



范例论文

后现代教会的新典范

杰夫·雷德



范例论文

后现代教会的新典范

杰夫·雷德

© 2017 Jeff Reed. All rights reserved.

Published by BILD International in Ames, Iowa.

10.0

目录

引言（1997）	5
----------	---

引言（2017）	7
----------	---

初稿 • 1988

以教会为本的领袖培训：一封倡议书	9
------------------	---

核心内容 • 1992 - 1997

以教会为本的神学教育：创建一种新典范	21
--------------------	----

以教会为本的宣教：创建一种新典范	37
------------------	----

以教会为本的神学：创建一种新典范	51
------------------	----

以教会为本的释经学：创建一种新典范	89
-------------------	----

以教会为本的基督教教育：创建一种新典范： 第一部分：儿童期与青春期的	121
---------------------------------------	-----

以教会为本的基督教教育：创建一种新典范： 第二部分：成年期的	165
-----------------------------------	-----

后期内容 • 2001 - 2003

真正以教会为本的事工	207
------------	-----

以教会为本的领导力：创建一种新典范	229
-------------------	-----

引言 • 1997

在BILD国际机构里，我们一直在进行一项为期5年的会谈，试着去定义以教会为本的领导培训并且为领导培训在地方教会的实行制定策略。这个会谈的核心是我们5年里在各种会议上提出的六个典范：其中，一个是在北美基督教教授（NAPCE，1992）大会上提出的，一个是在基督教学学校领导峰会（1995）上提出的，四个是在BILD年度国际会议（1992-1997）上提出的。在今年的峰会上，杰夫·雷德对“以教会为本的神学：创建一种新典范”进行了修订，这篇论文最早提出于1995年，之后杰夫·雷德又提交了一篇新论文——“以教会为本的释经学：创建一种新典范”，这是这个系列的最后一篇论文。

这六篇范例论文相当完整地讨论了以教会为本的领导，而且在讨论相关问题时很好地组合成对。第一对是“以教会为本的神学教育：创建一种新典范”和“以教会为本的宣教：创建一种新典范”，它们讨论了培训领袖开展事工（侍奉）以及差派他们进入事工——植堂、教会事工、宣教活动的问题。它们共同处理了神学教育和宣教方面的范例变化。它们让你回到新约，告诉你这两个领域发生的显著变化，并且引导你为自己的教会建立一个21世纪的领导力培训及宣教范例。虽然它们是专业性论文，但它们的定向因素非常实用。

下一对是“以教会为本的神学：创建一种新典范”和“以教会为本的释经学：创建一种新典范”，它们全面地讨论了在人群以及文化中实践神学的技巧问题。地方教会每天都必须处理圣经方面的问题和神学方面的问题。如果我们希望我们作为地方教会可以在事工中同心合意，那么我们解释圣经的方式和处理教会中的文化问题的方式必须一致。在以教会为本的解经学中，我们谈论了E·D·赫希、沃尔特·凯瑟、艾略特·约翰逊等人的贡献，他们在过去的20年里努力改造了福音派教会的解经过程。在这篇文章里，我们建立了一种解经模式，并且将这种解经模式确立为一个信仰集合。在以教会为本的神学中，我们首先讨论了让地方教会重回神学中心的问题。文章中提出的“实践神学”模式可以引导地方教会认真地研究圣经，教导地方教会怎样在其他文化中实践神学，这在植堂、宣教以及跨文化传福音中极其需要。这两篇文章构成了BILD领导力系列二课程的神学基础和哲学基础。

第三对是“以教会为本的基督教教育：创建一种新典范——第一部分：儿童

期 & 青春期”和“以教会为本的基督教教育：创建一种新典范——第二部分：成年期”，它们讨论了整个年龄范围的基督教教育——从培训儿童到培训老人。大多数教会没有这种完整的、以圣经神学为本的、从摇篮到坟墓的培训信徒的策略。这两篇文章可以引导你为自己的教会建立一种有智慧根基的发展模式。第一篇文章（儿童期 & 青春期）提出一种帮助父母和教会仔细地把家庭、教会和学校融合在一起的模式。第二篇文章（成年期）提出一种引导教会建立有智慧根基的、跨越早中晚期的成年教育过程的模式。

这六篇范例论文全面地探讨了在21世纪建立地方教会的问题。它们研究了工业社会进入科技社会所带来的影响事工的显著世界性变化以及这些变化正在如何改造现在的西方事工模式。它们也提出了核心的新约原则，这些原则是引导我们在后现代世界里建立新的事工模式所必需的。最后，它们为我们指出了具体模式和过程的方向，以便帮助我们的教会发展最前沿、最有效的事工。这六篇文章将帮助我们打破西方神学教育和宣教活动中的常见模式，发展以新方式在文化中介经释经和实践神学所需的技巧，并且帮助我们在自己的教会中发展以教会为本的基督教教育。

杰夫·雷德，1997

引言 • 2017

下面我将介绍一下写于1992年至1997年的六篇核心范例论文的写作背景。这些文章是我为了抵御来自神学院和宣教机构的攻击而写的。纵观历史，每当全球范围的范例开始改变时，那些改变的呼召都会采取一种叛乱的形式，这必然会给改变的呼召带来攻击。

这个系列涵盖了15年的会谈。这个系列始于一篇写于1988年的文章，那篇文章讨论了保罗跟进建立第一个使徒体系的过程，并且最后以“基督及其使徒的道路”为题发表。后来，我于1992年至1997年期间两篇两篇地写了六篇核心范例论文。随着会谈进一步发展，这个系列中的最后两篇文章在六篇核心文章形成后五年多问世。第一篇有关领袖的文章本来要成为第七篇范例论文。虽然没有达到六篇范例论文的标准，但它也给会谈增加了重要的因素，例如**团结一致**的领袖的作用以及神学教育的历史。第二篇文章讨论了什么是真正的以教会为本，是我为穆迪圣经学院的一次非正规教育会议写的。它增加了培训应该是**受教会驱使**的这一重要概念。交流了这些想法后，穆迪圣经学院当时的副校长史蒂夫·肯普也加入了BILD并成为我们的全球主任。

这些文章代表的15年会谈从本质上说是一种**情境神学**，即在真实的教会对话中形成的神学，包括教会模式的改变和后现代教会要解决的问题。我们保留这些文章是为了让领袖们可以参与这次会谈。早期的文章中的一些思想在后来的文章中逐渐成熟，今天的教会领袖看到这一进步是非常重要的，因为我们的整个过程其实是在恢复安提阿教会的传统，这一传统代表了初代教会的前300年里“基督及其使徒的道路”。

我于2007年至2013年写了另外六篇文章，但没有包含在这一系列里。这六篇课程文章题为**BILD课程**，目的是在BILD的教会系统里传播。它们的可实践性很强——仍然是情境神学——以便引导全球的教会实践“基督及其使徒的道路”。**范例论文**和**BILD课程**共同代表了为期25年的会谈。虽然这些文章在全世界范围内传播，但它们的主要受众是全球南方的新兴教会。

杰夫·雷德，2017



以教会为本的 领袖培训

一封倡议书

1988年秋

纵观全球的福音派教会，我们目前最大的需要似乎就是培养属灵领袖。从缅甸到非洲，从罗马尼亚到美国，教会正普遍遭受领袖荒：合格而成熟的属灵领袖实在是太缺乏了。神学院目前所能吸引和培养出来的领袖人才，只能满足这个缺口的一小部分。在世界上的某些地区，这些有希望成为教会领袖的稀缺人才甚至受到神学院注册名额的限制。此外，许多确实从神学院毕业出来的神学生，却极其缺乏经得住考验的属灵品格，和行之有效的教牧技能。为了应对这种需求，1960年代后期，人们在危地马拉发起了一项叫做拓展式神学教育（TEE）的运动。这项运动的基础理念就是“既然许多急需神学训练的人没法进入神学院，那就让我们把神学院带给他们”。拓展式神学教育（TEE）的理念引发了一场轰动，这场轰动至今仍在全世界各地引起极大反响。从表面上看，这无异于满足了教会对于训练有素的领袖的迫切需求，然而出于某种原因，过去20年的经验证明，TEE并不是真正的绿洲，倒更像是海市蜃楼。大家对于TEE似乎逐渐达成了共识：它若有所缺。面对这种情况，有些人不愿地长叹一声之后，就倒退回了较为传统的神学教育模式——即机构式的神学院模式。神学院里的领袖培训拥有更加严密的监督机制，然而却不怎么平易近人。然而，这就回到了我们原本要面对的难题：真正得到足够装备的领袖实在是太缺乏了，能显著改善这种情况的希望也很渺茫。那么这就完了吗？议题终止了？实验结束了？

我最近协助泰德·沃德在康涅狄格州纽黑文市的一个海外事工研究中心展开了一个为期一周的研讨会，题为“第三世界神学教育：调和冲突模式”。在研讨会上，我跟他探讨了这个问题。在这个研讨会上跟别人的互动，使我比以往任何时候都更加确信，最初的TEE模型急需重整。我相信TEE运动的致命弱点和之前的诸多运动一样（包括当今的门徒运动），就是没能重视地方教会在神对这个时代的计划中的核心角色。TEE太过依赖于固有的西方学院式神学教育模式，以至于它最多只能是后者的一种“拓展”，而没能将地方教会的重要性融入领袖培训之中。若没有成熟的地方教会提供生命线作为基础，若没有成熟的教会领袖的指导，那些有希望的年轻领袖们往往会处于最糟糕的境地。

在一个不同的、多元化的社会中，要从何处开始重建我们曾期望过高的TEE模式——这一艰难的任务？正如那些往往需要仔细研究解决方案的复杂问题一样，这个起点是如此地简单，以至于常常受到忽略。既然如此，还有什么起点比研究早期教会本身更好吗？他们有那么多的领袖，他们是如何得到这些领袖的？这种“理想的”状况是如何发展的？是如何建立起来的？要清楚

地洞悉这些问题，我们就必须回到安提阿教会去观察他们是如何发展出大量受过优秀培训的领袖的？

早期教会中的培训

1. 足足有一整年，保罗和巴拿巴教导了许多人，这就意味着他们在神的道上得到了很好的建造。他们是在正在建立的教会的环境中发展起来的（使徒行传 11:19 - 26:13:1 - 4）。

在13章1节，我们看到已经发展出来的一种理想状况：安提阿拥有一些成熟的领袖。他们从何而来？谁培训了他们？要回答这个问题，我们就必须仔细地研究巴拿巴的事工，因为上帝正是用他的智慧打下了这样的根基，而这个根基栽培出“一些先知和教师”。巴拿巴（巴拿巴翻译出来就是劝慰子的意思）在安提阿与这些新信徒们一同欣喜并且培养这些新信徒，还鼓励他们在他们新找到的信仰中保持坚强。圣经说巴拿巴是个好人，他不仅有能力、生命属灵，而且真正关心这些新信徒的益处。他的鼓励发自一个完全彻底地忠于主之人的内心，比起自己受认可，这个“好人”更关心其他人的益处。这一点可以通过以下事实证实：当他看到事工的需求超过了他独自所能处理的程度时，他去找了扫罗（他知道神委派扫罗成就伟大的事），并且把扫罗带过来帮助他教导安提阿的新教会。“他们足有一年的工夫和教会一同聚集，教训了许多人。”（11:26）这就是我们知道的有关在安提阿建立教会的所有信息，这个教会培养出一大批领袖。

从这个实例中，我们能总结出什么？我们能总结出两个非常重要的结论，它们让我们更清楚地明白了教会涌现出大量成熟而坚定的领袖的原因。其一，紧随那些新信徒之后的，是内心真诚而坚决的好人，他们有能力、忠于团队合作、熟悉上帝的道、并且被圣灵和信心充满。其二，这个教会聚会时得到了成熟的基督徒长期、坚实、系统和全面的教导。

2. 当两位领袖从这个教会差派出去传福音时，他们迅速在每个教会里任命了一些领袖（长老）并让他们承担照管新信徒的责任（使徒行传 13:1-14:28）。

当新教会达到了一个比较成熟的状态时（以出现一些关键领袖为标志），上帝就决定拿走两位领袖，差派他们去别的地方传福音。而神拿走的两位重要领袖：保罗和巴拿巴，正是最初建立教会的人。他们二人受其他领袖

的差派，从这个教会出去做圣灵为他们预备的工作（这工作显然是之前留给保罗的工作，参看使徒行传 9:15, 16）。他们的策略十分简单，首先，不管走到哪里，他们一有机会就宣讲福音，然后，他们指导那些相信的人，鼓励他们坚定信心。接下来，他们迅速地将他们组成教会（教会指的是聚集在一起的信徒，而不是指建筑物——教堂），为他们任命领袖，并且将新建立的教会托付给这些领袖照管。当他们在几个城里运用了这种策略后（使徒行传 14:22, 23），他们就回到安提阿的教会，并且述说了神借他们所行的一切事。

确保教会获得有能力的领袖的关键因素有二：第一点是，成熟和有经验的领袖受到差派，去具有战略意义的城市传福音并且建立新的信徒团体——地方教会，这些人是教会的重要领袖。第二点，这些领袖所要去做的工是受他们服侍的教会中的其他领袖差派的；他们为新教会设立领袖；他们要返回母教会汇报所成就的事。他们并非是离开地方教会、任命自己做自己的事。这些人在事工中得到试炼并且受到教会的称赞，没有人怀疑他们的天赋、能力和经验。

3. 保罗花了大量时间（三年的日日夜夜）与以弗所的长老们在一起，确保他们在上帝恩惠的道中得到建立。（使徒行传 20:17-38）

在此，立刻会产生一个问题就是如此迅速地给新教会设立长老的智慧（使徒行传 14:22, 23）。迅速设立长老似乎是非常必要的，因为保罗短暂地停留后就要离开。然而，这并不意味着保罗认为培训新领袖不重要。以弗所的长老们可以澄清这一点。保罗曾高强度地培训这些长老，按他的原话，“三年之久昼夜不住”（徒 20:31）。他用自己的生活言传身教，更传授了“神的全部旨意”（徒 20:27）。然后，知道自己恐怕再也不能与这些长老相会，他突然为这些人作了十分正式的按立，他说：“如今我把你们交托神和他恩惠的道。”注意，他又一次用到了“交托”这个词，他曾在使徒行传 14:23用过相同的词。这些人在“神全部的旨意”上接受了十分完备的训练后才被委以重任。他们在保罗的教导之下熟读圣经，正如安提阿教会的领袖们一样。在教牧书信中，保罗明确了地方教会的长老必须具备的核心品格以及要承担的教牧职责。在谈到按立长老的一段主要经文中（提多书 1:5-9），保罗特别提出长老的一项根本责任，即“能将纯正的教训劝化人，又能把争辩的人驳倒了”。显然，保罗希望他们熟悉圣经，进而在受到挑战时自如地应付。因为保罗花了极为可观的时间教导和培训领袖，所以初代教会中出

现了大批成熟的领袖。

在早期教会中有关领袖增长的一系列结论之外，我们还可以得出一些更深刻的见解。首先，保罗花了大量时间培训长老，委托他们照管他创办的教会。第二，他们是按照神全部的旨意精心训练出来的；而且，他们还学会了高举神的话语作为可以绝对依赖的武器，以保护自己免遭一切仇敌的掳掠。

4. 保罗拣选出核心人物来加强自己的领导团队，好让这些核心人物协助他建立教会并且推动福音的传播。他在教会事工的具体处境之中训练了这些人，把纯正的道理交托给这些人；并且塑造了这些人的生活样式和教牧作风（徒 16:1-5）。

任命教会领袖的同时，保罗还建立了一支领袖团队，专门协助建造保罗创立的年轻教会。提摩太很可能是这些人中最好的一个例子，因为我们在教牧书信中读到了相当丰富的有关他的材料。保罗对提摩太的训练到底包含了哪些内容？我们首先可以从保罗拣选提摩太踏上宣教之旅作他的助手这件事中洞悉其中的奥秘（徒 16: 1-5）。保罗显然需要人帮他一起在小亚细亚建立新的教会。他此次造访他们的目的是帮助他们在信仰中进一步扎根（徒 15:36; 16:5），另外就是他需要更多人帮助他完成使命。提摩太是“路司得和以哥念的弟兄都称赞”的信徒（徒 16:2），这使他成为接受保罗的领袖培训并协助保罗完成这个培训计划的完美人选。保罗也邀请了其他人加入他的巡回宣教团队，好协助他建立教会。其中有提多，有一次保罗把提多留在克里特岛，让他“将那没有办完的事都办整齐了”，以坚固克里特岛的教会（多 1:5）。保罗既训练提摩太，又训练提多，把他们看作自己属灵的儿子，把一整套纯正的教义传给他们（提后 1:13, 14），并且通过自己的生活和榜样来培训他们。在提后 3:9-10中，我们可以清楚地看到保罗对自己在提摩太生命中的角色的看法，他勉励提摩太在已经学到的事情上再接再厉：

“但你已经服从了我的教训、品行、志向、信心、宽容、爱心、忍耐，以及我在安提阿、以哥念、路司得所遭遇的逼迫、苦难……”

保罗关心的远不止传递信息。他还要为教会培养领袖——培养属神的人来建造基督的教会。如果我们仔细推敲教牧书信，我们就会清晰地看到，领袖培训至少有三个基本领域：纯正的教义、教牧技能以及品格塑造。我们将在本系列的第二篇文章里更详尽地展开讨论这三个基本领域。

从保罗对他的教牧团队的训练中，我们可以看出，早期教会之所以能拥有充足的领袖来应对教会的迅速扩张有另外两个重要的原因。首先，保罗关心将要代替他的下一代领袖，于是他在自己的教牧事工中精心地训练他们，把教牧职责逐渐委托给他们。其次，这个学徒制度包括一种培训，这种培训的目标是建立那些拥有成熟的品格、熟练的教牧技能以及纯正的教义的领袖，使他们能够完全承担建造基督教会的重托。

5. 在适当的时候，保罗就把对教会全权负责的接力棒交给他培训并任命为领袖的学徒们，并且鼓励他们对后人展开同样的训练（徒 20:17-38；提后 4:5-8）。

我们已经看到，保罗花费了大量时间和精力来精心培训这些领袖，好预备他们成为他所建立的教会的牧者和卫士。随着这些领袖逐渐走向成熟，他委托给他们的职责也越来越多。时候终于到了，保罗已经走到了自己事工的尽头，他需要把所有的领袖职责移交给自己训练出来的这群人，好让他们可以把这项使命代代相传下去。我们在圣经里看到两幕类似的情景，都是饱含温情同时不乏庄严和戏剧性的情节。第一个情景是在米利都，当时保罗与以弗所教会的长老开了一个临别会议（徒 20:17-38）。在那里，保罗告诉这些他密集训练了三年的长老们，他恐怕再也见不到他们了。他以一种仪式性的方式把他们交托给“上帝和他恩惠的道”，他们就扑到他颈项上哭了起来，然后他最后一次同他们一起祷告。第二个告别是在他写给他主内的特别的儿子提摩太的一封信里做出的。虽然保罗并没有在信中表示这是他最后一次与提摩太相见，但他在自己的事工接近尾声时写给提摩太的第二封信里的语气和措辞却像是诀别。他开篇就称提摩太为他亲爱的儿子，保罗一边回忆上次离别时提摩太的眼泪，一边表达自己切切地想要见他的思念之情（提后 1:1-4）。在临近末尾的地方，他把自己的教牧事工全权委托给提摩太，叫提摩太以自己为榜样，他形容自己时说“那美好的仗我已经打过了，当跑的路我已经跑尽了，所信的道我已经守住了”（提后 4:5-8）。两个情景的共同点是，虽然这些人先前已经以某种形式作了教会的正式领袖，受到了承认或委任（米利都的那些人早已作了教会的长老，而提摩太也在自己侍奉的早期就被按立了），但保罗还是在临别时把自己的教牧职责向他们作了某种形式的最后托付。保罗想要确保他们认识到自己担负着非常重要和庄严的责任。他又勉励他们寻找其他忠心的人，把纯正的教义托付给他们，并且像他那样以身作则地塑造他们的生命品格，从而兴起一代代可靠的、敬虔的领袖（提后 2:2）。

从保罗事工尾声的临别情景中，我们进一步获得两个秘诀，一是初代教会如何获得充足的领袖来源，二是如何确保下一代领袖同样兴旺。首先，保罗赋予受培训的领袖一种庄严而关键的责任感，勉励他们忠诚到底，并且把他们交托给“上帝和他恩惠的道”。最后，保罗又鼓励他训练出来的这些领袖继续效法自己在他们中间作出的榜样，好把这种领袖培训的模式传承下去。他们应当拣选可以接受训导的忠心信徒，好为教会源源不断地提供坚实且有经验的领袖。

一世纪教会的领袖都是像保罗这样的关键领袖的属灵后裔，这些关键领袖召聚起一批年轻忠诚的信徒，在教会事工的背景中把他们训练出来。假如今天的每个地方教会都能认真地考查一下这种领袖培训模式，并且接受培训年轻领袖的挑战，那么全球各个教会中的领袖荒就会自然解决了。如果地方教会能够对这种以教会为本的优质领袖培训模式做出认真的回应的话，那么其能够点燃的燎原之火必定会让20世纪60年代后期迅速流行起来的TEE模式相形见绌。然而，教会想要实现这样的效果就必须以完全的委身作为回应。下面是一系列倡议，意在引导人们对于要不要作出这样的委身发起讨论。

一封倡议书

1. 教会应当委身，承担起照顾和培育有潜力的属灵领袖的责任。

今天的教会几乎普遍放弃了他们在领袖培训中的核心角色，他们既不在自己这一代人中间承担起培训领袖的职责，也不愿培训下一代领袖。正如当今的基督徒父母把对子女进行属灵栽培的核心职责丢给教会主日学一样，教会也把自己在领袖培训上的职责丢给了神学院和圣经学院之类的机构。然而一直以来，领袖培训这项使命的心脏都在教会之中，以及在成熟、经验丰富和可靠的教会领袖身上跳动（提后2:2）。保罗吩咐参与建立教会的领袖寻找忠心的信徒，并培养他们。除非领袖培训成为教会领袖的核心事工，并且因此成为整个教会的核心事工，否则我们仍将在这个世代以及今后的世世代代中继续遭受全球范围的教会领袖荒。

2. 教会必须认真严肃地对待领袖的职责，这就包括重写牧师及其他教会领袖的职务说明，好让他们在自己的日程中安排显著的时间来把“整全的正道”交托给后来人。

当我跟美国各地的牧师，还有第三世界和东欧国家的牧师分享这篇文章中的见解时，他们不论是否持有宗派立场，都几乎一致地肯定了我的观点，我从他们得到了不同程度的回应，有的说“我一直在内心深处认为我应该委身去培训领袖”，有的因为“我们甚至能在全世界范围内协助教会全面深入地展开扎根于教会的领袖培训了”而感到兴奋。但是，考虑到教会认真对待这项核心事工将要付出的代价时，讨论之中就立即浮现出忧虑来。通常有人会用感叹句来表达这种担忧：“但你根本不知道我的工作职责的内容是什么！”那么，为什么没有更多的教会和牧师负起他们知道自己应当担负的责任呢？这是因为新约之中对牧师的职责说明在当今教会中已经被扭曲得不成样子，以至于要承担起上帝原本赋予他们的职责必须经历一场剧变，让关键领袖在自己的工作日程表上划出大块的时间来培训其他领袖。今天，我们的领袖和牧师都被这样期待着：即他们应该自己做教会的一切事工，而不是装备教会去做这些事工。我们是怎么走到这一步的呢？培养有潜质的领袖和忠心的信徒原本是教会领袖理应履行的义务，如今却被当做一种可有可无的选择性事工（提后2:2）。这应该是每一个牧师的职责说明里都有的关键部分！然而，我们都对这种教牧职责的扭曲负有责任。牧师和教会领袖们在放弃自己的领袖训练职责这件事上难辞其咎。教会的会众也难辞其咎，因为他们要求牧师们来“侍奉”他们。神学院等机构也难辞其咎，因为他们几乎承担起了培训教会领袖的全部职责，然而他们原本只应该扮演辅助角色。我们作为牧师、教会和神院校，必须在这些事务上接受圣经的教育，不然就不会有任何重大改善。此外，我也相信这件事必须从大胆、成熟，敢于承担这个使命所带来的风险的牧师中间开始做起。他们必须用基于圣经的教牧事工栽培教会，认真地投入其中，担当起不惜一切代价照顾和培育忠信、有潜力的属灵领袖的责任！

3. 教会必须设计一个系统，利用其一切可利用的资源财富，来保障自己所提供的是最好的培训，同时仍然不能放松自己对于教众的责任。

这并不像乍听起来那么容易，而且这件事一开始甚至不会显得十分重要。坚守真理的任务在这个时代正变得越来越困难，因为世界正迅速缩小为一个“地球村”。任何你说得上来的哲学、异教和教义都在你可以想象到的任何一种媒体上向任何想要听从它们的人敞开大门。然而同时，几乎所有神学、伦理学和护教学这些对于今天的教会建造至关重要的严谨学习，都只是由正式神院校提供的。许多群体觉得教会有必要收回其在领袖培训中的中心角色，结果对正式神院校做出了过激的反应，他们走向了另一个极端，认为

神学、伦理学和护教学等方面的训练是不必要的。他们大喊着说：“我们只要圣经。”结果，他们就常常在骄傲之中与其他的基督教会拉开了距离，也因此与正式神学教育机构所能提供的十分重要的“丰富资源”拉开了距离。这很可能会导致错位的狂热，也可能会催生出产生偏差与错误的倾向。渴望收回其在领袖培训的中心角色并渴望建立起一个扎根于教会的领袖培训机制的教会必须谨慎且明智地设计出一套利用这些资源的方案。在爱荷华州埃姆斯的安大略（安大略镇，而非加拿大行政区）圣经教会，我们建立了以教会为本的领袖培训机制，我们形成了一个惯例，过去15年来，我们每年都要去几间不同神学院造访一两次，搜集资源，咨询主要教授的意见，并且在对话之中试验自己的想法和神学上作出的结论。这个惯例是一件无价之宝，实际上更成为了全面展开的课程的基础，而这更全面的课程已经借由BILD国际机构向全球的教会敞开。许多教授和其他特别有天赋的教会领袖慷慨地答应我们，会把最新的学术期刊和其他在他们的专业领域新出版的著作及时发给我们。假如我们想要建立起最棒的以教会为本的领袖培训项目的话，我们就必须具备这种“合一的灵”。还有一点很重要，那就是一部分教会预算也需要拨出来建立这种培训项目的图书资源中心。

4. 神院校应当转型，担任起这些扎根于教会的领袖培训项目的资源中心，担当起一种在侍奉中建造教会的新角色，并且扶助教会重拾其原本的领袖培训职责。

像以上这种激进的论点往往没能让神学院开始画改革路线图，相反却引起了他们的错愕。固然，教会想要在这个时代做出负责任的举措，就必须保留某种形式的高等神学教育。但我们需要改革现行体制，这也是十分有理有据的。爱德华·法利在《神学：神学教育的统一性和碎片化》这本著作中，呼吁人们对神学教育做出重大改革，这就不仅仅只是重新设计课程而已。他有力地论证了当今的事实，就是神学院提供给牧师的神学教育已经从前几个世纪的训练属灵品格以获得属灵智慧的模式，逐渐转向了现在的模式：即培训毕业生专业从事神职或在神院校任教的模式。法利的书已经在《神学教育》这本由神学院协会出版的核心杂志上掀起了持续至今的大讨论。其他著名的领袖，如赵天恩，哈维·康恩，泰德·沃德和麦克斯·斯塔克豪斯，也分别从自己的立场主张对神学教育做出重大改革。这场辩论的核心议题就是，神院校到底有没有真正恰当地为教会培育出了其迫切需要的牧师。解决这个问题一个方案是让当今的教会按初代教会的传统，在灵活的实践之中充分利用优质的领袖培训项目，在当地教会的环境之中自己训练牧师和

属灵领袖。然后，在这些受训的领袖积累了数年的经验之后，培训项目就为那些在教牧工作中表现出色的人提供更高级的培训，但也要保持足够的灵活性，使他们能够继续委身在自己的侍奉角色之中。也许一些神学院提供的比较创新的教牧学培训课程，就是我所倡议的这种模式的原型，这种课程让牧师得以在多位教授的辅导之下学习，而且只要求牧师在神学院里做较短期的培训停留。现有的神学院模型急需调整，以使它们能够变为资源中心，或者说成为教会的“智囊团”，来辅佐教会完成其培训领袖的职责。这种资源中心可以为教会提供写作协会，研讨会，辩论会，咨询中心和独立研究项目等等，不过其实它所能实现的可能性还要比这些大得多。但是培训项目和对这种“资源中心”的利用必须足够灵活，好能够适应种类繁多的培训需要和不同牧师和教会领袖的（包括正规，非正规甚至非正式的）教育背景。美国的神学院在过去十年中已经做出了重大改革。随着与教会之间合作开发的实习项目，为牧师提供的创新式的教牧学项目，在不同城市兴建起的神学拓展教育中心和针对周边社区的平信徒训练项目的兴起，我们可以清楚地看到改革正风生水起。然而据我所知，至今还没有任何一间神学院严肃地提出突破西方学院模式，以回归早期教会的领袖训练传统。哦，真心希望上帝能给我们这样一个大胆的院长和一个同样大胆的神学院管理班子。

5. **耶稣基督的福音派教会必须拿出甄别训练有素的属灵领袖的资格鉴别制度，而不是依靠严重不足的现行学位资格鉴别制度。需要建立恰当的资格鉴别制度，以甄别出谁受过良好的领袖培训，而不论正规与否或者来自什么处境。**

我们必须戳破这种神话——即那些从正规西式学院教育模式中取得学位的人，就自然而然地比那些在非正规（组织良好的，但非传统的）培训项目中受训的人，或者那些受过非正规培训（不管是一对一的学徒式培训还是自学成才）的人要更好，更加训练有素。（我知道的一个很出众的神学院招收的学生当中，有超过80%经过测试证明是被动攻击型人格。这个事实其实很能说明这些未来的教会“领袖”会对教育过程持有什么样的观念，以及他们最终会成为怎样的领袖。）我们急需建立一个更符合圣经，也更合乎教育学的方法来对预备进入侍奉的人加以鉴别。在美国，人们今天所熟知的西方学院式教育模型正遭到严厉的批评，有许多知名教育专家最近写的书可以成为这件事的例证，比如阿兰·布鲁姆所著的走向封闭的美国心灵：高等教育如何愧对了民主而又使当代学生灵魂变为贫瘠，E·D·赫希的文化素质和莫蒂默·杰尔姆·阿德勒的儿童教育计划倡议等等。这其中的每一项批评意见

都显得有理有据，因为事实就是：我们确实没有因为现行的教育制度而成为有学问和教养、成熟、有思想、有创意的成年人，这就表示我们现行的教育制度需要大修一下了。无论这个学位所学的范围是什么，学位本身都并不足以成为衡量一个人是否能胜任某种终身职业的可靠标准。（这早已在专业领域成为一种共识，证据就是许多专业团体要求成员在获得正式从业资格或执照以前，需要积累数年的实习经验。）大多数人应该都会同意，一个圣经学院或神学院的学位，并不能给我们提供多少关于学位持有人的恩赐才干或者属灵成熟度的信息。然而，从正规院校获得的学位已经成为了我们评估一个人是否能够胜任教牧职责的绝对依据，以至于非正规或者非正式渠道培训出来的人就自动被我们划为“未受训”的，或者被我们划为“仅受过劣质培训的”，然后我们就会鼓励他们以某种方式去“拿一个学位”再说。结果，由于学位已经越来越成为我们衡量一个人是否能够胜任教牧职责的绝对依据，地方教会理应履行的评估和按立领袖（这是另一个话题要讨论的了）的职责就退居二线了，甚至在很多情况下只剩下仪式性或礼节性的东西。这种退居二线使得神职人员和平信徒之间的沟壑越来越宽，然而容我多嘴一句，这种沟壑在圣经里是很罕见的。这种情况甚至鼓励第三世界的教会在由于西方模式跟当地文化发生冲突而无法为当地教会提供所需的领袖时，去建立“达到标准的神学教育机构”，而且要建得“跟西方国家的一样好”。如果我们自己还那么重视正规学位，却要他们去遵守一个更加符合圣经的模式，这就很难了。

那么，通过按手祷告和禁食来甄选合乎神心意的领袖的教会到底在哪里呢？真正重视自己鉴别教牧资格的职分的教会又在哪里呢？单单把牧会的责任交托给富有经验，经过严格考验和大有恩赐的领袖的教会又在哪里呢？认为上述这些鉴别标准比学位的高低重要得多的教会又在哪里呢？

耶稣基督在世界各地的教会急缺属灵的领袖。是我们对地方教会在领袖培训中的核心角色的盲目导致了这场领袖荒吗？我相信的确是！



以教会为本的神学教育：

创建一种新典范

递呈基督教教育北美教授大会

1992年10月17日

一直以来，很多人请我分享传统的21世纪西方神学教育的替代模式。我们把我们的模式命名为“以教会为本的神学教育”。这一术语的重要性在四年前康州纽黑文市海外事工研究中心（OMSC）的一次会议上向我们显现出来。泰德·沃德让我在OMSC的一场研讨会上作他的助手，那场会议聚集了全世界许多参与神学教育改革的世俗领袖。那场研讨会题为“神学教育的替代选择：调解差异”。整场会议的精神具体体现为大家一致同意的一场特殊运动——神学教育扩展运动（TEE）。总体来说，TEE正在走下坡路，在许多地方，TEE不但没有为服侍神的人提供系统的神学学习，反而充斥着无纪律、无责任的学习状态以及缺乏监督的教育过程，在教会内外臭名昭著。很明显，至少从我自己对这些讨论的观察来看，鉴于TEE良好的开始及其为西方神学教育模式带来急需的变革的潜力，大多数人因TEE没有为21世纪建立一种新的、可行的神学教育模式而失望，特别是将其应用在世界三分之二的国家中时——当代的把新酒放在旧皮袋里的例子。

在某种意义上，我可以把我们的模式称为一种替换选择，因为我们正在努力建立一种能很好地服务于21世纪的教会的模式。我们正在与TEE团队以及世界各地的神学院合作开发我们的以教会为本的培训项目，建立一个以教会为本的领袖培训项目的有效系统。不过，在此我不仅要分享一种替换的模式，还要分享一种替换的范例，因为这种范例就是我们的模式。我相信，过去几十年里的神学教育改革一直围绕着对旧范例的改编和调整问题，因为旧范例可能会严重阻碍能够满足21世纪的新需要的全新形式的出现。不过，在此，我要清楚地声明一点：虽然我倡导一种新的神学教育范例的出现，但我并不倡导抛弃以这样或那样的形式伴随了我们数百年的神学院概念，我也不倡导把一种教育形式（非正规教育）抬高到其他两种教育形式（正规教育 and 非正式教育）之上。一直以来我都相信，我们需要神学院。但神学院所采取的形式和范例是另一回事。关于这个问题，我相信，20世纪的神学院模式反映了当代文化中教育体制的范例，同时也承载了当代教育体制的优点和弊端。

绘制神学教育新范例的大致框架不是一项简单的任务，不应该被天真地对待或者与教会和现有的神学院隔离开来。另一方面，神学教育的新范例不一定能从内部达成，因为大型机构很少进行显著的自我革新，它们从来都不会自愿地转向一种全新的范例。我们必须从圣经和神学教育历史中总结出大致的框架，并且用敏锐的眼光为能够带领21世纪教会的领袖们绘制出这些大致框架。建立新范例时，我们必须明白这个问题的复杂性，否则，我们将重蹈TEE的覆辙，把我们的讨论降低成培训那些无法来到我们的神学院的语用

学，最终重新处理古老的知与行的问题。简单地重组施莱尔马赫的四重课程设计并冠以当代的标题并不够，把课堂扩展到晚上或者扩展到教会也不够。这些讨论往往更多地受到财务问题而不是哲学问题的驱动。

我相信，北美和欧洲以外的世界三分之二人口中的伟大神学教育思想家赵天恩在1974年写下这些话阐述洛桑公约是有道理的：

“如果把神学教育和教会背景割裂开来，公约提出的‘改良神学教育’是不可能实现的。更确切地说，我们需要在教会的总体背景和具体事工中开发一种发展本土领袖的完整方案……如果对从西方引进的传统宣教事工模式作一个批判性的历史分析，我们就会发现，从西方引进的传统宣教事工模式并不是建立在新约启示的可行的事工结构上，而是建立在一种反映罗马思维的行政结构上……以上这种反思虽然绝不新鲜，但却透露出一个真相：即任何尝试“改良”现有神学教育模式的努力都是不够的。我们需要的不是翻修，而是激进的革新。神学教育的整个理念和架构都必须完全重塑……如果我们按照圣经的教导在第三世界重塑教会事工和领袖培训，我相信我们将看到教会中喷涌出一股崭新的属灵活力，其势头甚至可以重新掀起世界福音化的大觉醒浪潮。”¹

赵天恩20年前写下的见解给我们的启示是，西方的模式也需要同样的革新，而不仅仅是翻修。要想明白为北美的神学教育创建一种新范例的复杂性，我们必须回顾前两百年间出现的两个转变。

对当代范例的批评：

1. 一开始，从通俗的“圣职神学院”到正式的常驻神学院的转变有着很好的目标。

在美国内战之前的几十年里，神学教育的中心从“圣职神学院”或“日记学院”（要求学生完成大学教育或同等的教育后在牧师的指导下学习神学）转移到正式的神学机构，即神学院（要求学生常驻神学院接受培训，以预备将来的服侍）。在神学院正式形成之前，教会要求学生大学毕业后才能学习神学。这可能是几个月到几年的时间，一般是两到三年。这些要成为牧师的学

¹ “Education and Leadership,” by Jonathan Chao, chapter 11 in *The New Face of Evangelicalism: An International Symposium on the Lausanne Covenant*, edited by Rene Padilla (IVP, 1976).

生通过在大学教课挣钱养活自己，因此，这并不是真正的实地服侍、以教会为本的模式。从有在职牧师辅导学生进行学习的意义上说，这种模式是以教会为本的，但从学生与导师一起“进行事工”的意义上说，这种模式并不是实地服侍。从圣职神学院到机构神学院的根本转变的主要哲学原因是，正式的培训可以提供以下机会：²

- 提供足够长的学习时间。
- 提供有益的图书馆。
- 提高学生在某一领域的专业能力。
- 使学生把所有可用的时间投入到学习和教导中。
- 使学生从其他牧师人选身上受益，形成可以促进教会和谐的友情。
- 让学生在机构里教导纯正的道理，从而促进教会的同心合意和合一。

在过去的三十几年里，50多个神学院在超过17个州里建立起来。大多数神学院模仿了安多弗神学院的模式。这种范例在早期取得的巨大成功及其出现之迅速应该归功于一些历史原因。一些更重要的原因如下：³

- 一些杰出的私人神学教师的离世。
- 第二次大苏醒带来的复兴使教会对牧师人选的需求急剧增加。
- 不断发展的宗派意识和神学分裂。
- 人口的增长和西进运动。
- 改进神学教育和专业预备的渴望。
- 安多弗模式的巨大成功。

当我们努力建立一种神学教育的新范例时，我们必须花时间仔细思考现有范例出现的历史原因和文化原因。这将确保我们的新范例从过去吸取教训，保护我们的新模式不犯过去的错误。

2. 很多人没有意识到，把事工正式化、专业化的渴望不仅改变了神学教育的形式，而且改变了神学教育的本质。神学学习从一种智慧转变为一种

²有关这些原因的精彩总结见Timothy Dwight, president of Yale College, in his address on September 28, 1908, at Andover Academy, entitled “A Sermon Preached at the Opening of the Theological Institution in Andover Academy,” September 28, 1808 (Boston, 1808). 他在演讲中总结的把神学教育正式化的原因见 “The Theological Seminary in the Configuration of American Higher Education: The Ante-Bellum Years,” by Natalie A. Taylor, in *History of Education Quarterly*, vol. 17, Spring, 1977.

³同上，第18-20页。

学术方向。

神学观点从为取得智慧而进行的灵魂定向（各行各业的人都需要智慧来有效地服侍神）转变为对学术科目——知识和信息——的掌握（为以后在神学机构进行专业的牧师服侍和教导作预备）。随着专业的范例开始成形，一些属性在每种模式中都能找到：

- 常驻教育成为公认的标准。
- 施莱尔马赫的四重神学百科成为神学课程的框架。
- 掌握学术科目取代获取智慧成为学习目标。
- 教授和学者取代了身兼导师之职的牧师。
- 学位制度成为衡量事工预备程度的公认标准。

在《神学：神学教育的统一与分裂》中，爱德华·法利很好地探究了这种新的专业范例对神学教育的影响以及这种专业范例如何改变了神学教育的本质和目标。这种改变远不止机构形式上的改变。神学学习的方向从为终生追求智慧奠定基础转变为对学术科目的熟练掌握。神学丧失了灵魂，追求知识取代了追求智慧。现今要建立一种新范例，我们的问题远比建立神学教育的新文化形式复杂得多。

一种新范例的出现：

1. 新范例诞生的分娩之痛。

具有重要意义的“改变之风”已经在福音神学教育界刮了将近二十年，这种改变更强调地方教会应该成为神学教育的背景，并且强调神学学习的理想结果应该是属灵和敬虔。我们从TEE运动，从所有神学院设立的分校和卫星学校项目，从神学博士学位的设立，从世界各地各种非正规神学教育项目的出现，从批评现有范例的大批文献的出现都可以看到这一点。⁴随着我们从工业社会进入信息科技社会，这些变化其实反映了重大的文化变化和全球变化。⁵这些转变的一些主要原因如下：

- 在西方的机构神学院实施神学教育的巨大代价。

⁴一些更突出的批评见文章末尾的文献列表。

⁵有关我们从工业社会进入科技社会时我们的文化中以及世界范围内发生的重大转变的深刻讨论见PowerShift: Knowledge, Wealth, and Violence at the Edge of the 21st Century, by Alvin Toffler (Bantam, 1990)。

- 正式机构的毕业生往往装备不足，或者缺少真正带领教会的恩赐和能力。
- 正式的结构无法满足北美和欧洲之外的教会迅速扩展的需要。
- 门徒培训、教会复兴运动以及伴随的文学作品要求教会回归新约中教会形式和功能的根本，这极大地改变了教会看待和实践神学教育的方式。
- 随着我们进入科技社会，知识和信息不再受地理位置的局限，而是通过计算机和雷射技术跨越地理界限迅速传播。

2. 如果现在的神学机构想继续发挥作用，它必须作出一些重大转变。把这些重大转变放在一起时，它们就形成了神学教育进行“范例转变”的大致框架。

为了证明我们正在进入神学教育的新时代，我可以给出一个有力的理由。一种新的范例正在出现。如果西方的福音神学院想在21世纪继续发挥作用，它必须转向一种新范例。许多大型教会已经开始从内部培训自己的职员。⁶西方的神学机构一般都不适合北美和欧洲以外的世界，那些地方很可能成为21世纪神学教育的重点地区，首先是因为那里人口众多。只有那些愿意建立新范例并且彻底下决心的神学院才可能在21世纪继续发展。以下是我们的建议：

- 从传统的、以学术为本的认证制度转向以教会为本的认证程序，整合正规、非正规、非正式的神学预备过程（科林斯，1979⁷）。
- 强调的重点从常驻的、预备服侍的模式转向以教会为本、参与服侍的义工预备模式。
- 基础培训回归地方教会，神学院成为教会的一种资源。

⁶教会和神学院对诸如领导力系统之类的组织的回应证明了这一点。邀请大型教会的牧师和神学院的管理人员参加一个峰会并讨论神学教育中需要作出的改变是一个非常好的想法和迹象。今天的神学院毕业生常常没有预备好服侍大型教会，不受普通大学的尊重，而且身价昂贵，让农村的教会负担不起。单单这些原因就要求神学院作出彻底的改变。

⁷兰德尔·科林斯写了一本极其重要的研究书籍，题为**The Credential Society: An Historical Sociology of Education and Stratification** (Academic Press, Inc., 1979). 我最初接触这本书是因为托尼·卡姆波罗在一次会谈中极力劝我读完这本书再进一步讨论评价制度的问题。呈现了大量的研究后，科林斯在第一章“技术统治的神话”末尾总结道：“总之，高技能工种和低技能工种的份额转移不是因为美国劳动力教育水平的显著提高。经济证据表明，除了提供大量具有读写能力的劳动力，教育对经济发展并没有明显的贡献。教育常常不对应实际工作中的生产力，有时甚至适得其反。具体来说，职业培训似乎主要来自工作经验，而非正规的学校培训。学校本身的实际表现、评分制度的本质以及学生中的主导思想表明，学校不是一种培训工作技能的有效方式。”

- 教授的主要事工背景回归地方教会，教授们成为为教会培训有能力、有恩赐的领袖的资源学者和导师。
- 把集中的职员分散开来，让他们回归全国各地具有战略意义的地方教会。
- 卖掉不需要的、与大型常驻项目有关的产业，作为地区教会的资源中心提供服务，从而摆脱高昂的机构经费。
- 从基于施莱尔马赫的四重模型的分散课程转向一种更符合圣经的启示和教会的需要的模式（法利，1983年）。
- 特别是从一种基于系统神学的课程转向一种基于圣经神学和文化神学（针对特定文化中的信仰框架）的课程（康恩，1984⁸）。
- 从一种学术的、测验性的课程设计转向一种智慧的、提问题的课程设计模式（弗莱雷，1984年）。

这些建议无法在本文中一一讨论，每个建议的有效性都需要撰写单独的文章进行评价。以上部分引用的著作（作者及出版日期）都在本文末尾列了出来，以便大家以此为起点，继续思考如何着手实施这些转变。

新世纪的新范例：以教会为本的神学教育

我们正在与北美及世界各地的许多专家共同建立一种以教会为本的范例，我们希望这个范例能很好地为教会服务。我们也是教会的一份子，并且为有相似评价和需要的教会提供了一种标准和体系。我们的新范例正是从这一体系中产生的。我们把这一新范例称为**以教会为本的神学教育**。

1. 以教会为本的领导力发展的基本理念

在今天的福音派圈子中，**以教会为本**一词形容领导力发展时至少有两种用法，它的两种含义适用于两种不同的范例。对一些人来说，**以教会为本**指把神学院搬进教会，同时继续保持传统神学院里的形式要素和机构要素。我们在新范例中使用的**以教会为本**表示的意思与上一种意思大相近庭。我们对**以教会为本**的定义包括两个关键因素。

⁸哈维·康恩在**永恒的话语，变化的世界**（1984）中纠正并发展了查尔斯·卡夫的工作，他的主张很有说服力：我们的系统神学范畴在文化上的笼统性远超我们意识到的程度，这些范畴不适合我们今天需要进入的许多文化。要想建立一种有效的“文化信仰框架”或者用一种与被服侍者的主导世界观一致的方式在文化中教导神学，我们必须仔细学习圣经神学并且全面研究所服侍的文化。

第一，神学院的概念不一定与以教会为本的概念对立。美国传统词典指出，**神学院**有两个具体的指称对象：

- 学校，特别是培养牧师、传道人、拉比的神学学校；
- 发展或培养某种东西的地方或环境。

第二种更基础的含义正好与我们对以教会为本的领导力发展的定义一致。

第二，保罗写给初代教会（特别是以弗所教会）和教会领袖（提摩太和提多）的书信中的核心原则典范也指出，培训领袖的圣经本质应该是以教会为本的。⁹

- 对领袖的培训应该在事工背景中进行。
- 这种培训应该视为忠心开展事工之人把事工交托给其他忠心之人的一种行动。
- 从根本上说，对受培训之人进行确认是地方教会的领袖的责任。
- 培训领袖的工作不应该被视为一个结局或者一个离开教会的活动，而应该被理解为一个建立教会的过程。

所以，从本质上说，初代教会的领袖发展工作是以教会为本的。初代教会以教会为本的培训工作应该被充分理解作为一种根植于地方教会生活及事工的、灵活的领袖发展策略，地方教会里“有恩赐的人”（弗 4:11；提后 2:2）把越来越多的事工交托给其他忠心的人，而他们自己仍然深入地参与着建立教会的过程。我们把这种范例称为**以教会为本**。更准确地说，正式的神学院通过各种形式延伸进教会建筑应该被称为以教堂为本。

以教堂为本：把本质上基于机构模式或组织模式的神学教育带入教堂。地方教会的领袖只是象征性地参与；教导的形式主要是正式的讲座；评价方式主要是考试。

⁹这些原则凝结了BILD的《以教会为本的领袖培训手册》和题为**保罗书信：建立教会的策略**的基础课程对保罗建立教会和培训领袖的哲学的详细讨论。

以教会为本： 建立一种源自地方教会的生活的、在建立地方教会的背景中进行的培训策略。带领者必须作为学习者与其他学习者一同参加培训；学习过程通过讨论和辩论推进；评价主要通过对议题的清楚阐述以及对个人策略或集体策略的执行应用情况作出。参与培训过程的人要交托并指导那些表现出领导能力和领导意愿的忠心的人。

2. 面向21世纪的以教会为本的神学教育系统：

把这一概念应用于地方教会时，我们必须谨慎地发展一个更广泛的系统来促进有效的领袖培训的持续性和永久性，同时还要保持地方教会的核心地位。

下面是这种体系可能采取的一种形式：

- 美国和世界各地的地区资源中心：扎根于重要教会和地方教会团体，覆盖广泛的资源，能够举行会议并维护在线的计算机中心。
- 以教会为本的、有恩赐的领袖团队：有共同的异象，对神对教会的计划和目的有相同的理解，得到教会的支持去参与资源体系。他们将带领现场的研讨会，辅助建立教会和培训领袖的工作，监督那些想要成为“宣教教授”系统的一员的杰出领袖的学术发展情况。
- 一套核心课程：旨在促进教会领袖带领的初级系统学习，在地方教会事工的背景中以一种灵活、“提问题”的方式教授。¹⁰每种文化里的教会都要面对挑战，开发专门的课程解决教会里的议题、需要以及在自己的文化里传福音的问题。
- 审慎的管理策略：分担必需的出行、研讨会、地区资源及计算机中心方面的费用。
- 出版社：出版扎根于真理和纯正道理的地方教会编写的作品以及由系统资助的写作公会编写的资料、期刊及书籍。
- 以教会为本的评价认证系统：通过系统及参与的教会评价学习者的装备级别。

BILD致力于建立这样一种模式。我们在16页的企划书以及伴随的资料中详细

¹⁰BILD在为以教会为本的领袖培训项目创立核心课程的过程中已经完成了三分之一的工作，包括以提问题、项目导向的模式为基础的30门核心课程，每门课程都包含一个微型图书馆。整个课程全部完结时将超过10000页，共有400多位作者，总费用超过2,250,000美元（包括实地测试的费用）。

地解释了这种模式的要素，又在**以教会为本的领袖培训手册**和**正式的项目培训手册**中进行了更深入的说明。这一模式的核心要素包括：

- 为期10年的以教会为本的策略指南。
- 包含30门课程的核心课程大纲及终生学习更新系统。
- 综合研讨会培训体系。
- 以教会为本的、围绕生命发展作品集的综合评价策略，把至少七年的事工经历纳入评价系统。
- 在线的计算机资源中心。
- 出版系统和翻译系统。
- 国际化的资源学者系统。
- 国际化的地方教会和教会机构系统。
- 与神学院、研究院、圣经学校及其他培训机构的互动策略。
- 培养以教会为本的区域资源中心，新一代的神学院。
- 用于写作、开会、分享资源的国际化资源中心系统。

今天，全美都面临严重的领袖危机，教会也面临同样的危机。有什么证据？福音派教会正在通过专业的市场营销人员招聘教会领袖。传统上，教会都是从神学院招聘教会领袖。但是今天，教会领袖似乎被制度和巨大的财务压力所困，以致几乎没有时间进行领导力创新。我们必须打破扼杀教育并阻碍领导力发展的旧制度，建立一种与圣经原则以及文化中正在发生的重大转移一致的新范例。西方的神学院是拥有大量资源的大型资源中心，但它们由于自身的整体体制形式和束缚而没有被福音教会充分利用。这些资源必须转化为一种新形式。

勾勒新范例的大致框架的尝试能否实现并不是重点。改变即将来到。这种改变远不止翻修，我们需要的是彻底革新。我们需要能适应新时代的新范例，这种新范例要适应从工业社会到科技社会的重大转变的现实，适应世界正在变成地球村的现实，适应第三世界的需要，适应新约事工的指导原则。

能向你们作演讲是我的荣幸，因为你们行业的人通常能最好地理解教育，而且神学教育的新范例最有可能从你们的教师休息室讨论中产生。

讨论问题

以下问题应该在读完整篇文章后进行讨论。他们可以被用于退修会和小组聚会，也可以供教会领袖们用于领导会面。圣经学习小组、团契小组、细胞教会或家庭教会可以花四个周慢慢讨论整篇文章，一周讨论一个议题。我建议你们讨论每个议题前重新阅读整篇文章。

议题1：保罗和提摩太的模式

问题：

1. 保罗对提摩太的培训是为了为我们在教会中发展领袖建立一种模式吗？保罗希望这种模式成为所有教会和教会运动的标准吗？如果是，保罗希望这种模式在多大程度上成为标准？
2. 今天，对宣教士、牧师以及其他福音执事的培训在哪些方面不同于保罗和提摩太的模式？这些差异可能导致什么问题？
3. 关于谁有资格进行“神学教育”，保罗和提摩太的模式告诉我们什么？
4. 关于一个人多大年龄才可以开始培训，保罗和提摩太的模式告诉我们什么？他们需要培训多久？他们培训多久才可以进入重要的事工？
5. 保罗和提摩太的模式主要是一种“服侍前”的培训模式还是一种“服侍中”的培训模式？这种模式与今天西方的神学教育有什么不同？“服侍前”与“服侍中”的差别真的那么重要吗？

议题2：神学教育的历史

问题：

1. 新约教会的时代如何理解神学教育？你会用哪些词语或短语形容当时的神学教育？当时，教会里的神学教育的目的是什么？
2. 因为当时还没有**神学院**和**神学教育**这两个词，你觉得当时他们是怎么称呼神学教育的？
3. 仔细思考第300页的“神学教育历史”表格。在数千年里，神学教育的根本目标、目的甚至概念发生了怎样的改变？
4. 随着你更深入地思考以上表格，你觉得神学教育的主要目的从培训牧养教会的牧师转移到掌握学术科目可能产生哪些后果？你在自己的事工中

看到过这些后果吗？

5. 你觉得把神学教育和学术机构联系在一起对普通人对神学的兴趣有什么影响？你在教会中看到了哪些后果？

议题3：把以教会为本作为基础理念

见第259页的“真正以教会为本的事工”。

问题：

1. 受机构或组织驱使的神学教育项目与受教会运动驱使的神学教育项目之间有什么区别？
2. 以教堂为本与以教会为本之间的区别到底有多重要？为什么重新思考神学教育，而不是单单通过分校或远程学习的形式来扩展学校的模式是非常重要的？
3. 如果由教会及植堂运动来推动议程，领袖培训项目/神学教育系统可能从与培训组织和神学机构的合作中得到什么益处？
4. 要想建立这种合作关系，同时防止神学机构或培训组织重回项目的主导地位，我们需要怎么做？

议题四：21世纪的新形式神学教育

问题：

1. 当你阅读第21-23页的题为“面向21世纪的以教会为本的神学教育系统”时，哪些核心因素对你的事工最有价值？哪些核心因素对你的事工最没价值？为什么？
2. 在全球化趋势和科技社会中，这些新形式可能使我们受限于西方的旧范例（正式的神学教育）吗？这些新形式可能使我们脱离西方的旧范例（正式的神学教育）吗？
3. 对于与现有的神学院合作，帮助它们转变成快速发展的植堂运动的资源中心，你有什么看法？如果我们可以把神学院改造成资源中心，这可能对植堂运动有什么好处？
4. 在非正规的、以教会为本的培训项目与正式的神学机构的合作中使用一种新的评价认证体系可能存在哪些危险？可能存在哪些好处？

初始研究作品:

书籍:

1. **Theologia: The Fragmentation and Unity of Theological Education**, by Edward Farley (Philadelphia: Fortress Press, 1983).
2. **The Fragility of Knowledge: Theological Education in the Church and the University**, by Edward Farley (Philadelphia: Fortress Press, 1988).
3. **Pedagogy of the Oppressed**, by Paulo Freire (New York: Continuum, 1989).
4. **The Credential Society: An Historical Sociology of Education and Stratification**, by Randall Collins (Academic Press, 1979).
5. **Eternal Word and Changing Worlds: Theology, Anthropology, and Mission in Dialogue**, by Harvie M. Conn (Grand Rapids: Zondervan Corporation, 1984).
6. **Powershift: Knowledge, Wealth, and Violence at the Edge of the 21st Century**, by Alvin Toffler (New York: Bantam Books, 1990).
7. **The World Crisis in Education: A View from the Eighties** (New York: Oxford University Press, 1985).
8. **Piety and Intellect: The Aims and Purposes of Ante-Bellum Theological Education**, by Glenn T. Miller (Scholars Press, 1990).
9. **Transforming Mission: Paradigm Shifts in Theology of Mission**, by David J. Bosch (New York: Orbis Books, 1991).

文章

1. "The Rise of Theological Schools in America" by William Warren Sweet from **Church History**, vol. 6, 1937.
2. "The Theological Seminary in the Configuration of American Higher Education: The Ante-Bellum Years" by Natalie A. Naylor in **History of Education Quarterly**, Spring, 1977.
3. "Can Church Education Be Theological Education?" by Edward Farley in **Theology Today**, vol. 42, 1985.
4. "Education and Leadership" by Jonathan Chao in **The New Face of Evangelicalism: An International Symposium on the Lausanne Covenant** (Illinois: IVP, 1976).
5. "Church-Based Leadership Training: A Proposal," by Jeff Reed

in **Words of Fellowship**, Fall, 1988.

与本文有关的其他材料：

1. 展开议题：与神学教育改革有关的议题和问题
2. 生活和神学（教义）与教会生活和事工的分离
3. 生命发展作品集：一个创造性评估方案

（你可以向BILD申请获取这些材料及其他材料。）



以教会为本的宣教

创建一种新典范

在第三次年度会议上提出
Ames, Iowa

1992年10月23日

我们生活的这个世界正在发生翻天覆地的变化，这些变化带来了真正的历史性时刻。在几年的时间里，我们看到了二战以后逐渐展露的政权体系巨变，共产主义不再是一种主导的世界观。时代仍旧动荡，但也显著地改变了。许多人认为，在权力方面，一种全新的范例正在出现。一种新的战争蠢蠢欲动——经济战争。随着美国的个体资本主义日渐衰退，日本和德国的集体资本主义开始占据主导地位。

其他范例也在改变。许多人觉得，我们正在见证巨大比例的范例改变，这好像启蒙运动的经历。大卫·博施在《改变的使命：宣教神学中的范例改变》中指出，人们越来越多地意识到，一种新范例即将来临。

“库恩的理论特别符合我们的时代，因为在所有学科里，人们越来越多地意识到，我们生活在一个不断变化的时代，人们对现实的理解方式正在转变……很明显，在20世纪，特别是在二战以后，人们看待现实的方式发生了重大的转变。自17世纪以来，启蒙运动的范例一直在所有学科中占统治地位，包括神学。今天，人们对启蒙运动的不满情绪日益高涨，人们正在寻找一种理解现实的新方式。一方面，人们正在寻找一种新范例；另一方面，这种新范例已经浮出水面。”¹

我们不难看到，巨大的变化正在发生。有些人对变化感到恐惧，他们用永不消减的热情紧紧抓住旧的东西，并且试图通过改进现有状况来避免改变。有些人对改变翘首以盼。大多数人选择静观其变。人们对新范例的盼望和关注在这十年里史无前例地高涨，因为这是主后两千年的最后十年。在下个世纪以及下一千年里，生活究竟会变成什么样子的？时代杂志近期出版了一期题为《2000年以后——我们可以在下一个千年里期待什么》的刊物。第一篇文章的副标题是《宇宙的时刻》，它写道：

“一千年代表死亡的仪式和历史的重生，一千年过去，一千年又来。”

对于在这两千年里生活并且服侍的教会来说，这些变化既代表新的机遇，也代表新的挑战。美国各地的教会组织正在积极面对挑战并制定策略，它们常常设立激进的目标，试图把在2000年之前完成的一些有纪念意义的事情的作用最大化。这些美好的愿望中却出现了一个例外，这是历经两千年的教会的

¹ Transforming Mission: Paradigm Shifts in the Theology of Mission, David J. Bosch (Orbis Books, 1991), p. 185.

典型特征。教会非但没有高瞻远瞩地寻求回应新时代的方式，反而完全陷入伴随着启蒙运动古老范例的机构式生活方式。我们有一个独特的机会：既可以回首考察早期的教会，又可以展望21世纪的世界。不过，教会似乎并未意识到，它们正在使用的范例是一种产生于启蒙运动的机构式范例，目的是开拓殖民地和教化人民。那时的许多策略在当时很合适，但已不适用于今天的世界了。就像教会一开始没有意识到其文化外衣，反而将其解释为天使的长袍，教会向外扩展时也缺乏自我认知，没有意识到文化与圣经之间的差异。教会仍活在一种殖民模式里，希望通过各种计划在新千年里建立成千上万的新教会。由于缺少对文化束缚的清楚认识，这些教会注定在下个时代碌碌无为，如果它们可以存活到下个时代。

要想清楚地了解这个时代的复杂性，从而抓住这个独一无二的机会奠定坚实持久的根基，我们必须了解前200年里教会用以推动宣教事工的文化引擎。我们必须从对殖民宣教模式的批评开始。

对逐渐衰减的殖民模式的批评

1. 自启蒙运动开始，使人开化就成为宣教的目标，也成为传福音的目标，当时的宣教策略都含有殖民精神。

现在的宣教时代经常被叫做宣教中的“殖民时代”。博施将其称为启蒙模式。这种模式的大致框架产生自一些宣教士，他们看到自己国家的殖民运动打开了福音的大门，因此他们努力把福音和自己的文化带给其他异教徒。我们常常可以听到殖民宣教时代的一些伟大先驱们提出的挑战，例如，威廉·克理曾写道：

“我们能听到‘他们没有福音，没有政府，没有法律，没有艺术和科学’却不督促自己把文明和福音带给这些人吗？福音的传播难道不是使这些人开化的最有效手段吗？福音难道不会帮助他们成为有益的社会成员吗？”²

哈维·康恩继续总结说：

“早期的宣教士常常把殖民主义当作使人开化的工具。从欧洲人提

²克理的这些话最初出自 *The Missionary Movement from Britain in Modern History* (London: SCM, 1965), p. 46, and quoted in *Eternal Word Changing Worlds: Theology, Anthropology and Missions in Dialogue* by Harvie M. Conn (Zondervan, 1984), p. 35.

倡理性行为，反对原始迷信的大运动中可以清楚看出这一点。”³

他们的策略的逻辑很精彩，他们的策略也很奏效。基督教传遍全球。殖民化是一个有效的工具。最终成为这一运动的致命弱点的不是对文化机会的积极回应，而是缺乏对圣经与文化之间的差异的认识。若没有以坚实的圣经原则为本的清晰的事工理念，文化观念和实用主义就会占据主导地位，教会和机构就会披上西方文化的外衣，而不是适应不同文化的外衣（形式），顺便说一句，现在仍有很多人披着这种外衣。关于这个时代，博施很好地作了以下总结，既抓住了这个时代了本质，同时又不失平衡：

“过去三百年里的整个西方宣教运动都来自启蒙运动的模式。一方面，它催生了包容万民的态度和不同的信仰；另一方面，它带来了西方的优越感和偏见……尽管听到了合理的批评，但18世纪后期至20世纪的西方宣教士仍然在大量应用这种模式……身处这种运动中，西方的基督徒（刚刚与其他文化的人民建立关系）做了一件他们觉得合理的事情——按照自己对福音的理解把福音传给其他人。对于这一点，我们要对他们表示尊敬和感激。”⁴

在这种西方殖民化传福音的模式下，一种全新的宣教模式产生了。几乎所有的宣教士都支持这种宣教扩展理念，因为他们相信“本地人”会过得更好。他们在世界各地迅速扩展，建立宣教驻地作为扩展的哨站。殖民主义模式包含三个C：

- 基督教 (Christianity)
- 商业贸易 (Commerce)
- 文明开化 (Civilization)

博施引用伦敦宣教协会的约翰·菲利普作为典型的例子。1828年，菲利普这样描写宣教驻地：

“宣教驻地是聪明的政府可以雇佣来促进殖民地内在实力的最有效的中介，也是聪明的政府可以雇佣来保卫边界不受野蛮部落侵略的最便宜、最优质的军事据点。”⁵

这种扩展模式后来被庞大的维护系统所采用，用来完成殖民任务：

³康恩，第36页。

⁴ Transforming Mission: Paradigm Shifts in the Theology of Mission, David J. Bosch (Orbis, 1991) p. 344.

⁵博施，第305页。

- 宣教协会和中介的形成。
- 以基督教的名义建立的不受机构管辖的职业宣教士。
- 用来灌输教义的教育机构。

2. 大多数人没有意识到，使人开化的目标导致文化和福音没有分开，而且机构的意向占据着主导地位，使西方的神学变得不可置疑，福音派神学对自身文化有限性的不敏感也导致教会得不到建立以及不必要的类别。

人们对殖民宣教的一项严重指控就是它一直没有建立起独立、兴旺、可再生的、充满真正的领袖并且能够在自己的文化里用神学进行思考的教会。鉴于殖民宣教的模式，这是必然的，因为他们草率地把福音和自己的文化混合在一起。我们都在一种既定的文化环境中生活和思考，因此我们必须学会在自己的文化中根据圣经思考问题。只有通过原则层面上思考，我们才能做到这一点。康恩再一次让我们清楚地看到这一问题：

“宣教没有提出神学构建的问题，而神学构建却是第三世界教会的一项活动。西方的宣教事工纠结于机构性的问题——宣教组织、宣教活动与本土教会的关系、本土教会将来的结构。关于本土教会的模式的争论并没有覆盖本土神学的问题；它所关心的是方法策略。”⁶

所以，如你所见，如果殖民宣教时代的宣教士把殖民主义看成传福音的手段而非目标，并且根据圣经的原则和事工计划认真地奠定基础，那么教会将会随着宣教士的逐渐退出而不断兴旺并且在全球倍增。相反，我们不愿主动退出，而是让不可抗力或“宣教士回家运动”逼迫我们放开对其他文化中的教会的严密控制。要想建立一种新模式，我们必须在展望21世纪前回首一世纪。

一种新范例的出现

具有重要意义的“改变之风”已经在宣教界（就像在神学教育界一样）刮了20多年了，这种改变更加强调新约中的模式和做法。很明显，回归初代教会的作品是所有事工原则的基础来源。

1. 新范例诞生的分娩之痛。

⁶康恩(Conn)，第115页。

新范例的诞生已有许多迹象，但其中有两个迹象特别突出，这两个迹象都指向宣教方式上的重大改变。第一个迹象就是扩展式神学教育（TEE），它主要是一项宣教运动。虽然TEE最初偏向实用主义，但它仍像野火般迅速蔓延至世界各地。它带着一个关键信息：北美和欧洲以外的世界非常需要领袖培训，我们原有的死板、殖民式的神学机构无法完成这项任务。

第二个迹象不太直接，但很有力。康恩和博施对许多书籍进行了认真详细的研究后得出大量证据证明，一场重大的转变即将来临，一种新的范例正在出现。博施概括出他认为的教会历史上的六种重要范例，并宣称第六种范例即将出现。以下是博施概括的六种重要范例：

1. 早期基督教的启示范例
2. 教父时代的希腊范例
3. 中世纪的罗马天主教范例
4. 新教（宗教改革）范例
5. 现代启蒙运动范例
6. 正在出现的普世范例

我不太赞同博施给这种新出现的范例起的名字——普世范例，不过我很清楚他为什么选择这个名字，因为我们正在迅速变成一个地球村。我们正在进入一个新的科技时代，我们才刚刚开始了解科技时代给世界力量转移带来的影响：经济战争蓄势待发，沟通交流达到了巴别塔之后前所未有的程度。教会可以前所未有地彼此交流，教会可以前所未有地一起制定策略。这既是好消息，也是坏消息。不过，一起作工、一起制定策略不一定产生普世性。教会可能朝着两个方向发展：一个是建立一个教会和一种宗教，另一个是根据神的计划建立基督的教会。这两个方向都对新兴的普世范例有影响。

殖民宣教范例的衰落有哪些原因？主要原因包括：

- 宣教机构和职业宣教士的巨大花费。
- 调整提供给本地人的资金的需要。
- 全球调整——殖民国家不再受尊重。
- 许多国家不再接受传统的职业宣教士。
- 许多宣教士的碌碌无为。
- 宣教活动不属于教会，而是依赖专业的宣教机构。
- 西方的神学机构没能提供领袖，导致宣教禾场上急需本土的领袖。

- 宣教士未能把机构和教会移交给本土的领袖。
- 许多职业宣教士未能放下根植于心底的优越感。

2. 如果现在的宣教机构想继续发挥作用，它必须作出一些重大转变。把这些重大转变放在一起时，它们就形成了宣教新范例的大致框架。

如我们所知，宣教机构出自殖民时代的文化，所以它们旨在在殖民和建立文明的世界里发挥作用。但世界已经变了，旧的形式不再起作用了。现有的体系或者被拆毁终结，或者进行重组，在新时代继续发挥作用。以下是我们的一些建议：

- 机构对其宣教士的作工效果进行批判性评价，解雇所有无为的宣教士，只留下那些表现特别出众的。
- 把剩下的态度成熟的宣教士编入隶属“安提阿教会”的“使徒式巡回宣教团队”。
- 与关键的“安提阿教会”建立关系，因为“安提阿教会”致力于参与帮助教会在全世界倍增的共同策略，建立一个“使徒式巡回宣教团队”系统。
- 就任务应该何时完成制定一个计划，之后再策略性地把有经验的领袖放在具体的禾场。
- 制定一个解散代表团系统的计划。
- 系统性地重建殖民术语，用圣经中的、合作导向的术语代替殖民术语。

新世纪的新范例：以教会为本的宣教

我们正处于宣教模式发生巨大转变的时期，如果不彻底清除现有的形式，新的范例将会对现有的形式发起革命。康恩提醒我们说：“思想上的革命不是由新信息引起的，而是由可以更充分地适应更多信息的新范例引起的。”⁷从某种意义上说，新范例是随着旧范例的衰退产生的。这是一种自然的进步过程。另一方面，新范例的大致框架通常是随着许多善于反思的作家的作品出现的，或是受到这些作品的促进。它们对我们的作用就像建筑师构想建筑物时的早期草图。以下这个开始勾勒宣教新范例的尝试来自越来越多有着宣教思想的教会领袖的对话。（在前一篇文章中，我们阐述了对以教会为本的理解。）

⁷康恩，第54页。

1. 以教会为本的宣教活动的理念

当我们说教会的宣教活动是**以教会为本**时，我们指的是地方教会在宣教活动中占有核心地位。教会必须享有宣教活动的所有权。教会必须大量参与宣教过程的各个部分。200多年来，教会的宣教活动一直都是以类教会机构为本的。我们需要一种真正以教会为本的现代范例。以下这些定义供你们进行讨论和辩论。

以地方教会为本：一种建立地方教会的核心地位的宣教策略，包括对那些在教会内部发展起来的领袖进行培训、差派并且与他们建立严肃的合作关系。

以类教会机构为本：在这种宣教策略中，教会在宣教活动中处于次要地位，教会的角色降级为代理招募中心和象征性的支持基地。

以教会为本的宣教活动的理念来自使徒行传中记载的一世纪教会的做法。我们可以从使徒行传的记载中发现一套核心指导原则，这些原则可以帮助我们勾勒一种新范例。这套核心原则理念清楚指出，圣经中的宣教活动的性质是以教会为本的。

- 出去开展宣教活动的宣教士是最有经验的、知道如何建立教会的领袖（徒 13:1 - 4）。
- 这些领袖的恩赐受到他们所服侍的其他领袖的认可，而且教会委派给他们具体的工作。他们向差派教会报告他们的工作（徒 14:25 - 28）。
- 教会继续以非常直接的方式支持保罗及其团队，比如寄送财物并派人帮助他（腓 1:3 - 6；4:10 - 18）。

今天，旧的范例正延伸至过去不可企及的范围。宣教机构、宣教士和教会发展分析师形成了一个异常复杂的系统，但其聚焦于公元2000年的重要目标却少得可怜。这个系统充满许多有益的、创造性的想法，而且福音也得到了扩展。但是，我相信，经过仔细的分析，我们一定会发现，这一运动正在启动旧的殖民范例并且试图挽救旧的、垂死的模式。现实是：我们不是要在公元2000年来到之前使200年的殖民宣教活动达到顶峰，而是要看看被误导的狂热分子为一个很可能将在教会历史中落幕的模式进行最后一搏需要投入多少时间、精力和资源；这些人用殖民范例给福音在世界上的真正传播造成了巨

大的伤害。

2. 面向21世纪的以教会为本的宣教系统

把这一概念应用于地方教会时，我们必须建立一套更广泛的教会和领袖系统，这一系统的目的是建立圣经准则并且为21世纪建立创造性的模式。

- “安提阿教会”系统：致力于培养领袖，差派他们出去宣教，并且充分参与受差派领袖的宣教活动。
- 有经验的领袖系统——经验丰富的“使徒式巡回宣教团队”——教会培养并差派他们在世界各地的战略地点建立教会。
- 一套以原则为中心的核心课程：以圣经神学为坚固根基，同时受到宣教使命的驱使，致力于鼓励文化中的、打破西方神学范畴束缚的信仰框架的发展。
- 发现重要的本土领袖，授权给他们并帮助他们看到自己在建立和带领教会上的恰当位置。
- 一种互动策略：与那些对打破殖民范例的束缚有着清楚认识的宣教机构进行合作。

BILD国际机构正致力于建立这样一种模式。我们在16页的企划书以及伴随的资料中详细地解释了这种模式的要素，又在我们的研讨会培训手册以及基础课程使徒行传：**一世纪教会建立和扩展的关键**中进行了更深入的说明。这一模式的核心要素包括：

- 为期30年的战略意向：聚焦于一种以教会为本的新范例的大致框架。
- 为期10年的以教会为本的策略指南。
- 包含30门课程的核心课程大纲及终生学习更新系统。
- 综合研讨会培训体系。
- 以教会为本的、围绕生命发展作品集的综合评价策略，把至少七年的事工经历纳入评价系统。
- 在线的计算机资源中心。
- 出版系统和翻译系统。
- 与愿意参与以教会为本的新范例的宣教机构进行合作的互动策略。
- 国际化的资源学者系统。
- 国际化的地方教会和教会机构系统。
- 与神学院、研究院、圣经学校及其他培训机构的互动策略。
- 培养以教会为本的区域资源中心——新一代的神学院。

- 用于写作、开会、分享资源的国际化资源中心系统。

我们生活在一个无与伦比的时代，充满了前所未有的机会。但我们必须以不同的方式思考，我们必须大胆地行动，我们必须带来改变。

最要紧的究竟是什么？这些挑战为什么如此重要？我们是为了改变而改变吗？最后，我来举两个例子帮助你们理解以上内容的重点——在新时代开展事工的需要和紧迫性。

在巴西的圣保罗市，单单来自美国的宣教士就有约3200人，他们大多生活在圣保罗市的富裕地区，一年的花费约125000000美元。这还不包括机构本身的维护费用。当我与一位德高望重的巴西教会领袖讨论这个问题时，他毫不犹豫地，就算80%的宣教士明天被遣送回国，巴西教会也不会受到任何负面的影响。我并不是说要把这1亿美元直接给巴西的教会，不过，你可以想象一下，如果他们把这1亿美元来资助一个精心设计的、用以建立教会并培训领袖的策略的话，他们可以做多少事情？

第二个例子来自赵天恩在15年前写的一篇文章中的一个挑战。虽然他说的主要是西方的神学教育，但这个挑战也适用于宣教活动。

“如果对从西方引进的传统宣教事工模式作一个批判性的历史分析，我们会发现，从西方引进的传统宣教事工模式并不是建立在新约启示的可行的事工结构上，而是建立在一种反映罗马思维的行政结构上……以上这种反思虽然绝不新鲜，但却透露出一个真相：即任何尝试“改良”现有神学教育模式的努力都是不够的。我们需要的不是翻修，而是激进的革新。神学教育的整个理念和架构都必须完全重塑……如果我们按照圣经的教导在第三世界重塑教会事工和领袖培训，我相信我们将看到教会中喷涌出一股崭新的属灵活力，其势头甚至可以重新掀起世界福音化的大觉醒浪潮。”⁸

⁸ “Education and Leadership” by Jonathan Chao, chapter 11 in the **New Face of Evangelicalism: An International Symposium on the Lausanne Covenant**, edited by Rene Padilla (IVP, 1976).

讨论问题

以下问题应该在读完整篇文章后进行讨论。他们可以被用于退修会和小组聚会，也可以供教会领袖们用于领导会面。圣经学习小组、团契小组、细胞教会或家庭教会可以花四个周慢慢讨论整篇文章，一周讨论一个议题。我建议你们讨论每个议题前重新阅读整篇文章。

议题1：保罗的宣教方法

问题：

1. 我们怎么知道使徒行传和以弗所书中保罗的宣教方法是为了引导各个时代的宣教活动？
2. 使徒行传 13:1 - 14:28中的宣教活动的核心要素是什么？
3. 保罗如何着手建立教会？保罗如何使用他写给教会的书信来完成建立教会的过程？
4. 保罗建立教会的过程有一种看得见的模式吗？

议题2：团结与分类的平衡

问题：

1. 使徒行传和以弗所书中有哪些类型的领袖？他们的头衔和主要职责是什么？
2. 哪些领袖更多地服侍本地的教会，哪些领袖更多地传福音？
3. 如果我们根据本地的职责和扩展福音的职责调整不同类型的领袖，这会对我们的“工作描述”有什么影响？
4. 要想根据初代教会的宣教扩展职责来调整我们的工作描述，我们的教会在哪些方面需要作出调整？

议题3：恢复安提阿传统

问题：

1. 在使徒行传和初代教会中，安提阿传统的核心要素是什么？
2. 四个主要因素（安提阿教会、宣教团队/使徒式领袖、本地领袖、教会

- 系统）在教会的自发扩展上发挥着什么作用？
3. 我们如何围绕这四个基本要素组织我们的植堂运动？
 4. 我们如何围绕这四个基本要素把教会组织成系统并同时保留这四个要素？
 5. 我们如何才能建立一个全面的计划，从而在这四个要素的互动中培训领袖？

议题四：21世纪的各种大型教会系统和合作关系

问题：

1. 我们怎样才能随着教会的扩展在教会系统中建立合作关系？
2. 我们怎样调整机构才能使机构更符合以上的“安提阿传统”？
3. 我们怎样改造现有的宣教机构和神学院才能促进地方教会和植堂运动中领袖的发展？
4. 要想使我们的培训项目以教会为本，我们必须在保罗宣教方式的哪些核心要素上作出调整？

资源：

1. **Eternal Word and Changing Worlds: Theology, Anthropology and Mission in Trialogue**, Harvie Conn (Zondervan, 1983).
2. **Transforming Mission: Paradigm Shifts in Theology of Mission**, David Bosch (Orbis, 1991).
3. **Powershift: Knowledge, Wealth and Violence of the 21st Century**, Alvin Toffler (Batam, 1990).



以教会为本的神学：

创建一种新典范

在BILD国际会议上提出
Ames, Iowa

1995年5月5日

在历史的这一刻，教会必须明白自己处在什么样的时代。生活的方方面面都在发生重要的范例转变。商业、教育、政府都在经历重要的“重整”。科技时代正在迅速改变我们工作、学习、培训孩子以及从事各种服侍和事工的方式。学术会谈中充满新的术语，例如后现代、后启蒙时期、后批判主义，这些词都在努力描述人类历史即将进入的新时代。诸如新时代运动、地球村概念以及国际体系之类的词语充斥着报纸和广播。通信系统正在重新定义着各种东西的概念，从写字楼到图书馆到国际贸易。我们正在进入一个新时代。顶尖的经济学及社会模式分析师彼得·德鲁克评论我们的历史时说：

“西方历史每隔几百年就会出现剧烈的转变。我们不断穿过我在之前的一本书（**新现实**）里所说的“分水岭”。在短短几十年里，社会进行着自我调整——世界观、基本价值观、社会政治结构、艺术、关键机构。五十年后，又是一个新世界。当时出生的人无法想象他们的祖父母们生活在一个什么样的世界，也无法想象他们的父母出生在一个什么样的世界。现在，我们正在经历着这样一种转变。”¹

在某些方面，我们可以认为这场转变与过去的其他重大历史转变相似，但在另一些方面，它又不像之前的转变，因为科技使我们有能力做一些之前想都不敢想的事情。这个时代可能带来极大的混乱和破坏，但我相信，它也给教会带来前所未有的机遇。

龚汉斯和大卫·博施这两位在自己的领域享有盛名的神学学者早早地抓住了一些基本的范例模式，他们的见解专业且深刻。关于教会的重要历史时期，他们已经开始研究教会将要面对的未来世界，并且提供了一些初始的识别标记，以便帮助教会设计出用以建立有效的事工模式和研究文化中的相关神学的课程。汉斯昆的**Theology for the Third Millennium:一种普遍的观点**，²他在这本书里建立了“神学及教会历史上的范例变化”模式，这一模式

¹ **Post Capitalist Society** by Peter F. Drucker (Harper Collins, 1993), p.1. 这本书以及作者之前写的**The New Realities** (1989)，以及阿尔文·托夫勒(Alvin Toffler)每隔十年写的三部曲**未来的冲击(Future Shock)** (1970)，**第三次浪潮(The Third Wave)** (1980)，**权力的转移(PowerShift)** (1990)全面地描绘了这些变化的全球性。Toffler夫妻最近发表了一本100页的小书总结他们的主要思想，题为**Creating a New Civilization: The Politics of the Third Wave** (Turner Publishing, 1995)。

² 三本书一起全面地描绘了龚汉斯建立的模式。两部是汉斯昆的著作：研究基督教思想完整典范的**Theology for the Third Millennium:An Ecumenical View**（《为了第三个千年的神学——一种普世观》）(Doubleday出版, 1988年)；通过追溯各典范主要基督教思想家的神学来加深典范研究的**Great Christian Thinkers**（《伟大的基督教思想者》）(Continuum出版, 1994年)。第

为本文的第一部分“加入伟大的神学对话”提供了许多灵感。虽然作为福音派，我们不赞成龚汉斯的普遍目标（至少不是相同意义上的普遍目标），但他清晰的历史见解和当代见解可以为所有想了解我们生活于其中的这个剧变时代的基督徒提供引导。第二位作者大卫·博施是南非人，他在具有纪念意义的**改变的使命：宣教神学中的范例转变**一书中发展了龚汉斯在基督教思想（神学）领域的范例转变模式，³并且把这种模式应用在宣教历史上。努力建立了一种非常广泛的、来自新约的宣教圣经神学后，他又深入研究了我们的宣教概念如何塑造了我们在每个时代的神学范例，最后又说明了新兴的后现代范例的独特要素，并且解释了教会重访其根源后如何才能在范例时代开展有效的宣教事工。

龚汉斯和博施对这种“普遍范例”进行预想时一致认为，这种“普遍范例”要求我们以一种全新的方式实践神学，这也是他们二人一路回归一世纪的教会并且把神学和宣教的历史从现在追溯到一世纪的原因。我们正在进入一个新时代（通常被描述后现代、后启蒙时代或后批判主义），这个时代要求我们进行一种“归根式”的分析。自从2世纪和3世纪的初代教会开始就有许多有关神学和宣教的基本问题被提了出来。从2世纪和3世纪开始，重要的神学会谈从根本上说都是一种根植于学术（哲学）的西方会谈，但这种会谈开始失去其对全球教会的控制力，因为教会在重心上正转向北美和欧洲之外的三分之二世界的教会。所有教会运动遍布非西方世界，那里急需一种新鲜的、不根植于西方学术传统、而是根植于新约教会传统的“神学会谈”，这种会谈需要重新全面地研究圣经神学，解放教会在文化中研究神学的思维和创造力，从而以最佳的方式为后现代世界里的教会服务。

正在全球出现的这种新范例的一个要素就是重新发现地方教会。自从使徒之后的两代教会开始，地方教会就失去了其在新约中那样的核心地位。地方教会一直都不是“伟大的神学会谈”的中心。博施讨论新兴范例的要素时很好地指出这一点：

从根本上说，宣教的教会就是世界各地的地方教会。以上观点以及任何一家地方教会都不应该管辖另一家地方教会的假设都是新约中

三本是龚汉斯和大卫·崔西合著的**Paradigm Change in Theology** (Crossroads, 1991)，这个论文系列来自1989年图宾根大学举行的一次研讨会，许多著名的神学家在这次研讨会上讨论了龚汉斯的范例模式。

³ **Transforming Mission: Paradigm Shifts in Theology of Mission**, by David J. Bosch, (Orbis Books, 1991).

的基本理念（徒 13:1-3 和保罗书信），但实际上，它们在教会历史的大部分时期都被忽略了。⁴

我们正站在新时代的大门口，恰当地理解这个新时代可以帮助我们以一种全新的方式看待新约时代及其活力。我们生活在一个重新发现地方教会——神的家，真理的根基和柱石——的纯粹本质的时代。我们有机会与世界各地的教会一起服侍并对话：与发展中国家的教会一起服侍并对话，因为它们有“批判意识”，它们在自己的文化中研究神学且不失新约中的热情和活力；与西方的教会一起服侍并对话，包括复兴教会和家庭教会运动，因为它们想要重新研究神学，努力重访新约中的教导并建立新时代的范例。

这是新范例系列的第三部分——后现代教会的新范例。第一部分研究了神学教育所需的新范例，第二部分研究了宣教活动所需的新范例。整个论题的关键是，地方教会必须成为神学教育、宣教活动以及在文化中实践神学的中心。本文采用了前两篇文章的结论，试图为全世界的地方教会建立一种模式，使其继续教会的运动、更充分地建立教会并且基于自己的教会生活在自己的文化中出类拔萃地实践神学。这种以教会为本的运动的重点是世界各地的地方教会。它的重点不是宣教机构，但包括宣教活动。它的重点不是神学院，但包括神学和神学教育。

我们不想把这种以教会为本的模式与旧范例混合起来，而是想以一种全新的方式处理问题，这种做法招致了许多批评。我希望本文可以继续解释这种新方法的基本原理。“归根”的理念不是出于后退的意愿，或是出于狭隘的理解，或是出于对传统的批判，而是出于一个坚定的信念：神给世界各地的地方教会带来一阵清风，即新约之风。神希望我们利用所有的资源来充分建立世界各地的教会。

我们先来通过教会历史上的历史范例的眼睛来观察伟大的神学会谈。

审视“伟大的神学（西方的）会谈”

置身于自己的传统和文化之外看问题非常不易，更不用说置身于自己的历史范例之外了。要想保证思维清晰，我们必须努力理解几千年来教会的广泛传统和跨代会谈以及我们的文化中的传统和会谈。我试着建立一个模型来帮助我们理解。这个模型大量借鉴了龚汉斯和博施的理念，但也吸取了胡斯托·

⁴博施，第378页。

冈萨雷斯和加斯洛·佩利坎的著作成果。⁵我们可以通过这四位作者充分了解几千年来教会的所有重要原始著作及文献。不过，首先，我的模型来源于二世纪和三世纪时期的讨论以及对新约教导（使徒的教导，保罗总结为传统、教训、命令以及传给关键领袖的纯正道理）的重新研究，这些教导的解释权一直掌握在官方的教会和根植于柏拉图思想理念的学院传统的手里。表格1（题为“加入伟大的神学会谈”）对这种范例模式进行了概括。从这个表格推导结论前要注意：每当我们对历史发展的重要时期进行总结时，我们必须关注一般的模式，而不是例外的情况。我们没想表达的意思可能被其他人理解为隐含的意思。这种被误解的风险无法避免，我们可以去冒这个险。经常参考图表1有助于我们更好地理解以下结论和启示。先让我们看几个结论，明白这个图表的大体意思。

基本结论：

第一个结论是，几千年来教会的主要神学对话从根本上说都是一种根植于学院的西式会谈。神学与希腊学院及其哲学思想的联姻是初代教会的护教学家们想要捍卫教义和基督教并反驳宗教是“愚昧人”的信仰的结果。初代教会的护教学家们想要表明，基督教与希腊学院“智慧”传统的核心原则一致。

（见冈萨雷斯有关亚历山大传统的讨论。）虽然基督教的某些原则的确与一些有益的哲学相似，但这种传统是耶稣及其使徒传下来的。实际上，这正是保罗在哥林多前书 1:18 - 2:5 中警告我们远离的事情。从那时起，教会就开始接受这样那样的学院传统并导致了严重的错误。这种错误主导教会达数个世纪。在某种意义上，地方教会的集体意识和有恩赐的重要领袖都被学院传统中有影响力的人取代了。随着基督教的主导性运动开始转向非西方世界，我们才得以重新发现地方教会，并且以一种全新的方式重新认识使徒的教导。

第二个结论建立在第一个结论上，它也受到冈萨雷斯的影响。因为当时的教会想要抵御外界对使徒的教导的攻击，所以初代教会的先辈们采取了一种

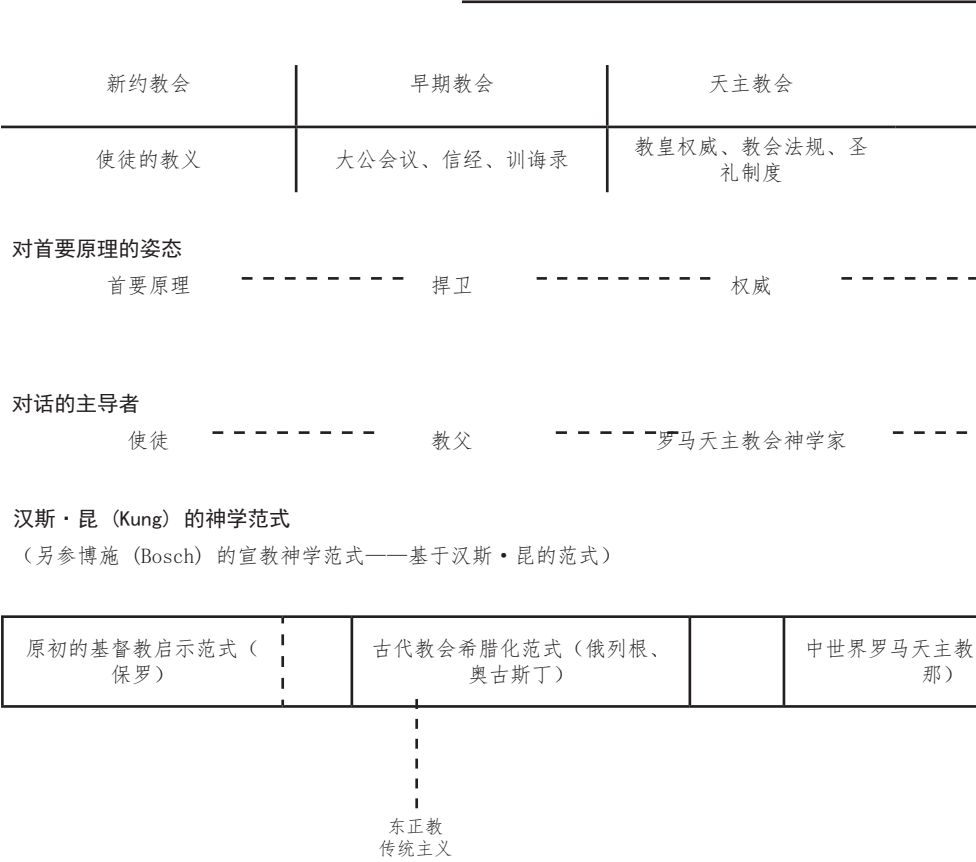
⁵Justo Gonzalez写了一套具有纪念意义的3卷式著作，题为**A History of Christian Thought** (Abingdon, 1972)，其内容横跨整个会谈图表；他的第二本著作题为**Christian Thought Revisited: Three Types of Theology** (Abingdon, 1989)，他在这本书里反思并吸取了自己在上一套著作里的观点，以便在我们正在进入的这种新范例上为教会提供指导。还可以关注他的两卷本教会史**The Story of Christianity**（《基督教的故事》）（Harper Collins出版，1985年）。Jaroslav Pelikan的5卷著作**The Christian Tradition** (Oxford, 1989)也很重要，他对历史神学进行了前所未有的研究，造就了一本无与伦比的参考文献。

类似罗马法律的手段。这种法律规定，教会对使徒的教导享有所有权，教会无需捍卫这些教导，只需解释这些教导。所以，想要捍卫使徒的教导的初衷最终带来一个权威的教会——罗马教会——并且创建了拉丁神学，即西方神学。我再说，初代教会集体达成的捍卫使徒的教导的美好共识不久就被罗马的“官方”教会的“官方”共识取代了，罗马教会的残余力量今天仍主导着许多基督教国家里的神学会谈。

第三个结论是，爱任纽及小亚细亚和叙利亚地区的一种源自安提阿的早期传统也努力捍卫使徒的教导，但他们的做法根植于地方教会的生活并且以教导为目的，这一结论同样建立在冈萨雷斯的深刻分析上。这些初代教会关心的是在使徒的教导上建立教会。这种传统（或者这种神学）的光芒被学院和官方的传统所掩盖，虽然我们看到初代教会的这种传统在教会历史上以小型运动的形式出现过，但它从未在重要的神学会谈中发挥过重要作用。如果我们想使神学重新以教会为本，就像使徒时代的新约教会那样，我们必须重新研究当时的传统。解释博施的结论对我们大有帮助：地方教会的核心作用在教会历史的大部分时期都被遗忘了。如果我们想在这个不断变化的后现代世界里按照使徒的传统充分地建立教会，我们必须真正回归以教会为本的神学，这也是初代教会的传统。

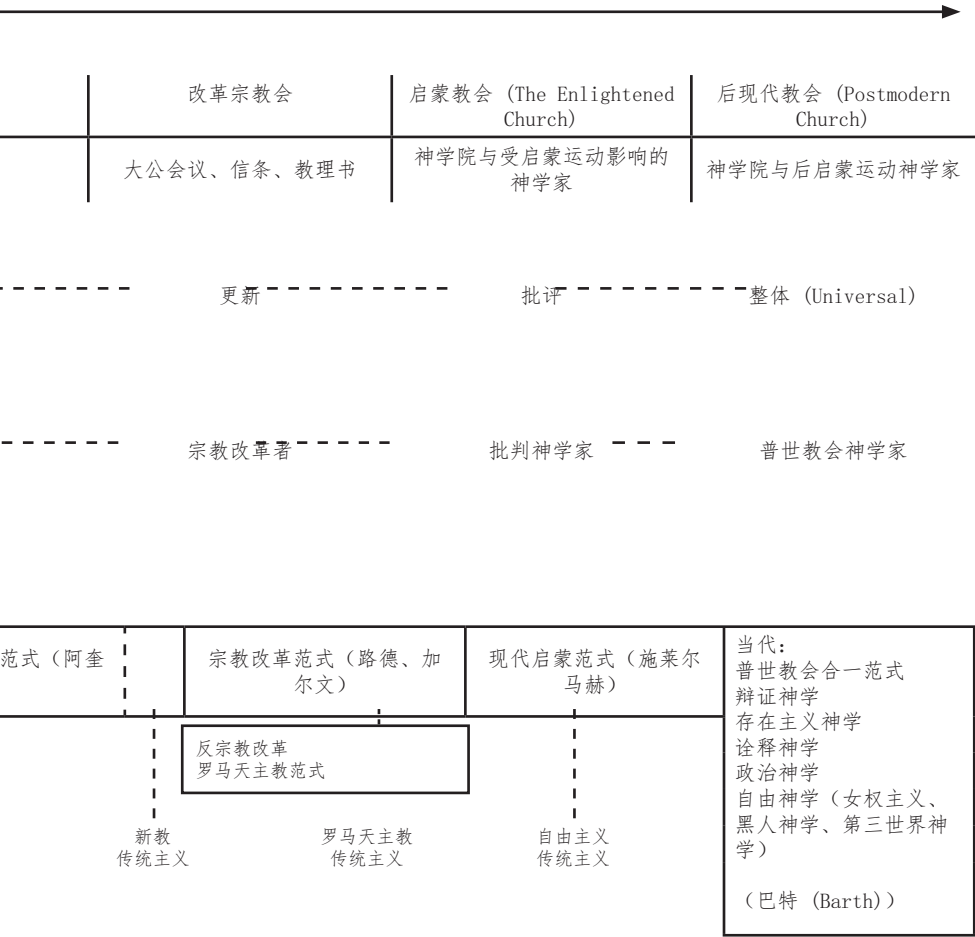
历史中的首要原理

图 1 保存历史中的使徒教义



伟大神学会话的文化背景

(参看莫蒂默·阿德勒 (Mortimer Adler) 编辑的五十四卷《西方世界伟大著作》(Great Books of the Western World) 丛书。此系列围绕第一版第一册书伟大的对话(The Great Conversation) 而建立, 以三种方式形象展现会话: 按时间轴编排作者; 呈现作者对其他作者的借鉴和沿袭; 一百零二个伟大思想加上三千多个从属思想。这在两卷本的《综合论题》(Syntopicon) 中得到完美演进, 能使读者从任何角度进入会话。)



此时我们似乎应该讨论一下目前的几个结论的启示。

1. **我们需要一种横向思维，而不是新古典主义思维。**爱德华·德·波诺(Edward de Bono)在其著作 *Lateral Thinking: 循序渐进的创造力* 一书中提出一个非常有益的概念，⁶他将其称为**横向思维**。他认为，思维分为两种：横向思维和纵向思维。他的主要观点是，大多数人的思维是纵向思维——逻辑思维——在一连串的思维上不断建立和发展，这种思维方式通常是选择性的，遵循传统的路径和最常见的方向。**横向思想**是横向发展的。横向思维提出全新的出发点，它通常是生成式的、新鲜的、激励性的。今天，教会需要横向地进行思考。由于当代福音主义的肤浅性，许多人想把我们带回归正教会及其深刻的神学思想，在某种层面上，归正神学是有益的，但在另一种层面上，归正神学非常天真，有时明显带有种族优越感。教会必须横向地思考，彻底重审使徒的教导，建立全新的神学范畴和事工范例。
2. **我们必须以一种严肃有序的方式重审首要原则（使徒的教导）。**我们所说的建立一种研究神学的新范例不是来自我们自己的发明，也不是来自有关当代文化范例的假设，而是来自对新约教导——首要原则——的仔细重审，这种范例摆脱了主导着神学会谈方向的西方思想传统。我们将在下个部分讨论这一问题。
3. **我们必须把伟大的西方神学会谈视为一种混合的祝福。**一方面，了解几千年来的神学讨论有助于我们看到不同文化、不同时代、不同背景中的争战。另一方面，由于教会被学院和官方教会控制，所以教会常常阻止新一代的信徒重新审视基督教的有力根基。
4. **我们必须重新发现地方教会及其在保持使徒的教导上的核心作用。**博施的评论非常重要：地方教会的核心作用在教会历史的大部分时期都被遗忘了。教会的初衷是使教会倍增、就使徒在文化中的教导达成集体的一致并活出这些教导，但这一初衷不久就被学院和官方教会的传统取代了。这包括在教会的建立和倍增中研究神学并忠心地传承使徒的教导。
5. **我们必须重新研究每一代文化中的神学。**每个教会都必须从历史上和文化上了解教会，从而形成一种批判意识。不过，神对教会的计划是让教

⁶ *Lateral Thinking: Creativity Step by Step*, by Edward de Bono (Harper & Row, 1970).

会成为一个有力的、活跃的地方团契，成为能够在历史的任何时期影响各种文化的神的家，每个教会都必须接受这一纯粹、简单的计划。这将是本文最后一部分的主题。

6. **我们必须建立后现代教会的新范例——教育范例、宣教范例和神学范例。**我们必须仔细评价历史传统的深层结构——事工范例及所有范例，并且根据使徒的教导正确地看待这些结构。如果图表1的启示正确，那么新范例要想有意义地回归根源就必须脱离西方传统的范例。我们必须回归使徒的根基。

重寻使徒传统

本文没有时间按照以上启示的建议认真有序地重温使徒的教导，但以下内容可以作为一种简单的概括来指导有序的研究。这种重审要求我们对新约进行仔细直接的研究：使徒行传，特别是保罗书信；使徒在一般书信中的其他见证；以福音书为背景的其他书卷。因为时间不允许我们仔细地研究，所以我们在此仅对这一过程作概括性的综述。

为了让使徒传统重新成为我们在现代文化中研究神学的指导基础而重新审视使徒传统的过程分为两步：第一步是尽量准确地审视新约教会本身，从而以最直接的形式恢复使徒对教会的见证；第二步是审视初代教会——紧随使徒之后的初代教会。

新约教会：

最初，新约中的教会就明白，它们必须“恒心遵守使徒的教训”（徒 2:42）。保罗知道他的书信将成为传递整套教导的过程的一部分，所有教会都要在这些教导上得建立。不遵守这些教导的人被视为不守规矩，如果他们执意不愿遵守**教导——教训**，他们最终将被教会隔离（帖前 4:2；5:14；帖后 2:15；3:6）。保罗也把这套教导称为**基础原则**，即**首要原则**（西 2:6-8，来 5:11-14）。在之后写给提摩太和提多这两位重要领袖的书信中，保罗也把这套教导称为教会要积极忠心地保守的**纯正的道理**（提前 1:10；6:3；提后 1:13-14；2:2；多 1:9，13；2:1-2）。之后，其他书信的作者也开始“为从前一次交付圣徒的真道竭力地争辩”（犹 3）的永恒任务，一直持续到今天。

在此我必须简单地澄清一个问题：这套教导不只包括有关救恩的几条核心教义。它还包括地方教会应该如何管理教会生活（提前 3:14-16；多 2章）以及个人的家庭应该如何管理家庭生活（弗 5:22-6:9之类的家庭文本）之类的教导。有关重审使徒传统的更全面的指南请参阅“附录一：早期教会里的传统、模式和纯正的道理”，出自BILD领导力系列一课程**理解纯正教义的本质的第一个项目指南**。⁷

初代教会：

尽管处于来自教会内外的不断攻击之下，初代教会⁸继续着保持使徒的教导以及在其上建立教会的传统。虽然处于各种敌对势力以及试图歪曲使徒教导的阴谋之下，但初代教会奇妙地、超自然地在教会中对“使徒的整套教导”达成了集体一致（天主教的本意）。这种集体一致是通过对公认的包含使徒教导的书卷（后来成为新约）的逐布认可；通过早期的信经（例如使徒信经）；通过旨在帮助新信徒和教会在使徒的传统上得建立的教会手册（例如十二使徒遗训和使徒宪章）；并且通过大多数杰出的教会领袖的集体传承达成的。关键教会领袖的集体一致后来导致了一个官方的教会以及一种官方的使徒传承。但是，这种集体一致最初只是关键领袖对捍卫使徒信仰的活动的认可。使徒死后，这些教会中最早的神学形式还没有受到任何希腊学院式教导或中央集权的罗马教会的官方教导的影响。这种神学形式进而发展成一种非集权式的教会体制，在全世界不断成熟和扩展。这明显是一种以地方教会为本的运动。

迈向一种新范例：在文化中研究以教会为本的神学

我们要努力建立一种研究神学的新范例并在某种层面上打破西方教会传统的主要原因之一是，新约教导的重要方面在神学讨论与学院的联姻中丧失了。

⁷BILD领导力系列一课程Understanding the Essentials of Sound Doctrine目前正在进行实地测试。

⁸过去的二十年里出现了大量研究初代教会的著作，它们极大地帮助我们理解初代教会以及初代教会在使徒的教导上得建立的过程。一些更有益的资料包括：The Household of God:The Social World of the Pastorals by David Verner (Scholars Press, 1983); Paul and the Thessalonians (Fortress, 1987), Paul and The Popular Philosophers (Fortress, 1989), Social Aspects of Early Christianity (Fortress, 1983), all by Abraham Malherbe; The Origins of Christian Morality:The First Two Centuries by Wayne Meeks (Yale, 1993); and Heirs of Paul:Paul's Legacy in the New Testament and in the Church Today by J. Christian Beker (Fortress, 1991).

神学讨论与学院的联姻创建了西方哲学，西方哲学建立了圣经本身没有的范畴和问题。官方教会（罗马天主教会以及后来的大部分新教教会）仍旧更置身于官方的教会传统（信条、教理问答书，等等）而不是完整的使徒教导。

我们如何才能以一种批判性的方式开展这种新的神学过程，既不忽视教会几千年来积累的见解和教训，充分了解我们的文化和历史时期，同时脱离西方会谈的束缚，在文化中自由地研究神学？

指导原则：

1. **在文化中研究以教会为本的神学的过程必须真正全心全意地以教会为本。**从初代教会起，这一过程一直根植于学院以及中央集权的机构式教会的官方神学。不过，爱任纽及安提阿的传统证明，在初代教会的传统中，对神学的研究是教会生活的一个自然部分。在牧养信徒和维护真理的过程中，教会领袖常常写信处理建立教会和在世界上作见证方面经常出现的问题。无论何时，**神学**都是建立教会和在世界上作见证的事情。今天，我们必须重新思考**神学**的整个概念。耶稣训练十二门徒时是“在文化中实践神学”吗？保罗建立教会时是在“实践神学”吗？卡尔·巴斯被很多人视为这种新兴的历史性教会范例的创立人及先驱，1934年4月10日-12日，在巴黎，他在呈给新教神学院的一篇文章中清楚指出：

“神学不是神学家的私藏品，神学不是教授的私事。可喜的是，一直以来，很多牧师对神学的理解比大多数教授更好。但神学也不是牧师的私事。可喜的是，一直以来，虽然牧师是神学方面的婴儿，但教会成员和许多会众静静但有力地完成了神学的功能。神学是教会的事情。虽然神学离开牧师和教授无法顺利发展，但神学的主要责任是加给整个教会的，这种责任就是保持教会服侍的纯粹性。一般而言，教会里的所有人都是神学家。“平信徒”一词是最糟糕的宗教词汇之一，基督教的会谈应该摒弃这种说法。”

我们必须把在文化中研究神学的主要任务还给教会，教会正处于得坚固并且在社群中活出见证的过程，教会渴望用耶稣基督的福音彻底影响自己所在的文化。

2. 在文化中研究以教会为本的神学的过程在整体方法上必须以圣经为本。

这一点也很难做到，因为现今，大部分释经法和研究神学的体系都已脱离教会，以致于它们有时甚至会阻碍教会研究有益的神学。中世纪时，天主教会使用的寓言解经法脱离了圣经的字面含义，启蒙时代的教会使用的科学解经法把教会通过对话研究神学的美感变成神职人员的个人科学活动（即便不是在实践中，至少也是在教会的思想中），这些做法严重扭曲了真正的释经学。神学本身一直被一种系统化的模式左右，即**系统神学**。西方的系统神学根植于西方哲学，西方哲学根植于希腊学院。现代的系统神学曾被叫做**教义学**，是教会为了捍卫信仰而设立的，但这种系统神学造成了一系列问题以及一种与教会问题不相干的分类方法。但它非常适合学术界。所以我们需要重新思考整个神学体系。沃尔特·凯瑟和艾略特·约翰逊这两位福音派学者作了大量的研究后呼吁我们从根本上重新思考这些体系。⁹约翰逊和凯瑟呼吁我们发动一场解经革命，即把解经的重点放在作者在圣经中表达的原意。凯瑟在解经学之外进一步呼吁我们重新思考我们研究神学的方式，他呼吁我们把注意力放在一门更近的学科——**圣经神学**上。许多人把圣经神学运动归功于布雷瓦德·蔡尔兹，¹⁰他是一位跟随卡尔·巴斯的新范例思想家，他提倡让圣经正典自言其意，并且重视按照圣经写成的顺序来研究圣经。这种方法让圣经主题自己显现出来并声明自己的重点，而且使神学的分类系统与这些重点一致。今天的问题是，我们的教会传统和神学机构被系统神学所左右，系统神学常常成为我们研究神学的起点。仔细系统的圣经神学将会消灭西方的系统神学及其范畴。如果我们希望教会重新研究文化中的相关神学，那么我们必须把我们的研究方法彻底调整为一种纯粹以圣经为本的方法。

3. 研究以教会为本的神学的过程必须由教会自己在教会得建立的文化中进行。全世界最德高望重的教育理论家之一保罗·弗莱德¹¹令人信服地指

⁹ *Expository Hermeneutics: An Introduction* by Elliott Johnson (Zondervan, 1990).

Toward an Exegetical Theology by Walter Kaiser (Baker, 1983).

¹⁰ 三本书可以极大地帮助我们理解蔡尔兹及其圣经神学运动：*Biblical Theology in Crisis*（《危机中的圣经神学》）（Westminster出版，1970年）、*Introduction to the Old Testament as Scripture*（《旧约导论》）（Fortress出版，1979年）、*Biblical Theology of the Old and New Testament*（《新旧约圣经神学》）（Fortress出版，1992年）。

¹¹ 每位教育工作者都必须读他最重要的两本书：*Pedagogy of the Oppressed* (Continuum, 1984)，*Education for Critical Consciousness* (Continuum, 1994)。其他有用的文献有*Learning to Ask Questions: A Pedagogy of Liberation* (Continuum, 1992)，*Pedagogy of the City* (Continuum, 1993)，*Pedagogy of Hope* (Continuum, 1994)。另一本书也很有帮助：*Reading*

出，对“人民”的有效教育包括让他们参与从自己的文化根基和现有的生活状况提出问题的过程。在这个过程中，人们开始与更大的世界及其知识基础互动，通过这种互动，人们可以形成一种“批判意识”，并且能够把新知识应用在自己的生活里，而且还能影响自己生活的文化。威廉·德尼斯在 *Invitation to Cross-Cultural Theology: Case Studies in Vernacular Theologies*（跨文化神学漫谈：地方神学的案例研究）一书中发展了相同的理念，尽管他并没有参考弗莱德的材料。他研究了五个教会运动的神学，其中四个在发展中国家。他提出一个问题，即教会如何才能在自己的根基上继续发展神学，他将其称为“本地神学”。这种神学很像新约中初代教会的神学，即教会如何才能参与全世界的神学会谈，在知识上得以长进，从而可以在文化中研究神学，同时不受西方教会的腐蚀？他总结说，教会必须学习自己在自己的文化中研究神学，从而形成弗莱德所说的“批判意识”。

这种过程究竟是什么样子的？一些著名的神学家对本文提出的范例问题有着深刻的理解，他们近期提出几种有意义的模式。他们的理念非常值得我们思考。首先是提倡在文化中研究圣经神学的哈维·康恩，¹²他仔细说明了为什么圣经神学应该成为这个过程的基础。第二位是爱德华·法利(Edward Farley)¹³，他主张回到前启蒙时代的智慧传统。他提倡一种包含三个步骤的过程：（1）解释传统——研究传统根源的深层结构，从而形成批判意识；（2）解释真理——重新审视圣经（及其他原始文献）；（3）解释行动——教会在文化中建立全新的神学范畴。顿恩·勃朗宁¹⁴在法利的三步过程上增加了第四步，他称其为**战略实践神学**。他呼吁教会通过这种过程建立全新的事工范例。勃朗宁相信，这种研究神学的过程应该在团契中实施，他通过这种模式在四个不同教会的团契生活中的应用证明了这一过程的有效性。

我们的新范例必须鼓励教会根据新约的教导评价现有的神学并且对

Paulo Freire: His Life and Work, by Moacir (Sunny, 1994).

¹² *Eternal Word Changing Worlds: Theology, Anthropology and Mission in Dialogue*, by Harvie Conn (Zondervan, 1984). 特别注意第6章“神学和神学研究：一门新课程”。

¹³ *The Fragility of Knowledge: Theological Education in the Church & University*, by Edward Farley (Fortress, 1988). 特别注意第7章“神学研究的结构：绘制地形图”。

¹⁴ *A Fundamental Theology: Descriptive and Strategic Proposals*, by Don S. Browning (Fortress, 1991).

神学进行更深入的了解，同时保持衍生出有力的教会运动的自然“神学研究过程”。

4. 研究以教会为本的神学的过程必须根植于一种真正意义的国际运动中，特别是要尊重第三世界教会研究神学的过程。各种迹象表明，所有的西方文化其实都是后基督教文化，西方的教会还会继续保持这种有名无实的信仰。西方教会似乎不得不花大量的时间摆脱自己的传统并且重新教导会众，而北美和欧洲之外的教会可以在某种意义上重新开始建立初级的“纽约教导式”神学。若真如此，我们就可以期待这些年轻的发展中教会产出一些最具创新性和激励性的神学。从根本上说，西方的教会可能比发展中国家的教会更需要这种互换的过程。西方的教会必须抛弃西式的殖民思维，并要学习对西方的传统报以合理的怀疑态度。不管我们的传统或者我们在世界上的地位如何，我们所有人都必须尽力与在文化中研究神学的所有地方教会培养一种真诚的团契关系。

一种有用的模式：

我们想提出一种在文化中研究神学的简单过程。就像我们在这三篇以教会为本的文章中描述的那样，这种过程必须以教会为本。表格2“在文化中研究神学”对这一过程进行了说明。注意，这只是一个概括性的综述，充分解释整个过程的概念需要另拟一篇文章详述。这个过程包括三个基本阶段：

阶段 1：按照圣经建立框架

大多数“文化中的神学”模式快速跳过了这一阶段，但这其实是我们奠定整个根基的地方，之后我们将在这一根基上建立我们的文化范畴和事工范例。虽然这些阶段是循环进行的，而且在某种意义上是同时进行的（因为研究神学的过程本质上是教会不断操练的过程），但教会仔细有序地从圣经建立这一框架需要花好几年的时间。这一过程包括重新审视使徒传给初代教会的教导以及在这些教导上建立我们的教会。之后，我们还必须从整体上了解圣经：每个重要时代或每个圣经部分，每卷书的论点和目的以及所有包含重要教导的经文。这一阶段的最后一步是建立一种圣经神学（圣经中自然展开的纵向主题和关键主题）。这将成为塑造事工范例以及在文化中实际研究神学的框架。¹⁵

¹⁵这一过程（从部分到书籍到教导经文到圣经神学）借鉴了Walter Kaiser的两本开创性著作：Toward an Exegetical Theology（《转向释经神学》）（Baker出版，1981年）、Toward an

阶段 2：系统地处理文化议题和问题

这个阶段很重要，因为它开始匹配圣经的理念与特定文化中的理念、议题和问题，并且开始了概括圣经真理的过程，使教会可以在文化中不断成熟，并且可以解决问题和疑难议题。这让教会可以在相互矛盾的文化理念中捍卫真理，对抗教会内部产生的歪曲真理的现象，并且充分渗入福音的真理栖身的文化。要想在这一阶段正确地“研究神学”，教会必须从自己的文化建立新的神学范畴和问题，并且通过有序地研究圣经神学真正地与圣经神学的范畴互动。发展中国家的教会很容易在这一步转向西方的系统神学（在问题上和范畴上），而不是开始在文化中研究自己的神学。教会应该避免这种情况的原因主要不在于系统神学无法跨越文化（即使有益的系统也是根植于文化的，所以系统几乎从未跨越文化），而在于从初代教会起，西方的系统神学就一直被学院和官方教会所左右。现在，情况不同了，在地方教会的生活中研究神学的人常常会提出截然不同的问题。虽然近期出现的一些作品可以为我们提供指导，¹⁶但通过建立教会和研究圣经神学的自然过程，过几年，新的文化范畴就会开始显现。

阶段 3：建立事工实践神学

这一阶段的本质是文化中的事工“范例建立”。教会最终将建立普遍的事工结构，从而在不同的教会中广泛地开展事工。今天的一些范例包括青年事工、主日学、神学院和基督教咨询服务。我们都知道这些范例是如何运行的，它们可能符合也可能不符合新约中使徒为教会设立的基本模式。在这一步上，我们必须慢慢建立，保证我们的初始事工策略（将会发展成开展事工的全部范例）与基督的“首要原则”（使徒的教导）而非世界的“首要原则”或西方的传统一致。如勃朗宁、法利及其他人建议的那样，在这一阶段，我们必须慢慢审视我们自己的“传统及实践的深层结构”，以便看清过去那些人造的事工范例。传统及实践的深层结构通常根植于发展中教会的综合文化实践；它们也可能根植于坚固的西方教会中的深层教会传统。这是整

¹⁶最实用的著作之一是Robert Banks的*Redeeming the Routines: Bringing Theology to Life* (Victor Books, 1993)。我发现，威廉·德尼斯(William Dyrness)在这方面的几本书也很有激励性：*Old Testament Theology* (IVP)，*Christian Apologetics in a World Community* (IVP, 1983)，*Invitation to Cross-Cultural Theology* (Zondervan, 1992)，and *Learning About Theology from the Third World* (Zondervan, 1990)。在后现代范例本质的广泛文化范畴方面，博施和龚汉斯的著作很有帮助。

个过程中最具挑战性且最激动人心的阶段。整个过程的模式参见本文的附录二，引自BILD领导力系列二课程**在文化中研究神学**的最后一个项目指南。¹⁷

BILD课程与本文描述的“在文化中研究神学”的整个过程是一致的，在此指出这一点可能有好处。BILD课程正是从地方教会的生活过程中产生的，地方教会的目标是在自己的文化背景中自我坚固，建立新的事工范例，提高批判意识，从而在本地甚至全世界更有效地开展事工。BILD的课程正在世界各地的不同教会中有效地使用、测验和改进。在文化中完成这套课程共花了20年的时间，包括从西方系统神学向完全的圣经神学转变的10年。教会仍处于重塑事工范例的艰难过程，因为我们的文化抵制变化。完成这套课程的圣经神学部分还要再花10年的时间（已经投入了15年，完成了30%-80%）。

这套课程的目的是指导教会完成本文的“研究神学”过程。所有课程都包含了以上描述的研究神学的完整过程，以便促进地方教会互动地“在团契中研究神学”。

领导力系列一的目的是引导教会仔细有序地重新审视使徒的传统——使徒的教导，首要原则。

领导力系列二的目的是引导教会更深入地完成整个过程：了解整本圣经的教导，仔细建立一种全备的圣经神学，系统地解决文化问题和文化范畴，发展实用的事工神学。

它也旨在帮助教会像初代教会那样有序地研究圣经（圣经神学的一部分）：先研究使徒的教导（重点学习保罗的教导，因为他的工作是把神的计划和管理方式显明给教会），然后研究整本圣经。BILD课程仅仅是在这个后现代世界里装备教会所需的新资源的一个例子。

Old Testament Theology（《转向旧约神学》）（Zondervan出版，1978年）。

¹⁷ Doing Theology in Culture, BILD领导力系列二课程，目前正处于编纂阶段。

在文化中做神学 建立使徒信仰框架

图 2

按照圣经建立框架

识别纯正教义的要素（即使徒的福音信息和教导）

总结圣经的基本信息（世界观声明）

广泛研究圣经神学（各卷书的神学、教导的段落、作者、经文章节、圣约、纵向主题、主要话题等等）

建立事工实践神学

按照圣经和文化，评估当前的事工

个人 / 家庭侍奉策略（外宣、工作、集体服务、教育、发挥恩赐、时间、金钱等等）

教会侍奉策略（协助全世界有需要的教会、救济与发展、深入集体、教牧关怀）

系统性解决文化问题与范畴

基督教面临的基本文化挑战（捍卫信仰——护教）

社会、政治、经济、文化问题（信徒集体对周遭文化的回应）

文化处境下不同的世界观和宗教信仰（如何相处、如何去爱、如何捍卫信仰）

在地上的日常集体生活（家庭、金钱、工作、关系、时间、优先性、侍奉等等）

结论：

通过全面地研究圣经并且仔细思考我们的深层传统，我们可以开始处理文化议题和问题，发展正确反映使徒的教导的实用事工范例，并且重新认识当代的文化。文化中的神学必须源自教会，不是源自学院或官方教会，而是源自自我坚固并且在世界上作见证（以教会为本的神学）的教会。

以教会为本的运动和以教会为本的神学不是对传统的神学院和宣教机构的改造，不是把新酒装在旧皮袋里，不是一种改造，不是传播我们的特殊传统，而是一种横向思维，一种革新的思维。它带领我们回归根本，重新发现地方教会从初代教会开始就未被充分重视的核心地位。它关系到全世界的教会，重视教会之间的合作，力求重新研究神学，重新审视新约的教导并为新的历史时期建立新范例。

附录一：教会里的传统、模式和纯正的道理

使徒的教导的发展：

基督传给使徒一套教导让所有教会遵守，包括一套核心教导以及一种各地的教会都应活出的生活方式。这些教导应该融入每个新教会以及每位新信徒的生活的方方面面（“所有教会”——哥林多前书 11:1-2, 16; 7:17; 14:33; 8:16-24; 帖撒罗尼迦后书 1:4）。

现存的教导：

使徒行传：使徒的教导：使徒行传 2:42

最初，教会把这些教导称为使徒的教导（使徒行传 2:42）。这些教导——以口头的形式开始，后来以使徒及其重要同工所写的书信的形式贯穿教会生活——被视为教会的权威，被称为使徒的教义或教导、信心的基础、信心、教义，等等。教会把这些教导的核心福音称为**福音传道**（kerygma），把在团契中有序生活的教导称为**教训**（didache）。尽管二者的名字不同，但它们在类别上有许多重叠之处，在新约和早期教会著作中都是如此。

保罗书信：

• 早期书信：传统、教训、命令

保罗知道，他传给教会的**教导**是从主领受的（帖撒罗尼迦前书 4:2），所有教会都应该遵行这些教导。保罗曾多次提到他们从基督领受的**传统**。**传统**一词（来自希腊词paradosis——“传递下来的东西”）指保罗和其他使徒所传的**教导**。这似乎是保罗在其早期书信中总结这套教导的用词，教会历史中也使用了这一概念，特别用于天主教会称呼三个权威时：圣经、**传统**、教皇体系（例如，帖撒罗尼迦后书 2:15; 3:6; 哥林多前书 11:2; 歌罗西书 2:8）。歌罗西书 2:8有助于我们记住，我们只是在参考保罗在不同时期的用词，这些词没有严格的分类，比如他曾在早期的书信中使用“悖论”一词。很明显，他在歌罗西书中的用词是为了强调我们只考虑模式，但这是有益

的。保罗把不愿遵行这教导的人称为**不守规矩的**（来自希腊词 ataktos），这个词指一个人“**不守规矩**”或“**不按规矩行**”（帖撒罗尼迦前书 5:14；帖撒罗尼迦后书 3:6, 11）。

- 中期的书信：**信心的规则、样式、基础原则**

在保罗中期的书信中，他挑战教会坚守他教导他们的、他们在他们里面看见的**系统或真理的标准**。这里出现了两个关键词：**态度**（来自希腊词phroneo），指**思维方式或思维和生活模式**（腓立比书 2:5；3:15），**标准**（来自希腊词stoikion或 stoikeo），指保罗所传的**信心的规则或标准**（歌罗西书 2:8，20；腓立比书 3:16；加拉太书 4:3, 9；5:25；6:16）。保罗也把这套真理称为他所传的**信心**（例如，使徒行传 16:5；腓立比书 1:27；歌罗西书 1:23；哥林多后书 13:5中的希腊词pistis）。保罗希望他们顺服这信心，在这信心上坚固并坚守到底。有趣的是，**信心的规则**这一概念是二世纪教会用来总结使徒的教训的第一个词，后来发展为**信条**。

- 晚期的书信：**纯正的道理和纯正的原则**

在保罗晚期写给两位重要领袖——提摩太和提多——的书信中，他更多地聚焦于这些教训或教导的**纯正性**。他知道许多人将会在他死后起来**歪曲他留给教会的教导**——不仅是教导的准确性，还有教导的纯正性。这表明他理解这些教导不仅是一套真理，还是一种生活方式。信仰的**核心真理**绝不能脱离信徒的**行为**。保罗把这套真理称为他托付给提摩太的**教训**。他告诉提摩太要**保持这一教训的纯正话语的标准**（来自希腊词hupotuposis——“大纲轮廓、基础规划、草稿，构成一个更完整的解释的基础”，语言学要点）（提摩太后书 1:13）。保罗在两封信中使用的重点词语是**纯正的道理**（提摩太前书 1:10；6:3；提摩太后书 1:13；4:3；提多书 1:9，13；2:1-2）。**教义**（doctrine）来自希腊词“didache”或“didaskolos”，指基督交托给保罗、让他传给众教会的**教导**。现在，像提摩太和提多这样忠心的人有责任**保护这纯正的道理**并将其**交托**给那些能继续**教导别人**的人（提摩太后书 2:2

），从而永远保守使徒们的教导。这些教导以“kerygma”（**传讲福音**）和“didache”（所有信徒和教会必须用来指导其生活的**教导**）为中心。

其他书信：

其他书信把这些教导称为**使徒所传的信仰**。这些作者——特别是彼得和犹大——格外关心的一件事就是保护信仰远离假教师。犹大对这些书信的中心思想进行了很好的总结，他呼召信徒“为从前一次交付圣徒的真道竭力地争辩”（犹大书 3）。这些书信的作者清楚地了解，基督从前一次**交付使徒**、让他们**传给众教会**的**真理**必须被认真地遵行。

使徒的教导在塑造和稳定早期教会中的作用

保罗、他的团队以及其他使徒领袖看到，他们的主要责任之一是在**基督传给他们的教导**中建立新教会。如上所述，他们把这些教导称为**传统、信心、使徒的教训**，等等。在保罗写给帖撒罗尼迦教会的书信中，我们可以清楚看到这套真理如何塑造早期教会；其他人如何试图挑战这些教导；以及使徒如何反击这些势力并用真理稳定和建立教会。这一过程在“建立帖撒罗尼迦教会”图中更加直观。保罗希望众教会**坚守他从基督领受的、后又传给他们的传统和教导**。不遵守这传统的人被视为不守规矩的人，最终必须被严肃地处理。这些**传统**包括福音和所有命令，既有地位上的真理，也有道德上的、行为上的真理。如图所示，所有教会必须经过一个标准的过程才能得建立，马勒布把这一过程总结在**保罗和帖撒罗尼迦教会：教牧关怀的哲学传统**中。

在使徒的教训中建立早期教会的过程：

1. 建立团契——在这个阶段，一群信徒对**所传的福音**作出了回应，他们悔改信主后接受了有关福音的详细教导。巩固悔改不是出于改变的渴望，而是一种**有力的悔改**——一种转变，以神的工作为基础，从黑暗的国度转向神的国度。（帖撒罗尼迦前书 1:1 - 2:12）
2. 塑造团契——在这个阶段，教会要在使徒的**传统**（教导、教训）上接受教导。这套教导是**使徒所传的**，所有教会和信徒都要遵守。保罗通过三种方式在这些教导里建立教会：

- a. 通过最初教导教会 2:1 - 12
 - b. 通过回来探访教会 2:13 - 20
 - c. 通过差派一位团队成员，如果他不能亲自去的话 3:1 - 10
3. 这个阶段是每个教会必须经历的——是不断成熟的过程中必不可少的一部分，保罗必须通过解释和劝诫来巩固他的教导。部分的原因是因为有许多人围绕着保罗或跟随着保罗，试图使教会脱离保罗的影响。保罗也按照相同的模式使教会**坚守使徒的教导**：他挑战教会**坚守他的教导**：（帖撒罗尼迦前书 3:1 - 5:28；帖撒罗尼迦后书）
- a. 通过写信给他们，阐明他的教导，挑战他们坚守教导。
 - b. 通过差派团队成员送信给他们，授权团队成员处理那些不遵守规矩的人。
 - c. 通过亲自探访他们，如果可能的话。

使徒的教训的要素

现在我们需要对使徒的教训本身作出总结。早期教会把使徒的教训归为两类：**kerygma**（以福音及其核心真理为中心），**didache**（以传给教会的核心教导为中心，塑造团契的信仰体系和生活方式）。以下内容总结了使徒传给教会的真理体系的要素。在某种意义上，这两个类别——传福音（**kerygma**）和教导（**didache**）——是主观的，在某些经文中可能重叠或相互包含。但这些类别对于归纳总结来说是有益的，可以反映真理传达的顺序以及制定时的早期分类。除了按照写作顺序仔细回顾新约书信之外，其他两本书也极大地影响了这一总结：

使徒的传道工作及其发展（*The Apostolic Preaching and Its Development*），C. H. Dodd著

福音与律法（*Gospel and Law*），C. H. Dodd著

福音传道（**Kerygma**）：

1. 这个福音提前在圣经中以新的约的形式预言过，是神要通过大卫的后裔祝福世人之计划的一部分，这个新的约就是神要赦免人的罪，神的灵要住在人中间。
2. 这个福音在耶稣基督里实现了，耶稣是神的儿子，是大卫的后裔，是万王之王，由圣灵而生，道成肉身，过了无罪的一生，受死，埋葬，按照

圣经的预言在第三天复活，坐在父神的右边。

3. 这位耶稣将来还要再来，审判全地，建立永远的神的国度，废除所有的统治和权柄后，他将掌权，直到永远。
4. 听到这信息并相信的人可罪得赦免，并在急切等待救主再来的过程中得到神的灵作为得基业的保证。（加拉太书 1:1-5；3:1-18；哥林多前书 15章；罗马书 1:1-7；4:24-25；以弗所书 1:1-3:21；歌罗西书 1:9-10；提摩太前书 3:16；彼得前书 1:1-5）

十二使徒遗训：

1. 每位信徒都应该放弃旧的生活，在教导中心意更新而变化，使新的生命遵行神的旨意。（以弗所书 4:22-24；罗马书 12:1-2）
2. 每位信徒都应该表现出一系列美德，这些美德只有通过神的带领才有可能获得。（加拉太书 5:22-33；歌罗西书 3:12；彼得后书 1:1-11）
3. 每个家庭必须恰当有序地进行管理，符合神对人以及教会的计划。（以弗所书 5:22-6:9；歌罗西书 3:18-4:1；彼得前书 3:1-7）
4. 教会是神的家，是真理的柱石和根基，必须按照使徒、尤其是保罗所传的教训恰当有序地进行管理。（提摩太前书 3:14-16；提多书 1:5-2:15；帖撒罗尼迦后书 2:15；3:6；以弗所书 3:1-13；歌罗西书 1:24-29）
5. 每位信徒必须坚定地发挥自己的作用，既要在整体的事工上委身，也要具体地使用自己的恩赐建立教会。（罗马书 12:3-16；哥林多前书 12:4-6）
6. 教会里必须遵守一种关系模式——仁爱、有兄弟般的情谊，彼此接纳和尊重——每个人都要在这样的关系中以和平的纽带殷勤地追求合一。（罗马书 12:9-15；14:1-7；腓立比书 1:27-2:4；以弗所书 4:1-6）
7. 在世界里必须遵守一种关系模式——尊重政府、员工以及其他权威；向邻舍以及贫穷的人彰显爱心和好行为。（罗马书 13:1-7；提多书 2:14；3:1，14）
8. 每个人必须过负责且严谨的生活——努力工作，供养自己，爱惜光阴（因为现今的世代邪恶），保持警醒，不落入撒旦的试探。（以弗所书 5:1-21；6:10-18；帖撒罗尼迦前书 4:9-12；帖撒罗尼迦后书 3:6-15；彼得前书 5:6-11）

附录二：在文化中建立一种信仰框架

阶段 1：在文化中建立一种信仰框架：

1. 纯正教义的要素

现在我们需要对使徒的教训本身作出总结。早期教会把使徒的教训归为两类：**kerygma**（以福音及其核心真理为中心），**didache**（以传给教会的核心教导为中心，塑造团契的信仰体系和生活方式）。以下内容总结了使徒传给教会的真理体系的要素。在某种意义上，这两个类别——传福音（**kerygma**）和教导（**didache**）——是主观的，在某些经文中可能重叠或相互包含。但这些类别对于归纳总结来说是有益的，可以反映真理传达的顺序以及制定时的早期分类。除了按照写作顺序仔细回顾新约书信之外，其他两本书也极大地影响了这一总结：

使徒的传道工作及其发展（**The Apostolic Preaching and Its Development**），C. H. Dodd著

福音与律法（**Gospel and Law**），C. H. Dodd著

福音传道（**Kerygma**）：

1. 这个福音提前在圣经中以新的约的形式预言过，是神要通过大卫的后裔祝福世人之计划的一部分，这个新的约就是神要赦免人的罪，神的灵要住在人中间。
2. 这个福音在耶稣基督里实现了，耶稣是神的儿子，是大卫的后裔，是万王之王，由圣灵而生，道成肉身，过了无罪的一生，受死，埋葬，按照圣经的预言在第三天复活，坐在父神的右边。
3. 这位耶稣将来还要再来，审判全地，建立永远的神的国度，废除所有的统治和权柄后，他将掌权，直到永远。
4. 听到这信息并相信的人可罪得赦免，并在急切等待救主再来的过程中得到神的灵作为得基业的保证。（加拉太书 1:1-5；3:1-18；哥林多前书 15章；罗马书 1:1-7；4:24-25；以弗所书 1:1-3:21；歌罗西书 1:9-10；提摩太前书 3:16；彼得前书 1:1-5）

十二使徒遗训：

1. 每位信徒都应该放弃旧的生活，在教导中心意更新而变化，使新的生命遵行神的旨意。（以弗所书 4:22 - 24；罗马书 12:1 - 2）
2. 每位信徒都应该表现出一系列美德，这些美德只有通过神的带领才有可能获得。（加拉太书 5:22 - 33；歌罗西书 3:12；彼得后书 1:1 - 11）
3. 每个家庭必须恰当有序地进行管理，符合神对人以及教会的计划。（以弗所书 5:22 - 6:9；歌罗西书 3:18 - 4:1；彼得前书 3:1 - 7）
4. 教会是神的家，是真理的柱石和根基，必须按照使徒、尤其是保罗所传的教训恰当有序地进行管理。（提摩太前书 3:14 - 16；提多书 1:5 - 2:15；帖撒罗尼迦后书 2:15；3:6；以弗所书 3:1 - 13；歌罗西书 1:24 - 29）
5. 每位信徒必须坚定地发挥自己的作用，既要在整体的事工上委身，也要具体地使用自己的恩赐建立教会。（罗马书 12:3 - 16；哥林多前书 12:4 - 6）
6. 教会里必须遵守一种关系模式——仁爱、有兄弟般的情谊，彼此接纳和尊重——每个人都要在这样的关系中以和平的纽带殷勤地追求合一。（罗马书 12:9 - 15；14:1 - 7；腓立比书 1:27 - 2:4；以弗所书 4:1 - 6）
7. 在世界里必须遵守一种关系模式——尊重政府、员工以及其他权威；向邻舍以及贫穷的人彰显爱心和好行为。（罗马书 13:1 - 7；提多书 2:14；3:1，14）
8. 每个人必须过负责且严谨的生活——努力工作，供养自己，爱惜光阴（因为现今的世代邪恶），保持警醒，不落入撒但的试探。（以弗所书 5:1 - 21；6:10 - 18；帖撒罗尼迦前书 4:9 - 12；帖撒罗尼迦后书 3:6 - 15；彼得前书 5:6 - 11）

2. 对圣经信息和圣经世界观的总结（来自圣约、圣经的统一性以及圣经世界观课程）

核心信息陈述：

展开神的核心计划：他要拯救一群人得永生，向天上的掌权者显明他无边的智慧，他委派这群人为这一目标作见证，并且赐给他们一本书，这本书里包含有效地完成这一目标所需的所有智慧和引导

为整个计划的彰显作准备：叙述人的受造和堕落，对女人的咒诅中隐

含了恢复关系的、延伸至亚伯拉罕的子孙的应许，启示了按照神的创造秩序和谐生活必须明白的重要主题，但人更倾向于对抗这种秩序（创 1-11章）

启示了通过亚伯拉罕及其后裔祝福万民的应许，让亚伯拉罕的后裔成为一个国家，通过这个国家向其他国家彰显神及其计划，与这个国家立约，告诉他们应当如何生活，启示他们要相信神的计划，但人倾向于对抗神的计划，喜欢按照自己的方式生活（创 12章-申 34章）

记录了以色列国的历史，神通过以色列国继续展开他的计划，并且通过大卫之约启示了他祝福地上万民之计划的另一个方面，即大卫的一位后裔将永远掌权，继续启示以色列民相信神的计划，但人仍旧对抗神的计划，喜欢按照自己的方式生活（约书亚记至以斯帖记）

保存了大卫的诗以及其他按照大卫的传统写的诗，为神的子民提供了一本进行个人及集体敬拜和反思的“圣诗集”，使他们可以记住从古时到大卫时代再到被掳后期的神的话语，使他们有忠于神的心（诗篇）

保存了所罗门的智慧以及其他按照所罗门的传统写的智慧书，为神的子民提供了一本可以用于家庭生活、社群生活及国家生活的方方面面的“智慧生活指南集”，使他们有智慧的心（箴言、传道书、雅歌）

记录了先知的预言，以赛亚审判以色列民持续悖逆摩西律法之约的行为，宣告了即将来到的审判，但也描绘了将来的弥赛亚和将要代替旧约的新约，这个新约将成就神给以色列的所有应许，让神的子民看到他们内心的真实状况，劝诫他们真实地悔改，过敬虔的生活（以赛亚书到玛拉基书）

以叙述的形式解释了旧约到新约的过渡，以四种不同的方式记载了基督的生活和事工，耶稣及其传讲的天国被人拒绝，神的计划进入一个新的阶段——教会——基督聚集起一群人开始建立教会，任何力量都不能胜过教会，甚至地狱也无法胜过教会，启示了在新约之下生活的真信心、义务及原则（马太福音到约翰福音）

以叙述的方式记录了基督的教会的扩展和坚固，保罗书信使教会在福音上得坚固，在基督建立、使用教会之计划的细节上得坚固，遵守这一计划最终将使天上的掌权者意识到神的无边智慧，并且让个人、家庭、地方教会都活在基督里（使徒行传 & 保罗书信）

通过其他使徒的书信记录了旨在保护和坚固教会的教训和命令，特别强调正确地处理犹太人的错误教导（希伯来书到犹大书）

通过约翰的异象记录了神整个计划的成就，使创世纪 1-11章中的应许尽都实现，通过耶稣对七个教会的评价告诉我们如何看待属世与属灵的争战，让我们忠心为耶稣作见证（启示录）

基本世界观陈述：

整个宇宙都在圣经正典启示的神的掌管和控制之下，他对自己创造的世界有一个计划，这个计划已经趋于尾声，即他要再来，通过他的儿子耶稣基督建立他的国度，整个历史都指向这位耶稣。在此之前，他引导他的教会在一个处于撒但控制之下的堕落世界里按照他话语的权威和指引生活，完成他对教会的计划，直到基督再来。

必然的普遍事实：

1. 我们认为历史和生活都与圣经的记载一致，圣经可以为我们一生要面对的所有选择和决定提供指引。
2. 我们执行神的计划时总会碰到反对的势力，因为撒但掌管着我们生活的这个世界，时代的精神也总是与神的计划的方向相反。
3. 基督的教会是神对这个时代的计划的核心，所以，神的计划应该成为今天的信徒的推动力，应该成为教会的目标，这一目标可以概括如下：顺服基督建立教会以及最终建立他的国度的工作，这主要包括作为个人和教会在基督里成熟，用福音影响我们的社群，并且参与福音在全世界的发展——当神打开福音的大门时向新的社群传福音，帮助世界各地现有的教会坚固、成熟并且倍增。

4. 现在，教会是神计划的核心，那旧约中的以色列人将来会怎么样呢？既然旧约根植于历史事实，那么旧约似乎也一定会在将来的历史中成就，所以有些人相信，神给以色列的应许会在将来的历史中成就。
 5. 作为一名基督徒，我必须小心地解释旧约和福音，因为它们记录的都是摩西之约下的事情。在教会和个人生活中，（如果能正确地解释旧约）旧约的内容和新约的内容一样重要。
3. 圣经神学工作

我们在文化中建立信仰框架的过程的下一个阶段中，圣经是我们系统地处理文化议题和文化范畴的数据库。以下内容概述了圣经的各个部分对整体的信仰框架的作用。领导力系列二中的八门圣经研究课程旨在全面地研究圣经的各个部分。

摩西五经

- 看待世界时的基础概念：启示了神的位格、创造的问题、神在地上的旨意、男人和女人、婚姻、家庭、历史框架、国家
- 信徒的生活
- 生活状况和选择

这些叙事的书卷有助于我们看到信徒的整体生活、他们做出的个人选择以及他们解决问题的方式。建立主要（以及次要）圣经人物的生命发展时间线，在咨询服务中用作典型案例，这将是非常有用的工具。需要我们帮助之人的生活至少与其中一位圣经人物的情况类似。

前先知书

- 摩西五经的延续
- 发展了神的圣约以及神对历史的计划

后先知书

- 摩西五经和前先知书的延续
- 国家及未来的问题——公义、罪、财富、贫穷，等等；特别有益于研究其他宗教问题，国际事务及经济、政治、社会问题

其他书卷（The Writings，译注：旧约的第三部分，其中包括《约伯记》、《诗篇》、《箴言》、《传道书》及《雅歌》等五卷）

智慧书

- 箴言——生活中的普遍智慧
主题包括：性格培养、工作、诚信的行为、有效利用金钱、井然有序的家庭、贤惠的妻子、教养子女、公平明智地待人、控制情绪和话语、处理冲突、与邻舍和谐相处、对待权威的态度。
- 传道书——生活的意义和目的
这卷书可以帮助我们处理生活中的不平等遭遇并且找到生活的意义和目的。有助于建立一种护教学及哲学框架
- 雅歌——浪漫爱情及婚姻的智慧

诗篇

诗篇可以帮助我们解决各类问题。了解不同类型的诗篇有助于我们更直观地看到诗篇的作用。以下是一些例子。

- 个人的哀痛和悔罪诗篇
这些诗篇可以帮助人们渡过艰难、悲痛、失败并带来悔改，从而恢复人与神之间的正确关系。
- 信任与默想诗篇
这些诗篇有助于人们摆正生活的重心、缓解焦虑并建立信任。
- 救恩历史诗
这些诗篇有助于人们正确看待生活和历史并且相信神能掌管生活的方方面面。
- 赞美与感恩诗篇
这些诗篇有助于人们积极看待生活，体贴神的心意，并且可以用来歌唱和背诵。所有这些都可以促进情绪的健康。诗篇也有助于让神有关其国度的计划和应许活在每个信徒的心里。

四福音书

- 把基督放在神的整体计划中，阐明神的计划
- 为我们过敬虔的生活树立了一个完美的榜样
- 熟练地分享我们的信仰
- 巧妙地与人相处

- 接触根本的、真正的问题
- 提出关键问题

福音书让我们看到一位咨询大师，从他身上我们可以看到完美的咨询和牧养活动。福音书有助于我们编写一本技能手册，指导我们如何与人相处、提问题、接触根本问题并且让人看到他最大的需要：福音。

使徒行传 & 保罗书信

- 教会的使命和目标
- 世界上的教会——在社群里，在政府下，作见证人
- 使徒传给教会的基本教导；教会运作的方式
- 有关婚姻和家庭的基本教导；如何作为基督教会的成员管理自己的生活
- 合理使用时间、才能、金钱
- 解决新信徒的基本问题——早期书信
- 帮助信徒找到生活的重心——狱中书信
- 帮助信徒保持纯正、健康的信仰并且过有序的教会生活和家庭生活——教牧书信

这些书信是培训每位信徒的核心所在。早期书信用福音来解决新信徒带到教会里的所有问题，聚焦于如何在神的话语上长进以及在新生命里顺着圣灵行事。中期书信强调继续顺着圣灵而行，让信徒更清楚地看到他们在基督里的新生命以及把生命奉献给基督及其计划的重要性。后期书信强调在生命存续期间与教会里的其他信徒相处时的正确方式。

普通书信（译注：新约中除十三封保罗书信外的其他八封书信）

- 帮助信徒坚守信仰
- 应对那些可能离开信仰的人

这些书信可以帮助那些有危险丢失信仰或者离开信仰一段时间但可能回归的人。这些书信也可以帮助我们那些可能抛弃信仰之人身上看出一些预警标志。

约翰书信：

- 极大地促进了护教学，非常有益于使人信主
- 完整地观看了神对历史的计划：列国、教会、以色列

- 这种完整的视角有助于帮助任何文化中的教会渡过逼迫并且定于神的整体计划

阶段 2：系统地处理文化议题&范畴：

美国教会比较富有，可以帮助美国内地及全世界的贫穷教会，它处在一种衰退、富有的文化中，以下内容概括了进入21世纪时美国教会必须处理的一些问题。

基督教面临的基本挑战（捍卫信仰，护教学）：

- 新时代运动
- 中学、大学、公众讨论对宗教的排斥

社会、政治、经济问题：

- 种族矛盾及文化中的不平等现象
- 女权主义以及女性在文化和家庭中的角色转变
- 社会服务——咨询中心、罪犯改造制度、监狱制度、福利制度，等等
- 教育制度和基督教之外的宗教选择
- 救济和发展——向基督徒，向社区及全世界的非基督徒
- 伦理道德——堕胎、安乐死、计划生育、枪支管制、遗传学的应用、用药物延长生命、医疗领域的财务问题和管理问题
- 对新信息的使用——光纤高速通信系统、计算机、媒体传播、卫星、旅行、全球信息市场
- 对教会资源的使用——建筑、金钱、科技

不同的世界观和宗教：

- 对一种普世宗教的回应
- 伊斯兰教的扩张
- 在每天都会遇到不同宗教的新全球信息市场分享我们的信仰

在教会里的日常生活：

- 事业和教会生活
- 商业道德
- 家庭——婚姻在今天的社会中的地位，孝敬父母，培养子女（公立学校、私立学校、家庭学校）

- 信息科技时代的生活——忙碌、迁徙、负债
- 日常生活——交通、购物、睡觉、看电视、娱乐、吃喝，等等
- 对时间、才能、金钱的使用
- 工作和休闲
- 交流和关系
- 事工——恩赐和技能的发展，志愿者服务
- 关怀老人、寡妇、父母
- 我们在教会中的见证——时间、技能、态度、行动，等等

阶段 3：发展实用的事工神学：

按照圣经和文化评价现在的事工：

过程示例：

见领导力系列一课程：**咨询、牧养及初代教会**，这一课程塑造了从最初的“kerygma”和“didache”建立事工的整个过程，向外延伸到整本圣经，批判了现有的传福音模式，开发了一种实用的神学模式。

个人/家庭事工策略：

需要我们重新思考的个人/家庭事工有：

- 职业的发展
- 对子女的培养
- 就像在其他领域中——比如工作中——那样进行认真、有序、敬虔的学习
- 用在事工上的时间、才能和资源
- 家庭传福音策略

教会事工策略：

需要我们重新思考的事工有：

- 咨询事工、教会以及对心理学和精神病学的使用（教牧关怀策略）
- 以项目为本的教会事工

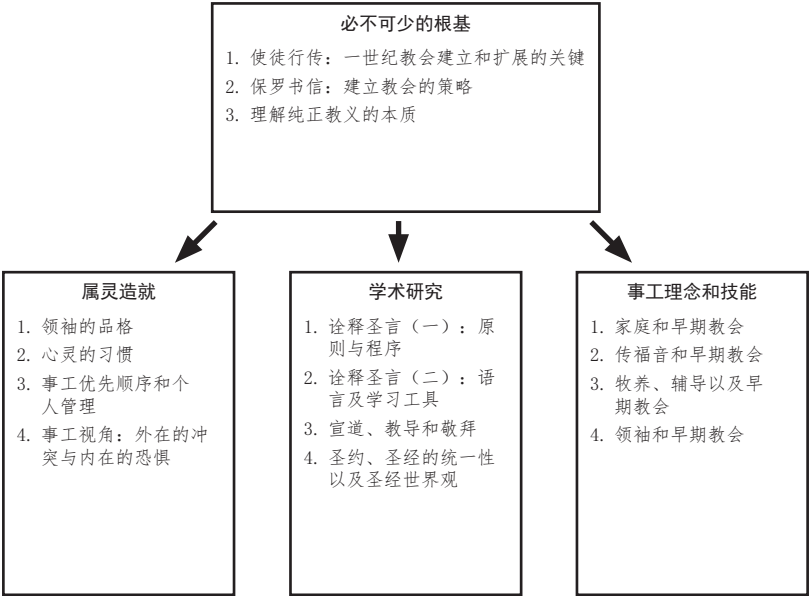
- 主日学——培养孩子的信仰的主要方式
- 把基督徒与世界隔离开来的基督教亚文化（基督教音乐、娱乐、教育体系、社会聚会，等等）
- 神学院和宣教形式——基于社会和范例的转变、体系的制度化、新信息社会

注意BILD课程（对整个课程大纲的说明见下一页）：

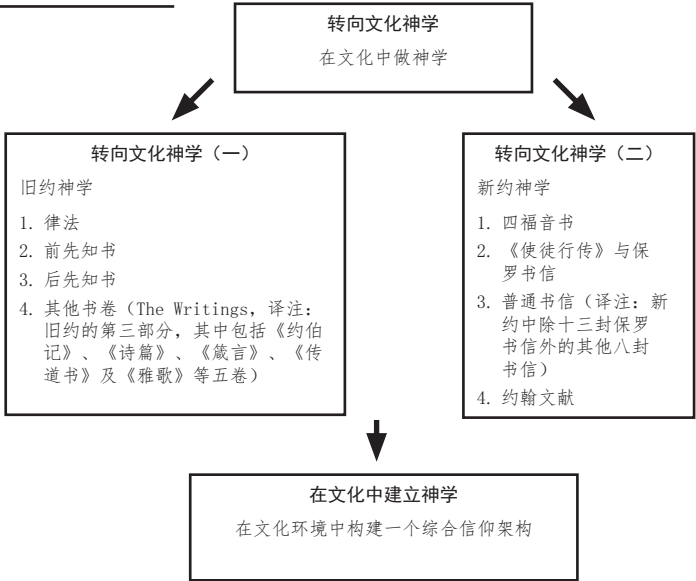
领导力系列一的目的是奠定必需的事工根基，为源自“kerygma”和“didache”的所有必需事工开发事工策略，并且为建立初始的信仰框架奠定必需的学术根基。领导力系列二的目的是在上述初始框架的基础上更仔细地研究文化中的神学，然后利用八门文化中的神学课程仔细建立一种圣经框架。我们把八门课程里的数据都总结在最后一课：**在文化中建立一种全面的信仰框架里**。最后，我们还应该增加五门文化中的神学课程来完善整套课程，这些课程必须由生活在具体文化中的人为了具体的文化来编写。这些课程将为处理文化问题及建立实用的事工神学提供示例，并将成为为那种文化中的教会建立健康的、无限的“神学过程”的范例。以上文化情境中的示例可能成为一门有关新时代运动的课程。

BILD 课程
领导力系列

领导力系列一



领导力系列二



讨论问题

以下问题应该在读完整篇文章后进行讨论。他们可以被用于退修会和小组聚会，也可以供教会领袖们用于领导会面。圣经学习小组、团契小组、细胞教会或家庭教会可以花四个周慢慢讨论整篇文章，一周讨论一个议题。我建议你们讨论每个议题前重新阅读整篇文章。

议题1：建立一套课程

问题：

1. 福音的牧师应该学习什么？他应该按照什么顺序来学习？
2. 神学院和圣经学院的课程是怎样组织起来的？如果传统的科目不存在，那么培训传道人（以弗所书 4:11 中的 5 种职分）的项目课程可能会有什么不同？
3. 如果我们把神学教育当成为领袖牧养教会——坚固新教会、建立领袖、促进福音的自然扩展——进行的预备活动的话，这种想法将会如何塑造我们创立的课程类型和培训过程？
4. 这种想法将会如何引导我们创立的课程的整合？

议题2：保罗对提摩太的培训：传递信仰

问题：

1. 保罗对提摩太的培训包括哪些核心要素？你觉得保罗有意让他对提摩太的培训模式成为供教会效法的核心指南吗？
2. 关于保罗（以及耶稣）想传递给每代领袖的培训要领，你觉得保罗和提摩太的模式告诉我们什么？
3. 关于培训的背景和内容，保罗和提摩太的模式告诉我们什么？
4. 如果一套课程不仅包括具体的课程，你觉得怎么样？你会怎样就事工经验、品格发展、属灵成熟、智慧等方面展开培训？
5. 要想把这些培训整理成一个有序的过程，你会创立什么样的课程进程？

议题3：掌握圣经

问题：

1. 保罗希望提摩太能熟练地掌握圣经。我们应该如何培训一个人掌握圣经？
2. 保罗希望提摩太有能力在自己教会的文化中处理问题和“魔鬼的道理”，从而保护教会。你会如何培养你下面的年轻的提摩太来掌握圣经？
3. 你会如何建立一套课程来为终生研究圣经奠定基础？你会如何建立一套课程来帮助学习者按照圣经而不是按照自己的认知来发展处理文化问题的能力？
4. 你觉得为什么很多从西方神学院和圣经学院出来的牧师觉得自己并没有熟练地掌握圣经？

议题四：在文化中研究神学

问题：

1. 有没有一种培训人们在文化中研究神学的系统方法（根据圣经处理教会中的问题）？如果有，这种过程可能是什么样子的？
2. 在今天的圣经学院和神学院里，大多数独立的课程被划分进更大的范畴或基本的科目，例如圣经、神学、教会历史、实践神学。如果我们想把这些科目综合起来，以便看到其中的一致性和进展过程，你觉得怎么样？
3. 你觉得为什么每种文化中的每代教会处理自己的文化问题之前先让圣经自然地展开并进行自我分类是非常重要的？
4. 为什么每代教会应该进行自己的神学分类？为什么每代教会应该根据自己对圣经的研究建立自己的事工策略（策略性的实践神学）？



以教会为本的释经学

创建一种新典范

在1997年BILD国际会议上提出
Ames, Iowa

1997年2月20日

我们生活在一个生活、文化甚至工作的本质都在改变的时代。从国家到区域经济，我们的世界都在改变。全球信息爆炸正在创造一种全新的工作，衍生出彼得·德鲁克所谓的“知识工人”。知识工人必须学习一系列新技能。知识迅速成为新的资本，但信息和知识还不够，我们必须学习如何应用这种新知识。德鲁克继续分析说，这些巨大的转变最终导致人们对知识分子的全新认识：

“这些转变一定会改变‘知识分子’的含义，一定会改变‘知识分子’的原始含义，一定会让‘知识分子’的定义成为一个重要问题。随着知识成为关键资源，知识分子面临着新的需求、新的挑战、新的责任。**知识分子现在变得至关重要。**”¹

德鲁克继续提出（很有说服力），我们不能按照传统的方式看待知识分子，而要考虑到新信息时代的巨大需求。知识分子不可能什么都知道（了解所有的学科），因为要了解的事物太多了。（我们现有的知识库只有四年半的寿命，也就是说每过四年，我们的一半知识就会被淘汰。）要想在新社会取得成功，我们必须有能力获取知识并正确地处理知识。

如果我们认真思考其含义，这个时代将为福音派教会提供巨大的机遇。如果说有人有机会成为真正的知识分子并且在未来的地球村里有效地生活和工作，这些人应该是基督徒。不过，在我们生活的这个时代里，神学已经变得职业化并且脱离了教会生活，一个深受其害的领域就是释经学。大多数信徒甚至无法解释最基本的经文。他们成了相对主义的、看重经验的社会的产物，他们失去了按照原意批判性地解释文学作品的能力。爱德华·法利在“教会教育可以成为神学教育吗？”一文中评价普通教会成员时一针见血地指出：

“为什么绝大多数基督徒仍然没有进行基督徒的学习——对圣经的历史批判性研究，重要教义的内容和结构，两千年的基督徒生活方面的经典著作，有关神学、圣经语言、基督教伦理的基础学科？为什么银行人员、律师、农民、医生、家庭主妇、科学家、售货员、各类经纪人这些在工作 and 在家里执行各种复杂任务的人在宗教认识上仍处于小学水平？为什么高中生年龄的教会成员可以轻松快速地进入复杂的计算机、外语、DNA、微积分世界，却不能开始从历史批判性的角度解释一段经文？为什么一个人参加甚至教导了几十年的主

¹ Post-Capitalist Society by Peter F. Drucker (Harper Collins), p. 211.

日学，可他的解经技巧却不如在大学或神学院里参加过三四个星期的圣经入门课程的人呢？”²

这非常准确地描述了我们的教会。我们需要的远不止在教会里教导基础的解经课程。西方教会的整个方向必须改变。我们必须从根本上改变我们研究释经学的方法，使其回归教会生活。我们必须抛弃旧的观念，即释经学只是传道人的专业活动，并要在教会里发展更广泛的解经技巧。最后，我们必须鼓励教会里的每位信徒成为有思想的基督徒。如果我们不教导教会里的所有信徒按照圣经批判性地思考生活和工作中的大量信息，我们就无法充分利用信息社会带给福音派教会的机遇。教会必须对信徒的解经能力予以重视。

西方解经思想中的范例转变

本文不会沿着教会历史研究解经的历史，而是要让你们看到随着我们从现代进入后现代，释经学上发生了哪些重要的范例转移，³然后将其应用于今天教会中的需要。实际上，似乎有两个正在发生的重要范例转移在重塑着整个解经过程。一个受到哲学的驱使，另一个受到科技的驱使。我们对这两种范例转移的审视与我们对以教会为本的模式（延展至所有的范例论文）的理解⁴大大有助于我们解决教会里充满不会思考的信徒的问题。

受哲学驱使的范例转变（思维范例）。

² From “Can Church Education Be Theological Education” in *The Fragility of Knowledge: Theological Education in the Church and the University* by Edward Farley (Fortress Press, 1988), pp. 92, 93.

³ 我不会回顾范例的概念或者将其作为一种理解时代的可靠的、学术的方式。具体示例参见我之前的范例论文。从神学和宣教角度详细研究教会历史范例的两本初始著作是 *Christianity: Essence, History, and Future* by Hans Kung (Continuum, 1994), and *Transforming Mission: Paradigm Shifts in the Theology of Mission* by David Bosch (Orbis, 1991)。

⁴ 这是我在大约五年的时间里写作并演讲的论文系列里的最后一篇文章。其中四篇是在BILD国际会议上演讲的，一篇是在基督教教育北美教授（NAPCE）年度会议上演讲的，还有一篇是在1995年的基督教领袖峰会上演讲的。这些文章现由杰夫·雷德整理成一个名为“后现代教会的新典范”的系列。之前的五篇论文分别是：

- ☐ “以教会为本的神学教育：创建一种新典范”
- ☐ “以教会为本的宣教活动：创建一种新典范”
- ☐ “以教会为本的神学：创建一种新典范”
- ☐ “以教会为本的基督教教育——第一部分：儿童期与青春期”
- ☐ “以教会为本的基督教教育——第二部分：成年期”

想订阅这些论文请联系BILD国际机构(515) 292-7012或LearnCorp领导力中心(515) 292-6810。

哲学角度的解释学领域的范例转变远远大于圣经解释领域的范例转变。迄今为止，促进这一转变的最有影响力的人物是汉斯·乔治·伽达默尔。他的作品的影响力远不限于圣经研究的领域，甚至在重塑法律、教育、哲学、语言学等重要学科。伽达默尔最重要的作品是**真理与方法**。他的基本观点是，在现代启蒙时期，有些人认为我们可以单单通过科学的方法认识真理，其实，我们可以通过涉及对话的反思过程更接近真理或者完全发现真理，他通过哲学证明了这一点。在**真理与方法**中，他得出以下结论：

“所以，毫无疑问，不管我们多么想摆脱偏见的束缚，没有人能完全摆脱所有的偏见。我们的研究证明，使用科学方法达到的确定性也不能充分保证其真理性。这一点尤其适用于人类科学，但这并不意味着人类科学的科学性较低；相反，这恰恰证明了科学对人性的特别贡献。自我意识对认知方式的影响说明了方法的有限性，但不是科学的有限性。其实，方法不能实现的目标必须由而且可以由一门质疑和询问的学科实现，这个学科可以保证研究的真理性。”⁵

大多数人把伽达默尔视为后现代解释学之父。他的思维象征着一种全新的、不同于在过去几百年里主导着我们的思维的出现。下图“思维范例”总结了正在发生的范例转变。两个椭圆分别代表衰退和新兴的范例：衰退的启蒙运动范例的中心是**计算思维**——以方法为基础的思维；新兴的哲学范例叫做**Gelassenheit（解放式）思维**，这可能最接近我们平常说的“默想式思维”。

启蒙式解释模式的目标是用方法和技巧训练老师和学者，使其能客观地、科学地认识真理。新兴的后现代模式的目标是培养伽达默尔所谓的能够进行“解释性判断”的人，换句话说，其目标不是创建最好的学习方法，而是培养人清楚、全面地思考的能力。一直以来，这通常被称为**实践理性**或**实践智慧**。纵观西方思想史，从苏格拉底到柏拉图，思想的目标都是发展实践理性。除启蒙运动时期外，思想的目标从来都不是方法，而是清楚、批判性地推理的能力。伽达默尔赞同启蒙运动之前的传统。安东尼·提瑟顿在其具有纪念意义的著作**释经学的新视角**中这样总结伽达默尔的思想：

“伽达默尔不赞同柏拉图之后海德格尔对传统的负面评价，他追溯了一系列学者对“实践理性”的积极强调，从苏格拉底、柏拉图、

⁵ Truth and Method, Hans-George Gadamer (Crossroad, 1975, 1989)

亚里士多德到罗马的法律思想再到维科、沙夫茨伯里、托马斯·里德、黑格尔及伯格森。英国的经验主义和启蒙运动时期的理性主义代表了人们对传统的限制，它们把实证主义智慧、理论智慧和个人主义智慧从传统和集体中抽离出来。”⁶

伽达默尔正面地参考了柏拉图的“学者和智者”以及亚里士多德的实践智慧。所以，正在进入后现代时期（一个认识到科学方法的有限性的时代）的我们有两条道路可以选择。一条道路是没有用以确定真理的决定性标准的道路：科学是不可靠的，所以我们无法认识真理；这是典型的后现代主义的答案。另一条道路上有一种追求真理的成熟方式，几千年来，这种方式一直被称为“实践智慧”。后者是福音派应该采取的正确方式。

这一事实——尽管最初对大多数基督徒来说很抽象——非常有实际意义。注意提瑟顿之前说过的一句话：“个人主义的智慧从传统和集体中抽离出来”。

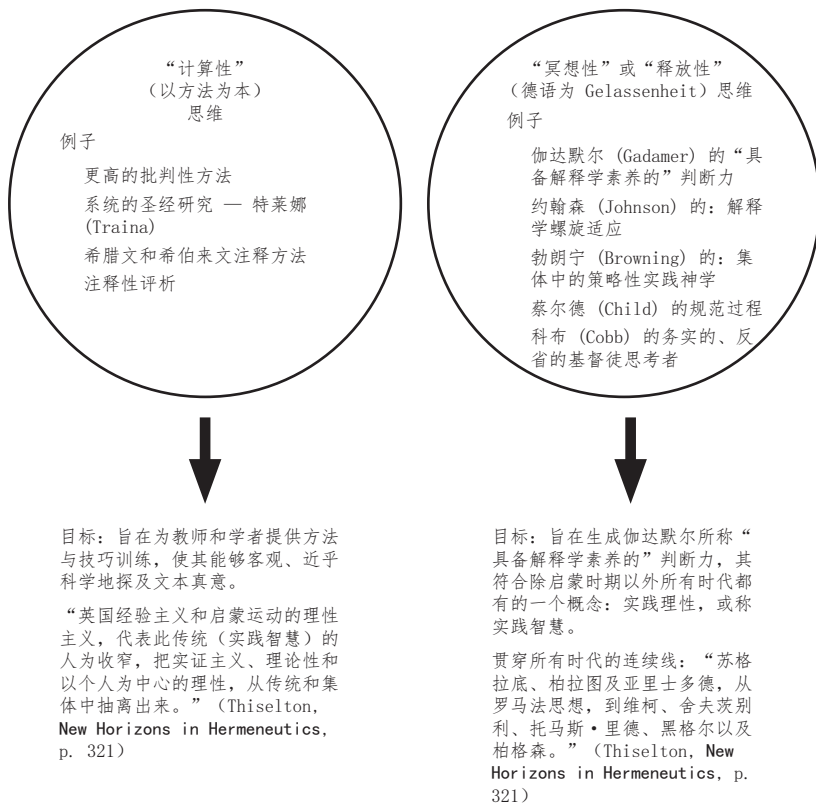
⁶ New Horizons in Hermeneutics: The Theory and Practice of Transforming Biblical Reading, Anthony C. Thiselton, pp. 320-321.

思维范式

海德格尔 → 伽达默尔

衰落的启蒙运动范式

新兴的后现代范式



这正是我们的教会生活中发生的情况：释经学不再是一种在对话和集体背景中使用的“实践理性技能”，圣经研究变得学术化、个人化，而且具有批判性和极高的专业性。希腊解经法和希伯来解经法太过生僻，而包含着深入研究的圣经注释冗长繁琐，其记录的研究与教会生活和事工几乎毫不相干。虽然这些观点难以理解，但最终它们对教会生活非常实用。

这可能是对保罗·弗莱雷的作品的一个中肯评价。⁷弗莱雷的**批判意识**概念很像伽达默尔的**解释学判断**概念。弗莱雷的概念是在教育背景中开发的——特别是国家级的教育项目。弗莱雷认为，有效的大众教育包括让人们参与从自己的生活情境提出问题的过程。在这个过程中，人们开始与周围更大的世界及其知识基础互动，通过这种互动，人们可以形成一种“批判意识”，并且能够把新知识应用在自己的生活里。一旦拥有了批判意识，人们就能清晰地思考并且全面地发展。在弗莱雷看来，这些技能不是有机会接受西方正规教育的人才有的专利。

此刻，另一个问题也非常重要。在“以教会为本的神学”一文中，我讨论了从二世纪中期直到今天，神学与西方学院联姻的问题。我们看到，神学传统其实早于西方的学院模式。这种希腊模式——安提阿传统——是由建立并牧养教会的教牧计划驱动的。基于这一论证，我们可以说，我们需要作出更多的改变，不仅仅是从学术性解经回归启蒙运动之前的实践理性传统。象征性地承认集体不足以让我们回归实践智慧。我们的解经模式必须根植于地方教会的生活，我们必须使教会中充满可以一起实践实践理性——全面的批判性思维——的基督徒。那些所谓的有恩赐的神学家绝不能把他们的恩赐视为一种从事“个人解经”工作的呼召，而应该用他们的恩赐帮助教会成长、坚固、倍增。

我们来简单地回顾一下这种新兴范例的关键概念，它吸取了实践智慧传统的重要因素。伽达默尔的“解释学判断”理念很好地描绘了福音派人士应该选择的方向。这意味着，我们的焦点不应该在方法上，而应该在思维技巧和过程上。帮助每位信徒发展思考的能力比遵循一种具体的学习方法更重要。另一个关键概念是E·D·赫希在**解释的有效性**中最早提出的**类型逻辑过程**，⁸艾略特·约翰逊在**说明性的释经学**中对上述概念进行了发展。⁹约翰逊重点强调一种“螺旋上升的过程”，这很像我们进行批判性判断时的实际运作机制，我将在本文最后一部分阐述这一概念。另一个关键概念是顿恩·勃朗宁的**策略性实践神学**。¹⁰换一种说法就是教会必须基于一种集体性的批判性判

⁷ Freire's two most important works are *Pedagogy of the Oppressed* (Continuum, 1984) and *Education for Critical Consciousness* (Continuum, 1994).

⁸ *Validity in Interpretation* by E.D. Hirsch, Jr. (Yale, 1967). 赫希在第三章“类别的概念”中提出类别逻辑的概念。

⁹ *Expository Hermeneutics: An Introduction* by Elliott Johnson (Zondervan, 1990). 约翰逊在第七章“识别的任务”中提出“螺旋上升的过程”。

¹⁰ 勃朗宁的整个策略性实用神学概念出自 *A Fundamental Practical Theology: Descriptive and*

断（一种实践理性）发展思考能力、制定策略的能力以及发展事工的能力。布里瓦德·察尔兹也呼吁我们用他的**权威过程**在教会对话中研究神学。¹¹虽然他认为圣经本身在现代教会的解释中不断发展，但他提倡我们先按照圣经最初传给教会的原貌去解释圣经，然后再在现代教会中重新解释圣经，这很符合新兴范例的传统。他的研究也把科学解经时代的高级评论家们拆分开来的书籍“串联起来”。最后，约翰·B·科布的**有思想的基督徒**的概念对于呼吁所有基督徒发展一种批判性的判断非常有益。¹²

受科技驱动的范例转变（电子出版）

另一种力量也推动了释经学新范例的出现，那就是科技。更具体地说，这种力量就是电子出版。电子出版与快速发展的语言学共同推动了新范例的迅速发展。威克利夫——语言学领域的著名先驱之一——一直觉得，传统的神学院里教授希伯来语和希腊语的方法不正确。很明显，基于方法的范例一直主导着我们的研讨式语言课程和解经课程——学习解经的方法；背诵语言范例（范例的不同用法！）。我永远都不会忘记几年前和一位顶级的威克利夫语言学家的闲谈，那次闲谈让我非常惊讶。当时我们正在讨论传统神学院教授语言的方案与语言学家教授语言的方案之间的不同之处。我碰巧同意她的观点，这一点我倒不惊讶；令我惊讶的是她对自己的观点的坚信不疑——我近来才开始接受那些观点。她相信，从长远来看，现有的神学院的方案对教会生活不利。

基本的不同之处在于——以方法为本的科学方案依赖个体解经者的审慎技能和系统详细的研究；而更自然的语言学方案依赖学习者对语言的基本原则的掌握以及通过理解语言和交流的原理而获得的条理性。加强我们对语言的本能理解比掌握无生命的语言更符合解释学的目标。这种方案无疑适合更多的人，因为它给词语含义的选择设立了一种不同的“挑选原则”。换句话说，只要你了解语言并且有办法查到希腊词和希伯来词的含义并且对希腊语和希

Strategic Proposals, Don Browning (Fortress, 1991). 整本书仍在不断进步中，书中有四种教会模式。勃朗宁在引言部分“从实践到理论再到实践”解释了他的主要观点。

¹¹察尔兹有好几个作品，包括新旧约简介、圣经神学研究及其他，这些作品都使用了他的权威过程法。对其作品的最好介绍可能是 *Introduction to the Old Testament as Scripture* (Fortress, 1979). 第三章“正典与批评”解释了他的方法。

¹²John B. Cobb对神学教育的研究非常彻底且创新，他是一位有创造力的思想家，但他不是福音派信徒。他认为每位信徒都应该成为有思想的基督徒，这一概念出自 *Becoming a Thinking Christian* (Abingdon, 1993)。

伯来语的关键语言特征有基本的了解，¹³你就能像学了两到三年的希腊语和希伯来语的神学院学生一样（有时甚至更好）“解经”了。电子版的出现极大地推动了这种方案。¹⁴有了Logos图书馆系统（以旧的达拉斯神学院CD圣经为基础）的帮助，你可以在两个小时内完成从前要花两天才能完成的圣经语言研究。现在你可以把价值两千美金的语言工具放在口袋里到处走，并且立刻就能搜索几十种语言资源。规则正在改变，范例也在改变。

此刻我们似乎应该讨论一下迄今为止的一些结论的启示：

1. **我们不能再把释经学视为神学家和传道人的学术性科学活动。**释经学并不是神学家和职业牧师们通过科学方法进行的个人活动，而是所有信徒都需要掌握的一种技能。这种培训过程的专业性使普通信徒无法掌握这项技能，而且常常让周日听道的人听不懂。一般来说，今天，教会里的牧师接受过神学教育，平信徒没有接受过神学教育；其实，从本质上说，牧师和平信徒都没真正受过教育。释经学是一门基础性的学科。
2. **我们必须让每位信徒发展批判性的判断力。**信徒每周都会参加圣经学习和小组学习。他们在许多教会听道，但大多数人都不知道如何正确地解释圣经。他们追逐与众不同的东西，因为他们没有“实践理性技能”。他们不能读完一段经文后自然、快速地得出其正确含义。如果我们希望信徒成为有效的“知识工人”，成为自己生活和工作中的领袖，我们必须在信徒身上发展这项技能。
3. **我们必须用一种更加自然、更具反思性的过程代替从前死板的解经过**

¹³神学院教导圣经语言的方式开始改变。前几年有好几个人写了有关希腊语和希伯来语语言学的书。除了From One Language to Another:Functional Equivalence in Bible Translating by Eugene Nida and Jan De Waard (Nelson, 1986)，我们还可以考虑购买以下书籍：Linguistics and Biblical Interpretation by Peter and Max Turner, IVP, 1989), Linguistics for Students of New Testament Greek:A Survey of Basic Concepts and Applications by David Black (Baker, 1988), Intermediate New Testament Greek:A Linguistic and Exegetical Approach by Richard Young (Broadman & Holman, 1994) and Linguistics and Biblical Hebrew, edited by Walter Bodine (Eisenbrauns, 1992).

¹⁴Logos图书馆系统是可以帮助我们研究希腊语和希伯来语的语言系统中的领导者，它不仅仅是编号系统。以下文章可以让你更清楚地了解电子出版对圣经释经学的巨大贡献：Original Languages by Scobie Smith (A Logos Research System Workshop), “Mission Research and the Path to the CD-ROM:Report on the Global Quest to Share Information,” from The International Bulletin of Missionary Research (October 1995).

程。我们必须让圣经学习变得更自然、更实际，这不容易。技能必须由他人来教授，同时还要联系于自己日常阅读、学习、交流的方式。我们大多数人都需要在理解自己的语言上发展更好的技能——学会准确地解释我们读的东西和别人说的东西，这些都需要技巧。我们需要面向过程的新学习方法，我们需要能够教我们思考的资源。填空题只能让其他人替我们思考，这其实是在扭曲我们的思考能力。

4. **我们必须让整个地方教会群体参与解经的过程。也就是说，我们必须教导教会成为解经的教会。**我们的教会应该成为一个所有人都能学习按照圣经全面地思考生活中的问题的地方。如果只有几个人可以按照圣经批判性地思考，那我们不可能成为一个同心合意的教会。一方面，某些人仍可以在解决问题时发挥带领作用；另一方面，它也让教会中的普通信徒有机会成为神学家。这种概念在今天的教会看来可能不值一提，因为我们没有看到神学的重要性。我们必须调整对教会看法，教会是一个能够处理我们生活、团契、事工中重大问题的严肃信仰集体。
5. **我们必须对神学院里的语言系进行革新，以一种可以传承的方式来教授语言。**我们必须以一种可以传递给每位信徒的方式把语言和清楚的交流的本质教授给未来的领袖。语言是人的一种本能，所以我们应该以一种更自然的方式来教授语言。语言学家应该成为语言系的一份子。我们的神学院应该成为教会的资源中心，帮助信徒学习如何发展“实践理性技能”。圣经语言学应该逐渐成为教会中许多信徒的“实践理性技能”的一部分。
6. **我们必须开发与教会生活更加相关的圣经注释及其他形式的圣经研究。**所有的圣经注释几乎遵循着相同的呆板格式，而我们还在不断生产更多这样的注释，这真是匪夷所思。注释范例是神学与教会生活及事工脱节的一个典型象征。我们需要对教会和信徒生活有益的新形式的圣经研究。当我们开发出一种既深入地讨论了经文，又让普通信徒觉得有吸引力、有意义、愿意去读并且可以应用在生活和事工中的注释时，我们的目标就达到了。¹⁵

¹⁵我们正在宣传的一种工具就是**第4代生命周期系统**，它来自LearnCorp领导力中心，以两千多项研究为基础，包括注释层面的研究，而且是面向每位信徒的。

重寻使徒传统

在这部分，我们不会去讨论从初代教会开始的释经学原则，而是要回顾教会及教会领袖解释并应用圣经时应该有的能力。

新约教会

新约关于解释圣经的问题其实讲了很多内容。教会领袖和普通信徒都有能力清晰地思考圣经并且准确地解释圣经。

教会。教会成员都应该有批判性的判断力。你可以从希伯来书 5:11 - 14 中非常直接地看到这一点：

“论到麦基洗德，我们有好些话，并且难以解明，因为你们听不进去。看你们学习的工夫，本该作师傅，谁知还得有人将神圣言小学的开端另教导你们，并且成了那必须吃奶、不能吃干粮的人。凡只能吃奶的都不熟练仁义的道理，因为他是婴孩；惟独长大成人的才能吃干粮；他们的心窍习练得通达，就能分辨好歹了。”

这里有几个概念非常重要。首先，注意成熟的标志——“心窍习练得通达”，第一个关键概念就是“习练”。“习练”就是操练，是通过实践成为你人格的一部分的习惯。第二个概念是“心窍”，字面意思就是“我们的知觉”。最后一个关键词是“通达”，希腊词是 *gymnazo*，字面意思是体育馆或健身房。这里说的是一种正确感知真理的能力，它是你人格的一个自然部分，是通过掌握和实践首要原则获得的。这是一种学习进行批判性思考并且通过首要原则看待生活的技能。这是这段经文的主题。“好歹”指的是有益的教导和有害的教导。如果不掌握基础的原则（希腊原文指“首要原则”），神的其他启示很容易被歪曲。**这正是伽达默尔的解释性训练判断（hermeneutically trained judgment）的概念！**

保罗在歌罗西书 2:6 - 8 中表达了相似的观点，在那里他对比了世界的**基础原则**（也就是**首要原则**）与基督的基础原则，我们总会被其中一种原则推动。有能力按照信仰的首要原则思考生活中的选择的**坚固**（有根基的）信徒就是成熟的、有思想的信徒。虽然希伯来书中有一些难懂的概念，但有批判性判断力的信徒能够明白这些概念。彼得在彼得后书 3:14 - 18 中说了相同的问题，他说，保罗的许多教导很难明白，不坚固的人会歪曲这些教导并且沦为“无原则之人”的牺牲品。

我们怎么能知道信徒有没有“解释性训练判断力”呢？我们可以通过准确把握圣经真理的能力以及用圣经思考自己的生活和工作的能力来衡量信徒的“解释性训练判断力”。在小组学习中，我看到信徒普遍缺乏这种能力。如果我让一个人解释一段经文或一个概念的含义，他的回答通常与经文的含义没有实际联系。人们仿佛只是说出自己最先想到的东西，完全不考虑经文说了什么。这样的人很可能缺乏“解释性培训判断力”，或者（用希伯来书中的词）说“不成熟”。如果这样的情况只是偶尔发生，那还不算太糟，但我的感觉是，我们的信徒普遍缺乏这种实践推理技能。圣经的命令是，每位信徒都可以而且都应该培养这种“解释性培训判断力”。

领袖。领袖应该有“解释性培训判断力”，你可以从保罗在临近事工尾声时给提摩太的嘱咐中清楚地看到这一点。保罗挑战提摩太在敬虔上“操练”（希腊词gymnazo）自己（提前 4:7-16）。这种操练的大部分内容是全心全意地教导圣经。之后，在提摩太后书 2:15中，保罗也劝勉提摩太说：

“你当竭力在神面前得蒙喜悦，作无愧的工人，按着正意分解真理的道。”

之前，保罗曾在提摩太前书 6:2中劝诫提摩太说“你要以此教训人、劝勉人”。保罗把他交托给提摩太的教导称为“一笔存款”，提摩太忠心地接受了这些教导并且在这些教导的原则上坚固地建立自己的生命和事工。现在，提摩太要完成活出自己的生命、建立教会、处理教会将要面对的各种复杂的“魔鬼的道理”（提前 4:1）这项艰巨的终生任务。提摩太以及他之后的所有领袖（提后 2:2）都需要“解释学培训判断力”。在此我们必须注意，早期的教导或者这种判断力的基础来自一位忠心地交托教导的成熟领袖，后来这种能力逐渐发展，以便应对魔鬼的教导。解经的过程是在地方教会的背景中传承的。现今的情形通常并非如此。高级的解经问题——在学术自由的背景中——常常没有带给抱有抱负的年轻领袖批判性的思考能力，而是让他们陷入话语和观点的争论，最终落入魔鬼的道理。看看今天的普林斯顿你们就知道了。

初代教会。初代教会——使徒之后的前三个世纪的教会——开始了保罗（现在称为安提阿）的传统。教会关注的焦点推动着整个过程的发展。在**重访基督教思想：三种神学**一书中，¹⁶胡斯托·冈萨雷斯把这种传统称为教牧传统

¹⁶ Christian Thought Revisited: Three Types of Theology, by Justo Gonzalez

（以教会为本的神学一文对这一概念进行了更广泛的发展。）随着二世纪的护教学家们转向希腊学院的问题，这种传统逐渐被抛弃了，最终神学与西方学院的联姻开始占据主导地位。至少，西方学院的实践理性概念在启蒙运动之前一直占据主导地位，直到它被基于方法的科学研究法所取代。¹⁷在本文中，我们呼吁教会先回归保罗和安提阿的传统，再展望后现代化的21世纪。

迈向一种新范例：在集体中发展“解释学培训判断力”

研究过正在经历彻底转变的文化环境、充满没有解释性判断力的信徒的教会现实并且重新审视过新约和初代教会之后，本文的目标是让大家开始建立一种能够在我们将进入的21世纪里有效地发挥作用的模式。所以，这部分的标题是“迈向一种新范例：在集体中发展‘解释学培训判断力’”。迈向表示我们刚刚开始按照圣经探索一种新范例，而不是在创建一种新范例。我使用“解释性培训判断力”一词是因为我喜欢这个词——它承载着一定的历史重量，提醒我们记得启蒙运动之前的智者（苏格拉底）、心窍习练得通达（希伯来书 5:11-14）、实践理性（亚里士多德）、习惯（法利）以及今天的伽达默尔传统。（这并不是暗示希伯来书中的概念是人造的。）最后，我使用“集体”一词是想提醒我们，整个过程应该在集体中进行，集体就是教会倍增运动中的地方教会和教会领袖。

我们如何开展在集体中发展解释学培训判断力的过程？我们如何改变整个教会的态度？要想完成这么一个具有里程碑意义的任务，我们应该如何开始？首先，我们必须确立一些指导原则；其次，我们必须建立一种一般模式。

指导原则：

1. 发展解释学培训判断力的过程必须完全以教会为本。我们已经从几个方面确定了这一点。我们要建立的这种判断力主要不是学术性的，但它包括一些学术因素。这种判断力面向的是教会和教会里的信徒。这一过程的推动力必须是在信心的首要原则上建立教会以及帮助信徒培养这种判断力，这种判断力是一种解释圣经并将其应用在生活和工作中的固有、自然的能力。我们思考整个过程的方式必须以教会为本。

(Abingdon, 1989).

¹⁷如果你一直关注这些范例论文及BILD领导力系列研讨会培训中展现的法利的论据，法利的习惯概念其实是在发掘启蒙运动之前的西方学院传统，包括柏拉图的智者传统和亚里士多德的实践理性传统。

2. **发展解释性培训判断力的过程必须产生自在信心的首要原则上得坚固的信徒。**这一点也在之前解释过，不过我们很容易忽视其内涵。我们生活在一个多元社会里，在这个社会里，真理是相对的，最重要的一种价值观是学术自由——每个人都可以自由地做决定。这种概念不同程度地渗入了我们的神学院校。这一概念非常容易被误解，所以请仔细听。如果有人想培养解释性培训判断力，他必须自己进行一些非常重要的思考，特别是思考自己的生活和工作。但是，基督徒的批判性思维能力并不是指我们要建立自己的首要原则。这一点非常重要，我们要学习首要原则，我们要把首要原则忠实地融入生活。我们只有先掌握了首要原则才能开展更深入的学习，才能开始发展希伯来书中描述的成熟的判断力。如果我们打着学术自由的名义不认真学习，我们可能学不懂首要原则或者忽视其中一些原则，这可能让我们的整个生活偏离正道。此外，我们的批判性圣经思维能力以这些首要原则为基础。这些首要原则会通过我们的经历和圣灵的工作在我们里面汇聚发展出这种成熟的判断力——我们称之为**解释性培训判断力**。只有当我们在信心的首要原则上打好基础以后，我们才能体会真正的“学术自由”。如果你好好想想，这个道理在各个领域都说得通。我们可能希望在数学领域获得创造性自由，但如果我们尚未在数学的首要原则上打好基础，我们的思想在自由的同时也很荒谬。实际上，约翰·纽曼在**大学的理念**（前几年出版了两个新的版本）这本经典著作中提出，每个学科都有自己的首要原则，大学就是让学生们“推动首要原则”并最终把自己的发现融入生活和工作的一种环境。¹⁸

3. **发展解释性培训判断力的过程必须符合语言学。**我们必须意识到，虽然我们不在首要原则上得建立就无法获得这种成熟的判断力，但这并不是一种与神创造我们的样式不相容的属灵境地。基恩·葛洛丁在**哲学性释经学简介**一书中进行了深刻的研究。¹⁹他清楚指出，我们与动物的最大区别就是我们有内在的逻辑（理性），他将其称为解释学的共性，这是所有人固有的本能。E·D·赫希在其经典著作《解释中的有效性》中努力描述了与他人交流的过程并且提出了类别逻辑的概念。这一过程对所有

¹⁸ 纽曼的原著写于1852年，最近出版的两个新版本分别是**大学的理念**(The Idea of the University) (Notre Dame, 1982)和**大学的理念**(The Idea of the University) (Yale, 1996)。同时注意佩利坎(Pelikan)的**大学的理念：重新审视**(The Idea of the University: A Reexamination) by Jaroslav Pelikan (Yale, 1992)。

¹⁹ Introduction to Philosophical Hermeneutics by Jean Grodin (Yale University, 1994)。

人来说都很自然，它是这样进行的：我们都有一种内在的推理过程，它最终带来一种想与人交流的渴望；这种推理过程形成一个想法；然后我们选择具体的语言细节来传达这种想法；另一个人先听到这些细节，再识别你的想法，最后确定你想表达的意思，交流就是这样进行的。如果你选择的语言细节不清楚，另一个人可能认为你想表达其他的意思；不过，你的意思最终会变清楚，另一个人可能会说：“我一开始以为你说得是……”，交流就是这样进行的。这一过程适用于所有人。

语言学家把这一过程解释得更详细。他们令人信服地证明，每种语言都有一套通用的普遍特征，这对我们理解跨文化宣教和跨文化交流非常重要。来自不同文化的人思考的方式不同，这一前提一直以来都被过分地强调了。的确，我们看待世界的方式不同，我们的价值观不同，我们的语言也不同，我们甚至可能不明白对方的图画，但从根本上说，在内心深处，我们的思考方式是相同的。我们有相同的内在推理能力，我们经历着相同的交流解释过程，我们有一些共同的基本语言规则，这是神创造我们的方式，所以，不管我们创造什么解释过程，这种过程一定要符合神创造我们的方式。这似乎带来另一层启示：如果我们设计的方法符合我们受造的方式，那么任何人应该都能学会使用这种方法。

4. **发展解释性培训判断力的过程必须被更多地视为一种过程，而不是一种方法。**这并不是说我们不需要方法，而是一旦我们建立起一种有效的过程，我们将会有许多不同的方法可以使用。这一过程至少要考虑到两个重要因素：（1）个人的推理过程——清楚地理解经文的含义及其对个人生活及工作的意义；（2）集体对话因素。对话至关重要，它通常被称为**苏格拉底式对话**或者提问（参考第3页伽达默尔的原话）。

我们正是围绕这些核心过程来组织BILD的课程。每个人必须进行反思性推理，这会让他经历理解经文含义、思考生活的意义并且建立信念的自然过程。每个人也必须经历一种集体的苏格拉底式对话，从而来测试、改善、提高自己——这些都是发展解释性培训判断力的一部分。

发展“推理技能”过程的最后一个因素是了解正在研究的知识的总体性，这通常被称为“百科问题”。如果我们思考一些基本的百

科问题，我们的判断力将会在我们知道的事情上和我们不知道的事情上变得更加敏锐。“我们要学习的这些知识的总体背景是什么？”“我们应该按照什么顺序学习这些知识？”我们在**以教会为本的神学**一文以及BILD的新课程**迈向文化中的神学：一种新百科**中从圣经的角度深入讨论了这些百科问题。基督徒不培养这种解释性培训判断力的主要原因之一是他们其实不了解圣经。

一种有用的模式：

现在，我们想提出一种有用的模式来帮助教会和教会倍增运动中的领袖发展解释性培训判断力。虽然在此我们只对这种模式进行简单的描述，但这种模式已经经历了二十多年的发展过程。我的这种想法是从二十年前跟着沃尔特·凯瑟和艾略特·约翰逊学习时形成的，他们都参与释经学方面的写作和讨论工作。我记得我曾在70年代的“圣经准确性国际峰会”上听到他们二人的讨论，他们重新塑造了我对一些非常重要的概念的看法：作者的原意、文本的唯一含义、解释学螺旋以及圣经神学对文化神学的基础作用，所有这些共同构成了一种可靠的、基于理性的解释过程。之后我开始经常去一些与我自己的文化非常不同的国家旅行，语言学的问题也随之显现。最后，当我们在BILD系统以教会为本的讨论中思考以教会为本的解经学的本质时，我们开始意识到整个过程必须由教会来推动。在某种意义上说，以下模式非常基础，甚至可以说太基础了。不过，只要你认真地思考，这个模式包含建立有成熟的判断力的教会必需的所有重要事项。图2“在集体中发展解释学培训判断力”形象地描述了这一模式。

阶段一：首要原则方面的培训

我们一开始必须先教导信心的首要原则。在我们的文化中，一开始先教导解经原则似乎很合理，因为这样人们就能自己明白首要原则，在某种层面上这没错。虽然我们想一开始就培训人们的思维过程，但培训的重点必须是首要原则，因为这些原则会汇聚在一起，为发展可靠的判断力奠定基础，所以，每个人都必须在首要原则方面得建立。此时，我们也要注意保罗在**十二使徒遗训**（即使徒的教导，亦被称为**使徒的交托**）中所强调的建立教会的重要性。保罗培训的人必须忠心于使徒的教导。保罗必须在核心真理上建立教会，使教会可以不断成熟，他培训的领袖必须掌握首要原则并且随时传讲这些原则。

在我们的教会里，我们必须有一个在基督的首要原则上建立信徒的计划。初代教会用使徒的教导培训新信徒，并且要求所有新信徒一信主就开始学习使徒的教导。今天的教会常常缺少这种系统的方案。BILD国际机构和LearnCorp资源机构开发了一套**建立系列课程**，这套过程导向的课程旨在在信心的首要原则上建立信徒并且发展信徒在解释学培训判断力上的基础技能。**领导力2005**项目是一个更全面的计划，它为我们进入下个阶段作准备，实际上是带领我们进入下个阶段。

阶段 2：改善正在形成的解释性培训判断力

首要原则成为塑造信徒生活和工作的根基后，我们就可以直接开始加强信徒的“判断”技能了。这是信徒自己培养技能的时候了，这时老师应该教导以下几种技能：

- 可靠的语言原则（语言学）
- 圣经的框架和研究圣经时的整体视角
- 学习的过程——经文、读物、苏格拉底式讨论、项目（**BILD领导力系列**²⁰课程和**建立系列**中使用的过程）
- 如何制定长期的计划来掌握圣经并且将其融入生活和工作
- 过程导向的可靠的学习方法

领导力2005及2025计划²¹旨在引导信徒完成这一过程并且预备他们进入阶段三。**建立系列**的第四册和发展解释学培训判断力的研讨会对预备信徒理解“圣经中的干粮”大有裨益。

²⁰领导力系列一和系列二的小册子可向BILD国际机构索要，请拨打(515)292-7012。

²¹**领导力2005**（成人版）和**领导力2025**（高中生版）的小册子可向LearnCorp索要，请拨打(515)292-6810。

在团体中培养具备解释学素养的判断力

阶段 1：首要原理的训练

为每位信徒提供首要原理的训练

为有志向的领袖提供首要原理训练，让他们在多间教会服侍，展现他们忠于首要原理的一面。



阶段 2：不断提升具备解释学素养的判断力

推理、辨别、语言（思考方式）方面的训练

在过程中训练——学习、阅读、苏格拉底式讨论、研究课题等等

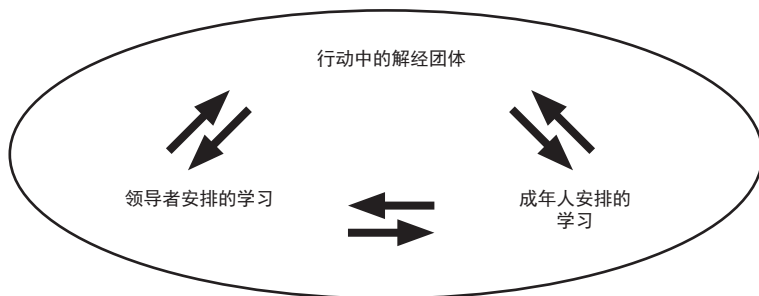
形成广博的思维能力

教授一个包含新范式元素的可靠方法

制定一个长期计划——圣经神学、神学



阶段 3：全面进入集体的进程



以下是有关方法的一些问题。方法各有不同，但本文讨论的好方法对信徒非常有益。坚持按照系统的学习计划进行学习也非常重要。整个BILD课程和LearnCorp领导力中心课程都使用了一种解释性的方法，这种方法包含本文的大多数关键概念，并且在本文一直主张的集体背景中得到了最大化。它的

确是一种方法，但它强调思考的过程。附录一和附录二列出了解释经文的原则和程序——我们的方法。

- 附录一：理解和解释经文含义的原则
- 附录二：理解和解释经文含义的程序

这种方法衍生自赫希-凯瑟-约翰逊在前15-20年间的讨论和著作，指出这种方法的几个特征可能对大家有好处。

1. 作者想在文本中表达的含义是含义的关键决定因素，
2. 作者的含义通常以（为了……）的形式表达出来。
3. 类别逻辑（赫希和约翰逊）准则可以用来引导我们从文本中挑选某些细节进行更深入的研究，而不是“科学地”解释所有细节。
4. 先前的神学（凯瑟）是这个过程中不可缺少的一部分，它最终通向圣经神学的研究。
5. 文学结构对组织文本信息具有重大作用。
6. 这种方法的最后一步不是简单地应用文本，而是进行更复杂的思考，它带领我们进入《以教会为本的神学》一文中讨论的在文化中研究神学的过程。

发展解释技能的最后一个重点。电子出版为大多数信徒提供了之前无法获得的一些学习机会。现在，我们可以花300美元买到一个微型图书馆包含的参考资料和语言工具书来进行圣经研究，这些资源过去要花2000美元才能买到，而且要花一辈子才能看完。我们还可以开几节课讲讲如何使用这些资源、几周的实践、系统的学习计划以及理解问题时的全新视角。

阶段 3：充分进入集体的过程

刚刚形成的解释学培训判断力得到改善后，我们就要开始一项终生的过程。我们必须意识到，作领袖的那些人应该更深入地参与整个培训过程。因为他们必须处理教会里的各种事情，他们需要一种不断提高的技能来预测并处理魔鬼的道理（世界的哲学），还必须帮助教会和个人处理各种问题。不过，所有成年人都必须参加这一严肃、有序的学习过程，因为这一过程有助于他们增强生活、工作、事工的有效性。随着他们不断掌握圣经、在首要原则上得建立，他们将在思维能力和分辨能力上越来越成熟。

教会时常使用集体的判断力是有原因的，因为他们必须对教会里的问题作决定，还要决定如何在他们所处的文化中对教会之外的问题作出回应。领袖、个人和整个教会应该就生活、工作、事工上的问题不断地沟通交流。今天的问题是，许多领袖、大多数信徒以及整个教会常常缺乏真正的批判性判断力。

这些想法在**以教会为本的神学：创建一种新典范**一文中进行了广泛的讨论，现在非常适合读这篇文章。

结论：

所有这些概念会把我们引向哪里呢？我们必须摆脱神职人员与平信徒之间的差距，所有基督徒必须学会合理地、批判性地思考问题。我们正在进入一个全新的历史时期——新问题不断涌现；新理念不断攻击教会；信徒在生活和工作中也需要新的技能。

对信徒来说，这是前所未有的时代，我们正在进入“知识工人”的时代。如果我们学会在生活的方方面面按照圣经来思考问题，那么我们将在21世纪产生无限的影响力。此外，随着知识成为新的资本，智慧又有了新的价值，思想敏锐的基督徒将在信息社会中发挥巨大的作用。

解释学领域正在出现一种新的范例——一种后现代的范例。我们必须迅速在教会里建立一种比现在的范例更符合圣经的新范例。我们必须让每位信徒知道，他们需要一种敏锐的解释学培训判断力。我们必须让解经过程回归地方教会的生活，让教会成为真正的解经集体。

本文提出的这种模式在西方教会不容易实施，因为西方教会的信徒不习惯这种模式。首先，这种模式似乎过于学术化——而我们懒惰并且想寻求快速的解决办法。我们谈论的是改变整个思维模式，如果我们想扭转教会衰退的现状并且影响西方的文化，我们必须这样做。美国已经被人们视为一个后基督教国家。随着我们进入21世纪，我们面临着前所未有的机遇，但是，除非我们开始在本文描述的大型教会中作出范例上的改变，否则，美国的教会还会继续衰退。

你们在座的许多人来自世界不同地区的文化，大多数人来自比较年轻的教

会——极少人的教会有超过四代的历史，但你们也像西方教会一样正在进入21世纪的地球村。所以，你们也要在自己的教会里发展可靠的判断力，这非常重要。这是前所未有的时代，要是我们这些真正有教养的人——有可靠的生活技能和坚固的信心——能为21世纪的世界作榜样该有多好啊！

附录一：理解和解释经文含义的原则

1. 我们认为，只要一卷书被接纳进入圣经正典，不管其形式是诗歌、故事还是书信，它都适用于各个历史时代和各种文化背景的教会和信徒。
2. 我们客观地理解圣经对当代读者的适用性之前必须先清楚地理解原作者向原读者表达的文本含义。
3. 因为圣经采用了不同作者选择的不同文学形式，而且常常使用了作者当时的文化形式，所以我们必须注意作者组织信息的方式，从而清楚、充分地理解作者想表达的含义。
4. 写作圣经使用的语言的一般规则必须是我们理解作者原意的指导原则。除非这些一般规则正确地转变为当代解经者所用语言的一般规则并且成为其解经的指导原则，否则正确的交流无法实现。
5. 清楚地理解了作者想表达的含义后，文本中的所有细节（段落、句子、短语、词语）将会合理地强化作者的原意。与文本的原意相冲突的细节表示了两种可能性，一是我们预想的作者的原意不正确，二是我们必须更仔细地研究这些细节，发现其所有的用法。
6. 如果不先理解靠前的经文，我们通常很难完全理解靠后的经文的含义，因为圣经常常用部分引语、有特殊意义的词语以及对神对其子民的带领具有重大意义的事件和人物方面的典故来指代靠前的经文。
7. 因为圣经本身具有统一性和连续性，而且任何一卷书、一段经文或一节经文都是整本圣经的组成部分，所以我们应用一段信息之前必须考虑更大的背景因素。清楚地理解了作者想表达的文本含义后，我们必须把一段经文放在整本圣经中，以便清楚地看到其整体信息及其对当代读者的意义。
8. 以上这些预设符合我们所有人的交流方式。有时，我们必须进一步研究这些预设，不过，如果教会和信徒用一种开放的态度及正常的交流过程来阅读圣经，这些预设可以帮助我们靠直觉理解基本的信息。不过，因为我们的解释可能是靠直觉的，所以这种解释应该在成熟的牧师和长老的领导下进行仔细的确认。

附录二：理解和解释经文含义的程序

1. 一开始先确定一卷书在整本圣经中的作用以及作者写这卷书的目的。

- a. 一开始先研究一卷书在整本圣经中的作用。除非我们对每卷书及其在以色列或初代教会生活中的目的有基本的了解，否则我们很难理解原作者想表达的含义以及作为圣经的最初接受者的神的子民理解的含义。我们可以通过两种方式确定一卷书在整本圣经中的作用，一是仔细阅读你正在研究的那卷书所属类别里的所有书卷，二是参考可靠的圣经百科全书或圣经词典来获得有关犹太旧约正典和初代教会新约书卷结构上的基本信息。

正典的分类：

旧约：

- 律法
- 先知书
 - 1. 前先知书
 - 2. 后先知书
- 其他书卷（The Writings，译注：旧约的第三部分，其中包括《约伯记》、《诗篇》、《箴言》、《传道书》及《雅歌》等五卷）

新约：

- 对观福音书
 - 使徒行传及保罗书信
 - 一般（天主教的、犹太教的）书信
 - 约翰书信
- b. 写一个基本陈述总结你从书卷本身推导出来的作者的目的，注意，不要脱离文本证据进行推测或假设。基本陈述的最佳格式是一个总结性陈述，以介词“to”开始，后面跟着一系列从句，每个以“by”开始，按照文本展开的顺序追溯文本的论题或结构。

回答三个基本问题：

- 作者谈论了什么？（主题）
- 关于主题，作者说了什么？（补充）
- 作者为什么写这些内容？（目的）

注意：如果一卷书是由多位作者合著的（例如诗篇和箴言），你可以稍微调整一下以上问题：

- 各位作者谈论了什么？（主题）
- 关于主题，各位作者说了什么？（补充）
- 这卷书为什么被编辑出来？（目的）
- 有介绍性、结构性、组织性或总结性的措辞说明总体的成书目的吗？

2. 根据书卷的文学结构仔细但简单地概括整卷书。

- a. 熟悉圣经中的文学结构。圣经作者使用不同的文学形式书写自己的书卷，就像我们今天书写小说、诗歌、书信、评论时也使用不同的形式。许多研究可以帮助我们了解当时的结构，不过，圣经作者如何组织材料方面的必要知识仅仅通过观察同类书卷中的一贯样式就能得知。

圣经中的文学结构（体裁）类型：

- 叙事性的
 - 预言性的
 - 启示性的
 - 智慧性的
 - 诗歌性的
 - 福音
 - 书信
- b. 概述一种反映整卷书的结构文学体裁，注意，让文学体裁表现自己的自然结构和美感，而不是迫使其成为典型的三点式概述。

注意：三个资源：

- The Modern Preacher and the Biblical Text: In-

terpreting and Teaching Biblical Literature by
Sidney Greidanus

- How to Read the Bible for All It's Worth by
Gordon Fee and Douglas Stuart
- Expository Hermeneutics: An Introduction by
Elliott Johnson

3. 仔细研究书卷（篇章、段落、句子、词语）的关键部分，注意可能有重要意义或可能产生问题的细节。

- a. 详述你正在研究的篇章的结构，具体地记录并描述各种细节（段落、句子、短语、词语）如何融入一卷书的整体含义和结构。注意：如果做得好，它几乎可以成为教导或讲道的大纲。
- b. 详细研究你正在学习的篇章的所有关键部分，注意，让每个细节有逻辑地融入作者在这卷书里表达的整体含义。按照宗教改革以后一直占据主导地位的传统语法历史方法，我们必须系统地研究所有细节，包括解析句子和查阅所有词语。这既消耗时间又让人灰心，因为这让人看不到尽头。我们建议，你应该先磨练自己分析各种文本的技能，然后再使用推理的过程，这一过程不需研究明显的细节，而是关注含义丰富、意义重大或难以理解的细节（段落、句子、短语或词语）。

要想确定一个“细节”的含义，使用E·D·赫希所谓的“类别逻辑”，遵循下面列出的简单准则：

- 如果作者想表达的整体含义是_____，
- 如果文学、语法、词汇、历史、文化及先行神学方面的研究分析扩展了文本细节（段落、句子、短语、词语）的含义范围，
- 那么，作者用这一细节表达的原意一定是_____。

研究分析的类型：

- 文学方面的研究分析：这种分析关注较小的文学形式，而不是广泛的体裁，这些较小的文学形式主要包括：

（注意：有些文学形式虽然很广泛，但它们属于上一部分列出的较大的圣经文学体裁。）

- a. 古代近东地区的法律契约形式
 - b. 希伯来诗歌
 - c. 希伯来诗篇的类型
 - d. 古代近东地区的智慧文献
 - e. 希伯来预言体布道
 - f. 比喻
 - g. 寓言
- 语法方面的研究分析：这种研究分析关注词语构成短语、短语构成句子、句子构成段落、段落构成篇章的关系。研究的关键：并列连词和从属连词。
 - 词汇方面的研究分析：这种研究分析关注词语的语义范围。换句话说，对于这个词，词典列出多少个含义，哪个含义最符合这一语境？

（注意：因为旧约是用希伯来语写的，新约是用希腊语写的，这让词汇研究变得更加复杂；英语对应词的含义范围可能与希伯来词或希腊词的含义范围非常不同。不过，大多数情况下，我们可以根据作者在一卷书中表达的含义连同篇章语境、同时借助自己母语的圣经译本来确定词汇的含义。现在，英语读者也可以获得许多很好的希腊语和希伯来语词典以及词汇研究书。

- 历史文化分析：这种研究分析关注文本中的历史文化因素，我们最好先研究文本中给出的数据，然后再借助一些研究分析工具，比如圣经词典、百科全书、圣经注释以及一般的参考书。

（注意：虽然研究特定文本的文化历史背景对我们理解文本有重要的价值，但我们一定不能通过文本中没有明示或暗示的历史文化背景改变文本的含义。）

- 神学方面的研究分析：这种研究分析关注文本提到的或引用的、对于理解文本不可或缺的圣经经文、人物、事件（先前的神学）。最常见的一种情况是一个词对文本的原始读者有具体的神学含义，并且在之前的圣经文本中逐渐发展。先行神学方面的研究分析请参见沃尔特·凯瑟的《迈向一种解释性神学》一书的第六章“神学分析”。
 - c. 记录你的扩展文学结构中的所有重要数据。这些数据将成为你用来教导或讲道的解释性材料。三个条件可以帮助你确定大纲中应该记录的内容：
 - 它的含义丰富吗？
 - 它在议题中至关重要吗？
 - 它难以理解或者容易误解吗？
4. 用可以引导教会或信徒生活的关键见解、原则和规范性真理把信息联系于当代的读者。
- a. 注意文本的原始读者与应用信息的当代教会或信徒之间的差异。契约方面的变化改变了我们应用经文的方式吗？
 - b. 用陈述的形式对文本如何应用于具体文化和具体时代的教会进行总结，用一两个长句及建议指导的语气来写。

建议性陈述的类型：

- 紧密贴近作者表达的整体含义的主要信息。
- 逻辑上出自主要信息且在文本中讨论的次要信息。
- 先前的文本加强或扩展的神学真理。
- 文本中没有直接讨论、但在信息中暗含的议题、当代主题和问题。
- 普遍适用于各种文化或各个时代的教会或信徒的、符合作者原意的、文本中没有具体讨论但属于文本讨论的同类问题的具体警告或校正。
- 有助于坚固信心并且说服不信之人的护教学内容。

（注意：这些陈述将成为你的教导或讲道中的重要部分。如果做得好，从总结陈述到带领班级讨论或讲道的过渡将会相对容易。对一个陈述的详细解释可以构成一篇讲道的一半内容，并且会极大地提高其适用性。）

讨论问题

以下问题应该在读完整篇文章后进行讨论。他们可以被用于退修会和小组聚会，也可以供教会领袖们用于领导会面。圣经学习小组、团契小组、细胞教会或家庭教会可以花四个周慢慢讨论整篇文章，一周讨论一个议题。我建议你们讨论每个议题前重新阅读整篇文章。

议题1：使徒的传统

问题：

1. 不能按照圣经思考问题有什么实际后果？
2. 使徒希望谁能够按照圣经思考问题？
3. 使徒如何培训信徒按照圣经思考问题？
4. 保罗如何培训教会领袖按照圣经思考问题？
5. 使徒的传统以何种方式根植于希伯来的智慧传统？

议题2：释经学里的宏观范例转移

问题：

1. 我们对自己对经文的解释有多大的信心？
2. 衰退的启蒙运动范例有什么优势和劣势？
3. 新兴的后现代范例有什么优势和劣势？
4. 我们可以稳妥地吸取两种模式中的优势来建立信徒、领袖和教会吗？
5. 由教会推动的释经学有哪些特殊因素？

议题3：发展解释学培训判断力

问题：

1. 发展信徒或教会领袖的解释学培训判断力应该花费多长时间？年轻女人在教会里的基本作用是什么？
2. 发展个人的解释学培训判断力的过程是什么？

3. 归纳式研经法可能会如何阻碍我们从作者的目的和文学结构进入圣经神学和文化神学的自然过程？
4. 教会在确定经文含义的过程中有什么作用？

议题四：建立一个解经的集体

问题：

1. 我们如何在教会或教会系统之类的集体中建立实质性的同心合意？
2. 发展集体的解释学培训判断力的过程与发展个人的解释学培训判断力的过程有什么区别？
3. BILD培训系统里的哪些过程（从课程设计到伙伴认证）根植于以教会为本的解经学？



以教会为本的基督教教育

创建一种新典范——第一部分
儿童期与青春期

在1995年基督教学校领袖峰会上提出
科罗拉多泉市，科罗拉多州

1995年7月28日

教会中以及我们生活的文化中的范例变化会影响我们生活的方方面面及事工的模式，不过，研究这些范例变化的问题之前，我想简单解释一下本文的由来。本文其实是有关教会及教会在世界上的宣教事工的六篇范例论文系列中的第四篇文章，但它起初不在我的整体计划中。¹二十多年来，我一直致力于神学教育和宣教事工的革新——这种革新非常重视地方教会的核心作用。与此同时，我也在努力研究这一代教会里支离破碎的基督教教育，并且在努力建立一种把学校、家庭、教会真正结合起来的模式。

大约两年前，校长协会现任副主席艾伦·皮尤请我根据我在希伯来智慧文献方面的圣经神学研究制定一种以智慧为本的基督教教育范例框架，当时我们已经开始在教会中使用这些圣经神学研究。艾伦曾在BILD国际机构中参与以教会为本的神学教育范例的研究，他看到以教会为本的范例在基督教小学教育及中学教育方面的巨大潜力。一年后，我偶然遇见了艾伦和米基·鲍登并且提出了这一模式的核心要素，我们对这种以教会为本、以智慧为本的教育范例的意义非常期待。那次以后，我们又进行了一系列的讨论，我们希望这些讨论可以形成一个大胆的计划，即学校、教会、父母用这种范例框架在十年里共同建立一种以教会为本的基督教教育模式。

我即将与你们分享的概念和模式对我来说不只是理论问题。这些概念和模式来自我们在教会和事工培训项目中大约2400小时的有关智慧文献的学习和指导，此外，这种模式的初级形式也是引导我和南希培养我们的两个孩子的框架。我们的女儿安娜现在已经结婚了，她完全委身于教会生活；我们的女婿乔治陪我一起参加这次会议。安娜和乔治一起带领我们教会的初高中青年事工，乔治正处于以教会为本的事工培训学习的第二年。我们的儿子乔纳森今年17岁，他是我们的高中青年事工的学生领袖，他在自己的学校建立了一个

¹ 第一篇文章**以教会为本的神学教育：创建一种新典范**发表于大约三年前的北美基督教教授大会（NAPCE）上。这个会议主要针对从事基督教教育的教授以及神学研究院的教务主任，从某种意义上说，此次会议激发了这五篇文章中的所有讨论。它呼吁教会采用一种全新的教育范例培养领袖。本文的姊妹篇**以教会为本的基督教教育：创建一种新典范——第二部分：成年期**将于1996年春天完成。这三篇论文在一起组成了一个比较完整的专题论文，提供了一个以教会为本的基督教教育的综合范式。其余两篇论文分别发表于1992年和1995年的BILD年会上。第一篇文章**以教会为本的宣教活动：创建一种新典范**讨论了摆脱殖民宣教模式的残留效应时宣教活动中发生的广泛变化；第二篇文章**以教会为本的神学：创建一种新典范**讨论了在圣经神学的基础上重新在文化中研究神学的必要性。后现代教会范例系列的最后一篇文章**以教会为本的释经学：创建一种新典范**仍在创作中，它将讨论后现代的解经学问题以及电子出版对教会生活的影响。所有这些都是把当地教会置于讨论的中心。若要预订这些资料，请联系：LearnCorp, 1835 Meadow Glen Rd., Ames, IA 50014。电话：(+1) 515-292-6810/传真：(+1) 515-292-1933。

基督徒小组“复兴”，并且参加了为期一年的“新兵营”，以此预备进入我们的事工培训项目。我说这些只是为了强调一个事实，即虽然我将来要与你们分享的范例理念有时非常宽泛、理论化、专业化，但是，如果你去应用这些理念，它们会非常实用，如果你充分地贯彻它们，它们会非常有效，而且非常个人化，因为它们是我们建立家庭的基础以及地方教会的教育计划。

我相信，今天，美国以及全世界的教会最大的需要之一就是有效、全面地应对孩子的教育、道德发展和信心传播的问题。鉴于新科技社会的出现带来的各种范例转移，我们必须抓住这一历史性的时刻重新研究我们现今开展基督教教育的形式和范例。当代的基督教教育模式支离破碎——教会、学校、家庭常常有不同的方案。教会常常缺少全面的计划，而是选择一种碎片化的“主日学”系统，并且从主日学出版机构购买受市场驱动的无价值产品。基督教学校常常不屑于与教会建立关系，甚至时常处于敌对的关系。由于父母不了解自己在教育孩子上的核心角色，他们常常把大部分责任推给教会或基督教学校，因此没能提供成功的教育过程必需的、首要的稳定性和指引。

好消息是，在过去的十年里，人们开始以一种新的眼光看待针对孩子的基督教教育，我在全国甚至全世界的教会里看到了这一点。随着我们的公立教育体系趋于崩溃，人们明显对私立学校、特别是基督教学校有了新的兴趣。² 家庭学校运动的持续发展也是一个积极标志，它让人们开始思考父母在基督教教育中的角色。现在正是合适的时间，是教会在几百年里可能看到的合适的时间（如果你认可我们正在进入一个后现代时期）来全面地评价基督教教育的整个概念并且来构建一种新范例——一种把家庭、教会、学校真正结合起来的范例。为新的基督教教育范例确立界限之前，我们必须了解正在重新塑造各种教育的广泛变化，这些变化在范围上是真正范例性的，而且是无法避免的。

²我完全不同意极端宗教右派对公立学校体系危言耸听的、无知的、麦卡锡式的批评。对公立学校系统的最终本质的客观、成熟的当代评价见以下著作：*Public Education: An Autopsy*, by Myron Lieberman (Harvard, 1993), *Inside American Education: The Decline, the Deception, The Dogmas* by Thomas Sowell, (Free Press, 1993), *Why Johnny Can't Tell Right From Wrong: Moral Literacy and the Case for Character Education* by William Kilpatrick (Simon & Schuster, 1992), and *The De-Valuing of America: The Fight for Our Culture and Our Children* by William J. Bennett (Simon & Schuster, 1992).

教育领域的范例转变

虽然范例的概念比较新潮，但这一概念其实根植于一些非常重要的文献，³它对我们理解教会历史以及我们的事工模式怎样被我们生活、工作、服侍于其中的文化现实和历史时代所影响至关重要。范例比模式更广泛，因为范例可以包含许多有用的模式。“范例”（paradigm）一词来自希腊词“paradeigma”，它表示例子、模型、样式。库恩把范例定义为“特定集体中的成员共有的信念、价值、技能等整体集合。”⁴贝克这样定义范例：

“范例就是一系列规则 and 规定（书面的或非书面的），它有两个作用：（1）设定界限；（2）告诉你怎样在界限内表现才能成功。”⁵

在今天的研究中，范例就是我们的事工模式的可接受界限。所以，范例的概念比模式的概念更广泛；实际上，相同的界限内可能存在多种模式。

今天，我们的教育模式是什么样子的？它包括等级、考试、分数、学历、教室，等等。我们都明白这些规则，我们都了解这种范例，尽管从没有人向我们解释过这种教育范例——其来源及逻辑，我们不知不觉地了解了这种范例。我们必须意识到，现有的范例正在经历根本的转变，现在的正规教育范例正在衰退，一种新的范例开始出现。这种过程每隔几百年就会发生，它的形成通常只需几十年。如果真是这样，那么我们正生活在一个非常特殊的时期。

艾伦·M·托马斯在**超越教育：社会的学习管理之新视角**一书中提出了对大规模的文化转移及其对教育的影响的一个最佳讨论。⁶托马斯提出，我们今天了解的正规教育体制是随着工业社会一同出现的，统一性是当时的标准和需要；作为一种学习管理系统，它必须被调整或重组，就像我们在商业世

³范例方面的初始著作是The Structure of Scientific Revolutions, by Thomas S. Kuhn, (Chicago, 1970). 两部重要的神学著作是: Transforming Mission: Paradigm Shifts in Theology of Mission, by David J. Bosch, (Orbis, 1991), Theology for the Third Millennium: An Ecumenical View, by Hans Kung, (Doubleday, 1988). 范例的概念在策略性计划中的实际作用见Paradigms: The Business of Discovering the Future, by Joel Arthur Barker (HarperBusiness, 1992). 贝克有两个非常有名的视频，全国的学校委员会和公司都观看过这两个视频，题为“发现未来：关于范式的事情”和“范式先锋”，由明尼苏达州伯恩斯维尔市的查特出版社出版，每个900美元。

⁴库恩，第75页。

⁵贝克，第32页。

⁶ Beyond Education: New Perspectives on Society's Management of Learning, by Alan M. Thomas (Jossey-Bass, 1991).

界里看到的那样。我们需要一种新的学习管理体系，这种体系要适应我们正在进入的新兴的科技社会。因着社会的不断变化，企业必须成为学习型的组织⁷；学校必须成为终生学习的中心，以便满足不断变化的社会的教育新需求。托马斯认为，转变是不可避免的，让自己成为学习型组织的教育机构可以平稳地完成这种转变。

仔细阅读社会文化改变方面的当代著作⁸有助于我们大体了解从形成于工业社会的正规教育范例到科技社会的新兴学习中心的转变将会是什么样子的。参见图表1。了解这些不断发展的模式对指导我们有策略性地规划未来的教育形式极其有帮助。这些相似之处并不是很详尽，但它们经常出现在文学作品和早期的范式中。

图 1

衰退的范例	新兴的范例
1. 正式的制度结构	1. 灵活的非正式结构
2. 非营利性资助	2. 盈利性的培训
3. 考试与学位体制	3. 技能与档案
4. 国家愿景	4. 集体领导力
5. 制度权威	5. 伙伴关系——父母，商业

⁷学习管理方面的“圣经”、20世纪90年代最有影响力的商业图书之一是**The Fifth Discipline: The Art & Practice of the Learning Organization** by Peter M. Senge (Doubleday, 1990)。在其众多学习中心模式示例中（主要示例有30多个），最有益的一个是**Corporate Quality Universities: Lessons in Building a World Class Work Force** by Jeanne C. Meister (Irwin, 1994), published in association with the American Society for Training and Development (ASTD). 最后，著名的巴黎多菲纳大学评选出的1991年最佳商业书籍**Savoir Faire Savoir**（知道如何知道）的作者罗伯特·奥布里最近与人合著了**工作的智慧：学习型组织的永恒技能与先锋战略(Working Wisdom: Timeless Skills and Vanguard Strategies for Learning Organizations)**, by Robert Aubrey and Paul M. Cohen (Jossey-Bass, 1995)。

⁸阿尔文·托夫勒的三部曲至今最为全面：**未来的冲击(Future Shock)** (Bantam, 1970)，**第三次浪潮(The Third Wave)** (Bantam, 1980) 和 **权力的转移(PowerShift: Knowledge, Wealth and Violence at the Edge of the 21st Century)** (Bantam, 1990)。特别要注意《未来的冲击》中的第18章：“未来的教育”。彼得·德鲁克的两本书也很有帮助：**The New Realities: In Government and Politics, In Economics and Business, In Society and World View** (Harper & Row, 1989)——特别注意第四部分“新的知识社会”，第12-16章，**后资本主义社会(The Post-Capitalist Society)** (HarperBusiness, 1993)——注意第三部分“知识”，第10-12章。最后请看**Age of Unreason**, 作者：查尔斯·汉迪(Charles Handy)（哈佛商学院出版，1990年）——特别注意第8章“重新创造教育”。

6. 以服侍为目的的预备活动占主导地位	6. 理想化的在职预备
7. 在职培训被边缘化	7. 服侍中的培训具有基础地位
8. 年轻人的教育	8. 注重终生学习
9. 机构性图书馆	9. 基于集体的资源中心

为什么范例的问题对基督教学校如此重要？我们为什么要关心这些问题？关注这些问题不会让我们的注意力偏离回归基础的主旨吗？基督教学校的管理人员、教育工作者和老师必须关注这些趋势有以下原因。

第一，如果我们以一种智慧的、符合圣经的方式充分利用伴随信息时代而来的效益和进步，那么改善整体的教育过程的潜力将非常巨大。能够包容各种学习渠道的教育和课程程序包正在成为可能，计算机可以促进创造力并加速研究，因为我们可以在自家的客厅里查阅整个图书馆的资料。在科技时代进行在家式终生学习比在其他任何历史时期都有潜力。但是，如果我们意识不到正在推动文化的范例转移，我们就不可能制定出新颖有效的策略。

第二，根据**今日基督教**里的一篇最新报道，在家教育运动正在进入关键的阶段。⁹那篇报道的副标题更加直白：“在家教育正在上升为最前沿的教育”。那篇文章这样评价在家教育运动快速变化的形象：

“现代的在家教育最初被认为是反主流文化的、隔离主义的，而且越来越多证据表明，采取在家教育的家庭在今天仍是少数。位于丹佛的服务于国家政策制定者的国家教育委员会是一个非营利两党州际组织，其协调员马可·威斯顿发现，在家教育者并不是脱离整个文化，而是新趋势和新科技的早期尝试者。威斯顿说：‘在家教育者不再是脱离社会的人，这些人其实紧跟时代，他们使用计算机和网络，并且和其他的在家教育者交流合作。’威斯顿提倡公立学校、私立学校和在家教育者相互合作。”¹⁰

许多在家教育系统即将成为新的范例学校——有创新精神、在教育上有效、可以作为学习中心——很可能成为将来的一种典型模式。如果不能在本世纪末以前对范例的本质进行仔细的、策略性的规划，那么传统的私立学校连同其建筑物、日常开销、教师工资很可能重蹈打字机的覆辙。就在这周，一篇

⁹ “Home Schooling Grows Up,” John W. Kennedy, *Christianity Today*, July 17, 1995.

¹⁰同上，第52页。

题为“打字机颂歌”¹¹的文章出现在纽约时报上，这篇文章创造性地记录了曾经主导着打字机市场的史密斯·科罗娜公司最近的倒闭。因为不明白即将到来的变化的重要性，这家公司仅仅通过把小小的记忆屏加在打字机上面来扩展旧的范例，最终它失去了整个市场。基督教学校可能因为不好好利用自身资源的巨大潜力并且不进行必要的改造、范例规划和大胆的尝试而遭受相同的命运吗？乔尔·巴克曾在“范式先锋”——著名的范例视频系列中的一个视频——中指出，在未来的几十年，面临危险的可能不是开拓者，而是定居者。

第三，我们必须关注这些范例动态的最重要的原因是，基督教教育模式没有把家庭、教会、学校充分结合起来，因此也没有真正反映基督教的原则。总体来说，现在的基督教教育模式更多地反映了碎片化的世俗学校范例，这种范例是主导着二十世纪的启蒙运动的产物。我们必须努力建立一种整体框架、一种符合圣经的范例，这种范例可以容纳许多不同的模式，可以引导我们经历21世纪前五十年范例变化和前所未有的机遇。这是我们现在面临的任务。

新范式的要素：以教会为本的基督教教育

要想建立一种新的框架，我们必须对现有的框架进行评价，不管我们是决定在旧基础——逻辑思维——上继续建立，还是奠定一种新基础——横向思维。¹²我不确定横向思维是否是必需的，至少其需求没有达到我们在神学教育和宣教活动中要求的那种程度；¹³但综合思维似乎是必需的，因为综合思维可以改变我们在今天的教会里看到的完全缺乏全面有序的学习的状况。构建这种范例有三个基础前提。

新范例——以教会为本的教育——的三个前提

前提一：针对儿童和青少年的基督教教育支离破碎——没有把家庭、学校、教会认真地结合起来。

我坚信，现在的基督教教育范例支离破碎——教会、家庭、学校各自为阵，

¹¹ “An Ode to the Typewriter” by Francis X. Clines, *New York Times*, July 10, 1995.

¹² 有关横向思维技能的概念和介绍见 *Lateral Thinking: Creativity Step by Step* by Edward de Bono (Harper & Row, 1970).

¹³ 以教会为本的神学教育；以教会为本的宣教活动；以教会为本的神学。

缺乏一种整体框架。此外，当代的课程大纲混乱无序，这深刻体现了知识上的碎片化，这种知识碎片化正是公立教育以及公立和私立大学的特点。

1. 碎片化的基督教教育框架

基督教教育在各个层面都是支离破碎的。（见图2：“形象化的问题：碎片化的基督教教育方法”）孩子们很少能通过主日学课程或者父母组织的课程全面、有序地发展自己的信心。说到综合完整的圣经课程，基督教学校并不比主日学系统做得好。它们反映出与其他当代基督教课程相同的破碎性。青少年参加青年事工项目（通常是与成年人的教会生活分开的）、个人门徒培训项目（教会通常只会象征性地认可）或者上基督教大学时也会经历相同的碎片化的基督教教育方案，因为这些项目的教育过程几乎完全脱离地方教会、家庭单位和工作世界。在此基础上，成年人还增加了“指导”手册、基督教研讨会和广播节目。因为基督教教育没有严肃的、有序的框架，所以出现问题时，大家只能去外边寻找自己的解决办法，这会导致信徒得不到建立，没有深入的基督教知识，信心一直停留在初级水平。（见图2法利的原话。）

基督教教育缺乏全面的框架还体现在基督教教育工作者中的不团结和紧张关系。谁来决定教育的形式、课程的结构、使用的材料和聘用的老师？谁来决定基督徒投给基督教教育的钱应该怎样分配？谁来决定父母、教会、学校在基督教教育中的责任分别是什么？谁来决定重要吗？

我们现在有三种教育形式：（1）基督教学校；（2）在家教育；（3）有些基督徒把孩子放在公立学校，希望教会直接对孩子进行基督教教育；这三种形式的存在足以说明今天的教会对基督教教育的理解和处理方案各有不同。当教育系统向教会筹措资金时，牧师常常回应说，学校和专业人士可以提供最好的基督教教育。我们有专业的基督教宣教士，专业的基督教咨询师，还有专业的基督教教育工作者。教会常常成为一个筹措资金的平台，仅仅象征性地参与一下各种活动，矛盾也就此产生。在家教育者通常不喜欢别人教育自己的孩子；基督教学校通常不喜欢非专业人士深入参与教育的过程。

我们现在缺少一种严肃、有序、全面的基督教教育方案。此外，普通的成年基督徒也不想进行严肃有序的信仰学习，因为他们觉得这样的学习是针对那些“要进入事工”的人的，与自己无关。当代基督教教育的问题非常之多。

2. 碎片化的基督教教育课程

最棘手的问题之一就是我们对课程的概念。我们都很关心公立学校的多元文化、多元文化对基础教育核心的影响以及我们应该成为什么样的人。（接受正规基督教教育的学生无法跨越文化障碍的问题也需要我们注意。）¹⁴我们关心以孩子为中心的方案（衍生自卢梭、杜威及其他人的浪漫主义思想）以及他们对客观、有序的学习核心的影响。¹⁵然而，关注每个人独一无二的学习风格和所有人内在的发展过程并不妨碍我们追求核心知识和真理的有序学习。

¹⁴宣教界普遍认同的一个问题是：圣经学校培养出来的学生常常没有预备好进入另一种文化并且进行有效的服侍，因为他们没有意识到文化的微妙性。

¹⁵ E·D·赫希在其全国畅销书 *Cultural Literacy: What Every American Needs to Know* (Houghton Muffin, 1987)（核心知识学校就是根据本书建立的）中的第五章“文化素养及学校”中的“碎片化课程的兴起”部分讨论了核心知识课程的重要性以及公立学校课程中的碎片化现象，第110-125页。

直观的问题：碎片化的基督教教育方法

图 2

直观事实

孩童的学习	年轻人的学习
当前现状： 家长讲座 受市场驱使的主日学校 肤浅的家庭敬拜 碎片化的基督教学校 严肃、综合、有序的学习： 无（没有像犹太教中的孩童训育和成人礼等教学方式）	当前现状： 碎片化的基督教学院 碎片化的青年计划和成人主日学 门徒训练计划 按需获取的指导类书籍 基督教研讨会 严肃、综合、有序的学习： 无（没有现成机会，除非你决定去上神学院）

已界定问题：

为什么绝大多数基督徒仍然没有学习过基督教——学习对圣经的历史批判性研究、重要教义的内容和结构、两千年历史中论述基督徒生活的经典著作，以及有关神学、圣经语言、基督教伦理的基础学科？为什么银行业者、律师、农民、医生、家庭主妇、科学家、售货员、各类经理人——这些在工作上 and 家中执行各种复杂任务的人，在宗教认识上仍处于小学水平？为什么高中生年龄的教会成员可以轻松快速地进入复杂的计算机、外语、DNA、微积分世界，却不能开始从历史批判性的角度解释一段经文？为什么一个参加甚至教导了几十年主日学的人，他的解经技巧却可能比不上在大学或神学院上过三、四个星期圣经入门课程的人？

摘自爱德华·法利（Edward Farley）著《知识的脆弱：教会和大学的神学教育》（The Fragility of Knowledge: Theological Education in the Church and the University）（Fortress, 1998）

成年人的学习	老年人的学习
当前现状： 碎片化的成人主日学 指导类书籍 基督教研讨会 宗教电台项目 严肃、综合、有序的学习： 无，除了神学院毕业生——事工博士有此机会	当前现状： 不用麻烦，没有必要

建议方案

教会若是希望信徒在生活和工作为基督的事业做出重大贡献，就必须认真承担起责任，根据上帝的全备旨意，在信仰上对信徒进行全面的培训。每个家庭都必须重视子女的有序学习。

我们最应该关心的、对基督教课程影响最大的是支离破碎的知识进入无关联的学术课程。古老的神学综合课会问这样的问题：牧师应该学习什么？应该以什么顺序学习？但是这门课程现在已经不存在了，有关基督教教育的综合性严肃问题也没有人问起了。爱德华·法利在**神学：神学教育的统一与分裂**一书中指出，在启蒙运动影响神学课程之前，神学教育的最初目标是获取智慧，但这一目标已经被掌握学术科目的目标取代了。¹⁶如今，基督教中学和基督教大学的情况也是如此。如果基督教学校声称自己有综合的课程——把所有学科综合成以智慧为本的取向，把家庭、教会、职场融入学生的真实生活——这些学校其实在自我欺骗。

幼年基督教教育和青少年基督教教育以及地方教会呢？我们有主日学制度，这种出自英格兰的仔细构建的范例旨在让吵闹的顽童们在周日早上远离街道，不去打扰做礼拜的人。它在美国进化成一项巨大的、受市场驱动的出版业。主日学出版商仔细构建的课程把家庭和教会结合起来、以智慧为基础并且建立起一种全面的圣经世界观吗？¹⁷你曾研究过主日学的练习册或教师指南吗？

最后，基督教的在家教育课程呢？这些课程通常包含以上所有课程的弊端，许多人还会沿途拾起额外的问题。因为他们对文化的基要主义立场以及他们狭隘地认为只有父母可以教育自己的孩子，所以在家教育的课程常常是选择性的、狭窄的、学术质量低劣的。虽然上文提到许多在家教育者走在基督教教育的最前沿，但在在家教育体系的许多课程仍然根植于死板的旧范例。

我们应该从哪儿开始呢？我们必须从对教会的基本委身开始。如果教会希望

¹⁶在我之前的论文**以教会为本的神学教育：创建一种新典范**中，我们研究了基督教教育的一个方面——为教会培训领袖，我们相信这个方面必须被彻底地调整。影响整个讨论的一本书是**Theologia: The Unity and Fragmentation of Theological Education** by Edward Farley (Fortress, 1983)。法利认为，整个神学教育体系都支离破碎且脱离教会生活，神学教育课程本身也支离破碎、各自为阵且专业化。神学教育或严肃有序的信仰学习已经成为一种专业的牧师预备活动，而不是各行各业的人都需要的、以获取智慧为目的的灵魂取向。法利也追溯了神学教育的专业化对教会的影响，特别是对基督教教育的影响，他具有重大意义文章“教会教育可以成为神学教育吗？”出自**The Fragility of Knowledge: Theological Education in the Church & the University** (Fortress, 1988)。这一问题将持续影响基督教教育，因为，如果父母“没有受过神学教育”（严肃的基督教成人教育），那么他们的孩子也“不会接受神学教育”（严肃、全面的幼年教育和青少年教育）。

¹⁷劳伦斯·理查兹几年前勇敢地尝试了一种把家庭和教会结合起来的课程，未被发掘的课程还有很多，我们必须进行更多这样的尝试。

信徒在自己生活和工作的这个世界上为基督做巨大的贡献，地方教会就必须认真承担起在神的全备真理上培训信徒的责任。每个家庭都必须重视孩子在一个全面的、以教会为本的框架里进行有序的学习，这种学习过程必须严肃、有序、综合。它本质上必须足够综合，以便保证长达几年的持续学习，否则它就无法结出完整的果子。

前提二：基督教教育的核心必须是以教会为本。

我相信，任何自称属于基督教的宽泛教育框架的基础必须是地方教会，基督教教育必须以教会为本。在今天的福音派文化中，地方教会常常被边缘化：宣教活动要求宣教机构的专业素养；牧师教育要求神学家和神学院的专业素养；咨询服务要求基督教心理学家和精神病学家的专业素养；基督教教育要求教育工作者的专业素养。我们需要各个领域的专业素养和恩赐，没有人反对这些东西，但是，地方教会在大多数重要的事工范例中一直被边缘化；所以，这些模式本身也变得碎片化，而且更多地反映出我们的文化价值观而非圣经的价值观。

我说的以教会为本到底是什么意思呢？首先，地方教会是我们的范例、事工模式及年复一年的事工活动的中心——不论是宣教、领袖培训、咨询、牧养、基督教教育还是其他的主要事工项目。我在神学教育论文中讨论的以教会为本和以教堂为本的区别同样适用于这里。现今的基督教学校和在家教育策略常常是以教堂为本的事工，而不是以教会为本的事工。

这体现出我们没有充分认识到神对地方教会的计划。如果学校认为教会等于教堂，那么信心坚固的牧师一定会抵制这种看法。项目导向型的牧师会作出回应，但有综合批判思维的人一定会抵制这种不理解地方教会的作用和生活并且不能把教会充分融入其策略的教育模式。我们来看二者的区别：

以教堂为中心：学校设在教堂或由教会资助的其他建筑里，教会对学校进行资助，父母把孩子送到学校，但学校对整体的培训项目负责。

以教会为本：学校融入教会生活和家庭生活，教会、家庭、学校理解、尊重并充分履行自己的责任，各方在整体的平衡中发挥自己的功能，任何人都不能篡夺神赐给家庭和地方教会的角色。

要设立基本的结合框架，只需要掌握两个基本概念。**首先是家庭的概念**，家庭是基督教教育过程中最核心的基本单位。**教养**——管教和教导——孩子的主要责任属于父母，尤其是父亲（弗 6:1-4；西 3:18-21）。这些信息是新约书信“家庭主题”中的组成部分，在那个时代的希腊文文献中，这是常见的形式。¹⁸这种模式与希伯来文的模式是一致的，这可以在《申命记》6章6-7节和《箴言》1-9章及31章之类的智慧书中看到。

第二个基本概念是神的家，即地方教会。地方教会是一个由许多家庭组成的大家庭，这种想法不是一种比喻，而是一个事实。这一观念纵贯新约书信，但提摩太前后书和提多书这几封教牧书信表达得最清楚。提摩太前书 3:14-16对这些书信中的管理原则作了说明，即地方教会是真理的柱石和根基，就像神已指示个体家庭应该如何自我管理一样，神也指示了教会应该如何进行自我管理。关于这个由众多家庭所组成的家庭神真正是如何看待的，例子是：他指示说，个体家庭要照顾好自家的寡妇，如果他们无力照顾，地方教会家庭就要照顾他们当中有需要的寡妇（提前 5:8）。这些书信中的很多指示都来自一种假定的框架，即教会是一个由众多家庭组成的大家庭——一个真正的集体。

地方教会可以根据这些基本概念自由地组织教会活动，但要处于由家庭的头（即书信中说的牧师、长老和教会领袖等）组成的理事会的监督之下。一些常见的活动包括我们今天知道的主日学、托儿中心、学校、咨询中心、医院、神学院、宣教活动，等等。重点是，这些活动永远都不应该取代基本的单位——家庭和地方教会——它们的神圣职责是加强、坚固、建立教会。

所以，无论什么项目都必须尊重家庭——神设定的家庭秩序——但当代的事工范例很少尊重家庭。我几乎从未见过一种把学校、家庭、教会充分结合起来的综合模式，极其需要有一种综合模式。基督教学校常常误解自己的角色，把自己当作核心机构，而把家庭和地方教会边缘化。在家教育者也常常误解自己的核心角色，认为只有自己可以对孩子负责，而忽视了他们是大家庭里的一份子，也忽视了教会里的教导恩赐。我们迫切需要一种重视家庭、教会、学校的充分结合的整体框架（或范例）。

¹⁸一些初代教会学者详细地研究了教牧书信中的家庭文本，目前最有用的是 *The Household of God: The Social World of the Pastoral Epistles* by David C. Verner (Scholars Press, 1983)。弗纳令人信服地证明了：提摩太前书3:14-16是教牧书信的组织中心，并且保罗明白自己要给地方教会提供“家庭准则”，正如他在以弗所书5:18-6:4给单独的家庭提供“家庭准则”一样。

前提三：基督教教育的基础必须是以智慧为本。

在以教会为本的前提下——教会是一个由众多个体家庭组成的大家庭，这不只是一个比喻——我相信，从圣经神学¹⁹的角度看，开始建立一种基督教教育框架的最佳出发点是智慧文献。

旧约智慧书：明白智慧书的性质非常重要。**智慧**对应的希伯来词是“hochma”，其字面含义是“生活技能”，它包括终生学习发展的各个方面——生活规划、家庭生活、工作、集体生活、财务、教育，等等。除了涵盖各个年龄段的一般生活技能，智慧书，特别是箴言，还包括终生发展方面的技能。箴言 1:1-7描述了一个人从天真（开放）到有智慧（基本的生活技能）再到更有智慧（“使智者更有智慧”）的过程，这段经文说的好像是那些随着年龄的增长而获得更复杂的智慧的人。见图3：“希伯来智慧传统中的发展方面。”

古代的智慧传统：除了旧约中的智慧书，我们还可以参考犹太文化中形成的智慧模式。成书于公元400年左右的《塔木德》中的“先祖语录”谈到了“人的年纪”：²⁰

¹⁹ 圣经神学是一种开展神学研究的方式，即按照圣经的写作顺序、各位作者和文学分类仔细研究圣经，例如保罗书信或智慧书：箴言、传道书、雅歌、约伯记，从而让圣经的主张自己浮出水面。圣经神学与今天研究神学的典型方式——系统神学——形成对比，使用系统神学的神学家在预先设定的范围里对圣经内容进行分类。

²⁰ 这种排列方式引自 *The Seasons of a Man's Life* by Daniel Levinson (Ballantine, 1978), p. 325.

希伯来智慧传统中的成长层面

图 3

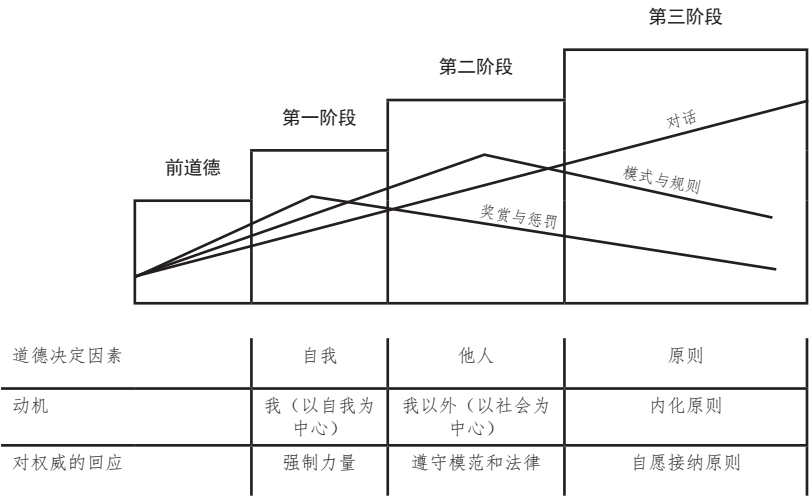
希伯来智慧书

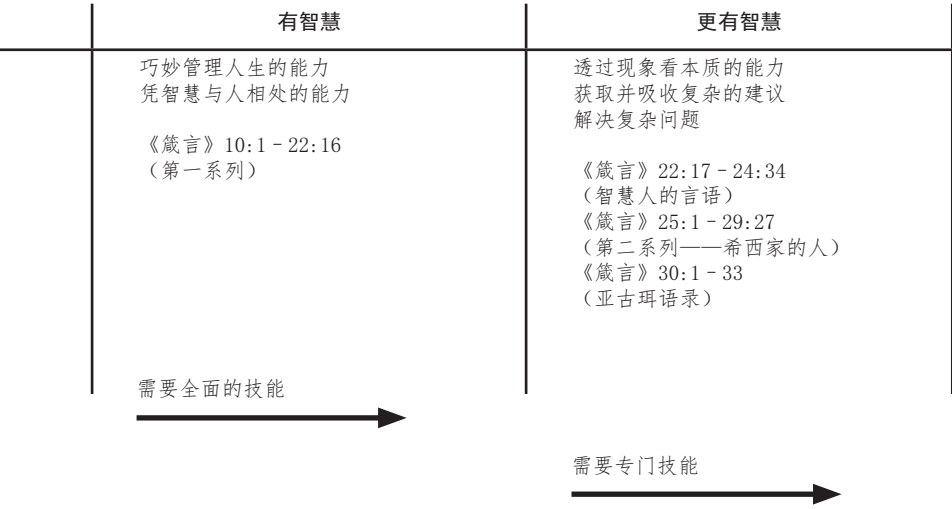
孩童	青年 (NAÏVE)
敬畏耶和华 训练 训育 适用的箴言	培养常识 机敏伶俐、通达人情的行为 清醒的头脑、清晰的重点 《箴言》1 - 9, 31 《传道书》 《雅歌》 需要丰富的阅历

科尔伯格 (Kohlberg) 的道德发展阶段



沃德 (Ward) 在科尔伯格 (Kohlberg) 基础上的改编





父辈言论录 (The Sayings of the Fathers) (来自犹太教的《塔木德》)	
5 岁	阅读 (圣经) ;
10 岁	学习《密西拿》 (律法书) ;
13 岁	学习诫命 (犹太成人礼、道德责任) ;
15 岁	学习《革马拉》 (探讨《塔木德》, 抽象推理) ;
18 岁	成家 (在 Hupa 棚中结婚) ;
20 岁	谋生 (寻找职业) ;
30 岁	力量达到全盛 (Koah) ;
40 岁	知性;
50 岁	辅导他人;
60 岁	成为长老 (有年岁累积的智慧) ;
70 岁	白发苍苍;
80 岁	至坚者 (Gevurah) (年老时特有一种崭新力量) ;
90 岁	服老;
100 岁	如同已死, 身离世间。

- 5 岁 阅读（圣经）；
- 10 岁 学习《密西拿》（律法书）；
- 13 岁 学习诫命（犹太成人礼、道德责任）；
- 15 岁 学习《革马拉》（探讨《塔木德》，抽象推理）；
- 18 岁 成家（在 Hupa 棚中结婚）；
- 20 岁 谋生（寻找职业）；
- 30 岁 力量达到全盛（Koah）；
- 40 岁 知性；
- 50 岁 辅导他人；
- 60 岁 成为长老（有年岁累积的智慧）；
- 70 岁 白发苍苍；
- 80 岁 至坚者（Gevurah）（年老时特有一种崭新力量）；
- 90 岁 服老；
- 100 岁 如同已死，身离世间。

犹太人根据这种智慧传统和整体发展框架形成了一种教育框架，他们的所有教育策略和课程策略都是在这一框架内建立的。这一框架在犹太人中得到了普遍的认可，这就为整体的教育过程提供了稳定性，遗憾的是，耶稣基督的教会非常缺乏这种稳定性。在我研究这种整体框架时，我看到的最清晰的论述出自萨拉·西尔伯施泰因·斯沃茨的Bar Mitzvah，²¹这本书分为四部分，其内容清楚地描述了他们的教育框架和世界观或范例（本文提出的概念）。参看图表4。这一框架包含以下内容：个人的身份；家庭的作用和责任；集体意识；超越自己、家庭甚至地方信仰集体的生活目标。这些内容不仅紧密联系于生活，而且构成一种可操作的教育框架。

图4

第一部分：犹太文化中的个体	“今天我是一个负责任的人。”
第二部分：犹太文化中的家庭	“不仅人有青春期，家庭也有青春期。”
第三部分：犹太文化中的集体	“所有犹太人要彼此负责。”
第四部分：世界上的犹太人	“地上的万族都要因你得福。”

²¹ Bar Mitzvah by Sarah Silberstein Swartz (Doubleday, 1985). 这本书设计得非常漂亮，它把教育过程（特别是道德发展）背后的传统力量整合在一起，不过它现已绝版。

当代研究：这种智慧传统还有另一个重要方面，这个方面更加间接，可能根本无法连在一起，但它与犹太智慧传统惊人地相似。这就是劳伦斯·科尔伯格的道德发展研究，它强化了犹太传统的一些内容。三一福音神学院的泰德·沃德博士把科尔伯格的著作介绍给我，特德·沃德博士详细地研究了科尔伯格的发现以及这些发现如何指导基督徒父母促进孩子的道德发展。下图²²是沃德博士在一个培训BILD领袖的研讨会上提出的，它形象地说明了道德发展的模式。见图3。它也有助于我们构建一种针对儿童期与青春期的、以智慧为本的教育框架的有效模式。

现在，我们可以根据新约对教会的理解（教会是一个由许多家庭构成的大家庭）及旧约中的智慧传统²³（二者共同为符合圣经的基督教教育框架提供了基本要素）构建一种模式。

基本框架——以教会为本的基督教教育

建立一种基督教框架时，我们必须考虑到，每个基督徒都要参与终生的发展过程——终生学习——并要根据这一过程建立一种框架。在本文中，我们的框架仅限于儿童期与青春期，在第二篇文章中，我们将讨论成年期的早、中、晚期。在图5“以教会为本的基督教教育框架”中，我们将设想一种模式，这种模式会考虑到之前讨论的所有方面。（注意：阅读以下部分时你必须不断参考图5。）

基本框架

²²图中不同阶段的发展见**Values Begin at Home**中的第6-10章，泰德·沃德(Ted Ward) (Victor, 1989)。

²³这种智慧传统是整个西方思想史的一部分，不过西方世界将其根源归于苏格拉底、柏拉图及其研究，而没有归给以色列及其周边国家的古代智慧传统。在整个西方世界，这种智慧取向通常被称为“实践智慧”。在过去的几十年里，智慧传统在各个学科重新受到重视，这一点我们可以从奥布里和科恩合著的**工作的智慧(Working Wisdom)**以及法利的**神学**中看出来，其中，奥布里和科恩坚持实践智慧的历史概念，而法利倡导教育的目标是让灵魂获得智慧，而不是掌握学术科目——这两本书都在之前的脚注里引用过。史蒂芬·柯维在其新书**First Things First** (Simon & Schuster, 1994)中用整个附录介绍东西方的智慧文献。极受欢迎的**The Book of Virtues: A Treasury of Great Moral Stories** by William J. Bennett (Simon & Schuster, 1993)显然也讨论了智慧传统。在哲学领域，释经学和历史认识方面的开创性著作**Truth and Method** by Hans-George Gadamer (Crossroads, 1975/1992)触及了许多学科的根基，例如法律、神学、哲学。这本书从本质上提出，通过科学方法获取真理的启蒙主义方案已经崩溃了，真理只能通过对话和礼仪互动（其实就是追求智慧）来获得。后启蒙时代为新纪元运动这样的世俗运动开启了大门，但同时，它也为基督徒在智慧传统上充分成熟提供了巨大的机遇。

首先，注意，这种范例把之前提到的犹太成人世界观——一个人、家庭、信仰集体、世界——和智慧文献（尤其是箴言）里的发展因素汇聚在一起。年龄只是一种向导，而不是要对人进行归类。除了目前建立起来的内容，我们的框架还需要一种从个人到家庭到地方教会成员再到世界的进展，这样，符合圣经的世界观就会随着教育过程的进展而展开。

0-6岁的重点是个人的核心身份——对神来说我们独一无二的价值。这一重点必须与我们堕落的本性相互协调，从而形成权威的概念。来自外部的管教必须成为这一阶段的框架的一部分。这个年龄段必须学会的东西是个人身体技能：走路、说话、阅读，等等。

6-12岁的重点是家庭，因为这个年龄段的孩子还无法离开家庭自己生活、工作、服侍。他们的大多数家庭价值观都是在这个阶段形成的，家庭的角色和价值会塑造孩子的男性气质和女性气质。这个年龄段必须学会的东西是个人本质的核心：核心知识、核心家庭价值观、核心智慧真理、基本的信仰历程，等等。

12-18岁的重点是信仰集体，今天的福音教会常常忽视这一点。除非年轻人学会成为信仰集体的一部分并且学会用自己独特的恩赐去服侍，否则他们就无法以一种完全融合的生活和世界观进入成人的世界。这个年龄段必须学会的东西更加复杂，而且与发展批判性思考能力和个人信念的发展有关。这恰好与科尔伯格的第三级道德发展非常契合。同时注意，图5里12岁的标记之后有一条很短的竖线，这类似于犹太文化中13岁成人礼的概念，意在让孩子开始正确地看待整个信仰集体。青少年必须在这个阶段象征性且实际性地成为成人集体的重要部分。他们很快就要成年，如果我们希望他们通过工作进入世界后能持守自己的信仰，我们必须把他们当作成年人来对待，而不是当作孩子来戏弄。同时，注意发展中的每个起始性重点，例如个人发展会持续一生。

以教会为本、以智慧为根的基督教教育框架SM
儿童期与青春期

图 5

6	
个人发展	家庭发展
个人	家人
“我是独一无二、有价值、蒙赦免的神的儿女。” 生命发展档案 父母 儿女 生命发展课程框架 品格发展（箴言：训育、权威、熏陶） 信仰成长（圣经故事） 教育和毕生事业发展 （学龄前技能：听、说、读、写、音乐、艺术等等）	“我是一个家庭里有价值的成员，按照神的旨意，承担独特的角色和责任。” 生命发展档案 父母 儿女 教师 生命发展课程框架 品格发展：《箴言》基本训练——言语、人、家、诚实、模范、规则等等 信仰成长（教理问答——包括圣经世界观、生活技能、在家中服侍） 教育和毕生事业发展（核心知识、工作经验）
生命发展学习中心 基于家长的档案评估体系 综合课程与研讨会 学徒制、辅导体系、学习网络 课程、资源、出版物 家长成长——研讨会、档案、家长团体、资源审查 教师成长——研讨会、档案 计算机学习系统与电子图书馆（联机在线）	

事工发展

12	(与犹太教成人礼类似的经历)	18	
地方教会成员		世界集体成员	
“我是地方教会的重要成员，要在基督的治理下发挥独特的恩赐，实践独特的事工。”		“我有责任在世界集体中活出我的信仰，倾尽一生行做善举（包括工作）。”	
生命发展档案		生命发展档案	
儿女		个人	
父母		导师、父母	
教师		教会领袖	
教会领袖		教师、雇主等等	
生命发展课程框架		世界观命题	
品格发展（价值观培养——智慧书）		终身学习	
信仰成长（世界观、集体技能、恩赐、责任）		学术发展	
教育和毕生事业发展（复杂的训育、批判性思维、SIMA、学徒制、工作等等）		毕生事业发展	

注意：在以教会为本的体系中，上述一切都有健康教会的生活作为背景。家长在利用学习中心提供的一切服务的同时，依然可以选择把教育发展托付给一间基督教学校、公立学校、私人学校（比如核心知识学校），或者加入一个家庭学校网络。如果进行顺利，学习中心或将成为一种以教会为本的学校“新范式”。

核心因素

1. 生命发展档案

生命发展档案是一个综合学习工具，旨在促进父母引导并监督子女的教育过程。这个档案的目的是成为儿童和青少年的一个灵活工具，以便他们理解他们所参与的整个教育过程并且引导他们把自己的整个教育过程纳入终生的规划。在**第一阶段**，父母来监管这个档案，在适当的时候让子女参与进来。在**第二阶段**，父母仍然监管档案，子女的参与显著增加，老师也加入进来，从而把有序的教育发展综合成一个整体计划。在**第三阶段**，子女开始在父母的引导下以及老师和教会领袖的帮助下管理自己的档案，老师和教会领袖这时也应该参与到孩子的生活中来。这些年轻人现在已经是成人信仰集体的成员，我们必须把他们当作成年人来对待，理解这一点非常重要。最后，慢慢地，随着他们通过工作进入世界并且开始对自己的生活负责，他们就过渡到成人生活的发展档案。随着他们继续自己的基督徒发展之路并且开始完全监管自己的生命发展档案，他们将会依赖导师、父母、教会领袖、雇主以及生活中其他重要的人。

随着我们进入知识工人的时代，这种档案概念正在成为教育和商业中一种新兴的、有力的学习工具。据估计，我们现有的知识只有四年的有效寿命，²⁴除了知识变化的速度超过我们学习的速度，整个工作范例也在改变。威廉·布里奇斯被**华尔街日报**列为美国十大执行顾问之首，他认为，我们处于另一种范例转变中，即工作转变，详见他最近出版的书**工作转变：如何在缺少工作的职场中获得成功**。²⁵我们正在从工作范例时代进入后工作时代，在这种时代里，我们必须寻求一种包含多种工作的复合职业，而不是找一份稳定的工作。查尔斯·汉迪的**无理性的时代**²⁶让IBM公司重新思考整个企业结构（分解“大公司”，创建多个“小公司”），汉迪也在这本书里展望了相同的未来图景并且呼吁每个人建立一个工作档案。

意识到档案的价值的不只是商业人士，教育界也开始在成人教育、小学教育和中学教育中培养这一概念。路易斯·杰克逊和露丝玛丽·卡法拉以及他们

²⁴ Working Wisdom, p. 120.

²⁵ JobShift: How to Prosper in a Workplace Without Jobs by William Bridges (Addison Wesley, 1994). 另见The End of Work: The Decline of the Global Labor Force and the Dawn of the Post-Market Era by Jeremy Rifkin (Putnam, 1995)。

²⁶ The Age of Unreason by Charles Handy (Harvard Business School Press, 1989)。

的同事大部分来自北科罗拉多大学，这个团队提出了一种以活页纸和档案的概念为基础的成人教育过程模式。活页纸代表你对自己的教育和与工作有关的培训和经历的持续不断的评价和有效记录，档案代表你对自己的教育进程的周期性评价以及你对未来的工作和教育的自我描述。²⁷哈佛教育研究院的霍华德·加德纳根据重大项目提出过程性活页纸的概念并将其作为教育中的一项有力发展及评价工具。²⁸对公立教育课程有巨大影响的课程监管发展协会（ASCD）在**教育领导力**的一期刊物中投入大量篇幅论述档案在教育中的作用。²⁹

我们在LearnCorp里开发了一种非常综合且有力的教育工具，名叫**LearnCorp生命发展档案**，这种档案有两个版本：一个是儿童及青少年版，一个是成人版。成人版将于1995年秋末出版，年轻人（12-18岁）版将于1996年夏初出版。**LearnCorp生命发展档案——幼年期&青春期版**有三个等级：等级一针对0-6岁的儿童，等级二针对6-12岁的少年，等级三针对12-18岁的年轻人。每个等级都把品格发展、信心发展与下文详细描述的生命发展课程中的教育和工作部分结合起来。除了基本的生命发展指南（品格发展、信心发展、教育及工作发展），这种档案还提供了一些课程指南、发展练习册、学习风格指南以及包括24个模块的研讨会系统，以便在每个发展等级上为父母、教会领袖和老师提供帮助。**LearnCorp生命发展档案——成人版和第三级，儿童期与青春版**包括一个生命发展时间线、四个基本生活发展指南和一个策略性生活规划指南，这有助于年轻人从青春期到成年期的综合过渡。此外，成人档案也为参与发展过程的老师、父母、教会领袖、管理人员等提供了补充性指南，也为具体的工司或产业量身定做了一些指南。

2. 生命发展课程框架

课程³⁰框架看到了进行严肃、持续、综合、有序的学习的需要，并且开始认

²⁷Experiential Learning: A New Approach, edited by Lewis Jackson and Rosemary Caffarella (Jossey-Bass, 1994) in the Jossey-Bass Series **New Directions for Adult and Continuing Education**, Number 62, 1994.

²⁸ In *The Unschooled Mind: How Children Should Think and How Schools Should Teach* by Howard Gardner (Basic Books, 1991), pp. 240, 241, 259, 260, 他提出了过程性活页纸的概念以及基于表现的评价档案概念; *Multiple Intelligences: The Theory in Practice* (Basic Books, 1993), p. 115, 他提出了基于项目的学生档案的五个维度。

²⁹ "Using Portfolios," 六篇文章来自 *Educational Leadership: Journal for Supervision and Curriculum Development*, Volume 49, Number 8, May, 1992.

³⁰注意，这里的“课程”一词是单数，不是复数。它是一门综合课程，因为它把所有课程合成一

真讨论我们需要某种教育策略。同样，这种策略也要求学校、教会、父母之间的合作。从策略性综述的角度来看，我们必须注意有关课程框架的几个问题。在第二个阶段，即6-12岁，教育的重点应该在核心知识上；在第三个阶段，教育的重点应该在发展智慧上——思考能力、辨别能力以及实践核心知识的能力。年轻人能够进行世界观陈述时，这一阶段就结束了，这种世界观陈述旨在把整个过程里的内容综合起来。年轻人也要对下一个阶段的发展进行规划：高级学习、职业发展、工作目标，等等。阅读这部分时要常常参考图6：“以智慧为本的生命发展课程框架”。

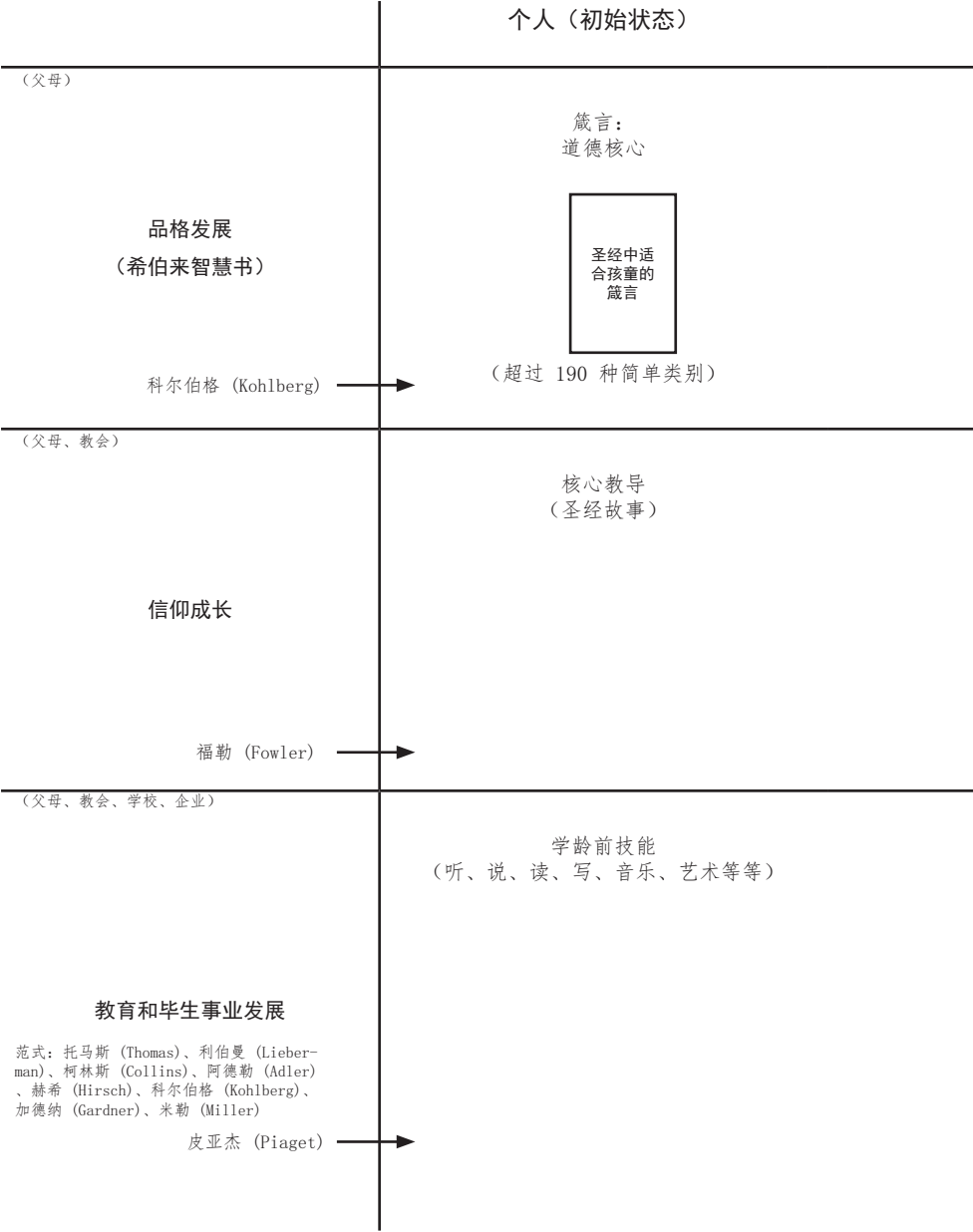
我们必须清晰、充分地理解这一课程**框架**，从而按照应有的方式来使用这一工具。它本身不是一门课程，但我们在LearnCorp时打算开发一门符合框架的课程。虽然许多初期的工具不是实际的课程，但过程工具旨在引导父母、教会领袖、老师、儿童和青少年完成这一过程。它也是一种教育哲学，因为它有目标，即想要帮助神特别创造的、有恩赐和能力的所有人在圣经世界观里充分服侍神；它也有核心内容：圣经的核心内容（使徒的教导、智慧文献，等等）及一般“核心知识”。

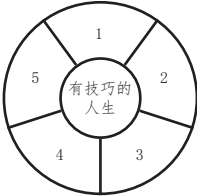
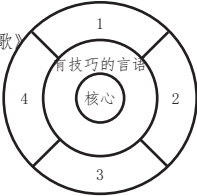
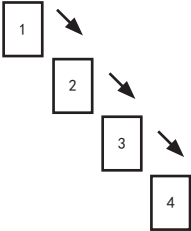
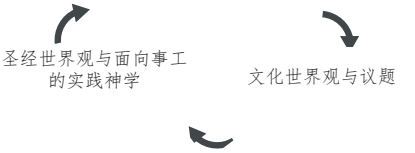
个整体，从而构成范例；它是一门由许多课程组成的课程。

以智慧为本的生命发展课程框架

儿童期与青春期

图 6



家人（有所建树）	集体成员（深入状态）
箴言： 基本训练 箴言神学： 1. 品格 / 终身学习的习惯 2. 工作、诚实、金钱 3. 家庭、妻子、孩子 4. 人、圣经、冲突 5. 集体、权威、正义 （超过 65 个基本类别群） 	智慧书： 价值观培养 智慧书神学： 1. 做人生选择的能力——《箴言》1-9 章 2. 处理人生（意义和目的）的能力——《传道书》 3. 恋爱和婚姻中的能力——《雅歌》 4. 处理个人危机的能力——《约伯记》 
教理问答： 圣经世界观的要素 基本框架： 1. 个人 2. 家庭 3. 教会 4. 世界 （有家庭的牧师） 	文化中的神学： 转向圣经世界观 圣经神学（根据圣经建立框架）  （经过成人礼、履行教会责任、设计个人事工）
核心知识 工作课程 / 内容模型 1. 核心知识系列（Core Knowledge Series）——赫希（Hirsch） 2. 派代亚计划（Paideia Program）——阿德勒（Adler） 教育理念 1. 阿德勒（Adler）的三类教学 2. 加德纳（Gardner）的“超越教化的心灵”（Un-schooled Mind）自然教育模式 3. 米勒（Miller）的动机性能力模式（Motivated Abilities Pattern） 毕生事业经历	复杂训育 工作课程 / 内容模型 1. 共同教学的核心——鲍耶（Boyer）（卡耐基金会） 2. 百科类目（Propaodeia）——知识大纲 3. 综合论题（Syntopican）——101 个伟大思想 教育理念 1. 布鲁姆（Bloom）的分类学 2. 神学院 / 苏格拉底式讨论——阿德勒（Adler） 3. 哈佛商学院的案例教学法系统（Case Method System） 毕生事业 1. 学徒制 2. 小买卖 3. 工作经历 世界观命题 终身学习 1. 进阶学习 2. 职业发展 3. 阅读计划

品格培养：如前所述，希伯来智慧文献为这部分内容建立了框架。奇妙的是，当我们仔细研究智慧文献时，我们会发现其主题非常全面。当我们从圣经神学的角度仔细研究箴言时，我们得出了65个以上的基本类别，这些基本类别主要围绕着五个一般理念。我们在这一课程框架里使用的智慧文献都很基础。首先，0-6岁的重点是敬畏耶和华，因为敬畏耶和华是知识的开端（箴 1:7）。一个很好的资源是**儿童圣经箴言**，³¹这本书有190多个简单的主题，而且有精美的插图。箴言的基本知识、五个一般理念和65个基本类别足够6-12岁的孩子学习6年。12-18岁的课程框架包含更复杂的智慧文献，特别是强调价值观发展和信念发展的智慧文献。

这部分的课程框架图以核心的“生活技能”开始。第二个同心圆列出了智慧的所有关键同义词。靠外的圆圈分为四部分，这四部分涵盖了完整的智慧文献学习并且优美地展现出青春期的主要问题：保持良好的道德；浪漫的爱情和婚姻；生活、工作、苦难的意义；世界观方面的问题。如果我们只带领孩子建立圣经智慧文献的综合神学，我们也算奠定了良好的基础。LearnCorp继续开发了针对父母、教会领袖、老师的以智慧为本的综合品格发展指南，我们希望在1996年实地测试这些指南。

信仰发展：在课程框架里的信仰发展部分，今天的福音派尤其四分五裂，但教会历史上并非一直如此。初代教会在核心福音上培训新信徒甚至年轻信徒，在使徒信经和使徒的核心教训上教导他们，并且把这些内容归纳为**使徒的教导**。宗教改革期间及以后，虽然用词上有所改变，但信徒们（甚至是年轻信徒）也接受了同样有序的培训——核心福音包含在信仰告白里，使徒的教导被归纳成教理问答。但今天，我们既没有这种归纳起来的“核心知识”，也不要求信徒认真学习或掌握这些核心知识。我们没有一种系统的世界观，比如犹太人的模式。经过一段时间有关信仰核心教导的认真学习后，我们没有一种让年轻人正式加入教会成人集体的基督教“成人礼”。

在我们的模式中，我们建议，向0-6岁的孩子传递信仰的主要方式是和孩子一起阅读故事。在犹太人的模式中，5岁要学习阅读，这也与我们的生命发展框架建议相似。针对6-12岁的孩子，我们建议建立一种圣经世界观（教理问答）框架，这些内容应该从10-13岁开始认真学习。这一点也深受犹太模式的影响，犹太模式要求这个年龄段的孩子背诵诫命（完整的摩西五经）及其他犹太文献。针对12-18岁的青少年，我们建议建立一种严肃的“文化神

³¹ Proverbs for Kids from the Book (Tyndale, 1985).

学”方案来培训这些年轻人。这包括建立一种综合的圣经框架，认真研究当代文化中的世界观和问题，并且建立一种综合的圣经世界观、事工、工作范例。³²

信仰发展过程应该伴随着一系列忠心的事工活动，首先是针对6-12岁孩子的家庭事工。除了家庭事工，教会也应该积极承担责任，比如可以通过某种集体仪式带领儿童进入12-18岁的青少年阶段。针对青少年，我们应该发掘他们的个人恩赐并发展他们的个人事工。这也是为什么我们不能把基督教教育与教会生活分开的一个原因，正如在犹太人的培训模式中，把成人礼与会堂和信仰集体分开是非常荒唐的。

教育和工作发展：这是学校形式的问题最为突出的阶段，充分完成这个层面的教育工作必须有学校的参与。不管父母把孩子送到基督教学校、私立学校、公立学校还是进行在家教育，这部分生命发展课程框架都非常有用。在不久的将来，我们希望在LearnCorp建立一个由感兴趣的投资者、出版商、教会、学校及家长组成的联合项目，一起开发（在大约10年的时间里）一门把这个层面的生命发展教育框架中的所有因素结合在一起的综合课程。但是现在，我们先来研究这个框架。就像在任何综合项目中那样，这一框架也是由许多人共同促成的。我们聚集了多位作者和教育工作者共同研究并建立了这一框架，³³他们的名字分布在图表的各个地方。

³²有关核心教导（使徒的教训和教理问答）和文化神学的讨论见我的论文“以教会为本的神学：创建一种新典范”。有关这两种理念的领袖级课程见BILD的领导系列课程：纯正道理的要素，现处于实地测验的最后阶段，将于这个秋天发行；在文化中研究神学，现处于初稿的最后阶段。注意，BILD的四卷建立系列一涵盖了核心教导（使徒的教训、教理问答）的所有要素，而且已经在高中生中有效地使用。获取这些资源请拨打BILD国际机构的电话：515-292-7012。

³³最有影响力的一些著作包括：Beyond Education, Thomas (1991); The Credential Society: The Historical Sociology of Education and Stratification by Randall Collins (Academic Press, 1979); Public Education, Lieberman (Harvard, 1993); Cultural Literacy by E. D. Hirsch (Houghton Mifflin, 1987), and his 6-volume Core Knowledge Series: What Every 1st Grader Needs to Know, (Delta, 1992 - 1993), 1-6年级每个年级一册; Mortimer Adler's paideia trilogy: The Paideia Proposal (Macmillan, 1982), The Paideia Problems and Possibilities (Macmillan, 1983), and The Paideia Program: An Educational Syllabus (Macmillan, 1984), A Guidebook to Learning for the Lifelong Pursuit of Wisdom (Macmillan, 1986); 霍华德·加德纳的一些著作: The Unschooled Mind (Basic Books, 1993), Multiple Intelligences (Basic Books, 1993), and Frames of Mind: The Theory of Multiple Intelligences (Basic Books, 1983/1993); and Paulo Friere, Pedagogy of the Oppressed (Continuum, 1970/1984) and Education for Critical Consciousness (Continuum, 1973/1994).

一开始，我们应该指出，这个课程框架常常被视为学校的工作，实际上，虽然这个框架以实体或“虚拟”的学校为中心，但是，要想最有效地实施这个课程框架，学校、教会、家长和商业团体必须相互合作。0-6岁的阶段聚焦于学前技能，这些技能非常基础，而且可以在有创造力的、充满爱的家庭环境里得到促进，最好能获得母亲长时间的陪伴。从学校教育方面看，6-12岁的阶段聚焦于**核心知识**，12-18岁的阶段聚焦于**复杂的学科**。

有两位学者非常了解当代课程的问题，他们的著作详细论述了6-12岁的**核心知识**阶段的框架。E·D·赫希用其核心知识理念充分论证了我们必须有一种常识基础，并且从这一基础出发在文化中有效地发挥作用。³⁴他的六卷书（之前的脚注提到过）提供了一种非常好的核心知识指导。

他的核心知识类别可以作为“检查”孩子们的现有核心知识基础的有效指南，这些核心知识类别包括：

英语语言文学	外语
数学	美术
科学	手工
历史	工作的世界
社会研究	体育

莫迪默·阿德勒也确认了这一核心，并且在**教育项目：一种教育大纲**里提出一个项目。赫希聚焦于我们必须知道的核心信息并且总结了这些核心内容，而阿德勒聚焦于他所谓的“伟大的对话”。他围绕这种对话建立了一个从一年级开始不断深入的阅读项目，包括大英百科公司出版的**通向名著之门和名著**。他们二人为这一阶段必需的核心知识提供了全面的指导，家长可以使用这些指南补充孩子们参与的课程策略；学校可以使用它们建立综合的课程；成年人可以使用它们作为终生的学习策略，因为我们大多数人都是一种破碎的教育过程的产物，我们都没有完整的“核心知识”。

接受核心知识的概念并不妨碍我们关注教育哲学的一些优秀成果，甚至是以孩子为中心的教育模式。加德纳通过大量研究和作品有效地证明，自然的学

³⁴想更加了解核心知识的概念请参看Common Knowledge:The Core Knowledge Newsletter by the Core Knowledge Foundation. 请拨打：(804) 977-7550。

习模式一共有七种，如果我们的核心课程和教学模式符合这些自然学习模式，那将极大地促进学习的过程。³⁵阿德勒支持核心课程，但他也强调，核心课程的内容可以通过三种不同的方式来教授：

- 通过讲述式教导和讲座（课本：语言、数学、历史，等等）获取有条理的知识
- 通过辅导、练习和监督式实践（听说读写等等）发展智力技能
- 通过苏格拉底式讨论（书籍，其他形式的艺术，等等）扩展对不同理念和价值观的理解³⁶

SIMA的创建者阿特·米勒进行了一些非常有益的研究，他的同事团队建立了人事管理国际机构，SIMA代表System for Identifying Motivated Abilities（动力识别系统）。经过大量的研究，他们可以通过每个人的个人故事而不是个人的成绩、档案或预先设定的类别来识别每个人的MAP——motivated abilities pattern（动力模式）。他们会仔细、个体化地分析每个人的自然动力、兴趣和理想的工作环境，其分析结果可以把个人目前的学习过程最大化，并且为每个人将来的工作提供指导。³⁷（我们正在与SIMA讨论把他们的分析过程融入LearnCorp生命发展档案，SIMA和生命发展时间线将形成一个无与伦比的组合，帮助我们为终生学习和工作发展进行个体化的、策略性的规划。）

12-18岁阶段的**复杂学科**框架要复杂得多，但也非常振奋人心。在这个阶段，青少年要随着广泛的、无穷尽的学科进入浩瀚的知识世界，任何一门学科都够一个人研究一生。问题是，这些学术科目互不联系，再加上各种选修课，整个教育过程就像一个人徘徊在自助餐厅里，必须从各种食物中迅速地做出选择。这个问题的一个严重影响在我们进入大学时就会显露出来，即这些快餐式的选择通常在人们尚未充分了解自己的自然动力、不了解整体的知识且没有宝贵的工作经验时就为人们设立了工作的方向。这说明，我们的生命发展课程框架必须帮助我们理清这些学科并将其整合起来，从而引导我们建立一种有效的教育和工作规划，尽管这种规划是暂时性的、启发性的。这个过程包含三个方面：（1）把不同学科归纳成一个整体，使得我们在具体领域发展的时候也可以有益于整体；（2）学习有助于获得智慧的方式方

³⁵刚刚开始研究加德纳的课程发展和教学方法的实际应用时可参考 *Multiple Intelligences in the Classroom* by Thomas Armstrong (ASCD, 1994).

³⁶ *The Paideia Proposal*, pp. 21-36.

³⁷人事管理国际机构在哈特福特、亚特兰大、明尼阿波利斯和西雅图都设有办公室，在荷兰、英国、澳大利亚也设有国际办公室。

法，而不只是学习知识；（3）把这种智慧应用于我们的工作，这将是我们的最终的综合核心。

首先，我们的任务是建立学科的整体感，或者说更基础的任务是总结那些学科赖以形成的关键理念。有些人也曾尝试建立知识的整体感，但今天，知识被划分为不同的学术科目。对基督徒来说，我们的整体就是我们在课程框架的信仰发展部分建立的世界观。不过，把所有学科综合成一个整体对未来的终生学习和获取平衡的知识都是有益的，所以每个人至少应该初步掌握这种综合能力。可以提供可靠引导的模式有两种，第一种模式来自自由卡内基教学进步基金会资助的一项研究的成果，³⁸这项成果建议的一般教育学术框架如下：

- 语言：重要的连接
- 艺术：审美的体验
- 传统：鲜活的过去
- 机构：社会网
- 自然：地球生态系统
- 工作：职业的价值
- 身份：寻求意义

重点是，所有学术科目（例如工程学）都需要一种框架归属或者一种世界观归属，卡内基框架正是想建立这种归属。每个学科必须联系于整体的框架，让整体框架赋予其意义并且从整体框架建立工作规划，若没有整体框架，我们只能满足于“他是一个好工程师”这样的评价。虽然赫希的核心知识类别是一种基本知识方面的指导，但这些类别是我们形成世界观并建立生命规划的起点。

莫迪默·阿德勒在**终生学习指南：终生追求智慧**中对第二种模式作了概述。他的框架包括两个工具：Propaidea和Syntopican。

Propaidea:

围绕十种基本知识领域组织而成，每个知识领域都有详细的概述并融入了整本大英百科全书，现已发行了CD版。

³⁸ College: The Undergraduate Experience in America—The Carnegie Foundation for the Advancement of Teaching, by Ernest Boyer (Harper Row, 1987), pp. 92ff.

Syntopican:

围绕101个伟大的理念和3000个次要理念组织而成，配有60册的**西方世界名著**，也由大英百科出版。

与核心知识阶段提到的教育项目结合起来以后，它将成为一种非常有益于我们引导孩子的整体教育过程的框架。³⁹

学习方法在课程框架的这个阶段也非常重要。获取智慧的过程不只是收集事实、用自己的话表达事实以及应用事实。（这些是布鲁姆分类学中前三级的教育成果。）正如布鲁姆指出的那样，我们必须加深教育成果的级别，这包括更复杂的分解信息的过程：理解部分与整体的联系；把不同的部分组合成新的整体；验证——评价知识的使用情况，判断或比较不同的理念、程序和产品。⁴⁰

完成这一过程的一种有效方式就是阿德勒所谓的研讨会/苏格拉底式讨论的方式，⁴¹这很像英国牛津大学的研究生教育团队。（这类似于犹太法典中的建议：15岁开始学习塔木德注释——犹太法典的讨论和抽象推理。）获取智慧的第二种学习方式是案例研究法，哈佛商学院将其作为他们独有的教育方式。⁴²第三种方法是保罗·弗瑞尔设计的根据真实生活情境提出问题的方法。⁴³如果能恰当地加以使用，这三种方法将开创一种教育体系，并且可以适用于各种不同的学习风格和情境。与基于项目的档案系统结合起来的话，这个组合几乎是取之不尽的。

复杂学科阶段的课程框架的最后一个因素来自现实生活——毕生的事业。本文一直在使用这个词，建立毕生事业的规划到底是什么意思呢？为什么我们要杜撰这个新词呢？**毕生事业**的概念比你现在的工作要大得多，工作只是你毕生事业中的一部分，职业也只是你毕生事业中的一部分，有偿的工作也只是你毕生事业中的一部分。**毕生事业**是指生活中的所有工作，有偿的或无偿

³⁹想购买大英百科出版的这些资源可拨打LearnCorp的电话：515-292-6810。

⁴⁰见Taxonomy of Educational Objectives:Book 2 Affective Domain, by David R. Krathwohl, Benjamin S. Bloom, and Bertram B. Masia, Longman, 1964).

⁴¹来自教育项目的第一章。

⁴²见第一章“Why Wisdom Isn’ t Told,” in Inside the Harvard Business School:Strategies and Lessons of America’ s Leading Business School by David Ewing (Random House, 1990).

⁴³ Pedagogy of the Oppressed和Education for Critical Consciousness, 之前引用过。

的，它与我们的生活总体目标有关，而且与神赐给我们的能力和恩赐越来越匹配。随着我们对每个展开的阶段进行规划，我们对自己的毕生事业应该有越来越强的使命感和越来越宽广的视野。我们的毕生事业应该给我们的生活带来满足和意义，当我们走到生命的尽头时，想到自己的生命得到了充分、合理的利用，我们会多么欣慰啊！毕生事业是我们的教育发展中一个必不可少的因素，要想从教育框架获取充分的价值，我们必须把毕生事业视为复杂学科阶段的一个重要部分。在欧洲的一些教育体系里，快到“成人礼”的年纪时，基于学生的学术表现，学校或者引导学生努力考大学，或者引导学生参与职业性的学徒培训。在我们的体系里，每个人都要走学术道路。以上两种体系都不完美；学生需要的是两种道路的结合。在我们的教育框架里，我们必须重新看待学徒的概念，做小生意的概念以及持续的工作经验的观念，并且要把这些概念视为这个阶段的教育过程中的重要部分。如果进行仔细的规划，我们可以把这些概念融入我们今天的教育框架。例如，我鼓励我儿子乔纳森努力得到B而不是A，并且鼓励他用多余的时间开展工作和事工。当我们把毕生事业的规划与LearnCorp生命发展档案结合起来时，整个发展过程就达到了综合的顶点，整个过程也开始变得有意义。多么伟大的目标啊！多么好的一种进入世界的方式啊！

3. 生命发展学习中心

以教会为本的基督教教育框架的最后一个因素在教育领域叫做生命发展学习中心，在商业领域叫做生命发展大学。在即将到来的信息时代里，我们的基督教学校 and 在家教育系统恰好可以进化成这种形式——不管我们打不打算改变。接受这种生命发展学习中心的理念时我们必须搞清楚两个关键概念：第一，它的核心必须是以教会为本；第二，它应该面向教会里的或参加聚会的所有儿童和年轻人，也就是说，它应该面向在家教育的孩子、基督教学校或其他私立学校的孩子以及公立学校的孩子。如果做得好，它将成为基督教教育过程中的主要影响力，对孩子和家庭起到塑造的作用，不管其他现有的影响力如何。它将成为新的基督教教育范例。

对那些送孩子去公立学校的人来说，它可能只是一个高性能的资源中心，家长可以使用这个资源中心获得培训，更好地监督孩子的发展，孩子可以在这里获得严肃、系统的信仰发展策略。对那些实行在家教育的人来说，它可以提供额外的结构和系统，带来一种更完整的教育过程。对最有创新精神的基督教学校来说，它可以提供一种突破旧教育范例的方式，主动采取这种新模

式的创新方面也有助于基督教学校快速适应即将到来的科技社会。

我来描绘一个可能的情境。设想基督教学校、私立学校、在家教育体系都参与到这种系统中来，承诺每天上午让6-12岁的孩子进行核心知识方面的学习，让12-18岁的青少年进行复杂学科方面的学习；下午可以选择各种不同的活动，6-12岁的孩子可以在下午参加小组项目（记住科学展览项目，4H项目），进行适当的工作体验，在计算机时间进行各种形式的互动学习，做运动，参与系统的教理问答培训、社区服务、教会工作，探望老年人，做小生意，等等；下午的工作人员，或者说助教，可以由专业人员、生意人、神职人员、教授、个体户、家庭主妇、退休人员以及愿意每周花一个下午（或者半天）的时间参与这一过程的各类职场人士组成。他们可以来这个资源中心，如果他们有助于这个年龄段的稍大一点的孩子，他们也可以带自己的孩子一起来这里工作。12-18岁的阶段可以使用相似的模式，此外还应该包括某种持续的工作体验，工作的时间每年、甚至每学期都可能有所不同；学徒课程应该由专业人员和生意人来带领，学徒有机会参与家庭生意或者自己做生意；也可以开展大型的、复杂的案例研究或工作项目；社区及教会志愿者工作可以更多地开展，甚至可以让青少年参与一些政治活动。重点是我们非常严肃地看待构成毕生事业的综合因素。

基督教教育的生命发展资源中心的核心因素是什么？这种新范例的教育框架由以下核心因素组成：

- 以家长为本的档案评价体系
- 一般教育发展过程的“核心知识”方案（不管教育形式如何）
- 综合的毕生事业体系——包括学徒课程、学习系统、参与这一过程的专业人士、生意人，等等。
- 综合的“助教”体系
- 以智慧为本的课程框架——范例研讨会、框架过程指南
- 综合的资源——课程、研讨会、CD、磁带以及融入框架的其他资源，可租借或购买
- 家长发展策略——包括面向各个框架阶段的综合研讨会系统
- 教师、志愿者发展体系——协调、培训、档案，等等
- 电脑化的学习系统和电子图书馆，支持基于家庭的计算机中心

建立一种新的合作关系：家长、教会、学校

首先，我们必须理解，我们现有的体系四分五裂，需要参与教育过程各

方——家长、教会、学校——重新对其进行评价。以下指导原则可以帮助我们开始这一过程。

建立新合作关系的意义和指导原则：

1. 所有关心基督教教育的人必须意识到，我们正处于前所未有的改变时期，所以，如果我们想有效地培训我们的孩子并且积极地影响我们生活的世界，我们必须建立一种新的范例。
2. 在不久的将来，不管教会、学校、家长之间的关系如何，他们必须坐下来，一起制定一个短期的综合策略，这种策略要尊重以上各方代表（教会、家庭、学校），把各方的现有优势最大化，并且化解现有的各种矛盾。
3. 此外，这个教会-家庭-学校团队还要制定一种大胆的、创新的、范例性的长期策略，从而为子孙后代的基督教教育建立一种新范例。
4. 最后，这个教会-家庭-学校团队还要积极邀请基督教商业集体参与这一教育发展过程，吸取他们的专业素养，建立学徒课程和学习合作项目，并且让他们成为助教志愿者。

这种合作关系应该怎样建立呢？

现有的学校必须意识到，现在正是建立强有力的未来新模式的时候，这个过程涉及的不只是对旧模式的小修小补。如果**在家教育运动**的领袖们想在基督教教育中发挥重要作用，他们应该开启创造性思维，抓住时代的机遇与教会和学校领袖建立合作关系。**牧师和教会领袖**必须积极树立基督教教育的综合目标。

如果教会能在基督教教育中发挥应有带领作用，积极装备信徒在世界上展开充分的服侍，那么本文提出的这种以教会为本的综合模式将在全国盛行起来。

正如我在本文引言部分说的那样，尽管这种模式的一部分内容具有专业性和学术性，但对我来说，这不只是一项学术活动，它是我投入了25年时间

的一个目标和过程。如果神许可，我希望看到这一目标完全实现，带着这一心愿，我最后陈述几件事情：在LearnCorp，我们致力于促成这一过程，我们在自己的教会以及世界各地的其他教会里参与这一过程。我们提供面向教会、牧师、教会领袖；面向基督教中学、大学、神学院；面向在家教育体系；面向基督教商业人士的范例研讨会。将来，我们还会提供一系列有关LearnCorp生命发展档案的研讨会。此外，我们还向对建立基督教教育新模式感兴趣的人提供咨询服务。将来，我们将出版一些工具书帮助教会领袖、家长、老师建立这一模式的各个方面。如果条件允许，我们还计划出版品格及信仰发展部分描述的、供家长和教会使用的课程。这些材料是我们紧接着BUILD国际机构的以教会为本的领导力发展课程开发的，以教会为本的领导力发展课程是一项非常好的资源，有助于教会建立能够引导本文提出的以教会为本的基督教教育策略的领导力。

最后，我们求神赐给我们几个由家长、教会、学校领袖组成的团队，在一些投资者、一两个基金会以及一个优秀的设计公司的支持下，这些团队将在接下来的几年里与我们携手开创未来，使这种以教会为本、以智慧为本的基督教教育框架不断成熟。这是个激动人心的时代——范例的时代，是大胆幻想的时代，是创业者的时代，是努力工作的时代。在这个时代，我们求神在我们中间行大事，用机遇的财富祝福我们的子孙后代。

讨论问题

下列问题用于在读完全部的课程之后进行讨论。他们可以被用于退修会和小组聚会，也可以供教会领袖们用于领导会面。圣经学习小组、团契小组、细胞教会、或者家庭教会可以很容易地花上四周（每周一个议题）来讨论一个课程。我们建议在讨论每个议题之前，再次完整地阅读一遍课程内容。

议题1：四分五裂的儿童基督教教育

问题：

1. 儿童和青少年的基督教教育在哪些方面四分五裂？这种分裂如何体现在我们的机构、材料或方法中？
2. 家庭、基督教学校、公立学校在哪些方面没有彼此融合？
3. 阅读图2中法利的语录。你同意这个看法吗？
4. 这种分裂会在儿童及青少年的生活中造成什么后果？这种分裂与儿童或青少年离开信仰有什么联系？

议题2：以智慧为本的儿童基督教教育

问题：

1. 为了让人们有智慧，应该如何进行教育？
2. 你要参考圣经中的哪些经文来帮助你制定基督教教育的方法？
3. 请读箴言1:1-7。希伯来智慧书是为了实现什么？
4. 有什么证据表明智慧文献的目的是提供有益的教育框架？这如何与教会通常使用智慧书的方式保持一致？
5. 与智慧书中的传统相比较，传统的教育模式有什么优缺点？
6. 教会采用传统教育模式的程度有多深？

议题3：以教会为本、以智慧为本的儿童基督教教育框架和课程

问题：

1. 家庭、教会、学校为孩子们提供基督教教育时分别发挥着什么作用？提供基督教教育的学校应该如何看待教会和家庭并与之建立关系？家长应

该如何看待教会并在养育孩子的过程中依赖教会？在向孩子传递信仰的过程中，教会的作用是什么？

2. 以教会为本的基督教教育和以教堂为本的基督教教育有什么区别？
3. 针对儿童及青少年的基督教教育策略的主要部分是什么？你应该遵循什么顺序？某些部分比其他部分更重要吗？特定的生命阶段应该更重视某些部分吗？
4. 儿童的发展是通过对核心知识的掌握还是通过量身定做的过程实现的？
5. 基督教教育应该以何种方式预备青少年开展毕生的事业？
6. 什么教育方法能促进智慧的获得？



以教会为本的基督教教育

创建一种新典范 - 第二部分
成年期

在1996年BILD国际会议上的演讲稿
乔治亚州，亚特兰大城

1996年5月9日

引言

这是由两个部分组成的以教会为本的基督教教育系列之中的第二部分。¹我本来没有计划撰写这些文章，因为我原来更多关注的是神学教育和宣教。那仍然是我的心中所爱。但是在过去的三年中，我参与了其他领域，现在看来，我早就应该更多关注这些领域。事实上，以前我也在这些领域内做工，辅导我自己的孩子和咨询我们教会里的其他人，努力在信仰上建造他们，但以前所付出的精力，根本无法和最近三年相比。这篇文章（和关于儿童期和青少年期的第一篇文章一样）有它自己的小故事。

当我教导课程、与人交谈或备课时，我的内心深处不时会浮现出一个小小的疑问，令我有点轻微失望。星期六深夜，当我快要完成我的讲道预备时，这种情况不时会出现。我知道，一旦出现这种想法，我又要当“夜猫子”了。疑问告诉我，我的整个信息路线都是错误的，我不得不重头再建。几年前，当我教导BILD的**事工优先顺序和个人管理（BILD's Ministry Priorities and Personal Management）**课程时，此类的疑问就浮现了出来。我努力要让所有参加课程的人都明白，我们所有的生命目标，都可以置于个体家庭和神的家庭的范畴之下。我记得非常清楚，我们教会的领袖之一唐·埃里克森（Don Erickson）提出疑问说，我们甚至都没有对我们的毕生事业归类，我们怎么能够花这么多的时间在它上面呢？我想我下意识地知道了在这个以教会为本的曲线范式上，浮现出了一个新的重大问题，需要把它解决掉。我不知道神如何会让那个疑问重新浮现出来，让这个主要范式成为我思考的重点。只有当我被更直接地推进工作世界时，我才不得不仔细思考我们的信仰

¹这其实是由六个部分组成的现名为**后现代教会的范例（Paradigms for the Postmodern Church）**中的第五部分。第一篇论文（**以教会为本的神学教育：创建一种新典范**）发表于大概四年以前的北美基督教教授大会上（NAPCE）。这个会议主要是针对从事基督教教育的教授以及神学研究生的教务主任们，在某种意义上来说，此次会议对那五篇文章的整体讨论有着深远的影响。它呼吁教会采用新的教育范式来培养其领袖。与此论文相伴的文章有：**以教会为本的基督教教育：创建一种新典范 - 第一部分：儿童期和亲少年期**，该文发表于1995年在科罗拉多斯普林斯举行的基督教学校领导峰会上。这三篇论文在一起组成了一个比较完整的专题论文，提供了一个以教会为本的基督教教育的综合范式。其余的两篇论文发表于BILD国际年会上，相继发表于1992年和1995年。第一篇：**以教会为本的宣教：创建一种新典范**论及在摆脱殖民宣教模式的影响中所发生的彻底变化；而第二篇：**以教会为本的神学：创造一种新典范**则论及在基于圣经的神学基础上，在文化中重新建立神学。在这个范式系列中的最后一篇论文，题为：**以教会为本的释经学：创建一种新典范**，于1997年2月在凤凰城举行的BILD国际年会上发表，它论及后现代释经学的问题、电子出版对教会生活的影响。所有这些都是把当地教会置于讨论的中心。若要预订这些资料，请联系：LearnCorp, 1835 Meadow Glen Rd., Ames, IA 50014. 电话：(+1)515-292-6810/传真：(+1)515-292-1933。

和教会工作，与忠实信徒日常工作世界分离的问题。那时，我才受到激励，开始重新思考成人基督教教育的整个问题。但是，在我们开始建立成人基督教教育的界限之前——这将会带来彻底的重新设计——让我们先看看今天教育界和商业界正在发生的普遍范式转变。

教育界和商业界中的范式转变

整个工作世界都在改变。当我们从拥有大型企业、组织和机构的工业社会转向精简人员、千变万化的技术社会时，我们所熟知的工作正在发生彻底的改变。对我们产生最直接影响的变化之一，是每个人都要有一份工作的观念——即传统、全职、受益的工作。最近有两本书特别关注到快速改变的世界的这个部分。这两本书的题目都和它们的内容一样，非常激进：

- **工作转变：如何在没有工作的工作场所获得成功**威廉·布里奇斯(William Bridges) 著 (1994年)
- **工作的终结：全球劳动力的没落与后市场时代的来临**杰里米·里夫金(Jeremy Rifkin) 著 (1995年)

布里奇斯强有力地辩论说，我们正在进入后工作的时代，这将要带来的改变，和从前工业社会转变到工业化社会的改变一样巨大。全职工作范式的观念——固定工时、职务说明、职业道路、固定工资、加薪、福利待遇，以及诸如**那不是我的工作、得到一份好工作、失业、只是保护我的工作等之类的用语**——是一个相对新颖的观念。它代替了前工业世界根深蒂固的观念，从一个完全不同的框架来看待工作世界。前工业世界中的工作十分注重质量和个人工作名誉——做好工作、负责任、勤劳，成为有技能的工匠或勤奋的工人等。观念的重点是**做工作**，而不是有份工作。

“在固定时间和地点全职为一个雇主工作，单一的收入，把你的工作期都包含在称为工作的单一实体内——在十九世纪，这些都是全新的观念。在那之前，虽然没有人谈论这个普遍的事实，但人人都有一个复合的职业。难以想象，假如托马斯·杰斐逊（种植者、建筑师、政治家、作家、发明家）和本杰明·富兰克林（印刷工、邮政员、政治家、幽默作家、科学家）只做一份工作会怎么样。”²

布里奇斯预测，新的时代——后工作时代——在很多方面上会与工业化以前的范式相似，再加上后工业化的科技社会的一切可能性。主要是因为巨大的

²工作转变：如何在没有工作的工作场所获得成功威廉·布里奇斯(William Bridges) 著，第115页，Addison-Wesley出版社，1994年。

技术改变，所以**工作范式**在这个时代会最终解体，新的框架将会出现。尽管工作范式概念的历史还不到200年，但我们甚至都难以想象没有一份传统的工作，情况会怎么样。未来看起来，将会有点像前工业化时代那样，因为人们将会做多份工作，而非只持守一份工作。有些人会说，这只是危言耸听的想法，未来不太可能会经历如此彻底的改变。布里奇斯和里夫金，以及像查尔斯·汉迪（Charles Handy）和彼得·德鲁克（Peter Drucker）这样的作家，都为这样的事实提供了强有力支持，即我们正处在一个经历巨大变化的时代。请听听他们的一些断言：

布里奇斯：

“因为传统的工作阻止了对快速变化的市场的威胁和机遇作出灵活而快速的回应，所以很多机构甚至正在把他们最重要的任务，交给临时合同工或外部供应商来做。那样，当机构外部的情况发生变化时，机构内部就不会有地盘守护者，他们的生计依赖于不改变做事的方式。”³

“即使有份工作成为了主流的工作范式，但上层社会和下层社会的人仍然继续从事复合职业——后者是因为他们需要这样做才能维持生存，而前者则是因为他们的娱乐、社会责任、丰富的经验等，使得他们有多处的关心和影响。只有中产阶级放弃了复合职业，但今天他们也正在返回，重新拥有复合职业。”⁴

图 1

工作转变：进入后工作时代

根据威廉·布里奇斯的著作改编

工业化以前的世界	工作的新世界	后工作时代的组织
从事工作	拥有一份工作	工作档案

里夫金：

“在过去，当新技术代替了某个部门的工人时，总会有新的部门出

³ 工作转变（JobShift），第27页。

⁴ 工作转变（JobShift），第115页。

现，吸收被替代的劳动者。今天，所有三大传统经济产业——农业、制造业和服务业——都正在经历技术替代，迫使数以百万计的人失业。唯一的新兴产业，是由少数的精英企业家、科学家、技术人员、电脑程序设计师、教育家和咨询顾问组成的。虽然这个产业正在增长，但不能期望它能够吸收随后几十年数以百万计的失业人员，哪怕是一小部分也指望不上，这些人失业，是由于信息和通信科学革命性的进步而引起的。”⁵

“首先，在最勤劳的国家中，超过75%的劳动力所从事的工作，都只不过是简单的重复任务。自动化机械、机器人，以及不断增加的精密计算机，可以执行很多（如果不是全部）这些工作。单单在美国，那就意味着在未来的年月里，在现有的一亿两千四百万劳动力中，有九千多万人可能不得不被机器替代……企业再造正在席卷整个企业界……公司正在快速重建他们的结构，使其结构对电脑友好……前麻省理工大学教授，职场重建的倡导者迈克尔·哈默（Michael Hammer）说，通常而言，企业再造，会导致一个公司减去40%的工作机会，并且要减去75%的现有劳动力。中产阶级尤其容易在企业再造中失去工作；哈默估计，高达80%从事中层管理工作的人员，很容易受到裁员……当企业再造进入第一阶段时，有的研究估计，目前在私营部门中做工的九千万左右劳动力，有高达两千五百万的人员将会失去工作……世界最大的企业重组公司之一安达信顾问公司（Anderson Consulting Company）估计，仅仅在商业银行和存款机构这个服务行业，企业再造意味着在以后的七年间，将会有30-40%人失去工作。也就是说，将差不多会有七十万人失去工作。”⁶

⁵ 工作的终结：全球劳动力的没落与后市场时代的来临杰里米·里夫金(Jeremy Rifkin) 著，pp. xvi - xvii, G.P. 纽约Putnam's Sons出版社，1995年。

⁶ 工作的终结(The End of Work)，第5-9页。

查尔斯·汉迪估计，到二十一世纪初叶，从事“适合”工作的人将不到一半，⁷很多人将会走出家门工作。

汉迪说：

“根据某些估计，在本世纪末，四分之一的劳动人口将会在家中工作。此在家非彼在家里。家是基地，而非监狱。我们可以离开它。会有有组织的工作俱乐部、工作中心、会议室和会议中心等。我们不会被禁闭在我们的三尺陋室中；而是会与人见面，去某些地方，有团队合作项目和小组作业。我自己就是在家工作的。我几乎每天都要出去，但总是去不同的地方。这种生活并不孤独。”⁸

汉迪继续预想，这种工作的重组，是以一种新型的机构形式进行的，他称之为三叶草组织。他认为主要有三种工作安排类型：专家核心（类似于里夫金的精英信息部门中的专家），他们处于新的全球化组织的核心；外包人员，他们与企业签订合同，负责完成承包的工作；弹性劳动力，这些人要求有某些最大的创造力，才能在这个新时代中取得成功。参看图表2

⁷工作的未来：应对变迁社会的指南(The Future of Work: A Guide to a Changing Society)，查尔斯·汉迪 著，牛津：Basil Blackwell有限公司出版，1984年。

⁸ The Age of Unreason, Charles Handy, Harvard Business School Press, Boston, 1989, p. 178.

三叶草组织
查尔斯·汉迪 著

图表2



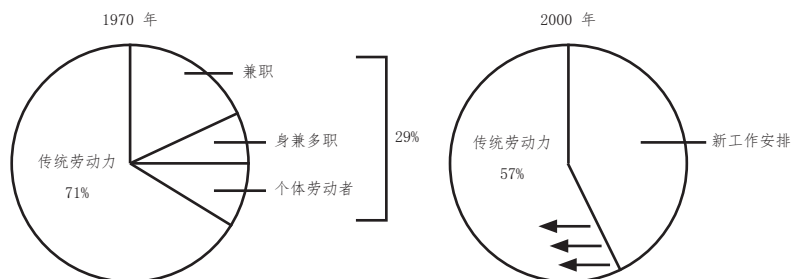
在约翰森（Johansen）和斯威格特（Swigart）所著的《鱼网式组织》（Upsizing the Individual in the Downsized Organization）一书中，他们两人利用统计资料，形象地展现了新纪元兴起的事实（图表3），这个新纪元正迅速影响到劳动力资源。他们所说的新工作安排，方式将越来越与原来不同，原来是先接受教育，然后找一份传统的工作——固定时间、职务说明、福利计划。⁹

⁹ Upsizing the Individual in the Downsized Organization, Robert Johansen and Rob Swigart, Addison Wesley Publishing Company, Reading, MA, 1994, p. 64.

《弹性劳动力的增长》(Growth of the Flexible Work Force)

约翰森(Johansen) 与 斯威格特(Swigart) 著

图表3



我们应该如何看待这个整体情况？对于那些对即将来临的后工作时代没有准备好或没有意识到的人，这是一个残忍和无情的过程，它会打乱并且常常会毁掉人的生活。但对其他人来说，这是一个充满机会的时代。

这些预言即将成为事实，甚至比预言家所预测的还要来得早。在1996年3月3-9日的《纽约时报》上，有内容广泛的七部分系列文章，题目为“美国的裁员”（The Downsizing of America）。这个系列的文章提供了大量的信息，证实了汉迪、布里奇斯和里夫金的预言，让我们看到了发生在某些个人身上和城镇里的悲剧。这个系列可以免费下载，包括图表和图片（下载网站：www.nytimes.com，依次进入Job Market/Special Report/Downsizing America）。

你们当中有些生活在非工业化社会中的人（大部分是在第二和第三世界），可能会问这如何应用到你们身上？一个非常有趣和有力的理论正在兴起，它所关心的是这种工作大转变会给发展中国家带来什么样的影响。还记得乔尔·巴克（Joel Barke）在他的视频“关于范式的事情（The Business of Paradigms）”中观察到的结果吗？“当范式转变时，一切都归零”。很多人相信这就是目前正在发生的事情。我们正在进入的科技时代的快节奏驱动着工作转变。为了成功，我们不需要大型的机构设施，尤其是像办公楼以及相应的配套设施之类的东西。像美国国际商用机器公司（IBM）和美国电报电话公司（AT&T）之类的大型公司，就不再需要大型的集中设施。问题之一是，西方人有这些大型集中设施，并且需要为这些设施付很长时间的价钱，而发展中国家却不用。讽刺的是，很多人觉得发展中国家不需要完全走过工

业时代之后才能进入科技时代，相反，它们可以直接跳跃到科技时代。事实上，所有在工业化时代产生的西方机构范式，可能减慢了西方转入新时代的速度，但是发展中国家却可以自由地从头开始，以更快的步伐往前走。乔尔·科特金（Joel Kotkin）在他的开创性著作《**全球族：新全球经济中的种族、宗教与文化认同**》（*Tribes: How Race, Religion and Identity Determine Success in the New Global Economy*）中，非常确信地表明，新的全球经济正在兴起，巨大的国际网络正在被建立起来。大多数都是来自第三世界国家，尤其是印度和环太平洋地区。他们都持守着自己的传统价值观，但又不受西方工业化机制的包袱拖累。

在教育上也是这样。我们的西方机构正在减慢我们的速度。但在发展中国家却不是这样——除非他们为了某些具有讽刺意味的原因，觉得需要这些同样陈旧、僵化而庞大的文化巨石。现在，我们来简要看一下教育界的新范式。

教育界的新范式

身处商业界的持续巨变中——企业再造、工作转变——我们很容易会忽略教育界中也正在发生类似的全球性变化。商业有底线，所以与教育体制相比，改变要容易得多，因为教育界是由政府和社区资助的。但是在教育界同样也在发生着巨变。关于这些文化转变的幅度及其在教育上的应用，最好的阐述之一，可见于艾伦·托马斯（Alan M. Thomas）的著作**超越教育：社会的学习管理之新视角**（*Beyond Education: A New Perspective on Society's Management of Learning*）。¹⁰托马斯辩论说，我们今天所认识的正式教育体制起源于工业社会，其中的标准和时间需要是统一的。他认为，教育体制作为学习管理体制，就像商业界一样，将需要被重建或再造。我们需要一种新的学习管理体制，此体制要与我们正在进入的科技社会相容。企业需要成为学习型组织；¹¹学校需要成为终身学习中心，好能够跟得上不断发生变化

¹⁰ *Beyond Education: New Perspectives on Society's Management of Learning*, Alan M. Thomas (Jossey-Bass, 1991).

¹¹ 在90年代被誉为有关学习型组织的书籍中的“圣经”之书是：*The Fifth Discipline: The Art & Practice of the Learning Organization* by Peter M. Senge (Doubleday, 1990)。在其众多的学习中心范例中（主要范例的数量超过30个）帮助作用最大的是**企业质量大学：建立世界级工作团队的经验教训**（*Corporate Quality Universities: Lessons in Building a World Class Work Force*），Jeanne C. Meister著（Irwin, 1994），与American Society for Training and Development（ASTD）联合出版。最后还有罗伯特·奥布里（Robert Aubrey），他的著作**Savoir Faire Savoir**（知道如何去知道）在1991年赢得了久负盛名的巴黎多菲纳大学评选出的最佳商业书籍，最近他合作创作了**工作的智慧：学习型组织的永恒技能与先锋战略**（*Working Wisdom: Timeless Skills and Vanguard Strategies for Learning Organizations*）Robert Aubrey与

的社会之新教育需求。托马斯说转变是不可避免的，让自己归属于学习型组织的教育机构，最容易平稳地完成这种转变。

仔细阅读关于社会和文化改变的当代文学¹²，我们会对这种转变有一个大概的了解，这是从工业社会发展而来的正式教育范式，转变到科技社会的新兴学习中心范式。参看图表4。了解这些不断发展的模式对指导我们有策略性地规划未来的教育形式极其有帮助。这些相似之处并不是很详尽，但它们经常出现在文学作品和早期的范式中。

图4

逐渐减弱的范式	新兴范式
1. 正式的制度结构	1. 灵活的非正式结构
2. 非盈利性的资助	2. 盈利性的培训
3. 考试与学位体制	3. 技能与档案
4. 国家愿景	4. 集体领导力
5. 制度权威	5. 伙伴关系——父母，商业
6. 以预备工作占主导地位	6. 理想化的在职预备
7. 在职培训被边缘化	7. 融合的在职教育
8. 年轻人的教育	8. 生命发展是重点
9. 机构性图书馆资源中心	9. 基于集体的资源中心

所有的这一切，都意味着我们必须改变对教育的看法。我们不能再假定我们上了四年大学以后，所学到的知识就可以在职业生涯中使用很多年。奥布里和科恩（Aubrey and Cohen）在他们合著的**工作的智慧：学习型组织**

Paul M. Cohen著（Jossey-Bass出版社，1995年）。

¹² 阿尔文·托夫勒（Alvin Toffler）所著的三部曲是目前最全面的：《未来的冲击》（Future Shock）（Bantam，1970），《第三次浪潮》（The Third Wave），（Bantam，1980），以及《权力的转移》（PowerShift: Knowledge, Wealth and Violence at the Edge of the 21st Century）（Bantam，1990）。特别要注意《未来的冲击》中的第18章：“未来的教育”。另外两本同样大有裨益的书是由彼得·德鲁克（Peter Drucker）所著的《新现实：政府与政治、经济与企业、社会与世界》（The New Realities: In Government and Politics, In Economics and Business, In Society and World View）（Harper & Row出版社，1989年），尤其要注意第四部分：“新的知识社会”，第12-16章。在德鲁克所著的**后资本主义社会**（HarperBusiness出版社，1993年），请看第三部分：“知识”，第10-12章。最后请参看**非理性的时代**（The Age of Unreason）查尔斯·汉迪 著（哈佛商学院出版社，1990年）重点看第8章：“重新发现教育”。

的永恒技能与先锋战略(Working Wisdom: Timeless Skills and Vanguard Strategies for Learning Organizations)一书中作出了令人震惊的声明。他们说今天的知识四年以后就只剩下一半了。也就是说,我们今天所拥有的工作知识,有一半会在四年以后就过时了,四年正好是上大学的时长。我们必须改变我们的思维,不要认为接受了四年的大学教育,就可够用一生了,而是要知道我们一生都需要认真地学习。必须要以一种前所未有的形式把学习和职场结合起来。

所有这些改变,对成人基督教教育都有巨大的影响。对我们来说,建立新的方式教导成人基督徒势在必行——事实上是全新的范式。此类范式包括哪些要素呢?

新范式的要素:以教会为本的基督教教育

前提1:当代的基督化成人教育非常零碎,没有认真采取完整、终身学习的方式,没有重视每个信徒的毕生事业。

基督教成人教育和对小孩的教育一样,都是碎片化的。首先,我们的成人基督教教育和我们的毕生事业是分离的。第二,除非选择去神学院,否则,成人几乎完全没有严肃、综合有序的学习。

1. 碎片化的基督教教育与我们的毕生事业

今天,如果你对教会里的平信徒说,他应该参加严肃、规律的神学学习,他很可能会如此回答你:“为什么?我又不打算要成为牧师。”怎么会这样呢?这是由于我们参与事奉的人都是专业化的,所以人们误以为神学学习是一种学术培训,而不是为了获得智慧,是每个人都需要学习的,不论人们的毕生事业是什么。关于这种观点形成的历史,爱德华·法利(Edward Farley)在他所著的**神学:神学教育的统一与分裂(Theologia: The Unity and Fragmentation of Theological Education)**一书中作了精彩的追踪(我在前面的文章中谈论过此书)。神学学习成了学术界和准备“全职事奉”的代名词。假如人决定不追求“全职服事”,那么他就不再需要学习神学,严肃有序的成人学习就被丢弃了。曾经被认为所有人都要参加的培训,不论他们的工作是什么——好使他们更加有技能从事他们的毕生事业——现在却成了与大多数人不相干的事情。事奉的专业化不是唯一的原因,但可能是最大的原因。在法利所著的**《知识的脆弱性:教会和大学中的神学教育》**

(The Fragility of Knowledge: Theological Education in the Church and University) 一书中，标题为“基督教教育会是神学教育吗”(Can Christian Education Be Theological Education)的那一章让人们明白了这一点。参见图表5中“定义问题”下的“形象化的问题：碎片化的基督教教育方法。”

2. 成人教育课程的碎片化。

在教会生活中，事奉和神学的专业化，引起了毁灭性的影响。最大的毁灭性影响之一，是课程本身的碎片化。在教会中，我们不再有针对性对基督徒成人的严格信仰发展轨迹。取而代之的是，我们有成人主日学、关于基督徒生活初阶的书籍和研讨会、基督教电台和小组学习，因为这些活动可以由辅助者带领，而辅助者通常连自己都没有系统地学习过使徒遗训。

我们必须开发出一种高度重视成人有序学习需要的方法。这种方法必须是严格、正确、可实现的。我们必须让教会中的每个基督徒确信，他们需要在信仰的核心真理上得到建造，需要开始针对基督徒生活、使他们精通圣经的终身学习方法。这种严格、有序的学习，不能与生活和工作分开。我们信仰的发展，必须要在各方面上与神呼召我们去作的工作（弗2:10；多3:14）——好的职业——密切相关。

前提2：基督教成人教育的核心必须要以教会为本。

在这个范式系列中，我们从头到尾都使用了**以教会为本**这一措辞；事实上，它出现在每个题目中。每一次，我们都试着对这个观点加入一点细微的区别，好叫我们可以更完全地理解这个观点。当我们检查成人教育时，我们看到教会再一次被边缘化了。年轻人能参加的唯一严格有序的神学学习是在圣经学院里，再一次，这种学习根本没有与教会相结合。事实上，除了圣经学习系和每周的礼拜以外，圣经学院和私立学院并没有多大区别。

教会中所有严格有序的学习，几乎都是在高度组织性的福音机构的事工材料中发现的，这种材料有它自己的强大议程。问题不是说教会不能使用这种材料，而是这些材料完全是在教会生活以外的事奉环境中写成的，它的议程有别于教会的议程，通常只是象征性地同意地方教会使用这些材料。这些材料的作者不明白新约所展现的地方教会的生活。

我们会再一次询问，以教会为本到底是什么意思呢？首先，我们的意思是指，地方教会位于我们的范式、我们的事工模式及我们年复一年的事工实践的中心——不论是宣教、领袖培训、咨询、牧养、基督教教育或其他的主要事工项目。我在我的神学教育文章中讨论到的**以教堂为中心**和**以教会为本**的对比，在此也同样适用。在我们当今的教会中，成人教育项目往往都是在教堂里开展福音机构的事工项目。因为我们自己没有深思熟虑且综合的成人教育项目，所以，虽然他们的材料在哲学上与教会并不相容，却被纳入了我们的项目和人们的生活当中。下列的定义来自于第一篇基督教教育的文章，我稍作了修改，把它作为我们的操作定义。

以教堂为中心：成人教育项目是在教堂里举行的，但实际上所教导的内容，却是福音机构培训项目和材料的哲理大杂烩。偶尔可能会有对某个领域特别有积极性的教会成员教导某个特别课程，但是没有严格且综合的成人教育计划。

以教会为本：成人教育要与教会生活相结合，使得成人在信仰、家庭、教会大家庭和社会的各项需要上，都可得到建造，使他们活出多结果子的生命和拥有好的职业。

要设立基本的结合框架，只需要掌握两个基本概念。这里所谈论的内容，我在第一篇文章里也谈论过。**第一个概念**是，个体家庭是基督教教育过程的基本核心机构。教育孩子的主要任务——教养和指导的责任（弗6:1-4和西3:18-21）被交给了父母，尤其是父亲。这些信息是新约书信“家庭主题”中的组成部分，在那个时代的希腊文文献中，这是常见的形式。¹³这种模式与希伯来文的模式是一致的，这可以在《申命记》6章6-7节和《箴言》1-9章及31章之类的智慧书中看到。

第二个观念是，神的家——地方教会家庭——是个大家庭，由许多家庭组成。这并非只是个比喻，而是事实。这个观念在整个新约中都可以看到，但最清晰的说明可能是在《提摩太前、后书》和《提多书》等教牧书信中。《提摩太前书》3:14-16对这些书信的组织原则作出了声明，即地方教会是

¹³几个早期的教会学者广泛探讨了新约书信中关于家庭的内容。目前最有用的是：**上帝的家：教牧书信的社交世界**（*The Social World of the Pastoral Epistles*），大卫·C·弗纳（David C. Verner）著（学者出版社，1983年）。弗纳令人信服地证明了：提摩太前书3:14-16是教牧书信的组织中心，并且保罗明白自己要给地方教会提供“家庭准则”，正如他在以弗所书5:18-6:4给单独的家庭提供“家庭准则”一样。

真理的柱石和根基，对于集体应该如何组织自己，神已经给出了指示，正如他指示了我们应该如何组织家庭一样。关于这个由众多家庭所组成的家庭神真正是如何看待的，例子是：他指示说，个体家庭要照顾好自己的寡妇，如果他们不能照顾，地方教会家庭就要照顾他们当中有需要的寡妇（提前5:8及后续经文）。这些书信中很多指示都是假定教会是由多个家庭组成的大家庭——真正的集体。

直观的问题：碎片化的基督教教育方法

图 5

直观事实

孩童的学习	年轻人的学习
当前现状： 家长讲座 受市场驱使的主日学校 肤浅的家庭敬拜 碎片化的基督教学校 严肃、综合、有序的学习： 无（没有像犹太教中的孩童训育和成人礼等教学方式）	当前现状： 碎片化的基督教学院 碎片化的青年计划和成人主日学 门徒训练计划 按需获取的指导类书籍 基督教研讨会 严肃、综合、有序的学习： 无（没有现成机会，除非你决定去上神学院）

已界定问题：

为什么绝大多数基督徒仍然没有学习过基督教——学习对圣经的历史批判性研究、重要教义的内容和结构、两千年历史中论述基督徒生活的经典著作，以及有关神学、圣经语言、基督教伦理的基础学科？为什么银行业者、律师、农民、医生、家庭主妇、科学家、售货员、各类经理人——这些在工作上 and 家中执行各种复杂任务的人，在宗教认识上仍处于小学水平？为什么高中生年龄的教会成员可以轻松快速地进入复杂的计算机、外语、DNA、微积分世界，却不能开始从历史批判性的角度解释一段经文？为什么一个参加甚至教导了几十年主日学的人，他的解经技巧却可能比不上在大学或神学院上过三、四个星期圣经入门课程的人？

摘自爱德华·法利（Edward Farley）著《知识的脆弱：教会和大学的神学教育》（The Fragility of Knowledge: Theological Education in the Church and the University）（Fortress, 1998）

成年人的学习	老年人的学习
当前现状： 碎片化的成人主日学 指导类书籍 基督教研讨会 宗教电台项目 严肃、综合、有序的学习： 无，除了神学院毕业生——事工博士有此机会	当前现状： 不用麻烦，没有必要

建议方案

教会若是希望信徒在生活和工作为基督的事业做出重大贡献，就必须认真承担起责任，根据上帝的全备旨意，在信仰上对信徒进行全面的培训。每个家庭都必须重视子女的有序学习。

地方教会要根据这些基本概念，在家庭的头所组成的理事会的监督之下，组织她所希望的各种集体事业，在书信中，家庭的头是指牧师、长老和教会领袖等。当今的问题是，大多数的教会领袖都没有很好地建造自己（回头查阅图表2中法利的引用）。很少人在使徒的核心教导、圣经神学、基督教信仰的经典作品，以及如何按照圣经处理现代文化问题等方面上，接受过严格的培训。因此，他们无法制定出高水平、有序、综合和终身的成人基督教教育项目。我们的项目不是以教会为本的，实际上只是哲学和神学的自助餐厅。我们的教会不是一个同心合意一起传扬福音的合一家庭，相反，她实际上常常是由建筑物、主日学、几个亲密朋友，以及我们喜欢的某个福音机构项目等这些在神学上和哲学上都是不相容的碎片所组成的。

无论什么样的项目，都必须尊重家庭——家庭是神所命定的——但当今的事工范式却很少尊重家庭。我们很少（如果有的话）看到这样的综合模式：完全结合了每个信徒的毕生事业所需要的严肃的成人基督教教育的模式（这种教育在哲学上和神学上始终保持一致）。极其需要有一种综合模式。我们极度需要一个整体框架。

前提3：基督教成人教育的整个架构必须以智慧为本。

正如在第一篇关于孩子的基督教教育的文章里所说的一样，一旦我们接受了以教会为本的前提——即地方教会是建立综合基督教教育项目的环境——那么，我们就必须从圣经神学的角度来问，从哪里开始建立成人教育项目的基础结构最好呢？答案是我们的教育文献——智慧书。

智慧书中所显明的两件事情，可以应用在建立成人教育项目上。第一，教育是终身的。智慧书呼吁要终生寻求智慧。第二，在我们人生的每个阶段，教育都要与我们的毕生事业充分结合起来。让我们按顺序来看看这两件事情：

首先，从智慧的角度来看，成人教育涉及到终生寻求智慧。古代智慧书说了这个观点的核心上。它呼吁每个人都要终生致力于寻求智慧。如果不从人生的早期阶段就这样委身，我们不可能活出一个灵巧的人生。智慧呼吁终生寻求智慧的本质是：

拥有灵巧人生的途径之一，是培养起终生学习的习惯，并且不断地应用和整合所学到的知识，这可以培养人的品格。

这是教育的本质所在。请听听下列对智慧的呼吁，这是一位父亲对即将进入成年期的儿子说的：

“要得智慧，要得聪明，
不可忘记，也不可偏离我口中的言语。
不可离弃智慧，智慧就护卫你；
要爱她，她就保守你。
智慧为首，所以要得智慧，
在你一切所得之内必得聪明。”箴言4:5-7

这种终生寻求要贯穿于整个成年期。《箴言》1:1-7描述了一幅终生的画面——年轻人需要智慧，而有智慧的人需要变得更有智慧。所以，无论我们的策略是什么，寻求智慧都应该是我们一生都要做的事情。（参看智慧图表）。在以智慧书为根本的犹太文化中，也有极大的优先级。在公元四百年左右最终定稿的《塔木德》之“先祖的言论”（The Sayings of the Fathers）中，谈到了“人的年龄”（ages of man）：¹⁴

- 5岁 阅读（圣经）；
- 10岁 学习《密西拿》（律法书）；
- 13岁 学习诫命（犹太成人礼、道德责任）；
- 15岁 学习《革马拉》（探讨《塔木德》，抽象推理）；
- 18岁 成家（在 Hupa 棚中结婚）；
- 20岁 谋生（寻找职业）；
- 30岁 力量达到全盛（Koah）；
- 40岁 知性；
- 50岁 辅导他人；
- 60岁 成为长老（有年岁累积的智慧）；
- 70岁 白发苍苍；
- 80岁 至坚者（Gevurah）（年老时特有一种崭新力量）；
- 90岁 服老；
- 100岁 如同已死，身离世间。

第二，智慧书刻画了一幅把教育与毕生事业完全结合在一起的教育图画。让

¹⁴这一特别的安排方式出自于丹尼尔·莱文森(Daniel Levinson)所著的“The Seasons of a Man’s Life”，（Ballantine, 1978年），第325页。

我们以正常生命期限为背景，从儿童和青少年期开始来考查终身学习的概念：

1. 儿童期和青少年期的智慧关注：培养起良好的工作道德，成为负责任的管家

年轻人的重点是要拥有良好的工作道德和自律性，以及学习成为财产、金钱等资源的好管家。请听下面的箴言，都是以某种形式对年轻人说话的：

“手懒的，要受贫穷；
手勤的，却要富足。
夏天聚敛的，是智慧之子；
收割时沉睡的，是貽羞之子。” 10:4 - 5

“我经过懒惰人的田地、
无知人的葡萄园，
荆棘长满了地皮，
刺草遮盖了天面，
石墙也坍塌了。
我看见就留思想，
我看见就领了训诲。
再睡片时，打盹片时，
抱着手躺卧片时，
你的贫穷，就必如强盗速来，
你的缺乏，仿佛拿兵器的人来到。” 24:30 - 34

我们在年少的时候就学会勤劳非常重要，即使我们不喜欢那样做。我们必须在早年阶段就培养起良好的自律性和工作道德。我们的孩子必须适时学会努力工作和努力做好日常事务，保持财产、财富运转良好，看起来很棒。所有这些都是传统智慧的一部分。当今，在孩子的整个儿童期和青少年期，我们都是给他们提供娱乐，而不是教导他们做有益和有意义的工作。我们不能期望我们的孩子长到18岁的时候，突然就会拥有良好的工作道德。智慧的劝告：必须给他们树立榜样，在他们的心里建立起良好的工

作道德观。

2. 成年早期的智慧关注：努力工作，打下经济基础

成年早期的重点是必须努力工作，打好经济基础。请听下面的箴言，它与年轻成年人尤其相关：

“起初速得的产业，
终久却不为福。” 箴20:21

“耕种自己田地的，必得饱食；
追随虚浮的，足受穷乏。” 箴28:19

“诸般勤劳都有益处；
嘴上多言乃致穷乏。” 箴14:23

“以虚谎而得的食物，人觉甘甜，
但后来他的口必充满尘沙。” 箴20:17

“你要在外头预备工料，
在田间办理整齐，
然后建造房屋。” 箴24:27

“有施散的，却更增添；
有吝惜过度的，反致穷乏。
好施舍的，必得丰裕；
滋润人的，必得滋润。” 箴11:24-25

这个阶段要努力工作，打好基础至关重要——越早越好。这个阶段的人喜欢空谈——对很多对打好经济基础没什么帮助的事情非常感兴趣——一心想着过舒适的生活。我们需要在成年早期打下良好的经济基础。务要避免急于求富，过快营造舒适的家，花太多的时间了解和谈论未来的工作，却不着手去做。在我们的现代西方文化中，我们都非常注重正式教育，所以，在我们进入早期成年阶段之前，通常都没有从事过什么重要的工作，并且常常负

了不少的债务。良好的工作道德应该使我们着陆于任何正式教育的另一边，即不负债或只负很少的债。由于知识每四年就会过时一半，所以我们应该要正确看待我们的正式教育。应该更加留心把随处学习的能力与我们的实际工作结合起来，更加关注我们的常规终身学习计划。除了个别专业以外，大学教育所提供的安全比过去少得多，在很多情况下，与那些对工作和学习充满热情的人相比，大学教育给人带来的安全要小得多。

此外，在我们的人生早期，还必须培养起慷慨大方的心，养成给予的习惯——给予我们的信仰集体和给予慈善事业。没有这种心态，我们绝不能兴盛。

3. 成年中期的智慧关注：工作成功，夯实经济基础

成年中期必须重点关注我们工作上的最成功要素，以及夯实我们的经济基础。下列的箴言与处于成年中期的人尤其相关：

“房屋因智慧建造，
又因聪明立稳，
其中因知识充满各样美好宝贵的财物。”
箴24:3-4

“你看见办事殷勤的人吗？
他必站在君王面前，
必不站在下贱人面前。” 箴22:29

“殷勤筹划的，足致丰裕；
行事急躁的，都必缺乏。” 箴21:5

在这个阶段，我们开始更加有智慧地工作。我们已经有了足够的经验来判断我们的能力是在什么方面，并且在工作 and 生活上都有了足够的经验，使我们可以把精力集中在我们最可能产生最大影响的领域。我们越是在我们的重要工作领域上拥有技能，那些想要我们技能的人，就越发想要我们，他们会提升我们的位置，使我们可以发挥更大的影响力，进而可使我们获得更大的成功。

家道兴旺并非只是因为运气好。按照智慧的模式，我们必须不断地获取智慧，并且要运用智慧来构建一个成功的计划。这会给我们提供需要的优势。在这个工作不断变化的时代，我们需要非常有智慧。处于这个阶段的人被雇主解雇的现象屡见不鲜。虽然他们拥有丰富的经验，但他们没有使自己变得不可替代。首先，与那些刚刚起步的人相比，他们对薪水的要求更高。他们可能既没有跟上科技的发展，也没有继续学习。他们没有设法在公司里再造自己，或设法推销他们的技能。那些遵循传统智慧的人会认识到，要想在这个阶段取得成功，他们必须要在自己的工作非常老练，能作出智慧的决定，这样，他们的家道才能兴旺。

4. 成年后期的智慧关注：辅导、著书和提升他人的能力

成年后期的重点必须是辅导、著书和提升他人的能力。最后的这些箴言与那些处于成年后期的人尤其相关。

行为纯正的义人，
他的子孙是有福的。箴20:7

白发是荣耀的冠冕，
在公义的道上，必能得着。箴16:31

强壮乃少年人的荣耀；
白发为老年人的尊荣。箴20:29

善人给子孙遗留产业；
罪人为义人积存资财。箴13:22

在智慧模式中，那些处于成年后期的人最有机会充分利用他们的毕生事业及其所结的果子。在年轻的时候，努力工作、充满力量是荣耀。而在成年后期，尊荣的是伟大的智慧——善于使用我们的毕生事业和相应的成功，帮助和提升他人，使他人能够有目的地投资他们的生命，走上昌盛的道路。白发在希伯来文中的意思是指强大的心智和思想力量，这与年轻人的强壮身体力量形成了对照。遵循智慧道路而行的人，会给他身边的人带来荣耀；会看

到全面的昌盛临到他自己和他的孩子身上；甚至能够把产业传给他的孩子的孩子。在这个不断变化的工作世界中，我们必须要积极把我们的现代教育和毕生事业策略，稳固地建立在智慧传统的根基之上。

需要指出的是，上述这些经文，只是《箴言》中关于工作、教育和经济等主题的少数几节而已。与这个主题相关的经文有很多。LearnCorp创建了一个关于智慧书，尤其是关于《箴言》的广泛指南，标题为**四代生命周期体系“（Fourth Generation Life Cycle System）**”。这是一个非常棒的工具，可在你的毕生事业追求上指导你，并且可以在你孩子的生命中打下智慧的根基，把祝福延伸至第四代。

巧妙地把终身学习和毕生工作的重点这两个智慧的柱石结合在一起的成人教育项目，将会带来当代版的“示巴女王”般的回应。她越观察所罗门的智慧，就越发感到惊讶。

现在，我们能够根据新约对教会是由许多家庭组成的大家庭的认识及旧约的传统智慧（二者一起为符合圣经的成人基督教教育框架提供了基本要素），构建起一个模式。

基本框架——以教会为本/以智慧为本的基督教教育

基本框架

构建框架时，我们遵行非常简单的成年早期、成年中期和成年后期的发展划分。我们相信这些划分与智慧书模式以及当代可靠的发展研究相符。¹⁵在图表6“以教会为本/以智慧为本的基督教教育框架”中，我们试图形象化一个模式，这个模式考虑到了到目前为止所讨论过的所有要素——圣经资料、当代研究、文化时代的范式变化。

在每个划分阶段里，我们都努力跟随圣经的强调，即跟随智慧书和新约以教会为本的教导。我们若明白了这两个方面时，就会相对容易理解这个发展框架。下面是对三个核心目标的总结，这三个核心目标抓住了在基本框架中每

¹⁵ 这个不断发展的框架是基于丹尼尔·莱文森（Daniel Levinson）的著作：*The Season's of a Man's Life*（Ballantine Books出版社，1973年）。莱文森（Levinson）是犹太人，这在他的研究中能看出来。

个阶段的中心任务。

成年早期：

我需要在信仰的核心教导上得到稳固的建造，建立起稳固的家庭，为毕生事业打下稳固的根基。

成年中期：

我需要引导我的孩子过渡到成人，熟练地在教会中开展服事，集中关注我毕生事业的主体。

成年后期：

我需要留下活遗产，成为信仰集体的资源，充分完成我的毕生事业。

也许有人认为框架中直接需要有具体的福音传道训练。这可能是对的，但我们认为，假如一个在核心教导上得到建造的人，将会有能力在机会出现的时候与非信徒分享自己的信仰。同时我们认为，建立家庭和信实地完成自己的毕生事业，将使一个人可以在日常生活中为主作见证和向他人分享自己的信仰。

随着这一切都就绪之后，那么，以教会为本/以智慧为本的基督教教育框架的核心要素是什么呢？与前一篇文章中所提出的关于儿童期和青少年期的基督教教育框架类似，我们在此提出三个核心因素——生命发展档案、课程框架和资源中心方法。让我们仔细来看每个要素：

以教会为本、以智慧为根的基督教教育框架SM
成年期

图 6

35 - 45	
成年初期	成年中期
“我需要在信仰的核心教导上得到扎实的建造，建立稳固的家庭，为毕生事业打下坚实的根基。” 生命发展档案 时间轴，SIMA 生命发展指南（为成年初期增补） 策略性人生规划 课程框架 品格（基本训练：家人、金钱等） 事工（核心教导） 教育 / 工作（核心知识、工作经验）	“我需要引导我的孩子长大成人，我也要在教会熟练地服侍，集中关注我毕生事业的主要内容。” 生命发展档案 时间轴 生命发展指南（为成年中期增补） 策略性人生规划 课程框架 品格（价值观发展；目标、危机、长大的子女等等） 事工（圣经神学） 教育 / 工作（高阶知识、工作的主要内容）
生命发展学习中心 档案体系 综合课程与研讨会 学徒制、辅导体系、学习网络 课程、资源、出版物 计算机学习系统与电子图书馆	

57 - 65

成年晚期

“我需要留下永活的遗产，成为信仰集体的一种资源，充分实现我的毕生事业。”

生命发展档案

时间轴

生命发展指南（为成年晚期增补）

策略性人生规划

课程框架

品格（复杂问题和任务）

事工（文化中的神学）

教育 / 工作（整合性知识与毕生事业

巅峰）

注意：在以教会为本的健康背景下，会有：

成熟的一家之主、长老团进行监管

纯正的宣道和教导

小组团契

成员彼此服侍，公开发挥属灵恩赐

年长的男性 / 女性导师

核心元素

1. 生命发展档案

生命发展档案的观点是围绕几个基本概念而设计的。最基本的概念是每个个体都必须要为终身学习而开发出一套个人策略，尤其是在这个从工业社会转变到信息社会的过渡阶段。档案系统的目的是为了促进这个过程。它的建立是为了支持下列原则：

- 每个个体都必须认真对待终身学习的过程。
- 这个过程本质上是发展的——我们都要经历的人生基本阶段。
- 我们生命的各个方面都需要综合到一个整体中。
- 千万不要把学习与上学相混淆——学习是终身之事。
- 今天，工作正被重新定义，这要求每个人都要建立起一个多种服务的档案。
- 很少有工具可用来帮助我们观察我们的整个人生——它的不同阶段和不同要素——然后帮我们把它们综合到一个完整的图画中。
- 负责任的父母和祖父母，需要深度委身于引导孩子的发展过程。
- 负责任的领导需要促进公司、机构、学校和教会成员的发展过程。

此外，该档案需要是一个综合的工具，用来引导我们发展和监控终身学习的策略。它需要围绕基本的发展阶段来建立，以伟大的传统智慧为本，并得到像科尔伯格（Kohlberg）和皮亚杰（Piaget）等发展学家的现代研究成果的支持。它需要是一个围绕几个基本工具而建立的综合性工具，例如生命发展时间线，这个综合工具很容易被个性化处理，并且可根据用户的愿望而简单化或复杂化。它需要是一个追踪我们发展轨迹的地方，或许可以说保持我们的发展处于正确的轨道之上。

这个概念超越了个体。我们必须成为一个终身学习者的社会。在二十世纪九十年代，一个非常流行的概念就是**学习型组织**。组织、学校和其他机构必须要成为学习型组织，这样，它们才可以在这些变化的时代中生存下来，并有丰盛的产出。从某种意义上讲，组织有它们自己的生命周期，因此也需要有一个发展策略。

生命发展档案的必要性：对于像生命发展档案此类学习工具的必要性，可以从几个不同角度来对待。我们的整个世界正在发生改变。无论是在商业界

还是在教育界，新范式都在以惊人的速度不断涌现。由于信息和科技社会的加速发展，在我们完成我们的学习项目之前，我们所接受的教育可能就已经过时了。要想在新的劳动大军中生存下来，几乎每天都要求有新的技术，彼得·德鲁克恰当地称这种劳动大军为**知识工人**。

透过电脑、调制解调器、网络和CD等，我们现在拥有快速扩展知识的基础。在我们的书房里，就可以进入巨大的企业数据库和大学图书馆。社会的新资本正迅速成为知识。我们必须学会如何小心谨慎地走过这条信息高速公路，好叫我们能安全和有效地抵达在我们教育上、工作上的目的地，但最重要的是抵达我们个人生命的目的地。

这引出了像生命发展档案之类的系统的最重要原因。知识、事实和信息不是带来成功、熟练和有成就的工作及丰盛生命的实质。在我们的工作和生活中**熟练地使用**新知识是绝对必要的。这称为有**智慧**，按字面的定义是“生活的技能”。我们可以动动手指就获得世界上的各种知识，但假如我们没有**目的**，假如我们不以一种平衡和有意义的方式把我们的工作融入到生活中，假如我们的儿孙不以健康和富有成效的方式发展，假如我们的婚姻和个人关系不健康或不令人满意，那么，所有这些新知识资本，都只是假货而已。

我们需要一个工具——一套系统——帮助我们满有技巧地沿着这条新信息高速公路走下去。我们若想活出健康、多产和有意义的生命，就必须充分利用传统智慧的“智慧道路”，平衡好我们人生的各个要素，保持我们的人生走在健康发展的轨道上。

教育档案：在大多数研究中，**档案**的概念已经成为了教育上非常重要的问题。教育档案是一个评估的问题。很长一段时间以来，教育工作者已经注意到，对于如何评估我们在正式教学计划上取得的进展情况，我们所需要的，远不止于评分制度。最受尊重的教育理论家之一，哈佛大学久负盛名的教育学研究生院教授霍华德·加德纳（Howard Gardner），在他的“零点项目”（Project Zero）中一直谈论**学习过程档案**，该过程档案可以极大地帮助我们在教育进程中培养和评估孩子。监督与课程开发协会（ASCD）在他们的《教育领导力》**Educational Leadership**杂志上，用了整整一期（May, 1992, www.ascd.org）来报道学校的档案评估。关于成人教育研究的最好总结之一，是从刘易斯·杰克逊（Lewis Jackson）和罗丝玛丽·卡法雷拉（Rosemary Cafarella）所编辑的**经验学习：新途径**（**Experiential**

Learning: A New Approach) 一文中发现的, 该文是“成人和继续教育的新方向”(New Directions for Adult and Continuing Education) 季度专题系列的一部分 (Jossey - Bass, 1992)。它有两章关键篇章, 一章是关于建立档案, 一章是关于档案结构。它的基本概念是, 当一个人接受特定教育项目或教育过程时, 他应当建立一个档案, 在不同的时期建立档案是为了显示出进展程度。

商业中的档案: 档案的概念对商业界并不是新的。商人有投资档案, 艺术家和建筑师有他们的工作作品档案。当我们进入信息社会的时候, 无论是工作还是教育, 都经历着剧变, 这个概念具有了新的维度。在**非理性时代** (In the Age of Unreason) 一书中, 查尔斯·汉迪呼吁要开发工作和婚姻档案, 变成了他所说的“档案人”。如果我们要成为**知识工人**——在新的科技社会中, 致力于必要的终身和持续学习——并且在生命的各个方面上保持平衡, 我们就必须要有一个以智慧为本的工具, 它的目的是帮助协调我们生活中各个领域的学习需要。档案系统的目的正是要成为这类工具。汉迪也谈到了“档案工作”, 我们要建立一个工作和技能的档案, 好可在即将来临的后工作时代推销我们自己。无论是在教育领域还是在商业领域, 档案的概念确实都已经成熟。

生命发展档案系统的要素: 应该把什么样的事情包括进生命发展档案系统中? 当一个人思考智慧书的强调, 以及教育、商业、文化整体范式的改变时, 下列要素就会浮现出来:

- 抓住神的总体计划
- 对你毕生事业的个人愿景
- 你个人历史的时间线
- 关于你的独特恩赐和能力的评估
- 对你的角色和责任的理解
- 对你的教育和毕生事业的策略计划
- 整体的人生策略计划
- 逐日学习和获取智慧的方法

对基督教教育而言, 生命发展档案概念是新范式的首要核心要素。如果我们打算建立一个严肃、有序学习的基督教教育计划, 并且该教育计划是个性化的、终身的和与我们的普通教育和毕生事业相结合的, 那么, 我们就需要一个像生命发展档案这样的工具。在LearnCorp中, 我们开发出了**第7优先级的**

生命发展档案（7th Priority Life Development Portfolio）。它把上述所有要素都组合成一个全面且灵活的资源，用来作为引擎，建立起一个以教会为本/以智慧为本的综合基督教教育计划。¹⁶

2. 生命发展课程框架

选择具体的课程之前，要意识到所需要的全面培训非常重要。太多时候，我们试图插入项目、个别课程、研讨会，有时候是插入整个课程，却没有考虑到整体的培训框架。下页的图表（图表7“以智慧为本的生命发展课程”），显明从以教会为本/以智慧为本的角度来看的成年基督教教育综合课程的所有关键要素，我们已经在本文的引言部分讨论过该综合课程。我们继续了我们在关于儿童期和青少年期以教会为本的基督教教育的文章中所开始的课程框架。如果你阅读这里的内容的同时，也阅读那篇文章中的课程框架部分，将会有助于你完整地理解框架。这里的观点建立在第一篇文章里的那些观点之上。

品格培养：在品格培养这一方面，智慧书构成了框架。我们如此设计，是为了与成年期每个阶段的发展需要对比。在成年早期，重点是人生的基本领域。生活技能的主要集群集中于五大领域：

- 终身学习的品格与习惯
- 工作、诚实、金钱
- 家庭、妻子、孩子
- 人、工作、冲突
- 集体、权威、正义

这个阶段的背后理念是，我们要在成年早期把握住所有生活基本领域。随着年龄不断增长，事情和问题将会变得更为复杂。因此，在成年中期，重点要从基本训练过度到价值观的发展。

在这个时期，我们的孩子会经历青少年期，我们需要帮助他们培养他们的价值观。

也是在这个时期，当我们走过生命的中期时，我们自己的价值观也要经历重新评估。因此，这个时期的重点是理解聚焦于论述人生的意义和目的、危机，以及培养婚姻中的浪漫爱情的智慧书。当我们从成年中期步入成年后期

¹⁶ 可以打电话给LearnCorp: 515-292-6810，索取关于第7优先级的生命发展档案（7th Priority Life Development Portfolio）以及研讨会的免费小册子。

时，生活中的各种问题和挑战会变得更加复杂。除了继续在早期的基础上建造以外，我们现在需要掌握更多箴言篇的复杂集群。这并非只是一门指出人生不同阶段的主要问题种类的课程。也许最好是视这种培训方面的智慧为既是渐进的，又是周期性的。为了帮助我们渐进地循环使用智慧书，把它作为我们品格和道德发展的基础，我们创建了一个附加工具，我们称之为**“第4代生命周期系统”（Generation Life Cycle System）**。这个资源背后的理念围绕于创建一个将会至少对未来四代都具有长远而深刻影响的愿景。¹⁷

信仰发展：在这个部分中，主要的问题是碎片化。不再有严肃有序的基督教成人学习和要理问答学习。巴刻（J. I. Packer）对当代福音派教会的告诫，非常适合于这个时候。

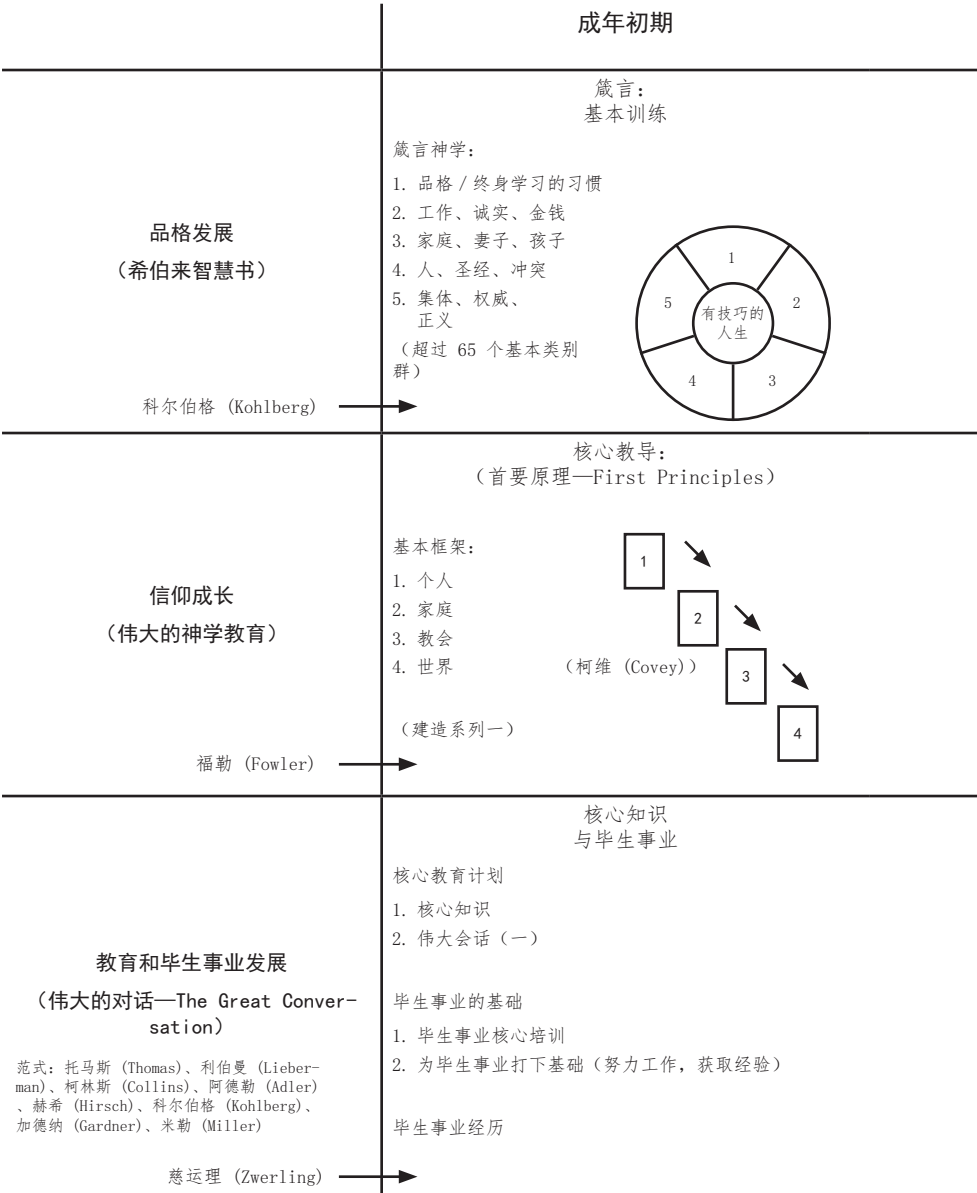
当今的一大需求，是恢复针对成年人的系统化基督教要理问答教导。不需要作死板僵化的深究，也不需要采取死板的形式……但必须要以某种形式，让教会内外的人有机会查考基督教的要义，因为对很多人来说，这是他们的主要需要。¹⁸

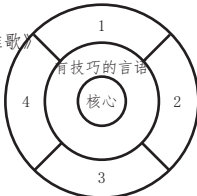
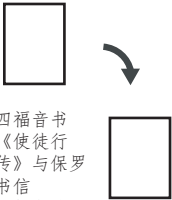
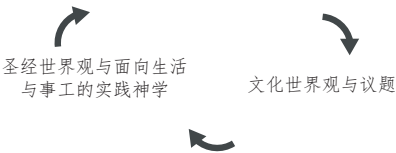
¹⁷ 第4代生命发展档案（4th Generation Life Development Portfolio）是LearnCorp的另一个关于生命发展的资源。它与第7优先级的生命发展档案（7th Priority Life Development Portfolio）相结合。若要索取有关该系统以及其研讨会的小册子，请致电联系LearnCorp：515-292-6810。

¹⁸ *Growing in Christ*, J.I. Packer (Crossway Books, 1994), pp. xii - xiii.

以智慧为本的生命发展课程框架
儿童期与青春期

图 6



成年中期	成年晚期
智慧书： 价值观培养 智慧书神学： 1. 做人生选择的能力——《箴言》1-9 章 2. 处理人生（意义和目的）的能力——《传道书》 3. 恋爱和婚姻中的能力——《雅歌》 4. 处理个人危机的能力——《约伯记》 	智慧书： 复杂问题 指定篇章： 1. 《箴言》22:17-24:34（智慧人的言语） 2. 《箴言》25:1-29:27（第二系列——希西家的人） 3. 《箴言》30:1-33（亚古珥语录） 4. 《传道书》 5. 《约伯记》
圣经神学： （精通圣经） 律法书 前先知书 后先知书 其他书卷（Writings, 译注：旧约的第三部分，其中包括《约伯记》、《诗篇》、《箴言》、《传道书》及《雅歌》等五卷）  四福音书 《使徒行传》与保罗书信 一般书信 约翰文献 （建造系列二）	文化神学： （熟练生活） 圣经神学（来自圣经的框架）  圣经世界观与面向生活与事工的实践神学 文化世界观与议题
掌握知识 高阶教育计划 1. 高阶知识 2. 伟大对话（二） 精通毕生事业 1. 毕生事业高阶培训 2. 毕生事业的主要内容（平行发展（Convergence）、熟练工作） 毕生事业经历	复杂训育 顶级教育计划 1. 整合性知识 2. 对“伟大对话”的贡献 毕生事业平台 1. 辅导他人、写作、提升他人 2. 毕生事业巅峰 3. 毕生事业 第二种可能的主体 永活的遗产： 1. 伦理遗嘱（Ethical will） 2. 主要的师徒关系 3. 个人生命信息

但相反，我们充满了以市场为导向的、由辅导者所带领的碎片化的小组学习，而不是根据严格有序的学习资源来学习，我们的学习资源没有很好地综合在一起，也没有花费必要的时间长度来打下毕生的圣经基础。这个范式所鼓励的信仰发展过程，在我们的人生当中不断展开。这个过程包括下列目标：

- 成年早期——主要集中于信仰的核心原则
- 成年中期——主要集中于掌握圣经
- 成年后期——主要集中于掌握生活

让我们快速浏览一下这个框架。¹⁹在成年早期，应该强调信仰的“基本原则”（西2:6-8）。在早期教会中，这些原则被称为**福音传道（kerygma）**和**使徒遗训（didache）**，在希腊文中，两者的意思分别是传扬（福音的要旨）和是教导（使徒教导的要旨）。使徒在新约中教导给教会的真理，应该为我们设定我们的人生课程提供了框架。框架涉及这些要素：

- 个人在基督里的身份
- 家庭
- 地方教会
- 普世宣教

这是每个基督徒都需要掌握的核心教导。我们已经开发出两个资源帮助我们成功掌握这些基本原则。第一个资源是一个四卷系列，是为BILD-International而设计的，标题为**建造系列（The Establishing Series）**，目的是在信仰上建造每个信徒。第二个资源是《BILD的领导力系列I》（BILD's Leadership Series I）——共15课，在各个层面上建造稳固的教会，与基本原则一致。这些课程的组合，很容易可以覆盖信徒的成年早期，也是这个人生阶段信徒其他可能的培训补充的综合性框架。

当我们进入成年中期时，重点是掌握圣经。这个时候，旧约和新约都进入到我们的视野。很少有人开始行动掌握圣经，但这应该是每个信徒的目标。我们不仅只是在谈论学习信息。我们的观点是研究**圣经神学**——本质上，这意味着让圣经透过它自身、书卷和作者展示出来，让圣经自己凸显和启示它自己的主题和议题。只有经过这个过程，我们才能够根据圣经的观点，自信地谈论我们生命中的所有议题和我们生活在其中的文化。任何成人培训项目都

¹⁹若要获得关于此过程的详细解读，请参看我的论文：**以教会为本的神学：创建一种新典范（Church-Based Theology: Creating a New Paradigm）**。

应该有一个有序的计划，让每个信徒经过较长一段时间的学习之后，能自己掌握圣经。《BILD领袖系列 II》（BILD's Leadership Series II，包括4个旧约课程和4个新约课程），目的是为这种综合性项目提供基础。

成年后期的重点是把握生活，这涉及到把所有的人生挑战、出现的议题和问题，都完全与我们的信仰结合起来。如果经过很长一段人生时间之后，我们在掌握圣经上得到了很好的预备，那么，我们就会有机会（以前没有认识到）对当地教会和普世教会做出重要的贡献，虽然我们没有经过“神学训练”。此外，对我们的信仰的理解，也会帮助我们训练孩子，掌握神赐给我们的毕生事业。任何基督教教育项目，都应该为那些处于成年后期的人提供机会，让他们在文化中参与“做”神学的严肃过程。这带我们来到了课程框架的最后要素。

教育和毕生事业的发展：在这个成长方面，问题是碎片化不像完全分离问题那么严重。教会很少提供培训或辅助，帮助人们确认和发展他们的毕生事业，使人们在毕生事业上取得卓越成就。基督徒工作被理解为在教会中的工作，而非我们在职场和集体生活中所开展的毕生工作。这种状况必须改变。我们必须在教会中开发出与我们的普遍教育和毕生事业相结合的基督教教育项目。贯穿这篇文章，我们一直不断地提到**毕生事业**。到底毕生事业是什么呢？它虽然也包括我们的有偿工作，但它是一个比职业更大的概念。《以弗所书》2章10节说，我们在基督里被造，为要叫我们行善。神赐给了我们每个人自然能力和属灵恩赐，而且，我们每个人都要参与正经事业——《提多书》3:14。也就是说，我们每个人都应该在生命中越来越清楚地认识到我们的呼召——越来越认识到神造我们的目的，是让我们工作，包括全部的工作。在我们的生命中，没有哪个部分应该与我们的信仰分离。教会必须充分向每个信徒讲到他们的毕生事业，并且帮助他们完成他们的毕生事业。以智慧为本的生命发展课程的基督教教育的最后部分，是我们的教育和毕生事业发展。我们该如何装备基督徒去思考他们的教育和终生事业呢？我们该如何在他们的整体发展上帮助他们呢？再一次，我们要构建智慧的框架，并且使用它来帮助我们在每个生命阶段清晰地思考我们的教育和毕生事业：

成年早期——集中于我们毕生事业的核心知识

成年中期——集中于掌握我们毕生事业的知识

成年后期——集中于掌握我们毕生事业的智慧

在成年早期，我们的毕生事业及相应的教育不可避免有点普通，因为我们的

经验甚少。虽然我们的工作可能与某个专项课程有关，但是教育在某种程度上必须是普通的，因为生命中的每个领域都有需要学习的基本原则，然后我们才能够变得精通。随着我们进入成年中期并获得了更多的经验之后，我们就可以在我们的毕生事业上，更加精通专业中的特别领域。但我们每个人都必须要超越熟练掌握阶段，进入到人生的智慧阶段。我们需要培养出这样的能力，能在我们毕生事业的专业领域上按原则且有创造性地思考，并且在我们人生的普通工作上变得有智慧，我们要在成年后期与其他人共同分享这些能力和智慧——特别是在辅导和遗产事情上。智慧书提供了关于思考工作的普遍框架：

成年早期——努力工作，获得经验

成年中期——汇聚，熟练工作

成年后期——辅导他人，提升他人的能力，毕生事业达到高峰，可能做到的第二份毕生事业

全面的基督教教育培训项目必须包括适当的培训，教导信徒如何在人生的不同阶段思考和发展他们的毕生事业。例如，在成年早期，我们应该提供职业道德方面的培训；在成年中期，我们应该提供如何既能掌握好工作、同时又能平衡好生活各方面的培训；在成年后期，我们应该提供遗产问题、辅导技能和开发个人生命信息之类的培训。而且，所有的培训都应该是综合的。

最后，我们需要处理我们生活中浮现出来的重大人生问题，目的是为与我们一起工作和生活的人提供实质性的解决之道。《西方钜著》（The Great Books of the Western World），即《大英百科全书》（Britannica），是一个帮助我们走过人生旅程的优秀工具——它既可以作为普遍教育的补充，又可以作为护教的帮助。请参看我关于儿童期和青少年期的基督教教育文章里对此资源的详尽解释。

为了使得这个框架能够运作起来，我们设计出了一个只有两年的计划，我们称之为**领导力2005（Leadership 2005）**。²⁰这个计划把所有三个要素都结合在了一起。

《领导力2005》（Leadership 2005）

- 品格发展——**第4代生命周期系统（4th Generation Life Cycle）**
- 信仰发展——**建造系列The Establishing Series**

²⁰ 介绍有关该项目以及研讨会的小册子可以从LearnCorp的领导力中心获得。

- 教育和毕生事业发展——第7优先级的生命发展档案

3. 生命发展资源中心

这个范式的最后一个要素，我称之为生命发展资源中心。鉴于我们生活在千变万化的时代，所以教会需要有一个计划，以应对信徒的装备需要。

组成这个生命发展资源中心途径的应该是哪些事物呢？没有人确切知道；我们必须在我们向前、向上移动范式曲线的时候自己创立。但是，基于我们到目前为止对文化和圣经的学习，有几个要素看起来是以教会为本的资源中心之关键。

以教会为本的基督教教育资源中心要素：

- 某种类型的档案系统
- 综合的课程与研讨会
- 学徒制、辅导体系、学习网络
- 综合课程
- 电脑化的学习系统和电子图书馆

关于这样一个中心，需要另外一两篇文章才能够详细讲述清楚。然而，预想教会如何能向自己的会众开展前沿事工，以及在非信徒最需要的时候，作为自然桥梁与非信徒们联系起来，并非难事。在未来，就业、福利恢复、监狱和假释犯援助，是否很可能是巨大的需要？

这些会把我们引向何方？在这个详尽的学习之后，我们接受到了什么样的挑战？

为基督教教育建立新的愿景：为21世纪的职场和集体生活预备基督徒

教会领袖和合作教会必须同时把几个洞见汇聚在一起，才能开始长期的举措，建立起这个新的愿景。可以把洞见和愿景总结如下。

愿景的核心：

1. 对于各种类型的教育者来说，这些是令人激动的时刻，它们为基督教教育者提供了特别的机会。为了在我们正在进入的新世界里获得成功，我们必须愿意从头建立新的范式。

2. 在不久的将来，先锋教会需要在新模式和真正以教会为本的基督教教育学习/资源中心上起带头作用。他们应该开始与关键基督徒商人和创新性学校建立联盟。（科特金的全球部落概念）
3. 我们需要引用新兴的模式，发展大胆、革新、长期的策略，这种策略甚至会影响到我们在未来如何设计教会的建筑物。
4. 最后，教会需要认真对待马文·奥拉斯基（Marvin Olasky）在他的范式著作**美国同情心的悲剧**（*The Tragedy of American Compassion*）中呼吁教会要去做的事情。我们必须愿意对被社会变革抛弃的人之需要作出回应，他们是：依靠福利维持生活的母亲、无家可归的人、假释犯，以及无数在我们转入全球经济的大动荡中被替代、充满迷茫的人。

这些是令人激动的时刻。它们是充满挑战的时刻。如果理解恰当，它们也是拥有空前机会的时刻。让我们求神兴起一代充满异象的教会领袖，带领我们开拓进入21世纪的道路——异象清晰、教义稳固，有第一世纪导师之无畏决心的领袖。

讨论问题

下列问题用于在读完全部的课程之后进行讨论。他们可以被用于退修会和小组聚会，也可以供教会领袖们用于领导会面。圣经学习小组、团契小组、细胞教会、或者家庭教会可以很容易地花上四周（每周一个议题）来讨论一个课程。我们建议在讨论每个议题之前，再次完整地阅读一遍课程内容。

议题1：碎片化的成人基督教教育

问题：

1. 成人基督教教育是被以什么样的方式分裂的？
2. 请看图5，法利(Farley)的引语。你同意这个看法吗？
3. 成人教育的这种碎片化导致了什么结果？
4. 这种碎片化与非成熟的成人信徒之间有什么联系？

议题2：以智慧为本的基督教成人教育

问题：

1. 为了让人们有智慧，应该如何进行教育？
2. 什么教育方法能促进智慧的获得？
3. 你要参考圣经中的哪些经文来帮助你制定基督教教育的方法？
4. 请读箴言1:1-7。希伯来智慧书是为了实现什么？
5. 有什么证据表明智慧书是为了提供一个良好的教育框架？这如何与教会通常使用智慧书的方式保持一致？
6. 为了使我们有准备地去从事毕生的工作，基督教教育应该在哪些方面预备我们？
7. 与智慧书中的传统相比较，传统的教育模式有什么优缺点？
8. 教会采用传统教育模式的程度有多深？

议题3：以教会为本和以智慧为本的基督教成人教育的框架与课程

问题：

1. 成人基督徒对于严肃、有序的学习有什么看法？为什么教会中缺乏对成人信仰成长方面的培训，而只能通过去读圣经大学或者神学院获得？
2. 成人基督徒一般会尝试通过什么渠道获得信仰方面的成长？教会以何种方式退出了对成人基督徒信仰成长的培训？
3. 这对教会的力量造成了什么影响？
4. 是什么决定一个基督教教育方法是以教堂为本还是以教会为本？
5. 你要如何建立一个既以教会为本又全面的基督教教育方法？



真正以教会为本的事工

在基督教继续教育院校协会（ACCESS）第三十届年度大会上提呈的论文

2001年1月19日

什么能让一个培训项目完全以教会为本，而不是以机构（institution）或组织（organization）为本？这是一个相当复杂的议题。什么能使任何事物完全以教会为本？难道此观点的假设本身没有狂傲的意味吗？当史蒂夫·肯普（Steve Kemp）¹指定我给你们讲这个课题时，我知道自己会处境艰难。因为我本身属于一个范式，我在这里有责任向其他范式中富有创见的专家们传达截然不同的观点。难道学校和基督教组织不是由神赐给教会的优秀领袖组成的吗？难道圣经没有赋予我们形式自由，允许我们以教会的名义，创建承载教会宣教使命的事业吗？难道这些事业没有被正当视为完全以教会为本吗？我们怎么能说，那些努力为教会培养领袖的组织和培训机构不是以教会为本？它们的核心使命，就是为教会的事工培养人才。它们都尽心服侍教会。我们怎么能说，一个基督教组织或机构设计的培训项目，算不上完全以教会为本？为了搞清楚这些问题，以及我对问题的解答，我们必须先来了解一个非常重要的概念——范式（paradigm）。

范式到底是什么？托马斯·库恩（Thomas Kuhn）在代表作《科学革命的结构》（*Structure of Scientific Revolutions*）一书中说，范式是“由一个特定集体成员共享的信念、价值观、技术等方面组成的整个系列集”。²范式远不仅仅是模型（model）。它是集中起来的一整套观点，与之相关的每个人都知道，什么是成功的规则和界限。³一个通用范式可能包含多个模型。汉斯·昆（Hans Kung）在著作《新千年的神学：一个普世教会合一的视角》（*Theology for a New Millennium: An Ecumenical View*）中介绍了三类范式：宏观范式、中观范式和微观范式。⁴宏观范式指的是超大规模信念丛集，涵盖主要观点和历史时代，比如宗教改革。⁵中观范式指的是大规模信念丛

¹Steve Kemp目前在慕迪圣经学院（Moody Bible Institute）外部研究系（External Studies）任副主席兼系主任。

² *The Structure of Scientific Revolutions*, Thomas S. Kuhn (Chicago: Chicago Press, 1970), p. 175.

³我对范式概念的许多实际运用要归功于乔尔·巴克（Joel Barker），他制作了一套非常强大且耗资不菲的视频系列：The Business of Paradigms（关于范式的事情）、Paradigm Pioneers（范式先锋，Charthouse International Learning Corporation出品），以及Paradigm Mastery Series: A Video Retreat（范式精通系列：视频退修会，圣保罗市Star Thrower出版）。Paradigm Mastery Series是一项为期五个课时的退修会，与探索二十一世纪关键范式思想的大公司人员一起参与。

⁴ *Theology for the Third Millennium: An Ecumenical View*, Hans Kung (New York: Doubleday, 1988), p. 134.

⁵随着从工业社会到技术社会、现代文化到后现代文化、启蒙时代到后启蒙时代的变迁（分别扭转了维持两百年、一百年以及四百年的范式），我们现在正处于这些时代之一。有关两百年范式变迁的探讨，可参看Post-Capitalist Society，彼得·德鲁克（Peter Drucker）（New

集，类似于宏观范式中主要问题的中程解决方案，比如改革宗神学、弟兄会运动、正规神学教育，以及当代宣教事业。微观范式可以同时解决宏观和微观范式中的具体问题并提出方案，比如洗礼、远程教育，甚至还有神学教育推广课程（TEE）等事业（远程教育和 TEE 也可视为正规神学教育和西方宣教事业中观范式的子系列）。

我的其中一个核心命题是：在过去三十年里，西方正规教育机构为推广训练作出的几乎所有富创造性的尝试——TEE、实习教育、中学生教育、远程教育⁶等等，都是以不同的形式推广正规神学教育范式及其事业。此外，教会为承担训练领袖的主要责任进行的几乎所有尝试，都是以正规神学教育范式为主。正规神学教育范式在某些文化环境中具有很高价值，但它不足以包含圣经中应予效法的圣经真理、典型及模范所含有的“信条、价值观、技术等方面的整个丛集”。问题来了。问题不在于存在正规神学教育结构这一既成事实，而在于这种正规神学教育结构成为了推动当今教会领袖培养事业的力量。今天的正规神学教育属于中观范式，组成这个范式的观念，全是有关教授、学生、课程、课堂、测试、学位以及影响强大的认证协会的规则。圣经核心价值观——忠心服侍、在事工环境中的交托、门徒训练、属灵修行以及性格培养，这些一旦脱离事工和集体生活的原本背景并变得机构化，那它们也就被边缘化了。正规神学教育的存在不是关键问题，正规神学教育在推动当今教会整个上层领袖培养事业，或者乃至所有严肃的事工预备时，所呈现的势力和普及程度才是。推动当今教会事业的是机构，不是教会。我这篇文章所要探讨的是，以上情况需要在范式层面显著扭转。新约中写给众教会的书信所提出的领袖训令，是要求以教会的需求，而不是以当今的西方正规院

York: HarperBusiness, 1993); 有关一百年范式变迁的探讨, 可参看 *The American Century: Varieties of Culture in Modern Times*, Norman F. Cantor (New York: Harper Collins, 1997); 有关四百多年范式变迁的探讨, 可参看不久前出版的 *From Dawn to Decadence: 500 years of Western Cultural Life*, Jacques Barzun (New York: Harper Collins, 2000)。
关于这些变迁如何在教会历史和使命中进行到底, 可参看两部突破性作品: *Christianity: Essence, History and Future*, Hans Kung (New York: Continuum, 1998); *Transforming Mission: Paradigm Shifts in Theology of Mission*, David J. Bosch (Maryknoll: Orbis, 1992)。这两本书聚焦于当下人们身处其中的变迁, 探讨千百年历史长河里的诸多范式。有两个系列的经典三部曲不应忽视: *FutureShock (未来的冲击)* (1970), *The Third Wave (第三次浪潮)* (1980) 以及 *PowerShift (权力的转移)* (1990), Alvin Toffler (阿尔文·托夫勒) (New York: Bantam); *The Information Age, Volumes I, II, III*, Manuel Castels (Oxford: Blackwell, 1996)。

⁶有关推广教育最新趋势的出色研究, 可参看 Linda Cannell, “A Review of the Literature on Distance Education”, 出自 *Theological Education* 第36卷第1期, 1999年秋。议题的全称是: 教育技术和远程教育: 神学教育的问题和影响。

校教育范式，推动教会的领袖培养事业。⁷

让我们首先来界定当今教会的三个事工培训方法。我给这三个方法起名为：**机构驱动型方法**、**组织驱动型方法**，以及**教会驱动型方法**。⁸还有三个词有助于我们理解现状：**正规（formal）、非正规（nonformal）、非正式（informal）**。请允许我尝试用这些词，整理过去四十年美国福音派事工预备的景况。请注意下一页题为“神学教育连续统一体”（Theological Education Continuum）的图。图的最上面是前面提到的两组词。我所说的“**驱动**”，是指基本的关切围绕主导性实体的生存和成功。机构的关切推动正规教育机构；组织的关切推动西方培训组织；教会的事务推动教会——这在当今西方文化中几乎没有例外。我认为机构和组织是有可能受教会事务推动的。当教会或教会运动成长到一定程度，机构和组织甚至有可能被淘汰，不过这种情况很罕见。

第二个观念是围绕**正规、非正规和非正式**这些表述展开。拿当今教育来说，**正规教育**通常指的是全世界大部分地区都采用的西方教育形式，塑造这种教育的观念是一种院校教育模型：教授、课程、图书馆、分数、学位以及各色认证协会。**非正式教育**则没有太多组织结构，也很少有严格有序的多年期教学。它比较灵活，几乎完全在现实情境中进行，并根据当下的需求进行改造。比如在日常生活中训育子女（申6:6）、耶稣训练十二门徒（四福音书），以及保罗在许多见证人面前教导人（提后2:2）。**非正规教育**这一表述相对较新，实际上产生于全球教育危机——西方正规教育系统在应对发展中国家的低识字率问题上的失败。⁹**非正规教育**是在正规教育系统以外的一种有序、系统的教育程序。它与正规和非正式教育相似，但实质上不同。它的出现，是为应对全新的文化教育方式——爱德华·德·博诺（Edward de Bono）所称的**水平思考法（lateral thinking）**。¹⁰

7 只需检视教牧书信就可发现，教会问题主导保罗的整个领导培养范式。

8 我起初使用这一表述，是从几年前与泰德·沃德（Ted Ward）对话所受的启发。我们都开始认识到，**以教会为本（church-based）**这个表述出了问题——它被滥用，并且被赋予多重含义。Ward 提出一个观点令我思忖至今。他说：“事工预备方法的独特性，在于从地方教会的生活中发展出来——受教会的驱动。”

⁹ *The World Crisis in Education: The View from the Eighties*, Philip H. Combs (New York: Oxford University Press, 1985). 特别注意第一章：“A New Look at an Old Crisis”（新眼光看老危机）。

¹⁰ *Lateral Thinking: Creativity Step by Step*, by Edward de Bono (Harper & Row, 1970). Harper and Row, 1973.

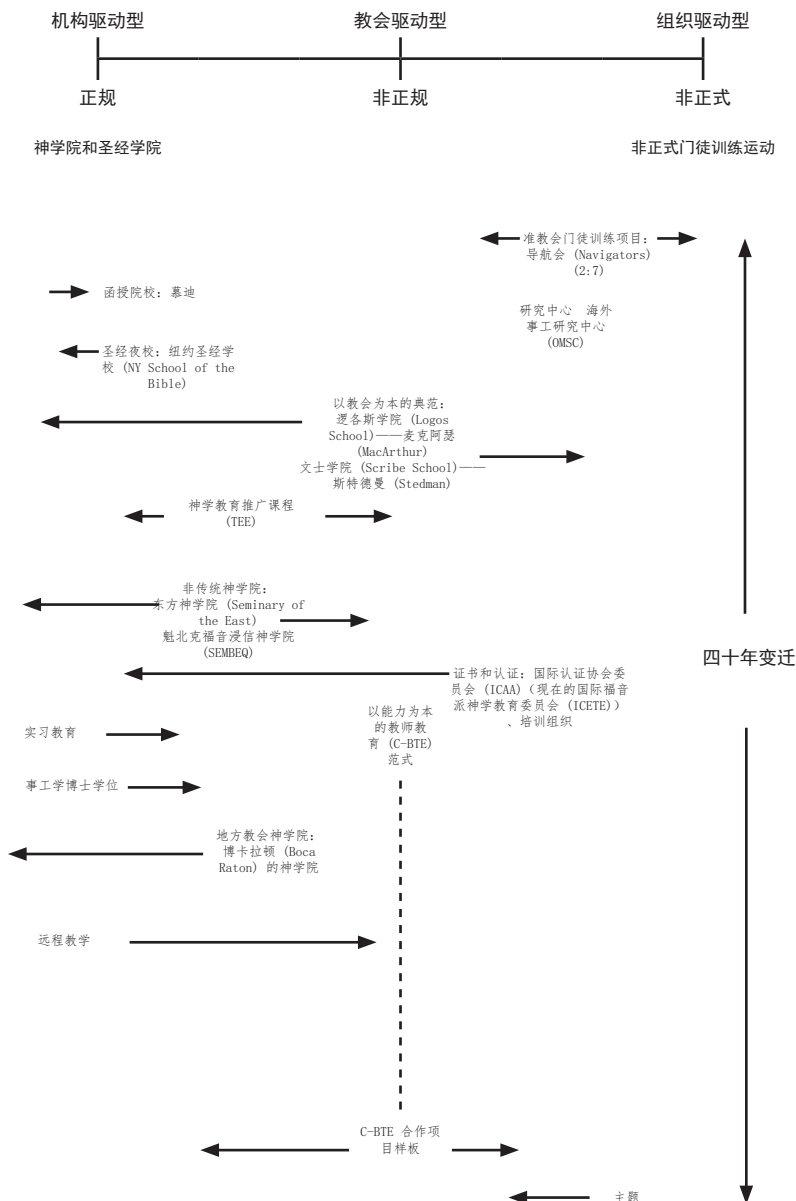
举例而言，保罗·弗莱雷（Paulo Freire）设计的系统，就是完全外在于正规教育系统的非正规教育方法。¹¹弗莱雷的基本观点是，每个人的教育都需要达到**批判意识（critical consciousness）**水平。**批判意识**，是一个人超出自身有限的文化参考框架界限来思考问题的能力。弗莱雷认为，要在全世界广泛达到批判意识水平，凭藉正规教育系统的**储存法**（储存信息）是行不通的；必须使用**提问式**方法，从个人当前的文化水平起步，有序、自然地不断进步。这种做法将带来完全不同的组织化教育方法——外在于正规系统的非正规方法。

按照由三个词所解释的两个主要观点，让我们回顾过去四十年事工预备的变化，看能否给方法进行基本分类。我认为存在三种有本质区别的基本方法。它们都有用处，可以相互补充。但我要说，教会驱动型方法需要最终在范式层面占主导地位，而机构驱动型和组织驱动型方法需要退居辅助和补充的位置。

¹¹Paulo Freire最具开创意义的两部著作是：**Pedagogy of the Oppressed**（New York: Continuum, 1984）；**Education for Critical Consciousness**（New York: Continuum, 1994）。

神学教育连续统一体

(图解过去四十年美国福音事工预备的变化)



目前存在三种范式。一种是有一百五十年历史的正规神学教育体系；一种是在二十世纪四十、五十和六十年代末成长为运动的范式；还有一种在过去三十年艰难待产。尽管这一概况稍显粗略，但在上面的所有例子或模型中，除了一个以外，我在过去三十年里都曾亲身参与。

我们重点讨论的、控制图中大多数箭头的主导模型，是正规或机构驱动型模型，也就是一般的神学院或圣经学院。该模型统治了整个二十世纪的美国福音派教会的事工培训。它是评估或比较所有事工预备的标准，很少有人没有修取某种正规学位，就获得任命并参与圣职。然而在过去四十年里，事工预备的整个正规教育系统经历了剧变的阵痛。一部分变化，与正规系统未能满足的教会和宣教事业的需求有关；还有一部分变化，与我们的文化变革有关——从工业（工厂、机构设施）社会，转变到技术社会（网络、虚拟办公室和虚拟学园）。我们正在转向社会的全新教学管理模式。¹²教学组织正在形成，它彻底改变或替换了培训机构。¹³然而在这四十年里，机构驱动型正规范式继续沿用其范式的基本规则，只不过以令更多人受益的方式把这些规则推广到教会中间。其外在形式有：函授院校和夜校、后来出现的为训练计划增添更多经验的实习教育，再加上正规继续教育的事工学博士（D.Min.）计划，最后是开始适应新兴技术社会的区域学园（regional campuses）和远程教学（distance learning）。

事工（包括职业事工预备）培训的第二个范式，是非正式组织驱动型范式。其在当代最伟大的例子，是门徒训练运动。该运动在二十世纪四十、五十和六十年代发起，紧跟大部分由基要派组成的福音派教会而来，目的是让训练的意识深入普通信徒。许多这类组织最终开始代替教会。当人们对此情况提出质疑，争论的焦点就变成：因为教会不尽尽职尽责，所以上帝兴起这些团体。该门徒训练运动如今在全世界都有强大的训练影响力，其核心团体包括：学园传道会（Campus Crusade for Christ）、导航会（The Navigators）以及校园基督徒团契（Inter Varsity Christian Fellowship）。为什么门徒训练运动被视为非正式性质？门徒训练运动效法耶稣训练门徒的榜样，它并不尝试有目的、有组织的学习科目，而是向任何人提供资源，灵活地开展门徒训练。比如导航会采用的是门徒训练课程

¹²有关社会性教学管理新形式的出色探讨，可参看Beyond Education: A New Perspective on Society's Management of Learning, Alan M. Thomas (San Francisco: Jossey-Bass, 1991)。

¹³参看Corporate Quality Universities: Lessons in Building a World-Class Work Force, Jeanne C. Meister (New York: IRWIN, 1994), an ASTD publication。

(Design for Discipleship) 这一基本训练系列，并设置两年的正规化学期，它被称作“二比七系列” (2:7 Series)。虽说该系列倾向于非正规性质，但根本上仍属于非正式类别，因为它不像非正规教育系统那样全面。门徒训练运动作为一种范式，从根本上说是非正式的。

事工培训的第三个范式，我们称之为教会驱动型非正规范式，它在二十世纪六十年代末和七十年代初以两种形式出现。它起初是以类似教会神学院的形式出现，典型的例子有基督教主恩会 (Grace Community Church) 的逻各斯学院 (Logos School)，以及半岛圣经教会 (Peninsula Bible Church) 的文士学院 (Scribe School)。之后它是通过推广运动 TEE 出现在神学教育中，专注于为宣教区的新生教会培养领袖。用我们的术语来讲，逻各斯学院和文士学院都是“完全以教会为本”。它们由地方教会组建，受地方教会议程推动。我记得吉恩·盖茨 (Gene Getz) 告诉我，他在门徒训练运动的鼎盛期任教于达拉斯神学院 (Dallas Seminary) 时，许多学生都质疑地方教会能否在当今时代存续下去。在门徒训练运动风起云涌的背景下，盖茨写了《突出教会的重点》(Sharpening the Focus of the Church)；¹⁴半岛圣经教会的雷·斯特德曼 (Ray Stedman) 写了《信徒相交》(Body Life)；¹⁵基督教主恩会的约翰·麦克阿瑟 (John MacArthur) 写了《教会：基督的身体》(The Church: The Body of Christ)。¹⁶诸如逻各斯学院和文士学院都在试图恢复地方教会在事工培训流程中的中心地位。紧随这些学院出现的是一种混合神学院模式，介乎正规机构化项目和非正规教会主导项目之间。两个明显的例子，是在美国东北部地区教会中间形成网络的保守浸信会神学院——东方神学院 (Seminary of the East)，还有一个是服务于加拿大魁北克省教会网络的非驻点在职法语神学院——魁北克福音浸信神学院 (SEMBEQ)。与此同时，另一个后来叫做神学教育推广课程 (Theological Education by Extension, TEE) 的运动迅速出现。虽然该运动受正规神学教育推广的影响，被不恰当地命名为推广运动，但许多原创作者和远见者¹⁷都把它设想为一种教会驱动型非正规理念。它的宗旨，是为全世界的新生教会培养足够多的领袖——在事工背景中培养起来的领袖。该运动在二十世纪七十年代迅速扩散。虽然在八十年代趋于平缓，九十年代日渐衰落，但它对

¹⁴ Gene Getz, *Sharpening the Focus of the Church* (Chicago: Moody Press, 1974).

¹⁵ Ray C. Stedman, *Body Life* (Glendale, California: G/L Publications, 1972).

¹⁶ 现称 *Body Dynamics*。John MacArthur, Jr., *Body Dynamics* (Wheaton: Victor Books, 1977)。

¹⁷ 有关 TEE 愿景受教会驱动的原初目的，作出思考的主要文本之一有 *Discipling Through Theological Education by Extension*, Vergil Gerber 编 (Chicago: Moody, 1980)。

现在的教会问题探讨影响深远。它响应了全世界正在发展的教会对事工和领导力培训的需求。七十年代和八十年代初期刚过，另一个有可能只是换汤不换药地追逐那些教会神学院或 TEE 最初目标的运动应运而生。很多人称其为以教会为本的神学教育，或以教会为本的事工培训。我们称之为“以能力为本的教师教育”（Competency based Teacher Education / CBTE）。¹⁸这种教育尝试在新约的教会学范式中，在新兴后现代文化与技术社会的前沿建立相关文化模型。

我们回头来看“神学教育连续统一体”这个图。在图中，每个中观或微观范式及 / 或指定模型，以及单向或双向箭头的位置，都指明了每一类别受机构、组织或教会推动的程度，以及每一类别教育项目的正规、非正规或非正式程度。箭头还指明中观或微观范式及 / 或指定模型的移动方向。正规教育系统在图中显示得非常清晰。神学院、大学和圣经学院显然是受机构推动。募款、捐赠、获认证教授、政府拨款、认证状态、招生、学时和学费、学系——这些都控制着教育机构的议程和决策。以上都是正规教育系统范畴内的事项。作为一类逐渐没落的范式，函授院校和夜校都属于正规教育中观范式。实习教育属于正规驻点计划。最近流行的事工学博士¹⁹计划、区域学园以及远程教学策略，依旧是按正规范式的基本规则办事；不过它们比较灵活，吸收了一些非正规元素，允许在创新课程形式、参与式教学团体以及学生档案等方面进行革新。²⁰

非正式组织在图中的位置也非常清晰。它们受组织议程的推动，根本上不受教会议程的推动。虽然非正式组织的教育规划受门徒训练使命的掌控，但它集中关注的是服务于个人，而不是教会。总归而言，我认为大部分非正式组织从根本上受组织推动，它们致力于在组织人员、争取支持、行政管理、实习任务、人员监督、推广、产品成果等方面长期存续下去。非正式组织不是受机构推动的正规系统，也从来不打算是。非正式组织也不受教会推动，因为它们不想成为教会，它们只想服务于教会。它们本可以受教会推动，但主要以组织状态成立，通常对地方教会知之甚少。新约中的**宣教使命**主要是关于开拓、建立和繁殖教会，而不仅仅是建立个别门徒的组织。因此可以断定，它们是主要受组织推动的非正式项目。单单服务于教会，或以教会为导

¹⁸登录www.c-bte.org，了解以能力为本的教师教育中心(The Center for C-BTE)。

¹⁹“Genre and the Doctor of Ministry Dissertation”，Timothy Lincoln，出自Theological Education（第36卷第1期，1999年秋）。

²⁰登录www.seminary.spanishriver.com，了解博卡拉顿的神学院。

向，都是不够的。我们宣教事业的重心，必须扎根在建立和繁殖教会的整个过程中，才能够受教会的推动。

问题来了。从图中的箭头可见，很多起初受教会推动的非正规团体，最终变成受机构推动的系统。这是怎么回事？一方面，范式的力量过于强大；另一方面涉及到乔尔·巴克（Joel A. Barker）所说的**范式麻痹（paradigm paralysis）**这一重要概念。正规范式的强势地位，迫使我们试图通过形式规则，来使非正规计划正当化。当然，非正规计划很快就被形式系统改造。非正规教会驱动型系统的大部分设计者都曾接受形式系统训练，他们很难不首先站在正规训练的角度思考问题。来看图中的箭头。逻各斯学院刚成立时，算得上是一种非正规教会驱动型教育计划。三十年后，它变身为大师神学院（Master's Seminary），美国最正规的教育计划之一。TEE 起初是一种教会驱动型理念，可惜从未在世界范围内实现自己的潜能，无论是教会还是机构，都没有完全接纳过它。东方神学院决定寻求神学院协会（ATS）认证，但以失败告终。魁北克福音浸信神学院正苦于界定自己的新一代神学院，但是仍无定论。就连新成立的西班牙河神学院（Spanish River Seminary），一间以教会为本并由教会成立的机构，也在遵循旧的规则。国际认证协会委员会（ICAA），现在叫做国际福音派神学教育委员会（ICETE），是为全世界的非正规宣教计划提供认证而闻名。这就是范式的力量。

那么重要性在哪里，相关性是什么？我们必须首先来快速思考新约中的事工培训范式有哪些关键范式元素。²¹当代西方机构和西方组织到底缺失了哪些新约要义？使徒团体及其建立的团契所共同高举并植入教导中的圣经“信念、价值观、技术等方面的整个丛集”，到底涵盖了哪些主要观点？这里简要列出上述“信念、价值观、技术等方面”，包含罗兰·艾伦（Roland Allen）所说的“基督和使徒的方法”（the way of Christ and the Apostles）。²²我还没有像之前在《范式论文集》（The Paradigm Papers）中

²¹有关新约中的事工培训范式的更广泛思考，可参看 *The Paradigm Papers: New Paradigms for the Postmodern Church*, Jeff Reed (杰夫·雷德)。我在五年时间里提交了这些论文成果，论述植根于新约范式的以教会为本的范式。

²²这是罗兰·艾伦（Roland Allen）著作中一个非常重要的表述。艾伦是十九、二十世纪之交的一位英国圣公会宣教士。他到印度后发现，那里的宣教模式是西方机构驱动型模式。他认为这与新约中的模式相抵触。他出了三部著作，展开详尽论述，来为他的情况申辩，却仍然不能说服有关机构放弃坚持其固守和推崇的当代方法。因此，Allen 回到“这是基督和使徒的方法”这一说辞，以捍卫他的立场。他的“三部曲”分别是：*Missionary Methods: St. Paul's or Ours*（**宣教士的方法：用圣徒保罗的方法还是用我们的方法**）（Grand Rapids: Eerdmans, 1962），*The Spontaneous Expansion of the Church*（**教会的自发扩展**）（Grand Rapids: Eerdmans, 1962），

那样，尝试以严肃的圣经神学方法，将此观点视为以教会为本的范式；我只是在保罗 / 提摩太的示例中，发现培训系列的一些核心要素。我没有单独引用过经文，而是从《提摩太后书》中保罗对他训练提摩太的评价看出端倪——这些经文最能反映早期教会符合圣经教导的训练神学。

1. **实践智慧.** 事工训练从根本上说不是学术追求。保罗在提摩太心中培养思维习惯、感情习惯以及严谨的生活习惯。提摩太在现实情境中掌握圣经，他的学习方式有助于在实践中准备好做每一样善工。
2. **集体环境.** 第一间教会是致力于集体的教会，不能想象有任何人不积极参与地方教会生活。耶路撒冷教会的核心要义是致力于使徒的教义、团契、擘饼以及祷告。从安提阿一同差派出去的团队，就在这里开拓和建立教会。他们是领袖团队的关键组成部分，是真正的教士。保罗对提摩太赞许有加，因为提摩太是保罗身边极少数真正关心众教会福祉的人之一。大多数人都自有打算，不会顾虑其他教会。
3. **事工背景.** 保罗在侍奉环境中训练了提摩太，提摩太则留心察看保罗的一切作为——保罗与众教会同工的方式、他处理危机的方法、他对众教会的奉献、他对真道的处理、他的生活激情、他的坚定决心、他的信德等等。保罗已明确指出，提摩太是在侍奉背景中——在“许多见证人”面前——接受核心训练。
4. **受宣教驱动.** 训练离不开参与宣教事业——开拓、建立和繁殖教会。培养提摩太的过程，也是一起参与宣教事业的过程。
5. **明显的进步和恩赐.** 提摩太甚至在跟随保罗二十多年、已近不惑之年的时候，还需要人的勉励，才确信自己的成长真实地显明在所服侍的人面前。比如保罗鼓励提摩太点燃自己的恩赐。
6. **集体举荐与训导.** 提摩太在集体环境中成长，并获得该集体的认可，并被地方教会领袖纳入圣职队伍。这是评估提摩太是否为侍奉作好准备的基本标记——这段侍奉之旅自他加入保罗的团队就已开启。
7. **托付.** 保罗把训练的过程看作托付的过程。提摩太证明自己的信德，保罗便越来越信任他。他视提摩太为团队一分子，最终在自己的辅导下长大成才。

从对保罗和提摩太事例所作的简单回顾明确可见，训练过程发生在服侍中，也发生在提摩太当前和未来的生活和侍奉背景中。集体生活中有训练，开拓、建立和繁殖教会的现实侍奉中也有训练。这和如今的机构驱动型正规神学教育存在天壤之别。非正式范式虽然和这种训练方法比较类似，但若按一

世纪教会领袖示范的方法来看，还是远远够不上参与教会的现实生活情境。

这有那么重要吗？何苦惹出这个“范式麻烦”呢？让西方机构和组织事业推动教会的事工训练，有什么影响呢？现代西方机构和组织丧失了哪些新约要义？我认为，让西方机构模型主宰当今教会的事工预备，会造成以下后果。

1. **缺乏领导.** 当今教会极度缺乏领袖的现状随处可见。整个美国的福音派教会都在呼吁领袖的出现。西方宣教组织发起的每个教会运动，都是在机构驱动型正规教育范式的基础上确立领袖培训范式，都极度缺乏领袖。这是普遍现象。以西非福音派教会（ECWA）为例，ECWA 由约五千间教会和四百万信徒组成。它有两所主要的神学院，每年仅培养约三百名教会领袖。约四万领袖需要接受高级别训练——正规机构要花上一百六十年，才能填补目前的领袖培训缺口，更不用说还有四万个领袖和工人需要接受基础培训。
2. **缺乏准备充分的领导.** 从现实集体生活和全职侍奉的背景转换到正规机构环境，神学教育的性质也随之改变。爱德华·法利（Edward Farley）的独创性作品《神学：神学教育的分散和统一》（*Theologia: The Fragmentation and Unity of Theological Education*）对此有详细论述。²³法利假定，神学作为一种习性——一种人人都需要的、以获取智慧为目的的灵魂倾向——已经被以职业侍奉服侍为目的的学科学习取代。因此，神学及其范畴和课程早就脱离了普通信众和教会团体。推动神学的是学术（机构），不是教会。
3. **唯名论.** 教会领袖如果准备不足，会造成教会运动的唯名论倾向。当今教会缺乏严肃的实践神学（习性）；而每个信徒需要耗费数年时间，在这个神学基础上扎根、建造。普通信徒认为神学无关紧要，部分是因为严肃有序的神学教学脱离了集体生活背景。这是常情。在美国，我们身处后基督教文化的风口浪尖，我们的福音派和基要主义大本营的成员流失率高达 70%，这都不是没有原因的。²⁴主要倚赖西方机构化教育系统的教会所发起的每个运动，都在向第四代唯名论靠拢。也就是说，由于目前的第四代堕落到“名义”基督徒的状态，第一代成果几乎丧失殆尽。

²³ *The Fragmentation and Unity of Theological Education*, Edward Farley (爱德华·法利) (Philadelphia: Fortress, 1983).

²⁴ 这是我们通过思考对全美正统福音派教会的访谈，以及涉及当代文化快速堕入后基督教文化的众多书籍之后，得出的估计。

教会从机构驱动型正规教育范式过渡到教会驱动型非正规范式，会有什么影响？有怎样的重大变化？我有以下几点看法：

1. **事工预备评估.** 评估事工的预备，需要从狭隘地注重学术、学位授予系统，过渡到整全的综合类系统，可以衡量侍奉能力、品格培养和实践智慧等方面的预备水平。
2. **教育方法.** 教育方法将从以授课、分享信息为主，转变为符合现实情境的提问过程。²⁵
3. **神学百科.** 课程安排将大变模样，从现有的符合西方大学学系和学科设定的四重课程组织模式²⁶，转变为按圣经原有范畴和教会文化背景来设置课程。²⁷
4. **教师.** 课堂教授将被有恩赐并符合圣经规定资格的教会领袖取代——这类领袖开拓、建立和繁殖教会，在地方教会集体生活的背景中开展侍奉。
5. **举荐流程.** 学位授予流程，将让位于地方教会领袖行按手礼——根据完成非正规教育流程之人经受试验的信德和恩赐，以及相关的推荐函和完备的档案来进行。

以上便是范式转换到“完全以教会为本”的事工培训时所产生的影响。

该怎么应对这种影响？难道我们要呼吁取消机构驱动型正规教育吗？难道西方事工培训的机构和组织范式存在根本缺陷，需要完全抛弃吗？²⁸我不这么看。²⁹正如我前面讲到的，关键问题不是存在正规神学教育，而是正规神学

²⁵ 在《BILD领导力系列》中，我们设计了一个从研究经文，到神学阅读，到苏格拉底式讨论，再到研究课题的提问流程。整个过程是受议题的驱动。登录www.bild.org了解有关信息。

²⁶ 参看Farley（法利）。论述的实质是，在过去的一百五十年，正规神学机构所有的课程都是遵照类似的四重模式——圣经、神学、教会史以及实践神学；此模式是与西方的学院，而非与圣经神学的自然范畴（与特定文化中教会的日程相结合）挂钩。

²⁷ 神学机构和培训组织不断在与基金会接洽，以期获得大笔赞助，把广泛的资源翻译成全世界多种语言。我认为在考虑把西方资源译入第二、第三世界文化语言之前，必须首先重新考虑整个神学百科问题。参看本人所写的Church-Based Theology: Creating a New Paradigm（以教会为本的神学：创建一种新典范）。

²⁸ 虽然以圣经学院、高等院校以及研究生院为形式的中学后大众教育不在本文的探讨范围内，我认为有一点是确定的：学校一旦脱离他们的教会，就开始走向死亡。参看The Dying of the Light: The Disengagement of Colleges and Universities from their Christian Churches, James Tunstead Burtchaell (Grand Rapids: Eerdmans, 1998)。我们需要透彻思考我们现有教育机构中同样的问题。这些机构主要是为寻求基于圣经世界观的毕生事业的基督徒个体提供中学后大众教育。

²⁹ 以能力为本的教师教育资源中心(The Center for C-BTE Resources)是一个培训组织。我们费尽心才看清它是一个教会驱动型组织。举例而言，我们所有的组织领袖都必须在自己的教会内

教育在推动当今教会整个上层领袖培养事业方面所表现的强势和广泛性。当今的领袖培训事业既受机构推动，也受组织推动，唯独不受教会推动。我的论点是，这种情况需要在范式层面显著扭转。教会必须处于核心地位。我指的**教会**，是地方教会及 / 或网络、教会协会或宗教派别。

逆转正规机构和组织范式对事工培训的普遍强势影响，回归以“基督和使徒的方法”为标记的基本教育模式，将意味着什么？我提出几点相当激进的建议：

1. **教育机构彻底变身为资源中心**. 我有充分理由认定：神学院校只有严肃应对这一挑战，才能安然度过 2025 年。³⁰现在是时候出现大胆的机构领袖了。我们需要为所有教会提供资源。如果机构正确领悟自己的角色，就能在事工训练方面为所有教会提供资源，与占据 2% 至 3% 市场份额的正规机构范式相抗衡。³¹参看附录一：“C-BTE 合作伙伴资源网络”，了解这种新机构类型——资源中心的示例。
2. **培训组织彻底变身为赋能者(enabler)**. 教会和教会领袖不需要其他人插手进来训练他们，或为他们训练教会成员。他们需要的是有人帮助他们制定策略和计划、发现可用的最佳资源，以及设计评估标准。我认为，当今的培训组织和宣教机构存在一种新殖民主义——培训组织和宣教机构非但不卖力工作、功成身退，把全国的长远未来托付给国内教会，反倒对教会摆起职业“全球角色”的架子，再一次把教会自己能够实现的愿景给缩小！³²
3. **教会和教会领袖需要为自己的教会考虑，制定严肃有序的教学流程和计划**. 那些不思进取，只顾把工作外包给专业人士的教会和教会领袖必须彻底改变。信仰集体需要认识到，自己有责任充当发展事工培训的重要背景。教会领袖必须担起责任。
4. **认证协会必须彻底重组**. 这种重组，就是在评估和认可为地方教会及其获认许扩展领导结构所作的事工预备方面，想方设法恢复自己的中心职责

构建项目，档案评估体系由教会来改编，事工预备的程度由教会来评估，事工预备的认可完全掌握在地方举荐的领袖手中。所有必要的组织规则均审慎建立，使组织把教会和教会的日程放在首要位置。

³⁰出处同上，Thomas。

³¹前不久，我为兰开斯特圣经学院（Lancaster Bible College）主持年度全体教员退修会。我要求他们作横向思考，以继续保持创造性，推进他们的正规项目（包括远程教学策略）；同时为将来开启一个全新范式——一种旨在百分百服务于教会的资源中心策略（一种学习组织）。

³²参看 *Changing the Mind of Missions: Where Have We Gone Wrong?* 詹姆斯·恩格尔 (James Engels), 威廉·德尼斯 (William Dyrness) (Downers Grove: IVP, 2000); *Theory and Practice of Christian Mission in Africa*, Yusufu Turaki (Nairobi: IBS, 1999)。

和权限。³³ 参看附录二：“C-BTE 评估-认可方案”，了解逐渐彻底重组的范例。

5. **教会和教会领袖、教育机构和培训组织必须建立受教会推动的合作关系。** 在合作中，关键问题是：什么推动范式？是教会？还是机构和组织？新的合作关系正在不断建立。C-BTE 资源中心正参与一项为期五年、耗资八百万美元的计划，与全球个别教会和教会运动合作，建立九个教会驱动型领袖训练网络国际样板。³⁴ 可参见附录一：“C-BTE 合作伙伴资源网络”，了解此类合作的范例。环球牧师培训联盟（TOPIC）就是其中一例尝试满足领袖培训需求的培训组织网络，我们中间有些人正在寻找这样的组织，以实现完全以教会为本的导向。³⁵

改变不可避免。在未来若干年，教育机构和培训组织将有充分机会在实践层面彻底更新自己。艾伦·托马斯（Alan Thomas）表示，只有依附教学组织的教育机构，才能在二十一世纪屹立不倒。所以，除了创造性以外，还有更多因素至关重要。我们生活在机会前所未有的时代。让我们学会按新规则、创造性规则、更贴近“基督和使徒的方法”的规则办事吧！未来所有事工培训事业成功与否，都取决于一个问题：培训项目是否以教会为驱动力。教会驱动型方法必须成为主导范式，机构和组织驱动型方法必须退居二线。我认为，机构和组织完全有可能受教会事务推动。

³³ 我和泰德·沃德（Ted Ward）在1988年合写了一篇题为NACAMP—North American Council for the Assessment of Ministerial Preparation（北美事工预备评估委员会）的文章。我们发现这是一个相当棘手的范式问题。

³⁴ 此研究课题为期五年，将包括在七十间北美教会和九个C-BTE领导网络内建立合作伙伴C-BTE计划，帮助他们设计真正受教会驱动的事工培训项目。在这期间，泰德·沃德（Ted Ward）博士将负责人种论研究。

³⁵ 我是最近成立的环球牧师培训联盟（TOPIC）的创始理事会成员。该联盟旨在建立一个培训组织网络，设计有效策略，以训练需要在教会发展最快的地区接受培训的、来自全球各地的两到六百万名牧师。我认为，我们需要郑重寻求结成这种合作关系。

C-BTE 合作伙伴资源网络

一种 C-BTE 资源网络

C-BTE 资源网络是教会运动中一种新的领袖训练范式。它比传统神学院更为全面，涵盖所有领袖训练级别——从训练不识字的牧师，到训练有潜力成长为下一代学者的领袖。以下是资源网络的核心要素。

C-BTE 资源网络的核心元素：

1. 会议、神学峰会、委员会
2. 由教学模块和经验集结组成的综合多层次核心课程资源——从文盲领袖训练延伸至博士级别教育
3. 一个鼓励终身发展并提供事工机会的档案目录
4. 一个 C-BTE 合作伙伴计划网络
5. 一个 C-BTE 宣教项目网络
6. 一个网上 DVD 图书馆资源中心
7. 一个面向在职领袖培养的多层级休假系统
8. 一个协助地方教会或小规模教会群体制定多层次 C-BTE 计划的流程
9. 一个由高效培训组织构建的关联网
10. 担任特别研讨会的导师和讲师，并承担相关学术任务的常驻神学家
11. 一个面向学者新秀的培养策略和出版资源
12. 一个国际资源学者网络
13. 一个旨在有效配合全球神学教育系统的档案制评估-认可系统

多种 C-BTE 资源网络模型

若干网络类型被设想为与 CBTE 资源中心合作的样板，一些网络已经成为样板，还有些网络目前正被寻求建立合作关系。它们的最终形态还未完全确定，但通常呈现以下形式：

C-BTE 网络类型：

1. 教会协会或宗派——在协会或宗派的基本架构内设定，完全配合并融入所有的正规神学教育结构。
2. 教会及 / 或宣教机构运动或联盟——由不同的教会协会 / 教派以及宣教机构及 / 或培训组织 / 机构共同设计。
3. 神学院或圣经学院——由充当已认定教会群体的资源网络的神学院或圣经学院设计。

4. 教会支持的宣教机构——由宣教机构设计，旨在装备宣教士在宣教区建立 C-BTE 资源中心，或通过在自己所属的教会建立 C-BTE 中心，帮助全面建立相关教会网络。
5. “安提阿式教会”——由个别教会设计的策略性网络，效法古安提阿和古亚历山大地区范例，完全在相关地方教会事工或管理范围内建立 C-BTE 中心。

C-BTE 评估-认可方案

进入后启蒙时代的科技与信息驱动型社会以来，我们正经历教育方面的重大变化。从教育机构到学习组织的过渡，构成教育领域的根本性变迁（Beyond Education: New Perspectives on Societies Management of Learning（超越教育：社会的学习管理之新视角），Alan Thomas）。这使得以学位为本的评估认可系统发生重大变化。文件夹 / 档案体系出现在教育的每个层级（Experiential Learning: A New Approach（《从实际体验中学习：一个新方法》），Lewis Jackson, Rosemary

衰落的范式——学位、职业、地位

正规教育

综合驻点 / 在职学位方案

该方案面向希望取得正规神学院传统学位的人。我们将把 C-BTE 计划与神学院的学位计划复合起来。此方案符合推广教育、实习教育、远程教学和免修学分的理念。

传统学位类型：

- 1. 圣经研究文凭证书（1 年期和 2 年期计划）
- 2. B. Th. ——神学学士（4 年期）
- 3. M. Div. ——道学硕士（3 年期研究生学位）
- 4. Th. D. ——神学博士（4 至 5 年期研究生学习）

结合“第7优先级的生命发展档案”（7th Priority Life Development Folio/Portfolio）及发展教学实习（Development Practicums）

全备的在职学位新方案

此类新学位是高度成功的事工学博士学位计划的样板，无需驻点训练。其模式为：广泛阅读；集中上课一周；每堂课一个主要研究课题。这些学位将结合现有的圣经学院和神学院来构建。

新的在职学位：

- 1. B. Min. ——事工学士（一个与学院或大学合作的多年期计划）
- 2. M. Min. ——事工硕士（一个与神学院或学院 / 大学研究生计划合并的多年期计划）
- 3. D. Min. ——事工博士（一个与神学院或学院 / 大学研究生计划合并的多年期计划）

结合“第7优先级的生命发展档案”（7th Priority Life Development Folio/Portfolio）及发展教学实习（Development Practicums）

Caffarella)。工作不再只是目标，而是工作的组合，可以在全球组织结构内外随项目迁移。C-BTE 资源中心创设了以下以教会为本的评估-认可方案系统，以适应和促进神学教育中发生的变化。

新兴的范式——文件夹 / 档案 (Folios/
Portfolios)、职后 (Post-Job)、毕身事业

严谨的终身学习

新的档案选项

该新方案乃基于全新的评估认可方法，它围绕最先进的文件夹 / 档案系统以及一系列文凭证书进行构建，旨在准确衡量事工能力、学术敏锐性以及品格塑造等方面的不同发展水平。

围绕“第7优先级的生命发展档案”及发展教学实习的定制计划：

C-BTE 档案发展级别
(教会颁发的标准化证书)

- 精通事工 (一级)
- 精通事工 (二级)
- 精通事工 (三级)
- 精通事工 (四级)
- 精通事工 (五级)

一系列发展文凭证书 (起初为来自各教会、教派、教育机构、法团、学习组织的二十五种以上证书，获 C-BTE 资源中心认可)



以教会为本的领导

创造新典范

在 2003 年 BILD 峰会上提呈的论文

2003 年 11 月 10 日

指示：此文是一篇具有实时性的文章，从冲突和讨论中产生。自从我们的新课程——《领袖和早期教会》(Leaders and the Early Church) 在 1995 年接近完成，我就不愿再介绍它了。课程起源于我们教会的冲突，围绕的是我的牧师——主任牧师（权且使用这个称呼）职位。在当时的处境下，我们的课程开发引来不小的冲突。用了数年时间，我们终于理清观念，把它明确表达出来。去年，我们找到几间教会发起“BILD 全国资源中心”(BILD National Resource Centers)，还参与在北美建立七十间教会，它们将成为我们网络内的“安提阿式教会”。这个过程揭露出一个状况：大多数教会都没有透彻思考过，成为一间沿袭安提阿传统的策略性教会，将对她们现有的领导结构造成何等影响；而身处一个教会网络当中意味着什么，她们更是不知晓了。所以，这导致我们结束 BILD《领袖和早期教会》课程，在此次小型峰会的全体会议上，专门来探讨领导力和安提阿传统。

我们刚刚迈入一个新的世纪。看这全球变化风起云涌的态势，更可说是进入了一个新千年，一个在历史的关键节点突然降临的新千年。我们正经历的文化 and 历史变迁，在过去每四百年或更久的时间才出现一次。一些试图捕捉变化之惊人尺度的词语，已经融入我们的日常语言：

现代到后现代、
批判到后批判、
工业到技术、
启蒙到后启蒙。

世界重新塑型，新的世界观构想开始浮现。观念的战争已经打响，将要重塑整个文化。¹基督教信仰势必受到巨大影响。我在本系列之前的文章中提到过这些剧变，并鼓励你们读两本书——分别为大卫·博施 (David Bosch) 和汉斯·昆 (Hans Kung) 所写，以从基础层面理解剧变及其蕴涵。²十年过去了，想了解新千年的新兴范式，依然可以从这两本著作开始。

基督教信仰的全球面貌，受这些剧变的影响很大。三周后，在海外事工研

¹ The Clash of Civilization and the Remaking of World Order, Samuel P. Huntington (Simon and Schuster, 1996). Huntington 曾是极少数先见者之一，此先见之明在当时声音寂寥，而今已经应验：新世界是围绕世界的宗教而塑造。

² Christianity: Essence, History and Future, Hans Kung (Continuum, 1994)
; Transforming Mission: Paradigm Shifts in Theology of Mission, David J. Bosch (Orbis, 1991). Bosch 的研究工作是建立在 Kung 的基础上。两部巨著是了解时代的必读之作。

究中心 (Overseas Ministry Study Center, ³OMSC), 我将加入到七十位宣教领袖中间, 一同探讨詹金斯 (Jenkins) 著写的下一个基督教社会: 全球性基督宗教的来临(The Next Christendom: The Coming of Global Christianity)。⁴詹金斯指出, 基督教世界的中心已转向南半球。他宣称, 到二十一世纪中叶, 每五个基督徒里就有一个是拉丁美洲人。在非洲, 基督徒的数量已从 1900 年的一千万, 上升到 2000 年的三点六亿,⁵且大部分人数是过去二十年里爆发式增长出来的。在中国, 1949 年以来教会有了空前增长。我曾读到报告说, 增长数目高达八千五百万。东南亚地区的教会也在如火如荼地自发扩展。未来几十年, 预计印度将出现大规模转变。像“全国门训”(Discipling a Whole Nation, DAWN)⁶等组织相信, 他们的工作将推动在未来数十年栽种成千上万棵教会苗子。基督教发展最快的地方, 显然是在拉丁美洲、非洲和东南亚。全球神学会话正逐渐从西方转离。

与此同时, 基督教在西方大为衰落。三十年前, 法兰西斯·薛佛 (Francis Schaeffer) 一本书的封底印着一个问题: “西方正在死去, 西方的教会也是吗?”⁷欧洲已全然后基督教化 (post-Christian)。英联邦国家大都不过名义上是一个联邦。三十年前, 薛佛独自一人敲响丧钟; 三十年后, 无数个声音一同宣告, 美国掀开了后基督教文化的序幕。⁸这种种现实因为一件事而变得尤其惊悚: 西方仍占有全世界大部分财富。据麦克莱伦基金会 (MacLellan Foundation) 估计, 福音派信徒坐拥的可支配收入, 已达到八点四千亿美元。两大悲剧因此催生。其一, 我们本应与发展迅猛的全球各地教会分享财富, 但我们不够慷慨。其二, 即使我们投入资金, 也是投在与全球教会新扩张地区格格不入、徒有一身西方范式外衣的侍奉上, 使得问题愈加恶化。

³海外事工研究中心位于康涅狄格州纽黑文市, 耶鲁大学神学院的对面, 出品权威期刊《国际宣教研究公告》(The International Bulletin of Missionary Research) 以及许多其他可用资源, 还定期发布有关David Barrett的研究以及世界基督教百科(The World Christian Encyclopedia) 的更新资讯。

⁴ The Next Christendom: The Coming of Global Christianity, Philip Jenkins (Oxford, 2002).

⁵Jenkins的研究倚重一部介绍全球基督教发展的鸿篇巨制: The World Christian Encyclopedia, David B. Barrett, George T. Kurian, Todd M. Johnson (Oxford, 2001)。此书衡量基督教深度的方式虽有争议, 但却是迄今为止提供非西方国家基督徒数量与入会情况的最全面的资料库。

⁶DAWN是Discipling a Whole Nation (意思是给一整个国家作门徒训练) 的缩写。该组织的联动(网络)策略, 可登录www.dawnministries.org了解。

⁷这句话来自Francis Schaeffer所著《二十世纪末的教会》(The Church at the End of the Twentieth Century) 1974 年版的封底。

⁸曾论述美国是后基督教国家的作者包括Wells,

进入新千年所伴随的全球范式转换，加之基督教向第二、三世界的迁移扩张——这纵横交错的现状，令许多人看到早期教会使徒时代的影子。阿斯伯里神学院（Asbury Theological Seminary）钟斯丹世界宣教与传福音学校（E. Stanley Jones School of World Missions and Evangelism）的院长乔治·亨特三世（George G. Hunter III），就是其中一位有此洞见，且加以系统阐述的人。

“教会冉冉升起的机遇是这样的：

- 基督宗教社会几近分崩离析，欧洲和北美的人越来越世俗化。
- 曾为西方世俗社会提供价值观的启蒙思潮，现已是强弩之末。结果，人们更愿意接受和寻找满足自己的世界观。
- 我们再次进入使徒时代，与早期教会时代颇为类似。”⁹

西方的基督教没有像在早期教会时期一样，给世界带来翻天覆地的变化。事实是，西方基督教的事工形式，有许多都在阻挠拉丁美洲、亚洲和非洲教会的自发扩张。在全球，教会快速发展的地区深受领袖缺乏问题的困扰，究其元凶，便是西方的许多宣教和领袖培养形式。¹⁰罗兰·艾伦（Roland Allen）是最早呼吁回归早期教会宣教方法的人之一。他的主张是：现代西方宣教运动与新约中可见的模式——基督和使徒的模式有着本质区别，在很多方面还互相抵触。返回使徒时代，其本质是藉由回归使徒的模范，重新思考西方的领导架构和培训模式。

牧师、宣教士以及现代西方事业

在我看来，当今西方的领导架构不仅机能失调，还起反动作用，无力装备我们应对眼下展开的新千年，而人们却没有意识到这一点。在此范式系列以往的文章中，¹¹我曾提出需要彻底重组主要的西方领导计划和方法：神学教育、宣教机构、神学训练、解释学以及整个基督教和成人教育架构。我认为，我们按照这些架构——大多涉及领袖的培养——构建出的领袖职位描述，不仅不能有效果、有效率地使用领袖，反倒还阻碍领袖在事工中所专注

⁹ Church for the Unchurched, George G. Hunter III (Abingdon, 1996), p. 23.

¹⁰ Natural Church Development, Christian A. Schwarz (Direction Ministry Resources:1996).

¹¹ 参看The Paradigm Papers:New Paradigms for the Postmodern Church, www.bild.org.

的诸多事宜。特别要指出的是牧师和宣教士的专业化。这些领导职位如今更受机构和组织，而非教会所驱动。¹²

让我们来审视现有的范式，与早期教会的原理和模式作对比。首先来看宣教组织。

宣教组织

罗兰·艾伦 (Roland Allen) 的研究成果可作起点。在引用艾伦对当代宣教事业的论述以先，容我提述二十世纪文化中公认最敏锐的福音代言人，莱斯利·纽比金 (Leslie Newbigin) 的一段评语。纽比金在介绍艾伦的作品《圣徒保罗的宣教方法，还是我们的宣教方法？》(Missionary Method: St. Paul or Ours?) 时写：

“受邀为四十年前初版、到目前已发行第六版的书籍作序，我倍感殊荣。（这本身已是四十年前了）。但这是一本不同寻常的书。初次读到它时的情景，我现在还记忆犹新。罗兰有一种激烈的写作风格。他抓住你，不让你走，直到你承认他是对的。你不论说什么，他都有办法让你哑口无言……它默默而坚定地挑战既定的教会和宣教设想；发现自己不得不听它的人，也在慢慢地稳步增长。”¹³

以下是艾伦对现代宣教事业与早期教会所作的比较。

“对于宣教工作，我们两种组织；一种是古代的，一种是现代的；一种简单，一种复杂；简单而必需的组织是教会组织，复杂的现代组织是宣教社会组织。

“教会最初是用一个全球性的使命，为一项全球性的事业而建立并组织起来的。它是一个生命体，由活的灵魂组成，他们的生命源于基督，基督是他们的头。这个生命体通过自发性的活动成长，在与救主基督的联合中表现这种生命。它的组织是一个适合这样的生命体的组织。它是一个宣教团体的组织。因此，在早期教会中没有特殊的宣教组织，有教会组织就足够了。它简单而完全。在教会组织

¹² 参看本人2001年1月在于慕迪圣经学院召开的基督教继续教育院校协会 (ACCESS) 会议上提呈的论文：《真正以教会为本的培训》(Church-Based Training That Is Truly Church-Based)。我很感激当时的慕迪圣经学院外部研究系副主席Steve Kemp给我这个题目，鼓励我面向全国深富创见的远程教学专家发表演讲。

¹³ “序言” (Forward), Leslie Newbigin作，出自 *Missionary Methods: St Paul's or Ours?*, (罗兰·艾伦) Roland Allen (Erdmann, 1962)。

中，成员有充足的空间去表现自发的个人活动；因为每位成员都是潜在的宣教士；作为一个有组织的团体的教会期望这种活动，并且知道在成员各尽其职时怎样行动……有了成员的活动，教会组织仅仅通过增加监督（主教）就能成长。

“新的现代宣教组织是一种附加品。我们的教会已经在很大程度上停止了自我扩展，教会的成员也大部分遗忘了教会的宣教属性，教会组织已经退化，变得刻板僵硬……它摇身变为一个复杂的组织，在教会内部创造了一个新的组织。”¹⁴

现代宣教事业所用的方法，在本质上不同于新约中的宣教方法。现代的宣教是一项组织驱动型事业，不是新约中描述的教会网络的倍增。保罗团队、教会网络、耶路撒冷公会，被职业宣教士、机构禾场（agency fields）、全国总部取代。宣教士如同独立承包人，其任务分配取决于全国禾场的开放和关闭——总之，权力结构与古代大不一样。宣教士与自己栽植的教会及教会网络分离，很少像《使徒行传》中的保罗团队那样融入进去。

罗兰·艾伦高呼回归“基督和使徒的方法”，距今已一百年了。他的著作大约在四十年前开始获得重视。而宣教事业的面貌发生剧变，仅仅是过去二十年里的事。随着我们进入一个技术迅猛发展的全球村，网络型社会正在形成。民族国家正在转向全球网络。乔尔·科特金（Joel Kotkin）在其极具洞见的著作《全球族：新全球经济中的种族、宗教与文化认同》（*Tribes: How Race, Religion and Identity Determine Success in the New Global Economy*）中指出，全球网络背后的推动力是“全球族”。基于强大的种族认同、快速发展的全球网络、对技术的热忱，以及必要的开放心态（后两者能促进经济快速发展），全球族得以建立。¹⁵传统宣教机构若要存留下来，只有与所栽植的国内教会从根本上建立重大的合作与联动关系才行。然而结果却与传统西方事业的惯例如出一辙，只不过换作了宣教机构联络成网。

从工业社会到技术社会的转型，并不能完全解释这种变化。深层的转型早已开始，就是在一战结束后 1919 年上半年的巴黎，世界殖民格局开始瓦解。¹⁶地图重新绘制，国家被拿来买卖，欧洲的殖民战利品开始被重新瓜

¹⁴ p. 96 in *The Spontaneous Expansion of the Church*, Roland Allen (Erdmann, 1962).

¹⁵ pp. 4–5, 出处同上。

¹⁶ *Paris 1919: Six Months that Changed the World*, Margaret Macmillan (Random House,

分。依照西方对世界发展采取的殖民策略来构建大部分架构的西方宣教机构，最终也受到巨大影响。

过去的五到七年出现了几本书，试图解释这些激烈的变化，引导西方宣教事业及机构走向复兴。其中最著名的一本，是詹姆斯·恩格尔（James Engel）与威廉·德莱尼斯（William Dryness）的**改变宣教思想：我们哪里出了错？**（*Changing the Mind of Missions: Where Have We Gone Wrong?*）。

此书一出，宣教体制内人士纷纷表示言论太过。我们 BILD 网络有人打电话问我是否读过，还屡屡提到，这本书所写的正是我们一直所说的。我不这么看。我认为此书是体制内的研究成果，用句俗话说，充其量不过是重新排放铁达尼号上的椅子。它试图让宣教事业焕然一新，实则架立了一个比从前更高的全球权力。宣教机构在鼓动下接受“全球专长”（global expertise）的新角色，把全国性教会运动移交给相关国家，然后继续他们负责的全球计划。据我所知，就有这么一间大型宣教机构，仅仅为了在某国城市的另一端另起炉灶、搭建堡垒，而把领导权转给国内一个大型教会运动。当被问及原因，他们回答说要留在该国采取节制策略，并且只有他们的“全球专长”才能应付得来。恕我直言，这是一种新殖民主义在抬头。看似在呼吁根本变革，实际在为宣教机构倡导新的、更加席卷性的角色。他们打消大型教会追求独立举措的积极性，写道：

“在这个节骨眼上，教会面临着一种极大的试探，就是离开我们所说的“宣教事业公司”，而另起炉灶自己建立一个所谓的宣教理事会，并在很大程度上独立于现存的宣教机构（以及其他教会！）而运作……当今的职业宣教士及其理事会很幸运，他们能够了解过往世代的优劣势。人们对宣教的前景展望，以及具体所采取的宣教操作方式的变化，尤其是二战结束后发生的改变，可谓是叹为观止。大多数宣教事工其实也从这些经验之中受益良多。我们千万不能搞错：鲁莽地撤销宣教机构与教会之间的合作关系，不管个中动机有多积极，必定会造成的结果就是，新成立的独立事工还是会面临同样的挑战，犯下同样的错误，甚至无法从旧式宣教事工的经验中获益。”¹⁷

是这样吗？改善真的令人“叹为观止吗”？过去的二十年里，我在超过三十

2001)。

¹⁷ *Changing the Mind of Missions: Where Have We Gone Wrong?* James F. Engel, William A. Dyrness (IVP, 2000), p. 124.

五个国家的宣教禾场开展实地工作。我发现，西方的宣教范式以及职业宣教士的理念，给三十五个禾场均带来显著问题——无一例外！在一个又一个宣教禾场，宣教士与国民之间张力频现：宣教士过着比国民优越得多的生活，宣教士占有资金，教会在建立数十年后仍由宣教士领导，所有大型运动都严重缺乏第二代信徒的全国性领导，宣教士与国民之间存在专业性疏离。无人能够改变这个体制。近来我与一家大型宣教机构合作，探讨这些范式问题。他们形容宣教禾场一派这样的光景：年轻宣教士的新鲜点子遭中年职业宣教士打压——后者只想熬到退休，不愿大动干戈。而那些退了休的宣教士却在呼吁投入变革。从现在到 2020 年，一般大型宣教机构的开支将达到十五亿美元左右。

福音在过去五十年的传播轨迹，也值得注意。我会说，教会自发扩展的主要风向，不是源于主流的福音派宣教机构，而是来自现在所谓的全球五旬节运动。三年前，我在海外事工研究中心参与一场周末讨论会，与会的宣教领袖大部分来自北美洲。我们讨论的主题是一本书：《五旬节运动的全球化：一个生来就要传播的宗教》(The Globalization of Pentecostalism: A Religion Made to Travel)¹⁸。据估计，到 2025 年，全世界三分之二的福音派信徒将是五旬节派 / 灵恩派教徒。这可能和他们的根基有关系。我肯定的是，神召会 (Assemblies of God) 的宣教策略，是建立在罗兰·艾伦 (Roland Allen) 研究总结的一套短白皮书之上。

整个体制必须，也必将彻底革新——不是更新，是彻底重组。我相信，能够安然度过本世纪中叶的机构，只有那些彻底改造自己，与国民教会真正合作、形成网络的机构——那些愿意像早期使徒时代的教会和网络一样建造自己的机构。

神学机构 (The Theological Institution)

由于之前我已在涉及神学教育、神学以及解释学的范式文章中作过大量研究，这里我花在西方神学机构课题上的时间，不会和花在西方宣教事业上的样多。但请容我基本阐述一下，我们目前的领导职位描述为何具有职业性，且与新约教会及教会运动中的领导差别很大。你不可能把宣教事业与神学机构分割开来，这两者似乎永远处于结合状态。在早期教会那个年代，神学教育是为训练领袖牧养教会而存在的。千百年里，重心转到领袖的生命成

¹⁸ The Globalization of Pentecostalism: A Religion Made to Travel, Murray W. Dempster, Byron D. Klaus, Douglas Petersen 编 (Regnum, 1999).

长上。直到今日，变成在很大程度上是为承担圣职进行的职业预备。形式也发生变化：从事工背景下受教于属灵领袖，转为教师/导师关系，再转为传统教育机构中的预备。参看“神学教育历史”一图。

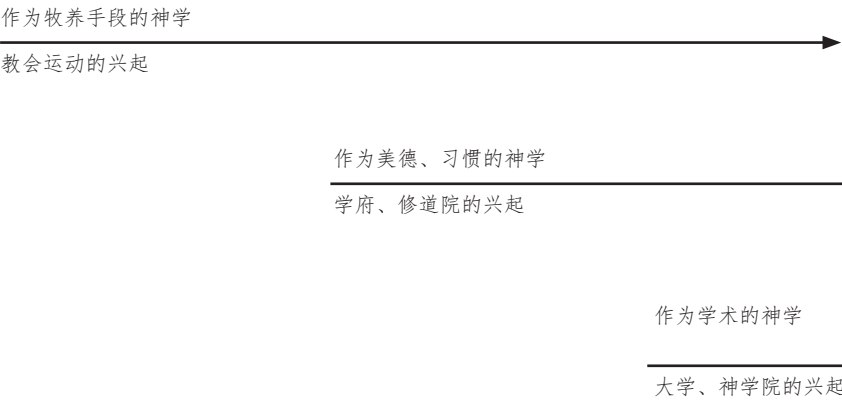
爱德华·法利 (Edward Farley) 在《神学：神学教育的统一与分裂》(Theologia: The Unity and Fragmentation of Theological Education) 一书中，¹⁹论述了神学教育数个世纪的变迁。他总结说，今日的神学已经成为预备职业侍奉而掌握若干门学科。而在过去，神学是被理解为灵魂追求智慧的倾向，不管处于哪个生命阶段的人都需要它。领导力发展训练一旦脱离教会生活，被置于机构当中，就会与新约时代教会的做法分道扬镳，把神学孤立成为信徒不再需要的东西，给事工本身以及教会的高级领导层制造一套学术标准。如果你在一个西方发达国家做牧师，你没有学位，那么你很罕见。品格、事工技能以及家庭资格，都被学位和证书边缘化。此外，这种教育代价高昂，过程缓慢，而且与教会疏离。这种训练方式还更改了圣经真理的本质内核，把对圣经的理解等同于一项学术事业，而不是生命的成长。

另一个问题也伴随产生。随着教会扩展的中心从西方世界挪到南半球国家，呈现前所未有的发展态势，正规神学教育的培训只能满足一小部分对领袖的需求。神学教育推广课程 (TEE) 是在这次扩展的前沿开发出来的。二十世纪七十年代，它快速散布全球，八十年代减速停止，九十年代走向没落，成为从本质上丧失意义的运动。为什么？主要原因是它把基础建立在延伸西方正规神学教育的模式上，而不是回归“基督和使徒的方法”，根据其中主张的领导力发展原理，设计与时代同步的策略。现在我们迎来新千年，我们需要全新的策略。这个策略已被命名为**非正规教育**（不论是好是坏）。

¹⁹ Theologia: The Unity and Fragmentation of Theological Education, Edward Farley (Fortress, 1984).

神学教育的历史

新约教会	早期教会	天主教会
保罗 / 提摩太的模式	安提阿 / 亚历山大中心	修道院与学校



	改革宗教会	启蒙教会 (The En- lightened Church)	后现代教会 (Postmod- ern Church)
	宗教改革者的著述	神学院	资源中心式神学院



让我来更加详尽地解释，教会自发扩展到南半球所带来的问题。这个问题很大。举个例子来说明。西非福音派教会（Evangelical Churches of West Africa, ECWA）有六千间教会，六百万信徒。第二代信徒发展势头最猛。它建有两所神学院，耗费的代价只有西方国家承担得起，每年培养约四百位领袖。（乔斯福音派神学院（Jos Evangelical Theological Seminary）的院长告诉我，受训者中仅有一半的人真正适合从事圣职。）它需要四十万名基础层级领袖和四万名高层级领袖。怎样才能每年培训不止四百人，而是四千或八千人？怎样才能培养出比正规体制多十倍、二十倍或三十倍的领袖？施瓦茨（Schwarz）在《教会的自然发展》（Natural Church Development）中论述说，西方的正规神学教育体制实际上阻碍教会的自发生长。²⁰ “非正规”（nonformal）一词的发明者——菲利普·库姆斯（Philip Coombs）着手的一项联合国教科文组织的研究，部分解释了这一问题。²¹库姆斯的团队试图探究西方正规教育无法显著改善发展中国家低识字率的问题。原因主要集中在正规教育成本较高，而且不能适应传统文化。因此，他们发明了“非正规教育”——一种将最优正规教育和最优非正式教育综合起来的教育类型。它可以创造既严肃有序，又完全适应文化情境的教育计划。

我们需要从根本上调整正规教育模式，将机构（institution）变成与教会合作的资源中心（resource center），为大批人群提供高品质培训。可以实现吗？已经在巨型大学（译注：指在册学生人数超过十万的大学）里实现了。这方面排在全球前十位的都不在美国：²²

中国——中国电视大学体系（China TV University System）	593,000
法国——国家远程教育中心（Centre National d’ Enseignement a Distance）	184,616
印度——英迪拉·甘地国立开放大学（Indira Gandhi National Open University）	242,000
印度尼西亚——空中大学（University Terbuka）	353,000
伊朗——帕亚莫·努尔大学（Payame Noor University）	117,000

²⁰ Natural Church Development, Christian A. Schwarz, (Churchsmart Resources, 1996).

²¹ The World Educational Crisis:A Systems Analysis, Philip H. Coombs (Oxford:University Press, 1968).

²²该材料摘自“Why Universities Need Technological Strategies”, Sir John S. Daniel, 出自Change杂志1997年7-8月刊。

韩国——韩国放送通讯大学 (Korea National Open University)	210,578
南非——南非大学 (University of South Africa)	130,000
西班牙——国立远程教育大学 (Universidad Naciional de Educacion A Distancia)	110,000
泰国——素可泰塔玛提叻远程教育大学 (Sukhothai Thammathirat Open University)	216,800
土耳其——安纳托鲁大学 (Anadolu University)	577,804
英国——公开大学 (The Open University)	157,450

在大规模需求的强烈推动下，一个共同的使命诞生，彻底改造了全世界许多地方的正规教育：从以教师为中心的体系，转向以学生为中心的灵活形式。西方正规体制的这种创造性、根本性重组，具有三个基础元素：

- 准入
- 费用
- 灵活性

教育成本约占传统正规体系的 10%。（部分例子仅为 50%）如果世界能够彻底改造正规体系，教会为何不能设计一个优质体系，在 ECWA（以及规模为 ECWA 四分之三 的 COCIN——Church of Christ in Nigeria，尼日利亚基督教会也在严阵以待）培训四万到四十万名领袖，使非洲发生翻天覆地的变化呢？

职业牧师 (The Professional Pastor)

西方创造的专业事业 (professional enterprises) 生产出了什么？其中之一是职业牧师。职业牧师是使徒时代的那类领袖吗？他的职位描述与使徒时代的领袖有丁点类似吗？我将在本文余下部分指出，职业牧师与职业宣教士不是我们在早期教会中看到的合乎圣经教导的领袖类型和领导职能。因此，我们不仅看不到像《使徒行传》中描述的那种教会自发扩展，相反还正看到衰退的局面。

这在教会产生了什么后果？我们对**我们的**牧师有何期待？我们创造出一类不同于新约所讲的领袖。这类领袖更像专业人士。他和我们不同——有专业上的距离。我们称他：“我们的牧师”。从组织层面讲，他属于我们。毕竟是我们付他酬劳。而且在一个资本主义社会，他就是一笔固定资本。我们雇用

他做圣职工作。我们生病或需要辅导的时候，他来到我们身旁。我们需要专业人士。要知道，他的薪水有一部分是我们支付的。在后面的内容里，我将指出这种观念不合圣经。我们若要重新干起“颠覆世界”的宏大事业，就必须彻底（从根本上）扭转我们对牧师的职位描述。

职业宣教士 (The Career Missionary)

西方两大机构——宣教机构与正规神学机构的另一个产物，就是职业宣教士。我在全球观察到象征这一产物独一无二的特征——“专业距离” (professional distance)，职业宣教士常将之熟练运用到形成一种新艺术形式的地步。**职业宣教士范式**的型态是：蒙受进入宣教禾场的呼召，去圣经学校接受培训，然后向宣教机构提出申请。宣教机构成为老板，给宣教士设定薪水，差派他们到指定禾场，处理他们所有事务，从他们的收入中抽取一定比例等等。

这在教会产生了什么后果？教会被挤到边缘。福音事业的扩展曾经是保罗所领教会的显著特色，现在完全变成由机构和组织来运行。训练宣教士的是神学院，认可、差派、支持宣教士的是相关机构——不是教会。我们的宣教士接手宣教工作；教会支持他们，为他们提供汇报平台，但不直接参与他们的工作。这与以弗所和腓立比所经历的教会倍增一体化 (integration of the multiplication of churches) 模式相差甚远，他们“从头一天直到如今”都是完全与保罗同工。教会被边缘化；职业宣教士即使没有丧失全部作用，也“残废”了，根本无法像早期教会的“安提阿传统”那样颠覆整个世界！

新约核心框架——早期教会

当有人主张说，现今的世界变得比以前复杂了，需要更加复杂的宣教方法，罗兰·艾伦 (Roland Allen) 会给出这样的说辞：

“如果任何人回应我说：当我们这样讲，我们想到的仅仅是非洲和其他未开化之地，我必须回答，我们想到的明明是每个地方的所有人。因为我们在每个地方都运用同样的方法，并且每个地方都在退缩，不按使徒的方案建立教会。”²³

Leslie Newbigin引用了艾伦(Allen)在1932年说的一番话。当时有关回归新约方法是否必要的争论持续了数十年，艾伦这样声明：

²³ *Missionary Methods*, Allen, p. viii

“我唯一能说的就是，‘这是基督和使徒的方法。’若是任何人回答，‘那过时了’或者‘时代变了’，我只能重复说，‘这是基督和使徒的方法’，留下他面对这个问题。”²⁴

那么，涉及到领导问题的时候，到底什么是“基督和使徒的方法”？它在哪些方面不同于职业牧师和职业宣教士？我接下来所作的简短审视，是基于我在 BILD 领导力系列课程《领袖和早期教会》中的研究。²⁵

《使徒行传》呈现了新约宣教模式的四个主要成分，塑造了我们对领导的理解。我们在建立当代模型时，需要遵守这些成分。它们从《使徒行传》中脱胎而出。我相信，它们一定是以对每个时代都适用的方式，被放在《使徒行传》中的。我们看见耶稣训练十二门徒有一些明显的模式（它们构成门训运动的核心），却没能看见早期教会的宣教同样具备清晰的模式（通过路加撰写《使徒行传》的结构可见），这一点令我惊奇。如果你领会到“从耶路撒冷到犹太全地再到撒玛利亚”的书卷架构，以及书卷中分布的六份扼要的“进度报告”，你就能看出全球教会扩展的架构何在。路加明白他的文字在本质上是“教理问答”（路1:1-4），因而也是众教会的训练素材。如今有人把耶稣的门训模式与《使徒行传》中的模式区分开来，或是把耶稣的模式推到宣教模式的首位，《使徒行传》中保罗宣教旅程展现的模式排在次位。这群人的眼光往往放在一个对教会缺乏认识的、个体性的西方门训定义上。路加在他的两卷历史书——《路加福音》和《使徒行传》中表达得很清楚：没有多种模式，只有一个方法。在后来所写的《使徒行传》中，他开篇就说明，这卷书讲的是耶稣接下来的工作和教导。没有两种模式：耶稣的模式和保罗的模式；或耶稣的模式和使徒的模式；只有一个方法：基督和使徒的方法，正如艾伦正确阐明的。

《使徒行传》中早期教会塑造领导的四个成分

四个主要成分包括以下：

- 安提阿教会
- 保罗团队（使徒团队、宣教团队）
- 长老和执事
- 教会网络与合作关系

²⁴ Missionary Methods, Allen, p. ii

²⁵ 此课程可从 BILD International 或其任何国家资源中心或全球合作伙伴处购买。登录 www.bild.org 了解有关信息。

让我们花点时间来看每个成分。记住，当我们开始简短审视，要注意的是每个成分在教会总体自发扩展中发挥的功能，而不是确切的名称。²⁶

1. 安提阿教会。路加在讲述中对安提阿教会的定位，表明这间教会是他论述的核心要点。我们对这间教会了解多少？它领受了保罗和巴拿巴很好的教导（徒11:25-26）。它成为一间拥有多位先知和师傅的稳固教会（徒13:1-4）。上帝拣选巴拿巴和扫罗去作祂召他们所作的工，教会的领袖交托他们作这工。他们返回后，向教会报告上帝在他们首次宣教旅程中作的一切工（徒14:25-28）。安提阿成为他们的工作基地。这间教会成为早期教会全部传统的象征，这种传统被称为安提阿传统，它在基督教历史之初持续了四百年。
2. 保罗团队。保罗和巴拿巴是最初成员，后来马可加入。（徒13:1-4）。首次宣教旅程结束后、第二次旅程快要开始前，团队内起了冲突（徒15:36-41）。保罗承担起团队领袖的身份，踏上第二次宣教旅程。他拣选年轻的提摩太作学徒。（徒16:1-5）。他逐渐建立了一支团队，人员组成包括：见习同工——提摩太与提多；合作者——西拉；以及使队伍壮大起来的同工——指称同工的有九个不同的名称，还提到超过三十五个人。看上去有的成员偏向服侍，有的主要驻扎在本地。有的是授权的同工（enabling co-workers）——集体的领袖、富有者、商人以及妇女。提到的同工中三分之一是妇女。²⁷保罗和他的团队扎根在教会，在教会一作工就是数年时间，并且在教会拥有某种权柄，以施行指正教化工作，从团队中差人出去。团队的核心成员似乎拥有《以弗所书》四章11节描述的恩赐：使徒、先知、传福音的，以及牧师和教师。
3. 长老和执事。保罗很快就在他创立的每间教会设立长老（徒14:23）。这些长老要牧养教会，维持教会正常运转（徒20:28）。他们自身可靠——有好的家庭、好的品格、能以教导别人的牢固知识（提前3:1-7；多1:5-9）。执事要协助长老（提前3:8-13）。显然，他们要像《使徒行传》六章1-6节中提到的他们的先驱者一样作工——服侍教会。有证据表明，他们帮助教会集体管理各项资源，处理教会内的跨文化冲突，

²⁶不久前出版的一本书对这些成分以及更多课题有所探讨：The Emergence of the Church: Context, Growth, Leadership and Worship by Arthur G. Patzia (Intervarsity, 2001).

²⁷有关保罗指出的所有人，以及他指称同工的所有名称的精彩探讨，可参看“Paul and His Co-Workers”，E. E. Ellis，摘自Dictionary of Paul and His Letters, Gerald Hawthorne, Ralph P. Martin, Daniel Reid编 (Intervarsity, 1993)。

- 为团体提供服务。这些长老似乎总是组成一个团队。他们的资格是以年龄、家庭和品格，而非以《以弗所书》四章 11 节所讲的恩赐评判的。
4. 教会网络与合作关系。明显地是，保罗创立和训练的教会，都成为保罗的长期合作伙伴。腓立比的教会就是一个鲜明的例子。他们从起初就与保罗合作（腓1:3-8），赠送礼物给他（4:10-12）、差人协助他作工（2:25-30）。教会也有形成网络的架势。保罗把从耶路撒冷会议带的信传给众教会看，显明有一种网络正在编织开来。（徒16:4-5）。保罗收集众教会给耶路撒冷圣徒的捐资，若干教会领袖陪同保罗把钱款放出去（林前16:1-5）。在此事件中，你可以看到保罗对加拉太众教会用的是统称。而且，在部分保罗书信的结尾，保罗问候各个地方和各个教会的同工，如同有一张巨大的教会和同工网络，联网形势清晰可见。

这四个成分是“基督和使徒的方法”的重要内容。一间策略性教会培植出来，逐渐稳固。她委托一支团队，带领教会的拓展工作，广传福音，新建教会。团队对新的教会实施教导，在每间教会任命长老；建立一个教会网络，并继续巩固、繁殖教会；训练教会的领袖以及成熟的宣教团队在职成员；这两类人与团队合作，继续在策略性城市传福音、教导教会以及任命带领人。这就是“基督和使徒的方法”。

动态架构 (Sodality) / 静态架构 (modality) 理念

首先要提的一个问题是：领袖和同工的职衔各种各样，是否能够作一个基本范畴划分？我的看法是，虽然不是所有都能归类，但还是存在一定的可归类范围。有的领袖和同工着眼于全球——教会的扩张。的确，他们参与地方教会的服侍，重心却放在全球。有的领袖和同工（长老、执事及其他领袖）着眼于本地，但也时不时与保罗同工。在圣经使用的领袖称呼中作明确区分是不可能的，因为很多词是互换使用的。而且教会和领袖之间、不同的领袖之间，构建权威的方式也有所不同。圣经对此问题并没有确切说明。但是，从事工和职责的领域看待的话，问题就变得清晰一些了。

我读过的最好的一篇相关文章，是拉尔夫·温特 (Ralph Winter) 的《上帝救赎使命的两种结构》(The Two Structures of God's Redemptive Mission)，它出自《对全球基督教运动的观察》(Perspectives on the World Christian Movement) 一书。²⁸温特称，上帝在千年历史中的运动是

²⁸ “The Two Structures of God's Redemptive Mission”，出自 Perspectives on the World

受两类领袖推动：地方教会领袖和普世教会领袖。温特认为这证明了宣教团体的正当性，但我觉得他只对了一半。保罗团队的必要性固然能够证明，以组织而非以教会为本的西方宣教团体模式则不尽然。温特使用**动态架构** (sodality) 和**静态架构** (modality) 这两个古老的术语，从教会历史的角度阐明他的观点。**Sodality** 源自意为“伙伴关系、兄弟关系、手足情谊”的拉丁词根²⁹，指代宣教团——这里指中世纪修道院。**Modality** 则较难确定词源，它指主教管辖的教区以及地方教区。这意味着长老和监督（主教）属于地方教会领袖类型，像保罗团队那样的宣教团，则属于周游各地的普世教会领袖类型。

现在，让我们藉着前文提述的塑造早期教会领导层级的四个成分：安提阿教会、宣教团队、长老与执事、教会网络与合作关系，来展开推论。它们关注的领域各不相同。保罗和他的团队，是一群关注福音扩展的领袖。他们有流动性：只在关键教会短暂停留两到三年时间；他们是网络建造者：在地方教会任命长老和执事以负责牧养工作；他们以地方为本位，他们守护的教会却有着和保罗及其团队一起“兴旺福音”（腓1:3）的内在属性。借着温特从中世纪挖掘而来的术语——动态架构和静态架构，我们可以轻松掌握早期教会领袖的基本分类。

静态架构 = 地方本位，全球参与

动态架构 = 全球本位，地方参与

需要注意的是，这两类并不互相排斥。它们遵照同一个“基督和使徒的方法”，在事工和领导领域互相补充，浑然一体。而今情况却不是这样。如今推动宣教机构范式的，有本质上不同的各种方式。如艾伦所指，今天我们有两种宣教方式：一个是古代方式，一个是现代方式。

我举一个实际生活中的例子，帮助你们理解。约十年前，我和导航会副主席吉姆·彼得森（Jim Petersen）参加一个为期两天的活动，那时我接触到温特（Winter）的文章。而此前，吉恩·盖茨曾带温特到艾姆斯市（Ames）商讨 BILD 的理念和事工，以期协力打造一个侍奉项目样板。我由衷景仰吉姆的研究工作，还曾在我们的教会推广他的著作：《把传福音化为生活方式》(Evangelism as a Lifestyle)³⁰。那时他刚写完《没有围墙的教会：跨越传统的界限》(Church Without Walls: Moving Beyond Traditional

Christian Movement第35章，Ralph Winter, Steven Hawthorne编 (William Carey, 1999)。

²⁹ Oxford English Dictionary, 2002

³⁰ Evangelism as a Lifestyle, Jim Petersen (Navpress, 1980).

Boundaries),³¹其内容详实、富有创见,是最早触及后现代主义话题的书之一。他使用温特的动态-静态架构论述,为导航会的正当性辩护。在漫长的历史中,上帝既使用传统的教会领导,也使用宣教团式的领导,推动福音的扩散和教会的拓展。我认可他的观点。但我要指出,问题不在于流动团体的存在本身,而在于它们是不是《使徒行传》所教导的、初代教会所效法的,“基督和使徒的方法”。按照那种方法,我们的传福音工作必须带来教会的建立。那些外出履行保罗团队使命的人,要在地方教会坚立他们的信仰,并在通过考验后,接受这些教会的委托(举荐)。这里不存在自封的呼召,或在教会网络以外作工的可能性。

还有一个例证。前不久,我和某大型宣教组织的全体执行领导层分享 BILD 的范式和资源。那两天他们分享说,他们在美国的许多教会虽然使用宣教机构,但却不承认其正当性。我这样回答他们:倘若宣教组织是完全按“基督和使徒的方法”,而不是按西方宣教事业来重建,那么,他们无疑能够像最初的保罗团队那样确立自己的权威。这是完全可以的。

被福音派教义渗透的宣教事业在当今的混乱局面

现在,让我们来看新约范式对当代教会领导的潜在影响。当我们尝试重新思考二十一世纪领袖的角色和责任,我们至少需要弄清七个关键议题。我把它们变成问题的形式,以便大家透彻思索本文前面内容的蕴涵。

1. **安提阿教会真的理当成为典范中的典范吗?**我认为有几个原因。其一可见于安提阿教会在《使徒行传》中的定位,耶稣希望这个定位是教理问答式的。这是一种通用模式。有人称保罗只是一开始使用它,后来逐渐弃用。但路加不是那样定位安提阿教会的。路加记述保罗的首次宣教旅程,似乎是为了给我们完整展现宣教扩张的周期——大卫·贺色格芮夫(David Hesselgrave)称之为**保罗周期(Pauline cycle)**。保罗团队被一间教会差派出去,完成工作,然后回到教会。教会的自发扩展是奠基在一种策略性教会之上,这种教会同时也是发起保罗团队的大本营。早期教会显然持此见解,发展出所谓的**安提阿传统或安提阿流派**。在教会历史的最初几百年里,安提阿教会是一间资源中心式教会,最贴近“基督和使徒的方法”。

³¹ Church Without Walls: Moving Beyond Traditional Boundaries, Jim Petersen (Navpress, 1992).

2. **保罗团队和教会本身的角色是什么？**这个问题在教会中间引发不少困惑。正如前文所指，教会已被宣教事业取代。这种事业本质上是由宣教机构，而不是教会网络运作的。地方教会已被边缘化。末尾的反倒跑在最前面，存在混淆教会角色和保罗团队角色的倾向。在安提阿模式中，教会要做的是确认一支团队是否蒙召在地方教会以外从事宣教工作，然后以必要的资源和人力支持他们。保罗团队的任务就是执行“保罗周期”，在具策略意义的城市传福音、建教会、训练领袖。因此，我们有必要把地方本位型领袖和全球本位型领袖，设想为持续履行和相互补充的角色。
3. **我们需要团队领袖吗？**是的，我们需要。巴拿巴和保罗的冲突就证明这一点。名字顺序的颠倒：从“巴拿巴和保罗”到“保罗和巴拿巴”，是路加叙述中的关键。接着后文就记述保罗和巴拿巴因团队成员而起冲突。这次事件，加上安提阿教会对保罗新团队的举荐，一并确立了保罗的主要领导地位，以及设立一名团队领袖的必要性。虽然马可后来得到保罗的重视，巴拿巴的工作也在继续，但团队现在明显是由保罗带领。
4. **保罗的角色会永久存续下去，还是会在他使徒身份终结于生命末了时取消？**这是我们需要重新思考的最重要的问题之一。在回答问题之前，我想笼统提一提对许多在座者影响至深的三位学者：雷·斯特德曼 (Ray Stedman)、约翰·麦克阿瑟 (John MacArthur)、吉恩·盖茨 (Gene Getz)。他们在大约相同的时间，创作了以教会为主题的重要文献：斯特德曼写了《信徒相交》(Body Life)，³²麦克阿瑟写了《教会：基督的身体》(The Church: the Body of Christ)，³³盖茨写了《突出教会的重点》(Sharpening the Focus of the Church)。³⁴

他们一起带领我们沿着重新思考教会的路上前进。依我之见，斯特德曼对这个问题的回答虽不够审慎，但却最为清晰。三种立场略有不同。

在斯特德曼看来，《以弗所书》四章 11 节所述五种恩赐的功能均有延续，与使徒的概念相配合。有一些凭恩赐被称为“受差者”（使徒），

³² Body Life, Ray C. Stedman (Glendale, CA: Regal Books, 1972).

³³ The Church the Body of Christ, John MacArthur, Jr. (Wheaton: Victor Books, 1982).

³⁴ Sharpening the Focus of the Church, Gene Getz (Chicago: Moody Press, 1974).

但不在十二使徒行列中间的人。

麦克阿瑟基本上只关注牧师 / 教师恩赐，但他把植堂活动视为福音传道者的工作，视使徒和先知为根基，认为他们在今天不再是恩赐。

盖茨认为这些恩赐都是暂时的，要被成熟的领袖（长老和监督，与牧师同义）和成熟的信徒取代。

重要经文是《以弗所书》四章 11 节和《提摩太后书》二章 2 节。真正关键的经文是在《提摩太后书》二章 2 节中。当保罗把指挥棒传给提摩太，提摩太也要传给长老和监督吗？还是说，提摩太再把指挥棒传给像他一样，在受训于保罗之时显出恩赐的其他年轻领袖？盖茨在新书《**长老和领袖：上帝对带领教会的计划**》(Elders and Leaders: God's Plan for Leading the Church) 中，³⁵延续他在《**突出教会的重点**》(Sharpening the Focus of the Church) 中的旧有理路，称指挥棒是传给长老和监督。注意他对《提摩太后书》二章 2 节的解读：

“你（提摩太）在许多见证人面前听见我（一位使徒和先知）所教训的，也要交托那忠心能教导别人的人（长老 / 监督）（提后2:2）。”³⁶

盖茨忽视了《提摩太后书》二章 2 节的整个背景。这封书信是写给拥有各种特殊恩赐、承担特别管理工作的提摩太。在信中，保罗回顾了他对提摩太的训练、他交托给提摩太的所有工作。这些是保罗交托给人的事。其假设是，保罗的职能传给提摩太，提摩太也要再传给其他人。他们处在一种动态架构的环境下。我不认为保罗困扰于每种恩赐的确切功能。在教牧书信中，他自称使徒、先知和教师。他给提摩太加了一项福音传道人的职责，还告诉提摩太要点燃那在他里面的恩赐。这都是以保罗团队及其功能为背景的。他用《以弗所书》四章 11 节中的五种恩赐，指认这些功能。重点是，动态架构是否融入静态架构，不再存在。

保罗团队、《以弗所书》四章 11 节的恩赐结构，以及安提阿教会的整个精神，都被一个错误的注释抹消！这使盖茨的书变得和亚历山大·斯特拉赫 (Alexander Strauch) 的书一样，唯一不同的是前者出自一位主任牧师

³⁵ Elders and Leaders: God's Plan for Leading the Church, Gene Getz (Moody, 2003).

³⁶ 出处同上，p. 190。

之笔。这个错误使教会和宣教事业断开联系，领袖的动态架构被完全抹消，或被移入附属行列。复兴的教会到了第二代，信徒就死气沉沉，部分可归咎于这个原因。

在二十一世纪模型中重现安提阿传统

那么，以这里为起点，我们将去往何方？我们需要在一个二十一世纪模型中重现（恢复）安提阿传统。我认为我们有两项任务。一是尽我们最大努力，按照“基督和使徒的方法”建立模型。这便是 BILD 获邀去一个国家开展合作项目时所做的。每到一个地方，我们都会说：“我们尽己所能带来了我们的资源；我们会尽量搁置我们的一切文化假设；你们邀请我们，我们将竭尽全力帮助你们，建立一个以‘基督和使徒的方法’为中心的计划。”这就是 BILD 的工作。

二是解构分析西方范式。这项任务势在必行。我们必须解构分析宣教机构，解构分析神学机构，结构分析职业牧师，解构分析职业宣教士。这些只是提要，我们将在接下来的两天深入探讨和辩论。

建立一个与时代同步的领导模型

我们如何按照“基督和使徒的方法”，开始建立一个与时代同步的领导模型？

安提阿式教会

首先，我们需要安提阿式教会。倘若你认为你的教会是一间策略型教会（无论出于何种原因），那么她需要和安提阿教会相像，因为这是“基督和使徒的方法”。并且，安提阿式教会必须形成策略性团体。**安提阿式教会必须形成策略性团体**，这是什么意思？一间安提阿式教会，至少须有一个颠覆世界的强大愿景，而不仅仅是有一栋教会建筑、取得不错的发展就够了。“一个颠覆世界的强大愿景”，是坚定致力于以《使徒行传》中的方式宣教；还必须有意愿建立一个由社会资本与财物资本组成的资源战争基金（resource war chest）。

领导团队

其二，我们需要具备动态架构 - 静态架构思维模式的领导团队。领导团队如

何培养动态架构—静态架构思维模式？长老和执事的责任必须增加。这样做可能不会赢得朋友、影响别人，因为人们认为这是**你的**工作！事实上，你们有些人可能努力传道、教导，做得相当出色，但却需要支持：因为你没有时间干任何其他事。根据《提摩太前书》第五章的记载，有些静态架构下的人得到支持，但是我们也可以期待动态架构下的人同样得到支持。你同意这种观点吗？你必须改写有恩赐领袖的职位描述，使他们能够自由专注于全球视野，并为他们提供经济资助，好让他们能够协助有需要的教会网络。你应当如此行，因为这是我们所从事的工作——教会的自发扩展。牧师处在动态架构的一端，所以他们从根本上就不是教会的私有财产，即使你们需要（从经济上）支持他们。后面我们将详细讨论这一点。

教会网络与合作关系

其三，我们需要与国内外教会建立真正的合作关系——能以改变世界的合作关系。以建立合作关系的方式，点燃福音自发扩散的火焰，这是我们所从事的工作。找到那种上帝正在作工、福音正在出动、教会正在栽植的环境。组成伙伴关系，参与其中，利用你的资源。建立合作关系，在必要时提供救济、促进发展。我们不需要徒有能力但毫无作为的教会。在与危机中的教会结成的合作关系中，救济与发展十分关键。增长最快的教会往往位于甚至基础设施层面都崩离析的国家，他们需要援助和资源，需要与我们这些资源拥有方合作。那么，让我们为民间团体的举措建立合作关系——携手把举措付诸实施，影响我们的城市和文化。这就是我们必须建立的合作关系。日后将有文章专门探讨其中一些议题。

解构分析西方范式

除了建立模型，我们还须解构西方范式。

解构分析宣教机构

解构分析宣教机构。话虽如此，我们并非要关闭宣教机构。我们是要按照“基督和使徒的方法”，调整宣教机构。宣教机构需要重申，其有权利像保罗的团队——动态架构团队一样，获得正当性认可。它们必须抛弃西方范式，以“基督和使徒的方法”，与国民教会建立真实、崭新的合作关系。一间宣教机构到达所要作工的禾场，告诉合作方的全国带领人说：“我们要重写规则。我们有资金，有固定资产，也有些许成就，但我们还得建立真正的合作

关系。我们得撇开西方范式，一起改写规则，界定这种合作关系。我们希望能够尽快帮助在全球建立安提阿式教会，与之建立合作关系”——如果宣教机构决定如此行，这将令人震惊。宣教机构应当找到关键的资源式教会，帮助她们对安提阿理念产生兴趣，并建立合作关系。我们不希望关闭宣教机构。它们只是需要重建。

解构分析神学机构

我们得重新配置正规计划，至少在全球教会快速增长地区，使受训者人数翻十翻。我们必须与安提阿式教会建立合作关系，充当她们的资源中心。我期望所有教职成员在安提阿式教会成为常驻神学家，证明他们神学家角色的正当性。这可以做到。他们可以获得酬劳，我们可以重新安排资金的分配方式。这些并非没有可能做到。

解构分析职业牧师

现在气氛热烈起来了。我们必须改写牧师的职业描述，释放他们去拥抱以全球为焦点的事业。我们必须把职业牧师的工作，重新导向教会的自发扩展。教牧团队的领导权力，必须交给最高领袖而非全体委员。这是吉恩·盖茨（Gene Getz）所著《长老与领袖》（Elders and Leaders）一书中的伟大成果之一。仔细浏览盖茨对长老和领袖的研究，你会发现他对高层领导及其必要性的思考非常出彩。于是，我们就可以确认保罗团队在教会需要做哪些工作了。如果你的教会有一支常驻保罗团队，确认一下它需要做些什么，以使教会保持成为一间安提阿式教会。留出时间做这件事，余下的时间则用来在集体和全世界中传扬福音。

解构分析职业宣教士

如果你是一位宣教士，可与你的机构重新协商宣教关系，请求差派你到一间安提阿式教会。带一支宣教士团和你一起，让他们加入你的团队。与差派机构保持联系，将其转变为一所资源中心，并不是没有办法。甚至连机构的行政团队，都可以附属于一间安提阿式教会。服侍那间教会，应当成为你的一部分工作。如果你接受的支持不能全部维系，可以自己尝试做些贸易或经营，或者向你服侍的安提阿式教会寻求支持。重新议定你与你在海外合作的教会的关系；设计一个驻点不超过三年、可以重访教会的模式——类似早期

教会中的情形。

我给你们举两个例子。例子并不完美。一是我在我们教会的主任牧师角色。我们花了五到七年时间才理顺这个角色。我在教会的主要职责，是保持其安提阿式教会的性质。教会规模不大，但我们相信她是一间安提阿式教会。为了保持教会的这一属性，我需要做特定的事。教牧团队和众长老都认可这一点。我们开创了余下的工作。由我带领团队——保罗团队或教牧团队（无论怎么称呼都可以）。我负责团队的带领工作，确保通过充分发挥已装备的恩赐，推进所有事务的发展。但是，我可以自由地把重心放在教会以外，我的大部分时间也是花在教会以外。

第二，我想讲一个史蒂夫·盖尔格（Steve Galegor, Jr）的例子。他在一间地方教会用 BILD 流程培训。他被差往阿尔巴尼亚，在那里呆了几年。开全国会议时，有两个人找到我，向我表达他们对史蒂夫工作的欣赏。一个人告诉我说，他们认为史蒂夫是阿尔巴尼亚最高效的宣教士。因为他用“基督和使徒的方法”处理事情。史蒂夫在阿尔巴尼亚作了几年工，现已回国，驻扎在纽约市的一间安提阿式教会。在那里，他正建立一间阿尔巴尼亚教会。每年他有两次回到与他合作的多间阿尔巴尼亚教会中间。这与新约中的模式非常相像。目前，他得到资助做这项工作。工作的继续需要祷告支撑；现在他得以在资助下推进这个过程。

美国福音主义的方案

基于本文的论述，你会选择美国福音主义的哪些方案？一，你可以走上新约教会的“唯独长老”（elders only）路线。我记得吉恩·盖茨（Gene Getz）有一次说他很震惊，因为他不相信有那么多长老团，以牧师不懂其他需求种类的作用为由，把他们的牧师踢出团队。你可以选择许多新约时代教会的“唯独长老”模式。二，你可以把个人主义的门训模式带进教会的院墙中。有组织可以帮助你这样做，它们像机器一样办得妥当。三，你可以走向巨型教会路线，专注于以商业途径发展教会，取得巨大成功。“即插即用”——比如，让你所有的活动自动完成。四，你可以舒服地躺在用以上元素拼接出来的福音主义中心地带。或者，你可以彻底回归“基督和使徒的方法”，而这才是我们需要做的！

为什么这样做很重要？我想给你们讲两个故事。一个是关于澳大利亚的基督弟兄会。这是十九世纪上半叶发展最快的教派，在五十年里建立了三百多间

教会。而现在，基督弟兄会在澳大利亚变成收缩最快的教派，教会很快就不足两百间。他们发展最快的时候，我认为原因之一很可能是他们比任何其他教会运动，都更贴近“基督和使徒的方法”。但是随后他们设立长老。第二代信徒出来的时候，长老已经是中年人。他们不让年轻一代去圣经院校学习。他们眼中只有长老的位置，即使建立教会的是动态架构的团队。年轻领袖没有机会冒出。教会只有长老。到了第三代，长老完全僵化，第三代年轻人成了浸信会教徒！这种情况全世界都有，因为人们从未好好思考过动态架构—静态架构的理念。

大约十年前，我和费城东部的一位牧师谈话。我知道费城北部有不少圣经教会（Bible Churches），就问他一些情况。他说：“她们对我们毫无用处，因为都死了。”至少这是他的看法。那么他指的什么呢？他是指，牧师都是受过良好教育的人，只在星期一休息，其余时间疯狂学习，主日早晨解经，然后每周如此。教会除了做些明面上正确的事，就没有什么其他作为。这种说法听起来可能有些极端，但重点是，如果我们不打通动态架构和静态架构，就会使教会的宣教工作被孤立。宣教工作一旦与教会断开联系，事工运行的生命力也随之大大流失。

这些问题真的非常要紧。现在我要求你们，你们中的多数人，思考你们的教会——思考你的牧师职位描述。纵然你想尽一己之力改变许多国家，你的教会却在很多情况下无法以应有的结构作出回应。但机会摆在这里。我们乐意尽我们最大的努力，尝试把你送到海外，帮助那些希望按照“基督和使徒的方法”建立教会的植堂运动。这何其激动人心！因此，我们也希望你们好好思考，在接下来的几天和我们展开讨论。

最后重要的一点：如果这样做不管用怎么办？这里我再引用一句话，还是出自罗兰·艾伦（Roland Allen）**宣教士的方法：用圣徒保罗的方法还是用我们的方法**（*Missionary Methods: St. Paul's or Ours?*）一书的引言。此书探讨的是对“基督和使徒的方法”的片面或低效应用。他说，如果有人告诉他基督和使徒的方法不管用，那么，“实情就是他们从来没有理解和实践过这种方法。因为如果你严肃看待它，它就在这里，是完整的，有活力的，在任何世代都能颠覆世界。”

这些范例论文的写作与发表历时十五年时间，内容包括从儿童至成人的神学教育范畴。随着教会进入后现代时期以及文化转型为技术型社会，教会将面临400年一遇的挑战。这些论文作为一个整体，为21世纪的教会提供了一个独特的指南，帮助我们教育我们的孩子，重新教育我们的成人，并且培养下一代的牧师和宣教士。

范例论文：

-  以教会为本的神学教育：创建一种新典范
-  以教会为本的宣教：创建一种新典范
-  以教会为本的神学：创建一种新典范
-  以教会为本的释经学：创建一种新典范
-  以教会为本的基督教教育：创建一种新典范 - 第一部分：儿童期与青春期
-  以教会为本的基督教教育：创建一种新典范 - 第二部分：成年期



2400 Oakwood Road
Ames, IA 50014-8417
电话: 515.292.7012
bild.org