

领袖训练 I

李星沙牧师

目录

第一课	神为何呼召我们起来带领.....	2
第二课	神如何呼召我们起来带领.....	3
第三课	领袖的心（一）接受神的塑造.....	4
第四课	领袖的心（二）培养领袖的品格.....	5
第五课	我有一个梦（一）领受神所给的异象.....	6
第六课	我有一个梦（二）实践神所给的异象.....	7
第七课	优先次序.....	8
第八课	优先次序与决策.....	9
第九课	领袖与人际关系.....	10
第十课	领袖与人际技巧的培养.....	11
第十一课	领袖与策划.....	12
第十二课	制定策划性的计划.....	13
第十三课	神对领袖的考验.....	14
第十四课	领袖如何面对考验.....	15
第十五课	领袖与安全感.....	16
第十六课	建立领袖的安全感.....	17
第十七课	委托任务.....	18
第十八课	栽培人才.....	19
第十九课	团队的力量.....	20
第二十课	有效团队的特征.....	21
第二十一课	最明智的投资.....	22
第二十二课	栽培未来的领袖.....	23
第二十三课	测量领导力的成长（一）.....	25
第二十四课	测量领导力的成长（二）.....	26

第一课

神为何呼召我们起来带领

领袖训练是一个过程，需要日积月累慢慢地经历、操练、实践出来。这个世代需要健康的、有效的、合主使用的属灵领袖，应时代的需要出来带领神的子民。当领袖是否合乎圣经的教导？若是，神为什么要呼召我们起来带领？

一· 生来就负有带领的使命

“神说：‘我们要照著我们的形象，按著我们的样式造人。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。’”（创 1:26）这段经文有以下几个重点：

1. 人被造就就是要去管理和带领

神起初造人的目的是要人去管理海里的鱼、空中的鸟、地上的牲畜、昆虫和全地。所以神造人的时候就已经将当领导的特质放在人里面了。（参太 24:45，28:19-20；约 21:16；箴 22:6；林后 5:20）

2. 神赋予人类权柄治理全地

神造我们，给予我们两种身份：我们要顺服在神的权柄之下，同时神也给予我们管理这个世界的权柄（参太 8:5-9）

3. 如果神要我们去管理，我们就一定具有管理的能力

神从不命令我们去做我们能力不及的事。当神呼召约书亚出来带领以色列人进迦南地时，神好几次对他说：“你要刚强壮胆，不要惧怕，我必与你同在。”（书 1:6、9、18）神既要我们去管理，在创造我们时就把带领的能力放在我们里面；我们必须把这能力发掘出来。

二· 使用自己与生俱来的本能

每个人都有不同的恩赐与个性。因此你要发掘神所赐给你的恩赐和目的，以致能够在自己最具潜力的领域服事他人。当我们发掘自己的潜能时，不仅建立和神的关系，也会发现自己被造时的本能。

三· 要做盐和光

什么是当领袖呢？当领袖就是去影响别人。耶稣教导门徒要做世上的盐和世上的光（太 5:13-16）。盐能影响我们所吃的食物，光能影响我们居住的环境。耶稣教导我们在所到之处影响别人，照亮别人。

四· 神认可我们当领袖

圣经中许多有潜力的领袖都惧怕并逃避神的呼召，例如：

1. 摩西惧怕带领以色列人出埃及；
2. 约拿不愿去带领尼尼微城的人悔改；
3. 基甸犹豫不决是否要带领以色列人去攻打敌人；
4. 扫罗逃避神的呼召做以色列人的王。

多数人会找藉口，说自己不能当领袖。下面以摩西为例，看神如何回应人的藉口。

1. 藉口一：“我是什么人？”（出 3:11）

摩西的挣扎：自己的身份

神的回应：你是什么人并不重要，重要的是我已经呼召了你，我也必与你同在。

2. 藉口二：“你是谁？”（出 3:13）

摩西的挣扎：与神没有亲密关系

神的回应：我是自有永有的，有我，你就一无所缺。

3. 藉口三：“如果他们不听我的话怎么办？”（出 4:1）

摩西的挣扎：胆怯

神的回应：当我施行我的作为，民众必听你的话，相信我吧。

4. 藉口四：“我是拙口笨舌的……”（出 4:10）

摩西的挣扎：缺乏恩赐

神的回应：谁造你的口呢？我是你恩赐的源头。

5. 藉口五：神啊，你找其他人去作吧！（出 4:13），——

摩西的挣扎：自卑

神的回应：好吧，我派你哥哥亚伦陪你一起去，但你千万要记得……我仍然呼召你。

五· 总结

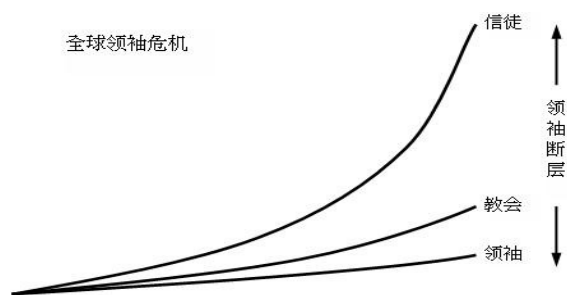
当领袖、领导，不但合乎圣经的教导，更是神的心意和命令。神给人权柄去领导，也给人领导的能力；所以当领导不过是使用与生俱来的本能而已。主耶稣要我们在世上做盐、做光，去影响所接触的人，这就是领导的工作。当神呼召我们出来领导时，不要找藉口拒绝或推托。记住：神认可我们当领导，也特许我们当领袖。

第二课 神如何呼召我们起来带领

孙德生给领导下了一个非常恰当的定义：“领导力就是影响力，领导乃是去影响他人达成一个有价值的目标。”他领受从神来的异象，并动员他人一起参与，完成这个异象和使命。

一·全球领袖危机

今天整个世界需要很多新的传道人，才能应付成长迅速的新信徒的需求。若人们信主后得不到基本的照顾、牧养、带领，最后都流失掉，那么，我们不是白传福音了吗？



二·士师时期

今天的世代与士师时代相似：“那时，以色列中没有王，各人任意而行。”（士 17:6，21:25）这句话是整本士师记的主题。在以色列采取君主执政体制之前，他们所要求的是一个单纯的领袖，以应付当时的需要。理由如下：

1. 当时以色列处于混乱的状况，因为在权威和责任上无先例可循（士 2:10-11）
摩西和约书亚的世代过去之后，人们不认识神，手上也没有神藉摩西所传的律法，当然不愿接受神律法的权威，更无责任可言。此时他们需要一位领袖来带领他们明白神的权威和他们的责任。
2. 以色列人占领迦南地之后，没有完全消灭迦南民族（士 1:21-36）
以色列人没有遵照神的旨意，完全消灭或赶出迦南民族，以致后来以色列民饱受他们的侵略。此时以色列需要一位领袖带领他们抵抗外来的侵略。
3. 当时以色列没有政府及国防经费，公众安全受威胁
士师记中至少有四次提到“以色列中没有王”（士

17:6，18:1，19:1，21:25）。这时需要有领袖出来领导，征收税务，以维持公共安全。

4. 四周的民族以偶像和迷信影响以色列人（士 3:5-7）
以色列民住在迦南民族中间，与他们通婚，并事奉他们的神，行耶和華眼中看为恶的事。这时需要一位敬畏神的领袖来领导以色列人。
5. 领袖摩西和约书亚去世了，大家对秩序、规律、阶层等制度，没有期望（士 17:6，21:25）
以色列没有健全的领袖交接制度。这时需要有人来领导，组织以色列民。
6. 当时人民缺乏动力，士气低落，发展、成长举步为艰（士 6:12-13）
当时的以色列正处于内忧外患，士气低落，急需一位勇者带领他们。在士师时代，神兴起了 14 位士师带领以色列人。

三·有效领袖的基本素质

A. 他们洞察时代的需要

在那个动乱的时代，以色列需要的是一个单纯能使社会安定的领袖。这领袖需要具备下列四个特点：

1. 总是因为需要而产生出来；
2. 这个需要激发了领袖心里的情；
3. 领导以行动回应当时的需要；
4. 这个行动又带动其他人的响应和合作。

B. 他们拥有恩赐

士师记中每个领袖的出现，都是因为神给他们独特的恩赐，使他们能胜任并解决问题。神把不同的恩赐放在我们里面，一旦我们发现适当的场合，就能发挥这些恩赐，产生影响力。

C. 他们充满激情

当外在的需要与内在的恩赐相配合时，领袖往往会燃烧起激情，这种激情能够驱策他人参与行动。这激情源自领袖拥有：(1)负担；(2)信念；(3)恩赐；(4)需要；(5)机会。激情也能弥补领袖的缺陷。

D. 他们能说服群众

真正的领袖能与人紧密联系，不会单独行动，因为他们承担的工作是需要他人共同参与才能完成。

E. 他们追随目的

士师之所以能当领袖，是因为他们能紧紧追随明确的目的，并能持定方向去完成。他们的目的是：

1. 个人化的：与他们的恩赐和激情相吻合。
2. 可测度的：包括可被评估的活力。
3. 难忘的：非常明确，能让人记得。
4. 有意义的：是关于扭转形势的国家大事。
5. 机动化的：无论他们走到那里，总会随着他们。
6. 有道德的、正确的：不但行的通，还非做不可。

第三课

领袖的心（一）接受神的塑造

箴言 4:23：“你要保守你心，胜过保守一切，因为一生的果效，是由心发出。”神建立一位领袖，是从他的内心开始塑造的。当一个领袖要应时代的需要出来带领神的子民时，必须先好好预备他的心。

一·神重视领袖的内心

领袖要预备一颗纯正的、讨主喜悦的心。他需要接受三个层面的塑造：

1. 第一个层面（所是）
是领袖内在品格的塑造，也是灵里生命的建造。
2. 第二个层面（所做）
是领袖技能的塑造，训练领袖做事的技术。
3. 第三个层面（所谋）
是领袖谋略能力的塑造，教导领袖如何建立谋略，达成使命。



以上最重要、最基本的是第一个层面。领袖的内在品格要求是纯正、诚实、正直；属灵的要求是与神同行，与基督有生命的联系，有正常的灵修生活与祷告生活。大卫王能够讨神喜悦，正因为他有内在的品德和纯正的心（参诗 15:2，26:1-3，66:18，78:70-72；撒上 16:7）。

二·神塑造领袖内心的五个阶段（赛 6:1-8）

1. 与神相遇，得神启示（赛 6:1-2）

神向人显现，目的常常是要鼓励人，或要证实、确认重要的事，以坚固人对祂的信心。（参创 16:9-13，28:13-15；出 24:9-11，34:5-10；士 6:11-24）

2. 神圣洁的体现（赛 6:3-4）

神对人的要求是圣洁。“你们要圣洁，因为我耶和华你们的神是圣洁的。”（利 19:2）“清心的人有福了！”（太 5:8）清心即心里单纯、圣洁。

3. 对自己罪性的认识（赛 6:5）

以赛亚看到神的圣洁，就发现自己的污秽，也发现自己有祸了，在圣洁的神面前无法站立得住。

4. 得神的更新，内心有新的透视（赛 6:7）

神用烧著的炭来沾以赛亚的口，象征除掉他的罪恶，赐他一颗新心，让他有新的世界观。

5. 领袖对神的回应（赛 5:8）

有了新的心、新的透视，才能开始接受差遣去做事。

三·品格让领袖知难而进

以赛亚被神塑造之后，接受差遣去进行一件非常艰难的任务：向悖逆顽梗的百姓宣告神的话语（赛 6:9-10）。一个具备美好品格的领袖，即使在艰难的时刻也会做正确的事；而一个品格有问题的人，无法成为一个成功的领袖。品格是领袖成败的关键。

四·参孙失败的原因（士 15-16 章）

1. 他没有对付自己的品格弱点（士 16:1）

在性方面参孙面对很大的挑战。他不约束自己的欲望，不顺服神的命令，常常越界，以致遭到灭亡。

2. 他靠欺骗来保护自己（士 16:6-10）

参孙不信任人，也得不到人的信任。当人不顺服神，做事不正直时，就常用欺骗的方法来保护自己。

3. 他有勇无谋，没有修养，鲁莽冲动（士 15:7-8）

参孙不只一次因为自己冲动的个性，让自己陷入血战。一个不计后果的领袖对人对自己都很危险。

4. 他因为一个弱点被彻底征服（士 16:15-17）

参孙的弱点是女色，但他并没有约束自己的欲望。一个领袖若放任自己的罪，最终会被它毁灭。

5. 他滥用神所赐的恩赐

神赐参孙特别的力气，他却放纵滥用。滥用神的恩赐会为领袖带来很多问题，结果恩赐反成绊脚石。

五·“诚实”、“正直”对领袖的重要性

1. 领袖的运作建立在诚实、正直和信任的根基上。
2. 诚实、正直有很高的影响力和价值。
3. 人有改善自己形象的倾向，却忽视诚实、正直品格的培养。
4. 诚实、正直意味著在带领别人之前，自己先活出来。
5. 领袖魅力可能会吸引一些人，但是只有诚实、正直才能留住他们。
6. 诚实、正直不是一种恩赐，也不是天赋，而是一种得胜，需要下工夫攻克己身。
7. 你现在的努力方向将决定你将成为怎样的领袖。
8. 领袖要比跟随者有更高的生活标准。

第四课

领袖的心（二）培养领袖的品格

（续）

六·神所用的领袖需要具备的品格

A. 在生命中有一个伟大的目的

神所用的领袖都清楚自己生命的目的。耶稣在世的目的将自己的百姓从罪恶里救出来（太 1:21）；最后祂为世人的罪死在十字架上。保罗的人生目的是要认识基督，得著基督，在基督里称义；为此他愿意受苦，就算为此牺牲也在所不惜（腓 3:7-11）。

B. 靠著神的恩典，除掉生命中一切的拦阻

领袖必须除掉一切拦阻自己品格成长的障碍物，特别是罪恶（希 12:1-2）。一个有品格的领袖要学会自我领导、自我克制、自律，常常靠近神，就能够诚实、正直，远离罪恶。

C. 完全顺服神

领袖要学习完全信靠、顺服神的心意。耶稣是我们最好的榜样（太 26:39）。完全顺服神的领袖必得神的高抬（腓 2:9-11）。领袖要培养三种完全降服神的态度：

1. 不需证明自己的价值，或突出自己的身价。
2. 不怕失去自己的体面，不追求赢得名声。
3. 不需隐藏自己的缺点，敢于面对自己的软弱。

D. 学习靠祷告来得胜

领袖要学习耶稣祷告的方法和态度（可 1:35，6:46，14:35；路 5:16，6:12）。其实，神在我们祷告之前就知道我们的需求；祂要我们祷告，是要我们藉祷告与祂亲近，从祂支取力量和恩典。领袖要学习靠祷告过得胜的生活（书 10:12-14；雅 5:16；弗 6:18）。

主耶稣提到有三种祷告方式（太 7:7）：

1. 祈求：这是信心的祷告，藉著信心的祷告，我们抓住神的应许。
2. 寻找：这是奉献的祷告，藉此我们明白神的旨意。
3. 叩门：这是代求的祷告，藉此我们为那不能或是不大会祷告的人代求。

E. 是神话语的学生

领袖在神的话语上下工夫，有下列几点好处：

1. 蒙神赐福（诗 1:2）
2. 不至犯罪（诗 119:11）
3. 走正确的道路（诗 119:105）
4. 在苦难中得帮助（诗 119:92）
5. 有智慧（诗 119:97-99）
6. 灵命成长（提后 3:16-17）

F. 要向这个失丧的世界宣讲改变生命的信息

当我们效法基督、活出基督时，基督的爱就透过我们的生命流露出来；我们藉此传扬福音（罗 1:14-16）。

G. 有信心期待事情成就

领袖要有信心，在神的应许还没有实现之前，恒心等候盼望那创始成终的主（来 11:13）。这是信心伟人所拥有的特质。

H. 选择在态度和行动上服事他人

主耶稣知道这个功课的重要，所以用祂的生命和生活见证，为我们示范如何以仆人服事的心态来领导（太 20:26-28；腓 2:5-11）。

I. 激发自己和他人的恩赐

领袖不但要学会激发自己的恩赐，还要懂得去帮助他人激发恩赐（提前 4:14-15）。

J. 有足够的安全感来加力给予他人

神所重用的领袖满有安全感，不怕训练人，不怕他人成功，不怕别人比自己强。

K. 活在圣灵的恩膏之中

领袖靠圣灵的力量做事，凡事胜任有馀。初期教会的信徒屡屡被圣灵充满，教会大得复兴，这是主耶稣给信徒的应许（徒 1:8）。

L. 选择在带领他人之前，先成为众人的榜样

神重用的仆人，一定在前面领导，做榜样，用自己服事的态度和行动作示范；所以保罗要求信徒效法他，因为他效法基督，成为信徒的榜样（林前 4:16，11:1；腓 3:17；帖前 1:6；帖后 3:7、9）。

第五课

我有一个梦（一）领受神所给的异象

有异象是作为一个好领袖的必要条件。这一课的主题经文是希伯来书 11:13。

一·异象是什么？

异象是你脑海里的一幅图画，描绘将来可能或应当会发生的事情，是神所启示的；它能推动一个人去相信它不但可以成就，而且是非做不可。

从神来的异象有高超的目的和目标，向着神国度的方向前进。异象使领袖看到现在的问题与需要，因而推动领袖去改变现况。

耶稣是一位有异象的领袖，祂看到时代的需要：人们需要福音和救恩，庄稼需要工人；祂就传递异象给门徒，带动他们去改变现况。耶稣也看到改变现况后的光景：福音要从耶路撒冷、犹太全地、撒玛利亚直到地极；祂也看到收割时的欢乐（参太 9:35-38；约 4:35）。

二·异象的圣经根据

1. 箴言 29:18：“没有异象，民就放肆。”

异象让人们彼此合作，充满力量，完成个人无法完成的事。

2. 哥林多后书 5:7：“我们行事为人是凭著信心，不是凭著眼见。”

信心是属灵的远见，看到别人所看不到的东西。

3. 希伯来书 11:13：“这些人都是存著信心死的，并没有得著所应许的，却从远处望见，且欢喜迎接。”

这些属灵领袖并没有亲眼见到应许的成就，但是他们用信心看见了，就欢喜迎接。

三·异象的诞生

领袖的异象在开始时，往往只是一个概略的构想，一个大方向。随著时间的累积与事情的进展，这个构想就慢慢形成了兴趣的焦点，并成为激情的所在；异象就在领袖内心初步形成。异象的诞生要经过以下阶段：

1. 第一阶段——亲密关系

领袖必须经历与神亲密相交，神才能启示祂的旨意，异象才会产生。领受神的异象并无捷径，必须在神话语上好好扎根，从中领会神的心意，并找到神放在你心里那个概略的构想（参来 4:12；诗 119:105）。

2. 第二阶段——怀孕

神不一定在每次你与祂亲近时都给你异象。当神真的向你启示时，异象犹如一颗种子，在你里面孕育长大。当我们长在主里面，主的话就长在我们里面，我们就会产生属神的思想与梦想。

3. 第三阶段——孕育成形

从神来的异象需要时间孕育。期间，领袖对问题和时代的需要感同身受，通过为人、为事的代祷，异象就逐渐在心里成形。领袖在这个阶段，要注意保持圣洁的生活，有好的灵命操练，也要不断吸取属灵的供应，才能使这个异象的种子健康成形。

4. 第四阶段——分娩、阵痛

异象的诞生必须经过艰苦努力。异象越靠近实现时，攻击、挑战就越严重。异象诞生前的痛苦与挣扎是难免的。异象的实现将会使现况有良性的大改变，这是仇敌所不乐见的，它必会攻击我们。阵痛意味著胜利在望，此阶段千万不可放弃。

5. 第五阶段——诞生

异象在开始时只是一颗小种子，在领袖内心发生，最终实现出来却众所周知，是祷告、计划和工作的果子。异象需要不断长大，越多人认同和参与，异象的实现就越稳固。

第六课

我有一个梦（二）实践神所给的异象

一·从神而来异象的有重要因素

1. 从神来的异象是一幅清晰的图画；
2. 异象会带来正面的改变，带人进入神的国度；
3. 异象是给尚未看见的将来确定方向；
4. 异象是神所赐予的恩赐，并非由人意操纵；
5. 异象是在既定的时间里，为某个特定的领袖和群体准备的。

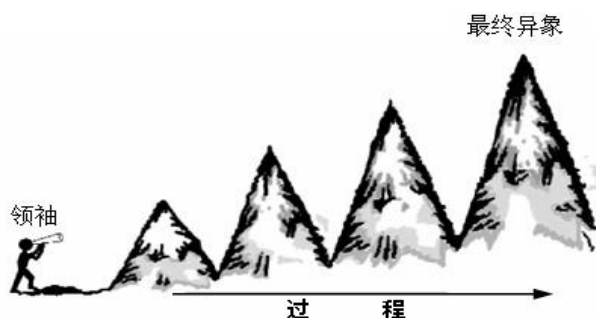
二·从神而来异象与从人而来异象的分别

人为的异象	神给予的异象
靠你的恩赐与技巧造出来的	从神的启示而来
成就是基于比别人优胜	成就是基于领袖的顺服
视其他类似机构为竞争对手	视其他类似机构为互补夥伴
目标是建立机构，增加收入	目标是荣耀神，服事人

三·传递神所给的异象

一个领袖要能洞察时代需要。被需要所促动是十分重要的。同样，领袖需要知道如何去影响别人，推动别人来跟从你，参与你的行动。因此领袖要懂得如何传递神所给予的异象。

先知以西结让我们看到一个领袖传递从神来的异象所带来的影响力（结 11:24-25）。先知以西结把他所领受的异象传给被掳的百姓，让他们得到鼓舞，看到希望，让他们在被掳之地不至失望。一个领袖在传递异象时，要懂得用将会发生在他们生命中的事来鼓舞他们，才能唤起他们的兴趣与参与感。



在实践异象的过程中，有高山也有低谷。当领袖奋力往前进行，从左边的山脚下到达右边最高峰的位置时，可以想像领袖将会有多大、多强的影响力。

四·实践神异象的八个步骤（太 9:35-10:8）

这段经文是耶稣在世服事生涯的一个转折点。在此之前都是耶稣独自在服事，而门徒在旁观看。这段经文使我们看到耶稣为实现神所给祂的异象所采取的方法与步骤，可作为我们学习的典范。

1. 积极参与服事，主动顺服（太 9:35）

耶稣积极进入人群当中去服事他们，供应他们的需要，帮助他们解决困难。神通常会与那些知道该做什么，并且愿意顺服的人分享异象。

2. 传达所得到的启示（太 9:35）

耶稣的异象是寻找、拯救失落的人，所以祂到处教训人，宣讲福音来向人们传达祂的异象。

3. 观察并了解人的现状（太 9:36）

耶稣常在群众当中观察他们，了解他们的情况。当我们在观察并了解人们的问题与需要时，神的异象就慢慢在脑海中浮现出来。

4. 容许神将特定需要的负担放在你身上（太 9:36）

耶稣看到百姓的困境，就动了慈心，怜悯他们和他们的处境。任何异象都是这样开始的。当心灵被需要打动时，正是神传递异象来满足需要的时候。

5. 寻求属天的诊断，找出问题的所在（太 9:37）

耶稣看到百姓身心灵都需要医治，也看到问题的所在是没有足够的工人为他们带来希望和医治的信息。

6. 藉著祷告，决定用什么行动来满足需要（太 9:38）

耶稣要门徒祷告祈求神差派更多的工人。藉著祷告，领袖能够与神保持亲密关系，在行动中就不致偏离正道。

7. 组建团队，授权给他们来合作共事（太 10:1）

主耶稣组织了一个团队（十二使徒），训练、装备他们，然后授权给他们去与祂同工。领袖不可能独自完成异象的使命，他需要同工。

8. 即时采取行动，竭力实现异象（太 10:5）

耶稣组成一个团队，向他们传递神的异象，装备他们，给他们工具去完成使命；这些人就是祂祷告求神打发收庄稼工人的回应。

第七课 优先次序

这一课从圣经来看优先次序的根据和基本原则，及如何充分有效地运用神赐的时间，去完成主耶稣交付的大诫命和大使命。

一·基督徒优先次序的圣经根据与原则

1. 灵命的追求重于服事的活动（路 10:38-42）

马大把伺候主的活动当成第一优先，以致心慌意乱。耶稣指出应把追求灵命的成长放在比服事主的活动更优先的位置。

2. 履行天上的任务比履行地上的任务优先（路 9:59-60）

材据摩西律法，一个人若家中有人过世，便成为不洁净的人，不可在街上与人接触。这人在路上碰到耶稣，表示他的父亲尚未过世；他说要先回去埋葬父亲，意即等父亲过世，尽了做儿子的责任后才来跟随耶稣。他把地上的任务放在比天上的任务更优先的位置上。

耶稣的回答听起来似乎缺乏同情心。其实“任凭死人埋葬他们的死人”这句话中，第一个“死人”是指心灵死亡的人，第二个“死人”是指肉体死亡的人。耶稣的意思是：让那灵里没有生命的人去处理没有希望的事；有属灵生命的人应该去传福音，拯救那心灵死亡但有希望得到新生命的人。传福音是履行天上的任务，而埋葬死人是履行地上的任务。我们要分清楚优先次序。

3. 向神委身优先于向人委身（路 9:61-62）

这段经文中也有一个“先”字。这人要先把家安排好再来跟随主，可见他爱家人过于爱主。主耶稣教导我们要把委身的焦点从自己、家人、事业、名利等转移到祂身上，不要让家人成为跟随主的阻碍。（参太 10:37）

二·耶稣的优先次序——祷告与传道（可 1:35-38）

这段经文让我们看到在主耶稣的服事生活中，第一优先的是祷告——与神保持亲密的交通；第二优先是传道——把神爱世人的信息传递给众人；然后才是医病赶鬼等其他服事活动。

三·教会领袖的优先次序——祷告与传道（徒 6:2-4）

这段经文教导我们，一个教会的领袖的优先次序和耶稣一样，以专心祷告、传道为第一优先。这是属灵领袖的基本功课。

四·避免分散注意力，按优先次序行事（来 12:1）

圣经教导我们如何排除干扰与阻力，就是定睛在神的目标上，藉著读经祷告，与神亲近，明白神的旨意；神的灵就会带领我们，帮助我们。

五·人生目标有助我们调整优先次序（林前 9:24-27）

这段经文教导我们，若我们清楚自己的人生目标，就能朝著目标调整我们的优先次序。每一个属灵领袖都知道大使命是最终的使命。我们必须向神求智慧，将这幅图画清晰地存在心中。

六·如何善用每一天？

以下测验是根据杰米·卡拉诺和杰弗·撒尔兹曼的理论而设计的。请圈出“是”或“否”：

1. 你是否今天就预先计画好明天要做的工作？
是 否
2. 你是否每天在精神体力的颠峰状态之下，去完成挑战性、难度高的工作，而在低效率的时段处理琐事杂务？
是 否
3. 你是否尽快解决令人不快的任务，不让它阻拦你？
是 否
4. 在一天工作之前，你会预览一下当天的工作吗？
是 否
5. 你是否能够应付那些浪费你时间的人？
是 否
6. 你知道如何记录工作时间吗？
是 否
7. 你是否经常守信，按时完成曾答应要做完的事情？
是 否
8. 你能否每天拨出一部份时间来思考、创新并计画？
是 否
9. 你工作环境整洁吗？你能很快找到你要的东西吗？
是 否
10. 你是否建立有效的档案管理或组织系统？
是 否
11. 你知道如何选择你最高产的工作？
是 否
12. 你是否确切知道你的优先次序？
是 否

评估得分

10-12 个“是”：你的时间掌握得非常好

7-9 个“是”：你还不错，但需要改善

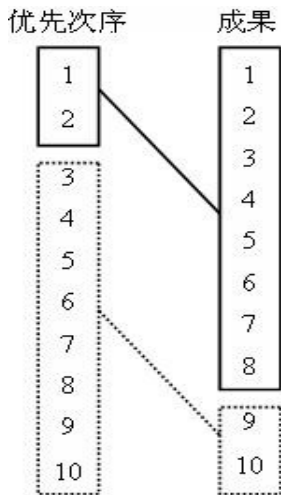
6 个或以下的“是”：你在浪费时间，不知道优先次序

第八课 优先次序与决策

这一课探讨如何按照优先次序去带领、规划、决定，让我们处事可以主动出击，而不是被动反应。

一· 80/20 规则

这个理论是由意大利经济学家巴锐托提出的。他发现全世界每个国家 80% 的财富都集中在 20% 的人手中。教会事工中也可以看到这个现象。例如，我们花了 80% 的精力去做事，但只有 20% 的果效。这个规则告诉我们，如果把精力集中在最重要的事工上，就能得到最高的效益。求神给我们智慧，知道如何设定优先次序，做出正确的决策。



从 80/20 规则中可以学到以下功课：

A. 活动不等于功效

目标是寻找最适合的人和事，在其中投入时间，而不是要忙碌。我们要物色人才，培养同工，把时间精力花在最重要的人和事上。

B. 苦干不如巧干

巧干意味着合理分工，让同工们担当更多责任，做神呼召我们去做的事工。神按恩赐和能力分配责任给我们，祂不会要我们负责不能担当的事工。

C. 有条理就不必苦恼

学会有条理后，处理事情就会更加有效，而不会感到苦恼。别让混乱的工作环境影响情绪与工作效率。

D. 有评估就不至停滞

按著目标，经常对当前情况作出评估，是很重要的；可避免停滞不前，并能即时改进错误。

E. 规划你的优先次序

有效地掌握每一天，重点不在把时间表填满，而是要在时间表里排出优先次序。

F. 被动地回应不算是领导

我们必须对各种干扰或影响做出积极而正确的回应，优先次序不可被打乱；否则就只能处于被动，那不是好领袖的做法。

G. 对琐事要说“不”

作为教会领袖，不能凡事有求必应，必须在紧要关头敢于说“不”，这是合理的。敢于对琐事说“不”，才会对大事说“是”。

1. 对事不对人

要让对方明白你并非拒绝他们，只是不同意放下手中重要的事情，去配合他们的事。

2. 尽量用为对方著想的出发点来回应

要让对方明白你很想与他们配合，只是时间有限，现在无法做他们要求的事。

3. 要灵活作出创意的转移，找出替代方法

千万不要用否定语气来结束对话；想想如何不用直接参与，而又能完成他们的事工。

二· 领袖如何善用时间？

1. 列出任务清单

每日尽量完成清单上所列的任务。

2. 定好优先次序

事情有轻重缓急之分，将重要的事列在首位；执行时也要视乎当时情况而灵活调整，切勿一成不变。

3. 避免完美主义

完美主义并不符合圣经要求，反会浪费时间；尽力而为已经足够。

4. 凡事查问，追根究底

不要让情绪或习惯阻挠你的工作行程与次序，要经常评估计划，并随时做出必要的调整。

第九课 领袖与人际关系

5. 积极期待挑战，不畏压力

别让压力使我们瘫痪，而是让压力成为前进的动力。压力常常使人更专注、更有效率地完成工作。

6. 避免杂乱

不要浪费时间在找东西上面，要习惯物归原位，不堆积文件。

7. 避免拖延

重要的事在精神、体力好的时候先做，容易的、有趣的事放在后面做。

8. 控制干扰和分心的事

做领袖的难免会有人有事相求；尽量减少别人对你的干扰，专心做重要的工作。

9. 让同工来补足你的弱点

与同工互相辅助，不但可以完成主的事工，也能使主内肢体有合一的操练。

10. 使用工作日历

把每日的工作安排好，然后按优先次序完成工作。

三·自我评估——三个有智慧的问题

1. 需求

什么是我必须做的？首要任务是什么？

2. 结果

什么将带来最大的回报？大部份时间是否花在强项上？

3. 奖赏

什么带来最大的奖赏？当我们的恩赐、全人都有效地被神使用时，会感到最大的满足。

人际关系是教会领导的要素之一。属灵的领导是用生命去影响他人，而不是用职位上的权柄去辖制人。

一·“关系”与基督教的信仰

1. 从神的属性上看关系的重要

神是独一的真神，却有三个位格——圣父、圣子、圣灵。神的工作基本上是三位一体的共同工作，但在工作分配上却各有所分：圣子由圣父所差遣而道成肉身，圣灵由圣父、圣子差遣来为圣子做见证。

2. 从创造上看关系的重要

神用自己的形象造人，是要人能认识祂，了解祂，与祂交谈，与祂同行，与祂建立亲密的关系。神不只造一个人，祂造男造女；神要人群居，让人与人之间彼此建立关系，互相帮助，管理祂所造的万物(创 1:28, 2:18)。

3. 从神的诫命上看关系的重要

十诫中的第一至第四诫是针对神与人的关系，第五至第十诫是针对人与人的关系。在新约圣经中，耶稣指出最大的诫命是爱神，第二大诫命是爱人；当你与神、与人有良好的关系，就是守了诫命(太 22:37-40)。

基督教信仰是一个重视关系的信仰。使徒约翰提醒我们：“不爱他所看见的弟兄，就不能爱没有看见的神。”(约一 4:20)所以属灵领导要学习与人建立良好关系，才能有效地带领神在地上的教会。

二·圣经对人际关系的教导

1. 耶稣如何看人际关系

马可福音 5:1-20 记载耶稣医治一个被鬼附的人。这个人被鬼附，表示他与神的关系完全断绝了；他独自住在坟墓里，表示他与人完全失去了关系。撒旦工作的目的就是要破坏人与神、人与人之间的关系；而耶稣来却是要击败撒旦的诡计，恢复神与人、人与人之间的关系。耶稣关心那被鬼附的人，所以要魔鬼离开他；最后，耶稣不惜牺牲两千头猪，换取这个人的自由，恢复他与神、与人的关系。可见耶稣对关系的重视。

第十课

领袖与人际技巧的培养

这一课将了解领袖与群众的关系。透过探讨十个关于群众的心灵事实，学习领袖应有的人际技巧。

一·领袖与群众之间的关系——四点真理

成功的领袖不专注在自己和个人的成就上，而是以别人为重。对他们来说，建立群众就是成功。

1. 群众是最宝贵的财产

教会是耶稣基督用重价买赎回来的。在神的眼里是极其宝贵的，所以会众是教会最宝贵的财产。

2. 领袖最宝贵的资产是人际关系的技巧

在人际关系上有优秀技巧的属灵领袖，才能有效地训练、装备和使用人才，让他们发挥自己最大的功能，完成神赋予他们的使命。

3. 优秀的领袖能够领导各种不同的群众

好的领袖懂得与各种不同的人相处，并且能够在不同的时间、地点，与不同的人维持良好的关系。

4. 有出色的人际关系技巧，不一定能成为好的领袖

但若没有好的人际关系，就无法成为好的领袖。

二·领导力就是人际关系

A. 基督信仰是什么？

1. 垂直关系（与神的关系）：要尽心、尽性、尽意、尽力的爱我们的神。

2. 水平关系（与人的关系）：要爱人如己。

耶稣说世上的人从我们与祂的关系上，就知道我们是祂的门徒（约 13:35，15:7-10）。

B. 属灵领袖是什么？

属灵领袖肯在人际关系上健康发展、并承担这个责任，他对维护并增进自己和他人的关系负责。

C. 四个解释领袖与人际关系的比喻

1. 主人

好的主人会尽力让客人感到宾至如归；好的领导会主动与人沟通，认识、了解、帮助、造就他们。

2. 耶稣在人际关系上的典范

耶稣在待人接物上，为我们树立了最好的榜样。祂甚至能够跟那些与祂敌对的人建立良好关系。例如耶稣常常责备法利赛人假冒伪善，在宗教教义上也与他们格格不入，但耶稣却向尼哥底母传福音（约 3 章），希望他能重生得救；而法利赛人也请耶稣到他们家里吃饭（路 7:36，11:37，14:1），可见耶稣的人际关系非常好。

3. 保罗在人际关系上的典范

保罗虽然身为使徒，但他不用他的权柄去辖制信徒，而是用爱去说服信徒（门 8-18）。罗马书最后记载保罗向一大堆人问候，可见他对人际关系的重视。

三·领袖如何对待人，取决于如何看自己

耶稣教导我们，关系与服事并不限于我们身边的人，而应包括所有需要关心与帮助的人。我们对人的态度，取决于我们内心深处的本质与动机。从好撒玛利亚人的比喻（路 10:25-37），可见因动机的不同，对人的方法也不同。

1. 强盗：“你的就是我的”

他看那受伤的人为自己的猎物，而任意剥夺。

2. 祭司与法利赛人：“我的就是我的”

他们自私地只想到自己的权益，自以为圣洁，对受伤者的困境视若无睹。

3. 撒玛利亚人：“我的就是你的”

他乐意助人，与人分享他所有的。

身为属灵领袖，在事奉中会面临三种挑战：

1. 利用群众

2. 避开群众

3. 关爱群众

神呼召我们当领袖，是要我们与群众建立美好的关系，要我们去关爱他们，帮助他们，才能使他们真心愿意地追随我们。

第十一课 领袖与策划

这一课将从圣经里的实例探讨策划（策略性计划）对属灵领袖的重要。

2. 医生

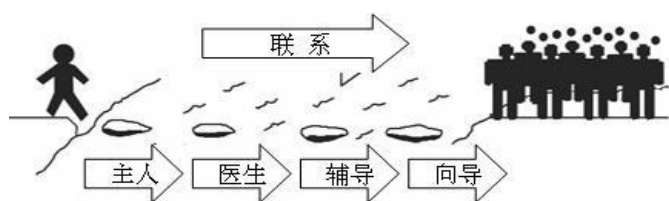
好的医生在诊断疾病时，要问适当的问题，了解并掌握病人的健康状况；好的领导要了解周围的人生生活中的问题与需要，适时地给予帮助，与他们建立关系。

3. 辅导员

好的心理辅导员必须是一个主动的聆听者。专心聆听对方讲话，对方的印象是受尊重。倾听对方，才能知道他们生活上的需要、理想、潜力。

4. 向导

向导不但要与客人建立良好的关系，更要把客人带到目的地。好的领导要使人有安全感，并且把人带到一个他无法独自达到的目的地。



三·领袖应培养的人际关系技巧

属灵领袖必须了解群众心灵的十个事实：

1. 人们缺乏安全感，领袖要给他们信心。
2. 人们倾向自觉特别，领袖要肯定、欣赏他们。
3. 人们都在寻找一个更好的明天，领袖要给他们盼望。
4. 人们需要被理解，领袖要倾听他们。
5. 人们迷失方向，领袖要给他们导航。
6. 人们有各种需要，领袖要首先照顾他们的需要。
7. 人们会情绪低落，领袖要激励、鼓励他们。
8. 人们需要有成就感，领袖要帮助他们获胜，让他们有机会成功。
9. 人们渴望人际关系，领袖要为他们提供群体生活。
10. 人们寻求典范，领袖要为他们树立榜样。

一·策划是否符合圣经的教导？

以赛亚书 37:26 让我们看到神是一位有智慧、有计划的神。神创造天地万物，是经过周密的策划和设计的；神的救世计划也是从亘古就设计好的（弗 3:5-6；加 4:4）。既然我们的神是有计划的神，当然祂也期望我们作计划。但要注意，我们的计划一定要在神的大计划之内，否则就不合神的心意。

二·圣经里关于策划的实例

1. 挪亚

在始祖亚当犯罪之后，神计划把那时代的人和动物都毁灭，重新兴起新的领袖。神拣选了挪亚，并把自己的计划告诉他（创 6:5-12），又给他建造方舟的蓝图。但神并没有将每一个细节都向挪亚说明，某些细节神要他自己策划；换句话说，挪亚必须在神的大计划的范围中，去策划并完成神交付给他的使命。

2. 亚伯拉罕

亚伯拉罕听从神的指示，带著自己与侄子罗得的家眷、牲畜、财物离开故乡，到神所指示的地方去。这是需要经过策划与筹备的，且是在神的计划范围之内（创 12:1-5）。

3. 摩西

神透过摩西的岳父叶忒罗，教他战略性的策划技巧：设立千夫长、百夫长等管理制度，并挑选中层的领袖来帮助他处理事情，只有大事才由他自己裁决（出 18:13-24）。

4. 约书亚

约书亚是一个很有策略恩赐的领袖。他的策划也是在神的计划范围之内（参书 2，6，8，10 章）。

5. 尼希米

当神把重修耶路撒冷城墙的异象放在尼希米心里时，他就开始策划这项工程（尼 1:5-11，2:4，4:4-5，5:19，6:9、14，9:5-38）。从经文中可见不论领袖的策划有多好，成功的关键乃在于神。

第十二课 制定策略性的计划

6. 大卫

大卫重视战略，并重用贤能之士。他有一个长远的计划，就是为神建圣殿；虽然神没有应允他，但是他在预备建殿所需的建材上有很大的贡献（撒下7章）。

7. 耶稣

耶稣选召门徒，训练、教导、差遣并授权他们去传福音。耶稣的救世计划更是在亘古、创世之前就计划好的。今天我们要在这个大计划之内去策划事工，完成主耶稣的大使命。

8. 保罗

在宣教事工上，保罗有谋略的恩赐。保罗把以弗所作为他传福音的据点，因为她是通往小亚细亚的要道。当保罗被逮捕后被释放时，他刻意要上诉，因为藉着上诉，他可以得到官方的保护到达罗马，实现他到罗马传福音的梦想。

三·耶稣对策划的重视

1. 聪明的人与无知的人（太7:24-27）

有好计划的就是聪明人，把根基建在磐石上。

2. 工匠计算花费（路14:28-30）

没有事先计算成本的人，无法顺利完成工作。

3. 不义的管家（路16:1-8）

这个不义的管家在急难中有机智，有计划地建立好人际关系，因而得到主人的称赞。

四·以策划达成神的大计划

“人心筹算自己的道路，惟耶和华指引他的脚步。”（箴16:9）“人心多有计谋，惟有耶和华的筹算才能立定。”（箴19:21）一个属灵领袖在处理教会事工与属世的事业时，所用的策略是不同的。属世事业的策略是以个人或机构的利益为主，而教会属灵事工的策略是以完成神的大计划为主，这是属灵领袖作策划的大原则。

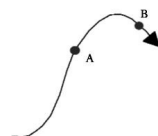
这一课学习使用策略性的计划，使事工不断成长；并学习制定策略性计划的十二个步骤。

一·充满变数的未来

事工会随时间与需要的不同而改变，但我们所传的信息是不变的。好的计划策略，能让事工不断成长。成长有三种不同的阶段：

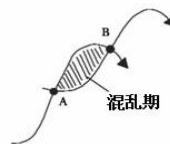
1. 成长曲线

管理学大师汉迪发现，多数机构初期都成长得非常快速，如同成长曲线，很快就到达目标，至最高峰后，随即开始下降，并持续衰退。领导人必须注意这个现象，在成长出现衰退之前，就开始计划应变措施。



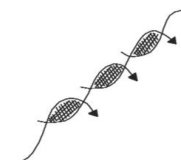
2. 预先考虑变化和混乱期

领导人必须在成长到达目标时就开始应变措施。这时追随者可能会误解，或感到不安：为什么在成长中要做新的措施？这段时期就是所谓的混乱期。



3. 从混乱中求发展

当新的措施达到目标后，领导人又要开始另一个新的应变措施，当然这也会带来混乱期。作为领导，在组织发生变化的时候，更要小心谨慎地做出评估与规划，使事工不断地继续成长。



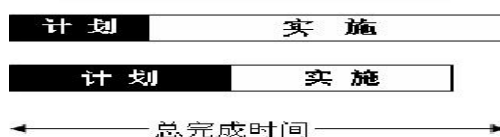
二·有效制定策略性计划的步骤

一个好的策略性计划通常要注意下面十二个步骤：

1. 为计划而计划

把“订计划”纳入计划之中。事前不作好计划，在工作执行时，若遇到意外的事情发生，就不能有效地处理了。领导人必须在工作中安排一定的时间与人力来推展计划。

— 计划与工作之比例 —



2. 认清你的首要目标

首先要明确知道神给我们的使命是什么。然后在作计划时，可以明确地定出长期与短期的目标。

3. 评估处境

领导人必须随时评估处境，以免因评估错误而导致计划失败。评估的角度可分为四种：(a)机构内部；(b)机构外部；(c)当前视角；(d)未来视角。评估有助在大方向不变的前提下将计划作合理的调整，使计划与使命能够完成。

4. 分清主次，排列优先次序

对工作的各种需要作出评估，按事工的重要性排列优先次序，并将它写下来放在容易看到的地方，以避免错误。

5. 问正确的问题

领导人要先清楚问题，才能找出答案：(a)目标；(b)领导层；(c)咨询；(d)方向；(e)组织；(f)资金；(g)报告；(h)沟通；(i)评估；(j)改进。

6. 设定具体目标

(a)书面化；(b)切合实际；(c)个人化；(d)具体化；(e)可量度；(f)值得信服。

7. 沟通与澄清解释

通过沟通来分享异象与目标，并且把具体的方法和步骤向同工解释清楚，帮助他们完成各自的目标。

8. 认清可能面对的困难

工作进行中出现困难与障碍是难免的，但不要让困难阻碍计划进行。所以要对困难作充分评估，并做最坏的打算，认真地思考与制定策略，以减少损失。

9. 要有开放的计划体制

一个好的领导必须掌握开放性的计划，随时因应各种因素的影响，而对自己的计划作出调整。

10. 管理及合理的使用资源

除了个人恩赐外，时间与金钱也是重要资源，所以要把各项工作列入进度表中，负责又有效率地运用时间，并尽量减少不必要的支出。

11. 监督与修正

万事都要有计划，但在调整与改进时，可能会转移方向，偏离轨道；因此需要对计划的执行进行有效的监督与及时的修正。

12. 随时分析结果

要经常评估并记录自己的成绩。计划要进行调整与改变时，就需要这些资料。

第十三课 神对领袖的考验

一· 考验的定义

领袖的考验，是指生活对一个教会领袖的潜力和成熟度的考验。考验是神给领袖的挑战，使他有机会展示自己的成熟和潜力。因此我们对考验要有正面、积极的态度，而不是存著恐惧、逃避的心态。

二· 考验能显示我们的实际属灵光景

通过考验，可以看到自己的属灵光景是哪一种：

1. 内在的贫乏：遇到类似的考验时，表现比以前更糟。
2. 内在的停滞：遇到考验时，留在原地踏步，没有进步也没有退步。
3. 灵里的长进：遇到类似的考验时，表现比以前更好，通过考验。

三· 圣经中领袖受考验的例证

A. 亚当（创 1:26-28，2:16-17）

神给亚当的考验，是要确认亚当是否遵行祂的旨意。亚当失败了。从中可见亚当的属灵光景，他因著不顺服神的旨意，招来了神的审判。

B. 挪亚（创 6:5-9、22，8:21-22）

神拣选挪亚为那世代的领袖因为：

1. 挪亚是个义人；
2. 在当时的世代是个完全人；
3. 挪亚与神同行。

神给挪亚的考验，是要他在平安繁荣的社会里建一只方舟。挪亚通过考验，并得到神的祝福。

第十四课 领袖如何面对考验

属灵领袖在生活 and 事奉中可能面对种种考验。这一课就将探讨如何分辨这些考验，以及领袖应当如何面对考验。

证明领导潜力与成熟度的十项考验

1. 小事的考验（弗 5:16；路 16:10）

这个考验可以证明一个领袖的忠诚度与成就大事的潜力；因为在小事上忠心，我们才会被神重用。

2. 动机的考验（伯 1:9-11；太 6:5-6）

主耶稣指出，那些假冒为善的人，祷告背后的动机是要在众人面前炫耀自己的虔诚（太 6:2）。神注重我们动机的纯洁性，因为动机决定我们的行动。

3. 管家的考验（路 12:16-21；太 25:5-6、14-30）

这是考验一个管家如何有效、合理地使用现有的资源。当一个领袖在现有的资源上能够有效且合理地使用时，神会赐给他更多的资源。

4. 旷野的考验（申 8:15-16；诗 42:1-4）

这是应变能力和成长潜力的考验。神藉着这个考验使我们的属灵生命得以提升，不再停留在感性的阶段，而是理性地活出基督的生命。有时候旷野的考验并非从神而来，而是因为我们自己灵修生活不好，远离了神，这一点要分辨清楚。

5. 诚信的考验（撒上 16:7；加 2:11-14）

这是能力和道德的考验，测试我们在压力下是否会作出妥协，违背神的旨意。耶和華神看重人的内心。

6. 权柄的考验（撒上 24:2-20；加 2:1-9）

这是考验我们是否甘心乐意地顺服神的权柄。在成长过程中我们会多次遇到这种考验。神要我们学习顺服祂的权柄——即使我们有不同的意见。

扫罗与大卫也曾面对权柄的考验（撒上 13 章）。扫罗没有听从神所设立的先知撒母耳的指示，自己擅自主持献祭，以致受到先知的责备，并因此失去王位。当扫罗追杀大卫时，大卫一度可以轻而易举地杀了扫罗，但是他不愿意如此做，因为扫罗是神的受膏者；大卫尊重神所设立的权柄。

C. 亚伯拉罕和以撒（创 22 章）

神给亚伯拉罕的考验，是要亚伯拉罕把他最宝贵的献给神——他的独生儿子以撒。亚伯拉罕顺服神的旨意，将以撒捆绑并放在祭坛上；以撒也顺服地躺在祭坛上，没有逃跑。他们通过了神的考验。有了服事神的决心和能力，还要以行动证明；而考验就是我们以行动证明的机会。

D. 约瑟（创 39 章）

神在重用约瑟之前给了他种种考验，包括物质与色情方面的考验。约瑟通过了这些考验，神也对他委以重任。

E. 大卫（诗 7:9，17:2，26:2-3，139:23-24）

神给大卫很多考验。他通过了被扫罗追杀的考验，却在女色的考验中失败了。由他写的诗篇可见大卫在考验中学习到的功课，他知道从神来的考验会使他更纯净。

四·关于考验的事实

1. 在生命成长的过程中总要经历一些考验。不仅是牧师或是传教士，而是所有的教会领袖都是如此。
2. 我们的目标是要成功地通过每一次考验。每通过一次考验，属灵生命就得到造就与成长。
3. 在获得提升之前，总要经过考验。接受考验是被神重用的必要条件。当你立定心志要为神所用时，事实上你是在向神求新的考验，因为考验是向前迈进的必经之路。
4. 自我推荐或是世人的提拔，永远不能代替神的拣选和提升。人不能投机取巧来应付神的考验，因为当神藉由考验拣选人并委以重任时，无人能够阻挡。
5. 任何产品在通过检验之前都不能随意使用。在神的国度也是如此。我们要先通过神的考验，才能为神所用；所以我们要积极面对考验，不要逃避。

五·总结

我们永远不知道在自己的人生中会遇到什么样的考验，但是这些考验可以使我们认识自己是个怎样的领袖。当我们在领导的职份上不断成熟，就会经历更多的考验。成长需要考验，提升需要考验，扩大影响力需要考验；所以考验是友非敌。我们必须正面、积极地迎接它，因为这是领导的一部份。

第十五课 领袖与安全感

7. 饶恕的考验 (耶 12:14-15 ; 可 11:25-26)

这是考验我们是否容易被得罪、被冒犯，或是否准备随时饶恕得罪我们的人。如果我们不能通过这个考验，就不能成为合神心意的领袖，因为神的国度乃建立在爱和饶恕之上。

8. 争战的考验 (出 13:17 ; 耶 12:5)

这是考验我们在逆境中是否能站立得稳。当处于一个不利的环境时，我们是否仍然能够持守神的真道，担当神给我们的角色，活出基督的生命来？一个领袖在逆境中的表现，才能真正显出他属灵生命的深度。

9. 时间的考验 (斯 4:14 ; 加 6:9-10)

这是考验我们对时机的把握，以及能否坚持不懈，以此判断我们的工作品质。工作品质需要经过时间的考验，才能显出它的价值；通过时间考验的领袖必得神的赏赐 (林前 3:12-14)。

10. 主权的考验 (路 5:4-7 ; 书 1:8)

这个考验可以看出我们把主权交给谁。这考验通常发生在我们觉得最有能力、最有把握的时候，因为在我们自信满满且得心应手的事情上，我们往往不会去信靠神，忘记了天地万物的主权都属于神。

安全感乃牵涉到领袖的内在生命。缺乏安全感是领导者最大的阻碍。这一课将探讨缺乏安全感的症状。

一·缺乏安全感的症状

1. 逃避面对当前的处境；
2. 缺乏道德勇气；
3. 当别人和自己的意见不合时，采取自卫态度，执意为自己辩护；
4. 当在自己的领导领域里，受到别人质疑时，拒绝执行领导的任务；
5. 当面对困难时，无法坚持立场；
6. 由于自己缺乏安全感，就喜欢听迎合自己意见的谎言，而导致领导工作失败。

二·从外在行为中找出缺乏安全感的表现

以研究行为科学闻名的作家郭尔曼指出，一些领导因为缺乏自我意识，为了让自己好过一些，不肯去面对现实，反而做出一些消极的行为；由于他们在情感上的需要远超过自己的理智与品格，因此所做的决定是根据情感而非理性。以下将根据圣经，看看属灵领袖缺乏安全感的实例。

A. 攀比

常拿自己与别人比较，用别人的成就衡量自己，以致怀疑自己的能力，对事情无法做出明智的判断与决定。葡萄园工人的比喻 (太 20 章) 中，那些早来的工人因为把焦点放在与别人比较的前提下，所以觉得园主不公平。这类人通常有下列三个症状：

1. 过分在乎别人的状况；
2. 认为自己受到不公平的待遇，而满腹牢骚；
3. 认为自己比别人更配得神的奖赏。

在圣经中，彼得就犯过这种错误 (约 21:21-22)。主耶稣责备彼得，是因为他把自己与约翰比较，产生了不安全感。

解决方法：“与你何干？”，不要与别人比较。

B. 索取赔偿

自觉是受害者，应该得到补偿。旧约中的雅各就是如此 (创 27-32 章)。雅各不是长子，他就以一碗红汤从哥哥以扫手中骗取长子的名份，又骗取了他父亲以撒的祝福。雅各以欺骗的手段来自我补偿。这类人通常有三个共同的缺点：

第十六课 建立领袖的安全感

1. 图谋如何胜过别人，并得到别人的赞赏；
2. 为了要得到自认为应得的东西，采取非理性的行为；
3. 为了获得结果而堕入不诚实和欺骗中。

解决方法：诗篇 37:1-8。

C. 竞争

凡事都要表现得比别人突出，盼望得到别人的夸奖，为竞争而工作。浪子的哥哥（路 15 章）就是这样。当他看到弟弟回家时，并不欢喜，因为他在心中与弟弟竞争。这类人有下列三个缺点：

1. 在生活中斤斤计较；
2. 倾向于批评论断
3. 凡事要超越别人。

解决方法：省察自己，对自己负责，更对神负责（加 6:4-5）。

D. 强迫症心理

这类人的驱动力是要得到别人的认同，专门想要取悦他人。马大（路 10 章）就有这个缺点，她努力要做一顿丰盛的晚餐，却因为没有得到主耶稣的称赞而不满。主耶稣知道马大不是为了服事主，而是想自我表现。这类人的症状是：

1. 只顾自己的表现，而忽略了更重要的事；
2. 因为动机错误，而承担了过多的责任，使自己心力交瘁；
3. 有完美主义的倾向。

解决方法：动机纯正，心里就平安（太 11:28-30）。

E. 论断与定罪

这类领导常用批判的态度对待自己与别人。以利亚（王上 19 章）就是一例。这种人有三个症状：

1. 目光短浅，只见眼前所面对的问题；
2. 自怨自艾，觉得自己受到不公平待遇；
3. 担忧自己的前途。

解决方法：哥林多前书 4:3-5。

F. 操纵

为了要证明自己，想掌握控制权。撒拉便是如此，她想用自己的方法来成就神的应许，结果把家庭弄得一团糟。这种人有三个症状：

1. 让环境决定自己对神的认识；
2. 只顾自己并想操纵别人；
3. 最终患了“殉道者综合症”。

解决方法：耶利米书 29:11-13。

一·缺乏安全感所带来的破坏

当你自觉无力面对职责时，就会缺乏安全感。这时候，你会做有自卫的反应，譬如：逃避现实，对人对事产生恐惧，严重的甚至演变成攻击性的行为，对己对人都造成极大的破坏。许多属灵领袖由于缺乏安全感，造成内心的问题，导致道德上的堕落与属灵上的失败。

二·导致领导失去安全感的谎言

领袖可能同时具有几个缺乏安全感的症状。解决方法是辨别是非，认清事实，勇敢面对（约 8:32）。

A. 脱离谎言，进入真理的步骤（参《我们所相信的谎言》）

1. 确定孕育谎言的触发事件

确定最早是什么让自己失去安全感的？例如你为教会筹办活动，非常成功，但事后却无人加以肯定或称赞，让你觉得不被重视。“你不被重视”就是你孕育谎言的触发事件。

2. 发掘与这个事件相关的谎言

接续上面的例子，因为你觉得不被重视，所以情绪怨愤；此时你相信了“我的价值是来自我的成就”这个谎言，以致你的价值取决于自己的表现和别人的认同。

3. 决定怎样的回应才是符合真理、恰当及实际

首先你要确定自己的身份，然后知道自己行事的原因及目的。沿用上述的例子，问题的关键在于你忘记了自己是主耶稣用重价买来赎回来的，你个人的价值是来自你的内在身份而非成就。认清自己真正的价值，乃在于是否顺服神的吩咐，完成神所托付的使命。

B. 脱离谎言，进入真理的秘诀

1. 不让自己的情绪掌握在别人手中，只能让神掌握。
2. 追随真理。所有的真理都在神的话语里启示出来。耶稣吩咐我们要常遵守祂的道，就必得著真理（约 8:31-32）。
3. 敢于放弃对谎言的迷信。人内心的不安大多来自所相信的谎言，所以要从谎言的迷失中走出来。
4. 软弱时容易相信自己所愿意相信的谎言。
5. 真理能被一个精彩的谎言所蒙蔽。
6. 受伤的人容易伤害别人，被威胁的人会威胁别人，失去安全感的人则会伤害人和威胁人。

三·如何建立安全感

A. 找到自己的身份

自我价值乃建基于在基督里的身份。要认清自己的身份（林前 4:1-4）：

1. 新造的人（林后 5:17）
2. 基督在我们里面活著（加 2:20）
3. 我属于主耶稣（加 3:29；林后 10:7）
4. 我是属神的（约一 4:4）
5. 我是耶稣用重价买赎回来的（林前 6:20）
6. 我在基督里是称义的执事（林后 3:9，5:21）
7. 我是耶稣的朋友（约 15:15）
8. 我与基督同享荣耀（约 17:22；西 3:4）
9. 我将与基督一同作王（启 3:21）

B. 经历破碎

必须让神打破自以为是和自我提升的心态。任何成就都是神的作为，不是人有什么能力（约 15:5）。

C. 发现神给你的目的

发掘和活出神赐给你的生命意义，清楚神为你所定的目标，并为这目标奋斗；别在意别人的成就。

D. 给予并接受祝福

创世记中，雅各为他的儿子们一一按手祝福；今天我们在教会中也应彼此祝福。

第十七课 委托任务

这一课将探讨领导者应如何把异象、工作、责任与权柄分配出去，让同工们一起分担。

一·圣经中的例子

1. 神创造亚当，把管理受造物的责任委托给他；神要人与祂分担管理万物的责任（创 1:26，2:15）。
2. 神拣选亚伯拉罕，委托他负起使万国得福的责任（创 12:3）。
3. 所罗门王懂得把权柄和责任分配出去，在位期间，大大扩展了国家的疆土（王上 4:21-24）。
4. 尼希米向以色列群众传递修建耶路撒冷城墙的异象，并组织 and 委托他们一起建造，因此能在短短 52 天把城墙修建完成（尼 3 章）。
5. 耶稣为我们树立了最好的榜样，祂把服事人的责任分配出去。耶稣从众人中挑选了 12 个人为使徒，训练他们，分给他们权柄，委托他们分担传福音的责任；后来更把传福音的责任分给一些平凡人，使得福音有倍增性的成长（路 6、19 章）。

二·领袖必须有所改变

领导者要勇于校正自己的工作习惯和心态。从服事者转变为领导者，不是来自个人能做什么，而是在于能动员人去完成什么，这就是“叶忒罗原则”。摩西的岳父叶忒罗忠告他改变工作的习惯与心态（出 18:17-27）。摩西从服事者成为领导者，他作了以下的改变：

1. 他经常祷告（出 18:19）
摩西经常向神祷告，领受从神来的话语和旨意。一个有效的领导者必须有好的祷告生活。
2. 他委身于传递神的话语（出 18:20）
摩西把从神领受的话语，清楚地告诉百姓，并教导他们明白神的心意。
3. 他向人传递异象（出 18:20）
神让领导透过灵修、读经、祷告，明白祂的心意；领导要向会众清楚地传递他所领受的异象和方向，以及对他们的期望。
4. 他制定工作计划（出 18:20）
摩西有智慧地计划、安排百姓当做的事。

第十八课 栽培人才

5. 他挑选并训练领袖（出 18:21）
经文中的“才能”是指人的属灵品格。领袖要挑选敬畏神、诚实、在财物上清白的人，也要考虑这人的意志是否坚强。
6. 他按照人个别的恩赐安排服事的领域（出 18:22）
成功训练一个领导人后，要对他有信心，把责任分配给他；领导必须明白每一个人的背景、能力，按各人不同的恩赐分配工作。
7. 他只做那些别人无法代理的工作（出 18:22）
领导要有智慧分辨哪些工作可以分配给别人，哪些不能；并要决定事情的优先次序，提高团队的工作效率。

三·从服事者转变为领导者

A. 由服事者转变为领导者的常见症状

1. 超人症状
这类领导人不愿放手让人分享他的权柄与责任，他可能是自我意识太强或缺乏安全感。
2. 球场症状
在球场上，球员拼命地打球，场外的观众则舒服地看球赛，这也是今天教会的写照——少数人拼命服事，多数人并不参与。

B. 基督教的历史——从领导者转变为服事者

当罗马皇帝君士坦丁宣布基督教为国教后，全国都是“基督徒”，再没有传福音的需要；基督教成为一种制度、仪式。中世纪时，全国少数是神职人员，多数是平信徒，这并不符合圣经的教导。我们都是圣洁、君尊的祭司（彼前 2:9），不但要参与服事，也要接受训练，成为领导，使教会倍增。

C. 服事者与领导者的区别

服事者	领导者
服事人	服事人
直接满足他人的需求	授权他人满足他人的需求
从完成工作中得到满足	从授权他人完成工作得到满足
防守以求生存	主动出击以求进步
状况发生后才做出回应	创造引导别人的机会
专注于即时的需要	专注于长远的异象
牧养他人	装备他人

要委托和分担责任，必须先栽培人才，才能有效地发挥团队的功用。这一课将探讨如何栽培人才。

一·教会没有栽培人才的原因

1. 装备他人是一项艰难的工作
每个人的背景、个性、兴趣与学习的意愿都不同，所以要栽培训训一个可用的人才殊不容易。
2. 缺乏安全感与自我形象差
一个缺乏安全感的领导，不敢把权柄和责任交出去，因为他怕别人做得比他好。
3. 觉得自己才有资格做好这份工作
这类领导自认为才能比别人强，所以不放心将工作交给别人去做。
4. 不信任他人
他可能曾经将工作交给别人去做，结果弄得很糟糕，使他不敢再信任别人。
5. 有坏习惯和不符合圣经教导的观点
可能长久以来，他都是独立完成全部事工；也可能对圣经真理没有正确的认识，以为所有事工都是属于领导的。实际上，神赐给每个人不同的恩赐，就是要我们彼此配搭，分工合作，各尽其职，一起建立教会（弗 4:11-12）。
6. 不相信他人能做大事
这类领导人认为整个教会里只有他能做大事。
7. 不知道如何训练人
这类领导没有受过训练人的装备，所以不知道如何训练人、栽培人。
8. 带领跟随者比带领领袖容易
有领袖潜力的人往往比较主动，有自己的想法，所以有些领导不愿意带领有领导潜力的人。

二·挑选能够委托工作的人（徒 6:1-4）

经文中，使徒提出挑选人才的七大条件：

1. “弟兄们”
这人必须是信徒。有同样的信仰才能有同样的价值观，在团队里搭配得宜。
2. “从你们中间”
这人必须是教会里现有的人，而且在教会里为众人所认识、肯定与尊重。

3. “选出七个”
作教会事工并非单打独斗，而是团队彼此配搭。因此人选必须能和别人相处融洽，具团队感。
4. “有好名声”
有良好信誉，一切以团队的利益为前提。
5. “被圣灵充满”
必须有好的属灵生命。被圣灵充满的人，得著圣灵的能力来完成任务（徒 1:8）。
6. “智慧充足的人”
能够胜任工作又有智慧，懂得看情况而随机应变。
7. “派他们管理这事”
指有责任感的人，你可以把任务委托给他，他会主动向你报告进度。

三·在委托任务的同时，应该如何装备人？

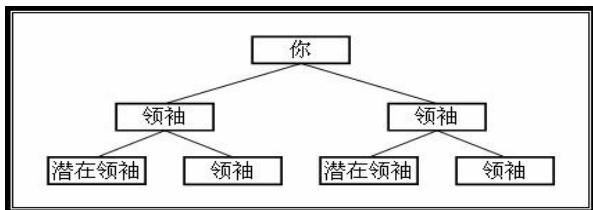
A. 训练人才的十二个要点

1. 认识自己
2. 清楚你要栽培的人
3. 清楚指派任务
4. 清楚解释委托任务的原因
5. 与对方讨论他成长的进程
6. 花时间联络感情
7. 让对方看你如何服事人
8. 给对方所需要的资源与权柄
9. 鼓励他们在成长过程中写日记
10. 让他们向你交帐
11. 给他们失败的自由
12. 定期评估并予以肯定

B. 栽培的过程

1. “我做，你在旁边看”：让他观察你的做事方法。
2. “我们一起做”：把工作量分一部分给他。
3. “你做，我在旁边看”：提供资源与权柄，并观察、修正，鼓励他的工作。
4. “我们一起评估”：定期作评估，建立他的责任感。
5. “你做，另一个人看”：开始另一个栽培工作。

C. 栽培人的理念——倍增！



D. 带领领导人的领导

1. 领导的渴望
2. 领导的焦点
3. 领导的优先顺序
4. 领导的能力
5. 领导的态度
6. 领导的时间
7. 领导的期望
8. 领导的领导方式
9. 领导的影响力

第十九课 团队的力量

事奉是一种团队活动，而非个人活动；神的心意是要我们彼此配搭，服事教会。一个好的领导必须明白团队合作的重要性，并让大家有积极的参与感。在团队的有效运作下，果效是倍增的。这种现象称为“协同作用”。团队力量不但有正面的果效，负面的影响也有很大。这一课将探讨发挥团队功用的重要性。

一·好团队的基本条件

1. 有共同的目标和异象
当领导从神领受异象后，要将异象清楚地传递给大家，使团队里每个人都知道共同的目标；大家向著目标分工合作，彼此配搭，发挥最大的工作效率，使目标完成。
2. 有多样的才能和贡献
团队里虽然只有一个异象与共同目标，却需要不同才能的人互相合作配搭，使目标达成。以尼希米修建耶路撒冷城墙为例，他先向以色列民传递修建耶路撒冷城墙的异象，然后组织各行各业的民众，大家分工合作，贡献不同的才能，使城墙在最短的时间内修建完成。
3. 强有力的领导和沟通
好的领导要了解每个团员的特性和才能，在安排工作时，使他们发挥最大的潜力。良好的沟通就像机械所需要的润滑剂，使机械运转顺畅，减少磨擦。尼希米是一个强有力的领导，他在仇敌环绕、物质缺乏的情况下修建城墙；他的力量来自祷告。他分别向亚达薛西王和宗教领袖清楚传达自己的异象。有清楚的沟通，就得到正面的认同与反应。

二·团队的价值规范

美国马鞍山教会的牧师华理克把教会的成功归因于美好的团队事奉。他认为建立好的团队有三大因素：

1. 有一个清楚的目标；
2. 有清晰的沟通；
3. 有大家认同的价值规范。

共同价值规范包括以下八点，每一点头一个英文字母拼起来就是“TEAMWORK”（团队）：

A. 诚信(Trust)

它使团员之间彼此信任。产生诚信的三要素是：

1. 一致：每一次都言而有信；
2. 忠诚：保护团员，任何对团员的控告或指责都先调查清楚再作惩处；
3. 委任：将工作委任给团员，表达你对他们的信任。

B. 节省精力(Economy of Energy)

团员要勤劳工作，也需要适当的休息；让他们有固定的休息时间，这样才能走更远的路。

C. 肯定(Affirmation)

人人都需要他人的肯定。肯定团员的方法包括：

1. 重视他的意见
2. 欣赏他的特点
3. 表扬他的成果
4. 称赞他的忠心

D. 处理错失(Management of Mistakes)

义人也会犯错（箴 24:16），但是犯错不等于失败；能够从犯错中学习，就更接近成功。一个不犯错的人就是一个不敢创新的人。

E. 同工周会(Weekly Staff Meeting)

要求同工每周交一份简单的工作报告，内容包括：

1. 工作上有长进的事
2. 工作上有困难的事
3. 工作上需要帮忙裁决的事
4. 为某一件事感恩

F. 敞开的沟通(Open Communication)

必须去除下列三项妨碍沟通的个性：

1. 假定：预设立场
2. 不耐烦：草率地下定论
3. 骄傲：不愿听取别人的意见

G. 表扬和奖励(Recognition & Reward)

给队员当得的表扬和奖励，他们的表现与士气会更好。（参罗 13:7）

H. 不断的学习(Keep on Learning)

好的领导要不断追求成长，才能有效地领导团队。

三·团队配搭的17个定律

1. 众志成城的定律
2. 看重大局的定律
3. 特殊角色的定律
4. 面对挑战的定律
5. 环环相扣的定律
6. 催化剂的定律
7. 异象的定律
8. 害群之马的定律
9. 彼此信任的定律
10. 代价的定律
11. 得分板的定律
12. 候补席的定律
13. 共识的定律
14. 沟通的定律
15. 胜人一筹的定律
16. 士气高昂的定律
17. 赚取红利的定律

第二十课 有效团队的特征

一·有效团队的队员会彼此关心

1. 第二里路法则（太 5:41）

第一里路是因为职责需要而与其他队员合作；第二里路是在职责之外仍然愿意做额外的合作与配搭。

2. 联结法则

团员之间要有亲密的联结，才能产生好的默契，彼此合作无间，使团队发挥最高效率。

3. 主人法则

团队里每个人都要像“主人”一样，主动去服事人，把自己最好的贡献给团队，使团队受益。

二·有效团队能分辨重要的事项，并且去完成

领导要懂得向队员清楚说明达到目标的策划以及工作的优先次序。试写下你的团队中三件重要事项，并按优先次序排列。

三·有效团队会一起成长

1. 领导的成长决定了团队的成长，因领导无法带领队员超越他个人的最高点，所以领导必须不断成长才能带整个团队成长。
2. 生活与社会不断变化，领导必须带领团队适应生活与社会的变迁，才不致被淘汰。
3. 领导团队的成员必须同心，团员之间、总领导和领导团队之间都要达到真正的同心。

四·有效的团队互有默契

1. 领导与团员之间有稳固的关系；
2. 所有成员都有共同的期望；
3. 队员之间互相信任；
4. 每个队员都清楚自己的角色与职责；
5. 队员的才能相辅相成，彼此配搭以达至最高效率；
6. 每个队员都是团队的宝贵资产，都应受到赞赏；
7. 团队士气高昂，各人都把最好的贡献出来；
8. 团队经常得胜，也满有得胜的信心；
9. 队员单纯地为团队利益服事，没有个人企图与动机；
10. 团队努力所得的利益，属于每一个队员。

五·有效的团队会将团队的利益放在个人的利益之上

有效团队的队员愿意为团队放弃个人权益。领导要一视同仁，千万不可给任何队员特权，这样队员才会愿意放弃个人的权益。

1. 承担自己的职责，各人担当自己的担子（加 6:5）；
2. 尊重其他队员；
3. 了解他人的价值，不要觉得自己比他人强（腓 2:3）；
4. 为他人增值，让团队价值不断增加；
5. 大家准备作出最好的贡献，让团队完成个人无法完成的工作；
6. 以大局为重，每个队员将焦点放在团队的大目标上；
7. 为教会的缘故，放弃个人权利（林前 9 章）；
8. 代表团队的立场，使团队有合一的形象；
9. 里外合一，大家互相肯定，彼此鼓励；
10. 为团队的名声负责，不使团队的名声受损。

六·有效团队中每个人都有独特的角色

每个人都有不同的恩赐，要彼此配搭（弗 4:16），让每个人适得其所。

七·有效团队拥有强大的储备资源

团队的稳固程度取决于团队所拥有的储备资源。

八·有效的团队清楚团队的表现

在可能范围内，为团队的每个目标设计测量进度的计分表；让队员知道他的工作进度，并随时作出调整。

九·有效团队会愿意为达成目标而付代价

1. 为下一代作出牺牲，因为果效可能到时才会看见。
2. 团队要敢于尝试，不怕失败，没有失败就没有成功的机会。

十·有效的团队会对正确的事说“是”

1. 是否尊重并信任
2. 是否彼此关心
3. 是否有开放沟通的自由
4. 是否清楚团队的目标
5. 是否为达成目标作出委身
6. 是否善用各个队员的才能与特点
7. 是否妥善的处理彼此间的冲突
8. 是否每个队员都参加团队
9. 是否尊重彼此的意见
10. 是否喜欢成为团队中的一员

团队胜利的条件在于集合最适合的人在一起，彼此配搭使目标达成。

第廿一课 最明智的投资

耶稣基督训练十二个使徒，直接带领他们，这就是“关系教导”的模式。本课将讨论“关系教导”这个模式，即导师现身说法，透过关系去教导培训。

一·装备他人的果效

1. 在暗房中放三根蜡烛，先点燃其中一根——这代表你对别人的领导力。
2. 一根蜡烛不能照亮整个房间。这时，你用第一根蜡烛去点燃第二根。结果第一根蜡烛的光度并未减少，房间却变得更明亮——这表示你训练第二代领袖，非但不会影响你的领导力，反使事工做得更好。
3. 再以第二根蜡烛去点燃第三根。结果第一根与第二根蜡烛的光度并未减少，而整个房间更明亮了——证明不断训练领导人才，非但不会削减领袖的影响力，反使整个领导团队的影响力倍增。

二·耶稣的榜样

1. 耶稣的训练

耶稣先欢迎人们来作祂的门徒。祂把一些不完美的人训练成有效的领袖，让跟随祂的人都在工作与事奉中结出丰盛的果子。耶稣教导我们学祂的样式，以祂为榜样（太 11:28-30）。

2. 导师的定义

以关系为基础，由一人向另一人分享并传授神所赐的资源。

3. 加能力的定义

把你的能力赋予或者传授给别人。这个能力包括：知识、技巧、经验与自信心。

三·领导与委身

1. 必须委身于人

教导的目的是逐代师传的倍增效应。导师必须让学习者感到受重视，并委身与他们分享生命，个别地栽培他们成为领袖。

2. 委身完成整个过程

建立领袖是漫长的过程，其中必定有起有落。导师必须清楚地判断学习者身处的成长阶段，并知道如何帮助他们成长。

3. 委身帮助人达成最终目的

导师必须下定决心帮助学习者实现双方当初共同设定的目标。

四·训练领袖的过程

1. 示范

导师先做，让学习者观看，确保他们正确而完整地看到任务执行的过程，这样才达到示范的作用。

2. 指导

导师继续执行任务，学习者从旁协助。导师要指出方向和具体要求，并提供各方面的帮助；又与学习者有良好的沟通，使他们明白自己的目标和使命。

3. 督促

这个阶段是由学习者来执行任务，导师在旁协助与纠正，并加以正面的回馈和鼓励，使他们不断勇于尝试和改进。

4. 激励

这个阶段导师可以把任务完全交给学习者。导师此时的责任是确定学习者拥有执行任务的知识，并不断地鼓励他们进步。

5. 倍增

当学习者对任务胜任有餘时，下一步就是让他们成为导师去指导下一个学习者。要掌握一门知识，最好的方法就是让当事人去教导这门知识。当新的领袖能有效地处理任务及带领人后，导师就能功成身退，去处理更重要的事。



第廿二课

栽培未来的领袖

这一课将从耶稣基督教导门徒的模式，讨论栽培人才的重要。

一·好的导师送出的礼物

以下六个文字图像有助理解和记住这些礼物：

A. 在徒弟的心里绘制图像

人的大脑是以图像思考的。在传授能力时，宜把道理和概念形象化。导师用话语绘制图像，徒弟就更能掌握所传递的概念。正如主耶稣以比喻来教导门徒。

B. 为徒弟提供扶手

“扶手”就是能够抓住的东西。若能用简明的方法呈现真理，就是为人提供扶手了。当人们能够抓住扶手，就表示他已经拥有并能实践真理了。

C. 提供地图

地图为人指引方向，给人四方面的信息：

1. 一个地区的概况
2. 自己的所在地
3. 从一地到另一地的必经路线
4. 不该走的

导师应将这些信息提供给徒弟。

D. 提供实验室

实验室是可供安全进行实验的地方。在这里我们学会问正确的问题，得到适当的操练，对课题进行深层的了解，并学到生活议程的实际知识。好的实验室是可测量并被评估的。

E. 为徒弟打下根基

导师要帮助徒弟打好坚固的根基；其中最重要的是建立以品格为基础的生命。

F. 给徒弟一个高飞的翅膀

当导师扩大徒弟的思维，帮助他拥有远大的抱负，和对神对己的期许时，就是成功地给了他翅膀，让他自由探索并测量自己的潜力。

二·耶稣教导人的例子

主耶稣教导门徒时，做了以下四方面的事(IDEA)：

1. 祂在生活中给予门徒教导(Instruction)

主耶稣常用比喻。当门徒寻问比喻的意义时，主耶稣就藉比喻将真理给他们解释明白。

2. 祂在生活中亲自为门徒示范(Demonstration)

主耶稣与门徒分享生命，把自己的生命奉献给他们，为他们树立一个效法的榜样。最典型的例子就是主耶稣在最后晚餐时为门徒洗脚。

3. 祂在生活中让门徒亲身体验(Experiment)

主耶稣让门徒参与事工，将真理应用到实际生活中。祂让门徒两人一组出去传道，叫人悔改。他们回来时，对自己的成功都感到惊奇(太10章)。

4. 祂在生活中为门徒评估(Assessment)

主耶稣为祂的门徒进行事后总结并评估。祂不断地评估门徒的成长，与他们一起检讨，给予他们正确的优先次序，又与他们一起庆祝(路10:17-24)。

主耶稣也对门徒进行个别评估，对他们的品格和能力提出具体的意见。

三·十二个栽培徒弟的步骤

1. 祷告神帮助你拥有指导领袖的异象；
2. 挑选一个或是一群有潜力的受教者；
3. 双方初次见面时，讨论彼此的期望和要达成的目标；
4. 将属灵复制和领袖倍增的异象传递给他们；
5. 决定你们要一起研读的材料；
6. 要求学员委身；
7. 决定你们会面的次数与时间的长短；
8. 作好准备，立下目标；
9. 一起讨论和应用真理；
10. 定期评估他们的进展；
11. 帮忙找寻有潜力的受教者，让他们也成为导师；
12. 祈求圣灵的恩膏，预备他们倍增。

即使你从未指导过其他领袖，你仍然有能力为你的受教者提供一些资源，包括：

1. 交帐(Accountability)
监督他们履行自己的计划和承诺；
2. 肯定(Affirmation)
肯定他们的优点，赞赏他们的进步与成长；
3. 评估(Assessment)
帮助他们对事物拥有明确的认识；

第廿三课 测量领导力的成长（一）

4. 接纳(Acceptance)
给予他们无条件的爱与恩典；
5. 忠告(Advice)
给予他们明智的建议；
6. 警告(Admonition)
对可能出现的问题要及时作出警告，对已发生的事要给予纠正；
7. 资源(Asset)
要全力地帮助学员，包括有形与无形的资源；
8. 应用(Application)
提供徒弟事奉的机会，以操练你所传递的能力。

最后两课为本课程作总结，希望藉著自我评估所得到的指标，让你不断提升自己的领导能力和素质。

一·评估的价值

评估的项目不仅是学到多少，也包括学习的成果。从以下经文可见神注重成果：

1. 马太福音 3:10
“现在斧子已经放在树根上，凡不结好果子的树，就砍下来，丢在火里。”
2. 约翰福音 15:16
“不是你们拣选了我，是我拣选了你们；并且分派你们去结果子，叫你们的果子长存。”
3. 启示录 14:13
“‘从今以后，在主里面死了的人有福了！’圣灵说：‘是的，他们息了自己的劳苦，作工的果效也随著他们。’”

二·评估领导的特质

A. 品格

品格决定人的道德标准。有高尚的品格领导才会受人尊敬和信任。品格是领导的生命中四种要素的总和：

1. 个人身份
只有在基督里的人，才会以基督的标准行事为人。这样的人才会得到别人的尊重和信任。
2. 安全感
缺乏安全感的领袖会为事工带来亏损。神要我们以健康的心理来事奉祂。
3. 道德观与价值观
价值观包括道德规范，是我们认同和持守的基本原则。属灵领导处事可以灵活有弹性，但在道德上决不能妥协，必须坚守道德与属灵立场。
4. 自律
一个人若不能管好自己，如何去带领他人（提前 3:5）？好树结好果子，坏树结坏果子（路 6:43-45）。我们必须让圣灵在心中作工，改变生命的素质。经得起时间考验的品格，是注重内在修养，而非外在的技巧。品格是领袖素质中首要的。
请就下列三件事项，以 1-10 的分数作自我评估：
 1. 我愿意为自己的行为承担责任。
 2. 我心理健康、自信，对自我身份和自尊感到安全。
 3. 即使不喜欢、不情愿，我一定去做应该做的事。

加能力给人		
牧养	装备	栽培
关怀	进行事工的训练	个人成长的训练
焦点放在迫切需要上	焦点放在任务上	焦点放在人身上
关系式的	交流式的	转化式的
服务	管理	领导力
事工维持现状	事工以加法成长短	事工以倍数成长
即时性的	短期性的	长期性的
感觉更好	得到释放	得到加力
准备随时服事	教导	指导
焦点放在喂养上	焦点放在特定事工上	焦点放在特定领袖上
没有设置教程	设置教程	可变动的教程
以满足需要为目标	以培养技能为目标	以培养品格为目标
保持状态	做事	做人
关注问题	关注个人需要	关注他人需要
以问题为焦点	以目标为焦点	以人为焦点
开始服事人	愿因职责走第一里路	愿因关系走第二里路

B. 怜悯

神是一位有怜悯的神(出 34:6;何 6:6;太 9:35-36)。怜悯包括对他人的体贴、关怀,愿意帮助他人解决问题。怜悯和同情的差别是:后者只是一个感受,前者却是被这个感受所驱动而有所行动。好的领袖时时表现出对他人的关怀与爱心。

请就下列三件事情,以 1-10 的分数作自我评估:

1. 我愿意付代价去帮助别人。
2. 我对人有爱心,常常被这种爱所感动。
3. 当我帮助别人时,给自己带来很大的满足。

C. 勇气

品格是内在的建造,怜悯是行动的动力,而迈出行动的第一步则需要勇气。有勇气表示敢于面对问题,并站稳立场,即使受威胁、攻击也不妥协。有勇气表示有坚强的信念,不随意摇摆,有计划地作新尝试。勇气是成功领袖的特质。耶稣是世上最有勇气的代表,祂是神的独生子,却甘愿顺服神的旨意,为世人的罪舍命,且死在十字架上。

请就下列三件事情,以 1-10 的分数作自我评估:

1. 我喜欢开发新的计划,不管前景有多么吓人。
2. 我不介意成为第一个冒险的人。
3. 当主意来了,我想采取行动,而不仅是纸上谈兵。

第廿四课

测量领导力的成长(二)

(续)

D. 胜任

一位胜任的领袖要灵活、有创意,及有坚强的意志,让追随者相信自己有足够的能将工作做好。人们大多愿意跟随比自己强的人,所以领袖必须不负所托,不躲在属灵藉口后面,却在自己的呼召上不断追求进步,认真地履行职责。

请就下列三件事情,以 1-10 的分数作自我评估:

1. 我的主意和构想常常能转化为实际的行动计划。
2. 我知道如何完成自己所开始的工作。
3. 我善于解决问题。

E. 确信

确信就是有坚定的信念,这信念往往与领袖的价值观紧密相连。以下方法有助建立生命的信念:

1. 把圣经的原则概括出来,牢记在心(诗 1:2)。
2. 不断留意周围人们的需要,并渴望满足这需要。
3. 向信念坚定的人学习。
4. 决定自己的使命与价值观,明白神对自己的旨意。
5. 坚持做一件事,完全地委身。
6. 熟悉圣经,同时明白神如此教导的原因。
7. 向别人交帐,让别人来督促自己。

请就下列三件事情,以 1-10 的分数作自我评估:

1. 我确切地知道自己相信的是什么。
2. 我会为自己所相信的作出牺牲。
3. 我抱著满腔热情去履行自己的信念。

F. 委身

委身就是负责任。一个对神对己负责的领袖,既有了使命感或信念,就会付诸行动去完成任务;即使遇到困难,挫折也不气馁,直到完成神交付的使命。

尼希米就是一个完全委身的榜样。他在内忧(资源及人手不足)、外患(四周仇敌环伺,破坏城墙的建造)下,并未气馁;他完全委身,面对困难与挑战时毫不退缩,负责到底,终于带领以色列民完成了城墙的建造。顺服神的旨意,不一定轻松安逸,倒可能要面对艰难。

请就下列三件事情,以 1-10 的分数作自我评估:

1. 我做事有始有终,开始了的工作必定会完成。
2. 障碍不但不会令我灰心,反而激起我的斗志。
3. 我能专注一个目标,集中精力把一件事做好。

G. 魅力

魅力是吸引人靠近你的能力或感召力。有感召力的领袖可以发挥超出他个人能力的作用。

1. 热爱生命:有积极的人生观
2. 期待他人有最好的发挥:鼓励他人发挥所长
3. 给予别人希望:有感召力的人通常能带给人希望
4. 分享自己:积极参与,奉献自己,为大家服务

魅力是为他人着想,凡事先考虑别人及其关注的事。耶稣是最有感召力的人。祂说:“人子来,并不是要受人服事,乃是要服事人。”(可 10:45)一个处处为他人着想的领袖才会有感召力,能够把人们团结在自己的四周,并能激励他们事奉的热心。

请就下列三件事情,以 1-10 的分数作自我评估:

1. 当我走进一个房间,我首先想到的是他人而非自己;
2. 我能够给予别人赞许和鼓励,使他增加信心;
3. 我是真心对他人感兴趣,关心他们的身心灵。

以上七个特质在培养领导力和指导人成为领袖方面都很重要,都需要后天培养。