

IIIM 第三千禧年事工

# 学习共同体 带领者手册





# 目录

引言 .....	5
第一部分：我们的培训神学 .....	7
大使命 .....	7
爱心的同在 .....	8
权威的话语 .....	9
顺服的行为 .....	9
示玛原则 .....	10
圣约整合 .....	10
门训同工的角色.....	11
应对圣约性领袖培训中的挑战.....	12
需要避免的错误培训模式 .....	13
第二部分：如何实施圣约性领袖培训 .....	15
引言.....	15
确定培训目标 .....	15
获取和预习培训材料 .....	16
设计和带领课程.....	17
走出课堂 .....	20
培训方案综述 .....	22
结语.....	23
附录一：我们对学习共同体带领者的期待.....	24
附录二：我们对学习共同体培训生的期待.....	25



## 引言

第三千禧年神学教育事工的使命，就是尽力向全世界提供免费的圣道教育。我们运用多种灵活的版本，来呈现精心设计的高质量课程，旨在帮助当地教会领袖减轻备课和授课的负担，使他们得以集中精力在本地处境中实施和应用课程。我们把这些当地的教会领袖称为**学习共同体带领者（培训师）**。

如果人们单单观看我们的视频，也肯定能从中受益。如果有些人在事奉方面已经积累了丰富的经验，并且在事奉中碰到了一些亟待回答的问题，他们将会有更大的收获。因为他们的经验预备他们能够更深刻地理解我们的课程及其对事工的影响。

然而，从我们的课程中受益的最好的方法是在地方事工的处境中，在学习共同体带领者的监督指导下，与其他参与服事的人一起学习。本手册的目的就是帮助学习共同体带领者完成此任务。



## 第一部分：我们的培训神学

所谓培训神学，就是把圣经的原理合理地应用到培训课程之中。我们的培训神学与耶稣训练自己十二个门徒的方式十分相似。我们培训的目标，并不只是要让人们拥有许多正确有益的圣经知识，而是要让人们可以应用这些知识，在上帝的国度中成为有影响力的使者。我们期望受训的人不仅成为忠心跟从耶稣的门徒，也能有效地实现上帝应许透过我们的服事要成就的大事：就是使这个世界更新变化，进而成为上帝的国（启 11:15）。接下来让我们一起来查考作为我们培训神学基础的两段经文。

### 大使命

大使命是出自《马太福音》第 28 章 18-20 节。

*耶稣进前来，对他们说：“天上地下所有的权柄都赐给我了。所以，你们要去，使万民作我的门徒，奉父、子、圣灵的名给他们施洗（或作“给他们施洗，归于父、子、圣灵的名”）。凡我所吩咐你们的，都教训他们遵守，我就常与你们同在，直到世界的末了。”*

耶稣复活后，向十一个门徒宣布了这段话，并且藉着他们将这段话传于所有的信徒——耶稣命令跟从祂的人要使世人作祂的门徒。大使命中第二句话的主要动词（在希腊文原文中）是“使作门徒”。门徒不只是了解很多圣经知识的人，或坚持去教会礼拜的人。门徒是在日常生活中天天跟随耶稣，为他而活，并利用自己的恩赐来推进上帝国度的人。门徒是上帝国度的使者，主借助他们来把自己在十字架上胜过罪，死亡和恶者的大工，以及祂的复活的所有果效施行到全世界。我们创建了这个课程，不仅仅是要让人获得有益的圣经知识，更是要为基督徒提供一件能帮助他们成为富有成效的天国使者的工具。他们需要作主的门徒。

## 爱心的同在

根据以上这段经文，人要成为主的门徒，必须经历三件事情。首先，你需要与主建立亲密的个人关系。这段经文说，

……奉父、子、圣灵的名，给他们施洗……

“奉……的名受洗”或者“受洗归入”的意思是，人与父、子、圣灵建立个人的关系。受洗归入三一真神的名的人，就与上帝和三位一体之中的每个位格都建立了个人的亲密关系。因着这种关系，主就“常与你们同在，直到世界的末了”。我们将这种作门徒的原则称为爱心的同在原则，如图 1 所示。图中面对面的形象让我们回想起《民数记》第 6 章 24-26 节中祭司亚伦的祝福：“耶和华使祂的脸光照你”。这也提醒我们《哥林多后书》第 3 章 18 节中应许的成就：“我们众人既然敞着脸得以看见主的荣光……就变成主的形状，荣上加荣，如同从主的灵变成的”。



图 1：门徒培训原则之爱心的同在

作门徒涉及经历上帝在圣爱中的同在。除了有圣灵的同在，门徒也可以通过与其他基督徒建立彼此相爱的关系，从而经历这种圣爱的同在。训练门徒，就牵涉到与之建立一种个人化的爱的关系，这种关系可以反映出上帝自己对门徒的圣爱。这个原则意味着门训同工的圣经品格和圣洁情感，都是培训过程不可或缺的组成部分。这也意味着，培训生要成为有效的工人，就必须学会建立和应用上帝子民与蒙召相称的圣洁品格和情感。第三千禧年课程将这个原则称为“正确的情感（*orthopathos*）”。

在门徒训练过程中带入你的圣经品格和情感需要一定的时间，只是偶尔的见面，尽量表现出友善的态度都是不够的。它意味着你要进入到门徒的生活中，也让他们进入你的生活。因为这需要时间，你在同一时间可以培训的门徒人数就会很有限。耶稣就把自己的门徒数量控制在 12 个人。



## 权威的话语

训练门徒也要求你把“凡我（耶稣）所吩咐你们的”都教导给他们。这种教导并不仅限于福音，因为整部旧约都是指向和关乎基督的（路 24:24-48），而且新约余下的部分也是关于基督身体和事工的建立和发展。教导“凡我（耶稣）所吩咐你们的”意味着教导整部圣经。这就是门徒培训之权威的话语原则，如图 2 所示。第三千禧年课程将这个原则称为“正确的思想（*orthodoxy*）”。

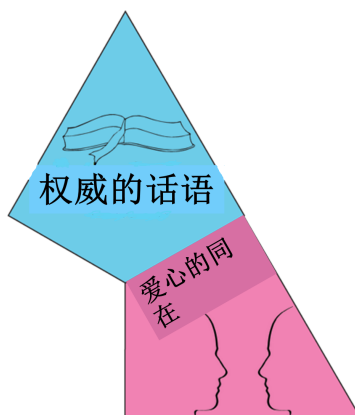


图 2：门徒培训原则之权威的话语

## 顺服的行为

训练门徒也要求你教导他们“遵守”基督所吩咐的一切。这意味着不仅要与他们谈论基督的诫命对门徒行为的指导意义，而且要把祂的话付诸实践。我们把这称为门训原则之顺服的行为，如图 3 所示。第三千禧年课程将这个原则称为“正确的行为（*orthopraxis*）”。

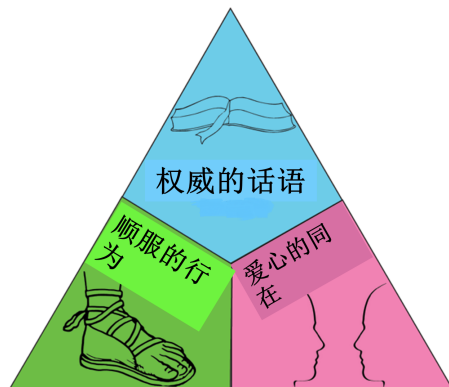


图 3：门徒培训原则之顺服的行为

## 示玛原则

我们的培训理念还基于另一段圣经经文，即《申命记》第6章4-7节。

*“以色列啊，你要听！耶和华我们神是独一无二的主。你要尽心、尽性、尽力爱耶和华你的神。我今日所吩咐你的话都要记在心上，也要殷勤教训你的儿女，无论你坐在家里，行在路上，躺下，起来，都要谈论……”*

这段经文虽然聚焦在我们对于儿女的门徒训练，但其原则却适用于所有人。我们也可以在此找到大使命中的门徒训练三原则：我们要爱主（爱心的同在原则），用祂的话语施行教导（权威的话语原则），并把它们付诸实践（顺服的行为原则）。当这段经文吩咐我们“**无论你坐在家里，行在路上，躺下，起来，都要谈论**”时，圣经的意思是说，我们应当存着顺服的心，无论在任何时候任何处境中，都要把这些原则活出来。

## 圣约整合

我们的培训模式不单包括这三个原则，更涉及到它们之间的特殊关系，我们称之为“圣约整合”。我们不应该认为这三个原则之间是一种平衡的关系，好像它们之间是相互竞争的。相反，如果恰当使用这三个原则，它们之间就会产生彼此增益的效应。例如，《诗篇》作者在《诗篇》第119篇34节中说到：

*求祢赐我悟性，我便遵守祢的律法，且要一心遵守。*

换言之，越是明白主的诫命和律法，就越是能够顺服。因此理解和领受带来更深的顺服。

另一方面，《诗篇》作者也在《诗篇》第119篇100节中说到：

*我比年老的更明白，因我守了祢的训词。*

也就是说，顺服也能带来更深的理解和领受。我们若不把上帝的话语活化和实践出来，就无法完全明白其中的一些含义。顺服使我们的思想向上帝敞开，经历更深的领会。

第三个方面，彼此相爱也能够带出对上帝话语的更深领会。使徒保罗在《以弗所书》第3章17-19节中祷告说：

*叫你们的爱心有根有基，能……明白基督的爱……*

这就是说，除非我们活出对他人的爱，否则永远无法明白上帝话语之中的某些内涵。尽心尽力爱神和爱人，使你的心敞开，得以更深地明白上帝的话语。

圣约整合意味着学习这套课程并不只是任何人能达到的个人技术成就。基督才是学习这套课程的核心所在。只有在祂身上，我们才能找到这三个原则整合起来的整全样式。只有当我们将这三个原则以荣耀基督的方式联系起来，才能使它们彼此增益。如果我们只是把它们当做为自己攫取名声、尊重和地位的手段，这三个原则最终只能产生某种理智主义、行动主义或经验主义。

从这样的角度去理解爱心的同在、权威的话语、顺服的行为三个原则之间关系，对于我们培训服事同工的方式有着深远影响。此外，这种道路也是相当反文化的，至少在美国教会以及许多其他地方皆是如此。

## 门训同工的角色

使用这个模式来进行领袖培训，其中会牵涉到门训同工的角色。在这个圣约整合模式中，门训同工的主要作用不是传授知识，也不是传授技能，他的主要职责甚至也不是灌输圣经品格。相反，门训同工的主要作用是促进知识（权威的话语）、生活和事工技能（顺服的行为）、以及圣经品格（爱心的同在）在培训生的生活和服事中的整合。

为了说明门训同工的这个角色，请想象一个三栏栅栏，如图4所示。栅栏的每一根栅条都代表了有效训练的三个主要原则之一：权威的话语、顺服的行为和爱心的同在。

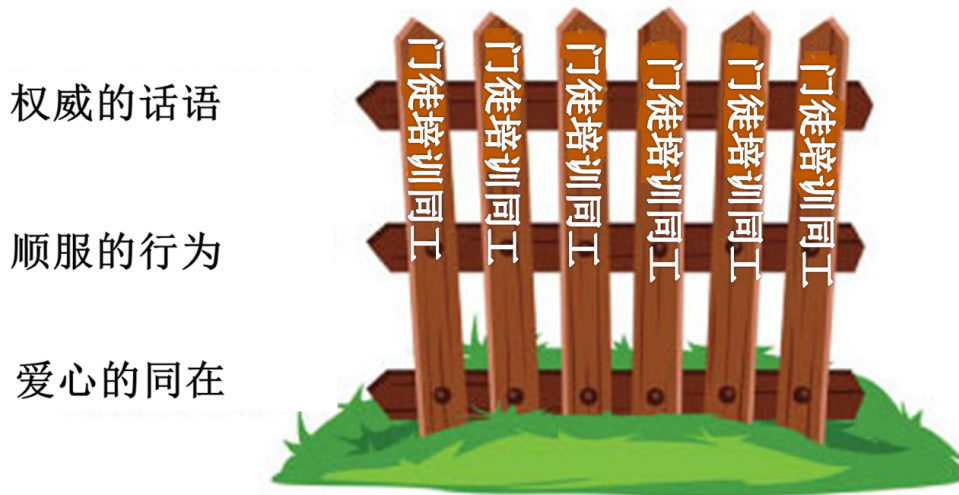


图 4：三栏栅栏

在这个比喻中，门训同工或培训师是栅栏柱。他们的主要职责是帮助培训生在生活和事工中整合这三个原则。理想情况下，我们希望能有多位门训同工彼此协作。当然，我们需要时刻铭记，圣灵才是最终的整合者和门训教师。但圣灵通常会使用人类门训同工来完成祂的训练目标。

这并不是说，门训同工永远不会涉及权威话语的传讲。但他应当清楚，自己主要的任务是促进三个门训原则的圣约整合。我们接下来很快会谈谈到这种培训具体是怎样进行的。但现在我只想谈，第三千禧年神学教育事工课程中已经包含了大量的权威的话语。这样做的主要目的是让门训同工能专注于促进圣约整合。

## 应对圣约性领袖培训中的挑战

使用圣约性领袖培训的一个挑战是，它相对于传统的训练模式需要花更多时间。然而，它也让人更快参与和委身到事工中，最终塑造出更有效的服侍者。假如耶稣当时开了一家神学院，祂大可以“训练”出更多的人。但祂却选择和示范了一种更慢更有效的方式，让门徒可以去更多人中间实施和推广。最后，随着越来越多的人使用这种方法，事实证明它比单纯的知识传授更快更有效。

使用圣约性领袖培训的第二个挑战是它直指人心。因为它涉及将知识与服事行动、圣经品格相结合，所以它可能让培训生感到被侵犯和不舒服。换句话说，上帝使用圣约性领袖培训要挑战的，不仅是你的想法，也包括你的品格和行为。这种培训方式可能让人望而却步，因为它对人的期望不仅仅是积累知识和写出正确答案通过考试。有些人进入圣约性领袖培训项目之后，可能会因为他们在恐惧、骄傲、愤怒、焦虑等深层问题上受到挑战而打退堂鼓。这种模式还会挑战他们在服事行动上的缺乏。它可能会让人局促不安。

克服这些挑战的主要方法，就是让学习共同体带领者对培训生不断援以爱和支持，尊重他们并看重他们的参与、恩赐和经历。门训同工不仅仅是知识的来源，他不该以炫耀自己的丰富知识或攫取领袖的荣耀为目的而参与培训事工。他必须在某种程度上成为耶稣的样式——在知识、行为和品格上成为健全的一个整体。他必须充分意识到自己的弱点和罪，并且知道如何悔改，还要能够同情那些正处在成长和学习过程中的弟兄姊妹。在学习共同体中形成的爱的联结，就是将人聚集在一起的纽带，也是保障人们克服不适而继续留在培训课程中受训的关键。如果学习共同体带领者不能完成这项任务，如果他只是想传授完知识就回家，他可能最终会放弃圣约性领袖培训。

## 需要避免的错误培训模式

由于圣约性领袖培训所面临的诸多挑战，门训同工可能会倾向于使用“更快”、更少侵入性和更舒适的培训方法。以下是一些需要避免的方法，这些较容易的道路会试探你远离圣约性领袖培训的整全性。

- 1、“干脆把课程内容全都发给我，让我背熟了去通过长老会考试。我可以弄清楚该怎么做。反正我没有任何品格上的问题。”这种态度和方法缺失了有意识的圣约整合。它可能导致使徒保罗提到的“知识叫人自高自大”的错误。它也可能导致服事成效低下，并且在教会里形成“全靠传授知识来服事”的风气。
- 2、“干脆把课程内容全都发给我，反正我也参与了一个小组，所以我在那里得到了圣经品格训练。”这种方法分裂了知识与品格训练。谁来帮助这个人将知识与自己的品格相结合呢？培训生最终可能会装着一肚子干巴巴、尚未付诸实践的神学，同时又用与自己神学无关的方式去尝试建立自己的品格。

- 3、“干脆把课程内容全都发给我，反正我也参与了教会的服事。我学会了神学，服事自然就会跟上。”这种方法将知识与服事中的行动分开。谁来帮助这个人将知识与服事相结合呢？培训生一方面可能会积累干巴巴且未经实践的神学，另一方面则任凭文化和个人的优先考量而不是正确的神学来塑造自己的服事方法。

如果你要使用圣约性领袖培训，你将不可避免地受到走捷径的诱惑——就是使用更舒适，更省时的培训方法。如果你预先知道会遇到这种试探，你就可能更好地抵挡它。如果你想拥有一种能带出有效的国度性事工的培训课程，就请紧抓圣约性领袖培训的原则而不要向走捷径的诱惑屈服。

## 第二部分：如何实施圣约性领袖培训

### 引言

使用第三千禧年课程实施圣约性领袖培训包括四个基本步骤。首先，学习共同体带领者需要确定他将要带领的培训的目标，并做好相应的准备工作。第二，带领者需要保证培训生获得第三千禧年课程的内容。第三，带领者需要帮助培训生通过专注于应用的、专门的小组互动来理解和应用课程内容。这可以称为课堂体验，但却与大多数课堂有着本质的差别。第四，领袖需要帮助培训生理解和使用课程内容，途径就是在真实的服事情境下为培训生示范服事的样式，在这些情境中跟进和观察他们，进而给予反馈，并最终差遣他们以同样的方式训练别人。

### 确定培训目标

第三千禧年课程可以用来实现许多目标。例如，你可以用它来：

- 1、训练基督徒成为牧师；
- 2、训练你教会中的长老；
- 3、帮助你教会中的小组在主里成长；
- 4、帮助主日学班在主里成长；
- 5、训练你的孩子成为门徒；

你心中的目标显然会影响到你如何使用这套课程，你会选取哪些补充材料，你选择委身什么类型的事工活动，以及你将如何把课程应用到生活中。以下是有关如何实施圣约性领袖培训的一些建议，你大可以在实践中加以修改以适合您的具体目标。例如，如果你的目标是培养人成为牧师，你可以考虑加入讲道程来补充我们的课程。如果你要训练长老，你会需要增加一些教会治理方面的课程。如果你使用它来训练你的孩子，你可能会着重在与他们年龄相符的那部分课程上。不管是哪一种处境，你都可以根据您的目标和具体情况来应用本课程。

## 获取和预习培训材料

获取培训材料显然是圣约性领袖培训的一个非常重要的步骤。第三千禧年事工创建了多媒体视频，音频文件和书面文件等多种格式的课程材料，以便当地带领者能够把精力集中在圣约整合上，而不用耗费有限的精力去讲解圣经关于某个主题的教导。我们会提供该课程中的所有讲座——课程内容的解释，这样你就不必讲课。这些都可以在我们的网站免费获得：<http://thirdmill.org>。如果你需要以 USB 或 DVD 媒介获得课程材料，请告诉我们。

当然，带领者必须事先阅读课程内容。他必须非常熟悉课程中教授的内容。他必须决定每堂课要涉及多少内容。有时一堂课的时间不够处理教材中的一整课内容。带领者就必须在充分了解培训生的基础上提前做出这些决定。

如果可能，培训生在课前应该观看/听/读第三千禧年事工提供的课程内容。这将是他们的家庭作业，培训生应该在课前预习好它。换句话说，在大多数情况下，课堂的主要目的不是教授知识内容或听讲座。课堂目的也不是观看第三千禧年的视频。

可能有些培训生根本不能或不愿意在家里获得课前预习内容。此外，某些形式的培训目标可能需要使用课堂时间来放送课程知识内容。这种情况其实很不幸，它会减慢培训进程。但在这些情况下，您可能还是必须使用课堂时间来向学生提供这些课程内容。然而，这将是最后的不得已手段，而不是理想的培训方式。或者你也可以自行判断：如果培训生明明有能力，却只是不愿意在课前自己去获取课程内容，也许说明他们还没有准备好参加培训课程。

第三千禧年事工也编写了学习指南，帮助培训生了解课程内容。这些也最好由培训生个人事先在课前完成。然而，如果学习共同体带领者认为有必要并且有益处，他可以将学习指南的使用整合到课堂体验中。学习共同体带领者必须自行判断，何种方式对他的培训生更好。

获得课程内容的最理想情况，是让培训生注册第三千禧年的在线课程（[cleanring.thirdmill.org](http://cleanring.thirdmill.org)）。这会为他们提供访问视频、学习指南和测试的路径。使用这项技术，学习共同体带领者可以登录该网站，了解自己的培训生接触课程内容的进度。他们有没有看视频讲座？他们的在线课程内容测验做得如何？



所有这些关于事先获得课程内容的建议，都是为了预备作为重中之重的课堂体验而设计的。

## 设计和带领课程

如果课堂体验的主要目的不是传递知识信息，那么大家聚集的目的是什么，学习共同体带领者又当如何实现这目标呢？

课堂的主要目标之一，是帮助学生将第三千禧年课程的内容与他们自己在事工和生活经验联系起来。我们希望把课程内容与培训生在生活和服事中的行为乃至品格相结合。当人们能够将神学理念和新知识与他们自己的生活联系起来，并且了解到其他人是如何这么做的，就能更好地理解这些概念和新知识。我们可以称之为对课程内容进行处境化的过程。就是说，在你的实际处境中，某个课程内容对你意味着什么？它对你的事工又有什么意义？它对你的教会有什么意义？它对你在社会中的活动有什么指导？这其中包含一个重要原理——直到你认识到如何把知识运用到你的处境之中为止，你都不算真正理解了课程内容。只依靠对课程内容知识上的了解，你或许可以通过考试，但还是无法有效地在上帝的国度中使用它，直到你在某种程度上认识到，如何在你的处境中把它应用于你的生活和服事。

课堂体验的第二个主要目标是促进学习共同体带领者和培训生之间，以及培训生彼此之间的爱和支持关系。这个目标与前一个目标同样重要。如前所述，正是这种爱和尊重的纽带，让培训生们即使在培训变得具有个人针对性和不舒服的时候，仍然愿意留在课程中。正是这种爱和尊重的纽带鼓励人们敞开心扉、分享经历，并且能够有效地学习。没有这种氛围，学习就举步维艰。这是一种使他们敞开心灵，受教于圣灵的氛围。

以下是有助于实现课堂体验之中这两个主要目标的一些建议。

- 1、上课时以祷告开始，求主亲自作老师指教你们，使你们能够在上帝的国里多结好果子。你也可以考虑为培训生得到具体的事工机会，或为他们的生活问题祷告。如果可能，让培训生也参与祷告。

- 2、不要长篇说教。
- 3、最大限度地减少课程内容的播放（包括讲课、听录音、放视频等），只放送达成课堂主要目标所必需的内容。有时候有些课程内容播放是必需的，旨在澄清个人经历的意义，但应仅限于该目的。既然你需要让课程内容与他们的经历联系起来，那么谈及课程内容是必需的。但不要仅仅为了联系课程内容而硬扯到课程内容上去。
- 4、不要提出拥有正确或错误答案的问题。这等于是当堂进行课程内容考试。理想情况下，培训生已经通过第三千禧年在线学习网站的课程内容考试。毕竟测试他们对课程内容的掌握程度不是课堂的目的。偶尔一两次提这种拥有正确或错误答案的问题，可能对实现课堂体验的目标有所帮助。但必须非常小心地使用。以错误的动机问太多这种问题，会产生不利于学习的氛围，带来反效果。
- 5、不要问自己已经知道确切答案的问题。带领者不是要看培训生知道多少课程内容。你要实现的，是要培训生探索自己生活和服事与课程内容的关系。这与上一点类似，但我们在此需要从稍微不同的角度重新强调一下。
- 6、创造并维持这样的良好氛围——“我看重你的经验，并希望从中学习”，而不要制造这样的气氛——“我知道课堂上这些问题的答案，我想看看你是否也知道。你必须知道正确的答案才能接受培训。”要创造前一种良性氛围，带领者就需要谦卑，相信一个教育程度更高、更有经验的人仍然可以从一个教育程度较低或经验较少的人学习。这就是基督的身体运行的方式。如果你无法真正相信这件事，你就不可能真正成为有效的学习共同体带领者。不要只是假装对培训生的经验感兴趣。他们最终会看到你的真实动机，并会相应地作出反应。如果他们相信你是真的关心和尊重他们，你就能创造一个有效的学习环境。
- 7、请培训生分享与课程内容有关的自身经验。
  - (1) 带领者既要在培训生的分享中寻找正面的故事，也要发掘负面的故事。但不要强迫培训生分享负面故事。应当允许培训生在感到氛围合适的时候自发地分享出负面的经历和故事。确保你在制造这种良性氛围。
  - (2) 当培训生分享经历的时候，带领者可以提出一些问题，帮助澄清他们经历中发生的事，以及澄清这些个人经历——包括其品格和行为与课程内容的联

系。你应当仔细倾听，并且显出你真心感兴趣。确保自己在做出回应之前已经充分了解他们分享的内容。邀请培训团队中的其他人也提出这类澄清问题。

(3) 对大家分享的经验的價值作出肯定。一些分享可能会比另一些对培训团队更有价值。但大多数分享通常都有某种程度上的用处。对任何人的分享，都应当肯定其益处。

(4) 提供反馈，帮助分享者和整个培训团队更加明白这段经验以及它的价值，了解它是如何把课程内容联系到具体处境中的。如果你觉得合适，对培训团队也有帮助，可以邀请培训生也来提出反馈。

8、带领者可以分享与课程内容相关的自身经历。正面和负面的事例都可分享。换句话说，带领者应当保持对培训生敞开心扉的态度。表明你也是一个学习者，就课程内容的要求来说，你也失败过。也不要回避分享你的生活和服事中可以与课程内容相结合的正面例子。有些人可能会认为这是骄傲，但只要你清楚并且表明一切正面经历都是上帝的恩典，你完全可以放心大胆地分享。这样，你就可以利用过去的经历为培训生示范课程内容的内涵。在请他们分享自己的经历之前，先分享自己的生活和服事中的例子通常会是有益的，但这不是绝对必要的。这方面的决定通常取决于培训团队的特质。

9、在课堂上开展服事模拟，有时是有帮助的。例如，你可以模拟传福音的情景。你可以让一个培训生装成未信主的人，来示范如何传福音给他。在模拟之后，邀请培训生讨论模拟之中的效果。然后给部分或所有培训生机会来开展模拟服事。然后，带领者给他们一些反馈，并邀请其他培训生也参与反馈。这使得课程内容的处境化更加接近现实。

10、一旦你通过分享过去的经验和情境模拟完成了对课程内容的处境化，就可以开始给培训生布置个人成长作业与事工作业——这些作业需要在他们的家庭和事工处境中完成，并且将帮助他们在实际的生活和服事中把课程内容处境化。

(1) 为他们布置在服事中完成的作业。

(2) 在下节课上跟大家回顾事工作业。也就是说，要求他们对作业情况作一些汇报。培训同工需要拿出兴趣来仔细倾听。给他们反馈意见，给予肯定，并

帮助他们更有效地将课程内容与生活 and 服事相联系。如果你认为认识，且对你的培训团队有帮助，就邀请其他人也参与反馈。

(3) 如果觉得需要和有用，为大家祷告。

11、带领者可以使用第三千禧年神学教育事工为每节课所准备的应用指南。这些指南将指导您完成上述过程。每个指南包括①本课主要内容的回顾，②一些问题，帮助反思涉及的课程内容，以及它与个人过往具体处境中生活和事工经历的关系③案例研究，列举将课程内容处境化的具体案例；以及④要求培训生采取行动的作业——就是要求培训生在接下来的一周内，在个人处境中将这方面课程内容付诸实践。作为培训团队带领者，你需要事先纵览应用指南，并决定是否要完全按照指南来操作，或者选择应用指南中你认为对团队最有帮助的部分。

12、在你充分向培训生示范了带领方式后，让学习共同体的成员轮流带领培训团队。对他们的表现作出反馈。这将有助于预备他们在未来带领自己的学习共同体。

## 走出课堂

在培训的这个阶段，你不再谈论如何将课程内容放到过往经历中去处境化的问题，而是把焦点放到如何在当下做好服事。慢慢帮助你的培训团队走出课堂，进入到现实中去——与你的学习共同体成员一起完成应用指南上的事工作业。这个阶段需要达成以下几个目标。

1、第一个目标是为培训生做示范——在一些当前和现实生活处境中应当如何把课程内容处境化。尝试使用应用指南中的事工作业。根据您的培训团队的大小，您可能无法为每一个培训生作出示范。但仍然应当尽可能多的去做。邀请培训生——通常一次一个人——参与到某些你本来就要做的事工任务之中。

- 2、向培训生汇报自己的服事经历。在此，你具体谈论的，是自己如何（抑或未能）把课程内容处境化到现实生活和服务中。你正在从第三千禧年课程中采纳某些具体的建议，并且谈论自己是如何将这一点之中的内容整合到（或是未能整合到）你的行为和品格之中去的。在这个过程中，你害怕吗？你感到骄傲吗？你为人处世周到、有爱心吗？你的行为是否与课程的观点一致呢？你是一个良好的倾听者吗？人们能在你的行动中看到你相信自己的宣称吗？在课堂上这么做将使所有成员受益。你这么做，就是在向他们提供有关自己表现的反馈，并且邀请他们也提出反馈。
- 3、跟进和观察他们在事工中的表现。陪伴他们进入服事中去，观察他们如何做应用指南中布置的事工作业，而不是简单地派他们自己去做事工。请花时间仔细观察他们。这显示出带领者对培训生的极大兴趣和委身，并将帮助您达成以下目标。
- 4、在陪伴和观察培训生的服事之后，对他们的表现给出反馈。将课程内容理念与他们在现实生活中的应用联系起来，以此为基础向他们提供反馈。也就是说，与培训生谈谈他们如何成功地（或是未能）将课程中的内容理念与他们自己的行为 and 品格进行整合。他们做的事情有助于强化他们对课程内容的理解吗？他们在实践中表现得害怕还是骄傲？这个过程可以私下进行，也可以在课堂里进行，使所有人能够受益。作为带领者，你需要决定怎样做，以保证在你的具体处境中达到更好的效果。
- 5、最后，让培训生为别人进行服事示范，帮助他们去向别人汇报自己的服事经验、在事工中观察别人、并为别人提供反馈。这个“别人”可能是培训团队中的某人，但更有可能是将来可能有兴趣加入这样的培训团队的人。最终，您培训团队中的许多人将成为另一个学习共同体的带领者。

## 培训方案综述

圣约性领袖培训，并不试图通过单单灌输课程内容来训练人们服事，而是鼓励你遵循一种旨在塑造他们成为基督的样式的方法。圣约性领袖培训方法也可以称为 FORMED 塑造方法，如下图所示。这个塑造模式有六个元素：反馈（Feedback），观察（Observe），联结（Relate），示范（Model），说明（Explain）和指导（Direct）。这个顺序可能不是你通常展开这个培训过程的步骤次序，但它对于记忆这六个要素是很有用的，因为在这个顺序每个单词的第一个字母可以拼出单词 FORMED 塑造。通常，您可以通过说明课程内容来展开这个过程。但是培训过程一旦开始，就没有严格的步骤顺序要求了。你可以根据情况需要来落实各个要素。

请留意该培训方案之中的一些要点：

- 1、“说明”和“反馈”两个要素，其实是“权威的话语”培训原则的具体表达方式；
- 2、“示范”和“指导”其实是“顺服的行为”培训原则的具体表达方式；
- 3、“联结”和“观察”其实是“爱心的同在”培训原则的具体表达方式。

在培训过程中使用这六个要素有助于促进培训的三个原则在培训生的学习经验中得到整合。将这三个原则进行恰当地整合，是培养有国度影响力的门徒的关键。这就是培训同工/带领者发挥的篱笆柱一样的作用，帮助培训生将他们所学的知识内容（权威的话语），他们的生活和服事活动（顺服的行为）和他们的品格（爱心的同在）整合为一体。这就是你可以用来整合圣约性领袖培训的方法。

要素	聚焦知识内容的课前学习	聚焦过往经验的课堂学习	实际事工中的操练
反馈	培训生在网上完成测试	针对所分享的经历提供反馈并邀请培训生作出反馈	为培训生的服事提供反馈意见
观察	领袖跟进在线学习进度	仔细倾听培训生分享的经历	观察培训生在实际事工中的表现
联结	始终倡导爱和尊重	维持课堂内爱和尊重的氛围	在共同的事工中倡导爱和尊重的氛围
模范		带领者作示范分享过往经验	在实际生活情景中为培训生作出事工的示范
说明	培训生观看课程视频并使用学习指南	引进课程内容用以澄清所分享的经历	
引导		设计和布置作业引导培训生进入事工	

这个培训过程可以不断复制，因为毕业的培训生最终也会带领他人重走你带领他们走过的道路。在神学院的环境中，教师教导的只是知识内容，却没有示范出他希望培训生能够在服事他人的过程中带出的生命。相反，圣约性领袖培训的目的，就是要为培训生做出示范，让他们明白如何去服事人群，如何训练其他人参与事工。

## 结语

在这本“学习共同体带领者手册”中，我们为大家勾画出了使用第三千禧年课程的培训原则，我们认为这些原则最能带出有效的服事——无论培训对象是牧师、长老、主日学、小组，还是儿童。我们没有办法罗列出人们可能使用我们课程的所有不同情况。带领者必须尽可能地将这些原则应用到自己的情况中。如果你希望培训的人不能如上所述进行完整课程，那么你需要体谅和迁就他们目前的状况，尽力去做你所能做的，并尝试推动他们迈步前行，最终帮助他们完成整个培训课程。

## 附录一：我们对学习共同体带领者的期待

- 1、学习共同体带领者是在自己的生活和服事中清楚把握福音的人。他们最大的身份认同坚定地扎根在基督里，而不在他们的恩赐、能力或事工的成就上。
- 2、学习共同体带领者并不完美。
- 3、一些学习共同体带领者在某领域比在其他领域更有天赋。
- 4、学习共同体带领者是不断学习的人。他们不傲慢，不会给人已臻化境或无所不知的印象。
- 5、学习共同体带领者既愿意分享自己的成功，也愿意分享失败的经历。
- 6、学习共同体带领者即使对于较低教育水平或较年轻的培训生，也能重视并肯定他们的经验和洞见。
- 7、学习共同体带领者清楚自己要在学习共同体中去尝试处境化的课程知识内容，并从一定程度上已经在自己的生活和服事中把这些知识处境化。
- 8、学习共同体带领者能够引导培训生分享与第三千禧年课程内容有关联的个人经历与洞见，并为他们提供反馈意见，以此来训练他们。
- 9、学习共同体带领者有一种强烈的愿望，就是希望看到学习共同体成员最终以类似的方式去训练他人。他希望他们在服事中成功。他爱他们，并且能够在培训课程的各个方面向他们表达这种爱。
- 10、学习共同体带领者在自己作为领袖的职责中示范出忠信的样式。例如，他们会把开展培训课程放在自己事务中优先的地位，而不会轻易取消培训活动。



## 附录二：我们对学习共同体培训生的期待

- 1、学习共同体培训生应该是基督徒，并且是委身在地方教会中的成员。
- 2、学习共同体培训生参与某些事工，可能是教会内部的服事，也可能是教会支持的一些服事。
- 3、学习共同体培训生应当严肃对待学习。
- 4、学习共同体培训生需要足够谦卑，可以敞开地分享他们的经历。
- 5、学习共同体培训生必须委身和投入时间来完成培训课程的所有环节。