

# 教會領導人與行政管理

平衡領導人的兩大主維

初始結構與體恤

Initiation of Structure and Consideration

愛德華·希理 牧師/ 博士

雷恩 譯

Pastor Edward D. Seely Ph.D

Translated by Amy Lay

## 教會領導與管理的III階目標：平衡任務完成與關懷

在本課程結束時，每個學生將與紀錄教授面談，並展示至少一個，或如果時間允許所有以下四個認知的能力：

1. 從在課堂上提出的聖經文，列出至少七項教會領導人應有的品格。
2. 利用課堂上介紹的聖經文和社會科學研究，列出至少三項領導的積極行為和三項領導的消極行為。
3. 舉出至少三個方法你已經開始或將在你的服事裡採取減少發生衝突的可能性，並至少採取五個步驟來有效地解決衝突。
4. 引用至少一處聖經文和神學基礎，在教會和其他基督教組織中的行政管理。

## 關於情感和行為能力：

要寫情感領域的目標，但不須發給學生，以免操縱或約束學生的真正情感。在本課程結束時，每個學生將與記錄教授面談，並展示至少一項行為能力，或若時間允許，以下行為能力：

1. 舉出至少三個方式已開始或正計畫在你的服事中做，以減少發生衝突的可能性，並至少採取五個步驟來有效地解決衝突
2. 列出教會事工管理全部的五個步驟；至少舉出一個例子；確定並描述評估的五個步驟以及在此過程中使用值的部分；並評估你自己的事工風格，至少三項行政，包括管理或領導，從你的閱讀和/或課堂討論獲得的見解，顯示你如何平衡任務完成和關懷（基督般的愛），包括家庭。此評估還應說明你已開始或正在計畫如何將這些見解應用於你當前或預期的服事

# 彼此認識

一般的班級 > 每位同學自我介紹

1. 你的名字

2. 你從哪裡來

3. 你的服事：如，牧師，教師，音樂…

4. 請告訴我們你心目中有哪位傑出的  
領導人，做了什麼事(舉一個例子)  
使你感動

5. 至少一件你這次想學的課題

# 緒論

本課程一些重要前提的理解

# 怎麼知道？

6

- 這是我們研讀任何學科的起點，最基本的問題
- 哲學稱之為知識上的問題 Epistemological question
- 知識論 Epistemological question，哲學研究的一部分，
- 來自兩個希臘字
  - \*  $\pi \acute{\iota} \sigma \tau \iota \varsigma$  *pistis* = 信仰，信念，教義
  - + \*  $\lambda \acute{o} \gamma \omicron \varsigma$  *logos* = 話，資訊，聲明
- 我們應常常對我們收到的資訊來源提出這個問題。這是“總要試驗那些靈是出於神的不是”的一種方法。
- (約翰一書4:1)
- 我們應熱切地邀請並歡迎別人詢問我們如何瞭解所宣導和宣講的內容。
- 聖經教導我們要常作準備，回答我們與耶穌基督的關係  
(彼得前書3:15)

# 怎麼知道？

## 特殊啟示

詩篇19:7-11；約翰福音14: 6；  
提摩太後書3:14-17

特殊啟示是神的透露，從祂的話，聖經，從啟示耶穌基督是救恩唯一的方法；祂是道路、真理和生命來告訴我們。聖經是衡量、估計、評估一切真理的標準，包括一般啟示。當我們讀到或聽見抵觸聖經的話時，我們要相信聖經。

## 一般啟示

詩篇 19:1-6 ；  
羅馬書 1:18-32

一般啟示是神顯露出祂自己的一部分。讓世上所有的人都能觀察祂，那種顯示足以使人稍微認識神，足夠使人無可推諉而相信祂。一般啟示也很重要，很有用，但沒有提供足夠有關拯救的資訊。一般啟示包括縝密的科學研究，它絕不砥觸特殊啟示。因一切真理來自神，神絕不自我砥觸。

# 縝密科學研究的方法

- 當科學盡心竭力徹底精確地遵守科學研究方法去實行，並產生真正的結果，這種縝密科學就是神一般啟示的一部分。
- 通常有五個步驟（有時更多）：
  1. 確定問題：需要甚麼
  2. 查考文獻：查尋已有的資料
  3. 建立研究計畫：在我們已知道的根基上，計劃尋找解決問題的方案
  4. 按照計畫研究的結果報告：研究的結果如何
  5. 聲明研究的重要意義：研究結果是甚麼意思



- 前四步最客觀，但人類的根本罪性（羅馬書 3:23）、個人意見和哲學所造成的偏見都能影響前四步，特別影響第五步
- 精確地複製是確認科學研究的關鍵之一。與聖經比較才是最肯定的方法。
- 科學解釋聖經，聖經不須科學證實它。因聖經能自我肯定。

I , II, III, IV. 客觀事實      V. 主觀見解

# 為什麼我們需要領導人、管理人/行政管理人？

10

## 基督教機構雇用管理原則的聖經及神學基礎

在人類墮落(創世記3)與隨之而來的敗德以前，人順服神的權柄。在這種理想狀態中，人際關係完全和諧，不須有人類的管理制度。(創世記1-2)

墮落以後人際融洽的關係都被破壞了；罪惡的人性現在需要制定人類管理來調整人際關係，為了造福祂的造物，神在三個領域命定權威：家庭、教會和國家。(創世記3:16；以弗所書5:21-23；哥林多前書12:28；提摩太前書1:3；羅馬書13:1-7；提摩太前書2:2]

亞連·富利斯--Allen Fleece

# 為甚麼家庭需要領導人？

## 大前提：被聖靈充滿

以弗所書5:18— 要被聖靈充滿

- + 希臘字是現代式 = 繼續，重複，不是只一次被聖靈充滿的經驗
- + 希臘字是命令語氣 = 神命令我們做某些事；邀請祂管理我們
- + 希臘字是被動語態 = 我們是要被充滿；我們不能自己充滿自己；我們這邊所做的是求神指示我們，引導我們做祂所喜悅的事（因此這也是我們和別人最關注的事情）。
- + 希臘數目字 = 複數，第二人；指全教會，不是我私下地。我們都在基督裡一起被聖靈充滿

# 為什麼家庭需要領導人？

## 婚姻

12

### 神的話

### 應用神的話

- 相關經文：創世記3:16；以弗所書5:21—當存敬畏（希臘文，中文，敬畏）基督的心，彼此順服。（祂是主，當我們犯罪時，我們要對祂負責。）
- 5:18—希臘文法順服的進行式與被聖靈充滿的進行式有關，與進行式後面的分詞表示被充滿後的結果和應用的方法
- 5:22—妻子當凡事順服自己的丈夫
- 5:33—妻子也當敬重他的丈夫
- 5:25—丈夫要愛妻子，如同基督愛教會；如僕人領導人（馬太福音20:28）正如人子來服事人。丈夫要溫柔，不要做個暴君

- 預備好在主基督裡要隨時討好配偶。一種和諧的態度。
- 分詞：speaking (5:19), singing (5:19), making music (5:19), giving thanks (5:20), submitting (5:21).
- 科學：英國的研究——順服的婦女得心臟病的機率較小。(31%)。
- 科學：男人喜歡被尊重。
- 愛Love (agape) = patient, kind...not rude, not self-seeking, not easily angered, keeps no record of wrongs (哥林多前書13:4-5); protects, trusts...perseveres (哥林多前書13:7). 科學：女人最喜歡被愛

# 為什麼家庭需要領導人？

## 婚姻

13

### 神的話

- 以弗所書5:33—「…都當愛妻子…妻子也當敬重她的丈夫。」

### 應用神的話

- 以弗所書5:33注意這兩個命令的次序，（尊重和愛）。哪個在先？有何涵意？  
+如果丈夫先並持續地給妻子所要的愛，妻子是否會給丈夫所要的尊重？

# 為什麼家庭需要領導人？

## 家庭

14

### 神的話

- 以弗所書 6:1—你們作兒女的，要在主裡聽從父母，這是理所當然的
- 出埃及記 20:12；以弗所書 6:2—兒女，孝敬父母...
- 以弗所書 6:4—你們作父親的，不要惹兒女的氣，只要照著主的教訓和警戒，養育他們(提摩太前書 3:4)；無親情的規條導致叛逆
- 箴言13:24, 19:18, 22:6, 15, 23:13-14, 29:15, 17；希伯來書 12:9—生身的父管教我們，我們尚且敬重他

### 應用神的話

- 義Just: *Dikaios* 主要是關係的名詞— 尤其是人與神的關係 — 指神所制訂墮落後的管理法，這一節應用在家庭。
- 先以其他方式管教，不得已才用杖，次數不需多，警告和孩子的記憶就夠了
- 6:2—順服的祝福
- 箴言和希伯來書經文 — 管教的祝福

# 家庭與教會的領導有何關連

## 神的話

15

- “作監督的，必須無可指責，只作一個婦人的丈夫，有節制，自守，端正，樂意接待遠人，善於教導；不因酒滋事，不打人，只要溫和，不爭競，不貪財；好好管理自己的家，使兒女凡事端莊順服（或作：端端莊莊的使兒女順服）提摩太前書3:2-5。
- “人若不知道管理自己的家，焉能照管神的教會呢？”提摩太前書3:5
- “執事只要作一個婦人的丈夫，好好管理兒女和自己的家”提摩太前書3:12
- “人若不看顧親屬，就是背了真道，比不信的人還不好，不看顧自己家裡的人，更是如此”提摩太前書5:8

## 神話語的應用

- 教會領導從家開始
- 聖經理由：如果一個人要在教會中領導，他或她必須能在家中做領導。
- 優良教會領導人準確的指標：他或她在家中的表現多好。
- 提摩太前書5:8的“看顧provide”一詞不僅涉及物資，還涉及愛、關懷、情感支持，精神領導以及家庭所需的其他幫助。

# 為什麼教會需要領導人和管理人/行政管理人

## 基督教教會及其他機構雇用職員的管理原則

### 聖經和神學基礎

16

- 教會是個組織 an organism也是機構 an organization
  - + 組織(生物體)：是基督的身體。由蒙神召出歸祂為聖，在不同階層的成聖過程的罪人所組成。他們有需要、有思想、有情感、有恩賜、神呼召他們來服事祂。(特殊啟示，哥林多前書12:27; 和一般啟示)
  - + 機構：為了能有效並高效率地服事神，教會必須以能產生主所期望的結果(聖經用“果子”)的運作法來運作。以最能完成其任務的方式來組織。為了更有效又效率高地運作，教會越來越大就需要做些修改。(特殊啟示，使徒行傳6:1-4, 和一般啟示)



為什麼教會需要領導人和管理人/行政管理人

教會和其他基督教組織中雇用管理原則的

### 聖經和神學基礎

神賜給教會中蒙召以各種方式服事祂，以實現祂的目的。  
羅馬書12：8保羅的屬靈恩賜清單中，他指明這些恩賜之一為領導的恩賜 leadership

π ρ ο λ ο σ τ η μ λ i s t i s t ē m i 。

彼得華格納解釋說：“領導的恩賜是神賜給基督身體某些成員的特殊能力，能根據神對未來的目的設定目標，並將這些目標傳達給他人，使他們自願和諧地共同努力，為神的榮耀達到這些目標。”\*（參看提摩太前書3：4, 12； 5:17；帖撒羅尼迦前書5:12）

- C. 彼得華格納，你的屬靈恩賜可以幫助你的教會成長（Ventura, CA: Regal Books, 1979），p. 162。

# 為什麼教會需要領導人和管理人/行政管理人 教會和其它基督教機構雇用職員的聖經和神學基礎

18

- 神賜恩賜給在教會中蒙召以各種服事來完成祂的旨意的人。保羅在哥林多前書12:28指明其中一個是治理的恩賜  
administration    κ υ β ε ρ υ η σ ι ς  
*kubernēsis*
- 彼得·華格納 Peter Wagner 解釋，“治理的恩賜是神賜給基督身體中的某些成員特殊的能力，能清楚瞭解基督身體的某部分當時和長期的目標，並設計、執行有效的計畫來完成那些目標。”（參看使徒行傳6:1-7；路加福音14:28-30；提多書1:5）
- C. Peter Wagner, *Your spiritual gifts can give your Church grow* (Ventura, Ca; Regal book, 1979, p.156)

# 為什麼教會需要領導人和管理人/行政管理人

## 教會及基督教機構雇用管理原則的神學基礎

- 理論是服從聖經，神的話，的
- 理論在科學上是根據實踐或經驗的觀察證明來合理地解釋某現象。與聖經一致的理論就是一般啟示，各樣美善的恩賜、和各樣全備的賞賜、都是從父神來的。(雅各書 1:17)
- 套用以馬內利·康得Immanuel Kant的話，”理論不實踐是空的，實踐沒有理論是瞎的，我再加一句，使人容易受到時尚和昂貴的錯誤所襲擊。”
- 庫爾特·盧因Kurt Lewin的觀察是，沒有比一個好理論更實用的事情，我補充...並說一句，“健全、以聖經為基礎，歷史悠久的基督神學也非常實用，尤其是當一個人仔細查看它並遵行其中的寓意和應用就更實用了。..”

# 為什麼教會需要領導人和管理人/行政管理人 教會及基督教機構雇用管理原則的神學基礎

20

- 符合聖經的管理理論提供一套原則，在日常行政的決策上，做為非常穩固實用的指導。
- 用穩固的基督教神學塑造你的理論。\*建立一個聖經基礎的世界觀幫助你自己和別人找到人生的意義，並告訴他你決定的原因。在行政管理上有這種理論，幫助你避免和處理與你意見不同而引起衝突的人。我發現一段時間後你能以愛和禱告說服他們。

● 一個非常好很穩固的歷史悠久的基督教系統神學來源是狄亞特老師的“基督教義的根基”

## 經理Managers和領導人Leaders的不同

“經理是在現成的制度下盡力而為的人。商界、政界，生活中都有經理。他們盡所能地在系統內做事。

領導人則不接受那些雖然存在悠久卻已出毛病的事情。”

Carly Fiorina, 前 Hewlett-Packard 主管

# 領導與管理/行政管理的比較

22

## 領導人

- 以影響為主。屬下跟隨是自願性的
- 比較注重體恤(參下)
- 想到機構框外。視野寬廣關注大體
- 領導人一比管理人/行政管理人更廣義的名詞
- 教會或機構為首的是他們的領導人，領導人指派經理來執行機構的工作
- 所有的管理人/行政管理人都是領導人(至少對屬下而言)，但所有的領導人不都是管理人/行政管理人
- 領導人也包括牧師、教師、團長、有些人是管理人/行政管理人
- 關懷包括幫助別人發展

## 管理人/行政管理人

- 以權威為主。屬下跟隨是執行機構所協議的責任
- 比較注重初始的結構(參下)
- 在機構框內思想
- 管理人和行政管理人兩個名詞可交換使用
- 此後為了簡化，行政管理也是管理。行政管理人就是管理人
- 關懷包括超乎機構資源的對待

The background is a light blue gradient with faint, concentric circular patterns. In the four corners, there are decorative circuit-like lines in a slightly darker blue, consisting of straight lines and small circles, resembling a stylized PCB or network diagram.

# 領導

## 特殊啟示

# 領導

領導人品格和成長的重要



# 聖經對領導神百姓的人的品格怎麼說？

- 四人一組：以服事相同年齡層的同學為主
  - 每組選一位元記錄：生日最近今天的人
  - 每組讀所分派的經節，列下經節中有關領導人的品格
- +將下一片幻燈片的章節分配給各組
- (一組一節，可能有一組要研究和報告兩節)
- 重新集合時由記錄代表說出小組在經節中找到什麼(每組一次提出一項領導人的品格)
  - 當記錄發言時，以投影機放出所列下的項目
  - 當記錄報導時，每個人針對每位領導者的特徵私下自我評估。不必與他人分享這種內省力insight，但求主幫助自己在某方面提升。

# 聖經對領導神百姓的人的品格怎麼說？

26

## 聖經節

- 撒母耳記上13:13-14
- 列王記上3:7-14（同一組報告兩節）
- 使徒行傳 5:12-42
  
- 提摩太前後書
- 提摩太前書
- 提摩太前書
- 提多書

## 領導的類型

- 一般領導人：
- 一般領導人
  
- 一般領導人：分開使徒和迦瑪列Gamaliel的名單
  
- 一般領導人
- 監督/長老/牧師
- 執事
- 監督/長老/牧師

# 領導人的品格

神的話——聖經

領導人的品格：

加上小組提出的專案

- 撒母耳記上13:13-14
  - 是甚麼品格使主說大衛是“合祂心意的人”（參使徒行傳13:22）
  - 看13:1-13, 15:1-26

撒母耳記上16:17

- 掃羅違背神( 15:17-26)
  - 大衛用誠實、公義、正直的心行在神的面前（列王記上3:6）
  - 大衛順服(列王記上3:14)
- 掃羅自大(15:12, 23)
  - 大衛有謙虛的心和舉動(18:23)
- 掃羅害怕afraid(缺乏信心的表示)  
(15:24;17:11)
  - 大衛勇敢(16:18)
  - 大衛有信心(17:37, 47)

# 領導人的品格

神的話

領導人的品格

加上小組提出的專案

- 列王記上3:7-14
  - 謙虛(3:7)
  - 治理的智慧，會分辨是非(3:9-12)
  - 順服(3:14)

# 領導人的品格

## 神的話

- 使徒行傳5:12-42
  - 兩組：
    - + 組1. : 你觀察到使徒被尊為領導人的原因是甚麼？
    - + 組2. : 你觀察到迦瑪列被尊為領導人的原因是甚麼？

## 領導人的品格：

### 加上小組提出的專案

- 使徒
  - + 極受尊重(13)
  - + 信心(16, 32, 42)
  - + 順服(21, 29, 42)
  - + 勇敢(40-42)
  - + 喜樂(41)
  - + 願為基督受苦(41)
- 迦瑪列Gamaliel
  - + 受眾人尊重(34)
  - + 深思熟慮(35-38)
  - + 顧慮不違背神(39)
  - + 有說服和影響力(40)

# 領導人的品格

## 神的話

- 提摩太前、後書和提多書
  - 列出教會領導人的品格
  - 各組記錄報告完時，請大家填寫不在自己列表上的領導人品格

領導人的品格：  
加上小組提出的專案

## 提摩太前書

- 清潔的心(1:5)
- 無虧的良心(1:5, 19)
- 無偽的信心(1:5, 19, 提後1:5)
- 謙虛(1:12-17)
- 指望在永生的神(4:10)
- 持定永生(6:12)

# 領導人的品格

## 神的話

## 領導人的品格： 加上小組提出的專案 提摩太后書

- 提摩太前、後書和提多書
  - 列出教會領導人的品格
  - 各組記錄報告完時，請大家填寫不在自己列表上的領導人品格
- 清潔的良心(1:3)
- 預備好了，包括不以福音為恥，為福音受苦難 (1:8, 12)
- 是聖的(1:9)
- 守住使徒純正話語的模式(1:13)
- 心裡有信心和愛耶穌基督的心(1:13)
- 持守信仰(4:7)

# 領導人的品格

## 神的話

- 提摩太前後書和提多書
  - 列出教會領導人的品格
  - 各組記錄報告完時，請大家填寫不在自己列表上的領導人品格

## 領導人的品格： 加上小組提出專案 提摩太後書

- 在基督耶穌的恩典上剛強(2:1)
- 竭力在神面前得蒙喜悅，無愧的工人，按正意分解真理的道(2:15)
- 溫和，善於教導，存心忍耐(2:24)
- 時時預備好(4:2)
- 期盼主顯現(4:8)



# 領導人的品格

## 神的話

- 提摩太前、後書和提多書
  - 列出教會領導人的品格
  - 各組記錄報告完時，  
請大家填寫不在自己列表上的領導人品格

## 領導人的品格： 加上小組提出的專案

### 提摩太前書

- 監督/ 會督/長老/執事/牧師  
(ἐπίσκοπος *episkopē*)
- 無可指責(3:2, 提多書1:6, 7)
  - 一夫一妻，無婚外關係如外邦流行的文化(3:2, 提多書1:6)
  - 有節制(3:2)
  - 自守(3:2)，不任性，不暴躁  
(提多書1:7, 8)
  - 端正(3:2)
  - 樂意接待遠人(3:2)

# 領導人的品格

## 神的話

- 提摩太前、後書和提多書
  - 列出教會領導人的品格
  - 各組記錄報告完時，  
請大家填寫不在自己列表上的領導人品格

## 領導人的品格：

### 加上小組提出的專案

#### 提摩太前書

- 監督 / 會督 / 長老 / 執事 / 牧師  
(ἐπίσκοπος *episkopē*)
- 善於教導(3:2)
  - 不因酒滋事(3:3)
  - 溫和，不暴虐(3:3)
  - 不爭競(3:3)
  - 不貪財(3:3, 6:3-10)
  - 知足(6:6-8)
  - 好好管理自己的家，兒女凡事端莊順服(3:4)不放蕩，服約束(提多書1:6)
  - 不是初入教(3:6)
  - 在教外有好名聲(3:7)

# 領導人的品格

## 神的話

- 提摩太前、後書和提多書
  - 列出教會領導人的品格
  - 各組記錄報告完時，請大家填寫不在自己列表上的領導人品格

## 領導人的品格： 加上小組提出的專案

### 提多書

監督/ 會督/ 長老/ 執事/ 牧師  
(ἐπίσκοπος *episkopē*)

- 樂意接待遠人(1:8)
- 公平(1:8)
- 聖潔(1:8)
- 自持(1:8)
- 堅守所教真實的道理(1:9)

# 領導人的品格

## 神的話

- 提摩太前、後書和提多書
  - 列出教會領導人的品格
  - 各組記錄報告完時，請大家填寫不在自己列表上的領導人品格

## 領導人的品格：

### 加上小組提出的專案 提摩太前書

#### Deacon (διάκονος *diakonos*)

- 端莊(3:8)
- 不一口兩舌(3:8)
- 固守真道的奧秘(3:9)
- 女執事必須端莊，不說讒言，有節制，凡事忠心(3:11)
- 只做一個人的丈夫(3:12) 不淫亂
- 家和兒女管理得好(3:12)
- 自己得到美好的地步(3:13)
- 在基督耶穌裡的真道上大有膽量(3:13)

# 領導人品格與領導人行為

## 絕對必要的關連

### 神的話

- 以弗所書4:13
- 馬太福音7:24
- 雅各書1:22
- 馬太福音23:25

### 關連

- 聖經從頭到尾都可看見領導人品格和行為的關係連接
- 希伯來字和希臘字 “字” 的意思也是 “行為” דָּבָר, *dāvār*; λόγος, *logos*
- 討神喜悅的領導人行出他所教的話
- 神激烈地指責祂百姓中假冒偽善的領導人
- 領導者的性格在他或她行使職責時表現出來

# 領導

領導人的行為及其成長  
的重要和影響

# 領導人行為：特殊啟示

## 神的特殊啟示

- 回復小組，每組同一位元記錄
- 一組分派以下的一節聖經節。  
每組列出一位領導人的作為  
全體聚合時討論馬太福音經文  
+馬太福音20:20-28  
+馬太福音28:18  
+以弗所書1:15-23(esp. v. 19)  
+提摩太前、後書，提多書，  
+彼得前書5:2
- 記錄向全體報告
- 當記錄報告時，讓我們評估自己，  
我們已聽到神說祂對祂的百姓的  
領導者的行為的意願。我們個人  
自問，“我是否需要對這種領導  
行為做出任何改變？”

領導人行為：  
加上小組提出的專案

## 馬太福音20:20-28

- 在世界中有君王治理他們(20:25)
- 在神的國裡領導人是要服事人而不是被服事

## 馬太福音28:18

- 耶穌有一切的權柄，  
大家在祂權下服事

# 神怎麼說祂百姓的領導人？

40

## 聖經節

- 馬太福音 20:20-28
- 馬太福音 28:18-20
- 以弗所書 1:15-23 (esp. v. 19)  
(同一小組報告這三節)
  
- 提摩太前、後書(同一小組報告)
- 彼得前書 5:2
- 提摩太前書 (同一小組報告)
- 提多書
- 彼得前書5:2

## 領導人類型

- 一般的領導者
- 一般的領導者
- 一般的領導者
  
- 一般的領導者
- 一般的領導者
- 監督/長老/牧師
  
- 監督/長老/牧師
- 監督/長老/牧師



# 領導人行為：特殊啟示

## 神的特殊啟示

- 回復小組，每組同一位元記錄
  - 一組分派以下的一節聖經節。  
每組列出領導人的作為
- +馬太福音20:20-28  
+馬太福音28:18  
+以弗所書1:15-23  
+提摩太前、後書，提多書，  
+彼得前書5:2
- 記錄向全體報告

領導人行為：

加上小組提出的專案

## 以弗所書1:15-23

- 為他或她的同胞祈禱感恩和代禱。  
(1:15-19)
- 領袖承認並教導基督耶穌  
坐在父的右邊(權力的象徵)  
“遠超過一切執政的、掌權的、有能的、  
主治的，和一切有名的；不但是今世的，  
連來世的也都超過了。”(1:17-21)  
又將萬有服在他的腳下，使他為教會作  
萬有之首。教會是祂的身體，  
是那充滿萬有者所充滿的(1:22-23)

# 領導人行為：特殊啟示

## 神的特殊啟示

- 回復小組，每組同一位元記錄
- 一組分派以下的一節聖經節。

每組列出領導人行為

+馬太福音20:20-28

+馬太福音28:18

+以弗所書1:15-23

+提摩太前、後書，提多書，

+彼得前書5:2

- 記錄向全體報告

領導人行為：  
加上小組提出的行為

**以弗所書1:15-23**

- 因此，爭權和擅權都不是教會領導人的目標
- 領導人尋求神的旨意，基督會借著領導人運行祂的大能來完成祂的目的

# 領導人行為：特殊啟示

## 神的特殊啟示

- 回復小組，每組同一位元記錄
- 一組分派以下的一節聖經節。  
每組列出領導人的行為

+馬太福音20:20-28

+馬太福音28:18

+以弗所書1:15-23

+提摩太前、後書，提多書，

+彼得前書5:2

- 記錄向全體報告

領導人行為：

加上小組提出的專案

以弗所書1:15-23

- 討論：從這件事實你看見甚麼含意
- 包括減少領導人的壓力和焦慮。只要他尋求神的旨意；主會用祂的大能為領導人打開門完成神的目的。
- +參箴言19:21
- +參使徒行傳5:39

# 領導人行為：特殊啟示

## 神的特殊啟示

- 回復小組，每組同一位元記錄
- 一組分派以下的一節聖經節。

每組列出領導人作為

+馬太福音20:20-28

+馬太福音28:18

+以弗所書1:15-23

(esp. v. 19)

+**提摩太前**、後書，提多書，

+彼得前書5:2

- 記錄向全體報告

## 領導人行為：加上小組提出的專案

### 提摩太前書

- 命令人不要傳異教 (1:3-4)
- 不聽荒渺無邊的話。(1:6)
- 打美好的仗 (1:18; 6:12; 提摩太後書4:7)
- 不褻瀆。(1:20)
- 為眾人祈禱。(2:1)
- 說實話; 不說謊。(2:7)
- 指出錯誤。(4:1-6)
- 辨別並指出惡魔的教導。(4:6)
- 遵循善道。(4:6)
- 棄絕那世俗的言語和老婦荒渺的話 (4:7)
- 在敬虔上操練自己 (4:7)

# 領導人行為：特殊啟示

## 神的特殊啟示

- 回復小組，每組同一位元記錄
- 一組分派以下的一節聖經節。每組列出領導人的作為
  - +馬太福音20:20-28
  - +馬太福音28:18
  - +以弗所書1:15-23  
(esp. v. 19)
  - +提摩太前、後書，提多書，
  - +彼得前書5:2
- 記錄向全體報告

## 領導人行為：加上小組提出的專案

### 提摩太前書

- 如果領導人年輕，他就“不可叫人小看你年輕，”（4:12）
- 在言語，行為，愛，信仰和純潔中樹立榜樣。（4:12）
- “你要以宣讀、勸勉、教導為念。”（4:13）
- 不要忽視他的恩賜。（4:14）
- “這些事你要殷勤去做，”（4:15）
- “並要在此專心，使眾人看出你的長進來。”（4:15）

# 領導人行為：特殊啟示

## 神的特殊啟示

- 回復小組，每組同一位元記錄
  - 一組分派以下的一節聖經節。每組列出領導人的作為
- +馬太福音20:20-28  
+馬太福音28:18  
+以弗所書1:15-23  
(esp. v. 19)  
+提摩太前、後書，  
提多書，  
+彼得前書5:2
- 記錄向全體報告

## 領導人行為：加上小組提出的專案

### 提摩太前書

- 勸老年人如同父親；(5:1)
- 勸少年人如同弟兄(5:1)
- 勸老年婦女如同母親；的(5:2)
- 勸少年婦女如同姐妹；總要清潔潔(5:2)
- 要尊敬那真為寡婦的(5:3)
- 要囑咐他們，叫他們無可指責。人若不看顧親屬，就是背了真道，比不信的人還不好，不看顧自己家裡的人，更是如此。(5:7-8)

# 領導人行為：特殊啟示

## 神的特殊啟示

- 回復小組，每組同一位元記錄
- 一組分派以下的一節聖經節。每組列出領導人的作為

+馬太福音20:20-28

+馬太福音28:18

+以弗所書1:15-23

(esp. v. 19)

+**提摩太前、後書**，  
提多書，

+彼得前書5:2

- 記錄向全體報告

## 領導人行為：加上小組提出的專案

### 提摩太前書

- 按著提摩太前書的指示，行使教會訓導，不可徇私“我在神和基督耶穌並蒙揀選的天使面前囑咐你：要遵守這些話，不可存成見，行事也不可有偏心。”（5:21）
- 給人行按手的禮，不可急促；不要在別人的罪上有分，要保守自己清潔。（5:22）
- 有人看著他的善行“善行也有明顯的，那不明顯的也不能隱藏”（5:25）
- “你這屬神的人要逃避惡事，追求公義、敬虔、信心、愛心、忍耐、溫柔。”（6:11）
- “要囑咐那些今世富足的人，不要自高，也不要倚靠無定的錢財；只要倚靠那厚賜百物給我們享受的神。”（6:17）
- “要保守所託付你的，躲避世俗的虛談和那敵真道、似是而非的學問。”（6:20）

# 領導人行為：特殊啟示

## 神的特殊啟示

- 回復小組，每組同一位元記錄
- 一組分派以下的一節聖經節。每組列出領導人的作為

+馬太福音20:20-28

+馬太福音28:18

+以弗所書1:15-23

(esp. v. 19)

+提摩太前、後書，  
提多書，

+彼得前書5:2

- 記錄向全體報告

## 領導人行為：

## 加上小組提出的專案

### 提摩太前書

監督/ 會督/長老/執事/牧師  
(ἐπισκοπή episkopē)

- 他的行為無可指責。(3:2)
- 要控制自己。(3:2;提多書1:7 [不暴力])
- 管好自己的家庭。(3:4-5)
- 不嗜酒。(3:8;提多書1:7 [不酗酒])
- 不貪無義之財(3:8;提多書1:7)



# 領導人行為：特殊啟示

## 神的特殊啟示

- 回復小組，每組同一位元記錄
  - 一組分派以下的一節聖經節。每組列出領導人的作為
- + 馬太福音 20:20-28  
+ 馬太福音 28:18  
+ 以弗所書 1:15-23  
(esp. v. 19)  
+ 提摩太前、後書，**提多書**，  
+ 彼得前書 5:2
- 記錄向全體報告

領導人行為：  
加上小組提出的專案

## **提多書**

監督/ 會督/ 長老/ 執事/ 牧師  
(ἐπισκοπή *episkopē*)

- “堅守所教真實的道理，就能將純正的教訓勸化人，”  
(1: 9)
- 以持定真道來爭辯並斥責背道者“又能把爭辯的人駁倒了。” (1: 9,13)

# 領導人行為：特殊啟示

## 神的特殊啟示

- 回復小組，每組同一位元記錄
- 一組分派以下的一節聖經節。每組列出領導人的作為

+ 馬太福音 20:20-28

+ 馬太福音 28:18

+ 以弗所書 1:15-23

(esp. v. 19)

+ 提摩太前、後書，  
提多書，

+ 彼得前書 5:2

- 記錄向全體報告

## 領導人行為：加上小組提出的專案

### 提摩太後書

- “將神藉我按手所給你的恩賜再如火挑旺起來”(1:6)
- “你要保守所託付你的，躲避世俗的虛談和那敵真道、似是而非的學問(6:20)
- 交托那忠心能教導別人的人(2:2)
- 要忍受苦難(2:3;4:5)
- 避免為言語爭辯(2:14)
- 按著正意分解真理的道。(2:15)不與世俗文化妥協取悅大眾
- 遠避世俗的虛談(2:16)

# 領導人行為：特殊啟示

## 神的特殊啟示

- 回復小組，每組同一位元記錄
  - 一組分派以下的一節聖經節。每組列出領導人的作為
- + 馬太福音20:20-28  
+ 馬太福音28:18  
+ 以弗所書1:15-23 (esp. v. 19)  
+ 提摩太前、後書，提多書，  
+ 彼得前書5:2
- 記錄向全體報告

## 領導人行為：加上小組提出的專案

### 提摩太後書

- 總要離開不義(2:19)
- 逃避少年的私欲(2:22)
- 同那清心禱告主的人追求公義、信德、仁愛、和平(2:22)
- 要遠避無知的辯論和家譜的空談，以及分爭，並因律法而起的爭競，因為這都是虛妄無益的(2:23-24; 提多書3:9)
- 用溫柔勸戒那抵擋的人(2:25)
- 要遠離3:1-9提到末世的各種邪惡

# 領導人行為：特殊啟示

## 神的特殊啟示

- 回復小組，每組同一位元記錄
  - 一組分派以下的一節聖經節。每組列出領導人的作為
- +馬太福音20:20-28  
+馬太福音28:18  
+以弗所書1:15-23  
(esp. v. 19)  
+提摩太前、後書，  
提多書，  
+彼得前書5:2
- 記錄向全體報告

## 領導人行為：加上小組提出的專案

### 提摩太後書

- 凡立志在基督耶穌裡敬虔度日的也都要受逼迫 (3:12)
- 聖經都是神所默示的（或作：凡神所默示的聖經），於教訓、督責、使人歸正、教導人學義都是有益的(3:16;4:2)
- 務要傳道(4:2,5)
- 勸勉(4:2)
- 用百般的耐心去做(4:2)
- 要專心(4:2)
- 要凡事謹慎(4:5)
- 盡你的職分(4:5)

# 領導人行為：特殊啟示

## 神的特殊啟示

- 回復小組，每組同一位元記錄
- 一組分派以下的一節聖經節。每組列出領導人的作為
- + 馬太福音 20:20-28
- + 馬太福音 28:18
- + 以弗所書 1:15-23  
(esp. v. 19)
- + 提摩太前、後書，提多書，
- + 彼得前書 5:2
- 記錄向全體報告

領導人行為：

加上小組提出的專案

## 提摩太後書

- 做成了。“那美好的仗我已經打過了，當跑的路我已經跑盡了，所信的道我已經守住了。” (4:7)

# 領導人行為：特殊啟示

## 神的特殊啟示

- 回復小組，每組同一位元記錄
  - 一組分派以下的一節聖經節。每組列出領導人的作為
- +馬太福音20:20-28  
+馬太福音28:18  
+以弗所書1:15-23  
(esp. v. 19)  
+提摩太前、後書，  
**提多書**，  
+彼得前書5:2
- 記錄向全體報告

## 領導人行為：

## 加上小組提出的專案

### 提多書

- 你所講的總要合乎那純正的道理。 2:1
- 勸老年人要有節制、端莊、自守，在信心、愛心、忍耐上都要純全無疵。 2:2
- 勸老年婦人，舉止行動要恭敬，不說讒言，不給酒作奴僕，用善道教訓人， 2:3
- 又勸少年人要謹守。 2:6
- 你自己凡事要顯出善行的榜樣，在教訓上要正直、端莊， 2:7

# 領導人行為：特殊啟示

## 神的特殊啟示

- 回復小組，每組同一位元記錄
- 一組分派以下的一節聖經節。  
每組列出領導人的作為
- + 馬太福音 20:20-28
- + 馬太福音 28:18
- + 以弗所書 1:15-23  
(esp. v. 19)
- + 提摩太前、後書，**提多書**，
- + 彼得前書 5:2
- 記錄向全體報告

領導人行為：

加上小組提出的專案

## **提多書**

- 你自己凡事要顯出善行的榜樣；  
在教訓上要正直、端莊，言語純全，無可指責，叫那反對的人，既無處可說我們的不是，便自覺羞愧 (2:7, 8)
- 勸僕人要順服自己的主人，凡事討他的喜歡，不可頂撞他， (2:9, 10)
- 傳講神在基督裡全備的救恩福音 (2:11-15a)

# 領導人行為：特殊啟示

## 神的特殊啟示

- 回復小組，每組同一位記錄
- 一組分派以下的一節聖經節。  
每組列出領導人的作為
- + 馬太福音20:20-28
- + 馬太福音28:18
- + 以弗所書1:15-23  
(esp. v. 19)
- + 提摩太前、後書，**提多書**，
- + 彼得前書5:2
- 記錄向全體報告

## 領導人行為： 加上小組提出的專案

### **提多書**

- 這些事你要講明、勸戒人、  
用各等權柄責備人2:15b
- 不可叫人輕看你2:15c
- 提醒大家要
  - 順服作官的、掌權的3:1
  - 遵他的命、3:1
  - 預備行各樣的善事·3:1
  - 不要毀謗、3:2
  - 不要爭競、總要和平、3:2
  - 向眾人大顯溫柔。3:2



# 領導人行為：特殊啟示

## 神的特殊啟示

- 回復小組，每一組同一位記錄
- 一組分派以下的一節聖經節。

每組列出領導人的作為

+ 馬太福音20:20-28

+ 馬太福音28:18

+ 以弗所書1:15-

23(esp. v. 19)

+ 提摩太前、後書，

**提多書**，

+ 彼得前書5:2, 3

• 記錄向全體報告

領導人行為：

加上小組提出的專案

## **提多書**

- 強調那些歸主以來一直信任神的人，要表現出他們擅長行善，他們對神充滿了信心（3:8）
- 分門結黨的人、警戒過一兩次、就要棄絕他（3:10）
- 我們的人要學習正經事業、  
〔或作要學習行善〕  
預備所需用的、免得不結果子。  
（3:12-14）

# 領導人行為：特殊啟示

## 神的話

領導人行為：

加上小組提出的專案

### • 彼得前書5:2, 3

- 聖經稱教會的教牧工作為牧養  
(約翰福音21:16[ poimaine,  
take care of 牧養]; 彼得  
前書5:2[ poimante,  
shepherd 牧養] ) >

π ο ι μ α ί ν ω poimainō,  
shepherd牧養, herd牧群 or  
tend sheep照顧羊; rule管理,  
govern治理; care for照顧,  
look after照料, nourish助長

### • 約翰福音21:16

‘Take care of  
[shepherd(NASB)]  
my sheep’ ”

### • 彼得前書5:2

"務要牧養在你們中間 神  
的群羊，按著 神旨意照管  
他們；不是出於勉強，乃是  
出於甘心；也不是因為貪財，  
乃是出於樂意"

# 領導人行為：特殊啟示

神的話

- 彼得前書5:1, 2-3

領導人行為：

加上小組提出的專案

Elder, 長老/Presbyter長老/Older

Man老前輩 (5:1)

(π ρ ε σ β ῦ τ ε ρ ο ς  
*presbuteros*)

- 5:2 願遵神做為動機
- 5:2 不貪財
- 5:2 樂意服事
- 5:3 不轄制所託付你的人
- 5:3 做群羊的榜樣

The background is a light green color with a subtle pattern of concentric circles. In the four corners, there are decorative circuit-like patterns consisting of blue lines and small circles, resembling a printed circuit board (PCB) layout.

# 領導

## 一般啟示

# 領導：一般啟示

- 以前社會科學研究的焦點在領導人的人格特性。當前的重點在領導人的行為。
  - 我們剛看過的，聖經教導我們領導人的性格和行為兩者都要看重。
  - 現在經驗強調領導人的行為，他們被認為如何和他們工作的結果
  - 領導人的行為大致分成兩大類：
    - + 初始結構(I)
    - + 體恤(C)
    - + 參希理”平衡領導人的兩大主維：初始結構和體恤”教會行政管理篇
- 網址：[www.fromacorntoak12.com](http://www.fromacorntoak12.com)

# 領導人行為

62

## 初始的結構

- 指的是領導人組織和確定與那些向他或她報告的人的程式
- 其取向和重點在任務——將工作完成，做到所要求的責任，達到必要的目的

## 體恤

- 指的是關係上友善、支持、溫馨、可靠和恭敬的態度
- 不表示領導人在職責上表現出懈怠
- 其方向和重點在人——關心跟隨他的人的情感或情緒
- 注意耶穌如何以初始結構與體恤的平衡來對待迦南婦人(馬太福音15:21-28)

# 領導人行為和人腦半球

## 領導者的取向

63

### □ LEFT HEMISPHERE 左腦

- + 認知/知識
- + 邏輯
- + 堅決，目的取向
- + 次序 & 系列：時間意識
- + 典型的男/丈夫取向（兩腦都行，

但

偏向左腦)

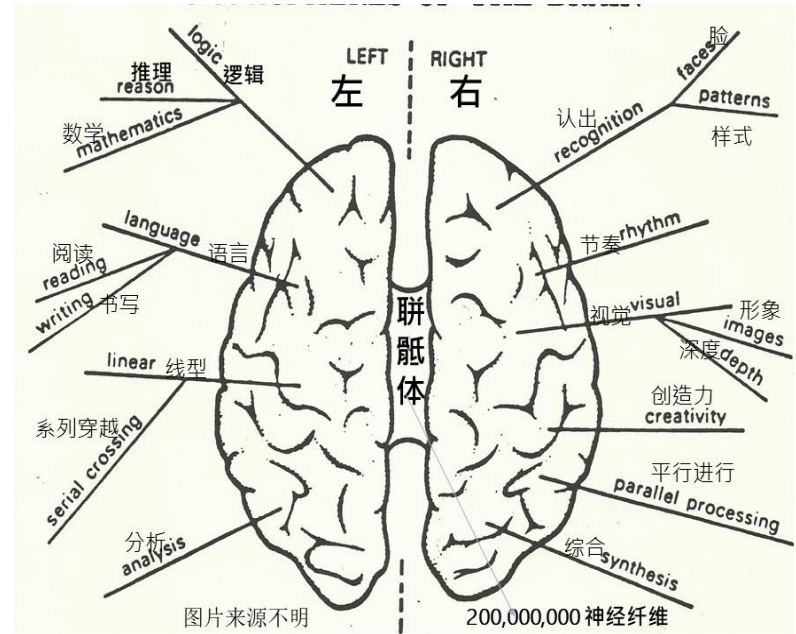
- + 專注初始的結構

### □ 右腦RIGHT HEMISPHERE

- + 多情/善感
- + 情緒
- + 關係的
- + 隨意探索：沒有時間觀念
- + 典型的女/妻子取向（兩腦更行但偏向右腦）

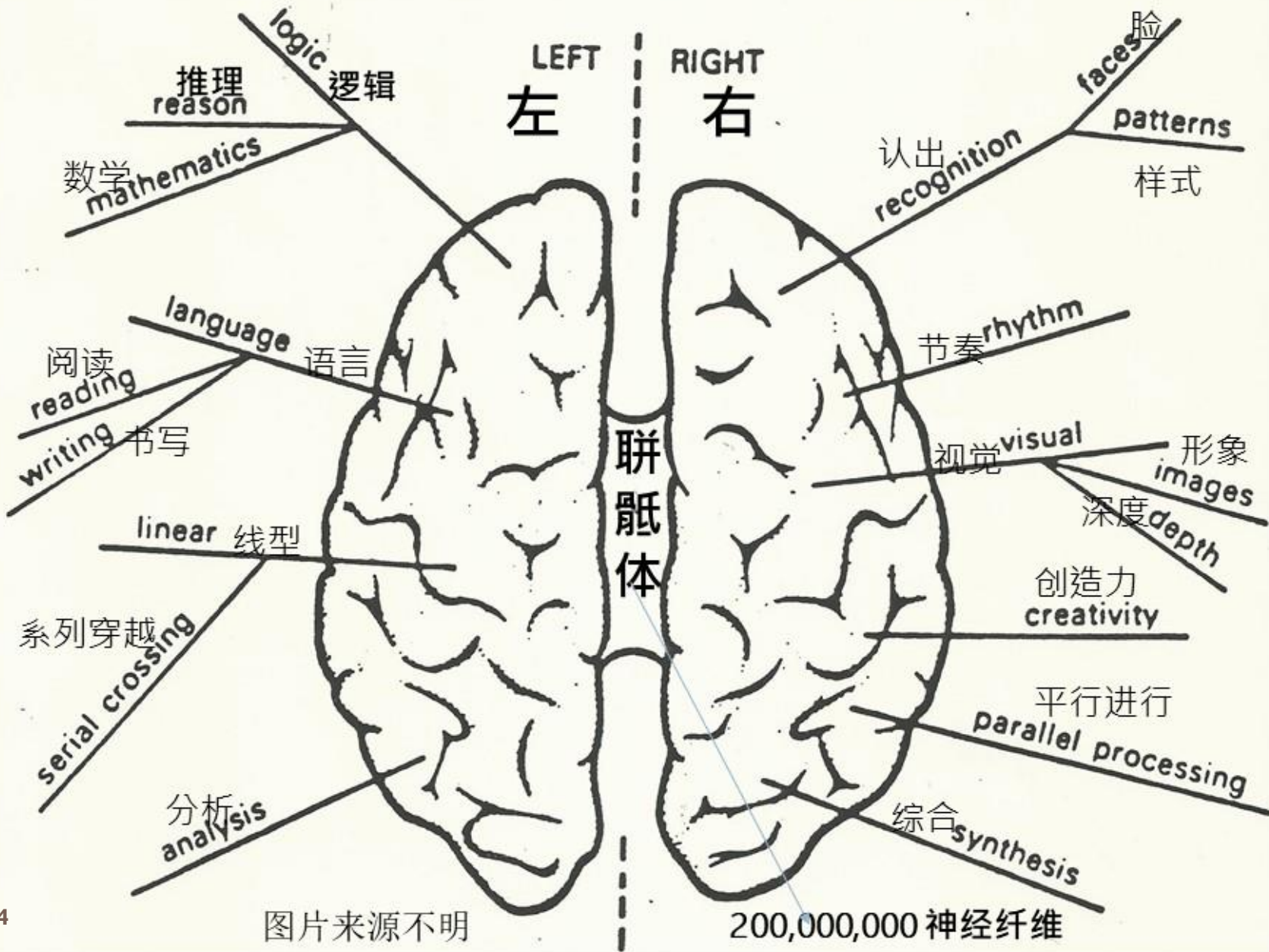
- + 專注體恤

## 大腦



圖片來源不明





图片来源不明

200,000,000 神经纤维



## 領導人行為和人腦半球

從環境（如教室）來的輸入是由大腦左半球理性地處理。右半球則處理感覺，情感，態度，視覺和空間功能以及關係。這兩個半球並不獨立運作，而是在連接大腦兩個半球的導管胼胝體中的200,000,000條神經纖維上相互作用。

在子宮孕期的第16至第26週之間，雄性的Y染色體觸發覆蓋胼胝體和大腦左半球的雄性激素的釋放，導致男性主要在左半球運作。這並不表示男人和男孩都不能在兩個半球運作，但他們主要在左半球運作。女性則在兩個半球都運作，但偏愛右半球。

# 為何區別初始結構和體恤很重要？

1. 它告訴我們兩種主要類型的領導者行為以及它們之間平衡的必要，這對最有效率的領導是不可避免的。
2. 它有助於我們理解為什麼有些領導者會以完成任務為導向，而其他領導者則會花費大量時間來照顧別人。
3. 它說明我們說明過度偏向某導向的領導者行為以更加平衡的方式運作。
4. 如果領導者無法以更加平衡的方式進行必要的修改和運作，它有助於我們確定我們需要雇用或選擇哪類型的義工領導者來平衡某個特定的事工領域。
5. 它幫助我們更加親切，“減少懈怠”，並欣賞彼此作為領導者的強項，即使在努力變得更加平衡的情況下也是如此。
6. 這種理解有助於防止家庭中的衝突（例如，當丈夫在觀看足球沒有充分的反應時，妻子不會感到被拒絕）和在教堂裡的人際關係。

# 領導人行為

67

## 正面的行為

- 1 互動
- 2 顯示足夠的知識和能力
- 3 讓其它的人承擔責任
- 4 聆聽
- 5 組織得好
- 6 找機會有需要時去說明
- 7 分擔自己的缺憾與困難
- 8 有幽默感
- 9 嘗試新理念 — 開放
- 10 瞭解跟隨者所關懷的
- 11 必要時會堅持

## 負面的行為

- 1 不持守到底 — 不誠實
- 2 不善愚人際關係
- 3 不關心
- 4 不信任跟隨他的人
- 5 偏袒
- 6 主觀強迫己見
- 7 事情不順利時就生氣
- 8 輕視別人
- 9 自己比團體優先
- 10 言行不一致 — 不誠實
- 11 不改變 — 守舊

# 領導人行為

## 比較神的特殊啟示與一般啟示

每個小組將領導人正面與負面的行為分開，盡可能將我們查過的經文或你所想到的經文，與領導人正、負面的行為配對。將領導人正、負面行為列在板或紙上，引用一節經文，盡可能與領導人行為配對。參看下一張幻燈片的例子：

討論：從你列下的兩項領導人行為表上，比較我們研讀的神特殊啟示的經文與縝密科學觀察的一般啟示。

- 你注意到什麼？
- 你看到要求關注任務或體恤的經文較多？有多少經文同時涉及領導者行為的兩大主維？
- 有任何領導人正、負面行為在聖經中找不到相關經文的？
- 一項縝密科學研究的好處是發現領導人的甚麼行為最受當代人的歡迎或嫌惡，哪些領導人的行為能吸引屬下，哪些會令人避諱。

# 領導人行為

以下領導人行為與聖經節配對的例子，能用在前一張幻燈片上的討論。還有許多經節可以引用在這些行為

## 正面

- 1 互動(提多書2:7)
2. 顯示足夠的知識和能力(提摩太后書2:15;4:5)
- 3 讓其它的人承擔責任(提摩太后書2:2)
- 4 聆聽 (馬太福音15:21-28)
5. 組織得好(路加福音14:18;箴言19:21)
6. 找機會有需要時去說明(彼得前書5:2)
7. 分擔自己的缺憾與困難(提摩太后書4:6-18)
- 8 有幽默感(以賽亞書44:12-23)
- 9 嘗試新理念 — 開放(馬太福音9:17)
- 10 瞭解跟隨者所關懷的(提多書3:2)
- 11 必要時會堅持(提多書2:15)

## 負面

- 1 不持守到底 — 不誠實(馬太福音21:30)
- 2 不善人際關係(撒母耳記上18:28-29)
- 3 不表示關心(撒母耳記下9:1-13)
- 4 不信任跟隨他的人(撒母耳記上22:13-14)
- 5 偏袒(提摩太前書5:21)
- 6 主觀強迫己見(提摩太后書2:25)
- 7 事情不順利時就生氣(撒母耳記上)
- 8 輕視別人(提摩太前書4:12)
- 9 自己比團體優先(馬太福音20:26-28)
- 10 言行不一致 — 不誠實(馬太福音23:2-4)
- 11 不改變 — 守舊(馬太福音9:17)

# 領導人行為，成人

我喜歡的(+)成人領導人行為

	<u>多麼重要</u>				
	<u>不很重要</u>				<u>非常重要</u>
1. 互動	0	1	2	3	4
2 顯示足夠的知識和能力	0	1	2	3	4
3 讓其它的人承擔責任	0	1	2	3	4
4 聆聽	0	1	2	3	4
5 組織得好	0	1	2	3	4
6 找機會有需要時去說明	0	1	2	3	4
7 分擔自己的缺憾與困難	0	1	2	3	4
8 有幽默感	0	1	2	3	4
9 嘗試新理念 — 開放	0	1	2	3	4
10 瞭解跟隨者所關懷的	0	1	2	3	4
11 必要時會堅持	0	1	2	3	4

# 領導人行為，成人

我不喜歡(-)的成人領導人行為

多麼重要

不很重要

非常重要

1. 不持守到底 — 不誠實	0	1	2	3	4
2 不善與年輕人互動	0	1	2	3	4
3 不關心	0	1	2	3	4
4 不信任年輕人	0	1	2	3	4
5 偏袒	0	1	2	3	4
6 很主觀	0	1	2	3	4
7 事情不順利時就生氣	0	1	2	3	4
8 輕視年輕人	0	1	2	3	4
9 自己比團體優先	0	1	2	3	4
10 言行不一致 — 不誠實	0	1	2	3	4
11 不改變 — 守舊	0	1	2	3	4

# 成人少年團長 (+)

## 美國男女少年對他們行為的評分 \*

### 男性

- 聆聽(C)
- 瞭解我所關注的 (C)
- 顯出足夠的知識和能力 (I)
- 互動 (C)
- 找機會有需要時去說明
- 組織得好
- 嘗試新理念 — 開放
- 讓我擔當責任
- 必要時會堅持
- 有幽默感
- 分擔自己的缺憾與困難

### 女性

- 聆聽 (C)
- 瞭解我關注的 (C)
- 互動 (C)
- 找機會有需要時去說明 (C)
- 顯出足夠的知識和能力
- 組織得好
- 嘗試新理念 — 開放
- 讓我擔當責任
- 有幽默感
- 必要時會堅持
- 分擔自己的缺憾與困難



# 成人少年團長（一）

## 美國男女少年對他們行為的評分

73

### 男性

- 言行不一致— 假冒偽善
- 不善與年輕人互動
- 不關心年輕人（我）
- 不信任年輕人（我）
- 不堅持到底 — 不誠實
- 輕視年輕人（我）
- 偏袒
- 自己比團體優先
- 勉強年輕人（我）
- 事情不順利時就生氣
- 不改變 — 守舊

### 女性

- 言行不一致— 假冒偽善
- 不善與年輕人互動
- 不信任年輕人（我）
- 不關心年輕人（我）
- 不堅持到底 — 不誠實
- 輕視年輕人（我）
- 偏袒
- 自己比團體優先
- 勉強年輕人（我）
- 事情不順利時就生氣
- 不改變 — 守舊

# 領導，選擇少年和其它領導人的暗示

74

## 研究發現

- 一些領導人的行為比其它的重要，所有正面的在李克特評分表 Likert scale 得五分的表示重要
- 所有負面的領導人行為被評為嚴重
- 女性對所有的行為都評為更重要和嚴重，強烈表示領導人應怎麼做

## 選擇領導人的暗示

- 成年領導人應做到所有正面的行為才能最有效率
- 他們應避免所有的負面行為才能最有效率
- 聆聽是成年領導人的優先行為
- 成年領導人應強調人而非任務的行為
- 求問女孩或女人誰會是好的領導人
- 選一位眾人公認是特別注重很不守規矩的少年團或班級的領導人(尤其是 娘或爹)

# 領導

## 選擇少年和成人領導人的暗示

75

### 領導人應做甚麼

- 成人領導人應強調人的行為而不是工作(兩者都需要，但要以人為優先)
- 成年領導人應以聆聽為優先
- 成年領導人應言行一致
- 成年領導人應顯出正面的行為才最有效率
- 他們應避免一切負面的行為才最有效率

### 選用領導人

- 尋找比較以人取向多於工作取向的成人
- 尋找聽別人說話多於談自己的成人
- 尋找有跟蹤紀錄說話算話並行出所教的成人
- 尋找顯示正面行為，避免負面行為的成人

# 比較領導Leadership與行政管理 Management

76

## 領導

- 做對的事
- 需要工作(結構)與人(體恤)平衡，但強調人
- 領導人如牧師、教師、青年團長和其它比較直接服事人
- 機構行政工作的領導人：比較不直接服事人

## 行政管理

- 做對事
- 工作與人必須平衡但強調工作(鑒於工作的目的是為人)
  - +借著別人完成工作
- 注意教會不要利己
- 組織一個機構的
  - 使命
  - 異象
  - 策略計畫

## 15 項最浪費時間的事

根據 15 個國家有經驗的管理人。資料來源：  
亞力克·麥肯齊 Alec Mackenzie，前美國管理協會主席

- 1 電話中斷。
2. 沒有預約的訪客來訪。
3. 會議，計畫和非計畫。
4. 不可能計畫的危機局勢。
5. 缺乏目標、優先事項和最後期限。
6. 混亂的辦公桌和個人凌亂不堪。
7. 參與例常作業和應委派給其它人的細節。
8. 試圖一次做太多，低估了去做它的時間

# 15 項最浪費時間的事

根據 15 個國家有經驗的管理人。資料來源：  
亞力克·麥肯齊，前美國管理協會主席

9. 未能建立明確的責任和權力。
10. 從別人的不足、不準確或延遲資訊。
11. 猶豫不決，拖延下去。
12. 缺乏或不清楚的互動和指導。
13. 無法說出“不”
14. 缺乏公司經理須跟蹤事態發展的標準和進展報告
15. 疲勞。

U. S. News&World Report, 12/3/1973, P. 46

# 時間管理

為什麼必須管理時間的浪費？

1. 浪費時間帶來壓力，壓力會導致健康問題。
2. 壓力也消極地影響工作效率。
3. 浪費時間限制你完成為主、祂的教會和祂旨意的成就。

如何管理時間的浪費？

借著使用本文中的行政管理原則



## 如何管理時間的浪費？

借著使用本文中的行政管理原則將管理大多數問題。此外，注意以下建議

1. 一些干擾是天意；人有危急，在不可預知的時候需要你的幫助。請記住你的呼召，和最有效和高效率的服事方式是，平衡初始結構和關懷、體恤。有時體恤比初始結構優先。將會有中斷的可能列入計畫以避免挫折。
2. 記住，一些結構性的事情也是照顧別人的方法。某些時候，你必須判斷誰的需求必須優先，以取得體恤並注意到初始結構的平衡。如果你必須問某人等候你，向他解釋原因，並問他能否等一等再見你，或是尋求另一個人來幫助他或她。
3. 如果你可以雇用或共用一個行政助理，可以篩選你的電話和意外的訪客，能讓你集中精力完成必要的任務，其中一些人會照顧許多其它人。如果你沒有助手，看有沒有志願者能在一定的時間來幫你。另外，查看你的電話顯示；如果有人在你不方便的時間打電話過來，讓語音信箱接留言，你可儘快回話。忽略那些只想賣給你和教會不需要的東西的電話。



# 時間管理

## 如何能管理時間的浪費？

借著使用本文中的行政管理原則能管理得好。加上以下的觀察

4. 保持啟動的結構和體恤的張力來使兩者平衡
5. 一天要留 20% 的時間為應急

# Case Study on Balancing Initiation of Structure and Consideration

**Sue, Director of Youth Ministry, at Faith Christian Church is walking down the hall toward a classroom where 25 people are waiting for her class to begin. She is carrying a fairly heavy load of resources, including her laptop computer, five books, and a stack of documents, that she intends to use in teaching the lesson and only has three minutes before the class is to begin. Just as she turns right around the corner from the classroom a young person approaches her with tears streaming down her face and begins pouring out her heart about her boyfriend, who just the evening before broke their relationship. What should Sue do?**

# 構想一件新事工

本課程將為你提供時間和其他資源，幫助你辨識、闡明並開始計畫你希望的創新事工。

- ❑ 這種創新包括你理想中的任何東西，例如，新的想法，新的服務，或新的程式，那些你認為神將借著它來實現祂的救贖目的。
- ❑ 現在開始寫下來，即使你目前只有標題，然後當我們繼續完成五個管理流程時，在本課程結束時，你將完成大部分工作，以便在你回家時可以實施你的新想法。

# 行政管理

## 行政管理的五大工作

# 管理的五項主要工作

為整個教會和每個部門或計畫而做

- 計畫: 檢討過去與現在，為完成教會現在與未來的目標，構建最佳的方案。
- 組織: 發展一個完成教會目標所需要的組織結構、角色和職位
- 職員配備: 選擇和培訓那些在組織結構為了完成教會目標所需要的人。
- 指導: 管理職員，讓他們一到職，就在他們的職位上運作良好以完成目標。
- 評估: 比較職員目標的成果與既定標準的方案，以確定是否已完成目標。

# 行政管理的工作 計畫

86

行動

關鍵部分

- 禱告
- 使命聲明
- 異象聲明
- 目的
- 目標
- 策略性計畫
- 預算

- 禱告：箴言16:3;19:21
- 使命聲明：一般、廣泛；事工的理念；  
與全教會工作的關係— 回答為  
什麼
- 異象聲明：具體、訂制的、精確、細節，  
回答：誰、什麼、如何
- 目的：一般、廣泛、說明如何做到異象；  
長期
- 目標：路加福音；窄、具體、可測量、必  
須做甚麼以達到目標；短期
- 使你的新想法與上述各項連貫。

# 行政管理的工作 計畫

87

## 行動

- 禱告
- 使命聲明
- 異象聲明
- 目的
- 目標
- 策略性計畫檢討
- 預算

## 關鍵部分

- 確保目標是精明的**SMART**
  - + **S**pecific 具體
  - + **M**easurable 可衡量
  - + **A**ttainable 做得到的
  - + **R**elevant 相關的
  - + **T**rackable 可追蹤的
- 制定一張清單
- 記錄這些和其它的期望作為標準值，以供評估每個職員業績
- 使用第三階目標來評估計畫

# 從神的一般啟示學習

## 從世紀俱樂部企業學習：已持續一百多年的公司

### 成功的特徵

1. 強健的企業使命和文化
2. 獨特的核心實力和改革管理
3. 與業務合作夥伴的長期關係
4. 長期員工關係
5. 當地社區的活躍成員

### 描述

1. 周到地保留公司創始人的價值觀，現任領導者將自己視為那價值觀的管家。
2. 公司認為自己所提供的產品是獨一無二的，並專注於保持其獨特性，同時應用該專業以滿足當前和持續的需求。



# 從神的一般啟示學習

從世紀俱樂部企業學習：已持續一百多年的公司

## 成功的特徵

1. 強健的企業使命和文化
2. 獨特的核心實力和改革管理
3. 與業務合作夥伴的長期關係
4. 長期員工關係
5. 當地社區的活躍成員

## 描述

3. 這些公司認為，與客戶和供應商保持代代相傳的長期關係對他們的成功至關重要。這些關係超越了經濟利益。

# 從神的一般啟示學習

從世紀俱樂部企業學習：已持續一百多年的公司

## 成功的特徵

1. 強健的企業使命和文化
2. 獨特的核心實力和改革管理
3. 與業務合作夥伴的長期關係
4. 長期員工關係
5. 當地社區的活躍成員

## 描述

4. 許多員工整個職業生涯都是公司的忠實成員，並談到他們與公司的關係，因為他們在很多方面都像家人一樣。老企業的一個重要操作是從自己的公司內部培養領導者，他們蓄意採用領導繼承的流程。

# 從神的一般啟示學習

從世紀俱樂部企業學習：已持續一百多年的公司

## 成功的特徵

## 描述

1. 強健的企業使命和文化
2. 獨特的核心實力和改革管理
3. 與業務合作夥伴的長期關係
4. 長期員工關係
5. 當地社區的活躍成員

4.

+當領導者受過良好教育並具有廣闊的視野時，此模型能起作用。若沒有這樣的領導者，採用這種領導者選拔和繼任的做法很危險，在這種情況下會在教會中造成弊端，必須避免，那是偏狹，漠視限度、缺陷、有更好政體和靈性牧養的鄙陋職員觀點。那是因未能邀請和考慮糾正性反饋而惡化的。\*

# 從神的一般啟示學習

從世紀俱樂部企業學習：已持續一百多年的公司

## 成功的特徵

1. 強健的企業使命和文化
2. 獨特的核心實力和改革管理
3. 與業務合作夥伴的長期關係
4. 長期員工關係
5. 當地社區的活躍成員

## 描述

5. 成功的企業是積極參與當地社區，幫助他們，發展關係，並在周圍社區建立良好聲譽。

該研究的作者們指出，這五種品質是相關的而非導因。他們還指出，並非所有公司都採用所有五種做法。

# 從神的一般啟示學習

從世紀俱樂部企業學習：已持續一百多年的公司

## 成功的特徵

1. 強健的企業使命和文化
2. 獨特的核心實力和改革管理
3. 與業務合作夥伴的長期關係
4. 長期員工關係
5. 當地社區的活躍成員

## 教會的應用：你可以添加什麼？

1. 目標：每個成員都知道，可以解釋（包括引用至少一節經文），致力於，並積極參與耶穌託付教會的使命。
2. 目標：教會的每個成員都知道並且至少可以解釋他或她的會眾在社區中特出的方式。

## 從神的一般啟示學習

從世紀俱樂部企業學習：已持續一百多年的公司

### 成功的特徵

### 教會的應用：你可以添加什麼？

1. 強健的企業使命和文化
  2. 獨特的核心實力和改革管理
  3. 與業務合作夥伴的長期關係
  4. 長期員工關係
  5. 當地社區的活躍成員
3. 會眾中大多數人保持了數十年的成員資格，許多人是終生會友。很少衝突。
  4. 職員的任期受珍視，對新的主任牧師不造成威脅。
  5. 會眾向社區宣傳並提供所需的服務，例如食品儲藏室。

# 行政管理的工作 計畫

95

## 行動

- 禱告
- 使命聲明
- 異象聲明
- 目的
- 目標
- 策略性計畫檢討
- 預算

## 關鍵部分

- 為何要策略性計畫
  - +管家：哥林多前書4:2;  
路加福音12:48
  - +最有效地使用有限的資源
  - +審慎寫下的目標加強信任和熱心，提高大家對需要和如何進行改變的瞭解

# 行政管理的工作 計畫

## 行動

- 禱告
- 使命聲明
- 異象聲明
- 目的
- 目標
- 策略性計畫檢討
- 預算

## 關鍵部分

- 要避免的陷阱
  - + 沒有禱告就計畫
  - + 緊迫性的專制：努力工作  
但不聰明
  - + 無結果的目標
  - + 落實俗尚：跳上事工  
音樂遊行車  
Ministry bandwagons



# 行政管理的工作 計畫

97

## 行動

- 禱告
- 使命聲明
- 異象聲明
- 目的
- 目標
- 策略性計畫
- 預算

## 關鍵部分

- 預算：路加福音14:28-32
- 預算的類型
  - + 一般基金/操作
    - \* 修建、清潔、實用工具、員工、方案、消費、銀行費用
  - + 資本/建築
    - \* 超過 RB \$3,000 的設備，建築物
  - + 指定基金
    - \* 宣道、基督教學校、特別和短期工作
  - + 預備基金 (10%) 為應急和意外支出

# 行政管理的工作 計畫

98

行動

關鍵部分

- 禱告
- 使命聲明
- 異象聲明
- 目的
- 目標
- 策略性計畫
- 預算
- 制定預算流程
  - + 計畫
    - \* 包括兩部分
      - 收入
      - 開銷
    - \* 計算資源
      - 如，週奉獻、投資、願will
  - + 基金目標
    - \* 分配員工資金
    - \* 分配每項事工要求

# 行政管理的工作 計畫

99

## 行動

- 禱告
- 使命聲明
- 異象聲明
- 目的
- 目標
- 策略性計畫
- 預算

## 關鍵部分

- 制定預算流程
  - + 獲得批准
    - \* 從事工部門
    - \* 從教會董事會
  - + 監測事工費用
    - \* 注意超支
    - \* 作必要的修改 —
- 預算一個指標不是專制
- + 至少一年一次向會眾報告
- + 存檔預算做為必要時參考

# 行政管理的工作

## 組織

100

### 行動

- 組織結構
- 控制範圍
- 職責描述
- 舉辦有效率的會議
- 創新的擴展

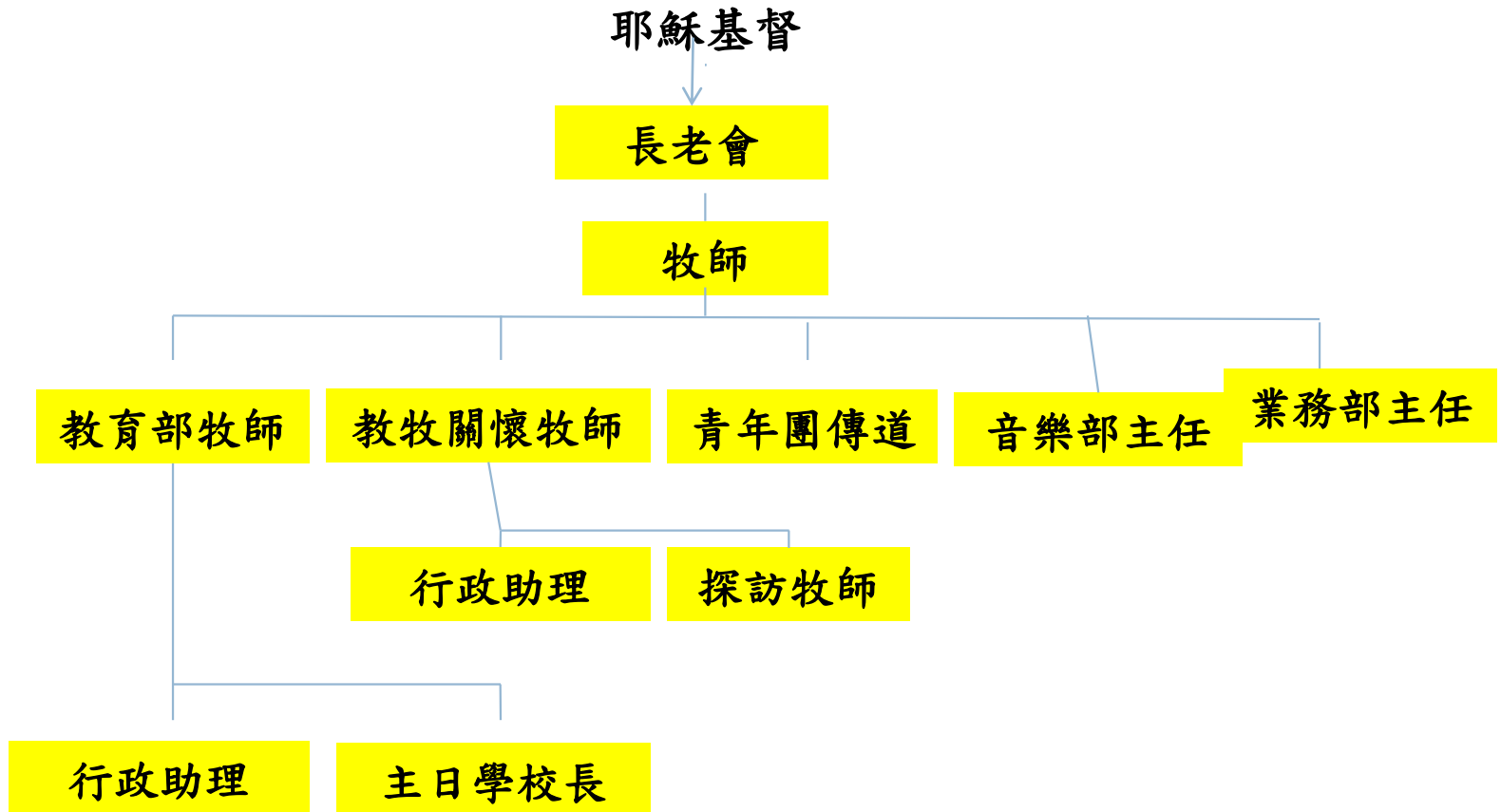
### 關鍵部分

- 組織結構
  - + 正式結構
    - \* 權威流程圖
  - + 不正式結構
    - \* 組織如何實際運作
- 操控範圍(出埃及記18:15-26)
  - + 向你報告的人責任越多  
就操控得越少
  - + 一般最佳跨度是 6-8

# 權柄 *Authority* 流程表

以弗所書 1:22-23; 4:7, 11

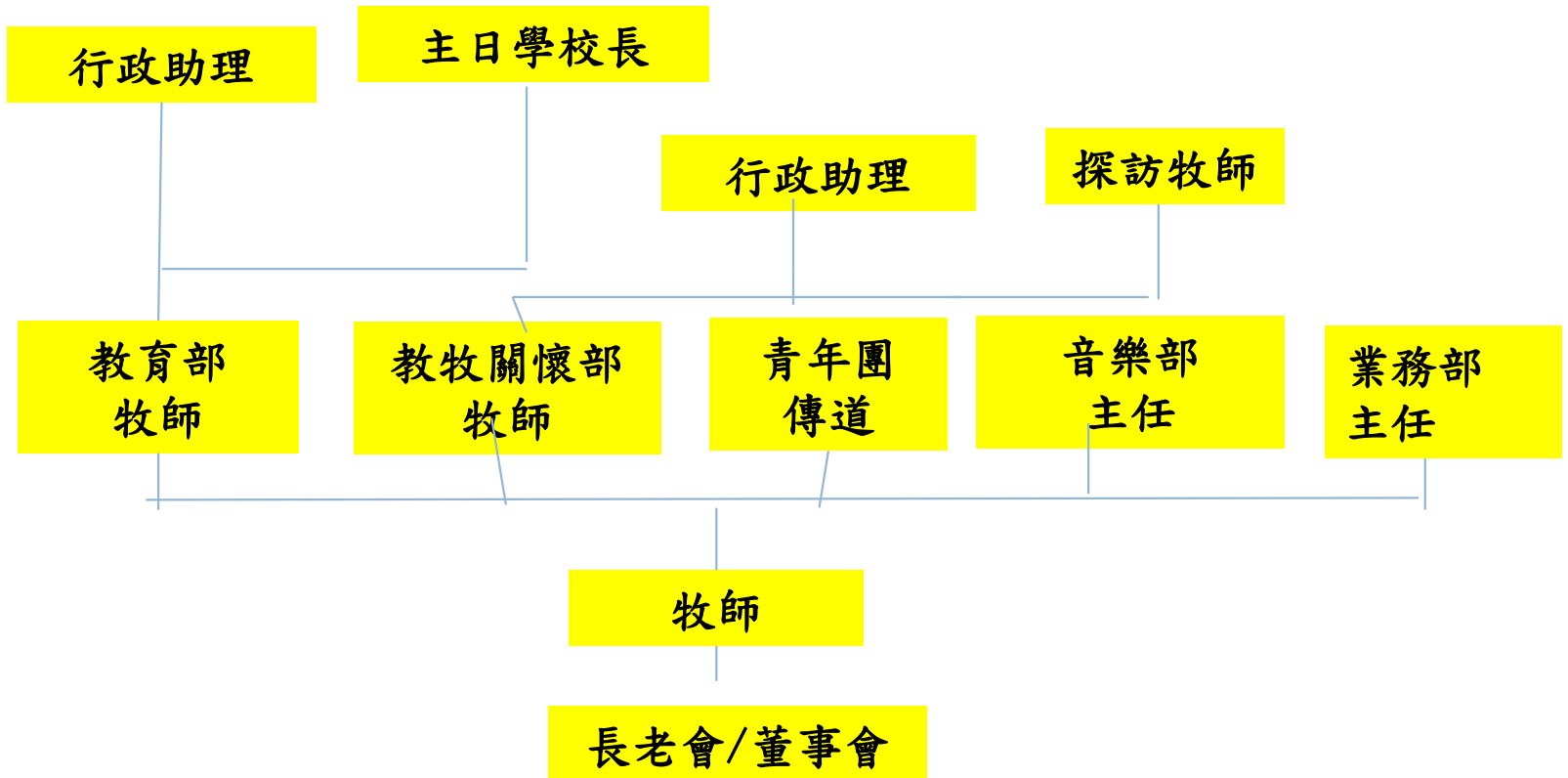
101



# 運作 *Functional* 流程表

根據馬太福音20:26-28，基督樣式的僕人

102



# 新約聖經名詞“教會長老”

以下三個名詞都是描述同一個人，但在領導工作上的表達有一點差異。當教會增長，挑戰也增多時，某些長老是受薪的。

• ἑπισκοπή *episkopē* = 監督overseer, bishop (使徒行20:17, 28; 提摩太前書 3:1); 指要做結構上的工作 (強調任務)

• πρεσβύτερος *presbuteros* = 長老elder (使徒行傳 20:17, 28; 提摩太前書 5:17); 指職位和領導人的尊貴身分

• ποιμήν *poimēn* = 牧師shepherd, pastor (使徒行傳 20:17, 28; 以弗所書 4:11); 主要指做教師和照料的人 (強調人)

## 新約聖經名詞

### 其它“教會領導人/牧師Minister”

104

- $\delta \iota \acute{\alpha} κ ο υ ο ς$  *diakonos* = servant, deacon, minister
- + 在希臘文化the *diakonos* 是王僕的意思。教會是根據服事萬王之王，耶穌基督，而取其意(馬太福音20:28；羅馬書15:25；16:1；使徒行傳6:2；提摩太前書 3:12)



# 行政管理的工作 組織

105

## 行動

- 組織結構
- 控制範圍
- 職責描述
- 舉辦有效率的會議
- 創新的擴展

## 關鍵部分

- 職責描述的價值
  - + 讓牧師瞭解他/她必須做的工作
  - + 提供清單給牧師、主管、會眾
  - + 消除衝突
  - + 消除重複作業浪費時間
  - + 評估的基礎 — 包括在標準值內
  - + 促成策略性計畫

# 行政管理的工作

## 組織

106

行動

關鍵部分

- 組織結構
  - 控制範圍
  - 職責描述
  - 舉辦有效率的會議
  - 創新的擴展
- 職責描述內容
    - + 職位頭銜
    - + 服事目的
    - + 彙報關係
    - + 主要職責以非常詳細和可衡量的規格編寫
    - + 各部門職責
    - + 包括一份供其它工作可能要求的開放式說明

# 你需要寫職責描述嗎？

107

考慮為自己 and 每個向你彙報的職員工作描述的價值後，你是否需要撰寫職責描述？如果要寫，這個課程提供的資源可以幫助你寫一份。

如果本課程中的所有或大多數人都需要寫一份職責描述，並希望得到一些幫助，我們可以提供上課時間。

如果只有一個或幾個人需要寫一份職責描述，則在休息期間將提供幫助。

# 行政管理的工作

## 組織

108

### 行動

- 組織結構
- 控制範圍
- 職責描述
- 舉辦有效率的會議
- 創新的擴展

### 關鍵部分

- 清楚說明目的
- 提前送出擬議的議程並邀請那些預計出席會議的人輸入意見；將他們的意見加入擬議的議程；議程包括開始和結束時間。充分準備而來。
- 會議地點應不受干擾並有舒適的住宿環境。
- 領導人要
  - + 掌握議程時間。
  - + 邀請所有人參與但限制壟斷。
  - + 專案充分解決時，總結議程的討論，掌握會議進行。
  - + 如果不能在確定的時間框架中列入所有議題，先排好專案的優先次序
- 按需要經常開會，但不要太常開會。

# 行政管理的工作

## 組織

109

### 行動

- 組織結構
- 控制範圍
- 職責描述
- 舉辦有效率的會議
- 創新的擴展

### 關鍵部分

- 分辨挑戰
- 問關鍵問題並促成個人和團體的決策
- 小心執行改變，化解恐懼並促使它被接受
- 參閱附帶大綱、論文和PPT
- 根據對創新擴展的研究以及我們對教會應用的討論，你需要做些什麼來實現你的新想法？

# 行政管理的工作

## 人員配備

110

### 行動

### 關鍵部分

- 篩選和選擇
- 員工發展
- 法律和道德事宜

- 向神禱告興起所需人選
- 不是新基督徒(提摩太前書3:6)
- 一個教會的會友
- 取得並審查各種推薦
- 問他或她相信什麼(底線：羅馬書10:9；使徒信經)  
+神學上的：有無重生和稱義的顯示
- 期望像基督成熟的身量  
+神學上的：有無成聖的顯示
- 處理衝突第一步：審慎地選擇領導人
- 與政策和職責描述認同
- 讓一位女職員參與選擇決策
- 若許可，以個自邀請不要用登廣告的方式
- 看幻燈片71, 72

# 行政管理的工作

## 人員配備

### 行動

### 關鍵部分

- 篩選和選擇
- 員工發展
- 法律和道德事宜

- 尋找神給教會特定功能所需有特別恩賜的人。
- 參見羅馬書12章中的三個主要恩賜清單：1-8；哥林多前書12-14；以弗所書4：11-16。
  - 請注意，恩賜的目的是建立教會以達合一。
  - 長老應批准選拔領導人。
  - 為潛在的領導者提供一份小工作，並觀察他們的業績。（路加福音16:10）
  - 考慮一個人可追蹤的記錄。
  - 辨別誰真正有恩賜，誰自稱有恩賜卻沒有。

# 行政管理的工作

## 人員配備

112

### 行動

### 關鍵部分

- 篩選和選擇
- 員工發展
- 法律和道德事宜
- 以讀經禱告開始職員與團隊會議
- 定期審查教會宣道、異象、目的、目標
- 請職員以自己的話說明上述各項
- 監測員工和諧關係；促成衝突解決。目的：幫助職員改進、勝過無稽的指控，不是解雇。（解雇應是最後手段。參下面人事評估）



# 行政管理的工作

## 人員配備

### 行動

113

### 關鍵部分

#### 處理職員衝突

- 篩選和選擇
- 員工發展
- 法律和道德事宜
- 以下大部分適用於支薪職員和志願同工。對待任何一方都不要弄權遊戲(不可擅權)。那不是主的方法，也行不通。(馬太福音20:25-28)記得古諺“一個人深信那是違背自己的意願，他的意見仍是一樣的”  
(一般啟示和普遍恩典)
- 從職員選擇開始
- 視職員的不同為健全。彼得 德魯克 Peter Drucker說：“異議是不可少的，爭吵和仇隙就不是，他們可以摧毀組織。”(又是，一般啟示)
- 致力達到共識，否則由少數投票來支持群體的決策篩選和選擇

# 行政管理的工作

## 人員配備

### 行動

- 篩選和選擇
- 員工發展
- 法律和道德事宜

### 關鍵部分

#### 人事關係失敗的起因

- 職員看不見他們在組織結構上的地位。大多數的人想具體地知道他們被期望的是甚麼(這是需要職責描述的一個原因)
- 不瞭解組織的文化(經營的方式和價值)
- 不瞭解目標人群target group的文化  
“向什麼樣的人，我就做什麼樣的人”(哥林多前書9:22)

# 行政管理的工作

## 人員配備

115

### 行動

- 篩選和選擇
- 員工發展
- 法律和道德事宜

### 關鍵部分

#### 避免和克服人事關係的失策

- 互動
  - + 修正的開放政策；對所有向你報告的人開放
  - + 經常與那些向你報告他們服事情況的人互動。閒聊；對他們和他們的工作表示興趣（體恤）
  - + 發展自我實力，容許那些向你報告的人與你要呈現報告的人互動（尊重）

# 行政管理的工作

## 人員配備

116

### 行動

### 關鍵部分

- 篩選和選擇

- 員工發展

- 法律和道德事宜

### 避免和克服人事關係的失策

- 互動

- + 如果有人來向你抱怨別人，第一個問題你問：“你向他或她談過這件事嗎？”（馬太福音18:15ff）初始結構
- + 別人指控向你彙報的人，總要支持他們。（並不表示自動地偏袒）  
如果你的職員錯了，幫他們知道問題是什麼並與被他們得罪的人修正（申命記16:20；以弗所書4:15）

# 行政管理的工作

## 人員配備

117

### 行動

### 關鍵部分

- 篩選和選擇

- 員工發展

- 法律和道德事宜

### 避免和克服人事關係的失策

- 互動

+如果你想與向你彙報的人會談，尤其是關於糾正回饋，到他或她的辦公室談。若有人想與你談，親切地到他或她的辦公室這樣可從那些向你彙報的人贏得社交資本。(體恤和結構)

- 說明職員的需要。(體恤)

# 行政管理的工作

## 人員配備

118

行動

關鍵部分

### 避免和克服人事關係的失策

- 篩選和選擇
- 員工發展
- 法律和道德事宜
- 確保檔案記錄是正面的  
+ 寫正面的電郵、信、筆記。不可寫書面負面資訊；它可能，十之八九會回頭糾纏你。此外，信件是法律檔案。
- 如果你有任何負面的事要說，如糾正的回饋feed back，與對方一對一談。  
(馬太福音18:15. et al)
- 不要背後說人，它可能，十之八九會被扭曲傳出。此外，他或她可能偷聽到。說閒話不是神的旨意。(羅馬書1:29; 哥林多後書12:20; 提摩太前書5:13)

# 行政管理的工作

## 人員配備

119

### 行動

### 關鍵部分

#### 解決職員衝突

- 篩選和選擇
- 員工發展
- 法律和道德事宜
- 掐掉芽。立刻處理問題。發展將每件事公開討論的能力。
  - + 當問題被漠視“掃到地毯下”時，職員會發展低昂的士氣。
- 談論問題當中要保持尊重
- 非常小心地聽……. 聽內容，說了甚麼沒說甚麼（包括話後面的感覺） 假設和暗示

# 行政管理的工作

## 人員配備

120

行動

關鍵部分

- 篩選和選擇

- 員工發展

- 法律和道德事宜

### 解決職員衝突

- 如果遇到有人不願接受和解 consensus，並違約，則要立刻處理。(如上方式)
- 考慮你是否需要修改行政方式
- 行政管理必須無形。它是一種目的的方法mean，不是目的本身end



# 行政管理的工作

## 人員配備

121

### 行動

- 篩選和選擇
- 員工發展
- 法律和道德事宜

### 關鍵部分

- 按照不與神的話抵觸的當地法律操作，為執政掌權的禱告。(羅馬書13:1-7; 提摩太前書2:4)
- 時常提醒教會領導人生活工作要無可指摘。(腓立比書2:5; 提摩太前書3:1-7; 5:7; 6:13, 14; 提多書1:6-8; 2:2)
- 在壓力下要忠心，不要做惡得利，效法一位牧師，他不願為沒有聖經支持的離婚會友的再婚證婚而失去教會正需要的經濟支援。神尊重那位元牧師的忠心，以其它方式供應教會需要。

# 行政管理的工作

## 人員配備

### 行動

- 篩選和選擇
- 員工發展
- 法律和道德事宜

### 關鍵部分

- 在美國和世界一些宣告同性婚姻合法的國家，違背神的話，那裡的教會和其他基督教機構如學校，一定要制立一個良好的政策，合法地保護教會、學校和職員因反對同性婚姻而受控訴。
- 一些合法機構如 Christian Legal Society、the Alliance Defending Freedom, 及一些保守宗派如 the Lutheran Church - Missouri Synod 已提供幫助擬訂這類政策的指導方針

# 行政管理的工作

## 指導

### 行動

- 授權 Delegate
- 幫助領導人發展
- 教師教育
- 師徒輔導事工
- 轉化小組為團隊
- 領導策略
- 其他避免透支的方法

### 關鍵部分

- 授權的理由
  - \* 避免耗盡體力，疲憊(出埃及記 18:17-26; 使徒行傳 6:1-4; 加拉太書 6:9)
  - \* 容許並幫助別人使用恩賜建立教會(以弗所書 4:11-16)
  - \* 讓別人帶來領導者缺乏的恩賜
  - \* 容許領導人多做點事，特別是在他的恩賜上
  - \* 提供; 在職教育，讓別人發展領導技能
  - \* 激發興趣、激起士氣、促進別人與組織認同

# 行政管理的任務

## 指導

124

### 行動

### 關鍵部分

- 授權
  - 幫助領導人發展
  - 教師教育
  - 師徒輔導事工
  - 轉化小組為團隊
  - 領導策略
  - 其他避免透支的方法
- 授權的原則
    - + 用在各型教會
    - + 獲准授權
    - + 委派較不重要的職責
    - + 讓那些最接近狀況的人去做那件工作
    - + 授權給已有責任的人
    - + 不要微控
    - + 監督受託者的工作量；照顧他們；建立士氣
    - + 監督受託者的表現

# 行政管理的工作 指導

## 行動

- 授權
- 幫助領導人發展
- 教師教育
- 師徒輔導事工
- 轉化小組為團隊
- 領導策略
- 其他避免透支的方法

## 關鍵部分

- 授權的原則
  - + 授權者保留最後責任  
“停在我這裡”
  - + 仔細地互動
  - + 告訴對方要求的理由
  - + 定期閒聊
  - + 到受託者辦公室談糾正回饋儘快讀報告

# 行政管理的工作 指導

126

## 行動

## 關鍵部分

- 授權
- 幫助領導人發展
- 教師教育
- 師徒輔導事工
- 轉化小組為團隊
- 領導策略
- 其他避免透支的方法

- 授權的原則
  - + 提供在職學習的機會
  - + 提供程式手冊
  - + 使用麥克斯威Maxwell方法
    - 模範：我做；你看
    - 導師：我做；你幫忙
    - 監督：你做；我幫忙
    - 動機：你做；我看
    - 繁衍：你做；我做其它事

# 行政管理的工作

## 指導

127

### 行動

- 授權
- 幫助領導人發展
- 教師教育
- 師徒輔導事工
- 轉化小組為團隊
- 領導策略
- 其他避免透支的方法

### 關鍵部分

- 在局勢不穩定的地區，授權特別重要。
- 儘量分派工作授權給受過訓練的同工，當領導人遭遇不測時，主的工作仍可繼續。
- 若主許可，原領導人回來時可複職或修訂職責。

# 行政管理的工作

## 指導

128

### 行動

- 授權
- 幫助領導人發展
- 教師教育
- 師徒輔導事工
- 轉化小組為團隊
- 領導策略
- 其他避免透支的方法

### 關鍵部分

- 馬太福音28:18-20; 馬可福音3:14; 提摩太後書2:2
- 效法基督樣式
- 使用麥克斯威Maxwell法
- 教師會照著被教的方法教課，領導人也是一樣
- 領導人照顧和同情別人，實際的幫助影響力很大



# 行政管理的工作

## 指導

129

### 行動

- 授權
- 幫助領導人發展
- 教師教育
- 師徒輔導事工
- 轉化小組為團隊
- 領導策略
- 其他避免透支的方法

### 關鍵部分

- 提供職員一些方法去參加在職教育（如，研討會）
- 示範並提起你個人終生學習的目標

# 行政管理的工作

## 指導

130

### 行動

- 授權
- 幫助領導人發展
- 教師教育
- 師徒輔導事工
- 轉化小組為團隊
- 領導策略
- 其他避免透支的方法

### 關鍵部分

- 提供方法讓職員職前和在職教育的機會（如研討會）
- 教師常常會照著他們被教的方式教學
- 連結新教師與經驗教師
- 參加成人聖經和神學班
- 一對一指導
- 定期送出“教師提示”簡報

# 行政管理的工作

## 指導

131

### 行動

- 授權
- 幫助領導人發展
- 教師教育
- 師徒輔導事工
- 轉化小組為團隊
- 領導策略
- 其他避免透支的方法

### 關鍵部分

- 教師教育方案示意圖  
學習模式#127,  
教師簡報#128

## SCHEMATIC OF CCOB TEACHER EDUCATION PROGRAM

### Learning Mode

CONTENT	FORMAL	NONFORMAL	INFORMAL
1. Bible Study and Prayer	The Bethel Series E.T.A. Certification Program Center for Spiritual Growth Adult Sunday School Sermons Pre-service Teacher Education Curriculum Basic Program as a Child/Youth	Seminars Retreats Conferences Small Group Bible Studies	1-1 with Staff (E.g., in Hallways, on Phone, E-mail) Church Library Resources (E.g., Commentaries, Audio Cassettes, Videos, CDs and Other Computer Resources) Church Bookstore Personal Devotions
2. Philosophy-Theory a. Objectives b. How Human Learning Occurs	Pre-service Teacher Education E.T.A. Certification Program		1-1 with Staff with Staff (E.g., in Hallways, on Phone, E-mail) CDs, Audio Cassettes Teacher Selection Calling
3. Teaching Methods	Pre-service Teacher Education In-service Teacher Education Center for Spiritual Growth Courses E.T.A. Certification Program Basic Program as a Child/Youth	Teacher B.R.E.A.K. demonstrations and discussions with other teachers Regional and National Teacher Training Events Prior service as a Teacher Aide or Junior Team Partner	Team Teaching 1-1 with Staff with Staff (E.g., in Hallways, on Phone, E-mail) Teacher Selection Calling Parenting View Video of Own Teaching
4. Mechanics of Education Program	Pre-service Teacher Education In-service Teacher Education	Teacher B.R.E.A.K. Prior service as a Teacher Aide	1-1 with Sunday School Superintendent and Staff Teacher Selection Calling

# Key Components

## TEACHERS' BULLETIN

### Fifth Reformed Church School

Volume I Number 4

February 6.

#### For All Sunday School and Catechism Teachers

Just off the press a new supplement (#3) to the Instructional Materials Catalogue is now available. The supplement lists the latest visual, audio and creative self-expression aids which have been purchased and which are not listed either in the main text of the Catalogue or on either of the first two supplements. If you do not receive yours this week, please contact either Mel Koetsier, Instructional Materials Coordinator or Ed Seely.

BE SURE TO OBTAIN SUPPLEMENT #3.

#### For All Sunday School Teachers

HAVE WE GOT NEWS FOR YOU!!! Look at how the giving for our new Mission Giving Program has increased! Find your department on the table below and share the joy with your kids! Keep up the good work. All the departments have selected a project except Early Childhood and Primary, and the Primary group is meeting this morning to choose theirs.

Department	January Giving*	December Giving	Total to Date**
Early Childhood (Ages 3-4)	\$ 6.76	\$ 6.84	\$ 19.00
Primary (Levels K-2)	24.92	15.91	57.83
Junior (Levels 3-5)	24.15	12.66	89.09
Middle School (Grades 6-8)	29.85	21.30	75.22
High School (Grades 9-12)	44.36	21.15	89.70
Adult (Five Classes)	313.17	153.05	563.18

#### Basic Program Giving (Ages 3 - Grade 12)

Total January 1977 . . . . .	\$130.04
Total January 1976 . . . . .	104.50
Total 1975-76 (November - June) . . . . .	692.87
Total 1976-77 (November - January) . . . . .	305.30

\*First four Sundays only (to correspond with January 1976).

\*\*Since program began in November.

SPECIAL PLAUDITS FOR THE HIGH SCHOOL PEOPLE FOR A 110% INCREASE OVER DECEMBER!!! A big bouquet of snow roses for a great group of kids!

#### For All Catechism Teachers

The last of our period breaks will be Wednesday, February 23. Family Night activities will recess for that day, the day after the Soup Supper, and will resume on their regular schedule the following week, March 2.

FAMILY NIGHT WILL NOT MEET FEBRUARY 23.

EMS

# 行政管理的工作

## 指導

134

### 行動

- 授權
- 幫助領導人發展
- 教師教育
- 師徒輔導事工
- 轉化小組為團隊
- 領導策略
- 其他避免透支的方法

### 關鍵部分

#### 教師公告

- 合乎聖經的師徒輔導  
mentoring (如出埃及記24:13-14; 約書亞記1:1-5; 馬可福音9:14-29; 提多書2:3-5)
- 當代輔導
- 組織輔導
  - + 要求的輔導
  - + 志願的輔導
- 輔導教會中青少年
- 參看 “Mentoring in Ministry”  
[www.fromacorntoOak12.com](http://www.fromacorntoOak12.com)



# 行政管理的工作

## 指導

135

### 行動

- 授權
- 幫助領導人發展
- 教師教育
- 師徒輔導事工
- 轉化小組為團隊
- 領導策略
- 其他避免透支的方法

### 關鍵部分

- 參論文“師徒輔導事工Mentoring”愛德華 希理 博士 [www.fromacorntoak12.com](http://www.fromacorntoak12.com)
- 師徒輔導是很有用的教學方式。在教會中能發揮它最大有效的潛能，為你自己(輔導也是輔導指導人)及別人，小心地促成師徒的關係。
- 在青少年事工選擇輔導老師和門徒的過程中，可匹配最年長的，長老也可以，和年幼的，記住，聖經教導要包括家長在輔導事工中

# 行政管理的工作

## 指導

136

### 行動

### 關鍵部分

- 授權
  - 幫助領導人發展
  - 教師教育
  - 師徒輔導事工
  - 轉化小組為團隊
  - 領導策略
  - 其他避免透支的方法
- 在首先並整個團隊的生命和工作中使用前面的步驟
  - 一定要選擇與教會價值觀一致的領導人
  - 一定要選擇看重團隊工作價值，團隊結構組織原則的領導人
  - 每次以相關的聖經節開始聚會



# 行政管理的工作 指導

137

## 行動

- 授權
- 幫助領導人發展
- 教師教育
- 師徒輔導事工
- 轉化小組為團隊
- 領導策略
- 其他避免透支的方法

## 關鍵部分

- 領導人和做選擇的人應表現領導品格：
  - + 呼召：確保當今教會領導候選人是蒙神呼召的人
  - + 品格(提多書1:7)
  - + 能力(提摩太前書3:2)
  - + 背景：組織結構上認可的職位

# 解決會眾的下降趨勢：人和金錢的損失

作為教會的領袖，必須記住主的呼召，即服事，而不是被服事。多年來，領導人可能在許多方面忽視這種區別。即使在最積極的情況下，有的領袖也會做出對教會具有重大影響的決定，他們真的認為對主和他教會是最好的決定，但沒有通過與其他領袖和教會成員協商來謹慎實施。聖靈也通過這些人工作。此外，還出現了其他錯誤，如忽略需求 and 未能滿足會眾的需求。人類的罪孽增加問題的複雜化。

當會眾不喜歡主任牧師和/或其他領導人正在做的事情時，有些人會首先抱怨，但如果他們感到領導者不願意傾聽並做出改變，特別是失策已發生，他們就離開，他們拿著他們的錢和時間，他們的付出和服務，然後去別的地方。最終，特別是當許多教會成員也這樣做時，會產生各種各樣的後果，造成一個嚴重的問題，包括預算限制、工作人員流失和服事減少。

太多的教會領袖，神職人員和牧師，得出結論，他們需要做的是舉行一個募款運動，並要求會眾增加他們的捐贈。當教會這樣做時，領袖們感到肯定，沒有動機做出必要的改變。這說明了人類學習研究中公認的，至理名言 axiom，即強化理論，即強化的行為，即獎勵，往往重複；相反的，即沒有回報的行為，往往會消散而最終停止。

# 解決會眾的下降趨勢：人和金錢的損失

針對目前的問題，當籌款運動補給教會的金庫，從而強化當前的行為時，領導人幾乎沒有麼理由進行必要的改變，也沒有動機改變他們的做法；他們甚至感到被肯定和回報。因此，雖然最緊迫的需求有時得到滿足（暫時），但它不能解決潛在的和致因的問題，通常導致幾年後相同的情況重新出現，如果不是更早，結果更多的人和他們的金錢流失，只因煩擾的行為繼續著。缺錢從來不是問題；它只是一個潛在的問題或更多問題的症狀。

更富挑戰的是會眾所發展的聲譽。此外，參加和加入教會的人較少，對完成基督託付教會的使命產生反效果。

舉個例子，我知道一個教會及其教區學校，教會和學校都出現了急劇的衰落。成功的企業，遇到客戶和收入的損失，首先檢查情況，找出導致問題的原因，然後處理解決問題必要的改變。

這個教會和學校的領導人，拒絕這種合乎邏輯和健全的商業程式，並堅定地說，"我們不會重溫過去。"這是一個巨大的錯誤。（只有當會眾只想"回到過去的美好時代，做我們過去做的每一件事"時，從這個意義上說，"重溫過去"是錯誤的。但為了解決這個問題，有必要從導致問題發生的情況中吸取教訓，從"重溫過去"的意義上來學習。

# 解決會眾的下降趨勢：人和金錢的損失

關於問題，西班牙裔美國哲學家喬治·桑塔亞納George Santayana明智地指出，"那些不記得過去的人，註定要重蹈覆轍。除非我們找出導致經濟低迷的問題，否則我們如何避免獎勵它（或他們）？試圖在不查明問題的情況下繼續操作是不明智的，不應嘗試；這樣做是故意使導致問題的行為永久化。

正如主所呼召並對主負責的領導人，祂委託我們在祂的教會做領袖，訓練門徒，洗禮，照顧，並教導祂的百姓遵行耶穌所命令的一切（如，馬太福音28：18-20；約翰福音21：15-17；以弗所書4：11-16），總要尋求聖靈的智慧和指導，我們必須做以下事項：

1. 每天閱讀聖經，單獨和團體祈禱（長老董事會、學校董事會、行政人員、教師和會眾）。
2. 發現並解決問題，以便在解決問題之前，並最有效地向前推進。

我們能如何最好地繼續進行？非常重要的要採取以下概述的步驟。

# 行政管理的工作 指導

## 行動

- 授權
- 幫助領導人發展
- 教師教育
- 師徒輔導事工
- 轉化小組為團隊
- 領導策略
- 其他避免透支的方法

## 關鍵部分

### 解決會眾的低迷：人和金錢的損失

- 確定問題。
  - 選擇一位長者或其他可信賴的人，不是問題的一部分的牧師，去領導進行出路和其他面談
  - 訓練長老和其他人如何面談。包括：
    - 讓會友在陳述他們離開教會原因時感到自在
    - 保證他們所說的話將被保密
    - 並解釋我們需要知道人們為什麼離開是為了理解問題並如何解決它——這是基督的身體
    - 問後續問題

# 行政管理的工作 指導

行動

關鍵部分

- 授權
- 幫助領導人發展
- 教師教育
- 師徒輔導事工
- 轉化小組為團隊
- 領導策略
- 其他避免透支的方法

## 解決會眾的低迷：人和金錢的損失

- 確定問題。
  - 選擇一位長者或其他可信賴的人，不是問題的一部分的牧師，去領導進行出路和其他面談。
  - 訓練長老和其他人如何面談。包括：
    - 問後續問題，如，當會眾說，"我離開是因為我的朋友離開了。問，"為了幫助我們改善屬於基督的教會，請問，你的朋友為什麼要離開？"
    - 採訪與問題有關的其他人。
    - 完成報告。

# 行政管理的工作 指導

## 行動

- 授權
- 幫助領導人發展
- 教師教育
- 師徒輔導事工
- 轉化小組為團隊
- 領導策略
- 其他避免透支的方法

## 關鍵部分

### 解決會眾的低迷：人和金錢的損失

- 確定問題。
  - 選擇一位長者或其他可信賴的人，不是問題的一部分的牧師，去領導進行出路和其他面談
  - 訓練長老和其他人如何面談。
  - 採訪與問題有關的其他人。
  - 完成報告。
- 當發現問題時，與相關人員交談，並要求他們致力於行為的改變
- 監控那種改變，並在年度績效審核中重新討論該主題。請參閱下面的評估部分。

# 行政管理的工作

## 指導

144

### 行動

### 關鍵部分

#### 解決會眾衝突

- 授權
- 幫助領導人發展
- 教師教育
- 師徒輔導事工
- 轉化小組為團隊
- 領導策略
- 其他避免透支的方法

- 先與牽涉的人會談——使用上述職員間衝突的解決原則
- 在會眾當中使用上述適用的原則，確定合乎聖經(如，無可指摘，提摩太前書 3:2;5:7)
- 先與直接牽涉的人處理問題，特別是與有任何意見不合的領導人



# 行政管理的工作 指導

145

## 行動

## 關鍵部分

### 解決會眾間的衝突

- 授權
  - 幫助領導人發展
  - 教師教育
  - 師徒輔導事工
  - 轉化小組為團隊
  - 領導策略
  - 其他避免透支的方法
- 總要以聖經和禱告開始。如，箴言15:1, 18; 16:21, 23-24; 23:19; 哥林多前書13:4-7
  - 禱告：與衝突的人單獨或多人
    - + 那些牽涉衝突的人願做他們必須做的改變，你要做你必要的改變
    - + 然後，進行你需要做的改變。我們祈禱作出令主高興的改變，而不是逃避它們。
  - 使用推展創新中適用的原則來幫助別人轉化思想

# 行政管理的工作

## 指導

146

### 行動

### 關鍵部分

- 授權
- 幫助領導人發展
- 教師教育
- 師徒輔導事工
- 轉化小組為團隊
- 領導策略
- 其他避免透支的方法

### 解決領導人牽涉在會眾衝突的衝突

- 使用上述原則
- 如上述，非常仔細地聽。請每位在回答之前以自己的話重複對方的話(你自己也這麼做)讓爭執的人確保大家都知道他的意思。經常大家最關注的一點是：被聽到和瞭解。
- 為任何你已做錯或毫無幫助的事道歉，這樣可建立有實力和風度的模範。然後，確保你承諾不再做錯事。許多人覺得道歉很容易，但不會改變他們的行為

# 行政管理的工作

## 指導

### 行動

### 關鍵部分

- 授權
- 幫助領導人發展
- 教師教育
- 師徒輔導事工
- 轉化小組為團隊
- 領導策略
- 其他避免透支的方法

### 解決領導人牽涉在會眾衝突 的衝突

- 問對方澄清他們所謂不清楚的聲明是甚麼
- 以愛心的聲調問對方剛表達的。通常只要簡單地解釋有些人說他做了不必要的假設或不被支持、不正確的想法
- 會後繼續互動。不要回避對方。打電話問候。一起喝杯茶

# 行政管理的工作

## 指導

148

### 行動

- 授權
- 幫助領導人發展
- 教師教育
- 師徒輔導事工
- 轉化小組為團隊
- 領導策略
- 其他避免透支的方法

### 關鍵部分

#### 解決領導人牽涉在會眾衝突的衝突

- 如果有人公眾場合、小組、會眾間口頭攻擊你，要保持冷靜，只向對方說親切的話。我發覺這麼做很好
- 在社會心理學，團體的同情歸給被認為受攻擊的人
- 牧師和教會領導人被認為是有權柄和能力的，被看到受攻擊時，將更引起同情。別人期望教會領導人做出像基督的模範
- 用愛心說誠實話，祈求聖靈使用我們的話說服別人的思想並行出神看為正直的事

# 行政管理的工作

## 指導

149

### 行動

- 授權
- 幫助領導人發展
- 教師教育
- 師徒輔導事工
- 轉化小組為團隊
- 領導策略
- 其他避免透支的方法

### 關鍵部分

解決領導人牽涉在會眾衝突的衝突

得勝意見不合的人(假定反對你的人是錯的)——這是另一個讓你考慮長期任期的理由。留在那裡，(假設你確定你做的留職是合乎神的心意)基督徒長期留在同一個地方是培育持久改變的方法，在那裡培養已撒下的種子。抵擋反對者；那種人過一段時間後會繼續向前行，你也會贏得一些人

# 行政管理的工作

## 指導

150

### 行動

- 授權
- 幫助領導人發展
- 教師教育
- 師徒輔導事工
- 轉化小組為團隊
- 領導策略
- 其他避免透支的方法

### 關鍵部分

解決領導人不牽涉在會眾衝突的衝突

- 與當事人個別商議
- 如果那些會談不解決事情，將意見不合的兩方帶來一起開會（讓雙方都知道對方也會出席，不要令人吃驚）
- 使用以上原則
- 針對發生的錯誤，以愛心說誠實話，（以弗所書4:15）並以聖經勸勉（提摩太後書3:16-17）
- 以禱告結束會談。日後繼續與所有牽涉者禱告，互動

# 行政管理的工作

## 指導

### 行動

- 授權
- 幫助領導人發展
- 教師教育
- 師徒輔導事工
- 轉化小組為團隊
- 領導策略
- 其他避免透支的方法

### 關鍵部分

- 每天讀經禱告，個人和與家人靈修
- 我們一直在討論如何幫助避免透支的方法。再增加一些方法：
- 多多地與家人有優質相處的時間
  - + 次於神自己，家人是神賜給你最好的禮物
  - + 他們是教會的會員，是基督的身體，他們最樂意被你影響
  - + 他們在你的優先等級上居首位(以弗所書 5:28-33; 6:4; 歌羅西書 3:19, 21; 提摩太前書 3:4-5; 5:8)
  - + 每週抽出兩天
  - + 每年有足夠的家庭假期，至少2- 4周

# 行政管理的工作 指導

152

## 行動

- 授權
- 幫助領導人發展
- 教師教育
- 師徒輔導事工
- 轉化小組為團隊
- 領導策略
- 其他避免透支的方法

## 關鍵部分

- 運動(如：健行、慢跑、游泳、園藝、庭園、家務)
- 確保足夠的睡眠
- 參加鄰近牧者、教會領導人團契特會
- 要求你的教會讓你有安息年
- 不斷進修：閱讀、與教會資長牧者和領導人互動、學習
- 培養愛好
- 認明並記得你的恩賜
- 時時回想你的蒙召，專心
- 你能專於一方面的服事嗎？



# 行政管理的工作

## 指導

153

### 行動

### 關鍵部分

- 授權
- 幫助領導人發展
- 教師教育
- 師徒輔導事工
- 轉化小組為團隊
- 領導策略
- 其他避免透支的方法

記住以下經文

- 路加福音5:15-16;  
22:39-41
- 加拉太書6:9  
“我們行善、不可喪志。若不灰心、到了時候、就要收成”

# 行政管理的工作

## 指導

### 行動

- 授權
- 幫助領導人發展
- 教師教育
- 師徒輔導事工
- 轉化小組為團隊
- 領導策略
- 其他避免透支的方法

### 關鍵部分

#### 小組討論

1. 兩人一組：互問你們曾做過甚麼避免或解決透支的方法
2. 四人一組：從最遠而來的那位開始，提出至少兩件你做過的事，曾幫你避免或解決透支危機

+ 如果你想不出任何方法，可問大家你想試試某種方法，有沒有人做過，有幫助嗎？

# 處理和解決教會中的衝突

155

## 小組討論

### 個案研討

● 你剛聽到朱先生向別的會友批評你的報告。在我們討論過的原則下，你會怎麼做？

● 先在四人小組中討論這件事

## 實例操練

- 在三人小組中解釋你將如何與朱先生解決這個問題
  - + 你
  - + 朱先生
  - + 觀察員
- 生日最接近今天的人扮演朱先生。第二近的扮演觀察員
- 如果一個人沒有組，一組可有四個人，其中兩個扮演觀察員
- 兩分鐘後，觀察員說出你提出的有效方法，然後提供其他的建議
- 變換角色

# 行政管理的工作

## 評估

156

### 行動

- 人事評估職責描述
  - + 包括在組織階段寫的各项職責描述可衡量的期望
- 方案評估
  - + 包括第三階目標。讀“課程發展與教課規劃：給教師和教師的教師”  
[www.fromacorntoak12.com](http://www.fromacorntoak12.com)
- 在我們能說我們所看的是好的，是滿足我們需要的之前，必須有一個價值聲明，告訴我們哪些是必備的
  - + 為了公正，這種聲明應在開始評估前就要制定，並在工作前發給將受評估者

### 關鍵部分

- 評估過程第一步  
設定值

價值聲明

# 行政管理的工作

## 評估

157

### 行動

- 人事評估
  - +描述包括職責描述的項目
- 方案評估
  - +描述包括：
    - 第一階和第二階目標
- 讀論文“教會事工上的評估”  
和“課程發展與功課規劃：  
為教師&為教師的教師”  
愛德華 希理 博士  
[www.fromacorntoak12.com](http://www.fromacorntoak12.com)
- 如果我們只描述我們正在看的，  
怎麼知道所看的是好或不好？

### 關鍵部分

- 評估過程第二步：  
**職責描述**

職責描述

# 行政管理的工作

## 評估

158

### 行動

- 人事評估  
+ 從價值聲明提出可觀察的資料
- 方案評估  
+ 從第三階目標提出可觀察的資料

### 關鍵部分

- 評估過程第三步：  
衡量

價值聲明

衡量

職責描述

# 行政管理的工作

## 評估

159

### 行動

#### ● 人事評估

+估計是比較資料(是甚麼)與之前確立的價值聲明(應該是什麼, 期望, 每項職責描述有特定的要求)的比較

#### ● 方案評估

+估計是比較資料(是甚麼)與價值聲明(應該是什麼, 期望)的比較

### 關鍵部分

#### ● 評估過程第四步：

#### 估計

價值聲明

估計

衡量

職責描述

# 行政管理的工作

## 評估

### 行動

### 關鍵部分

#### ● 人事評估

+直到看了估計資料與這個人業績的價值比較或對比時，我們不知道他所做的是好或不足。

#### ● 方案評估

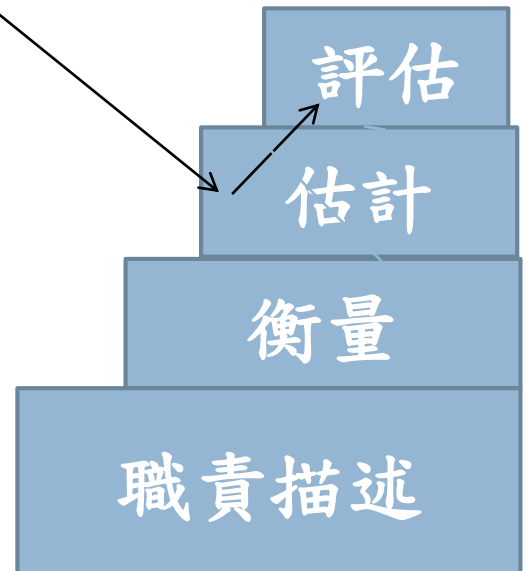
+直到看了估計資料與這個方案(如，一堂課)的價值比較或對比時，我們不知道它是好或不滿足需要。

● 評估是結果，它的必備部分(值value)在評值 evaluate 這個字表明出來。

#### ● 評估過程第五步：

### 評估

價值聲明





# 行政管理的工作

## 評估

161

### 關於方案和人員的評價

- 使用彼得·達克爾Peter Drucker 放棄方案的原則  
Principle of Abandonment：放棄不生產的方案。
- 當你的評價顯示一個方案不能達成其目標時，容許並鼓勵你的負責職員，將它改換成另一個為實現這些目標的計畫。
  - + 告訴職員和教會會眾，你教會的事工是計畫的並且是教會共同文化的一部分；它不是一個失敗。沒有任何人類是無所不知的。為了盡全力為主去完成祂的目的，和做好時間的管家，只有保持那些實現其目標的方案才是明智的。
  - + 這種辦法建立會眾的支持和員工的士氣、熱心和承諾。

# Additional Resources

- *Administering Christian Education*, by Robert K. Bower
- *Management Essentials for Christian Ministries*, edited by Michael J. Anthony and James Estep, Jr.
- *The Multiple Staff and the Larger Church*, by Lyle E. Schaller
- *From Acorn to Oak 12 Web Site*, Edward D. Seely:  
[www.fromacorntooak12.com](http://www.fromacorntooak12.com)

# 資源

本PPT在這裡提供免費使用。兄弟姐妹可以免費使用在教會教育和世界其他各種教會事工，請認明並珍重原著，不要更改任何文本。