

第一章：核心问题

我们已经花了几乎整整一天的时间在一起讨论。会议室里大约有 60 人，分别来自美国中西部各种不同的教会。然后一位牧师站起来问了一个问题，这个问题在过去六年中我们已经被问过无数次。他是这样问的：

我读过《枝与架》这本书。¹我觉得它很好。它表达出了我一直以来对基督教事工的想法和理念。所以愿神祝福你们，同时也感谢你的写作。

但当我继续往下读时，我的内心里有一种沉甸甸的感觉。我只知道在我们教会中实际发生的情况与你们所描绘的那种门徒训练事工愿景相差甚远。我完全认同这个愿景，只是真的不明白为什么我们会离它这么遥远。但问题是：我真的不知道该从哪里开始，也不知道该如何取得进展。我们教会中所有现存的结构和事工仿佛都是由钢筋水泥所建造的，非常坚硬。

因此，我最根本的问题是：**我如何才能改变我们教会的文化，使它朝着造就门徒的方向发展？**

这位牧师来自芝加哥一间中等规模的浸信会，但这样的问题也可能出自墨尔本的长老会成员或开普敦的福音派圣公会成员。自从《枝与架》意料之外地成为一本国际畅销书以来，我们在谈话、电子邮件、研讨会和会议中已经无数次被问到这个问题了。²

我说这出乎意料是因为在我们看来，《枝与架》是一本平淡无奇的小书，书中的大部分内容都是显而易见的。我们认为这本书或许能够在澳大利亚被少

¹ Colin Marshall and Tony Payne, *The Trellis and the Vine: The Ministry Mind-Shift that Changes Everything*, Matthias Media, Sydney, 2009. (中译本参考：《枝与架》，米麦工坊，2015 年版。) ←

² 如果你从来没有听说过《枝与架》，更没有读过这本书，不要担心。你可能会发现读那本书是一个有益的练习，但你不需要现在就停下来去读那本书。因为本书重述了那本书中大多数基本的神学和事工原则。如果你很好奇，我们在附录一中简单总结了《枝与架》的主要论点。←

数忠实的追随者阅读，以此证明本书是一份有用的可以传给下一代的教会事工原则声明。

然而，有时一些显而易见的东西却是人们最需要听到的（就像那个孩子在谈到皇帝的新装时说：『但他什么都没穿！』）。不知何故，我们对圣经中「栽种葡萄树的工作」以及事工原则的重申，引起了世界各地福音派牧师和教会领袖的共鸣。

这种共鸣所带来的一个结果是，我们得以从中积累到极为丰富的经验。为此我们大大地向神感恩。在过去的六年里，我们得着机会在世界各地的大会上发言，并多次举办「枝与架研讨会」。我们有幸花了数千小时，与累计数千名来自不同规模、地点、宗派和文化教会的牧师和平信徒领袖谈论事工，从开普敦到芝加哥，从新加坡到悉尼，从都柏林到达拉斯。

人们带着对《枝与架》中所提出的事工理念的各种问题和想法来参加这些研讨会和大会。有三类问题特别常见：

- 你所说的「门徒训练」（discipleship）和「门徒建造」（disciple-making）究竟是什么意思？总体上你是想强调做更多一对一的事工，还是更多的小组事工？或者你是在讨论更多的传福音事工？或者以上都是，或者以上都不是？
- 在你们所谈论的内容中，讲道处在何种地位？难道你对「门徒训练」的强调会贬低解经式讲道事工的地位吗？解经式讲道可是我们在过去一代人中不断努力捍卫并强化的事工！
- 你们是否最终会使「葡萄架」（即事工的结构和支持）在教会生活中扮演负面的角色？你们有没有可能低估了教会生活结构和组织方式的系统性意义？将「葡萄树工作」置于「葡萄架工作」之上，是否会贬低许多在「葡萄架」上忠心服侍的肢体？³

通过与许多不同的弟兄姐妹反复讨论这些问题，我们得到了极大的祝福，这就是「铁磨铁」所生发的果效。在接下来的章节中，我们希望这些对话的成果能在改进和深化《枝与架》首次阐明的基本事工原则的过程中体现出来。

然而，在过去的六年中，人们来与我们交谈的最重要原因，几乎都是为了了解决那位芝加哥牧师所提出的难题。在世界各地的许多教会中，「我们希望和

³ 再次提醒，附录一中也包括「葡萄树工作」与「葡萄架工作」的简要总结。

期待福音在我们中间结出果实」与「我们每个主日实际看见的现状」之间的确存在着一条极其令人不满的鸿沟。用我们在《枝与架》中的观点来说，我们渴望一种大使命式的「葡萄树工作」成为我们教会中的常规议程和优先事项。我们渴望会众中的每一位成员都能把握住这一点，并将其付诸实施：为他们周围的人祷告并向他们伸出援手，使他们成为新的门徒，并进一步彼此培养、造就和勉励，使彼此在基督里成熟起来。

然而，当我们看到这个合乎圣经且令人兴奋的异象和教会现实生活之间的差距时，我们的心有时会沉下去。我们的地方教会似乎很复杂，而且非常拘泥于现有的习惯和做事方式。我们教会现有的结构和「葡萄架」似乎拥有自己的生命一样。它们吸收、同化或排斥我们关于改革和改变的尝试。也许这种关于「葡萄树工作」和「每个门徒都是门训者」的说法在其他地方（或许是在大学校园里）可行，但在教会中似乎并不流行。如果诚实地面对统计数据，我们就应该承认我们并没有看到多少增长；我们所看到的少量增长主要是信徒转会的结果，而不是归信的结果。

我们可以举出更多例子，或使用更多篇幅来说明这种情况，但这只会激起许多牧师、长老和教会核心成员心中已有的不安。当我们努力工作却没有看到增长时，这确实很伤人。它导致我们质疑神的主权（为什么他不让我们增长？）、与他人比较（我有什么问题？为什么他们做得这么好？），并经常使我们直接跳上随大流的项目或事工模式，以期最终能获得成功和增长。

在过去六年里，当我们不断地谈论和思考这些问题时，我们逐渐确信我们有必要回答那位来自芝加哥某浸信会牧师代表整个西方世界几乎所有福音派教会所提出的问题：**我们如何才能改变我们教会的文化，使它朝着造就门徒的方向发展？**

这就是《枝计划》这本书所要回答的问题。

这么说似乎有悖常理，但我们如此热衷于回答这个问题的一个原因是，我们非常清楚许多牧师和教会成员所面临的巨大压力。对于本书的许多读者而言，无论你是热衷于成为一位平信徒领袖，还是从事全职的教牧事工，对你而言每周都是一场新的挣扎，你只是努力不让自己陷入困境。我们不仅从自己所在教会牧养团队的生活经验中了解到了这一点，而且也从过去六年所举办的研讨会和辅导牧师及教会领导团队的事工中认识到了这一点。我们不断与牧师和平信徒领袖交谈，他们正努力应对那些耗费精力且令人筋疲力尽的情况，从自己家人的疾病、悲伤和心痛，到教会这个大家庭中的关系冲突、心理健康问题和性道德不端等，每一件事都是如此。我们发现自己在等待一个风平

浪静的「正常」年份，仿佛在这样的年份里我们就可以真正做一些计划并取得进展，然而那样的年份从未完全到来过。

对于我们这些有这种感觉的人来说，可能会觉得致力于一个改变我们教会整体文化的计划完全超出了我们的能力。对于你们中的一些人而言，事情可能确实如此。现在可能还不是启动这一计划的最佳时机。你或许会想读一读本书，为一年或两年后的伺机启动而制定一些计划。

然而，正如我们即将在下文中所论证的，门徒训练实际上是在现今这个充满压力的邪恶时代中，呼召人们将信心和希望放在耶稣基督里。要成为一间更加专注于门徒训练的教会，就得成为一个更加清楚地明白为什么生活总是如此艰难的团契，以及神给了我们什么资源使我们的信心、爱心和盼望在挣扎中仍能成长。一间训练门徒的教会实际上能更好地处理日常生活中的危机和压力。

更重要的是，许多牧师和教会领导团队的一个关键压力点，仅仅只是因为一同负轭的同伴太少了。我们没有训练和动员足够多的教会成员成为门训任务中的同工，因此牧师和主要带领者的压力一直没有尽头。我们需要建立一个更大的团队，使密切委身教会且受装备的门训者一起同工，而这也正是《枝计划》所希望达成的一个关键成果。

换句话说，我们撰写《枝计划》，并敦促你们在合适的情况下尽快开始这项计划，其中一个非常重要的原因是，我们知道教会的生活和事工有多么艰难。

一本不寻常的书

如何将你的教会文化转向造就门徒？这是一个我们正在寻求答案的核心问题。由于**每个教会都需要自己的答案**，这一显然的事实使这项任务不会十分容易。每间教会都处于不同的位置，有不同的长处和短处，面临不同的障碍，更重要的是，神赐给每间教会的人各不相同。你们中的一些人可能会审视自己的教会，并看到其中所需的根本性改革；另一些人可能会觉得你们教会的方向大致正确，但需要注入更多的成长和改变。还有一些人甚至可能正处于建立一间全新教会的阶段，并处于从头开始塑造文化的状态中。

然而，尽管我们的起点不同，但变革的本质性过程、工具和预期结果在所有教会中都是相同的，因为它们根源不仅取决于人群（如教会）的活动和成长方式，而且还取决于神对其子民所设立的性格、目标和行为的期待。

这就是为什么我们将这本书称为一个「计划」，虽然这有点不同寻常。这本书不是一套详细的答案或由高层提供的解决你问题的处方。它是一套流程、一套工具和指南，提供给你以及一小群志同道合的同工所组成的团队，使你们一起同工。无论你们目前身处何方，无论你们有什么优势和劣势，你们都可以从现在开始的地方开始。

这意味着《枝计划》不是一本**仅仅用来阅读**的书，它与在大会上所购买的其他事工书籍不一样，那些书籍在阅读后可能会带给你一小段时间轻微的兴奋，但最终它们和所有其他书籍一起都会被你长久地搁置在书架上，但本书是一项工程。它概述了一个通过行动和讨论而达成目的的过程。这本书应该带领读者去制定计划，并随着时间的推移而采取行动。

这就是为什么这本书可能需要你花几年的时间才能完成的原因。我们需要补充的是，不是因为本书的内容很长或很复杂，而是因为它即将指导你开始的这一过程不是一蹴而就的。与所有基督徒的成长和变化一样，教会的成长和变化也需要时间。它需要在现实处境中操练，也需要耐心。它很容易从一开始就出错，也容易出现各种小插曲。它需要不断监测和审查，并改变方向以适应新的或意料之外的情况。接下来，随着本书的展开，你会被要求讨论问题，评估你们目前的情况，制定计划，采取行动，开展小型事工项目，等等。这是一个需要数月或数年才能完成的过程。事实上，在某些方面，这本书中所说的内容你永远也无法完成。我们热切地希望，《枝计划》最终不会成为你的又一本事工方法论书籍。希望你不会只是翻翻看看，从中获得一些有趣的见解，然后就把它丢在一边。

这也是一本**仅靠你自己无法成功阅读**的书。除非你召集一小群敬虔且委身的人与你一起阅读本书，并与你一起完成这个过程，否则我们能非常肯定它对你和你们的教会都没有什么益处。当然我们也明白，为了决定你们是否要聚集这样一群人来一起启动「枝计划」，你可能想先独自读完这本书！但我们的观点是，为了使本书内容能给你们教会文化带来任何实际的成长或改变，你最终需要和一个团队一起来完成这一切。

为了使这一过程（即召集一个团队，并在一段时间内共同完成「枝计划」的每个阶段）更容易，我们将为你们提供支持。在 thevineproject.com 网站，你不仅可以进入一个集视频、故事、文章和案例于一体，且不断更新的研究数据库，你还可以找到一个由各种事工团队所组成的共同体，他们都在各自的处境中开展「枝计划」。在这里，你可以提出问题，也可以学习他人的经验和教训，并贡献你自己的见解。

在 thevineproject.com，你们团队的成员可以免费下载团队手册。这本手册（有 PDF 和 MS Word 两种格式，均为英文版）包含了本书中所有讨论的问题、评估、活动和小工程，你可以重新编辑它们，打印出来，在上面涂涂改改，或是输入答案，等等。

我们强烈推荐你充分利用 thevineproject.com 上的资源来获取支持。（更多信息请见附录二或访问该网站）。

本书的最佳使用方式

到此为止，我们应该都很清楚，这本书所需要的不仅仅是被阅读，而是被使用。因为在你们自己的处境中回答这个核心问题，需要一个深思熟虑的过程，而不是某位事工大师的锦囊妙计。

以下是关于《枝计划》最佳使用方式的几个要点：

首先，我们所概述的过程并非只适用于教会。它适用于任何有潜在可能将文化向门训方向转变的事工。例如，在阅读本书的时候，你可能是一位青年事工的领袖，或是一位教会弟兄或姊妹事工的领袖；你也可能是一位准教会宣教小组或某种团契的领袖。如果你正在带领一个基督徒团体，并且有权柄和能力在某一段时间内塑造该团体的方向和活动，那么《枝计划》就是为你而预备的。

事实上，即使你是以教会主任牧师的身份来阅读本书，你可能也希望在更广泛地推广之前，只在会众生活中的某个小环节里（例如在青年事工，或是在整个教区或教会的某群会众中）开展试点性的「枝计划」。

其次，《枝计划》并非只针对于现有的教会和团契。如果你准备开始做一件全新的事情，无论是植堂开始一间新的教会，还是开展其他类型的新事工，通过「枝计划」来行动将是一个理想的方式，因为它可以从一开始就帮助你建立起一种强大的门徒训练文化。虽然「枝计划」中大多数建议的练习和活动所假设的场景是你们正在寻求改变某一现有事工的文化，但几乎所有的练习和活动也都非常适用于从零开始的新事工。

第三，无论你们的背景如何，作为某一类型的事工领袖，你们的第一步都是先独自通读整本书，以了解其神学和所要传递的信息，以及将要进行的事工过程。这第一遍阅读的主要目的有两个：

- 很显然，你需要确定你们是否想使用本书及其过程，来为你们的教会或事工带来持久性的文化变革。你需要确信在神学上，你们与我们站在同一战线。虽然这种一致性难以存在于所有具体领域，但至少要确保我们在所有重要的领域上保持一致，并且确定你们愿意委身于我们所建议的整个过程。
- 通过第一遍阅读，你也会开始了解，你们可能希望谁加入你们的「枝计划」团队，同时你也可能希望根据自己的情况在一些地方修改、改编或补充一些内容，因为我们非常盼望你这么去做。我们设计「枝计划」是为了使其尽可能灵活地适用于各种不同的事工处境，但毫无疑问，你们想要涉及的一些主题我们没有覆盖到，另外我们所涉及的一些内容可能也不适用于你，又或者你想以不同的方式来处理它们。第一次阅读后，你一定会创建一份小清单，列出你想做的一些特定的内容。

第四，正如我们已经提到的，「枝计划」的一项关键工作是组建一支由多位同工组成的小团队，来共同完成这一过程。这个团队将成为教会变革的带领团队，它们需要计划、发起、示范并倡导你们想要实现的文化变革。那么谁应该加入这个团队呢？

- 首先，不超过 10 人，也不应少于 4 人。这是一支需要良好运作的团队，因此需要足够的人为团队任务带来想法、能量和能力；但同时人数又不能太多，否则会议将难以组织，团体的行动也可能变得困难。
- 你可以考虑寻找已经处于带领或监督地位的领袖（如长老团队、教区委员会或类似的权柄团队），但在考虑邀请谁加入这个团队时，需要比现有的长老团队看得更远。改革需要新的思维、新的能量，以及尝试新事物的意愿，这对于教会现有的领导团队来说有可能很难接受。（毕竟在通常情况下，他们是对当前所有事工投入最多的人）。你可以向现有的长老团提出组建一个新团队来专注于「枝计划」的想法，也许也可以包括一些目前教会的主要领袖（或长老），以及一些有潜力的新兴领袖。
- 无论你们团队中新老领袖的比例如何，或者他们与你们目前的事工结构有什么关联，真正重要的是他们是 F.A.T. 的人。F.A.T. 是一个老派的缩写，指的是那些忠心（Faithful），抽得出时间或至少有可能抽出时间（Available）且受教的（Teachable）人。你要找的是那些在思想和生活中都忠于福音的人。现在不是邀请初信徒（无论他们有多大的恩赐和令人印象深刻）的时候，也不该邀请那些有权势或有影响力，但其实并没有真正归信、不够成熟或心中没有福音的人。你要找的是那

些你可以呼召让他们与你及其他人一起同工的人，并在未来相当长的一段时间内保持合作。这可能意味着要将他们从现有的其他事工责任中解放出来。事实上，鉴于这些 F. A. T. 的人通常会融入到教会生活的各个方面，因此这种调整几乎是肯定需要做的。这可能会带来一些痛苦，因为把一位领袖从现有的事工中拉出来，通常会造成一个空缺。但是，除非你们有一个团队，可以定期在一起开会，并一起投入一些工作来实现目标中的变革，否则整个事工最终可能会成为一场烂尾的谈话会。最后，你不需要那些认为教会已经很好不需要改革的人，或是那些在某些议题上固执己见的人。你需要的是那些有一颗谦卑受教之心的人，他们知道自己还有很长的路要走，并且作为基督的门徒，他们渴望不断地进步。

第五，一旦你召集了一个团队，你们的一个首要任务将是共同起草一份粗略的计划，说明你们将如何通过「枝计划」的五个阶段开展工作。你们最开始计划多久见一次面，每次见多长时间？你们想以何种速度完成每个阶段的工作？我们在下一章的结尾已经提出了一个建议性的计划，但你们可以根据自己的情况自由修改。

最后，为了最好地使用本书，并根据你们自己的处境最有效地回答本文开头的核心问题，请在整个过程中不住地祷告。我们会不时地提醒你们这一点，因为我们强烈怀疑你们和我们以及我们所认识的每一位基督徒领袖一样——教会生活的压力和忙碌把祷告挤掉了。所有的基督教事工，包括我们即将开始的枝计划，都应该从保罗在《歌罗西书》1 章 28 至 29 节对其事工的总结中得到启示：

我们传扬他，是用诸般的智慧，劝戒各人，教导各人，要把各人在基督里完完全全的引到神面前。我也为此劳苦，照着他在我们里面运用的大能尽心竭力。

我们需要不断地祷告，求基督的大能在我们里面强有力地工作，求他的圣灵在我们思考和做计划时引导我们，求神在我们设计新的种植和浇灌方法时，让我们的葡萄树成长。