紐約華人浸信會

領袖培訓課程第一課

**《在團隊事奉中建立自己》**

保羅寫給以弗所教會的書信中，有一段極重要有關事奉的經文，『他所賜的有使徒，有先知，有傳福音的，有牧師和教師，為要成全聖徒，各盡其職，建立基督的身體。直等到我們眾人在真上同歸於一，認識神的兒子，得以長大成人，滿有基督長成的身量，使我們不再作小孩子，中了人的詭計，和欺騙的法術，被一切異教之風搖動，飄來飄去，就隨從各樣的異端。惟用愛心說誠實話，凡事長進，連於元首基督。全身都靠他聯絡得合式，百節各按各職，照著各體的功用，彼此相助，便叫身體增長，在愛中建立自己。』〔弗四11～16〕這段經文有幾點值得我們思想反省的：

1. 聖靈在教會中隨祂的意思賜下不同的恩賜，教會是主的身體，其中各肢體都有不同的功能，有不同的恩賜，目的是互相配搭，彼此相顧。〔參哥林多前書十二12～27〕
2. 聖靈在教會中賜的恩賜，按立不同肢體負擔不同的崗位〔注意，使徒，先知，傳福音者，牧師，教師都是教會中不同的領導崗位〕，有一個極重要，而又常被今日的人忽視的，就是『成全聖徒，各盡其職』。這並不是指聖靈賜下這些恩賜，目的是成全這些領袖，讓他們能盡他們的職分，而是指『裝備聖徒，各盡其職』是這些由聖靈所賜，所按立的教會領袖接受恩賜的目的，神要藉著這些領袖，去裝備神家中的聖徒，讓聖徒可以起來事奉，盡他們肢體的職分。簡單地說，教會領袖蒙聖靈選召，按立，主要不是要他們做事，而是要他們裝備其他人起來事奉。
3. 當聖徒被裝備，各盡其職時，教會整體便被建立，不再被異教之風搖動，而是連於元首基督。當主的身體連於元首基督，其中各部門互相配搭，彼此相顧，相愛，所有人都因此得建立，特別是那些帶領的人。換句話說，事奉是教會所有肢體都能長進，穩固的道路。同時，這經文提醒我們，事奉的目的其實是建立事奉的人，這與今日以『完成工作，做好事工』為目標的觀念相去甚遠。

明白這關鍵性的事奉經文後，我們便要明白，正確又有效的事奉方式不是個人獨立性的努力，而是整體性的合作。要達到這目的，我們必須對兩方面有認識：

1. 教會整體性事工的組合，彼此的互聯關係：今日許多教會的問題，就是各事工部門互不相關，獨立運作。負責領導的團隊在詳細分工後，對教會整體性事工的關連，人力分配，彼此支援缺乏認識。多少教會在執事就職前後有執事培訓會，提供這方面的認識？
2. 團隊事奉，互相配搭是教會事工發展，同工得栽培的途徑。事實上，今日差不多教會都認同團隊事奉的價值，然而，對於如何落實團隊事奉的實際，卻無從著手。

在詳細討論《團隊事奉》之前，讓我們為教會整體性的事工方向作簡短綜合性的鳥瞰：教會整體性事工的策略中，人力資源的栽培與管理是至關重要的工作。聖經的記載顯示，在神的事工策略裏，最要緊的，就是人本身。基本上，神是透過那些追隨祂心意的人在世上作工的，而這些敬虔愛神的人則在工作中不斷彰顯聖靈的臨在。故此，聖靈領導的管理工作基本上就是在呼召，招募，組織，培訓和支援這些被神揀選被聖靈充滿的人去成就神的工作。

* 1. 神首要的關注：在約拿的故事中，神本可輕易派遣其他人來取代這名不順從的先知，但神一直等候約拿從魚腹中回到祂身邊，並且因此而延遲了祂的計畫。同樣，神總是給人機會，讓人回轉，回應神的呼召，容許人犯錯誤，要栽培人成為合用的器皿。一名優秀的經理能夠確保一個組織運作良好，然而，一名優秀的領袖卻是會培育別人，使他們成為新的領袖，並且為他們締造適合的環境，使他們成長。
  2. 彼此關懷的事奉氣氛：教會必須著意營造一個彼此關懷的事奉氣氛，如果沒有愛作為行政制度更新的動力，教會管理便會流於因循，而領袖的屬靈觸角便會麻木，以致攔阻聖靈的工作。負責管理的領袖須要將相關相愛的氣氛引入人群中，讓同工之間彼此了解，使人與人之間有真誠真心。
  3. 善辨察的招募：教會領袖常常過度著眼於推行教會現有的事工，看不見一個更為重大的需要，那就是發掘和培育信徒的恩賜。在聖靈領導的教會管理中，領袖須要建立一種了解信徒恩賜和事奉方向的洞察力。聖靈領導的教會管理是以人作為出發點，並設法了解他們潛藏著的屬靈恩賜，以及神在他們身上所託付的任務，務使他們的恩賜得以發揮，與人群的需要配合在一起。
  4. 招募的方式：開始招募的時候，教會領袖必須明確釐定職務的內容。參與事奉的人往往只因為無法清楚了解教會對他們的要求，因而易感到無所適從，他們也沒有明確的標準來決定自己是否稱職。有時領袖帶著個人強烈的訴求呼籲信徒接受職務，然而卻沒有向他們解釋真正的職務內容；信徒承接了責任之後，才發覺自己並未具備所需要的能力，無法勝任愉快，但基於責任上的要求，他們只好繼續工作，不過卻背負著許多工作壓力和挫折感。
  5. 維持動力：教會領袖要需要採取慎重的措施，幫助同工免於枯竭：
     1. 確認同工所領受的呼召和使命
     2. 持續關心同工屬靈光景
     3. 表示欣賞與肯定
     4. 關心激勵卸任的同工
     5. 幫助同工成長
     6. 幫助同工在工作表現上得到客觀的回應，正確的了解，以圖進步。
  6. 裝備聖徒的責任：這是現今華人教會最欠缺的一環，系統性有計劃策略地裝備聖徒，使他們的恩賜得到尊重，特別是領袖培訓更是華人教會必須急起直追的。不然，教會發展愈大，問題愈多。
* 分享現今教會裝備聖徒的方向及實踐
* 分享現今教會栽培領袖的原則，方向及實踐

**團隊事奉的基本要素**

作為事奉上帝及教會的人，除了學好專門的知識和能力以外，更重要是培養內在的素質，亦即個人的屬靈品格。我們往往以為事奉就是投入參與一個又一個的工作，接受一個又一個在教會的工作崗位，推行一項又一項的計劃。這些為上帝而做的事確實值得欣賞；可是，如果沒有改變人的生命素質，事工的影響便只是短暫的影響。近年領導學強調領導者要具備對別人的影響力，同時強調團隊事奉的重要，兩者之間有莫大的關連。

事奉上帝的人，心底亦有時會具予盾掙扎，自我形像不正確，缺乏成就感，感到不被人尊重，或感受威脅，都會破壞團隊事奉，形成自我保護的心態。本來開心喜樂的事奉，逐漸變了質。本來應該互相配搭，合一的團隊事奉，都給人一種山頭主義的感覺。這是華人教會最普遍的現象，給人的印象是一盤散沙，難以合成緊密的團隊。

* 真正的團隊事奉，有三方面的質素不可缺少：

1. 正確的自我形象。
2. 正確的事奉觀念。
3. 認識並願意放下自己，建立團隊事奉。

**《建立正確的自我形象》**

* 『自我形象』的建立。
* 一般人常常用來建立自我形象的方法有三：

1. 我能夠做甚麼 〔I am what I can do〕
2. 我擁有甚麼 〔I am what I own〕
3. 別人怎樣看我〔 I am what people think of me〕

* 不正確的『自我形象』對事奉者之影響：
* 事奉者若被三種自我衡量方法來定義自己：

1. 不平衡與不平安：驕傲與自卑，抓緊擁有的東西，不可能與別人有真正的關係，難以建立團隊事奉的精神，必須戴面具過日子，用種種成就來包裝自己。敏感，被人輕看？成功給你看，或者要你付出代價。
2. 同樣用這三種方法來衡量別人。操練：把人當作『人』，去了解，去關心，去愛。
   * 約翰第九，十章的故事
3. 轉移事奉的焦點：你在事奉上帝，或者在事奉你的『自我形象』？
   * 多倫多華人名牧的自白：以成敗論英雄
4. 靈修生活變得膚淺：熱衷做事，難以與神與人相處。
   * 保羅『自我形象』的拆毀與建立：加拉太書二20～21：不再是我！

* 正確自我形象的建立：馬太福音十一26。
* 對神誠實，對自己誠實，對人誠實：太累了，放手罷！
* 『得輕省，得自由』的操練：用新的角度來看自己，看別人〔林前四3～5〕

**《建立正確的事奉觀念》**

1. **事奉的基本因素** 〔參《生命的事奉》，滕近輝，香港，宣道出版社，1984〕
2. **三種事奉的因素**

* 真正的事奉是由三種因素組成的：本位的事奉，生活的事奉，和工作的事奉。滕近輝牧師指出，這三種因素任缺其一，便不是完整的事奉。

1. ***本位的事奉***：我們是被造者以我們必須以被造者順服造物主的心態，站在被造的地位上事奉，敬拜，讚美造物主宰。這一種事奉很重要，許多人沒有了解這個本分，所以忽略每天獻上禱告，讚美，感謝，敬拜，缺乏了本位的事奉。這不能滿足神的心意，更令我們的事奉逐漸出問題，離開了正常的軌道。

*課堂練習*：慢讀《主禱文》〔馬太六9～14〕，主禱文的中心是甚麼？馬太六9～15比較路加十一2～4的主禱文及上下文，兩者有何差異？為何馬太記了一節有關饒恕的教導，而路加省略的？這與本位的事奉有何關係？

* 你的敬拜生活如何？
* 你的靈修生活如何？
* 你的事奉建立在甚麼上面？

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

1. ***生活的事奉***：路加福音二十四44～49；使徒行傳一6～7。在這兩節經文中，路加想表達甚麼？我們究竟『作悔改赦罪之道的見證』呢？還是『是主的見證』呢？兩者有何分別？何者比較容易？今日基督徒最缺乏的是那方面？

* 我們整個人，生活，品格及所有的表現，都應該『是』主的見證？從來沒有人見過神，約翰曾經說過，只有在父懷裏的獨生子將祂表明出來？同樣道理，今日活在這世代中的，從來沒有人親眼見過耶穌，只有在主裏面的基督徒藉著他們的生活，品格，價值觀，將祂表明出來。

*課堂討論*：詩篇第五十一篇，大衛為何寫這篇詩〔參撒母耳記下十一，十二章〕？這是一篇《懺悔詩》，懺悔詩的特點是甚麼？從這詩懺悔詩中，我們可以學到甚麼功課？

* 你的生活事奉如何？
* 在生活中，有甚麼事物在綑綁你，以致你沒有脫離，活出基督徒應有的樣式？約翰福音八31～32何解？

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

1. ***工作的事奉***：聖靈將不同的恩賜賜給我們，沒有人是全然無用的。『沒有人沒有事奉，沒有人事奉過重』這是建立教會的最大原則。

* *課堂討論*：慢讀哥林多前書十二1～11，為何保羅給予哥林多教會的人有關恩賜長篇的教導？
* 你有甚麼恩賜？
* 教會應該怎樣幫助弟兄姊妹發掘恩賜？發展恩賜？
* 既然恩賜是聖靈所賜的，我們可以求嗎？追求恩賜的原則是甚麼？

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

*課堂討論*：按照聖經原則，有恩賜會事奉的人最大的事奉是甚麼？以弗所書四11～16。

* 你可參與甚麼樣的事奉？請分享你事奉中最喜樂的例子，最傷心的例子。
* 教會怎樣避免百分二十的人做百分八十人的事？請中肯地分享你的經驗。
* 教會增長的原則之一是『所有人都有事奉崗位』，這目標怎能達到呢？如果來者還沒有信主，是否一樣可以分配工作崗位給他？

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

1. **事奉的基本條件**

按照滕近輝牧師的說法，每一個願意事奉的人，都必須具有以下的七種條件。不然，便不可能作有果效的事奉，也不能滿足主的心意：

1. 奉獻：先講奉獻，然後才談事奉。奉獻的意義是甚麼？羅馬書第十二章。
2. 作合用的器皿：事奉就是作主的器皿，這話何解？怎樣才能作貴重的器皿？提摩太後書二21。
3. 充滿：主耶穌說，人心裏所充滿的，口就說出來〔太十二34〕。內心有甚麼，人的口，表情，態度就會流露出來。

*課堂討論*：人怎樣才可以常常輕省喜樂地事奉？讀馬太十一20～30。

* 請分享你對馬太十一20～30的領受。
* 耶穌在馬太十一29～30的話對誰說的？對未信主的人呢？還是對門徒？

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

1. **事奉的基本原則**
2. 平衡：入與出。
3. 家庭，事業〔學業〕，事奉
4. 謙卑而有信心
5. 專一：羅馬書十二6～8

*課堂討論*：要平衡上述的各方面，實在不容易，請分享你的經驗及難處。

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**《建立正確的團隊事奉》**

**(I) 團隊合作**

* 健康的長執會的首要重點是建立團隊合作的精神：團隊成員了解，接受，忠於自己在團隊領袖的角色與責任，並配合其他成員推動計劃朝目標前進。神在教會中按著自己的心意呼召了不同人負責不同的事，『祂所賜的有使徒，有先知，有傳福音的，有牧師和教師，為要成全聖徒，各盡其職，建立基督的身體』〔弗4:11,12〕
* 兩種破壞團隊有效合作的因素：

缺乏一位明確的領導人：

每一個團隊都需要一位明確的領袖〔有職銜或無職銜〕，團隊合作以此為基礎，必須有一個人帶頭，其他人順服，來使所有團隊隊員朝向共同的目標，大體的方針及以事工的方向。在出現棘手問題或是好機會時，所有人都知道向誰尋求指導。當教會遭受危機時，人們需要知道應該由誰來負擔責任，並作最後決定。

在一帆風順時，船長的重要或許並不顯明，可是一旦遭遇風暴，船長的角色就顯明了，必須有人擔負起領導職責。船隻要繼續前進，重要的是船員對船長的信任與服從。

這類型的領袖不同於獨栽的領袖，後者要求人由他擺佈，前者則指出方向，決定計劃，亦會把它交給團隊來作最後決定或修改。

不能區分計劃與評估兩者的分別：

計劃是一項獨立的工作，它需要由個人〔至多兩至三人〕完成。評估則是團體的工作，一般來說，參與的人愈多，它的果效越中肯，結果愈好。

如果整個長執會都投入計劃，將會引起問題，意見紛紛，而且會使聖經領導的角色混淆。教會事奉團隊合作並不代表每個人都要做所有的事，而是按神的呼召及恩賜負起不同的責任。

長執會有責任定期對事工進行評估，檢討優點及缺點，填補錯漏，使團體的作用達到最好的成效。

* 建立團隊合作精神：

當團隊作出最後的決定後，所有團隊成員都必須『正面及積極』地接受議決事項。只要該事項不違反聖經及聖經的牧養精神，雖然該事項並不是某些團隊成員所贊成的，只要通過議決，所有團隊成員都積極地投入使該事項成功。

只要該事項不違反聖經及聖經的牧養精神，雖然某事項不是自己所贊成的，在開會時發表意見，大家討論後通過議案進行，所有團隊成員離開會場後，對外不能再宣佈自己的個人反對意見，反而要為該事項解說，讓弟兄姊妹看到領導團隊的合一，並不致引起混淆。

長執間要存坦誠的心，彼此相助，定期與同工理事們表達關懷及有分享時間是有益的。『關懷時間』的目的是：鼓勵，了解困難，溝通，建立，給予改進意見；不是批評，指責，拆毀。

牧者傳道人有責任保護執事及其他領導人，執事及其他領導人有責任要保護牧者傳道人。最佳的保護方式是：

1. 當看到問題時，私下找牧者傳道人/理事長執傾談，了解，鼓勵，禱告，給予意見。
2. 當聽到閒言閒語及批評的話時，立即止住謠言閒話，為同工長執們澄清辯護，勸告阻止閒話謠言繼續傳播，並鼓勵有意見的人直接與當事人溝通，實行馬太福音第十八章的處理原則。聽到謠言閒語而不阻止或澄清，等於簡接鼓勵傷害教會領導人的閒話繼續傷害教會，為魔鬼留地步。

* 有效的團隊原則是責任與決定事情的權柄平行。如果某事情由某位同工理事負責。除非該決定對教會整體有負面影響或傷害，不然團隊其他成員必須尊重該位同工理事對該事情的最後決定權。開會時，各部門要分享該部門的情形，但不必所有事情都拿出來討論議決；屬於某部門的事項，除非影響到其他部門或教會整體，可由該部門負責人及所屬同工決定。這樣，團隊精神才能發揮及開會有效率。

**(II) 建立信任**

* 健康長執會的重要特質就是『信任』，不能有效運作的長執會則互相猜疑。

不健康的長執會錯誤地認為團隊領導就是凡事都由大家決定，選擇了監督的角色自居，要確保任何人都不會在任何事上蒙混過關；雖然沒有明確地說出來，事實上這種長執會並不信任團隊中任何個人，對別人的能力和判斷缺乏信任，結果把時間精力花費在許多瑣碎的事情上。

『信任』與團隊合作『責任與決定權平行』的原則緊密相關，負責者職份內的決定權要得到長執會整體信任。當長執會將某部事工交付成員個人時，便須信任他的能力及判斷力，委以決定權。如果事工進行時，長執會發現有嚴重問題，當然可以在會議中提出意見，讓負責者參考。除非該問題嚴重到影響教會整體，或對其他部門事工有負面影響，長執會不應該干涉，強迫改變負責人的決定。

如何才能在長執會裡建立彼此信任的精神呢？

* 長執會要學習避免處理那些瑣碎的事，不把精神消耗在細微事情及細節上。把注意力消耗在細微末節上只會顯出對別人的能力和判斷缺乏信任。長執會要培養成員之間的相互信任，就要學習放手，集中精力在一些重大的問題上—例如確定工作方向，制訂策略等等。一個長執會的成員如果能夠相互信任，便不會為要給教會買甚麼樣的影印機而爭論，反之，他們會把這問題交給負責總務購買的人決定。
* 三條有關『信任』的主要原則：
  1. 工作目標及任何約束都必須由主要教會領導人及長執會事先明確指示：例如社區工作的目標，方向，運作的準則都要得到教會領導人及長執會明確規定。換句話說，社區工作部門內事奉的弟兄姊妹們都必須事先了解規則，包括目標，事工評鑑標準，經費預算，費用支出程序和個人自由發揮的限度。
  2. 部門內負責各事工的弟兄姊妹應該有某程度內的自由可以發揮他們的創見，不受干擾地進行在當地他們認為最適當的策略。沒有人比置身第一線的人，更清楚該做甚麼，不該做甚麼，不受壓力被迫用一種自己並認為不是最佳的方式工作。當領導人及長執會對事工的細節過份監督，就會浪費負責弟兄姊妹的恩賜，並表明負責人並不得著信任，對士氣及動力的損失是難以計算的。
  3. 部門內事工的主要負責人的自由發揮度只有在彼此需要協調或影響教會整體時方可加以限制。不過，話得說回來，教會領導人和長執會仍然要保證所有各部門都朝同樣的方向，為著達到此目的，有時必須要求某些部門在某些事工上受到某種約束。這約束與『信任』是沒有衝突的。
* 分工分權的原則，不但應用在長執會中，亦要學習信任在各部門事奉的弟兄姊妹。我們都要從摩西從他岳父葉忒羅學到的『分工分權』原則，信任交託，讓弟兄姊妹有空間發展，為教會造就更多的領袖。研究基督教領導學，要好好思想出埃及記第十八章，其中有甚多功課值得被神委託領導教會的人學習。
* **『信任，評鑑，改進，建立』**
  + 有些人以為『信任』便是放手任憑負責人去做，不應干涉，不應該有任何的評鑑，這說法似是而非。『信任』的確是放手讓負責人去按自己的領受及恩賜事奉，但卻不是『任憑』事工進展不聞不問。正確的評鑑制度對教會事工及事奉的人都是有益的。
  + 正確的評鑑制度包括下面原則：
    - 評鑑制度的主要原因不但在於事工必須不斷精益求精，百尺竿頭更進一步，而是所有事奉者都應不斷改進，而教會有責任要幫助事奉者在事奉中成長，特別是與事奉者一起事奉的人更有責任要彼此幫助，互相建立。保羅在以弗所書第四章指出，神將不同的恩賜給基督徒，主要是想他們在教會中『成全聖徒，各盡其職』，《成全》是讓人更完善的意思〔弗4:12〕。為著達到此目的，評鑑事奉者應由與當事人有緊密事奉關係的人來參與，而非由一群平日少與當事人接觸的人來執行；評鑑事工主要由與該事工有關係的人參與，而非由一群根本對該事工毫無參與或關係的人參與。
    - 教會評鑑制度與社會公司機構的評鑑制度不一樣。教會評鑑制度最主要之目的不是單想改進事工果效，而是希望藉此建立與該事工有關的『人』。採用社會公司及機構的評鑑方法固然可以，但在設計評鑑制度及決定評鑑工具時，必須以『人』為重，要顧及『人』的感受，及該制度及工具對『人』的利益。
    - 評鑑制度的主要目的是『建立』而非『拆毀』。無論設立怎麼樣的評鑑程序，無論用怎麼樣的評鑑材料，評鑑制度主要的作用不是單單指出當事人事奉有甚麼缺點，而是與當事人共同研究如何回顧事奉的過程，使其事奉更有效，更能在事奉崗位中進步。如果評鑑制度及參與評鑑的人只讓當事人看到自己的不足，見到自己的缺點，便停在那裏，這種評鑑只會拆毀而不能建設，有害而無益，不應在教會中採用。
    - 評鑑制度應普及教會主要的事工，及負責該事工的整個領導階層，包括牧師傳道人及理事等。設計教會評鑑制度時，焦點應該在審核事工，藉審核事工而建立事奉的人。這大原則及評鑑焦點應該非常清楚，不然定會引起問題，得不償失，對教會及對人都沒有益處。