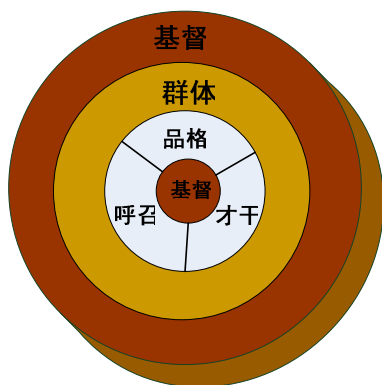


模式概述一

融汇领袖栽培模式

领袖栽培的目标——五大要素

根据融汇的五大要素模式，一个健康的基督徒领袖是一个认识神的人（基督），他在一个既扶持他又监督他的群体中生活并被塑造（群体），他有过硬的品德（品格），明白神的旨意，又能真实、清楚、满怀热忱地传达神的旨意（呼召），而且具备必要的恩赐、技能和知识来带领人们实现神的旨意（才干）。



我们栽培领袖的时候，却往往只顾及最后一个方面的培养。当一个年轻的弟兄或姊妹到圣经学校学习、预备做带领人的时候，通常他会得到哪方面的装备呢？才干！也许我们会象征性地涉及到其他四方面，但是我们投放在“领袖栽培”这种工作中的绝大部分精力是用于才干培养的，比如圣经知识、如何讲道、如何辅导等。才干是不可或缺的，然而，这种单方面训练对栽培健康的领袖是不够的。这样片面的培训导致了今天的领袖生命中许多的漏洞（断层）。

尽管才干培养非常重要，但它并不能确保一个领袖具有真正积极的影响力和长存的侍奉果效。许多领袖工作成就显赫，其工作价值却很微薄！

据一个研究领导力的基督徒学者罗伯特·克林顿（Robert Clinton）说，在那些成功地登上了领导阶梯且颇具影响力的人群中，70%的人都能善始却不能善终。有的人因突然曝光的丑闻急剧跌落，而大多数失去影响力的领袖则悄然销声匿迹。他们之所以半途而废是因为在他们成功的外表下面掩盖着一些断层，就是他们的领导才干与生命品格之间的断层。因此，品格缺乏是导致领袖不能充分发挥其潜力的一个常见诱因；而基督和群体这两个因素的缺乏又是造成领袖品格缺乏的主要原因。

最近，一个针对十四个国家进行的调查项目取得了一项重大发现，就是无论老一代或新兴的差传国所差派的宣教士中，都有不少人过早且伤痛地回国，而

导致这种结果的主要原因不是因为他们缺乏正规的宣教训练。调查发现，主要问题都集中体现在宣教士的属灵生命、品格和人际关系方面。换句话说，导致宣教士侍奉受挫的原因往往不是缺乏才干，他们缺乏的正是他们受的装备训练所忽略的那些环节，就是基督、群体和品德（显然，这项调查没有涉及到呼召，否则我们估计这方面的问题也会凸显出来）。

融汇模式让我们看到，我们要塑造的是一个领袖的全人，而不仅仅是他的头脑。我们最终的目标是要实现基督徒领袖生命全方位的转变更新，满有耶稣基督成熟的身量。

健康的领袖栽培 当遵循的四大动力机制/原理

如果我们接受健康领袖需要具备五大要素而不仅仅是学问知识这个观念，那么我们马上就会清楚地意识到，塑造这样的领袖说起来容易，做起来却很难。单单把一个人送去培训，或给他一本关于领导力的书籍是远远不够的。领袖的塑造是一项极其复杂也极少被人清楚认识的工作。因此，在很多教会，可能在绝大多数教会，这项工作主要是靠顺其自然。我们在口头上强调它，却极少花时间来致力于它。即便是我们在领袖培训方面付出了一些努力，也往往是随机、零散、缺乏全面系统的策略。除了把年轻人送到圣经学校以外，我们通常都只能巴望领袖们自己浮出来，长大成才！有人曾问一个领袖他的新生领袖栽培策略是什么，他说：“你得让奶油自己浮到面儿上来。”换句话说就是：“我们没有专门制定领袖培训策略，我们只是盼望能有最好的结果！”

正因如此，人们在栽培领袖时往往都把精力放在教材和课程上——内容。人们很少投入时间精力来设计合宜的栽培途径（步骤方案）——既包括内容也包括环境。

马可福音第三章中有一句总结了耶稣塑造领袖的方法：

他就设立十二个人，要他们常和自己同在，也要差他们去传道，并给他们权柄赶鬼。（可 3:14-15）

从这句既简单又深刻的话语中，我们可以提炼出耶稣塑造领袖的要旨。简言之，耶稣为他所塑造的未来领袖营造了一个能改变他们生命的环境：

- 一个灵性的（属灵的）环境，渗透着与神的关系（与耶稣自己，以及透过祷告与父神的关系）。

- 一个**关系性**的环境，交织着与一位成熟领袖（耶稣自己）的关系以及与他人的关系（门徒彼此间的群体关系）。
- 一个**体验性**的环境，贯穿着挑战性的任务和多种多样的学习机会。

在这样一个改变人生命的环境中，耶稣把栽培他们的**内容**教导给了他们。

简而言之，这段话概括了耶稣塑造栽培领袖之钥。可以说：环境+内容=领袖栽培途径。

按照传统做法，我们往往是让我们所栽培的人在一个教室里一排排坐好，然后一节课给他们满堂灌，盼望这样能把他们培养成未来的领袖。我们的领袖栽培工作常常是这样一边倒，内容非常强大，环境却极其薄弱。

我们在设计领袖栽培方案时，通常都侧重在教导上。然而，我们对“改变人生命的四大机制/原理”都必须予以同等的重视：

- 灵性的
- 关系性的
- 体验性的
- 教导性的

生命就是这样被改变的！如果我们的设计中强有力地兼容了这四种原理，那么，受栽培者的属灵生命就能得到喂养，人际关系能力就能被坚固，品格就能得到培养，呼召就能更明晰化，这个人的领导能力就能得到深度的造就。

早期教会也是这样做的：

.....都恒心遵守使徒的教训，彼此交接、掰饼、祈祷。（徒 2：42）

他们“恒心遵守”了所有的四大机制/原理：

- 使徒的教导——教导性的
- 彼此相交——关系性的
- 掰饼——体验性的
- 祷告——灵性的

笔者在世界各地曾询问过数百位背景各异的基督徒领袖：“你是怎样被塑造的？你作为一个带领者，是什么影响了你，模造了你？是什么使你成了今天这样一位领袖？”他们的回答中几乎无一例外地提到父母、效法的榜样、典范人物、导师、苦难、责任、被弃、失败、挑战性的任务等等。很少有人会提到某门课程；即便是有人提到了，也往往是因为教那门课的老师影响了他们的生命，而不是因为他记住的某些内容。

我们不应当为此感到吃惊，因为如果我们诚实地查考福音书，会发现耶稣正是这样对待他门徒的。他的训练策略不是单单教导灌输，他还为他们营造了一个让他们的生命经历改变的环境，其中交织着灵性的、关系性的和体验性的因素。

这并不是要贬低教导的重要性。我们所教导的内容一定要过硬；事实上，在融汇模式中，教导是改变人生命的四大机制/原理之一。然而，单有内容是不够的。如果要塑造**生命**，我们还必须设计能给人生命带来改变的灵性的、关系性的和体验性的环境。

在这里我们举一个例子来具体说明。假设我们要栽培一批传福音的人。我们可以从**体验**入手，直接差派他们去给不信的人传福音：“直接去做吧！”这会有结果吗？他们在传福音方面会有收获吗？肯定会！

现在，我们把**关系性**的机制加进来，让他们跟一位富有传福音经验的同工一起出去，他们可以边看他传福音边学习，他也可以勉励或纠正他们。显然，这样做效果会更好。

现在，我们再把一个强有力的**灵性**因素加进去，让这批学习传福音的人在出去操练之前跟一些代祷者一起祷告。他们一起为失丧的人流泪祷告呼求，去体会神对那些没有基督的人所怀的负担。之后，当他们出去传福音时，要时时仰望神的帮助，求问神当给谁传，并且在心里等候神赐下当说的话。这样做必会带来更佳的果效！

最后，我们再给他们一些**教导**——关于福音事工的意义和性质的一门好课程，来学习神对救赎的计划，学习一些与人分享福音和作个人见证的简明有效的方法，认识人们拒绝福音的一些常见理由以及我们当有的反应，等等。这样，我们就会栽培出一批过硬的福音使者。

这个简单的例子让我们看到，遵循改变生命的四大动力机制/原理来设计学习经历将会带出何等的果效。生命就是这样被改变的；领袖就是这样被塑造成形的！

正如我们必须刻意地、用心地塑造一个人的五个方面（基督、群体、品格、呼召和才干），使他成为一个健康的领袖；同样，在设计栽培领袖的途径时，我们必须兼顾改变人生命的四大动力机制/原理（灵性的、关系性的、体验性和教导性的）。这些都是缺一不可的。

这就是我们对塑造健康基督徒领袖的融汇模式所作的一个简单概述——透过四大机制/原理，塑造生命的五大要素。