

领袖训练 II

李星沙牧师

目录

第一课	领导始于心态	2
第二课	心态一致胜的关键	2
第三课	健康的核心人际关系网络	3
第四课	领袖的核心小组	4
第五课	沟通力与领导力	5
第六课	耶稣—伟大的沟通能手	6
第七课	困境中的领导	7
第八课	如何处理冲突?	8
第九课	领袖成长的5个阶段(一)	9
第十课	领袖成长的5个阶段(二)	10
第十一课	仆人式领导的特质	11
第十二课	水盆与手巾的艺术	12
第十三课	活出人生使命	13
第十四课	发掘神所给的人生使命	13
第十五课	关键性的祷告	14
第十六课	领袖如何祷告	15
第十七课	发掘属灵恩赐	16
第十八课	发展和应用属灵恩赐	17
第十九课	领导风格	20
第二十课	选择领导风格	21
第二十一课	栽培领袖的领袖	22
第二十二课	发掘和栽培领袖	23
第二十三课	“巨人杀手”的特征(一)	24
第二十四课	“巨人杀手”的特征(二)	25

第一课

领导始于心态

正确的态度是好领袖的首要条件。领袖要具有比一般人更敏锐的思考力和洞察力，对事物的透视力也比一般人强。正确的态度能使领袖看得清，看得准，看得深，并可以影响那些被带领和栽培的人。

一、态度的定义

1. 箴 23：7 说：“因为他心怎样思量，他为人就是怎样。”美国领袖训练大师约翰·麦斯威尔（John C. Maxwell, 1947-）也说，态度就像飞机驾驶员前面很多仪表中的姿态仪一样。这个仪器是用来标示飞机的位置跟水平线的关系，也标示飞机和气流跟地心引力之间的关系，而且飞机的姿态直接影响飞机的性能表现。同样，人的心态也决定他的表现。
2. 根据麦斯威尔的解释，态度是一种内在意识或感觉，会从人的外在行为表露出来。好的领袖首先要对外界及对自己有正确的态度，而这个态度决定了他们事工的成败。耶稣在太 12：35 也强调这个原则，教导门徒如果要有条理的生命，就要先管理自己的心思意念。

二、从耶稣学习正确的心态

保罗说：“你们当以基督耶稣的心为心”（腓 2：5）。

A. 从耶稣的榜样学习正确的心态

1. 耶稣有超越的心态（腓 2：5-9）：
 - a. 不坚持自己的特权—耶稣是完全的神，却不以自己与父神同等为强夺的，而是愿意成为人的样式，从无限降为有限，从荣耀降为卑微。
 - b. 舍己为人—他来到世上，目的是为众人的罪死。
 - c. 甘愿受苦—耶稣在天上享有荣华富贵，却为了完成神的救赎计划，受尽人的讥笑、逼迫和伤害。
 - d. 彻底顺服神的旨意—耶稣为众人的罪死在十字架上，并不在意自己的遭遇，只在乎神的旨意成全：“父怎样吩咐我，我就怎样行。”（约 14：31）
2. 耶稣有积极的心态—他说：“在信的人，凡事都能。”（可 9：23）好的信念能产生积极的态度，而积极的态度能发出力量，使凡事都能做。

B. 从耶稣的教导学习正确的心态

1. 我对别人的态度决定了对方对我的态度：
 - a. 耶稣在路 6：31、38 教导我们对等原理。领袖要人家对他有怎样的回应，就要对他们采取怎样的态度。人际关系直接影响我们对人的态度及日常生活。

- b. 领袖在与人交往方面必须注意下列要点：
 - ① 记住对方的名字—使他感到亲切、受重视。
 - ② 赏识对方的潜能—感到自己与众不同和独特。
 - ③ 向对方请教或求助—使他感到有用，感到你需要他。
 - ④ 奖励对方的努力和成就—增加他的自我价值。
- c. 从以上 4 点，可以归纳出一个原则，就是当我们改变自己的态度，学习把他人放在比自己优先的地位，就能看到别人的重要性，也学习到从别人的角度去观察问题。
2. 态度可以是最好的朋友，也可能是最坏的敌人：
 - a. 耶稣知道门徒日后将会受很多苦难和逼迫，所以预先教导他们面对苦难的正确态度：“在世上你们有苦难，但你们可以放心，我已经胜了世界。”（约 16：33）耶稣教导门徒要“放心”，而这个词在原文有两个意思：要勇敢及要高兴。面对苦难时要有勇气及乐观的态度。耶稣就是靠着勇敢和乐观的态度来面对十字架的苦难（来 12：2）。
 - b. 彼得也教导他那个时代的门徒面对苦难时的正确态度：“不要以为奇怪……倒要欢喜，因为你们是与基督一同受苦，使你们在他荣耀显现的时候，也可以欢喜快乐……因为神荣耀的灵常住在你们身上。”（彼前 4：12-13）

第二课

心态—致胜的关键

“因为他心怎样思量，他为人就是怎样。”（箴 23：7）。本课介绍 7 个有关态度的圣经原则。

一、开始的心态最能影响工作效果

摩西派 12 个探子去窥探迦南地。约书亚和迦勒带来积极的好消息，另外 10 个探子却带来消极的坏消息，因为他们受到自己心态的影响。

约书亚和迦勒	其他 10 个探子
看见当地的有利因素	看见当地的不利因素
看见自己在神的手中	看见自己的脆弱渺小
对将来充满乐观	对将来充满悲观
鼓励人凭信心向前	阻碍人向前迈进

二、成功与失败的分别在于心态

“你要保守你心，胜过保守一切，因为一生的果效，是由心发出。”（箴 4：23）圣经要我们好好保守自己的心，因为生命的泉源是从心发出。就像大卫迎战歌利亚的时候一点也不惊惶恐惧，因为他知道争战的胜败全在乎耶和華。这是他取胜的心态。

三、态度能把困难化为祝福

书7章记载以色列民败在艾城的人手中，约书亚因此沮丧且悲痛地向神哀求。神告诉他原因是亚干偷窃当灭之物，使以色列人败于敌人。神要约书亚学习如何把困难化为祝福。

A. 察觉问题（书7：10-12）

以色列人犯了罪，违背神的吩咐，在仇敌面前成了被咒诅的。因此，如果不把当灭之物除掉，神就不再与他们同在了。

B. 检讨问题（书7：13-15）

神要约书亚针对问题去分析、探究，找出问题的症结，然后提出解决的对策。

C. 改变态度（书8：1-2）

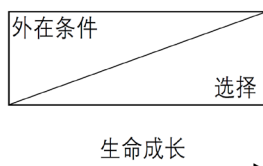
神要约书亚把消极、胆怯的心态转为积极、勇敢的态度，然后神的祝福就会临到他们。要把困难转化为祝福，关键不单在于神的作为，也在乎人的心态。我们要有正确的心态，才能领受神的祝福。

四、幸福快乐取决于心态，而不是成就

知足和满足是不同的。人对于生活中的种种都应该感到知足；但如果以此为满足，就会停滞不前。然而，如果没有正确的心态，人就不会知足，也不会快乐，因为成就感是基于人的心态而不是成就本身。

五、决心要改变，态度才会改变

- 人没法预定自己的生活会遇到什么，却可以选择用什么态度来迎接生活的挑战（申30：19）。消极的态度是失败者的特征，积极的态度是成功者的特征。以下是我们需要选择的积极态度：
 - 相信最重要的事，是发生在你内心的事。
 - 不要把自己的态度归咎于别人或其他事情。
 - 经常检查自己现在的态度。
 - 认识到信心的力量可以战胜恐惧。
 - 求神的圣灵充满你的心，赐给你天上的力量。
 - 找出并写下你的人生目标。
 - 征求能帮助你而又尽责的伙伴来监督你。
 - 多和态度积极的人交往。
 - 找一个有积极态度的人作为自己的榜样。
 - 用圣经真理装备自己。
- 当我们的生命逐渐成熟时，很多事都取决于我们的态度和选择，而非外在的条件：



六、要不断调整自己的态度

在腓4：8，保罗告诫信徒要追求正确的态度，注意自己的心思意念。可以藉着下面几点警告来调整我们的态度：

- 我没有足够的时间与神相交或独处。
- 我的家人察觉到我的态度出了问题。
- 我和同事之间的关系变得紧张。
- 我开始看轻别人。
- 我对人生的看法变得悲观或者无动于衷。

七、我的态度能感染他人

在加5：9，保罗以面酵来形容态度的影响力或感染力。

八、反省

现在请你做一个评估，列出你的教会和会众在态度方面存在的3个最大问题，以及你认为有这些问题存在的原因。

第三课

健康的核心人际关系网络

健康的核心人际关系能帮助领袖在他的职分上持守到底，不致跌倒。

一、领袖需要伙伴同行

A. 领袖不宜单独行动

在天路历程的旅途中，随时都会遇到困难和挑战，靠自己单打独斗太危险了。如果我们在属灵的生活上一个人行走，很容易就会被吞吃掉（彼前5：8）。在属灵的服侍上需要彼此配搭，互相鼓励、安慰、提醒、教训（林前12：18、21）。

B. 有伙伴的好处

- 一个人的力量不论多强，总是单薄的。当他有错失时，没有人在旁边即时劝导或扶持，可能就跌倒爬不起来了（传4：9-10）。
- 有些教会领袖在钱财或性道德上有错失，使教会蒙受负面形象。从问卷调查的结果，可以知道这些领袖有3个通病：
 - 与神不再有亲密的关系；
 - 不再对任何人负责；
 - 从没想到自己会失败跌倒。这就是说，他们与神、与人都没有建立健康的关

系网络。

二、核心人际关系网络的重要性

A. 圣经的例子

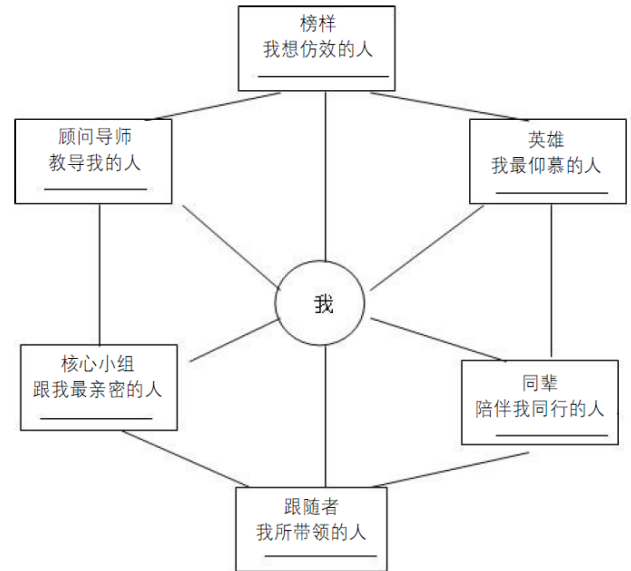
1. 耶稣有 70 个比较接近的门徒，12 个是他亲自挑选的，是耶稣的核心人际圈。这 12 人当中又有 3 个跟他特别亲近，就是彼得、雅各和约翰。这是耶稣的核心人际关系网络。
2. 摩西的核心人际圈包括亚伦、米利暗、叶忒罗、约书亚。
3. 保罗的核心人际圈包括巴拿巴、路加、西拉、提摩太、提多。
4. 核心人际关系网络的重要性：
 - a. 为领袖提供伙伴，陪伴领袖面对挑战。
 - b. 为领袖提供可参考的意见和必要的协助。
 - c. 为领袖提供生活上的约束，使他向人负责和交账。
5. 领袖往往有独立自主的倾向，会把自己孤立起来。因此，健康的核心人际关系网络可以使领袖与神、与人都建立良好的关系。

B. 属灵领袖需要核心人际关系网络

1. 每个领袖都有自己的弱点，需要别人来帮助面对。
2. 领袖处于属灵战争的前线，最容易受到仇敌撒但的攻击。
3. 领袖须为自己设立比会众更高的标准，需要他人的帮助才能达成此高标准。
4. 领袖不能只供应别人的需要，自己却处于属灵的饥饿状态。
5. 领袖在面对权力和声望方面有其盲点，需要核心人际关系网络来帮他胜过这些盲点。
6. 领袖可能因为事奉忙碌而与神疏远。
7. 领袖可能因为忙于应付各样需要而没有时间培养接班人。

C. 核心人际关系网络的构成

1. 请参考下面的图，依据以下几类人际关系写出你生活中的代表人名字：
 - a. 榜样；
 - b. 导师；
 - c. 英雄；
 - d. 同辈；
 - e. 核心小组；
 - f. 门徒。
2. 在这 6 种人际关系中最重要的就是核心小组，包含 5 种关系：神、家庭（配偶和儿女）、像保罗一样的导师、像巴拿巴那样的同工、像提摩太那样的门徒。



D. 有顾问导师的益处

1. 影响力（传 4：9-10）。
2. 同负一轭（加 6：1-3）。
3. 彼此建立（罗 15：1）。
4. 追究责任（多 1：13）。
5. 聆听倾诉。
6. 个人化。
7. 针对需要。
8. 促进学习。
9. 经验交流。
10. 保护关爱（诗 23：4）。
11. 给予领导。
12. 给予乐趣（诗 23：2）。

第四课 领袖的核心小组

领袖的核心小组包括 5 种关系：

1. 神—我们的天父；
2. 家庭—我们的配偶和儿女；
3. 保罗—我们的顾问和导师；
4. 巴拿巴—我们的同工；
5. 提摩太—我们的门徒。

一、神—我们的天父（领袖与神的关系）

A. 领袖要有好的灵修生活

属灵领袖不能只为了讲道而读圣经，而是要先装备自己，然后才能教导别人（拉 7：10）。因此，他要有好的灵修生活，建立与神之间的亲密关系。

B. 领袖要有属灵的操练

可以从下列几方面开始操练与神之间的亲密关系：

1. 有固定的灵修时间。
2. 灵修之前先安静自己的心。
3. 准备圣经、纸和笔来记录灵修心得。
4. 拟定适当的读经计划。
5. 专心读经以领受神的指示。
6. 把神启示的话语记录下来。
7. 默想。
8. 祷告。
9. 遵行神的话语。

二、家庭—我们的配偶和儿女（安全的环境）

A. 领袖要和家人有亲密的关系

属灵领袖的职分与事奉从家庭开始（提前 5：8）。

B. 健全家庭的特征

1. 家人之间互相欣赏，彼此感谢。
2. 安排好生活，使自己有时间和家人相处。
3. 用积极的方法，处理家人之间的纠纷和矛盾。
4. 互相承担义务及责任。
5. 彼此有良好的沟通。
6. 有共同的价值观。
7. 父母以身作则，使孩子知道怎样成为别人的祝福。

三、保罗—我们的顾问和导师

明哲有智慧的人，在属灵路上可带领你（箴 20：5）。

A. 寻找导师

1. 不可先入为主，因为神为我们所预备的不一定和我们想要的相符。
2. 根据需要制定可行的目标。只要对方在某方面比自己强，就可以成为导师。
3. 从导师的身上发觉自己可以学习的长处。
4. 保持开放的态度对待各种不同的导师。
5. 通过各种管道跟导师保持联络。

B. 选择导师的标准

1. 有敬虔的品格和态度。
2. 具有客观的观察能力。
3. 为人真诚坦白。
4. 是值得信赖和忠心的人。
5. 愿意付出时间和资源来帮助人。

四、巴拿巴—我们的同工

巴拿巴代表亲密的同工，可督促、鼓励和安慰你。

A. 领袖和亲密同工之间讨论的问题

1. 你有好的灵修生活吗？
2. 最近生活中有受到引诱和试探吗？

3. 有需要向神认罪的事吗？
4. 你生活重心的优先次序正确吗？
5. 你是否诚实地回答以上的问题？

B. 在负责的同工身上找寻什么？

1. 能帮助我真实地看到自己灵命上的弱点和需要。
2. 能向我公开他自己的弱点和问题，供我做参考。
3. 有胆量对我的看法提出质询和建议。
4. 值得信任，对所讨论的事绝对保密。

五、提摩太—我们的门徒

1. 提摩太代表属灵生命上比我们年幼，但渴望成长的门徒。他们愿意不断地向领袖学习。保罗在提后 2：2 指出，如果我们有好的生活见证，其他人看到了也会愿意向我们学习。
2. 寻找门徒时，对方必须具备以下的品质：
 - a. 忠信—在信仰上忠心，并能持守自己的承诺。
 - b. 可用—有可用的时间跟我们学习。
 - c. 主动—主动地寻找成长的机会。
 - d. 受教—愿意跟我们学习。
 - e. 渴慕—有渴慕的心，希望成为领袖。

六、结语

核心小组的成员好像让我们处处受到限制、监视，觉得很不自在，但这样才能使我们的生活不致越轨而放纵。核心小组成员可以帮助领袖不断成长。

第五课 沟通力与领导力

沟通能力是领袖成功的重要因素和条件。

一、沟通能力的重要性

箴 18：21，25：11 指出沟通的重要性。领袖的领导能力如何，取决于他是否能够与人有好的联系、分享、传递异象、激励人与人配搭合作。所以，沟通能力是领袖成功的钥匙。

二、沟通在于与人联系

1. 好的沟通能力就是与人有好的联系。出 19：3-6 记载在颁布十诫之前，神先告诉以色列百姓自己是如何爱他们，保护他们，并要拯救他们，然后才颁布十诫，要求百姓遵守他的诫律。这样，百姓都愿意听并遵守神的诫命。
2. 保罗每次写信给各教会时，必定向那里的同工问安，并为他们祝福。好的领导者必定常常保持良

好的人际关系。如果领袖跟下属保持一定的距离，他就会觉得孤单，也很难了解下属的需要，当然就无法有良好的沟通。

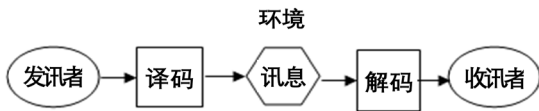
3. 领袖训练大师给孤单的领袖以下的建议：

- 不要太在乎职位的高低，与下属多亲近就能有好的沟通。
- 不要太在意成功或失败，因为这会导致和员工之间出现不当的距离。
- 领导是关于“人”的事业，一定要爱下属，藉着沟通跟他们建立良好的关系。
- 一个人的能力有限，可藉着沟通把自己的目标传递给员工，鼓励他们一起达成目标。

三、沟通—传达讯息的技术

沟通是一个双向的通道，而且是精密度很高的技术。要准确地传递讯息，使听到的讯息跟传递出去的讯息完全一致，没有失真，并且使听的人能完全明白讯息的内容。

四、除去沟通的障碍



- 沟通的过程包括：发讯者、译码、讯息、解码及收讯者5个部份。只要其中任何一个部份发生状况，讯息就有被误会的可能。
- 一个讯息的沟通通常由3个要素组成：言辞、声音、视觉。这3个要素合起来就是“译码”。根据专家的研究，讯息沟通最重要的部份是视觉，也就是发讯者的手势、眼神、表情等非语言的表达。此外，收讯者的个人因素也很重要，因为所收到的讯息是经过收讯者个人过滤后产生出来的。
- 在讯息的沟通上要尽量避免下列3方面的问题：
 - 发讯—发讯者要避免用词不当，或内容含糊不清，手势、表情不能传达准确的讯息内容。
 - 环境—注意噪音和干扰，因为不适合的环境会影响讯息的传递。
 - 收讯—避免对发讯人的表情会错意，使讯息被曲解。

五、沟通—异象的传递

A. 有效地沟通异象

- 加强个人的沟通和表达技巧—沟通异象时，一定要让人知道我们对异象充满热忱，并且有能力去推动。
- 操练正面的沟通—要积极、乐观，激发希望、信

心，鼓舞团队。

- 充满吸引力和魅力—激发人的兴趣。
- 坦诚—不可口是心非。
- 激发回应和行动—呼吁别人来参与共同的目标。

B. 减少沟通时紧张的方法

- 有周详的计划，可以降低焦虑。
- 要熟记开场白或是要引用的名言。
- 在听众中寻找带着微笑和鼓励眼光的人，向着友善的眼光讲话。
- 穿着舒适，使听众也感觉轻松。
- 开讲前做个深呼吸，松弛紧张的状态。
- 想像自己很有效力，靠信心感觉自己跟听众有连系，他们听得懂我的信息。
- 在开始前坚守自己的目标。
- 运用视觉辅助材料，如一枝笔、一张纸等。
- 提前到达场地。
- 祷告，祷告，祷告！把一切交给神（腓4：6-7）。

第六课

耶稣—伟大的沟通能手

从太13章看耶稣与人沟通的原则和步骤。

一、简化信息（太13：3-9）

- 沟通不仅仅在于我们说什么，更重要的是怎样说。从经文中可见耶稣以简单的故事，深入浅出地帮助听众了解他信息的重点。
- 以下是耶稣的沟通守则：
 - 有力的开始—直接切入主题，不浪费虚词。
 - 单一的主题—锁定在一个重要的主题上讲解信息。
 - 简单的语言—用一般人容易懂的口语来讲信息。
 - 熟悉的图像—用人所常见的景象来描述天国永恒的真理。
 - 清楚的目标—信息的目标清楚，才能产生效果。
 - 诚心的回应—用心与人沟通，回应人的需要，期望得到听众内心的回应。
- 简化信息就是要让听众容易明白、吸收及应用。

二、了解听众（太13：1-2、9）

- 沟通不仅仅在于我们说什么，更重要的是对方听到什么。因此，好的沟通者会彻底了解听众的背景和需要。耶稣认同群众，以人为导向，所以能有效地与人沟通。

2. 演说者与沟通能手有很大的差异：

演说者	沟通者
看重信息过于看重人	看重人过于看重信息
我能提供什么给人？	问他们需要什么？
关键在于技巧	关键在于气氛
以信息内容为主	以改变生命为主
目的是讲完信息	目的是造就群众

3. 耶稣以当时的文化背景去讲述永恒的事。他先了解听众的背景和需要，再带领听众到他们需要去的境界。

三、把握时机 (太 13 : 2、14-17、57-58)

1. 沟通不仅仅在于我们说什么，更重要的是在什么时候说。有时耶稣很想发表意见，他却明显地保持缄默；有时他却宁可放弃个人安静的时间去讲话，因为他知道把握时机的重要。
2. 有能力的领袖知道什么时候传讲信息会得到最佳效果。传讲信息就是要赢得人心，所以我们必须知道什么时候才是最佳时机去传递适切的真理。

四、活出真理 (太 13 : 54)

沟通不仅仅在于我们怎么说，更重要的是如何表现所说的。人们都喜欢耶稣的教训，但并不是希奇他说的话有多好，而是把他的所言所行放在一起，就体会到他活出自己所讲的真理。言行一致，人们就愿意听。耶稣基督的威信不单来自他的话语，更是来自他的生命。他把自己的教导行了出来，成为我们的榜样。

五、分享热忱 (太 13 : 53-57)

1. 沟通不仅仅在于我们说了什么，更重要的是为什么要说。我们传达信息的热忱跟内心的动机有密切关系。耶稣所传讲的，都是发自内心的热忱及对父神的顺服。世上没有什么可以取代热忱，但是热忱却可以取代我们所欠缺的。
2. 要带着热忱讲道，需要注意：
 - a. 对主题要有亲身的体验。
 - b. 要有影响人生命的意向，而不是使人留下好印象的意向。
 - c. 跟听众有眼神接触，以真诚的态度抓住听众的注意力。
 - d. 在听众的心中绘出图画。
 - e. 要清楚知道所传讲信息的目标，传讲的时候不要离开目标。
 - f. 以祷告做预备工作，让神在我们里面作工。

六、寻求回应 (太 13 : 51)

沟通不仅仅在于我们说什么，更重要的是听众有什么回应。耶稣每次教训人都有 3 个目标：

么回应。耶稣每次教训人都有 3 个目标：

1. 要听者明白；
2. 要听者有感受；
3. 要听者有所行动。

七、结语

1. 做一个沟通能手，你必须：
 - a. 对你的神有信心；
 - b. 对你的信息有信心；
 - c. 对你自己有信心；
 - d. 对你的听众有信心。
2. 请回顾以上耶稣基督的 6 个沟通原则，有几个是你已经操练过的？有几个是你尚待改进的？

第七课 困境中的领导

一、为何有困境？

A. 在困境中得成长

从属灵层面来看，领袖在困境中才能真正得到成长。神让人经过困难熬炼，使人得以成长，进入丰盛之地 (申 8 : 16；诗 66 : 10-12；雅 1 : 2)。

B. 教会里也会起冲突

尽管我们和同工都是基督徒，但毕竟大家都是人，会有不同的观感、性格，对事情有不同的反应。事奉时，难免会有意见不同和冲突的地方。但是，在神的恩典中，冲突和不合都能够化解。

C. 圣经人物面对困境的例子

1. 属灵领袖面对困境—民 12 和 16 章并没有记载摩西面对亲人的毁谤和同工的攻击时处理的方式，却记载“摩西为人极其谦和，胜过世上的众人” (民 12 : 3)，以及“摩西听见这话就俯伏在地” (民 16 : 4)。这些话表明摩西处理困境的态度。
2. 耶稣面对困境—耶稣和法利赛人一样是当时的宗教导师，但因为耶稣更有说服力，引起法利赛人的嫉妒而处处为难他，甚至要致耶稣于死地 (太 12 : 14)。虽然如此，仍然有法利赛人尼哥底母在深夜谦卑地向耶稣请教，也有法利赛人请耶稣去他们家里用餐。就是在门徒中的犹大出卖耶稣的时候，耶稣竟然对犹大说：“朋友，你来要作的事，就作吧！”你能想像一个领袖如此处理困境吗？圣经中还有很多相似的例子，如旧约中的亚伯拉罕、大卫，新约中的保罗。
3. 处理人事困境的标准—太 5 : 43-48 是耶稣教导

第八课 如何处理冲突？

我们处理人事问题的良方。他为我们立了一个标准，就是“要完全，像你们的天父完全一样。”这样的标准只有靠神的恩典才能达到。耶稣在这里教导我们在困境中得胜的秘诀就是“爱”。

二、如何面对困境？

A. 造成困境的因素

1. 个性和人际关系的冲突。两个完全不同的个性比较容易起冲突。
2. 因预期的目标没有达成而失望，所以产生不满。
3. 因缺乏安全感和自信而造成其他人的困扰。
4. 过去的纠纷没有得到解决而造成冲突。
5. 因个人固执的观点和态度而引起冲突。

B. 面对困境的基本原则

1. 找出共同点——领袖必须找出自己和别人的共同点，然后对这点给予百分之百的关注和重视。
2. 预防胜于治疗——尽量把可能发生冲突的机会减到最低，不要等到问题发生时才去解决。
3. 注意情绪的反应——领导者要注意同工之间的情绪反应，藉此找到问题的真正原因。
4. 注意不合情理的表现——背后常常隐藏着问题。
5. 注意受害者的反应——人往往会把所受到的对待反馈给他人。领导者要注意他们的内心所受的伤害及感情上的需要。
6. 控制情绪——领袖不能让自己的情绪依赖于他人的赞赏上。领导者应该以得到神的喜悦为满足。
7. 不要伤害自己——领袖要分清楚事情的优先次序，关于原则性的问题必须坚持。
8. 得人先得心——领袖要能先打动人的心，才能请他们帮助一同达成目标。

C. 面对困境时要清楚明白的事

1. 矛盾的存在是正常的，每个领袖都会面对矛盾和冲突。
2. 矛盾是中性的，没有好坏之分，主要看我们如何处理矛盾。
3. 矛盾是自然的事，每个人都会遇到。

D. 面对矛盾的选择

1. 反击或报复。
2. 离开或避开，避免冲突发生。
3. 屈服或投降。
4. 折衷或妥协。
5. 正视问题做正确的处理，是最好的选择。

一、如何处理批评和冲突？

A. 处理批评的健康方法

1. 要懂得如何区别破坏性和建设性的批评。
2. 对神的真理要认真，以宽容的心面对别人的批评。
3. 探讨批评者发出批评背后真正的原因。
4. 要知道好人也会受批评，耶稣就是最好的例子。
5. 保持身体和灵命的健康，面对攻击时立场坚定。
6. 不要让少数人的意见左右自己的立场。
7. 不要急于为自己争辩，耐心等候神的时间。
8. 要纠正错误，但不可改变神所给的使命和目标。

B. 处理冲突的5个阶段（腓利门书）

1. 赞赏的阶段（门4-7）——一开始就聚焦在正面的事上，留意别人的优点。
2. 商讨的阶段（门8-13）——处理冲突时必须承认双方有不同的立场和动机，有诚意解决和处理冲突。
3. 选择的阶段（门13-14）——有一个以上的选择有利于解决问题，且不致于伤害彼此的关系。选择的事项必须清楚。
4. 挑战的阶段（门15-20）——给了对方选择后，就要积极地采取行动，等待他的回应，并要和对方维持健康的人际关系。
5. 信任的阶段（门21-22）——让对方知道，我们有信心他会做出正确的选择，而且我们对他的爱心不会改变。要赢得对方的心，而不是赢得一场争论。

C. 圣经对冲突的教导

圣经教导我们，如果有人在我们的牧养下明显做错了事，就要认真仔细地去对待。要敢于面对面与他对话，指出他的过错。请查考以下经文：林后10：4-5；帖前5：14；提后4：2-4；西1：28；多1：13。记住，目标是让人因神的大能而改变，而不是去定人的罪。

D. 有效面对冲突的步骤

1. 在愤怒中仍要祷告，用祷告来控制自己的情绪。
2. 主动跟对方接触。无论是我们得罪人，或是被人得罪，都要主动去与人和好。
3. 以肯定和鼓励的话，并以诚恳的态度来表达看法及提出挑战。
4. 分享自己的困难和挣扎，告诉对方我们所面对的问题，并请对方帮忙解决。
5. 在问题未澄清之前，不可妄下断语。

6. 倾听对方的解释和反应，了解他的观点。
7. 当对方谦卑认错的时候，要表示宽恕，也要敢于请求对方的宽恕。
8. 在各自的观点和意见上可以让步，但要坚守圣经的真理及原则。
9. 以祷告来结束，让人充满希望，并知道对方在神和我们的中心是重要的。

二、预防胜于治疗

A. 肯定与祝福的价值

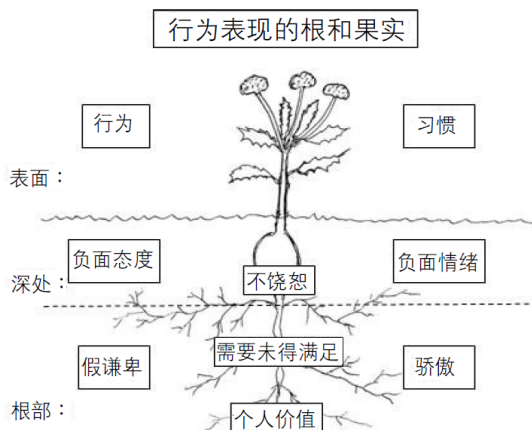
冲突可能只是问题的症状，真正的问题往往来自心灵。每个人的心灵都渴望得到别人的肯定和祝福，这些祝福包括下列几个要素：

1. 富有意义的接触。
2. 给予肯定的话语。
3. 提高诚信的表达。
4. 描述将来的异象。
5. 承诺真挚的委身。

B. 心灵健康的要素

1. 自我价值感—缺少它，就会产生自卑感。
2. 归属感—没有归属感，就会失去安全感。
3. 胜任感—觉得自己至少在某方面是有用的，甚至是超过别人的。
4. 使命感—有了使命感，活着才有意义。

C. 认识更深的层面



上面的图是一棵野草。从地面上只能看到野草的枝子和叶子，代表人外在的表现和习惯。如果我们与人深入谈话，可能会发觉对方的心态和情绪不稳，他可能会引起冲突或导致伤害，甚至可以发现他心中有怨气，不能饶恕人。更深入了解时，就会发觉这一切都是因为他的需要未能得满足。问题的根本在于他个人的价值感，感到自己不被重视，所以要制造冲突来引人注意。这个时候，如果教会的领袖能够制造出充满祝福和恩惠的事奉环境，就可以防止冲突的发生。

第九课 领袖成长的5个阶段（一）

领导能力是指人的影响力。最理想、最成功的领导是能够维持现有的跟随者，同时吸引更多新人来跟随。领袖必须随着时间进步，加强自己的领导效率。影响力是可以经过训练而增强的。当领袖对他人的影响力增强时，无形中就会有更多人来跟随他。

一、领袖成长的5个阶段

A. 依靠职位的领导

领袖最初接受职分的时候，权力来自他的头衔或职位。这时就要做好准备往第二阶段前进，否则人们会渐渐离开。

B. 被人接纳的领导

在这个阶段，要跟群众建立良好的关系，使人在领袖的权力范围以外也愿意跟随他。但如果领袖就此停止成长，会使那些想看到他有所作为的人离去。因此，领袖要向第三阶段迈进。

C. 建树良多的领导

这个阶段要呈现的是领袖的工作成效。人们因为看到他对教会或机构的贡献而愿意跟随，知道他有解决困难的能力。这是鼓舞人心的阶段。

D. 造就他人的领导

在这个阶段，人们因为领袖对他们的栽培、提拔而愿意跟随。这个阶段并不容易，因为领袖必须倾全力去训练他所拣选有潜力的接班人。

E. 备受爱戴的领导

成功训练了接班人之后，领袖仍然要持守高超的品格，按神的旨意完成所交托的工作。

二、解释领袖成长的5个阶段

A. 依靠职位的领导阶段（盖子定律）

头衔或职位是权力的来源，但如果领袖只能以此来要求人跟随，就有问题了。王上12章记载以色列王罗波安就是仗着王的头衔对百姓施压，最后百姓都离开他转向耶罗波安。这是靠头衔领导失败的实例。领袖不论到了哪个阶段，都会常常回到第一阶段，因为对加入这个团队的新人而言，领袖只是个有头衔的领导人而已。这是对领袖的一个挑战。

B. 被人接纳的领袖阶段（连系定律）

在这个阶段，领袖跟其他人的关系是建立在信任、

品格及能力的基础上。领袖要深得人心，了解人们内心的需要，与他们建立共同的心志和心愿。领袖必须明白神赋予每个人不同的价值，并去发掘别人的价值。领袖如果看重别人的价值，就愿意跟人建立良好的关系，并得到他们的接纳，赢得他们的心，进而得到他们的帮助（参尼希米重建城墙的事迹）。

C. 建树良多的领导阶段（敬重定律）

人们因着领袖的带领成效而愿意跟随。他们不仅与领袖有良好关系，也因着事工的成效而兴奋。

1. 尼希米的例子：

- a. 激发人的民族自尊。
- b. 扩大人的属灵视野。
- c. 让人看到神的同在。
- d. 鼓舞人积极参与。
- e. 为人设定共同目标。
- f. 激动人去承担责任。
- g. 分配各人的任务。
- h. 使人人都能在过程中有所作为。

这个阶段的领袖要常常让团队有成就感，让大家分享成功的喜悦。

2. 大卫的例子：

- a. 提供清晰的异象，团结民心。
- b. 把神的旨意放在第一位，凡事讨神的喜悦。
- c. 能有效地解决问题，带来好的成果。
- d. 建立团队，与人分担责任，分享荣誉。

第十课 领袖成长的 5 个阶段（二）

（续）

二、解释领袖成长的 5 个阶段

D. 造就他人的领导阶段

在这个阶段，领袖要引导并培养未来的领袖。领袖首先要明白，作别人的导师要付出很多时间和精力，同时可能因为太过专注在某个人身上，而引起其他人的批评或论断。

1. 耶稣的例子—耶稣是最佳典范。他在地上的时候，投资很多精力和时间带领 12 个门徒，并且在这 12 人中又挑选了彼得、雅各和约翰为核心理小组，引导及训练他们作传福音的接班人。
2. 保罗的例子—保罗告诉提摩太要把他所教训的，交托那忠心能教导别人的人（提后 2:2），也就是告诉提摩太要训练接班人。要培养成熟的领袖，我们自己先要成为这样的领袖。从保罗身上可以学习到：
 - a. 发觉并吸引有领袖潜力的信徒。

- b. 作他们的导师，帮助他们成为好的领导者。
- c. 让他们做一些能够发挥潜力的事工。

E. 备受爱戴的领导阶段

1. 撒母耳的例子—因着长期与神同行的亲密关系，撒母耳在领袖成长的最高阶段体现了 3 方面的品格：
 - a. 他是神忠心的仆人。
 - b. 他是属神圣洁生命的典范。
 - c. 他是尽其一生不断培育领袖的导师。
2. 摩西的例子（来 11:24-29）—他的领导历程包括了上述 5 个阶段：
 - a. 依靠职位的阶段—贵为埃及王子，摩西接受最优秀的教育（出 2:10）。当神呼召他时，神让他手中的杖有超自然的权柄，人们因着他从埃及王宫学来的知识与神给予的权柄而听从他的领导。
 - b. 被人接纳的阶段—摩西虽然在埃及王宫长大，但他认识自己的出身。因为他对以色列百姓的同情与关怀，人们就愿意接纳他为领导。
 - c. 建树良多的阶段—以前摩西满有自信，想凭自己的力量救以色列人，甚至使用暴力杀害埃及人。但当神要他去拯救以色列人时，他却退缩恐慌（出 3 章）。经过神的磨练（出 7-11 章），他终于带领以色列人重获自由。在每一次的困境中，以色列民都看到神藉摩西施行拯救。因着摩西接二连三的工作成果，百姓愿意跟随他的领导。
 - d. 造就他人的阶段—摩西听从岳父的建议，把装备和权力分派给 70 位长老，帮助他们成长，建立领导团队；摩西也亲自栽培约书亚。在摩西被神接走之后，约书亚继续带领以色列民进入应许之地。
 - e. 备受爱戴的阶段—圣经中记载摩西是最谦卑、最有忍耐力的人。他带领着以色列民在旷野漂流 40 年。在百姓的哀声怨气中，摩西仍然不断地为以色列民向神祈求，告诉神以色列民是神的选民（出 32 章）。所以，摩西成为备受爱戴的领袖（申 34:8）。

三、攀登领导的阶层

1. 每上一个阶层都需要更长久的时间。
2. 每上一个阶层都需要更大的委身。
3. 每上一个阶层就更容易做领导。
4. 每上一个阶层灵命会越来越长进。
5. 永远不会完全脱离领袖成长的最初阶段，或者已经超越的阶段。
6. 不会跟所有人都建立同一领导层面的关系。
7. 致力扶植其他领袖，一同登上更高的领导阶层。

四、如何在领袖成长的阶梯上攀登？

1. 不断求神造就，让我们成为更有效的领导。
2. 在人际关系的技巧上建立自信。
3. 把每段人际关系看作栽培别人的机会。
4. 在人群中仔细观察别人的行为举止。
5. 时常注意有潜质的领袖人才。
6. 定下门徒训练的优先次序，找寻有系统的方法去训练信徒。
7. 培养、装备同工，从中选拔人才担任重要的领袖职分。
8. 以身作则，作别人的榜样。
9. 认识兄弟姐妹是教会中最有价值的财富和资源，所以要关怀、造就和栽培他们。

第十一课 仆人式领导的特质

一、属灵领袖与世俗领袖的区别

1. 最大的区别在于属灵领袖的领导是服侍导向的，而世俗领袖的领导是权力导向。
2. 海波斯在《舍己—生命尊贵的秘诀》（刘良淑译。台北：校园，1997）一书中强调，属灵领袖不是向上攀升而成为伟大的领袖；相反的，是要舍己向下，通过仆人的身分，舍己服侍他人，帮助他人而成为伟大的领袖。
3. 仆人式领导的正确理念是走在众人前面，在领导的阶层上去服侍他人。有基督形象的领导者领导的阶层越高，就会越谦卑，越像个仆人。这个领导者终其一生都在服侍人，把正确的价值加诸他人的生命，帮助人发挥潜能，以让别人生命得胜作为自己服侍的重点。这正是耶稣所说、所教、所示范的领导能力。

二、耶稣所示范、提倡、教导的领导模式

1. 耶稣在约 12：24-26 说的话，不仅仅是说他自己，也要求信他的人这样做。我们要学习耶稣的样式，使自己的生命可以衍生出更多生命，为神国结出更多果子。
2. 说完这段话，耶稣接着为门徒洗脚，示范如何以仆人的样式来领导。他对门徒的要求：跟从我的道路。

三、属灵领袖面临的考验

荷兰作家卢云在《奉耶稣的名—属灵领导新纪元》（李露明译。香港：基道，1992）一书中提到，每个基督徒都会面临 3 个试探，与耶稣出来传道之初

的试探相同。

A. 自我胜任的试探—倚靠自己克服困难

领袖必须培养对神的倚靠心，不可过分自信，却要敢于表露自己的弱点。作为领袖，必须紧紧抓住对神的倚靠，要知道我们的力量不是来自自己（约 15：5；腓 4：13）。

B. 炫耀张扬的试探—名人心态

撒但常利用我们爱出风头、想一举成名的心态引诱我们。那绝不能成为我们领导的目标。领导的目标应该是顺服神。就像耶稣为了成就天父的旨意，不惜付出任何代价，并把所有的荣耀、尊贵、赞美都归给神。

C. 权能至上的试探—大权在握

1. 这个试探有更强的吸引力，就是可以立刻得到权力。撒但所要的是使我们在价值核心上妥协，而不顺从神的旨意和时间表。凡是仆人形式的领导者，都知道耶稣才是我们心中的掌权者，应当顺从他。
2. 保罗的信心不是建立在自己的能力上，而是建立在神的大能上（林后 4：5）。我们要学习保罗，把主权交出来，为耶稣的缘故，甘愿成为众人的仆人。

四、平面思维与垂直思维

1. 保罗提醒我们，既然已经与耶稣基督一同复活，就有基督的生命在我们里面（西 3：1-3）。经文提到两种思维方式：
 - a. 平面思维，也就是保罗所说的“地上的事”——指肉体的情欲、眼目的情欲、今生的骄傲、名利富贵，还有人与人之间的互相比较、竞争等。
 - b. 垂直思维，也就是“上面的事”——顺服神的旨意，使神的旨意成全在地上，与神建立美好的关系。
2. 耶稣常常引领门徒从平面思维进入垂直思维，从思想地上的事，进入仰望天上的事。路 22：24-26 就记载耶稣教导门徒要学习谦卑，彼此服侍的功课。
3. 在徒 1-2 章中，主的门徒都倒空了自己，被圣灵充满，把生命交出来，顺服神的旨意，让神的灵来支配他们，不再以地上的事为念，愿意不惜代价专心事奉神，成全神的旨意。这就是从平面思维进入垂直思维的示范。

第十二课

水盆与手巾的艺术— 效法基督的仆人领导模式

以下从耶稣为门徒洗脚一事（约 13：1-20），示范仆人形态的领导能力。

一、被主爱激励去服侍他人（约 13：1）

从这节经文可见耶稣的爱是：

1. 全然的关爱。
2. 不间断的爱。
3. 无条件的爱。
4. 不自私的爱。

二、有足够的安全感去服侍人（约 13：3）

明白自己在天国的身分及永恒的归宿，就有从上而来的安全感去服侍人。为了神的荣耀，即便面对困难也不惧怕。我们的身分是神的儿女，所以是顺服在神的旨意和权柄之下去服侍人。

三、主动、积极地服侍人（约 13：4-5）

耶稣为门徒洗脚，为门徒做仆人领袖的榜样。

四、接受别人的服侍（约 13：6-7）

真正的仆人能接受别人的服侍，也能服侍人，因为明白到神的恩典能激发更美好的事奉。他们永不妨碍别人对自己施与恩典。

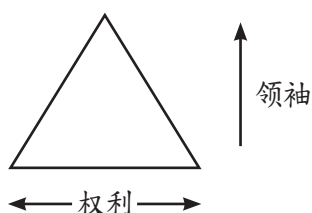
五、不让任何事影响自己与耶稣的关系（约 13：8-9）

彼得态度的转变，是因为他渴望跟耶稣有良好、亲密的关系。这种仆人领袖的举止，正是爱神、爱人的表现。

六、以身作则去教导仆人领导（约 13：12-15）

领袖激励人的首要原则，就是树立榜样，以身作则。耶稣先为门徒洗脚，再叫他们彼此洗脚，彼此服侍。

领导“金字塔”



领导金字塔原则的 4 个要点：

1. 职位升高时就要放弃更多权利去服侍人。
2. 放弃权利的理念说来容易，要做到却不容易。
3. 不在乎职位高低，彼此服侍。
4. 领袖要放弃自由去服侍，造福别人（参林前 9：19-22）。

七、活出蒙福的人生（约 13：15-17）

耶稣在登山宝训中指出蒙福的秘诀：

1. 虚心的人有福了（太 5：3）—人若察觉到自己的渺小和无能为力就蒙福了，因为愿意接受神的主权掌管所带来的祝福。
2. 哀恸的人有福了（太 5：4）—人若愿意在主面前做破碎的人就蒙福了，因为将会得到主亲自的安慰和祝福。
3. 温柔的人有福了（太 5：5）—不仗势欺人，愿意放弃权利时，就会得到从神而来的祝福和补偿。
4. 饥渴慕义的人有福了（太 5：6）—领袖若能对公义、公正、公平有渴慕的心，遵行神的旨意，就必蒙福（弥 6：8）。
5. 怜悯人的人有福了（太 5：7）—懂得关心人，有怜悯的心，注意别人的需要，愿意赦免人的过错，就必蒙福。我们在关心人的时候，也必被关心。
6. 清心的人有福了（太 5：8）—心怀意念都正直纯洁的人就必蒙福。
7. 使人和睦的人有福了（太 5：9）—谦卑地服侍人，放弃权利与人和好，就可以跟人建立良好的人际关系，这样的人必蒙福。
8. 为义受逼迫的人有福了（太 5：10）—因为坚持公义而被攻击、批评，因为委身于真道而受逼迫，这样的人必蒙福。这些逼迫使人与神更亲近。

八、活出与世俗人生哲学相违的生活（约 13：18-19）

仆人式领袖所过的生活与世人不同（参腓 2：3-4），圣经中有不少例子。仆人式领袖是以服侍来领导人，为了别人的好处而愿意摆上自己的生命。他们的权力也许会提高，但冲击力也大，责任也重，相对地自由度却减少了。他们都为了神的荣耀的缘故，愿意做个改变未来的人。

第十三课 活出人生使命

神创造人的目的，是要人管理他所造的万物。这是最概括的人生目的。华理克在《标杆人生》（杨高俐理译。美国：使者，2003）一书中，从圣经找出五大人生目的，指出人被造是为了：

1. 讨神的喜悦；
2. 为神的家而活；
3. 活出基督的样式；
4. 服侍神；
5. 完成大使命，使万民得救。

换言之，每个领袖的人生目的都不在乎自己，而是在乎神在人生命中的个别计划（腓 3：13-14）。

一、人生目的的圣经原则

A. 神给每个人的生命一个使命和目的

林前 12：18 指出，每个人都好像基督身体上的一个肢体，有自己特定的位置和功能，所以人人都有个别的功用和任务（罗 11：29）。

B. 实践这使命时会得到最大的喜乐和满足（耶 20：9）

保罗清楚他的使命，尽心竭力向外邦人传福音；虽然遇到很大的苦难和逼迫，却常常喜乐（腓 4：10）。

C. 不是所有人都明白神所给的使命（撒上 15-19 章）

扫罗不明白神给他的使命是代表神在地上管理、牧养神的百姓，反而去代替撒母耳在祭坛上献祭；又因嫉妒而试图谋杀大卫。扫罗不珍惜神赋予他的使命，神就把这个使命给了大卫。

D. 神给人的使命符合人的内在特质（罗 12：6-8）

神给每个人不同的背景、性格、恩赐，为要给我们不同的使命。作为领袖，我们要了解自己的性格、才干、负担，才能明白神给我们的使命。

E. 将来神会按照人是否遵行他的使命来审判（弗 4：1；提后 4：7-8）

这个审判与罪无关，而是看人信主以后有没有回应神的呼召，有没有在圣灵的引导下做神交托的工，完成神所赋予的使命。

二、神如何呼召领袖完成特定的使命？

A. 晴天霹雳

在某个情况或某件事中，神即时向人显明他的使命。保罗往大马士革的路上，耶稣在大光中向他显现，要他做外邦人的使徒，并为福音受苦、受逼迫。

B. 逐渐敞开的门

神用一段漫长的时间，透过人的顺服，逐步显明他的使命。以斯帖经过被掳的遭遇，辗转成为王后，当时机来临时，透过末底改的一句话（斯 4：14 “焉知你得了王后的位分，不是为现今的机会吗？”），她就冒着生命危险，去完成保全以色列民族的使命。神给大部份领袖的呼召都是属于这种渐进方式。

C. 与生俱来

在生命的早期，神已清楚向这人显示他的使命。神在耶利米很年轻的时候就呼召他，并清楚告诉他神给他的使命。

D. 逐渐清晰

神先把使命大致向人启示，但是在人迈向目标时，才让他知道使命的详情。约瑟 17 岁的时候，在梦里得到有关他人生使命的初步启示；然后神用 20 年的时间，藉着各种苦难来预备约瑟的心，让他能够完成神给他的重大使命。当约瑟后来跟哥哥团聚时，才明白神给予他的使命的细节。

第十四课 发掘神所给的人生使命

一、跟随耶稣的脚踪

从神给耶稣的使命与耶稣如何完成这使命，可以学习如何实现神给我们的使命。耶稣的使命：

1. 完成神的救赎计划—为人的罪走向十字架。
2. 宣传神的救赎计划—宣教（参约 17、20 章）。

二、探索和明白自己的使命

我们的使命是建基于个人的内在特质。因此，要明白自己的使命，就要先明白自己的内在特质。以下几点有助我们观察自己的内在特质。

A. 天赋的才能—有什么与生俱来的特质？

我们的才干都是从神而来的，所以可以从才干来察看自己的人生使命是什么。

B. 属灵的恩赐—主要的恩赐是什么？

罗 12 章、林前 12 章、弗 4 章及彼前 4 章都清楚说明才干及属灵恩赐的分别。每个基督徒都有一项或多项属灵恩赐，也有些恩赐是从别的恩赐发展出来的。例：有怜悯人恩赐的，常常去帮助心灵受伤的人，慢慢就有了劝化恩赐，也可能发展成教导恩赐。

C. 内心的渴求—真正想做的是什么？

有时神会使人因福音的缘故而受苦，但一般而言，神会让我们做自己真正想做的事。神在我们内心深处放入一个渴望，就是要完成他所赋予的使命。

D. 结果和成效—按着神的心意去做时，怎样才能得到最好的效果？

从日常生活中发现我们在做什么事上最有效果，也许能看到自己的人生使命。

E. 肯定和认同—朋友如何肯定我？

从朋友那里得到客观的评价。让基督的肢体来帮助我们明白自己的人生使命。

F. 热忱和信念—我努力追求些什么？

如果对某些事工有特别的激情，有很大的决心，那可能就是跟自己的人生使命有关的事。

G. 成就和满足—我享受做些什么？

做这些事的时候，会带来成就感和满足感。

H. 处境与时机—现在面对什么机会？

神已经打开了前面的一扇门，只要踏进去，就能够看到神赋予我们的使命。

三、发掘自己的人生使命

我们的人生使命必定与神的心意相合，绝对不会相违，因为使命是从神而来的，并且在我们心中。以下原则有助确定自己的使命是否与神的心意相合。

A. 这使命应该以神的优先次序为出发点

要跟大诫命和大使命有关。大诫命就是要尽心、尽性、尽意、尽力爱神，也要爱人如己，这也是律法的总纲；大使命就是要让万民都作主的门徒。

B. 这使命应该符合自己的特质

我们的使命是根据自己的恩赐、热忱和渴求而定的。具体而言，我们的使命都会带上一些个人色彩，按照神给我们的特质而定。

C. 这使命应该和其他人有关

我们不可能单独完成自己的使命。这个使命可能由我们领导，但要有一个核心小组来配合，把各人的恩赐结合起来，完成神托付的使命。

D. 这使命应该超越我们自己

这使命是要我们穷一生之力去完成的，过于我们靠自己所能承担。所以，我们需要专心倚靠神，直到

见主面的时候才算完成。

E. 这使命应该包含改变生命的信念

这使命关乎我们愿意为之付上生命，并值得为此而活的事。我们要在人生使命宣言中清楚表达自己的使命。

F. 这使命应该具备永恒价值

这使命不单局限在属世的事上。当我们完成使命时，将会对别人的生命带来永恒的影响。

四、练习—写下自己的使命

1. 负担。
2. 印记。
3. 主题。
4. 工具和资源。
5. 风格。
6. 梦想。
7. 任命。
8. 异象。
9. 基本信念。
10. 目标和目的。

第十五课 关键性的祷告

关键性的祷告在关键时刻出现，会产生关键性的决定和后果。属灵领袖的祷告必须超越以自我为中心，学习按着神的心意祈求；即便在自己身上发生严重的问题时，也不以自我的安危或利益为前提，而是寻求神的心意，使神的旨意得成全。这是属灵领袖祷告最大的特色。

一、亚伯拉罕的关键性祷告（创 18：16-33）

神告诉亚伯拉罕，因所多玛和蛾摩拉两城的罪行，要毁灭这两个城。在这个关键时刻，亚伯拉罕不为救自己的侄儿罗得代求，而是为这两个城市的居民向神求恩典。他的祷告是建立在神公义的属性上，再三地祈求，神怎能不听？神答应他的祈求，把毁灭所多玛城的条件降低了5次之多。

二、摩西的关键性祷告（出 32-34 章）

当耶和華神在西奈山上向摩西颁布律例典章时，以色列民在山下铸金牛犊，并向它献祭，惹起神的烈怒，要把以色列民灭绝，并使摩西的后裔成为大国。在这个关键时刻，摩西如何祷告？

第十六课 领袖如何祷告—— 抓紧祷告的关键时刻

A. 以神的名望为理由代求（出 32：1-14）

摩西知道神的心意是要使神的名在全地被尊崇、高举、得荣耀，所以摩西在关键的时刻，就以维护神的名望为由，为以色列民向神祈求赦罪。

B. 为神的子民无私地代求（出 32：15-32）

摩西以要求把自己的名从生命册上被涂抹、与神永远隔绝为交换条件，求神赦免以色列民的罪。为众人的得救迫切代求到愿意牺牲自己的祷告，不是最迎合神的心意吗？

C. 为神的同在同行不住祈求（出 32：33-33：17）

神听了摩西的祷告，也赦免了以色列民的罪，但是神不愿与他们同往应许之地。摩西不住地向神祈求，求神与他们同行。这也是符合神心意的祷告。于是，神答应摩西，将会亲自与百姓同去，使摩西得安息。

D. 为瞻仰和见证神的荣耀祷告（出 33：18-23）

摩西很清楚知道神的心意，是要使神的荣耀彰显在全世界。摩西也一直渴慕亲自瞻仰神的荣耀，好为神的荣耀作见证，所以神也答应了摩西这个祷告。

三、所罗门的关键性祷告（王上 3：1-15）

所罗门年少继承王位，有所恐慌。神在睡梦中问所罗门，愿神赐他什么。所罗门的关键性的祷告，不是为自己求荣华富贵，而是向神求治理神子民的智慧，这是合神心意的祷告。于是，神不但赐他举世无双的智慧，连所罗门没有求的荣华富贵也赐给他。

四、众圣徒的关键性祷告（徒 4 章）

使徒为传福音而被抓，教会开始受逼迫。在这关键性的时刻，他们不求自己的平安，也不求圣灵的保护，使他们不致再被抓，只求传福音的胆量，求圣灵的能力随着他们，让福音能大大传开。这不就是主的心意吗？神怎能不听他们的祷告？于是，聚会的地方大震动，他们都被圣灵充满，放胆传讲神的道。

圣经教导我们要“不住地祷告”（帖前 5：17）。有时候，在最适当的时刻祷告，比祷告的内容和方法更重要。这些时刻是带来重要转变的机会。领袖要懂得察觉这些时刻，并好好掌握。

一、有影响力的领袖学习明白神的心意，并按神的心意祷告

耶稣基督就是最好的榜样。如果我们时常将神的话藏在心里，就能明白神的心意，在关键的时刻作出合神心意的祷告。

二、有影响力的领袖为自己与神的关系祷告

1. 我们不能只作例行公事式的祷告，而是要用心灵与神亲密相交。要用祷告寻求与神有亲密的关系，进而明白神的心意。
2. 约伯虽然一瞬间失去了所有的产业和儿女，但他并没有因此而向神抱怨，反而伏在地上向神下拜祷告（伯 1：20），因为他知道此时更需要与神相交。

三、有影响力的领袖在灵命成长过程中学习作合神心意的祷告

只有在领袖灵命成长并跟神有亲密关系的时候，才会认定神的主权，愿意顺服在神的旨意之下。此时，领袖才能作合神心意的祷告，并且是充满信心的祷告。

四、有影响力的领袖能把握关键时刻作战略性的祷告

1. 这是约翰·麦斯威尔所说的“时机原则”。领袖要明白时机的重要性，知道只有在适当的时候才能使正确的行动产生效果。
2. 王下 3 章记载，以色列、犹大和以东 3 国的王跟摩押王争战，途中水喝完了，就向以利沙先知求助。但是，他们只为眼前的需要求水，没有求争战得胜。所以，神告诫他们，应当为争战得胜作战略性的祷告，而不是只为生存求水。耶稣也告诉我们：“你们要先求他的国和他的义，这些东西都要加给你们了。”（太 6：33）
3. 祷告有 3 个层面：
 - a. 事务性的祷告——基本上是关于祷告者个人的需要，而且都是为眼前的需要。

- b. 战术性的祷告——主要是关于帮助人的祷告，但仍然是为眼前的需要。
- c. 战略性的祷告——专注于神的心意，从永恒的眼光出发，为神的心意和目的祷告。
4. 圣经中有很多战略性的祷告成功的例子。徒 4：24 - 30 记载众圣徒在祷告中求神让他们放胆为神的国传福音，也求神亲自用神迹奇事为他们所传的道作见证。这种战略性的祷告得到了神的回应。

五、有影响力的领袖不为自己的利益祷告

为自己祷告并不是错误的，只是这祷告的作用十分有限。神的心意是要我们藉着祷告成就大事。从诗 67 篇可见神不但赐福给他的儿女，更要藉着我们去祝福别人。神的心意是要赐福给万民。

六、有影响力的领袖追求与神的心相通

耶稣在讲述法利赛人与税吏的祷告中告诉我们，税吏的祷告更合神的心意（路 18：9 - 14）。

七、有影响力的领袖为使命祷告

即便在危难中，有影响力的领袖不但求神的保守和帮助，更要求保持与神的亲密关系。耶稣在客西马尼园的祷告（太 26：36 - 44）就是一个很好的例子。

第十七课 发掘属灵恩赐

基督徒领袖必须知道神赋予我们什么恩赐：“各人要照所得的恩赐彼此服侍，作神百般恩赐的好管家。”（彼前 4：10）

一、属灵恩赐的圣经基础

A. 罗 12：1 - 8

1. 每个信徒应把身体献上，为服侍教会之用（罗 12：1）。
2. 神给每个信徒不同的恩赐，为使我们彼此搭配服侍（罗 12：6）。
3. 每个信徒都有一个主要的恩赐，必须发掘出来（罗 12：6 - 8）。
4. 每个信徒都应按神所赐的信心，充分发挥并使用自己的恩赐（罗 12：3）。

B. 弗 4：7 - 16

1. 信徒使用恩赐时必须彼此合作，保持合一（弗 4：3、6）。

2. 所有恩赐都是从神而来的（弗 4：7）。
3. 神赐给我们不同的恩赐，是要我们彼此服侍，建立基督的身体（弗 4：11 - 12）。

C. 林前 12：4 - 31

1. 发挥并使用恩赐是信徒的基本功用（林前 12：15 - 16）。
2. 圣灵随己意分派不同的恩赐给信徒（林前 12：11）。
3. 恩赐搭配使用，为要给人共同的益处（林前 12：7）。
4. 所有恩赐都有其功用和重要性（林前 12：22 - 23）。
5. 所有恩赐都必须在“爱”的原则下发挥和运用（林前 12：31）。

D. 彼前 4：7 - 11

1. 每个信徒都应充分运用自己的恩赐，作神的好管家（彼前 4：10）。
2. 恩赐是用来彼此服侍的（彼前 4：10）。
3. 必须把恩赐充分发挥，使神得荣耀（彼前 4：11）。

E. 小结

综合上述经文，可以归纳出以下的基本圣经真理：

1. 新约圣经列出各类不同的属灵恩赐（罗 12：6 - 8；林前 12：8 - 10；弗 4：11；彼前 4：11），信徒必须去发掘并使用这些神所给的恩赐。
2. 每个信徒都有一个主要的恩赐，必须发掘出来（罗 12：6 - 8）。这些主要的或是激发性的恩赐，都列在罗 12：6 - 8 之中。
3. 圣灵藉着这些恩赐将耶稣基督显明出来（约 16：13 - 15）。圣灵藉着人的恩赐和圣灵的能力，要让神得荣耀。
4. 我们可能没有发挥自己的恩赐（林前 12：12 - 16）。其实，每个信徒都蒙神赐下恩赐，要他们去发挥使用。
5. 每个恩赐都很重要，各有功能，必须彼此配搭（林前 12：18 - 25）。
6. 神赐给信徒各种恩赐的目的，是要扩展他的国度（弗 4：11 - 13）。

二、属灵恩赐的定义

属灵恩赐是神赐给信徒的能力，以用来有效地服侍教会。

1. 属灵的一这恩赐是从圣灵而来的。
2. 礼物——是神所赐的，不是自己赚来的。
3. 服侍——属灵恩赐是用来服侍别人的工具。

第十八课 发展和应用属灵恩赐

4. 功用——是神赐给信徒工作和服侍的能力。
5. 彰显——属灵恩赐是用在各人身上，并让人看得出来。

三、慎防鱼目混珠，混淆不清

我们很容易把下列几项与属灵恩赐混淆：

1. 天分——天分是随肉体与生俱来的，属灵恩赐则是来自属灵生命的重生。
2. 圣灵的果子——属灵的恩赐是神给的，圣灵的果子是我们对神的信心与顺服所结的果子。
3. 基督徒的角色——我们都被召传福音、祷告、给予，不可以因为缺乏恩赐而不做。
4. 恩赐的比较——神给每个人的恩赐不同，效果也不同，信徒不可彼此比较恩赐。
5. 假装的恩赐——真恩赐是以爱作为出发点来发挥和应用的。

四、发掘属灵恩赐

A. 还没有发掘你的恩赐？

1. 可能你与神之间仍然存在着尚未解决的分歧。
2. 可能你还未完全顺服神。
3. 可能你一直在模仿别人的恩赐。
4. 可能你一直过着属世的生活。

B. 你是盗贼吗（彼前 4：7-11）？

如果没有使用自己的恩赐，有以下可能：

1. 你盗去遵行神心意的机会（彼前 4：10）。
2. 你盗去因这恩赐带给基督身体的好处（彼前 4：10）。
3. 你盗去神应享有的荣耀（彼前 4：11）。

C. 发掘恩赐的步骤

1. 探究可能性——是否明白圣经所提的恩赐？有没有发挥恩赐的机会？
2. 尝试越多越好——是否正在发掘自己的恩赐和召命？
3. 察看自己的感觉——是否对自己所做的感到满足？
4. 评审效果——是否能胜任？有没有成果？
5. 期望主内肢体的认同——身边的信徒是否认同自己在这方面的长处？

明白了属灵恩赐的定义及发掘属灵恩赐的步骤之后，就需要了解每种恩赐的特点及如何应用。

一、认识个别的属灵恩赐

1. 辅助——在事工上不是主角，而是配角。参与和支持教会事工（可 15：40-41；徒 9：36；罗 16：1-2；林前 12：28）。
2. 领导——能根据大方向、使命或计划影响他人（罗 12：8；提前 3：1-13，5：17；来 13：17）。
3. 款待——能使人宾至如归，感到被关心及产生归属感（徒 16：14-15；罗 12：13，16：23；来 13：1-2；彼前 4：9）。
4. 服侍——能察觉及满足他人的实际需要（徒 6：1-7；罗 12：7；加 6：10；提后 1：16-18）。
5. 行政——能统筹、组织、调动人手和计划（路 14：28-30；徒 6：1-7；林前 12：28）。
6. 辩明——能分辨人的行为是出于神、撒但或是人自己（太 16：21-23；徒 5：1-11，16：16-18；林前 12：10；约壹 4：1-6）。
7. 信心——能凭信心在所看不见的事上信任神，因此灵命得以成长，神的旨意得以实现（徒 11：22-24；罗 4：18-21；林前 12：9；来 11 章）。
8. 施与——能乐意和慷慨地为神的事工奉献个人的资源（可 12：41-44；罗 12：8；林后 8：1-7，9：2-7）。
9. 怜悯——能诚意地理解和同情别人，舒缓他们所受的伤害和痛苦（太 9：35-36；可 9：41；罗 12：8；帖前 5：14）。
10. 智慧——能明白基督的心怀，在不同情况应用圣经真理，做出正确的决定和助人走向正确的方向（徒 6：3、10；林前 2：6-13，12：8）。
11. 劝诫——能适当地在基督里对人作出鼓励、挑战，甚至指责（徒 14：22；罗 12：8；提前 4：13；来 10：24-25）。
12. 教导——能运用逻辑及系统的方法解释圣经经文，向主内肢体清楚传达真理（徒 18：24-28，20：20-21；林前 12：28；弗 4：11-14）。
13. 牧养——能承担牧养信徒灵命成长和相交的责任（约 10：1-18；弗 4：11-14；提前 3：1-7；彼前 5：1-3）。
14. 使徒——能开创不同事工，领导众教会结出成果（徒 15：22-35；林前 12：28；林后 12：12；加 2：7-10；弗 4：11-14）。
15. 宣教——能向不同文化的人有效地传道（徒 8：4，13：2-3，22：21；罗 10：15）。

16. 先知—能大胆地宣告神的真理，不计较后果，并呼吁人过正直的生活（徒 2：37-40，7：51-53，26：24-29；林前 14：1-4；帖前 1：5）。
17. 传福音—能与人分享耶稣基督的福音，让未信的人相信基督及归入教会（徒 8：5-6、26-40，14：21，21：8；弗 4：11-14）。
18. 代求—能经常地长时间及定期祷告，并留意这些祷告的效果（西 1：9-12，4：12-13；雅 5：14-16）。

二、操练—发掘属灵恩赐

请用本课的附录〈发掘属灵恩赐〉来找出你最强的 3 项属灵恩赐，然后参考上一课提及的 5 个步骤（第十七课四 C），尝试运用这些恩赐。

三、发挥和应用属灵恩赐

认识并了解自己的属灵恩赐后，以下各点有助发展并应用这些恩赐：

1. 不断地实际操练及应用，才能使属灵恩赐更加成熟和进步。
2. 接受与恩赐有关的训练，以提高在教会服侍的效率。
3. 研读有类似恩赐的圣经人物、古代圣徒、近代圣徒的传记，并学习他们的作为。
4. 多阅读相关恩赐的书籍。
5. 经常跟有相同恩赐的信徒交通，并注意他们应用恩赐的实例。
6. 参加有关这类恩赐的专题讲座。
7. 为自己的恩赐向神祷告，求神赐下发展恩赐的能力及应用的机会。
8. 调整优先次序，尽量应用自己的恩赐来服侍教会。
9. 跟自己的核心小组分享使用恩赐的经历及面对困难。
10. 应用恩赐时要以爱为出发点，不可炫耀自己。
11. 在事奉的时候要预备接受攻击，并知道如何取舍及自我牺牲。
12. 在教会中跟有相同恩赐的弟兄姐妹分享自己在应用恩赐时的经验，并鼓励他们应用恩赐。

四、附录

〈发掘属灵恩赐〉

这不是测验，而是帮助你反思，希望你能够享受这个反思的过程。以下的回答并没有对与错之分，所以只须按自己真实的体会和喜好去回应这些陈述句子。

A. 简介

1. 请细读下面 B 部份的 72 句陈述，并在 C 部份的答案表填上 0-4 的分数。
 - a. 答案从最低的“0”分到最高的“4”分。如果这句陈述完全不适合你，就给它“0”分；如果这句话完全说中了你，就给它满分，也就是“4”分。请按照陈述对你的适用程度给分数。记得，“0”不代表“坏”，而“4”也不代表“好”，分数只反映你的长处所在。
 - b. 如果陈述句中包括两部份，而你对其中一部份的答案是否定的，那么整个陈述的得分应该较低。
 - c. 不要花太多时间去思考答案。读完一句陈述，就立刻写出答案。反应越快，答案越准确。
 - d. 为求得到最准确的效果，请在回应所有句子后才对照 D 部份的恩赐表。
 - e. 回答时要完全诚实，才能找出自己真正的恩赐。
2. 在答案表中，把每行的 4 个分数加起来，然后把总分填写在“总分”格内。一共有 18 行，所以应该有 18 个总分。
3. 在答案表上，圈出总分最高的 3-5 项，然后根据这几项圈出“所属类别”A-R 中有关的字母。
4. 参考 D 部份的恩赐表，找出 A-R 相关的恩赐。
 - a. 在答案表上，写下你总分最高的几项恩赐。
 - b. 总分最高的那几项就是你的恩赐，所以并没有一个标准的数字。例：最高的分数分别是两项 7 分，一项 8 分和两项 9 分，那么这些项目就是你的恩赐；又如果你有 4 项 15 分的话，那它们就是你的恩赐。
 - c. 总分越高，表示你在那个项目上的恩赐越强。

B. 发掘属灵恩赐的 72 句陈述

1. 我喜欢幕后工作，处理小节。
2. 当缺乏领袖时，我通常会自动担当领导的角色。
3. 在小组里，我会留意和帮助那些孤单的人，使他们不会感到被忽略。
4. 不论事务大小，我能够看出其需要，并去完成它。
5. 我能够把建议、人手和计划组织起来，达成目的。
6. 人们常认为我能够做出美好的属灵决定。
7. 我有信心能为荣耀神而做大事。
8. 我乐意以金钱帮助经济拮据的人。
9. 我乐于为身处医院、监狱或疗养院的人服务。
10. 面对困难，我经常能够提供实际的解决方法。
11. 我乐于鼓励，并提供辅导给灰心丧志的人。
12. 我能够深入研读一段经文，然后与别人分享。
13. 我现正负责向一个或多个青年信徒提供属灵成长训练。
14. 别人视我为属灵上的导师。
15. 我擅于学习外国语文。

16. 神常向我显明他给予教会的方向。
17. 我喜欢与非基督徒交往，期望将耶稣介绍给他们。
18. 每当我听到别人有需要时，我感到有负担为他们祷告。
19. 我愿意协助牧者或领袖，让他们可以专心拓展重点事工。
20. 当我邀请别人与我一起推动重要的事工时，他们都很乐意接受。
21. 我为人好客，令客人感到宾至如归。
22. 不论事情大小，我会主动参与事奉和乐于助人。
23. 我是计划周详的人，会订立目标、作出计划和达成目标。
24. 我观人于微，能辨认出谁是假冒为善的人。
25. 我经常主动推行他人不曾尝试的计划，并多数会成功。
26. 我乐意奉献超过十分之一收入给教会。
27. 我同情受苦和孤单的人，并愿意花时间鼓励他们。
28. 当其他人不知所措时，神会帮助我在几个复杂的选择中，作出合宜的决定。
29. 当我鼓励他人，尤其在他们的属灵成长方面时，我感到满足。
30. 我享受研读圣经中深奥的问题，也能很快找到答案。
31. 我喜欢与人相交和帮助别人属灵成长。
32. 我愿意参与成立一间新的教会，并会因此觉得兴奋。
33. 我很容易适应其他文化、语言及生活方式，并希望能应用这适应力到外国宣教。
34. 我敢于发表意见，捍卫信仰原则，尽管这些意见并不讨好众人。
35. 对我来说，邀请人接受耶稣为他的救主并不困难。
36. 我有热诚去为神国度的重要事项及神对基督徒的心意祷告。
37. 我乐意替人做一些日常的工作，让他们可以完成重要的事工。
38. 我能够引导和激励一群人去达成某个具体目标。
39. 我喜欢接触陌生人和介绍他们给其他人认识。
40. 我可以独立和按时完成工作，别人的称赞和感谢对我来说不太重要。
41. 我能够分配重要的责任给他人。
42. 面对复杂的属灵问题，当其他人都感到棘手时，我可以分析问题的对与错。
43. 即使面对重大难题，我仍相信神的信实，前路必会是光明的。
44. 我愿意降低自己的生活要求，更多施与教会和有需要的人。
45. 就算要放弃些东西，我也愿意为有需要的人尽自己的一分力。
46. 别人在遇到不晓得如何处理的情况时，经常向我征询意见。
47. 我有感动，以激励而非否定的态度，去挑战他人力求进步，特别是有关他们属灵成长方面。
48. 别人愿意聆听我说话，也喜欢我教导他们圣经。
49. 我关心别人属灵生命的状况，并会尽力引导他们过更圣洁的生活。
50. 国内或世界上其他地方的人视我为属灵领袖。
51. 我愿意离开本土，透过非母语去传扬福音。
52. 我有感动向人传讲神的话，让人知道神对他们的期望。
53. 我喜欢告诉人如何能成为基督徒，并邀请他们接受耶稣进入他们的生命。
54. 神时常应允我为他人的代祷。
55. 我乐于帮助他人完成工作，也不介意是否得到很多赞赏。
56. 别人尊重我的意见和跟从我的指示。
57. 我愿意开放住所，接待和认识教会的新朋友和访客。
58. 我乐意帮助有任何需要的人，这会带给我满足。
59. 纵使在压力下，我仍然能够安然作出重要的决定。
60. 别人常找我帮助他们分辨属灵的真理或错误。
61. 我经常以祷告锻炼信心，而神往往藉着大能回应我的祷告。
62. 当我施与时，多不具名，也不会期望得到回报。
63. 在我听到有人因失业而无法支付开支时，我会帮助他们。
64. 神帮助我把圣经真理在实际情况下，适当地实践出来。
65. 当我鼓励别人要为神而活时，他们都有积极的回应。
66. 我能够有系统地向一群人讲解圣经。
67. 我帮助迷失了的信徒回转向神，重新与神建立关系，并投入地方教会。
68. 我对传福音感到兴奋，愿意在教会不足的地区，参与成立基督徒的组织。
69. 我不会歧视其他种族，并能诚意地欣赏与自己不同的人。
70. 对我来说，把圣经的应许运用于现今环境并不困难；如果有需要，我会凭爱心与人争论。
71. 我渴望帮助未信主的人得到救恩。
72. 代祷是我最喜欢和经常用上很多时间的教会事工。

第十九课 领导风格

C. 答案表

答案 (分数)				总分	所属类别	恩赐名称
1	19	37	55		A	
2	20	38	56		B	
3	21	39	57		C	
4	22	40	58		D	
5	23	41	59		E	
6	24	42	60		F	
7	25	43	61		G	
8	26	44	62		H	
9	27	45	63		I	
10	28	46	64		J	
11	29	47	65		K	
12	30	48	66		L	
13	31	49	67		M	
14	32	50	68		N	
15	33	51	69		O	
16	34	52	70		P	
17	35	53	71		Q	
18	36	54	72		R	

D. 恩赐表 (A-R 的定义)

有关以下恩赐的定义和参考经文，参本课“一、认识个别的属灵恩赐”。这些定义和有关经文都符合这份测试所描述的属灵恩赐的特质，但并不代表是全面和绝对的。

- A = 辅助
- B = 领导
- C = 款待
- D = 服侍
- E = 行政
- F = 辨明
- G = 信心
- H = 施与
- I = 怜悯
- J = 智慧
- K = 劝诫
- L = 教导
- M = 牧养
- N = 门训 (使徒)
- O = 宣教
- P = 先知
- Q = 传福音
- R = 代求

一、再思属灵领导

属世的领袖是用天分和才干去带领的，属灵领袖却用属灵恩赐去带领。在罗 12:8，“治理”一词在原文就是领导之意。作为领袖，必须知道如何为神的国度有效地影响人。领袖必须发掘自己的领导风格，并好好应用来荣耀神。虽然领导风格会因领袖的个性而有所不同，但在圣灵的带领之下，我们的领导风格会越来越像基督。

二、影响领导风格的因素

在领导学里，常用的数学程式是 $L=f(l, f, s)$ 。L 代表领导力，包括领导风格；l 代表领袖；f 代表跟从者；s 代表处境。这表示领导力是由领袖、跟从者和处境这 3 个因素综合的功能。以下因素会影响领导风格：

1. 领袖的个性—领导人的个性特点会影响他对组织的领导方式。
2. 组织本身的特点—组织结构的好坏与是否健全都会影响领导功能的发挥。
3. 机构内部的文化—这些内部文化是经过长时间累积下来的无形特色，也会影响到领袖的领导方向。
4. 时机—不同的时机要有不同的领导方式。
5. 传统 (历史原因的影响)—这是指组织内部遗传下来的习俗，有可能是好的传统，也有可能是负面的包袱。这些都会影响新领袖的领导方式。
6. 面对的困难和问题—每个领袖的领导风格都会受到不同问题的挑战而产生不同的影响。

三、领导风格的分类

因应不同的环境和时机，要用不同的领导风格来带领，才能发挥功能。

A. 两种基本分类

基本的领导风格依“人”与“事”来分类：

1. 关系导向—领袖在乎的是与人有良好的关系。
2. 工作导向—领袖只在乎工作 (事) 是否顺利完成，而不在于与人的关系。

B. 4 种领导风格

以上两种基本分类，依配合程度的不同，可以发展出 4 种领导风格：

1. 整合型—特点是人与事兼顾。这类领袖的态度和行为是主动、开放、沟通、全心投入、注意聆听、

第二十课 选择领导风格

征求他人的支持、采纳他人的意见、肯定他人的功劳。

2. 关系型—特点是偏重“人”的关系。这类领袖的态度和行为是喜欢欢乐的气氛，以鼓励代替指责。
3. 献身型—特点是偏重于“事”（工作）的成就。这类领袖的态度和行为是指挥人手，分派任务，评估工作效果，赏罚分明。
4. 被动型—特点是对人与事都漠不关心。这类领袖的态度和行为是跟工作保持距离，有问题时等别人先采取行动，不愿对事情负责。

四、领导风格的理想目标

A. 整合型

让机构里的每个成员都积极参与工作，从筹划直到工作圆满结束。

B. 关系型

藉维护良好的人际关系，制造愉快的工作环境，使工作顺利完成。

C. 献身型

透过严密的组织架构和监管，确定工作会按计划完成。

D. 被动型

制造一个领导真空的状况，让其他成员来承担领导的责任。

（以下是不好的领导风格）

E. 奴隶型

放弃领导的责任，把所有工作都承担下来自己做，不信任其他人。

F. 殉道型

过分看重自己在组织里的重要性，什么事都自己做，故意造成其他人的内疚，以此控制他们。

五、耶稣的领导风格

耶稣的领导风格是仆人式领导。他的作为都是以仆人的心态为出发点，以服侍为领导的途径。他是全方位的领导，在不同情况下，对不同人使用不同的领导风格。

1. 约 8：3-9。
2. 约 8：10-11。
3. 太 14：15-21。
4. 太 21：12-13。

一、认识自己的领导风格

“你们要爱惜光阴，用智慧与外人交往。你们的言语要常常带着和气，好像用盐调和，就可知道该怎样回答各人。”（西 4：5-6）这段经文主要是指说话的方式，也可以指领导风格。每个领袖都是神独特的创造，所以必须找到自己所具备的独特领导风格来事奉神。我们要理解和认识不同的领导风格及其效果。

二、关于领导风格的说明

1. 好的领导风格不止一种。
2. 伟大的领袖会改变领导风格，但不会改变他的原则。
3. 好领袖会透过观察被自己领导的人，去决定他的领导风格。

三、5 种不同风格的领袖

A. 支配型

1. 这类领袖透过指派任务的方式展开工作，是强势的领导风格。
2. 特点：
 - a. 作风威严。
 - b. 单向沟通。
 - c. 要求人绝对服从。
 - d. 主观意识强，态度消极。
3. 因为作风强硬，所以必须有爱心相随，否则会让人难以接受，引起跟随者的反弹，造成人员的流动性大。
4. 为这类领袖工作时：
 - a. 要服从指示工作。
 - b. 只做自己该做的事。
 - c. 不必以为凡事都是针对自己。
 - d. 不要让领袖贬低你。
 - e. 找出领袖的生命重点。
 - f. 转换服侍岗位。
5. 这类领导的好处是行动比较快，缺点是会造成跟随者的反弹和流失。

B. 磋商型

1. 这类领袖比较容易跟随，会跟下属讨论要做的事，也会邀请人参与。领袖和跟随者之间是合作的关系。
2. 磋商型领袖的原则：
 - a. 最理想的结果是达致领袖、跟随者和团队三赢。

- b. 开始磋商时，应持着最高度的期望。
 - c. 在磋商之前清楚掌握想达到的目标。
 - d. 在磋商之前要确定原则，知道什么是不能让步的。
 - e. 要对事不对人。
 - f. 事前了解对方真正要的是什么。
 - g. 做决定之前先收集可能的选择方案。
 - h. 从全面来讨论而不以条件做交换。
 - i. 认真地衡量对方提出的方案，开辟新的思路。
 - j. 设定限期并具体地评估每个决定的后果。
3. 这类领袖的好处是比较有创意，缺点是双方付出的努力往往不均。

C. 说服型

- 1. 这类领袖为人亲切，考虑跟随者的需要，态度和气，使跟随者对所指派的工作都乐意去做。
- 2. 特点：
 - a. 以热忱为根。
 - b. 以自信为要。
 - c. 有敏锐的判断力。
 - d. 为人正直，以诚信为本。
 - e. 有清晰的洞察力。
 - f. 有爱心。
- 3. 这类领袖的好处是领导能得人心，缺点是使人太依赖某一个领袖。

D. 榜样型

- 1. 这类领袖处处以身作则，永远不会叫跟随者去做自己没做过的事。
- 2. 特点：
 - a. 以身作则—领袖示范。
 - b. 学徒训练—跟随者在旁边观察领袖如何做。
 - c. 从旁监察—领袖在旁边观察跟随者怎么做。
 - d. 加以鼓励—跟随者做，领袖在旁观察，并适时予以鼓励。
 - e. 继续增长—跟随者做给别人看，成为另一个领袖。
- 3. 这类领袖的好处是和下属有好感情，缺点是当领袖跌倒时，跟随者会受很大打击。

E. 赋予权力型

- 1. 这类领袖善于将权力赋予下属，使他们有信心也有能力去完成任务。
- 2. 特点：
 - a. 有远大的目光。
 - b. 相信人。
 - c. 有极好的自我形象。
 - d. 懂得发掘人才。

- e. 拥有仆人的心态。
 - f. 具有透明度。
 - g. 被神所膏抹。
3. 这类领袖的好处是为跟随者带来生命上的改变，缺点是跟随者会依赖领导人的恩赐而不注意自己的灵命成长。

四、结语—5种领导风格的表现

风格	要求	优点	缺点
支配型	盲目服从	即时见效	消极回应
磋商型	双赢	企业精神	付出不同
说服型	鼓励的技巧	求胜态度	倚赖领袖
榜样型	相处的时间	忠诚信任	领袖出错
赋予权力型	授权	非凡生活	太倚赖领袖的祝福

第廿一课 栽培领袖的领袖

彼前 5:2-3 让我们明白栽培领袖的重要性。

一、加添（栽培跟随者）与倍增（栽培领导者）

A. 栽培跟随者只加添人数，栽培领导者才能倍增

保罗很清楚这个效果的差别，所以教导提摩太：“你在许多见证人面前听见我所教训的，也要交托那忠心能教导别人的人。”（提后 2:2）“能教导别人的人”就是领袖。

B. 加添（栽培跟随者）容易，倍增（栽培领导者）难
领袖最大的挑战是如何物色有潜质做领袖的人，并引导及训练他们。一般的教会领袖大都只知道如何教导信徒，训练门徒，而不懂得怎样带领、培训领袖。

C. 对比加添（栽培跟随者）与倍增（栽培领导者）

栽培跟随者的人只委身于自己的教会，而不愿意委身于神的国度。他们不会为教会的下一代着想，也没有受过其他领袖的栽培。他们是以自我为中心、自我满足的人。栽培领袖的人也受过其他领袖栽培，看到教会的未来，为了神的国度永恒的意义，愿意认真委身于培训更多领导者。

二、栽培领导者的工作

A. 辨明 / 分辨

要培训领导者，必须先懂得如何去辨明（发掘）有领导潜质的人，从他们的内在特质去发掘领导潜能。

第廿二课 发掘和栽培领袖

B. 以身作则 / 示范

要以身作则，成为领导能力和领导素质的榜样。必须先培育自己的领导能力，把自己的生命内涵培植到最高点，然后才能成为别人的榜样和示范。

C. 栽培发展

一个领导者去培训另一个领导者。培训工作是艰辛的，也没有捷径可图。

三、栽培者的角色

保罗在提后 2:1-26 描绘领导者的图像。领导者可以有不同的角色。

A. 教练（提后 2:1-2）

训练和装备那些忠心的人，去做我们所做的事。

B. 精兵（提后 2:3-4）

要有受苦的耐力，去完成使命。

C. 运动员（提后 2:5）

接受必要的训练，也要遵守纪律。

D. 农夫（提后 2:6-7）

明白必须辛勤耕耘，才能有丰富的收获。

E. 工人（提后 2:15）

尽心竭力地研读圣经真理，做神无愧的工人。

F. 器皿（提后 2:20-21）

必须先自洁，成为圣洁的器皿，才能为神所用。

G. 主的仆人（提后 2:24-25）

要有服侍别人的意愿，不是出于勉强，而是甘心乐意地服侍众人。

四、栽培者的挑战

1. 要寻求和发掘具有潜能的领袖。
2. 要有效地引领、培训有潜能的领袖是个很大的挑战。因为具备领袖潜能的人往往一开始就展现领导的能力，会有自己的看法和意见，不容易接受别人的指导和训练。这时，栽培者需要付出更多精力和委身，持续不断地引导和栽培他。

一、如何分辨、物色、发掘领袖？

A. 磁铁法则

约翰·麦斯威尔在《领导力 21 法则》（萧欣忠、林静仪译。美国：基石，2000）一书中提及“磁铁法则”，指出有领导潜质之人的特点：

1. 能够影响别人——这是做领袖的必要条件。这个特质很容易被发掘。
2. 会向过程发出挑战——在处理事务的程序上会提出很多问题和挑战，并且力求进步，乐于改善。
3. 被异象驱使——有远见，想做不同凡响的大事。
4. 良好的人际关系——善于与人相处。因为认识人的价值，能够与人建立良好的关系，也有良好的态度及守纪律。
5. 能抵抗压力——处在压力之下仍能工作，即使在最艰困的时候也不轻言放弃，并勇于承担责任、
6. 善于解决问题——可以面对问题而不惧怕。
7. 有效的沟通——用自己的行为举止来影响别人，让人信服。
8. 充满自信——明白自己与基督的关系，知道所倚靠的不是自己而是神的大能。
9. 持积极态度——有积极、正面的处事态度，并且待人谦虚。
10. 按效果作检讨——会按工作的成效及任务是否完成来评估自己。

B. 培训领袖前必须先面对自己的问题

1. 我的生命是否值得别人学习？
2. 我是否愿意付出代价？
3. 我是否愿意将我的长处教导别人？
4. 我拣选的人有什么特质？
5. 我与受培训者的个性和使命感是否能配合？

二、创造孕育好领袖的环境

1. 领袖要自己成为改变环境的媒介。
2. 领袖要成为准领袖的楷模。
3. 聚焦在准领袖的潜力上去发展他的潜能。
4. 聚焦在准领袖的需要和欲望上去发展他的潜能。
5. 从准领袖的身上发掘他的特质。
6. 重视生产力和工作效果过于职位和头衔。
7. 提供成长的机会和平台。
8. 采用“异象”导向的带领模式。
9. 培养做大事的心态。
10. 制定鼓励和奖励的规范。

三、培育领袖的 7 个步骤

A. 选用贤才

选择渴望成长的人。

B. 适当的挑选

要评估一个人是否有领导潜能，就要看他解决问题时竭尽所能的表现。

C. 慷慨地投资在他们身上

慷慨地把所有资源提供给他们使用。

D. 让他们在旁边观察你如何领导

以身作则，让你的处事方法、做决策的方式都能成为他们的榜样。

E. 发掘他们的长处，经常鼓励他们

鼓励他们用神的恩赐来领导，也要肯定他们的作为。

F. 赋予他们责任和权力

让他们为自己的工作负责，而不是仅听命于你。

G. 定期一起做检讨

他们的工作进度和效果是否达到你的要求？人际关系是否良好？是否随时准备好接受挑战？

第廿三课 “巨人杀手”的特征（一）

一、“巨人”的真理和领袖生命中的“巨人”

A. 每个“巨人”都让人更认识自己

当巨大的危机来临时，领袖才能看出自己的弱点和强项，并从中得到检讨的机会、激励和成长。

B. 达到“巨人”位置的人，已经征服了“巨人”

所有做大事的团队或个人，无不经历过巨大的障碍。每个人都要先打垮向自己迎面而来的“巨人”，才能得着神的应许而成长。

C. 神以“巨人”为塑造人勇于面对重大机会的工具

我们应该勇敢地面对巨人般的挑战，而不是畏缩逃跑。如果神是塑造领袖的陶匠，而我们是陶土，那么这些向我们挑战的“巨人”就像陶匠手中的刀具和模具。每一刀都会带来一些痛苦，但是每一刀也让人越靠近神所要塑造的完美成品。

D. 小结

“巨人”是挡在人面前，使人几乎无法冲过去的难关。我们可以把这些“巨人”写下来。

二、巨人杀手的 10 个特质（撒上 17 章）

A. 没有人一开始就是巨人杀手（撒上 17：14-24）

1. 大卫并非一开始就是大能的勇士。他从一个擅长乐器的牧童，戏剧性地摇身一变，成了无敌的勇士。原因如下：
 - a. 勇于接受挑战，把困难变为机会。
 - b. 做每一件小事都忠心。
2. 相反，那些军队对大事不忠心，也不敢接受挑战，白白放弃机会。
3. 假以时日，大卫就成了巨人杀手。

B. 看到战胜巨人后的报酬（撒上 17：25-27、30）

1. 群众看见的是面前的障碍，只有少数人看见障碍后面的最终目标。奏效的领袖预见冒险后带来的效果和报酬，并且欣然接受；不奏效的领袖则认为冒这个险实在太、太难了。
2. 大卫关注的事：
 - a. 他一再问：有人杀这非利士人，怎样待他？大卫在乎杀了巨人之后的报酬。
 - b. 他又问：这未受割礼的非利士人竟敢向永生神的军队骂阵吗？这个问题表示他在乎的是耶和華神的名，要让耶和華的名得荣耀而争战。
3. 军队见到的是巨人歌利亚，是巨大的障碍和无法胜任的困难。大卫所看见的，却是像歌利亚这么巨大的目标，不容易打不中。
4. 大卫看到战胜之后的奖赏，也看到被歌利亚所咒骂的耶和華神。为此，他愿意站出来，战胜巨人，成了巨人杀手。

C. 不理睬怀疑者的批评和反对（撒上 17：28-33、41-44）

1. 一个伟大领袖的本色，往往是在他冲破种种反对和拦阻时表现出来的。大卫在面对巨人歌利亚之前，要先克服三重拦阻：
 - a. 哥哥以利押的误会、嘲笑、贬低和指责—领袖要经得起这些情绪上的打击，才能成为巨人杀手。
 - b. 克服像扫罗这种权威人物的反对和质疑—大卫需要很大的勇气和决心，才能克服这方面的压力。
 - c. 巨人歌利亚的威力和威胁。
2. 凡未曾杀过“巨人”的人，都会告诉你那是不可能的事。最好的对策是“不理睬”！只要你清楚知道所做的决定合神的心意，那么这个险是值得冒的。

第廿四课 “巨人杀手”的特征（二）

（续）

二、巨人杀手的 10 个特质（撒上 17 章）

D. 不会被挑战所吓倒（撒上 17：32）

1. 以色列军队看到高大的敌人就惊惶退缩，大卫却想知道蔑视以色列军队之神的猖狂敌人究竟是谁；以色列军队看到的是歌利亚的巨大，大卫看到的却是这个敌人身形巨大，更容易打中。
2. 我们遇上“巨人”的反应：
 - a. 巨人大有来头，赫赫有名。
 - b. 他们不断跟我们作对，向我们威胁、挑战。
 - c. 他们在心理上持续地战胜我们。
 - d. 我们周围的同伴都怕他。
 - e. 我们人数虽不少，但谁都没有应战过强敌。
 - f. 连我们的领袖都被巨人吓怕了。
3. 大卫没有被吓倒的原因：
 - a. 满有热忱，一心要荣耀神的名。
 - b. 渴望得到战胜后的奖赏。
 - c. 对神的信心是他的力量。
4. 大卫身上除了 5 颗石子、手上的拐杖和甩石用的弹弓之外，什么武器都没有。他所依靠的是大而可畏的至高神。巨人杀手是不会被挑战所吓倒的。

E. 从过去的成功建立信心（撒上 17：34-36）

大卫的信心，是建立在他过去与狮子和熊搏斗中得蒙神保守及击败这些强敌的成功故事上。他提醒自己：

1. 神是信实的；
2. 我有过去成功的先例。

大卫有个好习惯，就是常常提起神过去对他的恩典和帮助，以及过去如何克服困难的故事，以为纪念（诗 18：3-6）。

F. 能用信心说服人相信他们会成功（撒上 17：37）

1. 巨人杀手在困境中总是充满信心，使周围的人受鼓舞。扫罗原来也瞧不起这个少年人，后来却被他的信心所打动，最后就为他祝福。
2. 在挑战中有自信的人，会使别人相信他。我们对神的信心，会感动其他人也相信神。

G. 不会尝试扮演别人（撒上 17：38-40）

扫罗建议把自己的武器和盔甲给大卫使用，大卫却发现不合身。

1. 面对危机时，别人常常会试图影响我们去按照他们的方法解决问题。

2. 我们无法用属世的兵器和方法去战胜生命中的巨人。
3. 神只期望我们使用自己拥有的东西去克服巨人。神希望我们用自己的恩赐和方法去战胜巨人，度过危机。

H. 以更崇高的使命面对挑战（撒上 17：45-47）

大卫将这次争战看成更崇高的使命——要让全世界晓得耶和華神是唯一真神。有了崇高的目标，我们做事才更有能力。

1. 挪亚按照神给他的使命在山上造船，不受人的嘲笑所影响。
2. 亚伯拉罕为着使命而愿意离乡别井，进入陌生之地。
3. 约瑟为了他梦里的异象而忍受牢狱之苦。
4. 但以理为着更高的使命，在狮子坑里和狮子同眠。
5. 但以理的 3 个朋友抓住神给他们的使命，敢于走进烈火窑中。
6. 施洗约翰为了开路者的使命，愿意接受“他必兴旺，我必衰微”的下场。
7. 司提反为了崇高的使命而罔顾生死，放胆传道，并为福音殉道。
8. 保罗为了崇高的使命，愿忍受折磨、诽谤和沉船之灾。
9. 耶稣为了最崇高的使命——拯救沉沦的世界，就昂然面向十字架，忍受十字架和死亡痛苦，为人立下最好的榜样。

I. 热切渴望获得胜利（撒上 17：48）

要判断一个人，只要看他迎接挑战的态度。能够克服困难的人，通常被挑战所引发，然后满腔热血去面对、克服，最终取得胜利。大卫是跑步冲向敌人的！因为他求胜心切，一刻也不愿意浪费。

J. 带领周围的人达到更高境界（撒上 17：49-52）

在大卫击倒歌利亚后，以色列军队立即追杀非利士军队。他们当日能够大获全胜，因为大卫为他们打开了胜利之门。伟大的领袖不仅要自己得胜，更要用自己的得胜去鼓舞、激励他人，把人带到新的高度和境界。

三、结语

1. 自省——你今天正面对哪些“巨人”？
2. 应用——第一步你会怎样去对抗这些“巨人”？