



中華福音神學院

教牧博士科

教牧博士 學位論文

中國大陸家庭教會  
傳道人培訓對師資的期盼

指導教授：陳志宏老師

學 生：Charles Wu

聖經科碩士

二〇一五年五月



中華福音神學院

教牧博士科

教牧博士 學位論文

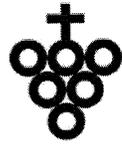
中國大陸家庭教會  
傳道人培訓對師資的期盼

指導教授：陳志宏老師

學 生：Charles Wu

聖經科碩士

二〇一五年五月



中華福音神學院

教牧博士科

教牧博士 學位論文

中國大陸家庭教會傳道人培訓對師資的期盼

經考試合格特此證明

指導老師(簽名): 陳志宏

批閱老師(簽名): Joseph Zhou

科主任(簽名): 吳獻章

二〇一五年五月十日

# 博碩士論文授權書

(提供授權人裝釘於紙本論文書名頁之次頁用)

本授權書所授權之論文為授權人在中華福音神學院   教牧博士科    
  二〇一四   學年度第   二   學期取得   教牧博士   學位之論文。

論文題目：  中國大陸家庭教會傳道人培訓對師資的期盼  

指導教授：  陳志宏老師  

同意       不同意

一·授權人擁有著作權之上列論文全文(含摘要)，授權中華福音神學院圖書館，不限地域、時間與次數，以微縮、光碟或數位化等各種方式重製後散布發行或上載網路，以提供讀者基於個人非營利性質之線上檢索、閱覽、下載或列印。

二·授權人擁有著作權之上列論文全文(含摘要)，授權中華福音神學院圖書館，為學術研究之目的以各種方法重製，或為上述目的再授權他人以各種方法重製，不限地域與時間，惟每人重製以一份為限。

上述授權內容均無須訂立讓與及授權契約書。依本授權之發行權為非專屬性發行權利。依本授權所為之收錄、重製、發行及學術研發利用均為無償。上述同意與不同意之欄位若未勾選，本人同意視同授權。

◎讀者基於非營利性質之線上檢索、閱覽或下載、列印上列論文，應依著作權法相關規定辦理。

指導教授：  陳志宏   (親筆簽名)

授權人：  Charles Wu   簽名(親筆正楷)：  Charles Wu  

主後   二〇一五   年   五   月   十   日

## 致謝

本論文從開始到完成都是神的恩典，有神奇妙的帶領，有從上頭來的能力，使得論文順利完成。感謝神，願祂得到最大的榮耀。

感謝王貴恒博士的指導，給了筆者方向與靈感，發展出了本研究的主題。同時，也是經由王博士多次的審閱與精闢的指導，使研究的內容更加豐富完整。筆者在此向王貴恒博士表達誠摯的謝意。

感謝陳志宏老師，在王貴恒博士要離開的情況下，挺身而出，成為我的指導教授。以其豐富的服事經驗、清晰的思路，給了我中肯的指導，使得論文的內容更有系統，並如期完成。非常的感恩。

感謝周同博士，願意成為我的批閱教授，並給與嚴謹、深入的斧正，使得內容更豐富完整，並且提升了論文的質量。

感謝科主任吳獻章博士，從起初就給我機會，能參與教牧博士班的學習，並在整個寫論文的過程中，多次的支持與鼓勵，使得筆者能夠堅持到底，完成論文。

感謝徐四浪主任，在論文格式上給予的指正，以及教牧博士科教務秘書彭綉綢姐妹以及林燕琴姐妹，在行政上給予許多的幫助，使論文順利提交，至終完成。

感謝本論文接受訪談的對象，他們願意花時間接受採訪，中肯深入的回答問題，提供了豐富的資訊，並且幫助了筆者對神學教育以及中國大陸家庭教會傳道人培訓的師資有更深入、更完全的了解，受益非淺，感謝神也感謝他們。

僅獻給

華神所有教導指導過我的老師

## 序言

筆者從事中國大陸家庭教會傳道人培訓，已經超過了 12 年。筆者負責的機構也在過去 5-6 年內曾安排過數十位老師在中國大陸從事家庭教會傳道人培訓。從筆者本身的經歷、其他老師的培訓報告、參考文獻以及培訓班負責同工/同學的回饋，筆者注意到，目前中國大陸家庭教會傳道人培訓對師資在各方面是有期盼的，這包括了：一. 供應與來源；二. 學歷；三. 專長科目；四. 背景：專職-兼職-全職、神學立場；五. 事奉經驗；六. 教學質量；七. 靈命。

這些對師資的期盼，就是本研究的主題。筆者希望透過這個研究：

- 一、瞭解現階段中國家庭教會傳道人培訓師資的供應情況和師資的來源。
- 二、從供應、來源、學歷、專長科目、背景、事奉經驗、教學與靈命等方面，來探索中國大陸家庭教會傳道人培訓對師資的期盼。
- 三、根據研究的結果發現，對有心或已經在中國大陸家庭教會從事傳道人培訓的同工或基督教團體(神學院、培訓機構、教會)提供實用的指導原則，能朝正確的方向去預備自己、篩選老師、提供幫助，以滿足中國大陸家庭教會傳道人培訓的實際需要。

## 摘要

改革開放以來，中國大陸家庭教會發展迅速，人數不斷增長。近年來，因城鎮化的影響，教會成員日漸多元，文化不斷提升，牧職功能需要提高，傳道人培訓也需要更上一層樓。這培訓中相當重要的一環就是師資，因學生不能高過先生。培訓師資會相當程度的影響到受裝備的傳道人，進而影響到教會。

本論文針對「中國大陸家庭教會傳道人培訓對師資的期盼」做出研究。而因中國大陸家庭教會種類多元，包括農村教會、縣鎮教會、農村進入城市的教會、城市新興教會、大學生教會等。本論文的研究範圍僅限於農村進入城市的家庭教會。

研究的步驟，首先是從「教育學」、「基督教文獻」、「聖經啟示」三方面，對「神學教育」、「中國大陸家庭教會傳道人培訓事工」、「教導與師資」進行文獻探討。再以深入訪談的方式，收集12位受訪者對師資期盼的資料，經由謄寫逐字稿，分析與歸納，整理出研究發現，再對照文獻探討，得出綜合性的結論，帶下建議與應用。總結如下：

- 一· 家庭教會傳道人培訓目前師資的供應情況，是按是否有合作的團隊而定：如果有，則師資是充足穩定的。如果沒有，則師資是不充足、不穩定的。
- 二· 家庭教會傳道人培訓需要海外華人在師資上長期支持。
- 三· 家庭教會傳道人培訓期盼師資具備國際認可的神學學位。
- 四· 專職、兼職、帶職的師資都接受，要能發揮強項，互相配搭，提供高質量的教導。
- 五· 在神學立場上，期盼師資有寬廣的心，尊重校方的神學立

場或並列教導不同的神學立場，不要強加本身的立場給學生。

六· 在專長課程上，期盼能有提升牧職能力的課程。這包括了(一)教會領導/行政管理，(二)教會增長/小組牧養;(三) 社區關懷/職場宣教(四)婚姻家庭/親子教育(五)基督徒靈命/價值觀(六)情緒管理/人際關係(七) 醫治釋放/先知預言(八)敬拜讚美/音樂事工等課程。

七· 關於實踐科目，老師需要具備最少 2 年以上到 5 年以上的實踐經驗，才具備教導的資格，而且經驗越多越好。

八· 期盼師資有高質量的教導，並不斷提升的教導的質量。在師資教學上有以下的評估的標準：(一)教學內容 (二)教導恩賜(三)教學法 (四)教導恩膏 (五)教學準備 (六)教學目標。

九· 在靈命上，期盼師資具備：(一)良好的道德品格(二)謙卑親和的態度(三)對環境的適應力 (四)敬業的精神(五)愛心的付出 (六)禱告靈修的生活。

十· 長期發展：需要海外華人基督教團體(神學院、培訓機構、教會)提供學位與優質師資，達成中國家庭教會傳道人培訓與世界接軌，建立被國際認可的「家庭教會神學院」，進而幫助中國大陸以外的傳道人培訓，達到福音出中國的目標。

關鍵字：中國家庭教會、傳道人培訓、神學教育、師資。

# 目錄

圖目錄 .....	vi
表目錄 .....	vii
附錄目錄 .....	viii
第一章 緒論 .....	1
第一節 研究背景與動機 .....	1
第二節 研究目的 .....	3
第三節 研究的範圍與限制 .....	4
第四節 名詞釋義 .....	5
第二章 文獻探討 .....	7
第一節 神學教育 .....	7
第二節 中國家庭教會傳道人培訓事工 .....	32
第三節 教導與師資 .....	42
第三章 研究方法與步驟 .....	60
第一節 研究方法 .....	60
第二節 研究對象 .....	64
第三節 研究人員 .....	64
第四節 資料搜集 .....	65
第五節 資料分析 .....	66
第四章 研究分析與發現 .....	82
第一節 師資的供應與來源 .....	83
第二節 對師資學位的要求與原因 .....	88
第三節 師資背景-經歷-專長科目的考量 .....	93
第四節 師資評估的內容與標準 .....	108

第五節 對師資與培訓總結性的期盼 .....	118
第五章 結論與建議 .....	120
第一節 結論 .....	120
第二節 建議 .....	129
詞彙與符號說明 .....	136
附錄 .....	137
參考書目 .....	139
中文 .....	139
英文 .....	143
作者簡介 .....	146

## 圖目錄

圖 5-1 對師資學位/專長/背景/經歷期盼的目的 .....	126
圖 5-2 家庭教會傳道人培訓與普世神學教育接軌 .....	132

## 表目錄

表 3-1 劃出「重要句子」並將句子「概念化」之示例 .....	68
表 3-2 從「概念」中規劃出「類別」和「核心類別」示例一 .....	77
表 3-3 從「概念」中規劃出「類別」和「核心類別」示例二 .....	79
表 4-1 研究對象的背景 .....	82
表 4-2 師資的供應 .....	86
表 4-3 師資的來源 .....	88
表 4-4 對師資神學學位的期盼 .....	90
表 4-5 師資需要學位並高過培訓頒發的學位的原因 .....	93
表 4-6 對全職（專職）師資的考量 .....	95
表 4-7 對帶職-兼職師資的考量 .....	96
表 4-8 師資神學立場的考量 .....	101
表 4-9 實踐課程師資的經驗 .....	103
表 4-10 實踐經驗在教學上的作用 .....	104
表 4-11 師資的專業課程 .....	107
表 4-12 教學的評估 .....	110
表 4-13 靈命的評估 .....	113
表 4-14 教學的表現 .....	115
表 4-15 靈命的表現 .....	117
表 4-16 對師資與培訓總結性的期盼 .....	119
表 5-1 發學位/不發學位培訓班師資的對照 .....	120

## 附錄目錄

附錄	深入訪談的問題 .....	137
----	---------------	-----

## 第一章 緒論

### 第一節 研究背景與動機

教會健康成長需要合格的傳道人，否則即使有人信主，得不到健康的牧養，很容易就流失了。耶穌起初呼召彼得，要他跟從主、得人如得魚。而在主復活以後，對彼得說：「你餵養我的小羊、你牧養我的羊、你餵養我的羊」（約 21:15-17）。說明了耶穌看重傳福音，也看重牧養。彼得鼓勵後進：「務要牧養在你們中間神的群羊，按著神旨意照管他們」（彼前 5:2a）。這些凸顯出教會牧養的重要性，是主耶穌與使徒所看重的。

中國家庭教會，如趙天恩所說，已從拓荒佈道轉型到教牧關懷以及傳道人訓練。<sup>1</sup>當務之急是要培訓合格的傳道人來牧養群羊，成全聖徒，建立教會。在這傳道人培訓工作中，相當重要的一環就是要有高質量的師資，因學生不能高過先生，學生的靈性很大程度取決於教師的靈性。<sup>2</sup>培訓師資將會影響到受裝備的傳道人，進一步的影響到教會牧養與屬靈光景。

筆者信主幾十年，全職從事中國大陸家庭教會傳道人培訓超過 12 年。筆者的培訓機構在過去 5-6 年安排了數十位老師在中國大陸教導。筆者從個人經歷，其他老師報告與培訓回饋，發現家庭教會傳道人培訓對師資是有要求與期盼的。有些老師大受歡迎，有些老師只去了一次，就不再被邀請了。為何是如此呢？家庭教會傳道人培訓在師資上有怎樣的的要求與期盼呢？此外，傳道人培訓的師資是否充裕呢？師資的來源如何呢？這是筆者希望探討的議題，包括以下幾方面：

---

<sup>1</sup> 趙天恩，《中國教會史論文集》（臺北：宇宙光，2006），64。

<sup>2</sup> 梁家麟，〈海內外神學教育交流的契機與限制〉，《華神期刊》10（2010 年 10 月）：49。

## 一、師資的供應與來源

如梁家麟所觀察的，家庭教會曾差派學生到海外去學習，但學成歸國的卻非常少。部分家庭教會系統，已不再向外差派，自行在本地開設課程。<sup>3</sup>這說明家庭教會傳道人培訓將更多在中國大陸進行，對師資將有更大需求。而筆者也聽到有新同工參與這培訓，老師的人數似乎也在增加。那師資供應是否滿足實際需要呢？還是需要更多老師呢？另外，在師資來源上，中國本土師資在數量上與品質上是否達到了培訓的期盼？還是需要從海外得到幫助呢？這是本研究的一部分。

## 二、師資的學歷與專長

家庭教會傳道人培訓似乎越來越重視神學學位，對師資有學歷的要求。但也有傳道人培訓，注重真理生命，並不看重學歷。筆者想研究探索的就是師資是否需要具備神學學位。

關於培訓的專長科目，筆者聽到呼聲，需要教會管理、婚姻家庭等實踐課程，也有看重靈命的。筆者想要研究的就是：那些專長課程是家庭教會傳道人培訓所期盼的。

## 三、師資的背景與事奉經驗

在中國大陸教導的師資基本上有三類。第一類是全職老師。第二類是兼職教導，多為牧師/宣教士。第三類是帶職服事，多為海外背景的長老/執事。筆者想探索的就是對這三類師資，傳道人培訓是持何種態度，是否能接納兼職和帶職師資。

關於神學立場，筆者不只一次見過學生對老師的神學立場提出異議，產生張力/衝突。筆者想要探索的就是：家庭教會對不同神學立場的看法，以及老師在教導神學立場時應該有怎樣的態度、使用怎樣的方法。

---

<sup>3</sup> 同上，40。

關於事奉經驗，是針對實踐神學的。有培訓班主任表示小組教會的培訓材料非常多，但如老師沒有實際參與小組教會的運作，教導小組教會的課程幫助不大。筆者想要瞭解的就是教導實踐神學的課程，老師事奉經歷有何作用，是否是必要的。

#### 四、師資的教學質量

有培訓班主任表示，有老師以唸講義的方式教導，非常枯燥，學生無所得。而有老師能激發學生主動學習，讓學生學到。這凸顯的是教學質量的問題。筆者想要探索的就是：怎樣的老師能達到傳道人培訓在教學質量上的期盼，滿足培訓需要。

#### 五、師資的靈命

一位培訓老師注意到，學生所需要的不只是聖經和神學的知識，也需要被關懷、輔導、安慰、勸勉。<sup>4</sup>這說明了老師不只需要提供知識性的教導，也需要在屬靈生命上，帶給學生祝福。筆者想要探索的就是：培訓對師資的靈命有何期盼。

#### 六、總結

基於以上的論述，筆者理解到家庭教會傳道人培訓對師資是有要求、有期盼的。梁家麟也認為中國改革開放、教會重開亦屆 30 年，海外教會已不能假設中國教會一窮二白、一無所有，送甚麼進去便接受甚麼。<sup>5</sup>那這對師資的期盼與要求到底是什麼呢？中國家庭教會傳道人培訓對師資的供應、來源、學歷、專長科目、背景、事奉經驗、教學質量與靈命等到底有什麼期盼呢？這是本研究想要探索回答的問題。

## 第二節 研究目的

---

<sup>4</sup> 貝禾，〈牧者胸懷的聖經教師難尋〉，《中國與福音》34（2004年6月）：5。

<sup>5</sup> 梁家麟，〈海內外神學教育交流的契機與限制〉，46。

如上述所言，本論文的研究目的有以下數項：

- 一、瞭解現階段中國家庭教會傳道人培訓師資的供應情況和師資的來源。
- 二、從供應、來源、學歷、專長科目、背景（全職-兼職-帶職/神學立場）、事奉經驗、教學與靈命等方面，來探索中國大陸家庭教會傳道人培訓對師資的期盼。
- 三、根據研究的結果發現，對有心或已經在中國大陸家庭教會從事傳道人培訓的工作者或基督教團體，提供實用的指導原則，能朝正確的方向去預備自己、篩選老師、提供幫助，以滿足中國大陸家庭教會傳道人培訓的實際需要。

### 第三節 研究的範圍與限制

本論文之研究的範圍限制如下：

- 一、此論文僅針對中國大陸家庭教會的全職傳道人進行研究，並不包括三自教會的傳道人，也不包括未有服事經驗的培訓班學員或帶職服事的基督徒。
- 二、中國大陸家庭教會包括農村教會、縣鎮教會、農村進入城市的教會、城市新興教會、大學生教會等。本研究僅限於農村進入城市的教會。
- 三、本論文是對農村進入城市教會中，熟悉傳道人培訓的對象進行研究，有以下兩類：(1)過去 2 年一直參與傳道人培訓的負責同工或駐校老師。(2)服事 5 年以上正在接受培訓的全職傳道人。
- 四、文獻資料考量：有關神學教育、教導師資的文獻資料是相當豐富的。但有關家庭教會傳道人培訓的文獻資料，顯得不足。筆者從事家庭教會傳道人培訓已超過 12 年，

筆者的機構也不斷安排老師參與家庭教會傳道人培訓。筆者將會引用親身經歷、同工報告、培訓班主任分享的資料，再配合已有文獻資料，成為立論根基的一部分。

#### 第四節 名詞釋義

- 一、 中國基督教三自教會：是由中國政府和中國共產黨所領導，不受國外教會管理和干預的「自治、自養、自傳」的中國基督教教會。<sup>6</sup>
- 二、 中國大陸家庭教會：是指在中國大陸沒有經過政府批准，不接受三自領導，由信仰基督教的群眾自發組織建立的基督教會。凡在中國大陸與三自教會沒有關係的基督教組織，皆可視為家庭教會。「家庭教會」在產生初期沒有教堂，多在信徒家裏聚會，因此得名「家庭教會」。<sup>7</sup>
- 三、 農村進入城市的家庭教會：由於中國的城鎮化，城市中出現了人數不斷增加的農民工群體。這群體中多有在農村就信主的基督徒。他們常因為文化背景、工作性質和居住空間的差異，無法融入城市教會，成為了一個需要被牧養的基督徒群體。一些農村教會從 1990 年代開始，就看到了這需要，進入城市建立聚會點和教會。經過了十幾、二十年的發展，慢慢轉型成為了農村進入城市的教會。這類的教會有以下的特點：（1）教會牧師和傳道人主要來自農村，學歷以初高中為主。（2）是城市教會中新增的部分。教會組成份子已不局限於農民工群體，也包括城市上班族，從事商業的個體經營者，大學生等。

<sup>6</sup> 基督教全國兩會辦公室，〈中國基督教三自愛國運動委員會章程〉，中國基督教網站，[http://www.ccctspm.org/quanguolianghui/zhangcheng\\_sanzi.html](http://www.ccctspm.org/quanguolianghui/zhangcheng_sanzi.html) (2015 年 3 月 25 日存取)

<sup>7</sup> 楊江華，《改革以來中國基督教興起的結構制度分析》(博士論文，中國人民大學，2012)，12-13。

(3) 仍具鄉土性：最早一批信徒，基本上都是在進城前在農村時就已信主。從組成份子的戶籍來看，多為農村背景，曾經或現在是農村人。<sup>8</sup>

四、傳道人：是指傳講聖經真理或牧養帶領教會的人。包括教會的牧師/傳道，教導聖經/神學的老師，宣教士等。傳道人被視為一種專業職份，需要接受專業訓練。一般而言，傳道人需要有全職的呼召，是一個全職的職分。

五、培訓：培養和訓練。培養側重於照一定的目標，提供條件使之成長，著重人的思想品德、能力、習慣、紀律等方面。訓練是有計畫、有步驟地培養鍛煉具有某種特長與技能。<sup>9</sup>傳道人培訓是指成為一合格的傳道人，靈命品格受陶冶、聖經與神學知識被裝備的過程。

六、師資：是指老師或可以擔任教師的人材。<sup>10</sup>一般而言，教師需要經過專業的訓練。而本論文談到的是傳道人培訓的師資，除了一般教師的資格外，更進一步的需要從聖經和屬靈的層面來理解能當教師的人材。

---

<sup>8</sup> 同上，52。

<sup>9</sup> 候笑如、方頤、李曉燕，〈培訓〉，《當代漢語詞典》，1103，1648。當代漢語詞典編委會。北京：中華書局，2009。

<sup>10</sup> 同上，1306。

## 第二章 文獻探討

文獻探討的主要目的，是為研究提供理論性的基礎，而本研究主要是針對中國家庭教會培訓師資期盼的研究，所以將從以下幾方面為本研究提供理論性的基礎：

### 一、神學教育

中國家庭教會傳道人培訓是神學教育的一部分，因為教育的對象主要是服事教會、牧養群羊的傳道人，所以要從神學教育的角度來理解中國家庭教會傳道人培訓。

### 二、中國家庭教會傳道人培訓事工

本論文主要是針對中國家庭教會傳道人培訓對師資的期盼作研究，所以一定要能合乎中國家庭教會的實際狀況，在中國目前的大環境下來理解該培訓對師資的期盼，是帶有中國家庭教會特色的傳道人培訓對師資的期盼。

### 三、教導與師資：

因為這裡所討論的師資，教導的對象主要是傳道人，教導的內容主要是聖經、神學，所以除了從教育學的背景以外，最重要的是以聖經、神學的基礎來理解教導與師資。

## 第一節 神學教育

### 一、神學教育的目標

林德皓指出神學教育有以下的目標：<sup>11</sup>

#### (一) 專業的學習

1. 領導才能：受裝備的傳道人，在其畢業後，雖然未必有足夠經驗，卻要成為教會領袖或承擔一些領導的責任。提升領

---

<sup>11</sup> 林德皓，《神學就是學神：沒有終點的旅程》（臺北，道聲出版社，2011），97-143。

導才能是神學教育最迫切和最重要的目標之一。<sup>12</sup>而領導才能，不是每個人天生就有的。大多數都是從學習以及不斷的修正偏差中產生的。因此傳道人培訓事工，需要提供這方面的專業教導，以滿足這方面的需要。

神學教育的領導學習，需要明白教會與一般的社會組織（公司、政府、軍隊等），有基本上的區別，就是教會是一自組結構的有機體，立基於共同目的，而非強制性的權威。在軍隊中，如果不服權柄、抗命，可以軍法審判，處罰判刑，有其強制性。在教會中，為保守教會的聖潔，固然可以行使權柄，停工停餐，但如果人不來聚會或不願意從事某種服事，領導者是無法強迫的。教會是一個自發性的有機體，是一個典型的亂序組織（*chaordic organization*）。<sup>13</sup>在教會中真正的推動力是共同的信仰與基督的愛，不是強制性或恐嚇性的要求。這是與世俗領導的一個基本的區別。所以在領導上，無法使用律法主義來改變人心，推動事工。而需要領導者有愛心、關心人、做榜樣，如此能推動人來參加聚會以及各樣的服事。使徒保羅就是一個例子，他原來是法利賽人，是一個律法主義者，但後來經歷了神的恩典，從一個律法主義者成為了一個以恩典愛心鼓勵人、影響人的領袖。<sup>14</sup>所以，教會領袖需要依賴道德和靈性而建立權柄，單靠行政的權利並不牢靠穩固。<sup>15</sup>這基本的區別，是在神學教育的領導學習上所要注意的。

在領導的實際學習上，筆者認為最基本的一點，就是先要學習順服。主教富爾頓辛曾說：

---

<sup>12</sup> 同上，104。

<sup>13</sup> Dee Hock, *Birth of the Chaordic Age* (San Francisco: Berrett-Koehler Publishers, 1999):5-14.

<sup>14</sup> Richard S. Ascough and Charles A. Cotton, *Passionate Visionary - Leadership Lessons from the Apostle Paul* (Peabody: Hendrickson Publishers, 2006): 27.

<sup>15</sup> 梁家麟，《中國教會的今日和明天》（香港，宣道，2006），149。

當從未學到順服的人獲得發號施令的權力，就是將文明進化置於險境。

只有真心跟隨過他人的領導者，才深諳帶領之道，因為優秀領導能力的必要條件是明白跟隨者的世界是如何運作。因為你清楚聽從指令是什麼滋味，所以更懂得善用權限。反之，從未真心跟隨或服從權力的領導者常常是高高在上，不切實際而且專制獨裁。<sup>16</sup>這就說明了學習順服的重要性。先順服權柄，才能得到權柄。

另外，領導需要能夠服眾。服眾才能領導。服眾，意思為取得眾人的信任，而這個信任是贏得的，不是在位置上自然就有的。這對任何階層開始服事的神的僕人都是重要的。不管你在教會或機構中的位置高低，你或多或少都有領導責任，你需要贏得大家的信任，對你敬服，才能領導。

而贏取信任，能夠服眾，第一要有貢獻，就是你能創造結果，對眾人產生實際的幫助以及作用。<sup>17</sup>你對教會或事工需要有實際貢獻：例如講臺上能供應弟兄姐妹、能給予教會清楚的異象使命、教導真理等。有貢獻自然容易取得別人的尊重、信任，帶下影響力。如果一個傳道人在其被賦予的位置上不能帶下貢獻，時間久了，這傳道人自然無法繼續在這個位置上了。能有貢獻，是服眾的重要因素之一。

此外，就如前面所言，在教會中真正的推動力在於共同信仰與基督的愛。要能服眾，在領導上與世俗做法有所不同。耶穌對門徒說：「在你們中間，誰願為首，就必做眾人的僕人。因為人子來，並不是要受人的服事，乃是要服事人」（可

---

<sup>16</sup> 約翰麥斯威爾 (Maxwell, J.) 著，《領導的黃金法則》(Leadership Gold) (章世佳譯，臺北：天下遠見出版社，2008)，25。

<sup>17</sup> 田厚鋼，〈只有出眾才能服眾〉，《政府與法制》16 (2009年)：49。

10:44-45a)。耶穌以是愛心舍己、做僕人來領導的。所以要能效法基督，有愛心，舍己付出，做眾人的僕人。時間久了，人民的眼睛是雪亮的，自然知道你是真正的愛他們、關心他們。如此能夠被信任、尊重，能夠服眾領導。

服眾還需要好的品格：誠實、表裏一致、透明公開。這是領導最重要的品格之一。這不單是指一般的誠實，也是動機與行為的表裏一致，要將自己真實的情感與想法展現出來，能夠真情流露，使得人喜歡親近你、靠近你。耶穌在眾人面前就能夠展現真性情，拉撒路死了，「耶穌哭了」（約 10:35）。在眾人面前展現出真情，猶太人說：你看他愛這人是何等懇切。

這表裏一致、透明公開，不僅是針對他人需要的時候，也包括能將自己的軟弱、需要向所服事的眾人公開。韓君時（Hendricks）認為成為一個有影響力的人要做的事情，包括願意在你學生面前成為一個有弱點的人。<sup>18</sup>你可以把自己的需要，甚至自己的失敗軟弱與學生分享的。耶穌也有需要門徒為他禱告的時候。當主在客西馬尼園，面對十字架的時候，對三個最親近的門徒，分享他心中的憂傷（見太 26:38）。使徒保羅也公開了自己如何逃離大馬色王的捉拿的軟弱（林後 11:31-33）。真誠公開表明自己軟弱的做法，使人能感受到領導與我們同樣是有軟弱的人，如此能拉進了彼此的距離，也能幫助他人成長。<sup>19</sup>如此，產生影響力，能夠服眾。

今日中國家庭教會領導的方式多為家長制，強調領導者的個人權威，有深厚的人治色彩。在做決定上，容易專斷獨行，

---

<sup>18</sup> 韓君時（Hendricks H.）著，《改變生命的教學，教師的七大定律》（Teaching to Change Lives）（張淑惠譯，臺北：中國主日學會，2004年二版），113。

<sup>19</sup> Richard S. Ascough and Charles A. Cotton, *Passionate Visionary - Leadership Lessons from the Apostle Paul*: 73.

漠視建議，貶損下級的能力，常常是領導者一個人說了算，要大家聽從。<sup>20</sup>而這種近乎獨裁或威權的領導方式未必在各種情況下，都能夠服眾，尤其在內部意見或看法不同的時候，容易造成不和睦，甚至導致教會團隊的分裂。這凸顯了領導學習的重要性：需要效法基督，學習以僕人的身份來服事眾人，產生影響力，真正的服眾，保守教會的合一。

2. 傳道：傳道人，就如名字所代表的，要能傳講神的道，同時教會需要先被道所擁有，順服於道，道才可以透過教會彰顯出來。努力研讀聖經，被道所擁有，成為真正的傳道人，是神學學習的重要目標。

傳道是耶穌基督和使徒們的重要事工。基督本身就是傳道人：「耶穌走遍各城各鄉，在會堂裏教訓人，宣講天國的福音」（太 9:35）。使徒也是以祈禱，傳道為事。而且聖經說，信道是從聽道而來的，需要有人傳道，人才能聽到道，才能悔改信主。教會的成長，也是借著神的道，用水借著道將教會洗淨。潘霍華認為做門徒、受苦、靜默都不能取代講道事奉。他相信神的話語要被宣講，才能帶出能力，帶下生命的更新。<sup>21</sup>而宗教改革得以實現，不是憑著陰謀武力，而是靠著傳講神的道。神的道大大的減弱了教皇的權力。<sup>22</sup>在美國針對平常不去教會而後來加入了教會的人做出統計，他們選擇加入教會的原因，90%與牧師的講道有關。<sup>23</sup>鐘馬田也說：假如人不願意來聚會，

---

<sup>20</sup> 曾楚宏，李青，朱仁宏，〈家長式領導研究述評〉，《外國經濟與管理》31（2009年5月）：40。

<sup>21</sup> 林德皓，《神學就是學神：沒有終點的旅程》，107。

<sup>22</sup> 斯托得（Stott, J.）著，《當代講道藝術》（I Believe In Preaching）（魏啟源，劉良淑譯，臺北：校園書房出版社，1986），24。

<sup>23</sup> Thom S. Rainer, *Surprising Insights from the Unchurched and Proven Ways to Reach Them* (Grand Rapids: Zondervan, 2001): 74.

講臺要負主要的責任。當講臺有對的事奉時，將會吸引人來聽信息的。<sup>24</sup>這都說明了傳道的必要性和重要性。

而傳道是需要專業訓練的。一個剛信耶穌的人，可以對人說信耶穌的見證與經歷，卻無法站講臺，傳道。傳道是需要經過專業訓練的。這是神學教育的重要目標之一。

傳道是基於聖經的。聖經是神成文的聖言。<sup>25</sup>傳道主要就是傳講聖經的話。如此，在傳道的專業訓練中，受訓者需要對聖經經文有正確認識，才能正確的傳講，餵飽群羊。講道需在解經上有堅實的基礎，這需要專業學習。最基本的觀念就是讓聖經說話，清楚的呈現經文原意，予以闡明。從原作者、原讀者的立場去理解經文的意思。不能強解聖經，不能把經文沒有的意思硬加上去，說成是經文的意義。<sup>26</sup>

而正確的解經能給我們講道的信心。當我們正直誠實的解釋神的話，就可以非常的勇敢，帶著神來的權柄，宣告神的真理，讓人得以聽到神的話語，帶下果效。<sup>27</sup>

而在神學教育中，針對聖經的解釋，有很多的課程，例如釋經學、逐卷研經等，都是給予學生這方面的專業學習，使得他能按正意分解真理的道，做無愧的工人。

講道不只是解經，也是溝通，不只是詮釋一段經文，也是將神所賜的信息傳達給人。所以講道可以說是築橋。聖經寫作到如今，已經有幾千年文化差距的鴻溝。我們的責任是，使神啟示的真理能夠從聖經中流淌出來，進入現代人的生活中。<sup>28</sup>對聖經固然要重視瞭解，對現代社會的實際狀況，也需要認識。

---

<sup>24</sup> Martyn Lloyd-Jones, *Preaching & Preachers* (Grand Rapids: Zondervan, 1972): 52.

<sup>25</sup> 斯托得，《當代講道藝術》，93。

<sup>26</sup> 同上，120。

<sup>27</sup> 同上，126。

<sup>28</sup> 同上，131-132。

講道要能接觸到地面，否則不能成為進到現代社會的橋梁，雖然合乎聖經，但是不合時代。講道需要有解經，但也要有合乎時代的應用，才能對聽眾帶下真實的勸勉，在他生活中產生共鳴，有實際的作用。

在講道在實際運作上，包括了準備講章與信息的傳遞。<sup>29</sup> 講章與信息的傳遞在講道中都需要。寫講章帶下亮光，靠著聖靈的大能熱切的傳遞信息，使人心火熱。不要成為只有光而沒有熱，或是只有熱而沒有光，需要兩者。有光但是沒有熱，不能影響到別人，而有熱沒有光，不能有長久的作用。講道是神的話從一個被神的火點燃的人身上發出來的。真正對神話語有瞭解與經歷的一定會如此的。<sup>30</sup>

在專業學習上有講道法的學習，對講道實際運作做出教導。有了這些裝備，才能成為一個合格的傳道人。

3. 人際關係：神非常看重人際關係，愛神與愛人是最大的兩條誡命。聖經如此說「不愛他所看見的弟兄，就不能愛沒有看見的神」（約壹 4:20）。愛弟兄與愛神是不可分的。賴建國認為傳道人需要學習操練圓融的人際關係：包容、接納、幫助心靈創傷的人、為有需要的人禱告，求神帶下醫治和改變。<sup>31</sup>

與人的關係也能夠影響到與神的關係：「你在祭壇上獻禮物的時候，若想起弟兄向你懷怨，就把禮物留在壇前，先去同弟兄和好，然後來獻禮物」（太 5:23-24）。與人關係不和睦，與神的關係也會有隔阻了。

人際關係是以愛為出發點的。神的僕人需要以愛來建立與會眾間良好而真誠的關係。愛人不是勉強自己在他們面前作些

---

<sup>29</sup> Martyn Lloyd-Jones, *Preaching & Preachers*: 58.

<sup>30</sup> 同上，97。

<sup>31</sup> 賴建國，〈神學教育與你（下）〉《中華福音神學院院訊》284（1994年6月）：6。

什麼、說些什麼，而是先為他們禱告，從神那裡領受，來關懷他們、愛他們。聖經上說：「我們愛，因為神先愛我們」（約壹 4:19）。愛是從神來的。

具體在人際關係上落實愛人如己時，需要能夠與人有好的溝通。如果不能溝通，就無法有愛的交流，不可能有好的人際關係。需要溝通才能正確的表達愛，有好的人際關係。

在溝通上，我們不能假設別人知道我們愛他們、理解他們，假設是人際關係的蛀蟲。<sup>32</sup>在溝通中先要學習傾聽。聖經上說：「要快快的聽，慢慢的說」（雅 1:19）。能夠聽，才能溝通。聖經說：「未曾聽完先回答的，便是他的愚昧和羞辱」（箴 18:13）。說明了傾聽的重要。

而在溝通上，除了傾聽以外，也要能夠明確的表達，就是健康、沒有防衛、不固執的表達自己。<sup>33</sup>最要注意的是不要固執自己愛的表達方式，不要變成了帝國主義式的愛，以你看得好的方式來表達愛，而卻給別人帶下很大壓力，使對方受不了。要能夠進入對方的感受，按照對方的需要，表達愛心。<sup>34</sup>《愛的五種語言》這本書所提到的五種表達愛的方式，<sup>35</sup>就是要我們用人能夠接受的方式，來向人表達愛。好的溝通，讓彼此沒有誤會，使彼此在生命中交流，彼此相愛。

人際關係還要注意的，就是衝突的化解。需要明白衝突在人類關係中是不可避免的，有些衝突是因為看法、做法、意見的不和。例如，對聖靈恩賜不同的看法，造成衝突。而有些衝

---

<sup>32</sup> 大衛奧森 (Olson D.)、愛彌奧森 (Olson A.) 著，《共創活力的婚姻》(Empowering Couples: Building on Your Strength) (林秀慧，莊璧光譯，臺北：愛家，2003)，27。

<sup>33</sup> 同上，31。

<sup>34</sup> 楊寧亞，《幸福家庭重建 - 30 天禱告手冊》(臺北：信義會臺北真理堂，2006)，73。

<sup>35</sup> 蓋瑞查普曼 (Chapman G.)，《愛的五種語言》(The Five Love Languages) (林雲良，陳曦譯，南昌：江西人民出版社，2010)，1。

突，是因為人的軟弱或罪所產生的。例如：掃羅嫉妒大衛，想要殺大衛，引起衝突。這是他自己犯罪而帶下的衝突。

衝突常常引發怒氣，怒氣又是具有破壞性的負面情緒，所以需要小心處理。但因為害怕處理問題帶下的負面情緒，而逃避問題，並沒有解決問題。所以需要以健康的方式來處理衝突，這對關係的建立有幫助的。這種健康的方式，包括找出提出並澄清問題、表達正負面的感受、對事不對人、接受對方的指正等。<sup>36</sup>如衝突是基於人的罪或軟弱造成的，帶下了傷害，則道歉與寬恕是在衝突化解中不可少的重要部分。

培訓良好溝通能力，教導衝突化解，讓傳道人能有好的、健康的人際關係，是神學教育的責任。在中國大陸，因為常常是以下命令的方式溝通，容易造成溝通上的障礙。在筆者所接觸的家庭教會傳道人中，就有因缺乏溝通能力，造成誤會與衝突的。而一旦有了衝突，常常因為面子的緣故，不願意低頭道歉或是無法原諒，造成分裂、不和睦。是教會的損失。而這缺乏溝通與衝突化解的能力，是與整個的社會結構與教育體系都有關係，這些方面的教導需要加強，以期帶下改變。

4. 履行先知的責任：潘霍華認為，因為上帝的創造，萬物都在上帝裡互相關聯，因此我們不應只關心教會，也應當關心社會。<sup>37</sup>魯益士（C.S. Lewis）說，基督徒要有雙重的傾聽，一是聽聖經的啟示，一是聽我們的時代。<sup>38</sup>基督徒有責任向時代發聲。舊約裡的先知，常常被聖靈感動，代表神向那個世代發聲，斥責不公義，督責掌權者，要人悔改。施洗約翰也指責希

---

<sup>36</sup> 大衛奧森（Olson D.）、愛彌奧森（Olson A.）著，《共創活力的婚姻》（Empowering Couples: Building on Your Strength），54。

<sup>37</sup> 林德皓，《神學就是學神：沒有終點的旅程》，112。

<sup>38</sup> 王怡，〈把神的話語寫在城門上〉，《獨者》18（2009，冬季）：187。

律王的罪，被下到監中，遇害。耶穌也斥責祭司長、法利賽人、文士，潔淨聖殿，後來被他們逼迫，受害。

今天傳道人是神話語的出口，可以說是舊約先知職分的傳承。而神的寶座是以公義、公平為根基的（見詩 89:14）。所以，今日的傳道人，要能繼續傳承舊約先知、主耶穌、使徒，為時代發聲，履行先知的職分，在社會中能夠宣告神的公義、憐憫，帶下社會的改變。

但在此也需要注意，不要把基督信仰政治化、社會化了，變成了社會福音。就如梁家麟所說的：<sup>39</sup>

在一般時期（即非如抗日戰爭的國難時期），將基督信仰政治化和社會化的舉措，總是得不到包括知識分子在內的基督徒的廣泛支持，反倒「靈恩，靈修，奮興運動」才是信徒普遍的嚮往。

如此看來，教會需要進入社區，帶下神的公義憐憫，影響社會。但教會更重要的是在屬靈上供應信徒的需要，讓信徒屬靈生命健康的成長，因為至終是因為人生命改變，影響到周圍的人，影響到社會國家。當大量的人悔改歸主，按照聖經的標準過聖潔的生活，整個社會自然改變了。所以，傳道人固然要履行先知的職分，在社會中宣告神的公義憐憫，以期能除去社會的不公義、憐憫幫助貧窮人，更重要的是領人歸主，牧養群羊，使教會健康成長，逐漸的影響到整個社會國家。

在 18 世紀，衛斯理在英國所帶下的福音復興，產生了一種新的社會良心，就進一步的影響到了社會的改革，例如廢除奴隸制度、普及教育、改善監獄制度等，這福音復興所帶給一般平民道德上的影響，遠勝於歷史上其他運動。衛斯理不僅是

---

<sup>39</sup> 梁家麟，《中國教會的今日和明天》，104。

福音的使者，也是社會正義的先知，他復蘇了英國的靈魂。這復興也充分彰顯出了福音對社會的影響力。<sup>40</sup>

自從 1949 中國大陸政權轉移，西方差會被迫離開中國，教會開始受到政治上的壓力，當局要求教會加入三自愛國運動。而基要派不願意加入三自，其中的一個主要原因，是三自會中有所謂的「不信派」，他們根本不接受聖經記載的都是歷史事實，不信神蹟，是所謂的新派神學。王明道當時發表了「我們是為了信仰」一文，<sup>41</sup>就是針對這些「不信派」，闡明基要的信仰立場、聖經真理，同時說明「不信派」根本不是基督徒，不與他們聯合。這是基要派對救恩論底線的堅持，但這不觸及國度論，也不觸及基督信仰與共產主義的衝突。<sup>42</sup>

但當局進一步的要求基要派領袖，在三自以外參加學習班時，一些基要派領袖的回應就是，他們不能以教會領袖身份參加，而是以市民的身份參與，因為教會與政治無關，教會不被政治所影響、所左右。這所表明的就是他們採取一種政教分離的立場，來拒絕政府對教會的轄制。這政教分離的立場，就成為家庭教會的一個傳承，一直到如今。<sup>43</sup>

政教分離的立場，在苦難中保守了家庭教會的純潔，維護了基要的信仰。但產生了另外一個現象，就是家庭教會不願意與政治有任何關係，對政府政策或社會不公義等，家庭教會幾乎從不發聲，從不表達自己的看法或意見。

---

<sup>40</sup> J. Wesley Bready, *England before and after Wesley: The evangelical revival and Social reform.* (New York: Harper, 1938): 450-451.

<sup>41</sup> 王明道，《五十年來》（香港，晨星書屋，1985），附錄。

<sup>42</sup> 王怡，〈把神的話語寫在城門上〉，183。

<sup>43</sup> 同上，183。

這種政教分離的情況，再加上家庭教會是在最私人的場所（家庭）活出共同的信仰生活，<sup>44</sup>很少在社會公開活動，造成了家庭教會對社會的影響力微弱，家庭教會先知的功能欠缺。這與前面提到的舊約先知針對時代需要，向時代發聲，責備社會的不公義，闡揚神的公義憐憫是有很大差距的。今天的中國社會道德敗壞、人心冷漠、色情氾濫，欺詐騙人、貪贓枉法的事常有所聞、社會貧富不均，但家庭教會在這種環境中，卻很少為這些問題發聲，深怕引起政治問題，這需要帶下新的認知，要能指出社會的不公義，帶下社會的改變與進步。當然也需要照著主耶穌所說，靈巧像蛇、馴良像鴿子，在表達上有智慧，對社會的道德敗壞、貪贓枉法等，要能發聲指責，同時也要謹慎，不要成為了故意敵視掌權的，要順服掌權的，因為掌權的是上帝所設立的。

教會的社會責任也包括了關注貧窮與社會中的弱勢團體。耶穌來就是傳福音給貧窮的人（見路 4:18），使徒們也看重周濟窮人（見加 2:6-10）。所以，今天教會也要能進入弱勢或有需要的團體中，道成肉身，體會他們真實的痛苦與需要，進入關懷社會的層次，帶下改變。<sup>45</sup>

中國大陸家庭教會在汶川大地震以後的賑災，表現出了對有需要群體的關懷，<sup>46</sup>這也產生了後續對弱勢團體的關注。筆者認為每年的聖誕節是一個關懷弱勢團體的好機會。不少的教會在這期間，會請會友來大吃一頓，慶祝聖誕。但可按耶穌的教導（見路 14:13），仿效海外救世軍的做法，邀請貧窮有需

---

<sup>44</sup> 同上，186。

<sup>45</sup> 林德皓，《神學就是學神：沒有終點的旅程》，120。

<sup>46</sup> 劉同蘇，〈北指的風向標〉，《舉目》36（2009年3月）：12。

要的群體吃豐富的一頓，發送生活用品，幫助他們，並且進一步的向他們傳福音，落實基督徒的社會責任與福音使命。

## (二) 學術的學習

十八世紀的自由神學之父士萊馬赫 (F.D.Schleiermacher) 認為神學教育是一種會增長的學術知識，也是一種實證的學科，是為了栽培教會所需要的領袖。他創校的柏林大學神學院設有多個部門，以嚴謹的學術研究方法，將各科目的研究集合成為神學大百科，這種神學教育的設計，成為歐洲、北美大學內神學院的典範。<sup>47</sup>從士萊馬赫的角度來理解，學術研究是神學教育是一個重要的部分。今天的神學院多有正式的課程，頒發學位，同時神學院的教授也需要有著作、發表論文等，這都說明了學術研究是神學教育的一個重要部分。麥希真也認為：一個神學老師需要在學術修養上不斷的長進，一個在課室中只懂得培靈講道的老師，又何能裝備學生投入千變萬化的神學戰場呢？<sup>48</sup>所以學術學習在神學教育中，是不可或缺的部分。

而神學教育學術學習的部分包括了：

1. 瞭解神學教育的內容：前面提到士萊馬赫是以大百科的方式來分類神學教育的內容。而近年極度關懷神學教育的神學家法利，他對士萊馬赫大百科式的神學教育模式有所保留。他認為把神學課程分為四個部門：聖經研究、系統神學、教會歷史、實用神學，如此有助於教務上的實施。<sup>49</sup>林德浩也認為神學教育的內容主要分為聖經神學、系統神學、歷史神學、實用神學。<sup>50</sup>華神也類似的是以聖經、語文、神學、教會歷史、實

<sup>47</sup> 吳昶興，〈從教會歷史觀點看神學教育：兼論臺灣浸神的神學教育〉，《道雜誌》20（2004年6月）：52。

<sup>48</sup> 麥希真，〈神學教師與學員之素質〉，《教牧分享》57（1989年5月）：7。

<sup>49</sup> 吳昶興，〈從教會歷史觀點看神學教育：兼論臺灣浸神的神學教育〉，53。

<sup>50</sup> 林德浩，《神學就是學神：沒有終點的旅程》，172。

踐神學（包括基督教教育、佈道與差傳、教牧、教牧協談、音樂）來做神學教育的課程分類，以此來建構神學教育的內容。這是比較務實的作法。而神學教育要能在這基本內容上，對時下神學潮流或新觀念、做法有所認識。如此，能夠與時俱進，能在這後現代、多元化的環境中，不斷的前進、成長，以面對並回應時代的需要。

另外,近年來平信徒的神學教育愈發普及，各個神學院都以延伸制的形式開班，容許非全職服事的信徒，學習一些神學課程，同時頒與文憑、學位。這使得教會中產生了一些擁有神學文憑、學位的信徒領袖。<sup>51</sup>如此，對於全職的傳道人而言，學術上的學習，不斷的與時俱進，就顯得更為重要了。傳道人需要在神學學習上有切合時代的認識與長進，不墨守成規，不固步自封，不斷的給教會提供合乎時代的東西，幫助會眾回應時代的需要，帶領教會成長。

2. 增進分析辨思：隨著時代不斷的進步，社會的多元化，事奉者性格與恩賜的差距，個人所承擔事工的不同，沒有一個神學院能夠在短短數年的神學教育中，提供每個學員在事奉中所有的答案。神學教育的重點是希望將學生培育成為擁有分析思辨能力的傳道人。<sup>52</sup>唐崇懷認為，神學教育應造就思維的創新和活躍的心態，讓學生能成為學者，一生上進，成為信徒的思想領導，將神的智慧和真理充充滿滿存在心裏，教導會眾。<sup>53</sup>這種思辨能力的學習，是神學學習重要的一部分。這不僅是近代神學學習重要的一部分，中世紀巴黎神學家亞伯拉德

---

<sup>51</sup> 梁家麟，〈專業精神 vs 專業主義：教牧的召命、品格與培訓〉，《神學與生活》32（2008年3月）：97。

<sup>52</sup> 林德皓，《神學就是學神：沒有終點的旅程》，128。

<sup>53</sup> 唐崇懷，〈神學和神學教育的理念和理想〉，信望愛網，<https://www.fhl.net/main/thought/thought416608.html>（2015年3月25日存取）

( Peter Abelard , 1079-1142 ) ，在他所著作的《是與否》這本書中，就處理了158個不同的神學問題，把看來互相抵觸的經文放在一起討論，並且研究教父及其他經典的問題。他的目的不是要批判它們的權威，乃是指出什麼時候不同的權威看來是互不相容的，我們就要運用理性來作判斷，好做選擇。因此學生在學習過程中，可以學習面對不同的意見，作思考、判斷與綜合，並為自己的立場做辯護。<sup>54</sup>而在今日這後現代、多元化的時代，更顯得重要了。

提升思辨的能力，老師的影響最大。備課是否充足、教材是否條理分明、是否鼓勵學員主動參與討論、考試內容是否以說明思考為主等，這對學員分析能力的發展有重大的影響。但至終提升分析思辨能力的關鍵卻仍然在學員本身。<sup>55</sup>要有進步，不能單靠別人，要自己努力，以開放式的思維方式，不固步自封，帶著勇氣和努力來接受挑戰與改變，如此才能放下舊系統，接受新的觀念，同時積極的綜合新舊的教材，以形成更完整的體系，思辨能力也因此而提升了。<sup>56</sup>

今日中國大陸家庭教會傳道人培訓，在這方面的教導，顯然不足。一方面是中國大陸整個教育體系，本身是一種填鴨式的教育，並不鼓勵學生分析思辨。另一方面，這樣子的師資甚少。即使有，也多為海外背景，未必有在中國長期委身教導的感動。而這種對問題缺乏分析思辨的能力，也造成了不同家庭教會立場上的衝突，例如：對於所謂「一次得救，永遠得救」的神學觀點，有不同的立場。來自農村的團隊，對這個多不接納，而許多受到海外改革宗影響的教會，非常強調這個立場。

---

<sup>54</sup> 吳昶興，〈從教會歷史觀點看神學教育：兼論臺灣浸神的神學教育〉，51。

<sup>55</sup> 林德皓，《神學就是學神：沒有終點的旅程》，130。

<sup>56</sup> 同上，200-201。

雙方常常只是各執一詞，卻無法提出對聖經、神學上更深入思考的根據。其實雙方都需要對聖經、神學更完全的認識，來處理這個問題，即使立場不同，也可以瞭解對方的出發點，彼此尊重接納。這說明了家庭教會在培訓學員分析思辨能力上，需要更進一步。

### (三) 自身的學習

1. 塑造靈命：唐崇懷認為教會對神學教育的忌避，常以神學院只能增進學識，卻失去信仰。這種看法雖有極端和偏見之嫌，但亦不全無根據。當神學院以研究院自居時，學術自然取代了信仰，方法也取代了信心。<sup>57</sup>而神學教育的目的，不是要人失去信仰，而是能夠「在至聖的真道上造就自己，在聖靈中禱告，常常保守在神的愛中，仰望主耶穌的憐憫，直到永生」（猶20b-21）。我們固然希望神學生思辨能力能增進，還要看到神學生屬靈生命被塑造。保羅對提摩太的勸勉，要他做無愧的工人，按照正意分解真理的道。同時勸勉他要在「言語、行為、信心、愛心、清潔上做眾人的榜樣」（提前4:12）。而言語、行為、信心、愛心、清潔，這些不是專業知識，也沒有技術可言，但對傳道人而言是太重要了。<sup>58</sup>

靈命的塑造，Taylor認為是從心開始的：「不要效法這個世界，只要心意更新而變化，叫你們察驗何為神的善良、純全、可喜悅的旨意」（羅12:2）。這個更新的過程包括了有紀律的行動：不效法這個世界，再加上內心的改變：心意更新變化，進而能明白神善良、純全、可喜悅的旨意。經由內心的改變，帶下行為的更新，整個人的改變。<sup>59</sup>這種個人性的屬靈生命成

<sup>57</sup> 唐崇懷，〈神學和神學教育的理念和理想〉，信望愛網。

<sup>58</sup> 梁家麟，〈專業精神 vs 專業主義：教牧的召命、品格與培訓〉，108。

<sup>59</sup> Michael J. Anthony, ed., *Introducing Christian Education - Foundations for the Twenty-first Century*

長，不僅關乎傳道人自身的學習，也是基督教教育的一個普遍的目標，是針對所有基督徒的。<sup>60</sup>每個基督徒都需要在靈命上得到塑造的。而對傳道人而言，這是特別重要的，因為他有這個身份與職責，成為眾人的榜樣。

靈命塑造是基於神的話語。耶穌為門徒向天父禱告：「求你用真理使他們成聖，你的道就是真理」（約17:17）。這說明了神的道是使人成聖，是靈命成長所必需的。靈命成長一定要聽道、要學習神的話。

一個人的屬靈生命具體的是如何成長的，神的道如何在一個人生命中具體的產生改變，我們無法深入瞭解，也不能明確的寫入課程作為教學的目標，因為我們無法量化靈命，也不能量度靈命教學的成敗。靈命成長有奧秘成分，是出於神的；<sup>61</sup>就如使徒保羅所說：「我栽種了，亞波羅澆灌了，唯有神叫他生長」（林前3:6）。雖然如此，在聽道以後，我們可以經由遵行神的道來真正的經歷神、認識神，使靈命長進。耶穌說：「有了我的命令又遵守的，這人就是愛我的；愛我的必蒙我父愛他，我也要愛他，並且要向他顯現」（約14:21）。聽道而且行道，主就要向他顯現。我們需要在實際的生活中，經由遵行神的話語，來經歷神、認識神。

靈命塑造也在於禱告。禱告是親近神，與神靈交。神學教育不只是知識的得著，是一屬靈的事，需要禱告。研究神學離不開禱告，不單要固定禱告，研讀每一科時，應當以禱告來開始與結束，表明對神的倚靠、順服，並遵守神的引導。<sup>62</sup>

---

(Grand Rapids: Baker Academic, 2001): 92-93.

<sup>60</sup> Karen B. Tye, *Basics of Christian Education* (Danvers: Charlice Press, 2000): 11.

<sup>61</sup> 林德皓，《神學就是學神：沒有終點的旅程》，134。

<sup>62</sup> 同上，198。

美國著名的教育家杜威說，與現實生活無關的學習方式，是注定失敗的，因為這樣的學習沒有切膚之痛，沒有深刻的反省，不單令學習沉悶，更不能借著應用以真正瞭解所學的知識。最好的教育是從生活中學習，從經驗中反省。<sup>63</sup>按照這個原則，需要把生活看為事奉，在行事為人的各個方面遵守聖經真理，在生活的各個方面實踐所學的知識。同時要學習用真理分析日常生活，能從發生在自己身上、教會、社會的事上，深入看見超越的層面，在平常生活中找到上帝不尋常的軌跡，在其中察覺神的旨意，<sup>64</sup>更認識自己，更認識神，更經歷神。

另外在靈命長進上，需要有團契交通，彼此勸勉，彼此代禱，彼此相愛。在這個過程中，經歷神的愛，加深對神的認識，靈命長進。而團契生活的基礎在於共同的信仰，在於耶穌基督。就如潘霍華所認為的：惟獨透過耶穌基督，在基督裏我們才彼此相屬。而肢體們生命的見證，可以成為我們的榜樣，就是可以從他身上所彰顯的基督來學習。同時，因為福音是被宣講的，神也使用肢體對我們說話，幫助我們成長，在這個情況下，你口裏的基督是強過我心中的基督。<sup>65</sup>

最後也要從歷世歷代屬靈前輩豐富的屬靈經驗來學習，經歷神，不斷地成長。<sup>66</sup>在華人基督徒中屬靈追求的方法，常常被提到的是蓋恩夫人的經歷。從她的自傳「馨香的沒藥」，<sup>67</sup>以及著作「更深的經歷耶穌基督」（另名「簡易祈禱法」）來追求靈命的成長。<sup>68</sup>但這只是其中的一個方法，還有其他的追求

---

<sup>63</sup> 同上，203。

<sup>64</sup> 同上，204。

<sup>65</sup> 潘霍華 (Bonhoeffer D.)，〈團契生活〉(Life Together) (鄧肇明譯，香港：基督教文藝出版社，1979)：117。

<sup>66</sup> 林德皓，〈神學就是學神：沒有終點的旅程〉，134-138。

<sup>67</sup> 蓋恩夫人 (Madame Guyon)，〈馨香的沒藥〉(俞成華譯，臺北：福音書房，1979)。

<sup>68</sup> 蓋恩夫人 (Madame Guyon)，〈更深經歷耶穌基督〉(Experiencing the depths of Jesus Christ)

方法。在「一生渴慕神」這本書中提到了其他屬靈前輩，例如，本仁約翰、馬丁路德、奧古斯丁等屬靈的經歷與七種不同的屬靈追求的途徑。<sup>69</sup>這說明了靈修方式的多樣性。所以，不必過分的拘泥某種特定的方式。每個人的靈程都是獨特的，都有神的安排，就如聖經所說「奔那擺在前面的路程」（來11:2），是神安排的路程，按照神給予的靈修方式在靈裏長進，不斷的追求，就如使徒保羅所說的「這不是說我已經得著了，已經完全了；我乃是竭力追求」（腓3:12a）。如此就能不斷成長，這是一生的功課。

2. 培養廣泛興趣：培養學員能力、知識、和興趣的廣度，以享受神所賜的豐富人生，應是神學教育提升個人素質的一個重要目標。擁有廣泛的興趣，可以讓學員以更廣的角度來思考問題，開闊心胸；可以幫助學員的生活不被工作所佔據，得以善用閒暇，讓心靈得著多方的滋潤，更可以增進事奉的能力。<sup>70</sup>唐崇懷認為，神學教育的方針之一，就是要培養世界公民。當神學思想越深入，人就會越淵博，胸襟就會越寬廣。<sup>71</sup>神學教育，可以包括一些傳統神學以外的課程，例如音樂欣賞、寫作技巧等，讓同學多方面發展，開拓心胸，調劑生活，增進知識，更寬闊的服事神、服事教會。

## 二、神學教育的方式

賴建國指出傳道人的養成教育，以三種訓練方式出現：<sup>72</sup>

### （一）師徒制的訓練

---

（活道使命團譯，美國：活泉，2002）。

<sup>69</sup> 傅士德（Foster R.），畢比（Beebe G.）著，《一生渴慕神，基督徒靈修七徑》（Longing for God – Seven Paths of Christian Devotion）（平山譯，臺北：校園書房出版社，2009）。

<sup>70</sup> 同上，138-140。

<sup>71</sup> 唐崇懷，〈神學和神學教育的理念和理想〉，信望愛網。

<sup>72</sup> 賴建國，〈神學教育與你（上）〉，《中華福音神學院院訊》283（1994年5月）：4-5。

這種一對一、一對多的訓練方式，強調學生的生活、學習、事奉都跟著一位屬靈長輩，邊作邊學。這師傅教導你讀經禱告、解經講道、作人處事，也教導你牧養群羊、治理教會。聖經中：約書亞跟著摩西，以利沙跟著以利亞，提摩太跟著保羅。

這樣子的學習方式，因為學生不能高過先生的緣故，非常重要的一是所跟從的是一位良師，能有足夠的屬靈身量，能夠傳遞真理、恩膏與生命，使學生蒙造就，成為貴重的器皿。

在目前的大環境中，這種學習方式的例子不多，主要是師傅難求，並且就是找到了這種的屬靈長輩，他也未必有時間專心教導你，在實行上有困難。另外，這種學習方式，也有其局限性，就是在這電腦資訊發達的時代，只從一個人來學習，如此單一的屬靈經驗與學徒式的訓練，可能顯得狹窄。<sup>73</sup>

## (二) 神學院式的訓練

這是專心跟著學有專長的多位老師，在各方面作均衡深入的學習，至少把傳道人該有的基本訓練都學到了。在有良好師資、制度化教學的神學院受造就，時間上比較經濟，學習也比較專心。神學院學習比較集中、制度化。畢業後，也不代表神學訓練就此結束，因傳道人的養成是一輩子的事情，使徒保羅都說：不是以為自己已經得著了，一輩子都在努力學習。<sup>74</sup>

賴建國認為神學院培養神學生主要的目的，就是希望每一位畢業同學，都能獨立牧會，進而建立教會。<sup>75</sup>唐崇懷也認是神學院是為教會所設。神學教育的最後目的是裝備教會、服務教會。所以教牧培育是神學教育不可或缺的方針。<sup>76</sup> Aleshire

<sup>73</sup> 林慈信，〈神學教育歷史沿革〉，《今日華人教會》10（1984年9月）：25。

<sup>74</sup> 賴建國，〈神學教育與你（上）〉：4-5。

<sup>75</sup> 賴建國，〈神學教育與你（下）〉：5。

<sup>76</sup> 唐崇懷，〈神學和神學教育的理念和理想〉，9。

則認為：神學院是高等教育機構和教會的混合體，因此研習神學的方式也要兩種結合，既要強化管理，也要促進愛心，使得學員的生命超越現有的限制，能遇見神、經歷神，獲得全人的成長，有愛心和能力事奉教會和服務社會。<sup>77</sup>

神學院課程是幫助我們對於將來要從事的牧會工作，能夠有全面、均衡、深入地學習：先要學習聖經課程，還有就是神學課程：系統神學、歷史神學、實踐神學等。建立基本的神學思想以及架構。還有一些重要的課程，如講道、基督教教育等，為了裝備傳道人，能去傳講神的話、牧養教會。

神學院課室中理論的學習，需要借著現場教育（實習）來落實。現場教育能有以下四個重要的目的：1. 嘗試把理論用在事奉並反省理論對現場的適切性。也就是理論是否能與實際相結合。2. 現場教育能學習事奉的技巧，例如：講道、教導、佈道、輔導、行政等，能從理論進入到實際，經由這個過程，掌握到技巧的竅門。3. 唯有在真實處境裏，靈命才有成長磨練的機會，才能真正的紮實成長。例如：如何向無理的批評者表達愛心，在激烈的爭論中排解糾紛，這種種都能激發性格和靈命成長，這是在現場教育中常常遇到的。4. 建立教牧身份認同明白自己的恩賜。在現場教育中，能實際經歷到牧職對信徒生命成長的重要性，明白別人對牧者的期望，熟悉傳道人的角色，瞭解牧職的意義。<sup>78</sup>從以上的論述，可以理解到現場教育是神學學習必要而且重要的部分。

整體而言，神學院式的訓練，能為學習者提供合適的學習條件與環境：不同專長的老師從事專業性與學術性的教導，有

---

<sup>77</sup> 林德皓，《神學就是學神：沒有終點的旅程》，225。

<sup>78</sup> 同上，209。

課業的要求，有圖書館提供資料資訊，有同學老師之間的互動，有實習的機會，用事奉來瞭解知識，使學生能在這學習的過程中，無論在專業的學習、學術的學習、自身的學習上都能有所長進，達到神學教育的目的。這是最常見的神學學習方式。

### (三) 工作式的訓練

這種是在福音機構中，在工作挑戰中與同工學習，如學園、導航會、工業福音團契等。先接受他們的工作異象、工作理念、規定等。機構是事工導向，一切學習直接與機構的工作有關，從工作中來學習。<sup>79</sup>

筆者從一位在這類福音機構服事，在大學校園中傳福音、栽培門徒的肢體中，得到了他們培訓同工的方式。他們新同工訓練一年：每周上課一次，或是每個月集中學習幾天。他們培訓的內容包括：事工理念、大使命、人際關係、聖經的權威、屬靈爭戰、倍增理念等。在培訓過程中，要能閱讀屬靈文章、靈修材料，每天有固定的靈修，每周都要有進度，並且要能邊學邊用，在一年的培訓時間內，向人傳福音，領人歸主，建立門徒小組，在實踐中落實所學到的。同時要經由訓練他們的同工審核通過，才能結業。

在建立門徒小組以後，使用由機構提供的資料進行一對一、與一對多的門徒培訓。一對一是建立彼此的關係，瞭解個人的情況，明白他們的優缺點，給予個人性的教導、關心、禱告。一對多是每周上課學習一到兩小時，分幾個階段完成一個固定的課程，教材都是這個機構所提供的。

這些課程主要的內容是與傳福音、信仰的根本、靈命長進有關。一開始的時候強調與神的關係，接著強調被聖靈充滿，

---

<sup>79</sup> 賴建國，〈神學教育與你（上）〉：4。

再下去就是要動員起來，向別人傳講基督、領人信耶穌，再栽培別人成為門徒。這些培訓課程的教材，可分為傳福音佈道、門徒造就、聖經學習、婚姻家庭、心理輔導、個人靈修等。

從這些課程以及這機構運作的方式來看，他們的重點是傳福音、栽培門徒，而不是在植堂、建立教會。他們的學習是事工導向的，不注重原文解經或歸納式查經，不強調講道，不強調神學的教導，而是按照他們所服事族群（大學生）的特殊需要來培訓同工，也是按照他們的事工理念，領人歸主，栽培門徒，再倍增成長，與神學院栽培牧會傳道人的訓練方式不同。

這種以實用為主的培訓理念與方式，在今日所謂新使徒革新運動中是被看重的。按照魏彼得(P. Wagner)的見解，這革新運動並不是信仰上的改變，而是實務上的改變。十六世紀宗教改革主要是神學上的，新使徒革新運動是實務上的。這個革新運動是對教會無法與現世社會文化產生關聯的反動。<sup>80</sup>因為這運動以務實為出發點，在神學教育上，也有類似上述福音機構的做法，是以事工導向的方式來培訓教會的工人。

這樣的培訓方式，將略過現在神學院方式的栽培。魏彼得認為，從前神學院的功能有如醫學院或警察學校，那些沒有進該類學校的人，就不能作該類的工作。但現在情況已改變了。對於在教會擔任牧職的人，受訓仍然是重要的，但受訓通常是在按立之後，不是之前，而且有很多形式。常常是借著牧師的指導和在職訓練，來培育大批的教會領袖。為了彌補學歷上的不足，很多人不是像以前以修習學分或取得學位來補足，乃是選擇非正式的訓練。<sup>81</sup>

---

<sup>80</sup> 魏彼得(Wagner, P.)著，高俐理審訂，《教會大地震》(Churchearthquake!) (俞國亮，高俐理譯，Allentown：飛鷹出版社，2004)，37-41。

<sup>81</sup> 同上，224 - 225。

這種觀念的落實，產生了所謂新使徒學校。<sup>82</sup>這新使徒學校，是由所謂的使徒網絡設立的學校，訓練在教會中自產的受薪同工，這些學校有以下的特色：<sup>83</sup>

1. 沒有學術要求：不容許擁有學位為按立的必要資格。沒有學位，不會令人失去服事的資格。

2. 新世代的教師正在興起：能夠分享生命與異象、恩膏學生的老師被看重，傳授的東西超過資訊的範圍。

3. 課程內容的廣泛：新使徒訓練學校的課程超出了傳統神學院的範圍，包括預言事工的培訓、祈求復興、攻占城市策略、使徒與使徒性的事工、認識並領受恩膏等。一般傳統神學院都沒有這類的課程。

4. 上課時間以學生方便為主：新使徒學校的學生大多年齡較大，已全職服事或有世俗的事業，因此上課時間，以學生方便為主，具有彈性，配合學生或外來特別講員的時間。

5. 主要的責任：對地方教會或使徒網絡負責。訓練的成功失敗在於畢業生在他們蒙召的事工上做的多好來衡量的。不同於傳統神學院的根據一個外來的認信聯合會的標準手冊。

6. 次要責任：彼此監督。新使徒訓練學校的總監、校長或主任都強烈希望能彼此監督，他們不想獨立支撐，埋首做自己的事而不理會聖靈對其他使徒網絡教會教育者所說的話，這種動力來自個人的關係，而不是組織上的關係。

7. 期望畢業生是領袖：新使徒學校的培訓以建造領袖為主。大多數的教授都是超級大型教會的成功牧師，而不是學者。他們本身就是經驗豐富的領袖，自然容易教導學生成為領袖。

---

<sup>82</sup> 同上，236。

<sup>83</sup> 同上，236-240。

這種以工作式的訓練，固然有其實用性與時代性，但這樣的訓練，是有其缺陷與需要注意之處。包括以下幾方面：

1. 沒有學術要求的缺陷：就如本論文上文所提到的，學術學習是神學教育的一部分，是有其必要性的。周功和認為學術有助於對真理的追求與確定。宗教改革的成功在於按照原文與歷史文化背景重新研讀聖經，以「文法與歷史釋經法」排除了當時天主教寓意解經的錯誤，帶下聖經真理的歸正。<sup>84</sup>因此，學術在對真理正確認識上扮演著重要的角色，是不可或缺的。

2. 涉及靈恩課程的師資需要被認證：新使徒訓練學校有涉及靈恩課程，例如：預言事工、認識並領受恩膏等。這類課程固然有其存在的原因，例如：預言事工能帶給人安慰、造就、勸勉等（見林前 14:3）。但這類課程的教導與運作，常常進入個人屬靈經歷的範疇，有相當強的主觀性。這類的師資是需要的神話語的基礎上以及在信心團體（眾教會）中被試驗並確認，<sup>85</sup>才具備教導資格。

3. 客觀的認證標準：新使徒訓練學校的成敗是由畢業生在他們蒙召的事工上做的多好來衡量。這以事工做的多好來衡量訓練的成敗，需有客觀的標準。業績主義導向，只注重教會人數的多寡，而缺乏信徒靈命品格提升的事工，未必是成功的。另外，上面第 2 點所提具備恩膏能力、先知預言的恩賜等，也需要有客觀的認證。而這個認證標準，目前似乎並不存在，需要更進一步的發展成熟，普遍被基督徒團體認可，才能真正衡量這類訓練的果效。

---

<sup>84</sup> 周功和，〈學識在神學教育中的重要性與局限性〉《中華福音神學院院訊》332（1998 年 5 月）：4-5。

<sup>85</sup> 周學信，〈靈恩、生命與神學〉《中華福音神學院院訊》284（1994 年 6 月）：4。

## 第二節 中國家庭教會傳道人培訓

### 一、家庭教會傳道人的現況

#### (一) 傳道人缺乏

今日中國家庭教會基督徒的數目，有不同的估計，大概是在 4500 萬-6000 萬。<sup>86</sup>中國家庭教會也經過了佈道、建立教會的階段，已經進入了牧養關懷以及工人訓練的階段。而家庭教會，因為場地限制以及政治考量，聚會的人數常在數十人到 100、200 人左右。這些教會的信徒都需要主日講臺的供應，都需要牧養。如此，如果每個聚會點都有傳道人，傳道牧養，教會就需要數十萬，上百萬的傳道人。但是顯然家庭教會目前並沒有數十萬、上百萬可以傳道、牧養的工人。

這傳道人的不足，可以從家庭教會中「派工制」的現象得到佐證。所謂「派工制」就是一個傳道人，在主日被派到幾個聚會點去講道，而不是一聚會點專職講道、牧養。這樣的傳道人，很難與會眾建立生命的聯結，也無法系統性的栽培會眾。<sup>87</sup>「派工制」出現的原因之一，就是因為傳道人數量上的不足，無法專人定點的牧養教會。

此外，由於信主的人數的增加，教牧人員青黃不接，以至許多偏僻的農村出現了基督徒一年才能領一次聖餐，許多人信主卻無法受洗的現象。<sup>88</sup>這也說明了合格牧者的缺乏。

另外，Dunch 發現自從二次世界大戰以後，在華人當中（包括中國大陸，北美，東南亞等地），獨立教會的設立，已經成為一個重要的趨勢。<sup>89</sup>很多地方都有新的教會，不斷的在成立、

<sup>86</sup> 楊江華，《改革以來中國基督教興起的結構制度分析》，6。

<sup>87</sup> 劉同蘇、王怡，《觀看中國城市家庭教會》（臺北：基文社，2012），224-225。

<sup>88</sup> 高師寧，《當代北京的基督教與基督徒 - 宗教社會學個案研究》（香港：道風書社，2005），299。

<sup>89</sup> Stephen Uhalley Jr. and Xiaoxin Wu, eds., *China and Christianity - Burdened Past, Hopeful Future*

興起。在中國大陸，因安全考量，使得家庭教會之間缺乏聯繫，造成了許多互不聯繫獨立運作的小型教會。

斯托得也提到在第三世界國家，傳道人培訓的重要性。第三世界民眾歸主運動最大的需要就是：聖經的教導。真理的教導能夠建立教會，最大的需要是教師。<sup>90</sup>這也就說明了合格傳道人的缺乏。所以中國目前的光景，實在是要收的莊稼多，做工的人少。而且信主的人數，年年都有增加，需要的傳道人年年在增加，將來的需要更大。

## (二) 傳道人素質需要提升

不少家庭教會傳道人，沒有受過正規完整的神學訓練。<sup>91</sup>這產生的結果就是有些家庭教會的傳道人對真理的認識不深入、不完全，在解經上有過度靈意、寓意的傾向。<sup>92</sup>筆者在東北教導的時候，就碰到這樣的寓意解經，就是將主耶穌教導誰是你鄰舍的好撒瑪利亞人解釋為耶穌（見路 10:25-37）。這在教會歷史上也曾出現。<sup>93</sup>但筆者所遭遇的說法，更進一步的引用耶穌被猶太人污蔑為撒瑪利亞人的記載（見約 8:48），「以經解經」來說明好撒瑪利亞人就是耶穌，在解經上有偏差。

有傳道人受到民間宗教信仰的影響，格外注重形式，一些規定與基督教信仰不相符。<sup>94</sup>在農村地區，甚至有摻雜了迷信的色彩的做法。<sup>95</sup>還有就是有些傳道人觀念上守舊保守，非常

---

(Armonk: East Gate, 2000): 204.

<sup>90</sup> 斯托得 (John Stott) 著，以弗所書 (The message of Ephesians) (陳恩明譯，新北市：校園，2010)，165。

<sup>91</sup> 高師寧，《當代北京的基督教與基督徒 - 宗教社會學個案研究》，300。

<sup>92</sup> Stephen Uhalley Jr. and Xiaoxin Wu, eds., *China and Christianity - Burdened Past, Hopeful Future*: 204.

<sup>93</sup> 朱秀蓮，〈寓意解經，華人教會的釋經傳統 (2)〉，

[http://www.cmacuhk.org.hk/version3/mag/mag\\_monews\\_32/mag\\_monews\\_shadow\\_32a.htm](http://www.cmacuhk.org.hk/version3/mag/mag_monews_32/mag_monews_shadow_32a.htm) (2014年1月14日存取)

<sup>94</sup> 高師寧，《當代北京的基督教與基督徒 - 宗教社會學個案研究》，99。

<sup>95</sup> 同上，301。

的看重規條、律例。<sup>96</sup>如此，把基督信仰道德化、律法化了，不再是強調神無條件愛，<sup>97</sup>而是陷入了律法主義，變成了靠聖靈入門，用律法叫人死的光景。牧養上常常帶著定罪控告，造成會眾心靈的傷害、靈命的枯乾，信徒流失的光景。<sup>98</sup>另外一種就是過度看重知識神學的研究。教會聚會，成為宗教哲學研究，講臺上所分享的都是生硬的知識、教義，與現實生活脫節，<sup>99</sup>使人無法得到屬靈的餵養，造成靈命停滯、退後，甚至信徒流失的光景。最嚴重的就是錯誤的解經，斷章取義，成為異端極端。最出名的就是東方閃電，是對聖經錯誤的理解，或是故意曲解聖經所帶下的結果。<sup>100</sup>

這些問題的存在，說明了傳道人在神學裝備的不足。而梁家麟也注意到了中國教會因為快速增長也衍生出了系統性人才發掘與培訓不足的問題。<sup>101</sup>

近 20 年來，城市家庭教會的興起，如此也改變了農村家庭教會從所謂三多（老人多、婦女多、文盲多）的結構。有更多年輕、高學位、白領的信徒加入教會，這也促使教會的講道、解經發生相應的變化，信徒對教會的要求正在提高，教會也更需要注重教牧人員的素質培訓和神學修養。<sup>102</sup>

筆者認為一個時代工人，固然需要持守福音真理、教會道統，也需要不斷地更新，與時俱進，在中國這個不斷改變的大環境中，回應時代需要，對中國教會提供所需要的牧養。教育

---

<sup>96</sup> 路百加，〈守望中國城市教會的未來〉，《舉目》35（2009年1月）：17。

<sup>97</sup> 高師寧，《當代北京的基督教與基督徒 - 宗教社會學個案研究》，294。

<sup>98</sup> 傅立德，《意外之福》（臺北：道聲出版社，2012），201。

<sup>99</sup> 消息與代禱，〈教會實習見聞〉，《中國與福音》28（2003年9月）：4。

<sup>100</sup> 謝成光，〈中國基督教異端在聖經理解上的偏差〉，《今日華人教會》總 223（2000年10月）：25。

<sup>101</sup> 梁家麟，〈海內外神學教育交流的契機與限制〉，《華神期刊》10（2010年10月）：36。

<sup>102</sup> 高師寧，《當代北京的基督教與基督徒 - 宗教社會學個案研究》，298。

對一個團體的目的就是持守傳統，保持團體的獨特性，同時面對世上的改變，做出調整，使一個團體能繼續的生存發展。<sup>103</sup> 家庭教會要能健康的成長，需要整體性的提高傳道人素質，這是目前傳道人培訓上刻不容緩的重點目標。<sup>104</sup>

## 二、家庭教會傳道人培訓在改革開放後的發展

文牧在 2003 的一篇文章中簡單說明了在改革開放以後家庭教會傳道人培訓發展的歷程。<sup>105</sup>最初的時候，傳道人培訓是以師徒制的方式進行的。老牧者挑選一些熱心愛主並可以造就的年輕人，給予教導，一起服事，成為接班人。而隨著時代推進，師徒式的培訓已經漸漸消失了。

在八十、九十年代，培靈式的培訓班成為了最普遍的培訓事工。多由不同地區的教會開辦，召集一些可以栽培的年輕人，進行一、兩周的培訓。沒有固定課程，也沒有講義，老師多以講道方式教導、培靈奮興。培訓到了一定程度，學員就到各地傳福音、建立新的聚會點。這類培訓缺乏系統性的課程，師資參差不齊，也沒有參考書籍，沒有跟進的課程。

同時有短期培訓班興起。短期是指上課時間從一周到兩個月不等。多是一些基本課程：舊約概論、新約概論、教會歷史、講道學等。這類培訓裝備了許多義工傳道人。缺點是：課程深度不夠，師資資格不定，學生良莠不齊等。

在八十年代末，聖經學校或神學班陸續出現了。這可以是某地區的教會合辦的或者是海外機構/神學院到中國來設立的。學制是一到三年制。有固定的學習場所、駐校老師、海外特約的講師，課程比較有系統。學生畢業後多回各自教會事奉。

<sup>103</sup> Karen Tye, *Basics of Christians Education*, 23.

<sup>104</sup> 謝成光，〈國內家庭教會面面觀〉，《今日華人教會》252（2005年12月）：28。

<sup>105</sup> 文牧，〈中國培訓事工十大現象〉，《世界華文聖經學院院訊》3（2003年8月）：1-2。

在九十年代、兩千年以後，就有海外的神學院到中國設立「宣教神學院」。這類神學院采學分制，有系統性的課程安排，有固定的學習場所，有海外特約的師資，並在學分修足以後，頒發海外認證文憑、學位。梁家麟在一篇 2010 年 10 月份的文章中也提到一些海外的神學院在國內設定固定的授課點，提供文憑乃至學位，定期派教師前往教課，甚至建立了非正式的分校。<sup>106</sup> 這類培訓已日漸成為家庭教會傳道人培訓的主流了。

### 三、家庭教會傳道人的培訓的現狀

#### (一) 家庭教會重視傳道人培訓

就如上述，中國家庭教會自從改革開放以來，一直在培訓、裝備傳道人，並且不斷的與時俱進，提升品質。目前有一些培訓事工已經與海外的神學院合作，得到師資的幫助，被正式認證，為畢業同學授予這些神學院的文憑或學位。帶下的結果就是傳道人質量提升。這說明了家庭教會看重傳道人培訓。

#### (二) 神學教育的不足之處

雖然中國家庭教會看重傳道人培訓，同時傳道人的素質也不斷在提高，但毫無疑問的，中國神學教育現況，無論是三自會轄下的或是家庭教會主辦的，都離理想的標準甚遠。<sup>107</sup> 筆者在本論文神學教育那一章中就討論過一些中國大陸家庭教會培訓不足之處。除了那些之外，也包括以下幾方面的問題：

##### 1. 神學教育與牧會脫節

廣東協和神學院陳逸魯便指出：中國的神學教育模式已經很落後了，老師教導的東西學生常常感覺到沒有用，原因是神學院老師只能教些生硬的神學知識，大多數神學老師沒有牧過

<sup>106</sup> 梁家麟，〈海內外神學教育交流的契機與限制〉，38。

<sup>107</sup> 梁家麟，〈海內外神學教育交流的契機與限制〉，47。

會，沒有較深的屬靈經驗和教牧經驗，不能很好地把知識和經驗融合在一起。<sup>108</sup>北京中國牧民神學院院長吳東日也認為畢業的學生缺乏牧養能力。而教會需要轉型，從聚會型的變成牧養型的教會。牧者需要關顧與輔導的裝備。<sup>109</sup>

## 2. 制度和體制急需完善<sup>110</sup>

梁家麟也認為中國教會最重要任務之一，是在教會組織的建設。<sup>111</sup>這教會組織制度上的不完善是因為過去幾十年，家庭教會有意無意的對組織制度的忽視甚至反感。這有多重的原因：首先在 1950 年代，教會受逼迫，聚會人數少，既不需要也沒條件進行組織上的建造。其次是神學上的原因。自 1980 年代以來，教會規模迅速擴大，教會制度上的建造卻沒有多大的改變，暴露出對制度的忽視。這很可能是家庭教會認為教會組織上的建造，相對於個人內在生命的造就來說是外在的，甚至可能是與世俗組織認同的。第三，這種組織上忽視，也有中國傳統文化方面的原因。中國文化不習慣每個人以平等的身份進行合作，共同作出決定。<sup>112</sup>因這些原因，家庭教會在組織制度的建造上，需要在觀念上更新，明白這樣的組織建造，是合乎聖經的，也是教會成長所必要的。同時要能因地、因教會制宜，建立合乎教會實際情況的章程以及領導、紀律、財務等方面的管理制度，以期整個教會能按照規矩與秩序運作。

## 3. 缺乏差傳學的老師，無法訓練出優質的宣教士<sup>113</sup>

---

<sup>108</sup> 陳逸魯，〈用心去培育神學生〉，《天風》復總 357（2009 年 9 月）：15。

<sup>109</sup> 梁家麟，〈海內外神學教育交流的契機與限制〉，50-51。

<sup>110</sup> 思勤，〈淺談家庭教會公開化 – 一個高校生的回應〉，《舉目》36（2009 年 3 月）：19。

<sup>111</sup> 梁家麟，〈海內外神學教育交流的契機與限制〉，52。

<sup>112</sup> 孫明義，〈認識中國城市家庭教會〉，《舉目》26（2007 年 5 月）：16。

<sup>113</sup> 梁家麟，〈海內外神學教育交流的契機與限制〉，51。

筆者發現有些比較具規模的家庭教會神學院，已經注意到宣教的需要，設立了宣教班，而且請到了海外在這方面有多年經驗的老師前來教導，是一個好的開端。但長期而言，需要有更多的這方面的教導，對於差會的建立、植堂、牧養、以至跨文化宣教，多多的學習。

#### 4. 應用神學的需要

梁家麟認為中國教會迫切需要的是應用神學：包括倫理學、護教學，上述的宣教學等。<sup>114</sup>趙天恩認為應用神學上的教牧培訓、講章準備、群羊關懷、主日學師資培訓、婚姻協談、兒童青少年事工、價值觀重建等方面的應用是重要的。<sup>115</sup>

此外，新興的城市家庭教會，對小組教會的模式很感興趣，不少都希望得到這方面的教導。中國社會也在老齡化，老年牧養是無法避免的，這些方面的培訓，看起來是需要加強的。

#### 四、家庭教會傳道人培訓的模式

如上面文牧與梁家麟所描述的，傳道人培訓經過了不斷的發展，今日主要有以下的模式：

##### (一) 神學院學習模式

1. 教牧進修班：定期為在職教牧提供為期 4-5 天的密集課程。這類培訓多有與海外神學院連結的，需要考試、交報告、給成績。採取的是學分制。學分修夠了，就發學位或文憑。

2. 週末神學班：是針對城市帶職長老和信徒領袖，週末上課。有與海外神學院連結的。需要考試、交報告、給成績，採取的是學分制，學分修夠了，就頒發學位或文憑。

---

114 同上，51。

115 趙天恩，《中國教會史論文集》，70。

3. 全時間修讀班：是針對清楚蒙召，要全職服事的年輕人。多採取密集課程，有固定場地。多有駐校老師帶領學生的靈修，管理學生生活，在外來師資不足時候，從事的教導。通常是在春節後上課 4、5 個月，到暑假實習/休息 2、3 個月。9 月份繼續上課到 12 月、1 月。有一年制，兩年制，三年制不等。

這類培訓班有的是教會自辦的，雖然有海外師資的支持，但不發學位。也有與海外的神學院聯結的，多有發文憑、學位的。如此需要考試、交報告、給成績。通過了課程要求，就給學分。學分修夠了，就頒發學位或文憑。

入學資格：需要教會牧者的推薦，學生蒙恩、蒙召的見證，學生讀神學的緣由申述，考試通過。文化水準：至少初中，最好是大學程度。招生：主要是在與培訓班有聯結的團隊、教會中招生，包括全國各地或局部地區。

這類培訓的學員年齡普遍偏小（一般是十幾歲到二十出頭）。雖然有的有呼召、心志，認真學習。但未必每個都如此。所以需要嚴格挑選，有考核制度，可以淘汰。

耶穌是先經過整夜禱告，再挑選門徒的（路 6:12-13），這是一個嚴肅的過程。林德浩認為，進入全職服事的道路是從呼召出發的，要有神的呼召才能進入全職服事的道路。<sup>116</sup>麥希真極力的建議，神學生入學前要有嚴格的遴選制度，在學習一年後要有嚴格的檢討制度。<sup>117</sup>如此，可以確定真正有呼召而且合適的人，被裝備成為全職工人。

(二) 團隊學習模式：以城鎮、農村團隊為主

---

<sup>116</sup> 林德浩，《神學就是學神：沒有終點的旅程》，22。

<sup>117</sup> 麥希真，〈神學教師與學員之素質〉，8。

對象：在職的傳道人。方式：定期或不定期培訓。每次是3天到5天不等的短期培訓。

目的：進一步的裝備傳道人，在真理上、牧養上，提供學習。也有看重在恩膏能力上的傳遞，帶下聖靈的更新。

課程安排：大多都沒有什麼選擇，是按著培訓老師的專長來學習。有些時候，未必是一卷聖經或一個科目的學習，而是培靈奮興，或是講幾篇未必有關聯的道，給予些屬靈的餵養。

果效：一般而言，這類的培訓，缺乏系統性，對老師的素質、教導內容控制能力小，比較不正規，又沒有什麼課業的要求，只是提供聖經、牧養的資訊，領受在乎個人學習者態度、靈命的程度和聖經的根基。這類的培訓有靈活性，同時切合實際的環境，可以滿足培訓同工一部分的需要。

#### 五、中國屬靈前輩對家庭教會傳道人培訓的影響

于中旻博士在其一篇紀念文章中提到，二十世紀中國教會流行的話：「賈玉銘講道理，王明道講道德，倪柝聲講道路」。<sup>118</sup>這說明了賈玉銘、王明道、倪柝聲對中國教會各自的影響。王明道是信仰生活的委身者，他十分看重生活的見證，是基督徒道德的模範。倪柝聲則是走教會路線，建立地方教會，注重內在屬靈生命的更新與重建。<sup>119</sup>而在神學教育上，于中旻則認為賈玉銘才識卓越，靈命豐富，能夠析理明辨，是中國教會第一神學家，也是唯一的神學家。<sup>120</sup>賈玉銘的信仰純正，著作豐

---

<sup>118</sup> 賈玉銘的學生們，《窄路上的背影續集，敘述賈玉銘生平-透視中國教會百年史》，2。這是沒有公開出版的書。是賈玉銘上海靈修神學院畢業的學生們在2013年，將對老師的回憶，編纂成的書。還有在2009年所編的《窄路上的背影，敘述賈玉銘生平-透視中國教會百年史》。主要是圍繞賈玉銘牧師的生平與他同時代有影響力的神僕。

<sup>119</sup> 同上，75。

<sup>120</sup> 同上，2。

富，包括《神道學》、《聖經要義》、《羅馬書講義》、《宣教法》、《完全救法》等，是神給華人教會恒久的祝福。<sup>121</sup>

按照賈玉銘學生朱淑琴的分享，賈牧師創辦靈修院的目的就是為中國教會培養傳道人。<sup>122</sup>他所教導課程《聖經要義》，強調聖經的中心就是基督：舊約是基督的預表、預備、預嘗和預言，新約是基督的顯現、傳揚、闡明和高峰。他的著作《神道學》，強調理性靈性化，靈性理性化，聖徒要道化，將基督豐盛的生命表彰出來，不但要認識基督，還要活出基督。<sup>123</sup>這以基督為中心的神學，是傳承使徒保羅的「不知道別的，只知道耶穌基督並他釘十字架」(林前 2:2b)與「我活著就是基督。」(腓 1:21a)的真理。不少知名的華人傳道人，都與賈玉銘有淵源，受他影響。<sup>124</sup>例如，華神林道亮院長回憶：<sup>125</sup>

一九三四年，我在南京中央神學院唸書時，賈玉銘老師對我說：「弟兄啊，你唸一切的書，都要為神的話而唸。」... 這句話使我終生受用不盡。無論讀什麼，看什麼都要從其中尋找出屬天的豐富思想... 那些能幫助我認識神和明白神的真理。

賈玉銘也影響了今日中國三自教會與家庭教會。在中國大陸，賈玉銘牧師所寫的《聖經要義》是中國基督教協會出版的，<sup>126</sup>但卻為家庭教會傳道人培訓所使用。筆者所接觸的一個頗具影響力的家庭教會團隊，過去 20 多年，一直以《聖經要義》為傳道人培訓的教材。另一個很有規模的家庭教會團隊，在傳

---

<sup>121</sup> 賈玉銘的學生們，《窄路上的背影，敘述賈玉銘生平-透視中國教會百年史》，9。

<sup>122</sup> 同上，91。

<sup>123</sup> 同上，92。

<sup>124</sup> 賈玉銘的學生們，《窄路上的背影續集，敘述賈玉銘生平-透視中國教會百年史》，3。

<sup>125</sup> 賈玉銘的學生們，《窄路上的背影，敘述賈玉銘生平-透視中國教會百年史》，137。

<sup>126</sup> 賈玉銘，《聖經要義》（上海：中國基督教協會，1997）。

道人培訓上，也以《聖經要義》為參考書，解釋聖經。除了解經之外，賈玉銘看重禱告，他的口號是：「多禱告多有能力，少禱告少有能力，不禱告沒有能力」。<sup>127</sup>這是在中國大陸各處培訓都聽到的話，這些說明了賈玉銘對聖經理解、對禱告的看重，仍然直接間接的影響著中國家庭教會。

#### 六、中國大陸政治環境對家庭教會傳道人培訓的制約與影響

因為家庭教會，是沒有經過政府批准，不接受三自領導的基督徒自發組織的教會團體，可以被當局視為「非法組織」。家庭教會傳道人培訓，也可以被視為「非法活動」，隨時有被取締的可能。所以，培訓安全是一個重要考量。這使得家庭教會傳道人培訓，常常都是在不公開的隱秘地點進行。被邀請來的老師，在電郵、電話聯繫上，需要謹慎。儘量保持低調，不洩露姓名、行蹤。老師一但進入培訓點，常常會被禁止外出或與外界有任何聯繫，直到培訓完畢。老師最好不要帶個人電腦前往教導，以免在萬一出狀況時，暴露太多的資訊。可以將教材存放在 U 盤，前往教導。（培訓點一般都有電腦）。對於非華人的師資，因為膚色、語音的不同，容易造成安全考量。所以，對這類師資的邀請，也受到制約。

### 第三節 教導與師資

#### 一、教導

（一）教導的目標：1. 教導人如何思考：思想認知的改變，心意更新而變化，帶下行為的改變。2. 教導人如何學習：從整體著手，其次是部分的分析，再回到整體，也就是所謂的歸納。3. 教導人如何做到：學生有能力自己做到的，就不要替他去

---

<sup>127</sup> 賈玉銘的學生們，《窄路上的背影，敘述賈玉銘生平-透視中國教會百年史》，67。

做。多花時間徵詢答案，不是回答問題。讓人去思考做到。<sup>128</sup>

## (二)「教一學」的過程

教導是誘導，誘導人學習。教導與學習之間有一個非常必要的關係，就是教-學的過程。教-學，這兩個字是不可分開的，如果學習者沒有學到，等於老師沒有教導。教導的重點在於老師做什麼，學習的重點，在於學生們學了什麼。如要評估教導的果效，所憑藉的不是老師做的，而是學生學習的結果。<sup>129</sup>

人們學習的方式決定了你教導的方式。這就是教育的定律。身為一個教師最重要的，不是你做了什麼，而是因為你所做的，讓學習者做了什麼。這劃分了教師與學習者雙方的角色：教師主要是一位刺激者和激發動機者，他是激勵並引導參賽者的教練。學習者主要是一位研究員、發現者、和行動者。<sup>130</sup>

學習最簡單的定義就是改變。基本上是指你思考、感覺、行為上的改變。學習是指在你的理智、情感、意志中產生改變。學習之後，就會有改變。<sup>131</sup>改變是從人內心開始，從想法和認知開始，就如聖經所說：「不要效法這個世界，只要心意更新而變化，叫你們察驗何為神的善良、純全、可喜悅的旨意」（羅12:2）。心意更新變化以後，就會帶下感覺與行為的改變。

所有學習始於感覺層次，人們接受他們感覺可以接受的，拒絕他們感覺應當該拒絕的。如果我對你有負面感覺，我會因排斥你，而排斥你說的一切。但如我喜歡你，知道你對我有好感，那麼即使世界上最不可能的事情，我都會努力的去做。<sup>132</sup>

---

<sup>128</sup> 韓君時著，《改變生命的教學，教師的七大定律》，47-53。

<sup>129</sup> 同上，105。

<sup>130</sup> 同上，105-106。

<sup>131</sup> 同上，105-106。

<sup>132</sup> 同上，107-108。

壓力是學習過程中，不可或缺的。但過多的壓力，導致挫折、壓迫感、焦慮。太少的壓力，使人漠不關心。<sup>133</sup>壓力需要使用的合宜，能幫助學習者成長。

### (三) 聖靈在教導上的角色

身為老師，需要對於教導與學習有基本上的認識。而本論文討論的是神學教育的師資，超過了一般教導的層面，進入到了屬靈的層面。所以，要明白聖靈在神學教導中扮演的角色，以期對神學教育的師資有更深入的理解。

#### 1. 聖靈本身就是老師

耶穌介紹聖靈的時候如此說：「但保惠師，就是父因我的名所要差來的聖靈，他要將一切的事指教你們」（約 14:26a）。另外，耶穌還說：「只等真理的聖靈來了，他要引導你們明白一切的真理」（約 16:13a）。這裏聖靈要將一切事情指教門徒，要引導門徒明白一切的真理，都說明聖靈就是老師。

聖靈在教導上常常是在主觀上讓人明白真理，但祂教導的真確性可以經由與聖經上話語的對比來得到證實。聖靈的教導永遠不會與神所啟示的客觀話語 - 聖經，相矛盾的。

聖靈擴大了耶穌在地上時的事工，因為聖靈有能在不同的地方同時做工，祂不被時間和地點所限制。在五旬節聖靈降臨後，祂的教導對教會的成長與健康扮演著最主要的角色。<sup>134</sup>

#### 2. 聖靈賜予人教導的恩賜

教導是一個屬靈的恩賜。聖靈賦予一些基督徒這教導的恩賜，成為教師（林前 12:7-31, 羅 12:3-8, 弗 4:7-12）。

---

<sup>133</sup> 同上，44-45。

<sup>134</sup> Michael J. Anthony, ed., *Introducing Christian Education - Foundations for the Twenty-first Century*:126.

在新約聖經中，*διδάσκω*是最常用以指「教導」的字。<sup>135</sup>而教導（*διδάσκω*）和宣講（*κηρύσσω*）是有區別的。宣講是為了福音，把罪人帶到救主面前，呼籲人悔改，指出人失喪的境況，宣告神為人所預備的救恩。教導則是啟發或開導，主要是針對已經是基督徒的，目的是使在基督裏的信徒得著屬靈的餵養、訓練，帶來靈性的成長。<sup>136</sup>

新約聖經中有關於教導恩賜運用的實際例子。保羅除了有使徒的恩賜與職分之外，也有教導等其他恩賜。他向提摩太見證說：「我為這福音奉派作傳道的，作使徒，作師傅」（提後 1:11），他是作師傅的。亞波羅也具備這樣的恩賜，他被譽為「是有學問的，最能講解聖經」（徒 18:24b）。<sup>137</sup>

被聖靈賦予教導恩賜的教師所能發揮的功能，在於幫助被聖靈引導的學生，在他所在的基督社群中，明白並應用神的話語。<sup>138</sup> 呂焯安認為：

凡有教導恩賜的人，就是得著聖靈的超然能力，能夠教導、解釋，或闡明聖經真理，讓信徒明白，並且在生活中實踐真理。<sup>139</sup>

而具備教導恩賜的表徵包括：<sup>140</sup> 1. 在你講解聖經時，其他人會經常因此明白真理。2. 你內心有一種強烈的催迫感要認識神的真理，並且不停探討新途徑，要給別人講解真理。3. 你願意特別督促自己，勤奮不斷地研讀聖經。4. 你會比別人更苛求要明白聖經的意思，對含糊不清的解釋，不輕易感到滿

<sup>135</sup> 呂焯安，〈牧師和教師 - 恩賜與事奉的再思〉，《教牧期刊》14（2002年11月）：163。

<sup>136</sup> 同上，164。

<sup>137</sup> 同上，146-147。

<sup>138</sup> Lois E. Lebar, *Education That is Christian*, (Wheaton: David C. Cook 1989): 308.

<sup>139</sup> 呂焯安，〈牧師和教師 - 恩賜與事奉的再思〉，157。

<sup>140</sup> 甘陵敦 (Clinton J.) 著，《屬靈恩賜》(Spiritual Gifts) (王一平譯，香港：天道書樓，1984)，54。

足。 5. 你會不停地探討更有效教導真理的方法，幫助別人明白。 6. 由於你的循循善誘，你會看別人在言語行為上越來越活出基督的樣式。 7. 由於你能以真理切入此時此地的需要，別人對神的認識會大大的增長。

我們可以從以上的對教導恩賜的理解，配合實際的情況來認識在神學教育上有教導恩賜的老師，給與發揮恩賜的機會。也可以此來發掘有潛力的師資，栽培成為合用的老師。

## 二、師資

本論文研究的主題是關乎師資的期盼，以下將從歷史上的偉大老師來探討師資。

### (一) 孔子

孔子是中國歷史上最偉大的老師。他在教學實踐中，總結出一整套教育理論，如「因材施教」、「學思並重」、「舉一反三」、「循循善誘」等教學原則和「學而不厭」、「誨人不倦」的教學精神，及「知之為知之，不知為不知」、「不恥下問」、「三人行必有我師」、「溫故知新」的學習態度，為後人所稱道。孔子認為「性相近、習相遠」，知識和道德都是要靠學習培養出來的，教育是形成人的個別差異的重要原因。孔子主張「有教無類」，認為一般人不分等級或資質如何都該受教育。如此普及了教育，帶下了教育的公平性。<sup>141</sup>

孔子雖然是中國歷史上最偉大的老師，但本論文所探討的，是神學教育的老師，所以顯然這超過了一般老師的範疇，進入了屬靈和聖經的層面，所以，需要從基督信仰的角度來理解師資，下面我們要最偉大的老師-耶穌，來學習。

---

<sup>141</sup> 朱作仁，〈孔子〉，《教育詞典》，128。杭州大學教育系編。南昌：江西教育出版社，1987。

## (二) 耶穌

在聖經的記載中，有五種方式稱耶穌為老師，*διδάσκαλος*（夫子，46次），*ῥαββί*（拉比，14次），*αββουνι*（拉波尼，2次），*ἐπιστάτης*（夫子，6次），*καθηγητής*（師尊，1次），總共使用了70次。<sup>142</sup>而耶穌被看為老師，不僅門徒是如此，甚至敵對他的法利賽人文士等，也稱他為夫子。例如，撒督該人來問耶穌有關死人復活的事，就稱呼他「夫子」（路21:27-38）。尼哥底母，這位夜間來見耶穌的法利賽人，猶太人的官，對耶穌說，「拉比，我們知道你是由神那裏來做師傅的」（約3:1-2）。他不僅稱耶穌為拉比，更以為耶穌是從神那裏來做師傅的，超過一般老師。從福音書作者在福音書的記載來看，他們認為教導是耶穌最明顯的事工。耶穌被看為是一個傑出的老師。<sup>143</sup>

在教會歷史中，初代的教父伊格那丟（*Ignatius*）、亞利山大的革利免（*Clement of Alexandria*）都以耶穌為老師。<sup>144</sup>近代基督學者Hinsdale、<sup>145</sup>Benson<sup>146</sup>都認為耶穌是最偉大的老師。

毋庸置疑的，對基督徒而言，沒有一個老師能超過耶穌，他是最完美的那一位，最偉大的老師。就如耶穌自己所說的：「但你們不要受拉比的稱呼，因為只有一位是你們的夫子；你們都是弟兄...也不要受師尊的稱呼，因為只有一位是你們的師尊，就是基督」（太23:8-10）。而耶穌之所以為最完美、最偉大的老師，原因如下：

### 1. 耶穌有教導的使命

---

<sup>142</sup> Roy Zuck, *Teaching As Jesus Taught* (Eugene: Wipf and Stock Publisher, 1995): 24.

<sup>143</sup> 同上, 29。

<sup>144</sup> 同上 29。

<sup>145</sup> Burke Hinsdale, *Jesus As A Teacher, and the Making of the New Testament* (St. Louise: Christian Publishing, 1895): 12.

<sup>146</sup> Clarence Benson, *The Christian Teacher* (Chicago: Moody, 1950): 257.

耶穌在差遣門徒的時候，對他們說：「父怎樣差遣了我，我也照樣差遣你們」（約 20:21b）。門徒是按照神差派耶穌的方式，被耶穌所差派的。而當主差遣門徒，賦予他們大使命的時候說：「凡我吩咐你們的都教訓他們遵守」（太 28:29a）。耶穌告訴門徒，把他所吩咐的真理，教導以後的門徒。而門徒是按照耶穌父被差遣的方式被差遣的，這就說明了耶穌來是為了教導真理。尼哥底母對耶穌說：「拉比，我們知道你是由神那裏來做師傅的」（約 3:2b）。這表明了主的使命之一，就是做師傅，教導真理。主也不負使命，在他要被拿受審前，向天父禱告說：「我已將你的道賜給他們（門徒）」（約 17:14a）。耶穌在地上三年半，已把神的道教導了門徒，完成了神給他使命。耶穌之所以是最偉大老師，原因之一是因他有神來的使命。耶穌對神忠心，成就了神在他身上的呼召，成為最偉大的老師。今天成為一個合用的神學老師，同樣的需要有神來的呼召。彭孝廉指出：

一個基督徒教師必須清楚主的呼召，他指所以投身教育界，不是無可奈何，更不是為優厚薪金所吸引，而是主的託付。<sup>147</sup>

如果沒有神的呼召，缺乏從事神學教育的正確動機，是不能帶下好果效，也是不能長久的。而一個真正蒙神呼召成為神學教育的老師的，會以自己的使命職分為崇高的、神聖的，有強烈的使命感，盡心竭力的學習、教導。如此，事工的果效能夠長存，神也能得到榮耀。所以，有神來的使命感，對一個神學老師是必要的，也是重要的。

## 2. 耶穌對教導有熱情（Passion）

---

<sup>147</sup> 彭孝廉著，《從基督徒立場看教育》（香港：種子會出版社，1981年），25。

當你帶著使命感，相信並感受到你要傳達資訊的重要性，你就能夠自然舒坦、帶著熱情的將資訊表達出來，能夠影響人。而感情能激發行動，教學影響的不是頭腦對頭腦的傳遞，而是心與心的交流。<sup>148</sup>帶著熱情來教導，自然會影響到學生也能熱心認真的來學習。

耶穌有從天父來的使命，這使命感也帶下了他對教導的委身與熱情。「耶穌說：我的食物就是遵行那差我來的旨意，做成他的工」（約 4:34）。教導是作成神托付給他的工作，他以神在他身上的旨意（包括了教導）為食物，能使他滿足，這說明了他對教導有熱情，是全心投入在神給他的事工當中。

### 3. 耶穌有美好的靈修生活

一個神學老師與其他老師不同之處在於他是教導聖經與神學的。這需要從神那裏得到亮光、得到聖靈的能力來教導。因此是需要與神有親密的關係的。而在與神建立親密的關係上，靈修生活是不可或缺的。經由靈修生活，他才能從神那裏得到供應、幫助、能力。一個沒有靈修習慣的教師，不能在屬靈的事上帶領學生。<sup>149</sup>

耶穌就看重個人靈修，看重一對一的與神相交。聖經記載「天未亮的時候，耶穌起來，到曠野地方去，在那裏禱告」（可 1:35b）。這是耶穌的靈修生活，一早起來，在曠野與神一對一的相交。耶穌是神的兒子，沒有罪性，還需要這樣的靈修生活，今天神學教育的老師，更需要有好的靈修生活，能與神親密的相交，住在基督裏。不能以教學或神學研究，取代了靈修生活。<sup>150</sup>需要有一對一的時間與主在一起。馬利亞在耶穌腳前

<sup>148</sup> 韓君時著，《改變生命的教學，教師的七大定律》，101-102。

<sup>149</sup> 萬廣祥，《教學與事奉》（香港：種籽出版社，1983），37。

<sup>150</sup> 林德皓，《神學就是學神：沒有終點的旅程》，216。

坐著，聽主的道，主說這是上好的福分。要能不斷借著靈修與主聯結，枝子接在葡萄樹上，才能長遠的服事。

#### 4. 耶穌完全明白他所教導的

葛理奇認為：教師必須明白他要教些什麼。不完全的瞭解必然會反應在不完全的教學上。<sup>151</sup>韓君時也是如此理解：假如你不瞭解-而且是真正透徹瞭解-你就不能傳給別人。<sup>152</sup>所以，做一個老師必須對他所教導的有深入的理解。

耶穌對他所教導的一切都有完全的瞭解。耶穌對舊約聖經非常熟悉，且有非常深入的洞見。他來不是要廢掉律法與先知，乃是要成全（太 5:17b）。耶穌對聖經有正確的理解。他說：「為我做見證的就是這經」（約 5:39b）。聖經是為主做見證的。神的道就是真理。耶穌就是真理，是成了肉身的道。他有時他不需要引用舊約聖經，直接使用「我實實在在的告訴你，我實在的告訴你」，這就表明他在直接宣告真理。

今天身為神學教育的老師，不能夠憑空傳講，也不能傳授你沒有的東西。所以，要能認真的備課，清楚教學的目標，擬定教學計劃和教案，對自己所教導的科目、教材，有深入的瞭解，能回答學生的問題，能深入的討論，帶下教導的權威性。

耶穌對真理有深入完全的理解，固然因為他是神的兒子，但他也經過學習的過程。他有教導的使命，對教導有熱情，在學習上也認真。耶穌 12 歲的時候「在殿裡，坐在教師中間，一面聽，一面問。凡聽見他的，都希奇他的聰明和他的應對」（路 2:46b-47）。這裏我們看到，耶穌也需要學習，而且是認真的學習，他聽，同時也提問，是一個學習的過程。而經由這

---

<sup>151</sup> 葛理奇(John M. Gregory)著，《教學的七大定律》(The Seven Laws of Teaching)（徐松石譯，香港：浸信會出版社，1995年四版），23。

<sup>152</sup> 韓君時著，《改變生命的教學 - 教師的七大定律》，16。

個過程「他的智慧和身量，並神和人喜愛他的心，都一齊增長」（路 2:52）。他至終成為了最偉大的老師。

今日的神學老師也需要自己不斷的學習長進，使徒彼得告訴我們：「你們卻要在我們主救主耶穌基督的恩典和知識上有長進」（彼後 5:18a）。使徒保羅快要跑到人生終點的時候，他知道離世的時候到了，他仍然要提摩太把那些書、皮卷帶來（提後 4:13）。他只要在世，就願意繼續學習。

做一個神學培訓老師，不能夠只墨守成規，一份教材用個幾十年都不改進，要能不斷學習新的東西、進修成長，要能更深入、更寬闊的瞭解你所教導的。活到老，學到老，才能繼續的教導。一旦你今日停止成長，明日你就得停止教學。<sup>153</sup>

#### 5. 耶穌的教導有權柄

耶穌的教導有權柄，與文士不同。聖經上記載：「眾人很希奇他（耶穌）的教訓；因為他教訓他們，正像有權柄的人，不像文士」（可 1:22）。文士雖然有舊約聖經，也教導聖經，但他們並不明白聖經。耶穌說：「為我作見證的就是這經」（約 5:39b）。聖經是為基督作見證的。耶穌就在文士們面前，他們卻認不出他是彌賽亞。耶穌則是完全瞭解他所教導的，他對自己教導的一無疑惑，有完全的信心，他說「天地要廢去，我的話卻不能廢去」（太 24:35）。如此使他的教導具有權威性。

另外，耶穌教導的權柄是基於他的身份和他教導的內容。<sup>154</sup>耶穌是神的兒子，本身就是成了肉身的道，有教導的使命，有聖靈的恩膏（見路 4:18），教導自然帶著權柄。同時，他所教導的就是神的道、就是真理。耶穌說：「你們所聽見的道，

---

<sup>153</sup> 同上，16。

<sup>154</sup> Michael J. Anthony, ed., *Introducing Christian Education - Foundations for the Twenty-first Century*:114.

不是我的，乃是差我來之父的道」（約 14:24b）。耶穌所教導的就是神的道。而神的道本身就帶著能力、帶著權柄，也切合人的需要，容易被人接受。

雖然耶穌的教導有權柄，但他並不是強制性要人相信接受他的教導。耶穌傳講真理，他要人來思考面對真理，自己做出結論，回應真理。<sup>155</sup>例如，耶穌提到做門徒的代價，然後，他要人去計算代價，自己決定是否要跟從主（見路 14:26-33）。今天一個好的神學老師，要能呈現真理，同時要學生們自己去思考，做出結論，決定如何回應真理。

雖然是學生們自行決定如何回應真理，但有權柄的教導，容易使人信服，同時願意遵行；沒有權柄的教導，不能打動人，無法帶下改變。身為一個老師，需要深入明白真理，同時要有聖靈的恩膏，如此，教導要能帶下權柄，如此才能對學生發生影響力，帶下改變。

#### 6. 耶穌有教導的恩賜，他有出眾的教學法

教師的真正功能乃是在創造對自我學習最有利的環境。真正的教學並非提供知識，而是刺激學生去得著它。教得最好的人，乃是教得最少的人。<sup>156</sup>身為一位有影響力的教師不僅需要知道你教學的內容，也需要認識你所教導的學生，人們學習的方式就決定了你教導的方式。<sup>157</sup>中國的孔子是因材施教。教導最終測驗，並不是你做了些什麼，表示你有多好，而是學習者做了些什麼以及他們做得有多好。

賦予學習者適當動機，往往會帶來最有效的教學。未必所有的動機都適當：棒棒糖式的動機，製造罪惡感、欺騙的動機

---

<sup>155</sup> 同上，114。

<sup>156</sup> 韓君時著，《改變生命的教學 - 教師的七大定律》，41。

<sup>157</sup> 同上，42。

都不對。身為一個教師，要幫助人發展到自動自發的地步，不是要求他們，不是逼迫他們，而是他們自己選擇如此做。<sup>158</sup>

耶穌的教導在多方面，引起學生的興趣與注意，如此可以幫助他們學習：（1）引起學生的注意：他常常說「你們聽啊」，「有耳可聽的就應當聽」（可4:3、9）。耶穌也借著直接稱呼人的名字來引起當事人的注意。例如：直接呼叫撒該（路19:5）。（2）使人產生好奇與困惑，誘導學習：一些現代的教育家認為在學生心中造成困惑、不安、好奇，是引導學生學習的前奏。<sup>159</sup>當學習者有困惑而不至於有挫折感的時候，他們對學習的參與將會達到最高程度。當人們有一種正面不滿足感的時候，他們會更努力的思考，達到深入理解。<sup>160</sup>耶穌善於使用這誘導的方法，來幫助人們學習。例如：耶穌對門徒說「有錢財的人，進神的國是何等的難啊？...門徒就分外稀奇，對他說：這樣誰能得救呢？」（可9:23-26）耶穌的話，引起了他們的好奇心。如此成為了教導的時機，他們想要知道答案，如此也使他們更有效的學習。<sup>161</sup>還有許多其他的例子，包括使用矛盾語「凡要救自己生命的，必喪掉生命，凡為我和福音喪掉生命的，必救了生命」（可8:35）。這樣的話，引起人的深思，誘導人學習。（3）使人知道他們自己的需要：最能誘導學生學習的方法之一，就是幫助學習者知道他自己的需要。<sup>162</sup>耶穌幫助彼得，認識自己是個罪人，需要悔改。（見路5:4-8）讓被鬼附著孩子的父親，知道自己需要對主耶穌有信心。結果這父親說：「我信，

---

<sup>158</sup> 同上，123。

<sup>159</sup> William Reinsmith, 〈Education for Change: A Teacher Has Second Thoughts〉 *College Teaching* 35 (summer 1987): 83.

<sup>160</sup> Raymond Wlodkowski, *Enhancing Adult Motivation to Learn* (San Francisco: Jossey-Bass 1985): 168.

<sup>161</sup> Roy Zuck, *Teaching As Jesus Taught*, 160.

<sup>162</sup> 韓君時著，《改變生命的教學 - 教師的七大定律》，123。

但我信不足，求主幫助」（可9:24）。（4）耶穌表揚鼓勵學生：Deci認為一個人的自信心、自主能力被加強後，他的內在動力將會增強。<sup>163</sup>耶穌鼓勵他人，由此得到別人的注意，同時也增加了他們的自信心，增強學習認知的動力。耶穌看見拿但業來，就指著他說：「看哪，這是個真以色列人，他心裡是沒有詭詐的」，給了他鼓勵，他也想知道耶穌如何知道他，對主也有正確的認識：「拿但業說：拉比，你是神的兒子，你是以色列的王」（約1:47-49）。（5）耶穌使用多種教學法引起興趣：多樣化有鼓勵的作用，變化的東西比對一成不變的東西更容易引人注意。<sup>164</sup>一位教育學者這說多樣化的原則，應該刻在每個老師的心中。<sup>165</sup>耶穌也是如此的幫助前往以馬忤斯的兩個門徒：問他們問題，與他們對話，教導他們舊約經文，掰餅，使他們認出他來。結果是他們兩位立時起身前往耶路撒冷，告訴門徒們耶穌復活了。<sup>166</sup>（6）耶穌善於使用比喻來教導。耶穌的比喻就是熟悉事物與屬靈真理的對比。<sup>167</sup>例如，撒種的比喻可（4:2-8）。種子大家都熟悉，撒種大家也都明白，他卻用這個來表達天國屬靈的事物。幫助人能夠從屬地熟悉的事物來明白天國的奧秘。（7）耶穌善於使用pictorial words：世上的光、生命的糧等。他用這種非常簡潔、有想像力、也容易明白的話語，表達屬靈的真理。耶穌用這種表達方式來節省字句，但卻讓人有豐富的想象空間，<sup>168</sup>如此也加深人的印象，幫助人存記在心。（8）使用神蹟：耶穌行五餅二魚的神蹟，要使人

---

<sup>163</sup> E. L. Deci, *Intrinsic Motivation* (New York: Plenum, 1975): 141.

<sup>164</sup> Raymond Wlodkowski, *Enhancing Adult Motivation to Learn*, 151.

<sup>165</sup> Stephen Brookfield, *The Skillful Teacher* (San Francisco: Jossey-Bass 1990): 69.

<sup>166</sup> Roy Zuck, *Teaching As Jesus Taught*, 166.

<sup>167</sup> Herman Horne, Revised and Updated by Angus M. Gunn, *Jesus the Teacher: Examine His Expertise in Education*(Grand Rapids:Kregel 1998):73.

<sup>168</sup> 同上，102。

知道他是生命的糧（約6章）。耶穌也使用神蹟來教導他在地上有赦罪的權柄。他說：「但要叫你們知道人子在地上有赦罪的權柄，就對癱子說：我吩咐你起來，拿你的褥子回家去吧」（可2:10-11）。（9）耶穌指責錯誤，但容許失敗。當彼得要攔阻耶穌走十字架的道路時，受到責備。聖經記載「耶穌轉過來，對彼得說：撒但，退我後邊去吧！你是絆我腳的；因為你不體貼神的意思，只體貼人的意思」（太16:23）。耶穌也多次責備門徒的小信（太8:26、14:31、16:8），是要他們對他有信心。神學教育中，需要有紀律，必要時候，可以使用紀律來規範、警戒、責備學生，讓他能走在正確的路上。耶穌也容許失敗。彼得雖然三次不認主（可14:66-72），但耶穌為他禱告（路22:31-32），給他悔改的機會，堅固他的信心，繼續的使用他（約21:15-22）。從事神學教育，要容許跌倒失敗，要能包容接納，鼓勵扶持跌倒的，能繼續前進，被主使用。（10）耶穌給予門徒實際操練的機會，他不僅是言傳身教，同時讓門徒實際去操練所學到的。在聖經上記載「耶穌叫了十二個門徒來，給他們權柄，能趕逐汗鬼，並醫治各樣的病症」（太10:1）。「耶穌差這十二個人去，吩咐他們說：外邦人的路，你們不要走；撒瑪利亞人的城，你們不要進」（太10:5）。耶穌差派門徒，給他們權柄，趕鬼醫病，給予實際操練的機會，使所學到的與實際相結合。實際操練，是神學教育不可少的一部分。<sup>169</sup>

#### 7. 耶穌關心愛護他教導的對象

蘇格拉底提到了一個概念，*pathos*，就是憐恤與同情。他知道一個人的感情引導著他的行動。老師需要借著憐恤和同情

---

<sup>169</sup> 林德皓，《神學就是學神：沒有終點的旅程》，209。

來喚醒學生的熱情，體貼他們的情緒，鼓勵他們學習。<sup>170</sup>耶穌之所以為最偉大的老師，最重要的原因就是在於他愛他的門徒。耶穌認識他每一個門徒，為門徒禱告，他按著名叫他的羊。他的心思意念常常的在他們身上。並且愛他們愛到為他們舍命。他教導他們說：「人為朋友舍命，人的愛心沒有比這個大的」（約 15:13）。這是最大的愛。

除非人們知道你關心他們，否則他們不會關心你所知道的。<sup>171</sup>當你真正關心他們、愛他們，他們對你所教導的也會專注的學習。所以，身為老師，如果不愛所教導的對象，將很難成為一個好的老師。最有影響力的老師，就是有愛心的老師，老師的關懷是學生學習成功的首要條件。<sup>172</sup>

#### 8. 耶穌洞察人心，最能按照人的需要教導幫助人

耶穌洞察人心，知道萬人的心。如此，能瞭解人的需要，按照人的需要教導幫助人。彼得三次不認主，後來的懊悔，主知道他的心境，給他機會，三次讓他表明他愛主的心，再次肯定他，並給他牧養的使命。耶穌是照著彼得的需要來幫助他。耶穌也能識破人對他的惡意、試探，並且有智慧的回應，指出他們的惡意，也是給他們悔改的機會，是對這些人的幫助。

耶穌之所以有洞察人心的能力，固然因為他是神的兒子，有神性，但從人性的角度來理解，他是最屬靈的人。而「屬靈的人能看透萬事，卻沒有一人能看透他」（林前 2:15）。耶穌能夠看透人，按照他們的需要來幫助他們。

而在教會歷史上出現過的沙漠教父們，也有非常深邃的屬靈智慧。他們有一個共同點，就是對人心透徹的認識，以及有

---

<sup>170</sup> 韓君時著，《改變生命的教學，教師的七大定律》，103。

<sup>171</sup> 同上，107。

<sup>172</sup> 林德皓，《神學就是學神：沒有終點的旅程》，246-247。

智慧的分辨事物。他們跟人一談話，就知道對方心裏所想的是什麼，好像他們能看透別人的心一樣，同時也能給人正確的生活指導。<sup>173</sup>這個原則今天一樣的適用，一個真正舍己，與主不斷連結的，住在基督裏的人，自然會有屬靈洞察力，能夠按照人真正的需要來提供幫助。

#### 9. 耶穌活出他的教導（他本身就是最完美的榜樣）：

蘇格拉底提到溝通的三個概念，其中一個他稱之為 **Ethos**。依照蘇格拉底的想法，**Ethos** 是指建立教師的可靠性，也就是他的證件。蘇格拉底瞭解，你是誰遠比你說了什麼做了什麼更重要，因為你是誰決定了你說什麼和你做什麼。<sup>174</sup>你所是的比你所做的更重要。老師本身就是榜樣，就是教材。<sup>175</sup>

耶穌是最完全的人，從來沒有犯過罪，完全活出他自己的教導，是最完全的榜樣。他教導「要愛你們的仇敵，為那逼迫你們的禱告」（太 5:44）。他在十字架上為逼迫他的禱告（見路 23:34）。耶穌教導門徒：「你們中間，誰願為首，就必作眾人的僕人」（可 10:44），他為門徒洗腳，做他們的僕人，活出了自己的教導。他本身就是最完美的教材，最完美的榜樣。

耶穌不只是言教，而且是身教。耶穌要他的門徒常和他同在，使他們能從生活中來向他學習（見可 3:13a）。耶穌與門徒一同生活，一同分享生命，成為他們的榜樣，生命影響生命。而門徒的生命也因此被改變，能效法基督，活出基督，甚至到為主舍命。這就說明教師不僅要對他教導的內容有完全的瞭

---

<sup>173</sup> 候士庭 (Houston J.) 著，《靈修神學發展史》(History of Christian Spirituality) (趙鄭簡卿譯，臺北：中國與福音出版社，1995)，33。

<sup>174</sup> 韓君時著，《改變生命的教學，教師的七大定律》，103。

<sup>175</sup> 林德皓，《神學就是學神：沒有終點的旅程》，165。

解，也需要按照自己所教導的去生活，成為榜樣，如此對學生才能產生真正的影響。

#### 10. 耶穌指點並成全他教導的對象

耶穌指點門徒，賜給他們大使命：「耶穌進前來，對他們說：天上地下所有的權柄都賜給我了。所以，你們要去，使萬民作我的門徒，奉父、子、聖靈的名給他們施洗。凡我所吩咐你們的，都教訓他們遵守，我就常與你們同在，直到世界的末了。」（太 28:18-20）。神學教育要有其終極的目的，主耶穌裝備門徒，完成了地上的事工，在回到天家前，賜給了門徒大使命，指點他們，使他們有清楚的目標方向。

從耶穌的榜樣來看，一個好的老師，不但是在教學上、生命的榜樣上，還要在人生的方向與目標上，給予學生清楚正確的指引。所以，賦予學生們主的大使命，仍然是今日從事神學教育，裝備時代工人，不可或缺的一部分。

耶穌祝福、成全他的門徒。在他要升天之前，「耶穌領他們（門徒）到伯大尼的對面，就舉手給他們祝福。正祝福的時候，他就離開他們，被帶到天上去了」（路 24:50-51）。在耶穌要受難之前，對門徒說：「我實實在在的告訴你們，我所作的事，信我的人也要作，並且要作比這更大的事，因為我往父那裡去」（約 14:12）。耶穌為門徒祝福，並且鼓勵他們為神做更大的事，成全門徒，這是一個好的老師應有的態度。所以，按照耶穌的榜樣，從事神學教學，要有寬廣的心，要能為所栽培的對象祝福，希望所栽培的學生能成功，能為主做更大的事情，青出於藍，成全神在他們身上的命定與旨意。

總結：

從主耶穌的榜樣來看，神學教育的老師需要有從神來的使命，如此帶下教導的熱情，需要有好的靈修生活，能從神那裏不斷的領受，得到能力，能掌握教導的內容，進而帶下教導的權柄，同時也能愛學生、以好的教學法，激勵學生學習。要能洞察學生的需要，給予實際有效的幫助；同時能活出教導，成為榜樣，影響學生屬靈的生命。最後，要能指點學生正確的人生方向，祝福、成全學生，成就神在他們身上的命定。

### 第三章 研究方法與步驟

#### 第一節 研究方法

##### 一、描述性的研究

描述性研究（descriptive research）：就是就某個情境、社會背景、或關係的特殊細節，提出詳細描述的研究。開始於一個明確的主題，再進行研究以獲得對這個主題的精確描述。描述研究的產物就是對這個主題的詳細圖像。<sup>176</sup>

本研究的目標是對中國大陸家庭教會傳道人培訓的師資做出探索，以期得知師資供應與來源的情況，也希望針對他們對師資的期盼做出描述，就是怎樣的老師才合乎中國大陸家庭教會傳道人培訓的期盼。這是一種描述的研究。而從文獻探討來看，似乎並沒有文獻曾經以這個主題做過較為深入的研究，所以，本研究也具有探索性。<sup>177</sup>

##### 二、質性的研究

本研究「中國大陸家庭教會傳道人培訓對師資的期盼」是屬於社會科學研究的一種。社會科學研究的方法又可分為量性研究與質性研究。量性研究著重於測量客觀的事實，經由凝聚資料，統計分析，以查看事物的整體面貌，研究者保持中立。而質性研究是要建構社會的實相、文化意義，焦點擺在互動的過程、事件、經由對少數的個案的主題分析來理解社會的實相，研究者參與其中。<sup>178</sup>質性研究把焦點集中在主觀意義、定義、隱喻、象徵符號、以及某些特定個案的描述上。<sup>179</sup>

---

<sup>176</sup> W. Lawrence Neuman 著，《社會研究方法：質化與量化取向》(Social Research Methods: Qualitative and Quantitative Approaches) (朱柔若譯，臺北：楊智文化，2000)，40-41。

<sup>177</sup> 同上，38-40。

<sup>178</sup> 同上，27-28。

<sup>179</sup> 同上，610。

本研究「中國大陸家庭教會傳道人培訓對師資的期盼」，是一種具有探索性質的描述性研究，希望對傳道人培訓的師資團體的實際情況做出理解，同時對所期盼的師資團體做出正確的描述，如此，質性的研究是比較合適的。<sup>180</sup>同時，因為想要搜集的資料是對師資的「期盼」，而「期盼」有很強的主觀性，不容易以量性的方式表達。此外，使用質性或量性研究的考量因素之一，就是讀者群：這研究的作品要給誰看呢？<sup>181</sup>按照本研究的研究目的，本論文的研究結果是希望給對有心或已經在中國大陸家庭教會從事傳道人培訓的工作者或基督教群體（神學院、培訓機構、教會），提供實用的指導原則。研究的結果以文字性的描述（質性的研究的表達方式），將比以冰冷的數目字（量性研究的表達方式），更能使讀者群所理解接受。所以，本研究將採用質性研究。

質性的研究有數種不同的技術（民族學，生活史...紮根理論等）。特定的技術更加適用於特定的研究主題。<sup>182</sup>

民族學意指描述某個文化，以及從當地人的觀點來理解另外一種生活方式...民族學的主要是提供詳實的描述（**thick description**），對特定事件豐富詳細的描述。<sup>183</sup>生活史，則是研究者對某特定人物進行訪談，搜集關於他生活的文獻資料...研究者問開放式的問題，以捕捉人們如何理解他們的過去。<sup>184</sup>

本論文的目標主要是對中國大陸家庭教會傳道人培訓對師資的期盼做出描述，同時要能對有心或已經在中國大陸家庭

---

<sup>180</sup> 同上，39-40。

<sup>181</sup> John W. Creswell, *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches*, 2nd ed. (Thousand Oaks: Sage Publication, 2003):21-3。

<sup>182</sup> W. Lawrence Neuman, 《社會研究方法：質化與量化取向》，608。

<sup>183</sup> 同上，642-643。

<sup>184</sup> 同上，693。

教會從事傳道人培訓的工作者或基督教群體，提供實用的指導原則，民族學或生活史的質性研究方式，並不合適。本研究將由從少數的個案的資料中探索歸納出整體的圖畫，紮根理論的質性研究方法適用於本研究想達成的目標。本論文將採取紮根理論的質性研究方法。

### 三、紮根理論（Grounded Theory）

「紮根理論研究法」是 1960 年 Glaser 和 Strauss 共同發展而成。民族誌田野工作、訪談及個案工作等研究方法在傳統社會學中已有長久的歷史。但在 1960 年代，由於量性研究已高度發展，在研究方法上成為主流。而量性研究未必能涵蓋所有的人類經驗。因此，Glaser 和 Strauss 把他們研究的心得寫成指導原則，一改過去「口語相傳」的研究方式。<sup>185</sup>

紮根理論是一種質性研究方式，其主要宗旨是從經驗資料的基礎上建立理論。研究者在研究開始之前一般沒有理論假設，直接從實際觀察入手，從原始資料中歸納出經驗概括，然後上升到系統的理論。這是一種從下往上建立實質理論的方法，即在系統性收集資料的基礎上尋找反映事物現象本質的核心概念，然後通過這些概念之間的聯繫建構相關的社會理論。它使質性研究具有彈性，而且使資料能夠與理論互動，質性研究者對非預期的事物持開放的心態。紮根理論認為知識是積累而成的，是一個不斷地從事實到實質理論，然後到形式理論演進的過程。建構形式理論需要大量的資料來源，需要實質理論的仲介。如果從一個資料來源直接建構形式理論，這其中的跳躍性太大，有可能產生很多漏洞。此外，形式理論不必只有一

---

<sup>185</sup> 許卓明，《臺灣基督教會男士事工與已婚男士生命成長之研究：以臺北都會教會為例》（博士論文，臺北：中華福音神學院，2009），35。

個單一的構成形式，可以涵蓋許多不同的實質性理論，將許多不同的概念和觀點整合、濃縮，生成為一個整體。這種密集的形式理論比那些單一的理論，其內蘊更加豐富，可以為一個更為廣泛的現象領域提供意義解釋。<sup>186</sup>

紮根理論的目的在於建構一個忠於證據的理論，它...視微觀層次的事件為某個較為鉅觀解釋的基礎。<sup>187</sup>

紮根理論經由對資料的編碼登錄將原始資料概念化。研究者把原始資料組織成概念類別，並且創造主題或概念，做為日後分析資料之用。<sup>188</sup>這不像量性資料有預想好的項目和代碼。紮根理論研究者要透過界定他們在資料中所見的來創造他們的代碼（codes）。當你仔細讀你的資料，並在其中界定意義時，代碼就會浮現，這樣的編碼過程會促使你一再地與資料互動，並對資料提出疑問。結果，編碼可能會帶你進入不可預見的領域以及新的研究問題。<sup>189</sup>

本研究將採用紮根理論的研究方法，對研究的對象進行深度訪談，並從微觀層次的訪談資料中（不同訪談對象對師資的期盼），經由編碼、概念化的步驟，歸納出通則化的原則（中國家庭教會傳道人培訓對師資的期盼）。但是因為本研究並不是解釋性的研究，所以雖然是採取紮根理論的方法，但是未必是要找出新的理論，<sup>190</sup>而是對中國大陸傳道人培訓師資的現況做出理解，並對師資的期盼做出一個清楚的描述。

---

<sup>186</sup> W. Lawrence Neuman, 《社會研究方法：質化與量化取向》，93-96。

<sup>187</sup> 同上，619。

<sup>188</sup> 同上，792。

<sup>189</sup> 許卓明,《臺灣基督教會男士事工與已婚男士生命成長之研究：以臺北都會教會為例》，37。

<sup>190</sup> 黃志倫,《牧師與會友之間的友誼界線與教牧領導的關係》(博士論文,中華福音神學院,2012), 69-70。

## 第二節 研究對象

尋找研究（訪談）對象的時候，要考慮包括以下的兩個因素：訪談的對象能瞭解這些研究問題嗎？訪談對象能回答這些問題嗎？<sup>191</sup>因此，在我們提出根據事實的問題之前，必須考量訪談對象對我們所提出問題的瞭解程度或知識背景。<sup>192</sup>

針對研究議題-「中國家庭教會傳道人培訓對師資的期盼」，訪談對象應對所提出來的問題有足夠的瞭解與知識背景，同時要合乎本論文的研究限制，筆者將訪談的對象限制如下：

- 一、過去 2 年一直在家庭教會傳道人培訓中服事的負責同工或駐校老師。

- 二、服事 5 年以上，正在接受培訓的全職傳道人。

- 三、從農村進入城市的家庭教會的傳道人/培訓班。

- 四、頒發學位與沒有頒發學位的培訓。

總共 12 位，其中培訓事工服事的負責同工駐校老師 6 位，服事 5 年以上正在接受培訓的全職傳道人 6 位。

## 第三節 研究人員

質性研究是以人為工具，利用人類本身的優勢，來瞭解所研究的社會生活，所以研究者的角色是重要的。筆者是本研究的研究人員，安排訪談對象，進行訪談，收集資料、整理並分析資料，歸納出通則。筆者從事中國大陸家庭教會傳道人培訓超過 12 年，比未曾參與培訓的人士更具專業經歷與社會關係的連結，也較能把握師資在傳道人培訓事工中的角色與地位。

---

<sup>191</sup> Robert A. Peterson 著，《如何編製優質的問卷》(Constructing Effective Questionnaires)(王國川譯，臺北：五南，2010)，38。

<sup>192</sup> 同上，43。

#### 第四節 資料搜集

本論文以深入訪談的方式，從事資料搜集。筆者將從所接觸認識的也合乎以上研究對象條件的傳道人中立意抽樣，<sup>193</sup>進行深度訪談。他們是研究者認為可以提供豐富資訊的對象。

訪談的設計一般可以分成三種：第一種是「結構式的訪談」：是指按照研究者預先設計好的題目及順序進行訪談。第二種是「非結構式的訪談」：是指研究者不預設固定的題目，完全透過現場的觀察，按照當時的需要與情境進行訪談。第三種是「半結構式的訪談」：是指同時採取前面兩者的方式，既有預先設計好的問題和次序，但卻在訪談的過程中靈活處理，按「此時此刻」的需要加以調整與增刪。<sup>194</sup>這是遵循貝式訊息搜尋方式，就是要繼續提出或刪除的問題，以及問題的順序（那些先提，那些後提），是取決與前面問題的答案。<sup>195</sup>

問卷編製是完成一項研究最重要且最關鍵的工作項目。<sup>196</sup>在設計問題上，每一個問題本身可以視為一種學習的工具。當一個問題被提出或回答的時，事實上，我們正告知或正教育他們這一個主題，以及我們感興趣或想知道的答案。<sup>197</sup>根據問卷獲得的資料，這些資料的品質直接與問卷的品質呈比例關係，而問卷的品質又直接與問題設計過程的品質呈比例關係。優質的研究問題可以幫助我們得到有效與可信的答案。<sup>198</sup>

很多研究人員，相信問題的答案是截取人類長期的記憶。因此，其中一位研究人員提出一項研究目標，就是如何促進截

---

<sup>193</sup> W. Lawrence Neuman, 387.

<sup>194</sup> Tim Sensing, *Qualitative Research: A Multi-Methods Approach to Projects for Doctor of Ministry Theses* (Eugene, OR: Wipf and Stock, 2011), 106-7.

<sup>195</sup> Robert A. Peterson, 《如何編製優質的問卷》，12。

<sup>196</sup> 同上，31。

<sup>197</sup> 同上，17。

<sup>198</sup> 同上，24。

取受訪人的長期記憶。很多問題的答案是在提問的當時，以某種形式所形成的，也就是說，在研究物件形成他們的答案時，他們經常從前面的答案，其他的問題或問題本身中，取得必要的線索。<sup>199</sup> 因此設計優質的研究問題上，基本的前提是瞭解答案可能是如何形成的。<sup>200</sup>其中 Tourangeau 和 Ransinski 提出一個四階段的模式如下：1. 解釋這一個問題，2. 截取相關的信念與感覺，3. 進行這一個問題的判斷，4. 形成這一個問題的答案。<sup>201</sup>在設計優質研究問題的時候，我們需要記住這些議題。

另外，設計一個優質的問題，就如你在正式的對話一樣。基本上，設計問題必須遵守標準的文法規則，這是一種人際溝通的方式。<sup>202</sup>在設計問題研究時候，由經驗法則來看，問題最好是由 20 個字或不超過 20 個字所組成。<sup>203</sup>

按此原則，筆者設計了一份半結構式的訪談問卷（請看附錄）。筆者將按照這問卷進行一對一的深度訪談（每位受訪者約 1.5 小時），訪談後筆者會把訪談錄音謄寫為逐字稿，然後進行編碼、分析、歸類、比較等研究。

## 第五節 資料分析

在紮根理論中，概念是分析的基本單位，因此在分析工作裡，我們的第一要務就是將資料概念化 (conceptualizing)。概念化是研究者組織資料，使資料有意義的一種方式。<sup>204</sup>

---

<sup>199</sup> Norbert Schwarz, Hans-J Hippler, Brigitte Deutsh, and Fritz Strack, Response Scales: “Effect of Category Range on Report Behavior and Comparative Judgments.” *Public Opinion Quarterly* 43(1985): 388-395.

<sup>200</sup> Robert A. Peterson, 《如何編製優質的問卷》，21。

<sup>201</sup> Roger Tourangeau, Kenneth Ransinski, “Cognitive Processes Underlying Context Effects in Attitude Measurement.” *Psychological Bulletin* 103 (1988): 299-314.

<sup>202</sup> Robert A. Peterson, 《如何編製優質的問卷》，98-99。

<sup>203</sup> 同上，107。

<sup>204</sup> 同上，790。

而編碼是將搜集到的資料打散、加以概念化，再以新的方式將資料重新放在一起的操作化的過程：

(一) 概念化：就是把在訪談過程中所得到的原始資料，經由畫出重要句子與分段，把資料轉化成概念，並給與適當的編號。

(二) 找出類別(categories)：經過編碼的程式，每一個受訪者的記錄中被概念化的資料都被賦予一個個的編號，然後按個案分析和跨個案分析找出同樣的概念，歸類成相同的類別。

(三) 為這些類別命名：在發現出類別之後，我們必須要給類別一個名字。通常這個名字與其代表的資料在邏輯上是相關的，令人一看到這個名字，就聯想到它所描繪的概念。

(四) 發展類別的屬性(properties)與面向(dimension)：要開發一個類別，首先要開發它的屬性，再從屬性中區分出面向。屬性是一個類別的諸多特質或特徵，面向則代表一個屬性在一個連續系統上所有的不同位置。

(五) 找出核心類別(core categories)：從這些類別中歸納出更能代表整體觀點的核心類別。核心類別是指其它所有的類別都能以之為中心，而結合在一起，核心類別必須具有中央性，也就是與最多類別和特徵相關；要不斷發生在資料中，成為一個穩定的模式，它和其它很多類別可以很容易地、很快地、有意義地有所連結。<sup>205</sup>

筆者在對所有訪談的逐字稿進行編碼、概念化、找出類別、核心類別後，就能從原始資料中得出通則，並會進一步把這些研究發現與相關研究（文獻資料）進行比較，主要包括：

#### 1. 神學教育的相關研究

---

<sup>205</sup> 王敏順，〈紮根理論〉，

[http://www.ibrarian.net/navon/paper/Barney\\_Glaser\\_Anselm\\_Strauss.pdf?paperid=11111272](http://www.ibrarian.net/navon/paper/Barney_Glaser_Anselm_Strauss.pdf?paperid=11111272)（2015年4月5日存取）

2. 中國家庭教會傳道人培訓的相關研究

3. 教導與師資的相關研究

再發展出具有結構性的綜合報告。

以下是在分析程式中如何發現「概念」、「類別」和「核心類別」的示例。第一個是如何將訪談內容中的重要句子「概念化」的示例，是一個綜合了兩類受訪者所組成的實例。第二個是如何從「概念」中規劃出「類別」和「核心類別」的示例，是以一班主任和一位正在學習傳道人的資料分析作為示例。

表 3-1 劃出「重要句子」並將句子「概念化」之示例

段	劃出重要子句	將句子現象概念化
	A3 班主任	
	一 師資供應與來源：	
	一 /1 您如何描述培訓班師資供應的情況？為什麼？ 1. 充足 2. 穩定 3. 其他	
	充足性：	
1	一些年輕的孩子，準備出來全職的， <u>修的就是基礎的文憑班的課程...對老師沒有什麼太高的要求。只要老師願意教導，有些教導經驗的...這就是比較充足。</u> 但是，你越往高去，或者說師資的要求越高，那就比較困難一點，當你要做到學士或碩士的時候，老師的要求最少要碩士，碩士的話就是要神碩或博士，那就要求很高嘛， <u>這個就很少。</u>	文憑班師資要求不高，願意教導就可以，師資比較充足。一/1/1
2	<u>（你現在的學士班老師夠嗎？）現在一個月一次，老師夠的，安排過來的，我自己只教一門課。我自己也要多教導些課。</u>	班級越高，對老師學位要求高，師資就少。一 1/2
3	<u>（碩士班夠嗎？）有幾位老師，很穩定的，專門在我們的碩士班教課，有兩三個老師，一年每個人來個四五趟，蠻委身的。</u>	學士班老師夠的，一個月一次，安排過來的。一 /1/3
4	穩定性：	碩士班，師資夠，由一個穩定委身的團隊提供。一 /1/4

5	<p><u>有些穩定...有些老師，覺得非常好的，而且他教那門課也特別擅長的...他要願意，就作我們長期的穩定的某一門課的客座講師。</u></p>	<p>有些課穩定。好的老師，如果願意，穩定的成為一門課的講師。— 1/5</p>
6	<p><u>有些還不是，因為我們還是在篩選，有些老師第一次接觸，可能下次也不會再請他們再來了。也會有篩選性。</u></p>	<p>有些課不穩定，在篩選老師，提高質量。— 1/6</p>
7	<p>其他 <u>老師對學生也有篩選性。</u>有些老師，可能來了我們的學校，他說我下次不來。對學生不滿意，也有。</p>	<p>老師也在篩選學校學生。— 1/7</p>
8	<p><u>老師會有綜合的評估之後...當我們對這個老師綜合評估很好的時候，通常這個老師又很難請，因為大家都想請他。</u></p>	<p>好的老師，大家都要，很難請。— 1/8</p>
A6 班主任	<p>一/2 師資主要是從那裏來的？您對師資的來源有怎樣的期盼？為什麼？ 1. 中國大陸 2. 海外華人。 3. 其他。</p>	
1	<p><u>我們的學校，從最開始的時候到現在...是由國內的本地的來培訓...我們拿了他們的講章，可以講了。</u></p>	<p>師資是國內自身產生的。—/2/1</p>
2	<p><u>我們就開始做老師，一代帶一代，在下一代裏，找到一個合適的人來起來教導，</u></p>	<p>一代一代的傳承的。— /2/2</p>
3	<p><u>我們對師資來源期盼，期盼更多的海外華人，他不用翻譯，而且海外華人，他最起碼知道我們中國的文化背景，他也多少瞭解風土人情啦，海外華人教會，畢竟比中國的教會要早很多。眼光發展都要比中國的教會發達。</u> <u>很多他們的課程，他是有經驗的。</u>所以，這個時候，他對我們來講的話，不單是講道，不單是教課，<u>他還要傳授很多的經驗。</u> <u>還有就是他們的安全性比較好。</u></p>	<p>期盼海外華人師資：近文化，不用翻譯，瞭解風土人情。— 2/3/1 海外教會眼光發展先進。— 2/3/2 很多課程有實際的經驗，傳授實際經驗。— 2/3/3</p>
4	<p><u>國內的，有一些，在教導恩賜上很不錯的。但是我們所接觸的團隊認識的也不多。</u> <u>稍微有教導恩賜的，他不是不願意，他也是沒</u></p>	<p>安全性比較好。— 2/3/4 國內接觸到有教導恩賜的不多。—/2/4/1 稍有恩賜的，在教會服</p>

	<p>有時間，他也要在他的教會裏服事。沒有專門做這個的。</p> <p>B5 傳道人</p> <p>二 師資的背景與專長</p> <p>二/1 老師需要有神學學位嗎？如果需要，該到怎樣程度的學位？請說明原因。</p>	<p>事。不願意或沒時間教導。一/2/4/2</p>
1	<p>最近這些年，發現中國很多家庭教會，辦起來了<u>正規的神學院，神學班</u>。所以我認為，當然需要<u>有正規神學學位的老師來教導</u>，因為只有</p>	<p>正規神學院，需要正規學位的老師來教導。二 1/1</p>
2	<p>他們<u>接受過系統和全面的，正規的，而且相對來講，客觀正確的神學教育</u>。所以，他們就能夠給中國傳道人帶來更好的教導。</p>	<p>受過系統全面正規，客觀正確的神學教育。帶下更好的教導。二 1/2</p>
3	<p><u>學位是對他們的師資力量或對他們恩賜能力的一個證明</u>。</p>	<p>學位是師資力量或恩賜能力的證明。二 1/3</p>
4	<p>原則上來講，當然是程度高一點，是比較好的。<u>學士班的話，最少應該是碩士吧</u>。</p>	<p>老師學位要高過要頒發的學位。B5 二/1/4</p>
5	<p>如果我在修學士，我的老師是碩士的話，我覺得比較穩妥，比較權威，自己的感覺比較踏實的吧。</p>	<p>更高學位，學生覺得老師有權威性，踏實。B5 二 1/5</p>
6	<p><u>更高的學位，是他對真理的一個學習，研究，對神認識的一個證明吧</u>。舉例子說，如果他是博士吧，他肯定經歷了相當一段時間，在神學方面各種的學習...他肯定對聖經的真理，對神的認識，相對的來講，更加的全面，更加的有深度，更加的系統。這樣肯定是對學生的祝福。</p>	<p>更高學位，更長時間學習，更深更全面認識真理。對學生是祝福。B5 二 1/6</p>
	<p>B6 傳道人</p> <p>二/2 老師是否需要是全職專業的？還是帶職/兼職的也可以？請說明原因。</p>	
1	<p><u>全職的他天天都在職分裏面去學習去學習，他有可能知識也好，生命也好，對解經的裝備也好，都會更高一些...講系統神學，這一類的，他花時間在裏面，他不用處理教會的一些事情。這對他們來說，就是比較擅長的一些</u></p>	<p>全職不斷學習，專心教導，解經上/系統神學方面，更擅長些。B6 二/2/1</p>
2	<p><u>那些帶職的，他是在社會裏面去生活的，在社</u></p>	<p>帶職的有社會工作經驗，</p>

3	<p>會裏面去工作的，<u>他在社會裏面工作的經驗</u>，再融合一下聖經，<u>他帶出來的東西</u>，就讓我們更新鮮，更瞭解一下社會。像他們做帶職的。<u>他們若做過職場</u>，在職場上有過接觸，不但能講出知識來，也能講出一些實際性的東西。告訴你一些實際上遇見一些問題，怎麼去解決。<u>那兼職的</u>，是有牧會的經驗...他會跟你說他牧會遇見什麼問題，他是怎麼解決的，什麼的難處，你會透過他的講，看到實際性的東西。<u>兼職的</u>，他講教牧學，就比非常好了，他有牧會經驗。</p>	<p>帶下教會外新鮮的東西。 B6 二/2/2/1</p> <p>如有職場宣教經驗 能講出實際的東西。B6 二/2/2/2</p> <p>兼職有服事實踐經驗 教導其事工專長的實踐類課程合適。B6 二/2/3</p>
	<p>A4 領袖 - 班主任</p> <p>二/3 老師對不同神學立場，在教導上應該如何處理？對與神學立場不同的老師溝通，您是持怎樣的態度？為什麼？</p>	
1	<p><u>在絕對的事上</u>，要堅持。比如說，因信稱義，耶穌基督的神人二性，三位一體，<u>在絕對的事上要堅持</u>。</p>	<p>在絕對的真理上要堅持。 二/3/1</p>
2	<p><u>在相對的事上要自由</u>。比方說，洗禮，你到底是點水，是浸水...<u>這個是自由的</u>...有些事要堅持的，有些事要自由的。</p>	<p>在相對的事上要自由。不要排斥其他人的立場。二/3/2</p>
3	<p><u>在一切的事上要有愛心</u>。你不要把自己的東西強加給別人...宗派不可怕的...宗派主義可怕了。<u>宗派主義是什麼呢？只有我的是最對的。除了我這個，別人都是錯的</u>。</p>	<p>在一切的事上有愛心，不要把自己東西強加給別人。二/3/3</p>
4	<p><u>與其咒詛黑暗，不如點燃明燈</u>...你講的聖經，解釋的聖經，大家都服氣，慢慢你就帶出你的神學立場，叫大家都能接受你的神學立場。都從聖經來的嘛。<u>你沒有講到實際的聖經內容上</u>，光講你的神學立場，叫大家就不能接受了。</p>	<p>要按照聖經闡述立場 讓人能接受。不要單講立場，不引用聖經。二/3/4</p>
5	<p>你可以說基要派，靈恩派是這樣的...<u>你可以把所有的東西拿出來，教我們，這就叫做學問</u>。 (與不同神學立場的老師溝通的態度)：非常溫和的，</p>	<p>可以把不同的立場並列教導，做學問。二/3/5</p>
6	<p><u>你只要不講那些過激的東西來，溫和一點的時候，都按聖經來</u>。</p>	<p>溫和的態度按照聖經溝通。二/3/6</p>
7	<p><u>彼此尊重嘛...互相包容嘛</u>，都不完全，盲人摸象嘛，可能我看到神的這面，你看到神的那面，</p>	<p>彼此尊重，互相包容，知道彼此都不完全。二/3/7</p>

8	<p>我看到聖經的這面，你看到聖經的那面，都不夠完全嘛。</p> <p><u>(什麼情況下，不能溝通?) 就是他是最對的，別人的都是錯的。</u></p> <p><u>A1 班主任</u></p> <p>二/4 面對事工的實際需要(牧養，培訓等)以及中國的大環境(城鎮化，老齡化，網路化，物質化等)，您對老師的專長科目有怎樣的期盼？為什麼？</p>	<p>唯我獨尊 排斥其他一切者，不能溝通。二/3/8</p>
1	<p><u>城市化，大批農村的人湧到城市裏面來，城市信主的人，就越來越多...教會增長...這一類的課，也是今天教會極需要的...這是教會牧者所期盼的，也是整個教會所期盼的。所以，是比較實用性的課。</u></p>	<p>城鎮化，需要教會增長的課程。是實用性的課程。 A1 二/4/1</p>
2	<p><u>然後是教會行政管理，因為教會人數越來越多。中國教會，基本上還是用家長式的方式來管理。這個管理在時代中，已經遠遠落後了，要不斷的提升。</u></p>	<p>教會行政管理 教會人數加多。家長式不再合適，需要提升。A1 二/4/2</p>
3	<p><u>一個多元化...教會裏面有青少年，有一些兒童，有一些老年人，我們希望牧養，把一塊塊都能分得細，更細的牧養。</u></p>	<p>教會多元化，老齡化，牧養需更細 需要這類的實踐課程。A1 二/4/3</p>
4	<p><u>講到世俗的影響，婚姻上面，婚姻輔導這一塊，還是蠻重要的...希望能開一些婚姻家庭的課程。情緒管理這類的課程，也是非常重要的，一個</u></p>	<p>世俗化，沖擊婚姻家庭，需要這塊的課程。A1 二/4/4</p>
5	<p><u>他可以解決自身情緒的問題...管理自己的情緒，另一方面...他也可以去輔導別人。</u></p>	<p>情緒管理的課程 幫助傳道人，也能輔導別人。 A1 二/4/5</p>
6	<p><u>教會裏，這種內心的壓抑，心理的疾病，憂鬱的現象是蠻多的。所以，醫治釋放這一類的課程，還是有需要。一邊輔導，一邊醫治釋放。就是讓聖靈來做工。</u></p>	<p>針對內心壓抑抑鬱等 需要醫治釋放課程 讓聖靈做工。A1 二/4/6</p>
7	<p><u>我們固定上聲樂課，一部分學生是有音樂基礎的，我們讓他們學琴，彈鋼琴，彈電子琴。另外一部分學生，沒有音樂基礎的，我們讓他們去學最基本的樂理知識，練唱。</u></p>	<p>音樂事工也需要 學習彈琴，唱歌。A1 二/4/7</p>
	<p><u>B2 牧者</u></p>	

	<p>二/5 對實踐科目(教牧輔導, 婚姻家庭, 兒童事工等), 你期盼老師有多少的實際經驗? 為什麼?</p> <p>1. 不需要實際經驗 2. 一到兩年 3. 十年以上 4. 其他。</p> <p>1 <u>你十年以上, 他一直在邊教邊做, 他肯定經驗豐富。</u></p> <p>2 <u>經驗基本上嚴格的來講, 你一定要有三到五年的經驗。你才能夠真正的全方位的講些東西很到位。</u></p> <p>3 <u>他一年, 我們教一個課程, 自己還沒有搞懂了。你就給別人指導, 也指導不出個所以然。太短了, 就是你把一樣東西, 教導的就不夠全備。你在摸索中, 你正在過度中, 你看一個東西還是不夠到位的。</u></p> <p>4 <u>你沒有啊, 你經驗不夠豐富, 人家提出一個問題, 你經驗不夠豐富, 不好搞啊...權威不夠了。十年以上, 也不是說他把十年以前的東西拿出來, 是他累積的東西, 他不斷有新的東西, 古老的東西放下, 再有新的東西進來。</u></p> <p>5</p> <p>B3 老師</p> <p>三 師資的評估標準</p> <p>三/1 在您參與的培訓中(包括過去、現在的), 對師資是在那些方面給予評估的?</p> <p>(1) 教學 (2) 靈命 (3) 其他</p> <p>三/2 您覺得師資在教學上, 應該在那些方面給與評估? 請說明原因。</p> <p>三/3 您覺得師資的靈命, 應該在那些方面給予評估? 請說明原因。</p> <p>三/4 如果有其他方面的評估需要, 請說明。</p> <p>1 三/1 (師資在那些方面給予評估?) <u>在教學和靈命上評估的。</u></p> <p>1 三/2 (教學評估) <u>他在這個方向, 這個領域, 有專長, 有研究,</u></p>	<p>十年以上, 經驗豐富。二/5/1</p> <p>最少要三到五年的經驗, 能夠講到位。二/5/2</p> <p>一年, 自己還沒有搞懂。教導不夠全面, 在摸索中看東西不夠到位。B2 二/5/3</p> <p>經驗不夠豐富, 對實際問題不易具體指導, 缺乏權威性。二/5/4</p> <p>老師要不斷學習, 要不斷更新。二/5/5</p> <p>教學與靈命, 三/1/1</p> <p>課程上, 要有專長, 有深</p>
--	--	---

2	<u>要有深度。</u>	度。三/2/1
3	<u>要有教學的經驗。</u>	要有教學經驗。三/2/2
3	<u>他課程的設計，他要達到的目標。</u>	課程設計，能達到目標。三/2/3
4	<u>有啟發性...至少要跟學生產生互動，不同的方式方法。</u> 小組討論，辯論，找相關的圖片，做成的 PPT, 相關的視頻。	有啟發性，多樣化的教學法與學生互動。三/2/4
5	<u>讓學生有動手的能力，產生出這種實踐的能力。</u>	讓學生動手實踐，產生實踐的能力。三/2/5
6	<u>讓學生評估...而不是一味的填鴨，他就一味的領受，沒有分辨。</u>	讓學生評估，不是一味的填鴨，要能分辨。三/2/6
7	<u>他能夠把一個真理很清楚的給闡述出來，讓聽見的學生，都能夠有領受，確實他能學到東西，他應該在這門課上，掌握到他應該掌握的內容。</u>	教導恩賜：清楚的闡述，讓學生有領受，學到東西。三/2/7
8	<u>我認為老師，應該是瞭解本地學生的狀況，瞭解本地的文化。</u>	要瞭解本地學生的狀況與文化。三/2/8
9	<u>把新的東西注入進來，使我們能夠被更新。</u>	帶下新東西，使學生被更新。三/2/9
10	<u>他教完這門課以後，所帶來的正面的能量與果效，影響力。</u>	對學生帶來的正面果效與影響。三/2/10
11	<u>老師應該有課前作業，我們可以讓學生做事前的預備...課堂上的氣氛也比較活躍，也能夠跟上老師的思路...學生他領受的，效果比較好，也能達到融會貫通。</u>	布置課前作業，讓學生準備，在上課時候，互動領受好。三/2/11
三/3（靈命評估）		
1	<u>（你會不會覺得有教導的恩膏，聖靈的能力？）是，是，這是講員與上帝的。不是依賴自己口才與恩賜在那裏宣講。</u>	教導的恩膏，與神的關係。帶下能力。三/3/1
2	<u>老師不但把自己的經驗傳遞出來，傳授給我們，更重要的是，在這個過程中，老師的親和力...感染學生，這能夠得到教學的目的與果效。</u>	有親和力。三/3/2
3	<u>教導有熱情...對學生的問題，不厭其煩的回答。誨人不倦。我們理解了，我們掌握了，我們領會了，老師就很高興。</u>	教導有熱情 誨人不倦的態度。為學生學到而高興。三/3/3
4	<u>敬業的精神...對學術方面的要求，寫作業嚴格的要求，對我們而說，也是生命的提升，整個過程，都是對生命的塑造。</u>	敬業的精神，學術嚴謹的要求，是對學生生命的提升塑造。三/3/4

5 6 7	<p>跟學生之間的，應該能保持聯繫，<u>能夠建立導師和提摩太的關係...和老師能夠保持聯繫。</u></p> <p><u>需要聖靈的果子，節制的特質。</u></p> <p>要理解中國文化，男女授受不親，<u>聖經上也提出了這些教導，男女上，要清清潔潔。特別是與異性接觸的時候，應該要特別小心。</u></p>	<p>關心學生，願意與學生建立長期的關係。三/3/5</p> <p>需要節制。三/3/6</p> <p>男女界限。需要清潔。三/3/7</p>
1	<p>三/4（其他評估）</p> <p>沒有。</p>	<p>沒有其他評估。三/4/1</p>
	<p>A2 班主任</p> <p>四 有關師資的親身經歷：</p> <p>四/1 是否有老師在教學或靈命上令您失望的？如果有，是在那方面？是怎樣令你失望的？</p> <p>四/2 是否有老師在教學或靈命上達到（或超過）您的期盼的？如果有，是在那些方面？為何達到期盼？對您有怎樣的幫助？</p> <p>四/3 您曾否聽到老師在教導或靈命上得到好評或出現狀況的？請描述。</p>	
1	<p>四/1（教學或靈命令人失望的）</p> <p>有的老師，我們請他過來教學，<u>會小挑剔，說你的環境不好啊...這樣的一些說法。</u></p>	<p>挑剔環境。四/1/1</p>
2	<p><u>在教導的時候，也比較枯燥，只是在讀講義，而且與學生之間的互動，也不是太多。</u></p>	<p>教學過程枯燥 缺乏與學生的互動。四/1/2</p>
3	<p><u>並且講的時候，也不會特別照顧學生的程度，學生的反應。他在教導完後，學生的感覺，都是很茫然。沒有太多的得著。</u></p>	<p>教導時，忽略學生的程度，反應。學生無所得著。四/1/3</p>
4	<p><u>他心態上，沒有把這個看成服事，他只是看成一一個工作...看不出他有太大的負擔。</u></p>	<p>雇工的心態來看教導，沒有負擔。四/1/4</p>
5	<p>老師講課的方式，就像在教會裏講道一樣，這樣的模式...沒有必要...<u>該比較有深度的，他沒有學術性的，要有深度。</u></p>	<p>教導缺乏深度 缺乏學術性。四/1/5</p>
	<p>四/2 (教學或靈命達到或超過期盼的)</p>	
1	<p><u>有一位教舊約的老師，他在教學的時候，首先準備比較充分，相關的資料，講到哪裏的時候，</u></p>	<p>教學準備充分。四/2/1</p>

<p>2</p> <p>3</p> <p>4</p> <p>5</p> <p>6</p> <p>7</p> <p>8</p>	<p>都能從 PPT 裏調出來。其次，他教學的時候比較活躍，他能夠照顧到大部分學生的反應。因為畢竟上課的時候，可能有的學生的反應不太一樣，有的可能聽懂了，就對老師有些反饋，有些可能沒有聽懂，覺得很茫然，這個時候，<u>這個老師，也知道怎樣去引導他，讓這個學生把心中聽不懂的，或者說他疑惑的東西，能夠表達出來，去解決這個問題，</u></p> <p>如果學生不是特別注意聽課...<u>他也能夠透過不傷害這個學生自尊心的方式，把這個學生引回來。讓這個學生能重新注意。</u></p> <p>教舊約的一個老師，<u>他在講舊約的一些研究方法的時候，他就會讓我們讀一些文章，然後有一些反饋...給你一些指引...能夠把相關的，觸類旁通，聞一知十。</u></p> <p>然後，你會對這個讀書，對這個研究，非常感興趣，<u>想更進一步學習。</u></p> <p>能夠拉近跟學生之間的關係，下課的時候，<u>能夠跟學生打成一片...學生很尊重他，另一方面，他也是很愛這些學生，平易近人。</u></p> <p>他能很針對性的給學生幫助...無論是學習上的問題，或靈命上的...他都能給予幫助。<u>生活上的問題，他身為老師，也沒有太多錢，但他也能夠給你一點幫助...很有愛心。</u></p>	<p>教學能照顧到大部分的學生。 四/2/2</p> <p>知道如何引導學生表達疑惑 解決他的問題。 四/2/3</p> <p>有愛心有智慧的引導學生，專注學習。 四/2/4</p> <p>教導學生學到方法 觸類旁通，聞一知十。 四/2/5</p> <p>引發學生對學習的興趣，進一步學習。 四/2/6</p> <p>愛學生，有親和力，平易近人。同時被學生尊重。 四/2/7</p> <p>給予學生針對性的幫助，甚至超過教學外 生活的幫助，有愛心。 四/2/8</p>
<p>1</p> <p>2</p>	<p>四/3 (從他人聽到對師資的評價)</p> <p><u>我聽過這樣的老師...他上來就說：我講這門課，你們聽不懂的話，也不要問我，我也沒有太多的時間去回答你們的問題。</u></p> <p><u>你們聽不懂，也不要怨我，是你們的理解力有限。這就是這樣給學生講。</u></p> <p>B4 牧者</p> <p>五 其他的期盼：</p> <p>除了上面提到的期盼外，您還有什麼其他的期盼？為何有這樣的期盼？如何才能滿足這個期盼？</p>	<p>不容許學生問問題，沒有時間回答 缺乏敬業精神與愛心。 四/3/1</p> <p>認為學生理解力有限 藐視學生,驕傲。 四/3/2</p>

1	我們希望有一些老師...他能夠是固定,能夠長期的一種...他可以知道這個地方的需要,為這個地方禱告,為這個守望。然後,就可以長期的。這樣的老師,是比較好...來一下子,一輩子都不來了,這當然也是好,但不能解決問題。	固定長期委身的。短期來一次,不能解決問題。 五/1
2	老師...能夠在他的專職上,教他的強項...講到一個專家水平...你長期教這個東西...教個二十,五十年。你就成為專家中的專家。	教導強項,專業水平,長期教導,成為專家中專家。五/2

表 3-2 從「概念」中規劃出「類別」和「核心類別」示例一

	概念	類別	核心類別
A5 班 主 任	禾場大,事工多,師資不夠。一/1/1	師資的充足性:數目不夠。	師資的供應
	有水平的師資,不足夠。一/1/2	師資的充足性:有水平的不夠。	師資的供應
	團隊的神學班師資穩定。能深入教導。一/1/3	師資的穩定性:團隊神學班穩定。	師資的供應
	片區的神學班,師資有不穩定的因素。一/1/4	師資的穩定性:片區神學班不穩。	師資的供應
	師資是自己產生的。從教會年青人中栽培有教導恩賜的。一/2/1	目前師資的來源:內部培訓產生的。	師資的來源
	期盼海外背景的老師,在真理,在各方面比我們強。一/2/2	師資來源的期盼:海外背景,有強項的。	師資的來源/考量
	老師需要學位。二/1/1	師資的學位:需要	師資的資格
	最少碩士。學位越高越好。二/1/2	師資的學位:最少碩士。越高越好。	師資的資格
	沒有學位照著自己的東西,亂了。有學位是學到的,不一樣。二/1/3	學位的價值:是學到的,不會亂。	神學學位
	表明有實力,有裝備,內容深刻,正規。二/1/4	學位的價值:正規裝備,有實力。	神學學位
	學位是有文化的標記,面對有文化的會眾,需要提升,供應別人。二/1/5	學位的價值:是文化的標記。	神學學位
	需要全職專一教導,質量好。缺點:容易缺乏實際。二/2/1	全職:專一,質量好,易缺實際經驗。	師資的考量
	帶職的,在本身有成功經驗的實踐科目上發揮。二/2/2	帶職:在本身有成功經驗的實踐課發揮。	師資的資格/考量

A5 班 主 任	兼職可教導擅長熟悉的課程，有實踐的經驗，帶下不同之處。二/2/3	兼職：教導熟悉的實踐課，帶下不同。	師資的考量
	這三種需要有規劃，系統安排，彼此配搭，但全職為主。二/2/4	全職/兼職/帶職：系統安排，全職為主。	師資的考量
	真理要平衡，極端到違背真理的，不接受。二/3/1	神學教導：極端，違背真理，不接受。	師資的資格。
	接納不同立場，但來神學院上課，不要強調與我們不同的立場。二 3/2	神學教導：不要強調與院方不同的立場。	師資的資格/考量
	可以溝通不同的立場，但互相尊重，不是要說服對方。二 3/3	神學溝通：互相尊重，不要說服對方。	師資的考量
	溝通立場是為了瞭解彼此能否合作配搭。二/3/4	神學溝通：為了瞭解是否能配搭合作。	師資的考量
	婚姻家庭，教導孩子的課程。因為物質化，婚姻出了問題。二/4/1	物質化：婚姻家庭親子教育的課程。	應時實踐課
	小組牧養的課程。城鎮化，需要關懷到位，建立，互動成長。二/4/2	城鎮化：小組關懷牧養。	應時實踐課
	溝通/輔導/人際的課。牧養的群體多元化，要能明白需要。二/4/3	城鎮化/多元化：人際關係複雜化。	應時實踐課
	醫治釋放的課程。需要被神觸摸重用的人來帶領。二/4/4	物質化：釋放捆綁。需要神重用的人。	應時實踐課
	教會行政管理學，教會這塊常出問題，需要新的行政管理觀念模式。二/4/5	多元化/城鎮化：行政管理與時俱進。	應時實踐課
	多元牧養的課程。牧養需要細緻化，系統化。分工，多樣化。二/4/6	老師的課程：多元化牧養的課程，細緻。	應時性
	音樂事工特別需要，教會多，有些沒有音樂事奉。二/4/7	城鎮化/多元化：更好的敬拜牧養。	應時實踐課
	實踐科目要十年以上經驗，與主有，能看到人的需要。二/5/1	經驗的期盼：十年以上，看到需要。	師資的考量
	最少要五，六年，證明穩定，委身。二/5/2	經驗的期盼：最少5-6年，穩定，委身。	師資的資格
	經驗是好處。在實踐中長進，超過知識理論，深入理解所教導的。二/5/3	經驗的價值：在實踐中長進深入。	師資的考量
	靈命與教學。三/1/1	教學評估。靈命評估	師資評估
	教學內容。是否到位、深入。三/2/1	教學內容：是否到位	對教學評估的看法
	教學法：是否有互動，多元化。三/2/2	教學法：是否多元	對教學評估的看法

A5 班 主 任	教導的恩賜。有頭緒，系統，實際，有中心思想。使人清楚明白。三/2/3	教導恩賜：是否有系統、讓人明白。	對教學評估的看法
	經由教學中表現出來的靈力，負擔。三/2/4	聖靈的能力：服事中表現出來的。	對教學評估的看法
	透過生活的表現 - 與主的關係：禱告，是否敬虔，愛主等。三/3/1	與主的關係：是否禱告，敬虔。	對靈命評估的看法
	與家人，弟兄姐妹的互動。在人前的事奉與內在生活的平衡。三/3/2	道德品格：與人的關係互動/生活的平衡。	對靈命評估的看法
	缺乏備課，敷衍，念抄來的教材，令人失望。四/1/1	敬業精神：敷衍，令人失望。	靈命表現
	缺乏自己的東西，沒有內容。四/1/2	教學內容：空洞。	教學表現
	與女學生談戀愛，學習不專心。四/1/3	道德品格：男女越界	靈命表現
	多教導課程，超過要求的犧牲付出。四/2/1	敬業精神：超過要求的犧牲付出。	靈命表現
	敬重自己的職分，委身，認真，負責，不辭勞苦。四/2/2	敬業精神：委身，認真，負責。	靈命表現
	教導深入，有系統，全面性。讓人得著。四/2/3	教學內容：深入全面。讓人得著。	教學表現
	教導自己寫的融會貫通的好材料。四/2/4	教學內容：融會貫通的教材。	教學表現
	生活缺乏見證：老師夫妻當學生面吵架，打架。四/3/1	道德品格：負面的舉止行為。	靈命表現
	好的老師能夠常來，經常連接。五/1	長期委身。	其他期盼
把好的帶過來。五/2	教導強項。	其他期盼	

表 3-3 從「概念」中規劃出「類別」和「核心類別」示例二

	概念	類別	核心類別
B1 傳 道 人	老師一定要有學位。二/1/1	師資學位：有必要性	師資的資格
	老師的學位要高過要頒發的學位。二/1/2	師資學位：高過要頒發的學位。	師資的資格
	沒有學位，按照發學位的規定，學術上不到位。二/1/3	學位的價值：合乎規定，學術到位。	神學學位
	需要全職專業的老師。學術性強，比較深入專業。二/2/1	全職：學術性強，深入專業。	師資的考量
	有牧會經驗的兼職老師比較好，有牧會方面的帶領。二/2/2	兼職：教導本身事工有實踐經驗的課程。	師資的資格/考量

B1 傳道人	接納帶職長老，他在牧會上有經驗。二/2/3	帶職：長老，有牧會經驗，可以教導。	師資的資格。
	尊重別人不同的立場。不要排斥別人。二/3/1	神學教導：尊重不同立場。	師資的考量
	要平衡看待，首先看出對方的優點。避免衝突。二/3/2	神學教導：看優點，避免衝突。	師資的考量
	需要溝通，說明立場。二/3/3	神學教導：說明立場	師資的考量
	和睦尊重的溝通。不是對立，對立衝突是歷史慘痛的教訓。二/3/4	神學溝通：和睦尊重，不對立。	師資的考量
	在教牧輔導學，加入婚姻家庭，教育兒童等課程。二/4/1	物質化：婚姻家庭，教育兒童的課程。	應時實踐課
	針對城鎮化，與時代結合的宣教佈道學。二/4/2	城鎮化：應時的宣教佈道課程。	應時實踐課
	小組教會，管理學的一部分。牧養管理的理念。二/4/3	城鎮化/多元化：小組教會牧養的課程。	應時實踐課
	管理學內的人際課程。二/4/4	城鎮化/多元化：人際關係複雜多樣。	應時實踐課
	敬拜讚美，音樂課程。二/4/5	城鎮化/多元化：更好的敬拜牧養。	應時實踐課
	實踐科目，從教學質量上來說，經驗越豐富越好。二/5/1	經驗的期盼：越多越好。	師資的考量
	從教學質量上來說，經驗越豐富越好。二/5/2	經驗的價值：提升教學的質量。	師資的考量
	教學與靈命。三/1/1	教學評估。靈命評估	師資評估
	教導內容。是否有神學，聖經的基點。三/2/1	教學內容：是否有神學、聖經基點。	對教學評估的看法
	教導是否有新亮點，有深度。三/2/2	教學內容：是否有深度，新的亮點。	對教學評估的看法
	是否搜集各家長處，融會貫通。三/2/3	教學內容：是否集各家所長，融會貫通。	對教學評估的看法
	教導的實用性，是否能在實際中應用。三/2/4	教學內容：能否有實際應用。	對教學評估的看法
	教導的時代性，是否有合乎時代的信息。三/2/5	教學內容：是否能合乎時代。	對教學評估的看法
	教導的恩賜。是否能邏輯系統性的表達。三/2/6	教導恩賜：是否能系統邏輯的表達。	對教學評估的看法
	從老師的話語中的層次評估靈命。說話代表內心。三/3/1	話語的層次：說話代表內心。	對靈命評估的看法

B1 傳 道 人	對環境的適應，不挑剔。 三/3/2	適應環境。	對靈命評估的看法
	教學態度是否認真，是否治學嚴謹。 三/3/3	敬業精神：是否認真教導，治學嚴謹。	對靈命評估的看法
	太過律法，缺乏恩典。 四/1/1	道德品格：過度律法，缺乏恩典。	靈命表現
	攻擊其他老師的神學立場，分門別類。 四/1/2	道德品格：攻擊其他老師的神學立場。	靈命表現
	用私聊的東西，當話柄，攻擊別人。 四/1/3	道德品格：抓人話柄，攻擊人。	靈命表現
	長期整體性的幫助。改變思想，理念。是無形的資產。 四/2/1	學生領受：潛移默化，改變思想，理念。	對教學/靈命評估的看法
	教導深入，有亮點。 四/2/2	教學內容：深入	教學表現
	有教導的恩賜，讓人明白。 四/2/3	教導恩賜：讓人明白有果效	教學表現
	做事低調，為人隨和，適應環境。 四/2/4	環境適應性：隨和，隨遇而安。	靈命表現
	老師自出路費，無條件的幫助。有愛心。 四/2/5	愛心：自出路費，無條件的幫助。	靈命表現
	敬業精神，上下課准點，是學生的榜樣。 四/2/6	敬業精神：上下課准點守時	靈命表現
	對環境的挑剔。 四/3/1	環境適應性：不佳	靈命表現
	好的老師能夠長期合作，幫助性的委身。 五/1	長期委身合作	其他期盼
	晉升式的課程。 五/2	有晉升課程	其他期盼
師資的質量要不斷提高。名師出高徒。 五/3	師資質量不斷提升	其他期盼	

## 第四章 研究分析與發現

筆者從 2014 年 4 月到 6 月，按照本論文「研究對象」所定規的，深入訪談了 12 位研究對象，其中培訓事工服事的負責同工 6 位，服事 5 年以上正在接受培訓的全職傳道人 6 位。為了保護受訪者的安全，在以下的分析報告中將以身份代號取代受訪者的姓名。研究對象的性別，服事年數，培訓班是否頒發學位，地理位置，表列如下：

表 4-1 研究對象的背景

身份代號	性別	服事年數	班主任年數	發學位？	培訓班地理位置
A1 班主任	男	24	10	是	華東
A2 班主任	男	14	4	是	華北
A3 班主任	男	14	6	是	華北
A4 班主任	男	26	11	否	東北
A5 班主任	男	20	10	否	華中
A6 班主任	男	11	8	否	西北
B1 傳道人	男	10	--	是	華北
B2 傳道人	男	20	--	是	華中
B3 傳道人	女	20	--	是	華北
B4 傳道人	男	24	--	是	華南
B5 傳道人	男	5+	--	是	華東
B6 傳道人	男	14	--	否	東北

筆者將深入訪談的錄音，經由文字化，概念化，編碼，找出類別/核心類別，並經過分析研究之後，對本研究的主題「中國家庭教會傳道人培訓對師資的期盼」有以下幾方面的發現：

1. 師資的供應與來源：目前情況與未來的期盼。
2. 對師資學位的要求與學位要求的原因。
3. 師資背景、經歷、與專長科目的考量：

- 1) 全職-帶職-兼職。

- 2) 神學立場。
  - 3) 實踐課程的經歷。
  - 4) 專長科目。
4. 師資的評估標準。
  5. 對師資與培訓總結性的期盼。

其中第 2-3 點，是對師資學歷/背景/經歷/專長科目的考量，希望能發揮所長，造就學生。而第 4 點，是從受訪者對師資評估標準的看法，以及實際的經歷，總結出的師資評估標準。

## 第一節 師資的供應與來源

筆者採訪了 6 個班主任，他們所服事的培訓班（神學班）有 3 個是發學位的，3 個是不發學位的。針對師資的供應與來源，從深入訪談的資料中，有以下的分析與發現。

### 壹 師資的供應

一．頒發學位的培訓班，師資供應基本上是充足穩定的  
三位受訪者都如此表達。

我們積累了一些師資。學士班的師資夠。教牧學碩士的師資……基本上都是從海外過來的...師資不像學士班這樣充足，但還是夠...主要的課程，是固定的老師。  
(A1 - 1/1, - 1/2, - 1/3)

本科班的老師是比較固定的，目前有六位專職老師，都是道碩，是自己的老師...本科班和宣教班的供應是比較充足，比較穩定的。(A2 - 1/1)

但對學位較高的班級（碩士班），師資雖然是夠，但也有顯得吃力，穩定性也比較低，在課程上無法循序漸進教導。

碩士班比較吃力，因為碩士班的情況，一方面 xx 神學院派來的老師，不完全符合那種有次序的教學的要求... 道碩班的老師，供應還不是那麼穩定。（A2 一/1/2）

## 二· 不頒發學位的培訓班中，師資顯得不足、不穩定

師資不足的原因是：事工大/禾場多，本身的師資人數不夠，或老師無法專一的教導。另外則是缺乏外來師資的固定支援。

從我們的學習班來看，從我開始服事到現在來看，是我們的師資供應方面，一直是比較缺乏的... 只有一位老師是固定的，像我班主任是固定的。（A6 一/1/1）

神學班的老師，他們不只是教一個班，他們要傳福音... 他有很多的事。不夠的... 要外請講員的... 沒有固定的外請講員的... 很需要，很需要。（A4 一/1/1，一/1/2）。

另外師資也不穩定，老師流動性大，一些課程，每年有不同的老師來講。某家庭教會團隊，較低一層次的片區神學班，因師資可能選擇其他服事行業，放棄教導，流動性大，不穩定。

新的老師來，或剛上來的同工來，他們有可能來負擔這些課程... 今年他可能在學校裏面教課... 明年他可能做其他的事工。（A6 一/1/4）

片區的神學班就不太穩定了，因為片區的神學班，老師要承擔的工作比較多... 有的是因為家庭的狀況，他可能會放棄，選擇其他行業，或選擇牧會。都有不穩定因素在其中。（A5 一/1/4）

## 三· 注重師資質量的提高

在發學位或不發學位的培訓班中，有一個共同點，就是大家都注重師資的質量，希望能不斷的提升師資質量。

我們還是在篩選，有些老師第一次接觸，可能下次也不會再請。有些老師，覺得非常好的，他教那門課也特別擅長的...他要願意，就作我們長期穩定某一門課的客座講師。(A3 - 1/6)

有些課程，有一些老師還是在摸索...我們目前沒有一些比較有水平的老師，能夠在一些課程上絕對的信任...他一邊學習，一邊我們要看到這老師的長進。(A5 - 1/2)

#### 四·合作的團隊

筆者發現不發學位的培訓班中，有缺乏合作團隊的，同時因本身師資的有限，有些基礎的課程，沒有合適的師資教導。

我們沒有一個專門與我們在一起合作的這樣的師資隊伍，當我們課程沒有辦法進行下去的時候，我們不知道，朝誰去求救。或有認識的，也聯繫不上。(A6 - 1/5)

有些課可能還沒有人教，一直都沒有人教，像智慧文學...大先知書。我們是不正規的，就是沒有一些正規的神學課程，按照神學走。還沒有。(A4 - 1/3)

而發學位的培訓班，三個中至少有兩個有合作的團體（機構/神學院），提供整體或一部分師資。

一個神學院...有幾位老師，很穩定的，專門在我們的碩士班教課，有兩三個老師，一年每個人來個四五趟，蠻委身的。(A3 - 1/4)

碩士班，我們是與 xx 神學院合作，xx 神學院派一部分，我們自己請一部分...宣教班是與 zz 合作，zz 負責師資，他們基本上能滿足這樣的要求。(A2 - 1/2/2, - 1/2/3)

如此，有合作團隊的，師資比較充足穩定，而沒有的，則師資比較缺乏，不穩定。在師資供應上，我們總結如下：

表 4-2 師資的供應

班主任	A1	A2	A3	A4	A5	A6
頒學位？	頒發學位			不頒發學位		
充足性	學士：充足 碩士：夠， 事先預約， 多年累積。	宣教：充足 學士：充足 碩士：夠， 但無法循序 漸進的學習	文憑：充足 學士：充足 碩士：夠， 與一個團 隊合作。	不足：本 身師資不 足，不專 一，無固 定外援。	片區培訓 班：不足。	不足：只 有一位固 定老師。
穩定性	主要課程： 穩定。有些 非主要課 有流動性。	宣教：穩定 學士：穩定 碩士：不太 穩定。	有些課程 穩定。有些 課程不穩 定。	不穩定， 流動性大	團隊班培 訓：穩定 片區培訓 班：不穩	固定老師 教的的課 穩定。其 他不穩定
其他	篩選老師， 不斷提升 質量。	與海外的團 隊合作。不 斷提升。	篩選老師， 不斷提升 質量。	有些基礎 課程：無 老師上。	有質量的 師資缺。	師資質量 差。缺乏 合作團隊

## 貳 師資的來源

關於師資的來源，有兩部分：目前師資的來源與對師資來源的期盼。關於目前師資來源，我們有以下的理解：

### 一． 目前師資的來源

#### （一）不發學位的神學班：師資主要是內部產生的本土老師

我們師資的來源，大部分都是我們教會本身產生的...

我們自己從青年班訓練，他有教師的恩賜，然後就鼓勵他，栽培他...然後他出來，就可以做老師。（A5 一/2/1）

我們的學校...最開始的時候，是由國內...比我們早一點的同工來培訓。培訓以後...我們就開始做老師，一代帶一代...自己來做師資的力量。（A6 一/2/1，一/2/2）

#### （二）發學位的培訓班：頒發的學位越高，越需要海外的師資

碩士班級別：絕大部分的師資，都是海外來的，以海外華人為主。因為，碩士班的師資需要到達神碩或博士學位，國內這樣背景的老師，還不多，師資是以海外華人為主。

教牧學碩士，絕大多數都是從海外過來的。因為國內具教牧學博士學位又有牧會經驗的不多。(A1 一/2/2)

碩士班：是與某某神學院合作，某某神學院派一部分，我們自己請一部分...基本上是海外華人。(A2 一/2/2)

學士班：大陸師資的分量相對的高。有的完全都是大陸的師資專職教導。因為大陸有越來越多的師資，有教牧碩士或道學碩士學位，具備教導學士班的資格。

學士班這個層次的話，基本上是國內的老師。大多數的老師具備這個資格，有教牧學碩士學位的，道學碩士學位的...能夠教學士班的課程。(A1 一/2/1)

本科班：我們目前有六位專職老師，都是道碩，是自己的老師。完全是我們大陸人。(A2 一/2/1)

但也有學士班的師資，是以海外為主的。因為沒有自己專職教導的老師，老師都是外面請的。

中國其實我發現，有正式學歷的越來越多...但是中國太大，需要太大，這些人很難抓到...他們的教會對他們也有一些限制。難邀請，所以，海外為主。(A3 一/2/2)

## 二．師資來源的期盼

### (一) 所有的受訪者都期盼海外華人成為他們培訓的師資

海外的老師，我們會比較喜歡海外的華人。他們的文化背景，各方面都跟我們接近。(A1 一/2/3)

我們對師資來源期盼，期盼更多的海外華人，他不用翻譯...知道我們中國的文化背景，他也多少瞭解風土人情，還有在講道方面，中國的國情他瞭解。(A6 一/2/3)

(二) 有兩位受訪者表示，非華人師資，有合作的，但有文化，語言、安全上的考慮，盡量不使用。

我們很少用韓國過來老師...文化有很大的差別，語言不通，加上翻譯，上課時間，效率很低。(A1 - /2/4)。

有些白人跟我關係一直也不錯，教導也非常好的，但後來發現，一旦白人來了，就受關注...怕這樣做下去，對學校長期發展不利。所以一般就不請。(A3 - /2/10)

師資的來源，可分成兩塊，頒發學位與不頒發學位的。頒發神學學位的，師資需要具備學位，都有海外師資/神學院的支持。而其中碩士班的師資需要擁有博士學位，中國大陸本身有這樣的老師寥寥無幾，所以，師資多為海外華人。而學士班，中國大陸本身老師的比例高。另外，對師資來源的期盼，每一個受訪者都提到海外華人的師資，他們的文化接近，不用翻譯，同時安全性也高。表 4-3 總結師資的來源。

表 4-3 師資的來源

班主任	A1	A2	A3	A4	A5	A6
發學位？	頒發學位			不頒發學位		
師資目前的來源	學士：大陸老師為主。碩士：海外華人為主。	學士：大陸道碩專職教導。宣教：zz 宣教士專職教導。碩士：合作的神學院提供一些，自己找一些。海外華人。	文憑：大陸老師，學士/碩士班學生教導。學士：海外華人為主。碩士：都是海外華人。	國內的老師：主要是自身培養的。代代相傳。	國內的老師：主要是自身培養的。	國內的老師：主要是自身培養的。代代相傳。
師資期盼的來源	海外華人。	海外華人。	海外華人自身產生	外來同工海外華人	海外華人有強項的	海外華人

## 第二節 對師資學位的要求與原因

### 一．師資要有神學學位

筆者針對 12 位訪談的對象，進行了關於師資是否需要神學學位的訪談，所得到的回應是老師需要學位。在這 12 位中，

有 2 位（A6 班主任，B6 傳道人）在不發學位的培訓班服事/學習。他們認為目前來他們培訓班服事老師可以沒有學位，但從神學發展的趨勢來看，老師需要有學位，學位是一個神職人員人服事的條件之一。

這個學位，是我們以後發展看到的需要...神職人員，他連一個合格的證書（學位）都沒有，當然這個證書，並不代表他合格，但如果他連這個都沒有，他將來怎麼面對服事呢？（A6 二/1/8/2）

國內發展速度快的團隊，是很看重學位的...大家的認為，那應該要有...比較正規，正式一點，給自己一個正確的身份。（B6 二/1/3，二/1/4）

其他 10 位班主任/傳道人都清楚表明老師需要學位。例如：

我們讀的是神學學士...沒有學位的來教導我們，我覺得是破例，我們如果同意的話，院方也不一定會同意...一定要有學位。（B1 二/1/1）

當然需要有正規神學學位的老師來教導，因為只有他們接受過系統和全面的，正規的，客觀正確的神學教育，就能夠給中國傳道人帶來更好的教導。（B5 二 1/1）

整體而言，所有的受訪者，都表明需要學位，即使有兩位認為，學位目前不是絕對必要的，但在未來是應該有的。這是一個中國家庭教會傳道人培訓的大趨勢。

## 二．高過培訓發的學位

另外除了一位沒有說明以外，師資的學位都要超過他所教導的神學班所要頒發的學位。是亞洲神學協會的統一標準，也是理所當然的。

要符合神學學術教育的基本要求。他要教下面一個層次...他自己學術的學位必須要高一個層次嗎。這也是亞洲神學協會，他們統一的標準的要求。(A1 二/1/2)

如果你在一個正式的神學院裏...你的學歷的要求，必須要高過你教的學生的要求，你要教學士，你必須是一個碩士，你要教碩士，必須是一個博士。(B4 二/1/2)

### 三·不發學位，不需學位

我們從受訪者 A6 班主任和 B4 傳道人的訪談中，發現農村或不發學位培訓班並不要求老師有學位。

農村教會當然沒有人在乎這個(學位)。(A6 二/1/7)

很多神學班是沒有學位的...這樣(老師)沒有學位是可以，它本身就沒學位...有經驗，有生命，有真理，你也夠了(B4 二/1/5)

對老師學位的期盼，我們總結如下：

表 4-4 對師資神學學位的期盼

	A	A	A	A	A	A	B	B	B	B	B	B
	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
師資要有神學學位(12位)	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*
高過培訓發的學位(11位)	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	
不發學位不需學位(2位)						*				*		

### 小結

根據以上分析，我們可以說，中國大陸家庭教會傳道人培訓的師資，在發正式學位的神學班教導，是需要有神學學位的，他的學位要高過神學班要頒發的學位。至於不發學位的培訓，目前老師沒有學位也可以；但從整個中國家庭教會發展的大趨

勢來看，培訓班希望能頒發給學生正式的學位，所以，老師需要神學學位是一個無可避免的大趨勢。

#### 四．師資需要學位，並高過培訓頒發的學位的原因

從這些資料分析中，筆者也歸納出了老師需要學位或高於教導的班級要發學位的原因。有以下這幾點：

##### （一）世界接軌/國際認證

大多數是受訪者（10位）表明，師資學位的需要，是基於中國大陸神學教育與世界接軌，正規化，得到國際認證。

從中國家庭教會與中國傳道人跟世界接軌這角度，我們必須要按照神學教育的進路往前走，而不是像10年20年前，閉門造車，隨便做一個培訓班。（B3 二/1/4）

我們期盼我們這個學校能夠與國外的神學院校掛鉤，不但期盼老師能有學位，期盼他們給我們學校提升，使我們學校教出來的學生都有學位。（A4 二/1/1）

##### （二）學術到位/合乎規定

超過一半（7位）的受訪者表明，師資具備高於要頒發學位的學位，是普世正規神學教育規定，學術上到位，能更好的教導。

神學學位，不僅僅意味著已經取得了這樣的成績，也意味著他經過這一系列的很嚴謹的學術上的訓練，這種學術上的訓練，對於教導來講，對教育來講，必不可少。所以老師一定要神學學位。（A2 二/1/2）

在學術上要求要到一定程度。你達不到的話，你的證都有假的嘛...你沒有教那麼多東西，然後你給人家畢業了...國際承認的。那你怎麼行呢？（B4 二/1/5）

##### （三）系統正規/深入全面

有超過一半（7位）的受訪者表示，老師應該有神學學位，代表他對真理系統正規、深入全面的認識，具備教導的資格。

我覺得更高的學位，是他對真理的一個學習、研究...因為深入的學習...他肯定對聖經真理，對神的認識，更加全面，更加有深度，更加系統。（B5 二/1/6）

沒有學位，就照著你自己的東西...你有學位，畢竟你學到的，和你過去所領受的...是不一樣的...這學位對未來的服事...是很重要的。正規化。（A5 二/1/3，A5 二/1/4）

#### （四）印證身份/瞭解背景

有5位受訪者表示，學位可以理解老師的背景，也是老師身份的印證，可以幫助其他團隊認可，使服事道路寬廣。

有學位...知道老師是從哪個學校畢業的，也可以大致知道他神學的背景，信仰，傳承。（A3 二/1/2）

學位來說，對他是一個肯定...這個學位也是他身份的一個印證。夠資格。（B2 二/1/7）

#### （五）文化提升/教導多元

這是3位受訪者表達的意見，主要是針對中國本身的師資。目前從農村到城市的家庭教會傳道人，他們的文化程度一般都不高，以初中為主。所以，對他們而言，神學學位不但代表著受過正規的神學訓練，也代表著一種文化的提升，如此具備教導不同文化層次學生的條件。

牧者本身的文化不高，如果你沒有神學學位，你平時教導，社會用詞，就沒有大學生精準，還不提升，就沒辦法去栽培他們，成為一個合格的老師。（B2 二/1/12）

以前是農村，現在是在城市。農村教會開始時是老太婆...然後慢慢進入城市，都是有文化有知識的人...你不去學，還講過去的東西，供應不了別人了。(A5 二/1/5)

老師需要學位並高過培訓頒發的學位的原因總結於表 4-5：

表 4-5 師資需要學位並高過培訓頒發的學位的原因

	A	A	A	A	A	A	B	B	B	B	B	B
	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
世界接軌/國際認證(10位)	*	*	*	*		*	*	*	*	*	*	
學術到位/合乎規定(7位)	*	*	*				*	*	*	*		
系統正規/深入全面(7位)		*			*			*	*	*	*	*
印證身份/瞭解背景(5位)			*			*		*			*	*
文化提升/教導多元(3位)					*	*		*				

### 小結

當分析師資需要學位，需要比培訓班要頒發學位更高學位的原因，筆者發現這些要求，一方面是關於神學教育本身的：包括神學教育的正規化、與世界接軌、國際認證、學術到位等。另外是關於師資本身的，學位對師資是一個個人的肯定、身份的印證，也能幫助人理解他的神學背景。還有就是從農村到城市的傳道人，多數為初高中文化，而中國整體的文化正在不斷的提高。學位代表文化，老師需要有神學學位，才具備教導各種文化層次學生的條件。

### 第三節 師資背景-經歷-專長科目的考量

師資背景與經歷的考量，主要在三方面：一. 師資是全職、帶職、還是兼職的。二. 神學立場，就是師資對不同的神學立場的觀點與態度。三. 是對實踐課程師資經歷的考量。另外就是師資專長科目的考量，對這方面有什麼期盼。

## 一 · 全職 - 帶職 - 兼職

家庭教會傳道人培訓對全職 - 帶職 - 兼職的師資有怎樣的期盼，本研究有以下的發現：

### (一) 師資可以是帶職和兼職

在 12 位受訪者中，除了一位（A2 班主任）以外，都接受師資可以是帶職、或兼職的。而 A2 班主任表示：

從神學院的角度來說，師資需要是全職專業的...兼職的可以教導一，兩門實踐課...同時因為師資不夠，所以，需要考慮帶職的師資。（A2 二/2/1，1 二/2/3，二/2/4）

在目前情況下，中國大陸家庭教會傳道人培訓的師資，可以是帶職服事的基督徒，或是兼職教導傳道人/牧者。

### (二) 全職師資的考量

#### 1. 不斷研究專心教導

絕大多數（11 位）的受訪者都表示，全職的師資的特點在於他們不斷的研究、專心教導。學術性強的課程，如單卷查經，系統神學等課程，是他們的強項。

如果是選擇教義或解經...專職的老師就會好了...因為他用很多的時間講，天天講，講很多遍...他也熟記了，他也比較深入了。（B4 二/2/4）

全職的更有說服力嘛，為什麼，全職的他天天都在職分裏面去學習，他有可能知識也好，生命也好，對解經的裝備也好，都會更高一些。（B6 二/2/1）

#### 2. 最好具備實踐經驗

有 7 位受訪者表示，如果能有實際牧會或宣教的實踐經驗，再加上神學領域的專長，就是非常理想的師資了。

如果他有一定的服事的經歷或經驗，而他又在他的神學領域裏面很專長的話，這兩方面兼備的話，再好不過了。（B3 二/2/4）

全職專業的...在神學院裏面教課...老師的經驗也很重要，他要知道怎樣去帶領學生，要知道怎樣去關懷學生...他個人牧養的經驗，也很重要。（A2 二/2/2）

### 3. 主導神學教育發展

有 3 位受訪者提到全職在帶領神學事工上是有優勢的，因神學院是學術性的，同時這是他們服事的中心，專心研究、不斷長進。神學教育的發展，主要是全職老師主導。

如果帶職的和兼職的...他只能在某一方面發揮，但專職不一樣，因為學校是學術性的，所以在聖經研究...有優勢...聖經課程，系統神學。（A6 二/2/3）

全職師資的考量總結於表 4-6：

表 4-6 對全職（專職）師資的考量

	A	A	A	A	A	A	B	B	B	B	B	B
	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
不斷研究專心教導（11 位）	*	*	*	*	*	*	*	*		*	*	*
最好具備實踐經驗（7 位）	*	*	*		*			*	*	*		
主導神學教育發展（3 位）		*			*	*						

### （三）帶職-兼職師資的考量

#### 1. 兼職：事工專長的實踐課

所有受訪者都表明，兼職的老師要能在所服事的課程上發揮，宣教士教導宣教學。牧師教導教牧學。因為他們經歷過，教導能夠具體化，實際可行。

兼職的話，他是牧會的...如果他教的是教牧學...  
那肯定還是有這樣有經驗的老師會比較好些...他會  
給我們一些比較細化的指導。具體指導。(B5 二/2/2)

兼職有牧會的經驗...他會跟你說他牧會遇見什  
麼問題，他是怎麼解決的，什麼的難處，你會透過他  
的講，看到實際性的東西。(B6 二/2/3)

## 2. 帶職：職業經歷的相關課

大多的(9位)受訪者都表明，帶職老師要發揮他職業  
或經歷上的專長，教導強項。

這種老師的長處，他本身在某個領域裏，已經有  
專長，然後，他再來教這門課的話，就比較適合...比  
我們一般神學老師講，更有經驗。(A1 二/2/2)

科目有關...比如說他研究心理學，他研究很透  
了，他又在帶職上做心理輔導，他去教這個課程，他  
當然很拿手。不一樣。(B2 二/2/4)

帶職-兼職師資的課程考量總結於表 4-7:

表 4-7 對帶職-兼職師資的考量

	A	A	A	A	A	A	B	B	B	B	B	B
	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
兼職:事工專長實踐課(12位)	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*
帶職:職業經歷相關課(9位)	*			*	*	*	*	*	*		*	*

## 小結

這裏的研究發現，師資可以是全職、帶職、或兼職的。培  
訓班(神學班)是由全職的老師負責，專一教導，深入研究，  
學術性強，是推動神學培訓的主要力量。帶職老師可以在他有

專業比全職老師有優勢的課程上發揮。而兼職的老師，可在其服事上有經驗實踐的課程上教導。

## 二·神學立場

師資的對神學立場所持的觀點態度是重要的。老師對不同神學立場所持的觀點態度，自然會影響到學生的觀點態度，進而影響到學生的服事，甚至團隊、教會內部的合一。所以，本論文在師資對神學立場的觀點態度上，對受訪者進行訪談，以得知他們在這方面對師資的期盼。有以下的發現：

### (一) 不以對錯衡量立場

有一半的受訪者（6位）表示神學立場不是用對錯去衡量的。每個神學立場，都是有聖經根據的。而因為神的無限，人的有限，每個人對神的認識或經歷，只能是無限上帝的一部分。所以重點不在於爭辯那個神學立場正確，而是能看到神的偉大，神具有人有限邏輯無法完全識透理解的地方，而敬畏神。

對神學要開放...不要堅持我就是這個神學立場，這個就是對，那個就是錯，不要用對錯去衡量。(B4 二/3/4)

沒有一個立場，是絕對正確的，也許今日所持守，所認同的，可能明天就發生改變了...人對上帝的啟示，自己有獨特的看見，聖經的權威是不容質疑的，但是個人的領受與看見，會產生變化。(B3 二/3/8，二/3/9)

### (二) 並列教導不同立場

大多數的受訪者（10位）表示，如果老師能將不同的神學立場並列，以公正客觀（不是批判）的態度講明各個立場聖經的根據，神學的來源，優點與不足之處，以做學問的方式，教導學生，幫助學生開闊視野，包容接納，這是最理想的。

他把幾個思想都列出來，但是我的前提是，他不是只講一個，其他兩個都是批判的，都是客觀的...他為什麼是這個觀點，有什麼來支持，聖經的根據，這個神學的起源，他的根據，都講的很清楚，(A6 二/3/1/1)

你應該把兩種不同立場的理由，真理，聖經的理由...都可以給學生，讓學生他們在這兩方面都可以瞭解，不要讓學生們肯定一個，否定一個。(B2 二/3/1)

### (三) 說明自己所持立場

有 11 位受訪者表明，老師需要說明自己的立場，也要說明原因，表明是經過深思熟慮的結果，學生也期待老師有立場的。

老師還是要聲明自己的立場...學生對老師的期待，肯定是不要一個沒有立場的老師...你老師這個立場，也是經過認真謹慎的學習考慮。(A3 二/3/3, 二/3/4, 二/3/5)

他可以列出來，然後最後他講一個，說我是什麼立場，或我贊同什麼立場。(B6 二/3/4)

### (四) 不強加人攻擊別人

所有的(12位)受訪者都提到，老師不能過度強調自己的立場，或要把自己的立場強加給學生，更不能攻擊別人的立場。學生中，可能有不同的神學立場，如此引起張力，挑起對抗爭競的情緒，破壞合一，老師也會失去學生對他尊重。

老師不能強加給學生一定要屬於自己的立場。更不能反對某種立場，興起那種情緒起來。(B2 二/3/3, 二/3/4)

他講的神學科目，那沒有問題，不要去強調那個，把所有人都要規劃到那個裏面。這樣，有時候會適得其反...你不要說，這個對，那個不對。(B6 二/3/5)

### (五) 幫助學生評估選擇

有一半的（6位）受訪者提到，老師在並列各種神學立場以後，讓學生去瞭解-評估-分辨不同的立場，選擇自己的立場。

對於這個神學問題，聖經裏面到底是怎麼說的，聖經裏面可能有不同的神學表述，應該解釋，我們會把聖經全面教導給他們，告訴他怎樣去做選擇。（A2 二/3/5）

老師...把不同的神學立場，不同的神學觀點擺出來，讓同學們去瞭解...應該讓他們自己去選擇，老師要做的，就是把它們擺出來而已。（B5 二/5/2）

#### （六）和睦尊重愛裡溝通

所有的受訪者都表明，在與自己神學立場不同的對象溝通的時候，要採取和平、尊重、愛心的態度，表明自己的立場，尊重別人的立場，不是要降服對方。

要進行溝通。因為教會是一個很和睦和諧的，不能因為教義的緣故，就形成一種對立...我們與別人的立場不同，我們也會非常會尊重他們的立場。（B1 二/3/1）

是可以溝通的。不是說要降服對方。不存在這個的。大家互相尊重。不是要說服對方。大家建立關係。只要在大的原則上沒有問題。（A5 二 3/3）

#### （七）不需教導不同立場

有4位受訪者表明，如果已經知道彼此的神學立場，有時就沒有溝通的必要了。老師不需要教導與校方不同的神學立場，各自持守自己的立場，互相尊重就可以了。不良的溝通，會造成情緒和衝突，校方/教會內部的混亂，破壞和睦合一。

你來到我的學校裏來教課，最好你不要講你的神學立場，最好不要講。我可以接納你，我們信仰是一樣，真理差不多，只是立場有一點區別。（A5 二3/2）

討論的時候，要彼此尊重。有些沒有結論性的東西，應該擱置...溝通的可能性不太大，彼此改變的可能性也不太大，所以既然這樣，不如不溝通。(B5 二/5/9)

#### (八) 拒絕極端獨尊思想

絕大多數的受訪者(11位)表明，對唯我獨尊極端的神學思想，就是認為只有自己是對的，別人都是錯的，還要強加於人的，不接受，也不接待這樣的老師。

比較極端的我們就不能接受。像國內有極端加爾文思想，我們就不能接受...他們會比較偏激，把別人的全盤否定，他是唯我獨尊。(A1 二/3/7)

就是他的是最對的，(這個不能溝通了)，對，就是他是最對的，別人的都是錯的。(A4 二/3/8)

#### (九) 合一在核心教義上

大部分的受訪者(10位)都表明，合一是在核心教義的基礎上。但關於核心教義，筆者發現有不同的看法，例如成功神學，有些受訪者認為觸及了核心教義，有些人為可以接納。一位受訪者(B4)，具體說明了核心教義的四方面：聖經的權威、三一真神、神人二性、因信稱義。如果不違背這個，彼此還是弟兄，可以接納為弟兄。筆者比較傾向如此的來定義核心教義。如果核心教義相同，而神學立場不同，例如一邊在強調成功神學，另一邊完全不接受，則不能在一起同工，但彼此還是主內的肢體，在福音事工上，可以互相支援，互相代禱。

他是弟兄，是神的兒女，教義沒有問題...但是我們的神學立場是不一樣的...大家彼此祝福，彼此支持，你去那裏宣教，我們支持。(B4 二/3/8，二/3/12)

在基要的立場一致，你排除了他是異端，在這個基礎上，本來就是主內一家...國外當然也是宗派林立，但是好的...就是有些宗派之間還是可以合作（A3 二/3/10）

師資神學立場的考量總結於表 4-8:

表 4-8 師資神學立場的考量

	A	A	A	A	A	A	B	B	B	B	B	B
	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
不以對錯衡量立場（6 位）			*	*		*			*	*	*	
並列教導不同立場（10 位）	*	*	*	*		*		*	*	*	*	*
說明自己所持立場（11 位）	*	*	*	*		*	*	*	*	*	*	*
不強加人攻擊別人（12 位）	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*
幫助學生評估選擇（6 位）		*				*			*	*	*	*
和睦尊重愛裡溝通（12 位）	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*
不需教導不同立場（4 位）		*			*				*		*	
拒絕極端獨尊思想（11 位）	*	*	*	*	*	*		*	*	*	*	*
合一在核心教義上（10 位）	*		*	*	*	*		*	*	*	*	*

#### 小結

從這訪談分析的結果，筆者發現，中國家庭教會對神學立場是採取開放的態度：所有的受訪者都表明，老師不要過分強調自己的立場，不要把自己的立場強加給人，或攻擊別人的立場，因為學生中會有不同的神學背景。重要的是要能彼此尊重，和睦相處，即使神學立場不同，還是主內一家。

大多數的受訪者都表明，希望老師在神學院（培訓班）的環境中，並列教導不同的神學立場，客觀公正的說明各個立場的聖經根據和神學的起源，優點與不足之處，以開拓學生的視野心胸，接納包容。同時讓學生們自己去選擇他的神學立場。但也有受訪者表明，外來老師不需要教導與團隊本身立場不同的神學立場，以免造成教會團隊內部的張力與混亂。如果彼此

都知道對方有與自己不同的神學立場，可以不溝通了，彼此尊重，各自持守本身的立場。

至於唯我獨尊，極端要強加給人的神學思想，則不接受、不來往。合一在基要真理和核心教義的基礎上。

從這些研究分析的結果，筆者發現，中國家庭教會，固然在神學立場上各有不同，但原則上還是希望大家彼此尊重、接納。有些團隊/教會，雖然已經慢慢的形成了其本身的神學立場與特色，但沒有很強烈的宗派主義，沒有因為彼此神學立場的不同，而產生強烈的對立，還是比較包容接納的。

### 三．實踐課程的經歷

對於實踐神學的課程，例如教牧學、婚姻輔導等，師資的實踐經歷對教導會產生影響，經研究分析，有以下的發現：

#### （一）要有經驗，越多越好

所有的受訪者都表示，老師需要有實踐的經驗，同時實踐經驗越豐富越好。

當然經驗越多越好。（B1 二/5/1）

經驗越久越好。越久經驗越充足。（B4 二/5/1）

#### （二）最少兩年以上到五年以上

師資最少需要多少年的實踐經歷？受訪者給予的答案從 2 年以上，到 5 年以上的都有。出現最多的是 3-5 年或 5 年。（8 位）。有一位沒有提供答案。

兩年以上，比方說婚姻輔導，他沒有輔導過，他就來輔導，經驗不夠。輔導兩年以後，就有經驗了。（A4 二/5/1）

經驗嚴格的來講，你一定要有 3 到 5 年的經驗。你才能夠真正的全方位的講些東西很到位。（B2 二/5/2）

實踐課程師資經驗的考量總結於表 4-9：

表 4-9 實踐課程師資的經驗

	A	A	A	A	A	A	B	B	B	B	B	B
	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
要有經驗/越多越好(12位)	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*
最少多少年經驗?(11位)	3	5	5	2	5	2	-	3	3	3	5	5
	+	+		+	+	+		5	5	5		

### (三) 實踐經驗在教學上的作用

#### 1. 理論與實際相結合

大多數(9位)受訪者認為，實踐科目的教導是在實踐中長進的。越實踐，理論與實際相結合，越能深入理解所教導的，帶下權威性、說服力。

個案發生在你身上之後，會去尋求處理方法，你也會去思考，也會去禱告，去查找聖經，整個是在提升...教實踐課，越實踐，內容越多越好。(A3 二/5/4)

有了一定的經驗與閱歷，他講出來的東西，更能夠深入人心...累積了很多的經驗。他的教導具有說服力，不至於紙上談兵。(B3 二/5/2)

#### 2. 教導具體/實際可行

大多數(9位)受訪者表示，實踐經驗豐富，在教導上能提供具體又實際可行的指導，帶下幫助。

他有經驗嗎...雖然，外面和裏面的環境不一樣，但有一些問題，本質差不多的。他會有一些比較詳細的經驗，然後傳授給我們現在要做什麼。(A6 二/5/3)

經驗閱歷豐富...我們多數的經歷，都大同小異，差不多，面對相同的問題，解答時，就容易。(B6 二/5/2)

實踐經驗在教學上的作用總結於表 4-10：

表 4-10 實踐經驗在教學上的作用

	A	A	A	A	A	A	B	B	B	B	B	B
	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
理論與實際相結合（9位）	*		*			*	*	*	*	*	*	*
教導具體/實際可行（9位）		*	*		*		*	*	*	*	*	*

#### 四·師資專業課程的期盼

隨著中國大環境的改變，中國的家庭教會也不斷的面對新的挑戰。傳道人所需要學習的神學課程，也不斷的在更新。從研究分析，筆者發現受訪者對師資專業課程有以下的期盼：

##### （一）教會領導/行政管理

有 10 位受訪者都表示，中國城鎮化、多元化的大趨勢下，家庭教會領袖在帶領教會與行政管理需要與時俱進，要能突破傳統的家長制，發展出更適合中國家庭教會健康成長的領導方式與行政管理制度。所以特別需這方面的課程。

教會也是在不斷的進步...管理這個東西，必然是不斷變化的，管理不是死的...不同人群，不同情況，發生變化...管理是活的，這樣的話，是需要教導。（A2 二/4/3）

不少教會是傳統的家長制...中國教會轉型了...特別在這些管理體制方面，需要與時俱進，要改革...所以在教會行政管理這方面，我還是比較期盼。（B5 二/4/1）

##### （二）教會增長/小組牧養

有超過一半（8位）受訪者表示，在城鎮化的大趨勢下，城市家庭教會需要健康有序的增長，需要這方面的課程。

教會增長啊...是今天教會極需要的...教會都在用各種各樣的辦法，在促使教會的增長。這是教會牧者所期盼的，也是整個教會所期盼的。（A1 二/4/1）

教導宣教布道學的時候，怎樣結合時代，比如中國面對城鎮化，首先要瞭解，當時代的環境，每個國家她都會有一個進程。（B1 二/四/2）

### （三）社區關懷/職場宣教

有 5 位受訪者表示，社區關懷和職場宣教/牧養，是家庭教會進入社會，影響社會的重要途徑，需要有這方面的課程。

整個教會還是處於邊緣狀態，教會不能成為社會的主流，教會忽略...文化使命...教會應該深入社區...瞭解這些社區這些的人的需要，關懷。（B3 二/4/6）

職場教會，怎麼能夠教會進入職場，幫助職場的人，帶職的人，成為信徒，怎麼去牧養他們？...現在已經都建了（職場教會），建了也牧養不了。（A4 二/4/5）

### （四）婚姻家庭/親子教育

所有受訪者都表示，需要婚姻家庭/親子教育這類的課程。中國社會都受到物質化影響，基督徒的婚姻家庭也受到衝擊。需要這一塊的課程，能幫助堅固基督徒的家庭婚姻親子關係。

夫妻課程...這塊很重要的。現在婚姻家庭幸福的越來越少了...信徒也有面對離婚...我們只知道離婚不是神的旨意，但他問題解決不了...你怎麼輔導他？（B6 二/4/3）

婚姻家庭，當然就更需要了，今天很多家庭都出問題，當然，也包括一些基督徒的家庭，所以婚姻家庭這個課，也是很需要的。（B5 二/4/4）

### （五）基督徒靈命/價值觀

有 6 位受訪者表示，基督徒受到物質化的沖擊，多有為追求金錢世俗，忽略信仰。需要有關基督徒價值觀/靈命的課程。

物質化對教會的沖擊是很大，首先就是忽略信仰，加班加點，聚會就少了...不只是忽略了信仰，同時也忽略了家庭。要教導...基督徒的價值觀。(A3 二/4/6)

價值觀的調整，物質不是錯事，你讓他知道什麼是最有價值的...有物質是很好，你不能因為有了這個，你失去了最重要的。(B2 二/4/3)

#### (六) 情緒管理/人際關係

有 6 位受訪者表示，需要關於情緒管理/人際關係的課程，不但對傳道人本身的情緒管理有幫助，同時還能幫助會眾面對處理情緒與人際關係的問題。

這類的課程，也是非常重要的，一個他可以解決自身情緒的問題...另一方面，他在教會服事的話，他也可以去輔導別人，幫助別人。(A1 二/4/5)

情緒管理很重要。傳道人在教會裏面...一直是幫助人解決問題，他自己有問題不知道怎樣解決，因為沒有人幫助他解決...他的情緒，會導致家庭問題。(A6 二/4/5)

#### (七) 醫治釋放/先知預言(靈恩)

有超過一半(7位)受訪者對比較靈恩的課程，如醫治釋放、先知預言等持開放的態度，認為這是真理的一部分，也是現今教會所需要的，但對師資在真理與經歷上有嚴格的要求。

醫治釋放我覺得也很需要的...但我們對醫治釋放有嚴格要求的...我們覺得首先帶領醫治釋放，他是一個被神大大觸動觸摸的人，他是被神重用的人。(A5 二/4/4)

聖靈(靈恩)這方面，也是真理的一部分...我認為正確的教導，在神學院裏還是需要的。這種老師，第一

要有神學資歷的，有根基。第二方面，他有教導恩賜，可以教導的很清楚的。（B4 二/4/9）

（八）敬拜讚美/音樂事工

所有受訪者都表示，因為城鎮化，堂點聚會與肢體的多元化，敬拜讚美、音樂事奉越發重要，期盼有這方面的課程學習。

我們音樂的事工就是做的不是太強，因為我們本身的基礎不夠，需要更多的老師，來提升，來培訓... 我們很需要，特別需要。（A5 二/4/7）

農村教會轉換成為堂會，對我們而言，現在我們極需要的是音樂專長...以前沒有琴，拍拍手就可以了。現在有堂會...必須有琴...來的人比較高層了。（B4 二/4/1）

師資的專業課程總結於表 4-11：

表 4-11 師資的專業課程

	A	A	A	A	A	A	B	B	B	B	B	B
	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
教會領導/行政管理( 10 位 )	*	*	*	*	*			*	*	*	*	*
教會增長/小組牧養 ( 8 位 )	*			*	*		*	*	*	*	*	
社區關懷/職場宣教 ( 5 位 )				*			*	*	*	*		
婚姻家庭/親子教育( 12 位 )	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*
基督徒靈命/價值觀 ( 6 位 )			*	*		*		*	*	*		
情緒管理/人際關係 ( 6 位 )	*	*				*	*			*	*	
醫治釋放/先知預言 ( 7 位 )	*	*		*	*			*		*		*
敬拜讚美/音樂事工( 12 位 )	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*

小結

從以上對課程的期盼，都與中國大環境的改變有關。中國已經進入了城鎮化、多元化、物質化、網絡化的時代。教會需要對這些變化做出回應，牧職的功能要能不斷的提升。而這個需要，也經由這些期盼的課程表現出來。

至於傳道人培訓對聖經神學，系統神學與歷史神學等方面的課程，受訪者並沒有提出在這方面有強烈的需求，這意味著家庭教會在這方面本身的師資已經充足，可以自行承擔教導的工作？還是對這方面課程重要性的認識不夠充足？這值得進一步探索研究，可以成為未來進一步研究的方向。

#### 第四節 師資評估的內容與標準

本論文也針對受訪者對師資評估內容/標準進行了研究，目的是要明白中國家庭教會傳道人培訓對師資是從哪些方面來評估的，以及評估的標準是什麼。這是從受訪者對評估內容與評估標準的看法，以及實際師資互動的經歷來理解的。

##### 壹 師資評估的內容

有 9 位受訪者表示他們的培訓事工對師資是有評估的，主要是兩方面：教學與靈命。

##### 貳 師資評估的標準

###### 一．教學評估的標準

###### (一) 教學內容

所有的受訪者都表示，他們在師資的教學內容上，給予師資評估。整體而言，包括教導的內容是否夠分量、專業深入，老師是否能掌握課程，能夠給學生帶下新的東西，是否實用等。

老師要教一個科目的話，他在這個科目是很熟悉的，學生在問問題的時候，他可以把問題解決...老師的掌握和他的專業程度到什麼程度，這個是一個評估，(A6 三/2/1)

他就是說，沒有新的亮點來吸引。深度...老師總會有好的地方，哪怕深度不夠，他挖下來比我們深一點的地方，我們也要去舀水。（B1 三/2/2）

## （二）教導恩賜

所有的受訪者都表明，他們在教導的恩賜上，給予老師評估。這教導恩賜，可以從老師的表達能力是否清晰、合乎邏輯、深入淺出、容易明白、以及學生學後的表現回饋來評估。

有教導恩賜的，是不一樣的，有頭緒，有系統，他講的比較實際性的...比較清楚的...使人清楚明白。有系統。（A5 三/2/3）

恩賜應該包括語言表達能力。老師可以清晰的表達出自己要說的話...條理清楚，邏輯緊密...能夠讓同學聽得懂，深入淺出。（B5 三/2/5）

## （三）教學法

絕大多數（11位）受訪者都表明，是從教學法來對老師的教學給與評估。教學法是多元還是單一，是否能與學生互動，鼓勵激勵學生學習，是否能適合當地等來評估。

怎樣去實施教學...包括使用一些道具，PPT...教學模式，是比較單一，還是比較多樣化...跟學生的互動，是不是有互動？溝通是不是很流暢。（A2 三/2/3）

老師說話，下面人是帶著尊重，你帶著權威站在那裏...是鼓勵你積極參與，是打消你積極參與。（B6 三/2/2）

## （四）教導恩膏

超過一半的（8位）受訪者表示，教導是否能帶下聖靈的恩膏、神的同在，觸動人心，是教學評估的標準。

我們要透過他的靈力...他能帶下來東西，就是能刺透，刺到人心...裏面來的。(A5 三/3/1)

有恩膏的...一旦教導的時候，力量就爆發了...帶下神的能力...不是外在的，而是內在的觸動他。(B6 三/32)

(五) 教學準備

有一半(6位)受訪者，都表示，是從老師教學的準備，對老師的教學評估的。這教學的準備，主要是指備課的程度，也包括了對當地學生的背景、學習方式、文化等的瞭解。

教課之前的預備，他的講義。(A3 三/1/1)

有的老師...不按講義講...對我們中國的水平不行...

要嘛你要按 PPT，要嘛你要按照講義講。(B 三/2/3)

(六) 教學目標

有兩位受訪者看重老師是否有清楚明確的教學目標，就是他在這個教學過程中，希望達成的。同時在教學完成後，評估是否達到了教學的目標。

然後他教學的目標夠不夠清晰。他一定要達到一個目標嘛，目標夠不夠清晰。(A1 三/2/3)

他課程的設計，他要達到的目標，(B3 三/2/3)

以上對師資教學的評估，總結如下(表 4-12)：

表 4-12 教學的評估

	A	A	A	A	A	A	B	B	B	B	B	B
	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
教學內容(12位)	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*
教導恩賜(12位)	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*
教學法(11位)	*	*	*	*	*	*		*	*	*	*	*
教導恩膏(8位)	*		*		*	*		*	*		*	*
教學準備(6位)		*	*					*	*	*		*
教學目標(2位)	*								*			

## 二．靈命評估的標準

### （一）道德品格

有 9 位受訪者是從老師的道德品格，來評估他的靈命。包括是否表裏一致，是否在行為表現有節制等等。

靈命好的人，他的品格表現也一定是非常卓越的，包括他的一舉一動，說話行事啊，做人的風格啊，和人接觸啊，他所說的和所行的，表裏如一嘛。（B6 三/3/3）

在節制上，也是很重要...包括男女之間，和你服事的對象，有些東西，要保持距離...有些時候，他守不守時間...他超時間也不好。（B4 三/3/6，三/3/7）

### （二）驕傲謙卑

有 8 位受訪者表示，老師是驕傲還是謙卑，是評估的標準。驕傲包括過度強勢、藐視學生等。謙卑則是由老師的對神的倚靠、容易親近、有親和力等表現出來。

有的人，他常常表現的是自己：我很厲害，驕傲，這樣和一個很謙卑的人不一樣的。謙卑的人，老師還是在學習...凡事交托給神。（A6 三/3/2）

如果一位老師在與同學相處當中，如果表現的是藐視你，不屑一顧，你教導的再好，對學生而言，幫助不大，甚至會傷害他。那有什麼意義呢？（B5 三/3/1）

### （三）適應環境

有 8 位受訪者表示，因為中國家庭教會的物質條件比較差，老師是否能夠適應環境、隨遇而安是評估靈命的標準。

家庭教會辦神學的話，環境通常是比較艱苦...老師的生活，我們會盡量照顧。但是不可避免的，會有些地方，照顧不周...還是希望他寬容一些。(A2 三/3/4)

你的靈命...這個也不對，那個也不對，那就不好了，挑剔那就麻煩了...你要有隨和性。(A4 三/3/3)

#### (四) 敬業精神

有 8 位受訪者，老師是否有敬業的精神，教學嚴謹深入，提升學生，成為榜樣，是靈命評估的標準。

比較嚴謹的老師，對學生有益處...他們能學到東西，只有嚴格，然後對他們要求，他們才會朝著這個要求達標啊...老師是學生的榜樣嘛。(A1 三/3/1)

敬業的精神:對學生的問題，不厭其煩的回答。誨人不倦。我們理解了，掌握了...老師就很高興。(B3 三/3/3)

#### (五) 愛心付出

有 5 位受訪者表示，老師是否有教導範圍外或長期持續關注同學的愛心，是靈命評估的標準。

他能夠很好的與學生建立關係，對學生產生持久的影響...比如說，繼續保持聯絡，關注他。(A3 三/3/6)

服事人的心...有的老師...超過了上學的範圍了...你失戀了，父母有病了，需要禱告，不是他的範圍，他有一個責任外的愛心，去幫助你。(B4 三/3/5)

#### (六) 禱告靈修

有 5 位受訪者看重老師與神的關係，是否有靈修禱告，是否敬虔愛主等。

你教導學生，時間再緊張，你也應該前後有禱告...  
 你不能因為課程緊張，一開口就講...給你感覺好像走形式，你不要這樣認為，這個地方有的。(B2 三/3/2)

我們會透過他的生活，禱告的時間，跟主建立的關係，根據這樣有些考慮。當然有的是都不禱告，我們都知道，就是不一樣。(A5 三/3/2)

師資靈命評估的標準，總結如下：

表 4-13 靈命的評估

	A	A	A	A	A	A	B	B	B	B	B	B
	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
道德品格 (9 位)	*		*	*	*			*	*	*	*	*
驕傲謙卑 (9 位)		*	*			*		*	*	*	*	*
適應環境 (8 位)		*	*	*		*	*		*	*		*
敬業精神 (6 位)	*	*	*				*		*			*
愛心付出 (5 位)			*	*				*	*	*		
禱告靈修 (5 位)	*				*			*		*		*

### 小結

與師資的背景/經歷/專長科目不同的是，師資教學與靈命的評估，是適用在整個師資的群體，而是在的背景/經歷/專長科目大多都是因人而異的。

### 叁 師資的表現

教學與靈命評估的標準是靜態的，而教學與靈命的表現是受訪者在與老師接觸互動中，實際的經歷。由這些經歷，能夠加強說明對師資評估的標準。總結如下：

#### 一· 教學表現

##### (一) 教學內容

所有的受訪者，都對他們所接觸過的老師在教學的內容上有正面或負面的經歷。這包括了教學內容深入、帶下新的觀念、理論與實際結合，或教學內容不正規、缺乏深度、空洞等。

我經歷過好幾個老師講的是非常好的...有一個牧師，他牧養了 25 年，他教教牧學...他講的東西，不單是一種理論...講的是他個人牧養當中實際的東西。(B4 四/2/1)

我們也邀請老師教釋經學的，但是他的釋經學都是靈意解經，我們覺得問題很大，不能接受。(A1 四/1/1)

## (二) 教學法

有 6 位受訪者，提到他們所接觸的老師，在教學法上有正面或負面的經歷：包括幫助學生觸類旁通，或者多有互動，讓學生學的深刻、紮實；或有以唸講義方式來教導，完全缺乏互動，不顧學生感受，或在教導上缺乏邏輯思維等。

教舊約的一個老師...會讓我們讀一些文章，然後有一些反饋...他會根據你反饋，給你一些指引，指導，能夠把相關的，觸類旁通，聞一知十。(A2 四/2/5)

一個老師...他講的內容，全在資料裏，唸講稿...沒有解釋，就是那樣唸...沒有得著，沒有互動。(B2 四/1/1/1)

## (三) 教導恩賜

有 4 位受訪者談到在接觸到的老師中，有的很有教導恩賜，甚至是不通漢語，但仍然能教導清楚，讓人明白的。

一個外國人，他講一些課程，而且還講得很清楚...超過我們的想法。(A6 四/2/4)

他內容好，教得比較清楚，分析邏輯非常清楚，使人能夠懂得這個事情。(B1 四/2/3)

## (四) 教學果效

有 4 位受訪者，表明老師的教導，對他們或學生產生的影響，包括激勵他們對學習的興趣，或潛移默化的改變思想生命。

他講課的時候，真正做學問...應該是這樣的。你會對這個讀書...非常感興趣，想更進一步學習。(A2 四/2/6)

盜版書籍，我們找了一個藉口，國內的環境不許可...去使用盜版...老師也給我們這方面的一些教導，至少我一些觀念開始慢慢更新，也願意實際去做。(B3 四/2/2)

### (五) 教導恩膏

有 2 位受訪者，表明老師帶下的聖靈能力，使他得到幫助，得到釋放，安慰。

我們在學習禱告學...我覺得這位老師...給我帶來很大的幫助，他身上有聖靈的恩膏，有聖靈與他同在...給我帶來了許多的安慰，鼓勵。(B5 四/2/1)

老師，他在整個教導過程中，會讓大家感受到神的同在...大家都會有回應，超過教導的層面了，是生命非常豐富，能夠帶下恩膏。(A1 四/2/1)

師資教學的表現，總結在表 4-14。

表 4-14 教學的表現

	A	A	A	A	A	A	B	B	B	B	B	B
	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
教學內容 (12 人)	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*
教學法 (6 人)		*	*					*	*		*	*
教導恩賜 (4 人)			*			*	*	*				
教學果效 (4 人)		*	*				*		*			
教導恩膏 (2 人)	*										*	

## 二·靈命的表現

### (一) 道德品格

絕大多數（11位）的受訪者提到，他們所接觸的老師中有品格問題，包括服事動機不純正、男女越界、表裏不一等。

本來是來教導靈命塑造的，中年男性的老師，與一些國內的女學生，有曖昧的關係...被投訴了。(B3 四/1/1)

我們發現他（老師）在靈命上面、品格上面有很大的問題...會從側面告訴一些比較有錢的學生，我需要什麼東西，然後...要學生出錢為他買東西。(A1 四/1/2)

## （二）驕傲謙卑

有10位受訪者表示，在他們接觸的老師中有驕傲的，包括對學生藐視等；也有謙卑的，有不斷學習的心等。

一個老師...他的態度就是霸氣...上課有一些問答...學生們答的不對，他在講臺上立刻就羞辱。(B2 四/1/3)

謙卑這個品格，本來就可以讓很多學生效法的...教我們的老師，一直在說我不足，我們需要繼續學習...你是老師，你還學習，那我們要不要學習呢？(A6 四/2/1)

## （三）愛心付出

有8位受訪者表示，在他們接觸的老師中有具愛心的，包括在教學範圍之外，幫助學生，為學生禱告，自付路費等。

很有愛心...整個老師，我們這個班建立到一直現在，幾乎路費都是他們本會負責。(B1 四/2/5)

我聽到好幾個人是這樣的...老師...超出他神學院的範圍，幫助他的事工，一直為他禱告。(B4 四/3/1)

## （四）敬業精神

有5位受訪者表示，他們所接觸的老師中，有的是有敬業精神委身負責的，有的是缺乏準備的。

(有老師)早晨要跟學生一起起床，一天還要講課...到了晚上，還要聽別人試講，聽學生試講，再做評估。這樣的老師是很好的。委身，認真，負責。(A5 四/2/2)

講的時候，也不會特別照顧學生的程度，學生的反應。他在教導完後，學生的感覺，都是很茫然。沒有太多的得著...他心態上，沒有把這個看成服事。(A2 四/3/1)

#### (五) 適應環境

有 6 位受訪者表示，接觸過適應環境與挑剔環境的老師。

有老師說...這個賓館我住不了，我們再努力的去弄，又說這個賓館太吵了...耶穌他來到那裏就適應那個地方...適應力也是生命的表現。(B6 四/1/2)

國外的一個神學生，他沒有成家，我們早期的時候，非常苦...他跟我們一塊生活...這個就非常感動人...他用自己的生活，把自己的生命體現出來了。(A4 四/2/2)

師資靈命的表現，總結在表 4-15：

表 4-15 靈命的表現

	A 1	A 2	A 3	A 4	A 5	A 6	B 1	B 2	B 3	B 4	B 5	B 6
道德品格 (10 人)	*		*	*	*	*	*	*	*	*		*
驕傲謙卑 (9 人)	*	*	*	*		*	*	*	*			*
愛心付出 (8 人)	*				*	*	*	*	*	*		*
敬業精神 (6 人)		*	*		*		*	*	*			
適應環境 (5 人)			*	*			*			*		*

#### 小結

以上總結了受訪者所接觸到的師資，在教學與靈命上的實際表現。我們可以看到，師資教學與靈命的表現與師資教學與靈命評估標準大致上是相吻合，例如：在教學上，有教學內容、

教學法等，在靈命上，道德品格、驕傲/謙卑等。這說明了師資的評估標準，適用與實際對師資的評估。

### 第五節 對師資與培訓總結性的期盼

本論文深入訪談最後一個問題，是除了師資的學歷，背景經歷，專長科目，評估標準外，是受訪者還是否有其他的期盼。12位受訪者中有一位（B5），表示一時想不到之外，其他11位都提供了他們的看法。而因為這是採訪的最後一個問題，又是一個開放式的問題，大多數的受訪者都表現出一種對外呼籲迫切的態度來總結他們對師資與培訓所看重之處：

#### 一．師資的教學

超過一半的（7位）受訪者注重高質量的教學，包括有前瞻性、嚴謹、專業、能教導強項等。

老師他的作用，你要比教會前進，不要前進太多，起碼要比教會前進個五步到十步左右。太遠的話，跟不上，太近了話，沒有必要。（A2 五/5/5）

在教學上，在教學的理念上，教學的學術要求上...嚴格，這種要求，可以提升學生的素質...因為這個過程，就是生命的塑造...對我們整個傳道人的提升。（B3 五/1）

#### 二．師資的靈命

有5位受訪者看重師資對事工的負擔、委身與愛心服事。

國外的老師，每次來的中國...少教導一點，要做的更實際，讓學員感到你是帶著負擔，帶著愛，帶著生命，真誠的培養真正需要的人。（B2 五/3/1）

來到我們中間的老師，首先對我們這地方有負擔...是帶著火，帶著愛來的。如果他不是這目的，或是說帶有幫助性的，成全性的。也沒有太多的意義。(B6 五/1)

### 三·長期委身夥伴關係

有 10 位受訪者看重有計劃的與老師，教會或神學院長期合作，建立夥伴關係來培訓中國大陸的傳道人。

期盼這些有恩賜的教會，有恩賜的機構，有恩賜的教師，能夠帶著負擔，來到我們中間...不要來一次走了...不是我們不歡迎，這個也很好，但效果不大。(A4 五/2)

希望有一些老師...能夠長期...他可以知道這個地方的需要，為這個地方禱告...是比較好...來一下子，一輩子都不來了，這當然也是好，但不能解決問題。(B4 五/1)

對師資與培訓總結性的期盼，總結在表 4-16：

表 4-16 對師資與培訓總結性的期盼

	A	A	A	A	A	A	B	B	B	B	B	B
	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
師資的教學 (7 人)	*	*			*		*	*	*	*	-	
師資的靈命 (5 人)				*		*		*	*		-	*
長期委身夥伴關係 (10 人)		*	*	*	*	*	*	*	*	*	-	*

從受訪者對這個最後的提問總結性的回應，我們看到他們看重師資教學的前瞻性、嚴謹性、專業性，同時能夠發揮所長，在教學上給家庭教會帶下祝福。他們也看重師資靈命，重點在於要有負擔、委身、愛心。而大多數都期盼彼此能夠長期有計劃的合作，在培訓事工上建立夥伴關係，結出美好的果子。

## 第五章 結論與建議

筆者按照研究的目的，把從訪談資料得出的研究發現，與文獻資料比較討論後，整理而成的有關對師資期盼的結論。這個結論將給本論文帶下建議（與應用）。

### 第一節 結論

#### 一．師資的供應與來源

經過採訪、分析、歸納，筆者得出以下結論：整體而言，中國大陸家庭教會傳道人培訓的師資分成兩塊：發學位與不發學位的。這兩塊的在師資的供應、質量和來源上，對照如下：

表 5-1 發學位/不發學位培訓班師資的對照

	頒發學位	不頒發學位
師資的供應	基本上充足穩定	不充足，不穩定
師資質量	不斷的提升	有質量低的
合作的團隊	都有	欠缺
目前師資的來源	海外與國內有正式學位的師資	自身產生，多沒有學位，代代相傳
期盼的師資來源	海外華人，有神學學位，有專長的	

筆者發現，頒發學位的培訓，得到海外神學院支持的，師資充足穩定。缺乏合作團隊的培訓，則師資不足、不穩定，質量也比較低。區別在於是否能得到海外教導團隊或神學院的支持。這是一個從有限資料（6位受訪者），按照邏輯推論出來的結論。（在文獻探討上，關於這些方面的研究似乎從缺。希望有在這方面後續的研究，將能更加肯定這裏研究的結果。）

培訓在師資來源的期盼上，都指向海外華人。因為海外華人的老師多受過正規的神學裝備、眼光發展先進，在教導教會領導/行政管理，婚姻家庭/親子教育等實踐性的課程比國內老

師更具優勢。同時因為文化接近、不用翻譯、安全性高等，是中國大陸培訓班師資的首選。

## 二·師資的學歷

### （一）對師資學位的期盼

從深入訪談中，經過研究分析與歸納，筆者發現對師資的學歷有以下的結論：（1）師資要有神學學位（2）師資的學歷需要高過培訓所頒發的學位（3）不發學位不需學位。

師資需要具備神學學位，這是目前家庭教會培訓的大趨勢。培訓班期待提高師資質量，給學生頒發國際認證的學位，與世界接軌。這趨勢與文獻探討的論述「家庭教會重視培訓的質量」；「並且不斷的與時俱進，提升品質」是相吻合的。

在培訓班期盼頒發學位的前提下，按照普世神學教育的規定，師資的學位需要高過培訓班所頒發的學位。師資擁有學位也意味著他已取得一定成績，經過了嚴謹的學術訓練，這與文獻探討的論述「學術研究是神學教育是一個重要的部分」；「神學老師需要在學術修養上不斷的長進」是相符合的。

### （二）師資需要學位並高過培訓所頒發學位的原因

師資需要學位，並且需要高過培訓所頒發學位的原因有以下五個：（1）世界接軌/國際認證（2）學術到位/合乎規定（3）系統正規/深入全面（4）印證身份/瞭解背景（5）文化提升/教導多元。其中（1）、（2）兩點，已經在上文中論述到。

（3）系統正規/深入全面：老師的學位意味著經過正規系統的訓練，深入全面的認識真理。早年的培訓，老師絕大多數都沒學位，教導的精准度差，甚至有偏激錯誤的地方。這與文獻探討的論述「自學得到裝備，缺乏系統化」；「對於真理的認識不深入，不完全。帶下未必正確的教導」是相吻合的。（4）

印證身份/瞭解背景：學位表明經過了專業培訓的過程，通過了學術的要求。這與文獻探討中「神學教育的目標：專業的學習，學術的學習」相吻合。（5）文化提升/教導多元：中國整體文化素質不斷提高，老師需要神學學位，才能教導各種文化層次的學生。這與文獻探討的論述：「高學位，白領的信徒加入教會，信徒對教會的要求正在提高，更需要注重教牧人員的素質培訓」基本上是相吻合的。

### 三．師資背景-經歷-專長科目的考量

#### （一）全職-帶職-兼職

關於全職師資的考量，經由採訪分析歸納，得出以下的結論：（1）不斷研究專心教導（2）最好具備實踐經驗（3）主導神學教育發展。關於師資是否可是兼職或帶職的，則有以下的三點結論：（1）師資可以是帶職和兼職。（2）兼職：教導事工專長實踐課。（3）帶職：教導職業經歷相關課。

就如文獻探討中所提到的「神學教育有專業性與學術的」。全職教導的老師，完全投入，專業教導，符合專業性與學術性的條件。如具備牧會的實踐經驗，則是最理想的。這與文獻探討的觀點：「神學教育要能與牧會接軌，這是神學教育重要的目的」是一致的。帶職與兼職的老師，被認可接納。帶職在與其職業、經驗相關的課程上有優勢。兼職在其事工專長的實踐類課程合適。重點在於發揮專長、教導強項，以符合神學教育「專業性、學術性和實踐性」的要求。

#### （二）神學立場

本論文針對師資對不同神學立場，在教導上應該持有的態度做法，經由採訪，研究分析與發現，得到出以下的結論：（1）不以對錯衡量立場（2）並列教導不同立場（3）說明自己所持

立場（4）不強加人攻擊別人（5）幫助學生評估選擇（6）和睦尊重愛裡溝通（7）不需教導不同立場（8）拒絕極端獨尊思想（9）合一在核心教義上。

老師對神學要持開放態度，尊重不同的神學立場，並列教導不同的神學立場，開拓學生的視野心胸，讓學生們自己去選擇他的神學立場，增加學生的分析思辨的能力。這與文獻探討中所提到的「中世紀巴黎神學家亞伯拉德...把看來互相抵觸的經文放在一起討論...指出來什麼時候不同的權威看來是互不相容的，我們要運用理性來判斷，好做選擇」相吻合。如果校方已表明不需教導與校方不同的神學立場，老師需要尊重。

### （三）實踐課程的經歷

在本研究中，關於實踐神學的課程，是否需要實際經驗，經由研究分析與發現，有以下的結論：（1）要有經驗/越多越好（2）最少要有兩年以上到五年以上的經驗。

關於實踐經驗在教學上的作用，則有以下的結論：（1）理論與實際相結合（2）教導具體/實際可行。

實踐課師資有兩年以上到五年以上的經歷，在課程掌握上，日漸成熟了，就如文獻探討所談到的「能從理論進入到實際，經由這個過程，掌握到技巧的竅門」。而且經驗越多越好，對學生的指導上也更加具體可行，能有高質量教學。

### （四）專長科目

對師資專長科目的期盼，經過分析、歸納，得出以下的結論：（1）教會領導/行政管理（2）教會增長/小組牧養（3）社區關懷/職場宣教（4）婚姻家庭/親子教育（5）基督徒價值觀/靈命（6）情緒管理/人際關係（7）醫治釋放/先知預言（8）敬拜讚美/音樂事工。

### 1. 教會領導/行政管理：

就如文獻探討中所提到的「家庭教會...領導的方式多為家長制...未必在各種情況下，都能夠服眾」。在中國城鎮化的大趨勢下，教會組成分子背景各異，看法多元，同時家庭教會在行政管理上，常常缺乏章程、組織，造成教會運作困難，需要教會領導/行政管理的課程。這與文獻探討中所提到的「中國教會最重要任務之一，是在教會組織的建設」相吻合。

### 2. 教會增長/小組牧養：

因為城鎮化、多元化，城市教會人數日漸增長，牧養也需要更加細緻。牧者需要對教會增長/小組牧養有認識。中國大陸傳道人，就如文獻探討上所論述的「剛從神學班出來的同工，在處理教會實際牧養的問題上...沒有足夠的裝備，有待進一步的加強」。這也包括了對小組牧養教會增長方面的學習與認識。

### 3. 社區關懷/職場宣教：

如文獻探討中所說「家庭教會是在最私人的場所（家庭）活出共同的信仰生活，很少在社會公開的活動，造成了家庭教會對社會的影響力微弱」。但家庭教會已漸漸看到文化使命的重要性，要進入社區，關懷貧窮，職場宣教，履行基督徒的社會責任，期盼有這方面的課程。

### 4. 婚姻家庭/親子教育：

如文獻探討中所論述的「在物質化，色情泛濫的大環境中，教會也受到沖擊，基督徒婚姻家庭出現狀況」。家庭教會傳道人，雖然知道聖經的一些基本原則，但在處理婚姻家庭親子教育的問題上，缺乏具體的步驟方法，很期盼這方面的學習。

### 5. 基督徒價值觀/靈命：

為抵擋物質化對教會的衝擊，基督徒價值觀與靈命課程非常需要。就如文獻探所論述的「個人性的屬靈生命成長...是基督教教育的一個普遍的目標...而對傳道人而言，這特別重要，因他有這個身份與職責，成為眾人的榜樣」。

#### 6. 情緒管理/人際關係

中國大陸，由於家長式的管理，被管理階層的感受常被漠視，造成內心壓抑，產生情緒/人際關係的問題。按文獻探討「人際關係也是神學教育專業學習的一部分，包括與人互動溝通，衝突化解，管理自己的情緒等」。傳道人培訓對這類情緒管理/人際關係的課程是有期盼的。

#### 7. 醫治釋放/先知預言

醫治釋放/先知預言的課程是被期盼的。這類課程可以輔助情緒管理/人際關係的課，在真理認知外，進入聖靈層面，直接由聖靈來醫治釋放，鼓勵安慰。而這類比較靈恩課程的師資，如文獻探討所論述的：「需要在神話語的基礎上以及在信心團體（眾教會）中被試驗並確認」，才具備教導資格。

#### 8. 敬拜讚美/音樂事工：

傳道人培訓對敬拜讚美/音樂事工的課程是很有期盼。這是城鎮化，教會從農村在家庭中聚會轉變成城市在堂點聚會，以及會眾的組成多元化的結果。

以上對師資的學位-專長科目的期盼，對不同背景-經歷師資的考量，筆者發現是有其原因或目的的，總結如下：

1. 對學位與專業課程的期盼，是中國的大環境的改變（物質化、多元化等）沖擊教會，教會轉型的結果。這沖擊與轉型，使得牧職的功能需要不斷的提升。而提高牧職的功能，需要正規的神學教育。如此，師資具備神學學位也成為了一個必要的

條件。同時，因為多元/細化/專業的牧養，神學學習上需要有應時性（situational）<sup>206</sup>的實踐/靈命課程，例如教會領導/行政管理，基督徒價值觀/靈命等，如此帶下對專業課程的期盼，整體而言，這是家庭教會對大環境改變的回應。

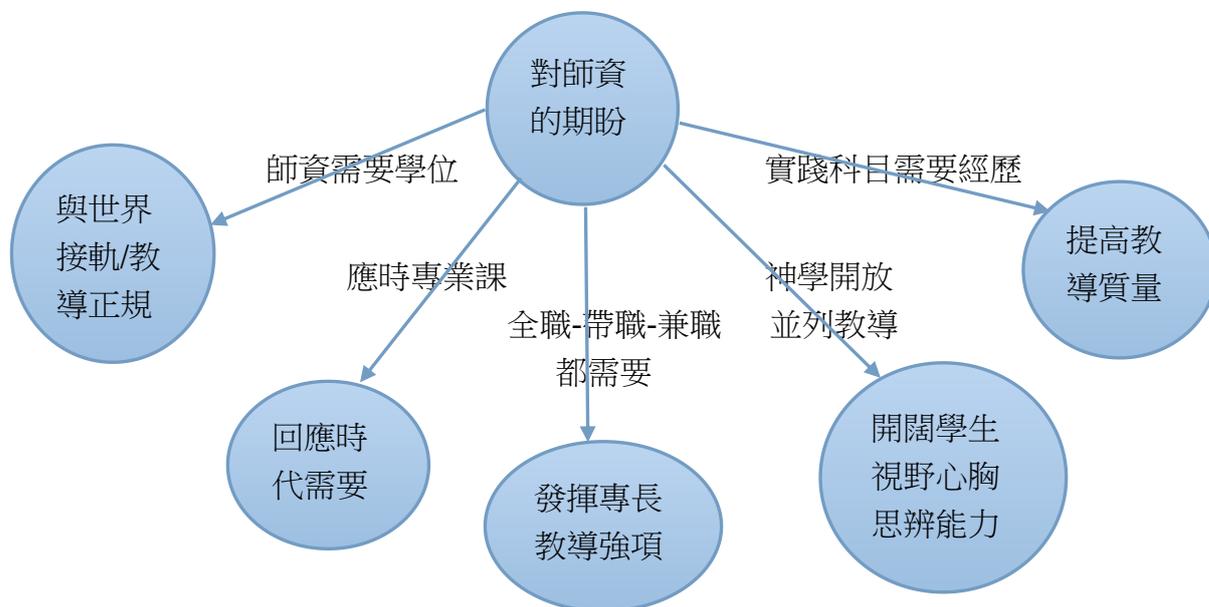
2. 全職-帶職-兼職師資的考量，重點是在於讓不同背景師資，發揮所長，教導強項，使得教導專業/深入，造就學生。

3. 對師資神學立場的考量，是期盼師資對神學立場持開放的態度，並列教導，幫助學生思考分辨，同時使得學生的視野開闊，心胸寬廣，能接納不同的神學立場。

4. 實踐課程經歷考量，是希望實踐課程的老師，有足夠的實踐經驗，能有質量的教導，對學生產生實質的幫助。

這些對師資期盼的原因(或目的)，總結於圖 5-1。

圖 5-1 對師資學位/專長/背景/經歷期盼的原因(或目的)



#### 四．師資評估的標準

針對在師資評估的標準，經由採訪，分析歸納，得到以下的結論：師資評估的主要層面有兩個：教學與靈命。

<sup>206</sup> 史考特(Duvall J.)、海斯(Hays D.)著，《抓準神的話》(Grasping God's Word)，世界 e 家翻譯小組譯，（臺北：道聲出版社，2007年初版），頁 232。

## （一）教學評估的標準

從受訪者對師資教學評估的看法以及對師資教導表現的經歷，經由分析歸納，得到教學評估的標準，有以下幾方面：

（1）教學內容（2）教導恩賜（3）教學法（4）教導恩膏（5）教學準備（6）教學目標。

1. 教學內容：是否專業深入、有新的亮點，是否實用與是否能掌握課程。這與文獻探討所提到的「一個神學教育的老師，對自己所教導的科目、教材，要有深入的瞭解，能回答學生的問題，能深入的討論，帶下教導的權威性」是一致的。

2. 教導恩賜：表達是否清晰，是否合乎邏輯，深入淺出，以及學生學後的表現回饋來評估。這與文獻探討中所論述的「凡有教導恩賜的人，就是得著聖靈的超然能力，能夠教導、解釋或闡明聖經真理，讓信徒明白」相符合。

3. 教學法：多元還是單一，是否使用多媒體教具，是否與學生互動等。這與文獻探討中所論述的：「多樣化有鼓勵的作用，變化的東西比對一層不變的東西更容易引人注意」以及「耶穌鼓勵他人，由此得到別人的注意，同時也增加了他們的自信心，增強學習認知的動力」等觀點是一致的。

4. 教導恩膏：是否帶下神的同在，觸及人內心深處，改變人的生命。就如文獻探討中所提到「身為一個老師，需要深入明白真理，同時要禱告，得到聖靈的恩膏，如此，教導帶下權柄能力，對學生發生影響力，帶下改變」。

5. 教學準備：除了要有好的講義與認真備課以外，老師對中國大陸的學習方式需要理解。要以當地學生能接受的學習方式，進行教導。這與文獻探討中所論述的「人們學習的方式就決定了你教導的方式。這就是教育的定律」相符合。

6. 教學目標：是否有清楚的教學目標，就是他在這個教學過程中所希望達成的。在教學完成後，可以用來做評估的。這與文獻探討中「身為一個神學教育的老師，要能認真的備課，清楚教學的目標，擬定教學計劃和教案」的精神是一致的。

## （二）靈命評估的標準

對靈命評估經由分析歸納，得出以下幾方面的評估標準：

（1）道德品格（2）驕傲謙卑（3）適應環境（4）敬業精神（5）禱告靈修（6）愛心付出。

1. 道德品格：男女關係與財務上的聖潔，誠實，有節制等。這意味著老師要活出自己的教導。與文獻探討中所論述「耶穌之所以是最偉大的老師，是因為他活出他的教導」相符合。

2. 驕傲與謙卑：農村進入城市家的傳道人，多沒有受過高等教育。如果老師藐視學生，會使他們產生抵制的情緒，教導也不能期待有果效。如文獻探討中談到的：「如果我對你有負面的感覺，我會因著排斥你，而排斥你所說的一切」。謙卑、有親和力的老師，是被學生所歡迎，教導也容易有果效。

3. 適應環境：海外老師需要適應中國的大環境，包括居住的條件、安全考量等，就如文獻探討所提到的：「老師一但進入培訓點，常會被禁止外出或與外界有任何聯繫，直到培訓完畢」，這是海外老師特別需要注意。

4. 敬業精神：要以負責的態度來看待自己的職分，認真熱心的備課教導。同時老師要看重教導的神聖性與專業性，不要讓學生覺得老師來是有其他目的（例如觀光），而教導只是次要，造成負面影響。就如文獻探討所說的「缺乏從事神學教育的正確動機，是不能帶下好的果效，也是不能長久的」。

5. 愛心付出：受訪者所關注的，常是老師超過教學責任的範圍來幫助學生，照顧學生。這說明瞭老師不僅需要關注教導，也要關注學生、愛學生。這與文獻探討中「耶穌之所以為最偉大的老師，最重要的原因就是在於他愛他的門徒，他關心他所教導的對象，看重他們，愛他們」相吻合。

6. 禱告靈修：受訪者表示個人的靈命是基於他與神的關係。而與神的關係，是從一個人禱告靈修來理解的。這包括了在課前課後是否禱告。這與文獻探討所論述的：「開始研讀每一科的時候，也應當以禱告來開始與結束，表明對神的倚靠，對他的順服，並遵守神的引導」相符合。

以上教學與靈命評估的標準，可以用來定義完美理想的老師。如果用這些標準與文獻探討「耶穌為最偉大的老師的原因」相對照，我們發現基本上是一致的。

五·總結性的期盼：長期委身，建立夥伴關係

傳道人培訓看重長期有計劃的與老師、教會或神學院合作，建立夥伴關係。這與文牧對培訓的看法「進去做培訓的工作，必須有計畫和有系統的進行」，<sup>207</sup>是一致的。

以上總結的師資學位-專長科目-背景-專長的期盼，以及教學與靈命評估標準，總結性的期盼，是與前面文獻探討中的內容是相當契合的。這說明瞭本研究的發現是與所探討的文獻是有高度關聯的，如此本論文的結論是有充分文獻支持的。

## 第二節 建議

本論文「中國大陸家庭教會培訓對師資的期盼」將按照研究的限制 - 「從農村進入城市的家庭教會」，從研究的發現與

---

<sup>207</sup> 文牧，〈中國培訓事工十大現象〉，2。

結果對有心或已經從事傳道人培訓的師資或基督教團體，提供實用的指導原則，包括以下幾方面：

一．對老師個人性的建議

（一）要瞭解傳道人培訓的需要，按需要裝備自己

知道需要才能提供真正的幫助。筆者接觸過一些在中國大陸參與傳道人培訓的肢體，都能教導一些課程，但大多數對該培訓的大方向、大趨勢，整體性的需要並不清楚。希望這研究結果能給這些老師提供幫助，瞭解整體性的需要，這包括了：

1. 神學學位：因為神學正規化與世界接軌的大趨勢，師資需要具備神學學位。所以，老師如果還不具備學位，就需要能有這方面的學習。如長期教導，在學歷上也要繼續提升，以期能教導更高層次的班級，幫助家庭教會與世界接軌。

2. 專業科目：傳道人培訓為了因應中國大環境的變遷，有本論文所總結的這些應時性的實踐/靈命課程。需要往這個方向去裝備自己，以滿足培訓的需要。

（二）教學質量要不斷地提高

從本論文對師資背景-經歷的研究結論：「師資要發揮專長，教導強項」；「師資要客觀並列的教導神學立場，以開闊學生視野心胸思辨能力」；「實踐科目需要有實際的經驗，能使理論與實際相結合」，以及從教學評估的標準「教導內容、教學法、教導恩賜、教導恩膏、教導的預備、教學的目標」的期盼，傳道人培訓注重師資教學質量。

所以，老師需要嚴謹治學，對自己教導的科目要能有良好的掌握，融會貫通，不斷長進，在你所教導的科目中，成為專家中的專家。同時在教學法、表達能力、講義的完善、聖靈的恩膏等方面，都要不斷進步，以期帶下高質量的教導。

### （三）在靈命上需要注意的

1. 敬業精神：要敬重自己的職分，充分備課，認真教導。
2. 要有愛心：看重教導，也看重學生，愛他們，關懷他們。
3. 適應環境：海外老師要尊重當地的安排，有節制（男女界限等），有安全意識。對當地學生的學習方式要有理解，按照能接受的學習方式教導。
4. 謙卑的態度：不要藐視學生，尤其在學習能力上，造成學生的傷害。要有親和力，使學生容易接近，接受教導。
5. 尊重當地的神學立場：要事先溝通，不要強加自己的立場，或攻擊別人的立場。

### （四）長期委身

傳道人培訓看重老師長期、有計畫的與校方合作，承擔其有專長的課程。未必要求大，求多，而是要看重長遠的果效。

二．對海外華人基督教團體（神學院、培訓機構、教會）的建議：要積極幫助家庭教會落實傳道人培訓與普世神學教育接軌的目標。這包括：

#### （一）滿足眼前的需要

##### 1. 提供學位：

海外華人神學院在落實家庭教會傳道人培訓與世界神學教育接軌的目標上，扮演著決定性的角色，因為中國大陸沒有被國際認證，可以頒發神學學位的本土神學院。如此只能期盼海外的神學院。而海外華人神學院，在師資上具有眼光發展先進、文化接近、不用翻譯，安全性較好的優勢，又多有中國大陸培訓的經歷，自然成為了家庭教會的首選。海外華人神學院需要認真看待這機會，與家庭教會培訓班建立連結，幫助家庭教會傳道人培訓與世界接軌，提供國際認證的學位。

## 2. 提供師資

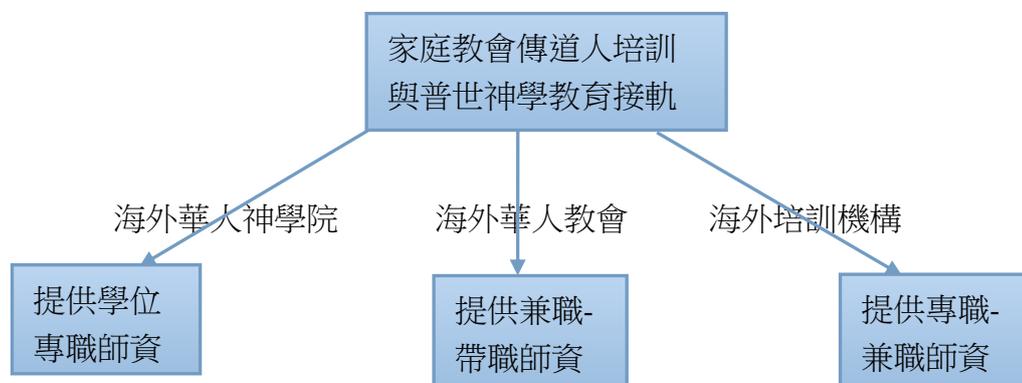
就如本研究所發現的，在與世界接軌的過程中，除了需要海外華人神學院提供學位之外，也需要海外華人師資的支持。而海外華人神學教育的專職師資，主要還是在神學院中。需要傳遞異象，鼓勵這類的師資，參與中國大陸傳道人培訓。

此外，筆者發現海外華人教會的長老執事，也是一個重要師資的來源。他們多有牧養、教導的經驗，對教會各樣事工熟悉。如果具備神學學位，可以兼職或帶職教導。所以，需要傳遞異象，激勵有心的長執參與培訓，成為師資力量的一部分。

另外一個師資的來源就是培訓機構，能提供專職、兼職的培訓老師。這一類的師資，多為中壯年，在教會帶職服事多年，提早退休，經過正規的神學訓練，走上全職培訓的道路。而這一類的師資可以搬入中國長期教導，帶下長遠的果效。所以，需要在教會中鼓勵帶職多年的中壯年肢體，提早退休，經過正規神學教育的裝備，進而參與家庭教會傳道人培訓。

這海外華人神學院/培訓機構/教會參與家庭教會傳道人培訓與普世神學教育接軌，總結在圖 5-2。

圖 5-2 家庭教會傳道人培訓與普世神學教育接軌



## 3. 具體的方法

整體而言，這事工應該是由神學院主導的，因為學位是由神學院頒發的。教會與培訓機構是從旁協助，提供一部分師資。筆者認為神學院要理解這個需要，採取以下的行動：（1）與國內有這樣需要的培訓班連結，瞭解狀況，提供課程教學上面的幫助。（2）在海外華人教會傳遞異象，鼓勵兼職-帶職的教導，或走上全職培訓的道路。（3）與培訓機構連結，得到專職-兼職師資的幫助。（4）不同背景的海外華人神學院，可以建立一個平臺，共同的推動這項事工。在師資課程上，互相支援、協調，落實培訓教導。（5）長期委身，不斷的發掘需要與資源，得到持久的果效。

## （二）長期發展的策略

長期發展的話，筆者認為海外華人神學院/培訓機構/教會，需要幫助家庭教會建立本色化國際認證的神學院。步驟如下：

1. 幫助家庭教會培訓班本身的師資，經由正規的神學裝備，獲取國際認證的神學學位。
2. 提供海外師資，連結中國大陸擁有神學學位的師資，從事高質量正規的神學教導，給學生頒發國際認證的學位。
3. 幫助家庭教會建立國際認證的師資團隊，進一步建立國際認證的神學院。
4. 被國際認證的家庭教會神學院，供應其他地方啟創地區（中國大陸以外）神學教育的需要，落實福音出中國的異象。

在目前的狀況，第 1，2 步已經在進行了，且有一定的成效。而第 3 步已經有地方在推動，但似乎還沒有到達國際認證的程度。第 4 步則是未來的期盼。

本論文所探索的主要是在神學教育的師資部分，至於建立海外認證神學院的其他需要，例如招生、課程安排、圖書設備、

教育環境、實習等，目前是需要由海外神學院和合作的家庭教會經由商議落實，達到國際認證的標準。筆者參照某神學院在中國大陸培訓目前的標準作業，發現校方負責提供的包括師資，入學標準，入學考試，課程計畫/內容/安排，教學記錄，學生成績，畢業要求，畢業證書。而家庭教會/團隊，主要是按照入學標準招生，提供合格的學生，負責學生管理與品格考核，接待老師，提供教學場地，圖書、電腦等硬體設備。學費則可由雙方商議收取或按學生情況減免。而這海外神學院負責的部分，可以一步步的交給家庭教會合格的培訓老師、同工，至終培訓班能完全獨立，成為國際認證的家庭教會神學院。

### 三· 後續研究

#### (一) 與海外教導團隊有連結與沒有連結培訓班師資的區別

從採訪的歸納中，本研究發現，與海外教導團隊有連結的培訓班，師資是充足穩定，而沒有海外教導團隊連結的培訓班，師資則是不充足不穩定的，同時師資的質量上彼此的差距也大。但因為採訪的對象只有 6 位班主任，數量上需要更多，才能證實二者之間的區別，進一步的研究是有需要的。

#### (二) 師資專長科目

本論文並沒有深入研究比較傳統的按卷查經、系統神學、教會歷史等科目。有一位訪談者（A3）則有以下的分享：

中國教會整百年歷史，都是強調聖經、聖經、聖經，根基還是很好的...所以我覺得慢慢的聖經課中國自己的傳道人都能教的。

這說法需要進步一步的研究證實。

#### (三) 對師資期盼合理性的研究

本研究是針對中國家庭教會傳道人培訓對師資的期盼，有很大的主觀性。而單從中國大陸家庭教會傳道人的角度來理解需要，未必是他們真正的需要。需要更客觀的理解培訓師資的實際需要，這是進一步研究的方向。

## 詞彙與符號說明

### 舊約聖經經卷縮寫

詩：詩篇

箴：箴言

彌：彌迦

### 新約聖經經卷縮寫

太：馬太福音

可：馬可福音

路：路加福音

約：約翰福音

徒：使徒行傳

羅：羅馬書

林後：哥林多後書

加：加拉太書

弗：以弗所書

腓：腓立比書

提前：提摩太前書

提後：提摩太後書

來：希伯來書

雅：雅各書

彼前：彼得前書

彼後：彼得後書

約壹：約翰壹書

猶：猶大書

## 附錄：深入訪談的問題

### 一、師資供應與來源：

1. 您如何描述培訓班師資的供應情況？為什麼？

(1) 充足 (2) 穩定 (3) 其他

2. 師資主要是從那裏來的？您對師資的來源有怎樣的期盼呢？為什麼？

(1) 中國大陸 (2) 海外華人 (3) 其他。

注意：以上問題，只針對培訓團隊的負責的同工或駐校老師，不針對其他的受訪者，以下問題是針對所有的訪談象。

### 二、師資的背景與專長：

1. 老師需要有神學學位嗎？如果需要，該到怎樣程度的學位？請說明原因。

2. 老師是否需要是全職專業的？還是帶職/兼職的也可以？請說明原因。

3. 老師對不同神學立場，在教導上應該如何處理？對與神學立場不同的老師溝通，您是持怎樣的態度？為什麼？

4. 面對事工的實際需要(牧養，培訓等)以及中國的大環境(城鎮化，老齡化，網路化，物質化等)，您對老師的專長科目有怎樣的期盼？為什麼？

5. 對實踐科目(教牧輔導，婚姻家庭，兒童事工等)，你期盼老師有多少的實際經驗？為什麼？

1. 不需要實際經驗 2. 一到兩年 3. 十年以上 4. 其他。

### 三、師資的評估標準

1. 在您參與的培訓中（包括過去、現在的），對師資是在哪些方面給予評估的？

(1) 教學 (2) 靈命 (3) 其他

2. 您覺得師資在教學上，應該在哪些方面給予評估？請說明原因。

3. 您覺得師資的靈命，應該在哪些方面給予評估？請說明原因。

4. 如果有其他方面的評估需要，請說明。

四、有關師資的親身經歷：

1. 是否有老師在教學或靈命上令您失望的？如果有，是在那方面？是怎樣令你失望的？

2. 是否有老師在教學或靈命上達到（或超過）您的期盼的？如果有，是在哪些方面？為何達到期盼？對您有怎樣的幫助？

3. 您曾否聽到老師在教導或靈命上得到好評或出現狀況的？請描述。

五、其他的期盼：

除了上面提到的期盼外，您還有什麼其他的期盼？為何有這樣的期盼？如何才能滿足這個期盼？

## 參考書目

### 中文著作/譯作

大衛奧森(David H. Olson)、愛彌奧森(Amy K. Olson)著。《共創活力的婚姻》。林秀慧，莊璧光譯。臺北：愛家，2003。  
文牧。〈中國培訓事工十大現象〉，《世界華文聖經學院院訊》3(2003年8月)：1-2。

王怡。〈把神的話語寫在城門上〉，《獨者》18(2009，冬季)：187。

王明道。《五十年來》。香港，晨星書屋，1985。

王敏順。〈紮根理論〉。

[http://www.ibrarian.net/navon/paper/Barney\\_Glaser\\_Anselm\\_Strauss.pdf?paperid=11111272](http://www.ibrarian.net/navon/paper/Barney_Glaser_Anselm_Strauss.pdf?paperid=11111272) (2015年4月5日存取)

史考特(J. Scott Duvall)、海斯(J. Daniel Hayes)著。《抓準神的話》(Grasping God's word)。世界e家翻譯小組譯。臺北：道聲，2007。

田厚鋼。〈只有出眾才能服眾〉，《政府與法制》16(2009年)：49。

甘陵敦(J. Robert Clinton)著。《屬靈恩賜》(Spiritual Gifts)。王一平譯。香港：天道，1984。

朱作仁。《教育詞典》。杭州大學教育系編。南昌：江西教育出版社，1987。

朱秀蓮。〈寓意解經，華人教會的釋經傳統(2)〉。

[http://www.cmacuhk.org.hk/version3/mag/mag\\_monews\\_32/mag\\_monews\\_shadow\\_32a.htm](http://www.cmacuhk.org.hk/version3/mag/mag_monews_32/mag_monews_shadow_32a.htm) (2014年1月14日存取)

貝禾。〈牧者胸懷的聖經教師難尋〉，《中國與福音》34(2004年6月)：5。

- 吳昶興。〈從教會歷史觀點看神學教育：兼論臺灣浸神的神學教育〉，《道雜誌》20（2004年6月）：52。
- 呂焯安。〈牧師和教師 - 恩賜與事奉的再思〉，《教牧期刊》14（2002年11月）：163。
- 周功和。〈學識在神學教育中的重要性與局限性〉，《中華福音神學院院訊》332（1998年5月）：4-5。
- 周學信。〈靈恩、生命與神學〉，《中華福音神學院院訊》284（1994年6月）：4。
- 林慈信。〈神學教育歷史沿革〉，《今日華人教會》10（1984年9月）：25。
- 林德皓著。《神學就是學神：沒有終點的旅程》。臺北：道聲，2011。
- 思勤。〈淺談家庭教會公開化 - 一個高校生的回應〉，《舉目》36（2009年3月）：19。
- 約翰麥斯威爾(John C. Maxwell) 著。《領導的黃金法則》(Leadership Gold)。章世佳譯。臺北：天下遠見，2008。
- 候士庭(James M. Houston) 著。《靈修神學發展史》(History of Christian Spirituality)。趙鄭簡卿譯。臺北：中國與福音出版社，1995。
- 孫明義。〈認識中國城市家庭教會〉，《舉目》26（2007年5月）：16。
- 候笑如、方頤、李曉燕。《當代漢語詞典》。當代漢語詞典編委會。北京：中華書局，2009。
- 高師寧著。《當代北京的基督教與基督徒 - 宗教社會學個案研究》。香港：道風，2005。

- 唐崇懷。〈神學和神學教育的理念和理想〉。信望愛網，  
<https://www.fhl.net/main/thought/thought416608.html>  
(2015年3月25日存取)
- 陳逸魯。〈用心去培育神學生〉，《天風》復總 357 (2009年9月)：15。
- 基督教全國兩會辦公室，〈中國基督教三自愛國運動委員會章程〉，中國基督教網站，  
[http://www.ccctspm.org/quanguolianghui/zhangcheng\\_sanzi.html](http://www.ccctspm.org/quanguolianghui/zhangcheng_sanzi.html) (2015年3月25日存取)
- 麥希真。〈神學教師與學員之素質〉，《教牧分享》57 (1989年5月)：7。
- 許卓明著，《臺灣基督教會男士事工」與已婚男士生命成長之研究：以臺北都會教會為例》。博士論文，臺北：中華福音神學院，2009。
- 梁家麟著。《中國教會的今日和明天》。香港：宣道，2006。
- 梁家麟。〈海內外神學教育交流的契機與限制〉，《華神期刊》10 (2010年10月)：49。
- 梁家麟〈專業精神 vs 專業主義：教牧的召命、品格與培訓〉，《神學與生活》32 (2008年3月)：97。
- 傅士德(Richard J. Foster)、畢比(Gayle D Beebe)著。《一生渴慕神，基督徒靈修七徑》(Longing for God - Seven Paths of Christian Devotion)。平山譯。臺北：校園，2009。
- 傅立德著。《意外之福》。臺北：道聲，2012。
- 斯托得(John R. Stott)著。《以弗所書》(The message of Ephesians)。陳恩明譯。新北市：校園，2010。

斯托得(John R. Stott)著。《當代講道藝術》(I believe in Preaching)。魏啟源、劉良淑譯。臺北：校園，1986。

黃志倫著。《牧師與會友之間的友誼界線與教牧領導的關係》。博士論文，臺北：中華福音神學院，2012。

彭孝廉著。《從基督徒立場看教育》。香港：種籽，1981。

曾楚宏、李青、朱仁宏。〈家長式領導研究述評〉，《外國經濟與管理》31(2009年5月)：40。

賈玉銘的學生們。《窄路上的背影/窄路上的背影續集，敘述賈玉銘生平-透視中國教會百年史》。未出版，2009/2013。

路百加。〈守望中國城市教會的未來〉，《舉目》35(2009年1月)：17。

楊江華著。《改革以來中國基督教興起的結構制度分析》。博士論文，北京：中國人民大學，2012。

葛理奇(John M. Gregory)著。《教學的七大定律》(The Seven Laws of Teaching)。徐松石譯。香港：浸信，1995。

萬廣祥著。《教學與事奉》。香港：種籽，1983。

楊寧亞著。《幸福家庭重建 - 30天禱告手冊》。臺北：信義會臺北真理堂，2006。

趙天恩著。《中國教會史論文集》。臺北：宇宙光，2006。

蓋恩夫人(Madame Guyon)著。《馨香的沒藥》。俞成華譯。臺北：福音書房，1979。

蓋恩夫人(Madame Guyon)著。《更深耶穌基督》。活道使命團譯。美國：活泉，2002。

蓋瑞查普曼(Gary Chapman)著。《愛的五種語言》(The Five Love Languages)。林雲良、陳曦譯。南昌：江西人民出版社，2010。

- 劉同蘇。〈北指的風向標〉，《舉目》36（2009年3月）：  
12。
- 劉同蘇、王怡，《觀看中國城市家庭教會》。臺北：基文社，  
2012。
- 潘霍華(D. Bonhoeffer)著。《團契生活》(Life Together)。鄧肇  
明譯。香港：基督教文藝出版社，1979。
- 謝成光。〈中國基督教異端在聖經理解上的偏差〉，《今日華  
人教會》223（2000年10月）：25。
- 謝成光。〈國內家庭教會面面觀〉，《今日華人教會》252（2005  
年12月）：28。
- 賴建國。〈神學教育與你（上）〉，《中華福音神學院院訊》  
283（1994年5月）：4-5。
- 賴建國。〈神學教育與你（下）〉，《中華福音神學院院訊》  
284（1994年6月）：6。
- 韓君時(Howard G. Hendricks)著。《改變生命的教學 - 教師  
的七大定律》(Teaching to Change Lives)。張淑惠譯。臺  
北：中國主日學會，2004。
- 魏彼得(C. Peter Wagner)著。《教會大地震》(Churchquake!)。  
余國亮、高俐理譯。Allentown：飛鷹，2004。
- Lawrence Neuman 著。《社會研究方法：質性與量性取向》  
(Social Research Methods: Qualitative and Quantitative  
Approaches)。朱柔若譯。臺北：楊智文化，2000。
- Robert Peterson 著。《如何編製優質的問卷》(Constructing  
Effective Questionnaires)。王國川譯，臺北：五南，2010。

英文著作

- Anthony, Michael J. ed., *Introducing Christian Education - Foundations for the Twenty-first Century* Grand Rapids: Baker Academic, 2001.
- Ascough, Richard S. and Cotton, Charles A., *Passionate Visionary - Leadership Lessons from the Apostle Paul* Peabody: Hendrickson Publishers, 2006.
- Benson, Clarence, *The Christian Teacher* Chicago: Moody, 1950.
- Bready, J. Wesley, *England before and after Wesley: The evangelical revival and Social reform.* New York: Harper, 1938.
- Brookfield, Stephen, *The Skillful Teacher* San Francisco: Jossey-Bass 1990.
- Creswell, John W., *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches, 2nd ed.* Thousand Oaks: Sage Publication, 2003.
- Deci, E., *Intrinsic Motivation* New York: Plenum, 1975.
- Hinsdale, Burke, *Jesus As A Teacher and the Making of the New Testament* St. Louise: Christian Publishing, 1895.
- Hock, Dee, *Birth of the Chaordic Age* San Francisco: Berrett-Koehler Publishers, 1999.
- Horne, Herman, Revised and Updated by Gunn, Angus M., *Jesus the Teacher: Examine His Expertise in Education*, Grand Rapids: Kregel, 1998.
- Lebar, Lois E., *Education That is Christian* Wheaton: David C. Cook, 1989.

- Lloyd-Jones, Martyn, *Preaching & Preachers* Grand Rapids: Zondervan, 1972.
- Rainer, Thom, *Surprising Insights from the Unchurched* Grand Rapids: Zondervan, 2001.
- Reinsmith, William, 〈 Education for Change: A Teacher Has Second Thoughts 〉 *College Teaching* 35 (summer 1987): 83.
- Schwarz Norbert, Hippler Hans-J, Deutchsh Brigitte, and Strack Fritz, 〈 Response Scales: Effect of Category Range on Report Behavior and Comparative Judgments 〉 *Public Opinion Quarterly* 43(1985): 388-395.
- Sensing, Tim, *Qualitative Research: A Multi-Methods Approach to Projects for Doctor of Ministry Theses* Eugene: Wipf and Stock, 2011.
- Tourangeau Roger and Ransinski Kenneth, 〈 Cognitive Processes Underlying Context Effects in Attitude Measurement 〉 *Psychological Bulletin* 103(1988): 299-314.
- Tye, Karen B., *Basics of Christian Education* Danvers: Charlice Press, 2000.
- Uhalley, Stephen Jr. and Wu, Xiaoxin, eds., *China and Christianity - Burdened Past, Hopeful Future* Armonk: East Gate, 2000.
- Wlodkowski, Raymond, *Enhancing Adult Motivation to Learn* San Francisco: Jossey-Bass, 1985.
- Zuck, Roy, *Teaching As Jesus Taught* Eugene: Wipf and Stock Publisher, 1995.

## 作者簡介

筆者信主三十多年，曾經帶職在社青、大學生、青少年及兒童主日學服事多年。筆者在帶職服事的時候，就對傳福音-宣教有感動，曾經多次參與短宣。後來經過正式神學裝備，在畢業以後，走上全職服事的路，到如今已經十多年了。

筆者全職的服事，主要是在培訓傳道人，教導聖經、神學，也包括了幾年的牧會。

這「中國大陸家庭教會傳道人培訓對師資的期盼」的研究，是筆者這些年來參與中國大陸家庭教會培訓的一個總結。因為這一路走來，看到了這些方面需要被深入的理解。同時也希望借此研究能引發更多主內同工，重視中國大陸家庭教會傳道人培訓，一同參與這方面的服事，帶下切合時代，實際有效的教導與幫助，成為中國家庭教會與神州大地的祝福。願神使用我們，成全祂自己的旨意，阿們！