

課程名稱：中小型教會的牧養和管理  
日期：2004年五月6日至六月10日（逢星期四）  
時間：晚上7:30至9:20  
地點：宣道會信愛堂  
講師：呂焯安牧師（建道神學院 基督教教育系助理教授）

put right people  
in right place  
for the right reason

### 第三課：系統性牧養（2）：如何建立牧養的系統

「於是他按心中的純正，牧養他們；用手中的巧妙，引導他們。」

— 詩篇七十八 72

傳統的教會都不斷有進行領袖訓練方面的事工，但由於沒有整全性和系統性的策略，再加上欠缺清晰的異象和使命，因而失去了方向；因此許多時都只能夠零零碎碎地、東拉西扯地、左做一點，右做一點，只能做到「頭痛醫頭，腳痛醫腳」的治療式訓練，完全不能產生促進整體健康和增長的局面。

因此，建立「裝備事奉」的系統應該是教會長遠發展的目標。在這一課堂裏，我們嘗試從一個傳道牧者的角度，去一步一步地走過這個系統的建立過程，以期在日後的事奉上，能以曉得如何去主導和督導，並跟進這系統在教會的建立和運作。

#### I. 認識你的教會

教會是一個有機的生命組織，是充滿動力的，在不斷演變的過程中。因此，若要瞭解會眾和自己在其中的位置，必須從不同的成員去了解。尋求這樣的了解的主要目的在於培養自己對於教會的傳統、期望、和夢想等的欣賞。基於我們要在教會中有所建設，無可避免地會帶來改變，這個意念會嚇怕不少的人。所以，能夠為自己 and 別人的崗位和角色設定界限，並且互相關注和尊重，是成功的重要基礎。用心聆聽、仔細觀察、專心祈禱、堅定地朝所認定的方向前進，自必能夠建立「裝備事奉」的系統，促進教會健康成長。

諮詢教會的領袖，與其他同工多溝通；不可忽略長執和信徒領袖。有一點必須留心：最好以同樣的問題詢問不同的領袖，以便可以從不同的角度整理出一幅整全的教會圖畫。在收集資料的同時，不要忘記詢問教會可以怎樣服事他們。兩個主要的問題：

「我們可以怎樣服事你？」

「我們可以怎樣支持你？」

當紀錄資料的來源，分析整理後，與長執會分享。

#### A. 怎樣認識？

1. 閱讀教會的使命宣言，然後回答以下的問題：  
會眾嘗試要做的是什麼？最近一次修訂這使命宣言是在何時？  
服事的對象是那些人？
2. 閱讀教會的會章和年報，然後回答以下的問題：  
其他的團隊、委員會、或組別，有那些職責是跟你一樣的？

牧養果效：生命的改變（行動——發揮生命功能（事奉））

3. 重溫宗派的或是信仰的條文，工作指引、或條例等，有那些是與恩賜為本的事奉價值有關的？這教會和同宗派的其他教會有何分別？

4. 評量會眾，他們有些什麼特性？

- a. 總體人數？
- b. 不同年齡組別的成年的人數？
- c. 不同年齡組別的兒童及少年的人數？
- d. 經濟狀況？
- e. 家庭狀況？
- f. 教育程度？
- g. 教會歷史？
- h. 教會位處：市區、新市鎮、郊區？
- i. 同工人數：傳道同工、幹事工友等？
- j. 經常出席崇拜的與會友人數的比例？
- k. 活躍會友的人數與總體會友人數的比例？
- l. 其他重要的事實： \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

5. 教會的重要傳統和習慣 \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

6. 近年加入教會的會友是透過 \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

7. 了解教會吸納新人的過程。那些人份在其中？系統的有效程度？強處和弱點？在這個過程中，你將會有的角色，包括發展、管理、和配合？

B. 了解教會對你的角色的期望

1. 傳遞異象？
2. 發展團隊？
3. 幫助新會友融合於教會生活中？
4. 建立完善的紀錄系統？
5. 評估恩賜？
6. 定位和配對？
7. 裝備信徒在事奉上？

8. 培養領袖？

9. 其他\_\_\_\_\_

---

## II. 評量教會現存的「裝備事奉」系統

與教會不同層次的領袖溝通只能夠對教會的需要有一非正式的評量。透過談論、聆聽、和觀察在教會中所進行和發生的事，有機會收集資訊、整理意見、和為「裝備事工」設計短期和長期的目標。

當然，非正式的評量方式有其長處，它能夠促進關係，藉著這次機會認識不同層次的領袖，建立信任和合作的關係。但這方式也有其短處。它比較主觀，難以達致全面和客觀的理解。因此，用問卷分發給全部會友填寫，和個別作問卷訪問方式進行（或二者結合的方式），就能夠幫助我們掌握一比較客觀和清晰的圖畫。有一點必須謹記，在進行全面的問卷調查以先，必須先抽樣作問卷測試，以期所設計的問卷確實能夠被正確了解，以確保所收集到的資料真實有用。

評量的目的是幫助我們確定重要的需要範疇，能以集中資源去處理重要的關注，可收事半功倍之效。此外，所收集的資料更可以作為日後評量的基礎。

### A. 當謹記

1. 「點到即止」。不要為收集資料而收集資料。
2. 留心編寫問題，要清楚、明確、且有禮。
3. 在尋求答案以先，要確定怎樣用這些資料。
4. 問卷設計要容易應用，問題越少越好。
5. 留心照顧不同年齡的會眾的需要，如果年長者不少，注意字體的大小。
6. 先做問卷適切性的測試（pilot-test）。
7. 清楚報告問卷的結果，並且它如何反映在你的計劃中。

### B. 當留心

1. 不要「存不切實際的期望」。
2. 注意同工間可能存在的反對聲音。
3. 注意會眾中是否有人以「裝備事奉」為另一個事工而已。

### C. 評量問卷

參考樣本。教會可以因應個別實際情況和需要修訂，以作全教會性調查之用。

### III. 建立良好的關係基礎

在事奉上一個關鍵的因素是「人際關係」(Interpersonal relationship)。

在關乎事奉方面的好消息是「事奉是關乎與人合作」。  
在關乎事奉方面的壞消息是「事奉是關乎與人合作」。

若要在任何事奉方面能夠成功，其中一方面需要具備的能力，是「能夠與人融洽的相處」——包括那些我們不會自願選擇同工的人。在現實生活處境中，我們是沒有辦法做到「人見人愛」的。主耶穌曾經如此說過：「人都說你們好的時候，你們就有禍了；因為他們的祖宗待假先知也是如此。」(路六 26)但是，在堅守真理的原則這大前提下，聖經仍是要我們朝這個方向去做：「若是能行，總要盡力與眾人和睦。」(羅十二 18)

雖然「裝備事奉」必須建立完善的記錄和溝通系統，但它基本的焦點和價值仍然是人。傳道牧者能否成功地建立「裝備事奉」的系統於教會內，很大程度取決於教會的同工和信徒領袖是否同樣真誠地支持。

#### A. 建立「裝備事奉」團隊

團隊的事奉是建立「裝備事奉」和把「按恩賜事奉」的價值整合在教會文化中的基要部份。要轉變為團隊事奉的模式並非單是把「委員會」(committee)或「部門」(department)等字眼改變成為「團隊」(team)就成。它所牽涉的是文化的完全轉移——從傳統的角色和過程轉變為更有效和異象導向的模式。

傳道牧者最主要的職責就是建立一個有效的「裝備事奉」團隊，能以發揮下述幾個重要的功能。這個團隊應該與你密切同工...

- 去為「裝備事奉」訂定目標
- 共同構思和展望「裝備事奉」可以怎樣成長和發展
- 幫助預備和教育會眾這個新的事奉取向
- 藉確認和運用恩賜彼此服事和服事社區，讓每個信徒與教會連絡，成為一個整體
- 把事奉和人連繫起來，以照顧人的需要
- 支援教會內其他的事奉
- 確認和肯定信徒的事奉

「裝備事奉」團隊應該是一個活潑的工作隊伍。其成員會幫助建立和組織一個完善的「紀錄系統」、與人面談、與小組和個人共同設定「事工職責說明」(ministry description)、協助各等的接待跟進新人、和為那些活躍地參與服事的人歡慶等。重要的是建立一組人，各具備不同的恩賜，但卻有著同一的異象，並願意共同承擔工作。  
**You can't do it alone!** 耶穌不能，你也不能。

1. 為教會確定理想團隊的組合  
教會人數多寡會影響「裝備事奉」團隊的組合。教會越大，創立一個核心的團隊越顯重要。這個核心團隊的成員分別領導不同的「裝備事奉」元素。這些人會組織需要的人手在特定的環節中事奉，成為一個「執行團隊」（implementation team）。規模較小的教會則由核心團隊成員親自負起和執行工作的責任。

2. 揀選一個團隊  
這個「裝備事奉」團隊應該由具備各種不同恩賜的人組成，能夠發揮系統內各方面的功能。這個團隊專注於建立一個為教會所有的事工而有的系統，是「按恩賜事奉」的系統。如果不仔細謹慎地去建立這個團隊，就會大大阻慢事工的發展。這個團隊和帶領他們的領袖是支援性和基礎性的，創建一個基礎架構，以致所有的事工都變得更健康。

a. 建議的揀選準則

有效的「裝備事奉」團隊在某程度言是教會的代表。當他們的成員能夠反映出會眾的組成特性時，這個團隊會是最有效的。在這個團隊中有不同年齡組別的代表、特殊組別（單親家庭、單身人仕）的代表、家庭等的代表、和不同文化水平的代表等。當然，具備裝備事奉方面的恩賜、熱誠、和技巧等也是非常重要的。留心那些

- 有組織能力的人
- 明白「裝備事奉」，並全心接受「信徒皆祭司」的神學的
- 具備電腦操作的知識，關注紀錄方面的保持的
- 喜歡接待和主理活動的
- 擅長聆聽和反映組員的關注的
- 在教會中曾有事奉經驗的

可以用下表（頁 12）作為揀選具潛質的人加入「裝備事奉」團隊的工具。最重要是能夠有個別面談的機會，可以詳細解釋團隊的事奉範圍和責任，以異象挑戰他；也藉此分辨各人的恩賜和技能等。

b. 小小貼士

- 預備一份「團隊」的藍圖，詳細介紹團隊，它的功能和服事範圍等。必須在面談邀約人加入團隊以先就已經預備好。在一些教會裏，這樣的東西或許需要長執會的通過。
- 應該以每一個人都具備成為團隊成員的潛質，並不一定是現在已有事奉的人，或現在沒有事奉的人。有些人可能在定位和配對方面出了問題的。每個人自己去抉擇。原則上每個人都有機會。

- 當以可能的團隊成員為適合多過一方面的技能或恩賜的，不要只著眼於較鮮明的或已知的。有些人的恩賜和技能尚待發掘。
- 團隊成員應該限制在 6-10 人左右。
- 容許理想人選作合理的推辭。繼續讓他們明瞭「裝備事奉」的情況和進展，日後在適當的時候再邀請（seasons of service / seasons of life）。
- 與管理的教牧和長執保持溝通。若果可能，最少邀請一位長執加入團隊。

c. 三個主要的步驟

- 釐清團隊的異象
- 清楚列明使命宣言
- 提供持續的領導

B. 整合事工的連絡員

「裝備事奉」團隊的成功有賴於團隊與教會內各事工部門的聯繫。在每一間教會內，不論架構組織形式如何，每一部門的事工都是由一個領袖領導一班委身的人去推動和實踐。連絡員就是一個指定的人，屬於事工部門中的一員，其主要功能是成為「裝備事奉」團隊和事工部門的溝通橋樑。這等「接觸點」十分重要。他把「裝備事奉」團隊與教會內各事工部門連起來，組成一個網絡，增進和諧的配搭。

五個步驟：

1. 確定教會各個事工部門
2. 傳達「裝備事奉」的異象和價值給各部門的領袖
3. 在各事工部門選出一個連絡員，邀請他擔當額外的責任
4. 為連絡員與團隊的合作和溝通有清楚的定位
5. 裝備和支援連絡員去完成其角色要求

C. 迎向轉變

「好地地，搞咁多野做乜？」「早就應該咁做啦！」在面對人們對於「改變」所產生的種種不同回應，許多時實在是令人既驚且喜的。當你要在教會中建立「裝備事奉」的系統時，無可避免地會帶來改變，也無可避免地觸動許多人的「神經」。若不小心處理，很容易弄致「神經病」。

與「轉變」共舞

作為「轉變」的始作俑者，你會面對抗拒和衝突。有時會有一些支持，甚至是意料之外的驚喜。但首先你必須明白，他們的抗拒並非「衝著你來的」。但因為你是傳達「轉變」的人，故此無可避免地承受這等壓力。

## IV. 建立策略性的基礎

### A. 建立策略性和行政方面的支援系統

要建立基礎性的系統和結構是需要很多時間的。大部份教會普遍用上九至十八個月的時間才能看見明顯的果效。然而，細心和刻意的安排，最終會有美好的回報。

整個「裝備事奉」團隊的工作目標是促使教會中每一個人都能按恩賜參與事奉，在教會內或社區中，甚至普世，以致整體教會成爲一個「裝備教會」。若果能夠建立一個系統以支援和整合計劃、人、和過程，就確保目標必達。

大部份教會都有美好的事奉。但有些教會卻欠缺完善的系統連絡，以致所有事工都是各自爲政；也有部份教會沒有追蹤系統跟進信徒的事奉，提供所需的關心和餵養，以致不少熱心參與事奉的弟兄姊妹都是乘興而來，耗盡而歸。

在「裝備事奉」的教會，支援系統...

- 是保羅在以弗所書四 16 所描述的「關節」(ligaments)。  
「全身靠著他，藉著每一個關節的支持，照著每部份的功用，配合聯繫起來，使身體漸漸長大，在愛中建立自己。」(新譯本)
- 成爲支撐事工的支柱，建基於一個清晰的異象、明智的策略、和事奉團隊的專注。
- 在牧養和領導團隊與事工團隊之間提供一個溝通的媒介，以致能夠有效地跟進、培育、關注、和成全聖徒。
- 在背後盡心預備、連絡、和裝備信徒，在地方教和社區中去服事或接受服事。

#### 1. 建立穩固基礎

##### a. 調查評估需要

就教會現存的系統進行一個「需要評估」，可以爲團隊提供確實的資訊，了解教會現在所做的；有什麼應做未做的，有什麼缺失等。藉著這個評估，可以知道運作良好毋須改變的地方、也可以知道需要改善的地方、和需要創建的部份等。如此就可以進行策略性和行政方面的系統的建立。

##### b. 開始計劃

四個主要的元素：

##### — 使命

這方面的宣言說明教會存在的目的。在異象宣言中所表達的價值是不變的，並爲事奉帶來方向。一個使命宣言應該只有一句話，扼要回答以下的問題：

\*我們是誰？

\*我們服事的對象是誰？

\*我們作些什麼？

\*為什麼我們作這些事？

一個使命宣言並不包括活動或年限。它是一句口號，是一個清晰的方向性宣言，是有力的，且清晰易明白的。一個清楚而明確的使命宣言能推動和吸引人投入。

### —目標

由使命衍生目標，為教會提供更明確的方向。目標必須按年評量和按需要而調校。為了維持明確的焦點，目標專注三至五年後的事。例如：

\*裝備每個信徒，使他們都找到事奉的崗位。

\*藉著面談和跟進的安排，使新人融入教會的團契、事奉、或學習。

\*鼓勵各個事工和活動都有清楚明確的「事工職責說明」（ministry description）。

\*協助培訓面談的人，書寫「事工職責說明」（ministry description），領袖在事工方面的互動、跟進、和肯定事奉的人等。

### —目的

目的是明確，果效導向的結果。故必須是：

\*特定（Specific）

\*可量度（Measurable）

\*共同接受（Agree by all）

\*實際可行（Realistic and achievable）

\*確切時限（Time specific）

### —行動步驟

行動就是為了達到目的而發展出來的活動，它們就是團隊的工作計劃。計劃對於你能否成功是十分重要的。使命、目標、和目的都是指向一個清晰的方向，凝聚力量，描繪要完成的工作，並且成為寶貴的工具，藉以評估成功，和建構未來的計劃。

## 2. 建構資訊追蹤系統

### a. 澄清「報告」要求

—我們需要知道什麼資訊？

—為什麼我們需要知道這些資訊？

—誰需要知道這些資訊？

—這些資訊要如何溝通？

### b. 建構資訊來源和過程

一旦知道所需要的資訊是什麼，下一步就是計劃如何收集資訊。問題：

—資訊是否已經以某些形式存在？

—如何收集？

—現時的做法是怎樣的？

—從哪裏？由誰那裏？怎樣（方法）？

c. 建構追蹤資訊的方法，以儲存和分享資訊  
因應教會的文化，現存的資源，和財政狀況等，可以決定採用何種溝通和追蹤的方法。問題：

—電腦系統？是否可以用 IT？若是，哪一種？若否，  
可以考慮的其他方法？

—誰會作輸入資料的工作？

—誰會作接收資訊的工作？

—誰可以應用系統的資料？

以上的考慮都是重要的。建立一個完備的追蹤系統是要花不少時間的。可以作初步的試用，並不斷改進；直到合適才應用於全教會。

### 3. 「事工職責說明」（ministry description）

除了需要認知信徒的情況和他們所具備的恩賜和天份外，關於事奉的機會方面，你也需要一致的，和 up-to-date 的資訊。事奉的機會包括：主日學教師、崇拜招待、導師、崇拜主席、小組組長等等。你要知道誰是每一部份事工的負責人，該事工計劃的詳情，和可提供的事奉機會等。

不是所有的事奉都是從教會內現有的事工所產生的。個人生命所處身的階段、社會的危機、和神特殊的呼召等都會創造新的事奉機會。故此，必須在溝通的系統中有一定程度的彈性，以至可以捕捉到這些特別的處境和需要所帶來的事奉契機。

在系統發展過程中，必須有擴展的空間，能夠容納社區內的事工需要，例如：醫院探訪、協助老人中心活動、支援青少年服務、關心社區在某方面的需要等等。

「事工職責說明」（ministry description）是一個工具，乃為信徒介紹教會內和社區中的事奉機會。一個典型的「事工明細表列」包括：要做的工作內容、工作期望、和有關的關係等。雖然這方面的資訊較為刻板，但卻是系統中不可或缺的。

a. 「事工職責說明」包括：

— 事奉工作的名稱

— 目標宣言

— 事奉崗位的描述

— 向誰負責

— 詳列相關的責任

— 要完成事工所需投入的時間

— 委身的時限

— 所需的恩賜和技能

— 具備的訓練（或教會會提供的訓練）

— 表列日期

- b. 「事工職責說明」的作用
  - 為事奉的機會提供全面的了解、期望、和要求等
  - 提供事奉崗位的明確目標和目的
  - 可以協助引導參與事奉的人
  - 作為一個訓練、回饋、和評量的基準
  - 是關乎「甚麼」(what)而不是「如何」(how)
    - 如此提供了空間讓信徒能應用其恩賜去完成工作
  - 對邀約和被邀請的人都可以節省時間
- c. 建構良好的「事工職責說明」的步驟
  - 在「裝備事奉」團隊中共同設計合適的「事工職責說明」樣本(或形式)，以應教會的需要。可以先行試用，再加以修訂，直至配合系統才全面採用。
  - 「裝備事奉」團隊不為個別事工設計「事工職責說明」的內容。這是個別事工領袖的工作和責任。但「裝備事奉」團隊可以給予意見，並給予相關的訓練。
  - 諮詢教牧和長執領袖團隊的意見
  - 為各事工計劃和個別事奉機會預備詳盡的「事工職責說明」，例如：VBS、聖誕聯歡晚會、教會大掃除等等。個別事工的領袖應該發展完整的「事工職責說明」，以引導工作和邀請人參與。
  - 若未有「事工職責說明」以先，不要提名具潛質的信徒去負擔這事奉。若要求人手的領袖連「事工職責說明」也無暇去做，他也不會有時間去引導、訓練、和督導事奉的人。
  - 留意定時檢討，以作出必需的修訂
  - 妥為保存
  - 整理好以方便信徒查閱
  - 「事工職責說明」可以作為一個工作指引
  - 透過實際參與事奉的人的回應，為「事工職責說明」作出修訂，以期更準確地反映事工的性質，和相關的資訊。每次新修訂後都要註明修訂的日期。

#### 4. 人手和設施

#### 5. 預算

#### 6. 制訂政策和程序

要思考的包括：

- a. 甚麼人才可以事奉？會友？非會友？
- b. 年齡方面有什麼限制？
- c. 新來賓何時可以開始「面談」？
- d. 參與事奉的年限？

## B. 領袖培育

領袖發展是「裝備事奉」的基石。要「裝備事奉」能以持續成功，培育事工的領袖、牧養領袖、與及各層次的領袖是不容有失的。當然，「裝備事奉」主要的功用在於促進系統的健康運作，提供支援和相關的訓練，好讓教會的領袖能夠貫徹培育領袖的重任。

基要的元素包括：

1. 確立領袖應該具備的素質
  - a. 經常參與教會聚會 / 活動 (faithful)
  - b. 接受邀請與人交通並服事 (available)
  - c. 有受教的心和願意合作 (teachable)
  - d. 受人愛戴，有影響力 (influential)
  - e. 具備真實誠信的品格 (honest)
  - f. 靈命長進 (spiritual)
  - g. 滿有聖靈果子的表現 (mature)
2. 教牧同工在培育領袖方面的角色
3. 培育新一代領袖方面的委身和投資
4. 發展一個物色和裝備明日的領袖的機制
5. 建立有關的機制：訓練事工和課程，及形式等
6. 培育這等人為明日的領袖

與事奉的人，或是剛從該事奉崗位卸任的人。請他們按自己的經驗寫下於履行事奉工作時當完成的責任，並指出那些是最重要的，並且經常會做的。也請他們提供事奉所需要的時間。若果有另一個人參與同一個事奉崗位，也請他寫下同樣的資料。

請注意：在做這個訪問時，緊記要說明你的目的並不是要找他們的錯失，或查核他們所知的是否足夠。讓他們明白你的目的是希望他們可以協助你為這個事奉崗位訂立（或更新）一份「職責說明」。

然後，你應該仔細閱讀所得到的資料。當整理出一份「職責說明」後，應該給予曾經提供資料的人參看，尋求他們的意見和更正。再按照所得到的意見和教會的實況，作出最恰當的修訂。

最後，事奉崗位的「職責說明」必需作經常性的修訂，以配合教會的發展和轉變。

### III. 如何應用事奉崗位的「職責說明」。

在教會中每一個的事奉崗位都是重要的。一張詳盡的，或是一張簡短的「職責說明」，與該事奉崗位本身的重要性是沒有任何關係的。在教會的事奉中應該強調「團隊」<sup>3</sup>（或隊工，team work）。教會的領袖應該竭力保持一個合作的靈（a strong spirit of cooperation）。

雖然，一個明確而清楚的「職責說明」確實能夠培養責任感，但千萬不要讓參與事奉的人被「職責說明」所局限，以致變得太因循和死板，不敢嘗試「職責說明」以外的創意思維。教會的領袖必須向他們申明「職責說明」只是一個基礎性的規範，好叫他們能明白事奉崗位的基本要求，並且幫助他們得著適切的指引。

作為教會的領袖，千萬要小心運用「職責說明」。它並不是一個督促人去盡責的工具而已。事奉的人永遠比較她的事奉重要。作領袖的必須關心每一個事奉的人：他日常的工作要求、生活的節奏、家庭生活、及影響他的事奉的其他變數等。事奉的要求若過於他所能承擔的，就會成為他的重擔，這是不健康的。教會必須安排其他人協助分擔，才能使事奉的經歷成為愉快和促使他成長的經驗。

*Note: These materials are taken from Larry Gilbert & Cindy Spear, The Big Book of Job Descriptions for Ministry (Ventura, CA: Gospel Light, 2001), 15-20.*

<sup>3</sup> 「團隊」所關注的是鼓勵基督徒按照神所賜予他的恩賜、個性、和才幹能力去事奉。能夠在相配合的事奉崗位去發揮其恩賜和才幹，就是讓他可以達致更大的成就，和減少挫敗感。一間注重團隊的教會必定由一個篤信以弗所書四章的牧者所帶領的。他領導和裝備信徒作有效的事奉。這樣的牧者是扮演一個好管家的角色，讓那些接受他牧養的人，可以在適當的崗位上發揮他們的恩賜和才幹。團隊事奉的哲學乃建基於一個事實，就是神賜給教會中每一個成員一樣顯著的恩賜。故必須幫助他們發現這恩賜，呼召他們，裝備他們，去運用其獨特的恩賜。當每一個信徒都能找到自己的位置，並按神所賜的忠心地運用恩賜事奉，就能使教會發揮最大的效能，見證基督，領人歸主。