



中華福音神學院

教牧博士科

教牧博士 學位論文

屬靈帶領傳承對興起  
台灣信義會台北真理堂年輕傳道人  
之影響力的研究

指導教授：周功和

學 生：姚建德

中華福音神學院（台北）道學碩士

二〇〇六年六月



中華福音神學院

教牧博士科

教牧博士 學位論文

屬靈帶領傳承對興起  
台灣信義會台北真理堂年輕傳道人  
之影響力的研究

經考試合格特此證明

指導教授(簽名)：\_\_\_\_\_

批閱教授(簽名)：\_\_\_\_\_

科主任(簽名)：\_\_\_\_\_

二〇〇六年六月二日



## 致謝

這篇論文能夠順利完成，完全是因為神的恩典與團隊的支持。首先要把感謝歸與這位造我、救我又用我的主，是祂給了我論文的靈感方向，又給我一切的資源，並在我多次想放棄的關鍵時刻給我及時的鼓勵。

其次也要深深感謝楊寧亞牧師，我的屬靈父親，他的榜樣、帶領與成全使我能有今天，並且使我在屬靈帶領傳承上有第一手的經驗。還有華神多位老師給我許多幫助，我的指導教授周功和博士，過去十年來持續不斷給予引導與支持，遠超過一個老師應作的。因著修余亞弘老師的課，我認識了柯林頓博士（Dr. J. R. Clinton）這位重量級學者的教導，他在領袖訓練及屬靈帶領傳承方面的豐富學養，大大開啓了我的眼界，余老師也慷慨地提供我許多有關柯林頓博士的資料，並進一步在我的論文設計上提供許多寶貴的建議。此外，張復民牧師、王貴恆副院長及麥耀光老師都曾在我的研究和寫作上給予關鍵性的幫助。吳獻章主任及賴建國院長多次的鼓勵打氣，也是我能堅持到底的重要因素。

還有那每一位受訪牧者，他們都曾是與我一起打拼，一起成長的同工，不但在百忙之中全力配合我的訪談，還向我完全敞開，知無不言，就是他們豐富的人生經歷構成了這份論文的內容。

我也由衷地感謝神，讓我的家人和教會成為我最大的支持。愛妻慧貞全力相助，幫我打字、潤飾直到完稿，沒有她細心、隨時的幫助，我根本不可能完成這篇論文。大哥大嫂在台

中家裡全心照顧年邁又曾中風的母親，使我沒有後顧之憂。真理堂的區牧團隊也承擔了許多本屬於我的工作，讓我可以時常從工作中抽出，專心研究與寫作。還有約書亞小組及許多弟兄姊妹認真地為我代禱，使我常經歷夠用恩典。

寫作期間雖然備感艱辛，但回顧路徑卻處處滴下脂油，不禁讚嘆神奇妙的恩典與作為，也衷心地盼望這份研究成果能夠造就教會，並使祂的名大得榮耀。

謹獻給

羊群的大牧者，主耶穌

祂是最佳的屬靈導師

爲了所鍾愛的教會，不斷興起年輕工人

## 序言

蒙召事主二十五年來，都沒有離開學生工作，深深感受到年輕人的潛力，也看見培育年輕工人的重要性。沒有工人就沒有教會，沒有年輕工人就沒有教會的未來！

過去十年在台北真理堂一直主責培育工人的工作，也不停地嘗試調整工人培育的模式、課程等，但卻發現有些死角，例如品格、個性、對主的信心、與主的關係、對人的愛心等等，是任何一種模式都無法作成，但卻真正影響著一個工人的成長與事奉，甚至決定其事奉的成敗！另外，筆者也發現，一個工人的興起與事奉所需的訓練非常多，神學院的正式訓練或教會的非正式訓練（例如研討會，成人主日學）都不太可能完全滿足之。我發現這些對工人來說很基本又很實際（全面性）的東西，常常可以在一種「非上課」的情境中得著，其中有許多是透過「一對一」的關係，但也並非像傳統的「師徒制」那麼封閉狹窄，有時同儕之間，甚至從素未謀面的弟兄姐妹身上都可以得到極有意義的幫助。這一切都大大提升我對屬靈帶領傳承（Mentoring）的興趣，它可能是一個除去死角的有效途徑！

要研究傳道人的興起這種題目，所牽涉的是傳道人一生各個層面，又廣又深。爲了真正找到有意義的答案來改進真理堂的工人培育工作，就選擇以真理堂團隊所興起的年輕工人爲研究對象，不致因爲取樣的代表性問題或不同教會文化的影響而干擾結果的分析。

## 摘要

本論文是要研究屬靈帶領傳承（Mentoring，簡稱：靈傳）對興起年輕傳道人的影響力，並期望能為此提供一個更好的模式。方法是挑選十位過去從真理堂興起，並且已經勝任傳道工作的年輕傳道人，透過訪談從二個角度，亦即靈傳的時期與內容，來評估靈傳對其影響力的大小及產生影響力的過程，並據此訂出更有效的興起年輕傳道人之靈傳模式。

研究結果顯示，靈傳對年輕傳道人的興起，無論是在「量」或「質」上都具有相當關鍵的影響力，並且其過程在不同時期也有不同的重點。

在「轉為領袖期」（大約是踏入全職事奉前十年內，相當於青少年、大專及短暫之單身社青期間），最有影響力的三項內容是：「道路引導」，「恩賜及各項事奉之發展」，「在神的道上的成長與事奉」。本論文也發現屬靈導師的榜樣及同儕的幫助，是相當重要的靈傳途徑。教會應把握這段黃金時間優先把工人投入在學生工作上，並善加運用同儕關係，為年輕傳道人在蒙召、品格、聖經及事奉技巧上打好基礎。

在「預備事奉期」（大約是踏入全職事奉之後十年內，逐漸勝任），以「品格塑造」、「人際關係的學習」、「恩賜及各項事奉之發展」最有影響力，其次為「在神的道上的成長與事奉」及「屬靈爭戰與權能事奉」。建議此時期的靈傳模式採取多導師、多要項的策略，以建立關鍵品格，學會處理權柄關係，及操練重要事奉等。



未來可以繼續研究發展的方向有二，一是聚焦在某一範圍作更廣（量）及更深（質）的研究，二是作靈傳計劃的十年追蹤調查研究，這樣可對年輕工人的興起做出更有效的靈傳模式。

關鍵字：

屬靈帶領傳承（Mentoring）

師徒關係（Mentoring Relationship）

屬靈導引（Spiritual Direction）

教練（Coach）

屬靈朋友（Spiritual Friend）

領袖訓練（Leadership Training）

門徒訓練（Discipleship）

年輕傳道人（Young Clergy）

# 目錄

圖目錄.....	vi
表目錄.....	vii
附錄目錄.....	viii
第一章 緒論.....	1
第一節 研究論題.....	1
第二節 研究意義.....	2
第三節 研究目的.....	5
第四節 研究問題.....	6
第五節 研究限制.....	6
第六節 研究步驟.....	7
第二章 文獻探討.....	8
第一節 靈傳的聖經根據.....	8
第二節 靈傳的定義.....	28
第三章 研究方法.....	39
第一節 設計研究工具.....	39
第二節 設計問卷及進行訪談.....	62
第三節 整理及分析訪談資料.....	65
第四節 論文訪談及整理分析時程表.....	67
第四章 結果分析.....	68
第一節 從靈傳人數來看其影響力.....	68
第二節 IB時期靈傳在「十二要項」上影響力分析.....	73
第三節 IIA時期靈傳在「十二要項」上影響力分析....	76
第四節 人生發展之再思.....	90

第五節 其他發現 .....	93
第五章 結論與應用 .....	100
第一節 結論 .....	100
第二節 應用 .....	105
第三節 未來可以繼續研究發展之方向 .....	112
附錄 .....	114
參考書目 .....	131
中文 .....	131
英文 .....	132
作者簡介 .....	134

## 圖目錄

圖 3-1.....	41
------------	----

## 表目錄

表 2-1	耶穌的門徒訓練策略與步驟 .....	20
表 2-2	屬靈帶領傳承九種型態 .....	37
表 2-3	史坦利 (Paul Stanley) 的四方面網絡 .....	38
表 4-1	各人各時期「一般靈傳」人數比較表 .....	69
表 4-2	各人各時期「重要靈傳」人數比較表 .....	70
表 4-3	獨立牧會者與非獨立牧會者靈傳平均 人數比較表 .....	72
表 4-4	IB 時期十二要項總次數及次數百分比 平均比較表 .....	73
表 4-5	IIA 時期十二要項總次數及次數百分比 平均比較表 .....	77
表 4-6	第五要項 (品格塑造) 分析表 .....	78
表 4-7	第六要項 (人際關係) 分析表 .....	83
表 4-8	第八要項 (事奉操練) 分析表 .....	85
表 4-9	第七要項 (神的道) 分析表 .....	86
表 4-10	第四要項 (屬靈爭戰) 分析表 .....	88
表 4-11	IB 及 IIA 時期各類成長次數百分比 平均比較表 .....	93
表 4-12	第五要項 (品格塑造) 補充後分析表 .....	95
表 4-13	第六要項 (人際關係) 補充後分析表 .....	96
表 4-14	第八要項 (事奉操練) 補充後分析表 .....	98
表 5-1	實習傳道之多元實習督導角色安排 .....	111

## 附錄目錄

附錄一	問卷資料（一）確認受訪者的信 .....	114
附錄二	問卷資料（二）訪談問卷 .....	115
附錄三	問卷資料（三）理想工人塑造十二要項 .....	117
附錄四	問卷資料（四）製作「個人人生發展 時間線」步驟 .....	120
附錄五	問卷資料（五）姚建德人生發展時間線 .....	121
附錄六	屬靈帶領傳承影響力次數統計分析表 範例 .....	122
附錄七	屬靈帶領傳承影響力次數百分比統計 分析表範例 .....	123
附錄八	受訪者人生發展時間線平均值 .....	124
附錄九	真理堂實習傳道評估表 .....	125
附錄十	「一生所受幫助分析評估表」範例 .....	130

# 第一章 緒論

## 第一節 研究論題

### 一、論題陳述

「屬靈帶領傳承對興起台灣信義會台北真理堂年輕傳道人之影響力的研究」

### 二、名詞定義

#### (一)「屬靈帶領傳承」

即所謂 “Mentoring”，此字尚無華文統一翻譯，而且在不同工作領域有不同的翻譯，本論文是採取余亞弘之翻譯，<sup>1</sup>屬於基督教領域。此字在英文世界也有許多不同的定義，<sup>2</sup>本論文則採取羅伯特·柯林頓（J. Robert Clinton）與 Richard Clinton 之定義如下：

屬靈帶領傳承是一種關係發展的過程，在其中，一個人知道「某些事」，他叫做屬靈導師（mentor），將這個「某些事」（例如：智慧，勸告，資訊，情感上的支持，保護，與資源的連結，生涯導引，地位等等）在關鍵的時刻傳授給另外一個人，他叫做受導者（mentoree），以達到衝擊成長的目的。<sup>3</sup>

---

<sup>1</sup> 余亞弘，《領袖的塑造與成長》（課堂講義，台北，中華福音神學院，2004 暑）。中文已有之翻譯如下：①「屬靈帶領傳承」，②「師徒關係」，③「屬靈導引」，④「師徒式督導」，⑤「貴人啓導」（在教育界），⑥除此之外，尚有一些同義詞常與 mentor 混稱，例如：人生導師，教練，督導等等。筆者認為「師徒」會把關係侷限於年長者帶年幼者的情況中；「督導」又似乎太正式了，不能把 “Mentoring” 的「非正式訓練」（Informal Training）精神表達出來；「導引」與「傳承」都是 “Mentoring” 的重要內涵；加上「屬靈」二字可與世俗的「心靈導師」（一些新興宗教中帶領人追求心靈成長的老師）有所區分。「屬靈帶領傳承」雖然字數稍多，但仍是不錯的翻譯。<sup>2</sup> 雖然有各家定義，但筆者認為柯林頓的定義最有系統（全面的成長栽培以及立體的視野評估角度），也最具體（每一部份都有清晰的定義），故採用之。

<sup>3</sup> J. Robert Clinton and Richard W. Clinton, *The Mentor Handbook* (Altadena: Barnabas Publishers, 1991), 2-4. “Mentoring” 的定義原文如下：Mentoring is a relational process, in which someone

屬靈帶領傳承在下文一律簡稱「靈傳」。

## (二)「興起」

是指一位年輕人從平信徒轉變為全職傳道人並能夠勝任（十年內未離開全職傳道的崗位，靈命與事奉皆達到一定的成熟度）的整個過程。

## (三)「台灣信義會台北真理堂之年輕傳道人」

是指教會現職正式傳道人，在三十歲以前即已開始進入全職傳道生涯（包括教會正式傳道人，全時間實習傳道及神學院全修生），並在成為正式傳道同工之前，至少有一年以上時間加入真理堂成為穩定會友並接受裝備。此詞以下簡稱「真理堂年輕傳道人」。

## (四)「影響力」

是指靈傳在關係到傳道人能否勝任的「理想工人塑造十二要項」上所產生之影響程度的大小。

## 第二節 研究意義

工人的產生與品質好壞是教會能否健康成長的關鍵，而其中年輕工人的產生更是重要，因為這關係到教會能否持續地成長。但興起年輕工人實在是教會所面臨的極大的挑戰，稍不留

---

who knows something, the mentor, transfers that something (the power sources such as wisdom, advice, information, emotional support, protection, linking to resources, career guidance, status) to someone else, the mentoree, at a sensitive time so that it impacts development.



意，工人就開始老化，<sup>4</sup>這會引起領袖斷層的危機，上一代的屬靈產業無法傳承到下一代，造成教會長期的虧損與逐漸的衰弱。

真理堂過去四十年在這方面也產生了相當明顯的變化，所興起之傳道人中，年輕傳道人的比例有明顯下降的趨勢。從1962至今，至少產生了86位傳道人，前二十年所產生之傳道人大約90%是年輕傳道人，之後的十年大約80%是年輕傳道人，最近的十年大約30%是年輕傳道人！影響最大的是學生工作（大專及青少年），全職同工的交接出現嚴重的青黃不接現象。

為何會缺乏年輕工人？這是一個很複雜的問題！牽涉到神對工人的呼召，目前傳道人的榜樣，教會對培育工人的信念（例如：是否看重年輕工人的產生，是否鼓勵年輕人投入全職事奉等），教會是否有良好的工人培育環境，教會工人產生的模式能否配合教會的特質（例如：小組化教會因為比較看重工人的實際事奉能力，其培育工人所需之時間往往比傳統教會長許多，這自然會導致工人年齡的提高），還有整個大環境：社會、文化的因素等等。本論文並非要全面性地研究這些因素，而是選擇以靈傳的影響力為焦點，來研究興起年輕傳道人的問題，因為靈傳可以解決這些因素背後更根本的問題。例如靈傳可以相當有效地培育一個工人的靈性與品格，而後者卻是所有

---

<sup>4</sup> 傳道人年齡的逐漸老化似乎已經是一個世界性的趨勢。David J. Wood, "Affirming Vocations, Where Are You Younger Clergy?" *Christian Century* 118, no. 12 (April 2001): 18. 美國長老會 (Presbyterian Church, USA) 已按立的牧師當中，年齡在35歲以下者所佔比例，從25年前的25%降至目前的7%，而這個比例在目前美國七個主流教派中仍然是最高的。另外，神學生入學年齡也有明顯提高的趨勢。Barbara G. Wheeler, "A New Profile of Seminarians, Fit for Ministry?" *Christian Century* 118, no. 12 (April 2001): 16. 北美神學院神學生入學年齡比50年前大大提高，那時大多是大學剛畢業就進入神學院，現在則提高為平均35歲。台灣的神學院也與北美神學院有類似的趨勢！

工人培育模式的基礎。<sup>5</sup>此外，靈傳也可以對年輕人產生相當「全面性」的幫助，包括教育，每天的生活，健康自我形像的建立，工作的能力，傳遞核心價值，發展領導技巧，鼓勵作僕人的態度，順服聖經誡命等等多方面。<sup>6</sup>所以不只是在品格上，還能在一般的生活上，以及事奉的技術及策略上都產生實質的幫助，因此能幫助興起高品質（有熱情，能改變世界）的年輕領袖。<sup>7</sup>不但如此，靈傳屬於一種「日常非正式訓練」，具有相當大的彈性，可在一生中任何時期施行，而同時又具有「正式訓練」與「非正式訓練」<sup>8</sup>的優點，可以放入這後面二種模式中補其不足。<sup>9</sup>另外還有一個相當重要的理由，就是靈傳對這個世代的年輕人的成長具有非凡的意義：一百年前，靈傳根本是人們生活的一部份，也是主要的訓練與學習模式，但進入二十世紀後，科技發展愈高，人與人之間變得愈疏離，年輕人在

---

<sup>5</sup>這是耶穌門徒訓練的主軸，同時，事奉是生命的流露，單有恩賜，可以讓事奉「成功」，但若品格不好，終久會失敗。神的心意是將工人的事奉技巧的成長與品格的成長交織在一起，使他達到真正的成熟又成功的事奉。Clinton根據他對領袖的成長過程的研究，提出一個「螺旋向上的成長模式」（The Upward Development Pattern），亦即在工人的事奉過程中，技巧（“Doing”）及品格（“Being”）交互影響，呈現一種螺旋向上成長的現象，最後達到融合（Doing與Being合一）的境界。參 J. Robert Clinton, *The Making of A Leader* (Colorado Springs: NavPress, 1988), 156. P. B. Nfor, “Character Development for Ministry: Laying Foundations for Potential Seminary Students Through Transformational Mentoring” (D. Min. diss., North American Baptist Seminary, 2002), 83-84. 作者本來希望證實靈傳可以幫助有潛力進入神學院就讀之工人打好事奉的基礎——品格塑造，結果發現不但對尚未進入神學院者有幫助，對已經在領導位置上的也很有幫助，作者下結論：「靈傳對人們在任何一個生命的範疇中服事神都是有益處的。」另 Peter F. Drucker, *The Practice of Management* (New York: Harper Collins Publishers, 1993), 157. 工作並不能使一個人得到品格，除非他早已具備那品格（正直），否則他永遠也不會有。

<sup>6</sup> “How Mentoring Helps,” n. p. [cited 28 Dec 2005]. Online:

[http://www.mentoring.org/mentors/about\\_mentoring/how\\_mentoring\\_helps.php](http://www.mentoring.org/mentors/about_mentoring/how_mentoring_helps.php) 作者列出三方面共 12 項對年輕人作靈傳的價值。Richard R. Wynn, “Introduction: Making the Most of This Material,” in *Successful Youth Mentoring*, ed. Richard R. Wynn et al. (Loveland, CO: Emerging Youth Leaders, 1998), 5. 作者列出 10 個對年輕人作靈傳最重要的價值。

<sup>7</sup> Richard R. Wynn and Steve Gardner, “A Modern Strategy Based on a First-Century Model, Mentoring as Leadership Training,” in *Intensive Caring: Practical Ways to Mentor Youth*, ed. Amy Simpson et al. (Loveland, CO: Group Publishing Inc., 1998), 94.

<sup>8</sup> 成人教育有三種類型：① Formal Training（正式訓練），例：神學院式的訓練。② Non-Formal Training（非正式訓練），例：研討會，特會，延伸制。③ In-Formal Training（日常不正式訓練），例：師徒一對一帶領。

<sup>9</sup> Clinton and Clinton, *The Mentor Handbook*, 1-3~1-4, 1-7~1-8, 1-20.

學習與成長過程中所需要的親密關係與榜樣也更顯得稀少而迫切需要（這就是為什麼到了 70 年代之後，靈傳在各個領域中都產生很大的復興）。面對成為二十一世紀領袖的嚴苛挑戰，現代的年輕人更是需要用高品質的靈傳，才能有效地裝備他們了。<sup>10</sup>因此，靈傳對這個時代的年輕人是一個特別有意義的領袖訓練的模式。<sup>11</sup>

基於以上的理由，本論文聚焦在研究靈傳這種訓練模式對興起年輕傳道人能夠產生怎樣的影響力，並期待能看出靈傳在品格、技術、知識、策略等等各方面對年輕傳道人的發展有關鍵性的影響力，並定位那影響力（內涵與時期），以致可以發展出一個新的可行的模式，配搭在工人訓練模式中，可以更有效地興起年輕工人。

### 第三節 研究目的

本研究是要透過二個角度來評估靈傳對真理堂年輕傳道人的興起之影響力，並透過此研究對未來年輕傳道人的興起提供一個可行的模式。

這二個角度<sup>12</sup>包括：

- 一、靈傳的內容：理想工人塑造十二要項
- 二、靈傳發生的時期：三個時期（人生發展時間線）

---

<sup>10</sup> Bobb Biehl, *Mentoring* (Nashville: Broadman & Holman Publishers, 1996), 8-15. 作者從過去、現在、未來及人生的終結四個角度，對靈傳的重要性有相當精闢的分析。

<sup>11</sup> Pamela J. Erwin, "Helping Young People Becoming More Like Jesus," in *Intensive Caring: Practical Ways to Mentor Youth*, ed. Amy Simpson et al. (Loveland, CO: Group Publish Inc., 1998), 12-13. 靈傳對青少年的求學及在信仰上的更新與成熟具有決定性的影響力。

<sup>12</sup> 以下二個角度請參本論文第三章：研究方法。

本研究的目標有三：

- 一、確認靈傳對興起年輕傳道人是有關鍵影響力的。
- 二、分辨靈傳是如何對興起年輕傳道人產生影響力的。在什麼時期，可以在什麼事上產生影響力。
- 三、為台北真理堂未來在興起年輕工人上提供一個新的、可行的靈傳模式。此模式也可作為台灣眾教會，特別是小組化教會的參考。

#### 第四節 研究問題

- 一、靈傳在哪些方面對真理堂年輕傳道人的興起產生關鍵的影響力？
- 二、靈傳的影響力在不同的人生時期具有什麼不同的影響內容及影響程度？
- 三、未來在靈傳上可以做什麼改進，俾能更有效地興起真理堂之年輕傳道人？

#### 第五節 研究限制

- 一、本研究是針對「台北真理堂之傳道人」所受靈傳之影響，此族群絕大多數為大專（或研究所）畢業生，並且牧養環境全部是「小組化教會」。
- 二、本研究只對「年輕傳道人」（30歲以前成為全職傳道人）做評估，所以研究結果不能完全套用在其他年齡層中出來作傳道人（例：中年雙職傳道人）的情況。

- 三、本研究只對年輕傳道人的「興起」做評估，生涯範圍侷限於全職傳道滿十年之前的生命中之成長，研究結果不能完全套用在全職十年之後的生涯，例：轉型為「獨特的事奉」的歷程。
- 四、本論文也受限於只能根據受訪者對過去的記憶來做研究，可能並不能導出完全客觀準確的評估，但是至少在主觀方面對受訪者深具意義，並且又都有具體事實（幫助者，時間點，具體的果效等）作為後盾，所以也可算為有相當程度的客觀價值。
- 五、本研究之設計只能證明靈傳確實對興起年輕傳道人具有相當程度的影響力，但不能證明其為唯一且必須（若缺乏就一定會失敗）的影響力。不過，至少可以減少一些可能的失敗因素，並加強成功的機會。

## 第六節 研究步驟

本研究共分三個步驟：

- 第一步、設計研究工具：提出對靈傳之影響力的評估標準與角度，即「人生發展時間線」的應用及設計「理想工人塑造十二要項」。
- 第二步、設計問卷，進行訪談：設計合適之問卷並邀請十位過去由台北真理堂產生之全職傳道人接受訪談。
- 第三步、整理及分析訪談資料，並據之提出評估結論及未來發展之建議。

## 第二章 文獻探討

### 第一節 靈傳的聖經根據

聖經雖然沒有「靈傳」或「屬靈導師」這樣的字出現，但卻有同義詞或類似的概念出現，並且有許多示範。事實上靈傳在聖經時代本來就是重要的教導方式之一。<sup>13</sup>

#### 一、靈傳同義詞及類似的概念

##### (一)「引導」

此字在希伯來書十三章出現過三次，明顯肯定靈傳的價值並有囑咐信徒要進行靈傳的意思。<sup>14</sup>

從前引導你們、傳上帝之道給你們的人，你們要想念他們，效法他們的信心，留心看他們為人的結局。(來 13:7)

你們要依從那些引導你們的，且要順服，因他們為你們的靈魂時刻儆醒，好像那將來交賬的人。你們要使他們交的時候有快樂，不至憂愁，若憂愁就與你們無益了。(來 13:17)

希伯來書作者爲了避免信徒被異端勾引了去，而勸他們要與那些曾經引導過他們以及正在引導他們的人應有正確的關係與互動。

「引導」這個字有「首領」的意思，在此明顯是指「基督徒教會的領袖」，<sup>15</sup>這些領袖與信徒的關係有下列七個特性：

1. 他們之間有一種長遠的關係。因爲第 7 節「從前引導你們的」與第 24 節「請問引導你們的諸位…安」是一個明顯的對比，前者已去世，後者是目前的引導者。作者要

<sup>13</sup>侯活·肯特勒斯 (Howard Hendricks)、威廉·肯特勒斯 (William Hendricks) 著，《亦師亦友—雕琢生命的師徒關係》(As Iron Sharpens Iron: Building Character in A Mentoring Relationship) (林莉如譯，香港：學生福音團契，2004)，200。

<sup>14</sup> 同上，23-24。

<sup>15</sup> 王正中編，(ηγέομαι)，《新約希臘文中文辭典》(BAG) (戴德理譯，台灣斗六：浸宣出版社，1986)，271。

信徒效法那些領袖，可能是由於信徒對領袖們生前的行事為人及一生的成果有清楚的認識。並且「想念」、「效法」及「留心看」三個動詞都是現在時態，有繼續不斷的意思。雖然人已經去世了，但效法的動作仍值得繼續不斷地作。<sup>16</sup>

2. 雙方各有自己主責應作之事。領袖要作的是：(1)傳神的道，(2)為信徒的靈魂時刻儆醒（是指為信徒靈性上的健康而警醒<sup>17</sup>）；信徒應作的是：(1)繼續不斷地想念、效法、留心看<sup>18</sup>領袖的結局，(2)順服依從領袖。
3. 有問責關係（accountability），主要是領袖要為信徒向「群羊大牧人」<sup>19</sup>交賬（to give an account）。
4. 有明確的傳承果效與目標：使信徒能靈性健康地見主的面。
5. 來 13:7 的「他們」是獨立代名詞，有強調的意味，意思是「他們，而不是別人」，這表示聖經對這些屬靈導師的看重。
6. 「他們」是多數，屬靈導師可以不只一位，在不同的方面帶來幫助。<sup>20</sup>
7. 「引導」這個字雖隱含了領袖是有權柄的，但其信徒的帶領卻不必用權威管轄的態度，若照耶穌的吩咐應是：「外邦人有君王為主治理他們，那掌權管他們的稱為恩主。但你們不可這樣；你們裡頭為大的，倒要像年幼的，

---

<sup>16</sup> 馮蔭坤，《希伯來書（卷下）》（天道聖經註釋，香港：天道，1995），439-41。

<sup>17</sup> 同上，469。

<sup>18</sup> 「留心回看」（呂振中）。

<sup>19</sup> 來 13:20；另參馮蔭坤，《希伯來書（卷下）》，469。

<sup>20</sup> 侯活·肯特勒斯（Howard Hendricks）、威廉·肯特勒斯（William Hendricks），《亦師亦友》（*As Iron Sharpens Iron*），240。

為首領的，倒要像服事人的。」(路 22:25-26)。其中「為首領的」與來 13:7 的「引導…的」是同一個字。領袖應當用「服事」的態度來「引導」信徒。

## (二) 有關「榜樣」

榜樣是靈傳的一個極重要的途徑，這在新約聖經中示範了這件事：

耶穌的教訓：

我是你們的主，你們的夫子，尚且洗你們的腳，你們也當彼此洗腳。我給你們作了榜樣，叫你們照著我向你們所作的去作。(約 13:14-15)

我賜給你們一條新命令，乃是叫你們彼此相愛；我怎樣愛你們，你們也要怎樣相愛。你們若有彼此相愛的心，眾人因此就認出你們是我的門徒了。(約 13:34-35)

使徒保羅的教訓：

因為我們的福音傳到你們那哩，不獨在乎言語，也在乎權能和聖靈，並充足的信心。正如你們知道，我們在你們那裡，為你們的緣故是怎樣為人。並且你們在大難之中，蒙了聖靈所賜的喜樂，領受真道就效法我們，也效法了主；甚至你們作了馬其頓和亞該亞所有信主之人的榜樣。因為主的道從你們那裡已經傳揚出來。你們向上帝的信心不但在馬其頓和亞該亞，就是在各處也都傳開了，所以不用我們說什麼話。(帖前 1:5-8)

你們該效法我，像我效法基督一樣。(林前 11:1)

弟兄們，我還有未盡的話：凡是真實的、可敬的、公義的、清潔的、有美名的，若有什麼德行，若有什麼稱讚，這些事你們都要思念。你們在我身上所學習的，所領受的，所聽見的，所看見的，這些事你們都要去行，賜平安的上帝就必與你們同在。(腓 4:8-9)

但你已經服從了我的教訓、品行、志向、信心、寬容、愛心、忍耐。(提後 3:10)

使我認識基督，曉得他復活的大能，並且曉得和他一同受苦，效法他的死。(腓 3:10)

弟兄們，你們要一同效法我，也當留意看那些照我們榜樣行的人。(腓 3:17)



我凡事給你們作榜樣，叫你們知道，應當這樣勞苦，扶助軟弱的人，又當紀念主耶穌的話，說，施比受更為有福。(徒 20:35)

希伯來書的教訓：

從前引導你們、傳上帝之道給你們的人，你們要想念他們，效法他們的信心，留心看他們為人的結局。(來 13:7)

從以上有關榜樣的教訓可以歸納出六個特點：

1. 作榜樣的目的是為了叫人照著作，遵行者會得福也會接下去產生佈道的果效：
  - (1) 耶穌刻意向門徒作榜樣（為門徒洗腳），為要叫他們照著作，並且因此得福（約 13:17），更可讓非信徒因此能認出他們是耶穌的門徒。
  - (2) 使徒保羅在帖撒羅尼迦城的傳道及「為人」，使帖城的人領受了真道，也效法了使徒的榜樣，接著帖城教會也作了全馬其頓和亞該亞信主者的榜樣，將真道傳揚出來。很明顯，保羅認為在希臘半島，真道的領受和傳揚主要是透過效法榜樣這件事情。其實，基督教信仰基本上就是「效法」的信仰。<sup>21</sup>
2. 效法榜樣的最終目標是要像神，而不是作榜樣的人自己。這也隱含了：榜樣者並非完美者，但他卻表達出一個可行的模式，因為這是神用「祂的道」所模塑出來的（請留意保羅指出他的勞苦扶助人的榜樣的來源是主耶穌的話：「施比受更為有福」）。並且人靠自己沒辦法作屬

---

<sup>21</sup>奇夫·安德遜（Keith R. Anderson）、蘭迪·里斯（Randy D. Reese）著，《師徒關係，屬靈路上拖與帶》（*Spiritual Mentoring, A Guide for Seeking and Giving Direction*）（李興邦譯，香港：基道，2004），3-4。作者對此點描述得極好：「所有聽見耶穌話語的人，首先是跟從，然後是出去，並教導其他人遵從，他們都站在一列悠長的門徒隊伍中。這個隊伍源於十二位跟從者，他們都是拿撒勒的拉比兼木匠耶穌精挑細選的。」

靈的榜樣，除非藉著神的道的力量，人的生活愈多被神的道模塑，他就愈能成爲一個「榜樣」。<sup>22</sup>

3. 榜樣的範圍涵蓋生活的各個層面。保羅提到：「凡事」，「你們在我身上所學習的，所領受的，所聽見的，所看見的，這些事你們都要去行。」
4. 榜樣使人知道某事應當行且知道可行到什麼程度。這正是保羅刻意作勞苦扶助軟弱人的榜樣的目的。
5. 作榜樣者與效法者都有應負之責任。領袖應當爲所傳之道作行爲的榜樣，並呼籲信徒來效法他，信徒也應當效法領袖。
6. 榜樣關係並非只是一對一的關係，更是一種群體中的關係。保羅不但要求腓立比教會「一同」來效法他，還要求他們留意看那些（在這個圈外的）照樣效法（保羅與腓立比教會）的人。整體的榜樣比個別的榜樣更有能力。

總結以上六個特點，可將新約中的榜樣定義爲：榜樣是一個屬靈領袖透過群體的、全方位的生活表達出真道的過程，目的是爲了讓別人來效法（以像基督爲總目標），並且使榜樣成爲一個傳揚真道的重要途徑。

新約中的「作榜樣」可說是一種名符其實的靈傳！

### （三）有關「彼此」、「互相」的教訓

奇夫·安德遜（Keith R. Anderson）與 Reese 比較現今的靈傳與古典基督教（從歷代靈修書籍中歸納而得）的不同，在於前者較具非正式、相互性、啓發性等特性，而後者則多較正式、

---

<sup>22</sup> L. Goppelt, "typos," *TDNT* (Abridged in One Volume), 1193.

由上而下、權威性等。<sup>23</sup>但其實新約聖經對信徒群體互動關係的教導早就蘊含了現今這種靈傳模式了。新約中的「彼此」、「互相」的教訓至少有 57 次，並且涵括 28 種不同的層面，例如：彼此相顧，互相款待，彼此教導，互相勸誡，互相建立，彼此接納，互相擔當，互相服事，彼此勸慰，彼此認罪，互相代求，彼此聯結，彼此順服等等。

#### （四）「成全」

弗 4:12：「為要成全聖徒，各盡其職，建立基督的身體。」若能同意要「各盡其職」的是前一個片語中的「聖徒」，而非 4:11 中的五種職事，就可確認此字絕不只是「裝備」聖徒，使它更完全而已，而是要裝備（或恢復）聖徒，使他將所得的「恩賜」（4:7）充分發揮，在基督身體的眾職分上找到自己的那一份（也是上帝所量給他的），並且按著這獨特的職分所應有的「功用」（4:16）在基督的身體上充分發揮出來，達到「建立基督的身體」的效果。<sup>24</sup>如果是這樣，「成全」就不是按著人意（不論是成全者或被成全者），而是按神的意思，將聖徒成全成為神要他們成為的樣子。其實這與靈傳的目的已相去不遠：「屬靈導引（Spiritual Mentoring）是師傅、徒弟與聖靈的三角關係，讓徒弟…為國度責任發出獨一無二的聲音。」<sup>25</sup>

---

<sup>23</sup> 奇夫·安德遜（Keith R. Anderson）、蘭迪·里斯（Randy D. Reese）著，《師徒關係》（*Spiritual Mentoring*），31。

<sup>24</sup> 弗 4:7-16 出現三個「量」（measure）字，在第 7 節是指「恩賜」的量（照基督所安排的）；第 16 節是各肢體的「功用」的量，是當各個職分都發揮其力量時所產生的功效的量；第 13 節是指基督身體的量。筆者認為按上下文最好的解釋是，恩賜的量若能充分發揮就會產生功用的量，最後導至基督身體的量，而這一切就是「成全聖徒」的目的。

<sup>25</sup> 奇夫·安德遜（Keith R. Anderson）、蘭迪·里斯（Randy D. Reese）著，《師徒關係》（*Spiritual Mentoring*），xi。

總結以上四個靈傳同義辭之分析，確實可看出聖經中靈傳的概念，並且其中顯出豐富的內涵：

第一，靈傳的多元性：對受導者來說，屬靈導師可以不只一位(來 13:7)；靈傳的內容可以涵括生活各個層面(腓 4:8-9)；發生靈傳關係的對象也相當多元，可以是長輩帶晚輩(來 13:7)，也可以是同輩之間互相幫助(「彼此」、「互相」)，甚至可以是從圈外的人(日常一般人際關係範圍之外的人)(腓 3:17)得著幫助。

第二，聖經所鼓勵的靈傳至少涵括了五個柯林頓所提出的「靈傳動力」，<sup>26</sup>即「吸引」(Attraction)，「關係」(Relationship)，「回應」(Responsiveness)，「問責」(Accountability)，及「賦予能力」(Empowerment)。是相當典型的靈傳關係。

第三，榜樣是一個相當重要的靈傳管道或型態。

第四，靈傳的目的是使人像神，而非像屬靈導師(林前 11:1)。

第五，靈傳的關係不只是一對一的關係，更是一種在群體中的互動關係。

第六，靈傳的動力與源頭是「神的道」(徒 20:35；來 13:7)。

## 二、聖經中有關靈傳的示範

聖經雖然對靈傳的教導不多，但例子卻不少，我們可以從其中學到許多有關靈傳的原則和應用。

---

<sup>26</sup> Clinton and Clinton, *The Mentor Handbook*, 2-14~2-24. 柯林頓首先提出靈傳的五個主要的動力，即 (1) Attraction：屬靈導師對受導者有吸引力，(2) Relationship：雙方有一定的關係，(3) Responsiveness：受導者對屬靈導師的帶領有正面的回應，(4) Accountability：雙方彼此負責的態度，願意做到自己應作的事，(5) Empowerment：屬靈導師對受導者有具體的傳承(或賦予能力)內容。

## （一）在舊約中

### 1. 葉忒羅與摩西（出 18 章）

葉忒羅雖然是一位初信者，但仍能透過他與摩西的關係，把重要的領導的智慧傳給摩西。對摩西來說，葉雖然是「長輩」，但在靈程上卻是「晚輩」，甚至像是一位「圈外」人士，但神就是透過他指出了摩西的關鍵問題（也是盲點）：在治理上不懂得授權分工。而摩西也態度相當謙卑，接受了岳父的建議。這個個案並非透過很高的問責關係，而是類似諮詢（Consultant）或顧問的方式來完成。

### 2. 摩西與約書亞（申 31:1-8；34:9）

約書亞作摩西的幫手已經很多年，摩西應該已經對他作過許多的帶領，包括示範品格與服事技術，授權作許多事並給予督導，特別在跟神的關係上，應已有很深的影響。此刻是摩西交棒的時刻，摩西順從神的帶領，在百姓面前公開肯定約書亞，並將領導者的角色交給他，也挑戰他的信心，起來領導以色列人進迦南，最後並為約書亞按手使他被智慧的靈充滿，能夠領導百姓。

### 3. 撒母耳與大衛（撒上 16 章；19:18-24）

撒母耳按神的指示膏立大衛為王，大衛即被神的靈大大感動，後來被掃羅追殺時，撒母耳還保護他。撒母耳對大衛的幫助是透過很特別的「先知預言」的恩賜及膏立的行動。

### 4. 約拿單與大衛（撒上 18:1-4；19:1-7；20:1-42）

是同儕之間靈傳的最佳例子。約拿單與大衛之間有自然的吸引（彼此欣賞、喜歡），又定立生死盟約，在整個王朝變遷的磨難中，二人始終彼此忠誠。

## 5. 以利亞與以利沙（王上 19:16-21；王下 2:1-18；3:11）

先知以利亞因為神揀選以利沙為其接棒人而呼召其作先知（將自己的外衣搭在他身上），並訓練他讓他預備作接棒人，以利沙則撇下一切（殺牛焚軛）地跟隨並忠心地服事以利亞，緊緊跟隨，堅持到底，終能得著聖靈加倍的感動，繼承以利亞偉大的產業，並作眾先知門徒的領導者。

### （二）在新約中

#### 1. 巴拿巴與掃羅／保羅（徒 4:36-37；9:26-29；11:25-30；13~15章）

神透過巴拿巴的恩賜、特質及信心對掃羅作了極佳的靈傳。(1) 在掃羅信主後，四面楚歌的情況下，巴拿巴及時接待他，並領他去見使徒（這等於是為他背書，須要冒險），讓教會接納他。巴拿巴等於是把掃羅與耶路撒冷教會連結起來。(2) 過了十多年，當掃羅早已被人遺忘的時候，巴拿巴又去大數「找」他，並「帶」他去外邦的第一個教會——安提阿教會，在那裡教導他，向教會推薦他，並與他一起事奉。這樣，巴拿巴又把掃羅與安提阿教會連結在一起。(3) 後來安提阿教會派巴拿巴和掃羅帶著捐款去耶路撒冷作救助，這樣巴拿巴與掃羅又把安提阿教會與耶路撒冷教會連結起來。(4) 巴拿巴又與掃羅一起被教會差派出去作外邦宣教，在途中巴拿巴把團隊的領導權交給保羅，最後又釋放保羅完全獨立作工。這樣巴拿巴與保羅把外邦人與基督連結起來。<sup>27</sup>若沒有巴拿巴，恐怕也很難

---

<sup>27</sup> J. Robert Clinton, *Mentoring: Developing Leaders Through Empowering Relationships* (Altadena, CA: Barnabas Publishers, 1997), 1-2.

產生後來的保羅！巴拿巴的確是一位很好的屬靈導師，他帶出來一位跟他自己截然不同的人。

## 2. 巴拿巴與馬可（徒 15:36-39；提後 4:11）

巴拿巴用同樣的精神帶領馬可，且不惜與保羅分開。後來，保羅也再度接納了馬可，並說馬可「在傳道的事上於我有益處」。一般相信馬可就是馬可福音的作者，馬可與保羅又是截然不同的人，並且他們的人生也有截然不同的發展。雖然是同一位屬靈導師，但二個靈傳關係之間卻有很大的差異，每個靈傳關係都是獨特的。

## 3. 亞居拉／百基拉與亞波羅（徒 18:1-3，24-28）

織帳棚的亞居拉夫婦，曾從使徒保羅得到幫助，接著就作了亞波羅的屬靈導師，把亞波羅接到家中，「將神的道給他講解更加詳細」，以致亞波羅成爲一位大有能力的傳道人。

這個靈傳個案可能沒有持續多久的時間，但其影響力卻可算「扭轉一生」，並間接帶出外邦宣教的果效。

## 4. 保羅與提摩太（徒 16:1-3；腓 2:19-23；帖前 3:1-6；林前 4:17；提前，提後）

保羅在第二次旅行佈道途中，在提摩太的家鄉路司得邀請他加入團隊，教導他，讓他作幫手，派任務給他，爲他按手祝福使得著恩賜，在事奉及品格等多方面作他的榜樣，把他推薦給教會，最後提摩太成爲以弗所教會的牧者，之後還繼續教導他如何牧養教會（在職訓練），並在臨終前提醒他要敢於爲主受苦，作無愧的工人，並用自己的「結局」（那美好的仗我已經打過了…）作榜樣來鼓勵提摩太。

提摩太對保羅則有極佳的回應：終身跟隨他，順服他，忠心服事，一同勞苦，興旺福音，並且還一同坐監，最後可能還為他送終。

保羅與提摩太堪稱屬靈父子，是終身的屬靈導師與受導者關係。

### （三）聖經中靈傳的共同特性

從以上的聖經靈傳個案中可以發現以下七個特點：

1. 大都有神的介入（啓示，感動，膏立，引導等）。
2. 大多以完成神旨為核心，而非僅僅學些技術、智慧或得到知心朋友而已。
3. 都有清楚、具體的傳承內容，且相當多元，包括：領導的智慧，品格的影響，服事的技術，事奉信心的提升，道路（人生方向）的引導，保護性命，與教會和更廣的資源連結，對真理更深入的認識，被推薦進入新的領導的角色等等。
4. 都以一定的「一對一關係」作為基礎來發展靈傳，不論是由哪一位發動建立了那關係。
5. 受導者的對屬靈導師的回應都相當正面。
6. 彼此問責關係不一定每一個個案都很好，有的不明顯，但一樣有很大的影響力。
7. 屬靈導師提供幫助的方式相當多元化：作榜樣，教導真理或技能，先知預言及特別的膏立行動，諮詢顧問，作推薦贊助者，一同服事，授權禪讓，在職訓練等等。
8. 靈傳關係持續的時間，有終身的（保羅／提摩太；摩西／約書亞），有長期的（巴拿巴／保羅；約拿單與大衛），



也有短期的（亞居拉、百基拉／亞波羅；可能：葉忒羅／摩西）。

9. 發生靈傳關係的對象也相當多元，有長輩帶領晚輩，也有同輩之間彼此帶領（約拿單與大衛，亞居拉、百基拉與亞波羅）。

#### （四）聖經中超級的靈傳示範：耶穌帶領十二門徒

耶穌與十二位門徒之間的靈傳關係，幾乎涵蓋了新舊約聖經中所有的靈傳原則，也產生了最大的功效。從表 2-1 可對耶穌的門徒訓練作一鳥瞰：

##### 1. 第一階段：「你們來看」

這階段所召門徒並未全然委身，也未從事事奉，只是斷斷續續地與耶穌一起生活、事奉，也會回到本來行業（例：捕魚）中。耶穌也沒有給門徒們什麼挑戰，只是讓他們從祂的工作與談話中認識祂，並把十架事奉的種子放他們心中。

##### （1）呼召門徒：「你們來看」（約 1:39）

耶穌呼召門徒會給他們緩衝好奇心的機會，讓人有充分的自由接受或拒絕祂的呼召。祂不用操縱方式，或用刺激別人的感情的方式來召集門徒，因為祂知道：a. 長期紮實的委身是經過理智的改變及心靈真實的感動才會產生的。祂確信「凡父所賜給我的人，必到我這裏來…」（約 6:37-40），又信「我的羊聽我的聲音…也跟著我…誰也不能從我手裏把他們奪去！」

##### （約 10:27-28）

表 2-1 耶穌的門徒訓練策略與步驟<sup>28</sup>

	關鍵經句	主要精神與內容	所經時段	所用方式
第一階段	「你們來看」 約 1:35-39	1.耶穌只讓門徒從生活中認識祂 2.不給挑戰 3.未有委身 4.只把十架種子放在門徒心中	從耶穌第一次接觸門徒到海邊呼召四位門徒。	1.日常生活關係 2.以榜樣為主 3.不操縱 4.顯出上帝權柄能力（藉神蹟）及屬靈爭戰的存在（潔淨聖殿）
第二階段	「你們來跟從我」 可 1:16-20； 太 4:18-22	1.耶穌用異象呼召（邀請）門徒 2.示範基本動作（神的話、禱告、做見證） 3.示範事奉動機（忠心與憐憫）。	從耶穌海邊呼召四位門徒到設立十二使徒。	1.呼召 2.示範：基本動作及品格。
第三階段	「祂就設立十二個人，要他們常和自己同在，也差他們去傳道……趕鬼」 可 3:13-14； 6:7；太 10:1； 路 6:12-13； 9:1-2	1.挑選使徒 2.密集訓練（挑戰信心） 3.神學教育 4.設立使徒 5.督導作工 6.預言十架 7.親上十架	從耶穌設立十二使徒到被釘十架。	1.更聚焦在少數（十二位）門徒身上 2.教導神學（登山寶訓） 3.授權事奉，並督導事奉（教練），藉事奉提升門徒的信心。 4.示範十架（耶穌的核心價值） 5.繼續用榜樣作「靈性」的輔導；謙卑，彼此洗腳。
第四階段	「去，使萬民作我的門徒」 太 28:19-20； 可 16:15-20； 路 24:47-49； 約 20:21-23	1.訓練「復活的心」 2.頒布大使命，建立基督教會	從耶穌復活到升天	1.藉新的同在方式訓練新的信心 2.頒大使命：建立基督的身體。（很強的贊助）

## （2）耶穌藉變水為酒的神蹟

顯明了神的榮耀和主權，甚至連生祂的母親都不能干涉。

<sup>28</sup> 以上四個階段之區分，部份參考 Bill Hull, *Jesus Christ Disciple Maker* (Grand Rapids: Fleming H. Revell, 1995), 23.

### （3）第一次潔淨聖殿

耶穌稱聖殿為「我父的殿」，並勇敢地向世俗化的傳統挑戰——趕走賣牛、羊、鴿子的人及兌換銀錢的人，讓門徒看見屬靈爭戰的危機之存在，魔鬼透過世界的引誘，讓當時的領導階層已經失去了信仰的核心價值——聖殿是萬國禱告的殿（禱告與佈道）。

#### 2. 第二階段：「你們來跟從我」

在此之前耶穌已經讓門徒有四個月的時間觀察祂的為人與事奉，看出祂的與眾不同及值得跟隨。但門徒們心中也必定會有掙扎，是否真要放下手邊工作去跟隨耶穌？！耶穌認為時機已到，就主動走到門徒的工作場所——加利利海邊——呼召他們來跟隨祂。在這個階段耶穌更密集也更全面地在加利利各處作工，祂運用示範和榜樣作為訓練的起步，祂並沒有要求門徒也作工，但祂清楚地讓門徒看見祂服事的動機與技術。並且祂是讓他們看到「基本動作」<sup>29</sup>（亦即：神的話，禱告，為主作見證）的重要性，藉此增加他們屬靈的胃口，會想要接受更多的訓練，為下一階段的訓練作預備。

（1）耶穌用一個獨特的呼召（「來跟從我，我要叫你們得人如得魚一樣」）來呼召門徒跟隨祂。

雖然耶穌對門徒的期待很高，但祂卻按著人的程度來呼召他們，祂沒有一下子就告訴他們將來會如何，例：忙得連吃飯都沒功夫，去退修會也不得安寧，還要為主受逼迫，更要成為教會的柱石，最後為主殉道等等。祂只是給他們一個簡單的邀請，<sup>30</sup>這個邀請把他們的委身往前推進了一步。

---

<sup>29</sup> Bill Hull, *Jesus Christ Disciple Maker*, 73-82.

<sup>30</sup> *Ibid.*, 67-68.

祂用一個「異象」（得人如魚）而非用一個「責任」來呼召他們，異象是上帝放在人心中的夢想，不是領導者的野心，更不是不得不作的責任。

#### （2）耶穌示範「神話語」的權柄（可 1:21-28）

神的道的權能，是建造門徒、建立教會的關鍵，必須在工人成長的早期就放入其生命中的。

#### （3）耶穌示範「禱告」的優先性（可 1:32-39）

耶穌無論事奉成功（此處）或挫敗（太 11:25-26）都去禱告，福音書至少記載了 20 次耶穌禱告的事蹟，<sup>31</sup>足以證明耶穌有很好的禱告習慣。祂事奉之前去禱告，事奉之後去禱告；空閒的時候禱告，極忙極累的時候仍然去禱告。禱告是生活與事奉最優先的事，門徒已在耶穌身上清楚地看見了。

耶穌的禱告習慣也激起門徒的好奇和渴慕，後來就主動要求耶穌教他們禱告。（路 11:1）

#### （4）耶穌顯明事奉的動機（可 1:38-39）

門徒一定非常意外，耶穌竟然拒絕回去服事那一大群需要祂的人！不過耶穌在此清楚讓他們看見，事奉是按呼召，不是按需要；工人不是跟隨群眾的掌聲，而是跟隨上帝的託付。

祂當時有一個更高的託付就是「在加利利全地，進入會堂傳道，趕鬼」。

#### （5）與律法主義者的對抗

耶穌在這階段中大部份的服事都直接、間接地觸犯了法利賽人的律法：用手摸大癩瘋病人，對癱子說「你的罪赦了」，與稅吏和罪人一同吃喝，安息日醫治 38 年癱子，安息日容許門徒掐麥穗，安息日醫治手枯乾的人等等，皆如是。

---

<sup>31</sup> 高爾文，《佈道大計》（香港：亞洲歸主協會，1976），59-60 頁。

耶穌這麼作，有二個意義：

- a. 不必害怕與律法主義者對抗，即使他們是領導人物，因為律法主義是福音的仇敵。
- b. 內心真正對人的憐憫和愛（「動了慈心」）非常重要。因為「神喜愛憐恤，不喜愛祭祀」！律法主義者被人所訂的規條蒙蔽了從神而來的愛心，但十架工人因為體貼神的心意，永不致如此！憐憫是一切事奉的起源，是改變生命的動力；它能让門徒自發性的服事，而非被動的去滿足需要。

### 3. 第三階段：「你們來和我同在」

耶穌上山整夜禱告之後，從眾多門徒中挑選了 12 位，賦予他們特別的身分——使徒，<sup>32</sup>設立他們為使徒的目的是：(1)要他們全時間地與自己同在，(2)也要差他們去傳道，並給他們權柄趕鬼。在這段時間裡，耶穌開始叫門徒也要作工，但，是在他的督導之下。同在的目的是給門徒機會，更近距離地學習，並傳承耶穌的心態和技術。耶穌也用更大的挑戰來激發門徒的信心。

(1) 耶穌在揀選使徒之前通宵禱告（路 6:12）

(2) 耶穌與門徒同在時間逐漸增加

耶穌帶門徒，愈晚期愈多花時間跟他們在一起。施洗約翰被殺之後，祂帶門徒到更偏遠的地區去退修；到了猶太、比利亞晚期，祂更花費數月的時間單單與門徒一起在約旦何東的比

---

<sup>32</sup> 根據可 3：13-14，路 6：12-13，「設立」的意思包括了「挑選」與「賦予身分」。

利亞度過；在受難週，祂跟門徒幾乎寸步不離。<sup>33</sup>十架工人是生命的傳承，是單單藉著上課不可能作到的。

### （3）耶穌讓門徒更近距離地學「信心」的功課

治百夫長之僕，平靜風浪，醫血漏婦人，使睚魯之女復活，二度去拿撒勒又遭厭棄，這些事蹟中祂都對門徒強調「信心」的重要，這是之前的階段沒有的現象。

特別是在平靜風浪的神蹟中，祂溫柔地責備門徒：「爲什麼膽怯，你們還沒有信心嗎？」祂的意思是：我既然在船上，就不必擔心船會翻覆。信心就是能看見那位看不見的神，這對門徒後來的事奉非常重要。

### （4）登山寶訓

這篇教訓的核心信息是說：真正的善行來自於對父神正確的認識及與父神親密的關係。不認識父神（是一位無條件愛我們的父神），必定會影響行善的動機，而行善若只是爲了邀功，就落入了「文士和法利賽人的義」之中了。在這裡耶穌指出了十架工人事奉的神學根基。

### （5）耶穌讓門徒體會耶穌渴切培育工人的心意

因爲憐憫世人如無牧之羊而求主打發工人（太 9:35-38）。

### （6）用督導方式教門徒自己作

a. 差遣他們兩個兩個出去（12使徒及70位門徒）：耶穌對他們作行前講習並要求作工作回報及檢討。

b. 五餅二魚神蹟：主對門徒說：「你們給他們吃吧。」（可 6:37）這是一次信心的考驗，主藉著事奉的挑戰，提升門徒的信心。耶穌履海的事件，也是相同的著重點。

---

<sup>33</sup> 參高爾文，《佈道大計》，31-32。另，筆者研究發現，四福音共89章，猶太晚期以後就佔了47章，超過二分之一，而單單受難週就佔了29章，接近三分之一。耶穌同在的密集程度似與四福音的篇幅成正比。

## （7）耶穌指示十字架

- a. 耶穌選擇在該撒利亞腓利比開始提升十字架功課的等級，祂給門徒上了最難的一課：預言自己要被釘死且復活。門徒不能接受，彼得反彈卻遭耶穌嚴厲責備。不過耶穌也藉此教導門徒十架工人的核心價值觀：天天捨己（體貼神的意思而放下人的意思），背起自己的十字架來跟從主。
- b. 門徒仍不能了解，且其反應多次都是「爭大」<sup>34</sup>，這必定使主傷心，因為看見這批親手調教的門徒，已快畢業了，卻仍脫不了驕傲的罪性！
- c. 所以耶穌接下來的訓練多半與「謙卑」有關，包括登山變像；小孩子在天國裡是最大的；葡萄園的比喻；為門徒洗腳等等。這是極佳的靈性培育。

## （8）耶穌上十字架

耶穌在最後晚餐所作、所說，皆是塑造門徒成為十架工人關鍵的教訓，但最震撼的仍是祂自己親自上了十字架！

祂的客西馬尼園禱告，被捉拿，受審，被戲弄，被釘，每一件事都重重地敲擊在門徒的心版上。他們雖然因為失望、恐慌而不能反應，但內心深處已落實了十架工人的形像，耶穌三年來所教導、所示範的，在這一刻融為一體：耶穌，一個受苦的彌賽亞，跟隨祂的人也要如此，為的是拯救全世界的人！

---

<sup>34</sup> 耶穌有四次很直接地對門徒預言祂將被釘十字架，其中三次門徒的反應都是「彼此爭大」。

#### 4. 第四階段：「去，使萬民作我門徒」

##### （1）由十字架的痛苦到復活的榮耀

十架工人不只要有「十架味道」，也要有「復活經歷」<sup>35</sup>，這樣主的大使命才能完成。

##### （2）主藉這 40 天訓練門徒學習不一樣的同在方式

主復活後 40 天並非一直持續地出現在門徒面前，祂的目的顯然是要門徒學習「沒有看見就信」<sup>36</sup>，因為之後的世代，祂是要藉聖靈與門徒同在。

##### （3）主頒布大使命

###### a. 大使命以三種層次出現，為要將十架生命傳到地極

質方面：使萬人作主門徒（太 28）。使徒的使命就是使別人也作耶穌的門徒，但，若要實現大使命，就必須讓這所帶出的新門徒也能使別人作門徒，所以使徒們所要帶出的其實也就是使徒。

量方面：直到地極為耶穌作見證（徒 1）。

在關係的性質上（約 21）：作牧者，牧養神的小羊，是要建立教會，教會是個羊圈，是牧者與羊群同在的愛的群體。

###### b. 十架工人要成為一群建造教會——基督身體——的工人

教會要不斷在向內相愛的品質與向外宣教的擴展上成長，這是神對門徒——十架工人——託付的最終使命。

#### 5. 總結耶穌門徒帶領的特點

##### （1）祂透過「關係」作門徒帶領，從始至終沒有改變。

---

<sup>35</sup> 正如使徒保羅在林後 4：10-12 所說：「身上常帶著耶穌的死，使耶穌的生也顯明在我們身上。…這樣看來，死是在我們身上發動，生卻在你們身上發動。」

<sup>36</sup> 約 20：29，另參約 14：16-20。



- (2) 挑選門徒：爲了聚焦生命影響力在少數門徒身上，花更多時間給他們，好讓他們能像耶穌，並能在耶穌升天後，繼續完成大使命。
- (3) 門徒對耶穌的帶領皆有良好回應，除了猶大以外皆隨到底。
- (4) 建立小組：十二人，核心三人。耶穌是在群體的處境中作一對一帶領，並且也不是以建立一個一個的門徒爲目標，而是以建立一個群體爲目標。<sup>37</sup>
- (5) 逐漸增加挑戰與授權。
- (6) 問責關係：建立在生命關係的基礎上，關係取向，不是事工取向。
- (7) 釋放使獨立：這是耶穌作靈傳的目的，是要釋放門徒能像自己一樣去作工，雖如此，門徒仍然繼續經歷祂的同在。
- (8) 祂用許多的方式：祂用榜樣，呼召，靈性訓練，事工教練，輔導，贊助，等等。
- (9) 祂有清楚的目標及步驟。
- (10) 祂所傳承的內容相當多元、全面，例：異象（大使命）的傳承，建立門徒基本動作（神的話，禱告，佈道），塑造品格（忠心，憐憫，誠實，謙卑，十架等等），事奉操練，使經歷屬靈爭戰，挑戰並提升門徒的信心，福音及十架神學的傳授，道路引導等等。

---

<sup>37</sup>奇夫·安德遜（Keith R. Anderson）、蘭迪·里斯（Randy D. Reese）著，《師徒關係》（*Spiritual Mentoring*），4。

總結以上九個聖經靈傳個案及耶穌的靈傳個案分析，可以看出聖經中的靈傳示範相當吻合靈傳的教訓。

第一，靈傳的多元性：不但在靈傳的「內容」和「對象」上相當多元，在「型態」上更是多元。

第二，聖經所示範的靈傳，顯出其涵括了全部柯林頓所提出的靈傳五個動力。<sup>38</sup>

第三，靈傳的目的是完成神的旨意，且大都有神的介入，不只是人與人的關係而以。

第四，靈傳不只是一對一的關係，而是一種在群體中的一對一關係，這一點在耶穌帶門徒上看得最清楚。祂建立了一個十二人的「門徒小組」，其中又有三人是核心組員，<sup>39</sup>這樣，祂與這十二個門徒之間的靈傳關係就不只是「長輩帶晚輩」一個向度而以，更增加了許多「同儕」之間的互動。

第五，耶穌的靈傳還有很多特點，祂聚焦自己的生命影響力在少數門徒身上，祂也設立清楚的目標及步驟，並有清楚的問責關係。

## 第二節 靈傳的定義

許多專家、學者試圖對靈傳提出簡要的定義，各家看法有明顯的共同點，也有明顯的差異存在，要看作者的經驗及所處環境，例：商業界，學術界，管理界，醫學界，軍隊，或教會界等等。以下為一些代表性的看法：

---

<sup>38</sup> 參本論文註腳 26。

<sup>39</sup> 指彼得、雅各、約翰三人，按福音書的記載，此三人與耶穌的關係顯然比其他門徒更密切。這種小組中又有小組的安排，可能可以產生更多更有效的同儕之間的靈傳關係。

## 一、幾個代表性的定義

(一) Daniel J. Levinson 相當早期就提出對屬靈導師的定義：

「一位可以增強技術與智能的老師…一位可以促進始任與進深的贊助者…一位可以給予歡迎和使人熟悉的主人和嚮導…一位可以作榜樣的模範…一位在面對壓力時的輔導者。」<sup>40</sup>

(二) Margo Murray 與 Owen 對靈傳的定義：

「是一種刻意的配對，將一位比較有技術和經驗的人與一位比較少有技術和經驗的人配在一起，藉著雙方都同意的目標，讓這位較少有技術的人能在特定的能力上成長與發展。」<sup>41</sup>

(三) 侯活·肯特勒斯及威廉·肯特勒斯 (Howard & William Hendricks) 的相當簡明、實用的定義：

「屬靈導師就是一個委身幫助你成長，扶持你繼續成長，以及幫助你發掘你的人生目標的人。」<sup>42</sup>

(四) Bobb Biehl 的刻意純化的靈傳定義：

「靈傳是一種持續一生的關係，在其中一位屬靈導師幫助一位受導者達到上帝所賜予她或他的潛力。」<sup>43</sup>

(五) 奇夫·安德遜 (Keith R. Anderson) 及蘭迪·里斯 (Randy D. Reese) 對靈傳的定義：

---

<sup>40</sup> James M. Kutnow, "An Evaluation of the Year-Long Pastoral Internship Ministry at the Blue Church" (D. Min. diss., Dallas Theological Seminary, 1996), 21-23. 介紹 Levinson 的書 *The Seasons of a Man's Life* (New York: Alfred A. Knopf, 1978), 97. 原文: "A teacher to enhance skills and intellectual development... a sponsor to facilitate entry and advancement... a host and guide to welcome and acquaint... an exemplar to model... a counselor in times of stress." 此書對靈傳在全人發展上意義的闡明，過去二、三十年有非常大的影響力。

<sup>41</sup> Margo Murray and Marna A. Owen, *Beyond the Myths and Magic of Mentoring* (San Francisco: Jessey-Bass Publishers, 1991), xiv. 原文: "A deliberate pairing of a more skilled or experienced person with a lesser skilled or experienced one, with the agreed-upon goal of having the lesser skilled person grow and develop specific competencies." 此書對商業界和管理界的靈傳相當有應用價值。

<sup>42</sup> 侯活·肯特勒斯 (Howard Hendricks)、威廉·肯特勒斯 (William Hendricks)，《亦師亦友》(As Iron Sharpens Iron)，175。

<sup>43</sup> Bobb Biehl, *Mentoring: Confidence in Finding A Mentor and Becoming One* (Nashville: Broadman & Holman Publishers, 1996), 19. 原文: "Mentoring is a lifelong relationship, in which a mentor helps a protégé reach her or his God-given potential."

「屬靈引導 (Spiritual Mentoring) 是師父、徒弟與聖靈的三角關係，讓徒弟透過上帝已經臨在的作為，可以發現與上帝親密、作為上帝兒女中及身份，並為國度責任發出獨一無二的聲音。」<sup>44</sup>

(六) 史坦利及柯林頓對靈傳的定義：

「靈傳是一種關係性經驗，再其中一個人藉著分享神所賜與的資源，讓另一人得著能力。」<sup>45</sup>

## 二、以上十位學者的共識

大部份作者都同意以下六個靈傳的基本特性：<sup>46</sup>

- (一) 是一種一對一的關係。
- (二) 是由一位擁有比較多資源 (年紀，智慧，經驗，資歷，等等) 的人 (屬靈導師) 傳承給擁有比較少資源但渴慕學習的人。
- (三) 屬靈導師與受導者雙方都需要投入不少時間與精力。
- (四) 一個健康的靈傳關係能使雙方都獲益。
- (五) 靈傳可以是一種持續長久時間的關係。
- (六) 靈傳的方式主要是引導式 (幫助受導者自己發現) 而非教導式 (指示屬靈導師想要指示的東西)。

## 三、對靈傳看法上的差異

雖然學者、專家們對靈傳有高度的共識，但從四位基督徒的書中看出他們在傳承的目標或內容、傳承的資格與對象及傳承的方式或型態上，仍有一定程度的差異。

---

<sup>44</sup>奇夫·安德遜 (Keith R. Anderson)、蘭迪·里斯 (Randy D. Reese) 著，《師徒關係》(Spiritual Mentoring)，xi。

<sup>45</sup> Paul D. Stanley and J. Robert Clinton, *Connecting, The Mentoring Relationship You Need to Succeed in Life* (Colorado Springs: Nav Press Publications, 1992), 11-12. 原文：“Mentoring is a relational experience in which one person empowers another by sharing God-given resources.”

<sup>46</sup> James M. Kutnow, “An Evaluation of the Year-Long Pastoral Internship Ministry at the Blue Church,” 20-21.

### (一) Bobb Biehl

Biehl 鑒於「靈傳」在現今社會上逐漸浮濫的定義與應用，他刻意要「純粹化」它的定義，他強調：

靈傳應該是一種持續一生的關係：不是一個「合約」，或「協定」，而是二個人之間的一種「內心的連結」，一種坦誠揭掉面具的關係。這關係不必一直有緊密在一起的行動，但基本的關係是持續一生的。

靈傳的目標是在人生的所有層面上使受導者達到成熟(上帝所賜予他的潛力)，至少在七個方面能保持穩定、平衡的成長：(1)家庭及婚姻，(2)經濟上，(3)個人的成長，(4)身體方面，(5)專業上，(6)社會的，及(7)靈性上。

所以照他的看法，靈傳的資格對象應該是由一位很有經驗的人傳給一位比較缺乏經驗的人，但也不排除作久了之後，後者已相當成長，也可能轉變為「互相」的靈傳。屬靈導師的態度比較是「我可以怎樣幫助你？」多於「我可以教你些什麼？」的，這樣，靈傳的型態就以「關顧」(Caring)及「支持」(Supporting)為主了，而傳福音，門徒訓練，師傅帶徒弟，教練，老師，同儕，朋友，英雄，作榜樣等都不能算是靈傳。

Biehl 抓住了靈傳最核心的意義，但也同時把靈傳限制在一個很窄的範圍裡。

### (二) 奇夫·安德遜及蘭迪·利斯

安德遜及利斯是要「為當代的屬靈導引，建議一個建基於歷史的異象」。他們從聖經和歷代靈修書籍中萃取出許多寶貴的靈傳原則與做法，他們的核心信念是：「當門徒跟屬靈師傅

『學藝』，師傅和上帝的聖靈結成夥伴，一起培養門徒的靈性時，靈性塑造會發揮得最好。」<sup>47</sup>

在靈傳的目標(內容)方面，安德遜及利斯提出九個要項：(1)提供一個有效的方法，增進與上帝的親密，(2)培養徒弟認知，上帝已經藉著聖靈在徒弟生命中行動，(3)協助徒弟明辨上帝的旨意，(4)對品格和價值塑造相當有效，(5)幫助徒弟最終發現，自己是上帝所愛和接納的兒女，(6)是信仰旅程所必需的，(7)為個人生命的抉擇和事奉提供清晰與指引，(8)是鼓勵、勇氣和盼望的來源，(9)是植根於教會的教導和聖經的真理。<sup>48</sup>但這九個要項可以歸結為三點，即：(1)與上帝的親密關係(上帝是誰?)，(2)作為上帝所愛的兒女這個終極身份(我是誰?)，(3)為國度肩負責任的獨一無二的聲音(我怎樣用我的一生?)。<sup>49</sup>

在靈傳的資格與對象上，安德遜及利斯認為師傅這個角色不是為專家或神職人員設立的，也不關乎職位、正規教育或教會是否許可，它屬於「身為祭司的所有信徒」，

當我們尋求一起聆聽聖靈上帝——透過師傅——安慰者的生命，祂作為保惠師靠近我們時——導引便屬於基督的整個身體。<sup>50</sup>

年齡較長及經驗較豐富只是使人能夠擔任師傅的一些「因素」，但比較重要的是「它需要的是高度發展的聆聽和明辨能力」，亦即聆聽神在師傅自己生命中的微小聲音及協助別人聆聽神在他們生命中的微聲。

---

<sup>47</sup> 奇夫·安德遜(Keith R. Anderson)、蘭迪·利斯(Randy D. Reese)著，《師徒關係》(Spiritual Mentoring)，19。

<sup>48</sup> 同上，50。

<sup>49</sup> 同上，21。

<sup>50</sup> 同上，57。

在靈傳的方式（型態）上，安德遜及利斯強調是一種三維動態的關係型態，包括師傅與聖靈，師傅與徒弟，徒弟與聖靈三種。在這三角關係中，師傅可以自信、有力地介入，但總是留意聖靈的作為，因為聖靈是主動使人成長的。安德遜及利斯認為靈傳可以透過許多不同的關係類型，也認同柯林頓的九種靈傳類型。

筆者認為安德遜及利斯所提之靈傳模式最大的特點就是相當「合乎聖經」。他們將靈傳的資格與對象放回到「信徒皆祭司」的群體網絡中，並且在型態上抓住了最核心的三維動態關係，卻在外顯的型態上放手，承認可以有多元的方式，這的確是聖經的原則。不過，他們在靈傳的目標（內容）上所提出的九個要項或三個重點則顯然是以「靈性」方面為主，並且把「門徒訓練」也排除在外（可能是覺得「深度」不夠），這可能仍有點狹窄。

### （三）侯活·肯特勒斯及威廉·肯特勒斯

肯特勒斯父子根據他們豐富的靈傳經驗及聖經的教訓，要為男士們寫一本實際上該如何做的靈傳的書，目的是推動他們進入靈傳關係。他們強調靈傳是靠關係來定義，而非靠正式的角色，而這關係的特點在於屬靈師傅的委身程度及對受助者的幫助—逐漸發展、成長。

在靈傳的目標（內容）方面，肯特勒斯父子認為是相當多元化的，他們認為屬靈師傅至少可以提供受助者九種幫助：(1)資料的來源，是受助者所不知道的。(2)給予智慧：生活的技巧，把真理應用在生活中。(3)倡導特殊技巧和有效的行為，帶受助者經歷新事物。(4)給予回應：能給予有意義的評論，因為他看

得出重點。(5)訓練：像個教練，預備受助者在人生中得勝。(6)作一個共鳴箱：提供做事、作決策前的測試、評估機會。(7)是危機中尋求幫助的對象。(8)幫助設制各類人生計劃。(9)孕育好奇心，啓發可能性。<sup>51</sup>

在靈傳的資格與對象上，肯特勒斯父子根據來 13:7 中的領袖是複數字，提出屬靈師傅應該不只一個，受助者應該找出在自己生命各種層面上能夠影響他的人作師傅。他們也認為除了由年長者帶年輕者這種模式外，在實際情況中有不少同輩之間的靈傳關係（聖經中有約拿單和大衛），年齡差距只在五～六歲之間的，也相當有價值。

在靈傳的方式（型態）上，肯特勒斯父子認為屬靈師傅對不同的人有不同的意義：大師，領導，父親形象，教師，訓練員，導師，指導員，領袖，引導員，教練等。不過，他們認為門徒訓練與靈傳不同，這個不同不是在「內容」上（只是現今的門徒訓練都傾向把焦點收窄在「屬靈層面」而忽略了實際生活的各個層面，以致在內容上也顯得不同），而是在「方式」上，因為門徒訓練強調是被呼召來作學生，凡事以基督為中心；靈傳則強調受助者的自發性多於模仿性，並且受助者（protégé）源於拉丁文，意思是「保護」，屬靈師傅的責任就是要在年輕的受助者在跨進成年的各種障礙中給予保護，這與「作學生」有一些差距。

筆者相當認同肯特勒斯父子的多元化靈傳（包括在目標上，在對象上，及在方式上）觀念，及他們所根據的聖經原則

---

<sup>51</sup>侯活·肯特勒斯（Howard Hendricks）、威廉·肯特勒斯（William Hendricks），《亦師亦友》（*As Iron Sharpens Iron*），176-177。



及實際經驗，例如同儕靈傳在宣教地區就比在基督教國家重要得多。

有關門徒訓練是否就是靈傳這個問題，以上五位學者看法皆不同，Biehl 認為無論就目標、型態或其他多方面都完全不同，門徒訓練的目標範圍比較窄，限在屬靈真理層面上，而不像靈傳擴及生活的各層面；在型態上，門徒訓練也比較是教導式，權威式而非靈傳的關顧式、支持式。安德遜及利斯則認為在目標上二者不同，門徒訓練是教導信徒基要真理及掌握屬靈操練，不像靈傳可以深入到認識神是誰，自己是誰及要怎麼用一生這類範疇中。但在型態上，門徒訓練也可以是靈傳的一種（作者從古典靈修書及中所發現的靈傳就是比較權威式的）。肯特勒斯父子則認為二者有重疊，至少在目標上門徒訓練應該不是那麼狹窄，但在型態上確實不同，理由也與 Biehl 類似。

雖然以上五位學者看法各有不同，其對靈傳的定義皆有其特殊的貢獻，但筆者認為若按聖經的教訓與示範，不必嚴格區分門徒訓練與靈傳，而且可以把門徒訓練看成是一種基督徒的靈傳關係。筆者同意肯特勒斯父子的看法，門徒訓練的內容應該不是只限於屬靈層面，而是應擴及全方位的生活的，只是現今教會把它收窄了而已。同時在型態上，門徒訓練也不必那麼「權威式」，因為以基督為中心、為目標一點也不會影響「自發性」，在基督徒的靈傳關係中，真正的老師是基督，屬靈師傅與受助者只是「同學」，頂多是「學長」帶「學弟、妹」的關係，應當不必是那麼「權威式」的。耶穌也明白禁止門徒像外邦人一樣愛坐在權威的角色上，倒應學耶穌的樣式：大的

服事小的（路 22:24-26）。所以門徒訓練根本就可算是一種基督化的靈傳方式。<sup>52</sup>

#### （四）柯林頓及史坦利

柯林頓是從其有系統的實證研究中，發展出他的靈傳定義與系統。多年來他研究分析過大約 600 位聖經內外之屬靈領袖的成長與發展，發現大部份的領袖都能指出一些對其生命與事奉極有意義的人，再對這些有意義的人作比較分析後，就組成他的靈傳定義及系統。柯林頓將靈傳關係區分為九種型態，每種型態都能滿足特定的需要（亦即達成特定的靈傳目標）。一個工人的一生需要不只一種型態（作受導者），並且在不同時期會需要不同的型態；一個工人也通常只能做到一至數種型態（作屬靈導師），並非全能。所以不必期待自己或別人做一個「全能屬靈導師」，重點是按需要做靈傳。（請參表 2-2）

---

<sup>52</sup> Pamela J. Erwin, "Helping Young People Become More Like Jesus," in *Intensive Caring: Practical Ways to Mentor Youth*, ed. Amy Simpson et al. (Loveland, CO: Group Publishing Inc., 1998), 17-18. 基督徒彼此之間的靈傳關係與基督及祂的門徒之間的關係不同，唯有基督是主是老師，基督徒則是「一個祂的學生的團契」，耶穌叫我們應當「彼此服事」（太 23:8-12；20:26-28）；新約的教會應當是一個門徒訓練的模範，在其群體關係中，所有的成員漸漸更新變化成基督的形像；教會作靈傳就是要在其群體的處境中鼓勵年輕人成長成為基督的形像。

表 2-2 屬靈帶領傳承九種型態<sup>53</sup>

一、緊密的 (Intensional)：屬靈導師與受導者建立緊密的彼此委身的關係，需要面對面，刻意的進行。	
1.門訓者 (Discipler)	專注在跟隨耶穌基督的四種基本生活習慣的學習。屬靈導師通常比較年長，且擁有較多資源。
2.靈性導師 (Spirituality Guide)	屬靈生命成長的問責 (Accountability) 與帶領。包括八種功能，例：內在與神的關係，外在人際關係，結果子 (品格與服事人) 等等。
3.教練 (Coach)	技巧傳授 (能夠教授分解動作) 及使用它們的激勵，人人皆可以在此項上作屬靈導師。例如：如何靈修，默想，傳福音，研經，演講，解決困難等等。
二、偶發的 (Occasional)：比較是由受導者受到吸引與屬靈導師建立關係，此關係比較不緊密，但受導者良好的回應很重要。	
4.諮詢 <sup>54</sup> 輔導者 (Counselor)	在關鍵時刻，提供對自我、他人、事奉的關鍵建議，產生幫助。
5.老師 (Teacher)	傳承切合處境的知識，對事物產生不同看法 (perspective)，進而影響其品格或事奉。
6.贊助者 (Sponsor)	贊助另一領袖的升遷或進入新組織或事奉的成長轉型時的生涯引導與保護 (包括提供激勵、資源或看法)。
三、被動的 (Passive)：比較是由受導者主動尋求幫助，並且按所學做出回應，與屬靈導師不必建立關係。	
7.當代榜樣 (Contemporary Model)	從一位活著的領袖的生命或服事榜樣學到功課，人人皆可且必須在此項上做屬靈導師。
8.歷史性榜樣 (Historical Model)	從已不在世的領袖吸取可學習之功課，通常是透過傳記。
9.神聖的接觸 (Divine Contact)	神透過人或文字，給予適時的引導或辨明，且明顯可以感受到是神的親自介入。

史坦利也曾多年從門徒訓練的延伸的角度來研究靈傳，而建立了他的靈傳星座模式 (Constellation Model)，他發現：一位基督徒工人需要一種關係網絡，裡面包含屬靈導師，同儕及新興起的領袖，以致能確保在生命和事奉上有平衡和健康的觀點。

<sup>53</sup> Clinton and Clinton, *Mentor Handbook*, 2-23.

<sup>54</sup> Ibid, chapter 6. 柯林頓雖用 “Counselor” 來命名這種型態的靈傳，但其所定義之功能卻不只是輔導 (Counseling)，也包含了諮詢 (consultant) 在內。

在領袖的一生之中的不同時期會需要四類的靈傳對象。(請參表 2-3)

表 2-3 史坦利 ( Paul Stanley ) 的四方面網絡<sup>55</sup>

一、承先／向上的靈傳 ( Upward Mentoring )	接受先進 ( 靈程 ) 或長輩 ( 年齡 ) 的帶領 ( 包括相同或不同事奉圈的人 )，九種靈傳的型態都可能出現。
二、內圈同儕的靈傳 ( Internal Peer Mentoring )	接受同樣事奉圈內之同輩的帶領。可提供親近的彼此負責關係，並能在同樣的層次上彼此激盪成長。靈傳型態主要包括較鬆散的諮詢輔導者，教練及老師。
三、外圈同儕的靈傳 ( External Peer Mentoring )	接受不同事奉圈內之同輩的帶領。可提供客觀的觀點打破盲點，及外來的彼此負責關係。靈傳型態與內圈同儕相同。
四、啓後／向下的靈傳 ( Downward Mentoring )	作別人的屬靈導師。年輕的受導者可以反過來挑戰導師的一致性及對「理想」的態度。主要包括六種靈傳型態：即緊密類與偶發類。

柯林頓和史坦利的靈傳定義與模式，是筆者見過最多元 ( 包括多元的目標，九種型態及四種對象 ) 也最有系統的，同時也相當合乎聖經，不會因為其太過實證而偏離聖經，另一方面，也因為它的實證而相當容易應用。若再加上柯林頓所提出之「工人通用發展時間線」觀念，則可以相當有系統地了解靈傳對一個工人的影響力：在什麼時期，從什麼對象 ( 網絡 )，透過什麼方式 ( 型態 )，得到什麼幫助 ( 目標，內容 )。所以本論文選擇以柯林頓及史坦利的靈傳定義與模式為基礎，來研究靈傳之影響力。

<sup>55</sup> Clinton and Clinton, *Mentor Handbook*, Chp. 12: Mentoring Network.

### 第三章 研究方法

#### 第一節 設計研究工具

本論文是要研究靈傳對真理堂年輕傳道人的興起之影響力，並藉此研究對未來年輕傳道人的興起提供一個可行的模式。雖然本論文採取柯林頓與史坦利的多元靈傳定義與模式為基礎來做研究，但因為時間及方法上的限制，只針對二個向度，即靈傳的目標（或內容）及靈傳的時間，來做研究。所以本論文將採取下列二個研究工具：第一，人生發展時間線：這是指一個工人一生發展與成長的階段分析，透過此分析可以確認每一個具有影響力的靈傳是在甚麼時期發生的，並進一步聚焦研究在關鍵時期所發生之靈傳。第二，理想工人塑造十二要項：這是指靈傳所能發揮的果效或所能達到的具體目標，藉此可以確認靈傳的內容並評估其影響程度的大小。

藉以上之工具作為架構，可以對靈傳的影響力建立一幅整體的圖畫：亦即在工人塑造的關鍵時期，靈傳是在哪些關鍵的項目上，產生了幫助，並且也可評估那幫助的程度有多大。

##### 一、 人生發展時間線

###### （一）人生發展時間線之研究

柯林頓研究分析了 500 位以上之領袖人生發展，包括聖經人物，現代及古代的人物，他發現雖然人與人之間的差異很大，但神對工人的塑造確實有一定的模式（大的圖畫、架構），過程（指神在大的架構中塑造工人的方法，祂使用「操練要項」

<sup>56</sup>) 及原則 (從模式及過程中可以抽出一些放諸四海皆準的真理原則), 並且可以歸納出一條「通用的發展時間線」, 可將工人的一生涵括在內 (分爲四大時期及十個次時期), <sup>57</sup>但本論文因將研究重點放在工人事奉的早期, 故採取簡化的時間線, 將之分爲三大時期及六個次時期 (參圖 2-1)。當與某個領袖的特有發展時間線相對照, 可以找出此領袖目前所在階段, 並預期未來相關之操練, 這樣一方面可以了解過去神在這領袖身上的作爲, 另一方面也可以提醒那領袖對神目前所安排的操練要項作出正面的回應, 更可以對未來作出預動式 (Proactive) <sup>58</sup>選擇, 預備進入下一階段的發展, 這可以省掉許多不必要的時間的浪費。這是一個了不起的發現, 對領袖的培育會產生極大的幫助, 尤其是對年輕工人, 他們還在許多挫折和陷阱中摸索前

---

<sup>56</sup> 操練要項 (Process Items): 是指神所使用的一些事 (例: 神的保守的事件, 人, 環境, 特別的介入, 內在生命功課等), 爲要在祂揀選領袖的過程中顯出那人的領導潛力, 或發展其潛力, 或對事奉角色的肯定, 或推動他邁向神按其能力所定規的事奉層級。

<sup>57</sup> 從柯林頓大規模的研究所得出之結論, 可以看出屬靈追求與經歷的多元性, 就「成聖論」觀點來說, 這可算爲一種「N度成聖論」。教會歷史中有三種「二度蒙恩論」, 皆認爲在信徒重生得救之後, 會透過聖靈經歷到「第二次的恩典」, 使生命與事奉更加提升。這包括十七世紀清教徒式的「得救的確據」, 十八世紀約翰衛斯理的「第二次的賜福」(強調的是純潔的愛與靈命的完全) 及二十世紀初的五旬節運動 (強調的是得著超自然的聖靈的恩賜)。每種看法都有其時代背景, 且都受發起者的經驗的限制。新約聖經其實可以容納每一派的說法, 他們都是成聖過程中可能發生的現象之一, 其實不必把這種經歷視爲只有一種或一次。周功和在其所著「榮耀光中活水泉」(台北: 華神, 2004, 166-176) 一書中即提出「聖靈充滿的多元模式」。而柯林頓認爲神會使用眾多的操練要項 (作者一共歸納出 51 項之多) 訓練領袖, 使其在三個範疇 (靈命, 事奉及策略) 上的許多方面成長, 並匯聚整合成四個「時期」, 讓其「所是」(Being, 指屬靈生命) 與「所作」(Doing, 指事奉恩賜) 逐漸吻合, 最後達到神爲其所預定的「人生終極」。這就不只是一度或二度蒙恩的問題了, 而可算是「多度」, 「N度」蒙恩了。

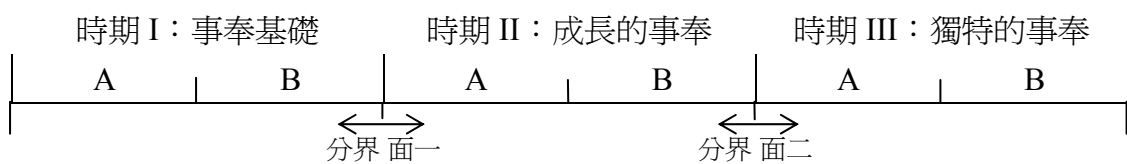
<sup>58</sup> 「預動式」: “Proactive” 是 “reactive” (被動的反應) 的反義詞, 但意義比「主動」更強烈, 有「事先採取行動」的味道。領袖既然了解了目前遭遇的意義——神藉此要如何塑造他, 也知道下一步是什麼, 就不再用負面的態度面對這些事, 並爲神下一步要作在他身上的事預作準備。

進，有了這個，應可減少許多「傷亡率」<sup>59</sup>，並且幫助更多工人可以「至終完美」。

本論文期待若將「屬靈帶領傳承」的經驗放入人生時間表中評估之，可以看出各類型傳承經驗對工人發展的影響力。

(二) 人生發展時間線之說明：

圖 3-1 人生發展時間線<sup>60</sup>



次時期：

A.全權奠基期 (13-20 年) A.預備事奉期 (5-10 年) A.角色轉移期 (3-6 年)  
B.轉為領袖期 (3-6 年) B.勝任事奉期 (10-20 年) B.匯聚整合期 (5-15 年)

#### 1. 共有三個時期，並有二個明確的分界面

分界面的意思是：當一人生時期結束，將移轉進入一新的時期的那一段時間。

分界面一：是由「時期 I」進入「時期 II」，即由帶職進入全職事奉（是指成為正式全職傳道人，不包括作「實習傳道」或「神學生」的角色期間），主要的障礙是經濟來源。

分界面二：是由時期 II 進入時期 III，即由「勝任事奉期」進入「獨特事奉期」，主要的障礙是以下二種與「策略」有關的障礙：

<sup>59</sup> Richard Clinton & Paul Leavenworth, *Starting Well, Building A Strong Foudation for A Lifetime of Ministry* (Altadena, CA: Barnabas Publishers, 1994), 197. 在北美神學院畢業後進入牧職的人當中，五年內只有 1/4 的人未枯竭 (burn out)，而發生枯竭的工人大部份都離開事奉崗位。未枯竭的人在十年內又有 1/2 的人枯竭（亦即只剩 1/8）。就筆者個人經驗所及，華人的年輕全職工人，最初 3-5 年的事奉，也是最不穩定（離職、枯竭等）的期間。

<sup>60</sup> J. Robert Clinton, *Leadership Emergence Theory* (Altadena, CA: Printing Plus, 1989), 318.

(1) 事奉典範轉移了：由看重 “Doing” (事奉以追求果效為中心) 到看重 “Being” (以「所是」來事奉)

(2) 由直接作第一線，退到第二線(間接作)

## 2. 時期 I：事奉基礎 (Ministry Foundations)

(1) 次時期 A：全權奠基期 (Sovereign Foundation)，約需 13-20 年，這個次時期有以下三個特性：

- a. 早期品格／人格塑造：這時期對品格塑造有最根本的影響。
- b. 原生家庭，原生社會基礎的影響很大。
- c. 領袖當時通常年紀很小，無法決定什麼，但仍可有正確回應：辨識事件，在「導引決定」上回應神。

(2) 次時期 B：轉為領袖期 (Leadership Transition)，在此次時期新興起之領袖開始服事，約需 3-6 年，具有以下三個特性：

- a. 跨出事奉第一步 (早期事奉工作)。
- b. 主要塑造發展：①領袖潛質辨認 ②品格塑造。重點是內在生命之成長。
- c. 神使用之操練要項：①正直整全檢證，順服檢證，話語檢證來塑造品格；②事奉指派 (小型任務)，委身領導 (全職或帶職的掙扎)，在其中會出現 i. 事奉進步 ii. 全然委身，以神的計劃為首位。(操練要項之定義可參本論文第三章方法論中之「柯林頓之 28 個操練要項」)

## 3. 時期 II：成長的事奉 (Growth Ministry)

(1) 次時期 A：預備事奉期 (Provisional Ministry)，約需 5-10 年，此次時期具有以下四個特性：

- a. 首度嘗試全職事奉 (高比例中途退出)



- b. 主要塑造發展項目：①開始辨認恩賜與技巧→更有效之事奉，②基督身體學習：與他人關係（特別是權柄關係）及個人生活調整。
- c. 神使用之操練要項：①事奉技巧，②全人恩賜發現，③關係洞見，④事奉衝突，⑤權柄洞見，及⑥事奉洞見。
- d. 特徵：①失望（角色與實際不符），②負面學習多，③在嘗試錯誤中，漸使角色與全人恩賜相稱，④三類塑造的優先次序依次是：事奉塑造，靈命塑造，策略塑造，以及⑤通常情況：事奉無效率，前後不一致，時好時壞。

在 I B 及 II A 二個次時期中，新興起之領袖通常很注意事奉成果（Doings），但神卻非常注意領袖的品格（Being）。

（2）次時期 B：勝任事奉期（Competent Ministry），約需 10-20 年，此次時期具有以下六個特性：

- a. 事奉能力逐漸成長，以致領袖的自信心也成長！
- b. 事奉更有效率，常常能夠把事情做好（doing things right），到了後期，又回歸重視靈命塑造。
- c. 全人恩賜與最佳角色的分辨大大進步，有滿足感，且能分辨何者該做，何者不該做。
- d. 產生典範轉移（Paradigm Shift, From “Doing” to “Being”）：多次成功事奉後，追尋更深層意義，包括與神關係的進深。這是能否轉入下一期的關鍵。
- e. 主要塑造：①確定／使用全人恩賜（強調事奉技巧），②學習何為相容性角色，何為不相容性角色。
- f. 神所使用之操練要項：隔離，危機，衝突，人生終極經歷，對領袖產生意義的文字要項（literary items）。

#### 4. 時期 III：獨特的事奉（Unique Ministry）

（1）次時期 A：角色轉換期（Role Transition），約需 3-6 年，  
具有以下四個特性：

- a. 結合全人恩賜，角色，適當影響力混組成爲一體。
- b. 有適當角色供其發揮
- c. 服事有效率（efficiently）且有效能（effectively）



【doing things right】

【doing the right things】

- d. 人生終極的實現

（2）次時期 B：匯聚整合期（Convergence），約需 5-10 年，  
具有以下三個特性：

- a. 特別的引導：漸走向專注，放下一些工作與角色，始能成就終極貢獻的角色
- b. 人生終極感的實現——終極貢獻（可傳承之屬靈產業，使貢獻者被人懷念，而基督信仰也因此得以拓展。）

①盡最大努力完成之

②策略塑造走向顛峰

- c. 末後光輝（Afterglow）

①退休後，豐碩生命所生影響力

②以「屬靈權柄」爲主的事奉

（三）本論文對柯林頓之「工人通用發展時間線」之應用

本論文原則上採用此「工人通用發展時間線」作爲受訪者「人生發展時間線」的研究工具，不過會在研究重點及細節上稍作調整。首先，會把研究重點放在從出生到開始全職傳道之後十年之間（即時期 IA，IB 及 IIA 這三個時期），因爲 IA 及

IB 時期是指傳道人進入全職傳道之前的生涯，對其興起極為重要，而 IIA 則為傳道人全職後到其能夠勝任之間的時期（大約十年），與本論文對「興起」的定義有關。另外，也會稍微提早 IIA 的開始時機（開始全職的時間），將「作全職實習傳道」或「作全修神學生」也算在內（參附錄四之「全職年」）。作此修改是為了配合本論文所定之「年輕傳道人」定義（三十歲以前即進入全職生涯），讓更多已勝任的傳道人可以符合受訪資格。同時，筆者也沒有發現柯林頓對其工人通用發展時間線作過任何精密準確的研究（例如若有 2-3 年差距就會導致明顯的差異），其所謂「分界面」也可能只代表「一段轉變的期間」，而非一個準確、特定的時間點。所以對此分界面時機作一點修改，應該不會引起太大的影響。基於以上理由，遂作此小幅的修改。

## 二、理想工人塑造十二要項

本論文需要一個有效的工人塑造評估架構，必須全備，但又不能太複雜，而且其中每一個項目皆須直接關係到傳道人的能否勝任問題。柯林頓或史坦利並未針對靈傳的目標提供一個有系統的架構或內容，但柯林頓在其「領袖的興起塑造理論」一書中已提出 51 個「操練要項」，<sup>61</sup>是牽涉領袖一生的成長塑造的，筆者抽取其中較早期的操練要項（人生前二個時期，共 28 個操練要項），再加上「從耶穌的門徒帶領看工人塑造」，「從保羅書信（以弗所書）看工人塑造」，「從保羅書信（教牧書信）看工人塑造」，「柯林頓的『能夠至終完美的領袖之六大特徵』」，「開始得好的五個秘訣」及「轉型為二十一世紀新使徒

---

<sup>61</sup> Clinton and Clinton, *The Mentor Handbook*, part II.

典範教會牧者必備之五種角色」等共七個架構，整合歸納成十二個要項，作為本論文評估靈傳影響力的具體指標。以下為這七個架構的分析：

(一) 柯林頓之 28 個操練要項

筆者按年輕工人興起的關鍵時期，從柯林頓的人生各時期操練要項中，挑出前二個時期（即「工人通用發展時間線」之時期 I 及時期 II）共 28 個操練要項，條列說明並分析整理如下：

1. 全權奠基期（IA 次時期：Sovereign Foundation Phase）：從領袖的出生到開始服事之前。

(1) 人生終極的預備（Destiny preparatory）：神為了讓領袖明白祂要在其一生生命中所要完成什麼特殊的事，就在其年幼時留下伏筆。（例：約瑟青少年時期所做的夢，撒母耳年幼時就聽見神的呼喚）。這是一種神對領袖的「道路引導」。

(2) 開始情境（Entry Context）：領袖回顧過去的人生，發現神獨特的安排，這一點會暗示其未來的事奉方向。這與第（1）項類似。

(3) 家族影響（Family Influence）：指領袖在家庭中所受到的基本的塑造，例：品格塑造。

(4) 基本技能（Basic Skills）：指領袖藉著年幼時所學習到的技巧和態度，構成了他早期所具備的能力。例：某種專業能力。這屬於「恩賜」範疇（學到的技術）。

(5) 社會關係基礎（Social Base）：指神藉著一個領袖的生活環境，滿足他在情感、經濟、策略及基本身體（性、家庭等）上的需要。例：交友戀愛婚姻的發展，求學

及職業的方向等等。這主要是與「基督化家庭」及「道路引導」有關。

2. 轉為領袖期（IB 次時期：Leadership Transition Phase）：從領袖踏出事奉的第一步到其進入全職事奉之前。這時期主要的操練是在「內在生命」上的成長，並藉此塑造領袖的品格，並確認其作領袖的潛力。

（1）正直整全檢證（Integrity Check）：指神在一個領袖事奉的早期，為了塑造他的品格（包括：忠心，誠實，等主要態度與信念）而測試、評估領袖的動機。這個檢證包括內在信念的一致性的挑戰，對事奉挑戰的回應，以及所導致的事奉的擴展。<sup>62</sup>例如：但以理及他三個朋友的不飲王酒，不食王膳（但 1 章）。這屬「品格塑造」範疇。

（2）順服檢證（Obedience Check）：神在一個領袖事奉的早期，藉此使他學到對神的聲音的確認、了解及順服的功課，並且一生不斷重覆之。例：神要求亞伯拉罕獻以撒，而亞伯拉罕也順服了神。<sup>63</sup>這屬「品格塑造」的範疇，也與在「神的道」上的成長與事奉有關。

（3）話語檢證（Word Check）：神在一個領袖事奉的早期，藉此測試他個人性地領受或了解從神而來話語的能力，並且接下來讓神的道在他的生命中成就祂的工作。如果成功地通過了這個檢證，會使領袖能夠領受更多的真理，當領袖不斷去分享這些真理的時候，他就會擁

---

<sup>62</sup> J. Robert Clinton, *The Making of A Leader*, 58-59.

<sup>63</sup> Ibid, 63-64.

有屬靈的權柄，並得著更多話語的恩賜，這些都使他更有領導能力。<sup>64</sup>這明顯屬於「神的道」這個項目。

- (4) 信心檢證 ( Faith Check ): 使領袖學習去信任神。
  - (5) 事奉任務 ( Ministry Task ): 神為領袖安排了小型任務，為要測試他能否忠心及順服地使用恩賜去完成。
  - (6) 委身于領導統御 ( Leadership Committal ): 領袖在神所安排的事奉中全然委身於神，願意被祂使用。通常過程中會產生全職事奉或帶職事奉的掙扎。這屬於「道路引導」範疇，且與「清楚蒙召」有關。
3. 預備事奉期 ( IIA 次時期 : Provisional Ministry Phase ): 這時期是從領袖開始全職事奉到能夠勝任為止。主要的成長包括事奉技巧 ((1) ~ (3) 項)，權柄關係 ((4) ~ (7) 項)、屬靈爭戰及能力群組 (第(8)項)、挑戰群組 (第(9)項)。
- (1) 事奉技巧 ( Ministry Skill ): 學到各類可確認的事奉技巧，使事奉更有效果，可以完成事奉任務。
  - (2) 訓練進程 ( Training Progress ): 是一種因為受到訓練而在事奉上有明顯進步的經驗，包括影響力範圍的擴大，領導責任的提升，這會使領袖得到肯定，相信神會繼續使用他。
  - (3) 全人恩賜發現 ( Giftedness Discovery ): 發現自己的天賦才能，學到的技能及聖靈的恩賜，以及發現這些恩賜與事奉有什麼關係 (過程是：發現恩賜→組合恩賜→匯聚恩賜)。
- (1) ~ (3) 項可歸入「事奉操練」類中。

---

<sup>64</sup> Ibid, 67-72.

- (4) 權柄洞見 ( Authority Insights ): 發現 ( 常是從負面經驗中 ) 屬靈權柄的存在，渴望自己也能擁有，並使用之。
- (5) 關係洞見 ( Relational Insights ): 學到如何與人建立關係以使事奉更有果效，及此事的重要性。特別是在權柄關係方面，按照屬靈權柄的定規，建立正確的與人之間的角色關係 ( 權柄與順服 )。
- (6) 事奉衝突 ( Ministry Conflict ): 學到如何面對衝突 ( 正面解決或避免之 )，進而運用衝突機會成為神塑造領袖的內在生命的方法。權柄洞見及關係洞見常須經過衝突才能學到功課，領袖也必須透過「順服」權柄才能學到如何使用權柄。

以上 (4) ~ (7) 項與權柄關係有關之項目可歸入「人際關係」類中。

- (7) 領導統御反挫 ( Leadership Backlash ): 當領袖領導一個團隊邁向一個特定的方向時，因為遇到困難而遭遇隨從者強烈的反對，使領袖學習更深的順服主，更清楚顯明自己的動機，神也更清楚啓示祂自己，及給予更清晰的異象，並肯定那領袖。這是「事奉衝突」的一種特例。
- (8) 屬靈爭戰及能力群組 ( Spiritual Warfare and Power Items ): 領袖覺察到屬靈爭戰的存在 ( 在事奉衝突中察覺到主因是超自然的 )，並以靠神的能力解決之，以致領導的涵容 ( Leadership Capacity ) 被擴大。領袖所經歷之「能力群組」，包括 a. 恩賜的能力 ( Gifted Power ): 領袖使用一個特殊的屬靈恩賜，能清楚顯示聖靈的能力的，例如：先知亞迦布預言有大飢荒 ( 徒 11:27-28 )。 b. 禱告的能

力 (Prayer Power): 領袖藉特定的禱告解決特定的需要，彰顯出神的能力及那領袖的屬靈權柄的權威性，例如：撒母耳在卸任前的演講中呼求神的見證，結果在乾季打雷下雨 (撒下 12: 17-18)。c. 權能會戰 (Power Encounter): 指在代表神的一群人與代表其他超自然能力的一群人的對立過程中，神使用不尋常的方式顯明祂的能力，證實祂自己。d. 關係網絡的能力 (Networking Power): 神使用與其他領袖連結的方式來幫助一個領袖，提升他的領導與神的工作。例如：巴拿巴幫助保羅在對的時機出來服事。

此群組可歸類為「屬靈爭戰」，並可將耶穌的三大事奉之一——醫治釋放——放入其中。

(9) 挑戰群組 (Challenge Items): 當領袖已能勝任其事奉 (學會一些事奉技術，擁有一些成功的事奉經驗) 之後，常易因滿足而停滯，神會使用下列操練，為他打破停滯的危機，使其影響力繼續提升。這包括：a. 信心挑戰 (Faith Challenge): 神挑戰領袖在事奉中跨出信心的腳步，若領袖跟上去，就會看到神的賞賜 (reward)，也因此對神的信心 (在事奉上) 更加增。例如：耶穌挑戰門徒們餵飽群眾 (「你們給他們吃吧！」)，因而行出「五餅二魚」的神蹟 (可 6:35-44)。b. 禱告挑戰 (Prayer Challenge): 神藉一些事件提醒領袖，必須禱告才會產生有果效的事奉，如果領袖正面回應此操練，之後會帶出事奉的成長。c. 事奉挑戰 (Ministry Challenge)，神全權帶領一領袖進入新的角色，或處境或事奉型態，使他被迫地成長。d. 影響力挑戰 (Influence Challenge): 神藉



一些事件促成一位領袖擴張他的影響力範圍，漸漸接近神對該領袖所預定的程度（林後 10:12-18）。此群組可歸類為「事奉開展」，細分為信心與影響力範圍的成長擴大。

4. 勝任事奉期（IIB 次時期：Competent Ministry）：這時期從領袖已勝任其事奉開始到產生獨特的事奉（Unique Ministry）為止。主要的操練要項包括「生命成熟類」（第（1）～（3））項及「導引類」（第（4）～（8）項），前者可歸入「品格塑造」或「認識神」範疇，後者可歸入「道路引導」範疇。

（1）孤立／隔離（Isolation）：是指一領袖從一正常的事奉參與中被分離出來，通常是一段不算短的時間，在期間他經歷到一種新的或更深與神的關係。可歸入「品格塑造」或「認識神」範疇中。

（2）生命危機（Life Crises）：一種特殊的危機操練事件，甚至可能喪命，為要使領袖更加倚靠神。可歸入「品格塑造」或「認識神」範疇中。

（3）理想角色發現（Ideal Role Discovery）：領袖發現最適合的事奉角色，一種可與自己的全人恩賜、呼召及經驗都吻合的角色。

（4）神聖接觸（Divine Contact）：神用不尋常的引導，帶領一人在關鍵時刻，用合適的方式去幫助另一位領袖，目的是給予肯定，鼓勵，特別的引導，給予洞見，給予挑戰，開事奉之門等等。

（5）神的肯定（Divine Affirmation）：一位領袖藉著特殊的經驗經歷神的肯定，使他有更新的服事動力及最終的目的。

- (6) 雙重確認 ( Double Confirmation ) : 指神對領袖的不尋常的引導，神透過一個以上的來源，向領袖加強祂的引導，使其更清楚。
- (7) 負面預備 ( Negative Preparation ) : 神使用一些負面的情況釋放一位領袖進入下一事奉的階段，若無此，那領袖可能不會選擇進入之。
- (8) 血氣行動 ( Flesh Act ) : 領袖自己預設神的引導或太快或不夠分辨神的旨意，因而造成負面影響。

## (二) 從耶穌的門徒帶領看工人塑造要項

1. 走十架道路 ( 預言十架，指示十架，活出十架，走上十架 ) : 這是耶穌的「核心價值」，也是一種「品格」( 向己意死，向神意活 )。
2. 建立愛的團契 ( 強調父神的愛，門徒當彼此相愛，並為將來信主者能合而為一禱告 )，也是「核心價值」。
3. 聚焦生命在少數門徒身上，使他們能像自己一樣去完成大使命，並且在事奉早期就挑選、預備了接棒人。這是「門徒帶領，成全工人」，也是一種「領導的策略」。
4. 用異象 ( 得人如得魚，大使命 ) 呼召及差遣門徒，是一種「異象的領導」( 太 4:19；28:18-20；可 1:17；16:15；路 5:10；24:46-49；徒 1:8；約 21:15-17 )。
5. 早期即對門徒示範「基本動作」的重要性，包括「禱告」，「神的道」及「佈道」( 可 1:14-15，21-28，35-39 )。
6. 大量的教導及示範「品格」：早期即示範正確的事奉動機——「忠心」( 按父神的旨意而非所受的歡迎程度，可 1:35-39 ) 及「憐憫」( 安息日仍施行醫治，對抗無憐憫的

律法主義，可 2:23-3:6；太 9:10-13)；示範完全「順服」的生活態度(約 5:19-20；8:29；腓 2:8)；教導及示範「謙卑」(太 18 章天國裡最大的是「自己謙卑像小孩子的」；太 19-20 章葡萄園的比喻；太 21 章騎驢駒進耶路撒冷；約 13 章為門徒洗腳等等)；責備法利賽人的「自以為義」(「驕傲」)，和「假冒為善」(不「誠實」)；提醒作僕人的應當「忠心」。

7. 在事奉技巧的訓練上，早期是示範(太 9:35-36)，後期是授權與督導(太 10-11 章，可 6:7-13，30-44；路 10 章)，事奉內容與耶穌所作相同，即教導，佈道與醫治、釋放。
8. 耶穌的一生是要讓人透過祂「認識神」(約 17:3；14:7)，而「認識神」是道成肉身的耶穌在地上一切事奉的根本(約 5:19-20；14:10-11)。
9. 不斷教導及提升門徒的「信心」：多次在神蹟中肯定人的信心或責備人的小信(可 2:5；4:40；5:34；太 15:28；14:31；8:10)；藉事奉提升門徒的信心(五餅二魚神蹟，耶穌履海)；復活後又訓練門徒「未見而信」的信心(約 20:19-20，29)。

### (三) 從保羅書信(以弗所書)看工人塑造要項

以弗所書是新約聖經中最完備的教會論的書卷，若從「教會建造的藍圖」反思「需要怎樣的工人」的角度，可看出以下有關工人塑造的要項。

1. 「認識神」(是恩典、賜福的神)是教會建造的根基(1 章)。工人事奉的基礎也是「認識神」。

2. 「禱告與敬拜」是建立教會最優先的事奉（以弗所書前三章可看作一個禱告），也是工人應當優先操練的事奉。
3. 合一的奧秘，愛的團契，是教會建造的「核心價值」（2章）。
4. 在教會的建造之中，愛的互動非常重要（弗 2:21-22；4:16），「小組模式」是極佳的選擇，工人也當操練小組的帶領。
5. 「佈道」的事奉就是傳揚「和平的福音」（包括和睦的關係，2:17-18）。
6. 「裝備」的目的是爲了讓聖徒能成爲建造教會的工人，發揮在基督身體上應有的功用。工人當學習如何成全新的工人（4:7-16）。
7. 「屬靈爭戰」的得勝與否會成爲教會建造的瓶頸因素（6:10-20）。
8. 工人的重要「品格」，即促成合一的品格：謙虛，溫柔，忍耐，寬容，竭力保守合一；效法基督用愛心說真理並凡事長進（學神的愛心，能饒恕；學神的光明，過聖潔生活；學神的智慧，愛惜光陰）；又當存敬畏基督的心在各類人際關係中彼此順服。（權柄關係的處理）（4-5章）
9. 「恩賜的發掘、發展與配搭」是建立教會的關鍵之一（4:7-16）。
10. 「神的道」是教會得著建造的關鍵（2:20「被建造在使徒和先知的根基上」，4:15「用愛心說真理」，5:26「要用水藉著道把教會洗淨」）。
11. 使徒保羅具有清楚的「人生終極感」，爲外邦人做了基督耶穌的囚犯（3: 1-13）。

12. 「基督化家庭」的重要性（5:21-6:4）。

（四）從保羅書信（教牧書信）看工人塑造要項

1. 「為真道打美好的仗」是教牧書信中論到主工人的事奉，最重要的一件事，是一種儆醒面對「屬靈爭戰」的事奉心態（提前 1:18-19；6:12，14；提後 4:7）。
2. 「禱告的優先性」：工人在牧養教會中第一要緊的事就是為宣教的代求（提前 2:1-15）。
3. 選立監督（長老）與執事，建立領導團隊，這是「成全工人」，也與「建立組織架構」有關（提前 3 章；多 1:5-9）。
4. 在真道上的操練：
  - （1）提前 4 章
    - a. 靈修，得著神的道的餵養。
    - b. 操練敬虔，這是「品格塑造」。
    - c. 教導真道（以宣讀，勸勉，教導為念），與「教導神的道」有關。
    - d. 生活上有好榜樣（言語，行為，愛心，信心，清潔），與「品格塑造」有關。
    - e. 在教導、傳道的事上殷勤、專心，使人看出有長進（傳道的恩賜上的成長）。
  - （2）在整個教牧書信中，「順服」與神的道有密切關係，工人及教會當順服神的道，以致能夠
    - a. 得到神話語的餵養（提前 4:6）
    - b. 以之勝過末世屬靈爭戰（提後 3:10）
    - c. 才能夠有效地教導神的道（提前 3:4；多 1:9）
    - d. 預備行各樣善事（多 3:1）

e. 用之駁倒假教師（多 1:9）

（3）用真道牧養不同年齡層的人（提前 5 章，多 2-3 章）

主工人在神的道上的發展是從「順服」開始，並且因為漸漸在生命與恩賜上的成長，而在神的道上作出更深更廣的事奉。

5. 工人的動機與態度（「品格塑造」）

（1）追求真敬虔，而非「敬虔為得利的門路」（提前 6:5-6）。

（2）逃避少年私慾，與清心禱告的人一同追求公義、信德、仁愛、和平、敬虔、忍耐、溫柔（提前 6:11；提後 2:22）。

（3）面對抵擋的人，要溫和，忍耐，溫柔地用真道勸戒之（提後 2:24-26）。

（4）要忠心傳道（無論得時不得時，總要專心，並用百般的忍耐，各樣的教訓）（提後 4:1-5）。

（5）甘心為福音忍受苦難，遭遇逼迫（提後 1:8；2:3；3:11；4:5）。

（6）竭力討主喜悅，按正意分解真理的道（提後 2:15）。

6. 將真道交託那忠心能教導別人的人，這是「成全工人」及「門徒帶領」。

7. 人生終點的凱歌（提後 4:7-8），留下「終極貢獻」。

8. 對長老的「敬奉」及「懲戒」（提前 5:17-25），這是領導與行政管理方面的事。

（五）柯林頓的「能夠至終完美的領袖之六大特徵」：<sup>65</sup>

1. 至終保持個人與神之間鮮活的關係。可歸入「認識神」類中。

---

<sup>65</sup> J. Robert Clinton, *The Mantle of the Mentor*, 11-12.

2. 終生保持學習的姿態並能從生活及各種不同管道中學到功課。可單獨歸為一類：「終身學習」。
3. 能活出像基督的品格。可歸為「品格塑造」。
4. 在生命中活出真理，由他們身上可看到出自神的信念和應許是真實的。可歸入「品格塑造」及「事奉開展」之中。
5. 人生留下一種或多種終極貢獻。可歸入「道路引導」類。
6. 有逐漸明確的人生終極感，並能見到部份或完全實現。可歸入「道路引導」類中。

(六) 開始得好 (Starting Well) 的五個秘訣：<sup>66</sup>

1. 建立合乎聖經的神的形像，可歸為「認識神」。
2. 培養與神親密的關係，可歸入「認識神」或「禱告事奉」範疇。
3. 在品格塑造過程中正面回應神，可歸入「品格塑造」類。
4. 有屬靈導師。
5. 有問責關係 (Accountability)。

(七) 轉型為二十一世紀新使徒典範 (New Apostolic Paradigm) 教會牧者必備之五種角色。<sup>67</sup>

Greg Ogden 認為當今教會正從 “Christendom Paradigm” 轉型為 “New Apostolic Paradigm”，前者是一種「維持型的教會」，而後者

---

<sup>66</sup> Richard Clinton and Paul Leavenworth, *Starting Well, Building A Strong Foundation for A Lifetime of Ministry*, 191-202.

<sup>67</sup> J. Robert Clinton, *Mentoring Can Help, Five Leadership Crises You Will Face in the Pastorate to which You Have Not Been Trained* (Altadena, CA: Barnabas Publishers, 1997), 2, 9-13. 作者介紹 Ogden 的理論，並具體說明運用 mentoring 就可以有效幫助牧者勝任轉型後的角色。

則為一種「宣教（使命）型教會」，後者的牧者必須具備下列五種角色／功能：

1. 牧者是異象的領導者：擁有異象並能有效傳達異象。這屬「領導管理」範疇。
2. 牧者是組織工程師：能夠為了讓教會成為宣教型的教會（而非維持型的教會）而進行組織再造。這屬於「領導管理」（組織架構的建立與維護）範疇。
3. 牧者是領導改變的領袖（Leader of Change）：能夠召募一群促成改變的領袖團隊，帶動教會轉型。這屬於「領導與管理」（組織架構的建立）範疇。
4. 牧者是宣教師：能夠發展跨文化，跨世代，跨族群的宣教事奉。可歸類為「外展事奉」類。
5. 牧者是一位領袖培育者：維持型教會牧者花 80% 的時間在 20% 最需要牧者關顧的會友（生病的，憂愁的，遇到危機的）身上；而宣教型教會牧者花 80% 時間在 20% 最成熟，且最能夠影響別人的會友上。這可歸為「門徒帶領，成全工人」類。

筆者根據以上七個系統，分析整合為以下之「理想工人塑造十二要項」，兼具實用、全備且具關鍵性的工人塑造評估架構。

#### 1. 認識神

- （1）福音神學：是指以「因信稱義」為所有神學之核心的神學信念，著重神赦罪的福音及無條件的愛。
- （2）十架神學：是指透過「耶穌基督並祂釘十字架」來認識神，才是正確認識神的途徑，與「榮耀神學」或「成功神學」相對。



### (3) 與神建立親密關係

#### 2. 核心價值

持久的，熱切的，可驅動教會事工的聖經核心信仰，同時也是最優先最重要的事奉信念。<sup>68</sup>

#### 3. 婚姻家庭

#### 4. 屬靈爭戰

(1) 全面爭戰與得勝的生活經歷(面對撒旦、世界、肉體)。

(2) 經歷到神的超自然能力的介入：與靈界勢力發生權能接觸，代禱的能力，恩賜的能力，關係網絡的能力等。

本要項中之「代禱」及「恩賜」皆強調其「超自然」的功用，與第八要項(事奉操練)有所區分。

#### 5. 品格塑造：(基本態度或事奉動機)

(1) 真實／正直：誠實，不假冒為善；即使遇見挑戰也能保持外在行為與內在信念的一致。

(2) 謙卑／驕傲：看別人比自己重要，但不自卑；能夠尊重人且「不單顧自己，也顧別人的事」，不會因為忠心而不顧別人，也不會因為「看自己過於所當看」而忽略神的工作及團隊的能力。

(3) 忠心：忠於所託，殷勤熱心，有始有終，勝過懶惰天性或自我成就的驅策。

(4) 順服／背逆：對權柄有健康／正確的觀念並樂意順服掌權者。

(5) 感謝：凡事謝恩，讓感恩成為事奉的動力。

(6) 憐憫：服事人的動機是憐憫，而非追求個人的成就，

---

<sup>68</sup> 麥福士(Aubrey Malphurs)，《神學院沒教的事奉要領》(Ministry Nuts And Bolts, What They Don't Teach in Seminary)(謝青峰譯，台北市：華神，2004)，28，33-34。

也不受律法主義（例：責任感、罪惡感、轄制人）的驅策。

- (7) 十架捨己：因為認識十字架的福音而甘心為主受苦，用「捨己，背起自己的十字架來跟從主」的態度來生活及事奉；對付肉體，經歷與主同死同活，生命突破。

## 6. 人際關係

- (1) 在基本「做人」方面的學習：對人際、禮數的敏感度。
- (2) 處理權柄關係（對上，平行與對下）的學習：包括建立正確權柄關係；教會懲戒；與長執同工關係等等。
- (3) 對屬靈權柄的洞見：發現其存在。
- (4) 事奉衝突的處理。

本要項也可能發生在夫妻關係之中，但皆著重其與事奉有關之權柄關係，與第三要項（婚姻家庭）有別。

## 7. 神的道：在神的道上的成長與事奉

- (1) 得著並順服神的話語（靈修，禱告與神親密交談，生活中遵行神的話，寫屬靈筆記等）
- (2) 話語恩賜的發展（分享，帶小組查經，講道，智慧言語等）

## 8. 事奉操練：恩賜及各項事奉的發展

- (1) 恩賜的發掘、發展與成熟。
- (2) 禱告：代禱事奉，經歷禱告事奉在各項服事中具有關鍵性影響力，帶禱告會（家庭祭壇，小組，牧區，教會），建立先知代禱團隊。
- (3) 裝備訓練，成全工人。
- (4) 外展：佈道、服務及植堂宣教。
- (5) 崇拜：主禮，領敬拜，崇拜行政管理；敬拜讚美。

(6) 牧養關顧：對不同族群的牧養；婚喪喜慶的主持。

## 9. 事奉開展

(1) 事奉信心的成長：神藉著事奉挑戰領袖跨出信心的腳步，並使領袖經歷祂的肯定而加增信心。

(2) 影響力範圍的擴大：神挑戰領袖藉著直接的影響，間接的影響或透過組織的影響來擴大其影響力範圍，達到神對該領袖所預定的程度。(本小項與第十要項第(1)小項「領導力」的區分在於：本小項是強調其來源是「神的挑戰」，而第十要項則只注重其領導力具體的提升。)

## 10. 領導管理

(1) 領導力的產生與提升（影響力：直接人對人的影響，或間接透過別人對人產生影響，或透過組織運作對人產生影響）。

(2) 異象的擁有、有效傳遞（溝通）。

(3) 組織架構的建立、維護（為了達成使命而能時常更新）

(4) 事工的策略擬定。

(5) 行政管理（基本辦事能力，財務，人事，開會，辦聚會、營會……）。

## 11. 終身學習：一生學習的態度

(1) 積極面

(2) 消極面：願面對問題、挫敗，嘗試突破的經驗

## 12. 道路引導

(1) 如何清楚蒙召

(2) 人生終極感的發展

(3) 終極貢獻的產生

「道路引導」與「核心價值」的區分在於：後者著重「事奉哲學」，而前者則著重「人生方向」的確認、轉變或加強。而道路引導與「異象」（第十要項第(2)小項）的區分在於：後者強調具體的事奉目標或角色，而前者則強調「人生方向」，具有比異象更廣闊的視野。

## 第二節 設計問卷及進行訪談

### 一、設計問卷（問卷請參附錄二）

本問卷是要引導受訪者能夠回想一生中所有靈傳之經驗，並對其影響力作具體的評估。因此有以下之考量：

- （一）一生得到幫助的經驗是一個相當龐大的記憶庫，而靈傳經驗一定會有清楚的幫助者，具體的幫助內容，並且本論文所要研究的範疇是那些與「傳道人的興起」有關的幫助，故第一題的設計即針對此目的與範圍，稍作引導，以便得著有意義的訪談內容。
- （二）因本論文接受柯林頓的廣義的靈傳定義，故在問卷中隱含「四方網絡」<sup>69</sup>的概念，並呈現在問卷第一題（長輩），第二題（同輩），第三題（啓後，向下）。
- （三）第四題（「工人人生發展時間線」的評估）是要將一～三題的靈傳經驗從一生發展的角度來作整體的考量與評估，並提供一個參考的評分架構。
- （四）第五題是要將所有評估結果作個總結，製作一份「一生所受幫助分析評估表」。

---

<sup>69</sup> 參本論文表 2-3。

- (五) 第六題則是要引導受訪者暫時跳出前面的評估架構，從「過來人」的體驗中去思想對「年輕傳道人之興起」最重要的事，可以與前五題的結果作對照。
- (六) 問卷第七題則是做個補充：是要看看真理堂的系統內是否有什麼缺乏（盲點），這對建立未來的靈傳模式應會有幫助。
- (七) 本問卷也提供附件：「理想工人塑造十二要項」給受訪者作為參考。

## 二、進行訪談之步驟

- (一) 先選定受訪者並聯繫之，獲得其初步的同意後，即給予「問卷資料」。<sup>70</sup>問卷資料首頁是一封「確認受訪者的信」，<sup>71</sup>信中將清楚說明研究者的身份及本研究之意義和目的，並明確指出受訪者所需花費的功夫與時間、訪談方式以及所給予受訪者保密的保證。
- (二) 待受訪者看過所有資料後，再與之聯繫，再確認其參與之意願，並討論問卷內容，以期受訪者能確實明白問卷的每一部份。然後約定進行訪談的時間（盡量安排在二週內）。
- (三) 訪談見面時，
1. 首先再度重申人權保證：一定給予保密，並徵求其許可才錄音，以及若不想回答的部份可以不答。
  2. 確認受訪者是否已完成「個人人生發展時間線」，若有困難則當場協助其畫出明確之人生發展時間線。

---

<sup>70</sup> 內含六項資料，請參附錄一～五再加上第三章第一節之「人生發展時間線」。

<sup>71</sup> 參附錄一。

3. 接下來的訪談要錄音（受訪者全都同意接受錄音）。
4. 讓受訪者選擇要按訪談問卷的次序作答或自由發揮，二者皆可。並在過程中針對各個靈傳經驗，盡量多用同理心回應方式，讓受訪者多作發揮，俾便更清楚且深入地掌握該靈傳經驗對受訪者的意義。
5. 受訪者分享告一段落之後，則考慮用「十二要項」為架構提問一些受訪者沒有提到的項目，不過只提「大綱」，不提裡面的小點。

### 三、十位傳道人的資格限制

- （一）必須是在三十歲以前開始投入全職事奉（包括正式傳道同工，實習傳道及神學院全修生），並在成為正式傳道同工之前，至少有一年以上時間加入真理堂成為穩定會友並接受裝備，因為這樣才能算是「台北真理堂之年輕傳道人」。
- （二）必須是在 1981 年之後才投入全職事奉生涯的，因為教會是從 1979 年才開始小組化的，這樣可保持小組化教會的同質性培育環境。
- （三）進入全職傳道生涯已超過十年，因為這是一個合理的年數，讓工人的事奉從摸索進到熟練勝任，已可算做成功地被「興起」了。
- （四）目前身份是教會全職教牧同工，並且牧養方向皆為「小組化教會」。這可以保持同質性的培育環境。

### 第三節 整理及分析訪談資料

- 一、訪談後，整理錄音資料成爲文字資料，並在電腦中儲存聲音檔案及文字檔案。
- 二、作出詳盡之「一生所受幫助分析評估表」(範例可參附錄十)：
  - (一) 根據訪談紀錄及受訪者自己所作之「一生所受幫助分析評估表」(只有二位受訪者在接受訪問前作出之，並且內容很少，整體而言，絕大部份資料是在訪談進行時取得的)，整理出一份更詳盡之評估表，按時間先後次序(予以區分各時期)摘要寫出各項靈傳的「幫助者姓名」，「發生時間／所處時期」及「具體幫助內容」。
  - (二) 整理評估表時，應注意要先刪除一些雖有幫助但無法確認「幫助者」的事件(例如：神直接光照引導的事件；一種長期醞釀產生的價值取向，無法指出明確的幫助者的)，因本論文受限於研究在「靈傳」範圍內所得之幫助，必須有清楚的「幫助者」才行。
  - (三) 評定各事件應歸屬於「十二要項」某一項目的原則：一個靈傳事件原則上只能歸屬於一個項目，但若某一事件的內容較多樣或歷時較久或牽涉層面較廣時，則可歸屬爲不只一個項目。
  - (四) 將此份更詳盡的「一生所受幫助分析評估表」寄回給受訪者作「影響力評分」，並提醒受訪者可再確認受訪內容，若有不符之處，可逕作修正。

### 三、作統計分析

(一) 本論文牽涉二個範疇：人生五個時期及靈傳十二要項。

因筆者時間及取樣數目的限制，故選擇用最簡單的「次數」及「次數百分比」作評估靈傳影響力的工具，就差異最明顯之處作比對分析。又因本論文是研究「年輕傳道人之興起」，故將以人生的前三個時期，即全權奠基期（IA），轉為領袖期（IB）及預備事奉期（IIA），為主要分析目標，討論靈傳之各類影響力。

(二) 作「次數統計分析表」<sup>72</sup>

(三) 作「次數百分比統計分析表」<sup>73</sup>

因為同樣的「次數」對不同的人可能有不同的意義，單用次數作比較可能不夠準確，所以另採用「次數百分比」作相對意義的比較。例如：要比較某一時期之十二要項各個要項之間影響力大小時，若只用各要項的「總次數」（十位受訪者在該要項上次數的總和）作比較可能不準，就將各受訪者在各要項上的「次數」換算成「次數百分比」（亦即將某一受訪者的各要項的次數，除以該受訪者十二個要項次數的總和再乘以 100%），並以此為基準來算出各個要項的「次數百分比平均」（亦即將十位受訪者在該要項的次數百分比相加再除以 10），以此作為一個比較的標準。

---

<sup>72</sup> 參附錄六

<sup>73</sup> 參附錄七



#### 第四節 論文訪談及整理分析時程表

2005 年 7 月 25 日～29 日

邀請受訪者並寄達「問卷資料」。

2005 年 7 月 30 日～8 月 17 日

1. 聯繫所邀之受訪者，再確認其參與意願，並約定訪談時間。
2. 進行訪談。

2005 年 9 月 26 日～10 月 26 日

1. 整理錄音資料。
2. 作出全部受訪者之「一生所受幫助分析評估表」。

2005 年 10 月 26 日～12 月底

統計分析。

## 第四章 結果分析

本論文共邀請並訪談了十四位從真理堂出來之現職傳道人，但有四位在訪談過程中發現資格不符，故僅餘十位。這十位開始踏入全職事奉的時間是在 1981~1992 年之間，年齡是在 23~30 歲之間，平均約 25.8 歲。十人後來皆已達到「勝任」程度，並有五人已順利轉型進入「獨特的事奉」時期。

十位受訪者之「開始服事年」的平均年齡是 19.9 歲，其中有一位是小學生，一位是高中生，六位是大專生，二位是剛大專畢業的社青。從「開始服事年」到「全職年」之間的平均時間（即 IB 時期）是六年，從「全職年」到「勝任年」則為十一年（即 IIA 時期）。<sup>74</sup>

### 第一節 從靈傳人數來看其影響力

#### 一、一般靈傳的影響力

「一般靈傳」是指在某一單位時期內，只要有一次評分 2 分以上之靈傳即算之。

從表 4-1 可看出靈傳經驗對受訪者有極大的影響力。

（一）平均每位受訪者一生之中擁有 43.1 位靈傳經驗，並且十位受訪者中最少的也有 25 位，最多的達 62 位。受訪者對每一位靈傳經驗的評分最少是 2 分（單項，「相當有幫助」），最多是 45 分（十項，每項評 4 分：「有關鍵

---

<sup>74</sup> 詳細時間及年齡可參附錄八，「開始服事年」、「全職年」及「勝任年」的定義可參附錄四。

性幫助」或 5 分：「改變一生的幫助」)。靈傳對每一位受訪者一生的事奉皆具有關鍵性的影響力。

表 4-1 各人各時期「一般靈傳」人數比較表

時期 受訪者	IA	IB	IIA	IIB	III	共計
1	1	6	12	5	8	32
2	6	7	16	7	缺	36
3	7	13	19	9	5	53
5	5	12	17	2	8	44
6	17	17	21	7	缺	62
7	16	13	8	11	6	54
8	8	6	18	1	缺	33
9	4	11	16	21	缺	52
10	3	12	8	16	1	40
12	2	4	14	5	缺	25
共計	69	101	149	84	28	431
平均	6.9	10.1	14.9	8.4	2.8	43.1

說明：1. 「缺」表示該受訪者尚未發展至該人生時期，以致缺乏數據。  
2. 受訪者編號缺少 no.4 與 no.11 是因為本論文起初訪談人數超過十位，但過程中發現有些受訪者不符合資格而予以刪除，不過為保持原始檔案的一致性而未更改受訪者之編號。

(二) IB 及 IIA 時期的平均靈傳總數 (25 位) 幾乎達到一生平均靈傳總數 (43.1 位) 的 60%，這表示此二時期的靈傳影響力在一生中具有關鍵地位。IB，轉為領袖期，相當於年輕傳道人全職之前約 4~10 年期間，大約是其高中、大專及短暫的社青工作期間。IIA，預備事奉期，相當於其成為全職傳道人之後約 9~13 年期間。這二個時期是興起年輕傳道人的關鍵時期，靈傳也是在這二個時期中具有關鍵的影響力。

(三) 在 IB 及 IIA 這二段關鍵時期平均靈傳總數達到 25 位，這表明靈傳並非由一位屬靈導師帶一位受導者而已，而是由多位影響一位，並且在不同時期，不同項目上，需要有不同的導師。

## 二、重要靈傳的影響力

所謂「重要靈傳」是指在某一單位時期內，個別的靈傳（以單一「幫助者」為單位）之評分達到單項評分 5 分，或多項評分總和超過 10 分者。相對來說，一般靈傳可看出靈傳影響力的數量（廣度），重要靈傳則可看出其品質（深度及涵蓋度），<sup>75</sup>表 4-2 可看出其影響力：

表 4-2 各人各時期「重要靈傳」人數比較表

時期 受訪者	IA	IB	IIA	IIB	III	共計
1	1	0	3	2	4	10
2	0	1	7	0	缺	8
3	3	0	6	0	0	9
5	2	3	8	0	1	14
6	4	2	7	2	缺	15
7	3	0	1	0	0	4
8	4	1	3	0	缺	8
9	0	1	2	0	缺	3
10	0	2	2	0	0	4
12	2	2	2	0	缺	6
共計	19	12	41	4	5	81
平均	1.9	1.2	4.1	0.4	0.5	8.1

說明：「缺」表示該受訪者尚未發展至該人生時期，以致缺乏數據。

<sup>75</sup> Clinton, *Leadership Emergence Theory*, 227. 有三種評定影響範圍的方法：廣度 (Extensiveness)，指「量」方面的評估；涵蓋度 (Comprehensiveness)，指受到影響的許多生活層面；深度 (Intensiveness)，指涵蓋度的各層面所受到影響的深度。

從表 4-2 可看出，平均每位受訪者一生中擁有 8.1 位重要靈傳，並且十位受訪者中最少的也有 3 位，最多的達到 15 位。這些重要靈傳經驗對受訪者的影響力，皆具有「改變一生的幫助」（評分 5 分）的深度，或涵括 2~10 個要項（各要項的評分絕大多數為 3~5 分）的涵蓋度。並且，整體而言，「十二要項」之中除了第十一項外，其餘皆涵括在內了。所以靈傳不但在廣度上具有一定的影響力，在深度及涵蓋度上，更可看出它對傳道人具有決定性的影響力。

就重要靈傳在各時期的分佈狀況來看，IA 時期重要靈傳平均約二位，主要來源是父母（約佔六成），其次是教會牧長、青少年輔導及學校老師（約佔四分之一），其他少數為姐姐，學姊或歷史人物。有三位受訪者缺重要靈傳，表明其幼年生活中受靈傳影響品質較不深。

IB 時期重要靈傳平均是 1.2 位（比 IA 時期的 1.9 位減少了近四成），主要來源是教會牧長及青少年團契輔導（約佔超過八成），其他少數是父親及特會講員。另外，也有三位受訪者缺重要靈傳。顯然，此時期比較缺乏重要靈傳，並且主要原因是其「主要來源」——牧長與輔導——比 IA 的主要來源——父母——人數少。但若留意「一般靈傳」，就會發現 IB 時期（平均 10.1 位）比 IA 時期（平均 6.9 位）增加了近五成（參表 4-1），這個增加的主要原因是其同儕（同年齡層之同工，同學等）之間的靈傳大大增加（10.1 位中有 4.0 位屬於同儕關係），已蓋過了重要靈傳的減少。

以上現象顯明 IB 時期重要靈傳的一個客觀弱勢，就是牧長與輔導不可能比父母多；及一般靈傳的一個客觀強勢，就是同儕之間的靈傳大大增加。若能善加運用，並在主觀上加強牧

長、輔導及受導學生的靈傳觀念，並開發同儕靈傳的資源，應該可以有可觀的改善。

IIA 是重要靈傳的最高峰（平均是 4.1 位），與一般靈傳相同，但不同的是，IIA 比其他時期更加突顯，IIA 大約是 IIB（平均 0.4 位）的十倍，也是 IB（平均 1.2 位）的三倍半，相較於一般靈傳的 IIA 對 IIB 及 IB 皆不到二倍。這顯出就靈傳的深度來說，IIA 時期比其他時期更具關鍵性的意義。另外，在此時期平均約需四位重要靈傳（至少一位，沒有掛零的），再次顯明多位靈傳的重要性。

### 三、靈傳在牧養承擔力上之影響力比較分析

擔任地方堂會的主任牧師或傳道團隊中之一員，二者所需面對的挑戰和壓力是有很大不同的。若將受訪者分為二組，一組五人是在「主任牧師」角色上能夠勝任的，另一組五人是在團隊配搭角色上已經勝任的，分析後發現二組所受靈傳在量與質上都有明顯的差異。為更突顯靈傳的「質」，本分析加入一個新的項目，即「極重要靈傳人數」：是指個別靈傳之多項評分總和超過 20 分者謂之。分析結果見表 4-3：

表 4-3 獨立牧會者與非獨立牧會者  
靈傳平均人數比較表

	一般靈傳平均人數	重要靈傳平均人數	極重要靈傳平均人數
獨立牧會組 (五人)	50.6	9.2	2.6 (五位中有一位是 0)
非獨立牧會組 (五人)	35.6	7.0	0.8 (五位中有三位是 0)

從表 4-3 可看出獨立牧會組的三種平均人數都明顯高過非獨立牧會組。這似乎表明，傳道人若在成長過程中擁有靈傳的量愈多，質愈好，就愈有能力承擔更高層次的領導角色，並且量與質都重要。

## 第二節 IB 時期靈傳在十二要項上影響力分析

本小節是要看 IB 時期之內，靈傳在「十二要項」上所顯出之影響力大小。

在本時期內，十位受訪者在十二要項上，總共發生 148 次靈傳，平均每人經歷 14.8 次的幫助，但有三個要項，即第四項（屬靈爭戰）、第九項（事奉的開展）及第十一項（一生學習的態度），出現太多「0」（各有九位以上受訪者在該一項上的靈傳次數是「0」），故在計算「次數百分比平均」時暫不予計入，以免影響正常的比較。

表 4-4 IB 時期十二要項總次數及  
次數百分比平均比較表

要項	一	二	三	四	五	六	七	八	九	十	十一	十二
總次數	10	9	8	1	17	14	24	31	0	11	1	22
次數百分比平均(%)	9.6	6.2	7.2	/	10.7	10.8	12.7	16.8	/	7.0	/	19.1

按表 4-4 可看出在此時期十二要項的影響力，按總次數及次數百分比平均值的大小，大約可分為三種層次：影響力最大

的是第十二、第八及第七要項；其次的是第六、第五及第一要項；影響力不明顯的則為第三、第十及第二要項。

#### 一、第十二要項（道路引導）

此項之次數百分比平均居十二要項之首，這代表領袖早期（學生時代為主）即已認真尋求未來道路方向，蒙召的確定在 IB 時期是關鍵，甚至在 IA 時期就已啓蒙。<sup>76</sup>IA 及 IB 時期對蒙召的確認主要是透過以下四個管道：

##### （一）長輩們的榜樣

這對年輕人決定未來是否作傳道人，具有特殊的效果，十位受訪者有六位即是因早期見到傳道人的榜樣而決定要走這條路的。例如 no.6 受訪者表示其大學二年級剛信主不久，因為看到傳道人的榜樣，雖患嚴重的心臟病，但每天都精神抖擻，可看出的確有清楚的人生目標，把生命投資在這群學生身上，就決志要學那位傳道人「作有意義的生命投資」（即獻身作傳道人）。又如 no.2 受訪者在其大學時代，因為羨慕學生團契的輔導們（全職傳道）那種「完全憑信心且把信仰、生活與事奉交織在一起」的生活方式，而開始認真尋求未來是否作傳道人。

##### （二）麥子禱告會

這是真理堂於 1978 年所成立的一個禱告會，專為有心尋求未來是否作傳道人者所設立。參加者多為大專生，受訪者中有四位是因參加此禱告會而清楚蒙召。

---

<sup>76</sup> 第十二要項在五個時期的次數百分比平均，分別為 IA：5.0%，IB：19.1%，IIA：1.4%，IIB：0.9%，III：10.2%。IA 時期是蒙召的啓蒙期，十位受訪者中有四位已清楚受到神的呼召，並且有二位已「幾乎決定」將來要做全職傳道人。IB 時期則是確定蒙召做全職傳道人。IIA 及 IIB 時期則因道路已確定，而在這方面影響力大減。第 III 時期又明顯升高，則是針對「人生終極感」的發展，亦即確認神對其一生的計劃與目的，要帶領其完成某些特殊的事情。



### （三）事奉與職場

在一般的事奉與職場中，神呼召之進入全職。

### （四）信息與教導的激勵與引導。

## 二、第八要項（事奉操練）

此要項之影響力亦相當可觀，在 IB 時期其總次數居十二要項之冠。雖然，此時期的事奉只是早期不很成熟的事奉，<sup>77</sup>但其影響力仍然很大，十位受訪者中有三位其早期（IA 及 IB 時期）與晚期（IIA 時期之後）的次數呈現明顯的負相關。<sup>78</sup> 早期的事奉確實對年輕工人後來在 IIA 時期的勝任與否有一定的貢獻。換句話說，大專、高中及年輕社青在學校或教會的青年團契中之事奉是相當有價值的。

例如：受訪者 no.3, no.7 及 no.9 皆在大學團契中擔任過「新生工作負責人」或「佈道總召集」等同工，這些角色的主要職責就是去關心帶領新人，策劃推動團契的佈道工作，而在他們成為傳道人之後，皆在佈道工作上具有明顯而強烈的負擔，並有很好的果效。受訪者 no.5 在單身社青時即曾在教會成人主日學教導聖經課程，成為傳道人後是一位相當優秀的「教師」。受訪者 no.6 在大學時代即對禱告學課程很有興趣，又積極參與各類禱告會及禱告事奉，成為傳道人後就在禱告的事奉上愈來愈有恩膏，在其進入勝任事奉後，已成為一位公認的「禱告牧師」。另有許多事奉，如：擔任崇拜主禮，站主日講台，當小

---

<sup>77</sup> 比較各時期第八要項的評分，發現 IA 及 IB 時期的總平均皆為 3.3 分／次，IIA, IIB 及 III 時期皆 ≥ 3.6 分／次。這顯出晚期比早期更有深度的趨勢。

<sup>78</sup> 有三位的 IA 加 IB 次數小於 2 次，IIA 的次數就驟升為 5~6 次；另有二位的 IA 加 IB 次數分別為 9 次及 6 次，IIA 的次數則分別驟降為 1 次及 0 次。

組長帶領各類小組（慕道組，成長組等），作團契主席或核心同工，籌辦營會等等，都對成為傳道人後的事奉有明顯的影響力。

### 三、第七要項（神的道）

此項雖然次數百分比平均值比第八及第十二要項低一些，但其總次數卻有 24 次，比第十二要項的 22 次還多。這 24 次靈傳之中，有四分之三（18 次）屬於「得著並順服神的話語」（包括參加校園團契舉辦之「大專靈修班」，參加教會的靈修、速讀聖經計劃，研經特會及真理裝備課程等），四分之一（6 次）屬於「話語恩賜的發展：分享神的話語」（包括帶小組查經，教導聖經或講道等）。顯然，在此時期的重點是「得著」而非「分享」，但此得著是分享的基礎。除此之外，十位受訪者中有六位在當年青年團契或校園團契中，在「神的道」方面都是相當傑出的。

在 IB 時期，「神的道」，「道路引導」及「事奉操練」並列為三項最具影響力的靈傳範疇。其他九個要項並非都不重要，只是在此時期並非那麼突顯而已。

### 第三節 IIA 時期靈傳在十二要項上影響力分析

本時期內，十位受訪者在十二要項上總共經歷 246 次靈傳，平均每人經歷約 24.6 次的幫助，是 IB 時期的二倍。但仍有三個要項，即第九項（事奉開展），第十一項（一生學習的態度）及第十二項（道路引導）出現太多「0」（各有超過七位

以上受訪者在該要項上的靈傳次數是 0 次)，為避免影響正常的統計，在計算「次數百分比平均」時暫不予計入。

表 4-5 IIA 時期十二要項總次數及  
次數百分比平均比較表

要項	一	二	三	四	五	六	七	八	九	十	十一	十二
總次數	16	16	14	28	49	31	28	41	3	16	2	2
次數百分比平均 (%)	6.0	5.3	6.6	11.3	20.4	16.4	11.6	15.4		7.1		

按表 4-5 可看出，在 IIA 時期十二要項的影響力大小可分成四個層次，第一層是第五要項（品格塑造），無論總次數或百分比都明顯高過其他要項；第二層有二個要項，即第六要項（人際關係）及第八要項（事奉操練）；第三層也有二個要項，即第七要項（神的道）及第四要項（屬靈爭戰）；第四層則有四個影響力不太明顯的要項，即第一要項（認識神），第二要項（核心價值），第三要項（婚姻家庭）及第十要項（領導管理）。

若比較一下 IIA 時期與 IB 時期的異同，會發現除了第十二要項的驟減之外，差異最大的都在第一～第三層。以下將針對這五個要項作分析。

#### 一、第五要項（品格塑造）

從表 4-6 可以看出品格在 IA 及 IIA 二個時期出現得最多，並且在 IA 即開始大量出現，這表示品格的影響力是在早期就

開始的，並且有七成以上來自父母（IA 這 36 次中有 26 次來自父母，佔 72%）。

品格靈傳從 IB 到 IIA 有非常劇烈的提升，總次數幾乎增加為三倍，次數百分比平均也幾乎增加為二倍（比較表 4-4 及 4-5）。按表 4-6，IIA 時期在領袖一生五個時期中，是品格塑造靈傳要項出現次數最高的時期，也是四個最具影響力的品格（按總次數多少評估之，包括：十架捨己，真實／正直，謙卑／驕傲及忠心）的共同出現高峰期。

表 4-6 第五要項（品格塑造）分析表

靈傳品格	IA	IB	IIA	IIB	III	共計
1. 真實／正直	5	2	8	1	1	17
2. 謙卑／驕傲	2	3	10	0	0	15
3. 忠心	5	1	5	0	0	11
4. 順服／背逆	0	2	3	0	0	5
5. 感謝	1	0	1	0	0	2
6. 憐憫	1	2	3	2	0	8
7. 十架捨己	0	3	8	4	2	17
其 他	22	4	11	2	1	40
總次數	36	17	49	9	4	115

說明：「其他」共包含 14 項品格，是本論文從十位受訪者身上所發現，具靈傳影響力之品格。各項之總次數最少是 1，最多是 7，詳見本章第五節「其他發現」。

以上事實清楚顯明 IIA 時期是品格塑造這項靈傳的關鍵時期。這與柯林頓的研究結果有些差異，他發現領袖的品格塑造是 IB 時期的發展重點，而 IIA 時期的主要塑造是在事奉技術的發展（接近第八要項的範圍），並且只有少部分的塑造是發生在品格上。<sup>79</sup>

<sup>79</sup> 參本論文第三章第一節：工人通用發展時間線之說明及 J. Robert Clinton,

爲何會有這樣的差異呢？可能的原因有四個：第一，是因 IIA 時期劃分的指標的不同，柯林頓將正式作全職傳道人的時間訂爲 IIA 時期的起點，而筆者則將成爲正式傳道人之前的實習傳道或神學院全修生階段也劃歸 IIA 時期，這有可能會造成 IB 及 IIA 時期的懸殊差異。第二，華人的文化傳統比西方更看重品格，尤其是對領袖的要求標準更高。第三，真理堂團隊對領袖的品格要求特別高。第四，筆者的取樣還不夠多，所以在各要項的分配上與柯林頓的不同。第一個原因確實成立，但不足以解釋全部的現象。細查十位受訪者在實習傳道或神學院全修期間的品格靈傳次數，發現共有 15 次，若將這 15 次轉爲 IB 的數字，則 IB：IIA 的品格靈傳次數對比<sup>80</sup>則由 17：49 改爲 32：34，IB 及 IIA 的差距就消失了，並且品格塑造在 IB 時期也可能會提升爲最有影響力的靈傳要項之一。不過，即使如此，品格的次數在 IIA 時期仍然名列前茅，頂多是從最高層拉低到與第六及第八要項並列第一。所以 IIA 與 IB 的劃分方式確實會影響品格的次數在 IB 的突顯及在二個時期之間的差距程度，但不會嚴重影響品格在 IIA 時期的突顯。第二～第四個原因也確實都有可能，但筆者在有限的研究之中，無法去證實它們的存在，及到底有多大的影響力，不過，在這十位已通過「勝任」階段的受訪者身上，品格靈傳在 IIA 時期確實具有極大的影響力。事實上，在 IIA 時期因爲年輕工人剛剛踏入全職事奉，事奉挫折與人際衝突在所難免，連帶地也會產生更多品格受磨練的機會，而年輕工人是否能用正確的態度（好品格）來回應這些磨練，就決定了他（她）能否邁向勝任了。

---

*Leadership Emergence Theory*, 329.

<sup>80</sup> 參表 4-6。

從品格次數分析（表 4-6）中還可看出總次數在 10 以上的有四個，即十架捨己，真實／正直，謙卑／驕傲及忠心。雖然每一個品格靈傳都可能具有「有關鍵性幫助」（評分四分）或「改變一生的幫助」（評分五分）的影響力，但這出現頻率最高的四個品格仍可算是對領袖的生命與事奉的成長具有最關鍵的影響力。因為第一，它們的次數總和（60 次）就佔所有品格次數（115 次）的一半以上；第二，這四個品格明顯與受訪者是否有「通過生命關卡」<sup>81</sup>的經驗有關。<sup>82</sup>而生命的成熟度又與領袖能否勝任乃至轉型有密切的關係，因為至終來說「事奉是生命的流露」。第三，這四個品格剛好也是耶穌非常看重，並公開要求祂的門徒應當具備或公開責備當時的領袖（法利賽人）所缺乏的品格。（參本論文第三章第一節）

若比較一下這四個品格，也會發現：真實／正直與忠心這兩個品格在早期（IA）即已出現不少次。早期出現之品格靈傳多與父母的榜樣有關，例如在真實／正直的品格方面：no.10 受訪者之父母熱情助人，並且幫助別人的時候沒有不良動機（想利用別人或其他），這種品格也成為受訪者自己的品格。No.8 受訪者的父親為人誠懇、正直，這種品格深深影響該受訪者，當其正值青少年期在外打工時，同儕很容易就發現其與父

---

<sup>81</sup> Clinton, *The Mentoring Handbook*, 4-22 頁：「靈性」（Spirituality），靈傳九型態之一的傳承成長過程中，需要通過一個特別的關卡，叫做生命能力關卡（life power gateway），亦即經歷羅馬書六～八章所描述之生命突破，藉著在聖靈裡的更新變化，完全降服在基督十架已完成的救贖之工中，經歷與基督同在同活的生命。

<sup>82</sup> 據進一步的觀察與分析，十位受訪者中有四位已有明顯的「通過生命關卡」（A 組）經驗，另六位則不明顯（B 組）。若比較一下這二組受訪者在排名最前面的這四個品格上的次數，就發現有明顯的差異：A 組雖然只有四人，但所得品格總次數為 36 次，高過 B 組六人所得 26 次；就平均每人所得次數來說，A 組（9.0 個）是 B 組（4.3 個）的 2.1 倍！其他十九個品格的總次數平均，A 組（8.0 個）是 B 組（4.5 個）的 1.8 倍。這顯明這四個品格不但強烈集中在 A 組，並且有比其他品格更加集中的趨勢。

親的這一個相似點。在忠心的品格方面：no.5 受訪者之母親從小就教他（也是以身作則）「要對自己的事負責任」，答應別人的事就要認真去做，而且不要拖時間，要及早完成。筆者認識該受訪者已二十多年（從其大學時代就開始），其忠心的品格是相當明顯的。

而十架捨己與謙卑／驕傲則是在 IIA 時期才大量出現。例如在十架捨己的品格方面，no.6 受訪者進入全職事奉數年後，與長執同工產生嚴重權柄衝突，因讀到施寧的書「我一生一世」及羅炳森的書「榮耀的光輝」，與主建立更親密的關係並學習在艱難時刻完全倚靠主，也因此化解衝突的危機，並在事奉上產生大的突破。

No.9 受訪者，在服事數年後，所帶出之小組長有人因故離開教會，也有人責怪受訪者，受訪者甚挫敗與憤怒，但因為順服神的話語：「等他自己情願」（歌 2:7）而能勝過，並且之後更能有效地成全新的領袖。

在謙卑／驕傲的品格方面，no.3 受訪者在當神學生時，從一位教會牧長身上學到謙卑的品格：得罪了人會很快去認錯道歉，並與人合好。No.5 受訪者在當神學生，面對同學之間彼此爭競的試探時，找一位牧長接受其輔導，學到「看自己合乎中道」，並且看耶穌才是真正的主角。

從以上四個品格出現時機的不同可以看出，前二項是更為「基礎」的品格，必須早期即擁有，而後二項則在 IIA 時期非常重要，可能與能否勝任有密切關係。從經驗來說，不難說明以上的事實。「真實／正直」的品格是一切人際關係與事奉工

作的基礎，必須有這個<sup>83</sup>才能在上面繼續建造。「忠心」是認真負責的回應神所賦予的事奉指派，這會導致領袖在事奉上的成長，因為有早期的「在不多的事上有忠心」，才会有晚期的「把許多事派你管理」<sup>84</sup>（太 25：21）。十架捨己，有受苦心志，是在 IIA 初期勝過挫折、爭戰最重要的「兵器」，並且是生命能否突破，通過生命關卡的關鍵品格。「謙卑」的品格到 IIA 才大量出現，可能有二個原因：第一，可能與生命中傷害的醫治有關，需要時間才能呈現。十位受訪者中，有四人的謙卑品格靈傳與建立健康自我形象有關，二人與同儕爭競有關；第二，可能也與能否產生「屬靈權柄」，在領導力上提升，順利通過「轉型」（從 IIB 時期轉入 III 時期）有關。有二位受訪者因為謙卑的品格，明確地經歷此突破。

## 二、第六要項（人際關係）

柯林頓的研究發現領袖在 IIA 時期最重要的二個塑造發展項目是：1. 開始辨認恩賜與技術，及 2. 基督身體的學習，即與他人的關係（特別是權柄關係），這與本論文研究結果極為類似，因為第 1 項即相當於本論文之第八要項（事奉操練），第 2 項即相當於第六要項（人際關係），而第八及第六要項在 IIA 時期皆相當突顯。第六要項從 IB 到 IIA 時期，與第五要項類似，也有不小的提升（只是沒有第五要項那麼劇烈），因為初踏入全職事奉，人際關係上不論是衝突或配搭，都比之前增加許多。

---

<sup>83</sup> Clinton, *The Making of a Leader*, p.58 (及 p.223, note 2): “Integrity is the heart of character.”

<sup>84</sup> 柯林頓發現這是一種領袖塑造的固定模式。



表 4-7 第六要項（人際關係）分析表

項目	IA	IB	IIA	IIB	III	共計
1. 做人	0	0	1	1	0	2
2. 處理權柄關係	5	1	8	3	2	19
3. 對屬靈權柄的洞見	0	0	2	2	0	4
4. 事奉衝突處理	0	1	8	3	1	13
共 計	5	2	19	9	3	38

從表 4-7<sup>85</sup>可以看出以下二個現象：

（一）年幼時期影響很大

人際關係的學習雖然在 IIA 時最多，但 IA，IB 時期也不少，這個要項在早期（兒童，青少年時期）透過父母、老師、教會輔導及牧長就已開始有影響力了。

第 2 小項（處理權柄關係）IA 時期的 5 次是代表四位受訪者得到父母在權柄關係上的良好傳承，皆對他們後來在權柄關係的處理，對屬靈權柄的洞見及事奉衝突的處理的發展，有直接的影響力。例如受訪者 no.3 年幼時，父親就經常教誨：作人要有分寸，不可對哥哥不禮貌，使其從小就學到對權柄次序的尊重。並且在很早（剛進神學院）就已具有屬靈權柄洞見：確認屬靈權柄的存在與價值，並願意順服權柄。受訪者 no.5 年幼時，母親很尊重父親及師長，也教導孩子們要聽父親和師長的話。父親則很能給孩子自由空間，不強加期待在孩子身上，使受訪者至今樂意順服權柄，並在帶領同工時常能給空間，不掌控，且鼓勵他們去禱告尋求。

人際關係這項靈傳與品格塑造很像，是始自幼年時期，並且父母是關鍵人物。

<sup>85</sup> 本論文在訪談過程中對人際關係要項另有重大發現，詳見本章第五節「其他發現」。

(二)「事奉衝突處理」是 IIA 時期重要靈傳項目

第 4 小項的出現高峰比其他小項更加集中在 IIA 時期，其中大多直接牽涉親密同工(包括夫妻)之間的衝突，原因包括：個性摩擦，信念不同，組織轉型牽涉權柄角色轉換，溝通模式不良等等。事奉衝突的處理在此時期是一不可避免又極為重要的靈傳項目，若處理得好，對領袖的成長會很有幫助。例如受訪者 no.3 成為牧師後，在教會轉型小組化過程中，與長執發生衝突，學到用「尊重對方，也要勇敢表達自己」化解衝突，事奉就產生突破。受訪者 no.7 觀察同工關係，發現衝突常是因為「不直接面對面溝通」，而透過第三者轉話，故堅持「直接溝通」，化解了不少衝突危機。

### 三、第八要項（事奉操練）

比較表 4-4 及表 4-5 就發現，第八要項在 IIA 時期的次數百分比平均與 IB 差異不大，但總次數卻增加不少（從 31 次到 41 次），這可能因為另外三個要項（第四、五、六）在 IIA 時期皆大幅提升，相對而言，第八要項的提升沒那麼劇烈，所以比率上變化不大。這顯明，第八要項在 IB 及 IIA 二個時期是比其他要項更穩定的高需要要項，皆在高層次影響力範圍內。

從表 4-8 可看出此要項中較有影響力的前五項是：外展，禱告，裝備，崇拜及小組帶領。「外展」事奉幾乎在每個時期（除了 IIB 之外）都名列第一，特別是在早期就相當突顯（IA 及 IB 的數總和為 10，居六個小項之冠），這顯明「對靈魂得救有負擔」是領袖相當重要的指標。

表 4-8 第八要項（事奉操練）分析表

項目	IA	IB	IIA	IIB	III	共計
外展	2	8	6	2	2	20
禱告	0	5	5	4	1	15
裝備	0	4	6	3	0	13
崇拜	0	3	6	1	1	11
牧養關顧	0	1	3	0	1	5
恩賜的發掘、 發展、與成熟	0	0	2	0	1	3
共 計	2	21	28	10	6	67

「禱告」也是在早期就已突顯（IB，5次），並在 IB，IIA，IIB 三個時期都同樣重要，雖然在次數上比外展少一點，但若與「崇拜」（這小項性質與禱告很接近）合併，就比外展更多了。禱告與崇拜事奉的重要性似更勝過外展。在 IIA 時期那 6 次崇拜靈傳，都是有關「敬拜讚美」上的成長，這項事奉對年輕工人的成長有相當特別的意義。

「裝備」方面也相當重要，這小項包括「教導」及「成全工人」，因為筆者將「神的道」（得著神的話語及分享神的話語）設計為一獨立的要項，若將之與裝備合併，「裝備」就會成為最龐大的一個小項（神的道次數總和是 61）。從此點可看出，真理堂是一個教導恩賜相當強的團隊，所以在這方面的靈傳也特別多。

「恩賜發掘、發展與成熟」次數很少，可能因為大部分已隱含在以上的事奉小項中，本訪談之設計無法顯出這一小項的影響力。

#### 四、第七要項（神的道）

參考表 4-4 及表 4-5，發現本要項的影響力集中在 IB 及 IIA 時期，且二時期的影響力差異不大，IIA 比 IB 的次數略增，但次數百分比則略降，在 IIA 屬第三層次的影響力範圍內。

表 4-9 第七要項（神的道）分析表

項 目	IA	IB	IIA	IIB	III	共計
1.得著並順服神的話語	3	18	4	0	0	25
2.話語恩賜的發展（一）：分享神的話語	1	6	12	1	0	20
3.話語恩賜的發展（二）：更深、更廣應用神的話語 <sup>86</sup>	0	0	12	4	0	16
共 計	1	24	28	5	0	61

從表 4-9 可看出本要項之三個小項的重要性有隨時間轉移的現象。IA 及 IB 是以第 1 項為重，第 2 項為次；IIA 時期則以第 2 及第 3 項並重，第 1 項則為次；IIB 時期則以第 3 項為重，第 2 項為次。早期先「得著並順服神的話」，晚期才能「分享神的話」，然後才能進一步「更深得著並應用神的話語」。十位受訪者中有四位的第 3 小項次數是 0，他們的第 1 及第 2 小項都相對較弱（尤其是第 1 小項次數很少）。

這現象提醒吾人早期得著神的話語對話語事奉的成長非常重要，不但影響其能否「勝任」，甚至有可能會影響領袖能

<sup>86</sup> 本要項在訪談過程中發現第 2 小項「話語恩賜的發展」有深、淺二種層次，因此將之區分為（一）及（二），（一）包括一般的分享，講道，帶小組查經等。（二）則包括：1.在釋經、研經上的提升。2.學習用聖經真理評估並指導事奉。3.用「福音」真道建立團隊。4.用每週一段聖經信息全面帶領牧區及個別門徒。5.學習傳講先知（啓示）信息。6.講道更有生命、恩膏。7.講道與外展結合。8.用禱讀聖經帶門徒等。

否進入轉型期，<sup>87</sup>因為神的道是屬靈權柄的關鍵要素，而屬靈權柄又是跨越轉型期的關鍵。<sup>88</sup>

有關「得著並順服神的話語」有三個重要途徑，1. 早期的「開竅」，能從聖經中得著神的話。2. 大量的讀經，早期的速讀聖經。3. 有深度的研經：有三位在神的道上發展得相當好的受訪者，都在學生時代參加過不只一次校園團契的「大專靈修班」，或教會的「研經特會」。

有關「分享神的話語」，最重要途徑是講道，多次學習，經常操練。有關「更深、更廣應用神的話語」，有四個重要途徑：1. 遵行已得著的神的話語。2. 常思想如何改進講道與教導，使能更造就人。3. 融合講道與其他事奉：禱告，外展，開拓，帶小組，帶門徒，輔導，牧養關顧等。4. 常用聖經評估（反思）事奉。

## 五、第四要項（屬靈爭戰）

比較表 4-4 及表 4-5 可發現本要項在 IIA 時期的「劇增」，IIB 只有 1 次，IIA 卻有 28 次之多！不過，雖然如此，本要項在 IIA 的影響力只屬第三層次，與第七要項並列。可能因為此要項並非人人都有，在 IIA 就有四人的次數是 0，這確實是一個相當獨特的要項。

---

<sup>87</sup> 有一個現象很有意思：十位受訪者中有五位已「轉型」的，其中四位的第 3 小項都在 2 次以上，最多的達到 5 次；而五位尚未轉型的，其中三位的第 3 小項是 0，這似乎顯出第 3 小項與轉型有密切關係。不過，轉型可能仍牽涉到事奉的年歲，五位已轉型者的事奉年數為 22~24 年，五位尚未轉型者中有三位的事奉年歲尚未達 22 年。所以第 3 小項的關鍵性如何，仍待觀察。

<sup>88</sup> Clinton, *Leadership Emergence Theory*, 367-368.

表 4-10 第四要項（屬靈爭戰）分析表

	IA	IB	IIA	IIB	III	共計
1. 全面爭戰生活	0	0	1	0	0	1
2. 經歷超自然能力的介入 <sup>89</sup>	1	1	27	11	3	43
共 計	1	1	28	11	3	44

從表 4-10 可看出本要項高度集中在 IIA 時期，這可看出全職事奉的第一階段是一個強烈的屬靈爭戰戰場！並且上帝確實用超自然方式介入工人的爭戰！第 1 小項的次數是 1，並不表示真的這麼少，而可能是本論文的訪談方式無法顯露出這一點，特別是這種無形的，與撒旦、世界、肉體的爭戰，可以隱含在許多要項之中（例：第三，第五，第八要項等）。同時，本要項之另外四個小項都比較趨向靈恩，這的確是勝過屬靈爭戰的方式之一，但不是唯一的方式。所以即使有四位受訪者的次數是 0，也不表示他們沒有面對屬靈爭戰，他們也可能是用別的方式勝過屬靈爭戰。

至於為何有人用此方式，而有人不是？筆者發現 IIA 時期本要項次數的多寡與「是否已轉型」，「是否是主任牧師」及「性別如何」都沒有明顯的關連性。可能只能說這是神全權的決定，祂用特別的靈傳方式幫助祂的工人解決人不能跨越的障礙。

此要項的功效可分為二大類：第一類是除去障礙，例如醫治嚴重的夫妻衝突，而這衝突是衍生自祖先的咒詛；醫治幾乎

<sup>89</sup> 本要項在訪談過程中發現第 2 小項相當龐大，可分為三個小項，即（一）權能接觸，強調與撒旦勢力發生直接的爭戰。（二）醫治釋放：身、心、靈的醫治、釋放。（三）特殊恩賜：方言，先知預言，知識的言語，智慧的言語，異象，異夢等。

失明的眼睛；解決教會嚴重的權柄衝突；解決教會面臨多年懸而未決的房地產問題；釋放糾纏極深的情感網綁等等。第二類是賜下恩賜及事奉方向：在這幾位工人得醫治的同時及之後，神也使用此要項賜給他們特殊恩賜（例：醫病；方言）及未來事奉方向、異象（例：要起來領導；作帶領敬拜的人；要獨立作開拓等等）。以上幾乎每一靈傳的評分都是 4~5 分，加起來足夠稱為「改變一生的幫助」，若沒有這些靈傳，他們不會是現在的樣子！第四要項的重要性，的確不容忽視！

## 六、補充解釋

第十一要項（終身學習）出現次數極少，只有 5 次，觀察其出現的時期早期（IA 及 IB）即已開始，且主要是透過「榜樣」來傳承，皆與「品格塑造」很像，其實可以把此要項當作品格塑造中之一個小項，其影響力並非那麼全面。

第九要項（事奉開展）出現次數也極少，原因可能是本論文的訪談方式比較不容易顯出這項靈傳經驗，不過也不排除這一項可能是真理堂團隊的一個弱點，若有對照組（其他教會團隊）就可能可以看得出來。

第一（認識神）及第二要項（核心價值）在理論上應該相當有影響力，但次數並不多，可能是因為這二項比較抽象，比較深藏內心，本論文訪談的方式不能完全顯出之。另外，第一項雖然次數不高，但它已隱含在許多要項的裡面，次數並不能完全表達其重要性。第二項因為牽涉到「事奉哲學」，可能部份受訪者在這方面還不夠成熟，也問不出什麼來，但此要項到晚期（III）應該會更加有影響力。

## 第四節 人生發展之再思

本段是整理歸納受訪者對訪談問卷第六題的答案，這是讓受訪者暫時跳脫前面五題的評估架構，去思想、評估其在 IB 及 IIA 時期所受幫助的優先次序，這可提供與前五題訪談結果一個對照的機會，並顯出哪些靈傳項目是最有影響力的。以下按重覆出現次數的多寡，條列敘述之。

### 一、及早領受神的道，最高度優先（有八位受訪者提出）

內容如下：應及早建立靈修、速讀聖經的習慣；在神話語上紮根；天天早起靈修、讀經一小時；若更早有人帶讀經，會對講道很有幫助；多用禱讀方式（將禱告與讀經結合）帶門徒；研讀神的話要有紀律，全面的讀，而非按自己的喜好或工作上需要的才讀；還要一生持續在聖經上受裝備。

### 二、能有屬靈導師的帶領（有五位受訪者提出）

內容如下：能針對品格及事奉心態（特別是：服事主是一種捨己而非追求成功的捷徑）給予提醒；帶領讀經使能對聖經更多更深入了解；教牧養，領導（牧會），懂得「人」。

### 三、要帶門徒（有三位受訪者提出）

內容如下：對初信、受洗者作門徒帶領，屬靈陪伴很重要；提早操練個人工作，帶門徒可使自己生命提早被煉淨。



#### 四、能有正確的事奉心態與品格（有三位受訪者提出）

內容如下：與神的關係是事奉的根基，先有「對的生命」才會有「對的事奉」；弄清楚福音神學及十架神學，領悟服事主是一種捨己，不是追求成功的捷徑；在靈命（品格、十架）上打好基礎，才不會在推動事工時變成律法主義。

#### 五、需有屬靈同伴（有三位受訪者提出）

內容如下：事奉愈久屬靈同伴愈少，事奉初期的屬靈同伴是很寶貴的！事奉初期與有心服事的弟兄姊妹一起追求，地區性牧者作屬靈同伴（外圈同儕）也很好。

#### 六、要作外展（有二位受訪者提出）

內容如下：IB 時期就要實際去領人歸主；教會應多作外展活動（傳福音，服務別人），讓信徒參與，會使信徒更健康。

#### 七、其他重要幫助（未重覆出現的）

##### （一）事奉哲學：

1. 要培育強盛的領袖，帶職也是傳道人。
2. 建造強盛的門徒而非屬靈嬰孩。
3. 當以國度為第一優先，家庭放國度之內而非之上，全家大小都要事奉神。
4. 得救還要得賞，要去「賺」更多靈魂，並建造門徒。
5. 愛與真理要調和，要敢講真理，叫人離開罪。

- (二) 小組聚會
- (三) 參與司事，<sup>90</sup>學團隊配搭。
- (四) 核心價值要弄清楚，是要建立一個真正的「愛的團契」，有「福音」的教會。教會的人數只是用來檢測而已，門徒能傳福音領人歸主是生命成長的必然結果，但不是原因，不要因果倒置！
- (五) 教會應常作牧區工人「輪調」，使工人不以擁有羊群作自我肯定，而是看重整體的配搭。
- (六) 在 IIA 時期應學習：如何面對挫折與失敗，如何尋求協助，如何建立同工團隊，如何領受清晰的使命與異象。
- (七) 須經歷聖靈並與神建立親密的關係。
- (八) 家庭的遮蓋：單身傳道人須有家人的支持，已婚者必須夫妻同心才能做牧會的工作。
- (九) 寬容的環境：在全職傳道初期，在工作績效及經濟支持上給予足夠的寬容，讓年輕工人有嘗試錯誤的機會。否則長久下來易造成缺乏獨特性，也缺乏獨當一面的自信心。
- (十) 注意傾聽外圈同儕及所牧養羊群的聲音，以免在高度同質化的團隊中變得狹窄、驕傲及律法主義，被侷限在自己的盲點中，也無法真正欣賞別人或為自己感謝。
- (十一) 對聖靈恩賜的接觸，信心的突破，真實的經歷。
- (十二) 像「牧訓」這種跨宗派讓傳道人可以「在職進修」的做法很好，在他們牧會最辛苦的六、七年間（IIA 初期），有人成為他的屬靈導師和同伴。

---

<sup>90</sup> 「司事」為真理堂執事系統中的一個初階角色，意指能夠「專司一事」的同工，初信時即可勝任，例如：固定作主日崇拜之招待。而能夠領導一群司事，負責一項「事工」的角色叫做「執事」。

觀察以上七大項，可以發現皆與十二要項內容類似，並有二個特點值得注意：

一、「及早領受神的道」（屬第七要項）是重覆率最高的一項，其重要性不可忽視。

二、多人提到各網絡靈傳的價值，包括屬靈導師，同儕（內圈，外圈）及向下靈傳，可看出就實際經驗來說，靈傳確實不必侷限在師傅對徒弟（上對下）的單一關係之中。

## 第五節 其他發現

本論文研究過程中另有一些相當重要的發現，陳述如下。

### 一、靈命、事奉與策略三方面成長之分析

柯林頓將一個領袖一生的成長區分為三大類，第一是靈命類，指品格或內在生命的成長；第二是事奉類，指事奉技術與知識的成長；第三是策略類，指事奉哲學的成長，這會把領袖的靈命成長、事奉成長與個人道路融合在一起。<sup>91</sup>

筆者亦嘗試將每一位受訪者的每一次靈傳經驗作以上三大類的區分，並計算 IB 及 IIA 時期各大類的「次數百分比平均」，發現如下表。

表 4-11 IB 及 IIA 時期各類成長

「次數百分比平均」比較表（%）

	靈命	事奉	策略	共計
IB	48.9	26.5	24.6	100.0
IIA	51.1	37.6	11.3	100.0

<sup>91</sup> Clinton, *Leadership Emergence Theory*, 367-368

按表 4-11 所示，這二個時期工人成長的優先次序都是靈命第一，事奉第二，策略第三。IB 時期與柯林頓的研究結果類似，柯林頓認為該時期正處於「內在生命成長時期」，靈命的成長優先於事奉與策略的成長。本論文研究發現，在此時期內，雖然最具影響力的三個要項（第十二、八、七要項）中，有二個不屬「靈命」類（第十二要項「道路引導」屬於「策略」類，第八要項「事奉操練」屬於「事奉」類），但分析結果發現 IB 時期最重要的仍為「靈命」類，很明顯，神塑造工人的原則是生命優先於事奉。IB 時期的靈傳，若靈命百分比太低，除非在下一時期（IIA）有彌補，<sup>92</sup>否則可能會造成年輕工人一生事奉的障礙。<sup>93</sup>然而，這並不表示在這時期不必傳承事奉與策略方面的事，而是在作任何方面的傳承之時，勿忘記：靈命（包括與神的關係、品格、人際關係等等）應是最優先的考量。

IIA 時期則與柯林頓的研究結果不同，按其研究應為事奉第一，靈命第二，策略第三。為何會有此差異，原因可能與 IIA 時期品格塑造靈傳研究結果與柯林頓有差異的原因相同（請參本章第三節）。

## 二、有關第五要項（品格塑造）之分析

除了原有之七項品格之外，本論文從十位受訪者身上另外發現了十四項具有靈傳影響力的品格，補充如下表：

---

<sup>92</sup> 十位受訪者中有四位在 IB 時期靈命百分比比較低，其中三位到了 IIA 時期，靈命百分比都驟升為 1.5~2.1 倍，另一位則在 IIA 及 IIB 都持續提升，在 IIB 達到個人最高點，高過事奉，又與策略並列第一，相當不尋常。觀察這四位，確實有彌補的現象。

<sup>93</sup> 按筆者對許多年輕工人長期發展的觀察，事奉停滯或跌倒退出全職者，多半是這個原因。

表 4-12 第五要項（品格塑造）補充後分析表

靈傳品格	IA	IB	IIA	IIB	III	共計
1. 真實／正直	5	2	8	1	1	17
2. 謙卑／驕傲	2	3	10	0	0	15
3. 忠心	5	1	5	0	0	11
4. 順服／背逆	0	2	3	0	0	5
5. 感謝	1	0	1	0	0	2
6. 憐憫	1	2	3	2	0	8
7. 十架捨己	0	3	8	4	2	17
8. 熱情	4	2	1	0	0	7
9. 堅固	4	0	2	0	0	6
10. 獻身	0	0	4	1	0	5
11. 時間管理	3	0	1	0	0	4
12. 勤儉	4	0	0	0	0	4
其他九項品格	7	2	3	1	1	14
總次數	36	17	49	9	4	115

說明：「其他九項品格」是指出現次數低於 2 的品格（共有九項）之次數總和，這九項包括：喜樂，知足，聖潔，慷慨，樂觀，溫和，敬虔，愛心（承擔），實際。

從表 4-12 可更清楚地看出次數最多的四個品格在 21 個品格中的突顯性。另外，IA 時期也是許多其他重要品格之塑造的關鍵時期，例如：熱情，堅固，時間管理，勤儉等。這些品格的產生絕大多數是來自長輩的榜樣，這些長輩包括父母、教會牧長及輔導、學校師長。對品格塑造來說，早期是關鍵時刻，並且榜樣極為重要。

### 三、有關第六要項（人際關係）之分析

本論文訪談過程中發現工人在「人際關係」的成長上，有些靈傳經驗無法歸類入已設定之 4 個小項中，例如：1. 肢體生活與配搭：大學時代住在弟兄或姊妹宿舍中，與不同宗派的

弟兄姊妹一同生活與服事，經歷彼此之間無條件單純的愛，以致後來牧會時很能接納不同宗派的同工。2. 對不同個性的認識與接納：發現人確實有不同的個性，學會欣賞、肯定與自己不同的同工，後來也逐漸學會用不同的方式處理與不同個性者之間的關係。3. 團隊建立：學到如何建立團隊的文化：能夠真實地面對軟弱，彼此相助。4. 被肯定：在功課或其他方面被老師肯定，對其成長有明顯的幫助。5. 支持關心：剛到教會上任，遇到權柄衝突，受到教會牧長或神學院老師長期的輔導與幫助。6. 從小與母親的關係良好，得到許多安全感和情感的支持。今將以上 6 個小項歸納為一個新的小項：「愛的團契」，並計算其出現頻率，加入第六要項分析表中，如下表所示：

表 4-13 第六要項（人際關係）補充後分析表

項 目	IA	IB	IIA	IIB	III	共計
1. 做人	0	0	1	1	0	2
2. 處理權柄關係	5	1	8	3	2	19
3. 對屬靈權柄的洞見	0	0	2	2	0	4
4. 事奉衝突處理	0	1	8	3	1	13
5. 愛的團契	12	12	12	2	1	39
共 計	17	14	31	11	4	77

從上表可看出：

（一）愛的團契與其他入際關係的小項有密切的關聯性：

愛的團契是一種一般的支持性，配搭性關係，但有不少是來自權柄者。第 2~4 小項則主要是一種權柄關係（下文簡稱「權柄關係類組」）；前者的大量出現比較早（IA，IB，IIA），後者的大量出現比較晚（IIA，IIB），前者應可算是後者的基

礎。並前者的次數（39次）剛好與後者的次數總和（38次）非常相近，似更進一步顯示二者同樣重要。

#### （二）家庭與學生宿舍的關連性分析：

家庭或學生宿舍這類同住親密關係的靈傳，都會直接、間接影響其他的人際關係，值得作一個觀察。在總共 77 次人際關係靈傳中，有 13 次與家人有關，有 4 次與學生宿舍（大學時住在弟兄或姊妹同住之基督徒宿舍中）有關。並且發現 IA 時期是以與父母（也有少數是與兄弟姊妹）關係為主軸（有 8 次家人，1 次學舍），IB 時期是以學舍關係為主軸（有 3 次學舍，1 次家人），IIA 及 III 則全為夫妻關係（4 次）。學舍在年輕工人的人際關係靈傳上具有一定的價值（IB 中 3 次學舍的評分平均為 4 分，是「關鍵性的幫助」）。同時，在 IIA 時期，值得留意夫妻關係的發展，因為每一次都直接影響工人與他人（主要是同工）的關係。

#### 四、有關第八要項（事奉操練）之分析

本論文訪談過程中發現並增列了 4 個小項，包括：小組帶領，門徒帶領，輔導及其他。「其他」包含音樂，清潔打掃，同時作二件事等等。現補充表 4-8 如表 4-14 所示。

從表 4-14 可以看出：

「小組帶領」是早期（IB，6 次）比晚期（IIA，3 次）多，亦即在早期即已獲得足夠的操練，晚期已不是重點了，這應該是「小組化」的結果。

「門徒帶領」這一項的次數可能顯出真理堂團隊的一個弱點，<sup>94</sup>因為 IB 是 0 次，IIA 也只有 3 次，並且這 3 次都屬於同一位受訪者，IIB 及 III 的 3 次皆為帶領全職同工，不是帶一般肢體。很明顯，真理堂團隊的門徒帶領比較強調小組及課程，比較不夠個別化，也可能不夠深入。

表 4-14 第八要項（事奉操練）補充後分析表

	IA	IB	IIA	IIB	III	共計
外展	2	8	6	2	2	20
禱告	0	5	5	4	1	15
裝備	0	4	6	3	0	13
崇拜	0	3	6	1	1	11
小組帶領	0	6	3	0	1	10
其他	2	3	3	1	0	9
門徒帶領	0	0	3	1	2	6
牧養關顧	0	1	3	0	1	5
輔導	0	1	4	0	0	5
恩賜的發掘、 發展、與成熟	0	0	2	0	1	3
共 計	4	31	41	12	9	97

## 五、發現榜樣在人生早期的強大影響力

除了在品格塑造、道路引導及人際關係的學習上有影響力之外，榜樣還在另外四個要項上有很明顯的影響力。

### （一）第二要項（核心價值）

這個要項是從幼年（IA 早期）就已發揮影響力，例如：父親在其幼年經常帶著一起去賙濟窮人，使其具有憐憫貧苦大

<sup>94</sup> 門徒帶領若與輔導合併，次數仍算不少（總次數達 11 次），這顯出真理堂團隊的「個人工作」並不弱，但畢竟輔導與門徒帶領不同，若單看「門徒帶領」這一項，仍顯為弱。



眾的核心價值觀；父親在其童年常帶其一起去傳福音，使其具有「作基督徒就該傳福音」的核心價值。

（二）第三要項（婚姻家庭）

包括建立正確的戀愛及婚姻家庭觀念，羨慕作師母，應當設立家庭祭壇及開放家庭來服事等最重要的基督化家庭概念，都與幼年時期父母的榜樣有密切的關係。

（三）第一要項（認識神）

在 IA 時期父母（特別是父親）反映天父的形像，例：無條件的愛，聖潔，供應人的需要等等。

（四）第八要項（事奉操練）

透過父親得到音樂才幹；透過帶其信主的老師看見在家中開設小組的價值；透過帶其信主的學姊，領悟佈道邀請的重要等等。

## 第五章 結論與應用

### 第一節 結論

經訪談、分析十位真理堂之年輕傳道人之靈傳歷史之後，發現靈傳確實對興起年輕傳道人具有關鍵的影響力，並且也已確認出在各時期各要項上影響力之發展。

一、首先，從靈傳人數來看靈傳的影響力，無論從量或質方面來看，靈傳的影響力都相當明顯。

#### （一）從量方面來看

受訪者平均一生約需 43 位「一般靈傳」（有影響力，只有發生過一次以上，評分 2 分以上即算之靈傳經驗），其中在 IB（轉為領袖期，即進入全職之前時期）及 IIA（預備事奉期，即初任全職時期）二個時期人數最多，共有 25 位，佔 60%，這顯明靈傳對受訪者的一生事奉具有關鍵影響力，並且 IB 及 IIA 二個時期是關鍵時期。更顯明靈傳並非只由一位屬靈導師帶一位受導者而已，而是由多位影響一位，並且在不同時期，不同項目上，需要有不同的導師。

#### （二）從質方面來看

受訪者平均一生約需 8 位「重要靈傳」（影響力很大，單一次評分 5 分或多次評分總和超過 10 分即算之靈傳經驗），他們的影響力皆具有「改變一生」（影響力評分 5 分，最高分）的深度或涵括二～十個要項的廣度。IA 時期（全權奠基期，即幼年及青少年時期）重要靈傳平均約 2 位，主要來源是父

母。IB 時期則平均約 1.2 位，主要來源是教會牧長或青少年輔導，這顯明此時期客觀上的弱勢（父母不再是重要屬靈導師，而教會牧長或輔導也相對地比父母人數少），但應可藉加強靈傳觀念，並開發同儕靈傳資源而改善之。IIA 時期則影響力大增，成爲最高峰，平均每人約有 4 位重要靈傳，此數字的增長（從 IB 到 IIA）比一般靈傳在 IIA 時期的增長程度更強烈，這表示就靈傳的質來說，IIA 時期比其他時期更具關鍵性。

### （三）從領導承擔力來看

比較獨立牧會者與非獨立牧會者之靈傳，發現前者是質與量皆比後者大，顯示靈傳的質與量也與能否承擔高層次領導角色有關。

## 二、IB 時期（轉爲領袖期）靈傳在十二要項上影響力分析

這是要從靈傳的內容來看靈傳的影響力，在 IB 時期，除了第四項（屬靈爭戰）、第九項（事奉開展）及第十一項（終身學習）三項不明顯之外，其餘九項皆有明顯的影響力，而在這九項之中，有三項其影響力明顯地高過其他項目，就是第十二（道路引導），第八（事奉操練），及第七要項（神的道）最具影響力。

### （一）第十二要項

有關蒙召的確定，關鍵時期就在 IB，且最有力途徑是長輩們的榜樣及「麥子禱告會」，年輕傳道人的蒙召主要是受現有傳道人榜樣的影響，而有心尋求全職傳道者能聚在一起禱告尋求，也是相當有效的做法。

## （二）第八要項

從此要項之分析看出早期（IB）的事奉確實對年輕工人後來在 IIA 時期的勝任有相當的貢獻。全職之前在青年團契、教會或校園團契的事奉是相當有價值的。

## （三）第七要項

此要項的分析顯出，「得著並順服神的話語」及「話語恩賜的發展：分享神的話語」在 IB 時期也相當有影響力，且前者遠比後者重要，此時期是聖經裝備的黃金時期。另外，在一額外的研究（分析工人一生在靈命、事奉、策略三大範疇上的成長）中發現，IB 時期靈傳的「靈命」性質遠大於「事奉」及「策略」性質，這相當值得留意，在早期神塑造工人的優先次序，是靈命優先於事奉與策略，若在此時期過分強調事奉而忽略了靈命，可能造成年輕工人後來事奉的障礙。

## 三、在 IIA 時期（預備事奉期）靈傳在十二要項上影響力分析

此時期影響力較大的有五個要項，並且以第五（品格塑造），第六（人際關係），第八要項（事奉操練）影響力最大，其次則是第七（神的道）和第四要項（屬靈爭戰），以下分述之：

### （一）品格塑造（第五要項）

在 IA 即已大量出現，到 IIA 有一更大提升達到最高峰，且居十二要項之冠。IA 時期主要的影響力（七成以上）是來自父母的榜樣。在二十一項具影響力的品格中，有四項是最關鍵者，即（1）真實／正直，（2）忠心，（3）十架捨己與（4）謙卑／驕傲。前二項在幼年期（IA）即已出現多次，可算「基

礎」的品格，有了它們年輕工人才能開始進入事奉並且漸漸成長；後二項在 IIA 時期才大量出現，顯然與事奉是否勝任及靈命是否成熟以致能順利「轉型」進入「獨特的事奉」有密切關係。

另外，IA 時期也是另外四項品格（熱情，堅固，時間管理及勤儉）之塑造的關鍵時期，顯然，對品格塑造來說，愈早期愈重要，並且榜樣極為重要。

## （二）人際關係（第六要項）

在 IA 即已大量出現，到 IIA 有一更大提升達最高峰。IA 時期的關鍵屬靈導師是父母，且在「處理權柄關係」上對受訪者有具體而明顯的影響。「事奉衝突的處理」在 IIA 達到高峰，表明這是此時期不可避免又極為重要的靈傳項目，若處理得好，對工人的成長會很有幫助。

另外，本論文研究中發現，在人際關係的學習方面，除了原有之「權柄關係類組」之外，尚有「愛的團契類組」（是一種一般的支持性、配搭性關係），並且後者較早（在 IA，IB，IIA 時期）出現，前者則較晚（在 IIA，IIB 時期）出現，後者是前者的基礎。這表明早期在愛的團契上有足夠的經歷，對日後能夠健康地處理權柄關係是極重要的。在家庭關連性分析中發現，IA 是以與父母關係為主，IB 是以學生宿舍舍友關係為主，IIA 則以與配偶關係為主。

## （三）事奉操練（第八要項）

在 IA 沒什麼影響力，但在 IB 及 IIA 同樣具有高影響力。在十個小項目中，共有五個項目影響力較大：外展，禱告，裝

備，崇拜及小組帶領。這表明這五項是成長與學習的重點。門徒帶領相對上較弱，可能顯出真理堂團隊的一個弱點。

#### （四）神的道（第七要項）

在 IA 沒什麼影響力，但在 IB 及 IIA 同樣具有較高的影響力。本要項之三個小項在各時期發展中有明顯的優先次序，IB 最優先的是「得著並順服神的話語」，IIA 則是「話語恩賜的發展（一）：分享神的話語」及「話語恩賜的發展（二）：更深、更廣應用神的話語」，IIB 則為「話語恩賜的發展（二）：更深、更廣應用神的話語」，若缺乏早期的環節會影響晚期的成熟。

#### （五）屬靈爭戰（第四要項）

在 IA 及 IB 皆很少，在 IIA 其影響力劇增，可看出全職事奉的屬靈爭戰強度。十位受訪者中有四人此要項次數為零，但對另外六位卻有「改變一生的幫助」，這表示神對每個人帶領不同，但他確實用超自然方式介入領袖的事奉與爭戰的生活，為要除去人所不能除去的障礙，並賜下事奉恩賜及異象，強力主導工人走事奉的道路。

### 四、人生發展之再思

十位受訪者重新評估其事奉初期所受靈傳之優先次序，共提出七大類，與本論文研究結果有許多呼應之處，其中極為重要的是「神的道」方面；其次也有五類有多人提出：要有屬靈導師的帶領，要帶門徒，事奉心態與品格，要有屬靈同伴，要作外展；另有十二個個別項目皆呼應一定的靈傳價值。

## 第二節 應用

首先按各時期之先後次序（IA，IB，IIA）整合所有靈傳影響力的內容（十二要項），然後據之提出針對各時期之靈傳模式建議。

### 一、針對 IA 時期（全權奠基期）之靈傳模式建議

由於此時期大約相當於年輕傳道人的童年及青少年期（國、高中及大專初期），在此時期，長輩們的榜樣極為重要。

（一）提醒父母、教會牧長、青少年輔導及學校老師：

1. 意識到「作榜樣」的重要性：它能超越理智和言語，幾乎是用「複製」的方式傳承給受導者，牢牢地紮根在其生命與生活中；無論正面或負面的榜樣其影響力都一樣強大。
2. 要「刻意」作榜樣：「榜樣」常是在不知不覺間傳承出去，但並非一定要「不知不覺」，若知道某些方面的榜樣非常重要，應可以集中焦點，優先傳承之。

（二）優先考慮的「榜樣」傳承範疇

以下七方面是在 IA 時期相當有影響力的七個要項，長輩們應反省認知自己真實的情況，並按真理調整之，才能有好的榜樣傳承。

1. 品格塑造（第五要項）：最重要的是真實／正直，及忠心二項「基礎品格」。
2. 道路引導（第十二要項）：蒙召之啓蒙，十位中有四位已強烈感受到神呼召其作傳道人，主要是透過教會牧長及

輔導在生活與事奉中所表達出對傳道生涯的價值感來傳承。

3. 核心價值（第二要項）：十位中有三位具體而強烈地被影響其一生事奉品質與方向，導致其後期能夠產生逐漸成熟的事奉哲學。
4. 人際關係（第六要項）：透過幼年期在家中感染之「愛的團契」及「權柄關係」，影響其後來在這些方面的成長。
5. 婚姻家庭（第三要項）：在良好的基督化家庭經驗中（包括家庭祭壇，夫妻相愛的關係，全家一同服事的生活等）打好基礎。
6. 認識神（第一要項）：父母反映了天父的形像，使其後期很容易領悟天父的形像。
7. 事奉操練（第八要項）。

（三）值得為父母，教會牧長，青少年輔導及學校老師開一堂課：「榜樣的影響力」。

## 二、針對 IB 時期（轉為領袖期）之靈傳模式建議

此時期相當於年輕傳道人全職之前約四～十年期間，大約是其高中、大專及短暫的社青工作期間。

（一）面對此時期缺乏「重要靈傳」的回應

1. 把工人優先投入在學生工作上極佳策略

從作靈傳的角度來看，IB 時期有先天上的弱勢，就是可以作「重要靈傳」的人（大多為長輩）比之前的 IA 時期及之後的 IIA 時期都少，因為這時期的年輕人已逐漸脫離家庭（父母）的帶領範圍，進到社會及學校（牧長、輔導）的帶領範圍內，



但後者在人數上不可能勝過父母。但就將來要做全職傳道人的角度來說，IB 時期的訓練對 IIA 時期能否勝任有立即而直接的關係，這從 IB 時期最具影響力的三個要項上可以看得出來：第十二要項（道路引導）直接關係到年輕人是否要走全職傳道之路；第八要項（事奉操練）則常常牽涉到傳道工作技術的問題；第七要項（神的道）又與傳道工作的基本內容有關。不但如此，本論文也顯示，靈傳的質愈好，量愈多，年輕傳道人將來就愈有能力勝任更高層次的領導角色。從以上觀之，在 IB 時期非常需要而且值得投入大量工人，值得優先將最好的工人投入學生工作，並安排剛進入全職的年輕傳道人優先投入學生工作。

## 2. 動員帶職工人投入學生工作

動員基督徒老師（可在學校帶學生小組）、家長（至少可在「婚姻與家庭」上設立榜樣，可以一個月請吃一頓飯）及教會長執關心及投入學生工作，讓他們在眾多的要項中發揮所長。

## 3. 擴大原本牧養範圍

鼓勵本來不是牧養年輕族群的牧者或小組長刻意增加牧養年輕族群。

## 4. 提升對靈傳的認識

教導學生工作傳道人及學生們對靈傳的認識，讓雙方都渴慕作靈傳以提升靈傳的質與量。

## 5. 同儕相助

激發同儕之間的彼此幫助，至少可在靈傳的「量」上有不小的幫助。

## （二）特別留意三方面的靈傳

### 1. 道路引導（第十二要項）

這是本時期最有影響力的一個要項，表明 IB 時期（約從二十歲到二十五歲）是蒙召全職事奉的黃金期。<sup>95</sup>並且知道牧長的榜樣相當重要，牧長當預備自己隨時成為神呼召年輕人的管道。無論教會要採用哪一種工人培育模式，這一要項都相當重要。

### 2. 事奉操練（第八要項）

除了由牧長及輔導帶領之外，同儕之間的幫助是同樣重要的資源，應多方運用之，鼓勵比較資深、靈命比較成熟的學生在他比較擅長的事奉上，帶領更年輕的學生。不過，應留意本時期的靈傳重點不在「技術」或成績，而在「靈命」<sup>96</sup>，一味看重事工與活動的推展，忽略了靈性與神的道，會造成後期的事奉障礙，嚴重的甚至會中途退出傳道的路。

### 3. 神的道（第七要項）

本要項不但透過靈傳分析之數據發現至為重要，在訪談十位受訪者「人生發展之再思」這一題時，也發現是「極為重要」的一項：幾乎全部受訪者都異口同聲地認為這是他們能夠勝任的關鍵！而這一要項的基礎—得著並順服神的話語—就是發生在 IB 時期，所以對學生的聖經裝備確實不能等閒視之！有幾個關鍵須抓住：a. 幫助「開竅」：能從讀經中得著神對其個人要說的話。b. 幫助「遵行」那些神的話語。c. 幫助其去「分

<sup>95</sup> Barbara G. Wheeler, "A New Profile of Seminarians, Fit for Ministry?" *Christian Century* (April 2001): 16. 1998 年針對北美神學院作調查發現，如果學生到了大約二十五歲才開始考慮去讀神學院，通常十年內不會進入。

<sup>96</sup> Clinton, *The Making of a Leader*, p. 82-83. 領袖早期（IB）的「事奉任務」中，是神所設計為了試驗其能否忠心及順服地使用恩賜完成一項任務，領袖是否成熟的關鍵在於他的動機是否是要討神的喜悅，是否認為這項任務是從神來的。

享」神的話語給人。d. 到目前為止發現最有效的方法是禱讀，大量速讀及寒暑假的讀經營及學期間的讀經法課程等。

### （三）善用同儕關係

IB 時期同儕關係的增加是靈傳天然的優勢，當好好把握。

若要興起內圈同儕，牧長的領導態度須特別留意：不能放任，特別在神的道及重要的品格上是如此；但也不能太掌控，事事掐在手中或過度保護年輕人。

### （四）興辦學生宿舍

就興起領袖來說，辦學生宿舍的確是不錯的方法。因為在第六要項（人際關係）的靈傳中，IB 的主軸是在學生宿舍中的互動學習。<sup>97</sup>

## 三、針對 IIA 時期（預備事奉期）之靈傳模式建議

此時期相當於全職傳道人剛踏入全職傳道之路九～十三年，到其「勝任」為止的期間。

這時期是靈傳功能最旺盛的時期，十二個要項中有八個都是在此時期達到最高峰（靈傳次數）。

針對本時期靈傳的主要特性建議如下：

### （一）注意幾個在影響力比較大的要項上優先作靈傳。

#### 1. 影響力最大的三個要項：

---

<sup>97</sup> 這一點召會作得非常徹底，他們投入大量人力、財力在各大專院校附近辦學生宿舍，並從這些宿舍的畢業生中得著極多的帶職、全職工人。若說召會的大專工作是以宿舍為主軸，一點也不嫌誇張。據 2005 年三月最新的訪談資料顯示，召會全台北市大約有 500 位參與擘餅聚會的大專生，其中約有 300 位是住在教會所辦的宿舍裡的。

### （1）品格塑造（第五要項）

本要項在 IIA 時期極為重要，堪稱要項中之要項！在二十一個品格之中，最突顯的有四個，按次數多寡分別是：謙卑／驕傲，十架捨己，真實／正直，及忠心。後面二個在 IA 已出現，前面二個則是在 IIA 才大量出現，值得特別留意。

### （2）人際關係（第六要項）

「權柄關係類組」已超越「愛的團契」（前者是後者的一倍半），並且前者之中約有四成直接牽涉親密同工（包括夫妻）之間的衝突，原因包括：個性摩擦，信念不同，組織轉型牽涉權柄角色轉換，溝通模式不良等等。確實應該把處理權柄衝突當作一個重要的靈傳內容。

### （3）事奉操練（第八要項）

雖然各類事奉都有需要，但仍有輕重之分，最重要的有五項，即外展，禱告，裝備，崇拜及小組帶領應優先傳承。值得在全職傳道剛開始的幾年，訂定明確的靈傳計劃和優先次序，讓新興起的傳道人在事奉技術部份能順利勝任。

## 2. 影響力其次的二個要項：

### （1）神的道（第七要項）

本要項有隨時間進展而更加成熟的現象，IIA 時期主要是聚焦在「話語恩賜的發展（一）：分享神的話語」及「話語恩賜的發展（二）：更深、更廣應用神的話語」。本時期是話語恩賜發展的關鍵時期，應注意這方面的操練，安排好的老師與教練（特別是講道法，教學法），多給機會操練，另外，同儕也能發揮一定的效果。<sup>98</sup>

---

<sup>98</sup> 台北真理堂曾有一段期間，每主日安排二位區牧合作分講四堂，二位區牧一同預備講章，經文、主題、大綱完全相同，過程中彼此幫助，對講道

## (2) 屬靈爭戰 (第四要項)

本要項的影響力在 IIA 時期劇增，雖不是對每一位都有影響力，但對某些人確實有非常關鍵的影響力—除去不可抗拒的障礙及賜給特殊恩賜並引導未來事奉方向、異象。本要項確實值得留意傳承，但在領受程度和表達方式上不要絕對化，例如：醫治釋放不一定必須有超自然的經歷才算數；也要用神的道，十架神學的詮釋中來運用特別的恩賜（先知預言，知識的言語，方言等）。

(二) 可用第(一)點建議為藍圖來設計對剛進入全職者<sup>99</sup>之靈傳計劃。

1. 剛進入全職者指剛踏入全職傳道生涯一~三年內者，包括實習傳道，神學生及剛上任之正式傳道人。
2. 採取多位導師，多要項的策略。至少對每位年輕傳道人可以安排二~三位屬靈導師（參表 5-1）。

表 5-1 實習傳道之多元實習督導角色安排

教會牧養督導	1. 門徒基本動作 2. 靈命：品格，人際關係 3. 事奉：牧養與事工
教會事工督導	在指定期間負責指定項目之督導
學院督導	1. 較深入之輔導 2. 課程督導
同儕之間督導	針對某些要項作同儕互相督導與評估

事奉的提升幫助甚大。

<sup>99</sup> J. M. Kutnow, "An Evaluation of The Year-Long Pastoral Internship Ministry at The Blue Church," 147-148, 189. 作者訪談六位曾作過一年實習傳道的牧者，在那一年對他們影響最大的是什麼？他們一致認為是「人際關係」（發展人際技術及建立長遠的關係），這比神學及事奉哲學上的成長更多。若回顧那一年實習傳道期間最滿意的是什麼？六位中有三位認為是與教會建立能持續下去的關係，另外三位則認為是事奉上的肯定或對事奉的認識的成長。此結論可印證筆者的看法：剛進入全職者應有優先學習的內容，並且「人際關係」與「事奉技術」確實在剛開始傳道時具高度之優先性。

3. 由實習督導定期（每季或半年一次）作評估。（評估表請參附錄九）

### 第三節 未來可以繼續研究發展之方向

一、可以聚焦在特定範圍作更廣（量）或更深（質）的研究，以便更準確地看出靈傳在該範圍的影響力，並改進該範圍的靈傳計劃。

（一）這個「範圍」可設定為某一時期或十二要項或九個型態或四個網絡，或以上因素的組合。

（二）根據本論文研究結果可設計詳細而具體的問卷表，作「量的研究」；也可設計訪談題目作更聚焦而深入的訪談。

（三）設立對照組：不同宗派或不同事奉角色。

二、可以作靈傳計畫之追蹤調查研究，可驗證本論文之研究結果，並進一步改進靈傳計劃。

（一）針對「預備事奉期」（IIA 時期）之領袖：例如實習傳道，神學生或剛上任之傳道人。

1. 根據本論文之結論與應用設計靈傳計劃。

2. 在一～三年內施行靈傳計劃，並定期（一季或半年一次）作全面性評估。

3. 之後每年做追蹤調查評估直到其全職事奉作滿十年為止。

4. 設立對照組：不同宗派或不同事奉角色。

(二) 針對「轉為領袖期」(IB 時期)之領袖：例如有服事心志的高中生或大專生。

做法與 IIA 者類似，追蹤調查期限也可定為十年，大約是在其學生時期(高中或大專)到開始全職事奉(或生涯初步確定)之間。

## 附錄一

### 問卷資料（一） 確認受訪者的信

親愛的同工：

收信平安！

謝謝您願意考慮接受我的訪談，以下的內容可以幫助您更清楚這次的訪談。

訪談您的目的是為了幫助我撰寫華神教牧博士科的畢業論文，我的論文題目是：「屬靈帶領傳承（Mentoring）對興起台灣信義會台北真理堂年輕傳道人之影響力的研究」。研究的目的是要透過二個角度來評估屬靈帶領傳承對真理堂年輕傳道人的興起之影響力，並透過此研究對未來年輕傳道人的興起提供一個可行的模式。這二個角度包括：

1. 理想工人塑造十二要項
2. 屬靈帶領傳承發生的時期

而本研究的目標有三：

1. 確認屬靈帶領傳承對興起年輕傳道人是有關鍵影響力的。
2. 分辨屬靈帶領傳承是如何對興起年輕傳道人產生影響力的：在什麼時期，可以在什麼事上產生影響力。
3. 為台北真理堂未來在興起年輕工人上提供一個新的、可行的屬靈帶領傳承模式。此模式也可作為台灣眾教會，特別是小組化教會的參考。

由於您就是過去從真理堂興起的年輕傳道人之一，您的親身經歷對這份研究具有極大的價值，所以特別邀請您接受訪談。

請您盡快詳細閱讀這份問卷資料，一週內我會與您聯繫，討論這份資料的內容，讓您可以充分明瞭，並且能夠準確地回答問卷中的問題，並確認您受訪的意願。若您確定可以接受訪談，我會立刻與您約定一個訪談的時間（在之後的一～二週內）。訪談之前您可能需要花費數小時回想您的經歷並填完問卷；訪談所需時間大約 2-3 小時；訪談時我需要進行錄音，以便事後整理。您可以放心地回答任何問題，因為您所提供的全部資料，我一定會妥為保密，不讓第三者知道。若在論文中提及，也會用不記名方式，並且僅就某些現象或趨勢做原則性的陳述，讀者不會看出該資料來自何人。另外，若我需要提及一些細節部分，也一定會事先徵得您的許可。

謝謝您願意花功夫幫助我，也願

主與您同在

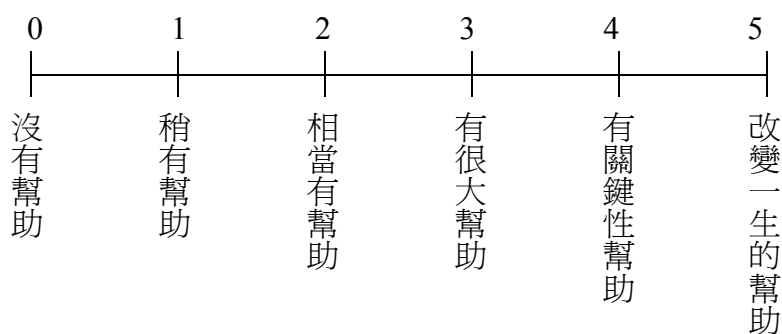
您的同工  
建德敬上



## 附錄二

### 問卷資料（二） 訪談問卷

- 一、身為一位全職傳道人，請回想在你的一生中有哪些長輩（父母，屬靈長輩，師長等）曾經在某方面對你產生過真實的幫助，而使你更能夠勝任後來的傳道工作？請按以下說明記下您的經驗。
  
- 二、身為一位全職傳道人，請回想在你的一生中有哪些同輩（兄弟姊妹，同工，同學，朋友等）曾經在某方面對你產生過真實的幫助，而使你更能夠勝任後來的傳道工作？請按第一題的說明記下你的經驗。
  
- 三、請回想自己成為別人的幫助者的經驗，其中有沒有你自己也因之得到幫助的？請你將這方面的經驗記下來，仍然按照第一題的原則書寫，但將「幫助者姓名」改為接受你幫助者的姓名。
  
- 四、請按「製作個人人生發展時間線步驟」做出你的時間線及大事記，並將以上一～五題之經驗放入你的「個人人生發展時間線」合適的時間點上（以幫助者的姓名為代號，標示在合適的位置上），請從一生發展的角度來思想每一個經驗對你人生的意義，並用下面的量表來評估其對你人生影響的程度（為每一個經驗評分，從 0-5 選擇一個數字）。



- 五、現在請你參考下表為自己製作一份「一生所受幫助分析評估表」

XXX 一生所受幫助分析評估表

評估時間：\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_月

編號	幫助者姓名	發生時間 ／所處時期	具體幫助內容 (用十二要項中之選項)	影響力 評分
1	林啓明	1975-1981／IA	認識神：是無條件愛我的天父	5
2	林啓明	1981-1985／IA	品格：憐憫的學習； 驕傲的對付	4
3	陳詠堂	1995／IIA	事奉信心的成長	4

六、現在請從另一個角度思想，假設你回到開始全職事奉之前及之後的時期，即「轉為領袖期」及「預備事奉期」，你會希望在哪些方面優先得到幫助？為什麼？如果現在要你去幫助一個正處於以上兩個時期之內的年輕人，你會如何幫助他（她）？為什麼？

七、你在真理堂系統以外是否曾得著一些寶貴的幫助，是真理堂系統所缺乏的？請描述之（幫助者及幫助的內容）。

## 附錄三

### 問卷資料（三） 理想工人塑造十二要項

#### 一、認識神

1. 福音神學
2. 十架神學
3. 與神建立親密關係

問題：

1. 有什麼人使你更加領悟「神是誰」並因此在生活與事奉上產生衝擊？
2. 誰曾幫助你與神建立更親密的關係？

#### 二、核心價值

問題：你是否已清楚自己事奉的核心價值與使命，在這事上，什麼人曾幫助過你？

#### 三、婚姻家庭

問題：在建立基督化的戀愛、婚姻與家庭上，有什麼人幫助過你？

#### 四、屬靈爭戰

1. 事奉早期即開始的得勝生活經歷（面對撒旦、世界、肉體）
2. 經歷到神的超自然能力的介入：與靈界勢力發生權能接觸，代禱的能力，恩賜的能力，關係網絡的能力等

問題：

1. 你何時開始感受到「屬靈爭戰」的存在？何時開始經歷因依靠神的能力而勝過屬靈爭戰？有何人在這事上成為你的幫助（擴展視野、啟發、教導等）？
2. 你是否清楚經歷過：透過禱告及特別恩賜的運用，神在某一種情況中彰顯祂超自然的大能？什麼人在這事上成為你的幫助，擴張你的身量？

#### 五、品格塑造：（基本態度或事奉動機）

1. 真實／正直：誠實，不假冒為善；即使遇見挑戰也能保持外在行為與內在信念的一致。
2. 謙卑／驕傲：看別人比自己重要，但不是自卑；能夠尊重人且「不單顧自己，也顧別人的事」，不會因為忠心而不顧別人，也不會因為「看自己過於所當看」而忽略神的工作及團隊的能力。
3. 忠心：忠於所託，殷勤熱心，有始有終，勝過懶惰天性或自我成就的驅策。

4. 順服／背逆：對權柄有健康／正確的觀念並樂意順服掌權者。
5. 感謝：凡事謝恩，讓感恩成為事奉的動力。
6. 憐憫：服事人的動機是憐憫，而非追求個人的成就，也不受律法主義（例：責任感、罪惡感、轄制人）的驅策。
7. 十架捨己：因為認識十字架的福音而甘心為主受苦，用「捨己，背起自己的十字架來跟從主」的態度來生活及事奉。

問題：在以上之品格操練之中，哪些曾在過去有過深刻的學習或對付？什麼人在這事上成為你的幫助？

## 六、人際關係

1. 在基本「做人」方面的學習
2. 處理權柄關係（對上，平行與對下）的學習
3. 對屬靈權柄的洞見
4. 事奉衝突的處理

問題：

1. 在「做人」方面，從什麼人得過幫助？什麼幫助？
2. 在順服權柄與使用權柄上，你曾從什麼人學到寶貴的功課？
3. 在處理人際衝突（自己的或別人的）上，誰曾經幫助過你？

## 七、神的道：在神的道上的成長與事奉

1. 得著並順服神的話語（靈修，禱告與神親密交談，生活中遵行神的話，寫屬靈筆記等）
2. 話語恩賜的發展（分享，講道，智慧言語等）

問題：在以上對「神的道」的經歷與操練上，誰曾經幫助你？

## 八、事奉操練：恩賜及各項事奉的發展

1. 恩賜的發掘、發展與成熟
2. 禱告：代禱事奉，經歷禱告事奉在各項服事中具有關鍵性影響力，帶禱告會（家庭祭壇，小組，牧區，教會），建立先知代禱團隊。
3. 裝備訓練，成全工人
4. 外展（佈道／服務）
5. 崇拜：主禮，領敬拜，崇拜行政管理。
6. 牧養關顧：對不同的族群。

問題：在以上六個事奉項目中，有什麼人在某些項目上帶給你具體的啟發與成長？（包括該項事奉的知識，心態，技術，策略，組織等任一方面）

## 九、事奉開展

1. 事奉信心的成長：神藉著事奉挑戰領袖跨出信心的腳步，並使領袖經歷祂的肯定而加增信心。
2. 影響力範圍的擴大：神挑戰領袖藉著直接的影響，間接的影響或透過組織的影響來擴大其影響力範圍，達到神對該領袖所預定的程度。

問題：你是否曾用信心回應神在事奉上的挑戰，並因此而被擴大身量？在這事上有什麼人成為你的幫助？

## 十、領導管理

1. 領導力（影響力：直接人對人的影響，或間接透過別人對人產生影響，或透過組織運作對人產生影響）
2. 異象的擁有及有效傳遞
3. 組織架構的建立、維護（為了達成使命而能時常更新）
4. 事工的策略擬定
5. 行政管理（基本辦事能力，財務，人事，開會……）

問題：

1. 你是如何開始產生領導力（影響力）的？過程中，什麼人成為你的幫助？
2. 你何時產生自己的事奉異象（可以寫下來的）？是如何產生的？過程中什麼人成為你的幫助？
3. 在所列出 4 項領導與管理的能力上，有什麼人曾經成為你的幫助？

## 十一、終身學習：一生學習的態度

問題：什麼人曾激勵你建立一生學習的態度？

## 十二、道路引導

1. 如何清楚蒙召
2. 人生終極感的發展
3. 終極貢獻的產生

問題：

1. 你在何時感受到神呼召你成為全職傳道人？你何時開始考慮要不要作傳道人？在明白神的呼召上，有誰曾幫助過你？
2. 你是否常感覺到神正在帶領你的人生走向祂所為你設定的目的，並漸漸地集中你的資源全力走向這個目的？在這事上什麼人曾經成為你的幫助？

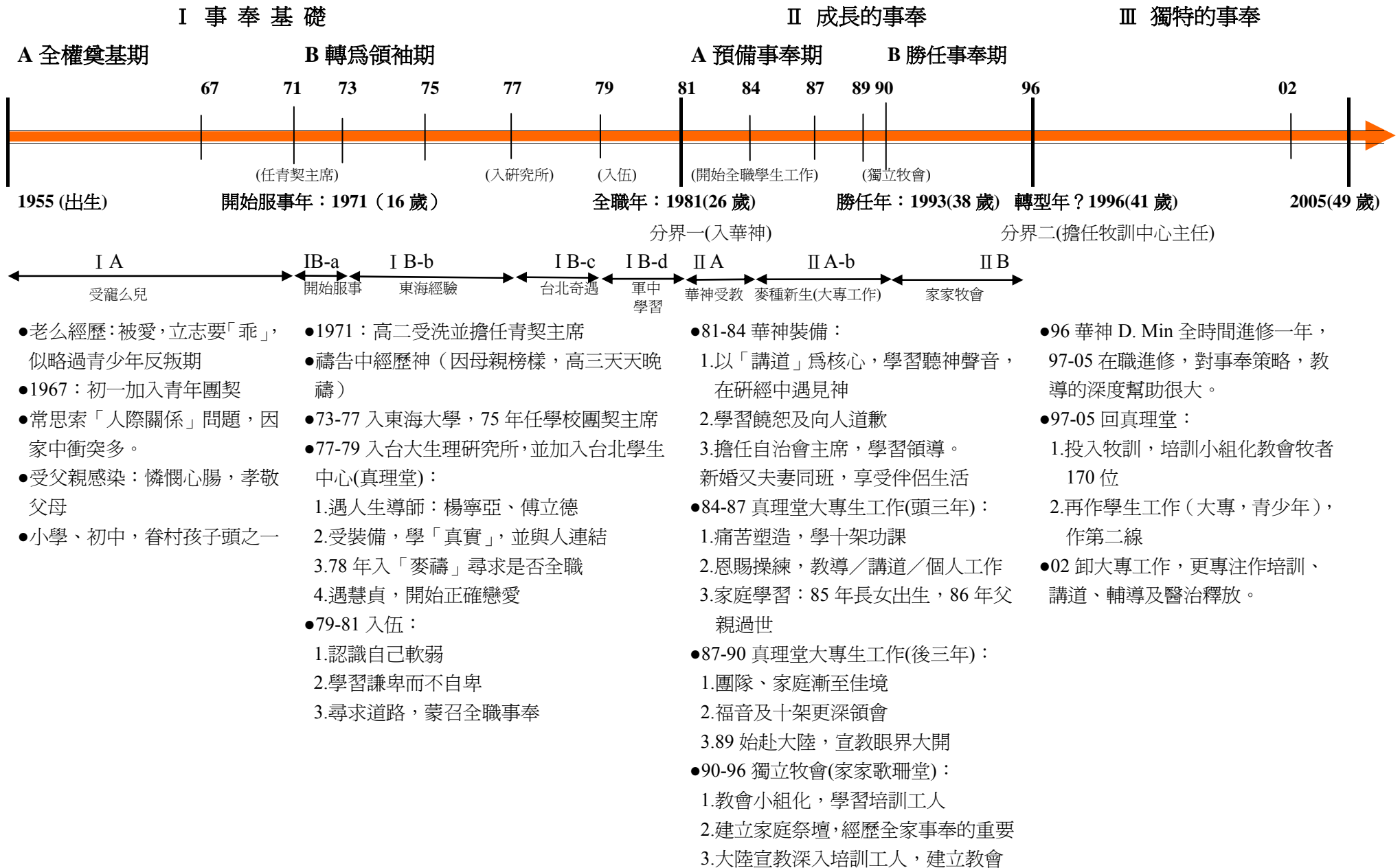
## 附錄四

### 問卷資料（四） 製作「個人人生發展時間線」步驟

1. 請先閱讀「工人通用發展時間線」
2. 畫一條水平線（A4 紙，橫向），把**出生日期**（公元年）放在最左邊，現在的日期（公元年，註明足歲年齡，以下的日期記載方式相同）
3. **全職年**：註記你開始全職（包括進入神學院全修、全時間做實習傳道或全職幹事）的日期。
4. **開始服事年**：在出生年及開始全職年之間，註記你第一次參與服事別人（有具體角色及內容的服事）的日期，例：擔任教會青年團契同工。
5. **勝任年**：選出一個日期代表你從 II A（預備事奉期）轉入 II B（勝任事奉期）的日期。轉變的特徵是：①事奉技術的明顯進步，從嘗試錯誤經常失敗以致常感挫折，轉變成為經常成功以致更有自信及滿足感。②配搭關係的成長，學到權柄、順服及如何處理事奉中的衝突，並因而產生進一步的生命成長（順服，忍耐，信心，異象）
6. **轉型年**：選出一個日期代表你從 II B 轉入 III A（角色轉移期）的日期。這個轉型的特徵是：①開始不滿足於只是完成一些事奉的任務，而開始追尋事奉更深層的意義，包括與神關係的進深。②從看重「所作」（事奉以追求果效為中心）到看重「所是」（看重事奉是生命的流露）。③從作第一線（直接事奉）退到作第二線（間接事奉，透過別人來做）。④開始擁有了一個適當的角色，可以配合您的全人恩賜及影響力混組，並讓其得到充分的發揮。你的轉型年可能尚未產生，也可能正在過程之中；可能可以定位出一特定的日期，也可能是一段時期。本題可以彈性作答也可不作答。
7. 請按所做出之時間線回顧各階段中之重大事件和事奉及其時間（或期間），標明在橫線下方（可參考所附筆者時間線），並按所附之「工人通用發展時間線」的說明分析自己發展的進程。

## 附錄五

### 問卷資料(五) 姚建德人生發展時間線(2005年7月修改)



附錄六

屬靈帶領傳承影響力次數統計分析表範例

時期	編號	次數 姓名	十二要項													
			一	二	三	四	五	六	七	八	九	十	十一	十二	共計	
IA	1															
	2															
	3															
	5															
	6															
	7															
	8															
	9															
	10															
	12															
		平均														



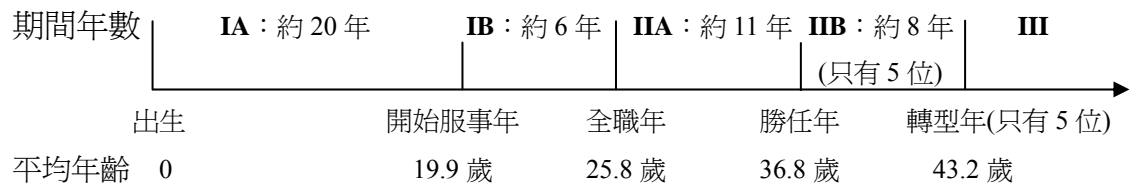
附錄七

屬靈帶領傳承影響力次數百分比統計分析表範例

時期	編號	次數百分比 姓名	十二要項													
			一	二	三	四	五	六	七	八	九	十	十一	十二	共計	
IA	1															
	2															
	3															
	5															
	6															
	7															
	8															
	9															
	10															
	12															
		平均														

## 附錄八

### 受訪者人生發展時間線平均值



## 附錄九

### 真理堂實習傳道評估表(實習期間)

姓名：\_\_\_\_\_ 牧養對象：\_\_\_\_\_ 負責事工：\_\_\_\_\_

評估期間：\_\_\_\_年\_\_\_\_月~\_\_\_\_年\_\_\_\_月 填表日期：\_\_\_\_年\_\_\_\_月\_\_\_\_日

說明：以下各項之評估，皆指在上述評估期間內，各該項之表現。

#### 一、靈命與事奉綜合評估：(由實習傳道自行填寫)

##### (一) 十字架的經歷

##### 1. 時間管理：

- (1) 個人時間管理： 很混亂無計劃  有時能準時完成  
 經常能如計劃完成  能掌握優先次序，總是能如計劃完成。
- (2) 團隊時間管理： 很混亂無計劃  有時能準時完成。  
 經常能如計劃完成  能掌握優先次序，總是能如計劃完成。

##### 2. 品格成長：

請針對有經歷的項目填寫之(對付弱點或成長體會)。

- (1)  真實/正直：很差 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 優良

\_\_\_\_\_

- (2)  忠心：很差 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 優良

\_\_\_\_\_

- (3)  十架捨己、對主委身的經歷：很差 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10  
優良

\_\_\_\_\_

- (4)  謙卑：很差 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 優良

\_\_\_\_\_

- (5)  順服：很差 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 優良

\_\_\_\_\_

(6)  事奉動機：(感謝的心、憐憫) 很差 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10  
優良

---

---

(7)  信心：很差 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 優良

---

---

3. 感情、婚姻：

---

---

## (二) 禱告與敬拜

### 1. 禱告堡壘

- (1) 每日靈修\_\_\_\_\_分鐘。
- (2) 教導並帶領\_\_\_\_\_人禱讀，並使\_\_\_\_\_人亦能去帶領別人禱讀。
- (3) 建立\_\_\_\_\_個新的小組禱告點

請說明從以上三項所學到的功課：

---

---

---

### 2. 禱告殿

- (1)  能看守一個禱告時段(會)，使其正常運作

---

---

- (2)  會用架構式禱告帶領禱告會(如：主禱文)

---

---

- (3)  會編輯每週全教會代禱信

---

---

### 3. 帶領敬拜讚美

- 能帶領流暢的敬拜讚美

請說明所學到的功課：

---

---

### (三) 分享/傳講神的道

1.請用下表列出你最近三次領受神話語的經驗

日期(月份)	場合	內容(經節)	回應
	<input type="checkbox"/> 靈修 <input type="checkbox"/> 聽道 <input type="checkbox"/> 服事：_____ <input type="checkbox"/> 其他：_____		
	<input type="checkbox"/> 靈修 <input type="checkbox"/> 聽道 <input type="checkbox"/> 服事：_____ <input type="checkbox"/> 其他：_____		
	<input type="checkbox"/> 靈修 <input type="checkbox"/> 聽道 <input type="checkbox"/> 服事：_____ <input type="checkbox"/> 其他：_____		

2.每週帶領聚會次數(需傳講主道之聚會，包括小組、課程、崇拜等)

(1) 平均(約)：\_\_\_\_\_次/週。

(2) 最多的一週平均(約)：\_\_\_\_\_次/週。

3.傳講主道(包括一對一、小組、教課或崇拜等等)的自我評估及別人的回應

---

---

---

---

### (四) 佈道事奉

1.個人佈道：平均一週主動

(1) 接觸\_\_\_\_\_位慕道友(包括：電話、參加小組、探訪等等)。

(2) 探訪\_\_\_\_\_位慕道友。

(3) 邀請聚會\_\_\_\_\_人次。

(4) 邀請決志\_\_\_\_\_人次。

請說明從以上所學到的功課：

---

---

---

2. 小組佈道

(1) 帶領已有小組，得著\_\_\_\_\_位受洗。

(2) 開拓\_\_\_\_\_個新小組。

請說明從以上所學到的功課：

---

---

---

(五) 人際關係/同工配搭

1. 與權柄同工的關係：很差 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 優良

---

---

2. 與平行同工的關係：很差 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 優良

---

---

3. 與下層同工的關係：很差 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 優良

---

---

4. 曾否與人發生衝突? 傷害別人或受人傷害? 當時有何反應? 請簡述過程及所學到的功課。

---

---

---

---

(六) 屬靈生養能力：你成全了哪些人? 請列出姓名及相關說明

1. 領人歸主(用\*標明已穩定參與小組者)：

---

---

2. 產生新福音組長：

---

3. 領導關顧福音組長：(說明關顧內容)

---

---

4.選立帶領司事：

---

5.選立帶領執事：

---

## 二、實習監督人評估

(一) 該員傑出之處：

---

---

---

(二) 該員有待提升之處：

---

---

---

(三) 對該員下階段學習之實際目標與作法：

---

---

---

實習監督人簽名：\_\_\_\_\_

日期：\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_日

## 附錄十

### 一生所受幫助分析評估表範例

#### No.3 一生所受幫助分析評估表

評估時間：2005年8月

編號	幫助者	所處時期／ 發生時間	具體幫助內容（十二要項）	影響力 評分
2	父親	IA	對權柄次序的尊重，做人要有分寸，不可對哥哥不禮貌。（六：2 人際關係--處理權柄關係）	5
15	一位大學 學長	IA／大一	被學長帶領查考羅馬書，高中即興起之「作個追求的信徒，好好讀聖經」的渴望得到滿足及鼓勵。（七：1 神的道--得著神的話語）	3
19	大學團契 主席及同工	IB／大二	被選為學校團契「新生同工」，負責關懷並得著新生的工作。（八：4 事奉操練--外展佈道）	4
31	一位大學 團契親密 同工	IB／大學	發現不能輕看個性較安靜的，似乎不敢傳福音的基督徒，因這位同工外冷內熱，敬畏神，有涵養，讀書認真。（五：2 品格塑造--謙卑／驕傲）	3
38	一位神學 院老師	IIA／1987	從老師學到簡單講道架構，使其對講道有信心與安全感，也喜歡講道。（七：2 神的道—分享神的話語）	4
47	一位教會 牧長	IIA / 1987 ~1994	經歷在上之權柄真實的愛，而確認屬靈權柄的價值，信任權柄，並願順服權柄。（六：3 人際關係--屬靈權柄洞見）	4
57	自己的遮 蓋牧長	IIA／1994 ~1998	獨立牧會時，學到面對與長執的衝突時，要尊重對方（給予對方選擇的機會），也要勇敢表達自己的立場，且能「講出道理來」。（六：4 人際關係---事奉衝突處理）	4
63	長執同工	IIB／1998 ~2004	提高對人情世故的敏感度，並發現「犧牲才有權柄」。（六：1 及 3 人際關係--做人；屬靈權柄洞見）	5
64	一群新人	IIB／1998 ~2005	講道與外展植堂融合，發現在開拓事奉中，講道更有恩膏，且更加肯定講道的重要性。（七：3 神的道--更深、更廣應用神的話語）	4



## 參考書目

### 中文部份

王正中。(ἡγέομαι)。《新約希臘文中文辭典》(BAG)。戴德理譯。271。台灣斗六：浸宣出版社，1986。

李耀全。《心靈輔導—心理輔導與屬靈導引的整合》。香港：建道神學院，2002。

余亞弘。《領袖的塑造與成長》。課堂講義，台北，中華福音神學院，2004 暑。

周功和。《榮耀光中活水泉—論就恩與靈恩》。台北：華神，2004。

奇夫·安德遜 (Keith R. Anderson)、蘭迪·里斯 (Randy D. Reese) 著。《師徒關係，屬靈路上拖與帶》(Spiritual Mentoring, A Guide for Seeking and Giving Direction)。李興邦譯。香港：基道，2004。

侯活·肯特勒斯 (Howard Hendricks)、威廉·肯特勒斯 (William Hendricks) 著。《亦師亦友—雕琢生命的師徒關係》(As Iron Sharpens Iron: Building Character in A Mentoring Relationship)。林莉如譯。香港：學生福音團契，2004。

施瓦茨。《自然的教會發展，健全教會的八種優良特質指引》。香港：高接觸，1998。

高爾文。《佈道大計》。香港：亞洲歸主協會，1976。

麥福士 (Aubrey Malphurs) 著。《神學院沒教的事奉要項》(Ministry Nuts and Bolts: What They Don't Teach in Seminary)。謝青峰譯。台北：華神，2004。

康約珥 (Joel Comiskey) 著。《引爆復興—十二門徒小組》(Groups of 12)。馬倩平、何明珠與蔡筱楓譯。台北：道聲，2001。

馮蔭坤。《希伯來書 (卷下)》。天道聖經註釋。香港：天道，1995。

Boreen, Jean, Mary K. Johnson, Donna Niday, and Joe Potts 著。《啓導初任教師》(Mentoring Beginning Teachers)。林心茹譯。台北：遠流，2004。

英文部分

- Biehl, Bobb. *Mentoring*. Nashville: Broadman & Holman Publishers, 1996.
- Clinton, J. Robert. *Leadership Emergence Theory*. Altadena, CA: Printing Plus, 1989.
- Clinton, J. Robert. *The Making of A Leader*. Colorado Springs: NavPress, 1988.
- Clinton, J. Robert. *The Mantle of the Mentor: An Exhortation to Finish Well*. Altadena, CA: Barnabas Publishers, 1993.
- Clinton, J. Robert. *Mentoring Can Help: Five Leadership Crises You Will Face in the Pastorate for Which You Have Not Been Trained*. Altadena, CA: Barnabas Publishers, 1997.
- Clinton, J. Robert. *Mentoring: Developing Leaders Through Empowering Relationships, How Pastors Can Train Leaders Without Adding More Programs*. Altadena, CA: Barnabas Publishers, 1997.
- Clinton, J. Robert, and Richard W. Clinton. *The Mentor Handbook*. Altadena, CA: Barnabas Publishers, 1991.
- Clinton, Richard, and Paul Leavenworth. *Starting Well, Building A Strong Foundation for A Lifetime of Ministry*. Altadena, CA: Barnabas Publishers, 1994.
- Drucker, Peter F. *The Practice of Management*. New York: Harper Collins Publishers, 1993.
- Erwin, Pamela J. "Helping Young People Become More Like Jesus, An Overview of Mentoring in Youth Ministry." In *Intensive Caring: Practical Ways to Mentor Youth*, ed. Amy Simpson et al., pages 9-27, Loveland, CO: Group Publishing Inc., 1998.
- "How Mentoring Helps." No pages. Cited 28 Dec. 2005. Online:  
[http://www.mentoring.org/mentors/about\\_mentoring/how\\_mentoring\\_helps.php](http://www.mentoring.org/mentors/about_mentoring/how_mentoring_helps.php)
- Hull, Bill. *Jesus Christ Disciplemaker*. Grand Rapid: Fleming H. Revell, 1995.

- Kittel, G., and G. Friedrich, eds. *Theological Dictionary of the New Testament*. Translated by G. W. Bromley. Abridged in One Volume. Grand Rapids: Eerdmans, 1985.
- Kutnow, James M. "An Evaluation of the Year-Long Pastoral Internship Ministry at the Blue Church." D.Min. diss., Dallas Theological Seminary, 1996.
- Murray, Margo, and Marna A. Owen. *Beyond the Myths and Magic of Mentoring*. San Francisco: Jessey-Bass Publishers, 1991.
- Nfor, Philemon B. "Character Development for Ministry: Laying Foundations for Potential Seminary Students Through Transformational Mentoring." D.Min. diss., The North American Baptist Seminary, 2002.
- Sher, Daniel Y. "Foundations for Equipping Overseas North American Chinese Lay Professionals in Mission." Ph.D. diss., Fuller Theological Seminary, 2001.
- Stanley, Paul D., and J. Robert Clinton. *Connecting: The Mentoring Relationships You Need to Succeed in Life*. Colorado Springs: NavPress, 1992.
- Wheeler, Barbara G. "A New Profile of Seminarians, Fit for Ministry?" *Christian Century* 118, no.12 ( April 2001 ) : 16-23.
- Wood, David J. "Affirming Vocations, Where Are the Younger Clergy?" *Christian Century* 118, no.12 ( April 2001 ) : 18-19.
- Wynn, Richard R. "Introduction: Making the Most of This Material." In *Successful Youth Mentoring*, ed. Richard R. Wynn et al., pages 5-8, Loveland, CO: Emerging Youth Leaders, 1998.
- Wynn, Richard R., and Steve Gardner. "A Modern Strategy Based on a First Century Model, *Mentoring as Leadership Training*." In *Intensive Caring: Practical Ways to Mentor Youth*, ed. Amy Simpson et al., pages 91-95, Loveland, CO: Group Publishing Inc., 1998.

## 作者簡介

姚建德於主後 1955 年 8 月 25 日出生於中華民國台灣省台中市，是第五代基督徒。從小即在台灣信義會台中真道堂聚會，高二開始擔任青年團契主席，大三擔任東海大學學生團契主席，1977 年大學畢業後至台灣大學醫學院生理研究所進修，同時加入信義會台北真理堂，遇見重要屬靈導師楊寧亞牧師，開始尋求全職事奉道路。同時也在教會遇見張慧貞姊妹，於 1981 年結婚，現育有二女一男。

1981 年清楚蒙召傳道，並於退伍後旋即進入中華福音神學院道學碩士科，1984 年畢業後即至台北真理堂擔任大專學生中心主任。1990 年轉往真理堂所分殖之教會家家歌珊堂擔任主任牧師，1996 年返回真理堂擔任青年牧區牧師並兼任牧者訓練協會秘書長，負責訓練小組化教會牧者，十年來已有五屆畢業生，共培訓一百七十位牧者。1996 年同時也開始在華神教牧博士班進修，對事奉策略及教導事奉的深度，有很大的幫助。