

# 导师

## 教导者指南

欢迎来到导师世界。在这四节课的研习班上，您将学习教导计划的基本内容。虽然在这四节课中所讲授的内容可以应用于教会的不同环境中，但这一专门的导师培训的目的是为主教会的牧师用来操练教会里那些正在培植他们自己教会的同工。这个研习班也将提供必要的工具，以确保人力、时间和资源的投入能成功的在培植新教会方面来荣耀神。健康教会的成功培植可以一直为神的国来拓展教会。本手册探讨每个主题并作为培训师指南。还有一个额外的部分，其中包括作者的注解，以帮助培训师准备每个主题。



Revised March 25, 2020

## 目录

### 第一节

什么是导师? ..... 3

### 第二节

教导成人学员..... 11

### 第三节

教导关系..... 17

### 第四节

教导关系的开始..... 19

导师日志 ..... 31

教导课程的方案 ..... 33

教会培植同工 ABC .....35

作者注解 .....36

**注:**每节课可在 60 至 90 分钟内结束, 且每堂课不应超过 120 分钟。

## 倍增网络事工 | 2014

最新版 2016/8/16

除非另有说明, 所有经文均取自新国际版本

这个研习班是根据《Masterful Mentoring》和《Why We Must Mentor Church Planters》两本书来讲授的。第一本书可以在我们网站 [www.multiplicationnetwork.org](http://www.multiplicationnetwork.org) 免费下载。

本手册是原培训师指导手册的简略版和修订版。附加说明, 在最后几页标题为“作者的注解”的章节中可以找到所有注解。

# 第一节

## 什么是导师？

### 课程目标

- 找到圣经里的教导示例
- 讲述与教导相关的关键术语

### 圣经里的教导示例

圣经中的许多故事都证明，作为上帝的安排，教导过程是通过由圣灵带领和授权的人来完成的。一代人服事于另一代人。父母把他们对神的认识教给他们的孩子来创造一个神圣的遗产。领袖以上帝及他的带领方式来教导他的或她的继任者。有很多故事，但我们主要集中在导师和被教导者之间的一些关系，来解释圣经的教导基础。

### 摩西作导师

单独地或者分组阅读这些经文。分组阅读并在最后分享答案可能更有用。

出埃及记 17:9-14; 24:13-18; 32:17-18; 33:11; 民数记 11:24-29; 14:6-9, 30, 38; 27:18-23; 32:12; 34:17; 申命记 1:38; 3:21-22, 28; 31:3, 7-8, 14, 23; 32:44-46; 34:9; 约书亚记 1:1-18; 24:31; 士师记 2:7-11。

这些都是上帝的应许之地变迁史上的重要特征。

1、 讲述摩西和约书亚关系如何发展。

---

---

2、 约书亚需要摩西拥有的什么知识或经验？

---

---

3、 摩西是如何把这些知识和经验传授给约书亚的？

---

---

4、 由于和摩西之间的关系，约书亚是怎样发展或成长的？

---

---

5、摩西是如何给约书亚赋权的？

---



---

6、神的子民的结局是什么？

---



---

## 巴拿巴作导师

单独地或者分组阅读这些经文，分组指定阅读并在最后分享答案可能更有帮助。

使徒行传 9:27-29； 11:25-26； 15: 36-41； 歌罗西书 4:10； 彼得前书 5:13； 使徒行传 12:25； 13:4-5； 13:13； 腓利门书 1:24。

## 与大数人扫罗 | 保罗

他在大马士革转变归主三年后，大数人扫罗到耶路撒冷去见使徒（加拉太书 1:18）。然而，那里的信徒不愿意相信从前逼迫他们的人现在是基督的信徒。巴拿巴冒着自己名誉受损的风险，成为信徒扫罗被接纳为使徒和信徒团契的中间人。后来，使徒打发巴拿巴去观察、劝勉和建立安提阿的外邦信徒的新教会。他立刻看见有机会进一步拓展扫罗的事工，就把扫罗从大数带到安提阿。在那里，巴拿巴是扫罗的导师，扫罗的事工开始兴旺起来。巴拿巴证实了教导过程中的重要一步就是允许扫罗（现称保罗）承担一个新领袖的角色。在圣灵的指引下，他让他的受训者去做保罗被呼召去做的事。

- 巴拿巴是使徒们所起的名字，意思是“劝慰子”（使徒行传 4:36）。
- 教导关系是由巴拿巴开始的（使徒行传 9:27）。
- 他看到或者了解扫罗为神国事工的潜能（使徒行传 9:27-29）。
- 他为扫罗找到一个事奉的地方并且和他一起事奉（使徒行传 11:25-26）。
- 他树立了一个榜样，保罗后来适用在自己的事工中（哥林多前书 11:1，提摩太后书 2:2）。
- 他允许保罗做领袖（使徒行传 13:7-46）。
- 巴拿巴还教导过约翰·马克，他和保罗一起写了约三分之一的书信。

1、讲述巴拿巴和扫罗（保罗）之间的关系是如何发展的？

---



---

2、保罗需要巴拿巴拥有的什么知识或经验？

---



---

3、那些知识和经验是怎么传授给保罗的？

---

---

4、因和巴拿巴之间的关系，保罗是怎样发展或成长起来的？

---

---

5、巴拿巴是如何给保罗赋权的？

---

---

6、巴拿巴教导保罗的积极成果是什么？

---

---

### 和约翰·马克

1、为什么保罗不想继续和约翰·马克一起做事奉？

---

---

2、巴拿巴和保罗做了什么决定？

---

---

3、哪位是保罗和巴拿巴要教导的？

---

---

4、保罗和巴拿巴教导的结果是什么？

---

---

## 保罗作导师

在保罗后来的事奉道路中，他遵循了他从巴拿巴那里得到的教导。在使徒行传和保罗的书信中，有十六个人被提到和保罗一起工作过。路加确认了另外七个人是保罗的一次或多次旅行中的同工。不用说，所有这些都得益于他的教导以及他与他们之间的良好关系。他在信中对他们表达的感情证实了这一点。带领以弗所教会的长老，是保罗教导的，亚洲七个教会的领袖也是（使徒行传 19:10；启示录 2-3 页）。保罗后来写了几封信概述了他的教导内容，尤其是对提摩太和提多的教导。保罗称这两个人为“信心之子”，可能表明他们因他归主。查阅使徒行传、保罗的书信以及写给提摩太和提多的信，关注他最著名的信徒就能了解保罗对他们的教导方式。

单独地或者分组阅读这些经文，分组指定阅读并在最后分享答案可能更有帮助。

使徒行传 16:1-5； 17:14； 19:22； 20:4； 哥林多前书 4:17； 哥林多后书 1:1, 19； 7:5-16； 8:6, 16-24； 12:18； 加拉太书 2:1-3； 腓立比书 2:19-22； 帖撒罗尼迦后书 3:1-3, 6； 提莫太前书 1:2, 18-20； 提莫太后书 4:10； 提多书 1:4-5。

1、描述保罗是如何运用和年轻人的关系来培养他们成为领袖的？

---

---

2、提莫太和提多需要了解保罗懂得什么以及他经历了哪些？

---

---

3、什么知识和经验被传达给提莫太和提多？

---

---

4、因和保罗的关系，提莫太和提多是怎样发展或成长起来的？

---

---

5、保罗怎样给他的信徒赋权的？

---

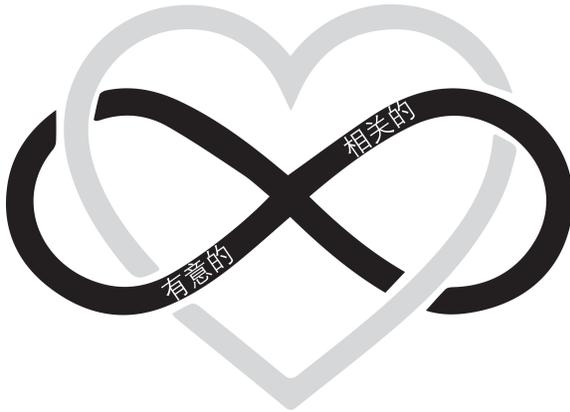
---

6、保罗的教导带来了什么积极的效果？

---

---

## “教导”的涵义



### 为什么我们应该有意识去做？

教导是“一种关系体验，一个人通过分享上帝赐予的资源来赋予另一个人力量。”——斯坦利和克林顿

另一个定义与第一个非常相似：

“无论出于何种目的，……教导是指帮助他人生活的任何特定领域发展技能、性格和知识的活动。它通常意味着两个人中的一个更有经验，更有知识，因此有一些东西值得传递给年轻的那个经验不足，知识缺乏的人。这种“传递”的传送系统，我们称之为教导。”

- 奥斯特豪斯和泰嘉

1. 教导是一个关系过程。
2. 它是有意的；不是自发的或无目的的。
3. 导师有经验去分享。
4. 有东西被传递（资源、信息等）。
5. 导师促进发展。
6. 导师赋权。

您可能想问一些额外的问题来懂得这些定义的具体要素：

- 什么是“关系过程”？
- 教导过程的目的是什么？
- 教导涉及生活的哪些方面和经验？
- 促进发展或赋予权力”一词是什么意思？
  1. 分享你被教导的经历。
  2. 如果你还记得谁，就谈谈。
  3. Was it spontaneous or planned? 是自发的还是有计划的？

关系 - 意图 - 分享 - 促进发展 - 赋权

## “教导”的涵义

曼托是奥德赛中的一个人物，他负责看护奥德修斯的小儿子忒勒玛科斯。曼托是他的顾问和老师。

导师一词源于荷马史诗《奥德赛》。当奥德修斯出征参加特洛伊战争时，他把儿子忒勒玛科斯托付给了一个聪明可靠的仆人曼托。曼托负责指导这个年轻人的社交能力的发展、教育以及为生活做好准备。因此，导师通常被定义为一个充满智慧而且值得信赖的顾问和教师。这反映在标准字典里的定义中：“一个值得信赖的顾问或指导”。导师是一个有经验的人，他与一个缺乏经验的人建立一种发展关系，目的是增强该人在事奉方面的能力、技能、方法和灵命成熟度。

## “学员”的涵义

和学徒常用来描述教导关系中的第二个人。每一个词都传达了导师的依赖、控制或保护的涵义，这不利于理解与教会培植事工相关的概念。

1、学员是一个**积极的**学习者，自觉地进行了一次成长的过程。

学员是一个积极主动的还是被动的参与学习？为什么？

---

---

2、学员努力评估、内化及有效地使用导师所提供的知识、技能、见解、方法或才智。

为什么对学员来说，去评估或内化他从导师那里学到的东西很重要？

---

---

## 门徒、导师和教练

我们是门徒	新 <u>信徒</u>	基础
<i>奠定基础</i>		
我们是导师	新兴的 <u>领袖</u>	形成
<i>可担任领袖的形成</i>		
我们是教练	立志 <u>事奉的人</u>	引导
<i>帮助他们结果子</i>		

在这一点上，可能有必要澄清一些大家常讨论的关于教导的有可能混淆的概念。在耶稣最后的嘱咐中，他指示跟随他的人在所有的国家去做门徒。门徒训练和教导是否具有相同的含义并完成相同的目标？一些作家认为门徒训练是灵命成长的毕生过程，而另一些人则认为基督徒生活的初始训练。有些人把教导称为高级门徒训练。什么时候门徒训练会让位于教导？教导与相关的门徒训练以及教练的概念有何不同呢？

## 结论

对你个人来说，教导的哪些方面是最吸引你的？

---



---



---



---

你发现教导的哪些方面最具挑战性？

---



---



---



---

用自己的话说，什么是导师？

---

---

---

用自己的话说，什么是学员？

---

---

---

## 第二节

### 教导成人学员

“你无法教人任何东西，你仅能帮助他发现他自己。”—伽利略

#### 目标

- 区分教育学和成人教育学。
- 把教会培植同工当做成人学员。
- 探讨成人学习的方式。
- 明确成人学员需要面临的挑战。
- 列出导师和学员双方的教导成效。

讨论教导大人和教导孩子之间的不同之处。

教育学通常用来指教学的方法或策略。然而，最近的成人教育研究结果表明，成人的学习方式与儿童和青年的学习方式有很大的不同。这些研究导致了一种新的成人教育策略的引入，称为成人教育学。

教育学	成人教育学
希腊语 παιδός “paidos,” 儿童和 γωγός “gogos,” 相通。	希腊语，帮助或者指导。
<u>教孩子</u> 的科学和艺术。	<u>帮助成人学习</u> 的科学和艺术。

**注：**尽管许多学员将成人教育定义为“教成人”，但真正的答案是，成人教育是帮助成人学习的艺术和科学。这种差别非常重要，应该经常强调。

#### 成人学员的特点

我们的学员是成人学员，每个人都有一生对处理和评估新资讯和作出决策很有用的经验。然而，大多数人缺乏教会培植和牧养事工的经验。尽管如此，学员们还是选择进入一个新的事工培训阶段。他们寻求充满智慧的建议以促进他们的成长。那些作为他们导师的人要以了解成人如何学习最好的态度来开始进行这种教导关系。

1. 他们是自主学习的。
2. 他们作出**决定**并承担责任。
3. 他们把自己的**经验**带到学习中。
4. 他们**关注**他们想要解决的挑战。
5. 他们**自我激励**，乐于学习。
6. 他们需要**立刻应用**。

### 为什么有必要了解成人学员的特点？

向学员们解释，在本课中，您将讨论与成人学习者的特点、需求和能力有关的教导。这引发了另一个相关的问题：我们的教导与使用传统教育技术的成人培训和发展有何不同？

1、成人学习者是自主学习的。导师应该重视学员的议程，而不是强行采用自己的议程。如果导师强行采用自己的计划会发生什么？

---

---

2、他们自己做决定。导师应该教导学员自己做出合适的决定，而不是把答案给他们。如果导师代替学员作出决定，会发生什么？这是谁的决定？

---

---

3、他们有丰富的经验。应该考虑到这一点以便丰富教导的内容。学员积累的经验使他们有能力评估和吸收新的信息和经验。无工作经历如何帮助他们解决事工问题？

---

---

4、他们关注自己的挑战。导师应在教导的基础上帮助学员寻找解决挑战的其他方法。寻找实际解决方案，那是可以也有可能不能应用，但不仅仅是理论。如何让学员的经验成为一个在教会培植方面来寻找切实可行的解决方案的工具？

---

---

5、他们是自我激励的。导师不需要逼迫学员去学习。内部压力是他们完成他们目标的最强大的动力。他们什么时候学到有价值的东西的？什么时候是出于个人动机或是来着老师的压力？

---

---

6、他们需要立刻应用。与儿童相比，成人学习者需要立即应用他们所学的知识，否则就没有价值。如果他们不明白如何将所学应用到他们的生活中，他们甚至会停止参与，不出席了。

---

---

## 学习方式

教堂培植学员都代表着一个不同的人群，每个人都有不同的能力和需求。我们用学习风格这个术语来描述每个人处理新信息的方式。每个人的学习风格都是不一样的，它是与生俱来的。通过裁减新信息的传递可以使学习经验被充分利用，这样每个学员可以用各种方法来，以增进理解和保留他们自己的学习方式。下面列出的学习方式代表了研究人员最普遍认可的方式。这些描述帮助学员识别他们的学习方式，以最大限度地发挥教导关系的价值。

- 1、**听觉型**：当信息以口头形式给出时，听觉或口语学习者会表现出色，因为他们在讲授和讨论中经历了高强度的回忆和记忆。
- 2、**视觉型**：当信息被阅读或看到时，视觉型学习者会表现得非常好，因为他们对图形、图像和插图的回忆得最好。
- 3、**动觉型**：动觉型学习者也叫触觉型学习者。他们是发现型学习者，他们的学习能力是通过触摸和实验来提高的。
- 4、**环境**：环境舒适度、照明和合适的温度水平提高了环境学习者处理和保留新信息的能力。

你的学习方式是什么?分享一个个人的经验来支持这一观点。

---



---



---

你怎样帮助你的学员识别他们的学习方式?

---



---



---

你如何调整你的教导方式以和学员的学习方式相匹配?

---



---



---

## 教会培植同工面临的挑战

学员都来自不同群体，他们有着同样的呼召。他们来自各类人群并且有着不同的经济类别和职业。他们的受教育水平各不相同，他们的学术能力和智力也各不相同。从他们的经验来看，他们包括初级领袖到成熟的事工领袖。没人拥有相同的天赋、技能、能力或属灵的恩赐。因此，恰当的关注焦点必须放在装备学员以完成主呼召他们所做的事奉上，而不管他们的背景如何或是进入培训过程的生活状态怎样。事工的必要培训过程以及随后开始的事奉，给新的教会培植同工带来了一系列新的挑战。学员可能同时是挣钱养家糊口的人、是牧师、是学生。这是他除了正常的责任和义务之外的事情。

请一位学员举一个例子来说明一个有着不顺利的背景的人来到基督面前，但通过牧师和其他信徒的影响和教导，他已经成为一个成熟的基督徒领袖。

- 让参与者找出一个学员在教会里都可能面临的挑战。

### 1、平衡现有的责任

- 家庭
- 工作
- 教育和事工培训
- 灵命的成长和健康
- 其他社会责任
- 时间管理

### 2、财务管理

- 家庭
- 教育
- 事工
- 工作（第二工作是作教会培植同工）

### 3、获得信心

- 与课堂和外部工作相关的教育挑战
- 失败的恐惧
- 事奉的能力

### 4、发展一个支持系统

- 为家人提供情感支持的亲朋好友
- 祷告伙伴和代祷团契
- 导师

将学员分成小组，要求每组提出建议来帮助学员处理列出的挑战之一。

## 教导过程的优势和回报

教导的益处：

对学员：

- 他将有人帮助承担这一负担。
- 他成功的可能性更大。
- 他会有人负责。
- 他将看到新教会的更快更大的发展。
- 他将与更有经验的人建立关系从而成熟起来。

- 他将很容易获得明智的建议。
- 他将发展一种健康的属灵关系，以在未来的事奉中树立榜样。
- 他将有一个合适的模式来教导他人。

导师将：

对于导师：

- 他将体验到分享他的经验和异象的快乐。
- 他将帮助增强神的国。
- 教导关系将使他更充实。
- 他将看到他的事工倍增后的影响和果效。
- 他将避免停滞和浪费时间。
- 他将留下一份永久的遗产。
- 他会学习。教的人学的更好。
- 他将为建立神的国献身。

## 结束语

你对学员性格的了解是如何让你知道怎样去帮助教会培植同工更好地学习的？

---

---

---

---

---

这节课是如何改变你的教导方法的？你在了解到学员的特点后是如何教导教会培植同工的？

---

---

---

---

---

## 第三节 教导关系

“毕竟，旅行属于旅行者，而不是导游。”  
——达洛兹

### 目标

- 列出好的导师和不良导师的一些特性。
- 列出好的学员和不好的学员的一些特点。
- 意识到教导中的一些危害。
- 明确信任和保密的重要性。

让小组中的人回想一下自己的生活，想想有人教导他们的时候。这个人是个好导师吗？如果是的话，是什么让这个人成为了一个好的导师？他们认为一个好导师的特性是什么？

### 好导师的特性

让参与者回想以下特性，并在他们的个人评价中对他们是否觉得他们具备这些必要的特性做出选择。

#### 1、好的导师是一个**好的听众**。

有一句西班牙谚语是这样说的：“我们生来有两只耳朵但仅有一张嘴。因此，我们应该多听少说。”好的导师听的比他们说的多。当他们说的时候，就是问问题，以便从他们学员那里得到的答案。

#### 2、一个好的导师会处理生活中的**“即时”**时刻。

在教导关系中，我们要处理的生活中的高潮和低谷时学员当前所面临的环境。就像在教育环境中，“即时学习”——也就是说，在“可教时刻”分享一些东西——比似乎与学生当前的现实脱节的的教学更有效。

#### 3、好的导师就像**助产士**。

导师协助“其他人产生新的想法、新的技能、新的隐喻、新的生存方式和行为方式。他们帮助学员产生自己的想法、异象和目标。”——沃格尔

#### 4、好的导师帮助学员看到这些**“选项”**。

当面对困难的情况时，人们会被“卡住”而只看到一个解决方案，只有一个结果，只有一个运行方案。当学员与他们的导师讨论问题时，导师可以帮助他们看到其他的选项。

#### 5、好的导师是一个**激励者**。

我们都需要有人相信我们。我们需要一位巴拿巴，当我们沮丧，觉得事奉失败时，他能鼓励我们。

好的听众 - 即时 - 助产士 - 选项 - 激励者

教导者指南 | 导师

#### 6、导师是一个**批判性思维者**。

作为导师，我们需要帮助学员用批判性和分析性的思维方式来思考—不是简单的黑和白。当导师寻求解决方案时，他们需要分析现状，以帮助他们的学员走出困境。

#### 7、好的导师**引导学员**。

给学员 5 分钟时间让他们单独思考这些特性。然后要求他们分成 2 到 3 人一组，花 10-15 分钟相互分享他们拥有哪些特性，以及他们认为需要改进哪些特性，以便成为好的导师。

你具有这些特性中的那个特性？哪些特性是你想发展的？

为了帮助学员分析情况，这儿有一些建议：

- 找出重要信息包括背景。
- 客观地反思这个情况。
- 确定学员对这种情况的假设。
- 考虑其他的观点。
- 考虑文化背景对其服事对象的影响

#### 不良导师的特性

教导关系中的一些特性能给学习带来约束。看看下面列出的特性，不要花太多的时间。

- 1、给出**建议**太随便。
- 2、**批评**。
- 3、**救助**学员太频繁。
- 4、不恰当地**支持**学员。
- 5、设置**障碍**
- 6、**漠视**学员和他的想法。

这些行为中的哪种行为是你最容易表现出来的？为什么？你怎么能“摒弃”这些行为？

---



---



---



---

## 好学员的特性

### 1、好的学员对他自己的学习**负责**。

好的学员在某些方面明确了他们自己的需求和愿望。学员和他们的导师一起决定他们会面时间，多久开一次会，会议持续多久。他们甚至可以根据他们生活中的当前事件，来替换教导课程中的主要议题。旅行属于旅行者。导师只是个指导。

### 2、好的学员是**主动的听众**。

学员和导师一样，都需要成为“自信的听众”。学员者需要听他们的导师在说什么，然后决定怎么做。

### 3、好的学员是**积极的**学员。

- 寻求有用的反馈信息并对此表示感谢。
- 不害怕去询问任何他成长所需要的。
- 从不害怕提问题。
- 是教导关系中的积极参与者。
- 运用导师的专业知识和经验。

### 4、好的学员是**终身**学习者。

当导师帮助他们的学员了解去哪里寻求能得到帮助（打印的材料、互联网、其他人等）时，他们使学员成为终身学习者。学员不应短期或长期依赖导师。

### 5、学员是**坦诚的**。

好的学员和他们的导师在一起时是开放且坦率的。他们不应隐瞒重要信息。好的学员会诚实的面对缺点和需要并清楚的表达问题。只有这样，导师才能给出一个正确的判断。

## 一个坏学员的特性

询问参与者不好学员有哪些特性。询问他们的建议，导师能做什么或者当他们的学员表现出这些特性时应该怎么做。

### 1、他们过于**依赖**他们导师的答案。

### 2、他们不会**主动**去找到需要涉及的新领域。

### 3、他们**漠视**他们导师说的或者建议的。

### 4、他们未能**分析**当前的现实情况，也未能预见到未来的前景。

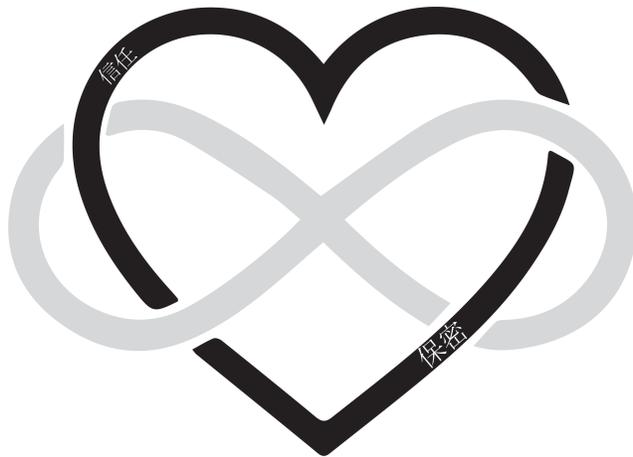
负责 - 主动学习者 - 积极的 - 终身 - 坦诚的 - 依赖 - 主动 - 漠视 - 分析

## 关于教导的警告

- 1、**价值观**。不要贬低他人。（加拉太 5: 13；以弗所书 5:12；罗马书 12:10）
- 2、**模式**。不要干涉。
- 3、**鼓励**。不要拦阻。（帖撒罗尼迦前书 5:11；罗马书 4:13, 15:7；以弗所书 4:32）
- 4、**谦卑**。不要傲慢（腓立比书 2:3）
- 5、**聆听**。缓慢地说。
- 6、**澄清**。别假设。
- 7、**给足够的时间**。不要走捷径。
- 8、**复查**。一定要帮助他们建立起来。
- 9、提供**资源**。不要为他们查找一切。
- 10、提出**观点**。不要轻易回答。

阅读加拉太书 5:13；以弗所书 5:21；罗马书 12:10；提摩太前书 5:11；罗马书 4:13；15:7；以弗所书 4:32；以及腓立比书 2:3. 讨论这些经文与这些观点的关系。

## 信任和保密的重要性



- 教导是建立在信任和保密的基础上的。
- 没有信任，就没有保密。没有保密性，就失去所有的信任。
- 如果所说的秘密没有得到保密，或者如果学员觉得秘密不被保密，那么没有教导关系是有效的，也不会持续下去。
- 甚至当导师确实坚持了保密性，但如果他们的学员认为缺乏保密性，学员也会很快停止公开分享。
- 没有坦诚，教导关系将永远不会触及核心问题。

要求参与者分享一些由于缺乏保密性而失去信任的情况的例子，但不要指名道姓，也不要详细描述事件。是因为闲聊吗？导师是否当众诋毁了一件事情？在教导关系中应保密的信息被说出来是被用于打压他人，或是学员是被蒙在鼓里的？在这些案例中，缺乏保密性对学员和导师有什么影响？

### 结论

要求志愿者找出所涵盖的要点。

这节课对你影响最大的是什么？

---

---

---

---

---

---

根据做好导师和不好导师所列举的特性，哪些是你需要努力去做的？

---

---

---

---

---

---

为导师、学员以及为参与者在教导关系的保密和信任的发展祷告。

## 第四节

### 教导关系的开始

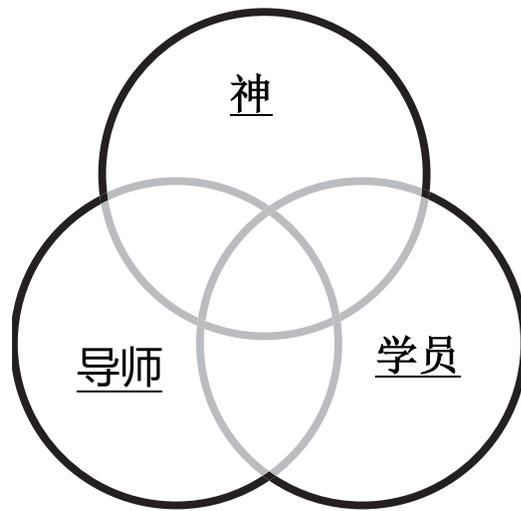
“耶稣是最好的导师”  
--泰加和奥斯特豪斯

#### 目标

- 讲述教导契约。
- 提供一个教导课程的日程安排示例。
- 准备导师可以使用的议题。
- 解释运行要点的重要性。
- 了解如何使用导师记录。

#### 教导契约

教导关系是三元的：上帝、导师和学员。这是一个属灵的契约。



#### 教导契约的组成部分

教导契约制定了教导关系的基本原则。契约回答了一下问题：

1. 我们会面的时间和地点？
2. 我们的会议要多长时间？
3. 我们多久见一次？
4. 我们课程共同的议题是什么？
5. 如果有的话，哪些议题是禁忌？
6. 保密的原则是什么？
7. 我们怎样才能知道什么时候我们已经完成了我们设定的目标？\*

\*对于参加 MNM 培训的学员，这一点将在教会培植计划的最后一个模块中讨论。

可能并不总是能够像导师认为有必要的那样深入教导讨论。可能有些事情是学员不愿意分享的，尤其是如果导师也是学员的牧师。

当导师和学员完成他们教导关系的目标时，他们可以决定是否继续会面。如果是的话，他们应该建立新的教导契约。

### 在签教导契约之前要问的问题

阅读以下六个问题后让导师向学员提问，并询问学员是否还有其他问题需要补充。

以下是基于成人教育学的一些问题，你可以问你的学员

1. 你为什么参与教导过程？
2. 你想学习什么技能或获得什么信息？
3. 在未来的五个月你希望发展哪些特性？
4. 在接下来的几个月里你希望改变哪些特性？
5. 你有什么经验？神怎样在你的事工中使用这些经验？
6. 在你的事工中、和神的关系以及和你家庭的关系中，你目前面临的问题或是挑战是什么？

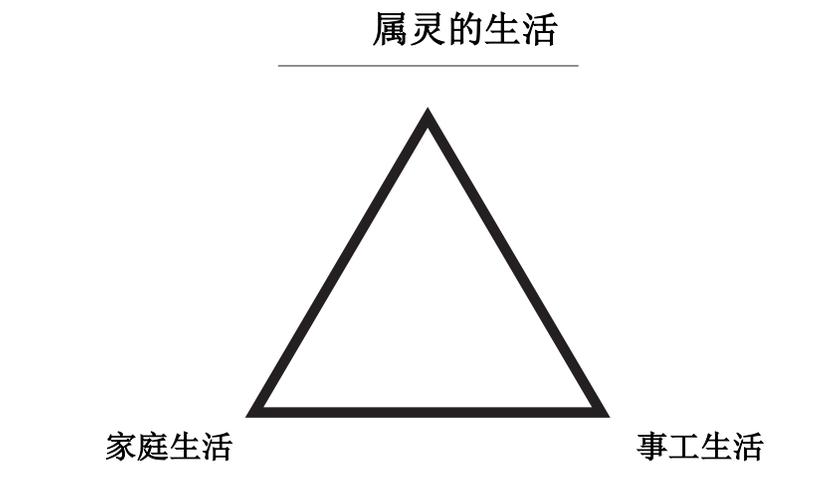
## AGENDA FOR A MENTORING SESSION 教导会议的议程

议程可以使教导会议的进程具有流动性。然而，导师不应该成为议程的奴隶，尤其是当学员有急迫或意外的求求时。

- 1、以祷告开始
- 2、讨论从上次教导会议以来教会培植事奉中碰到的挑战
- 3、继续上次会议的行动要点
- 4、讨论这次会议后继续进行的新的行动要点
- 5、为讨论过的议题祷告

## 教导问题的三种类型

导师应该关心的关于学员生活的三个方面。



1. 学员的属灵生活。
2. 和家庭的关系。
3. 学员的事工生活。

属灵的生活 – 事工生活 – 家庭生活

## 属灵生活

学员与神持续的关系是成功事工的根本。关注学员的属灵生活是需要放在首位的因为太多的领袖因灵里软弱而在家庭和事工上失败。有教堂培植压力的尤其需要紧密与主同行。出于这个原因，导师们需要格外留意神在他们学员的生活所说的话和所做的事。

分享一些导师可以向他们的学员提问的关于他们属灵生活问题的例子。让他们知道这些问题可以在 [www.multiplicationnetwork.org](http://www.multiplicationnetwork.org) 的工具箱中找到。

### 导师用来向他们的学员提问的关于他们属灵生活的问题：

- 此时此刻神对你说什么？你如何知道？
- 自上次课后神教导了你什么？
- 此时此刻你如何评价你与主的同行：紧密的、平常的还是疏远的？
- 你是否每天有一段安静的时间与神同在？请为我描述一下。
- 当你培植这座教会时，你是如何将祷告和禁食的诫命融入你的生活的？

**注：**如果学员为其生活中的罪忏悔，则由导师自行决定如何处理，无论是从保密性的角度，还是在为学员提供咨询以使他们恢复的角度。导师们应该鼓励他们的学员向神认罪，弃绝罪，并在可能的情况下作出赔偿，作为他们悔改的标志。

关于学员的灵命生活的附加问题：

---



---



---

## 家庭生活

询问学员如果问关于学员的家庭生活问题，他们是否觉得自在？什么是他们觉得合理的问题，什么问题是需要避讳的？导师不应该超越哪些范围？

将学员分成 2 至 3 人一组，让他们提出一系列关于家庭生活的的问题。给他们 15 分钟的时间做这个活动。然后把他们提出的问题写在白板或大纸上。

导师需要询问关于他们的学员和他们的配偶以及孩子之间关系的问题。但导师在处理这些隐私的问题时必须小心谨慎。教导的目的是帮助学员而不是伤害他们。导师的问题一定不能显得像是在窥探他们的隐私；相反，他们必须让他们的学员有机会分享家庭生活的乐趣和可能出现的困难，但要在信任和保密的氛围中，并在一定程度上让学员感到轻松自在。

**导师询问他们的学员有关他们家庭生活的一些问题：**

- 你给你家庭多少时间？
- 你和你的配偶每周是否有一个专门的属于你们自己时间，你们可以单独出去谈话？请跟我分享你所做的。
- 你的孩子对你和他们在一起的时候感觉如何？
- 为了让你的家成为家人的安全的庇护所，你做了什么？你如何防止你的家成为一个公共场所，那些服事的不断来探访？
- 你是否在处理任何家庭问题，这些问题会对你有效的教会培植事奉的能力产生妨碍？

关于学员家庭生活的附加问题：

---



---



---

**事工生活**

尽管这项培训的最终目标是确保培植健康的教会，但前期的问题集中在如何保持健康的教会培植同工上。他们的属灵生活和家庭生活和培植教会的过程紧密结合在一起。这就是为什么这次课程首先讨论这两个领域。有关教会培植事工本身的问题是排第三位的。然而，如果教会培植同工没有先充分关注他们的属灵生活和家庭生活，他们的事奉就没有有的智慧和激情。

请学员提出导师在教导课程中应涵盖的一些方面。把它们写在黑板上或一张大纸上。

**导师可以问的一些关于学员的事工生活问题：**

- 导师可以问的一些关于学员的事工生活问题：
- 你能告诉我最近一次对新人的探访吗？进展如何？为什么？
- 你现在在教会培植事工中是否有挣扎？请告诉我们这件事。
- 从上次会议之后，你探访了多少次？其中有多少是后继探访？
- 你要怎样做才能进一步了解该领域？
- 在你的目标领域里你已经学到什么新东西？
- 你在组建一个小团契方面有多成功？你如何成功地组建一个小团契的？
- 是否出现任何冲突？如果有，你是怎样处理的？
- 在你的小团契里是否发现有任何潜在的领袖？告诉我他们的事。
- 对于教会培植的事奉节奏你是否觉得轻松？
- 在事奉中的任何方面你是否发现有令自己不舒服的地方或需要帮助的地方？
- 当你在这个教会做培植事奉时，你请谁为你代祷？你多久向他们传递一次代祷事项并向他们通报代祷事项的结果？

关于学员家庭生活的附加问题：

---



---



---

你觉得为什么这个培训把有关属灵和家庭生活的问题放在事奉生活之前？

---



---



---

### 运行要点

如果没有导师提出问题，教导课程是不完整的。“那么，下一步怎么办？”不管这是否与他们的属灵、家庭或事奉生活有关，学员都需要接受挑战，考虑并确定他们下一步将做什么。

教堂培植是活动的一个进程。学员需要考虑下一步要做什么来解决他们生活中与神的问题，增强他们的家庭生活，并促进教会的培植。当课程中出现问题时，他们必须以某种方式处理问了一学员需要决定的怎么处理及何时处理这些问题。真正的学习只发生在当学员为自己的成长负责的时候。这是通过具体的行动步骤来实现的。这些步骤也可以作为具体措施，导师和学员可以共同评估已经取得的进展。

#### 给导师的问题：

- 对于这种情况，你接下来会采取什么措施？
- 从现在开始到下次见面期间，你想完成什么？
- 关于这种情况，你认为接下来需要做什么？
- 你希望如何解决【       】和【       】这两人之间的冲突？
- 你希望如何跨越这一障碍？
- 从现在开始到下次见面，你认为你需要做哪三件事来推动教会的培植事工？
- 为了更好的与【       】交通，下周你将和他一起做什么？
- 你将在哪里（或向谁）求助你刚才提到的这个特别的问题？

与运行要点有关的附加问题：

---



---



---

### 运用专家

在教导课程中，导师们时不时会意识到自己的能力有限。他们的学员可能需要在导师感到不足的方面得到建议或忠告。当这种情况发生时，导师需要对此坦诚面对。我们不是对所有事工方面都熟悉的专家。好的导师会认识到，当他们需要推荐其他人，他们是某个特定领域的专家来帮助他们的学员。这也可以作为下次会议的素材。导师们可能会问这样一个



# 导师日志

学员姓名：_____	会面日期：_____/_____/_____
会面时间：_____：_____	地点：_____

**第一个问题：**你在上一模块中学到了什么？你是怎么申请的？

属灵问题(本页背面的问题示例)

---

---

---

---

---

---

---

---

有关家庭的问题(本页背面的问题示例)

---

---

---

---

---

---

---

---

事工问题(本页背面的问题示例)

---

---

---

---

---

---

---

---

**总是问：**你是否把你的 ABC 报告交给你的事工领袖？

**运行步骤**（和你的学员一起填写这部分）

### 属灵问题

- 此时神和你说什么？你如何知道的？
- 从上次课后神教导了你什么？
- 此时此刻你如何评价你与主的同行：紧密的、平常的还是疏远的？  
你是否每天有一段安静的时间与神同在？请为我描述一下。
- 当你培植这座教会时，你是如何将祷告和禁食的诫命融入你的生活的？
- 你花时间单独聆听上帝的教诲了吗？请为我描述一下。
- 如果你想分享，请告诉我你在哪些方面属灵的挣扎？

### 家庭问题

- 你给你家庭多少时间？有百分之几的时间是专门给你的家庭的？
- 你和你的配偶每周是否有一个专门的属于你们自己时间，你们可以单独出去谈话？
- 你的孩子对你和他们在一起的时候感觉如何？
- 为了让你的家成为家人的安全的庇护所，你做了什么？你如何防止你的家成为一个公共场所，那些服事的不断来探访？
- 你是否在处理任何家庭问题，这些问题会对你有效的培植一个教会的能力产生阻碍吗？

### 事工问题

- 你能告诉我最近一次对新人的探访吗？
- 你现在在教会培植事工中是否有挣扎？
- 从上次会议之后，你探访了多少次？其中有多少是后继探访？  
你要怎样做才能进一步了解该领域？  
在你的目标领域，你学到了什么新东西？  
是否出现任何冲突？如果有，你是怎样处理的？
- 在你的小团契里是否发现有任何潜在的领袖？告诉我他们的事。
- 对于教会培植的事奉节奏你是否觉得轻松？
- 在事奉中的任何方面你是否发现有令自己不舒服的地方或需要帮助的地方？
- 当你在这个教会做培植事奉时，你请谁为你代祷？你多久向他们传递一次代祷事项并向他们通报代祷事项的结果？

### 行动要点

- 你希望如何跨越这一障碍？
- 你将在哪里（或向谁）求助你刚才提到的这个特别的问题？
- 从现在开始到下次见面期间，你想完成什么？
- 关于这种情况，你认为接下来需要做什么？

# 教导课程的方案

## 目标

这个练习的目的是让学员有机会实践教导课程。我们提出了三种不同的场景。每场十分钟。每个场景都需要一个导师和一个学员。在私下向导师和学员介绍场景后，给他们几分钟时间准备，然后让他们在其他人面前表演。在“课程”结束后，询问其他学员他们将如何评价导师的作用。他做得好的是什么？他怎么能做得更好？

## 建议

特别注意导师谈话的时间，它应该占用的时间最少。而且，他的交流应该是多提问而不是给出自己的想法或评论。导师应该：

1. 问问题来是使情况明晰起来。
2. 重复他从学员那里听到的，并且确定他理解这个情况。
3. 提出问题，帮助学员寻找更多选项或问题的答案。
4. 对学员表示感同身受或对他们说的事情表示兴趣。

注：应该是男人教导男人，女人教导女人

### 场景1

受训者来见他的导师时非常担心和焦虑不安。一周前，一个小团契里的两名成员发生了激烈的争吵。学员担心，如果继续争吵下去，可能会摧毁这个小团契以及所有联系的建立、团契的创建和开始与他们传福音的事工。他担心消极情绪不仅影响到两个意见不合的人，而且影响到整个团契。

### 场景2

当导师问教会培植同工家庭问题时，学员坦诚他的妻子不同意他继续做培植教会的事工。如果可能的话，这位导师想帮助这位教会培植同工找到原因以及如何改变他妻子的想法。

### 场景3

导师询问学员的属灵生活。学员说，他一直忙于教会的事奉，他的敬诚生活也受到了影响。因此，他觉得与神不太亲近。

ABC 教会培植报告

月报

一般信息

报告月份	是否参加研习班
有                    没有	

培植同工名字
--------

培植同工隶属地区
----------

该地区联系人
--------

个人信息

新联系人
有教会培植背景的传福音的人

新议题
耶稣的跟随者

新受洗的人
参加洗礼的人

培训中的新领袖
为更好的领导能力正在接受培训的培植同工

小团契 最少一个领袖，两个新门徒

新的小团契
这个月发起的团契

新加入小团契的人
这个月新加入小团契的人

团契的新领袖
在教会培植同工看顾下的团契新领袖

祷告需要

- 1、
- 2、
- 3、

见证

## 作者笔记

培训师指南原件中的解释性说明和附加的其他信息未包含在本版本，可在本附录中找到。经过多次现场测试，内容有所减少，顺序稍微调整，提供更大的变动让教导的顺序更为恰当。如果有时间的话，“作者笔记”的部分可以用来更详细介绍某些议题。

### 圣经中的教导过程示例

与学员一起，回想克林顿和斯坦利关于教导定义的关键要素：（1）教导是一个关系过程；（2）导师有经验可以分享；（3）有些东西被传递；（4）导师促进发展；（5）导师赋权。使用这些要素作为准则，来检验下面每一个圣经例子中的教导过程。在《为什么要教导教会培植同工》中提供每个例子的完整的演示吗？请在教导工具包寻找。

### 教导的神学基础

这节被分成三个部分。在第一部分中，学员将探讨神作为三位一体如何为人类关系提供基础。第二部分描述了这一原则在上帝创造人类中的体现。第三部分探讨耶稣的道成肉身与事工，作为我们在教导他人时运用这些特征的典范。

### 三位一体的本质

在这节，你需要帮助学员理解三位一体的本质如何与我们教导新教会的培植同工相关的。首先解释一下，这是上帝向我们显明自己的一个方式的恰当的体现。

尽管在圣经中没有找到三位一体的词语，但是神的三位一体本质的概念可以通过研究圣经的许多不同段落来推导出来。教会采用这一术语来解释神是如何将自己显明为父、子和圣灵的。

其次，解释三位一体中的关系由三个位格组成，他们是完美统一的存在，他们是彼此平等、共同永恒的且不可分割的。用以下方式将三位一体的描述应用在教导中。

- 首先，神是爱。神的本质最重要的方面就是神全然无私的爱。
- 其次，三位一体同在以爱和完整统一的永恒共同体中。
- 第三，神有能力在三位一体中和神的造物建立联系。
- 第四，神看顾人以及所有的造物。

神本质的这些特征反映在他所造的人类的身上。

### 活动：

要求学员举出他们已经见证的神的本质如何被反映在他的创造中的例子。神本质的这些方面和我们的教导有何联系的？

## 神创造的基础

神的本质和特征反映在他的创造活动中。他的爱和他的能力的关系促使他创造宇宙，成为他爱和看顾的对象。他从无到有创造万物为了他自己的荣耀和喜悦。造物显明了上帝慈爱的外在重点。他为他人着想。似乎是为了显示这一特性，他以自己的形象和样式创造了人类，有爱的能力，生活在一起，彼此联系。

因此，神创造人类是为了社群以及他们之间的关系。上帝的“三重性”以及它所包含的一切为人类关系提供了模式。上帝不仅仅造物，他也与他的造物物相关。

因此，人是由神造的具有特殊能力的。

### 1、他们因爱而生

- 爱神
- 爱邻居

### 2、人类因社群而生

- 与他人生活在爱与平等中，塑造三位一体的统一模式
- 社群是爱的关系的充分体现

### 3、人类因关系而生

- 和他们的导师
- 与被创造世界。这种上帝赋予的关系包括管理和看顾被创造世界的责任
- 和其他人一起

### 4、类生来就有能力和责任去关心他人及造物物，而不仅仅是他们自己：

- 神创造的焦点是向外的，面向他人

活动：

以神的形象和样式被造是如何影响我们与他人的关系的？

我们在耶稣基督里越是符合神的形象，就越能在社区里反映出他的爱和他的才能。当神的形象在他或她的事工中显现，会是什么样子呢？（例如：对困难的人要有耐心，宽恕在基督里冒犯弟兄姊妹的教会成员，在爱中说真理。）

## 道成肉身的基礎

活动：

选择不同的学员来朗读这五段经文：约翰福音 3:16；马太福音 20:28；马可福音 10:45；约翰福音 10:11；腓立比书 2:5-11。阅读每段经文之后，请其他学员解释关于道成肉身每段经文告诉了我们什么？耶稣是如何把这点用在他关于神国的伟大的教导中的？他们又是如何把这点用于教导中的？

神以一种可见的道成肉身的形式与人居住。耶稣，由童女马利亚所生，起名以马内利，就是神与我们同在。因神的爱他被差降世（约翰福音 3:16）。他来是向我们展现父神的爱。尽管耶稣是神的化身，他告诉我们他是来服侍人，不是要受人的服侍。他来是为他人舍命。（马太福音 20:28；马可福音 10:45；约翰福音 10:11；腓立比书 2:5-10）

耶稣以人的样式来到我们面前，他表明了神想要我们用他赋予我们人类的能力，就是去爱、去联系、去建立社群以及为神国去服事他人。他通过与门徒建立关系以及发展社群来实现这一点。马克告诉我们，耶稣从他众多的跟随者中挑选十二人，“称他们为使徒，”这有双重目的。首先，“要他们常与他自己同在，”及“差他们去传道并给他们有权柄赶鬼”（马可福音 3:14-15）。在这，最重要的事是与神的关系。知道他服事他们的时间有限，这位好牧者把他的大部分时间用来教导他的十二使徒：教导，示范以及授权他们在他离开后继续他的事工。耶稣最后嘱咐，吩咐他们照着他所教导去教导他人（马太福音 28:19-20；约翰福音 20:21）

### “教导”的定义

用在商业和教育中使用“导师”和“教导”这两个词来解释，可以让我们对这些术语有同样的理解。你可能会问，为什么有必要在这里给这个概念下定义？建议用以下答案回答：

1. 准确的定义阐明了概念，并为这个过程、相关人员及其角色提供了一个的明确思维图像。
2. 通过明确具体的目标，错误的假设被积极的观念代替。
3. 准确的定义提供了一种明确的方法来评判学员在整个教导阶段的表现。

以下的教导定义从简单到复杂。回想每一个概念并考虑每个概念所表达的含义。邀请学员在他们找到的教导定义中的关键词下画线，然后让他们分享他们找到的内容。

### 简单的定义

我们用这个简单的定义开始：教导是一种有计划的、长期的关系，为了其他人的能力和技能的成长，其中一个人向他人传授经验、知识和见解。

作者 Paul Stanley 和 Robert J. Clinton 将教导描述为“一个人通过分享上帝赐予的资源来使另一个人增能的关系体验”，他们通过在教导关系中增加一些要素来扩展这个定义。

“教导是一个关系过程，在这个过程中，一个知道或对某些事情有经验的导师，在适当的时间和方式将某些事情（知识、信息、经验、信心、见解、关系、地位等资源）传授给学员，以促进学员发展或给他们增能。”

### 活动：

- 让学员分享他们画线的内容。在白板或大纸上写下主要的想法或短语。
- 让其中一个学员去解释他们找出的这个关键词语的意思或者分享一个与它有关的例子。确定他们提到以下内容：

## 关键概念

(1) 教导是一个关系过程；(2) 导师有经验分享；(3) 这些事情是可以被传授；(4) 导师促进发展；以及(5) 导师使增能。<sup>1</sup>

第二步，让学员阅读第二个定义并且在先前的定义和新定义中寻找相似之处。这个定义出自 Jim Osterhouse 和 Gary Teja 所著的书《娴熟的教导》

“教导的所有意图和目的……它是一种帮助他人神所赐予他们生活中的技能、性格和知识等各个方面里成长的活动。它通常意味着两个人中的一个更有经验，更有知识，因此有一些东西值得传递给年轻的、缺乏经验和知识不足的人。这种像“传递”的传送系统，我们称之为教导（2012:3）<sup>2</sup>”

活动：

请任何有过正式教导关系的学员讲述一下他们的经验与这些作者对教导的定义相对比是否符合。让小组成员比较这些定义。

你可能想用这些问题来引导和集中在这次讨论上。

- 这些定义有何相似之处？
- 他们的想法有什么共同点？
- 关于教导，第二个定义提出了什么新思想？

## “学员”的定义

向学员解释，在 1978 年之前，protégé（门徒）和 apprentice（学徒）这两个词通常用于描述教导关系中的第二个人。每一个词都表示对导师的依赖、被导师控制或保护的含意，对于教会培植事工来说不太容易理解这个概念。这就是为什么我们选择用“学员”这个词来形容教导关系中的第二个人。回想以下来自《娴熟的教导》一书中对学员的定义，然后使用以下关键词来帮助学员理解学员的本质。

学员也是一个成人学习者。作为一个成人学员，他或她要扮演的具体的角色是不同于那些个门徒（受保护的那个）或一个需要用填鸭式教育的孩子。“有效关系的本质现在是由学员来引领而不是导师引领的。”换句话说，学员这个词本身就意味着一种不同的看待教导过程和教导关系的方式。在这个过程中，学员不是消极被动的参与者，而是积极主动的参与者。学员是“一些人努力评估、内化和有效运用所提供的知识、技能、见解、观点或智慧的人……寻求类似的帮助并在任何有需要的地方适当的运用它来达到发展目的的人。”学员不是其他人的复制品；相反，为了发展他或她的独特性，他或她是一个在教导过程中受帮助的个体。

1. 学员是一个意识到在拓展事工技能和知识方面需要额外的见解和建议的积极的成人学习者。
2. 学员是“自觉地从一次发展历程的成人学习者”<sup>3</sup>。

<sup>1</sup>同上，第 40 页

<sup>2</sup>欧斯特豪斯和泰嘉《娴熟的教导》，第 3 页

<sup>3</sup>达洛兹（Daloz），《有效的教学和教导》，第 206 页。

3. 这个过程中，学员是一个积极主动的参与者，而不是消极的参与者。
4. 学员努力评估、内化和有效地运用所提供的知识、技能、见解、观点或智慧。
5. 学员寻求帮助并在任何有需要的地方适当的运用它来达到发展的目的。学员是一个为了发展他或她的独特性在教导过程中受帮助的个体。
6. 一个有效的教导关系是由学员来引领而不是导师来引领的。

#### 活动：

让学员分成小组。指定阅读 Osterhouse 和 Teja 对上述学员的描述，并让学员通过以下步骤讨论这种描述如何形成了我们对教导意义的理解：

- 用你自己的话来重述上面列出的学员的特征。有什么特征是你想解释一下的吗？
- 如果教导关系的由学员引领的，那么导师的角色是什么？

#### 门徒、导师、教练

在这一点上，可能有必要澄清一些在大众的讨论中关于教导可能混淆的概念。在耶稣最后的嘱咐中，他吩咐跟随他的人在所有的国家做门徒。门徒训练和教导是否具有相同的含义并实现相同的目标？一些作者认为门徒训练是灵命成长的终身的过程，而另一些作者则认为门徒训练是基督徒生活的初步训练。有些人把教导称做高级门徒训练。<sup>4</sup>在什么时候门徒训练会被教导所代替？教导与门徒训练和指导的相关概念有何不同？

#### 活动：

如果你已下载这本书，回想在《娴熟的教导入门》这本书里这些术语之间的区别。让学员讨论这些术语，并区分每个层次的领袖能力发展水平所需的各种事工类型。让学员举例说明在上述三种培训中，什么是人们可能需要学习的。

#### 学习方式

**听觉型：**当信息以口头形式给出时，听觉型或口语学习者表现更好。他们在演讲和讨论中经历了高强度的回忆和记忆。他们可以大声朗读或用录音机播放讲课内容，以此来加强学习。<sup>5</sup>

**视觉型：**当新信息以视觉形式被演示或以图表说明时，视觉型学习者表现得非常好。他们对图形、图像和插图的记得最好。他们常常喜欢坐在前排以便观察一切。他们把演讲者的身体语言作为他们学习经验的一部分。

**动觉型：**动觉学习者也被称为触觉学习者。他们是通过触摸和实验提高学习能力的发现型学习者，但在通过阅读或听力学习时遇到困难。他们喜欢“动手”的教学方法，如化学实验或戏剧。他们经常在听课时乱写乱画或使用其他类似的活动来增强理解力。

**环境：**环境学习者需要掌控自己的环境。环境舒适度、照明和适当的温度水平提高了他们处理和保留新信息的能力。

<sup>4</sup>布朗《事工导师》，第 48 页

<sup>5</sup>世界上三分之二的人是听觉型学习者

## 成人学员的基本假设<sup>6</sup>

向学员解释，成人教育学的概念起源于马尔科姆·诺尔斯及其同事的研究。他们的成人教育项目基于以下四个基本假设，这些事实命题为成人教育的开展奠定了基础。向学员介绍这些假设。

- 1、当人们成熟时，他们的选择能力也会发生变化。在婴儿期和儿童期，这种感知是完全依赖性的。成熟产生独立自主的意识。成年人自己做出选择并承担责任。正是在这一点上，一个人被认为具有一个成人的心理。
- 2、进入成年期后增加了接触新鲜的和不同经验的机会。成人在学习过程中所带来的一生的经验有效地提高了学习者理解与新的学习事件的获益的能力。对于成人学习者来说，这个存储或经验的积累是极其宝贵的。因此，传统的教学方法让位给了增加参与的体验式教学方法，这种方法促进学习者应用、互动和经验分析。这意味着学习经验是双向的，而不是单向的。
- 3、随着一个人的成熟，学习上的压力被基于对新技能和能力的需求而学习的渴望和动机所取代。在社会中，这些是学习者在他或她的新任务中所需要的。至关重要的是新的学习经验必须与所需的任务导向发展相一致。
- 4、传统教育以学科为中心。老师规定了学生必须学习的课程和资料，以备将来使用。成年人参加教育是为了应对在某些特定领域缺乏新能力的需要。他们的定位是以问题为中心或以生活为中心。成人学习中有一种紧迫感，今天学到的东西明天就要用，而不是在遥远的未来应用。

## 教导成人学员的优势<sup>7</sup>

下面列出了基于基本假设的七个原则。每项原则都将帮助学员了解学员的特点并促进学习。

### 第一条原则：成人学员需要知道原因

世界总是在变化，学员随时面临的新环境需要他们额外学习新知识。作为成人，在选择参加新的学习之前，他们想了解为什么他们需要学习新知识，因为这会让他们已经很繁忙的时间表更挤了。

优势：学员在进入教导关系之前就理解了为什么这次学习是必须参加的。

### 活动：

当学员进入一个新的学习环境时，询问有多少学员会问这个问题：“为什么我要学这个？”。回答这个问题对学习过程有什么帮助？它如何促进教导关系？

当教导者和学员开始学习时，学员应该找到他们为什么想在教会培植能力方面有所成长的原因。他们的动机是什么？

<sup>6</sup> 改编自马尔科姆·诺尔斯 (Malcolm Knowles)，成人学员：一个被忽视的群体 (1978)：56-71。

<sup>7</sup> 改编自 Malcolm Knowles、Elwood Holton 和 Richard Swanson 的《成人学员》(1990)：57-63。

**第二条原则：成人学员是自主的并且是自我导向的。**

成年人认为自己是自我导向的。学员将有一个为自己的决定和自己的生活负责的自我认知。这意味着，试图将想法或观念强加于成人学员的尝试很可能会遇到阻力。成人学习者喜欢在学习过程中受到尊重并被视为平等的伙伴。

**优势：**在这个时候学员选择此行动方案是获得所需知识的最佳选择。这意味着导师-学员关系是有着共同事业的同工之一，其中一方有更多的经验来教导另一方。

**活动：**

询问学员这种果断的选择会对教导经历产生什么影响。考虑到这点，在不违背其自主性和自我导向的情况下，导师是如何确保学员获得事工所需的技能？这种成人学习特点有什么负面影响吗？如果有，该如何处理？

重要的是，导师要他们的学员确定他们最想学习什么，他们想发展哪方面的技能，以及他们想培养什么样的性格特征。向学员提供一份选项列表可能会有所帮助。

**第三条原则：成人学员对过去拥有丰富的经验**

学员以前的经验为学习提供了丰富的资源。与儿童的教育活动相比，成年人参加的教育活动既有更大的规模又有不同的体验质量。

**优势：**成人学员的经验为他或她能在当前环境下应用提供了知识基础。一生中积累的经验使成人学员能够评估和内化新的信息和经验。这样，过去的经验是学员转变的基石。

**活动：**请一或两位学员讲述无事工经历如何帮助他们解决一个事工问题或在事工中改变他们与其他同工相处的方式。

它有助于学员回想过去的生活经历（包括成功和失败），从中学习，为它们感谢神的赐予，并请求神将来能用它们来祝福他人。

**第四条原则：成人学员以问题为中心**

当成年人遇到新情况但在他们用过去的经验找不到解决办法的时候，他们会把注意力集中在寻找新方法来解决这个困难。制定教导的过程以适合去帮助解决学员关心的问题，将提高教导的价值。

**优势：**事工中的问题和状况是学习经历关注的重点。导师和学员寻求实际的解决方案，而不是探讨哪些可能适用于也可能不适用于解决当前问题的理论。

**活动：**请参与者思考他们自己的经验是如何可能成为一个可以帮助学员找到解决现有问题的实际方法的工具。

**第五条原则：成人学员准备好去学习**

通常成年人准备好去学习仅仅是应对他们无法预料的情况。这提供了学习和发展新技能所需的动力，使他们能够有效地处理这些情况。

优势：学员进入教导关系，寻求他们已经发现的问题的答案。

活动：说明这意味着，对于学员来说，学习经验与他们寻求发展其事工或社会责任所需的新技能和能力的现实生活情况有关。询问学员这如何使教导任务变得更容易。

#### 第六条原则：成人学习以生活为中心

对于学员来说，教育是一个提高能力水平以充分发挥其潜能的开发过程。这与传统学习以学科为中心的观点形成鲜明对比。

优势：作为成人学员，学员的学习定向是以任务为中心或以问题为中心。他们寻求对当前现实的答案。总是有一个紧迫性的因素，今天学到的东西必须适用于当前的情况，。

活动：允许一两个学员提出建议，如何用这一原则来修改他们的教导概念。

#### 第七条原则：成人学员是主动学习的。

这意味着学员的学习动机是内在的，而不是外在的。学习的内在价值体现在自尊、生活质量、工作满意度和成就感方面。

优势：学员可能会对某些类型的外部动机做出反应，但最有效的激励因素是实现自己目标的内部压力。导师不必充当激励者。

#### 七条原则的总结

在进行培训时，请牢记以下每个原则教给我们的关于学员的问题：（1）这些信息如何为教导过程提供教导方针？（2）学员应如何将这些信息融入他们的教导中？

#### 活动：

询问学员，他们所学的 andragogy 安德拉格学（帮助成年人学习）将如何改变他们的教导方法。让每个学员从这七条原则中找出他或她在一起事奉时需要尤其要记牢的原则。

#### 导师的品质/特点

#### 活动：

在这个环节开始时，让小组成员回想他们的生活是否有人曾教导过他们。这人是个好导师吗？如果是，是哪些事情使他成为一个好导师？他们觉得一个好导师的特点是什么？好的导师具有许多显著的特点。当你查看其中一些特点时，让学员回想一下他们自己并在他们的个人评价中做出评判，他们是否觉得自己具备这些必要的特点。

#### 1、好的导师是好的学员

有一个西班牙谚语是这样说的：“我们被造了两只耳朵，只有一张嘴。因此，我们应该多听少说。”好的导师听比说的多。当他们说的时候，就是问问题，以便从他们的学员那里听到答案。

有些人称这种自信的倾听。另一种称之为积极的倾听。在使用这些形容词时，重点是一些事情上积极主动。这不是被动的倾听，这是当我们进行一次交谈但没有真正密切关注我们的伙伴的反应。在被动倾听中，我们的思维会转移到其他事情上，或者转移到我们接下来想说的事情上。但在自信或积极的倾听中，我们会密切注意其他人在说什么。我们懂他们的肢体语言和言语交流一样多，试图理解他们的意思，而不仅仅是他们在说什么。一位教导专家称之为“积极理解学生的世界并试图从内部体会它。”<sup>8</sup>

活动：

- 1、与小组的一名志愿者一起，示范被动倾听和主动倾听。让志愿者告诉你他们上周都做了什么，这时你通过改变话题、不注意倾听志愿者告诉你的内容以及谈论你在周末做了什么等表现出被动倾听。然后示范主动倾听，让志愿者告诉你他们今天和明天要做什么，问他们问题以清楚他们在说什么，问他们如何看待这些情况，或询问他们对这些事情的感受如何。把重点放在更好地理解志愿者想要传达的信息上。
- 2、问学员他们是否曾经遇到过这样的情况，仅仅通过向他人述说他们的情况，他们就能够想出自己的计划来解决问题。让学员与一两个坐在他们旁边的人分享他们的经历。允许分享几分钟。

解释一下，除了帮助我们从业员的角度来理解情况外，当他们说出自己的见解并评估可能的解决方案，一个好的倾听者也能让学员成为问题的解决者。如果导师更关心的是交谈而不是倾听，那么他们的学员可能不会独自找到解决方案。自我发现总是比被别人用勺子喂出来的解决方案更有价值。

## 2、好的导师会处理生活中“即时”时刻

在教导关系中，我们要面对的是生活的高潮和低谷，以及学员目前所面临的环境。在教育环境中，“及时学习”——也就是说，在“可教时刻”<sup>9</sup>分享一些东西，比似乎与学生当前的现实不相关的教学更有效。提醒学员，成人学习者的一个特点是他们希望能够立即应用他们所学的知识。同样的道理也适用于教导中。教导需要反映当前的现实，而不是一个很久以前的、遥远的情况，除非它讨论的是异象，而异象本质上是面向未来的。即便如此，也可以讨论目前的步骤。一位教导专家写道：“好的导师有助于巩固未来的希望。”<sup>10</sup>

活动：请几位有过及时学习经历的学员与小组分享这方面的经验。继续回答更多的问题，例如：

- 你们这次的学习经历和你们其他的学习经历有何不同？
- 你是否觉得作为成人在即时学习时，我们需要是学习更多知识还是保持这种学习状态？
- 你如何看待自己在未来将其应用到你自己的教导中？

<sup>8</sup>达洛兹，《有效的教学和教导》，第205页。

<sup>9</sup>哈佛格斯特，《发展任务与教育》，不详

<sup>10</sup>萨伦帕克《大问题》，沃西珺慕斯《教导在寻找价值、目标和信仰的新成年人》，第1版(San Francisco: Jossey-Bass Inc., 2000): 128.

### 3、好的导师就像助产士。

活动：

询问学员助产士的角色是什么？

然后解释说，导师就像一种助产士，协助“其他人产生新的想法、新的技能、新的隐喻，以及新的存在方式和行为方式。他们协助学员产生他们自己的想法，异象和目标。”给学员一个机会解释为什么获得新想法、新异象或新目标对学员来说很重要。

### 4、好的导师能帮助学员**看到各种选择**。

解释一下，当面对困难的情况时，人们会陷入“困境”，只看到一个解决方案，一个结果，一个行动方案。当学员与他们的导师讨论问题时，导师可以帮助他们看到其他选择。他们开始看到可能有些他们没有考虑过的解决方案，并且他们被引导以不同的方式更深入地思考。可以进行头脑风暴。两种或两种以上处理某种情况的协同作用可以带来创造性的想法和新的思维或做事方式。

活动：

- 给出一个你个人的经历，如果可能的话，这个经历中你被引导后会看到不同的选项。然后要求学员去分享他们自己的一些例子。
- 要求学员找出在哪些情况下他们可能需要协助才能看到不同的选项。
- 让参与者提出帮助学员考虑不同解决方案的方法，比如让学员列出至少三个解决问题的选项。导师可以通过问“如果你这样做，会发生什么？”这样的问题来帮助学员探讨每种选择的可能结果。

### 5、好的导师是一个**激励者**。

我们都需要想信我们的人。我们需要一位巴拿巴，当我们沮丧，觉得事奉失败时，他能鼓励我们。

活动：

是谁在你的属灵历程中激励了你？如果你可以说出某人的名字，告诉学员这个人以及他们是如何激励你的。然后将学员分成3-4人的小组，给他们时间互相分享自己的“激励者”。让一两个学员在整个团体里分享。

### 6、好的导师是一个**批判性思维者**。

作为导师，我们需要帮助学员进行批判性和分析性的思考：事情不是简单的黑与白。当导师寻求解决方案时，他们需要分析当前的情况，以帮助他们的学员走出困境。好的导师帮助他们的学员……

- 找出关于这个情况的重要信息，包括它的背景（这包括了解教会培植的动态）。
- 客观地反映这个情况。
- 找出他们自己的假设。
- 考虑他人的观点、
- 考虑文化背景对他们所服事的人的影响。

活动：

给学员五分钟去独立思考这些特点。然后要求他们分成两三个组，花 10-15 分钟互相分享他们拥有哪些特点，并且要想成为好导师哪些方面是需要改进的。

### 需要避免什么

这个部分可以被叫做“糟糕导师的特点”。与学员一起简要地回顾一下下面的列表，不要花太多时间，除非团队中有人想深入了解。（注：关于这些特点的详细描述，请参阅《娴熟的教导》第 7 章。）<sup>11</sup>

### 给出建议太随便

- 批评。批评破坏了询问过程。
- 救助。我们从我们的错误中学到的东西比我们不被允许犯错的时候多。
- 设置不必要的障碍。作为导师，我们常常担心我们的学员会超越我们，所有我们无意的设置一些障碍以阻止他们进一步成长。
- 忽视“原因”。每件事情背后都有原因
- 漠视。不接受学员向我们述说的是很丢人的。这对他来说可能是座大山但是对我们来说什么也不是，但是如果不去处理这座山，那么这座山可能压垮学员。

这六种行为可以在“不良”导师里找到。他们甚至可能在教导关系发生之前就计划好缩减学习时间。

### 活动：

- 1、让学员用他们自己的话描述上述行为。
- 2、要求学员找出六种行为中最危险的是哪一种，为什么。讨论导师如何避免或“摒弃”这些行为。

### 学员的需要

本节你将讨论学员的两者类型的需求：关系需求和学习需求

#### 关系需求

学员有三个主要方面的关系需求：他们的与主同行，他们和他们家庭的关系以及他们和他们教会培植事工的关系。

学员的优先次序应该是他们的属灵生活第一，家庭生活其次，他们的事工第三。我们在花费时间、金钱和资源的方式上如何表明我们的优先次序的？我们解决问题和作出决定的方式是如何反映我们的优先次序的？

### 活动：

要求学员提出哪些方面学员可能需要指导。把学员分成二到四人一组，给出 10 分钟去讨论这些方面并写下他们的想法。

然后要求这些小组和大家分享他们的一些答案。把这些建议写在白板上或一张大纸上。然后整个团队来决定这些答案是否都与神、家庭和/或事奉有关。在那些涉及需要与上帝建立关系的前面加上 G，F 代表家庭，M 代表事奉。着重强调把神放在第一位，家庭放在第二位，事工放在最后的重要性。

<sup>11</sup> Osterhouse and Teja, *Masterful Mentoring*. 欧斯特豪斯和泰嘉 《娴熟的教导》

活动：

1、询问学员为什么这是很重要的就是让学员把神放在第一位，家庭第二，事工放在最后。

2、让学员花几分钟静静地想想他们的生活已经倾听对于他们自己的优先序神在说什么。他们是真的把神放在第一位、家庭放在第二位、事工放在第三位吗？请他们思考他们自己的优先次序是否有见证。他们花费时间、金钱和资源的什么方式表明他们的优先次序？他们解决问题和作出决定的方式是如何反映出他们的优先次序的？

3、请学员和一个同伴分享已经他们的优先次序并且找出他们需要做什么来保持他们的优先次序不变，或有一个改变使他们需要重新调整他们的优先次序。

学习需求

学员的学习需求也是三个：知识、理解力和技能。也就是说，作为学员需要一些基本的知识。他们需要理解学习的价值以及尽可能应用它。最后，他们必须发展他们的事奉的技能。导师可以在这三个方面帮助学员。

活动：

要求小组列出至少两个学员学习需求的例子。把这些写在白板上或一张大纸上。在知识领域，学习需求将在很大程度上取决于他们在各模块中所接受的培训。关于理解能力，他们如何重视，例如，需要有一个清晰的异象或写一个使命陈述？在技能方面，他们是否能够清晰、简明地向他人明确表达自己的异象？他们能向一群人“推销异象”吗？

信任和保密

教导关系是建立在信任和保密的基础上的。如果少了两个准则中的任何一个，这个教导关系充其量是薄弱的，而且往坏处说是一个失败。

活动：询问学员信任和保密对他们意味着什么。然后问为什么这些对于健康的教导关系是必不可少的。

在这节，我们首先讨论在关系和技能方面做和不做，这将有助于在教导关系中建立信任和信心。之后，我们讨论保密问题。

关系方面做和不做

1、**尊重**：不要轻视

导师需要尊重他们的学员，容许他们诚实透明，不担心被人轻视。他们必须注意他们学员的感受、经历和努力，肯定好的方面，温和而礼貌的指出错误。

2、**重视**：不要贬低

每个人都想被人重视。导师们不应该把自己的领导权凌驾于学员之上，也不应该在所有有可能的改善的方面指责学员。相反，他们需要重视他们的学员。

活动：

让参与者看看加拉太书 5:13，以弗所书 5:21 和罗马书 12:10，并讨论这些经文如何与这点相关。

### 3、塑造：但不干预

耶稣为门徒塑造了事奉和性格的榜样。导师需要这样做。他们也需要避免在未被邀请参与的方面干预他们学员的事务。

### 4、肯定：不要指责

接受你的学员做的好的时候并肯定他们的行为。

活动：

让学员大声朗读一下经文：罗马书 14:13, 15:7；以弗所书 4:32。邀请他们解释这些经文如何与肯定和不要指责相关。

### 5、鼓励：不要拦阻

提醒学员，导师对学员来说可能是个帮助也可能是个阻碍。

活动：

和学员一起读帖撒罗尼迦前书 5:11。让学员想想一下其他的可适用的经文。

### 6、激励：不要使泄气

导师应该告诉他们的学员：“你可以做！”比常常告诉他们：“嗯，这对你来说似乎是一个不可能完成的任务。”

活动：

询问学员是否认识一个爱唱反调的人，一个总是贬低他们或者暗示无论他们做什么只会失败的人。这种感觉如何？这个“建议”是鼓励他们去尝试，还是让他们泄气？当一个人不断被贬低时会发生什么？

### 7、祷告：不要屈尊俯就

保罗对腓立比众基督徒说：“各人看比尔比自己强”（腓立比书 2:3）。屈尊俯就的意思是居高临下或者用一种居高临下的姿态对待他人。这是一种认为我们自己比他人更好的倾向。

活动：

询问学员如何祷告能防止导师对他们学员的屈尊俯就。

与技能相关的做和不做

### 1、倾听：不要说

记住，人们又两只耳朵一张嘴。这对教导关系来说意味着什么？

活动：

问学员，他们自己接受的教育中有多少是由一位老师全程讲完的。他们是被鼓励独立思考，还是简单地照搬老师说过的话？这是真正的学习，还是没有持久效果的“讲述”？他们被鼓励独立思考还是

### 2、询问：不要告诉

如果学员只聆听导师的讲话，导师如何能看出学员需要什么？导师应该多提问题而不是给出答案。当导师用向学员提问题来代替告诉他们该怎么想或怎么做的时候，自我探索就产生了。

### 3、澄清：不要断言

导师应该明确了解他们的学员需要什么以及学员想要什么。否则，导师可能会对错误的情况给出出现成的答案，提供学员不需要的知识。

### 4、获取：不要灌输

为了帮助学员，导师应该获取出他们学员的需求信息。他们不应该简单把信息灌输给他们的学员。

活动：

- 询问学员，为什么人们感到简单地把信息灌输给另一个人是个容易的事情。导师是否觉得走捷径学员会学的更多或者学的更快？
- 询问学员是否曾向一个擅长电脑的专家提出过问题。也许他们只是想学习如何执行特定的操作，例如向打印机发送文档。然而，专家控制了电脑，迅速地敲击键盘，直到文件开始打印。然后，留下学员坐在那里，张着嘴，在寻求专家帮助之前，他或她并不知道如何打印文件。这样一个学习者怎么能学得更好呢？计算机专家相反地可以做些什么呢？这个例子如何应用于“获取”的概念？

5、要有个**议程**。在没有行动方案请不要参加教导课程。议程能有助于人们朝正确的方向进展。议程可以包括以下内容：

- 让学员祷告，请求神与我们同在并且引领这次会议。为任何在会议期间的需要祷告。我们永远不能祷告太多！
- 询问学员有什么顾虑，即使这意味着不涉及其他议程项目。
- 跟进上节课的项目。回顾并巩固过去的学习。从上一节课的动作要点上检查学员的进度。
- 提出你想要分享的新想法
- 让学员明确行动要点做为本次课程的成果。
- 为学员祷告，为本次会议期间被讨论的问题，以及为学员将要忙于的行动要点祷告。

在教导会议中，议程可以使事情顺利进行。然而，一个导师不应该死板的成为他或她的议程的奴隶，尤其是当学员有紧急或意想不到的需要时。

6、**给予时间**：不要走捷径

导师必须愿意投入必要的时间来发展教导关系。他们不应该试图走捷径。建立信任和保密性需要时间，这不是一夜之间就可以发生的。

7、**指导**：不要驱使

导师是指引者，他们不是在用棍子驱使学生。“帮助他人产生新的想法、新的技能、新的隐喻、新的存在和行为方式”<sup>12</sup>

8、**回顾**：一定要巩固

每次导师和学员在一起，他们都应该回顾过去的学习和成长经历。强化是一种标准的教学工具，它能帮助学生记住新的概念，将新的学习付诸实践，并形成一种模式。

9、**成为资源**：不要做研究

导师应是一种资源，同时也向学员介绍其他资源。导师不应该自己做研究：他们的学员是成人学习者，能够自我引导。

活动：

让学员列出他们可能需要的资源。这些资源包括其他人、书籍、期刊、电影、录音、网站和博客。

<sup>12</sup>沃格尔，《清算成人学员属灵生活》，第24页。

10、提供**观点**：不要提供现成的答案

导师应该帮助他们的学员看到契机，打开新的大门，并设想一下新的机会。不过，这并不意味着他们应该给出现成的答案。