

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），便可被教会长老（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，以至于能够显明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，这些新老老师**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**带来了很大的破口。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灭性的影响。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，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，我们必需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

定期进行“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？