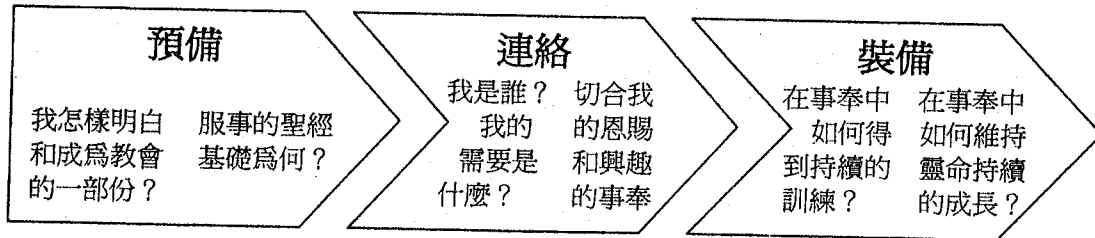


2 | Sunday School - is there any connection with their life.

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）

第四課：系統性管理（1）：如何建立管理的系統¹

「裝備事奉」教會的運作模式包括三個重要的元素，主要是描繪一個人成為「裝備事奉」教會的一員的過程。



吸納	聖經基礎	發現	配對和定位	成長	獎勵和回應
*外展佈道 *跟進新來賓 *會友班 *浸禮班 *保持接觸	*靈命成長 *長大成熟 *恩賜運用 *祭司身份和功能	*發現工具 *個別面談 *恩賜評估 *評量事奉需要	*事奉機會 *定位 *熟識情況 *反饋信息	*訓練 *確認 *反饋信息 *評估 *持續發展領導	*獎勵 *全人事奉 *回應 *生活應用

預備是三個主要元素之首，藉此把新人融入教會。基於對他們的認識和了解，以致可以適切地服事他們，和讓他們在教會中「按恩賜服事」。「預備」這個元素包括幫助新來賓認識教會、也幫助教會認識他們、並教導他們有關「按恩賜事奉」的聖經基礎。

I. 預備 (Prepare)

預備包括：

- 吸納（融合）（Assimilation）
幫助新人認識教會，與及幫助教會現有的信徒除卻恆常參加主日崇拜外，更積極追求成長，和尋找有意義的服事機會。
- 聖經基礎（Biblical Foundations）
幫助信徒明白聖經的教訓，因而相信神已經賜予恩賜和呼召他們去服事，藉著運用恩賜在事奉中能以促進個人在靈命上的成長。

A. 吸納（融合）（Assimilation）

當信徒感到被重視，有聯繫，並成為教會重要的部份時，融合的過程就算是成功的。當他們缺席時有人關心，他們就知道自己是屬於這教會的。有效的融合一直朝向「關閉教會的後門」這目標進發。在過程中，教會可以應用不同的方法和評量標準去設定吸納活動的有效性。

¹主要參考資料：Sue Mallory & Brad Smith, *The Equipping Church Guidebook* (Grand Rapids: Zondervan, 2001), 244-346.

吸納（融合）的工作可以用下面的形式出現：

1. 新會友班
2. 介紹加入小組
3. 探訪
4. 教會事工的介紹
5. 接觸非活躍會友

B. 聖經基礎（Biblical Foundations）的教導

若果要「裝備事奉」系統能夠成功地在教會運作，教導有關「按恩賜事奉」的聖經基礎是一個重要的元素。在講台上作系列式的教導是一個主要的形式，但卻並不限於這形式。經常性的異象反思、個人見證的分享、和小組查經等都是可以配合的形式。

「以恩賜為本的團隊事奉」的聖經基礎：

- 神學命題
- 每一個信徒都是「傳道同工」（minister）
 - 每一個信徒都有獨特的恩賜
 - 服事（事奉）促進靈命成長
 - 要服事就必須有成熟的標記

II. 連絡（Connect）

在「裝備事奉」系統中的第二個重要元素是關注信徒、教會、和社區之間的連絡。要運用恩賜在事奉中就需要一個完善的網絡系統，以確保事奉的經驗能夠讓事奉的人充份發揮其恩賜。教會必須積極幫助信徒分辨其恩賜，並尋找適切的事奉良機。這個連絡的過程包括建立一個「面談」（interview）的機制，在信徒和教會及社區中的服事機會之間作出恰當的定位和配對。

A. 發現（Discovery）

教會乃基督的身體，我們蒙召彼此相愛，互相了解。教會應該視「發現」為其「核心的價值」（core value）之一。發現不單是恩賜評估、一張才幹和時間管理的計劃表、和之後的一段對話而已。發現乃是去認識每個人的「故事」，是整全的和動態的——是什麼把他們帶到你的教會、他們有些什麼需要、他們帶來什麼關注、及這等需要和關注在往後的年日中會怎樣轉變。教會必須確保這個機制有良好的運作，以致能夠在其生命的不同階段中捕捉適切的資訊和發現。

1. 「面談」的目的
這是有效的「裝備事奉」系統的基石。「面談」是一刻意安排的談話。有幾方面重要的目的：
 - a. 藉著面談，我們可以認知基督身體上每一個肢體都是奇妙和獨特的（參羅十二6）。
 - b. 我們每一個人都希望為教會所寶貴和肯定。面談乃表示教會這個信仰群體的承諾，要為每一個信徒提供一個參

與教會的門路、去滿足需要、並提供機會讓信徒分享信心的故事和信仰的歷程。

- c. 面談容讓信徒可以談論為何在他們生命中的這個時候會來到你的教會，並他們對教會的期望。此外，信徒藉此也可認識教會的培育，和服事的事工及機會等。
- d. 面談可以提供一個機會，讓教會可以分辨個別信徒的關注和需要。

2. 「面談」的應用

- a. 與教會的主任牧師和領袖團隊的面談
目的是建立溝通的橋樑，培養團隊的關係，並強化「每個信徒都是同工」的異象等。
- b. 新人的面談
為新人和教會中的會友安排面談，其目的是要認識更多關於個別信徒的恩賜、事奉的意向、及需要關顧和支持的地方等。對於新人，這個面談是吸納（融入）過程中的一個重要部份。一方面歡迎他們參加教會；另一方面也可以作深度的了解（雙方面：教會對她的認識，她對教會的了解）。對教會中的會友而言，這個面談乃為信徒參與教會，或在靈程上的進深打開一道大門。
- c. 定位的面談
這是「裝備事奉」系統最常有的面談。定位的面談提供機會，幫助他發現最適合他服事的崗位，意思是配合其恩賜、經驗、熱誠、和天份的。
- d. 反映的面談
面談也提供一個機會去反映服事的經驗。這方面的反映可以達至一重要的結果，就是信徒可以知道透過服事，他們與神的關係有否進步。在信徒委身服事期間，面談可以用作豐富他們的事奉經歷、幫助他們在需要時轉換事奉崗位、或強化在現崗位事奉的信心、明白休息的需要、或安排一個屬靈導師給予支援、促進靈命成長等。可以提問：「在這服事中，你在那方面看見和經歷神？」「在接受服事的人的生命中，你在那方面看見和經歷神？」
- e. 中止服事的面談
在信徒完成一個服事的委身以先，中止服事的面談可以讓他們分享事奉的經歷，它的挑戰及回報等。藉以了解他的生命，探索其中的高峰和低潮；並就需要改善的地方提交領袖團隊。這種面談肯定事奉的人的貢獻，並提供表示欣賞的機會。

3. 建議的面談問題

- a. 請描述在你的事奉經驗中，你和有關的事工團隊的關係怎樣？
- b. 在你參與這事奉時，面對些什麼挑戰？
- c. 你的恩賜和才幹是否能夠在這事奉中適當地發揮？
- d. 有關的「事奉職責說明」是否適當地反映事奉的機會？若有需要修

- 訂，你會更改些什麼？
- e. 有沒有足夠的支援資源？若沒有，欠缺些什麼？
 - f. 在事奉中該事工的領袖團隊有否提供足夠的支援和靈性方面的照顧？
 - g. 在這事奉中，你最喜歡的是什麼？
 - h. 在這事奉中，你最不喜歡的是什麼？
 - i. 有些什麼訓練、教育、和培訓經歷是對你有幫助的？
 - j. 你認為藉著你的參與，在那方面有所貢獻？所花上的時間是否值得？
 - k. 基於你在這事奉方面的經驗，你會對牧者、職員、長執、事工領袖等有何建議？
 - l. 有那些其他事奉的範圍你會考慮參與？
 - m. 在現階段，教會可以怎樣幫助你持續有信心的增長？
 - n. 在這過渡期間，教會可以怎樣服事你？

4. 面談的設計和安排當考慮的：

- a. 安排面談的主要目的
 - 分辨個別信徒的需要
 - 減少新會友的流失
 - 認識信徒的恩賜、興趣、和技能
 - 幫助信徒認識事奉的機會
 - 加強信徒對教會的委身
 - 知道信徒對教會的意見
 - 幫助信徒從定位以至配對侍奉
 - 開展一種門訓的關係 (mentoring relationship)
 - 其他：_____
- b. 要面談的人包括：
 - 所有新來賓
 - 恆常參加崇拜的信徒
 - 新會友
 - 非活躍的會友
 - 有經驗的領袖
 - 預期會加入教會的人
 - 其他：_____
- c. 這些人如何知道關於「面談」？
 - 透過新會友班
 - 透過恩賜發掘研討會或工作坊
 - 從吸納的團隊那裏知道
 - 從牧師那裏知道
 - 從講台上的宣佈知道
 - 從寄給預期會加入教會的人的信函中知道
 - 從會訊或教會期刊知道
 - 其他：_____

- d. 如何編排「面談」？
- 按面談雙方的時間作適切安排
 - 作為新會友班中的一個環節
 - 作為恩賜評估中的一個環節
 - 在加入教會以後的一個特別活動
 - 在恩賜評估後或有關的崇拜後
 - 其他：_____
-

5. 在設計面談的表格方面，當考慮的問題何時填寫表格？

- 在面談前
 - *在新會友班
 - *作為加入教會的一部份
 - *在週年「更新會友資料」時
 - *「恩賜評估」活動進行時
 - *在準備面談前
- 在面談過程中
 - *有接受面談者的協助
 - *作為面談中部份對話的內容
- 在面談完成後
 - *面談者填妥有關表格並存檔
 - *面談者與領袖團隊商討和討論有關的資訊
 - *記錄所收集的資訊作日後的定位及配對之用

6. 進行面談

「裝備事奉」能夠成功，很大程度取決於能否建立一隊有效的「面談團隊」（interviewer team），好讓信徒在尋找事奉機會和成為基督身體上的肢體時，能夠得到支援。整個「裝備事奉」團隊及主任牧師和領袖團隊要決定到底「面談者」在這重要的角色和功能方面所採取的「模式」，和幫助信徒的程度。以下是一些考慮：

- a. 「裝備事奉」的面談者會約見信徒，提供有關的跟進資料，並作為引介信徒參與「裝備事奉」的中介人。日後的跟進主要由個別事工領袖負責。面談者需要小心的選擇和訓練，並要求作出特定的委身，如在一年內作10個面談之類。
- b. 經過細心的挑選和訓練，「裝備事奉」的面談者承諾會面談一定數目的信徒，並會作出個別跟進，直到他們都與教會有緊密的聯絡；如在一個合適的事務奉崗位，或在一個針對他的需要的事工裏。面談者承諾與約定數目的信徒建立個人性的關係。
- c. 面談者與信徒建立一個屬靈導師（spiritual mentor）的關係。在其信仰的成長歷程上，作長期性的支援。他會

與這些人有較緊密的個人性關係，協助發掘恩賜、在教會中定位、配對事奉崗位、並在整個生命成長歷程中保持深度的團契。

7. 如何培訓面談者？

基於這等面談者的角色和功能是如此重要，所以有關這角色的「事奉職責說明」必須更加仔細。在挑選人時更要小心，必須具備相關的恩賜和性格，並切實地給予相關的訓練，提供恰當和需要的督導。因為這等人就是教會的代表。

a. 面談者相關的恩賜和性格

- 有一個牧者的心腸、靈命成熟、並有屬靈的智慧、及一個願意幫助人的心。這個角色乃幫助信徒在靈裏成長，引導他們與事奉和運用恩賜方面有好的配合。這實在是一個「門徒訓練」者，不單是一個「填補空缺」的人而已。
- 善於聆聽，及懂得提問恰當的問題。
- 觀人於微，能發現人的潛質，及引導他們同樣看見自己的長處。
- 具備分析和綜合資訊的能力。
- 願意在別人的生命投資「時間」。

b. 訓練面談者的內容

- 介紹面談的功能對「裝備事奉」系統的重要。
- 面談是什麼？
- 對面談過程應有的期望。
- 一個良好的面談者的特質。
- 所需要的聆聽技巧。
- 所需的「非言語」方面的溝通技巧。
- 所需要的「提問」(questioning)技巧。
- 面談當作的準備。
- 面談的過程。
- 實踐面談的技巧。
- 實習面談。

8. 成功的面談

a. 事前準備

- 用電話或信函預約，簡單介紹面談的過程，藉以預備信徒的心。
- 每次面談最少要預備六十分鐘，最好在一個不受騷擾的地方。
- 你是代表教會，故在守時、禮儀、和跟進等方面必須有恰當的表現。

b. 開始面談

- 這是你的權利。當記得多謝接受面談的人，願意花時間與你溝通。

- 無論在過程中你用什麼方法作記錄，當讓接受面談的人知道。
 - 設法讓接受面談的人可以在輕鬆的氣氛下進行。
- c. 結束面談
- 必須確保信徒所關注的和需要都有機會清楚表達。可以詢問是否還有其他希望討論的事情。
 - 可以考慮以禱告或分享一段經文作結。
 - 可以把個人的聯絡資料相告，以便有需要時再聯絡。
- d. 在面談後
- 填妥有關的表格和資料等。
 - 跟進作出的承諾。
 - 可能的話，維持定期性的聯絡。

9. 面談問題範例

下面的問題主要是刺激你的思維，引導你知道如何設計你的面談模式。不同的教會和不同的對象都會是主要的考慮因素（初信、新會友、和資深會友之間就有明顯的差異）。

面談的過程對教會是一大挑戰。藉此教會可以認知個別信徒都是重要的肢體，是蒙聖靈賜予恩賜，是神獨特的創造；每一個都需要培育，和都具備服事的潛質。

- a. 「我有興趣認識你的家庭，可否介紹一下你的家庭。」
許多經驗告訴我們，我們和家人及摯愛的關係和經歷提供寶貴的服事機會。我們都在所經歷過的生活和難題中成長。一個寡婦或許希望可以服侍面對喪偶之痛的肢體；或一個有智障兒童的父母希望可以幫助有同樣遭遇的家庭。細心聆聽這些生活經驗，作為日後在定位和配對方面的資源。
- b. 請問您現在（或過去）以什麼工作維生？你喜歡你的工作嗎？
- c. 若一個人剛剛遷入這個社區，你可能會問他過去所住的社區、教會生活、和友朋關係等。「在這轉變的過渡期，教會可以怎樣幫助你？」他/她正尋找建立怎樣的友朋關係？
- d. 「請問你怎樣利用空餘時間（leisure time）？你有什麼嗜好、喜愛的運動、愛看的書種、或其他？」
- e. 「你最喜歡做的事是什麼？什麼事情會為你帶來極大的喜樂？有些甚麼是餵養你心靈方面的需要？」
- f. 「你最不喜歡的是什麼？」

以上的問題專注於個人方面；下面的問題則專注在個人對教會的期望。

- g. 「你如何找到我們的教會？有甚麼因素促使你選擇這個教會作為你屬靈的家？」
- h. 「你希望這個教會有些什麼以致能夠滿足你和你家人的需要？」
- i. 「這個教會能夠怎樣照顧到你特殊的關注？」

- j. 「在這個教會中有否遇到一些困難或問題你覺得可以分享的？」
- k. 「這個教會可以如何與你配合，以致可以幫助你建立個人的靈命？」
- l. 「可否分享一下你在這個教會或以前的教會中，一些最近的屬靈經歷？為什麼這些經歷對你有如此深刻的印象？」

以下的問題與恩賜、才幹、和服事的熱誠有關。

- m. 「我們很少有機會與別人分享那些我們最享受的事，和感到做得最好的事。在你的生命中，是否有一些你個人引以自豪的成就？」
（讓我們能夠留心聆聽，會對這個人的生命有許多的了解。對方所給予的答案會告訴你：這個人在那種處境中較自然；較享受去做的事是什麼；他或她是否會樂於與人合作等等。）
- n. 「在空餘的時間，你最享受做什麼？你是否喜歡與教會中的人分享這些？」
- o. 「你有沒有一些特別的天份或技能，可以與教會分享？在過去的日子你怎樣運用這種天份或技能？」
- p. 「在生命不同階段，我們或許會感到神呼召我們作特別的事奉。你曾否經驗到神的呼召？可否分享其中的經歷？現今你是否感到神呼召你作一特別的事奉？」
- q. 「你為教會有沒有一些夢想？可否與我們分享？教會可以怎樣與你一起去實現這些夢想？」（這問題較適合活躍的會友。）
- r. 「有時在我們生命中發生的事會促使我們對別人的需要產生敏銳的觸覺。例如：一個寡婦或許希望可以服侍面對喪偶之痛的肢體；或一個有智障兒童的父母希望可以幫助有同樣遭遇的家庭等。你曾否在生命中經歷一些處境，因而啟發你在某些方面去服事人的熱誠？」
- s. 「在生命中同樣會有一些部份是不欲與人分享的，你是否也有類似的方面極欲避免別人的服事的？」
- t. 「在加入這教會時，你有些什麼關注的事？在收到的資訊中有些什麼是你不明白的？」

10. 評估的工具

有關屬靈恩賜、天份、性向、興趣、和技能等的評估，都有不少的工具可以應用。請注意：應用這些評估工具的時候要小心運用；最好是在個別面談中應用，可能的話，避免在全體會眾中一起去做。**People contact is the key!**

B. 定位和配對——教會連繫

在面談過後，教會就有條件去因應對個別信徒的了解，和教會服事機會的整理，而作出恰當和有效的定位和配對。這是在帶領「裝備事奉」方面最令人興奮的地方：把聖靈的恩賜與建立基督的身體配合。在過程中，不少的系統和機制要建立，和作有效的管理並跟進。要在人和事奉間保持有效的連絡，完善的溝通和資訊跟蹤系統是基要的。

1. 發展系統的連絡過程

因應教會的實況，建立適切的連絡過程系統，要能夠發展出一套完善的系統是需要時間、忍耐、和積極的參與。祕訣在於保持簡單易用（KIDS—Keep It Dearly Simple），並要經常檢討

和作出恰當的修訂。

2. 小心處理錯誤的配對

III. 裝備 (Equip)

這是整個「裝備事奉」系統的第三個主要進程，其中的元素深化委身的服事，以致成為「保留」(retain, 相對於「流失」) 事奉人員的一個重要因素。

「成長」包括訓練、肯定、反饋信息、評估、和持續的領袖發展，是整個進程的基石。要達致全人事奉和靈命成長的目標，藉著確認和回應的機制，可以達致以實際行動去激發信心和愛心的果效。

服事牽涉委身。不同程度的信徒都需要在信仰上成長，並明白在言行之間的關係。藉著神所賜的恩賜去服事神和別人就是信仰的「燃料」，是促進成長的。我們許多人都像亞伯拉罕般有信心(參加三 6-9)，透過教會的教育事工，信心得以建立和成形。但是，促進信心增長的卻是我們具體的服事行動。

當信徒委身於服事時，他們需要教會同在的保證。「裝備事奉」團隊的領袖和隊員的主要工作就是與教會其他的事工領袖有好的配搭，幫助他們明白自己的角色，就是支援和肯定信徒在服事上所作的貢獻。我們每一個人都需要知道自己所付上的努力有人欣賞，為教會所寶貴。此外，有效的服事需要有回應的。沒有合適的評量機制和安排，很難達致增進服事的果效。必須經過訓練、肯定、回應、和評量，引導教會裝備有效的服事和參與。

A. 成長 (Growth)

1. 訓練

這是關涉到幫助人可以開始服事，並在過程中持續地給予裝備。在技巧上和生命上給予幫助，以致其在事奉上保持勝任的狀態。

「耶穌上了山，隨自己的意思叫人來，他們便來到祂那裏。祂就設立十二個人，要他們常和自己同在，也要差他們去傳道。」(可三 13-14)

在耶穌差派門徒出去傳道以先，祂要求門徒先與自己同住，以致他們可以學習和準備好去事奉。訓練和裝備信徒能以服事包括一廣泛的做法——全都是為了預備信徒有成功的事奉。

為了能夠作有效的服事，信徒必須了解所接受的事奉工作，在事奉的位置上他們需要不同程度和層次的支援。

預備或支援信徒事奉的方法：

- a. 在關乎「裝備事奉」團隊的事工和計劃方面，給予明確

的指導和了解。

- b. 參與事奉的信徒認識其他團隊、事工和計劃的成員。
- c. 為參與事奉的提供最新的「事奉職責說明」。
- d. 用時間與他們一起細閱「事奉職責說明」，並解答可能有的問題。
- e. 讓信徒明瞭他所參與的事奉和教會的使命的關係。
- f. 為信徒提供一張名單，顯示參與該事奉工作（類別）的其他弟兄姊妹。
- g. 為信徒的熱心和投入表示真誠的欣賞。
- h. 為參與的信徒提供相關的訓練。
- i. 邀請信徒參加有關的聚會、社區活動、或在教會以外舉辦的訓練。
- j. 恆常地給予回應和鼓勵。
- k. 提出改善的建議。
- l. 找出最能幫助他的支援方式。
- m. 在事奉有明顯進步時，可以給予更大的責任。
- n. 若所有關注的人都不滿意其事奉，可以由「裝備事奉」團隊去處理。
- o. 若發現她沒有出席會議或履行責任，可以先用電話查詢，表達關心和了解。
- p. 深入認識其生活狀況、事奉目標、和渴望信心增長方面
- q. 對於他的個人和家庭，工作和其他表示興趣。
- r. 介紹他認識教會其他的領袖。
- s. 若果他對於教會或事工設施不大了解，可以給予一個實地參觀了解的介紹。
- t. 隨時準備回答他的疑問。
- u. 注意一些細節，幫助他認識如影印機的操作、應用地方的照明及通風的安排、擺放文具的地方等等。

建立良好的訓練事工祕訣：

- a. 評估需要
透過問卷調查、電話訪問、和面談，讓參與事奉的信徒有機會表達他們所需要的技能和知識，能以幫助他們在個別事奉崗位上有美好的果效。
- b. 有明確清晰的目標
清楚確定需要一個訓練事工的原因，並仔細寫出該訓練事工期望要達致的果效。清楚列明每一項目標，並與團隊成員分享。
- c. 為事奉的人而設計合適的訓練
成人學習以實際需要為出發點，並不是神學性的講論。
- d. 必須週全
所給予的訓練不但應付經常性的工作，也關注到緊急和突發處境的處理。

- e. 促進團契
提供機會讓各人可以彼此認識。用名牌或派發出席者名單及聯絡資料以方便日後大家可以繼續接觸。
- f. 幫助參與事奉的人、職員、和領袖建立關係
調查顯示，若事奉的人在事奉中經歷困難或疑難時，知道向那些人求援，會大大提高他們事奉的穩定性。
- g. 採用不同的訓練方法
最重要是參加者感到合適。
- h. 可以邀請其他信徒領袖協助，分享他們成功的經驗。
- i. 安排受薪和非受薪的同工一同受訓，以促進了解，和肯定他們事奉的價值。
- i. 注意訓練的場景：座椅是否舒適、光線是否充足、空氣是否流通、氣氛是否輕鬆等等。

2. 確認（肯定）（Affirmation）

確認是專注信徒的生命，對於他的委身和投入表達謝意和承認。至於獎勵（recognition）則是對信徒的事奉表示欣賞。

信徒在事奉中需要領袖的確認，一個善意和正面的評論，如「很高興你能參與這事奉」、「你在這教會的生活中是重要的」；一個微笑、一句歡迎的話、或一句多謝的話等，都有極重要的意義。

確認的方式：

- a. 留心聆聽並作出適切的回應
- b. 致電詢問有關事奉的情況和經歷
- c. 可以安排實地觀察，再給予回應
- d. 提供指導：如分享一篇文章，或邀約參加一次講座
- e. 微笑攻勢
- f. 熱誠招呼
- g. 介紹他認識其他的領袖
- h. 邀請他作為「屬靈導師」（mentor）去訓練別人
- i. 分擔其在事奉中的挫敗
- j. 關心其家庭、工作、和父母等
- k. 邀約一起喝下午茶或吃晚飯
- l. 提醒參加會議
- m. 挑戰其向更高的目標前進
- n. 關心他在事奉上會感到困乏，為他安排安息的機會
- o. 其他_____

3. 反饋信息（Feedback）

讓信徒知道她在事奉上的表現如何，這就是「反饋信息」的主要意思。在一般的教會裏這是非常欠缺的。反饋信息的作用是

讓人知道他是否達到目標，或在某些地方需要調校，以致能夠有更美好的果效。

有效的反饋信息...

- a. 應該聚焦在工作和行為表現上，而不是在事奉的人。
- b. 是向事奉的人描述他所作的，表達你的觀感。在過程中大家都會得益。
- c. 突出一些正面的行為表現。這樣做會鼓勵信徒更積極保持正面的表現。
- d. 為事奉提供一個學習和成長機會。
- e. 表明你對於事奉的人的關注，知道他們在事奉中的情況反饋信息的表達可以在私底下或小組中進行。

4. 評估 (Evaluation)

量度事奉的成果，就事奉的經驗作出反映，就事奉的人和事工的有效性提出疑問。評估就是你對個別事奉的人的成功和事工的改善的標準。藉此，

- 可以從經驗中學習，
 - 可以善用過去的經驗為將來做計劃，和
 - 為事工的發展和服事的實況作紀錄。
- a. 評估作為一種學習的經驗
在事工或活動完結後，用一點時間評估在其中的經驗。與有關的事奉人員開會時可以提問：「有甚麼做得好的地方？」「有那些需要改善的地方？」「在日後再做時，有些什麼改變可以促進事工的果效？」在大家都記憶猶新時作細心的評估，可以為日後的計劃奠下美好的根基。仔細評估每一方面：
 - 預算是否足夠？
 - 是否有足夠的時間去計劃？
 - 各主的責任是否都順利完成？有沒有忽略了部份？
 - 出席的情況與近數年的比較如何？是否達致預期（參與）？
 - 今年有些什麼問題產生？日後可以如何避免？
 - 重溫「事奉明細表列」，是否有需要修訂？若果需要修訂，由誰人負責？

如果可能，能夠收集參加者的意見和建議是有幫助的。若要求書面方式的反饋信息，最好能夠有空間讓填寫的人表達：「日後若有機會，是否願意再與你一起同工事奉？」若答案是正面的，記得要跟進。所有的評估紀錄都要妥為保存。這些資訊在日後計劃同類的事工時，會非常有價值。

當然，評估不一定都是在結束後才進行的。在事奉進行中也可以作出間歇性的評估。一方面提醒事奉的人的責任和時間的進展，更可以在問題開始出現時馬上處理，不至於影響最終的成果。

b. 評估作為一發展的工具
完善的紀錄

- 提供一「底線」，藉此可以評估，量度成功或不足的地方。
- 幫助會眾明瞭系統的重要性。
- 成為日後計劃的基礎。
- 幫助提供合理的預算要求。
- 為教會事奉的擴展作見證。

5. 持續發展領導 (Continuous Leadership Development)

為現行參與事奉的教會領袖提供所需的支援和發展需要。可以提問：「在領袖的培育方面，你覺得自己現在的光景如何？」
「要成為一個有效的領袖，你需要些什麼？」

與「事奉團隊」一起思考下列的標題，作為建立發展現有領袖的計劃的起步點。

a. 領袖的屬性

- 你期望信徒成為怎樣的領袖？
- 對事奉的領袖而言，有些什麼素質、屬性、恩賜、熱誠、和事奉經驗是基要的？
- 要鑒別教會中信徒領袖的這些特性，有些什麼途徑和方法？
- 這等資訊與誰溝通？怎樣溝通？

b. 領袖的角色和責任

- 一個參與教會事奉的領袖的一般性責任是什麼？
- 誰定規這些責任？
- 與現有的和將來的領袖溝通這等訊息的最佳方法是什麼？
- 你期望現有的領袖可以怎樣與將來的領袖結連？

c. 職員和核心領導團隊的角色和責任

- 在發展現有領袖方面，核心領導團隊的角色是什麼？
- 在尋找將來的領袖方面，核心領導團隊的角色是什麼？
- 對現有的領袖們，你願意給予何種程度的支援？
- 對有潛質的領袖們你願意給予何種程度的支援？

d. 系統

- 爲了達致一個長期的目標，裝備將來的領袖，你需要怎樣的系統和恆常的運作機制？
- 在教會現存的文化中，有那些方面是支援事工領袖持續發展其領導的？
- 在教會現存的文化中，有那些方面你希望或需要改變，以致能提供你所計劃的支援，就是給予現有或將來的事工領袖的？
- 新的領袖現在是怎樣被發掘的？
- 誰在主持這方面的工作？
- 誰有權去邀請人參與領導的角色？
- 這等人在這方面曾否接受相關的訓練？

在思考如何有效地回應這些需要時，下面提供一些可能的做法。

a. 指導 (Orientation)

爲新加入事奉的領袖提供與他們的角色有關的詳盡資訊，必須包括教會的運作模式，和事奉上的責任等。

- 你期望或需要爲新的領袖提供些什麼資訊和資源？誰負責這工作？
- 你期望或需要爲具潛質的領袖提供些什麼資訊和資源？

可能的資訊包括：爲什麼信徒希望成爲一個事奉的領袖？一個事奉的領袖需要做的，和需要有的生命素質是什麼？事奉的領袖需要知道可以怎樣發展和成長？

b. 訓練 (Training)

爲了能夠作有效的領導，必須教導他們相關的技能和知識。可以先作一個需要的調查，以確定需要學習的是什麼；從而決定提供相關的訓練。

- 現有的領袖需要什麼知識和技能？
- 新的領袖需要什麼知識和技能？
- 如何確定教會的領袖所具備的知識和技能基礎？
- 誰會提供訓練？以什麼方式？
- 如何評估訓練？評估的指標是什麼？
- 如何評估學習？評估的指標是什麼？

物色合資歷的人協助提供訓練。在教會中具備了解成人學習經驗的人，及支持「裝備事奉」系統的人都會是合適的。至於訓練的形式可以因應內容和對象而作出適當的選擇。

- 工作坊
- 講座

- 會議中的分享
- 與有經驗的領袖同工，在過程中學習
- 錄影帶
- 資料提供
- 同儕學習

時間的安排也要留心。了解教會在這方面的傳統和文化，要配合已有的會議和訓練安排，也可以聯絡別的教會是否有作類同的訓練，可以考慮合作。

c. 教練指導模式 (Coaching)

安排有經驗的領袖伙拍新的領袖，以致可以為新的領袖提供貼身的指導，和鼓勵。當然，在配對方面卻要特別謹慎。

d. 屬靈導師模式 (Mentoring)

B. 獎勵和回應

這是表示教會寶貴信徒在時間、恩賜、和領導方面所作出的貢獻，為神的子民所有的事奉而歡慶。一般而言，大多數信徒參與事奉並不存什麼獎勵或報酬的期望。然而，信徒是否維持活躍於教會的事奉，很大程度上受到他們是否感受到所付出的努力是得到肯定、寶貴、和欣賞。調查顯示，信徒從事奉的崗位上引退的一個主要原因，是沒有人對他們所作的表示欣賞。

作為「裝備事奉」的一個主要部份，獎勵 (recognition) 必須要得到同等的重視，像定位、配對、和訓練等元素一般。當然，作這事的最適當人選就是事工部門的領袖，這是最恰當的。他們負責邀請人參與事奉，裝備人在個別的崗位上發揮，當然也應該為他們的服事而歡慶。

當然，獎勵不單是只說一句「多謝」或「做得好」。必須仔細思考。重點在於讓個別參與事奉的信徒領袖感到受重視。讓他們的事奉為人所認知，並藉著歡慶而表示對他們的事奉的支持。

1. 確定「裝備事奉」團隊在獎勵方面的角色

- a. 教導會眾重視歡慶和獎勵事奉的活動，為那些抓住事奉機會而有所貢獻的肢體感恩。
- b. 協助計劃全年性的獎勵活動，藉以肯定在各方面參與事奉的人。
- c. 在「裝備事奉」團隊中設立歡慶和獎勵模範。
- d. 在年度的預算中，預計這種活動的開支。
- e. 訓練各事工領袖懂得如何去做這方面的工作。
- f. 與教會同工合作，如何在崇拜中獎勵事奉人員，並為他們的貢獻而歡慶。

2. 有效的歡慶必須
 - a. 適時 (be timely)
 - b. 一致 (be consistent)
 - c. 可行 (be manageable)
 - d. 真誠 (be genuine)
 - e. 實用 (be user-friendly)
 - f. 真確 (be accurate)
 - g. 創意 (be creative)
 - h. 得意 (be fun)

3. 建議可行的做法
 - a. 寄多謝信或心意卡
 - b. 設計「証書」
 - c. 邀約參加教會外的講座，由教會資助
 - d. 邀約出席社區的活動
 - e. 寄「謝咭」給事奉者的家人
 - f. 設立「每月事奉之星」的獎勵
 - g. 寄「生日卡」和其他節日咭
 - h. 其他_____
