

领袖栽培需要成为一种大文化

在这个瞬息万变的世界上，极少数一承不变的事物之一，便是我们对具有深度属灵生命、高度才干能力、使我们可以托付教会未来的领袖的需要。

为了解决这一需要，教会和事工机构通常的做法是识别出具有“高潜质”的领袖，给予他们特别的训练，使他们能以最快的速度被栽培起来，之后便在教会和事工机构中担任重要的职位。

这当然有其道理。耶稣也曾专注在“一小批人”身上。他首先极其精心地栽培了他们，之后才把教会的未来托付给了他们。因此，我们通过一些具体的策略来识别出一些重要的潜在领袖，并借助一些培训项目来栽培他们，这显然也是恰当的。

但如果这是我們用以栽培领袖的**唯一**策略的话，那就存在几个潜在弊端：

1. 如果我们对于“潜在领袖”的定义含糊不清或者太过狭隘，这将导致我们把一些非常重要的未来领袖排除在栽培计划之外，从而招致领袖整体数量的减少，并让我们与神所赐的一些新生领袖擦肩而过。
2. 对“高潜质”新生领袖的识别，说到底是一件极其主观的事，具有很大的选错人或者漏掉正确人选的风险。
3. 当在职领袖被要求去识别新生领袖的时候，他们通常会选择那些和自己相似的人。这样做的结果是，那些看起来不像在职领袖的人很可能被认为不具备“高潜能”，进而导致现状——连同它的各种缺陷——都被无休止地持续下去。

4. 如果我们过于器重少数几位新生领袖，就可能为他们设下一些不切实际的标准，期待他们能解决我们事工中所面临的所有重大挑战。这样的压力可能会导致他们失败，甚至会摧毁他们。
5. 如果我们将所有的关注力只投放在少数几个人身上，就会不可避免地忽略很多其实具备领袖潜能、只是还没被我们发现的人。对许多人而言，展示自己领导潜能的机会可能就在眼前。但如果他们是被忽略的、没有机会来成长或承担任何有意义的责任，那么他们可能会变得灰心丧气、心不在焉和消极被动。
6. 我们极难预料未来会发生什么样的变化，我们同样难以预料未来会需要哪些特定的领导才干，也因此无法将其纳入到目前的领袖栽培项目中。我们其实在冒栽培范围太过局限的风险。

基于以上种种原因，相对于只为一小部分人制定严格界定的培训项目而言，更为重要的是，要在教会生活和事工项目的方方面面创建一种**领袖栽培的大文化**。我们甚至可以将其视为“栽培众人”的文化，这样一来，我们的思维就不会只局限在少数目前看来具有明显“高潜能”的新兴领袖身上了。

如果我们能创建一种栽培众人的大文化，那么当有需要的时候，领袖们自然而然就会兴起。并且他们更有可能具备必要的才干来思考、行动和带领，满足特定环境和时机的需要。

与现今大多数教会和事工机构所遵循的做法相比，这一领袖栽培方式的触及面和影响力要广泛巨大得多。通常来讲，即使在为数不多的看重栽培下一代的教会中，他们的栽培重点也仅仅只落在一小部分人身上（通常是那些具有学术天赋的人），而把其余人当作需要被服侍的对象。

我们必须认识到下一代人作为一个整体所具备的丰富潜能，而不仅只关注少数那些符合我们有限的“领袖”标准的人。我们需要在整个教会和事工范围内栽培**生命**。这也是保罗对教会的异象：

惟用爱心说诚实话，凡事长进，连于元首基督。全身都靠他联络得合式，百节各按各职，照着各体的功用彼此相助，便叫身体渐渐增长，在爱中建立自己。（弗 4:15-16）

这是一个极其重大的思想观念的调整改变，它要求教会和事工机构内所有人的思维方式都发生深刻的变化。

尽管不会人人都做机构的带领者，但在现实生活中，每位跟随耶稣的人都是一个具备“高潜能”的人！每位门徒都需要被建造、被挑战、被信任、被督导和教导，并被激发而奋勇兴起，来改变他们所在的城市和国家。

在这样的机构文化之下，我们对于领袖的需求就会得到满足。事实上，我们绝不会缺乏领袖。他们会从事工的各个领域自然而然、活泼有力地生长起来！并且，我们的领袖栽培专项事工也不会受损。相反，这些培训项目会因环绕在周围的生生不息的“生命建造”而大得强化。我们中间的每位新生领袖都将领受生命的喂养，同时也喂养他人的生命。

正如耶稣（可 3:13-18）和保罗（徒 19:9-10；提后 3:10-17）精心栽培了少数关键的领袖，同样，我们也必须如此去行。然而，这样的领袖栽培必须完全融入到地方教会的生活和事工之中，并且，它绝不可成为我们栽培下一代领袖的全部策略。

传统观念	圣经观念
领袖栽培.....	
是一项事工	是一种文化
局限于少数人	包含众多人
靠少数专家	靠整个群体
主要发生在课程中	主要发生在生活中
主要栽培才干	栽培整个生命
为了把现状一直延续下去	为了开辟有可能与现状截然不同的未来
潜在领袖.....	
只有少数人	有很多人
多数情况下是显眼的和知名的	现阶段可能并不引人注意的
非常相似当前领袖的	特质各种各样的
仅局限于未来有可能拥有正式领袖职位的人	布散在教会群体的方方面面

在教会中，我们再也不能继续忽略神百姓身上的巨大潜能了，我们承受不起这样做的代价。下一代人必须被栽培起来——每个孩子、每个门徒、每个信徒，都需要被栽培起来。

显而易见，单靠少数专家来开办少数正式培训，是无法实现这一目标的。如果基督身体里的每位肢体都需要被建造，这就意味着所有肢体都必须参与到这一建造过程中来。**在一个健康的教会中，人人都会建造他人。**从实践角度讲，这意味着教会里的每个成员都拥抱栽培人的异象，并且具备栽培人的基本实力。

以下是一些具体方法，可以帮助我们培育这一栽培人的大文化：

- 发动整个教会来祷告，求神兴起每位肢体迈向成熟。
- 经常传递栽培下一代人的强烈异象。
- 不断巩固栽培人的原则，强调“带领”不只是一个称谓或职位，而**意味着积极有效地思考和行动，以帮助他人进到更美的境地。**每个人都能够这么做，也应该这么做！
- 为所有人提供门徒训练和领袖栽培的基本培训。融汇模式是一个栽培人的极佳模式，任何事工环境下的任何人都能够理解并且应用。¹
- 早早开始栽培儿童。开始栽培下一代永远都不嫌早！
- 确保每位领袖都在栽培他人。绝不允许一位领袖只专注于做事，而不利用做事的机会同时栽培下一代人。
- 鼓励每个人思考自己是谁，他的受造有何特点，以及神对他生命的旨意是什么。
- 刻意为每个人创建使之持续成长和学习的机会。确保这些机会是四大机制的——包括灵性、关系性、体验性和教导性的机会。
- 鼓励每个人为自己制定个人成长目标和策略，即使非常简单也可以。
- 多多提倡以团队为导向的带领方式，而非将带领局限在一小群“领袖”内部。以团队为导向的带领方式不仅更为健康，并能使更多人得以参与进来。

¹参见融汇课程之《栽培健康的领袖》。

- 使每个人有机会获取他人的反馈意见，来了解自己有何强项，以及自己在事工的未来中有何前途。
- 当授权、创新以及担责行为发生的时候，要进行公开庆祝。
- 在这种大面积育人和成全人的氛围中，不断观察是否会有一些有潜力承担更高领导角色的人“浮出水面”，进而营造合宜的四大机制的机会来栽培他们。
- 最后，不要期待完美。栽培人是个混乱棘手的工程！要相信神会在其中带领你。栽培神的百姓是神自己的异象！