

第四堂

屬靈領袖 - 帶領 人進到神的心意



領袖生命事工網

LEADERSBEDOING.NET



內容

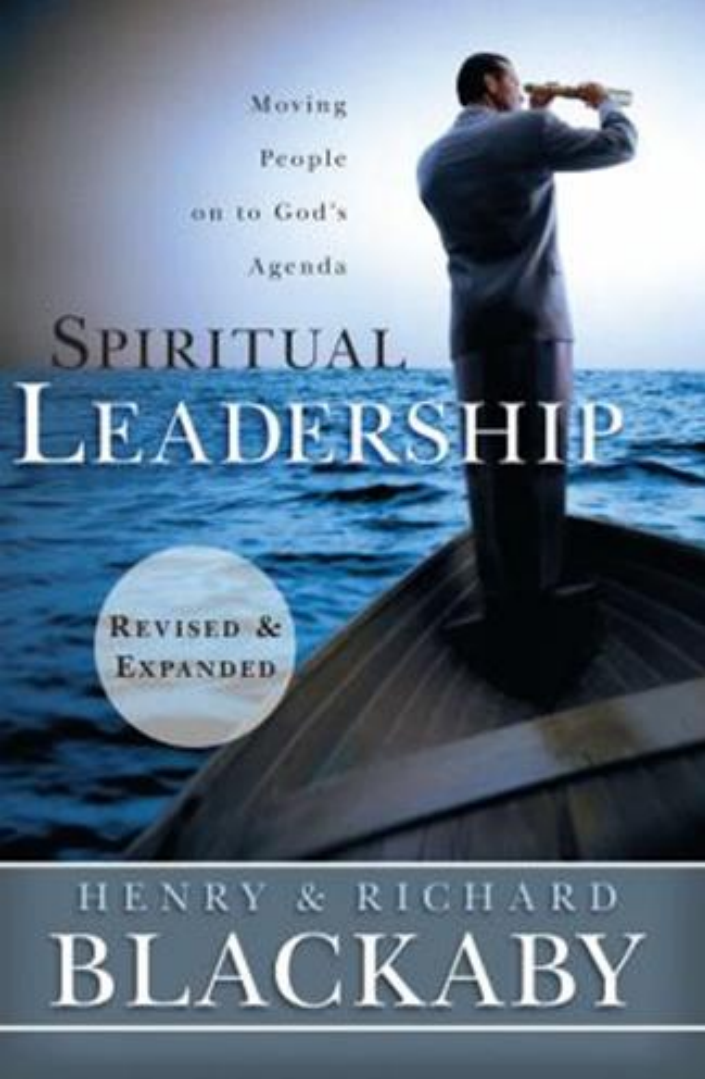
甚麼是 屬靈領袖？

當代研究 – 屬靈領導能迎向21世紀挑戰

亨利·布克比和理察 Henry. Richard Blackaby：帶人進到神的心意

孫德生Oswald Sanders：屬世和屬靈的領袖

甘陵頓 J. Robert Clinton：領袖成長歷程、終極無悔(finishing well)



一、亨利·布克比和理察·布克比 – 激勵人走上神的計劃

- 亨利·布克比和理察·布克比在合著的《不再一樣的領導力：激勵人走上神的計劃》一書中，對屬靈領袖的定義 - 「領袖不是把人帶到自己想要的境界，
- 而是Moving People on to God's Agenda。
- 屬靈領導者的五個重要任務和角色：

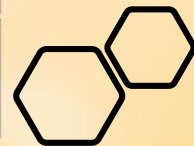
- 1. 屬靈領袖的任務是把人從目前的所在，帶到神定意他們去的位置。**
這是一種影響力。一旦屬靈領袖明白神的旨意，就要竭盡全力，使跟隨者的注意力集中於追隨神的命定目標。這乃是「說服和示範」的過程，使人們樂意改變態度及行為，朝向神的旨意邁進。當屬靈領袖發揮功效的時候，他們周圍的人會經歷神的同在而順服神。
- 2. 屬靈領袖倚靠聖靈。**屬靈領袖的工作似乎有些「矛盾」，因為神召他們來做的工作，事實上只有神才辦得到。屬靈領袖憑自己是無法改變人的靈性；惟有聖靈才能辦得到。可是聖靈卻又時常透過人，來帶動別人的屬靈成長。領袖希望把人帶進神的計劃，同時也知道這任務只有聖靈才能做到。領袖就只好或只能全然倚靠聖靈了。

- 
3. **屬靈領袖是向神負責的。**屬靈領袖必須維持高度的負責心態。就像學生若沒有學會功課，老師就不算盡職；同樣地，跟從者若沒有走對路，領導者也難卸其責。被領導的人走錯了，領袖是沒有藉口可推卸責任的。領袖的職責就是把人帶到神的旨意當中，必須全部的人都抵達，否則領袖的工作就不算完成。屬靈領袖的責任是把人帶到神要他們去的地方。
4. **屬靈領袖可以影響所有的人**，而不只是神的百姓而已，而是包括社會上各階層的人。屬靈領袖多半是能帶領信徒達成神所交付的任務，但神同時也會用他們發揮影響力，使未信者看見神的偉大和能力。

5. 屬靈領袖按著神的藍圖行事。有效屬靈領導的最大攔阻，就是人們企圖按自己心意，而非以神的藍圖來行事。神正在世界各地完成祂的目的，擴展祂的國度。屬靈領導力的關鍵便在於：屬靈領袖先要了解神對他們個人及團隊的心意，才能帶人們離開自己的計劃，邁進神所繪製的藍圖。

參考：亨利·布克比、理察·布克比，《不再一樣的領導力》。吳蔓玲，徐顯光譯。台北：基石文化，2001。

Spiritual leadership is moving
people on to God's agenda.



Henry Blackaby

帶領偏離 - 服侍可以不在主裡的特徵

1. **喜歡看到果效，走捷徑**：借用甚至複製別人事工的模式，卻懶於自己尋求神。
2. **喜歡用世上的帶領方法**，特別是數字，商業宣傳，以 A：attendance, B：building, C：cash為目標。須檢示神怎樣看成功！凡稱呼我主阿，不都能進天國...惟獨遵行旨意。
3. **缺乏反省，按著自己的野心、渴求來為神圖謀大事**。每一個人和每一個機構，上帝都賦予獨特的藍圖，問題在於我們有沒有問大boss。
4. 總**以群眾的需要為發展方向**，有時淪為social club, 我們在這裡真好！

5. 按著資源發展：

- 資源是被運用於達成異象，而非引領異象。

6. 濫用權力：

- 屬靈領導力不在於地位、能力、吸引力或權力，乃在於與神的關係，生命的影響力。
- 感動人的異象、品格、神的揀選和恩膏，人能從他見到神的同在。

7. 追求操控：

- 傾向用理性和計劃來做事，以解決問題來面對功課。
- 總要運籌維握，談不上冒險，談不上留白給神的造訪和介入。

討論

1. 以上對“屬靈領袖”的5個描述，你有同意和不同意的地方？
2. 你有異象偏離嗎？

二、孫德生：屬世和屬靈的領袖

孫德生提到，「領導力就是一個人影響其他人的能力。」
屬世領袖與屬靈領袖有相似的地方，但也有完全相反的。

屬世領袖	屬靈領袖
信任自己	信任神
認識人(人際)	認識人，也認識神
自己作決定	尋求神的旨意
志氣高大	謙遜
自己想辦法	尋找和順從神的方法
喜歡指揮別人	樂於順服神
動機在為自己	動機在愛神愛人
倚靠自己	倚靠神

三、甘陵頓 Robert Clinton：領袖評估、終極無悔finishing well



- 克陵頓（Robert Clinton）《領袖的塑造》：「領導力的中心任務就對神的百姓發揮影響力，使他們朝向神的目標行進。」
- 領導的梦想和異象都不是領導力的關鍵，神的旨意才是，神才是終極的領導者。
- 人可以為自己設立目標，努力實踐，但可以對神的國度沒有貢獻。
- 沒有將人帶進神的旨意，就不算能夠發揮領導。
- 耶穌的屬靈領導，沒有跟從世界，只尋求天父旨意，按著祂的心意發展門徒。
- 耶穌沒有寫計劃書和書籍，但歷代歷世數不盡的人為他寫作和創作。他的門徒也翻轉了整個世界！

屬靈領導資格 – 品格優先

1. 領導力的培育是經品格成長而來。神所揀選的人永遠是按著他的品格成熟度，而越成熟神所交付的使命就越重要。路16:10。
2. 神給人使命之前必先建造他裏面有良好的品格，讓他能盛載深具意義的使命。但上帝會讓人有很多艱難的生命功課，人要經過很多磨練，卻由經歷中認識神而得到深度的喜悅。
3. 培養領袖的品格，需時很長，是一生，在乎領袖對神的信靠和順服的增長。過程需要捨己和背十字架，受苦中的堅持是他們的生命模樣和影響力。Jim Collins, 第五層最高領導，是有堅毅和謙遜的生命。



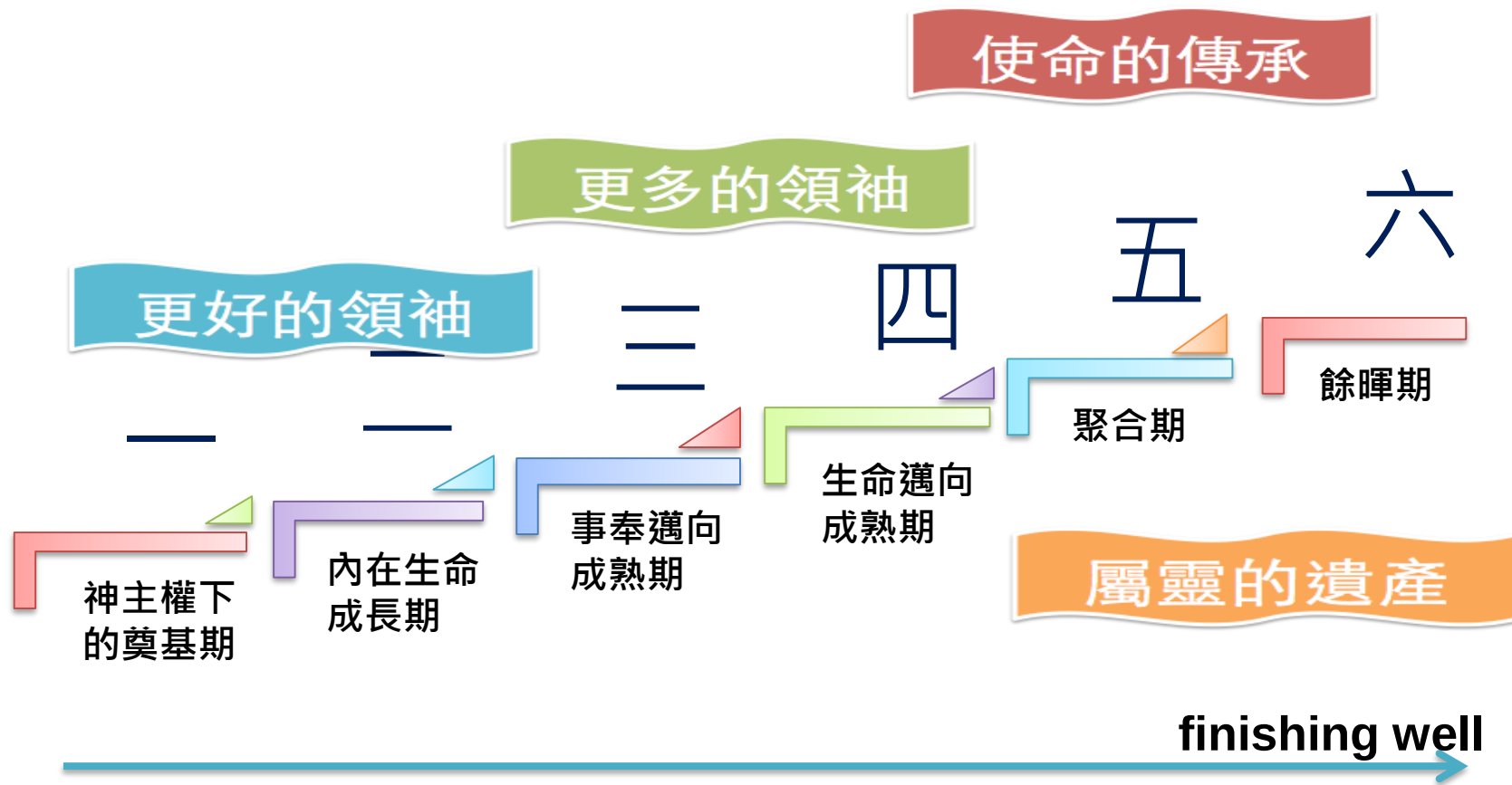
重視領袖的Being多於Doing

1. 人並不是達標的工具，人是事工目標所在，關乎機構的目標成功與否，是領導者的首要服侍對象。領袖投放全人來建立他們！
2. 領導力在於人的所是being，多過於人的所為doing。聖經中很多領袖是平凡卻因著信服和依靠神能為神做。上帝選人與世界不同。當然，有能力的領袖加上順服，就更能被神大大使用。

An abstract graphic on the left side of the slide featuring a dense, overlapping bundle of colorful lines in shades of blue, green, yellow, orange, and red, creating a sense of movement and energy.

上帝用我們的一生來塑造我們 成為領袖

1. 甘陵敦(J.R. Clinton)的「領袖成長理論」(Leadership Emergence Theory) 運用不同工具回顧及檢視個人成長歷程，重塑在神主權下個人的領導特質。
2. 甘陵敦自上世紀八十年代開始研究超過五百位教會領袖的成長模式，LEP理論把領袖成長分為六個階段（奠基期、內在生命成長期、事奉邁向成熟期、生命邁向成熟期、聚合期及餘暉期），每個階段細看神如何透過環境及個人內在生命成長，引導人成為合神使用的領袖。



神主權下的奠基期

內在生命成長期

事奉邁向成熟期

第一階段 始於出生

- 家庭、環境和歷史事件，模造的個人性格特質，會影響日後的領導風格。
- 神為領袖打下根基，人只需積極回應。
- 生命師傅，引導把經驗整理，日後事奉的資源。
- 還未認識神，已被神揀選。

第二階段 具備領袖素質

- 領袖成長的考驗開始出現。
- 領導品格也開始形成。
- 積極回應考驗和工作挑戰，得著能力上的擴展。
- 認識神，開始領會神的呼召。
- 不一定是領袖或帶領事工，透過事奉也不斷學習(返教會及工作)，能力得到提昇。

第三階段 領袖邁向成熟期

- 新興領袖開始服事別人，嘗試運用屬靈恩賜，發揮果效。
- 事奉成為焦點、許多功課集中在人際關係或個人生命的不足之處。
- 各類功課：新任務、挑戰、人事關係、事奉衝突、孤立，讓生命和事奉成熟。
- 有正面也有負面的學習。

生命邁向成熟期

第四階段 明辨和運用屬靈恩賜加以發揮，給自己滿足感。

- 按恩賜，懂得掌握優先順序。
- 學到「有所不為」、「有所不為」同樣重要。
- 開始結出成熟的果子。過往的隔離、危機和衝突，回顧都有了嶄新的意義。
- 隨著這位領袖的品格邁向圓融成熟，「先有生命、才有事奉」
- 形成事奉價值和原則。
- 「與神相交」比成功更重要。
- 發展關鍵：對神的功課做出對的回應。加深與神的關係，成為長久而有果效之事奉的根基。

聚合期

第五階段，獨特的服侍

- 神把領袖帶到一個與其恩賜混合和經歷相符的角色上，事奉將發揮得淋漓盡致。
- 領袖得以發揮所長，免於擔任他不具備恩賜或可下放的事工。
- 生命與事奉邁向成熟的高峰。
- 許多領袖未必到這個階段，原因：因個人缺乏成長；受制於機構裡的職位。

餘暉期

第六階段，finishing well，發揚光大，留下影響力：

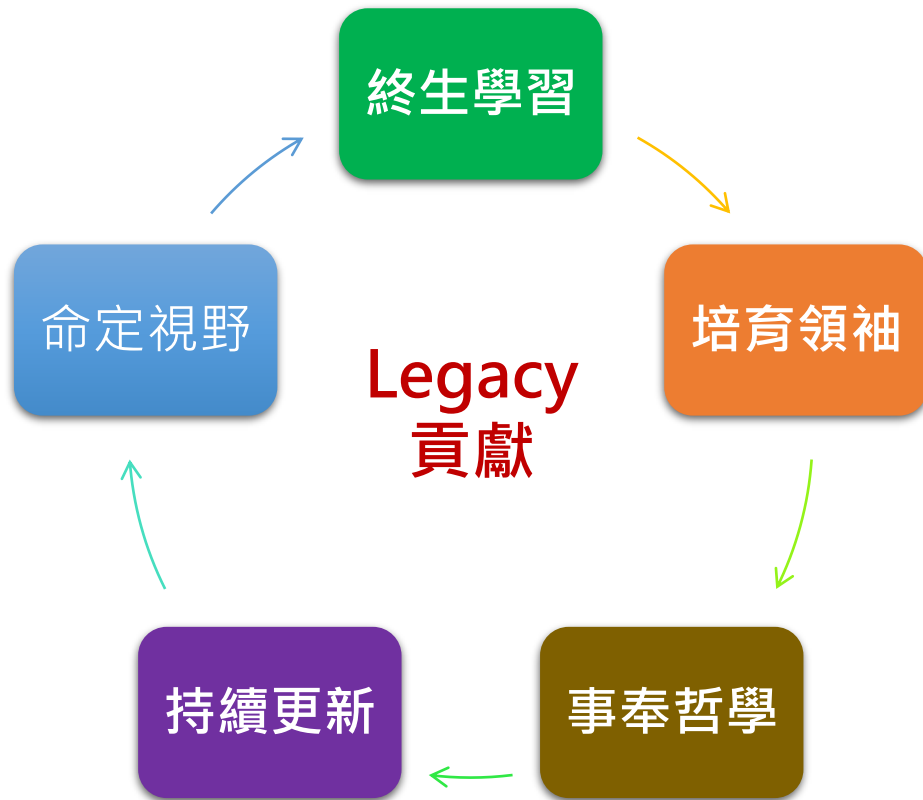
1. 傳奇legacy；
2. 遺產assets；
3. 傳承pass it on。

例：
Dr. Robert Clinton
德蘭修女
盧雲神父

終極無悔/好收尾 – Finishing well (只有1/3領袖能達致)

“終極無悔”
是指領袖能與神同行到人生的最後階段, 並同時將上帝賜予的才能高度發揮, 完成上帝給予的人生使命。

(Terry Walling : “ Stuck”)





Finishing Well- 有效的領導者五種習慣

1. 終生保持學習態度。

- ① 領導者追求三種類型的培訓：非正式培訓（個人成長，項目，個人研究），非正規培訓（研討會，會議）和正規培訓（課程，學位等）。
- ② 學習有助領袖面對艱難的功課，gain perspectives, interpreting God' s overall purpose & sovereign mindset.

2. 選擇培訓領袖為優先事項。

- ① 他們致力於指導和被指導mentoring，being & doing雙軌而行。
- ② 會留意有潛質的領袖，與神共同牧養。（林後1：3-4;提后書2：2）。
- ③ Relational Empowerment 既是事工的方法又是目標，影響方法是透過與人相結連，指導，模範和人際關係。
- ④ 人會主動被他們吸引及找他們面談。

3. 生命異象和事奉哲學。

- ① 個人使命陳述有三個關鍵要素 - 聖經目的，價值觀和願景。
- ② 領導通常在30歲中後期出現。整合異象和角色的能力通常表現在40年歲中期到50歲間。
- ③ 價值可以涉及與神的關係、性格、恩賜、品格、信念、使命等有關。

4. 持續經歷更新。

- ① 敏感上帝在他們生命中的模造行動。
- ② 敬虔的領袖與上帝建立親密關係，從他們事奉中流露，看到神的同在和影響。
- ③ 他們將spiritual disciplines融入他們的生命中。

5. 能以上帝的永恆角度來看處境。

- ① 神會為領袖帶來許多經歷，來塑造他們的服侍和進入命定。領袖越來越洞識，明辨生命的命定destiny.



可見，
屬神品格、重視生命和
能帶領團隊走到神的
心意，才是真正的

屬靈領袖！

由內而外地發揮影響力。