

这本书是教会界十分需要的一本书，初读时会以为作者是以教会救火队队长的身份写的，然而再仔细读，他并非消极地向主唱哀歌，而是积极乐观地提供教牧同工们一本迈向健康教会之建造的实兵操典。

我们不必讳言，教会界常有危机，但要解决问题，就必须找出其症结。我自己身为传道人45年，必须承认，症结几乎都在我们传道同工和长老们，就是在教会领袖阶层内。这是一本不容易读的书，因为它犹如“牧场现形记”，照出我们的原形；但它也是一本我们最需要研读的书，因为牧会多年的作者深愿用神的话语，带领我们改变，成为肖乎主耶稣的好牧人之形像。我们既已蒙召牧会，为何不作一个讨主喜悦的好牧人呢？

作者在字里行间有许多辛辣的话，其原委是我们在事奉中将里头的罪性和败坏都“漏”了出来。作者的序言就直指危机所在，一共写了21页。要打开心门读，为自己读，不要为别人读。读完序言，若是你觉得你的教会和服事没有危机，那恭喜了，这本书不是写给你的；若你嗅到了烟火味，那它便是指津了，或许这正是你化危机为生机的机会。

如果我们先确定了教会危机在教牧者身上，并感受到危机正在发生，那么且看作者提出的解方——“12项福音原则”：成就、福音、限度、平衡、品格、争战、仆人、坦率、身份、重建、持久、同在。当你读下去，你会发现作者所用的经文大多是我们耳熟能详的经文，例如马太福音28: 16-20，以弗所书4: 1-3等。圣灵常借着各样的难处呼召我们回到我们原初的呼召：大使命。

第一个原则——“成就”——是负面陈述。作者把它放在起首，似乎是告诉读者，许多时候，当我们不把焦点放在大使命上，而放在我们所界定的一些成就上时，危机就叩门了。因此首要之事是回到老旧的“福音”，那就是第二原则。

接着作者又提出许多原则，几乎都在打造合神心意的工人。“限度”与“平衡”两原则是共轭的。作者提及我们在四方面是有限的：恩赐、时间、精力、灵命成熟度；明乎此，我们个人及教会才会进入平衡的生活。

从“品格”原则起，就进入本书的深水区。提摩太前书3: 1-7是我们在寻找并按立长老和牧师时必用的经文。那些资格，一言以蔽之，品格而已矣。圣灵的声音应当经常

响在我们的心思内，对我们自己耳提面命，期使我们“敞着脸，得以在镜子里看见主的荣光，就被改变成主的形状，荣上加荣，如同从主变成的——主就是那灵。”（林后3: 18，按原文修译）圣经就是那面镜子。我们真的改变了吗？“争战”会测试我们，跑不掉的。

接下来的原则——“仆人”、“坦率”、“身份”——检测我们，若我们的品格真的转变了，会有怎样的光景。神是充满恩怜的，“重建”的原则说明只要我们向主有心、向人真诚，总是有机会回到圣工上，并蒙神的怜悯得以重新开始，满有主的荣形。

最后两原则——“持久”、“同在”——其实是再度肯定品格塑造的重要性。清教徒时代的传道人通常都是在一地牧养一生之久。身为牧师的你，在一处教会服事多久呢？身为长老的你，与配搭的牧师服事多久呢？灵命成熟的领导阶层是教会的福气。持久的服事意味着谦卑、勇敢、盼望，圣经的此画像记在哥林多后书4章。当领袖继续往灵命成熟的方向改变，教会也会跟着在进步。你养过蚕吗？到了第四眠时最有趣，它变得透明、开始吐丝了；不久后，你就会看到它再度跳跃进入另一生命的层面。愿你

# 危机

他们不仅在组织架构上没有准备好；  
更重要的是，他们在品格和人际关系上也没有准备好。

我爱教会。我爱教会的敬拜和证道，我爱她传讲的福音神学，爱群体生活，爱她在世上为主作见证，爱她的恩慈事工，也爱她的领袖们。每当我有幸站在一群教会领袖的面前时，心中总是深深地感到荣幸和感激。我深知每位牧师所走的路，因为我也亲身走过那条漫长的路。我知道作为教会核心的牧养和领导团队的一员，肩上的负担有多重。我非常敬重那些回应神的呼召，愿意为教会事工献上自己一生的人。我知道牧师们通常都操劳过度，同工人手不足，薪水又低，所以我真的很感激那些选择过这种生活的人。我属于一个很好的教会，有敬虔的领导团队，宣讲使人得生命的福音。能成为这个教会的一份子是我生命中的喜乐。

正因为我爱教会，所以会为教会的领袖们担忧。出版《危机四伏的呼召——教牧事奉独特而艰巨的挑战》（*Dangerous Calling: Confronting the Unique Challenges of Pastoral Ministry*）之后，我接到一个又一个的回应电话，更加深了我的忧虑。最特别的是来自吉姆的电话，他是一位教会的领袖，跟我在事工上有一点伙伴关系。他在电话中显得既震惊又困惑，心中似乎充满了伤痛和愤怒。他向我求助，

然而我却不确定他是否真的要我帮助他，至少他想要得到的帮助恐怕并不是我能提供的。谈了不久，他就开始将怒气转向我发作。我实在很想在往后几个月陪伴他和他的领导团队一起走过那漆黑、坎坷的道路，可是从他对我发的怒气，我知道他并不想让我进一步地参与。谈话结束之后，我放下手机，心中充满了悲伤。这种事情不是第一次发生，我深知也绝不会是最后一次。悲伤的心驱使我祷告，也让我再次感谢神的恩典，更使我深信我们可以、也必须做得更好。

在那天电话里所提及的，以及许多类似的事件中，使我担忧的并不是那位朋友所表现出来的震惊、伤痛和愤怒。对于他在电话中提到的主任牧师私生活不检点，他是应该感到震惊；对那位牧师贪爱享乐过于爱他受托去喂养、带领的羊群，他的确也应该觉得心痛，他更应该对一切与神设立教会的初衷相违之事大发义怒。然而在这通电话之后，真正令我忧心、让我伤痛的，却是在整个事件中没有看到他任何的自我省察，而且他对牧师身边的领导团队之表现，也不觉得讶异和难以置信；除了谈论如何处置那位令他愤恨的牧师之外，他显然毫无意愿去讨论任何其他需要改进之处。

我希望这次的对话只是一个特例，但事实并非如此。我们都曾耳闻目睹某些著名牧师跌倒后所带来的恶名和重大影响，然而每当这种事在公众面前被揭发的时候，还有数以百计不知名的牧师已然失职，使他们的教会和领导团队陷入了危机，或许其自身也已经只剩下一个虚有其表的

外壳。我在前书中已经讨论过对名声的崇拜和追求，也谈过牧师在道德上的堕落，以及权力带给人的诱惑；但是我写这本书是因为在一位失败牧师的背后，往往有一个软弱失职的领导团队。在与牧师和教会领袖们多次的对话和交流之后，我深信我们不仅仅有牧师个人的危机，还有整个领导团队的危机。

## 领导团队的危机

领导团队有哪些危机呢？是不是我们建构教会领导团队的方式、领袖之间的关系、对领袖职分的界定，以及领导团队日常的生活方式，都是导致牧师失败的因素？是不是当我们这群领袖在处罚牧师、处理他所留下的伤口并努力恢复教会的时候，也应当扪心自问，他的失败到底指出了我们自己的哪些问题？是不是我们采用了错误的领导模式，或因为我们迷上公司的领导模式，就忽略了福音所带出的更深刻之属灵洞见和价值观？是不是我们已经忘记神呼召我们来带领基督的教会，并不只是要我们组织、推动和资助那些周而复始的宗教聚会和节目？是不是我们的领导团队在实际功能上并不像个休戚与共的团队？是不是我们很多领袖根本不愿意被别人带领？是不是我们的领导团队并不看重什么才是符合圣经的团体？

我在写《危机四伏的呼召——教牧事奉独特而艰巨的挑战》以讲述每位牧师都要面对各不相同的试探之后，就意识到必须写另一本书给那些环绕在牧师身边的领袖们。

那本书已经问世多年，其间我与人有无数既艰难又令人忧伤的交谈，现在终于决定把这本新书写出来。我曾与数十位牧师面对面地讨论，他们之中有经验老练的，也有新手。我自己也经过长时间的省察和反思，现在很高兴能将这些内容出版成书。盼望能借着这本书引发一些建设性的讨论，我深信这类讨论是我们一直极度缺乏、却又迫切需要的。

这本书并不是要提出一堆令人沮丧的批判。若要找这类批判，你可以去网上找，在那里你就可以看出，论断人远比向人施恩典容易得多，但我想为教会或事工领导团队提供一个正面的品格模式。坊间有许多书提到领袖的恩赐、择才适位、领导团队该有的架构，以及该如何制定决策和传递异象等等。这些事都很重要，却并不是最重要的。我倒是想让你的注意力转向另一方面，就是健康教会的领导团队该有的基本特质和生活方式。盼望借着这些讨论能带出更深刻的洞见、认罪以及集体的脱胎换骨。

前面说的吉姆打电话给我，是因为他主任牧师肮脏污秽的私生活已经是众所周知了。就像许多类似的情况一样，电脑成了揭秘的工具。起初，吉姆和他的领袖同伴们坚决否认，他们就是不愿相信这样的事情会发生在那位与他们同工多年、且深得信赖的人的身上。他们以为可能是他的电脑被骇客侵入了，然而当他们与他沟通时，才开始改变想法，因为他总是全盘否认。现在他们必须为自己的怀疑找答案，同时也要厘清牧师所给的一切看起来还算合理的解释；说实话，他们真的很想相信牧师的说辞。但



是，当他们挖得愈深，就愈难否认所发掘出的真相；愈多真相被发掘出来，他们就愈是需要承认自己对这位牧师有多么地不了解。他们的心情就好像十个人挤在一个四人座的独木舟里，正被激流冲向面前的大瀑布。

他们觉得场面好像已经失控，然而更可怕的却是这场危机已经破坏了他们的合一。或许应该更准确地说，这场危机暴露了一个事实，就是他们的合一是多么地脆弱以至于不堪一击。那些对牧师最忠诚的人站出来，与他们认为作出轻率判断的其他人争执；那些偏重教会组织的人，又与那些重于牧养和关怀的人争辩不休；而在这些争辩的过程中，显然每个人都对别人所认为重要的事和其动机有过多的论断。在此同时，饱受震惊又深深受伤的会众却没有从他们的领袖们那里得着他们所需要的。

当我借着一次又一次的交谈，与这些领袖们一起经历他们的伤痛和困惑时，发现他们对需要处理的事根本还没有准备好。他们不仅在组织架构上没有准备好；更重要的是，他们在品格和人际关系上也没有准备好。这些基础性的缺失，使事情变得更为复杂，同时也阻拦了神托付给他们的责任，就是带领教会安然度过眼前的难关。由于准备不足，他们花在彼此争辩的时间，并不少于他们处理危机本身和当事人的时间。

不仅无名的小教会没有准备好，我们也都看到过一些具有带头作用的大教会是怎样处理类似的牧师危机。这些教会先是过早发布声明和采取行动，接着却收回成命，然后又提供另一套观点和行动方案，但是很快地又加以修

正。这些教会的领袖们在公开场合表达相反的意见，影响教会决策的是个人的忠诚度、权力和纷争，而不是圣经智慧的运用。还要有多少位牧师步向失败，多少间教会经历分裂和受伤，我们才愿意谦卑地扪心自问，到底该如何带领主托付给我们去照料的教会？

在世界各地，有许多充满活力又健康的好教会都是我的合作伙伴，我为这些教会额手称庆，也喜爱与他们一起在植堂和振兴教会的事工上努力。我非常赞赏那些以福音为中心的教会，他们高声地为无力替自己发声的人伸张正义和公理，我对他们所做的这些一点也不感到郁闷颓丧，反而心中充满着喜乐。然而令我担忧的是，领导团队的软弱不仅可能削弱一个看似健康教会的正常功能和见证，而且还可能在瞬间让那个教会陷入泥潭，使他们的事工长期遭到破坏，并走向歧路。在某些情况下，教会甚至就此一蹶不振。

## 耶稣给门徒的保证

激发我着手解决这个问题的勇气，并非来自于我个人的智慧或经验，而是源于救赎主的同在、大能、智慧和恩典。我开始写这本书时，再次想起当初我写《危机四伏的呼召——教牧事奉独特而艰巨的挑战》时，带给我盼望和动力的经文，就是马太福音28: 16-20:

“十一个门徒往加利利去，到了耶稣约定的山上。他

们见了耶稣就拜他，然而还有人疑惑。耶稣进前来，对他们说：“天上地下所有的权柄都赐给我了。所以，你们要去，使万民作我的门徒，奉父、子、圣灵的名给他们施洗。凡我所吩咐你们的，都教训他们遵守，我就常与你们同在，直到世界的末了。”

门徒们经历了一连串目不暇接又难以想像的事情：耶稣深夜在客西马尼园被逮捕、受审、遭受酷刑、公开被钉上十字架、空墓的景象，以及复活后的显现。让我们试着从他们的角度来思考，当时的情况是多么混乱，他们的内心有那么多多的挣扎、恐惧、怀疑，以及对未来的惊愕和彷徨。接下去再想像，耶稣的显现和随之而来的神迹和奥秘，虽然带给他们喜乐，却也迎面冲击他们还在摇摆不定的信心。让我们带着门徒当时在情感和灵命上所受到的冲击，一起来观察接下来发生的事。

耶稣明知他们心中还交杂着怀疑和信心，却仍然打算在这一刻将对世人传讲主复活之福音的使命，托付给这群胆怯的门徒。是的，他竟然选在这个灾难性的时刻托付他们。要是我的话，可能会这样想：“现在为时尚早，他们还没准备好；他们需要更多学习，需要对刚刚发生的事情有更深刻的理解，需要等到更成熟的时机。”但是在这个历史上最令人惊愕困惑却又最荣耀光彩的时刻，耶稣丝毫不犹豫，只说：“去！”

我喜欢耶稣接下来说的话，因为话中向我们透露，为什么他当时那么有把握地选召这些人为他去普世传福音。

耶稣有这样的把握，不是因为他们的本事，也不是因为祂预知他们能做什么，而是因为祂深知自己的本事和自己能做什么。所以耶稣说：“天上地下所有的权柄都赐给我了。”祂告诉这些门徒，祂主权所管辖的范围及于任何情况、任何地方和任何群体。耶稣要他们了解天上地下的一切都受祂统管，只有靠着祂的恩典，这些门徒才能够将恩典的信息传给万民。让我们想想，为什么这一点对他们这么重要？

我不知道你曾否思考过以下这个观念：神应许赐给我们恩典，而这应许的可信度在于祂的主权所能及的程度。神只保证在祂能掌控的范围内，必然实现祂的应许。就像我在我家里可以保证对你的承诺会实现，因为我在那里有掌控的权力，但是我却不能邻居家里保证同样的承诺会实现，因为我在那里并无控制权。耶稣的话中之意是：“在你们前行的路上，可以信靠我给你们的一切应许，这些承诺将会在每一个地方实现，因为每个地方都归我掌管。”神赐恩典的应许必然成就，因为祂的主权是涵盖全地的。

但是耶稣还有更多话要说。接下去，祂看着这群参杂着怀疑和信心的人说：“看哪，我是所有的日子与你们同在。”（原文直译，和合本译为“我就常与你们同在。”）这句话比说“我将会陪在你们身边”含有更深刻的意义。耶稣在此用了神的一个名字：“我是”。祂的意思是说：“你要知道，无论你去哪里，那位名字叫‘我是’的神都会与你同在；换句话说，就是亚伯拉罕、以撒和雅各的神，那位立约的神，昨日今日直到永远的那一位，既是阿

拉法又是俄梅戛的神，要与你同在。我是那位自有永有的神，我差遣你去之时，绝不会不带着能力、荣耀、智慧和恩典与你同行。”门徒将会发现，他们为要完成使命所需的一切，都可以从那位差遣他们去、有能力和恩典、与他们同在的神身上支取到。

我写这本书正是基于耶稣给门徒的同样保证。因为基督完全的权柄、祂的无所不在，以及祂对应许的保证，我们就不必再害怕检视自己的弱点和失败了。既有神的同在、能力和恩典的好消息，我们就能够卸下重担，不必再试图淡化或否定我们的实况，而成为地上最诚实的群体。我们倚靠的不是自己过往的成就，更不是自己少得可怜的资源；神已经把自己当作最好的礼物送给我们了，所以我们深具潜力，也可以改变现状。神的同在、能力和恩典的好消息，也给我勇气和盼望，写出领导团队迫切需要改变的地方。愿神赐下同样的恩典，让你带着一个宽广的心胸来阅读本书。

## 以福音为中心的 leadership 模式

本书将提到基督教会的领导团队应有的样式、特征和功能，而其基础是：教会这个群体，特别是教会的领导团队，应该遵循的模式乃是耶稣基督的福音。这听起来好像显而易见，却又模糊不清，但是我深信以上两者皆非，而且我认为，如果世界各地教会的领导团队，其主要驱动力真的都是耶稣基督的福音，那么我们所目睹的许多发生在

教会和教会领导团队中的那些令人伤痛的事件，就不会发生了。

让我们一起来探讨一段经文，它为教会中所有的人际关系立下了福音根基，不仅适用于一般的平信徒，也适用于那些在教会中最有影响力、能改变教会文化、甚至制定教会使命的领袖们。在我们读这段经文之前，我要先说明，任何以组织或成就为导向的领导模式，都不可压过福音所蕴含的价值观和呼召；福音必须是教会在架构和功能上的核心模式，也是事工领袖的身份定位。当我在反思这段经文时，不禁想到世界各地成千上万的牧师、事工领袖、长老和执事们，不知道这段经文中所描述的教会规范是否就是他们平日的真实经历。这段经文来自保罗写给以弗所教会的书信：

“我为主被囚的劝你们：既然蒙召，行事为人就当与蒙召的恩相称；凡事谦虚、温柔、忍耐，用爱心互相宽容，用和平彼此联络，竭力保守圣灵所赐合而为一的心。”（弗4: 1-3）

我们应该会注意到，保罗之前刚为以弗所信徒阐释了福音的真理，就在这里提出了第一个应用：提醒他们要用这些真理来省察自己并检视彼此的关系，并且这些真理应当成为他们建立群体结构的基石。此外还有几项耶稣基督福音真理的应用，都比把它们视为肢体之间在生活、来往和同工上的规范更为重要。但我要指出，在这段经文或其

他类似的经文中，都没有把牧师、长老或执事排除在外，也没有提供另一种群体模式是单单给他们的。在现今我们已经得到救恩却又尚未回到天家的时间内，福音是我们或生或死的唯一盼望，并且福音也为我们立下了如何生活、如何与人来往，以及如何作领袖的计划。

我在这里不是要详细地查考以弗所书4: 1-3，而是要提出其中所含以福音为本的价值观，它们能帮助我们思想身为教会领袖应当如何发挥功能和彼此来往。我认为，如果你真想让人际关系与所得的福音相称，就会重视谦卑、温柔、忍耐、持久的爱与和平；并且如果你珍视这些以福音为本的特质，就一定会扪心自问：“如果我所在的领导团队重视这些特质的程度真的超过职位、权力、成就、赞誉或成功，那么我们这个团队应该是什么样子呢？”让我通过以下六个特质来回答这个问题，因为一个以福音价值观所组成的领导团队，必定拥有这些特质。

## 1. 谦卑

谦卑的意思是指：

- ◆ 每个领袖都承认自己不配得到随同自己职分而来的赞赏、权力或影响力。
- ◆ 深知自己虽然是个领袖，里面却还是有罪性，仍然需要从自我中被拯救出来。
- ◆ 热爱服事别人，过于领导别人。

- ◆ 承认自己的能力不足，而不是吹捧自己的能力。
- ◆ 总是尽力聆听和学习。
- ◆ 不把其他领袖看作是在服事自己，让自己成功，而是把他们当作同伴，一起服事那位呼召每一位领袖的神。
- ◆ 更愿见到其他领袖向基督委身，而不是向自己忠诚。
- ◆ 对职分所带来的权力是戒慎恐惧，而不是渴慕追求。
- ◆ 真实有心服事，而不是想被人看到。
- ◆ 准备好随时接纳规劝；神若借着别人揭露了自己的错误，就愿意认罪悔改。
- ◆ 不积极为自己争辩，并且能敞开心接受那能不断改变生命的恩典，让它在自己身上行大能。

## 2. 互相倚靠

互相倚靠的意思是指：

- ◆ 真心相信个人若要与神同行，必须仰赖整个团队的通力合作，并且也活出这个信念。
- ◆ 由于残留在内心的罪性能够蒙蔽人的双眼，所以不认为自己最认识自己。
- ◆ 不再害怕自己的软弱被揭露，因为真心相信自己一切可能被人发现或揭露的事，都早已在耶稣里被祂



和祂的救赎大工处理了。

- ◆ 真心相信离群索居、与世隔绝的基督徒绝对不会生出好的果子，并且也活出这个信念。
- ◆ 承认每个领袖都需要别人的领导，每位牧师也都需要别人的牧养。
- ◆ 承认自己虽有神学和圣经知识、服事恩赐、经验和成果，但仍需要基督的身体作必要的成圣工作。
- ◆ 承认自己身上还有罪行，如果不倚靠身边的伙伴，让他们用恩典来约束、用行动来拯救自己，我就会继续危害自己。

### 3. 预备好处理罪的机制

如果你认罪性确实仍残留在心中，也知道它有诱惑和欺骗的能力，你就会承认领导团队仍然很容易受到试探，并陷入险境。你知道不论是小罪或大罪，都会让你们整个领导团队受到感染，因而使得团队的重心被转移，事工受阻挠。你清楚知道领导团队中的每个人仍需要神的救赎和成圣恩典，因此你们会预先制定计划来对付罪、软弱和失败，因为它们必将会露出丑陋的头来。当神在恩典中让它们被暴露出来的时候，你们就不会为之震惊、拒绝承认或刻意淡化，而会用符合圣经之慈爱与恩典的方式，直截了当地处理。你们不会把维护领导团队名声，看得比对失败该有的处理更重要。“预备好自动开启的机制”是指，由于你认真看待福音所告诉我们的，每位领袖的心中

都有持续不断的属灵争战，所以就已经准备好去处理被神揭发的罪；虽然你事先并不知道神会如何在恩典中把罪揭露出来，但是你已经预备好了处理的方案。

#### 4. 彼此检视

彼此检视的意思是指：

- ◆ 邀请其他领袖跨越一般关系的界线，来考察我们的生活，以便帮助我们发掘出一些自己的盲点。
- ◆ 邀请其他领袖为我们的灵魂敲警钟。
- ◆ 邀请他们暂时打断友谊的交谈，代之以有保护作用、合于圣经的洞见，并以有重建能力的福音真理来沟通和勉励。
- ◆ 承认自我的省察必须有整个团队的参与，因为我们仍难免自欺，在危险而亟需帮助之际，还误以为自己是安全无虞的。

因此，每一位领袖都必须愿意接受其他领袖满有爱心、恩典、耐心和宽容、合于圣经真理的检视。

#### 5. 儆醒保护

我们都会犯罪，但我们所犯的并非都是同样的罪。由于各人有不同的背景、恩赐和生理特点，以及许多其他的

因素，同样的东西对我们不一定有同等的诱惑力。你可能容易受到权力的试探，其他人可能容易被享乐引诱，而我却可能会被物质的东西诱惑。罪会以各种各样的方式诱惑人，而且它对每个人的影响也各不相同。理解这一点，对于教会领导团队灵命的长远健康，以及能否多结福音的果子，是极其重要的。真正合于圣经的爱不仅是接纳你，以耐心祝福你，在失败时宽恕你，而且还会倾全力来保护你，免得你内心软弱而无法抗拒外来的诱惑。

希伯来书13: 17说：“你们要依从那些引导你们的，且要顺服；因他们为你们的灵魂时刻儆醒，好像那将来交帐的人。”这段话清楚地表明，领袖们要负责保护好那些归他们照管之人。这里的描述很具体又发人深省；它并不是说领袖有责任要记录羊群的行为；当然这也没错，可是它还描绘出一件更深刻、更根本的事，那就是领袖需要为保护灵魂而交帐。“灵魂”一词指向人的内在，包括他的思想、欲望、动机、弱点、长处、成熟度和对试探的脆弱度等等；也就是说，领袖必须了解这个人的内心世界，能够预测他在什么情况下会越过神所设定的界线。这里所描绘的领袖对羊群的保护程度，只有在彼此已经有了深入的关系后才能做到。

既然每个人都会从基督的身体里得到这种保护，那么在核心的领导团队中岂不更应该有这样的保护吗？但令我伤痛的是，不记得有多少次，我受邀去帮助教会领导团队处理跌倒的领袖时，却发现有些指标性的缺点和软弱早就存在，但他身边的其他领袖们却似乎没有人看出来。因为

我们对自己的认识不总是准确的，又往往看不到自己在哪一方面软弱，所以就需要一个具有保护功能的团队来帮助我们做醒。如果我们要被保护，就必须把自己的心向彼此敞开，因为我们的心是最容易受到试探的地方。

## 6. 重建悔改者

贯穿圣经的主题中，最美妙、最令人期盼、最鼓舞人心的福音信息之一，是罪人能有新的开始，生命得以被重建。这是神恩典的标志，神的恩典有着救赎、宽恕、重建和转化人心的大能。对摩西而言，他重新开始的时刻乃是当荆棘火焰中有声音呼召他回埃及解救神的子民的时候，而这次是靠着神的大能。对大卫而言，他重新开始的时刻是在先知当面质问时，他承认自己所犯的恐怖罪行，然后继续执掌他的王权。对约拿而言，他重新开始的时刻是在海边被大鱼吐出时，然后第二次被差遣去尼尼微城传讲神的信息。对彼得而言，他重新开始的时刻是在加利利海的岸边时，当时被他出卖的弥赛亚饶恕了他，并且再次差遣他去服事。对保罗而言，他重新开始的时刻看来就是在前往大马士革的路上看见那道大光时，以及后来那位惊恐不安的使者带来饶恕信息和使命时。

恩典指出我们不会被定位在最糟糕的时刻，也不会为最坏的决定而受诅咒。恩典也指出我们能从罪的灰烬中走出来；领袖们能够再度站起来，是因为救赎主有复活的大能。如果是照着我们对领袖的态度，以及现今领导团队

的运作方式，我怀疑我们真的会想要重建以上这些圣经人物中的任何一位。我们看待一位领袖的罪、软弱和失败的方式，究竟与神看待这些会有什么不同？在以上的例子中，他们从未否认、隐藏或淡化己罪；以上每个罪人所行的事看来都如此严重，以致未来绝对没有任何盼望的。在这些情况下，我们会很自然地以为，神固然会以令人惊叹的恩典来饶恕罪人，但祂还是会说：“从此以后，你在我的国度中不会再被任用了。”然而在以上的圣经人物例子里，每个人都被重建了，并且恢复到一个属灵领袖的位置。

我将在本书第10章中更多说明这一点，但在此我想问，我们领导团队的运作真的是以福音为驱动力，带着助人重建的心态吗？我知道有许多跌倒的领袖被赶离事工后，为了家庭的生计而去从事电话行销、建筑房屋或销售电脑等行业。虽然我们绝不该淡化领袖的罪，但也不该急着把尚未在心中彻底对付自己核心问题的领袖，重新放回他的事奉岗位。虽然在某些情况下，我们不该再恢复某些领袖的领导地位，但我们也绝不可失去对神恩典的信念，这信念就是神的恩典具有重建一个人的大能。

## 总结

教会迫切需要的领导团队，并不只是一个有好的组织架构、能发挥高效能的团队，还必须是一个深深受到耶稣基督福音的呼召、经历过福音的安慰，从而被福音塑造出

来的团队。就像其他的人际关系一样，如果你从耶稣基督之福音的眼光来看你所在的领导团队，就会彻底改变你的期望、委身、行为，以及你处理困难的方式，而不会只是口里含糊地说些符合圣经的话，例如“带领教会的领导团队之组成和功能必须是以福音为中心的模式”等。本书的重点乃是要提出具体的福音呼召内容，为要帮助领导团队思考如何在教会作领袖。

我定期与十位年轻的牧师和事工领袖会面。在我的事奉中，没有其他事比这更重要、更让我喜欢去做的了。在我的心目中，他们真的是事奉上的英雄，因为他们像战士在壕沟中一样，勇敢地献出了自己的生命，在教会里奋勇地打那属灵的仗。在事奉的时候，他们必须面对事工中不可避免的喜乐和艰难。就像呼召他们的弥赛亚一样，他们不仅被呼召去传福音，还要像他一样为福音而受苦。我喜爱与他们一起走过属灵的曲径、高山和低谷，一同经历他们生命中那些阳光明媚的白日和风狂雨急的夜晚。然而我也一而再、再而三地为他们感到难过，因为他们的身边缺乏一个充满福音恩典的团队，而每位牧师和领袖都需要这样的环境才能有健康的灵命，服事也才能够持久。与他们聚会迫使我思考，他们身边的这个团队到底应该像是什么样子。

所以我归结出12项以福音为中心的领导原则，都写在这本书里。这些原则都与人际关系相关，因为福音就是这样的。请记住，神恩典的福音教导我们，若要在心灵和行为上有持久的改变，总是先要在关系上有改变，包括先改

正与神的关系，然后再改正与神子民的关系。这本书就像是我写给那些与我同行、我所挚爱的领袖们的一封信，希望这12项原则不仅能保护他们，也能为他们带来祝福，使他们有长久而健康的服事生活；更盼望这些原则能为读者和后代的基督徒领袖们带来同样的祝福。

## 思考与讨论问题

1. 是什么原因使你来读这本书？你期待这本书能帮助你解决哪些领导团队的危机？
2. 作者说在一位失败牧师的背后，往往有一个软弱失职的领导团队。你的教会是否曾有失败或跌倒的领袖？领导团队是否检视到自己的失职之处？
3. 作者说他写这本书是基于耶稣给门徒的同样保证。耶稣保证了什么？
4. 教会的领导模式应以什么为中心？包含哪些特质？哪一项是目前你所属的领导团队的强项？哪一项是你们最需要建立起来的？