

以身作则地领导 (Leading by Example)



目录	页数
带领者指南	2
基础	
不只是信息而已	
提摩太·莫瑞 (Timothy Morey)	3
在跟随中学习领导	
罗斯·贾兹瑞 (Ross Guthrie)	5
以榜样活出信息	
深化门徒	
戈登·麦克唐纳 (Gordon MacDonald)	7
牧师以身作则的 7 个方式	
布兰登·卡克斯 (Brandon Cox)	9
在场的力量	
访问毕德生 (Eugene Peterson)	11
谈论你的行动	
提摩太·莫瑞 (Timothy Morey)	13
将所讲的道活出来	
凯利·布雷迪 (Kelly Brady)	15
克服诸般挑战	
带领不情愿的跟随者	
班·巴特生 (Ben Patterson)	17
不要遥遥在前	
查尔斯·金肯斯 (Charles Jenkins)	19
相关资料	
进阶探讨	21



帶領者指南 (Leader's Guide)

如何在你平时的会议中，使用《建造教会领袖》的《实用事工技能》系列训练材料。

欢迎使用《建造教会领袖》训练材料 (Training Tool)：一套全面性的领袖训练指南。这是一份创新的资源，它会帮助你培养领袖，使他们能同时兼顾策略性和从圣经的角度思考教会的事工。这是由《领导资源》(Leadership Resources) 和[国际今日基督教] (Christianity Today International) 的编辑们精选的材料，内容来自多位极受尊敬的基督徒企业家和教会领袖。中文版经[国际今日基督教]授权[海外校园机构] (Overseas Campus Ministries, Inc.) 编译。

《实用事工技能》的训练材料富有弹性，设计易于使用。每一个专题聚焦于教会某一项事工的实际领域，由针对此事工的不同角度的简要讲义组成，讲义针对与目标相关的议题给出了简明和实用的概述。你可以在会议开始的时候使用这些训练材料，来帮助你打开话题，或者你可以分发这些材料给参加一个具体事工的新人，作为简短的入门材料。

这份训练工具对作领导的关键方面，提供了很好的洞见。话语的能力有限，如果人们看不到你在自己的生活中活出圣经的信息，那么你就是在说空话，你的领导力也会被削弱。相反，那些身体力行、树立榜样的领袖，能获得巨大的公信力。以下文章能帮助你更好地理解，你的生活方式和所做的事，如何帮助你建立作为领袖的公信力。这些工具会装备你，使你能在事工中树立令人鼓舞的榜样。使用这些文章，反思领导的本质，收集和学习有关如何在上帝呼召你的角色和位置上作领导的最佳实践。

了解为你所领导的人树立好榜样的重要性，请阅读《不只是信息而已》(More Than a Message) 第3-4页，以及《在跟随中学习领导》(第5-6页)。要得知你的个人生活如何能鼓舞他人的实际建议，请阅读《牧师以身作则的7个方式》(第9-10页)。关于一位牧师为了激励教会传福音而做的不寻常之事，请阅读《将所讲的道活出来》(第15-16页)。浏览《带领不情愿的跟随者》(第17-18页)、《不要遥遥在前》(第19-20页)，了解在领导中如何胜过挑战的方法。

这份工具表达一个认知：领导不只是担任一个职位或是描述一个异象，而是走在前面、以身作则，并鼓励人们跟随。

我们盼望，这份工具能使你思考自己作为领袖所树立的榜样，以及你可以如何在事工、以及扩展上帝的国度上，建立公信力。

若需要其它的《建造教会领袖》训练材料，请上网查询：

中文网站：www.BCL-Chinese.net

英文网站：www.BuildingChurchLeaders.com

Copyright：OCM 保留所有中文版训练材料及图片版权，若无取得书面许可，不得转载。

电邮请寄：Info@BCL-Chinese.net



不只是信息而已 (More Than a Message)

教会需要看见我们活出福音，而不只是用嘴传讲福音而已。

《彼得前书》5：3

一日清早，我的大女儿艾比睡眼惺忪、摇摇晃晃地走出她的房间。她看到，我正在厨房餐桌旁享受咖啡和独处。

“爸爸，你在做什么？”

“花时间和耶稣在一起。”我回答。

我把她抱在膝盖上，给她看我的圣经和灵修笔记，上面记着我的想法和祷告。过了一会儿，她就回房间睡觉了。我对这件事并没有想太多。

几个星期之后，我看见她的房间有微光从门缝里透出来。我轻轻敲门，问：“亲爱的，你在做什么？”艾比趴在地板上，她的儿童版圣经摊开在一旁，手上拿着笔，正在笔记本上写字。她抬起头，以平淡的口吻回答：“花时间和耶稣在一起。”

我学习到，牧养很像养育子女。很大程度上，你是什么样的人，就带出什么样的人。

虽然我相信牧者所传讲的很重要，但我确信，没有什么能比活出来的福音更深刻地影响人们。当我们进入一个更加世俗化、甚至是后基督时代中，这一点格外真实。是我们的行为，而不是口中的话语，界定我们作为领袖的身分。倘若教会不是一个以活出来的福音为基础的、转化生命的地方，几乎不可能让人愿意聆听我们的信仰。

活出榜样

当我阅读教牧书信时，发现保罗经常把提摩太的灵命转化，与提摩太所领导之人的健康和成长联系起来，这真是让我大吃一惊。以下经文在这一点上具有代表性：

不可叫人小看你年轻，总要在言语、行为、爱心、信心、清洁上，*都作信徒的榜样*。你要以宣读、劝勉、教导为念，直等到我来。你不要轻忽所得的恩赐，就是从前借着预言、在众长老按手的时候赐给你的。这些事你要殷勤去做，并要在此专心，*使众人看出你的长进来*。你要*谨慎自己的生活*和自己的教训，要在这些事上恒心；因为这样行，又能救自己，又能救听你的人。（《提前》4：12-16；斜体字是我所强调的地方）

“*以身作则*”：保罗说在样样事情上，要“*以身作则*”。我们有怎样的言谈，有怎样的行为，我们对彼此的爱，我们对上帝的爱，我们相对纯洁的心灵——在所有的这些事情上，我们都要为自己所领导的人树立榜样。

“*谨慎自己的生活*和教导”：持守健全的神学观念，并且正确地理解福音是必要的，但是根据保罗所指出的，那还不够。若是不能活出福音，完备教义的影响力就很有有限。

“……*使众人看出你的长进来*”：这是否意味着，我的教会需要看到我的长进？也许他们不仅需要一位能在灵命塑造上教导他们的牧师，也需要一位能够以身作则的牧师。

这似乎是保罗能够大胆宣告的基础，例如：“你们该效法我，像我效法基督一样。”（《林前》11：1）“弟兄们，你们要一同效法我，也当留意看那些照我们榜样行的人。”（《腓》3：17），以及“你们在我身上所学习的，所领受的，所听见的，所看见的，这些事你们都要去行”（《腓》4：9）。对提摩太，他可以说：“但是，你已经了解我的教训、品行、志向、信心、宽容、爱心和忍耐”（《提后》3：10-11）因为提摩太确实了解这些。保罗有意地用以身作则的领导方式，让提摩太和其他人都能够看见他的生命景况。

两项基本真理

我在这些话中发现，以下两项真理塑造了保罗的领导，并且也要这般塑造我们的领导力。

首先，在公开表明他的不完美当中，保罗在追求一种作为耶稣门徒的生命。他活在灵命塑造的过程中，这个过程正是他渴望在他带领的人身上看到的。

其次，保罗毫不避讳，让他所领导的人看见他在灵命塑造上的努力，并且使他们从中得益。

我看见，这项原则怎样运用到我自己的服事上。我的教会的强项和弱点，反映出我生命中的优缺点——这绝非偶然。领袖的样子一直呈现在人们面前。无论好坏，人们正照着我的榜样行，而我靠着上帝的恩典，努力效法基督。

所以，以下是我最近常问自己的一个问题：

我是否正透过属灵操练来追求生命改变？

卢云 (Henri Nouwen) 明智地观察到：“未来的教会领袖有道德操守、训练有素、热心助人、并且能富有创意地回应迫在眉睫的问题……是不够的。关键的问题是，未来的领袖是真正合上帝心意的男人和女人吗？”

与我们的职分所需要的各样技能相比，我们与耶稣在一起活出的生命更为重要。身为牧师，我们必须问自己：“我是否正在追求过一个活力十足的敬虔生活？我敬虔地读经，是否不只是为了预备讲章？我是否操练守安息日？我是否操练独处？我是否有属灵带领人或导师？”

教会需要知道，我们觉得哪些属灵操练对我们自己的成长必不可少。教会需要知道，我们面对的挑战，我们也有枯干的时候；以及祷告时，我们的思绪也会漫游。

最重要的是，我们需要问自己：我们的生命是否正在改变？我是否变得更像基督，还是仅仅在守律法？我们希望会众们持之以恒地投入时间与上帝在一起，但更希望他们学习怎样把属灵操练作为一种途径，进入耶稣转化大能的同在。我们要鼓励人们爱上上帝和爱人，而不是落入律法主义的陷阱中。

就像保罗一样，我们要让人们看见我们的人生旅程。没有虚伪假装或骄傲自满，我们必须让人们有机会看见，我们正在追求属灵成熟。

——提摩太·莫瑞 (Timothy Morey) is lead pastor of Life Covenant Church in Torrance, California, and author of *Embodying Our Faith: Becoming a Living, Sharing, Practicing Church* (InterVarsity Press); adapted from *Leadership Journal*, © 2012 by the author or Christianity Today. For more articles like this, visit www.LeadershipJournal.net.

讨论：

1. 你是否正在活出你要其他人效法的那种生命？倘若每个人都效法你的榜样，你们教会会是什么样？
2. 你内心是否会对以身作则的服事理念觉得挣扎？若是如此，请进一步解释。
3. 你觉得哪些属灵操练最有帮助？你如何能够用有益于你所领导之人的方式，来沟通你正在操练的？



在跟随中学习领导 (The Follow-First Leader)

从我的领导那里学到的4个功课。

《希伯来书》13：7

我是经由师徒带领成长起来的。年轻的我加入教会时，不仅需要与弟兄们建立相互问责的关系，还需要在我之上的权柄。因着上帝的恩典，我找到了属灵长辈愿意带领我。他们鼓励我，为我祈祷，在经济上帮助我，与我一同欢笑和哭泣，责备我，也宽恕我。他们教导我神学和教义，以及怎样做丈夫和父亲。我观察他们怎样管理自己的家庭以及教会。当他们指出我生命中的问题时，我努力保持受教的态度。当我听从他们的劝导时，事事顺利。以下是我从他们身上学到的4项原则。如今我身为长老和牧者，经常运用这些原则。

相信你们的领袖

从我自己的经历中，我知道这并不容易。我妻子和我有10个孩子（几乎够资格上电视的真人秀节目！）当我们“只有”6个孩子时，我们住在一个附近教会的小小牧师住宅里。那房子有3个很小的房间，很难容下8个人的家庭。我向教会长老寻求建议，因为理财并不是我的专长。他们考虑了我的经济状况和其他生活环境的情况，建议我在这租来的牧师住宅里住久一点。我愤怒至极！我本来就不必询问他们的意见。他们对我们居住环境的窘迫，根本没有概念。但是，我感觉到圣灵在说：“倘若你想要事情顺利，相信你的长老们。”

于是，我们等待着。一年之后，我妻子正怀着老七，一位朋友告诉我们她要卖房子。我们就凑齐了首付，并在长老们的祝福之下买了房子。我们搬进去没多久，另一位朋友表示愿意帮助我们。因为我们教会刚开始了一个帮助低收入家庭的事工，他愿意帮助我们每月付我们的房贷，并且一付就付了将近10年。因着信任长老的建议，事情真的进行得很顺利。

聆听建立信任

因为我在教会建立了一个专门帮助城市低收入家庭的事工，我学到了许多忍耐的功课。在早期，我内心充满了疑惑，不知道怎样领导事工及提供方向。我征求长老们的意见，他们耐心地聆听并指导我。我不总是喜欢他们给的建议，而且有些主意根本行不通。但是，他们总是真诚地聆听我，并且为我祈祷。这帮助我信任他们的指引。

我把这个功课应用在我的领导上，就是当人们不同意我所做的决定时，我不会争辩。我学习到真诚地聆听反对意见和顾虑的重要性。即便我可以用清楚且有说服力的理由，来说服某人同意我的意见，耐心与聆听却可以软化人心。我甚至曾经要求一位亲爱的弟兄相信我的决定，即使他不同意。我相信因为他觉得自己的意见已经得到聆听和尊重，这对他并不难。

跟随先于领导

过去的16年里，我们的讲道牧师常常清晨三、四点就起床。这不是因为他习惯早起，而是因为他睡眠不好。但是，他有智慧地使用那段时间预备讲章，并且在读经和祈祷中关切自己的灵魂。我们从他清晨的安静服事中，大为受益。

他的服事是我的榜样。现在43岁的我经常在半夜醒来。当我睡不着时，常常对自己说：“丹尼斯会用这段时间祈祷、阅读，并预备。”所以，我就起床祷告，阅读，并预备。我的领导曾服事我，使我也想要服事其他人。

门徒训练中最重要的就是跟随。身为耶稣的门徒，我们首先是跟随者，最要紧的身份是跟随者。首先去跟随，是一项能拓展到生活每个领域的功课。孩子们通过服从自己的父母，来跟随主；学徒藉由模仿师傅，来学习技术；在教会里，我们通过学习跟随长老、牧师以及监督，来领导。这样做也有实际的好处。并非每个人天生都是领袖，我们有些人是透过跟随来学习领导的。成为一位好的跟随者，并不是一件容易的事。但是长远来看，这会塑造你成为智慧的、其他人乐意跟从的领袖。

——罗斯·贾兹瑞 (Ross Guthrie) is a pastor at Christ Community Church in Jackson, Tennessee; adapted from our sister publication *Leadership Journal*, © 2011 by the author or Christianity Today International. For more articles like this, visit www.LeadershipJournal.net.

讨论：

1. 回想对你影响最大的领袖。他们拥有的什么特质，深深地影响了你？
2. 在教会里，你是否正积极地带领某个人？是否还有一些人，是你想花时间亲自指导的？
3. 我们的文化里有很多关于领导的谈论，但很少谈到怎样做一个好的跟随者。在自己所处的环境里，你怎样提倡跟随的操练？



深化门徒 (Deepening Disciples)

耶稣行出的非常个人化的、实用的、造就门徒的榜样。

《哥林多前书》11:1

耶稣所挑选的那 12 位门徒，在个性、背景，以及对耶稣的期待上都不一样。我们很少人敢把这些入聚集在同一个房间里，更别提期待这些人能有什么深度。

你怎样深化一个门徒？

耶稣到底是怎样去深化这些人的？有 3 个答案：仿效、资讯、考验。

仿效 (Emulation)：拉比的门徒会努力仿效他们的导师。他在想什么？他是怎么说的？他是怎么用餐的？门徒渴望毫无瑕疵地成为拉比的“副本”。他们相信，拉比是犹太教律法《妥拉》(Torah) 的化身；同样的，他们渴望其他人能够在他们里面见到拉比的榜样。现在我们能够理解保罗所说：“我要认识基督……效法祂的死。(腓立比书 3:10)” 认识，意思是要像、要效法。

资讯 (Information)：拉比可能会在圣殿一带教导，然而，拉比往往会把学生带离教室，到街上、田野间、市集处、湖畔。平常生活中的每件事，都可成为拉比教学的例证；所教导的多数事情，都是以故事、或谜语和谚言，来指出重点，并挑战门徒的想法。拉比不害怕没有结论，甚至耶稣都说了没有明显可应用的故事，祂仿佛喜欢说：“自己去想吧！”

考验 (Examination)：拉比会考验门徒。想想耶稣的事工：风暴、喂饱五千人、客西马尼园的背叛。这都是考验的时刻。当风暴停止时，你能听到耶稣说：“你们的信心在哪里？”你能听到耶稣指着群众，要求门徒：“你们给他们吃吧！”你能听到耶稣说预言：“你们都会抛弃我。”耶稣也曾斥责：“撒旦，到我背后去。”你也能听到耶稣问：“我不在的时候，你们在讨论什么？”，你还能听到耶稣指派任务：“祂差遣他们去传讲上帝的国度……”

当拉比决定自己的职责已经完成时，他会放走自己的门徒。你听到耶稣说：“你们不再是仆人，你们是朋友。”“我离开，是为了你们好。”“你们要做比我更大的事。”“彼此相爱，就如同我爱你们一样。”“进入世界，借着教导我所教导你们的，培养门徒。”

说了这些话之后，祂离开了他们。祂的教导，现在已经深植在他们的脑中，祂的灵也居住在他们的中心。最后，他们渐渐成为有深度的人。

重温这个故事时，你不得不承认，耶稣是一位深化人的伟大导师。在 3 年的时间内，他带出了 12 位冠军。不管怎样，总有 11 位！

我们如何效法耶稣行事？

那么，我们可以学到些什么？

1. 借着知道我们“主要的事情。” 我们的目标是否仅仅是吸引一大群人？还是培养有深度的人，使其能传承基督的使命？培养有深度的人，可能不会立即吸引一大群人，但是会为事工奠定坚固，又有持续性的基础。

2. 借着不要把这任务指派出去。 培养有深度的人，需要组织里第一号人物作先锋。问问自己，要是耶稣当初对施洗约翰说：“我要你来做门徒训练总监，你去把我认为最重要的事教导他们，我好对群众讲道、传递异象、筹募经费，并与圣殿里富影响力的人建立关系。”你觉得耶稣会完成祂降世所要成就的事情吗？

3. 借着把它做为优先要事。 我们必须帮助教会的弟兄姐妹看到，帮助人们持续进深地成长，是教会最重要的投入之一，并且牧师要为自己在这方面所做的努力负责任。

4. 借着运用仿效、资讯、考验的策略。 诚然，这需要投入时间去培养，还可能意味着，主任牧师需要向教会执事会说：“我要每年投入20%的时间在12-15个人身上，当有会众询问，为什么我没有参加教会的许多活动时，你们必须要支持我。

“拉比合约”（Rabbinical Contract）式的策略，可能需要有时候离开教会，到会众看不见的地方去。牧师的家可能是不错的开始。准门徒的工作地点，也许是另一个开始的场所。任何能够教导、阐释和考验灵命成长的地方，都是可以使用的场地。

第5个想法是：拉比不见得是老好人，他们会经常提高作门徒的标准。他们愿意敞开自己的生命，知道如何进入门徒的内心深处，也知道怎样帮助其他人活出最美好的生命。培育有深度的人，是一项重要的工作。

保罗在写信给提摩太时，“拉比合约”的影子似乎浮现在他脑中；他说，用我所教导你的教导其他人，就是那些会教导其他人的人。保罗指出要以身作则，说：“总要在言语（你说些什么和你怎么说）、行为（你生活的方式）、爱心（你人际关系的品质）、信心（你怎样信任上帝）、清洁（你的道德选择）上，都作信徒的榜样。”这正是拉比式的口吻。“命令、督责、劝勉”也是拉比式的。简而言之，提摩太的任务是培养有深度的人。

跟随领袖

我们培育的是耶稣的门徒，而不是自己的门徒。拉比所带领的有深度的人，并不属于他。带领者不能拥有、控制这些门徒，或错用他们。他们属于耶稣，祂可以自由地在生活和教会带领事工上引导他们，甚至可能超越这个教会。这些有深度的人是教会最重要的宝藏，教会必须分享这些宝藏，差遣他们出去。

耶稣在被逮捕之前曾在客西马尼园祷告。他为什么祷告？祂是为“那些祢给我的人”祷告。祂说：“我已经将祢显给他们……我已经把祢的话告诉他们……他们需要祢的保护……他们需要被成圣……我已经差遣他们出去。”

祂不是为了听祂讲道的群众祷告，而是为祂所培育的门徒祷告。在我的生命中，我认识一两位“拉比”，他们藉由仿效、资讯、考验的过程指导我。有时候他们严厉；有时候却十分温和。他们相信目前的我和未来的我，他们能看见我可能会成为什么样子，并尽力深化我。现在，他们都已经离世了。

我十分怀念他们。但我有他们的“话语”，并且我立定心志，要把他们的福音传给其他人。

——戈登·麦克唐纳（Gordon MacDonald）is chancellor of Denver Seminary and editor-at-large for *Leadership Journal*.; adapted from our sister publication *Leadership Journal*, © 2012 by the author or Christianity Today. For more articles like this, visit www.Leadershipjournal.net.

讨论：

1. 你是否认为，本文切中了耶稣门徒训练方式的关键？耶稣的哪一项榜样最能挑战你？
2. 在以上所列仿效、资讯、考验的3个阶段里，你觉得哪一项对你来说最困难？
3. 倘若你要采用亲力亲为的门徒训练方式，会怎样影响你的时间安排？你可能要在思想上和属灵上怎样改变，才能这样训练门徒？



牧师以身作则的 7 个方式 (Seven Ways Pastors Lead by Example)

有时候，你的生命比你所说的话更有说服力。

《提摩太前书》4：12

即便深知以身作则的力量，有时我们仍忍不住单靠话语，来教导和带领会众。毕竟就职业来说，我们是“语言大师”。然而对那些观察你的人而言，你个人生活中的某些方面，会显示出更深的意义。

1. 灵修和祷告生活

很少人会观察你的灵修，但是 you 与上帝同行的生活却会显示出来。我们在讲台上迫切需要的能力，绝对取决于始终如一的灵修。换句话说，我们与上帝私下相处的时间，会影响我们在人前的公开服事。当上帝的百姓祈祷时，大事就发生了。所以要透过你的榜样，激励他们采取祷告的行动。

2. 研读与圣经知识

保罗告诉年轻的提摩太，要“按着正意分解”上帝的话语，以及注意公开诵读圣经。换句话说，要不带自夸的，让你的圣经知识成为你与人交往的一部分。无论我们的文化怎样改变，人们总是会向上帝寻找他们受伤害、苦恼、愁烦的解答。惟有当你不断地研读圣经时，才能够给予他们答案。

3. 智慧的决策

当你担负起教会领袖的责任时，一开始你就得着某种程度上的信任值。人们会因为你是领袖，而在一定程度上信任你。但是你所做的每个决定，都会增加或减少这个信任值。人们会仔细地观察你的决策。倘若你展示出智慧的决策模式，其他人就会信任你，并跟随你的领导。

4. 婚姻和家庭生活

你要谨慎，不要强迫家人过似乎是展示给人看的生活；然而，其他人受你带领家庭方式的影响，是避免不了的事实。你要意识到，其他人会透过观察你怎样为人父母，以及对待配偶，来学习怎样对待他们自己的配偶和儿女。

5. 你的资源管理

你怎样使用上帝给予的资源，也十分重要。你可能会想，这是你和上帝之间的事，但人们会从你所表现出来的价值观中学习。要努力避免挥霍与吝啬的两个极端，做慷慨的榜样。当你在理财和管理资源方面活出合乎圣经的价值观时，你就以行动强化了自己作上帝好管家的教导。

6. 工作与休息的节奏

牧师要在两项主要的价值观上以身作则：辛勤工作和适当休息。我们往往倾向于“炫耀”自己的忙碌，但是那会在会众当中强化工作狂的习惯。所以我们要努力工作，但也要休息。要记得，耶稣告诉我们要离开群众去休息，好让我们不会精力耗尽。

7. 道德标准

从诚实纳税，到与异性交往中保持特定界限，在你领导下的人往往会按照你的道德标准有所提升（或堕落）。避免律法主义、行为导向的生活，但是不要害怕活出高标准。你的榜样深具意义。

——布兰登·卡克斯 (Brandon Cox) is pastor of Grace Hills Church in Bentonville, Arkansas; this article originally appeared on Pastors.com. Used by permission of the author.

讨论：

1. 你是否曾经试图凭着自己的教导，而不是以树立榜样来领导其他人？你觉得有什么障碍阻挡了人们效法你的榜样？
2. 在以上提到的7个方面中，你觉得哪些地方格外有挑战性？你能够做什么来改善那个领域？
3. 你如何确保其他人能够看到你怎样生活，而同时能保持适当的隐私？



在场的力量 (The Power of Being Present)

访谈毕德生 (Eugene Peterson)，讨论牧者的基本任务。

《彼得前书》5：2

对于一位努力活出福音，并且要看到会众也活出福音的牧者，你的权柄从何处而来？

嗯，这肯定不是一项自上而下的、等级式的权柄。牧师的权柄来自长期浸泡在一个社区中，见证福音是能够活出来的生命。

我们的任务，不是光传福音，更要活出福音，并培育具有诚实正直品格的关系。这不仅仅是告诉人们要信什么和做什么，那只是其中一部分，而更是要活出我们所说的信息。我们参与他们正在做的事，那是牧师工作的独特之处。

我们需要分辨自己使用权柄的方式，因为牧师这个职位可以是很具有影响力的。有些人可能并不认识我们，仍会向我们看齐，并且信任我们。

效法基督的生命是在群体中培养的。倘若我们不自己进入群体，我们就放弃了与自己牧养人群之间的关系式权柄。当牧者不想和他所牧养的人待在一起时，就是个危险信号。在美国，有许多牧者从未探访过他们的会众。他们说：“那不是我的工作，而是长老的工作，是执事的工作。”

这很能说明问题。倘若你有那样的态度，你就不在社群当中。我认识一些牧者，他们不探访病人，不探访即将去世的人，因为那会花费太多时间。他们从角色和职责的角度来思考。他们可能正在做教会的工作，但他们并不是牧者。作牧者，需要把时间投入在人际关系上。

在你担任牧师之后，你对牧师角色的观点有怎样的改变？

其中最具有破坏性的改变，是把牧师“去个人化” (depersonalization)，牧师变成了一个说教者或异象设立者。牧者被简化成一个角色。

如果人们不认识自己的牧师，很容易会把牧师放在神坛上，将他去个人化。而那些不认识会众的牧师们，也很容易把会众简单地归类为得救的或尚未得救的，参与的或不参与的，什一奉献的或不什一奉献的。这些没有人情味的归类，让你不是照他们的本相来看待他们，而是用社会学或心理学的范畴来划分。教会里最糟糕的事情之一，是采用迈尔斯-布里格斯 (译者注：Myers-Briggs，一种广受欢迎的心理评估工具) 公式来了解人们。你不去聆听或了解他们，而是给他们做一堆测试，把他们归为一类，让他们把这些小标签挂在衬衫上，来显示自己的个性类型。

这样做的危险是，我们作牧师的不再好好地聆听人们，因为我们有这些分类工具来处理人的事情。我希望能从教会的辞汇里删掉一个词，即“功能失调” (dysfunctional)。拿这个词来形容人真可怕。脚踏车会功能失调，但人不会。从使用这类字汇开始，我们就训练自己把人当作麻烦来思考。人们不是尚待解决的麻烦，而是等着被探索的奥秘。我并不是说没有亟待解决的问题，而是我们不能只是处理问题而已。我们不是心理治疗师。牧者思考及处理事情的方式更多涉及关系、饶恕、恩典、医治、了解、救赎以及忍耐。这些是我们应该培养的美德。

什么是惟有圣灵才能完成的任務？在那个过程中，上帝要牧者们扮演怎样的角色？

就沟通、加添力量、悔改和爱人的心而言，圣灵是一切的中心。身为牧者，我想在场并协助、在适当的时候发言，并且正确地祷告。但是，我不认为我们能够做很多。有时候，我们会澄清；有时候，则是责备。我不反对责备，指出人们的错处，并且指导他们该怎样做才对。但是我认为，我们同时也是责备的接受者。我们是一起来做。

——毕德生 (Eugene Peterson) has served as a pastor, professor, scholar and author of over 30 books, including *The Message: The Bible in Contemporary Language*, interview by Marshall Shelley and Drew Dyck; adapted from our sister publication *Leadership Journal*, © 2011 Christianity Today. For more articles like this, visit www.Leadershipjournal.net.

讨论：

1. 身为领袖，你怎样向人们展示出，福音是“可活出来的”？作为好领袖，用言语传讲和以身作则的比例是怎样的？
2. 你同意毕德生关于“牧师被简化成一个角色”的陈述吗？你曾否觉得，自己被简化成一个角色，而不是一个活生生的、在场的人？在服事中，你怎样矫正这一点？
3. 你怎样才能更多地与你牧养的会众一起？有哪些方式可以让你与你服事的人在一起享有更多有意义的时间？



谈论你的行动 (Talking Your Walk)

与其他人谈论上帝在我们生命中的作为。

《使徒行传》20：28

属灵操练的实践，对我而言相对容易，但我承认，我仍然在学习如何跟我教会的会众谈论它。当我分享自己的实践时，人们总是以感兴趣并感激的态度接纳。然而，我常常担心自己在分享属灵生活的细节时，显得自吹或是骄傲。慢慢地，我学习以让别人感到自然，并对他们有帮助的方式，谈论自己正面和负面的属灵操练体验。这有时候会让我心里觉得不舒服，但是我知道，倘若会众要亲自实践这些属灵操练的话，教会需要我这么做。

我是否追求与那些远离上帝的人，建立真诚的友谊？

我读神学院时的一位教授，曾在一个牧者大会上无意中听见，一群教会植堂牧师，抱怨会友从未带朋友上教会。我的教授听了几分钟后，问：“在过去6个月里，你们每个人带了多少位朋友来教会？”当下静默无声。于是他引用耶稣话说：“学生不能高过先生；凡学成了的不过和先生一样。”

对太多的牧师来说，作为福音布道者意味着，当每个人闭眼睛和低下头时发出邀请，而不是以祷告的心采取行动，与上帝放在他们生活当中的、不上教会的人建立友谊。

我们需要问自己：“我们有不上教会的朋友吗？当上帝把这些朋友带进我们的生活中时，我们有没有诚心地为他们祈祷呢？我们有没有想办法在他们中间活出福音？不仅在讲道的时候，而是与人面对面时，我们是否分享出了基督的爱与恩典——正是我们希望会友所活出的方式？”

我觉得这是个艰巨的任务。就像多数牧师一样，我并没有传福音的恩赐。但我就像提摩太，仍然被呼召“做传道的工作”。有趣的是，我意识到自己在传福音恩赐上的缺乏，事实上有助于我的领导，因为我教会里大多数人也没有传福音的恩赐。

我们需要坦率地承认自己在传福音上的过失；这可以让会众从我们的错误中学习，并对付他们自己在这方面的恐惧感。我在传福音失败上可是真正的“专家”，这让我有足够的装备，带领教会过传福音的生活。换句话说，如果我能够足够忠诚地活出传福音的生活，并有足够勇气坦率地谈论自己的失败，会众就可以从我的错误中学习。

另一方面，当我在传福音上的微薄努力得以成功时，我为其对教会产生的影响感到吃惊。当教会会友遇到了一个新朋友来参加敬拜或活动，并得知访客是受我之邀而来时，事情就发生了。如果某个人受洗，并在他的信主见证中提到我做的一份，这是不会被忽视的。我在会友脸上看到，他们受到鼓舞，被赋予力量，并立即知道，传福音不只是口头上说说而已，它确实能影响人的生命。

这是个硬道理，但我学习到，在传福音上，除非我们真的抱着身体力行的意愿，教会就不会成长。

我带出团队事奉的模式，还是出自个人野心？

肯特·卡尔森 (Kent Carlson) 和麦克·路肯 (Mike Lueken) 在《教会的革新》(Renovation of the Church) 一书中，直白地谈论了“也许是最普遍的、却是最少谈论的牧者之罪”——即个人的野心。“出于某种原因，相比野心，基督徒领袖对自己情欲的问题更加坦诚，”他们写道，“然而，我们并不需要超然的分辨恩赐就可以知道，野心问题膨胀到了何等尴尬的地步。”

人们有很强的趋向把牧者摆在神坛上。允许人们这样做，是我们身为牧者所面对的强烈试探。牧师的普遍形像有点像独行侠一般。这样的印象在基督徒中深入人心，并且有许多牧师承认，自己会从人们对牧师的敬仰中获得满足感。

抵制这项试探的一个办法是，把工作分配出去。在我们教会里，我们鼓励人们尽可能以团队的形式服事，只有极少的任务仅仅由一个人来完成。我们告诉大家，我们需要培养那些有相似恩赐的人，来一起服事。这已经成为一个健全的方式，来赋予人们服事的能力。但我发现，这样做对某个人来说格外困难。那个人就是我。

当我意识到自己难以与他人共同承担事工任务时，我不得不问自己一些有挑战性的问题。我的教会从我身上学习到的是：服事应当在群体当中进行，还是（本质上是）一系列的个人表演？我自己的行为是否破坏了“每个人都应该有机会运用他们的恩赐”的理念？我个人的野心是否超过了共同承担事工所带来的成就感？

我是否正在与他人分担事工？

我学习在团队事工上以身作则，从而胜过个人野心的方式之一，是更多的团队讲道。我们认为，由专人负责讲道固然有好处，但同时我们也发现，教会会众定期听不同的人分享，以及听团队讲道，从多重角度受教，获益良多（这带给我的额外益处是，使我成为更好的传道者、牧者、丈夫，以及通常意义上更健康的人）。除此之外，我喜欢这种做法的原因是，它不但示范了“团队”的榜样，还提醒我们，教会需要发掘每个人的恩赐。

我们多数人都习惯于一种事工模式，即牧师唯一不讲道的时候是他出远门。但是我深信，我为教会所做的最棒的事情之一，是当其他同工或信徒讲道时，我坐下来记笔记。教会需要看到我是敬拜者，而不只是牧者。

我心里在这件事上是有挣扎的。每次邀请一位新同工加入这个讲道团队时，我都会暗自想，教会弟兄姐妹是否会喜欢他们，胜过喜欢我？他们的讲道恩赐或领导恩赐会不会比我更出色？我已经得到了结论：把这些不安全感表达出来很重要，因为每位与其他人分担事工的人，都会体验到同样的不安全感。

我们如何在分担事工上做委身的榜样？这把我们带回到起点，即我们与耶稣之间的关系。卢云（Nouwen）曾解释：“问题不在于：有多少人重视你？你要实现多少目标？你有拿得出手的成果吗？而是：你爱耶稣吗？”阿们。

——提摩太·莫瑞（Timothy Morey）is lead pastor of Life Covenant Church in Torrance, California, and author of *Embodying Our Faith: Becoming a Living, Sharing, Practicing Church* (InterVarsity Press); adapted from *Leadership Journal*, © 2012 Christianity Today. For more articles like this, visit www.LeadershipJournal.net.

讨论：

1. 对你而言，怎样做比较容易：在生活中培养属灵操练，或是向其他人谈论你的经历？说出一些你可以在这两方面进步的实际办法。
2. 你是否觉得教会里的人在仰视你？你能用什么方式分享自己的缺点，从而装备与鼓励他们？
3. 为了培养其他人的成长，你可以用哪些方式来分担服事的责任？有哪些内心恐惧，阻碍了你把某些服事的责任分配给其他人？



将所讲的道活出来 (Practicing What I Preach)

当教会缺乏新信主的成人时，我立志委身于福音布道。

《腓立比书》3：17

牧师想到传福音时往往会认为，自己主要的任务是装备其他人去传福音，或是透过讲道传福音。尽管它们都很重要，我知道自己要做的不只这些。

保罗告诉提摩太：“做传道的工夫”（《提后》4：5）。保罗指的是，身为领袖的我们必须要与不信的人对话；这个命令挑战着我。当然，我可以透过讲道来实现这一点。但全体会友都拥有绝佳的机会，可以在社区里和职场上分享福音，我也有那些机会。但是我必须采取行动来找到它们，并与远离上帝的人建立关系。

与路人交谈

那么，我是怎样做的？我走上街头。我通常会去附近的社区大学或火车站。我站在空旷的地方，分发自己写的单张，叫做“我的故事”——描述上帝在我生命中美好的工作。我把它印在一张类似生日邀请的卡片上。它不像一些有火焰和深黑色封面的单张，不会给人威胁感。

我开始这样做，是因为我们教会缺乏新信主的成人，这让我很伤心。我照照镜子，身为主任牧师，倘若我不分享自己的信仰，那么我们教会的人不分享信仰，也就不足为奇。

很难说，我这样做会产生什么果效，但是几乎每个人都伸手接过我递给他们的见证卡片。有不少人对其有正面的回应，甚至有基督徒联络我，告诉我这篇见证鼓励了他们。

我自己也从中获益不少。《腓利门书》1章6节指出，与人分享信仰，会加强我们的信心。信心就像肌肉，你愈是锻炼它，它就会愈强壮。当我去餐馆吃饭时，我有时候会对侍者说：“我要作谢饭祷告。有什么事情我可以为你祷告吗？”几乎没人拒绝我。

前几天我这样做，为侍者的孩子们祷告。当我坚持传福音和为人祈祷时，我的胆子就愈练愈大。我讲道时也变得更勇敢。

帮助其他人参与

我向会友们提出挑战，鼓励他们做我所做的。我告诉他们，第一步是祷告。每天早晨，我手机的闹钟会在10点02分响起来。为什么选择这个时间呢？是为了提醒我，《路加福音》10章2节：“所以，你们当求庄稼的主打发工人出去收祂的庄稼。”闹钟响时，我会停下来向主祷告，求祂差遣工人进入禾场。

我向会众们分享了这个主意，并且有一些人已经加入了这个行动。

第二步是悔改。许多教会已经不把传福音作为优先事项。我们需要为自己的冷漠悔改，并且自问，如何能够更深地关切丧失的灵魂。

最后一步，是需要某个人“拉响警报”。我们需要有人发现问题，并提醒大家。每个星期一，我会发电子邮件给教会中几位具有影响力的会友。电子邮件的名称是“星期一是宣教日”，它是直接、坦率的提醒，为的是激励会友采取行动。最近的一封电子邮件是这样开始的：“我们教会会有一个问题……”这是我拉响警报的方式，期盼会友们意识到我们必须面对缺乏新信徒的事实。

在教会里，我们有太多人只说不做，太少人成为榜样。我们需要领袖们愿意加入，去做多数人不愿意做的事。这正是我一直努力做的。

我的努力并不总是有结果，也不总是能够持续地做，但是我在行动。惟有当我以身作则地领导时，我才能期待其他人也采取行动。

——凯利·布雷迪 (Kelly Brady) is senior pastor of Glen Ellyn Bible Church in Glen Ellyn, Illinois; adapted from *Leadership Journal*, © 2012 Christianity Today. For more articles like this, visit www.LeadershipJournal.net.

讨论：

1. 你对凯利分享信仰的方式怎么看？你能够做哪些超越自己舒适区的事情，为教会里其他人树立好榜样？
2. 当你看见会友在某方面并没有活出福音时，你有怎样的反应？按照你的具体情况，“拉响警报”意味着要做什么？
3. 你是否同意“在教会里，我们有太多人只说不做，太少人身体力行”这个的描述？哪些做法可以解决这个问题？你在教会里可以怎样做，来平衡言语与实际行动？



带领不情愿的跟随者 (Leading Reluctant Followers)

你如何在充满不信任的环境下领导？

《马太福音》20：25-26

自从成为牧师以来，我意识到，要某些人信任教会的领导团队是何等困难。有时候，这种不信任会发展到失控的地步。我对在我们的文化中所见到的趋势感到不安。人们对领袖的不信任相当普遍。我经常遇到一些已经将不信任变成生活方式的人。他们以前被那些应该能够信任的人所伤害，所以现在不服从任何人。他们对人的信任已经破灭。

在教会里，这样的结果就是窒息。会友们无法跟随牧师或长执会的带领。举例来说，牧师拥有重大的责任，却几乎没有权柄。我们蒙召要拯救世人，但是不经过长执会，我们甚至不能从慈善基金里分配 10 块钱。

教会各种委员会的增加就是这种趋势的标志。委员会往往把权力分散到整个教会。这可能会赋予信徒能力，但教会可以为了一些不重要的决定，而几乎停止运转。你如果要粉刷图书馆，必须要通过基督教教育委员会（负责监管图书馆）、青少年团契（在图书馆进行主日学）、教会建筑物和土地委员会（监管建筑物），以及预算委员会（批准油漆的经费）的同意。当然，如果年轻夫妇小组负责粉刷，你也必须和他们商量才行！

然而，这正是如今我们在其中努力服事的文化。我们蒙上帝呼召，带领似乎不想被领导的群众。这不是个新问题，摩西几千年前也遇到过，但我们能够有效地处理这个问题。以下是我尝试过的方法。

鼓励跟随的关系

既然不能假设人们愿意跟随我们，我们就需要鼓励他们来跟随。这首先意味着不要放绊脚石挡他们的路。但也意味着，为我的服事设定吸引人跟随的基调。

• **不要“宰杀圣牛”。**倘若人们感觉到，我们向着他们的“圣牛”（译者注：指不容批评或冒犯的信念、习俗或制度）磨刀霍霍的话，他们是不会跟随我们的。因此从一开始我就努力找到“牛群”的位置，免得无意冒犯。有时候这并不容易，因为多数“圣牛”并非肉眼可见，不容易认出。不过，当我一脚踩进“圣牛”的领地时，我就知道了。

例如，我曾在一个有着很长历史的信心认献的教会服事，人们会在他们的心里承诺下一年的奉献，尽管没有白纸黑字地写下来。为了能更明智地对下一年度的财务进行规划，我想，大概估算一下可以从会众中得到的奉献会比较好。所以在长执会上，我请每位长老写下他们去年的奉献数目。唉！这就好像让他们当众脱下自己的衣服。当时，整个房间鸦雀无声，我清楚地听见了“圣牛”的鸣叫。

我面带微笑说：“好吧！我懂了，谈论好管家这个问题时，我必须要小心。”房间里礼貌的笑声，就将这件事不了了之了。

• **赢得长执会与你同舟共济。**成功赢得会众支持的最关键因素，也许就是让长执会全力支持你。只要领袖取得长执会的支持，他们做事时就会拥有极大的自由度。倘若会众知道长执会全力支持牧师，他们也会这样做。

当还是年轻牧师时，我对这一点的想法很天真。我以为有“人们”支持我就足够了。但是，“人们”是界定不明确的群组。拥有长老们的大力支持更为重要。当出现批评时，他们会为我提供缓冲。诚如《箴言》所说，行走威武的共有4样：就是狮子、趾高气扬的公鸡、公山羊、以及被长执会众星拱月的牧师！

于是，我把多数的时间投入在教会里的3群人身上：我的受薪同工、长老（长执会成员），以及成长中的领袖。最后那组人有朝一日会成为长执会的成员，远在他们加入长执会之前就与他们建立关系，是极为重要的。

• **聆听个人的层面。**几年前，我们长执会的一位长老辞职，宣称教会没有重用他。这让我很气愤。他有一连串服事失职的历史，每次负责什么工作都会出岔子。这样不负责的人居然指控其他人没有认可他的恩赐，真是荒谬。

当我们终于聚在一起讨论这件事时，我认为自己应当发挥强势的领导力，要他负起责任。但是我没有做到。我只是严厉地责备了他。直到一年后，我们才能够再次谈起这件事。

那是在他要离开教会时，我才发现他的婚姻濒临破裂。他气愤我们没有注意到；而那时，他自己也没有把难处告诉我们。但我仍然觉得很难过，当初我没有想到越过他公开辞职的理由，去发掘他的需要。

教会里并非每个处境都需要强势、有推动力的领导力。牧养的接触往往是最有效的方式，来建立对你领导力的信任。

• **大胆领导，并让恩典丰富涌流。**即使我知道人们对跟随犹豫不决，我对负起领导责任绝不踌躇。事实上，犹豫不决会削弱我的可信度。所以，我必须做艰难的决定，说出自己在教会方向上的观点，尽管开始时还是需要谨慎一点。

牧师有时候必须凭自己的最佳直觉行事，把结果交在上帝手中，尤其在事情并不黑白分明时。这正是马丁·路德（Martin Luther）所说的，生活里灰色地带的“大胆犯罪”。

我并不总是100%肯定自己是正确的，所以我常常祷告：“主啊，怜悯我！”或“倘若我在这事上错了，求主补救和挽回。”

一位偶尔犯错的、有决断力的领袖，胜过一位害怕犯错的麻痹之人。麦克雷兰将军（General George McClellan）和格兰特将军（General Ulysses Grant）的差别其实很简单：他们都指挥着一支庞大的军队；但前者害怕发出命令，后者不怕。

——班·巴特生（Ben Patterson）is campus pastor of Westmont College; adapted from *Who's in Charge? Mastering Ministry Pressure Points* (NavPress), 1993. Used by permission.

讨论：

1. 在你的会众当中，有些什么“圣牛”？你如何能开始改变，而不会完全打乱已有的秩序？
2. 在开始进行新想法之前，你需要与哪些关键的教会领袖达成共识？若没有他们的共识就开始，会产生哪些后果？
3. 你是否认为自己是“有决断力的领袖”？若不是，是什么导致你犹豫不决？你的个性？环境？还是两者都有？



不要遥遥在前 (Don't Get Too Far Ahead)

成功地追求异象，意味着预备你所领导的人面对改变。

《雅各书》5：16

所有的牧师都有关键时刻，即改变事工路线的时候。我们往往在事后回想起，才了解这些时刻的重要性。在事情发生之后我们看到，这些时刻如何改变了我们的生命，建造了我们的事工，并且塑造了我们的思想。

回想自己曾经历的许多这种时刻，有一个特别突出。它发生在我服事的早期，教我去辨认我现在称之为“警示灯”的重要性。

我带领的团契宣教浸信会 (Fellowship Missionary Baptist Church)，位于芝加哥市区。这是一间颇有历史的教会，拥有丰富的传统。20世纪60年代，马丁·路德·金 (Martin Luther King, Jr.) 曾在我们教会讲道。多年来，团契宣教浸信会一直是个人和社会转化的催化剂。身为在市区的教会，我们必须处理一些棘手的情况。我们亲身体会，将对未来的盼望与残酷的现状相结合的困难所在。

庞大的计划，快速的开始

2000年24岁的我负起了牧会的职责。我渴望做巨大的改变。我接替的是教会创会牧师的牧养职务，他带领我们教会长达50年之久。整个社区都敬仰他，视他为属灵父亲。我接过他的职务，发现自己身边都是很棒的成熟之人。他们当中许多人的年龄是我的3倍，并且教会多数的传统比我们每个人的年龄都久。

我相信自己拥有崭新的异象，可以使一个渐渐老化的教会重新焕发生机，鼓舞新一代，并且影响这座城市。但这并不是一件容易的事。我面对着一大群个性很强的人、过时的方法，以及根深蒂固、牢不可破的议事程序。而另一方面，精力充沛、充满期待的新一代希望我能够带来改变。

这是一触即发的危险组合，是一个会为教会带来灾难的处境。太快向前奋进，可能会分裂教会。更重要的是，我意识到自己并没有从上帝来的绿灯，可以放手去做许多我想做的事。这并非我尚未准备好。我想要重重地踩油门，向着上帝的国度迅速前进，就像是一辆被圣灵充满的法拉利！但是，我感觉到上帝在我的道路上放了一盏警灯。我必须评估立即采取行动的后果。耶稣说：“你们哪一个要盖一座楼，不先坐下算计花费，能盖成不能呢？”（《路》14：28）这项原则是如此适用于事工，我开始对此心怀感恩。

然而，我也知道上帝并没有为我亮起红灯。祂不希望我原地不动，也没有把我的计划永远束之高阁。祂希望我继续，但是要循序渐进并谨慎地往前。

审视现实

对我来说，“估算成本”不只是检查财务状况，还必须考虑人力资源。我必须衡量自己在道德上的权柄。当我开始评估那些可完成之事的可能性时，我查觉到一些可以迈步前进的领域——只是不要以破纪录地速度推进就好。我开始进行那些“正是时候”的计划，同时确定哪些是“时候未到”的提议。举例来说，我推迟对一些敬拜传统的改变，并且暂时保留一些老旧的活动，因为它们对一些会友而言具有很重要的意义。我也推迟了植堂计划。我需要先确保会友有安全感，并信任我的领导，才开始植堂。当我着手进行改变时，我必须召开更多的会议，进行更多的沟通，并且解释自己正在做的事。

我发现以下的指导原则，很有帮助：

- 倘若你有确定的异象，将它传递给众人。
- 不要在你没有撒种的地方期待丰收。
- 在以新代旧之前，先改进原有的。

我们都有局限。有些局限是内在的，是因着我们的技能和个性而形成的自然界线；有些局限是外在的，是由我们所处的事工环境造成的。承认这些局限，并非意味着接受失败。甚至当我们面对局限时，上帝也可以让我们有很大的进展。

我在团契宣教浸信会服事已经超过 10 年。这是一段奇妙的旅程。许多生命被转变，邻里也受到影响。回忆过去，我很高兴自己没有贸然地过早推动自己的计划，而阻碍了上帝的计划。

上帝的时机总是正确的。当我敏感于祂的带领时，祂的结果会超乎我的想象。

——查尔斯·金肯斯 (Charles Jenkins) is pastor of Fellowship Missionary Baptist Church in Chicago, Illinois; excerpted from Leadership Journal, © 2011 Christianity Today. For more articles like this, visit www.LeadershipJournal.net.

讨论：

1. 你曾否在与其他人达成共识之前，就着手推动事工的异象？结果如何？
2. 你可以用哪些方式与不情愿的跟从者有效地沟通自己的异象？你如何回应反对意见？
3. 在追求异象的实现中，你怎样决定何时排除万难地推动，何时要有耐心等待？有什么标志提醒你可能速度过快？有哪些迹象显示，你可能进行得太慢？



进阶探讨 (Further Exploration)

提供相关资源，帮助你探索以身作则的领导。

📖 [《建造教会领袖》 \(BuildingChurchLeaders.com\)](http://BuildingChurchLeaders.com)：国际今日基督教所提供的领导力训练资源。

- “[Shepherding Others](#)” 训练专题
- “[Being a Shepherd Leader](#)” 求生指南
- “[Overcoming a Reluctance to Lead](#)” 求生指南

📖 [《领袖期刊》 \(LeadershipJournal.net\)](http://LeadershipJournal.net)：我们的姐妹网站为教会领袖提供实践性的建议和文章。

[Leading By Example](#) by *Graham Houston*. 本书为领袖们探索彼得前书可学习到的功课。它摒弃当代企业的领导模式，提倡基于圣经的仆人领导神学观。（Paternoster, 2008; ISBN: 978-1842276044）

[The Minister as Shepherd](#) by *Charles Jefferson*. 作者深入查考经文和历史，解释牧人的榜样如何能改变你事工的模式。他针对牧者所面对的固有的危险和试探，提出警告；并且指出，在现在和未来始终忠心的牧者，会得到所应许的奖赏。（CLC Publications, 2006; ISBN 978-875087740）

[Leadership Essentials](#) by *Greg Ogden and Daniel Meyer*. 这 12 堂互动性实习手册以研读圣经、有洞见的阅读材料、经文记忆，以及实际操练，来帮助你培养品格、态度、异象，以及技能。（IVP, 2007; ISBN: 0830810978）

[The Pastor](#) by *Eugene Peterson*. 这本文字优美的回忆录，是在消费者主义盛行、数字导向、速成的成功文化里，每一位忠心领导会众的认真牧者所必不可缺的读物。作者一生有关牧养的反思，将给予牧者们最适当的事工观，并且提醒他们，什么才是最重要的。（HarperCollins, 2011; ISBN: 0061988200）