

建立有領導導向的團隊

印城華人教會 張志剛牧師






➡ 印城華人教會背景介紹：

- ➡ 1973年成立至今，是迄今印州最大的華人教會；
- ➡ 2006、2012年曾連續解聘兩任主任牧師，教會為之分裂，長老引咎辭職，長老會也因之解散。




➡ 2017年領受『讓所有印城的華人都聽到福音』的異象，會眾人數加增近百；


➡ 2018年提出教會兩個文化的轉變，從『內斂』轉向『外展』，從『事工導向』轉向『屬靈導向』；


- 
- 2019年確立『以教會為本的宣教』，將宣教由『事工』轉向『門訓』。
 - 2020年（在兩年的預備之後）連續植堂，西堂和南堂（奉獻逆勢增長16%，連續聘請兩位傳道人）；
 - 2021年確定『多堂點』建堂方向，著手打造教會『事工』和『牧養』雙重體系。

➤ 北美教會牧者任期分析：


- 牧者『**三年任期危機**』，牧者三年內離任是一個普遍現象；
- 美國每年有1300~1500的中青年傳道人從教牧的崗位上退下來。
- 牧師第一年任期為『**蜜月期**』；
- 第二、三年是『**衝突期**』；
- 第四、五年是『**掙扎期**』；
- 第六~十年是『**成果期**』；
- 牧師十年以上，除健康原因，大多離開是因為有了新的呼召。

- 
- 建立並帶領一個有領導導向的團隊，從牧者的角度來說，你首先要心裡有夢、你裡面的燈要亮。
 - 你我每一天都要明白自己在『**做什麼**』，和『**為什麼要這麼做**』，如果連你自己都講不出做這件事背後的『**夢**』那就完了；
 - 那你就只能隨波逐流，做個『**救火員**』被你的同工和會眾的聲音和慾望帶著走。

- 
- 建立並帶領一個有領導導向的團隊，我們作為牧者的心裡不僅要有夢，更要有敢去做夢的勇氣。
 - 我們教會生活中常常會出現屬靈的審美疲勞（與『狼來了』沒有兩樣），就是因為只有口號、卻始終沒有行動。
 - 作為牧者你不僅要有從神領受的異象，還要有肯為異象獻身的勇氣和熱情，跟隨你的人才會有『安全感』。

- 
- 建立並帶領一個有領導導向的團隊，我們首先要問的是誰是教會屬靈的帶領，是牧師/教牧團，還是長執/長執會？
 - 我相信教會的長執同工裡有比我牧師更愛主的、更有恩賜的；
 - 但我可以肯定地說，因著我牧師蒙召的職分（不用再為養身去服侍地上的老闆這一點），我一定比同工們有更多的時間去思想教會的事情，有更多的精力去落實神對我的託付。

- ▶ 為什麼說原則上在教會應該由牧師/教牧團來作為屬靈的帶領，那是因為異象從來都是從上領受的。
- ▶ 神一再呼喚約書亞剛強壯膽，也不允許他退縮『淪落』為一個支派的領袖，就像今天神不允許一個牧者在教會『淪落』為一個執事一樣。
- ▶ 如果教會的異象/方向是大家你一句、我一句，因著各自的看見四平八穩拼湊出來的，那至多只是一些屬靈的口號和文字的遊戲，是絕對不會讓人的心激動的。

- 
- 建立和帶領一個有領導導向的團隊，兩種完全不同的帶領的方法：低頭俯視的『**分析法**』，和抬頭仰望的『**牽引法**』。
 - 事實表明，我們越是往領導而非代表會眾的方向走，我們會眾的合一度和支持度就越強。
 - 因為絕大多數的人喜歡跟從健康和合一地尋求上帝旨意的領導團隊，而不喜歡一個經常爭執、但又缺乏領導力的團隊。

- 建立和帶領一個有領導導向的團隊，就是將『事工導向』轉為『屬靈導向』，這個轉向不僅是一個觀念、一些做法，它還涉及到教會的組織架構。
- **屬靈導向第一個特徵是：**教會的牧者（教牧團）因著託付，在異象中帶領教會會眾（包括執事會）往前。
- **屬靈導向第二個特徵是：**建立教會『事工』和『牧養』雙重體制；執事會以『**事工**』落實異象，教牧/區牧/牧養型小組長以『**牧養**』來落實異象

- 建立和帶領一個有領導導向的團隊，我們需要談及一個『**制衡**』的問題。
- 不少教會的長執和長執會有一個心裡的定勢，他們或多或少認為自己是會眾對牧者意見的聆聽者、傳達者；加上他們實際地參與了對牧師的聘用，每年對牧師工作的評估，並要決定牧師的獎金、來年的工資。於是他們會自覺不自覺地以為自己就是牧師的『**監督**』。
- 人都有罪性，再屬靈的牧者也一樣面對試探，所以『**制衡**』的機制、『**問責**』的機制都是需要的；但如果有人把自己或長執會當作是牧師的監督，那就大錯特錯了。

➤ 建立和帶領一個有領導導向的團隊，我們要抓住『**垂直**』和『**橫向**』的神人關係。


➤ ——組長團契，草根路線，生命連接；


➤ ——講員團契，心腦問題，接著地氣；


➤ ——執事團契，屬靈培訓，團隊服事；

➤ ——牧者團契，彼此相愛，領受異象；

➤ ——問責小組，生命團契，自律自潔。

- 
- 建立和帶領一個有領導導向的團隊，我們需要有心裡的純正和手中的巧妙，
 - 我們牧者需要向神求先知的恩膏、祭司的恩膏，但不要忘記向神求『**君王的恩膏**』。我們牧者差不多都是『平衡』『妥協』有餘，『突破』『領導』不足。
 - 我們需要有從神而來的智慧、膽識和危機處理的能力。


- 
- 建立和帶領一個有領導導向的團隊，需要不斷與同你的工分享你心中深處的想法。
 - 這不只是帶領者應有的謙卑，（當然大家覺得被尊重很重要），而是表明我們是一個團隊。
 - 你已經講了100遍，你可能還要接著講101遍，要讓你的激動成為大家的激動。

- 
- 建立和帶領一個有領導導向的團隊，要預先與同工溝通可能有的分歧，千萬不要讓大家都用『表決』來決定你的提議。
 - 少用郵件，多用電話，或視頻，彌補面對面溝通的不足。
 - 重要的是用十字架做『+』號，將原本自己不甚『完全』的領受最後變成是我們『大家』的、並願意一起去貫徹的實際。
 - 長執會上若有分歧，就將『決定』的時間延後，『民主』表決對領導導向的領袖團隊是一個傷害，民主表決一旦成為習慣、成為文化，就為教會裡的紛爭結黨創造條件、培育土壤。

➡ 建立和帶領一個有領導導向的團隊，教會要走更寬的神學路線。

➡ 教會歷史中“**聖經、聖靈、聖徒**”三個傳統源流和群體，都承認同一位耶穌基督是他們的源頭，都承認同一本聖經是他們的權威，都承認同一位聖靈是他們導師。

➡ 我們說三源要合流，不是說原來我們領受、持守的那個源流和傳統不好，而是說它不盡完全，需要加上和得著從神的其他源流和傳統而來的恩賜和祝福，並藉著十字架達致一個新的『**平衡**』。

- 
- 建立和帶領一個有領導導向的團隊，一定要走兩條路線，『上層』和『草根』，要教導帶領長執同工身先士卒。
 - 得著了小組/小組長，就是得著了教會；成也小組，敗也小組。
 - 『組長早茶』；『牧師時間』。
 - 小組重建：『三駕馬車』、小組目標、進到社區、轉向牧養。



➡ 缺乏領導導向的團隊其中牧者和同工的表現：

- ➡ 1, 維持守成、無心思變；
- ➡ 2, 沒有異象、痴迷細節；
- ➡ 3, 擔心批評、懼怕衝突；
- ➡ 4, 懶惰拖延、得過且過；
- ➡ 5, 內斂有餘、外展不足；
- ➡ 6, 其他。