

非常运作

成功事工的七项要素



非常运作

高效事工七要素

黄俊宜

Copyright © 2017 Johnny C Wong

All rights reserved.

Published by:

Johnny Chun Yee Wong, Unit 29, 8 Wells Street, Southbank, Victoria 3006, Australia.

All rights reserved. No part of this book manuscript may be reproduced or transmitted in any form or by any means, electronic or mechanical, including photocopying and recording, or by any information storage and retrieval system, except as may be expressly permitted in writing by the author.

Unless otherwise stated, all Bible quotations are taken from the King James family of translations, King James Version, New King James Version, Modern King James Version, and Revised Standard Version.

For your own copy of 'Business Unusual – Seven Competencies of Effective Ministry' or for additional copies, contact the author at johnnytina.wong@gmail.com.

Johnny C. Wong
Business Unusual – Seven Competencies of Effective Ministry

1. Revival. 2. Discipleship. 3. Church Growth 4. Small Groups
I. Title

ISBN 1-539844-56-0
ISBN-13: 978-1539844563

Cover Design by Gordon Chau

推荐

上帝要使用你成为改变世界的一份子，你相信吗？如果你的回答是肯定的，那么你需要这本书！《非常运作》一书是深入研经与实际应用的结合体。本书涵盖了高效事工的七要素，这些要素已在澳大利亚墨尔本 Gateway 复临中心，墨尔本多所新植教会，以及世界其它教会通过测试。通过阅读本书，读者将有所启发，并以此为工具，借着圣灵的大能建立教会，预备迎见救主耶稣基督复临。

德里克·莫里斯，希望频道主席，
《改革性的祷告》作者

巴不得我也能写出这样一本书 - 易读，信息丰富而且实用。倘若你安于现状，满足于教会目前的模式，那么你无需阅读此书。然而，若想让你的事工对下一代更为实用，一定要读这本书！《非常运作》是一本教科书，教我们如何带领停滞不前，或者不断下滑的教会一步步成长起来，这也是一本关于门徒培训的好书。黄俊宜用经验描绘了一张向导图，任何文化的任何教会都可以因此而复兴：停止下滑并为教会再次注入生命与活力。本书绝非理论和概念，而是在现实中切实可行的原则！希望《非常运作》能成为全球复临教会牧师和领导团队的读物，并因实践其中的原则而获益良多。

埃米利奥·阿布达拉，布道家，教授，
巴西中部联合会全球布道负责人

《非常运作》一书或将改变复临教会的运行模式。本书无假想，更无不切实际的理论。多年来，作者将其热切的企业家思维运用到事工的最前线，获得了非凡的收获。如今，他把可以实际操作的见解归纳成书，使每一位教会领袖都可以从中获益。若切望你的教会复苏并全心投入到圣工之中，我极力推荐本书。

丹·维斯，牧师，作家，
FAST 使命的创建人之一

黄俊宜在《非常运作》中为建立新教会提供了特别实用的方法，这些方法是基于实践而不是理论。各地堂委会在商议如何在社区传福音，并为此祷告和计划时，若同时学习本书，必会获益匪浅。

克雷格·吉利斯，
复临教会澳大利亚维多利亚州区会行政秘书

致 辞

致在澳洲及世界各地奔波的布道士，
他们将在墨尔本 Gateway 复临中心学到的原则实践出来，
建立上帝的国度。

目 录

致谢	6
为何阅读本书？	7
1. 非常运作 – 挑战	9
2. 模式的转变	15
3. 复兴与门徒培训	24
4. 持续的门徒培训及其它培训	34
5. 关怀小组的原则	44
6. 建立有成效的团契	58
7. 个人布道	67
8. 家庭小组布道	76
9. 世上最难的事业	85
10. 建立以关怀小组为基础的教会	98
11. 如今就是了	110
12. 呼召	122
附录 – 墨尔本城市复临中心核心能力调查问卷	124

致 谢

没有墨尔本 Gateway 复临中心的每一位成员，就没有这本书。是你们让我看到了上帝在你们身上并借着你们而彰显的大能。你们就是“圣灵和大能的明证”（林前 2:4）。你们当中的许多人在澳洲，亚洲和世界各地为耶稣作见证。

在此特别感谢 Gateway 复临中心的牧师，长老及其配偶。“谋士众多，所谋乃成。”（箴 15:22）你们敬虔的忠告多次帮我脱离困境。你们让我看到了耶稣的品格。谢谢你们！郑闰明夫妇，基泰夫斯基夫妇（John and Naomi Kitevski），还有许多年轻的领袖们—是你们构建了墨尔本 Gateway 的愿景和价值观。

感谢杨亮姊妹安排人翻译本书。谢谢陈盈熹姊妹，王茹姊妹，相欣悦姊妹，余家欣姊妹，周志宏弟兄，方舟姊妹，申明晖姊妹，和钱子亮弟兄。特别感谢罗伦韦伯姊妹(Lauren Webb)，爱约翰牧师和谢雅西姐妹编辑本书，使得本书有很大的改善。谢谢周家明弟兄，我们一起经历门徒培训的旅程，让你很清楚如何设计本书的封面。谢谢黄翠婷姊妹和黄庆德长老全家，若没有你们对这本书自助出版的帮助，此书就不能以现在的形式呈现。

感谢家人对我的耐心和爱。当我接受呼召离开职场，将生命投入到帮助其他人的生命时，他们接纳我回应上帝的呼召。我的父母和姐妹们，以及她们的家人给予我无尽的支持。我的姐姐黄美玲看到了本书的价值，谢谢你慷慨的支持。

感谢妻子王颂爱，她是上帝所赐永远忠诚的帮助者。妻子耐心编辑了本书的初稿，使其易于阅读。上帝将你赐予我，塑造我成为他所喜悦的人。

感谢满有大能和远见的上帝，您配得一切的荣耀和赞美！

为何阅读本书？

为何仍需出版有关救灵，教会增长和建立新教会的书？难道还不够多吗？著写本书的灵感有三。第一是源于一次去美国旅行，偶然读到一本关于怀爱伦在澳洲时的书¹。从中，我意识到本书的目的是要告诫并启发我们。于是，我受感想要以书面形式分享上帝的祝福。第二个启发源于个人交谈。这些交谈对象都曾参与青年事工，其中包括青年人，牧师，教会干事，校牧等。他们十分关心教会的青年及职青。我发现急需以行之有效的方法帮助这班人。最后一个启发源于在世界各地认识的众多平信徒。倘若有清晰的原则作为指导，他们在履行上帝所赐之使命的同时必能如虎添翼。

我出生于婆罗洲北部，一个位于东南亚中部的岛屿，也就是今天的沙巴。尽管我并未出生在复临信徒家庭，却像许多典型的华人家庭一样相信上帝的存在。姨妈是我们家族第一个接受复临信息的人。她因着一张预言之声宣传卡，便注册了圣经函授学校的课程。上帝藉着她带领我们全家接受了安息日会永远的福音。

我很小就受洗了。看到沙巴年轻人的热心与朋友们分享福音，我很受鼓舞。正如许多第三世界国家一样，复临教会在沙巴快速发展起来。然而，我在沙巴的经历是很短暂的。16岁时，我来到澳大利亚的墨尔本，开始了大学生活。

我诧异地发现，发达国家的教会与我的家乡教会判若云泥。我积极参与教会事工，并组织了一个青年团契。在1985年，团契发展最活跃的时期，有50多位年轻人参加。我们负责组织每周五晚上的青年聚会，安息日学青年班，每月一次的青年人崇拜活动，青年人露营，唱诗班，以及布道活动等。我带领另外四位青年人组成的复临青少年委员会竭力组织各类活动，日程表总是排得满满的。然而，随着时间的流逝，这些青年因为读大学，与非信徒恋爱，或工作的原因，一个个离开了教会。15年之后，50人中仅剩8人还在当地教会。另外有6人仍未放弃复临信仰，但已移居海外。换句话说，该教会年轻人的留存率仅为28%。尽管曾有非常活跃的团契，大多数教友还是放弃了信仰，这着实令人痛心。不知道你所在的教会有类似的情况吗？

精疲力竭的我再也不想看到类似的事情重演。青少年和职青的留存率是一

¹ 《怀爱伦：在澳洲的日子 1981-1900》，第四卷。评阅宣报出版社，马里兰州黑格斯敦市。

个长期存在的问题。全球总会的领袖也在迫切关注复临信徒的留存率²问题。这个问题就好像一个没有关闭的“后门”，不停地有人通过“后门”离开教会。我们怎样才可以关上后门？这是所有父母，领袖们和牧师们共同要面临的挑战。

主是满有怜爱的，他知道我们的痛苦。在过去的 13 年中，我见证了更多年轻人留在教会里，而不是离开。2003 年，墨尔本 Gateway 复临中心（以下简称“Gateway”）由 15 位年轻人创立，并由五位成年人支持他们的工作。尽管缺乏经验，但我们决定向上帝寻求智慧。大家一起研读使徒行传，并尽可能从中学习新约教会的模式。我们也学习了怀爱伦的《布道论》和《传道良助》。这些“教科书”帮助我们了解到救灵之教会必需具备的要素。如今，Gateway 有三个教会，共约 300 多人赴会。

本书的目的是要分享一些原则，这些原则让一个位于墨尔本城市中心，名叫 Gateway 复临中心的教会在救灵的工作上蒸蒸日上，竭力完成耶稣托付的使命。《非常运作》一书将探讨该教会为何一直是澳大利亚成长最快的教会之一。在教会建立的前十年里，我们见证了近 200 个洗礼，而且留存率高达 90%。Gateway 教会处于现代，后现代的西方大都市，这样的效果非同寻常。一个新成立的教会，能持续建立更多新的教会确实是一个奇迹。

本书谈及了帮助 Gateway 在十年中建立了三个教会（第四和第五个教会的建立正在筹备中！）的模式转变和实用方法。Gateway 拥有一种独特的“属灵的基因”，注重救灵和布道工作是教会的核心，本书对此也有具体阐释。最值得一提的是，这些原则是可以复制的。当澳洲，亚洲，和美国的其它教会应用过这些原则后，也取得了相似的成果。我相信本书提及的实用原则也可以为你的团体或教会服务。此外，在每一章的末尾，我都列出了一系列的培训录像资料，这些培训给予了 Gateway 很多帮助，我相信也可以帮到你们的团体或教会。赞美主给我们这样的机会与你们分享！

著写本书绝不是要荣耀人，也不是要让 Gateway 名声在外，乃是为了记录上帝通过他的子民和圣灵所做的工。本书中的部分例证或许在中国并不完全适用，故重点在于取其中的原则。我为你，你的团体和教会祷告，愿你们能清晰地看出本书所说的原则，并见证教会中的复兴，门徒培训及其它培训，进而重新得力，为主耶稣的国度做救灵之工。主必再来。主耶稣啊，我愿你来！

² 黄彦超博士（G T Ng），基督复临安息日会全球总会行政秘书，在 2014 年 10 月的年度理事会的演讲。

1. 非常运作 – 挑战

1997 年 1 月，我在一家新加坡的全球软件公司担任区域主管。我负责亚太地区的一个行业环节。这是一个难得的机会，然而，我相信上帝是为了我属灵的复兴和成长，才奇迹般地打开了这扇门。

初入职时，提交一份商业企划书是我的任务之一。这份企划书的目的是为了帮助市场份额增长，销售增长并实现盈利目标。不过在 1997 年，亚太地区出现了严峻的金融危机，导致韩国及印度尼西亚等国家向国际货币基金组织申请经济援助。我们公司也因此停止了新业务拓展，转通过裁员与合并业务来降低成本。亚洲此前从未经历过如此严重的金融崩盘。在此情况下，我的整个商业计划书已经不再适用。亚洲的金融危机意味着日后的贸易再无法走常规的运作路线了。

亚太区域行政总裁开始思考我接受这份工作的时机。初来亚洲就职，亚洲市场就开始崩溃。他开玩笑说：“你可能是一个带来厄运的人，Johnny！”我问他：“我们该怎么办？”他说，“当我们面对危机时，不能像往常一样做生意，而需要非常规的运作方式。”于是，我们开始打破常规，开辟非同寻常的路线。譬如，我们给同一国家的所有员工减薪 15%，以确保每个人都能保住工作。同时也砍掉了一些非盈利业务。无疑这是一个艰难的，并非寻常的时期。我相信那位总裁的话也同样适用在教会当中。

现今的教会是否在维持正常运转？还是已经面临危机？我们是闲散地来往于教会？还是感觉到了时日的紧迫？我们是否感受到了打破常规运作的必要？

经营复临教会的思维模式需要转变。教会整日忙碌，却又碌碌无为。特别是在发达国家³，教会增长率久久地徘徊在 1-2% 左右。

³ 安息日会所认为的发达国家和城市区域是“全球的北部”。教会在这一区域的成长一般比较慢。

失效的模式

何为模式的转变？这让我时常想起曾经的业务管理培训。其中，我们学到了在我看来对模式转变最佳的阐述⁴。请允许我详述。1968年，钟表制造业基本由瑞士独占。瑞士人被誉为制作精美手表（或钟表）的最佳工匠。到1969年，他们占有制表业65%的市场份额和80%以上的利润。在他们的巅峰时期，曾有65,000名制表师。不料，在20世纪80年代，情况发生了逆转。

那时，日本涉足了制表业，直接导致瑞士制表业市场份额跌至10%，5万名制表师被解雇。到底是什么引发了如此巨大的转变？

究其原因，是由瑞士工程师发明和推广的石英手表导致的。当这些工程师向制表师展示这种新型手表时，遭到了直接拒绝，因为它不符合当时手表必须有轴承，齿轮和发条的传统模式。这些瑞士的制表师被禁锢在固有的模式上了。

瑞士人对于当时成功的模式太过自信，他们甚至没有为新型手表申请专利。于是，在七十年代末，一场在日内瓦召开的世界钟表会议上，日本精工株式会社看到了石英手表的潜力，就如俗话所说，“自此之后，一切都成了历史”。

在复临教会，我们也有可能被一以贯之的固有模式所蒙蔽。我们年复一年地忙着相同的操作，希望能取得更好的成果。毋庸置疑，一遍遍重复同样的事情，又期望有不同的结果是不逻辑的。信徒努力做工，而实际上他们正在努力运用着一种失效的模式。现在，是时候需要重新评估现有的模式，更要重新思考当地教会的现状。

以典型的地方教会为例

我来分享一个典型的地方教会的案例，以帮助大家了解现有以布道活动为基础的运作模式。假设在一个10万人的城镇，我们想要传福音给镇里的每一个人。通常会做什么？大家召开堂委会，规划一些可以触及社区居民的活动。不过，请注意，我们的第一反应是活动策划，而不是以人为先。我们设计了一张颇具吸引力的宣传单，向该镇居民宣传要举办的活动。假设每个家庭平均四口

⁴ 巴克·乔尔（1992），《未来的尖端：发现通向成功的新模式》，威廉·摩洛出版社，美国纽约。

人，为使每个家庭获知该活动，我们计划印制 25,000 份传单。牧师以证道动员信徒，并强烈鼓励信徒在安息日下午去派发传单。虽然鉴于年复一年近乎徒劳的经验，信徒的积极性越来越差。然而，仍有一小群虔诚的教友，坚信有传福音的必要，他们仍然坚持对外布道。

假设最终派发了 25,000 份传单。你认为会有多少慕道友来参加？发展中国家的教友或许会比较乐观，他们的预计人数可能会高达 25 人，不太乐观的地区可能也会有 10 人。而发达国家的大多数信徒也许只会说 1-5 人。其实，我们常常怀疑这种宣传方法的有效性。然而，许多企业仍然印制小册子，因为它确实有效。本地超市搞特价印的宣传册，经常被叫做“垃圾邮件”，但仍然是有效的。如果毫无作用，企业是不会浪费这笔钱的！据营销人员透露，每 1000 个小册子的回应率为 1-1.5。

如果我们的布道会宣传单设计的颇具吸引力，就算每发出去 1000 份会有 2 个人回应。那么印 25,000 份小册子，意味着会有 50 个新人来参加这个活动！看到 50 个新朋友，你会感到兴奋吗？接着，假设主讲人是最好的布道家。他从圣经的真实性开始讲起，又谈及救恩与基督复临，似乎一切进展顺利。然而，当他讲到律法和恩典，以及安息日的信息时，有些听众开始变得不安。他们说：“你的意思是星期五晚上不能上班？”“我不能在安息日参加考试？”一些人开始动摇并选择离开。

由于想告诉他们“完整性的信息”，我们不仅继续宣讲以基督为中心的称义与及成圣的道理，特别是美好的健康信息。而此时，剩下的新人开始对圣经教导的饮食感到不安。这些试验人心的真理导致参加聚会的人继续减少。在这一系列布道会结束的时候，50 位慕道友中究竟会有多少人决志受洗归主呢？

许多地方教会有过不堪回首的经历，他们甚至不再相信公众布道会的有效性。如果你的教会依然开展公众传道活动，那么你预计会有多少新人留下来？如果你来自发达国家，可能会认为大概有 1-3 人。如果生活在发展中国家，预计人数可能会稍多。

为了方便阐述，假设你取得了重大成就，有 20% 的人决定受洗。真是激动人心！大约有 10 个人受洗！在安息日，10 个新人站在众多见证人面前宣誓归向基督，这样的场景想想都令人激动不已。地方教会甚至会决定将那个安息日的午餐举办成一场素食盛宴！

至此，我们通常会松口气，互相拍拍对方的肩膀，彼此祝贺大功告成。我们将拍的照片上传至教会的社交媒体，并向区会杂志报告杰出的成果。理论上，我们知道洗礼应该是一个人与上帝关系的开始，而实际上恰恰相反。大多数教会，几乎不重视这些新受洗之人信心的培养或门徒训练。

再问一个关于现有模式的问题：12 个月后，这十个新受洗的成员中还会有多少人留在教会？许多教会行政人员关注的焦点是受洗的人数，而不是能留在教会的人数，从而导致了成功的假象。在一些我们进行过培训的地方，统计数据显示，受洗后 12 个月，往往 10 个人中只有 3 个人仍是积极的复临信徒。在某些地方，留下来的人可能是 40%。全球安息日会的统计数据⁵徘徊在 50% 左右。

假设 12 个月后，仍有 50% 的新受洗的信徒。这意味着我们现在只剩下五个人了。耗费了这么多精力和金钱，12 个月后，我们从这 10 万个目标群体中，只领了 5 人来到了教会。遗憾的是，新受洗的人由于种种原因，未来可能会慢慢离开教会。

再问另外一个大家更应关注的问题 – 剩下的这五名新信徒中有多少人将会成为门徒，为耶稣赢得另一个生灵？复临教会当今的统计数字不容乐观，只有 20% 的新信徒至终能成为救灵的工人（太 9：37-38）⁶。耶稣说问题不在于庄稼，而是缺乏工人。

用现有的模式举例，只从最初的 10 万个目标群体中为天国增添了一个工人（这 1 个工人是剩下的 5 个新受洗者中的 20%）。在现有的这个模式中，我们究竟要如何“完成事工”呢？

在约翰福音 4:34 中，耶稣说：“我的食物就是遵行差我来者的旨意，做成他的工”。耶稣希望在我们里面动工，通过我们来宣扬福音，这样末期就会来到（太 24:14）。如今，许多教会使用以布道活动为主的模式来传福音，他们认为布道是一次性的。我承认公众布道会是非常必要的，但这远远不够。

此种布道模式已经到了瓶颈，急需改革。世界人口每天以几十万的数量增加，而全球复临教会每日的受洗人数仅为 3000 左右。长此以往，如何能将福音传遍全世界？我们当真能完成大使命吗？

需要新的模式

不妨了解一下澳大利亚的数据⁷。在 1984—2004 的 20 年间，澳大利亚人口增长了 500 万。而同期本会信徒净增长（受洗人数减去过世，叛教，离开教会

⁵ 黄彦超博士（G T Ng），基督复临安息日会全球总会行政秘书，在 2014 年 10 月的年度理事会的演讲。

⁶ Ararais J（2011）“好消息与坏消息”（Good News & Bad News），《长老深读》，二月第 17 期，第一本，第三页（Elder's Digest, February, Vol. 17, No 1, p.3）。

⁷ 克劳斯牧师在 2006 年三月西澳举行的建立新教会的会议上的发言。南太平洋区会，建立新教会机构。Pr W Krause, Presentation at the Western Australia Church Planting Conference, March 2006. Church Planting

人数) 仅为 4540 人。平均每增加 100 万人口, 本会新教友数量会增加近千人。且不提我们能否完成上帝托付给我们的工作, 事实上我们在倒退。我们需要认清现实情况。就好像去看医生时, 你愿意只听好消息还是实情? 通常教会里大家不愿谈及坏消息, 常常粉饰现状, 认为一切都很好, 而事实却是已火烧眉毛。

再来看一下我所在区会的情况: 教友名册上约有一万人。每周参赴聚会的信徒人数, 包括孩童和慕道友大约为六千人。作为区会执委会中一名平信徒身份的委员, 我清楚每年区会信徒的净流失率为 5%。也就是说每年有 300 人离开教会(包括离去, 叛教, 过世)。因此, 为了保持平衡, 我们需要每年施洗至少 300 名新信徒。而事实并非如此, 年景好的时候, 受洗人数或能达到 220—250 人。况且, 人口总增长率比教会增长率更高。我们其实并没有发展。

试着分析一下你们地方教会的数据, 你会看到地方教会在现有的模式下面临着同样的挑战。这样下去, 我们坚持不了多久。当你读本书时, 我鼓励你打开思路考虑在地方教会尝试非常规运作。上帝已经通过他的圣言在新约教会为我们提供了范例。我们只需回顾过去, 从中学习如何增长并完成事工。

在墨尔本, 我们已经把新约教会的运作模式进行实践了。墨城是一个有着 150 个不同国籍, 人口近 450 万的大都市。它是澳大利亚第二大城市, 也是发展最快的城市。在过去的 20 年中, 市中心的住宅公寓从 5 栋增长到 300 多栋。在商业中心的一平方公里内居住着约 9 万人。该区域大体上是后现代和无信仰人士的聚集地。

多年前, 人们在市郊居住, 在市区上班。非办公时间, 市中心就像沙漠一样了无生机。然而, 这已经成为历史。人们越来越趋于在市区工作并定居。因此, 向城市居民布道成了必要的使命。

本书将从三方面探讨一种新的布道模式:

- (1) 新约教会的历史
- (2) 复临先驱的历史
- (3) Gateway 教会的案例分析

旨在向读者展示各不同因素间是如何进行协同, 以全面有效地完成救灵工作。

第一章摘要

- 当前的布道模式已无法有效地传播福音。
- 基于布道活动的模式，将使教会继续面对公共布道及留存率的挑战。
- 不应仅仅关注受洗人数的增加，而是要为传播福音培养更多的工人。

附加资料

关于本章所述概念的更多信息与培训，请登录 www.rightlytrained.org 并关注以下视频：

- “模式的转变”（24 分钟），黄俊宜主讲（英文）
Paradigm Shift’ (24 mins) by Johnny Wong
- “门徒培训与挑战”（44 分钟），黄俊宜主讲（中文）

2. 模式的转变

2000 年，一个核心小组正准备筹划成立新的教会。当时，澳洲并没有成功的植堂案例可供学习。有人送给我们几本本会和非本会的相关书籍，据说可作为很好的指导。但对于我们这些没有受过任何神学或植堂培训的平信徒，要从中选取一个得当的方法实非易事。最终，我们决定研读圣经的使徒行传，以及怀爱伦的《布道论》和《传道良助》。与此同时，我们在《证言精选》第九卷发现了“城市布道的方法”。书中的这些原则便成为了我们日后事工的愿景⁸。

在初期的研读过程中，我们发现了一个关键点，即教会在新约和复临先驱时代的发展非常迅速。使徒行传第一章记载了 120 人在楼上祷告，第二章有 3000 人受洗，第五章记载教会加添了 5000 人，而在使徒行传 6: 7 提到“数目增加的甚多”，意思是说，具体人数已经数不过来了。

那么，早期教会有哪些要素呢？纵观使徒行传，我们发现了四个教会迅速增长的重要因素：

- **个人布道：**比如，哥尼流，腓立比的狱卒，吕底亚等故事（徒 3，8，9，10，11，16，17，18 章）
- **家庭布道：**大量的“家”，“全家”等词（徒 2：46，5：42，8：3，9：39，10：2，11：12，12:12,16:15,17:6,18:7）
- **公众布道：**提及讲道，辩论，说服，理论等。（徒 3：11，4：33，5：26，7，8：4，9：20，10：44，13）
- **门徒培训：**促进个人，家庭小组和公众布道的基础原素（可 3：14；徒 19：8-10；提后 2：2）

⁸ 黄俊宜，“墨尔本 Gateway 复临中心的经验”，《事工》，2013 年 5 月，21-23 页

上述四点可以由图 1 表述：

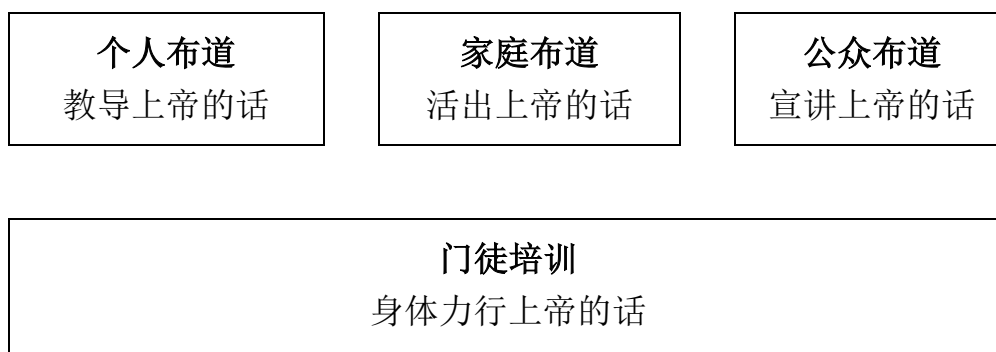


图 1. 早期教会的四大要素

复临先驱在澳洲的历史

墨尔本于 1855 年建市，当时仅有 35 万人口，淘金热促使其繁荣发展。1885 年，史蒂芬·赫士格牧师和其它五个复临信徒家庭来澳大利亚开展圣工。刚开始时，他们遇到了巨大的挑战。当时，由于人们对复临教会的偏见，他们无法租赁会堂，或在报纸上刊登广告，也不准宣扬现代真理。但即便如此，他们还是在一年后汇集了 90 人聚会。第二年，增至 200 人。六年之后，也就是 1891 年怀爱伦抵达澳洲，当时的墨尔本及其它州已有多个教会，信徒总人数达到了 700 多人。如早期教会一样，当时教会也经历了爆炸性增长！

我们的植堂团队很好奇，究竟是什么使得当时的教会可以在这样一个不友好的环境中逆流而上，奋勇向前。通过细致的研究，我们发现赫士格牧师列举了四个重点⁹：

- 以派发书刊为本的个人布道
- 通过读经做家庭布道
- 通过圣经讲座做公众布道
- 通过澳洲圣经学校做门徒培训

⁹ 史蒂芬·赫士格，《澳洲布道》，“安息日会在异国布道的简史”，瑞士巴塞尔，74,77 页。

个人布道

先驱们曾怀着雄心分发大量的单张与书刊，利用微乎其微的资源，设立了一间小规模出版社，并成功在社区内大量派发包含丰富信息的单张。这些单张不像我们如今派出的福音传单，而是有一个完整的圣经主题，如安息日的道理。如今，我们必须使用媒体的力量将福音传播到城市的各个角落。

家庭布道

赫士格首创了一种研经法。这是他在美国许多州大量使用教导圣经的方法，也就是现在所说的查经法，是问答形式的研经小册。也许我们中的一些人知道一本叫《家庭读经》(Bible reading for the home)的书，这本书把研经题目归纳为一本书。当时在澳大利亚，安息日会信徒往往在布道会之前去到不同的家庭中与人研习一系列的圣经课题。这种在家里举行的聚会有益于培养友情，是救灵工作的有效方式。怀爱伦¹⁰将这种研读圣经的方法视为“天赐妙方”，而且称这种小组形式的聚会是“绝不犯错”的那一位所启示的。

公众布道

布道会的主要目的是使人立志随主。由于宗教偏见，澳洲先驱们没有教堂可以使用。他们便在户外搭建帐篷并称之为“圣经讲座”。这是既新奇又吸引人的。卡里斯长老（Corliss）在菲茨罗伊（Fitzroy）召开了第一次帐篷大会。据赫士格的报告，第一天晚上有 200 人出席，有一些是来自家庭研经小组¹¹。

门徒培训

当新受浸的教友参加在墨尔本建成的新教会时，先贤们感到有需要设立一所圣经学校去培训一些在全澳洲传播三天使信息的布道士。澳大拉西亚圣经学校（Australasian Bible School）就这样应运而生了。

纵观早期教会和安息日会先驱的事工，我们注意到以上四个至关重要的因素。然而，屡试不爽的家庭小组查经和门徒培训的方式在当今的安息日会并不多见。我们似乎不知不觉地偏离了这些新约教会和安息日会先驱使用的基本方法。

案例分析：墨尔本 Gateway 复临中心

Gateway 是坐落在墨尔本市中心集多元文化为一体的英文教会。借鉴早期教会和安息日会先驱的经验，我们的教会事工注重以下四点：

¹⁰ 《传道良助》192 页；《基督徒服务大全》《布道论》115 页。

¹¹ 史蒂芬·赫士格，《澳洲布道》，“安息日会在异国布道的简史”，瑞士巴塞尔，74,77 页。

- 个人布道
- 家庭布道
- 公众布道
- 复兴和门徒培训

上帝教导我们逐步开展这四个要素，并适时地通过合适的牧师和讲师带给我们需要的指导。在尚未实施以上四要素之前，我们意识到祷告和属灵复兴的重要性。

祷告

祷告是我们前行的基石。核心组会定时同心祷告。在使徒行传第一章我们看到 120 人一起祷告，这使我们意识到在植堂前我们至少需要那么多人一起祷告。于是，我们发起了一个全球 120 人的祷告群。我们在周六早晨安息日学前聚集祷告，一直坚持了八个月。

祷告使我们能与上帝同心。祷告使我们充满了救人的热情与急切。虽然祷告至关重要，但仍需与真正的属灵复兴同步进行。

属灵复兴

我们首先要做的是复兴和培训教友。复兴是通过更深度的领受以基督为核心的现代真理。我们不懂怎样教导复兴的信息，但主带领一位善长复兴证道的圣经导师¹²教导我们但以理和启示录这两本精彩的预言书。（详情见第三章。）在《教育论》¹³提到“启示录与但以理两书之相互的关系，尤应加以研究。但愿每一敬畏上帝的教师考虑到如何能充分了解并传讲”。教授这些信息的关键是要以福音与耶稣为中心。

家庭布道 – 关怀小组

当教友藉末世福音的真理而复兴起来，并得以培训后，他们会很自然的问“我们如何将这宝贵的福音传给别人呢？”其实，不是每个人都喜欢经常挨家挨户传福音。也不是每个人都是训练良好的圣经老师。但是如果直接把慕道友

¹² 彼得·格雷戈里(Peter Gregory)是来自 IONA 圣经学校的圣经老师。

¹³ 《教育论》191 页

邀请到教会听道，这样的跨度太大了。在家庭聚会中让他们先感受到来自基督徒的爱和关怀，这样会更容易接受一些。这就是关怀小组显其功效的时候了。“CARE（关爱）”一词是“每个人都闪耀出基督的品格”（Christ's Attitude Reflected in Everyone）的英文首字母缩写。关怀小组是人们可以从其信徒身上看到耶稣品格的地方。经过几个月的培训，我们将周五的晚祷会过渡成为了以家庭为单位的多个关怀小组。这是将教会带到民众那里，而不是等待他们上门来的一个模式转变。我们需要的是一个“走向社区”而不是“请来教会聚会”的模式。马太福音 28 章 19 节中耶稣最大的嘱托不就是一个“去”字开始的吗？而教会常常一厢情愿地觉得慕道友和非信徒本就应该来参加我们精彩的活动。

关爱小组在社区中渐渐扩张。其运行基本准则是——没有慕道友就没有关怀小组。也就是说关怀小组不是信徒的聚会点，而是为救灵特意开设的。当慕道友来到小组，他们就会有一种归属感进而开始问一些属灵的问题。伴随着这种归属感，他们也慢慢开始相信。我们鼓励每一个关怀小组都适时地培植新的小组。

个人布道——抽出一个晚上给耶稣

当慕道友同我们相处时，他们会观察我们的生活，也开始针对我们信仰和生活方式提出各种问题，这样个人查经就从关怀小组中萌芽了。现在，每周都有很多平信徒两两结伴去给人查经。很多教友抽出一个晚上献给耶稣，实践个人布道。最初，我们还没有查经和帮助人决志的经验时，上帝为我们提供了一个最好的培训老师¹⁴。查经时我们学会了观察圣灵在人心里作工，并帮助人做出决定。我们也学到了简单但极有效的“布道周期”。它将家庭小组布道，个人布道和公共布道串联起来形成教会全年的日程表。年复一年，上帝使我们教会的人数不断增加。然而，我们并不满足于仅仅受洗而已，还希望培训新信徒成为收割的工人。

门徒培训——运用 FAST 课程

随着新教友的增加，我们开始着力于门徒培训工作。起初，我们只是让新教友参与教会活动，以为只要他们一直忙于教会的事奉，自然会留在教会。事实并非如此。参与活动并确实会使他们忙碌，但仅仅是延迟了他们离开教会的时间。我们急需学习如何培训门徒并使他们成长为上帝的工人。这时，上帝带

¹⁴ 路易斯·托雷斯牧师，他写了《使人为耶稣决志》这本书。他是位于美国奥尔良的布道使命学院的副主席。（www.mission-college.org）

领一位门徒培训方面的导师¹⁵来到我们当中。他教导我们门训的圣经原则，工具和门训的流程（见第三章）。运用这份 FAST 学习材料使得墨城复临中心成为发达国家教友保留率最高的堂会之一。在过去的 10 年内，留存率高达 90%。我们发现高留存率的关键点有二：（1）受洗之前严谨的预备与圣经研习（2）受洗后着重于门徒培训并使之成为上帝的工人。

公众布道

学习了布道周期的模式，我们便发现公众布道会有助于慕道友决志和接触一些已有圣经背景并可能在短时间内领受真理的朋友。但是，我们最初的布道会效果并不理想。尽管读了《布道论》，我们仍然不知道如何有系统地进行公共系列布道。于是，上帝再次慷慨地伸出援手，带领另一位布道家兼培训导师¹⁶在我们的城市举办了一场大型布道会。我们非常珍惜这次机会，并从他和他妻子那里尽量学习。我们跟随他们一起进行拜访，参与规划会议，参加培训，仔细聆听并观察他证道的方式。这是学习公共布道的最好的学校。教会的一些领袖也去参加国外布道队，向另一位善长教导的布道家¹⁷学习。我们从他身上学习了如何辅导一些经验较浅的布道会讲员，并预备合适的教友参与。现在，我们每年一定会举办布道会。这既是收割的时机也使得我们的教友复兴起来。作为布道周期的一环，布道会在属世的城市中依然发挥着它的功效。

增长 —— 从关怀小组到植堂

Gateway 建立新教会是从建立关怀小组开始的。从一个关怀小组到第二，第三个小组。直至有超过 30 多人的群体每周在墨尔本市区不同的关怀小组相聚。这时要把所有人从市中心运到 30 公里之外的母堂并非易事。所以在区会的支持下，我们于 2003 年 3 月在位于市中心的墨尔本大学开始了第一次崇拜聚会。同年末，赴会人数增至 80 多人。第三年，我们更新了愿景声明：

墨尔本 Gateway 复临中心将会是一个救灵，培训中心，并于每三年建立一个新教会。

这是一个富有挑战的愿景，特别是后面的“每三年”这三个字。但上帝是全能的主，三年之后即 2008 年 5 月开办了第二个教会 – Gateway 东区教会。母堂在建立第三个教会的规划之前进行了一年的整顿。感谢上帝！2012 年 8 月 Gateway 西区教会正式成立。这个植堂的愿景仍在继续，建立第四和第五个新教会的计划正在进行当中。这种持续的成长要归功于复兴，门徒培训，个人布

¹⁵ 丹·维斯牧师，他开发了 FAST 门徒培训工具（www.fastmissions.com）

¹⁶ 马可·芬利牧师，他当时是全球总会的副主席。

¹⁷ 路易斯·托雷斯牧师，他在世界不同城市举行多个布道会。

道，家庭小组布道和公共布道。

运用早期教会模式的成果——灵性增长与十一奉献

除了人数的加增，十一奉献是另一个赐福。有人会质疑为什么我们选择大学生作为传福音的对象。因为学生与工作的人相比通常没有什么收入。但是，Gateway 教会一直是十一奉献最高的教会之一。学生毕业之后，他们开始工作，结婚并组织家庭，这样教会里就有各个年龄段的人和多元的文化。令人兴奋的不只是十一奉献的总额，而是信徒们的忠诚。安息日会的平均十一奉献率为 40%，但是墨城复临中心却高达 80%。信徒忠诚地纳十一与灵性是相辅相成的，而灵性又是与履行传福音的使命密不可分的。

在过去的 15 年，我们在学习与实践方面蒙受上帝的厚爱，如今可以分享从上帝所领受的给需要的人。一位教友开办了网络圣经学校，名为“合适的训练”¹⁸。该网站的视频每年吸引来自 200 多个国家过百万的点击率。此外，我们也通过培灵会，进修周末，以及圣经学校对数百人进行培训。我们也在澳洲和全球的培训会中免费提供训练。

模式转变

从以主持活动为本的模式转为以新约圣经为基础的模式，是上帝神能的有力见证。从新约圣经“访问古道”（耶 6: 16），通过使用过往有效的布道方式，并用“进入”社区的模式，Gateway 借助新约教会的四个要素和复临先驱的经验得以繁荣发展。除了以上提到的四点要素，上帝还教导了我们其它三大要素——藉上帝的话语带来复兴，建立以关怀小组为单位的教会，并建立有愿景的领导团队。接下来的文中将对这七大要素的原则及实际操作进行细节阐述。

我们将按照图 2 的纲要进行阐述。在下图中你会看到有效的福音事工七要素：

1. **属灵复兴：** 上帝的圣言配以圣灵的感动
2. **门徒培训：** 不是以活动形式，而是身体力行上帝的话成为他人的榜样
3. **家庭布道：** 将上帝的话活出来的生活模式
4. **个人布道：** 给慕道友以基督为中心的查经
5. **公众布道：** 宣讲上帝的话并助人决志
6. **实用领导力：** 作以圣经为准则的决策
7. **植堂：** 通过分享上帝的话来增长教会

¹⁸ www.rightlytrained.org



图二. 高效事工的七要素

我们将会从最基础的核心要素讲起——借上帝的话语而复兴和门徒培训。

- 早期教会发展迅速的四大要素：个人布道，家庭布道，公共布道和门徒培训。
- 复临先驱来澳洲运用的四大相似重点：以文字布道方式去做个人布道，以读经为基础的家庭小组布道，帐篷大会形式的公共布道，和以培训门徒为目的的澳大拉西亚圣经学校。
- Gateway 复临中心运用相似的要素来使事工增长：注重复兴，门徒培训，以关怀小组的形式进行家庭布道，为慕道友进行个人查经，用公众布道来收割。如此，在关怀小组的基础上来建立新的教会。
- 从以活动模式到新约的以人为本的模式的转变，我们需要注重七点：(1) 复兴，(2) 门徒培训，(3) 家庭布道，(4) 个人布道，(5) 公众布道，(6) 实用领导力，(7) 建立新教会（植堂）。

附加资料：

关于本章概念的进一步阐述，请浏览以下网站的视频：www.rightlytrained.org

- “新约教会的模式”（25 分钟），黄俊宜主讲（英文）
‘New Testament Church Model’ by Johnny Wong
- “复临先驱的历史和墨尔本城市复临中心的案例分析”（30 分钟），黄俊宜主讲（英文）
‘SDA Pioneer History and Gateway Case Study’ by Johnny Wong
- “新约和门徒培训”（42 分钟），黄俊宜主讲（中文）

3. 复兴与门徒培训



教会媒体有诸多有关复兴的报道和讨论。然而，关键问题是，如何实现教会复兴？信众聚在一起，祷告数小时？停止教会的所有活动，一味地举行奋兴会？复兴带来的改变怎样才能持久不衰？

谈到复兴，脑海里会浮现出两段熟悉的话，“在我们一切的需要之中，最重要且最殷切的，便是在本会掀起一场真虔诚的大复兴。这一追求乃是我们首要的工作。”¹⁹虽然清楚这件事的重要性，却往往忽略了这一步，而直接跳到动员更多的信徒来组织下一个项目。另一段引述是：“复兴与改革乃是圣灵运行的结果。复兴与改革乃是两件不同的事。复兴是指灵命的更新，心力与脑力的苏醒，及从属灵的死亡中复活。改革则是改组，在观念，理论，习惯，及实践上的变化。”²⁰本质上讲，复兴是内心的改变，而改革是外在行为方式的改变。请注意这是两个部分——复兴与改革。

第一部分：通过上帝话语的复兴

真正的复兴并不是转瞬即逝的感觉或在奋兴会上产生的高涨情绪。真正的复兴源自上帝的圣言，尤其是通过复临信息的独特性，以基督为中心，并以圣

¹⁹ 《基督徒服务大全》41 页。

²⁰ 《基督徒服务大全》42 页。

经为基础的证道。许多信徒并不熟知为何要成为复临信徒，而非加入其它的教派。他们不能用圣经向他人讲述守安息日为圣的缘故，也不了解安息日的教义对复临信徒和七日浸信会信徒的区别。两者确实是有差异的。与此同时，其它遵守安息日的教会虽然相信从创世到新约期间，安息日是永恒不变的；他们并不把安息日教义与三天使信息结合在一起。然而，安息日教义必须与三天使信息融为一体，否则毫无力量。怀爱伦在劝勉一位长老时提到：“K 长老... 对安息日的看法与七日浸信会相同。若安息日与预言信息分开，便会丧失其力量。若将安息日与第三天使的信息结合起来，便会有能力去感化无神论者及非信徒，让他们有力量在主里站立得稳，并能不断成长以至兴旺。”²¹

在 Gateway，我们以祈祷开启复兴与改革。我和太太并另一对夫妇开始为教会，特别是为年轻人祷告。我们看到堂会受世俗的影响，持有老底嘉教会的态度。正如前几章所说，上帝引领我们邀请了一位擅长复兴的布道士，他强而有力地将复临信徒的身份教授我们。在整整十天的复兴会中讲解预言和因信称义的道理。

圣灵藉这些信息唤醒我们的心：“复临信徒被安置在世上，乃是作守望者和擎光者。...那所托付他们的乃是传扬第一，第二，和第三位天使的信息——这是一项极其严重的工作。”²² 我们再次意识到，我们不仅仅是一个教会，而是在如此紧迫的时刻兴起的一场预言性运动！

我们四人担心讲者离开后信徒会随之失去动力，因为过去曾目睹这事发生。因此在讲者离开前，我们问他：“该如何开展后继的工作？”他建议我们继续培训信徒。然而，我们当中没有一个人能像他那样去进行门徒培训。因此，我们收集了一些音频教学资料，并在查经组一起收听这些音频。在之后数月的安息日下午，我们一节一节地研读但以理书和启示录。事实上，不仅研读了预言，还包括但以理的一生及其成圣的人生。这就是改革的开端，“观念，理论，习惯，及实践”上的改变。然后，我们学习了启示录中有关末世教会的关键性章节。

- 启示录 3 章——末世运动的状况
- 启示录 10 章——末世运动预言性的兴起

²¹ 《证言精选》卷 1，第 337 页

²² 《布道论》119 页

- 启示录 12 章——末世运动的特征
- 启示录 13 章——末世运动的阻力
- 启示录 14——末世运动的信息

通过上帝话语的复兴，必须与“理论，习惯和实践”的改革并行。而改革则需要藉专门的门徒培训来达成。

第二部分：门徒培训带来的改革

许多教会领袖向我咨询如何开展布道小组团契。他们以为组织周末的小组培训班，教会就可以开展小组事工，却忽略了门徒培训是复兴和改革至关重要的过程。虽然组建小组并非难事，但信徒若不在圣言里成长，终会失去动力。

仅拥有对当代真理的认知是不够的，必须去实践。现代真理应使日常生活，习惯和运作产生变化。这是一个行之有效的门训流程。它是维持复兴并提升信徒灵性的关键。没有捷径，培训教友需要一定的时间。切不可急于求成，一味地着重复兴，却绕过改革的流程。结果的好坏并非我们的责任，而是上帝的工作。我们要做的是忠心：每日进行灵修，忠心交托并实践上帝的圣言，忠心传扬，教导他人。至于结果，只管交与上帝。

在过去的 10 年，安息日会因为新教友的保留率颇低而重新开始注重门训。于是，我们教会对门训的需要有了更深入的理解。本会已开发出许多门训课程，甚至有两个季度的成人安息日学²³专门研究这个题目。尽管如此，为何门训依然没有成功？究竟缺失了什么？为何门训仍未落实？

门徒培训失败的原因

人们经常会问：“为什么门训会失败？”或“为何门训没有成果？”他们见证了新教友的洗礼，然而大部分并没有带领另外一个人信主。据统计，80%的复临信徒从未带领另外一个人信主²⁴。更糟糕的是，许多新教友受浸数月后便离开了教会。

²³ 成人安息日课，2008 年第一季度和 2014 年第一季度。

²⁴ 阿诺雷斯·J “好消息和坏消息”，《长老文摘》2011 年二月，17 卷，第一期，第三。Ararais J (2011), “Good News & Bad News”, *Elders' Digest*, February, Vol.17, No. 1, p.3.

门训的挑战不单在于信徒的保留率，也在于培养收割的工人。耶稣说“要收的庄稼多，作工的人少。”（太 9:37）我们必须培训信徒才会有传福音的工人。根据我个人的调查和经验，总结出门训失败的四大原因：

1. 视门训为另一个培训项目

如果门训被视为一个培训活动而非一种关系，通常都会失败。只有通过一对一的友谊和指导，门训才会有成效。门训若是以授课形式把 15-20 人组成一班，迅速把课程过一遍，那么，我们注定会失败。就连我们的大教师耶稣都会特意选择 3 位最亲密的门徒²⁵，我们又怎么能希望培训一大群人都能成功呢？

布道活动是必要的，但它们的作用就好比房屋的主体框架。而门训仿佛是建造房屋的一砖一瓦。与人交朋友，培养他，与他一起事奉，这都是需要付出时间和努力的。其实，门训是刻意与另一位信徒同行，并向对方展示如何完全降服于耶稣。

2. 仅仅是与新教友的团契

信徒团契很重要，特别是对那些参与一系列布道会后受浸的信徒。然而，若纯粹聚在一起团契，提供辅导和建议，却没有研读上帝的圣言，这样的门训太过有限。圣经明确教导，门训必须基于上帝的话语（约 8:31）。与上帝生动而有功效的话语相比（来 4:12），人为的“属灵辅导”是缺乏力量与智慧的。门徒需要学会背诵，应用并分享上帝的话语。我们必须教导他们要常在耶稣里（约 15:5）。圣灵希望他们在每日生活中“想起”他的话（约 14:26）。

每日背诵并默想经文会改变信徒的生活。许多门徒培训课程把背诵经文作为可选性项目，而我们认为它是必须的。一篇涉及到 FAST 门徒培训的博士论文²⁶已经证实了背诵经文的重要性，它提到，门训使信徒对布道热情大大地提高，91%受过培训的信徒会主动参与事奉，而其中 51%的信徒认为这都应该归功于背诵经文。

3. 不系统

²⁵ 耶稣特意给予彼得，雅各和约翰更多的时间和经历。

²⁶ 朴晶泽（2016），《FAST 装备和门徒培训在韩国教会的应用》，第 275 页，传道博士论文，韩国三育大学。Park, Chung-Taik (2016). FAST Kit and Discipleship in Korean Churches, p.275, D.Min Dissertation, Sahmyook University, South Korea

有些人在培训门徒时并没有清晰的目标。尽管在一起讨论读经，但我们进行培训究竟要达到什么目标？常言道：“授人以鱼，不如授人以渔”。新信徒是否能学到坚定地与耶稣同行的技能？

你需要传授一些信徒生活的实际技能。譬如：如何祷告，如何研读圣经，默想经文并应用其原则，才让你们相聚的时间变得充实有效。否则就沦为只是见面聚一聚，或只是知识性的分享。

我们的教会研习了复临信徒身份及使命等题目后，便发现了一套名为《FAST 门徒培训装备》的资料²⁷。该课程教导了研读和背诵经文的技巧。这套课程是一套不错的工具，内含清晰的目标和技能训练，帮助信徒的属灵成长。而且当我们尝试在教会里使用该工具时，惊讶地发现上帝的灵如何改变一个又一个的生命。

话虽如此，一套好的工具仍需要懂得使用的人。一把锋利的斧头放在一名优秀的伐木工人手里，砍树便如虎添翼；若把它放在一个幼童手里，不见得有同样的效果（传 10:10）。因此，要推行有成效的门徒培训，你不仅需要一套优良的工具，也需要一个深谙圣经有关门训过程的培训者。

4. 缺少相互督促(问责)

倘若没有相互督促的关系，门训就好像让一个幼童拿着锋利的斧头为所欲为一般。门训需要互相督促：“你的早灵修进展地如何？”，“你的见证写得怎么样了？”，“你通过默想存心节学到了什么？”

如果不愿意提出问题来相互督促，门训会失效。你曾否目睹一个小孩学习弹钢琴？刚开始父母需要经常督促这个孩子去练习。在帮助信徒养成良好的属灵操练和深入人心的习惯也是同样的道理。门训决不能仅仅是知识性的，必须应用在发自内心的属灵习惯（例如：祷告日志）。相互督促必不可少！

若在门训时躲开这四个陷阱，你会见证信徒的成长，并成为一名收割庄稼的工人。然而，并不是所有门徒都能以同样的步伐成长或同样的方式来培训。每一个人都有其个人与主同行的经历，而我们只是在旁边引导他们更加靠近耶稣。门训其实是把一个人领到耶稣跟前，而不是成为你个人的追随者。当接受了正确的培训就，每个人都会成为一个有力的见证，並会结出源源不断的果

²⁷ www.fastmissions.com

实。怀爱伦曾说，一名受过培训的工人（门徒）强于十名未受培训的工人²⁸。

FAST 门徒培训过程和工具

正如之前所提到的，本会已经提供了各种门训课程，其它基督教派也出版这类课程。为何我们会选择 FAST 门训资料？

- **复临信徒的世界观**

FAST 门训过程及工具与圣经中的末世观是一致的。它专注于信徒的成长过程，从不信者转变为属灵婴儿，随之成长为门徒，最终成为工人。许多其它的门训材料缺乏注重对末世收割工人的需求。（启 14:14）

- **基于圣经**

FAST 课程要求背诵和默想经文成为门训过程的必备部分，教导我们把自身意念顺服于上帝的话语之下。改革并不是源于人所讲述的智慧（林前 10:3-5）。当上帝的话藉着圣灵的感动进入门徒的内心，并且应用在生活里，就会产生改变。

- **课程结构有清晰的目标**

FAST 课程拥有清晰的学习目标。第一级称为“生存装备”：教导我们背诵经文，目标在于将上帝的话语建立在门徒的内心；第二级称为“基础培训”，其目标为培养信徒的一些基本的属灵操练（例如：祈祷的生活，每日灵修，作见证和顺服的生命）；第三级为“小组策略”，目标有二：一，通过更为深入的查经学习，学会聆听上帝的话语。二，开展有效的救灵小组。

- **注重实践**

有些人认为 FAST 课程太简单了。然而，其秘诀在于将课程的教导用于实践（如祈祷日志，书写三分钟见证和背诵经文），它的重点不仅仅是课程中对圣经的学习。这往往是许多人犯错之处：他们没有学到其中的技能。他们不能或不愿意花时间将课程中最关键的一部分：应用“实践建议”的部分。参加培训的组员间应互相督促，这才有助于提供鼓励并以

²⁸ 《评阅宣报》，1888 年五月 29 日，第 8 页

身作则。门训主要是身体力行，而非说教。

- **鼓励平信徒培训他人**

FAST 门徒培训课程是一套完整却又简易的工具，足以让一个已经受过培训的平信徒带领他人学习该课程。

门训的果实

洛兰是一名星期天教会的信徒，与她朋友珍妮共住一间房子。珍妮是一位有名无实的复临信徒，从前并没有机会接受门徒培训。珍妮在 Gateway 参加了 FAST 门徒培训的团队。圣灵通过上帝的话语感动了珍妮。在很短时间内，洛兰看到了珍妮的转变，这位室友变得更加体贴和喜乐。珍妮也尝试过邀请洛兰到关怀小组，但洛兰已经参加了她所在教会的细胞小组了。然而，洛兰非常好奇，什么东西改变了珍妮？她在自己的细胞小组从来没有看到过这般改变。因此，基于好奇心，洛兰来到了 Gateway。她参加了安息日学的圣经预言班，对预言的深入学习引起了她的兴趣，之后她每周都赴会学习。不久之后，她开始接受圣经的真理和本会独特的信息。洛兰看到教友们在生活里活出上帝的话语，最终，她开始了个人查经并最终受洗。之后她和圣经老师一起研习 FAST 门徒培训的所有课程。在那段时间，她养成了早灵修的习惯。不久，她参加了 Gateway 教会举办的青年大会²⁹。她倍受鼓舞，决定献身侍奉上帝。

洛兰希望与他人分享福音，却知道自己需要更多的培训。她花了一年时间到一所健康与圣经学校学习。尽管她拥有项目管理的硕士学位，在回来之际她感到上帝呼召她做全职传福音的事奉。她开始在 Gateway 从事查经员的工作，并通过探访和个人查经学习如何做个人布道之工。一年之后，她的查经学生罗赞受洗归主。品尝到天国的喜乐真是莫大的祝福！正如在 FAST 门徒培训过程中所提到的，洛兰从属灵婴儿成长为门徒，再由门徒成为收割的工人。

罗赞的洗礼只是一个开端。之后洛兰开始使用相同的 FAST 门徒培训课程与工具来培训罗赞。他们在关怀小组一起侍奉，并与一名年轻女士交朋友。该女士愿意接受查经。通过结伴为该女士进行查经，洛兰成为罗赞的榜样，展示出个人布道工作的技巧。不久之后，洛兰和罗赞继续与其他人查经。最终，许多人因洛兰的事奉受洗并接受培训。通过有系统并有目的性的门训，我们看到

²⁹ www.adventistyouthforchrist.org

许多像洛兰这样的见证。

我该从何开始？

当教友得到复兴，他们的内心就准备好接受改革。改革在门徒培训过程中是不可缺少的。那么，我该从何入手？以下的建议能帮助你实践门训：

- 若需要学习更多关于门训的基本圣经原则，可在本章结尾找到相关的资料或浏览网站：www.fastmission.com。
- 在 www.fastmission.com 参加网上 FAST 课程，并学习使用此门徒培训课程。
- 祈求上帝带领你找到 1-3 名信徒，组成一个门训团队。求上帝给予智慧选择合适的信徒作培训，正如耶稣设立门徒前一样。（路 6:12）
- 与这几名信徒一起学习整套 FAST 门徒培训课程，不是以课堂教学的方式，而是成为相互督促的团队。
- 确保你与受培训的人有其它相处的时间。要记得，门训不是一个项目，而是一个彼此同行的过程。如今所花的时间在将来必有回报。

结语

收割的主呼召我们为收割工人祷告并培训他们。耶稣并没有说要收的庄稼多，布道活动少。他说：“要收的庄稼多，作工的人少”。

以布道活动为主的教会需要开展一个又一个的项目，才让自己感到有所作为。而以培训工人为己任，把培训放在首位的教会能够培养出适合的工人，他们装备精良，可以作救灵并培训的工作。如今，你的教会把精力放在何处？是否在开展无休止的活动直到你和教友筋疲力尽，还是作出终生受用的投资——复兴与门徒培训？

第三章摘要

- 我们因上帝的道而复兴，特别体现在理解预言性的呼召和基督复临安息日会的特征上。以基督为中心，学习但以理和启示录的关键性章节，是极其重要的。
- 随着复兴，必须以门徒培训进行改革。对现代真理的认知理解是不够的。我们的生活需要改变。
- 门徒培训之所以以失败告终，原因有四：第一：被看成是一个项目；第二：团契中缺乏圣经的教导；第三：缺乏系统性；第四：缺乏相互督促。
- 大班教学环境下着重于传递信息，因此门徒培训功效甚微。在相互督促的小班下，塑造献身基督的形象，才能通晓门徒培训的技能。
- 门徒培训不是布道活动，而是一种与主同行的团契。这需要付出相当的时间！

附加资料

要了解更多本章所提及的概念，请观看以下视频：www.rightlytrained.org：

- “复临信息的独特性”（1 小时 9 分），马可·芬利牧师主讲（英文）。
‘What is the Uniqueness of the SDA Message’ (1 hr 9 mins) by Pr Mark Finley
- “复临信仰的使命”(三讲)，彼得·格雷戈里主讲（英文）。
‘The Destiny of Adventism’ series (three videos) by Peter Gregory
- “门训的圣经基础”（25 分钟），黄俊宜主讲（英文）。
‘Biblical Foundation for Discipleship’ (25 mins) by Johnny Wong
- “门徒培训进程”（47 分钟），黄俊宜主讲（中文）。

4.持续的门徒培训及其它培训



教友完成初步的门徒培训后该如何跟进？地方教会有持续性的门训和其它培训很重要，这样才不会倒退到只靠活动和节目去推动布道，并促进教会成长。但我们的信徒在忙碌的生活中如何能抽空做到呢？

在复临安息日教会，继续门训和培训最好的机会之一就是安息日学的时间。毕竟这是一所“学校”，学校的作用是什么？学习！在许多发达国家的教会，安息日学的出勤率持续下降。我过去三十年参加的教会中，可能只有大概40%的人参加安息日学。这着实令人担忧！低出勤率的原因可能是因为人们认为安息日学很无聊，不重要，或开始的时间太早。显然，教友觉得当今的安息日学没有价值。参与一个沉闷无关联的团契只是一个任务，而不是让人愉悦或向往的。但正如人们会早起并准时上班一样，假如他们认识到安息日学的价值，自然会参与。

在 Gateway 刚起步的时候，我们也面临了许多发达国家教会所遇到的挑战。但是当我们意识到安息日学的初始目的后，它便成了持续门训和培训的有力工具。那么，安息日学的初始目的是什么？

有目标的安息日学

先回到基础的概念。预言之灵描述了安息日学的三个初始目的：

1. 以圣经为本的教学事工

“安息日学的重要性决不亚于圣经学校，在教导上帝圣言之真理的神圣工作方面，它们较之以前会有更大的成就。”（《安息日学证言》第 29 页）

2. 救灵

“安息日学应成为一个引人归向基督的最大，最有效的救灵途径。”（《安息日学证言》，第 20 页）

3. 培训传道人

“青年男女要从安息日学及大学中出来作上帝的传道人。”（《安息日学证言》，第 33 页）

为达到这些目的，在 Gateway，我们很清楚安息日学是我们培训事工的根本。而关怀小组则主要是与慕道友建立关系的布道事工。安息日学的教学让我们满足一系列属灵的需要，并且达到救灵的目的。我们是这样做的：

1. 建立更深厚的圣经基础

藉安息日学帮助每一位学员对圣经有更深厚的理解至关重要。例如，有时我们的学课关注圣所，预言，核心教义，因信称义，预言之灵或者圣经分卷研究。

2. 适合不同的属灵水平

慕道友在教会应有他们自己的学习班。对于圣经所知甚少的朋友，我们有一个初学者班，名为圣经探索班（Explorer Class）。那些对基督教有一定的知识或已参加了探索班一段时间的朋友，可以去参加进深班（Discovery Class）。

3. 培养灵修生活的技巧

安息日学也是我们培养灵修生活技巧的地方。例如，如何祷告。FAST

门徒训练涵盖一些技巧，而我们也不时地开设其它技巧性的研习班。许多教友从来没有学习如何研读圣经，或如何研读预言之灵丛书。

4. 针对生活需求

信徒在人生不同的阶段会有不同的需要。教会若能根据这些需要进行培训（例如：如何教养孩子），使他们学习圣经和预言之灵中的原则，这是极其重要的。

你也可以为信徒开启一个学习途径，用以增长他们在各个领域的技能和领导才能的知识。在 Gateway，我们有一个关于核心技能的问卷表格（见附录³⁰）。当完成问卷后，教友们会察觉到自己在哪些领域仍需学习和提高。问卷中共有七个领域，作为教会领袖，我们希望每个人在至少擅长五个领域。此种目标明确的培训还能培养一些专题的教师，去教授某些安息日学班级，并使学习变得更加愉悦。

范例课程

图 1 提供了一些可以在安息日学开设的班级。安息日学领袖可在每季度开始前，通过提供多项选择和要求预先报名等方法来提高出勤和委身。许多学习资料可在网上获得³¹。

圣经基础	技能发展	满足生活需求
● 预言/复临信徒身份 ● 圣所 ● 因信称义 ● 预言之灵 ● 核心教义研习 ● 圣经各卷书（安息日学） ● 复临教会历史（先锋的路	● FAST 生存装备 ● FAST 基本培训 ● FAST 小组装备 ● 如何研读圣经 ● 如何查经 ● 如何使用预言之灵丛书	● 恋爱关系 ● 基督徒的钱财 ● 儿女教育 ● 成为敬虔的男子 ● 成为敬虔的女子 ● 领袖训练 ● 音乐/康乐活动 ● 健康

³⁰ 墨尔本 Gateway 复临中心核心能力调查问卷包括了以下 7 个方面：（1）安息日会信徒的身份，（2）门徒培训，（3）关怀小组，（4）个人事工，（5）公众布道，（6）实用领导力，（7）植堂。

³¹ www.gatewaysda.org, www.rightlytrained.org, www.fastmission.org, www.ssnet.org

程)	● 一起研读预言 之灵丛书	● 媒体与娱乐 ● 如何适应孩子 长大离家
----	------------------	-----------------------------

图 1. 可以在安息日学涉猎的内容

因此，尽管每一季的安息日学课是有价值的研经材料，我们仍然决定教友不需要全部用同样的成人学课³²。有时，安息日学是研究圣经中的一卷书，如果是适合以上三组其中之一的课题，我们也会乐于采用。因为我们珍惜来自全球总会的资料，所以通常会有一班是使用安息日学课的。这也为那些到访的教友提供一个熟悉的班。我们称这个班为“常规”安息日学班。

我们可以通过提供以上系列的学课来营造安息日学的价值和参与感。也可以限制每班人数。为了营造较好的安息日学环境，每班人数可以维持在 8-10 人。这能让大家有更紧密的关系并提高责任感。这也可以鼓励大家持续出勤。我们发现大班教学并不能创造一个有利的学习环境，因为教友在大班中无需通知就能随便进出。

另一个营造安息日学价值和制度的方法是为教友提供选择。他们可以每季度注册自己感兴趣的课题。自主选择课程能加强他们定期上课的参与度。

慕道班

要达到安息日学救灵的目的，我们需要为慕道友安排合适的安息日学班级。如上所述，在教友完成了初步的门徒培训后，应如何进行跟进？地方教会有持续性的门训和其它培训是很重要的，这样才不会倒退到只靠活动和节目去推动布道，并促进教会成长。但我们的信徒在忙碌的生活中如何能抽空做到呢？

为慕道友开设了两种层级的安息日学：（1）初级研经班(Explorer Class) 和（2）进深研经班（Discovery Class）

初级研经班是为来宾而设的班级，它适合没有属灵背景或圣经知识非常有限的朋友，去感受教会的热情并找到他们对基督教一些常见问题的答案。这些主题涵盖了一些基本的圣经知识，例如：上帝存在吗？圣经的来源？耶稣是谁？

³² www.chumadventist.org

主领初级研经班的导师可预先准备十至十二个课题在每周使用。为什么采用这个方法？主要的原因是有时我们不知道谁会来参加这个班。有些慕道友可能来了一次下次就不来了，而其他人可能是持续参与的。所以，把 10-12 个预先印好的课程放在一个文件夹里是很有用的。我们要确保授课老师和学员在开始之前有些轻松的交谈，并为慕道友选择参与合适的课程。如果那周全是一些新的慕道友参加，也可重复先前的课题。一旦这个班级能稳定下来，慕道友也有规律的参与时，授课老师可以开始一个系列课程。关键是要警醒祷告，祈求圣灵赐给我们分辨的能力。

预备同样的圣经给每位学员在班上使用。课题引用圣经章节时，请加上圣经页码，这样慕道友就可以自己翻阅圣经了。谁都不愿意总是祈求他人的帮助，不断为他们翻圣经，要让他们尽可能感到舒服。

将这个班设在教堂入口的附近很有必要，以方便新来的慕道友。教堂招待员要负责带领（是带领，而不是仅仅指引）慕道友到这个班的位置，并把他们介绍给授课的导师。确保有教友在班里与慕道友交朋友及沟通。在课程结束时，让慕道友知道洗手间的位置，并告诉他们崇拜聚会什么时间开始。在崇拜聚会时，请一位教友与他们同坐。

当一个慕道友已经在初级研经班完成基本课程以后，他就可以转到进深研经班。那些从别的基督教派的拜访者，或者是从其它教堂刚转到本堂的信徒，一些需要明白复临信徒身份的重要性及理解本会基本信仰的，都可以参加这个班。该班的参与者应对圣经和救赎计划有基本的理解。可选题目有因信称义，末世预言，圣所，健康信息等等。在受洗后，慕道友转去门训课程。门训课程同样适用于已准备好的转会教友。

儿童也是慕道友！

我们教会的儿童也是慕道友！在 Gateway，我们有婴儿班，儿童班，初级班和少年班。本会为儿童们提供了很多资源。我们目前使用的是一个以圣经原则为基础的教材，内容非常好。可以从以下网站获取：MyBibleFirst.org³³。

Gateway 教会的安息日学在少年班以后的全是综合各年龄的班级。还没有受洗的青少年可以参加进深研经班。我们不会按年龄来分安息日学班级。为什

³³ My Bible First (www.mybiblefirst.org) 对 0 到 10 岁的孩子是一个很好的资源。

么？以学外语为例子。如果你要学习西班牙语，你会按年龄来分班还是按照你现有的能力来分班？通常会按照你现有的西班牙语能力来分班，而不是你的年龄（假设你是 13-15 岁以上）。如果对学习语言来说是真实可行的话，为什么在属灵的学习上不是这样呢？

许多教会为年轻人不愿意转到成人安息日学班感到困惑。年轻人总愿意在一起，是因为他们已经建立了友谊。所以很多时候，我们看到超过 35 岁的成年人仍然留在青年安息日学班里。或许是因为在他们早年，教会按年纪给他们分安息日学班。这个安息日学的问题会延伸到崇拜聚会中。在许多教会，年轻人希望开展他们自己的青年崇拜聚会，和整个教会的综合年龄段的崇拜聚会分开。如果这不是出于以传福音为目的，便会使教会产生分歧，因此加大了教会的“代沟”。

安息日学的关键指标

怎样能知道安息日学在地方教会进展的好与不好？这里有三个有用的指标。一个领袖的衡量指标往往是这个领袖认为重要的内容。如果堂委会可以每月在安息日学跟进这些指标，会帮助领袖们专注于重要的事项。如果你已经考虑到这三个指标，这会大大的帮助到重新思考安息日学的方针。

- **教友与慕道友的比率**

许多教会都有记录安息日学的总参与人数。但重要的是记录教友和慕道友参与的总人数，以评估安息日学是否达到救灵的目标。

- **教友参与及不参与安息日学的比率**

记录安息日学参与者和不参与者的数量。不完全投入的教友通常不会参与安息日学，只参与崇拜聚会。这个比率帮助领袖们鉴定安息日学的问题以及哪些教友需要门训。

- **教师的人数**

为提高安息日学的价值，我们需要培训更好的导师和不同题目的专家。人们通常会很喜欢教授一些自己有特定兴趣的题目，而这样也会让班级变得更生动有趣。安息日学是否健康的一个好的指标在于教会培养了多少导师。每班是否都有主领导师和辅助（学徒）导师？如果不是的话，我们需要培训有潜质的老师。一切都从门训开始！

高效安息日学之益处

我们教会的一位长老曾经带领一个“常规”安息日学班。在发达国家，参与安息日学的人数通常比较低。这位长老相信并诚心的研读安息日学课。他认真准备并尝试去教课，提供以圣经为本的原则并希望班上的教友能有所改变。这班开始时通常只有几个人参加，其他人姗姗来迟。到结束的时候，大概有 20-25 位非常被动的人坐在那里。

他尽所能去带领讨论，但大多数人在一周中并没有研读安息日学课，更谈不上翻阅相应的圣经章节。他面临两个问题。首先，如果他们分享，那仅仅是基于个人的观点而非来自圣经。所以，他经常要确保讨论没有偏题。第二，在班上的人通常保持沉默，极少作任何分享。每一个安息日他都尝试去营造一个更好的班，但大部分人都没有研读他们的圣经和学课。

有一年，他非常疲惫的告诉我：“明年，请不要提名我去教这个班级了。”我理解他的处境，事实上年复一年，教会很难去找到安息日学的导师去教一个没有回报的班。所以我建议：“为什么你不尝试参与 FAST 安息日学组呢？”这个组有 8-10 个教友。本质上是一个互相督促的小组而不是一个班级。教友接受培训，用 FAST³⁴模式去研读一段圣经章节和分享其中的观察，原则和应用。在这个小组中，每人在一周中都会学习并在课堂中分享。

在新班的第一堂课，这位长老惊奇的看到年轻的基督徒在分享一些新鲜和令人耳目一新的观点，甚至连一些“老”教友都想不到的观点。他看到不同年纪的组员，从年轻到年龄大的，可以组建成一个以圣经为本的小组，而不是一个发表无圣经根据的个人观点的班级。每一个人都分享他们在圣经中发现的原则以及他们在接下来的一周将如何应用这些原则。最后以祷告结束，把所有的实践计划交托上帝，祈求上帝的帮助和指引。在接下来的一周，他们回顾实践情况并分享这些实践如何让他们生命或他人的生命改变的见证。

数周以后，他对我说：“为什么你花了这么久才让我从常规的安息日学中出来？这个 FAST 安息日学真是莫大的祝福！”

当 FAST 安息日学团队使用每季的安息日学课程时，组员首先深入探究相应的圣经章节。安息日学课是作为一个参考，而不是专注研读的资源。

³⁴ FAST 小组攻略和 FAST 如何学习一段经文可以再以下网站浏览：www.fastmission.org

当人们体察到学习上帝话语的价值时，他们会在一周中花时间去学习并看重安息日学。当信徒感到安息日学是一个彼此鼓励督促的良好学习环境时，他们就会参与。当我们在 Gateway 使用这些方法时，便看到安息日学的出席率有所提高。因为价值是由人们创造的，当教会提供了一些坚固的圣经基础，达到他们生活的需要并提供了促使属灵成长的技能的安息日学课时，信徒们便会视之为有价值的。否则我们不能期待孩子，青少年，青年或者成人来参与安息日学。

其它培训的时间

我们还安排了其它时间来培训教友。例如，每月有一个安息日下午进行培训讲座。邀请一些讲者或培训师来分享他们擅长的专题。每年组织一个周末的复兴会，以此重新确认复临信徒的身份，以及以三天使信息为背景的永远的福音。这些周末培训旨在启发和鼓励教友进一步研究圣经。

真正的培训必须包括提供机会去实践所学到的内容，使其发展，并巩固所做的决定。有效学习的关键在于有彼此监督，一个有系统的课程以及领袖的榜样。安息日学的学习组能对此提供帮助。

有些教会派他们的信徒去参加帐篷大会，平信徒会议，青年大会和周末训练。参与的信徒通常在回来的时候都会充满热情并富有想法，但当那些没有听到培训的地方教会领袖不愿打开心扉去考虑或者实行这些想法时，这些热情就会消失。由于这个原因，安息日学真的是培训的最佳时间和最佳工具。我们已有每周见面和学习的地点和场所。领袖可以作为模范和展示。怀爱伦说：“每一个教会都应该成为基督之工人的培训学校”³⁵，如果安息日学能有效的进行，这个愿景就能成真。

需要考虑的事情

大部分教会都有安息日学主理或领袖。你曾否考虑过在你的教会让一个人来负责门训呢？需要考虑的一个重要因素是在安息日学和门训之间应有更密切的合作。为什么这一点很重要？因为安息日学提供学习的大环境，而门训则提供学习框架。

³⁵ 《基督徒服务大全》59 页。

要想重建安息日学，就要从一个小步骤开始 – 祷告！为安息日学和培训的新愿景祷告。阅读（或重新阅读）怀爱伦的《安息日学训言》来更深入的了解安息日学的作用。祈求上帝赐你一个 1-3 人的小组，他们拥有同样的愿景。上帝会给你智慧，告诉你如何在你的环境中开展安息日学，从而能救灵并使信徒成为基督的传道人。

第四章摘要

- 安息日的目的是（1）教学（2）救灵和（3）培养传道人
- 考虑为慕道友和教友设立不同的学习途径。慕道友可以学习上帝的话语并被耶稣所教导的真理所吸引。教友可以在圣经基础，属灵技巧和生活需求各方面有长进。
- 重要的第一步是去培训安息日学的老师。应该鼓励有教学恩赐的人在安息日学教导。
- 达到健康的安息日学事工的关键指标是（1）教友与慕道友的参与比率（2）参与与不参与安息日学的教友比率（3）接受过培训的教师数目
- 即使在一个积极救灵的教会中，每年的复兴大会和其它的培训课程依然很重要。

附加资料

关于本章提到的理论，更详细的资料可以参考以下视频（www.rightlytrained.org）

- “门徒训练的四个基础部分”（第 1-3 部分），黄俊宜主讲（英文）
‘Four Foundational Pieces for Discipleship’ (Parts 1–3) by Johnny Wong
- “多米诺效应（2012）”（5 个视频），丹·威斯 牧师主讲（英文）
‘The Domino Effect (2012)’ (5 videos) by Pr Dan Vis
- “门徒培训的四部分”（64 分钟），黄俊宜主讲（中文）

5.关怀小组的原则



在第三章和第四章我们解释了复兴和门训是成长教会的两个核心能力。现在我们来关注三个外展服务的能力（在教会以外的地方做社区服务，布道等一系列活动）：即公众布道、家庭式布道和个人布道。本章我们将着眼于家庭式小组布道，我们将此称为关怀小组事工。

有一次，我在一场讲座中谈到小组事工，有听众提问说：“小组事工这个概念在安息日会的讲座中已经提了四十多年，好像并没有什么成效。所以我认为小组事工在别的教会可能有效果，但并不适用于复临安息日会。”对于这样的评价我并不感到意外，因为小组事工有过太多失败的先例。牧师和教会领袖虽然清楚其重要性，可一旦遭遇挫折他们便放弃了。在下一章论及小组事工失败的原因之前，我会先简单概括一下在圣经和预言之灵中，关于为何要坚持以家庭为基础事工的基本理论。概述并不详尽，因为还有很多更好的相关书籍可供参考³⁶。此外，我还将在本章里介绍一些有效开展小组事工的重要元素。

新约概览

³⁶ 《成功的小组》约翰逊.K，评阅宣报出版，美国马里兰州，黑格斯敦

新约教会，特别是在使徒行传中，我们经常能看到“家”，“家里”，“楼上”这样的描述。还有提到哥尼流，吕底亚，耶孙，希利尼，亚居拉等人的家。在保罗离开以弗所之前，他对长老们说：“你们也知道，凡与你们有益的，我没有一样避讳不说的，或在众人面前，或在各人家里，我都教导你们。”（徒20:20）保罗在这里强调了两种布道方法：公众布道，即他的宣道事工；以及家庭式布道，就是致力于通过人际关系来发展福音工作。

不难发现，无论什么教派，大多数大型教会都是以小组为基础的。例如，全球最大的以细胞小组为单元之教会³⁷的创始牧师曾说：“我们的细胞小组系统就像撒渔网一样，有组织的教友组成了一张可以聚集成百上千条鱼的大网，而不再靠着牧师一次只能钓一条的捕鱼方式。”³⁸ 怀爱伦在她的书中也分享过很多关于小组事工的理解。她说这计划是“来自不会犯错的那一位”。换句话说，这是上帝给我们的启示。她还说要通过“小团体”来开展救灵事工³⁹。对于复临先驱来说，小组的目的是传道，而不仅仅是为了培养复临信徒。

墨尔本 Gateway 复临中心教会以小组事工为基础的原因是：

1. 新约教会曾通过家庭进行事工；
2. 安息日会的先驱们曾论述过小组在救灵活动中的重要性；
3. 调研数据显示那些成长最快的教会都很重视小组事工。

基于这些原因，即使在安息日会中成功开展小组事工的例子很少，我们还是通过祷告决定开展这个模式。

关怀小组的重要元素

Gateway 将小组事工称为关怀小组。关怀的英文是“CARE”，是“Christ Attitude Reflected in Everyone”的缩写，代表着“基督的品格映射在每一个人身上”。关怀小组不仅仅是一个分享上帝话语的地方，更是一个能令其他人通过我们生活的各方面来认识基督的地方。每一个关怀小组一定要具备如下五个要素（用首字母缩写“CLEAR”来记忆）⁴⁰：

³⁷ 韩国汝矣岛全福音教会 Yoido Full Gospel Church, South Korea

³⁸ 《成功的家庭小组》，Cho Yongii (1981)著，Briddge-logos 出版社, 美国佛罗里达州，感恩斯维尔

³⁹ 《布道论》怀爱伦著，第 115 页

⁴⁰ FAST 小组装备图解。www.fastmission.com

1. 社群 (C, community) : 建立归属感;
2. 领袖 (L, Leadership) : 提供强有力的属灵领袖和清晰的属灵方向;
3. 布道 (E, Evangelism) : 致力于救灵;
4. 督责 (A, Accountability) : 促进属灵成长;
5. 复制 (R, Reproduction) : 培训教友, 以便分支出新的关怀小组。

只要把“CLEAR”每个字母代表的意思对应到左手五个手指上的话, 就可以很好地记住组成一个全备关怀小组的五个要素。

大拇指: 社群

把你的大拇指放到手掌中心, 并让其余的手指包着它, 这代表社群或家庭。关怀小组的核心就是要创建一个温暖的家庭环境, 互相关心生活和属灵状况, 这需要花时间来培养。组员和慕道友在一周的其它时间里也要保持联络, 而不仅仅是在关怀小组。组员的属灵状况也会影响整体。当每个成员都“在基督里”的时候, 小组就强大了, 因为基督可以使小组变得像他和天父合一般的团结⁴¹。当关怀小组的成员与耶稣的关系越来越亲密时, 他们彼此间的关系也会更加亲近。

食指: 领袖

食指代表领袖。组长们要负责指引关怀小组的未来和方向。组长需要具备成熟的属灵素质和一颗爱人的心。因为他们某种程度上像牧师一样, 需要纵览全局并且带领群羊。

每个关怀小组都应该有一个组长和一个关怀员。关怀员就像是组长的学徒, 由组长负责培训, 这样等关怀小组拓展的时候, 他们也准备好领导新的小组了。组长和关怀员彼此协助。⁴²因为组长工作的重要性, 在 Gateway, 我们不会让关怀小组组长兼任其它事工领导的职位, 并且通常会选择最具领导素质的人来担任关怀小组组长。

中指: 布道

中指是最长的, 它代表着关怀小组的终极目的——布道。布道应当始终处于

⁴¹ 约 17:20-21

⁴² 路 10:1

小组计划会议的中心，它是关怀小组存在的意义。

我曾到美国加利福尼亚州一个有着三到四百人的教会进行培训。那里的牧师说，他喜欢小组这个构想，他把信徒分配到不同地区的长老家里。他认为这有助于牧养信徒，小组事工也能借此开展。而我告诉他：“这样做注定失败。”如果小组的出发点是牧养教友，就会举步维艰且难以进行布道。Gateway 有一项基本规定——“没有慕道友就没有关怀小组”。换句话说，每一个小组建立的初始目的就是为了布道。通过和他人的接触，我们就能得到牧养和复兴。这就证实了“拓展服务是获取抵挡邪恶力量的最好方式”。⁴³

关怀小组要设在社区，而不是在教堂。核心组员需要对接触的目标群体有清楚的认识（比如：大学生，青少年，青年或家庭），并时刻注意那些他们能够邀请的人。小组成员还应该一起计划撒种活动——社交或属灵活动，这能有效地吸引他们的目标人群。

无名指：督责

左手的第三个手指是佩戴婚戒的无名指，它代表责任，承诺和彼此督责。关怀小组要对其成员和慕道友提供支持。核心组员要花时间一起祷告和代祷，也要和慕道友一起祷告和代祷，并且彼此鼓励每天与主同行。教友一定要参加关怀小组和小组祷告会。如果不能参加，也有义务通知大家并安排好应尽的职责。

小拇指：复制

小拇指是最软弱的，代表着那些经验和信心尚浅的组员所需要的装备和训练。组员需要在个人灵修与及个人布道方面接受装备。一个成熟的组员可以通过 FAST 门训课程，以及在关怀小组里共同事奉来带领并培养其他组员。只有当关怀小组中有了足够的，经过系统培训的成员的时候，才可以分支建立另外一个新的关怀小组。

以上列出的五个成功要素缺一不可，相辅相成。现今很多小组事工只具备其中两到三个要素，只有将五个要素融会贯通的教会才能结出硕果累累的关怀小组。这种协同效应也存在于自然界，通常情况下一匹马可以拉两吨货物，但

⁴³ 《使徒行述》105 页。

两匹马在一起则能拉动重达二十三吨的货物。在关怀小组创立之初就应该确保具备全部五个，而不是只有两到三个要素，并需要据此对小组进行定期评估，通过祷告来思索如何针对每一方面不断提高。

如何举行关怀小组聚会？

使徒行传记载，“都恒心遵守使徒的教训，彼此交接，擘饼，祈祷。”⁴⁴ 可以把这段经文看成一个每周的关怀小组的发展公式。关怀小组有四个重要组成部分：

- 使徒的教训：用时间研读圣经
- 团契：建立人际关系是创建群体的关键所在
- 擘饼：食物是烘托家庭氛围必不可少的要素。能在一起吃饭的家庭也是团结的家庭。
- 祈祷：这是关怀小组的引擎，没有祈祷时刻，关怀小组就和普通社交团体无异了。

我们的关怀小组要争取每周都能做到这四个部分，而不仅仅是两到三个部分。尽量使小组气氛贴近生活，不要太过形式化，当各环节之间太过紧凑时，温馨的家庭或亲密的集体氛围就被抹煞了。

下面是一些做好这四个部分的实用建议。可以定期对照检查评估你的关怀小组。

进餐（“交接”和“擘饼”）

- **介绍新朋友**
总要将新朋友特别介绍给经常参加活动的朋友。
- **饭菜要简单**
不需要准备法式大餐！一起吃饭的目的是要彼此交友及认识

⁴⁴ 徒 2:42

- **确保饮食健康**

作为复临信徒，小组是展示传播健康信息最好的地方。提供素食 – 这是通过回应慕道友的问题来分享健康信息的好机会。

- **轮流做饭**

确保压力不全落在屋主身上。甚至经常参加的慕道友也可以带些食物，比如从水果开始。尽量让每个人都参与轮流做饭。为了预防有人忘记做饭或临时有访客到来，最好预备额外餐点以防不时之需（比如：意大利面，速冻蔬菜）。

- **考虑座位安排**

吃饭时应该考虑到如何有更好的座位安排，使大家聊天团契。在大多数的文化里，家人吃饭时是围着餐桌的。如果空间允许，尽可能使大家坐成一个圈，借此突出一家团聚的气氛。我们不鼓励自助餐形式，就是人们从桌子上自己拿了食物再三三两两的分开吃饭。这样的话，新来的朋友通常会被忽视或感到很不自在。更糟糕的是，排外的小圈子也会由此产生。

- **使用破冰问题**

当有新朋友加入或者关怀小组里面的人彼此不太熟悉的时候，“破冰”问题会很有用。在吃饭时用十到十五分钟时间给每个人一个机会回答问题，以确保新朋友不会被冷落，也能使小组的朋友们之间加深了解。我们强烈建议在座的每个人都要仔细聆听别人的回答。当大家关系拉近时，就可以进一步问更深入的破冰问题。⁴⁵

- **找计时员负责控制时间**

吃饭是很好的社交方式，却很容易超时。在你的关怀小组中找一个能很好管理时间的人来做计时员。在我们的青年关怀小组，就算人没来齐，晚上七点也要准时开饭，不会一直等下去。否则，开始时间就会越来越晚。到晚上 7 点 45 分时，计时员就会开始清理餐具，作为下一个环节即将开始的信号。如果有人 7 点 45 分之后才到，就要等到小组活动结束后再吃饭。不鼓励有人在其他组员已经进行下一环节的时候单独在旁边吃饭，除非有特殊情况。

⁴⁵ 在墨尔本 Gateway 复临中心关怀小组学习资料最后部分可以找到一系列很好的破冰问题，该资料可在以下网站获取：www.gatewaysda.org。点击资料和关怀小组。

- **庆祝**

一家人会一起庆祝很多特殊的日子，比如：生日，毕业，升职，孩子出生等等。关怀员需要有一份记录组员生日和特殊纪念日的列表。准备一些简单贴心的礼物，比如贺卡或者对健康有益的蛋糕。在关怀小组中有两个很重要的“P”，就是派对（party）和祷告（prayer）！要确保大家能够在关怀小组度过开心的时光，并带着喜悦的心情离开。

- **不要忽视吃饭时间**

对于关怀小组事工来说，交谊时间不是可有可无的。曾有人建议关怀小组不应提供食物，只要有查经和祷告就可以了。如此便会失去了对于关怀小组来说至关重要的团契和培养感情的时间。

查经（‘使徒教训’）

- **准备**

饭后可以通过唱几首歌来将大家聚在一起。要确保所唱的歌对不信主的人来说也简单易学。唱毕组长可以做些简短的通告。我们通常把安息日学课称作“周六早上的研经小组”，这样的描述对于慕道友来说更容易理解。我们宣传周六早上不同的查经课程，也宣传接下来的敬拜，社交或者关怀小组的活动，例如生日晚餐或者一日游。

- **欢迎**

如果有新朋友的话，可以让在圈中落座的每个人轮流介绍自己姓名和一些个人特征，（如最喜欢的水果等）使大家彼此熟悉。

- **唯独圣经**

关怀小组学习的材料只能是圣经。我们要高举圣经作为知识和真理的来源。当我们阅读圣经的时候，圣灵会借着上帝有生命力的话语改变人的内心⁴⁶。虽然我也喜欢读其它好书，特别是怀爱伦的著作，但是在关怀小组事工中最好不要用这类书。这会令人误会我们是旁门左道。

- **善用媒体**

有人建议在关怀小组中看基督教题材的光碟作为圣经学习。如果时长不

⁴⁶ 来 4:12； 约一 1:1

超过十到十五分钟是可以考虑的，而且要另外安排等同的时间一起阅读和学习上帝的话语。如果我们不花至少同样的时间查经，慕道友可能只会听信光碟里讲者的话。大家一起交流互动的收效也大大好过只是一起安静的看节目。

- **课题系列**

关怀小组圣经的学习应该分成不同系列，例如，“耶稣在世的最后一周可以分成 9 节课学习，耶稣的比喻可以讲 11 节课，或者花 10 节课来学习约瑟的生平。把题目分成不同系列可以深化理解，通过重复学习加深印象。邀请新朋友时，宣传整个系列的课题也比一次独立的课题更容易。如果有人想在课题半途加入怎么办呢？只要在课前对这个系列进行快速回顾就可以了。每一节课都需要有不同的重点。在 Gateway 的网站⁴⁷上有很多关怀小组的课题系列。

- **选择课题**

着重选择那些适合慕道友的课题，确保课程和他们切身相关。不要选择那些只适合教友的课题。

- **保证简单明了**

避免冗长的圣经学习。关怀小组的学习时间不应超过 30-40 分钟。学习的目的不是为了证明学术观点，而是为了分享和感受耶稣的品格。学习时间太久可能会打消新朋友的兴趣。

- **观点清晰**

一段经文中最多找出一到三个重点来教。举自己的实例说明如何将这些经文应用到我们的实际生活中来解决问题。关怀小组的课程一定要与个人见证相结合，以便在慕道友心中激起能有同样经历的渴望。鼓励其他教友分享自己的见证。

- **互动而不是证道**

关怀小组学习不是证道或者唱独角戏。作为老师应当将你自己所学到的知识转化为问题向学生发问。要记住，一到三个原则和其应用就足够了。

⁴⁷ www.gatewaysda.org。点击资料，关怀小组。

- **不要因本会独特的真理而羞愧**

不要羞于分享那些宝贵但和主流基督教观点相左的真理。当有机会分享这些真理时，应当解释清楚。我们不需要用所有相关圣经章节来解释，但要忠实原意。例如，当分享拉撒路复活的故事时，我们应该直接提到当一个人死的时候就像是睡着了，毫无所知。我们顺势就可以讲述关于死亡状态的真理。圣灵可以激发慕道友的求知欲。

- **回答问题**

回答问题要分为三步：

- (a) 肯定提出的问题，并且鼓励发问
- (b) 让发问人再详细解释一下问题，以便准确把握他们的想法
- (c) 告诉他们答案在圣经中，并且列出三个关键章节来回答问题

例如，我的一个新教背景的朋友汤姆听了我的分享后，问我为什么会认为拉撒路没有去天堂。于是，我请他阐述他的看法。原来上周日他教会的牧师刚刚分享过十字架上的盗贼的圣经章节，耶稣告诉那个盗贼，他们“今天”就会在天堂相遇。显然，我讲的内容与他领受的产生了冲突。但我不会用二十个圣经章节对他狂轰乱炸以证明我的观点，这样不仅会模糊学习的重点，也可能会令他难以接受。我可以说这个问题很好，虽然跟今晚的话题无关，但是如果他愿意的话，回去之后可以看看这几个圣经章节。然后，让他记下帖前 4: 15-16，传 9:5-6 和创 2:7。这样，他就知道我们的回答是有圣经根据的。

一周之内的后续跟进是非常重要的，我会给汤姆打电话说：“汤姆，你在关怀小组里问了一个非常好的问题。关怀小组的目的就是帮助我们 从圣经里寻找答案。为什么你会这么在意这个问题呢？”原来汤姆的爷爷最近去世了，他担心爷爷去不了天堂。当有人刚来到关怀小组时，一般都不愿意分享这种很私人的信息。我会问他有没有读我给他看的那几个章节（从中可以看出他是否有属灵兴趣，以及他的属灵程度）。然后会提出和他见面更详细地聊一聊这个话题。这就有可能成为他个人查经的开端。关怀小组的教学目的就是通过分享上帝的话语，让圣灵做工激发慕道友的求知欲。

- **用三个经文解释每个要道**

对关怀小组的老师来说，至少要记得解释每个要道的三个经文，

例如圣经，救赎，基督复临，死亡的状态，安息日，成圣，预言之灵，圣所和上帝的管家。当我们分享上帝话语的时候，朋友们就会知道我们的答案是基于圣经，而非出于人意。培训关怀小组的领袖没有捷径可走，必须通过良好的培训去预备分享上帝的话。

分享和祷告（‘祈祷和团契’）

- **花时间祷告和分享**

在很多小组里，祷告环节是微不足道的。学习时间太久以致超时，于是匆忙做个总结，祷告结束。这不是使徒行传中所描述的景象。事工的每时每刻都应沉浸在祷告之中。关怀小组应该至少安排 20 分钟的分享和祷告时间，以便大家有充足的时间讨论这些问题：（1）如何将今天学习的内容应用到生活中？（2）你这周过得怎么样？（3）未来一周有什么需要为你祷告？

- **人人参与**

在回答上面三个问题的时候，要按顺序让每个人轮流分享，要从教友而不是慕道友开始起头。如果教友愿意打开心扉，分享真实想法的话，就会给大家带来安全感，鼓励大家交心。反之，如果教友只是说些大话，空话，或套话，慕道友也会仿效。

- **刻意安排分享和祷告小组**

如果关怀小组增加至 8 人以上，分享和祷告时可以分成约 4 人一组。组长要有意识地分配每组成员，不可以随机分配，并且每个小组都要由教友带领。彼此熟悉的人应该被分在同一祷告组，或者按性别划分，有些夫妻在各自性别的小组里会更容易畅所欲言。如果可能的话这些分组尽量照此保持下去，因为一般人在不熟悉的人面前不太容易交心。

- **祷告记录**

记录下各个祷告小组每次的祷告和赞美，可以从中得到赐福。通过记录，我们可以在一周之内系统地为这些事情祷告。关怀员需要为各小组准备一本祷告记录笔记本，并在最后统一收上来。应该告知初次参加小组的人做记录的目的，同时要保证他们的隐私不会外泄。周期性地回顾祷告记录，数算上帝给了我们多少的赐福。

- **仔细倾听慕道友的需要**

在分享的时候，要仔细倾听别人的需要。当听到那些令人心碎地分享时，可能需要停下来为当事人祷告。切勿只是走形式，赶过场。当你向上帝祈求辨别力时，圣灵就会帮你洞悉人心。不要试图帮人解决问题，而要帮助他们通过祷告将所需交托给上帝，以见证上帝聆听并回应祷告的大能。

- **核心小组祷告会**

关怀小组的核心成员每周要找时间聚在一起彼此代祷，并为慕道友祷告。如果不能见面，也可以进行网络或电话会议⁴⁸。因为核心组员通常分别带领不同的小组，有必要知道其它小组成员的需要。核心成员可以利用关怀员收集的祷告记录继续为各种需求祷告。祷告会无需太久，30-40分钟就可以了，要确保祷告目的明确。祷告会可以由阅读简短的预言之灵段落开始。如果有什么紧急需求或最新的进展也可以分享出来。

- **后续跟进是至关重要的**

慕道友在关怀小组中分享他们的需求时，需要让他们知道会有人在一周之内记得帮他们为此祷告。在周中分享一个圣经的应许来鼓励当事人恒切祷告。最大限度地利用科技来提醒彼此去祷告，设置闹钟或者每日提醒。如果有可能，给当事人打电话一起祷告。当我们团结祷告的时候就会见证上帝的神迹。

- **分享祷告的回应**

接下来一周，如果祷告被回应，记得要分享见证。可以在查经之前向所有人分享见证。上帝的大能会给慕道友留下深刻的印象。甚至无神主义的慕道友也会渴望能够这样经历上帝。

团契的重要性

团契是关怀小组所有部分中必不可少的：不论是吃饭，研经还是祷告时间。在关怀小组之外的时间定期计划活动也很重要，可以增进大家的感情。努力是会有回报的！可以组织退修会，露营，远足或者定期运动。要根据组员的喜好制定活动，并且确保人人都能参与。一个团结开心的群体会吸引更多人的加入。

⁴⁸ Skype, 微信, 或者手机会议。

组织关怀小组事工

怎样在教会中组织并建立关怀小组事工？以下是一些最基本的方式：

1. 每个关怀小组需要有一个组长和一个关怀员。通过与其他核心组员分担职责来鼓励他们积极参与。例如：由不同组员来安排生日和社交活动，排班做饭，领唱和分享圣经，发送代祷需求以及提醒邮件，并更新社交媒体上的信息。
2. 要使关怀小组事工有成效，至少需要四个核心成员来同心合力。当关怀小组是由夫妻或者家庭组成时，需要至少三对夫妻或家庭在关怀小组中同工。核心成员最好原本就是志同道合的朋友。单个关怀小组内不应有太多复临信徒。
3. 如果小组中没有慕道友，应该给小组最多六个月的时间去祷告，寻找。如果六个月之后依然没有慕道友，就应该关闭此小组，并将组员分进其它有慕道友的关怀小组进行支援。在六个月的祷告和准备期间，教友们可以一起开展撒种或者联结社区的活动。上帝的灵正在我们所属社区的人心中做工。通过这些活动，教友可以体会到上帝是如何将慕道友带来教会的。
4. 关怀小组的组长必须是属灵领袖。关怀小组只有在强大的属灵带领下才能成长（领袖的言谈和生活上都能作见证）。当缺乏属灵带领的时候，关怀小组就会走向失败之路。牧师或者教会领导应当鼓励各个组长每月聚会一次，以相互扶持，代祷和指导。在一个建基于关怀小组的教会中，我认为小组组长应该是堂委会的成员。
5. 关怀小组必须要积极布道。关怀小组的目的是给新朋友机会认识上帝和基督的大家庭，而不是教友们的深度研经。培训和进修要放在安息日学课，敬拜和周末培训期间。关怀小组着重于增进感情，它的功能不应和其它事工重叠。
6. 组员关系可以通过高质量的相处来培养。如果关怀小组不能每周都见面的话，除非还有很多其他活动，不然无法有效地拉近距离。
7. 小组的成长和拓展新的小组是基本目标。关怀小组最理想的人数是有 10-

12个固定出席者。帮助小组成长壮大，不断拓展才是重中之重。每个人（信徒和慕道友）都应有权选择去参加哪个关怀小组。

8. 教会堂委会应当为关怀小组提供年度财政支持，用来购买圣经，食物，生日蛋糕，礼物，卡片等等。如果堂委会能够赞助一次性的布道会，为什么不能考虑支持每周的关怀小组布道呢？

我们已经简要探讨了关怀小组的重要元素，以及怎样组织运作。通过上文可以得出建立健全小组的重要性，这就是为什么 Gateway 会指派最优秀的领导来运作关怀小组的原因。这个领导就如一个“辅助牧师”，在关怀小组中有太多工作要做了。不能只把小组当作每周一次的活动，而要将其作为一种愉悦的生活方式。当我们理解了组成健全小组的五个重要元素和小组聚会的四个部分后，就能打好基础，结合安息日会的情况加以应用，确保小组事工的成功。

第五章摘要

- 当今的教会普遍缺少家庭小组布道，然而它却是新约教会中的一个重要组成部分。
- 有效开展关怀小组的五个重要元素：（1）社群，（2）属灵领袖，（3）布道，（4）责任，（5）为拓展新的小组训练新的领袖
- 关怀小组的基本原则：“没有慕道友就没有关怀小组！”
- 使徒行传 2:42 里构架了关怀小组聚会的四个部分：上帝的话，团契，食物和祷告。
- 关怀小组的核心成员最好原本就是志同道合的朋友，这点也适用于小组之外的集体，是构建健康社群的秘诀。

附加资料

请观看网站 www.rightlytrained.org 的如下视频，以加深对本章概念的理解：

- “关怀小组的构成元素（第一部分）”（26 分钟），黄俊宜主讲（英文）
‘Components in a Care Group (Part 1)’ (26 mins) Johnny Wong
- “关怀小组的构成元素（第二部分）”（25 分钟），黄俊宜主讲（英文）
‘Components in a Care Group (Part 2)’ (26 mins) Johnny Wong
- “如何开展小组事工”（44 分钟），刘圣昱主讲（中文）

6. 建立有成效的团契



如何在基督复临安息日会建立有效的团契？许多安息日会的领袖都想知道这个问题的答案。本章，我想和大家分享一些可运用到关怀小组的重要经验和原则，使其成为有效救灵工作的媒介。

唯有基督的方法

《服务真诠》里有一段著名的论述：“只有基督的方法，能有感动人的真功效。救主与人同居，同处，的确是一个为人群谋利益的人。他与人表同情，帮助他们的需要，以此赢得他们的信仰，然后再吩咐他们‘来跟我’”⁴⁹。很多时候，我们在教会里组织“撒种”或者“接触社群对接”的相关活动是因为我们“为人群谋利益”。但问题是我们缺乏彼此认识，或者适当地进一步跟进。有人觉得新朋友参加完一次素食烹饪课程后就会直接参加教会聚会。当今社会特别在是一些地方，许多人都不知何为教会，因此对于他们来说参加教会是很大的一个跨越。关怀小组就是一个很好的过渡。它给了核心成员和慕道友交流的机会，为他们谋利益，在需要的时候为他们提供帮助并且表达同情关怀。

⁴⁹ 《服务真诠》，第 143 页。

耶稣曾教导并为门徒们示范这样的关怀小组。约 13: 34 教导我们要“彼此相爱，你们若有彼此相爱的心，众人因此就认出你们是我的门徒了。”众人如果看到我们彼此相爱，就能认出我们是耶稣的门徒。一个没有关怀小组的传统教会，通常是靠安息日早晨的崇拜来吸引慕道友。那么，试问星期六来教会的慕道友能否通过在教会门前与你简单的交流而看到我们彼此相爱呢？在大多数情况下，来访者看到的是热情的欢迎，以及一份敬拜程序单，然后就有人带他们去安息日学了。那么慕道友能不能通过安息日学，小组讨论，崇拜仪式，抑或是教会午餐看到我们彼此相爱呢？我认为周六早上那点时间太短，太形式化，并不能让慕道友观察到彼此相爱。在家里举行的关怀小组才是绝好的机会，让他们能看到我们彼此之间的爱。爱是有感染力的，爱是关怀小组的原动力。

耶稣在约 17: 20-21 教导我们另一个强大的原则：我们要像圣子和圣父合而为一，紧密团结在一起。他告诫我们只有联成一体，“世人才会相信”耶稣是天父差派到世上的。同样，慕道友能否从一个典型的安息日崇拜里看到我们联成一体？这样的机会是有限的。一个关怀小组的氛围却能让人们看到我们彼此相连，并和耶稣在一起。没有这种形式的见证，我们很难把上帝的道和生活方式关联起来。在关怀小组的氛围当中，慕道友可以看到我们如何在生活中活出上帝的真理。

然而，单单依靠关怀小组不足以完成有效的救灵事业。我们必须把团契和公共布道以及个人布道结合起来。公众布道包含着关怀小组无法达成的内容。公共布道为慕道友提供了决志的机会。本书第九章会更详细地分享公共布道的内容。总体来讲，除非之前已经有个人布道的工作，否则慕道友通常不会在公共布道期间决志受洗。个人布道的内容我们会在下一章具体分享。接下来的这个故事阐述了关怀小组，个人布道和公共布道三者之间的联系。

关怀小组是有效的

马克是我在墨尔本大学（简称墨大）遇到的一位硕士研究生。他的祖国政府为他在澳洲的学业提供了奖学金。在墨大，我们事工组在午餐时间开办了一个《启示录》研经班。虽然学校里有九个其它的基督徒社团，但《启示录》查经小组只有我们一个。马克参加了几个星期之后，我了解到他是个基督徒，并且他喜欢打网球。我邀请他在周五下午太阳落山前来我的公寓网球场一起打网球。打完以后我邀请他去我的公寓里喝饮料。他正喝果汁的时候，我的关怀小

组的朋友陆陆续续到了。马克问我：“这些人是谁？”我说是我关怀小组的朋友，每周五晚上我们都在一起做饭吃饭。我请他留下来吃一顿暖暖的家常饭，他很高兴地接受了。

吃完饭他又问，“接下来你们干什么？”我告诉他我们会一起唱歌，学习上帝的话，并藉着祷告彼此关怀。他很好奇，于是一直留到了关怀小组结束。经历了几周的网球，免费家常饭和关怀小组之后，他渐渐喜欢上了这些新朋友。他有时候会提出很好的问题，我们每次都会跟他分享从圣经里找到的答案。

关怀小组的核心成员在祷告会上为马克祷告了一段时间，我们感觉他需要查经，于是为他恒切祷告，祈求圣灵感动他的心。在一个炎热日子，马克在网球间歇问我：“约翰，你给人查经吗？”看到圣灵在他的生活中运行是种很奇妙的感觉。我说，“当然”。但是心里也在考虑后果。马克是一个地方法官，暂停了事业去攻读宪法硕士学位。为法官查经是一个极具挑战的事情。每周我都需要好好准备，并且向牧师和长老寻求建议。有几次他提出非常难以回答的问题，每次我的回答都是，“答案可在《圣经》里找到”。我们两个分别研究，并且在第二周回来讨论。

过了一段时间，我能观察到上帝的灵在他心里运行，他非常真诚地学习上帝话语里的真理。他的妻子安吉拉是名医生，当时正在美国一所常青藤大学读书。她得知丈夫正与安息日会信徒查经，心里有些担心。因为她当时对安息日会信徒印象不太好。由于她很担心，每次和马克通电话都不鼓励他继续参加关怀小组和安息日聚会。但是马克告诉她，他看到关怀小组里的弟兄姊妹爱耶稣，并且彼此相爱。他还看到他们在耶稣里连成一体，并且在上帝的话里合一。在完成博士学位后，安吉拉仍然不太相信，于是她也来了墨尔本，想要“考察”一下丈夫和我的查经以及关怀小组。

想象一下，给一个法官和一个医学博士查经是什么感觉！真是很大的挑战。但对上帝而言，没有什么是不可能的。当我们借着上帝的圣言高举他的时候，上帝自己会引人归向他。

在参加了几个月的关怀小组，查经和教会崇拜以后，马克和他的妻子被邀参加由马克芬利牧师主讲的公共布道讲座。在为期 22 晚讲座的最后一个周末，马克和安吉拉都受了洗。今天，在他们的国家，有一个复临安息日会的信徒——高级法院的法官，与及一个复临信徒科学家正在为基督做工。看到耶稣的儿

女加入余民教会并为主做工，全天庭都为他们欢喜。

这个故事阐释了刚学过的一些原则。校园里的《启示录》查经班属于撒种活动。每周的网球和关怀小组负责建立友谊，这属于灵性的浇灌和培养。最后，马克芬利牧师的公众布道会就是收割。每一个关怀小组必须有一个“鱼塘”来撒种，并积极培养和慕道友的关系。一旦个人关系确立了，慕道友自然会开始查经，并愿意去参加公众布道会或其它收割类活动。关怀小组的工作和其它的救灵活动是相辅相成的。很多人认为关怀小组是一种秘密武器，其实在布道周期中的每一个环节——撒种，浇灌，收割——都至关重要。

关怀小组不成功的原因

Gateway 和其它安息日会不同的地方在于，它是一个基于小组建立的教会，而不是一个拥有小组的大教会。很多地方教会察觉到举办关怀小组的必要性，而后他们却将关怀小组设立为一个活动或者一个部门。这通常都不会成功。下面罗列了关怀小组在传统安息日会没有取得成功的五大原因：

1. 活动过于繁多

传统教会一般会分为好几个部门，比如说青年部，妇女部，安息日学，崇拜，个人布道，“前锋会”和福利部。每个部门都必须开展活动来证明它存在的必要性和用处。每年的开始，各部门的领袖都必须向牧师或长老提交活动安排。在第一次堂委会上，大家都希望通过协商来减少跨部门间活动日期的冲突。此外，当地教会还需要考虑全球总会，南太平洋分会，澳大利亚联会，当地地区会发起的一些活动。虽然这些活动的初衷很好，但作为当地教会的领袖，我们感觉要被活动淹没了！年度活动日历总是满满当当，一年下来，教友们精疲力竭。通常来说，支持跨部门活动的都是同一批虔诚的信徒。如果教会领袖认为他可以再加上一个“关怀小组部门”并指望它成功，他可能要失望了。为避免此类失望，我们需要明白如何在当地教会实施布道周期，第九章会详细论述。

2. 没有系统及有效的关怀小组培训

学习带领关怀小组的最佳方法是“在职训练”，让有潜质的领袖看到关怀小组是如何开展的。很多时候，热心的教友参加了一个周末的小组训练后就急着建立一个关怀小组，却以失望收场。最后，常听人说“我们试过关怀小组了，不

灵。”不幸的是，一个错误的开始使得重启关怀小组变得愈加困难。

在我们教会，一个积极参与关怀小组的信徒会经历至少 6-8 个月的 FAST 门徒培训，没有捷径。我们需要信徒们首先通过背诵并思考上帝的话来打好基础。下一步，帮助他们建立有规律的灵修生活，并学习一些基本的技能来和耶稣建立关系，与上帝同行。最后，他们需要学习如何有效地带领关怀小组，以及学习如何深入研读圣经的技巧。教导他们从经文中作出观察，找到原则，并把这些原则运用到个人生活中。如果希望教友能够真实反照基督的品格，并对关怀小组在救灵活动中的角色有正确的认识，这些训练都是必不可少的。

培训的关键不在于单次的周末培训，而是需要长期的教导和督促。第三章已经具体论述过有关门训的内容。

3. 没有“鱼塘”做为慕道友的来源

处于起步阶段的关怀小组，要在各自的朋友圈子里寻找慕道友，并邀请他们来参加小组。该方法非常奏效，因为“朋友邀请朋友”是寻找慕道友的最好方式。然而，总会有一天，生活圈子里所有的非安息日会信徒都已请遍了，再没有什么朋友可邀请了。他们周一到周五都有工作，且忙于家庭生活。在安息日，他们和其他信徒交流，星期天需要和家人共处并做家务。这样他们和非信徒的交流就受到限制。日复一日，他们能影响的圈子越来越小了。

记住一个根本法则 – “没有慕道友，就没有关怀小组。”如果只有信徒，没有慕道友，那么关怀小组迟早会解散。我们称之为“缓慢死亡”。什么意思？如果五个复临信徒决定开设一个没有慕道友的关怀小组，他们会找理由说需要先准备好自己然后再去找慕道友。这样的理由我听多了，但大多数情况下，他们永远不会去找。他们一开始可能都对关怀小组有责任感，但生活总是那么忙碌，渐渐的会有第一个成员难以参加。他会打电话给大家说，“今天我来不了，安息日见。”剩下的四个人会想：“如果他能推拖，我们也可以。”几周过后，另一个会发短信说：“我今天有事不能来了。”剩下的几个人会觉得，“我们在这里干什么？”

小组的缓慢死亡是一个痛苦的过程，而且让信徒之间的关系留下一种负面的印象。对某人感到失望不是一种愉悦的感受。为什么我们要让信徒经历这过程呢？所以我们情愿刻意地关闭关怀小组，并且把信徒调派到其它有慕道友的

小组中去。在一段时间之后，如果没有慕道友参加，最明智的选择是关闭小组。

就像耶稣教导我们要“得人如得鱼”⁵⁰，关怀小组需要一个“鱼塘”。因此，关怀小组的核心成员必须祷告，并思考去哪里找慕道友。这里的关键字是“去”，要有确实的行动。核心成员聚在一起能做什么？他们在一起最喜欢作什么？找到大家的爱好很重要，这样活动才能持续下去。举个例子，市中心青年关怀小组喜欢每周一次外出跑步锻炼。他们在社交媒体⁵¹上建立了一个跑步小组，邀请人们下班后或者周日一起跑步。爱丽丝看到这个小组就参加了，她在那里感受到了其他青年圈子所没有的乐趣，温暖和关爱。她被吸引了，并受邀参加了关怀小组。参加关怀小组一段时间之后，爱丽丝主动要求查经。

另外一种寻找慕道友的方法是开设素食烹饪课程。在当地教会健康部门的帮助下，由关怀小组来组织并邀请朋友和社区的居民来参加。如果关怀小组的核心成员帮忙统筹兴趣班，他们也极有可能参与后期的跟进。他们可以邀请新朋友在关怀小组开始前一起烹煮健康食品。如果课程是教会健康部门组织的，那么一旦烹饪课结束，组织团队就解散了，常常也没有人去跟进那些新朋友。这些撒种活动一般还是由关怀小组来组织会更有效。

世界上有很多种寻找慕道友的方法，我们需要祈求上帝带领我们找到一个我们既喜欢又热衷的方法。那些针对大学生的关怀小组可以组织校园活动；针对年轻家庭的关怀小组可以举办假期圣经学校；针对子女大约是参与前锋会年龄的父母，关怀小组可以组织前锋会。总之有很多种选择。想一想你希望向什么样的人传福音，并且祷告能对他们怀有更大的负担。上帝会给你创造性的启发，以便能找到他们。

4. 缺乏好的领导榜样

在大多数堂会，长老和牧师是不参与关怀小组的。他们常说自己支持并认可这种小组布道方式，但由于教会事务繁忙，无法抽身去参加每周一次的小组。如果连牧师和长老都无法在每周抽出一个晚上，去做救灵的关怀小组事工，又怎么能指望平信徒这么做呢？

⁵⁰ 路 5:10

⁵¹ Meetup.com – Live it up 香港

我们拜访过的成功的关怀小组均有主要的领袖在参与。在关怀小组的环境下，领袖们需要有一定的透明性，这或许令他们感觉不适。人们要以朋友的身份接近他们，而不是把他们看成台上的牧者。大家能够看到他们活出了信仰。一些领袖觉得这样有点吓人，所以借口不参加关怀小组。他们真正害怕的是透明，不敢真实地面对信徒。

北美有很多安息日会进行了一种叫“教会自然发展”（NCD）的调查⁵²。这是一个找到基准的活动，每个参与者都要回答 90 多条问题。其中得分最低的一项就是：“你的教会领袖是你属灵的榜样吗？”

这个结果着实令人忧心。这代表在信徒眼中，教会领袖不是或者看起来不是属灵的榜样。安息日学或者崇拜仪式没有办法让信徒充分看到领袖属灵生活的实况。而关怀小组，个人布道，门训却可以为此提供很好的机会。

一位激励人心的作家这样写道：

*“品格是一种力量---安静地见证一种真实的，不自私的，属上帝的生活所带来的影响力几乎是无法抵抗的。我们通过在生活里展现出耶稣的品格来和他配合救灵。只有这样我们才能和他合作。我们的影响力圈子越大，我们能做的好事越多。”*⁵³

如果真心想成立一个基于关怀小组的教会，那么教会的重要领袖必须接受训练，并亲自参与的关怀小组当中。如果关怀小组里只有年轻人或者挑选出来的一部分人参加，就不能发挥最大的作用。如果你是一名领袖，请祷告上帝重新安排你生活日程里的重心，让你可以参与关怀小组，并让其成为一种生活方式。领袖们需要转换思路，看到参与关怀小组的重要性，并将它作为教会外展事工的基础。

5. 无愿景

在很多教会，设立关怀小组的主要目标是帮助教友成长，带领慕道友参与小组是次要的。在此之外就没有什么长远的异象了。很多人看到教会里有关怀小组就已感满足，他们没有追求小组事工的最大潜能。

⁵² 汤姆·埃文斯博士（Dr. Tom Evans）在澳洲北新南威尔士州举行的建立新教会的会议上的发言（2011年三月）

⁵³ 《奇妙的神恩》231 页。

关怀小组事工的目的是救灵，是开设更多的关怀小组，并要建立新的教会。我们要找到没有安息日会的空白区，去那里开设关怀小组，并要以在那里植堂为己任。最初，关怀小组的成员还会在原来的教会礼拜，但当关怀小组不断扩大，就会有一个团体去建立新的堂会了。

最初的安息日会就是一个不断建立新教会的运动。每四个小时，在世界上的某个角落就有一个新教会落成⁵⁴。作为上帝呼召的复临运动的一份子，我们一定要把这良好的传统延续下去。不能只是看到教会里有新人加入便心满意足。你们所在的城市或乡镇，仍有很多地方没有安息日会。

牧师和当地教会领袖必须经常在堂委会和信众中传递愿景。在教会中寻找有企业家精神的虔诚的信徒，他们不能满足于现状。有些人很有远见，有能力带头尝试新鲜事物，而且在他们的职业生涯里也有很好的例子可循。他们以往也有开设新关怀小组的记录。通过一些培灵和植堂的训练，可以预备他们做开设新教会的那一批人。要让植新堂成为现实，需要祷告，也要找到合适的人，不仅仅是关乎基金，过程或工具。

培训这样一班信徒组建核心团队，组成关怀小组。然后帮助他们成长，设立更多的关怀小组。带着植堂的愿景与他们同工，训练他们。这样，他们以后也会去给其他领袖做门训；这些领袖也可以组织更多的关怀小组。等到了合适的时候，就可以在预备建立新教会的地点举办公众布道会。祷告并观察那地区人们的回应程度。如果圣灵之风在吹动，指引你去到那个区域，就可以从母堂开始过度并建立一个新教会。

这就是我们在 Gateway 植堂的步骤。关怀小组在大都市里的教会也是有效的。我们建立第一个教会之后，每周来参加崇拜的人数持续增加到了 150 人。上帝开始让我们看到那些适合去植堂的人。母堂聚集了 30 位在墨尔本东区参加不同关怀小组的信徒去建立另一个教会。他们就成了我们第二个教会的核心成员。

经过一段时间的重建，第一个 Gateway 教会开始训练其他的事工领袖。他们在墨尔本西区建立了几个新的关怀小组。最终在 2012 年 8 月，西区的 Gateway 教会也成立了。现在 Gateway 还在计划建立两个新教会，它们将成为第四和第五个教会。关怀小组不仅有效，而且可以在救灵运动中越发兴旺！

⁵⁴ www.adventistarchive.org

第六章摘要

- 关怀小组提供了让新朋友看到信徒日常生活方式的平台，因此它在救灵活动中颇为有效。
- 为了救灵，关怀小组需要与个人布道和公共布道协作。
- 关怀小组在安息日会失败的原因：它被当做另一个活动塞到了繁忙的教会活动日程里；关怀小组的领袖缺乏系统的训练。
- 每个关怀小组都必须有一个“鱼塘”/途径来认识新朋友。一般来说，这些撒种活动都是核心成员共同喜欢做的。
- 关怀小组是否属灵与它们的领袖息息相关。
- 每个关怀小组都必须有培训新领袖的愿景，这样可以递增关怀小组的数量，最终能够植堂。

附加资料

有关本章更多的信息和概念，请登录 www.rightlytrained.org 观看以下视频：

- “关怀小组的原则”（22 分钟），黄俊宜主讲（英文）
“Care Group Principles” (22 mins) by Johnny Wong
- “圣经里的模式”（28 分钟），黄俊宜主讲（英文）
“Biblical Model” (28 mins) by Johnny Wong
- “五个实用的组成部分”（24 分钟），黄俊宜主讲（英文）
“Five Practical Components” (24 mins) by Johnny Wong

7. 个人布道



在开始任何工作之前，重要的是要通过上帝的圣言带来复兴，并藉预言明确我们余民的身份。意识不到分享当代真理的紧迫性，就没有动力。复兴之后要有门训和其它培训来保证改革。门训是耶稣改变世界的方法。

耶稣拣选了几个门徒来影响其他人。一个有爱心的基督徒是耶稣最好的见证，而不是各种活动。但是要让别人看到基督徒之间的团结和爱，他们需要近距离地接触我们。关怀小组在培养感情方面起着重要的作用。毕竟，关怀小组不能仅仅成为一个活动，而是一个信徒享有的极具影响力的生活方式。

当慕道友逐渐与信徒相识了解他们的生活方式，并对关怀小组有一种归属感时，他们一般会更开放更容易接受上帝的圣灵。这就是个人布道最关键的时候。我们需要学会观察圣灵的工作，并顺应圣灵的引领。这就是个人布道真正的艺术。

很多教会通过 FAST 门训课程来培训教友，然后成立关怀小组。但是，有些教会却遇到巨大的阻力。其原因要么是因为关怀小组没有新慕道友的来源，要么是因为虽然有慕道友，但核心成员不懂得怎样开展个人事工。个人布道包括学会观察，祷告，关心别人的需要，拜访和查经。

在四福音里，我们注意到耶稣的事工大部分是投入在个人事工中的。比如约翰福音 3 章，尼哥底母夜访耶稣。耶稣明白尼哥底母内心的需要并为拯救他的灵魂而做工。“耶稣的工作大部分是由个人的面谈组成。他非常重视只有一个听众的谈话。正是这一个听众将所获得的智慧传给了千万人。”⁵⁵我们需要学习观察圣灵为对方动工的重要一课。约翰福音 5:19，耶稣说他在地上做工时，只做天父让他看到的工。

我们可以在早期教会看到同样的模式。使徒行传里有大量彼得，保罗，提摩太，巴拿巴和其他使徒关于个人事工的记录。救灵工作的实质就是上帝借用他的子民来做个人事工。上帝希望我们参与救灵的工作，以便使我们能培养出像他一样的品格。“他可以完全不借用我们的帮助来实现他拯救罪人的目标；但是为了我们能培养出像耶稣一样品格，我们必须分担他的工作。只有参与他救赎的工作，我们才能进入他的喜乐 – 就是看到别的灵魂因他的牺牲而得救的喜乐。”⁵⁶

在个人事工方面，已经有很多很好的书和培训资源。比如说，路易斯·托瑞斯牧师写的《引人为基督而决志》或者马克·芬利牧师写的《说服》。在我们的圣经培训学校，我们使用这两本书还有怀爱伦的《传道良助》作为教科书。本书的目的不是重复那些已经被详细阐明的个人事工的原则。所以读者可以自己阅读这些书籍。

要培养教友做救灵之工并有能力担任个人事工，仅仅使用教科书是不够的。Gateway 有一种很强的个人事工文化，是因为我们有一个强有力的门训。这种门训是帮助刚受洗的人，从属灵的婴儿成长为一个耶稣忠心的门徒。门训武装一个信徒成为收割的工人，品尝救灵的喜乐。

个人事工的问题解答

⁵⁵ 《证言精选》第六卷，115 页。

⁵⁶ 《历代愿望》142 页。

在当地教会实施个人人事工，有几个实际的问题需要考虑。你也许需要问自己以下几个问题来审查你所在教会的现状：

1. 在你的教会中，给人查经的主要是受薪的传道人吗？
2. 有做个人人事工的培训吗？有经验的查经员会以身作则地带领其他信徒去给他人查经吗？
3. 信徒会担心把查经搞砸吗？
4. 信徒们有为人查经的使命感吗？
5. 是否有一批正在查经并准备受洗的慕道友？
6. 信徒知道如何判断一个人是否可以开始查经，而不是仓促开始吗？
7. 信徒是倚靠工具还是靠圣灵为人查经？
8. 查经中是否有教导慕道友降服于耶稣？
9. 在某种情况下，信徒是否懂得终止为某个人查经？
10. 教会领袖是否在查经方面起到带头作用？
11. 个人人事工是不是堂委会首要讨论的议程？

接下来的段落会详细讲解以上提到的问题，以帮助个人人事工能在当地教会更有效的运行。

所有信徒都应该接受查经培训

信徒最常见的借口 – 查经或从事个人人事工“不是他们属灵的恩赐所在”。他们认为教会的其他人有教导的恩赐，所以个人之工应该是这些人的工作。但耶稣托付我们的大使命乃是：「你们要去，使万民作我的门徒……凡我所嘱咐你们的，都教训他们遵守」（太 28:19, 20）。这里并未提到只有具备传道天赋的人才能做工？这个使命是讲给所有信徒的。我们都要装备自己，接受培训，将上帝的圣言教导人。

个人人事工不仅是受薪传道人的职责，也是所有信徒的职责。如果有机会学习并接受培训，很多人是愿意从事个人布道的。但很多领薪的传道人宁愿独自去给人查经也不愿多带一个查经伙伴。不然合作会很麻烦，特别是当查经伙伴没有什么经验时，需要花更多的时间和努力去组织。从传道人的角度了解到另一些信徒不积极参与个人人事工的借口是，信徒不投入，没有时间，并认为这些工作是牧师应该做的。

如果这是信徒们的想法，我们需要在教会的证道中强调个人事工，并呼召少数愿意去做工的人。当这一小部分人尝到了救灵之乐，就要给他们机会在教会里分享见证，鼓励他人参与个人事工。

信徒**要有机会亲眼看到个人事工的操作**

没有一个人可以坐在教室里，听听理论就立刻成为一个绝佳的救灵工人。经验和自信来自于模仿。木匠，焊工和电工都需要经过学徒阶段，让他们可以去观察有经验的师傅怎么做工。培养圣经老师也需要同样的过程。有经验的圣经老师需要带一个缺少经验的。在查经前后，有经验的老师要跟学徒讲解一下。牧师和领袖要装备信徒参与事奉⁵⁷，特别是个人事工。虽然带上信徒一起去探访或查经需要更多的组织和努力，但这样的示范和训练非常重要。

很多教友不愿去给人查经，因为害怕会搞砸或不能正确的回答问题。他们宁愿让“专业人士”（受薪的人）去做这一工作。所以，当他们的朋友想要学习圣经时，他们会说：“我会让我的牧师联系你”。如果有教会牧师和领袖带学徒，这就不成问题了。如果经验丰富的老师在查经的时候愿意带上教友，这会帮助教友积累查经经验并克服恐惧。

在 Gateway，我们为新受洗的信徒安排了门训，培养他们参与个人事工。他们会与一个属灵的伙伴继续一起学习。当他们的朋友对福音有兴趣时，属灵的伙伴就会陪着这名新信徒一起去。这样他们就可以与有经验的信徒学习如何为人查经。我们也会组织查经培训班。几年下来，这些方法帮助 Gateway 形成了一个非常强化的个人事工文化。为了让领袖将这样的个人事工文化放在首要位置，每个月都会跟进有多少信徒在为人查经。

信徒**需要对查经对象有责任感**

信徒没有兴趣给人查经，这是传道人提出的另一个担忧。牧师和长老也许已经尝试提供一些慕道友的名字，并邀请信徒去拜访，但并不很成功。除了缺少培训，另一个原因是他们觉得与这些慕道友很陌生。他们没有与这些慕道友交流，没有任何联系。他们没有培养亲密的朋友关系，更没有渴望这些朋友得到救恩。

⁵⁷ 弗 4:12

信徒若有机会认识某个人，或邀请朋友加入关怀小组，当他邀请的朋友对查经产生兴趣的时候，这名信徒往往会热心地参与查经。为什么会这样？因为信徒要先与慕道友建立友谊。我们可以帮助信徒培养从事个人之工的责任感。当他们的朋友要求查经时，你会看到信徒的热心与兴趣，并将其当做自己的事。

建造“传递管道”

有谁希望在自己教会看到更多人受洗？在商界，有一个概念叫“传递管道”，通过它可以预测这一个月销售。如果没有一个传递管道，就不能期待这个月的销售业绩会好。救灵的工作与此相似。如果没有慕道友在不同阶段进行个人查经，怎么会有洗礼呢？如果只有寥寥几个人在查经，不可能期待盛大的收割。

要接触新朋友，我们必需系统地安排有效的撒种活动。然后通过每周的关怀小组来培植这些新朋友，慢慢使他们对属灵事物产生兴趣并开始个人查经。在收割布道会上，其中一些人会对圣灵和上帝的话作出回应。

学习寻找成熟的莓子

怀爱伦在《传道良助》里记述了她的一个梦⁵⁸。她用采摘莓子来比喻救灵工作。她鼓励我们去寻找成熟的莓子而不是青莓子。如果一个果子成熟了，自然会比较容易采摘。如果果子是青的，就很难从枝子上摘下来。农夫不能使果子快速成熟。我们要寻找那些圣灵使之成熟的果子。有些人需要两年才会准备好查经，有些人则只用六个月。区别在哪里？就是圣灵的做工。我们无法让人信服，更无法使一个人转变。这不是我们工作的范围。我们能做的是忠心观察祷告并寻求属灵的眼光。

假设一名新朋友通过参加社区布道来到了教会。你怎么知道他是否准备好查经了呢？对于受过培训的救灵工人，关键是观察圣灵的工作。去听，去辨析上帝的圣灵是不是在使这位慕道友的心成熟。听听他是不是有发自内心的属灵的问题。是知识性的问题还是仅仅是好奇心驱使的问题（‘大洪水的时候恐龙在哪里？’），这并不意味着他/她对真理有兴趣。在圣经分享或学习后，去观察他/她有没有信服的表现？要提一些问题去探知对方真正属灵的需要。

⁵⁸ 《传道良助》163页。

在确认慕道友是否准备好查经的时候，若有可能，最好去他们家里拜访。在他们家里，你可以更好地观察并了解他们，他们的家庭情况和兴趣（例如，照片，书，DVDs）。最开始的几次拜访要简短，并做一个评估。就像我们去看医生的时候，医生会先检查你的状况，也许会是几个化验。同样，作为一个属灵的医生，一个救灵工作者需要检测和观察圣灵的运行。我们鼓励查经员在决定开始持续的查经前，先进行三到五个检测性的查经。这些查经是很简单的话题（例如，什么是信心？谁是耶稣？）来检测他们属灵的兴趣。这期间也要坚持为慕道友和自己祷告，过了检测期后，你就可以决定是否继续查经，并制定查经计划。

成功的查经不仅仅需要正确的工具

多年来，E. M. 邦茨（E. M. Bounds）那句意味深长的话始终萦绕在我的脑海：“教会在寻找更好的方法，但上帝却在寻找更好的人。”你的学生不仅在听你讲，也在看你如何跟随耶稣的脚步。有效的救灵工人需要完全降服于上帝，每日都有圣灵充满。救灵工人的生活对慕道友来说必须是活的见证。在查经中，借用每一个机会来分享你个人的见证，并阐明自己如何在生活中实践上帝的话。

受过正确培训的查经员是个人之工的关键。如果查经员配备合适的工具（查经课程，检测工具），救灵的工作便如虎添翼。但最主要的并不是工具。在安息日会，我们有太多查经材料，这些材料各有利弊。个人事工有效的开展并不在于工具，而是有经验的人以合适的方法使用这些工具。我建议先熟悉一套查经材料，并开始使用。熟练之后，就可以为你的学生定制个人查经课程。不要不停地尝试不同的查经材料，并追逐潮流。坚持使用一个由有经验的救灵工作者所写的圣经材料，因为它的有效性是经过证实的。

教导实际的信仰

查经不仅仅是传授教义。重要的是教学生学会完全交托给真理的源泉--耶稣。一步步教导他们将自己的意愿交托给上帝，这才是成功的关键。“成功与你的知识和成就没有太大关系，关键在于你能找到通向心灵的路”。⁵⁹这是教授圣经的至理名言。

⁵⁹ 《传道良助》193 页

很多查经材料注重于信息而不是交托。几乎没有查经课是关于交托的。一些查经材料在结尾对学生有一个呼召。但很多查经老师由于缺少经验和示范，害怕去呼召，或者敷衍略过。如果没有合理使用呼召的问题，我们就不能知道上帝的圣灵是否在学生心里做工。

你也可以给学生留“作业”，以此观察他们的投入程度和学习意愿。例如，很多查经课程在最开始都有关于圣经真实性的课程。鼓励他们每天读经是很重要的。举个例子，家庭作业可以是每天读一章雅各书，划出对他们最有意义的一节经文，并在下一次查经时分享。教他们留出时间诵读上帝的圣言。

结束徒然的查经

有些教友每周都会给一个慕道友查经，在这个慕道友没有做出任何决定的情况下，坚持几个月甚至几年。这可能是一个“青莓子”慕道友。当一个教友知道如何教授知识而不是获得决志时，这种情况很有可能发生。随着时间的推移，我们建立起很好的友谊，却忽略了观察和祷告。或者他们没有受过要观察和祷告的训练。这个学生可能只是很开心有人来拜访，也许他/她正好比较孤独，需要跟人倾诉。查经的老师也许没有意识到，撒旦借用这个学生做诱饵，占用这个老师每周一晚的时间，使他不能去照顾另一个圣灵所预备好的慕道友。查经员可以选择停止这样的查经。如果不想停止的话，可以通过邮件沟通的方式查经，网上查经或定期给学生 DVD,然后祷告等待圣灵做工。

教会领袖要给人查经

教会领袖要在个人人事工上做榜样。牧师或长老要带领堂委会成员去从事个人查经。在建立第一个教会的第一年，我祈求上帝在年底的时候，堂委会的所有成员都能参与到个人查经中，不管是给慕道友还是门徒培训。我邀请辅导我的牧师与我一起为这个独特的请求祷告。我非常希望所有人都参与到这项工作中来，否则大部分工作会落在全职事奉的工人肩上。我们不想教会出现这样的风气。事实上，没有参与的堂委会成员会错过个人人事工所带来的福惠。感谢上帝，一年之后，所有人，包括教会的书记和司库都参与了个人人事工。这为我们教会的其他人建立了方向和文化。今天，甚至是刚受洗的教友也有兴趣参与到个人人事工中来。这是我们教会基因的一部分，因为主要是由教会领袖带头。

使个人人事工成为堂委会最重要的议题

堂委会通常会将对教会来说最重要的问题放在议程的最前面讨论。⁶⁰为什么不将个人事工作为第一议程？耶稣的使命是“寻找拯救失丧的人”（路 19:10）。我们为什么不将最多的关注放在上帝交托给我们照看的人身上？

个人事工名单包括了一个教会现有学习圣经的学生和他们的老师。另一个名单是关于门训的，这个名单包含了给予和接受门训的教友。这样一个简单的议题顺序的改变，将传递给所有堂委会成员一个非常有力的信息。我们应该花时间，努力和资源在人的身上，因为人是我们运作教会的原因。

个人事工的喜乐具有感染力。当一个新受洗的教友，通过门训，并跟他的导师一起给其他人查经，会品尝到带领一个朋友认识耶稣的喜乐。让所有教友发展这样的能力是至关重要的。耶稣说救灵的喜乐是使他饱足的食物⁶¹，你愿意让圣灵带领你品尝这喜乐吗？

⁶⁰ 安排在堂委会会议的灵修和祷告之后。

⁶¹ 约 4:34

第七章摘要

- 个人事工（例如拜访和查经）并不仅仅是传授知识，而是观察圣灵如何在他人心中做工。
- 很多人没有与圣灵合作或没有接受过培训，不懂得如何观察圣灵的带领，因此个人事工也没有成就。
- 学会用诊断式查经来判断一个人属灵的需要。熟悉一套查经课程并根据学员的需要进行调整。
- 个人事工文化始于教会领袖的榜样作用。每个堂委会的成员都要祈求主赐给他们查经的对象，这很重要。
- 将个人事工作为堂委会的首要议题，这会增强堂委会的积极性。

附加资料

要了解更多概念，请登录：www.rightlytrained.org

- ‘查经员与培训（2009）’（13个视屏），路易斯.托瑞斯牧师。（英文）
‘Bible Worker & Training (2009)’(13 videos) by Pr Louis Torres.
- “我们为什么要开展个人查经”（43分钟），刘圣昱主讲（中文）
- “如何给人查经”（78分钟），刘圣昱主讲（中文）

也可以参考以下书籍：

- 《传道良助》，怀爱伦著
Gospel Workers by Ellen White
- 《引人为耶稣决志》，路易斯.托瑞斯牧师
Gaining Decision for Christ by Pr Louis Torres
- 《说服》，马克.芬利牧师
Persuasion by Pr Mark Finley

8. 家庭布道



有关开展高效公众布道的好书比比皆是。本章，我们会着重于在地方教会实行“布道周期”这个概念。这个概念在堂委会计划中非常重要，却又一直是缺乏的环节。现今教会的讨论着重是围绕不同部门提出的不同项目展开的。

减少冲突和分配资源要花费时间。为了给这些项目筹资，各个部门向教会申请预算拨款。只是某些地方教会资金和人力都很有限，每一个部门都认为自己的项目是教会中最重要，最迫切的。这可以理解，因为在计划这些项目的时候需要投入一定的时间和努力。很多项目都是独立的，很少与别的部门有相互的联系。问题在于，当地教会没有一个框架去指导不同的部门。

何为布道周期？

圣经中常能看到用收获来比喻救灵工作。例如，耶稣讲述的撒种的比喻，就是种子落在四种不同的土地上，还有麦子和稗子的比喻。这个比喻告诉我们要等待世界的末了，收割的时候才会区分麦子和稗子⁶²。耶稣也说“要收的庄稼

⁶² 太 13:39

多，做工的人少。”⁶³另一个很熟悉的章节是“人种的是什么，收的也是什么。”⁶⁴在启 14:14，我们看到人子手拿镰刀。镰刀是收割的工具。同样，救灵工作也需要按照农业模式：撒种，耕作，收割，培育。这个周期每年都要重复，因为我们期望每年至少有一次收割。为此，我们要把教会的救灵年历划分成四个阶段：撒种，耕作，收割和培育。实施该模式最重要的先决条件是确定你的教会要针对的布道群体。

确定目标群体

例如校园布道，目标群体就是在校大学生。因此，设计一个布道周期来接触该群体就显得很重要。例如，在大学考试阶段组织“收割”活动就没有什么意义了，因为学生太忙没有时间参加聚会（布道会）。在学年的开始，学生还不是很忙于作业，做报告和考试期间，我们可以组织“撒种”活动。举行“收割”活动最佳时段应该是第二学年的第二周。在学年初，学生更愿意参加布道会。另外，这时候离考试还有一段时间，因此给了我们足够的机会去跟进。夏天是培养 and 培训学生为新学年做准备的最好时间。

虽然布道会在时间上是为大学生准备的，但是其他人（例如，职业青年或年轻的毕业生）在时间上更灵活，也都可以参加。一旦布道会的时间确定了，整个教会都朝着那个日子努力。就像农业收割周期一样，大家会各就各位，不应有其他事工安排其他性质的活动。

如果妇女事工组在布道会期间要组织退修会，我们要询问领袖这次退修会的目的。这个退修会是为了“撒种”，“耕作”，“收割”还是“培育”？如果是为了培育，让妇女退修会安排到收割布道会之后。如果是寻找新的朋友，应该在撒种阶段进行。这个期间建立起来的慕道友就有时间在属灵兴趣方面成长，并且妇女事工组可以努力带领这些人参与收割的活动。教会应该彼此协作。堂委会的领袖如果懂得布道周期，那么各部门都会朝着同一个“收割”活动协力合作。这样就能把时间安排上的冲突降到最低，也规避了教会中资源有限的问题。

教会若不明确布道的目标群体，会产生另一个问题，毫无重点地宣传或营销一些对外活动。他们以“渔翁撒网”的形式，希望有人对此作出回应，可往往只会导致无效的布道营销。活动项目的内容太广，对特定的群体就变得无趣

⁶³ 太 9:37

⁶⁴ 加 6:7

了。

试想，苹果公司在刚刚投产苹果手机时，会不会连一个清晰的营销战略都没有。一开始，苹果公司会定位他们的广告是针对清晰的目标群体。他们的调查显示，年轻人最易于接受科技产品。你可以通过广告牌，电视广告和网络营销看到他们战略的成果。当年轻群体，就是更易于接受改变的人群，告诉他们的父母苹果手机多么好用之后，苹果公司的广告就可以重新定位下一个目标人群了。

在教会，人们不会用这样的方式去思考和行动。为了上帝的国度，我们要有智慧，运用上帝赋予我们的知识更聪明地做工，向上帝托付我们并有机会接触的人群传福音。

每一个关怀小组应花额外的精力去祷告，确定他们想要传福音的人群。他们可以计划“撒种”的活动来接触这个群体。有很多种群体，例如：大学生，年轻人，年轻家庭，老年人，带孩子的妈妈，少数族裔，语言小组和社会流动人员。当你去向一个特定的群体传福音时，要现实一点。“物以类聚”，通常情况，我们向那些已经在教会或关怀小组的人群传福音会更有效。在计划向某个群体传福音时，要确保应用“闭环”方式。

闭环法

什么是闭环法？基本来讲，闭环法就是指每个撒种活动都与耕种的努力相连，耕种又与收割相连，最后还要有特意培养新信徒的过程。大多数教会都不会用这个方法。健康部门的人员计划一个素食烹饪讲座，并且在教会和社区做宣传。健康领袖召集几个积极的教友在讲座中帮忙，教友不认为与慕道友交往并了解他们是他们的职责。他们认为这是健康部门或是受薪的传道人的责任。讲座结束后，虽然获得了参加人员的名单，却没有更深入的计划去跟进。健康部门感觉良好，认为自己已经完成在教会的责任，也报告给堂委会会有很多慕道友参加活动。健康部门认为他们完成了这项工作，现在轮到人事工部门或传道人来跟进 20-30 个联系人。但是仅一两个人是不足以跟进这么多人的，很不现实。

接下来是什么？预算已经花了，却没有拨款去跟进。教友在讲座中花了时间，不想花更多时间了。这种脱节的情况带来了一种观念——健康布道没有成

效。其实这不是健康事工失败了，而是缺少闭环方法。

教导堂委会布道周期和闭环方法，使得所有的领袖意见一致。如果没做到这一项，你会发现很难调动整个教会向着同样的方向前进。我们在 Gateway 的堂委会，一些撒种活动（比如，素食烹饪讲座），如果没有跟进计划来栽培和带领那些有兴趣的人到收割活动中去，我们就不会批准预算。教会领袖应当受过训练，能提供完整的布道计划，而不是考虑欠周的计划，使教会中的每个人都忙得焦头烂额，效果却不尽人意。堂委会应该检查撒种活动是否符合教会布道周期一览表，并鼓励事工组协力同工。

一个例子

在闭环法中，健康布道和福音信息一体化是怎样的？你能设想一个更有效的外展服务吗？例如，健康部门可以计划一个外展服务，面向妈妈们举办一个“儿童健康烹饪”讲座。显然，受众是有小朋友的妈妈们的。因此，这个讲座的内容和宣传资料设计应该是针对这个人群的。要确保你有年轻的妈妈们，她们是教会的教友，来参加讲座并和参加的人交流。关键是在健康讲座中认识朋友分享个人见证。如果教会中的年轻妈妈受过很好的训练，她们可以和新认识的人分享一个 3 分钟简短的见证。

讲座结束后，邀请这些年轻的妈妈们到一周一次的烹饪小组一起烹制健康的食物，烹饪小组可以安排在家庭式关怀小组之前。教友中组织这些活动的妈妈们就有机会邀请新的朋友留下来跟关怀小组一起吃饭。通过认识关怀小组的朋友，这些刚刚加入的妈妈们会更愿意留下来参加小组接下来的环节（比如，关怀小组的属灵部分）。这段时间关怀小组的圣经学习系列可以是圣经中母亲的故事，着重于圣经对孩子品格发展的教导。

在此期间，祈求主感动新加入的妈妈们能经常光顾关怀小组，并能敞开心扉相信上帝的话。观察圣灵的工作，邀请她们到下一个需要做出决定的“收割”活动。当你亲眼见到上帝作工，看到她们将生命交托给上帝时，一定会一同喜乐！

她们受洗后，工作才刚刚开始。门训和培训是帮助她们灵性成长的关键一环。要装备她们有能力带领家人认识上帝。对下一波来到教会的慕道友，她们是最好的见证。

先确定目标群体

在一个 100-150 人的教会，可能会有很多个关怀小组向不同的群体传福音。例如：校园，年轻人，年轻家庭，家有青少年的成人，老年人等等。如果每一个关怀小组有一个特定的群体，作为一个整体，教会应该计划一个“收割”活动（例如布道会），受众不超过两个群体。选择一个拥有最多慕道友的群体。一个 50 人或者更少人的教会应该只着重于一个群体。布道会日期，宣传资料，内容，讲道人的选择和跟进都应该与群体密切相关。这需要相当大的精力为目标群体量身定做。

开始时，不要试图影响各个群体。你可以从前面的例子看到，要谨慎的计划一个完整的，协调得很好的活动。因此，整个教会要清楚他们共同努力所面对的最主要的人群。这样事工组就能连接整合起来。

有些领袖可能会担心，着重一两个群体会忽视另外的群体。例如，有人会说，“为什么老年人被忽视了？”虽然我们重视这一两个群体，并不意味着上帝不能从别的群体中带来慕道友。这是可能发生也一定会发生的。不要因为表面上被束缚而沮丧。有重点，只是意味着可以更好的引导我们事工的方向。有重点地做好一件事要比漫无目的在几件事情上做些表面文章好的多。要有深度而非宽度。

记得有一次，我们在一个负有声望的大学开展校园事工，并计划了一个闭环活动。大学生是我们当时的目标群体。然而，有时上帝的能力超过我们的想象。有一年，我们在法律系教室举办了系列布道讲座。一名法律系的高级讲师看到了宣传单，但他并没有参加。一年后，他又看到了宣传单，他很好奇也很想知道其中的内容。他走进教室看见很多学生，就坐在后面的一排。每晚，他都姗姗来迟，圣经分享一结束就迅速离开。我们没有什么机会去了解他。但是，一场接着一场，圣灵打动了他的心。当他听到受洗的话题时，他开始不安。他年轻时曾用“洒水”的方式接受了洗礼，而不是效法耶稣受洗的方式——全身入水。他开始不安。分享结束后，他马上来找我，想约见一下牧师。交谈中他分享了他渴望受洗。这是圣灵的工作！他没有参加任何撒种活动，也没有任何教友“栽培”他。即使这些圣经分享是专为大学生的，对他也一样有效，上帝带来了不属于这个群体的人。这个法律系的高级讲师经过系统的圣经学习，最终受洗。现在他是当地安息日会的长老。

我们建议要有重点，有重点，要有重点地从一个群体开始。形成一个有效的闭环方式，从撒种到培育。当你们做得好的时候，上帝会给你们人，资源和使命感，去向另外一个群体传福音。

案例分析：Gateway 的布道周期

怎样在地方教会实施布道周期和闭环法？在 Gateway，布道领袖不仅负责为布道会作计划，而且负责计划整个布道周期。我们很清楚谁是我们的目标群体：大学生和年轻人。这样就能锁定“收割”活动的时间。我们发现进行一个“收割”活动（例如：布道会）最好的时间是每年的 8 月。为什么？在南半球，8 月恰逢冬季，第二个学期刚刚开始，学生的作业和考试相对较少。年轻人也在城市里，因为他们更倾向于夏天去度假。年轻的家庭也会在，因为那时不是学校放假时间。最主要的原则是选择适合布道群体的最佳时间。

时间往后推一点，我们通常在二月份左右开始撒种阶段，并持续到四月末。在这段时间，我们举办与当地社区相关连的活动来满足我们目标群体的需要。我们鼓励关怀小组组织这些活动，并邀请新朋友参加他们的小组。这些活动可以是：职业讲座，婚姻讲座，一日游和抑郁症康复的讲座，等等。之后，在复活节周末鼓励每一个关怀小组带他们的朋友参加露营。

“栽培”阶段是最长的也是最困难的，需要真挚的友情。这个阶段会持续一年，但是要特别着重于四月到七月末这个时间段。这段时间是培养友情和属灵兴趣最好的时候。另外的方法还有拜访，个人查经学习，社交活动和文字布道。除了在布道会期间，关怀小组在一年之中每周仍会进行。

在八月份，各就各位！不应有别的活动与布道会同时进行。在过去，当村子的收获季节来临，所有的村民都会联合起来彼此帮助收割，在我们当地的教会也要如此。

从九月份一直到第二年的一月份是我们的培育阶段。在我们当地教会，大多数门徒训练和培训在这时候展开。例如，周末复兴圣经培训或者基督徒育儿讲座都会在这段时间举行。我们也有系统的安息日学培训。关怀小组也会为我们刚刚受洗的教友和受洗一段时间的教友提供良好的成长环境。下面我讲一个故事。

确实可行！

丽莎对“更好的生活，更好的未来”这个讲座非常感兴趣，这是在她所在的大学举办的为期两周（6个讲座）的一个关于健康和属灵的讲座。这个活动主要由校园的关怀小组承办，当地教会来支持。第一周由一名医生来分享，第二周是牧师分享，将健康和三天使信息联系在一起。

丽莎有佛教背景却对健康很感兴趣。讲座结束后，她受邀加入一个为期十周的健康项目，我们叫做“但以理挑战”，这是以关怀小组为基础，并现代的方式分享“新起点”的原则。每一个参与者要应用他们所学的，例如，每天喝八杯水并记录每天的进展。每一次他们一天喝够八杯水，就可以获得一个积分。参加“但以理挑战”关怀小组的积分是最多的。关怀小组每周日也会见面一起运动，有参与的，也会有积分。十周之后，积分最高的可以获得一个 iPad！

丽莎参加了这个活动，因为她想减肥并保持身材。身边有可以相互监督的伙伴一起参加挑战是非常有趣的。渐渐的，友情和信任一点点建立起来。在这个系列结束的时候，丽莎成为了获奖者。除了获得 iPad，丽莎会好奇地问“为什么叫做但以理挑战？谁是但以理？”

于是，关怀小组特意安排学习但以理书的前六章。这六章是优秀品格的学习，关于年轻的但以理在巴比伦怎样成为了一个成功而有智慧的人。这激发了丽莎的兴趣，她慢慢成为了关怀小组的长期参与者。丽莎在关怀小组的信徒身上看到了耶稣的爱，又看到他们活出了上帝的话，她开始敞开心怀去相信。个人查经课程结束后，她在下一个“收割”活动时受洗了。看到这个“果子”，我们都非常开心。这个见证展现了布道周期和闭环方式在救灵工作中的重要性。它是集家庭、个人、和公众布道为一体的。

以关怀小组为核心的外展服务是最有效的

通过上面的例子，你可以看到，校园关怀小组通过祷告，计划并且实施了撒种活动，再以培育人来跟进。当地堂委会也支持校园关怀小组。这个关怀小组对于撒种活动有强烈的主人翁精神，也十分期望有新的慕道友加入到关怀小组。因此，他们计划了关怀小组圣经学习系列来帮助刚刚加入的慕道友过渡。

在很多教会，情况并不是这样。本章的开始，我们提到一个由健康部门组织的讲座，可惜缺乏跟进，不能有效地帮助慕道友为耶稣决志。以关怀小组为基础的教会鲜有这样的问題。因为从撒种，栽培到收割和培育，关怀小组都是

主要的驱动力。关怀小组已经有了一群核心组员，愿意去跟进。他们塑造一个很自然的环境，让新人对圣经的理解不断深入，并在团契中成长，也让刚刚受洗的教友在耶稣里成长。

在对以小组为基础的教会的快速调查中，无论哪个教派，我发现他们教会中的部门相对比较少。他们鼓励各小组茁壮成长。在安息日会，我们因为太多的部门而受到阻碍，而且这些部门可能最终会独立运行，导致一系列不相联系的活动产生。我们要退一步仔细反思，这样的系统有利于上帝的国的发展吗？如果部门间注重提供资源和培训，而非组织和执行活动岂不更好？

这必然会产生一个明显的问题，倘若每一个关怀小组都各自组织活动，会怎么样？教会怎样在宏观上进行协调？答案在于要有一个教会范围内的布道日历。各部分都要知晓，并要向着相同的撒种，耕种，收割和培育日历协同合作。如此，教会就能协调一致。

有了布道周期，我们就能避免争抢教会有限的人力及资源。我们会越加注重目标群体，越能看到多结果子的功效。在约 15:2，我们看到从“没有果子”到“有果子”，再到“更多果子”的过程。就如约 15:5 所说，我们的目标是“结更多的果子”。你愿意看到硕果累累的教会吗？目睹教会受洗和做工人数不断增加，岂不是一件令人兴奋的事情吗？但愿这是我们每一个人的期盼，这将激励我们年复一年地事奉上帝。

第八章摘要

- 开展有效救灵工作的教会拥有清晰的目标群体，并且在他们的年历中运用布道周期。
- 没有闭环式的外展活动，花在组织和实施活动的时间和精力可能会浪费掉。因为没有培养慕道友，没有机会去收获。
- 着重于一个到两个群体。为一个目标群体计划一个闭环式的外展活动，需要花费很大的精力。
- 让关怀小组去带动撒种和培养活动要比其它部门更有效果。
- 在一个以关怀小组为基础的教会中，我们减少部门，集中力量使关怀小组能兴旺。教会着重三个部门：安息日学，敬拜和公众布道。

附加资料

更多概念请登录：www.rightlytrained.org

- “怎样举办一场成功的布道会”（12 个视频），马可·芬利牧师（英文）
‘How to Run a Successful Evangelism’ (12 videos) by Pastor Mark Finley
- “布道周期”（63 分钟），路易斯·托瑞斯牧师（英文）
‘Cycle of Evangelism’ by Pr Louis Torres
- “如何开展公共布道会，布道的周期”（35 分钟），刘圣昱主讲（中文）

也可参考以下书籍：

- 《布道论》，怀爱伦著。
Evangelism by Ellen White
- 《有效的布道会》，马可·芬尼牧师。
Effective Evangelism by Pr Mark Finley

9. 世上最难的事业



你或许意识到你的教会有复兴和门训的需求。而且，你可能看到教会需要从一个仅仅增添事工组的教会向一个以关怀小组为基础的教会改革。你可能有很多疑问：怎样培训教会领袖去采纳接受布道周期，停止举办一个接一个的活动项目，以及怎样在教会实行如此大的改革。有些人可能叹口气，说：“这实在太难了。教会这样运作已经超过 50 年了！”当地教会真的还能改革吗？可以的，但改革需要领导力！

本章，我们来研究实用的领导力。关键词是“实用的”。领导力的定义是“管理改革”，我们会在本章用到这个理念。本章的重点不是属灵的领导力（比如：有约瑟般虔诚的生活，保罗一样的热忱，或者但以理般的正直）。本章的重点是如何在地方教会进行改革的实用指南。我们主要是根据使徒行传和尼希米记进行论述。

很多教会领袖，特别是牧师，并没有受过系统的实用领导技能培训。成为牧师，一般需要学习四年的神学课程。毕业后担任两到三年的见习牧师。如果一切顺利，随后会被派到某个教会去管理。如此一来，毕业后两到三年就成了

一个机构的“首席执行官”。尽管这样的牧师在实用领导才能方面的培训很有限，他也在带领一个 50，150 或者 300 人的机构。在其它的工作领域，这是不可能发生的。比如说，我毕业后必须要做三年的程序员助理。在我的领域，通常大概五年后能成为五到七人团队的领袖。要做一个 20-60 人团队的主管需要超过十年的经验。在我的领域里，没有人能在短短的两到三年做到首席执行官的位置。但教会的牧师却是这样一种状况！这简直令人不可思议，这样的牧师面临的挑战也可想而知。

地方教会是世界上最难经营的企业。运营一个商务企业比运营一个教会简单地多。在商业领域，有两个有力的杠杆可以推动公司的改革：一个是奖金，一个是招聘和解雇。这两个杠杆已经在企业中运用了很多年，也是最见成效和最有力的工具。

两个商业杠杆

财务补贴可以带动员工的积极性。无论如何，人们工作是为了生存。如果要激励我的销售团队去卖更多的 A 产品而不是 B 产品，这很简单。我不需要战略性的给出怎么样在每个国家去卖 A 产品。我只需要简单的给一个业绩工资考核制度，给 A 产品高的佣金。我在每个国家的销售团队将会战略性的提出如何卖掉更多的产品 A，进而可以拿到更多的佣金！这是一种带动改革的简单有效的方式！

这样的利益杠杆在地方教会可行吗？也许在公理会可行。但在安息日会的体系里，不论业绩如何，牧师的工资都是一样的。如果我们告诉牧师，只要受洗人数或每周参加礼拜的人数达到某个数额，他就会收到一大笔奖金，这将对上帝的呼召巨大的侮辱。根据耶稣在太 10 章和路 10 章的指示，牧师或传道人不是为了追切薪金才做工的。所以，教会领袖不能用利益驱动来带动改革。

第二种商业杠杆是“招聘和解雇”。在商业社会，如果我的一个地区分支不能盈利，我会要求这个地区经理做一个商业计划去改变现状。如果他在既定时间内做不到的话，他知道自己将被解雇，由他人来顶替他。对一个领导来说，招聘和解雇是一个可以激励下属改革的有力杠杆。在大多数公司，这是一个已经完善的系统。但在地方教会这样的志愿者组织里，我们无法使用这个杠杆。举个例子，如果儿童事工组的领袖没有组织好安息日学，我们不能对这位领袖说“你被解雇了”。如果真的如此，她可能会很开心，认为自己终于可以休息

了，可以单单来教会享受他人的服务。

既然这两个杠杆无法使用，地方教会的领袖该怎样进行改革呢？可以用哪些方法激励教友，推进改革？

愿景与教会领袖

在地方教会，可以使用另外两个推进改革的杠杆。这两个杠杆来自使徒行传第 1, 2 章：愿景和价值观。在徒 1:8，耶稣给了门徒们一个愿景。耶稣说，“但圣灵降临在你们身上，你们就必得到能力；并要在耶路撒冷，犹太全地和撒玛利亚，直到地极，作我的见证。”这是一个颇具说服力，并具有清晰方向的愿景——布道从耶路撒冷开始，而后扩展到全地。然后，使徒行传一章接着一章来展现并实现这个愿景。布道始于耶路撒冷；在徒 8 章，我们看到门徒们分散到犹太，撒玛利亚及其它地区；然后门徒们去了小亚细亚和欧洲。使徒行传看上去好像突然结束了，没有总结概括的一章。其中一个原因可能是我们蒙召将福音传向全世界，以此来续写这卷书。

使命宣言和愿景不同。使命宣言解释了一个机构存在的目的，而且不会更改。另一方面，愿景提供了一个鼓舞人心的方向，但 4-7 年后可以更改。使命定义了我们是谁。太 28:19 是耶稣留给我们的使命宣言：“你们要去，使万民做我的门徒”。如何做到？耶稣在徒 1:8 的愿景给了我们清晰的方向。这是关键的一课——上帝给了地方教会领袖一个愿景。

“没有异象（同“愿景”），民就放肆”⁶⁵。圣经教导我们，启示或愿景来自上帝。他的子民需要知道他的启示或异象。这是圣经里有力的原则。有些地方教会领袖觉得教会功能失调，以至于看不到前进的愿景和方向。但这不是借口。上帝爱他的新娘，他的教会。那是他眼中的瞳仁。他有前进的道路。一个愿景可以是开始做一些小事，比如在地方教会找两三个人开展复兴和门徒培训。如果你是一位牧师，不要满足于“临时照看”这个教会，直到你被派遣到其它地方。如果你是一名教友，不要坐等他人做事情。要祈求掌管收割的主赐下异象（愿景）。

如果我要单独面试每一个教会领袖，“你们教会的愿景是什么？”他们会如何回到？会有一个统一的愿景，还是每个人都有不同的想法？教会领袖拥有一致

⁶⁵ 箴 29:18

的愿景极其重要。上帝会把愿景赐给两到三个虔诚的领袖。圣经也记载，“要凭两三个人的口作见证”⁶⁶ 真理就可以确定。领袖们拥有了共同的愿景，他们就可以确信上帝带领教会的方向。领袖们应该为这个愿景恒切祷告，完善愿景并与更多人分享。

举个例子，如果某个团队的愿景是在空白区开辟新教会。这是一个颇具说服力的异象。这个愿景会吸引有相同想法的人加入该团队。如果地方教会没有愿景，那么默认的愿景就是 – “维持”。维持也是愿景的一种。尽管这个愿景看上去是维持现状，实则是在退步。很多地方教会都是默认这样运作的。

那么，怎样创造愿景？从祷告入手。领袖必须跪着前行！和两三个人一起祷告。在愿景越来越清楚的时候，和领导团队一起在周末的祷告退修会祷告，祷告退修会结束后，继续花时间和教会领袖团队一起祷告。

价值观和地方教会

对地方教会的领袖来说，第二个有力的杠杆就是价值观。在徒 2:42-47，我们看到了强有力的价值体系：自我牺牲，团结，祷告，圣经基础，社区，团契，敬拜等。毫无疑问，早期教会的创建是基于清晰的愿景和坚实的价值体系。

或许，你有建立新教会的愿景，也能激励一群人加入这个计划。然而，如果你的价值体系与他们不同，过不了多久，矛盾就会产生。矛盾可能并不是关于建立新教会的愿景，而是价值观不同。比如，敬拜的音乐，守安息日或是健康信息的应用。大部分复临教会的分裂都不是因为教义的分歧，或是基本信仰的不同，而是因为价值体系的分歧。很多时候，人们将这些矛盾用神学理论包裹起来，称之为神学分歧，其实不同的价值观才是本质问题。

人们愿意跟随有清晰愿景和价值体系的领袖。不论人们是否赞同你的价值体系，陈述个人的立场没有问题。对教友来说，不知道教会领袖的立场更加烦恼。有些领袖喜欢取悦人，所以他们试着照顾到所有人，最终带来的是妥协。如果我们不知道自己的立场，就可能会因为任何事情跌倒。真正产生影响力的是领袖们实际行动中所体现的价值观，并不是教会的网站或宣传栏。

我曾在一家软件公司工作了将近十年。公司的首席执行官是美国排名第四

⁶⁶ 太 18:16

的富豪。尽管公司的核心价值观陈列在董事会的会议室里，公司官网，以及年度报告里，但真正展示公司价值观的却是领导团队的言行。官网上的价值观是“质量”，“正直”和“顾客至上”，这些都被首席执行官的核心价值观取代了。他天性好胜，超越其它一切价值观的是：“不惜一切代价获胜”。

价值观是教会领袖一致接受的、不可妥协的特质。价值体系绝不是每年更改的东西。大多数教会可以专注五到七个核心价值观。有些价值观，作为一个教会，你可能已经实践出来了，所以变成了地方教会的基因。有些价值观可能是憧憬，是未来两到五年要追求的。

价值观对于教会至关重要，这样信徒才能看到教会关心的是什么，是什么让你成为你自己。你可以以核心价值观作为标准来评估教会事工和关怀小组。在 Gateway，核心价值观是在一个祷告退修会的周末完成的，然后经堂委会完善。经祷告和思考后，并基于使徒行传的学习，我们制定了以下的价值观：

- 基于圣经 – 我们的信仰是建立在圣经之上
- 依靠基督 – 祷告赐予力量
- 着重慕道友 – 热情地向慕道友传福音
- 门徒培训的模式 – 坚持导师制
- 培训 – 装备教友做见证
- 彼此监督 – 乐意接受个人和团体的监督

我们最初的核心价值观并不包括“培训”。两年后，在年度祷告退修会上，我们察觉到不仅需要门徒培训，还要培训收割的工人。我们也有这样的愿景要建立一个青年圣经培训学校，让我们教会同时扮演培训中心的角色。耶稣说：“要收的庄稼多，作工的人少。”⁶⁷如今，我们继续在将这样的价值观根植于我们的基因之中。

领袖的愿景

愿景和价值观是引导地方教会改变的动力，关于这两点的重要性我们无需赘述了。下面要讨论的是，上帝如何将愿景给予领袖。首先是通过一次次的祷告，上帝会将愿景展现给领袖。经上说：“凭着两三个人的口做见证，句句都可

⁶⁷ 太 9:37

定准。”⁶⁸ 祈求主使教会里两到三位较有影响力的领袖也看到同样的愿景，以便确定这愿景是从上帝而来。要与这些有同样想法的人，彼此了解并分享各自的价值观，谦卑的询问是否相互冲突。如果没有问题，就借着祷告继续前进。

经上说“谋士众多，所谋乃成。”⁶⁹所以除了两到三个见证人外，也要去询问其他领袖，并求圣灵借着这些领袖跟你讲话。要与教会领袖沟通你的愿景。倘若大部队没有准备好行动，就不要领头冒然行动。

统一意见后，在教会中通过一系列的证道去宣讲，使信徒明白这个愿景是基于上帝的圣言。方向要明确，最好用一句话就能说明。避免冗长的愿景陈述。推行一个简单的愿景陈述。跟有兴趣的人细细分享这个愿景。上帝会将对这个愿景有共鸣的人聚集在一起。

当愿景和价值观在信徒心中确定下来之后，教会领袖可以开始实施改革。不以愿景和价值观作为框架而实施的改革是不明智的。除非人们明白并接受改革的原因和要发展的方向，不然他们不愿意改变。小幅度的改变不会带来巨大的进步。单单调整一下安息日上午的敬拜程序，并不意味着聚会人数和教会的成长会急剧上升。只有拥有清晰的、共同的愿景和价值观才能作出巨大的改变。

在地方教会进行改革

之前也曾提到，实施改革是对领导力很好的定义。领导力与管理有所不同。管理可以仅仅是操作而不是决策性的。每周的顺利运营需要管理。但并不意味着一个新的方向，改进的程序，更多的管理方式或者巨大的改进。因此，领导力是关于如果实施改革来实现愿景。

在地方教会，一个由志愿者组成的机构里，实施改革并非易事。实施改革时，通常会面对三种反应。第一种人是对改革持开放态度的“领袖”。他们早已看到教会里存在的问题，并一直在等待领导团队能与他们一起合作解决问题。他们渴望改革。通常这是很小的一群人。

⁶⁸ 太 18:16

⁶⁹ 箴 15:22

完全相反的另一小群人是“拖延者”。他们不管什么原因，始终不愿意改革。他们一成不变，处于相当安逸的状态，热衷于保持现状。他们看不到问题，有时看起来也不理性。通常他们在堂委会爱发言并毫无顾忌地反对改革。他们也许会说几年前也尝试改革，但并不成功。他们有一万个理由来证明新的想法不会成功。他们认为所在的教会是“不同的，特别的”，因此新的想法不适用这个教会。虽然他们积极发言，但这毕竟是个很小的群体。大多数情况下，拖延者还看不到愿景，也没有备用计划。他们更喜欢默认的愿景，那就是保持现状。

在“领袖”和“拖延者”之间是一大群处于中间立场的群体。我们称他们为“牧群”。这个群体就像一群牧场上的奶牛。他们在观察其它两个群体。听了领袖的意见，他们会说：“哇，这个想法很好！”但在他们还没有开始行动之前，他们又听了拖延者的反对意见。因此他们被困在中间，就等待带头的奶牛行动。不要期望他们会成为最先行动的人或带动改革。这是不可能的。他们并不是反对改革，但是一直在观察。他们在等领袖们给他们一个愿景，等他们信服的时候，就会追随。

在地方教会，上帝会拣选领袖来带领改革。他们分享，祷告，证道，并以身作则。在约旦河岸，在上帝为以色列的子孙分开河水之前，那些领袖需要凭信心先将脚踏入水中。很多牧师特别善于牧养，天生看重和平，团结与和谐。只是和谐有时会阻碍愿景和价值观。如果我们只是为了和谐而和谐，我们只能选择最低的要求以使教会的每个人都开心。

除了祷告之外，实施改革的另外三个重点是：沟通，沟通和沟通。尽你所能，常常与领袖和拖延者沟通。不要视拖延者为不好的人或敌人。不要避开他们。走进他们，使他们有机会了解你的立场。拖延者也许不会接受你所分享的，但是要保持沟通畅通。当拖延者也看到这个愿景的时候，他们会成为你最有力的改革倡导者。要求圣灵感动他们。领袖的口才并不能改变人心！

今日，上帝需要的领袖是有愿景并坚持的人。祷告，并在上帝的时间里坚持前行，而不是被几个拖延者所威胁而让步。如果领袖要等到 100%的支持，他也许会一事无成，碌碌无为！凭着信心前行，约旦河会分开，你也会在地方教会看到奇迹。

实施改革的七步骤

在尼希米记第一章，我们看到尼希米挂念着他的群体 – 耶路撒冷的同胞。他祷告计划了几个月并决心成为一名领袖。尼希米记第二章，他带着王的诏书长途跋涉赶往耶路撒冷。到了耶路撒冷的前三天，尼希米没有引起任何达官贵人或犹太人的关注。他也没有咨询当地的长官。只是带着几个信任的领袖“绕着墙走”。尼希米使用了什么改革策略？尼希米第二章囊括了实施改革的七个步骤（图 2）。今日的教会也可以应用这些古老的步骤！

图 2. 尼希米第二章中实施改革的七个步骤

步骤	详情
1. 祷告和场景计划	注意第一章到第二章的时间段，我们可以看出尼希米祷告了近 4 个月。那段时间里他设想了可能遇到的种种场景（例如，需要木材，路途，需要得到审批）。我们也需要如此行来管理变化 – 祷告，预想每一个场景并将它们交托上帝。
2. 建立志趣相投的团队	来到耶路撒冷之后，尼希米和一些信任的同伴绕着墙走。我们需要与一个志趣相投的团队共享愿景和价值观。谋士众多，所谋乃成。 ⁷⁰ 不要急于行事。要祈求圣灵让你遇到志趣相投的伙伴，并组建团队。也许你要等待上帝将合适的人带来，有时你需要教会以外的队友。
3. 人员评估	没有比人员评估更重要的了。不要像个咨询师一样对地方教会指指点点。卷起袖子，绕墙行走，做探访并进行人员评估。这需要耐心去做。感受当地教会的痛，理解它的伤，研究它的历史。
4. 卓越的交流	使用囊括性的语言。例如，“我们”而不是“他们”。“我们的项目”和“我们教会的需求”。不要惧怕过度交流。用一句话或简单的短语来表述为何需要改变，并说明愿景。尼希米使用了“崛起并建立”这个短语。教会里总有正式和非正式的方式来交流。不要等到委员大会时再表达。时不时和有影响力的人交流可以确保信息流通得更精确。但不要游说。
5. “房子着火”	除非人们确信房子着火了，不然他们不会轻易离开。如果他们满足于现状，那是因为不知道实情。将教友留存率，下降的教友人数，缓慢的增长速度，和其他让人眼界大开的数字，直言不讳地告诉他们，这会帮

⁷⁰ 箴 15:22

助领导层意识到真实的情况。要大胆并实事求是，在真理面前不必含羞。要核实数据并合理使用。但不要只讲得灰暗无光却不构建希望和愿景。

6. 速赢项目

“牧群”对于改革是比较短见的。如果短时间内看不到什么转变，他们就会不耐烦。他们会罗列过去的经验，要证明现在的改革不起作用。因此，任何长远的计划都需要“速赢”项目。尼希米长远的计划是重整人民，但这需要数年的时间。于是，他着手实施速赢项目并在 52 天之内建好城墙。这个速赢项目有着象征性的意义。它传达给人的信息是：“是的，我们可以做到！”因此，人民士气高涨，并时刻提醒上帝是如何神奇地将他们联合在一起为成功而战的。

7. 授命于天

尼希米说明他的权柄不是来自地上的君王，而是从天上的上帝来的。他两次提到“我神大能的手”降临在他身上；还说“上天会使我们亨通”。当我们施行上帝赐下的愿景时，必须清楚这个呼召是来自上帝。我们的牺牲和努力不是为了博得人的掌声和认可。要清楚自己是授命于天。如果你是教会改革的主导，你清楚自己是授命于天吗？

在教会进行改革要运用以上七步骤。要自问有没有贯彻实施每一步。你有充足的祷告吗，设想并计划每一个可能的场景了吗？你将这些设想都交托给上帝了吗？你有志同道合的团队还是只有一个光杆司令？你了解当地教会的痛吗？你跟谁交流了你的愿景？他们是有影响力的人吗？你有没有与拖延者接触？他们知道教会的真实状况吗？什么速赢项目可以使质疑者意识到我们应该跟从上帝，勇往直前？

领导层会因为改革速度缓慢而灰心。但你要切记自己是授命于天，谨记上帝的呼召。思想他的美善以及使得速赢项目成功的神迹。在实施教会改革时要运用这些步骤。鼓足勇气，奋勇向前，见证上帝的救恩。始终专注愿景。

下一步是什么？

在今天的很多教会，堂委会庞大而不灵活。太多人是带着运营性的，而非策略性的议题来参加会议。讲的太多，却少有积极的行动。机构化的堂委会只能防御并做一些表面的维护。然而，我们不必灰心。大卫面在对巨人歌利亚巨大的障碍时说：“战争的成败在乎耶和華”。要从小事做起来带动改革。不要期望每个人都跟你站在同一战线。请求堂委会批准你做一个“试验项目”作为第一

小步。刚开始他们可能会碍于情面同意你的请求。渐渐的，当他们看到一点成果后会更愿意改革（例如：“速赢”项目的重要性）。

有了堂委会的支持就可以开展实验项目了。首先要聚集几个与你有同样想法的人。通过短小的系列查经（6-7 课），帮助他们明白复临信息的独特性，使他们可以接受上帝的话语得到复兴。同时也要联合祷告。然后邀请他们作为第一批参加 FAST 门徒培训的人。该培训大约需要 7-8 个月。如果你们是牧师夫妇，你可以特意为 1-3 位弟兄做门徒培训，你的妻子可以培训姐妹。要通过祷告选择培训的对象，圣灵会指示你。这是耶稣留给我们的榜样。在路 6:12，耶稣拣选 12 门徒之前到山上通宵祷告。

作为领袖，要保持跟堂委会的沟通，让他们知道实验项目的进展。在合适的时候，参与门徒培训的人可以分享他们的见证，例如他们经历的改变，上帝赐予他们的愿景。真真切切的生命的改变是极为有效的见证，这会增加大家对改革的信心。

让那些参加第一批培训的人也去找另外三个人做门徒培训。帮助他们完成第二批 FAST 门徒培训。这样一来，接受过培训的人已经达到了 24 个人。然后就可以开展有慕道友的关怀小组，并继续给其他人做门徒培训。上帝会赐福你做工的成果。在一个大城市，有一个拥有 400 个教友的教会决定做以上所描述的增长方式。三年之后，他们有 26 个关怀小组！回顾你的进展，数算你的赐福！当上帝呼召能实施改革的领袖，建立以关怀小组为基础的教会是可以实现的。

未来教会的领导力应该是怎样的？

也许你已经在教会做出了一些改革。地方教会得以复兴，你也为几个有同样想法的人做了门徒培训。从事救灵工作的关怀小组也建立了起来。你也许会想一个以关怀小组为基础的堂委会应该怎样运作？当你朝着一个不依赖牧师，而由教友积极参与圣工的教会发展时，前景是令人振奋的。虽然这会花很多时间，却是一种十分有效的方式。这样的教会需要以下的领导模式：

- **牧师有时间去培训他人，并建立新教会。**

当教会积极参与圣工的时候，牧师就可以集中精力“预备做工的圣

徒”⁷¹，为地方教会的长老和领袖做门徒培训是牧师的首要任务。⁷²他不应该把自己作为照顾牧区或维持教会运作的人。牧师应该保证教友得到培训，去做救灵的工作并带领新教会的建立⁷³。

- **长老领导地方教会**

新约圣经中的模式是由长老带领地方教会。这也是教会迅速增长的国家所采用的模式。长老通过他们的榜样带领教会。每个长老每年特意为 1-3 人做门徒培训。正如提后 2:2 所教导的，他们预备，培训并培养未来的长老。长老们定期聚集祷告，并观察上帝呼召谁来做长老⁷⁴。在任命新的长老之前，要留出时间培养未来的长老。任命长老要谨慎，不应急于行按手礼⁷⁵。

- **领袖去建立新教会**

拥有同样愿景的牧师和领袖可以培训他人去新区建立关怀小组⁷⁶（或亲自去建立新小组）。这些新的关怀小组为未来的新教会打下基础。牧师和长老不应仅仅是照顾教会，“庇护羊群”，这样会使会众产生依赖，导致软弱。

- **关怀小组组长就像“小”牧师**

关怀小组组长就和牧师，长老一样，是教会重要的领导层，要尽可能委任最好的属灵领袖担此重任⁷⁷，并且应当优先于其它职位的安排。由属灵领袖带领的关怀小组也能吸引更多人归主，他们了解小组成员的属灵状态，能为组员提供最佳的牧养。

- **关怀小组组长是领导团队的成员**

⁷¹ 弗 4:12

⁷² 多 1:5

⁷³ 伯里尔. R. 《重燃一种持久的热情 - 再造一个建立新教会的运动》，哈特研究中心，布鲁克，加利福尼亚 Burrill R (1999) *Rekindling a Lost Passion – Recreating a church planting movement*. Hart Research Centre, Fallbrook, California.

⁷⁴ 出 18:20-21，民 11:16，徒 14:23-24

⁷⁵ 提前 5:22

⁷⁶ 《证言精选》第六卷，64 页。

⁷⁷ 安息日会采用选择委员会和推荐委员会的过程来指派新的领袖。在推荐委员会上着重于确认关怀小组的领袖。

大部分教会的运作模式要么是根据部门，要么是根据事工。堂委会或领导层往往由各个事工领袖组成。但当教会以人为本出发时，关怀小组组长也应成为堂委会或领导层的一员。因为他们熟悉小组成员的属灵恩赐和需求，拥有一支随调随用的救灵小分队，地方教会的执行力便可随之提升。

- **策略重心和营运重心两手抓**

很多教会在每月的堂委会时想要兼顾策略和营运两方面的相关事宜，结果经常会导致会议被紧急的营运事宜占满，以至于没有时间讨论策略事宜：比如门徒培训，属灵成长，教会策略，教牧人员安排，以及敏感的人际问题。牧师，长老和高层领导应考虑是否能定期会面专门探讨策略事宜，将那些通过祷告得到的想法带到会上来做决定。或者可以在特定的堂委会上专门探讨策略。徒 6：1-7 记述的设立七执事，就是把营运和属灵领导分开的好例子。

对部分读者来说，本章提到的领导层改革看似难以企及。但中国有句古话：“千里之行始于足下。”当然，没有明确远景目标的情况下就开始的长徒跋涉是白费功夫。但一旦有了明确的目标，就可以迈开信心的脚步启程。祷告并坚信上帝会为我们铺路，上帝会在无路可走的情况下用神迹带给我们惊喜。

第九章摘要

- 教会的牧师或长老领导着世界上最难管理的机构，因为他没有权力去招聘和解雇，也没有办法通过奖金来鼓励信徒。
- 愿景和价值观 – 领导志愿者机构的两个杠杆
- 领袖要在教会实行改革。通常面对改革时，人们会分成三类：领袖，拖延者和群众。
- 尼希米记第二章是实行改革的教科书。重点有以下几项：（1）计划和祷告；（2）建立一个志趣相投的团队；（3）做个人的检测；（4）良好的沟通；（5）使用事实来支持改革；（6）做一个速赢项目；（7）坚持跟随上帝的呼召，不偏移。
- 建立一个不依赖牧师的教会领导层是我们的愿景，牧师可以有时间做培训并去新区传福音。这样的愿景也包括，教会是以救灵的关怀小组为基础的，关怀小组的组长们是教会领导层的重要组成部分！
- 开始一个实验项目，召集志趣相投的人。祷告并寻求上帝带领你的教会或团队进行改革。

附加资料

更多概念和培训，请登录：www.rightlytrained.org

- “在地方教会实行改革”（1 小时 47 分钟），黄俊宜主讲（英文）
‘Managing Change in the Local Church’ (1 hr 47 mins) by Johnny Wong
- “愿景与计划相结合”（52 分钟），黄俊宜主讲（英文）
‘Linking Vision to Plans’ (52 mins) by Johnny Wong
- “仆人式领袖”（5 个系列讲座），杰伊·加利摩尔牧师（英文）
‘Servant Leadership’ (5 videos) by Pr Jay Gallimore

10.建立以关怀小组为基础的教会



在某些地方，一提到“建立教会”马上会有一种消极的感觉。例如：高花销，大量的物资投入，或者教会分裂的记忆。现行通常的做法是建立更大的教会而不是一个全新的教会。但对教堂建筑的巨大投资可能会使教会偏离救灵的工作。

在富裕的国家这一点或许并不明显，但安息日会从使命上来讲是一场建立教会的运动。教会的建立是培训门徒，发展新领袖的自然产物。有了更多的领袖就能建立高效的救灵关怀小组了。最终，几个关怀小组联合起来就可以建立新的教会了。以关怀小组为基础的教会是自然而且高效的教会建立模式。经上说，“保罗栽种，亚波罗浇灌了。唯有上帝叫他生长。”⁷⁸ 确实，真正的增长是来自上帝。但我们必须相信这一点并进行门训，外展，紧随愿景。

为什么要建立教会？

为什么要以建立教会为我们的愿景？通过关怀小组去救灵并把他们带到教

⁷⁸ 林前 3:6

会难道还不够吗？这是个很好的起步，但上帝希望通过关怀小组做更多的事。如果我们没有拓展关怀小组并最终建立教会的心志，我们所期待的也不会发生。不信和质疑会阻碍上帝本可以在我们身上成就的大事。通过门训达到增长的思路至关重要，只可惜对此坚信不移的人凤毛菱角。

本书旨在“完成圣工”，而不是满足于现状，或建立一个关怀小组，一个教会，而是扩张的运动。本书描述了一个刻意为之的模式。这个模式追溯至复临教会的根基，就是建立教会，哪怕是在发达的国家和城市。它是一个增长运动。一个旨在将三天使信息传播到各国各族各方各民的运动。

当 Gateway 第一所教会每周平均敬拜人数达到 150 人时，领导团队进行了一次祷告退修会，以此来寻求上帝旨意。我们纠结于教会应该成长到 400-500 人，还是 100-130 人之后就建立一个新教会。当我们学习复临历史时，我们发现早期建立教会是件头等大事，大多数会议地点和教会最多只能容纳 100 人，而其它教派却有多达 1000 人的位置。复临安息日会的例外是教堂依附教会的机构，例如：在巴特尔克里克的戴慕礼拜堂。之所以建立小型教会并不是因为复临先驱信心不足，也不是因为看不到前面的圣工，而是因为他们注重新教会的建立，并不是建立大教堂。怀爱伦与其他先驱反对集中化⁷⁹，并劝人把目光集中在福音的传播上。

在本书的第二章，我们提到了始于墨尔本的澳洲复临运动简史。在第一年的事工中，史蒂芬·赫士格连同其他的先驱建立了一个 90 人教会。第二年，教会增长至 200 人。六年之后，怀爱伦到来时这里已经有很多所教会和信众。在澳大利亚，早期教会的建筑大概可以坐 100 人。复临先驱对教会的建立有非常清晰的思路。

本质上，先驱们使用了“麦当劳”或“赛百味”的模式。你去过大型购物中心里的超级麦当劳吗？把几个麦当劳合并成为一个大店难道不是更经济吗？不。相反，这些公司深知客户互动和服务质量在建立 100 个服务窗口之后会荡然无存。他们有意使服务窗口保持在八个以内。这样可以确保客户的联系和服务质量，使人有家的感觉。你会发现麦当劳坐落在商场的餐饮区，电影院附近和入口。在复临安息日会，我们也决定采用麦当劳模式，这与早期建立教会的先驱的方针完全一致。

⁷⁹ 《证言精选》第六卷，82 页

早期的安息日会就是一个建立教会的运动⁸⁰。时至今日，在发达国家和城市建立教会的进程有所减缓。大部分新教会的建立都是在发展中国家或第三世界国家。根据全球总会的数据，每四个小时就有一个新的安息日教会建立。想要将这个运动在发达国家和城市进行，我们需要重塑以建立教会为方针的热情。早期安息日会没有让牧师留守当地教会，而是派他们到未开发的地方建立教会。据记载，前全球总会会长 A.G.但以理认为，如果某个人未曾建立过教会，便不授予牧师头衔⁸¹。诚然，当今关于建立教会的资料确实很多。我们推荐的书有罗素.伯里尔博士的《重燃逝去的热情》，汤姆.埃文斯博士《建立教会的步骤》。也可以去网站 rightlytrained.org 观看汤姆.埃文斯博士的培训视频。

我们所宣扬的是以关怀小组的方式建立教会。若没有先学习建立家庭关怀小组，这会对建立教会这样的转变成为一个巨大的障碍。在进行巨大改革之前，我们先以拓展关怀小组来铺路。以下是建立教会的七个关键要素：

1. 设定建立教会的目标
2. 灵性好并有开创能力的领导团队
3. 一班支持者
4. 进行公众布道
5. 聚会并请更多人来聚会
6. 避免自满 – 关怀小组祷告会
7. 持续的学习和培训

1. 设定建立教会的目标

起初，许多没有关怀小组的教会花了不少时间建立并维持几个关怀小组。但他们的方针仅仅是在原有教会的基础之上加添了一个部门或小组事工，并没有拓展关怀小组而后建立新教会的远见。也许他们有过这个想法，却没有特意去实现。过不了多久，建立教会的方针就淡忘了。如此，建立教会就再一次遥遥无期了。逐步拓展策略要依赖关怀小组优先考虑通过建立教会可能带来的飞速增长。随着关怀小组的拓展与增多，新教会最终会建立。

⁸⁰ 伯里尔.R (1999)，《重燃逝去的热情 – 再造一个建立教会的运动》，哈特研究中心，加利福尼亚布魯克。Burrill R (1999), *Rekindling a Lost Passion – Recreating a church plant movement*. Hart Research centre, Fallbrook, California.

⁸¹ 但以理 A.G. (1912)，《教会和事工》，守望者出版社，牙买加，里弗代尔。Daniells A.G. (1912), “The Church and Ministry”, The Watchman Press, Riversdale, Jamaica.

我们需要领导团队的愿景或驱动力走出安逸的环境，去到只有少数甚至没有安息日信徒的地方建立教会。但是，很多人不愿走出自己的舒适圈，满足于在已有的教会里进行每周的敬拜活动。我们必须重新点燃布道热情，正如下面的案例分析：

案例分析：丰盛复临中心（Harvest Adventist Centre）

香港是一个拥有 750 万人口的城市，其 95% 的地方是没有教会的。在过去的几年，我和妻子在香港培训人去建立新教会。五年里他们只有两个关怀小组在运营。他们的愿景是关注社会上的后现代都市青年。但核心小组似乎已经黔驴技穷。他们已经没有新的朋友可以邀请到关怀小组了。这两个关怀小组有太多已经受洗的教友，每个小组大概有 10 个。但只有三四个比较积极。关怀小组里有太多受洗的教友是不利的，尤其是慕道友不多的情况下。经过几个月的祷告和悉心策划，我们为建立教会的核心团队分析了前进的方向。我们知道我们需要拓展关怀小组。

上帝使几个有共同愿景和价值观的人来到这个核心团队⁸²。我们挑战他们开创一个新的关怀小组，以使每个小组里有四到五个受洗的教友，而不是现在的十个。我们创建了以社交媒体为主体的“鱼塘”，并开展了一个为期十周的健康系列——“但以理的挑战”。最终，我们建立了一个新的关怀小组。

第四个关怀小组的目标群体是大学生。现有的一个关怀小组的附近是一所公立大学。上帝安排了两个愿意为他献身的年轻人将在这所大学修读商学。我们联合他们在校园里开办了一个新的关怀小组。如此一来，校园就变成了一个新的“鱼塘”。我们在关怀小组开始前，用 1-2 个小时举办婚恋讲座或语言班，这样使学生们有机会邀请朋友来参加。通过关注他们的需求，我们和新的朋友建立了良好的关系并取得了他们的信任。

教会建立的核心团队迈出了第一步，但他们需要坚信上帝可以移山。他们需要一个“速赢”项目。这个项目最终确定为以年轻人向年轻人进行公共布道。布道者是一位修读神学的年轻人。有了布道所需的学习资料，视频和幻灯片之后，进行悉心学习，他修改了这个资料以适合香港的情况，并开展了系列布道，共八讲。这是由关怀小组组织举办的布道系列，上帝带来了 100 个慕道友。结果，有七个人做出受洗的决定。核心团队看到了上帝在做工。圣灵清晰

⁸² Meetup.com-Live it up HK!

的在这个地区运行。这个“速赢”项目使得教友们士气高涨。他们现在相信上帝确实可以移山。他们的脚趾沾了一下约旦河的水，河水就分开了。领导团队开始与母堂安排建立教会的事宜。在联合会，地方教会领袖，以及资深牧师的帮助下，圣工继续开展。如今，香港最新的教会是由青年人组建去帮助年轻人的。这是香港十年来第一个新教会。

2. 灵性好并有开创能力的领导团队

第二个至关重要的因素：灵性好并敢于开创的领导团队来带领关怀小组建立新教会。有这样一句话：“天时地利人和带来好结果”。这个原则同样适用于教会。好领袖要灵性好。但单单灵性好是不够的。我们需要蒙上帝特别赐福有开创能力的人，他们有过带领团队创新的经验。你可以从他们的职业经历上看到这点。也许他们创办了自己的企业或发展到一个新的领域。你也可以在教会里看到这点。他们是有想法并创办新事工领域的人。他们开办新的小组。他们有迹可循！

汤姆·埃文斯博士在《建立教会的步骤》中，着重强调了建立者极其重要的技能之一就是创业技能。这些人就是当代教会的尼希米。他们可以带领有心建立教会却苦于无方的人。

如果现有教会核心团队里没有这样的人，应该从外部请有经验的导师来帮忙。导师会帮助你避免常见的陷阱并引领前行的路。安息日会发展迅速的区会，往往是那些有意培养灵性好并有开创精神的人来建立教会，并培养他们成为教会建立的导师。

3. 一班支持者

在教会建立之前，确保有一部分教友赞同这个愿景。在有了三个或更多关怀小组之后，通常参与人数达到 30-40 人，这时就可以祷告开办新的关怀小组了。当这些小组每周见面并朝着相同的目标奋斗时，就会产生一种主人翁精神和使命。他们会开始参与新教会的建立。当你们同工并一起祷告时，上帝会向你们指明新的教会应该在什么时候建立。与此同时，继续支持母堂的圣工，并将你们的愿景分享给母堂和核心团队的主要领袖。也要通告当地区会关于教会建立的计划并寻求他们的建议。

建立教会的常见错误之一是安息日早上的活动时间太早。一旦早上的活动

开始，教友们就要负担更多的职责——组织唱赞美诗，安排证道，准备午餐，运输仪器，协调安息日学。这些活动会将人的关注力从人转移到活动上。建立教会不变的核心应该是以人为本。一个精心编制的活动项目不一定可以长远吸引人和留住人。在社区中，将大家联系在一起的乃是人际关系。人际关系也使得人能一同敬拜。对以关怀小组为单位的教会来说，安息日早晨的敬拜是关怀小组的延伸，就像是一个联合关怀小组。人们在关怀小组建立了友谊之后，更有可能来到教会。

4. 进行公众布道

约翰福音第三章对圣灵的工作做了很好的比喻。耶稣说圣灵就像风一样。你看不到风，却能看到其效果。建立教会前要看是否有“风”在运行。我们在建立教会时通常会犯一个错误，我们会把马车放在马的前面。我们先是到处寻找合适的地点，估算这个场所的花销，使用的时间，场地是否方便出入，却没有观察圣灵是否想让我们在那里做工。我们是否可以看见圣灵在那地方的慕道友身上做工？耶稣在世时尚且依靠天父指引他的道路⁸³。何况我们呢？岂不更应随着圣灵行事吗？

在有望建立教会的地区发展一个或多个关怀小组是不可或缺的。我们需要通过播种活动来测试当地社区的属灵兴趣。通过这些活动获得的联系人可以进行跟进，邀请他们到关怀小组培养感情。如果有很多慕道友参加，就说明圣灵在此地做工。但这还不是最重要的评判标准。

圣灵做工的最重要评判标准是在当地的公共布道成功与否。公共布道是以圣经为基础的公开课，会呼召人们做决定。播种活动是根据当地的需求来定的，比如素食烹饪，或者帮助人缓解压力的讲座。因此，这些活动的成功与否并不能如实反映当地的属灵需求情况。

在建立第二个 Gateway 教会时，我们犯了一个错误。我们还没有进行公共布道就建立了教会。我们的初衷有所偏离，因为我们想要复兴市中心的教会。我们有一群决意建立教会的人。我们以为可以依照过去的经验来复制第二个教会。所以并没有留意“风”向就移到了新的场地。教会成立之后，我们忙碌播种了好几个月。考古讲座，婚恋讲座，健康讲座，这些都是为了接下来的公共布道做铺垫。然而，最终的收获甚微。我们不得不回去召开堂委会并谦卑接受

⁸³ 约 5:19

圣灵的引领。当时并没有看到“风”的动静，说明时间和地点都不是上帝的意思。于是，我们移到了离另一所大学比较近的地方，并做了公共布道以测试这里的风向。我们兴奋地看到上帝在这里做工。所以，立即将新教会移到了这里。

5. 聚会并邀请更多人来聚会

新教会建立之后就开始每周的敬拜，不要只顾着开展各种活动却忽略了人。我们很容易颠倒先后顺序。有些教会用五个人每周用两个小时准备并练习敬拜活动，希望借此将敬拜活动做好。如果你的教会只是一个小教会，那么你每周花费 10 个小时（5 人 x 2 小时）来做敬拜活动的准备，这样做真的可以增加参与人数吗？如果你的教会每周用 4 个小时做准备，6 个小时做探访，效果会怎样？我相信 6 个小时的探访能带领更多人来参加敬拜。与人建立友谊之后，我们就可以带领他们来到关怀小组和教会了。

“聚集再聚集”，教会建立之初的几年应该一再强调这一点。聚集那些真心寻求上帝的慕道友。确保安息日学有慕道友可以参加的班，确保讲道内容与慕道友相关，并对他们有特别的意义。避免使用让慕道友感到不适或不明白的宗教术语。我们常用“安息日快乐”问候彼此。但第一次来的慕道友不一定明白这是什么意思。那么，为什么不鼓励我们的青年人说：“早上好，安息日快乐”呢？培训好你的迎宾小组，确保给慕道友留下积极的第一印象。培训主持人，确保他/她使用接纳性词语而不是区分听众。例如，主持人不应当把会众分为“教友”和“慕道友”。“10 分钟原则”是一个保持以人为本的好方法。比如，敬拜仪式结束后的前 10 分钟不与教友聊天，而是花时间与慕道友在一起。鼓励所有的教友都这么做。

有些来访的教友，与我们有同样的愿景和价值观，我们应该去聚集他们。上帝把对救灵有热忱的人送来一起建立新的教会。当这些人跟我们共同敬拜几次之后，我们通常会探访他们并与分享 Gateway 的愿景和价值观。但我们不会急切的迫使他们转教籍过来，或让他们担任领袖。反之，我们会刻意给他们时间融入这个团队，并给他们提供培训。其中最好的方式之一是让他们加入到关怀小组。在关怀小组，我们可以观察他们与教会的愿景和价值观有多契合，以及如何使用他们的恩赐为建立新教会服务。

对于持不同观念之教友的来访，我们要小心。我们在建立某个教会时，有

三个家庭参与了第一次敬拜。起初我们只有 35 个人，这三个家庭在教会人数中占比不小。他们试图强加他们神学理念。敬拜之后，教会的领袖和我与这三个家庭中的两个主要人物一起座谈。我们分享了我们的愿景和价值观并提出了一些相关的问题。我们发现他们有着不同的目标。他们希望宣扬他们认为的上帝的本性，这与本会的信仰是背道而驰的。我们和气地告诉他们可以去别的地方礼拜，或建立他们自己的教会。教会的领导团队应该坚定立场，保护上帝的羊群。如果领导团队不够坚定，那么观念不同的人会使教会的愿景偏离。所以，不要将这样的人联合到你的羊群里，要谨慎，不要让这些持不同观念的人把新建的教会带偏。

6. 避免自满——关怀小组祷告会

不要以为你的教会有了每周固定的敬拜就算大功告成了。要做到以人为本，救灵且避免不因活动偏离目标，因此要加强关怀小组的祷告会。确保各个小组的领导团队每周为慕道友和教友祷告。祷告使我们与上帝的旨意契合。主的心意是使迷失的人回到上帝的国度。借着祷告，我们属灵的触须可以延伸到各个场合，帮助我们寻找迷失的人：欢迎他们，同他们交谈，并诚心实意为他们谋利益。若不祷告，我们便仅仅是执行任务的基督徒，或依靠一己之力做上帝的工。

当教会要求有一个属于自己的建筑时，我们或许会产生自满。教堂落成之后，教友们通常会在忙碌的救灵和关怀小组工作中松懈下来。因为拓展关怀小组和建立新教会的动力不再那么强烈了。

我们曾访问过中国，并花时间与 3 个中国最大规模教会的领袖在一起。这些领袖跟我们讲了他们教会的发展史。在建立一个能容纳 3000 人的 5 层楼之前，教会是在各个不同地方的家庭里。每周他们租一个地方一同敬拜。教会以家庭的形式迅速成长。但自从有了教堂，他们注重于举行各种活动。我们问他们如今的挑战是什么。从过去以家庭为单位的事工到教堂的建立，他们的受洗人数从每年 800 降到了 300 人。这确实是个令人深思的情况。我也注意到这个趋势不仅出现在这种大教会，也同样发生在中国的其它教会。这是非常值得学习的一课。不要因为教会有了自己的教堂就满足，不要偏离拓展关怀小组和建立新教会的目标。

7. 持续的学习和培训

也许你建立过关怀小组。也许你感到上帝呼召你建立新教会。或许你会

问，“我该从何入手”？不论你是否有开创精神，如果你还没有创建过任何教会，先向上帝祷求一颗谦卑的心。谦卑的请他派来有经验的人来参与教会的策划。对导师开诚布公。就算导师跟你不在同一个地区也不要灰心丧气。你可以跟导师进行每月的视频通话和祷告。寻找有力的支持好过你独自碰壁摸索。

我还记得核心团队计划创办 Gateway 时，上帝为我预备的导师。有建立教会经验的全球总会事工总指挥每月花 1-2 个小时与我一同祷告。他提问，提供资料，辩明目标，由此帮助我们避免潜在的陷阱。我当时提到我们需要一个青年查经员为慕道友做工。经过明辨目标，甄选，他建议我们为这事祷告。当时，我们心中没有任何人选。但在祷告之后，马上接到本会大学一个教授的电话，有个年轻人想做一名查经员。确实，圣经应许“上帝使我们的一切所需用的都充足”。⁸⁴

在教会建立之前和开始周六早晨敬拜之后的培训都是必须的。导师也许知道其它成功的安息日教会建立的案例，你可以从中学习。我更倾向于学习那些持续成长的教会案例。带着你的领导团队去拜访这些教会。每个教会都各有风采，而且有很多可以学习的地方。如果你无法带你的领导团队前往，可以邀请成功教会的领袖来你的教会做见证，并分享他们建立教会的原则。

与成功的教会领袖面对面交谈尤为重要。通常，教会周末的培训理论太多。当问及培训人员：“这些内容是否成功地应用到了圣工之中？”培训员却给不出明确的例子。我们听了教会建立的大致轮廓，但这些概念却没有加以实践和证明。我们要学习成功的案例。有句话说的好，“成功孕育成功”！倘若可行，每两年就要带领你的领导团队去成功的教会考察。这种投资对于属灵复兴和重塑愿景至关重要。大多数导师都能为你推荐成功的教会，以便你能从中学习并提高。

关于教会生命周期的研究发现⁸⁵，教会人数增长会进入瓶颈期，要么人员下降，要么因一个新的愿景而增长。据我观察，如果没有重塑愿景，安息日会在教会建立之后的 7，8 年会开始减员。过一段时间之后，领导团队会因手头的工作而一叶障目。请一位志同道合的导师作你们教会的外部策略审查是很好的做法。所谓志同道合的导师，就是明白你们教会的使命，愿景和价值观的人。他明白你们现在和期望的核心要素。他可以帮助你看到现有事工的盲点。

⁸⁴ 腓 4:19

⁸⁵ www.ncls.org.au

导师应该拜访你们核心的领袖和教友，并参加你们的会议和活动。他会提供一个独立的策略评估报告并提出主要的问题和建议的行动。他应该与领导团队沟通这个报告。导师会为地方教会领袖提供新的视角去审查并带领教会。即使是建立多年的教会，也应该对事工程序开放。

建立教会蒙福

我们见证了上帝如何赐福给那些建立新教会的人。当我们建立 Gateway 教会时，很多人担心母堂会因为失去 20 个教友而受到重创，而事实恰好相反。正是这 20 个人的离开，使得他人有更多的机会参与圣工。10 年过去了，效果十分显著。Gateway 建立了另外 2 个教会，母堂也增加了第二个敬拜中心。而在此之前的 20 年，就是在墨城复临中心建立之前，母堂一直成长缓慢，敬拜人数在 130 到 140 之间。我们可以把这个数字跟 Gateway 成立之后的数据比较一下。以建立教会为目标，我们最终形成了 5 个敬拜点共 500 人的规模（3 个墨城复临中心和 2 个母堂敬拜点）。从中可以看到逐步增长策略和建立教会策略的巨大反差。事实证明，通过建立教会的快速增长模式是增长教会的正确方式。

在对巴西的一次访问中，我对眼前有着强烈救灵文化的教会赞叹不已。目前，巴西每年会建立 800 个新教会⁸⁶。巴西复临媒体和当地教会保持着密切的合作。他们注重以家庭为中心的小团体和个人布道。每一个巴西牧师平均服侍 6 到 7 个教会。他们以导师的身份重点培养教会骨干，培训指导教友但并不取代教友的角色。

无独有偶，在重视教会建立策略的美国德克萨斯州区会，从 2002 年到 2010 年建立了 114 个教会并有 1324 人受洗。反之，1995 年到 2001 年该区会只建立了 18 个教会⁸⁷。其实建立教会策略的基石非常简单，就是牧师建立教会并以导师的身份培养下一代教会建立者。培训领袖才是重中之重！

救灵是增长教会数量的唯一原因！如果这一点不清晰，那么新建立的教会和母堂的成长都会成效甚微。这些教会会成为形式上的教会，而不是救灵的教会。

以关怀小组为单位的教会建立是一种低消耗的、自然成长的植堂方式。关

⁸⁶ 贡萨尔维斯 L（2016），“传道项目会议”，种子大会，巴西圣保罗。Goncalves L (2016) Projeto Missionario em Aparecida: um estudo de caso, SEEDS Conference, Sao Paulo, Brazil.

⁸⁷ 埃文斯.T（2011），《建立教会的步骤》，NADEI,美国柏林泉。Evans T (2011) Steps to Church Planting. NADEI, Berrien Springs, USA.

怀小组奠定基础，使大家每周聚集起来参与外展事工，同时会形成团体，建立身份。地方教会的领导团队应该使植堂的愿景深入各个关怀小组领袖的内心，并避免关怀小组成为当地教会的一个新部门。我们需要更宽广的视角。

怀爱伦有复临信息传遍全球的异象。“通过这一个小小的起点，我蒙指示看到它像一束微光越发明亮，直到照亮全世界”⁸⁸。上帝呼召安息日会成为一个建立教会的运动。回到建立教会的初衷，每一名牧师，每一个教会领袖及每一个关怀小组领袖都应该心怀扩展的愿景。不要盲目地期待有朝一日这会突然发生。没有祷告和愿景，圣工是不可能完成的。让我们重燃愿景，完成圣工！

第十章摘要

⁸⁸ 《怀爱伦生平》第 125 页。

- 安息日会应该重燃建立教会的愿景，特别是在发达的国家和城市。
- 属灵的，有开创精神和植堂经验的领导团队是建立教会的重要因素。天时地利人和就会有好的结果！
- 在开始早晨敬拜活动之前需要有一群支持我们的会众。圣灵会启示我们何时开始。
- 通过公共布道会来观察圣灵在新教会地区的运行。如果圣灵在竭力动工，就继续进行；若没有，就要祷告之后重新审核。
- 把注意力集中在联合会众上，避免在更多的活动上忙碌。这会使你保持以人为本而不是以组织活动为中心。
- 注重祷告，避免自满。
- 如果你并非天生具有开创能力，找一个导师。导师可以帮助你事情向前推进。
- 以关怀小组为基础建立教会是自然的途径。如果我们拓展关怀小组，教会就会增长。

附加资料

更多资料请登录 www.rightlytrained.org:

- 植堂大会（2014）(6 个视频)，汤姆·埃文斯牧师（英文）

11.如今就是了



在这样一个非常时期，我们如何点燃大胆的愿景？本书是为奠定七个高效事工的基础。上图强调了上帝的话必须作为一切事工的中心。圣灵借着上帝的圣言与我们说话。

真正的**复兴**一定是基于上帝的话。复临信徒若能明白自己的身份是基于启示录 14 章的信息，便能复兴。对末世论的理解让我们看到现时代的迫切感。复兴会带来改革。改革或**门徒培训**必须基于上帝的话。门训不是像在课堂里教授一个概念或在教堂举办一个活动。只有大家本着圣经的原则去生活，彼此做榜样，我们才能看到门训的果效。

关怀小组必须建立在上帝的话语之上。这不仅仅是社交聚会，而是一个通过明白上帝的话，使人与人以及人与上帝之间建立友谊的地方。当慕道友的心因圣灵而感动的时候，就需要有**个人布道**，也要有基于圣经真理的系统学习。当我们培养起与慕道友的友谊，或者他们有持续的查经，我们就可以邀请慕道友参加公众系列布道。通常他们会受圣灵的感动决志跟从主。这会为受洗开路，最终加入上帝末世的运动中。受洗仅仅是旅程的开始，新受洗的婴孩需要

接受门训并培养成为耶稣的工人。

我们鼓励关怀小组的组长要有建立新小组的愿景。谨慎而属灵的领导，实用的技巧，三个或者更多的关怀小组，这些要素和条件可以成为建立新教会的基础。必须拥有实用领导力帮助团队本着原则作出决定。他们不能凭着个性，魅力，社会地位，或语言技巧做领袖。领袖会追随上帝圣言中强有力的原则。大家都认同原则的价值，而不是独裁的领导。最好的领袖便是在生活中活出圣经的原则。当领导团队的灵性强壮的时候，**新教会就会不断地建立**。最后，必如一道清晰的光芒围绕世界。

在这样的基础上，我们才能迈向一个新颖而大胆的愿景。本书前半部分提到发达国家和城市现有的事工模式效率极低，因此非常运作势在必行。我们每年重复做同样的事，却希望得到不同的结果。我们尝试微小的调整以期改善最终的效果。当然，这些调整固然是好意，但并不会带来重大的改变。我们需要的是思维模式的转变，要回到早期教会经过验证且有奇效的事工模式。复临先驱们也已实践并证实了这一模式。在澳大利亚和亚洲的部分城市，也证明了这种方式是非常有效的。这个愿景需要非常规运作，而突破常规则需要我们对现有工作作出思维模式的转变。

也许你也希望教会有个新的愿景或愿景。问题是：“如何发展这样的愿景并施行非常运作？”要实现非常规运作，可以学习圣经中的例子。世界上最好的MBA⁸⁹教材就是圣经中的尼希米记。用商业用语来说，尼希米记的第一章描述了愿景的发展，第二章讲述了实行改革，第三章是关于创新的资源管理，而第四章是关于竞争的分析和管理，第五章教我们如何管理内部纷争的智慧，第六章提供了处理领导层危机的原则。这六方面是商业公司的领导层要面对的问题，也同样是地方教会要面对的问题。尼希米记的每一章都是非常好的课本。在《非常运作》一书里，我们只涵盖了尼希米记第一章关于如何获得清晰愿景的先决条件。⁹⁰

获得清晰愿景的四个先决条件

尼希米记第一章讲到以色列人长期生活在被毁的耶路撒冷。自耶路撒冷被巴比伦攻占后，也就是以色列人流亡异乡的七十年间，耶路撒冷一片废墟，境

⁸⁹ 工商管理学硕士

⁹⁰ 如要学习尼希米书其它章节中的原则，可以通过以下链接学习王约翰主讲的“实用领导才能”系列（'Practical Leadership' by Johnny Wong）讲座：www.rightlytrained.org

况悲惨。虽然有一小群犹太人经波斯帝国的许可回归了故土，却在重建耶路撒冷的事上毫无进展，他们依然四面受敌，于是上帝呼召了尼希米。

想必尼希米在皇宫里过着舒适的生活。他从市政服务升职为君王极为信任的酒政，用现在的话来说，他是王极为信任的顾问。也许尼希米每天侍奉在王的身边，甚至就住在王宫。当时，王是世界上最有权力的人。尼希米拥有地位，权力，俸禄，且有人在他的管辖之下。在世人眼中，尼希米是成功人士。然而，上帝要让他去完成一个更伟大的愿景。

在尼希米记第一章，上帝清晰地列出了拥有愿景的四个先决条件。这四个先决条件都以字母“P”开头，它们各得其所，你新颖而大胆的愿景便会更为清晰。

1. 群体

尼希米记 1:1-4，尼希米热切地向刚从故乡回来的弟兄询问耶路撒冷的情况。他想听一个亲眼见到耶路撒冷近况的人的描述。所听到的信息让他感到悲伤，落泪，并禁食！是什么触动了他的心？他为什么如此在意？他在宫中衣食无忧，何故关心这些？尼希米对耶路撒冷的现状感到不满。同胞在耶路撒冷岌岌可危的生活状况与他安逸的生活形成了强烈的反差，上帝使他内心产生了这种波动。

上帝使尼希米对一个特殊的群体（第一个“P”）有一种热忱。就如以斯帖，上帝在一个特殊的时期使她处于高位。能被上帝的手所使用而得的满足感远胜于他在宫中的工作和生活。尼希米不能再坐视耶路撒冷状况的恶化。上帝的圣灵点燃并维持着他心中的火焰。他要采取行动，但他又能做什么呢？他必须等待主。

很多人都对某个特殊的人群满怀热忱，希望做些什么以便与他们分享耶稣的爱。也许听到某个离婚的或单亲妈妈会令你痛心。也许看到年轻人离开教会令你心如刀割。也许看到路上无家可归的人，你会想当今如此富裕的社会怎么还有无家可归的人。也许你对某个最近搬来你们社区的移民充满热忱。也许你蒙召去某个空白区传道。不管是什么样的群体，上帝有一个特定的地方让你去做工。一位作家在灵感之下写道：“上帝在地上为我们预备了做工的园地，正如他在天上为我们预备了住所一样千真万确⁹¹。”世上有一个特定的地方让我们去为上帝做工。你在做上帝要你做的事吗？也许你也在祷告：“主啊，你想让我为

⁹¹ 《基督比喻实训》第 326 页。

你做什么？”或许你应该这样求：“主啊，你要我去服务哪个群体？”

圣经中那些伟大的领袖都是蒙召去服务一个特定的群体。例如，但以理蒙召是为巴比伦王宫的人服务，而他同时代的耶利米是为耶路撒冷人而蒙召。约拿蒙召是为尼尼微人。彼得蒙召是为犹太人做使徒。而保罗却是做外邦人的使徒。上帝向我们展现某个愿景，是要我们关注某个特定的群体。

上帝放在我心里的特定群体是青年。2003 年，我参加了当时所在教会（墨城复临中心母堂）的一次特别的堂委会，讨论在市中心建立一个救灵的教会。就如在本书第九章描写到的，教会通常有三种人。一些领袖，包括牧师，鼓励并帮助新教会的建立。也有几个人反对建立新教会。他们有各自的理由，但主要是因为不喜欢改变。这个母堂建立于 20 年前，增长处于水平状态，教友都很安逸。在他们看来建立新教会就像是分裂教会。这个特别的堂委会是要让所有信徒一起讨论建立新教会的计划。像许多其它机构一样，教会的堂委会可能会令人很紧张。

开会前，我祈求上帝的指引。这个拥有 20 名成员的核心团队，如何发展建立一个教会？我们经历了复兴和培训，并建立了三个关怀小组。将慕道友接送至相距 50-60 分钟的母教会来敬拜越来越难。大部分建立新教会的核心团队的成员都在 19-22 岁之间，只有 5 个成年人在支持他们。很多人反对建立新教会的计划，因为觉得主要靠年轻人来建立一个新教会有些不妥，担心他们会因人生阶段的转变而离开。如果这个计划不成功，年轻人也会很受打击。这些都是真实存在的风险。

祷告的时候，上帝让我想到了我所在教会 1988 年的年轻成员名单。那时，教会有一个由 50 人左右组成的青年团契，很是活跃。名单上不仅有他们的名字，还有电话和生日。我是当时青年团契的领袖。青年团契有不计其数的活动。比如，周五晚上的聚会，青年安息日学，每月一次的青年敬拜，安息日下午的青年活动，周六晚上的社交互动。除此之外，还有青年诗班和青年演出活动。每年还有青年露营和诗班旅行，活跃又忙碌。

十五年后的今天，上帝让我想到了这个名单。我自问这其中还有多少人仍是安息日会信徒，并仍在教会礼拜。于是，我把名单上已经离开教会的名字划掉。他们都曾是与我一起长大的朋友和同伴。随着划掉的名字越来越多，我不禁潸然泪下。当年我们是那么活跃，可如今仍然坚守信仰的却寥寥无几。有 8

个人仍在地方教会。6 个在其它地方或国家的安息日会敬拜。这意味着在这 50 人当中，有 36 名放弃了信仰，就连接替我的青年团领袖也离开了教会。

如果我运营一个公司，刚开始有 50 人，15 年后我告诉老板，只有 8 个人留了下来。老板会怎么说？一定会解雇我。但教会的情况就不一样了。留存率如此之低，却无法解决。青年人是所有年龄段中最容易离开教会的。总会报告提到在离开教会的人中，59%是在青年时期离开的⁹²。自从我来教会开始，青年事工总是在讨论青年人的存留率问题，但情况却越来越糟。我们仍然坚持以各种活动为基础的事工模式，思维模式却没有改变。

我呼求说，“主啊，地方教会和整个安息日会究竟怎么了？”看到越来越多的年轻人离开教会，我十分难过。上帝将青年这个特别的群体放在我心里。我拒绝接受青年人的流失是正常状况。我相信上帝一定有解决的办法。他的答案在圣经里。我绝不想建立一个以不断地组织活动来维系的教会。从过去痛苦的经验中，我看出活动救不了年轻人，这只不过是推迟了他们的离开而已。

“主啊，我该怎么办？怎么解决？所有的教会都面临这个问题。我心中充满了对这个群体的热忱，但前路该何去何从？”上帝这样回复我的祷告：“祈求并等待。学习我的方法，你必看到我的带领！”

2. 祈祷

尼希米记第 1 章虽然仅有 11 节，其中 7 节都是尼希米的祷告。从中我们看到，在从上帝获得愿景之前需要恒切祷告。尼希米不像摩西那样冲动，用自己的方法解决问题⁹³。作为埃及的王子，摩西看到埃及长官鞭打一个希伯来奴隶。他对自己的同族充满了热忱。希伯来奴隶固然需要解救。但摩西未蒙上帝的赐福便鲁莽行动。他以为凭着他的教育程度，训练和领导素质，他可以号令希伯来人跟随他并得解放。摩西没有停下来恒切祷告。他没有等待主的引领，最终逃到米甸的沙漠。

而尼希米却停下来，哀恸，哭泣，禁食。他耐心等候耶和华。通过比较尼希米 1: 1 和 2: 1，你会发现两个希伯来月份 – 基斯流月和尼散月。这两章之间相隔差不多四个月。对于他心中挂念的问题，尼希米绝不是祷告了一次，而是长时间的呼求。他以一种具体的，坚持不懈而又虔诚的方式祷告。

⁹² 黄彦超博士，安息日会全球总会行政秘书，在 2014 年年度会议上的发言。

⁹³ 出 2:11-13

尼希米祷告的时候也许曾想到，阻碍耶路撒冷重建的不是别人，正是当时最有地位且最具影响力的人——他的顶头上司。根据波斯的习惯，王的任何命令都会成为法律。甚至王本人也要受制于这个法律。尼希米思考并看到了所有巨大的阻力，但通过祷告，他选择专心仰望天上大能的上帝！他想象了不同的场景，祈求上帝在机会来临时赐他智慧与王沟通。尼希米相信大能的上帝可以改变王的心。

尼希米知道会有来自于人的阻力，那便是以色列人的领袖。这些领袖没有准备好实行改革。耶路撒冷的祭司，权贵和长官好像无法解决整个国家所面对的问题。他们要么逃避问题，要么觉得无法改变现状。他们通常是拒绝改变的人。尼希米知道他要面对内外两方面的问题。所有这些人的问题，都需要上帝的介入。于是，尼希米为他们祷告。同样，我们也要为他人代求。

3. 计划

尼希米也为推行改革的计划，每一个情况和可能的解决办法祷告。上帝赐给我们头脑思考问题，并考虑下一步可能遇到的状况。我们需要根据这些可能的状况制定计划。尼希米研究了耶路撒冷的地形和现有的资源。人力资源是有的，但要完成城墙的工作，需要有木材和门。尼希米知道只有王的森林能提供木材的需求。他考虑清楚了这个状况，并将其陈明在拥有一切资源的上帝面前⁹⁴。在行动之前，我们也要将所有的状况和可能解决的办法交托上帝。

尼希米也考虑到将这些资源从波斯运输到耶路撒冷可能遇到的风险。对那些想要从他那里夺取全部或者部分资源的贪婪的长官，他也许需要付贡礼或税金。尼希米知道他需要得到王的赞同。他需要一封来自王的信保护他回到耶路撒冷。因此，他为货物的运输也做了计划和祷告。

在尼希米记第2章，王问尼希米有什么需要，尼希米很快就递交了一个可行的计划。这是怎么做到的？他没有让王给他几个月的时间去做计划。前四个月里他早已做好了计划，并将每一个状况在祷告中交托了上帝。当他祷告的时候，他并不是无所事事地等待上帝的完美计划。他凭着经验和才能，并借着祷告殷勤预备。

⁹⁴ 诗 50:10

当王问尼希米有何需要的时候，尼希米在祷告（尼 2:4）。他祈求主赐他勇气与合适的话，以便向王讲述他大胆的愿景。这件事是有风险的，他的计划很可能会被扼杀在萌芽状态，功亏于溃。这是一个生死攸关的时刻。作为计划的一部分，尼希米仔细回顾当说的话。他知道上帝会提供机会，让他在曾经下令停止重建工作的王面前陈述他对耶路撒冷的计划。

当时要建立墨城复临中心的核心团队一起研读使徒行传，我们看出早期教会尤其看重祷告。他们在同心合意的祷告中寻求圣灵的充满，于是圣灵在五旬节沛降。同样，在实行建立教会的计划前，也要有一班人定期在一起祷告。当时有 120 人在阁楼上祷告，所以我们也组织了同样人数的网络祷告伙伴。每两周，或是有急事时，我们就请网络祷告伙伴团队代祷。在教会建立之前的 8 个月，我们每周都会见面祷告。

在筹建教会期间，有一个紧急的祷告请求就是我们敬拜的地点。市中心的场地都很贵，有些是几百块一个小时，有的甚至是上千块钱一天。我们的核心团队虽然有几个人有工作，但主要还是学生，根本负担不了昂贵的场地费用。但我们希望有一个像样的地方一起敬拜上帝。我们不希望慕道友因为一个简陋的敬拜场所而低估上帝的圣洁。所以，我们需要在花费和用处上有一个平衡。另一个问题：是否有场地。我们在市中心没有租房的记录，房东会不会租给我们？我们不能像诺曼底人，不断地更换场地。

我们在大学对面找到一个双层的店面在招租。地点很好，楼下可以坐 40 个人左右，我们以为这个地方足够大了，因为我们总共就 20 人的核心团队。起初，房东愿意租给我们两年。但两周后，就在签合同之前，房东反悔了。还有两周就是预定的新教会开始的日子，我们却没有敬拜的场地。我们已经为这个预定的日子做好了所有的计划和通告。虽然核心团队情绪高涨，但我们也深深的感到不确定。我们能做的就是禁食祷告。通过这个经历，上帝让我们更加信靠他，并让我们的团队同心协力。上帝是全世界所有资源的主人，我们祈求他为我们开路。

经过一次次的祷告，有人建议在大学里租一个礼堂。由于当时还没有在大学成立安息日会的学生俱乐部，所以早就排除了这个选项。大学不大可能同意让我们每周租他们的场地。上帝感动其中的一个核心成员去寻求成为临时的学生俱乐部的可能性。在最初的计划中，我们并没有考虑这个情况。很快，奇迹发生了，上帝让我们得到了一个可以容纳 100 人的礼堂作为安息日敬拜的地

方，但要取决于我们是否能拿到临时学生俱乐部的许可。一年之内，参加敬拜的人数从 35 增加到了 80 人。学生俱乐部也成立了。如果我们租了那个店面，我们就不可能满足上帝为我们预备的增长，还要负担昂贵的租金。上帝了解一切，他阻止我们去签约，这样我们才能更加信靠上帝。虽然我们有周密的计划，最终却发现要实现共同的愿景，需要同心合意地恒切祈祷。

4. 个人的牺牲

对核心团队来说，有一个特定的群体去传道尤为重要。当我们团结在一起祷告，考虑各种计划去向这个群体传道时，我们对这个群体的热忱也会增加。计划必不可少，但若没有亲自参与，梦想就不可能实现。

在尼希米记第一章的最后一节，我们读到这个章节最重要的陈述。在祷告的最后，尼希米说：“我是王的酒政”。这个陈述暗示他准备用他的职位来推动上帝的工，也愿意为此放弃他的职位。当一个人对上帝所赐的愿景充满热情时，他便准备做个人的牺牲。

在工作中，我有一些行政管理级别的导师，其中一位是很成功的公司总裁。他以培训公司领袖闻名，我们之前的关系也很好。他带着我，并教会我公司行政的窍门。他现在是澳洲最大的银行之一的最高行政总裁。我并不推荐将他所有的商业方法应用到圣工中，但他的确教会了我一个很重要的道理。他说在你的职业生涯中，至少要有这样一次的经历：告诉你的上司，如果他不按你的方法去操作某件事，你就准备辞职。这样的表现让你的上司知道你真的并充满热情的相信你所推荐的计划是为了公司的好处，并且你愿意做任何努力使这个计划成功实施。如果你从未准备这样做，说明你并不相信自己的计划。对于上帝赐你的责任，你有热情吗？你是因为这个责任而在做圣工吗？如果你是一名牧师，如果没有工资，你还会做圣工吗？

尼希米做好了牺牲事业的准备。这个事业是他的全部，他的生命，收入，地位，权力和保障。在尼希米记第一章的最后，将事业放在祭坛上对他来说是信心的一个跨越。他知道上帝为他预备了更好的。当王问他要多久的时候，他定了一个期限。通过后面几章的记载，我们发现尼希米离职了 12 年⁹⁵！你曾否要求上司允许你去另一个国家工作 12 年？你是否曾向上司请 12 年的假去实现上帝为你制定的事业愿景？

⁹⁵ 尼 2:1； 5:14

初读尼希米记，我觉得牺牲工作是一件难以置信的事。这是个很好的圣经故事，但在现今的时代，人们并不推荐这样做。没有一个思想正常的人会这样做。但是随着时间的流逝，上帝不断的感动我的心。我当时在 NASDAQ 一个软件公司工作。这个公司着重于收益，公司的股票需要不断地上涨，这是至关重要的。每一个行政领导的业绩奖金取决于股票上涨的幅度。严格来说，公司行政总裁的工资每年只有一美元，但他会得到股票补助。如果股票涨了的话，他真正的收入可能是上百万。

每个季度，公司都要向股票市场报告业绩。我的老板会在季度结束的前两周打电话给我，确保我的部门能够达到指定的指标。如果少了几百万，我们会被要求在两周之内补足。我们要用尽一切办法做到。我们不得不锁定一些生意，增加收益。为了达到业绩，我的老板施加压力给我，我施加压力给我的区域总经理，而他们则给各个国家的经理施加压力，最终施压给面对客户的销售人员。

每季度都是如此。如果达到了业绩指标，老板也许会开心一天，但是他永远不会满足。如果我给公司签了一个大单，比如说一个一千万的生意，下一次我的老板会让我找一个两千万的生意。企业生活就是这样一个追逐业绩和暂时满足的恶性循环。如果你是一个专业人士，也许你也经历了同样的事。每年有限的年假，你省下来去度个假。你也许会去巴厘岛，照 1000 张照片。度假回来后，你兴奋地向同事展示照片，但回到工作中不过几天，你就觉得好像从来没有假期。于是你决定计划一个更长的、更有异国情调的假期，也许是去阿拉斯加，或者是去非洲的狩猎旅行。度假回来之后，同样的事又会发生，旅行的事会慢慢淡忘，空虚感再次降临。

传道书说，“那贪爱银子的不得知足。”在圣经的智慧书里，这被称为虚空⁹⁶。成功并不意味着重要，很多人已不再寻求成功，他们想对这个世界做重要的贡献。人们已不再满足于现状。我也这么觉得。我感觉上帝将空虚和不满放在我心里。我签了越来越大的合同，却没有任何意义。当然，我银行账户的存款越来越多了，我的股票选择更好了，但这又能怎么样？

在这家软件公司工作了九年之后，我的团队签了一个标志性的合同，老板很高兴。50 人的团队花了一年时间准备这个上千万的生意，投入了很多。对公司来说，赢得这个生意是很不错的事，但我一点也不兴奋。我知道这意味着下

⁹⁶ 传 5:10

一年会有更高的指标。更重要的是，上帝让我关注另一些事。那时，有一群年轻人想要给他们在澳大利亚墨尔本市中心的朋友传道。这些年轻人让我帮他们。他们觉得如果我可以建立一个公司，那我肯定也可以建立一个教会。实际上我毫无头绪，不得不跟他们一起学习。当我们在操作关怀小组时，我可以看到有人的生命改变了，是圣灵在做工。人比生意，指标，奖金和工资更重要。我们看到有人战胜了抑郁症，有人认耶稣为主，甚至一个无神论者第一次向耶稣祷告，这些事意义非凡。

我的老板为最近赢得生意感到高兴，他问我想要什么奖励。我在电话里告诉他，我要辞职。上帝感动我的心，我也思考过，觉得我所做的事业工作并不重要。上帝呼召我为他做一些不一样的事。我的老板很吃惊，定好时间要与我见面。我们飞到新加坡见面，我从香港过去，他从美国的硅谷来。我们在机场的休息室见面，我重申了我的计划。他第一个回复是：“谁付了你更高的工资？”我告诉他我辞职不是因为有一个薪酬更好的工作，更不是加入了竞争的公司。而是要跟一群年轻人在墨尔本做一件重要的事。当然，他不能理解。他说他会考虑我的辞呈，晚点再见我。我觉得奇怪，我是那个要辞职的人，为什么他需要思考这件事。

几周后，我们再次见面，他说他慎重考虑过了。出乎意料的是，他给了我一年的假期。这非常难得，因为公司没有这样的政策。他是行政总裁，所以 he 可以掌控人力资源管理部的条例。人力资源部不太情愿的制定了一个政策，准我休假一年。老板提出冻结我的股票选项，这样即便我一年没有工资收入，但是我来自股票的补贴可得保全。这是一个奇迹。在这个公司里，从来没有人得到过这样的特殊待遇。我也签了一个合约，不与任何我们公司的竞争对手沟通。2001 年 8 月 31 号我离开了公司，在我的城市做了传道人。

我的部门重点做旅游和运输的客户，包括航空公司，机场，货运和铁路公司。我将我的职位交接给另一个主管。11 天之后发生了翻天覆地的变化。2001 年 9 月 11 日，两架飞机撞向了纽约的世贸大楼，之后另一架飞机在华盛顿坠毁。这些灾难之后，大家不做不必要的出行计划。这一年，航空公司损失惨重。航空公司没了生意，机场也遭受经济损失，货运公司也一样。炭疽恐慌也阻碍轮船货运的生意。我的整个客户群都垮了。客户不赚钱，自然也就不买软件了。那一年，新的主管很难达到设定的指标！

关于我离开公司的时机，同事们非常惊讶。他们奇怪我怎么知道在这些重

大事件发生之前的 11 天离开。我开玩笑说，本拉登给我发了一封邮件。事实当然不是这样的，在天上的上帝了解一切。他使万物各按其时成为美好。他知道何时呼召我离开属世的工作为他做工。他会为我们面对的任何困难铺路。上帝应许了我们完美的计划和完美的时机。我们的上帝是如此伟大！

得到来自上帝的愿景之前，第四个重要的条件就是个人的牺牲。事实上并不是牺牲。我们将获得的赐福会让所有的牺牲黯然失色。今天，上帝呼召你参与到他的愿景里来。我们需要凭着信心前行。上帝对你人生的计划远超乎你的想象。是什么让你犹豫在生命中为上帝做一件重大的事呢？你是否愿意交托并以上帝的愿景为你的愿景？

“上帝施恩的手帮助我”

要得到或实现一个大胆的愿景，我们需要做到以下几点：

- 认准一个布道的受众群体；
- 用大量的时间祷告；
- 全面考虑各种情况；
- 个人的牺牲。

在这样一个历史时期，无法预期的事情在世界各地频频发生。经济，生态，环境还有地缘政治的危机像一片乌云一样笼罩着世界。自然灾害，战争和道德的退化影响着成千上万的人。如果相信耶稣复临的征兆，我们就应该相信自己生活在一个需要非常运作的非常时期。

在尼希米记第 2 章，尼希米两次说到：“上帝施恩的手帮助我”。他知道自己授命于天。这对尼希米十分清晰。当你开始在地方教会或团体带领大家实现一个新的愿景时，你也会清晰地看到上帝的手所做的工。当你去阅读和消化这本书里的原则时，只要你愿意，上帝的灵必会感动你的心，赐你更高更远的愿景。上帝会呼召你将所拥有的放在祭坛上，去参与他的圣工。这并不是个人的牺牲，因为没有什么能与耶稣为我们所做的牺牲相提并论。他放下了权力，使我们可以得着力量过得胜的生活。他放下了一切，使我们能拥有一切。对上帝来说，没有什么愿景是难以实现的。没有！现在正是我们需要回应上帝对我们的呼召和愿景的时刻。你准备好凭着信心向前迈进了吗？准备好在你的生命中进行非常运作了吗？如今就是了！

第十一章摘要

- 教会急需高瞻远瞩的领导团队。
- 在形成清晰的愿景之前要具备四个先决条件 (The 4 Ps) (1) 目标群体; (2) 持续不断的祷告; (3) 有计划; 和 (4) 个人的牺牲。
- 要确定你的愿景是受托于上帝，他人也能从你的事工中看到“上帝的恩典”。

附加资料

更多有关本章提到的概念，请登录 www.rightlytrained.org:

- ‘以圣经为基础 – 拥有愿景的先决条件’ (1 小时 23 分钟)，黄俊宜主讲（英文）

12. 呼召

夕阳西下的香港，凉爽的安息日午后渐渐转为寒夜。我站在老香港墓地的一个高处，眺望灯火摇曳的天际。我不想这么快离开香港，因为我正站在第一个来到远东全职侍奉的人－亚伯兰·拉路的坟墓前。

曾经是船长的亚伯兰·拉路在退休后加入了基督复临安息日会。1882年，60岁的他在希尔德博格大学进修成为一名传道人。他在海上航行时曾到过中国，上帝使他渴望将福音传播给这个国度，因为这里有数以亿计的人从未接触过圣经。他请求海外传道理事会派他去中国，却屡遇阻碍。因为他既没有受过正式的培训 and 语言学习，又已年迈，此外也没有资金可以给他。

于是，他们建议他去太平洋的一个海岛传道。拉路同意在夏威夷以卖书，发传单，跟当地人交朋友的方式，做三个月的自养传道人。他教人圣经并要求总会派牧师来为他的学生施洗。在夏威夷事奉期间，拉路对中国事工的热忱并未减退。反之，他对中国人的热忱日渐增长。

尽管他是自养传道人，无须对传道理事会汇报，但拉路仍希望和领导和谐共处。当祈求上帝如何才能实现心中的愿望时，拉路遇到一个航海的老朋友。这位老朋友是一名船长，正要开船去香港。拉路记得理事会说过他可以去太平洋的任何海岛，而香港正是其中之一。

从夏威夷到香港，拉路在海上航行了整整六个星期。对于一个65岁的人而言，这应该是个不小的挑战。然而，上帝却对这次航行有他精心的安排。在船上，拉路向一个叫奥森的水手传福音。在船上经过数周的查经，奥森接受了复临信仰。1888年5月3日，当这艘船最终到达香港维多利亚港时，两名激情满满的传道人下了船。

拉路在港湾附近建立了传道所。这个传道所是香港第一个“影响力中心”。布道会在这里召开，人们也可以在这里驻足面见朋友。拉路和人们交谈往来，行善为民，并叮嘱人们要跟随耶稣。这是香港第一个救灵关怀小组。

他坚持通过分发学习材料和干果食物以取得周围居民的联系方式。他也将一些资料给那些去远东地区的船只。如此，一束光开始渐渐照向整个太平洋和远东。

拉路每年都将收来的十一交给总会，同时会附一封信，向总会申请派更多工人到香港做工。如此，他一做就是八年。最终，总会决定将WC葛瑞吉牧师和他的妻子派来。不过最后，葛瑞吉并没有去香港而是去了日本。拉路继续一

个人做工，将翻译过的资料通过珠三角地区传播到中国。越来越多的人接受了永远的福音。一晃又是 6 年，已经在香港事奉长达 14 年的拉路转眼到了耄耋之年。他切慕能有工人被派到这块土地。终于，他听说安德森夫妇和他们的妹妹要来香港事奉，拉路欣喜不已。

1902 年 2 月 2 日，在这预期抵达的日子，年迈的拉路拄着拐杖在海港踱来踱去，惴惴不安地等待这三位工人的到来。他用目光仔细搜寻每一个舢板，但是直到日落也没有看到他们的踪影。拉路失望地回到布道所，以为这些人也像葛瑞吉一样，因为看到其它地方的福音需要而决定不来香港了。

伤心疲惫的拉路对那些在布道所帮忙的年轻人说，“看来，不知道什么原因，他们没有来。”“没有来？”青年人回答，“他们已经到了，跟我来！”

当亚伯兰·拉路发现这几个传道人已经赶到的时候，他匆匆走上前紧握着他们的手致以亲切的问候，“真高兴你们能来！”这三个传道人向路人询问传道所的位置，当地人很熟悉这个影响中心，于是为他们指路。他们就这样来了！

多么令人激动的消息啊！从伤心失望到喜出望外。拉路竭力向这三位传道人分享他在远东地区的工作。

次年，1903 年 4 月 26 日，亚伯兰·拉路逝世。“我希望在我去世之后，我的每一分钱都用于中国的圣工。”拉路对这些传道人说。拉路的确将自己的一切献给了中华圣工。⁹⁷

傍晚，我站在拉路前辈的墓前追忆这段历史，不禁热泪盈眶。我在香港培训建立新教会。10 年来，香港没有建立过一个新教会，教会停滞不前。我想，如今我站在这里，因为这里躺着一位拥有上帝所赐愿景的人。尽管他年迈体弱，但他却有一颗对中国人的热心。拉路热爱祷告也晓得福音的紧迫性。他献出了一切，包括他自己。他这么做是为了我！我如今以一个基督徒的身份站在这里，正是源于亚伯兰·拉路在远东的牺牲。那么我，在亚伯兰·拉路去世 110 年之后，准备像他一样倾尽所有吗？

他献出了一切。他接受了上帝的呼召，他带着上帝托付他的使命，他在上帝的恩典中因信而活。如今，远东地区有数不清的复临信徒，这都源于拉路当初接受了上帝的呼召。除此之外，别无他途。上帝依然通过他的子民做工。你准备好带着上帝赐予的使命迈出信心的一步了吗？

⁹⁷ 朗崔 E（1981），《黑暗中的明星》，太平洋出版社，美国。

跟我想象一下耶稣升天之后天堂的样子。众天使看到他们所敬爱的主归来而欢欣雀跃。想象一下，庆典过后天使问耶稣，“主啊，现在你回来了，那么，谁将继续你在地上的工作？”耶稣说，他的门徒将会把福音传遍天下直到世界的末了。天使不解地问，“主啊，你确定他们会这样做吗？你还记得彼得在你受难时三次不认你吗？还记得当时你的门徒们都落荒而逃吗？主啊，你不会真地相信这些门徒会将福音传遍天下吧。你有备用计划吗？”耶稣回答说，“没有备用计划。我的门徒是我唯一的计划！”

亲爱的朋友，没有备用计划。耶稣希望借着我们，就是他的门徒，来完成圣工。他本可以差派天使来做工，而且会比我们做的好。耶稣却把机会给了我们。

在发达国家，我们挣扎着要将福音传遍各个角落。之所以挣扎，是因为我们在方法上始终没有突破。你愿意接过亚伯兰·拉路手中的火把，薪火相传吗？是时候进行彻底的改革了，是时候看到新的愿景了。你准备好将一切献给他了吗？上帝在呼召年轻人的大军，接受正确的训练。不久，救主的福音要传遍天下。⁹⁸你愿意加入这场运动，成为上帝精兵中的一员吗？你愿意进行非常运作吗？

附录 – 墨尔本 Gateway 复临中心核心能力调查问卷

在培训教友的过程中设置一个学习进度很重要。不应该随机安排课程，否则教友不清楚学习的进度。为此，我们设计了一个核心能力调查问卷。教友可以根据这个调查问卷来检测自己在哪方面需要成长，找到所需的学习资料，并意识到需要培养的技能。这个问卷不是一次性的，它可以反复使用。教友每一次都可以加深对圣经的理解，并提高他们的基督徒技能。例如，身为领袖的教会长老非常有必要完成这个培训的大部分。

教会领袖应具备的七个核心能力

请在相应的一栏打钩

1. 安息日会定义	有	也许	无
培训内容:			
但以理书概要 – 彼得·格雷戈里 ^A			
启示录概要 – 马可·芬利 ^A			
但以理书精读 – 彼得·格雷戈里 ^B			

⁹⁸ 《教育论》第 271 页。

启示录精读–彼得. 格雷戈里 ^B			
圣所概览 – L. 尼尔森 ^D			
培训结果：			
可以教但以理书第 2, 7–9 章(例如教授进深研经班)			
可以教启示录第 3, 10, 12–14 章			
可以教圣所			
2. 门徒培训			
培训内容：			
FAST 生存装备和基本装备 ^C			
根据圣经教导做门徒培训的系列概要 – 维斯 ^A			
结果：			
持续 / 有规律的个人灵修			
判断对新受洗教友或新转入教友的门徒培训的需要			
可以给他人做门徒培训 (新受洗或新转入的教友)			
3. 关怀小组			
培训内容：			
关怀小组和门徒培训系列 – 黄俊宜 ^A			
FAST 小组装备和爆发公式 ^C			
结果：			
可以带其他人学习 FAST 小组装备			
可以在关怀小组里做组长或关怀员			
寻找，引导，和培训新的关怀小组组长/关怀员			
4. 个人布道			
培训内容：			
《说服》 – 马可. 芬利 ^D			
《引人为耶稣决志》 – 路易斯,托瑞斯 ^D			
圣经工作者和教友的培训 (2016) – 路易斯,托瑞斯 ^A			
转变和因信称义系列 – 彼得. 格雷戈里 ^B			
结果：			
能进行个人查经			
可以帮助别人为耶稣和受洗做决定			
可以在初级研经班教慕道友			
可以引导别的教友给人查经			
5. 公众布道			
培训内容：			
如何成功开展系列布道 – 马可. 芬利 ^A			
《为上帝点亮你的世界》 - 马可. 芬利 ^D			
依据圣经证道的系列 – 莫里斯 ^A			
结果：			
可以为教会计划一个布道周期			
可以组织一场公众布道			
可担任公众布道的讲员 (本地或者在外地的传道活动)			
6. 地方教会的领导力			
培训内容：			
实际领导力 – 黄俊宜 ^A			
属灵的领袖 (TNT Excel series) – 加里莫 ^A			
结果：			
担任某事工的领袖或关怀小组组长			
根据原则做决定			

能处理信徒中的问题 – 转出转入, 咨询, 受洗			
明白教会财务运作			
处理跟区会的关系 – 员工, 财政			
领导常委会的计划和祷告营			
7. 植堂及信徒培训			
培训内容:			
植堂会议系列 – 埃文斯 ^A			
借用导师培训其它教会/团体			
成为建立新教会核心团队的成员			
结果:			
可进行以上六方面的培训或担任导师			
可以建立新的关怀小组			
可以建立新的教会			
具有拓展新事工的使命感			

^A 可在以下网址下载系列: www.rightlytrained.org. 其中一些培训视频附有实习本或幻灯可供下载。

^B 可在以下网址购买 www.rightlytrained.org

^C 此网址有这些学习资料: <https://www.fastmissions.com/>

^D 可以从复临教会书店购得的图书

作者简介

黄俊宜 (Johnny Wong)，墨尔本 Gateway 复临中心长老，创始人之一。该教会坐落于澳大利亚墨尔本市中心，以教友为主力，以救灵为核心。目前，Gateway 教会已帮助多人受洗并另建了两所教会。黄俊宜曾为总会，分会，联合会，区会和当地教会，包括太平洋，亚太地区，欧洲，非洲和美国在内的 20 多个国家做过培训。他渴望看到年轻人行动起来，就像年轻的军队一样去分享永远的福音。他的妻子蒂娜既是护士，又是基督徒咨询师。黄俊宜主修计算机专业，曾在多个大公司担任管理工作，其中包括甲骨文(Oracle Corporation)，休利特-佩克德 (Hewlett-Packard)，安捷航空公司(Ansett Australia Group)和企鹅图书(Penguin Books)。

门徒培训最紧要的目标是留存率和属灵的成长。本书展示了一个在澳洲由平信徒领导的教会的经验，这个教会受洗教友的存留率在90%，已经建立了三个教会并正在筹备建立另外两个教会。本书包含了门徒培训和关怀小组在真实生活中的案例和实用工具，可以帮助你保留教友并使你的教会成长。

你相信上帝想借着你在这个世界做一个改变吗？如果你的答案是“相信”，那你需要读这本书！《非常运作》是一本结合坚实的圣经研究和实际应用的书。

莫里斯（希望频道的主席，《变革性的祷告》的作者）

这是一本必读的书！《非常运作》是一本教科书，教我们如何带领一个增长处于水平或者下滑状态的教会去成长，也是非常好的关于门徒培训的书。黄俊宜凭着经验阐述了一个向导图，让在任何文化的任何教会可以借此再次更新，停止下滑并为教会再次注入生命。

埃米利奥·阿布达拉

（布道家，教授，巴西中部联合会全球布道负责人）

《非常运作》有可能改变安息日教会的运行模式。没有猜想，没有不切实际的理论，作者多年将他热切的企业家思维运用到事工的最前线，获得了非同寻常的结果。我非常之推荐这本书。

丹·维斯（牧师、作家、FAST使命的创建人之一）

黄俊宜在《非常运作》中对建立新教会提供了一个非常棒的基于实践而非理论的资源。每个堂委会在每次的会议中做祷告和计划时，若同时学习本书的一章，必会获益匪浅。

克雷格·吉利斯（安息日会维多利亚州分会总秘书）

黄俊宜(Johnny C Wong)是墨尔本城市复临中心（墨城复临中心）的长老。此教会是位于澳大利亚墨尔本的一个培训和布道中心。墨城复临中心因着上帝的赐福帮助许多人受浸，并开展培训使教友开办关怀小组并最终建立新的教会。他在20多个国家所做的培训都收集于本书中。他曾在许多大型的信息技术公司工作，其中包括甲骨文 (Oracle Corporation)，休利特-佩克德 (Hewlett-Packard)，安捷航空公司 (Ansett Australia Group)，还有企鹅图书 (Penguin Books)。

ISBN 9781539844563



9 781539 844563