

# 仆人领导 (Servant Leadership)



目录.....	页数
带领者指南.....	2
<b>了解仆人领导</b>	
仆人领袖的内心	
乔伊·马丁 (Jaye Martin) .....	3
关系型领导的原则	
沃尔特·莱特 (Walter C. Wright) .....	4
建造仆人领袖	
戈登·麦克唐纳 (Gordon MacDonald) .....	7
<b>操练仆人领导</b>	
蒙召服事《领导期刊》特别论坛:莱斯·安德生 (Leith Anderson)、尔温·麦玛努斯 (Erwin McManus)、葛林·魏格纳 (Glenn Wagner) .....	8
团队事奉	
伟恩·史密德 (Wayne Schmidt) .....	12
保持平衡	
戴尔·布尔克 (H. Dale Burke) .....	13
<b>相关资料</b>	
进阶探讨.....	18

## 仆人领导



## 带领者指南 (Leader's Guide)

如何在定期会议中使用《建造教会领袖》的《实用事工技能》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。这个创新性资源旨在帮助你培养领袖，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。

“仆人领导”这份材料旨在帮助你明白基于圣经的“仆人领导”，并学习在实践中应用这些原则，也同样训练你所带领的人这样做。你可以在训练时使用，或分发给参与领导事奉的关键同工。影印这些文章，并按需使用。

关于仆人领导的圣经基础，可参考《仆人领袖的内心》(第3页)和《建造仆人领袖》(第8页)。关于以西结书中仆人领导的原则的神学反思，请阅读《关系型领导的原则》(第4-6页)。在《蒙召服事》(第8-11页)中，三位杰出的事工领袖根据他们多年的牧养经验，帮助大家看清操练仆人领导意味着什么。从《团队事奉》(第13-14页)里，你可以获得一些了解服事同工，装备他们做仆人领导的建议。《保持平衡》(第15-20页)，会提供一些实用的方法，让你不至于在顺应呼召、作仆人领导的过程中精力透支，无以为继。

我们盼望，当你在同工之间、教会中、和周围的社区里实践仆人领导时，这份训练工具能扩展你的视野，并对你们的事工有所帮助。

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](http://www.BCL-Chinese.net)

英文网站：[www.BuildingChurchLeaders.com](http://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](mailto:Info@BCL-Chinese.net)



## 仆人领袖的内心 (The Heart of a Servant Leader)

我们先是仆人，后是领袖

《以弗所书》6：6

心是我们的灵魂、情感、激情所在。心是我们存在的本质，它驱动我们的思想和动机。无怪乎上帝要我们保守自己的心（《箴》4：23）。

领袖的心灵是他/她生命的基础。这是驱动他/她的热情、爱慕主的地方，也是驱策他/她在国度里服事的动力之源。毫无疑问，我们多数人都感受到从内心深处传来的带领人的呼召。

然而，往往在不经意的情况下，我们的心可以生出一些最不敬虔的思想和态度——即便是在事奉当中。就在几星期之前，某件事情的发生让我完全措手不及，你可能也有过那样的感觉。当时我对某件事不以为然（尤其是对老板中的一位），我当时几乎脱口而出，把自己情绪化的反应当场一股脑儿地倾泄，但上帝介入了。

我不该和那个人分享我当时的感受！现在，我为此感谢上帝。我那时的冲动，并不是从上帝来的，而是从仇敌来的。即便我自以为动机是何等的公义，但那肯定不是解决事情的最佳方式。身为领袖，我们必须时刻意识到，仇敌会竭尽所能地阻挠我们服事主。

我必须来到主面前，向祂祈祷：“上帝啊，求祢为我造清洁的心，使我里面重新有正直的灵。”（《诗》51：10）“耶和華啊，求祢將祢的道指教我；我要照祢的真理行；求祢使我专心敬畏祢的名！”（《诗》86：11）；“使我的心在基督里得畅快”（《门》1：20下）。

上帝回复我的祈祷，赐给我祂的应许：“我也要赐给你们一个新心，将新灵放在你们里面，又从你们的肉体中除掉石心，赐给你们肉心。”（《结》36：26）

作为一位仆人领袖，我们必须牢记：我们先是仆人，后是领袖。我们必须学习在每一种处境下，效法基督仆人式的服事榜样。上帝已经挑选我们来领导。我们不仅要全心地为主工作，我们也必须要把全心奉献给主，并牢记自己是为谁而做！祂在每个处境中掌权。

“无论做什么，都要从心里做，像是给主做的，不是给人做的，因你们知道从主那里必得着基业为赏赐；你们所事奉的乃是主基督。”（《西》3：23-24）

——乔伊·马丁 (Jaye Martin) serves as director of women's leadership at The Southern Baptist Theological Seminary (SBTS) in Louisville, Kentucky; adapted from our sister site *Gifted for Leadership*, © 2009 Christianity Today. For more articles like this, visit [www.giftedforleadership.com](http://www.giftedforleadership.com).

### 讨论：

1. 你如何描述自己的内心？在你心里常常抱着怎样的心态和感受？
2. “先是仆人，后是领袖”会展现什么样的服事？你是否有意识地用这样的标准检讨你的服事？
3. 仆人服事与当领袖的呼召两者之间有什么关系？



## 关系型领导的原则 (Principles of Relational Leadership)

仆人领导的五项实践原则

《以西结书》34：1-24

你也许对以西结在《以西结书》第34章中向以色列领袖说的这番强有力的话，耳熟能详。倘若你对这章经文还不熟悉，我鼓励你经常阅读它。以西结毫不留情地指责那些利用自己的权力和地位的领袖，他们反复剥削上帝的羊群，而不是牧养他们。在这段经文中，以西结提醒我们在行使领导权时，要对上帝全权负责。这是一段措辞强烈的信息，清楚指出每个领导他人的人都要牢记：自己必须向上帝负责。

这正是为什么犹大写信指责那些自诩为领袖的人。在以西结之后600年，事态并没有改变。主的兄弟犹大批评一些自称为领袖的人滥用权柄，正是上帝当年透过以西结指出的滥权问题。犹大用以西结的语言向信徒群体说话，劝告他们要抵挡假教师。这些假教师炫耀自己的权力，意欲在这个宗教群体里抬高自己到领袖的地位。

犹大在他对不敬虔领导的强力批判中，说出自己的观察。犹大用五幅鲜活的图像来描绘这些不够资格的领袖（12-13节）；这五幅图像给予我们5项有成效的仆人领导的实践原则。

### 原则1：领导力关乎影响力和服事他人。

犹大描述的第一幅图像是，这些领袖以权谋私，“他们作牧人，只知喂养自己”（第12节）。诚如我们在《以西结书》和圣经其他地方所看见的，牧人是常见的对领袖的比喻。为了培育跟随者的成长，领袖必须关顾和投入。犹大指出社群里假领袖们的问题，正是和以西结所指责的那些不敬虔牧人的同样问题，这是促使他写《犹大书》的原因。那些假牧人滥用权力，不是为了培育群体，而是为了吸引人归向自己。把自己驾于群体的规章和价值基础之上；他们为了自己的利益反复剥削羊群。

而仆人领袖是面向群体的；他运用权力，是为了那些受引领之人的成长，并完成群体共同的使命。

广义上讲，领导力是一项具影响力的人际关系。它是至少两个人之间的关系，其中一个人能在这份关系当中影响另一个人的异象、价值观、态度或行为。这个定义清楚指明，人人都可以运用其领导力。我们每个人在不同的场合，都曾经寻求并运用这样的影响力，这就是领导力。

当一群人、一个群体或组织把领导权正式地授予某个人时，也就是说，当那个人被赋予牧养的责任时，那份领导权本身会带有一份期待。这份期待指向两项目标，就是成就领袖和跟随者共同的使命或目标，以及对群体或组织的关顾和培育。

就个人而言，领导力是一份具影响力的人际关系。就组织而言，领导力则是一份具目标性的影响力，就是维护群体，以及达成共同的使命。当领导力真实地运作在我们的组织和教会中时，使命就会达成，并且人们会成长成为一个有共同使命的群体。

### 原则2：领导力关乎异象和盼望。

犹大的第二幅图像所呈现的信息同样的强而有力。他指出非仆人领袖们“是没有雨的云彩，随风飘荡”（第12节）。设想一位在炎热的沙漠地带生活的农夫，在严酷的气候下苦苦挣扎，勉强维生。当他抬头仰望天空，看见一朵云往自己的方向飘移，下雨的指望就会大大增加。此时，他心中浮现出庄稼成长、食物摆上桌的愿景。然而，风一吹，云朵从他的头上飘过，却不下雨，愿景也就枯萎了。

犹大斥责那些假领袖，应许人们未来，却不履行承诺。这些领袖过于热衷追逐欲望，追逐自己的属灵异象，而不帮助他们所领导的人们实现梦想。

领导力涉及异象。它关乎将来，关乎盼望，关乎使命。领导力清楚并令人信服地表达对未来的异象，抓住跟随者的想象力，并激励他们现在的行动。领导力赋予跟随者生活的意义和价值。群体的领导力将人们的梦想和委身，聚焦在使他们走到一起的共同的使命和异象上，并带领人们一起同工，直到完成那个使命。领导力是一项具影响力的人际关系，把人们引向共同的异象，并且影响他们今日的生活方式，以致这个异象得以实现。

仆人领导提供盼望，提出愿景，并且履行承诺。仆人领导赋予跟随者力量，在他们的生活中引发改变。

### 原则 3：领导力关乎品格和信任。

第三幅图像描述这些领袖“是秋天没有果子的树，死而又死，连根被拔出来”（第 12 节）。树木没有根，就不会长果子。这幅图像同样也是关于对结果的期待。假教师的领导力不会带来成长，也没有成果来显示领导力的果效。犹大对这样的结果一点儿也不诧异，因为这些假领袖的领导力并没有植根于上帝对祂百姓的爱。虚假领导的无价值是双重的：它既不是植根于靠上帝赋予力量的人际关系，也不会他们的群体当中带来任何的成长。

犹大开宗明义地指出，领导力始于品格。最新的研究表明，领导力和领袖的可信度之间有直接关系。领导力是基于信任的关系。我们聆听自己所信任的人，接受品格受尊重的人的影响。

领导力的基础是领袖的信心、信念、委身、以及价值观。有果效的领导力植根于领袖的品格。无安全感的人不可能有持久的领导力。领导力从有安全感的人身上萌生，也就是从那些深知自己是谁，并真实地活在这个认识的安全感中的男女身上显露出来。一个深知自己活在上帝大爱当中的拥有安全感的人，是一位能对周围的人发生影响力的人，并且他/她的领导力会结出果实。什么是有效领导力的果实？南加大（University of Southern California）研究领导力的著名教授华伦·巴尼斯（Warren Bennis）提出，人们从领袖那里寻求三件事：方向、信任、以及盼望。

领导力向人们指出正确的方向，让人知道他们所做的是怎样为群体共同的使命做出贡献。领导力在群体中培育信任的关系，将人们导向上帝，并且将他们的身份、尊严、安全感植根于在基督里与上帝的关系。领导力给人们盼望和异象，让跟随者从自己的路径上抬起头，眺望上帝的永恒，并且提醒人们，生命的目的，是为了享受与上帝之间的关系。

### 原则 4：领导力关乎人际关系和权柄。

犹大的第四幅图像描述这些领袖“是海里的狂浪，涌出自己可耻的沫子来”（第 13 节）。犹大用海里狂浪比喻无节制的权力，一份没有目标，只留下拖曳在后的沫子的权力。群体中自封的领袖们运用他们的影响力，激起大浪花，但雷声大、雨点小，什么都没做成。他们不为群体的使命和合一效力，也不为人们的生命成长效力；却爱引发不和与纷争，炫耀自己否认基督主权的生活方式。

领导力是一份涉及权柄的关系。它是一种权柄的行使。权柄是潜在的影响力，它意味着其他人认同你的品格或资源，而愿意接受你的影响。它可能来自随职位而来的权柄，可能来自你在品格中所展现的灵命，可能来自你能给人带来的益处，也可能来自你所拥有的知识或技能。

权柄是领导力的核心。然而，只有别人看到足够的理由来接受你的影响，权柄才存在。只有在那一刻，你才能行使权柄，有机会领导他人。但是，权柄需要目标。没有目标的权柄不过留下一片狼藉。龙卷风的力量巨大，但造成的后果只有破坏。权柄必须被目标控制。

群体赋予领袖的领导力，必须指向使群体形成的使命。领袖必须要有担当并有问责；领导力是一份有目标的影响力关系。仆人领导力让人们注目于群体的使命，而不是他们的领袖，给他们能力为这使命贡献个人的一己之力。

### 原则 5：领导力关乎依赖和问责。

第五幅图像是对假领导力的另一种描绘，这样的领袖“是流荡的星，有墨黑的幽暗为他们永远存留”（第 13 节）。这些领袖如同流星，在一时间闪烁并喧腾，但终究会逐渐淡出，消失得无影无踪。他们或许有短期的效果，但不会持久。这样的领导力可能提供短暂的权宜之计，但无法长期培育群体。教会举办许多活动，但缺乏真正的关系建立。

领导力一定是关乎“人”，一定是关乎“关系”。领导力是具有目标及影响力的关系；是成就共同使命，是培育群体的成长。领袖倚赖跟随者，他们不是魅力十足的慧星，独自划过天空。领导力是一份有依赖性的人际关系。领袖需要跟随者，他们依赖群体，因为归根结蒂，领导权取决于跟随者。惟有当人们决定跟随，并决定接受领袖的影响时，领导力才存在。畅销书《领导是一门艺术》

(*Leadership Is an Art*) 的作者麦克斯·迪布里 (Max De Pree) 说，领袖的责任之一是道声谢谢——承认领袖对跟随者的依赖。不管你自以为拥有多大的权力或个人魅力，或者你认为自己的异象是何等地令人兴奋，但领导力取决于有没有人选择接受你的影响力，并因此而改变他们自己的异象、价值、态度或行为。领导力是一项具有目标及影响力的关系，而这个关系取决于那些选择跟随的人。

### 那又怎样？

这对你有什么意义呢？你会怎样运用自己的权力？你领导的方式是赋予他人力量，还是运用权力来获得一己的利益——得赏识和名声，并巩固自己的职位和地位呢？

有时候，你可能不认为自己拥有影响力；你以为自己并没有领导力。要记得，领导力是具有影响力和权柄的关系，你的领导力取决于别人怎么看你。如果其他人在你身上看到能力、恩赐、和资源，他们就给予你领导的机会去影响他们的信念、价值观、及行为。知识就是力量；资讯就是力量；个人的诚实正直和对愿景的信心也被视为力量。确信自己与上帝之间的关系，更给予你灵性力量，让你影响你周围人们的生命。

你是一位仆人领袖吗？你会促使身边的人的生命发生改变吗？不管你是拥有正式的领袖职位，还是和他人仅有互动的关系，你已经受装备去领导。你所拥有合乎圣经的知识、你在基督里和上帝之间的成熟关系、你完善的基督徒世界观，都可以使你周围的世界截然不同。

如何运用这个权柄，则是你的决定。你是用它为自己谋利，还是用它来培育人们成长？你会用它让他人更有能力吗？你是否用它来关顾、鼓励、和激励他人？你是否承认，你要向上帝负责？你是否给出异象或愿景，并且履行你的承诺？你是否会让这个世界截然不同？

——沃尔特·莱特 (WALTER C. WRIGHT) is a senior fellow of the Max De Pree Center for Leadership in Pasadena, where he previously served as executive director. He has also served as president and professor of leadership at Regent College and on the management team of Fuller Theological Seminary in California; adapted from *Relational Leadership* (Biblical, 2009). Used by permission.

### 讨论：

1. 在你的领导职分上，你通过什么方式，向上帝负责？请具体讲述你的方式。在你的领导职分上，你通过什么方式，向他人负责？请具体讲述。
2. 这些原则当中的哪一项，最挑战你对仆人领导力的观念？为什么？
3. 倘若领导者的潜力取决于他人对你的看法，你怎样在自己的事工、群体、以及家庭当中，建立仆人领袖的榜样？



## 建造仆人领袖 (Building Servant Leaders)

耶稣提出的权力政治的替代方案

《马太福音》20：28

“门徒中间起了议论，谁将为大。”（《路》9：46）这十二门徒与耶稣朝夕相处，聆听祂的教训，观看祂的作为，却仍不理解耶稣，这真让人觉得可怕。他们没理解什么？他们不理解耶稣是以仆人身份 (servanthood) 活在一个不同的政治理念中。祂的格言是什么？“正如人子来，不是要受人的服事，乃是要服事人，并且要舍命，作多人的赎价。”（《太》20：28）

祂的跟随者成长于只认可权力政治的文化环境里：君王和军队以残暴的武力维护权力。宗教群体以裁定上帝的认可或责罚实施权力。家庭、村落、和部落以牢牢地要人们遵循“我们的办法行事”控制权力。

这些权力的观念牢牢印刻在门徒的心里。他们敏锐地寻找权力的来源，不是屈从权力，就是为一己的好处利用权力。他们惯于操作权力，只要发现自己处于权力的职位时，就会游刃有余。

在当时基督跟随者的小圈子当中，他们自然地用争竞和辩论的方式在自己人当中分类。我们当中谁最忠心？谁最真诚？耶稣不在的时候，谁管事？做决策时，谁应当做最后的裁决？谁说了算？似乎每当耶稣谈到受苦、殉道、以及复活时，这些争辩都会发生。祂提到受苦时，他们却是一心一意想着自己的权利和特权。事情至今仍未有太大改变，不是吗？

对“政治”，我们常有许多的误解；政治是分别人类的最大因素之一：我们是操控、威胁、用权力控制人，还是通过服事来赢得人心？在教会里，我们常常提到服事。你是否偶而会问自己：“究竟有多少是真正的服事？”

耶稣的跟随者受够了服事罗马人、宗教当权派、以及有钱人。想不到上帝的儿子会要他们为了不同的理由，以仆人身份来服事。他们显然以为，耶稣是他们突破现状的机会：成为权力的经纪人，而不是“权力受害人”。

耶稣仆人服事的精髓，意味着每个人（儿童、痲疯病人、外邦人、异性、罪人）都比我重要。仆人服事意味着只要能带人进入上帝的同在，我所有一切和我全人就听凭你吩咐行事。仆人服事，不是怎样让我的生命增值，而是我怎样能让你的生命增值。

耶稣不只是给予话语的教导，祂还借着离开天堂、借着成为人、借着死在十字架上、借着建立人们的生命，身体力行祂的教导。十二门徒花了好长一段时间，才搞懂这份不合常理的信念：以服事，而不是统治，去改变世界。当他们真正明白过来时，世界就从此不再一样了。

——戈登·麦克唐纳 (GORDON MACDONALD) has been a pastor for over 40 years and serves as editor-at-large for *Leadership Journal*; adapted from our sister publication *Leadership Journal*, © 2000 Christianity Today. For more articles like this, visit [www.LeadershipJournal.net](http://www.LeadershipJournal.net).

### 讨论：

1. 麦克唐纳写道，这些权力的观念“牢牢地印刻在门徒的心里”，并且这样的观念至今没有多大的改变。你有没有看到这一点真实地发生在你的事工里？你能联想起自己服事中这样的具体事例吗？
2. 基督的“舍命”观念，与“屈服于人”两者之间有什么差异？
3. 你的事工服事怎样积极主动地让他人的生命增值？



## 蒙召服事 (Call to Serve)

三位牧师谈论自己服事、领导、以及同时服事又领导的经历  
《约翰福音》13:12-15

许多警车上都漆着这句口号：“服务和保护” (*To serve and to protect*)。同样的，对牧师的呼召也有两方面：服事和领导 (*To serve and to lead*)。

这是两项神尚的任务。但是，牧养呼召中的这两项任务不总是能够平顺紧密地结合在一起。有些会友要求你展示出更多的领导力——直到他们不同意你做的某件事。然后他们会建议你应当做更多的服事。

《领导期刊》与三位拥有丰富的服事和领导经验的牧师，一起探讨如何让服事与领导并行：

**莱斯·安德生 (Leith Anderson)** 是全美福音派协会 (the National Association of Evangelicals) 主席，并且在 1997 至 2011 年之间牧养明尼苏达州伊甸草原市伍岱尔教会 (Wooddale Church in Eden Prairie, Minnesota)。他曾撰写《有效的领导力》 (*Leadership that Works*) 以及《廿一世纪教会》 (*A Church for the 21st Century*) 两本书。

**尔温·麦玛努斯 (Erwin McManus)** 曾在德州城市的贫民区建立教会。目前在洛杉矶市牧养马赛克教会 (Mosaic Church)；并著述《起义：一场灵魂的革命》 (*Uprising: A Revolution of the Soul*)，《一股无法阻止的力量：敢于成为合神心意的教会》 (*An Unstoppable Force: Daring to Become the Church God Had in Mind*)，以及《捕捉你神圣的一刻》 (*Seizing Your Divine Moment*)。

**葛林·魏格纳 (Glenn Wagner)** 在 1997 至 2004 年，在北卡罗莱纳州夏洛特市加略山教会 (Calvary Church in Charlotte, North Carolina) 担任牧职。目前在田纳西州克里斯多泉市牛津研究院 (Oxford Graduate School in Crystal Springs, Tennessee) 担任校长。他同时也是“守约者”组织 (Promise Keepers) 的副主席，并且是《逃离公司型教会》 (*Escape from Church Inc.*) 和《你一直想要的教会》 (*The Church You've Always Wanted*) 两本书的作者。

你们都蒙召在事工团队里服事和领导。那“仆人领导”是不是一种持续不断的压力？

**安德生**：这个词充满了矛盾，常常被人误解。就文化习惯与具体语义而言，仆人和领导各有其定义。举个例，我们提到美国总统是公仆，但是我们同时也说餐厅侍者是仆人。显然两者是不同的角色。

简单地说，仆人做他人要求的事；而领袖则是告诉其他人该怎么做。所以，不同的期许本身造成了张力。

如果你和商业界的人谈论这个话题，他们会问：“好吧，可是这仆人领袖要怎样实践呢？我必须为公司的利益做强硬棘手的决策，譬如，开除某位不能胜任的员工，但是这样子做会伤害人。谁是我的服事的对象呢？”

身为基督徒，我们不会觉得在谦卑和领导之间存在矛盾，但在即是仆人又是领导的问题上可能会有许多的矛盾。

**魏格纳**：许多事情被混淆在一起。服事基督，服事教会肢体，看其他人比我们更重要，这些都在内。

你服事的到底是谁？教会？长老？那“最小的”？惟独上帝？

**麦玛努斯**：《以赛亚书》49 章有一句经文很有帮助：“你作我的仆人，使雅各众支派复兴，使以色列中得保全的归回尚为小事。”这是以色列人的症结所在，他们要上帝全然为他们行事。他们对作仆人的观念就是带回众支派，并且重建以色列民族。

但是上帝说，这些尚为小事。祂说：“我还要使你作外邦人的光，叫你施行我的救恩，直到地极。”



倘若会众缺乏拓展上帝国的热情，不关心人们因着与基督建立关系而生命发生改变，那么你就没有在教会里建立仆人领导的群体。教会不能只关注教会自己的事。我不关心他们彼此是否友善。

**魏格纳：**是的，身为领袖，要是我们的事工只是单单服事会众，我就没有好好服事。当我们服事社区其他人的时候，在肢体中就带来了医治。

### “仆人领导”往往最让人产生怎样的误解？

**魏格纳：**当仆人用来定义牧师的所有角色时，领袖就会按其他人的要求来行事，而忽略了领导的需要；而“仆人领导”的正确解读，乃是以谦卑的态度来执行身为领袖的任务。

**麦玛努斯：**仆人服事是关于品格，而领导力则是关于领袖的身份角色。

**魏格纳：**任何时候你做了不受欢迎的决策，就会听到有人指责：“你没有用仆人心态服事！”当我不得不解雇一位同工时，就听到了那句话。

我回答他：“我是以上帝委托给我在加略山教会担任领袖的管家身份，来服事上帝。我服事着这个肢体，也服事你，那样做只是因为当时的状况显然不对。”

然而，身为仆人领袖，你必须自问：主啊，问题出在我的身上吗？我是否在找借口？在这个决定上，我是不是在服事祂？这些自问是整个过程所必不可缺的一部份。

### 仆人领袖的目标是什么？

**安德生：**圣经用“牧人”的比喻来描述领袖。我不认为那意味着我应该要拿着杖到处巡逻。重要的是，牧人的生命不是属于他自己所有的。一般来说，牧人是为另一个人看守羊群的。他们透过关怀和带领，来服事羊群。那正是牧者们所做的；他们透过喂养、保护、以及领导会众，来服事上帝。

**麦玛努斯：**我服事耶稣基督的教会的方式是帮助教会反思自己，并且实现教会的使命。是的，这意味着有时候你必须解聘一些人，或是取消那些不能反映基督精神的事工。倘若你正牧养耶稣基督的教会，那你主要的责任就是确保教会成为合神心意的教会。

对我来说，服事也意味着，决定成为牧师包括这样一个转变，就是从全力实现自己的梦想，转成去帮助其他人实现他们的梦想和异象。这是一份具体、实际的转换，是仆人服事所需要的。

纠正或处罚人也是服事，虽然刚开始时我们不总是会觉得理当如此行。你正投身于一个群体，并且努力要打造一个激励人心的环境，使得人们能够在其中有动力去完成上帝创造他们所要做的事。

有时候，仆人领导的观念被套用在一个交易性的方式里：“我服事你、关顾你、到医院造访你，而你应该愿意让我行使领导力，并为组织做决策。”这样一来，服事是否成了你获取信任的方法，为的是当你必须作不受欢迎的决策时所需要的政治筹码？

**麦玛努斯：**对了解圣经原则的基督仆人而言，那是一种滥用。那样做只是轻易地把领导变成另一个形式的自私自利、或是自我抬高。服事人们是否会获取信誉和信任？会的。然而，要是服事仅仅是为了获取权力，那么我的行为就不合上帝的心意。

### 当耶稣为门徒洗脚时，祂在做什么？是在建立仆人服事的榜样吗？

**麦玛努斯：**祂当时并不是在示范仆人式的服事。耶稣那时就是仆人。祂不是在装模做样，或是在角色扮演，来教授我们一些功课。祂是让我们看到祂是怎样的人。祂在展示自我。

要说上帝是仆人，听起来给人亵渎、异端、贬低的感觉，因为我们并不看重仆人服事。认识上帝是全能和全知的并不难，因为这是我们想要的。但是，倘若你只看见上帝的大能，却没看到祂慈爱、服事、牺牲的一面，那真是糟糕至极。

让我吃惊的，不是上帝大有权能，也不是祂的智慧远超万人，而是上帝的谦卑心怀。

当耶稣指出我们必须在后，才能于国度中在前，这并不是回旋镖的果效——要是你一直落在最后，到后来就变成在前头。事实不是这样的。这是因为上帝的所在之处是低微和谦卑的地方。倘若你想要在国度里为大，就要做仆人。因为那正是上帝的所在之处。

**魏格纳：**身为牧者，我们必须完成领袖需要实行的任务，并且抱着仆人的心态来做这些事。所以，面对管家的责任和艰难的决定时，我必须以仆人服事的心态来着手。

举个例子，我同意薛华（Francis Schaeffer）的观察：倘若在执行教会的纪律时没有掉过一滴泪，那么你可能不是以基督之心在做这件事。

**仆人和领袖的角色如何融合在一起，比如当你作为一位牧师候选人，正在讨论薪资、界线、期待、以及工作条件的时候？**

**魏格纳：**我不喜欢“候选”这个词。在察看上帝是否为了祂国度的荣耀而带领人们在一起时，我不认为头一件该商讨的是薪资和工作条件。事实上，倘若那是议程的头一项，我会觉得很唐突、受冒犯。上帝甚至尚未指示我们是否有共同的异象，我们就商讨津贴吗？

我见过有人要洽谈他们的薪资和福利，彷彿他们正在应征 IBM 的工作。我想那不是服事的正确途径。

但是，讨论薪资和福利是应聘过程的一部分，过去我忽略了这一点。在我早期服事的一个教会里，我就是参与服事，不晓得自己会收到多少薪水。我仅仅被告知会得到好的关照。

我们不晓得自己有多穷，直到生了头一个孩子，社工人员来告诉我们，我们有资格接受社会救助。那时候，我每周去卖血来换钱买书，因为我不晓得更好的办法。我们就是很高兴可以有个地方能服事。

后来我们来到加略山教会，我妻子要求两件事：一是，建立退休金计划；二是，人寿保险。我以前没有人寿保险，而我有健康的问题……

**安德生：**因为你输血太多了。（笑声连连）

**魏格纳：**是啊，那时候 15 块美金可以买好多书的。血钱。（又是笑声连连）

**魏格纳：**重点是，我有责任照顾我的家人，并且服事教会。这需要有正常表达的管道，不会因此被控诉是没有仆人的心，或是要以此主导聘牧过程。

**安德生：**我觉得在服事和领导的整体领域里必须有更加清晰具体的原则。我已经试着确认一些规则，来决定在某些特定处境下该如何服事。这里有三项指导方针；应当还可以有更多。

1. 服事更多的人，而不是最大的需要。一般来说，倘若你在服事一百人，或是服事一位有较大需求的人之间选择的话，应当选择服事较多的人。

2. 优先处理基本需求。莱尔·施卡勒（Lyle Schaller）会说：“你得付租金。”倘若你不付“租金”，你就撑不久。对牧师们来说，“租金”包括下周的讲道和祷告，参与执事会和同工会，留有固定的家庭时间，并有空余的时间来处理意外的紧急状况。那就是“租金”。没有先付“租金”，你无法服事任何人。

3. 要知道自己的局限。有时候我们觉得，既然是仆人，就必须服事每个提出要求的人。要是你真的这样做，可能因为要做的事情超过你的能力所及，不但对服事的对象毫无助益，反倒造成更多的伤害。一位智慧的心理辅导曾对我说：“倘若某人打电话给你，坚称他们的需要很紧急，非马上见你一面不可，那么你并不合适去帮助他们！他们需要某位更合适的人的帮助。”对领袖来说，大胆插手去做我们并不胜任的事是个试探。倘若你们其中有人需要立即动心脏手术，我的“帮助”对你可是没有一点好处。

倘若你把自己最好的时段都投入最需要帮助的人身上，也许看起来很有怜悯心肠，但是你并没有服事教会里多数的人。而在教会的多数人当中，有些人事实上可能比你更合适并胜任去服事这些极需要帮助的人们。

**麦玛努斯：**是的，倘若我负责教导主日学，而在凌晨三点钟有位流浪汉突然打电话给我，要我去某个地方接他，这会妨碍我服事众人。很有可能另一个人更适合服事他。

**安德生：**要是此刻他把枪对准自己的脑袋，事情就不一样了。你必须衡量当时处境。我们需要一些指导原则才知道什么时候可以破例。

不幸的是，有些牧师的指导原则是“谁的叫喊最大声”，或是“谁的需要最大”，或是“谁的要求看起来最高，我就服事他，因为我是仆人”。那样做不但无法妥善服事，并且也无法领导得当。

——adapted from our sister publication *Leadership Journal*, © 2003 Christianity Today. For more articles like this, visit [www.LeadershipJournal.net](http://www.LeadershipJournal.net).

### 讨论：

1. 你曾经体验到仆人服事和领导之间的矛盾吗？你是怎样解决矛盾的？
2. 你对仆人服事的定义是什么？你怎样以领袖的身份实践仆人服事？
3. 你怎样看安德生牧师的“服事更多人胜过服事更大需要”的原则？仆人领袖——尤其是牧师——应该怎样在自己的事工上运用这个原则？运用这个原则时，可能会造成怎样的张力和冲突？一贯地应用这个原则会带来什么益处？



## 团队事奉 (Serving as a Team)

服事你的同工，让他们能服事众人

《约翰福音》15：9-17

“你必须学会分享。”小时候妈妈这样的调教没有说服我。神学院中关于仆人领导力的研讨课程，也不能令我信服。

惟有当我决定把教会带往以团队为基础的事工方向时，我才开始学习共享事工 (shared ministry) 的真正涵义。过去，我会提出种种理由，来证明我们提供了适合团队运作的环境，但我们实际上并没有做到。我发现团队与分享是息息相关的——也就是共享目标，以及共享生命。这需要我们首先行动得像一个团队，然后才能感觉得像一个团队。

### 共享目标

一个团队的成员理所当然地要从团队完成的某些任务中感受团队的成效。就像球队的每位球员都要知道他参与了竞赛，并且看到比赛的成果。但团队成员的松懈和离散是对团队的两大持续性隐忧。

每位在职同工都会制定一份年度事工行动计划。这些计划会发给全体同工，然后每个人会与自己的事工团队讨论他的事工行动计划。当行动计划受到所谓更紧急之事影响时，团队领袖要去探讨它背后的原因。最近有一位同工被要求评估，自己计划的改变，是有意识的，还只是为了遮掩另一位同工生命缺乏成长。

重点是，团队的有效运作需要流程管理。有句管理箴言就是“系统的设计决定系统的产出”。在一个有效的系统里，领袖就像催化剂，确保每个会议有议程，让每个人为自己的任务负责，并且评估和衡量任务的进展。系统的建立使得团队以流程为导向，而不是倚靠个人来完成事工。

### 共享生命

我必须学会保持职能与关系之间的平衡。在我们教会过去二十多年里，各项事工的同工们之间的关系一直相当松散。我们不愿意开会，认为会议是浪费时间，不是真正的事工。我过去信奉文化塑造的价值观，这有悖于“共享生命”的价值观。

团队需要感受到我对每位成员的关心，而不只是在乎他们做了什么。那就是建立人际关系。在我们最近的同工退修会上，每位领袖都授予团队成员一枚“奖章”（用红、白、蓝丝带系着的巧克力薄荷糖），肯定他们的优点。每个人都有机会谈论自己对事工的热情，以及个人的挣扎、和对成长的渴望。团队领袖会跟进，为每个需求祈祷。

我平衡职能与关系的另一个方式是，注意营造大家在一起时的乐趣。乐趣会减轻事工当中不可避免的因挫败而来的沮丧。我们彼此开玩笑的时候，欢乐就自然地发生，有时甚至笑出泪水来。我也会安排出其不意的旅行，去餐馆或是到湖畔待一天。我们的议程可能会包括祷告，讨论一本有关领导力的书籍等等，但往往是在一家风格独具的餐馆用餐，或是赤脚在沙滩上玩耍，达到当天的欢乐高潮。

——韦恩·史密德 (Wayne Schmidt) is vice president of Wesley Seminary at Indiana Wesleyan University, and he previously served for over 30 years as pastor of Kentwood Community Church in Kentwood, Michigan. He is the author of *Lead On* (Wesleyan Publishing House, 2003), and *Power Plays* (Wesleyan Publishing House, 2006); adapted from our sister publication *Leadership Journal*, © 1999 Christianity Today. For more articles like this, visit [www.LeadershipJournal.net](http://www.LeadershipJournal.net).

### 讨论：

1. 我以什么方式与同工分享我的目标和生活？我在哪些方面不愿与同工分享我的目标和生活？
2. 仆人领导要求我与自己的同工共享目标和生活吗？请进一步说明你的看法。
3. 我如何更好地与那些我所领导的人，保持职能与关系上的平衡？



## 保持平衡 (Maintaining the Balance)

上帝期望有健康的仆人领袖来领导健康的事工

《出埃及记》20：8-10

当我们一起溜到一间小馆吃午饭时，这位服事X世代事工的年轻牧师倾泄了他内心的沮丧：“我不晓得自己哪里出了问题。我觉得自己被事工埋得透不过气来。我进入事工是为了教导上帝的话语，那是我的热情所在。但是我每周最快也要等到星期五才能预备讲章，有时候甚至等到星期六。我似乎从未有时间能事先计划、与重要的领袖们会面、或是展望规划我们事工的下一步。”

上帝正祝福他所付出的努力，但是他沮丧，不觉得自己个人的呼召得以实现。他的主日充满了兴奋和激情，但是从周一到周五的时间很快地被约会、辅导时段、电话、以及行政管理给填满了。电子邮箱塞满了邮件，留言箱也挤爆了电话，有些是粉丝们发来的，有些是批评他的人发来的。在他还没有搞清楚到底发生了什么事情，一周的时间就已匆匆飞逝。

他看得出来自己的妻子也觉得沮丧，满有挫折感。她委身于事工，但例行常规逐渐地变成老套。他们都开始怀疑，难道我们余生的事工都会这个样子吗？我们是否可以找到方法兼顾事工和家庭，让两方面都能保持健康、成长、以及快乐开心？

他正在体验成功的消极面。成功也可以毁了你们。

除非学会如何应对愈来愈多的需求，学会怎样保证重要的事情不被紧急事件给排挤掉，经历着成功和祝福的领袖很快地就会觉得自己被掩埋了。

多数领袖的反应是更加恳切祈祷、更加殷勤工作，然后花更多时间把事情全处理完毕。但是，那样做不会解决问题。我深信有更好的方式。上帝期望有健康的仆人领袖来领导健康的事工。

我们的墓志铭不该是：

*死亡……埋葬，并且遗留下，  
一个寡妇、几个孩子和孙子，  
他们爱他并想念他，  
但不是他所活出的生命。*

听到这个年轻朋友的心声，我想起自己头一次牧会的经验，那是在俄亥俄州南部植堂。我是教会惟一的牧者，带着妻子和三个孩子，想事事都一手包办。我还记得自己当时不能兼顾事工和家庭时内心的沮丧，并且我也常常满足不了渐渐成长的教会需要。

做了23年的牧师，牧养过小教会、中型教会，而现在牧养大教会。我发现了达成兼顾的更好方式，而且不会失去喜乐。

### 四个R字

每个领袖都必须像玩杂耍的人那样学会兼顾的艺术；杂耍玩得最好的演员，都是从选择杂耍的道具入手。他们可能会表演抛耍手帕、棍子，火把，但是他们绝对不会任人们把样样东西抛向他们。同样的，健康的领袖也要学习有选择性的兼顾。

我把自己所有的活动分成四大类，并且为每一类活动拨出特定的时间，这样我就能够更好地平衡工作、家庭、以及灵命的需要。我就能面面俱到了。

我称这一分类为“四个R”：

1. **休息时段 (Rest time)** ——专注于我的灵性和婚姻健康。
2. **成果时段 (Results time)** ——专注于上帝要我为祂拓展事工的优先要事。
3. **回应时段 (Response time)** ——专注于“事务”、行政管理、以及跟进需要我提供建议的人们。
4. **重新聚焦时段 (Refocus time)** ——专注于评估自己应有的优先顺序。

一个玩杂耍的人在表演时，他会专注于表演动作，让动作逐渐得心应手。他绝不会在自己头上舞枪弄刀时，想要打通电话，或是查看电子邮件。同样的，我一次只专注于一项目标，并且给予足够的时间做好它。

我以大块时间（全天或半天）为单位，来计划一周时间，每一个单位专心致力于一个R字。当我试图把不止一个需要放在一个时间单位里时，我就经历挫折和失败。这时我的压力上升，工作效率下降。

休息的时候，我是真正的进入休息。而在成果时段时，我不让任何分心的事物侵扰我投入既定的优先要事。在回应时段，我献上自己作一位谦卑的仆人。当我抽离自己去重新聚焦时，我给自己时间去聆听上帝、反思、并且再次思考如何计划未来。

重点是，要区分各个任务的时段，并且不要混淆它们。

## 从第7天开始

休息时段是我专注于自己健康的时间，尤其是我的灵性生活、婚姻、以及家庭。上帝在祂的创造中为众人留下一个休息的需求，并且祂建议，甚至下命令，每周要休息一天。

“当纪念安息日，守为圣日。六日要劳碌做你一切的工，但第七日是向耶和华——你上帝当守的安息日。这一日你和你的儿女、仆婢、牲畜，并你城里寄居的客旅，无论何工都不可做。”（《出》20：8-10）

上帝把安息日休息的原则运用在祂所设计的所有创造物中，包括你和我。如果我们不是每天24小时、每周7天（24/7）地全天候运行，我们会更健康，并且行事更富成效。商业咨询人士会这样劝告他们的销售人员：“每周放一天假休息。就长远来看，你会赚得更多。”

牧师们常是这个神圣原则的最糟糕违规者。我们不停地工作，还宣称“我们正服事上帝。”

上帝说：“放慢脚步，休息一天。”上帝仍然爱一位过于忙碌的牧者，但祂必然为我们的工作习惯感到失望。我想象祂对我们说：“他们不读我的话语吗？我早就把它记在书上。我甚至把它列入摩西十诫里，好让他们不会忘记。”当我们把自己该休息的一天为事工牺牲掉，却抱怨自己的工作量时，祂就只能摇头。

要让休息日有品质，我们绝对不做与工作相关的事情。一点儿也不做。没有电话，没有电子邮件，没有与工作相关的阅读，没有快速赶到教会，“就是为了查一件事”。

一位基督徒企业家表示：“要照这个标准，我不认为自己在过去二十年里休息过一天！”

我曾经服事过的三个教会，既有创建时只有 28 人的小教会，也有目前超过 5000 人的大教会。在每个教会事奉时，我保持的最佳操练，是一直把星期一作为妻子和我的安息日。我这样是为了让自己在事工的压力下能够心智健全，心情愉快。

我的目标是用这一天的时间，专注于灵命更新，以及为我的婚姻充电。对我来说，我的灵性生活包括了与妻子的关系，并且我永远都不会后悔这份投资。

### 保证第一优先

我把成果时段投注于“优先要事”。这些优先要事可能会随着教会的增长、工作的改变、或是上帝开展的新事工而改变。在一段既定时间内，优先要事可由三个特点来定义。

首先，我的优先要事是成就使命的关键（mission critical），主要着眼在事工的健康和成长。倘若事工要向前迈进，就必须做好这一项。

其次，我的优先要事是最高优先（top priority）。尽管教会的最高优先会因为事工的需要随着时间而改变，但是以祷告来设定优先顺序，并由领导团队和执事会来确认这些优先顺序，是十分重要的。

我认识一些牧师在与上帝退修时决定要改变自己的优先顺序，然后他们没有征求他们领导团队的意见就自行着手改变。这种决定的后果就是：被解雇。

我已经学到了，在改变优先顺序时，要得到教会领导团队的确认。他们是我和那些认为我做事出格的会友之间的缓冲。在这样的时候，我可以用诚实正直的态度说（举个例）：“我现在的最高优先是讲道和领导。由于渐增的需要，执事会要求我限制自己花在辅导上的时间，这部分的事奉要转交给专业团队。”

第三，从牧者的独特能力而来的优先要事。随着时间的推移，我已经减少了我的职责范围，而专注于我具独特能力的范畴。该范畴可以集中在以下的三个方面，那就是上帝赐予的恩赐、热情、和经验。这三个方面的融合是一个领导者的“独特能力范畴”。

我们要用“优先要事”来规划自己的时间表。当我们在这个范畴内全心全力服事，把每天和每周最富创意的时段划分给这个范畴时，我们就能创作出最佳成果。除了偶尔发生的危机事件，我们没有借口把优先要事安排到低效率的时段。

在一周开始之前，拟出自己的时间表，并且预留足够的时间区块——最好是以半天为一个时间段落——为的是能卓有成效地完成优先要事。

对我来说，预备讲章是我的优先要事之一。我把星期三大部分的时间、星期四上午、星期五上午，定为祈祷、学习、和预备讲章的时间。它占据了每周时间表，从现在直到永远，阿们。

知道这些大块时间得到保证，专门用来从事我的优先要事，能让我在一周的其它时间更富有成效。我不会在星期二忙于会议和管理需求时身心疲惫。知道随之而来的成果时段，让我能放松自己，并愉快地着手进行其它需要处理的事情。

### 为优先要事预备不同的工作地点

教会办公室可能不是从事优先要事的最佳地点。虽不见得人人如此，但是对许多牧者来说，若是把预备讲章的地点和管理教会行政事务的地点分开，就会把事情做得更好。

我只要一走进办公室，就会自动进入回应时段，因为有太多让我分心的事情。我并没计划要读那些杂志和目录，我肯定没计划要花一个半小时的时间和同工或是顺道来访的客人谈话，但是有时候我的确这样做，这么一来，一早上的时间就泡汤了！

在一个远离分心事物的地方工作，我的工作效率和创造力会倍增。因为即便干扰我研读的时间只有五分钟，我也要花二十分钟才能够重新专注，回到有原来的创造力和专注力的水平。

有些牧者在家里研读。还有些牧者在教会找一个没有电话、没有网络连结、没有一堆书籍杂志的安静房间里工作。

我牧养的头一个教会，是一个新兴的教会，没有牧师办公室，并且我家里有三个幼小的孩子。我会去一家餐厅，坐在角落，并开始工作。没有分心事务环绕，也没有尚待完成事务羁绊，我的工作出乎想象地有效率。虽然餐馆里很吵，但是那些嘈杂声与我无关。我可以屏蔽它，发挥创意，完成要做的事。

### 回应他人的时间

回应时段由两个词来界定：清理和跟进。这段时间用来处理那些虽然重要，但不是关乎使命的关键事务。

身为仆人领袖，我了解人们有他们自己的关注和他们自己的需求。只要我能保证自己的休息时段和成果时段，我愿意花时间回应他们的关注和需求。

在服事中总是会发生林林种种的事——很像是零散的碎片。我们可能会忍不住东拣一块，西拣一块。但如果把它们扫在一起，成为更大一堆，然后用一个大段的回应时段来处理它们，我们会更迅速且更有效率地把这些事情处理完毕。

我每周划分出三个下午的时间，来回复电子邮件、电话留言，处理同工的问题、辅导、以及在事工过程中衍生的其他工作。

对谦卑的仆人服事而言，服事他人的需要总是重要的，甚至是必不可缺的。然而，满足那些需要并不是领袖的优先要事。永远不要让它们来控制至关重要的休息、成果、以及重新专注时段。

有时候，最好能建立新架构或事工部门来回应这些需求。《使徒行传》第6章里挑选教会的首批执事，就是个好例子。

照顾寡妇的需要当然重要，但是它们不是使徒的优先要事。于是，他们建立了新的事工，由其他有恩赐的仆人来领导，为的是让使徒重新得到高品质的自由时间来教导上帝的话语。

要是我们先特意留出休息时段和成果时段，不让它们受任何事的干扰，我们就可以喜乐地回应其他人的事务需要。

如果我混淆这些时段，我会觉得备受挫折，并且开始厌烦那些需要帮助的人们和需要处理的事务。

### 事工不会自动聚焦

最后一个“R”字是最易受忽略的。人们不时会鼓励牧师休息，他们肯定会要求牧师工作有成果，他们肯定会呼求牧师的回应，但是他们很少想到领袖是需要聚焦的。事实上，我们自己也很少想到这一点。

重新聚焦是致力于提高事工，而不只是投入事工而已——是评估、调适、创新未来。



生活和领导是动态的，不是一成不变的。即便一个组织呈现稳定的状态，但其周边的世界都在变化中。当我们的优先重点转移，当我们重新界定自己的独特能力，或是在我们经历了艰难的一个月时，那就是重新聚焦我们的休息、结果、和回应计划的时候。

重新聚焦往往不是要做方向性的彻底改变，而是作必要微调的一个契机，来保持平衡的生活。或许这时应该自问：“我是否得到自己所需的休息和结果时段以保证个人健康和事工拓展？”“若没有，我应该做出怎样的改变？”

每当我脱离自己习以为常的常规做法时，我在灵修中问上帝这些问题，并且反省自己的服事。我总能得到保持仆人领导的微妙平衡的新启示。

为了有足够的时间为上帝所要的微小或是彻底的改变祷告，我发现在不同时间重新聚焦生活中的不同层面，是大有必要的。

诚如相机使用不同的镜头来处理不同距离的景物拍摄，我用三种重新聚焦的时间类型，来得到自己的生活 and 事工的新视角。

**1. 每周聚焦。** 聚焦时段应当要固定在每周的开始或结束。即便一周只有一到两小时的聚焦时间，也会有效改善未来的事工。我们必须诚实地问自己：“事情究竟进行的怎样？真是如此吗？”

每个“R”时段都需要审视：

“我有没有依照自己的休息时段去休息，维护我的婚姻和家庭，来荣耀上帝吗？”

“我是否为了优先要事的事工保护我的主要时段不受侵犯？”

“我是否抱着仆人的心态，来回应那些最需要我的人？”

**2. 月度聚焦。** 我告诉同工们每个月他们可以拿出半天的时间，离开办公室，带着草坪躺椅、便笺簿、和他们的事工计划去沙滩，或去公园。

我对他们说：“去反思、梦想、聆听上帝、并且重新聚焦。调整你的优先顺序，并且带一些新的目标回来。”这样子做真得有效！

**3. 年度聚焦。** 有些牧者会安排个人年度退修，为的是计划讲章，或是灵性的更新。我建议把退修分成三部分，或是三个退修。退修可以便宜、简短，但为了身心健康，我建议这三部分都要顾全：

一次是为优先要事的退修。一次是为了个人成长的退修。一次是为你和配偶的关系重新充电的退修。

无论我们的事工、教会、或同工群是怎样的规模，都会有比我们能想象的更多事工等着我们去。有些事可以忽略，有些事可以分派给其他人，但多数的事情需要我们亲力而为。

在你被事务掩埋之前，进入休息、成果、回应、和重新聚焦的韵律。

——H·戴尔·布尔克 (H. Dale Burke) served for 15 years as pastor of First Evangelical Free Church in Fullerton, California before founding Dale Burke Leadership Seminars; adapted from our sister publication *Leadership Journal*, © 2002 Christianity Today. For more articles like this, visit [LeadershipJournal.net](http://LeadershipJournal.net).

## 讨论：

1. 你觉得在自己事工中有哪些地方最容易受试探而工作过度，以致付上自己身心灵或家庭的代价？
2. 你的一周时间是怎样分配“四个R”时段的？哪项时段的优先重点被忽略了？你可否在四个R中有所取舍，容你有更多的时间来弥补被忽略的时段？
3. 你多经常重新聚焦？有没有可能从你的时间表挤出一些时间用来重新聚焦？这样做是否有助于你活出真正的仆人领袖？



## 进阶探讨 (Further Exploration)

协助培养仆人领袖的书籍和相关资料

☞ [《建造教会领袖》 \(BuildingChurchLeaders.com\)](#) : 国际今日基督教[Christianity Today International]所提供的领导力训练资源。

- “[How to Last as a Leader](#)” Practical Ministry Skills
- “[Discovering Your Calling](#)” Training Theme
- “[Spiritual Care](#)” Training Theme
- “[A True Servant Leader](#)” Women Leaders
- “[Encouraging Gifts in Others](#)” Women Leaders

☞ [《领导期刊》 \(LeadershipJournal.net\)](#) : 我们的姐妹网站提供给教会领袖的实用建议和文章。

[The Servant Leader: Transforming Your Heart, Head, Hands, and Habits](#) by Ken Blanchard and Phil Hodges. 信心行动研讨会 (Faith Walk Seminars) 的创作者们提出发人深思的以耶稣基督为榜样的管理风格：仆人领导。弄清为什么公司团队比个人成事的总和更为有力——并且为什么有效的领导力必须彰显在你的思想，行为，情绪以及习惯。(Countryman, 2003; ISBN 9780849996597)

[The Servant Leader: How to Build a Creative Team, Develop Great Morale, and Improve Bottom-Line Performance](#) by James Autry. 本书是由一位《财富》500强前高级总裁詹姆斯·奥特里 (James Autry) 撰写的实用指南，关于如何使用必要的原则来落实仆人领导模式。(Random House, 2004; ISBN 9781400054732)

[The Servant-Leader Within: A Transformative Path](#) by Robert K. Greenleaf. 在这本令人眼界大开的实用书籍里，搜集了极富远见的企业管理顾问兼教育家罗伯特·格林里夫 (Robert K. Greenleaf) 的经典作品。每一篇都提供了有关仆人领导与教学艺术和学习行为的关系。(Paulist Press, 2003; ISBN 9780809142194)

[Leading One Another: Church Leadership](#) by Bobby Jamieson. 是《健康教会九标志》学习指南系列 (9Marks Healthy Church Study Guide series) 的一部分，教导参与者有关敬虔的领导力，上帝作为领袖的榜样，以及如何顺从权柄。(Crossway, 2012; ISBN 9781433525605)