

## 牧者序

張麟至

這本書是教會界十分需要的一本書，初讀時會以為作者是以教會救火隊隊長的身分寫的，然而再仔細讀，他並非消極地向主唱哀歌，而是積極樂觀地提供教牧同工們一本邁向健康教會之建造的實兵操典。

我們不必諱言，教會界常有危機，但要解決問題，就必須找出其癥結。我自己身為傳道人45年，必須承認，癥結幾乎都在我們傳道同工和長老們，就是在教會領袖階層內。這是一本不容易讀的書，因為它猶如「牧場現形記」，照出我們的原形；但它也是一本我們最需要研讀的書，因為牧會多年的作者深願用神的話語，帶領我們改變，成為肖乎主耶穌的好牧人之形像。我們既已蒙召牧會，為何不作一個討主喜悅的好牧人呢？

作者在字裏行間有許多辛辣的話，其原委是我們在事奉中將裏頭的罪性和敗壞都「漏」了出來。作者的序言就直指危機所在，一共寫了21頁。要打開心門讀，為自己讀，不要為別人讀。讀完序言，若是你覺得你的教會和服事沒有危機，那恭喜了，這本書不是寫給你的；若你嗅到了煙火味，那它便是指津了，或許這正是你化危機為生機的機會。

如果我們先確定了教會危機在教牧者身上，並感受到危機正在發生，那麼且看作者提出的解方——「12項福音原則」：成就、福音、限度、平衡、品格、爭戰、僕人、坦率、身分、重建、持久、同在。當你讀下去，你會發現作者所用的經文大多是我們耳熟能詳的經文，例如馬太福音28: 16-20，以弗所書4: 1-3等。聖靈常藉著各樣的難處呼召我們回到我們原初的呼召：大使命。

第一個原則——「成就」——是負面陳述。作者把它放在起首，似乎是告訴讀者，許多時候，當我們不把焦點放在大使命上，而放在我們所界定的一些成就上時，危機就叩門了。因此首要之事是回到老舊的「福音」，那就是第二原則。

接著作者又提出許多原則，幾乎都在打造合神心意的工人。「限度」與「平衡」兩原則是共軛的。作者提及我們在四方面是有限的：恩賜、時間、精力、靈命成熟度；明乎此，我們個人及教會才會進入平衡的生活。

從「品格」原則起，就進入本書的深水區。提摩太前書3: 1-7是我們在尋找並按立長老和牧師時必用的經文。那些資格，一言以蔽之，品格而已矣。聖靈的聲音應當經常

響在我們的心思內，對我們自己耳提面命，期使我們「敞著臉，得以在鏡子裏看見主的榮光，就被改變成主的形狀，榮上加榮，如同從主變成的——主就是那靈。」（林後 3: 18，按原文修譯）聖經就是那面鏡子。我們真的改變了嗎？「爭戰」會測試我們，跑不掉的。

接下來的原則——「僕人」、「坦率」、「身分」——檢測我們，若我們的品格真的轉變了，會有怎樣的光景。神是充滿恩憐的，「重建」的原則說明只要我們向主有心、向人真誠，總是有機會回到聖工上，並蒙神的憐憫得以重新開始，滿有主的榮形。

最後兩原則——「持久」、「同在」——其實是再度肯定品格塑造的重要性。清教徒時代的傳道人通常都是在一地牧養一生之久。身為牧師的你，在一處教會服事多久呢？身為長老的你，與配搭的牧師服事多久呢？靈命成熟的領導階層是教會的福氣。持久的服事意味著謙卑、勇敢、盼望，聖經的此畫像記在哥林多後書 4 章。當領袖繼續往靈命成熟的方向改變，教會也會跟著在進步。你養過蠶嗎？到了第四眠時最有趣，它變得透明、開始吐絲了；不久後，你就會看到它再度跳躍進入另一生命的層面。願你

的教會吐絲並變出榮形。

「百姓的損傷……在基列豈沒有乳香呢？」（耶8: 21-22上）答案是：有！這本書裏有極其辛辣的言語，就像耶利米書一般，但是「我們不至消滅，是出於耶和華諸般的慈愛……凡等候耶和華……的，耶和華必施恩給他。」（哀3: 22上, 25）願神透過這本書施恩於你和你的教會。

# 危機

他們不僅在組織架構上沒有準備好；  
更重要的是，他們在品格和人際關係上也沒有準備好。

我愛教會。我愛教會的敬拜和證道，我愛她傳講的福音神學，愛群體生活，愛她在世上為主作見證，愛她的恩慈事工，也愛她的領袖們。每當我有幸站在一群教會領袖的面前時，心中總是深深地感到榮幸和感激。我深知每位牧師所走的路，因為我也親身走過那條漫長的路。我知道作為教會核心的牧養和領導團隊的一員，肩上的負擔有多重。我非常敬重那些回應神的呼召，願意為教會事工獻上自己一生的人。我知道牧師們通常都操勞過度，同工人手不足，薪水又低，所以我真的很感激那些選擇過這種生活的人。我屬於一個很好的教會，有敬虔的領導團隊，宣講使人得生命的福音。能成為這個教會的一份子是我生命中的喜樂。

正因為我愛教會，所以會為教會的領袖們擔憂。出版《危機四伏的呼召——教牧事奉獨特而艱鉅的挑戰》（*Dangerous Calling: Confronting the Unique Challenges of Pastoral Ministry*）之後，我接到一個又一個的回應電話，更加深了我的憂慮。最特別的是來自吉姆的電話，他是一位教會的領袖，跟我在事工上有一點夥伴關係。他在電話中顯得既震驚又困惑，心中似乎充滿了傷痛和憤怒。他向我求助，

然而我卻不確定他是否真的要我幫助他，至少他想要得到的幫助恐怕並不是我能提供的。談了不久，他就開始將怒氣轉向我發作。我實在很想在往後幾個月陪伴他和他的領導團隊一起走過那漆黑、坎坷的道路，可是從他對我發的怒氣，我知道他並不想讓我進一步地參與。談話結束之後，我放下手機，心中充滿了悲傷。這種事情不是第一次發生，我深知也絕不會是最後一次。悲傷的心驅使我禱告，也讓我再次感謝神的恩典，更使我深信我們可以、也必須做得更好。

在那天電話裏所提及的，以及許多類似的事件中，使我擔憂的並不是那位朋友所表現出來的震驚、傷痛和憤怒。對於他在電話中提到的主任牧師私生活不檢點，他是應該感到震驚；對那位牧師貪愛享樂過於愛他受託去餵養、帶領的羊群，他的確也應該覺得心痛，他更應該對一切與神設立教會的初衷相違之事大發義怒。然而在這通電話之後，真正令我憂心、讓我傷痛的，卻是在整個事件中沒有看到他任何的自我省察，而且他對牧師身邊的領導團隊之表現，也不覺得訝異和難以置信；除了談論如何處置那位令他憤恨的牧師之外，他顯然毫無意願去討論任何其他需要改進之處。

我希望這次的對話只是一個特例，但事實並非如此。我們都曾耳聞目睹某些著名牧師跌倒後所帶來的惡名和重大影響，然而每當這種事在公眾面前被揭發的時候，還有數以百計不知名的牧師已然失職，使他們的教會和領導團隊陷入了危機，或許其自身也已經只剩下一個虛有其表的

外殼。我在前書中已經討論過對名聲的崇拜和追求，也談過牧師在道德上的墮落，以及權力帶給人的誘惑；但是我寫這本書是因為在一位失敗牧師的背後，往往有一個軟弱失職的領導團隊。在與牧師和教會領袖們多次的對話和交流之後，我深信我們不僅僅有牧師個人的危機，還有整個領導團隊的危機。

## 領導團隊的危機

領導團隊有哪些危機呢？是不是我們建構教會領導團隊的方式、領袖之間的關係、對領袖職分的界定，以及領導團隊日常的生活方式，都是導致牧師失敗的因素？是不是當我們這群領袖在處罰牧師、處理他所留下的傷口並努力恢復教會的時候，也應當捫心自問，他的失敗到底指出了我們自己的哪些問題？是不是我們採用了錯誤的領導模式，或因為我們迷上公司的領導模式，就忽略了福音所帶出的更深刻之屬靈洞見和價值觀？是不是我們已經忘記神呼召我們來帶領基督的教會，並不只是要我們組織、推動和資助那些周而復始的宗教聚會和節目？是不是我們的領導團隊在實際功能上並不像個休戚與共的團隊？是不是我們很多領袖根本不願意被別人帶領？是不是我們的領導團隊並不看重什麼才是符合聖經的團體？

我在寫《危機四伏的呼召——教牧事奉獨特而艱鉅的挑戰》以講述每位牧師都要面對各不相同的試探之後，就意識到必須寫另一本書給那些環繞在牧師身邊的領袖們。



那本書已經問世多年，其間我與人有過無數既艱難又令人憂傷的交談，現在終於決定把這本新書寫出來。我曾與數十位牧師面對面地討論，他們之中有經驗老練的，也有新手。我自己也經過長時間的省察和反思，現在很高興能將這些內容出版成書。盼望能藉著這本書引發一些建設性的討論，我深信這類討論是我們一直極度缺乏、卻又迫切需要的。

這本書並不是要提出一堆令人沮喪的批判。若要找這類批判，你可以去網上找，在那裏你就可以看出，論斷人遠比向人施恩典容易得多，但我想為教會或事工領導團隊提供一個正面的品格模式。坊間有許多書提到領袖的恩賜、擇才適位、領導團隊該有的架構，以及該如何制定決策和傳遞異象等等。這些事都很重要，卻並不是最重要的。我倒是想讓你的注意力轉向另一方面，就是**健康教會的領導團隊該有的基本特質和生活方式**。盼望藉著這些討論能帶出更深刻的洞見、認罪以及集體的脫胎換骨。

前面說的吉姆打電話給我，是因為他主任牧師骯髒污穢的私生活已經是眾所周知了。就像許多類似的情況一樣，電腦成了揭祕的工具。起初，吉姆和他的領袖同伴們堅決否認，他們就是不願相信這樣的事情會發生在那位與他們同工多年、且深得信賴的人的身上。他們以為可能是他的電腦被駭客侵入了，然而當他們與他溝通時，才開始改變想法，因為他總是全盤否認。現在他們必須為自己的懷疑找答案，同時也要釐清牧師所給的一切看起來還算合理的解釋；說實話，他們真的很想相信牧師的說辭。但

是，當他們挖得愈深，就愈難否認所發掘出的真相；愈多真相被發掘出來，他們就愈是需要承認自己對這位牧師有多麼地不了解。他們的心情就好像十個人擠在一個四人座的獨木舟裏，正被激流沖向面前的大瀑布。

他們覺得場面好像已經失控，然而更可怕的卻是這場危機已經破壞了他們的合一。或許應該更準確地說，這場危機暴露了一個事實，就是他們的合一是多麼地脆弱以至於不堪一擊。那些對牧師最忠誠的人站出來，與他們認為作出輕率判斷的其他人爭執；那些偏重教會組織的人，又與那些重於牧養和關懷的人爭辯不休；而在這些爭辯的過程中，顯然每個人都對別人所認為重要的事和其動機有過多的論斷。在此同時，飽受震驚又深深受傷的會眾卻沒有從他們的領袖們那裏得著他們所需要的。

當我藉著一次又一次的交談，與這些領袖們一起經歷他們的傷痛和困惑時，發現他們對需要處理的事根本還沒有準備好。他們不僅在組織架構上沒有準備好；更重要的是，他們在**品格和人際關係**上也沒有準備好。這些基礎性的缺失，使事情變得更為複雜，同時也阻攔了神託付給他們的責任，就是帶領教會安然度過眼前的難關。由於準備不足，他們花在彼此爭辯的時間，並不少於他們處理危機本身和當事人的時間。

不僅無名的小教會沒有準備好，我們也都看到過一些具有帶頭作用的大教會是怎樣處理類似的牧師危機。這些教會先是過早發布聲明和採取行動，接著卻收回成命，然後又提供另一套觀點和行動方案，但是很快地又加以修

正。這些教會的領袖們在公開場合表達相反的意見，影響教會決策的是個人的忠誠度、權力和紛爭，而不是聖經智慧的運用。還要有多少位牧師步向失敗，多少間教會經歷分裂和受傷，我們才願意謙卑地捫心自問，到底該如何帶領主託付給我們去照料的教會？

在世界各地，有許多充滿活力又健康的好教會都是我的合作夥伴，我為這些教會額手稱慶，也喜愛與他們一起在植堂和振興教會的事工上努力。我非常讚賞那些以福音為中心的教會，他們高聲地為無力替自己發聲的人伸張正義和公理，我對他們所做的這些一點也不感到鬱悶頹喪，反而心中充滿著喜樂。然而令我擔憂的是，領導團隊的軟弱不僅可能削弱一個看似健康教會的正常功能和見證，而且還可能在瞬間讓那個教會陷入泥潭，使他們的事工長期遭到破壞，並走向歧路。在某些情況下，教會甚至就此一蹶不振。

## 耶穌給門徒的保證

激發我著手解決這個問題的勇氣，並非來自於我個人的智慧或經驗，而是源於救贖主的同在、大能、智慧和恩典。我開始寫這本書時，再次想起當初我寫《危機四伏的呼召——教牧事奉獨特而艱鉅的挑戰》時，帶給我盼望和動力的經文，就是馬太福音28: 16-20：

「十一個門徒往加利利去，到了耶穌約定的山上。他

們見了耶穌就拜他，然而還有人疑惑。耶穌進前來，對他們說：「天上地下所有的權柄都賜給我了。所以，你們要去，使萬民作我的門徒，奉父、子、聖靈的名給他們施洗。凡我所吩咐你們的，都教訓他們遵守，我就常與你們同在，直到世界的末了。」

門徒們經歷了一連串目不暇接又難以想像的事情：耶穌深夜在客西馬尼園被逮捕、受審、遭受酷刑、公開被釘上十字架、空墓的景象，以及復活後的顯現。讓我們試著從他們的角度來思考，當時的情況是多麼混亂，他們的內心有那麼多的掙扎、恐懼、懷疑，以及對未來的驚愕和徬徨。接下去再想像，耶穌的顯現和隨之而來的神蹟和奧祕，雖然帶給他們喜樂，卻也迎面衝擊他們還在搖擺不定的信心。讓我們帶著門徒當時在情感和靈命上所受到的衝擊，一起來觀察接下來發生的事。

耶穌明知他們心中還交雜著懷疑和信心，卻仍然打算在這一時刻將對世人傳講主復活之福音的使命，託付給這群膽怯的門徒。是的，祂竟然選在這個災難性的時刻託付他們。要是我的話，可能會這樣想：「現在為時尚早，他們還沒準備好；他們需要更多學習，需要對剛剛發生的事情有更深刻的理解，需要等到更成熟的時機。」但是在這個歷史上最令人驚愕困惑卻又最榮耀光彩的時刻，耶穌絲毫不猶豫，只說：「去！」

我喜歡耶穌接下來說的話，因為話中向我們透露，為什麼祂當時那麼有把握地選召這些人為祂去普世傳福音。

耶穌有這樣的把握，不是因為他們的本事，也不是因為祂預知他們能做什麼，而是因為祂深知自己的本事和自己能做什麼。所以耶穌說：「天上地下所有的權柄都賜給我了。」祂告訴這些門徒，祂主權所管轄的範圍及於任何情況、任何地方和任何群體。耶穌要他們了解天上地下的一切都受祂統管，只有靠著祂的恩典，這些門徒才能夠將恩典的信息傳給萬民。讓我們想想，為什麼這一點對他們這麼重要？

我不知道你曾否思考過以下這個觀念：神應許賜給我們恩典，而這應許的可信度在於祂的主權所能及的程度。神只保證在祂能掌控的範圍內，必然實現祂的應許。就像我在我家裏可以保證對你的承諾會實現，因為我在那裏有掌控的權力，但是我卻不能在鄰居家裏保證同樣的承諾會實現，因為我在那裏並無控制權。耶穌的話中之意是：「在你們前行的路上，可以信靠我給你們的一切應許，這些承諾將會在每一個地方實現，因為每個地方都歸我掌管。」神賜恩典的應許必然成就，因為祂的主權是涵蓋全地的。

但是耶穌還有更多話要說。接下去，祂看著這群參雜著懷疑和信心的人說：「看哪，我是所有的日子與你們同在。」（原文直譯，和合本譯為「我就常與你們同在。」）這句話比說「我將會陪在你們身邊」含有更深刻的意義。耶穌在此用了神的一個名字：「我是」。祂的意思是說：「你要知道，無論你去哪裏，那位名字叫『我是』的神都會與你同在；換句話說，就是亞伯拉罕、以撒和雅各的神，那位立約的神，昨日今日直到永遠的那一位，既是阿

拉法又是俄梅戛的神，要與你同在。我是那位自有永有的神，我差遣你去之時，絕不會不帶著能力、榮耀、智慧和恩典與你同行。」門徒將會發現，他們為要完成使命所需的一切，都可以從那位差遣他們去、有能力和恩典、與他們同在的神身上支取到。

我寫這本書正是基於耶穌給門徒的同樣保證。因為基督完全的權柄、祂的無所不在，以及祂對應許的保證，我們就不必再害怕檢視自己的弱點和失敗了。既有神的同在、能力和恩典的好消息，我們就能夠卸下重擔，不必再試圖淡化或否定我們的實況，而成為地上最誠實的群體。我們倚靠的不是自己過往的成就，更不是自己少得可憐的資源；神已經把自己當作最好的禮物送給我們了，所以我們深具潛力，也可以改變現狀。神的同在、能力和恩典的好消息，也給我勇氣和盼望，寫出領導團隊迫切需要改變的地方。願神賜下同樣的恩典，讓你帶著一個寬廣的心胸來閱讀本書。

## 以福音為中心的領導模式

本書將提到基督教會的領導團隊應有的樣式、特徵和功能，而其基礎是：**教會這個群體，特別是教會的領導團隊，應該遵循的模式乃是耶穌基督的福音。**這聽起來好像顯而易見，卻又模糊不清，但是我深信以上兩者皆非，而且我認為，如果世界各地教會的領導團隊，其主要驅動力真的都是耶穌基督的福音，那麼我們所目睹的許多發生在

教會和教會領導團隊中的那些令人傷痛的事件，就不會發生了。

讓我們一起來探討一段經文，它為教會中所有的人際關係立下了福音根基，不僅適用於一般的平信徒，也適用於那些在教會中最有影響力、能改變教會文化、甚至制定教會使命的領袖們。在我們讀這段經文之前，我要先說明，任何以組織或成就為導向的領導模式，都不可壓過福音所蘊含的價值觀和呼召；福音必須是教會在架構和功能上的核心模式，也是事工領袖的身分定位。當我在反思這段經文時，不禁想到世界各地成千上萬的牧師、事工領袖、長老和執事們，不知道這段經文中所描述的教會規範是否就是他們平日的真實經歷。這段經文來自保羅寫給以弗所教會的書信：

「我為主被囚的勸你們：既然蒙召，行事為人就當與蒙召的恩相稱；凡事謙虛、溫柔、忍耐，用愛心互相寬容，用和平彼此聯絡，竭力保守聖靈所賜合而為一的心。」（弗4:1-3）

我們應該會注意到，保羅之前剛為以弗所信徒闡釋了福音的真理，就在這裏提出了第一個應用：提醒他們要用這些真理來省察自己並檢視彼此的關係，並且這些真理應當成為他們建立群體結構的基石。此外還有幾項耶穌基督福音真理的應用，都比把它們視為肢體之間在生活、來往和同工上的規範更為重要。但我要指出，在這段經文或其

他類似的經文中，都沒有把牧師、長老或執事排除在外，也沒有提供另一種群體模式是單單給他們的。在現今我們已經得到救恩卻又尚未回到天家的時間內，福音是我們或生或死的惟一盼望，並且福音也為我們立下了如何生活、如何與人來往，以及如何作領袖的計劃。

我在這裏不是要詳細地查考以弗所書4: 1-3，而是要提出其中所含以福音為本的價值觀，它們能幫助我們思想身為教會領袖應當如何發揮功能和彼此來往。我認為，如果你真想讓人際關係與所得的福音相稱，就會重視謙卑、溫柔、忍耐、持久的愛與和平；並且如果你珍視這些以福音為本的特質，就一定會捫心自問：「如果我所在的領導團隊重視這些特質的程度真的超過職位、權力、成就、讚譽或成功，那麼我們這個團隊應該是什麼樣子呢？」讓我通過以下六個特質來回答這個問題，因為一個以福音價值觀所組成的領導團隊，必定擁有這些特質。

## 1. 謙卑

謙卑的意思是指：

- ◆ 每個領袖都承認自己不配得到隨同自己職分而來的讚賞、權力或影響力。
- ◆ 深知自己雖然是個領袖，裏面卻還是有罪性，仍然需要從自我中被拯救出來。
- ◆ 熱愛服事別人，過於領導別人。



- ◆ 承認自己的能力不足，而不是吹捧自己的能力。
- ◆ 總是盡力聆聽和學習。
- ◆ 不把其他領袖看作是在服事自己，讓自己成功，而是把他們當作同伴，一起服事那位呼召每一位領袖的神。
- ◆ 更願見到其他領袖向基督委身，而不是向自己忠誠。
- ◆ 對職分所帶來的權力是戒慎恐懼，而不是渴慕追求。
- ◆ 真實有心服事，而不是想被人看到。
- ◆ 準備好隨時接納規勸；神若藉著別人揭露了自己的錯誤，就願意認罪悔改。
- ◆ 不積極為自己爭辯，並且能敞開心接受那能不斷改變生命的恩典，讓它在自己身上行大能。

## 2. 互相倚靠

互相倚靠的意思是指：

- ◆ 真心相信個人若要與神同行，必須仰賴整個團隊的通力合作，並且也活出這個信念。
- ◆ 由於殘留在內心的罪性能夠矇蔽人的雙眼，所以不認為自己最認識自己。
- ◆ 不再害怕自己的軟弱被揭露，因為真心相信自己一切可能被人發現或揭露的事，都早已在耶穌裏被祂

和祂的救贖大工處理了。

- ◆ 真心相信離群索居、與世隔絕的基督徒絕對不會生出好的果子，並且也活出這個信念。
- ◆ 承認每個領袖都需要別人的領導，每位牧師也都需要別人的牧養。
- ◆ 承認自己雖有神學和聖經知識、服事恩賜、經驗和成果，但仍需要基督的身體作必要的成聖工作。
- ◆ 承認自己身上還有罪行，如果不倚靠身邊的夥伴，讓他們用恩典來約束、用行動來拯救自己，我就會繼續危害自己。

### 3. 預備好處理罪的機制

如果你承認罪性確實仍殘留在心中，也知道它有誘惑和欺騙的能力，你就會承認領導團隊仍然很容易受到試探，並陷入險境。你知道不論是小罪或大罪，都會讓你們整個領導團隊受到感染，因而使得團隊的重心被轉移，事工受阻撓。你清楚知道領導團隊中的每個人仍需要神的救贖和成聖恩典，因此你們會預先制定計劃來對付罪、軟弱和失敗，因為它們必將會露出醜陋的頭來。當神在恩典中讓它們被暴露出來的時候，你們就不會為之震驚、拒絕承認或刻意淡化，而會用符合聖經之慈愛與恩典的方式，直截了當地處理。你們不會把維護領導團隊名聲，看得比對失敗該有的處理更重要。「預備好自動開啟的機制」是指，由於你認真看待福音所告訴我們的，每位領袖的心中

都有持續不斷的屬靈爭戰，所以就已經準備好去處理被神揭發的罪；雖然你事先並不知道神會如何在恩典中把罪揭露出來，但是你已經預備好了處理的方案。

## 4. 彼此檢視

彼此檢視的意思是指：

- ◆ 邀請其他領袖跨越一般關係的界線，來考察我們的生活，以便幫助我們發掘出一些自己的盲點。
- ◆ 邀請其他領袖為我們的靈魂敲警鐘。
- ◆ 邀請他們暫時打斷友誼的交談，代之以有保護作用、合於聖經的洞見，並以有重建能力的福音真理來溝通和勉勵。
- ◆ 承認自我的省察必須有整個團隊的參與，因為我們仍難免自欺，在危險而亟需幫助之際，還誤以為自己是安全無虞的。

因此，每一位領袖都必須願意接受其他領袖滿有愛心、恩典、耐心和寬容、合於聖經真理的檢視。

## 5. 儆醒保護

我們都會犯罪，但我們所犯的並非都是同樣的罪。由於各人有不同的背景、恩賜和生理特點，以及許多其他的

因素，同樣的東西對我們不一定有同等的誘惑力。你可能容易受到權力的試探，其他人可能容易被享樂引誘，而我卻可能會被物質的東西誘惑。罪會以各種各樣的方式誘惑人，而且它對每個人的影響也各不相同。理解這一點，對於教會領導團隊靈命的長遠健康，以及能否多結福音的果子，是極其重要的。真正合於聖經的愛不僅是接納你，以耐心祝福你，在失敗時寬恕你，而且還會傾全力來保護你，免得你內心軟弱而無法抗拒外來的誘惑。

希伯來書13: 17說：「你們要依從那些引導你們的，且要順服；因他們為你們的靈魂時刻儆醒，好像那將來交帳的人。」這段話清楚地表明，領袖們要負責保護好那些歸他們照管之人。這裏的描述很具體又發人深省；它並不是說領袖有責任要記錄羊群的行為；當然這也沒錯，可是它還描繪出一件更深刻、更根本的事，那就是領袖需要為保護靈魂而交帳。「靈魂」一詞指向人的內在，包括他的思想、欲望、動機、弱點、長處、成熟度和對試探的脆弱度等等；也就是說，領袖必須了解這個人的內心世界，能夠預測他在什麼情況下會越過神所設定的界線。這裏所描繪的領袖對羊群的保護程度，只有在彼此已經有了深入的關係後才能做到。

既然每個人都會從基督的身體裏得到這種保護，那麼在核心的領導團隊中豈不更應該有這樣的保護嗎？但令我傷痛的是，不記得有多少次，我受邀去幫助教會領導團隊處理跌倒的領袖時，卻發現有些指標性的缺點和軟弱早就存在，但他身邊的其他領袖們卻似乎沒有人看出來。因為

我們對自己的認識不總是準確的，又往往看不到自己在哪一方面軟弱，所以就需要一個具有保護功能的團隊來幫助我們儆醒。如果我們要被保護，就必須把自己的心向彼此敞開，因為我們的心是最容易受到試探的地方。

## 6. 重建悔改者

貫穿聖經的主題中，最奇妙、最令人期盼、最鼓舞人心的福音信息之一，是罪人能有新的開始，生命得以被重建。這是神恩典的標誌，神的恩典有著救贖、寬恕、重建和轉化人心的大能。對**摩西**而言，他重新開始的時刻乃是當荊棘火焰中有聲音呼召他回埃及解救神的子民的時候，而這次是靠著神的大能。對**大衛**而言，他重新開始的時刻是在先知當面質問時，他承認自己所犯的恐怖罪行，然後繼續執掌他的王權。對**約拿**而言，他重新開始的時刻是在海邊被大魚吐出時，然後第二次被差遣去尼尼微城傳講神的信息。對**彼得**而言，他重新開始的時刻是在加利利海的岸邊時，當時被他出賣的彌賽亞饒恕了他，並且再次差遣他去服事。對**保羅**而言，他重新開始的時刻看來就是在前往大馬士革的路上看見那道大光時，以及後來那位驚恐不安的使者帶來饒恕信息和使命時。

恩典指出我們不會被定位在最糟糕的時刻，也不會為最壞的決定而受詛咒。恩典也指出我們能從罪的灰燼中走出來；領袖們能夠再度站起來，是因為救贖主有復活的大能。如果是照著我們對待領袖的態度，以及現今領導團隊

的運作方式，我懷疑我們真的會想要重建以上這些聖經人物中的任何一位。我們看待一位領袖的罪、軟弱和失敗的方式，究竟與神看待這些會有什麼不同？在以上的例子中，他們從未否認、隱藏或淡化己罪；以上每個罪人所行的事看來都如此嚴重，以致未來絕對是沒有任何盼望的。在這些情況下，我們會很自然地以為，神固然會以令人驚嘆的恩典來饒恕罪人，但祂還是會說：「從此以後，你在我的國度中不會再被任用了。」然而在以上的聖經人物例子裏，每個人都被重建了，並且恢復到一個屬靈領袖的位置。

我將在本書第10章中更多說明這一點，但在此我想問，我們領導團隊的運作真的是以福音為驅動力，帶著助人重建的心態嗎？我知道有許多跌倒的領袖被趕離事工後，為了家庭的生計而去從事電話行銷、建築房屋或銷售電腦等行業。雖然我們絕不該淡化領袖的罪，但也不該急著把尚未在心中徹底對付自己核心問題的領袖，重新放回他的事奉崗位。雖然在某些情況下，我們不該再恢復某些領袖的領導地位，但我們也絕不可失去對神恩典的信念，這信念就是神的恩典具有重建一個人的大能。

## 總結

教會迫切需要的領導團隊，並不只是一個有好的組織架構、能發揮高效能的團隊，還必須是一個深深受到耶穌基督福音的呼召、經歷過福音的安慰，從而被福音塑造出

來的團隊。就像其他的人際關係一樣，如果你從耶穌基督之福音的眼光來看你所在的領導團隊，就會徹底改變你的期望、委身、行為，以及你處理困難的方式，而不會只是口裏含糊地說些符合聖經的話，例如「帶領教會的領導團隊之組成和功能必須是以福音為中心的模式」等。本書的重點乃是要提出具體的福音呼召內容，為要幫助領導團隊思考如何在教會作領袖。

我定期與十位年輕的牧師和事工領袖會面。在我的事奉中，沒有其他事比這更重要、更讓我喜歡去做的了。在我的心目中，他們真的是事奉上的英雄，因為他們像戰士在壕溝中一樣，勇敢地獻出了自己的生命，在教會裏奮勇地打那屬靈的仗。在事奉的時候，他們必須面對事工中不可避免的喜樂和艱難。就像呼召他們的彌賽亞一樣，他們不僅被呼召去傳福音，還要像祂一樣為福音而受苦。我喜愛與他們一起走過屬靈的曲徑、高山和低谷，一同經歷他們生命中那些陽光明媚的白日和風狂雨急的夜晚。然而我也一而再、再而三地為他們感到難過，因為他們的身邊缺乏一個充滿福音恩典的團隊，而每位牧師和領袖都需要這樣的環境才能有健康的靈命，服事也才能夠持久。與他們聚會迫使我思考，他們身邊的這個團隊到底應該像是什麼樣子。

所以我歸結出12項以福音為中心的領導原則，都寫在這本書裏。這些原則都與人際關係相關，因為福音就是這樣的。請記得，神恩典的福音教導我們，若要在心靈和行為上有持久的改變，總是先要在關係上有改變，包括先改

正與神的關係，然後再改正與神子民的關係。這本書就像是我寫給那些與我同行、我所摯愛的領袖們的一封信，希望這12項原則不僅能保護他們，也能為他們帶來祝福，使他們有長久而健康的服事生活；更盼望這些原則能為讀者和後代的基督徒領袖們帶來同樣的祝福。



## 思考與討論問題

1. 是什麼原因使你來讀這本書？你期待這本書能幫助你解決哪些領導團隊的危機？
2. 作者說在一位失敗牧師的背後，往往有一個軟弱失職的領導團隊。你的教會是否曾有失敗或跌倒的領袖？領導團隊是否檢視到自己的失職之處？
3. 作者說他寫這本書是基於耶穌給門徒的同樣保證。耶穌保證了什麼？
4. 教會的領導模式應以什麼為中心？包含哪些特質？哪一項是目前你所屬的領導團隊的強項？哪一項是你們最需要建立起來的？