你首要的领导力需求

针对亚洲青年使命团 （“青使”）的首项领导力需求而撰写的短文合集

作者：青使长老团

Asia Leaders Learning Community

二零一六年

目录

1. 建立有效的团队 5
建立强健团队的七个考量– by Alan Lim 6
建立团队– by Jim Randall.....9

2. 冲突管理..... 13
在亚洲 – 冲突是障碍还是良机？ – by Garth Gustafson 14
解决冲突的原则– by Jim Randall.....19

3. 工作与生活的平衡..... 24
平衡的智商– by Linda Hermann 25
按优先顺序来生活– by Jay Bransford 28
量力而为– by Phil Porter.....33
六个半分钟：工作与生活的平衡– by Steve Cochrane 37

4. 栽培他人..... 41
灯光，镜头，跳舞！ – by Jay Bransford 42
影响工作表现的四个关键– by Jay Bransford 46
无畏的对话– by Jay Bransford 50
什么时候不该用教练式辅导 – by Jay Bransford 53

5. 财务管理 57
财务的诚信 – 品格的核心– by Alan Lim 58
成功筹款的十个要素– by Aaron Gonyou 65
认识金钱与筹款– by Alan Lim 69

6. 通讯规划 73
通讯计划的要素– by Jay Bransford 74
“认识你的听众” – by Jay Bransford 77
有效沟通的准则 – by Jay Bransford 80

7. 激励和动员他人 84
致力于领导、门徒培训及大使命– by B. Ginder 85

8. 异象和目的 90
发掘你的目的– by Jay Bransford 91

形容一个学习团体 – by Sim S 96

Building Effective Teams

建立有效的团队

7 Considerations for Developing a Strong Team
建立强健团队的七个考量

作者：林艾伦 (Alan Lim)

建立强健团队的七个考量：

1. 你的 ***异像是否够广泛，*** 以致具有不同的呼召、热忱及恩赐的人能够参与其中？或是，异像较独特，概括范围较为有限？异像的性质、广泛性、范围及灵活性将决定哪些人会被吸引、哪些人愿意跟随你。

2. 根据你个人的意见，在团队里，你的首要角色是 ***朋友*** 还是领袖？领导力是重要的，因为它能够给予方向、阐明异像、设定界限、制定操作结构。另一方面，友谊有助于建立健康的社群关系、营造一个安全的环境、促进归属感与责任感。一个领袖兼朋友的角色将有益于团队。

3. 该如何在团队里促进 ***健康的关系？*** 我能够为队友做些什么，使他们彼此相爱、享受彼此的团契、互相信

任、建立具满足感的友谊？我该如何在团队里营造一个快乐与和谐的氛围？

4. ***要往大处想、往小处着手、往深处建造。***要***敢于***梦想，往大处着想，相信这异像并不属于我们的，也不关于我们。如果异像从神而来，祂必会来成就它，关键并不在于我们；我们的任务只是去相信与顺从。要***安心***，从小事做起，寻找合适的人、合适的时间及合适的方式。规模更大或更多不一定就是较理想的。要有***智慧，*** 打好根基、投资在人的身上、造就他人，而不是单单地专注于开拓项目或事工。唯有“被改变的生命”才能够“改变他人的生命”关键不在于良好的节目或活动。

5. 我该如何在团队里设立***问责制，*** 以鼓励队友互相扶持？透过一对一的关系？小组聚会？与我的定时会面？问责制该涵盖哪些普遍/具体的方面？例如：个人与神的关系，个人与队友的关系，在服事上的满足度，财务状况，思想生活以及个人的成长需要。

6. 筹款时***成长中的需要，*** 包括个人与事工的需要。例如：个人的继续学习，培养阅读习惯，学习语言，接受更多的培训或参与学校课程？我该如何去确认各种的成长需要？可以做定期的询问吗？

7. 我是否该设立一个 ***反馈机制*** 好让队友来评估团队的整体表现？身为领袖，如果我们允许队友针对我们的

领导方式来提供反馈意见，这将证明我们关心他们、在乎他们的想法，以致他们会感到被重视、有安全感。

在以上的七个考量当中，你认为现今最需要关注的是哪方面？

你会从何开始？

Building a Team
建立团队

作者：吉姆.兰德尔(Jim Randall）

任何一个事工的基本构建都是由团队而组成，不是个体。

纵观圣经，你会发现许多关于团队与团队建设的例子。第一个例子就记载在创世记，神创造天地的故事里 – 圣父、圣子及圣灵一起合作完成目标。在起初，神创造天地。希伯来文使用复数名词 “Elohim” 来称谓神。我们看见天父予以指示，耶稣和圣灵就共同合作完成目标（请参阅约翰福音 1：1-14）。挪亚协同儿子一起造方舟。约瑟将神的启示告知法老，指示法老如何指派官员（即领导团队）来积蓄粮食，以防备埃及地将来的七个荒年。岳父叶忒罗藉着神的智慧向摩西献策，指示他如何拣选有才能的人，立他们为百姓的首领来管理以色列国。摩西是一个典型的例子，他凭着恩赐试图独自办理一切事，直至他从神那里得着智慧，知道该怎样更有效地带领事工。耶稣也有一支由 12 个使徒所组成的团队，

后来这些使徒指派长老和执事来管理教会。当耶稣差遣12门徒时，祂是两个两个地差他们出去。保罗也有一支同工队，他们伴随他一起出去服事；偶尔在书信中，保罗也会提到一些同工的名字。从这些的圣经例子中，我们看见一群又一群的人共同合作来做成神的工，为何我们不效法他们的样式，竭力地建立团队，一起做成神的工呢？一个值得学习的教训就是："不可独自一人办理一切事"。

许多领袖认为他们必须通晓一切事，凡事必须亲力亲为，事工才会成功。但神从未设计教会必须要如此地运作。我们也无法凡事都亲力亲为。新约教会都拥有一群长老在管理教会，他们也有执事的辅助。不同团队之间的合作，将让我们更有效地做成神的工。这篇文章的目的在于说明团队的原则和重要性，以及一些方法来激发思维，让你在正确的方向前进提。

拣选团队

主理牧师和事工领袖都必须面对许多的压力和挑战，但他们有一个特权：**可以选择自己的队员。**原则上，你无需跟不是自己所拣选的人一起在团队里做事。

如果团队缺乏合一，队员将不会取得像齐心合作时成功的水平。

我们面临的挑战是选择合适的人。一定要记住："好的事物只是替代品，取代了神的最佳"。在这个上帝赋予的拣

选队员的责任上，我们必须始终遵循圣灵的带领。“当我们把选择权交给祂时，祂必定赐给我们最好的。”

在组成团队时，你必须为每个职位拟定工作描述。你需要按职位的功能来作工作描述，而不是以一些模糊的概念来说明。“一份计划（或工作描述）只是一个空的梦想，直至你把它拟定好。”工作描述将有助于你去辨识团队需要什么技能的队员。

在计划增添同工或队员之前，请参考以下的问题：

1. 他们是否跟我有共同的价值观？ 换句话说，除了对事工拥有共同的异像，他们是否跟你持有相同的价值观和标准？

2. **他们是否 FAT？** 哦，我不是指体重，而是指他们是否 **F**aithful（忠心）, **A**vailable （可用）和 **T**eachable（受教）？他们是否在小事上忠心？你是否相信他们会完成你的指示？他们是否有一颗受教的心，还是会常常跟你争论做事的方式？

3. **他们是否具备必要的技能去去把工作做好？** 确保他们拥有团队所需要的知识和经验。他们可以边做边学，但必须具备基本的技能，以达成团队的目标。

4. **他们是否敢于冒险？** 敢于冒险的人将会有所成长；凡事求稳的人就如“按才干受责任”的比喻里的仆人一

样，不会善用自己的才能。如果要达到上一级的表现，一些拉伸（或冒险）是必要的。

5. **他们是否 谦卑？** 找寻那些坦诚不做作的人。谦卑的心不是指不能表明个人的看法，而是指不可在言行举止上表现得比别人优越。

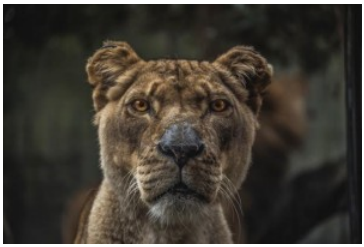
6. **他们是否诚实？** 如果不是全部真相，它就是一个谎言。别允许不诚实的人，或那些使用边际欺骗（marginal deception）的人，加入你的团队。边际欺骗是指透露部分的真相，隐瞒其余的事实，促使听者定下错误的结论。

曾有一句话说：***“智者会从别人的错误中学习。平凡人会从自己的错误中学习，但愚人不曾从任何人的错误中学习。”*** 你的大部分学习，其实都是来自犯错之人所吸取到的教训。时间有限，你将无法从自己的错误中获得一切的学习，因此，当从别人的错误中吸取教训，以营造一支高效和谐的团队。

Conflict Management
冲突管理

Conflict in Asia: Obstacles or Opportunities?
在亚洲 – 冲突是障碍还是良机？

作者：加思.古斯塔夫森（Garth Gustafson）



冲突不是问题。 冲突乃是真实情况。因此冲突是中性的，没有好坏之分。关键不在于是否发生冲突，而是我们会如何去管理冲突。管理的方式将决定冲突是障碍还是良机。

冲突可以是成长的良机

在过去 15 年的事工当中，我认识到，领导力涉及了高难度的谈话和面对冲突。没有人会喜欢这两种情况，但在个人生活上，我确实经历了这两者，而且许多的领袖也会有类似的经历。如果能够妥善地管理冲突，冲突可以成为一个让领袖成长的大好良机。

作为领袖，你是如何看待冲突的？它是良性还是恶性的？它是障碍还是良机？

在亚洲如何管理冲突

在亚洲，当发生冲突时，人们通常还是会脸带笑容，但一转身，他们可能会像忍者一样，出其不意地突击对方。（这种情况可能出现在世界的任何一个地方，但在亚洲地区更为普遍。）许多人视冲突为负面的，而且在每个文化里都有其“面子”的概念。就此，大部分的人都想避免冲突，以免失去面子，或是不愿去面对冲突的负面性。在亚洲，为了维持和谐关系，我们常常会对人毕恭毕敬，而不愿去面对自己的真实情感及以往的过犯。当发生冲突时，我们常常是一幅若无其事的样子，或是采用一些不健康的处理方式，其中就包括：

1. **中伤**：在背后说别人的坏话，导致之前所作的决定被推翻。

2. **放缓步伐**：与其直接地讨论冲突或作出辩论，有些人会故意地放缓工作步伐，以消极的方式来表达自己的意见。

3. **暗中攻击**：当冲突开始蔓延时，群体心态将会助长问题，因为人们会为彼此找借口，或试图掩盖彼此的错误，以报复某人在初时的决定。

4. **火山爆发**：如果人们不断地压抑自己的情绪，最终他们的愤怒将会如火山一样地被爆发出来。

上述都是很不健康的处理方式。这些方式只会使冲突变

成巨大的障碍，给人们带来伤痛和苦毒，甚至导致事工、教会及机构的瓦解。作为领袖，我们必须识别这些不健康的方式，并且善用冲突，使它们成为一个个的成长良机。

是否觉察到上述的不健康方式出现在你的事工当中？你自己是否也陷入了这些陷阱里？

有效管理冲突的原则

1. 祷告：在着手管理冲突之前，我们必须先祷告，以明白神对于事件和人物的心意，以及祂所喜悦的结果。

2. **说定适当的时机：**时机是很重要的关键。如果时机不对，就可能会出现灾难性的后果。

3. **避免人身攻击：**作为领袖，我们应当使用“我”的句子，以免对方觉得受到攻击（使用“你”的句子会让人产生自卫的心理）。我们需要制造双赢的局面，让大家一起克服冲突，一起成长。

4. **承担责任：**管理冲突的第一步就是承认自己在冲突上的责任。

5. **使用聆听的技巧：**积极聆听是故意试图理解另一个人的观点。

6. 专注于核心的事情：别被情绪影响，也不可列举别人的错误；必须集中精力去解决最核心的问题。

7. **把焦点放在共同的异像 & 和价值观：**在谈话时，把焦点放在大家所认同的事物上，以鼓励大家一起来解决冲突。

在领导方面，你曾使用过以上的哪些原则？在未来的日子里，你会使用哪些原则来制造成长的机会？

解决冲突的王牌：谦卑就必赢

当别人犯错时，我们往往会把错误归咎于那人的性格。然而，当我们自己犯错时，就会把错误归咎于情况。例如：小李总是迟到，因为他不看重团队，换句话说，这是他的性格的一个缺陷。我会迟到，因为孩子生病了，而且大家都知道，作为领袖，我会比一般人更为忙碌。在现实生活上，我们会为自己的软弱找合理的辩解，但对于别人的软弱，我们却做出审判。

我发现，很多时候，如果我愿意承担责任，即使只是一个小部分，这种自我谦卑的举动将成为一张王牌或一个良机，使局势扭转，冲突得到解决。曾在几个事件中，即使我没有犯错，但我会说道：“对不起，让你有如此的感受。”当我们看出并承认对方的感受时，冲突就会逐渐地被化解。因此，管理冲突的黄金规则就是“谦卑就必赢”。

你是否认为谦卑是解决冲突的有效管道？你是否认为骄傲是一个拦阻，甚至会导致更大的冲突？

注意: *这篇文章的大部分内容来自我阅读吴约翰的著作“微笑的虎，隐藏的龙”（John Ng - "Smiling Tiger, Hidden Dragon"）之后的感想。此书讲述在亚洲该如何管理冲突。我鼓励在亚洲服事的领袖去阅读此书，以更了解该如何有效地解决冲突。*

Principles of Conflict Resolution
解决冲突的原则

作者：吉姆.兰德尔（Jim Randall）

解决冲突的十个步骤

以下的原则将有助于你去解决你和别人的冲突，或是同工之间的冲突。首先你需要确认事实。让圣灵来带领你，不可有任何先入之见。

1 改变你的思想。 生气是一种次级情绪。当信念被侵犯时，就会产生生气的情绪。你认为人们应当按约定去行事，如果他们没有按你的要求去行，你是有理由生气的。 互相对峙 通常发生在敌对的情况当中。所涉及的情绪往往是负面的，包括压力、焦虑、愤怒、隔离及敌对的情绪，并造成逃避（拖延）的反应。相反对, 决议 是指解决问题，竭力地促进和平、接纳及修复。重点不在于冲突，而是要通过教练式辅导 、教导、培训、指导、解决问题

及沟通来使人们受益，提升他们的能力。正面的情绪会带来成长和改变。逃避问题乃是一种不敬的行为。

2 选择对的时间。 别把自己逼进墙角，必须“立即”作出决定。 如果匆促行事，就较可能凭血气做出 反应 。如果等待对的时间，就较可能按圣灵的带领去 行事 。在生气时，别去碰问题，否则会演变成冲突或对峙的情况。不可拖延，要及时处理问题，否则情况会变得更糟或有人会受到伤害。如果拖延，别人就会得到负面的信息，误以为你不重视他们或事件。以弗所书 4：26 说：“不可含怒到日落”。但其实，等到隔天才去解决问题是可以的。

3 营造一个有助于良好沟通的安全环境。 当一个人感到安全稳妥时，他们就会较愿意分享内心的感受。良好沟通的四个基本要素是：

1 提问问题。
2 用心聆听。
3 营造一个安全庇护（环境）使别人能够自由地分享。
4 真诚： – 别人愿意与你分享，不怕你会有过度的反应。

4 提问问题。

1 从别人的观点收集事实。
2 认识他们的动机和内心。
3 让你可以放轻松，把这段时间归纳为收集事实的时间。
4 不可以用指责的口吻来提问问题。
5 最高形式的尊敬就是询问别人的想法。

例题：

1. 乔，请帮助我了解昨天的情况。（不带指责、责怪或嘲笑的口吻。）

2. 如果乔愿意悔改，就继续提出其他的问题。

3. 提出开放式问题以确认问题的根源；而不只是索取“是”或 & “不是”的答案。

5 聆听答案。 用心去积极聆听，然后以下的五件事情就会变得清晰。

1 你（或他们）说了什么。
2 你所要传达的意思。
3 他们所听到你说的话。
4 对于所听到的话，他们有何意见。

5　对于他们所听到的话，你有何意见。

让他们尽情讨论，分享想法。评论是可以被接受的，但不可以 不尊敬 别人。别允许他们或你自己变得不敬。

6　保持尊重与尊严。 给予别人留面子的机会。

7　确认问题。 从过往（错误）走出来，进入现时（确认仍存在的事情），然后走向未来（解决方法）。

8　营造期望。 营造一个解决问题与修复的氛围。让他们清楚你的期望。

9　理解。 确认他们都清楚你对未来的期望。别问他们是否明白你所说的话，而是让他们去重复所听到的话。请他们回应你所提出的要求。

10　提供选项。 尽量提供多个选项，好让人们觉得有选择权。对于所提供的每个选项，你必须感到自在。

“我将这些事告诉你们，是要叫你们在我里面有平安。在世上（在事工上）你们有苦难（*thlipsis* – 压缩的意思），但你们可以放心（tharseo - 坚强勇敢），我已经胜了世界。”耶稣要我们有平安，以勇气和信心去面对冲突，因为祂有解决方案，使问题迎刃而解，为人们带来平安。

Work / Life Balance
工作与生活的平衡

The IQ of Balance
平衡的智商

作者：琳达.赫尔曼（Linda Hermann）

“智能”手机：

- 手机是智能的，但我们是聪明的吗？
- 是你在控制手机，还是手机在控制你？
- 每天早晨，你做的第一件事是什么？灵修阅读神的话语，或查阅电邮、脸书、简讯？
- 每一天，你是在什么时候开启手机，在什么时候关闭手机？

我时常跟泰国青年使命团的领袖聚会。当我问他们上述的问题时，你认为他们的答案是什么？你的答案又是什么？

我必须承认，当睡醒时，我会往往先查阅电邮，而不是神的话语。到了晚上临睡前，我会查阅电邮或新闻。你

认为我会睡得香甜吗？最近的新闻有什么好消息吗？

我已逐渐失去平衡

我很清楚当中的代价。我曾操劳过度，当时的状况实在糟透了。耗尽并非一朝一夕的事，正所谓积劳成疾。如果工作-生活-休息的平衡逐渐地往工作方面倾斜，以致“休息”变成了工作或清单上的一个待办事项。

我知道耶稣也面对了同样的问题。根据约翰福音 4:6 的记载，耶稣因走路困乏，就坐在井旁，门徒进城买食物去了。真正让我感动的是记载在马可福音 3：20-21 节的故事，它让我知道耶稣能够体会我们的忙碌：“耶稣进了一个屋子，众人又聚集，甚至他连饭也顾不得吃。耶稣的亲属听见，就出来要拉住他，因为他们说他癫狂了。”

耶稣并没有癫狂。祂曾暂时放下事工，远离众人，甚至门徒，然后独自到山上去。你认为耶稣是否在山上彻夜不眠地祷告？或者只是静静地坐在山坡上，享受独处的时间？吸气，呼气，看看云朵，听听微风传来的悦耳旋律。

平衡 – 你的生活是否平衡？

- 回答这篇文章中第一部分所提出的问题。
- 询问你的家人、朋友、孩子及同工的意见。

ALLC.asia

- 询问神的意见。
- 在接下来的两个星期里，记录你在每一天所做的事项。

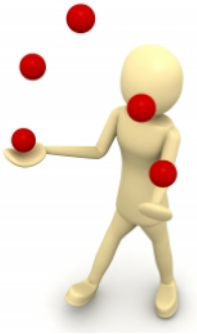
平衡。寻找它。把握它。

要比你的智能手机更聪明。

Living Our Priorities
按优先顺序来生活

作者：杰伊.布兰斯福德（Jay Bransford）

“*救命呀*!” 女子尖叫，“东西都散落满地。我实在应付不来！” 智者回应说：“我可以帮你。让我来教你耍球的杂技。”



我们都是受训中的杂技人, 这是一个比喻。我们的手里都握了多个杂耍球，每粒球代表我们的某个角色、任务或责任。杂耍球有大有小，有重有轻。每天当睡醒后，我们就得把这些“责任”的杂耍球抛到空中，然后默默地希望，到了晚上睡觉之前，没有一粒球会被丢失或损坏。

有些时候，我们能够在多重角色之间游刃有余，但有些时候却是一塌糊涂。如果不谨慎的话，我们会在同一时间之内耍过多的球，而且常常如此，导致许多重要的角色或责任被忽略。后知后觉，最终发现我们破坏了跟别人的关系，以及自己的信誉、健康和幸福。其实，要平衡人生的角色与责任绝非易事！

第一堂的杂耍球课：智者的四道问题与建议。。。

1. 你正在耍几粒球？

换句话说： 你承担了多少个角色和责任？

智者的建议：在生活上，一个普通人需要扮演多个角色，必须身兼数职。现今你有几个角色？

- 爸爸／妈妈
- 丈夫／妻子
- 儿子／女儿
- 兄弟／姐妹
- 领袖／老板／主管／经理
- 事工同工／雇员
- 同事
- 朋友
- 学生／学习者
- 小组促进者

- 教会成员
- 其他：
- 神的孩子*

* 其实，身为神的孩子，我们有四个责任（请参阅路加福音 2：52）。我们应当在这些方面成长：跟神的关系、智慧、人际关系以及生理健康。

2. 在每个时段里，你的杂耍球的数量顶限是什么？

换句话说：在实际上，你究竟能够承担多少个角色和责任？

智者的建议：
杂耍球的数量顶限将按个人能力与当时情况而定。你无法也不该拿自己跟别人作比较。人生角色将随着时间而改变，该投入各角色的时间也会改变。例如：在孩子的某些成长阶段，身为爸爸／妈妈的你，必须投入更多的精力和时间。

3. 是否每粒杂耍球都有同等的价值与重要性？

换句话说：是否有些角色和责任比较重要？

智者的建议：
不是每个角色都一样重要。你必须划分优先顺序。有些时候，你需要放下某些角色，以专注于当前最重要的事物。检视你在问题（1）的答案，然后把答案划分优先顺序。提示：作为神的孩子的角色应当排首位！你需要在心灵、心理、人际关系及生理上的健康划分优先顺序。

4. 你该如何积极主动地为今天或这个星期选择正确的杂耍球？

换句话说：按生活的优先顺序，你将如何安排每一天和每个星期的时间表？

智者的建议：
培养习惯，每个星期事先查阅未来一周的日程表，然后

按当前的优先顺序来安排时间表。你会在什么时候灵修跟神交流？什么时候做运动？什么时候跟配偶或孩子共度优质时光；你们会做些什么？你计划在这个星期里学习什么，什么时候开始？

如果你要“按优先顺序来生活”，关键就在于事先确认自己人生的优先考量。 接着，你需要定时检讨自己的优先考量，然后积极地把它们安排在你的日程与生活当中。应当勇敢地按生活的重点来处理事物。除非迫不得已，否则别随意取消你跟配偶、孩子或朋友的约会。如果必须改变计划，导致你的重点角色被影响，就得在作出决定之前，事先祷告并探讨你的优先顺序。这就是所谓的“按优先顺序来生活”。

好的，现在你就开始练习耍球吧！

Living Within Limits - How is Your Sabbath?
量力而为

作者：菲尔.波特（Phil Porter）

四年前，我开始 接受领导力训练。第一年，我尝试放下繁重的行政工作，因这些工作影响了我的领导效率。我非常繁忙，往往感到应接不暇。在过程中，我发现包路得（Ruth Haley Barton）所写的一本书，“强化你的领导精神”（“Strengthening the Soul of Your Leadership”）。此书以摩西的生命作为属灵领导的样板，其中的一个要点就是， **最终每个领袖都必须面对现实：个人的时间、空间、强项及体能都是有限的。** 她说道：“若不量力而为，就是拒绝承认人的基本限制。神是无限的。我不是。”

神制定安息日，这说明了祂对人类所怀的意念。 **神在第七日安息。** 在摩西律法之前，神已为安息日定下清楚的指示。以色列人必须遵守安息日，以时时自我提醒：“神

是无限的。我不是。”神要我们信靠祂；当我们安息时，祂会继续地工作，地球也会照常运行。为何如此？如同一切的受造物，我们是有限的。

迈克尔（Michael Zigarelli）对全球的两万个基督徒进行了一项调查。迈克尔是查尔斯顿大学的商学院的管理学副教授。根据调查结果，他如此说道：“情况可能是这样的：

基督徒正在同化忙碌、匆忙及过量的世俗文化，以致：

– 神在他们的生命里被边缘化，以致
– 他们跟神的关系逐渐地式微，以致
– 他们更轻易地接受世俗的生活观，以致
– 他们更加遵从忙碌、匆忙及过量的世俗文化，最终导致 …

…一种恶性的循环。”

在安息日放下工作去休息是需要信心的操练。 让我重申。在安息日，操练信心，放下工作，然后好好地休息。或许我们会就此感到内疚。这种方式似乎跟世界的规范完全相反。我们必须克服仇敌的谎言。我们必须信靠无限的神。我们必须接受自己是有限的事实。当明白安息日所包含的智慧与价值时，我们就能够保持从生活和事工上所得到的喜乐和平安；因此安息日是一份好礼。在名为“神圣的节奏”（“Sacred Rhythms”）的书中，路得对安息日的描绘很引人入胜，使我跃跃欲试，把安息日定为优先考量。

量力而为能让我们在必要的时候说“不”，并且不会感到愧疚。这也能让我们宽待自己，无需时时当个超级英雄。路得如此说道：“我不是神。惟有神能够为人们成就一切的事物。惟有神能够在同一个时间里出现在两个不同的地方。神永远不会打盹睡觉。我不能够。这些都是很基本的常识，但往往大部分的人却不是按这些常识来生活。”

希伯来书的作者如此地提醒我们：“这样看来，必另有一安息日的安息为神的子民存留。 因为那进入安息的，乃是歇了自己的工，正如神歇了他的工一样。所以，我们务必竭力进入那安息，免得有人学那不信从的样子跌倒了。”（希伯来书 4：9-11）

让我来问你，“你的安息日过得如何？”

如果你感到负荷过重、工作量和工作压力很大、生活失去平衡，该是时候检讨生活的基本因素了。创世记 2：3 说道：“神赐福给第七日，定为圣日，因为在这日神歇了他一切创造的工，就安息了。”

6.5 Minutes
六个半分钟：工作与生活的平衡

作者：史蒂夫.考克兰

在过去的 6.5 分钟里，你是否碰过电话？
我尝试过了。是真的。最近看到一篇报导，每 6.5 分钟人们就会去碰自己的智能手机，就是说，平均每天 150 次！于是，我决定要改掉这样的习惯！凡读到这篇文章的人，或许都会认同，手机不离手乃是不可避免的事。在日常生活上，我们需要懂得如何去掌握时间和责任，而不是让它们来牵着自己的鼻子走，但实在不容易。如今，这是否更为艰巨了？自从不间断的全球性通讯服务出现后，尤其是人手一机的时代里，要过上平静和谐、心灵充实的生活，是否更加困难了？

身为基督教领袖，往往我们的解决方法就是去找新的工具，希望能够让自己的繁重生活轻省一些，但却事与愿违。问题在于很多工具的应用程序就设在智能手机里！今年的圣诞节，家人送了一台智能手机给我，我发现手机里有一个名为 “Coach Me”（即“训练我”的意思）的应

用程序，它具有琳琅满目的项目，从运动到排时间表。另外，还有 750 个私人教练供聘用，可以通过讯息或电话来沟通！其实，使用像 “Coach Me” 的这样应用程序并不是什么坏事，我就使用了里面的一个简单的运动项目。其实，我们的手机里已充塞了许多的工具，我们的日常生活已很忙碌了，真的不需要多一个工具，导致自己应接不暇。我相信，你还能够列举其他所用过或听过的相似应用程序。

除了找教练或使用应用程序，是否还有其他的方法能够帮助我们处理日渐增多的事物呢？我认为是有的。那就是在日常生活上培养一种称为“自我认识”的习惯。其中一个我最喜爱的作者写了一本名为 “To Know as We are Known” 的书（即“认识自己的本相”的意思）。当认知天父深爱我们并活在此真理之中时，我们就能够从自我认识上好好地掌握自己的生活。这是我人生旅程中的一个重点，使我在生活和领导上有所成长。自我认识将帮助我们明白，为何总是手机不离手，为何总是把自己的时间表排得满满。在自我认识与圣灵的光照下，我们会知道该向自己问哪些关键性的问题。痛苦的问题。我们想逃避的问题！

如何增加自我认识?

在基督教历史上，很可能起源于二至三世纪的的埃及、叙利亚和美索不达米亚的沙漠区，有一种寺院修行 - Examen（即“每日反省”的意识），它是以问答方式来进行的。经过无数的世纪，这修行已演变成不同的形式，

而且问题的种类繁多，但焦点还是在于让操练者认识自我。如果定时操练自我认识，不论是每一天、每个星期或每个月，被隐藏（或明显）的渴望、动机以及对圣灵的抗拒都会被揭示。

通过自我认识来营造平衡

以下是我在这些年里所使用的一套 Examen 问题，问题是按生活的四个“运动”而组成。

回忆与感恩

- 今天，有什么事情让我很感恩？
- 我从什么地方经历到生命、平安、忠诚、勇气等？

注意神的行动

- 今天，您通过什么方式来邀请我去经历您的关爱，并且看见您在我的生命里工作？

诚实面对自己的选择

- 我在哪些方面领受并回应您的带领？
- 有哪些迹象显示我逃避或抗拒您的邀请？
- 有哪些选择或习惯拦阻我活在您的爱里？

信靠神的爱

- 以祷告作为结束：慈爱的圣灵，我向您敞开自己的心。请帮助我相信，您将带领我进入更大的自由和爱之中，因您常在我的里面。阿门。

我鼓励你去操练 Examen，你可以使用上述的形式或其他的形式。这操练使我认识到自己的内在动机和抗拒。它也帮助我整理自己的内在空间。我祈求，你将拥有同样或更美好的自我认识的经历。

编者注： 很讽刺的，你可以在智能手机里找到 Examen 的应用程序。尝试搜索“Examen”，使用现代科技来帮助你进行反省，为自己的生活营造更大的平衡，并增添自我认识！

参考

根据 **Huffington Post**, 引述 Ariana Huffington 的书 **Thrive**. 请参阅我的博客文章 **The Antidote to 24/7 Connectivity**, 在 stevecochrane823.com

Parker Palmer, 从贵格会(Quaker)的背景, 是一个很棒的作家和教育家。我强烈推荐这个标题和其他如 **The Courage to Teach。

Developing Others
栽培他人

Lights... Camera... Dance
灯光，镜头，跳舞！

作者：ALLC 核心团队

栽培人如同一门艺术而不是科学。如同神与人一起跳舞，而且过程还包括了他人的帮助和鼓励。如果用跳舞来隐喻对人的栽培，当神和同工共舞的时候，领袖能够扮演怎样的角色呢？身为领袖的你，该如何预备舞池，使同工与神共舞时，能够学习、发展并成长？

是否每个人都会跳舞？

我们都被赋予与神跳舞的能力。在隐喻中，跳舞是指个人的成长和发展，就此，根本的问题就是：“是否人人都能够学习、成长及改变？”好消息是，“没错，人人都能够！”

相信人

这是一个关于栽培的小秘密… 在冲出去栽培同工时，先问你自己这个问题：“我是否相信同工能够学会跳舞？”

换句话说，我是否相信神已赋予每一个同工价值和潜能？如果你不是很确定，就请停步，因为你的成功机率不会高。栽培人的先决条件就是“相信他们有潜能”。如果不相信的话，你就得作出决定，是否要改变自己的态度，或是释放同工到别处去。

栽培人的先决条件就是我们必须相信人并看重他们的独特性，因为他们都是神所创造的。耶稣说过，最大的诫命就是爱主我们的神以及爱人如己。如果你爱同工，你就要爱神所创造的全人。你要渴望同工和神建立更亲密的关系，而且在基督里发挥其潜能。要确保这是你栽培同工的原动力。基本上，栽培人并不关乎你本身、你的事工或个人异像。关键在于帮助别人学习和成长，使他们发挥独特的潜能，达成神为他们所预备的目的。关键在于允许并鼓励同工与神共舞。

准备舞池

什么事物能够引起人们跳舞的兴致？柔和的灯光、悦人的气氛、动听的音乐？如果你想鼓励人与神共舞并且把握其中的学习与成长的机会，你要如何去准备舞池呢？以下是五个建议：

1. **到舞池去跳舞：** 如果把学习定为事工里的一个重要价值，就无需为学习而感到抱歉。你必须以身作则，示范你如何在每一天里学习、成长及“跳舞”。

2. **选一首动听的歌曲：** 有些人需要额外的推动力才肯到舞池去跳舞。同样的，我们都需要一个振奋人心的异像或目的去推动学习和成长。你会向同工分享怎样的异像，以推动他们力争上游、发挥所长、尽情舞蹈？同时，也要鼓励同工到神的面前寻求个人的异像和目的。

3. **举办跳舞派对：** 定时举行团队聚会，从彼此的身上学习。这不是指开派对跳舞，但如果大家喜欢，当然也可以在聚会上载歌载舞！在聚会上，你们可以一起来检讨团队关系与团队效能、个人目标或近期的团队活动，并且探索改善的方式。

4. **进行交叉训练：** 每个人都会把自己独特的跳舞风格和专长带到舞池去。可以使用团队或外来的资源来促进交叉训练、指导及训练。

5. **设立舞蹈的预算：** 在事工的预算里增添“舞蹈课程”的项目。策划年度团队退修会，以促进团队发展、团队反思及目标设定。在同工培训上投入资源。

思考：

- 你在与神共舞吗？
- 你是否正在学习与成长之中？
- 你为团队建设了一个怎样的舞池？是否有助于促进同工的学习和成长？
- 你要如何鼓励同工与神共舞、不断地学习？

4 Keys to Influencing Performance
影响工作表现的四个关键

作者：杰伊.布兰斯福德 (Jay Bransford)

无可否认，我们都曾对一些人感到失望。我们对他们有所期待，但最后总是落空。不管这些情况是发生在家里、学校、职场或事工上，通常我们都统称这些情况为“表现的问题”。

“所以，无论何事，你们愿意人怎样待你们，你们也要怎样待人，因为这就是律法和先知的道理。”（马太福音 7：12）

领袖是否能控制成员的表现？绝对不可能！然而，好的领袖能够激发成员去追求长期性的高效能、效益及整体健康。让我们一起来看几个可行的方法。

当看到某人的表现出现问题时，无论他是你的孩子、同工或成员，通常你会联想到的第一个原因是什么？换句话说，你会把问题归咎于什么？如果你和我一样，你会

认为问题就出在那个人的身上。或许你会认为，他的态度有问题、懒惰或无能。你是否曾如此地论断别人？我有。然而，往往我都判断错了！事实上，表现不理想的原因有八成乃在于外在因素，跟当事人无关。

有哪些因素影响表现？这篇文章将着重讨论四个关键因素：（1）表现者，（2）情况，（3）反馈及（4）后果。在探讨这些因素之前，让我们先来为“表现”定义。我们需要问两道简单的问题：

1. 你要对当事人或团队观测的表现是什么？
2. 表现是否跟你的期待有所出入？

上述的两道问题将有助于我们去评估影响表现的四个关键因素。

现在，我们的目标就是去确认哪个关键因素在影响表现，好让我们能够做出合适的调整。如同一名好的教练，我们必须懂得问对的问题，以更好地分析影响表现的四个因素。我们不单要自己回答这些问题，而且还要索取当事人（或团队）的意见。以下是一些供参考的问题：

表现者：

- 他是否能够满足你的期望？他是否拥有所需的知识和技能去完成任务？（注释：如果你曾看到他顺利完成任

务，那问题很可能不是出在知识或技能的方面。）

- 他是否明白工作的重要性或必需性？否则，他不会去优先处理工作。
- 他是否适合那份工作/任务？工作是否与他的恩赐或兴趣相配？

情况：

- 你是否定下清楚、可测量的表现准则，然后向表现者阐明？
- 表现者是否认为你的准则是合理的？
- 表现者是否知道他应当在什么时候进行任务？
- 表现者是否收到一切所需的讯息、时间、金钱、工具及其他的资源去顺利地完成任务？
- 表现者的手头上是否有更重要或紧急的事物需要优先处理？
- 表现者的工作空间是否有助于有效表现？（例如：属灵氛围、温度、灯光、声量、干扰及舒适度。）

反馈：

- 表现者是否收到关于他自己表现的反馈，而且反馈是及时、具体及适宜的？
- 表现者是否收到定时的反馈，使他能够保持或提高表现?
- 是否以积极、非威胁性的方式给表现者提供反馈？

后果：

- 所实施的后果是否及时又具一致性？
- 所实施的后果是否足以影响表现者的行为？
- 是否拟定足够的正面后果去鼓励有效行为？

应用法：

1.想一想，你认识谁有表现方面的问题，甚至是你自己的表现问题！

2. 诚实地回答上述的问题，同时也要征询表现者的意见。

3.识别表现模式在哪些方面需要改善。

4. 确认你会采取怎样的行动去改善表现的问题。

恭喜你！现在你将能够更有效地去影响别人。

Courageous Conversations
无畏的对话

作者：ALLC 核心团队

无庸置疑，领导需要很大的勇气。勇气去聆听神，而不是靠自己。勇气去顺服神的指示。勇气去领导团队、栽培同工。

“铁磨铁，磨出刃来，朋友相感也是如此。”箴言 27：17

栽培人的最佳方式之一就是跟他们进行对话。“对话”的定义是双方轮流来说话与聆听。促进有效对话的方法之一就是提问好的问题。

你可以使用以下六道的有效问题，跟自己所带领的同工进行定期的无畏对话。每道问题都倡导敞开、诚实的沟通；探讨的内容包括你自己的事工、同工以及你的领导力。这些问题的最终目标在于助你去发展事工、同工以及你自己！

当注意，这些问题都需要勇气去面对。你是否持有开放的态度及足够的安全感去面对同工的答案？如果是的话，你将能够见证到事工、同工及领导力方面的突破！

话题：六道无畏的问题

我们往哪里去？

这问题的目的在于探索同工如何看待事工的方向。是正面还是负面的？同工是否清楚事工的目标？你需要如何向同工阐明事工的方向？你能够从同工的分享中获得什么知识？

你往哪里去？

这问题将鼓励同工去寻求神关于自己的个人异象和方向。这问题也将助你了解同工的异象和目标是否跟事工的目的一致，以及同工是否适合他们在团队里所扮演的角色。你能够如何调整同工的角色，以更好地配合他的个人异象和目的以及团队里的需要？

你有何强项？

这是一道思考性问题，有助于你了解同工是否清楚自己的表现。你认同哪些部分？你会作什么补充？你将如何鼓励同工并向他表达感激？

你会如何去改善？

这是另一道思考性问题，有助于你了解同工是否知道自己在表现上的不足。你认同哪些部分？你会作什么补充

我能够如何提供帮助？
这是向同工提供协助的最直接的方式。这将让同工感到安心，因为你是站在他的那边，要看到他成功。注意听他的分享，然后才决定该如何去帮助他。

我能够如何成为一个更好的领袖？
这是你向同工学习及成长的机会。这也是一个以身作则的良机，让同工看见你致力于终身学习。当你谦卑地提出这个问题时，就会给同工留下深刻的正面印象。记得要感谢同工提出的建议；在日后，把不同的建议带进祷告中，然后决定你所要采取的行动。

勇气的测试：

- 在这个星期里，邀请每个同工进行一对一的交谈，一起回答上述的六道问题。
- 记得在进行对话之前与之后祷告。
- 选择你所要采取的行动以更有效地带领团队。
- 每隔三至六个月，跟每个同工重复这些无畏的对话，你将能够看见同工与事工的成长！

注释: 上述的六道问题的功劳归于马歇尔.戈德史密斯。马歇尔录制了一个六分钟的短片，教导如何进行领导力指导及使用上述的问题，请点击此处：
https://youtu.be/FYhws73vm0c

When NOT to Coach
什么时候不该用教练式辅导

作者：杰伊.布兰斯福德 (Jay Bransford)

在过去的 15 年 教练式辅导的技巧在全球越来越受到推崇，也非常成功。这里我所指的并不是教练指导一支运动队伍的所用技巧。我所指的辅导是向受辅导者提问关键问题，以激发并鼓励他去设立目标、确认行动计划，最终使他的生命被转变，并发挥出神所赋予的最大潜能。

上述的辅导方式将能够给受辅导者带来很大的鼓励、赋予他们能力并为他们的生命带来真正的转变。然而是否在某些时候教练式辅导缺乏效益，并不奏效或不是最适当的方式?

“你们要谨慎行事，不要像愚昧人，当像智慧人。 要爱惜光阴，因为现今的世代邪恶。 不要做糊涂人，要明白主的旨意如何。” – 以弗所书五 15-17

一般上, 我非常鼓励领袖发展并运用基本的教练式辅导技巧, 然而, 须知有时使用这方式去辅导他人未必是善用教练的时间的最佳方式。虽然有些非常有才能的教练能有效的运用这辅导技巧来帮助人们克服他们所面对的几乎任何问题, 但我的建议是, 在开始辅导某人之前无论是正式或非正式, 需先确认以下四种情况并不存在:

缺乏改变的动力

受辅导者是否有想要 提升自己学习、成长及改变的意愿? 他是否有一颗受教的心, 又或是刚愎自用? 在具体的训练方面, 按 1 到 10 的等级, 他们对于成长和发展的动力有 多少? 如果他们的动力等级没有达到 6 或 7 级, 他们很有可能缺乏内在动力去作出改变。除非和直至他们的改变动力有所提高, 否则你所付出的辅导时间或许无法达到预期的效果。如果不想放弃他们, 你需要首先专注于提高他们内在的改变动力。

受到领袖或同事的否定

如果你是受辅导者的领袖, 你是否相信他的人品, 潜能以及他的学习、改变和提升自我的能力? 如果受辅导者的领袖是另有其人, 他是否信任受辅导者, 又或是已经放弃他? 如果受辅导者受到领袖和同事的否定, 就表示他将缺乏他人的鼓励和支持去取得成功。这也表示, 即使他有很好的意图或已尽最大的努力, 但最终没有人会接受他或给予他机会去取得成功。当出现如此情况, 较理想的解决方法就是叫那人去寻找新的领袖和同事, 即那些相信他并愿意给

予他机会的人。 如果要辅导这样的人，第一件事就是提出问题，让他审察自己的工作现况是否健康，是否需要作出改变。如果受辅导者正处在如此无望的情况里，无论是对教练或受辅导者而言，辅导会是一个痛苦的过程。

不是专注于行为上的改变

吸收更多的知识是一件很诱人的事。然而，增加知识不是基督徒生命的目标，真正的目标乃是持续性的转变，并活出耶稣的样式。在进行辅导时，我们必须确保受辅导者专注于转型的变化，这将从他的思想、情感及最终行为上的改变得到印证。如果受辅导者只是对获取知识感兴趣，而不是让新知识来改变自己的行为，新知识的价值将等于零。

品格的问题

诚信的品格是无法被教导的，它也无法从阅读书籍或参与研讨会来取得。但我们可以带领人去认识神，让神来改变他们的心灵、思想及品格。这并不意味着我们就必须放弃那些有严重 品格缺失的人，而是让我们要谨慎行事。当受辅导者的根本问题在于他们在心灵或品格上的缺失时，我们不应浪费时间在发展他们的技能上。我们必须能分辨这两者间的差异。

下一步：

辅导同工的下一个步骤是什么？列出每一位同工的姓名，然后在各人的名字旁写下他们最大的辅导需要以及你能够如何的帮助他们。

- 你是否需要针对某人的表现、动力、态度、或品格进行艰难的对话?
- 谁似乎是适合接受教练式辅导的对象?
- 谁需要获得一些导师指导?

Financial Management
财务管理

Financial Integrity - the Heart of Character
财务的诚信 – 品格的核心

作者：林艾伦 (Alan Lim)

杰克（不是真名）是一位商人，也是青年使命团的好友。杰克让新加坡青年使命团（YWAM Singapore，简称新加坡青使）的行政团队使用自己的办公楼的一个楼层，而且分文不收。于 1998 至 2000 年的期间，亚洲的许多企业面对了很大的挑战。由于长期的经济衰退，许多生意受到重创，杰克的生意也无可幸免。那时，我不并清楚杰克和他公司的状况。

新加坡青使刚买下一个栋楼来作为基地。我们也刚完成首次的公开筹款活动，共筹得 35 万新元。没多久，杰克来找我，问是否能够借他十万新元，以支付薪水给员工，他会在两个星期之内还清借款。我便立即开了一张十万新元的支票给杰克的公司。我并没有征求任何领袖的意见，因我认为没有人会反对这样的做法。如果要签发支票，我们需要两个签名来。由于我们常外出或出国

去，所以我便叫了一位领袖，一次过在支票本的每一页签名。因此，我们就只需要多一个签名， – 那就是我的签名。

一个月过去了。我把借款的事情忘得一干二净。我假设杰克会直接把钱还给青使的会计部。有一天，我向会计询问，获知借款尚未被归还。我找杰克谈，才发现因经济危机，他的公司和很多的新加坡企业一样都倒闭了。他还欠下数百万元的债，根本无法偿还借款。我十分震惊。我意识到自己损失了青使的十万元。

我召集青使领袖一同开会，并向他们解释事情的经过。我向他们道歉，因为自己在事前并没有通知他们。我自认为那是一个很直接了当的决定，领袖不会反对。我为自己的决定辩护说，在过去的几年里，杰克和他的公司所给予青使的金钱远远超出了他所借的款项。紧接着，我就向领袖提出勾销借款的建议，完全没有停顿片刻去听他们的想法或意见。我认为自己是在解决问题。在我说完话后，各个领袖都默默无语。我征求他们的想法和意见，但大家都默不作声。我感到既恼怒又生气。我强调自己没有私吞半分钱，而且杰克是我们的朋友。这是我的一个无心错误，而杰克则是遇上了一个始料不及的问题。我还辩说，即使事先征求领袖团队的同意把钱借给杰克，他们是会答应的。于是，我推断自己的错误就是没有跟他们商量。他们一直保持静默。我就打破他们的沉默。

“你们是要我归还这笔钱吗？钱不是我拿的。不是我的错。你们想我怎么做？这会议已结束。明天我们再来开会。”说完话后，我就结束了会议。

当天傍晚回到家时，我是一肚子的火。吃过晚餐后，我就跟苏茜（我的太太）述说会议的经过。她问了很多问题，并从我的口中得到具体的答案。在苏茜向我问话时，我开始明白她的用意。渐渐的，我意识到事态的严重性，因我的错误，全家人陷入了困境。苏茜的问题从查问转到怀疑、失望、生气，最后是创伤。我从她的脸上看到了这些情绪的转变。

最后，苏茜开口说，“艾伦，你认为自己是谁？是谁授权给你，让你把不属于自己的十万元借出去？如果你谨慎行事的话，就会事先找领袖谈，一旦他们同意借钱，责任就是大家的。但你却独断独行，因此你必须背负全部的责任。你损失了青使的十万元，你就有责任归还这笔钱。我们家没什么钱。如果把房子卖掉，还清剩余的房屋贷款，我们才能够筹到足够的钱。我们必须这么做才能够解决问题。我不愿意让问题悬空，然后继续生活在这个群体当中。我们必须尽快解决问题。现在你得去告诉孩子们，你做了什么事，导致我们将失去房子。再来，我们需要租房子住，然后一一地解决眼前的问题。”

神清楚地向我说话。我感到十分震惊，自己所做的事竟连累到家人。渐渐的，我开始明白青使领袖的感受。我发现自己尚未给他们空间向我说话，我只是向他们报告

一个不幸的错误，然后提出解决方式，希望得到他们的同意。

那晚，我跟两个孩子切尔西和凯尔说出自己所做过的事。我向他们道歉，并寻求他们的原谅。我解释说，必须卖掉房子以偿还款项，然后找另一个居住的地方。他们都哭了，但还是原谅了我，并同意我把房子卖掉。当晚，我和苏茜继续深谈。我们谈到自己的人生。我们谈到自己的挣扎以及我的缺失。我们谈到那些信任我们的朋友。我们谈到对他们的亏欠以及他们的感受。我意识到自己闯了大祸，连累了家人、朋友及青使。

隔天，我和苏茜约见了领袖团队及地区总监大卫.柯勒。我们向大卫阐述事情的经过。我向他们分享，神如何使用苏茜来向我说话。我说到，跟苏茜交谈的时候，我发现自己不仅让他们失望，还伤害了他们。我擅自行动，把友谊和领导权视为理所当然之事。我对不起神、家人、他们、新加坡青使及朋友。我告诉他们，自己会承担全责，确保把所有的钱归还。我会配合他们和顾问去处理问题，以确保整个过程公开无误。他们同意我的提议，也原谅了我，接着，更为我和苏茜祷告。

我开始安排出售房子。我把所有的积蓄拿出来给青使，以抵消部分的款项。青使的领袖在私底下为我们的需要而奉献。他们如此地对我们说：“我们不愿你们俩孤单地经历这困难。我们要与你们同行。这是我们的心意。”我们俩感到很安慰、很感恩，深感被爱、被关怀、被原

谅。有位朋友听闻我们的情况，就替我们归还了半数的款项，更叫我们不要卖掉房子。杰克也从积蓄中拿钱给我们。我们仍缺两万元。我们约见会计师和审计员。按他们的分析，暂时那八万元已足够填补“贷款”，剩余的两万元可以在一年之内还清。我们信靠神，积极储蓄，然后在一年之内还清所拖欠的钱。那一年，我们重组了青使的财务系统，确保财务公开透明化，必须向领袖团队及“外部”的董事会做交待。我也调整了自己管理财务的方式。

我学到了什么功课？

在这段时间里，神对我说了三件事.

1. 我懒惰。
2. 我做事没有交代 。
3. 我缺乏诚信。

我懒惰：因为神曾吩咐我必须在个人财务与事工财务上制定适当的问责制。我是采取了一些行动，但却没有落实措施。我给自己找借口说财务管理并不是自己的强项。我也过于忙碌，没有空去处理细节的事。

我做事没有交代：为了方便，我绕过了制衡体制。制衡体制的存在必有其原因。其中一个目的就是要预防我所犯下的错误。我并没有重视问责制。我喜欢方便与控制权，缺乏交代与透明度。

我缺乏诚信：当犯下错误时，我并没有先去审查自己的心态和动机，而是忙着去找解决方法。我对错误置之不理，忙着去找解决方法。我既虚伪、恶劣，又不诚实。我在诚信上妥协，做出了欺诈、不诚实的行为。

主借用两个圣经故事来向我说话。第一个是有关摩西和他的愤怒。有三个场合，神让摩西正视他的愤怒问题 - 摩西杀害埃及人、击打磐石、怒摔法版。在第三个场合，神吩咐摩西去凿出两块石版以取代被摔碎的法版。这肯定花了摩西不少的时间，或许全天，甚至是整夜，让他有足够的时间去思索并反省自己的行为。在去见主之前，摩西获得了机会去探讨并调整自己的心态。我意识到，在过去的数年里及不同的场合，主都在调教我如何谨慎处理财务。这一次、这件事、这个教训，不会因我的悔改和改变的决心而渐渐转淡，虽然悔改和改变是重要的。我还需要经历一段很长的时间，使自己的心态改变、被摆正。神所向我显示的事，我必须学以致用，必须为个人与机构的财务负责，并且重视问责制。真的是上了人生的一堂宝贵的课！

我会有何不同的做法？

1. 谨慎地管理自己的财务。索取必要的帮助，做事要有交代。

2. 跟领袖团队分工合作，共同肩负财务责任，以确保我们在管理财务上不会有任何的疏漏。我承担责任，因

为没有人愿意承担，但却犯错了，因为我缺乏相关知识，既懒惰又没有让领袖实施制衡体制。

3. 如果钱不是由我管理的，我就无权把钱借或捐赠出去。不属于我的东西，不可借给人，也不可捐赠。

你的财务诚信度如何？

- 在财务方面，你需要向谁作交代？
- 谁清楚你是如何使用自己的钱？事工的款项？
- 你是否把个人与事工的财务分开来处理？如果不是的话，为什么？
- 在财务预算和花费方面，有谁可以向你提出意见和反馈?
- 今天你可以采取什么行动，使自己在处理个人与事工的财务上既透明又有交代？

* 欲获知更多有关财务管理, 请查阅: http://allc.asia/skills/financial-management/。欲获知更多有关诚信的资料, 请查阅: http://allc.asia/character/integrity/。

Understanding Support Raising: 10 Basics That Will Lead to Support Raising Success

成功筹款的十个要素

作者：亚伦.坤尤 Unmuzzled Ox
(https://www.unmuzzledox.com)

对大部分的宣教士而言，筹款是一个“无法避免的苦差事”。基本上，他们讨厌筹款，但为了实现呼召，到特定群体当中做福音事工，他们只好硬着头皮去做。如此的错误想法将产生某种心态，轻则妨碍事工的发展，重则导致事工的失败。

在执教宣教士的过程中，我发现，即使只是微调个人的心态和观念，就能够大大地影响所筹得的款项。根据多年的应验，我发现，只要明白并跟随以下的十个要素，筹款计划就会成功。

1. 如果神呼召你，祂必定供应。祂一定会。如果神要你去做一些事，祂必定会提供相关的资源。祂不会叫你到地球的另一端去，但却不曾考虑到你的衣食住行的

需要。神并非如此的。如果欠缺支助，原因有很多，我们会在另一篇的文章来处理这个话题。

2. 你是个中保。不是支撑者、筹款人或合作关系开发者。你乃是要为弱势的群体发言（箴言 31：8-9）。当你改变自己的想法时，你就能够更有效地跟潜在的捐赠者交流。这也会提升你在筹款方面的满足感。巧妙的提倡／宣传还有一个附带好处，你将获得鼎立的支持。我会在稍后的一篇文章里讨论宣传的概念。

3. 你是向神寻求支助，而不是人。没有一个人可以决定你的未来。唯有神能够。当你发出信件或邀约时，你是在邀请别人来参与神的工作。你无需任何花俏的推销词。如果有人选择不要参与，那是他们和神之间的事。

4. 你不是为自己而求。当有人说很讨厌为自己的需要来筹款，我就知道他们并没有从正确的神学角度去看待筹款。首先，你是代表神去提出需求。第二，你是代表所服事的对象去提出需求。从来不是为自己而求。

5. 你不可剥夺别人捐赠的机会。在提出需求之前，不可假设别人的决定。如果你持有以下的想法，你就不会开口提出需求：

- 他们现在的经济状况不是很好
- 他们现在的情况不是很理想
- 他们不怎么认识我
- 他们不想要
- 等等 ...（其他的借口）

根据我个人的经验，谁会捐赠、谁不会捐赠，往往都会让宣教士惊讶不已。参阅马可福音 12：41-44 节寡妇与两个小钱的故事。圣经告诉我们：“施比受更为有福”（使徒行传 20：35）。我们真的相信吗？

6. 你有责任先为自己的需要筹款，然后才去照顾别人的需要。想一想，在飞机起飞之前的飞行安全示范。你必须先给自己戴上氧气罩，然后才给孩子戴上。我们都明白其中的原因。筹款也是如此的。当你有足够的支助时，你就可以专心地服事，去影响更多的人。

7. 你能够给予捐赠者最宝贵的东西就是“关系”。他们要与你和你的事工相连接。毕竟，“因为你的财宝在哪里，你的心也在哪里。”（马太福音 6：21）。当捐赠者以自己的财宝来支持你，他们就会想知道自己的永恒投资的表现。确保你跟支持者定期沟通。

8. 如果你是传福音的，就当从福音事工上获得生计。从事工上获得酬劳，是正确的事，也是好事。那也是神所定的事。哥林多前书 9：14 节说道：“主也是这样命定，叫传福音的靠着福音养生。”如果你不是在传福音，这就可以解释为何你无法得到足够的支助。这是值得认真思考的事。

9. 筹款将预防你孤独工作。孤独工作的意思是你在庇护下工作、独自工作，或跟其他人及更大的异象隔绝。我认识很多基督教同工，如果只是负责事工的外展部分，他们会很开心。做中保职分有助于你跟外界联系，邀请别人来参与神的工作。

10. 筹款是运动的制造者。想一想，你有数十个支持者在为你代祷、自愿效劳及捐赠，他们是不是能够协助你更好地达成事工目标呢？试想想，如果每个同工都把中保／提倡的工作做好，情况会是怎样的？想想看，你的社区里会有多少人能够作出有益的贡献？想想看，你能够吸引多少人来参与事工，发挥更大的影响力。很快地，你的事工将成为区域里的一个温室，为复兴铺路！

＊有关筹款更多的信息，你可以参考这篇文章的作者在他的网站和 Facebook 页面的丰富的资源： 查看 Unmuzzled Ox (https://www.unmuzzledox.com *或* Facebook Page

"You mean I have to raise my own money?" Support Raising

认识金钱与筹款

作者：林艾伦 (Alan Lim)

以下是一些有关金钱与筹款的观点和建议： ...

对于金钱的五个须知：

1. 金钱是一种物品：看待金钱的轻重是一种态度
2. 金钱与道德无关：视财如命乃是拜偶像的行为
3. 金钱是用来服事的：依赖金钱是一种的束缚
4. 金钱是神所赐予的：积累金钱是一种的奴役
5. 金钱提供慷慨解囊的机会：利用金钱来操控是恶行

对于金钱的态度:

1. 不可为金钱忧虑（马太福音 6：25-34）
2. 要勤劳，要尽责（箴言 12：24，帖撒罗尼迦前书 4：11-12）

3. 投资金钱，获取回报 – （马太福音 25：14-30）
4. 要慷慨（玛拉基书 3：10，哥林多后书 8：1-5）

对于金钱与筹款的考量:

1. 信心与金钱：人生是一个聆听、顺服及信靠神的旅程。
2. 你看过一只忧虑的小鸟吗？要记住，神关心我们，看顾我们。
3. 结交朋友与筹款：要记住，资助者是人。要投资在他们的身上，跟他们交流、分享你自己的故事和心路历程。

信心*来自*:

1. 认识神要你所做的事（聆听）
2. 跟随神的指示（顺服）
3. 相信神将按祂的方式和时间来成就你所无法做到的事（信靠）

对于筹款的态度:

1. 资助者是人、是朋友，不是金钱的来源。
2. 无论他人是否乐意捐献，都要尊敬他们。
3. 要认真对待人际关系。
4. 确保通讯与信息的诚实性。
5. 信靠神，祂是一切的源头。

如何筹款？

1. 制定明确、值得资助的目标和目的。
2. 作清楚的陈述，提供一个简易的捐款管道。
3. 确认哪些人对你的事工有信心，喜欢你，相信你。
4. 提供一个透明和公开的预算案或财务计划。
5. 寻求神，你该向他人提出什么需求，而且该如何去进行。
6. 使用简单的“请”、“谢谢你”来表达心意。

筹款时不该做什么？

不可利用

1. 愧疚感：“如果你不资助我们，神的工就会完蛋。”
2. 同情心：“看一看这张照片，这就是我们所仅有的。虽然一无所有，但我们仍然喜乐。”

不可用以下的角度去做呼吁：：

1. 资助者的贪婪：“这个投资将在三年之内增值十赔。这是我给你的保证。”
2. 资助者的恐惧：“圣经说，’你们要给人，就必有给你们的。’如果你不肯给，你所拥有的将被夺去。我会为你祷告。”
3. 资助者的自豪感：“为了公开与透明，你的名字会被刻在建筑物的里里外外，因为我们很感激你资助青年使命团中心的建设。”

多少资助才算足够？

你可以换个角度来回答以上的问题：

1. 性格 – 不要问说，“我能够相信神会供应多少？”，而是要问，“神能够放心给我多少？”。
2. 呼召 – 每个同工都配得到酬劳。神将按我们的责任范围及事工需要来供给所需的。
3. 文化 - 我们的生活方式必须恰达并符合当地的文化， – 不可铺张浪费。

筹款的例子：

- 这是一封提出具体 要求 的信件： 筹款的通讯刊（http://allc.asia/wp-content/uploads/Exampe-1-Funding-Request-Newsletter-from-Alan）。

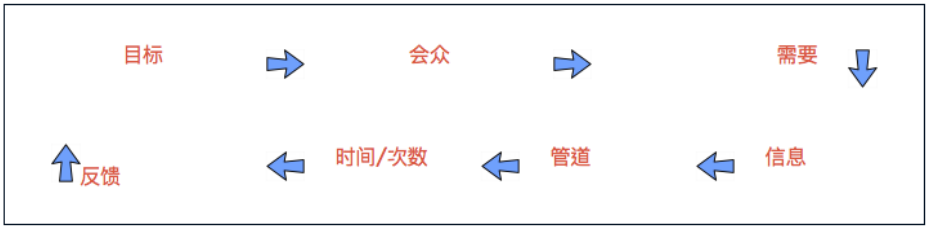
- 这是 Ministry Magazine（事工杂志）的链接，内容是呼吁公众捐赠，以支持在巴厘岛开展的青年使命团—万国大学的事工。 UofN Bali Funding Request（http://allc.asia/wp-content/uploads/Example-2-UofN-Bali.pdf）。

ALLC.asia

Communication Planning
通讯规划

Elements of a Communication Plan
通讯计划的要素

作者：ALLC 核心团队



*“殷勤筹划的足致丰裕，行事急躁的都必缺乏。”（箴言 **21：5**）*

不拟定计划就是在计划着失败。无论放在任何的一件事上，这句话都是属实的，从计划项目到计划假期。造成婚姻、人际关系、机构及事工团队的失败的最大原因之一就是缺乏沟通。通常，良好的通讯需要一些事先的准备和考量。换句话说，必须“计划”！该如何拟定通讯计划呢？让我们来看看四个有助于达成最有效通讯的基本步骤。

1. 定义目标

你想达成什么目标？为何这些目标是重要的？你和会众都必须清楚通讯的内容和意义。这就是所谓的“以最终结果作为起点”。确认基本的最终结果或目标，将有助于你认清所涉及的事项、人物、时间及原因。其

实，这些就是需要你去不断地沟通的事项！

2. 了解会众

你需要哪些人士或团队的参与，以致事工能够成功？为何这些人物对于你的事工是重要的？他们扮演了哪些重要的角色？你需要从他们的身上获得什么程度的理解、委身及行动，而现今他们的程度在哪里？他们需要从你那里获得怎样的信息和通讯的次数？当需要向他们传达某些信息时，哪些通讯的方式是最好的？上述都是构成听众分析的一些部分。如果想知道更多有关听众分析的详情，请参阅：“认识你的听众”（http://allc.asia/knowing-your-audience/）。

3. 计划信息与管道

你需要向每个会众群传达什么信息或资讯？每个关键的会众群在当下需要知道什么？注：会众对讯息的需求将不断地改变。因此，你必须常常重新评估通讯计划，并且在适当的时候更新讯息的内容。你需要多频密地去传达每个信息？如果只把信息传达一次，通常，那是不足够的。你可按每个信息、听众群及情况，来决定最佳的通讯方式/管道。例如：有哪些紧急或重要的信息需要你直接跟他人通话；有哪些信息较适合透过会议、电邮、短讯或通讯刊的方式来传达？

4. 评估与测定

你将如何跟各会众群进行跟进，察看他们是否有任何的疑问、关注或建议？你将如何收集反馈，例如：通

讯的素质、清晰度、次数及适宜度？按会众群的种类，你可以透过亲自访问、小组讨论、电邮询问或调查表的方式来收集意见。当评估通讯的效率时，你可以发挥创意，而且要不断地寻求他人的意见。与其缺乏沟通，倒不如时时进行通讯与评估。但更为重要的是，你将如何使用他人的反馈来提升未来的通讯。

你可以使用以下的模板来拟定你的通讯计划：

总体目标或最后结果：

挑战：

- 在整个通讯计划的过程中，你正处于哪个阶段？
- 你的下一步行动是什么？
- 你将用什么方式、在什么时候去评估与测定不间断的通讯需求？

* 如果想从 ALLC 的资源当中获取更多有关通讯计划的内容，请点击： http://allc.asia/skills/communication-planning/

Knowing Your Audience
“认识你的听众”

作者：杰伊.布兰斯福德（Jay Bransford）

*“向什么样的人，我就做什么样的人，无论如何总要救些人。”（哥林多前书 **9：22**）*

良好的沟通 需要你去认识你的听众：他们需要哪些讯息，哪些是有效的沟通方式。根据事工的需要，你的沟通对象包括了怎样的人物或听众群？一般上，你需要定期跟经济支持者、祷告支持者、同工、宣教领袖以及事工的目标听众联系与沟通。

如果你和大部分的人一样，你会有好几组的沟通对象，而且他们对讯息的需要和期望都有所不同。因此，不建议你在同一个时间里，使用相同的方式，向每个听众群传达相同的信息，这种做法并不符合真实的需要。那你该如何决定沟通的内容、对象、方式及时间呢？听众分析是一个有用的工具。让我们来看看有关沟通对象的一

些基本要素。我们会使用“AUDIENCE”（即听众）的缩写，来记住如何进行听众分析。请参阅以下的目录：

	关键词	要问的问题
A	**分析**	谁是你的听众群
U	**理解。**	对于你的论题，听众已拥有怎样的知识？
D	**特征**	他们的年龄、教育程度、文化背景等等是什么？
I	**兴趣**	对于你的事工，他们感兴趣的方面是什么？
E	**环境**	现今存有哪些沟通的良机和障碍？（语言、文化、地点、首选的通讯方式等等。）
N	**需要**	听众需要哪些讯息？你又想从他们的那里获取什么？
C	**定制**	你该如何定制通讯的内容和方式，以符合听众的特征、兴趣、需要 & 及环境？
E	**期望**	听众期望从你那里获得怎样的资讯？你需要听众怎样的参与？

1. 请用一分钟的时间来列出与事工相关的每个听众群。你可以参考文章第一段里的例子。恭喜你！这就是听众分析的第一步。

2. 你可以参考以下的例子来制定一个简单的目录，然后

根据 AUDIENCE 的首字母缩略词来进行分析。或许你需要从团队获取信息，进行研究，甚至从听众群当中找出几个代表来提问问题。请记住，从各听众群当中所获取的答案可能会不一样。

3. 使用所收集到的讯息来为各听众群定制一个沟通计划。听众分析将有助于你厘清该给各听众群提供什么讯息、什么时候去沟通以及如何沟通讯息（例如：面对面或电邮的方式）。

4. 定期评估各听众群的沟通需要。他们的需要以及你所需要传达的各类讯息，都可能会随着时间而改变。要按分析结果来调整沟通计划。

就是如此简单，你可以做到的！ 当你愿意花时间去了解听众的需要，你的沟通能力将越来越有效。

如果想获得更多有关拟定沟通计划的讯息，请参阅 ALLC 文章 通讯计划的要素

* 如果想从 ALLC 的资源当中获取更多有关通讯计划的内容，请点击： http://allc.asia/skills/communication-planning/

Principles of Effective Communication
有效沟通的准则

作者：杰伊.布兰斯福德（Jay Bransford）

“智慧人的心教训他的口，又使他的嘴增长学问。”（箴言 16：23）

人生是一个旅程， 当中需要不间断的沟通。想一想，每一天、每个星期、每个月，你会跟谁沟通？你的清单里可能包括家人、朋友、邻居、社区里的人、同工、资助者、领袖、客户或事工的目标听众、你自己以及神。有些时候，我们的沟通有效，有些时候，我们的沟通却失败。沟通有助于促进强健的人际关系和有效的团队合作，但也可以造成破裂的关系及失败的事工。有效的沟通包含了哪些关键因素或准则？

沟通是较复杂的，不仅是传达信息而已。沟通的目的是要让接受者明白信息，甚至鼓励人们互相交换讯息。以下是有效沟通的九个准则，想想看，你是否做到了。。。

认识你的听众

你是否清楚目标听众的背景，例如：知识、经历、兴趣及需要？你需要站在对方的角度去看待事物。对听众而言，你的信息是否属于新知识？他们会感兴趣吗？内容跟他们有关吗？是否能够在某个方面满足他们的切身需要？如果大部分的答案是“是的”，听众就会兴致勃勃地聆听你的信息。每个信息都必须按目标人物或听众的知识、兴趣、影响力及需要来制定。

认识你的目的

为何要与某个人物或群体沟通？你必定有某个信息要向他们传达。为什么？你期待能够达成什么目的？要确保你和沟通对象都清楚沟通的目的，否则人们不会注意你的信息。

简洁完整

人们都很忙碌。在现今世界，一般人的注意力都较短暂。在开口说话或开始写下一个电邮或短讯之前，先思考该如何使信息更清楚和简洁。有些时候，人们只会给你一次的发言机会，所以你必须把握时机，传达既简洁又清晰的信息！

预知问题和异议

当听见或看见你的信息时，人们会有什么疑问？他们不明白什么？他们有什么顾虑？尽量预知所会出现的问题和顾虑，然后借用信息来作出解答。如果存在悬而未决

的问题和顾虑，人们多半会对当付出的注意、时间或支持有所保留。

逐渐式的沟通

不可一次过给人们过多的信息。应当提供现时所需的信息，并且把信息切成小块格式，使人们更容易聆听（或阅读）和记住。人们能够看见信息的大蓝景是一件好事，但关键还是在于为他们提供现时所需的细节。过多的细节只会让人们感到厌烦，失去兴趣。

考虑到多种的学习模式

人们有不同的学习模式。有些人需要看见东西才会记得住，有些人需要听见信息，而有些人则需要动手做才会充分地明白你所说的话。这些就是所谓的视觉型，听觉型及动作型的学习模式。因此，要尽量把这三种学习模式并入你的信息里。让人们看见信息（文字和图像），听见信息，并且提供实践的机会，使大家都能够明白你所说的话。研究显示，当人们有机会去看、去听、去做，他们会更好地记得信息。

使用多种的沟通管道

你喜欢哪种沟通方式？一对一交谈？电话？会议？电邮？短讯？面簿？上述都是不同的沟通管道。知道吗？你所喜欢的沟通方式不是重点，听众的才是关键！整体而言，你需要使用多种沟通管道来传达信息。虽然这样较耗费时间，但传达信息的成功率会增加。

重复你的话

不可假设你只需要传达信息一次。事实是，人们需要听信息数次才会明白并记得。无需愁烦。去拟定一个计划，使用多种管道来传达信息，而且要沟通数次。

获取反馈

提问问题，鼓励人们提出反馈意见。他们明白了什么？他们有何问题、顾虑或建议？当你越了解自己的沟通效率，你就越能够提升日后的沟通，而且沟通方法更能够符合听众的需要。

个人挑战：

上述的沟通准则有哪些是你的强项？哪些是你的弱点？今天就选择其中一个准则来提高自己的效率。你会做出哪些具体的改变？

* 如果想从 ALLC 的资源当中获取更多有关通讯计划的内容，请点击： http://allc.asia/skills/communication-planning/

ALLC.asia

Motivating and Mobilizing
激励和动员他人

Motivated for Leadership, Discipleship and The Great Commission

致力于领导、门徒培训及大使命

作者：贝文.金德（Bevin Ginder）

神的异象

对于我们的世界，神仍有一些尚未实现的梦想和一个首要的异象。神的异象在于修复在创世故事里被夺走和破坏的一切。作为敬爱神的领袖，我们的异象应当建立在祂的异象的根基上。我们最终的领导目标应当来自神的终极目标：“从各国、各族、各民、各方来的”敬拜神羔羊（启示录 7：9）。无论我们身处哪个社会领域，前提都是神要重新赢得祂的世界。这是领导之旅的重点故事。

致力于门徒培训和神的终极目标

如果启示录 7：9 节所揭示的是神的终极计划，那该如何到达故事的终点？神已清楚地指明方式。马太福音 28：

18-19 节就举出了两种达成神的终极目标的方式（或策略）使万国做门徒。我们需要为门徒洗礼，教训他们遵守耶稣一切的教导。门徒培训就是参与神的使命的方式。

现今，领袖能够参与的工作和事工的种类繁多。许多人认为洗礼和门徒培训只是许多具有同样效益的方法当中的两个选择。其实，每项事工或职分都需要具备洗礼和门徒培训的成分。门徒培训是可以随时随地进行的。领袖可以，也应当做许多好事和重要的事，但万万不可忽略门徒培训的委托。门徒培训是神所指定的首要方式，以推动故事往祂的终极目标前进（启示录 7：9）。

你的首要动机是什么 – 做门徒或领袖？

基督教的圈子里存有大量有关领导力的资料。一个基督徒领袖首先必须是耶稣的门徒，并吩咐追随者说：“‘你们该效法我，像我效法基督一样。”（哥林多前书 11：1）。

当栽培身边的领袖时，我们要谨记，如果要成为领袖，信徒就必须在基督里有所成长。唯有圣灵能够转变人心；如果切割领袖与门徒之间的关联，我们就会把栽培领袖的重心放在技能方面。然而，单靠技能是不足的，更重要的是一颗转变的心。

门徒有何特征？

门徒与基督徒领袖存在着不可分隔的关系。究竟谁是门徒？门徒又有何特征？如何评估我们所带领的是门徒，而不是事工的消费者？其实，这问题不难回答。耶稣已阐明真实信徒的样式 … 简单而言, 信徒就是遵守基督的命令的人。耶稣也说明，爱祂与顺从祂是两件不可分隔的事。

“你们若爱我，就必遵守我的命令。”（约翰福音 14：15）

“有了我的命令又遵守的，这人就是爱我的。”（约翰福音 14：21）

“不爱我的人就不遵守我的道”（约翰福音 14：24）

（参看：约翰福音 2：3-5）

门徒致力于遵守基督的命令

基督的命令包括：悔改和信福音（马可福音 1：15）；受洗（马太福音 28：18-20）；爱神和爱邻舍（马太福音 22：37-40）；祷告（马太福音 6：5-15）；施赠（马太福音 6：19-21 & 路加福音 6：38）；出去使万民做耶稣的门徒，也被称为大使命（马太福音 28：18-20）– 这在原文中是一道命令。

在马太福音 28：18-20 节里，门徒培训不是终点，而是一个管道，以成就神的终极目标，使万民得救赎。在耶稣的教导里，传福音给万民是一个很明确的主题，参

看：马可福音 16：15 节、使徒行传 1：8 节、路加福音 24：45-47 节。很明显的，做门徒和门徒培训与神的目标（传福音给万民万国）是息息相关的。因此，我们不可分割门徒培训和福音事工。

一个被激励的门徒就该“去”？

是否每个门徒都必须长期到未得之民的当中去传福音？不是的，那只是与神协作的方式之一，另外还有至少六个不同的方式。祷告、派遣、出去传福音、接待、学习及动员等都是同样重要的任务，让每个信徒/门徒有意义和有效地参与并达成大使命。

如果在影响范围里，我们能够帮助人们在基督里成长并有意义地遵守耶稣所托付的大使命，我们就会实现目标。

我有一个梦想..

请和我一起筑梦。如果每个领袖兼门徒都被激励，既敬爱耶稣又遵守祂的命令，积极地参与上述的一个或多个任务，景况会是如何？如果这些领袖也参与门徒培训，除了鼓励信徒在基督里成长，也挑战信徒去参与任务以达成大使命，景况会是如何？如果领袖把成功的标准建立在追随者对耶稣的顺服上，而不是他们对教导的理解，景况会是如何？

身为领袖，你的首要动机是什么？

你如何按自己的首要动机去行事？

“如果追随者效法你的样式，他们是否能够完成使命？”–戴夫.弗格森（Dave Ferguson）

Developing Vision & Purpose
异象和目的

Discovering Your Purpose
发掘你的目的

作者：杰伊.布兰斯福德 (Jay Bransford)

在初始，神怀有一个异象和一个目的，即藉着耶稣基督来救赎人类。

“看哪，神的羔羊，
除去世人罪孽的！”–（约翰福音 1：29）
“我来了，是要叫羊得生命，并且得的更丰盛。我是好牧人，好牧人为羊舍命。”–（约翰福音 10：10，11）
“人子来，为要寻找、拯救失丧的人。”–（路加福音 19：10）

神对我们每个人都怀有一个异象和目的。我们的责任就是去发掘它们。恰好和某些人的想法相反，神不会向你隐瞒祂所怀的异象和目的。神渴望你知晓，当中往往会涉及一个学习与探索的过程。因此，我们必须有决心和行动。

你可以通过什么方式来发掘神对你所怀的异象和目的？

生命的种子：

神在你的生命里栽种了许许多多的种子。当种子发芽成长时，你就会渐渐地意识到生命的目的和方向。这些种子将通过童年的经历，重要或有影响力的人物，还有重大的事件而被种植。花些时间来反思你的每个生命时段（即童年、上学时期、青少年时期、工作或志工的机会）。在每个时段当中，你遇到了什么重大的经历或事件？什么人在你的生命里最具影响力？（想想看：家人、朋友、老师、同工及其他相识的人。）那些人物或经历如何影响你对自己、神及世界的看法和想法？

圣经的启示：

我们的上帝是一位说话的神！阅读和默想圣经的话语是聆听神的最佳方式之一。从圣经的话语中神告诉了你什么？请拿出你的日记（如果有的话）来阅读一遍。当你思量所有的圣经启示时，是否看见一个具有人生的目的和梦想的蓝图？

预言：

神也喜欢通过他人来向我们说话。你是否曾从别人那里获得预言？神说了什么？那些预言与神为你所量身定做的异象和目的有何关联？

激情/技能/需求：

当神在母腹中造我们的时候，祂已给予我们特别的激

情、兴趣及技能，以供我们终生学习与发挥。你热衷于什么？神给予你什么恩赐和技能？接下来，环顾现今的世界，包括你的家庭、社区、城市、国家及外地，他们最需要什么？往往你会发现，当你的贡献与自己的激情和技能吻合，同时又可以满足一个重大的需求，你的时间会过得更充实、更有意义。这种结合了个人的激情和技能及世界最大需求的贡献，一般被称之为呼召或使命。这也会是神所为你定的岗位！
让我们来作一个摘要：

生命的种子：

生命的时段	**影响你的人物/事件**	**你对自己、神及他人的想法？**
童年时期		
上学/青少年的时期		
工作/志工的机会		
婚姻/养育孩子（如适用）		

圣经的启示：

从圣经的话语中神告诉了你什么？	那些话语跟你的异象和目的有何关联？

预言：

你获得了什么预言？	那些话语跟你的异象和目的有何关联？

激情/技能/世界的需求：

激情	技能	世界的需求	重叠的部分？

路加福音 4：18 节说：“主的灵在我身上，因为他用膏膏我，…”针对你的生命，神会如何完成接下来的句子？祂渴望你知晓！从这个星期开始（接着每年一次），花些

时间来反思关于你自己的生命种子、圣经启示、预言，以及已确认的爱好/技能/世界需求。从这些事物当中神要告诉你什么？你要相信，神已为你的生命定下使命和目的，而且一切都是好的！

*注释：此文章所提到的许多原则乃出于青年使命团的 领导力发展课程（Leadership Development Course, LDC），网址：http://www.leader-development.org/ldcwhatisldc.html。极力推荐那些拥有五年或以上经验的领袖去参加这个为期六周的 LDC 课程。这将是一个很好的学习与成长的平台，让你去发掘神的计划，清楚自己的领导力发展的新方向。如果想获取更多有关定义异象和目的的 ALLC 资源，请点击： 异象和目的

形容一个学习团体

作者：Sim S（ALLC 长老及联合创办人）

对于我而言，ALLC 采用的“学习团体”一词所代表的是我们渴望能够在领袖当中激起发展个人领导品格、事工技能和能力，以及彼此间联结的意向。ALLC 使用正式及非正式的学习方式。

正式的学习方式包括了 ALLC 所协调主办及/或推广的特定培训时段及活动（例如：DNA 研讨会、年度亚洲领袖会议、领导力培训学校或课程、以及各类领导力工作坊或研讨会等）。

当然，我们也知道领袖的发展并不止限于培训课程 - 在领导力上的学习并不只是自上而下的教学而已。它也包括了学以致用，将所学到的知识在日常生活中实践出来，并彼此学习。许多的学习来自于和我们的领袖们相处并观察他们的言行举止 - 他们如何生活及服侍。这就是非正式的学习方式。 我们当中有许多人无法和自己的新进领袖们共同生活，他们也无法和我们同在一处。然而，我们可以计划去探访他们，以及/或者安排他们在特定的培训课程里与我们共处一段时间。作为“导师”的长老们以及培训课程的同工，将能够与“学员们”有一段刻意安排的相处时间。这样一来，他们就有机会能够与我们共处并观摩我们的言行。

我们希望经过一段时间，通过一系列混合式的培训机会，以及同其他新进领袖和长老们的亲密相处， 我们的领袖（包括：长老、现任及新进领袖们）之间的友谊能够茁壮成长， 同时领袖间的学习共团体将能在全亚太地区蓬勃发展。

更大一波的亚洲基督徒即将到来 .....我们准备好了吗？ 我们必须兴起下一代的领袖！

ALLC是亚洲领袖学习团体的英文简称。顾名思义，ALLC成立的宗旨是要看到在亚洲的领袖们在一个学习共同体里彼此服侍并能持续成长、蓬勃发展及成倍增加。

今天就加入ALLC！我们鼓励所有人成为ALLC的一员 – 既是一个学习者，也成为愿意一同服侍并发展未来领袖的合作者。让我们在个人、事工和神的国度上发展倍增。

若想定期收到ALLC的最新消息，请上网 www.allc.asia 登记

请分享我们的 Facebook:

www.facebook.com/asialeaderslearning

Asia Leaders Learning Community