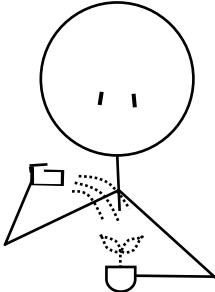
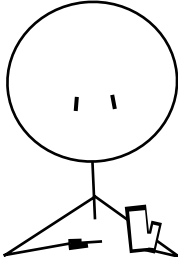
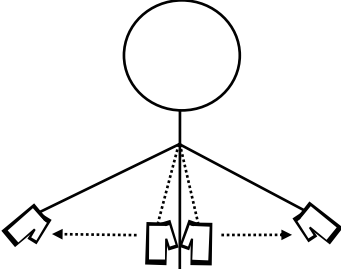
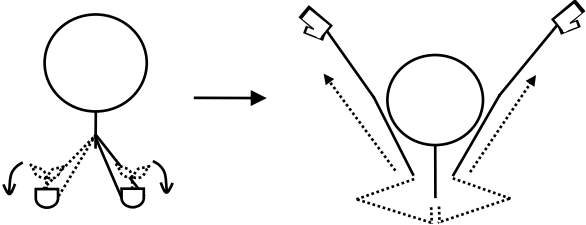


第五课：人才的培养、发挥与安排



棒

边说	边做
培养人才的使命	 左手好像拿着一棵树苗（树苗代表人才）； 右手好像拿着一壶水，浇灌树苗（代表培养人才）。
策略个案看圣经	 左手手掌张开（代表圣经）； 右手指着左手手掌，双目同时注视左手手掌（代表按照圣经的策略、个案培养人才）。
发挥恩赐需禾场	 双掌平放腰间，像放在地面上（地面代表禾场）； 然后，双手慢慢向两边伸展开去（代表恩赐需要在禾场上才得以发挥）。
安排适当教会兴	 双手好像把两棵树苗分别种在左边和右边的禾场上（代表把人才安排在适当岗位）。 双掌合于胸前，然后向上伸展开去，好像树苗不断成长，成为结果子的树（代表人才成长，教会兴旺）。

引言

故事·讨论

【☞教学提示：请教师先把“世有伯乐，然后有千里马”这句谚语写在黑板上，然后，向学员提出以下问题：

1. 你明白这句话的意思吗？
2. 你知道它的出处吗？

跟着，请教师生动地讲述《千里马》的故事。然后，安排学员进行分组讨论（教师可预先剪下附录十《第五课应用》中《千里马》的部分，复印足够每组一张的数量，然后在课堂上分发给各组）；之后，由组长汇报结论。最后，教师可以总结一下同学的回应，并提出自己的观点，供学员参考。】



千里马

唐代文学家韩愈曾经说过：世间要先有善于相马的伯乐，然后才会有千里马。千里马经常有，可是伯乐却不是经常有。

据说千里马能日行千里，夜行八百；奔跑起来既轻且快，在你眼前一闪而过，转眼间无影无踪，教人不仅看不见它扬起的尘土，连它蹄印儿也寻不着。可是，很多这样的千里马却往往在不识货的马夫手里受尽屈辱，和普通的马一起老死在马棚里，未能发挥所长，寂寂无闻。为什么会这样呢？

因为千里马一顿饭要吃一石小米那么多，而喂马的人不懂得它能日行千里，不愿意用那么多饲料喂它。所以，这匹千里马啊，虽然有日行千里的本领，却因为吃得不够，力气不足，想要跟普通的马跑得一样快尚且办不到，更不用说日行千里了！

不识货的马夫不懂得按千里马的特性喂养它、鞭策它，千里马又怎能发挥它的才能呢！千里马无奈地嘶鸣，马夫却不懂得它的意思，反而手执马鞭，对着它说：“天下没有好马！”

唉！是天下真的没有好马？还是真的没有识马的马夫呢？

《千里马》的喻义

世上有千里马，只是往往不获赏识，没得机会发挥所长。换句话说，有才干、有力量的人很多，但懂得赏识他们的人却很少。

因为一般养马的人不懂得千里马的特性和价值，没有按它的特殊才能培训它、喂养它，结果扼杀了它日行千里的才能，还说天下根本没有什么千里马。

问题讨论：

1. 你认为在教会中，“伯乐”可以比喻谁？“千里马”又可以比喻谁？
2. 教会要怎样才能出现更多“千里马”？
3. 你的“提摩太”是谁？请列出他的一些恩赐，并设计一个发挥他的恩赐的计划。

【教学参考：

1. 伯乐可以比喻教会的牧者，千里马可以比喻有恩赐的弟兄姊妹。
2. 教会牧者不要说弟兄姊妹没有恩赐，反而要：
 - 懂得识别弟兄姊妹的恩赐；
 - 按弟兄姊妹的恩赐培训他们，喂养他们；
 - 按弟兄姊妹的恩赐引导他们到合适的岗位，栽培和发挥他们的恩赐。】

教会最重要的资源就是人。信徒的恩赐、才干都是教会里的宝藏，有待我们去发掘；各人的恩赐、才干如同种子埋在地里，如果得到适当的栽培，就能开花结果，有的收成三十倍，有的六十倍，有的一百倍。反过来说，如果弟兄姊妹没有得到适当的培育，他们的才干和恩赐就会被埋没，教会就很难增长。教会领袖的一个主要职责就是培养信徒成为门徒、同工或领袖，让他们充分发挥他们的恩赐，彼此搭配，建立基督的身体，叫教会和众人蒙福。在这一课，我们会集中讨论教会的领袖应如何看待和履行这方面的职责。



培养人才的使命

一、主的托付与命令

圣经：太 28:19~20 所以，你们要去使万民作我的门徒，奉父子圣灵的名，给他们施洗。²⁰ 凡我所吩咐你们的，都教训他们遵守，我就常与你们同在，直到世界的未了。”

身处任何时代，教会都必须重视培养人才，因为这是主耶稣给教会的命令。马太福音 28 章 19 至 20 节记载了主耶稣在升天前给使徒的使命，也是主耶稣给我们的使命。这不光是一个关乎宣教的使命，也是一个关乎培养人才的命令。因为我们要使万民成为门徒，引领他们向主委身（受洗），并且要以真理造就、栽培（教训）他们，以致他们日后也能遵守这条命令，帮助其他人成为主的门徒。事实上，新旧约圣经有不少关于培养人才的例子，其中一些如下：

1. 亚伯拉罕培训家中 318 名壮丁，结果他们成为拯救罗得一家的特别部队（参创 14:14~16）。
2. 摩西栽培约书亚成为他的接班人（参出 33:11）。
3. 撒母耳负责监管一群先知（参撒下 19:20）。圣经学者相信他建立了一所训练先知的学校。
4. 以利亚拣选、呼召以利沙作他的门徒（参王上 19:19~21）。
5. 彼得栽培马可，让马可知道主耶稣在地上所行的许多事迹，马可因而能编写马可福音（参彼前 5:13）。
6. 最重要的例子是，主耶稣花了三年的工夫来栽培十二个门徒，在他们身上付出了很多时间和心血，以致他们在他升天后能够承担天国的使命，完成他给他们的托付。

二、教会当前的需要

随着中国教会的复兴，中国每天都有成千上万的人信主。教会的事工，例如：讲道、牧养、教导、探访、辅导、植堂、主日学、巡回布道、音乐敬拜、文字工作、青少年事工等，都需要更多人，特别是年青同工的参与。可是，中国教会在人力资源方面遇到三大难题：

1. **供不应求：**中国教会的牧者与信徒的比例约为 1:10,000，试问一位传道同工又如何能同时牧养一万名信徒？这个数字反映培训工人是中国教会当务之急；
2. **缺乏训练：**由于传道同工严重不足，不少灵命仍未成熟的信徒不得不承担牧养教会的工作。可是他们大部分都缺乏真理和技巧方面的装备，因而未能充分发挥恩赐，事奉的效果也未如理想；
3. **人才流失：**年青的同工因经济或其他问题退下来，转到外地打工。

要解决这些问题，教会的领袖必须按各样事工的需要和发展，制定培养人才的计划：

1. 先评估教会缺乏哪方面的人才。例如：教导、牧养、音乐、敬拜、辅导、管理、宣教、主日学、传福音、文字工作、青年班导师。
2. 计划如何培养教会所需要的人才。例如：如果教会需要音乐方面的人才，可以考虑把合适的人送到音乐学校接受训练。教会的领袖要在这方面作长远的规划，以致教会不会缺乏任何一类的人才，并且各人都能称职。
3. 与此同时，教会也要给同工合宜的安排和支持，留住教会的人才。

三、都市化的挑战

面对都市化所带来的挑战，各教会必须加倍重视培训人才，特别是年青人，方能满足未来的需要。截至 2008 年，中国农村人口约为 7 亿，城镇的人口约为 6 亿。然而，目前中国都市化的速度是全球之冠。有研究指出，到了 2025 年，中国市镇的人口会高

达 9 亿，而到 2030 年将会突破 10 亿。也就是说，在未来 20 年，将会有大批农民，特别是 20 至 50 岁的一群，迁往市镇工作或居住。

这几年，全国的各个城市和沿海地区的春运紧张情况，清楚说明与都市化关系密切的民工潮已经势不可挡。再者，好些省市的政府已着手在农村大幅征收土地，把农民迁徙到新建的社区。我们相信在未来的日子，会有大量的基督徒



和非基督徒从农村迁往城镇。面对急遽的都市化所带来的影响，教会必须针对年青人进行“四化”：万民福音化、信徒门徒化、教会属灵化和家庭基督化。因为城市的教会，不管它们服事的对象是以知识分子还是以民工为主，都会有较多的年青人。

可是，年青的信徒很容易被世界同化，在世俗潮流和各异歪风中随流失去。教会如果不愿意年青人流失的话，就要想想如何帮助他们。年青人有理想、创意、冲劲，愿意拼搏和学习。所以，我们应把握都市化的机遇，用心培养他们，给他们合适的平台和足够的时间去发挥他们的恩赐和才干，以致他们不会失去事奉主的职分和福分。因此，各地的教会，尤其是农村教会，现在就要加紧培养年青的一代，安排他们在本土服事，让他们起来栽培和训练将会迁到城镇工作的一代；又或是训练他们，然后把他们差到城镇带职或全职服事，一边向城镇的新移民和流动人口宣教，一边牧养从农村到城镇打工的信徒，实现万民福音化、信徒门徒化、教会属灵化和家庭基督化。

小结

基于主耶稣给教会的托付，同时因应教会当前的需要，教会必须加倍重视培养和发掘人才，方能完成主耶稣给教会的使命。假如我们不重视，教会必定会受到很大的亏损，以下就是一个极端的例子：

一位 70 多岁的老弟兄在教会服事了 30 多年。一直以来，他认为星期天有聚会就可以了。他不但没有培养教会的年青人起来接棒，还把有恩赐的人一一赶走，导致现在他的教会没有年青人，没法前进。

此外，面对急遽都市化所带来的转变，各教会的同工，特别是已届中年的，一定要明白：假如教会不重视培训人才，不管教会目前有多兴旺，也不管他们如何尽心竭力事奉，教会早晚会后继无人，顶多只能勉强维持下去。反过来说，如果教会能吸纳和培养更多年青人成为门徒、同工和领袖，教会就能有效地把福音伸延至其他地方，开拓和建立更多的聚会点，履行主耶稣给教会的托付和命令。



策略个案看圣经

即使我们有培养人才的异象和负担，这并不能保证我们必定可以达成目标，我们还需要制定有效的策略。最有效的策略是，培训者跟随基督的榜样，愿意舍己，通过实际生活和有系统、有计划的训练和教导，使受训者成为门徒、同工或领袖。在主耶稣事奉的生涯中，他把一部分精力投放在医病、赶鬼和向群众传道的事上，又把一部分精力投资在门徒身上，用心栽培他们，包括七十个门徒、十二位使徒，又特地培育彼得、约翰和雅各。他的栽培工作为日后初期教会的运作和发展奠定了很重要的基础。四福音书记载了不少主耶稣培养和发挥人才的策略，很值得我们一起学习。



读经：太 9:36~38 他看见许多的人就怜悯他们，因为他们困苦流离，如同羊没有牧人一般。³⁷ 于是对门徒说：“要收的庄稼多，作工的人少；³⁸ 所以你们当求庄稼的主，打发工人出去收他的庄稼。”

读经：路 6:12~16 那时，耶稣出去，上山祷告，整夜祷告神；¹³ 到了天亮，叫他的门徒来，就从他们中间挑选十二个人，称他们为使徒。¹⁴ 这十二个人有西门，耶稣又给他起名叫彼得，还有他兄弟安得烈；又有雅各和约翰；腓力和巴多罗买；¹⁵ 马太和多马；亚勒腓的儿子雅各和奋锐党的西门；¹⁶ 雅各的儿子犹大，和卖主的加略人犹大。

一、先祷告

主耶稣看见许多人如同羊没有牧人一般，于是就教导门徒要先祷告，求神“打发工人出去收他的庄稼”。要有效解决工人荒的问题，我们要遵照主的教导——先祷告，求神感动合适的弟兄姊妹投入服事主的行列，并且引导我们有策略地培训工人。以下是一位同工的见证：

“我在……宣教期间，眼看不少宣教士未能好好承担主的托付，因着种种情况，更相继离开禾场。我就向神祷告寻问，应如何回应这看见。经多年祷告，神让我明悉培训工人的重要性。于是，我再进到神学院接受装备，也继续寻求神的引导。”¹

再者，我们也要为今天教会里的年青人和他们的父母祷告。由于眼见上一代的传道人生活困难、挨打、坐牢、被人轻视，很多年青人都害怕当传道人，也有年青的姊妹表明不愿意跟传道人结婚。此外，他们的父母大都宁愿他们出外打工，也不愿意他们接受教会的培训。因为他们认为传道人的生活没有保障，不希望自己的儿女吃苦。

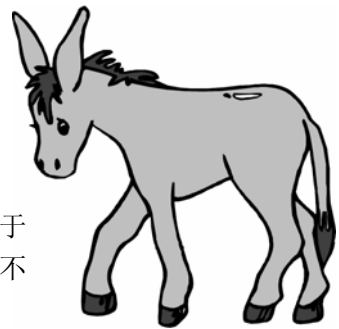
¹ 〈培训工人，承担使命〉，《传书》双月刊，2010年第107期（中国信徒布道会：网上版）。

年青一代和他们父母的想法是可以理解的。然而，教会的领袖和为人父母的弟兄姊妹都应在神面前祷告和思考：教会应该怎样看待那些既有恩赐，又甘心在教会劳苦服事的工人？大家要怎样做才能留住这些负责牧养教会下一代的人？怎样做才能鼓励和支持更多的年青人投入全职事奉，并且一直坚持下去？

二、挑选人

虽然当时有很多人跟从主，但主耶稣不是统统给他们训练，而是先上山祷告，然后从众多跟随他的人中，挑选十二位成为使徒。在一般人的眼中，十二使徒都不是适合作使徒的最佳人选，因为他们的社会背景或性情都不大理想，包括四个渔夫、一个当时社会所憎恶的税吏（马太）、一个性格多忧多疑的多马……。然而，主耶稣的做法提醒我们：要挑选合适的受训者，我们不能凭个人的主观感受或社会的价值观来做决定，而是要寻求神的引导。因为我们很想训练的人，不一定愿意谦卑受教；我们认为不合适的人，却很可能是愿意接受培训的合适人选。

哪些人最适合接受培训呢？主耶稣曾向众人 and 门徒表示：跟从他的人必须舍己，背起十字架来跟从他（参可 8:34）。接受培训的人必须愿意舍己；他们必须愿意放下自己——放下自己的权利和安舒，愿意接受各样的安排；放下自己的观念，愿意谦卑地学习；不求自己的荣耀，但求耶稣的荣耀；他们如同当年主耶稣进入耶路撒冷所骑的驴驹那般完完全全地顺服主的命令，并且让人注视耶稣基督。舍己的心志源于人对神的渴慕，我们只要从日常生活入手，细心观察，就不难知道哪些人对神有很强烈的爱慕，愿意为神舍己。



没有呼召的青人可以接受培训吗？

我们认为没有或还未清楚呼召的青人也可以接受培训。受训者有从神而来的呼召，当然是非常理想。可是，不少年青人是在培训或事奉期间，才清楚神对他们的呼召。例如：在某个片区，纵然很多年青信徒的父母都是信主的，但这些年青人大都不愿意事奉。可是，他们的父母坚持要他们参加教会的培训和事奉，结果其中一些人的口才、恩赐都挑旺起来，并且在事奉中确定神对他们个人的呼召。退一步来说，即使在接受培训的人中，最终神只呼召其中少数人全职事奉，但大部分人在多方面已得到造就，培训工作仍是有价值的。

但话说得回来，接受宣教培训的青人应该先清楚从神而来的呼召，并且最好能得到家人的支持。因为宣教工作涉及大笔的金钱支出，例如：路费、生活费等等。如果他们没有或不清楚从神而来的呼召，他们很快就会退下来，他们和教会都会蒙受很大的损失。例如：某教会打发一个年青人去西北宣教，为各项的费用支付了差不多二万圆；可是那个年青人到达禾场后，就跟教会失去联络，音讯全无。后来，教会才知道他在当地打工，并且已经结婚。

三、从培训领袖开始

读经：路 6:12~13 那时，耶稣出去，上山祷告，整夜祷告神；¹³到了天亮，叫他的门徒来，就从他们中间挑选十二个人，称他们为使徒。

主耶稣认为训练领袖是最首要的培训工作。他整夜在山上为挑选十二使徒祷告，由此可见，对他来说，培训领袖是非常严肃和重要的事情，我们应予高度重视。保罗也认为领袖训练最重要，因此，他

1. 嘱咐提摩太：“你在许多见证人面前听见我所教训的，也要交托那忠心能教导别人的人。”（提后 2:2）
2. 带着提摩太到各处事奉，最后安排他作以弗所教会的长老，并且指示他在神的家中应当怎样行。（参林前 4:17；提前 1:3，3:15）
3. 安排提多作革哩底教会的长老，并且告诉他应如何帮助当地的信徒。（参多 1:5）
4. 训练以巴弗，并且安排他在歌罗西牧养教会。（参门 1:23；西 1:7）

《直奔标竿》的作者华里克所服事的马鞍峰教会是一所小组教会，这所教会每年约有 8,000 人受洗归入基督，教会的人数因而不断倍增。有好些教会也曾尝试以小组的模式来牧养，却不成功。一个主要原因是，这些教会没有健全的小组组长训练系统作为配套，因而没法有效地把信徒训练成为小组的领袖、牧者，结果组员的成长和小组的扩展都受到很大的限制。此外，某城最大的一个教会有多达 10,000 名信徒（2010 年的数字）。该所教会的主任牧师表示：教会要倍增，必须把重量级的人才放在两方面：分别是传福音（包括门徒训练）和领袖训练。古今中外的经验都证明：教会要倍增，就必须注重领袖训练。

四、小组训练

读经：可 3:14 他就设立十二个人，要他们常和自己同在……

十二个人就是一个小组。主耶稣主要以小组的形式来培养天国的人才，好让使徒能常和自己同在。这种方法不单可以让他们感受到主耶稣在生活各方面对他们的关怀和照顾（例如：主耶稣跟他们一起坐船，遇上暴风，主为他们平静风浪）；还可以让他们直接从他身上学习功课（例如：主在被卖的那一夜，洗他们的脚）。主耶稣与使徒一起生活三年多，与他们一起经历了很多事情。他们亲眼看见和亲耳听见主耶稣如何讲道、面对逼迫、关心有需要的人、安慰伤心的人……，从而学到许多实际的知识和技巧。典型的例子是，有一回，门徒不能把一个小孩子身上的鬼赶出去，就把那个小孩带到耶稣面前。耶稣就在他们面前斥责那鬼，把它赶出去。于是门徒问耶稣为什么他们不能把那个鬼赶走。耶稣就教导他们，对于这一类的鬼，若不祷告、禁食，就不能把它们赶出去（参太 17:14~21）。

此外，在十二使徒当中，主耶稣特别栽培彼得、约翰和雅各，经常带领这三人小组去祷告（参路 9:28~29；可 14:32~33），刻意栽培他们成为初期教会的主要领袖。

这当然不是说，我们只管专注栽培一小撮的人，不用理会其他弟兄姊妹的需要。我们也不是否定短期或大型训练聚会的价值。然而，我们要明白：小组训练的模式注

重师徒关系，能让培训者悉心以真理和个人的生命紧密地栽培、激励受训者成为既有知识也有生命力的牧者，可以有效满足教会目前和将来众多的需要。即使我们因好些条件限制而未能以小组的形式来培训人才，我们也要多争取机会，与受训者共同生活。以下就是一个例子：

某教会的圣经学校安排了一对夫妇专门照顾学生的生活，他们不单跟学生一起住、一起吃，还跟学生一起祷告和灵修。他们主要的工作不是讲课，而是跟一群接受培训的年青人彼此交心，关心他们，辅导他们，以他们的生命来影响受训者的生命，成为他们成长路上的良师益友。学校发现这种生命教育对造就一群年青受训者的灵命十分有效，可以让他们亲身体验到如何追求长进。

五、按部就班

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

读经：可 6:7 耶稣叫了十二个门徒来，差遣他们两个两个地出去，也赐给他们权柄，制伏污鬼……

（一）不用急

耶稣设立十二使徒的时候，他没有马上差他们去工作；过了一段日子，他才差遣他们两个两个地出去传道、赶鬼。同样，我们不要因为教会闹工人荒，就急于把一大堆材料一下子塞进受训者的脑子里，然后匆匆打发他们出去服事。我们要由浅入深，按部就班地培训他们。各教会可以考虑我们所倡议的培训原则——也就是系统性、全面性、全人性、延伸性、倍增性、传递性和十字架性，来设计全方位的培训计划，使受训者成为无愧的工人（详参《培训之道》）。

（二）分阶段

理想的培训应包括三个层面：真理、灵性和事奉技巧，也就是我们所说的全人性原则。培训的过程可以按内容分为三个阶段：

1. 第一个阶段是基础训练，内容可以包括《新生命》、《新生活》、《门徒之道》和《牧者之道》等入门课程。
2. 第二个阶段是研习圣经经卷，内容可以包括新旧约各经卷的概论。这个阶段的训练十分重要，我们务必帮助受训者认识、明白和遵行神的话，以致他们日后能按着正意分解真理的道，也能胜过魔鬼的试探。就是主耶稣，也是以圣经的话来抵挡魔鬼的试探（参太 4:4、7、10）。因此，我们应该培养受训者重视神的话。事实上，不符合圣经真理的“事奉”，是不会有效果的。
3. 第三个阶段是事奉训练，内容可以包括释经学、讲道学、教会历史和宣教学等等。

（三）有弹性

此外，我们要按一般受训者的文化程度、灵命，制订一个进度表，例如：每年、每月或每个星期要训练的项目。培训的内容不能太深，不然受训者会接受不了；但也不能太浅，否则他们会失去兴趣。无论如何，我们要因应受训者的实际情况，弹性调整培训的方案，包括训练的内容、时间和地点。

六、帮助受训者彼此相爱

读经：约 13:34~35 我赐给你们一条新命令，乃是叫你们彼此相爱；我怎样爱你们，你们也要怎样相爱。³⁵ 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。”

主耶稣培训的一个目标是，要建立一个事奉的团队——当中的成员能彼此相爱，而不是互相争竞，甚至互相排斥。当门徒争大时，他特地为他们洗脚，教导他们彼此接纳、彼此相爱的功课（参约 13:14~15）。要在这个时代有效见证主，教会的弟兄姊妹，特别是一群同工，必须彼此相爱。大有恩赐的使徒保罗也需要有属灵的伙伴帮助他完成使命，何况我们和我们所培训的人呢？

如果受训者的性情在受训期间没有被塑造，总是自我中心，日后他们在禾场就很难跟其他同工搭配。即使他们在其他方面的装备都很好，他们也会因为未能爱弟兄而失去圣灵的能力，没法在世人的面前见证主。所以，我们栽培弟兄姊妹的时候，要以身作则，以自己的生命榜样来教导他们彼此相爱的功课。

事实上，彼此相爱是每一个事奉主的人要终身持续学习的功课（参《巴拿巴手册（一）》和《巴拿巴手册（二）》）。因为许多例子都说明一个现象：目前各教会内部出现的问题，大多数是因为教会里有人专权，又或是同工间的分裂带来的。

七、帮助受训者操练敬虔

读经：约 15:19 你们若属世界，世界必爱属自己的；只因你们不属世界，乃是我从世界中拣选了你们，所以世界就恨你们。

主耶稣在他被卖的那一夜，提醒门徒：他们不属这个世界；他们是天父从世上分别出来赐给他的人（参约 17:6）。同样，我们也要提醒受训者，他们不属于这个世界；并且要帮助他们分别为圣，不要爱世界上的事，包括肉体的情欲、眼目的情欲和今生的骄傲（参约壹 2:15~17）。随着经济增长所带来的社会变迁，魔鬼对教会同工的攻击逐渐以名、利、财、色来代替以往那种直接的逼迫，有很多人都受不住引诱，毁了自己的事奉。因此，我们不单要传递圣经的真理，更要教导受训者如何在这个以金钱挂帅的社会和今世的风俗中，操练敬虔，结出圣灵的果子，讨神喜悦。我们要帮助他们建立和保守内在的生命，以致他们能有美好的外在服事和见证（参《仆人的素质》第七至十二课）。总的来说，我们既要以真理装备受训的人，也要培育他们的灵性。

反思·讨论

你的教会有没有训练人才？你们采用什么样的培训模式？训练了多少人才？效果如何？如果是效果很好，成功的原因是什么？如果是效果未如理想，你们有没有找出失败的原因？



发挥恩赐需禾场

福建有一位弟兄训练传福音的人才的方法是，安排受训者到街上或某些公众场所实践他们在课堂上所学的东西（每星期上课四天，另外两天实习），效果不错。这个例子说明：要让受训者充分发挥他们的恩赐、潜能和才干，我们不但要为他们提供培训，还要为他们安排实习的机会。这实际上就是主耶稣所用的方法——分派门徒两个两个地出去服事。然而，我们要在事前有妥善的计划，并且在事后有适当的跟进。



一、心理准备

圣经：太 10:1 耶稣叫了十二个门徒来，给他们权柄，能赶逐污鬼，并医治各样的病症。

马太福音第 10 章的内容可以说是耶稣差遣十二门徒到外面实习前的简报会——主耶稣向他们说明实习的地点（参太 10:5）；他们要有什么装备（参太 10:9~10）；他们要怎样入手（参太 10:11~13）；他们会遇到什么困难（参太 10:14~22）；鼓励他们不要害怕（参太 10:24~42）。

大家要学习主耶稣的做法，在差派受训者到禾场实习前，要给他们清楚的指示，让他们有充足的心理准备，免得到时感到慌乱、不知如何是好，又或是给自己太大的压力，影响发挥。

二、逐步放手

圣经：约 3:30 他必兴旺，我必衰微。

即使我们已给受训者做好心理准备，我们也不能一下子就完全放手，让初出茅庐的受训者独自面对各种他们从未遇过的挑战，免得他们因期望太高或遭遇挫折而对自己感到十分失望。以下是一个例子：

一位老同工带同一位有潜质的年青同工一块儿服事，让年青的同工可以在讲道、带领敬拜等方面学习和实习；老同工也观察他在哪方面较有潜质，然后就在那方面给他安排更多事奉的机会，让他的恩赐显明和发挥出来。

受训者需要磨炼事奉的技巧，累积事奉的经验。大家可以考虑采用以下的事工交接原则来安排：

1. 在最初的阶段，培训者先给受训者示范，让他们从旁观察。例如：我们要去医院向垂危的病人传福音，我们可以邀请受训者跟我们一道去，让他们学习如何向这一类的病人传福音，了解需要注意的事情。
2. 过了一段时间，培训者可以做一部分，让受训者做一部分。例如：由一位年长的同工带着数位年轻信徒一起去布道，彼此搭配。
3. 再过一段时间，培训者看，受训者做。这不是说，培训者袖手旁观，而是说，培训者要从旁鼓励、指正，甚至在必要时，加以协助。
4. 在最后的阶段，培训者退，受训者做。在正式放手前，培训者可以学习耶稣的方法，安排受训者两个两个到禾场实习，让他们可以彼此支持，彼此分担所要承受的压力。由于培训者没有亲自到禾场指导受训者，培训者要小心挑选禾场，禾场的带领同工必须有栽培后辈的异象和爱心——不会事事挑剔或提出诸多要求，又能真诚地给受训者提意见。

三、时间、空间

读经：传 3:11 神造万物，各按其时成为美好……

教会要给受训者足够的时间去发挥他们的恩赐。以讲道为例，不要以为受训者平日会有很多机会讲道，其实他们讲道的机会都很少。因此，在实习期间，大家不要因为受训者起初一两次的表现未如理想就马上断定他们没有讲道的恩赐，因而不给受训者讲道的机会。我们要明白：越多讲就越想讲，越少讲就越不想讲，越不想讲就越不敢讲。诚然，恩赐还未显明的受训者，往往不受欢迎。然而，我们要多给他们机会。我们也要跟这些受训者一起检讨，找出改进的方法。一棵果树的各条枝子，不一定会在同一时间开花结果，有些会快一点，另外一些会慢一点。同样，即使两个人有相同的恩赐，他们的恩赐不一定会在同一时间内显明，我们要接受这种差异，给各人足够的时间去确定和发挥自己的恩赐。

此外，由于恩赐的种类可不少，要帮助受训者确定自己的恩赐，最好的方法就是给他们足够的空间，让他们尝试在不同的事奉岗位实习。一个从没尝试过教导别人的人，当然不会认定自己有教导的恩赐。我们可以先从他们个人的兴趣和负担入手。然而，培训者和受训者都不要因为受训者的兴趣和负担而限制实习的范围。相信经过一段时间多番的实习，众人都会发现受训者的恩赐。

四、鼓励、信任

读经：提后 1:6~7 为此我提醒你，使你将神借我按手所给你的恩赐再如火挑旺起来。

⁷ 因为神赐给我们，不是胆怯的心，乃是刚强、仁爱、谨守的心。

提摩太后书是保罗写给提摩太的第二封信。虽然他写了“前书”去鼓励提摩太，但还是要再写一封信鼓励他，因为提摩太仍是胆怯，恩赐仍未得到有效的运用和发挥。对于年青的同工，我们要信任和多番鼓励他们。很多人的才干和恩赐没得到应有的发挥，因为责备太多，鼓励太少；众人只指出他们做得不对的地方，却没有就他们做得对的地方给予鼓励，导致他们灰心退后，不愿意继续服事下去。

五、交流、进修

每个教会或圣经学校都有自己的特色，也有本身的限制。要突破本身的限制，提升教会人才的素质，各教会可以考虑邀请别处教会的老师来教导一些短期课程（例如：辅导学），那就可以弥补不足。

此外，我们可以鼓励那些已经有基本训练的受训者，参加别处教会或团队举办的培灵会或短期培训班，既可让他们与别人交流，扩阔他们的视野，也可以让他们接受进一步的造就。

对于恩赐和负担都已经显明的受训者，各处教会可以考虑按他们的恩赐和负担把他们保送到相关的学校进修。例如：把有宣教恩赐的人保送到训练宣教工人的学校受训；把对牧养、教导有负担的人保送到一些较重视解释圣经和讲道的学校接受进一步的栽培。然而，各处教会保送人到外面交流或进修前，需要注意以下两点：

1. 要先弄清楚有关的教会或学校的理念和教义：如果彼此在教义和事奉的理念方面有重大的分歧，受训回来的人很可能会因为观念不一样而未能投入事奉，甚至引起纷争。
2. 向受训者承诺他们进修回来后，教会一定会给他们事奉的岗位；受训者也应该承诺日后必定会返回母会服事，因为教会为他们支付路费和生活费。双方都应该这样做，因为教会不给他们安排岗位，就白白浪费了人才和金钱。受训的人如果因为外面的条件更好而不愿意回到母会事奉，在道理和人情上都说不过去。



安排适当教会兴

我们要为有恩赐、呼召和接受过培训的年青人，安排合适的环境，让他们可以充分发挥他们的恩赐和才干。

一、正确的心态

要在人事方面有最适当的安排，各教会的带领同工必须有正确的态度：

（一） 舍己：年青同工是属于主的

读经：林前 3:4~7 有说：“我是属保罗的；”有说：“我是属亚波罗的；”这岂不是你们和世人一样吗？⁵ 亚波罗算什么？保罗算什么？无非是执事，照主所赐给他们各人的，引导你们相信。⁶ 我栽种了，亚波罗浇灌了，惟有神叫他生长。⁷ 可见栽种的算不得什么，浇灌的也算不得什么；只在那叫他生长的神。

教会的领袖必须提防把年青的同工占为己有，更不应刻意安排他们成为自己“派系”的人。虽然同工们花了很多心血、感情和时间在年青的同工身上——教导他们许多真理和技巧，甚至给他们经济支持。但大家要谨记：他们成长，是因为神，而不是因为我们的功劳。培训人才是舍己的工作。我们是为神的国培养人才，让他们成为耶稣基督的仆人。这些人不是属于我们的，无须长期留在我们身边，跟我们一起服事。

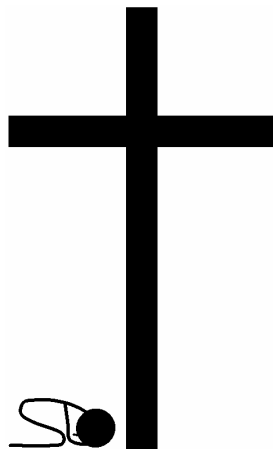
对于其他同工所栽培的人，我们要一视同仁，接纳、珍惜他们。不然，最终只会为教会带来亏损，以下就是一个真实的个案：

90年代初期，某个教会有一群青年同工被成全起来。他们既有恩赐又有受苦心志，并且口才、知识都很好。可是教会的领袖互相争斗，不信任对方所栽培的同工，结果当权的领袖把他们统统打发到东北去开拓教会。他们开拓了五六个聚会点。由于领袖们只顾争斗，没有关心他们的死活，他们在长期没有任何支援的情况下，受了很多苦。四年后他们不得不退回母会。然而他们都很伤心，有些结婚去，有些打工去，几乎所有人都流失了，剩下的寥寥无几。

假如我们所管理的教会暂时没有合适的岗位给一些年青的同工，我们应该跟他们商量，看看他们是否愿意被打发到别的教会服事，免得埋没他们的恩赐和才干。无论如何，我们要鼓励他们多去服事，接触不同类型的人，从而了解他们最适合在哪一类人当中服事。

（二） 谦卑：我必衰微

我们不用担心年青的同工会超过我们，做得比我们更好，而故意限制他们发挥的机会，特别是那些在恩赐、学识和才干方面都比我们优胜的年青同工。我们要有国度的胸襟，而不是以自己为中心。我们应该学习巴拿巴的榜样：刚开始的时候，巴拿巴是保罗的师傅，带着保罗四处去服事。但后来保罗反而带头说话（参徒 14:12），担当领导的角色，可是巴拿巴并没有因而感到酸溜溜。我们相信巴拿巴给保罗足够的空间，保罗才可以有效地发挥他的恩赐。我们要谨记：“他必兴旺，我必衰微。”总有一天，我们都必定要退下来。事实上，如果年青的一代比我们做得更好，我们应该为他们感到高兴，为他们感谢神。因为神的国增添了一些优秀的工人。



二、按恩赐、需要分配

圣经：太 25:15 按着各人的才干，给他们银子：一个给了五千，一个给了二千，一个给了一千，就往外国去了。

马太福音 25 章 14 至 29 节的比喻指出，身为天国的主人，神会按各人的才干给他们不同的责任。同样，我们要按各年青同工的恩赐分配岗位，既不能大材小用，也不能小材大用；让各人照所得的恩赐彼此服事，作神百般恩赐的好管家。再者，我们也要按禾场和片区的需要，安排合适的工人到当中服事。如果两个片区都有同样的需要，我们应向弱小的片区投放更多的人力资源，毕竟大的片区已经有不少人才。

三、足够的支持

我们不要以为当受训者起来服事后，培育人才的使命就完成了。要避免教会的人才流失，我们必须给同工，特别是年青的同工，足够的支持，帮助他们坚守事奉的岗位，忠于主给他们的呼召。

（一）情感支持

读经：提后 1:3~4 我感谢神，就是我接续祖先，用清洁的良心所事奉的神，祈祷的时候，不住的想念你，⁴ 记念你的眼泪，昼夜切切的想要见你，好叫我满心快乐。

在提摩太后书，保罗不是一开始就给提摩太一大堆指引，而是先告诉提摩太，他在神面前不断记念提摩太，也记念他的眼泪，让提摩太知道保罗明白他的艰难和痛苦。这点人情味能鼓励提摩太，因为他知道他不是在单打独斗，或处于一个叫天不应、叫地不闻的局面，而是有人在记念他；就是那位位分很高，并且承担着很多教会事工的保罗，一直在关心他。

在教会中，成熟的同工就好像保罗，而年青的同工就好像提摩太。我们要仿效保罗的做法——让一个成熟的同工跟几个年青的同工建立稳定的“师徒关系”，常常鼓励年青同工要爱主和事奉主，并且以祷告托着他们的事奉。对于被打发出去服事的年青同工，他们的师傅要跟他们保持沟通，定期了解他们的困难，因为他们会很容易感到灰心。对于移民宣教的同工，当师傅的每年总要抽时间去到禾场探望他们，甚至在有需要的时候，请他们短暂离开禾场，回到母会休息一下。

至于留在本地事奉的青同工，特别是恩赐不突出的（他们很容易会因为未受到重视而感到心灰意冷），我们除了个别关心他们，也可以为他们安排牧人团契。例如：老一代的同工可以把不同片区，但在相同岗位服事（例如：主日学）的同工，定期招聚在一起，既可给他们查考圣经，以及提供训练，改进他们事奉的技巧，也可让他们彼此分享事奉的心得和个中的苦与乐，彼此学习和支持。

（二）经济支持

读经：加 6:6 在道理上受教的，当把一切需用的供给施教的人。

读经：林前 9:13~14 你们岂不知为圣事劳碌的，就吃殿中的物吗？伺候祭坛的，就分领坛上的物吗？¹⁴ 主也是这样命定，叫传福音的靠着福音养生。

很多年青的同工，由于在经济上没有任何支持，最终被迫放弃事奉，出外打工。面对年青同工流失的问题，教会必须思想如何在经济上支持年青的同工。他们跟其他人一样，也需要结婚成家、养妻活儿、照顾父母。即使教会的收入有限，不能多给同工经济补助，但绝不应不理睬他们的生活需要。以下就是一个治理同工的做法：

一位年青同工到了成婚的年龄，且已找到对象。可是由于家境穷困，这位同工打算出外打工赚钱。我为了让他可以留下来事奉主，特意找男女双方的家长倾谈，向他们表示弟兄要专心事奉，希望他们可以免除盖房的要求。

我也向他们表示：教会的钱不多，只能在弟兄的婚事上给他数千圆的补助；此外，为解决一对新人居住的问题，教会安排把他们调到某个城市服事，并且会在当地为他们租房。

事实上，我们要教导弟兄姊妹，他们身为在道理上受教的一群，有责任把一切需用的供给施教的人（关于这方面，我们将在第十课《教会的财务管理》讨论）。

参考书目：

1. 袁择善：《门徒训练及方法》。香港：福音证主协会，2000。
2. 范学德：《布道新思维》。《海外校园》2009年5月37期。
3. 《培训工人•承担使命》。香港：中国信徒布道会，《传书》107期，2010。