

教会领导人与行政管理

平衡领导人的两大主维

初始结构与体恤

Initiation of Structure and Consideration

爱德华·希理 牧师/博士

雷恩 译

Pastor Edward D. Seely Ph.D

Translated by Amy Lay

教会领导与管理的III阶目标：平衡任务完成与关怀

在本课程结束时，每个学生将与纪录教授面谈，并展示至少一个，或如果时间允许所有以下四个认知的能力：

1. 从在课堂上提出的圣经文，列出至少七项教会领导人应有的品格。
2. 利用课堂上介绍的圣经文和社会科学研究，列出至少三项领导的积极行为和三项领导的消极行为。
3. 举出至少三个方法你已经开始或将在你的服事里采取减少发生冲突的可能性，并至少采取五个步骤来有效地解决冲突。
4. 引用至少一处圣经文和神学基础，在教会和其他基督教组织中的行政管理。

关于情感和行为能力：

要写情感领域的目标，但不须发给学生，以免操纵或约束学生的真正情感。在本课程结束时，每个学生将与记录教授面谈，并展示至少一项行为能力，或若时间允许，以下行为能力：

1. 举出至少三个方式已开始或正计划在你的服事中做，以减少发生冲突的可能性，并至少采取五个步骤来有效地解决冲突
2. 列出教会事工管理全部的五个步骤；至少举出一个例子；确定并描述评估的五个步骤以及在此过程中使用值的部分；并评估你自己的事工风格，至少三项行政，包括管理或领导，从你的阅读和/或课堂讨论获得的见解，显示你如何平衡任务完成和关怀（基督般的爱），包括家庭。此评估还应说明你已开始或正在计划如何将这些见解应用于你当前或预期的服事

彼此认识

一般的班级 > 每位同学自我介绍

1. 你的名字

2. 你从哪里来

3. 你的服事：如，牧师，教师，音乐….

4. 请告诉我们你心目中有哪位杰出的领导人，做了什么事(举一个例子)使你感动

5. 至少一件你这次想学的课题

绪论

本课程一些重要前提的理解

怎么知道？

6

- 这是我们研读任何学科的起点，最基本的问题
- 哲学称之为知识上的问题 Epistemological question
- 知识论 Epistemological question，哲学研究的一部分，
- 来自两个希腊字
 - * $\pi \acute{\iota} \sigma \tau \iota \varsigma$ *pistis* = 信仰，信念，教义
 - + * $\lambda \acute{o} \gamma \omicron \varsigma$ *logos* = 话，信息，声明
- 我们应常常对我们收到的信息来源提出这个问题。这是“总要试验那些灵是出于神的不是”的一种方法。
- (约翰一书4:1)
- 我们应热切地邀请并欢迎别人询问我们如何了解所倡导和宣讲的内容。
- 圣经教导我们要常作准备，回答我们与耶稣基督的关系
(彼得前书3:15)

怎么知道？

特殊启示

诗篇19:7-11；约翰福音14: 6；
提摩太后书3:14-17

特殊启示是神的透露，从祂的话，圣经，从启示耶稣基督是救恩唯一的方法；祂是道路、真理和生命来告诉我们。圣经是衡量、估计、评估一切真理的标准，包括一般启示。当我们读到或听见抵触圣经的话时，我们要相信圣经。

一般启示

诗篇 19:1-6 ；
罗马书 1:18-32

一般启示是神显露出祂自己的一部分。让世上所有的人都能观察祂，那种显示足以使人稍微认识神，足够使人无可推诿而相信祂。一般启示也很重要，很有用，但没有提供足够有关拯救的信息。一般启示包括缜密的科学研究，它绝不抵触特殊启示。因一切真理来自神，神绝不自我抵触。

缜密科学研究的方法

- 当科学尽心竭力彻底精确地遵守科学研究方法去实行，并产生真正的结果，这种缜密科学就是神一般启示的一部分。
- 通常有五个步骤（有时更多）：

1. 确定问题：需要甚么
2. 查考文献：查寻已有的资料
3. 建立研究计划：在我们已知道的根基上，计划寻找解决问题的方案
4. 按照计划研究的结果报告：研究的结果如何
5. 声明研究的重要意义：研究结果是甚么意思

- 前四步最客观，但人类的根本罪性（罗马书 3:23）、个人意见和哲学所造成的偏见都能影响前四步，特别影响第五步
- 精确地复制是确认科学研究的关键之一。与圣经比较才是最肯定的方法。
- 科学解释圣经，圣经不须科学证实它。因圣经能自我肯定。

I , II, III, IV. 客观事实 V. 主观见解

为什么我们需要领导人、管理人/行政管理人？

10

基督教机构雇用管理原则的圣经及神学基础

在人类堕落(创世记3)与随之而来的败德以前，人顺服神的权柄。在这种理想状态中，人际关系完全和谐，不须有人类的管理制度。(创世记1-2)

堕落以后人际融洽的关系都被破坏了；罪恶的人性现在需要制定人类管理来调整人际关系，为了造福祂的造物，神在三个领域命定权威：家庭、教会和国家。(创世记3:16；以弗所书5:21-23；哥林多前书12:28；提摩太前书1:3；罗马书13:1-7；提摩太前书2:2]

亚连·富利斯--Allen Fleece

为甚么家庭需要领导人？

大前提：被圣灵充满

以弗所书5:18— 要被圣灵充满

- + 希腊字是现代式 = 继续, 重复, 不是只一次被圣灵充满的经验
- + 希腊字是命令语气 = 神命令我们做某些事；邀请祂管理我们
- + 希腊字是被动语态 = 我们是要被充满；我们不能自己充满自己；我们这边所做的是求神指示我们，引导我们做祂所喜悦的事（因此这也是我们和别人最关注的事情）。
- + 希腊数目字 = 复数。第二人；指全教会，不是我私下地。我们都在基督里一起被圣灵充满

为什么家庭需要领导人？

婚姻

12

神的话

应用神的话

- 相关经文：创世记3:16；以弗所书5:21——当存敬畏（希腊文，中文，敬畏）基督的心，彼此顺服。（祂是主，当我们犯罪时，我们要对他负责。）
- 5:18——希腊文法顺服的进行式与被圣灵充满的进行式有关，进行式后面的分词表示被充满后的结果和应用的方法
- 5:22——妻子当凡事顺服自己的丈夫
- 5:33——妻子也当敬重他的丈夫
- 5:25——丈夫要爱妻子，如同基督爱教会；如仆人领导人（马太福音20:28）正如人子来不是要受人的服事，乃是要服事人。丈夫要温柔不要做个暴君

- 预备好在主基督里要随时讨好配偶。一种和谐的态度。
- 分词：speaking (5:19), singing (5:19), making music (5:19), giving thanks (5:20), submitting (5:21).
- 科学：英国的研究——顺服的妇女得心脏病的机率较小。(31%)。
- 科学：男人喜欢被尊重。
- 爱Love (agape) = patient, kind...not rude, not self-seeking, not easily angered, keeps no record of wrongs (哥林多前书13:4-5); protects, trusts...perseveres (哥林多前书13:7). 科学：女人最喜欢被爱

为什么家庭需要领导人？

婚姻

13

神的话

- 以弗所书5:33—「…都当爱妻子…妻子也当敬重她的丈夫。」

应用神的话

- 以弗所书5:33注意这两个命令的次序，（尊重和爱）。哪个在先？有何涵意？
+如果丈夫先并持续地给妻子所要的爱，妻子是否会给丈夫所要的尊重？

为什么家庭需要领导人？

家庭

14

神的话

- 以弗所书 6:1—你们作儿女的，要在主里听从父母，这是理所当然的
- 出埃及记 20:12；以弗所书 6:2—儿女，孝敬父母...
- 以弗所书 6:4—你们作父亲的，不要惹儿女的气，只要照着主的教训和警戒，养育他们(提摩太前书 3:4)；无亲情的规条导致叛逆
- 箴言13:24, 19:18, 22:6, 15, 23:13-14, 29:15, 17；希伯来书 12:9—生身的父管教我们，我们尚且敬重他

应用神的话

- 义Just: *Dikaios* 主要是关系的名词— 尤其是人与神的关系 — 指神所制订墮落后的管理法，这一节应用在家庭。
- 先以其他方式管教，不得已才用杖，次数不需多，警告和孩子的记忆就够了
- 6:2—顺服的祝福
- 箴言和希伯来书经文 — 管教的祝福

家庭与教会的领导有何关连

神的话

神话语的应用

15

- “作监督的，必须无可指责，只作一个妇人的丈夫，有节制，自守，端正，乐意接待远人，善于教导；不因酒滋事，不打人，只要温和，不争竞，不贪财；好好管理自己的家，使儿女凡事端庄顺服（或作：端端庄庄的使儿女顺服）提摩太前书3:2-5。
- “人若不知道管理自己的家，焉能照管神的教会呢？”提摩太前书3:5
- “执事只要作一个妇人的丈夫，好好管理儿女和自己的家”提摩太前书3:12
- “人若不看顾亲属，就是背了真道，比不信的人还不如，不看顾自己家里的人，更是如此”提摩太前书5:8
- 教会领导从家开始
- 圣经理由：如果一个人要在教会中领导，他或她必须能在家中做领导。
- 优良教会领导人准确的指标：他或她在家中的表现多好。
- 提摩太前书5:8的“看顾provide”一词不仅涉及物资，还涉及爱、关怀、情感支持，精神领导以及家庭所需的其他帮助。

为什么教会需要领导人和管理人/行政管理人

基督教教会及其他机构雇用职员的管理原则

圣经和神学基础

16

- 教会是个组织 an organism也是机构 an organization
 - + 组织(生物体)：是基督的身体。由蒙神召出归祂为圣，在不同阶层的成圣过程的罪人所组成。他们有需要、有思想、有情感、有恩赐、神呼召他们来服事祂。(特殊启示，哥林多前书12:27; 和一般启示)
 - + 机构：为了能有效并高效率地服事神，教会必须以能产生主所期望的结果(圣经用“果子”)的运作法来运作。以最能完成其任务的方式来组织。为了更有效又效率高地运作，教会越来越大就需要做些修改。(特殊启示，使徒行传6:1-4, 和一般启示)

为什么教会需要领导人和管理人/行政管理人

教会和其他基督教组织中雇用管理原则的

圣经和神学基础

神赐给教会中蒙召以各种方式服事祂，以实现祂的目的。

罗马书12：8保罗的属灵恩赐清单中，他指明这些恩赐

之一为领导的恩赐 leadership

π ρ ο λ ο σ τ η μ λ i s t i s t ē m i 。

彼得华格纳解释说：“领导的恩赐是神赐给基督身体某些成员的特殊能力，能根据神对未来的目的设定目标，并将这些目标传达给他人，使他们自愿和谐地共同努力，为神的荣耀达到这些目标。”*（参看提摩太前书3：4, 12； 5:17；帖撒罗尼迦前书5:12）

- C. 彼得华格纳，你的属灵恩赐可以帮助你的教会成长（Ventura, CA: Regal Books, 1979），p. 162。

为什么教会需要领导人和管理人/行政管理人 教会和其它基督教机构雇用职员的神学和神学基础

18

- 神赐恩赐给在教会中蒙召以各种服事来完成祂的旨意的人。保罗在哥林多前书12:28指明其中一个是治理的恩赐
administration κ υ β ε ρ υ η σ ι ς
kubernēsis
- 彼得·华格纳 Peter Wagner 解释，“治理的恩赐是神赐给基督身体中的某些成员特殊的能力，能清楚了解基督身体的某部分当时和长期的目标，并设计、执行有效的计划来完成那些目标。”（参看使徒行传6:1-7；路加福音14:28-30；提多书1:5）
- C. Peter Wagner, *Your spiritual gifts can give your Church grow* (Ventura, Ca; Regal book, 1979, p.156)

为什么教会需要领导人和管理人/行政管理人

教会及基督教机构雇用管理原则的神学基础

19

- 理论是服从圣经，神的话，的
- 理论在科学上是根据实践或经验的观察证明来合理地解释某现象。与圣经一致的理论就是一般启示，各样美善的恩赐、和各样全备的赏赐、都是从父神来的。（雅各书1:17）
- 套用以马内利·康德Immanuel Kant的话，“理论不实践是空的，实践没有理论是瞎的，我再加一句，使人容易受到时尚和昂贵的错误所袭击。”
- 库尔特·卢因Kurt Lewin的观察是，没有比一个好理论更实用的事情，我补充…并说一句，“健全、以圣经为基础，历史悠久的基督神学也非常实用，尤其是当一个人仔细查看它并遵行其中的寓意和应用就更实用了。..”

为什么教会需要领导人和管理人/行政管理人

教会及基督教机构雇用管理原则的神学基础

20

- 符合圣经的管理理论提供一套原则，在日常行政的决策上，做为非常稳固实用的指导。
- 用稳固的基督教神学塑造你的理论。*建立一个圣经基础的世界观帮助你自己和别人找到人生的意义，并告诉他你决定的原因。在行政管理上有这种理论，帮助你避免和处理与你意见不同而引起冲突的人。我发现一段时间后你能以爱和祷告说服他们。

● 一个非常好很稳固的历史悠久的基督教系统神学来源是狄亚特老师的“基督教义的根基”

经理Managers和领导人Leaders的不同

“经理是在现成的制度下尽力而为的人。商界、政界，生活中都有经理。他们尽所能地在系统内做事。

领导人则不接受那些虽然存在悠久却已出毛病的事情。”

Carly Fiorina, 前 Hewlett-Packard 主管

领导与管理/行政管理的比较

22

领导人

- 以影响为主。属下跟随是自愿性的
- 比较注重体恤(参下)
- 想到机构框外。视野宽广关注大体
- 领导人一比管理人/行政管理人更广义的名词
- 教会或机构为首的是他们的领导人，领导人指派经理来执行机构的工作
- 所有的管理人/行政管理人都是领导人(至少对属下而言)，但所有的领导人不都是管理人/行政管理人
- 领导人也包括牧师、教师、团长、有些人是管理人/行政管理人
- 关怀包括帮助别人发展

管理人/行政管理人

- 以权威为主。属下跟随是执行机构所协议的责任
- 比较注重初始的结构(参下)
- 在机构框内思想
- 管理人和行政管理人两个名词可交换使用
- 此后为了简化，行政管理也是管理。行政管理人就是管理人
- 关怀包括超乎机构资源的对待人

The background is a light blue gradient with faint, concentric circular patterns. In the four corners, there are decorative circuit-like lines in a slightly darker blue, consisting of straight lines and small circles, resembling a network or data flow diagram.

领导

特殊启示

领导

领导人品格和成长的重要

圣经对领导神百姓的人的品格怎么说？

- 四人一组：以服事相同年龄层的同学为主
 - 每组选一位记录：生日最近今天的人
 - 每组读所分派的经节，列下经节中有关领导人的品格
- +将下一片幻灯片的章节分配给各组
- (一组一节，可能有一组要研究和报告两节)
- 重新集合时由记录代表说出小组在经节中找到什么(每组一次提出一项领导人的品格)
 - 当记录发言时，以投影机放出所列下的项目
 - 当记录报导时，每个人针对每位领导者的特征私下自我评估。不必与他人分享这种内省力insight，但求主帮助自己在某方面提升。

圣经对领导神百姓的人的品格怎么说？

26

圣经节

- 撒母耳记上13:13-14
- 列王记上3:7-14（同一组报告两节）
- 使徒行传 5:12-42

- 提摩太前后书
- 提摩太前书
- 提摩太前书
- 提多书

领导的类型

- 一般领导人：
- 一般领导人

- 一般领导人：分开使徒和迦玛列Gamaliel的名单

- 一般领导人
- 监督/长老/牧师
- 执事
- 监督/长老/牧师

领导人的品格

神的话— 圣经

领导人的品格：

加上小组提出的项目

- 撒母耳记上13:13-14
 - 是甚么品格使主说大卫是“合祂心意的人”（参使徒行传13:22）
 - 看13:1-13, 15:1-26

撒母耳记上16:17

- 扫罗违背神(15:17-26)
 - 大卫用诚实、公义、正直的心行在神的面前（列王记上3:6）
 - 大卫顺服(列王记上3:14)
- 扫罗自大(15:12, 23)
 - 大卫有谦虚的心和举动(18:23)
- 扫罗害怕afraid(缺乏信心的表示)
(15:24;17:11)
 - 大卫勇敢(16:18)
 - 大卫有信心(17:37, 47)

领导人的品格

神的话

领导人的品格

加上小组提出的项目

- 列王记上3:7-14
 - 谦虚(3:7)
 - 治理的智慧，会分辨是非(3:9-12)
 - 顺服(3:14)

领导人的品格

神的话

•使徒行传5:12-42

- 两组：

- + 组1. : 你观察到使徒被尊为领导人的原因是甚么？
- + 组2. : 你观察到迦玛列被尊为领导人的原因是甚么？

领导人的品格：

加上小组提出的项目

- 使徒
 - +极受尊重(13)
 - +信心(16, 32, 42)
 - +顺服(21, 29, 42)
 - +勇敢(40-42)
 - +喜乐(41)
 - +愿为基督受苦(41)
- 迦玛列Gamaliel
 - +受众人尊重(34)
 - +深思熟虑(35-38)
 - +顾虑不违背神(39)
 - +有说服和影响力(40)

领导人的品格

神的话

- 提摩太前、后书和提多书
 - 列出教会领导人的品格
 - 各组记录报告完时，请大家填写不在自己列表上的领导人品格

领导人的品格：
加上小组提出的项目

提摩太前书

- 清洁的心(1:5)
- 无亏的良心(1:5, 19)
- 无伪的信心(1:5, 19, 提后1:5)
- 谦虚(1:12-17)
- 指望在永生的神(4:10)
- 持定永生(6:12)

领导人的品格

神的话

领导人的品格： 加上小组提出的项目 提摩太后书

- 提摩太前、后书和提多书
 - 列出教会领导人的品格
 - 各组记录报告完时，请大家填写不在自己列表上的领导人品格
- 清洁的良心(1:3)
- 预备好了，包括不以福音为耻，为福音受苦难 (1:8, 12)
- 是圣的(1:9)
- 守住使徒纯正话语的模式(1:13)
- 心里有信心和爱耶稣基督的心(1:13)
- 持守信仰(4:7)

领导人的品格

神的话

- 提摩太前、后书和提多书
 - 列出教会领导人的品格
 - 各组记录报告完时，请大家填写不在自己列表上的领导人品格

领导人的品格： 加上小组提出项目 提摩太后书

- 在基督耶稣的恩典上刚强(2:1)
- 竭力在神面前得蒙喜悦，无愧的工人，按正意分解真理的道(2:15)
- 温和，善于教导，存心忍耐(2:24)
- 时时预备好(4:2)
- 期盼主显现(4:8)

领导人的品格

神的话

- 提摩太前、后书和提多书
 - 列出教会领导人的品格
 - 各组记录报告完时，
请大家填写不在自己列表上的领导人品格

领导人的品格： 加上小组提出的项目

提摩太前书

- 监督/ 会督/ 长老/ 执事/ 牧师
(ἐπίσκοπος *episkopē*)
- 无可指责(3:2, 提多书1:6, 7)
 - 一夫一妻，无婚外关系如外邦流行的文化(3:2, 提多书1:6)
 - 有节制(3:2)
 - 自守(3:2)，不任性，不暴躁
(提多书1:7, 8)
 - 端正(3:2)
 - 乐意接待远人(3:2)

领导人的品格

神的话

- 提摩太前、后书和提多书
 - 列出教会领导人的品格
 - 各组记录报告完时，请大家填写不在自己列表上的领导人品格

领导人的品格：

加上小组提出的项目

提摩太前书

- 监督/ 会督/ 长老/ 执事/ 牧师
(ἐπίσκοπος *episkopē*)
- 善于教导(3:2)
 - 不因酒滋事(3:3)
 - 温和，不暴虐(3:3)
 - 不争竞(3:3)
 - 不贪财(3:3, 6:3-10)
 - 知足(6:6-8)
 - 好好管理自己的家，儿女凡事端庄顺服(3:4)不放荡，服约束(提多书1:6)
 - 不是初入教(3:6)
 - 在教外有好名声(3:7)

领导人的品格

神的话

- 提摩太前、后书和提多书
 - 列出教会领导人的品格
 - 各组记录报告完时，请大家填写不在自己列表上的领导人品格

领导人的品格：

加上小组提出的项目

提多书

监督/ 会督/ 长老/ 执事/ 牧师
(ἐπίσκοπος *episkopē*)

- 乐意接待远人(1:8)
- 公平(1:8)
- 圣洁(1:8)
- 自持(1:8)
- 坚守所教真实的道理(1:9)

领导人的品格

神的话

- 提摩太前、后书和提多书
 - 列出教会领导人的品格
 - 各组记录报告完时，
请大家填写不在自己列表上的领导人品格

领导人的品格：

加上小组提出的项目 提摩太前书

Deacon (διάκονος *diakonos*)

- 端庄(3:8)
- 不一口两舌(3:8)
- 固守真道的奥秘(3:9)
- 女执事必须端庄，不说谗言，有节制，凡事忠心(3:11)
- 只做一个人的丈夫(3:12) 不淫乱
- 家和儿女管理得好(3:12)
- 自己得到美好的地步(3:13)
- 在基督耶稣里的真道上大有胆量(3:13)

领导人品格与领导人行为

绝对必要的关连

神的话

- 以弗所书4:13
- 马太福音7:24
- 雅各书1:22
- 马太福音23:25

关连

- 圣经从头到尾都可看见领导人品格和行为的
关系连接
- 希伯来字和希腊字 “字” 的意思也是
“行为” דַבָּר *dāvār*; λόγος, *logos*
- 讨神喜悦的领导人行出他所教的话
- 神激烈地指责祂百姓中假冒伪善的领导人
- 领导者的性格在他或她行使职责时表现出来

领导

领导人的行为及其成长
的重要和影响

领导人行为：特殊启示

神的特殊启示

- 回复小组，每组同一位记录
- 一组分派以下的一节圣经节。
每组列出一位领导人的作为
全体聚合时讨论马太福音经文
+马太福音20:20-28
+马太福音28:18
+以弗所书1:15-23(esp. v. 19)
+提摩太前、后书，提多书，
+彼得前书5:2
- 记录向全体报告
- 当记录报告时，让我们评估自己，
我们已听到神说祂对祂的百姓的
领导者的行为的意愿。我们个人
自问，“我是否需要在这种领导
行为做出任何改变？”

领导人行为：
加上小组提出的项目

马太福音20:20-28

- 在世界中有君王治理他们(20:25)
- 在神的国里领导人是要服事人而不是被服事

马太福音28:18

- 耶稣有一切的权柄，
大家在祂权下服事

神怎么说祂百姓的领导人？

40

圣经节

- 马太福音 20:20-28
- 马太福音 28:18-20
- 以弗所书 1:15-23 (esp. v. 19)
(同一小组报告这三节)

- 提摩太前、后书(同一小组报告)
- 彼得前书 5:2
- 提摩太前书 (同一小组报告)
- 提多书
- 彼得前书5:2

领导人类型

- 一般的领导者
- 一般的领导者
- 一般的领导者

- 一般的领导者
- 一般的领导者
- 监督/长老/牧师

- 监督/长老/牧师
- 监督/长老/牧师

领导人行为：特殊启示

神的特殊启示

- 回复小组，每组同一位记录
- 一组分派以下的一节圣经节。
每组列出领导人的作为

+ 马太福音 20:20-28

+ 马太福音 28:18

+ **以弗所书 1:15-23**

+ 提摩太前、后书，提多书，

+ 彼得前书 5:2

- 记录向全体报告

领导人行为：

加上小组提出的项目

以弗所书 1:15-23

- 为他或她的同胞祈祷感恩和代祷。
(1:15-19)
- 领袖承认并教导基督耶稣
坐在父的右边 (权力的象征)
“远超过一切执政的、掌权的、有能的、
主治的，和一切有名的；不但是今世的，
连来世的也都超过了。” (1:17-21)
又将万有服在他的脚下，使他为教会作
万有之首。教会是祂的身体，
是那充满万有者所充满的 (1:22-23)

领导人行为：特殊启示

神的特殊启示

- 回复小组，每组同一位记录
- 一组分派以下的一节圣经节。

每组列出领导人行为

+ 马太福音20:20-28

+ 马太福音28:18

+ **以弗所书1:15-23**

+ 提摩太前、后书，提多书，

+ 彼得前书5:2

- 记录向全体报告

领导人行为： 加上小组提出的行为

以弗所书1:15-23

- 因此，争权和擅权都不是教会领导人的目标
- 领导人寻求神的旨意，基督会借着领导人运行祂的大能来完成祂的目的

领导人行为：特殊启示

神的特殊启示

- 回复小组，每组同一位记录
- 一组分派以下的一节圣经节。
每组列出领导人的行为

+ 马太福音20:20-28

+ 马太福音28:18

+ **以弗所书1:15-23**

+ 提摩太前、后书，提多书，

+ 彼得前书5:2

- 记录向全体报告

领导人行为：
加上小组提出的项目

以弗所书1:15-23

- 讨论：从这事实你看见甚么含意
➤ 包括减少领导人的压力和焦虑。只要他寻求神的旨意；主会用祂的大能为领导人打开门完成神的目的。
+ 参箴言19:21
+ 参使徒行传5:39

领导人行为：特殊启示

神的特殊启示

- 回复小组，每组同一位记录
- 一组分派以下的一节圣经节。

每组列出领导人作为

+ 马太福音20:20-28

+ 马太福音28:18

+ 以弗所书1:15-23

(esp. v. 19)

+ **提摩太前**、后书，提多书，

+ 彼得前书5:2

- 记录向全体报告

领导人行为：加上小组提出的项目

提摩太前书

- 命令人不要传异教 (1:3-4)
- 不听荒渺无边的话。(1:6)
- 打美好的仗 (1:18; 6:12; 提摩太后书4:7)
- 不亵渎。(1:20)
- 为众人祈祷。(2:1)
- 说实话; 不说谎。(2:7)
- 指出错误。(4:1-6)
- 辨别并指出恶魔的教导。(4:6)
- 遵循善道。(4:6)
- 弃绝那世俗的言语和老妇荒渺的话 (4:7)
- 在敬虔上操练自己 (4:7)

领导人行为：特殊启示

神的特殊启示

- 回复小组，每组同一位记录
- 一组分派以下的一节圣经节。每组列出领导人的作为
 - + 马太福音20:20-28
 - + 马太福音28:18
 - + 以弗所书1:15-23
(esp. v. 19)
 - + 提摩太前、后书，提多书，
 - + 彼得前书5:2
- 记录向全体报告

领导人行为：加上小组提出的项目

提摩太前书

- 如果领导人年轻，他就“不可叫人小看你年轻，”（4:12）
- 在言语，行为，爱，信仰和纯洁中树立榜样。（4:12）
- “你要以宣读、劝勉、教导为念。”（4:13）
- 不要忽视他的恩赐。（4:14）
- “这些事你要殷勤去做，”（4:15）
- “并要在此专心，使众人看出你的长进来。”（4:15）

领导人行为：特殊启示

神的特殊启示

- 回复小组，每组同一位记录
 - 一组分派以下的一节圣经节。每组列出领导人的作为
- + 马太福音20:20-28
+ 马太福音28:18
+ 以弗所书1:15-23
(esp. v. 19)
+ **提摩太前**、**后书**，
提多书，
+ 彼得前书5:2
- 记录向全体报告

领导人行为：加上小组提出的项目

提摩太前书

- 劝老年人如同父亲；(5:1)
- 劝少年人如同弟兄(5:1)
- 劝老年妇女如同母亲；的(5:2)
- 劝少年妇女如同姐妹；总要清清洁洁(5:2)
- 要尊敬那真为寡妇的(5:3)
- 要嘱咐他们，叫他们无可指责。人若不看顾亲属，就是背了真道，比不信的人还不好，不看顾自己家里的人，更是如此。(5:7-8)

领导人行为：特殊启示

神的特殊启示

- 回复小组，每组同一位记录
- 一组分派以下的一节圣经节。每组列出领导人的作为

+ 马太福音 20:20-28

+ 马太福音 28:18

+ 以弗所书 1:15-23

(esp. v. 19)

+ **提摩太前、后书**，
提多书，

+ 彼得前书 5:2

- 记录向全体报告

领导人行为：加上小组提出的项目

提摩太前书

- 按着提摩太前书的指示，行使教会训导，不可徇私“我在神和基督耶稣并蒙拣选的天使面前嘱咐你：要遵守这些话，不可存成见，行事也不可有偏心。”（5:21）
- 给人行按手的礼，不可急促；不要在别人的罪上有分，要保守自己清洁。（5:22）
- 有人看着他的善行“善行也有明显的，那不明显的也不能隐藏”（5:25）
- “你这属神的人要逃避恶事，追求公义、敬虔、信心、爱心、忍耐、温柔。”（6:11）
- “要嘱咐那些今世富足的人，不要自高，也不要倚靠无定的钱财；只要倚靠那厚赐百物给我们享受的神。”（6:17）
- “要保守所托付你的，躲避世俗的虚谈和那敌真道、似是而非的学问。”（6:20）

领导人行为：特殊启示

神的特殊启示

- 回复小组，每组同一位记录
- 一组分派以下的一节圣经节。每组列出领导人的作为

+ 马太福音20:20-28

+ 马太福音28:18

+ 以弗所书1:15-23

(esp. v. 19)

+ 提摩太前、后书，
提多书，

+ 彼得前书5:2

- 记录向全体报告

领导人行为：

加上小组提出的项目

提摩太前书

监督/ 会督/ 长老/ 执事/ 牧师
(ἐπισκοπή episkopē)

- 他的行为无可指责。(3:2)
- 要控制自己。(3:2; 提多书1:7 [不暴力])
- 管好自已的家庭。(3:4-5)
- 不嗜酒。(3:8; 提多书1:7 [不酗酒])
- 不贪无义之财(3:8; 提多书1:7)

领导人行为：特殊启示

神的特殊启示

- 回复小组，每组同一位记录
 - 一组分派以下的一节圣经节。每组列出领导人的作为
- + 马太福音20:20-28
+ 马太福音28:18
+ 以弗所书1:15-23
(esp. v. 19)
+ **提摩太前、后书，提多书**，
+ 彼得前书5:2
- 记录向全体报告

领导人行为：
加上小组提出的项目

提多书

监督/ 会督/ 长老/ 执事/ 牧师
(ἐπίσκοπος *episkopē*)

- “坚守所教真实的道理，就能将纯正的教训劝化人，”
(1: 9)
- 以持定真道来争辩并斥责背道者“又能把争辩的人驳倒了。” (1: 9,13)

领导人行为：特殊启示

神的特殊启示

- 回复小组，每组同一位记录
- 一组分派以下的一节圣经节。每组列出领导人的作为

+ 马太福音20:20-28

+ 马太福音28:18

+ 以弗所书1:15-23

(esp. v. 19)

+ **提摩太前、后书**，
提多书，

+ 彼得前书5:2

- 记录向全体报告

领导人行为：加上小组提出的项目

提摩太后书

- “将神藉我接手所给你的恩赐再如火挑旺起来”(1:6)
- “你要保守所托付你的，躲避世俗的虚谈和那敌真道、似是而非的学问(6:20)
- 交托那忠心能教导别人的人(2:2)
- 要忍受苦难(2:3;4:5)
- 避免为言语争辩(2:14)
- 按着正意分解真理的道。(2:15)不与世俗文化妥协取悦大众
- 远避世俗的虚谈(2:16)

领导人行为：特殊启示

神的特殊启示

- 回复小组，每组同一位记录
- 一组分派以下的一节圣经节。每组列出领导人的作为
- + 马太福音20:20-28
- + 马太福音28:18
- + 以弗所书1:15-23 (esp. v. 19)
- + **提摩太前、后书，提多书**，
- + 彼得前书5:2
- 记录向全体报告

领导人行为：加上小组提出的项目

提摩太后书

- 总要离开不义(2:19)
- 逃避少年的私欲(2:22)
- 同那清心祷告主的人追求公义、信德、仁爱、和平(2:22)
- 要远避无知的辩论和家谱的空谈，以及分争，并因律法而起的争竞，因为这都是虚妄无益的(2:23-24; 提多书3:9)
- 用温柔劝戒那抵挡的人(2:25)
- 要远离3:1-9提到末世的各种邪恶

领导人行为：特殊启示

神的特殊启示

- 回复小组，每组同一位记录
- 一组分派以下的一节圣经节。每组列出领导人的作为
 - + 马太福音20:20-28
 - + 马太福音28:18
 - + 以弗所书1:15-23 (esp. v. 19)
 - + **提摩太前、后书**，
提多书，
 - + 彼得前书5:2
- 记录向全体报告

领导人行为：加上小组提出的项目

提摩太后书

- 凡立志在基督耶稣里敬虔度日的也都要受逼迫 (3:12)
- 圣经都是神所默示的（或作：凡神所默示的圣经），于教训、督责、使人归正、教导人学义都是有益的(3:16;4:2)
- 务要传道(4:2,5)
- 劝勉(4:2)
- 用百般的耐心去做(4:2)
- 要专心(4:2)
- 要凡事谨慎(4:5)
- 尽你的职分(4:5)

领导人行为：特殊启示

神的特殊启示

- 回复小组，每组同一位记录
- 一组分派以下的一节圣经节。每组列出领导人的作为
 - + 马太福音20:20-28
 - + 马太福音28:18
 - + 以弗所书1:15-23
(esp. v. 19)
 - + 提摩太前、后书，提多书，
 - + 彼得前书5:2
- 记录向全体报告

领导人行为：

加上小组提出的项目

提摩太后书

- 做成了。“那美好的仗我已经打过了，当跑的路我已经跑尽了，所信的道我已经守住了。” (4:7)

领导人行为：特殊启示

神的特殊启示

- 回复小组，每组同一位记录
- 一组分派以下的一节圣经节。每组列出领导人的作为

+ 马太福音 20:20-28

+ 马太福音 28:18

+ 以弗所书 1:15-23

(esp. v. 19)

+ 提摩太前、后书，

提多书，

+ 彼得前书 5:2

- 记录向全体报告

领导人行为：

加上小组提出的项目

提多书

- 你所讲的总要合乎那纯正的道理。 2:1
- 劝老年人要有节制、端庄、自守，在信心、爱心、忍耐上都要纯全无疵。 2:2
- 劝老年妇人，举止行动要恭敬，不说谗言，不给酒作奴仆，用善道教训人， 2:3
- 又劝少年人要谨守。 2:6
- 你自己凡事要显出善行的榜样，在教训上要正直、端庄， 2:7

领导人行为：特殊启示

神的特殊启示

- 回复小组，每组同一位记录
- 一组分派以下的一节圣经节。
每组列出领导人的作为
- + 马太福音20:20-28
- + 马太福音28:18
- + 以弗所书1:15-23
(esp. v. 19)
- + 提摩太前、后书，**提多书**，
- + 彼得前书5:2
- 记录向全体报告

领导人行为：

加上小组提出的项目

提多书

- 你自己凡事要显出善行的榜样；
在教训上要正直、端庄，言语纯全，无可指责，叫那反对的人，既无处可说我们的不是，便自觉羞愧(2:7, 8)
- 劝仆人要顺服自己的主人，凡事讨他的喜欢，不可顶撞他，(2:9, 10)
- 传讲神在基督里全备的救恩福音(2:11-15a)

領導人行為：特殊啟示

神的特殊啟示

- 回復小組，每組同一位記錄
- 一組分派以下的一節聖經節。
每組列出領導人的作為
- + 馬太福音20:20-28
- + 馬太福音28:18
- + 以弗所書1:15-23
(esp. v. 19)
- + 提摩太前、後書，**提多書**，
- + 彼得前書5:2
- 記錄向全體報告

領導人行為： 加上小組提出的專案

提多書

- 這些事你要講明、勸戒人、
用各等權柄責備人2:15b
- 不可叫人輕看你2:15c
- 提醒大家要
 - 順服作官的、掌權的3:1
 - 遵他的命、3:1
 - 預備行各樣的善事·3:1
 - 不要毀謗、3:2
 - 不要爭競、總要和平、3:2
 - 向眾人大顯溫柔。3:2

領導人行為：特殊啟示

神的特殊啟示

- 回復小組，每一組同一位記錄
- 一組分派以下的一節聖經節。

每組列出領導人的作為

+ 馬太福音20:20-28

+ 馬太福音28:18

+ 以弗所書1:15-

23(esp. v. 19)

+ 提摩太前、後書，

提多書，

+ 彼得前書5:2, 3

• 記錄向全體報告

領導人行為：

加上小組提出的專案

提多書

- 強調那些歸主以來一直信任神的人，要表現出他們擅長行善，他們對神充滿了信心（3:8）
- 分門結黨的人、警戒過一兩次、就要棄絕他（3:10）
- 我們的人要學習正經事業、
〔或作要學習行善〕
預備所需用的、免得不得果子。
（3:12-14）

领导人行为：特殊启示

神的话

领导人行为：

加上小组提出的项目

• 彼得前书5:2, 3

- 圣经称教会的教牧工作为牧养
(约翰福音21:16[poimaine,
take care of 牧养]; 彼得
前书5:2[poimante,
shepherd 牧养]) >

π ο ι μ α ί ν ω poimainō,
shepherd牧养, herd牧群 or
tend sheep照顾羊; rule管理,
govern治理; care for照顾,
look after照料, nourish助长

• 约翰福音21:16

‘Take care of
[shepherd(NASB)]
my sheep’ ”

• 彼得前书5:2

" 务要牧养在你们中间 神
的群羊，按着 神旨意照管
他们；不是出于勉强，乃是
出于甘心；也不是因为贪财，
乃是出于乐意"

领导人行为：特殊启示

神的话

- 彼得前书5:1, 2-3

领导人行为：

加上小组提出的项目

Elder, 长老/Presbyter 长老/Older

Man 老前辈 (5:1)

(π ρ ε σ β ῦ τ ε ρ ο ς
presbuteros)

- 5:2 愿遵神做为动机
- 5:2 不贪财
- 5:2 乐意服事
- 5:3 不辖制所托付你的人
- 5:3 做群羊的榜样

The background is a light green color with a subtle pattern of concentric circles. In the four corners, there are decorative circuit-like patterns consisting of blue lines and small circles, resembling a network or data flow diagram.

领导

一般启示

领导：一般启示

- 以前社会科学研究的焦点在领导人的人格特性。当前的重点在领导人的行为。
 - 我们刚看过的，圣经教导我们领导人的性格和行为两者都要看重。
 - 现在经验强调领导人的行为，他们被认为如何和他们工作的结果
 - 领导人的行为大致分成两大类：
 - + 初始结构(I)
 - + 体恤(C)
 - + 参希理”平衡领导人的两大主维：初始结构和体恤”教会行政管理篇
- 网址：www.fromacorntoak12.com

领导人行为

62

初始的结构

- 指的是领导人组织和确定与那些向他或她报告的人的程序
- 其取向和重点在任务——将工作完成，做到所要求的责任，达到必要的目的

体恤

- 指的是关系上友善、支持、温馨、可靠和恭敬的态度
- 不表示领导人在职责上表现出懈怠
- 其方向和重点在人——关心跟随他的人的情感或情绪
- 注意耶稣如何以初始结构与体恤的平衡来对待迦南妇人(马太福音15:21-28)

领导人行为和人脑半球

领导者的取向

63

□ LEFT HEMISPHERE 左脑

- + 认知/知识
- + 逻辑
- + 坚决，目的取向
- + 次序 & 系列：时间意识
- + 典型的男/丈夫取向（两脑都行，

但

偏向左脑)

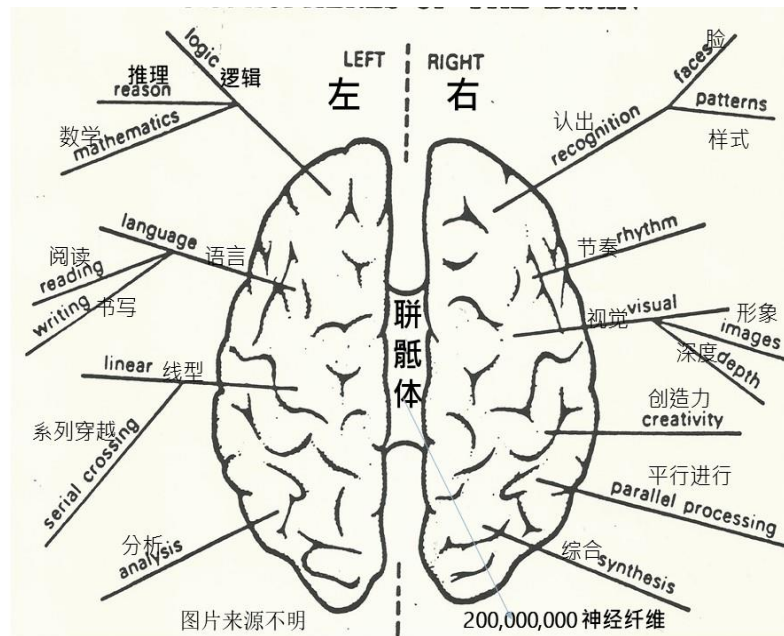
- + 专注初始的结构

□ 右脑RIGHT HEMISPHERE

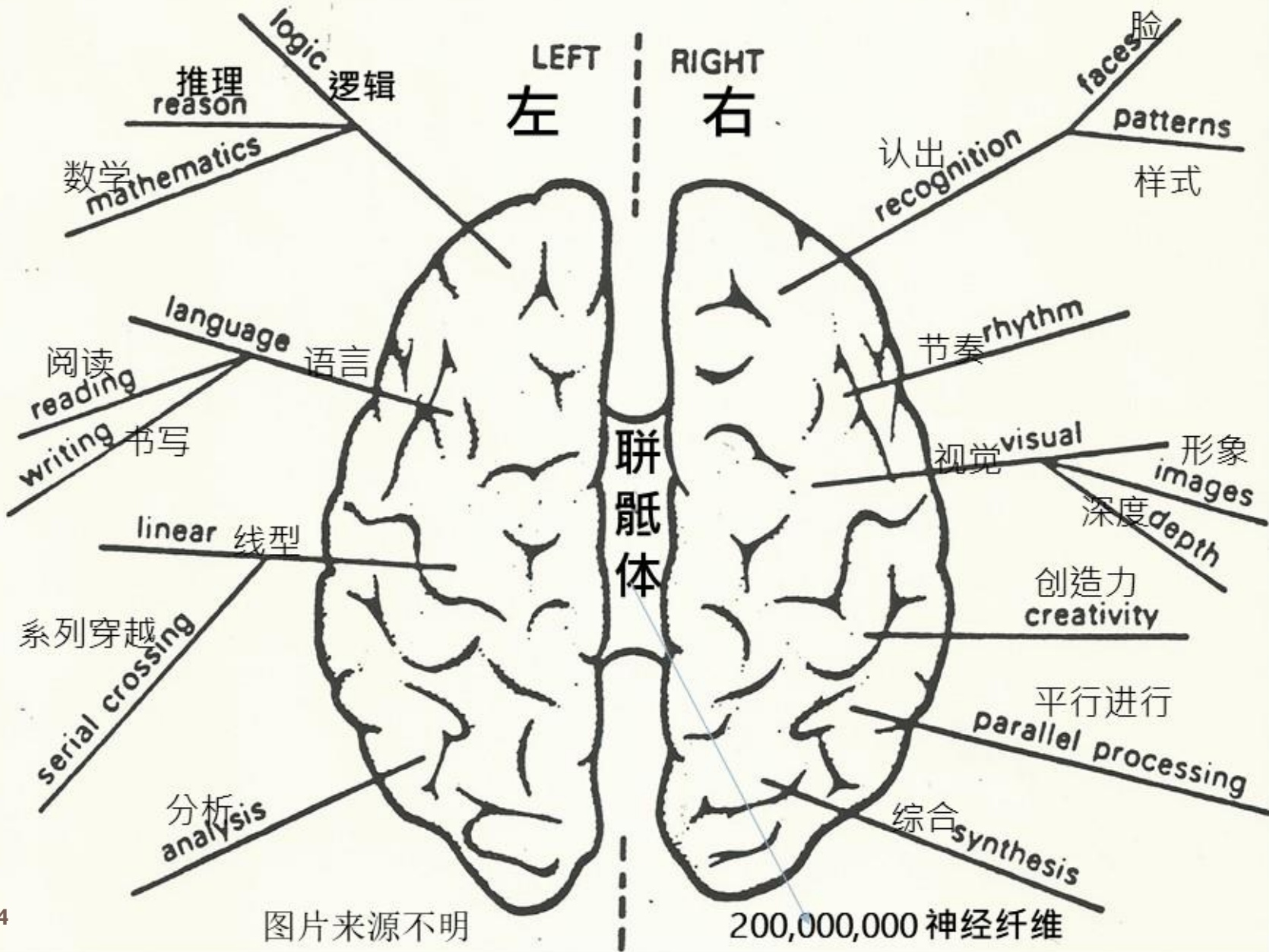
- + 多情/善感
- + 情绪
- + 关系的
- + 随意探索：没有时间观念
- + 典型的女/妻子取向（两脑更行但偏向右脑)

- + 专注体恤

大脑



图片来源不明



图片来源不明

200,000,000 神经纤维

领导人行为和人脑半球

从环境（如教室）来的输入是由大脑左半球理性地处理。右半球则处理感觉，情感，态度，视觉和空间功能以及关系。这两个半球并不独立运作，而是在连接大脑两个半球的导管胼胝体中的200,000,000条神经纤维上相互作用。

在子宫孕期的第16至第26周之间，雄性的Y染色体触发覆盖胼胝体和大脑左半球的雄性激素的释放，导致男性主要在左半球运作。这并不表示男人和男孩都不能在两个半球运作，但他们主要在左半球运作。女性则在两个半球都运作，但偏爱右半球。

为何区别初始结构和体恤很重要？

1. 它告诉我们两种主要类型的领导者行为以及它们之间平衡的必要，这对最有效率的领导是必不可少的。
2. 它有助于我们理解为什么有些领导者会以完成任务为导向，而其他领导者则会花费大量时间来照顾别人。
3. 它说明我们说明过度偏向某导向的领导者行为以更加平衡的方式运作。
4. 如果领导者无法以更加平衡的方式进行必要的修改和运作，它有助于我们确定我们需要雇用或选择哪类型的义工领导者来平衡某个特定的事工领域。
5. 它帮助我们更加亲切，“减少懈怠”，并欣赏彼此作为领导者的强项，即使在努力变得更加平衡的情况下也是如此。
6. 这种理解有助于防止家庭中的冲突（例如，当丈夫在观看足球没有充分的反应时，妻子不会感到被拒绝）和在教堂里的人际关系。

领导人行为

67

正面的行为

- 1 互动
- 2 显示足够的知识和能力
- 3 让其它的人承担责任
- 4 聆听
- 5 组织得好
- 6 找机会需要时去说明
- 7 分担自己的缺憾与困难
- 8 有幽默感
- 9 尝试新理念 — 开放
- 10 了解跟随者所关怀的
- 11 必要时会坚持

负面的行为

- 1 不持守到底 — 不诚实
- 2 不善愚人际关系
- 3 不关心
- 4 不信任跟随他的人
- 5 偏袒
- 6 主观强迫己见
- 7 事情不顺利时就生气
- 8 轻视别人
- 9 自己比团体优先
- 10 言行不一致 — 不诚实
- 11 不改变 — 守旧

领导人行为

比较神的特殊启示与一般启示

每个小组将领导人正面与负面的行为分开，尽可能将我们查过的经文或你所想到的经文，与领导人正、负面的行为配对。将领导人正、负面行为列在板或纸上，引用一节经文，尽可能与领导人行为配对。参看下一张幻灯片的例子：

讨论：从你列下的两项领导人行为表上，比较我们研读的神特殊启示的经文与缜密科学观察的一般启示。

- 你注意到什么？
- 你看到要求关注任务或体恤的经文较多？有多少经文同时涉及领导者行为的两大主维？
- 有任何领导人正、负面行为在圣经中找不到相关经文的？
- 一项缜密科学研究的好处是发现领导人的甚么行为最受当代人的欢迎或嫌恶，哪些领导人的行为能吸引属下，哪些会令人避讳。

领导人行为

以下领导人行为与圣经节配对的例子，能用在上一张幻灯片上的讨论。还有许多经节可以引用在这些行为

正面

- 1 互动(提多书2:7)
2. 显示足够的知识和能力(提摩太后书2:15;4:5)
- 3 让其它的人承担责任(提摩太后书2:2)
- 4 聆听 (马太福音15:21-28)
5. 组织得好(路加福音14:18;箴言19:21)
6. 找机会需要时去说明(彼得前书5:2)
7. 分担自己的缺憾与困难(提摩太后书4:6-18)
- 8 有幽默感(以赛亚书44:12-23)
- 9 尝试新理念 — 开放(马太福音9:17)
- 10 了解跟随者所关怀的(提多书3:2)
- 11 必要时会坚持(提多书2:15)

负面

- 1 不持守到底 — 不诚实(马太福音21:30)
- 2 不善人际关系(塞缪尔记上18:28-29)
- 3 不表示关心(塞缪尔记下9:1-13)
- 4 不信任跟随他的人(塞缪尔记上22:13-14)
- 5 偏袒(提摩太前书5:21)
- 6 主观强迫己见(提摩太后书2:25)
- 7 事情不顺利时就生气(塞缪尔记上)
- 8 轻视别人(提摩太前书4:12)
- 9 自己比团体优先(马太福音20:26-28)
- 10 言行不一致 — 不诚实(马太福音23:2-4)
- 11 不改变 — 守旧(马太福音9:17)

领导人行为，成人

我喜欢的(+)成人领导人行为

| | <u>多么重要</u> | | | | |
|--------------|-------------|---|---|---|-------------|
| | <u>不很重要</u> | | | | <u>非常重要</u> |
| 1. 互动 | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 2 显示足够的知识和能力 | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 3 让其它的人承担责任 | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 4 聆听 | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 5 组织得好 | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 6 找机会需要时去说明 | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 7 分担自己的缺憾与困难 | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 8 有幽默感 | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 9 尝试新理念 — 开放 | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 10 了解跟随者所关怀的 | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 11 必要时会坚持 | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |

领导人行为，成人

我不喜欢(-)的成人领导人行为

多么重要

不很重要

非常重要

| | | | | | |
|----------------|---|---|---|---|---|
| 1. 不持守到底 — 不诚实 | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 2 不善与年轻人互动 | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 3 不关心 | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 4 不信任年轻人 | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 5 偏袒 | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 6 很主观 | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 7 事情不顺利时就生气 | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 8 轻视年轻人 | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 9 自己比团体优先 | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 10 言行不一致 — 不诚实 | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 11 不改变 — 守旧 | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |

成人少年团长 (+)

美国男女少年对他们行为的评分 *

男性

女性

- 聆听(C)
- 了解我所关注的 (C)
- 显出足够的知识和能力 (I)
- 互动 (C)
- 找机会会有需要时去说明
- 组织得好
- 尝试新理念 — 开放
- 让我担当责任
- 必要时会坚持
- 有幽默感
- 分担自己的缺憾与困难

- 聆听 (C)
- 了解我关注的 (C)
- 互动 (C)
- 找机会会有需要时去说明 (C)
- 显出足够的知识和能力
- 组织得好
- 尝试新理念 — 开放
- 让我担当责任
- 有幽默感
- 必要时会坚持
- 分担自己的缺憾与困难

成人少年团长（一）

美国男女少年对他们行为的评分

73

男性

- 言行不一致— 假冒伪善
- 不善与年轻人互动
- 不关心年轻人（我）
- 不信任年轻人（我）
- 不坚持到底 — 不诚实
- 轻视年轻人（我）
- 偏袒
- 自己比团体优先
- 勉强年轻人（我）
- 事情不顺利时就生气
- 不改变 — 守旧

女性

- 言行不一致— 假冒伪善
- 不善与年轻人互动
- 不信任年轻人（我）
- 不关心年轻人（我）
- 不坚持到底 — 不诚实
- 轻视年轻人（我）
- 偏袒
- 自己比团体优先
- 勉强年轻人（我）
- 事情不顺利时就生气
- 不改变 — 守旧

领导，选择少年和其它领导人的暗示

74

研究发现

- 一些领导人的行为比其它的重要，所有正面的在李克特评分表 Likert scale 得五分的表示重要
- 所有负面的领导人行为被评为严重
- 女性对所有的行为都评为更重要和严重，强烈表示领导人应怎么做

选择领导人的暗示

- 成年领导人应做到所有正面的行为才能最有效率
- 他们应避免所有的负面行为才能最有效率
- 聆听是成年领导人的优先行为
- 成年领导人应强调人而非任务的行为
- 求问女孩或女人谁会是好的领导人
- 选一位众人公认是特别注重很不守规矩的少年团或班级的领导人(尤其是 娘或爹)

领导

选择少年和成人领导人的暗示

75

领导人应做甚么

- 成人领导人应强调人的行为而不是工作(两者都需要,但要以人为优先)
- 成年领导人应以聆听为优先
- 成年领导人应言行一致
- 成年领导人应显出正面的行为才最有效率
- 他们应避免一切负面的行为才最有效率

选用领导人

- 寻找比较以人取向多于工作取向的成人
- 寻找听别人说话多于谈自己的成人
- 寻找有跟踪纪录说话算话并行出所教的成人
- 寻找显示正面行为,避免负面行为的成人

比较领导Leadership与行政管理 Management

76

领导

- 做对的事
- 需要工作(结构)与人(体恤)平衡，但强调人
- 领导人如牧师、教师、青年团长和其它比较直接服事人
- 机构行政工作的领导人：比较不直接服事人

行政管理

- 做对事
- 工作与人必须平衡但强调工作(鉴于工作的目的是为人)
 - +借着别人完成工作
- 注意教会不要利己
- 组织一个机构的
 - 使命
 - 异象
 - 策略计划

15 项最浪费时间的事

根据 15 个国家有经验的管理人。数据源：

亚力克·麦肯齐 Alec Mackenzie，前美国管理协会主席

- 1 电话中断。
2. 没有预约的访客来访。
3. 会议，计划和非计划。
4. 不可能计划的危机局势。
5. 缺乏目标、 优先事项和最后期限。
6. 混乱的办公桌和个人凌乱不堪。
7. 参与例常作业和应委派给其它人的细节。
8. 试图一次做太多，低估了去做它的时间

15 项最浪费时间的事

根据 15 个国家有经验的管理人。数据源：
亚力克·麦肯齐，前美国管理协会主席

9. 未能建立明确的责任和权力。
10. 从别人的不足、不准确或延迟信息。
11. 犹豫不决，拖延下去。
12. 缺乏或不清楚的互动和指导。
13. 无法说出“不”
14. 缺乏公司经理须跟踪事态发展的标准和进展报告
15. 疲劳。

U. S. News&World Report, 12/3/1973, P. 46

时间管理

为什么必须管理时间的浪费？

1. 浪费时间带来压力，压力会导致健康问题。
2. 压力也消极地影响工作效率。
3. 浪费时间限制你完成为主、祂的教会和祂旨意的成就。

如何管理时间的浪费？

借着使用本文中的行政管理原则

如何管理時間的浪費？

借著使用本文中的行政管理原則將管理大多數問題。此外，注意以下建議

1. 一些干擾是天意；人有危急，在不可預知的時候需要你的幫助。請記住你的呼召，和最有效和高效率的服事方式是，平衡初始結構和關懷、體恤。有時體恤比初始結構優先。將會有中斷的可能列入計畫以避免挫折。
2. 記住，一些結構性的事情也是照顧別人的方法。某些時候，你必須判斷誰的需求必須優先，以取得體恤並注意到初始結構的平衡。如果你必須問某人等候你，向他解釋原因，並問他能否等一等再見你，或是尋求另一個人來幫助他或她。
3. 如果你可以雇用或共用一個行政助理，可以篩選你的電話和意外的訪客，能讓你集中精力完成必要的任務，其中一些人會照顧許多其它人。如果你沒有助手，看有沒有志願者能在一定的時間來幫你。另外，查看你的電話顯示；如果有人在你不方便的時間打電話過來，讓語音信箱接留言，你可儘快回話。忽略那些只想賣給你和教會不需要的東西的電話。

时间管理

如何能管理时间的浪费？

借着使用本文中的行政管理原则能管理得好。加上以下的观察

4. 保持启动的结构和体恤的张力来使两者平衡
5. 一天要留 20% 的时间为应急

Case Study on Balancing Initiation of Structure and Consideration

Sue, Director of Youth Ministry, at Faith Christian Church is walking down the hall toward a classroom where 25 people are waiting for her class to begin. She is carrying a fairly heavy load of resources, including her laptop computer, five books, and a stack of documents, that she intends to use in teaching the lesson and only has three minutes before the class is to begin. Just as she turns right around the corner from the classroom a young person approaches her with tears streaming down her face and begins pouring out her heart about her boyfriend, who just the evening before broke their relationship. What should Sue do?

构想一件新事工

83

本课程将为你提供时间和其他资源，帮助你辨识、阐明并开始计划你希望的创新事工。

- ❑ 这种创新包括你理想中的任何东西，例如，新的想法，新的服务，或新的程序，那些你认为神将借着它来实现祂的救赎目的。
- ❑ 现在开始写下来，即使你目前只有标题，然后当我们继续完成五个管理流程时，在本课程结束时，你将完成大部分工作，以便在你回家时可以实施你的新想法。

行政管理

行政管理的五大工作

管理的五项主要工作

为整个教会和每个部门或计划而做

- 计划: 检讨过去与现在，为完成教会现在与未来的目标，构建最佳的方案。
- 组织: 发展一个完成教会目标所需要的组织结构、角色和职位
- 职员配备: 选择和培训那些在组织结构为了完成教会目标所需要的人。
- 指导: 管理职员，让他们一到职，就在他们的职位上运作良好以完成目标。
- 评估: 比较职员目标的成果与既定标准的方案，以确定是否已完成目标。

行政管理的工作

计划

86

行动

关键部分

- 祷告
- 使命声明
- 异象声明
- 目的
- 目标
- 策略性计划
- 预算

- 祷告：箴言16:3;19:21
- 使命声明：一般、广泛；事工的理念；
与全教会工作的关系— 回答为什么
- 异象声明：具体、订制的、精确、细节，
回答：谁、什么、如何
- 目的：一般、广泛、说明如何做到异象；
长期
- 目标：路加福音；窄、具体、可测量、必须做甚么以达到目标；短期
- 使你的新想法与上述各项连贯。

行政管理的工作 计划

87

行动

- 祷告
- 使命声明
- 异象声明
- 目的
- **目标**
- 策略性计划检讨
- 预算

关键部分

- 确保目标是精明的**SMART**
 - + **S**pecific 具体
 - + **M**easurable 可衡量
 - + **A**ttainable 做得到的
 - + **R**elevant 相关的
 - + **T**rackable 可追踪的
- 制定一张清单
- 记录这些和其它的期望作为标准值，以供评估每个职员业绩
- 使用第三阶目标来评估计画

从神的一般启示学习

从世纪俱乐部企业学习：已持续一百多年的公司

成功的特征

1. 强健的企业使命和文化
2. 独特的核心实力和改革管理
3. 与业务合作伙伴的长期关系
4. 长期员工关系
5. 当地小区的活跃成员

描述

1. 周到地保留公司创始人的价值观，现任领导者将自己视为那价值观的管家。
2. 公司认为自己所提供的产品是独一无二的，并专注于保持其独特性，同时应用该专业以满足当前和持续的需求。

从神的一般启示学习

从世纪俱乐部企业学习：已持续一百多年的公司

成功的特征

1. 强健的企业使命和文化
2. 独特的核心实力和改革管理
3. 与业务合作伙伴的长期关系
4. 长期员工关系
5. 当地小区的活跃成员

描述

3. 这些公司认为，与客户和供货商保持代代相传的长期关系对他们的成功至关重要。这些关系超越了经济利益。

从神的一般启示学习

从世纪俱乐部企业学习：已持续一百多年的公司

成功的特征

1. 强健的企业使命和文化
2. 独特的核心实力和改革管理
3. 与业务合作伙伴的长期关系
4. 长期员工关系
5. 当地小区的活跃成员

描述

4. 许多员工整个职业生涯都是公司的忠实成员，并谈到他们与公司的关系，因为他们在很多方面都像家人一样。老企业的一个重要操作是从自己的公司内部培养领导者，他们蓄意采用领导继承的流程。

从神的一般启示学习

从世纪俱乐部企业学习：已持续一百多年的公司

成功的特征

描述

1. 强健的企业使命和文化
2. 独特的核心实力和改革管理
3. 与业务合作伙伴的长期关系
4. 长期员工关系
5. 当地小区的活跃成员

4.

+当领导者受过良好教育并具有广阔的视野时，此模型能起作用。若没有这样的领导者，采用这种领导者选拔和继任的做法很危险，在这种情况下会在教会中造成弊端，必须避免，那是偏狭，漠视限度、缺陷、有更好政体和灵性牧养的鄙陋职员观点。那是因未能邀请和考虑纠正性反馈而恶化的。*

从神的一般启示学习

从世纪俱乐部企业学习：已持续一百多年的公司

成功的特征

1. 强健的企业使命和文化
2. 独特的核心实力和改革管理
3. 与业务合作伙伴的长期关系
4. 长期员工关系
5. 当地小区的活跃成员

描述

5. 成功的企业是积极参与当地小区，帮助他们，发展关系，并在周围社区建立良好声誉。

该研究的作者们指出，这五种质量是相关的而非导因。他们还指出，并非所有公司都采用所有五种做法。

从神的一般启示学习

从世纪俱乐部企业学习：已持续一百多年的公司

成功的特征

1. 强健的企业使命和文化
2. 独特的核心实力和改革管理
3. 与业务合作伙伴的长期关系
4. 长期员工关系
5. 当地小区的活跃成员

教会的应用：你可以添加什么？

1. 目标：每个成员都知道，可以解释（包括引用至少一节经文），致力于，并积极参与耶稣托付教会的使命。
2. 目标：教会的每个成员都知道并且至少可以解释他或她的会众在小区中特出的方式。

从神的一般启示学习

从世纪俱乐部企业学习：已持续一百多年的公司

成功的特征

教会的应用：你可以添加什么？

1. 强健的企业使命和文化
2. 独特的核心实力和改革管理
3. 与业务合作伙伴的长期关系
4. 长期员工关系
5. 当地小区的活跃成员
3. 会众中大多数人保持了数十年的成员资格，许多人是终生会友。很少冲突。
4. 职员的任期受珍视，对新的主任牧师不造成威胁。
5. 会众向小区宣传并提供所需的服务，例如食品储藏室。

行政管理的工作 计划

95

行动

- 祷告
- 使命声明
- 异象声明
- 目的
- 目标
- 策略性计划检讨
- 预算

关键部分

- 为何要策略性计划
 - +管家：哥林多前书4:2;
路加福音12:48
 - +最有效地使用有限的资源
 - +审慎写下的目标加强信任和热心，提高大家对需要和如何进行改变的了解

行政管理的工作

计划

行动

- 祷告
- 使命声明
- 异象声明
- 目的
- 目标
- 策略性计划检讨
- 预算

关键部分

- 要避免的陷阱
 - + 没有祷告就计划
 - + 紧迫性的专制：努力工作但不聪明
 - + 无结果的目标
 - + 落实俗尚：跳上事工音乐游行
 - Ministry bandwagons

行政管理的工作 计划

97

行动

- 祷告
- 使命声明
- 异象声明
- 目的
- 目标
- 策略性计划
- 预算

关键部分

- **预算**：路加福音14:28-32
- 预算的类型
 - + 一般基金/操作
 - * 修建、清洁、实用工具、员工、方案、消费、银行费用
 - + 资本/建筑
 - * 超过 RB \$3,000 的设备，建筑物
 - + 指定基金
 - * 宣道、基督教学校、特别和短期工作
 - + 预备基金 (10%) 为应急和意外支出

行政管理的工作 计划

98

行动

关键部分

- 祷告
- 使命声明
- 异象声明
- 目的
- 目标
- 策略性计划
- 预算
- 制定预算流程
 - + 计划
 - * 包括两部分
 - 收入
 - 开销
 - * 计算资源
 - 如，周奉献、投资、愿will
 - + 基金目标
 - * 分配员工资金
 - * 分配每项事工要求

行政管理的工作 计划

99

行动

- 祷告
- 使命声明
- 异象声明
- 目的
- 目标
- 策略性计划
- 预算

关键部分

- 制定预算流程
 - + 获得批准
 - * 从事工部门
 - * 从教会董事会
 - + 监测事工费用
 - * 注意超支
 - * 作必要的修改 —
预算一个指针不是专制
 - + 至少一年一次向会众报告
 - + 存盘预算做为必要时参考

行政管理的工作

组织

100

行动

- 组织结构
- 控制范围
- 职责描述
- 举办有效率的会议
- 创新的扩展

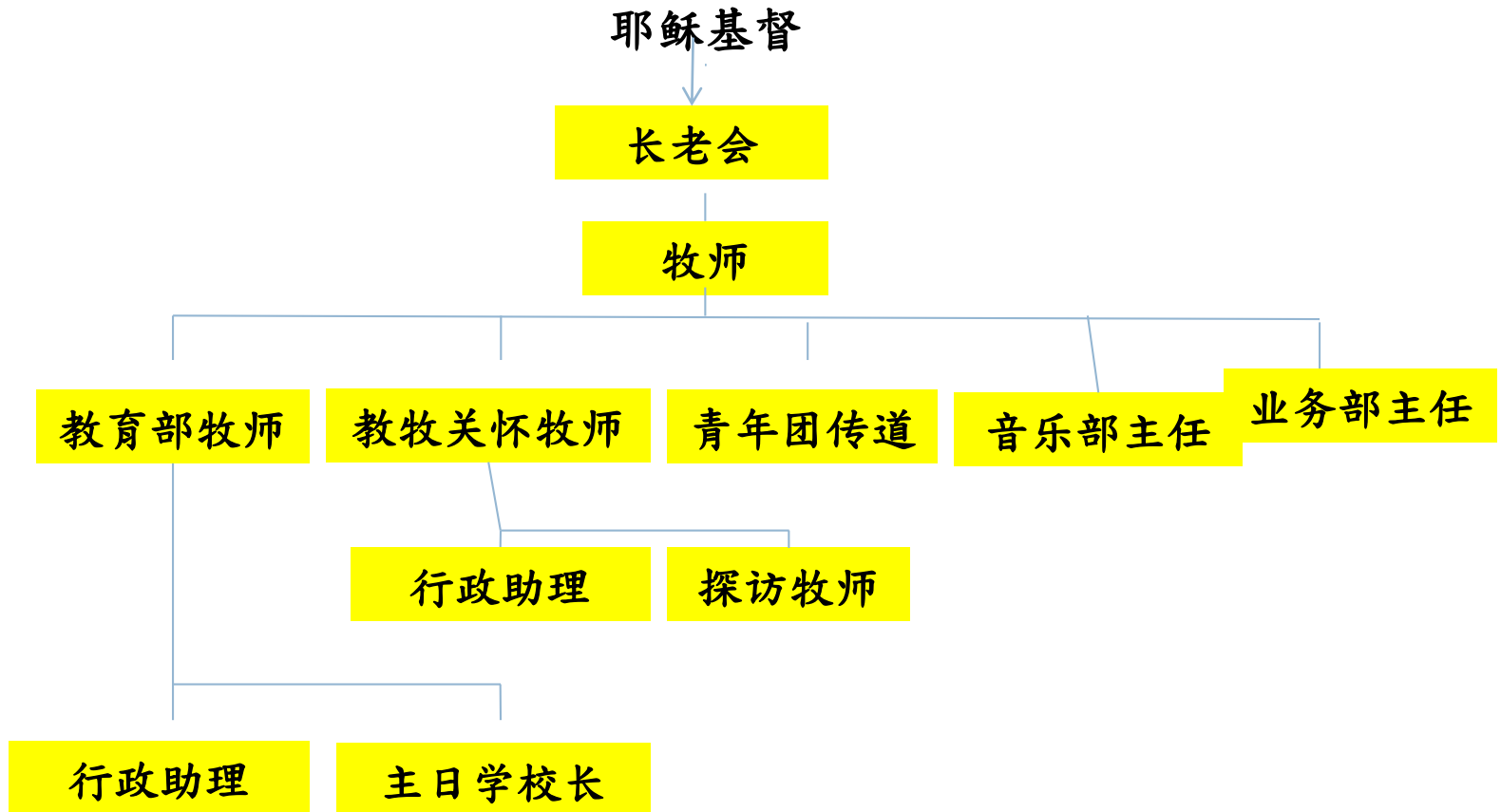
关键部分

- 组织结构
 - + 正式结构
 - * 权威流程图
 - + 非正式结构
 - * 组织如何实际运作
- 操控范围(出埃及记18:15-26)
 - + 向你报告的人责任越多
就操控得越少
 - + 一般最佳跨度是 6-8

权柄 *Authority* 流程表

以弗所书 1:22-23; 4:7, 11

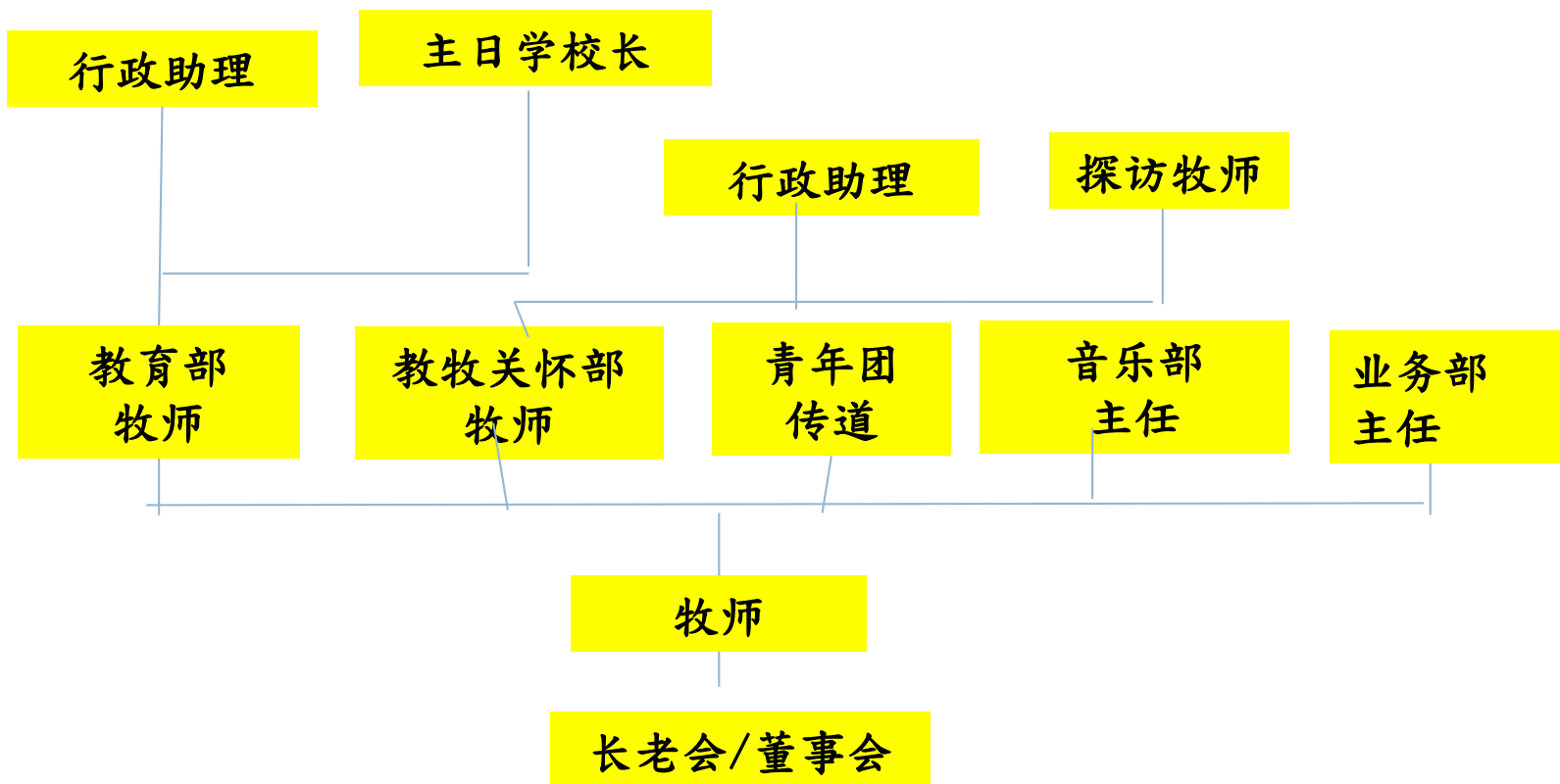
101



运作 *Functional* 流程表

根据马太福音20:26-28，基督样式的仆人

102



新约圣经名词“教会长老”

103

以下三个名词都是描述同一个人，但在领导工作上的表达有一点差异。当教会增长，挑战也增多时，某些长老是受薪的。

• ἑπισκοπή *episkopē* = 监督overseer, bishop (使徒行传20:17, 28; 提摩太前书 3:1); 指要做结构上的工作 (强调任务)

• πρεσβύτερος *presbuteros* = 长老elder (使徒行传 20:17, 28; 提摩太前书 5:17); 指职位和领导人的尊贵身分

• ποιμήν *poimēn* = 牧师shepherd, pastor (使徒行传 20:17, 28; 以弗所书 4:11); 主要指做教师和照料的人 (强调人)

新约圣经名词

其它“教会领导人/牧师Minister”

104

- $\delta \iota \acute{\alpha} \kappa \omicron \nu \omicron \varsigma$ *diakonos* = servant, deacon, minister
- + 在希腊文化the *diakonos* 是王仆的意思。教会是根据服事万王之王，耶稣基督，而取其意(马太福音20:28；罗马书15:25；16:1；使徒行传6:2；提摩太前书 3:12)

行政管理的工作 组织

105

行动

- 组织结构
- 控制范围
- 职责描述
- 举办有效率的会议
- 创新的扩展

关键部分

- 职责描述的价值
 - + 让牧师了解他/她必须做的工作
 - + 提供清单给牧师、主管、会众
 - + 消除冲突
 - + 消除重复作业浪费时间
 - + 评估的基础 — 包括在标准值内
 - + 促成策略性计划

行政管理的工作

组织

106

行动

关键部分

- 组织结构
 - 控制范围
 - 职责描述
 - 举办有效率的会议
 - 创新的扩展
- 职责描述内容
 - + 职位头衔
 - + 服事目的
 - + 汇报关系
 - + 主要职责以非常详细和可衡量的规格编写
 - + 各部门职责
 - + 包括一份供其它工作可能要求的开放式说明

你需要写职责描述吗？

107

考虑为自己和每个向你汇报的职员工作描述的价值后，你是否需要撰写职责描述？如果要写，这个课程提供的资源可以帮助你写一份。

如果本课程中的所有或大多数人都需要写一份职责描述，并希望得到一些帮助，我们可以提供上课时间。

如果只有一个或几个人需要写一份职责描述，则在休息期间将提供帮助。

行政管理的工作

组织

108

行动

- 组织结构
- 控制范围
- 职责描述
- 举办有效率的会议
- 创新的扩展

关键部分

- 清楚说明目的
- 提前送出拟议的议程并邀请那些预计出席会议的人输入意见；将他们的意见加入拟议的议程；议程包括开始和结束时间。充分准备而来。
- 会议地点应不受干扰并有舒适的住宿环境。
- 领导人要
 - + 掌握议程时间。
 - + 邀请所有人参与但限制垄断。
 - + 项目充分解决时，总结议程的讨论，掌握会议进行。
 - + 如果不能在确定的时间框架中列入所有议题，先排好专案的优先次序
- 按需要经常开会，但不要太常开会。

行政管理的工作

组织

109

行动

- 组织结构
- 控制范围
- 职责描述
- 举办有效率的会议
- 创新的扩展

关键部分

- 分辨挑战
- 问关键问题并促成个人和团体的决策
- 小心执行改变，化解恐惧并促使它被接受
- 参阅附带大纲、论文和PPT
- 根据对创新扩展的研究以及我们对教会应用的讨论，你需要做些什么来实现你的新想法？

行政管理的工作

人员配备

110

行动

关键部分

- 筛选和选择
- 员工发展
- 法律和道德事宜

- 向神祷告兴起所需人选
- 不是新基督徒(提摩太前书3:6)
- 一个教会的会友
- 取得并审查各种推荐
- 问他或她相信什么(底线：罗马书10:9；使徒信经)
+神学上的：有无重生和称义的显示
- 期望像基督成熟的身量
+神学上的：有无成圣的显示
- 处理冲突第一步：审慎地选择领导人
- 与政策和职责描述认同
- 让一位女职员参与选择决策
- 若许可，以个自邀请不要用登广告的方式
- 看幻灯片71, 72

行政管理的工作

人员配备

行动

关键部分

- 筛选和选择
- 员工发展
- 法律和道德事宜

- 寻找神给教会特定功能所需有特别恩赐的人。
- 参见罗马书12章中的三个主要恩赐清单：1-8；哥林多前书12-14；以弗所书4：11-16。
 - 请注意，恩赐的目的是建立教会以达合一。
 - 长老应批准选拔领导人。
 - 为潜在的领导者提供一份小工作，并观察他们的业绩。（路加福音16:10）
 - 考虑一个人可追踪的记录。
 - 辨别谁真正有恩赐，谁自称有恩赐却没有。

行政管理的工作

人员配备

112

行动

关键部分

- 筛选和选择
- 员工发展
- 法律和道德事宜

- 以读经祷告开始职员与团队会议
- 定期审查教会宣道、异象、目的、目标
- 请职员以自己的话说明上述各项
- 监测员工和谐关系；促成冲突解决。目的：帮助职员改进、胜过无稽的指控，不是解雇。（解雇应是最后手段。参下面人事评估）

行政管理的工作

人员配备

行动

关键部分

处理职员冲突

- 筛选和选择
- 员工发展
- 法律和道德事宜
- 以下大部分适用于支薪职员和志愿同工。对待任何一方都不要弄权游戏(不可擅权)。那不是主的方法，也行不通。(马太福音20:25-28)记得古谚“一个人深信那是违背自己的意愿，他的意见仍是一样的”
(一般启示和普遍恩典)
- 从职员选择开始
- 视职员的不同为健全。彼得 德鲁克 Peter Drucker说：“异议是不可少的，争吵和仇隙就不是，他们可以摧毁组织。”(又是，一般启示)
- 致力达到共识，否则由少数投票来支持群体的决策筛选和选择

行政管理的工作

人员配备

行动

- 筛选和选择
- 员工发展
- 法律和道德事宜

关键部分

人事关系失败的起因

- 职员看不见他们在组织结构上的地位。大多数的人想具体地知道他们被期望的是甚么(这是需要职责描述的一个原因)
- 不了解组织的文化(经营的方式和价值)
- 不了解目标人群target group的文化
“向什么样的人，我就做甚么样的人” (哥林多前书9:22)

行政管理的工作

人员配备

115

行动

关键部分

- 筛选和选择
- 员工发展
- 法律和道德事宜

避免和克服人事关系的失策

- 互动
 - + 修正的开放政策；对所有向你报告的人开放
 - + 经常与那些向你报告他们服事情况的人互动。闲聊；对他们和他们的工作表示兴趣（体恤）
 - + 发展自我实力，容许那些向你报告的人与你要呈现报告的人互动（尊重）

行政管理的工作

人员配备

116

行动

关键部分

- 筛选和选择

- 员工发展

- 法律和道德事宜

避免和克服人事关系的失策

- 互动

- + 如果有人来向你抱怨别人，第一个问题你问：“你向他或她谈过这件事吗？”（马太福音18:15ff）初始结构
- + 别人指控向你汇报的人，总要支持他们。（并不表示自动地偏袒）
如果你的职员错了，帮他们知道问题是什么并与被他们得罪的人修正（申命记16:20；以弗所书4:15）

行政管理的工作

人员配备

117

行动

关键部分

- 筛选和选择

- 员工发展

- 法律和道德事宜

避免和克服人事关系的失策

- 互动

+如果你想与向你汇报的人会谈，尤其是关于纠正回馈，到他或她的办公室谈。若有人想与你谈，亲切地到他或她的办公室这样可从那些向你汇报的人赢得社交资本。(体恤和结构)

- 说明职员的需要。(体恤)

行政管理的工作

人员配备

118

行动

关键部分

避免和克服人事关系的失策

● 筛选和选择

● 员工发展

● 法律和道德事宜

- 确保档案记录是正面的
+ 写正面的电邮、信、笔记。不可写书面负面信息；它可能，十之八九会回头纠缠你。此外，信件是法律档案。
- 如果你有任何负面的事要说，如纠正的回馈feed back，与对方一对一谈。（马太福音18:15. et al）
- 不要背后说人，它可能，十之八九会被扭曲传出。此外，他或她可能偷听到。说闲话不是神的旨意。（罗马书1:29; 哥林多后书12:20; 提摩太前书5:13）

行政管理的工作

人员配备

119

行动

关键部分

解决职员冲突

- 筛选和选择
- 员工发展
- 法律和道德事宜
- 掐掉芽。立刻处理问题。发展将每件事公开讨论的能力。
 - + 当问题被漠视“扫到地毯下”时，职员会发展低昂的士气。
- 谈论问题当中要保持尊重
- 非常小心地听……。听内容，说了甚么没说甚么（包括话后面的感觉）假设和暗示

行政管理的工作

人员配备

120

行动

关键部分

- 筛选和选择

- 员工发展

- 法律和道德事宜

解决职员冲突

- 如果遇到有人不愿接受和解 consensus，并违约，则要立刻处理。(如上方式)
- 考虑你是否需要修改行政方式
- 行政管理必须无形。它是一种目的的方法 mean，不是目的本身 end

行政管理的工作

人员配备

行动

- 筛选和选择
- 员工发展
- 法律和道德事宜

关键部分

- 按照不与神的话抵触的当地法律操作，为执政掌权的祷告。(罗马书13:1-7; 提摩太前书2:4)
- 时常提醒教会领导人生活工作要无可指摘。(腓立比书2:5; 提摩太前书3:1-7; 5:7; 6:13, 14; 提多书1:6-8; 2:2)
- 在压力下要忠心，不要做恶得利，效法一位牧师，他不愿为没有圣经支持的离婚会友的再婚证婚而失去教会正需要的经济支持。神尊重那位牧师的忠心，以其它方式供应教会需要。

行政管理的工作

人员配备

122

行动

- 筛选和选择
- 员工发展
- 法律和道德事宜

关键部分

- 在美国和世界一些宣告同性婚姻合法的国家，违背神的话，那里的教会和其他基督教机构如学校，一定要制立一个良好的政策，合法地保护教会、学校和职员因反对同性婚姻而受控诉。
- 一些合法机构如 Christian Legal Society、the Alliance Defending Freedom, 及一些保守宗派如 the Lutheran Church - Missouri Synod 已提供帮助拟订这类政策的指导方针

行政管理的工作

指导

123

行动

- 授权Delegate
- 帮助领导人发展
- 教师教育
- 师徒辅导事工
- 转化小组为团队
- 领导策略
- 其他避免透支的方法

关键部分

- 授权的理由
 - * 避免耗尽体力，疲惫(出埃及记 18:17-26; 使徒行传6:1-4; 加拉太书6:9)
 - * 容许并帮助别人使用恩赐建立教会(以弗所书4:11-16)
 - * 让别人带来领导者缺乏的恩赐
 - * 容许领导人多做点事，特别是在他的恩赐上
 - * 提供;在职教育，让别人发展领导技能
 - * 激发兴趣、激起士气、促进别人与组织认同

行政管理的任务

指导

124

行动

关键部分

- 授权
- 帮助领导人发展
- 教师教育
- 师徒辅导事工
- 转化小组为团队
- 领导策略
- 其他避免透支的方法

- 授权的原则
 - + 用在各型教会
 - + 获准授权
 - + 委派较不重要的职责
 - + 让那些最接近状况的人去做那件工作
 - + 授权给已有责任的人
 - + 不要微控
 - + 监督受托者的工作量；照顾他们；建立士气
 - + 监督受托者的表现

行政管理的工作 指导

125

行动

- 授权
- 帮助领导人发展
- 教师教育
- 师徒辅导事工
- 转化小组为团队
- 领导策略
- 其他避免透支的方法

关键部分

- 授权的原则
 - + 授权者保留最后责任
“停在我这里”
 - + 仔细地互动
 - + 告诉对方要求的理由
 - + 定期闲聊
 - + 到受托者办公室谈纠正回馈尽快读报告

行政管理的工作 指导

126

行动

关键部分

- 授权
- 帮助领导人发展
- 教师教育
- 师徒辅导事工
- 转化小组为团队
- 领导策略
- 其他避免透支的方法

- 授权的原则
 - + 提供在职学习的机会
 - + 提供程序手册
 - + 使用麦克斯威Maxwell方法
 - 模范：我做；你看
 - 导师：我做；你帮忙
 - 监督：你做；我帮忙
 - 动机：你做；我看
 - 繁衍：你做；我做其它事

行政管理的工作 指导

127

行动

关键部分

- 授权
 - 帮助领导人发展
 - 教师教育
 - 师徒辅导事工
 - 转化小组为团队
 - 领导策略
 - 其他避免透支的方法
- 在局势不稳定的地区，授权特别重要。
 - 尽量分派工作授权给受过训练的同工，当领导人遭遇不测时，主的工作仍可继续。
 - 若主许可，原领导人回来时可复职或修订职责。

行政管理的工作

指导

128

行动

关键部分

- 授权
 - 帮助领导人发展
 - 教师教育
 - 师徒辅导事工
 - 转化小组为团队
 - 领导策略
 - 其他避免透支的方法
- 马太福音28:18-20; 马可福音3:14; 提摩太后书2:2
 - 效法基督样式
 - 使用麦克斯威Maxwell法
 - 教师会照着被教的方法教课，领导人也是一样
 - 领导人照顾和同情别人，实际的帮助影响力很大

行政管理的工作

指导

129

行动

- 授权
- 帮助领导人发展
- 教师教育
- 师徒辅导事工
- 转化小组为团队
- 领导策略
- 其他避免透支的方法

关键部分

- 提供职员一些方法去参加在职教育（如，研讨会）
- 示范并提起你个人终生学习的目标

行政管理的工作 指导

130

行动

- 授权
- 帮助领导人发展
- 教师教育
- 师徒辅导事工
- 转化小组为团队
- 领导策略
- 其他避免透支的方法

关键部分

- 提供方法让职员职前和在职教育的机会（如研讨会）
- 教师常常会照着他们被教的方式教学
- 连结新教师与经验教师
- 参加成人圣经和神学班
- 一对一指导
- 定期送出“教师提示”简报

行政管理的工作

指导

131

行动

- 授权
- 帮助领导人发展
- 教师教育
- 师徒辅导事工
- 转化小组为团队
- 领导策略
- 其他避免透支的方法

关键部分

- 教师教育方案示意图
学习模式#132,
教师简报#133

SCHEMATIC OF CCOB TEACHER EDUCATION PROGRAM

Learning Mode

| CONTENT | FORMAL | NONFORMAL | INFORMAL |
|---|---|--|--|
| 1. Bible Study and Prayer | The Bethel Series E.T.A. Certification Program Center for Spiritual Growth Adult Sunday School Sermons Pre-service Teacher Education Curriculum Basic Program as a Child/Youth | Seminars Retreats Conferences Small Group Bible Studies | 1-1 with Staff (E.g., in Hallways, on Phone, E-mail) Church Library Resources (E.g., Commentaries, Audio Cassettes, Videos, CDs and Other Computer Resources) Church Bookstore Personal Devotions |
| 2. Philosophy-Theory a. Objectives b. How Human Learning Occurs | Pre-service Teacher Education E.T.A. Certification Program | | 1-1 with Staff with Staff (E.g., in Hallways, on Phone, E-mail) CDs, Audio Cassettes Teacher Selection Calling |
| 3. Teaching Methods | Pre-service Teacher Education In-service Teacher Education Center for Spiritual Growth Courses E.T.A. Certification Program Basic Program as a Child/Youth | Teacher B.R.E.A.K. demonstrations and discussions with other teachers Regional and National Teacher Training Events Prior service as a Teacher Aide or Junior Team Partner | Team Teaching 1-1 with Staff with Staff (E.g., in Hallways, on Phone, E-mail) Teacher Selection Calling Parenting View Video of Own Teaching |
| 4. Mechanics of Education Program | Pre-service Teacher Education In-service Teacher Education | Teacher B.R.E.A.K. Prior service as a Teacher Aide | 1-1 with Sunday School Superintendent and Staff Teacher Selection Calling |

Key Components

TEACHERS' BULLETIN

Fifth Reformed Church School

Volume I Number 4

February 6.

For All Sunday School and Catechism Teachers

Just off the press a new supplement (#3) to the Instructional Materials Catalogue is now available. The supplement lists the latest visual, audio and creative self-expression aids which have been purchased and which are not listed either in the main text of the Catalogue or on either of the first two supplements. If you do not receive yours this week, please contact either Mel Koetsier, Instructional Materials Coordinator or Ed Seely.

BE SURE TO OBTAIN SUPPLEMENT #3.

For All Sunday School Teachers

HAVE WE GOT NEWS FOR YOU!!! Look at how the giving for our new Mission Giving Program has increased! Find your department on the table below and share the joy with your kids! Keep up the good work. All the departments have selected a project except Early Childhood and Primary, and the Primary group is meeting this morning to choose theirs.

| Department | January Giving* | December Giving | Total to Date** |
|--|-----------------|-----------------|-----------------|
| Early Childhood (Ages 3-4) | \$ 6.76 | \$ 6.84 | \$ 19.00 |
| Primary (Levels K-2) | 24.92 | 15.91 | 57.83 |
| Junior (Levels 3-5) | 24.15 | 12.66 | 89.09 |
| Middle School (Grades 6-8) | 29.85 | 21.30 | 75.22 |
| High School (Grades 9-12) | 44.36 | 21.15 | 89.70 |
| Adult (Five Classes) | 313.17 | 153.05 | 563.18 |
| Basic Program Giving (Ages 3 - Grade 12) | | | |
| Total January 1977 | | | \$130.04 |
| Total January 1976 | | | 104.50 |
| Total 1975-76 (November - June) | | | 692.87 |
| Total 1976-77 (November - January) | | | 305.30 |

BASIC PROGRAM GIVING IS UP 67% OVER LAST MONTH!

*First four Sundays only (to correspond with January 1976).

**Since program began in November.

SPECIAL PLAUDITS FOR THE HIGH SCHOOL PEOPLE FOR A 110% INCREASE OVER DECEMBER!!! A big bouquet of snow roses for a great group of kids!

For All Catechism Teachers

The last of our period breaks will be Wednesday, February 23. Family Night activities will recess for that day, the day after the Soup Supper, and will resume on their regular schedule the following week, March 2.

FAMILY NIGHT WILL NOT MEET FEBRUARY 23.

EMS

行政管理的工作 指导

134

行动

- 授权
- 帮助领导人发展
- 教师教育
- 师徒辅导事工
- 转化小组为团队
- 领导策略
- 其他避免透支的方法

关键部分

教师公告

- 合乎圣经的师徒辅导
mentoring (如出埃及记24:13-14; 约书亚记1:1-5; 马可福音9:14-29; 提多书2:3-5)
- 当代辅导
- 组织辅导
 - + 要求的辅导
 - + 志愿的辅导
- 辅导教会中青少年
- 参看 “Mentoring in Ministry”
www.fromacorntoOak12.com

行政管理的工作

指导

135

行动

- 授权
- 帮助领导人发展
- 教师教育
- 师徒辅导事工
- 转化小组为团队
- 领导策略
- 其他避免透支的方法

关键部分

- 参论文“师徒辅导事工Mentoring”爱德华 希理 博士 www.fromacorntoak12.com
- 师徒辅导是很有用的教学方式。在教会中能发挥它最大有效的潜能，为你自己(辅导也是辅导指导人)及别人，小心地促成师徒的关系。
- 在青少年事工选择辅导老师和门徒的过程中，可匹配最年长的，长老也可以，和年幼的，记住，圣经教导要包括家长在辅导事工中

行政管理的工作

指导

136

行动

关键部分

- 授权
 - 帮助领导人发展
 - 教师教育
 - 师徒辅导事工
 - 转化小组为团队
 - 领导策略
 - 其他避免透支的方法
- 在首先并整个团队的生命和工作中使用前面的步骤
 - 一定要选择与教会价值观一致的领导人
 - 一定要选择看重团队工作价值，团队结构组织原则的领导人
 - 每次以相关的圣经节开始聚会

行政管理的工作

指导

137

行动

- 授权
- 帮助领导人发展
- 教师教育
- 师徒辅导事工
- 转化小组为团队
- 领导策略
- 其他避免透支的方法

关键部分

- 领导人和做选择的人应表现领导品格：
 - + 呼召：确保当今教会领导候选人是蒙神呼召的人
 - + 品格(提多书1:7)
 - + 能力(提摩太前书3:2)
 - + 背景：组织结构上认可的职位

解决会众的下降趋势：人和金钱的损失

作为教会的领袖，必须记住主的呼召，即服事，而不是被服事。多年来，领导人可能在许多方面忽视这种区别。即使在最积极的情况下，有时领袖也会做出对教会有重大影响的决定，他们真的认为对主和他的教会是最好的决定，但没有通过与其他领袖和教会成员协商来谨慎实施。圣灵也通过这些人工工作。此外，还出现了其他错误，如忽略需求和未能满足会众的需求。人类的罪孽增加问题的复杂化。

当会众不喜欢主任牧师和/或其他领导人正在做的事情时，有些人会首先抱怨，但如果他们感到领导者不愿意倾听并做出改变，特别是失策已发生，他们就离开，他们拿着他们的钱和时间，他们的付出和服务，然后去别的地方。最终，特别是当许多教会成员也这样做时，会产生各种各样的后果，造成一个严重的问题，包括预算限制、工作人员流失和服事减少。

太多的教会领袖，神职人员和牧师，得出结论，他们需要做的是举行一个募款运动，并要求会众增加他们的捐赠。当教会这样做时，领袖们感到肯定，没有动机做出必要的改变。这说明了人类学习研究中公认至理名言Oxiom，即强化理论，即强化的行为，即奖励，往往重复；相反的，即没有回报的行为，往往会消散而最终停止。

解决会众的下降趋势：人和金钱的损失

针对目前的问题，当筹款运动补给教会的金库，从而强化当前的行为时，领导人几乎没有理由进行必要的改变，也没有动机改变他们的做法；他们甚至感到被肯定和回报。因此，虽然最紧迫的需求有时得到满足（暂时），但它不能解决潜在的和致因的问题，通常导致几年后相同的情况重新出现，如果不是更早，结果更多的人和他们的金钱流失，只因烦扰的行为继续着。缺钱从来不是问题；它只是一个潜在的问题或更多问题的症状。

更富挑战的是会众所发展的声誉。此外，参加和加入教会的人较少，对完成基督托付教会的使命产生反效果。

举个例子，我知道一个教会及其教区学校，教会和学校都出现了急剧的衰落。成功的企业，遇到客户和收入的损失，首先检查情况，找出导致问题的原因，然后处理解决问题必要的改变。

这个教会和学校的领导人，拒绝这种合乎逻辑和健全的商业程序，并坚定地说，“我们不会重温过去。”这是一个巨大的错误。（只有当会众只想“回到过去的美好时代，做我们过去做的每一件事”时，从这个意义上说，“重温过去”是错误的。但为了解决这个问题，有必要从导致问题发生的情况中吸取教训，从“重温过去”的意义上学习。

解决会众的下降趋势：人和金钱的损失

关于问题，西班牙裔美国哲学家乔治·桑塔亚纳George Santayana明智地指出，"那些不记得过去的人，注定要重蹈覆辙。除非我们找出导致经济低迷的问题，否则我们如何避免奖励它（或他们）？试图在不查明问题的情况下继续操作是不明智的，不应尝试；这样做是故意使导致问题的行为永久化。

正如主所呼召并对主负责的领导人，祂委托我们在祂的教会做领袖，训练门徒，洗礼，照顾，并教导祂的百姓遵行耶稣所命令的一切（如，马太福音28：18-20；约翰福音21：15-17；以弗所书4：11-16），总要寻求圣灵的智慧和指导，我们必须做以下事项：

1. 每天阅读圣经，单独和团体祈祷（长老董事会、学校董事会、行政人员、教师和会众）。
2. 发现并解决问题，以便在解决问题之前，并最有效地向前推进。

我们能如何最好地继续进行？非常重要的要采取以下概述的步骤。

行政管理的工作 指导

行动

- 授权
- 帮助领导人发展
- 教师教育
- 师徒辅导事工
- 转化小组为团队
- 领导策略
- 其他避免透支的方法

关键部分

- 解决会众的低迷：人和金钱的损失
- 确定问题。
 - 选择一位长者或其他可信赖的人，不是问题的一部分的牧师，去领导进行出路和其他面谈
 - 训练长老和其他人如何面谈。包括：
 - 让会友在陈述他们离开教会原因时感到自在
 - 保证他们所说的话将被保密
 - 并解释我们需要知道人们为什么离开是为了理解问题并如何解决它——这是基督的身体
 - 问后续问题

行政管理的工作 指导

行动

关键部分

- 授权
- 帮助领导人发展
- 教师教育
- 师徒辅导事工
- 转化小组为团队
- 领导策略
- 其他避免透支的方法

解决会众的低迷：人和金钱的损失

- 确定问题。
 - 选择一位长者或其他可信赖的人，不是问题的一部分的牧师，去领导进行出路和其他面谈。
 - 训练长老和其他人如何面谈。包括：
 - 问后续问题，如，当会众说，“我离开是因为我的朋友离开了。问，“为了帮助我们改善属于基督的教会，请问，你的朋友为什么要离开？”
 - 采访与问题有关的其他人。
 - 完成报告。

行政管理的工作 指导

行动

- 授权
- 帮助领导人发展
- 教师教育
- 师徒辅导事工
- 转化小组为团队
- 领导策略
- 其他避免透支的方法

关键部分

解决会众的低迷：人和金钱的损失

- 确定问题。
 - 选择一位长者或其他可信赖的人，不是问题的一部分的牧师，去领导进行出路和其他面谈
 - 训练长老和其他人如何面谈。
 - 采访与问题有关的其他人。
 - 完成报告。
- 当发现问题时，与相关人员交谈，并要求他们致力于行为的改
- 监控那种改变，并在年度绩效审核中重新讨论该主题。请参阅下面的评估部分。

行政管理的工作

指导

144

行动

关键部分

解决会众冲突

- 授权
- 帮助领导人发展
- 教师教育
- 师徒辅导事工
- 转化小组为团队
- 领导策略
- 其他避免透支的方法

- 先与牵涉的人会谈——使用上述职员间冲突的解决原则
- 在会众当中使用上述适用的原则，确定合乎圣经(如，无可指摘，提摩太前书 3:2;5:7)
- 先与直接牵涉的人处理问题，特别是与有任何意见不合的领导人

行政管理的工作 指导

145

行动

关键部分

解决会众间的冲突

- 授权
 - 帮助领导人发展
 - 教师教育
 - 师徒辅导事工
 - 转化小组为团队
 - 领导策略
 - 其他避免透支的方法
- 总要以圣经和祷告开始。如，箴言15:1, 18; 16:21, 23-24; 23:19; 哥林多前书13:4-7
 - 祷告：与冲突的人单独或多人
 - + 那些牵涉冲突的人愿做他们必须做的改变，你要做你必要的改变
 - + 然后，进行你需要做的改变。我们祈祷作出令主高兴的改变，而不是逃避它们。
 - 使用推展创新中适用的原则来帮助别人转化思想

行政管理的工作

指导

146

行动

关键部分

- 授权
- 帮助领导人发展
- 教师教育
- 师徒辅导事工
- 转化小组为团队
- 领导策略
- 其他避免透支的方法

解决领导人牵涉在会众冲突的冲突

- 使用上述原则
- 如上述，非常仔细地听。请每位在回答之前以自己的话重复对方的话(你自己也这么做)让争执的人确保大家都知道他的意思。经常大家最关注的一点是：被听到和了解。
- 为任何你已做错或毫无帮助的事道歉，这样可建立有实力和风度的模范。然后，确保你承诺不再做错事。许多人觉得道歉很容易，但不会改变他们的行为

行政管理的工作

指导

147

行动

关键部分

- 授权
- 帮助领导人发展
- 教师教育
- 师徒辅导事工
- 转化小组为团队
- 领导策略
- 其他避免透支的方法

解决领导人牵涉在会众冲突
的冲突

- 问对方澄清他们所谓不清楚的声明是甚么
- 以爱心的声调问对方刚表达的。通常只要简单地解释有些人说他做了不必要的假设或不被支持、不正确的想法
- 会后继续互动。不要回避对方。打电话问候。一起喝杯茶

行政管理的工作

指导

148

行动

关键部分

- 授权
- 帮助领导人发展
- 教师教育
- 师徒辅导事工
- 转化小组为团队
- 领导策略
- 其他避免透支的方法

解决领导人牵涉在会众冲突的冲突

- 如果有人公众场合、小组、会众间口头攻击你，要保持冷静，只向对方说亲切的话。我发觉这么做很好
- 在社会心理学，团体的同情归给被认为受攻击的人
- 牧师和教会领导人被认为是有权柄和能力的，被看到受攻击时，将更引起同情。别人期望教会领导人做出像基督的模范
- 用爱心说诚实话，祈求圣灵使用我们的话说服别人的思想并行出神看为正直的事

行政管理的工作

指导

149

行动

- 授权
- 帮助领导人发展
- 教师教育
- 师徒辅导事工
- 转化小组为团队
- 领导策略
- 其他避免透支的方法

关键部分

解决领导人牵涉在会众冲突的冲突

得胜意见不合的人(假定反对你的人是错的)——这是另一个让你考虑长期任期的理由。留在那里，(假设你确定你做的留职是合乎神的心意)基督徒长期留在同一个地方是培育持久改变的方法，在那里培养已撒下的种子。抵挡反对者；那种人过一段时间后会继续向前行，你也会赢得一些人

行政管理的工作

指导

150

行动

关键部分

- 授权
- 帮助领导人发展
- 教师教育
- 师徒辅导事工
- 转化小组为团队
- 领导策略
- 其他避免透支的方法

解决领导人不牵涉在会众冲突的冲突

- 与当事人个别商议
- 如果那些会谈不解决事情，将意见不合的两方带来一起开会（让双方都知道对方也会出席，不要令人吃惊）
- 使用以上原则
- 针对发生的错误，以爱心说诚实话，（以弗所书4:15）并以圣经劝勉（提摩太后书3:16-17）
- 以祷告结束会谈。日后继续与所有牵涉者祷告，互动

行政管理的工作

指导

151

行动

- 授权
- 帮助领导人发展
- 教师教育
- 师徒辅导事工
- 转化小组为团队
- 领导策略
- 其他避免透支的方法

关键部分

- 每天读经祷告，个人和与家人灵修
- 我们一直在讨论如何帮助避免透支的方法。再增加一些方法：
- 多多地与家人有优质相处的时间
 - + 次于神自己，家人是神赐给你最好的礼物
 - + 他们是教会的会员，是基督的身体，他们最乐意被你影响
 - + 他们在你的优先等级上居首位(以弗所书 5:28-33;6:4; 歌罗西书 3:19, 21; 提摩太前书3:4-5;5:8)
 - + 每周抽出两天
 - + 每年有足够的家庭假期，至少2- 4周

行政管理的工作 指导

152

行动

- 授权
- 帮助领导人发展
- 教师教育
- 师徒辅导事工
- 转化小组为团队
- 领导策略
- 其他避免透支的方法

关键部分

- 运动(如：健行、慢跑、游泳、园艺、庭园、家务)
- 确保足够的睡眠
- 参加邻近牧者、教会领导人团契特会
- 要求你的教会让你有安息年
- 不断进修：阅读、与教会资深牧者和领导人互动、学习
- 培养爱好
- 认明并记得你的恩赐
- 时时回想你的蒙召，专心
- 你能专于一方面的服事吗？

行政管理的工作 指导

153

行动

关键部分

- 授权
- 帮助领导人发展
- 教师教育
- 师徒辅导事工
- 转化小组为团队
- 领导策略
- 其他避免透支的方法

记住以下经文

- 路加福音5:15-16;
22:39-41
- 加拉太书6:9

“我们行善、不可丧志。若不灰心、到了时候、就要收成”

行政管理的工作

指导

154

行动

- 授权
- 帮助领导人发展
- 教师教育
- 师徒辅导事工
- 转化小组为团队
- 领导策略
- 其他避免透支的方法

关键部分

小组讨论

1. 两人一组：互问你们曾做过甚么避免或解决透支的方法

2. 四人一组：从最远而来的那位开始，提出至少两件你做过的事，曾帮你避免或解决透支危机

+ 如果你想不出任何方法，可问大家你想试试某种方法，有没有人做过，有帮助吗？

处理和解决教会中的冲突

155

小组讨论

个案研讨

- 你刚听到朱先生向别的会友批评你的报告。在我们讨论过的原则下，你会怎么做？
- 先在四人小组中讨论这件事

实例操练

- 在三人小组中解释你将如何与朱先生解决这个问题
 - + 你
 - + 朱先生
 - + 观察员
- 生日最接近今天的人扮演朱先生。第二近的扮演观察员
- 如果一个人没有组，一组可有四个人，其中两个扮演观察员
- 两分钟后，观察员说出你提出的有效方法，然后提供其他的建议
- 变换角色

行政管理的工作

评估

行动

关键部分

- 人事评估职责描述

- + 包括在组织阶段写的各项职责描述
可衡量的期望

- 方案评估

- + 包括第三阶目标。读“课程发展与教
课规划：给教师和教师的教师”

www.fromacorntoak12.com

- 在我们能说我们所看的是好的，
是满足我们需要的之前，必须有一个
价值声明，告诉我们哪些是必备的

- + 为了公正，这种声明应在开始评估
前就要制定，并在工作前发给将受评
估者

- 评估过程第一步
设定值

价值声明

行政管理的工作

评估

157

行动

- 人事评估
 - +描述包括职责描述的项目
- 方案评估
 - +描述包括：
 - 第一阶和第二阶目标
- 读论文“教会事工上的评估”
和“课程发展与功课规划：
为教师&为教师的教师”
爱德华 希理 博士
www.fromacorntoak12.com
- 如果我们只描述我们正在看的，
怎么知道所看的是好或不好？

关键部分

- 评估过程第二步：
职责描述

职责描述

行政管理的工作

评估

158

行动

- 人事评估
+从价值声明提出可观察的资料
- 方案评估
+从第三阶目标提出可观察的资料

关键部分

- 评估过程第三步：
衡量

价值声明

衡量

职责描述

行政管理的工作

评估

159

行动

● 人事评估

+估计是比较数据(是甚么)与之前确立的价值声明(应该是什么, 期望, 每项职责描述有特定的要求)的比较

● 方案评估

+估计是比较数据(是甚么)与价值声明(应该是什么, 期望)的比较

关键部分

● 评估过程第四步：

估计

价值声明

估计

衡量

职责描述

行政管理的工作

评估

行动

关键部分

● 人事评估

+直到看了估计数据与这个人业绩的价值比较或对比时，我们不知道他所做的是好或不足。

● 方案评估

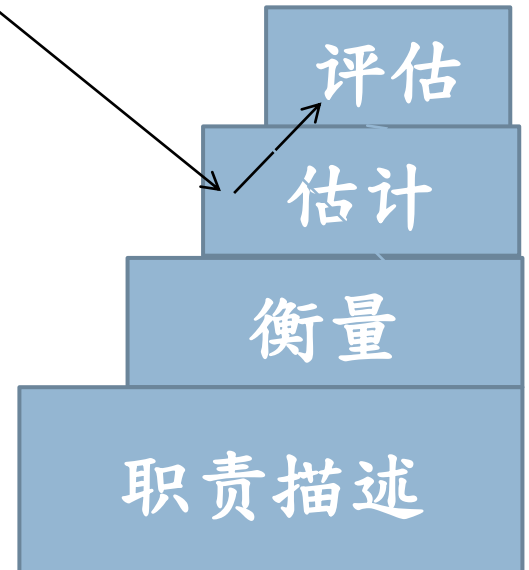
+直到看了估计资料与这个方案(如，一堂课)的价值比较或对比时，我们不知道它是好或不满足需要。

● 评估是结果，它的必备部分(值value)在评值 evaluate 这个字表明出来。

● 评估过程第五步：

评估

价值声明



行政管理的工作

评估

161

关于方案和人员的评价

- 使用彼得·达克尔Peter Drucker 放弃方案的原则
Principle of Abandonment： 放弃不生产的方案。
- 当你的评价显示一个方案不能达成其目标时，容许并鼓励你的负责职员，将它改换成另一个为实现这些目标的计划。
 - + 告诉职员和教会会众，你教会的事工是计划的并且是教会共同文化的一部分；它不是一个失败。没有任何人类是无所不知的。为了尽全力为主去完成祂的目的，和做好时间的管家，只有保持那些实现其目标的方案才是明智的。
 - + 这种办法建立会众的支持和员工的士气、热心和承诺。

Additional Resources

- *Administering Christian Education*, by Robert K. Bower
- *Management Essentials for Christian Ministries*, edited by Michael J. Anthony and James Estep, Jr.
- *The Multiple Staff and the Larger Church*, by Lyle E. Schaller
- *From Acorn to Oak 12 Web Site*, Edward D. Seely:
www.fromacorntooak12.com

资源

本PPT在这里提供免费使用。兄弟姐妹可以免费使用在教会教育和世界其他各种教会事工，请认明并珍重原著，不要更改任何文本。