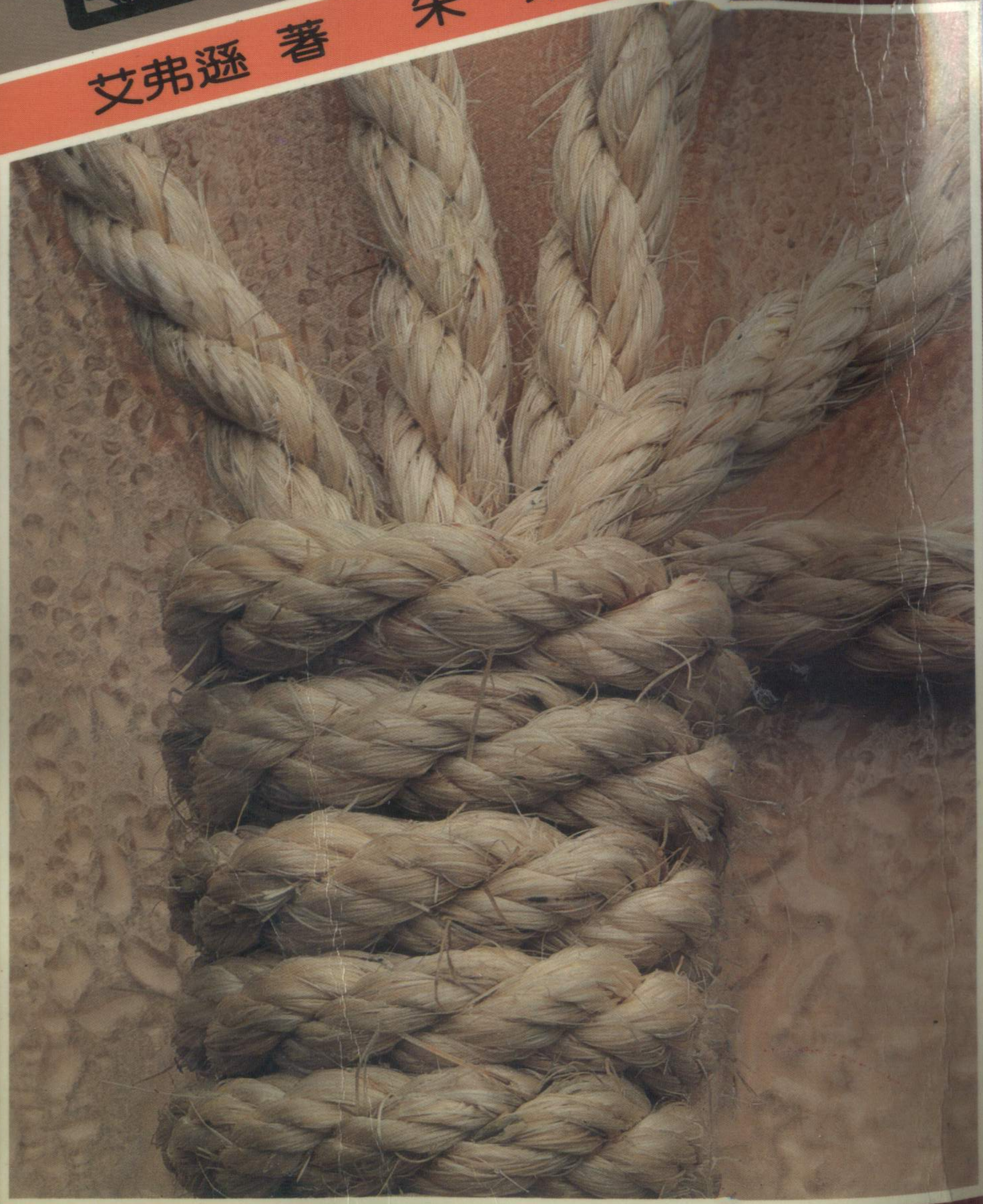


教會增長復興秘笈

# 團隊服事

艾弗遜 著 朱 柬 譯



復

42



團隊服事

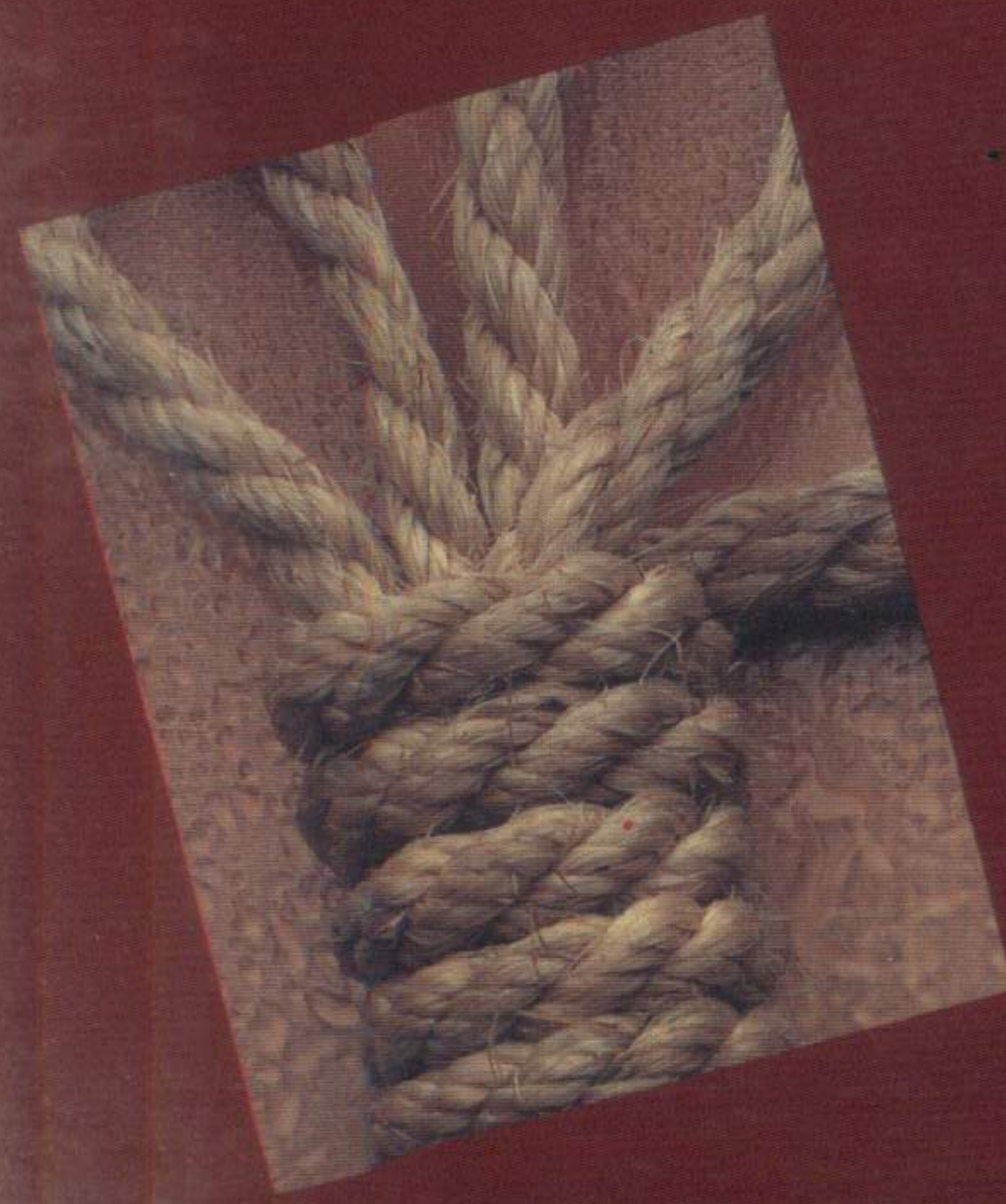
艾弗遜

著

以琳

## 團隊服事八項基本原則

- (1) 不論你的教會有多少會友，100人也好，或500、700、1000、2000甚或3000人，都要仔細找出捆綁教會增長、會友屬靈的問題。
- (2) 檢討教會行政管理的傳統方式，考慮如何運用團隊服事在你的教會中。
- (3) 審視舊約中團隊服事的教導。
- (4) 分析新約中對職務所下的定義，並看看初代教會如何運用團隊服事的原則。
- (5) 衡量各樣的服事方式，你將會發現，以團隊服事的方式，可以得着很大的利益。
- (6) 參考本書——如何設立團隊服事要領。
- (7) 禱告持守團隊服事的長期效益。
- (8) 訓練新長老組成領導團隊並向外發展服事。



Team Ministry

Dick Iverson 著  
朱 柬 譯



財團法人基督教以琳書房  
設計／吳恩德

CAT NO. ER005 015E



FLORENTINO & JULIE LIM  
DAVAO EVANGELICAL CHURCH  
VILLAMOR ST. CORNER JACINTO EX 1  
P. O. BOX 519 DAVAO CITY  
PHILIPPINES

## 團隊服事



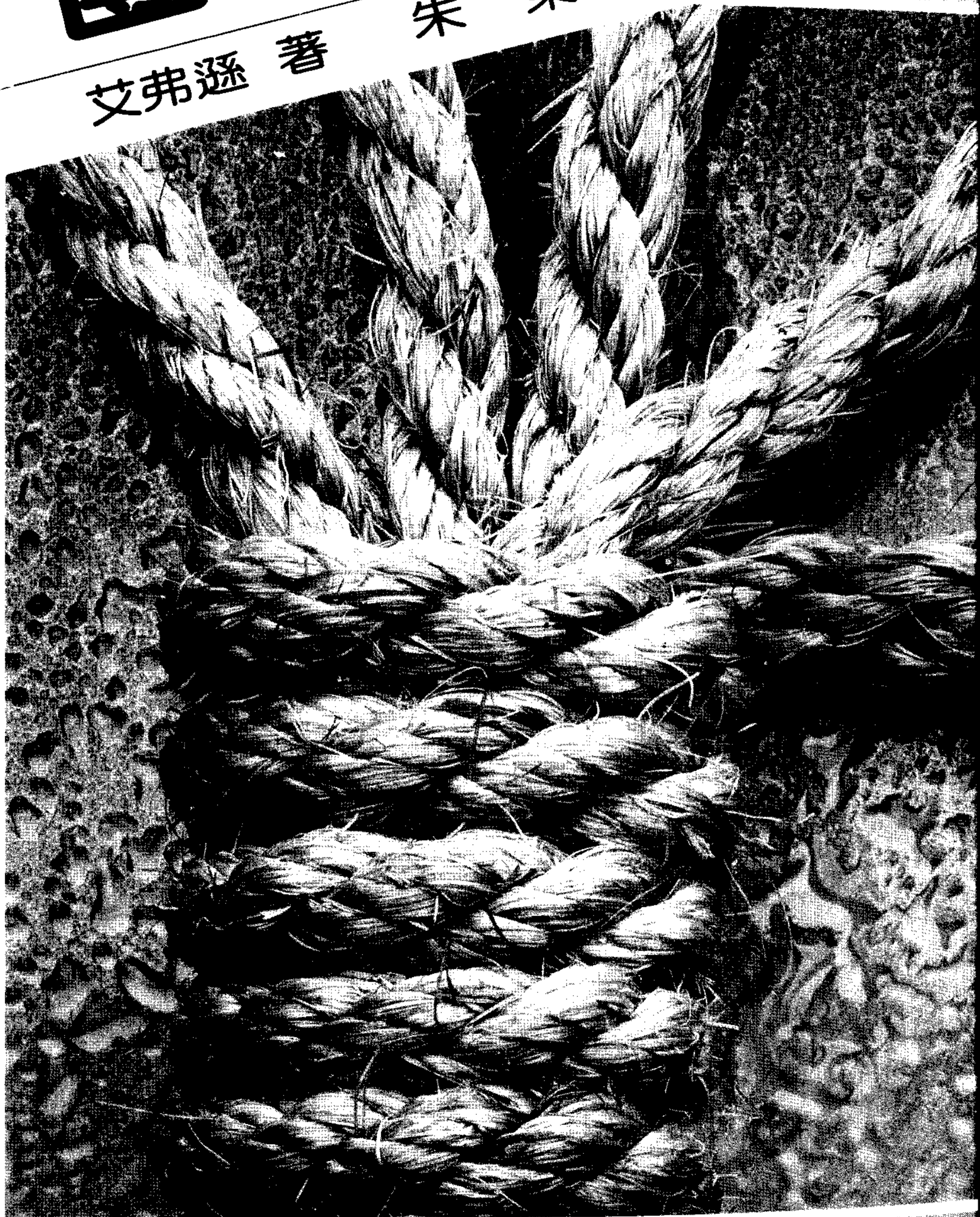
迪克·艾弗遜是波特蘭市「聖經教會」(Bible Temple)的牧師，他們的教會有一個龐大的延伸服務網，他的同工及長老們管理、牧養聖經教會學院、中小學及許許多多的家庭小組，也經營出版事業，每年銷售三萬冊以上的書籍，並有錄音帶的製作。



教會增長復興秘笈

# 團隊服事

艾弗遜 著 朱 東 譯





# 團 隊 服 事

## 目 錄

作者簡介	.....	一
前 言	.....	三
著者序	.....	九
譯者序	.....	一五
第一章 教會成長與牧師左右為難的抉擇	.....	一
• 教會突然活起來	.....	四
• 教會的陌生人	.....	五

## 團隊服事

迪克·艾弗遜 著  
朱 東 譯

發行人 蕭啓明

出版者 財團法人基督教以琳書房

台北市 10646 忠孝東路四段 206 號

電話：(02)7212437 · 7117065

郵政劃撥：0586363-4

登記證字號／新聞局局版臺業字第 2854 號

承印者／美原印刷廠有限公司

中華民國 74 年 (1985 年) 六月初版

中華民國 76 年 (1987 年) 七月二版

中華民國 80 年 (1991 年) 四月二版二刷

●版權所有 一經印必究●

## Team Ministry

by Dick Iverson

Translated by James Chu

Copyright © 1984 by Bible Temple Publications

Chinese Edition Copyright © 1985 by Elim Christian Bookstore

No. 206, Sec. 4, Chung Hsiao E.Rd.

Taipei 10646 Taiwan, R.O.C.

Tel: (02)7212437, 7117065

All Rights Reserved

June, 1985 1st Edition

July, 1987 2nd Edition

**ISBN:957-9507-08-2**



- 由講台來掌管一切事情……………六
- 一個家庭或是一羣烏合之衆……………六
- 牧師與同工……………八
- 「非我不可」的矛盾……………九
- 末世論的困擾……………九
- 超級萬能者……………一一
- 模範家庭……………一二

### 第二章 應用 神的話語建立教會的管理

- 單人掌管……………一二
- 會衆掌管……………二五
- 委員掌管……………二八
- 教派掌管……………二八
- 長老掌管……………二九

### 第三章 舊約團隊服事的模範

三一

- 以家庭為單位……………三四
- 摩西生平中的三個實例……………三五
- 樹的比喻……………三七
- 團隊服事的顯明……………四〇
- 重建耶路撒冷……………四〇
- 謀士的價值……………四一
- 三股合成的繩子……………四二

### 第四章 服事職務在新約的定義

四五

- 三類清楚命名的聖職……………四七
- 名稱的變化……………四八
- 排他性的危險……………四九
- 描述職務的字眼……………五〇
- 同義字……………五三
- 五種職務(一)……………五三



- 和家庭的管埋作比較 ······ 五七
- 多數的長老 ······ 五九
- 五種職務(二) ······ 六二
- 首席長老的角色 ······ 六五
- 會堂與猶太教會 ······ 七一

**第五章 發展團隊服事的驚人利益** ······ 七五

- 完全的服事 ······ 七七
- 多樣的服事職務 ······ 八三
- 加速生產 ······ 八八
- 真理的重申 ······ 九〇
- 鼓勵新見 ······ 九二
- 相互制衡 ······ 九三
- 平穩移轉 ······ 一〇〇
- 令人滿意的成就 ······ 一〇二

- 大幅增長 ······ 一〇八
- 服事者蒙保守 ······ 一〇九

**第六章 設立團隊服事職務的要領** ······ 一一三

- 牧師職責再思 ······ 一一五
- 勸導各部門領導同工 ······ 一二一
- 教導會眾 ······ 一二四
- 選長老 ······ 一二七
- 設立長老 ······ 一三五
- 信徒都是祭司 ······ 一三九
- 按手 ······ 一四五

**第七章 保守團隊服事的長期效益** ······ 一四九

- 暢通溝通管道 ······ 一五二
- 保持異象之前瞻 ······ 一五四



- 鼓勵相異與多變化····· 一五六
- 包容錯誤····· 一五八
- 設定成長的方向和進度····· 一五九
- 對彼此的需求要敏感····· 一六一
- 學習「傾聽」····· 一六四
- 互相尊重····· 一六七
- 保留創新的餘力····· 一七〇
- 彼此忠誠····· 一七二
- 靈裏合一····· 一七五
- 持守愛的誠命····· 一七八

### 第八章 訓練新長老組成領導團隊

- 探究 神的方法····· 一八六
- 擴展我們的視野····· 一八九
- 勸勉、鼓勵有潛能成爲長老的人····· 一九四

- 審視有服事職務者····· 一九七
- 解說 神的治理方式····· 二〇二
- 付上精神與力量····· 二〇八
- 缺陷或失敗之預計····· 二一七
- 使他們投入各種服事中····· 二二二
- 絕對相信····· 二二六



## 作者簡介

迪克·艾弗遜和他太太艾蒂於一九五一年，與其雙親開創一個只有三十位會友的小教會；當他的父親——該教會的牧師——退休時，迪克接下父親的棒子，與一百五十位會友停滯在掙扎、增長與後退的惡性循環中。

過了那段痛苦的停滯經歷後，屬靈復興的浪潮臨到他的教會，教會頓時活了起來，於是逐步穩定地成長，從一百五十位會友增長到目前的二千多位會友。

如今他在波特蘭市二十多年來所帶領的聖經教會（Bible Temple），有一個廣大的延伸服事網，與他的同工及長老們管理牧養聖經教會學院、中小學校、六十多個家庭小組、每年銷售三萬冊書籍的印刷廠和錄音帶製作，服事範圍遍及全世界八十多個國家。

迪克·艾弗遜除了著作此書外，還寫了三本書：「Holy Spirit Today」、 「Present Day Truth」、 「Wineskin」，也與其它同工合著許多屬靈書籍。目前與太太和四個女兒在充滿動力和增長的「聖經教會」中繼續忠心地服事著。



## 前言

### 一次難以忘懷的訪問——訪一間不尋常之教會

我第一次到奧瑞岡州波特蘭市的「聖經教會 (Bible Temple)」訪問的經驗，實在值得紀念，我想我永遠不會忘記此行。當我參觀一場足球或籃球賽時，我總是預期會看到一羣喧鬧的、高興的、狂歡的、熱心的球迷；當一個交響樂團有超水準演出，觀眾報以熱烈、持久的喝采時，我一點也不會感到希奇；當一個演員（或作家）完成一場令人激賞的表演（或著作）後，受到觀眾一再地要求再度出場表演（或再寫出另一本著作），並不算是混亂秩序或不合常理的事；但若在教會的敬拜中，看到這樣的情景，對我而言，則是相當難得的一件事。

約十二年前，我第一次拜訪「聖經教會」時，所見所聞都使我大感驚奇——那由許多種樂器演奏者組成的管弦樂隊；那激動人心、使人願意歸向主的唱詩班；那些在講臺上接連出現的熱誠領導者；以及那些興奮、活潑、熱切的會眾，都滿有喜樂地，拍掌、歡呼讚美神。



——這種種都非常美好，並且充滿了生命！

這是令人難忘的，是我在別處未曾見過的。當時，我真是看得目瞪口呆，呼吸幾乎都要停住了。

我首先注意到的是音樂。只有在葛理翰佈道會中，凱瑟琳·庫爾曼 (Kathryn Kuhlman) 的奮興培靈會中，我才曾聽過這樣的歌唱。那是由一大羣人自由地用不能抑止的讚美、尊崇和愛慕向 神歌唱——完全不像我以前所曾聽過的。讓我用一句世俗的樂團團長所用的宣傳口號形容：「這真是天堂彼岸最美妙的音樂。」這句口號只有在「聖經教會」不是口號，而是最真實的形容。當 神的聖徒們能在敬拜、讚美中釋懷地讓 神照祂所喜悅的方式，來掌管他們的音調和歌唱時，「天」真是會開， 神的榮耀也實實在在地充滿了祂的家。我那時覺得真像置身在新耶路撒冷城之中。

第二個特別引起我注意的是「敬拜的經歷」。他們那樣美妙的歌聲、那樣熱切的禱告和讚美、那麼坦率地、開放地以舉起的雙手和充滿喜樂的臉來和 神交通——這些就像龍捲風一般，使人無法抵抗地被席捲進去。當然，你也可冒着被棄置一旁的危險，或者覺得所有舉動都只是「虛有其表」，甚或覺得這些可能是從撒但而來，因此故意地抗拒而不投入眾人的敬拜之中，但這樣做的結果只有失去 神的祝福而已。

當「奉獻」時，我心中暗自發笑，熱烈的情緒應該降下來了吧！如果在教會中有什麼事會使眾人的熱忱轉為冷淡，那大概就是嚴肅的宣佈：現在是奉獻的時候了。然而，主席却這樣說：「讓我們自由地奉獻給 神，就像祂也將各樣美善的恩典賜給我們。」那時，我聽了這話，心裏想着：他們的熱心也不過如此而已。但再次又令我驚訝了！會場自然地爆發出全體一致的拍掌歡呼和讚美！樂隊奏出一首快樂旋律的曲調。會眾站了起來，列隊走向前面——並不像是走向法官的審判臺前，去交上該納的稅金，而是本着喜樂和讚美的心靈，將他們收入的十分之一和各種奉獻帶到祭壇前獻給他們所敬愛的 神。

接下來，是講道的時間。啊哈！我想，這該辦得到了吧！現在，一切事都必定會平淡下來了吧！很快地，當牧師開始講道之後，這高昂的情緒就將轉為低沈，而且再過沒多久，我大概會看見會眾神經緊張地看着他們的錶，並且現出饑餓的表情，好像在說：「還有多久，我們才可以吃飯呢?!」

但是，我又一次被驚訝之情所抓住。當數百本聖經打開時，一陣神聖的靜默掠過所有的會眾，瀰漫在會場中，除了偶而會有嬰孩因睡不着而發出的低微哭聲外，我所能聽到的只是翻動聖經所發出的沙沙之聲。當牧師開始他的講道之後，我的眼光掠過全場察看會眾們的反應，令我大受震撼的是：數以百計的會眾們都抬著頭，開著口，顯出這為數龐大的羊羣，都



饑渴地等着要接受餵養。

更令人驚奇的是，那天的聚會和通常的聚會並沒有什麼不同，我在幾次重覆訪問之後發現：我那天所看見的一切並不是個例外，而是這個教會中常態的服事，每週日都是如此。

從那時至今，大約已過了十年，身爲一個教會發展顧問，我每週必須參與許多不同宗派、不同神學背景的各種聚會（包括主日敬拜），因此未曾再有機會拜訪「聖經教會」。

而在這段時間內，「聖經教會」的會衆已遍佈該地區，並且興建了一座新的教堂，使得他們可在三堂主日崇拜中，服事三千人以上的會衆。一九八三年，我很榮幸地被邀請去爲這個教會作公共關係和行銷的研究，於是我抓住這個機會，再度拜訪這個令人驚奇的教會。

出乎我意料之外的，十年前，這個生氣蓬勃的教會有七百五十名會衆，如今（一九八三年），已成爲一個超過二千人以上，不斷地增長且正興盛中的教會。它也擁有一所二百多名學生的聖經學院，一間有三百五十個以上學生的小學和中學，遍佈全市的家庭聚會，幾乎所有會衆都主動參與聚會，此外還有一間基督教書房，一間印刷廠和出版社。

它也推展許多其他方面的事工，它已「生」出其他二十五間教會，並已派出開荒的宣教士到澳洲、日本、墨西哥和不列顛羣島。所出版的書籍每個月銷售均超過三萬本以上；錄音、錄影帶則銷到世界各地八十多個國家。

耶穌曾說：「憑着他們的果子，就可以認出他們來。」這間教會似乎結出了許多的好果子。

我對這間教會本身及它藉着出版、錄音帶、錄影帶所作的擴展服事，作了六個月的研究之後，迪克·艾弗遜牧師要我看「團隊服事」這本書，這是他和雷·格蘭特花了一段時間共同寫成的。他們要求我從出版和行銷的目標來審查、更新和補充這本書，由於我渴盼找出更多有關這個令人驚奇的教會之「秘密」，我接受了這個挑戰。

雖然這本書並沒有講出這個教會成功後面的整個故事，但的確詳細地陳述了藉着「團隊服事」來管理他們教會的八項基本原則。

這個教會成功的背後，另外一個重要部份是它屬靈的動力，這一部份的故事則在另一本書中述說。

我認爲所有負責建造教會的牧師和基督徒領袖都應該讀「團隊服事」這本書。它確實是一生心血的結晶，是從二十年的教會成長經驗中，所流露出生命的陳述。

我深信此書應被用爲每一間聖經學院、神學院和神學研究院的教科書（或補充教材），使在其中受訓的準牧師、基督徒領袖和教會開荒者都能得到幫助。

我衷心地推薦本書，不管你的神學背景或現在你所在的教會採行的管理結構爲何。請聽



一位教會領袖所說的話：「本書裏所記載的，是一些幫助我們脫離停滯狀態，並再度開始增長的原則。……也是能幫助其他教會做到同樣之事的一個重要因素。」

不要錯過這一本書。你幾乎不能找到另外一本書代替它，來充實你教會的增長和教會管理的圖書館。

奧瑞岡州·波特蘭市

基督教諮詢服務中心主任

哈雷·丁亞巴斯 (Harry J. Albus)

## 序

### 我爲什麼必須寫這本書

我們的教會贊助發起一個每年舉辦一次的牧者研習會，會議的參與者來自全國各地和國外的牧師及基督徒領袖。此外，我也很榮幸地每年都在各式各樣的牧者聯合會議和討論會中擔任講員。

在這些研習會中，許多人似乎對我們的教會能使「團隊服事」如此實際地運作，並且對我們的教會能維持每年百分之二十到二十五的成長率，留下深刻的印象。因此，他們從各處來到我們的教會，想要發現一些他們能學習、能應用在他們自己教會中的東西，正如一位牧師所說的：他要看看是什麼使得我們的教會能這樣幾乎毫無偏差地不斷成長。

有許多位牧者曾對我說：你們這樣的方式，對那些與你們有同樣規模的教會是非常好的學習榜樣，但我們的教會和你們比起來好像只是個「小傢伙」，我們只有一百名會友。



對這問題，我都作如下的回答：告訴我，你們教會現在的狀況如何?!回想當我二十歲時，我和我的妻子開始在我父親牧養的教會工作時，那教會剛成立，只有十三個會友，而當我父親因健康的緣故退休，將牧師的職務轉移給我時，教會也才只有一百五十名會友。

有人會說：但是你看看，有這樣的好運臨到你的教會，使你們能增長到今天的規模，我們的教會已有好幾年處在一個停滯的狀態之中了。

我答道：「我們也曾處在那樣的狀況。在頭四年當中，我們的各方面一直停滯不前，而且常面臨著快要支撐不下去的景況。每一次有一些重大問題或緊急事件發生時，我都以為主要想藉此告訴我什麼，或許祂是在呼召我離開牧會的工作，去作個傳福音的人。」

「那麼，那時候，你做了些什麼？你是怎樣脫離那樣的停滯狀態呢？」他們繼續問。

我回答說：「那時有許多重大的改變，大部份是在兩個領域之內發生。第一，是復興的浪潮湧到我們教會，主也開啓了我們的眼睛，使我們看到許多有關讚美和敬拜意義的新原則；第二，因面臨許多實際的服事領域，使我們學習到：要將教會好好建造成一個家，比只顧着不斷地招引一堆人進入教會要重要得多。」

「你是如何明白這些要點的？」他們問。

我是不斷尋求，不斷改進而知道這些該掌握的重點。今天，從全國各地都有牧師來找

我，不斷地告訴我有關他們的問題，這些問題大致可以綜合如下：

「在我們教會中，當一些人從前門進來；就有另外一些人從後門離去。」

「在我的教會中，有一些人希望我負責推動所有的事，另外一些人則希望我只要負責把道講好就好。」

「我必須做教會中所有的工作，甚至包括看管會堂。」

「我已有多年沒有一次完整的休假，什麼時候我離開，總是會有人打電話叫我回去主持婚禮或葬禮。」

「主耶穌快要再來，為什麼我們現在還要建造一間新教堂？」

這些問題一再地在我耳邊重覆，並沒有什麼新的或特別的，而這些問題我都已聽過好多次了。並且，正如我在這本書內所要敘述和解釋的，有好幾年時間，我幾乎也被這些問題壓扁。

「你如何勝過這些問題的？」他們通常會問。

嗯！在所有我所能做的事中，最重要的是——我做了。當商人賣給你一些東西時，他會告訴你：「當你能操作的所有方法都失敗時，那就讀一讀『使用說明書』吧！」

有一段時間，我不知所措，但最後我終於想到，身爲一個牧師，有問題時就該回到聖經中。那你就會知道，在屬靈方面出了問題實際上該做些什麼：



- 1 牧師和教會領袖所面對的種種問題，該用什麼方法解決，都記載在聖經中。
- 2 我們該如何應用 神的話處理各種有關「教會管理」的難題，在聖經中都有解答。
- 3 舊約提醒我們——不管是駕駛一艘船、建立一個王國或城市、或甚至建造 神的殿，都需要一個以上的人共同努力。

- 4 新約中對「聖職的服事」有清楚的指示——如五種職務……怎樣裝備聖徒參與服事——這些都使我大感驚奇。

我真是不能相信我所讀到的！居然所有的答案都在聖經裏！多少世紀以來，它都在那兒！等着人們去發覺！

當我開始將這些「指示」實際應用在教會的管理時，我經歷到第二波讓我極其震驚的復興浪潮——其所帶來的益處非常巨大，遠超過人所能想像的！

這些指示真的發揮了作用！它們確實行得通！

所以當我看到各處來的牧師懇求得到幫助時，神在我心中如此說：「餵養我的羊羣和牧人們。」

這就是爲什麼我必須寫這本書。我必須寫出來，看看我是否可以幫助一些像我當年一樣需要幫助的牧者們，尤其是那些處在我早年服事景況中的牧師。

這故事的另外一部份——我個人在屬靈方面的成長，在敬拜中更深地經歷 神——這些在表面上看起來，雖然只是我個人的故事，但我相信却是使我負責的教會脫離停滯狀況的一個最重要的因素，我將在另外一本書中來述說它。

在這本書中，我儘可能地集中在一個主題上：**在基督肢體中建立事奉的團隊，並藉着團隊事奉來管理整個身體，好使身體的各部份都能彼此服事。**

除此之外，本書也包括：要如何在你的教會中發展團隊服事的指導原則，如何保持團隊事奉所帶來的長期利益，以及如何訓練新長老來組成未來的領導團隊等課題。

最後我還要再強調的是：好好讀這本書，看看我在二十年來的服事中所發現的是什麼！我試着儘我所能且忠實而正直地將此經歷呈獻在你面前。我是在聖經中發現這些原則的，並且試着實際應用它們來解決各樣問題，結果，它們真的發生了作用。

我確信，如果你也實際地加以應用這些原則必能幫助你解決各樣的問題。你所必須做的，只是從我們一切行事的基本根源——聖經來檢驗這些原則，也根據這些原則來核對貴教會目前的狀況，若你發現這些原則真是合於聖經的原則，那麼，遵從這些指示來改變貴教會目前的作法，就必得到豐盛的祝福。



奧瑞岡州·波特蘭市

「聖經教會」主任牧師

迪克·艾弗遜

## 譯者序

本書作者迪克·艾弗遜，以其二十年來成功的牧會經驗，對教會內的傳道同工們所應擔負的職務，和彼此間要如何配搭，提供了合乎聖經而又實際可行的意見和作法。目前國內一些較大的教會大都已有二、三位以上的傳道同工共同牧養（甚至有多至八、九名者），「基層福音」和「鄉村福音」在推動鄉間的拓荒工作時，也強調要採取「團隊服事」的方式。因此，這本書對國內各教會的同工極具參考價值。另外，這本書雖是針對一個地方性教會內的情況而寫的，但所提出的團隊服事原則，同樣可供各教會機構的同工們參考。

另外值得注意的是，作者在序言中說出了他所牧養的那個教會，增長的幾個階段；首先是屬靈更新運動臨到他們的教會，使人數從數十位弟兄姊妹增加到二、三百位，然後是他個人在敬拜的經歷上有更新和突破。他的靈命益加豐盛之後，教會人數便增加到七、八百位；以後改採「團隊服事」的方法後，人數增到二、三千，預計五年內後可到一萬五千，甚至可以無限制的增長。有關「團隊服事」方面，這本書中已有詳論；而在屬靈更興運動方面，坊



間也有不少書刊有所評論，正、反兩面的意見都有。筆者認為，若以正確態度追求、領受，並設法防止弊端發生，對教會應有相當的幫助。有關作者因在屬靈經歷上突破而促成教會的增長這一點，筆者認為很值得國內許多牧師、傳道參考。國內有許多教會的牧師是「董事長兼工友」，大、小瑣事一手包，還要兼顧幼稚園和社會服務的工作，缺少在神面前安靜靈修的時間，甚至導致靈命停滯不前，教會也不再增長，反有衰落之勢。「成爲神蹟」（中國主日學協會出版）一書的作者也證實此點，美國洛杉磯「道上教會」（The Church on the way）的牧師傑克·海福德（著有「道上教會」一書，以琳書房出版）更見證說，當他盡了敬拜神——爲教會禱告、栽培造就弟兄姊妹……等當做之事時，人就自然湧進教會（他牧養的教會在十年間從二十幾人增加到有五千人參加主日禮拜）。

雖然這本書簡單明白、一看即知其意，但實際上，書中有許多地方是值得讀者加以深思的。不論教會的牧者、傳道同工，乃至神學生和帶職事奉者，相信都能從這本書中得到啓發和幫助。

朱東謹誌於

一九八五、五、十。

## 第一章 教會成長與牧師左右爲難的抉擇



本章討論要點：

- 教會突然活起來
- 教會的「陌生人」
- 由講臺來掌管一切事情
- 一個家庭或是一羣烏合之衆
- 牧師與同工
- 「非我不可」的矛盾
- 末世論的困擾
- 超級萬能者
- 模範家庭

引言

如果你曾看見一個丈夫（或是妻子）試圖獨力面對成長的家庭中左右為難的問題時，你就多少能夠體會到：一個牧師或一個基督徒領導者，想要單靠己力來解決教會中的種種問題，是會墮入錯誤的死胡同中。

要達到真正的成功，就需要有一個團隊。在婚姻關係中，丈夫應該要愛他們的妻子，而妻子則應是他們丈夫的可愛助手。美滿的婚姻需要雙方共同努力——一起工作、一起禱告、一起成長，也彼此順服（弗五21）。

同樣地，要成功的處理教會中的問題——尤其是增長中的教會，「團隊服事」實際上是絕對必需採行的方式。

當團隊服事在地方性教會的管理中逐漸發展並漸趨於完全之際，幾乎任何增長的目標都可以順利達成，其發展是無可限量的。

這就是本書所要談的——如何建立團隊服事，使教會能增長、成長……不斷地增長，甚至達到天文數字般想不到的規模，在現代這樣都市社會中，這種增長的盼望也是大有可能的。



### 早期服事

一九六一年，我成爲一個主任牧師，任助理牧師已有十年；寫這本書時，則已牧養本教會達二十三年之久。

我是在一個傳統的五旬節教會環境中長大，我父親近六十歲時，因爲健康不佳，因此我從他手中把教會接了下來。我和我的妻子照着我們被教導的方式，儘我們所能的去牧養這個教會。這方式是根基於我們的傳統，在那個年代，幾乎每間教會都是這樣做的。在起初的五年中，一切事情好像都很順利，沒有發生什麼特殊的故事，但我們並沒有結出多少果子來。

### 增長的開始

一九六五年，我們負責牧養的第五年，主用一種極有效的方式祝福我們的教會，教會於是開始增長。經過了五年的停滯期，也遭遇了不少挫折，使我們對這次增長極感興奮。若是在一個小社區中，確實會讓你覺得好像沒有多少「魚」可以釣到教會中；但當你的教會是在一個大都會中，到處都是人，而隨着時日的過去，教會却沒有增長，這樣的情形實在會讓人感受到相當的壓力。

### 教會突然活起來

經過五年艱辛的歲月，費盡心力，教會却仍無任何增長；如今，教會——這基督的身體，却突然活了過來，這實在是令人心靈激盪的一件事。

神大有權能運行著，美妙的靈和熱烈的敬拜充滿了我們的每一個聚會。出乎意料之外的改變發生了，教會不但活潑起來，也開始不斷地開花結果。這突然的增長，發生於「高舉耶穌運動」(Jesus Movement) 和「屬靈更新運動」(Charismatic Movement) 在美國各處展開之前不久。從那個轉捩點開始，我們的教會以每年百分之二十到二十五的比率穩定地增長。

而在那時，同樣突然地，我們也陷入左右難以抉擇的困境——成功的危機。在那以前，我們從未將「成功」和「危機」聯想在一起，但是如果一個人不知道如何妥善處理的話，危機就有可能臨到了。

### 教會的「陌生人」

教會增長時，參加主日聚會的人數穩定地上升，從二百到三百，然後增加到四百，而後又一直增加到七百。此時，我突然發現教會中的「陌生人」不是慕道友或會衆，而是我這做牧師的。我有這樣的感覺，是因爲我不敢問他們來到這個教會多久了，或問他們是從那裏來



的；因為我如果真的這樣問，當他們回答說：「牧師，我們已來這個教會好幾年了。」那時，我會窘得下不了臺。

不管你相不相信，這種情形開始不斷地發生，我不認識那些來聚會的人，也不認識他們的子女。並且有時候，我根本不知道整個教會的情勢發展到了怎樣的地步。但我確實知道的是：有一些事情出了錯，而且錯得很嚴重。

#### 由講臺來掌管一切事情

當教會增長繼續時，我很快地想從講臺上控制一切事情，雖然，這是我很想避免的情況，因為我從教會歷史上很清楚地知道，這樣的服事型態會造成怎樣的結果。集中在講臺上的服事，其實就是意味着藉主日早晨的服事就要帶領全教會。然而除此法之外，我又能有什麼其他的辦法呢？有這麼多人，有這麼多需要。雖然過去幫助我的同工，很自然地扮演着一種輔助的角色，我還是要繼續肩負著與日俱增的服事重擔，我也被迫愈來愈多地扮演「純講道者」這種令人討厭的角色。

#### 一個家庭或是一羣烏合之衆

我所期盼的是建立一個家庭化的基督教會，而不是只吸引一羣人來看熱鬧而已。許多能言善道的講員能招聚一大羣人；許多教會藉着主日學的趣味競賽、騎腳踏車比賽、放風箏……等來吸引人，並維持他們對教會的興趣，但其結果必然是——吸來一羣烏合之衆，而不是建立一個彼此間有親密關係的大家庭。

#### 牧羊人的比喻

我開始明白耶穌在約翰福音第十章講到牧羊人和其羊羣的比喻，我愈是多讀幾次這些話，就產生越深的挫折感和罪惡感。

「從門進去的，纔是羊的牧人。看門的就給他開門，羊也聽他的聲音，他按着名叫自己的羊，把羊領出來。既放出自己的羊來，就在前頭走，羊也跟着他，因為認得他的聲音。」（約十2-4）

我開始渴望能和所有的羊有這樣深入的個人關係，神也曾如此託付我，但是，這事的不可能性壓倒了我的任何期盼，我的情緒變得搖擺不定，而且懷疑不知何時，這個罪惡感的陷阱會把我完全抓住，使我深陷其中。



### 牧師與同工

由於過去我並不明瞭在獨立的地方性教會中，也要有其他職務設立的重要性，我以傳統的方式來對待我的會友們。當一些助理人員來到教會時，我和他們建立的關係好像是老闆和雇工一般。

我的態度所表現出來的，就好像是說：「我是老闆，你們是我的助手。當我告訴你們要去跳時，你們就該按我的要求跳，我說跳多高，就得跳多高。我告訴你們要做些什麼，只要我的手一揮，你們就得照著去執行。過去那些與我同工的都是好人、有能力的人、且是莊重和順服的人，你們這些人也要如此！」雖然如此，我領導他們的程度，只是告訴他們要做什麼，然後確定他們是否做了。但是當他們沒做對時，我就會插手替他們把工作做好。

### 總司令

我推動服事的同工，就好像在指揮一支軍隊；又好像足球隊的教練；也是一種手段強硬的企業處理方式——一個人負責這樣工作，一個人負責另一樣工作，另有一個人則發號司令。成長中的教會不斷地往前發展，我則始終負責一切的事情，每一項決策必須呈到我的辦公桌，每一項計畫必須得到我的批准才能進行，並且每一項作業我都必須嚴密的監督。

### 「非我不可」的矛盾

如果我去渡假，我必需每天打電話回教會，以確定每件事是否都順利地進行着。每次渡假我都不能夠完全放鬆，因為隨時都可能有意外發生，那麼我就必需立即趕回去。此外，和平常一樣，總會有一些人要結婚或舉行葬禮，這些都會妨礙我的渡假。這是因為在我的潛意識中有個觀念支配了我的思想和行動，那就是——這間教會如果沒有了我，不可能繼續正常運轉。

最後，所有的活動，一個牧師「應該」參與的必要服事，使我到達我體能所能負擔的極限！結果我身上出現了我不喜歡的「身體變化」，是常用的治療法——使身心放鬆的假期——也不能治好它。我走到了一個我並不想要的地步，除非有一個徹底的改變，情況絕對沒有好轉的可能。好幾個睡不着覺的晚上，我都在地板上來回踱步着，無論在身體上、心理上和情緒上，我都已枯竭了。有一些事情必須要被改變，我步入了左右為難、難以抉擇的困境。

### 末世論的困擾

這是另一個潛在的因素，影響著我帶領整個教會走向的領導型態。這種觀念就是：要趁着還有今天，努力的工作。這種觀念使我過份強迫自己全力去做更多的事，而將自己弄得精



疲力竭。要更清楚地描述這個潛在的念頭，可以這樣說：「主耶穌好像已經來到最近的街角或鄰近的山頭上，馬上就要出現了，所以，不必為五十年、廿五年或十年以後的事擔憂，爲什麼？因爲，主耶穌很快就要再來，剩餘的時日不多了。」

這是末世論所強調的，（許多人誤以爲盼望「耶穌再來」便可不顧當前的一切）。當原子彈出現時，這種盼望更是大大地增強。許多屬靈長輩告訴我，那只不過是時間的問題，地球將被熔化，末世必會臨到！

我十五歲時，原子彈落在日本，我不再有時間去想明天會如何。有人告訴我，已經沒有時間花費幾年的時光去讀神學院，也沒有時間爲服事作準備啦！當我十九歲時，有人就鼓勵我加入爲基督贏得世界的行列。

不用說你也想像得到，我很快地便陷在極深的挫折感之中，因爲我並未要在幾年或幾個月內，爲了贏得全世界這種艱鉅的任務，作妥善的自我裝備。

此外，我也發現人們並不熱切地歡迎我，這事實把我從美夢中搖醒了。結果，我足足花了十五年功夫來自修，如果，當初我跟着一些有經驗的神學老師好好學習的話，可能只要幾年的時間就可以得到同樣的成果了。

末世論給人造成的心理：主耶穌明天要來囉，趕快把每件事做好！這種表面看起來完全對的推論，却往往很快地毀掉一個牧師的服事，它非常容易使得一個人達到耗竭狀態——情況好的話，只是使一個人的心裏充滿了挫折感；情況壞的話，即使沒有造成身體與精神上的完全崩潰，也會使一個人耗盡精力而一無所成。

#### 面對會衆深厚的期盼

所有的人都希望得到他們朋友的尊敬，他們都希望能遵照別人所期望於他們的去做，牧師也不例外。牧師也希望能依照會衆的期望來處理各項事務，來改進自己各方面的品格和表現。但是，問題在於羊羣對於牧者常有多方面的期望，而若有一樣沒有達成時，他們就會發牢騷和抱怨。

#### 超級萬能者

我在前面提過，一個牧師須要個別地認識他的羊，但在同時，他也要滿足羊羣許多其它的要求，這些要求可以列成一張表：

- (1) 危機產生時，立即提供有效的協談。
- (2) 在緊急情況下提供協助！
- (3) 訓練他的會衆知道如何服事。
- (4) 解決會衆人際關係上的各種問題。



- (5) 提供協談引導方向。
  - (6) 勸勉那些厭世的；安慰那些心碎的。
  - (7) 傳福音。
  - (8) 探訪新來的慕道友。
  - (9) 主持葬禮、婚禮、浸禮、各種奉獻禮等。
  - (10) 設法維持和社區的公共關係。
  - (11) 有效率地管理各部門的作業。
  - (12) 經常地設法使收支平衡。
  - (13) 做看管、守衛教會財產及各項修護保養工作。
  - (14) 永不忘記把車子（教會）開得穩妥。
- 要成功的完成這些工作，並且還能常常以一種沉着、輕鬆、鎮靜的態度出現在眾人面前，實在需要結合一個超級男人和一個神奇女人的才智，還要有像章魚一樣多的手，而且每隻手都要能靈活運用。

#### 模範家庭

這是另一個一定要滿足會衆期望所要做到的，就是牧師必需展現出一個模範的家庭生

活。牧師的家庭是經常要展示給人看的，而教會通常期盼他的家庭是個無可挑剔的、中規中矩而且每一方面都很適當的榜樣。所以，在已超過負荷的各種責任之外，牧師除了必需找出時間來作個人的禱告、聖經研究和進修，同時還必須照應他那可愛的妻子和孩子們個人的需要。

我見過許多牧師在照顧他自己的家庭和教會服事二者之間作掙扎。經常在一切爲了神和服事的名義下，家庭生活常被無情的犧牲，一些牧者並不明白服事他的家庭也是職務的一部份！他們往往變成：想要贏得全世界，却失去自己的家庭。然而聖經上却是這樣說：

「你們作文夫的，要愛你們的妻子，正如基督愛教會，為教會捨己……你們作父親的，不要惹兒女的氣，只要照着主的教訓和警誡，養育他們。」（弗五25、六4）

#### 空洞的紀念館

雖然沒有一個人能確知他何時離世，但我希望我能再多活十五或二十年。當那時刻來臨時，我希望這一生沒有白活，不管我做了些什麼，但總是希望爲下一代打下美好且穩固的根基。



我將近三十年的投入——這幾乎是我一生的功夫——結果會不會徒然無功？

我這個教會會不會陷入分歧、分裂、分開乃至解散的地步，而只留下一座大建築物，成爲空洞的紀念館，並且是發生在老迪克·艾弗遜仍在這教會中的時候？

當我想像到這麼一幅景象，一些人坐在一幢類似紀念館內的大建築物內，沒有任何活動，只有一些空洞的聲音在空蕩的牆壁間迴響着，訴說着過去已然褪色的回憶，這實在是令人感到很難過的情景，但這也真是有可能會臨到的情況。所以，這也是一間成長中教會所面臨的兩難之境。

### 建立常存的事工

我不喜歡我所建立屬神之事工不能一直持續下去，即使是在我去世之後，也不願意有這樣的事。想到我所結的果子不能常存是很難令我接受的一件事，神說祂只對常存的果子有興趣：

「不是你們揀選了我，是我揀選了你們，並且分派你們去結果子，叫你們的果子常存。……」（約十五16）

我真是希望主能立即回來，就如你所希望的一樣。但，如果祂並未立即再來，我希望我

的生命和服事所建立的事工能打下穩固的根基，使我的繼承者能在其上繼續建造。我所期望的是，他們能超越我在世時所做的工作。

我將很高興聽到他們回顧我在的那些日子時，能說：「那些日子真好。」但如果他們能接下去說：「但我們現在的情形更好。」並且再說：「在我們面前，將有更偉大的日子等着我們。」我想我會更喜歡聽到他們後面的這些話。爲什麼？因爲這表示老迪克·艾弗遜曾爲他們打下了一個好的基礎。

這是我在這二十三年中所作的，不僅是建立一個團隊服事，來解決成長中教會的牧師和教會領袖所面臨的各種矛盾問題，也是要在從我從人生舞臺上退出時，建立一個持續下去的事工，爲世代留下一些常存的足跡。



第二章 應用 神的話語建立教會的管理



## 本章討論要點——五種傳統教會管理方式之簡要回顧

- 單人掌管
- 會眾掌管
- 委員掌管
- 教派掌管
- 長老掌管

## 引言

當我們思考到教會中有關屬靈的服事和領導的問題時，我們所要處理的對象不僅是個「一般人」，而是面對全部的「屬靈的人」。

因此，絕不能只想在屬世的層面上解決我們的問題，我們必須尋找出在屬靈領域內解決問題的方法。

我們也需提醒自己，教會和基督耶穌是有關的，祂說：「……我要建造我的教會，陰間的權柄不能勝過他。」（太十六18）所以當我們要來解決教會的管理問題時，要注意我們所接觸的要多過一般屬世的組織，雖然教會仍是由人組成的，但她實在是個屬靈的有機體。

因此，教會的管理不但和屬世的組織有關，也和屬靈的機構有關。後者就是基督的身體，都是經歷奇蹟式的重生而進入 神國度的人所組成的。（約三3）

### 三股潮流

不久前，我參加一個有關屬靈更新問題的會議，參加者有從各個宗派來的聖職人員。其中一位講員在評論中說到，他觀察今日世界上所發生的種種事件，好像有三股潮流正在整個基督國度中流動。



他說：第一股很大的潮流是由福音派人士所推動的，這是傳講有關十字架救贖的真理，亦即「單單因信稱義」；第二股潮流是聖靈的恩賜和屬靈大能的彰顯，這股潮流由五旬節派和靈恩派的弟兄姊妹所保持的；第三股潮流則是各宗派所持有的獨特整體系統和各個地方性教會的管理結構將有所調整，並日趨單純。當他說到第三股潮流的內容時，震驚了會場中所有的人。

他並且預測，這三股潮流將聯合在一起，成爲一股大潮流，改變整個基督國度的現況。我不知道他的評論對你有什麼影響，但這些話使我的背脊骨中冒起一股寒氣。即使對教會實際情況只有基本瞭解的人也都知道，掌握教會的管理也就掌握了整個教會生活的內涵，包括其中所有的服事。

這正是爲什麼我們說，教會的管理非常重要，因爲教會的服事和教會的管理有非常緊密的關連。我個人認爲：只有一種方式可評估並適當地掌握教會的管理，而且這種方式只有在基督耶穌裏才能被發現，因爲祂自己就是道路、真理、生命（約十四6）。我們要瞭解基督所設定管理教會的方式，就必需要從 神的話語中去發覺。

### 神的眼光

當我們在討論有關教會的職務問題時，我們必須以最真誠的態度，且絕不膚淺地來思考

這問題；必須在 神話語的真光中來評估每一個有關這問題的概念。

我們的概念必需是從 神的話語而來；我們的異象必須是根據 神的眼光來看。

人的眼光是會失敗的，根據傳統推演未來會失於短淺；只有遵照 神的旨意而定的計劃才會在教會中產生生命，也使全地得到滋潤。但要得到 神旨意的亮光，唯一來源就是 神的話。

「耶和華說，我的意念非同你們的意念，我的道路非同你們的道路。天怎樣高過地，照樣我的道路高過你們的道路，我的意念高過你們的意念。雨雪從天而降，並不返回，卻滋潤地土，使地上發芽結實，使撒種的有種，使要喫的有糧。我口所出的話，也必如此，決不徒然返回，卻要成就我所喜悅的，在我發他去成就的事上必然亨通。」（賽五十五8-11）

### 傳統的管理形式再思

基本上，我們可歸納出五種不同的教會管理形式，或許有些教會的管理和這五種標準形式稍有不同，但就本書所要達到的目的而言，對這五種形式各別地作一個簡短的回顧應該是



足够了。(若要對這些作更深入、詳盡的瞭解，我建議您去看一本標準的系統神學參考書或聖經辭典。)

### 單人掌管

大部份的獨立教會是由一個人統管所有的事。這樣說或許有過份簡化的危險，但我們不妨稱他為「超級統治者」、「慈善的專制君王」、或甚至可稱為「基督教的教皇」。這位獨裁者獨力指揮一切；他制定所有的決策；他單獨設定目標，並鼓勵會眾接受他「不可推諉的」獨裁權威。他是熱心、新的創意以及所有計劃方案的唯一來源。這種由一個「不可冒犯者」來掌握教會一切主權的方式，可以參考基督的話來看其對錯：

「……你們知道外邦人有尊為君王的治理他們，有大臣操權管束他們。只是在你們中間不是這樣，你們中間，誰願為大，就必作你們的用人；在你們中間，誰願為首，就必作眾人的僕人。」(可十42-44)

### 佳境仍弱、困境則危

這種形式的教會，在運作最好的情況下，也是相當弱的，而若是運作不良，則會造成許多危險的狀況，當一個人的領導往某方面前進時，整個教會也會往那個方向走，因此這種形式的教會最容易產生的危險是「一羣烏合之眾」。由於領導者突出的地位，加上他有獨斷的權力來制定教會的政策而不受任何限制，即使最剛強的聖徒也會忘掉保羅的警告：

「……我對你們各人說，不要看自己過於所當看的，要照着 神所分給各人信心的大小，看得合乎中道。正如我們一個身子有好些肢體，肢體也不都是一樣的用處，我們這許多人在基督裏成為一身，互相聯絡作肢體，也是如此。」(羅十二3-5)

若這位領導者有一種作「老闆」的心態，我保證一定會產生不幸的後果；或者當這位總攬一切的聖職人員陷在「靈性低潮」的狀況中時，全體會眾也會和他一同陷在苦惱中，有些人甚至因受不了這種苦悶浪潮的侵襲，從此不再進入教會。在我有生之年，親眼看見這種事在我們國家中發生許多次，這實在是很令人傷痛的一件事。

### 悲慘的例子



將近四十年前，美國某大城市中有個極大的教會，經歷 神大能的運行。有許多的時光，教會中每晚都擠滿了人，甚至要擠到門外去。這個復興是 神在我們的國家所作的幾次關鍵性運行之一。在剛開始的時候，許多人可以見證說：「 神的確在那兒。」神如此大展現權能的作為，以致幾乎那城裏的每一個牧師，或早或晚都會去參加過那教會的聚會。

但是，不久之後，它開始被許多人的方法和看法所控制，發生了許多極端和不平衡，狂熱且不適當地使用金錢的情況隨之發生。到最後，領導者在他生活的好幾方面都出了問題，當他跌倒後，猜猜看他的教會發生了什麼事？那教會成了整個城市的人引以為恥的地方。

### 不容置評的，却非絕對正確

當我回顧那個教會所發生的事情，我想起那個牧師的作風是「不容置評的」，他單獨做一切事、單獨擔負一切責任、但他却不是單獨地受苦。

其後多年間，迷惑與傷害一直壓抑着那城市信徒的心，並且，由於那個獨立教會的壞名聲，使得各處的獨立性教會都連帶遭殃。我相信我們都曾看見並且感受到，在一個沒有制衡者手下受迫，心中所受的痛苦。這種專制的領導者在某段時間內也許能做的很好，但當他跌倒時，他會將極大的工作導致毀滅。

這種型態的教會，和其他類型的一樣，當太平的日子，沒有棘手的問題，一切都會很順

利。事實上，當一切平順時，管理如何並無關緊要，但當面臨風暴時，這房子根基的強度如何，就可決定它是依然站立或是被吹倒。這就是為什麼一個強固且持久的概念，對職務服事是多麼的重要，這也是為什麼我們必需切切的尋求主的旨意為何。

「那聽見我的話却不去行的，就像一個人在土地上蓋房子，沒有根基，水一沖，隨即倒塌了，並且那房子壞得很大。」（路六49）

## 會眾掌管

這是第二種形式的教會管理。我們或可將這種型態的教會稱作「會眾組成的社交團體」。它經常會造成無限制的民主——由全體會眾投票決定如何搬動座椅、如何粉刷禮拜堂、僱用或辭退傳道人……等等。

在這種教會中，牧師並不比教會的其他成員有更大的統治權力，他只是被僱來教導、講道以及主持例行聚會和聖禮。這種「屬於民衆」形式的管理，使教會的服事職務完全根據會眾們的意願和行動來決定。



有人曾說過，這種形式管理的危險是：牧師很容易會先作個民意測驗，再決定他的講章要怎樣寫，而無法直接宣佈：「這就是 神要告訴你們的話。」

我想並不是所有採「會眾集體管理」的教會都會有此情況發生，但其發生的潛在性是驚人的。

### 歷史的實例

從古代希臘城邦的例子可顯著地看出，一個無限民主形式的政府必然造成失敗，這個歷史教訓是極其真實的。這也許是爲什麼美國的創建者堅持採行共和聯邦的民主，因爲這較能確保將來會有更穩定的發展。從以色列的歷史中更可看出，她們的命運不斷地被他們全會眾的「民主要求」所危害。從他們離開埃及開始，「羣眾的聲音」總是和 神所選出來領導他們的「屬靈人」的看法不同，它最終發展到一個高峯——他們哭泣著懇求要脫離 神直接的治理，因而以色列結束神權政體，而依據公眾的意願，仿倣異教國家所行的，採行君王專制政體。

「耶和華對撒母耳說，百姓向你說的一切話，你只管依從，因為他們不是厭棄你，乃是厭棄我。不要我做他們的王。自從我領他們出埃及到如今，他們常常離棄我：

……故此你要依從他們的話……。」（撒八7-9）

### 受拒的牧人

許多牧師非常勤勉地勞力工作，並且多年來，他自己以及他的家人們都作了很大的奉獻與犧牲，却常常只因爲會眾們的情緒一時任性，就發覺他被會眾摒棄在教堂外面的街道旁。

牧師和他們的妻兒，由於教會會眾常想換口味而經常受到厭棄，幾乎每年都要被迫遷移、往返於國內各個不同的地方。這實在不像聖經所教導的：「那勞苦傳道教導人的，配受加倍的敬奉。」（提前五17）

結果呢？傳道人的兒女可能是社會中最痛苦的一些人之一，而與他一同奉獻的妻子，也常要經歷心碎般的痛苦；至於那些被否決的牧師，當被投票決定必需離開他們的辦公室時，心中所生的強烈沮喪，更是難以用筆墨形容。

### 自治的好處

然而，這種由全體會眾管理的形態也有好的一面，那就是會眾會主動的參與，並奉獻時間、精力……於教會的事務，若教會是由外面的高階組織來管制，就不可能如此。



## 委員掌管

第三種我們常見到的教會管理類型，是由一些理事或執事組成的委員會來管理教會內的各項事務。一般來說，這是由教會內一些較傑出人士組成的一個議會，或是由一些商人所組成的小羣體，在這些人所決定的種種事項中，最重要的是決定要不要僱用或辭退某位牧師。這些委員通常是在每屆任期開始時，由會衆的一般成員投票選出的。由於他們的職責之一是防止牧師所做的一切脫離正軌，從這方面來說，這種形式確比「單人掌管」教會增加了一道制衡的功能。

這些委員爲會衆制定教會的主要決策，處理大部份的行政事務，裁定各種計劃、方案的可行性，並加以修正。在這種教會中，牧師的角色常是限於負責使各種宗教禮儀如期進行，以及星期日的講道，他受到委員會的管制，並要對委員會提出各項工作報告。

有時，委員會的成員被稱爲長老，但這些長老主要是商人，而不是屬靈的長老或是被正式任命的聖職人員。

## 教派掌管

這是第四種形式的教會管理。這種管理形式的教會是由一個宗派或地域性的總部，或是某一個特定的外在組織，施以外在的管制。這種外在的管制可能是來自國家政府，例如一些歐洲的國家便是如此，或是來自更高階層的主教、教皇等，又或者是受制於所屬教派的總部。

當有問題發生時，這些外面的組織就有權柄來干涉，通常這是由於他們握有教會財產的所有權或對教會提供經費補助。他們能插手干涉教會的任何事務，如更換牧師、踢走委員會或做任何他們想做的事。

## 長老掌管

第五種教會的管理型態是由長老們來管理，由幾位聖職人員（屬靈的長者）以相同的地位，來牧養教會。他們在一起，有如一箇團隊，來服事 神所放在這個身體中的弟兄姊妹們。

這種形式的管理可稱之爲**團隊服事**。我相信這就是聖經所指示我們應有的教會管理型態和教會的職務（我在前面曾說過，這二者間有極重要、緊密的關連），所以我們在後面幾章中添更進一步地從聖經中找出它的原則和意義。



聖經在這件事上告訴我們 神的眼光，如果我們想要為教會建立一個堅固的根基，則遵行聖經的話是我們所能採行的唯一方式。神的話是我們在教導和實行中唯一的指導原則。

「栽種的和澆灌的都是一樣，……因為我們是與 神同工的。你們是 神所耕種的田地，所建造的房屋。我照 神所給我的恩，好像一個聰明的工頭，立好了根基，有別人在上面建造，只是各人要謹慎怎樣在上面建造。因為那已經立好的根基就是耶穌基督，此外沒有人能立別的根基。」（林前三 8-11）

### 第三章 舊約團隊服事的模範



約中對「團隊服事」有否啓示呢？

神的許多行事原則和屬靈原則，藉著生活中自然的事物，將其說明得更清楚。那麼，舊

「自從造天地以來，神的永能和神性是明明可知的，雖是眼不能見，但藉著所造之物就可以曉得、……」（羅一20）

「但屬靈的不在先，屬血氣的在先，以後才有屬靈的。」（林前十五46）

根據使徒保羅的教導，我們在屬靈領域中所享受的實在，神已先以自然領域內創造的一些事物作為象徵，並以此說明各種屬靈的真理：

立的一些原則。

我們已討論了成長中（或沒有成長）教會牧師所面對的左右為難之困境，並且我們也已應用 神話語中所表露的真理，對五種傳統的教會管理類型作些回顧和衡量。

現在，在開始對新約中所記述的團隊服事作研究之前，讓我們先探究 神在舊約中所建立的

## 引言

### 本章討論要點：

- 以家庭為單位
- 摩西生平中的三個實例
- 樹的比喻
- 團隊服事的顯明
- 重建耶路撒冷
- 謀士的價值
- 三股合成的繩子



## 以家庭為單位

神創造了亞當和夏娃而建立了家庭，我們可稱他們為衆生的父母。今天，勉強說來，「一個人」單獨成立一個家庭是可能的。但要有完全的滿足，就需要有配偶來組成完整的家庭，這是神所設計好的。因此，一個人不能單獨地嚐試要成立家庭，神已經命定一個男人有一個妻子，或一個女人有一個丈夫，並且他們好像一個「團隊」般地發揮家庭的功能。如果我們瞭解到神在小家庭中都要求要有團隊服事，那麼在神的家中有團隊服事，無疑地，將會產生有利的結果；甚至我們可說，那是必要的。正如妻子是丈夫的一個夥伴，或是一個補足者，擔任聖職的長老們也彼此成為幫助者。

有些人不能體會我們在這裏使用婚姻所作的表徵，因為他們對待他們的配偶好像僱工一樣。對某些人來說，妻子只不過是在廚房中或臥室中供差喚的伙伴，但這完全不合神的計劃和旨意。妻子是一個合作者，而不是一個請來幫忙的，這二者之間有極大的差別。一個合作者是併肩地站在你身邊，她和你有同等的地位，幫助你管理並保持家庭中的秩序（創二18）。

同樣的，單單一個聖職人員治理神的家，往往做不到二個或更多聖職人員合作所能做的，這應是很合邏輯的推論。

## 摩西生平中的三個實例

摩西的一生中有三個例子可作很好的參考，這些都是在他率領神的子民脫離種種轄制和困境的過程中發生的，從其中，我們可找到和我們研究主題有關的原則。

第一個是神差派亞倫來幫助摩西，要他們一同去見法老王：

「他要替你對百姓說話，你要以他當作口，他要以你當作神。」（出四16）

摩西知道自己在才能上的限制，而極力向神推辭，以致惹神發怒。神因此派另一個人來補他的不足，補他所缺乏的才能。在新約中，保羅和巴拿巴以同樣的方式形成了一個極好的服事團隊（徒十四12）。

第二個例子是，當以色列人出埃及後，摩西作為全民的審判官，要負責解決百姓所有的紛爭，這樣的責任極重，超過他的時間、精力所能擔當的。後來，摩西接受他岳父葉忒羅的勸告，任命其他人來幫他同擔此任！



「……你為什麼獨自坐著，衆百姓從早到晚都站在你的左右呢？……這是因百姓到我這裏來求問 神。……你這作的不好，你和這些百姓必都疲憊，因為這事太重，你獨自一人辦理不了。現在你要聽我的話，我為你出個主意，願 神與你同在。……要將律例和法度教訓他們，指示他們當行的道，當作的事。並要從百姓中揀選有才能的人，就是敬畏 神、誠實無妄、恨不義之財的人，派他們管理百姓。……」  
(出十八14-21)

第三個可供參考的例子記載在民數記。爲百姓代求。且試圖培養他們有優良品德的屬靈負擔，重重地壓在摩西身上，遠超過他所能擔當，使得他甚至請求 神將他殺了，免得他再如此受苦。

神答覆了他的哀求，任命七十位長老來輔佐摩西：

「管理這百姓的責任太重了，我獨自擔當不起。你這樣待我，我若在你眼前蒙恩，求你立時將我殺了……」

耶和華對摩西說，你從以色列的長老中招聚七十個人，就是你所知道作百姓的長老

和官長的……我要在那裏(會幕前)降臨與你說話，也要把降於你身上的靈分賜他們；他們就要和你同當這管百姓的重任，免得你獨自擔當。」(民十一14-17)

有多少牧師能從摩西的挫折中學到教訓？我們傾倒所有的力量和精神來服事我們的會衆，獨自擔當重任、獨自作屬靈的爭戰、獨自站在破口上。然後，我們很快地走到盡頭，厭倦我們的服事，甚至視生命都毫無意義。

### 神有一個更好的方法

神的解決方法很簡單。你不需要獨自走這條艱難的道路，找出合格的人派任給他們；就是誠實無妄、恨不義之財、並且敬畏 神的人。如果摩西——一個曾和 神面對面說話的人——都需要別人和他一起管理 神的子民，我們還想嘗試單獨做所有的事，那我們就真是够愚蠢的了。也許 神也會將祂的靈傾倒在我們所選出來幫助我們的人身上，而他們也將會在會幕內或會幕外受感說話。(民十一25、29)

### 樹的比喻

士師記中有個比喻很值得我們仔細思考：



「有一時樹木要膏一樹為王管理他們，就去對橄欖樹說，請你做我們的王。橄欖樹回答說，我豈肯止住供奉神和尊重人的油，飄搖在衆樹之上呢。樹木對無花果樹說，請你來作我們的王。無花果樹回答說，我豈肯止住所結甜美的果子，飄搖在衆樹之上呢。樹木對葡萄樹說，請你來作我們的王。葡萄樹回答說，我豈肯止住使神和人喜樂的新酒，飄搖在衆樹之上呢。衆樹對荆棘說，請你來作我們的王。荆棘回答說，你們若誠誠實實的膏我為王，就要投在我的陰下……」。(士九8-15)

且容我將這個比喻撇開它的歷史背景，而用它來說明一個很重要的觀點——所有的社會性團體都需要某種方式的領導；而在基督的身體中，領導也是必要的。

有一些人不喜歡別人凌駕在他們之上，但聖經勸誡我們，要順從那些管制我們的，因「他們為我們的靈魂時刻儆醒，好像那將來交賬的人(希十三17)」。又如在上述比喻中的那些樹，代表人羣，他們需要一個統治者來管理他們，他們想要有人來領導他們。所以，以色列人後來果然膏了一個王來治理他們。

橄欖樹：他們首先去找橄欖樹，要求它作王，但它拒絕了。「難道我該離開神所託付我的這偉大的職務，去和那些一般羣衆在一起？」你看，膏油是從橄欖樹出來的，所以我們

可將這種樹看作講道型職務的代表。

無花果樹：其次，無花果樹被要求作王，它同樣拒絕了。「難道我應該止住所結甜美的果子，飄搖在衆樹之上嗎？」有些聖職人員較關心他們自己個性上的恩賜，他們寧願在研究室中得到個人的平靜和快樂，而不願被捲入他人個性掙扎的混亂和不安之中。

葡萄樹：接連的失望之後，衆人去找葡萄樹，但葡萄樹寧願產生能使人喜樂的新酒。這種類型的聖職人員最長於帶給人從神而來的喜樂，這種帶有葡萄酒特性的工人常能走到一個地方，奮興當地的聚會，使人充滿聖靈中的喜樂。

荆棘：人們繼續去找他們的王，「難道沒有任何人關心我們？」；「難道沒有一個人願意來領導我們？」當他們去找荆棘的時候，它很願意施惠給他們。在舊約的時代，荆棘常是被用來作為羊圈的籬笆，以致野生動物無法進入傷害羊羣。因此，有一些牧師的職務是「保護」。

這個小比喻我要表明應用的整個要點是，不同的人有不同的職務，在一個教會中他們都是不可或缺的。他們並不都是出產膏油的服事(或是出產葡萄酒，或是出產無花果)，他們應該是在一種團隊的基礎上，個別貢獻所長給教會的會衆。會衆不可能只從一個「保護」的職務獲得所需要的，在教會中，上述所提的每一種職務都需要。



個人作風濃厚的聖職人員，或每一個教會的個別牧師需要了解，他們並不具備所有的恩賜和才能。這種思想對他們可能是個驚人的發現，或是一個強烈的震撼！我們都喜歡自己是為本教會全體信徒提供所有答案的唯一者。這樣的人常常會說：「如果你有什麼問題，把它帶到我的辦公桌前，我將用我所知完全解決它。」

### 團隊服事的顯明

在我們發現團隊服事所帶來的驚人益處以前，我們會將我們目前所用的服事方式當成最重要的，而其它型態的服事對「基督的身體」而言，都是次要的。我們將指示我們的同工要做些什麼，如何去做它們；並且如果他們做得不合我們的要求，我們會將它重做一遍。畢竟，我們都覺得不管怎樣，自己做的都會比別人好一點。

到了某個地步，無論如何，我們必需停下來，分析一下我們對服事的概念。而當我們如此做的時候，我們會發現聖經中的**團隊服事**理念，可以分辨所有服事職務的價值。

### 重建耶路撒冷

我們對尼希米重建耶路撒冷聖殿所完成的偉大事工都很熟悉。我們再看看這件事，並且

注意觀察他如何信賴其他堅強的人來領導百姓和他一起工作。

「……我就派我的弟兄哈拿尼，和營樓的宰官哈拿尼雅，管理耶路撒冷，因為哈拿尼雅是忠信的，又敬畏神過於眾人。」（尼七2）

注意到這段經文中所列出的二種資格：忠信和敬畏神的。當一個人周圍有許多忠實的人時，他信賴他們做任何事，因為他們都會主動向神負責。這時，他們的合作就能成就許多偉大的事。

那由一羣忠信的人所組成的團隊，能夠壓制所有敵人聯合起來所作的任何攻擊。並且，那個團隊也完成了神的子民在耶路撒冷所作的修復工作。今天，邪惡勢力席捲、攪擾教會的程度更甚於往昔，因此，今日各教會一定需要有一羣忠信之人組成的團隊來領導眾弟兄姊妹，正如往昔一般。

### 謀士的價值

在箴言書中，有三次提到「有一羣」謀士的好處：



「無智謀，民就敗落；謀士多，人便安居。」（箴十一14）  
「不先商議，所謀無效；謀士衆多，所謀乃成。」（箴十五22）  
「你去打仗，要憑智謀；謀士衆多，人便得勝。」（箴廿四6）

神藉著箴言書的作者——最聰明的所羅門王，重覆地提到需要有一羣謀士，必然認爲這是極其重要的。今天的牧師不需要嗎？我們今天能單獨地保守會衆不軟弱的跌倒？單獨地完成 神在教會中的目的？單獨地從事屬靈的戰爭嗎？都不可能！一羣謀士共同商議且通力合作時，平安才會來到。

### 三股合成的繩子

另外，在傳道書中也有一段有趣的經文，所羅門王談到用三股合成的繩子的好處。

「兩個人總比一個人好，因為二人勞碌，同得美好的果效。若是跌倒，這人可以扶起他的同伴；若是孤身跌倒，沒有別人扶起他來。……有人攻勝孤身一人；若有二人，便能敵擋他；三股合成的繩子，不容易折斷。」（傳四9~12）

舊約中的信息似乎是大聲而且清楚地說到：「團隊服事」。

當然，我們承認教會的管理如何，不能根基於一些象徵或比喻來判定，也不能根基於舊約中文學性或歷史性一段經文，而以靈意來作判定。但正如保羅所告訴我們的，舊約確是作爲新約教訓的預表和基礎。（林前十一~11）

所以，將這章所述的記在腦中，再轉到耶穌基督和使徒們在新約中的教導，用以作爲教會管理以及該如何實際運作的根基。



## 第四章 服事職務在新約的定義



### 本章討論要點：

- 三類清楚命名的聖職
- 名稱的變化
- 排他性的危險
- 描述職務的字眼
- 同義字
- 五種職務(一)
- 和家庭的管理作比較
- 多數的長老
- 五種職務(二)
- 首席長老的角色
- 會堂與猶太教會

## 引言

經過許多年的研究以及牧會的經驗，我得到確定的結論，那就是：聖經中教會的領導和公眾職務的樣式是團隊服事。

本書的這部份，我們將看看新約聖經對職務的定義，我們將思考一些用來描寫教會領導者的字以及數目。然後，我們將重新看看牧師該扮演的角色是什麼，最後，你便能以自己的情形，評估一下我所下的結論是否正確、真實。

### 三類清楚命名的聖職

保羅寫給腓立比基督徒書信的问候語中，他很明顯地給三羣人以不同的名字稱呼：眾聖徒、諸位監督、諸位執事。

「……基督耶穌的僕人，寫信給凡住在腓立比，在基督耶穌裏的眾聖徒、和諸位監督、諸位執事。」（腓一1）



從這段經文來看，似乎在 神家中只有這三類的人。（注意：他們都是複數的形態。）

### 眾聖徒

眾聖徒是指所有腓立比信徒，聚集或會合在一起的總稱。這並不是指某些少數被選出、或特別被册封的「聖徒」。在這裏，「聖徒」這個字是指所有在 神家中重生的信徒。

### 監督與執事

保羅所提到的其他二類人的稱呼，是教會中的二種職務：監督和執事。執事的職務主要是遵照眾人的差遣提供服務，滿足眾聖徒的一般生活需要（由於這並不是目前所要探討主題的範圍之內，因此暫時不再對這項職務多作研討）。本章的主要目標是查驗「監督」這個字，因為它是一般常見的職務，並且特別和團隊服事有關係。

## 名稱的變化

在基督教國度內，我們常遇到的一個問題是：聖職人員有多種不同的頭銜。當我們談到職務時，有許許多多與此有關的常用詞彙，甚至因此造成爭論，如：主教、牧長、牧師、監督、長老、教區牧師、教團會員……等等。結果有許多不同職位的設立，而發展出多樣的階級制度。

無論如何我們應注意到，在聖經中 神常使用許多不同的字來描述相同的事。例如：祂用了七十個以上不同的字來描述祂的教會。祂稱她為一支軍隊、一座城、 神的聖山、祂的新婦……等等。如果你被這些不同的描述所拘泥而陷於其中，你可能會（有如某些人已確實這樣做了）將基督的身體砍碎成七十個不同的團體，每一個都固守在自己的小角落內，彼此不相來往。有的可能說，我們是屬於新婦團契；另有些可能說，我們是屬於得勝團契；還有些可能說，我們是屬於軍隊團契……等等。若是如此，很快地，你就將整個基督的國度分裂成許多小團體。

## 排他性造成的危險

不知你有沒有注意到，那些專門喜愛教導「新婦」教義的，通常他們自己就是「新婦團契」的成員，並且任何不屬他們的都不是「新婦」！你絕不會聽到任何一個人如此說：「我相信 神特別喜悅那些自視為祂新婦的人，但我不是新婦團契中的一員。」當你將基督的身體分成這些不同的團體或部門時，這常會造成很危險的狀況。他們常是根據聖經中，對教會所用的各種不同名稱來劃分，但其實這些都是同義詞。

當我們在處理一些用來描寫職務的名稱時，也產生了同樣的問題。在希臘文中有些不同



的字，却都是在描寫同樣的職務。例如，有些人看見一個有關聖職的希臘字，翻成英文是 bishop (主教)，他們就據此組成一個有許多階層、許多高低不同地位的教會管理結構；另外一些人可能拿出希臘文中另一個有關職務的字，如 elder 或 presbyter (長老)，他們就據此建立一個以長老為主幹的教會管理結構，還有另一些人看準 pastor (牧師) 這個字，因此建立了以牧師為主要負責管理者的教會。

但是，當我們細查這些字在希臘文中原來的意義，以及他們在上下文中的用法如何時，就不致陷在這類令人困惑的問題之中。

### 描述職務的字眼

在新約中，有一些字被用來描述教會中的各種職務，其中有些字同樣地也常被用來描述猶太會堂中各類服事 神的人。「有智慧的人」是常見的一個字（這和保羅在哥林多前書六章5節，要求哥林多教會從弟兄姊妹中，推舉出一個智慧人來審斷教會內的爭端有所不同）。「首領」是另一個常被運用到字（見使徒行傳十五22，在那節經文中，猶大和西拉被稱作首領，意思是在弟兄中首要的幾位）。「牧人」則是另一個在猶太會堂中廣泛地被使用的名稱。

### 長老和監督

「長老」(elder) 是猶太基督徒時常和宗教上的統治者聯想在一起的名詞。舊約聖經中有這樣的記載：「長老們」和摩西站在一起（民十一16）；「長老們」陪伴着約書亞一起征服迦南（書七6）。新約聖經中也記載，公會的成員中包括「長老」（太二十六3）。而且，猶太人的會堂是由眾長老來治理的。

當猶太的使徒寫信給各地方的教會時，他們很自然地吧信封上的收信人寫成是「眾長老」，這些人是一些具有建立的地位、和被認定有監督的權利和職責，來對其他信徒作牧養和照顧工作的人。使徒們不但寫信給「長老們」，他們也自稱是「同作長老的」。

「我這作長老；……勸你們中間與我同作長老的。……務要牧養在你們中間神的羣羊。」（彼前五1-2）

「你們中間有病的呢？他就該請教會的長老來，他們可以為他禱告……。」（雅五14）

「作長老的寫信給蒙揀選的太太（教會）和他的兒女，就是我誠心所愛的。」（約貳1）



「作長老的寫信給親愛的該猶，就是我誠心所愛的。」（約叁1）

在彼得、雅各和約翰的書信中，長老的職位好像是一種理所當然、衆所周知並且普遍被接受的職務。

希臘字 *presbuteroi* 在書信中被譯作 *elder* 長老，就是指較老的、較長的、或成熟的意思。在初代教會中，對此名稱除了略加修正外，仍保留舊約時代會堂中各種爲人熟知的統治者頭銜，是很自然的事。

#### 監督

希臘字 *episkopoi* 在欽定本 (King James Version) 中有四次被譯成 *bishop* (監督，腓立比 1、提前 3:2；多 1:7、彼前 2:25)，另外有一次被譯成 *overseer* (監督) (徒 11:28)。這在當時的希臘是一個官方的頭銜，是稱呼那些被任命去統治殖民地的行政長官，它有統治和監視的含義（此字和另一個英文字 *periscope*——展望鏡有很相近的含義）。

當保羅寫信給外邦教會時也用這個字。腓立比是在馬其頓，提摩太是以弗所的長老，提多在革哩底任長老。保羅似乎調整了他的用語，以便和收信者，就是當地的居民所用之方言能彼此相通，互相瞭解；但在基本上，我們慢慢研究後，將可知道，他是以「監督」爲「長

老」的同義字。

#### 同義字

要清楚地證明長老和監督這二個字是指同一類的聖職人員，我們先看彼得所寫的：

「……我勸你們中間與我同作長老的人……務要牧養在你們中間 神的羣羊，按着神的旨意照管他們……。」（彼前五 1、2）

彼得是位長老，寫信給長老們，他是否也是一位使徒呢？是的，他是一位長老也是一位使徒。長老描述他這個人，使徒是描述他在服事上的職務和角色。

還有，看看彼得寫信給長老們的自稱是很有意思的：我這同作長老的人（彼前五 1）。他好像故意把自己寫成和收信人的地位相等，而不以爲自己是地位較高的人。

#### 五種職務(一)

在五種職務中（使徒、先知、傳福音的、牧師和教師），我不以爲使徒是最高一等的，



換句話說，先知並不是較低一等的，傳福音也不是更低一等的。我看他們都是同等的，都是在服事團隊中的長老，只是各人扮演的角色不同而已。

教會中不應有彼此競爭或有人意圖要爭取某個較高一層的地位，這就是「團隊服事」力量的由來，這力量是來自每個人對其他人服事角色的承認和肯定。

#### 牧師與監督

彼得繼續勸勉那些長老要「牧養」(poimen) 神的羣羊，這字是希臘文牧羊人 (shepherd) 或牧師 (pastor) 一字的動詞形態。馬太福音二六說：「有一位君王，要從你那裏出來，牧養我民以色列。」這裏的君王 (governor, ruler) 和牧養 (shepherd, rule) 一字，都出於希臘原文的 poimen 一字，由此可見，彼得將長老的觀念和牧師的角色交互使用。

然後，彼得在彼得前書一2加上一句話：「按着 神的旨意照管(oversight) 他們。」照管在希臘原文是監督 (bishop) 的動詞形態。彼得不但交替使用長老和牧師的觀念，他也使用長老、牧師和監督三個觀念來描述同樣的職務。這個真理在提多書再一次被顯明：

「我從前留你在革哩底，是要你將那沒有辦完的事都辦理整齊了，又照我所吩咐你

的，在各城設立『長老』……『監督』既是 神的管家，必須無可指責……堅守所教真實的道理，就能將純正的教訓勸化人，又能把爭辯的人駁倒了。」(多一5)

保羅在此談到長老，談到一半的時候，一下子又講到監督的事。所以這二個字一定是同義詞，是指着同樣的職務。而且保羅在第九節還加上說：「這些人必需也有能力將 神的話教導人。」這相當於牧養羣羊的工作，亦即是牧師所該做的工作。

路加曾記錄了保羅生命中的另一事件，那件事更加肯定了這個有關職務定義的真理：保羅將以弗所教會的「長老」請來(徒二十七)對他們說：

「聖靈立你們作全羣的『監督』，你們就當為自己謹慎，也為全羣謹慎，『牧養』……。」(徒二十八)

再一次，我們看到三個與職務有關的觀念同時出現在這裏：長老、牧養(牧師)以及監督。這就很明顯地表示出，在以弗所教會裏，三者都是同樣的服事職務。



更令人感到有趣的是，當我們注意到保羅書信中，所有監督 (bishop) 的希臘原文被翻成亞蘭文給希伯來基督徒閱讀時，翻譯者每次都將這字譯為「kashisho」（亞蘭文的意思即為長老之意）而且在新約的最古老譯本中 (peshito)，監督 (bishop) 這個字完全不用了！都是以長老代之。因此，這兩個字必然是同義字。

此外，我們要對「牧師」此字的希臘原文 *poimaino* 再作一些解說。在新約中，這個字用了十八次。尤其是在福音書中，此字有十五次被譯作「牧人」(shepherd)。其它有二次被譯成「大牧人」和「首要的牧人」（中文和合本譯為：你們靈魂的牧人）（希十三20、彼前二25）；而只有一次被譯為「牧師」(pastor)（弗四8）。  
*poimaino* 是動詞形態，有六次被譯成餵養 (feed)，有四次被譯成統治 (rule)。這十次中，有三次很確定地提到一般聖職人員要藉著職務來「牧養」(shepherding) 神的羣羊（約廿一16、徒廿8、彼前五2）；有四次是指耶穌基督要成為君王（太二6）、羔羊（啓七17）、男孩（啓十二5）、神之道（啓十九13）來管轄整個地球。

我們在現代教會中一再聽到牧師這個名詞，是指教會中的職務，但這在早期的教會，却是不知名的名詞。英文中那個定冠詞「the」，只有在指基督時才使用，例如 the Chief Shepherd, the great Shepherd 或 the Good Shepherd（好牧人，約十14）。似乎這個

特定詞——牧師的原始用法不是指某個人，而是指某人所扮演的角色：扮演的五種基本角色之一，這五種角色是：使徒、先知、傳福音的、牧師和教師。表一是顯示牧師及其他四種職務，與長老、監督這二個字，他們希臘原文之間的關係。

「監督」和「長老」是概括性且一般性的名稱，並不指某種特定型態的服事。

「使徒、先知、傳福音的、牧師和教師」則是明確描述某聖職人員所從事特定型態的服事或工作。以上兩者類別均是告訴我們，應以靈命成熟的長者照管教會中 神的百姓。

## 和家庭的 management 比較

在一個家庭中，雙親這方面是由二位所組成：母親和父親。他們並不彼此競爭，而是扮演不同的角色。神對聖職人員的安排也是這樣，他們有不同的職務（角色）：有的是使徒、有的是先知、有的是牧師……等等。他們並不是處在彼此競爭的地位上，而是要和諧地同工，個別負責教會中各方面不同的工作：有些人教導；有些人給人勉勵；有些人說預言、看異象；有些人則激勵會眾起來傳福音。



表一 牧師和五種職務的關係

英文	希臘文	意義	描述對象
Bishop (監督)	episkopoi	意指監督 (oversee)	描述一種職位 (office)
Elders (長老)	prebuteroi	意指年歲較長 (older) 或靈命較成熟 (mature)	描述具某特性的人 (man)
Pastors (牧師)	poimen	意指牧養 (shepherd) 或治理 (rule)	描述一種工作 (work) ; 一種角色 (role)
Apostles (使徒)	poimen	意指牧養 (shepherd) 或治理 (rule)	描述一種工作 (work) ; 一種角色 (role)
Prophets (先知)	poimen	意指牧養 (shepherd) 或治理 (rule)	描述一種工作 (work) ; 一種角色 (role)
Evangelists (傳福音者)	poimen	意指牧養 (shepherd) 或治理 (rule)	描述一種工作 (work) ; 一種角色 (role)
Teachers (教師)	poimen	意指牧養 (shepherd) 或治理 (rule)	描述一種工作 (work) ; 一種角色 (role)

在其中，強調「長老」是一屬靈的職位，由神任命的職位，這是很重要的。他們是特別被選出來，在基督的身體中作屬靈的領袖，他們不是想控制教會的一羣商人，他們也不只是在社會中較孚眾望或較有成就的一些人，他們真正的身分是：由神所呼召來從事五種職務中，其中一項職務的人。他們可能藉著世俗的職業來供應生活上的需要，如保羅是織帳棚的，彼得是漁夫，但在他們的生命中都有一個明確的呼召而有某項職務。

### 多數的長老

當我們閱讀聖經中有關早期教會的經文時，一個顯著的事實會呈現到我們眼前，那就是每個地方的教會都有一位以上的長老。他們採行的是一種多數、集體的領導。事實上，長老的職位本質上就應該是多數聯合的，每一位都有其特定的權力和職責，他們共同努力來達成神所託付給他們的任務。

「團隊服事」就是一羣長老聯合起來行動，每一個人均放下自己個人的興趣和意見，以促成整體的合一和效率。他們好像一羣併肩作戰的戰友，依照神的授命扮演他們的角色，一起照管羊羣。這和今天常見的，一個教會只有一位牧師負責所有屬靈的服事大不相同。我



們所謂的長老們是教會中的一羣屬靈長者，他們對 神的家有監管之責。（提前四14）雖然從聖經新約對各地教會的描述中，並不能看出有多少長老在教會中，但在每次提到長老時，都是用多數形，這是絕不會錯的。整本使徒行傳中，在說到教會和其服事人員時，都重覆使用多數的長老(elders)這個字。

「……於是門徒……送到眾長老那裏。」（徒十一29、30）

「二人在各教會中選立了長老(elders)。」（徒十四23）

「當他們到了……他們被接待……，並由眾長老們……」（徒十五4）

「他們把條規交給……被定的……由長老(elders)……」（徒十六4）

「他打發人往以弗所去，請教會的長老(elders)來。」（徒廿17）

「長老們也都在那裏。」（徒廿一18）

使徒書信和其他書信中提到長老時也用多數形：

「那善於管理教會的長老(elders)……」（提前五17）

在經文中有二處例外不用多數形。第一處是在提摩太前書三2和提多書一7，但是當我們仔細看其上下文時，也並沒有否定多數的可能。保羅給提摩太和提多一張表，列出要任命的長老或監督所應具備的資格，要合乎這些條件，才能讓他加入作領袖的長老羣中。由於提摩太那時是在以弗所，而當時在以弗所已有好幾位長老，所以這二處經文雖然是單數形，却不表示在以弗所或革哩底的長老或監督只有一位。

第二處例外是在約翰二書第1節和約翰三書第1節，這二個地方，使徒均是用一句問候的話開始他的信。他自稱為「作長老的」。然而，我們若將他這樣寫的意義解釋作：「約翰

「他就該請教會的長老來。……」（雅五14）

「勸你們中間與我同作長老(elders)的人。」（彼前五1）

「是要你將那沒有辦完的事辦整齊了，又照我所吩咐你的，在各城設立長老(elders)。」（多一5）

「從前引導你們的……，你們要想念『他們』。」（來十三7）

「依從『那些』引導你們的。」（來十三17）

「問引導你們的『諸位』安。」（來十三24）



是在某教會中的唯一長老」，這是不合邏輯的。其實應該是指：他是在該地區中眾所周知且聞名的長老。

使徒行傳十三章描繪了一個極美的「團隊服事」典範，安提阿偉大的教會受到許多好評和頌揚，我們從經文中很明顯地看出，這是因為有一個團隊的長老們在那裏服事且發揮功用的結果：

「在安提阿的教會中，有幾位先知和教師，就是巴拿巴和稱呼尼結的西面、古利奈人路求、與分封之王希律同養的馬念，並掃羅。」（徒十三1）

在那裏，恰好有五位服事的神僕。路加提到他們時，他的寫法顯示當時對他們個別擔負的職務都有所認定，他們也都認同於這個團隊。在我們教會的同工羣中，認清 神託付給每個人的職務是很重要的；這並不只是指教會一般行政職員們的職務，而是指聖經所記載的那五種職務。

## 五種職務(一)

保羅給哥林多教會的書信，第十二章中寫道：

「神在教會所設立的，第一是使徒、第二是先知、第三是教師……。」（林前十28）

以弗所書信對此又作了更清楚的說明：

「身體只有一個……，我們各人蒙恩都是照基督所量給各人的恩賜……他所賜的有使徒、有先知、有傳福音的，並有些是作牧師和教師的。為要成全聖徒，各盡其職，建立基督的身體……。」（弗四4-12）

使徒保羅教導教會要認清一項事實，就是 神在教會中設立有各種不同的職務，這些職務的地位都是相等的。

神所期望的是有一屬靈長老羣的團隊，「在弟兄姊妹中間勞苦，並在主裏治理」教會中的聖徒們（帖前五12、13），這是 神的旨意，要有一羣不同的長老，不同的恩賜，扮演不同的角色，組成一個團隊，使教會會眾的各種不同需要可以得著滿足。詳見表二



祂強調的重點是，弟兄姊妹之間是同輩的關係，沒有一個人能單獨掌握著屬靈的統治。沒有等次差別，沒有階級劃分，因為「你們都是弟兄」。當然，每位長老有不同的能力，以及按各人能力而有不同責任，但他們是在相等的地位上併肩作戰，協力同工。

### 首席長老的角色

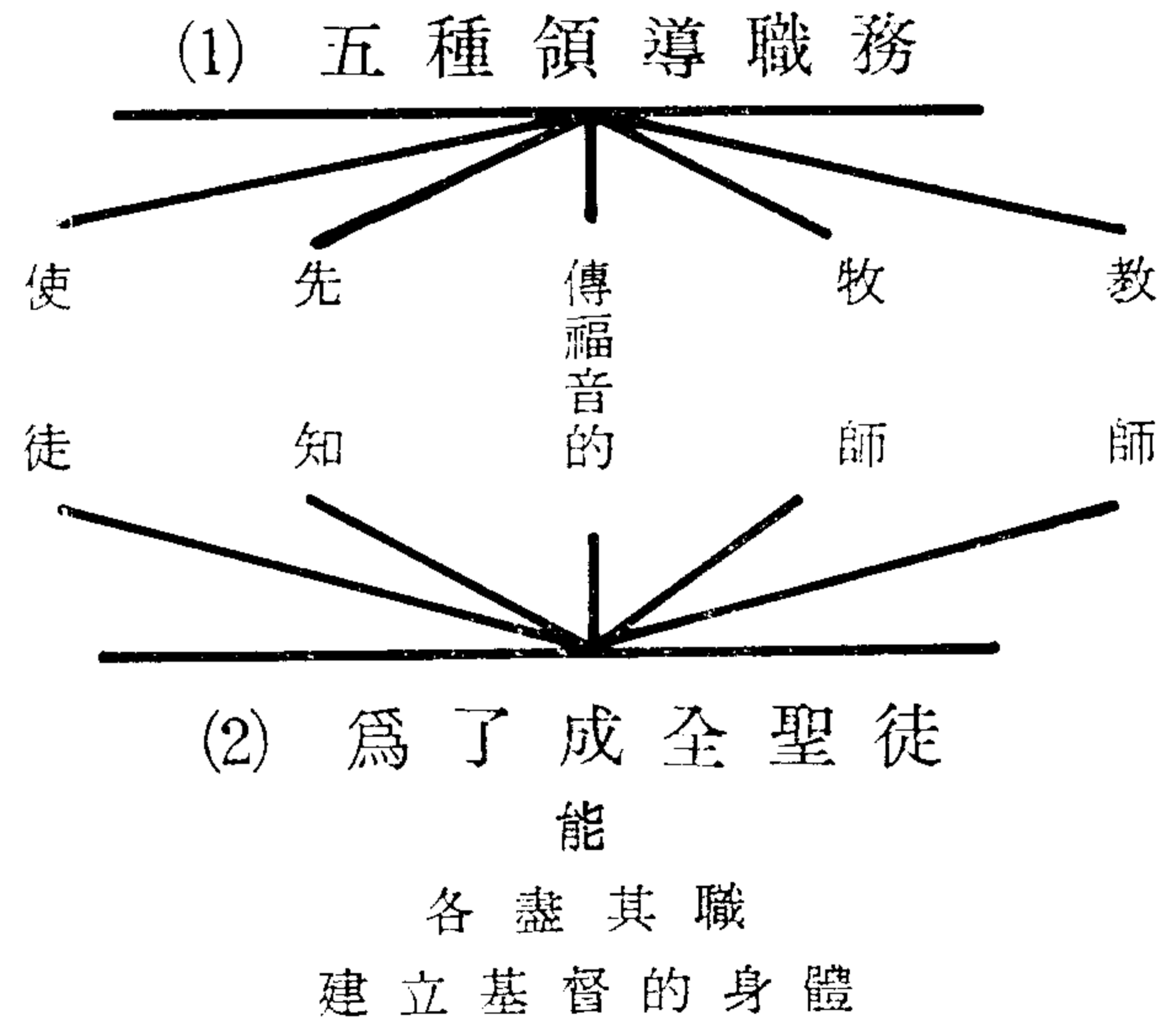
現在，我們面臨一個問題：是不是真正需要有一位首席長老或主任牧師？答案應是肯定的。首席長老是團隊中一個極重要的部份；因為沒有人有絕對支配權，並不意謂不需要有人負責領導。「長老必須有好幾位」的原則，並不表示不需要有一位首席長老對任何決策最

但，基督也曾警告祂最親近的十二位門徒，有關管理一般弟兄姊妹時該注意的：

「但你們不要受拉比的稱呼，因為只有一位是你們的夫子，你們都是弟兄，也不要稱呼地上的人為父，因為只有一位是你們的父，就是在天上的父；也不要受師尊的稱呼，因為只有一位是你們的師尊，就是基督。……你們中間誰為大，誰就要作你們的用人。」（太廿三8-11）

## 表 二

### 各盡其職 (弗四11~12)





後的裁定。

我們由日常生活所得的經驗，每一個小團體都需要有一位領導者或主持人；每一家公司的董事會需要有一位主席；每一個家庭需要父親作頭；所以每一個職務的團隊需要有一位首席長老，一位最資深的長老。他是「在一羣地位相等的人中居首位者」，他的職責是維持所有的事能平順穩定地進行，直到完成。

#### 居首位者

這並不是意謂某一個人有支配整個羣體、團隊，或整個家庭的權力。馬太寫下耶穌談到喜歡居高位的說：

「……但不要效法他們的行為……他們一切所做的事都是要叫人看見，所以將佩戴的經文做寬了，衣裳的縫子作長了，喜愛筵席上的首座，會堂裏的高位，又喜愛人在街市上問他安……」（太廿三3-7）

首席長老並不是教練，控制所有的球員，下達各樣命令，獨自坐在教練的板凳上制定一切決策。如果真要把他看成一位教練，他應是一位在球賽中兼教練的球員，給其他的長老作

榜樣，也給基督身體中的每一肢體作榜樣，這種「服事」的態度特別為基督所強調；祂是最大的使徒（來三1；彼前二25該處用監督這個字形容），然而，却服事其他的使徒（路二十二27、太廿28）。

耶穌也警告說：

「……你們知道，外邦人中有尊為君王的，治理他們，有大臣操權管束他們。只是在你們中間，不是這樣，你們中間，誰願為大，就必作你們的用人；在你們中間，誰願為首，就必作眾人的僕人。」（可十42-44）

就整個而言，首席長老的職責是緩和爭議、協調、鼓舞、促使進展、評估、改進、激勵……等等，同時也運用神給他的特別的屬靈恩賜來建立基督的身體。這個角色之重要性在於促使「團隊服事」能平穩地運作。他只是一個很重要的角色，並不代表一種階級。詳見表三



一個不幸的例子

有一位弟兄，是某教會一位可愛的年輕人，有極大成功的希望。他是一位剛出道的傳道人，因此必須對每一件事都要作徹底的辯證。

他開拓一間新教會幾個月之後，有人說他不贊成本書所講的有關職務與管理的基本觀念，他認為不需要有首席長老或主任牧師的角色。他說：

「我相信任何人都應該是平等的。我們這裏有三位長老，並且我們地位都相等。任何事我們必須都有一個全部一致贊同的決策。並且，如果有任何一位想要負責主日聚會，就由他去負責。我們是單單採用由聖靈帶領的方式……等等。」

許多人向他解釋，確實需要有一位首席長老才能維持服事的團隊能平穩的運轉。但不管「推理」或「聖經經文的證明」都不能說服他。

這位男士有一個可愛的家庭以及氣質、靈性都極好的孩子們，他們一家人在秩序、教養和愛方面都是毫無瑕疵的，他的孩子們都長得甜甜的、有愛心、活潑、有禮、謙恭並且慇勤。

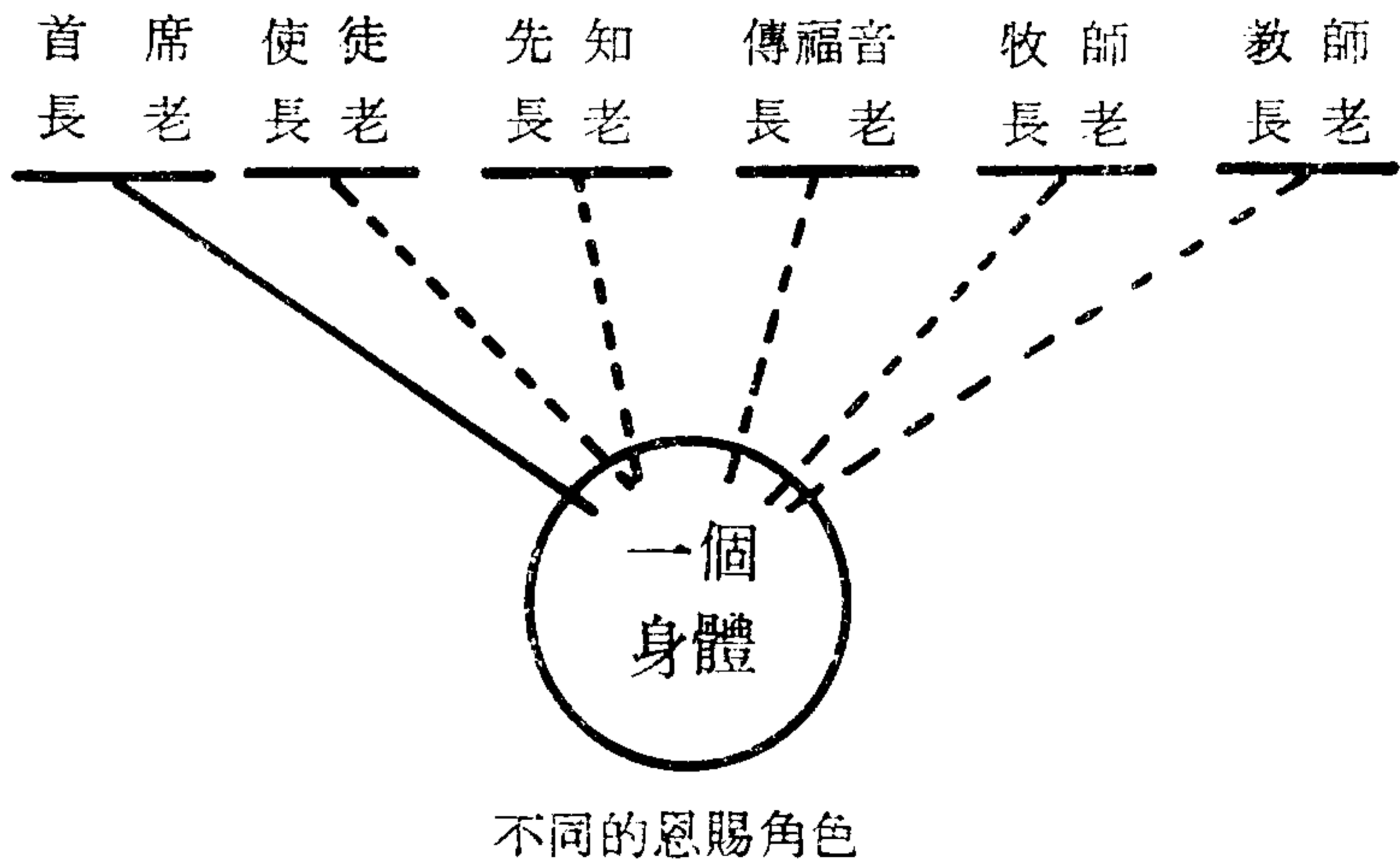
但其後數年間，他的教會在他這樣的管理和服事下，只有些微的增長。

一個夢

表 三

團隊服事職務

首席長老與其它長老之關係





在這個夢中，這位弟兄和他的家人正要去參加一個教會的聚會，那聚會中要放映一部有關基督的電影。他們爲了某些緣故遲到，那電影已經開始放映。他先讓他妻子和孩子下車進到教會中；他自己則開車去找個停車的地方。當他停好車子，進到教會時，裏面都早已是黑漆漆了，因爲電影已開始放映。引座員告訴他，唯一留下的空位是在包廂，所以他去那裏找他的家人。但，他在那裏並沒找到他們，所以他以爲他們已在其他地方找到座位。

於是他就打算留在包廂，因爲會場中太黑暗了，因此他不能繼續尋找他們。他剛坐下不久，有一些人開始大喊：「起火了！起火了！」會場亂成一片，每一個人往各種方向亂跑。

他跳起來往四下亂衝，奮力地穿過許多羣衆，因爲他擔心家人的安全。突然間，他發現了他的妻子，却沒看到他的孩子。

「孩子們在那裏？」他對她喊著說：「我以爲他們和妳在一起！」

當他的妻子看見他是一個人時，也同樣地驚叫道：「我以爲他們是和你在一起！」他不相信地說：「但我以爲是妳帶著他們走的！」

「不！我以爲是你帶著他們！」她回答。

突然間，他自夢中醒過來。

幾乎就在他回想夢中情景的同時，神給了他一句話，深深地刻印在他的心中：「總要

有人負起責任來！總要有人負起責任來！」

神知道他是用什麼方式讓各職務角色在教會運行。從一個極端的角度來看：牧師是獨斷的，不容置評的；但另一極端則是完全除掉首席長老的角色，而造成雖是一團隊却沒人負責的結果。

### 會堂與猶太教會

幾乎所有的神學家都一致同意，在正常的情形下，每個猶太會堂的權威是掌握在一小羣的長老手中。詩篇一〇七32有提到「……在民的會中尊崇祂，在長老的位上讚美祂」。

在會堂中，要使決議案通過的人數，最少要有三位長老。如果找不到三位合適的長老，一位教師可擔任會堂議會的主席，但他不能在教義或實務上下任何權威性的決策，必需有其長老的贊同和支持，才能確立決策。

#### 長老會議的主席

每一個由長老們組成的評議會都有一位議長或一位主席，他是終身職的，但他也可能因罪的緣故而被停職一段時間或永遠不得再任此職。在新約中常可看到的一個詞是「管會堂的」，可能就是指會堂中長老議會的主席。但這名詞也可用來指在議會中的某一位傑出而令



人尊重的長老。(路八41、49)

長老議會的議長通常是和其他長老有同樣的地位和職務，但，他也常會被授與一些特別超越其他長老的尊嚴和權力，而且，這並不是由於他的能力和品格特別高，而是因為他擔任這樣的職位。但他還是要在凡事上服從議會，必要時他的同工們，還是可以撤除他的職位，並且，他若缺少了他們，什麼事也都不可能做得成。

#### 猶太教會的例子

最早的基督徒們，無疑地會很自然地照著會堂的形式，形成教會的管理結構。同樣的，他們有好幾位長老，其中有一位是最高的或首席長老。雅各——耶穌的兄弟，似乎就是耶路撒冷教會中的首席長老(徒十五13)；提多是革哩底地區最高的監督和一切事務的推動者(多一5)；約翰則可能是亞洲地區教會的首席長老(約貳1)。他們每一位都和長老議會共同行動，當耶路撒冷會議結束後，有關新歸主的外邦人當遵守的誡命寫成定案時，上面的署名就是「使徒、作長老的弟兄們」(徒十五23)。通常，整個教會應被視為一個合一的身體。

根據這些例子可證明，「團隊服事」並不是一種新設計出來的組織體系，好讓所謂「傳統的」牧師能使用來減輕所應負的煩瑣責任；相反的，它是早經使用而被證明為最佳的管理

結構和服事的形式。使徒們曾使用它，藉著各地方教會，極有效地擴展並建立了「神的國度」。神藉聖靈祝福這樣的服事，來完全建立祂的身體並差傳到世界各地的目標。初代教會就是藉此興旺並快速地擴展，最後甚至將整個羅馬世界都翻攪過來(徒十七6)。

一個牧師不可能完成「傳統上」壓在他肩上許多範圍的服事，神並不要他演「獨角戲」，也沒有要他作個「萬能博士」。「這是我的船！」這種心態對一大羣哭求援助的人海，是太不正確了。我們需要一艘船，有許多隻手分別划槳，朝著同一個方向前進，唯有這樣，才能共同完成拯救生命和靈魂的「大使命」。這就是為什麼「團隊服事」對有果效的教會生活和服事是非常重要的。」



**第五章 發展團隊服事的驚人利益**



### 本章討論要點：

- 完全的服事
- 多樣的服事職務
- 加速生產
- 真理的重申
- 鼓勵新見
- 相互制衡
- 平穩移轉
- 令人滿意的成就
- 大幅增長
- 服事者蒙保守

### 引言

我們已經討論過舊約一些團隊服事的樣式，也對新約中有關職務服事的定義作了分析和探討，現在我們來看看，如果我們依循聖經型態的團隊服事將會產生什麼益處。我可以先告訴你，其所生的利益是非常驚人的！

### 完全的服事

第一個明顯的利益是「完全的服事」。當一羣擔任不同職務、扮演不同角色的人在一起工作時，才可以提供一個「完整的服事」。這完整服事必能適當地照顧到羊羣所有的需要。

神所設立的職事，並不都具有相同的能力和才幹。某人可能在某方面很擅長，另一個人則可能對此缺乏瞭解；在另外一方面，某人可能很外行，而另一個人則可能是專家，又或者某人對某事有深入的洞識，另一個人則可能完全不懂。某人可能被呼召從事某方面的工作，另一人則可能被禁止；有人在服事時，可能話語、能力、才幹從他裏面自然地湧流出來；另一個人則可能要竭力奮鬥，才能勉強勝任。但當你將這些人統統放在一起成爲一個團隊時，就會有成功的驚人潛力。



## 不同的恩賜

在屬靈的超自然領域內，神賜與每人各種不同的恩賜，並且根據祂的旨意對每一個人有不同的呼召：

「我們各人蒙恩，都是照基督所量給各人的恩賜，所以經上說：『祂升上高天的時候，擄掠了仇敵，將各樣的恩賜賞給人。』……祂所賜的有使徒、有先知、有傳福音的、有牧師和教師。」（弗四7-11）

同時，聖經中還有另一段令人激奮的經文：

「恩賜原有分別，聖靈却是一位。職事也有分別，主却是一位。功用也有分別，神却是一位，在眾人裏面運行一切的事。聖靈顯在各人身上，是叫人得益處。這人蒙聖靈賜他智慧的言語，那人也蒙這位聖靈賜他知識的言語，又有一人蒙這位聖靈賜他信心、還有一人蒙這位聖靈賜他醫病的恩賜。又叫一人能行異能，又叫一人能做先知，又叫一人能辨別諸靈，又叫一人能說方言，又叫一人能繙方言，這一切都

是這位聖靈所運行，隨己意分給各人的。就如身子是一個，却有許多肢體，而且肢體雖多，仍是一個身子，基督也是這樣。」（林前十二4-12）

「神在教會設立的，第一是使徒、第二是先知、第三是教師、其次是行異能的，再次是得恩賜醫病的，幫助人的，治理事的，說方言的。豈都是使徒麼？豈都是先知麼？豈都是教師麼？豈都是行異能的麼？豈都是得恩賜醫病的麼？豈都是說方言的麼？豈都是繙方言的麼？」（林前十二28-30）

保羅在這裏講到教會中有各種不同的職事，但他們能在一起工作好像一支隊伍，因為他們有同一位聖靈、同一位主、同一位神。

## 家庭團隊

我們再次回頭，使用自然的現象來說明屬靈的真理。在夫妻之間，有一個相等的地位，但彼此扮演不同角色的團隊服事，其間並不互相競爭。身為丈夫的我，知道我太太的角色，而她也承認我的角色。我並不把她看得比我低；我把我們二人當作是相等的。我並不認為她不如我機敏，偶而，我們會開玩笑式的爭論到底是誰比較精明，但，說實話，我將她的智慧看作是對我的服事絕對不可或缺的，像對我的婚姻一樣。所以，不管什麼事，我都會聽聽她



的意見。

當我們剛結婚時，我仍是個年輕人，我維護自我尊嚴的心理使我不願向她低頭。如果她說了一些什麼，我就是持不同的意見，然後，麻煩就來了。爾後，我很難熬地學習了一項真理，那就是：當她說話時，其實是我的另一部份在說話。所以我開始傾聽她所講的話。（剛開始時，我不願讓她知道我在聽；我只是對答她的問話。）

後來，我發現她具有一種我所缺乏的敏感性。她常來找我，並且說一些類似下面的話：

「某某弟兄和他姊妹之間出了問題。」

「你說什麼，他們之間有了問題？」我會這樣問。

「嗯！有些地方不對勁。」

「妳是什麼意思？他們不是照常來教會嗎？他們不也參加禱告聚會嗎？」

「你將會知道他們之間有了麻煩，注意他們，你不久就會明白。」

「我是一直在注意他們，我是他們的守望者。妳不覺得妳太多疑嗎？妳並沒有任何事實根據，對不？我已經有够多事讓我煩惱啦！」

結果，你猜發生了什麼事？沒多久，我就聽見有人來敲我家的門，來的人就是那位弟兄。他說：「我必須和你談談，牧師，我的妻子剛離開我走了！」

這時，我妻子的話在我耳邊迴響：「親愛的，他們之間有些事不對勁。」

這是我發現「團隊服事」的價值由來之一。沒有人是萬能的，即使你是個牧師，你也必需認清你並沒有牧會所需的所有恩賜，並且，你也可以放心，這並不會對你牧師的地位造成威脅；如果你是個有智慧的人，你該明白教會所有的服事絕不能只依靠一個人來做。你必會知道 神會施展祂的權能，將各個成員聚集在一起，就像 神在婚姻中所成就的一樣。

祂以祂至高無上的主權來成就這事，將他們帶入教會。即使我也必需被搖醒，才能認清這項事實：我並沒有義務要對所有弟兄姊妹的問題有答案，需要其他人和我同工並不會對我的服事造成威脅。

神並未使任何一個聖職人員同時擔負使徒、先知、傳福音的、牧師和教師等所有的職務。不同的人有不同的專長。正如一個妻子有某方面的專長，而她的丈夫則有另一方面的專長。所以在教會的領導階層中，聖職人員也會個別顯明其特殊的專長，若將他們放在一起，你就能提供給教會完整、全面性的服事。

### 合而為一

在聖經中常常兩種職務，例如使徒和先知會一起被提到：



讓我們再更進一步地對此作些分析。先知易於看到異象，好像活在「天堂」的人；而使徒的職務則是建立教會，面對各種情況，採實際的解決之道。

如果教會一直都只是跟隨着先知，他們可能陷入各種奇異和極端的事情之中。他們可能知道神的心意要他們往那個方向走，但他們却不知道如何用最實用的方法來完成神的託付和指示。這種結果可能將一切的事弄得混亂不堪、一塌糊塗。

使徒可彌補先知職務的不足。但，另一方面，使徒或首席長老，也需要先知異象的指引與激勵；否則，使徒的服事將陷在現實而單調的苦工泥沼之中。教會需要先知，對屬靈領域有深入的瞭解；但若有「先知」職務的牧師，只想踽踽獨行，則他的日子將很難過。

我承認我個人天生是個實用主義者，是個愛好工作的人。我如果不工作，心裏就不痛快；如果工作不能產生實際可見的功效，我對這工作就不會產生興趣。如果有人帶着一個新觀念來找我，或用一、兩節聖經作立論的根據，我直接的反應是：「這在實際生活中行得通嗎？」教會的任何方案和計劃必需能付諸實行，並且要有可見的果效，否則我不感興趣。

原先，我總是將「先知」看成只是喜歡「動嘴巴」的人，因為他們沒做其他的事，他們

「……建立在衆使徒和衆先知的根基上。……」（弗二20、啓十八20）

只是四處走來走去，說說預言而已；後來，我開始認知他們所扮演的角色，在神的家中是很重要的。今天，當有預言賜下時，我都會注意聽。在我的教會中，現在有好幾位很有能力的人，他們都有說預言的恩賜服事教會，並且我也聽從他們的話。當人以這種態度來看「先知」的服事時，他會發現這種服事以驚人的方式和效果來供應基督身體中其他分子的需要。這五種職務都能發揮這樣大的果效，他們互相補足、互相供應完成神的工作。

「各人要照所得的恩賜，彼此服事，作神百般恩賜的好管家。」（彼前四10）

當團隊中各成員相互補足、相互服事、相互建立時，團隊中的每一位將會更詳細的明白該如何進行「整體服事」。更進一步的效果是，這團隊成員之間的關係會成爲會衆的好榜樣，這就是全身體中，各肢體團隊服事的利益。

### 多樣的服事職務

團隊服事的第二個益處是對教會中各種不同的羊都能提供服事。團隊中的每位成員有不同的人格特質，正如他們所服事的羊羣也彼此不同。某隻羊能和某些服事職務者很快地建立



良好關係，但和其他服事者可能就做不到。同樣地，有多樣的服事職務，可供每隻羊選擇其中較合適者，他們便能在其中成長得最快、最繁盛。

### 巴拿巴和馬可

使徒行傳中提到保羅拒絕馬可和他一起去旅行佈道的事，他認為馬可是在壓力下膝蓋就發軟、沒有骨氣的人。他就是不能和馬可相處、同工：

「但保羅，因為馬可從前在旁非利亞離開他們，不和他們同去作工，就以為不可帶他去。於是二人起了爭論，甚至彼此分開，巴拿巴帶着馬可……」（徒十五38）

39)

不管這是由於職務不同所造成的衝突，或是由於性格不同造成的，或是出於任何其他的原因。總之，他們彼此不能相容、相處。也許保羅那爆炸力的性格，無法和約翰馬可水乳交融地以共同的步調作工，也不能供應馬可的需要。

然而，保羅的隊友巴拿巴，卻能夠看出馬可未來的潛能，並且有耐心地來服事馬可目前的需要。而後，在馬可服事的歷練發展得成熟，以及他那年輕且飄浮不定的個性被磨鍊得堅

穩之後，保羅看他是在傳道的事上對他有益處」的（提後四11）。巴拿巴在馬可的一生中完成了保羅做不到的工作。

在團隊服事中，各人具有不同特性是令人興奮的，常能拯救落難中的羊羣。例如，有些羊，他們不能和主任牧師建立好而深入的關係，但他們能很快地和其他任何一位長老建立深刻的友誼，而這位長老可能是一位先知、一位傳福音的、或一位教師。因此，這小羊不需要離開教會去尋找另一個羊圈或「可躺臥的青草地」覓食，在團隊中總有一位職務服事者可供應他的需要。更好的是，或許由於另一位長老的栽培造就，將來他會發現自己和主任牧師愈來愈能親近並且相處得很好。

### 使徒行傳中的同工團隊

使徒行傳中路加在安提阿城記載一個服事團隊中各成員的名字：

「在安提阿的教會中，有幾位先知和教師，就是巴拿巴，和稱呼尼結的西面，古利奈人路求，與分封之王希律同養的馬念，並掃羅。他們事奉主……」（徒十三1、2）



巴拿巴是個態度溫和的猶太人；有一個人名叫西面，也被眾人稱為尼結（尼結是「黑」的意思）；路求可能是個希臘人，因為他的名字是個希臘名字，是個從非洲來的外邦人；然後，我們再看馬念，他也許受過良好的教育，因為和分封之王希律在一起被撫養長大（希律有一半血統是猶太人，另一半血統是以東人）；最後就是掃羅，一個受過嚴謹猶太教育的猶太人，是從大數來的。

這是一個多麼複雜的混合！沒有種族的界限，我喜歡那樣的情況。他們有着不同背景、受過不同程度的教育、又是不同種族的人。一位是神學家、一位是貴族、一位是先知、一位是教師、還有一位也具有牧人的心，這是一個多麼有能力的團隊啊！

許多牧師，當他不能將一個人塑成與他相同的模式時，他就感到不高興。有一些宗派因每個人做同樣的事、以相同的方式、說話帶有相同的腔調、有相同的姿態……等而使他們的工作看起來很興旺。他們的聖經學院都是根據定規好的模型，不斷地複製出沒有形象的傳道人。

我也必須調整我的思想，改變自己而合於聖經所顯明的樣式。我必須認識並欣賞其他服事職務的不同之處，也得相信就是因有不同的人，才可稱為一個團隊。我認識另一城鎮一個大教會的兩位長老，這教會是他們在數年前將各自負責牧養的教會合併而成的，而最特別的

一件事，這兩位服事神的人，其個性是完全相反的。

其中一位是非常強壯有能力的人，他是一個高大、強健、牛仔型的人。他常如此說：「嘿！去吧！我們出去得著他們，把他們聚集在一起（那種語氣好像牛仔把牲畜趕在一起一般）來聽福音。」當然，我這樣描述他，絕不是在譏諷他，而是出於欣賞、尊敬他的心態。

另一位則非常靈巧，他帶有一副高階層人士的尊嚴，講道時的態度非常保守，一切照規矩來。看到這二位肯聚在一起，合成一個團隊並互相補足，實在是令人對神的奇妙產生敬畏的心。他們一起的服事，使他們的教會不斷增長，並建立了一所聖經學院。因為他們能個別為會眾提供不同的服事。

我寫這本書時，我在教會服事了二十三年。我們的團隊中有些長老是保守而安靜的（他們是極優秀的協談者、極有深度和智慧），有些羊實實在在從他們得到餵養；但我們也有些同工是分析型的，思想細密，而且很擅長編寫大綱（他們是很出色的教師），有一些羊喜歡坐在他們的腳前聽真理；另外，我們有強壯且能鼓舞士氣的號手（他們是有衝勁的先知），許多羊喜歡和他們有深入的交通；最後，我們有一些敏感且有分辨力的長老（他們有牧者的心），有許多羊不斷從他們得到滋潤，直到乾渴消除。

並不是所有的羊都喜歡和先知打交道，或者和其他服事職務者打交道，但他們至少能由



其中一位長老得到祝福；藉着這樣的方式，全體會眾都得到造就。結果教會由於其服事團隊的成員具有不同的特質，提供了羊羣多種的選擇，從其中得到幫助；因此，羊羣在生命上和數目上都得以增長。

「栽種的和澆灌的都是一樣……，因為我們是與 神同工的。……」（林前三8、9）

## 加速生產

團隊服事第三方面的益處是：可使生產力加速。幾個人適當地搭配在一起，比起同樣數目的人，各自單獨或分開地工作更有成就。我們來看看最有智慧的王是怎麼說的：

「兩個人總比一個人好，因為二人勞碌，同得美好的果效。……有人攻勝孤身一人，若有二人便能敵擋他，三股合成的繩子，不容易折斷。」（傳四9 / 12）

從物理定律的角度來看，一個強壯的人也許可獨力舉起二百磅；二個強壯的人分開舉起重物，也許總共可舉起四百磅。但如果二人一起合力抬起重物，他們不但能舉起四百磅，還可多加拾許多磅。

三股繩子可分別懸起二十磅重的物品，但這三股合編成一根繩子後；不但可輕易地懸起六十磅重的物品，若在其上再加上一百磅左右的物品，可能也不會被拉斷。

二個人在一起合作的成果絕不僅二倍於一個人的成果；三個人一起工作，成果也絕不只是三倍，這成效是會成幾何級數增加的。摩西在五千年前告訴以色列人與此相同的原則：

「……一人馬能追趕他們千人，二人馬能使萬人逃跑呢（這當然是藉著耶和華的幫助）？」（申卅二30）

當基督耶穌用下面這段話指示祂的門徒時，或許祂心中正想到傳道書中那有關三股繩子的經文：

「我又告訴你們，若是你們中間有兩個人在地上同心合意求什麼事，我在天上的父



必為他們成全。因為無論在那裏，有兩三個人奉我的名聚會，那裏就有我在他們中間。」（太十八19-20）

正如前述物理現象所顯示的，同樣的原理可應用在屬靈的範圍內。當好幾個神的兒女同心合意、相互配合，並且集中力量為相同的主題禱告時，就可更多地勝過那屬靈的惡者。保羅在雅典的講道也是有關於此的好例子。他在那裏只結出很少果子，只有幾位信從基督。但這是因為保羅在那裏是單獨地傳講基督。當保羅離開那裏到哥林多去的時候，他遇見其他的弟兄——西拉和提摩太，他的膽量就大為增加（徒十七32-十八11），結果在那裏建立起一個大教會！一羣人組成團隊共同服事比一個人單獨工作所成就的更大，也比好幾個人各自為政好得多了。其原則就是團隊服事可使生產加速。

### 真理的重申

團隊服事可產生的另一個益處是，它增強了另一個聖經的原則：真理在被覆述中得以定案。這原則首先是由摩西以文字記錄下來，而後在新約中又被強調：

「……總要憑兩三個人的口作見證，才可定案。」（申十九15）

「……你就另外帶一兩個人同去，要憑兩三個人的口作見證，句句都可定準。」（太十八16）

「這是我第三次要到你們那裏去，憑兩三個人的口作見證，句句都要定準。」（林後十三1）

我們知道這裏談論的主題，主要是有關紀律以及在審判中作見證的問題。當一羣屬神的人共同為一件事或一個論述作見證時，這就容易超乎懷疑之上。因此，當兩、三個不同的人講出相同的真理時，這真理就容易被確立。

同樣的方式，當服事團隊中的每一成員從不同的角度確定相同的真理，就能將這真理有效地建立在會衆的心中和生命中。牧師可能在教會的生命過程中，在某特定時刻講教會需要的真理；另一位團隊成員可能以預言方式傳達同樣的信息；第三位可能為同樣的真理證明其希伯來文或希臘文原意的根據。當他們從各個不同角度，在聖靈感動下都這樣說了之後，任何一個聽見的人必然會下個結論說：「神必要告訴我們一些話，我們最好注意的聽。」

因此，真理從二、三個來源發出時，這真理就在教會中被建立起來。



## 鼓勵新見

另一方面的益處是「注入新的創見」。因為各服事職務不同，而有不同的意見、不同的觀點、研討方式和方法，需要彼此切磋琢磨而達到相互啓發的效果。許多你思考多年的問題，常會因聆聽同工另一個角度的說法，而獲得解決。

三十年來，我對我妻子談某些事情；同樣地，她也對我談某些事情；我們都在談論的過程中有些改變。共同面對我們所提出的問題，並且互相調整。我們並不怕彼此不同意對方的意見，在這樣的討論過程中，雙方都得着新的亮光。

真理是經得起考驗的。假如有人對你所相信的加以挑戰，你不應覺得不舒服；如果你相信的是真理，它會經得起批判；如果它是錯誤的，它將在真理的光中消失；而如果它確實消失了，那向你挑戰的弟兄實在是幫了你一個大忙。正如有一位牧師曾說的：「一個人如果單獨的活着，他就只能以現有的想法來思考。」他必無法得到相互考驗的利益，清除錯誤的想法，或加強真理的實在。

我常和我教會中其他長老們坦誠地交通，我們以平等的地位來談論許多問題。如果你坐在我們所召開的長老會議中，你也許會懷疑我們彼此間是否真的處得很好，因為我們當中每

一個人都很自由地大聲地發表自己的意見，如同砲轟一樣，為一些論點來回地爭議，找出所有可供選擇的解決之道。

在某些爭論點上，我們可能要花上二年的時間才得到一致的看法，但，它的效果是驚人的。自此，在我們當中，我們可以自由地發表我們的看法，從不會破壞彼此身分的尊重，也從不會破壞我們靈裏的合一，也絕不會破壞我們弟兄之誼。所有不同的意見和觀點，很快地便能結合成一個大家同意的方案。神總會在最後能有個合一的決定——是基於開放的心胸與意見的自由交流而得着的決策，這是「團隊服事」帶來的美妙益處之一。

「看啊！弟兄和睦同居，是何等的善，何等的美。這好比那貴重的油，澆在亞倫頭上，流到鬍鬚，又流到他的衣襟……。」（詩一三三1、2）

## 相互制衡

這個「團隊服事」的副產品——相互制衡——是教會非常需要的。彼得在他的書信中勉勵衆長老說：



「務要牧養在你們中間 神的羣羊，按着 神的旨意照管他們，不是出於勉強，乃是出於甘心，也不是因為貪財，乃是出於樂意。也不是轄制所託付你們的，乃是作羣羊的榜樣。」（彼前五2、3）

他警告這些長老不要誤用長老的管理權，要他們不要貪財，要他們不要吝惜該付出的關懷，要他們不要渴求權力；不管如何，這都表示這職權會被誤用。這種危險一直繼續存在著，是每一個聖職人員所握有的權柄中，都可能潛伏着的陰影。

#### 以父母為例

身為父母，我們可以這身分隨意對待我們的兒女，可以打他們，可以嚴厲地對待他們，可以要求他們做遠超過他們所能做到的；我們也可以將他們綁起來，好好修理他們，直到他們的心靈破碎為止。

你也許會說：「不錯！」你可以這樣做，但這實在不是照養一個家庭該用的正確方式！當父母以親身的榜樣來領導並訓練他們的孩子們時，這才是發揮家庭功能的一個最好的方式（弗六4、西三21）。

同樣的原理可應用在 神的家中。長老由 神賦予治理、教導和照顧的責任，正如家庭

一樣，神從不只委託給一個人，因為每一個人都需要他人的督導和平衡，所以，教會也需要「團隊服事」來達到制衡的作用。

當我開始對我的孩子們——我的四個漂亮女兒——有一些過份的嚴厲或強硬時，我的妻子就會說：「親愛的，讓我們到後面的房間裏去，我有些話想和你談談。」於是我們就進到裏面的房間去，我便知道已惹上麻煩！

「我不認為你這樣對待孩子是公平合理的。」她總是會這樣開始。

「妳說我不公平合理是什麼意思？」

「你並沒有仔細聽她們說的話。她們所說的正是她們真正需要的，而你却對她們說『不！』」

「哦！她們是這樣說的嗎？好吧，我並不在意她們去做那些事！」

也許在你家中，你們並沒有這樣的討論，但我們有；並且這例子也說明了牧師在團隊服事中同樣會面臨的制衡。

一個聖職人員會遇見的試探和陷阱可歸納成四類：一、使人捲入意氣之爭的事（想要高舉自己）；二、有關金錢的事（如侵吞他人的金、銀）；三、使人陷入道德上的問題（如牽連到「性」的問題）；四、各式各樣的憂慮、不安（如不斷的後悔所曾犯的錯，並因此心中



充滿痛苦)。頭三種是眾人皆知的，而且當悲劇發生時，很容易就可分辨出是屬於那一種。第四種並不常爲人所提及，但它在毀滅一個人及 神給他的職事上和前三種是同樣地有致命的危險。

「不要愛世界，和世界上的事。人若愛世界，愛父的心就不在他裏面了。因為凡世界上的事，就像肉體的情慾、眼目的情慾、並今生的驕傲，都不是從父來的。：：」（約壹二15、16）

「又要謹慎，恐怕有人失了 神的恩。恐怕有毒根生出來擾亂你們，因此叫衆人沾染污穢。恐怕有淫亂的，有貪戀世俗如以掃的，他因一點的食物把自己長子的名分賣了。」（來十二15、16）

當一個人想要單獨服事，等於是擴大了他易受攻擊之處，也增多了受試探的機會。每一個人有他的「弱點」或個性上的缺陷，是他自己不知道，或是甚至他不願去知道的。他常需要另一個弟兄或協談者，以客觀的態度警告之，好使他知道他自己可能身陷危境，如果他仍堅持單獨服事，那就好像是張開雙臂，邀請災禍臨到。

### 野心：

聖職人員除了天生的個性缺陷外，他所扮演角色的獨特性質也加給他更多的試探；因爲他突出在衆人之上，而且握有權柄治理一切。許多人因盲目的野心而跌倒。巴比倫王並不是第一個，也當然不是最後一個「瞎眼」的人：

「你心裏曾說，我要昇到天上，我要高舉我的寶座在 神衆星之上。我要坐在聚會的山上，在北方的極處，我要昇到高雲之上，我要與至上者同等。然而你必墜落陰間，到坑中極深之處。」（賽十四13、15）

新約中，希律王對這舊約中明示：「高舉自己必然受到當得的懲罰」的真理似乎視若無睹……

「希律在所定的日子，穿上朝服，坐在位上，對他們講論一番。百姓喊著說，這是 神的聲音，不是人的聲音。希律不歸榮耀給 神，所以主的使者立刻罰他，他被蟲所咬，氣就絕了。」（徒十二21、23）



用雄辯之術來獲得羣衆的喝采，這種慧星式自我滿足的感覺只能短暫的享有，就如銀河的慧星只有極短暫的時刻出現，然後就消失在深廣無垠的黑暗中。如果團隊中的其他同工，在你釋放了「偉大的」講道詞後，沒有幫助你再踏回實地上，你就很容易提升自己到一個地步：「看自己過於所當看的」（羅十二3、加六3、林前八2）。當團隊中的其他同工用實際來驅散我們的幻想，仔細查驗我們有哪些未經深思熟慮的看法時，這對我們個人來說，真是有無可衡量的價值。

「兩個人總比一個人好，：若是跌倒，這人可以扶起他的同伴。若是孤身跌倒，沒有別人扶起他來，這人就冇禍了。」（傳四9、10）

如果我問任何一個年輕、剛進入工場服事的信徒，他會不會想要伸手進奉獻盤拿取別人的奉獻、侵吞公款或盜用全教會的基金，他必然很生氣且衷心地回覆說：「不！」然而，當他單獨處理財務時，他就有很多機會可做這些事，而且沒有任何人可以警告他。可能剛開始一段時期，只是在計算奉獻時有些簡單的錯誤，或很誠實的忘掉曾取用一些現金，或拿了一

個放錯地方的什一奉獻袋（沒人認領的），久而久之，這試探的種子就像蒲公英或牽牛花這類雜花野草，一旦開始生長繁殖，就很難將之根除。

當一個聖職人員在與財務有關的問題上跌倒時，撒但會有辦法讓全城的人都知道這件事，這事會跳上報紙成爲頭條新聞，並且所有的聖職人員都會因此被視爲貪心的偷竊者。

我回顧自己的服事生涯，我非常感謝神的一件事是，我們教會有一個機警的司庫，任何賬目上的不平衡或不正常的狀況，他立即仔細查核並加以追蹤。有一次，我必需馬上去參加一個牧者會議，那些邀請我去講道的人，其所寄來機票錢還未送達，我們教會就先墊付了我的旅費；因爲知道當那筆錢送到時可抵付「這筆借款」。過了幾週，邀請我的人將那筆錢送到我的家中，而由於一個誠實的錯誤（會議的結果使我極感興奮，我的時間表中因此排滿了活動，加上家庭生活中有許多事務要處理……等），我不經心地，將這筆錢放入我個人的銀行戶頭中。

沒多久，我就聽到有人在敲我家的門，當我打開門，門外站的竟是教會的司庫。其後的幾分鐘是我一生所曾經歷過最難堪的時刻，雖然那確是個「誠實的」錯誤。在他離開後，我坐下仔細想這件事，當我想到竟會有其他同工來保守牧師的清廉純正，使我更加感激且欣賞「團隊服事」。這實在提供了何等珍貴的安全保障！



## 分辨

有些人特別擅於隱藏他們的問題，他們常隱蔽自己的需要，直到它爆發成爲一個巨大的麻煩問題。但 神賜給教會的恩賜之一是「分辨諸靈的恩賜」（林前十二10）。這經文保證團隊職務中必有長老能運用這項恩賜，換句話說，會有屬靈的職務，能在不幸的事突然發生前就找出需要注意的地方。神給教會在超自然領域內的制衡，當教會肯依照祂對「團隊服事」計劃的方式來運作時，這項制衡就會生效。

## 平穩移轉

團隊服事的另一個能促成和平、使人寬心的益處，是它有助於使教會的管理權能順利地從一個牧師或長老的手中轉給他的繼任者。一位牧師離開教會，很可能會對會衆產生很大的傷害而不易平復，教會中常會瀰漫着猶疑不定和焦慮的氣氛。

有時，他們會選出一個委員會來作費力的研究——面談、審查並選擇，盼望能正確地選中一位合適的牧師。然後，有一段「試用」的期間，在這段時間內，新被選任的牧師和會衆彼此都擔憂。有時候，這負責選擇的委員會，會因各別看中不同的牧師而「分邊」、「分派別」，因而造成許多痛苦、相互的拒絕和頑固的黨派意識。通常，要花好幾年的時間，在情

緒上和靈性上作醫治，才能修復這些破口和傷痕。

教會的生命過程中，一位牧師必然有「鞠躬下臺」的一幕。這可能是由於死亡、疾病、退休，或只因爲這位牧師想換個新方向。有時候，這種牧者的更換是出乎意料之外並且是突然的！另有些時候，它是有秩序且是計劃好的。但無論如何，改換牧師的情況是一定會發生的。

正如在一個家庭中，孩子們需要父母的覆庇以得到溫暖和安全感，「離婚」完全毀掉了孩子所需要的安全感。同樣地，在教會的環境中，羊羣需要安全感，羊羣需要有可躺臥的草地和可安歇的水邊（詩二十三）。他們需要平靜有秩序地從一位牧者轉移到另一位牧者的手中。

「團隊服事」提供了這種平穩的轉移，當其中一位成員離開時，其他的長老能繼續餵養弟兄姊妹們；另一位長老接任首席長老的職位時，仍會保持着平穩和寧靜的氣氛，會衆必會感受到這種使人安心的氣氛和安排，並且會欣賞它。

路加給了我們一個這種平穩移轉的例子，那是當安提阿的長老們差派保羅和巴拿巴出去作神的工作時（徒十三2），其他的長老繼續維持對會衆服事的流暢進行。

主關心祂的羊羣，不希望他們被傷害或被流散各處，也不希望先知描述此種慘況的話語



實現：

「……擊打牧人，羊就分散，我必反手加在微小者的身上。」（亞十三7、太廿六3、可十四27）

即使是蒙揀選的使徒，當他們看見他們的牧者（主耶穌）被取走時，也因疑惑而逃跑；在恐懼中秘密地躲藏起來。因此，「團隊服事」對羊羣而言，實在是一種祝福。

### 令人滿意的成就

在「團隊服事」中還有另一個祝福，就是讓服事的成員得到生命中令人滿意且完全的成就。過去，當一個年輕人覺得「神呼召他作「全職服事」時，他往往會被送到偏遠的地方去做開荒工作。於是他用好幾個月甚或好幾年的時間，努力奮鬥於牧會工作，但做得並不很好，他一生的時間很可能只花在三十個人身上。有新人加入教會時，總會有一些舊的會友離去，他似乎一直沒什麼進步，他在蒙呼召後一直得不着成就，雖然他確實知道，神呼召他來作個全職服事 神的人。

問題在於雖然他確有服事的能力和 神的呼召，但 神却不是要他來扮演牧師的角色。保羅在聖經中提到五種職務扮演的角色（弗四11），在單獨開荒的情況下，他一個人却被要求要做好五種角色所該做的，這對他會造成何等大的挫折！對一個平凡人來說，這是多麼大的負荷！由於他被要求去做好所有的角色，但又不可能做到，使他變成一個表面上的「萬事通」，却又不精於任何一樣。結果一定是：沒有任何令人滿意的成就。

恩賜的衡量：

神給每一個聖職人員不同的恩賜，是基督量給每個人不同的恩典：

「我們各人蒙恩，都是照着基督所量給各人的恩賜。」（弗四7）

「我……對你們各人說，不要看自己過於所當看的，要照着 神所分給各人信心的大小，看得合乎中道。正如我們一個身體上有好些肢體，肢體也不都是一樣的用處。我們這許多人，在基督裏成為一身，互相聯絡作肢體，也是如此。按我們所得的恩賜，各有不同。……」（羅十二3-6）

羅馬教會的信徒似乎和今天許多的聖職人員有相同的問題，他們認為他們能做所有的



事。自負使他們招咒詛，是他們隱藏的罪。結果，他們（雖然可能是下意識的）看自己比別人高，超過他們所應該看的。

保羅對他們的勸勉——想得穩健些，意思就是：認清自己的能力有多少。要常常地對自已說：

「我需要團隊中其他的長老。」

「如果我要在我的服事上得到令人滿意的成就，我必需專注在我的服事上，而不要想着去做應由別人做的事。」

「團隊服事將使我避免將精力放在一些我不專門的事情上。」

舉例來說，有一位我認識的傳教士，如果我會看見過一個真正「傳福音的」，簡直非他莫屬。他真是着迷於傳福音！當他教會的長老認清他真正合適的職務是什麼時，這真是那教會所曾發生過最偉大的事情之一。他不是一個神學家，但他却真有本事，能激起全會眾主動地、且具攻擊性地向外傳福音。他曾鼓舞成羣的信徒挨家挨戶的探訪，並向街道上的人作見證、傳講福音。

我們常想到他這個「傳福音的」，總是穿着白色的鞋子和明亮顏色的夾克、彈着一把吉他、並在講臺上煽動地呼召人決志。我們也常想到他真是一個能動員全市信徒的組織家，先

用大眾媒體作全面攻擊，然後租下市立大禮堂，舉行「為基督贏取靈魂」的大佈道會。但如果你把其他職務的長老推入這種佈道服事模型中，馬上會因形狀不合而被擠壓得爆開來，他不能勝任傳福音式的講道；也不是作「個人秀」那一型的人。然而，如果將他放入一個團隊，在其中，他的弱點可被其他弟兄所彌補，而會變成一個強有力的服事者。

另一個我所認識的主僕，也在大學和神學院受過訓練，但是，他還是沒有獨力牧會的能力。然而，當你把他放入一個團隊中，他可以發出很大的力量。如果他單獨一個人服事的話，可能會被人家趕出來，雖然他和其他神僕同樣是蒙神呼召的。但在一個團隊中，他就成爲一個神大能的出口。他以一種極有能力的方式對好幾間教會作了相當大的貢獻。

教會應避免如下想法：牧師必需單獨服事教會。由於我們以往習於將人單獨地送到他處去牧養教會，而不是派出整個團隊使其中每個人都能全力發揮他的恩賜，這就大大地剝蝕了教會的強度和力量。我們對「服事職務」的整個觀念必需重作調整。當我們的觀念真的改變過來之後，我們會突然發現，凡我們所需要的人就圍繞在我們四周，就在我們中間！他們有能力，並且在他們所專長的領域內，在神給他們的角色上，他們能提供教會許多的幫助。

有些人是極優秀的教師，但他們不會招聚羣衆。人們不會因他具有某些特性而被吸引到他們面前，他們沒有聚集衆人的能力。但，除非有其他的職務能將人聚集到他們面前，否則



他們要教導誰呢？如果他們是在一個團隊中，有其他同工負責招聚羣衆，難處就得釋放了。這種釋放帶給在他們生命有所成就的喜樂。如果不以團隊方式來服事，就會有許多滿了挫折感的牧師，對著許多滿了挫折感的會衆講道（其中也有許多滿了挫折感的牧師家人），其結果就不言而喻了。

當我們能因瞭解這項事實——其他的職務服事者並不是我們的競爭者——而安心時，我們也能讓他們得着釋放。他們並不是要從我們的服事中拿走什麼，相反的，他們是要加強我們服事的果效。

如果我是孤單一人獨自服事著，我將很快就完結了。也許我會講道，但我需要一些教師在我四周幫助我，我也需要先知在我四周保守我，我需要他們！在我的教會中，我告訴那些有先知職務的人：「當你在開始你的服事時，你也使我能進入我的服事。」

有時，當我走上講臺時，我的靈裏好像一片荒漠，情緒上也是死氣沈沈的，提不起一點勁。我站在那兒，知道若是要講道，簡直會像向棉花吐唾沫，毫無力量打動人心。但往往在此時，會有一個人站起來，預言的靈臨到他，他便開始說一些來自神的話。同時，突然間，我的心好像活了過來，因為他的話印證了我想要釋放的信息。神已經都說話了，誰能不服事呢？

「主耶和華若不將奧秘指示祂的僕人衆先知，就一無所行。獅子吼叫，誰不懼怕呢？主耶和華發命，誰能不說預言呢？」（摩三7、8）

在先知們說完預言之後，我便迫不及待地開始講道。

教會應該知道有這幾種不同的職務，並且要欣賞他們。我們需要幫助他們，而不是把他們想成一種對我們的威脅。在我年輕時，別人告訴我，要監視那些以前曾擔任過聖職的，或以前曾任傳道人的，如果他們進到你的教會，他們可能會分裂你的教會。這樣的建議忽略了他們心中許多被壓抑的潛能。

在我們教會中，有好幾位以前曾是聖職人員的，他們現在都擔任長老，都做得極好。他們以前離開工場是因為被迫扮演一些本來不是他們該扮演的角色，但他們和其他現任的工人同樣是蒙神呼召的。當他們成爲團隊的一員而開始服事後，他們變得充滿生命且在他們的服事中結出繁盛的果子，成就的滿足使他們臉上閃耀着光采。

現在，他們在服事中感到喜樂，因為會衆們以公平、公義對待他們。那些令人羞恥的評語：「你沒有能力做好你的工作」或「你連一個三十人的教會都牧養不好」……等等都變得毫無意義，因為在團隊服事中，他們必能顯出服事的成就。神從來沒有打算要讓人——聖



職人員（也是人）——單獨的負責完成任何事，在家庭生活中不是這樣，在服事生活中也不是這樣，在生活的每一方面都不是這樣。

## 大幅增長

「團隊服事」在另一方面也顯出它是極有益的：它最有助於教會的增長。事實上，在許多例子的印證中，它是一項能促使教會產生無限增長潛力的主要因素。

隨着教會的持續成長而不斷增加的壓力，對任何要單獨承受的人而言，都是太重了。更多的會友就需要更多的關心，因此對牧者的時間和各種資源就都有更大的需求，這是根據常識就可推想得到的。

一個團隊在肩負起「增長帶來的痛苦」上，遠比拼上全勁獨立服事的牧師要輕鬆得多。你也會發現，一個增長的教會中，長老數目加倍，他們所能牧養會眾的數目却不只是加倍。事實上，長老能管理的會眾數目是幾何級數增加的。正如神所應許的，「一人焉能可追趕他們千人，二人焉能可使萬人逃跑呢？」（申卅二30）所以，職務人數加倍，其所造成服事生命的能力，遠在二倍之上。顯然地，「團隊服事」使服事的能力極其顯着地大為增加。

## 服事者蒙保守

或許「團隊服事」所帶來的最大祝福是：它能保守各職務。聖職人員同樣是人，我們會因其他人的每一種軟弱——生理上的或情緒上的而受苦。

像以利亞這樣偉大的人，雖然有帶出驚人神蹟的禱告能力，他還是「和我們有一樣性情的人」（雅五17）。在新約中，像保羅和巴拿巴這樣偉大的使徒和先知，他們也承認，他們是「性情和你們一樣」的人（徒十四15）。

聖職人員最常有的軟弱是精力枯竭。在社會上工作的各種層面的人都為「精力枯竭」而苦惱：醫生、護士、社會工作者、精神病醫師和聖職人員……，處理其他人的種種問題——自殺、悲劇、各種不幸事件、死亡、挫折和損失……加諸在己身的壓力，真是可將一個人完全壓垮。

將牧師職務的負擔完全放在一個人身上，即使在最好的情況下，也會使一個人健康受損；若在最糟的情況下，則可能會喪失生命（表四說明了這樣的狀況）。但當增長中教會的工作負荷，由一個團隊的長老來分擔時，並且長老的數目隨之而遞增，那麼情況就完全不同了。（見表五）



這時，眾牧者中有一位傑出的基督徒作家，站了起來並朝向臺上的這位主席走上去，舉起他的手臂抱着他，並且說：「原諒我，弟兄，我應該為你禱告，但我却不曾如此做，如今

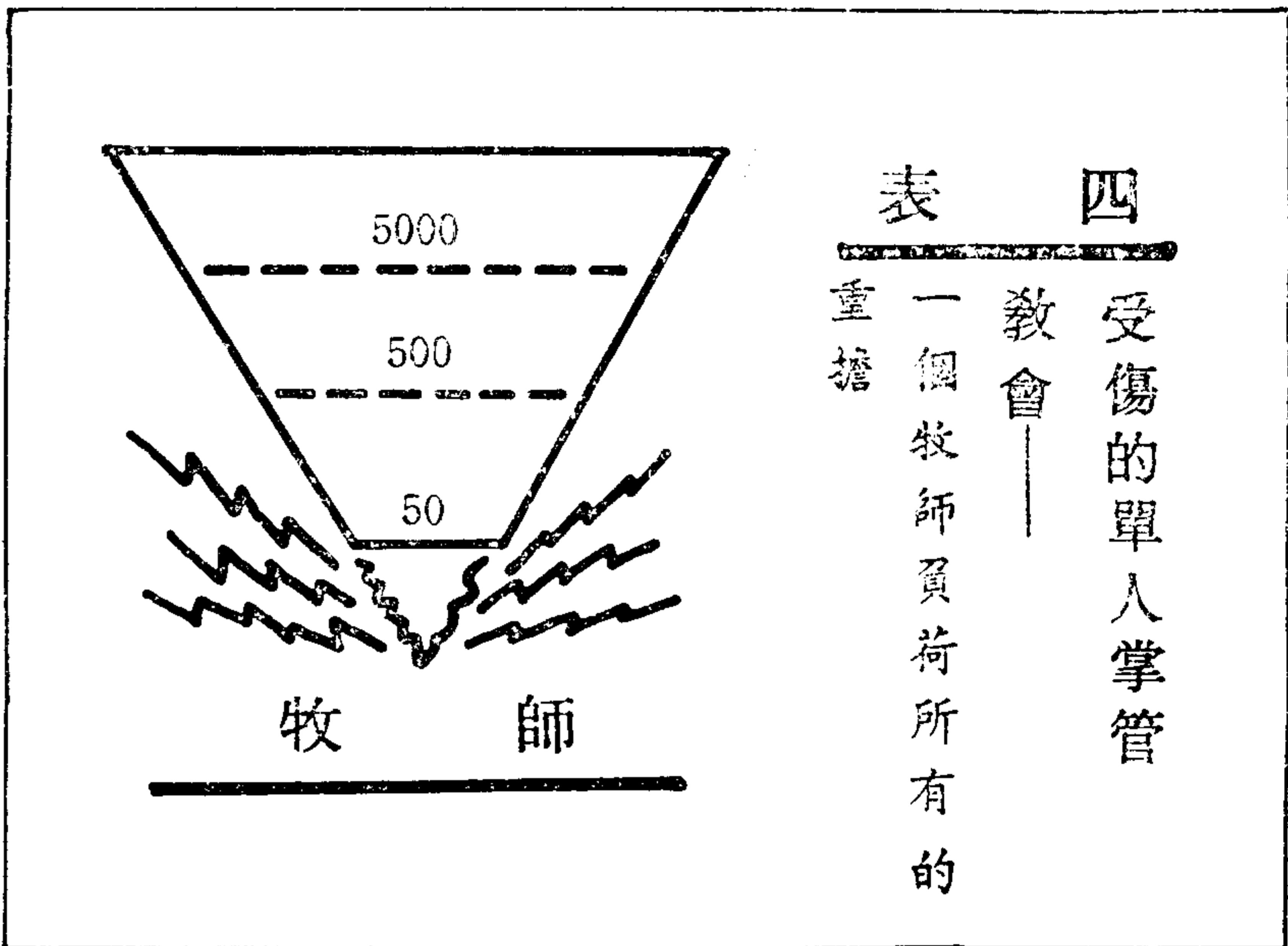
支持你，我們愛你。」  
一九八四年初，一個基督教大宗派的主席，召開一個會議。有超過一萬名來自不同宗派背景和神學立場的人參加。在他的開幕致詞中，他討論到牧師和會眾間的關係：他說到許多牧師的心中，都渴望在他所牧養的信徒中，能有一位來到他面前，抱着他說：「牧師！我們支持你，我們愛你。」

聖職人員需要有親密的友誼，就像一般人一樣。但會眾們常下意識地將他們排除在可深交的對象之外，因為牧師常被視作一種特別的人，和其他的人都不同。  
如果一個人必需傾聽所有會眾的需要，並且要單獨地去解決他們的問題，這是很令人感到孤單的一件事，也很可能致之於死地。他需要有些人，處在和他同等的地位上，與他交通。聖職人員同樣需要某些他們能信賴的同工，但他們很難和一個非聖職人員交談，爲了怕他的信賴心被出賣了。這是許多牧師親身所處的棘手立場。

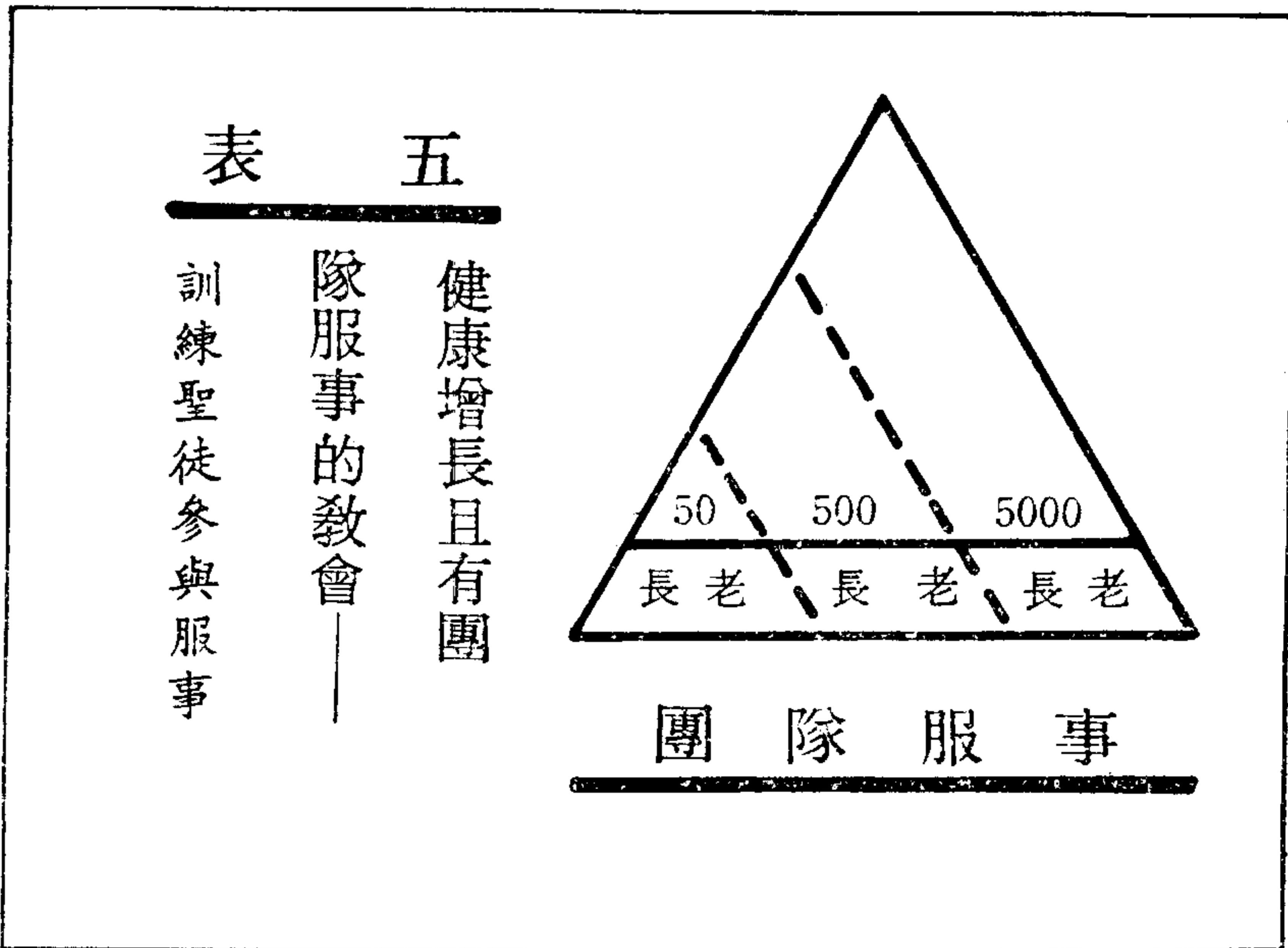
且，它也是能保全人的性命！  
高處不勝寒

團隊服事對牧師和全教會所能產生的利益實在是驚人的！可畏的！令人不敢相信的！而且，它也是能保全人的性命！

四 受傷的單人掌管教會——  
表 一個牧師負荷所有的重擔



五 健康增長且有團隊服事的教會——  
表 訓練聖徒參與服事





我要說，我愛你如同我親生的弟兄。」此時，會場一片靜寂，有好幾分鐘的時間，講臺上的二人啜泣着，並且擁抱在一起。

然後，這位主席擦去了他的眼淚，繼續宣講他的信息，說：「在我的服事生涯中，有許多時候，我想用我在世界上所有的東西，來換得教會中的任何一個信徒對我這樣做。這樣簡單的一個舉動，將會從我身上挪去多麼大的重擔啊！」

他接着完成了他整篇的致詞。但，從那時開始，他的聲調和反應似乎都有所不同了，似乎是因為那位弟兄的鼓勵，神大有權能的祝福更加豐富地與他同在。

大部份的聖職人員，在離開神學院時，都學會在他們的臉上黏上一層職業性的微笑，但在那微笑的後面，才是一個真實的人——他需要被鼓勵，需要別人的忠告，也需要他人的瞭解，但也只有從另一個聖職人員，才能得到所需的這一切；而也只有另一個聖職人員，才能真正地欣賞他所作的一切努力和奮鬥。

是的，團隊服事，能產生的益處是驚人的。我在一間教會服事了二十三年之後，我相信它對教會持續增長和保護牧師的性命而言，都是絕對必要的。

## 第六章 設立團隊服事職務的要領



本章討論要點：

- 牧師職責再思
- 勸導各部門領導同工
- 教導會眾
- 選長老
- 設立長老
- 信徒都是祭司
- 接手

引言

在這部份，我想與您分享教會開始「團隊服事」的要領，這是從聖經中蒐集出來的要領，並且是我二十三年左右的經驗。這絕不是一些死硬的規則，當其被應用在不同的文化和社會中的時候，具有相當的變通性和適應性；而且可根據各個地方教會所處的不同環境、狀況而加以調整應用。

牧師職責再思

首先，牧師的角色必需重新查驗，牧師必需重新看看他目前做的是什麼，他也必需再衡量一下 神實在要他做的是什麼。他必需問自己：「神呼召我擔任這職務，祂要我做的，真的是目前我做的這些嗎？」我們每一個都希望能照着 神的心意來做，因此，我們必需週期性的評量我們所處理的各樣事務狀況，看看我們是否真正做 神所想要我們做的。

一個真誠的牧者必研討 神的話，找出 神對各職務所定的計劃；他將尋求聖經中對「牧師是什麼？」以及「牧師要做什麼？」這二個問題的解答；他也將設法找出「以長老治會」的真正意義為何。一個人要成就自己所扮演的角色前，必需知道他想要達成的是什麼。他



必須找出什麼樣式的屬靈領導，能最有效地餵養、訓練、栽培以及照管「神的羣羊」（來十三7、彼前五2、雅五14）。

### 異象

當一位牧師知道了前述各項所要完成的工作，他就能正確地設立目標，朝着 神給他的異象前進。有了這個異象，他就不會誤入歧途，或被無端興起的各樣干擾所妨礙——批評的言論、財務的困難，想回到舊習慣……都不能止住他的進展，因為在他前面的異象發出明亮的火焰指引他前進。這新的異象如「一把燒着的火在我骨中」（耶二十九），繼續不斷地要照着去做，它使人不能休息，直到這異象完全達成。這異象促使他努力依此建造、為此禱告、為此工作，而當異象成就後，他會覺得完成了一件極有意義的事情，並為此而歡欣。

### 信心

這個新的異象帶給你一顆單純的心，並因此生出勇氣和信心：「這就是 神所要的，我們也將工作直到它被達成為止。」有信心且相信這是 神啓示給你的知識，會使你在扮演新的角色和負起新的責任時，力量大為增強。信心是會傳染的，這將使你得着會衆的欽佩和尊敬（弗六19、20）。

重新思考牧師角色時，你會發現自己心靈深處有許多來自舊人天性的奇癖和幻想。例

如：在你對團隊服事的觀念作更深入瞭解和查究後，也許會發現自己在「主任牧師」這個職務上，你的恩賜和能力並不能做最有效的發揮，因此你必需考慮可能不再作個「主任」牧師，而只是作整個團隊中的一員而已。若是真有這樣的改變，你可能又會覺得「我的地位降低了」或「我被降職了」，而感到羞恥與不願接受。

然而，事情的真相並不是這樣。整個團隊並不是一個金字塔形的體系；或許多公司階梯式的組織系統；或者像個總經理在「第一」的位子上管理一切。只作團隊中的一員並不是神所給的「次好」，而是 神爲你所作的最偉大安排。當你停下「搶著作第一」的活動，而安於團隊中的某個最符合你恩賜和呼召的職務，你就必然得着滿足與釋放。例如，你的恩賜是教導或講道，你却強迫自己試着去做管理工作，必造成很大的挫折感，這若在團隊服事中，就會完全消除；你將不再感到沮喪，反而煥發著興奮和喜樂的成就感，這是一個多麼大的釋放！

### 地位

「職位」並不等於「價值」，職位高低並不代表你價值的高低。 神在祂的預定計劃中爲你安排的角色，對你就是最好的。祂所特別爲你設計、要你扮演的角色，在你這一生中將帶給你最大的喜樂；不作首席長老或主任牧師並不表示降低一等。從基督信仰的精神來看，



作為一羣同工的首領並未見得是更榮耀的。

### 同工

一位學識淵博的教師曾說：正如女人是男人的榮耀，基督的榮耀就是祂的新婦——教會（林後八23）。那麼，長老的榮耀就是團隊。使徒保羅不斷地以隨着他一起服事的那些人誇口，他稱他們為：

- 一同作工的（腓四3、帖前三2）
- 一同幫助教會的（林後八23、約叁8）
- 一同作僕人的（西一7、四7）
- 一同當兵的（腓二25）
- 一同工作的（西四11）
- 同負一軛的（腓四3）

如果我們說，保羅職務的成功，有大部份要歸功於他的服事團隊中其他成員給他的安慰、鼓勵與支持，絕不算過分。如果保羅能欣賞並尊榮他團隊中的每一份子，我們當然也不

應該只因我們不是主任牧師或首席長老就輕看自己。相反的，我們應該發展且要確信：「神已將我放在這個位置上，好使我能有助於完成祂的旨意，並且也對我自己有益。」

### 以夫妻關係為例

當妻子幫助他丈夫得到成功時，能得着極大的喜樂。根據聖經，當她如此做時，她確值得眾人的讚揚和尊崇（箴卅一）。在籃球賽中，一個擅於「助攻」的球員和常常「灌籃」得分的明星球員同樣的有價值，也同樣能帶給觀眾極大的滿足。一艘太空船上的每一個船員都和駕駛員同樣的重要，是不可或缺的。使另外一個人成功是多麼令人喜樂的事！我們都會聽過這句老話：「是他使我有今日的成就！」這句話裏蘊含着多麼深、多麼大的滿足感和成就感。難怪耶穌曾說：

「因為凡要救自己生命的，必喪掉生命；凡為我喪掉生命的，必得着生命。」（太十六25、亦見林前十24、腓二4）

### 同當重任

在重新思考牧師的職責時，他必須接受「多多分擔」的觀念。首席長老不該是服事推動



的瓶頸。應該各項服事團體中每個成員分擔。講臺上的角色必須由每位成員擔任：應由各人輪流帶領禮拜、唱詩、禱告、甚至講道；原先只能由主任牧師主持的禮儀也要由衆長老來分擔。就如施洗、主持奉獻、婚禮和聖餐、協談和屬靈指導等服事都應共同分擔。

### 委任

這指的是要委託給他人責任和權力。由此想想你的服事，這就是意謂着你要鬆開對教會所有環節的控制，而將你的注意力只着重在那些特別合適於你的部份工作上。起初你也許會覺得好像一切都失去控制了。但實際上，你是得到許多人的力量來幫助你。過去你的力量被許多瑣細的決策，艱難的工作、各種雜務以及無數的纏累所消耗殆盡，如今將突然地重回你身上，並且將有新的動力和精力來完成你心中真正想做的，不再受束縛或陷入泥沼，你將得到釋放，自由地完成你被呼召來擔任的職務。

曾有人告訴一位以前的總統，要常常記住一件事：最好的管理者是一個有敏銳觀察力，能挑選出最有能力的人來做他認為該做的事，並且還能作適度的自我約束，避免對他們作任何的干涉！雖然這句話並不是聖經經節之一，但它確是反映出「團隊服事」的優點。重新思考屬靈領袖所應擔負的職責，就是需要花幾個小時省察自己的內心、禱告和研讀聖經。

## 勸導各部門領導同工

第二個實行「團隊服事」的必要步驟，是使目前負責治理的一些同工，能確信「團隊服事」的價值以及實行它的必要性。毋需多言，這很可能是不容易達成的任務；但就另一方面來說，或許神也已在他們的心思意念中有所感動，正如祂已動工在你身上一樣。

不要有恐懼的態度，好像要到市政廳去爭議一樣；而要持着積極、且充滿信心的態度，他們並不是市政廳的官員，他們是你在基督裏的弟兄們；他們不是你的敵人，他們和你一樣熱切地想遵行神的旨意。

「……我的救贖不是我自己的，乃是那位差我來者的。人若立志遵着祂的旨意行，就必曉得這救贖或是出於神，或是我憑着自己說的。」（約七16、17）

「不要效法這個世界，只要心意更新而變化，叫你們察驗何為神的善良、純全、可喜悅的旨意……正如我們一個身子上有好些肢體，肢體也不都是一樣的用處。」

（羅十二2-4）



那些領導同工若是誠心熱切的尋求神，也切望祂的旨意能通行在每件事上，他們也必有個受教的耳來傾聽所有出於神的聲音。那些勤奮查考神話語的，必會順從出於聖經的教導，驗證教訓是否合於真理，而在他們心中的聖靈，將見證這些教導的正確性。

### 耐心

結婚以前，要等候主對男女雙方說話；有時這段等候的時間會很長，超過一位沒有耐心的男士所能想像的，但他仍然必須等候。同樣的，教會的生命過程中，要作這麼重大的改變，也需要有耐心，必須在愛中保持極大的耐心來促成這事。

### 障礙

有幾個原因，會使執事會、委員會、主任牧師或採民主制的會衆，對一個新而不熟悉的觀念加以阻撓。首先，人天然的本性對「新開創」的事，均持保守、排斥的態度。經上也有類此保守防患的經節告訴我們：

「……不要與反覆無常的人結交，因為他們的災難必忽然而起。……」（箴廿四  
21、22）

這在教會的管理中必須建立起來，也是爲了保護而設的安全裝置。不要太快地跳入一個人亦云的新流行方法之中，用一些辦法來限制新方法的實施是讓人可以理解的。沒有人喜歡被一些急進的想法所欺騙，而結果發現是錯的。因此，必須有耐心的教導那負責治理的領導同工，耐心地勸服他們。聖經的經文建議我們要謹慎地、並持續地查考聖經中對這個問題說了些什麼：

「將事察清，乃君王的榮耀。」（箴廿五2）

「這地方的人，賢於帖撒羅尼迦的人，甘心領受這道，天天考查聖經，要曉得這道，是與不是。」（徒十七11）

有一句古老的諺語，好像是這樣說的：「如果要使人確信違反他們意願的事，結果會發覺，他們仍是會持守他們原來的意願。」因此，如果要具建設性且有效的改變，就必須要清楚明白聖經的教導。

人不要只是因爲想要改變而改變。一個真正基督徒的改變，是因爲聖經說，那是神要我們走的路。並且隨着聖經的真理，必需要有一個「願意的靈」來接受改變，尤其是當這樣



的改變已被顯明是有益處的時候。

教會領導同工對所謂「新創見」常作防備並持保守態度是好的，但當神已啓示祂的旨意時，順服祂乃是更高尚的態度。要處理人理性方面的問題，必然要施以教導；要處理人意願方面的問題，則要在主前祈求和代求。

如果缺乏教導，「固守傳統的頑固心靈」、「不合一的靈」、「過份的自我保護」、「缺乏清楚的異象」等都可能成爲阻礙團隊服事被建立的原因。但，我們有「主要建造祂教會」的應許（太十六18），所以不需懼怕這些。

### 教導會衆

第三個實行「團隊服事」的帶領原則是極其重要的——必須以真理對全體會衆作緩慢而安全的教導。會衆有如羣羊，當有一些新的事情突然硬推到他們身上，他們會失去安全感，並且變得「好像被幽靈嚇倒一般」。

恐懼、不確定、不安全感、錯誤的消息、謠言和閒言閒語都會使羊羣因驚慌而四散，甚至會「互相踐踏」。所以，要採漸進、有耐心以及完全的教導給予會衆。

這不但要在小的羣體中實行，也要利用全會衆聚集在一起的聚會中實施。如果這教導是

公開且誠實的呈現在會衆面前，謠言就會很快地被平息。一個好的教導計劃，其主要內容應包括下列各點：

- 對「團隊服事」有迫切需要的心
- 聖經中對教會服事職務的設計
- 持定異象直到計劃成爲事實的渴切盼望
- 付諸實行的可行性
- 在改變過程中合一與和諧的需要
- 成就 神的旨意必帶來興奮

### 興奮

看到 神的子民對祂的旨意和計劃有反應，實在是令人興奮的事：他們會振奮起來，並且說：「我們必定能做！」；他們解決各種問題，跨過各種障礙；一直保持高昂的士氣和融洽的感情，其中沒有一個偏離自己所處的位置。當遇到艱難時，強壯的羊扶助軟弱的羊；到最後，會聽到全體會衆同聲高呼：「終於做好了！這計劃已經完成了！」

「這樣，我們修造城牆，城牆就都連絡，高至一半，因為百姓專心作工。」（尼四



在這過程中，眾人必會聽到一個清楚聲音的改變指引，這改變必須加以好好的組織、協調與計劃，每一件事必須「規規矩矩的照着次序行」（林前十四40），並且要維持對老一輩長老的尊敬。若能如此，神的名就因此得到榮耀，並且祂也喜歡我們這樣做。

在這改變的過程中，我們的神也不會像偶像一樣站着不動。祂盼望祂的旨意完成在祂子民心中，其心願比我們要強得多。祂的靈將使祂子民的心思和意念變成可教導的，對祂的指示和引導保持開放的態度（約十四26）。祂也將藉着先知來印證正確的做法：

「主耶和華若不將奧秘指示他的僕人衆先知，就一無所行。獅子吼叫，誰不懼怕呢？主耶和華發命，誰能不說預言呢？」（摩三7、8）

藉着聖靈的力量，「改變」是可能的，但我們必須彼此以寬容、忍耐和溫柔的態度來進行。我們也必須小心，不要走在神的前面。

## 選長老

在剛開始要建立「團隊服事」的教會中選長老，比那已經有長老的教會，要更困難得多。我將在第八章談論「訓練新長老」的問題，在此我先提出一項選擇，及讓公眾認識新長老的程序。

### 禱告

教會這個字是從中古英文的「Kirke」引申出來的，而「Kirke」又是源於希臘字Kyriakos，這個字可被譯成「屬於主的」。教會是屬於主的，這是確實無誤的真理。她是主的教會，因此她必須認定：是主人來統管她的。

「我必立一牧人照管他們、牧養他們，就是我的僕人大衛。他必牧養他們，作他們的牧人。」（結卅四23）

「祂救了我們脫離黑暗的權勢，把我們遷到祂愛子的國裏……祂也是教會全體之首……。」（西一13、18）

「也不是轄制所託付你們的，乃是作羣羊的榜樣。到了牧長顯現的時候，你們必得



那永不衰殘的榮耀冠冕。」（彼前五3、4）

以其至高無上、統管一切的主權來決定誰要領受何種恩賜，以及什麼時候領受！祂根據祂的恩典和揀選，從祂的寶座上，分別賜下不同的恩賜給每個人（弗四7、13）。基督掌管所有恩賜和呼召。祂根據祂的預定和預知作下最好的計劃，決定教會中那些人將要擔任牧者和領導者。長老的五種職務是 神所指派的：

「……我們所能承擔的，將是出於 神，祂叫我們能承擔這新的執事……。」（林後三5、6、四1）

「一切都是出於 神，祂藉着基督使我們與祂和好，又專勸人與祂和好的職份賜給我們。」（林後五18）

「……我作了這福音的執事，是照 神的恩賜，這恩賜是照祂運行的大能賜給我的。」（弗三6、7、亦見西一23）

「我感謝那賜給我力量的，我們主基督耶穌，因祂以我有忠心，派我服事祂。」（提前一12）

「我為這福音，奉派作傳道的、作使徒、作師傅。」（提後一11）

神以祂絕對的主權指派長老，給他們職務來看顧祂的子民。因此，我們先尋求 神的心意，找出 神所預備好的長老是非常重要的。我們需要問：「主！祢是否已選定什麼人？」長老的選擇不能用如同今日世界上徵求「經理」的方式來做，而是要依照 神對教會所定的計劃和旨意來做，並且，還必需多方的禱告和禁食來確定 神的旨意。

「二人在各教會中選立了長老，又禁食禱告，就把他們交託所信的主。」（徒十四23）

「他們事奉主，禁食的時候，聖靈說，要為我分派巴拿巴和掃羅，去作我召他們所作的工，於是禁食禱告，按手在他們頭上，就打發他們去了。」（徒十三2、3）

第一個外邦的教會中，任命長老也曾經過多方的禱告和禁食。而在再委任一位長老發展另一項不同的（或更大的）服事時，也必須付上禱告和禁食的代價。 神知道什麼對祂的教會最好，祂也知道誰最合適教會中的某個特定位置。



神所委派的長老，對羊羣的福利是非常重要的。應該要為那些目前擔任服事的聖職人員禱告，也為全體會眾禱告，好使他們能選出合 神心意的人來。教會榮耀主名，並且對祂主權的尊重以及在每件事上承認祂的治理權，都是要以禱告來表明之。

資格：

有一句常被用到的經節說：「被召的多，選上的少。」（太廿二14）這個觀念可用來解釋有關「職務」的一個現象；神可能呼召許多人服事，但只有少數人以勤奮的努力來回應這個呼召而成爲「被揀選的器皿」。

神揀選、任命且決定誰應該是長老，這是很真實的。但許多人也好像以掃一樣，把這從高處來的呼召以一碗紅豆湯的代價就出賣了。他們不以信心和決志來回應這「呼召」的事，反而屈從現今世代的引誘。

許多人以一種「宿命論」的方式來處理他們的呼召：「任何注定要發生的事，當時候到了就一定會發生。」另外一些用一種半開玩笑的態度來做，好像服事 神是一種業餘的嗜好。有些人則藉此來獲取物質上的利益；還有些人的服事態度好像是在進行一場詐騙錢財的比賽。

由於這些對呼召的濫用，於是新約中定下了一些資格，長老們要被眾人認可及進入服事

之前，他們必須達到某些要求的資格。

新約中充滿了描述領導者該有各種資格的經文，它們的內容摘要地記述在保羅的兩封書信中：提摩太前書三1-7和提多書一5-9。以後，我們還會談到更多有關於 神如何在被揀選者身上發展這些品格，使他成爲一位成熟的長老。但在此，我只是列出一些該具備的資格（表六），好使我們知道要尋找那位爲長老。

略略瀏覽這張表，根據其上所列各種人格上的、道德上的特質，你可以看出長老必須是一個「人」，一個真正的人。他的人格發展和靈命成熟是居於最優先考慮的地位；其次，在他影響所及的廣闊領域內，他和家人必須能和諧相處，他的家庭生活也必須有秩序；最後考慮的，就是他必須發展服事，使其特質在教會中能有更廣泛的影響。

在審核了你的教會會眾之後，你必會發現幾位有潛力的人，他們也確定被呼召作全職的服事，但他們若被過早的放入服事之中，都可能會對他們或他們所管的羊羣產生毀滅性的影響。保羅列出這些資格，是爲了保證能防止災難的發生。在領導職務上所遇見的試探，是有極大引誘力量的。不成熟的、剛入教會的小羊、沒有經驗的、以及不够謹慎的，都很容易被那惡者所張的網羅擄去（提前三7）。



質特的工同導領會教 六表

<b>道德上的特質</b>	
無可指責的 有好行為 不貪財 不爭競 不貪婪 不任性 在教外有好名聲 不暴躁	有節制的 不好喝酒 不打人 有耐心 公平 莊重、端莊 溫和
<b>家庭生活的特質</b> 一個婦人的丈夫 樂意接待遠人 好好管理自己的家 兒女端莊、順服 兒女不放蕩	<b>領導上的特質</b> 有警覺的心 善於教導 不是初信徒 為好人所喜愛的 堅守真理

「……總要在言語、行為、愛心、信心、清潔上，都作信徒的榜樣。你要以宣讀、勸勉、教導為念，直等到我來。你不要輕忽所得的恩賜，……這些事你要殷勤去作，並要在此專心，使眾人看出你的長進來。你要謹慎自己和自己的教訓，要在這些事上恆心，因為這樣行，又能救自己，又能救聽你的人。」（提前四 12 | 16）

因此，藉着禱告辨識出 神所已呼召的。然後，查驗看看他們是否已勤奮地發展他們的恩賜和品格，以及他們是否看重這個呼召，這些都是非常重要的。

時間：

這個查驗過程是很花時間的，「團隊服事」不是一蹴可幾的事。查驗每個人的行為和品格，是要仔細的觀察他們每天的實際作為，這需要很多的時間。

這和「戀愛與婚姻」很相像。兩個人將要花費他們一生中所有餘下的全部時光，在一種親密的關係中，一起做很多事，一起面對許許多多不同的環境。但首先，他們之間必需要有心靈的契合，必須先發展出一個堅強的友誼關係，必須培養一種相互忠誠和信賴的關係，然後才能結婚。一個人通常不會娶他第一個遇見的女孩，因為一個人要在這方面成熟是需要時間的。



促成教會的事工運轉，絕不能太輕率地將任何一個人放入團隊之中。許多過去的經驗證明，太快的選擇常會造成不幸的事。「好吧！既然我們必需要有一個團隊，你們通通都來加入這個團隊吧！」這是最壞的一種處理方式。不久，你會發現他們當中有一些人，有品格上的缺陷或沒有相同的異象、對他們的呼召並不真正認真，並沒有真正奉獻自己來服事。

在婚姻之前的戀愛關係中，兩個人要考慮他們是否要往相同的方向走人生的旅程、是否談論同樣的事情、是否有相同的目標，並且彼此同意要走相同的路徑達到這些目標。如果他們在這些領域內都彼此同意的話，那麼他們才會覺得有把握可以結婚。

同樣的原則可以應用在你的教會選長老的事上：你必須花時間和他們在一起；你要注意他們在羊圈內的行動；你要由他們自我犧牲的程度，來分辨他們對羊羣有多大的憐憫和同情。因為，彼此既為工作的伙伴，就必須有可以信任的友誼，能安心的信賴。

「以後我不再稱你們為僕人，因僕人不知道主人所作的事，我乃稱你們為朋友。因我從我父所聽見的，已經都告訴你們了。」（約十五15）

你必需對其他人有足够的信心，將責任委託給他們，但這信心是根基於彼此有耐心而發

展出來的友誼。

一個木材堆積場並不等於一幢房子，成份是相同的。但前者缺乏了一件最重要的事，他們沒有相互配合在一起。教會中的幾位聖職人員聚在一起並不就是一個「團隊服事」。服事的潛能確實存在，但他們必須合諧的配合在一起，有合一的靈和同一個異象。若真能做到這一點，那才是確實的「團隊服事」。

閱讀使徒行傳十四21-23，保羅和巴拿巴在設立新長老時，似乎不是他們在該地區第一次旅行佈道之時，而是在第二次。其間間隔有一段時間，正是讓這些新歸主者，以他們的勤奮來證明他們自己所蒙的呼召和揀選是確實無誤的。

## 設立長老

在經過了許多的禱告、對可能的候選者作過評估、以及一段等候觀察的時間之後，就是實際選定和任命長老的時候了。要明白這項程序如何進行是很重要的。在此，我們先瞭解設立的意義。英文的欽定本聖經用這個字來作為十個希臘字的意思，其中的五個在（表七）中有詳細的分析和解釋：



希臘字	希臘字	希臘字	希臘字	希臘字	希臘字	希臘字	希臘字	希臘字	希臘字	
ginomai	cheirotoneo	tithemi	poieo	kathistemi	立、成長... 等	選立、挑選	奉派、分派 、託付、立 、安排、設 立...等	委託、做、 造成、設立 ...等	理者 被指派為治	立、成長... 等
徒一 22 : 「...立一位與我們同作耶穌復活的見證。」	林後八 19 : 「...教會挑選...」 徒十四 23 : 「...選立了長老...」	提後一 11 : 「...奉派作傳道...」 提前一 12 : 「...派我服事祂...」 林前十二 28 : 「...神在教會所設立的...」 林前十二 18 : 「...安排...」 徒十三 47 : 「...立你作...」 林後五 19 : 「...託付了我們。」 約十五 16 : 「...分派...」 提前二 7 : 「...奉派...」	可三 14 : 「...設立十二個人，要他們常和自己同在，也要差他們去傳道。」	來五 1 : 「...奉派...」 來八 3 : 「...設立...」 來七 28 : 「...立兒子為...」 太廿四 45 : 「...主人所派...」 來二 7 : 「...派他管理。」 徒六 3 : 「...派他們...」 多一 5 : 「...設立長老。」	立、成長... 等	選立、挑選	奉派、分派 、託付、立 、安排、設 立...等	委託、做、 造成、設立 ...等	理者 被指派為治	立、成長... 等

表七 五個表示「設立」的希臘字

似乎在設立聖職這件事上，同時有一個屬神的和屬人的因素。最首要的，是神自己「安置」、「安排」、「派任」、「託付」、「任命」人參與服事（在此指在大眾面前的或領導性的服事）。

人所參與的因素似乎在於「認可」神所派任的，並且對那些被神託付的人保證神的恩典和眷顧。神任命，但要由長老們和會眾公開的證實該項呼召，並認可這位長老的成熟，教會的責任是認定、同意他被呼召的事實。

因此，「設立」是公開地認定神已將一項恩賜授給某人，它並不包括「權力的轉移」（例如：天主教系統中的情形），它也不包括「使徒職份的繼承」（有如在主教制中的情形）。它只是對神給予的權柄予以認定。主是教會的主，祂提拔祂所要提拔的人（詩七十五 6、7）。

新約中沒有任何宗教的權柄，只有神能超過教會管理自己的權柄，能看清此點是很好。沒有任何外在的階級制度能強制地將長老或牧師派任到任何一間教會（分會）中去。教會的自治權，以及聖靈的權威性，在各處都是被肯定的。唯一當然例外的情況是剛開拓的新教會。使徒們或他們的同工，會組織弟兄姊妹維持紀律或者統治這新教會直到信徒

已成熟到能擔起長老的職責為止。然後，使徒們就可正式任命這些地方的長老負責各項的服



事。

「我從前留你在革哩底，是要你將那沒有辦完的事都辦整齊了，又照我所吩咐你的，在各城設立長老。」（多一5）

基於這個原因，「不要將一位長老或牧師送到遠處去服事」。這是很好的。一個人要被考慮選作長老以前，他至少應在教會作會友一或二年以上。他必須認識羊羣，而且也必須被羊羣所認識。是主耶穌定下這個重要的原則，我們必須清楚地遵循它（約十14）。沒有人，尤其是那些要合乎長老職位嚴謹資格的人，能藉着一週的訪問、或是一次試驗性的講道、或是一個委員的面談，就能立刻被正確和適當的評估，正如我們在前面會說過的，這個重要的步驟需要花時間。

如果一個有經驗的服事者——一位曾擔任過牧師的、或一位神學院的畢業生——要進入一間教會，在考慮選他擔當公眾的服事之前，他應以一位普通會友的身分服事其他弟兄姊妹至少一年。神愛祂的羊羣，祂為他們捨了祂獨生子的性命，祂不希望看到任何一隻羊受到傷害。為了保證羊羣能受到愛心的看顧，這樣的防患步驟是正確而且必須的。

## 信徒都是祭司

教會的長老被任命為團隊中的成員，這不是一個特別的「屬靈階級」，他們也不是由更高階層派來的特別人物所組成的獨裁統治羣體。他們的權柄應該是由「所有的祭司（信徒）」中得着的：

「耶穌基督的使徒彼得，寫信給那分散在本都、加拉太、加帕多家、亞西亞、庇推尼寄居的。……你們來到主面前，也就像活石，被建造成為靈宮，作為聖潔的祭司，藉着耶穌基督奉獻神所悅納的靈祭。……惟有你們是被揀選的族類，是有君尊的祭司，是聖潔的國度，是屬神的子女。」（彼前一1、25、29）

「又使我們成為國民，作祂父神的祭司，但願榮耀、權能歸給他，直到永永遠遠。阿們！」（啓一6）

「你們倒要稱為耶和華的祭司，人必稱你們為我們神的僕役……。」（賽六十一6）

「你們要歸我作祭司的國度，為聖潔的國民。……」（出十九6）



在公衆前服事的祭司職份，應看成是從全體信徒爲祭司之職份延伸出來的。基督教並不像其他宗教有「僧侶和俗人」的區分，每一個基督徒都是祭司，基督徒中的長老被看成是一位祭司，是因爲他是一個祭司族類的代表和發言人。我們在這本書中所談的「由長老們組成的團隊」，並不是一個和會衆分開的「屬靈特別階級」，而是整個祭司會衆的僕人。因此，我再一次強調，長老必需是從教會的弟兄姊妹中間挑選出來的。教會不應被任何外來的（不屬本教會的）宗教權力結構所支配。

在公衆前的服事職務（也稱做：被授權的服事職務；「弗四12」；或經過授職任命的服事職務；或全時間的服事職務）並不是和全體信徒的一般服事相對立的。在本質上，他們之間並無不同，因爲他們都是祭司，所不同的只是他們所扮演的角色和所發揮的功能不同。教會中的每一位都應發現他應該有的服事，並藉着該項服事，完成 神對他們生命所定的旨意。會衆的職責並不是只以金錢來供應聖職人員的生活所需，讓聖職人員做所有的工作。正確的運作應該是：長老們的職責是幫助會衆能在服事上達到成熟的地步，使全體會衆都能一起來服事 神，共同建造 基督的身體。這樣的教會才是聖經所描述的教會。

在猶太會堂和初代教會中，新長老的設立，很明顯地，是在會衆同意下，由已經是長老負責執行的，通常是在禮拜中或特定的典禮中，正式任命之。

#### 會衆的建議和長老的分辨

教會的會衆，正如會堂中的慣例，知道哪些人將被派任。他們可以發表意見來建議或推薦。這在選擇一位使徒接替出賣耶穌的猶大時就是如此（徒一23）；選出耶路撒冷教會的七位執事時也是如此（徒六3）；作重大決策時也是如此（徒十五22），長老們和會衆間有主動的合作。

對新長老作最後的選定時，聖經的經文似乎指出，要由聖靈直接表明心意，再經由先知和使徒的膏抹，來決定要委任哪些人。

在核定那位將成爲新使徒來接替猶大的位分時，十一位使徒用搖籤的方式來作。這是聖經所載，古代用來辨明 神旨意的方式，其結果就是 神所作的選擇。

「衆人就禱告說：主啊！祢知道萬人的心，求祢從這兩個人中，指明祢所揀選的是誰。」（徒一24）

在選擇執事時，衆人的推薦被送到長老們面前：



「叫他們站在使徒面前，使徒禱告了，就接手在他們頭上。」（徒六六）

禱告，亦即向 神陳情。因為，首先要做的事是尋求祂的旨意，然後，再接手在那些確定由 神派的人身上。

保羅寫給提多的書信中，指示提多要委派或設立長老：

「我從前留你在革哩底，是要你將那沒有辦完的事都辦整齊了，又照我所吩咐你的，在各城設立長老。」（多一五）

其中「設立」的希臘字，正如在前面表六所看到的，是 *Kathistemi*，它有「被指派為治理者」的含意。保羅推崇提多是一個有能力的福音執事（林後八16、17）；是個能找着聖靈心意而作最後決定的器皿。最後的一個例子，是保羅和巴拿巴為新建立的教會選立長老：

「二人在各教會中選立了長老，又禁食禱告，就把他們交託所信的主。」（徒十四23）

使徒們——會衆的栽種者（林前三6），似乎曾作批准，或會對新長老給予最後的檢定。他們明白聖靈的心意後，毫不猶疑地選立了新長老。保羅和巴拿巴則是由一羣「先知們和牧師們」選出來的（徒十三1）。

那些選出保羅和巴拿巴的，是有先知的權能，也有先知職務的信徒。我認為，這些人對新長老作最後選定時是非常重要的，他們必須要知道聖靈要對教會說些什麼。新約中也有指出，教會中屬靈的長老，不僅要有 神的呼召和經過正式的膏抹按立，而且最好還能讓 神藉着他們對教會說話。

注意我們以上所講的經文（徒十四23）中，「選立」這個字的希臘原文是 *cheirotoneo*。這個字的字源，原來是「藉着許多手的證明作選擇」之意。學者認為路加使用這個字時，所要表達的意思是「派任或選擇」，並沒有投票的含意在內。隨着時間的過去，許多字會改變它們的意義（在不同的文化或不同的世代中都會如此）。例如，在古代的英文中，「prevent」這個字是「走在……前面」之意；但在二十世紀，它的意思變成：去阻撓或壓制使某事不發生。由於研究「選立」這個字的字源，其結果如前所述，所以有些教會因此認為「全會衆投票制」有此前例可循，因而對教會任何事務都用「全體會衆的大多數投票通過」的方式來作決定。



然而，這個爭議之點很容易澄清。當一個人認識到，不管他是否接受這個字的那一種解說，從希臘文文法來看，該段經文的整句意思是指單由使徒們作選擇或單由他們投票選舉。主詞很明顯的是指保羅和巴拿巴二人，藉着他們先知職務的前瞻能力，他們確證 神對長老們的選立。

長老們的選擇並不能完全使用「多數表決」的方法（完全的民主），這樣的情況完全是「人的意願」作選擇。應該先尋求聖靈的印證，再由全體會衆的一部分，一致信從且接受神對某位弟兄姊妹的選立（約一13）。

會衆和長老們靈裏合一，藉着多方的禱告和禁食，來促成新長老的選立。這些新的長老們應是從會衆中選拔出來的，如此，會衆才會「認識」他們的長老（約十14）。這些新長老是從會衆中選出來的，並且他必然是已忠心作過實驗的服事；並且所需各方面的條件都已經過會衆的查驗和確定（林後八22、提前五19、20）。新長老的設立也必然要經過先知們的膏抹、聖靈的查驗和尋求主的心意才能確定。最後才確定說：「聖靈和我們都覺得這樣是好的，因此定意……。」（徒十五28）

在一個非常實際的層面上，已奉獻的聖職人員是不需要人推薦的。由於他的服事和各方面忠實的良好記錄，他的名聲必然早在他前面爲他開路，他的好行爲大聲的說出他所蒙的呼

召，他對羊羣的愛心已傳遍會衆之中，這樣的人自然會被認定是新長老的當然候選人。

有一些教會，當一個人在被按手設立爲聖職人員前，需要有三到六個月的試用期間，作爲一種安全的措施。他預備要被選爲長老之事，要宣佈給衆人知道，因此不論誰如果知道任何他不應該被選立的理由，都可以有機會以書面形式表達，告發候選人任一嚴重的隱藏之罪。

## 按手

當試用期滿後，候選人將藉着衆職務的按手而正式開始他的服事職務。

「按手」起源於摩西五經中所定的一種規矩。當利未人奉獻自己到會幕中服事時，以色列衆人要按手在他們頭上（民八10），當摩西移轉他的領導權給約書亞時，他也按手在他的頭上（民廿七18、卅四9）。

後來，在新興的會堂中，一位長老需經按手禮而任職。進行這個禮儀，至少要有三位長老來主持。

在初代教會中，新執事設立要經過按手（徒六6）。同樣的，當聖職人員被委派從事一項新的工作，或被 神帶領投入一項新方向的事工時，他們都需要再被別人按手（徒十三3）。並且，當人要得着服事的恩賜時，他們也是經由按手而得到：



「主對亞拿尼亞說，你只管去，他是我所揀選的器皿，要在外邦人和君王並以色列人面前，宣揚我的名。我也要指示他，為我的名必須受許多的苦難。亞拿尼亞就去了，進入那家，把手按在掃羅身上說：兄弟掃羅……。」（徒九15 / 17）

「你不要輕忽所得的恩賜，就是從前藉着豫言，在衆長老按手的時候，賜給你的。」

（提前四14）

「為此我提醒你，使你將 神藉我按手所給你的恩賜，再如火挑旺起來。」（提後一6）

按手是一個莊重的儀式，象徵着 神所託付的權柄授賜給人。那是正式地表示 神嚴肅的呼召人，藉着話語和行爲上的榜樣來治理祂的羊羣。 神要將這權柄授給那些施行公平、公義且有紀律的人：

「我要把天國的鑰匙給你，凡你在地上所捆綁的，在天上也要捆綁；在地上所釋放的，在天上也要釋放。」（太十六19、十八18）

「你們赦免誰的罪，誰的罪就赦免了。你們留下誰的罪，誰的罪就留下了。」（約

廿3）

按手是將那些「要牧養 神羣羊」（彼前五2）的人，賜予職務的最後一道程序，也是整個設立職務過程的最高峯。



### 本章討論要點：

- 暢通溝通管道
- 保持異象之前瞻
- 鼓勵相異與多變化
- 包容錯誤
- 設定成長的方向和進度
- 對彼此的需求要敏感
- 學習「傾聽」
- 互相尊重
- 保留創新的餘力
- 彼此忠誠
- 靈裏合一
- 持守愛的誠命

## 引言

有一個不成文的定律這樣說：「蜜月不會延續久遠。」在唸完結婚誓言、風琴手也奏完「愛之歌」、在蛋糕上的蠟燭被吹熄、且隨蜜月而來的興奮之情衰退之後，緊接着就要面對現實，以實際的行動來實踐婚姻的誓言。

爲了達成二個人所曾仔細計劃好的目標，他們必須作一些調整，也會遇到許多未預料到的障礙，所以必須學會維持長期溝通的秘訣。

一個由丈夫、妻子組成的團隊，如果想要在他們所預訂的目標上享受最大的成功，他們就需要付出努力，並繼續持守他們的目標。

這對「團隊服事」也是同樣的真實！一個由長老組成的團隊要對羊羣作成功的服事！需要有一種奉獻的心態，願意去做任何該做的事。「血、汗以及淚水」是邱吉爾在一個緊迫的時機，激勵英國百姓再度團結起來奮鬥的口號。我相信保羅一定也認同這個口號，來激勵他的同工和弟兄姊妹們。

一個服事的團隊要長年有果效、有建設力、並一直維持尖峯的工作成績，就必須培養好幾種重要的特質。



## 暢通溝通管道

一個團隊必須在任何時候都能開放溝通的管道，這是非常重要的！籃球賽中一個成功的「快攻灌籃」，令人產生某種「敬佩感」；因為要做到這樣，必須要能精確的將球送到適當的位置、給適當的人，而這又必須要有機警的球員能用精巧的動作相互暗示、傳遞並以良好的默契共同進攻。頭部的搖擺、手的暗示、某種聲調的喊出，都可以使隊友知道他下一個動作會是什麼。一個隊伍能有這樣的相互配合、發揮力量，他們勢必在平常就花許多時間在一起，彼此早有深入的認識。

同樣的，由長老們組成的團隊也必須「常花時間在一起」。長老們彼此間每週最少要碰一次面，這是重要的，不但能使每位長老都知道目前教會中的各樣問題、各種需要、各個作業、各項發展以及所有突發的緊急事件，也可反映出每位長老對這些問題、發展在和緊急事件的回應與處理的方式。因此，首席長老可進一步的與各長老溝通，來促成團隊共同一致的看法和做法。

「以後我不再稱你們為僕人，因為僕人不知道主人所作的事；我乃稱你們為朋友，因我從父所聽見的，已經都告訴你們了。」（約十五15）

如果有一個團隊，彼此間缺乏深入溝通，很可能就無法產生功效。團隊的成員應藉着交通分擔彼此的重擔。有越多的溝通，就會有更多的勝利和更多令人喝采的「灌籃」場面。將複雜的情況用言語表達出來並加以解釋的能力，可將問題由大化小，將高山變成鼠丘。

不但在長老間必需有溝通，長老組成的團隊也必需和會眾間保持溝通。重建耶路撒冷城牆時，就是由於尼希米能清楚的將需要放在歸回的餘民、治理官長和貴冑的面前，而得以順利的完成。

「我往那裏去，我作什麼事，官長都不知道，我還沒有告訴猶大平民、祭司、貴冑、官長和其餘作工的人。以後，我對他們說，我們所遭的難，……你們都看見了。……我告訴他們，我神施恩的手怎樣幫助我，……他們就說，我們起來建造罷！於是他們奮勇作這善工。」（尼二16-18）

初代教會以長老們和會眾間開放的交通而著稱。在他們當中，重要的事務和那些必須採行的步驟都自然地彼此分享，並且通常都能達到明顯一致的結論：



「到了那裏，聚集了會衆，就述說 神藉他們所行的一切事。……」（徒十四 27）  
「那時，使徒和長老並全教會，定意從他們中間揀選人，差他們和保羅、巴拿巴同往安提阿去。」（徒十五 22、3、12、30）

「我身子雖不在你們那裏，心却在你們那裏，……已經判斷了行這事的人。就是你們聚會的時候，我的心也同在。奉我們主耶穌的名，並用我們主耶穌的權能，要把這樣的人交給撒但。……」（林前五 3、5）

「倘若你的弟兄得罪你，……若是不聽他們，就告訴教會，……」（太十八 15、17）

這樣開放的態度能在教會的會衆間保持高度的相互信任與信託。當受到壓力或有所改變、或突然有所發展時，率直和坦白是更加的重要。

### 保持異象之前瞻

身爲一位長老，同樣重要的，是要看見我們在教會的整個未來展望中所應扮演的角色。所有的會衆，都是 神國度裏祭司族類的成員。長老們的責任是治理、餵養和訓練信徒，帶

領他們到成熟的地步，以使他們能真像祭司一般，適當地發揮功用。

「祂所賜的有使徒、有先知、有傳福音的、有牧師和教師，為要成全聖徒、各盡其職。……」（弗四 11、12）

我們必須一直抓住異象。這異象就是我們的目的地——要使羊羣成熟，使他們不再依賴我們，使他們能真誠地說：「耶和華是我的牧者。」（詩廿三 1）每一個信徒都需要學習自己聽到那「大牧人」的聲音；每一個信徒都要能直接接受祂的引導；每一位都需要學習，在祂召喚的時候，照祂的吩咐去做；並且每一位都需要能藉着祂所賜的力量來服事其他的人。

長老不可能真正完全脫離教會工作，因為總是會有新的羊羔進入教會，又需要去造就栽培他們，使他們長大成熟。但「老羊」們應該在一些服事方面能達到成熟的地步，否則，就有一些事會出問題。我們要追求的目標絕不是要使會衆依靠牧師，而造成「沒有牧師就什麼都不能做」的後果。那種情況會使牧師自大，也會顯出他在維持異象上的失敗。

「……基督在你們心裏，成了榮耀的盼望。我們傳揚祂，是用諸般的智慧，勸戒各



人、教導各人，要把各人在基督裏完完全全的引到 神面前。」（西一27、28）  
「……他在禱告之間，常為你們竭力的祈求，願你們在 神一切的旨意上，得以完全，信心充足，能站立得穩。」（西四12）

藉着異象持守，能避免長老們變成一個屬靈的小集團、一個寡頭專制的管理，或甚至變成一些更糟的狀況。聖經中設立長老的目的必須繼續不斷地持守，使羊羣在靈命和服事上都能達到成熟的地步。

如果一間教會能不斷地增長，並且繼續有弟兄姊妹出來擔當新的領導角色，這表示，教會已發現了這項聖經的原則，並且也忠實地加以實行。教會如果能派出其中一些長老和會衆去開拓許多新教會，就證明她（教會）確已持守住了正確的異象，她的會衆已足夠成熟來擔當 神國度裏的服事。

### 鼓勵相異和多變化

新約中很清楚的教導我們， 神藉着耶穌基督賜給教會許多種不同的恩賜（林前十二、羅十二）。一個由長老組成的團隊，其真正力量就在這種特殊的相異性和多樣性。但一個團

體是多麼的容易陷入「相似、一致」裏面！「相似而無變化」的力量是微小的，會隨着時間的進行而不斷地承受壓力。正如「水往低處流」，想要「相似一致」的願望會將一個團隊拖倒，使它不能再進步。

每位長老都有其獨特之處，因此不能將他們放入同一個模子來塑造。必須認清他獨特的恩賜，並藉此服事整個身體；此外，也必須看出他的限制何在，他的長處和短處是什麼。對其長老職位的指派必須和這個獨特性相配合。首席長老必須能隨時不斷地注意全面的狀況，使適當的人有適當的職務，用適當的恩賜來作適當的工作，且要有適當的協調來造成一個平順運作的團隊。

在這裏要提些警告！當教會某域或某部門有空缺時，有人就會寫一份職位說明書，列出要勝任該工作所需具備的一切條件；但問題是：很少有人能完全滿足這些條件的要求。所以，被選中的人必須試着去「穿一雙並不十分合脚的鞋子」，這種要求實在使人不愉快。因此，職位說明書應該加以修正，用以配合這個人獨特的恩賜和才能，而不是顛倒過來做。你仍然可以有「指導原則」、「固定的目標」、「預期的效果」等等，但要合理並且是在神量給那個特定者的恩賜範圍之內的。



## 包容錯誤

保羅是一個同時要在好幾個團隊中擔當服事的人，他的書信中有一個很重要，而且常常出現的字——「恩典」（羅一5、十六24、林前一3、十六23、林後一2、十三14、加一3、六18、弗一2、六24；腓一2、四23、西一2、四一2、帖前一1……等）。

保羅常用「恩典」作為他書信的開頭和結尾。而能使一個團隊順暢運作的潤滑油就是這個「恩典」。你必須容許有錯誤產生，甚至到一個對他們不聞不問的地步，除非他們持續地犯同樣的錯誤。

團隊的各成員，彼此間要給予相當程度的自由和寬容，要容許有轉圜的餘地。

一位長老不應該像初生的嬰孩，什麼都不懂。紀律是必須要維持的，但長老也必然會犯許多錯誤。因此，我們必須彼此給予偶而可能犯錯的包容。「愛是凡事包容」（林前三7）。保留對同工對錯的判定，直到你知道了全部相關的事實為止，這是比較合適的作法。要作個有豐富恩典的人：

「弟兄們，若有人偶然被過犯所勝，你們屬靈的人，就當用溫柔的心，把他挽回過

來，又當自己小心，恐怕也被引誘。你們各人的重擔要互相擔當，如此就完全了基督的律法。」（加六1、2）

當有人作了一件愚笨的事時，一些好的、健康、幽默的話語，能發生奇妙的果效。做個有恩典的人，對錯誤一笑置之，給別人挽回的餘地，可幫助一位掙扎中的長老繼續往前邁進。這樣做能鼓勵他恢復鬥志，並以更新的心意，回復原來的精神狀態，對職份內的工作繼續的努力，恩典是愛的實際表現。

## 設定成長的方向和進度

保羅的好幾封書信中都說到要愈來愈豐富：

「我所禱告的，就是要你們的愛心，在知識和各樣見識上，多而又多。」（腓一9）

「弟兄們，我還有話說，我們靠着主耶穌求你們、勸你們，你們既然受了我們的教訓，知道該怎樣行，可以討 神的喜悅，就要照你們現在所行的，更加勉勵。」（帖前四1）



「……你們向馬其頓全地的衆弟兄，固然是這樣行，但我勸弟兄們要更加勉勵。」  
(帖前四10、三12)

對一個組織來說，最糟糕的事是：它的計劃或制度被一羣堅守著陳舊方法、落伍觀念和持著過時技術的人所監管。這會大大地妨礙進步，也壓抑成長。

教會是活的！主也已宣告過，她（教會）必定要成長。（「陰間的門不能對抗她」太十六18）

這意謂著：長老必須為自己定下目標，不斷地向着目標成長；必需時刻保持其專門技能的敏銳力，必需鼓舞其他長老達到最高的專業標準；也必需鼓勵其他長老在他們的恩賜和呼召上，能有愈來愈豐盛的表現：

「為此我題醒你，使你將 神藉我接手給你的恩賜，再如火挑旺起來。」（提後一6）

這個成長，要以屬靈的量度來取之，但這也要藉着一些實際的步驟來促成。長老可以出

席一個研討會、修一些補習課程、或在一個延伸教育班的教室內學習，有一些教會認為定期舉行他們自己的「長老訓練班」是很重要的。不管是怎樣的方式，一個團隊的長老們必須隨時保持消息靈通，不斷改進自己較弱的方面，並發展自己的長處達到成熟的地步。

參加與服事有關知識的研習會和討論會，是改進技能的一個極好方式，不只是因為這能搜集到許多新的知識和情報，也能和其他團隊討論各項主題和新觀念，並分享在實際生活中面臨各種立場的經驗，這對各團隊長老的成長都有極大的助益。

有一些常聽見的爭論說：到底在教會中能使用多少技術，而不致失去福音中，應有的人對人之間的親切關懷？但在另一方面，也沒有人可以否定印刷資料、錄音和錄影帶的重要性。

神的國度確能從明智地使用現代技術而獲得益處，長老們最好能隨時掌握住各樣新知識、新技術，以便能用最有效率的方法將福音傳給更多的人。  
簡言之，團隊中每位長老必要成爲個人成長的先鋒。

### 對彼此的需求要敏感

在團隊中，對彼此的需要有敏銳的感覺。雖然從服事的角度看，長老們是各有特殊專業



技術的人，但他們也是有物質需要、財務問題、家庭要求、社會慾望的「一般人」。因此，要常常在這些領域內相互關照彼此的需要：

「各人不要單顧自己的事，也要顧別人的事。」（腓二4）

長老們不但要分享教會的異象和目標，也要想到他們各人也有自己的目標。偶而需要互問：「我如何能幫助你達到 神為你生命所定的目標？」爲了要使長老能真正地這樣做，他們必需在一個親近的關係中彼此更深的認識。這不但是藉着定期或正式的長老會議來達成，也要藉着一些社交性的聚會作這方面的努力。長老們最好能在一起做娛樂活動；或者，他們的家庭能一起去郊遊、野餐。

大部份的聖職人員都在虐待他們的身體，這樣的虐待常造成他們過早的死亡或情緒上的枯竭。被許多把時間分割得零零碎碎的雜務、給人很大心理壓力的協談輔導、長時間開會處理教會的財務問題、因公而不能按時進餐……這一切都會造成或聖職人員健康的損害。這是很重要的，要常常相互提醒：「放鬆些，不要把自己給累倒了！」

長老們應該抽出一些時間來作運動。經常當我在蒸汽浴中放鬆自己的時候，問題的解決方案就自然浮現出來；當我們俯身在網球網前撿球時，許多新的「看見」會進入我的腦海中；戶外新鮮空氣常會激起我許多的新觀念，並供給給我令人興奮的創造力。

一個聖職人員也有一些特有的家庭問題。當另一位長老看到你家中的需要，並給你建議，告訴你他家庭是怎樣成功地解決了這類問題，對你而言，他是一位何等令人感激的救星！聖職人員的子女，常是在教會中最被人忽略的一羣人，長老們應互相勉勵要花更多時間在自己孩子身上，這樣做也是一種極好的彼此服事。大部份的父親——不管他們曾經怎樣努力地去做，當他們回頭看的時候還是會說：「我以前應該花更多時間和我的孩子在一起。」如果能常爲長老們的家庭辦些退修會，一起吃飯、一起遊戲、一起禱告，這是非常好的。

一個團隊的成員，如果能避免利用別人來達到自己的野心和目標，而是藉着彼此的分擔，來幫助別人達到他的目標，而且能對彼此的需要有敏銳的感覺並加以幫助，這樣的團隊一定能在服事上保持尖峯的成效。這種彼此間心靈的交融，在保羅和他團隊中其他成員的關係中表現得很實在：

「然而我想我必須打發以巴弗提到你們那裏去，他是我的兄弟，與我一同工作，一同當兵，是你們所差遣的，也是供給我最需要的……他實在是病了，幾乎要死，然



而 神憐恤他，不但憐恤他，也憐恤我，免得我憂上加憂。」（腓二25-27）

「寫信給我親愛的兒子，……我感謝 神，……祈禱的時候，不住的想念你，紀念你的眼淚，晝夜切切的想要見你，好叫我滿心快樂。」（提後一2-4）

「就是我在捆鎖中所生的兒子阿尼西母，……我本來有意將他留下，在我為福音所受的捆鎖中替你伺候我。……或者是叫你永遠得着他，不再是奴僕，乃是高過奴僕，是親愛的兄弟，在我實在是如此。……他若是虧負你，或欠你什麼，都歸在我的賬上。」（門10-18）

保羅有這樣的同情心和敏銳的感覺，難怪每個人都覺得能在保羅身邊和他一同服事，是個特別的恩典。

### 學習「傾聽」

不管這個團隊是如何的倚靠你，也不管你過去曾對這團隊有多大的貢獻，仍然要保持有個「傾聽的耳」，向其他長老開放，這是必須強迫自己做到的義務。因為，他們也像你一樣從 神得到信息。如果你是一位首席長老，最好保持謙卑，聽聽團隊中其他成員的意見。很

可能在你服事陷入僵局時，他們之中恰好有一位握有解決問題的鑰匙。要注意他們所說的一切話，並且要常在禱告中考慮他們所說的一切話，是否合 神的心意。絕不要輕看任何建議，即使那是從你最弱的一位同工口中說出來的。你的態度應該是：「我不管是誰『觸地得分』（橄欖球賽中的術語），我們是一個團隊，大家都有貢獻力量，大家都有功勞。」

要懇求眾人發表意見；要他們說出問題、鼓勵他們提供建議。我們都希望能「更聰明的工作」，而不要「花更多時間來工作」。

「你須側耳聽智慧人的言語……。」（箴廿二17）

「你到 神的殿，要謹慎脚步，因為近前聽，勝過愚昧人獻祭。……你在神面前不可冒失開口，也不可心急發言；因為 神在天上，你在地下，所以你的言語要寡少。」（傳五1、2）

「你們當就近我來，側耳而聽，就必得活……。」（賽五五3）

「我親愛的弟兄們！……但你們各人要快快的聽，慢慢的說……。」（雅一19）

接受其他人的意見是抵擋驕傲的一個防護措施。我們不能說，單單依靠自己的智慧和力



量完成這個或那個。因為事實上，我們彼此都從別人有所領受。即使基督耶穌也不只說祂自己的話；祂謙卑自己，也說那些祂從祂的天父聽來的話：

「因為我沒有憑着自己講，惟有差我來的父，已經給我命令，叫我說什麼、講什麼。……故此我所講的話，正是照着父對我所說的。」（約十二49、50）

同樣的，聖靈也不只說祂自己的話，祂對我們說祂從基督聽見的話：

「只等真理的聖靈來了，祂要引導你們明白一切的真理；因為祂不是憑自己說的；乃是把祂所聽見的，都說出來。……」（約十六13）

如果三位一體的眞神，其中二位都是注意地聽另外一位所說的話，那麼長老們也應該學習去聽，不算是不合理的事。他們不但要聽父、子、聖靈的話，也要彼此傾聽，並且要傾聽會衆的話。

應給予團隊中的每一位長老機會，就任何既定的主題發表言論，其他的長老則要注意聽他所說的話。

### 互相尊重

必須讓團隊中每位成員感覺到自己是其重要的一員，是一位同工，而不是一位助手，保羅說：你們都是「同工」，要彼此順服（弗五24、腓二5-8）。每一位必須彼此保持公平，以同樣態度對待所有的長老。不應有偏愛，也不應有歧視。不得因任何態度或心靈上的特別態勢，抑止了任何一位長老，對一切決策和服事的工作，提供他完全的貢獻。

保羅習慣對他每一位福音同工，抱着尊重的態度，常對他們表示感謝、認可、並欣賞他們完全的表現。（腓四3、二25、提前五17）

「弟兄們！我們勸你們敬重那在你們中間勞苦的人，就是在主裏面治理你們，勸戒你們的。又因他們所作的工，用愛心格外尊重他們。……」（帖前五12、13）

「凡事不可結黨，不可貪圖虛浮的榮耀，只要存心謙卑，各人看別人比自己強。」

（腓二3）



這樣相互實質的尊重會顯明在會眾面前。如果我們希望團隊的成員能對教會產生領導性的影響，我們必須給團隊的每一位成員尊重和榮譽。如果長老們彼此間不顯出相互平等的尊重，會眾怎麼可能對他們如領袖般地尊重。

「耶和華對摩西說：嫩的兒子約書亞……使他站在祭司以利亞撒，和全會眾面前，囑咐他。又將你的尊榮給他幾分，使以色列全會眾都聽從他。」（民廿七18-20）

不可讓任何一個成員或任何一個小黨派支配整個團隊。十二使徒就曾陷在這樣的錯誤中：

「門徒起了爭論，他們中間哪一個可算為大。」（路廿二24、九46、可九34）

「：願你叫我這兩個兒子在你國裏，一個坐在你右邊，……」（太廿21）

初代教會也被這相同的傾向所危害：

「我曾略略的寫信給教會，但那在教會中好為首的丟特腓不接待我們。」（約叁9）

每一位長老都不該爭取比其他長老得到更多數的支持，長老們間不該是處於互相競爭的狀況。這就是為什麼我建議每一位長老不該發展一個浮華不實的、好站講臺說教的人格，這不僅是說態度上不該如此，也包括他穿着服飾的格調。長老們應該穿着適當，不要因着他們的衣服而引人注意。

權力能腐化最好的領導者，有句諺語說：「絕對的權力造成絕對的腐化。」我們應以單純的動機服事 神的子民，並以謙卑的態度尊重別人，凡事看別人比自己強（林前一26-31）。設法找出一段時間，藉着一封短箋、一份禮物、一句話或一個黃昏的小聚來表示你對同工們的欣賞和感謝。要在私下鼓勵他們，也要公開地讚揚他們；在該信任的地方信任他們，

好讓他們的自尊心得以滿足——這都會使得他們能發揮出最大的潛力，做出最好的成績。領導者通常會受到很多的責備，比他們該受的還要多；而受到很少的讚揚，比他們該受的還少。如果他常聽到一句稱許的話，對他的耳朵而言，實在有如美妙的音樂，即使他所得到的可能還是比不上他所應得的那麼多。

在尼希米記第三章的記載中，可以看見尼希米的作法，顯出他是一位有智慧且聰敏的領導者。他列出了所有負責修理城牆各部份人的名單，利用列出這些人的名字，他讚賞並推薦他們的工作做得很好。現在，數千年之後，我們仍能讀到他們的名字，並且為他們在面對反



對和危險時仍然有勇氣和精力來重建城牆，在心中向他們致最高的敬意。

將榮譽、尊重給那些該得到的人，而且最好是彼此間都能如此（彼前二17、羅十二10、十三7）。同時還要記得，長老們值得加倍的敬奉。（提前五17）

### 保留創新的餘力

當一位長老被指派去看管教會中的某一個部門時，要給他有相當的彈性。要給他有足夠轉圜的餘地，好讓他能用適當的方法來完成那項職責。一份工作說明書若能集中在最後目標而定，這樣是好的；但最好不要限定要用什麼方法或途徑來完成該項工作。

由眾長老組成的團隊，不該是一羣只會說：「是的！是的！」的人，也不該只是執行首席長老所定下的命令。若他們每天都是問這樣的問題，如：「現在該做什麼？」；「現在我希望我做什麼？」；「下一步該做什麼？」……等，這是一個警告的信號。首席長老不要太多的指示來抑制其他長老同工的創造力，以免奪走他們自我推動的力量。

許多領導者在心中又哼又笑的呻吟着，因為他們無法施展一切 神放在他們裏面的才幹、恩賜和能力。你們必然都會聽過著名的「最後否定」(last words)：「我們不能用那種方式做這事——因為那方式我們以前從未用過。」不要將「傳統」無故的強加在任一個長

老所管理的部門。用新的方式對舊的信念和計劃來說，並沒有什麼錯，這並不是為改變而改變，而是為了創造新生命而改變。

事實上，教會的每一個計劃應該定期給予評估，並依最新的狀況和資料加以更新。如果一個計劃無法運作，那麼就改變它或拋掉它。每個計劃只有行得通時，才使之持續下去，否則就將它停掉。正如一棵樹可由它的果子認出它的好壞，每一個計劃也必需根據它的結果來評估（路六44）。曾有人這樣說：「你所真正得到的是你實際調查後所發現的，而不是你所預期會得到的。」

如果要得到更新且評估的過程能付諸實現，長老們要有發揮創造的餘力。讓他們思考，讓一些靈感的火花飛爆出來，使他們的腦子產生新觀念。不叫他們墨守成規而要激起他們的創造力。

一位長老，如果不以機械人或木偶對待之，他就較能在服事上有所成就。讓他自由去探查各種可行的途徑；讓他去犯錯；讓他去問：「是否有更好的方法來達成目標？」

他很可能因此就找到了一個更好的方法；一個更省錢的處理過程；一個能更省時、更有效率地達到目標的途徑。並且每一個人都能得到益處。他也會對他的工作更加熱心。你應該用樂觀的態度來看這件事，也要更積極的確信這樣做絕不會錯。



要對創新的才幹發出讚美，要對另一個人的新發現感到興奮。這種創造力的發揮會傳染給其他的人，你的思想也得以擴展。團隊的成員間可互相幫助脫離過去的一切轄制；提出改進的建議，說出理由，學習用建設性的態度來評斷及分析。要學著接受別人的建議，學著接受建設性的分析。用聖經的話來說，就是「要彼此勸勉」這是爲了 神榮耀的緣故，好使服事的每一個領域都能達到完全的地步。

### 彼此忠誠

「團隊服事」的成員必需要維持一個高標準的道德、誠實和正直。長老們必須以率直的态度和同事相處，用開放的態度來討論，應鼓勵大家自由地提出不贊成的看法；這樣做並不是彼此對抗。相反的，彼此應尊重對方在其職務上的權柄。如果在某一位弟兄身上發現一些較軟弱之處，就要遮蓋起來，不要再傳出去給別人知道。因爲「愛能遮掩許多的罪」：

「遮掩人過的，尋求人愛；屢次挑錯的，離間密友。」（箴十七9）

「……得赦免其過，遮蓋其罪的，這人是有福的。」（羅四7、詩卅二1）

「最要緊的是彼此切實相愛，因為愛能遮掩許多的罪。」（彼前四8、箴十12）

別具心機、詭詐的評論或指桑罵槐的暗示常會破壞彼此間的誠心。「你禱告得比其他的長老好。」如果你許多次都聽到別人對你這樣說，你很可能就受誘而相信。然後，你開始高舉自己在其他同工和長老之上。最後，悲劇發生了！

有時，會有一位長老斥責我說：「你覺得這樣做公平嗎？」注意這類事件，千萬不要讓會衆挑唆某個長老來對抗另一個，我們都見過小孩子們用同樣的方法來分化他們的父母。

處理如是的反應需要極大的技巧。如果他話說得很糟糕，你仍然應尊重 神託付給那位長老的職務。有人可能會說：「我相信那位長老有很好的理由那樣說，爲了澄清起見，讓我們問問他。」這話聽起來很好，但說話的這個人，其動機也許是想免掉原先那位長老的訓誡或裁決。其他的長老要注意，不要參與這個人喃喃低語所建議的事，不要和他一起發牢騷。

「……你們不要大家議論。」（約六43）

「只要你們行事為人與基督的福音相稱，叫我或來見你們，或不在你們那裏，可以聽見你們的景況，知道你們同有一個心志，站立得穩，為所信的福音齊心努力。」

（腓一27）

「凡所行的，都不要發怨言，起爭論，使你們無可指摘，誠實無偽，……作 神無



瑕疵的兒女。……」(腓二14、15)

「米利暗和亞倫倫毀謗摩西……難道耶和華單和摩西說話嗎？……不料，米利暗長了大麻瘋。……」(民十二1-10)

要尊重 神賦予各長老的職位，尤其是在他職務上的權柄。押沙龍是個最好的例子，他將百姓的心從 神所正式委任的權柄身上轉到他自己身上。當百姓帶着苦惱、怨言來到城裏申訴時，他站在城門口，施恩給他們，因而從大衛竊取了百姓的心(撒下十五1-6)。這樣做的結果，對押沙龍和百姓而言，都是個悲劇。

長老們的會議中，曾有不一致的狀況，最終達成決議後，很重要的一件事是：他們要在會衆面前一致支持該項決議。畢竟，下一次的決策可能是依從你的意見，而可能其他幾位長老心中也不贊同，那時你也必希望他們在會衆面前支持你。

當有不同的意見存在時，要熱心而且認真地努力去解決它們。為你堅持的原則提出辯解的理由，而且即使在面對同工極大的壓力時，仍然要對真理有確信。確定你的立場是根基在聖經的真理上，並且維持這個立場，而不要考慮是不是在多數這一邊或和別人妥協是否更方便些，要堅守這樣的態度直到團隊作成最後的決策為止。然後，支持團隊的決策。

創世記中記着說：一個人要離開父母，和妻子「聯合」，二人成爲一體(創二24)。英文字「聯合」的意思是「黏住、抱住、固守着、忠實於」。在團隊服事中，象徵性地來說，長老們需要彼此「忠實」於對方，這種說法是很恰當的。

### 靈裏合一

如果一個團隊要能平順地運作，必須要強調在靈裏合一。團隊必須要一直維持着在相異中合一。

「用和平彼此聯絡，竭力保守聖靈所賜合而為一的心。直等到我們衆人在真道上同歸於一，認識 神的兒子。……」(弗四3、13)

「……勸你們都說一樣的話。你們中間也不可分黨，只要一心一意，彼此相合。」(林前一10)

「……知道你們同有一個心志，站立得穩，為所信的福音齊心努力。」(腓一27)  
「你們就要意念相同，愛心相同，有一樣的心思，有一樣的意念，使我的喜樂可以滿足。」(腓二2)



單單聚集一羣熟練的音樂家，並不就保證能組成一支好的管絃樂隊。單有人數足夠的演奏者也是不能保證，以同一首樂曲來演練也是不行的。每一個成員必需和其他每一位的演奏，在旋律、音調各方面都調和，而且，他們必須都和鋼琴相調配。然後，才能有一個真正和諧的工作關係。

「合一」並不是指着要變成完全一樣，重要的是大家都有個願意相互搭配的靈。仍然可以有不同的恩賜，不同的觀念和不同的意見，而如何處理這些相異之處，就決定於團隊服務果效的大小。「不贊同」和「不合一」是不同的二件事。事實上，不贊同可能是好的，因它可能使每個人對問題有一個更深入、更詳盡的觀察和看見。它強迫團隊中的每一個成員對一切事的運行，作一個更認真的考慮。衝突是正常的，並且我們應預見它會發生；但，我們是在「愛心裏說誠實話（弗四15）」，並且我們都瞭解整個事情就是這樣，所以在相互寬容中就不會造成不好的結果。

下列的指導原則，可以幫助我們在討論重要事項時能維持合一：

1 查驗對所有情勢的各種可行之道，定睛那些正面、積極的方案。不要太快給人最後通牒而把人逼入死角。

2 保持「不涉及人身」的討論。重要的是問：「什麼是對的？」；而不是「誰是對的？」

這可使討論時避免情緒的衝動。

3. 要常常變換角色，各人學習從別人的立場來看問題。一個人必需能把和自己相對立的觀點看得清楚，才能下定一個合理的決策，一個明智的決策。

4. 不要評斷與你意見相左之人的動機或懷疑他的正直和誠實。要記住：只對他的判斷作審斷；只對他的提議提出問題。

5. 如果目前似乎主要的決策不可能達成，設法在短期目標上取得協議。

6. 彼此的意見雖有不合但要持守清純，在愛的動機上，以信心和盼望立定決策。

7. 「妥協」並不是一個不好的字。當不涉及原則的問題，妥協能使得工作更易推展。要保持有彈性的態度，能在必要時作調整。

8. 要分辨正確的時機。也許主意（計劃）是對的，但時機却還未成熟。若是如此，可等到更合適的時候，再提出來。

在新約的初代教會中，很顯著的特別現象是：他們當中有好幾派的人，各派的人在教義、方法、傳統、性格和行爲等各方面都有相當大的出入。但在各派的使徒和門徒身上，我們也不能不感覺到，他們有一個合一的靈，熱切地要把福音宣揚出去，並且這樣的熱誠一直都維持着。聖靈也屢次感動他們，使他們能在各樣問題上儘快地達成一致。



「所以我們同心定意，揀選幾個人。……因為聖靈和我們，定意……。」（徒十五 25、28）

我們都希望沒有什麼可以攔阻教會的進展，也希望會眾不會受到傷害。但，我們不應裝作不知有這些問題，也不應該立即就把那些有異議的排斥於決策圈外，而是應該在愛的靈裏和他們好好交通，解決這些爭端，「愛」可以使所有的基督徒合而為一。

### 持守愛的誠命

剛強和實行愛的誠命，是唯一能在會眾前保持基督徒生命純淨榜樣的方法。長老們是藉着「作榜樣」來治理會眾。如果一個人被呼召成爲一位長老，他是被呼召成爲一個榜樣。

「弟兄們！你們要一同效法我，也當留意看那些照我們榜樣行的人。」（腓三17）

「你自己凡事要顯出善行的榜樣，在教訓上要正直、端莊。」（多二7）

「你們該效法我，像我效法基督一樣。」（林前十一1）

「也不是轄制所託付你們的，乃是作羣羊的榜樣。」（彼前五3）

會引誘聖職人員偏離做「榜樣」的事有許多。如果撒但能使領導者墮落、毀掉牧人，那麼羊羣就容易被掠奪成爲成爲牠的食物了。我們絕不可不知道牠的詭計（林後二11），一位長老必須對他生活的每一方面都保持警戒和防衛：

1. 心：一位長老所居的職位似乎握有相當大的權力，這很可能會腐化他的態度。他會不再謙卑，驕傲會偷偷地爬進他的心中。

2. 金錢：許多傳道人是貧窮的，因此他們並不擅於恰當地處理大筆的金錢（如：大額數目的奉獻）。也有許多聖職人員在得豐盛之後，會受到誘惑，去花還沒有得到的錢。

3. 道德：協談輔導的工作常使他們處在一個很危險的情況之中。而由於他們在講臺上的表現，常博得衆人的喝采和推崇，更增加了這種微妙情勢的危險性。

4. 婚姻：聖職人員常常忽略了他們妻子的需要，他們忙碌的日程表常使自己沒有用足夠的時間在孩子身上。

5. 擔憂：在任何社會性的工作中，很難保持工作不受個人情緒的影響；沮喪、痛苦和理想的幻滅都是隨時隨地可能發生的事。

6. 服事：好像主人般地治理教會中的基督徒，是聖職人員常犯的錯誤。他們常會受誘成爲「律法的訂定者」，而非「恩典的服事者」。領導變成引導會眾歸向自己、順服自己，因



而常帶進錯誤的教訓。

聽到一個聖職人員「變壞了」實在是一件令人傷心的事。這好像聽到一個「教會已然腐化」的判定，或終於被警察捉到了犯罪的證據。整個情況給人的感覺是：教會的道德頹廢了。這會使得一些人對整個基督教系統失去信心。這種事件衝擊範圍之廣，絕不僅限於那個墮落的人和他的家庭而已。

一個聖職人員的一次墮落會影響到他工作全部的層面，以及在他管轄範圍下一切 神的子民。爲了這個緣故，保羅將清楚有力的指導原則放在提摩太面前，告訴他在這種情勢下要如何做：

「控告長老的呈子，非有兩三個見證就不要收，犯罪的人當在衆人面前責備他，叫其餘的人也可以懼怕。我在 神和基督耶穌並蒙揀選的天使面前囑咐你，要遵守這些話，不可存成見，行事也不可有偏心。……給人行按手的禮，不可急促，不要在別人的罪上有份，要保守自己的清潔。」（提前五19-22）

對一個墮落長老的懲戒，要在衆人面前施行。但是，正如其他各種的教會紀律一般，

其最終目的是要挽回他回到 神面前，使他和教會得以恢復原來的光景。因此，要在愛和溫柔之中做這樣的事，因爲我們也都面臨同樣的試探和引誘（加六1）。

### 本章摘要

我們如何能保持「團隊服事」能長期的產生益處呢？除了要具有此章裏所談論到的十二項重要的特質外，還有一些很美妙的事是：「團隊服事」的長老們，要有個每天一次的「彼此的督察和平衡」。

藉着不斷的彼此核查和彼此鼓勵，藉着彼此順服，許多的問題和罪都能「防患於未然」。

「你家中近來如何？」；「你使你的妻子的所有需要都得到滿足了嗎？」；「你最近的禱告生活如何？」；「你和主之間的關係如何？」；「你的財務狀況如何？需要任何幫助嗎？」；「我能在生活費上幫助你嗎？」；「我注意到你有一點自大的傾向，我能和你一起禱告嗎？」；「你似乎有些攪擾不安，你願和我談談它嗎？」；「有一些事似乎困擾著你，我能幫助你解決嗎？」這些真誠的問題能給人心裏多大的安慰和鼓舞啊！

如果每一位長老對「愛的誠命」有一顆願回應的心，它將結出平安、公正的果子來。（來十二11）



承認自己所犯的各種錯誤，並且有度量來改正它們；你將救了自己，也救了那些聽你的人。（提前四16）

最好的是：這樣的榜樣能具有傳染性，能感染全體的會衆。而全體的會衆，又能以此造益於他們所居住的各社區——就像鹽和光是如何造益我們一樣。

## 第八章 訓練新長老組成領導團隊



### 本章討論要點：

- 探究 神的方法
- 擴展我們的視野
- 勸勉、鼓勵有潛能成為長老的人
- 審視有服事職務者
- 解說 神的治理方式
- 付上精神與力量
- 缺陷或失敗之預計
- 使他們投入各種服事中
- 絕對相信

### 引言：

孩子們是一個健全婚姻關係自然且正常的結果，父母很快就會開始體認到這些孩子需要訓練、教導和紀律，使他們能適當地成長和發展。同時，爲了完成這項新責任的託付，父母必須花上許多的時間和金錢。

在「團隊服事」中，新長老的訓練是極爲重要的。因爲，長老們工作得愈有果效，教會會衆的成長和擴展愈是興旺的。

因此，新生的屬靈嬰孩會從各個角落冒出來。自然地，接着就要設立新長老來訓練、教導和勸戒這些新肢體，使他們能發展他們和主基督耶穌的關係、他們彼此間的關係，以及他們與 神恩賜給他們職務的關係。

這些孩子中的某些人， 神要呼召他們成爲全職服事者。因此，發展新長老來服事成長中的教會，是栽種進行中最重要的一項責任之一。這些屬靈長者的成長和成熟是教會最具報償性和最令人興奮的進展之一。

在本章，我們將討論發展新長老服事職務可遵循的九項基本原則：



## 探究 神的方法

首先，在我們心中要常常記住「耶和華是我們的牧者」這句話，這是非常重要的。我們所有的計劃都要照祂給我們的榜樣來進行，這當然也包括對新長老的訓練和發展在內。教會是屬於主的，祂會非常小心地照管。

因為祂的意念是遠高過我們的意念，所以，我們有時候在訓練新長老時，會依照「外邦人的想法」來做。我們很容易就照着大學心理學教授最新發展出來的「好的領導——管理者應具備的條件」來作為我們訓練長老的目標。但「團隊服事」所需要的，絕不僅是將一些技術上或學術上的新發現灌注在受訓者的心中，它的成敗和品格的發展及屬靈品質的高低有極密切的關係。

在以賽亞書中，神警告我們，祂必不將祂的榮耀歸給假神（賽四十八11、耶九23、24），這個原則最好也應用在對聖職人員的訓練上。沒有人能使教會有任何進展，一切成就都是出於神對教會的祝福。教會能有好的領導者是因為神親自訓練發展他們以完成祂的事工。

### 亞伯拉罕

老族長亞伯拉罕深知這個原則，在他打敗了四王聯軍後，所多瑪王打算將所有的戰利品給他，他却回覆說：

「……我已經向天地的主，至高的神耶和華起誓，凡是你的東西，就是一根線、一根鞋帶，我都不拿，免得你說，我使亞伯蘭富足。」（創十四22、23）

主耶和華留心地照顧亞伯蘭。今天，祂也留心地照顧祂的長老們在各方面的發展。並且，祂不會和人為的「領導訓練」與祂分享榮耀。

「若不是耶和華建造房屋，建造的人就枉然勞力。若不是耶和華看守城池，看守的人就枉然做醒。你們清晨早起，夜晚安歇，喫勞碌得來的飯，本是枉然，唯有耶和華所親愛的，必叫他安然睡覺。」（詩一百廿七1、2）

### 信靠主

所羅門強調主確實看守祂的房屋，並知道其所需要的是什麼。整晚不睡，為每一件事擔



憂是徒勞無益的；因為，如果你是 神所親愛的，即使在你睡覺時，主也會不斷的作工來供應你的需要。遵循 神的方法將帶給你極大的信心和安息。

### 神是掌權者

祂在一個人所遭遇及所做的每一件事上掌權。沒有任何人、甚或魔鬼能阻擋 神在一位新長老身上完成祂的旨意。沒有人能攔阻 神爲了你的益處，而在你的生命中所要做的任何一件事。這是何等令人興奮的一件事啊！

「不要把你們的角高舉，不要挺着頸項說話。因為高舉非從東、非從西、也非從南而來。惟有 神斷定，他使這人降卑，使那人升高。」（詩七十五 5-7）

「我的心哪！你當默默無聲，專等候 神，因為我的盼望是從祂而來。…… 神說了一次、兩次，我都聽見，就是能力都屬於 神。主啊！慈愛也是屬乎祢，因為祢照着各人所行的報應他。」（詩六十二 5-12）

人爲發展和晉升的觀念，常是根據自我力量的大小爲標準，這常會使人陷入驕傲中，而神的方法就只是信靠祂。被高舉是從謙卑而來，那些有耐心讓 神在他身上完成工作的人就

可以得到，誰認識 神就是日期與時候的主，誰就可以得到（但二 21）。

身爲長老，我們有責任指引年輕的同工到 神的面前。並且要教導他們， 神也要給他們各樣功課學習在服事上順服祂；要教導他們相信 神有能力來使他們成熟；要幫助他們認知每一個環境都是幫助他們成長的機會；也要勸勉他們堅定心志，單單等候 神照着祂自己的方式來提拔他們。

### 擴展我們的視野

爲了使我們作長老的能引導年輕人加深他們和主的關係，及接受祂的訓練方法，我們首先必需知道那些是 神所已經揀選要從事全職服事的人；面臨此種情況我們立即會想到去找那些聖經學院的畢業生。我們很容易地在他們中間找尋最可能的候選人——就是那些英俊、穿着講究、善於社交、在學術上有精深造詣的人——我們還會對他們所具的資格暗自稱許、讚不絕口。也許他們當中的許多人後來確實成爲 神話語極好的職事。福音的國度確實需要更多的聖經學院，好使教會的弟兄姊妹能在聖經上得到更完全的教導。聖經學院數目的增加，顯示基督徒熱切地想要瞭解 神行事的原則和祂所要完成的工作，這是件極好的事。但， 神能做許多遠比這更偉大的事。祂的許多奇妙作爲，能擴大我們對祂行事方式的



瞭解。我們這些作長老的需要知道 神在生活的各領域中，很有耐心的在培養有潛力的、年輕的新長老。在聖經中，許多屬 神的偉人是突然從社會中許多不同且令人未曾預料到的階層中出現。亞伯拉罕是個商人；大衛是個牧羊人；彼得是個漁夫；摩西是個政治家，後來成爲牧者；還有尼希米（一位極好的領袖）以奴隸的身分擔任酒政。

他們並不都是從很有教養、家境富裕的家庭中出來的；提摩太是個混血兒；摩西是個被迫丟棄的嬰孩；保羅有個很難令人喜歡的性格……。

神行事的一個原則似乎是：使居劣勢者得勝，祂高舉那些生來貧寒和窮乏的。

「誰像耶和華我們的 神呢？祂坐在至高之處，自己謙卑，觀看天上地下的事。祂從灰塵中抬舉貧寒人，從糞堆中提拔窮乏人。使他們與王子同坐，就是與本國的王子同坐。」（詩一一三五—八）

當 神揀選屬靈領袖時，祂察看人的內心是否誠實、正直，也注意他各方面的品格。祂的眼目遍察全地，也察看人裏裏外外的每一方面：

「耶和華眼目遍察全地，要顯大能幫助向祂心存誠實的人。」（代下十六九）

神不但看重那些我們所輕視的人；祂也察看那些我們忽略的地方；而且祂更是用和我們不同的眼光來看：

「耶和華却對撒母耳說，不要看他的外貌，和他身材高大，我不揀選他。因為耶和華不像人看人，人是看外貌，耶和華是看內心。」（撒上下十六七）

撒母耳身爲 神大能的先知，並沒能避免掉我們所常犯的錯誤——常以外貌評斷人。撒母耳當時不像平常那樣注意聆聽 神微小的聲音，他以為那較英俊的一位，較聰明的一位，或最受大眾歡迎的一位，就是 神要揀選立之爲以色列王的人。

大衛向 神的心是 神所看爲正的，他是一個正直的人，在 神託付給他的職責上忠實。身爲長老，我們需要認識， 神是看人的內心。因此要尋找新長老加以栽培造就時，我們心中首先要問 神：「主啊！他的心是怎樣的呢？」；「他的心預備好來接受這職份所帶給他的挑戰嗎？」；「他的心順服祢嗎？」



### 以 神的道路教導人

我們不但要教導這些有潛能成爲領袖的，也應幫助所有的弟兄姊妹進入這樣的安息之境：「主啊！不管祢對我這一生的旨意是什麼，我都要爲你現在將我放在這個地方做工服事而感謝祢，並且我將停在這裏，直到祢，而且唯獨祢差我往前走爲止。我將不尋求別人的讚美、稱頌，即使他們將我當成住在山或沙漠另一邊的人，而對我毫不認識、漠不關心，我也不在乎。我將留在祢放我所在的地方，並且我願將我的生命犧牲在這些羊羣身上；如果祢要我留在此，那我就留在此，直到生命的終結。」

如果你心中真是抱着這種態度，你不可能錯失 神的旨意。「不管將來會發生什麼事，你都願坦然接受 神的安排」，若你真能如此，在宇宙中握有至高無上權柄的 神，將在祂所預備的最合適時機，將你選出來，放在舞台的中心，而爲衆人所矚目。如果這是祂所要做的事，你不需要去拉、去推、或者努力去爭取，只要對 神忠實。

### 你不能將 神的作爲定型

神爲每一個人的一生有不同的安排。並且，祂所運用的方式是很有彈性的。我的父親埃米·艾弗遜在他五十一歲時， 神才將他放在教會牧師的職位上。在那之前，他已忠實地服事 神的家許多年，他參加每一個教會會議，他在社會上誠實地爲主作見證。但直到一九

五一年， 神才呼召這個原來作機械工人的人，開始牧養教會，那教會現在發展成爲目前的「聖經教會」。

從人的眼光來看，這是一個多麼不可能的人選。但 神是看人的心，並且 神已看出他將會爲這間教會打下一個堅實的基礎。其後，確實是如此，他和他忠實的妻子——西維娜（Sylva），耐心而周詳的爲教會立下了耐久的根基，好使下一代的人可在其上建造。

在聖經學院讀四年書，並不能使人在畢業後，就够格作個長老。有時候， 神也要在生命的其他領域中來發展一個人。某教會中有一位長老，他有二十年以上的時間在軍中服務。這項 神給他的訓練，使他能見到世界上許多其他國家的風土人情，也鍛鍊他成爲一個理著平頭、簡單樸素、井然有序的人。

在那段時間之後，他得救了。再過幾年，他覺得 神呼召他出來全職服事。但，他又花了許多年時間，去從事另一項工作。直到最近幾年間，他才正式成爲一位長老。但，今天，他在那間教會中是最令人激奮的服事者之一，他負有很大範圍的責任。以前在其他職業上所受的訓練和鍛鍊幫助了他，使他的服事大有果效。 神在很短的幾年間將他變成一個極有能力的服事者，對 神來說，他所走的道路是完全的。 神的話經得起考驗，並且是真實可信的。



有一些人可能會抱怨：「上述那位長老不是從我們所經歷過相同的途徑和背景而來。」但是，感謝 神！正因為長老們並不經過相同的訓練，所以他們不是相同的木偶，不會用相同的方式說話或用相同的方式說預言，或用相同的方式領唱詩歌，如果真是這樣，過了不久，必然使人覺得非常無聊。

在我們教會中，有一些領詩的，他們能帶領會眾進入一種平安、寧靜的敬拜之中，在期間，我們好似到了天上一般，那真是令人享受。但如果老是採這樣的方式，那讓人欣賞的程度就會降低；另一位長老，有一種獨特的方式來帶領敬拜的詩歌，那真是活力奔放的敬拜！當他要我們站起來時，我們就知道是要開始歌唱了，很快地壯觀的場面就出現了。當每樣事都變得很單調乏味時，我們就去找他來領導我們，然後，有一段很長的時間，我們都不會覺得單調、無聊。這是因為 神用不同的方式來訓練每個人，才使這事成為可能。不要照着外表的情況來作判斷，要擴展你的視野，用 神看人的眼光去尋找那些有潛力成為長老的人。

### 勸勉、鼓勵有潛能成為長老的人

一位長老不只要是個組織家，也必須是個有見識的人。他的職責之一是要看出其他人的恩賜、才能和職務是什麼。藉着聖靈所賜的亮光，他要看出那些人有成為未來服事者的雛

形。並且，他不能停在那裏，他必須勸勉、鼓勵那初生的「胚胎」開始他成長的過程，這是非常重要的。

有許多有潛力成為聖職人員的弟兄姊妹，後來變得「胎死腹中」，因為缺少一個能給人鼓勵的環境促其成長。許多有潛能的生命成為有恩賜職務的種子，常落在滿了石頭的小徑上，或是被毫不關心他們的年長聖職人員所忽視，因這些年長的長老，常把時間花在教會中的許多其他急事上面。

### 幼年時代

沒有一個負責任的父母會讓他的孩子片刻「自生自滅」，父母必須認識他們的小孩所具有的能力和才幹，並且主動鼓勵他（她）們去發展這些潛能。往往父母看為值得追求的事，對孩子有非常深刻、堅固的影響，這是很實際的。一些鼓勵的話，會在孩子心中產生一種盼望和興奮的感覺，同時也會讓他們覺得被接受和有價值。

同樣的，永活真 神的教會也必需脫離單單依靠「義工」的制度。有潛力的服事者，必需得到主動和積極的鼓勵。



「良言如同蜂房，使心覺甘甜，使骨得醫治。」（箴十六24）

面對面地對他人直接鼓勵的話語，對他開始往一個領域去努力，可產生極奇妙的影響。要常說些這樣的話：「我很希望看到你能發展你在藝術方面的才能。」；「你好像在管理方面做得很好，你有沒有想過在這方面更深入的追求？」；「我注意到你對人有很強烈的關懷，你是否想過將來去教書？」；「這是你寫的吗？快些讓我看到你更多、更好的作品！」；「繼續唱下去！」……。

簡單的說，像上述這類鼓勵的話，可將一堆已燃盡的餘灰，轉變成一股烈火般追求成就的熱情。他們能將「『我不知道能否』」的懷疑心態，改變成「滿懷希望」的確信。對他的肯定，使他對聖靈已在他心底深處所作的感動有所反應。

每一個人之能有今天，是因為有一些人幫助他，使他能達到這樣的地步。並且，這並不是送給他大筆的獎學金、禮物或贈品、大筆的捐款或繼承遺產，就能變換他的處境，或使他一生的命運改變。真正重要的：是在適當的時機說一句合宜的話，尤其是以真誠的態度所說的稱讚話語；一句簡單而有技巧的讚賞，在影響一個人的未來上所成就的，遠超過我們所能想像的。

### 豫言

主自己常從事這種重要的任務，祂經常在一段短短的豫言中，顯示出一個人內心最深的願望，並且宣告祂對那個願望的認可和保證，因此而能使這人沿着正確之路而行。先知豫言的話有非常大的衝擊力，並不單單因為那話是從 神而來，更是由於那全宇宙的君王——全能的 神，肯停下來並花時間表明祂對某人內在的願望和夢想有所認識，以及祂對這人內心裏夢想的潛能有所認定。

藉着豫言勸勉，能在培養新長老的方面成就很大的事。這些話若再經由 神的祝福，能對聽到的人產生生命的果效。當現有的長老們年紀愈來愈大，並倦於服事時，如果他們知道能有強壯的、活潑的新長老環繞在他們四周，並開始肩負服事的重擔，實在是很令人寬心的一件事。在合宜的時機發出一句適當的稱讚，比一個人要負起另一個人所有工作的責任要輕鬆得多，因此，何樂而不為呢？！

### 審視有服事職務者

讓有抱負成爲新長老的人明白服事的真正性質爲何，是很重要的義務，他們需要知道真正的服事是什麼，瞭解服事所包括的全部內容是必要的。耶穌勸誡我們，在着手將一項計



劃付諸實施以前，要先「計算代價」（路十四 8-33）。

### 服事本質

訓練新長老時，必須向他們說明，長老在教會「治理」的真實意義是什麼（羅十二 8、來十三 7、17、24、提前五 17）。「治理，基督徒使用這個字眼，絕不是意謂着完全自我發揮的任意妄為，也絕不是一種上臺表演、出風頭的機會；更不是一個尋求自己榮耀的機會，討眾人的喜歡（約五 44、帖前二 4、加一 10），或是貪求權力（彼前五 3）。

「這樣看來，我們各人必要將自己的事，在神面前說明。」（羅十四 12）

「倘若守望的人見刀劍臨到，不吹角……，我却要向守望的人討他喪命的罪。」（結

卅三 6）

「他們（長老們）為你們的靈魂時刻做醒，好像那將來要交賬的人。……」（來十三 17）

「……不要多人作師傅，因為曉得我們將來要受更重的審判。」（雅三 1）

成爲長老是一個重大的承擔。神將顯明每一位長老的動機，並要在最後的審判時追究

他的責任，這是要以慎重態度面對的一件事，因爲知道作師傅（長老）的要受更大的審判（雅三 1）。

### 治理

基督警告祂的門徒要做真實的服事者。在馬太福音中，祂將真實的牧者和法利賽型的服事者作比較（太廿三 1、2），也和外邦人中操權治理的方式作比較（太二十五 38），這二樣都是要嚴格避免的禁忌。真正長老治理的本質絕不容許以偽善來自誇或榮耀自己，也不是以獨裁的方式操縱一切。

在羅馬書十二 8 中的「治理」是從 Proistamenoī 這個希臘字翻過來的，而不是從 archein 這個希臘字翻過來。archein 是指有階級意味的統治，這個字從未被用來說明有關基督徒的服事。教會中的真正權柄是由它的治理者施展權柄的「方法」來顯明，而並不在於他們權柄的「事實」（內涵），治理的「方式」才是能否給會眾平靜保證的關鍵所在。他們必須是以生活樣式和生命格調作榜樣的方式來治理，也以教導和豫言 神話語的服事來治理。

「……你們知道外邦人有君王為主治理他們，有大臣操權管束他們。只是在你們中間不可這樣，你們中間誰願為大，就必作你們的用人，誰願為首，就必作你們的僕



人，正如人子來。……。」（太廿五（28））

「你自己凡事要顯出善行的榜樣，在教訓上要正直端莊。言語純全，無可指責，叫那反對的人，既無處可說我們的不是……。」（多二7、8）

「務要牧養在你們中間 神的羣羊，按着 神的旨意照管他們，不是出於勉強，乃是出於甘心，也不是因為貪財，乃是出於樂意。也不是轄制所託付你們的，乃是作羣羊的榜樣。」（彼前五2、3）

「然而主的僕人不可爭競，只要溫溫和和的待眾人。善於教導，存心忍耐，用溫柔勸戒那抵擋的人。……。」（提後二24、25、提前四6、來十三7）

簡單的說，「治理」意即「服事」之意。身為一位長老，他的職責就是要服事會衆。即使處在諸般困境中也要服事；即使付出辛勞不被欣賞時也要服事；即使在瀕臨死亡時，如果會衆需要，他仍要服事。一位新長老必須被訓練成時時以服事為念，以福音的奴僕自居。長老的職責是教導年輕人去服事，好讓 神能在他們裏面運行，培養出一顆時時以僕人自居的心。

保羅的一生，是個極好的榜樣。它顯明一個服事 神的人，如果要忠實於 神的呼召，

### 就必要順服 神

「反倒在各樣的事上，表明自己是 神的用人，就如在許多的忍耐、患難、窮乏、困苦、鞭打、監禁、擾亂、勤勞、儆醒、不食、廉潔、知識、恆忍、恩慈、聖靈的感化、無偽的愛心……榮耀、羞辱，惡名美名；似乎是誘惑人的，却是誠實的；似乎不為人所知，却是人所共知的；似乎要死，却是活着的，似乎受責罰，却是不至喪命的；似乎憂愁，却是常常快樂的，似乎貧窮，却是叫許多人富足的；似乎一無所有，却是樣樣都有的。」（林後六4（10））

「他們是基督的僕人麼？……我更是，我比他們多受勞苦、多下監牢，受鞭打是過重的，冒死是屢次有的。被猶太人鞭打五次，每次四十，減去一下。被棍打了三次，被石頭打了一次，遇著船壞三次，一晝一夜在深海裏。又屢次行遠路，遭江河的危險、盜賊的危險、同族的危險、外邦人的危險、城裏的危險、曠野的危險、海中的危險、假弟兄的危險。受勞碌、受困苦、多次不得睡，又飢又渴，多次不得食，受寒冷，赤身露體。除了這外面的事，還有為衆教會掛心的事，天天壓在我身上。」（林後十一23（28））



保羅談到，他受苦難到了他「能忍受的極限」（林後一8、9），也說到晝夜不停地作工（帖前二1、13），不但被他的朋友所離棄（提後一15），心靈的力量也完全耗盡（林後四8、10）；身體上滿是創痕（加六17）……這些也只為要完成榮耀服事的一部份而已。

服事中當然也會有令人興奮的一面。但，新長老們必需認清，最大的獎賞是保留到這一生工作結束後，才能得到的。現在，是「服事」的時候。這是基督耶穌清楚、明確的教導（可十43、路十二37、約十二24、26）。這「天上的獎賞」應是每一位長老服事的主要動機，這樣的教導，才能幫助新長老達到成熟的地步。

## 解說 神的治理方式

有潛能成爲長老的人，如果他們瞭解 神將如何藉着環境來造就他們，他們將切切渴望長大成熟。作爲長老，如果我們能將這個解釋給他們明白，然後有耐心且反覆地查看他們的狀況，並讓 神藉着環境來擴展他們，這是有智慧的作法。在社會上和教會裏，有許多有才幹、有技能的年輕人，有許多有極高學術才華和敏銳智力的人，如果他們的品德不能和他們的智能達到相同的水準，他們便不够格來服事 神。當他要投入服事，成爲一位長老之前，他的全人必須被發展完成。一位長老的品德，必須和他的恩賜與技能的水準相稱，這是非常

重要的！

### 成熟的品格

一個成熟的品格會顯出三方面的特性：絕對跟隨 神的心志、奉獻自己服事別人的心志、以及一顆完全誠實的心。這三方面若任一方面有缺失，就會招致他領導職務的毀滅。因爲這些是這麼重要，所以 神便使用各種環境，使有潛能成爲長老的人在這幾方面得以發展並增強。

### 孤獨

第一種 神常使用的環境是「孤獨」。 神經常使用這種方法，將有潛力成爲長老的人單獨放在與世隔絕的地方。「施洗約翰」一直在「曠野」中，直到他顯明在以色列人面前的日子（路一80）；使徒保羅悔改重生之後，有一段時間在亞拉伯和大馬色退修，好使他的生命能好好成長；摩西在以色列人和埃及人面前顯明以前，一直住在與世隔離的米甸曠野；大衛王的年輕時光，都花在曠野中牧養羊羣（撒上下十六章）。

因爲孤獨帶給人心靈空虛和寂寞的感覺，所以許多人不能忍受。對他們來說，在安靜時他們覺得自己好像聾了一樣。他們不能單獨自處，所以他們設法使空間中充滿噪音，常將音響持續地以最大聲播放，或看電視重播的連續劇，或讓他們的心隨着收音機播放著的迪斯可



舞節拍而飄盪。然而，一個人如果安靜不下來，通常是他的心理有些問題。極有可能是因他心中有着許多未消解的衝突而想逃避。

健全的態度是：讓孤單的環境來造益你的心靈，不要因著想要逃避而失去這個生命中很重要的時刻。神讓你處在這種環境，是要讓你看清你屬靈的生命究有多深。當你單獨自處時，你能否體會到 神的同在？或者換個方式問，你是否會真覺得你是孤單的？而忘了 神會和你同在？年輕的長老們！凡有耳可聽的，都應該聽這些話。

#### 卑微

另一個 神常使用來帶給人真正勇氣的環境是「卑微」 祂有時將我們放逐到一個沒有人能看見我們偉大的英雄式冒險行爲的地方。一個真有作僕人之心的人，絕不是因爲要讓別人看見才服事。

「……但不要效法他們（法利賽人）的行為，……他們一切所做的事，都是要叫人看見。……」（太廿三37-5）

「你們互相受榮耀，却不求從獨一之 神來的榮耀，怎能信我呢？」（約五44）

「你們作僕人的，要聽從……，不要只在眼前事奉，像是討人喜歡的，要像基督的

僕人；從心裏遵行 神的旨意。」（弗六5、6）

當衆人都在看的時候，一些人很可能表現得讓人覺得：「哇！他真是勤勞。」但在公衆面前殷勤的服事，並不表示他真有作僕人的心。當你處在一個卑微之境，沒有人知道你在那兒作什麼，你却仍然不斷的服事，傾倒你的生命、力量和時間給別人，那就表示你確已真正發展出一個僕人的心。

作爲一個婚姻輔導，勸告一對情侶不要在太年輕時結婚，是非常明智的作法。這樣做的原因是：一個人在他人偵視的眼光之下，很難長大成熟。在妻子不斷的留心之下，一個男人很難長大，驕傲和男性的自尊是妨礙他成長很強烈的因素。

同樣的，對年輕的長老們也是如此，在卑微的環境中，一個人很容易成熟和發展。而當你在扮演一個領導者的角色時，這就不是那麼容易的事，因爲有非常多的人看着你的一舉一動，爲了怕別人看不起或不願聽從你，你不敢公開地認錯或悔改。當一個年輕人被放在不合適的地方時，成長的過程會停止，取而代之的是一種防衛的靈。有潛力成爲長者必須學會從卑微的環境得到完全的益處，在其中長大成熟。不管你的處境如何， 神都知道。「卑微」和「被忽略」並非同義詞。當一個年輕的長老處於卑微之境時， 神並非棄他於不顧；



相反的，祂正努力在他裏面塑造合用的品格呢！

### 單調

神用來發展人品格的第三種環境是「單調」。任何人都能在一個滿有奮興和令人鼓舞的氣氛中長久居留。每一個人都喜歡在樂隊演奏時跳舞（用一件世俗的事來作比喻），但很少有人喜歡面對宴會結束後杯盤狼籍的景況，並負責將場地清理乾淨。每天去做一種卑下的、不重要的、例行的、規律的、不令人興奮的、太平無事的、世俗的、很難令人感恩的工作，這也是 神對祂僕人訓練的一部份。

在做小事情時，我們可以發掘自己的能力，以便將來能做更大的事。你現在所做的一切，你現在所犧牲的一切，這些對 神都很重要。 神不是等到你的全盛期才使用你，現在就是 神使用你的日子。今天就是你要為 神工作的日子，並且要記得，祂每天都會問你一個問題：「你今天做了什麼？」

「人在最小的事上忠心，在大事上也忠心。在最小的事上不義，在大事上也不義。倘若你們在不義的錢財上不忠心，誰還把那真實的錢財託付你們呢。倘若你們在別人的東西上不忠心，誰還把你們自己的東西給你們呢？」（路十六10-12）

「主人說，你這又良善又忠心的僕人，你在不多的事上有忠心，我要把許多事派你管理，可以進來享受你主人的快樂。」（太廿五21）

「忠信的使者，叫差他的人心裏舒暢，就如在收割時，有冰雪的涼氣。」（箴廿五13）

「患難時倚靠不忠誠的人，好像破壞的牙，錯骨縫的脚。」（箴廿五19）

這個「在生活中單調的小事上仍要忠心」的原則，綜觀整本聖經都有。過去 神祝福並藉着一個人工作的原因，是因為祂發現他們是忠心的：亞伯拉罕（加三9）、摩西（民十二7）、大衛（撒廿二24）、但以理（但六3、4）、保羅（提前一12）、提摩太（林前四17）、推基古（弗六21）。

教導年輕的長老們不要小看他們現在所處之境。要勸他們勤勉地去做他們該做的事。不要和那些看起來比你好的他人境遇作比較。「這不是你該得到多少的問題，而是你所得到的做了多少？」這才是 神計算代價的方式，如果你忠心的 神所安置你的環境，那麼祂會讓你有所作為。讓這個信息，大聲而清楚的傳送給所有有潛力成為長老的弟兄姊妹們。

神使用這些環境——孤獨、卑微和單調——使年輕人的潛能有更大的發揮，也藉此在他



們裏面建造良好的品格。他們不應該將精力浪費於「用腳踢刺」（反抗 神在環境中的安排），要明白這是他們生命中必須要經過的一個過程。如果一位新長老想要有一個在 神眼中看為可喜悅的明天，他就必要讓 神在他身上做這樣的工作。許多人常因怕羞恥而逃離這樣的環境，這常是他們錯失 神旨意的原因。他們在屬靈方面沒有成長，因為唯有在這樣的境遇中，堅持良好品格和屬靈原則的勇氣才能够養成。 神的道路和祂對方法的選擇，常和人的推理及人使用的方法相反。但要記得， 神一直是看人內心的。

神在發展人內在品格的方面從不著急。藉着這些環境作工在人身上需要時間，但如果你肯讓祂用這樣的方式來塑造你，你將會成為「精金」。一位長老的服事和他心靈的狀況有很大的關係，不要為將來能否高升而擔憂。只要時機合宜， 神就會將你從荒漠中拉出來，並將你放在眾人矚目之處，來見證祂的榮耀。

## 付上精神與力量

每一位新長老都有他獨特的職務，是由 神所任命，要他在這方面發揮功能。 神賜下一些恩賜給那些有潛力成為長老的，使他能完成這個角色所該做的。這些恩賜經常是在他接受按手、或是在他受命時、或是在他接受先知預言時，從 神領受的。

但我們需要常記在心裏的是，恩賜和 神的呼召並不是不需任何人的努力，就自動成就的。在聖經中有一些經節說到這個問題：

「要對亞基布說，務要謹慎，盡你從主所受的職份。」（西四17）

「你不要輕忽所得的恩賜，就是從前藉着豫言，在衆長老按手時候賜給你的。這些事你要殷勤去做，並要在此專心，使衆人看出你的長進來。」（提前四14、15）

「為此我題醒你，使你將 神藉我按手給你的恩賜，再如火挑旺起來。因為 神賜給我們，不是膽怯的心。……」（提後一6、7）

「因為 神並非不公義，竟忘記你們所作的工，和你們為祂名所顯的愛心，就是先前伺候聖徒，如今還是伺候。我們願你們各人都顯出這樣的殷勤，使你們有滿足的指望，一直到底。並且不懈怠。……」（來六10、12）

「殷勤人的手必掌權，懶惰人的手必服苦。」（箴十二24）

「所以弟兄們，應當更加殷勤，使你們所蒙的恩召和揀選堅定不移。你們若行這幾樣，就永不失腳。」（彼後一10）

「因為被召的人多，選上的人少。」（太廿二14、及太廿16）



在教會中的服事是屬靈的，是超自然的，但聖經指示我們，我們仍需在每天的生活做許多實質上的工作來操練。有一種隱然的想法是：因為長老們在預言中已宣告，某人將成為使徒、傳福音的或其他職務，因此他現在可以坐在椅子上，等着它發生。

人很容易會這樣做，就是把預言的話抄下來，不時拿出來讀，然後說：「神啊！我正在等候祢，我在這裏，將祢的工做成在我的身上。」然後一年後又禱告說：「嗨！神，我記得祢曾說我將成為一位使徒，為什麼現在還沒有成就呢？」一種異教徒的宿命論常會進入我們的思想，讓我們以為：「如果上天注定某事將發生，那麼到時它一定會成就。」

然而，神的話是這樣說的：一旦我們知道神為我們服事教會所安排的方向和旨意為何，我們就應使我們的臉面如堅石，以絕不偏離的奉獻和單純的心志，在各方面裝備自己，使我們的能力達到最完滿成熟的地步，以便完成神的旨意。

一位有遠見的長老必須小心，不要被肉體所引誘而走入歧途，例如貪心於從事一些能賺錢的計劃和投資：

「並要從百姓中揀選有才能的人，就是敬畏神，誠實無妄，恨不義之財的人，派他們作……管理百姓。」（出十八21）

這些投資計劃和其他纏累的事，會把為服事作準備所需的時間和精力耗光：

「你要和我同受苦難，好像基督耶穌的精兵。凡在軍中當兵的，不將世務纏身，好叫那招他當兵的人喜悅。」（提後二3、4）

保羅甚至建議一個人守童身，如果婚姻會使他的服事分心太多（林前七26）。這對某些人可能是有點太過份；並且，這只是對那些能領受的人說的（太十九11）；但重要的是，把握住這教訓中隱含的重要原則。我們必須勤勞，目的和目標是爲了不要失去基督耶穌從上面召我們來得的獎賞（腓三13、14）。我們不應容讓任何事，轉移我們服事所作的準備。我們從下述尼希米所說的話中，可看出他成功的原因：

「並且我恆心修造城牆，並沒有置買田地，我的僕人也都聚集在那裏作工。」（尼五16）

他的思想和努力都集中在他手邊要完成的重要任務。不管是田地的投資、或是金錢的誘惑、或是和解的談判，都不能阻延他全心全意去做主的工作。



如果一位年輕長老的創造力衰退了、士氣低落了、或者缺乏衝勁、或在信實上有虧缺，這都是檢查他行事的優先次序是否正確的時候。將來會有一些人，當他們在永恆的另一端回頭看他們在地上的日子時，將會因他們把時間都浪費、消耗在一些瑣碎無益的事上而深感懊悔，甚至流淚痛哭。那麼要把你所有的時間拿來做什麼呢？有什麼能和基督在上面呼召我們來得的獎賞相比較呢？

「我想現在的苦楚，若比起將來要顯於我們的榮耀，就不足介意了。」（羅八18）

### 恩賜的運行

正如我們在前面說過的，神經常將超自然的屬靈恩賜給人，好使他能任在被指定的角色中運作。然而，當一個人剛接受一項恩賜時，他應把「完美地運用此項恩賜」的比率記錄下來。一位牧師最近注意到，當初他開始運用醫治的恩賜時，他有百分之二十的成功率；現在，已經提高到百分之八十到八十五了。他必需要花時間等候神，研讀神的話，並且要通過信心的考驗來發展這項神給他的恩賜。剛開始時，他曾多次遇到令人沮喪的事，就是他為病人禱告，結果病人不但未痊癒，最後還是去世了，但他必須勝過這些。很可能到今天，他

還是不瞭解很多有關這種恩賜的事；但他仍必須要在一種順服的信心中，勤勞地繼續努力向前進，來發展他的職務。這是在操練各種恩賜時，所應遵循的方式。

在發展教會中所需的各種服事職務時，會有不同階段的信心。一位年輕的、有前途的長老必須花精力來作長時間在神呼召他的領域內默想沉思、尋求禱告和禁食。那些賜給某人的預言，必須經過實際的證實，才能被接受：

「不要藐視先知的講論，但要凡事察驗，善美的要持守。」（帖前五20、21）

「各人應當察驗自己的行為，這樣，他所誇的就專在自己，不在別人了。」（加六4）

「我們又打發一位弟兄同去，這人的熱心，我們在許多事上，屢次試驗過。……」（林後八22）

一位年輕的長老需要被教導，不要「輕忽小小的開始」。他要操練他的恩賜，總要從某個地方開始。如果他一直期待有一天他的恩賜能達到完美的地步，却從不去操練它，就會飛逝而過。

### 教導的能力



主賜給各長老各樣不同的「屬靈」恩賜，好使他們能做好 神託付給他們不同的治理服事，但有一種服事的能力，必需每一位長老都勤奮地發展，那就是：教導的能力，要熟練地

解明 神的話語。

「從前引導你們，傳 神之道給你們的人，你們要想念他們。……」（來十三7）

「作監督的必須……善於教導。」（提前三2）

「聖靈立你們作全羣的監督，你們就當為自己謹慎，也為全羣謹慎，牧養 神的教會。……」（徒廿8）

「監督既是 神的管家，必須無可指責，……堅守所教真實的道理，就能將純正的教訓勸化人，又能將爭辯的人駁倒了。」（多一7-9）

區分一位普通長老和一位好長老的最簡單標準是：他花了多少功夫和精神來研讀、瞭解神的話。長老的權柄在於他知道且交通「耶和華如此說」的能力。治理要伴隨以生命的話語，餵養飢渴慕義的羊羣。換句話說，一位長老若停止餵養，不管是基於什麼動機和目的，他事實上就已停止了他治理的工作。

一位父親或母親，如果他成天只是躺在沙發椅上，看電視連續劇、讀漫畫書，你想他對他的孩子們會有什麼權柄可言？或許他可以驅使他們，叫他們做這個或做那個。但如果他不將任何食物放在桌上給他們吃，也不用正確的態度和教訓來餵養他們的心靈，那麼，那個家遲早處處會發生悖逆之事！父親的權柄不是因為他是父親，以及他知道怎樣大聲叱責。粗暴的力量也許可以暫時造成家中的安靜，但如果真正的尊重，權柄才能持續一段很長的時間。

在 神的家中也是這樣，你可以將一些人置於教會治理者的地位上，並給他們頭銜……等。但如果這些領袖不餵養並滋補 神的子民，那麼他們就不算名實相符的監督。

當使徒保羅列出作長老、以及作執事的必備條件時（提前三1-13），他對長老要求的條件，基本上只比執事多了一樣：他們要知道如何教導 神的話。負責治理的聖職人員，必須以有恩膏的教導來證實他們的權威。

要能教導、供應「生命話語」之首要條件，就是要認識聖經的作者。那至高者的聖靈就是這本書的啓示者，也是它最好的詮釋者。一位長老如果不認識 神自己，就不可能瞭解神行事的方式。他必須教導年輕人如何將聖經的經文徹底地禱告通，好讓 神的話成爲他們的生命。



要瞭解 神的話，可藉著讀一個好的且信仰正確的聖經學院來得著。如果在其中能對整本聖經有個研究——文化、經濟、地理、和政治的環境與背景等等，也研讀聖經的原文，並作深入解經式的研究，這些都是好的。

另一方面，一位長老同樣應藉着建立他個人的圖書館來加強他對 神話語之解析和說明的能力，有許多價錢並不算貴且有用的參考書和詮釋書。年輕的長老應憑信心接受老戰士們的經驗之談，找出有那些書能對他們的服事有好的影響，然後加以吸收：

「你當竭力，在 神面前得蒙喜悅，作無愧的工人，按着正意分解真理的道。」（提後二15）

「你要謹慎自己和自己的教訓，要在這些事上恆心，因為這樣行，又能救自己，又能救聽你的人。」（提前四16）

一個有可能成爲長老的人，他必須在服事的各領域中，勤奮地調整自己，以便能更有技巧地服事 神的子民。他必須教導他們的首要之事是：不要忽略了對賜生命話語的研讀。

古代的猶太會堂中，聚會時通常需要有三位長老在場，而且其中必須有一位是有經驗且

熟練的教師。

當使徒還活着的時候，初代教會依賴他們教導所有從耶穌口中聽到的教訓。但當使徒們過世之後，就需要有好的、忠實的教師們興起，好使教導保持純正。那時有從猶太教來的壓力，要將律法摻混在福音之中；也有外邦神秘宗教的擾亂，要將一些超自然奧秘的說法混入基督教的教義之中；還有些自負的哲學家，想將這個新宗教的教義放入他們自己的思想理論架構之中。這些危機始終困擾着教會，今天，教會中仍有許多猶太教式的基督徒、許多具異教色彩的基督徒以及爲數衆多且自負、哲學家型的基督徒。

「你在許多見證人面前聽見我所教訓的，也要交託那忠心能教導別人的人。」（提後二2）

保羅對提摩太的告誡，對於今天的我們仍然同樣重要，年輕的長老們應多多花上精力來從事這個領域內的服事。

## 缺陷或失敗之預計



當你愈深入地詳細檢查一個人，你就會看見更多的不完全之處。在訓練有希望成爲長老的弟兄姊妹時，你將會看見他們許多個性上的缺陷和品格上的弱點。但是，神將會處理這些問題，祂會讓環境、患難、甚至悲劇來橫阻它們的成長，並藉着這些來潔淨他們。

「凡屬我不結果子的枝子，祂就剪去，凡結果子的，祂就修理乾淨，使枝子結果更多。」（約十五2）

這節經文中的「修理」，希臘原文是「Catharsis」其意思爲「潔淨」，就是將妨礙結果的毛病除掉。有時候，一些熱心、有抱負的長老們，他們也結出許多果子來，但他們仍需要經過情緒上和靈性上的潔淨，因爲神感興趣的是長存的果子，所以即使是性格上極輕微的怪癖和缺陷也需除去。

作爲牧師和長老，我們對此需要瞭解，我們需要瞭解目前進行的是什麼。我們經常很急於將一個表現出色且有成功希望的年輕人，列在一個領導的地位上，好讓他特殊的技能得以發揮。但是，突然間，綻放的花朵凋謝了！我們認爲最完美、最合適某一職位的人，如今却帶着傷疤離開了！這時我們要瞭解，並不是神拒絕了他，也不是我們在識別他的潛能上出

了錯。而是對那些全然奉獻的人，有一段潔淨的過程是他們必需經過的，好使他們能成就最高的職務。

有時，我們不瞭解是神在作，因此陷於慌張之中，並且太快地想平息這些事，以致妨礙了神在那人身上的工作。我們很難忍心見他經過這種階段的磨練，而坐視不顧。我們中間沒有一個人，喜歡看見自己的小孩受苦或跌倒，但是在一個基督徒生命當中，能使他學到最偉大經驗的最佳時機，就是在這些時候。看看聖經告訴我們有關於此的智慧之語：

「我受苦是與我有益，為要使我學習祢的律例。……敬畏祢的人見我，就要歡喜，因我仰望你的話。耶和華啊！我知道祢的判語是公義的，祢使我受苦，是以誠實待我。」（詩一一九71（75））

「人在幼年負軛，這原是真的。他當獨坐無言，因為這是耶和華加在他身上的。他當口貼塵埃，或者有指望。他當由人打他的頤頰，要滿受凌辱。因為主必不永遠丟棄人。主雖使人憂愁，還要照他諸般的慈愛發憐憫。因他並不甘心使人受苦，使人憂愁。」（哀三27（33））

「……我兒，你不可輕看主的管教，被祂責備的時候，也不可灰心。因為主所愛的，



祂必管教，又鞭打凡所收納的兒子。你們所忍受的，是神管教你們，待你們如同待兒子。……你們若不受管教，就是私子，不是兒子了。……父管教我們，是要我們得益處，使我們在他的聖潔上有份。」（來十二5、10、箴三11）

聖經中記載的偉人，其中大部份都經歷試煉和懲戒的幽谷。大衛被掃羅惡待；以利亞經過極大的沮喪時期；亞伯拉罕必須上摩利亞山；摩西年輕住在埃及王宮中的時候，他常須面伏於地的敬拜法老王；約瑟必須在監獄中學會謙卑；雅各則必須和天使摔跤……。

這些經驗需要一段時間才能獲得。有時候，甚至要好幾年！你必需讓他們經歷此道，必需讓他們失敗。有些人必須被擠壓到極至，潔淨的工作才可能做到完全，這是十分重要的！當鐵被鍛鍊成鋼時，要經過高熱處理；黃金被精煉，也要經過高熱：

「你們這因信蒙神能力保守的人，必能得着所預備，到末世要顯現的救恩。因此，你們是大有喜樂，但如今，在百般的試煉中暫時憂愁。叫你們的信心既被試驗，就比那被火試驗，仍然能壞的金子，更顯寶貴，可以在耶穌基督顯現的時候，得着稱讚、榮耀、尊貴。」（彼前一5、7）

在經過這些試煉的時候，有智慧的人更認清唯獨神是他們的力量，主是他們的牧者。遮蓋在他們眼上的鱗片掉落了，他們看見神極大的愛和榮耀，神的智慧和主權變得更有意義。祂的律法和訓誡對他們閃耀出更明亮的光輝；他們的心胸也變得更寬大，這才是發生那些看來是不幸事件的真正重點所在！

我們不能干涉神在一個人生命中的任何工作，而且我們作長老的，有責任要鼓勵那些經過這樣試煉的人。在希伯來書中談到「管教」的經節（十二章）中，有一項訓誨是要受試煉的人「舉起下垂的手」。以賽亞書中也有一些有關的經文，很值得我們仔細思考：

「曠野和乾旱之地，必然歡喜，沙漠也必快樂，又像玫瑰開花。必開花繁盛，樂上加樂，而且歡呼。……人必看見耶和華的榮耀，我們神的華美。」（賽卅五1、2）

「你們要使軟弱的手堅壯，無力的膝穩固。對膽怯的人說，你們要剛強，不要懼怕。看哪！你們的神必來報仇，必來施行極大的報應，祂必來拯救你們。」（賽卅五3、4）

「那時，瞎子的眼必睜開，聾子的耳必開通。那時瘸子必跳躍像鹿，啞吧的舌頭必能歌唱。……」（賽卅五5、6）



「並且耶和華救贖的民必歸回，歌唱來到錫安。永樂必歸到他們的頭上，他們必得着歡喜快樂，憂愁歎息盡都逃避。」（賽卅五10）

要把希望放在失意的人面前，要讓他們明白試煉是爲了他們的好處。試煉不但可使神的僕人得着「靈魂的救恩」，而且經過這樣的潔淨，他更進一步能得着使瞎子眼睛睜開，使病人得醫治的權能。「一宿雖然有哭泣，早晨便必歡呼。」（詩篇卅五）

要成爲長老的人，其一生中必有一段試煉的時光，讓他們去經歷那些吧！但也別忘了，要常常提供他們一些參考的意見，使他們不會覺得完全被遺棄。作一個經常給別人鼓勵的人，經常以「基督的信實永不改變」來激起他們對未來有光明遠景的希望。

### 使他們投入各樣服事中

要給將來有可能成爲長老的人各種服事的機會，好讓他們能完全的成熟。指派給這些年輕人一些教會中的或是社會上不顯著的職位，留心他們對單調的雜務和每天例行公事的反應如何。要教導他們在小事上忠心的最好方法，是讓他們確實去服事「神國度中最小的一位弟兄。」「少年人們」（徒五6、10）應先志願去教導各班兒童主日學，去維護教會建築物

和地上的整潔，去爲那些窮苦的老年人割除庭院中的雜草，並幫助那些受到不幸事件打擊的人。耶穌周遊四方行善事，僕人不能高過主人，我們也當謙卑自己來服事別人。

到了適當的時候，一個有經驗的長老就要帶領一個有可能成爲長老的人在他身旁接受他的栽培，這是智慧的作法。讓這位年輕人觀察這位屬靈前輩如何在教會中服事。耶穌選了十二個人「常和他在一起」，因此他們能知道將來要如何帶領教會（可三14）。提摩太一直跟隨着保羅（徒十六3），並由這位使徒指導他如何治理衆教會。在舊約中，約書亞輔助摩西；以利沙將水倒在以利亞手上，哈拿尼幫助尼希米。

「在旁見習」是一種很有價值的學習方法。年輕人應跟隨長老們去作醫院探訪、處理緊急事件以及佈道的工作。他們應隨長老參加教導性的討論會，以及去監獄和貧民區講道。如果一位年輕人覺得神給他先知預言的恩賜，他應獲得一位有先知職務的長老印證。一位將來可能成爲教師的，應儘可能地熟悉有教師職務的長老私人圖書館藏書，好從其中得到幫助。

長老的職位並不是專權而作威作福，而是作個幫助者（林後一24）。他們要栽培造就年輕的一代，將他們從神領受的傳遞給年輕人；正如基督以真實的實踐和行爲給我們留下榜樣，同樣的，牧者們也應以親身的榜樣來訓練新長老。



「……基督也為你們受過苦，給你們留下榜樣，叫你們跟隨祂的腳蹤行。」（彼前二21）

「弟兄們，你們要一同效法我，也當留意看那些照我們榜樣行的人。」（腓三17）

「你們該效法我，像我效法基督一樣。」（林前十一1）

在這三段經文中的「跟隨」、「效法」二字的希臘原文是「mimne」，意思就是跟隨者。藉着跟隨，年輕的長老們愈來愈像他所跟隨的對象，或藉着模仿，年輕的長老會做出各種有經驗的老長老所表現或教導的事情。老長老們必須要投資時間，花時間和切望長進的年輕人在一起，這樣做需要耐心。但正如一首詩歌的作者所寫的：「好好對待那些沿着你會走過的路上來的小伙子，因為你可能在往下走的路上遇見他們。」

教會中每一代的新生者都需要有受過良好訓練的領袖來帶領他們完成對基督身體重要的服事。而最好的做法，是讓未學習的年輕一輩跟在有經驗的長老身旁學習。注意看你的長老們是怎樣做的，也注意聽他們所說的話，這對你是極有益的。看他對各種不同的情況所作的反應可以帶給你很多的啟發。

那些切望長進的年輕長老們的另一種學習方式，是實際參與「家庭聚會」或「家庭聖經研究小組」的服事。許多教會將他們的會眾分成「區」或「家」來聚會，這種聚會通常是有規律的每隔一段時間聚集一次。這對準長老們磨鍊他們的教導和訓誡更能切合實際，這也是學習如何禱告使病人得醫治，使被擄者得釋放的極好時機。

有熱切服事之心的人，却不讓他有表露的機會，這會使他有挫折感。如果一個人覺得他被呼召從事五種職務之一，却從不給他機會做一些有關的事，使他能實際地發展該呼召中所賦予的恩賜，他很可能會有很深的挫折感，甚至會很痛苦。鼓勵年輕人和他們的長老交通。那等候的父親對那回頭浪子的哥哥所說悲傷的話是：

「兒啊，你常和我同在，……。」（路十五31）

那些年輕人有時候需要被提醒，他們應該到長老面前得到有關發展他們職務的引導……，長老們始終等着要幫助他們。

「晉升」則是另外一件事，神自己會在適當的時候晉升祂看為合宜的人，但長老們有責任去發展、訓練並提供服事的機會給年輕人。在苦難危機成形之前，給予一些指導的忠告，遠較在危機已成爲事實後再作協談更容易解決問題。一般長老們都有很緊湊的行事曆，



他們如果從其中抽出一些時間，就會使他們用來盡其他職責的時間減少，並會因此受到壓力。但如果一個人肯纏住一位長老，並且說：「我不讓你走，直到你給我祝福。」（雅各在雅博渡口所說的話）這顯出他具有作為一位好領袖必具的特性之一——主動。

現在許多教會都接納一種新觀念，這對那些可能成為領袖的人是一種祝福，那就是成立「預備全職服事的青年團契」。在美國某一個城市中，有將近三百個這樣的人每月聚集一次，舉辦晚餐會。在其中，有些成員會作見證或作報告，告訴大家他們這些日子在某服事領域上的進展如何。每一個人也分享他在某種職務訓練方法上的創見和問題可能的解決方法，這是一個多麼激勵人的景況啊！

在某些城市中，所有牧師每月聚集在一起有團契。如果他們能偶而開放一下他們的團契，讓那些可能成為全職服事的、那些有潛力成為長老的來參加，並且讓牧師們分享他們的經驗給這些後進，這對他們將有極大的幫助。那些後進可因這些老牧者的智慧獲得拯救，而避免許多可能令人心碎的悲劇，況且接受其他人在教會服事的經驗，將極有助於年輕人往更完美的地步發展。

### 絕對相信

教會是主的。要滿有確信，相信祂會看顧保守她。並且祂也將在發展新職務的事上幫助你，使教會能一代一代的延續下去。

「……你當剛強壯膽去行，不要懼怕，也不要驚惶，因為耶和華神，就是我的神，與你同在，祂必不撇下你，也不丟棄你，直到耶和華殿的工作都完畢了。」（代上廿八20）

有時候，當我們輕看或忽略一位將來可能成為長老的人時，那是因為神使我們的眼睛看不見，因此祂能直接地在各方面造就他。祂是好牧者，祂希望所有的年輕人最後都能脫離對那些老長老的倚靠，而來跟隨那獨一的主，因為祂才是他們靈魂最偉大的牧者。

祂，只有祂，是那「榮耀的盼望」，不管是在今日或是在主耶穌將要再來的日子。

「……基督在你們心裏，成了有榮耀的盼望。我們傳揚祂，是用諸般的智慧，勸戒各人，教導各人，要把各人在基督裏完完全全的引到神面前。」（西一27、28）



敬 拜 讚 美 叢 書		作 者	定 價	備 註
ER004	敬拜的真諦	柯渥	120	
ER014	敬拜與讚美	凱蘿特	105	
ER025	敬拜全能的主	傑克·海福德	180	
ES004	讚美的大能	莫林·凱勒斯	140	
ES013	讚美山的勝利	莫林·凱勒斯	105	
ES025	讚美的震撼力	唐·高塞特	126	
ER006	神同在的能力	葛·查斯考	205	
ER009	復興神的榮耀	布魯格連	79	
傳 記 叢 書		作 者	定 價	備 註
EB001	僕人或獨裁者	約瑟·安福蘇等	137	
EB002	蔡安得列傳	蔡麗安	152	
EB003	芬尼傳	貝米勒	147	
EB004	司布真傳	富勒頓	189	
EB005	世界上最快樂的人	代摩士	150	
ER003	神蹟永隨	霍特桑	205	
ER008	北極大復興	凱·戈登	200	
ES010	從監獄到讚美	莫林·凱勒斯	74	
ES032	早晨九點鐘	丹尼斯·巴納德	175	
教 會 建 造 叢 書		作 者	定 價	備 註
ER005	團隊服事	艾弗遜	152	
ER007	多而更多	趙鏞基	142	
ER015	道上教會	傑克·海福德	168	
ER016	聰明的工頭	艾弗遜等	189	
ER019	教會建造的根基	麥瑞福	85	
ER020	教會建造的器皿	麥瑞福	120	
ER021	教會建造的事奉	麥瑞福	95	
ER027	挑戰·獻身·增長	賽克	120	
ER028	建造榮耀的教會	傑克·海福德	120	
ER030	權能佈道	溫約翰	195	
ES006	領導人的歷煉	麥瑞福	79	
ES022	領導者的剖析	柯渥	168	