

# 高雄錫安堂後站教會

## 門徒成全系列講義綱要

### 前 言 我們需要更多的門徒

#### 第一部份 發展門徒的基礎

- 一、 發展門徒的阻礙
- 二、 發展任何一個人
- 三、 細胞再生—領袖素質發展的指引標的
- 四、 發展聖經性的領導特質
- 五、 有效率之門徒的價值
- 六、 有效率之門徒的優先次序

#### 第二部份 發展門徒的訓練模式

- 七、 耶穌如何發展門徒
- 八、 發展教師系統
- 九、 發展門徒的戰略
- 十、 訓練門徒收割莊稼的指引標的
- 十一、 門徒訓練的模型
- 十二、 在模型背後的原則
- 十三、 訓練門徒的材料
- 十四、 是否有些遺忘的部份
- 十五、 領導素質的責任和功能

# 前言 我們需要更多的門徒

你們豈不說：『到收割的時候，還有四個月』嗎？我告訴你們，舉目向田觀看，莊稼已經熟了，可以收割了！  
約四 35

他看見許多的人，就憐憫他們，因為他們困苦流離，如同羊沒有牧人一般。於是對門徒說：「要收的莊稼多，作工的人少，所以，你們當求莊稼的主，打發工人出去收他的莊稼。」  
太九 36-38

耶穌進前來，對他們說：「天上、地下所有的權柄都賜給我了，所以你們要去，使萬民作我的門徒，奉父、子、聖靈的名，給他們施洗；凡我所吩咐你們的，都教訓他們遵守。我就常與你們同在，直到世界的末了。」  
太二十八 18-20

## 【目的】

捕捉門徒成全的重要性，並且獲得如何執行的視野與方法。

## 【背景】

- 1.環觀許多小組教會所作的，我們要切記的是教會成長的主軸是“不能在方法上跟隨”，而是要“從方法的背後粹取隱藏的原則，並且應用在我們的情境中。”
- 2.好消息的是我們看見許多靈魂被收割，但壞消息的是許多的收割並不完整，並且被擱置到腐壞。
- 3.莊稼已經預備好了，但收割的工人也需要成功的被預備好。
- 4.我們看見群眾，但我們沒有企劃他們的重要情境。

## 【概念信息】

- 1.耶穌告訴教會去使人成為門徒，而不是去聚集群眾而已。
- 2.如果教會要在今日中收割莊稼，那必須要使人成為門徒，他們也願意去帶領別人及影響別人成為門徒。
- 3.耶穌所作的遠超過分析失落的情況，祂對那些失落的人具有憐憫，看他們像羊沒有牧人一般。
- 4.這個憐憫趨使耶穌呼籲祂的跟隨者去禱告，求莊稼的主打發工人，去收祂的莊稼。

## 【現狀分析】

- 1.從全世界的小組教會的比較，顯示出“小組並不是教會的答案”，而事實上如此以為“小組是教會的解答”的想法是非常危險的，除非小組的成員能成全成門徒，而成爲小組的領導。
- 2.細胞成長乃根基於在成員中興起門徒，所以細胞小組長最優先的次序是發掘前瞻性的門徒，並且開始教導的程序，所以小組長首要的事不是被呼召來形成和維持小組，而其首要的工作是發掘、訓練並釋放出新的門徒。
- 3.細胞模式並不是以小組爲策略，而應該是以門徒的形成爲策略。
- 4.領導乃是指一個人運用神所賜的恩賜去影響一群神的子民，朝向神爲這一群人的目標前進。
- 5.進行此一系列講論的目的，是使我們能得到一個新的門徒觀來看我們的群眾。得知神對教會所關心的不是主日出席人數，而是主日出席的群眾要強力被成全成門徒。
- 6.因此我們的目標是我們將有多少小組要開始，小組教會的秘密武器乃是發展一個委身的門徒軍隊去收割莊稼。

# 第一部份 發展門徒的基礎

## 第一章 發展門徒的阻礙

那時，門徒增多；有說希利尼話的猶太人向希伯來人發怨言，因為在天天的供給上，忽略了他們的寡婦。十二使徒叫眾門徒來，對他們說：「我們撇下神的道去管理飯食，原是不合宜的，所以弟兄們，當從你們中間選出七個有好名聲、被聖靈充滿、智慧充足的人，我們就派他們管理這事；但我們要專心以祈禱、傳道為事。」 使六 1-4

惟有你們是被揀選的族類，是有君尊的祭司，是聖潔的國度，是屬神的子民，要叫你們宣揚那召你們出黑暗，入奇妙光明者的美德。 彼前二 9

### 【目的】

捕捉神是如何看我們的人群，進而找到小組應如何破除門徒發展的障礙。

### 【背景】

- 1.許多小組長執行一段時間後都想要休息。
- 2.教會中充滿了活動，新的節目不斷加入時間表內。
- 3.教會興起或下滑，取決於有沒有可用的門徒，教會出席人數低落一個主要的原因是缺少門徒。
- 4.除非我們具有一個清楚的計劃，使出席者發展成門徒，教會出席的人將會逐漸的退潮。

### 【以下幾個發展門徒的障礙】

- 1.時間的灌注
  - a.時間負擔的障礙總是名列第一。
  - b.最近研究指出美國已經超越日本成為世界上最長工作時間的國家，每週工作時間從 43 小時到 47 小時，甚至 50 小時。
  - c.為了確保他們的工作，額外時間的投入逐漸從教會的事奉中被拉下，而符合世俗社會的需求，教會服事的負擔，就落在少數人或全在牧師的身上。

## 2.教會出席者的焦點

- a.神要祂的教會在質與量同時增長。
- b.如果教會主要的焦點是主日早上有多少人出席，那麼門徒的缺乏是會發生的。
- c.當教會的焦點是在主日早上出席的人數，會眾也會簡單的以此為他們的目標。如此教會的後門與前門同樣的大開，於是很少門徒被建立。
- d.我們對主日早上強調不平衡的焦點就會造成極低比率的敬拜者參與訓練。
- e.教會著眼於門徒發展時，主日出席的敬拜者將獲得異象，變成得人的漁夫，且向外延伸。

## 3.學術性訓練的影響

- a.許多教會領導人知道如何發展教師，但不是發展門徒。
- b.教學充滿行事曆而不是門徒訓練。
- c.主日學教師的位份是教會首先要充滿的。
- d.門徒的成全是遠超過在教會中完成一個工作。
- e.一個教師所能作的是傳遞信息，但一個門徒是去服事他人，並且影響他們的生命，他們參與到他人非常細微的事。

## 4.錯誤的門徒訓練

- a.許多教會並未導引[基督徒教育轉成產生門徒。
- b.訓練目標不明確，訓練程序不踏實。
- c.這項阻礙往往是不易察覺的，大部分的教會訓練的特徵是一般教育，其目的是預備人去過基督徒的生活，而不是去帶領一群人。
- d.當一個人感覺已經預備好了，往往缺乏可以服事的門路。

## 5.無法教導別人

- a.社會型態的習慣，不易建立學習與幫助的互助關係。
- b.無法教導前瞻性的門徒，是門徒成全中最大的阻礙。

## 6.信徒的教士神學觀

- a.牧師在神學院被教導如何探訪、講道、主持結婚禮拜及追思禮拜、佈道等工作，最清楚的信息是任何一件事都要依靠牧師。
- b.教會會友對牧師的期待，築起門徒成全的高阻礙。這個阻礙產生了許多在主日觀看牧師表演的人，長期坐著浸泡成說教品嚐家，當講道不符合他們的需要時，他們就充滿了對牧師的批評與抱怨。
- c.錯誤的神學觀造成教會中許多的問題。

## 【小組如何突破障礙】

小組事奉並不能提供所有問題的解答，但他確實滿足了幾樣關鍵性的需要。

1. 小組提供了培育門徒人才的重要任務，小組事奉預備人成為牧者、佈道、照顧他人。
2. 小組事奉是前瞻性門徒訓練最好的基地。小組應更準確的被稱為門徒培育者。小組使人可以邊做邊學、交替實行。
3. 小組事奉使門徒承擔牧師的職任。

## 【現況分析】

1. 如今需要將學術訓練轉變成門徒訓練。
2. 最大的希望是門徒將由我們自己的人產生。
3. 教會獨一的地位，是去幫助學習者，運動他們的肌肉，將頭腦的知識，傳送到腳上。
4. 有效的門徒是從閣樓上下來，進入戰壕，在那裡為贏得靈魂去打仗。

## 第二章 發展每一個人

他們來的時候，撒母耳看見以利押，就心裏說，耶和華的受膏者必定在他面前。耶和華卻對撒母耳說：「不要看他的外貌和他身材高大，我不揀選他，因為耶和華不像人看人，人是看外貌，耶和華是看內心。」 撒十六 6-7

那婦人就留下水罐子，往城裏去，對眾人說：「你們來看！有一個人將我素來所行的一切事，都給我說出來了，莫非這就是基督嗎？」眾人就出城，往耶穌那裏去。

約四 28-30

### 【目的】

捕捉神在教會的會眾中成全每一個人成爲門徒的心意。

### 【背景】

- 1.研究 300 位世界上非常成功的人，中間有四分之一是殘障，四分之三是出自於貧窮、或破碎的家庭、或極端困難的情境中。
- 2.有時我們找不到具有領導特質的人，是因爲我們所尋找的方向是錯誤的。
- 3.我們往往尋找那些符合我們品味的人，但卻遺漏了那些跟隨別的步調的人。
- 4.我們傾向於人的學歷、地位，但神的莊稼多到要我們尋找所有可能的人選。

### 【信息】

- 1.耶和華不像人看人，人是看外貌，耶和華是看內心。
- 2.耶和華揀選了連被想到都沒有想到，連被邀請都沒有被邀請的大衛。
- 3.耶穌沒有揀選當時有名望的人，祂的門徒中沒有是站了重要位置的人，也沒有一個屬於利未的祭司，他們都是一般的勞工，沒有專業訓練，沒有學位，沒有遺傳資產的人，他們都是出自貧窮、不堪的地方。
- 4.耶穌的門徒具有一個受教的靈、誠實與願意學習的心，耶穌看見他們隱藏的潛力。
- 5.耶穌的門徒具有強大的渴慕神，他們透視當世代偽善宗教背後的情景，他們尋找人，帶領人進入救恩。
- 6.耶穌呼召被蔑視的人到祂跟前，祂與罪人同桌吃飯，他主動尋找撒瑪利亞婦人，在在顯示祂的心意。

## 【現況分析】

- 1.內向的，沒有教育的和那些在低社會階層的人，正是可以成功的在他們的同質性人群中成全門徒。
- 2.成功的小組長並不是倚靠他們的恩賜，而是倚靠聖靈領導整個小組，到達他們的家庭、朋友和所有相識的人中。
- 3.小組長需要看所有的組員成爲前瞻性的小組長，並且支持他們成爲小組長。
- 4.小組系統的教會，最嚴重的感染就是思想上認爲只有某些特定的人，可以帶領一群人，於是許多信耶穌的人，變得起伏不定，永遠被列爲無能的人。
- 5.真正的領導不是自己多會服事，乃是要委身於訓練帶領別人進入服事。
- 6.我們必須百分之百的委身，去使所有相信的人成爲祭司。

## 【四種前瞻性最強的人】

- 1.剛信主的人
  - a.撒馬利亞婦人在得著的幾個小時內，成爲強大的影響力。
  - b.新的基督徒仍然保有非基督徒的接觸。
  - c.新基督徒是火熱的，當他們不被允許或帶領成全去帶領別人，他們的火熱便會消失。
  - d.我們的問題就在看得不夠遠，並沒有連結一個初信者與門徒成全，缺乏適當的引導，致使許多門徒從後門溜走。
- 2.婦女
  - a.許多教會復興的見證，均使用大量的婦女。
  - b.婦女透過探訪、禱告、傳福音，鼓勵靈性的成長。
- 3.看起來不像的人
  - a.小組增長的恩膏，並不是在那不可觸及的神秘領域中。
- 4.受網綁的人
  - a.神使用受網綁的人。

在七日的第一日清早，耶穌復活了，就先向抹大拉的馬利亞顯現（耶穌從她身上曾趕出七個鬼）。

馬可福音十六 9



## 第三章 細胞增殖乃是門徒發展的指引標的

神就賜福給他們，又對他們說：「要生養眾多，遍滿地面，治理這地，也要管理海裏的魚、空中的鳥，和地上各樣行動的活物。」 創一 28

我就與你立約，使你的後裔極其繁多。 創十七 2

你們多結果子，我父就因此得榮耀，你們也就是我的門徒了。 約十五 8

耶穌進前來，對他們說：「天上、地下所有的權柄都賜給我了，所以你們要去，使萬民作我的門徒，奉父、子、聖靈的名，給他們施洗。」 太二十八 18-19

### 【目的】

認知增生是指引小組服事的主題範圍，而且認知教會只有藉著增生充滿能力的小組來擴張她對世界的影響力。

### 【背景】

- 1.過度內視（inward focus）成為許多小組無法產生新門徒的原因。
- 2.健康的小組時常需要新組長的產生，因為他們所尋求的是神國度的擴張和新小組的產生。

### 【信息】

- 1.一個家庭透過生孩子來確保家庭的繼承，所以一個細胞小組藉著產生新的小組來穩健的增殖生命在他人的身上。
- 2.神的心意乃是要生產增殖，遍滿全地。
- 3.神在亞伯拉罕的身上堅立祂那增殖的盟約。
- 4.耶穌要求門徒多結果子叫父神得榮耀，來顯示真是主的門徒。
- 5.在耶穌最後的職事顯明，去使萬民做祂的門徒是祂重要的心意。
- 6.藉著增殖小組，來收割莊稼是條活路。

### 【現況分析】

- 1.人自然的趨向是維持現狀。
- 2.我們只有在他人的更新中才能得到更新。

- 3.當一個人成長到去帶領別人的時候，他的潛能才開始進入全面開發的情況。
- 4.一個人從沒有機會去操練他的屬靈肌肉，而真正的依靠這位活神，除非他從組員轉變成組長。
- 5.人們喜愛一個教會是因他們不只被留下，而且被預備，進而能出發去服事。
- 6.門徒發展的背後，最主要的動機是細胞增殖。
- 7.有效率的細胞小組教會裁制他們的訓練內容，充滿了使細胞增殖的主題。
- 8.當一個人開始帶領一個小組時，他才開始被灌輸細胞增殖的基因密碼。
- 9.細胞增殖是小組事奉中最中心的目標，帶領一個小組的內容不會豐富，直等到新的小組產生。
- 10.一個小組如果生出一個新的小組，這個小組可以被認為是活的小組。
- 11.小組事奉必須被增殖的主題所指引。
- 12.當增長和增殖被鎖定為清楚的目標時，門徒訓練才變為明確。
- 13.佈道、門訓和團契總是被列為小組的主要焦點，但是只有著眼於小組增殖時，才能全部包含。
- 14.著眼於佈道，則很多人從後門出去；著眼於門訓只會產生過度內聚；著眼於團契則門徒產生非常困難。
- 15.如果增殖是小組領導的主要目標，那麼門徒訓練就會充滿了增殖的目的。
- 16.著眼於細胞增殖的焦點，要凝聚出一個特別的訓練計劃，使前瞻性小組長獲得明確的方向。
- 17.小組長的首要工作是去訓練另一位小組長，而不是去使小組充滿客人。
- 18.建立小組可以建立組長，因為組長可以建立小組。
- 19.教會的興衰，不是有沒有小組，而是有沒有可用的領導。

## 第四章 發展聖經性的領袖特質

### 舊約

摩西從以色列人中揀選了有才能的人，立他們為百姓的首領，作千夫長、百夫長、五十夫長、十夫長。  
出十八 25

你總要立耶和華你神所揀選的人為王：必從你弟兄中立一人，不可立你弟兄以外的人為王；只是王不可為自己加添馬匹，也不可使百姓回埃及去，為要加添他的馬匹，因耶和華曾吩咐你們說：『不可再回那條路去。』他也不可為自己多立妃嬪，恐怕他的心偏邪，也不可為自己多積金銀。他登了國位，就要將祭司利未人面前的這律法書，為自己抄錄一本，存在他那裏；要平生誦讀，好學習敬畏耶和華他的神，謹守遵行這律法書上的一切言語和這些律例，免得他向弟兄心高氣傲，偏左偏右，離了這誠命。這樣，他和他的子孫便可在以色列中，在國位上年長日久。  
申十七 15-20

耶和華卻對撒母耳說：「不要看他的外貌和他身材高大，我不揀選他，因為耶和華不像人看人，人是看外貌，耶和華是看內心。」  
撒下十六 7

以色列的神，以色列的磐石曉諭我說，那以公義治理人民的，敬畏神執掌權柄。  
撒下二十三 3

我聽見這話，就坐下哭泣，悲哀幾日，在天上的神面前禁食祈禱，說：「耶和華天上的神，大而可畏的神啊，你向愛你，守你誠命的人守約施慈愛。願你睜眼看，側耳聽，你僕人晝夜在你面前，為你眾僕人以色列民的祈禱，承認我們以色列人向你所犯的罪。我與我父家都有罪了，我們向你所行的甚是邪惡，沒有遵守你藉著僕人摩西所吩咐的誠命、律例、典章；求你記念所吩咐你僕人摩西的話，說：『你們若犯罪，我就把你們分散在萬民中；但你們若歸向我，謹守遵行我的誠命，你們被趕散的人雖在天涯，我也必從那裏將他們招聚回來，帶到我所選擇立為我名的居所。』這都是你的僕人、你的百姓，就是你用大力和大能的手所救贖的。主啊，求你側耳聽你僕人的祈禱，和喜愛敬畏你名眾僕人的祈禱，使你僕人現今亨通，在王面前蒙恩。」我是作王酒政的。  
尼一 4-11

大家同謀要來攻擊耶路撒冷，使城內擾亂。然而，我們禱告我們的神，又因他們的緣故，就派人看守，晝夜防備。  
尼四 8-9

亞達薛西王二十年尼散月，在王面前擺酒，我拿起酒來奉給王。我素來在王面前沒有愁容。王對我說：「你既沒有病，為甚麼面帶愁容呢？這不是別的，必是你心中愁煩。」於是我甚懼怕。我對王說：「願王萬歲！我列祖墳墓所在的那城荒涼，城門被火焚燒，我豈能面無愁容嗎？」王問我說：「你要求甚麼？」於是我默禱天上的神。我對王說：「僕人若在王眼前蒙恩，王若喜歡，求王差遣我往猶大，到我列祖墳墓所在的那城去，我好重新建造。」那時王后坐在王的旁邊。王問我說：「你去要多少日子？幾時回來？」我就定了日期，於是王喜歡差遣我去。我又對王說：「王若喜歡，求王賜我詔書，通知大河西的省長准我經過，直到猶大。」  
尼二 1-7

以後，我對他們說：「我們所遭的難，耶路撒冷怎樣荒涼，城門被火焚燒，你們都看見了。來吧，我們重建耶路撒冷的城牆，免得再受凌辱。」我告訴他們，我神施恩的手怎樣幫助我，並王對我所說的話。他們就說：「我們起來建造吧。」於是他們奮勇作這善工。  
尼二 17-18

參巴拉聽見我們修造城牆就發怒，大大惱恨，嗤笑猶大人，對他弟兄和撒瑪利亞的軍兵說：「這些軟弱的猶大人作甚麼呢？要保護自己嗎？要獻祭嗎？要一日成功嗎？要從土堆裏拿出火燒的石頭再立牆嗎？」亞捫人多比雅站在旁邊，說：「他們所修造的石牆，就是狐狸上去也必蹣跚！」我們的神啊，求你垂聽，因為我們被藐視，求你使他們的毀謗歸於他們的頭上，使他們在擄到之地作為掠物；不要遮掩他們的罪孽，不要使他們的罪惡從你面前塗抹，因為他們在修造的人眼前惹動你的怒氣。這樣，我們修造城牆；城牆就都連絡，高至一半，因為百姓專心作工。參巴拉、多比雅、亞拉伯人、亞捫人、亞實突人聽見修造耶路撒冷城牆，著手進行堵塞破裂的地方，就甚發怒。大家同謀要來攻擊耶路撒冷，使城內擾亂。然而，我們禱告我們的神，又因他們的緣故，就派人看守，晝夜防備。猶大人說：「灰土尚多，扛抬的人力氣已經衰敗，所以我們不能建造城牆。」我們的敵人且說：「趁他們不知不見，我們進入他們中間，殺他們，使工作止住。」那靠近敵人居住的猶大人，十次從各處來見我們，說：「你們必要回到我們那裏！」所以我使百姓各按宗族拿刀，拿槍，拿弓，站在城牆後邊低窪的空處。我察看了，就起來對貴胄、官長和其餘的人說：「不要怕他們，當記念主是大而可畏的，你們要為弟兄、兒女、妻子、家產爭戰！」

尼四 1-14

百姓和他們的妻大大呼號，埋怨他們的弟兄猶大人。有的說：「我們和兒女人口眾多，要去得糧食度命。」有的說：「我們典了田地、葡萄園、房屋，要得糧食充飢。」有的說：「我們已經指著田地、葡萄園借了錢給王納稅。我們的身體與我們弟兄的身體一樣，我們的兒女與他們的兒女一般，現在我們將要使兒女作人的僕婢，我們的女兒已有為婢的；我們並無力拯救，因為我們的田地、葡萄園已經歸了別人。」我聽見他們呼號說這些話，便甚發怒。我心裏籌劃，就斥責貴胄和官長說：「你們各人向弟兄取利！」於是我招聚大會攻擊他們，我對他們說：「我們盡力贖回我們弟兄，就是賣與外邦的猶大人，你們還要賣弟兄，使我們贖回來嗎？」他們就靜默不語，無話可答。我又說：「你們所行的不善，你們行事不當敬畏我們的神嗎？不然，難免我們的仇敵外邦人毀謗我們。我和我的弟兄與僕人也將銀錢糧食借給百姓，我們大家都當免去利息，如今我勸你們將他們的田地、葡萄園、橄欖園、房屋，並向他們所取的銀錢、糧食、新酒和油，百分之一的利息都歸還他們。」眾人說：「我們必歸還，不再向他們索要，必照你的話行。」我就召了祭司來，叫眾人起誓，必照著所應許的而行。我也抖著胸前的衣襟，說：「凡不成就這應許的，願神照樣抖他離開家產和他勞碌得來的，直到抖空了。」會眾都說：「阿們！」又讚美耶和華。百姓就照著所應許的去行。

尼五 1-13

省長尼希米和作祭司的文士以斯拉，並教訓百姓的利未人對眾民說：「今日是耶和華你們神的聖日，不要悲哀哭泣。」這是因為眾民聽見律法書上的話都哭了。

尼八 9

我就斥責他們，咒詛他們，打了他們幾個人，拔下他們的頭髮，叫他們指著神起誓，必不將自己的女兒嫁給外邦人的兒子，也不為自己和兒子娶他們的女兒。

尼十三 25

## 新約

耶穌叫他們來，對他們說：「你們知道，外邦人有尊為君王的治理他們，有大臣操權管束他們；只是在你們中間不是這樣，你們中間，誰願為大，就必作你們的用人；在你們中間，誰願為首，就必作眾人的僕人，因為人子來，並不是要受人的服事，乃是要服事人；並且要捨命作多人的贖價。」

可十 42-45

所以弟兄們，當從你們中間選出七個有好名聲、被聖靈充滿、智慧充足的人，我們就派他們管理這事。

徒 6:3

或作勸化的，就當專一勸化；施捨的，就當誠實；治理的，就當殷勤；憐憫人的，就當甘心。

羅十二 8

「人若想要得監督的職分，就是羨慕善工。」這話是可信的。作監督的必須無可指責，只作一個婦人的丈夫，有節制，自守，端正，樂意接待遠人，善於教導；不因酒滋事，不打人，只要溫和，不爭競，不貪財；好好管理自己的家，使兒女凡事端莊順服（或譯：端端莊莊地使兒女順服）。人若不知道管理自己的家，焉能照管神的教會呢？初入教的不可作監督，恐怕他自高自大，就落在魔鬼所受的刑罰裏。監督也必須在教外有好名聲，恐怕被人毀謗，落在魔鬼的網羅裏。作執事的也是如此，必須端莊，不一口兩舌，不好喝酒，不貪不義之財；要存清潔的良心，固守真道的奧祕。這等人也要先受試驗，若沒有可責之處，然後叫他們作執事。女執事（原文是女人）也是如此，必須端莊，不說讒言，有節制，凡事忠心。執事只要作一個婦人的丈夫，好好管理兒女和自己的家。因為善作執事的，自己就得到美好的地步，並且在基督耶穌裏的真道上大有膽量。提前三 1-13

## 【目 的】

瞭解聖經中的領袖特質，有助於門徒訓練中的素質內涵。

## 【背 景】

1. 從歷史的回顧中，看到結結巴巴的古希臘雄辯家戴摩斯深尼斯、癲癩的凱撒皇帝、耳聾的貝多芬和愛迪生、跛腳的韓德爾等，他們都是不管自身的軟弱，而仍然投身於向前推進。
2. 從過去七十五年的研究中，均找不到非常清楚而不含糊的標準，來界定領袖特質。
3. 聖經並不推舉某種性格為領袖性格，其實神要使用每一個人的獨特性，但聖經卻也給我們關於有效率的領袖特徵。

## 【舊約原則】

1. 領袖特徵的要求是由於神需要他們，許多特性可以總結為依靠神。
2. 神尋找具有正確心態的人。
3. 神所期待的是善良的、負起委派責任的、是被神所揀選的委身的人，他們依靠神且是聖經的順從者，而在生活中顯出他們的謙卑來用生命委身於神，敬畏神。

## 【依 靠 神】

1. 一個神聖的基督徒領導，必須渴慕神超過一切，這個素質會指引別的技能。
2. 最堅強的門徒是那些渴慕神同在的人。
3. 一個不讓聖靈在他裡面工作的人，聖靈也很難透過他在他的小組內工作。

4. 聖靈是最大的領袖，我們需要祂來工作，使我們的事奉有效力，所以聖靈的旨意和榮耀，應該超過別的。
5. 屬靈是細胞小組領袖的首要條件，但並不是那掩蓋深處驕傲的表面屬靈。真正的屬靈是卑微的依靠神，真正的相信“離了祂，什麼都不能做。”
6. 有效率的小組長瞭解到小組聚會前最重要的預備，就是在神的同在中等候。
7. 當領導者有等候在神面前時，領導者就可以直接從神接受指示。
8. 課程內容的預備是重要的，但是屬靈的預備應該優先。
9. 與神同在的品質，遠超過課程內容的質感。

## 【超越阻礙】

1. 舊約聖經中可以研究尼希米的生命，來瞭解領袖的特質。
  - ① 熱愛神的榮耀。
  - ② 禱告的動力生活。
  - ③ 犧牲的生活。
  - ④ 智慧的計劃。
  - ⑤ 具有傳遞性的異象。
  - ⑥ 教導的事奉。
  - ⑦ 憎惡罪惡。
2. 尼希米具有神的熱心，主動參與並知道要往哪裡去，知道要如何做，並且能夠激動人們朝向他的目標。
3. 他的領導轉變一群神的百姓，從下沈和受壓變成具有光明的能力，能以完成神的目的。
4. 準確的指出尼希米生命中的重要性，他所得的異象，使他不被阻礙和困難打倒。
5. “最終衡量一個人的不是一舒適方便的時刻他站在哪裡，而是 挑戰和爭論的時刻他站在哪裡。” ~馬丁路得金
6. 尼希米處在逆境中時，他面對它，對抗它，並且勝過它，細胞小組的領導可以從中學習。
7. 一位單親媽媽不讓許多真實的阻礙，阻止她有效率的細胞領導，她說：「領導細胞小組這一個服事，已經為我創造了神奇，她依靠神去解決組員的需要，依靠神去預備每週聚會的需要。」
8. 相反的有許多小組領導，充滿了抱怨，“我周圍的人，沒有一個是對福音敞開的。” “這個服事太難了，我又沒有時間去作。”
9. 十個探子報告處境的艱難，而迦勒和約書亞卻是看見機會。
10. 不要迴避挑戰，並且要提醒它，神正在負你的責任。

- 11.一個小組長將面對失望、孤單和痛苦，戰鬥因為個性的不同，持續的談論，超強的屬靈，遲到的現象，溝通的困難和文化的差異而浮上表面。
- 12.一個小組長可能直接面對組員的批評、論斷，許多人視為壞的，應盡量避免，但是如果將批評放到更深的領域中，卻可以對小組有利。
- 13.許多生命的失敗是因人們完全不瞭解，當他們放棄的時候，他們距離成功是何等的近。～愛迪生成功的找到燈泡的正確材料之前，他嘗試了一萬次，每一次的失敗都讓他獲得有利的信息，幫助他更靠近解答。

## 【新約聖經原則】

- 1.許多新約聖經傳遞特別關於領導特性的信息，特別著眼於神聖性和僕人性。
- 2.管轄是世界型的領袖模式，但僕人是聖經型的門徒模式，而且透過小組事奉來作僕人服事。
- 3.有好見證、充滿聖靈、充滿智慧是使徒行傳的模式。
- 4.勤勉是羅馬書中所提及的。
- 5.提摩太書信所論，聖潔生活和美好名聲是社會生活的特性，只做一個妻子的丈夫，不酗酒是道德生活的特性，可尊敬的自我控制和能教導是智能生活的特性，耐心、寬容、不貪愛錢財是性格的品質，家中有秩序是自身的品質。

## 【神聖的品格】

- 1.慕迪曾經說過，特性就是在黑暗中，你是什麼。
- 2.如誠實、忠實和好的判斷等，都是新約聖經中領導的美德，不是才能或恩賜可以取代的，壞的品格特質，導致最後領導的失敗。
- 3.人們正在觀察我們的生活，在接受福音以前，他們要確定我們的行為是否與我們所說的對等，確定他們所跟進的領導是否可信、是否誠實。
- 4.神聖的品格因於基督工作於我們的行為態度和日常基督徒生活。
- 5.許多恩賜型的基督徒，常因自己的品格軟弱，而無法讓事奉繁殖，而對當今神聖品格的缺乏，我們如同詩篇的作者，呼喊著說：耶和華啊！求你幫助，因虔誠人斷絕了。
- 6.保羅勸勉提摩太在誘惑和墮落的漩渦中，最有效的就是用你的行為，停止你的批評，在清潔上做信徒的榜樣。清潔涵蓋了動機和行為，行為說得比話語更大聲。

## 【僕人特質】

- 1.對照耶穌可以知道，最大的領導是最勤勉的僕人，人子來是要服事人，不是要受人的服事，且要捨命作多人的贖價。
- 2.耶穌為門徒洗腳的榜樣，可以延伸小組長成為整個小組的僕人。

- 3.一個小組背後的工作，往往決定小組開始是淒慘失敗或是有希望的成功，如同打電話、擺設場地、排椅子、弄咖啡、提供交通、提醒朋友等等，一個僕人的心是有效小組事奉的必要因素。

### **【細胞小組教會的領袖需求】**

- 1.保羅在提前三章六節，提及剛入教的人，不可作監督，在這裡把監督的要求，擺在細胞領導的小組長身上是否正確是可以討論的。
- 2.在世界八大細胞小組教會中，平均一年可以成全一個人從認識耶穌到帶領一個小組，最短的六個月，如此的小組長擁有非基督徒的人際關係，是一個佈道的人。

### **【聖經中的價值觀】**

- 1.我們給予我們所作的一個價值，而我們也作我們所以為有價值的。
- 2.如果你要知道某人的價值觀，那只要注意他主要把時間用在哪裡，就知道了。



## 第五章 有效率門徒的價值

### 【背景】

1. 小組進行後產生失望、下沈與懷疑是否細胞小組還要繼續進行否？是常見的現象，其要點在於瞭解小組戰略的價值及神是如何要使用小組成爲閃亮的光在人群中。
2. 門徒並不需要具備格外的才能，而是能意願於走出自己的軟弱，相信神可以行不可能的事。
3. 門徒要擁抱什麼樣的價值，使他們能成爲有效率的小組長。

- 一、有意願冒險
- 二、勤勉
- 三、啓示與流汗
- 四、就是作
- 五、處理批評的能力
- 六、目標導向
- 七、異象化的領導
- 八、得著藍圖
- 九、溝通異象
- 十、調整異象

### 【經文】

耶穌連忙對他們說：「你們放心，是我，不要怕！」彼得說：「主，如果是你，請叫我從水面上走到你那裏去。」耶穌說：「你來吧。」彼得就從船上下去，在水面上走，要到耶穌那裏去；只因見風甚大，就害怕，將要沉下去，便喊著說：「主啊，救我！」耶穌趕緊伸手拉住他，說：「你這小信的人哪，為甚麼疑惑呢？」他們上了船，風就住了。 馬太十四 27-32

西門彼得回答說：「你是基督，是永生神的兒子！」 馬太十六 16

切切仰望神的日子來到。在那日，天被火燒就銷化了，有形質的都要被烈火鎔化，但我們照他的應許，盼望新天新地，有義居在其中。親愛的弟兄啊，你們既盼望這些事，就當殷勤，使自己沒有玷污，無可指摘，安然見主。 彼後三 12-14

因為那進入安息的，乃是歇了自己的工，正如神歇了他的工一樣。所以，我們務必竭力進入那安息，免得有人學那不信從的樣子跌倒了。 希伯來四 10-11

你當竭力在神面前得蒙喜悅，作無愧的工人，按著正意分解真理的道。 提後二 15

## 一、冒險的意願

- 1.教會不需要那些知道事奉道路才能事奉的人，而是教會需要那些即使不知道路徑仍然肯來服事，因為真正的門徒可以走出自己的路，點亮自己的徑，他們肯為耶穌冒險。
- 2.領袖出外冒險，他們引導人們追尋豐盛，並且肯接受挑戰。
- 3.先鋒乃是一些肯涉足於未知的人，他們能面對危機去創新，且實驗出一條又新又活的路。
- 4.成功的領導從失敗中學習，就越來越剛強，對他們而言，失敗是盼望的基石。
- 5.有效率的門徒是需要對觀念敞開的，不要怕錯誤。
- 6.一個人在一生中最大的錯誤，就是持續的害怕自己會犯錯。
- 7.正確的決定從經驗而來，然而經驗卻是從錯誤的決定而來。
- 8.名言道“沒有錯誤那就沒有進展。”
- 9.門徒要記住“錯誤是幫助者，不是阻礙物。”
- 10.錯誤發生時，要很快的面對它，從中學習，往前行。
- 11.在我們的事奉中，失敗應該是榮耀的標誌，而不是要逃避的咒詛。
- 12.接受失敗並且讓它工作在我們身上，不用怕它。
- 13.不可蔑視彼得因小信而無法安穩的走在水面上，至少他有意願嘗試，至少比那些坐在溫暖船上的人值得欽佩。
- 14.願意嘗試行走在水面上的門徒是值得欽佩的，不用怕把船開到水深之處，主在那裡歡迎，並且支持。

## 二、勤勉

- 1.成功的領袖勤奮工作，成功自然而至，聖經清楚的教導，勤勉導致成功的概念。
- 2.神使用那些勤勉尋求祂自己和祂榮耀的人。
- 3.在希臘字（Spoude）勤勉的意思是快速移動，催促自己，快速的完成，給自己困難，主動的熱心，努力的工作，或站在懶惰的對面。
- 4.在經文中當殷勤（make every effort）使自己沒有玷污，無可指摘，安然見主中當殷勤就是勤勉的意思。
- 5.希伯來書四章十一節中，竭力就是勤勉的意思，神呼招祂的百姓竭力進入祂的安息。
- 6.提摩太後書二章十五節，竭力在神面前做無愧的工人。
- 7.約翰衛斯里是勤勉的榜樣，他清晨四點起床，很少五點後起床，保持每天的日記，保持住每一時刻不浪費。三十六歲起在馬背上旅行，二十二萬五千英里，有四萬場講道，平均每天三次。背負了十萬個信徒，一萬個小組。
- 8.神使用衛斯里，但是衛斯里也願意被神用，他願意成為導管，讓神做工，衛斯里完全的將自己給了神的工作，神也顯明了祂的大能。

### 三、啓示與勞苦

- 1.愛迪生說：「天才是百分之九十九的努力與百分之一的啓示」，他用祂的一生證明了這個定律。
- 2.問題的核心是在我們的生命中，我們是否不論多少的失敗，都願意催促著往前。
- 3.希爾頓集團的總裁說：「成功看起來是與行動相連，成功的人們持續的前行，他們犯錯，但他們不逃脫。」
- 4.籃球名將擅長投擲空心球，是因為每天去學校以前，練習五百次投籃。
- 5.古希臘名演說家 Demosthenes 雖口吃，卻背誦詩句，並且在海邊順著海浪的波動練習。

### 四、就是作

- 1.不要談論，只要作；不要理想化，只要作；不要作夢，只要作；不要藉口，只要作。
- 2.「只要作」是明顯的將那些空轉的人與有效率的門徒分別開來。
- 3.箴言十四章二十三節，諸般勤勞都有益處，嘴上多言，乃至窮乏。
- 4.當別人睡覺時，門徒持續的工作，嘗試找尋小組中問題的解決。
- 5.「只要作」的換一句話是讓它發生。最有價值的教育結果，就是能使自己有能力去作自己該去作的事，不管自己喜歡與否，這是學習的第一課。
- 6.將好的思想、概念或內涵轉化成行動，是領袖性格中最重要的部份。
- 7.有效率的小組長，作他們自己所不喜歡作的事。
- 8.如果你只有在你覺得好的白天工作，在你的一生中，你不可能得太多。

### 五、處理批評的能力

- 1.沒有一個人喜歡負面的評論，並且負面的評論，很容易把一個通常的問題個人化。
- 2.許多人常在一些錯誤時傾向於責怪領袖，即便是與領袖毫無關係，人們批評是因為並未知道所有的事實，連保羅也不論斷自己。
- 3.領袖的成功決定於在神面前，是站立還是倒下。
- 4.三個與論斷有關的原則：
  - 第一：是看痛苦的經驗，是使我們信心增長的機會，保羅也誇自己的軟弱。
  - 第二：是儘所能的誠實與敞開，不要求逃避爭論。比爾蓋茲相信他成功很大的部份，是面對壞消息，如果我們逃避，那麼人們將不再把壞消息傳給我們，那就是結束的開始。
  - 第三：是不要害怕道歉。領導必須在神和小組面前承認失敗與錯誤。

## 六、目標導向

1. 設定目標的小組快速分殖，許多小組沒有目標，其勞苦與別人相同，不知道往那裡去，只是維持聚會，沒有效率。
2. 關鍵不是努力工作，而是有效率的工作。
3. 三個指引：
  - 第一：是小組長必須設立目標的期限，「趙牧師的教會，設立每六個月要贏得一個家庭；波哥大的教會，設立每週帶兩個新人來小組，每三個月分殖小組。」
  - 第二：是確定這個目標，是可以達到的。
  - 第三：是使目標清晰可見，在辦公室、車子內、寢室、任何地方，每一日看見你的目標，教會中不斷的提醒是必要的。

## 七、異象化的領導

1. 異象是目標設定的基礎，目標是在溫暖的異象環境中，被培育出來的。
2. 異象環境就是在禱告與默想中形成的，異象不是我抓到了什麼，而是什麼來抓到了我，並作工在我身上。異象是一些作工在我裡面的東西，而不是一些我正要作的東西。
3. 羅馬書四章十八到二十一節，就是亞伯拉罕被異象抓住的鐵證。

## 八、得著藍圖

1. 異象有如建築師與建築工人的關係。
2. 在真正建築之前，必須要有藍圖。
3. 小組長花時間去尋求異象，傳遞，擴大組成，並且交通異象。

## 九、溝通異象

1. 華理克在目標導向的教會中清楚的指明領袖要透過許多方法，來溝通異象。
2. 異象要清晰，成為會眾所能明白的，有效率的小組長就是要持續的溝通異象。
3. 你不可能過多的談論你的異象，你不要相信人們已經厭倦於聽到異象，你必須不斷的樹立它，直到人們達到了你的目標。

## 十、調整異象

1. 異象不是神秘的屬靈經驗。
2. 領袖常會發現他們的目標，並不建立在現實的基礎上。
3. 異象若不建立在現實的基礎上，可能就會失敗，因此異象必須要監控、追蹤。
4. 成功的小組長要能將異象轉化到現實情況中。

## 第六章 有效率之門徒的優先秩序

這不是說，我已經得著了，已經完全了；我乃是竭力追求，或者可以得著基督耶穌所以得著我的（所以得著我的：或譯所要我得的）。弟兄們，我不是以為自己已經得著了；我只有一件事，就是忘記背後，努力面前的，向著標竿直跑，要得神在基督耶穌裏，從上面召我來得的獎賞。

腓三 12-14

我聽見這話，就坐下哭泣，悲哀幾日，在天上的神面前禁食祈禱。

尼一 4

### 【背景】

- 1.所有的小組長都要面對每天許多緊急的事務，其中的優先秩序為何呢。
- 2.供應交通傳送、安排自己精神的恢復、微調小組聚會的安排等，都是無止境的需要，小組長會發現自己很容易被敬拜的安排、破冰、電話訪視和拜訪等工作所淹沒，一不小心，就會從最重要的任務上墜落而離開了建立新組長的主要職責。
- 3.所有的需要都要立即注意，那麼在脈動如此快速的生活中間，小組長可以找尋一些優先原則，以利於有效率的操作。

### 【目的】

本章的設計是爲了提供一個起點，讓讀者立即發現他們所需要的，進而注意他們從未計算的領域，來催促自己向著標竿直跑。

### ※以下爲有效率的門徒，可以操練的優先秩序：

#### 著眼於教導

- 1.約翰衛斯理曾經說過：「給我一百個只恨惡罪惡，並且用他們的全心愛神的人，那麼我將爲基督搖動這個世界。」在他生命的終了，約翰衛斯理已經將一些混雜的販夫走卒的信徒，改變成有能力的軍隊，具有一萬個小組和十萬個成員的小組教會。
- 2.成功的小組長可以越過當前的急務，看到將來的新興小組，由於目標的導向，他們優先花時間訓練新的細胞領導人。
- 3.這種產生新領導的熱心，駕馭著成功的門徒，花上最有品質的時間給前瞻性的小組長。這種熱心，可以將一般的組員轉變成有異象的小組長。成功的小組長的熱心是“我的目標不是使人成群，我的目標乃是發展門徒，成全小組長，變成一種運動。”
- 4.可悲的是這種熱心在許多小組長和許多教會中仍然是隱藏的，所以常常小組長著眼於領導小組和盼望它在人數上增加。
- 5.一個小組若著重於小組的生活需要，而不是把資源和訓練投資於訓練新小組的建立和組長成全，那麼這個小組即將終結。

- 6.有多少領導人被標記、訓練和部署是領袖訓練真實與否所需要回答的重要問題。
- 7.摩西教導約書亞，以利亞教導以利沙，門徒被耶穌訓練，巴拿巴使保羅成為門徒，而保羅建立提摩太，所以小組長必須盡全力建立下一位小組長。
- 8.在馬太福音二十八章中，去使萬民做門徒的命令是很清楚的，我們被呼召來使新進者，在信心裡逐漸成熟。
- 9.保羅瞭解門徒建立的重要，他花盡一生的時間，預備別人完成基督的職事，要提多在各城設立長老，要提摩太交託那忠心、能教導別人的人，由此可以看到傳承權杖的工作，不能因為銜接的困難而停止，建立領導的發展是必須持續的。
- 10.著重於門徒領袖的發展，將有利於門徒不斷的產生，且倍增許多的事奉。

## 禱告

- 1.有效率的門徒，對於預備他們自己的禱告和每日為小組的人禱告是一樣重要的。
- 2.有效率的小組長，往前走一步時，也會推動禱告一步。
- 3.我們常常告訴小組長“小組只是聖靈流通的導管”，但細胞小組很快、很容易的滑入節目的模式中。
- 4.當小組開始為他們的鄰居和城市禱告時，魔鬼會發抖。
- 5.禱告為小組成員帶來合一和鼓勵，大聲禱告出來在小組中可以建立關係和團聚力。
- 6.敏銳的小組長使用禱告的不同情境來適合小組的需要，強烈火焰式的禱告，對非基督徒並不是最好的。

## 廣泛性的佈道

- 1.小組長在禱告上委身後，必須使小組的目標能到達非基督徒中間。
- 2.小組長要能分辨小組佈道和其他型式的佈道不同之處，從微觀而論，小組佈道是關係性和前進性的佈道，其性質與沒有個人關係的和立即性的佈道不同。
- 3.小組佈道是個人分享好消息關於赦罪和基督裡新生命的程序，由於個別的和知己的氣氛籠罩，佈道發生得很自然。
- 4.每一個基督徒都需要知道如何去分享福音，且有系統的講述，前瞻性的小組長學習到這些技巧後，必須與非基督徒建立關係，使果子可以存留。

## 持續照顧

- 1.當我們首次評估我們小組中的佈道時，對於決志要信耶穌，卻未與小組的服事連接的人，是否算數，是否計算於我們網路中有效的轉變，是非常不明確的，當我們開始轉型而佈道會的節目仍然存在時，我們決定（decide）要盡一切努力來連接佈道會與小組事奉的關係。其實我們需要門徒（disciple），不只是決定（decision）。

2.門徒可以從小組的佈道中自然流出，傳統式教會（PBD）竭力的尋找人去追蹤新人，有如此多的人決志，但結出如此少的長遠的果子，當一個人在小組中決志時，他立即被許多人環繞，使他的旅程是可以忍耐的。

## 歡迎非基督徒

- 1.小組使非基督徒感覺像家，感覺到自由的分享他們的害怕、疑惑和感覺。
- 2.小組不只使非基督徒覺得受歡迎，而且覺得他們是優先的，所以許多成功的小組教會，要求他們的小組長開放小組於任何非基督徒方便的時間和地點。
- 3.認識神和建立人的關係，兩種成分一直是敏感於追尋者的小組所持續呈現的要素。
- 4.非基督徒的需要是最優先的，李樂夫稱這些小組為目標性小組（Target Group）因為他們目標於一些特別的對象，小組中甚至很少禱告、唱詩或談論教會。

## 一致的探訪

- 1.當尼希米聽到聖殿的光景時，坐下哭泣、悲哀、禁食、禱告。但尼希米作得比哭泣和禱告多得多，他呈現他的重擔在王面前，以後探訪耶路撒冷，他探視問題而成為禱告的解答者。
- 2.當今小組長最好的路就是將自己的腳放在自己的禱告上（Put feet on his prayers）透過人的探訪，小組長瞭解他羊群的情況。
- 3.一個人參加小組，可以講述基督徒的專有詞句，但同時他可以缺乏與耶穌基督的關係，除非有個人探訪，我們無法知道一個人的屬靈情況。
- 4.趙鏞基牧師寫道“我已發現一條唯一而確定的路，可以增加教會的會友就是個人接觸（Personal contact）”，包括探訪組員，最近的接觸，個人佈道時。
- 5.探訪的熱心，不應只存在於給薪的牧師中間，這個權杖應該傳遞給小組長。
- 6.一個半小時的小組聚會，不能達成適當的照顧，小組長必須分別探訪個人。
- 7.在 700 個小組長問卷調查中發現，小組長接觸新人的次數與他增殖小組的情況有直接的相關。如果每個月接觸五到七次新人，他細胞增殖機率百分之八十。如果每個月接觸一到三次新人，他細胞增殖機率降至百分之六十。
- 8.拿起電話打給組員，上車去探訪，這是成功的小組長最明顯的分別，他們做他們知道應該做的事，不論他們喜不喜歡。
- 9.探訪你的羊群需要行動，不論你喜不喜歡，這是最燦爛而傑出的要素。
- 10.三個原則來幫助小組中的探訪。
  - 第一，**有系統的探訪**所有成員。
  - 第二，**明確的探訪**，15 分鐘是足夠的，最好早一點出發，比別人所希望的時間還早一點的離開，優於晚一點離開造成別人不舒服。
  - 第三，**戰略性的探訪**，從前瞻性的小組長開始，其次是少一點委身的，最後再探訪新人。

## 有效率的溝通

1. 小組長的目標是去刺激溝通、互動和參與。
2. 小組長要特別小心在小組教會中，不要太凸顯，以避免微小事奉症候群（mini-service syndrome）。
3. 小組長要著眼於組員的反應，而不是被他們自己的話所充滿。
4. 小組長要正面的對組員的反應做出回應，尋找路徑去維持參與。

## 催促向前

以上所有講論，只是一個起點，用以看見我們的需要，開啓從未涉足的領域，催促我們來向著標竿直跑。



## 第二部份 發展門徒的訓練模式

### 第七章 耶穌如何發展門徒

你們蒙召原是為此，因基督也為你們受過苦，給你們留下榜樣，叫你們跟隨他的腳蹤行。

彼前二 21

你們該效法我，像我效法基督一樣。

林前十一 1

耶穌在一個地方禱告；禱告完了，有個門徒對他說：「求主教導我們禱告，像約翰教導他的門徒。」耶穌說：「你們禱告的時候，要說，我們在天上的父，願人都尊你的名為聖！願你的國降臨，願你的旨意行在地上，如同行在天上。我們日用的飲食，天天賜給我們；赦免我們的罪，因為我們也赦免凡虧欠我們的人。不叫我們遇見試探，救我們脫離兇惡。」

路加十一 1-4

耶穌對門徒說：「我實在告訴你們，財主進天國是難的。」

馬太十九 23

#### 【背景】

- 1.耶穌時常邀請人們來跟從祂，在新約福音書中有二十五次以上，耶穌直接勸說人們來跟從祂。
- 2.雖然彼得有時也猶豫，但是他卻一路跟隨主到殉道，在他死之前，仍然勸誡他自己的門徒，要跟隨基督受苦的榜樣。
- 3.保羅也挑戰哥林多教會要效法他，像他效法基督一樣。

#### 【目的】

捕捉耶穌將販夫走卒的人轉變成高動力的門徒之原則，來跟隨主耶穌門徒訓練的腳蹤。

#### 【耶穌呼召人從人群中分別出來】

- 1.耶穌呼召人從人群中分別出來，進入與他自己建立門徒的關係。
- 2.基督事奉的目的就是要將群眾轉變成爲門徒，祂的目的總是去預備人委身來跟隨祂超過人的熱心而已。
- 3.當一個人決定要跟隨耶穌，他必須要離開群眾，必須要分別出來成爲門徒。
- 4.小組教會要求主日早上的群眾，進入特別的訓練來達到至終能帶領一個小組的目的。
- 5.小組教會的主要目的不是問主日有多少人聚會，而是要問有多少新的小組將要開始。
- 6.一個小組長所附加的委身遠超過聚會的出席而已。

## 【耶穌示範活的真理】

- 1.耶穌不僅僅教導祂的門徒有關禱告，祂要他們跟祂一起禱告。
- 2.耶穌讓門徒看祂禱告，當門徒有疑問，祂就抓住機會教導他們有關禱告。
- 3.耶穌在祂與門徒的對話中引用過舊約聖經六十六處，取代了以解經學為評註的課程。
- 4.耶穌在門徒面前佈道，然後指導他們照著作。祂利用實際生活的情境詳細解釋複雜教義的內容（如：財主進神的國）。
- 5.耶穌時常查驗門徒的經驗，然後再提供附加的評論，基督的模式如下：
  - a.給門徒經驗，並且讓他們自我觀察。
  - b.利用這些經驗和觀察，成為教導真理的起點。
- 6.耶穌知道理論的信息與實用經驗是有極大分別的，並且理論信息少有多大的長久價值。
- 7.當門徒完成他們的服事旅程後，再與耶穌討論所發生的事。
- 8.門徒圍繞著耶穌，報告他們所作和所教導的，並且驚訝連鬼都服了他們，耶穌抓住機會教導他們更進一步的真理，不要因鬼服了你們而歡喜，要因你們的名字記在生命冊上而歡喜。
- 9.藉著操作來學習是最好的方法，無論如何他們不能被擺在一邊，個人的指導和督管，在事奉的工作上是必要的。
- 10.指導的模式要形成小組事奉的建築，缺少指導的模式，單細胞和小組長要在他們自己的視野和系統中摸索，終將造成教會的難處與痛苦。
- 11.具有勤奮認真的指導，一個新的小組長會從他自己的錯誤中學習，指導在小組教會中是油，它能使機器保持良好的運轉。
- 12.一個範圍清楚、界線分明的裝備過程，再加上至優的材料是小組教會中必要的，無論如何實際的示範和指導的理念，對小組而言是一樣重要的。
- 13.所有前瞻性的小組長，必須參加一個小組，接受信息訓練，小組長再以實際示範和指導訓練他。

## 【耶穌著眼於前瞻性的門徒】

- 1.耶穌知道祂需要集中於特別的門徒身上，來轉變這個世界。祂所著眼的是人而不是節目，好形成對這個世界的外展力。
- 2.基督甚至離開群眾，爲了要集中祂的能力在門徒身上，這些將要領導教會的人。
- 3.耶穌並不忽略群眾，但祂卻把焦點放在門徒身上，提供指導和個人關係。有時耶穌帶門徒離開人群，不願意別人知道他們在那裡，就在那裡教訓門徒。
- 4.馬可福音中有 550 節記錄基督的服事，其中 282 節顯示與群眾的關係，其餘 268 節顯示與十二門徒的關連。
- 5.基督實行集中的原則，那就是群體越小，指導的可能性就越大。那便是在十二個人的群體中，耶穌給更多的注意在雅各、彼得和約翰的身上。

- 6.耶穌的例子教導我們，教導的效率與群體的大小有一致性的關係。
- 7.耶穌的時代並不用嚴密而公式化的儀式知識，耶穌要求門徒觀察祂自己的例子。
- 8.耶穌沒有正式的學校，沒有研習會，沒有研究綱要，也沒有週期性的課程成為祂的跟隨者進入事奉的因由。也沒有那些高組織化的程序，像如今一樣的成為進入祂事奉所必須的，奇妙的是耶穌教導這些人是去帶領他們靠近祂自己。
- 9.當群眾喧嚷著引祂注意的同時，耶穌強力的集中在十二門徒的意義上。
- 10.當群眾強逼祂做王，甚至法利賽人都公認世人都跟隨祂而去時，耶穌仍然知道祂必須集中在少數人身上，好預備他們真實的領導群眾。
- 11.使徒行傳二章 41 至 42 節，描述三千人領受彼得的話，受洗且恆心遵守使徒的教訓。
- 12.小組事奉的訓練可以包括課堂訓練，但是必須要越過課堂，而且包含個人互動於訓練者與受訓者之間，在工作上的經驗分享。
- 13.小組長必須要作個人的接觸，以維持長遠的果子。有效率的門徒訓練包含個人接觸。

### 【耶穌要求順服】

- 1.雖然門徒不瞭解基督死在十字架上的意義及他們在神國裡的位置和謙卑的服事他人，耶穌看見他們擁有一個可以教導的態度和願意學習的心。
- 2.基督的門徒願意丟棄一切來跟從祂，這是耶穌所需要的關鍵成分。
- 3.順服是今日有效率門徒的特徵，成功的門徒充分的瞭解知識的多少遠不如他們實際去作來得重要。

### 【耶穌期盼祂的門徒增殖】

- 1.基督給祂門徒最後的命令澄清了祂訓練的目的。
- 2.耶穌期盼祂的門徒用相同的原則去增殖，照著祂所教導的。

### 【跟隨基督的模式】

- 1.小組教會來到耶穌建立聖經性門徒最靠近的地方，主宰耶穌生活動向的熱心，是在訓練十二門徒，做記號，發展並釋放出新的門徒。
- 2.一個小組長乃是從群眾中站出來，作出委身於耶穌基督的動作，這是真正的門徒，任何教會均要如此的認定它。
- 3.當教會往前跨一步，就要使教會的目標是將整個小組長的軍隊向前跨一步。

## 第八章 發展教師系統

惟有巴拿巴接待他，領去見使徒，把他在路上怎麼看見主，主怎麼向他說話，他在大馬色怎麼奉耶穌的名放膽傳道，都述說出來。於是掃羅在耶路撒冷和門徒出入來往。 徒九 27-28

計謀都憑籌算立定；打仗要憑智謀。 箴二十 18

### 【背景】

1. 你會否記得有人在你的生命中，產生持久而受關注的衝擊力？
2. 一位投資理財公司的總裁為擁有 60 個同學的高中班級提供大學學費獎助，促使原本低於百分之 50 的畢業率的班級提升為 52 個畢業，34 個進入大學就讀。
3. 良師在它本身真實的意義上是使別人的成功成為可能。

### 【目的】

認識持久性影響一個人生命的教師系統與小組教會的關係。

### 【什麼是教師 (mentor)】

1. 教師 (mentor) 這個字是智慧和可信的建議者的名字，當時 Mentor 這個人使 Odysseus 的兒子 Telemachus 成為偉大的領導者。
2. 教師描述了一個人與另一個人的關係，這個關係可以正式的，非正式的，不斷的或偶爾的。教師甚至不知道自己是教師。
3. 教師 mentoring 的定義，是一個人關係經歷藉著分享神恩賜的資源中，使另一個人被成全。

### 【教師形成不同的關係】

1. 一個人不可能在一生中，只有一個人影響他的生命，可以在不同階段有不同的人影響。
2. 教師不是門徒關係，雖然教師包括了門徒關係，主要的不同是範圍的不同。
3. 門徒是較狹窄的著眼，強調屬靈領域的範圍。
4. 許多人瞭解門徒，包括了較正式、有企劃的規則關係。
5. 教師是較廣泛的表達，超過門徒教師可以偶爾、非正式的或是歷史性的。
6. 教師被描述成包含了積極的門徒關係，偶發性的諮商或透過閱讀傳記而達成的作用。

7.依據關係的型態，有如下表：

<b>主動的</b>	<b>偶爾的</b>	<b>被動的</b>
<p><b>門徒</b></p> <p>一個成熟的基督徒幫助一個不成熟的基督徒成長基督徒的習慣。</p>	<p><b>諮商</b></p> <p>如同一般諮商用正式或非正式的方式幫助別人。</p>	<p><b>同時代的模式</b></p> <p>吸引一個人去跟隨與他具有相同情境的人。</p>
<p><b>靈性指導</b></p> <p>一個屬靈人建立一個需要建立屬靈的人。</p>	<p><b>教師 (Teacher)</b></p> <p>教導知識在特別的需要上，並學習將知識變成行動。</p>	<p><b>歷史模式</b></p> <p>一個人透過研究傳記而形成教師功能作用。</p>
<p><b>教師 (coach)</b></p> <p>透過關係程序一個人知道如何做去分給某些渴望學習的人。</p>	<p><b>贊助者 (Sponsor)</b></p> <p>透過鼓勵或推薦一個年輕人顯明為領導者。</p>	<p><b>神聖的接觸</b></p> <p>神有時賜下一個特別的神聖接觸來教導我們，我們需要預借好認定出來並做出反應。</p>

8.我們有時可以閱讀神所使用的人的傳記，成為歷史性的教師，可以有能力的衝擊我們的生命。

### 【贊助教師 (Sponsor mentor)】

- 1.一個贊助教師知道我們所不知道的，他能打開我們所不能打開的門。
- 2.贊助教師的責任是應用他專精的知識與經驗，幫助其他缺乏專精經歷的人。
- 3.如巴拿巴具有一些保羅所需要的關係，就是與耶路撒冷特別的關係，巴拿巴扮演了保羅贊助教師的角色，將保羅呈現給耶路撒冷懷疑他的人，並且將保羅的服事與新約教會連結。

### 【諮詢教師】

- 1.教師是較廣泛足以包含了諮商和鼓勵。思想葉式羅供給摩西的就是如此，是來自於一個真實的朋友，並且在正確的時間裡，使摩西的服事得以演進。
- 2.所羅門所說：計謀都憑籌算立定；打仗要憑智謀。真實的教師是機警的提供諮商的機會，使年輕的領導者，避免作成錯誤的判斷。
- 3.非正式的一次準確諮商，能保護年輕人造成嚴重的結果。
- 4.教師的心乃是努力的對著前瞻性門徒的生命說話。

## 【好友教師 (peer mentor)】

- 1.有時我們想教師的關係是單向的，但有時並不一定如此。
- 2.好友教師的關係可以存在於相同年齡、成熟相當的人之間。
- 3.好友教師最大的好處是聆聽過程的關係，不用去喊叫教義性的內容，只要由心深處發出來的真實沒有隱藏的情感。

## 【教師關係的要素】

### A. 模式的角色

- 1.保羅要我們效法他的榜樣，如同他效法基督一樣，一個教師是最原始的榜樣。
- 2.耶穌不用從天上對我大聲喊叫，祂道成肉身來到人間，住在我們中間，祂模出了我們應該如何生活的樣式。
- 3.神總是披著祂自己的真理，這是神聖教師的價值，祂顯明了聖經的真理，如同皮膚一般。
- 4.許多人顯然很少與我們個別對話，但藉著他的書，他工作的路徑，或他經典的表現，可以持續的持久的衝擊我們的生命。
- 5.不論我們喜歡與否，我們已成爲我們周圍人的活生生模型，有人要仿效我們的榜樣，這是同時代的教師模式。
- 6.大多數的人類行爲是透過觀察模式學來的。
- 7.榜樣不是影響別人的主要事務，而是唯一的事務。

### B. 吸引力

- 1.人們會盼望趨向於他們所讚美和尊敬的對象。
- 2.許多教師關係的失敗，是因於缺乏吸引力。
- 3.吸引力的因素，會促使一個人認真工作來討好他的教師，有一種渴望著去滿足教師要求的動力。
- 4.一個人渴望擁有教師所擁有的知識和資源。

### C. 關係

- 1.使徒保羅常常用親密的的名字稱呼他的門徒，親密的兒子提摩太。
- 2.如果你知道有人在乎你，要你成功，多半你會被驅動去超越。
- 3.教師應該努力去建立友誼和信任，在教師關係中。
- 4.敞開分享和透明化將關係連結在一起，所以教師必須敞開分享他自己的生命和掙扎。
- 5.我們所常犯的錯誤在於問別人問題，而不是先說我們自己的故事，質問勝於信任的建立，易於讓別人感到要被披露於易受傷的地步。

6.教師首先要涉足於照顧的關係。良好的教師善於聆聽，他們瞭解他們所指導的人生命的目標與美夢，他們知道聆聽是困難的，所以他們預備自己來聆聽。

#### D. 可計算的

1.要避免失望，最好在教師關係開始時，就把一切均擺在桌面上。

2.會面頻率、作業或使用的材料及何時停止等問題，均需要做開的被討論出來。

3.不像父子關係，教師關係有一定的過程。

4.保羅勸提摩太“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。”

5.委身、可信任和跟隨是教師關係中必要的品質。

6.當一個教師說“我已做了每一種正確的事，但是卻沒有果效。”是最殘忍的事了，一個教師不是去遵行一個機械性的常規，照過去的模式，一個教師應該按每一個狀況調整程序來達到效果。

### 【小組教會的教師系統】

1.小組教會因缺乏教師系統的認識和實行，使小組倍增無法成功。

2.將人們聚集在小組中，來達到門徒製造的目標，是一種錯誤的作法。其中所迷失的正是連結門徒關係的一把鑰匙，就是一對一的教師體系。

3.人們需要被訓練成為贊助別人的教師，這種事是不會自動發生的。

4.小組長必須負責確定每一個新進的人，都接受門徒關係。

5.如果每一個組員都被指定有一對一的門徒關係，可以分擔小組中的責任。

6.小組長要連結相同年齡、性別和其他一般特性的人，即使相互吸引力的要素不盡相同。

7.常常教師使用一些教材來引領每週的對論，但他也要信靠聖靈的引導。

8.教師的目標是指導新進者，成熟到終極可以帶領一個小組。

9.教師體系不會自己終止，應該要與下一個鏈連結起來，教師要花足夠的時間做這件事，包括小組長訓練和部署，標記，訓練和部署釋放新的小組長去領導他們的小組。

## 第九章 發展門徒的策略

他所賜的，有使徒，有先知，有傳福音的，有牧師和教師，為要成全聖徒，各盡其職，建立基督的身體。  
弗四 11-12

### 【背景】

- 1.實驗室與課堂上的理論往往是複雜而偉大的，但在現實的世界中，人們渴望的是一些真正可用的東西。
- 2.領導的理論多得不可勝數，但只有少許真正可以在真實生命的爭戰中 useful。
- 3.回顧過去五十年的領導理論，有一些發現是值得我們堅立而傾聽的，但其他的只不過是實驗室裡的東西，在現實生活中是經不起試驗的。
- 4.此刻所談的門徒策略，將會幫助我們有效率的帶領別人。

### 【目的】

解析領袖特質的由來，以捕捉神在門徒發展中的關鍵要素。

### 【情境領導】

- 1.情境領導是領導者的模式被跟隨者的需要所指揮。
- 2.簡單而論，並沒有一個單一的模式是成為總是有效率的領導，而一個領導模式總要依據跟隨者成熟的程度而定。
- 3.有效率的門徒要衡量跟隨者的成熟度，在依據它而領導之。
- 4.如果跟隨者是一個全新的基督徒，那麼有效率的門徒可以提供一個清楚明確的建議，關於如何真切的進行基督徒生活。
- 5.如果跟隨者是一個成熟的基督徒，那麼就可以用較柔和、較少指揮的方式來進行。
- 6.依據情境領導而言，有效率的門徒是因情境的衡量並準確的應用領導模式來符合特殊情況中跟隨者的需要。
- 7.這一點幫助一個門徒的事奉，去學習分析每一個跟隨者，依據其情境而領導之。
- 8.對於自動自發者，使用放手模式領導較佳，若使用過多的權威式要求是非常不幸的。
- 9.對於非自動自發者，使用指導模式領導較佳，必須準確的拼出要做什麼，然後指導他確實的去作。
- 10.耶穌和十二個使徒使用情境領導，當祂的跟隨者成熟度增加時，祂就委任更多的權柄給他們，耶穌最後將教會交在他們手中。



- 11.耶穌將高指導性的早期領導模式轉變成最後完全委任的領導模式。從經驗的研究中顯示了在小組行爲中，小組成長、成熟度和激進的領導模式之間有確定性的關係。
- 12.如同拉丁美洲的元首模式的領導，有些領導者覺得他們必須一直是一個強力權威性的領導者，這種模式無法調整他領導的型態，造成許多成熟而有能力的跟隨者離開教會。
- 13.如果跟隨者是能幹的、高企圖心的人，領導者必須顯出尊重和支持，而不要在每一個決定上指揮。
- 14.另一方面，如果太民主，情形有如土司夾風和它的波動，這些領導者要表現出指揮而權威的模式。
- 15.成功的衡量情境，並運作其領導模式是成功的關鍵。
- 16.忽略計算跟隨者的事奉經歷及訓練年資，而一昧的指揮他每一步如何作是不恰當的。
- 17.有效率的領導者，總是時常尋找而決定最適合的領導模式來適合別的情境，對非成熟者設立時間表，目標確立，組織所有的操作，甚至要告訴他做什麼？如何作。
- 18 有效率的門徒的情境領導就是不要固定只有一種模式，要因跟隨的需要而調整。

以下有四種情境領導的模式圖：

### 情境領導

高關係低工作 分享觀念促進其做決定 參與型	高關係高工作 解釋決定和提供澄清的機會 銷售型
低關係低工作 交接作決定和履行決定 委任型	低關係高工作 提供特別指示並且緊密監督操作 命令型

### 【牧羊人和農場經營者】

- 1.牧羊人和農場經營者的觀念，首先被 Lyle E. Schaller 提出，這個範例特別對於想嘗試著去牧養教會的牧者是易於掌握的。
- 2.觀念的中心在於牧羊人照顧個別的羊，而農場經營者照顧這些照顧羊的牧羊人。
- 3.牧羊人與農場經營者都照顧羊，其中的差異在於一個是直接照顧，而另一個是管理照顧這些直接照顧者。
- 4.北美的許多牧師表現出牧養個別的羊群，他們感覺有責任照顧每一個人，困難在於一個牧師在身體上、在屬靈上只能照顧如此多的人而已，直等到他的工作變得無法處理。
- 5.到底一個牧師真正能照顧多少人，有人說 200 人，但 Carl Gevrge 反對他說“一個有經驗的牧師能提供適當的照顧約 50 到 100 人。”事實上是很難在有限的親密和可計算的能力中散發出真實的照顧。

- 6.許多人在時間過去後，不滿意的成長和理想的幻滅，絲毫不瞭解為什麼在照顧和附屬的感覺上是如此困難來增進，來走的更深。
- 7.即使一個牧師想他可以照顧整個人群，但是事實上他不能提供適當的照顧給整個人群。
- 8.研究顯示一個牧師以他自己來照顧整個教會，其成長不易超過兩百人，爲了突破兩百人而維持一個健康的成長速率，牧師必須將牧羊人模式轉移成農場經營者的模式。
- 9.爲了清楚瞭解傳統牧羊人與經營者的比較，其表如下：

傳統牧羊人	農場經營者
<ul style="list-style-type: none"> <li>△嘗試個人滿足所有需要</li> <li>△相信他自己負責一切</li> <li>△參加所有開會</li> <li>△依賴別人的稱讚</li> <li>△不太委任別人</li> <li>△異象只限於他自己可以作的部份。</li> <li>△看群眾爲一個個體不像一群人</li> <li>△並不擁有清楚的教會成爲目標。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>△著眼於小組去照顧整個教會</li> <li>△是教會的帶領者，並且是不怕改變的人</li> <li>△具有彈性的委任，並且較關心結果超過過程</li> <li>△如果有別人可以做的話，他可以拒絕事奉的機會</li> <li>△創造規則與責任爲了讓人群充滿</li> <li>△要人們從依賴他的身上自由出來</li> <li>△要是一位最優秀的管理者，保留時間爲了計劃和禱告。</li> <li>△興起並訓練小組長</li> </ul>

- 10.如果一個牧師要轉移成農場經營者，這裡有一些關鍵性的改變，必須要作的
- 第一：他必須願意教會由其他人來牧養，這裡包括了信任別人和委身別人責任，今日的經營者必須透過牧羊人來牧養教會的羊群
- 第二：他主要的改變是著眼於訓練人們去作服事的工作。
- 依據以弗所書所說：一個牧師的責任是去訓練成全別人做服事的工作，所以經營者將花他主要的時間在訓練別人。
- 11.經營者的範例是唯一適合於今日小組服事的，所以牧師的目標在於牧養那些牧養教會的人。
- 12.小組教會資深的牧師，並不需要面對面的與群眾的個人建立牧養關係，而他應委身於與牧養教會個人的人面對面。
- 13.這就是爲什麼聽說小組教會擁有一萬甚或 20 萬人是平常的事。
- 14.小組教會的牧師是一個純正的經營者，他花他最好的時間給那些領導牧養群羊的人，他不需要關心群眾如同那些可用性的小組長。
- 15.這種型態的牧師的主要目標是教會有多少小組將要活起來。
- 16.他知道如果他可以活化這些門外漢成爲小組長，那麼人群將接受到更多個別照顧。

## 【門徒出現】

- 1.如果你知道神已經繼續的**發展**你領導的能力在你的一生中，你將很樂意的持續走在其上。
- 2.Robert Clinton 研究分析**超過**一千三百位突出的領導者，以後建立一個叫做 Emergence theory “出現理論”，這個理論確認了神重複使用以發展一個領袖的生命。
- 3.領袖的出現正常經過五個階段：
  - 第一：最崇高的基礎（Sovereign Foundations）在這個階段，神正在領袖的人格中工作，使這個人成為神所要他成為的。
  - 第二：內在生命成長（Inner Life Growth）在這個階段領袖接受訓練，感覺一個特別的呼召去服事、參與聖經學校、神學訓練或其他特別訓練。
  - 第三：事奉成熟（Ministry Maturing）這個階段獲得奉奉的經驗，常常是偶發的，較少是特別安排的。
  - 第四：生命成熟（Life maturing）在這個階段可以確認恩賜，並且使用它帶著能力。
  - 第五：集聚（Convergence）這個階段，恩賜、經歷和氣質等均會集在一起。不是許多人經歷這個會集，常常人們是增進他們隱藏在恩賜背後的責任，領袖在擁有恩賜和事奉經歷後，常會有停止發展的傾向，那就是繼續他們的事奉，而卻沒有識別出發展別人的需要。
- 4.出現理論的一個關鍵性觀念就是神是如何塑造我們的，所有的領袖均可以指出關鍵的事件，成為一個分水嶺的事件，神是如何教導他們一些重要的事，成功完成一些事奉，神再給更大的工作，那些塑型的活動包括了：
  - 第一：順從試驗—神常在順從的領域上試驗一個人，看它是否聽見神的聲音並且遵從而行。一個領袖重複展示神對他說話而獲得屬靈權柄和跟隨者對他的尊敬。學習識別神的引導在生命中許多關鍵的決定上，領袖可以轉移到他所帶領的小組上來領導。
  - 第二：謙恭試驗—一個發展性的門徒常會掙扎於那些在他上面的權柄，學習謙恭是學習什麼是權柄最首要的事務。一個要永遠記住的重要之事，就是終極託付的任務，無論是自己開始或別人指派的，都是從神而來的。
- 5.門徒發展是神賜的一切中最首要的了，神正在預備前瞻性的門徒，一個神聖的塑造活動和情境。
- 6.神在乎我們門徒發展超過我們所是的，這個透視觀幫助我們看到種種環境在我們的生命中是出於神權柄的手。
- 7.我們必須要在小事上忠心，好可以在大事上忠心，在艱難的時刻要求自我創新，充滿耐性，並且堅心的倚靠神。
- 8.在海外宣教以前，所有宣教士被要求成為許多小組長的牧師。
- 9.要從神崇高的透視我們的生命來釋放出真理，直接的應用在小組教會的門徒成全上。

## 第十章 訓練門徒收割莊稼的指引標的

現在去吧，我必賜你口才，指教你所當說的話。

出四 12

我們所看見所聽見的，不能不說。

使四 20

以色列的長老都聚集，來到拉瑪見撒母耳，對他說：「你年紀老邁了，你兒子不行你的道，現在求你為我們立一個王治理我們，像列國一樣。」撒母耳不喜悅他們說：「立一個王治理我們」，他就禱告耶和華。耶和華對撒母耳說：「百姓向你說的一切話，你只管依從，因為他們不是厭棄你，乃是厭棄我，不要我作他們的王，自從我領他們出埃及到如今，他們常常離棄我，事奉別神。現在他們向你所行的，是照他們素來所行的，故此你要依從他們的話，只是當警戒他們，告訴他們，將來那王怎樣管轄他們。」

撒上八 4-9

### 【背景】

- 1.當神要摩西去帶領神的百姓出埃及時，摩西藉口說：神的百姓不會聽他的。當神鼓勵摩西要行神蹟時，摩西藉口說：他說得不好，覺得不適合。神回答說：要幫助他說話，並且要教他做什麼。
- 2.如同我們多數的人，摩西找到藉口可以不要作帶領別人的人
- 3.事實上沒有一個人不是與有效率的領導深深的相關。
- 4.在聖經中許多的領袖在他們被呼召時，都覺得不適當，沒有預備好。
- 5.摩西、以賽亞和使徒約翰當他們遇見神時，就越過不適當的感覺。
- 6.即使在起初的呼召後，大多的領袖將會發現一些可以成為藉口的軟弱。
- 7.值得感謝的是神越過了我們的不適當，甚至使用它們在服事中來剛強我們。
- 8.給前瞻性的門徒鼓勵會改進情況，即使他們並不修正。
- 9.當你接觸前瞻性門徒時，你將發現他們對於自己的領導能力和所已經接受訓練的量深感不足。
- 10.所以增加前瞻性小組長的第一步是去向他們擔保他們將接受足夠的訓練。
- 11.門徒訓練是幫助你的新組長獲得信心最確定的道路。
- 12.在小組化教會中，門徒訓練是必要的，沒有門徒訓練就沒有路去維持有品質的成長。
- 13.那些有能力快速的興起門徒，並且能有效的維持質與量的兩端的要求。

### 【目的】

詳細的瞭解訓練小組長的指標，從每一個指標的細項中擬定出我們當今的需要。

## 【一個有特別目標的訓練】

- 1.教育是一個長遠的程序，而訓練卻觸及了特殊的技能和侷限時間的工作。
- 2.教育是一個擴展的活動，從一個人所在之地開始，提供觀念和資料，用以發展一個寬闊的前景和為將來分析和決定的基礎。
- 3.而訓練是一個狹窄的活動，供給一個人當前的能力所需，提供特殊的技能和瞭解，這些技巧的應用，其焦點是著眼於一個特別工作的完成。
- 4.能透視訓練是一個狹窄的活動，而其與一個長遠的程式的教育有所不同時，就觸及了門徒訓練的神經要害。
- 5.瞭解訓練的特別目的會幫助我們著眼在前瞻性小組長訓練時不會無知的在一般的在職教育上作冗長的拖拉行程的安排。

## 【讓任何一個人進入訓練而成爲一位小組長】

- 1.當教會將“每一個組員都是前瞻性的小組長”做爲結論時，其合理化的步驟，就是去訓練每一個人至終要帶領一個小組。
- 2.小組化教會 Intemational charismatic mission 宣告教會的目標是使每一個組員不只是坐著觀賞別人服事，而能在基督的自由裡去帶領一個小組。
- 3.一個新信主的人開始參加 ICM，就被放置在訓練路徑上，終於可以成爲小組領導者。
- 4.參與 ICM 表示意謂著進入裝備路程。
- 5.李樂夫寫道“細胞小組教會必須嚴肅的面對，以滿足每一個新進組員裝備的需要。”小組成員如果沒有清楚的裝備來服事，而只有被邀請參加小組，那麼小組成員將淤積。

## 【在操作中學習】

- 1.如何使成年人學習得最好？大多數的人會同意當教育訴諸於個人意義時，我們會學得最好，當所學的真理是立即可以應用在生活中時，我們會學得最好。
- 2.就如同我擁有一個個人電腦時，正掙扎於其中文字的使用時，一個爲著個人電腦的課程會增進我的興趣，並且吻合我立即的需要。
- 3.這種形式的學習叫作困難解決方式的學習，它是把知識應用到立即需要的地方。
- 4.這個方法的秩序是指定、作和教。
- 5.首先是有一個指定需要我的參與，如同裝設好電腦，打開一個檔案，寫一封信，儲存好，然後關斷電腦以後，我可以接到回應，新的知識和其他的指定。
- 6.經驗顯示出如果你可以得到成年人願意委身於一個指定，他們可以學得最好。
- 7.美國海軍應用指定、作、教的程序，或叫困難解決方式來訓練部隊游泳。每一個人要從船跳出，向著明確的目標前進，無法達到的，要參加訓練，下一週再重複一次，一直到每一個人通過。

- 8.一般教育的秩序是教、指定、作，學生學習一大堆資訊是他們將來有時會用到的，再者這是終其一生的事，有如此多的東西要我們學習，學習事實上沒有止境的。
- 9.許多教會沒有目的的跟隨教育訓練程序，為什麼？只是因為我們生活中的教育循環是如此模式，我們便很自然的應用這些技巧，如同學校一樣的來訓練基督徒的領袖。
- 10.有效率的小組教會是跟隨指定、作和教的學習方法，前瞻性的門徒當他們接受訓練時，就有機會服事。
- 11.透過帶領小組中的部份工作的實用步驟，受訓者會發展出想學得更多的渴望。這個程序持續下去直到受訓者可以帶領一個小組。許多小組教會持續這種程序在成全全職事工的道路上。
- 12.受訓者先帶領小組中的部份服事，直到包括帶領話語教導的時間，會後再約談，鼓勵和特訓的建議以達到微調的糾正，同時受訓者也要接受裝備軌道的訓練，直到他自己開始一個小組。
- 13.耶穌使用這個方法訓練門徒，他花許多的時間跟門徒在一起，門徒從邊學邊作來與耶穌一同服事中建立了自己服事的信心。以後門徒知道如何去面對他們的迫害者。彼得說：我們所看見、所聽見的不能不說。
- 14.許多基督徒已經完全的接受了一個人可以藉由上課而成爲領導別人的人的愚蠢觀念。
- 15.在定義上，領導人的行爲是需要跟隨者的，領導關係的形成不能發生在沒有實質工作的教導。沒有實質工作上的教導也不能使受訓者負起責任來。
- 16.在領袖訓練程序中的演講，從不會產生神所要的收割。
- 17.耶穌的模式可以分成四個簡單的步驟：
  - 我作—你看
  - 我作—你幫
  - 你作—我幫
  - 你作—我看
- 18.如果你是小組長的父母，先讓你的實習生看你作，然後解釋你作什麼，你爲什麼這樣作？以後觀察他作相同的事，客觀的解釋你所看到的長處和弱點。你必須要供應糾正的活動來剛強他的軟弱。
- 19.多而又多的要把服事交接給實習生，應用善意的疏忽成爲策略來抽身，當你把實習生當成你自己來處理時，但你必須要緊密的維持其友誼關係。

## 【明確訓練的焦點】

- 1.最好的門徒訓練課程具有一個明確的開始和結束，換句話說從一個地方開始並且在一個地方結束。前瞻性的小組長畢業並且開始帶領，要將一堆模糊移開。
- 2.許多傳統訓練的課程缺乏目標。
- 3.目標就是去教導人們資訊帶著希望，他們將可以在以後使用這些知識作一些事情，他們作決定去帶領一個小組。

- 4.北美的主日學被批評的是從來沒有一個人從這個學校畢業。
- 5.當教會建立一個一般的教育課程，並且期盼所有的成員和前瞻性的小組長跟從它，如此的目的意圖是非常棒的，但許多人卻從其中的裂縫中墜落，沒有那麼容易去遵循這個系統中的程序，極少人知道誰已經訓練完成了，什麼種類的訓練在進行和誰將成爲小組長。由於模糊的結果許多人掉落了。
- 6.由一般教育訓練來處理門徒訓練，常會週而復始的迷失在機器式的教育過程中。
- 7.大多數有效率的小組教會，設計了他們一個有清楚的開始且有明確結束的訓練，目標是在預備新信主的人變成小組長。變成小組長後就有一個畢業層級的訓練爲他預備。
- 8.訓練的本身關係到細胞的結構，訓練並不是小組中的另一個部門。訓練系統和小組服事合爲一，如同帶著手套一樣的密和。
- 9.在許多小組教會中，訓練開始在小組中的教師與受教者的關係，因爲每一個人在教會中都參與小組。其他的教會則是在教會中設置於區以下或全面一致的部門中作訓練。

### 【縮減必要的條件】

- 1.耶穌和門徒繞道而規避了神學教育，在猶太文化中，他們並未符合教育和聖職要求的憑證來成爲神職人員，在早期基督教運動中，不管任何教士制度的定規而建立了他們的事奉。
- 2.許多教會在一個人能帶領一個小組之前，堆積了數年的基督教教育，如同這是唯一的路去訓練小組長。
- 3.這些教會常常失去了年輕基督徒領袖的起初熱心，因於這無止境必要條件的迷宮。
- 4.如此的教會在人們進入真正的服事之前，要求人們經過了一個冗長而過頭的訓練。
- 5.也許你的教會不會如此要求，但你必須要參加一個條件加上條件，課程加上課程，時間、委身再加上時間、委身的領袖訓練。
- 6.當我們要開始計劃裝備課程時，一些牧師團就要求加入所有課程內容，如同不同的神學課程，佈道課程，屬靈爭戰等。
- 7.如此的裝備路徑看起來使人印象深刻，但實質上並不可行。我們可以瞭解到我們的人群一定要迷失在迷宮中，非常少的人可以完成它。
- 8.我們相信聖經訓練如同一般教育訓練一樣，但我們也知道當人們參與時學習得最好。如果在帶領一個小組以前叫人等得太久，只因爲那些沒完沒了的要求，那麼學習的經驗將會減弱。
- 9.在這裡關鍵的字是平衡。太多的訓練會挫敗忙碌的參與者，同時太少的訓練會使人覺得孤立、沒有預備，如同在最早的機會中棄船而不顧。

### 【使它可行】

- 1.最重要的因素之一就是門徒訓練是否可行？可行性必須指揮門徒訓練的發展。
- 2.前瞻性門徒是否真正的從課程中畢業？你知道他們何時畢業？有多少人畢業？其中的要求條件是否太僵硬？是否可選的項目太少？如果只有一個晚上是可用的，那麼就要預期結果是很少的人參加。

- 3.可行性也應用於完成訓練計劃。
- 4.有些研究顯示，小組教會設置小組長與教會成員有一樣的教育程序，這樣的教會將每個人堆在一起來盼望小組長自然的出現。
- 5.而有效率的小組教會預備了一個特別的訓練程序爲了小組長，擅長於將前瞻性的小組長從 A 點帶到 B 點，這樣的教會一直有恆定的小組長供應出來。
- 6.將小組長訓練用一般教育事奉來形成，在書面上是沒有瑕污的，理論上也是可以解決問題的，但卻是不可行的，如此注定要失敗。
- 7.從經驗而論，可行性是門徒訓練的中心議題。成功的小組教會在門徒訓練中，完全排除了模糊與迷霧，其訓練路徑是很清楚，並且很多人已經上了這訓練列車。
- 8.最好的訓練路徑包括了：
  - 明確的起始點
  - 明確的知道要往哪裡去
  - 明確的成功概念用以領導一個小組
- 9.這是與傳統的模式讓每一個人從一般教育系統經過迥然不同。傳統模式對於他們要往哪裡去缺少清楚的概念。
- 10.一般教育系統常常失敗於裝備整個教會，而那些最需裝備的人卻很少來。再者，因爲缺少對於訓練後的人提供明確的作法及目標，導致訓練很少實用價值。

### 【透過委託授權來訓練】

- 1.沒有人可以如同我們那樣帶領一個小組，以至於我們常常等待著要交棒給別人。
- 2.成功的交棒給一個新的組長是一個藝術，進一步而言，也是一個有計劃的策略，有人叫這個策略爲“善意的忽略”。
- 3.增強你對小組長訓練的參與不要越過六個月，六個月後要告知你將站在一邊。
- 4.從起頭時就把一半人的責任託付給訓練中的小組長的話，在小組服事上就已成功了。
- 5.小組長必須張大眼睛爲了那些至終要在小組中掌舵，花上他們最主要時間的人，他們是小組的未來，小組長要確定有提供他們足夠的機會去領導。
- 6.不要像摩西，他嘗試自己作每一件事，摩西並未很快的把他的責任委任出去，終至要百萬的人們喧嚷來得到他的注意。
- 7.摩西聽他岳父葉忒羅的話，委派每一個層級的領袖，是神教摩西所發展的新世代的領袖，並且信任他們。
- 8.有一個字爲分擔服事所做的事叫做分散（Decentralize），意謂著不要自己做而將服事下放到他所從屬的人們。
- 9.在小組服事中，就我們靈巧的傾向而言，就是我們自己做較容易，有效率而且省時間。
- 10.但耶穌找時間來與門徒一起，而訓練十二個門徒是他優先秩序中最主要的。



11.假如小組長做了每一件事，而其他的組員就失去了操練他們屬靈的恩賜、服事和學習新責任的機會。

## 【發展一個團隊】

- 1.喬登可能是歷代中最偉大的籃球員，他喜愛比賽，但更重要的他喜歡贏球，早期在他的成就中，偏重於依賴他自己個人的才能和努力來贏得比賽，當他成熟時，他著眼於領導一個勝利的團隊，這個使芝加哥公牛隊一年接著一年的贏得國家比賽。。
- 2.整本聖經顯示團隊領導在團體的背景上，已經扮演了一個重要的角色。
- 3.神起初的旨意，從不去任命一個國王來管理祂以色列的百姓。他期待一個分享的領導，包括先知、士師和長老，但以色列的百姓無論如何要求一個王。
- 4.小組的成員常常要求一個王，他們要一個人去管理。
- 5.無論如何“將每一個人都是前瞻性的小組長”來提醒每一個小組是小組長的工作，事實上每一個人必須積極的參與。
- 6.要求忠心、可信的組員參與團隊服事是提醒的最好路徑。
- 7.當小組的服事在小組設立中就為這些前瞻性的小組長設置模型成團隊服事的型態，對小組成員是最好的學習。
- 8.當組員能加入團隊設置時，他就容易衝破害怕的障礙，更願意擔任小組中未來的責任。
- 9.當團隊取代了個人來領導一個小組時，個人就不會在整個聚會中太凸顯。
- 10.神將服事的能力給人時有不同的方式，但團隊服事更幫助我們瞭解沒有一個人自己可以完成所有的服事。
- 11.一個人計劃破冰、一個人帶領敬拜、一個人帶領話語、另一個人主領禱告，如此去接受從不同個性和恩賜而來的服事。
- 12.悲哀的是許多的小組長均偏向於自己做，這個困難起源於沒有安全感、缺乏時間或在一種無知的狀態。
- 13.領袖常常因為沒有與他人協力合作來完成目標而失敗。
- 14.有些小組教會甚至不增殖沒有團隊的小組，所有的領袖訓練在團隊中進行，在這樣的教會中領導團隊是新的的小組長被成全與發展的田地，從這個團隊，新的門徒領袖開始為了的小組負起責任。
- 15.有些小組教會相信透過渦輪小組（Turbo group）來設置團隊在小的新的小組長訓練上，可以涵蓋所有的訓練的需要，渦輪小組的美麗是在於這些前瞻性的小組長，在小組中一面服事一面訓練上可以完整的經驗小組的生活。
- 16.小組教會看待每一個小組成員為前瞻性的小組長，而每一個小組為一個渦輪小組，堅持這個概念小組長積極的參與每個組員的生活，並且知道組員將至終能領導一個小組且持續產生新的門徒。

## 【觀察頭銜】

- 1.頭銜不會造成領袖，而一個領袖會製造出一個領袖。
- 2.並非職位造成領袖，而是領袖形成職位。
- 3.在小組成員上面加一個頭銜，從來不會促使他們真正去帶領，反而造成減弱活力的效應，已經是非常明顯被公認的事實了。
- 4.如果給你的前瞻性小組長是一個實習性的頭銜，那麼可以確定這個人是積極地實習了。如果你必須要告訴人們你是誰，那麼你根本不是。
- 5.頭銜具有推動前瞻性小組長成爲主動呢？或者頭銜反而將他們擺在邊線上，有些小組服事用副組長或助理組長等頭銜，在長期的運作中如此的頭銜在增殖和服事的成長上產生了負面的衝擊。這個困難是與副組長或助理組長的頭銜使一個人永遠是副的或永遠是助理的原因，或者有人以爲名稱不重要，但是爲了小組增植，學徒（Apprentice）是最好的稱呼。
- 6.發展中的小組長以學徒（Apprentice）來稱呼或者以實習生來稱呼，總是要考慮用字所能產生的長期關係，爲何不直接稱呼爲小組長。
- 7.如果你的指導者用實習生這個稱呼，應用在初出茅廬者，那麼開始的時候就相信實習的本質是長期的本質。
- 8.教會的異象是興起小組長，而不是興起一串的香腸，以觀察實習取代了實際去作去執行。
- 9.稱呼他們爲小組長，他們將變成小組長，稱呼他們實習生，他們會持續的停留在使座位坐熱的人的景況。
- 10.不用稱呼他們爲實習生或助理等名稱，直接告知所有的組員，最終他們要成爲一個小組的領導，再依據每一個人裝備的情況成全他來真實的領導。
- 11.並非每一個人均已準備好成爲前瞻性的小組長，但至少每一個人必須被鼓勵成爲領導團隊的一部份，每一個成員必須瞭解小組長不是小組中唯一的領導，團隊服事意謂著小組長以外，其他的人興起來可以很快的取代小組長的位置。

## 【釋放促進者與聖經教導者區別出來】

- 1.關於小組領導，仍然有許多錯誤的概念，有如細胞小組與聖經教導研究是一樣的，所以很多人以爲小組長是聖經教導者。
- 2.或許在過去的時代中是如此，但是今日並不是如此。
- 3.小組長是使別人能夠的人，他們不需要具有教師、先知、傳福音的恩賜，事實上小組長很少需要正式的教導的。
- 4.促進者分享他們的生活，向他們小組的人透明的敞開自己。並且禱告使基督形成在每一個生命裡面。
- 5.假如我們記得小組長的促進責任或許會更有意願的釋放出小組長來。
- 6.促進者的工作著眼於交通程序的指引，爲每一個組員禱告、打電話、探訪和尋找失落者等。

7. 領導者一般班是用於一個人站在小組外面來指揮它。但促進者則是一個小組的僕人，來幫助這個小組達到它的目的。
8. 促進者如同一個共同參與者，分享自己的轉變、經驗和組員關係的模型，並非在小組之上，促進者鼓勵每一個組員分擔維持健康成長小組的責任。
9. 教導與促進的分別

教 導	促 進
<ul style="list-style-type: none"> <li>• 供應資訊</li> <li>• 扇形交通，在教師與學生中間來回</li> <li>• 指出邏輯的結論</li> <li>• 記憶性資訊的書寫或口試</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 供應經驗</li> <li>• 圓形交通，常常只有被促進者觀察出來</li> <li>• 結論被發現出來</li> <li>• 觀察出門徒的價值改變</li> </ul>

10. 因為小組服事著眼於興起促進者，而不是聖經教導者，一個前瞻性的小組長並不需要知道大量的聖經教條，或成爲一個有恩賜的教師或甚至是一個在教會中可公認成爲一個帶領小組的人。
11. 如果是一個人顯示出他對耶穌的愛而行走在聖潔中，那麼小組長的角色就明顯的可能了。

## 【訓練技巧】

1. 個人性的門徒關係是非常重要的，但它並非是個唯一的訓練技巧，有些小組教會應用班級訓練、延伸教育等方式來進行，包括一
  - 一 對 一：個人化訓練，小組長個別的與前瞻性組長進行。
  - 課 堂：許多課程部門。
  - 渦輪小組：訓練一個起懂小組，每個成員將開始發展他自己的小組。
  - 退 休 會：一至三天進行一個密集課程。
  - 學 徒 式：前瞻性的組長在出席小組中來學習。
  - 自 修 式：前瞻性的組長在自己的步伐中學習。
  - 專業訓練：小組研究班。
2. 技巧與方法可以彈性應用，但其正確的路是能訓練出多數且好品質的組長。
3. 要記住這絕不是一個複雜的程序，其秘訣在於簡單可行，避免沒完沒了的要求條件。

## 【訓練的場所】

1. 訓練要在哪裡進行？教室？家裡？教會？有人相信小組領袖要大量產生的話，訓練要在小組中進行而不是在教室，事實上訓練在小組教會中，可以在公園、街上、家庭，任何可用的地方發生。
2. 可以提供許多選擇來應用你的訓練管道給與你的訓練管道的人自由，應用小組和課堂去訓練前瞻性的小組長。

3.可以先一對一，然後在正常小組聚會後，可以在主日早上或週間晚上舉行課堂式的聚集訓練，由指導的牧師控制品質。

### 【應用退休會在你的小組長訓練中】

- 1.透過退休會的設置來訓練是小組長訓練中最新的浪潮。
- 2.ICM（科倫比亞波哥大市）與 FCBC（新加坡堅信教會）等均使用退休會加在訓練中。
- 3.有五個理由使得退休會如此吸引人
  - 退修提供一個有能力的屬靈空氣情境如此可以引導新的門徒成形和新信主的人門徒化。
  - 退修可以節省時間。
  - 較容易使受訓者委身他們自己在一個濃縮的時間裡。
  - 較容易使訓練人的人在集中的時間裡教導。
  - 退修提供了小組化教會系統結構中可行的小組長訓練。

### 【提供持續的領導照顧和訓練】

- 1.多半的小組教會提供某些型態的持續照顧和訓練。
- 2.對教會最悲哀的是將小組長如風吹起釋放他們去服事，卻沒有經常的查驗他們的進程。
- 3.小組服事的總總是需要，但是當給了一個有活力的講話以後，就讓他們飛翔，如果飛行不高或非得不遠，挫折進來，並且異象枯萎就會來到。
- 4.讓小鳥非需要兩個翅膀，小組服事的兩個翅膀是認可和指導。

### 【保持常規領導的頂峰】

- 1.跟隨聖靈引導的小組教會，持續的接受新的看見和方向，如同持續的興起新的挑戰與需要。
- 2.核心的領導需要一個討論會交通這些新的觀念給小組長。
- 3.許多小組教會需要一個常規的頂峰來為著所有小組的領導素質而設。
- 4.不能對這個頂峰期盼太多，因為它不能取代小組長的訓練系統，它只是一個簡單的路徑，提供持續的照顧和方向給小組長，它是一個交通異象和強調某一個主題的時間。
- 5.正常而言，小組教會需要小組長與核心的領導常規的會面，通常幾週到幾個月，除非有特別的加強，最好不要每週會面。
- 6.如果有影響力的小組長很少出席，那麼他們的榜樣會影響其他的人。

## 【確認你的小組長】

1. 小組長應當是教會中的英雄，他們值得特別的注意，除此之外，他們做佈道、門徒關係、小組長訓練、牧養、諮商、探訪等。
2. 小組長的工作是分別開來的另一個全職工作，必須回饋小組長以確認和額外津貼。
3. 確認小組長的方法，包括小組長退修會或特別的名字標籤或吸引人的衣服。持續的支持系統來賦予他們強壯和進步。
4. 趙牧師是一個確認小組長的典範，每個小組長均給一個提箱，標以教會的標誌。這個禮物表示小組長的職位和重要性。
5. 帖前五章 12 節要尊敬那勞苦服事你們的人，確認基本上意謂著給予信用，其目的去榮耀和確認肯定小組長的服事，類似於付費給良好表現的服事。
6. 有些教會在主日慶典中獻身在眾人面前確認他們的小組長，或在每年一次的聚餐上特別的給予確認肯定。除了頂級的餐點，沒有別的方法可以使它更值得回憶。

## 【評量你的小組長】

1. 非正式的會談→偶然的與小組長會談。
2. 正式的會談→正式安排的會談。
3. 書寫的回復→問卷。
4. 不定期的回復→在訓練過程中自然的評量。

## 【往 前 看】

1. 一個成功的訓練是清楚可行的，適合小組的結構，不適合的訓練則是建立在一般教育上，常在一大堆的要求下失去了前瞻性的小組長。

### 幾點建議

- 一個清楚可行的訓練計劃。
- 系統中每一個小組長被牧養。
- 持續訓練的預備。
- 一個特別的方式標示出小組長，鼓勵他們整合入領導的結構中。

# 第十一章 門徒訓練的模型

## 【背景】

1. 依據專家所論，即使在我們最近所生活的電腦時代，均將很快的過時而荒廢。
2. 爲了使一個公司或團體生活下去，那就必須要學習在未來中生存，並且要準確的領會下一步要怎麼走。
3. 爲了這個緣故，成功的組合安排來爲著將來作最主要的投資。
4. 對於世界級的小組教會而言，其型態是一樣的，這些教會知道他們長期的成功建立在未來的存活上，他們瞭解到明日的領袖是今日的兒童、少年、青少年，他們主要投資於發展並訓練新的小組長和領袖。
5. 許多教會反而在這個領域中失敗，綜觀而言，有如此多的現形的壓力，看起來去超越現在來思想到未來是不合理的。
6. 小組教會對於這種型態的思考並不是免疫的。
7. 對於一個教會去開始小組事工，並立即產生幾百個小組是很可能的，但進一步的探測，常常顯示出起初的成長，只是單純的改變防衛的結果。
8. 建立領導者，同一時間維持一個珍愛的程序來重新定位，對小組的領導是很重要的。
9. 如果沒有建立裝備系統來產生新的領導，那麼領導枯乾，帶來小組事工進入痛苦的吶喊而跛行。
10. 相反的，強的小組教會建立訓練系統，從初步門徒階段帶領到去領導一個小組，因爲核心的領導瞭解到訓練新的小組長是最主要的工作，整個教會如同是一個門徒製造系統。
11. 將小組教會的訓練系統很詳細的寫下來，是一個冒險的工作，小組教會要經常的修邊來適應或增進他們的訓練。
12. 我們不能固定訓練系統不動，而是要瞭解訓練系統背後的原則，並且有能力將這些原則應用到我們自己的情況中。

## 【目的】

透過全世界不同訓練模式的比較分析，用以瞭解箇中的著眼與原則，可以在我們的情況中應用。

## 【訓練的小組模式】

1. “The cell model of leadership Training” 領袖訓練的小組模式是作者創作的標題，因爲在系統中的一些或大部分的訓練在小組中產生。

- 2.公認的事實是雖然退修會、研習會和課堂指導被應用在這個模式中，但是訓練卻在小組中開始，並且訓練的流程，也是在小組中進行。
- 3.李樂夫比任何一個人更專注的將新信主的人脫出和發展與小組事奉相連結。許多小組教會用他的資料，並且已經適用在他們的結構中。
- 4.李樂夫博士是 Touch 外展事工和 Touch 出版事工的奠基者，他不斷的推進他的材料，這些訓練指引著將新信者從重新思想他的價值系統，出發帶領他們學習穿透他自己的朋友、鄰居和家庭，至終要進入能領導一個小組的觀念中。

#### A. 訓練與小組生活連結

- (1)許多門徒訓練的小冊子與李樂夫訓練手冊的主要分別的特徵是他們是如此親密的與小組連結。
- (2)在新移民手冊的第一週一開始就告知新信者，你的小組將在一個特別的方式被服事，有一天當你成熟時，你也要牧養別人如同一個小組長一樣。
- (3)你的小組不會超過十五個人，你將很快的發現，有一個組員和你一同作屬靈的旅程。
- (4)不只是李樂夫同時介紹新信者的訓練和小組參與，他也將小組領袖的種子種進去。許多材料是在聖經教導的基礎上被設計來將新信者門徒化。
- (5)無論如何李樂夫將聖經教導拿來在小組的光中給予他們一個新的意義。
- (6)例如在“歡迎進入你改變的生命”的小冊子中說：這裡有一個不信者期望的事情叫作“快樂時光”，這是一個當朋友聚集在一起一個小時，喝喝小酒來快樂、快樂，基督徒擁有唯一真實“快樂時光”，是一個特別的時間叫作“小組”，當他們聚集時和他們主在一起。
- (7)當談到受浸時，他激勵新的基督徒，盡快的和他的小組長談，當觸及主的晚餐時，他說：“在你的關係網中，你將會觀察到一個特別的聚餐，叫作主的晚餐。”
- (8)退修會供應了小組訓練，並且甚至有一個地方來作課堂輔導，但是所有的訓練都和小組生活緊密的連結。
- (9)注意道李樂夫訓練材料和小組的關係
  - 不信者決定信主，並且就給予“歡迎進入你改變的生命和聖經流程。”
  - 小組長或組員與新進者接觸，並且給予靈程指引，這個時候小組長指派一個輔助者和訪視時間表。
  - 小組和輔助者拜訪和設置裝備年時間表，輔助者就設定第一階段的日期。
  - 輔助者和門徒花五週進行開始你的新生命。
  - 輔助者和門徒花十一週用新移民手冊，以後門徒被鼓勵變成輔助者開始幫助一個新的組員。

#### B. 輔助者

- (1)在李樂夫對新信者最獨特的、可行的貢獻就是在小組中輔助者的觀念。
- (2)輔助者是非常像一對一的門徒關係。
- (3)每一個新信者在小組中被指定輔助者，可能是小組員或組長。
- (4)在輔助者的幫助下，新信者通過不同程度的訓練站，李樂夫說：指定每一個新信者給小組中的某一個人，來幫助他們與基督同行。

- (5) 輔助者與門徒的關係持續三到四個月，然後這個關係變成伙伴關係，在這個轉型的過程中，輔助者訓練他的門徒變成其他人的輔助者。
- (6) 輔助者著眼於六個領導特質，包括：傾聽、調停、塑型、教導、領導和參與門徒與其他基督徒的關係。
- (7) 輔助者花五個星期開始你的新生命，其中談論信仰的生活，在基督裡的自由和屬靈成長，在這五週之後，輔助者帶領這個門徒去靈的形成退修會，這時這個新門徒準備好受浸。
- (8) 其次輔助者和門徒花十一週在新移民手冊上，以後門徒被鼓勵變成輔助者，開始幫助新小組成員。輔助者帶領這個門徒去屬靈爭戰、週末退修會和裝備訓練，爲了外展佈道。

### C. 週末退修會的重要性

- (1) 李樂夫相信當週末退修會開出時，小組教會的裝備是最有效率的。
- (2) 週末退修會如同火車系統中的火車站，如同你開始一個旅程之前，你必須要首先去到一個車站。
- (3) 在這些車站中具有緊密的定向來預備你爲了下一階段的旅程。
- (4) 每一個週末退修會均開出一個學習、一個服事或一個活動，進一步的訓練和實用經驗被緊密的連結於週末退修會上，例如，靈的形成的週末退修會開出了開始你的新生命的學習，觸心週末退修會緊接著是觸心的指引手冊。
- (5) 週末退修會至終連結於小組上，週末退修會的登記也是在小組聚會中進行。
- (6) 小組長確認組員的訓練用卡片來註冊，小組長也要求他們在下一次的小組聚會中分享他們學習的經驗。

### D. 外展的訓練

- (1) 李樂夫相信最有效率的外展觸及朋友、鄰居和家庭成員，所標示爲關係網，爲了外展的訓練在特別的週末退修會中舉行，其秩序如下：
  - 小組長差遣一組的人去觸心週末退修會一教會爲 A 類不信主的人收割的訓練，參與者依照觸心指引手冊來操作。
  - 小組長差遣一組的人去興趣小組訓練一教會爲收割 B 類不信主的人的訓練，團隊依照開心三部曲來操作。
- (2) 李樂夫分別 A 類—那些熟悉宗教風俗的人，B 類—那不尋求耶穌耶穌，對聖經學習沒有興趣的人或不喜歡基督徒活動的人。
- (3) 李樂夫所設計的非基督形成的小組叫作分享小組（Share group）是爲 B 類的人。
- (4) 這些分享小組不能取代正常的小組，卻是扮演著一個常規小組的延伸，這些信徒開始或參加分享小組具有雙重責任，要參加正常小組和分享小組。
- (5) 分享小組是短期的，正常而言只有十週，他們從一個家移到另一個家，目的是帶領著慕道者進入牧養的小組中。
- (6) 關於這些分享小組，李樂夫說：這些小組必須要自由、沒有形式和自然的進行，最重要的事讓所有分享小組的成員感覺到他們能作他們自己。



- (7) 分享小組是最合聖經和最有效率的方法來觸及非教會的領域，只是透過佈道拜訪、佈道午餐和聖經學習很少能被得著，我們關心這些受傷、被譏笑的人們，他們沒有準備好，而被教會略過，悲哀的是，多少年來的觀察，這些人透過分享小組建立關係遠超過聖經小組。
- (8) 當我們拒絕與教會外的人會面在他們的地方，並且要求他們會面在我們的地方，我們是沒有希望的彼此分離了。
- (9) 目標小組與分享小組相似，主要的差異在於目標小組的同質性，可能包括離婚、職業、母親、酗酒等。
- (10) 李樂夫分享小組、目標小組的觀念相似於其他細胞小組的小組種植觀念。差異只是新細胞種植在興趣小組中，在許多教會歸類於常規小組或前進小組等。相反的，李樂夫將分享小組和目標小組定位為次小組，並不歸類於真正的小組，它們扮演或新進者進入牧養小組的管道。

### E. 聖經的強調

- (1) 每一個屬靈的發展，李樂夫會特別標示一個相隨的書或聖經，理想而言，每一個新的信徒會涵蓋聖經，這不是訓練的一部份，但跟著聖經的加深，屬靈生命也會加深。

服事的生命時段的旅程	
重想我的價值系統	摩西五經
學習作個輔導者	歷史書和詩歌
學習用約翰三章 16 節的圖表	大小先知書
帶領 A 類的未信者到主面前	福音書
裝備服事和屬靈爭戰	使徒行傳
學習領導分享和興趣小組	保羅和使徒書信
學習切入新的關係網	啟示錄

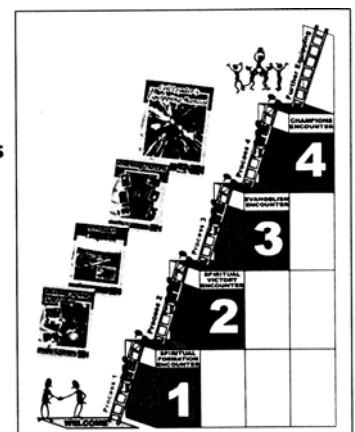
5. 五十二週自修聖經包括每天五分鐘的信息研讀，每六個星期小組長提供一個特別問題和回答的夜晚在整年的聖經課程中。

### 【李樂夫訓練航道的影響】

- 1. 堅信浸信會具有亞洲地區眾多的影響力，但是與理樂夫的訓練航道近似，所以沒有包含在這本書中。
- 2. 在美國許多小組化教會也受李樂夫的訓練航道所影響。

#### Equipping Track Steps

Little Falls  
Christian Centre  
Little Falls Roodepoort, South Africa



## 【小瀑布基督徒中心】

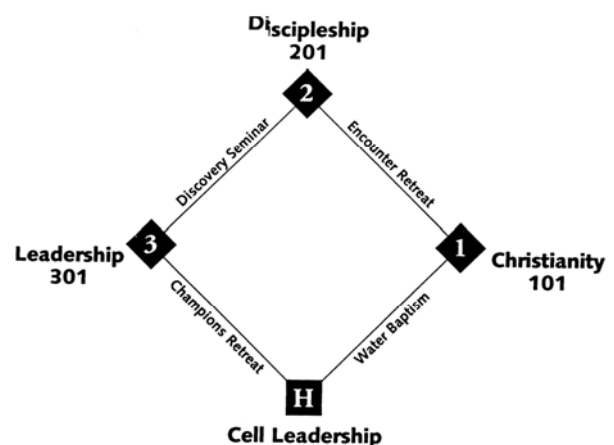
位於南非，240 個小組，3000 人主日聚會

1. 作者個人相信小瀑布基督徒中心的裝備航道是今日小組教會市場上的最愛之一。
2. 小瀑布基督徒中心應用李樂夫裝備適用於他自己的結構中。
3. 每一個前瞻性小組長出席訓練航道，包括了分佈四個月期間的四次週末訓練，那就是說一個小組長用四個月來訓練。
4. 進行每一個週末訓練，每一位受訓者均接受一個程序小冊子具有一些需要回答的問題。
5. 完成這個小冊子之後，小組長看過後簽字，如此就允許這個人出席週末聚會。
6. 小冊子變成了進入相稱的週末聚會的門票，對於接受週末訓練的過程予以品質管制。
7. 四次的週末退修聚會涵蓋了基督徒的基本概念：**屬靈的自由和勝利，贏得靈魂和小組領袖訓練。**
8. 每一個週末聚會在教會中進行，從週五晚上開始，週六完成。
9. 每一個成員必須忠心的出席小組聚會來履行週末聚會所指定的工作。
10. 新的組長一旦完成了這個訓練航道以後，就被期望能出席一年四次的一般領袖訓練週末。
11. 週末訓練航道在整年中持續的重覆進行，使每一個成員可以選擇四個適合他的生活形態的週末聚會，所以一個人可以完成四個週末訓練航道，在四個月中或更長的時間內。
12. 在變成一位小組長以後，進一步的訓練便可以展開，這裡有“小組監督”的特別訓練和兩年期的**小瀑布基督徒中心學院**。
13. 從小組監督中要顯露成為前瞻性的牧師的人，就必須經過兩年期學院的訓練。
14. 新訓練的小組長可以在與當前的牧養結構相連結的情形下開始他們的小組或鼓勵他們可以增殖新的小組在工作的場所或相同興趣的人中間，如此的訓練航道每年可以訓練幾百個小組出來。

## 【Bethany 世界禱告中心】

路易士安那州 Baker，1700 個小組，8000 人主日聚會

1. 世界禱告中心 BWPC 位於小組教會事奉的邊緣上，BWPC 持續的調適他們小組長的訓練，爲了要改進他們的訓練。
2. BWPC 大部分的訓練在小組中進行，相同的事實，BWPC 用退修會和課堂訓練他們前瞻性的小組長，像其他小組訓練模式一樣，BWPC 從其他模式中取得原則來維持他自己的活動。



- 3.訓練路徑在 BWPC 是非常透明清楚的，新信主的人立即學到如何從 A（新信者）到 B（小組長）。
- 4.為著每一個人的目標是相同的，就是變成小組長，BWPC 用棒球場的菱形來呈現這個程序。
- 5.需要花八個月的時間環繞這個程序新信者，首先進入一個小組，由一位輔助者指導他經過基督教信仰 101 小冊子，這個小冊子包括了救贖的意義、水的浸禮、基督徒成長的紀律、聖靈的浸、小組服事和佈道、新的門徒於是受浸。
- 6.下一步是一個退修會，在其中新信者在他們生命的困難中得著勝過難處的幫助，牧師幫助新信者分別出堅固的營壘，並測定屬靈的需要。
- 7.當一個人離開退修會，他就被安置在門徒成全的 201 中，在這裡他學習改變價值觀。
- 8.門徒 201 小冊子被用於教導前瞻性小組長基礎聖經，在基督裡如何過他們新生活的實用要點及他們與地方教會關係的看見。前瞻性小組長被教導禱告的重要，禁食和聖經研究。
- 9.門徒成全 201 適用 12 週的課堂每週三晚上在教會教導。
- 10.以後前瞻性的小組長出席發現事工研習會，在那裡他們學習他們的性格型態的瞭解，他們的屬靈的恩賜和被預備作將來的小組長。
- 11.在發現事工研習會以後，他們來到三壘，就是 301 小組長成全，這裡有十二堂課幫助他們學習所謂的細胞，他們被裝備在領袖和時間處理的原則上。
- 12.最後一步是得勝者退修會，前瞻性小組長被邀請到飯店宴請，再加上一些訓練，週末主任牧師對他們講話，再於主日上午，所有的新組長呈現在教會前，由弟兄姊妹到前面為他們禱告，如同他們被委任進入服事。
- 13.BWPC 在這條路上總是擁有新組長的供應，他們不需要過頭的在他們會眾之外期盼新組長的產生。

## 【團隊訓練模式】

- 1.因為訓練絕大多是在課堂或退修會中進行，所以稱這種訓練為團隊訓練模式。
- 2.在這個系統中非常少的訓練在小組中進行，小組長要求組員參與在教會舉行的訓練聚會，由教會的統一部位所安排的。
- 3.小組教會中最明顯的使用這個模式的教會是哥倫比亞波哥大市的國際事奉教會（ICM）。

## 【國際事奉教會（ICM）】

哥倫比亞波哥大市，20000 小組，45000 人主日聚會

- 1.ICM 不使用一對一在小組的訓練，新信者跟許多其他的人一起被安排在課堂上訓練，花上六個月來完成。這是平均的時間，有些部門用得少一點，有些多一點。
- 2.以下會輪廓出為每一個新信者所安排的訓練程序，有一些並不立即進入退修會訓練，而是先到領袖學校中訓練，再進入退修會。

## 第一階段和第二階段：起步的追蹤和小組中的生活

- 1.在主日聚會中或其他同質性團體的聚會中常常有機會接受耶穌。
- 2.許多有反應願意決志的人在聚會後被聚集一起在一個分別的房間裡，訓練同工在許多個別的方式中，再一次的呈現福音。
- 3.每一個新信者的資料被放在卡片上，立即被輸入電腦系統中，這些資料被分佈於不同的部門中，48 小時小組長就與新信者接觸。
- 4.新人在小組中開始基督徒的生命，新人在小組中接受個人照顧和屬靈食物，在小組的結構中每一個人被牧養，但沒有訓練，這是團隊訓練模式一項關鍵性的差異。
- 5.在小組中，新人聽見關於三天的退修會，新人在出席這個退修會之前，新人必須接受三個課堂式的預備課程。

## 第三階段：會前預備

- 1.在出席退修會之前，新信者需要完成基督徒生活六課中的三課，這個階段的目的是給每一個人一些聖經的基礎，在退修會之前，每一課是由教會中的訓練的教師以課堂方式進行。

## 第四階段

- 1.許多接受耶穌基督的人被過去的傷害、沒有功能的行為並且罪的形式所綑綁，接受耶穌的動作拯救他們從永久的地獄中出來，但並非立即改變他們的行為，退修會三天是設計來幫助他們從過去的綑綁中自由出來，ICM 相信三天的退修會等於一整年參與教會的聚會。
- 2.退修會從週五傍晚開始，於主日下午結束。七十至一百二十人之間出席一個遠離城市的聚會，常規的時間表均集中在神的身上。
- 3.退修會關於四個個人生命的問題  
第一：這裡教導救贖的秘訣。  
第二：參與者經驗自由和內在醫治，被安排好的小組長教導人們悔改的真實意思及如何破碎的降服在神面前。  
第三：退修會是一個接受神全備聖靈的時間。  
第四：新信者接受 ICM 異象的教導，每一個出席者聽見 ICM 的計劃要使用每一個人在小組事工中。

## 第五階段：會後

- 1.退修會後立即展開會後工作，預備新信者進入領袖學校，最後三個領導課程在這時提供這些課程是在課堂上以團隊模式訓練。

## 第六階段：領袖學校

- 1.在會後領導課程後，新進者開始出席整年的領袖學校，包含每星期二個小時的課程。  
第一學期：涵蓋了神對人的目的，人犯罪的情況，耶穌基督這個人和基督信仰的獨一性。  
第二學期：關於基督的十字架。  
第三學期：教導受浸、敬虔的生活、聖經的權威和聖靈的真理。  
另一類同時教導小組長訓練的材料，以預備他們帶領一個小組。

## 第七階段：第二次退修會

- 1.第二次退修會被設計來強化第一次退修會的委身，並且注入一些前瞻性小組長，駛出小組帶領之前的一些原則。
- 2.第二次退修會正常開始於領導學校第一學期結束以後，即一個人開始帶領他的小組之前進行。

## 第八階段：領導一個小組

- 1.一個人在開始一個小組以前，不必要完成所有領導學校的課程，是非常重要的概念，事實上許多人在參加第二次退修會之前，就開始一個小組，常常領導學校供應了已經帶領小組的人持續性的訓練。

## 第九階段：教導得更深

- 1.爲了那些想要更深裝備的小組長，提供了一個結業後的訓練航道，使用一系列名爲堅如磐石的資料。

## 第十階段：教師的學校

- 1.教師的學校是一個被設計來訓練前瞻性的老師能在領導學校中教導，前瞻性的老師被教導不同教師技巧和教導學生如何作生活應用。

## 兩個被 ICM 影響的例子

- 1.一個是作者在拉丁美洲的教會，一個是在中印度的教會，他們告訴教會的每一個人，至終要帶領一個小組，每一個人一定能在自己的速度下達到目標。
- 2.取代了期望小組中的實習組長可以去帶領一個小組，成爲每一個小組成員都是前瞻性的小組長。

- 3.教會同時決定所有的訓練和教導必須由強力的中央領導團隊來完成而非由個別的小組長來完成。
- 4.將這些重擔從小組長身上拿走，使教會能釋放更多人從害怕帶領一個小組中出來。
- 5.使用這個改變，使教會經歷了驚人的成長。

## 團隊訓練模式在 Colonial Hills 浸信會

- 1.從 1995 年開始這個教會就參與了小組化，開始他們強調一對一門徒關係，但是發現非常困難，他們常識了許多種是慶及修改直到他們撕碎了整個程序，並且適應於一個馬鞍峰模式的四壘模式訓練。
- 2.如今他們應用四個四小時，總共十六個小時，訓練開始在週末早上八點到中午結束，他們提供了五塊錢包括早餐、小孩照顧、課程表等資料的服務。
- 3.第一壘：由主任牧師教導關於歷史、異象、哲學和教會的未來，所有教會的成員被鼓勵去參加和前瞻性的會友一樣。  
 第二壘：關於個人靈魂照顧，由助理牧師和區牧教導，如：救恩、如何研讀聖經、十一奉獻和給予並禱告等項目。  
 第三壘：關於在基督理的教導，由敬拜同工、青年牧師和區牧來教導屬靈恩賜和性格、經歷、能力和心，幫助一個人去發現自己的屬靈型態。  
 第四壘：關於一個人在 CHBC 事奉的位置，由區牧或兒童同工教導。

### 【Huddle 模式（週）】

### 【Elim 教會（EC）】

薩爾瓦多，5500 個小組，35000 人主日聚會

- 1.EC 教會著重於每週供應持續的照顧和訓練。
- 2.週訓練模式以區的層級展開而非以教會的層級展開。
- 3.區牧每週與區長和小組長見面教導每週的課程，以後區長和小組長可以回去教導他們的小組，EC 預備好書面的資料給小組長，以便小組長在小組中應用、鼓勵、動機和異象在這個聚會中被傳遞。所有小組長需要出席週聚會。
- 4.小組長訓練表由區牧長教導

第一週	領導的呼召、小組的異象、小組的原因
第二週	領導的要求與特性、課程預備
第三週	如何帶領小組、小組如何增殖
第四週	小組行政與組織、期末測驗

## 第十二章 訓練模式背後的原則

### 【背景】

- 1.英國訓狗專家 Barbara woodhouse 說“我可以在五分鐘內訓練任何狗，但如果要訓練狗的主人，需要更長的時間。”如果 Barbara woodhouse 是小組教會的顧問，她會說“我可以在六個月之內，訓練一個新的小組長，但如果要訓練教會，那麼需要更長的時間。”
- 2.對個別的一些小組長作稀疏的訓練，在許多教會是常見的，但很少教會可以建立一個能製造大量小組長的系統化訓練系統。
- 3.許多教會在找到完全適合的裝備航道之前，往往經過了許多更正航道的經驗，開始的失敗，往往發生在教會嘗試完全拷貝其他教會的訓練模式。
- 4.教會往往瞭解到訓練模式，並不適合他的獨特結構和本身。爲了幫助這個自立的問題，作者從最好的小組教會訓練模式中萃取了七個原則，這些原則必能從底層支持你的訓練航道，以至你的模式將會明確無誤。

### 原則一：保持訓練航道的簡單性

- (1) 不要使小組長訓練航道過份複雜，在早期 ICM 發展了一個兩年裝備航道來訓練小組長，包括了講道神學一、二、三等。
- (2) 經過了時間，當一個人從裝備航道畢業了，他就失去了與非基督徒接觸的機會。
- (3) 作者建議只使用四個操作，只有四個步驟，許多小組教會裝備航道安置在下面四個範圍內。
  - 基礎聖經
  - 建立內在生命
  - 個人佈道
  - 領袖訓練
- (4) 第一個範圍是基礎聖經，所有基督徒都同意，神話語的教導是新信者生命與生活的基礎，這是否意味著新信者必須接受系統神學一、二、三、四，讀四年的時間來完成？當然不是。
- (5) 作者在聖經學校研究系統神學，但新信者需要神的話的靈奶，是基礎的原則。
- (6) 在訓練的航道上，什麼種類的聖經是必須包括的？其中包括了基礎教導、神、罪、耶穌這個人、救贖、聖靈和教會，我們必須決定，這起初的課程包括了六、九或十四課，到底幾課？要看我們教會所看爲必須的聖經多少而定。
- (7) 第二個範圍是內在生命的建立著眼於奉獻的生命，目標是幫助新信者餵養自己，這個階段總括而言，是給人一條魚，可以餵養他一天，教他如何捕魚，那麼是一輩子餵養他。
- (8) 第一階段供應基礎聖經的教導，然而第二階段幫助新信者，從神的話中餵養自己，這個階段應當教導關於認罪，赦免和從過去的捆绑中釋放出來的步驟，基督醫治每一個罪和過去的傷痕。第二階段的必須包括這些範圍。
- (9) 新信者必須學習，可以因耶穌的寶血直接來到寶座前。

- (10) 第三個階段是個人佈道，教導人如何分享自己的信，每一個新信者需要學習如何帶領一個人到耶穌基督面前，這個階段教導系統性救贖的計劃，一步接一步的作。
- (11) 在學習傳揚福音的內容之後，信徒必須學習如何與非基督徒建立關係，去觸及他自己個人的關係網，小組佈道也是很有效率的，小組如何像一個團隊去非基督徒中間佈道，如同提供了一個理想的氣層給非基督徒。
- (12) 最後一個範圍涵蓋了如何帶領一個小組，手冊包括了小組事奉的基礎、小組動力學和如何帶領一個小組和神聖領導者的特質。如同如何聽和透明的分享等。
- (13) 在家庭中教導這個範圍，而能以小組的方式進行，提供操作小組動力的機會是最好的。
- (14) 這個手冊必須包括細胞小組聚會的程序—破冰、敬拜、神的話和神的工。

## 原則二：提供操作的步驟在訓練中

- (1) 確定你的訓練是實用的，並且在訓練的每一步驟中擁有一個操作在裡面。

第一步：基礎聖經，包含受水洗的操作步驟。

第二步：內在發展，包含規律靈修時間的操作步驟。

第三步：個人佈道，包含個人作見證和邀請非基督徒到小組的操作步驟。

第四步：領袖訓練，包含了帶領一個小組的操作步驟。

在完成以上操作步驟以後，所有的訓練必須要積極的參與在小組的服事中，所謂積極的參與就是帶領小組中不同的活動，如果使用四個 W，受訓者必須帶領每一個 W，在小組長的指導下，一個月受訓者可以帶領一個 W 的時間等等。

## 原則三：為小組長預備第二層次的訓練

- (1) 許多小組教會落入了第一層次訓練過份複雜的陷阱中，他們嘗試設置過多的步驟在第一層次的訓練中，前瞻性的小組長從未到達能帶領小組的地步。
- (2) 建議將訓練分成兩個層次，第一個層次包括四個範圍，四個步驟，每一個範圍能置入手冊中。第一層次不要太複雜，允許快速的預備小組長，第二層次提供附加的訓練給小組長，第二層次只有為那些帶領小組的人預備。
- (3) 在南非小瀑布基督徒中心已經發展了一個模範的裝備系統，第一層次是清楚、明確而快速的訓練新信者進入小組長服事，能以剔除小組長短缺的困難，第二層次提供了聖經和屬靈餵養給這些第一線的軍人。
- (4) 希望之門教會是另一個偉大的第二層訓練的模式，這個教會已經發展一個領袖訓練航道，為了小組長和區長，看顧三至六個小組。
- (5) 在第二層訓練可以加上聖經課程、屬靈爭戰的課程、屬靈恩賜的教導等。
- (6) 小組長因為他們在教會中的重要性及基礎性的責任，會渴望特別的處理，一個小組教會可以用他們所命名的神學教育來延伸第二層訓練。
- (7) 作者建議對待他們如同皇家王室一般，供應他們所有的幫助和訓練，為了能有效的滿足他們的需要。
- (8) 有些小組教會甚至供應第三和第四層次的訓練，帶領成為牧師的服事。堅信浸信會勾畫出一個延伸的訓練造就高層領導如區牧等，Bethany 世界禱告中心供應三年聖經學校在那們自己的程序中。
- (9) 高層的教育只是提供那些有全職呼召的人為了服事的訓練。



#### 原則四：只用一個裝備航道

- (1) 訓練的方法必須要允許它的彈性，但還是必須只擁有一個訓練航道，當決定了一個訓練航道以後，教會必須要求所有的未來小組長通過這個訓練。必須確定：
  - 所有未來的小組長被聖經化和屬靈化的訓練。
  - 所有的人被裝備去佈道和帶領小組。
  - 所有的人均與教會的領導連線。
  - 所有的人瞭解教會的異象。
- (2) 爲了確保長期的成功，要確定每一個未來的小組長已經通過了相同程序的訓練。

#### 原則五：不是只有一個方法用在訓練裝備上

- (1) 有的人相信只有一對一是唯一的來訓練新信者。
- (2) 其他的人不同意且使用團隊訓練來訓練新信者
- (3) 耶穌並不是只有使用一對一的門徒形成來訓練，他也在 12 個人的小組中訓練。
- (4) 不要在訓練方法和訓練航道上弄混了。團隊訓練和小組模式訓練均可非常有效的。不必在訓練的方法上太僵硬。

#### 原則六：訓練每一個人成了小組長

- (1) 理想上每一個新信者將立即開始出席小組，開始裝備航道。事實上卻需要許多時間的。
- (2) 無論如何教會能縮短理想與事實的差距，就越能使訓練有效。
- (3) 我們並不要壓迫那些拒絕受訓練的人，但我們也要在小組或慶典中推動這件事。讓那些渴望跟隨教會異象的人進入訓練成爲小組長。

#### 原則七：持續調整和增進訓練

- (1) 必須持續微調裝備系統。
- (2) Cornerstone 教會在它的模式上工作了七年，他們創造且再創造他們的工具。
- (3) 從受訓者的回復中調適及促進你的訓練系統。

### 【不只一個模式】

1. 比告訴你那個模式是最好的、更好的是提供原則來幫助你形成你自己獨一的裝備系統。
2. 分析和消化這些則，連同第十一章的模式，用時間在主的同在中形成你自己的訓練航道。

## 第十三章 訓練門徒的材料

### 【背景】

- 1.當我們要坐汽車長途的旅行之前，我們如果學會了屬於汽車俱樂部的好處，那麼我們首先要問汽車俱樂部的工作人員去勾劃出最好的路，幾分鐘之內，可以準確的知道如何到達我們的目的地。以後因為我們的方向已經很清楚被寫下了，而可以享受這樣子的旅行。
- 2.前面幾章已經幫我們決定了要往哪裡去，這本書並不要完成在沒有建議出特別材料的情況下，而要提出特別的材料來幫助你達到目的地，得以享受這個旅行。

### 【特殊材料】

- 1.最好的裝備航道顯出最棒的材料，這些航道的材料增進了：
  - 配合教會異象的信心教義。
  - 屬靈生命的發展。
  - 佈道。
  - 領袖訓練。這些是明確清楚而不讓學習者模糊。
- 2.這裡有兩個點是在選擇訓練材料要記住的：
  - 第一：這是聖經性的材料嗎？它是否反映了純正的聖經。
  - 第二：這些材料是否與你小組教會的哲學相連，換句話說，這個材料所導引的是否要轉變每一個人成為小組長。
- 3.Bethany 世界禱告中心已經發展出三個小冊子，稱為 101 基督徒成全、201 門徒成全和 301 領袖成全，要留意這個程序的過程。
  - 第一：涵蓋了基督徒信心的基礎—如何獲得在耶穌理成長得開始。
  - 第二：走得更深一點，幫助一個相信的人過得勝的基督徒生活。
  - 第三：用領袖的基本技巧，引導相信的人，能有效率的帶領一個小組。
- 4.在帶領一個小組之後，Bethany 提供了附加的材料，包括了三年的聖經學校的訓練。
- 5.李樂夫裝備航道提供了許多的小冊子，他為小組生命的每一個方面提供整個裝備年的材料，如新基督徒發展、聖經課程、佈道訓練、屬靈爭戰等，相信者從第一天開始，就被告知至終他要成為小組長帶領一個小組。
- 6.波哥大國際事奉中心用三個主要的冊子，叫作航道一、航道二和航道三，所有三個航道的書焦點在融合教會異象的聖經，其目標是去裝備教會的成員，去帶領一個小組，當學生開始帶領小組後，就附加一些更高層次的材料。

7. 小瀑布基督徒中心發展了他自己的材料，每一本書帶領向著更高層次學習，裝備航道用基礎聖經訓練開始在“歡迎到你的新家庭”，再者新信者接受更深的門徒訓練在“裝備站課程”，到這失落者的地方，好預備前瞻性小組長佈道，最後就是“小組長裝備手冊”，讓受訓者駛入小組領導的訓練中。配合每一個小冊子均有一個更深的手冊，在退修會中被教導，這些明確的材料，在 LFCC 驅動受訓者去領導一個小組，只要四個月。
8. 在共和教會是用基礎聖經真理開始帶領一個聖經綜覽的課程，進而前瞻性小組長接受佈道訓練，以後是小組教會的領袖訓練，受訓者在小組中運動他們屬靈的肌肉，全部完成要九個月，最快六個月，教會為小組長，也只為小組長提供更高層次的訓練。
9. 在許多傳統教會的材料是沒有止境的，常常是很多的材料，但是並不能引導至一個特別的目的地，因為著眼於一般的教育，並沒有限制哪些是必須學習的，也沒有方向提供給受教育的人。

## 【全世界小組教會的材料】

1. 許多小組教會已經發展了他們自己的材料，我們可以吸取他們經驗的好處，要記住領袖大師湯姆彼得的話說：最好的領袖就是最好的作筆記者、最好發問者、最好的學習者。他們是不害羞的小偷，他推薦的標題是用驕傲從最好的領域中偷竊，有人說是抄襲，抄襲就是拷貝一個人的材料，而研究是將許多材料收集起來，嚴肅的說來，抄襲是觸犯法令，但無論如何，我們可以採用別人的想法，綜合而成自己的材料。
2. 休斯頓 Clearpoint 教會從馬鞍峰教會、李樂夫、Bethany 和其他有效為信徒裝備的教會採集了最好的材料，Long Reach 教會選擇採用李樂夫教會“裝備年”的教材遵循他們基本的形式，國際事奉中心（ICM）借用瓜地馬拉小組教會的材料，瓜地馬拉教會借用李樂夫教會和厄瓜多爾 Elim 教會和 ICM 的觀念，小瀑布基督徒中心使用李樂夫的材料，綜合而成四本工具書，我自己的教會也是如此借用別人好的材料，下列過程是我的建議：

### （1）獲得別人裝備的材料

看外面有什麼，找到最好的小組教會材料，例如：Bethany 或其他小組教會，趙鏞基牧師的教導現在已有完成的材料，Touch Outreach Ministry 提供了李樂夫所發展極好的材料。

### （2）試驗材料

當收集了各種資源，讀完之後先試驗他們來決定哪一種方式最合適你的教會，有些材料更適合於教育水準較高的教會，而有些沒計劃比較適合去裝備接受過較少教育的人，你也要衡量這些特別的神學材料來確定是否有助於你的教會。

### （3）聽神的指示並且調整它

最重要的是要傾聽神的指示，發現什麼是對你教會最好的材料和一些特殊教義上偏差的地方，神獨一的在你自己的情況中工作，按照你自己的需要調適材料。

## 【使用合併的材料】

- 1.許多小組教會用別人的材料正在發展他們自己的材料，新加坡堅信浸信會從李樂夫那裡取得專為他們的裝備年，鄭牧師和其他 FCBC 的牧師如今正在撰寫他們自己的材料。
- 2.房角石（cornerstone）教會用裝備年的材料，還有很長的時間 Bethany 世界禱告中心（BWPC）用基督徒裝備者的材料，但如今他們已有他們自己的材料。

## 【創造出你自己的材料】

- 1.多數的小組教會建立了他們自己的材料，因為如此比較適合，神已經使你的教會獨特化，擁有一個特別的確定和方法，你要在你的材料中，反應出你的獨特來。

## 第十四章 有什麼遺忘的沒有？

- 1.約翰衛斯理和喬治懷特腓都是著名的傳道人，每一個都生活在十八世紀，並且屬於同一個牛津大學的聖潔俱樂部，兩位都渴望為耶穌贏得這失落的世界，並且嘗試用新的方法來作。
- 2.事實上喬治懷特腓在約翰衛斯理之前就公開講道，大多數的人相信喬治懷特腓的講道優於約翰衛斯理，從記錄中計算，懷特腓能夠不用麥克風很容易的向著三萬人講道。由於懷特腓對廣大群眾的吸引，其中決志的人超過衛斯里。
- 3.這兩位之間存在著一些主體性的差異，在喬治懷特腓臨終前說：我的弟兄衛斯理表現得智慧多了一他將他的事奉底下被喚醒的人連合在一個班上，保存他勞苦的果子，我疏忽了這一點，我的人群如同沙子一般。
- 4.歷史學家寫到這兩個人時，提到懷特腓的勞苦與他一同埋葬，然而衛斯理的果子持續的成長增加和增殖。
- 5.衛斯理不留任何的機會，他組織這個運行並且帶領這個運行在系統化的管理底下。懷特腓希望那些被喚醒的人跟隨在他們的起初上，而衛斯理興起製造領袖的運動，當時懷特腓只有產生改變者。
- 6.作者透過整本書鼓勵你效法衛斯理，集中在改變你教會的成員成為動力的小組領袖，這些人將生產出新的小組領袖。
- 7.開始一個運行，並且你不必要去管理一個紀念碑，用領袖的眼光看看你的群眾，然後確定好你擁有一個訓練航道來裝備他們，神要使用你去作記號、訓練，並且釋放出許多的小組領袖。

## 第十五章 領袖的角色與功能

1. 純福音中央教會立基於葉忒羅的結構，並且持續這個結構，趙牧師的葉忒羅結構是以地理性來組織的，並且上層領導是用地理性頭銜，如區牧長、區牧、分區牧和區長。
2. 這種地理性的模式在今日仍然很有效率的被應用。薩爾瓦多的 Elim 教會就是一個例子，上層領袖的輔導以高接觸方式是非常有效的，每個星期區長、區牧和區牧長拜訪兩個小組，每星期與區長和小組長會面一次，來教導每週的課程，以至於他們可以用以教導他們的小組、鼓勵、動機和異象在這些聚會中被傳遞。

### 【葉忒羅結構減少分裂和教義的偏差】

1. 每當在小組研習會時，經驗上總是有人會問及透過小組事奉產生教義錯誤的危險性：“如此多的家庭聚會，難道不會趨向於異端或分裂？”
2. 那是很一般的害怕，關於小組事奉導致分裂、異端和混亂，每當問到這些問題時，緊密的輔導在小組教會中可以使我們在葉忒羅的結構中得到再次的確定。
3. 緊密的輔導可以減少分裂，李樂夫說在他牧養小組教會的年日中，從未有一個時日發生造反的小組出去獨立和攻擊領袖的事件，那是極少發生的，只有當溝通的型態不足時。Galloway 加上說“我可以見證的是相較於健康成功的小組，這些不健康的已經是非常的少數了。當然不足以爲了我的不安全感而影響我在我的有生之年停止這神大能的工作。”

### 【上層領袖的積極參與】

1. 小組教會絕不會興起超過他們主任牧師的異象。
2. 作者所研究的八個小組教會個案中均是被主任牧師全然委身於小組教會的哲學所領導的。
3. 他們帶領他們的教會，從起初的迷惘到一個清楚的小組教會哲學，這些牧師相信委任，但他們拒絕去委任小組教會的異象，William Beekham 說：在小組教會中委任是個重要的原則，但是異象和範例是不能被委任的，資深的領袖必須投擲異象並且在教會啓動小組事工的初期設置範例，資深的領袖在他期盼每一個人都生活在其中的社群中必須樹立模範。假如領袖沒有時間去過小組生活，又如何期盼成員如此作呢？

- 4.主任牧師必須實際的參與小組事奉，Mario vega 這位厄瓜多爾 Elim 教會的前任主任牧師說：“在 Elim 教會，積極的參與小組事奉，區牧長、區牧和區長，每週同時參與週四晚上計劃聚會和週六晚上的小組聚會，爲什麼呢？爲了要維持小組事奉的前鋒狀況，主任牧師必須是小組長原則的支持者，如同 Bethany 禱告中心的主任牧師 Stockstill 所說，人們總是有興趣去知道主任牧師的興趣是什麼？Stockstill 確定他自己是緊密的參與在小組事奉中。”
- 5.所有的主任牧師都帶領他們自己的小組，不只是說小組事奉或寫小組事奉而是親自帶領小組，上層的領袖在挖掘的過程中必須不要失去接觸。

### 【Elim 教會領袖的角色與功能】

- 1.在 Elim 教會領袖主要的原則是所有的領袖必須在戰役中爭戰，沒有一個例外，Elim 教會確定上層的領袖要參與小組事奉中實際發生的事情，並有一致的曲調。
- 2.區牧長是給薪的人，要負責他整個牧區，每一個區牧長幾乎有 675 個小組在他的照顧下，約有一萬四千五百人，區牧長原則上與他的十二個區牧一起工作，來照顧整個牧區，他常規的參與講道，包括主日早上和他牧區聖餐的事宜。
- 3.區牧是給薪的專職人員，監管照顧區長。他可以照顧十五到三十個區長，爲此一個區牧負責一百個小組是平常的事，大約在 1000 至 1500 個人之間，區牧探訪他的區長和小組長，在週間聚會中傳講信息和支配他區內的聖餐。
- 4.區長的角色不是一個給薪的職位，但是可以是全職的工作，婦女可以成爲區長，不過只能在婦女小組中。
- 5.在 EC 每一個組長只有一個小組，小組長的目標是去增殖小組，發展他小組中的團隊，小組長嘗試在他的團隊中委任工作，來訓練小組長。

### 【Love Alive 教會領袖的角色與功能】

- 1.在小組領袖功能上，在 LAC 有許多並且有許多的差異。
- 2.主任牧師監督整個小組事工，他與小組的主任一起確立目標和爲將來做出計劃，他隨時預備著與小組長對話，多半他並不直接參與每週進行的小組事工。
- 3.雖然主任牧師是小組事工的領導，但實際上小組主任執行了大部分小組的工作，這個人牧養了區牧長，監督每一個牧區的方向，協調所有小組事工的活動，當 1996 年時，只有他一個人是支薪的。
- 4.區牧長監督四個地理分區，每個分區擁有 7 個小組，監督並使教會的目標，在小區中可以實踐。

- 5.1996 年 LAC 有 27 個小區，27 個區牧，小區下在分設區長、區牧 (Zone leader) 的主要工作是去確定區長在主理得成長，強化他們的小組實踐小組事工的目標。
- 6.區長 (area supervisor) 是 LAC 最活躍的人，他個別的與小組中的團隊一起工作，並常規的參與他所負責的五個小組的聚會，確定每個小組擁有功能的領袖團隊。
- 7.小組長負責照顧小組、小組領袖團隊與合作，所以小組長負責小組及小組領袖團隊。
- 8.領袖團隊是最基礎的單位，包括三個原則成員小組長預備開始下一個小組的成員和會計，如果大一點的團隊，再加上二位成員，來參與程序的計劃，伴隨著的替代並準備開始下一個小組，在 LAC 任何一個成員在領導團隊中軍備允許參與小組成長的任何服事。

### 【純福音中央教會 YFGC 的領袖角色和功能】

- 1.在 YFGC 有不同層次的領袖，一方面上層領袖在小組層次中會面，另一方面領袖角色功能也環繞在長職結構的安排上，當然趙牧師是監督，趙牧師說：“我的工作不是一家、一家的拜訪和贏得個別靈魂，我的工作去監督小組系統，我完全委任出我的事奉給我的同工和小組長，我的工作去經理訓練系統和訓練節目。”
- 2.1995 年 3 月有 2990 個資深執事，21169 個年輕的執事，3712 個資深女執事和 54596 個年輕女執事和 919 個長老，這個會有所混淆，因為有兩個領袖系統。
- 3.一方面透過小組系統工作，同時另一方面用小組以外的義工領袖工作，這是分開的部門但又有重疊，如一位區牧長說：“每一個大區有 1-5 個長老，15-25 個執事和女執事，15-20 個分區領導和 80-100 個小組長。長老監督大區下的家庭小組，資深執事用力在小組中。”
- 4.從這個安排上看來，長老和執事事實上是監督幫助區牧長的，或許有些權柄上的衝突，但他們是互相負責的。

### 【新希望社區教會，NHCC】

- 1.NHCC 推動三個明確的領袖角色層次，第一層是受訓者，每一個人進入這個層次，約 90 天，受訓者必須出席每週進行的訓練課程和接受區牧長緊密的輔導。第二層是牧師，其功能如同小組長在他照顧底下牧養羊群。第三層是資深牧師，這些是可以訓練新的小組長的小組長，並且增殖小組。



## 【國際事奉中心，ICM】

1. ICM 打破傳統小組教會的模式，全部的小組系統以 G12 的概念部屬。
2. 這個系統不需要加附行政結構，小組系統在草坪與根的層級中有效的展開，非常的簡單，每一個小組長被鼓勵去發現更多的小組長，而且他的 G12 最終找著自己的 12 個領導去變成 12 個領導。

## 【原則應用】

1. 無論你用什麼系統，要確定是有用的，寧可簡單不要複雜。
2. 小組教會的個案研究中顯示，他們用一個簡單的結構開始，當他們超過 5000 人以上，每當人數增加而稍微複雜。
3. 趙牧師的模式建立在地理性格局上，仍然是今日小組教會明確的模式，這個模式，提供了 ICM 教會 G-12 藍圖的出路，在作者研究的八個教會中，有四個採用這個藍圖（CCG，BWPC，LWC 和 ICM）。
4. 神不要求我們追隨這些模式或方法，正如在波哥大有效，並不意味著能在你的教會有效，神要我們瞭解模型背後的原則，來應用在我們自己的事奉中。

# 門徒成全系列講義綱要



高雄錫安堂後站教會