

家庭中的 僕人領袖

感謝神，基神的僕人領袖中心正逐漸成形¹。為教會訓練僕人領袖是基神使命的核心；提升僕人領袖的訓練，亦是前院長呂紹昌牧師卸任時交付與我的重要囑託之一。

文/院長蔡明謀牧師/博士



明謀

在過去五年帶領神學院期間，我對此關鍵培訓領域的價值有了更深切的體會。透過成立僕人領袖中心，我們希望能為學生提供更紮實的訓練。我們也期盼看到更多教會能有共識，並願意與我們同工，為神的國度培育出更多具有基督樣式的僕人領袖。

關於僕人領袖的基本概念，我已在2024年12月份的院訊中提及²，此外也敬請閱讀本期院訊中關於呂牧師在今年BABC的信息摘要。值得注意

的是，僕人領袖的訓練不僅有助於教牧領導的建造，對教會之外的許多場合也大有裨益，包括職場交際、朋友交往以及家庭互動。事實上，許多人際關係上的衝突或挫折，正是源於缺乏僕人領袖的素養。在本文中，我將說明僕人領袖的視角如何在一個我們未曾想過的領域——兒童教養——之中發揮作用。

父母可以從僕人領袖訓練中獲益，因為兒童教養與領導工作之間有

許多相似之處，兩者都牽涉到「改變人」。領導工作實際上就是促使人們「改變」——從他們目前的狀態，轉變為期待他們達到的狀態；而教養也通常涉及到要求孩子改變——改變他們的行為、看待問題的方式或思想態度。父母們對此一定深有體會：我們試圖努力改變孩子們，卻往往面臨不情願或抗拒的反應。其中一個關鍵原因是，常見的教養方法可能會無意間讓孩子處於防衛姿態，而不是敞開心

立於聖言勤於禱
忠於使命敏於行

美加神學院協會
ats正會員

董事 (2026)

榮譽主席 陳道明牧師/博士
主席 呂紹昌牧師/博士
副主席 孫雅各牧師/博士
文書 李光陵牧師/博士
財務 陳海峰博士

宋曹琺璇姐妹
歐陽貫宗牧師/博士
單 儉長老
黃呈松長老/博士
林恆志牧師/博士
趙連春博士
陳 光牧師/博士
蔡明謀牧師/博士

院長的話

扉欣然接受。

而一個僕人領袖卻能在各方面表現出不同的方式。在接下來的內容中，我們將探討三個主要領域：方法、動機和姿態。當父母恰當運用這些概念與方法時，孩子們的態度將會有所轉變——從不情不願變為甘心樂意。

方法： 下達命令 vs. 傳遞願景

為了要讓孩子改變，父母通常會從最直接的方法開始：下達命令。若嘗試數次後未見成效，父母就會加重力度，使用更具強迫性的方式，例如提高音量、反覆嘮叨、訴諸權威、與人比較、大吼大叫，甚至哭泣威脅。雖然這些方法或許能收到短期效果，卻往往引發長期的抗拒，因為這會導致孩子心中失去對父母的尊重。

相比之下，僕人領袖則是先透過傳遞願景來帶動改變。願景提供了方向，並藉由描繪出目標藍圖，使跟隨者得到力量和激勵。我們在耶穌宣講福音時清楚地看到了這一點：「日期滿了，神的國近了！你們當悔改，信

福音！」（可1:15）。耶穌先展現了異象（神國的降臨），然後才呼籲改變（悔改並相信）。傳遞願景不僅要講明「去哪裡」，還要能說服跟隨者「為什麼」行動。父母往往在前者做得太多，在後者卻做得太少；兩者的平衡方能提升教養的果效。

動機： 父母的益處 vs. 孩子的益處

僕人的主要目標是讓主人喜悅，這表明他是尋求主人的益處而非自己的益處。當父母指示孩子做某事時，孩子會本能地問「為什麼」。身為僕人領袖，父母的真實動機應該是為了孩子的好處。當孩子明白父母是真心為他們好時，他們會更願意聽從。而當孩子察覺到父母的真實動機是出於自利（例如為了顧全自己的「面子」），他們自然會產生抗拒。

單單說「這都是為你好」是不夠的，父母必須耐心地幫助孩子理解行動和改變的原因。隨著孩子的成長，關於「什麼對自己有益」的議題，他們會發展出更強烈的主見。有智慧的父母不會執拗地堅持己見，而是願意

與孩子進行深思熟慮的對話，以耐心和關愛引導他們明白真理。

姿態： 權威人物 vs. 僕人形象

僕人領袖是甘願降卑自己，從「在上」的位置退到「在下」的位置，正如耶穌在腓立比書2:6-8中所樹立的榜樣。效法祂的榜樣，僕人領袖會盡量避免用居高臨下的語氣說話，並尋求透過自身美好的品格來贏得尊重，而非強求他人尊重。僕人領袖的智慧在於他們認識到，當採用居高臨下的姿態，或試圖用「因為我說了算」或「因為我地位比你高（我是長輩）」等這類話語來建立權威時，對方會被刺激進入防衛姿態，從而極可能以爭辯、退卻甚至封閉自我來回應。實際上，他們更難以傾聽和順服。但藉由採取謙卑的姿態，父母能鼓勵孩子更敞開心胸地接受教導。父母不必擔心謙卑的姿態會使他們失去尊重或尊嚴；相反，這樣的謙卑會讓孩子對父母產生更大的敬意與愛，使他們更容易去思考父母的觀點。

2026事工近況

上期院訊所介紹的2026年各項主要計畫，目前都進展順利。在此報告三點更新事項。第一，在規劃校園大堂的翻新工程時，我們發現需進行幾項必要的改進以符合法規，包括安裝火災警報系統，以及改善傷殘人士的無障礙設施。

第二，我們最新加入的教師柏雨成博士因個人因素已辭去職務。我們感恩他與我們同工的時光，並禱告主繼續帶領他未來的腳步。

第三，我很高興地宣布，基神與其他四所神學院已合作成立了「華人神學領袖聯盟」（Chinese Theological Leadership Consortium）。透過這項合作計畫，我們獲得了禮來基金會（Lilly Endowment）一千萬美元的高額獎助金（更多資訊請參閱本期院訊的相關文章）。這項夥伴關係未來將在幾個關鍵領域強化我們神學院，特別是教牧博士（DMin）與神學碩士（ThM）的學位課程。聯盟將藉由增加學位主修方向的數量以及內容提供的廣度，來拓展並深化這兩個學位課程，以使學生能夠找到與他們呼召相符的專注領域³。

教牧博士與神學碩士課程的設計目的，是分別為教牧事工，以及教導與學術事工提供進階訓練。對於現今的教牧領袖而言，進階訓練變得日益重要，這尤其體現在對北美教會的牧養之中。隨著平信徒同工的裝備比以往更完善，相應地，教會領袖也需要深化他們的訓練，才能繼續有效地領導。縮短神學訓練時間的趨勢，已證明對教會是有害的。我們希望透過這個聯盟的成立，能讓更多的教牧領袖有機會得到進深的訓練。

禮來基金會的獎助金分為兩個部分，一半將用於資助聯盟前五年的營運，另一半則將作為捐贈基金（endowment fund），以支持聯盟的長期運作。參與的各間神學院須負責籌集額外資金來挹注這項捐贈基金，基神負責的部分為三十萬美元。

我們深深地感恩神的供應，並對前面的道路充滿期待。我們邀請您繼續透過代禱與奉獻與我們同工。讓我們攜手合作，培育工人、助力教會。■

1詳情請見第8頁的介紹文章。

2請參閱<https://www.cwts.edu/zh/news-events/newsletter/>。

3學生也將有機會獲得更多的獎學金。

僕人領袖與疫後教會

文/根據呂紹昌牧師/博士
主題內容整理



僕人領袖成全疫後教會

當僕人作領袖不是容易的事情，你到底還是僕人還是領袖？答案是兩者都是，而且必須是兩者都是，才能夠像耶穌基督的樣式。其實神的心意，在這末後的時代給我們這樣的託付，就是神給我們的標竿。耶穌呼召門徒就是這樣。只要基督耶穌沒有再來，僕人領袖的需要永遠是存在的。

疫情造成實體聚會的中斷，也造成很多觀點、做法的中斷。疫情之後的重啟，大概只有80%左右的教會能夠回到疫情以前的水平。在一個加速去中心化的時代，教會的領導越來越多元、分散，要形成一個共識都很困難，強勢領袖就不一定能夠壓得住陣腳，通常反造成教會更厲害的分裂。現在是一個更加敵視教會、更加適時化的社會，對立衝突也更加厲害。科技越精進，衝擊也越大，但信任度卻成反比。很多領袖在這物慾橫流的社會當中被醜聞解構了，以致現在一般人對領袖的敬重跟信任就減少了，牧師不再是教會最信任的人了。所以我們更需要僕人式的領袖，來努力活出基督的樣式，滿足人心的需要。

僕人領袖是個矛盾的組合，但卻是神的智慧；必須先是僕人，再是領袖；必須是謙卑的；須要完全順服、捨己，但必須有自己的想法、洞見；須要德行與恩賜；恩賜越大，相應的德行要求就越高，要不忘初衷，就必須捨己；僕人領袖最

終還是僕人，永遠是僕人。僕人領袖是要盡忠帶領教會的，但是也必須要樂意被教會改變。任何一個牧者或領袖，只要他忠心事奉了他所事奉的族群，他一定要被這個族群改變。疫情之後又加上最近的一些震驚的情勢變化，教會受到國家政治方向的影響比以前厲害。所以僕人領袖要追求認識神的國，也要看清世上的國，才不會仇視那些敵視教會的國家或社會，也才能從中講出合適的話，做出合適的決定，帶領教會走在合神心意當中。

近年美國福音派的運動演變成自由派形式的危機，這與僕人領袖的不足有關聯。神學上多元性造成自我認同的失敗、屬靈觀與實踐的差距再加上個人崇拜與名牧醜聞，福音派教會須要僕人領袖興起來帶動操練屬靈上的敬虔、更新與塑造。現在美國福音派的教會分裂是源於領袖，我相信若神興起合祂心意的僕人領袖就可以解決這樣的困境。另外，那些從來不上教會的人，變得更加世俗化了。1972年全美有10%的成人不上教會，到了2024年就增加到29%。但全美400個不同的信仰傳統中福音派的人數就有5,300萬。而在全美國59%的郡中，福音派的信徒是超過一半的。這些郡都集中在Bible Belt，甚至遠到北邊的Michigan、Pennsylvania等的州。加州不是，所以我們還有很大的成長空間。求神幫助我們在這樣的困難當中努力以赴。

疫後教會塑造僕人領袖

神呼召我們起來帶領教會或一個群體，我們當然是要忠心、努力。但事實是，在不知不覺、有意無意中，教會都在塑造她的傳道人。不管神帶領你到那個教會事奉，你不但要改變她，你同時必須存謙卑的心，歡喜甘心樂意地接受教會在您身上的教導，甚至是修剪、更新的工作。既使是一個不完全的地上教會神也能藉以造就一個傳道人，讓他成為神所喜悅的器皿。

另一方面，不是教會塑造了領袖，而是神藉著教會的現狀跟特質來磨練跟塑造教會的領袖。在這個過程當中，讓我們保持一個平衡、感恩、正面、健康的心態，在教會的事奉當中造就自己，並藉著神的能力、基督的慈愛與聖靈的各樣恩賜培養訓練同工一起來幫助帶領教會建立一個很健康、強健、討神喜悅的教會。保羅在哥林多書信中有一個觀念，我把它稱作「允執厥中」，是出自《書經》「大禹謨篇」的中庸之道，就是平衡。你一邊要帶領教會作改變；另一邊要讓教會來改變你。這兩者本身就有張力，是要平衡的。在這過程當中是要有神智慧的帶領。

其實歷代有不少教會領袖也是有平衡的僕人領袖的心志。馬太福音10章16節，耶穌勸勉大家要靈巧像蛇，馴良像鴿子。這本來是很兩極的，你一方面要很精明，但另一方面又很良善。所以你要允執厥中，

要很平衡。從另一個角度來看，地方堂會是操練事奉的工場。神知道我們需要什麼樣的領袖屬靈特質，就把我們擺在什麼樣的教會來事奉。這兩者都是神的工作與旨意，成全了領袖，為了要成全教會。神透過教會來按立授權僕人領袖，就是要我們在運用權柄時要非常謙卑。在這種有權柄但又要捨己的情況之下，就必須要允執厥中，要培養情境領導，碰到什麼狀況，就要找出最適合的方案來解決。

無形當中主任牧師、帶領的人是如何，都會改變教會成為什麼樣式。

保羅在林後第4和6章講到僕人領袖彰顯基督生命的悖論，就是在事奉當中有榮耀、羞辱、惡名、美名各樣的情況，而在這個過程當中，生命就被鍛鍊了。保羅在林前第10章講到僕人領袖有基督裡的自由，是要努力尋求眾人的益處，不絆倒人，希望所有的人都能夠被基督得著。保羅在林前第4章講到僕人領袖必須在基督

裡有一個很正確、健康、完整的個人末世觀。也就是當他盡心盡力，忠心地走完了人生的路程，就交託給神，「各人要從神那裡得著稱讚」，就不在乎世事了。在耶穌基督裡的榮辱、自由，兩般皆可，是有很大的自由。僕人領袖不堅持自己，只堅持基督。畢竟這就是效法基督。■

講員係亞特蘭大華人基督教會主任牧師，基督工人神學院榮譽院長。

僕人領導的特徵與實踐

僕人領袖靈命的內在轉化

文/梁澤銘博士

在當代管理學中，領導的模式正經歷概念性的變革。僕人領導（Servant Leadership）並非是新概念，但在近年卻受到關注。主要因為僕人領導並非僅是一套有效的管理概念，更是關注靈魂、屬靈影響力與服事果效的管理模式。其核心精神在於對人靈魂需求的深度關注與聆聽。這領導模式打破了傳統威權的枷鎖，轉而效法基督捨命服事的榜樣，宣告誰願為大，就必作眾人的用人。

一、僕人領導的十項核心特徵

僕人領導的實踐建立在十個關鍵的特質上，這些特質構成了領袖影響力的基石：

1、深度聆聽

僕人領袖的首要特徵是聆聽。這不僅是聽見溝通語言的表面意思，更是聽見對方沒說出口的擔憂與掙扎。領袖必須能聽懂別人的掙扎和靈裏的需要。實踐上可遵循雅各書的教導：「要快快地聽，慢慢地說，慢慢地動怒」。

2、同理心與接納

僕人領袖不單要有同情心，並需要展現同理心。同情心僅是對別人不幸感到憐憫，但同理心則能設身處地想像自己處於別人的處境，而給予有效的諒解和幫助。領袖必須能接納別人的獨特性與不完美，站在別人的處境看事情，讓別人感受到被理解而非被評斷。這正是「與喜樂的人要同樂，與哀哭的人要同哭」的生命實踐。

3、使用恩言

領袖的言語應具備修復關係、建立自尊與保護和平的力量。僕人領袖關注別人的心理與靈魂健康。箴言提醒我們：「溫良的舌是生命樹；乖謬的嘴使人心碎」。領袖應常自省自己的言語，使它成為造就別人的工具。

4、高度的覺察力

自我覺察源於在神面前的謙卑，辨識自我的盲點。僕人領袖需能對自我行為、價值觀及對別人的影響有清晰的認識，並時常省察自己的盲點。領袖能常自問自己的權力有否過度擴張？如同詩篇的祈求，求神鑒察自己的心思意念，引導走永生的道路。

5、屬靈影響力的運用

僕人領導依靠的是屬靈影響力而

非職位權力。領袖應尋求共識而非強加意志於別人。透過智慧來加增學問，放下職位威壓，靠真理與智慧贏得別人自發的跟隨。

6、使命感與異象

領袖必須擁有跨越現狀的屬靈眼光和視野。除了關注事工績效指標外，更重要的是所做的事工是否合乎聖經與屬靈的真理和原則。箴言說：「沒有異象，民就放肆」，領袖的責任是帶領團隊看見永恆的價值和做神所喜悅的事。

7、遠見與預判

遠見是指從過去的經驗中洞察未來趨勢的能力。僕人領袖應藉著禱告與事奉經驗，預判未來的挑戰。這決定團隊是否走在神的計劃中和走向永續發展，還是資源枯竭、事工停滯。這便是遠見與預判的實踐。

8、管家職分

這是僕人領導的核心觀念。視職權為受託管理，而非私人擁有。領袖是資源與團隊成員靈命的守護者。正如彼得前書所言，應照所得恩賜彼此服事，作神百般恩賜的好管家。

9、致力於他人的成長

僕人領袖視團隊成員的個人與事

工發展為首要責任。領袖最大的成就，不在於自己的業績，而在於看到跟隨者的生命與潛能被全然開發。領袖應思考如何幫助團隊成員變得更優秀、更被神所用。

10、建立真摯的群體

領導的終極目標是建立一個充滿愛、歸屬感與使命感的群體。群體內不應是一群陌生人，而是一個透過彼此相顧、以愛心建立的真摯群體。

二、領導力的動機與權力源頭

僕人式領導的實踐取決於領袖的「心」，即其領導動機。

為己服務 vs. 為神服務

為己服務：這種心態追求自我高舉、權力、名聲與地位。領袖把自己放在金字塔頂端，要別人服務自己，且常害怕自己地位被動搖或挑戰而感到焦慮。

為神服務：其核心在於榮耀神與服事別人。領袖的身份認同來自神，而非外在的表現。在這種模式下，領袖服事並成全聖徒，形成了倒金字塔的管理模式，領袖把自己放在金字塔底端。

三、系統化實踐：三個層面的轉化路徑

由內而外的生命轉化在追求效率與權力的現今世代中，「僕人領導」提供了一條截然不同的路徑。它主張領導力並非外在技巧的堆砌，而是一條嶄新的生命轉化路徑。要真正實踐這一模式，領袖必須經歷從內到外的三個轉化層面：內在重構、關係賦能與管家概念。

第一階段是內在重構的根基轉化的起點始於領袖對自己的管理。在帶領別人之前，領袖必須先學會領導自己的內心。

這是一個內在培育與生命重構的過程。

實踐的首要步驟是與神連結。在繁忙的事務中，領袖需每日預留空間與神同行，在安靜中重新定位自己的身份。這種內在的安靜有助於領袖辨識並移除那些妨礙服事的內在雜音。這些雜音可能是過度的掌控慾、對失

敗的恐懼、或對地位的焦慮。真正的僕人領袖懂得領受恩典，他們明白自己的價值不在於不斷證明自己，而是在於承認自己的有限，並從神那裡支取服事的力量。

第二階段是關係賦能的建立。當內在生命趨於穩固後，領導力便轉到人際間的互動，這也是體現僕人精神最直接的層面。關係賦能的核心在於將關注點從「我如何被服事」轉移到「我如何服事人」。

在實務操作上，這是主動服務的姿態。領袖不再只是下達指令，而是主動詢問成員：「我能如何幫助你？」並將對方的需求視為自己的優先事項。此外，當僕人領袖勇於領導時，也誠實地面對並承認自己的侷限，這種真實感反而能建立起團隊成員對領袖的信任。更重要的是，領袖必須看重成員的「品格」（Being）多過「績效」（Doing），給予團隊成員適當的肯定。

第三階段是管家概念的轉化。僕人領導必須跨越個人層面，進入組織的制度與文化中。這是一種從「老闆」到「管家」的心態轉變，領袖視自己為團隊組織資源與人才的管理員和守護者。

實踐管家文化的具體展現是推動「倒金字塔」的領導精神。在這架構中，領袖位居最底層，其職能是支撐與支援前線成員。這也直接影響團隊對「失敗」的定義。當下屬犯錯時，僕人領袖不會優先追究責任或進行懲處，而是優先營造一個安全環境，詢問：「你學到了什麼？我該如何支持幫助你？」將錯誤轉化為成長的機會。

從內在的生命重構，到外在關係的建立，最終落實到真正管家的職分，僕人領導的實踐展現了一種「以生命影響生命」的深度運作。這不單是管理模式的更換，更是一場對權力本質和動用的革命。讓領導力不再是用來壓制人的工具，而是成為恩典流動的管道，最終在團隊群體中帶出生命轉化的深遠影響。

四、領導力的深度：品格、誠信與靈命操練

領導力的根基在於信任，而信任來自於屬靈品格。

屬靈品格並非魅力或能力，而是內在價值觀與外在行為的一致性。品格是在暗處、無人看見時建立的真實自我。屬靈領袖必須最少展現出五項的關鍵品格特徵：謙卑（反倒虛己）、溫柔（受控的力量）、勇氣（敢於做正確的事）、忍耐與忠心。

靈命成長與屬靈操練，領袖的內在生命決定了影響力的深度與持久性。若領袖不屬靈，就無法在屬靈的事上領導別人。屬靈領袖需防範以「事工忙碌」來取代「與神親近」的陷阱，還需防範嫉妒、愛與人比較等不良心態。

為了能有效地效法耶穌，領袖必須最少能實踐以下的耶穌習慣：

獨處（Sabbath）：保持與神連結的狀態。

禱告：作為事工脈搏的節奏。

讀經：給予領袖決策的方向與指引。

順服：不照自己的意思，乃照神的意思。

紀律與時間管理：屬靈紀律（Spiritual Discipline）是成長的必要條件，而時間是領袖最稀缺的資源，故此需要懂得有效的時間管理。

五、結論：從內到外的影響力

僕人領導的最終體現在於「頭、心、手」的合一：

頭：領導是管家的職分，負責裝備別人。

手：透過洗腳的榜樣、授權的差遣與委身的投入來實踐服事。

心：以榮耀神與服事別人為動機。

總結而言，領袖的生產力價值在於培育更多的領袖。僕人領導不是一種職銜的宣示，而是屬靈生命自然流露的結果。當領袖願意在隱密處被神塑造，他們便能引領群體走在合神心意的道路，實現永恆的價值。■

作者係「聖格與隊工」事工創辦人，專注領導力發展與團隊建立。

從人人到處處

在多中心宣教中做跟隨者 而非領導者

文/劉浩宇博士

普世基督教宣教的版圖已經發生了翻天覆地的變化，然而我們的參與模式往往還停留在過去的時代。如果請你列出1900年與2020年基督徒人數最多的十個國家，其差異可能會讓你大吃一驚。在1900年，這份名單由歐洲和北美主導：美國、英國、德國、法國和義大利名列前茅。而到了2020年，「前十名」則包括了巴西、墨西哥、奈及利亞、菲律賓、剛果民主共和國和中國等國家。

這些數字不僅僅是數據，它們反映了一個永久性的轉變：宣教已從單向的、以西方為中心的運動，轉變為多中心（Polycentric）且多向性的運動。正如Yeh（2016）所觀察到的，基督教已經恢復了其作為全球性信仰的本土特徵。它不再是出口到「其他地區」的西方宗教，而是一個沒有單一種族或地理中心的信仰。因此，宣教的未來取決於夥伴關係（Partnership）而非家長式管理（Paternalism）。這需要一個激進的舉動：優先發展「跟隨力」（Followership），而非崇尚領導力。

全球宣教格局的變遷

在我們提倡跟隨力之前，必須先理解目前正在重新定義普世宣教學格局的四重轉變：

主體（Agency）：我們正在從以人為中心的觀點轉向「上帝的使命」（missio Dei）。首要主體是上帝；人類和教會是次要的參與者。

地理（Geography）：「從西方到其他地區」的時代已經結束。宣教

現在是多中心的，大量的動員中心正在全球南方和東方興起。

模式（Model）：雖然19世紀的宣教工作成果顯著，但不幸的是它往往與殖民主義糾纏在一起。新模式著重於「四個自」：即自治、自養、自傳，以及至關重要的一自神學（Self-theologizing）。

語境（Discourse）：我們正在將「帝國」的語言轉變為「國度」的語言。正如Wright和Bird（2024）敏銳地指出，早期教會在數個世紀中不斷與帝國交涉、抵制帝國、逃離帝國，直到教會最終與帝國合而為一。

「領導力崇拜」的問題

幾十年來，教會一直迷信於各種領導模式：僕人式、適應式、改變式和情境式。然而，這些模型往往未能解決潛在的權力失衡問題。Kelley（1992）將我們現代對領導力的痴迷追溯到托馬斯·卡萊爾（Thomas Carlyle）1841年的著作《論英雄、英雄崇拜和歷史上的英雄業績》，該書將領導者界定為改變世界的「歷史原動力」。

這產生了一種“領導力崇拜”，其問題主要體現在三個方面：

西方霸權：大多數領導理論都植根於西方的個人主義理想，暗示西方的方式是「更好的」方式。

無法實現的理想：沒有哪一個領導者能夠體現這些模型所要求的全部特質，這導致了職業倦怠和幻滅感。

英雄神話：即使我們在「領導者」之前加上「僕人」二字，焦點仍然集中在台前的人身上。正如Elmer

（2009）所言，前綴並不能充分改變我們看待角色的「英雄」濾鏡。

支持「跟隨力」的理由

雖然跟隨也是西方學術界探討的概念，但它提供了一種姿態，從本質上更契合全球宣教和教會的現狀。在一個本土宣教士人數已大大超過西方同工的世界裡，西方宣教士必須學會走出聚光燈。

1、取向：幕後支持

跟隨力的取向是隱身與支持。它忠於全球宣教的的文化現實，即「前線」現在由「多數世界」（Majority World）佔據。當西方人採取跟隨的取向時，他們提供物流、禱告和資源上的支持，讓本土領袖得以蓬勃發展而不被掩蓋。

2、姿態：順服與“手帕”

跟隨的姿態是Elmer（2009）所描述的：選擇服事的手帕而非統治的長袍。這是對Andrew Walls在2002年提出的尖銳批評的直接回應，他認為西方對非西方教會的傳統神學領導是一種顯而易見的「不協調」。

透過擁抱跟隨力，西方宣教士可以對本土同工起到支持作用，而非指揮他們。西方宣教士同為“福音的奴僕”，而非資金雄厚的“宣教帝國”代表。

共同探索支持本土自主權的路徑，而非創造依賴。

邁向「自神學」的未來

對西方人來說，透過傳統的領導模式來支持「第四個自」——自辦神學，或許是最困難的。如果我們以「專家」和「領袖」的身份到來，自然會強加我們自己的神學框架。然而，跟隨者會傾聽。跟隨者會提問。跟隨者為本土教會創造空間，讓他們在自己的文化脈絡中闡述聖經。

這種觀察和跟隨的適應能力，是確保福音火炬繼續前進的唯一途徑。當我們停止嘗試「帶領」全球宣教和教會時，我們才開始共同發現真正能夠自傳和自養的路徑。

結語

多中心宣教不是未來的目標，而

是當下的現實。全球教會已經成熟，無論在數量或品質上都非常穩健。在宣教的新秩序中，「英雄領袖」是一種過時的、甚至往往具有破壞性的原型。

跟隨力為21世紀提供了一個嶄新的、符合聖經的典範。它讓我們不再以主人的身份，而是以同工的身份實現「從每一個人到每一個角落」。透過以長袍換手帕，我們尊榮了「上

帝的使命」(missio Dei)，並確保榮耀歸於宣教的首要主體：上帝自己。■

作者係基督工人神學院實踐神學副教授。

從耶穌學習領導力

文/歐雨虹博士

我們活在一個信任不斷崩解的時代。當教會領袖醜聞與濫權層出不窮時，人們在面對權柄不再是畢恭畢敬、唯命是從，而是充滿懷疑與批評。要如何在一個充滿懷疑與批評的時代建立信任、發揮領導力？

耶穌如何發揮領導力

我們可以從耶穌的榜樣，觀察他是如何運用權柄、發揮領導力。

耶穌用權柄保護人，而非支配人。不管是趕鬼、赦罪、醫病、平息風浪，耶穌運用權柄是為了保護人、帶來醫治與恢復。

耶穌給人拒絕的空間。儘管耶穌擁有權柄，我們在福音書時常看到，耶穌給予人拒絕的空間。當少年官因為聽到耶穌說：「去變賣你所有的，分給窮人……然後來跟從我。」他憂憂愁愁地走了。耶穌沒有因他的拒絕責備或咒詛他，也沒用權柄向他施壓，他讓他走了。耶穌沒有因為愛他就以愛為名向他施壓，反而因為愛他而尊重他的選擇。

耶穌降卑服事，以身作則。耶穌為門徒洗腳時，不只有僕人的態度，更降卑把自己放在僕人的位置，對門徒說：「我給你們作了榜樣，為要你們照着我為你們所做的去做。」(約13:15)。他也對門徒說他們不可複製君王與恩主上對下的支配，而是要學習耶穌的榜樣，從下而上，透過服事人發揮領導力。

他賦能團隊一起合作。五餅二魚的故事中，耶穌沒有自己獨力完成神蹟。他對門徒說「你們給他們吃吧」，一步步地引導門徒，讓他們去清點資源、讓眾人有序地坐下、親手分

食物。耶穌用他的領導力讓團隊能全體參與。

耶穌為不被認同的選擇發聲。當門徒阻攔小孩子來見耶穌時，耶穌說：「讓小孩到我這裏來，不要阻止他們。」(可10:14)耶穌看見那些被邊緣化的人，用他的領導力為他們撐出空間，讓被忽視的人得到祝福。當用香膏膏耶穌的女人被周圍的人批評時，耶穌也發聲維護她，說她所做的是一件美事(可14:6)。

耶穌願意聆聽和保持彈性。我們從耶穌與迦南婦人的互動看到，耶穌雖然有他的使命(我奉差遣只到以色列家迷失的羊那裏去)，但他也願意聆聽不同需求，有彈性地回應，而不是固執己見。

耶穌如何面對批評

領袖面對批評時的反應，會影響周圍的人對他的信任。

批評帶來的危機感，會啟動「戰或逃」的自我保護機制。否認、甩鍋、攻擊對方缺點、貼標籤，這些常見的防衛和反擊模式，雖然是自我保護，但會破壞對方對我們的信任，讓他們不敢再對我們說真話。

很多時候批評並非真正的威脅，而是來自不同視角的聲音。如果我們期待「別人該認同我的想法、不該提出不同意見」，那麼任何批評都會成為威脅；但若我們期待「別人表達不同想法能幫助我了解他們、多元的聲音能讓教會更豐富」，批評就能成為禮物，成為建立信任的契機。

耶穌是如何在面對批評與誤解中保持安定？

耶穌能忍受罪人頂撞、輕看羞辱，因為他有那擺在前面的喜樂(來12:2-3)。這喜樂來自那對他說：「這是我的愛子，我所喜悅的」(太3:17)的天父。耶穌的安定，不來自外界的認可，而來自他與天父的關係。

面對批評時，耶穌不需要證明或維護自己，而是可以安定、有彈性的在各種情境中，辨識對方的需要並作出合適的回應。

情感共振的共情。當馬利亞責怪他「如果你早在這裡，我的兄弟就不會死了」，耶穌沒有為自己辯解，而是與她同哭(約11:32-35)。情感共振的共情，有時比任何解釋更有力量。

看透人心的共情。當馬大因事多心理忙亂，而質問耶穌「你不在意嗎？」，耶穌溫柔的回應：「馬大，你為許多的事操心煩惱，但不可少的只有一件。」(路10:40-42)讓馬大知道他看見她疲憊的心，也邀請她放下煩惱。

轉換框架，發出邀請。當法利賽人批評耶穌接待罪人，耶穌沒有直接辯論，而是用遺失的羊、遺失的銀幣、浪子回頭三個比喻重新框架他們的眼光，間接發出邀請：「你們和我一同歡喜吧！」(路15:6, 9)

在這個信任崩解的時代，我們需要像耶穌這樣的僕人領袖，既能安定的面對批評、給人拒絕的空間，也能辨識人的需要、為邊緣者發聲，不從上而下的支配，而是以身作則的以愛和服事凝聚人心。■

作者係基督工人神學院新約助理教授。

基神推出僕人領袖中心

今年五月，基神將正式推出一項令人振奮的新企劃——僕人領袖中心。該中心旨在加強我們各級學位課程中的僕人領袖訓練，並在教會中培養健康的基督徒領袖。基神的本校教師劉浩宇博士已被任命為該中心的首位主任。劉博士具備豐富的領袖經驗。在加入基神之前，他曾擔任雅加達一所國際基督教學校的校長，以及一所大學的教務副校長；近期在基神，他主導了我們最新學位課程「跨文化領導碩士學位」的規劃與審批流程。此外，他還是一名獲得認證的蓋洛普優勢教練（Gallup Strengths Coach），致力於幫助個人發掘自身天賦，並裝備團隊最大化地發揮彼此協作和生產能力。

成立緣起

培養僕人領袖是基神使命的核心，正如我們在使命宣告中所陳述的：「裝備具有紮實聖經根基、靈命長進成熟、神學訓練充分、且具有宣教心志的僕人領袖，去傳揚耶穌基督，並建立基督的身體。」長期以來，基神在靈命塑造、學術訓練與實踐訓練等領域表現卓越。然而，在近期對各學位課程的檢視過程中，我們意識到若要更好地裝備神學生，使其事奉更有果效，則現有培訓中關於「僕人領袖」的層面需要進一步地加強。

這方面的需求並非基神獨有，在許多華人教會中也清晰可見。我們針對灣區教會的調查同樣顯示，教牧團隊中關於僕人領袖的訓練普遍缺乏，這已經成為阻礙教會增長的關鍵因素，結果常表現為模糊不清的事工異象和較為薄弱的團隊發展。

為同時服務基神內部（神學生培育）與外部（教會牧養團隊）的群體，我們在神學院內設立僕人領袖中心，以提供一個靈活的平台來滿足多元的領導力發展需求。該中心將以多種形式提供培訓和資源，包含神學院課程、短期課程、研討會、書籍和影音內容。在向學生及更廣泛的社群提供並推廣這些資源時，這樣的架構能發揮更大的彈性。

為同時服務基神內部（神學生培育）與外部（教會牧養團隊）的群體，我們在神學院內設立僕人領袖中心，以提供一個靈活的平台來滿足多元的領導力發展需求。該中心將以多種形式提供培訓和資源，包含神學院課程、短期課程、研討會、書籍和影音內容。在向學生及更廣泛的社群提供並推廣這些資源時，這樣的架構能發揮更大的彈性。

中心前兩年事工綱要

A、導師計畫：設計並提供為期一年的導師計畫，安排近期畢業生與經驗豐富的教牧領袖形成配對指導。

B、課程開發與師資招募：為碩士班和教牧博士班學生開發神學院的僕人領袖課程，並為教會的教牧領袖提供短期課程與研討會。

C、研究資源與支持：擴充圖書館相關書籍與資源的館藏。推動並支持關於僕人領袖的教牧博士論文研究，包括獎學金的提供。

D、實習與其他實踐訓練：透過納入領導力相關的實踐科目，來強化神學院的整體實習課程設置。

E、公共事工：（1）推廣僕人領袖訓練的重要性；（2）舉辦年度僕人領袖研討會；（3）提供教牧與組織機構的領導力諮詢。

經費與支持

對於這個能夠裝備領袖並服事教會的新契機，我們感到十分振奮。誠摯邀請您透過代禱、參與各個課程項目、以及協助推廣消息來與我們同工。我們亦非常感謝華人神學領袖聯盟（CTLC）提供部分經費。願主帶領並賜福這項事工，使之成為教會的祝福。■



SERVANT LEADERSHIP

中國內地會領袖的生命傳承

特邀講員：馮浩鑾 牧師/博士

CWTS 基督工人神學院
CHRISTIAN WITNESS THEOLOGICAL SEMINARY
培育國度僕人領袖



免費報名

Servant Leadership Seminar 2026

第二屆僕人領袖研討會

暨基神僕人領袖中心啟動

2026年5月18日9AM-2:30PM

基督工人神學院院本部

1975 Concourse Dr.

San Jose, CA 95131

1/21/2026 啟動典禮

華人神學領袖聯盟

CHINESE THEOLOGICAL LEADERSHIP CONSORTIUM

北美5所華人神學院
師資共享 攜手合作

華人神學領袖聯盟正式啟動

文/池峪鋒博士

「華人神學領袖聯盟」(Chinese Theological Leadership Consortium, 縮寫: CTLC), 已於今年1月21日正式啟動。此聯盟是匯集北美五所華人神學教育機構: 由美國正道福音神學(LES)領導, 成員包括美國的基督工人神學院(CWTS)、國際神學研究(ITS)、創欣神學院(GETS), 以及加拿大的國際基督教教育神學院(ISCE)。因主特殊的恩典和供應, 藉著LES主導, 我們得到「禮來基金會」(Lilly Endowment Inc.) 所頒發一千萬美元的資助款項來設立CTLC。(首筆五百萬已於2025年12月發放, 待聯盟於2027年底前成功籌得一百七十萬後, 再作配額1:3比例發放第二筆的五百萬。)

因著聯盟的共同核心異象和使命, 在未來幾年將推動多項重要事工, 包括:

1、師資培訓——打破院校疆界, 統籌師資培訓, 彼此激發教學經驗與事奉熱情, 以至於更忠心並有技

巧地塑造神國工人。

2、課程共享——聯合開設進深學位課程, 確保神學教育的學術嚴謹, 也緊貼華人教會的現實需要, 培育既扎根真理, 又洞察時代的教會領袖。

3、神學傳承——設立獎學金, 致力在推動企劃期內培育20位新一代華文神學教育者。這不只是數字, 更是20位即將被點燃的生命, 去照亮未來的課堂與講台, 讓神學教育得以傳承。

4、多項計畫——各神學院將積極策劃推動其認為對當地教會有益, 同時對普世教會都得幫助的項目, 包括教育研究博士、華人教會歷史檔案中心、能力導向領袖培訓等多元計劃, 讓神學教育與時俱進, 充滿活力。在此, 基督工人神學院將會啟動“僕人領袖中心”, 為助力教會, 培育各階基督徒領袖。敬請拭目以待!

華人神學領袖聯盟的成立, 象徵著一個嶄新的里程碑——不再各自

為戰, 而是彼此同行; 不僅回應眼前的需要, 更著眼於長遠培育基督工人的使命。五所北美神學院攜手組成聯盟, 使北美華人教會在面對領袖匱乏時不再孤立無援, 而是建立起穩固且具延續性的培育系統, 使一代又一代的牧者與神學教育者, 能在其中受最好的裝備、得最多的扶持。■

作者係基督工人神學院教務主任及系統神學副教授。

財務報告

2026年年度總預算
\$2,600,042

2026年1至3月報告

收入	\$426,028.54
支出	\$465,495.95
結欠	(\$39,467.41)

全額獎學金

再度裝備，迎向挑戰

深耕建造 教牧同行

基神教牧學博士科 DMin Program 邀請您一起同行

文/羅一強牧師/博士

我們所居住的北加州灣區，此間人文薈萃、風景宜人、氣候舒爽，工作機會與各樣資源也相對豐富，確實是非常適合居住的地方。但也因此，使這裡人口匯聚密集、生活節奏快、且生活壓力不斷上升；再加上科技快速更新、多元文化交錯並存，使得牧會職分也變得更加複雜與不易。

在這樣的牧養環境中，牧者需要的，除了更多牧養的裝備與知識，更需要的是真實在主裡被更新、被建立、被堅固。以賽亞書40:29-31說：「疲乏的，祂賜能力；軟弱的，祂加力量。」又說：「但那等候耶和華的必從新得力。」這不只是安慰，也是一個應許：主知道祂僕人的勞苦，也必定親自成為我們從新得力的源頭。因此，進深裝備的意義，不只是增加一些知識，而是在神面前重新整理多年來的服事經驗、負擔與反思，使生命、神學與事工能夠再次深度的整合。而基督工人神學院教牧學博士科（DMin Program），正是為這樣的需要而設。

基督工人神學院教牧學博士科（DMin Program）很重要的一個特色，是強調神學反省與事工實踐的結合。這不是一個與教會服事工場脫節的學術訓練，也不是一條只是為了取得學位而設計的進修路線；它更像是一段從牧會現場出發，回到神學深處

重新思想，再把所學帶回到教會當中具體實踐的學習歷程。在這些課程裝備裡，牧者多年來在講台、探訪、輔導、治理、帶領同工與面對危機中所累積的問題與經驗，都會在研習中成為深入反思與重新整理的重要素材。透過課程訓練、研究寫作與個別指導，整個學程不只是知識上的進深，更是牧者生命與事奉觀的再塑造。所盼望帶來的，不只是一張學位證書，而是更遠的神國眼光、更穩的教牧生命、以及更清楚的服事方向。

基督工人神學院教牧學博士科（DMin Program）共需完成40學分，分為必修、選修與博士論文三部分。課程內容涵蓋了牧養與輔導、領導與治理、講道與教導、宣教與佈道等幾個主要領域，幫助牧者在真實處境中，持續深化裝備。這些課程很重視「從現場出發、融合與反思之後再用回現場」的學習。換句話說，教會不只是服事現場，也是學習現場；你正在面對的問題、張力與挑戰，都可以成為研究與反省的課題。

隨著2026年CTLC（Chinese Theological Leadership Consortium, 華人神學領袖聯盟）五間神學院在高階神學裝備合作的展開，本院教牧學博士科也進入一個新的發展階段。根據CTLC公布的方向，未來將持續推動師資共享、聯合課程進行牧者培育，讓學生能接觸更豐富的課程

與更寬廣的學習資源。

此外，隨著本院僕人領袖中心（Servant Leadership Center）在2026年的設立與展開，相關課程與教學資源也會進一步增加。未來預計將會看見更多這領域的課程提供，例如僕人領袖與領導學等相關資源。換言之，「建立僕人領袖」將是基督工人神學院未來培育與發展神國工人的重要方向。

基督工人神學院長期扎根北加州，持續與灣區華人眾教會同行。因著當前所面對的各樣牧養挑戰，灣區眾教會更需要生命成熟、神學紮實、並且能回應時代處境的教牧領袖，因此非常歡迎有感動的牧者申請加入，也懇請眾教會與弟兄姊妹們為這重要的事工代禱。

若您已具道學碩士（MDiv）或同等學歷，並有三年以上全職牧會、或全職機構事奉經驗，基督工人神學院教牧學博士科誠摯歡迎您的加入。盼望在這個塑造基督精兵的環境中，一同深耕神的話語，一同反思牧會的艱難，一同尋求更新，也一同經歷神在未來事奉道路上更深的帶領。

願主堅立您手中的工作，並引導眾教會在這個世代中，忠心牧養祂所託付的群羊。 ■

作者係基督工人神學院教牧學博士科主任。

在牧養現場中再裝備

一段攻讀教牧博士的歷程與反思



文/李雪誼牧師

2016年，我從基督工人神學院道學碩士畢業，隨即進入北美華人教會全職事奉。轉眼之間，已走過十年的牧養之路。這段時間，我主要服事一群受過高等教育的華人基督徒，多從事工程與科技工作；同時也牧養他們的家人，特別是來訪的父母。

在事工內容上，涉及以下幾個方面：從主日講道、成人主日學與教師培訓，到系統性裝備課程的建造；從推動教會禱告事工、培訓禱告同工，到參與團契建立與輔導；也包括福音外展、核心同工決策，以及在信徒面對重大人生處境時的陪伴與關懷。

然而，隨著服事的深入，一些內在張力逐漸浮現。

一方面，牧養處境日益複雜，問題不再只是知識層面，而更關乎生命狀態、價值衝突與長期屬靈停滯；另一方面，我也開始意識到，在神學院所接受的裝備，雖然紮實，但逐漸需要更深入的裝備來承載當前牧會的挑戰。

同時，牧者往往缺乏一個可以坦誠交流的平台。許多掙扎難以向會眾表達，在同工層面，因許多時候涉及他人隱私也未必能充分展開。長期下來，壓力容易內化，既影響自身狀態，也限制問題的處理。這種「思考與眼光越來越需要擴展」的狀態，成為我重新思考進修的重要原因。

在這樣的背景下，我開始考慮攻讀教牧博士。這並非輕鬆的決定：牧會本已繁重，再投入進修，勢必帶來

時間與精力的張力。然而，在持續的禱告中，我逐漸確信，進修並不是離開服事，而是為了更忠心地回應服事。當牧養進入更深層階段，單憑經驗往往不足，此時重新進入一個整合神學反思與牧養實踐的環境中，挑戰自己去突破有限，反而成為必要。

當然，在這個過程中，一個浮現出來的更深的問題影響了我讀博的目的。這個問題是：我是否在不知不覺中，以事奉取代了與神的關係？

在忙碌的節奏裡，我習慣以講道、教導與事工推進來衡量自己的狀態。但在一次安靜的退修中，我逐漸察覺內在的一個隱患——不是外在擴展的停滯，而是與主之間悄無聲息的逐漸疏離。主所說「常在我裡面」的呼召，在那時變得格外真實：事奉不能取代連結，果效不能證明親密。若失去與主真實的交通，再多投入終將流於消耗。

這樣的光照，使我重新理解攻讀教牧博士的意義。這不再只是為了解決牧會問題或提升能力，而是一種回應——回到神面前，調整生命的根基。這段學習的起點，不是「我能做得更多」，而是承認「我需要被更新」。

進入學習之後，我在幾個層面上經歷更新。

首先，是對門徒訓練的重新理解。過去我常困惑：為何信徒在知識上不斷累積，生命卻缺乏轉變？學習使我看見，門徒訓練不只是課程，而

是關係；不只是單一事工，而是教會整體的方向；也不僅是知識傳遞，而是包含生命塑造與實際操練的過程。這幫助我連結起知識與生命之間的斷層，並在實際牧養中建立更具關係性的同行與陪伴。

其次，在領導力方面，我一方面更有意識地理解帶領團隊與建立系統的原則；另一方面，也更清楚看見領導力的限制——即使架構完善，教會仍面對人性的軟弱與屬靈爭戰。這使我在看待事工果效時，更加謙卑與真實。

更重要的是，這段學習也調整了我的內在節奏。在繁忙的牧會中，被迫停下來反思，使我重新整理自己的思考與服事模式。這種「在行動中反思」的節奏，反而成為一種屬靈的保護。

在未來的負擔上，我逐漸被一個問題吸引：在北美文化處境中的華人福音派教會，是否正面臨一種「外在穩定、內在流失」的危機？

我們或許看見：敬拜形式日益豐富，屬靈深度卻未必同步；信徒熱衷課程學習，卻缺乏與神持續而真實的關係；聖潔與悔改的信息逐漸邊緣化，而成功與效率的語言悄然進入教會。

這些現象似乎指向一個核心問題：當制度仍然運作時，屬靈實質是否可能已在不知不覺中流失？

這個問題尚無簡單答案，卻成為我盼望在教牧博士階段持續探索的方向。我深信，神學若不能回應教會處境，終將失去意義；而牧會若缺乏深層反思，也容易流於表面。

回顧這段歷程，我逐漸體會，教牧博士的學習不僅是學術追求，更是對呼召的再確認。在不同階段，神以不同方式帶領祂的僕人進入更新，而這一切，最終仍是為了教會的建造。

未來的道路仍在神手中。我所盼望的，不只是完成一個學位，而是在這過程中，被塑造成一個更理解時代、也更忠心牧養群羊的僕人。願神引導，使一切學習與服事，都能合乎祂的心意。 ■

作者係曙光基督教會牧師，基督工人神學院教牧學博士科2025年新生。

CWTS

CHRISTIAN WITNESS THEOLOGICAL SEMINARY

基督工人神學院

1975 Concourse Drive, San Jose, CA 95131
Tel: (408) 433-2280 • Fax: (408) 433-9855
admin@cwts.edu • http://www.cwts.edu
Return Service Requested

NON PROFIT
ORGANIZATION
U.S. POSTAGE
PAID
San Jose, CA
Permit No. 988



基督工人神學院畢業典禮

CLASS of 2026 COMMENCEMENT

5月16日下午2:30

敬請光臨 共頌主恩
席位有限 煩請登記

主題信息:行完我的路程
特邀講員:馮浩鏗牧師/博士
基督工人神學院院本部

1975 Concourse Dr. San Jose, CA 95131

I served the Lord with great humility and with tears and in the midst of severe testing by my Jewish opponents. You know that I have not hesitated to preach anything that would bring you reproach but have taught you publicly and from house to house. I have declared to both Jews and Greeks that they must turn to God in repentance and have faith in our Lord Jesus. And now, compelled by the Holy Spirit, I am going to Jerusalem, not knowing what will happen to me there. I only know that in Jerusalem the Holy Spirit warns me that prison and hardships are facing me. However, I consider myself **worth nothing to me**; my only aim is to **finish the race and complete the task that the Lord Jesus has given me—the task of testifying to the good news of God's grace.** "I