BRAVING”来总结这个挑战。²⁶

- **界限** (Boundaries) —— 尊重他人的界限，并持有自己的界限
- **可靠** (Reliability) —— 既可靠又真实
- **负责** (Accountability) —— 承认自己的错误，道歉并做出弥补
- **保密** (Vault) —— 为彼此所分享的内容保密
- **正直** (Integrity) —— 选择勇气而非舒适，选择正确的事，而非有趣、简单或快捷的事。
- **彼此相顾，不论断人** (Non-judgment and reciprocity) —— 既助人也受助
- **慷慨** (Generous) —— 相信对方最好的一面，即使他们经常让人失望。

通常，人们可以根据事工成功与否的外在考量来判断一个领导者



图一

是否做得好。然而，如果我们不培养属灵的生命，我们的外在行为最终会暴露我们的空虚，甚至是黑暗。这就是耶稣对当时许多宗教领袖的批评；他们把注意力集中在外在事物上，损害了内在的生命。

你们这假冒为善的文士和法利赛人有祸了！因为你们好像粉饰的坟墓，外面好看，里面却装满了死人的骨头和一切的污秽。你们也是如此，在人前，外面显出公义来，里面却装满了假善和不法的事（马太福音 23:27-28）。

决定跟随基督只是成长之旅的开始。若假设这种成长会自动发生，那就好像把一个孩子带到这个世界上，并希望婴儿自己喂养自己一样。培养和加深我们与神的关系最有效的方法就是对一小群门徒或另一个人负责。卫斯理知道我们在灵命成长上倾向于走捷径。他的小组体系

在解决这一点上颇为有名。正是这一体系帮助卫理公会运动培养了卓有成效的门徒，并使他们不断成长。

卫斯理的班会（class meeting）是卫理公会的一个分支。然而，要想成为卫理公会的常客，你必须经常参加班会。在班会上，人们的注意力几乎完全集中在行为的改变上。

这里没有演讲或说教的空间，它的重点显然是当下和个人成长，不是由专业培训师主持，而是由一位同行的追求者……班会不仅混合了不同性别的小组，还混合了不同年龄、社会地位和灵命程度的小组……班会是大多数卫理公会教徒的入门点，他希望入会的团体是一个由公会里有着共同挣扎的人组成的温暖的团契，代表着公会广泛的容纳性。²⁷

在这些班会中，领袖的角色特别突出。一旦唱诗结束，班会开始，领导就会为自己的属灵状况做一个个人的见证，这为其他参与者定下了基调，让他们也这样做。²⁸ 作领袖的前提就是要拥有一个透明的、在团契内分享的内在生命，事实上，这也是成为班会成员的前提。从个人与信仰团体接触一开始，这就已成为敬拜团体内部建立问责制过程的重要部分。

卫理公会体系中还有与其他领袖和灵命更成熟的人相连的其他问责小组（比如“小团”或“精选会社”）。然而，在卫理公会的组织结构中，班会领导是缺乏经验的新牧师。据了解，他们负责牧养监管这个小组，被认为处于领导阶层的第一级。²⁹ 显然，所是是学习做领袖的先决条件。

随着品格的刻意发展，我们在基督里的生命也就有了相应的表现。使徒保罗说**圣灵的果效**乃是圣灵在信徒生命中工作的结果。“圣灵所结的果子，就是仁爱、喜乐、和平、忍耐、恩慈、良善、信实、温柔、节制。这样的事，没有律法禁止。”（加拉太书 5:22-23）这“果子”的栽培，是藉着操练属灵的规条，并藉着顺服圣灵的激励而行。

然而，我们的核心价值观直接影响着我们的行动。我们紧紧抓住这些价值，它们反映了我们在生活中真正关心的东西。正是这些价值观创造了决策路径，帮助我们反映真实的自我。³⁰ 确定这些核心价值观是非常有益的，因为它们会指导我们的个人优先事项、对事奉的委身、目标和冲突管理。³¹ 对卫斯理来说，爱人似乎一直是他生命和事奉的核心价值观。卫斯理从人和他们的需要开始；他跟踪人们的迁移，以便在人们居住的地方设立事工；他专注于服侍，尤其是纪念穷人。³²

对人的高度重视对卫斯理的传道形式产生了深远的影响。即使当这样的价值观驱使他以他个人不喜欢的方式主持事工时，他还是继续前进。例如，当他开始在远离教堂建筑物的田间传道时，卫斯理似乎经历了重大的个人痛苦；毕竟他此前一直忠实奉行在教堂中讲道。卫斯理的田间布道有几个外部动因，包括同时代的乔治·怀特菲尔德 (George Whitefield) 的一再要求“是神圣的神从里面进入，在卫斯理身上培育了一种同理的爱，驱使他走向田间。”为了向人们传福音，卫斯理显然愿意做任何必要的事。然而，这种实用性并非纯粹的实用主义，或者做任何有用的事情。他的同理心告诉他，他的实践仍然是在神学立场的范围内的。

关于事奉的实践，有一个重要的功课。我们不应该总是僵化地应用核心价值，需要灵活。有些人认为自己拥有许多坚定的信念而自豪，这些信念本身就成为了他们的价值观。要回答的基本问题是，这种信念是一种价值，还是仅仅是一种可取的做事方式。如果许多信念或喜欢的做事方式成为核心价值观，那么我们在事工和带领方面可能就会变得缺乏灵活性。作为领袖，我们必须谨慎行事，不要将个人的行事方式辩护为圣经真理或神学规定。试图在这种偏好上占据道德制高点，肯定会破坏我们自身的正直；这本质上是一种自私的倾向。我们面临的挑战是确保我们的核心价值观是圣灵所默示的圣经价值观的反映。保持少量的核心价值，但提供多种表达方式，可以提高行动的灵活性。核心价值观可以保持稳定不变，但允许它们在表达方式上可以有很大差异。

使徒彼得就是一个很好的例子，当他意识到这是一种文化理解，与福音不符时，他不得不调整自己坚定的信念。使徒行传 10 章记载了彼得梦见洁净和不洁净的食物。彼得知道神是说，他因自己的犹太遗传以为有些东西不洁净其实是洁净的。梦过后不久，彼得就被催促去拜访一个外邦人的家。作为犹太人，他通常会拒绝这样的邀请。然而因为这梦，他就接受了，并且有许多外邦人接受了基督作他们的救主。彼得渐渐明白福音不仅仅是给犹太人听的。彼得的做法需要根据他所采用的新价值观而改变；这就是天国的价值观！

我们可能会轻轻松松地读完这段经文，但却没有完全理解彼得做出如此彻底转变所需要的巨大情感和属灵能量。这一变化击中了彼得

作为一个人的核心。他的每一根神经都在尖叫：“这是不对的！”然而，在他对基督全心全意的爱中，他调整了自己的价值观和生活的重点。也就是说，他看到需要做出改变。我们知道这是不容易的，因为后来他被使徒保罗斥责，只因他又回到了从前排外的道路上（加拉太书 2:11-21）。核心价值观的转变需要圣灵那能改变生命的大能参与其中。这是正直的表现——让我们的行动反映我们的话。

出问题的时候

我们必须承认，有时领袖会犯错。我们发现自己会做一些不能反映基督形象的事。来源不当的影响力可能会让我们把生命和事工建造在人的基础上，而不是建造在神的基础上。自私地使用领导地位，使用强制权力，或者强调一种不善于倾听的强势人格，都是这样的例子。如果这些东西是我们影响力的来源，我们便站在了非常不稳固的基础上。我们可能会被诱惑去使用这些资源，因为我们对结果缺乏耐心，认为自己知道的最多，或者已经学会只依靠自己。如果我们的大部分行动都不需要圣灵的帮助或供应，这对教会来说就是一个悲剧。“一些属灵领袖试图更加有担当。其实他们需要的是更多的顺从。”³⁴当我们停止刻意地聆听神的话，我们就会从我们的事奉和领导中“组织”出一个神来。

祷告是聆听神的一个重要部分。祷告是与天父的双向对话。我们为什么要祷告？首先，祷告表明我们对神的依赖。当我们祷告时，我们

谦卑地承认我们没有所有的答案。其次，祷告让我们有机会倾听并进入神的议程。我记得第一次在澳大利亚担任牧师时，拜访了小教会中所有人后，我坐在办公桌前。那时我接下来几周的讲道都已经准备好了，我想知道我担任牧师期间要做什么。我当时年轻且缺乏经验。然后，我好像听到一个声音对我说：“从你的椅子上起来，去社区走走。”我就这样做了，不知道该看什么，也不知道该找些什么。但当我一边祷告，一边走在当地社区的街道上时，我发现了一个需要人手的小型社区服务组织。这一发现改变了我和当地教会的事奉方式。透过与浸信会及有社区意识人士的合作，我们开启了一个服侍更广泛的社区的极佳机会。事后看来，尽管走来走去却不知道自己在寻找什么的感觉很奇怪，但我其实就是在听从神的议程。

思考问题

1. 你认为人的终极目标是什么?为什么?这个目标与我们按照神的形象而造有何关系?

2. 看看克劳斯·伊斯勒提出的效法基督的五个障碍,你最挣扎的是哪一个?为什么这么认为?你能做些什么来跨越这些障碍呢?

3. 为什么一同敬拜对我们品格的形成很重要?这个优先级是否反映在你的生活中?为了确保它成为或保持优先级,可能需要做出什么改变?

4. 看看列出的属灵操练的清单。以下哪一项你已经操练过了,你想尝试哪一项?列出这些原则中可以融入你目前的生活的几条。

5. 你如何定义正直?你认为正直对事奉和领导有多重要?在你自己的生活和事奉中,自己有没有言行不一致的地方?你可以采取哪些步骤让它们保持一致?

6. 想一个在事奉中能让你信任的人。是什么让这个人在你眼中值得信赖?在你所服务的社区中,你可以刻意采取哪些步骤来培养相互信任的关系?

7. 祷告思想自己的核心价值观。是什么让它们成为你的核心?这个列表中有什么需要添加或删除的吗?为什么?考虑用相同的思考方式来思考教会价值观并以此来带领你的教会。

第三章

从圣经的角度看事奉和领导

在前一部分中，我们探讨了个人属灵生命是事奉和领导的基础。在此，我们有必要先研究圣经对这一重要课题的论述，然后再讨论事奉和领导的工作。这四个重点领域是：牧者是事奉和领导的圣经主题；作仆人是圣经关于事奉和领导的模式；道成肉身是圣经中对事奉和领导的生命的理解；为他人赋能是圣经托付的事奉和领导的任务。

牧者是事奉和领导的主题

考察整部圣经，我们看到神与祂子民在祂的世界工作的宏大叙事的关键时刻，都出现了牧者的主题。大部分圣经文学的背景可能与我们今天的经历大不相同。圣经文化主要是在乡村，所以农业意象是解释其思想和原则的最佳方法之一。这使得牧羊人的形象特别适合探索领导的主题。在旧约中，国王被称为牧羊人（耶利米书 23：1-4；以西结书 34 章），以色列的其他领袖，包括宗教领袖，都是如此。许多领袖被称为坏牧人，而诗篇 23 篇却以神是好牧人而闻名。

我记得有次在澳大利亚牧羊区一条安静的道路上开车时，在路中间遇到了一个骑着四轮摩托的农民，他的数百只羊在路边徘徊。一条

忠诚的牧羊犬就在附近，羊群正被赶往五公里外的牧场。他们走得不紧不慢，但是这个农民有一个明确的期望，所以他会强行把羊赶到下一个牧场。

这与圣经时代的人所理解的比喻相去甚远。首先，牧人所监管的羊群数量会少得多，少到牧人能认出每只羊，羊也能认出牧人的声音并跟随他。在晚上，牧人可能会和其他牧人合作，把几个小羊群聚集在一起，建立一个临时的畜栏，把野兽挡在外面。然后，其中一个牧人会躺在入口的对面睡觉，这样没有任何东西可以在牧人不知情的情况下进出。

考虑到对牧人角色的不同理解，下面的经文更有意义。

法利赛人，我实实在在地告诉你们：人进羊圈，不从门进去，倒从别处爬进去，那人就是贼，就是强盗。从门进去的，才是羊的牧人。看门的就给他开门，羊也听他的声音。他按着名叫自己的羊，把羊领出来。既放出自己的羊来，就在前头走，羊也跟着他，因为认得他的声音。（约翰福音 10：1-4）

好牧人与祂的羊群亲密无间，非常了解他们，并保护它们的安全。祂喂养祂的羊，并通过引导它们（而非驱赶它们）来给它们指明方向。尽管在圣经中有很多对不好牧养（不好的领导）的负面评论，但耶稣称自己是好牧人（约翰福音 10：11）。

在约翰福音 21：15-19，有一个强有力的叙述，是关于基督的饶恕和彼得三次不认主之后的回归，这与喂养基督羊群的托付联系在一起。祂要彼得成为好牧人手下的牧人。使徒彼得后来写道：

我这作长老、作基督受苦的见证、同享后来所要显现之荣耀的，劝你们中间与我同作长老的人：务要牧养在你们中间神的群羊，按着神旨意照管他们；不是出于勉强，乃是出于甘心；也不是因为贪财，乃是出于乐意；也不是辖制所托付你们的，乃是作群羊的榜样。（彼得前书 5：1-3）

领导的含义既清晰又深刻。我们被委托积极地影响（或领导）一群与我们有联系的人。我们要做管家，照顾别人托付给我们的东西，而不是“拥有”我们对别人的影响力。这不是一种“统治的权利”，而是一种值得珍惜和管理的特殊恩赐。

仆人式的事奉和领导模式

耶稣的仆人身份显明在祂的言行之中。

耶稣叫他们来，对他们说：“你们知道，外邦人有尊为君王的治理他们，有大臣操权管束他们。只是在你们中间，不是这样。你们中间，谁愿为大，就必作你们的用人；在你们中间，谁愿为首，就必作众人的仆人。因为人子来，并不是要受人的服事，乃是要服事人，并且要舍命作多人的赎价。”（马可福音 10：42-45）

将自己献在十架上之前，耶稣通过给门徒洗脚来表现祂仆人样式

的态度。这是一种礼节，主人通常用于接待刚到访的客人，通常由家里地位较低的人，甚至可能是奴隶来做。然而，耶稣并不经常遵守世俗的社会地位结构。相反，祂通过这次谦卑的示范，清楚地表明了仆人的身份是事奉和领导的核心组成部分。

（耶稣）对他们说：“我向你们所做的，你们明白吗？你们称呼我夫子，称呼我主，你们说的不错，我本来是。我是你们的主，你们的夫子，尚且洗你们的脚，你们也当彼此洗脚。我给你们作了榜样，叫你们照着我向你们所做的去做。我实实在在地告诉你们：仆人不能大于主人，差人也不能大于差他的人。”（约翰福音 13：12b-16）

在旧约中，国王被认为是耶和华的仆人。他们被呼召来作领袖，引导人民归向神走在属神的道路上。然而，这些地上的国王经常失败，许多人运用自己的权利来满足私欲。耶稣作为以色列（和整个世界）的真国王，将仆人和领袖的身份结合起来。因此，按照圣经的说法，我们可以将其称为**仆人式领导**，尽管这二者的结合似乎违反了我们的直觉。

虽然这个术语已经成为世俗领导对话的一部分，但它仍是一个相对较新的现象。1970年，罗伯特·格林利夫（Robert Greenleaf）开始对**仆人式领导**产生学术兴趣。格林利夫在写给世俗读者的信中说：“（对仆人领导力的）最佳考验是：被服侍的人的生命是否能成长；他们在被服侍的时候，是否会变得更健康、更聪明、更自由、更

自主、更可能成为仆人？”³⁵我们可以加上一句，“并在这个过程中变得更像基督。”仆人式领导是为别人求最大的好处，甚至牺牲自己的利益。在这个基础上，我们不设定议程，也不会透过自己意会来看待领导和事奉的活动。这些都是基督所设立的榜样和教导。

事奉和领导中道成肉身的生命

从圣经的观点来看，我们在基督中被呼召事奉和领导是一种活出来的经验，而不仅仅是一份要完成的工作。和耶稣一样，我们也必须道成肉身。使徒保罗在腓立比书 2：6-8 强调耶稣道成肉身的牺牲和祂对人类深深的爱。

（基督耶稣）祂本有神的形像，不以自己与神同等为强夺的，反倒虚己，取了奴仆的形像，成为人的样式。既有人的样子，就自己卑微，存心顺服，以至于死，且死在十字架上！

但是，保罗的话也向我们提出了一个挑战，就是“各人不要单顾自己的事，也要顾别人的事”（腓立比书 2：4），以此来模仿基督的态度和行为。这个挑战具有仆人的所有特征，却表现为有形的、活生生的行动。它触及我们身份的核心，聚焦于我们对基督的亲密认识，而这种认识源于与祂的关系，而非源于关于祂的知识。

在一个以自我为中心的世界里，如何以一种谦逊的方式生活令人

困惑。然而，“如何”的问题往往会阻挠我们做到像仆人一样去信任。比如像“神如何在耶稣基督里显现？”、“我们如何表达对耶稣基督的信心？”以及“耶稣怎么既是人又是神呢？”这样的问题很重要，但它们会分散我们的注意力，使我们陷入理论讨论，最终却对我们的生活或我们的世界没有影响。事实上，这些问题中有许多是可以回答的，但仍然不能引向信心和随之而来的无私的生活方式。更重要的问题是“谁？”“耶稣是谁？”答案就是，祂是神的道成肉身，是爱祂的创造物的神，是渴望接近人类，而非仅仅为了实现一个目标的神。如果我们信靠这位神，那么我们必须在我们的世界中反映出祂那种事奉和领导。这意味着无论环境如何，无论成本如何，我们都要与人们站在一起。我们成为了耶稣的手和脚。用耶稣自己的话来说：

义人就回答说：“主啊，我们什么时候见你饿了，给你吃，渴了，给你喝？什么时候见你作客旅，留你住，或是赤身露体，给你穿？又什么时候见你病了，或是在监里，来看你呢？”王要回答说：“我实在告诉你们：这些事你们既做在我这弟兄中一个最小的身上，就是做在我身上了。”（马太福音 25：37-40）

我们在这一点上必须小心。在活出呼召和自我中心之间有一条微妙的界线。当这一呼召和事奉与我们的身份和生活方式紧密相连时，批评和反对的声音感觉就像是对我们人格的直接攻击。当我们这样看时，我们的反应就会很糟糕，而且往往难以预料。我们甚至可以用属

灵的理由来排除批评或反对，欺骗自己，让我们相信自己站在道德的高点上。当我们不断更深地认识我们在基督里的新生命时，就会反对这种看法。事奉和领导不是关乎我们自己，而是关乎在神的国里作仆人的生活！“所以我们藉着洗礼归入死，和他一同埋葬，原是叫我们一举一动有新生的样式，像基督藉着父的荣耀从死里复活一样。”

（罗马书 6：4）

耶稣就是我们的榜样。祂在客西马尼祷告时说：“父啊！你若愿意，就把这杯撤去”（路加福音 22:42a）尽管很痛苦，但祂还是接着说：“然而，不要成就我的意思，只要成就你的意思。”（路加福音 22:42a）全心全意活出事奉和领导的呼召就是顺服神的计划和使命。换句话说，我们活出了与耶稣基督的信任关系。卫斯理写了一段立约祷文，抓住了这种关系的精髓。

我属于你，不再属于自己。

愿你旨意成全在我身上。照你旨意将我摆放在你所定意的人身旁；

使我做工，使我受苦；

让我为你所用，或被你搁置。

让我升高、降卑都只为你；

让我满溢，将我倒空；

让我拥有一切，让我一无所有；

我全然诚心地将一切呈现给你。³⁶

生命的一切都是我们仆人身份的一种表达，这种身份通过我们越来越像基督而体现出来。使徒保罗在对他年轻的门徒提摩太讲话时，概述了这种生活的许多特点：作领袖的，必须诚实，在关系上忠诚，有节制，自守、端正，乐意接待远人，饮食节制，温和，不争竞，好好管理自己的家，受亲近之人的尊重（提摩太前书 3：1-5）。从这里我们认识到关系的优先性。也更清楚与他人关系的质量是表达我们灵性的最佳方式。“人若说自己在光明中，却恨他的弟兄，他到如今还是在黑暗里。爱弟兄的，就是住在光明中，在他并没有绊跌的缘由。”（约翰一书 2：9-10）体现与基督之间不断加深的信任关系，可以塑造我们与其他人的关系，并引导我们朝着效法基督的方向前进。

为他人赋能是事奉和领导的任务

在前面的重点中隐含了授权他人的观点。如果那些在事奉和领导岗位的人正在遵循神的议程，并通过关系来体现基督，学习祂的样式，他们个人就不是关注的焦点。相反，他们通过在神国度的事工中与神合作来改变这一焦点。虽然不容易，但我们的任务很简单，就是要照着神的形像（基督的形像）来训练门徒。反映神形象的是**生命**，而训练门徒却是我们的**行为**。

有趣的是，在大使命（马太福音 28：18-20）中，主要动词是

“使 (make)” (对象是“门徒”)。有些人错误地认为“去 (go)”也是主要动词。这就是说，“去”和“使人成为门徒”是两个分开却相等的行为，但它们并不是。“去 (go)”的更好的翻译是“在你们去的同时 (‘in your going’ 或 ‘while you are going’)”。它的假设是你在日常生活中就会使人成为门徒。此外，耶稣不只是在对牧师或领袖说话。所有的基督徒在他们不同的职业中，都被呼召去做使人成为门徒的工作，再次强调，专业的门训者并不存在。不管我们从事什么职业，我们都被呼召去使人成为门徒。无论我们是老师、商人、工人、销售员、学生、司机，甚至是失业者，我们都要使人成为门徒。这就是大使命。但是，我们什么时候知道我们已经使人成为一个门徒了呢？基于耶稣的这一使命，答案很简单。一旦我们曾经门训过的人也开始门训别人，我们就成功地训练出了一个门徒。

鉴于我们都有使人成为门徒的任务，事奉和领导的任务便多种多样，视情况而定。以弗所书第 4 章至少强调了两项基本的事奉原则。首先，尽管任务种类繁多，但这些任务的目的是统一的。保罗用“身体”的形象来描述事奉的合一。“身体只有一个，圣灵只有一个，正如你们蒙召，同有一个指望。一主，一信，一洗，一神，就是众人的父，超乎众人之上，贯乎众人之中，也住在众人之内。”（以弗所书 4：4-6）这种多样性中有一种凝聚力，它创造了合一，却不一定要相同。在基督里共同的身份，共同的目的，共同的焦点，允许这种独一无二的合一的产生。彼得使用了一个建筑物的形象，在这个

建筑物中，我们所有人都“像活石”，被建造成移动建筑，作圣洁的祭司（彼得前书 2：5）。这节经文中的复数代词“你们”也很有趣；这暗示着团体而非个人。

其次，保罗提到各样的恩赐，“为要成全圣徒，各尽其职，建立基督的身体，直等到我们众人在真道上同归于一，认识神的儿子”

（以弗所书 4：12-13）。换言之，我们要授权赋能给他人，让他人进行事奉和领导。从这个意义上说，一个成熟的领袖会变成仆人的仆人。这绝不能免除领袖作门训者和服侍他人的责任。许多基督徒在他们自己的信仰团体中已经失去了信誉，因为他们没有完成使人作门徒的使命。然而，我们确实认识到，对特定任务的呼召需要特定的恩赐和能力。神提供了这些恩赐和能力，我们要利用、培养和发展它们来服侍别人。

提醒一下。如果我们不把训练门徒的主要任务放在首要和中心的位置，那么多重的恩赐和服侍的装备就可能很快地被制度化。制度化往往是负面的。它会导致：僵化的流程，不允许我们随着环境的变化而有效地改变（我们太习惯于某种做事的方式）；需要大量资源才能持续运转的系统（想想所有的委员会议、电话和电邮，这些都是维持一个志愿者组织顺利运转所必需的）；对主要事物失去关注；以及发展出交易的关系，而非改变生命的关系。

艾伦·赫希（Alan Hirsch）谈到了以弗所书 4 章所表达的“使命 DNA”。³⁷“使命”一词已经成为一种时髦，而且往往很难下定义，但是赫希对以弗所书第 4 章中所提到的恩赐的描述很有帮助。然

而我们要记住，我们还是有可能会扭曲这些恩赐。例如，使徒要确保信仰能传递给其他地方以及下一代。在这方面有恩赐的人从未来的角度考虑问题，思考在新的环境下建立教会，发展领导团队，带领教会向前发展。不利的一面是，除非同时运用其它的恩赐，比如牧养和教导，否则人和组织都可能会觉得自己被利用了，或者觉得自己只是一个需要被接触的目标而已。

先知会格外顺应神及神对今日的信息。他们在我们自己的环境中挑战风行的假设，并对**现状**提出质疑。这些人期望所有人都能听从神的呼召并顺服。专门从事这一恩赐领域工作的人的一个局限是，他们常常陶醉于理想，并指出现实的不完美。因此，人们可能认为他们“超凡脱俗”，失去了与现实世界合作的觉知。

传道人为了传道事业而招募新人。他们对神在基督里的呼召作出回应，并吸引其他信徒参与更大的使命，这表现为看见教会的成长。那些有如此恩赐的人的一个缺点是，他们太专注于接触教会以外的人，以致教会内的人无法得到成熟所需的关注，也没有在信仰上得到加强。

牧者会牧养和保护教会里的人。有这些恩赐的人专注于帮助基督徒在信仰上成熟。牧人在寻找门徒的过程中，会建立一个充满爱的关系网络。这种内聚焦会导致对稳定的重视而损害教会之外的使命。

教师有理解和解释的恩赐。他们专注于以圣经为基础，引导他人认识神的旨意和道路。他们相信，帮助人们保持对神的话语的忠心、了解神学教义有助于生命成熟的过程，且有助于聚焦使命。然而，若

没有其他职能，教师就会陷入教条主义或枯燥的知性主义。

除了以弗所书 4 章，还有许多其他属灵的恩赐的清单，尤其是哥林多前书 12 章和罗马书 12 章；但是，没有哪两个清单是相同的（参见图 2）。这意味着这些清单更多的是神给我们的样本，但它们并非详尽无遗。然而，我们会看到对一些恩赐的表述比其他恩赐更为普遍。有意识地觉察恩赐的可能性，然后以祷告的心思考我们自己的恩赐可能是什么，这是迈向效法基督之旅的重要部分。我们被创造并塑造成什么样子是有目的的。

罗马书 12 章	歌林多前书	以弗所书 4 章	其他经文
劝勉	治理事	使徒	独身
施舍	使徒	传福音	接待
治理	分辨诸灵	牧师	殉道
怜悯	信心	先知	传教
预言	医治	教师	自甘贫穷
执事	帮助		
教导	知识的言语		
	行异能		
	先知		
	教导		

	说方言		
	翻方言		
	智慧的言语		

图 2

我们透过这些属灵的恩赐去工作，这就清楚表明圣灵会赋予我们力量。虽然我们也有自己需要付出努力的部分（培训、教育、规划、目标设定、监管等），但神的赋能才是让我们的行动变得卓有成效的因素。作为事奉的领袖，我们没有余地可以夸耀我们可能取得的成就。我们认识到这一成就是我们每个人在我们的恩赐领域努力的结果。因此，要想成为有效的领袖，我们需要释放、鼓励和支持他人的呼召和恩赐（参歌林多前书 3：5-9）。我们需要问那些加入我们教会的人一个关键的问题：“作为一个有信心的团契，我们怎样才能帮助你完成你在基督里的呼召？”

思考问题

1. 阅读诗篇 23 篇。这里提到的“好牧人”的主要特征是什么？在你的一两次事工活动中，你可以用什么方法来模拟“牧者”的主题？
2. 阅读约翰福音 13 章 1-17 节，思考耶稣的服侍态度和行为。在你的环境中，今天的仆人是什么样子的呢？
3. 仆人式领导有哪些陷阱？怎样才能保持仆人式领导的同时避免这些陷阱？
4. 为什么道成肉身的事奉如此重要？在你的环境中道成肉身的事奉是什么样子的？
5. 你个人，以及你和你当地教会作为一个整体，是如何训练门徒的？如何才能提高这件事的优先级？作为门训的一部分，你如何赋能予他人参与事奉？

第四章

事奉和领导力中的所为

到目前为止，我们重点讨论了作为人我们当如何反映上帝的形象，并且通过圣灵得着事奉的能力。这是我们被造的目的，而学习成为这样的人将是一生的过程。若不活出有基督样式的门徒身份，我们不可能看到有效的行动。在这个过程中，上帝呼召我们参与到具体任务中。对于所有参与事工的和带领的人来说，要觉察出这种特别呼召以及圣灵所赐的恩赐，不得不说是一个挑战。

我们的呼召

摩西受上帝呼召去完成特定的任务，是圣经中一个很典型的例子。神透过旷野里燃烧起来的荆棘丛吸引摩西的注意力，接着交给他这项任务——把以色列人从为奴的埃及地带领出来（出 3-4）。这项任务让人望而却步，对此摩西痛苦地发现自己有各样不足。读到摩西早年经历，我们可以看到他对以色列百姓一腔热情，然而也看到他努力想去帮助他们却总是失败，缺乏坚持到底的勇气。从外表和行为去看，摩

西似乎并不是带领以色列人逃离埃及为奴命运的明智之选。但是神更了解摩西。祂知道摩西以前是什么样子，也知道摩西能够成长为什么样子。创造主神用独特的热忱和才能建立我们，并呼召我们去接受祂造我们的目的。路得·海莉巴腾（Ruth Haley Barton） 写到：“呼召不是一个从‘外面’发出的声音，叫我去做那个不是自己的我。呼召来自我们‘里面’，使我们成为生来就要成为的那个人，去完成神在我们出生时就赋予我们原本自我人格。”³⁸

回顾历史是一件奇妙的事，我们看到在摩西被神呼召之前，他所经历的一切都在不断造就他，使他成为一个可以在神的帮助下带领神的百姓走出为奴之家的人。他在法老宫院长大，熟知埃及文化和政治。他和这个权力中心有着千丝万缕的联系。他生来是希伯来人，得到母亲和本族人爱的呵护。他有相当长的时间在旷野做牧羊人，而之后他领导神的子民走过的正是这片旷野。并且，他也是一个满怀正义的人。所有原料都准备就绪，供神打磨使用，以实现神的计划。然而，是否要接受神的呼召，并在艰难的旅程中完全信靠神，这是摩西自己要做出的选择。

我们会经常挣扎的问题是神对于我们有怎样的特定呼召。很多时候我们看到神在他人生命中做工，但是却难以把别人生命中的看见照搬到我们自己身上。所以问题是“从哪里开始”。我们应该从祷告开始，求神将他的呼召向我们显明。我们也应该对神赐给我们的才干和热情做一个评估，并在看到世界和社区人们的需要时，思考怎样对才干善加使用去帮助别人。当然也不要害怕去咨询那些比我们更了解我

们自己的人，使我们可以得到一些有智慧的建议。在寻求的过程中，要谨记神的呼召会以各种各样的方式临到人的身上。有的人在某一时刻就能有清楚确定的呼召，生命的转变几乎是立刻发生的。这种情况就发生在我女儿 BJ 身上。在一次去往斐济的年轻人使命宣教旅行中，她感到自己在海上迷失了，当时神给了她清楚的呼召，而她也立刻回应了这个呼召。³⁹ 这一次经历对她之后的生活和决定都产生了影响。而对于我来说，虽然我一直有一种被呼召的感觉（也许因为我爸爸是牧师），但是呼召的具体细节经历了一段时间才显露出来。⁴⁰ 无论是以什么方式察觉出神对我们的呼召，生命的转变都同样真实。

以神的方式去做

确定了神对我们的具体呼召，接下来我们会意识到我们通常需要“跟着不同的节拍往前走”。天国中的事奉和领导明确的不同于这世界的方式。这种不同可以通过神对以色列民选择一个未来君王时的要求就可以看出来。作为带领以色列人进入应许地之前的准备工作，摩西列出这几项要求。

这些要求是：（1）“你总要立耶和华，你神所拣选的人为王”（申 17：15）。王是神所立的，所以君王之上有神暗藏的权柄。（2）“只是王不可为自己加添马匹，也不可使百姓回埃及去，为要加添他的马匹”（申 17：16）。马匹是军事力量的象征，而君王不可依靠军事力量获取权力。（3）“他也不可为自己多立妃嫔，恐怕他的心偏邪”（申 17：

17)。君王通常娶外邦妻子帮助他巩固国权，但是外邦妻子通常会把她们本国的偶像带进来，使以色列人偏离他们的耶和华神。通过与外邦国家联姻形成的政治联盟，强调依靠自己而非对神的信靠。(4) “也不可为自己多积金银”（申 17: 17）。这段经文可以说预言了耶稣关于财主很难进入天国这一教导。摩西提醒以色列民君王的国权不是建立在物质财富上。依靠自己去建立未来生活是一种利己倾向，绝不是对神的顺服信靠。(5) “他登了国位，就要将祭司利未人面前的这律法书，为自己抄录一本，存在他那里，要平生诵读，好学习敬畏耶和华他的神，谨守遵行这律法书上的一切言语和这些律例”（申 17: 18-19）。这位君王要遵守神的指示和话语。国权来自君王和神之间不停息的亲密关系，而非继承而来的君王称谓。反复思想神的话语会提醒君王是神在安排管理国事，而不是君王自己。相比外邦国的王，神对将来以色列王的要求是何等不一样啊！

这些原则对于思考在教会中安排领导和事奉工作很重要。我们的呼召从神而来（由神选择），在教会中得到确定（从适宜的性格特质、才能或者事工果效看出），由圣灵得着能力。在教会中得到正式确定通常被称作圣职按立。宣圣会教会设立了制衡机制，以确保圣职候选人是合格的；⁴¹ 不仅如此，从教会的立场出发，教会负责人需要监管圣职按立这一过程。圣职候选人需要明白，按立不是他们装备和发展道路上的一个结束。虽然这意味着在这条路中完成了一个重要的工作，但只是打开通往另一条旅途的大门，在这条路上你还要继续装备、成长、进一步正式学习以及有计划的灵修生活。正如医生需要紧跟医学研究

及医疗健康的最新发展才能保证开门治病，同比对于在基督身体中的牧者领袖，他们更需要了解在教牧、圣经研究、神学领域时下众多的观点和发展成果，以及它们如何介入当今世界问题，在瞬息万变的环境下能更有效地解决问题。

不论我们是信徒还是按立牧师，我们都需要为着教会事工和领导发展自己的品性和牧养技巧。在一个重视成长和责任的教会中了解自己的情况很重要。我们没有一个人敢说自己已经完全了解教会事工的所有内容。

神学反思的艺术

这些原则的实际意义是深远的。基督徒事奉和领导只是关乎神在做什么，以及我们怎么配合祂。我们去察觉神的做事方式并参与进去的一个方法是学习神学反思的艺术。我们会通过一些特别的经历去寻求神并认识祂的做事方式，而神学反思是对我们的经历进行检测的非常实际的过程。我们的信仰怎样影响我们去解释神的行为，或者我们的经历怎样对我们的信仰引发对问题的思考？这些都是神学反思的内容。

假如你非常了解的一个家庭经历了意外的悲剧，例如他们家庭的经济支柱得了重疾。当你和整个家庭包括这个病人花时间相处后，许多实际的问题会浮现出来“病人是否能康复呢？”“医疗保健怎么得到保障？”“现在财务问题呢？”不仅如此，在你处理这场危机的过

程还会有更多问题浮现“上帝在哪里？”“为什么神会允许这件事发生在我们身上？”“我要怎么告诉我的孩子？”“我能为他们提供什么帮助他们度过这次难关？”还有更多的问题！成堆的问题开始揭露我们或者他们做过的神学假设。这些假设在很多年来也许从未被公开或质疑过。这就是进行神学反思的肥沃土壤。这是一项非常重要的任务，参与事奉和领导的基督徒若不掌握这项艺术，我们很难相信他们能常年坚持下来。

在神学反思上，我们从每天的经历，包括生活中的每一件事开始。

“反思是需要认识到隐藏在事件里面的认知，说出来，并参考其他经历和进行的反思，把这样的影响带到将来的一种方式。”⁴³这是透过经历去真实学习的一种方式。好消息是我们不是独自去面对。首先，我们可以通过不断祷告与圣灵沟通，依靠祂的引导。其次，神学反思可以在一个小组中进行，在小组里可以听到与自己不同的见解，这样能帮助我们更好去思考。当然如果我们没有一个敞开的态度和精神，这一切都毫无帮助。不幸的是，我们在回顾经历时可能会带着的一种态度是，要去肯定我们已思考过或相信了的观点。为了实现神学反思过程中的真实转变，我们需要敞开心扉去倾听。随着我们的世界观得到丰富，并且受到各种观点和人的挑战，其间我们收获的最棒的礼物就是变得更加接纳生命中的可能性。

关于领导力的不同观点

在教会中领导力以各种方式表达出来——尽管所有方式都在道成肉身的仆人式领袖这个首要的主题之下。这意味着事奉的行动在不同地方和不同的人身上可能看起来也是不一样的。然而，使用圣经原则这面透视镜以及神学上的一致性来检测不同的领导方式有助于确保教会行为合宜。要理解领导方式的不同有一种方法，就是将对领袖的关注和对群体的关注视作统一的整体去思考。领导力发挥的环境也会影响领导方式的表达。这个统一的整体是这样的：

关注于领袖——环节——带领群体

例如，**特质型领导方式**几乎只关注领袖。人们认为某些特质和与生俱来的才干是领导力的关键。不幸的是，对于这些特质应该是什么人们并没有达成一个真正的共识。例如被大众认可的特质有野心、精力、对于领导的渴望、诚实、正直，自信，聪明、具备与工作相关的知识。然而领袖天生就会具备这些才干吗？许多人会赞同，也会说明需要后天培养。同样**技能型领导方式**更关注领袖在技术、人际以及理念上的技能。持这种见解的人也能理解技能可能是后天培养的。稍将注意力从领袖本身转移开，**行为型或风格型领导方式**也能检视领袖品格以及是否具备对人和对事的领导素质。还有关于领导方式的许多其他例子。⁴⁵ 重点是这其中许多观点都合理表达了道成肉身的仆人式领袖。因此，事奉的行动呈现出多种多样的特点。

可以说近几年在教会中最主要的理念是**蜕变型领袖**。**蜕变型领袖**

因为与圣经中道成肉身的仆人式领袖的观念完全一致，因此得到推广。同其他领导方式一样，**蜕变型领袖**可能也会被人以不合乎圣经的方式加以使用。但是用得好的话，这种方式还是非常有用的。**蜕变型领袖**不能只用简单的一句话去定义，其主要理念是领袖是一个促使人去改变的催化剂，而不仅仅带领人达到某一个特定目标。改变包括情感、价值观、道德观、标准、个人长期目标，因此这个改变是深刻而彻底的。**蜕变型领袖**关注每个被领导的个体及他们发展真实自我的需要。这样的**蜕变**会通过出色的影响力来带领小组或社区的人达到超乎他们所想的成就。在**蜕变**中领袖和人群紧密相连，共同成长。

蜕变型领袖有时是指可以**增值**的领导能力。因为鼓励人们发挥出优异表现的关键在于用新增价值观改变人们的世界观并从内心激励人们发挥潜力。例如，采纳被称作“天国价值观”的关爱他人、自我牺牲、仆人式服务会改变我们以及我们的事工。与**蜕变型领袖**相对应的是事务型领导，这种模式的典型特征包含合约、预期和工作描述。这些都是因着要满足具体的职责而设立的，但却在某种意义上给预期和结果设定了限制。鉴于工作需要按照某种有序和可预测的方式完成，事务型领导仍有一席之地。当与人或一些机构例如教会合作时，为满足法律规定就常常需要采纳合约的方式。**蜕变型领袖**及事务型领导常常互相影响。人们认为事物型领导在于管理事务方面，而**蜕变型领袖**在领导的主要领域发挥作用。图 3 对两者做了一个对比。⁴⁶虽然这个对比有些简单，但也解释了这两种领袖所需要的各类不同的恩赐。两种领袖没有谁对谁错，每一种在事工中都有其合适的位置，并需要得到

具备其他恩赐的人的肯定。

将注意力放在人身上，有意识去培养可以改变生命并对个人和群体表达尊重的价值观，这种领导模式从圣经观点来看是非常有吸引力的。而这种模式当然也是我们在事工和基督徒领导力中用作自我行为审视的终极透视镜。因为**蜕变型领袖**专注在关系上，所以有时被称作**关系型领导**。图 4 将两种观念做了一个比较。⁴⁷

内容	管理者	领导
角色组成	稳定	改变
决策	做出决策	推动决策
方式	在约束中制定细节	设定方向并引领
愿景	短期：今天	长期：视野
控制	正式影响	个人魅力
诉诸	头脑	心
文化	支持认可	逐渐影响
行动	被动回应	主动积极
风险	降低风险	敢于冒险
规则	制定规则	打破规则
方向	既有方向/维持现状	崭新方向/挑战标准

价值观	结果导向	成就导向
关注	把事情做对	做对的事
重点	管理工作	带领人们
人力资源	从属关系	跟随者

图 3

随着人们在这些价值观的影响下不断改变并接受它们，会发生一个有趣的变化，他们会从依赖组织内部有地位的权威转向具有内在动力的领袖。托马斯·萨乔万尼（Thomas Sergiovanni）描述了以下几种不同来源的权威：

1. 传统的（有地位的和组织内的）权威希望人们因为领导者在体制内的地位而跟随他。
2. 心理权威者强调激发跟随者的动力，出于自我利益而跟随

事务型领袖	关系型（蜕变型）领袖
用他们为你做的事来交换你能为他们做的事	更愿意给与而不是获取
有衡量成功或失败的一定标准	视社会体制和个人的蜕变为成功

以奖赏和惩罚激励他人	以更高的理想和道德价值观为动力
设定目标	帮助跟随者设定他们的目标
制定愿景	创造一个共同愿景
把追随者看作下属	使追随者以合作者身份参与共同使命
把组织的利益放在第一	把人的利益放在第一
在商业领域，完成销售	在商业领域，使客户满意成为回头客
目标决定方式—只要达到目的就行	方式是最重要的一采取正确的方式
寻求利益和额外奖励	献身于比自身更重要的事业

图 4

技术理性权威者期望跟随者能遵守被认为是真理的东西

3. 专业权威者依靠领导者丰富的专业知识和个人特长
4. 道德权威者强调从普遍接受的价值观、观点和理想中而来的义务。⁴⁸

蜕变型领袖讨论的正是第五个方面。受道德权威感所激励的人从

内心深处接受共同价值观，最终能达到远超过预期的成就。他们不受事务型领袖方式的限制，不局限在有限的期待中。个人和群体的改变是这种领袖方式的必然结果。道德权威很显然是最有力的权威形式之一，因为这不是从外部强加。然而，道德领袖若想成为真正的引导者，对于被领导的人需要给予足够的自由和信任才能更好地带领他们。因为个人和集体的价值观直接影响**蜕变型领袖**所要采取的行动，我们必须知道和认识上帝国度的价值观。现在我们开始讨论这一点。

天国的价值观

耶稣的登山宝训（太：5-7）是反直觉反文化的，是对天国价值观的一个伟大总结。登山宝训中开头的八福（太 5：3-12）确立了一种态度（属天国的态度），这种态度进而形成引导我们行为的价值观。这并不是个声明，而是对认定事实的赞叹。⁴⁹

“虚心的人有福了！因为天国是他们的”（太 5：3）。这里强调灵里的缺乏，就是我们谦卑认识到我们是一无所有来到神的面前，只能献上我们自己。放下我们能做出许多贡献的事工观点，而单单来到神的面前献上自己让神来使用。我们的自信心来自对神的信靠，而不是依靠自己的能力。这种方式帮助牧者学习倾听并寻求神的心意。

“哀恸的人有福了！因为他们必得安慰”（太 5：4）。受伤的心灵是有价值的，这看起来很反直觉，但这就是耶稣说的。希望甚至是在绝望痛苦的失去中找到的。神会带来安慰。他在我们需要的时候关心

接纳我们。事工和领袖工作需要在一个恶劣的环境中也能以怜悯和盼望去回应，有一种能够打破绝望痛苦的乐观。这种方式充满盼望，使事工和领袖工作不会被困难和绝望打倒。例如，摩西回应了上帝带领以色列子民出埃及并进入应许之地——因着神的安慰而产生的乐观。

“温柔的人有福了！因为他们必承受地土”（太 5：5）。温柔观是指一个平衡的自我，知道自己的有限，并且具备去学习和接受新事物的开放态度。这种受教的精神是具备不随时生气，能自我控制以及谦卑的优点。⁵⁰ 参与领导事工的人不应该自高自大或专注在自己的计划上。把这段话改写一下更能清楚抓住其中含义：“当你不高看也不贬低自己，对自己这个人本身完全满意时，你就是蒙福的。这个时候你会自豪地发现自己拥有的一切是金钱无法买到的。”（太：5：5）

“饥渴慕义的人有福了，因为他们必得饱足”（太：5：6）。我们在生命中所追求的终极目标会影响我们的性格、事工以及领导工作。⁵¹ 在事工中不容许肤浅、自我导向动机，否则我们总会寻找“更好的禾场”或产生一种破坏性的动机。追随上帝的公义是一段最有意义的生命之旅。因为我们被造是按着上帝独特的目的和计划。我们努力地工作，但能安息于这是神为我们量定的旅程的真相之中。我们被造是有目的的！因此领导事工成为可持续的工作。

“怜恤人的人有福了，因为他们必蒙怜恤。”（太 5：7）耶稣所表达怜悯的观点不仅仅是同情和柔和的心。首先要认识到我们自己接受了神的怜悯，因此我们能够以同样的怜悯去对待他人。其次那些有怜悯之心的人能深刻认同那些需要怜悯的人——能与绝望的人同行。当

我们陪伴那些走入绝境中的人，我们的生命就展现出基督道成肉身的方式去服侍他人。在事工的行动中体现出慷慨的精神、对他人的接纳，承认“我唯独靠神的恩典行事”。

“清心的人有福了，因为他们必得见神”（太 5：8）。此处包含了真实的价值观和意图的纯正。许多人在开始服侍的时候意图不够纯正（例如满足自己被需要的需求，想要控制，得到别人认可的需求等等）。事工和领导必须定期进行有规律和专业的自我反省，从而意识到并消除这些不纯的动机。这样的操练对于我们要求很高，并且有时候代价昂贵。

“使人和睦的人有福了，因为他们必称为神的儿子”（太 5：9）。使人和睦是一项极具挑战的任务。“和睦”这个词不止是“没有冲突”的意思。这个词包含完整、健康、平衡以及和谐的关系。当和睦涉及到事工和领导时，我们可以看见神的工作——人和神关系和好，以及人与人彼此关系和好。在这个关系破裂、自私、支配他人的世界中，我们看重和平与和解。事工不是造成两极分化或在人与人之间划清界线，而是培养恩典、怜悯、饶恕以及和好的价值观。如果使人和睦具有真正的价值，这应该成为事工的特点。

“为义受逼迫的人有福了，因为天国是他们的”（太 5：10）。有趣的是无论你多么热心追求公义和从神而来的和平，耶稣仍然预言了我们会因这些行为而受逼迫。这节经文暗示了勇气和坚韧。服侍是一项长远的工作，不是在一处品尝到简短的喜悦之后再换到另一个完全不同的地方。就像亚伯拉罕，他和侄儿罗得需要决定是为牧放牛羊而

选择水草丰足的平原这条容易的路，还是选择艰难而崎岖的山地作为产业（创：13：8-13），有时候神呼召我们在服侍中选择困难的、少有人选的那条路。事工和领导更像是一场马拉松而不是百米冲刺。

总的来看，天国的价值观虽然与人的直觉相反，但可以影响事工和领导的未来发展。当我们接受天国的价值观例如谦卑、破碎、公义、怜悯、真实、使人和睦、坚韧以及勇气，事工会变得与众不同。我祷告神帮助我们能成为光照亮黑暗，成为盐去调和冷漠，以这样的方式住在天国。当我们不断活出这些价值观，事工和领导会充满趣味和活力。

思考问题

1. 在你的事工中，你的恩赐是什么？你的呼召是什么，而这些恩赐可以怎样服务这个呼召？你是如何刻意去培养这些恩赐呢？
2. 你如何把申命记 17:15-19 中所强调的内容转化为按神的方式来做你的事工呢？
3. 阅读以下教会情况的描述并思考提出的问题。
 - B 和 D 有两个孩子，一个刚刚学习走路，一个在上学前班。过去两年中他们几乎每周天都会参加教会，跟教会中的一些弟兄姐妹建立了关系。B（妻子）在一个有同样传统的教会长大，D（丈夫）自从和 B 结婚后才去教会。他看起来想认真地做一个好丈夫、好父亲，所以会跟着 B 去教会。然而，他似乎不太明白基督信仰，不知道教会生活是怎样的。在教会中，有孩子的家庭不多，但是 B 仍然和几位年长的姐妹建立了友谊。他们的孩子年龄太小，所以无法参加儿童教会或者教会提供的主日学。
 - 最近 T，教会中的女执事之一和 B 谈到她的孩子。T 因为孩子们在聚会期间不断发出噪音，在会堂中随处走动分散他人的注意力而感到困扰。B 和 D 因为这件事感到不高兴，并且考虑是否应该寻找一个能更加包容的教会以供他们这个年轻家庭敬拜。

作为教牧关怀团队的一员，你看到在 T, B 和 D 之间关系越来越紧张。在这种情况下你该怎么做？为什么？

A. 在这个事件中发生了什么？

- B. 这件事上有没有对神特别的认识显现给你？
 - C. 神在这件事上有什么作为？
 - D. 这件事体现了怎样的神学主题？例如：神的爱，救赎，饶恕/没有饶恕等等。
 - E. 在这件事上你接下来会做什么？为什么？
4. 在你的环境中你遇到怎样不同的领导观？你身边的这些领导是怎样体现这些观点的？你的风格是什么？在你的风格中有什么优点和缺点？
5. 在你的事工活动中可能考虑纳入**蜕变型领袖**的观点吗？事务型领袖和**蜕变型领袖**在你目前的事工结构中比重如何？请举例说明。你怎么跟委员会、同工会、以及你的直接上司相处？

第五章

事奉和领导力的道成肉身

到此为止，我们探讨过门徒所是，并研究了有效的主里的事奉和领袖所要求的品格发展以及灵命建造。事奉与领导力要符合上帝国度原则这一观点在圣经中得到了支持依据。这些价值观许多都是非直觉性的，我们需要刻意将这样的价值观融入我们的生活中。做门徒的价值观以及彻底的改变需要从生命中切实活出来。我们不是为了继续例行公事而进行一场神学讨论，因为这种例行不能增进神与人之间的关系。事奉和领导力是为了将我们的“所是”以及“所为”结合在一起，这样我们的“所为”可以真实表达我们的“所是”，而不只是一种对工作的体现。这就是活出道成肉身的生命。

聚焦于人

正如使徒保罗所教导的，真理需要被体现，而人就成为了我们事奉和领导有力的见证。

我们岂是又举荐自己吗？岂像别人，用人的荐信给你们或用你们的荐信给人吗？你们就是我们的荐信，写在我们的心里，被众人所知道、所念诵。你们明显是基督的信，藉着我们修成的。不是用墨写的，

乃是用永生神的灵写的；不是写在石版上，乃是写在心版上。我们因基督，所以在神面前才有这样的信心。并不是我们凭自己能承担什么事，我们所能承担的，乃是出于神。祂叫我们能承当这新约的执事，不是凭着字句，乃是凭着精意。因为那字句是叫人死，精意是叫人活（注：“精意”或作“圣灵”）。（林后 3：1-6）

因此，道成肉身的事奉和领导直接表明人和关系是我们要关心的重点。社区团体的发展很重要。在许多社会的文化中，人们毫不重视花时间去发展真正的社区团体。例如，在几十年前的澳大利亚，家庭是组成社区团体的基础，然而今天这种情况改变了。根据澳大利亚最新的人口调查，在 2500 万的人口中，有 600 万组家庭，其中 45%是有孩子的夫妻，38%没有孩子，24%单身，大约 0.1%为同性恋情侣。⁵² 因此在这一新的环境下，我们需要刻意去培养积极的团体关系。

有人特别指出现代科技在这一新的环境下对人们之间的沟通可能产生了不利影响。通讯科技的普及导致人们更重视沟通的**及时性**，而不是**空间性**。这样的转变导致本已脆弱的人际关系变得更加困难。即使两人正在当面沟通，他们也并不介意手机短信和电话从中干扰。**友好的陪伴**⁵³ 因为这些干扰而被疏忽或不知不觉被轻视。讽刺的是，在看重联结的这个年代，这种分隔了联结的科技却似乎凌驾于当面的、及时的沟通之上。由此也产生了另一个困扰，那就是沟通时可能会产生言外之意。愿意接受当面沟通被科技沟通的信息打断，这表示不在场的那个人更重要。这常常助长了自我中心，不只破坏了沟通过程，更没有很好地展现圣经中的价值观。⁵⁴ 如果我们一味屈服于这种破坏

性的沟通过程，就在不留神中跟随了当今文化中泛滥的消费主义和个人主义。

这不仅仅是家庭生活的问题；我们必须严肃思考教会中的沟通问题。我们是否培养出一种友好的环境能让一个真实的团体得到发展呢？我们是否为满足自我表达的需要而不断的分心。沟通中短暂的注意力和干扰又会向信仰团体传达怎样的言外之意？要活出道成肉身的生命和关系的挑战在于我们不仅要友善好客，也愿意随时准备做一个陪伴者。即使我们努力思考如何能更好地与下一代人联结，我们仍然必须意识到科技和计算机程序永远不能替代人与人的关系。

诚然，科技仍有用武之地，但如何有效管理科技技术的使用是每个领袖的挑战。格雷戈里·斯宾塞（Gregory Spencer）提出五个实用步骤，帮助人们在科技时代中活出道成肉身的生命。首先，在时间和空间方面做出对生命积极向上的决定。第二，选择完成任务的最佳方案。脸书可以派上用场，然而形式需要配合信息内容。第三，在交流过程中尽可能多得用上身体感官——不仅是话语，还有肢体语言以及其他感官。第四，要意识到言外之意的的重要性，而我们想传达的这种言外之意应该是我们把全部的注意力都集中在当前和我们交流的人身上。第五，在关系方面以长远目光去做决定。不要寻求快速的解决之道，这种方式常常流于肤浅。⁵⁵

在这种关系型的事奉和领导中有两个因素很重要。第一，我们必须学习“与他人缓慢同行”的艺术。⁵⁶我的女儿BJ在泰国宣教事工中成为“与他人缓慢同行”的榜样。每一个和她同工的人都说她把别人

的需要放在第一位：她开放自己的家庭给小孩和大人，这样他们就不只是工作的一部分，而是把他们当做家人；她耐心对待人们的缺点；透过行动并花时间陪伴来表达她的爱；她总是会在自己的行程安排表中留出时间，去帮助那些偶然出现需要帮助的人；她学会在一个跟自己文化非常不同的环境里要灵活处事。⁵⁷这就是关系型事奉一种很贴切的表现。

当我们热衷参与上帝国度的事奉，并寻找一切机会去训练门徒时，我们会因为进程缓慢而失去耐心。而这种急躁述说出一层更广的含义：我们有个人（自我事奉）计划安排。我们必须建立一种“慢速教会”观。⁵⁸如果我们只是急于增加会众人数，提高事奉效率，掌控本质上是不可控的关系，我们就没有认真对待道成肉身的事奉。我们必须有意使自己委身在社区团体中，寻找能够切实帮助到身边的人的方式，活出基督的爱。

关系型事奉的第二个要点是以开放的态度与人相处。在这一点上，时间的牺牲是很重要的。当建立了最重要的关系，人不再只是福音的“目标”。他们自己这个人本身就已足够重要。在活出天国价值观中，福音通过人与人的关系以及一起相处的时间得到了有力的表达。当我们活出道成肉身的生命时，我们很自然就会去培养门徒以及在人的身上看到上帝的形象，这是一个动态的概念。服侍他人就是传递一种能改变生命的爱。说实话，这种开放的态度是很花时间的。我们不能操之过急。温柔而刻意才能发挥作用。

策略和目标

道成肉身的事奉和领导专注在人本身，但这并不意味着我们不需要设定目标和制定计划。这是很重要的，因为我们跟基督的身体有交通并需要承担自己的义务。我们必须明白这些目标和策略是在整个团体背景以及活出道成肉身生命中得以开展的。没错，我们要调整自己的优先次序，以符合天国价值观为目标，因此我们需要知道上帝最看重的是什么。这种优先调整才能帮助我们形成一种荣耀上帝的目标和策略。

人们经常会问：谁为当地教会设立异象？又如何就此异象制定目标和策略？当人们对异象有不同看法时会提出这种问题。要回答这样一个问题，背景环境也很重要。建立一个新的教会，通常是领导者去向会众解释上帝在做什么，再邀请人们委身这个异象。领导者通常会和一群想法相同的人建立一个同工团队。但是在一个已经有会众且有很长事奉历史的教会中，异象的发展形式更容易成为一种共享的任务。这个过程通常会更复杂，因为需要花大量时间和空间来进行对话，彼此倾听，并同心查验上帝对会众所说的话。领导者虽然在设立异象的过程提供很大的帮助，但不一定是设立异象的那个人。异象是从信徒的肢体中产生的。这要求一个建立教会的领袖需要采取不同的领导方式。

对于一个现存的教会，领导者需要鼓励会众和教会外的人接触交流，这样才能听到社区的心声。当教会会众相聚一起去祷告并思考他们在社区团体中所了解到的信息时，他们需要考虑以下几点：“我们

的热情是什么？我们的心因什么而火热？我们为什么在这里？”⁵⁹ 这几点无疑会引发大量的对话。然而，当会众经过祷告，带着上帝的使命去考虑社区团体的需要，就会感受到一种呼召，会众就把这理解为**他们自己的呼召**。从本质上来说，他们会开始看到上帝在他们社区正在做什么，并配合上帝的工作。对于胆怯和缺乏耐心的人，这段历程不适合他们。

让我们回到以“所是”为重点去建立目标和策略的问题上。我们也许会觉得为事奉建立目标和策略说好听是多此一举，说难听是专注在人的努力上，本末倒置。事实远非如此！基督的门徒不断成长，如果我们在这过程中坚持自己的身份（我们的所是），从人而来的行动就会在圣灵的带领下以符合基督教义的方式进行。事奉和领导者需要有目标至少有以下几个原因：

1. 目标表达了我们认为重要的事。⁶⁰ 我们的目标传达了我们的价值观。例如，如果我们重视对人传讲基督，然而我们却在装修和找房子上花掉大量时间和金钱，那我们的行为和语言是不匹配的。目标帮助我们能专注在正确的事情上。
2. 当我们查验出上帝的呼召并为此去努力时，目标是我们展开进一步计划的垫脚石。尽管异象是一幅宏大的蓝图，设立一些可实现的小目标可以激励我们前进。
3. 目标能清楚准确表达出我们靠着上帝的帮助努力想要做成的事。有时候我们很难找到切实可行的前进方向，但是目标能使我们的活动更具体清晰。比如可以把一个目标定为让百分之二

十的会众参与教会外的社区团体服侍（例如：当地学校的家长社区委员会，牧师会，食物供给站，家庭暴力干预中心，年轻妈妈俱乐部，摩托车俱乐部，体育俱乐部……等等）。这样的目标只是动员的第一步，但却具体可执行。另外，我们还需要讨论我们的信徒团契该怎样影响在这些圈子中结交的朋友的生命。

4. 目标可以帮助我们在事奉活动中承担自己的责任。⁶¹这不是为了强调失败。目标达成意味着我们可以共同庆祝，若目标失败，我们在审视策略时有据可循。我们透过某个辅导者或门训者去承担个人信心历程中的责任，我们也要以同样态度去面对团体当中的责任。没有达到目标，我们绝不能互相指责，而“我们”这个词的意义就在于可以在下一次更加专注，全力以赴。在发展一个互相支持、责任共担的文化中，从“你们”到“我们”的语言转换很重要。
5. 目标可以帮助我们认清真正重要的事。无论是庆祝成功或是追责失败，我们都需要明白什么是真正重要的。⁶²微不足道的目标或奖励会减少整个任务的价值。人们对于计算去教会参加礼拜或特会的人数这种事一直存有争议。有人宁愿说“只要保持信心”，而不管这项事工是否有果效。如果我们知道为何对特定数据进行统计，就会明白这种估算是重要的。要解释“为何”以及“何谓”的理由必须是全方面的、荣耀神的以及能反映我们的呼召和价值观的。

6. 目标可以帮助我们警惕**偏离使命**。⁶³ 若不定期审视这个过程，我们会发现活动本身即使出发点是好的，也并没有充分展现出上帝呼召我们所表达的价值观。若执意前进，我们就无法达到我们原本的目标。

行政管理

带领会众需要有行政管理的能力。规划、做报告、做记录、出勤登记、人员沟通、记账等，这些都是和教会事奉有关联的。人们很难注意到，行政工作可以消耗一个团队的大部分精力。用不了多久，目标的重点就转移到用来支持教会运作的内部事务中，而使命却降低到次要的位置上。同样重要的一个情况是，一个人全神贯注在传福音的使命中而忽略行政工作或做得差强人意。显而易见，这两者需要平衡，这种平衡可以通过每个成员相互尊重彼此并为着共同异象所付出的努力来实现。重点不是谁对谁错，行政工作是在管理层面而不是领导层面。两个方面都很重要。

从团队的角度来看待基督的身体是个切实可行的办法。基督徒群体和世俗环境，近些年对如何使团队运作良好，以及当事情出错时会发生什么的探索都有所进展。这种探索大多是出于直觉，因此将团队的观点用于事奉和领导的实际操作时需要格外留意。协作以及决策是这个过程的两个重要特点。一个健康的团队可以改善事奉和领导。一个健康的团队会相互信任，下放权力，吸纳人才（接受新人进入团队），

善加管理以及殷勤服侍。⁶⁵他们会有清晰、有启发的目标，以结果为导向的结构，有竞争力的成员，合一的委身，彼此合作的环境，卓越的标准，外部支持和认可，以及有原则的领导。⁶⁶

作为团队的一员，你需要知道自己在团队中的角色。你能为整个事奉和整个团队做出什么贡献？在这个团队中你具备什么样的恩赐去和其他人配合？如果你要发展一个自己的团队，切记你要找那些和你不一样的成员。与跟你相同的人共事更容易，但无法帮助你建立一个强大的团队。去找那些可以跟你的优点互补（不是互相吹捧）的人吧。

“发现你的优势”（Strength Finders）⁶⁷这个项目可以帮助你和你的成员找到自己的优势。团队成员多样化势必会加大保持紧密联系、互相配合工作的难度，因此谦卑成了每个成员很重要的特征。这就是说，即使我们不同意或很难理解彼此的想法，也愿意敞开心扉去倾听。⁶⁸

在事奉和领导中，我们会同时参与几个团队。整个教会的会众可以理解为一个团队，就像教会同工和教牧小组也是一个团队。作为成员的其中一个意义就是知道什么时候让更适合的人参与进来。无论从牧养还是行政管理层面，没有一个人能解决他所遇到的所有问题。在行动和做决定之前，你需要考虑这几个关键问题：“还有谁应该知道这件事？”“我有权力和责任来自己处理这件事吗？”“我具备相关专业技能吗？”

委员会和同工会是教会领导团队很重要的一部分，决定着事奉质量是起是伏。这不仅仅是说行政管理，而是我们如何解决问题以及做出决定。作为委员会和同工会的一员，你有责任在分享观点和想法时

做到坦诚透明，勇敢无惧。然而，有时候会议最后的决定并非你所期待的。一旦做出决定，你要以提倡者那样的热情去推进这项决定。委员会成员内部沟通以及对外传达都要肯定而统一。当然我们设想的前提为整个决议的过程在一种包容的氛围下，人们能充分表达想法。而如果情况相反，就会导致错误的决定。当教会领导团队决定有偏差，教会中就会产生紧张氛围。委员长有责任确保每个人的想法都得到尊重。

在一些较小的团队和委员会里，达到意见统一十分重要。如果会议决定以微弱优势险胜通过，委员会需要花更多时间（不一定在一次会议中）去处理那些没有通过的意见。这种时候我们会倾向使用罗伯特议事规则（Robert's Rules of Order）来推行决议通过。这种规则通常适用于大型会议，目的是为了确保讨论的公正和平衡。如果我们使用规则压制讨论或混淆视听，那不可避免的会导致两方对峙。尽管有人可能通过这种方式获胜，然而整个教会精神会被丢弃，信任感也会变得薄弱。我们需要考虑的关键问题是：我们听到了每个人的想法了吗？每个人都得到尊重了吗？关系都得到恢复了吗？需要参与讨论的人都在场吗？我们要警惕在这样的讨论过程中会容易失去耐心。有时候，其中一两个成员对讨论的问题没有帮助，反而会让问题再一次偏离中心。如果这样的情况继续发生，展现出来的问题就不再是提出讨论的那个问题了。也许这种干扰来自糟糕的关系、无法从团队的角度去思考或是个人不愿冒风险。先解决主要的问题，再回来解决提出讨论的问题。我们可以做到求同存异并持续在一种友爱积极的关系

中去讨论问题。这就是在事奉中的福音！

解决冲突

哪里有各种各样的人存在，哪里就会有冲突，这是不可避免的。善意的人也会彼此冲突。有冲突不是一件坏事，而处理的方式可能健康或者不健康。高效团队善于处理冲突。休斯顿·汤普森（Houston Thompson）给了我们一些智慧的建议，他写道：

“许多时候，冲突提供了一种框架，让我们可以透过不同的镜头去看形势。我们可能多年来都以同一种方式看待活动、事奉或者人。突然发生了一些事，让我们不得不以不同的方式去思考、看见和行动。这种情况下，我们可以进行选择。我们可以把这种不同看作冲突，或者我们可以接受不同，视其为契机。冲突其实是视角的不同。”

69

我们必须谨记，志愿者的工作通常是没有合约束缚的。权威的界限有时不是很清楚，因此不可能一味要求对方做出回应。选择处理冲突的方式需要有智慧。无论是个人还是教会，在处理冲突时能有充分的自信，会加强牧养带领工作。汤普森的6“C”模式就是应对冲突的一个很好的办法。⁷¹ 熟悉这些不同办法可以提供一个更实际平衡的途径解决冲突。

当我们寻找解决冲突的方法时，有两个方面我们需要理解清楚。

首先，要意识到产生冲突的双方首先是**相互依靠**的。如果双方没有相互依靠的意识，就不会有动力和渴望去解决问题。这种依靠表明从某种程度上人们关心问题，是积极的。正是在这种关心的基础上，我们才有可能建立一个解决问题的平台。其次，对冲突的感知各有不同，纠结复杂。对冲突的感知可能真实，也可能是基于我们自认为了解某些事而凭空想象出来的。努力解决冲突中我们认知上的不同，这是解决问题很关键的一步。

一旦我们对于冲突有更深入的理解，我们就能够以一个新的角度去看待冲突，从而帮助我们达到一种积极的效果。做个对比，以下用词的选择体现出对此问题有不同的界定。

积极方式	消极方式
相互影响	彼此竞争
互助互利	决出胜负
互相依靠	控制
机遇	问题
差异	争辩
交流	争夺
劝说	操纵
兴奋	可怕

激励人心	紧张不安
充满挑战	充满困难

图 5

虽然冲突历来都不是一件简单的事，但是会带来成长的机遇，无论对基督徒自己还是整个信徒群体。建立处理冲突的有效方式可以为事奉和领导创造一个健康的环境。不管最终采取哪种策略去解决问题，以下四种方式都会有所帮助：1) 情绪不稳定时，延迟对冲突的回应；2) 离开争论的焦点后进行反思性思考；3) 用心倾听，去理解别人的想法；4) 接受真诚坦率的沟通。⁷⁴这些方式唯有在信任的基础上才能建立。

教牧关怀

近几年事工中有一个重要的方面遭到疏忽，那就是教牧关怀。有的人更喜欢线上的教牧关怀，然而为了达到真正的理解，当面沟通非常重要。通常来说，邮件、短信和社交媒体都不能代替当面的教牧关怀。当这类科技交流变成一种标准，那么道成肉身的事奉就丢失了。有的人会说这种方式可以更好地接触更多的人。当然，处理邮件和短信不会那么麻烦，但参与度却降低了。还是那个问题：“当我们避免或减少个人接触时，这个背后传达了怎样一层更深的信息？”

教牧关怀不只是关于对危机和人们的需要做出回应。教牧关怀发

挥了积极重要的作用，可采取的方式包括以下几点：

1. 在用餐时提供团契时间。教会聚会前后的茶点时间不仅是一个彼此连接的时间，也为那些有接待事奉恩赐的人提供机会。在这里需要提醒一句：做接待事奉的人需要得到肯定，但是他们需要明白他们为何举办这样的活动，例如举办早茶聚会。他们提供的是一个接待环境。有时候人们出于好意为了活动能产生效果而想掌控整个活动，结果却制造了一种紧张感。这并不能为积极主动的教牧关怀创造一个温柔关系型的氛围。有时候表面上的小事情在积极的教牧关怀中十分重要。教会中参与重要角色的人都有接待的恩赐。
2. 开展一场能吸引大家围绕共同的焦点一起事奉的经历。这样他们就会一起学习、一起大笑、一起祷告，并且一起成长。我知道有个青年小组的固定项目是海外宣教。出行之前，这个小组连续六个月每周见面。他们一起祷告，做准备，每天按计划读圣经。这些年轻人有许多都成了坚定的信徒。参与“工作与见证”（Work & Witness）团队可以达到同样的效果。我记得教会有个信徒，对信仰忠心，但在会众之中却有些负面影响。直到有一天他参与了“工作与见证”之行。他回来做见证分享，说到他第一次感到上帝会用一种具体可见的方式使用他。似乎这么多年来，他消极的态度来自不知道自己怎么去参与教会服侍。
3. 实施一套系统的方案，确保在日常教会活动之外能在比较方便

的地方探访每一个会众。表达我们的关心可以建立更深的个人关系。这套方案需要全面系统地照顾到每一个人。在教会活动之外的联系表达出我们看重这个人。如今人们忙忙碌碌，生活节奏加快，保持这种联系颇具挑战。

4. 建立一个沟通网络，可以听到会众生活中所发生的重要事件。参与他们的生活，一起分享值得庆祝的事，一起祷告或仅仅表达关心。
5. 不要独自进行事工活动。也辅导他人参与其中！教会事工不只在周末；因此我们必须确保有医院探访，家庭探访，体育赛场上加油助威，庆祝学生毕业。这就是真正意义的共同“过生活”。

积极主动的教牧关怀是事工中充满乐趣的一部分。能参与别人的生活是一项不可思议的特权。然而也会有遇到危机的时候。参与教牧关怀，我们便会有特权来陪伴人们一起度过困难甚至常常很糟糕的历程。在这种危机当中，我们能给予别人最大的礼物就是不加评判的关心和耐心的陪伴。通常，人们不知道在危机中该说什么，但往往一切尽在不言中。

在经历女儿因癌症去世这个过程中，有人做了（或者说我希望有人做）一些实际的事情帮助我。首先，有一两个人亲身陪伴，他们不必待很长时间，只是花时间过来表达爱和支持。其次，偶尔有人来为我祷告，或念几句能在黑暗中带来一丝亮光的经文，我对此感激不尽。在我女儿去世后的几天，来自邻近教会的一群人邀请我吃饭，用他们的实际行动表达支持。第三，能有机会和他人谈论我们失去的亲人。

回忆和交流可以帮助我们开始处理内心深处的空虚感。虽然这是一个艰难的过程，但我们需要从口头上表达出来。第四，纪念各种“第一次”对我们变得很重要。第一次没有她的圣诞节，第一次没有她的生日、母亲节、父亲节等等。如果我们在经历这些“第一次”的痛苦时，有人能记得我们，这也是一个不小的安慰。

这些所列出的牧者活动本身虽然是小事，却可以产生深刻的影响。这就是所谓和他人“过生活”，去关心他们所经历的。在很多方面，若人们出于例行公事的原因来拜访，这并非意料之外；若是因为关心来探望，就会产生影响！教牧关怀需要花大量时间，然而真实的生活就是这样。“忙着做”和“做重要的事”不一定是同一回事。我们需要培养“和他人在一起不慌不忙”的能力。⁷⁵当我回想女儿忙碌的一生，即使在和癌症斗争过程中也总会留时间给他人。有时，朋友们会突然探访，这些相处的时间似乎对她来说也是一天中最重要的时间。朋友们离开时都会感觉她专门等着他们来看她。**用心的陪伴**对于我们需要教牧关怀的人来说是需要善加培养的恩赐。

在教牧关怀方面，我们也需要知道自己是有限的。如果我们不遵循一些简明的、常识性的准则，出于好意的行动也会适得其反。首先，我们不是专业的咨询师。我们当中大多数人没有参与过这方面的培训，如果不小心，长年累月我们自己也会陷入危机。许多来寻求帮助的人都是一些根深蒂固的问题。我们作为关怀者的角色，是要在那些需要咨询的人寻求更大力度的、更专业的帮助时陪伴在他们身边。我们是他们路上的同伴，而不是诊断和医病的人。你需要不断问自己：“这

种情况下，我需要向专业人士求助吗？如果有专业人士的帮助，对他有益吗？”如果犹疑不定，就去求助吧！你能为信仰团体提供的最好资源就是给他们提供心理、医学、社会福利和法律上受人尊敬的专业从业人士名单。有时，就是和传道者这种彼此信任的关系给与一个人去寻求专业帮助的勇气。

其次，我们的个人诚信受到监督。我们的行为需要合宜且符合伦理道德。通常我们所陪伴的这些都异常脆弱，所以我们需要警惕他人可能会蓄意操纵我们或有可能对我们产生产生不健康的依赖。我们所关心的那些人需要对自己的决定和想法负责，需要有人指引他们去接受这样的责任。因此，我们在参与关怀时要充分表达出对他人人格的尊重。这包括在与异性相处时有合适的界限。面对那些需要帮助的人，我们很容易发展一种不适宜的关系，所以我们必须知道健康的干预的限度在哪里。在尊重和信任的文化中，除了爱和关心，保密也同等重要。作为教牧关怀者，我们说什么话，讲什么笑话，或者我们对生命中丑陋的一面作何反应，不是建造就是破坏我们。因着对耶稣基督和他人的爱而发挥的一点谦卑对我们教牧事工有很大的帮助。

思考问题

- 1、 想一下你在生活和事奉中使用科技和社会媒体的方式。哪方面需要提高？制定计划去解决这方面的问题。在你的事工中怎么培养“接待客人”的能力？
- 2、 描述你所参与的事工异象。这个异象来自哪里——你、同工会、一群意见相同的人还是经过一段时间的深思熟虑？
- 3、 列出一些能反映你异象的目标，这个异象具有足够的伸展性，既能荣耀神，也够实际。
- 4、 写出你所参与的委员会一个有代表性的议程。这项议程对内部的关注有多少？跟使命有多少直接的关系？你能认出这些成员以及他们在这项议程中的贡献吗？
- 5、 你能想到在你的团队或教会中是用什么方式解决冲突的吗？需要怎样提高？⁷⁶
- 6、 列出几个能在团队中开展积极的教牧关怀的方式。你要如何向会众介绍其中一两种方式？
- 7、 思考一个目前在你的教牧团队中存在的危机，概述一下发生了什么。这会挑战你从多角度尽可能仔细深入去思考。为了解决这个问题采取了什么措施？彼此的关系是怎样或积极或消极地在影响这种情况？从神学角度去思考这个处境，再决定下一步的计划。
- 8、 调查一份受人尊敬的专业从业人员名单，例如心理界、医学界、社会福利工作界以及司法界。一定要寻求社区内教会领袖的帮助。

第六章

结论

在这本书中，我们讨论了**所是**和**所为**在教牧领袖工作中的基本作用。品格发展和灵命塑造是基础。我们需要留意上帝与我们的沟通，这需要我们自律，用心去留意以及鼓起足够的勇气。这不是给脆弱不堪的人预备的旅程！相反这是一场由上帝带领的冒险，在祂的国度中被祂的使命所指引。我们是牧人手下的牧人、祂的仆人，进而成为祂子民的仆人。我们建立像基督的门徒，这样的门徒继续建立新的像基督的门徒，就是在这共同努力中我们将上帝的使命赋予了其他人。出于圣灵的恩赐，我们才能行出呼召。我们随着一个不同的节奏往前行，所以我们所表达的天国价值观是反文化，或者至少是反直觉的。通过属灵操练并思考我们的所见所闻，我们来倾听神的话，我们能更具辨识力。当一种新的经历和看见使我们产生一种新的神学理解，我们需要有勇气去面对。当我们全心全意去开展一项道成肉身的教牧事工，我们的目标和策略也会是荣耀神的。对人的关注可以从我们如何进行行政工作以及处理冲突的方式上表现出来。愿神赐福你的教牧事工。要记住：“惟有你们是被拣选的族类，是有君尊的祭司，是圣洁的国度，是属神的子民，要叫你们宣扬那召你们出黑暗、入奇妙光明者的美德。你们从前算不得子民，现在却作了 神的子民；从前未曾蒙怜

恤，现在却蒙了怜恤。”（彼得前书 2：9-10）

思考问题

1. 从这本书中，你得到哪三个方面重要的洞见？这三个方面可以怎样融入你的生活和事奉中？
2. 阅读彼得后书 1：3-11. 在这一段经文中，我们怎样成为果子，做工有果效的基督徒？我们有怎样的资源？在接下来的一周采取具体行动。
3. 阅读卫斯理重新立约服务网站，<http://www.seedbed.com/john-wesleys-covenant-renewal-service-today> 并且通过祷告认真思考悔改和再次委身是什么意思。卫斯理这一系列问题帮助你认真思考是否还有要悔改和委身的事：
 1. 在上一次会议之后你犯了什么罪是大家都知道的？
 2. 你遇见了什么试探？
 3. 上帝如何帮助你脱离了这个试探？
 4. 你想了，说了或者做了什么让你怀疑自己是不是犯了罪？
 5. 你有什么不想告诉别人的秘密吗？

进一步阅读的建议

初级

Blackaby, Henry and Richard Blackaby. *Spiritual Leadership: Moving People on to God's Agenda*. Revised. Nashville, TN: B & H Publisher, 2011.

Henderson, D. Michael. *John Wesley's Class Meeting: A Model for Making* Nappanee, IN: Francis Asbury Press, 1997.

Leclerc, Diane and Mark A. Maddix. *Spiritual Formation: A Wesleyan Paradigm*. Kansas City, MO: Beacon Hill Press, 2011.

Maddix, Mark A. and Diane Leclerc, eds. *Pastoral Practices: A Wesleyan Paradigm*. Kansas City, MO: Beacon Hill Press, 2013.

70

中级至高级

Blevins, Dean G. and Mark A. Maddix. *of Christian Education*. Kansas City, MO: Beacon Hill Press, 2010.

Fairbanks, E. LeBron, Dwight M. Gunter II, and James R. Couchenour. Kansas City, MO: Beacon Hill Press, 2012.

Northouse, Peter G. *Leadership: Theory and Practice*. 7th edition. Los Angeles, CA: Sage, 2016.

Smith, James K. A. *You Are What You Love: The Spiritual Power of Habit*. Grand Rapids, MI: Brazos Press, 2016.

Warner, Marcus and Hans Finzel. *Rare Leadership: 4 Uncommon Habits for Increasing Trust, Joy and Engagement in the People You Lead*. Chicago, IL: Moody Publishers, 2016.

注释

1. Colin Brown, ed. Volume 3 (Grand Rapids: Zondervan, 1986), 544.
2. Art Lindsley, “The Priesthood of All Believers,” Oct 15, 2013, found at <https://tifwe.org/resource/the-priesthood-of-all-believers>, accessed July 5, 2017.
3. John Maxwell, (Nashville: Thomas Nelson Publisher, 1993), 1.
4. Henry Blackaby & Richard Blackaby, *Spiritual Leadership: Moving People onto God’s Agenda* (Nashville: B & H Publishing, 2011), 119.
5. Maxwell, , 4.
6. James K. A. Smith, *You Are What You Love: The Spiritual Power of Habit* (Grand Rapids: Brazos Press, 2016), 90.
7. Augustine of Hippo, *Confessions*, Lib1.1-2.2.5.5: CSEL 33, 1-5.
8. Tom Wright, *Jesus’ Crucifixion* (San Francisco: HarperOne, 2016), 86.
9. Smith, *What You Love*, 8.
10. M. Robert Mulholland, “Spiritual Formation in Christ and Mission with Christ,” 6.1 (2013): 13, 15.
11. Klaus Issler, “Five Key Barriers to Deep learning and Character Formation Based Primarily on Jesus’ Parable of the Four Soils,” *Christian Education Journal Series* 3.9 Supplement (2012): 155.
12. Smith, *What You Love*, 9.
13. Smith, *What You Love*, 25.
14. Douglas John Hall, “Theological Education as Character Formation?” *Theological Education* Supplement I (1988): 54.
15. Bruce A Stevens, *Emotional Learning: The Way We Are Wired for Intimacy*, found at <http://www.vividpublishing.com.au>, accessed June 30, 2017.
16. Stephen Cherry, “Discipleship and Christian Character,” *Theology* 119.3 (2016): 196.
17. Cited in Henri Nouwen, *Out of Solitude* (Notre Dame, IN: Ave Maria Press, 1974),
18. United Methodist Church, <http://www.umc.org/how-we-serve/the-wesleyan-means-of-grace>, accessed June 15, 2017.
19. Smith, *What You Love*, 94.
20. Lectionary readings can be found at <http://lectionary.library.vanderbilt.edu/lections.php?year=C&season>. 此网站提供的资源有：新旧约阅读、诗篇阅读以及福

音书阅读。许多会众每周日都使用这些阅读资源，传道人也会从中选取一到两处内容讲道。

21. Greater detail can be found on such web sites as: <http://www.ignatianspirituality.com/ignatian-prayer/the-what-how-why-of-prayer/praying-with-scripture>. 此网站只是众多网站中的一个，培养用圣经祷告的习惯，调适我们的耳朵聆听神的声音。
22. Stephen Covey, *The Seven Habits of Highly Successful People* (New York: Simon & Schuster, 1989), 195-196.
23. Covey, *Seven Habits*, 195-196.
24. Martin E. Marty, “Trust as The Virtue for Ministry,” *Reflective Practice: Formation and Supervision in Ministry* 32 (2012): 10-21.
25. Adopted from Richard Barrett, , found at <https://richardbarrettblog.net/2014/04/11/building-trust-in-your-team-the-trust-matrix/>, accessed June 16, 2017.
26. Brené Brown, *The Anatomy of Trust*, found at www.willowgroveadventist.org/file/download/1031, accessed June 19, 2017)
27. D. Michael Henderson, *John Wesley’s Class Meetings: A Model for Making* (Wilmore, KY: Rafiki Books, 2016), 96, 98.
28. Henderson, *John Wesley’s Class Meetings*, 99.
29. Henderson, *John Wesley’s Class Meetings*, 101.
30. Steven Hitlin, “Values as the Core of Personal Identity: Drawing Links between Two Theories of Self,” *Social Psychology Quarterly* 66.2 (2003): 118-37.
31. Aubury Malphurs (Grand Rapids: Baker, 2004), 31-44.
32. Lovett H. Weems, *Leadership in the Wesleyan Spirit* (Nashville: Abingdon Press, 1999), 13, 21, 34, 44.
33. Lenny Luchetti, “Theological Empathy and John Wesley’s Missional Field Preaching,” *Great Commission Research Journal* 8.2 (2017): 181.
34. Blackaby & Blackaby, *Spiritual Leadership*, 160. 74
35. Greenleaf is quoted in Peter G. Northouse, *Leadership Theory and Practice* 7th Edition (Thousand Oaks, CA: SAGE Publications, 2016), 226.
36. Ken Bible, *Wesley Hymns* (Kansas City, MO: Lillenas Publishing Co., 1982), A-7.
37. Alan Hirsch, found at <http://www.theforgottenways.org/apest/>, accessed June 28, 2017. See also, Alan Hirsch, *The Forgotten Ways* (Grand Rapids: Brazos Press, 2006).

38. Ruth Haley Barton, *Strengthening the Soul of Your Leadership* (Downers Grove: InterVarsity Press, 2012), 76.
39. Bruce G Allder, *A Hope Filled Journey Under His Sky* (Eugene, OR: Resource Publications, 2016), 23-25. 对 BJ 平生更大范围的描述也追溯到那些具有重大影响或“未经加工的”资料。这些资料证明了 BJ 在泰国及东南亚地区是非常有果效的宣教士。这也符合巴顿对神的理解，即神创造我们时赐予我们先天的倾向，这种倾向就是呼召的指示器。
40. 此时并不是花时间研究分辨神旨意能力的最佳时机，但对领袖来说却是至关重要的任务。An old but tried and tested book is Garry Friesen, *Will of God*. (Portland, OR: Multnomah Press, 1980).
41. Church of the Nazarene, *Manual 2013–2017: History, Constitution, Government, Ritual* (Kansas City: Nazarene Publishing House, 2013), paragraphs 527-532.2; 226-231.4
42. Neville Emslie, “Transformative Learning and Ministry Formation,” *Journal of Adult Theological Education*, 13.1 (2016): 48-63, gives a good account of the transformative process that can take place as a person encounters a disruptive event and works through to integrate a new perspective.
43. Robert L. Kinast, *Let Ministry Teach: A Guide to Theological Reflection* (Collegeville, MN: The Liturgical Press, 1996), xiii.
44. Lynne M. Baab, *Ministry* (Lanham, MD: Rowman & Littlefield, 2014), loc. 318 of 2963.
45. Northouse, *Leadership*, 46, gives a good summary of many leadership approaches outlining their relative strengths and weakness.
46. <http://www.educational-business-articles.com/leadership-versus-management/>, accessed June 27, 2017.
47. Adopted and adapted from Tom Nees, *Reflections from Tom Nees on Leadership, Compassion and Justice*, found at www.tomnees.com, accessed July 3, 2017.
48. Thomas Sergiovanni, *Moral Leadership: Getting to the Heart of School Improvement* (San Francisco: Jossey Bass, 1991).
49. William Barclay. , Revised Edition (Philadelphia, Westminster Press: 1975), 88.
50. Barclay, *Gospel of Matthew*, 96.
51. Smith, *What You Love*, 77.

52. Josh Butler, "Census 2016: Australia Is Bigger, Older, More Diverse, found at http://www.huffingtonpost.com.au/2017/06/26/census-2016- australia-is-bigger-older-more-diverse_a_23003168/, accessed July 5, 2017.
53. Gregory Spencer, "Time is Up and Space is Down," *Journal of Spiritual* 10.1 (2017): 106.
54. Spencer, "Time is Up," 109.
55. Spencer, "Time is Up," 113.
56. Allder, *A Hope Filled Journey*, 54. See chapters 3 & 4 for an extended example of "walking slowly" with people and the amazing effectiveness of this approach.
57. Allder, *A Hope Filled Journey*, 75.
58. C. Christopher Smith & John Pattison, *Slow Church: Cultivating Community in the Patient Way of Jesus* (Downers Grove, InterVarsity Press, 2014), 44-61.
59. Baab, *The Power of Listening*, loc. 142 of 2963.
60. Paul D. Borden, *Congregation at the Mission Field* (Nashville, Abingdon, 2003), 39.
61. E. LeBron Fairbanks, Dwight M. Gunter, James R. Couchenour, (Kansas City, MO: Beacon Hill Press, 2012), 121.
62. Aubury Malphurs. (Grand Rapids: Baker, 2004), 55.
63. Peter Greer & Chris Horst, (Grand Rapids: Baker, 2015).
64. I recommend: Northouse, *Leadership*; Larry Osborne, *Sticky Teams: Keeping Your Leadership Team and Staff on the Same Page* (Grand Rapid: Zondervan, 2010); Stephen A. Macchia, (Lexington, MA: Leadership Transformations, 2013).
65. Macchia, .
66. Northouse, *Leadership*, 368-371.
67. Tom Rath, *Strengths Finder 2.0*, found at www.strengths.gallup.com, accessed July 18, 2017.
68. Patrick Lencioni, *The Ideal Team Player: How to Recognise and Cultivate* (Hoboken, NJ: Jossey-Bass, 2016).
69. Houston E. Thompson, *Conflict Management for Faith Leaders* (Kansas City, MO: Beacon Hill Press, 2014), 22.
70. I recommend Craig E. Runde & Tim A. Flanagan, *Competent Leader: How You and Your Organization Can Manage Conflict Effectively* (San Francisco, CA: Jossey-Bass, 2013).
71. Thompson, *Conflict Management*, chapters 5-10.
72. Barbara A. Budjac Corvette, *Conflict Management: A Practical Guide to* (Essex: Pearson Education Ltd. 2014), 36.

73. Adopted from Corvette, *Conflict Management*, 37.

74. Runde & Flanagan, , 235.

75. Eugene H. Peterson, *Working the Angles: The Shape of Pastoral Integrity* (Grand Rapids: Eerdmans, 1994), 4.

核心系列丛书：培养信徒做带领

关于编者

罗伯 A·弗林格博士，澳大利亚布里斯班宣圣会神学院院长、圣经研究和圣经语言课讲师。罗伯是宣圣会按立的长老，且在青年事工、成人门训和社区外展事工有着 15 年的牧养经验。他也是《运气神学：命运，混沌和信念》以及《撒马利亚人项目》的合著作者。这两本书均由堪萨斯城的比肯山出版社出版。罗伯和他的妻子（瓦妮莎）育有两个孩子，希拉和布兰登。

《核心系列丛书：培养信徒做带领》包括：

《上帝的故事》罗伯·弗林格（Rob A. Fringer）

《卫斯理神学》大卫·迈克伊凡（David B. McEwan）

《体现基督的事奉和领导力》布鲁斯·艾德尔（Bruce A. Adler）

《进入上帝的宣教》理查德·杰斯肯（Richard Giesken）

《宣圣会身份介绍》弗洛伊德·坎宁安（Floyd Cunningham）

《宣圣会圣洁之教义》大卫·迈克伊凡和罗伯·弗林格

（David B. McEwan & Rob A. Fringer）