

健康的领袖栽培工作所遵循的原则

融汇模式所遵循的十八条核心原则可归类为六组。卓有成效的领袖栽培是：

1. 全方位的

教会需要健康的领袖。健康的基督徒领袖是在基督、群体、品格、呼召和才干这五个方面都过硬的领袖。因此，若欲使领袖栽培工作卓有成效，就必须注重这五个方面的训练，力求五方面齐头并进，平衡发展。

2. 灵性的（属灵的）

归根结底，塑造领袖的是神。因此，融汇致力追求尊重神的主权，让圣灵能始终照自己的方式运行做工。我们决不能因固守自己的主张计划而阻挡了神要做的工。不仅如此，神会使用我们人生的所有经历来改变我们；所以，融会培训致力于帮助受栽培领袖：

（a）明白神**过去**在他生命中的作为，（b）回应神**现在**对他生命的修剪，并且（c）预备自己承受神**将来**在他的生活和侍奉中要做的事。

祷告必须渗透领袖栽培的整个过程。耶稣始终都为他的门徒代求、同他们一起祷告、并为他们按手祷告。此外，耶稣把父神向他的众门徒表明了出来；使他们看到了神，听到了他的声音，并摸到了他！侍奉有力的基督徒领袖所具备的首要特点就在于他认识神，并且他的生活与侍奉都源于他与神的内在联合。我们塑造新生领袖的首要责任就是带他们认识神——我们必须教导他们祷告！

3. 关系性的

健康的领袖是在群体中塑造的。因此，教会全体必须承担起塑造未来领袖的责任，并积极投身于塑造工作。当我们把领袖栽培工作从脱离生命环境的“工厂”转移到“家庭”时，会有诸多的收效：

- 倍增。
- 自养。
- 全面发展。
- 在不开放国家能提高安全性。
- 确保正确人选得到栽培。
- 持续一生的领袖栽培。

领袖塑造领袖。教师和课程不能塑造领袖，但他们能起到协助的作用。只有领袖才能传递作领袖的异象、热忱、勇气和策略的眼光。因此，我们千万不要指望找到一套能“全自动”栽培人才的完美“方案包”。方案包不能塑造领袖；领袖才能塑造领袖。最出色的方案包也只是工具，需要成熟、资深的领袖来使用；同时，我们也希望领袖们在使用这套工具时不是千篇一律，而是因地制宜，灵活应用。工具不能成为主导。

塑造者本人必须兼顾日常的领导工作。他们不应当在一种脱离现实的人工环境中开展教导工作。耶稣和保罗（如：徒 19:9-11）都是一手开展大量的、满有果效的事工，一手栽培塑造新领袖。这样的身体力行、言传身教能使一个领袖保守自己诚实正直，值得信赖，不脱离实际，保持与所栽培领袖的同理心，并且使他的栽培工作果效倍增。

栽培领袖要少而精。既然领袖必须亲手栽培新生领袖，那么，为确保质量，他同时只能栽培为数不多的几个人。耶稣只栽培了少数几个主要领袖，然后就把他借以改变世界的整个教会都托付给了他们。保罗和圣经中的一些其他领袖们都追随了耶稣塑造领袖的脚踪。所谓一个人能**亲手、快速**栽培“数千领袖”的观点是不符合圣经的。圣经的模式是：“你在许多见证人面前听见我所教训的，也要交托那忠心能教导别人的人”（提后 2:2）。换句话说就是：培养出少数几个好领袖，而他们每人也栽培出其他的好领袖，这些训练有素的领袖再去栽培别人，如此代代相传。这样，不用多长时间，教会所需要的领袖就会成倍增长起来。只是这样做会有一些不同：他们将会是一批好领袖。

塑造对象必须是正确人选。我们既然集中精力栽培少数人，就须确保人选是正确的。

4. 体验性的

领袖需要边做边学。耶稣给门徒的是“实地”栽培，让他们处理真实的问题，面对真实的机会，承担真实的后果。因此，我们必须平衡“课堂”教学与“禾场上的”动手服侍。传统的基督徒领袖栽培方法有一个极大的悲哀，就是把领袖人才从他们正常的生活和事工环境中抽离出来，放到一个人工的环境中（而且往往是好几年），而这种环境是

他们一旦离开以后就再也不会遇到的，并且他们在这里所学习的许多东西都是今后完全用不上的！

领袖是在烈火中砺炼塑造的。钢铁经过烈火被锻造得刚韧，黄金经过熔炉被熬炼得纯净，碳经过高压而成钻石；同样，领袖经过烈火的砺炼才有过硬的生命。让一个新生领袖在还没有承担重大责任和权柄的时候就先经过压力的锻炼，远比让他在真正做领袖以后因压力而失败要好得多，因为那时的失败不仅会毁了他本人，也会毁了他身边的人。因此，融汇培训力求在一个既扶持又监督学员的教会环境中，刻意地、谨慎地、并且负责地让学员经受压力，好把他们内心深层的问题挤压、显明出来，予以解决。

挑战性任务使新生领袖得到拓展和成熟。这些任务 / 作业必须要在一定程度上超过他们目前的已知能力；不要超过得太多，否则他们就会失败、气馁、以至于放弃。但也不要低于或等同于他们的实际能力。这些任务 / 作业必须要达到拓展他们身量的效果。

5. 教导性的

神的话语是塑造领袖的根基和途径。在耶稣栽培领袖的过程中，教导神的道始终是他的核心方法，我们也当如此行。教导神的道需要得法：

- 教导神的道以及学员与领袖的亲身交往，这二者必须并行（提后 3:10-17）
- 积极参与必不可少。教完不等于学会。教导影响到一个人知道多少；学会体现在一个人做到多少。受教者行为的改变程度最能衡量教导的果效。
- 最佳的教学途径往往是教师与学员之间的互动与对话，而不是无休止的一言堂灌输，让学员只作被动的听者。听讲座极少能给人带来最佳学习收益。听不等于学。学习离不开作。
- 我们必须直接传讲神的道，而不只是关于神之道的种种理论学说。
- 我们给新生领袖们提供的教导应力求实用、相关和适当。

积极投入带来改变。接受栽培的新生领袖们必须积极投身于整个受训过程。他们不能只作被动的接受者，而必须主动积极地为自己的学习负责。他们的心必须投入（在神在人面前接收破碎和监督）；他们的头脑必须投入（各种各样的学习任务）；他们的手也必

须投入（主动积极地参与事奉）。我们必须设计一系列能给他们的所学、所为和所是都带来改变的经历。

6. 精心刻意的

受栽培者与他们身边的教会群体共同分担学习和成长的责任。领袖塑造不是一件你能做在某人的身上或为某人代劳的事。从根本上来讲，塑造领袖主要在于**为人提供成长的机会**：学习、体验、责任、人际关系、观察、受苦等机会。这些机会本身并不能魔术般地使一个人成长起来，我们也不能保证人人都会充分利用这些机会。但如果我们不有意识地提供这些机会，受训者就很少能成长。

塑造领袖需要时间。人需要一生之久的造就才能成为成熟老练的领袖。因此，我们短期栽培的目标不是让学员达到终极、完全的成熟，而是为他们的生命奠定一个健康、深广的**根基**。此外，我们还有一个目标，就是帮助学员成为一个毕生不断学习的人，能终生在这根基之上锲而不舍地建造。

人的成长途径和呼召各有不同。所以我们需要把多种多样能给人生命带来改变的学习经历揉和到栽培过程中，我们为各学员所定的目标也应当与他们各人的独特呼召紧密相关。

个人学习和小组学习必须穿插并行。最卓有成效的领袖，是既学会了与人协作的约束，又学会了独立工作的自律的人。因此，我们的设计要兼顾个人与小组学习的平衡。

卓有成效的领袖栽培是一个复杂的、体验性的大拼画。领袖栽培不是一种单一的、按部就班的工作，所迈出的每一步并非十拿九稳，有条不紊。现实中的领袖栽培工作既错综复杂又具多面性，就像是由形形色色的人、关系、影响、任务、责任、义务、期限、机会、压力、危机、祝福、苦难、拒绝、成功、失误等众多因素组成的**体验性大拼画**；正是这些因素相互效力使一个新生领袖得到塑造。因此，融汇培训把许多现实、当前的生活经历熔于一炉，真实地体现出基督徒领袖侍奉的复杂性和艰巨性。它把人内心深处的问题挤压出来，又彻底对付，使接受训练的新生领袖若不绝对地依靠神，就无法成功。

领袖栽培工作的形式因民族而异，因文化而异，因环境而异，又因时间而异，然而这些合乎圣经教训的原则却是放之四海皆有果效的。