

以關係為導向 的門徒訓練

生命的改變從親密的門徒小組開始

TRANSFORMING DISCIPLESHIP

—Making Disciples a Few at a Time

《合神心意的門徒》作者 / 歐格理 Greg Ogden 著

陳志文 譯

以關係為導向的門徒訓練—— 生命的改變從親密的門徒訓練開始

作者：歐格理 (Greg Ogden)

譯者：陳志文

編審：蘇文哲

責編：黃哲生

出版者：基督使者協會

地址：21 Ambassador Dr. Paradise, PA 17562

電話：800-624-3504、717-687-8564

傳真：717-687-6178

亞洲總經銷：道聲出版社

地址：106 台北市杭州南路二段 15 號

電話：02-2393-8583 (代表號)

傳真：02-2321-5537、2321-5539

讀者服務：book@mail.taosheng.com.tw

劃撥帳號：50175128 財團法人基督教台灣信義會附設道聲出版社

2013年10月初版 ©2013有版權

版權所有

Transforming Discipleship

Author Greg Ogden

Translator Jyhwen Chen

Chief Editor Timothy Su

Publisher Ambassadors For Christ Inc.

21 Ambassador Dr.

Paradise, PA 17562, U.S.A

Tel:800-624-3504、717-687-8564 Fax:717-687-6178

Email:blks@afcinc.org

Website:www.afcinc.org

U.S. Order line:(800)624-3504

1st Edition:August, 2013

Originally published in the U.S.A. under the title:

Transforming discipleship:making disciples a few at a time

Copyright ©2003 by Greg Ogden

This translation edition published by permission of Intervarsity press

P.O. Box 1400,Downers Grove, IL 60515-1426, U.S.A.

Printed in Taiwan, R.O.C. ©2013

All rights reserved.

ISBN 978-1-882324-92-7

目錄

楊序／5

陸序／7

導論／9

Part 1 門訓的不足

哪裏出錯了？為什麼？

- 01. 門訓的缺口：門徒都跑到哪裏去了？／21
- 02. 門徒訓練的鬱悶：追根究底／39

Part 2 按著主的方式來做主的工

以聖經為方法

- 03. 耶穌為什麼費心在少數人身上／59
- 04. 耶穌使人得能力的裝備模式／75
- 05. 保羅的授權模式：屬靈的教養／99

Part 3 倍增繁衍的門訓小組

以教會為根基的門徒造就策略

06. 生命投資，全在乎關係／121

07. 跨越世代的繁衍／137

08. 轉化：三個要素／153

09. 門徒造就的實際問題／173

附錄：常問問題解答／196

附註／199

楊序

讀到這本書，令我感到相當興奮，書中提倡的門徒訓練法，是我所見過屬一屬二傑出的。我非常樂意將它推薦給台灣眾教會，事實上，我認為這正是台灣教會目前迫切需要的，可以在復興教會、轉化國家的進程中，為我們帶來極大的突破！

本書所提出的門徒訓練法，以新約的教導和例證為基礎，經過作者長期牧養實務的檢驗，確實能培養出合神心意的主工人。書中提到三件很重要的事情，特別值得留意：

首先，作者指出了今天普世教會一個毒瘤般的共通問題：太忙了，忙得失去焦點，忙得不知道自己身在何處。主的工人花很多時間在開行政會議、辦特會、辦研習會、開裝備課、辦團契聯誼活動，等到終於有時間喘口氣，想起主耶穌給我們的大使命「使人作主的門徒」，往往會感到一種恐怖的陌生感，驚恐自己離這件事情好遠。會感到驚恐還算好的，有不少主的工人根本不知道自己的事奉已經失焦。

第二，作者提醒我們，教會與大使命的本質是門徒訓練，也就是「自己作耶穌基督的門徒、並且帶領別人作耶穌基督的門徒」。活在這個墮落的世界，只要願意行善，有很多事情可以做，但主耶穌離世之前，獨獨把帶領門徒這件事情特別提出來託

付給教會（見馬太福音廿八：19），顯然這是教會最重要的工作。

第三，作者嘗試過許多訓練門徒方法，例如一對一帶領、大班授課、小組生活等等，他認為三人門徒小組是迄今最好的門徒帶領方法。也許有人不認同這個看法，但三人門徒小組確實有其優點：生命在同儕關係中成長，避免上對下的階層關係（後者為一對一帶領的常見缺點）；關係親密，避免知識導向的疏離氣氛（後者為大班授課的常見缺點）；關係穩定，避免成員流動（後者為小組生活的常見缺點）。當然，並非所有的三人門徒小組都自然而然會有以上優點，作者提出三人門徒小組有效的核心價值：（一）三人都願意彼此敞開；（二）三人的談話以分享「神的話語、分享活出上帝話語的經驗」為中心；（三）三人一開始就要透過立約來彼此委身。

根據我本身事奉主四十多年的經驗，我認為作者已經準確地把握了門徒訓練的核心觀念，這種作法正是耶穌當年把彼得、雅各、約翰三個人帶在身邊訓練的作法。但是，請大家千萬不要以為只有採用三人門徒小組才是在做門徒訓練，教會所做的一切應該都是為了門徒訓練，無論是講道、教導、探訪關懷、醫病趕鬼，甚至包括開行政會議，都要以門徒訓練的精神進行，所有事奉的最終目的應該都是要使人作耶穌的門徒，愛祂、順服祂的話！在這末後世代，聖靈把耶穌當年的作法啟示給祂的教會，盼望教會都有慧眼，看得出寶物，為祂帶領出大批大批的門徒，轉化這塊土地，榮耀祂的名！

楊寧亞

台灣信義會台北真理堂主任牧師

陸序

第一次和歐格理博士見面，是在2011年的夏天。那時我代表基督使者協會，邀請歐博士合作，一起在美國五個城市舉辦「大使命生命塑造研習會」。歐格理博士已經是一個作祖父的人了，作過牧師，又作過神學院的教授與主任，看見我這個年輕人，卻十分親切地和我打招呼。輕鬆、真誠、愛與人交談，條理分明，是我對歐格理博士留下的深刻印象。

二十世紀門徒訓練的精神，多半受到提摩太後書二章2節的影響：「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。」以為就是一對一的師生關係。然而靜心檢討整個新約聖經對於門徒訓練的教導，特別是耶穌基督本身所樹立的門徒團體典範，可見門徒訓練的本質並非以師生關係為基礎的一種訓練方法，而是信徒在基督裏彼此生命連結、一起追求、互相扶持的生活方式。

耶穌基督在地上三年半中，祂與一小群門徒們晝夜相處的模式，其實奠定了五旬節之後歷世歷代教會生活的雛形。甚至，四福音書中「門徒」的觀念在保羅書信中被完全轉化，被在基督裏的「教會」所取代。因為，新約的門徒訓練，其實就是以基督為中心的團契生活。因此合乎聖經的門徒訓練，不單是初信造就或

領袖訓練的一個過程，而應該是整個教會的文化與基督徒正常的生活方式。

有鑑於今日教會逐漸組織化、節目化、劇場化，人與人之間日漸疏離，許多人光聽道、卻不能行道的風氣與日俱增，歐格理博士倡導「三人行」的門徒小組，集敬拜、查經、分享、禱告為一體，在盟約的關係下有紀律地學習相互扶持、一起成長。我深感這正切中了今日教會的弊病，不但願意鄭重推介，並且身體力行，特此與各位讀者共饗。

陸尊恩

基督使者協會培訓部門核心同工

導論

一個轉化的故事

我承認這是個無意間的發現，但它卻成為我牧養服事中最大的驚喜。這個發現是一項實驗的結果。那時我已經完成了一個門徒訓練課程的初稿，它後來成為我的教牧學博士學位的最後一個作業。¹ 這作業的焦點是要在地方教會中使用這課程，然後衡量它的果效。我的服事直到那個時刻，我都把門徒造就等同於一對一的關係。畢竟，保羅－提摩太的模式不就是門徒訓練（以下簡稱門訓）的定義嗎？重點就是培育一個門徒，使他也能培育一個門徒，並且繼續下去。

我的博士學位的指導教授建議，要我考慮在不同的環境中使用這課程，然後追蹤門徒訓練關係的運作。我所作的選擇之一，是邀請其他兩人與我同行這條在基督裏的成熟之路。我一點沒有預料到它後來在我稱之為三人組的場景中所散發的力道。它永遠改變了我所理解的聖靈將人轉化為基督形像的方式。

艾立克轉化的故事

為了說明這個三人組的力量，我要說艾立克轉化的故事。艾

立克是我最初所招募來參與門訓的兩位之一，在此之前他曾來找我，表明他有意加入在一個個人指導（mentoring）的關係。就當時艾立克在屬靈上搖擺不定的情況來看，他並不是個值得大力投資的對象。他大學畢業不過兩年，看起來像個剛從男性時裝雜誌上走出來的模特兒，是他的男性友人們嫉妒的對象。因為他那輪廓分明的英俊相貌，輕而易舉地吸引女性的注意。他所賺的錢是他從前無法想像的，在他新到職的公司裏，他的前途未可限量，所有這一切都吸引著他。

雖然有世界的引誘，艾立克也感到一股強烈要跟隨基督的驅力，重點在於誰會贏得這場拔河賽——耶穌或世界。我告訴艾立克，我寫了一個新課程，很希望有人來嘗試。我確定他知道要進入這關係需要投入大量的投資：聖經主題式查經和它在日常生活中的應用、背誦聖經經文、與我和另一人保持透明的互動。標準定得頗高，但是艾立克說他願意參與。

一家與我們工作場所兩家公司中間的餐廳成為我們與卡爾一同聚會之處，當時卡爾是一家工程公司的行政主管。在午餐時，我們把聖經和學習教材攤在餐桌上，根據它的內容開始我們之間的互動，讓我印象深刻的是我們那種充滿活力的對話。在一個一對一的關係中加入第三者，使我們之間的談話活了起來。儘管自己是三人中惟一的牧師，我卻不覺得自己必須是焦點，或是成為湧流不息的智慧之泉。我們之間變為一種同儕間的門訓，我們每個人都可以誠實地分享我們對神話語的看見，以及我們在環境中的應用。

艾立克對於分散他心思的問題相當坦誠：舒適的生活和一連串看來相當誘人的男女關係。他告訴我們，有次當他在洛杉磯開

車時，與一位迷人的女性駕駛有了目光接觸，他記得接下來他們開到路旁，彼此交換電話號碼。卡爾和我聽了頗為嫉妒，因為我們沒有類似的經驗足以誇口。但是我們也了解，對艾立克而言，性的權勢可以是多麼地誘人，它在他的心中造成一道裂口。

然而艾立克卻不能逃避耶穌基督的吸引力。在耶穌的能力以及祂呼召我們來過充滿探險的生活裏有某種東西，使艾立克無法擺脫。在我們第二次的課程裏，我們探討耶穌為所有要跟隨祂的人所定的準則。耶穌說：「若有人要跟從我，就當捨己，天天背起他的十字架來跟從我。因為，凡要救自己生命的，必喪掉生命；凡為我喪掉生命的，必救了生命。」（路九23-24）艾立克所面對的，正是摩西當年對以色列人所提出的同樣選擇：「看哪，我今日將生與福，死與禍，陳明在你面前。……你要揀選生命。」（申三十15、19）

我們聚會才不到幾週，艾立克就宣佈他要辭去工作，去見識這個世界。他要花一年的大半時間成為自由作家去探索這個世界；他要在他年輕、無憂無慮、無牽掛的年日裏做一些事，是以後有更多的責任拖累時可能無法做的。他的想法是，當他回來時總是會找到一份工作，但是他生命中的現階段卻是一生只有這一次。這個決定很快地引發了我們之間坦率的評論。顯然艾立克已經陷入一種自我陶醉的生活中。我試著就這種無憂無慮的態度來談：「艾立克，目前至少考慮花一兩個月的時間，投入一個宣教機會中的某個地方。留在那裏，直到你浸潤於神的事工裏，與那些為了福音的緣故捨棄自己的好基督徒親密相處。」

我不記得這過程中事情發生的確切次序，但是當我意識到時，艾立克已經決定要放棄他的流浪計畫。他申請加入學園傳道

會在匈牙利和波蘭的暑期宣教，這是在東歐的共產主義瓦解之前。我常思想，是怎樣的能力能把一個真理或挑戰傳入一個生命中的？若非我們有那幾個月中所建立的規律關係和信任的話，我懷疑艾立克會有這樣的環境，在其中聽到逆耳忠言，而這話有為他的生命重新定位的可能。

當艾立克在那個暑期中從他的刺激之旅回來的時候，他已經是一個轉化了的人。那顆分裂的心已經完全歸回耶穌的主權之下。艾立克分享他在匈牙利的湖濱分享福音和潛入波蘭的故事讓我們一飽耳福。人們渴慕這好消息，他也看到耶穌基督抓住人的生命並且為之重定方向，其中更特別的就是他自己生命的轉變。

艾立克一回來就馬上去找學園傳道會的同工談他的想法，想要把企業界人士帶入東歐集團的國家裏，為的是要在這些封閉的地區中打開人的心，向那能改變生命的福音敞開。同時他也與高中時代一位青梅竹馬的女友貝西重逢，她是個全心跟隨耶穌的人。似乎幾個月之內他們就訂婚了，貝西也預備好要與艾立克一同加入學園傳道會成為同工。這兩人以他們服事基督的那種喜樂和對彼此的愛照亮周遭。他們帶給我殊榮，問我是否願意在奧勒岡州的波特蘭市與貝西的牧師一同主持他們的婚禮。

在婚禮前的幾個星期，艾立克開始感到令他乏力的背痛，他以為那是因為最近一起摩托車事故造成的。但是，即使作了物理治療，他的情況也沒有好轉。就在他們星期六婚禮之前的那個星期一，發現了壓迫艾立克脊椎的腫瘤，實際情況是睪丸癌已擴散到身體的各部位，預後並不樂觀。當天他就住進醫院，開始密集的化療。

艾立克和貝西的心情沒有受到影響，婚禮仍將如期舉行，但

是必須立刻更改地點，醫院的教堂取代了原定的教堂，那裏只能容納站立的觀眾。這場面就像是電視劇中的，刻意安排來挑起觀眾情緒劇中的一幕一樣，但這卻是生活中真實的一幕。艾立克的病床推進了教堂，他以近乎九十度的角度斜躺著，床單蓋到他的腰部，他的上半身貼切地穿著他的禮服，他的新娘貝西站在他床邊，她的右手握著艾立克的手，另一手拿著捧花，婚禮的賓客則站在床的兩側。婚禮中，通常都有相當大的期盼，但是卻很少見到像這個擠滿人的教堂裏的那種沉重氣氛，情緒都哽在胸口，即使十七年之後，我還清楚記得當時胸口裏的沉重，以及要透過我那被淚水模糊的雙眼，奮力集中注意在我的講稿上。

在接下來的幾個月中，化療對這位英俊的年輕人產生了影響。在情況較好的日子裏，艾立克可以旅行，我仍然清楚記得他走進我們位於南加州教會的生動景象，他那如檯球般光滑的頭上戴著毛線帽，看來極度憔悴，但是他的心靈卻是振奮的，他散發出耶穌基督內住的光輝。我知道這個人活出了使徒保羅的話：「所以，我們不喪膽。外體雖然毀壞，內心卻一天新似一天。」（林後四16）

當艾立克必須回到醫院作進一步治療時，我飛到奧勒岡去探望他。當我走向艾立克的病房時，有些他高中的好友正要離開，通常這些可以對任何事滿不在乎的年輕人卻顯得異常的沉重。他們對我說：「你知道艾立克說什麼嗎？他說癌症是他所經歷過最好的事。你能相信嗎？」顯然艾立克原本寧可不要如此，但是他已經把他所有的希望都放在耶穌基督身上了，而他的主和愛人也沒有讓他失望。

艾立克談到他的發現：「神幫助我與祂更親近。它（癌症）讓

我意識到我必須依靠誰。透過這些經歷，我看到當我求告神時，祂就真的以祂的方式提供幫助。這不是說祂會減輕痛苦，或祂會立刻醫治癌症。這意思是，不論我死或活，都沒有關係，重要的是我定睛在祂身上。」

「有天早上，當貝西在我身旁時，一位醫生進來，他說：『我要告訴你，X光的結果並不很好，你可能要考慮安排後事，並且停止治療。』這是我第一次意識到自己可能會死，我過不了這一關了。」

「這使我重新衡量我所信靠的：我是把我的信心放在醫生和藥物上，還是把信心放在神身上？如果我把信心放在神身上的話，我就有確據祂會救我脫離我目前的情況……。這不表示祂將醫治我或是我會活下去……。但是那並不重要；重要的還是要回到定睛在祂身上。」

在他與貝西成婚七個月之後，艾立克於1986年4月25日過世，享年廿五歲。這個人在短時間內從猶豫是否要跟隨耶穌基督，變為全心地信靠及對主忠誠。

我們的轉化之旅

我以艾立克的故事作為本書的開場，因為艾立克的改變基本上就是本書所談的，那就是轉化像基督樣式的過程和環境。對我而言，我與艾立克和卡爾一同經歷的，為我開啟一條尋寶之旅，要尋得最有利的環境和要素，是那營造出轉變像基督形像所不可或缺的。自從這個起初的經歷以來，我已經一再見識到這三人組的威力：三人組提供了環境，把在基督裏的轉化或長大成熟所需的要素整合起來。我在這樣的環境中觀察到什麼呢？

- 倍增或繁衍：使受了門訓的人有能力去帶領其他人作門徒。
- 親密的關係：營造出深度信任，使之成為改變生命的土壤。
- 守望：在愛中將真理灌輸到他人的生命中。
- 融入聖經信息：按次序涵蓋聖經的主題，作成一幅基督徒生活的整體圖畫。
- 屬靈的操練：操練能夠導致與基督之間有親密的關係和養成服事他人的習慣。

本書將為你介紹一個在門徒訓練的軍械庫中所缺少的工具，它可帶來如艾立克那樣的生命轉化的經歷。在過去二十年中的大部分時候，在我每週的行事曆中都會有至少一個三人組。當我刻意與其他兩位行走在基督裏成熟之路上的人分享我的生命時，我感到身為一位牧師，再也沒有什麼更令我有成就感的事了。然後看到這些夥伴有能力去造就他人成為門徒，使得好幾代的基督徒都堅固地扎根和繁衍……再也沒有比這更好的了！

我為展開在你面前的發現感到振奮。在接下來的部分裏，你將會學到一種簡單、可複製的造就門徒的方法。這方法是基於聖經裏耶穌和保羅的模式，他們都刻意使跟隨者成長為負責、能繁衍的門徒，和能造就門徒的人。

在第一和第二章裏，我們將檢視這個議題的緊迫性。比爾·戶珥（Bill Hull）預言性地寫道：「教會危機的核心是產品出了問題。」² 門徒訓練、作門徒和帶領門徒是今日的熱門話題，因為我們在我們的教會裏看到了要聚焦於此的極大需要。最近，我在一個教牧博士班裏與人同教一門首度開辦的課，課名是「養成一個能造就門徒的會眾」。新的課通常要一段時間後才會上軌道，因為

學生們不願意在新課程的發展過程中成為試驗品。他們要聽其他人的評論。但這門課卻不然。它是我擔任這學位課程的負責人期間人數最多的課之一。為什麼呢？因為在我們的教會和事工裏，門徒訓練明顯不足，我們知道這必須解決，但不確定要如何去做。

第一章將檢視門徒不足的症狀，而第二章則要嘗試發掘這些症狀的根本原因。作這種相當嚴肅的討論的動機不是要挖教會的黑幕，或譴責基督徒領袖。有誰要修理自己呢？但是要重新恢復耶穌賜給教會的事工宣言：「去，並且使人作門徒。」第一步就是要衡量這需要的程度。在耶穌所說的目的和我們作法之間嚴肅地評估之間的差距，這能確定完成這使命所需的成本。第一和第二章會提供你工具來評估你的教會或事工裏門訓不足的症狀和原因。

在第三到第五章裏，我們會探討耶穌和保羅的門訓方式，以此作為我們門訓的一個基礎。關於耶穌和保羅造就門徒的策略，儘管有高度可讀性又具洞見的著作，³ 但基督徒領袖卻似乎沒有將它們轉化為可行的作法。我透過專題研討和課程來教以耶穌的方式來作門訓，在所有這些教導中，我仍然感到只有極小比例的牧師和教會領袖是仿效耶穌和保羅的模式。所以有必要再次提問，在那些與耶穌和保羅一同作巡迴事工的人裏面，轉化是如何發生的？耶穌把祂事工的未來全都押在祂對少數人所作的投資上，我們也是這樣做嗎？耶穌為什麼揀選十二使徒，花這麼多的時間與他們在一起？如果我們要遵循這種模式的話，那會是什麼樣子呢？為什麼我們能指出保羅事工裏的那些受訓者和夥伴呢？這有告訴我們當如何進行我們的事工嗎？當我們能在聖經的模式和我們的作法之間做明顯的連結時，神的百姓就會豁然明白了。

當我們的神學觀被聖經中耶穌和保羅的模式更新之後，我們

就會了解，對我們以教會或事工為基礎的方式而言，一次帶幾個人作門徒的命令是何其重要。第六到第八章將檢視三個關鍵議題，任何門訓策略都必須處理這些議題。第一，門訓乃在於關係方面的投資。它是在一段時期中，在一種刻意維持的關係裏與幾位受邀的旅客同行。你會不斷地聽到這重複的話：門訓不是一個課程，而是一種關係。

第二，我們正確地把門訓與倍增連結。可是出來的結果的似乎總是遠低於所承諾的，各樣門訓的課程，帶著應許向我們兜售，因著世代之間生命的傳遞，門徒的數目將倍增，實際上卻是很少會超過第一代的。但是如果我們只是幫助人成熟，卻沒有看到他們繁衍的話，我們就不算是作門徒造就。我經歷過這種挫折，看到我所栽培的門徒沒有繼續去帶領其他人作門徒；我也見證了一些奇妙能力的突破，我迫不及待要與你分享這些發現。

第三，門訓是個轉化的過程。我將指出關鍵要素的匯集，使得藉著聖靈而來的生命轉化成為可能，就像艾立克的情況一樣。是什麼因素把艾立克的生命帶入聖靈的轉化實驗室裏的呢？當我們在一個為了改變生命而立約守望的環境中，把透明的關係和神的真理匯聚一起時，我們就踏入了聖靈的美妙範疇，使生命的改變成為可能。

在可繁衍的三人組模式裏，關係方面的投資、倍增化和轉化這三個要素強而有力地匯集起來。

在第九章裏，我們要看對一個以教會或事工為基礎的門訓策略而言，所不可或缺的步驟。我們會談到實際的問題：什麼是可行的門徒訓練模式？我們要邀請誰加入這門徒造就的過程？要如何開始？要如何才能培養出一個跨世代的門徒網？要如何保持動

力來進行跨世代的倍增？

你們當中有些人不需要別人來說服你相信你的教會缺乏門徒，你也不需要回想聖經裏的異象才知道門徒是如何產生的。你是在尋求一個能使它發生的實際策略。如果你跳過本書的第一部分而直接進入最後部分，我也不會介意，那部分就是為了幫助你實際採行一個造就門徒的策略而設計的。

幾乎二十年之前，我與艾立克和卡爾首次偶然發現三人組的威力，從那時開始，我有幸在這種改變生命的關係中與許多人同行，並且在兩個教會中看到跨世代的門訓網的成長。在這段時間裏，我聽到北美和世界各地的人說，因為採用倍增三人組的緣故，他們的生命和事工徹底改變了。在教會所面對的這個天大的門訓挑戰裏，激勵我的不是要去做的心，而是如何去做的需要。聖經的模式是一次投資在少數人身上，然後使它成為一種實際的策略，當我們可以藉這種模式的異象來激起作門訓的緊迫感時，我們就有希望能真的完成耶穌賜給祂教會中每一個人的使命：「所以，你們要去，使萬民作我的門徒。」（太廿八19）

Part 1

門訓的不足

哪裏出錯了？

為什麼？

門訓的缺口： 門徒都跑到哪裏去了？

如果我們想在我們的教會裏設計一套成功的門訓策略，就必須先評估在我們目前所在和我們被呼召要達到之處之間的差距。當耶穌對那些要跟隨祂的人提出挑戰，要他們先計算成本時，祂就提出這種方法了：「你們哪一個要蓋一座樓，不先坐下算計花費，能蓋成不能呢？」（路十四28）

狄普利（Max De Pree）推展這種聖經智慧，使之成為作領袖的當務之急，他說：「一個領袖的首要責任就是確定實際狀況。」¹ 為什麼確定實際狀況很重要呢？如果我們要去某個地方，首先需要知道我們目前所在與要去之地的相對位置。例如，當我們試圖在一個購物中心裏找一個特別店面時，第一件事就是去找展示所有商家位置的圖示，我們的眼光馬上就落在一個紅點上，有個箭頭指向它說：「你現在的位置！」我們一旦知道自己在哪裏，就能找到目的地，規劃出前往的路徑。

在本章的其餘部分裏，我們要探討的是，如果我們所要的新

的實際狀況是培育出主動積極、能繁衍、全然忠心跟隨基督的人的話，就必須彌補缺欠。在下一章裏，我們要看我們落到今日這光景的原因，藉此來完成關於現今的實際圖畫。惟有當我們對這問題和它的根源作了清楚描述之後，我們才能提出解決之道。

本章中的分析能幫助你評估在你目前的位置和你要去的地方之間的差距。對你的事工工作慎重分析不是件容易的事，這需要相當大的勇氣。我所指導的事工博士班課程要求所有的新生都要上一門評估的課，來衡量他們個人和事工的健康狀況。當我們開始這個新學位課程的時候，我內心就潛伏著一種揮之不去的疑問。如果基督徒領袖寧可避免拿一面鏡子照出他們的生命和事工，而喜歡一種關乎自己被扭曲、更好看但錯誤的形像的話，那怎麼辦呢？大體來說，我們吸引了越來越多的領袖，他們要活在實際裏，而不是在夢幻中。當你讀下去的時候，停下來安靜片刻，求聖靈幫助你領受真理，使你終得自由。

今日門徒訓練的光景：你在這裏！

如果要我用一個字來總結今日門訓光景的話，那就是「膚淺」。在宣稱耶穌是救主的人當中，似乎一般都不了解跟隨這位主的含義。在依斯特堡會議（Eastbourne Consultation）中發布的關乎門訓的聯合宣言中，以承認需要開始：「在我們進入新的千禧年時，我們承認教會光景的特點就是沒有深度的成長。我們有擴展的熱心，卻沒有相對的要深入的委身。」² 關於這事，斯托得（John Stott）加上他的意見：「多年來（廿五年或更久），所充斥的是教會增長的學校。我樂於看到統計數字，但是我們必須說那是沒有深度的成長。我想是寇爾森（Chuck Colson）說，教會有三千

1. 門訓的缺口：門徒都跑到哪裏去了？

英里寬，和一英寸深，許多人都是在基督裏的嬰兒。」³

在宣稱相信耶穌基督的人數和我們對這世代的道德和屬靈氣氛缺乏影響之間有種不協調，當我們看到這點時，這種膚淺就變得驚人的清晰了。在1990年代那十年中，基督教的民調者巴爾納（George Barna）計算那些自稱是重生的基督徒的數目，⁴ 在那十年裏，符合這樣描述的成人的比例範圍從35%到43%。⁵ 在更大的文化環境裏，巴爾納的同行蓋洛普（George Gallup），問人們是否會把自己描述為「重生或福音派基督徒」，在同一段時間裏，有35%到49%的人是那樣自認的。⁶ 這些數字必須加以解釋。當這麼多人表示與耶穌基督有一種意義深長的接觸時，基督徒領袖們怎麼能為我們社會的道德低落而感到悲嘆呢？如果這些數以百萬計的稱耶穌之名者都是跟隨耶穌的人的話，我們就不會鄙夷地對一個離棄神的文化指指點點了。

湯瑪斯（Cal Thomas）是位基督徒專欄作家和社會評論者，他呼籲基督徒要看我們的門訓品質，而不是把我們的憤慨發洩在道德的敗壞上。他寫道：「我們社會的問題……不是主張墮胎者，也不是色情業者或毒品販子或罪犯，而是未經操練、沒有受過門徒帶領、不順服和不認識聖經的耶穌基督的教會。」⁷

我們所面對的門訓的缺陷究竟有多深呢？我們在教會裏所看到的膚淺有些什麼症狀呢？當我們把聖經中門訓的標準與它們在我們教會和事工裏實際成就的相較時，就可以衡量門訓的不足程度了。我們所看到在聖經標準和基督徒群體裏的實際狀況之間的差距是什麼呢？

本章的其餘部分要描述門訓的七個標記。在每個部分的結尾，你都有機會找出聖經標準和你的事工的實際狀況之間的差距。

聖經標準和目前的實際狀況

1. **主動積極的工人**。聖經裏對教會的描述是充滿了主動積極的工人；而實際情況卻是大多數的教會成員都是被動的領受者。

新約聖經中教會的圖畫是一個每位成員參與的事工。「信徒皆祭司」不是僅僅一個改教運動的口號而已，也是一個極端的聖經觀念。彼得寫信給分散、受迫害的基督徒，當他寫道「你們是有君尊的祭司」（彼前二9）時，他乃是指整體的教會。每一位信徒都是藉著耶穌這位中保來到神的面前，每一位信徒也得到能力，為基督身體的其他成員擔任祭司的角色。按聖經原則所展望的事工使人想到的不是受雇的祭司——從信徒群體中被分別出來並且超乎他們之上的神職人員，而是一般聖徒。當使徒保羅寫道「聖靈顯在各人身上，是叫人得益處」（林前十二7）時，他所想到的乃是一般的基督徒。保羅從教會是基督的身體這意象來發揮時，他說所有的信徒都從聖靈領受了服事的恩賜，所以每個信徒就等於身體的一個部位，促成整體的健康。新約聖經所描述的是一個所有人都有其工作的計畫，它使所有信徒都有尊嚴，並且基於他們的恩賜在建立和擴展教會時所作的貢獻而賦予他們價值感。

可是當我們從聖經第一世紀教會的標準轉到今日教會的實際狀況時，我們就看到一個相對來說很小比例的人會超越主日崇拜，跨入生活的服事中，或是以服事作為一種生活方式。80/20的法則似乎不可能超過。例如，如果我們把奉獻作圖示，就會看到20%的會眾奉獻了教會收入的80%，如果我們研究志工的統計，就會看到相當固定的20%的人在服事80%的人，後者是前者勞力的消費者。

1. 門訓的缺口：門徒都跑到哪裏去了？

另一方面，這表示教會裏有相當大比例的旁觀者。身為一個牧師，我很知道有些人是帶著一種評論的心態來參加崇拜聚會，來敬拜的人認為台上的人有責任要提供一個吸引人、有內涵又有趣的表演，而他們的工作就是當敬拜結束時對崇拜聚會作一個立即的評分。人們對敬拜永生神的聚會作出評審的評論，像是「牧師，講得不錯」或「我喜歡今早的聚會」，這看起來不是很奇怪嗎？許多主日在結束講台信息之後，當我往詩班那邊望去時，我以為他們會舉起評分卡來為講道打分數——9.9、9.4等等。

如果服事主要是在於作我們屬靈恩賜的管家的話，那麼擺在前面的工作就會令人卻步了。好消息是，巴爾納發現有85%的信徒曾聽過屬靈恩賜。可是，在這85%中，有一半的人或是不知道他們的恩賜，要不就是認為神在賜予的過程中繞過了他們。在認為知道自己屬靈恩賜的人中，有四分之一的人會說出與聖經無關的才能。人們會說「我有作櫻桃派的恩賜」或「我有胡扯的恩賜」。在知道自己屬靈恩賜的人中只有四分之一的人會說出有聖經基礎的恩賜。⁸

在 1 到 5 的尺度上評估你的服事，1 表示被動的領受者，5 表示積極服事的人					評分	附註
被動的領受者		主動積極的服事者				
1	2	3	4	5		

2. 有紀律的生活形態。聖經對跟隨耶穌之人的描繪是過一種有紀律的生活；實際情況卻是只有很小比例的信徒下功夫在屬靈

成長的事上。

偉大和傑出的運動員的表現看來是輕而易舉，但我們沒有看到的是許多小時的反覆練習，這讓老虎伍茲能行雲流水地揮桿或讓喬丹最後一刻定江山的一投看起來像是家常便飯。不論個人的天賦有多高，偉大的運動員之所以偉大，是因為他們練習的程度超越了其他的選手。

在新約聖經裏，基督徒生活的一貫意象之一就是像運動員般的操練。保羅把基督徒生活比作一場競賽，他寫道：「凡較力爭勝的，諸事都有節制，他們不過是要得能壞的冠冕；我們卻是要得不能壞的冠冕。」（林前九25）因著使用這種比較，保羅提高了標準。如果運動員為了得到一個「能壞的冠冕」而忍受嚴格的訓練，那基督徒應該如何更加自我鞭策，因為我們的目標是「一個不能壞的冠冕」！希伯來書的作者力勸信徒要超越吃奶嬰孩的階段，進到能吃乾糧的成熟信徒的程度。他使用健身房和運動員操練的比喻，寫道：「惟獨長大成人的才能吃乾糧；他們的心竅習練得通達，就能分辨好歹了。」（來五14）⁹ 這留給人一個深刻的印象，就是基督徒生活必須有屬靈的紀律。沒有操練和紀律是不會有成效的。

可是當我們從聖經的描繪對照今日的教會時，我們就看到80/20的另一種版本。研究顯示，在參加基督徒崇拜的成人中，只有六分之一的人參與在為了幫助人屬靈成長而設計的團體或關係的活動裏。有17%的人參與一種整體性的委身，到目前為止他們所偏好的方式是小組（69%），在其中聚集查經和思考如何將屬靈實際應用在生活中。按著人們參與的程度，較不那麼普遍的門徒訓練方式有成人主日學（20%）、一對一的個人指導（14%）、一

1. 門訓的缺口：門徒都跑到哪裏去了？

種以信仰為根基的課程（11%）和為了門訓而設計的線上訓練或互動（3%）。¹⁰ 巴爾納根據他的研究尖銳地評論道：「在一個像我們這樣快速而又複雜的社會裏，人們在每一天的每一刻都要作選擇。除非人們經常並且專注地接觸到他們信仰的根基，要基督徒不斷作出能反映聖經原則的選擇的機會就微乎其微了。」¹¹

個人或個別的信仰紀律能顯示一個人與基督之間關係的生命景況，當談到這方面時，似乎也好不到哪裏去。根據巴爾納的研究，只有不到五分之一的重生的成人在他們的屬靈成長方面有任何特定、可衡量的目標。巴爾納所作全國性民調對數以百計的人作訪談，其中包括牧師和教會領袖，他們固定地參加教會聚會和活動。巴爾納的結論是：「我們所訪談的成人中，沒有一人說他們的人生目標是作一個委身跟隨耶穌基督的人，或是使全世界——甚或整條街的人都作門徒。」¹² 當這群人被問到他們想在人生中成就的事時，十個信徒中有八個都要在家庭、生涯發展和財務上得到成就感。魏樂德（Dallas Willard）下結論說：「事實是，目前很缺乏一種認真和帶著期盼的心，要藉著訓練來把耶穌的百姓帶入順服和豐盛之中。」¹³

在 1 到 5 的尺度上評估你的服事，1 表示沒有屬靈方面的操練，5 表示有屬靈方面的操練

門徒的表徵					評分	附註
沒有屬靈的操練			有屬靈的操練			
1	2	3	4	5		

3. 門徒訓練影響整個生活。聖經對門徒訓練的描繪是它影響所有的生活範疇；但實際情況卻是許多信徒把信仰貶抑到個人、私下的領域中。

耶穌公開服事的最重要主題就是傳揚神國的福音，這個將來、期盼已久的國就是在地上實現神的法度和統治，這個國度已經透過耶穌基督這位王，植入這個黑暗世界之中。所應許的是那些「悔改，相信」福音的人（可一15）從黑暗的國度轉入愛子的國裏（西一13），在跟隨耶穌的人心中建立一個新的權柄或政權，那權柄影響我們一切的所是和我們生活所有領域中所行的。國度意味著生活中沒有任何細微部分是不在耶穌基督的權柄之下；基本上我們是國度的百姓，這表示，在我們的心裏、家中和工作場所裏，耶穌是主；在我們的態度、思想和慾望裏；在我們的關係和道德抉擇裏；在我們的政治理念和社會良心裏；在我們心靈生活、個人關係或社會參與的每個方面，我們都要知道神的想法和心意，並且將它們活出來。

可是實際情況卻是如今我們正為一種分歧的生活所苦，這生活正是馬丁路德在將近五百年前以改教的力道要對付的。在寫「致德國貴族的公開信」（Open Letter to the German Nobility）時，路德說天主教教義的第一道牆就是在他所謂錯誤的「屬靈事務」和「世俗事務」之間的區別。¹⁴ 在路德的年代，屬靈事務是指教會和神職階層所管的範疇，它高過世俗事務（政府和一般人的範疇），路德嘗試要打破介乎聖與俗之間的牆，他宣告：按著天國的話說，一切都是聖的。分界線不是在聖與俗之間，而是在神的國度和黑暗國度之間。

我們仍然因錯誤的觀念而受苦，就是宗教領域是指在神聖

1. 門訓的缺口：門徒都跑到哪裏去了？

的、私人的範疇裏。神聖的乃是關乎教會、家庭和個人內心的委身。宗教是私人的事，不太會影響到生活中公共的層面，如工作場所、政治和社會中的其他主要制度，如經濟、教育和傳媒等。一位剛信主的美國國家電視公司（NBC）的副總裁被問道，他的新信仰會如何影響NBC的節目的道德水平。他接受聖與俗的雙軌思想，回答說：「信仰只是在我的私人生活中讓我享有內心的平安。但是它會影響我的節目嗎？不會的。它不過是讓我的思路更清晰，那只表示，比起從前，我或許現在更具商業頭腦。」¹⁵

當講到在我們花費最多時間所做的事——我們的工作上是如何看自己為神國的代表時，對許多基督徒來說沒有什麼關聯。在穿過工作場所的門口時，許多信徒就不自覺地脫下他們基督徒的帽子，戴上他們世俗的帽子，前設是，世俗工作上是另一套遊戲規則，與我們在神聖領域中的生活方式大不相同，這與耶穌國度的信息有多麼大的差距啊！

在 1 到 5 的尺度上評估你的服事，1 表示私下的信仰，5 表示全人作門徒					評分	附註
私下的信仰			全人作門徒			
1	2	3	4	5		

4. 一種對抗文化的力量。聖經把基督徒群體描繪為一股對抗文化的力量，我們實際所看到的情況是：這些個別的基督徒，他們的生活形態和價值觀與那些不去教會的人無甚差別。

斯托得把主屬意的教會描述為一個「極端不合潮流」的群

體，這個措辭是對聖經中一些關於教會的比喻很有助益的總結。過客、離鄉背井和寄居者的意象掌握了信徒與現今世界之間的關係（彼前二11）。一首老詩歌的歌詞表達了這種感受：「這世界非我家，我無一定住處。」在聖經體制裏的教會是一個團體，對宰制社會的價值而言，它的整體生活形態形成了一種對抗文化的另類選擇。

當使徒彼得對散布在希臘—羅馬世界的教會講論時，他給我們一個關於這種新的實際情況的圖案。雖然這些耶穌的信徒沒有所謂自己的地業，但他仍然可以對他們說：「你們……是聖潔的國度。」（彼前二9）彼得以這樣的意象來說：「你們是一群跨越所有地域疆界的百姓，因為你們是一個無邊界的教會。」成為聖潔就是成為一個被呼召出來的人，意味著分別出來或不同。這個新國度的百姓的關鍵特質之一就是他們那慈悲憐憫和高代價的服事生活型態。彼得回應耶穌登山寶訓的話（太五16）：「你們在外邦人中，應當品行端正，叫那些毀謗你們是作惡的，因看見你們的好行為，便在鑒察的日子歸榮耀給神。」（彼前二12）那些敵視教會的人可能不接受你所相信的，但是他們無法攻擊你的行為。

如果這是當時情況的話，那麼今天當人們看教會時他們看到的是什麼呢？許多觀察家下結論說，教會絕不是反文化，它看來與那些不去教會的人沒有太大的差別。在檢視過幾個生活形態和價值觀的類別之後，巴爾納作了結論：「基督徒中持這些價值觀的人的比例與非基督徒中持類似價值觀之人的比例是一樣的，這顯示基督教信仰在數以百萬計自稱為信徒的人的生命中是如何的微不足道。」¹⁶ 在關於物質主義和所謂的成功，有一半的基督徒從來沒有足夠的錢來買他們所需的或所想要的，有四分之一的基督徒

1. 門訓的缺口：門徒都跑到哪裏去了？

認為人擁有的越多，就越成功。

教會也不能免於美國社會主流的個人主義和消費主義的茶毒。社會學家貝拉（Robert Bellah）尋求能刻劃出美國人特色的核心特質。在他的「內心習慣」這個劃時代的研究中，貝拉說，使美國人與眾不同的只有一件事，就是對自由的看法。可是當我們作更密切的檢視時，就看到一種對自由一面倒的看法。美國人所要的自由是「脫離……的自由」，而不是「……的自由」，這態度就是：「當我想做的時候我就要做我想做的，別人最好別干涉。」貝拉的結論是，這種特質無法作為建立長久關係（如婚姻）或是有深度的群體的基礎。要是教會淪為一群像消費者一樣東挑西撿來滿足自己需要的一群個人的組合的話，我們就不會有任何符合聖經的群體基礎。我們怎麼可能根據如此漏洞百出的材料建造出對抗文化的群體呢？

在 1 到 5 的尺度上評估你的服事，1 表示同化，5 表示對抗文化的力量					評分	附註
門徒的表徵						
同化			對抗文化的力量			
1	2	3	4	5		

5. 一個不可或缺、蒙揀選的有機體。聖經把教會描繪為一個不可或缺、蒙揀選的有機體，有基督住在其中；但實際情況卻是人們把教會視為一個可有可無的機構，對門徒訓練來說亦非必要。

耶穌基督的教會就是祂在世上不折不扣的替身。耶穌住在祂的百姓中，藉此繼續祂的道成肉身。已故的司德曼（Ray Stedman）簡明地描述基督與教會之間的關係：「耶穌的生命仍然彰顯在人當

中，但是祂如今不再是藉著侷限於地上某處的個人的身體，而是藉著稱為教會的一個複雜、整體性的身體。」¹⁷使徒保羅喜歡用的關乎教會最基本的意象就是基督的身體。當保羅用這詞彙時，它絕不是一個好看的圖案或比喻而已，他不是說教會「像」基督的身體，而是說它實際就「是」基督的身體，它就是基督所居之處。

這事的含義是，對那些稱基督為主的人而言，教會不是一個可有可無的想法。教會是神的救贖計畫的樞紐。神拯救人進入一個新的群體中，它是一個新人類的先驅。蒙召歸向基督的意義是與祂的百姓投入全部。今天有許多人喜歡說：「對耶穌說是；對教會說不。」這是對教會在神整個救恩計畫中的地位的一種根本誤解。要作跟隨基督的人就要明白沒有所謂獨行的門徒。

可是這種對教會可有可無的態度卻浮現在我們的個人化、自我諮商（take-our-own-counsel）的文化中。這種可有可無的態度有什麼症狀呢？

其中一項表徵是，對基督徒生活而言，參與整體性教會生活並非必要。我和妻子在復活節之後的星期天拜訪一間南加州著名的教會，當天的信息是針對復活節聚會中決志接受基督的二千一百人。早堂的教師問參加崇拜的人：「是不是一定要去教會或成為教會的一部分才能成為基督徒？」他的答案是「不，那不是必要的」。我必須竭盡全力抑制自己才不致從座位上跳起來喊說：「是，如果你是基督徒的話，就絕對必須成為教會的一部分！」顯然這不是主流的想法，即使在那些更應該知道這個道理的人中也是如此。

基督徒領袖活在一種緊張裏，要服事一個其成員都是輕度委身的群體。如果人們藐視你的話，你怎能呼召他們來作門訓的操

1. 門訓的缺口：門徒都跑到哪裏去了？

練呢？除非對信徒與群體之間的關係有種盟約的認知，否則怎能將人塑造為像基督的門徒呢？

在 1 到 5 的尺度上評估你的服事，1 表示教會是可有可無，5 表示教會是不可或缺的				
門徒的表徵			評分	附註
教會可有可無		教會是不可或缺的		
1	2	3	4	5

6. 熟悉聖經的人。聖經描繪信徒為熟悉聖經的人，他們的生命奠基於被啟示的真理；但實際情況卻是大多數的信徒都不認識聖經，他們的生命是種融合性的妥協。

舊約和新約聖經是值得信賴的神對人類所作自我啟示的寶庫，這是基督教對關乎聖經的獨特性所作的歷史性的告白。耶穌基督是道成了肉身，而聖經則是神的話語，是對祂在歷史中的作為所作的可靠見證。雖然在聖經以外也可以找到真理，但是檢驗什麼是不是真理，卻有賴於被記載下來的神的話語。我們對稱之為聖經的這本書的信心，使它成了我們公開教導的源頭、有紀律的靈修讀經的材料和小組聚集的真理依據。強調禱告和讀經這雙重操練應該成為主導信徒每日靈修的活動。

可是儘管我們肯定這本書的獨特性，基督徒卻大都不知道它的內容，而且還持有一些與它清楚核心教導相牴觸的信念。關於人們對聖經的態度和他們對它的認識之間的脫節，蓋洛普寫道：「美國人敬重聖經；可是大致來說，他們不讀聖經。」¹⁸ 根據蓋洛普統計，65%的成人同意聖經「回答了生活中所有的或大多數的

基本問題」。¹⁹ 巴爾納的調查發現，60%的美國成年人和說自己是重生的人中的85%都肯定「聖經所有的教導都完全正確」。雖有這些肯定，但人們對放在檯面上的這本書卻是嚴重的無知。例如，在巴爾納的調查中，35%的成人相信「神助自助者」的諺語是聖經中的真理。

但是比起不知道某些實際材料更令人憂心的是，持有一些與聖經真理相牴觸的基本信念。在所有美國人中，61%相信聖靈不是一個實存的靈體，而是神臨在和權能的象徵，有58%相信魔鬼或撒但不是真的存在，只是邪惡的一個象徵而已。或許最令人擔憂的是，在積極參與基督教門訓關係的人中，有四成的人認為沒有所謂絕對的真理。²⁰

僅在上一世代有兩位基督徒先知薛華（Francis Schaeffer）和杜魯柏（Elton Trueblood），他們預言，只需隔一個世代就會在我們的文化中忘卻基督教。他們兩位都說美國是個「斷根花」的社會，意思是說我們的文化已經從它的猶太基督教的根源斷絕了，我們現在只是根據信仰的記憶而活。他們預言，只要再一個世代，連這些記憶也將消逝。我們就是這世代。現在，傳講神話語的人及教師不再能假設每個人都了解大衛和歌利亞等聖經人物的故事；我們無法對人們所知的或他們所持的信仰作假設了。

在 1 到 5 的尺度上評估你的服事，1 表示對聖經完全無知，5 表示熟悉聖經						
門徒的表徵					評分	附註
對聖經完全無知			熟悉聖經			
1	2	3	4	5		

1. 門訓的缺口：門徒都跑到哪裏去了？

7. 分享自己信仰的人。聖經描繪所有信徒都是那些會與他人分享自己在基督裏的信仰的人；但實際情況是，我們是一群膽怯的百姓，不敢作個人見證。

我們都是說故事的人。聖經說了一個愛的故事，是關於神追尋步入歧途的人類。那些被耶穌基督尋獲的人都可以講述神是如何追尋他們，把他們抱在祂愛的膀臂裏。在這當中，主給我們角色，寫在祂壯麗的救恩劇中；在歷史的舞台上我們每個人都有被分派的角色，那裏就是神寫祂的故事的範疇。這故事說明了我們為什麼會有如今的景況。雖然我們每個人都是獨特的，但卻有一共同的劇情寫入我們每個人的生命劇本。耶穌說「你們要作我的見證」（徒一8）。我們每個人都有我們各自的故事以及「那個」故事可分享，因為當我們分享我們的故事以及「那個」故事時，其他人就會發現他們也被寫入這個救贖的劇本中。當保羅寫說福音「是神拯救的大能」（羅一16）時，就再清楚不過地說出屬於我們的特權了。神已經把這個祂已造訪的星球的故事託付給我們，把它說出來就是祂用以融化人心的方式。

在說故事這事上我們做得如何呢？表面上看來似乎相當不錯，可是當更仔細地檢視時就不是那回事了。在那些自認是重生的人當中，55%說他們在過去一年中曾與他人分享他們對基督的信仰，希望那人能成為跟隨基督的人。²¹ 可是當被問道他們是否刻意與人建立關係、希望藉此領人歸向基督時，只有10%的人肯定他們有如此做。「不到五分之一的人說他們與一位非信徒熟識，使他們能在一種信任的氣氛中與那人分享他們的信仰。」²² 將這點戲劇化地以另一種方式來說是，一百名會眾才能在一年中領1.67人歸向基督，這顯示只有很小比例的人在積極地作個人性的見證。

在我擔任牧師的經歷中，似乎會眾中只有很小比例的人有勇氣和動力與他人分享他們領受福音的故事。造成這種壓抑的一個主要原因是我們活在一個排斥絕對真理的文化中。人們接受的惟一真理就是個人性的真理。每個人都有他自己的真理，所以沒有一個人的真理可以加諸於他人之上，結果就是把所有的真理都置於同一水平。因為這世代的「神」有最多樣的選擇，任何宣稱是真正真理的信仰都會被怒目以待。有不少次我必須為反擊作防備。「你想告訴我，如果我不接受基督的話，我就會下地獄嗎？」每次我都要鼓起勇氣，有點吞吐地說：「神在耶穌裏啟示了祂自己，也透過耶穌為我們提供與祂和好的方式。」在一個將容忍等同於恩典的時代中，這看起來非常的心胸狹隘。

在這種威嚇的氣氛之下，我們必須自省我們要給人什麼。我們真的相信，我們所有的極其重要並且能賜人生命的，叫我們可以跟人分享嗎？另一種看這問題的方式是，我們希望別人與神之間有同樣令人滿足的關係，像我們一樣嗎？美國柳溪社區教會（Willow Creek Community Church）的主任牧師海波斯（Bill Hybels）說，慕道友觀察我們的生活，並且自問：「如果我成為一名基督徒，對我會是有益還是有損？」²³ 所以問題變成，我們所經歷耶穌的愛和喜樂是否值得傳給他人？對大多數人來說，答案是否定的。

在 1 到 5 的尺度上評估你的服事，1 表示對作個人見證畏首畏尾，5 表示樂於分享信仰				
門徒的表徵			評分	附註
對作個人見證畏首畏尾		樂於分享信仰		
1	2	3	4	5

1. 門訓的缺口：門徒都跑到哪裏去了？

不可能的可能：我們往何處去？

這是對今日門徒訓練光景的正確描繪嗎？極度悲慘？這景象與你的實際情況相符嗎？如果這個對聖經標準和目前門訓光景之間差距的描繪是近乎正確的話，那麼，如果要弭平這差距的話，就有大量的事要做了。

我們要達到什麼目標？巴克（Joel Barker）以他所謂典範轉移的問題來幫助我們聚焦於我們的目標：「在你的公司（教會或事工）裏有什麼是不可能做的，但是如果可以做的話，就會產生根本的改變呢？」²⁴ 以下是我對表示不可能的可能這種典範轉移問題的主張：我們如何才能培育出主動、能繁衍、全然忠心的跟隨耶穌基督的人？

這個策略性問題是關乎我們如何能完成耶穌所說祂的教會的使命的一種方式。耶穌寫下使命宣言，作為我們前進的命令，這為每個教會省下大量的時間和力氣：「所以，你們要去，使萬民作我的門徒。」（太廿八 19）誰是耶穌的門徒？豈不是那主動、能繁衍和對祂完全忠心的人嗎？那看來不可能做到的，就是教會中必須全是不需要被催促、被激勵、被誘哄的門徒。

我在本章裏的目標是要清楚地聚焦於這不可能的可能上。領袖們必須討論的就是這個不可能的可能。考特（John Kotter）在《*Leading Change*》一書中說，沒有改變的主要原因是沒有急迫感。²⁵ 作領袖就在於灌輸急迫感，這有賴於講明實際狀況和呼召神的百姓認識神要我們有的可能和夢想。

只有當我們審慎地評估目前的景況時，才有希望達到原先所期望的。我們之所以有盼望，是因為耶穌是教會的主，祂要祂

的新婦沒有污點或瑕疵，因為祂的生命是透過祂的教會展現出來的。巴爾納寫道：「如果基督徒一貫地活出他們的信仰的話，基督教就會在我們的文化中產生難以想像的影響。大多數的非基督徒都不讀聖經，所以他們是根據所看到的基督徒的生活來評斷基督教。問題是數以百萬計的基督徒的生活不像基督徒——部分原因是他們不知道所信的是什麼，所以不能把合適的聖經價值觀應用於他們的生活中。」²⁶

我們是怎麼落到這樣的門徒光景中的？描述我們目前的情況是一回事，找出問題的根源則是另一回事。在下一章裏，我們將找出那些促使我們偏離教會核心使命（造就出主動積極、能繁衍、全然忠實的跟隨耶穌的人）的因素，藉此完成我們對實際情況的描繪。一旦我們知道並且面對造成低層次門訓的原因，就可以開始處理它們了。

2

門徒訓練的鬱悶： 追根究底

如果在一個組織中，僅有其中20%的成員擔負工作，而80%的人自行決定參與度，你認為它的存活率有多大？只有六分之一的成員會經常努力去理解這組織的使命和他們在執行這使命時所扮演的角色。雖然成員們都宣稱，引導他們的異象就是這組織的訓練手冊，但大多數人卻不花時間來讀它，並按它所教導的來生活。當在組織外面扮演他們社會一份子的角色時，大多數成員都不會想到這組織對他們的生活而言有什麼意義。這些成員相當融入世界中，以致他們看起來與這組織無關的人毫無區別。實際上，大多數參與組織的人都看待他們自己成員的身分是可有可無的，而不是按這組織的理念而活的必要條件。

如果教會只是人的組成，我們可能不會期望這組織會有什麼希望。但因教會是神為了救贖世人而定的計畫，我們就有絕對的信心，知道我們的主會將它恢復到祂設計它的目的——使萬民作門徒。祂說跟隨祂的人是世上的光和鹽。

在本章裏，我要談到門訓鬱悶的原因。如果我們把今日的教會帶去診所作健康檢查的話，教會醫生將如何診斷它的病灶呢？這診斷可能會包括八個因素，它們使教會未能培育出主動積極、能繁衍、完全忠心跟隨耶穌的人。

偏離了主要的呼召

門徒訓練低迷的第一個原因就是牧者轉離了他們的主要呼召，就是「為服事來裝備聖徒」。

相對於整個神的百姓的角色，新約聖經沒有對牧師及長老作一個長篇的職務說明，但是所給予我們的卻很清楚。以弗所書四章12節常被引用，其中所說的最接近牧師的職務說明，它說，所賜給教會為領袖的「要裝備（譯註：《和合本》作「成全」）聖徒，各盡其職」。在拙作《*Unfinished Business*》¹裏對「裝備」一詞的意思作了長篇的討論。² 教會的領袖受派的責任是預備或訓練一般信徒（又稱為聖徒），以便在基督的身體裏他們能去服事。所有神的百姓都是服事者，而教牧同工則是管理者。³ 換言之，領袖是要去服事這些僕人的，所以要去鼓勵人及訓練人，使服事者能夠服事。如果教牧和其他領袖盡好聖經所定的職責，就自然會有正面的結果：基督的身體被建立、信仰的合一奠基於對神的兒子的認識、教會變得成熟，「裏外成熟，滿有活力，像基督一樣」（弗四12-13；《信息本聖經》）。

如果我是撒但，並且想要扼殺門徒成長的話，我會怎麼做呢？我會使教會領袖轉離神所賜給他們的裝備聖徒的職責。實際上，我會以其他好的、聽起來很棒的活動來使他們分心，這些活動與培育人們臻於成熟，並且使他們獻身進入服事毫無關聯，這

正是實際發生的情況。我們調轉了我們屬靈領袖的方向，使他們變為課程開發者、行政主管和看護。

教牧關顧這個角色讓牧師們筋疲力竭。把關顧的職責分派給專業人士對人們在信仰上長大成熟有災難性的結果。牧師完全知道，他們主要的工作是回應會眾在關顧上的需要。如果某人進了醫院或是所愛的人過世，或遭遇生活中的重大挫折像是失業、婚姻問題或是親子問題，就會期待牧師在場。在我們大多數的教會中，會眾和牧師之間有個情感上的契約：「牧師，如果我有麻煩，我會期待你與我同在，幫我解決它。如果你不來的話，你就沒有盡到牧師當盡的本分，如果你不作關懷的話，你就不是一位好牧師。」

讓專業人士來做關懷使得牧師變成了被動回應者。有次我在南部某個州主領一個為循理會牧師所辦的兩天的研習會。從人看來，牧師是被他們的手機拴住了。他們的教牧事工的重點是當他們牧區的居民說需要他們在場時，就要放下手邊的一切赴召去。使教牧關顧如此迷人的，是它看來非常高尚。還有什麼會比回應他人的召喚更能顯示耶穌僕人的服事呢？可是關懷有需要的人又如何「裝備聖徒來服事」呢？

「好」總是「最好」的敵人。在初代教會中，使徒們就面對過這個試探：耶路撒冷的教會出現爭端，因為說希臘語的寡婦認為她們在發放每日食物一事被忽視了，這問題被帶到眾使徒跟前。這對使徒來說是個好機會，可以表現真僕人的樣式，並且對整個教會作關懷示範。可是使徒們決定，服事飯食不是他們的主要呼召。他們正確地看到，這個服事機會對他們祈禱和傳道的呼召而言是件分心的事。「我們撇下神的道去管理飯食，原是不合宜

的」(徒六2)。他們拒絕那樣做，不是因為那有失身分，而是因為那不是神對他們的呼召。就他們拒絕承擔不屬他們之事而言，他們就為他人擴展了服事的機會。

當牧師接受不屬於他們的事時，他們乃是接受一項分派給教會的任務——彼此關懷。有時，教牧關顧固然是必須的，但是大部分的時候，教會成員應該要彼此服事。牧師忙著關懷的事，而不是致力於發展領導力、對個人作門徒訓練以臻成熟、教人如何察驗他們蒙召的服事、形成一種服事的文化，使人們在其中彼此服事或探訪教區居民的工作職場等。聖徒服事的能力仍舊嚴重缺乏，因為牧師沒有聚焦於使人成熟並且在服事中繼續擴展他們。

我們的教會沒有門徒訓練，因為教會的領袖沒有把門訓當作首要重點。

藉著課程來作門訓

門訓不被看重的第二個原因是我們嘗試以課程來作門徒造就。

聖經裏培育門徒的環境是藉著關係。耶穌呼召十二門徒與祂同在，因為他們的生命會透過這種個人關係而被轉化。親近的關係會造就門徒。使徒保羅的各個「提摩太」都曾是服事上的同伴，因為在這種肩並肩的服事裏，領袖得以訓練起來，在保羅離開後能繼續服事。在「鐵磨鐵」這種刻意建立的關係中造就了門徒。

在今日的教會中，我們用課程取代了以人為中心的成長，作為造就門徒的方式。我所謂的課程，是指我們以組的架構方式，透過各體系聚集大群人來上課。課程的例子包括按年齡分級的主日學、成人教育班、小組事工、根據需要而開的研討會或很有架

構的門徒訓練課程。

所有這些課程都可幫助門訓的進展，但是它們卻都缺乏門訓的核心精神。每個門徒都是獨特的個人，成長的速度各有不同，除非門徒受到個人性的關注，使他們各自的成長需要得到滿足，叫他們向自己死，向基督全然活著，否則就無法造就門徒。

因為作個別的關注是耗時費力的，我們就用課程來取代它。如巴爾納所言，課程「通常是一種把大群的人組織成一種有次序的方式，便於管理和掌控。如果我們誠實的話，就會承認這種方式對於個人成長沒有實際的衡量標準，這證明我們看重形式過於實質，並且委身於採取行動過於產生影響力。」⁴ 換言之，課程可以讓我們看起來是在造就門徒，但那更像是幻象而不是實際，我們對此心知肚明。

課程為什麼不會造就門徒？就我所見，課程一般有四種特質。

課程通常是基於訊息或知識。課程的背後有一假設，就是如果某人有了訊息，那麼那訊息就會自動導致轉化。換言之，正確的知識會產生正確的生活。可是我們可以從貓王（Elvis Presley）的例子看到這種推理的缺失。在童年時，他曾連續五年因著能背誦350節的聖經經文而能免費參加教會的暑期營，那表示他的記憶中存有1,750節的聖經經文，可是單單這些經文的內容卻不足以讓他活在討神喜悅的生活形態中。

我擔任過牧師和教授，不反對獲取知識，但是單單知識並不會導致轉化。我們可以以一種劃分的方式把真理存起來，叫它不會影響我們的思想、感覺或行動。雅各有同樣的看見，說信心沒有行為是死的。我們可以認同一套信仰，但不讓它們影響我們的生活形態。為了表達他的重點，雅各寫道：「鬼魔也信（神），卻

是戰驚。」(雅二19) 我們常把教導過程看作是教師把裝滿的水壺裏所裝的全部傾倒在學生的空水壺裏，但那只是一個知識轉移的過程。因為我們的目標是像基督，我們就必須要問：更多的知識本身是如何能達到那目標的？

課程是一人為多人備課。大多數的課程都是靠一人或少數核心人物來做辛苦的預備工作，其他人多少是成了他們勞碌的被動領受者。雖然這使預備的人得到極大的益處，結果卻常是有大量未經消化的知識，一個典型的例子就是講道。即使我相信講道有使人認罪和作決定的力量，但我要是相信單單講道就能造就出門徒的話，那就太天真了；如果單單講道就能造就出門徒的話，門徒造就的工作就已經完成了。

在我擔任神學院教授的期間，我有機會以敬拜者的身分坐在會眾當中，這讓我有時間來思想在這樣的環境中所發生的或是沒有發生的事。我的結論是，所傳講的話語必須有群體的背景，可在其中討論它的意義，並且聽到關乎我們生活清楚的含義。當崇拜聚會結束、人們移步到大廳作他們第一次的交談時，崇拜中所發生的大部分事情都已被遺忘了。

課程的特色是組織化或同步性。大多數課程的性質是不考慮個人的成長速度，而那卻是培育門徒所不可或缺的。當有超過四個人聚集時，就必須設立一個體系，叫人在其中按一種協調的方式來學習內容。所以我們有十週（或三十週，或任何的時段）的課程來造就門徒。這背後的觀念是要人以相同的步調、同樣的次序來學習相同的材料，完成課程就等於造就門徒。

這使我想起現代大量生產的方式。我們試圖以生產汽車的同樣方式來培育門徒。當完成這過程時，門徒就應該從生產線的另

一端蹦出來。但是組織化或同步性在門徒造就中卻有反效果。每個人都是獨特而不同的，造就門徒必須透過量身訂製的途徑，這意思是我們必須在群體的環境中，耶穌對個人生命根本和完全的主權下，來處理一個人的知識、品格成長、思想話語及行為的順服、各自服事職分的察驗等等。巴爾納下結論說：「很少教會會刻意引導他們的會眾來行過為學員量身訂製的策略性學習和發展的過程。」⁵

課程通常只有很小程度的個人守望。我們當中多少人有任何人為我們順服耶穌基督作守望？門徒訓練課程通常給人守望的幻影。可是在詳細檢視之下，它的焦點卻是在完成被分派的學習課程，而不是委身於生命的改變。巴爾納如此說：「很少教會有體系可以據之衡量教會會友生活中所發生的事件；很少信徒有可靠和勝任的同伴，能促使他們委身於特定和可衡量的目標。」⁶

雖然所有門徒造就的方式都會有課程的部分，像是架構性和課目等（即使那是聖經），但個人的成長過程卻總是突顯於一個關係的環境中。

削減基督徒生活

不看重門徒訓練的第三個原因是我們把基督徒生活削減為從耶穌得到永恆的益處，而不是按著耶穌學生的身分來生活。

在我們稱為大使命（Great Commission，有人謔稱為大省略〔Great Omission〕）的裏面，耶穌清楚地描述了祂的教會使命。當祂說「所以，你們要去，使萬民作我的門徒」（太廿八19）時，就是說出了教會的使命宣言。祂沒有停在那裏，叫我們來猜一個人何時成為門徒。耶穌說門徒是要受洗歸入父、子和聖靈的名（身

分是沉浸於三一神裏)，並要受教遵守或順服祂的一切命令。換言之，一個門徒乃是在群體的環境中，將自己置身於耶穌塑造的影響力之下，使人毫無疑問地知道是誰在行使那塑造的能力。

魏樂德（Dallas Willard）說了先知性的話語。關於基督徒生活乃是坐在耶穌腳前，他指出我們有多麼偏離這樣的認知。我們聚焦於在耶穌裏憑信心領受的好處，而不是變為像耶穌的樣式。我們要豐富，而不是順服，魏樂德稱這是「條碼」基督教。我們所關注的只是被天上的大讀碼機讀出是擁有永生的，叫讀碼機認出我們條碼的是什麼呢？魏樂德以「基督徒不完美，只是被饒恕的」這個車尾貼紙作文章，他從這句話中看到我們如何把基督徒生活削減到領受赦免而已。一位基督徒是何時成為基督徒的？這要視我們的傳統而定，就是當我們說出罪人的禱告、行經走道到台前跪下、安靜地邀請耶穌進入我們心中或接受洗禮，藉這些領受永遠生命（赦免）的恩典時。在福音派世界裏，基本意思就是因著把我們的罪債轉到耶穌的帳上而使它一筆勾銷。

魏樂德對我們提出挑戰，檢視成果並且問自己是如何到這地步的。「難道我們不該至少考慮一種可能性，就是這種淒慘的結果不是雖然我們教了這些和我們如此教了，而正是因為它呢？」⁷把基督徒生活削減為接受赦免之恩，這使得在日常生活中順服耶穌變得無足輕重。魏樂德說：「關於當代基督徒最顯著的事，就是他不認為了解或遵循基督清楚的教導對他的生命而言有任何重要性，從任何方面來說也不是必要的。」⁸除此之外，我們還能如何解釋在所宣告的信仰和門徒品質之間的脫節呢？我們向來在教導作基督徒意義的方式上必定出了某種基本問題。

那問題是什麼呢？就是我們沒有呼籲人與耶穌建立一種學徒

關係；沒有把耶穌當作是訓練我們的門訓導師、教師和主。我們並不視祂為在今生訓練我們、值得我們注意的人物。「事實是，目前沒有一顆認真和期待的心，要藉著訓練來把耶穌的百姓帶入順服和豐盛裏。那就是祂所託付給我們的門徒訓練。」⁹ 如果我們真的相信這點的話，我們就會看到在教會中有更多像「如何真心祝福那對你吐口水的人」或「如何過不沉迷於情慾或貪婪的生活」這類的課。就是因為我們無心遵循基督的教導，才使得像這類的課名聽起來令人震驚。

魏樂德說得對，我們使基督徒生活與呼召我們來跟隨祂的那位脫了節，取而代之的是我們要赦罪所帶來內心平安狀態的益處，將基督徒生活等同於作一個正派的人。

對門訓的雙階層的理解

不看重門訓的第四個原因是我們讓它成為是為超級基督徒預備的，而不是為一般的信徒。

關於作基督徒的意思似乎有種雙階層的理解。霍爾金斯（Michael Wilkins）是他泊神學院（Talbot Seminary）的新約聖經教授和教務長，當他對各種團體談到門訓時經常會問兩個問題，從這兩個問題成對比的答案讓我們看到人們是如何理解門訓的。第一個問題是：「按著你謙卑的信心，你們當中有多少人可以說你是耶穌的真門徒？請舉手。」霍爾金斯說，人們真的混淆不知道該如何回答，大多數人都不舉手；有些人遲疑地舉手，接著又很快地放下。然後霍爾金斯又問第二個問題：「按著你謙卑的信心，你們當中有多少人可以說你確信你是個真基督徒？請舉手。」大多數的人馬上毫不遲疑地舉手。¹⁰

為什麼人們可以確定是真基督徒，卻在認定自己是耶穌的真門徒一事上會猶豫呢？我的猜測是，對那些自認是真基督徒的人來說，他們確信那與他們信仰的品質無關；真基督徒是接受了救恩的禮物，基督以透過恩典的眼光來看待這樣的人，所以不是他們自己做甚麼成就的，而是基督為他們做成的。然而，作真門徒則是一種個人評估的陳述，表明他們在跟隨他們稱之為主的那位的一貫性和委身程度。

當耶穌說：「若有人要跟從我，就當捨己，天天背起他的十字架來跟從我。」（路九23）祂是要以此話作為所有稱祂為救主的人的標準嗎？根據經驗對這問題的答案是「不」。許多人在作基督徒和作門徒之間作明顯的區別；對某些人來說，差別在於委身的程度。潘第科（Dwight Pentecost）寫道：「在作基督徒和作門徒之間有重大的差別。」¹¹ 這差別就是委身。有些人是一般信徒，他們藉著宣稱相信耶穌溜進天國，另外也有些人以向自己死來回應耶穌的呼召。其他人會作類似的兩階層的區別，只是以全職的呼召為它的基礎；有些是平信徒，還有些是被分別出來的階層，我們稱他們為牧師、宣教士等等。

若我們詳細檢視聖經中的門徒意義，就不會容許有兩個層級的跟隨者：一般的和特殊的。有些基督徒被期待活得像門徒卻沒有活出來，他們仍可被稱為基督徒，但是這絕不是容許他們卸責。保羅稱那些沒有長進的基督徒為嬰兒，當該吃乾糧時他們卻仍需要吃奶（林前三1-3）。保羅因為信徒未能顯出當有的成熟而責備他們，這與把我們的神學加入第一級和次級門徒的觀念相去甚遠。

我們必須重新掌握耶穌所定義的聖經的期望，就是祂所說

「若有（任何）人要跟從我」（路九23），這是耶穌的起點。

不願呼召人作門徒

不看重門訓的第五個原因是領袖們不願呼召人作門徒。

基督徒領袖似乎不願意重複耶穌所列的作門徒的條件。我們不願意的原因是什麼呢？我們怕如果我們要求過高的話，人們就不來我們教會了；我們的假設是，如果我們要人們放下太多自我的話，他們就會逃去附近有樂子的教會。所以我們以低標準開始，然後試圖逐漸增加委身度，藉此來吸引人，希望我們能不知不覺地把標準提升到門訓的最高目標。在我們後基督徒的世界中，一般的想法是幫助慕道友看到這信仰與日常生活中的難題的相關性，藉此吸引他們來聽我們的信息。這通常意味著求助於個人利益、感受到的需要、個人的成就滿足或尋求個人的幸福。很多時候，接收到的信息全都是關於我的，而不是關於只當我在耶穌裏捨去自我時，反而找到了自己。

如果我們以一個不帶痛苦的福音開始，那麼它只會變成破滅的理想，因為它將無法達成所應許的。我知道這種無痛苦的應許是多麼空虛。我相信電視運動器材購物的節目說，每天只要花三分鐘，就可以減肥，並且有像石頭般堅硬的腹肌。我的妻子和女兒毫不留情地嘲笑我在我的運動器材墳場裏堆積了一無用處的玩意兒。就像聽信健身方面不必辛苦的鍛練一樣愚昧，我們的門訓條件也讓人感到如此。只有當我們按著耶穌的要求來就近祂時，祂才會喜悅；只有當我們為祂的緣故喪失我們的生命時，我們才會得到生命。

最後，領袖們不願意呼召人委身可能顯示了某些相當個人性

的問題。或許我們不願清楚講明耶穌的條件是根源於我們自己不願活出毫無保留的委身。我們對所服事之人所傳講的信息我們自己願意活出來嗎？因為門訓更多要靠領會而不是教導，身教和言教同樣重要，所以它要我們作某種程度的自我檢視，這可能使人不安。我們不願意為我們的會眾定下高標準是否是因為我們要讓自己輕省些？如果我們呼籲人們達到一個高水平，那我們自己是否願意參與那冒險之旅呢？按意思來改述魏樂德的話就是，我們所得的門訓品質不是「儘管有」我們的領導，而是「因為」它呢？

諷刺的是，擔心呼召人委身就會失去人這點是沒有根據的。一般而言，教會成長會訴諸理想和犧牲，那是藉著呼召人參與地球上最偉大的事業——神透過教會成就拯救的事工。

對教會的認識不足

不看重門訓的第六個原因是我們對教會是個門訓群體的認識不足。

在第一章裏，我提到有許多人在談到基督徒生活時把教會看為可有可無、不是必要的。若要如此看教會的話，就是對教會在神救贖計畫裏的地位認識不足。就聖經觀點來說，門訓絕不是被視為我與耶穌的單獨個人關係，因為教會是個門訓的群體。

保羅對哥林多教會說：「你們就是基督的身子，並且各自作肢體。」（林前十二27）神不僅拯救個人，祂也造就一群百姓。我們信徒的身分是在群體裏得到並被塑造的。保羅在我們與群體之間的關係和我們的個人身分之間作了完美的平衡，我們的個別性在教會裏被維持了。我們不是被大洋吞噬的幾滴水。但同時，離

了教會我們就沒有個別身分了。人們知道我們身為信徒的價值，是因為我們盡好神所託付的工作，藉著我們的屬靈恩賜來建立教會。基督徒生活從本質上來說就是群體性的。

我們所處的是個極端個人主義的世代，它撕裂了基督教群體的心腸。普南（Robert Putnam）在他所著的《*Bowling Alone: The Collapse and Revival of American Community*》裏有力地證明了宗教生活的社會價值正被私人化的信仰腐蝕。教會整體的力量已經被過去這世代的孤獨、個人化信仰的趨勢削弱了。普南引述魯夫（Wade Clark Roof）和麥金尼（William McKinney）的話：

大批年輕、受過良好教育、中產階級的年輕人……在六〇和七〇年代離開教會……。有些人加入新的宗教運動，其他人則藉著各種心靈治療或操練來追求個人領悟，但是大多數人就只是單純地與宗教組織脫離關係……。 (結果就是有個) 趨勢是走向高度個人化的宗教心理，卻沒有信徒群體所帶來強力支持的益處。在六〇年代後朝這方向走的一股主要動力是要得到更大的個人滿足和追求理想人生的衝勁……。在這種明顯個人主義的氛圍裏，宗教很容易變成「私人化」，更被定位於個人的範疇中。¹²

教會也容讓這種朝向私人化的信仰腐蝕它那嚴密的群體，這群體是造就門徒所不可或缺的。耶穌說，我們彼此相愛（約十三34-35）和我們那眼所能見的合一（約十七20-23）都是標記，顯示我們是祂的門徒，和祂是父神所差來的。這些特質必須是一個

造就門徒群體的核心。但是我們對聖約的群體缺乏委身，以致這種最基層的辯護成了僅僅一廂情願的希望。身為扶輪社的一員，如果我連續四次會議缺席的話，會員資格就會自動被取消。我敢說耶穌基督的教會的使命遠勝過扶輪社的，但我們卻常常沒有設下相當的期望。由於我們對教會是個群體僅有些許了解，我們怎麼可能像僕人般地對待他人，或是充分關懷其他信徒，以致能與他們合一呢？

沒有明確的成熟之路

不看重門訓的第七個原因是大多數教會都沒有清楚、為會眾所設的成熟之路。

如果造就門徒是教會的主要使命的話，難道我們不會期望在大多數教會裏有為會眾所設的成熟之路嗎？可是卻很少看到哪個教會有經深思熟慮、易於理解的過程或途徑，讓那些有心成為主動積極、能繁衍、全然忠心跟隨基督的人能夠行在其中。我們沒有想到什麼目標，因此即使人們想要明白作門徒的意義，也沒有可行之路。

華理克（Rick Warren）是南加州馬鞍峰教會的牧師，他製作出一套最受歡迎也複製最多的門訓模式，他稱之為生命進展過程（Life Development Process）。這過程是以人所熟悉的棒球內野場地的形式來描繪。許多教會都對這方案作修改。一壘是成員之約，人藉此向基督作委身。二壘是成熟之約，人藉此委身於基本的屬靈操練，為要成長。三壘是服事之約，人藉此發現符合他的屬靈恩賜（Spiritual gifts）、負擔（Heart）、能力（Ability）、個性（Personality）和生活經歷（life Experience）（SHAPE）的服事，並

且委身參與其中。本壘則表示委身於宣教，藉著愛心的服事幫助人的需要，見證耶穌基督，希望將他人帶入救恩的關係中。位於內野中心的投手板表示一切都聚焦於教會的第五個目的，就是擴張或敬拜。

雖然有人批評這模式過於單純，沒有考慮到生活中挫折帶來的影響，但是它的聰明處是，對於理解什麼是更深入地過跟隨耶穌基督的生活而言，這是個容易理解、漸進式的意象。華理克說：「不要以課程來使教會成長，要聚焦於一個過程來使人成長。我們要有個過程來與目的配合。除非這個過程中使目的變得充實，否則我們所有的就不過是陳腔濫調而已。」¹³ 華理克說，教會必須清楚定下它的目的，然後以它們為中心來計畫，以致能作出一個有次序的過程，在信徒的生命中實現它們。

在大多數的教會都沒有這種清楚的目的和與其連結的過程。巴爾納研究的結論是，「相對來說，只有少數重生的成人說他們的教會教導他們成長的特定路徑。不到半數的人說，他們的教會在過去一年中有為會眾定下任何屬靈的目標、標準或期望……」。只有五分之一的信徒說他們的教會有某種方式來衡量他們會眾的屬靈成熟度或委身於成熟的程度。」¹⁴ 可是，在同一個調查裏，90%的信徒說，如果教會能提供的话，他們願意認真地做教會所推薦的，來行屬靈的道路。

缺乏個人性的門徒帶領

不看重門訓的第八個原因是大多數基督徒都從未經歷過個人性的門徒帶領。

現在我要談到位居本書核心的。它使我們回到我們典範轉移

的問題：我們如何才能培育基督徒成為主動積極、能繁衍、全然忠心跟隨耶穌基督的人？我的信念是，要使人成長為主動積極、能繁衍、全然忠心跟隨耶穌基督的人，主要途徑就是要參與在三或四人組成的高度守望、關係性、增長的門訓小組。

前面所指出教會生活中的七個缺陷的主要原因是沒有對個人作門訓。我所說門徒訓練的意思是：「在一段期間內，產生守望的關係，這個過程的目的是在基督裏，把信徒帶到屬靈成熟的地步。」¹⁵ 在過去十七年裏，在我多次主持門訓研討會中，我問過數以千計的信徒：「你們當中有多少人曾經在一個門訓的關係裏，其中有人長時間與你同行，就是為了要幫助你在基督裏成熟這個明顯的目的？」大約有10%到15%的人舉手。比起一般教會的會眾，這可能算是不尋常的高比例了。畢竟，那些參加門訓研討會的人就已經顯示他們是積極參與教會群體中的那20%的一部分了。

我的主張是，要有培育主動積極、能繁衍、全然忠心跟隨耶穌的人所需的動力和紀律，有個必要、關鍵的要素是只有透過個人關注才能得到的。這種動力和紀律是不會藉由聽講道、坐在課堂裏、參加團契、在工作場所參加學習小組或成為小組成員而產生，而是需要在高度守望、透明關係、以真理為基準的小型（三或四人）門徒小組的環境中產生。在我的經驗裏，這是最有利於轉化的環境。如果每個信徒都有這樣教會的話，我們在解決本章中我所描繪的門訓困境的起因一事上就會有長足進展。巴爾納也對這點加以評論：「在表示有興趣聽到如何改善屬靈生命的建議的成人中，多數人（55%）也說，如果教會為他們配合一位屬靈導師或教練的話，他們就更可能會去嘗試給他們的改變建議。」¹⁶

當我們在教會中產出的產品與耶穌所說我們所當作的是如此

2. 門徒訓練的鬱悶：追根究底

截然不同時，我們就必須停下來，問：「我們是哪裏搞錯了？」如果我所描述的是接近實際情況的話，我們應該感到顫抖和哭泣；我們必須向對我們發布前進命令的那位懇求，並且要問：「主啊，我們如何才能回到正路上，培育出高品質的門徒？因為祢說那是我們的使命。」

在繼續下去之前，花幾分鐘來評估你的實際狀況。參照你的服事，檢視這些門訓缺失的每一個原因，圈選每一項1到5之間的評分，1是完全正確，5是完全不正確。

門徒訓練缺失的原因	評分					附註
偏離了主要的呼召	1	2	3	4	5	
藉著課程來作門訓	1	2	3	4	5	
削減基督徒生活	1	2	3	4	5	
對門訓雙階層的理解	1	2	3	4	5	
不願呼召人作門徒	1	2	3	4	5	
對教會的認識不足	1	2	3	4	5	
沒有清楚的成熟之路	1	2	3	4	5	
缺乏個人性的門徒帶領	1	2	3	4	5	

下面幾章，我們要來看聖經是如何看待門徒的塑造。在那幾章中，我們將檢視主耶穌和使徒保羅所用的模式。我們已經忽略了那顯而易見的。耶穌藉著揀選十二門徒，並且投注三年的時光在他們的生命中，藉此顯示我們應當如何帶領人成長。保羅一生的志向是「獻上的每個人都是成熟的」，也是藉著個人的關注。在

上個世代裏，歐維爾（George Orwell）說：「我們如今落入一個低谷，其中聰慧人的首要責任就是重述明顯的道理。」¹⁷ 我的盼望是，透過同行於耶穌和保羅他們的門徒培育學校裏，我們領受那必要之事，按著主的方式來做主的工。

Part 2

按著主的方式來做主的工
以聖經為方法

耶穌為什麼費心在 少數人身上

我清楚記得那通電話，但當時我不知道的是它改變我生命的程度。唐在電話的那一端。當我還是大學生時，他是在我的教會中作實習神學生。唐開始一個週三晚上針對國中生的福音事工，他稱之為校園俱樂部。在比他預期更短的時間內就獲得超乎他預料的成功，因為有一百三十個高能量的「火球」震撼了體育館和交誼廳，迫切需要支援人力，唐開始迫切地找一些同樣精力充沛、能管制這幫人，並且能投注在他們生命中的大學生，我就在他的名單上。「格理，你要不要參加一個大學生團隊，在週三晚上來幫助國中的孩子？」那確實是當我還不知道如何說不時的一個例子。我說：「當然要，好極了！你要我做什麼？」

我不記得原先的邀請還附帶一項額外的贈品，但是我的確收到這個贈品：唐不時打電話來問我是否能一對一的聚會。通常在這段時間的前段會打網球，然後我們總會坐在網球場邊的長凳上作長時間的交談，唐會翻開他的聖經，與我分享神對他說的話。

讓我對唐印象深刻的是他的透明度；他沒有向我隱藏聖經所顯示他生命中的黑暗處，或是作適當改變的困難。他清楚表示，要跟隨耶穌不容易，但絕對值得。在那些心對心的談話中，有個未說出口的信息傳遞給我，那信息就是：「如果唐要跟隨耶穌的話，那我也要跟隨耶穌。」

我不記得唐對我所作的個人投資是出於某種關乎一個人如何服事的計畫，或是唐很自然地知道，如果你要影響一個人的生命，就必須接近那人。但是不論那是有意或是出於本能，對我而言，唐就是耶穌服事的範例。

在上一世代，米勒（Charles Miller）是加州巴沙迪納的雷克大道會眾教會（Lake Avenue Congregational Church）的青年部牧師，聽他的形容令人難忘：他說聖經不僅有信息，也有方法。換言之，聖經所傳達的，不只是「什麼」而已，也有「如何」。我們傾向是把聖經當作僅僅含有福音內容和與福音相符的生活形態而已。但是隱藏在這好消息故事裏的，還有關乎我們所當使用方法的指示和範例，我們有這方法來確使這好消息能傳遞到下个世代的生命中。我的基本假設是，今天我們的問題不在於信息，而是方法。我們沒有查考聖經，讓它來教導我們：人們是如何在基督裏長大成熟，以致能繁衍。

在本章和下章中，我們要看耶穌和保羅所用的策略，他們以這策略把信仰從一代傳到下一代。我們必須把這個聖經的觀點清楚地牢記在心。遵循聖經的命令，我們可以在門訓小單位中運作，謹慎地在信仰裏培育人，並且克服我們這世代的膚淺泛濫。從耶穌和保羅的服事中，我們將發現他們乃是因為在少數人身上投注有意建立的關係而結實累累，這就是門訓在兩代之間確保其

連結的方式。

按主的方式做主的工

據揣測，耶穌是在祂開始公開服事的四到六個月內，從一大群跟隨祂的人中選出那些從門徒轉為使徒的人。路加如此記載這事件：「那時，耶穌出去，上山禱告，整夜禱告神；到了天亮，叫祂的門徒來，就從他們中間挑選十二個人，稱他們為使徒。」（路六12-13）

從馬可福音對耶穌呼召門徒的記載，人們會以為這個作使徒的呼召是在他首次遇見他們時發出的。耶穌行經加利利海邊，看到兩對兄弟，彼得和安德烈以及雅各和約翰，他們正勞力於他們的本行——打魚。祂走向他們，沒有作自我介紹，就說：「來跟從我，我要叫你們得人如得魚一樣。」（可一17）他們馬上就丟下一切，像小狗般地跟隨他們的新主人。他們是如此著迷於耶穌的魅力，以致在僅僅片刻的接觸後就丟下他們的魚網，這令人想起這樣的畫面：他們目瞪口呆、狂熱地順服一位令他們忘我的大師。

但是若我們更仔細地讀福音書，就會發現成為耶穌核心圈子的一員乃是經過數個階段的。布魯斯（A. B. Bruce）在他所著《The Training of the Twelve》裏說，回應被耶穌選為核心圈子的一部分是發生在一個含有三階段的過程中的第三階段。¹

第一階段記在約翰福音裏。大多數解經家都認為約翰福音第一章中提到第一批門徒是發生在馬太、馬可和路加福音開始對此作記載之前。約翰指出，與耶穌所作的初次接觸開始了一段時間的觀察。第一批門徒受耶穌邀請來觀察祂是否就是他們所等候的那位彌賽亞。透過施洗約翰，安得烈和一位未指名的門徒（很可

能是約翰)被介紹給耶穌。身為施洗約翰的門徒，他們已經有預備來尋找約翰為之預備道路的彌賽亞。約翰在看到耶穌的那一刻喊著說：「看哪！這是神的羔羊。」(約一36)安得烈和約翰認為自己必須察看耶穌。在這段調查期間，耶穌邀請他們「你們來看」(約一39)。耶穌鼓勵他們來接觸祂，以此作為讓門徒們按他們的方式來看祂可能是誰的途徑。在這調查的過程中還有彼得，安得烈告訴他：「我們遇見彌賽亞了」(約一41)，還有腓力，他以同樣的語句對有疑心的拿但業(可能是巴多羅買)說：「我們遇見了」(約一45)。

這讓我們有個清楚的認識，那些後來被稱為十二使徒的人開始時都是探詢者或尋求者。他們與耶穌初次相遇時要作的決定不是「跟隨我」，而是「你們來看」。很快就會需要作決定，但是首先要給這位有魅力的人機會，讓人對祂的可靠性和身分有更深的認識。

在第二個階段裏我們才看到路加福音第六章裏的故事。耶穌召聚一群門徒，要從其中挑選十二位為核心成員。在耶穌的指示下群眾聚集了。如果第一階段是讓探詢者來掌控探查過程的話，在第二個階段中，耶穌就藉由呼召人作決定來定出這關係的本質：「來跟從我」(約一43；可一20，二14；路九59；太八22，十九21)。耶穌對群眾說：「若有人要跟從我，就當捨己，天天背起他的十字架來跟從我。」(路九23)耶穌提供塑造的影響力。字典對「門徒」(mathētēs)的定義是「總是暗示一種個人吸引力的存在，它塑造那被稱為門徒之人的整個生命，在這點上可毫無疑慮地看出是誰在施展這塑造力。」² 在這階段，在那一大群回應耶穌特定但又具整體呼召作主門徒的群眾中，十二門徒只是其中一部分。

這些耶穌所聚集的群眾可能就是後來被耶穌兩個兩個地差遣出去的七十人（路十1-2）。

第三個階段是把這十二門徒從眾多中之一位這類別，轉移到與耶穌親密核心的領袖角色。換言之，每個跟隨耶穌的人都是門徒，可是這些門徒中只有十二位是使徒。另一種表達方式是說所有的使徒都是門徒，但並非所有的門徒都是使徒，這個角色是為少數蒙揀選的人預備的。如果第一階段是「來看」，第二階段是「跟從我」的話，那麼第三個階段就是「來與我同在」。

在這種背景下，我們所注意的乃是耶穌選召十二門徒在策略上的意義，和耶穌聚焦於少數人身上如何能成為我們的範例，告訴我們要如何培育門徒和後繼的領袖。在耶穌的服事中，選召十二門徒顯然是個關鍵時刻。路加告訴我們，耶穌花整個晚上禱告，藉此強調這選召的關鍵性質。這時刻對耶穌未來的服事是如此重要，以致在選召之前要花長而且帶強烈感情的時間與祂的父神單獨相處。我們只能揣測當晚耶穌所想的：祂試圖察驗哪些人應該在最後名單上嗎？耶穌已經把名單削減到十五人，這時卻卡在要決定刪去哪三人嗎？可能不是。我最好的揣測是，耶穌並不那麼在意於試圖決定正確的人選，而是在於禱告要叫他們成為正確的人選。可能耶穌把這十二使徒的每一位都投射在祂心中的螢幕上，想像他們在祂的指導下會成為怎樣的人。耶穌看這些門徒不只是未成形的煤塊而已，而是在祂塑造和在祂愛裏受壓下成為鑽石。耶穌完全知道彼得會莽撞地反對那自稱為受苦的彌賽亞，並且會強烈地不認祂。可是耶穌這時憑信心看到彼得將成為「磐石」，讓祂在其上建立祂的教會（太十六18）。

策略性問題

耶穌的徹夜禱告不僅提升了甄選十二門徒這事策略性意義的層次，對選擇的方式而言也是一樣。路加告訴我們：「祂叫祂的門徒來，就從他們中間挑選十二個人。」（路六13）換言之，耶穌從大團體中呼召那些要成為祂核心圈子的人，這讓我想起上小學時的日子，在遊戲場上分隊挑人時，兩個最受歡迎的孩子分別擔任兩隊的隊長，其他想玩的人站在兩個隊長旁邊，等著自己的名字被叫到。聽到自己的名字第一個被叫到，不僅覺得自己是特別的，也會感到一絲的驕傲。你可以以局內人的身分站在隊長身邊，建議下一個要選誰。耶穌公開祂的選召過程，可能造出一種活力，讓少數人感到特殊，其餘人則感到被遺棄。為什麼耶穌要營造一種氣氛，在那些沒有中選的人中醞釀出嫉妒，而在那些中選的人中又可能產生驕傲呢？

我聽到有些牧師反對，他們說他們不能投資於少數人身上，因為會被指控有失偏心。如果牧師花大量時間在少數人身上，就會有流言傳遍教會，說牧師有他的小圈子。從會眾的觀點來看，牧師待人應該一律平等。這些疑慮根源於兩個假定：第一個是，在講道之後，牧師的主要角色是關懷；服事就等同照顧羊群的需要。對牧者來說，所有的羊必定是同等重要。

第二個假定是適度關切濫用權力的問題。在會眾中可能會出現一種感覺，就是一小群人掌控教會或事工的運作，那麼教會其他會友就視自己為圈外人，很難打入一道看不見的牆所圍堵的內圈中。但是，這種平等主義式的機會均等是源於對牧師角色的一種根本性的誤解。聖經的看法是，教會中教牧的恩賜是要裝備聖

徒來服事，而不是替聖徒服事。就是這樣，耶穌認為花費心力在少數人身上是如此重要，即使要冒惹動嫉妒和驕傲的風險，祂還是公開這個選召的過程。

少數人在祂的內圈中有如此重要，使耶穌甘願冒惹動嫉妒的風險？在選召十二門徒為祂親密助手的背後是怎樣的策略性理由呢？在耶穌投資於少數人的許多可能原因裏，有兩項似乎與耶穌要造就主動積極、能繁衍、全然忠心的跟隨者的目標有最直接的關聯：內化和倍增化。

內化

要把有缺陷和沒有信心的平凡人培育為成熟的門徒，並且確保祂的國度會超越祂在地上的事工，耶穌惟一的途徑就是要有個核心群，他們對祂的人和使命都有深刻的認識。祂的生命和使命都必須內化³於門徒的生命中；確保他們將祂的使命內化的途徑是藉著「刻意接近」。⁴

但是我們可能會有異議：「如果耶穌試圖盡量影響更多的人，為什麼不讓祂的群眾和祂的知名度增長，好叫祂的使團成為一個群眾運動？」耶穌是如此受歡迎，以致宗教領袖們不敢公然逮捕祂；有時群眾的擁擠會威脅祂的安全，到一個地步祂必須上一條船，離開岸邊好對群眾講話，為什麼不讓祂的未來建立在祂的群眾魅力上呢？

實際上，我們在耶穌身上看到的，是對群眾的一種健康、恰當的懷疑態度；耶穌非常清楚群眾跟隨祂的詭詐動機。約翰對於耶穌所了解的人性提出洞見：「當耶穌在耶路撒冷過逾越節的時候，有許多人看見祂所行的神蹟，就信了祂的名。耶穌卻不將自

已交託他們；因為祂知道萬人，也用不著誰見證人怎樣，因祂知道人心裏所存的。」(約二23-25)。約翰的話的含義是，人們會聚集在權力彰顯之處，特別是他們從那權力得到利益時。絕望的人來得到醫治，其他人來要留在行神蹟者身邊，就像飛蛾被燈光吸引一樣，人們在一位有魅力、激發生命熱情的人物面前也會感到著迷和充滿活力。可是耶穌知道，那些吵著要靠近祂的人是善變的，一旦明白作門徒的要求時，對祂著迷的人數就會降低。

群眾的本質就是能使人迷失在其中，參與其中而不必付任何代價。一個人可以天生是樂觀或悲觀。一個群眾的成員，例如教會裏的一個會眾，可以一直迷失在群眾裏，沒有委身也沒有表達忠誠，可以是從好奇的旁觀者到持懷疑態度的人或意興闌珊地參加聚會的人。耶穌服事群眾的目的是要從其中呼召人出來；除非一個人從群眾中出來，認同耶穌，否則他就不是走在作門徒的道路上。跟隨基督有一個雙生的先決條件——付代價和委身。當隱身在群眾中時，這兩者都不可能發生。

如果耶穌把祂的事工的未來建立在群眾的忠心上，結果會是如何呢？我們知道這問題的答案，因為我們有機會見識到群眾戲劇性地轉變，在我們稱之為棕枝主日那天，耶穌受歡迎的程度逐漸達到高潮。在那些等候他們武力的彌賽亞的群眾頌讚聲中，耶穌騎驢進耶路撒冷城，外衣和棕樹枝鋪出一條路，讓耶穌的驢駒行在其上，全城充滿了「和散那，在至高之處榮耀歸與神」的呼喊。可是在五天之內，那些高唱「和散那」的口卻呼叫說「釘祂十字架，釘祂十字架」。這樣的轉變使布魯斯寫道：「若非十二門徒，耶穌的教義、工作、形像可能會從人間消失，除了一點神祕的傳統外一無所存，而那也只是只有歷史價值，卻沒有實際上的重

要性。」⁵

儘管耶穌所採的從群眾中呼召人，並聚焦於少數人的這種清楚的策略，我們卻繼續依賴講道和課程作為培育門徒的途徑。如果我們要靠講道的教導來使人成為門徒，那我們的信心就是放錯了地方。門徒訓練基本上是個關係的過程。講道是唱獨角戲，會眾通常是信息的個別、被動的接受者。講道充其量不過是把人指向門訓的環境，像是能繁衍、帶領門徒的關係，藉此呼召人作門徒。

第二，我在第二章中指出，我們依賴課程來作門徒訓練；我們依賴課程是因為我們不願意付個人關注的代價。藉由課程，我們愚蠢地希望能產生大批的門徒。艾姆斯（Leroy Eims）對此尖銳地批判道：「門徒是無法大量生產的。我們不能把人丟在一個課程裏，然後看到門徒們從生產線的另一端冒出來。門徒訓練要花時間，要付上個人的心力。」⁶

耶穌知道，如果要培育門徒的話，祂就必須超越表面工夫，以少數人為優先考量。這必須讓祂的門徒能經常、持續地接觸祂的生活，好叫祂能在誠實和敞開的互動環境中來談他們生活中的實際事物。當門徒們爭論誰為大時，祂堅持說在祂的國裏，最大的就是最小的，藉此翻轉他們的價值觀。當彼得告訴耶穌他的彌賽亞不會死在宗教領袖的手中時，顯示了他對彌賽亞工作模式的觀念，耶穌立刻斥責撒但讓彼得成了牠的出口。有多次耶穌在公開教導之後，接著私下教導門徒，門徒有機會要耶穌解釋祂話語的意思，而耶穌也有機會以一種群眾無法領受的方式來談他們生命的應用。

我經常想，耶穌為什麼不用一般的方式使祂的成就長存。我

們沒有祂親筆寫的任何作品。祂似乎不在乎正式的手稿，或要找一位能把祂所有教導記錄下來的書記。現今標準的作法是，在總統離職時會成立一間總統展示館，把他們政府的重要文件和媒體報導保留下來，並作展示。卸任總統還會寫回憶錄，嘗試影響歷史的觀感。耶穌為什麼不用同樣的方式呢？祂似乎是依賴兩種途徑來傳播祂的生命和使命：聖靈和十二使徒。藉著祂的靈和祂與他們之間的連結以及在他們身上的投注，祂的生命注入到他們的生命裏。耶穌以轉化凡人的生命作為不可辯駁的遺產，在祂回到父神那裏之後他們會繼續祂的工作。內化是藉著這種堅固關係而產生的。

布魯斯作了總結：「這種仔細、煞費苦心地教育門徒，確保老師的影響會是永久性的。祂的國度要奠基於少數人心中深深、不會毀壞的信念，而不是在眾人心中那種膚淺印象，像是砂土的根基上。」⁷

耶穌聚焦於少數人的第一個策略性理由，是要確保祂的生命和服事內化在這些將為耶穌運動奠基的人的心中。

倍增

因為耶穌把焦點放在十二使徒身上，有人可能會下結論說祂不關切一般大眾。艾格理（Jim Egli）和澤爾（Paul Zehr）在他們對馬可福音所作的研究中，發現耶穌花了49%的時間與門徒在一起，當祂走向耶路撒冷和十字架時，這比例就更高了。⁸難道這不是群眾從祂的視野中消退的進一步證據嗎？當然不是！耶穌的想法與我們的不同。我們認為我們必須有各樣活動吸引群眾，才能影響大眾，我們把異象等同於我們聽眾的多寡。耶穌卻有另類的

異象。耶穌的異象足以讓祂能從小處著想。實際上，就是因為祂對勞苦大眾的憐憫，耶穌才置身於十二使徒中。彼得森（Eugene Peterson）的幽默合宜地將這點呈現出來：「要記得，耶穌把祂90%的事工侷限於十二個猶太人，因為那是拯救所有美國人的惟一途徑。」⁹

諷刺的是，當我們試圖藉著大眾化的方式來影響大眾時，我們就無法訓練出大眾能效法的人。我們常常撒下一個沒有考量深度的大網，一直形成膚淺的情況。耶穌卻是在這十二使徒中繁衍祂的生命，以致有更多的「祂自己」到各處去。在1970年代中期，有部名為《超級巨星耶穌基督》（Jesus Christ Superstar）的電影惹起風波，因為它所描繪的是一位不清楚自己使命、非常人性化的基督。雖然這部電影的神學有許多不足之處，但強力的一幕卻讓我印象深刻：耶穌孤單地站在不毛、崎嶇的荒漠山坡上，當他唱一首悲歌時，就有些黑色、鬼祟的魅影從遍布地面的坑縫中冒出來，每個魅影都代表世間黑暗的某個層面。當基督感傷地唱到人們對他人的殘暴、扼殺人的貧困、無可救藥的疾病和死亡大敵時，這些黑溜溜的東西就一個一個地包住耶穌，直到祂被壓垮，並且被黑暗籠罩，留給觀眾的問題是：一個人怎麼能單獨承擔所有這樣的黑暗？當然，在最基礎的層面上，我們相信耶穌確實是擔負了一切，藉著祂在十字架上的死獨自承擔我們的罪。可是從某種意思上說，耶穌並不打算承擔一切。藉著投注心力在少數人身上，祂要把祂的生命注入這些人中，好叫他們也參與，把祂的救贖生命延伸到群眾中。

柯若柏（Robert Coleman）說：「耶穌的計畫的主要目標是徵召人，叫他們為祂的生命作見證，並且在祂回到祂的天父那裏之

後，他們繼續祂的事工。」¹⁰ 馬丁（George Martin）以耶穌的策略對牧者們提出挑戰，把它應用在他們今日對事工的想法上：

或許今天的牧者應該設想他們還有三年的時間在他們的教區（教會）裏作牧師——而且在他們離開後將沒有人來接替。如果他們把這當作是真要發生而採取行動的話，他們就會把第一優先放在選召、鼓勵和訓練平信徒領袖，使這些人能在牧者離開之後盡可能地執行這教區的使命。以這種方式連續作三年的結果將有重大影響，甚至是革命性的。¹¹

在我的門訓研討會中，我喜歡作一個有趣的練習，邀請參加的人接受馬丁的挑戰。一般來說，參加的人中有八到九成的人是教會中的領袖，其中有些是支薪的。給他們的功課是重寫支薪人員的職務說明，前提是他們知道自己只會在服事崗位上三年，而且不會有人來接替他們。我說：「現在是你的機會。你一直都要告訴你的牧師該做什麼。」這些平信徒領袖的回答很敏銳，他們立刻意識到必須在優先順序上作大幅度的調整。如果他們要帶出主動積極、能繁衍、全然忠心跟隨耶穌的人的話，他們的支薪人員就必須放下許多事情，交由他人來做，這些事情清單通常包括關懷的職責、各種行政工作和參加長執會議等。取代這些未聚焦活動的，可以是刻意的門徒帶領關係，針對講道、屬靈監督、傳福音和小組領袖所作的特定領袖訓練，和為了有更有深度的教導而仔細學習神的話語等。

耶穌是活在三年緊迫的時間壓力之下，因為擺在祂前頭的十

3. 耶穌為什麼費心在少數人身上

字架，祂知道祂必須裝備十二使徒來接續祂的使命。每一天都表示祂更接近祂降世的原因，因此也就與祂的事工變成他們的事工的時候更靠近一天。耶穌的策略是擴張領袖圈，不是只有他們當中的一位而已，而是有十二位（甚至知道其中有一位將會失喪）。馬可福音對選召十二門徒的記載清楚顯示耶穌要使祂的事工變為他們的事工。「耶穌上了山，隨自己的意思叫人來；他們便來到祂那裏。祂就設立十二個人，要他們常和自己同在，也要差他們去傳道，並給他們權柄趕鬼。」（可三13-15）

耶穌所宣告的信息同樣地轉移到眾使徒的口中了。耶穌宣告，神的國在祂這人裏面降臨了。就是這樣，使徒們也一村一村地宣告，在未來，神的統治所帶來榮耀世代已經進入當前的黑暗裏了。猶太人的一般啟示文學說，這黑暗世代將在彌賽亞來臨時被那要來的世代所取代。以色列人是從政治角度來展望神的國，像大衛一般的政治人物將把以色列從羅馬的壓迫統治下解救出來，藉此重振它的榮耀。但是耶穌卻把神的統治描繪為一種屬靈的介入，首先把人的心從罪的捆綁下釋放出來，隨之而來的是一個新的、屬另一個世界的秩序，它取代了這世代的統治者。使徒們領受權柄，將人從魔鬼手下釋放出來，作為神的國突破了黑暗的表徵。天國的信息藉著天國的神蹟大能證實了。耶穌現在把祂自己延伸入十二使徒的生命中，耶穌還在世上時預備他們，要在祂離開後他們能繼續做工。

耶穌的策略說明了教會領袖經常看到的一個原則：我們事工的影響範圍與我們領導基礎的廣度成正比。只有當我們培育出主動積極、能繁衍、全然忠心的門徒時，開創的新事工才能接觸到人們破碎的生命。所以我們看到需要未被滿足，因為我們沒有刻

意去培育鬥士來滿足那些需要。然而，耶穌知道人在肉身的狀況下所受到的限制，孤身一人所能發揮的影響力是很有限的。祂的策略是使用受過精心訓練、倍增的門徒，來影響整個世界。在祂上十字架的前夕，祂看到了祂倍增的策略結出多少果實。祂對祂的門徒說：「我實實在在地告訴你們，我所做的事，信我的人也要做，並且要做比這更大的事，因為我往父那裏去。」（約十四12）一個人怎麼可能比神的兒子做的更大的事？這「更大的事」更可能是指量，而不是質，因為耶穌使自己在十二門徒當中倍增，他們就可以比耶穌有限的巡迴事工所涵蓋的更大的地域。他們靠著內住聖靈的大能帶領他們到當時所知的整個世界，耶穌的事工以指數倏忽成長，事實確實如此。

雖聚焦於少數人，耶穌卻不是對群眾漠不關心。反之，就影響大眾而言，耶穌的異象與我們辦大型聚會的方式不同。耶穌有充足的異象使祂從小處著想。柯若柏以反向表述掌握了耶穌的方法：「耶穌所關切的，不是用來接觸群眾的課程，而是群眾會跟隨的人。」¹² 在內化之後，倍增化是耶穌聚焦於少數人的第二個策略性理由。

刻意門訓的缺席

耶穌聚焦於少數人是因為那是培育人並且確保祂的心和異象能傳遞給他們，可是像這樣的關係，在許多基督徒的生命當中卻是付之闕如的。

我對刻意門訓有熱情及負擔是出於不希望其他人經歷我所遭遇的。的確，我們內心最深的信念是來自我們的生命經驗。我當時是一個害怕的、情感上有壓力的七年級生，與教會只有試探性

3. 耶穌為什麼費心在少數人身上

的接觸，接受邀請參加教會一個週末的營會。在那個週末，我聽到了我必須聽到的。週六的講員以一句耶穌的召喚來總結他的信息：「凡勞苦擔重擔的人可以到我這裏來，我就使你們得安息。」（太十一28）

當接受耶穌的呼召發出時，我想要有耶穌能提供的安息。信靠基督使水閘門大開，愛的洪流似乎漫過我身。當晚，我們營會的輔導問有沒有人要分享當日的領受。在一片尷尬的沉寂之後，我怯怯地舉起手來，分享了我與永活的基督相遇的經歷。我記得有人遞給我一張決志卡，我填寫之後交給輔導。現在回想，在與基督連結、經歷生命改變後，只受到少得不能再少的指引。我作了勇敢的嘗試，回家後每天讀聖經，因為我想我聽到有人說那可能是件好事。

回想起來，我當時以為教會中會有人與我聯絡，因為我交回了決志卡，結果沒有人聯絡我，這種寂靜頗有震撼性。我當時是個害羞的七年級生，從未想過要去問哪個知道的人：「好，現在要做什么？我要如何在這個新生的愛裏成長呢？」相反的，我飄流了多年，但感謝的是，我有過去所沒有的耶穌為伴，可是我卻一點也不知道下一步要做什么。

不應該是這樣的！我損失了好幾年的光陰，那是我的心已經預備好要在這個新信仰裏受培育的時候。是的，耶穌有恩慈，即使我有人的軟弱，祂仍保守我，並且在我高中的後期和大學時光中，帶領人進入我的生命中，引領我進入門訓的過程，但是教會卻沒有提供造就門徒的服事與環境。如果造就門徒是教會的使命的話，為什麼就一般而言，教會沒有預備好提供培育的環境，來培養主動積極、能繁衍、全然忠心的跟隨耶穌的人？

如果我們採用耶穌的方式來培育主動積極、能繁衍、全然忠心的跟隨者的話，就可以補平門訓的缺口。耶穌投注心力於少數人身上達三年之久，藉此使祂的門徒能內化祂的信息和使命。我有幸在大學期間能遇見像唐這樣的人，這彌補了我在與基督踉蹌同行的初期所沒有領受到的。唐有顆敞開的心，不吝於花時間在人的身上，藉著這些密切的關係來傳遞；唐對基督的熱忱感染了這個門徒，倍增因此發生。當唐從神學院畢業時，這個國中生事工的領袖就突然離開了，但是領導力還在：唐把他自己留在我和其他人裏面。教會同工請我接續唐的事工，在大學的兩個暑假，我與其他大學生一起帶領國中生事工。唐已經為他的離開預備了我們。

現在我們要轉移重點，從耶穌投注心力於少數人身上的策略性理由轉到祂裝備眾門徒的方式，叫他們在祂回到天父那裏之後接續祂的使命。耶穌帶領祂的門徒經過一個成長過程來達到所要的結果，就是接續祂的使命。他們在三年內從懵懂無知變為完全，耶穌是如何辦到的？

耶穌使人得能力的 裝備模式

在第三章裏，我們檢視了耶穌揀選十二使徒的兩個策略性理由——內化和倍增。耶穌聚焦於少數幾人，因為那是把祂的心腸和使命移植到這些重要跟隨者生命中的惟一途徑。內化是無法藉由大量轉移到群眾身上的，而是必須在一種人際互動的環境中產生。要有真正倍增或繁衍的惟一途徑，就是門徒將使命高度內化，以致他們有動力要把它傳遞給他人。柯若柏說：「傑作總是少數人完成的。寧可給一兩個人一年多的時間來學為基督得勝的意義，也強過花費一生在一群會眾身上，為的只是要讓課程繼續下去。」¹

柯若柏的評論帶我們到本章的焦點。耶穌如何塑造和訓練十二門徒成為得人的漁夫？耶穌辦了學校嗎？祂有提供一學期的課程讓門徒來註冊嗎？有讓他們夠格來作耶穌使徒的文憑、證書為誘餌嗎？祂有任命自己為耶穌大學的校長嗎？有沒有一套耶穌要祂的學生精通的課程？

雖然耶穌的教導很重要，但是傳遞祂的生命給眾門徒的管道卻是祂這個人。華生（David Watson）非常清楚地聚焦於耶穌這人的向心性：「當釋迦牟尼臨死時，他的門徒們問說他們應該如何記念他，他告訴他們別管這事；重要的是他的教導，而不是他這人。而耶穌的情況卻是迥然不同。每件事都是以祂這人為中心。作門徒的意思是認識祂、愛祂、相信祂、對祂委身。」² 這信息被賦予血肉，與祂是誰無法分割。「耶穌對在祂門下的牧者所作的領袖培育不是一門課或一個課程，而是一個分享的生命。」³

活在五旬節的這一頭，我們很容易忘掉耶穌必須從那裏開始教十二門徒。被耶穌揀選來與祂同行的這些使徒是誰？耶穌手頭有什麼材料？是他們有什麼天賦，使他們裏面有能力來成就非凡之事嗎？重要的事實是，耶穌揀選了如你我般的市井小民。有個不知作者是誰的備忘錄，以幽默的方式清楚說明了這點，它嘲諷今日的事工一般篩選全職人員的方式。⁴

備忘錄

致：

耶穌，約瑟之子

木工店

拿撒勒

發信人：

約旦管理顧問公司

耶路撒冷

敬啟者：

謝謝您送交您所選在您的新機構中擔任管理階層的十二人的履歷表。他們現在全都參加了我們的測驗系列；我們不但用我們的電腦來分析結果，也安排我們的心理專家和職業性向顧問對他們每個人作了個人面談。

我們的意見是，對您要從事的事業種類而言，大多數您的人選都在背景、教育和職業性向上有所缺失；他們沒有團隊概念。我們建議您繼續尋找有管理經驗和實績的人才。

西門彼得情緒不穩，失之暴躁，安得烈完全沒有領導天分，西庇太的兒子雅各和約翰兩兄弟將個人利益置於公司利益之上。多馬顯示出疑的態度，易於使士氣消沉。

我們覺得有責任要告訴您，馬太被大耶路撒冷區的徵信局列入黑名單中。亞勒腓的兒子雅各，和達太絕對有極端傾向，他們在躁鬱測試上的分數都偏高。

但是候選人中卻有一位是具有高度潛力的。他有才能、見識通達、人際關係良好、有敏銳的商業頭腦，又與上層社會人士有交情。他非常積極、有企圖心、負責任。我們建議讓加略人猶大擔任您的主計長及得力助手。其他人的資料都不言可喻。

敬祝您的新事業飛黃騰達。

謹此，

約旦管理顧問公司

一般人都注意到，當耶穌最初找到這些門徒時，他們是最粗糙不過的料子。「他們是窮人，出身卑微、地位低下、職業低賤、

從未受過人文教育或與文人雅士交接的刺激。」⁵ 他們不是能使耶穌的事工立即取信於人的那種人。在我們現今的時代裏，當人們要開創一個新企業時，他們會在他們的信頭上放上讓人有信心的名字，藉此對他們未來的組成份子作保證。當巴勒斯坦在這新事業上的投資人讀到「彼得和安得烈，雅各和約翰，漁夫；馬太，稅吏；西門，宗教狂」時，一點也不會覺得有保障。十二門徒，除了加略人猶大之外，都是來自加利利山區的鄉巴佬，他們的口音顯示他們是「沒有學問的小民」（徒四13）。

他們不僅沒有顯赫的家世、在宗教機構裏的權力地位，或是所受的教育讓他們夠資格當法律學者；他們所有的是當時一切的弱點。「當他們被呼召時，他們是極度的無知、目光短淺、迷信、滿心是猶太人的自大、錯誤觀念和仇恨。他們必須除去許多不好的思想，也要學習很多好的，而不論是要學或要除去，他們都很魯鈍。」⁶ 就如在任何時代中一樣，門徒也是當時代的產物，帶有它的所有缺陷。他們也認為女人不配接受律法的教導。有一次，當門徒去臨近鄉村買食物時，耶穌留在撒馬利亞的雅各井旁與一個有問題的女人談話，當門徒回來時，「就希奇耶穌和一個婦人說話」（約四27）。對眾門徒來說，跟一個女人說話要比跟一個被鄙視的撒馬利亞人說話更為可恥。還有雅各和約翰，他們要在耶穌得國時獲得大位，當這種以計謀取勝暴露出來時，就引發其他十個同伴的憤怒。我甚至還沒提到口沒遮攔的彼得。當耶穌呼召十二門徒時，他們成了第一級的回收再造工程，我們也是如此。

可是他們與耶穌在一起的三年期間，使得這群烏合之眾轉化為能征服世界的人。當所應許的聖靈在五旬節降下之後，一群飽受驚嚇、懦弱的門徒轉化為復活基督的大無畏的揚聲筒。其中兩

位門徒彼得和約翰，被宗教領袖逮捕，他們命令他們不得再告訴百姓耶穌復活了，彼得和約翰恭敬地拒絕屈服於這樣的壓力，說：「除祂以外，別無拯救；因為在天下人間，沒有賜下別的名，我們可以靠著得救。」（徒四12）接著我們在經文裏看到勉強稱許彼得和約翰：「他們見彼得、約翰的膽量，又看出他們原是沒有學問的小民，就希奇，認明他們是跟過耶穌的。」（徒四13）

這又把我們帶回本章的重點：耶穌是如何塑造這十二使徒，使他們預備好在祂回到天父那裏之後接續祂的事工的？使徒行傳四章13節反映了馬可福音關於呼召十二門徒為使徒的記載：「祂就設立十二個人，要他們常和自己同在。」（可三14）在這種與耶穌同在同服事的關係基礎中，去塑造門徒的品格和灌輸耶穌的使命。

耶穌帶領這些門徒所經歷的是怎樣的關係性、成長性的過程，使得他們預備好執行祂的使命呢？在開始前，我們必須承認，在福音書裏沒有列出清楚、按部就班的條列公式。有人嘗試把福音的內容歸入不同的階段，好像耶穌是根據一個連續性領導力發展模式來操作一樣。雖然我將描述一種使門徒進步的發展過程，但是它的階段卻有重疊和重複。人們會成長、落後、重新學習、蹣跚前行、迷失、回來繼續。我們的成長過程有點像一個漸漸朝上行、有高有低的正弦波，曲曲折折地把人帶往更高之處，通常只有在回顧時我們才意識到有進步。馬丁路德·金恩博士經常以一位老奴隸的禱告來結束他的許多談話：「神啊！我現在的樣子不是我當有的樣子，也不是我將會有的樣子，但是感謝祢，我也不是過去那種樣子。」⁷

門徒前（探索）的階段

在我列出耶穌帶領門徒經過的發展階段之前，很重要的是必須知道，在進入這個成長過程時，必須跨越一條嚴謹的線，除非順服，否則不會成型。在這成為門徒前的階段裏，就是前章裏所描述的第一階段（見61-62頁）裏，門徒主導他們的探索。在約翰福音第一章裏，我們注意到當耶穌出現後，安得烈和「另一個」門徒就跟著祂。耶穌對他們說：「你們要什麼？」（約一38）這兩人說他們要花些時間與耶穌在一起，為要確定耶穌就是所應許的那位。耶穌只是說「你們來看」。他們是探尋者，探尋的對象是耶穌。

但是為了要有門徒造就，方向必須翻轉過來，尋求的人必須變為順服的人，必須跨越「你們來看」和「來跟隨我」之間的粗線。只有這樣，耶穌才會塑造他們的生命。在這點上，耶穌大大扭轉門徒跟隨某位拉比的慣行方式——標準流程是門徒調查不同的拉比，然後決定他們要跟隨哪一位。換言之，門徒掌控他們的命運。耶穌卻不然。霍爾金斯（Michael Wilkins）指出：「在第一世紀的師徒關係中，雖然作門徒是自願性的，在耶穌的情況裏，主動性是在於祂揀選和呼召那些要成為祂門徒的人。」⁸ 到這時為止，安得烈（和約翰）都像任何其他尋找一位拉比的門徒一樣。但是這種情況很快地就會被扭轉，耶穌會發出呼召「來跟隨我」，對此必須有個是或否的答覆，這是門訓本質裏所不可或缺的觀念。按祂的條件，居主導地位的必須是耶穌。

一旦跨越了這條線，耶穌就帶領門徒經過一個四階段的預備過程（見圖4.1）。從一個受歡迎的領導力模式得到的兩個洞見，使我看到耶穌使門徒成長的過程。在赫西（Paul Hersey）和布蘭

	成為門徒前	第一階段	第二階段	第三階段	第四階段
耶穌的角色	邀請者	活生生的榜樣	直率的教師	幫助人的教練	最後的委任者
門徒的角色	探尋者	觀察者和仿效者	學生和提問者	短期的宣教士	使徒
預備程度	亟欲知道耶穌是否就是引頸長盼的彌賽亞	預備好來看耶穌究竟是怎樣的人，還有祂的事工和使命的本質	預備好與耶穌有互動，並且公開地與祂認同	預備好要驗證耶穌透過他們行事的權柄	預備好承接造就能繁衍的門徒的全然責任
關鍵問題	耶穌是彌賽亞嗎？	耶穌是誰，還有，祂的事工和使命是什麼？	跟隨耶穌的代價是什麼？	當我們承擔耶穌的事工時，祂的能力會透過我們行出來嗎？	我將全然把生命奉獻給造就能繁衍的門徒的事工嗎？

圖 4.1 耶穌賦予人能力的預備過程

查（Ken Blanchard）所著的《*Situational Leadership*》一書中說，好的領袖會做兩件事：第一，他們心中對跟隨他們的人有個準備就緒的目標。第二，他們會根據一個個人或團隊的準備就緒程度來調整他們的領導風格，以便朝那目標前進。赫西和布蘭查把準備就緒定義為：「一個個人或團體為他們自己的行為負責的能力和意願。」⁹ 他們的理論是，沒有一種領導風格是最好的或最正確的，但是一個人的風格必須根據那些受幫助達到目標之人的準備情況

作調整。

同樣的，耶穌呼召祂的門徒「與祂同在」，所要的目標就是當祂不在時能繼續下去。「祂知道他們所不見的，所以祂揀選他們是要訓練他們成為未來教會或宣教工場中的領袖，為祂將離開他們的那個日子作預備。」¹⁰ 耶穌有個清楚的三年之內必須達成的目標。在第三章裏，我們思想了馬丁三年的挑戰：如果我們知道自己在目前的服事中只剩下三年的時間，而且到時候不會有人接替我們領袖的位子，那麼身為領袖的我們使用時間的方式會有什麼不同嗎？耶穌就是抱持這種對未來的認知而活著；祂的時間不多，必須使接替祂的人達到準備就緒的狀態。耶穌所定準備就緒的目標是什麼？就是要門徒擔負全然的責任，成為主動積極、能繁衍、全然忠心的跟隨者，並且也造就出這樣的人。可是要做到這點，祂必須從他們原點開始，藉著一個發展過程來細心地塑造他們，那過程是什麼呢？

耶穌好似一位偉大的訓練師。十字架就是祂一生的命運，祂是為死而生。可是同時還要兼顧的，是必須預備好祂的眾門徒，在祂復活回到父神那裏之後能接續祂的使命。為了預備門徒，耶穌配合他們的程度，扮演一系列的重要角色。第一個階段是祂事工的初期，耶穌是個活生生的榜樣，門徒們仔細察看祂，因此開始吸收祂的信息和祂的事工。在第二個階段裏，耶穌是位直率的教育者，祂的目的不只是为了要門徒知道有個新的國度觀，也要去除錯誤的觀念和假定，就是他們從這悖逆神的宗教和世俗世界中所汲取的。在第三個階段裏，耶穌是位樂於助人的教練。門徒受差遣在耶穌清楚界定的範圍內進行短宣，他們知道回來後耶穌會帶領他們作輔助性的檢討。在第四個階段裏，耶穌是最後的差派

者。門徒們已經將足夠的觀念內化，使他們能克服因耶穌被釘十字架所帶來的分散而倖存，在祂復活之後重聚，並且在五旬節領受聖靈的能力。祂的事工成了他們的事工。

發展的第一階段：耶穌，活生生的榜樣

在他們成長的第一階段，門徒必須了解耶穌的事工和使命的本質，並且要問一個最重要的問題：這位說出和做出這種了不起的事的人究竟是誰？在訓練的開始階段，帶領者必須作高度的指引；他擬定進度，決定新信徒的角色。對耶穌而言，這意味著祂要作為活生生的例子，讓眾門徒來觀察和研究。「知識是藉著關係傳遞，然後才透過說明而被了解。」¹¹「我來做，你來看」這句話說明了這個階段。

在耶穌事工的初期，門徒的角色似乎是安靜的旁觀者。在耶穌接觸人的各種場合和教導中，門徒都在場，但是他們退居幕後。人們會有一種印象，就是他們乃是站在一旁，觀看耶穌的作為。祂才是焦點。「這是祂訓練課程的本質——就是讓祂的門徒跟著祂。」¹²耶穌的方式與一位拉比在學生生命中的角色類似。在拉比的模式裏，一個門徒實際上是複製一個生命。人們把拉比當作活的律法——生命的法則加上一層皮肉。針對拉比的方式，哥哈森（Gerhardsson）說：「一個人要學習的話，就要去找一位老師……。可是光是透過觀察，他們也能學到很多：透過注意看，他們能觀察到老師所做的一切，進而效法他。最終，妥拉（律法）是對生命和生活方式所持的一種聖潔、權威的態度。因為這是真的，所以只要觀察和效法那些有學問的人就可以學到很多。」¹³

讓我們取福音書的一部分，從門徒角色的觀點來看它。在馬

可福音的前面五章裏，只是偶而提到門徒——就是讓我們知道他們在場。馬可福音突顯出門徒觀察到關於耶穌這人的三個重點。第一，馬可福音肯定耶穌的權柄，祂勝過魔鬼（可一21-28，五1-20）、勝過罪（可二1-12）、高過安息日（可二23~三6）、超過大自然（可四35-41）、勝過疾病（可一40-45；五21-34），甚至勝過死亡（五35-43）。

第二，馬可福音對耶穌所關心的人作了描繪：被鬼附的（可一23，五2）、長大麻瘋的（可一40）、在褥子上的癱子（可二3）、稅吏利未（可二14）、枯乾了一隻手的人（可三1）、患血漏的婦人（可五25）和一個管會堂的和他那病得快死的女兒（可五41）。

第三，馬可福音把宗教主管當局對耶穌的敵視戲劇化。法利賽人嘲笑耶穌有赦免癱子的權柄（可二6-7）、對祂與稅吏和罪人一同吃飯感到厭惡（可二16）、因為祂和祂的門徒干犯安息日而感到震驚（可二24）、窺探祂為要看到祂在安息日醫病（可三2），並且宣稱耶穌是被鬼附的（可三22）。

當耶穌建立祂的超越邪惡權勢的權柄、對邊緣人的愛心和祂與宗教當局對立的情況時，門徒在哪裏呢？他們基本上注意到這一切事。在馬可福音前面五章裏，門徒是如何出現的呢？除了四位漁夫回應耶穌的呼召之外，眾門徒都是以「他們」的形式出現，這是當耶穌進入迦百農的會堂、救一個人脫離污鬼時（可一21-28），還有在安得烈和彼得的家中，耶穌醫治了彼得的岳母（可一29-31）。彼得和其他人下次出現的時候，是當他們瘋狂地尋找耶穌時，那時祂躲開到一個「曠野地」去與祂的天父同在（可一35-39）。除此以外，他們只是很簡短地被提到：他們是稅吏利未家

晚餐的客人（可二 15-17）。他們成了爭議性人物，因為他們沒有禁食，而施洗約翰的門徒和法利賽人的門徒都禁食（可二 18）；他們造成爭議，因為他們在安息日從田間掐了麥穗（可二 23-28）。在馬可福音第三章裏，提到在一個確切的時間，耶穌揀選十二門徒為祂的使徒（可三 13-15）。可是當時耶穌似乎並不急於讓他們進入工場，因為在他們被指派為使徒和他們被耶穌差派出去之間有相當的時間間隔。在馬可福音第四章裏，風浪的威脅引起眾門徒的懼怕，而當耶穌命令風浪止息時，原來的懼怕就被一個更大的懼怕取代了。馬可福音前五章中門徒最後一次出現是彼得、雅各和約翰這三人，當耶穌使睚魯的女兒復活時他們也在場。

在前面五章裏，眾門徒與耶穌之間惟一有實質的互動發生在耶穌公開教導撒種的比喻之後。其他時候，門徒只是跟著祂，但是他們並非無足輕重。當耶穌平靜風浪之後，門徒問了一個有力的問題：「這到底是誰，連風和海也聽從祂了？」（可四 41）在觀察 / 仿效階段中主要的題目是：這人是誰？祂認為祂是誰？對耶穌這個人的著迷成為門徒訓練的基礎。

即使這或許是門徒訓練的基礎階段，在耶穌的整個事工裏，觀察 / 仿效一直是塑造門徒的方式。在被釘十字架之前，耶穌跪在他們每個人面前洗他們的腳，就如一個家僕對一位受邀客人所做的一樣。甚至在耶穌世上事工的結尾這裏，門徒還是沒有領會到偉大是要藉著降卑，而非升高來達成。耶穌必須超越口頭教導，使用示範。在洗了每一位門徒的腳之後，祂明白地說出祂行動的要點，以此作結束：「我是你們的主，你們的夫子，尚且洗你們的腳，你們也當彼此洗腳。我給你們作了榜樣，叫你們照著我向你們所做的去做。」（約十三 14-15）

耶穌說：「學生不能高過先生；凡學成了的不過和先生一樣。」（路六40）這話清楚地說明了上述的原則。在最基本的層面上，一個門徒不過是個學習者。學習的第一階段就是渴望像典範。耶穌乃是說，門徒訓練不是從頭腦到頭腦的知識轉移，而是從生命到生命的效法。

我的妻子是位小學校長，在她的校長生涯開始之前，她幾乎教過小學的每一個年級，藉此得到激勵。她的教職生涯長達幾近三十年，她親眼見到許多教育理論和技術的進展，教室變成一個更具刺激性的地方。一個孩童不必覺得枯燥，因為有許多學習的方式。但是她不斷地提醒我，有一件事從未改變，也永遠不會改變：人的因素。要激勵一個孩童學習的最重要的因素就是老師與學生之間的聯結關係。有句老話現在仍然適用：「直到人們知道你有多關心他們時，他們不會關心你知道多少。」

在這開頭階段裏，耶穌的生活和服事所散發的吸引力成為門徒們的焦點。

發展的第二階段：耶穌，直率的老師

看到耶穌的領導模式是隨著跟隨祂的人的預備程度而改變，這很令人驚嘆。可是，耶穌並不是只對門徒的預備程度作回應而已。祂特意改變祂的領導風格，為要刺激眾使徒也達到一個新的預備階段。在這第二個階段中，耶穌的行動就像一位直率的老師。祂在遠離群眾之處指教或質問祂的使徒們，為的是使他們感到困惑，叫他們重新思想他們的基本世界觀。耶穌繼續在這樣的時刻中引導他們，但是祂將他們引入互動中，使他們能評估作為跟隨耶穌之人要付的代價。這個階段可以用「我願意，你幫助我」

來描述。

耶穌對門徒的教導是發生在祂的事工中。上課是一直在繼續中。當耶穌四處進行祂的教導、講道和醫治事工時，祂知道這些場景是為了訓練少數人預備的。首先是門徒聽到或觀察到耶穌在祂的公眾服事中的情況，然後是耶穌經常對他們提供進一步的說明或是提出問題。

我們來看兩個教導的時刻，就是耶穌從教導群眾時或是在對話中轉開，以便與祂的門徒互動。就如今日的準門徒在開始與耶穌之間的關係時是帶著一大堆半真半假的認識、被誤導的想法和謊言，十二門徒也是一樣。這些互動就是要揭露和挑戰那些不符合耶穌國度觀點的態度和價值觀。對門徒而言，這些是評估實質的時刻，他們要在其中評估認同耶穌後必須承擔的代價和委身。他們所珍視的假設和世界觀的核心都受到挑戰。

第一個事件是在馬可福音第七章裏，它記載耶穌因為關乎義的本質的不同意見而與文士和法利賽人起的衝突。對宗教領袖而言，義就是外在的行為，像是進食前作儀式性的洗手。但對耶穌而言，義最重要的是關乎人的心。耶穌總結祂的立場：「耶穌又叫眾人來，對他們說：『你們都要聽我的話，也要明白。從外面進去的不能污穢人，惟有從裏面出來的乃能污穢人。』」（可七14-15）就在這時候，耶穌特別從公開場合轉到一個私下的時刻：「耶穌離開眾人，進了屋子，門徒就問祂這比喻的意思。」（可七17）耶穌用緊迫釘人的問題來強調祂的要點：「你們也是這樣不明白嗎？豈不曉得凡從外面進入的，不能污穢人，因為不是入他的心，乃是入他的肚腹，又落到茅廁裏。」（可七18-19）門徒沒有很快地領會耶穌的要點，因為他們對於義的看法與他們宗教領袖的看法相

似，因為宗教領袖的教導占主導地位。只有在這些私下場合中，耶穌才能重新教他們認識真理。

第二個接觸是在馬可福音第十章裏，這個成為耶穌修正門徒神學迷思的另一個場合。有位我們所知是「富有的少年官」來找耶穌。如果他可以被納入的話，將是個很大的收穫。這年輕人似乎很真誠。「良善的夫子，我當做什麼事才可以承受永生？」（可十17）。耶穌以一個令人不解的反駁回答：「你為什麼稱我是良善的？」¹⁴ 在回答他所必須做的事時，耶穌列舉了十誡中的一些誡命。一聽到這些，這富有的少年官就宣稱自己是無瑕疵的，但是耶穌不同意他的自義，祂揭露了他的神：「你還缺少一件：去變賣你所有的……你還要來跟從我。」（可十21）耶穌提出他的問題後，這位少年官憂憂愁愁地走了，因為他放不下他的大筆財富。

耶穌馬上轉過身來向門徒作結論：「有錢財的人進神的國是何等的難哪！」（可十23）馬可記下了門徒的反應：他們感到困惑。他們一生中一直被教導說，在財富和正義之間有個不可分隔的正面關聯。如果你富有的話，就一定是神賜福給你。耶穌抓住他們的困惑，以一個生動的意象把正義和財富分得更開：「駱駝穿過針的眼，比財主進神的國還容易呢。」（可十25）現在是眾門徒感到氣餒：「這樣誰能得救呢？」（可十26）

耶穌容許門徒帶著疑問；祂有意製造思想訓練上的衝撞：有兩個針鋒相對的思想在同一個軌道上衝向對方，沒有提供簡單的答案，也沒有填空式的作業本。祂所要的是會透徹思想這些問題的門徒；門訓包括心智上的門徒訓練。現今有太多所謂門訓課程的材料是以湯匙餵食的食物。耶穌意欲使他們感到困擾，藉此挑戰門徒所珍視的假定。

在門徒的關係中，生活環境成了解釋神話語的場景。多年來，我帶領門徒的關係不斷地在可作教導的機會中提供思想神話語的機會。我的一位門訓夥伴正陷於一個無休止的訴訟中，那是關乎一棟夢寐以求的房子，但在建造的後期被火燒毀。麥可第一次來到我們教會就是在上述事件之後的那個主日。「正巧」那天早上信息的主題和經文就是耶和華透過燃燒的荊棘對摩西說話。麥可馬上明白，他房子的灰燼就是他燃燒的荊棘。可是這個抓住他注意、帶他到主面前的訴訟事件仍持續了多年，成為更多教導的源頭。在我們美式的對神賜福的看法中所假設的是個不斷增加的財富，但麥可歸入基督之後，他的財富卻不斷減少。在這樣的景況中，我們要如何理解神所賜的福？我們討論的是美國人對福氣的看法如何遮蔽了耶穌的看法。

在耶穌與門徒之間，最重要及高潮的對話是聚焦於一個個人性的問題，那是每個可能成為耶穌門徒的人都必須回答的。耶穌問門徒一組的兩個問題，從一般性轉到特定性，祂的第一個問題是個特別安排：「人說我是誰？」（可八27）門徒把他們在路上聽到的傳言轉述出來，耶穌接著轉向他們問了「這個」問題：「你們說我是誰？」（可八29）在彼得奇蹟式地爆出正確答案「祢是基督」之後，耶穌繼續以一位受苦的僕人來補充彌賽亞的觀念，這與一般以色列人的觀念完全相反。對彼得來說，一位會死的彌賽亞是無法想像的。在短短一刻中，彼得從一個神啟示的工具，無意間變為撒但的工具，彼得出面制止耶穌講出荒謬的想法，就是祂將赴耶路撒冷，喪身於不義之人的手中。這種選擇放下自己生命的觀念，讓耶穌有機會對任何要跟隨祂的人講作門徒的代價。

除了這些有互動的教導時刻之外，耶穌也接納眾門徒為祂的

助手，藉此肯定他們的價值。有一次耶穌試圖避開，到一個安靜的地方聽取他們短宣的心得。但是群眾不讓耶穌離開他們的視線，因此他們跟著祂和十二使徒到一個曠野。因為那裏遠離市鎮，門徒擔心他們沒有東西吃。開始時耶穌把責任放在門徒身上，要他們給這五千人東西吃，眾門徒查看他們的錢包，就算是兩百小銀幣買來的也是杯水車薪，此時耶穌接管此事。祂奇蹟式地使五餅二魚倍增，變為足夠的食物，能餵飽群眾。在這個戶外的聚會中，門徒們作為耶穌的侍從，頗為顯眼，他們把群眾分為一百人和五十人的群體，井井有條地分派餅和魚。在這個場合中，門徒是耶穌對群眾服事的延伸，他們突出顯眼，雖然耶穌仍然是群眾所仰望的人物。

這裏有個訓練的大原則。如果我們要遵照耶穌的模式的話，見習制度應該是我們所做的一部分，好叫事工能倍增。小組長在他們的小組中找出有領導潛力的見習生，週復一週，他們被賦予漸增的責任，讓其他要被培育為未來領袖的組員都能清楚看到。牧師絕不隻身去作醫院或安慰性的探訪，而是把它視為訓練那些蒙召從事關懷事工之人的機會。當我嘗試擴張一個研討會來幫助神的百姓察驗他們的屬靈恩賜和事工的呼召時，我重寫課程，並且與另外兩位有教導恩賜的平信徒領袖一起來教。課程上有他們影響的痕跡，他們的教導風格也影響了工作坊。我們一起創作和教導的，遠遠強過我獨自一人所能做到的。當有演講機會時，特別是要教導門訓或宣教方面時，我都會邀請與我有門訓關係的那些人參加，他們為這樣的事工提供見證，也再次聽我講與這些重點有關的異象。

當這些助手能搬上檯面時，會產生一些益處。第一，那些助

手會感到他們是有價值的。我確定，對門徒而言，單單因為與耶穌公開的連結，他們會開始意識到他們的重要和價值。第二，公開與一位領袖認同會加強他們對那事工的擁有感。透過能見度，耶穌的使命漸漸成為眾門徒的使命。第三，見習制度提高了學習曲線。當一個人接受訓練，在未來領導一個事工時，他就會設置學習天線來更仔細地觀察和尋求問題的答案，這有助於裝備一個要在其位謀其政的人。

耶穌在第二個階段中扮演直率教師的角色，祂藉著個人化的教導、尖銳的問題和提升門徒的公眾地位，提高了對他們的要求標準。

發展的第三階段：耶穌，樂於助人的教練

在耶穌預備模式的這第三階段裏，耶穌扮演樂於助人的教練，方式是在一個短宣機會中差派十二使徒和七十人出去。從耶穌指派十二門徒為使徒時，祂心中就計畫這一刻了。耶穌清楚擬訂他們的使命，他們要「奉差去傳道，並有權柄趕鬼」（可三14-15）。可是在耶穌所說的目標和十二使徒承擔這責任之間還有時間上的遲延；耶穌要他們漸漸地活出這個角色。最能描述這階段的句子是「你們做，我幫助」。

耶穌再次有意地調整祂的領導風格，為要促使門徒進入一個新的成長階段。耶穌就像是個教練一樣，把他們差派出去進行他們的事工，但仍舊扶助他們，在他們回來後與他們作檢討。耶穌差派十二門徒和七十人出去進行爭戰，他們知道，當他們回來時，祂會在那裏慶祝他們的成功，並且處理他們的難題。一個學徒可能永遠不會覺得完全預備好來承擔領導角色的，但是就像雞

鳥一樣，耶穌的門徒也必須被推出巢外，看他們是否會飛。他們也知道，在他們初次飛翔之後，那巢仍然在那裏等著他們回來。

耶穌是個差派的典範。一旦耶穌完成祂的指示，門徒不但知道他們的使命，也有特定可供依循的準則以便完成它。

關於耶穌差派十二使徒去進行的使命，馬太福音提供我們最詳細的資料。

清楚的指示。馬太福音如此引入這使命：「耶穌差這十二個人去，吩咐他們說」（太十5）。我常聽牧師說他們把事工交給他們會眾的成員，意思是他們把一項責任丟給一個願意承接的人，但是對於如何進行，卻沒有作任何使命或準則方面的澄清，但耶穌卻不然。注意耶穌指示的明確性（太十5-15）。這使命的界限是他們只要去到以色列家迷失的羊那裏，而不要去到外邦人處，使命的焦點是宣傳天國的信息，這使命的事證就是病得醫治、使死人復活、潔淨長大麻瘋的和趕鬼。達成這使命的途徑是他們不可靠世上任何的資助。他們要留在那些願意接受這信息之人的家中。對這使命的回應是，如果人們不接納他們，他們就要離開，讓神來審判。

清楚的授權。若要有果效，就必須把權柄連同責任一起賦予，才能達成一項使命。這仍舊是治理教會經常會掉以輕心的地方。在教會中，人們常覺得他們被託付一個責任，卻沒有授予權柄，每個決定都要經過某個上層的核准，這是因為他們的執行能力與判斷不被信賴。但耶穌告訴門徒在其中運作的界限，然後就完全支持他們來達成祂要他們完成的事。

清楚的期望。在詳細指示與授權之後，耶穌也警告門徒將遭遇的事（太十16-42）。祂把作門徒付的代價和權益交織起來。

如果門徒期待得世人喜悅的話，他們的動機就錯了。他們會面對一個粗暴的群眾。耶穌把世人比作一群狼，等在門徒前頭的是被官府鞭打和被家人出賣。畢竟，如果這是發生在他們主人身上的事，僕人豈更不能豁免嗎？但是能代表耶穌的名號和同享祂的命運乃是極大的特權。耶穌說：「凡在人面前認我的，我在我天上的父面前也必認他。」（太十32）正如一位教練在球賽開始前勉勵他的球員「全力以赴」，耶穌也說：「付上所需的代價，因為你們將得到我的稱許。」

十二使徒和這七十人從事這個短宣事工，他們完全清楚，當回來時耶穌將與他們一起檢討。在某種意義上，這是個試驗性、有限度的突襲，在耶穌離開他們回到天父那裏之後，作為他們一生使命的先導。當十二使徒和這七十人回來向耶穌報到後，福音書傳達了一種興奮和疑問的意味。馬可福音如此描述他們的興高采烈：「使徒聚集到耶穌那裏，將一切所做的事、所傳的道全告訴他。」（可六30）路加報導說這七十人「歡歡喜喜的回來」（路十17）。可是有些情況似乎是超出他們的能力範圍，必須有耶穌進一步的指示。

門徒從這次短宣得到什麼益處呢？第一，他們對耶穌的權柄的信心增強了。正如耶穌所應許的，人們得了醫治、鬼被趕出去、人們接受福音的好消息。耶穌真的把祂的權柄賜給他們去執行這使命！第二，他們更為幹練。至終，你只能藉著實際做來學習。當我在大學生中的第一個全職服事將近尾聲時，我們的一位學生領袖給我一個我認為是諷刺的恭維，她說：「作為一個老師，你真的有成長。」我當時說了該說的「謝謝」，然後要走開，可是我的回答使她又說：「當你第一次開始教時，你並不很好。」呃，

但那是真的。惟有藉著學生們的耐心和忍耐，我的教導恩賜才會出來。同樣的，門徒也需要一個可掌控的工場來實習。

但是第三，門徒也面對他們的短處。當我們進入其中，發現不明白、超過了我們的信心和能力時，才會真的開始學習。一位深受挫折的父親來找耶穌，因為祂的門徒不能趕出折磨他兒子的鬼，耶穌就極其不耐地做了門徒們所不能做的。事後，門徒把握私下機會問耶穌：「我們為什麼不能趕出他去呢？」（可九28）耶穌說，基本上對付這類有堅固營壘的鬼必須有另一層次的禱告和禁食。

授權是信心和領導才幹發展的一個必要階段。當一個孩童學習騎腳踏車時，到了某個時候必須把輔助輪取下。處女航是恐怖和刺激的組合，我們跌跌撞撞地騎過人行道，希望鄰居的草坪能減低我們跌倒的撞擊。我們會爬起來，回到腳踏車上，一試再試。到最後，騎腳踏車成為一種本能的行為，以致不論在兩次騎車之間相隔多久，我們都知道如何保持平衡。在服事耶穌的事上成長也像這樣。我們必須去到未曾去過之處，去經歷一切的恐怖和刺激。我們發現正如耶穌所說的，祂會在那裏幫助我們，並且透過我們行事。最令耶穌喜悅的，就是我們信靠祂。

發展的第四階段：耶穌，最終的委任者

耶穌把祂的整個事工都寄託在這十二使徒的預備上，使他們在祂回到天父那裏之後承繼祂的使命。差遣眾門徒去進行他們繁衍使命的時候已經到了。耶穌有從神來的十字架的使命，聖經說的「這時候」（可十四41，十二23，十六25，十七1）或「祂的時候」（約七30，八20，十三1）。「時候到了」與耶穌的工作轉移給

十二門徒匯聚在一起。耶穌的使命在祂受死和復活時完成了。這時，耶穌清楚表示，祂的工作是聚焦在預備門徒在聖靈的引導下去承擔領袖的角色，而不是在祂親身的陪伴下。「你做，我來看」這個句子描述這個階段。

耶穌上十字架之前事工的終了，是在吃逾越節筵席時與十二使徒一起的聚集（約十三～十七）。祂只與他們分享祂在世上的最後時刻，這顯示了這十二使徒的基本重要性。我們來到一個最神聖的時刻，得以聽到耶穌在死前所作的最後禱告。當時耶穌在想什麼呢？兩件事：耶穌期盼與父神重聚，還有祂單單為十二使徒禱告。

耶穌完全知道祂是在完成天父差遣祂做的事。「我在地上已經榮耀祢，祢所託付我的事，我已成全了。」（約十七4）祂渴望回到祂與天父面對面關係的尊爵地位上，那是在創立世界以先就有的。耶穌想家。「父啊，現在求祢使我同祢享榮耀，就是未有世界以先，我同祢所有的榮耀。」（約十七5）耶穌回憶家中的生活，就是在天父的心裏。祂迫不及待要平息分離之苦，就在面對面的交通中完結。

雖然這個禱告籠罩在耶穌渴望回家的氣氛裏，但禱告的中心卻只單單聚焦在十二使徒身上。耶穌說祂甚至不為這失喪和悖逆的世人禱告，而只為天父賜給祂的人禱告（約十七9）。祂工作的完成的一個重要部分就是對十二使徒作的最後預備；除非十二使徒預備好來承接神預定給他們的位子，否則耶穌的工作不能算完成。但是可悲的是大多數基督徒領袖都幾乎不重視這種領導力轉移的工作。可以公允地說，要衡量一個人事工的成效，就看這人離開後事工是否蓬勃發展。

耶穌為祂的門徒禱告什麼呢？祂為他們求保守（約十七11）、叫他們能合一（約十七11）、叫他們能脫離那惡者、叫他們不致背道像猶大一樣、叫耶穌的喜樂能在他們裏面得滿足（約十七13）、叫他們在神的真理裏成為聖潔。接著祂作了使命移轉宣言：「祢怎樣差我到世上，我也照樣差他們到世上。」（約十七18）祂的事工現在成了他們的事工。他們不僅被差遣，也要去繁衍。耶穌不僅為這十二門徒禱告，也為那些因他們的見證而相信的人祈求（約十七20）。在這個逾越節聚集的早先，耶穌說：「你們多結果子，我父就因此得榮耀，你們也就是我的門徒了。」（約十五8）這是約翰的典型模式，結果子的本質巧妙地模糊不清。我們應該按數目的意思來解釋它，就是造就出更多的門徒，也按品質的意思來解釋，就是門徒要反映出耶穌的品格和生命。如卓道生（Dawson Trotman）所說，使徒是「生來就要繁衍的」，這可以用來描述每一位耶穌的門徒。

這裏有個對所有牧者和基督徒領袖的挑戰：當你們離開了，延續你們以致延續事工的人在哪裏？如果你最優先工作是挑選、鼓勵和訓練平信徒領袖，在你離開之後他們能盡可能地承擔教區的使命，你的事工會有怎樣的的不同呢？花一點時間來評估，如果你像耶穌一樣把重點放在少數人身上的話，你的事工會有怎樣的的不同？如果你採用耶穌的模式來訓練少數人，引導他們來經歷所有這些發展階段，到一個地步他們的事工不必依賴你，這會如何呢？你使用時間的方式會如何不同呢？這會如何影響你每週的時間表？你必須放棄什麼才能來訓練人呢？你需要哪些技能，目前不在你的技能清單裏？柯若柏寫道：「我們工作中真正不朽的，是我們帶領信主之人的忠心，他們藉此出去，把他們所帶領歸主的

人造就為領袖，而不只是造就出更多的跟隨者而已。」¹⁵

耶穌所用的是一種授權的模式，就是僕人領袖和訓練。雖然今日的牧者和事工領袖們大都以人們依賴他們的教導和關懷為滿足，耶穌所要的卻是主動積極、能繁衍、全然忠心的跟隨者。今日的牧者通常把教會視為他所召聚的觀眾，以遂行其牧師職務。相對之下，耶穌認為衡量成功的尺度是在所揀選的少數人當中倍增。很抱歉，我要說柯若柏在1963年寫下的預言至今仍然大致正確：「耶穌的計畫沒有被否認，而是被忽視了。」¹⁶ 如果我們要以主動積極、能繁衍、全然忠心的跟隨者為我們事工標記的話，我們就必須採用耶穌的方法，投資在少數人身上，作為我們建立事工的基礎。

在第五章裏，我們會看到使徒保羅也有耶穌那樣的授權，雖然他是用不同的意象來表達同樣的實際。

保羅的授權模式： 屬靈的教養

在第四章裏，我們根據「情境領導」(Situational Leadership)的觀點來檢視耶穌的門訓模式。我的論點是，耶穌按著門徒的預備程度來調整祂的領導方式，祂的目標是讓十二門徒能繼續祂的使命。上帝道成肉身的兒子從一開始就意欲藉著這一小群的核心門徒，來延續祂的生命和事工，並且透過他們建立一條連鎖的、多世代的門訓鎖鏈（約十七20）。

現在我們要把注意力轉到使徒保羅的門訓模式。首先我們必須指出，在保羅的術語中沒有那些貫穿福音書和使徒行傳的言語。雖然「造就門徒」和「作門徒」的話在耶穌的詞彙及初代教會的歷史記載中占了主要地位，它們卻一點沒有出現在保羅的書信中。事實上，保羅從未講到要有門徒！¹ 他的努力目標是要幫助教會明白，基督徒就是要「在基督裏」或「基督在你裏面」，這不表示在保羅的思想裏沒有門訓的觀念。在保羅思想中有作一個主動積極、能繁衍、全然忠心的基督跟隨者的觀念，一點不下於它

在耶穌心中的分量。只是以不同的話表達而已。

保羅有個重要、但不是惟一的比喻來呈現他了解門徒造就的目標和過程，就是屬靈的養育。保羅的著作裏散布著屬靈父母的意象：稱他所關懷的人為嬰孩和孩童、把自己刻畫為乳養的母親，或是一個正受生產之苦的母親、在基督裏的目標是要長大成熟（成人）。雖然保羅沒有把自己侷限於這些家庭的意象中，但是塑造他在基督裏的過程和在基督裏的結果的主要看法，是關乎父母養育兒女的。

養育的目標

在一個健康的家庭裏，父母的目標是把孩子養育成獨立、有責任感和關心人的成人。巴斯威克夫婦（Jack and Judy Balswick）從家庭意象中，對於成長過程提出一個極好的概念。

新約聖經裏有多處經文把基督徒生活描述為從屬靈嬰兒長大成熟。新的信徒如新生兒開始，最後在基督裏長大；是從一個依賴的狀態下進展到其他狀態，教導和門徒帶領，進而與神同行的成熟狀態。當這樣的成長發生時，信徒也承擔帶領他人作門徒的責任。雖然在這過程中，信徒總是依靠神和聖靈，但是在成熟的程度上卻有種自然的進展，致使信徒被神使用來服事他人。²

巴斯威克夫婦很自然地以養育的意象把基督徒的成長過程編織出一個合乎聖經的教養觀念。「教養孩童能臻成熟，在觀念上與新約聖經對門訓的描述相似。」³ 巴斯威克夫婦所想像基督徒教養

兒女的目標聽起來很像對成熟的基督徒所下的定義：「成功的教養會使兒女們得到像父母一樣的個人能力。在基督徒的背景裏，得能力的兒女會愛神，並且愛他們的鄰舍如同自己；他們能跨出自己的範疇去幫助他人。」⁴

基督徒教養兒女的目標與門訓的目標相同，我們不應為此感到訝異。門訓的主要單元是基督徒的家庭，門徒的帶領者主要是父母。保羅把養育和成長發展的意象編織在一起，以表達他所理解的成熟的過程，這是非常合理的。

保羅使人得能力的目標

現在教會的時尚是寫下使命宣言。在我最近擔任主任牧師的教會裏，感覺上要寫出使命宣言的時間要比寫美國憲法的最後版本所花的時間還要多。在一個為期三年的時間裏，因著我們不斷地修改使命宣言，北加州的許多樹木被砍伐消失了。當我回顧所耗費的心力時會感到汗顏，因為只有當回顧時我才領悟到耶穌已經為每個教會提供使命宣言了，它通常被稱為大使命（太廿八 18-20）。我們不應另寫新使命，好像每個教會的使命都應該是獨一無二的一樣；卻應該重整心力，把耶穌原來的命令作一個新的表述。例如，最常被引用的是柳溪社區教會根據耶穌的話所改寫的使命宣言：「把不信的人變為全然忠心跟隨基督的人。」

對保羅而言，基督徒生活的主要目標是達到在基督裏成熟的地步。當使徒保羅在寫他自己的使命宣言時，他把耶穌的響亮呼召個人化。如果你仔細聽歌羅西書一章 28-29 節，就會聽到耶穌「去使人作門徒」的命令的迴響。保羅明確地說出他生命的呼召：「我們傳揚祂，是用諸般的智慧，勸戒各人，教導各人，要把各人

在基督裏完完全全地引到神面前。我也為此勞苦，照著祂在我裏面運用的大能盡心竭力。」保羅有個目標需要投入所有的心力——在基督裏把每個人帶到成熟地步。有個覺察神對個人呼召的方式是注意是什麼讓你有活力。在歌羅西書一章29節裏，他把心力投注在領人在基督裏長大成人。保羅開始時說，「我為此勞苦」。「勞苦」(toil)的希臘文字根的意思是擊打或因為被打而來的疲憊。這字後來衍生為一個類比，指因為做苦工、勞力或努力而產生的疲憊。

這個意象與「盡心竭力」並用：「我為此勞苦和盡心竭力。」根據希臘文所作的直譯是「煎熬」。在另一處地方，保羅用同樣的字來把基督徒生活與運動員的生活作比較：「凡較力爭勝的，諸事都有節制（煎熬），他們不過是要得能壞的冠冕；我們卻是要得不能壞的冠冕。」（林前九25）在表明他個人的使命宣言時，保羅說他惟一的焦點就是要幫助他所遇到的每一個人在基督裏達到成熟的地步。

「成熟」這字的希臘文字根是 telos，意思是「目的」或「目標」。把成熟看作基督徒生活的目標，這進一步表示保羅把門訓的過程看作是養育使人得力。成為成熟就是作完全的成人。賴福特（J. B. Lightfoot）認為保羅是特意從古代神祕宗教引入這字。根據這些神祕宗教，完全受教的人是成熟的人，這是與新手成對比。在初代教會中，受洗的人是 teleios（「成熟的」或「完全的」），與初學者成對比，那些人仍處於受洗前的預備或受教階段。為了強調這字與家庭的連結，保羅把在信仰上的成熟與作嬰兒或孩童作對比。保羅斥責哥林多人「是在基督裏為嬰孩的」，當他們應該吃乾糧的時候卻仍在吃奶（林前三1-2）。在這封信後面，保羅

在作嬰孩和作成人之間作了一個直接的對比：「弟兄們，在心志上不要作小孩子。然而，在惡事上要作嬰孩，在心志上總要作大人（teleios）。」（林前十四20）在以弗所書裏，保羅說成熟的人（teleios）是有基督長成的身量，而那些在信仰上為嬰孩的則是不穩定、飄來飄去，隨從各樣聽起來誘人的新道理（以弗所書四章13-14節）。

如我所說，雖然家庭或教養的意象主導並且塑造了保羅的門訓觀念，但是這些卻不是僅有的意象。保羅嘗試要得到的最終成果是成熟，但是在字裏行間沒有告訴我們關於達到那目標的過程。保羅說生活的目的是要「效法祂兒子的模樣」（羅馬書八章29節），藉此說明他所謂成熟的意思。

轉化：成果和過程

轉化掌握了基督徒門訓的成果和過程。這裏的希臘文字根是 morphoō，它流為一般詞彙中的「無形跡轉換」（morphing）。無形跡轉換與電腦作成的影像有關。我們看轉化就像是一個女人的臉孔無形跡地轉換為一個男人的臉孔一樣，或是類似情況。電腦能讓我們立刻無形跡地轉換為看起來輕了二十磅的新的身體，或是讓我們看到當我們穿上禮服或是正式的長禮服或著泳裝躺在夏威夷的沙灘上時會是什麼樣子。

無形跡轉換是暗示我們現在的樣子與我們所想成為的樣子是兩碼子事。我們是再改造的工程。在我成長的年歲中，我看到一個戲劇化轉化的發生。南加州的斯科爾峽（Scholl Canyon）是個峽谷，垃圾車把所載的腐臭垃圾和廢棄物卸在那裏。可是在我二十多歲時，我卻有機會在同樣那塊地上打高爾夫球。它已經從一塊

發臭的垃圾場無形跡地轉換為一個經過美好整修的綠色遊憩地，俯視南加州的聖費南多谷（San Fernando Valley）。一旦這深谷被填滿時，它就從一個垃圾掩埋場被轉化為一個新的創造，或許我應該說是個重新創造的地方。

morphē 在希臘文裏的意思是「根本特質在一個人或活物的裏面實際成形」。這與另一個字 schēma，成對比，那字被譯為「形成」。schēma 是關於外在、會變的形式，morphē 則是關乎一個新的、不變的核心。schēma 是在於外表的融入，像一條變色龍融入背景中一樣。保羅將 schēma 和 morphē 作對比，勸勉羅馬人說，「不要效法（syschēmatizomai）這個世界，只要心意更新而變化（metamorphoomai）」（羅十二 2）。保羅知道轉化是內心的事，而效法則是外在地適應外在的環境。有位譯者如此掌握保羅對「效法」的用法：「不去適應這世界外在的和短暫的模式。」metamorphoomai（「質變」）這字用來描述耶穌在變像山上的變化（可九 2）。在短暫的一刻中，耶穌在外表上顯出祂內在本質的那種炫目的榮耀。

在前面一段裏，我沒有告訴你斯科爾峽從垃圾掩埋場變為高爾夫球場的全部細節。我在這個轉化的球場上只打過一次高爾夫球，因為有種令人作嘔的臭味從薄薄的一層表土下散發出來。當站在果嶺上時，我所能想到的是在我腳下全是個正在冒泡的化學變化的大鍋。這個掩埋場被美化了，但是它卻沒有經歷質變；所發生的只是外表的改變，但是內部卻沒有永遠的轉化。一個真正的轉化是除去內部所有的廢物垃圾，以乾淨的泥土來取代。這是為什麼保羅不斷地把轉化連結到「脫去」舊人，並且「穿上」新人的意象（弗四 17-32）。

對保羅而言，一位全然忠心、能繁衍的門徒是生命成長到能反映出耶穌品格的人。轉化的過程是除去所有反映罪惡的老我的事物，而從全人裏面散發出基督的馨香之氣。對保羅來說，成熟就是預備好讓耶穌在我們全人的每一個層面上反映出祂的本質。

如果這就是目標的話，那麼保羅是如何幫助人成長以臻成熟，或是轉化為基督的樣式？這種養育模式可以劃分為一系列的角色，來幫助一位信徒從嬰兒期進展到成人。門訓的過程與父母必須調整他們角色的方式類似，為要使他們的兒女成長為負責、有愛心、有能力的成人。

生命階段	生命階段的需要	門徒的角色	保羅的角色
嬰兒期	示範和指導	效法	示範
孩童期	無條件的愛和保護	認同	英雄
青少年期	更多的自由和自我認同的形成	勸勉	教練
成人期	彼此互動	參與	同儕

圖表 5.1 保羅使人得能力的養育模式

發展的第一階段：效法（嬰兒期）

保羅把他養育角色的自我認知與他呼召哥林多人來效法他的生命結合起來。他視他與他們的關係是一個父親與他「蒙慈愛的兒女」之間的關係。身為父親，他積極地使許多哥林多人得到屬靈的生命：「我在基督耶穌裏用福音生了你們。」（林前四15）接

著保羅引出自然的牽連：「我求你們效法我」（林前四16）。在保羅那時候，人們期望作父親的有合宜的行為典範，讓兒女模仿。「把你父親的行為當作律法，努力模仿和效法你父親的美德。」⁵

這裏的模仿一字是 mimeomai，英文字 mimic 就是從它衍生出來的。mimeomai 用在幾處地方（林前十一1；腓三17；帖前一6-7；帖後三7、9），通常是與 typos 這字一起，那字被譯為「例子」、「模型」或「模式」。在哥林多前書十一章1節裏，保羅對他先前要人效法他的訓誡加以修飾，他說：「你們該效法我，像我效法基督一樣。」換言之，他所帶領悔改歸正的人要效法在他裏面的基督。保羅為什麼不乾脆說「效法基督」呢？他為什麼要把自己放在基督和基督徒之間？當我第一次讀到這些效法的勸勉時，我想：「保羅，你怎麼可以這樣說話？你這驕傲的傢伙，你自負到什麼程度啊？」直到我認識了神做事的法則後，我才意識到保羅乃是採用很好的道成肉身的神學。神體現了祂的同在。祂在耶穌裏全然臨到我們當中，然後祂把祂的生命放在跟隨祂的人裏面，他們反映出祂來，這是神所選擇的行事方式——使生命緊鄰著生命得建造。

效法有種追隨他人生活形態的意味。保羅對腓立比人說：「弟兄們，你們要一同效法（mimeomai）我，也當留意看那些照我們榜樣（typos）行的人。」（腓三17）他又說，他和他的合著者提摩太是他們的榜樣（typos）。typos 是衍生自「擊打」的意思，或是擊打的印子或留下的印痕。一個鎚頭打在木頭上會留下凹痕，一個印戒按在熱臘上會留下印痕封。換言之，保羅和提摩太的生活形態提供腓立比人一個模式。這兩個字也一同出現在帖撒羅尼迦前書一章6-7節和帖撒羅尼迦後書三章7、9節裏。

那麼，保羅要這些教會效法什麼呢？他是要他自己的塑膠複

製品嗎？他是要每個人都有他那樣的孤注一擲、專心一意的個性嗎？或許他要每個人都出去，像使徒那樣受苦？保羅要他們效法的是他那種好鬥的風格嗎？這是個重要的問題，因為有些門徒造就的重點似乎是強調仿效一個強勢人物表面的習性與格調。在一個世代之前，我可以很容易地分辨出誰跟隨某位作他的門徒，因為他們的口袋裏都備有一些三乘五英吋的卡片。他們所受的教導是，門徒是時刻學習的人，必須能片刻之間記下一個洞見或金玉良言。比起異教極端階級模式的特性，這還算是溫和的。有些人鼓吹一種連鎖的指揮系統，門徒所有決定都必須經過帶領者的核准，因為對他們而言，帶領者所說就是神的聲音。當保羅說「效法我」的時候，他是這樣想的嗎？

我們不需要揣測當保羅呼籲人效法他，如同他效法基督時，他究竟是什麼意思。當保羅在米利都與以弗所的長老們見面時（徒二十 17-38），他對他認為值得效法的作了清楚的描述。當保羅在他第二次旅行佈道中抵達米利都港口時，他差人把以弗所教會的長老們召集過來，給他們最後的勸勉。在他們錐心的離別之前，保羅提醒他們當他與他們同在時所立的榜樣。他強調些什麼呢？他的生活是謙卑和流淚，忍受猶太人奸計的苦害，對這個前法利賽人而言，不論他到哪裏這個苦害都跟著他。但是他繼續專注在福音的核心信息上，不論在公眾場合或是挨家挨戶的情況下，在所呼籲悔改的事上都毫不妥協。他惟一關切的，就是要能完成耶穌分派他做的工。所以保羅要他們效法什麼？我想，保羅或許會如此總結他要我們效法的：「正如我情願向自己死，好叫基督能透過我全然發光，你們也要這樣做。我在完成基督給我的工作；你們也要如此行。盡力照你在基督裏的位分而行。」

當保羅呼籲要讓基督在我們裏面成形時，他是要我們成為神創造我們時那個最好的「我們」。魯益師（C. S. Lewis）有力地談到這主題。我們或許以為我們必須捨棄我們的生命給基督，然後耶穌會抹去我們個人的獨特性，為的是叫我們在祂裏面都一樣。魯益師說恰恰相反。

我們越多除去所謂的「自己」而讓祂來掌管我們，我們就越發成為真正的自己。祂是如此的豐富，以致即使有千百萬不同的「小基督」，還是太少，無法充分地彰顯祂。祂創造了他們所有的人，就像一位小說的作者創造小說裏的人物一樣，祂也創造了所有不同的人，那是你我本當該有的樣子。按這樣的觀念來說，我們的真我都在祂裏面等著我們。要在沒有祂的情況下試圖「作我自己」是徒勞無益的。我越要抵擋祂，試圖靠自己活，我就越被我自己所承襲的、所領受的、環境、本性慾望……所轄制。惟有當我歸向基督、使自己降伏於祂時，我才會開始有真正自己的人格。⁶

作為一個門徒，保羅相信，他在基督裏的生活方式有可供他人注意和效法之處，這也是我們能投資在他人身上的一個不可或缺的部分。

發展的第二階段：認同（孩童期）

有愛心的父母會把他們的福祉和快樂連結到他們子女的福祉和快樂上。在這方面，當談到他的屬靈兒女的福祉時，保羅有顆

為父的心。保羅能進入他所帶領悔改歸正之人的生命中，這種能力使他們能回轉，完全地認同他。在第三章裏，我描述了唐在我容易模塑的大學時代對我的影響；那時我是一塊黏土，有待人來塑造我的生命目的。我渴望要像唐，因為我認同他；我之所以認同他是因為他把自己給了我。當我回憶與唐一起的時光時，我心中所看到的是，在網球場邊的長凳上相鄰而坐或是在公園的野餐桌對面而坐的談話，我的記憶所及之處，就是我蒙允准進入這人的心中。他分享的不只是他對耶穌的愛而已，也有那些敏感和剛硬之處，是耶穌必須除盡他生命渣滓的地方。我看到在唐裏面的熱情使我渴慕要像他。

透過認同，仿效就有了動力。「認同是一種過程，在這個過程中認為自己在某些方面像另一個人，在經歷自己的成功和挫敗中，有意無意地效法那人的行為……。辨別認同與單單仿效的不同，在於認同包含了情感上的連結。」⁷

在門訓關係中，情感上的認同是因著帶領者做了這樣一個生命的投資而產生的。保羅認同那些他所服事的人，並且完全進入他們的生命中。保羅用父母親的意象來表達他的生命與他們的福祉之間的連結。

保羅大膽地使用女性的意象來表達他在情感上與那些他要將之培育長大的基督徒之間的連結。或許最不尋常地使用母親意象的是當保羅說加拉太人是「我小子啊，我為你們再受生產之苦，直等到基督成形在你們心裏」時（加四19）。身為男性，我不知道保羅知道多少生產之苦。最可能的是，他曾聽見婦女在生產時的哭喊，而認為這種痛苦與他對加拉太人的感受相似。在我們的女兒誕生的那個漫長夜晚，我那一向端莊的妻子一點也不在乎外貌

了：她汗水濕透的額頭把前額的捲髮都弄直了；每五分鐘使她的身體弓成V字形。從那時起，有段不算短的時期我試圖忘記那從身體深處喊出的聲音。後來就是清早的宣稱：「這是我一生中最糟糕的一夜！」同樣地，保羅也將他的福祉與基督成形在加拉太人的心中連結在一起。

當我們讀保羅的帖撒羅尼迦前書時，他繼續以這種母親的意象說：「我們在你們中間存心溫柔，如同一位保母（nurse）看顧她自己的孩子。」（帖前二7）。當與「看顧她自己的孩子」一併來看時，就有很好的理由說這裏的「保母」就是「乳養的母親」。再沒有什麼可比母親的愛了。在我青少年成長階段中的低潮，就是從小學進入國中的階段。在課堂裏，我活在不止息的懼怕中，怕失敗、怕失去朋友、怕不夠活躍。我的世界不是一個安全的地方；許多夜晚我在啜泣中入睡。看到兒子如此，母親的心都碎了；她無法坐視她的兒子陷在痛苦中。我有床邊談話和安慰詩句的溫暖回憶，目的是叫我那受苦的靈魂得安慰。保羅對待帖撒羅尼迦人也是如此。他採用的意象是摩西把以色列人抱在懷裏，「像一位保母抱起一個吃奶的孩子一樣」。這就是我們不常見到保羅溫柔的一面。

彼得森（Eugene Peterson）很能掌握在《信息聖經》中這段的主要領：「我們絕不是施捨或是表現高姿態，但是我們是像一個母親關心她的孩子那樣關心你們。我們非常愛你們。我們不以把神的話語傳給你們為滿足，更要把我們的心給你們，我們也確實如此做了。」（帖前二8）這不是丟下福音的炸彈，然後就轉到下一個城市。通常教會外請講員是來講一篇預備好的信息，但是人們不會覺得這樣的講員是來把自己給出去的。身為一位牧師，我有個

夢想，就是能邀請這樣的教師或先知，願意一年有兩次到我們當中，與我們同住一個月，不僅是聽到他們熱切的信息，也體驗他們的心。我要的不是來了就走的講員。但這夢想破滅了，因為許多邀約的結果，只有一位願意作這樣的委身。保羅來了，並且留下來；他給出的不只是他的信息，也包括他自己。他無法想像要傳講的信息，沒有透過他肉身同在要如何傳遞清楚。

在幾節之後，保羅就作了補充來平衡他母性的自我描述：「你們也曉得我們怎樣勸勉你們，安慰你們，囑咐你們各人，好像父親待自己的兒女一樣，要叫你們行事對得起那召你們進祂國、得祂榮耀的神。」（帖前二11-12）有智慧的父母知道要個別對待他們的每一個孩子。讓一個孩子感到鼓舞的可能會讓另一個孩子感到洩氣；一個個性隨和，另一個卻很有個性；一個可能有藝術天分，另一個則是天生會計的料。保羅說他「像個父親一樣地」對待「你們每個人」。門徒帶領的重點是尊重一個門徒的個別性，從旁協助讓他的獨特性能按著神的計畫開花結果。在這成長過程中，細心的父母已經能從每個孩子的童年看出他的性向了。

保羅選用三個動詞來描述他與帖撒羅尼迦人之間那種父親般的門訓關係本質。這些字中的每一個都表達一種不同的鼓勵策略，按照個別成長階段和性情。「你們也曉得我們怎樣勸勉……安慰……囑咐……好像父親待自己的兒女一樣。」

parakaleō 是耶穌描述聖靈時所用的同樣的字，就是當祂說：「另外賜給你們一位保惠師、護衛者、幫助者、鼓勵者」時，沒有一個英文單字能表達這字的各種含義。這字的直接意思是「來到旁邊來幫助」。保羅來到他們旁邊，勸勉他們，有時帶來安慰，有時為他們打氣，有時勸誡他們要活出他們所蒙的呼召。

與勸勉放在一起，鼓勵（paramytheomai）的意思可能是受鼓勵要繼續行在他們目前所在的道路上，它帶有「建立或提供盼望的原因」的意思。當我們與我們裏面的惡魔和這滿有敵意的世界爭戰時，基督徒生活是可以令人洩氣的；我們需要盼望才能走下去。

這裏「囑咐」（martyreō）的字根是「見證」或「殉道」，這字很可以被譯為「吩咐」。就如一個教練會講一篇熱血沸騰的話來激勵他的球員，同樣的，門徒帶領者也會在適當的時機對他投注心血的人鼓舞一番。保羅有時必須說：「為了服事耶穌，走出你的安樂窩，擔當一些風險。」

保羅沒有小心翼翼免得自己失望。他能完全承受他的門徒令他失望時所帶來的挫折感。愛所需要的是認同，而不是自我保護。在門徒成長的孩童期，他們必須知道有人切切關心他們的福祉。

發展的第三階段：勸勉（青少年期）

門徒訓練的青少年階段與孩童的青少年階段非常相似。青少年階段的一個關鍵問題是建立信心，使他們能發展出自我，這有賴容許青少年透過嘗試和在錯誤中學習，父母親只提供有限度的幫助，在需要時給予扶持和安慰。換言之，青少年藉著承擔他們行動的後果而成長。

對這階段而言，教練是個貼切的意象。教練處於特殊的位置上，能幫助人們看到自己具備但卻不知道的潛能。蘭綏（Tom Landry）是美式職業足球達拉斯牛仔隊的傳奇教練，他為教練所下的定義是：「使人做他們不想做的事，好叫他們成為他們想要成

為的人。」⁸ 杜魯柏（Elton Trueblood）提出「球員教練」的意象，成為現代裝備人的牧師的最佳比喻。「教練的榮耀在於作他人能力的發現者、培育者和訓練者。當我們以聖經的詞彙來講裝備人的事工時，正是這樣的意思。」⁹

一般認為，提摩太後書是保羅最後的一封信，他在其中結合了教練和父親的形像。在這最後一封信裏，保羅表示他的事工即將結束：「我離世的時候到了」（提後四6）。保羅的目的是要確定福音會傳給下一代。主所分派給他的工作已經完成了，因此他在考慮交棒給他的哪些戰友。保羅所跑的這一棒幾乎要結束了，但是在他領獎之前，他必須交棒。

在他離開後要接棒的人中有一位是他所愛的屬靈的兒子提摩太。你知道在保羅一生中，鮮有人像提摩太那樣得保羅的關愛。不錯，保羅是提摩太的屬靈父親，但是我猜想，如果保羅能選擇有個肉身的兒子的話，那就會是提摩太了。他在本書信的開頭處說：「寫信給我親愛的兒子提摩太。」在他寫給提摩太的第一封信裏，他稱他為「我的真兒子」。在寫信給哥林多人時，保羅說他差遣提摩太去他們那裏，「他在主裏面，是我所親愛，有忠心的兒子」（林前四17）。

信仰從父母傳到兒女是很自然的。每個兒女都希望得到父親的祝福。在1994年我的父親過世後一個月左右，我有一個兩天的安靜退修，要找一處地方來處理父母過世後的情緒，那是在一個月之內發生的事。我發現保羅寫給提摩太的第二封信吸引了我。我一生都希望我的父親給我祝福和勸勉，使我能繼續走這信心之路，現在我確定知道那一天永遠不會來臨了。我感覺自己錯失了這種自然次序。

我多麼羨慕提摩太啊！保羅就是教練、父親，勸勉提摩太要活出他所蒙的召。當保羅對他的兒子說「盡你的職分」（提後四5）時，他就觸及他意欲的核心了。在這呼籲之後，保羅馬上以自己為例：「那美好的仗我已經打過了，當跑的路我已經跑盡了，所信的道我已經守住了。」（提後四7）保羅給提摩太的信息是，你也照樣做！我的理解是，提摩太後書是封鼓勵性質的書信。如果你只從一個角度來讀這信，把保羅鼓勵提摩太時所用的不同方式列出來，你不會錯過太多的內容。所有這些的鼓勵都是要對處於青少年期成長中的提摩太說一件事：要成為神計畫要你成為的人。

好逸惡勞是人的本性，我們都想過一個安靜和平安的生活，與其他人的問題沒有瓜葛；我們的危機意識會消逝，未能繼續保持警覺；我們失去了焦點，我們的目標變得模糊。這時我們需要教練能出現在我們面前。我太常看到自己和他人慢慢降溫而變得溫吞和遲鈍。我們需要環境的考驗和煉淨，使我們能出類拔萃。人們按著「熵」的定律（編按：物理熱力學的第二定律）運作，我們會放鬆，我們的精力消逝，直到生火的人燃起我們生命的火，再次挑旺它們。

發展的第四階段：參與（成人期）

門訓過程的目標是變為成熟。巴斯威克夫婦如此談到教養的目標：「神的理想是叫兒女們成長到一個地步，他們與他們的父母能彼此造就。」¹⁰ 成熟的標記就是能相互的作用。父母們到一個地步，能從他們的兒女學習。「相互付出和接受是（父母和子女之間）成熟關係的表現。」¹¹ 身為父母，我們夫婦目前正處於快樂的階段——我們與新婚的女兒之間的關係。她從事醫學專業，我們

生為嬰兒潮的年代，她樂於教我們一些醫學方面的事，我們這裏酸那裏痛就問她。各樣抗衰老的產品是利用我們對老化的懼怕，我們為我們經常被這些產品的承諾所矇騙而一起大笑。她把我們的價值觀融入她的生活中。我們到了一個地步，能夠放手，女兒和女婿與我們更像夥伴。

相互關係和同伴關係標示了保羅事工中的成人階段。在信仰之路早期的嬰兒和孩童階段中，門徒帶領者更具指導性。模仿和認同是關乎投注心力與成為事情的實例。一旦我們進入成長的青少年階段，它的標記就是勉勵人作神要他作的人，這當中可以有更大的自由和嘗試的空間。在成人階段中，學習就成了相互建造的過程。保羅視羅馬的基督徒為成人，保羅說：「因為我切切的想見你們，要把些屬靈的恩賜分給你們，使你們可以堅固。這樣，我在你們中間，因你與我彼此的信心，就可以同得安慰。」（羅一11-12）保羅說，他來並非只是給予他們，也要從他們領受，這是他尊重羅馬人。健康的人際關係是雙向的，這不是暗示具相同的成熟度，而是說不論一個人在基督裏的成熟度如何，他都有某些可以付出和領受的。不論保羅在信仰上是何等地位，他絕不會成長到一個地步，可以不需要領受羅馬人一些屬靈恩賜的益處。

在福音裏，在他的服事中，保羅視自己是他人的同伴和同工。我們看到一長串的人名，保羅與他們在福音裏一同勞苦：提摩太、提多、以巴弗提、西拉、百基拉、亞居拉、友阿爹、循都基、阿尼色弗、（並見：羅馬書十六章）。雖然就權柄而言，保羅是使徒，但是他克制自己，不以高壓的方式使用那權柄。例如，他寫信給腓利門談他的逃奴阿尼西母。在問安中，他稱腓利門為「親愛的朋友和同工」（門1）；在勸腓利門接回他的逃奴阿尼西母

時，保羅說，身為使徒，他可以以命令的形式行使那權柄，但是基於尊重腓利門，他是基於愛來求情。

在講到那些與他一同參與在福音事工中的人時，保羅避免用等級性的言語。宣教關係是相互尊重的。在哥林多後書八章23節裏，他稱提多為「我的同伴，一同為你們勞碌的」。「同伴」一詞出自常見的 *koinōnia*，意思是我們共通的事物，通常被譯為「團契」。保羅的信息是「我們在同一條船上」。保羅說以巴弗提是「我的兄弟，與我一同做工，一同當兵」（腓二25）。後來在這同一封書信裏，保羅為著友阿爹和循都基這兩位女人之間的合一掛心。他說他們是「在福音上曾與我一同勞苦；還有革利免，並其餘和我一同做工的」（腓四2-3）。雖然要呼召那些停滯在嬰兒期的人起來成長對保羅而言並非難事，他卻不強調門訓過程中自然的等級性。雖然我們當中的成熟度有差異，強調這些差異或根據它們來界定關係卻沒有益處。

保羅養育門徒的一貫目標是鼓勵人們成為他們在基督裏所當成為的樣式，保羅的渴望是每個信徒都能完全，意思是實現神所賜給個人獨特的計畫。保羅沒有打算讓人成為他的複製品；他並不看自己為檯面上的通達人，而是一旁的嚮導。保羅所持的是一種門訓的宣教模式，他所傳達的信息是我們彼此為同伴，要把福音帶給那些迫切需要聽到的人。當宣教占首要地位時，同伴關係和相互性就標示了領袖和神的百姓之間的關係。

保羅的養育門訓模式是分層次的：在嬰兒期和孩童期，在模仿的基礎上作認同來標示。當門徒們開始發展出他們的個別性時，保羅的溝通著重在勸勉人要成長，發揮潛力。最後，保羅要人在福音事工上全力與他同工，期待他們藉此長大成熟。

耶穌與保羅的模式的總結

本章總結聖經中關乎門徒造就異象的想法。我們注意到耶穌有意地呼召少數人，因為那是把祂的信息和使命內化，並且使祂自己倍增的惟一途徑；祂的心意是使祂的事工成為十二使徒的事工，並且成為祂將自己延伸到全世界的途徑。為了預備這十二位門徒，耶穌遵循一種「情境領導」的模式，根據跟隨祂的人的預備程度來調整祂的領導模式。當耶穌調整祂的領導模式來配合門徒的預備程度時，祂也改變風格來激勵他們進入成長的下一個階段。耶穌轉變祂的角色，從活的典範變為激勵的教師，再變為扶持性的教練，最後變為至終的差派委任者。雖然保羅所用的言語和意象不同，他的目標和過程正反映了主的模式。

我們現在到了我們思想「這樣又如何」的部分。我們要如何把這個聖經的異象變成一個奠基於教會的門徒造就模式？這是我們常常失敗的地方。我們當中許多人都知道我在過去三章中所說的如何運作，但是我們必須把這個聖經的命令付諸一種可行的方案，這就是下一章要為你做的連結。

Part 3

倍增繁衍的門訓小組

以教會為根基的 門徒造就策略

生命投資， 全在乎關係

在對人們如何成長為主動積極、能繁衍、全然忠心的耶穌門徒所作的檢視中，我們已經到了一個樞紐。樞紐是小的連接頭；若沒有樞紐，門在門框內就不能自由轉動，因此就無法發揮門的功能。很多時候，教會就像一扇未安裝的門，只靠在聖經的框架上，卻沒有與它接上。聖經不僅提供了使神的百姓長大成熟的信息，也提供了它的方法，可是我們卻沒有把耶穌和保羅培育信徒的模式連結到一個可行、實際的門徒造就過程中。

有了耶穌和保羅的門訓模式，我們可從其中汲取什麼原則作為連接頭，可連結到現代、以教會為基地的策略，來造就能繁衍的耶穌門徒呢？在本章和接下來兩章裏，我們將探討三個基本原則，可在其上建造一個過程，使全然忠心跟隨基督的人在世代之間倍增。第一個樞紐是生命的投資，或說是我們如何從強調透過課程來造就門徒轉移到透過關係來造就門徒（第六章）。第二個樞紐是世代之間的倍增，或說我們如何作門訓使人不但成熟，也達

成繁衍（第七章）。第三個樞紐是轉化，它牽涉到所需的關係方面的環境以產生一個連續過程，使人轉化為基督的樣式，也產生動力來繼續一個不斷擴展的門訓網（第八章）。

門徒是藉著生命投資造成的

門訓不是一個六週、十週或甚至三十週的一個課程。添加元素使課程更嚴格或花更多時間去找出真正委身的人，那不會產生門徒。課程通常是以資料或知識為基礎，焦點是一個人為多人作預備，必須組織化或同步化，以致產生一種低度個人責任感的氣氛（見第二章）。

今日的教會或事工裏經常採用的門訓途徑是什麼？以下的情景經常重複出現：在不斷嘗試招募新人補上職缺後，全職同工和董事會裏面的挫折感開始升高。這些徵召的努力遭遇阻力，或是意識到只有少數合格人選。這種職位空缺的症狀導致一個診斷，就是門訓不足。我們清楚看到這問題，下結論說，我們沒有合格的義工參與服事，是因為我們沒有刻意培育主動積極、能繁衍的門徒。解決方式就是成立一個委員會，賦與提出一個門訓課程的責任。提拉波（Frank Tillapaugh）諷刺性地問道：「什麼是委員會？委員會就是一群人聚在一起來回答兩個問題：我們要做什麼？和我們可以找誰來做？」¹

委員會四處搜尋有績效的門訓課程，這通常表示他們是在找很容易實行的一套系統和課程，為的是能快速解決招募的問題。找到了課程；原封不動地接受這事先排好的課程，或是針對特殊事工作修改，接著就付諸實行。在大肆鼓吹和高度期待下，這個新課程成了工具，宣稱能帶領人過得勝的基督徒生活，以致有參

與服事的意願。教會領袖痴人說夢，以為門徒會倍增，人才庫也會擴展。可是當只有小比例的會眾報名參加課程時，這個高度期待就變為失望了；而且有回應的經常是那些已經過度委身的人。所以，聖徒又再次經歷這個循環。這事工基本的人數與開始這個滿懷希望的課程之前的人數大致相同。圖6.1描繪這種方式。



圖6.1 以課程為基礎的門訓

這種方式所缺的是沒有看重關係。我反對以含有系統性知識、獲取技巧、靈性訓練和教義內容的課程，²也反對用體系。要有轉化，這就必須在有委身的人際關係中進行。耶穌是我們的榜樣，祂對那些將成為祂門徒的人說：「來跟從我，我要叫你們得人如得魚一樣。」（可一17）至於我，耶穌說，我將提供你所需的，來實現我對你生命的呼召。同樣的，這種強調關係的策略必須是我們門訓的核心（見圖6.2）。

我們未能重視的是，邀請與人長期處在親密關係中所產生的力量。我對教會和基督徒群體發出的挑戰是，當我們一同邁向在基督裏的成熟時，能回歸這種以邀請為主導的方式。當我在考慮開始一個新的門訓關係時，之前會為察驗誰是主放在我心中的人選禱告。耶穌在整晚禱告之後，主動地呼召祂的門徒到祂跟前。門訓關係的形成，應該是始於這種經過禱告後發出邀請的關係，以此為基礎。在對這種同伴發出邀請時，基本上我會問：「你願意與我一起，在我們以基督門徒身分成長時與我同行嗎？我想邀請

你每週與我和另一人見一次面，目的是要全然成為主要我們所成為的。當我在為這種關係禱告時，主讓我想到你。」我一定要讓如此受邀的人知道，他不是我隨意從教會通訊錄中挑出來的，而是一段時間以來我深信是神放在我心上的一個人。在第九章裏，我們要思想要找的門訓夥伴的特質。

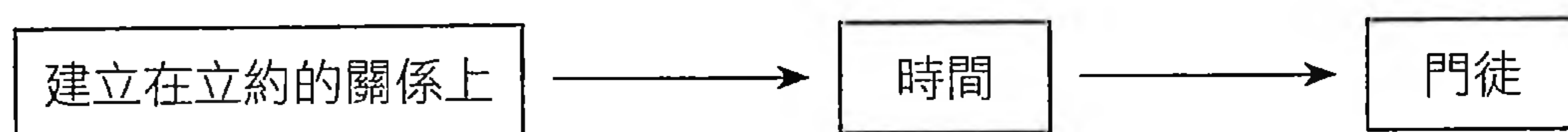


圖 6.2 以關係為基礎的門訓

這種方式與一般教會課程有什麼不同呢？它不是邀請人來參加登記的課程或班級，上課並且完成作業，而是邀請人進入一個互愛、透明和守望的關係中。當然，門訓關係中也有課程的元素，像是一門課，但是主要的還是關係上的互動。關係與課程有何不同？我們把關係與前面提到課程的四個特質作個比較。第一，門訓關係的標記是親密性，而課程通常是聚焦在資訊上。科爾（Alicia Britt Chole）如此掌握課程和關係之間的差異：「課程比較保險，更容易掌握，而且可以複製——比較小的風險、比較不混亂、比較不干犯人。似乎更容易的是給人一個大綱而不是一個小時的時間、給一本破舊的書而不是一個探視我們人性的窗口。以告訴人們事實來取代投注心力在人身上、把人組織起來，與實際帶領門徒相混淆，這是何等容易呢！生命不是課程或紙張的產物；生命是生命的產物。耶穌看重肩並肩的個人引導方式，因為祂的目標遠遠超過資訊；它乃是融合。」³

第二，門訓關係需要有全然、對彼此的責任，而課程則是有

一人或少數人為多人做。在一個門訓關係中，參與者平均分擔預備、自我揭示和改變的時間表等責任。這不在於有一人是深具洞見的老師，而其他人則是學習者，接受遠比他們有智慧之人的洞見。在基督裏成熟的程度各有不同，但是基本假設是，在互動的關係中，教師和受教者的角色可以隨時改變。

第三，門訓關係是針對個人特殊成長過程而量身訂作，而課程則強調一致性和組織化。一個課程通常有明確的時間，你委身十週，然後就結束了。教會經常遵循學年制，在九月學校開始上課時開始一個課程，在六月結束課程，迎接暑假。但一個門訓關係是不能被這種人為的限制所侷限。門訓關係一定會有不同的時間長度，因為沒有兩個人是以相同的速度成長的。它不在於以一種密集步伐上完課程，而是要有一種個人化的方式，能考慮到參與者各自的成長問題。

舉例來說，在我最近的一個門訓關係裏，麥可在五十歲時信主，他對教會非常陌生。他一輩子的事業就是經營他的高爾夫球場建築事務所。麥可心中也充滿了新信主之人的各種疑問：為什麼無辜的人會受苦？那些從未聽過基督的人將來命運如何？等等。我們花時間探索這些別人可能會認為是天南地北的問題，但是對麥可來說，是他這個渴慕的新信徒真心想要探索的。同組中還有一位中年的麥可，他的人生目標已經從追求事業成功轉變為追求生命的意義。當時他正在尋求，是否在作了一輩子的房地產開發之後進入全時間服事的呼召。我們通常把當天的課程先擱置下來，聆聽麥可的心聲及渴望。雖然我們是在遵循一個門訓課程的結構，但最重要的總是關係。課程有個預先設定的期間，但門訓關係卻沒有。這種關係會根據當事人當時生命中發生之事的需

要和變動隨之調適。

第四，門訓關係的守望聚焦在生命的改變，而課程的守望則聚焦於內容上。最終的目標是成長到像基督的地步。對課程中的守望的衡量標準通常是可見的行為，例如背誦經文、完成每週規定的閱讀和操練屬靈紀律等。而在一個門訓關係裏，守望是聚焦於學習觀察或遵守耶穌所命令的一切（參太廿八19）。舉例來說，在知道耶穌教導我們要愛我們的仇敵與實際愛我們的仇敵之間有極大的差異。門訓關係著重於在我們所行的一切事上，把耶穌的生命表彰出來。

關係的引人之處

邀請人參加課程看來是冷淡的。一個課程似乎是教會要大家為了自己益處而來參加的，相較之下，邀請人加入關係，經驗是非常不同的。在一個冷酷的世界裏，人們渴望親密關係、個人關懷、摯友和屬靈的連結，這對男人來說更是如此。調查顯示，一般而言男人都有認識的人，卻少有親密的朋友，如果真有的話，十個男人中只有兩位似乎有意味深長、坦誠和可靠的關係，使雙方在其中互信和委身。相對之下，十個女人中有六位享有這類的關係。⁴ 當男人受邀加入其他兩位來探索跟隨耶穌的意義時，我看到一種令人鼓舞的渴望。

在我曾服事過的一間教會中的一位男士所寫的，道出許多人的心聲：

多年來，我一直在尋找一個可靠的地方，能在其中與一群男士一同探索在我與主同行的路上遭遇的各樣疑問和

難題。在此之前，我喜歡參加針對夫妻或更大群的男士而辦的查經。這兩種環境實際上都沒有催逼我以一種個人性的方式來檢視我的信仰，去發現我在基督裏究竟是誰。因為這種屬靈渴望，我開始尋找一小組，這群人願意透過固定查考經文來與我們的主發展出一個更深的關係。簡言之，我是在找某些弟兄，是我能對他們誠實、負責和顯示弱點的。⁵

慢慢地建造，踏實地建造

因為把重點放在關係上，我們必須改變我們在作門訓時所採取的捷徑方式。隱含在課程心態下的，是可以快速訓練出門徒的看法。對於招募的問題或是使人在基督裏成長，我們總是在尋找一種立即的解決方案。柯若柏清楚地聚焦在關鍵議題上：「一個人必須決定要讓他的服事在哪方面有成效——是在於眾人那片刻的喝彩聲（課程的特效），還是在於讓他的生命重現於少數幾個被挑選的人身上，這些人能在他離開之後繼續他的工作？實際上，這問題是關乎我們是為哪個世代而活。」⁶

我們經常會落入要得到「眾人片刻的喝彩聲」的試探。我們以參加崇拜的人數來判定我們的成功，我們以查經班作為人們得到神話語的途徑；要不我們就採用最新的、在其他堂會有果效的課程。在這些努力的背後就是立即性的心態。

柯若柏遵循耶穌的模式，將我們指向慢慢建造和踏實建造的方式。一個領袖應該把大部分的時間給「少數被挑選的人，他們能在他離開之後接續他的工作」。這意味著有充分的異象來從小處

著想。一個能有效建造他人的人是能展望五到七年之後的門訓結果。但是造成我們門訓缺失的一個因素，就是我們不能延緩享受成就感。在馬尼拉的一所神學院裏，我對菲律賓的牧者講到必須有門訓的長期異象。當我正在講時，我感覺到班上有人在竊竊私語，我停止講課，問道：「我說了什麼？怎麼回事？」他們對我解釋說，他們的政治環境不穩，政權隨時可能更迭，在這樣的情況下，要作長期規劃似乎很可笑。我回敬他們說：「七年之後，你們很可能還是在同樣的地方作牧師，所以最好還是作長期的投資。」看來，長期規劃在西方世界並不見得比在菲律賓更為普遍。

在我所提議的模式中，三個人同行一年到一年半的時間，邁向成熟，並且受裝備來帶其他人作門徒。當這關係要結束時，每個人所面對的挑戰是去邀請另外兩人來同行這信仰之路，然後繁衍等等。在這五到七年的繁衍性門訓三人組的期間，通常會有八十到一百，甚至更多的人在這種親密關係的環境中被細心照料。這種主動積極、能繁衍的門徒的數目會對一個事工的氛圍有極大的影響，會眾裏只需要有10-20%這樣的人就能帶動整群人。投資在那些能帶動其餘人的人身上，同時，一個人的領導力的基礎也被大幅擴展。那些願意承擔事工責任或開始新事工的關鍵領袖都是來自這種門訓的投資。我們當中大多數人都從未見過這類的收成，因為我們沒有這類的異象。我們太過專注在短期效果上，結果我們創造出成長的捷徑，而那無法產生我們所要的成長。我們不斷地服事在屬靈上由過多孩童組成的教會，因為我們沒有專注在慢慢建造但又踏實建造的這個原則上。

為門訓下定義

門訓關係包括些什麼呢？門訓的中心是一個關係，其中一位或多位信徒彼此幫助，或是投資心力於彼此身上，為要在基督裏成長，達到成熟。戶爾（Bill Hull）把門訓定義為「門徒訓練是刻意以愛的關係為基礎，是彼此守望的關係」。⁷ 國際門訓協會（International Consultation on Discipleship）為門訓所定一種可行的定義包括了帶領門徒的要素：「我們把基督教門訓定義為一個過程，它發生在一段期間的守望關係中，目的是要帶領信徒在基督裏達到屬靈的成熟。」⁸ 帶領門徒的特質是包括一種關係上的投資，目的是要創造在基督裏長大成熟的氛圍。

我對門訓所下的定義是所談門訓關係模式的基礎。「門訓是一種特意建立的關係，我們在其中與其他門徒同行，為要在愛中彼此鼓勵、裝備和挑戰，以致在基督裏長大成熟。這也包括裝備門徒去教導他人。」⁹

霍爾金斯（Michael Wilkins）寫道：「我們所選用的詞彙決定我們傳達給人的是怎樣的期望。」¹⁰ 我們給門徒訓練的定義會決定我們用來造就門徒的模式。因為這個門訓的定義包含了引導門訓關係本質的異象，所以重要的是要了解所說的，和這種對門訓的看法是如何有別於其他方式。

刻意建立的關係。在最基本的層面上，「刻意的」意思是門訓夥伴有定期的會面，最好是每週。在這範圍中與刻意相對的另一端就是「我們有空時才見面」。「刻意的」也暗示是有目的的。建立這樣的關係，目的是要「一同成長，在基督裏達到成熟」。在這關係裏有一種盟約的特質，參與者將自己委身於彼此都接受的誓

言，這樣的誓言塑造了這關係。關係，或說與對方同在，是產生像基督的特質的主要途徑。

與其他門徒同行。這個述語是經精挑細選的，要表示這種門訓方式是沒有階層性的，目的是要造就一種相互、平等的互動，以生命觸碰生命。因為我將在第七章中強力主張的原因，這樣的定義是主張以一種同輩的個人導師的途徑來作門訓，而不是「一個跟隨基督多年的人與一位新信徒互動」¹¹，或是一種「師生關係」。¹²

這種相互的門訓關係有三項特質。

第一，在門訓關係中，我們是彼此「鼓勵」。我們需要安全可靠的地方，在一個正面、有恩慈的環境中自由地探索我們在基督裏的身分。聖靈被描述為 *paraklētos* (通常被翻譯為「勸慰者」)，在一旁提供幫助。門訓夥伴是聖靈的工具，在神釋放我們成為祂的獨特創造的情況下，用來證實在他人裏面的一切特殊之處。

第二，要成長到有基督的樣式就必須以紀律來「裝備」我們每日的生活，這會使我們置身於基督的塑造力之下。「裝備」一詞暗示過程的一部分，是操練技巧、紀律、行為和模式所提供的架構，讓人成為跟隨耶穌的人。轉化包括改變習慣。

最後，在一個盟約的背景裏，有時我們的夥伴會因為我們未能堅守所作的承諾而挑戰我們，或是積極地要我們承擔風險。正如我挑戰艾立克，要他在所計畫的世界之旅中找尋宣教的機會，同樣地，在必要時他人也會來挑戰我們。挑戰是暗示有種根源於彼此立約的守望關係。對我們大多數人來說，邀請他人來對我們的生命有權柄是很恐怖的一步。

在愛裏。很重要，對於我們門徒關係中與之同行的那些

人，凡所做的都要行在愛中。愛與信任是不可分的。一旦我們懷疑某人試圖控制我們，或是在怒中對我們說話，為要懲罰或傷害我們，我們就會防衛，因而退縮。是愛得以讓基督在我們裏面孕育成形。當雞蛋接受母雞的溫暖時，就能從蛋中孵出小雞來。

在基督裏長大成熟。門訓關係的目標是在基督裏成為完整、完全或成熟。這表示沒有一個夥伴是已經達到目的，而是所有人都在通往在基督裏全然長成的道路上。之所以強調同輩之間的守望關係，原因之一是沒有一個人能作為另一人的完全的模範。實際上，成熟的一個記號就是能從最不可能的地方學習的能力。

受裝備去教導他人。目標就是繁衍。在我們對於成熟的了解中也包括一件事，就是門徒接受了繁衍的價值，有信心和能力帶領人到基督面前，並且與那人同行，朝向像基督的樣式前進。

門訓的體現

多年前，我收到一封信，這類的信能抵銷服事中的所有失望。我要分享這信的一部分，因為作者極有力地說明了長期門訓關係的重要性。神學院畢業後，我的第一個服事工作是在匹茲堡大學做學生工作，我所服事的教會就位於學生宿舍的對街。我們發展出一套有相當規模的福音事工來接觸參加我們週間聚會三百名左右的學生。這事工的中心是一個由大約四十名學生組成的領導團隊，他們在校園裏帶領福音性查經，並且由我們的五位全職同工帶領他們門訓。寫這封信給我的，是過去的一位學生，當我從匹茲堡蒙召去加州牧會時，她是大一新生。我不怎麼認識這位學生，但是她卻寫信來稱讚她在匹茲堡大學所見識到的事工模式。而使這信更令人注目的則是在我離開時和她寫信時之間的時

間差。我在1977年三月離開匹茲堡去加州，而她信上的日期是1985年四月。

親愛的格瑞，

我的名字是珍·史密斯（非真名）。當你蒙召去加州時，我正開始參與教會的團契。有幾次我聽到你的教導，留下非常深刻的印象。但是更重要的是，團契對你和彼此之間的愛深深吸引了我。對於一個像我一樣的外來者而言，會把這種深摯的愛看作是經禱告發展出來的。門訓這字是活的。

在你離開後很久，你的領袖教材仍然繼續使用——是他們（她提到三位學生領袖的名字）訓練我的……他們是我所讚賞的核心圈子的一份子，也是在我生命中被主使用的人。

在我從匹茲堡大學拿到兒童發展 / 兒童照顧學位之後，先生和我開始一個基督徒中心（在賓州）。主在這事工裏一步步地行神蹟，我們為此感到非常振奮！我們從一個學前班開始，每年加一個年級，現在已經開始一所基督教學校了。

我們覺得，藉著應用聖經原則和模式，我們能服事這地區的家庭。不論如何，因為我在匹茲堡所經驗的模式，這個中心也把焦點放在與家庭之間小的、高品質、長期的關係上。

現在，我寫信的原因——我現在體會到你在匹茲堡

所作的委身，還有你如此無私地在這些人身上所投入的時間和心力。我感謝你和你的恩賜，因為我覺得自己是你所結果子的果子！並且感謝主，更多的果子結出來了！因為我們事工的緣故，我感謝你的模式，我也知道多麼容易就會付出自己，弄得筋疲力竭卻無甚成就。如果你曾因匹茲堡的工作而質疑主——請想到我，以及主在那裏多麼地重用你。所以……我只是要說謝謝！

P.S.：我猜你會了解這封信——我只是禱告，有一天有個人會寫信給我，表達他們在主裏的信心，而我的順服可能與他們的成長有關聯。

珍強調了我在本章中試圖強調的每一點。我們來注意她的洞見。

門訓這字是活的。在信徒的群體裏，珍藉由這群體對領袖和對彼此之間的愛看到了門訓的體現。愛像塊磁鐵，吸引她來到這身體。對此，耶穌有話說：「你們若有彼此相愛的心，眾人因此就認出你們是我的門徒了。」（約十三35）可能遠在她讀到這節經文之前，珍就在基督徒群體裏注意到這真理了。

接受核心成員的訓練。有個核心圈子，就是領導核心的一部分。這些領袖為了他們服事上的訓練和幫助而在每週三晚間聚會。當他們在校園裏帶領福音查經時，學生團隊的成員每個都接受同工作門徒帶領和鼓勵，而他們也都各自投注心力在少數人身上。這些都是大三和大四的學生，他們是珍所欽羨的，也是在珍的裏面繁衍自己的。

在你離開後很久。比起一個建立在領袖個人身上的模式，一個帶領門徒或訓練的模式更有可能在一位領袖離開之後仍然長存。對領導力的考驗是，在領袖離開去投入下一個服事時，情況會如何發展。這事工的理念是灌注門訓的繁衍，這並不有賴於我。在我離開時，珍是大一的新生，我與她之間只有極為淡薄的關係，但是卻已經有一種關係上和發展方面的架構，可以帶領她行過四年的大學生活。

因為我學到的模式。在建立家庭的事工時，珍和她的丈夫決定聚焦在「小的、高品質而長期的關係上」。我找不出三個更好的形容詞來描述信徒訓練的過程。她和她的丈夫選擇了深度而不是廣度。

你的果子的果子。在過去十七年裏，我在公開或私人場合中讀這封信可能不下五十次，每次讀到這句話時，都不禁為之哽咽。這位年輕女子與我之間幾乎沒有私交，但是她知道門徒的鍊子穿越了世代，從某種意義上來說，她是我的屬靈孫女。當你知道你曾帶領的門徒有異象又有能力去帶領他人作門徒、繼續繁衍下去時，多令人感到喜樂啊！

珍了解服事中的致命傷，這也是未經門訓的信徒的主要致命傷：非常容易全心投入，以致筋疲力竭，卻無甚果效。這可以作為許多牧師及基督徒領袖的墓誌銘。我們嘗試對每人都隨叫隨到，免得被人說是有偏心，在這樣的情況下，還會有讓人們能真正理解何為門訓的「小規模、高品質、長期的關係」嗎？

這實際上是在於有充分的異象來從小處著想。這需要我們轉變思想和行動的方式，好在關鍵性的個人身上產生長遠的果子，而這些人能去教導別人。我們必須除去我們思想中速成的部分，

不再像過去那樣對所有人有求必應。要知道領導的一個關鍵角色是在任何時候都投注心力在少數人身上，最好是每週一次，這些人是在一種關係中被帶往基督裏的成熟。這種長期策略的結果會是領導基礎的擴展，它造就主動積極的門徒、果子倍增，超過我們開頭的努力和事工會長長久久，遠超過我們的年日。「基本上，牧師的首要職責是積極投注在少數人身上，使他們也成為門徒帶領者和服事耶穌基督的人。就是因為把自己給別人和投入門訓的工作，新約聖經中多數領導或長老的制度才會在地方教會裏成為實際。換言之，這樣的事工是把所有神的百姓帶入實際發揮功能的當中。」¹³

如果關乎房地產價值的口號是「地點、地點、地點」的話，那麼造就門徒的核心因素就是「關係、關係、關係」了。在第七章裏，我們將會看到這些關係如何能加上繁衍的部分，而在第八章裏，我們要檢視在關係中的三個關鍵要素，它們會產生轉化的氛圍。

7

跨越世代的 繁衍

成為本書背後推動力的一個問題是，我們如何才能培育出主動積極、能繁衍、全然忠心的耶穌基督的跟隨者？在這問題裏最令人困惑的，和很少人能解決的難題就是繁衍。比培育全然忠心的跟隨耶穌基督的人更大的挑戰或許就是培育能繁衍的全然忠心的跟隨者。繁衍是實現大使命「所以，你們要去，使萬民作我的門徒」（太廿八章19節）的關鍵。

任何可信的門訓定義都應該包含繁衍的觀念。庫恩（Gary Kuhne）寫道：「門訓是屬靈的工作，要在基督徒的生命中發展出屬靈的成熟和屬靈的繁衍。」¹ 庫恩從一位為門徒造就定步調者的角度說同樣的話：「一位倍增者是一位門徒，他訓練他的屬靈兒女去『繁衍』他們自己。」² 我們必須提高標準，以便能有一種新的規範性的期盼。訓練一位門徒就是訓練一位繁衍者。

根據這些繁衍的說法，你可能看過「增添」式傳福音與「倍增」式傳福音的比較（見圖表7.1）。

年份	傳福音者	帶門徒者
1	365	2
2	730	4
3	1,095	8
4	1,460	16
5	1,825	32
6	2,190	64
7	2,555	128
8	2,920	256
9	3,285	512
10	3,650	1,024
11	4,015	2,048
12	4,380	4,096
13	4,745	8,192
14	5,110	16,384
15	5,475	32,768
16	5,840	65,536

圖表 7.1 傳福音式的增添與門徒訓練的倍增比較

要解釋這圖表，我們先假設有位傳福音的人是按著增添的策略運作，如果一個傳福音的人在以後十六年中，每天領一人歸入基督（每年 365 人），那就共有 5,840 人歸向基督。如果同樣一位傳福音的人採用倍增或繁衍的方式，策略就會大不相同。這位傳福音的人不會每天贏得一人，而是成為一個門徒帶領者。這位門徒帶領者每年領一人信主，並且花一年的時間訓練那人作門徒，以致在基督裏成熟，包括能繁衍。在那年的末了，這位門徒帶領者

又領一人信主，並且循著同樣的過程再走一遍。當第一年作門徒的那人也能領一人歸信基督，並且與他同行，使那新信主者也能繁衍時，倍增就發生了。

在繁衍兩年之後，這數目並不突出，只會產生四位全然忠心的跟隨者。相較之下，傳福音的人在兩年中繼續每天增加一人，就會達到730位新信徒。但是如果門徒帶領者繼續採用倍增的方式達十六年，就會有65,536位跟隨基督的人，他們每一位都受了裝備來繁衍了自己。而十六年之後，增添的策略只會得到5,840位跟隨者，增添的策略把得人和培育的責任全放在傳福音者一人身上，在這種模式下的跟進和使新信徒扎根的工作就數字上來說是不可可能的，但是倍增的模式卻已包含跟進了。

上述的倍增表在書面上看來令人印象深刻。將它們延伸到三十年，你會發現我們很容易地就可以領這個地球好幾倍的人作門徒，並且擴展到附近的星系！雖然這些增添或倍增的圖表看起來令人印象深刻，但是根據我的經驗，實際生活中並非如此。有二十年的時間我活在挫折感裏，因為我沒有看到我所投注心力的那些人去帶領其他人作門徒。我通常作法是與某人每週一對一地會面。我的盼望是激發出對基督的更深度的忠誠，並且使那人有能力去繁衍其他人，並且繼續下去，因此產生倍增的果效。內容包括彼此分享在信仰上的成長；學習並且實行基本的屬靈操練，像靈修禱告和研經及背誦經文；在家庭、工作、教會或內心爭戰的範疇裏探究順服基督的含義；研讀一本基要性的書，像是斯托得的《真理的探索》（*Basic Christianity*）；還有在教會有關的服事中引導這人等。但是結果卻沒有倍增。

我陷入困境了。我花了十五到二十年的時間努力進行一個門

訓模式，它充分地讓我看到目前所流行的對瘋狂的定義。有人說，瘋狂就是一再做同樣的事，卻期望有不同的結果。我以為我必須做的就是修正或改進我一再做的事。如果我更努力、更頻繁地禱告、不時修改我的方式，那麼結果就會不同。倍增表成了律法，在我的失敗中責備我，而那卻是那些印製倍增表的人必然成功之處。這麼多年之後，我下結論說，或許我過去所用的模式有瑕疵。改述魏樂德的話：或許我得到這些結果的原因不是「儘管」我所用的門訓方式，而是「因為」它的緣故。

我被迫去問一些探究性的問題，那可能也是你在問的：為什麼我們沒有看到更多的繁衍？其中有什麼障礙？是因為低度委身的緣故嗎？是領袖的錯，因為他們不敢作更多的要求嗎？是我們屈服於西方消費主義的安逸下，甚至基督教也只能探討神能為我們做些什麼？這些都是部分因素。在第二章裏我們檢視了一些造成門訓的低落地位的原因。但是我在這裏的問題卻更聚焦：繁衍的障礙是些什麼？為什麼即使我們特意做的門訓模式都似乎沒有造成倍增？

大約十五年前，我偶然發現有種變更的方式，在一個以教會為基礎、漸長的門訓策略的聯結網裏，它曾導致75%的倍增率。根據我的判斷，我的問題是我因一位聖經中的大人物而顯得呆若木雞，這就衍生出一個無法實際繁衍的模式。

一般的聖經模式（保羅和提摩太）

當談到可以作為我們據以了解門訓的一個聖經範例或關係時，最先想到是誰呢？就是保羅和提摩太；他們兩人的連結是原始樣本。講員經常會要每一個保羅都要有一個提摩太，或甚至更

普遍的是要每一個提摩太都要去找一個保羅作個人導師。我們對門訓所下的定義通常是受了一個沒有明言的假設的影響，就是保羅－提摩太的模式就是放諸四海皆準的典範。史坦利（Paul Stanley）和克林頓（J. Robert Clinton）就支持這種一對一、成熟的信徒帶領不成熟信徒的模式：「門訓是一個過程，一位較有經驗的基督跟隨者對一位新信徒分享關於委身、認知和基本技能，這些都是認識和順服耶穌基督是主所不可或缺的。」³ 在腓力普斯（Keith Phillips）所下定義的背後依據就是保羅－提摩太模式：「基督徒的門訓是個師生關係……其中作老師的把他在基督裏所有的生命豐富繁衍到學生的裏面，以致學生能訓練他人去教導別人。」⁴

把保羅和提摩太連結為「聖經的模式」，這後面的假設，牽涉到這應該包括怎樣的關係：

- 年長的帶年幼的（像是父子關係）
- 屬靈上較成熟的帶領較不成熟的
- 師生關係（有學問的帶沒有學問的）
- 有經驗的帶領較沒有經驗的
- 上下的權柄次序

通常的門徒造就模式

由於保羅－提摩太模式的影響，我們不假思索地假設一對一的關係就是我們門訓關係的基準點。但是根據十七年來以三人組作門訓的後見之明，以下是我對於一對一式門訓動能的限制的一些想法。

在一對一的關係中，門徒帶領者負有照料另一人的屬靈福祉的責任，帶領者就像一隻母鳥，出外尋覓蟲子給牠的雛鳥吃，雛鳥張口在巢裏等候母鳥回來。門徒帶領者賦予的角色就是把他所有的大量知識傳授給那知識不多的人，這就迫使門徒帶領者努力表現，成為這關係中的焦點。在這模式裏，為了要對另一人作門訓，一個人必須達到某種未經界定的屬靈成熟度。我們不知不覺地造出一個門檻，是很少人會覺得他們夠資格去做的。門徒帶領者沒有享受到作自己的自由或權利，卻有了一種出自錯誤的完美主義的自我意識。

一對一的關係設立一種階層，通常會造成依賴性。雖然眾提摩太也許會很感激，但是處於領受位置的人通常無法看自己處於付出的位置上。畢竟，所產生的動力是他們是年輕、不成熟的受教者，他們來是為了領受那在信仰路上較資深之人的智慧泉源。當這關係是在牧師和會友之間時，介乎保羅和提摩太之間的鴻溝就只會擴大了。因為按牧的緣故，在神職人員和平信徒之間已經有個難以跨越的隔閡。牧師夠資格對其他人作門訓（傳統智慧如此說），因為他們有多年的聖經和神學訓練，加上實際的工作經驗。

一對一的關係限制了互動或對話。我把一對一的談話比作乒乓球比賽，它是一來一往的，帶領者受到壓力，要使球繼續打下去。談話或對話必須不斷地朝更高的水平進展。身為門徒帶領者，我發覺我沒有仔細傾聽，因為我在思想就我的角色我可能提供的智慧建議或洞見。換言之，由於參與者人數的緣故，對話通常不是活潑的互動。

一對一的關係也產生一種單一的模式。對一個新門徒而言，

主要受一個人的影響而已。這本身可能就相當狹隘，使門徒的發展易有偏差。門訓經驗的要素被一個人的長處和弱點所界定。

最後，也是極為重要的，一對一的模式一般而言不會繁衍，即使有，也很少見。只有有自信、心中有動力的人才能破除依賴感，變為主動積極並且能繁衍。

我們在不經意中制定了一種階層性、地位性的門訓模式，那是無法轉讓的。不論有多謹慎，只要給人一種感覺，認為是由於個人德行高人一等的屬靈權柄，就很少人會看自己夠資格去帶領人作門徒。我們可以把這標榜為倍增的方法，但是它卻包含了自我毀滅的種子。

由於我的經驗，我提議一種非階層性的模式，把門訓視為一種同儕互為導師的互動過程。為了避免依賴感的陷阱，必須以平等觀點來看待關係，而不是一個人有高過他人的權柄或地位。

另一種聖經模式

除了保羅－提摩太之外的另一種聖經模式可以作為平等關係門訓的基礎。雖然巴拿巴與保羅之間的關係最後以關於巴拿巴的表弟約翰馬可的爭論而告終（徒十五39），它仍然是「鐵磨鐵」的同儕門訓，我認為這是健康的，也符合保羅對他在宣教中的夥伴關係的看法。當我們觀察使徒行傳裏巴拿巴和保羅之間的關係時，會看到這兩人經常變換領導位置，這樣的改變是根據他們的恩賜和服事的環境。

巴拿巴首次出現在使徒行傳第四章的結尾。我們發現巴拿巴是眾使徒給他起的別名，意思是「勸慰子」，因為在他身上看到這種特質（徒四36）。他原名約瑟，生在居比路，是個利未人。巴拿

巴賣了一塊田地，把價款交給使徒，使他們能把這錢用在教會群體中有需要的人身上。再提到巴拿巴是在使徒行傳第九章裏，他在那裏與麻煩人物掃羅——後來變成使徒保羅——牽連在一起。在耶路撒冷的眾門徒合理地懷疑保羅的悔改歸正，他們擔心這是個花招或偽裝，為要滲透進入使徒群中。是巴拿巴證實保羅生命改變的真實性，並且證明他在大馬色是如何冒生命的危險，勇敢地見證耶穌（徒九27）。

巴拿巴和保羅分離了相當長的一段時間，直到他們在安提阿重逢為止（徒十一19-30）。耶路撒冷的母會差派巴拿巴去調查一些傳言，就是在安提阿不僅有猶太人接受了神的恩典，連外邦人也一樣。巴拿巴既然以能發覺真實內涵聞名，就是他們派去調查的最佳人選了。巴拿巴證實了顯在選民身上的恩典也同樣顯在外邦信徒身上。在評估情況之後，巴拿巴知道這教導的任務要超過他所能獨自承擔的。雖然已經事隔多年，他仍然記得神對保羅的呼召，保羅是被主差遣作外邦人的使徒。巴拿巴在保羅的家鄉大數找到保羅，保羅除去了他的法利賽人主義，得享恩典神學裏的自由。巴拿巴是主使用的器皿，把保羅帶上了舞台。

巴拿巴和保羅在安提阿並肩勞苦，直到聖靈對敬拜的領袖說話，確定要差派他們兩人去進行我們現在所謂的保羅第一次的旅行佈道（徒十三1-2）。有趣的是注意名字的次序——保羅和巴拿巴，巴拿巴和保羅——是如何在他們不同的環境中轉換的。雖然保羅以主要發言人的身分出現，但他顯然沒有蓋過巴拿巴的風彩。有時是巴拿巴和保羅（徒十三2、7，十四12、14，十五12、25），有時是保羅和巴拿巴（徒十三42、46、50，十四1，十五2、22、35）。

從保羅－提摩太轉到以巴拿巴－保羅為聖經的門訓模式，要點在於必須從一種階層、會產生依賴性的方式轉為一種同儕導師模式，會帶來更多能倍增的希望。這時你可能理直氣壯地抗議：「那麼效法典範又該如何呢？一個在信仰路上較資深的人作為信仰剛起步之人的榜樣和老師，這不是很重要嗎？你不是在本書中以一整個部分來幫助我們看到耶穌投注心力在少數人身上，而祂的生命成了塑造這十二門徒的主要途徑嗎？你也告訴我們，保羅甚至敢說：『你們當效法我，像我效法基督。』現在你似乎不再說要以效法作為門訓的根基了。」

其實我所說的是，要產生效法，沒有必要門徒帶領者的權柄地位次序要高過作門徒的。回到耶穌和保羅的例子，耶穌的權柄基礎是什麼？絕對不是他擁有任何人所賦予祂的地位。權柄的希臘文是 *exousia*，意思是「出於本性」。耶穌說話像是有權柄的人，不像文士和法利賽人那樣；耶穌的權柄被認可，是在於祂說的話是真理，以祂生命的一貫特質及行使大能權柄突顯出來。耶穌所受的惟一從人來的頭銜就是拉比。耶穌有權柄，不是因為祂與一個出名的拉比學派有關聯，或是受到一位被高度敬重的拉比的認可。保羅的權柄不在於他的使徒位分，而是他那火熱的渴望，要向自己死，好叫基督能在他裏面活著。他的生命值得效法不是由於他擁有的證書，而是他的生命特質。

門訓三人組的領導者不必擁有權柄的位分，除了看守小組成員彼此立約的監督者之外。權柄或影響力是更關乎功能的發揮，而不是位分。換言之，在關係的環境裏，影響力會自然地在關係中發生。個人靈命和洞見的深淺、服事基督的熱忱、在生活中應用聖經，這些都會在活潑的互動中自然流露出來。權柄是置於參

與者都同意的相互關係的盟約之中。如果參與這三人組的資格是渴望要成為基督要他們成為的人的話，那麼不論他們的起點為何——從未信者到老基督徒，都是可以得到轉化的環境。

門徒造就的另一種模式

除了一對一之外，還有一種模式是我所提出的三人一組，我稱之為三人組，這是門徒造就小組的理想人數。雖然我曾召集過四人的小組，也覺得結果不錯，但是三人的小組似乎能在一個門訓關係裏把轉化的動力擴展到最大（見第八章）。

讓我從一對一轉變到三人組的不是我的先見之明。就如我在導論中所提到的，它是在一個學術課程裏的事工驗證的結果。我曾寫過這課程的更早的版本，書名是《Discipleship Essentials》（譯註：中文譯本《合神心意的門徒》，美國福音證主協會出版），想要試試它的適用性。因為這項試驗成了我的教牧學博士學位最後的研究項目基礎，我的指導教授建議我在不同的場景中試用它，以便檢視所產生不同的動力。我們都同意我要在傳統的一對一模式、在一個十人小組和在一個三人小組中使用這材料。我沒有預料到在三人小組中會經歷那種帶出生命活力的結果。僅僅增加一人怎麼會整個改變在那關係中的感受呢？目標沒有變，仍然是要看到主培育主動積極、能繁衍、全然忠心跟隨耶穌的人。惟一的差別是一項課程所提供的方向和結構，還有加入一個人，但是它看來卻活潑多了！

以下是我對於三人組為何是賦予活力、滿有喜樂，並且能繁衍的最好的解釋。

使帶領者從不自在的壓力中轉移到自然參與。當第三人加入

時，焦點從門徒帶領者身上轉移到整個小組的過程。帶領者在這樣的小組裏是共同參與者，雖然他是這三人組的召集人，但參與者很快地可以成為其中的一員，一起往邁向基督裏成熟的路上同行。隨著焦點轉移到相互關係上而責任減輕了，帶領者以同儕的身分備課及互動，而非以權威者的身分，其領導位置讓他的洞見更有分量。

從階層的轉移到關係的。三人組很自然地產生一種結伴同行的旅程，焦點並不在於帶領者，而在於基督，因為所有人都將自己的生命指向祂而行。身為一位牧師，我發現即使在開始時大家都知道由於我的頭銜和所受訓練的緣故，我是聖經問題的解答者，可是在幾週之內，這種三人關係就讓我跟另外兩位一樣，我們是一起來跟隨耶穌。門訓關係一個很重要部分是分享我們個人在忠誠上所面對的挑戰。當我的夥伴看到我也必須面對生活中的實際問題時，亮麗的光環就褪色，我就能成為一個實際的人了。

從對話轉移到活潑的互動。在首次試驗三人組時，我經常自問：「是什麼因素使這互動如此活潑且有生氣？」聖靈的同在似乎很明顯；互動中滿有生命和力量。當我對小組動力有更多了解時，才知道一對一不是小組；只有當第三人加入時，小組才會成型。

在一對一的情況下，只有四種可能的溝通組合。個人都有其獨特的觀點和對於對方觀點的意見。當第三人加入時，互相溝通的可能組合的數目就增加到十。三人中的每一位都有兩個關係（6），然後每個人又與另外兩人形成的一對有關係（3），因此就有九種可能的組合，但還要加上一個小組的個性，它是第十個，也是這三人組的最活潑的層面。第三人的加入使溝通的可能結構組合倍增，並且形成一個整體性格。

從受限的領受轉移到多方的領受。箴言講到眾多謀士的智慧（箴十五22）。在這方面，我常發現，不同成熟度的人都可以分享生命。原先認為那些在信仰上較年輕或較不成熟的人，反而經常提供大智慧或生命的火花給別人。在我的一個三人組裏，肯恩或許是最不可能扮演這樣角色的人了，因為他的夥伴除了我這位牧師，還有格蘭，一位聖經學識優於我的前浸信會牧師。肯恩是退休的牙醫師，在他六十多歲時與基督建立了密切的關係，可是他缺乏自信，特別是在聖經知識方面。在我們前幾週的聚會裏，肯恩低著頭癱坐在椅子上，門訓作業簿的下緣靠在大腿上，抱在懷中，好像很怕讓人看到他所寫的一樣。他讓我想到一個為了不要被老師點名而不願與老師有目光接觸的小三學生。

在我們進入這樣的關係不過幾週時，肯恩被診斷出罹患癌症，必須開始三週一次、每次一週地在醫院中進行化療。所以每第三週時，我們的門訓聚會就從我的辦公室轉到肯恩醫院裏的小禮拜堂舉行。這樣的艱難不但沒有使肯恩消沉，反而似乎開啟了神恩典的一股洪流，流入他的生命中。這位曾經是沒有安全感的新信徒現在熱切地教導我們，在試煉當中如何經驗神的同在。肯恩不久就成為醫院中的「牧師」，身上掛著袋子，探訪一間一間的病房，他的舉止散發出基督之愛和溫暖。教師（格蘭和我）如今成了受教者，我們坐在肯恩的腳前，聽他講超越他的基督徒年齡的智慧話。

從加添轉移到倍增。在這二十年中的大部分時候，我注意到三人組的門訓模式大約有75%的繁衍率。一個烙印在我腦海中令我感到喜樂的記憶是，在1988年在我首次發展出三人組關係網絡的教會中，我擔任助理牧師的最後一個主日。當天要離開教

會時，我在有繁茂無花果樹的露台上遇見凱西，她懷中抱著以線圈裝釘、我所著《A Disciple's Guide for Today》（《Discipleship Essentials》的前身），她興奮地告訴我凱已經邀請她加入一個門訓三人組，在下週就要開始了。我聽了我第一個意念就是，一個門訓和繁衍的事工現在有了它自己的生命，在那「不知何許人」早被遺忘之後還將繼續倍增，知道這事是何等令人喜樂呢！更令人高興的是，我與帶領凱作門徒並沒有什麼直接關聯，卻是她邀請凱西進入她的下一個三人組。當我在教會最後一次擔任主任牧師時，我看到同樣的跨世代的繁衍，在一個我們稱之為《門訓位元》的門訓通訊裏，列出所有目前或曾經參與這種刻意門訓過程的人名。到那時為止，已經有超過一百人完成它，並且在下個世代中去繁衍自己的生命。當我在這名單裏看到屬靈的孫兒輩及曾孫輩時，我心裏感到溫暖，這些人與最先啟動這過程的原始三人組已經相隔甚遠了。

總結來說，一個三人組促成倍增，因為它把階層的層面縮到最小，卻把同儕導師的模式擴展到最大。藉著提供一個特別針對這種親密關係而設計的門訓課程，它就產生一種簡單、能繁衍的結構，那是幾乎任何成長中的信徒都能帶領的。在這種小組裏的領導力可以在早期就產生輪轉，因為人數規模，日常容易互動，而課程也提供了指南。

合適的一對一個人導師關係

在我的門訓工作坊裏，在這時候我通常發現參加者對於我似乎在抨擊一對一模式會提出異議。他們會以實例反駁，說他們的生命如何在一個長期關係中因著另一人而受到深遠的影響。他們

背後的問題是：如果我有如此正面經歷的話，這怎麼可能是一個有缺陷的模式？我的意思不是要把任何人正面的一對一門徒訓練貶抑為是有缺陷的，或是說一對一關係脈絡是沒有價值的。史坦利和克林頓在找出不同型態的「個人密集導引」關係一事上提供了極大的幫助。⁵

對這些關係作一個簡短的描述將有助我們了解本書所聚焦的門訓的角色，也確定在甚麼情況下適合以一對一方式進行。有三種指導關係是適合一對一的：屬靈導引或指導者、教練和贊助者。

屬靈導引

史坦利和克林頓把屬靈指導定義為「一位敬虔、成熟的基督跟隨者，他與人分享知識、技能和基本哲學，在生活各方面逐漸更像基督的意義」。⁶ 雖然門訓關係是要奠定基礎，談到門訓的基本問題，但是一位屬靈指導或導引卻提供途徑讓人更進深到神的內心和神的旨意中，也提供環境來操練和發展屬靈紀律。在門訓關係裏，一個人是受門訓導師的邀請，而屬靈指導則是個人需要導引而去尋求這樣的指導者。

我曾受益於一對一屬靈導引的關係。當時我從牧會轉到學術界，因此有自己定位的困擾。二十四年的歲月，我知道我是一間教會的牧師，但是我離開了我的舒適圈，成了學校裏的一位教授，經管一個學術的課程。我需要一位嚮導，來聽我的困惑及反思，並能給我指導與回饋。我找到一位這樣屬靈指導者來幫助我領會主在我生命中的作為。門徒訓練是種相互關係，是雙向道，但是屬靈指導卻是一條單行道。一般而言，屬靈指導者不需要敞開自己的生命，而是帶著禱告的心傾聽、給予回饋和提供建議，

以培育被指導者在生命中察驗神聲音的能力。

教練

史坦利和克林頓所指出的下一個密集的一對一個人導引角色就是教練。他們對教練角色的定義是「推動，並且傳授技能和應用方式，使人完成一項任務或挑戰」。⁷ 作教練要比作門訓有更集中的焦點，因為它是關乎完成一項任務所需的特定技能，和培養這些技能所需的鼓勵。雖然門訓也要作特定技能的訓練，像是屬靈的紀律，但一位教練卻是因為他的專長而被人尋求。就跟屬靈指導一樣，是有需要的人去尋找合適的教練，而在門訓關係中卻是由訓練者向受訓者提出邀請。

在我最後的主任牧師任內，人事委員會對我所作的一個評估，認為我必須改進管理部屬的能力。因此我找到附近教會的一位基督徒商人，他成為我的教練，他在培育他的公司員工這方面是有口碑的。我們大約每兩週有個早餐會，討論如何為每一位部屬擬定培育計畫，並且作一個進度評估，每年送交長執會。我在管理技能上有長進，但是也受益於他的智慧和鼓勵，使我在服事的其他方面也得以成長。

贊助者 (Sponsor)

我要提的最後一個與門訓成對比角色就是贊助者。史坦利和克林頓把贊助者定義為「一位個人導師，他在一個機構或組織網絡裏享有可信度和職位或屬靈方面的權柄，他與一個沒有這些本錢的人建立指導關係，為要使這位被指導者在此機構裏其個人及個人的影響力都得發展」。⁸ 例如，在我負責的學術課程裏，我是

卡爾的贊助者。在加入我們之前，卡爾在一家有相當規模的工程公司裏有多年的行政管理經驗，加入我們之後，他的能力遠超過當初我們給他所扮演的角色。可是那些不屬我們辦公室的人卻未能立時注意到他那內斂的才幹，我開始宣揚卡爾豐富的領導和行政能力。主要因為我對卡爾的背書，於是他擔任行政主管，而我則轉任學術主管，在這機構裏我是卡爾的贊助者，為要讓他能充分發揮。

當與屬靈導引、教練和贊助者的一對一指導關係作區別時，三人組門訓關係的本質就清楚了。門訓是根本性的，而上述各種關係則是更專門、選擇性和不定期的。我們尚未能造就全然忠心跟隨基督的人的原因，是人們沒有按著可繁衍的方式來特意地作門訓。你能想像嗎？如果每個信徒都有機會與至少其他兩人建立一種密集、一年左右的關係，而這兩人都明白表示他們的目的是要成長為能繁衍、跟隨耶穌者的話，這對國度的影響將有多大呢？教會生活將會從全職人員的服事轉變為動員群體去繁衍。

這種更為親密、特意的小組環境裏含有能促使轉化的因素。如果目標是要培育出主動積極、能繁衍、全然忠心跟隨基督的人的話，這就表示我們需要有轉化像基督樣式的環境，成為一生的追求，這就使我們面臨一個問題：在這三人組中，有哪些要素促使其成為轉化的環境？這是我們在下章裏要探討的。

轉化： 三個要素

毫無疑問，在信徒生命中我所經歷過最快速轉化的環境就是在三人組或是能繁衍的門徒小組裏，我稱它為基督徒成長的溫室。溫室能把環境條件擴大到極限，促使生物能比在正常情況下更快速成長。在最近去阿拉斯加的一次旅程中，妻子和我目瞪口呆地注視如餐盤般大小的黃水仙花，並且聽到關於五百磅重南瓜和如棒球棒長短的水瓜（zucchini）的故事。在阿拉斯加的夏季，太陽幾乎不停地照射，雖然成長季節很短（五月到八月），但是環境條件卻最利於加速成長，這就是一個三人組的情況。在此之前，基督徒生命可能是穩定、漸漸地成長，但是在進入三人組之後，就轉到一種加速的檔位了。

為什麼呢？在一個三或四人的門徒小組裏有什麼環境條件促使這種溫室效應呢？有三個要素促使聖靈帶領朝向基督的樣式的快速成長，它們可以總結為下列聖經的原則：當我們（1）對彼此的透明信任下打開我們的心；（2）在神的話語中；（3）在互相守

望的心態下，我們就是在聖靈的轉化溫室裏了。

我們一起來看在這三個環境要素中每一項所包含的。

第一個環境條件：透明的信任

我們回到在本書中反覆出現的基要真理及副主題：與其他信徒之間的親密、守望的關係是在門訓關係中成長的基礎。但是這是怎樣的關係呢？在一個三人組裏所要培養的氣氛是一種漸增的開放和透明。這為什麼是改變的必要條件呢？我們生命中有些需要被神轉化的地方，我們願意對他人顯露這些部分的程度就是我們邀請聖靈更新我們的程度。我們願意進入橫向的或關係上的親密，這就表示我們真心渴望邀請主重塑我們的生命。

你可以抗拒這種關係方面的挑戰，辯稱你已經與神有一種誠實透明的關係。你的生命在神看來就是一本敞開的書，你可能會說：「我沒有什麼可隱藏的。」在你與主的關係裏，你經常請神顯露你心中的隱情，在祂透視的眼光下你毫無保留。所以，只要你不欺騙神，你與自己黑暗面的搏鬥與他人無關。

這裏面有個問題：欺瞞。在自我欺哄和自義方面，人類幾乎有無限的潛力。當先知耶利米說：「人心比萬物都詭詐，壞到極處，誰能識透呢？」（耶十七9）時，他乃是掌握了人心的祕密。例如，當講到人的罪時，我們通常會嚴以待人寬以待己。我們開車時滿不在意地插到別車前面，我們會為自己開脫，對從後車來的憤怒手勢，我們會以「放輕鬆點！看在老天份上，抱歉！」這種想法將它置之腦後。可是如果有人突然插到我們前面，幾乎造成交通事故時，我們就不會待他們像對自己那樣恩慈了；我們或許衝口說出：「這些白痴蠢蛋！」

美國國稅局曾收到這樣一封信：「敬啟者：附上\$150支票一張。我去年報稅不誠實，從那時開始就無法安眠，如果還是無法改善的話，我會把餘額寄去。」¹ 這人願意誠實到一個地步——能幫助自己安睡為止。我們騙自己相信只要再努力一點我們這次就能停下來，藉此把那些在我們生活中不斷使我們受挫的地方縮到最小。只要在我們基督徒成長中的那些掙扎還被關鎖在我們的心靈裏，只被神知道的話，擺脫不掉的罪的模式或堅固營壘就會擊敗我們。

三人組的大小說明了它的關係將是親密的。自我揭露會隨著我們與門訓夥伴之間信任感的增加而增加。我們的過去會使我們當中某些人有所保留，而其他人則很自然地信任他人。在上個世代中，鮑威爾（Powell）寫了一本引人入勝的小書《為什麼我不敢告訴你我是誰？》。他的答案是：「因為如果我告訴你我是誰的話，你可能不會喜歡我的本相，而那卻是我所有的一切。」² 懼怕被人拒絕或譴責，潛伏在我們所有人的心裏。要是我們能找到一處安全的所在，能展露自我本相，我們就能自由地發掘我們那獨特的創造全然被釋放出來。

透明的信任有哪些要素，使我們逐漸進入轉化的深水中？

- 藉著鼓勵彼此肯定
- 困難之時彼此同行
- 作一個深思的聆聽者，幫助他人在複雜的生活中聆聽神的引導
- 彼此認罪，使我們能得醫治

藉著鼓勵彼此肯定

在使徒保羅寫給歌羅西人的書信裏，掌握了門訓關係所要培育的整體狀況：「所以，你們既是神的選民，聖潔蒙愛的人，就要存憐憫、恩慈、謙虛、溫柔、忍耐的心。倘若這人與那人有嫌隙，總要彼此包容，彼此饒恕；主怎樣饒恕了你們，你們也要怎樣饒恕人。在這一切之外，要存著愛心，愛心就是聯絡全德的。」（西三12-14）基本上，那與我們同行門訓之路的人必須表現一種全然渴望的態度，就是都要成為神要我們成為的，這主要是藉著肯定我們的獨特性和對主的價值而來。耶穌是以祂的天父這個肯定開始祂的公開服事的：「祢是我的兒子，是因我的愛被標示和蒙揀選，是我生命的榮耀。」（可一11，《信息聖經》）這是我們必須傳遞給彼此的信息。

麥當納（Gordon McDonald）在《Restoring Your Spiritual Passion》一書中對責備所帶來的潔淨能力加以評論：「一個扎實和帶著愛心的責備可抵上一百個肯定。」³我常把那句話的意思反過來說：「一百個肯定對一個責備，這是正確的比例。」藉此聚焦在肯定上。問題是，我們當中大多數人的生活中並沒有一百個鼓勵對一個糾正的比例。一個主日，在參加大堂崇拜之前，我溜進洗手間，我與敬拜團一位經常獨唱的美歌者在洗手台前並肩站著，還有其他的敬拜團成員。我把握機會說：「克理斯，我要感謝你，你在敬拜中成為我們的祝福。當你唱的時候，顯然是對主唱的，你的敬拜把我帶到我需要讚美的所在。願主因著你為我們這個敬拜群體所做的賜福給你。」你或許以為我會告訴他他中了樂透。他激動地說：「非常非常謝謝你，你讓我這一天都覺得很棒！」

在這個讓我們洩氣多過建造的世界裏，我們都渴望得到誠懇、有意義的肯定。在三人組的親密關係裏，我們有機會可以看到神在我們各人身上獨特的再造過程，並且肯定神所做成的。

困難之時彼此同行

當你進入一個要在其中停留一年或更久的盟約關係時，你將有機會面對生命的高潮或低谷。保羅掌握了在這肢體關係中的節奏：「若一個肢體受苦，所有的肢體就一同受苦；若一個肢體得榮耀，所有的肢體就一同快樂。」（林前十二26）這在一個三人組裏特別真切。生命的本質是有些情況是我們無法掌控的，這些情況可以對我們產生毀滅性的影響，而這種親密關係的特權之一就是能在這樣的時候彼此相伴同行。保羅以這話來鼓勵帖撒羅尼迦人：「我們晝夜切切的祈求，要見你們的面，補滿你們信心的不足。」（帖前三10）藉著夥伴的忠心而贏得我們的信任，在情況最糟的時候他們支持著我們。

前面我曾提到的麥可，他因為一個失敗的房地產而遭遇很大的財務困難，因他的辦公大樓抵押回贖權遭取消，因而積欠聯邦和州政府滯納稅金超過二十五萬美金，麥可被迫出售他的房子，抵押貸款，把妻子和五個孩子遷往一個房價較廉價的地區。我們每週的門徒聚會中都會更新資訊，包括採用的最新法律策略、可行的解決方案及我們可以提供的協助。麥可的危機讓我們有機會透過教會的會友取得一筆低利貸款，使他能償還部分稅款。一個門訓的主要功課——只有在基督徒群體中才能學到的信念，就是相信神仍然是美善的，即使生活環境叫我們另有想法。

當我回顧過去十五年來我的門訓三人組時，當中的每一個都

有至少一位成員經歷過某種生命危機的情況，我先前提過肯恩與癌症的奮鬥。我深信我們在他艱苦的化療過程中為他禱告和給他的支持，不僅使肯恩的壽命遠超過醫生的估計，也興起他成為為基督之愛發光發熱的見證人。當我雙親在一個月內相繼去世時，我將永遠感激那些支持我的人。我的小組給我的語音留言表達了他們的愛和鼓勵，讓我心中感到溫暖，即使在我寫下這些文字時，也能發出微笑。還有法蘭克，他去上班時一無所知，以為辦公室中一切如常，沒想到一進辦公室，人家要他清理他的桌子；這是他最後一天的上班日。一個在矽谷工作的男人如何承受這樣的打擊呢？那是個將工作等同於自尊的地方。我們有機會在法蘭克急速下墜到谷底之前接住他，把神的愛傳入他的生命中。今天，法蘭克經營他自己的資訊系統諮詢事業，不僅幫助他的客戶，也是為了神的榮耀。

被別人的信心托住通常就是學習信靠神的方式。我常常對那些生活幾近崩潰的人說：「讓我的信心帶你走一段，將來有一天你能成為助人的人。」這正是一個門訓小組在建立透明的信任時所能做的。

作一個深思的聆聽者

史考特是位高中美術老師，他課餘時喜歡擔任美式足球的教練，這的確不是你常見到的組合。當我邀請史考特加入一個三人組時，學校解除他美式足球隊的高一高二的教練職位，他正經歷震撼中。那顯然是體育主任因嫉妒和受到威脅所作的決定。史考特的球隊未嘗敗績，但這位體育主任帶領的代表隊的成績卻不如此出色。當我在聽史考特分享被抄魷魚的痛苦時，顯然在他的心

裏有個洞。他以教練的身分投注心力在孩子身上就充滿精力，這是神對他生命的呼召。可是史考特嘗試找到平衡，是所有忙碌和能幹的人必須做的事；他已婚，有三個從嬰兒期到青少年的孩子。他也是一位有責任感的老師，工作永遠也做不完。此外，在我所牧養的教會裏，他受邀擔任長老，這是史考特非常勝任的一個角色，我渴望他能加入我的團隊。

但是在史考特的生命中顯然缺少了什麼東西。他在必須做的事和教練的呼召之間拉扯。他想要有機會，能影響、訓練他隊上的人產生敬虔的品格，並且朝著只有透過團隊努力才能達成的目標。現在那位體育主任稍微成熟，也有點安全感了，看到了自己的錯誤，請史考特回鍋，擔任高一高二球隊的教練，史考特卻不願意，他不想讓自己再度受傷。時間上，他無法又擔任長老又作教練；教會的責任與神的呼召相衝突。我感到何等喜樂，能幫助史考特看到神是如何使他充滿精力來服事神。神呼召史考特是當這些青少年和他們的家庭處於他們生命中如此關鍵的時刻時，投注心力在他們的生命中。長老的呼召可以等。對身為主任牧師的我來說，給史考特這樣的導引是不尋常的。基於純粹自利的立場，我巴望在教會領袖中有人具有如史考特那樣的能力和敬虔的品格。可是在我們的三人組裏，卻是要幫助史考特認識神在他生命中的引導。結果他選擇作教練。

在我們的生命中，必須對無以計數的選擇加以清理，才能聽到神的聲音，神的聲音可能被這世界的喧囂或多重選擇帶來的困惑淹沒。需要主引領的難題沒有窮盡：就業的方向、工作場所中的道德困境、婚姻關係不順暢、一個迷失的青少年、未得救的家人或鄰舍、察驗神的呼召或心中的負擔。我們多麼需要有人願意

與我們一起釐清、關心跟進，走過這樣的過程呢！這會把我們從透明的信任淺水區挪到深水處。

認罪並且面對心中所沉迷的

透明信任水池的深水處就是彼此承認罪和沉迷之事的水域。要去到這深水處，我們就必須先經過鼓勵、在生活困難時支持和以禱告的心聆聽的淺水區，只有如此，我們才可能對彼此承認那纏繞我們的罪。

我的經驗告訴我，很少信徒有讓別人知道自己內心深處之事的習慣或是有安全的場合可以講述這樣的事情。到一個地步，能對他人清楚說出那些轄制我們的事情之前，我們都會活在這樣的黑暗轄制之下。雅各告誡他的讀者：「你們要彼此認罪，互相代求，使你們可以得醫治。」（雅五16）雅各在認罪和醫治之間作直接的連結。在這個上下文裏，醫治似乎是身體方面的。可是雅各相信，一個人的心靈會直接影響他身體的健康，許多身體的疾病是靈命或情感生病的結果。如果轉化為基督的樣式是與從那能拖垮我們的黑暗中得釋放有關聯的話，那麼認罪就是將我們從罪和沉迷中釋放的必要途徑。

在認罪與自由之間的連結是什麼呢？把我們犯罪的羞恥在受信任的基督肢體面前攤開來，這會有釋放的效果。一旦在他人面前承認某件事，它就開始失去它的掌控力量。罪在黑暗中繁茂，但是它的力量在光明中消逝。在我的一個三人組裏，山姆表示他必須對我們兩人交託自己，他那囁嚅的口氣和避免目光的接觸，加上他的緊張和不自然的舉止，表示那將是一個認罪。山姆告訴我們，他長久以來沉迷於色情，那轄制了他的生命，也影響了他

的婚姻。作為他在邁向完全之路上的夥伴，我們向他保證我們會支持他，並加以肯定他在處理這問題時所表現的勇氣。他說他想加入一個色情成癮者組成的十二步驟戒癮小組，並且願意把這種情況告訴他的妻子，山姆的釋放相當明顯。被人知道了但仍然被愛，令人感到自由。很奇怪地，承認自己無力就是削弱黑暗權勢的開始。在後來幾週裏，我們聽到他認真參加十二步驟課程的消息，以及他妻子令人鼓舞的回應。山姆的勇敢鼓勵我們每一個人更深入、毫無保留地走在順服基督的路上。

馬丁路德說，認罪「是有用的，甚至是必要的，我不會廢除它。實際上，我很高興在基督的教會裏有它，因為對受壓制的心靈來說，再沒有比這更好的治療了。因為當我們把自己的良心向一位弟兄赤露敞開，私下讓他知道潛伏在我們裏面的罪惡時，我們就從我們弟兄的嘴中聽到神親自說的安慰話。如果我們因著信接受這話，我們就會得見神藉著我們弟兄對我們所說安慰話所帶來的平安。」⁴

今日在轉化像基督的過程中主要缺乏的一個要素就是彼此認罪。只要我們有意在信徒當中過一個兩面人的生活，我們就不能彼此相交或與神相交，這就是使徒約翰第一封書信的要點：「我們若說是與神相交，卻仍在黑暗裏行，就是說謊話，不行真理了。我們若在光明中行，如同神在光明中，就彼此相交，祂兒子耶穌的血也洗淨我們一切的罪。」（約壹一6-7）只要我們試圖在神面前隱瞞我們的罪，我們就與基督身體中的其他肢體割絕了。相反地，只要我們願意向我們信任、立約的夥伴承認那些罪或惡習的話，我們就會與神相交。

在基督徒生命中加速成長的一個必要因素就是要學習在透明

信任的深水中游泳。學習游泳是一個可怕的經驗，但是一旦你學習信任水會讓你浮起來時，你就能放鬆，並經歷那種新鮮感。關係上的透明就是轉化的頭一個必要條件。

第二個環境條件：神的話

營造出加速成長的三個環境因素中的第二個就是神的話。為什麼是這個呢？對於神話語的本質和價值，再沒有比保羅對他在信仰裏的兒子提摩太所說的更好的總結了：「聖經都是神所默示的（或作：凡神所默示的聖經），於教訓、督責、使人歸正、教導人學義都是有益的，叫屬神的人得以完全，預備行各樣的善事。」（提後三 16-17）

在各樣文獻中，舊約和新約聖經都是獨特的。我們在其中全然聽到神對我們所說的話，再沒有任何地方我們可以找到神自我啟示這樣完整的故事。實際上，這個神所默示的文獻就是關乎神、我們和一切有關信仰和生活真理的準繩。保羅告訴我們，它對四件事都有幫助：教訓、督責、使人歸正、教導人學義。

教訓

這裏講教訓（teaching）的字可以指伸出接受之手，像是使人接受（說服），或是交付（傳遞）。保羅所想的極可能是後者這樣的語意；保羅希望提摩太大量吸收一些知識，或說一套傳統，就是我們一般所說的教義。但是保羅所想到的遠不只是頭腦的知識而已，他指的是一種新的、能詮釋現況的實際。理查斯（Larry Richards）對聖經的目的作了我所見過最好的總結：「在神的話語裏，神的靈啟示了我們所居世界、人和神的真正本質、歷史最終

的完結、關係的相處模式、回應上帝的典範，以及活出生命應有的真實樣貌。」

在今日，特別重要的就是門徒要有機會接受系統性和連貫性、關於基督徒生活的基本教導，以培育這種新實際。我們處在一般社會大眾對基督教信仰失去記憶的時代。傑·雷諾（Jay Leno）的「今夜」節目，不會是發現這種失憶證據的地方，但是有一天晚上，雷諾手拿麥克風到街上，詢問路人關於聖經知識的問題，他問兩位大學年紀的女生：「你能說出十誡中的一項嗎？」在滑稽和茫然的表情下的回答是：「言論自由？」雷諾接著轉向一位年輕男士：「根據聖經，誰被一條鯨魚吞掉了？」這年輕人信心滿滿並且興奮地脫口而出：「我知道，我知道，是畢諾奇（譯註：童話《木偶奇遇記》的主角）。」

對基督徒領袖來說，這表示我們不能假設人們都有聖經知識。事實上，大多數潛在的門徒都只有零星的教導，夾雜在當代文化的世界觀裏。這通常表示人們具有片斷的知識，像拼圖的一塊一塊一樣，卻從未把這些小塊拼起來，看基督徒生活的整體圖案。在我帶領的一個門訓三人組中有位長我十歲的女士，她成長在一位公理會牧師的家庭裏。在結束後，她對我說：「格瑞，我要認罪。當你邀請我加入這個小組時，我並不認為有什麼可學的。畢竟我一生都在學習聖經，因為我是在一個以聖經為中心的家庭裏長大的。可是我發現，當我們以一種系統性和連貫的方式來談信仰時，我的理解就很像馬賽克一樣，過去我有一堆的瓷磚，它們彼此間有許多空隙，這個小組讓我能把瓷磚放在該有的位置上，填滿空隙，我現在能以更寬廣的方式看待基督信仰是多麼有意義了。」聖經在教導上是有益的。

督責

第一，聖經是教導的材料，能給我們一付眼鏡，透過它來看實際，然後就有能力看到在我們生命中所必須做的改變。「督責」這字的實際意思是讓某人看到他的罪，或呼籲人悔改。聖經的功能像鏡子，照出我們的本相，以及我們被召要成為的樣子，這就好像從神話語的鏡子中，看到上述並列的兩個影像，一個是我們目前的樣子，另一個則是神要我們在基督裏所呈現的樣式，聖經把這兩相對照的影像投射在我們的心版上。當我們清楚看到我們所是與我們所當是之間的對比時刻時，聖經銳利的信念就像一把劍刺入我們的靈魂，那信念領我們悔改，並且渴望要改變。

有對基督徒夫婦在基督將臨期帶著他們的四個兒子去不同的教會，要介紹他們認識不同的敬拜形式和聖誕節的傳統。在一個主日，這個家庭坐進一間美麗的石造教堂的最後一排，教堂裏瀰漫著彩色玻璃的紅藍色調。他們觀看了整個的進場、讚美詩歌和聖禮儀式，然後就是講道。當天早上的講員說他相信神很可能跟許多婦女商量，把孩童基督接受到她們的子宮裏，但是都被拒絕了，那講員說，所以當加百列找到馬利亞，而且她同意時，祂就非常高興。這四個男生中最小的一位是有話直說，他脫口而出，聲音大到連在遠處詩班的最後一人都可聽到：「他在聖經中什麼地方看到這話？」即使這麼年幼的孩子都有一個健全的聖經真理偵測器，因此能發出督責的話。

使人歸正

可是督責的目的不是要叫我們沉陷在罪惡感或自我定罪裏。

事實上，真正從聖靈來的定罪會立即帶來神饒恕及憐憫。耶穌對那正在行姦淫時被拿的婦人說：「我也不定你的罪。去吧，從此不要再犯罪了。」（約八11）耶穌並沒有減低她的罪，假裝沒那麼嚴重，這就是引至憐憫，而非定罪。「我也不定你的罪。」真正的悔改會帶來神潔淨及憐憫的甘甜，接下來就是使人歸正。使人歸正的意思是被恢復或重建。如果督責是受聖靈的責備，那麼使人歸正的意思就是使之回復正位或回到正路上。

教導人學義

我們一旦在正路上，就會想要留在那裏。「教導人學義」的意思是「訓練成義」。聖經的最終目標是引導和提供內心力量，讓我們能過敬虔的生活。「訓練」這字出自「訓練一個孩童」的字根。這使人聯想到箴言廿二章6節：「教養孩童，使他走當行的道，就是到老他也不偏離。」聖經是活出義的生活的訓練手冊。

奧伯格（John Ortberg）提醒我們，在基督徒生命中，嘗試與訓練極為不同，嘗試是在沒有預備的情況下試圖做某件事。有太多所謂跟隨耶穌的人都是在一種嘗試而非訓練的模式下運作。沒有人會去嘗試跑馬拉松；要跑完馬拉松是需要訓練的：在預備時需要長時間增強精力和耐力，同時要在飲食和作息上有節制。奧伯格指出：「當談到學習饒恕、喜樂或勇氣的藝術時，仍然需要有預備或訓練。換言之，是在一個健康有力的屬靈生活中應用它，正如它是一個身體和心智的活動一樣。學習像耶穌一樣地思想、感受和行動，這至少是像學習跑馬拉松或彈鋼琴一樣需要努力。」⁵

訓練意味著要有紀律。任何門訓過程都需要有一種有紀律的

研讀、默想和背誦聖經的操練。科爾（Neil Cole）對於此處所描述的三人組作了一個變化，他適切地稱為「生命轉化組」。⁶對小組成員來說，這三項紀律中的一個就是每週要挑戰讀二十五到三十章的聖經。實際上，成員每週都必須報告他們是否完成指定閱讀的部分，如果小組中有任何人未能完成目標的話，所有人在下週就必須重讀同樣的經文。科爾希望參加者勉力為之，即使失敗了，他們也可重複地讀。因為每週讀二十五到三十章，就會對神的話產生胃口。神的話是新生命的種子，如果要結果的話，就必須深深地種下去。在《合神心意的門徒》裏，學習聖經是按主題來作的，包括以邏輯性方式背經和讀經，以便逐漸建立基督徒生活的整體圖案。⁷

伴隨學習神的話的是默想和背誦的操練。默想經文是讓神話語的真理從頭腦轉到心裏，就是因著如此思想真理，它才成為我們裏面的一部分。有人以牛的反芻來比喻默想：我們反覆思想神的話直到消化為止。達到此目的的一個方式是藉著背誦經文，背誦經文有幾點益處，我們的心思在哪裏，我們就會變成那樣。聖經說：「他心怎樣思量，他為人就是怎樣。」保羅訓誡羅馬的信徒要「心意更新而變化」（羅十二2）。

為什麼心是轉化的關鍵呢？因為心是我們的信仰、價值、態度和感受的所在。基督徒生命成長的過程就是脫去不榮耀神的信念和行為，代之以榮耀神的信念和行為。在以弗所書四章25-32節裏，保羅舉了一些例子來說明那可被稱之為取代原則或是「脫去……穿上」的主題。例如，以弗所書四章25節要我們棄絕虛假，穿戴真理；四章28節告訴偷竊的人不要再偷，卻要誠實地做工。除了把我們的心思放在背誦經文上之外，很難找到更好的方

法來促成我們思想轉化的過程，並且實現取代原則了。此外，隨時記得聖經可以幫助我們服事其他信徒，並且對那些還不是基督徒的人，強化我們所作的見證。

在提摩太後書三章17節裏，保羅結束他關於聖經的來源和價值的思路，他說這目標是「叫屬神的人得以完全，預備行各樣的善事」。門訓的整體目標是成熟，這裏被定義為完全。達成那目標的一個途徑是在透明的親密環境中把自己浸潤在聖經經文裏。接著，這個環境就供應內在能力去行「各樣的善事」，就如我的一位朋友所說的：「神的話語不僅提供知識，它也實際行事。」神的話語是神的「能力」，所以它裏面有行出其內涵的能力。這是為什麼耶穌把神的話等同於新生命的種子，我們的責任是把那種子深植在我們的生命裏，好叫這話語裏的生命能發芽結果。

第三個環境條件：相互守望

促成能加速成長的第三個環境要素是相互守望。換句話說，在那些同行門訓之路的人之間是盟約的關係。盟約是什麼呢？是在兩方或多方之間的一個書面的相互協議，它清楚定出在這關係中的期望和委身。這定義所隱含就是立約的各方給彼此權柄，驅使他們要遵守彼此所同意的約。因此守望定義為「甘心決定要遵守某些準則，並且願意讓他人檢視自己，其中所行是對照這些準則來衡量」。

難處就在這裏。自願給他人權柄來確使我們負責，這對大多數西方人而言侵犯了我們認為最寶貴的。前面我曾提到貝拉（Robert Bellah）劃時代的著作《Habits of the Heart》。他發現作為一個美國人的核心意義就是免於責任；我們成長在極度獨立的精神

神裏，我們裏面的一切都抗拒彼此順服；我們自以為是。我們要掌控自己的選擇、生命方向、人格的長成、時間表等。

守望帶領我們回到作為耶穌門徒的核心意義。門徒是個在權柄之下的人。耶穌的門徒乃是毫不猶豫地相信耶穌是影響我們生命成長的人，耶穌說：「若有人要跟從我，就當捨己，天天背起他的十字架來跟從我。」（路九23）要認真操練這真理的途徑，就是我們在基督裏的這種盟約關係權柄之下去操練。

為什麼要有個約呢？第一，盟約有清楚彼此順服的準則，能使這三人組的帶領者得以扮演他主要的角色：約的守護者。如果沒有明白、彼此都同意的委身，小組長就沒有任何要組員負責的根據。如果沒有盟約的話，小組長有的只是他們對這關係的主觀認知了。

第二，盟約的準則設定了門訓的高標準，藉此提升了強度。教會的失敗之一是我們不要求人遵行耶穌所要求的。在盟約之下的門訓關係能幫助我們認真地照著耶穌所說的來跟隨祂。

第三，因為立約而邀請我們的夥伴督使我們負責，正面的同儕壓力讓我們能有始有終。如果我們必須對彼此背誦聖經經文，或是我們有委身要遵行一項聖經命令，當我們必須對我們的夥伴負責時，我們有始有終的可能性就大為增加了。

第四，一開始就有清楚的盟約，這會促使未來的三人組成員評估自己是否要投入這樣的門訓關係中。審視盟約是開始邀請人加入這旅程的一部分。這是個嚴肅的時刻，要檢視一個人是否有時間、精力和委身來積極參與門訓關係的一切。

以下是《合神心意的門徒》裏所建議的盟約，作為彼此守望之約的例子。當我邀請某人進入門訓三人組時，都會與他們一起

來看這約。括號裏是我的說明。

一個門徒的盟約

為了在基督裏長大成熟，並且完成《合神心意的門徒》課程，我委身遵行下列準則：

1. 在門訓時間之前，完成每週分派的所有作業，以便能全然參與。（我一般會說每週大約要花兩小時來完成作業的四個部分，另外還要花不定量的時間背誦聖經經文）。

2. 每週與我的門訓夥伴會面約一個半小時，討論作業的內容（到這裏為止，最低的時間要求是每週三個半小時，加上往返會面地點的交通時間）。

3. 將我自己全然獻給主，期待我是在進入這門訓期間加速轉化的一個時段（我要人期盼成長過程會產生溫室的效果）。

4. 以彼此建造的心，促成一種誠實、信任和透明化的氣氛（我會說這或許將是他們所經歷過最誠實和最自我顯露的基督徒關係，它將導致彼此認罪。我通常會問：「你覺得怎樣？」通常是害怕又受吸引，彼此抵觸的感受）。

5. 在首次完成《合神心意的門徒》之後，在未來一年，慎重考慮委身於投注心力在至少另外兩人身上，藉此延續這個門訓的鍊子（這個事先講明的目的之一是要門徒不僅在基督裏趨向成熟，也是受裝備來帶領他人作門徒。可是之所以使用「慎重考慮」這樣的字眼，主要是要服從「我要延續這個門訓的鍊子」，因為進入這關係的人尚未經歷過門訓的關係，你無法對尚未親身經歷過的事情作委身，但是你可以在一開始就種下期望的種子）。

門訓的差別

是什麼使三人組與其他幫助成熟的門訓關係有所區別呢？這種環境為什麼比其他的更能營造出加速成長的環境呢？或許圖 8.1 最能說明這點。

	親密	真理	守望
小組	V		
教導		V	
講道		V	
門訓	V	V	V

圖 8.1 門訓模式的大能

我還清楚記得當這圖表所含洞見顯露出來的時刻。要完成我的教牧博士學位的要求之一就是邀請我的指導教授赫博士（Dr. Roberta Hestenes），⁸ 到教會來和那些在這門訓實驗中與我同行的人見面。你可能還記得，我計畫的焦點是在三種環境施行我所寫的門訓課程：一對一、十人小組和三人組。這位指導教授的角色是聽取那些幫助我修改這計畫的報告及梳理不同環境中發現的報告。我們大約有十個人圍著會議桌，在赫博士後面有塊白板。我對討論會要如何進行感到很緊張，但為著所得的回饋及對人生命產生的影響回報感到高興，特別是關於那些在小單位中門訓的人。當赫博士在聽他們的報告並且為這些感到高興時，她看到了這些門訓小組的力量，她興奮地站起來，在白板上畫出圖 8.1。

她說，一個六到十人的小組通常是強調團契或親密關係，但真理和守望卻淪為次要。課堂上的教導或會眾崇拜的講道裏，真理內涵是重點，親密和守望則是次要。她說，使門訓環境帶來轉化的是因為它以一種平衡的方式把這些要素綜合起來。

每一位信徒或詢問者都應該有機會受邀進入一個親密信任的關係中，以致有機會在一種關係中有動力去探索和應用神的話語，最終能對守望之約作一個嚴肅的委身。

如果倍增性的門訓小組在教會群體裏擴散的話，在五到七年之後對你事工的健康狀況會有怎樣的影響呢？在加州麋鹿林（Elk Grove）的慶生事工（Celebration Life Ministries）是在1997年創立的，迪如特（Mike DeRuyter）牧師說，它是以「繁衍和門訓為我們教會的核心」。麥可述說他們的故事：

1997年年尾，我們開始慶生事工，那是個「拓荒工作」，沒有任何核心團體來開始這樣的事工。實際上，我們的核心是零星地產生的。在我們建立基礎的初期，我們知道有幾個必須立即處理的議題：1. 沒有受過訓練、成熟的領導階層。2. 沒有什麼共同的信仰前提、共同的信仰語言。我們的核心成員要不是不去教會的人，要不就是來自各種宗派背景的人。3. 有很大比例是受了傷害或是有需要的人。

在我們植堂的初期階段，妻子和我花了大部分的時間在開展門訓小組。我們採用《合神心意的門徒》三人組的形式，重點放在小組繁衍上。我與男士們會面，妻子與女士們會面；我們建立關係，做深度醫治的教牧工


作；我們開始建立教會的共通語言。事工的協調一致產生正面的影響。我們也有一個工具，讓新的、年輕的基督徒能在相對較短的時間內（大約六個月）成為領袖或帶領者。今天，我們所有的長老和執事都是經過門訓小組出來的。此外，我們事工領袖的大部分都是門訓小組出身的，不然就是或在受訓中或是身為帶領者。實際上，看到的趨勢是新事工是從門訓小組本身冒出來的。

你能看到這種細心培育門徒的方式對教會或事工的影響嗎？你能想像從三到五到七年的倍增的影響嗎？我看到了這些倍增的門訓小組對一個教會的影響。一段時間之後，教會的文化轉化到一個地步會發展出新的共識，人們所渴望的標準就是成為主動積極、能繁衍、全然忠心跟隨耶穌的人。

樞鈕

我以一個樞鈕的意象開始第六章。我說，教會就像一扇不能轉動的門，因為它是靠在聖經的門框上，把門與門框連結的樞鈕是一個實際的門徒造就策略。在一個以教會為基礎、造就門徒能繁衍的策略裏，不可或缺的元素是建立一個關係性的門徒造就過程，它是根植於一個能繁衍的模式（三人組），這模式能把改變生命的轉化因素結合起來。

在第九章裏，我把門（教會）連結到門框（聖經的異象）的最後一個樞鈕釘牢了：一個門訓三人組的倍增網絡的實行步驟。



門徒造就的 實際問題

你曾否有過這樣揮之不去的感覺，就是在你生命中有件你應該做的事，但是至於要做什麼，在你心裏卻沒有一個模式或圖畫？我們都知道我們要把改變的生命流傳後代，可是那仍舊是個達不到的理想，因為我們沒有一個可行的策略來使它成為實際。我們都希望能以保羅的說詞來描述我們的後人：「你們就是我們的薦信，寫在我們的心裏，被眾人所知道所念誦的。你們明顯是基督的信，藉著我們修成的。不是用墨寫的，乃是用永生神的靈寫的；不是寫在石版上，乃是寫在心版上。」（林後三2-3）我仍然因著珍的來信（第132-33頁）而受感動，她寫道：「我覺得我是你所結果子的果子！感謝主有更多的果子結出來！」我知道這是惟一重要的事。我們要如何做，才能看到活的行傳（epistles）以主動積極、能繁衍、全然忠心的跟隨耶穌的樣式出現呢？

我希望透過本書，能給你一個流傳後代的途徑。對許多人來說，重點不是動力而是如何做的問題；我們缺少的是如何採行耶

穌和保羅的運作方式，讓它能成為事工和教會生活裏的實際。在這最後一章裏，我希望能盡可能地實際，不留任何揣測的餘地。

我們本章探討下列的實際問題：

- 什麼是可行的門徒造就模式？
- 我們該邀請誰加入門訓過程？
- 我們要怎麼開始？
- 我們如何能培育一個多世代的門徒網絡？
- 我們如何才能在各世代裏維持繁衍的動力？

可行的門徒造就模式

我要說明那隱含的意思。我所提議的門訓模式是一個人邀請另外兩人加入一個盟約的關係，然後接受一個以聖經為根基的課程。大約一年之久，他們每週一次聚會約一個半小時，然後繁衍到下一代。

當我在大學時，彭柯麗這位偉大的荷蘭基督徒和德國納粹集中營的存活者與我們的小組分享。我已忘了我問她的問題，但是清楚記得她的回答。我想我是試圖用一些有深度的問題讓我的同儕對我另眼相看。她在中間打斷我，她說「K.I.S.S.」，就是「傻瓜，別把它複雜化」(Keep it simple, stupid.)。

我的提議案聽起來可能簡單到近乎侮辱。可是我的經驗是，如果我們的事工方案太過複雜的話，它們要不就是無法離陸起飛，要不就是因自身過重行政負荷而墜毀。

它運作的方式是：以大約一年的時間投注心力在與其他兩人之間的關係上（一個門訓關係的時間長短不一定，這是因為每個關係都有它獨特的關係方面的動力和成長過程）。然後倍增，每個

人都去邀請另外兩人加入這旅程，從頭來過；相同的內容，但不同的關係。人們常問我：「重複地使用相同的內容，這不會很無聊嗎？」我根據經驗所作的標準答覆是斬釘截鐵的「不」！為什麼呢？關係的動力總是不一樣的，就是這種不同讓這過程很有趣。人們有奇妙的獨特性；每個三人組都有各自的生命或特性，因為人會使它很有趣。如果你是這門訓關係的發起者，你也會置身於這成長過程中的另一個階段，就讓這連結網絡自然成長，倍增又產生倍增。在三到五到七年的時間裏，你就能回顧家族樹，看到枝子已經延伸到五到六代了。當你看到與你相距三或四代的人名能追溯到你所開始的三人組時，就滿了喜樂（見9.1圖，第178頁的例子）。

該邀請誰呢？

你現在預備好了，可以開始試驗一個門訓三人組。可是你如何察驗該去找誰呢？要記得，門訓關係與其他尋求導師關係¹的動力區別在於門徒帶領者對門徒所發出的呼召。遵循耶穌的榜樣，重要的是我們要發出門訓之路的呼召，這表示在邀請人加入門訓之前，應該有一段禱告察驗的期間。重要的是必須要有信念，知道是主帶領我們去找邀請的對象。

在為那些要在門訓之路上與我們同行的人禱告，我們當以什麼標準來引導我們的禱告呢？我們應該尋找具有相同特質的人，就如耶穌在十二門徒裏面，或保羅要提摩太把福音傳到這樣的下一代：忠心、可信賴或可靠的（提後二2）。

耶穌似乎不急著指定十二使徒。我們看到，從祂開始祂的公開服事到祂公開指定祂的使徒人選時，可能已經過了六個月了。

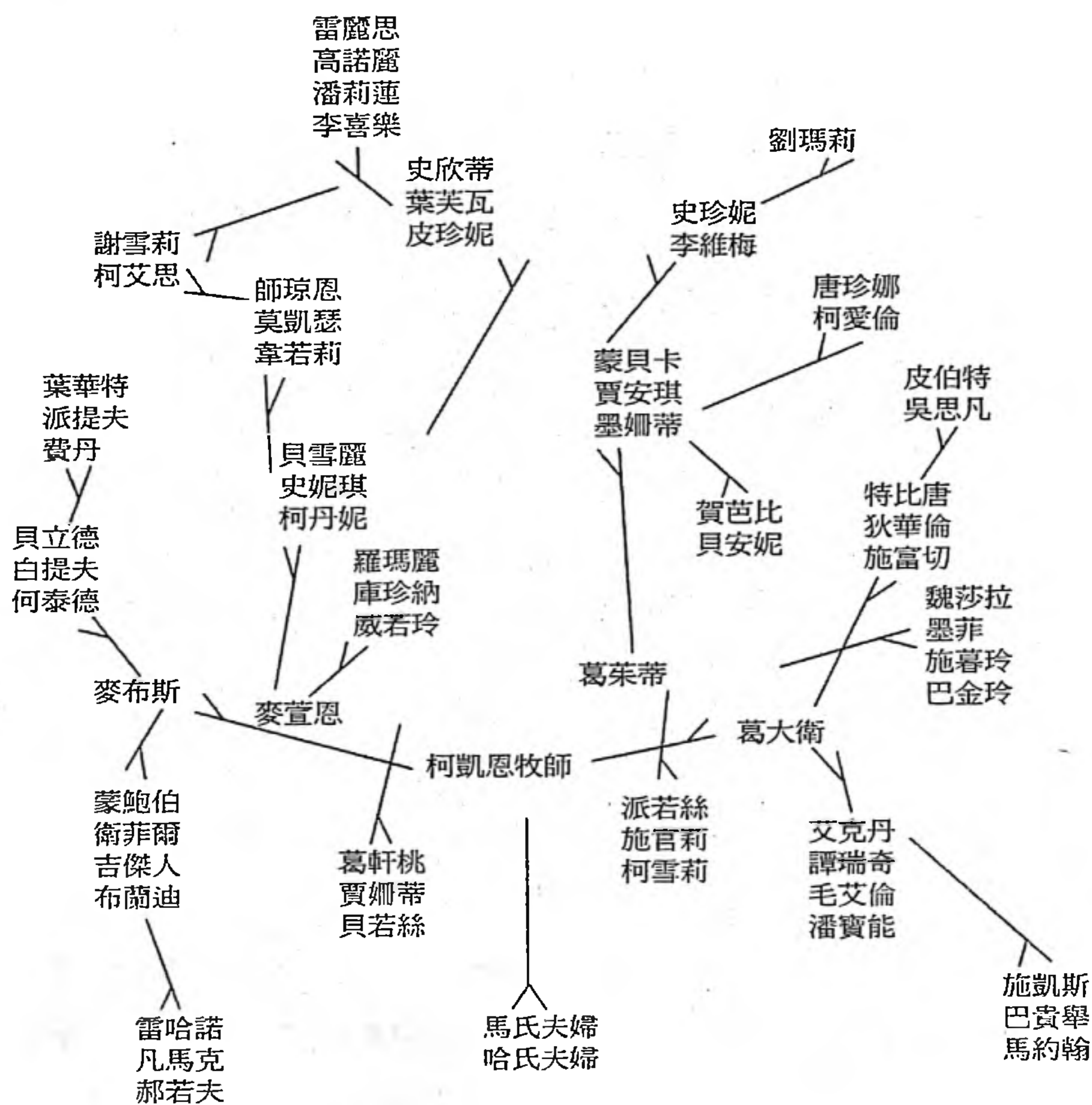


圖 9.1 門徒訓練的「家族樹」

祂是在徹夜禱告之後揀選了十二使徒。祂的整個事工都有賴於祂所揀選之人的品質。如果你要投注一年以上的時間與另外兩人在一起，目的是要倍增人數的話，要邀請誰就極為重要了。耶穌在祂所呼召的這批人裏要看到什麼特質呢？這些特質又如何能成為我們的導引呢？我提出兩個主要的決定性特質：忠心和受教。

忠心。耶穌有相當的幽默感。在彼得成為他前所未有成功的漁夫那一天，就是祂呼召彼得離開本行的那一天。在彼得整晚打魚卻一無所獲，已經清洗魚網、掛起來晾乾時，耶穌卻要他再去打魚。彼得不情願地，還可能喘著氣地嘀咕：「一個拉比會懂什麼打魚？」彼得把他的網撒在海裏，結果拉上前所未有的漁獲。彼得在火堆旁所聽過或講過的打魚故事中，沒有一個能與此事件相比。在這個了不起的得勝的背景下，耶穌對彼得和其他人說：「從今以後，你要得人了。」（路五10）彼得和其他人拋下他們的謀生工具、家人和熟悉的環境，跟隨這位叛教型的木匠，逐村奔走。耶穌所求於祂的跟隨者的是，對祂的忠心超乎一切。

雖然我們或許不會蒙召離開我們的工作和家庭去從事一個跟隨耶穌周遊各地的使徒性事工，耶穌仍然要求跟隨祂的人要視祂超乎其他一切。這事的證據就是願意讓我們言行舉止和生活形態符合耶穌的心意、願意自我檢視和渴望讓祂來使用我們的生命。我們的禱告可能是：「主啊，賜給我能看見的眼，讓我的心親近那些深深渴望合祢心意的人，願那也是我的寫照。」

受教性。耶穌揀選門徒是因為他們能成為怎樣的人，而不是因為在他們蒙召之時是怎樣的人。我們在第四章裏看到，以世俗的標準，門徒似乎沒有一點與眾不同的人格特質。其中沒有一人擁有具影響力的重要地位；他們不是來自受敬重的宗教領袖階

層，像是利未祭司或最高宗教法庭，就是公會。他們沒有得到像博士那樣的學位，那會讓他們有學術上的資歷；他們符合保羅對哥林多人所作的描述：「你們……按著肉體有智慧的不多，有能力的不多，有尊貴的也不多。」（林前一26）

這應該視為一種注意。我們有個試探，就是以世俗標準來區別別人，作為我們選擇的基礎。教會的領袖之所以被挑選，通常是因為自然的領導力、外向的性格、從事受尊重的行業、名聲、有影響力或財富地位等。但耶穌的想法卻是：「給我受教的、忠心的人，看我來改變這世界。」其中幾乎所有的含義就是，一個人愈少投入這世界裏，他就愈能為祂所用。我們很容易因為一個人不符合這世界的價值體系而忽略一個很有潛力的門徒。

在我全職服事大學生的事工裏，通常那些安靜、害羞和不起眼的人，到了大學三、四年級時成為最專注、最有影響力的耶穌的門徒。在珍·史密斯從匹茲堡大學畢業後八年寫給我的信中，她提到在她生命中最具影響力的三個學生的名字，我有幸能與這兩位男士和一位女士有密切的關係。當他們以新生身分來到大學時，他們因為個性緣故，自然表現出沉默的態度，並不突出。可是他們裏面有種渴望，要活出耶穌呼召他們滿有冒險的生活。他們成長為主動積極、能繁衍的跟隨耶穌的人。相形之下，那些最有自信、外向、有吸引力人格特質的人卻通常不願意付上作門徒的代價。他們很自然地引到耀眼的領袖位分上，因為他們享有群眾的稱讚，但是在幕後，他們卻不願為了領袖職分的特權而律己。

當想到耶穌以幾個漁夫、一名稅吏和一個恐怖份子（宗教狂）實際翻轉了這個世界時，那是何等令人驚嘆的事呢。絕對不要低

估了忠心和受教之人所能做的。受教性就是有學習的渴望和不在意從誰學習的謙卑。

在寫這本書時，我正與一位三十出頭的男士在一個三人組裏。我被他吸引，因為他渴望想知道神對他生命的計畫是什麼。那時他正在閱讀一些關於如何碰觸神放在他心裏熱忱的書，他與他認為能幫助他察驗他的屬靈恩賜和呼召的人會面。他目前的工作是設計空調系統的工程師。可是他卻被孩童吸引，他考慮是否應該作一名老師。他每週有一晚在一個名為「自信的孩子」的課程裏擔任輔導義工，現在每週有一個上午在幼兒園班上擔任助理義工，為要看這是否是神在專業上對他生命的呼召。他是一個受教的模範。

門訓小組能繁衍的第一步就是要找對的人。對的人是願意對耶穌忠誠和有顆受教的心為標記。只要簡單地求主把祂已經在那些人心中做工的名字放在你心裏。要寫日記，把似乎是主放在你心裏的人名記下來，繼續為他們禱告，直到確信聖靈要把你們的生命連結起來為止。

如何開始

接下來是一步步的導引，可以作為當你預備邀請人參加門訓時遵照的藍圖。

發出邀請。向對方表明因著禱告的結果，你覺得要邀請他加入在基督裏邁向成熟之路的旅程。要強調這不是一個隨便發出的邀請，而是禱告的結果。說明耶穌的門訓模式是少數「與祂同在」或許會有幫助，並且主繼續造就門徒的方式是藉著刻意的關係。如果你所選擇的課程是「合神心意的門徒」，那麼就可以查看第17

頁對門訓的定義，好使這人對於這將是個怎樣的關係有些概念。

概覽門訓的課程。大略看過內容大綱和其中一課的形式，讓接受帶領的人稍微體會所要做的。我也會強調一件事，就是門訓不在於完成課本裏的一課。課程是個工具，讓這關係有某種結構，工具是不會產生門徒的。主是用人來造就門徒。工具會帶出門訓的議題，但原則和信念是靠帶領者活出來。

逐句檢視盟約。檢視《合神心意的門徒》第17頁的「門徒之約」（或是你用來作為守望基礎的任何盟約）。必要的是接受帶領的人要有機會考慮這關係所要求的委身程度，這關乎時間上的期望（一週大約五小時的預備和見面的時間，以及往返的交通時間）、關係方面的風險和生命的改變。你要暗示性地提出這問題：你是否預備好要在你生命中任何方面作重大改變？從一開始，你就提升標準，呼籲人勇敢面對。

請對方在接下來一週裏以禱告的心來考慮這個關係。不要期望或接受對邀請後的立即回應。你要對方參照生活中各樣責任來考慮時間上的委身，並且必要的話，調整一下時間表，好叫這關係能實際運作。此外，你要對方思想內心是否預備好了，這通常表示要面對前面可能會有的懼怕。如果一個潛在的門徒對於堅持委身沒有一點懼怕或擔心的話，那會令我非常擔心的。你所要處理的就是委身所帶來的沉重負擔。

讓人知道還有第三位要加入這個三人組。如果你還沒有確定第三人，或心中還沒有人選，就請目前這人來幫助察驗第三人應該是誰。

決定你們第一次聚會的時間。在這門徒小組的第一次聚會裏，要每個人，包括你自己，都分享你們決定委身於這個小組的

過程。有沒有需要調整時間表？是否有需要面對任何內心的障礙？我喜歡在第一次聚會有個簽約儀式。當每個人都在場時你簽這約，公開表示每個人都委身於這約，也是作為一個要彼此守望的邀請。注意在《合神心意的門徒》（第93和167頁）裏有幾次機會來檢討和更新這約。這些基本上是對照約的標準來作自我評估的機會，也是思想你到目前為止對三人組經歷的滿意度的機會。每個人加入時都帶著對這關係將會怎樣的特定期待。重要的是，如果誰有任何失望的話，都要能分享出來，並且在方向上作修正。檢討的時候也是慶祝在過程中所得益處的機會。重要的是受邀的兩人都知道三人組召集人的主要角色是監護這約。領導者是要幫助成員完成他們所承諾要完成的。

引導參加者完成課程。在一個半小時的聚會裏，我會有大約三十分鐘作個人分享、回顧上次聚會、為彼此生活中發生的事一同喜樂和禱告。剩下的一個小時則回應對每個人準備材料中的問題上。要以小組覺得可以的步調進行，不要太嚴格，以致沒有時間多方探索。你要鼓勵參與者提出從學習中產生的問題。同樣重要的是不要匆促地在一個人生命中的各層面作個人性應用。在《合神心意的門徒》裏，問題都是細心擬定的，要把真理帶到門訓夥伴的生命中。

三人組的召集人完成所有的學習。這人也以小組成員的身分提出他的洞見，全然參與討論。這形式非常簡單，領導身分很容易轉換。在開始幾次聚會裏，帶領者有機會示範時間的分配和互動的形式，在這之後就可鼓勵輪流擔任領導者。領導者的主要角色是帶領開頭的分享和帶領小組討論已經列出的課程材料。輪流帶領課程的價值是讓每個人都能建立將來自己帶領這樣一個小組

的信心。

帶領者示範透明性。這人分享個人的掙扎、禱告中掛心的事和認罪，小組成員就可能如他們領導者所示範的作個人深度的投入，或冒同樣程度的風險。信任是逐漸形成的；自我揭露的程度要與所形成的信賴度一致。此外，帶領者不必覺得他們對於所提出的聖經和神學問題都有答案，要能自由地說：「我不知道，但是我會去找找答案。」或是「我們何不每個人在這週裏都去找這個問題的答案，然後回來分享我們的看見」。門訓的一部分是在於承擔責任，主動找到真理。

培育一個多世代的門徒網絡

我們現在要轉移，從聚焦在單一的三人組轉到一個異象的實現，就是主動積極、能繁衍的跟隨耶穌之人會倍增。我們來想像細胞的繁殖，其中基因從最開始的一個細胞將自己複製到旁邊的細胞裏（見圖9.2）。我們要如何為這樣的繁衍奠定基礎呢？

我們企圖要加速這複製的過程，但在這個段落裏所說的一切會提供煞車。

留在一個三人組裏。對於那些剛開始經歷這種門訓關係動力的人，我的建議是花一年的時間「就去做」（對耐吉說聲抱歉），感受一下在一個門訓小組裏的味道。把門訓夥伴放在你的禱告事項的前面，根據認定出來需要成長的部分為他們定期的代求。此外，求主讓你知道，在祂塑造力的影響下，你所訓練的人可以成為怎樣的人。就如耶穌在彼得還屬泛泛之輩時就看出他將成為「磐石」，求主挑旺你的想像力，來看到主對這些生命所有可能的目的和呼召。

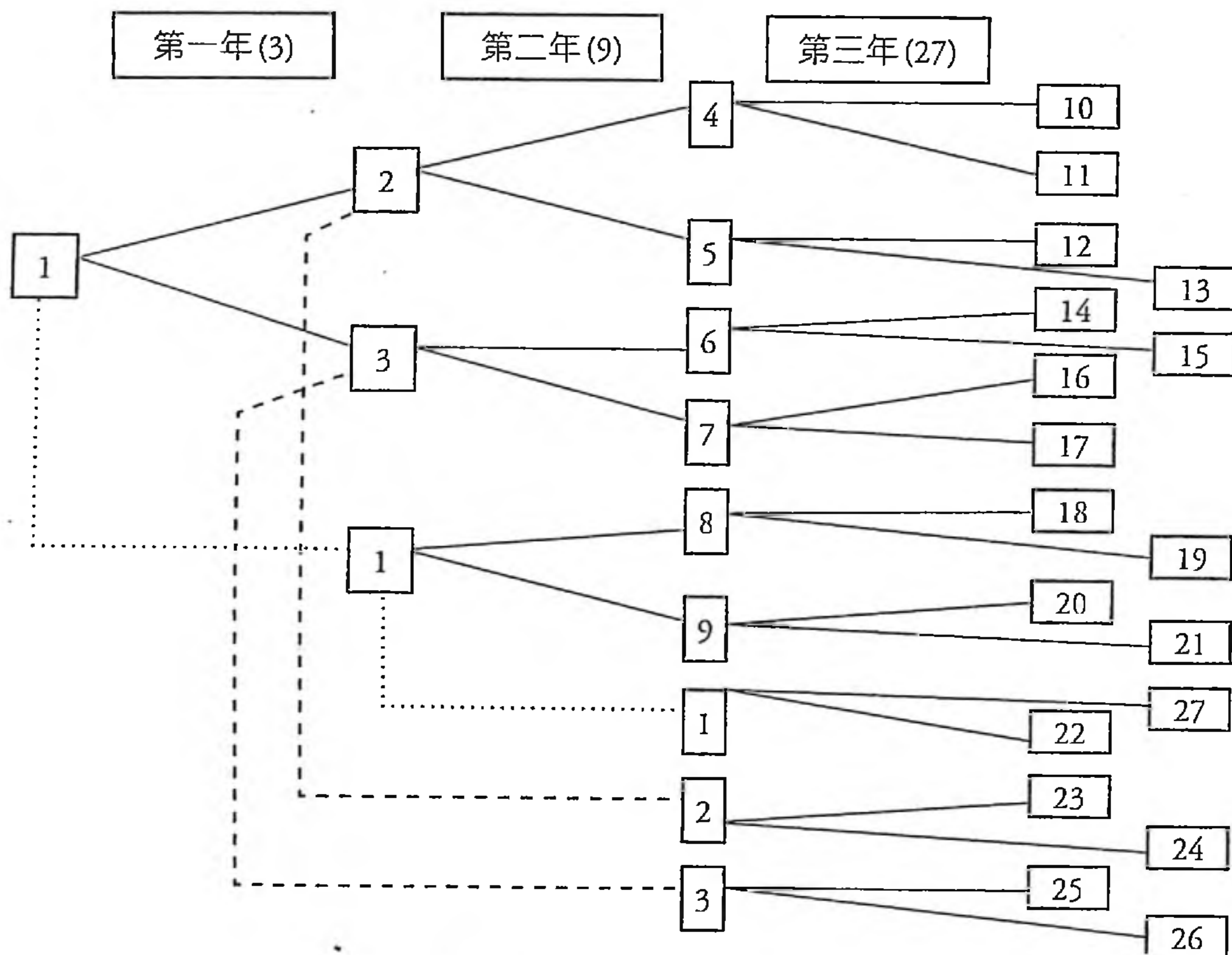


圖9.2 倍增

如果你是用像《合神心意的門徒》這類課程的話，最好能熟悉它的內容，好叫你一輩子都隨時預備好來使用這個門訓工具。在過去十七年裏我用過不同版本的《合神心意的門徒》，可以告訴你這材料的每一頁在講些什麼。你說一個頁數，我可以背出它的內容——幾乎。可是我發現，把它存在我的腦袋和心裏是極有價值的，因為它成為我教導的一個資料來源，提供建議的燃料庫，和過濾這世界信息的濾網。

對於那些傳遞「福音的善道」專業的牧師或基督徒領袖，容我暫且說句話。長久以來，我都覺得我們是一個未被充分利用的

資源，因為一般而言，透過我們經驗的濾網，我們沒有工具來傳遞我們所受神學訓練的內涵。但是藉著一個精熟的門訓工具，我們就有了神學輸電網，透過它把我們所存的知識傳遞出去。一個門訓小組讓我們有動力和環境，把「從前所交託你的善道」（提後一14）存記在心。

如果以一個門訓三人組開始的話，一個多世代的門徒網絡看起來可能有個可憐的開始。可是你必須從一個起點開始，要超脫需要引起人注目所帶來即刻的大改變。應急的方法會使門訓陷入泥淖之中。即使是短期的門訓，你需要投入的能力會遠超過你能提供的，但是要記得，長期以來，課程是不能傳遞生命是必須改變的。艾姆斯（Leroy Eims）在一個世代之前就問道：「今天的問題是什麼呢？為什麼我們沒有看到它（門徒造就）的繼續？為什麼那多結果子、忠心成熟的門徒是如此稀少呢？最大的原因就是我們太經常依靠課程或材料或其他事物來做這件事。事工的持續是靠人，不是課程。」²

要有長程的異象。耶穌是以一種放鬆的緊迫感來進行祂的事工。祂似乎從來都不匆忙，但祂的眼目卻如雷射般地聚焦在目標上；耶穌清楚知道祂是為了死而出生的人，這種自我犧牲的提醒一直縈繞在前面。祂就是為了「這時候」而來的，但是在這路程中，祂也訓練祂的眾門徒在祂離開後繼續下去。耶穌知道，訓練門徒的課程會在祂上十字架的使命完成時結束，那時他們就要接手了。棒子必須交下去，耶穌從未在這異象上動搖過。

在你目前的事工裏，你還有多少時間？你還會留三年……五年……七年或更長？你想留下些什麼呢？有句關於關係帶來改變的格言：在短期，你似乎無法完成你想完成的；但長期來看，你

能成就遠超過你能想像的。開始建立一套門訓網絡。你裏面若有任何「我們必須在下個月或甚至半年之後看到結果」的想法，都要抵擋它；刻意地培育人是需要時間的。你在短期是無法完成你想要完成的，但是在長期，你會看到遠超過你能想像的。

我曾從試圖快速使門徒倍增的錯誤裏被恩慈地救拔出來，並學到困難的功課。（每當你聽到有人說他們有快速培育門徒的方式時，就把他們當作好像是二手車的推銷員。如果有任何事情聽起來是好得不會是真的話，它通常就是好得不會是真的）。在我初次嘗試三人組時，我只為男士開始並且發展出一個網絡，因為我（一個男人）是這事工的起頭者。一旦藉著少數三人組而有增長時，教會裏的女士就開始吵著要有類似的事工。我們來一個腦力激蕩，邀請大約十五位受高度敬重、靈命成熟的婦女參加一個週六早晨的會議，我為她們列出門訓的挑戰和異象。週六到了，我對於這些高品質的人願意花時間來聽我要擺在她們前面的挑戰深為滿意。我作了一篇自認是我最精采的「為小格贏一場」（win one for the Gipper）的演說。為了提出聖經上的命令，我概略描述耶穌投注心力在少數人身上的方式。我斷言說會眾會尊重她們，視她們為傑出的耶穌跟隨者。「邀請」的時候到了：「我向你們挑戰，去找其他兩位可以與你同行門訓路程的女士。你作她們在基督裏更成熟的嚮導，好叫我們也能在婦女中發展出門訓網絡。」

我原本以為這些姊妹會一窩蜂地衝出更衣室，為要在賽場上就位，但她們的反應完全讓我洩氣了。她們說：「教練，我們很不願告訴你，但是在我們上場之前，我們需要知道基本須知。我們從未經歷過你所描述的那種關係，你怎麼能期望我們帶領人來走我們從未經歷過的事？你何不慢下來？你應該帶領我們當中的

兩個人來經歷你心中所想的，在她們的生命中扎實地奠立基礎，從那裏開始建造。」當時我想在婦女中加力啟動門訓，我要同時開始十五個三人組，我想那是一個快速培育門徒的完美計畫。我想，在那一天，我就是那個二手車推銷員。我有個異象，就是在兩年內要看到一個被轉化的會眾。她們基本上是說：「看遠點；慢下來；正確地做。」而她們是對的。

一個成長的門訓網絡就像麵酵一樣，慢慢地滲透麵團，使它不知不覺地發起來。在第一個三人組的頭一年裏，你看到發展出親密關係和產生轉化會感到很滿意。在第二年裏，在你的鼓勵及教練下生出兩個新的三人組，加上你自己又開始的第三個。在第三年裏，這三組變成九組，然後繼續下去，需要五年才會到達臨界值。如我先前所說，只要會眾中不到20%的人就能為其他人定步調。很小比例有價值觀的人會決定一個教會或事工的全部。在滿五年時，會有非常多生命改變的故事和許多關於三人組對參與者產生的意義分享出來，以致人們會請求有機會成為這些小組的成員。

我現在就能聽到：「五年！我可沒有五年的時間！」五年之後你還會在那裏嗎？那麼你想留下些什麼呢？如果你是一位牧師，正在讀這本書，你要怎樣衡量你的事工呢？是講道的次數、所設計的崇拜、探訪的家庭、探訪的病人、所作的輔導，還是主動積極、能繁衍、全然忠心跟隨耶穌的人數呢？我再說，耶穌基督的教會處在今日的困境中，是因為我們沒有足夠有充分的異象來從小處著手的領袖。

容我提醒你關於柯若柏的挑戰：「一個人必須決定要讓他的事工在哪方面有價值——是在短暫的大眾稱許的掌聲中，或是在少

數被揀選的人中去繁衍他的生命，而這些人在他離開之後持續他的工作？實際上，這是關乎我們是為那個世代而活的問題。」

仔細和智慧地作選擇。培育一個多世代的門徒造就網絡的關鍵要素是以對的人開始的，正如地基決定一棟建築物的堅固程度，你選擇誰來開始這網絡也會決定倍增是否會發生。

你一開始要選擇誰，這要取決於你的門訓模式和事工的環境。在這整本書裏，我心中所想到的主要的環境就是許多現有、沒有刻意做門訓的教會，如果這是你的情況的話，那我就會以你的群體中最有根基和最受敬重的跟隨耶穌的人開始，一個帶有一些自利意味的附帶條件是，他們應該是你群體中相對穩定的成員。換言之，要找那些會待上一段時間的人。

為什麼你應該從群體中相對來說信仰已經相當成熟的人開始呢？第一，他們可能未曾被人帶領作門徒或是被教導去帶領別人。我之前所說的那些女士都是因為她們的靈命深度而受人敬重的人，但是她們從來沒有被人刻意地帶作門徒。你有個極好的機會把那些已經有心向神的人變為能繁衍的人。第二，他們的聲譽當然會增進這個新的門訓嘗試的可信度。第三，你要盡可能確定你的投資會有收穫。當你花大約一年的時間在其他兩人身上時，你要知道這是值得的。你嘗試要看到人們成為主動跟隨耶穌的人，並且也過一種繁衍的生活形態，你正在培育能養育門徒的人。那些有根基並且穩定的人，他們已經顯示他們是可靠、可信和忠實度，是你複製的最佳賭注。

上段主要是為那些想要透過更新來領導教會的人而寫的。有些幸運的人處在一種環境中，就是歸向基督的人數超過你能照顧的，對這些人來說，你有另一種挑戰。你不能等五年，因為如果

那樣的話，你就是在屠殺屬靈上的嬰兒了。在這種情況下，你必須雙管齊下。你要把人分為小組（每組約十人），進入團契生活，並且提供他們某種靈命的根基，培育一個能營造最小滋養環境的小組長要容易和快速得多了。同時，你也必須開始前面所提有關於門訓的一切事，讓這網絡成長。在五到七年之間，你將會培養出足夠的門徒帶領者來照顧所有新信主的人，可是在這期間，你必須採用較大的養育小組。

如果你是正在植堂的話怎麼辦呢？這是讓門徒造就成為會眾生活型態的絕佳時機。每一位全職同工的職務說明中，其中一項就是要定期投注心力在至少其他二人身上。我在第八章結尾處所分享教會植堂的故事，就是奠基於門訓的作法和異象上。

與我此處所提的另一種不同的門訓模式，我要再次推薦科爾的生命轉化小組（*Life Transformation Groups*）。³ 科爾聚焦於一個不同的群體。他以這些LTG（他對它們的稱呼）為傳福音的工具，他的心願是在那最不可能成為信徒的生命中見證轉化。他的生命轉化小組在咖啡屋裏聚會，那裏可能會有身上刺青、身體穿洞和紫色頭髮的人。他的事工所培育的未來領袖就是那些生活型態公然悖逆神的人，蒙召出來，在耶穌基督裏成為轉化生命的人。

在仔細和智慧地揀選的標題下，也應該指出我的失敗之處。回頭看來，我在揀選門訓夥伴時所犯的錯誤通常是發生在別人有求於我，問我是否可以帶領他們作門徒，或他們是否可以加入我的三人組的時候。為什麼這可能是要小心的地方呢？第一，有人要花時間與你在一起是件非常快意的事。第二，盛情難卻。你要怎麼拒絕那些明白表示要在基督裏成長的人？基於這兩個原因，要客觀地禱告尋求神是否在這樣的人身上花時間是很難的。因為

門訓一個不可或缺的特質就是帶領者對人所發出的呼召，而在這情況下卻是帶領者要去確認他人的要求。但這並不是最需要的保留。不僅是帶領者的動機被質疑，那來找你的人更是如此。來找你，要參加你的三人組的原因是什麼？

我有兩個最糟糕的三人組經驗，都是因為我答應他們的邀請時，卻沒有仔細察驗他們要與我在一起的原因。這是一個實際的問題：要加入一個門訓關係的原因是什麼？主要是要長成基督的樣式嗎，還是另有圖謀？

在第一個案例中，我還是教會的新任牧師，有兩位男士來找我，他們說要在剛開始的事工中支持我，我受寵若驚，也當然有需要。原先要來支持我，成為三人的門訓小組，很快地這兩者都不是了。就我所知道的，這兩位似乎是耶穌很積極的門徒，有一位花了幾年的時間在歐洲從事植堂的事工，而另一位則是商人，在企業家事工中有名聲。但是我沒有覺察到他們兩位是心存不滿的前任長老，已經成了教會的邊緣人。週復一週，我都受到一長串抱怨的疲勞轟炸，都是關於現任長老、教會自我聚焦的本質、崇拜的形式、沒有傳福音等。幾個月之後，我告訴他們，他們的負面態度有損我領導這個教會的能力，而我正學習去愛這個教會。

第二個夭折的三人組也包括一個來找我，要花時間與我在一起的人。山姆是個外向、急性子的中小企業老闆。他和他的家庭在教會的服事中備受矚目，也深深投入教會的事工。他們的孩子們散佈在青年牧區裏，山姆的妻子是會眾中半數青少年的「母親」（或看來似乎如此）。山姆是位出色的業務員，他讓我相信他渴望這種形態的關係。但是開始不久後，問題就出現了：山姆來參加小組，但是只完成每週作業的部分；他也許遲到，或是某種原因

要早退。顯然他還沒有預備好接受這種操練，因為畢竟他沒有認真地把他的生命所有層面放在基督的主權之下。

會眾中有人對我說他們很驚訝山姆會是門訓中的一員之後，與山姆之間的對質不久就發生了。這些人是山姆公司的員工。他們在工作場所所見到的山姆與在教會裏所見的熱情的山姆截然不同。他們說，他的領導方式就像一個暴君，情緒發作起來叫每個人都如履薄冰。最後我必須詢問山姆關於在他在教會和在其他地方表現不一的真確性。一個真心要作耶穌門徒的人會以悔改的心來回應，如果不是一開始的話，最終也會；他會承認他的雙面生活與基督的心意有所牴觸，並且為了基督的緣故，請求小組幫助他過一個一致的生活。相反的，他斷絕了這個關係，因為他認為我提出這個議題冒犯了他。

有沒有什麼方法可以知道你所邀請之人的心呢？就我所知是沒有。但對於那些主動來找你要花時間與你在一起的人要有適度的謹慎。如果你是一位牧師，或是在基督徒群體裏是一位突出的人物，你就已經知道人們會因著刻意與你聯結而感到自我的重要性，這不是造就門徒的適當土壤。

如果你想培育一個多世代的門訓網絡的話，以一個三人組開始，有一個長期的異象，仔細、智慧地選擇，特別是在這網絡的奠基階段。

維持倍增的動力

門訓網絡一旦開始增長，很自然地會產生一個問題：當它逐漸遠離異象的核心向外擴散時，你要如何繼續為這體系注入能量？開展任何一件重要意義的事都需要有異象的人，精力充沛地

讓它成為實際，對門訓來說也是如此。這位有異象的人看到多世代門訓網絡的可能性，他會委身其中，造就主動積極、能繁衍的耶穌門徒成為一種生活形態，可是當開頭的小組增殖時，繁衍的異象要如何才能持續下去呢？換言之，你要如何牧養一個非集權式的事工呢？

需要避免落入這樣的試探，就是藉著把門訓變為課程來解決這問題，以致扼殺了這種自我繁衍的機能。在我從前的牧師職份上，我們從來不公開鼓勵人參加這種門訓事工。九月到了，所有教會的事工再度開始，我們不會在主日早晨宣佈，一堆的事工當中，也有個機會可以參加一個門訓小組。我們避免把這些小組安插在按著九月到隔年六月與學校一致的行事曆裏。我們偶爾會在崇拜聚會、退修會或其他聚會中，讓參加三人組的人分享生命改變的益處。即使在這種公眾見證之後，我們也不讓人們輕易進入一個門訓小組裏。我要讓人累積饑渴和興趣。我要避免讓這個事工變成一個課程，必須靠建立一個行政架構來維持它。三人組的聰明之處是你不必開一大堆的委員會就能開始，以免這概念被那些對你要成就之事沒有負擔的人的口沫給淹沒了。要維持三人組的網絡，你只需少數幾個要看到這關係網繼續增長的人就夠了。我有心照管這網絡的人數最多就是三人，而當時有超過一百五十人積極參與在這個門訓的過程中。

這些照管小組做些什麼來維持增長所需的異象和精力呢？下列是我們嘗試注入精力的一些不同方式。

定期召聚所有門訓網絡的成員來分享、鼓勵和指導。有時我們邀請所有目前在三人組裏的人來跨組交流，因為個別的三人組成員可能會感到孤單和缺乏交流，我們就經常尋求一些方式，來

幫助人感到歸屬於這個運動。在這些聚會中，我們會打散三人組來組成分享小組，人們就彼此分享他們回應邀請的原因和他們小組生活的特色，我們經常挑選兩或三人來談這經歷對他們生命的影響。然後會根據聖經作一個勸勉，把這門訓練子延續到下一代。

邀請講員。另一種方式是邀請一位委身於門訓並能火熱傳講信息的講員。其中最精采的部分就是有幸能請到衝擊世界協會 (World Impact, Inc.) 的腓力普斯博士 (Dr. Keith Phillips)，來談迅速增長的網絡。他著有《The Making of a Disciple》，並且把一個門訓策略融入美國的城市中心。請外來講員來說你這位領袖一直在說的話，這會提升你的可信度。一位來賓通常會以一種清新的方式說話，使用他們環境中影響生命的故事，這能重燃倍增的異象。

將門訓領袖組成三或四人的小組來聚會。在較大型激勵性的場合之間，聚集三到四個三人組的帶領者一起來談他們的經歷是很有果效的。你的門訓督導小組的一個角色就是召聚這樣小聚會。我們發現，讓小組領袖分享彼此的經歷、解決問題對策和如何掌控小組時間，這是非常寶貴的。這就變成另一個機會來提醒他們，要挑戰他們的組員去繁衍。

與三人組中完成三分之二的成員會面。視你要多透徹地知道眾小組在門訓之路上的情況，你或許需要與那些已經完成門訓課程三分之二以上的成員會面。在《合神心意的門徒》課程裏有個啟動點，參加者在那裏必須開始禱告尋求和選擇在下階段的旅程裏與他們同行的人。如果你知道有小組接近那一點時，就可以安排這樣的會面，鼓勵他們遵循這程序，這對於知道人們是否和為什麼對繁衍感到遲疑同樣有幫助。

印發門訓通訊。在我最後服事的兩個教會裏，我們製作定期

通訊，發給所有參加三人組的人。我們稱這通訊為《門訓網絡報》（*Discipling Network News*，南加州）和《門訓位元》。通訊的主要目的是要幫助人們感受到他們是這個成長中的有機體的一部分。組員的書面見證能鼓勵其他人；關於聖經中門訓異象的文章是讓人們持續連結到起初動力的一種途徑。所有參加三人組之人的名字都被列出，以便產生一種感覺，就是神將要行大事。

根據我的經驗，這種門訓方式在首度完成一個三人組後的至少一代裏，至少有75%的繁衍率。一位牧師在一週的職責工作裏，能讓他非常偏離建造人的工作，但不論我有多忙碌，我都知道在我每週的時間表裏，我至少有一次機會感覺我是在實現我作牧師的呼召，使萬民作門徒。

流傳後世

美國在奧運史中最洩氣的一刻是發生在1988年的韓國首爾奧運。美國的四百公尺接力隊帶著要破世界記錄、世界第一的聲勢，他們有無與倫比的選手，但沒有想到這隊會輸。之前惟一的問題是他們是否能破世界紀錄，可是當要跑最後一棒時，不可思議的事發生了，美國隊的棒子掉了；傳棒未能完成。一霎時，比賽結束了，之前如醉如痴的觀眾現在鴉雀無聲了。美國隊先前驕傲地倚靠他們的速度，對完成比賽而言極度重要的交棒，沒有充分練習。

巴克萊（William Barclay）說：「每位基督徒都要視自己是下一代的連結。」我們必須練習交棒。當一切都行不通時，要閱讀指南。問題不是耶穌的方式被試過，發現是有所不足；而是大都是空談，沒有實際去使用。我們要回到小的、能繁衍、長期的關

係，把它當作把福音從一代傳到下一代的途徑。

流傳後世不在於遺留大筆錢財給兒女，或是讓我們的名字刻在建築物上永垂不朽。當我們抵達岸邊，知道有艘船在等著，要把我們渡到彼岸與耶穌同在，那時真正重要的是家人、朋友和那些主動積極、能繁衍、全然忠心的跟隨耶穌的人，因為我們生活中的優先考量就是與他們同行，一同邁向在基督裏的成熟。再沒有比這更好的永恆投資或可資流傳於後世的了。

多古（William Allen Dromgoole）作了一首詩，頗能表達這意思：

造橋者

一位老者，行在一荒涼大道上，
到了晚上，既冷又暗，
來到一深淵，又大又深又廣，
一股洪流穿過其中。
老者在薄暮中過去了——洪流沒有使他害怕；
但是當他抵達彼岸時，他又回來，
他搭了一座橋跨越洪流。

附近的一位客旅說：「老人家，
你在這裏造橋是浪費精力，
在這日子結束時你的旅程也將結束；
你絕不會再經過此路。
你已經越過了這既深且闊的深淵，
為何在黃昏時造這橋？」

造橋者抬起他全是白髮的頭。
說：「好朋友，在我來的路上，
今天在我後面，
是一位必須經過這條路的年輕人。
這深淵對我來說微不足道，
但對那長著茂密頭髮的年輕人來說卻是一個陷阱。
他也必須在薄暮時作此穿越；
好朋友，我造這橋是為了他。」

附錄

常問問題解答

在一個門訓關係裏，不同性別者是否應該分開？

有人可能會認為，真正關係上的成熟至終就是不同性別的人能明白他們之間的差異，但是我要說，在一個三人組的親密情況中，最好是同性別的小組。我曾經帶領過兩位婦女，以及夫妻小組，發現當有婦女在場時，是很難在一些男性特定的問題上保持透明。我猜想，當婦女與男士在一起時也會有同樣的問題。另一個令人擔心的事就是在一個如此親密的跨性別小組中，有可能會發生不正常的情結。過去就有不少資料顯示，在一個熱切的屬靈環境裏，有可能會越過心中的界限，屬靈的火熱很容易就會越界，成為情慾上的火熱。

為什麼三人組或四人組是門訓小組的適當大小？一個十人小組為什麼不會同樣有效？

我指出產生轉化的環境有三個要素：關係上的透明、神話語的真理和改變生命的守望關係。人數少就能把這三個要素的互動本質擴展到最大，人多的話就會淡化這三個要素的影響。人多

時，那基於信任在關係上而有的透明度就需要更久的時間，也更難去建立，而小組裏分享神話語的洞見和互動的機會也減少了，彼此守望的關係也很自然地從改變生命轉變為以表面標準和承諾來衡量了。

如果參加的人不守約，小組長要怎麼辦呢？

要有盟約的原因之一和它的必要性就是賦予小組長權力。如果沒有明文的約定，小組長就沒有執行守望關係的工具。書面的約定可以作為招募和聚集三人組的基礎，有了它就可把困難度減到最低，也成了小組長手中的工具，以它來呼召那些同意遵守這約的人履行他們的委身。在《合神心意的門徒》裏有兩次機會來重新檢視和更新這盟約，此程序是要讓參加者作自我評估。人們傾向比待他們的夥伴更嚴以待己。根據離重新檢視這約還有多久，小組長可能要等到此機會讓小組作自我評估，並且對這約重新委身。如果問題似乎更緊迫的話，那麼小組長或許應該與三人組的成員一對一的談話。我會建議一個問題，像：「你似乎很難做到……（任何觀察到的行為）。這是真的嗎？我能怎麼幫助你嗎？」如果在提供幫助之後問題仍然存在，那麼小組長就必須作困難的決定，說：「現在似乎還不是你參與這種關係的時候。」

我們可以如何鼓勵那些在預備上某些方面落後的人？

這就是小組長能作為一個典範和一位教練的地方。例如，我經常聽到關於背誦經文是如何困難的埋怨。有些人會以年齡為藉口，他們說：「我就是無法像過去一樣記得事情。」除了不讓他們放棄之外，你或許要探索一些教練的技巧。把經文寫在三乘五

吋的卡片上，放在皮夾或皮包裹，經常閱讀背誦，這會有幫助。按照所建議的方式來預備課程裏的作業，每天花二十到三十分鐘來作一部分要比在小組聚會的前一晚填鴨式地完成更好。小組要一起討論每個人為聚會作預備的方法和形式。寫生命改變的日記很有幫助；記下因著門訓過程而產生的習慣、思想模式、生命方向、對神的認識或關係上的改變。這可以作為主是如何在「使萬物更新」的過程中的絕佳紀錄。

要使門訓網絡成功，教會領袖是否必須參與其中？

如果長遠的是要對教會或服事的生命產生文化塑造性的影響的話，領袖們就必須分享門訓的哲學及生活方式。最終的目標是教牧同工和作決策的領袖不僅要採用門訓的哲學，也要實際去造就人。如果情況是如此，門訓的異象是你一人的，尚未被教會的領袖接納的話，這也不應該攔阻你開始作門訓，這可以是在肢體裏靜靜成長的事工。為了不散佈不和的種子，我會尋得牧師或教會長執的允許，或至少讓他們知道我的目的。這就為根本性的改變奠定基礎，表示你要配合教會領袖的意思。

如果教會領袖已經有不同的方式或不同的結構，那要怎麼辦？

有些事工的方法是彼此對立的，因此無法共存。這就帶我們回到事工的根本價值和哲學。基本上，三人組是根據一個信念，就是轉化需要三個要素，三人組是深化此目標的一個手段。許多事工的目的或作法不必然是為了轉化或門訓。如果沒有共同的基本價值觀的話，就不可能得到轉化所必需的條件能力。

附註

導論：一個轉化的故事

1. 在多年的實驗、修改和自行印製之後，這部課程成了 *Discipleship Essentials* (Downers Grove, Ill.: InterVarsity Press, 1998)。有些讀者可能記得那自行印刷的版本，*A Disciple's Guide for Today*。教牧博士學位是為那些在全職服事中，並且在他們的學習過程中要留在其中的人預備的。
2. Bill Hull, *The Disciple Making Pastor* (Grand Rapids, Mich.: Revell, 1988), p. 14.
3. 在過去一世紀中有許多極好的聚焦於門訓模式的文獻。見 A. B. Bruce, *The Training of the Twelve* (Grand Rapids, Mich.: Kregel, 1971); Robert Coleman, *The Master Plan of Evangelism* (Old Tappan, N.J.: Revell, 1963); William Hendriksen, *Disciples Are Made, Not Born* (Colorado Springs: Chariot Victor, 1983); Leroy Eims, *The Lost Art of Disciple Making* (Colorado Springs, Colo.: NavPress, 1978)。

第一章：門訓的缺口

1. Max De Pree, *Leadership Is an Art* (New York: Bantam Doubleday Dell, 1989), p. 11.
2. The Eastbourne Consultation, *Joint Statement on Discipleship*, September 24, 1999.

3. John R. W. Stott，因為是 Eastbourne Consultation 的成員而被引述。
4. 巴爾納對重生的基督徒的定義是那些「對耶穌基督作了一個到今日仍然重要的個人的委身」的人，他們得確據，就是他們將進入天堂，因為他們已經「承認他們的罪，並且接受基督為救主」。
5. Barna Research Online, "Born-Again Christians," research archives <www.barna.org>.
6. The Gallup Organization, Religion, "Would you describe yourself as 'born-again' or evangelical?" <www.gallup.com>.
7. Interview with Cal Thomas, *Christianity Today*, April 25, 1994.
8. George Barna, *Growing True Disciples* (Ventura, Calif.: Issachar Resources, 2000), p. 62.
9. 動詞 gymnazo(「訓練」) 是英文字「體育館」的字根。
10. Barna Research Online, "More Than Twenty Million Church Adults Actively Involved in Spiritual Growth Efforts," May 9, 2000 <www.barna.org>.
11. Barna, *Growing True Disciples*, p. 2.
12. 同上，第11頁。
13. Dallas Willard, *The Divine Conspiracy* (San Francisco: Harper, 1998), p. 315.
14. Martin Luther, *Three Treatises: An Open Letter to the German Nobility* (Philadelphia: Fortress, 1960), pp. 14-17.
15. Os Guinness, *The Gravedigger File* (Downers Grove, Ill.: InterVarsity Press, 1983), p. 169.
16. George Barna，在 Bill Hull, *The Disciple Making Pastor* (Grand Rapids, Mich.: Revell, 1988), p. 21 裏被引用。
17. Ray Stedman, *Body Life* (Glendale, Calif.: Regal, 1972), p. 37.
18. George Gallup Jr. and Jim Castelli, *The People's Religion* (New York:

- Macmillan, 1989), p. 60.
19. Alec Gallup and Wendy W. Simmons, The Gallup Organization, poll releases, October 20, 2000.
 20. Barna Research Online, “American Bible Knowledge Is in the Ballpark but Often Off Base,” July 12, 2000 <www.barna.org>.
 21. Barna, *Growing True Disciples*, p. 52.
 22. 同上。
 23. Bill Hybels, The Contagious Evangelism Conference, Willow Creek Community Church, October 16-18, 2000.
 24. Joel Barker, *Future Edge: Discovering the New Paradigms of Success* (New York: William Morrow, 1992), p. 147.
 25. John P. Kotter, *Leading Change* (Boston: Harvard Business School Press, 1996), p. 35.
 26. Barna Research Online, “Barna Addresses Four Top Ministry Issues of Church Leaders,” September 25, 2000 <www.barna.org>.

第二章：門徒訓練的鬱悶

1. Greg Ogden, *Unfinished Business: Returning the Ministry to the People of God* (Grand Rapids, Mich.: Zondervan, 2003). 本書原以 *The New Reformation* 的名字出版。後經 Zondervan 修訂並且再出版。
2. 同上，第六章。
3. Rick Warren, *The Purpose-Driven Church* (Grand Rapids, Mich.: Zondervan, 1995), p. 382.
4. George Barna, *Making True Disciples* (Ventura, Calif.: Issachar Resources, 2000), p. 79.

5. 同上。
6. 同上。
7. Dallas Willard, *The Divine Conspiracy* (San Francisco: Harper, 1998), p. 40.
8. 同上，xv 頁。
9. 同上，第315頁。
10. Michael Wilkins, *Following the Master: A Biblical Theology of Discipleship* (Grand Rapids, Mich.: Zondervan, 1992), p. 25.
11. Dwight Pentecost, quoted in *ibid.*, p. 14.
12. Wade Clark Roof and William McKinney, *American Mainline Religion: Its Changing Shape and Future* (New Brunswick, N.J.: Rutgers University Press, 1987), pp. 18-19.
13. Warren, *Purpose-Driven Church*, p. 109.
14. Barna, *Growing True Disciples*, p. 41.
15. The Eastbourne Consultation, *Joint Statement on Discipleship*, September 24, 1999.
16. Barna, *Growing True Disciples*, p. 42.
17. George Orwell，在 Bill Hull, *The Disciple Making Pastor* (Grand Rapids, Mich.: Revell, 1988), p. 13 處被引用。

第三章：耶穌為什麼費心在少數人身上

1. A. B. Bruce, *The Training of the Twelve* (Grand Rapids, Mich.: Kregel, 1971), p. 11.
2. Gerhard Kittel, *Theological Dictionary of the New Testament*, ed. and trans. Geoffrey Bromiley, 10 vols. (Grand Rapids, Mich.: Eerdmans, 1967), 4:441.
3. Lawrence Richards, *Christian Education: Seeking to Become Like Jesus* (Grand

Rapids, Mich.: Zondervan, 1975), p. 83。社會學家指出有三階段的社會影響力會導致內心深層的態度改變。最膚淺的改變是藉著服從而發生。一個人因為在位者對他有掌控而服從或改變。第二層是仿效，這是因為一個人要像另一人而有的相像的欲望。這帶來認同，其中與另一人有某種情感上的連結。最後是內部化，意思是所採的態度和行為在本質上令人得益。

4. Alicia Britt Chole, "Purposeful Proximity——Jesus' Model of Mentoring," *Enrichment Journal: A Journal of Pentecostal Ministry* (spring 2001) <enrichmentjournal.ag.org/200102/062_proximity.cfm>.
5. Bruce, *Training of the Twelve*, p. 13.
6. Leroy Eims, *The Lost Art of Disciple Making* (Colorado Springs, Colo.: NavPress, 1978), p. 45.
7. Bruce, *Training of the Twelve*, p. 13.
8. Paul M. Zehr and Jim Egli, *Alternative Models of Mennonite Pastoral Formation* (Elkhart, Ind.: Institute of Mennonite Studies, 1992), p. 43.
9. Eugene Peterson, *Traveling Light* (Downers Grove, Ill.: InterVarsity Press, 1982), p. 182.
10. Robert Coleman, *The Master Plan of Evangelism* (Old Tappan, N.J.: Revell, 1963), p. 21.
11. George Martin, quoted in David Watson, *Called and Committed* (Wheaton, Ill.: Harold Shaw, 1982), p. 53.
12. Coleman, *Master Plan of Evangelism*, p. 21.

第四章：耶穌使人得能力的裝備模式

1. Robert Coleman, *The Master Plan of Evangelism* (Old Tappan, N.J.: Revell,

- 1963), p. 117.
2. David Watson, *Called and Committed* (Wheaton, Ill.: Harold Shaw, 1982), p. 9.
 3. Leighton Ford, *Transforming Leadership* (Downers Grove, Ill.: InterVarsity Press, 1991), p. 200.
 4. Servant Quarters <www.servant.org/pa_m.htm>.
 5. A. B. Bruce, *The Training of the Twelve* (Grand Rapids, Mich.: Kregel, 1971), p. 14.
 6. 同上。
 7. Martin Luther King Jr., quoted in John Claypool, *Opening Blind Eyes* (Nashville: Abingdon, 1983), p. 75.
 8. Michael Wilkins, *Following the Master: A Biblical Theology of Discipleship* (Grand Rapids, Mich.: Zondervan, 1992), p. 107.
 9. Paul Hersey and Ken Blanchard, *Situational Leadership: A Summary* (Escondido, Calif.: Center for Leadership Studies, 2000), p. 2.
 10. Thomas Schirrmacher, "Jesus as Master Educator" <www.visi.com/~m/ab/schirrmacher/educator.html>.
 11. Coleman, *Master Plan of Evangelism*, p. 39.
 12. 同上，第38頁。
 13. B. Gerhardsson, *The Origins of the Gospel Tradition* (Philadelphia: Fortress, 1979), p. 17.
 14. 耶穌並非否認祂是良善的，或是謙卑地拒絕接受這樣的稱謂。耶穌責備的意思是要指出這少年官隨意使用「良善的」一詞的不當，因為惟有神是良善的。
 15. Coleman, *Master Plan of Evangelism*, p. 110.
 16. 同上，第112頁。

第五章：保羅的授權模式

1. 只有一處經文說保羅有門徒，但那不是保羅自稱的。「但他們的計謀被掃羅知道了。他們又晝夜在城門守候，要殺他。他的門徒就在夜間用筐子把他從城牆上縋下去」(徒九24-25)。
2. Jack O. Balswick and Judith K. Balswick, *The Family: A Christian Perspective on the Contemporary Home* (Grand Rapids, Mich.: Baker, 1991), p. 94.
3. 同上，第108頁。
4. 同上，第105頁。
5. 在Linda L. Belleville, *Patterns of Discipleship in the New Testament* (Grand Rapids, Mich.: Eerdmans, 1996), p. 121 裏被引用。
6. C. S. Lewis, *Mere Christianity* (New York: Macmillan, 1952), p. 189.
7. L. Douglas DeNike and Norman Tiber, "Neurotic Behavior," *Foundations of Abnormal Psychology* (New York: Holt, Rinehart and Winston, 1968), p. 355
8. Bill Hull, *The Disciple Making Pastor* (Grand Rapids, Mich.: Revell, 1988), p. 91.
9. Elton Trueblood, *The Incendiary Fellowship* (New York: Harper & Row, 1967), p. 43.
10. Balswick and Balswick, *Family*, p. 107.
11. 同上。

第六章：生命投資，全在乎關係

1. Frank Tillapaugh, *The Church Unleashed* (Ventura, Calif.: Regal Books, 1982), p. 71.
2. Greg Ogden, *Discipleship Essentials: A Guide to Building Your Life in Christ*

(Downers Grove, Ill.: InterVarsity Press, 1998).

3. Alicia Britt Chole, "Purposeful Proximity——Jesus' Model of Mentoring," *Enrichment Journal: A Journal of Pentecostal Ministry* (spring 2001) <www.ag.org/enrichmentjournal/2001102/062_proximity.cfm>.
4. Paul D. Stanley and J. Robert Clinton, *Connecting: The Mentoring Relationships You Need to Succeed in Life* (Colorado Springs, Colo.: NavPress, 1992), p. 167.
5. Dick Wolden, 在Saratoga, California的Saratoga Federated Church《門訓位元》(1996年4月份) 通訊中被引用。
6. Robert Coleman, *The Master Plan of Evangelism* (Old Tappan, N.J.: Revell, 1963), p. 37.
7. Bill Hull, *The Disciple-Making Church* (Grand Rapids, Mich.: Revell, 1988), p. 32.
8. International Leaders for Discipleship www.cookministries.com, 強調部分為作者所加。
9. Ogden, *Discipleship Essentials*, p. 17.
10. Michael Wilkins, *Following the Master: A Biblical Theology of Discipleship* (Grand Rapids, Mich.: Zondervan, 1992), p. 44.
11. Stanley and Clinton, *Connecting*, p. 48.
12. Keith Phillips, *The Making of a Disciple* (Old Tappan, N.J.: Revell, 1981), p. 15.
13. Howard Snyder, *Liberating the Church* (Downers Grove, Ill.: InterVarsity Press, 1983), p. 248.

第七章：跨越世代的繁衍

1. Gary W. Kuhne, "Follow-up——An Overview," in *Discipleship: The Best*

Writing from the Most Experienced Disciple Makers (Grand Rapids, Mich.: Zondervan, 1981), p. 117.

2. 同上。

3. Paul D. Stanley and J. Robert Clinton, *Connecting: The Mentoring Relationships You Need to Succeed in Life* (Colorado Springs, Colo.: NavPress, 1992), p. 48.

4. Keith Phillips, *The Making of a Disciple* (Old Tappan, N.J.: Revell, 1981), p. 15.

5. Stanley and Clinton, *Connecting*, p. 65.

6. 同上。

7. 同上，第73頁。

8. 同上，第124頁。

第八章：轉化

1. Charles Swindoll, *Come Before Winter* (Portland, Ore.: Multnomah, 1985), p. 91.

2. John Powell, *Why Am I Afraid to Tell You Who I Am?* (reprint, Allen, Tex.: Thomas More, 1995).

3. Gordon McDonald, *Restoring Your Spiritual Passion* (Nashville: Thomas Nelson, 1985), p. 191.

4. Martin Luther，在 Keith Miller, *Sin: Overcoming the Ultimate Deadly Addiction* (San Francisco: Harper & Row, 1987), p. 29 裏被引用。

5. John Ortberg, *The Life You've Always Wanted* (Grand Rapids, Mich.: Zondervan, 1997), p. 48.

6. Neil Cole, *Cultivating a Life for God* (Carol Stream, Ill.: Church Smart Resources, 1999)。在生命轉化小組裏要操練三個功課：每週讀二十五到

三十章聖經；根據品格對話問題（Character Conversation Questions）作告白性的分享；策略性的聚焦禱告，就是禱告要未信的朋友歸向基督。

7. Ogden, *Discipleship Essentials*, p. 1。這二十四課分為四大類：在基督裏長大（開始操練基本的屬靈紀律）；明白基督的信息（了解關於神的本性和基督這人、他的工作和益處的核心教導）；成為像基督（靠聖靈轉化的過程和品質）；服事基督（作基督的事工）。
8. 當時赫博士是富勒神學院的副教授，教導基督徒成型和門徒訓練。

第九章：門徒造就的實際問題

1. 關於本書中對屬靈指導、教練、和贊助者的定義，見第七章。
2. Leroy Eims, *The Lost Art of Disciple Making* (Colorado Springs, Colo.: NavPress, 1978), p. 45.
3. Neil Cole, *Cultivating a Life for God* (Carol Stream, Ill.: Church Smart Resources, 1999).