

## 第六课：领袖塑造

总意是让他们代替我们

建立教会的下一重要阶段是领袖塑造。为了委任教会领袖，教会建立者要懂得教会模式和圣经中关于领袖的原则。圣经中教会的模式和领袖原则对开拓教会事工来说至关重要。

训练过程：

教会的最高权威是基督，是他在每间当地教会任命领袖。教会中的领袖包括长老（也叫主教、牧师、教师）和执事。这些谦卑的仆人和其他领袖一起负责监督教会，牧养神的群羊（徒 20：28；彼前 5:2）当然，每个领袖必须符合圣经的要求（使徒行传 20:28；弗 4:11； 提前 3:1-3； 多 1:5-9； 彼前 5:1-5； 提前 2:8-3:13），且必须被教会开拓者或是上一代教会领袖所指定（徒 14:23；提前 5:22）。这些人是基督的仆人，拥有基督的权柄来带领教会。会众要顺服于教会的领袖。（提前 5:17-22；来 13:7,17）

领袖训练当从阶段三开始，那些对非信徒教导阶段一、二感兴趣的弟兄姐妹开始涌现，并愿意学习如何去教导圣经。在教导过程中，新老师将学习如何分享自己的信仰，公众讲道及处理各种问题。首先，教会建立者要在每位新老师的课堂中听课，对慕道友所提出来的问题，老师没有强调到的重点加以解释，并且在下一次领袖训练中评价老师的表现。

新老师也有责任帮助自己所教导的弟兄姐妹各方面的需要，

这将帮助老师提升牧养技巧，（彼前 5:2）以及帮助他们决定以后谁有资格成为长老和执事（提前 3:1; 多 1:5-9.）教会建立者要帮助新老师处理各种问题，以及给予个别能胜任的老师更多的责任。

随着信徒学习圣经真理，老师将和他们一同得到成长。结束阶段一后，老师有责任教导他们阶段二。他们将和教会建立者及其他老师一起，进行面谈，然后进入阶段三，继续阶段四等等。

这时，老师们已学习了罗马书、以弗所书、雅各书、哥林多前书、提摩太前书、提多书、彼得前书、帖撒罗尼迦前书、但以理书和启示录。在这段学习期间，拥有领袖潜能的人已经被显明出来（林前 12:28）。老师将挑选出他所训练过的人和被试验过的人（提前 3:4-7, 5:22，提后 2:2，彼前 5:3）。同时，圣灵也会在有潜能的长老心中做工，使他渴慕善工（提前 3:1）；一旦他们达到了做领袖的资格和标准，且被众人所认可（提前 3:1-13; 5:22-25; 多 1:5-9），经过祷告明白神的旨意后（路 6:12-16），便可被教会长者（徒 13:23）或同工领袖任命来治理教会。

### 使罪人成为忠心的人

马拉瑙人同样也是罪人。在他们的文化中，谋杀者很少按公义被判处死刑，而且因贫穷或是有原因偷窃的情况下，偷盗被视为合情合理的行为，在这种情况下，人们之间没有信任，而神却呼召我们在这样的文化中去训练耶稣基督的门徒；在这些背信弃

义的人中，我们领受了保罗给提摩太的命令：“你在许多见证人面前听见我所教训的，也要交托那忠心能教导别人的人。”(提后 2:2)。虽然这极具挑战，但我们从马可福音 9：23 节得到了安慰，耶稣说：“你若能信，在信的人凡事都能”。

我们预先不知道，但后来我们明白，在菲律宾神所兴起的领袖曾犯过奸淫、偷盗、因醉酒虐待家人、谋杀无辜之人的罪行。我们对一些所听所闻感到害怕，然而，我们依旧要顺服神的命令——去到这些人中训练门徒，使他们成为忠心的基督徒，在马拉瑙的朋友和邻舍中散发出基督的馨香之气（林后 2:14）。

为了在马拉瑙教会中训练出得力的领袖，我们需要着手五个至关重要的领袖训练：

训练一 挑战过程

训练二 激发共同异象

训练三 做榜样

训练四 使别人有力量去做

训练五 鼓励人心

## 挑战过程

马拉瑙人的现实生活充满了不公平、艰难和残酷。然而，随着福音进入到此文化中，人们的生活开始发生改变：

曾经虐待孩子的男人，现在正接受真理的教导；

他们没有以眼还眼、以牙还牙、肆意打击报复，而是选择爱

自己的孩子；

曾整夜坐在商店喝酒的信徒，现在和自己的朋友、邻居和亲戚们一起研读圣经。

神正在这些新信徒生命中正在做着一项奇妙无比的工作，但是在宿命论主导的文化中，人们需要面对更大的改变。

针对马拉瑙族，我们在四个方面着手了挑战，分别是：

**人们亲近神的方式**

**接受医治的方式**

**种植方式**

**成为领袖的方式**

当就诊的病人数目超越自己力所能及的范围时，我挑战信徒建立自己的诊所。刚开始他们极不情愿，甚至经历了四个月的训练后，他们仍然害怕单独面对诊所的服侍。但是神给他们足够的恩典让他们能在安逸的环境之外工作。现在没有我的参与，他们也能经营自己的诊所，这给了村民机会在不寻求巫医的情况下接受医学治疗。信徒们掌握了一项新的技能，且产生了信心，因为我们在健康保健方面进行了挑战过程。

当我们最早的养殖项目失败后，我也挑战信徒们思考用新的方法去农耕。我们最大的挑战就是帮助这些信徒们做长期的农业规划。他们习惯了每隔两三个月或四个月都能收割农作物。他们的孩子经常晚上没有饭吃，所以，他们基本上都是专注于卖一些干柴、木头、或是偷窃来喂饱孩子。他们从来不需要我去解释这

句祷告词：“我们日用的饮食今日赐给我们”(太 6:11)。

为了脱离贫穷循环，他们最大的问题就是超越自己不去考虑现实，去展望未来。我们花了数年时间，在岛上考察，最后终于说服了一些农民投资于将来，就是种植一些树篱防止水土流失；后来，我们又倡议他们种植一些果树来获得长期的收入，使孩子通过上学满足他们到年老时不能做体力劳动的需要，如：犁地、种植、收割、处理和运输农作物。在农业领域方面挑战他们虽是一个持久战，但也是领袖必须要得胜的一方面。

挑战马拉瑙人普遍的领导方式也非常重要。马拉瑙族中的领袖是村庄的苏丹或君主，他们作为苏丹的儿子继承君主职位。尽管马拉瑙人有自由从苏丹其他的儿子中选择新的国王，如果长子不能胜任，马拉瑙族君主和领袖将实行独裁统治。在对新的统治者行加冕礼期间，长长的演讲，隆重的典礼和对统治者家族的赞赏，一切都是在说明：马拉瑙人所呈现的领袖模式更接近于外邦人，而不是基督的跟随者。在这样的情况下，新信徒能够学习如何带领教会吗？马拉瑙领袖的职责和角色必须经过考验，以至于能够显现出仆人式的领袖模式。如何实现这一点呢？就是通过教导仆人领袖的概念、为新领袖展示仆人式领袖的榜样、给他们机会去实践，及在每个实践过程中获得成功时给予鼓励。

我们对最终要成为长老的那些人做了这项工作。首先，我们立即让学生去教导圣经，我们不会让他们懒惰，且假设只有专业的牧师才有资格教导神的话语。我们也把他们放在一个位置上：

就是带领牧养刚刚开始学习阶段一的慕道友。在新老师教导的过程中，我会鼓励每位老师对自己的学生尽职尽责。我为他们做出榜样：使他们用训练基督门徒的方式来带领训练学生。这给新老师带来了很多挑战。

学生们也意识到，尽管老师在社区中没有身份地位，但却真心地爱他们。因此，他们会经常到老师那里寻求帮助，如：食物、工作和学校所需要的费用等。有时，这些学生在夜晚面对威胁、逼迫和紧急情况时，也会跑到贫困的老师家里。

对他们的鼓励，加上做出的榜样，能够在这些期间给予他们帮助。作为领袖，我要记得：我的言语和行为必须一致，这样才能鼓励门徒来效法我。一开始，这些新老师们会找我，说：“我其中一个学生的儿子生病了，你能去看看吗？”我回答说：“当你的孩子病时，我对你是怎么做的？”他回答说：“看看他们，为他们祷告，同时给他们一些药。”然后，我回答说：“现在你到诊所，找到你所需要的药品，为你的学生做我为你所做的。”

不可否认的是，这是一个过程，在某些情况下，我会供应一些钱帮助他们。但是，随着我们耕种和牧羊方案获得利润，这些新老师将会使用这些收入来满足学生的需要。

这些仆人式领袖的榜样，挑战着马拉瑙族中的领袖阶层，他们正在成为神国度中的领导者。

## 激发共同的异象

为了激发共同的异象，教会建立者必须为他所带领的人传递

一个更美好的未来。箴言书 29:18 说“**没有异象，民就放肆**”。

我认为神赋予了我想象力的恩赐，我喜欢另类的思考，爱盘算着用更好的方法来改善我们生活的现状，为了让马拉瑙人成为基督的门徒，不像多数的空想家，我也是一个工作狂，严于律己且拥有充沛的精力去完成神赋予我的**异象**和呼召，但我最大的挑战就是如何激发共同的**异象**。我很擅长在他人心中挑旺**异象**，但却很难和别人一起脚踏实地的去做，因为我的想法和计划与别人有很大的差距，我是一个**极度严于律己**的人，这一点经常让别人受不了。

每年我会休假几周，其中一个好处就是让自己有时间反思工作中的漏洞。

我所教导他们的事情，他们进行的都比较顺利，且一直在坚持。比如，山羊和绵羊项目一直以来问题都比较少，这些羊能生能养、能吃、能产；另一方面，由于我一直在做营销工作，所以他们在出售羊奶方面遇到了难题；但积极的一面是，产奶量比之前高出数倍，而且他们正探究方法，以商业形式进行销售，但是市场销售羊奶对他们来说仍具挑战性。

我们的门诊部也进展得很顺利，此事工对信徒来说有很大的价值，因为它救了许多人的性命。信徒靠着自己的力量经营了数年，所以我们暂时离开一段时间也不会受到影响。在我们回国做其它事工期间，圣经教导事工依然在有次序地进行着。不过，这些事工一直以来都是托付给当地领袖的，他们也非常重视这些事

工，且有能力担任牧养的工作。

在异象方面，我的离开带来了很大的缺口。我们前面提到，我们意识到了一起前往赢得灵魂的异象，包括农业和诊所事工，但是这些异象的源头都源于我。后来我意识到，信徒需要学会如何自己去发挥想象，然后开发自己的潜力使梦想成为现实。

其中一个有效的途径就是教导他们四种类型的人。

第一种类型的人：有能力实施计划并能参与到全新和具有挑战性的领域去体验新事物。此类型的人透过积极的实践和明确的体验来学习。他们积极回应团队的异象，并能找到可效法的榜样和可完成的目标，而且能够陈述和阐明团队所领受的异象。

第二种类型的人：具有很强的洞察力和领悟力。他们喜爱计划和思考，主要是透过思考“行动导向之人”的言行举止来学习。此类人能够将异象和现实对照，并能找出为了完成异象所需要克服的困难。

第三种类型的人：有解决问题的能力，他们反复思考能够解决问题的可行之法，并能大胆创新。他们针对团队中拥有洞察力之人所发现的问题，考虑出种种解决方案以供取舍，然后尝试自己的理念和策略。

第四种类型的人：团队里的实干家。他们吸收团队中睿智之人所提出来的抽象概念，然后慎重考虑选择解决方法，在团队成员的帮助下实践出来。

就这样，异象循环到异象的建立者，且会再次进行修正以

适应当前的新环境；然后，这被更新过的异象将再一次循环到上面的过程中。

下一步就是确认及挖掘出教会中这四种类型之人的潜力，并加以利用，使他们发现自己的梦想和异象，最后实行出来。

针对这一阶段，我也不确定将会有怎样的结果，但我坚信马拉瑙信徒将学会如何去创造和实现他们自己的异象和使命。

敢于梦想，勇于创新——能够让教会保持更新、充满活力，且在穆斯林世界及更宽更广的领域里改变人的生命。

### 做榜样：

没有榜样的领袖是假冒伪善之人。特别是当新老师挣扎于做一个正确抉择时，他们最终做出正确的决定，因他们担心学生们会做出错误的反应。

从领袖训练过程的开始，尤其是长达一年的圣经学习期间，我们着重强调保罗在提摩太前书 4:12-16 的命令。保罗告诫我们说：“不可叫人小看你年轻。总要在言语，行为，爱心，信心，清洁上，都作信徒的榜样。你要以宣读，劝勉，教导为念，直等到我来。你不要轻忽所得的恩赐，就是从前借着预言，在众长老按手的时候，赐给你的。这些事你要殷勤去作，并要在此专心，使众人看出你的长进来。你要谨慎自己和自己的教训，要在这些事上恒心。因为这样行，又能救自己，又能救听你的人。”

做榜样对每位领袖来说是必不可少的，我们必须谨慎自己和自己的教训，这样才能彼此成全完备。对学生来说，他们更擅

长积极的学习，而不是被动的接受教导。学生们更容易受领袖不完美方面的影响，而不是着重他们完美的讲道技巧。最终在一些方面就与他们的领袖一样。

有一点我们不用担心，就是无论遇到什么样的环境，他们都会尽忠到底为主赢得灵魂，原因在于我为他们做了榜样。无论我得了感冒、慢性哮喘发作或遇到洪水、因下雨道路难行时，我仍不间断去教导学生，每次都是风雨无阻。正因为我的这种执着，有一次我差点被淹死，我的车被冲到其它的两辆车上，我被无数次搁浅在河里。

不但如此，我还常受到仇敌的攻击，有时要顶着炎热的太阳，冒着大雨从一个村庄步行到另一个村庄。我承认，对于这种生活我有时快要坚持不住，但是我对教导工作和传福音充满了激情。当我到达学生家里时，我传达给他们的不仅仅是忠诚，如果他们决定接受基督为救主，我是在证明：灵魂更为宝贵，我会一如既往地服侍他们。

这些年来我观察到，我的门徒会效法我的积极榜样，然后进一步地去追求。他们更擅长于喂养山羊和绵羊、他们是非常优秀的老师、也是更出色的医疗人员；另一方面，他们也会受我消极方面的影响，然后走下坡路，有时他们会彼此间发生冲突。我所祷告的是，愿从神而来的能力驱走我们的痛苦，使我们都效法基督。

让别人有力量去做

当新兴教会开始组织、计划、实施和评估宣教果效时，此阶段是十分重要的环节（徒 13:1-3）。这个过程始于教会生活的早期阶段——新信徒被教导如何提出新颖的问题，使自己的朋友对属灵事物产生渴慕之心。随着乐意听道的人数增多，新一期的圣经学习将开始进行。训练和委任领袖的工作全部落在了新教会长老和领袖的肩上。正如提后 2:2 所教导的：“你在许多见证人面前听见我所教训的，也要交托那忠心能教导别人的人。”这时，教会建立者仍然会给予长老建议和教导，但会慢慢地把主权让给他们（徒 20:17-28）。

教会建立的最大障碍通常是传福音者。牧师和宣教士的失败，通常在于没有计划需要离开的时间。我们倾向于过度控制所训练的人，而不是完全交托在圣灵的手中，这一点最终会带来毁坏性的影响。神使我们全身都靠他联络得合式，百节各按各职，照着各体的功用，彼此相助，便叫身体渐渐增长，在爱中建立自己，并使万民做主的门徒。（弗 4:11-16；太 28:18-20）。当我们过度管理信徒时，或是拒绝放弃权利，从根本上讲，我们是在说明我们比神更重要。我们需要记住的一个原则是：当我们过度管理他们时，神仅仅使用我们的恩赐和天赋，若我们授权与他人，神就会为祂自己荣耀的缘故来供应教会的需要，建立有效的事工。

为了避免这一点，我们要不断地为他们分派工作，也就是说我们要告诉他们如何去做，并与他们一起做，且要求他们自己去做，而且定期做出反馈。

另外一个方法是：给予门徒权柄，让他们按着自己认为最好的方法去完成工作。我们也要允许他们经历失败，因他们从失败中学到的远比从我们的教导中学到的更多。为了保护他们，我们必须提醒他们知道该如何拒绝诱惑，并知道如何驱走失败给他们带来的影响。

不过，最好是让他们在责任和认可方面深感不足。这样，你便能够扶持安慰他们，并帮助他们回想错误之处。

对环境敏锐的领袖是门徒做主事工的必要条件，这将帮助领袖选择适当的领导方式与门徒更好地协调搭配。如果门徒没有充足地预备自己，内心没有信心，那么领袖就要采用“教导”方式，给予门徒详细的教导和监督；如果门徒有部分的预备，虽认为自己做不好，但愿意去做，领袖可采纳“成全”的方式，给予部分教导和监督。领袖可能会做出最后的决定，但要允许门徒做以解释、询问及讨论，门徒可借此学习；如果门徒因领袖的不管不问而缺乏信心，这时领袖应采用“参与”的方法给予支持，授权给门徒并鼓励他们做自己的决定；针对有能力有信心完成任务的人，领袖将采用“委任”的领导方式，给予门徒任务，进行轻微的监督，着眼于大局，让门徒自己决定怎样开展以后的工作。如果门徒需要帮助时，他仍可以给予门徒帮助。

在马拉瑙族的各项事工中，每当训练信徒时，我们就会使用这种“因人而异的领导模式”。为了确保合适的领导模式，我必须对他们的装备情况和内心状况进行评估。针对养殖项目，我便使

用“销售”和“参与”的领导模式，因为当地人是农民，且比我熟知耕种知识；针对**教学事工**，由于**教导内容**对他们来说全然陌生，我就要尝试和使用每一种领导方式。

对于新老师，我会将课程逐字逐句教导于他们，紧接着，我会让他们把我所教导的内容讲给我听；然后针对他们的讲述过程做出评论；之后，我们会一起去一些地方进行授课；随着新老师**教导阶段一的内容**，在接下来的课程中，我的角色将会逐渐减少；而且当我确信这些新老师有能力任教时，我就会给他们更多的空间。

当新老师受邀去其它地方讲课时，我会用心鼓励他们。在他们**教导期间**，我不会经常在场，但是我会观察他们所教导的信徒。如果这些信徒的生活标准合乎**圣经**，我就会允许我的门徒在常规的监管范围之外**开展事工**。此时，我会大幅度使用委任领导模式，一边观察、监管，并感恩于神在事工中给予新领袖的祝福和引导。随着**教会**渐渐拓展，我的**祷告**是：愿他们兴旺，愿我衰微。

太多的宣教士前往禾场去耕耘、撒种、浇灌、收割。一旦**教会**成长发展健全了，他们就想做领袖和主牧师。他们不想让地方信徒接管自己所创建的事工。从长远来看，这不仅阻碍**教会**的发展，且最终导致禾场上宣教士与地方**教会领导关系**的恶化。历史中不乏这样的见证。当宣教士建立了一间由基督掌权，**圣灵**引导的**教会**时，他们就完成了神所托付的工作。

**鼓舞人心**

定期举行“庆功宴”也很重要。

对马拉瑙信徒而言，很多的日子都很平淡艰难。叛乱分子、强盗、恐吓、偷窃、不和、不公、逼迫和疾病，经常使他们感到不安；又加上学生及同工家庭的问题都使我们有些灰心。

在礼拜日，**我们会**花很多时间在一起讨论，彼此鼓励。

我们**经常会**花一整天时间在一起团聚、谈论、欢笑、学习、聚餐、敬拜和祷告，有时我们也试着去做一些特别有意义的活动。年度的夏令营和冬令营同样对信徒来说是极大的鼓励。为了鼓励每位领袖，**我会**邀请他们出去吃饭。由于**当地的**信徒都很贫穷，所以，这简单的款待似乎给他们带来了长久的鼓励。另外一点也很重要，就是**当**信徒经历艰难环境时，我们需要放弃个人的计划和日程安排。**当**信徒面对危机关头时，我们要花时间去聆听，尽管我们没有可行的办法去帮助他们，但聆听和安慰证实了我们对他们的爱，显明了他们在**神国**中的重要性。

挑战过程、激发异象、做榜样、使他们去做及鼓励人心，是**教会建立者**在训练领袖牧养神的群羊时**当作的五件事**。

愿神赐恩给我们，让我们去使万民做主的门徒，**荣耀祂的名**。

**作业：**

1. **圣经中对做教会长老的标准是什么？请把这些标准列举出来，并进行讨论。**
2. **根据中国的文化，哪些标准最难以实行出来？这些标准是否同样重要，还是层次等级有别？如果是这样，为什么？**

是否有一些标准被视为不重要的？若有，为什么？

3. 在训练门徒的过程中，为什么做榜样如此重要？
4. 过度管理和指挥他人的危机是什么？影响如何？
5. 为什么宣教士要建立一个本土化教会，最好的方法是什么？
6. 在训练门徒的过程中，教导、传授和委任之间的差异是什么？