

培靈神學院 教會領袖學 第十一堂 栽培未來的領袖

提後 2:1-2 我兒阿、你要在基督耶穌的恩典上剛強起來。2 你在許多見證人面前聽見我所教訓的、也要交託那忠心能教導別人的人。

在這裏保羅說到『四代』承傳真道的人：第一代—我，也就是使徒保羅自己；第二代—你，指著提摩太；第三代—那忠心能教導別人的人；第四代—別人，即領受教導的人。代代相傳，使真道得以歷久不衰，這是保羅最後的託付。神的家需要有人被成全出來，作牧養和教導的工作，能夠將屬靈的認識和經歷傳遞給下一代。

教會的復興史告訴我們，如果沒有足夠的領袖帶領神的百姓成長成熟，那麼，一個世代靈魂的大豐收到下一個世代可能就所剩無幾了。神的百姓需要領袖，沒有人帶領，百姓就會失散。教會需要有領袖，所以栽培未來的領袖是何等的重要。這一堂課我們將由屬靈的承傳開始分享，接著一同學習未來領袖的栽培。

一、屬靈的承傳

(一) 屬靈承傳的命令與警惕

申 4:9 你只要謹慎、殷勤保守你的心靈、免得忘記你親眼所看見的事、又免得你一生、這事離開你的心。總要傳給你的子子孫孫。

申 6:5-7 你要盡心、盡性、盡力、愛耶和華你的 神。6 我今日所吩咐你的話、都要記在心上。7 也要殷勤教訓你的兒女。

年紀老邁的律法頒佈者摩西，是主忠心、敬愛、尊貴的僕人，他就快要離開會眾了。他要往天上去，而神的子民快將過約但河進入迦南地。故此，在申命記他的遺訓是十分嚴肅、傳達神愛的心意的。以色列百姓親眼看見過神大能的作為，摩西要他們不要忘記，要傳給子子孫孫；他們領受了神的話，摩西要他們記在心上，要殷勤教訓他們的兒女，這是何等寶貴屬靈承傳的命令。

屬靈承傳如同接力賽，接力賽首先棒子要接的好，棒子若掉了就失去了比賽資格；拿到棒子要跑的好，我們的一生都如同在場上賽跑，要向著標竿直跑；最後還要傳的好。哈佛大學是全美歷史最悠久的高等學府，在 1663 年創校時其宗旨是以培養傳道人為主要職責，可是其課程與學生群體的宗教性質漸漸淡化。到了 1701 年，有一般人看到這情形，創立了耶魯大學，旨在培養新一代的神職人員及領導者。這兩所學校今天在學術上是居頂尖的地位，但它們原初的宗旨早已失去了。雖然好像仍然在跑，但棒子不知在甚麼時候已經掉了。在舊約中我們也看見好些這樣的警惕。

士 2:7 約書亞在世和約書亞死後、那些見耶和華為以色列人所行大事的長老還在的時候、百姓都事奉耶和華。

士 2:10-11 那世代的人、也都歸了自己的列祖。後來有別的世代興起、不知道耶和華、也不知道耶和華為以色列人所行的事。11 以色列人行耶和華眼中看為惡的事、去事奉諸巴力。

約書亞領以色列百姓過約旦河，抬約櫃祭司的腳踏入約旦河，是神使約旦河的水遠遠的停在亞當城。他們攻打耶利哥城，眾民大聲呼喊，是神使耶利哥城的城牆倒下。那世代的人看見耶和華為以色列人所行的大事，百姓都事奉耶和華，但很可惜他們沒有將棒子傳下去。屬靈的承傳失去了，以色列人落入了何等可憐的光景，行耶和

華眼中看為惡的事、去事奉諸巴力。一面我們要以此為鑑戒，一面我們要更看重屬靈承傳有福的命令。

(二) 屬靈承傳的生命與託付

提後 1:3-5 我感謝神、就是我接續祖先、用清潔的良心所事奉的神、祈禱的時候、不住的想念你、4 記念你的眼淚、晝夜切切的想要見你、好叫我滿心快樂·5 想到你心裏無偽之信·這信是先在你外祖母羅以、和你母親友尼基心裏的·我深信也在你的心裏。

我們得著的屬靈生命是能夠傳遞的生命，使徒約翰說，這生命已經顯現出來、我們也看見過、現在又作見證、將原與父同在、且顯現與我們那永遠的生命、傳給你們。(約一 1:2)約翰福音第四章說到主自己就是那活水的泉源，當那位撒瑪利亞的婦人眼睛得開，認識和她說話的就是彌賽亞，一下子那活水的泉源進到她裡面·那婦人就留下水罐子，往城裏去傳講耶穌。

提摩太後書是保羅殉道前在地牢中寫給提摩太的信，在極大的逼迫中特別寶貴無偽之信，因為只有真信心能在爭戰中站立·這個信心由提摩太的外祖母羅以、和母親友尼基，現已傳遞給他，保羅在最後更要將生命和使命傳遞給提摩太。今日，我們留下了什麼產業給我們的下一代呢？屬地的產業不過是短暫和羞辱的，屬靈的產業才是永遠和榮耀的。

(三) 屬靈承傳的負擔與接力

屬靈的承傳好比接力賽跑，首先棒子要接的好。我們都要竭力的追求，得著屬靈的產業·不只是在知識上的學習，更需要進入並親自經歷。甚麼時候才是真的接到棒子了，乃是我們自己成了第一代，不只有客觀的認識，更有主觀的經歷。

棒子接到後需要我們跑的好。年老的保羅在他啟示和生命都那樣成熟的時候，他說不是以為自己已經得著了，乃是忘記背後努力面前，向著標竿直跑。我們一生都在場上賽跑，切不可在途中把棒子掉了，要向著標竿盡心竭力的直跑。

我們一面要跑的好，一面也要將棒子傳的好。保羅要提摩太自己領受所教訓的，也要交託那忠心能教導別人的人，這也是主給我們的託付。甚麼時候才是真的將棒子傳下去了呢？乃是下一代也有了主觀的看見與經歷，他們成了第一代。深願我們能夠繼續把代代相傳的屬靈產業傳承下去，直到主的再來！

二、領袖委身栽培新領袖

領袖塑造領袖的典範在聖經中比比皆是。摩西塑造了約書亞，從而就有了率領以色列人進入迦南地的元帥。大衛是個大能的戰士，他也訓練出其他眾勇士。以利亞栽培了以利沙，而這位弟子後來所行的神跡是師父的兩倍之多。保羅也培養了一批能繼續塑造下一代的領袖們，比如，他栽培了亞居拉和百基拉，後來這對夫婦培養了亞波羅。

如果一個人僅僅需要掌握若干知識和某些才幹就可以作領袖，那麼栽培領袖的艱巨任務就完全可以委托別人去做。然而，作領袖首先意味著要認識神。其次，它意味著要在一個相互監督、扶持和服事的群體中與人建立正確的關係。再者，它還關係到一個人的品格、個人呼召以及託付等。這些是不可能從書本上或講座中學來的，

只能由具備這種身量的領袖來傳遞；這些事也無法在課堂上教給學生，只能在真實的生活環境中來潛移默化地傳遞、領受。

兩千年來，基督教會不是不知道耶穌基督的大使命—要讓萬民都作他的門徒。但是兩千年來，這個大使命在教會裡被淡化了。主耶穌是如何訓練門徒的呢？他就是直接地帶領，也就是俗話說的帶學徒。他和十二使徒的關係，是真正的師徒關係。

雖然神擔負著所有領袖栽培工作的終極責任，雖然整個教會群體需要分擔使領袖人才得到全面發展的責任，但“動手”塑造未來領袖的主要責任是落在在職領袖的肩上的。在職領袖需要認識對栽培新領袖下面三方面的委身：

(一) 我們必須對人委身

在牧養教會的處境裡，我們很容易被參加聚會的人數所吸引，以為人多就好。我們常常有這樣的軟弱，就是用出席的人數來衡量教會各項活動的成效。我們應該時時提醒自己，不要忘了帶學徒的目的。帶學徒不是為了眼前增加幾個替你做工的同工，而是在於逐代師傳的倍增效應。我們必須讓接受訓練的人感到我們重視他們這個人，而且對他們這個人委身，並不是委身於一個項目。我們必須愛護他們，並且以他們的最高利益為前提。新的領袖不可能在一大群人的聚集中被栽培。我們必須付出時間精力與他們分享生命，個別地栽培他們成為領袖。

(二) 我們要對完成整個過程委身。

領袖的建立不是一套課程，上完課就結束了。而是一個漫長的過程，其中包括許多細節，我們對每一個細節都要細心設計，執行，帶領。帶領學徒的過程必定有起有落。我們不要急著要求成效，必須退一步，清楚判斷他們所處的成長階段，以及能夠採取哪些步驟來幫助他們成長。我們必須要有分辨力，從宏觀的角度來瞭解他們的生命。不要太重視眼前的得失，而要看長遠的果效。我們要對完成整個栽培的過程而委身。

(三) 我們要對幫助他們達成最終的目的而委身。

我們的委身，必須是以讓學徒達成最後目標為終點。我們必須下定決心，幫助他們實現雙方當初一起設下的目標。就像神必定會在我們的身上完成他所開始的美好工作一樣（腓 1:6 我深信那在你們心裡動了善工的必成全這工），我們必須看見學徒最終將會成為怎樣的人，我們必須殷勤不懈地對他們委身。有的時候，一個師傅或者教練對學徒的潛力看得比他自己還清楚，因此可以對學徒定出目標。在訓練和培養過程中，一定會出現阻力，影響學徒的情緒和信心。這時候，做師傅的就要保證使他不動搖、不偏離自己的目標，必要時還要推他一把。當學徒最終到達自己的目標的時候，一定會感謝師傅在關鍵時刻給他的督促和推動。

小結：訓練領袖的過程作為一個教會領袖，最大的成果就是帶出了一批人。教會的領導人員不大會大批大批的產生，通常是一個一個帶出來的。領袖訓練的課程通常會包括一些大班的課程和講座，但是這不能代替使用言傳身教的個別栽培。如果我們都可以盡心去輔導和帶領一兩個人，投資在他們身上，這樣，週而復始，教會的領袖必定倍增。

三、栽培領袖的目標與途徑

(一) 正確的目標

領袖的栽培必須始於正確的目標——全人的塑造。我們必須對健康領袖的五大要素都予以培養塑造：

1. 基督——領袖的屬靈生命。
2. 群體——領袖與人交往的生命能力。
3. 品格——領袖誠實正直的人品。
4. 呼召——領袖的異象負擔。
5. 才幹——領袖的知識和實際侍奉技能。

單單裝備一個人的知識學問是不夠的。我們必須全方位地塑造人——這就是基督徒領袖栽培工作的正確目標。

(二) 正確的途徑

我們一旦明確地定義了目標，就必須要確定實現目標的正確途徑；這個途徑必須是與目標相匹配的。如果我們的目標是知識性的，那麼單純知識性的途徑就合用。然而，如果我們栽培基督徒領袖的目標是全人的塑造（健康的領袖），那麼我們的途徑也必須是一個全方位的立體途徑——單純知識性的途徑無法實現這個目標。實現一個立體的目標需要一個立體的途徑。我們必需改變栽培領袖的途徑了。

一個全方位的途徑必須具備四大要素，也就是四大“改變生命的能力機制”：

1. 屬靈性的——聖靈改變人生命的能力。
2. 關係性的——人際關係改變人生命的能力。
3. 體驗性的——人生經歷改變人生命的能力。
4. 教導性的——神的真道改變人生命的能力。

如果我們希望看見生命的翻轉，如果我們渴望培養出健康的領袖人才，那麼我們的育人途徑就必須兼容這四大能力機制。

四、栽培領袖的五個步驟

步驟一：示範

我們培養新人的第一個要點就是要自己做出榜樣。開始的時候，先由導師來做，學徒在旁觀看。要確保學徒有機會看到整個過程。太多時候，導師從任務的中間部分開始做，讓學徒感到迷惑。如果學徒能正確而完整地看到任務執行的全部過程，從頭到尾的次序，這個過程就起到示範作用，供學徒模仿。

步驟二：指導

導師要指出方向和具體要求，並提供各方面的幫助。要有清晰的溝通，讓他明白自己的目標和使命，以及可以利用的條件。在這個步驟中，導師繼續執行任務，學徒則從旁協助。這樣，學徒就有機會參與任務。在執行的過程裡，導師不僅要解釋做事的方法，更要解釋做事的原因。在整個階段裡，雙方應該會有很多的溝通。

步驟三：督促

放手讓學徒去實踐，仔細觀察學徒的工作，必要時提供意見和建議，在容易忽略的事情上給於提醒。在這個階段，導師和學徒調換位置。由學徒來執行任務，導師則從旁協助和糾正。在這時給學徒正面的回饋及鼓勵是非常重要的。這會使學徒不斷地勇於嘗試和改進，以及在遇到困難的時候不輕言放棄。通過一起工作，培養協調性。學徒一旦瞭解過程，就要求他重新向你解釋一遍。這麼做能夠幫助鞏固他對整個過程的記憶。

步驟四：激勵

到了這個階段，導師就能完全卸下這個任務，把責任交給學徒。導師這時的任務，就是要確保學徒擁有執行任務的知識，以及不斷鼓勵學徒進步。有一點非常重要，那就是：導師必須陪伴學徒，直到他成功為止。這會激勵學徒不斷地去改良整個過程。

步驟五：倍增

一旦學徒對任務勝任有餘，下一步就是讓學徒自己成為導師。身為教師的都會知道，要掌握一門知識，最好的方法，就是去教導這門知識。在新的領袖能有效處理任務以及帶領人以後，導師就可以功成身退，接著去處理更重要的發展任務，這就是領導人的美妙之處。這就是我在今天的課程一開始就說到的，當你用一根蠟燭去點燃另一根蠟燭的時候，你不但沒有損傷第一根蠟燭，反而還得到了雙倍的光亮。這就是導師傳學徒的原理。領袖將他們的時間和見識投資在新興起的領袖身上，借而將他們的能力倍增。這個過程起初會顯得很緩慢，但是它的成效必定以倍數增加。這是最明智的投資。

結論：牧養重視個人的關懷；裝備重視事工的訓練，栽培卻重視個人生命的成長。牧養通常是針對去滿足迫切的需要，裝備則是對某一件任務而言，栽培卻是投資在人的生命上。求主讓我們看見屬靈承傳的重要，藉著牧養、裝備和栽培得著門徒，建造主合用的器皿，培養出教會未來的領袖。