

第 8 课 领导要朝着目标努力

麦克到离家很远的乡下看望他的姑妈。在跟姑妈一起逛市场的时候，他们遇见了当地教会的牧师。

“我听说你是一个出色的讲员。”牧师说：“星期三晚上你能到我们教会来讲一次道吗？”

麦可很高兴，但仍文雅而谦卑地说：“我并不是什么高明的讲员，但是，我很愿意尽我的所能为主的荣耀而服事他。如果你愿意的话，我会讲的。”

麦可从姑妈家的书架上取下圣经和笔记本。他以前曾预备过一篇有关敬拜和赞美的信息，大家的反应很好。他决定仍然使用这篇信息。当然，他必须学习和祷告。他找来一些例证，做了一个新的大纲，然后还把要读的经文练习了一遍。“这些观点都很有说服力，”他自语道：“靠着主的帮助，我会讲的很好的。”

你对这类事情并不陌生，不是吗？它们已经常见到令我们习以为常了。然而，麦可和牧师的作法中，可能有一个严重的错误，而这也是大多数有能力的基督徒领袖最常犯的错误。你能说说是什么吗？

在本课中，我们将探讨这一问题以及领袖如何设立目标并努力达到目标的问题。我们所采用的圣经例子是使徒彼得，我们将从他身上学到许多有关基督徒领导力的事情。



“你能来给我们讲一次道吗？”

课文大纲

彼得——有目标的领袖
基督徒工作的体系
目标管理

学习目标

学完本课之后，你当能够：

- | 通过彼得的事迹描述领导力的原则；识别并运用这些原则。
- | 解释在基督徒事工中，系统处理法的意思。
- | 制作一个确定目标的计划大纲，以及如何达到这些目标。

学习活动

1. 阅读路加福音 22：24～32；约翰福音 21：15～22；彼得前书 5：1～4。
2. 学习课文进程，根据往常的步骤回答课文习题的问题。
3. 请完成课文后面的自测题，然后仔细对照学习指导后面提供的答案。

关键词

使永存

自责

课文进程

彼得——有目标的领袖

目的 1：识别耶稣对彼得的指示的恰当解释。

本课程的中心真理是，基督徒的领导力是帮助人们成就神的旨意的一个过程。这个真理在耶稣基督和他的门徒的关系上，体现得最为清楚。耶稣对他的门徒所说的每一句话，几乎都有两层意思。其一是针对门徒个人而言的；其二是帮助他们教导其他的人，以使永存。路加福音 22 章为我们提供了一个引人注目的例子。

在十字架的笼罩下，耶稣和他的门徒经历了最为痛心的时刻，然而，耶稣所想到的却是他的国度的未来。即便是在他以爱和柔情触摸彼得的时候，他仍然提醒彼得作为一个领袖的呼召。在这神圣的时刻，最后的晚餐已经迫近，而门徒们却在争论在这一呼召中，谁是老大。读到这里，我们不由得感到十分悲伤。另一方面，我们也为神能够以他独特的方式，使用不同性情的人而感到高兴。我们感谢耶稣以奇妙的方式，使用彼得作为基督徒领袖的榜样。

显然，彼得对自己的地位充满信心。他宣告自己对基督的忠心，或许还留下一个他比任何人都爱主的印象。耶稣温柔而坚定地帮助彼得认识到，信心的宣告不能等同于真正的力量。他让彼得认识到，他会面临失败，屈服于魔鬼的试探。“但我已经为你祈求，”耶稣说，“叫你不至于失了信心，你回头以后，要坚固你的弟兄。”（路加福音 22：32）。在这几节经文中，我们看到了敬拜的两个伟大功课。第一就是警告我们不要过分自信；第二就是个人的经验是用来帮助别人的。如果我们能够从中有所领悟，学会以怜悯和智慧对待与他人之间的关系，那么即使是失败，也会成为我们的祝福。

正如耶稣所预见的一样，彼得确实掉进了撒但的陷阱里。但是，尽管他有这种人性的软弱，但他仍然将自己奉献给耶稣。他在羞愧和自责中学到了这一功课。如今，他被信心和爱支配着，他的心一定渴望着有机会把它表达出来。耶稣利用这一情况教导彼得更多有关他的呼召的本质，让我们一同来回顾一下约翰福音 21：15～17 节。

“你爱我比这些更深吗？”耶稣问。
“主啊，是的。”彼得回答：“你知道我爱你。”
“你喂养我的小羊。”耶稣说。

耶稣把这个问题重复了三次，而彼得每次的回答都是一样的。而每当彼得宣告他对主的爱的时候，耶稣都报以彼得一项工作任务：“你如果爱我，就喂养我的小羊，牧羊他们。”

“我们必须留意爱给彼得带来了什么，”解经家巴克莱（Barklay）说：“爱给

他带来了任务。”

圣经每一个呼召人们做领袖的例子，都是在某一特定的环境下，或者某种特别需要关注的情况下发生的，目的是要成就神的旨意。当耶稣告诉彼得要喂养群羊的时候，也是如此。在整个救恩计划中，耶稣已经完成了他属地的那一部分。正如我们在前面几课中所学的一样，神的计划是要通过人类为器皿，建立教会以继续耶稣在地上的工作。耶稣给彼得在这个伟大的计划中分配了任务，表达了他对彼得的爱。而彼得也通过接受这一任务，表达了自己对耶稣的爱。

耶稣用比喻性的语言来说话，他用“小羊”、“羊”来代表人，用“喂养”来代表教导和帮助人的工作。通过这些比喻性的语言，耶稣只用了寥寥数语，就道出了他言辞中的迫切性和重要性。让我们深入思考一下耶稣这些话的意思。

习题 1 至习题 4 请把下列问题的最佳选项前面的字母圈出来。

习题 1、耶稣说：“喂养我的羊”是什么意思？

- a) 照顾我的饥民。
- b) 教导和指引人们的属灵需要。
- c) 管理教会的所有活动。

习题 2、耶稣为什么叫彼得喂养他的羊？

- a) 人们需要喂养，如同饥饿的羊。
- b) 彼得比其他的门徒更了解主的道。
- c) 彼得比其他的门徒更爱主。

习题 3、彼得为什么愿意喂养群羊？

- a) 他希望证明自己的能力。
- b) 他希望将功补过。
- c) 他爱耶稣。

习题 4、当耶稣叫彼得接受喂养群羊的任务时，耶稣心里的目标是什么？

- a) 让他的门徒感到高兴而满足。
- b) 让彼得担任教会领袖。
- c) 执行神对教会的计划。

彼得指教众长老

目的 2：解释为什么说彼得对众长老的指教是以他从耶稣那里所学的为依据的。

在预习课文的时候，保证阅读我们所建议的经文的同时，请复习彼得前书 5：1~4。

整卷彼得书信都散发着温柔的语气和对他人的深切关心，圣经学者认为，彼得的这种风格非常“温暖”，就像一位理想的牧师一样。我们知道，彼得熟识自

己从耶稣那里学来的功课，因为他以许多惊人的方式，将这些功课化为自己事工的一部分。其中的一个例证就是他对众长老的指教，几句话就表明了他对耶稣话语的顺服和对基督徒领导力的理解。

1. 个人的谦卑。彼得是个使徒，通常也被称为大使徒。然而，他毫不犹豫地自称为“同作长老的人”，使自己和那些他所教导的人平齐，而不是在他们之上。当他指教众长老作群羊的榜样时，话语中也包含了这一概念。作榜样的目的，就是要帮助其他的人成为领袖那样的人。领袖希望别人成为怎样的人，自己就必须先成为那样的人。这使得领袖和其他跟从他的人十分亲近。

2. 明白其他人的需要。长老的功能，在希伯来和希腊社会里，都和其他人的需要有关。长老是社会事务、司法和财政事务的监督，是管家和老师。这种职能很早就被收编进了教会里，当彼得自称为长老的时候，就等于把自己归入了以满足他人的需要为己任的行列里。我们知道，彼得生活在一个充满严峻逼迫、教师缺乏的时代，需要具备牧师态度的领袖——勤劳、温柔。“务要牧养在你们中间神的群羊，按着神旨意照管他们。”彼得指教众长老。

3. 要明白群羊属于神。彼得蒙召，是要强调一个事实，既人们是神的群羊，神把他们交给长老来照管。神似乎在对长老们说：“当你想到基督为他们而付出了自己生命时，你对他们就会产生一种特别的柔情和责任了。”我们还要留意“交托给你们的”一词，彼得的意思是，神将他的子民交托给众长老，让众长老来照顾他们的需要。他希望众长老和我们，作为教会的领袖，按照神的旨意照管群羊。巴克莱说：“神给我们分配了一项任务，我们必须按照神的做法来做。这就是基督教会最完美的事工”

4. 基督徒事工的动机或原因。接着，彼得就告诉长老们要甘心乐意地事奉，还给了他们三条动机规则：首先，他们不能因为事工的迫切就回避它；其二，他们不能一边事奉，一边觉得好像是被迫的，很不情愿的样子；其三，他们不能以权谋利。

彼得的话表明，领袖绝不能贪恋钱财、权利、名望和特权。有时候，对于领袖来说，贪图个人的成功比贪图钱财更危险。当领袖满脑子地想着获取他人的赞同和个人声望的时候，就会忘了自己的目的是要满足百姓的需要。领袖的地位不是为了个人的收获，也不是我们当受的荣誉或以权利赚来的。它是神所分配给我们的，是爱的实际表现。

5. 目标意识。彼得的整卷书信都贯穿着终极的目标意识——准备好等候基督再来认领他的子民。“到了牧长显现的时候”，他会从所交托的忠心工人手里，把他的群羊认领回来。然后，“你们必得那永不衰残的荣耀冠冕。”

习题 5、将领导力原则（右侧）和耶稣的教导（左侧）搭配起来。

- | | |
|------------------------|----------|
| ____ a 耶稣叫彼得喂养他的羊。 | 1) 个人的谦卑 |
| ____ b 耶稣问彼得：“你爱我吗？” | 2) 明白需要 |
| ____ c 耶稣说：“你们也要预备...” | 3) 群羊属于神 |

人子就要来了。”(太 24 : 44)

____d 耶稣使用“我的羊”一词。

4) 正确的动机

____e 耶稣警告彼得他将跌倒。

5) 目标意识

习题 6、耶稣运用比喻性的语言，教导了彼得领导力的真正目的。他没有对彼得说：“做一个伟大的领袖。”而是说：

a) _____

b) 彼得同样运用比喻性的语言来指教众长老：_____

基督徒工作的体系

目的 3：请选择系统方法的正确表述。

我们在本课中多次见到目的、目标和需要等术语。通过对领导力的学习，我们如今对它们的使用已经有所了解。现在，我们将进一步认识这些词汇，看看在基督徒的整个事工活动或体系中，它们是如何互相关联的。我们在第 7 章中已经探讨了目的的本质和重要性。在本课中，我们将探讨领袖如何制定目标，以及如何在集体计划和工作中使用这些目标。

系统方法

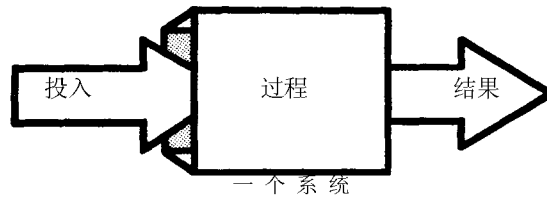
我们可能会以为，系统方法就是一套系统的、整齐的考查一个组织或领袖情况的方法。这种观念是由于领袖渴望明白组织活动的整个过程而产生的。大多数领袖都从事计划工作以及努力安排人们做不同的工作，因此，其中一些领袖就会问：“我们究竟成就了什么？”以及，“我们如何才能知道，我们的付出获得了最大的回报？”

这些领袖知道，组织都忙于两个不同的工作：让机构运作下去；以及产生某种结果。教会领袖有时会很困惑，因为他们很难说得清楚他们的哪一部分工作是在维护组织的运作，哪一部分工作是在为人民服务。有的时候，他们会展开新的项目，或为主日学定购新的书目，然而却发现这些事根本对教会毫无帮助。为什么？他们的结论是，他们把每一项活动分开来看了，而没有问一下它们之间是否配合，或完成这些工作的真正目的是什么。

有的领袖开始觉得，如果他们能将教会的活动看成一个由不同部分组成的完整的体系，或许就会知道如何把他们的工作做得更加成功了。他们发现，这些称为系统分析的研究，正在被商业机构、政府和教育部门所采用。这些研究的目的是分析机构的各个部分，看看它们彼此之间的关系以及和整体之间的关系。

最近，已经有几项这类针对基督徒机构所做的研究分析了，而每一项的结构都非常的相似。主要的结论是，每一项活动都需要开始某件事情，或将某事付诸行动。有时候，这叫做“投入”，或者从字面上说，就是所投入的东西。这种投入要经过某种运作或处理，也就是“加工过程”，然后，就有产品——即加工的

“结果”出来了。从这种方法或观点而言，每一个机构都是一个基本上由投入、加工过程和结果组成的体系。



投入、加工过程、结果

当我们以这种简单的方式来看一个体系的时候，很容易马上就会得出这样一个结论：要得到一个好的结果，必须要有正确的投入和正确的程序。接着，下一个结论可能是：领袖必须知道自己期望得到什么样的结果，否则就不知道该怎么管理投入和程序。

我们可以从一项日常活动中证明这一点。比如，烹饪。我们先将材料放入锅里（投入），然后就开始搅拌或加热（程序），接着，就可以上菜了（结果）。显然，厨师必须先知道自己要做什么菜，然后才能够进行选材和烹饪。面包和汤的制作材料和过程都是不一样的。

大多数厨师都知道自己要做什么菜，不论是面包还是汤，他们都是有目标的，因此会根据这个目标选材和烹饪。然而，可悲的是，领袖有时候却不知道自己的目标是什么，就更无从说该投入什么和运用什么过程了。他们投入了自己的设想和计划，事前却并没有明确自己所期望的结果是什么。

看看本课引言里提到的麦可。他投入了很好的材料和学习，还制定了程序——如何呈现他的信息。然而，关于具体的结果，他的脑子里却一片空白。他将注意力放在他的信息上，然而却没有认真地考虑到听道者的情况。如果我们能把基督徒活动设想为一个体系，就可以避免这一错误了。我们可以学习设立明确的目标，然后选择能够达到这些目标的材料和途径。

现在，让我们进一步查看基督徒的事工。我们可以用更好、更完整的方法来描述这一体系。以下是它的各个组成部分：

1. 至高目标。这个目标就是要通过教会来成就神的最终旨意。

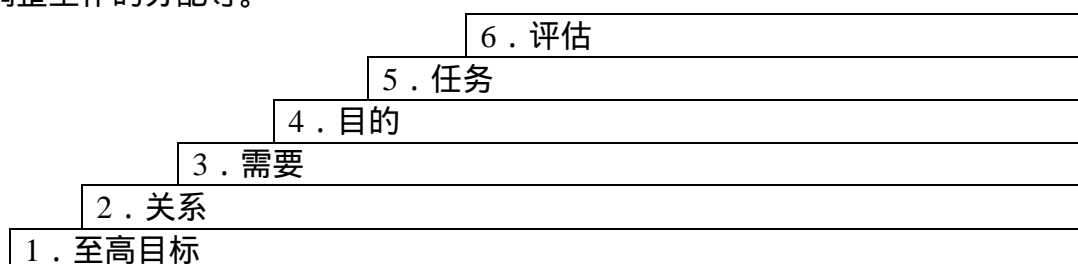
2. 关系。基督徒的领导力与人的关系密不可分。我们与基督的关系促使我们希望发展与其他领袖、信徒和我们的福音对象之间的关系，领袖必须建立并保持他与会众之间的关系，以及会众彼此之间的关系。

3. 需要。需要指的是我们目前的状况和我们所努力的目标之间的差距。领袖在制定一项活动计划的时候，应该能够明确说明这个活动跟人们的需要之间的关系。人们的需要是什么？这项活动如何能满足人们的需要？

4. 目的。目的就是我们希望成就的是什么，它说明的是我们所期望的工作结果是什么，而不是我们意图做什么。例如，开会不是目的，开会要取得的预期结果才是我们的目的，如对某件事所作的决定。

5. 任务。任务指的是我们为达到目的而做的工作，包括了制定计划在内的整个过程。任务包括领袖的任务和领袖分配给其他人的任务。

6. 评估。任何完整的体系都有一套测量结果的评估程序。目的达到了吗？需要是否得到满足？是否保持了良好的关系？是否把工作分配给了适当的人选？是否有其他更好的做法？领袖会对这些问题一一解答，发现改进的方法。评估可能会反过来导致关系的改进、确定所发现的新的需要、设立新的目标，以及调整工作的分配等。



基督徒领袖的工作体系

基督徒工作体系的大多数组成部分，我们都可以从耶稣和彼得的对话里找到：至高目标就是要执行神的旨意；耶稣和彼得之间的关系，是一个充满爱的教师和一个要回报老师之爱的学生之间的关系；当时人们灵里饥饿，需要喂养；目的是使人们得到属灵的抚育；任务就是喂养他们——给他们提供属灵的食物，即行动。

习题 7、总结我们所学的系统方法，圈出每一个正确选项前的字母。

- a) 系统的方法就是以系统的方式看组织和领导力状况。
- b) 系统的主要特性是，它是由互为关联的不同部分组成的。
- c) 系统方法的意思是，组织的运作如同机器。
- d) 系统方法有助于领袖明白他们在整个组织中的位置，以及他们与其他的领袖和工人之间的关系。
- e) 系统方法有助于领袖建立适当的目标。
- f) 我们学习使用系统方法的主要原因在于，我们可以借此知道如何改善我们的工作。

习题 8、思考一下你自己或你所熟悉的组织和项目。用你在本课所讨论的方法，你将如何分析它？人们彼此之间的关系如何？组织当中是否存在一些由于工人和领袖间的误会而造成的问题？人们的一些具体需要是什么？记住，需要和年龄段、属灵背景、社会和经济问题以及生活条件有关。你能阐述几个目的吗？为了达到这些目的，有哪些工作要做？你将如何评估或测量结果？请将你的想法写在笔记本里，以便将来参考之用。

了解人们的需要

目的 4：选择正确阐述需要评估的选项。

还记得我们说过，麦可和牧师的行为正是许多敬虔而有能力的基督徒领袖常犯的严重错误吗？请回顾一下这个故事，看看你是否能把这个错误找出来。

习题 9、你认为，麦可和那个牧师究竟犯了什么错误？请把它写下来。写的时候可以参考你的笔记。

你发现你的回答和我们关于沟通的学习有何关系吗？要让人们接纳我们的信息，就必须对他们有所了解。然而，不论是牧师还是麦可，都没有提及听道者的特点和需要。

和商业社会的沟通相比，基督徒事工的一个有利之处在于，我们有圣灵的带领。他认识人们，会在我们的学习和祷告中引领我们。许多敬虔和有能力的领袖完全依靠这个真理。然而，自相矛盾的是，我们一方面认为我们需要花时间和精力制定大纲、发表精彩的演讲，另一方面却又说我们不需要思考信息的目标或受众的需要。

或许，基督徒事工体系中最被忽略的部分，就是“需要”。这是一个严重的错误，因为正如我们所看到的一样，体系中的各个部分是互为关联的。如果我们不了解会众的需要，就不可能建立适当的目标。

耶稣说话时有一个特点，就是从人的需要出发，而不是从信息的需要出发。我们看到，他并没有只是叫彼得要从失败中学习功课，而要把所学的教导给其他的人；他没有叫彼得要作一个好老师，而是要喂养群羊。耶稣在他的事工中考虑到不同年龄和情况的人的需要，他当然知道，他们都需要救恩。但是，他并没有依靠一篇基本的“救恩信息”。他给口渴的人水喝、医治病人、给饥饿的人食物。彼得效法耶稣的榜样，讲道的时候，也意识到了听众所受的苦难和逼迫。

我们之所以不重视发现别人的需要，或许是因为我们把基督的神性当作理所当然的了。基督不需要作任何的调查，就可以知道人们的需要。我们唯一的不同，就是我们必须使用现有的工具，正如耶稣也必须使用他当时所能有的工具一样。

需要评估方法

除了以非正式的方式发现人们的需要以外，研究领导力和管理的学者们还设计了许多对需要进行评估的正式方法，其中有的被利用在基督徒事工中，取得了巨大的成功。我们必须意识到这一点，并了解其中的基本原则。这样，才能恰当地应用到我们的情况中。在此，我们将简单地介绍四种需要评估方法。

1. 初步活动。在一个不熟悉的环境里，例如到一个新的地方工作、创办教

会、办班，或计划一系列的会议等，你对人们的需要一无所知。在事先未作任何假设的情况下，领袖就要求大家阐述他们认为自己有什么需要。这可以通过调查问卷或面议的方式来完成。领袖可能会觉得，人们不了解自身的需要——这或许是真的。但这是需要评估的第一步，目的是要了解人们是如何察觉自己的需要的。这是一种倾听，对帮助新领袖有效地工作并被集体所接受，起到非常重要的作用。

2. 所察觉到的需要。这种方法一开始是管事的人察觉到了需要——领袖观察到，或者从其他人那里得知，人们有某种需要。因此，就把所察觉到的需要列出来，然后叫人们说明他们是否有这样的需要，或组织目前已经在多大程度上满足了这些需要。通过这种方法，领袖就能够知道人们是如何看待某一项活动或程序的成功。如果需要得不到满足的话，就需要进行改变。

3. 已知的需要。或许大家没能完成目标，领袖必须面对现实并帮助集体面对现实。领袖必须更准确地阐述需要，以确保大家都跟领袖一样了解这些需要。在基督徒事工中，有的需要是普遍的、不容置疑的。领袖必须引导集体，清楚地向大家阐述各项目标，并找出达到目标的方法。

4. 各种需要的比较。对大多数组织而言，比较各项需要的重要性，然后定出行动的优先次序，是十分重要的。领袖必须决定如何分配人员、时间以及资金等来满足各项需要。要做到这一点，领袖就得要求大家根据各项需要的重要性分成不同的等级。

习题 10、总结我们所学的需要评估方法，把以下每一个正确的选项圈出来。

- a) 由于领袖的漠不关心，人们的需要被忽视了。
- b) 我们必须了解需要，才能知道恰当的目标。
- c) 需要评估的理念是合乎圣经的。
- d) 要求大家阐述自己的需要，是领袖提高工作效率的一种方式。
- e) 领袖必须了解需要，才能够为时间和资金的使用定出优先次序。

目标管理

目的 5：按照系统方法的使用定义“目标”一词，并解释如何进行目标管理。

我们已经看到，需要和目标基督徒事工体系中两个互为关联的部分。我们必须了解人们的需要，才能给他们以有效而恰当的服事。明确并清楚地阐述了人们的需要之后，就可以设立目标了。我们把目标定义为我们事工所渴望达到的结果。在第 7 课中，我们已经学习了目标的重要性。现在，当我们认识到目标是整个系统的一部分，就可以更清楚地明白它的重要性了。

领袖有责任料理好工作并完成工作，这就是我们所说的管理之意。目标管理的意思，就是先明确目标，然后以能够引导我们达到目标的方式来工作。这或许是处理任何工作的最为有效的方式。基督徒事工的大部分问题，都是由于领袖没有设定目标，或不明白目标和活动之间的区别造成的。他们总是关注于会议和项目，以为这些活动都是为着神的荣耀而做的，然而却不知道如何判断自己是否取

得了该有的成功。

要进行目标管理，就要将工作或组织看作一个有宗旨，而你也了解其中之宗旨的整体。这样，你和你的同工们就可以设立可达到、可衡量的目标了。

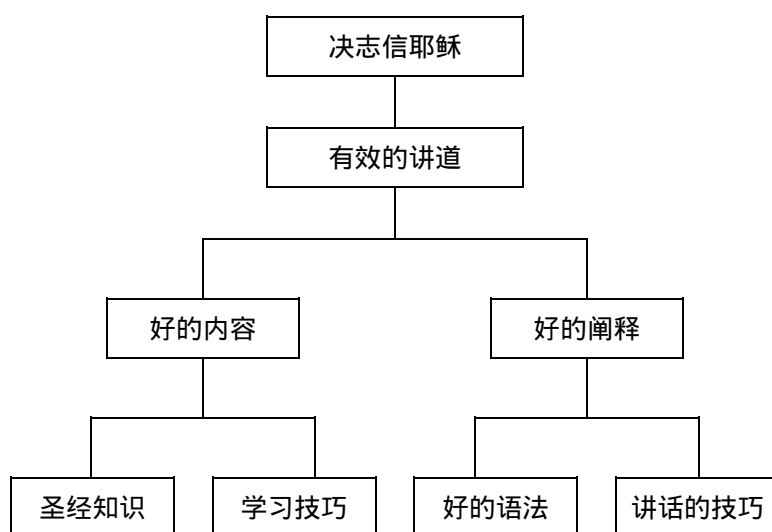
再看看以斯帖。她的目标是要拯救以色列百姓，因此，她所做的每一件事都是为了救她的百姓脱离死亡。为了达到这一终极目标，她要先达到其他的一些目的，如吸引王的注意，获得王的同意等。

再来看看一篇讲道信息的预备和演绎。比如，我们就把最终目标定为决志信耶稣吧。为了做到这一点，我们就将目标设定为：有效的讲道。为了做到这一点，我们必须要有好的内容和演绎。因此，这两项就成了我们的目的。为了有好的内容，我们必须知道如何学习圣经。这或许意味着我们要学习如何使用串珠和圣经注释等工具。当然，这也意味着我们必须懂得阅读。为了有好的演绎，我们或许可以上讲道课。我们需要懂得语法和词汇。因此我们看到，为了达到最终的目标，我们必须达到一系列的目的。领袖不但必须明白到这一点，还必须能够向下属解释清楚。这就是目标管理。

如何进行目标管理

1. 要考虑过去和目前的情况。认真了解你的组织过去的成就，然后诚实地评估其目前的状况。你有多成功？哪一部分工作做得成功，哪一部分需要改进？你为什么希望见到改进？

2. 设立切实的目标。你觉得，你可以完成什么来服侍你所带领的人的需要？靠着圣灵的带领，看看你希望在一个时期以内看到什么样的结果。把你的目标定高一点，但也不要害怕务实。你的百姓需要感到这种挑战和你在主里面的信心，但是，如果你所定的目的看似遥不可及的话，就会令他们灰心。



如何设定目标以达到更高的目标

3. 要确保你的目标是可衡量的。必须预先定好期限和衡量成功的方法，否则，是不可能知道是否达到了目标的。因此，要清楚地说明在什么时候该达到什么目标。

4. 要确保你的同仁们明白各项目标。领袖必须与百姓分享他的异象和他的使命感。在下一节课中，我们将看到，如果百姓明确知道组织的目标，他们就会受到挑战和激励，向着目标迈进。

5. 制定达到目标的计划。告诉百姓你打算如何成就你所设定的目标，然后给不同的人分配明确的任务和责任。要让百姓知道他们的重要性和在工作中他们彼此间的关系，和他们分享你的看法、你的热情以及你的信心。

6. 让活动一开始就朝着一个正确的方向走。人们期待领袖起到发起者的作用，因此光是讲和解释是不够的。你必须付诸行动并保证这些行动是合乎事态的。如果作好了计划却迟迟不行动，人们很容易就会失去兴趣。一旦定好了计划，就要当机立断地行动起来。

7. 要让活动直奔目标。人们倾向于不断地做他们习以为常的事情，然而却忘了他们为什么要这么做。领袖不能宣布了一系列的目标之后，就把它们给全忘了。他必须常常提醒百姓，鼓励他们向着目标迈进。激励和热情是不可或缺的。

8. 要确保评估和记录每一个努力的结果。只有对结果进行评估，领袖才有机会知道自己的程序是否得当、人员的任务分配是否合适，以及是否要调整目标等。没有达到目标并不一定等于大家努力得不够或没有工作能力，领袖必须勇于进行诚实的评估。只有这样，工作才能得到改进，才能达到最终的目标。

9. 认可并奖励对完成目标有贡献的人。对一个人的认可必须建立在完成目标的基础上，而不是出于个人的因素。这样，人们才会看到目标的重要性，享受朝着目标努力所带来的满足感，而不会贬低了他们贡献的意义。

10. 要表明，个人的目标是通过努力实现组织的目的和最终目标来达到的。在商业管理上，人们很注重让员工觉得，如果我们帮助公司或机构达到它们的目标，个人也会受益并实现自己的目标。在基督徒事工中，问题并没有这么大，因为所有真正的基督徒的基本目标都是一致的，就是取悦神，有的人还渴望以某种方式服事他。因此，领袖的责任就不是去向百姓证明，为组织的目标工作会使个人得着好处，而是要告诉他们如何通过教会的活动完成这一工作。领袖需要给大家提供工作的结构或计划，来引导大家做主的工作。目标管理的真正奇妙之处在于，它能帮助领袖引导工人走到他们深切渴望走的道路上，使他们看到基督徒事工的秩序、原因和宗旨。领袖最大的赏赐在于，他们能够看到当人们向着神的计划和至高目标迈进时，他们的需要得到满足，他们自己的属灵目标也得以实现。

习题 11、按照系统方法，“目标”的精确定义为：_____

a) 我们打算要做的事。

- b) 我们所渴望达到的工作结果。
- c) 对完整的系统工作的有计划的评估。

习题 12、请在你的笔记本上，写出两个能够适当阐述你所熟悉的某些情况的目标。

习题 13、请在你的笔记本上，写出当你为达到教会的目标而努力工作的时候，所能够成就的两个个人目标。

习题 14、请简要解释目标管理的意思。

自测题

1. 彼得的话“主啊，我就是同你下监，同你受死，也是甘心”所体现的领导原则是：_____

- a) 人在做重大的属灵委身时，应当三思。
- b) 人永远也不要公开表达自己的坚贞。
- c) 行动是重要的，言语却毫无意义。
- d) 人必须警惕不要过分自信。

2. 耶稣对彼得说：“撒但想要得着你们，好筛你们像筛麦子一样……你回头以后，要坚固你的弟兄。”这句话体现了领导力的第二个主要原则，即_____

- a) 切勿用个人经验来说明圣经真理。
- b) 个人经验是用来帮助他人的。
- c) 个人经验总是令人的灵、魂和身体都软弱。
- d) 个人经验如果不能带来重大的属灵胜利的话，就是一种浪费。

3. 彼得对众长老的问候：“我这作长老……劝你们中间与我同作长老的人”表现了他对领导力哪一方面的重要品质的认识？

- a) 明白他人的需要。
- b) 个人的谦卑。
- c) 目标意识。
- d) 基督徒事工的目标。

4. 彼得在劝勉众长老的时候，他说群羊是“那些托付给你们的（人）”。彼得的这句话表达了一个重要的领导力原则，就是_____

- a) 领袖所照管的百姓是神的百姓。
- b) 百姓就像羊一样，他们无法承担责任。
- c) 百姓就像孩子似的（不负责任）；因此，事情就得交给领袖来做。
- d) 领袖一旦承担了神圣的责任，就不能对它置之不理。

5. 彼得提到牧长的显现，向我们启示了基督徒领导力的另外一个原则：要保持动力和果效，领袖必须_____

- a) 关注如何取悦群羊。
- b) 惧怕，惟恐他的最大努力得不到认可。
- c) 制定更多的短期目标，因为时间很少。
- d) 时常记得最终的目标。

6. 根据你在本课所学的内容，以下哪一个选项是系统方法的最佳表述？

- a) 将管理程序视为机械装置。
- b) 是一种审视组织运作的有序方式。
- c) 由于依靠电脑而非人，因此减少了大量的工作。
- d) 完全依赖两个方面：设置目标和评估目标。

7. 系统分析研究的发展，是为了分析组织的各个部分，并看它们如何_____
- 运作以及它们为什么不能更有效地运作。
 - 处理投入、评估和反馈。
 - 明确目标、评定需要以及选择活动。
 - 互为联系以及与整体之间的关系。
8. 系统方法的三个主要组成部分是_____
- 投入、过程和结果。
 - 投入、评估和反馈。
 - 明确目标、评定需要以及选择活动。
 - 明确目标、选择活动以及进行评估。
9. 关于对需要进行评定，以下只有一个选项是**错误的**，请把错误选项前面的字母圈出来。
- 要设定恰当的目标，就必须了解需要。
 - 领袖要想提高自己的工作效率，其中一个方法就是叫大家说明他们的需要。
 - 领袖要想以一个合理的优先次序安排时间和金钱的使用，就必须了解大家的需要。
 - 由于领袖的漠不关心，人们的需要被疏忽了。
10. 如果要你写一个制定目标的计划大纲，你会选择以下的哪一种方法？
- 制定最终目标，然后定下必要的小目标，以助达成最终目标。
 - 制定目标、策划活动、检查活动、进行调整、进行评估。
 - 陈述你希望达到的结果、收集信息、咨询人们的意见、策划活动、启动项目。
 - 陈述你的目标、使你的目标和组织的目标相协调、策划一些能使大家忙活起来的活动、检查计划的有效性、如有需要就调整计划。
11. 配搭题。
- | | |
|-------------------------------|---------|
| _____ a 我们期望的工作结果。 | 1) 至高目标 |
| _____ b 领袖与百姓之间，以及百姓与百姓之间的联系。 | 2) 关系 |
| _____ c 对结果的测量。 | 3) 需要 |
| _____ d 神通过教会行使的最终旨意。 | 4) 目的 |
| _____ e 我们为了达到目标所做的一切。 | 5) 任务 |
| _____ f 目前的状况和我们所努力的目标之间的差别。 | 6) 评估 |

习题答案

- 7 a 对。
b 对。
c 错。(这里所说的方法是一种帮助领袖了解自身工作的观点。工作并不是以一种机械的方法来完成的，而是要经过细致的检验的。)
- 1 b) 教导和指引人们的属灵需要。
- 8 你的回答。
- 2 a) 人们需要喂养，如同饥饿的羊。
- 9 你的回答或许和我们的有少许出入。我们所建议的回答是：这两个弟兄所关注的显然首先不是听众。牧师或许认为，他让麦可讲道是给麦可面子；也或许，他想趁麦可讲道的时候息休一会儿。而麦可的全部心思都在信息的预备和呈献上，因此除了考虑该如何讲之外，并没有别的目标——他没有考虑具体的结果。
- 3 c) 他爱耶稣。
- 10 a 错。(领袖或许很关心大家，但却并不知道在策划活动之前，了解大家的需要的重要性。)
b 对。
c 对。
d 对。
e 对。
- 4 c) 执行神对教会的计划。
- 11 b) 我们所渴望达到的工作结果。
- 5 a 2) 明白需要
b 4) 正确的动机
c 5) 目标意识
d 3) 群羊属于神
e 1) 个人的谦卑
- 12 你的回答。示例：我的目标是看到教会的会众对神的话语有一个良好的、总体的认识。我的第一个目的是：第 1 阶段，设计和实施——为不同年龄段的人设计一个课程，以便在未来的三年里所有的人都能深入学习旧约。这样，在旧约知识测验中，每个人都至少能获得 70 分以上，以此证明他们已经掌握了一定的旧约知识。我的第二个目的是启动第 2 阶段的课程，让每个年龄

段的人在未来两年里都深入学习新约，这样，在新约知识测验中，每个人都至少能获得 70 分以上，以此证明他们已经掌握了一定的新约知识。

- 6 a) “ 喂养我的小羊 (或羊) 。”
b) “ 牧养神的群羊。”

- 13 你的回答。在向着教会的目标努力的时候，我们能设立并达到的两个个人目的可以是：1) 把这视为为主作见证的机会，要对主的带领更加敏感；2) 更多地花时间学习圣经和祷告，培养跟主有更深的人际关系。

- 14 你的回答。我已经注意到，为了达到最终的目标，我们必须达到一系列的目的。我们必须认识到这一点，并能够跟我们的下属解释。