

領導的交棒與接棒是今天教會中一個受關切的議題，北美的華人教會因著北美特殊的移民發展史及文化情境改變，此一“交棒與接棒”的議題更具有其特殊性及複雜度。這“交棒與接棒”在今天北美華人教會中，將是承傳於披荆斬棘之後的局面中〔其意將於下文中解釋〕。

對於今夏踏出分校校門的畢業生而言，探討這個領導議題，我認為是適時的需要，因為每一位都將是這一特殊時代中的接棒者，為此，本文將以接棒者的承與傳為主軸，探討如何在今天的教會情境中接下領導的使命。

雖然每個教會有其獨特性，本文將試著以普遍北美華人教會的情況為探討基礎，因此，將有許多概括性描述。因著是針對鼓勵今年的畢結業生，將只從接棒者的角度看交棒接棒，這也是為什麼標題中以承傳代替了一般較順口的傳承。

今天的領導因情境的複雜多變，不在能單靠一個人承擔所有領導責任，接棒的這一代事實上在未接主要領導責任棒前，已開始承擔領導之職，本文所探討的交棒接棒，將以承接教會主要領導職責為焦點，其中所包括的議題及原則，盼讀者加以修正，應用於其他層面的領導傳承。

北美華人教會發展與領導傳承

華人移民美國與加拿大的歷史發展，與這兩個國家的移民政策息息相關。雖然美加二國各自因不同原因產生移民政策的改變，在時間上，發展之階段性，卻頗為相近。

這段華人移民的發展史可概分為三階段—1850年代開始，是最早以勞工為主的工作移民；1890年代的排華移民政策實施，開始了排華階段，中斷了新移民的進入；到二次大戰後的廢除排華政策於1960年代真正的落實，一波又一波的華人移民潮湧入美加地區，我們中間的多數人，也是這其中的一份子。

因著北美華人教會是移民教會，上述幾個關鍵年代，便有著分水嶺般的效應。雖然現仍有超過百年的華人教會存在，在數目上卻甚少。而散佈全美各地的華人教會在1960年代末期以後，如雨後春筍般出現，都是受移民政策大改變所影響。最後這階段的發展是影響談交棒、接棒的關鍵，以下將就此發展中與領導傳承有關的三個方面加以探討，並將以七、八0年代建立的教會為焦點。

“披荆斬棘”

第三階段新起的教會或由查經班轉型或由宗派設立，但教會成長中不可缺的一重要因素便是領導力的發展與運作。為什麼本文的標題中用了“披荆斬棘”這一個詞，就是因為今天很多北美華人教會中負主要責任的領袖們，正是一群歷經“披荆斬棘”，在異國他鄉原無教會之處，拓荒耕耘的教會元老、核心。因著他們在主裡的忠心事奉，建立了今日的北美華人教會。也就是說，北美華人教會經歷了從無到有的過程，而此過程仍在不斷的重

複中，因為北美仍有許多華人群居之地正在產生新的華人教會。

當我們談論北美華人教會中交棒接棒的議題時，認識這些“披荆斬棘”的領袖是不可忽略的首要部分。很多時候這些領袖在拓荒的情況下，他們承接領導責任時的年紀，相對是很年輕的，三、四十歲就成為主要負責同工。他們人生青中年後的成長幾乎與教會的成長同步，且常是在錯誤與成功的嚐試與摸索中成長。

這群歷經二、三十年事奉，現在在五十歲至七十歲之間的拓荒者，仍有很多是教會的核心，甚至仍是那關鍵的領導者，因為他們仍在事奉的黃金年代。屬靈生命的成熟，人生及事奉歷略的豐厚，都成為北美華人教會的重要資產。

不論這些領袖是自己具備條件，或是因環境因素被塑造而成了拓荒者，為了能完成使命，堅強、吃苦耐勞、往前、決斷、及較傾向個人性領導，常是必須的。而這種濃厚拓荒打拚的特性，也常就顯在教會的領導風格中。

但在披荆斬棘之後，許多教會已進到穩定中求發展的階段，再加上英文的下一代逐漸成年、其他移民群體的加入，整個教會對領導所需的特質，有了不同的需求。不論是領導風格或是領導者需俱備的素質、條件，都與拓荒時期的需求有極大的差異了。

Growing Pains 成長之苦

雖然北美華人教會的信仰核心與根基有著傳統傳承，但一直以來，華人教會所面對的是一個差異極大的北美社會與文化，再加上多數教會是由來自不同地區、不同宗派背景的成員組成，一個教會中就常包含許多“次文化群體”。在信仰生活及教會治理等方面，都需有大幅的適應、調整與融合。這造成北美華人教會多為獨立教會，即使是宗派教會，也會與原宗派有相當差異。

這些調整、融合都是一不斷改變的過程，也充滿許多因改變帶來的艱辛。華人教會在今天這穩定中求發展之際，內在人文結構仍在不斷改變。首先是講英文的下一代，多已成長到不能只以幼兒看護方式來對待了。只成立英語崇拜或英語堂，也已不夠，而已進到需面對如何協助他們接起全面事奉、承擔主要領導責任之時。

因中美、中加建交後所改變的移民趨勢，讓原來以來自港台移民為主所組成的北美華人教會，開始了一大幅度成員組成改變的過程，教會的人文組成及文化越來越多元化，而大陸來的弟兄姊妹與原來成員之間，不僅文化有差異，對領導的觀念與價值也不同。雖然目前，多數大陸背景成員的信仰歷程較短，但在經廿年的發展，已有起來接棒的領導者出現，怎樣讓接棒傳承發揮功效，產生領導的影響力，亦是今日北美華人教會刻不容緩的事工要項。

此外，在在人文結構改變方面，有一現象是較未被人提出探討的，就是現代人生命週期改變所產生的影響。人的壽命延長及健康條件的改善，讓一個六十歲的人，很難以“老”自居，對這樣的人，“老當益壯”不是適合的形容詞，因為六十只不過是人生下半場剛開打不久而已。如前文所述，這仍是事奉的黃金年代。無意間，這樣的實際情況也影響了交棒接棒。因此如何讓接棒者也有伸展之機，便是另一值得省思的領導議題。

外在環境快速改變，也引發成長之苦。移民政策仍是影響成長的關鍵，而經濟、文化、科技等的全球化，是另一緊緊牽動北美華人教會的線，因為它是控制全球人口移動的一個樞紐。而移民教會與人口移動是緊緊相扣的，移民影響了是否仍有新血加入，這也間接影響未來的領導核心及取向。

而北美職場工作情勢不斷改變，也增加教會成員的不得不遷徙，產生教會大量換血的情況。在連根拔起的同時，便影響了交棒接棒，為教會本身領導力傳承，譜上了一休止符。這將使培育接棒者困難，為領導交棒與接棒增加難度。另外，這種遷徙的結果意味著，交棒者或接棒者，皆有可能在未完成傳承，就必須離開的局面。教會在短時間內要能產生有效的領導傳承，將是目前的一重大挑戰。

以上的這些成長之苦，突顯了今日北美華人教會領導的複雜度，處理事務時所需的多面性。對一個預備接棒者，這些都將是無可避免必須學習及踐摩情境。不斷的改變，將是一個常態。

傳承之間的現實面

前文中所提到“披荊斬棘”的教會拓荒創始者，他們是打拚吃苦的第一代，事實上，他們原就是生長在一個艱苦的年代。來到美加，胼手胝足，打工賺錢、完成學業，開始一步一腳印的為自己和家人開創於移民社會立足之機。教會的建立，也反映出這樣的精神。

身經百戰的這一代，在人生及事奉皆趨於成熟之際，看著接棒仍在學習的一代，難免會覺得一代不如一代。這樣的心情中產生出對事工及領導力是否真能傳承的擔心，顧忌著會不會走偏，甚至背離。在傳與承之間，有著一微妙的張力，交棒交的不放心，接棒接的不理想，擔心、害怕、不放手是常見的現象。

在此張力中的另一議題，是某些交棒者在傳與承之間，有著強烈受威脅感。其成因有許多，其中有兩個值得一提的：一、對屬靈權柄的不正確認識，這是兩方都可能有的。太多的時候，我們會陷於權柄是“鬥爭”來的陷阱中，但這絕不是屬靈權柄產生的基礎。二、交棒者沉浸於為著例行的事奉忙碌中，忽略了自我成長、發展的重要。當有才德出眾者出現時，受威脅感便在心中燃起，或是乾脆就在才德出眾者未出現前，便加以封殺。在此情況下，如何會有優質的傳承。

還有一個現象，是許多“披荊斬棘”的一代仍是相當“年輕力壯”，未至需從工場撤離退休之際，其中不乏缺少想到要“交棒”的人，如何“預備”及“實際”交棒，就更不在思想範圍之內了。但不可否認的是，優質的傳承不是偶然的，不是短時間就可及的。如何“深謀遠慮”的交棒，我認為是“披荊斬棘”這一代，是否能完成其最後階段之領導使命與責任的關鍵，也是今天北美華人教會的一個挑戰。

也因著在舞台中仍有許多精采的“披荊斬棘”一代，在有限的服事角色中，那些需要有舞台鍛鍊演出的接棒者，如何有機會實際操練他們的領導及事奉，將深深影響他們承接的能力。如何有一個舞台能鍛鍊，不論是既有的或是造新的，都將是教會必須嚴肅面對的議題。在鍛鍊的過程中，如何將可以登台擔綱的能力與經驗傳承，亦是另一個重要議題。

畢竟，“交棒”不是“丟棒”。在福音使命一棒一棒的傳、承之間，“掉棒”意味中斷、失落。“丟棒”將增加許多“掉棒”的可能，我們豈能不慎。

藉著以上的討論，可以看見今天的接棒者的承與傳，是一個對北美華人教會的一大挑戰。接棒的領導者必須要具備異中求同，多元事工中求合一異象及價值的能力。在教會的外展與內建的各種事奉上，至少需要具備基本素養，而很多時候，多重專業水平以上的事奉素養，已成為必要條件。這些的素質，還要加上能在“改變”的巨浪中，有定向的見識及穩助舵的力量與勇氣，乘風破浪，開創新機。在未完全具備這些素質之時，還要在現有情勢中，缺少重視培育接棒者的教會中，找著能鍛鍊的舞台，預備接棒。這重重挑戰正是為什麼當面對交棒接棒時，我們會如此困難，能十八般武藝樣樣有機會學並精通的領導者那裡找！

雖然我們承認培育這樣的領導者很不容易，但我們必須檢視自己，問自己是否已開始預備接棒、如何預備。因此接下來，我將提出一些建議。

成為優質的接棒者

在還沒有成為當家主事者之前，接棒者的首要責任，就是要透過不斷的學習，預備自己，成為具備承擔力的領導者。

成為絕佳的跟隨者、隨侍者、幫手

約書亞與摩西之間的承與傳，是今天接棒者可以作為典範的一個例子。兩個偉大的領袖有著兩個不同的領導使命，肩負不同的領導任務，各自要完成神派給他們，在祂整個救贖計劃中不同的部分。

舊約聖經以一個詞稱呼約書亞—摩西的侍從〔新譯本〕或是摩西的幫手〔合和本〕〔出 24:13, 33:11；民 11:28；書 1:1〕。在民數記 11 章 28 節記載，約書亞這個幫手是摩西所揀選的一個人。當然，這不是偶然的行動，因為約書亞是一個絕佳的跟隨者、隨侍者、幫手。在跟隨、隨侍、幫助中，約書亞有機會在實際事奉中，從摩西承傳如何帶領以色列這個散漫的民族。

因此，讓自己先成為一個絕佳的跟隨者、隨侍者、幫手，是接棒的這一代必須先有信念，在懂得跟隨及服侍後，才能明白如何以服侍來領導，以領導來服侍。“僕人領袖”是今天教會所需。但如何在承與傳之間，學習成為最好的跟隨者、隨侍者、幫手呢？在此僅提兩點。

首先是觀察與模擬。不僅是觀察與模擬前輩如何服事，更重要觀察其為人，讓好的品格，成為你效法的，因為我們的事奉是源自我們的所是。還要觀察與模擬是在他們做對的事與做錯的中，辨識其事奉的價值觀。對接棒者而言，學習技巧是容易的多的事，也是前輩較容易教的。但那些內隱不易表達的事奉價值觀、哲學，是領導者能否有效事奉的關鍵，可是這是最少在直接傳承關係中被傳授的。不論交棒者是否執意傳承其事奉哲學，接棒者是不能不執意學習、累積、融合、建立的。

其次是學習有關“屬靈權柄”的功課。“權柄”是領導的一要素。但目前教會對權柄的認識，是一需更多省思及研究的議題。傳統華人教會的父權威嚴式權柄運作，在今天北美情境中，需要在聖經光亮中被更新改變，不過這是需要專書討論的議題。在此，只提出其中之一個功課，對接棒一代的重要功課—學習順服。順服於權柄之後的神，是神給領導者一生不間斷的功課。這樣的順服，常是透過對在上者的順服來表現。有時神將我們置於因在上領導者誤用或濫用其權柄所造成的苦境中，此時，依靠神，學習順服，學習有智慧的保全自己，讓神定奪並引導，不論去或留，順服於權柄之後的神，將是接棒者的重要功課。並經學習，能明白“屬靈權柄”是以從神來的愛及生命“贏”來的，不是“硬”來的。

成為學習者

上文中，“十八般武藝樣樣精通的領導者那裡找”這句話，雖有一些嘲諷意味，卻正是未來領導者的挑戰。北美華人教會領袖們，已面臨因內外環境改變，必須產生事奉的調整或轉變。往往應變所需俱備的知識、涵容、方法，已超過現有領袖在過去所累積的經驗與智慧。對接棒者而言，在缺經驗、歷練的情況下，應變的能力就更遜一籌了。但若要真能承接領導使命，必須要成為虛心的學習者，而且是要能快速、廣泛的學。

至於學習的範疇有那些呢？我認為在增加聖經、神學的知識外，有兩方面值得建議。首先，要不斷增加“見識”。特別是增加從宣教學角度看，去了解而得的見識。教會的生存，與教會能準確的觸摸時代脈動息息相關。對接棒的一代，如何能抓的準此脈動，是需要靠拓展在例如經濟、社會、文化等不同領域的“見識”。

舉例來說，今天世界性的移民潮，與經濟的全球化有密切關係。地域經濟的興衰，牽動了錢的流向，也牽動的人的流向，也就影響了移民教會。這些相關“見識”正是宣教學研究的範疇。

今天的北美華人教會，需要從“宣教的認知了解 Missional Understanding”來省思內建及外展事工。教會的本質不僅是一受召的群體，歸耶和華為聖。她也是一受差的群體，受差進入神所愛的這個世界，做神的見證，成為人與神復合的橋樑。這兩個角色是不能分割的一體兩面。

以“宣教的認知了解”來看的意思是，我們必須要從以神為中心，來看教會、教會的事工，來看教會所在的世界。而不是以教會自身為中心。以神為中心，尋求的是教會如何依照神的心意，成為神完成就贖計劃的工具 Instrument。若以教會自身為中心，教會是內向性的，事工是以己益為中心的。

若以神對今天這個世界的心意，為教會的事工建立的依據，教會事工所服事的對象，將由以本身成員為主的內向發展，移轉至以福音對象為主，受差往外的發展。對身具移民教會特性的北美華人教會，這是“生與死”的關鍵〔其實是所有教會皆然〕。這就是為什麼從“宣教的認知了解”所產生的見識是如此重要了。

這種“看”的方向性的改變，亦將引發“為什麼要有教會領導”的本質改變。以神為中心，領導者知道自己不過是神整個大計劃中的一個工具，領導的終極目的是成就神的計

劃，神才是真正的“領袖”。這樣的視野與胸懷，將不會使領導侷限於“守住現有疆界”這樣的現象中。

其次是學習運用創意性思考。不僅是 **Think outside the Box** 跳出框架的思考，可能更需的是 **Think beyond the Box** 超出框架的思考。在此不斷改變的世界中，面對如何傳承那永恆不變的福音真理，我們急需要創意。創造力是神的一個屬性，祂也將其賜給了祂所造的人。不論多少，每個人都具有創造力，只是未加訓練及運用。

在過去廿年間，不論在教會增長或普世宣教運動中，“創意”開啓了許多事工的大門，所謂的“**Creative Access Mission 創啓宣教**”便是一最好例子。面對現今及未來教會及宣教事工的挑戰，運用創意性思考，已是不可缺的條件，將是接棒一代需學習的。

成爲改變的媒介 **Change Agent**

從披荆斬棘到穩定、成長、突破，面對今日多元複雜的北美華人教會，幾乎每方面的事奉，因內在外在情境的改變，皆須面對新局面的挑戰。若教會再一成不變，至終將枯竭，甚至死亡。這也是剛剛提到需要學習創意性思考的原因，但創新意味著突破及改變。

只是面對“改變”，不是想變就能變，縱使有所謂“清楚的異象”、“創新的思考及做法”，不表示改變就自然發生。不錯，我們不能否認需要聖靈的引導及能力，但過度天真的認爲只要有“好的動機”，事情就“自然發生”，常導致須在痛苦中收場的局面。因在改變的背後有著爲什麼要改變、改變什麼、什麼時候改變、如何改變、改變到什麼程度、還有誰須參與等等需要問及回答的問題。而就算有完美的答案及詳盡的計劃，一般人對改變的所有的恐懼，常成爲改變的殺手。再加上完成改變包括如何從現有情況過渡、移轉到理想狀態，也包括執行的議題。

如何成爲改變的媒介，如何將所需的調整、改變，能有智慧的帶入目前需改變、更新的情境、組織架構、群體定位 **Identity**、或教會文化中，對接棒者而言，已是不能不學的功課。而促成優質的改變的能力，已是接棒者須具備的。

未來的領導者的主要領導任務中，成爲改變的媒介將是其中的一要項，這是在許多華人教會未被注意到的，讓我們重視它吧！但因改變動力是一門專門的科目，本文僅能開一個場，盼有一天，學校能開相關課程，以提供學習機會。

成爲獨特的你

每個神兒女都有神所賜獨特的個人特質 **Personal Traits** 與全人恩賜 **Giftedness**，及神在個人生命中不同的帶領與神對個人不同的召命、託付。個人的事奉，與這些因素是息息相關的。雖然後二者不是人能掌控，前二者則可執意改善、發展的。對自我的全面認識及發展，對要承接領導使命者而言，是不可忽視的觀念。要事奉能持久並產生果效，個人的所是、所有、所能必須與事奉的角色相符。

北美華人教會在“披荆斬棘”之後，不論是教會中現有事工，或是面對外在挑戰及事工機會，皆需要更多具不同個人特質與全人恩賜者的參與。此情況下，自我獨特性的認知，

是接棒者的重要責任。在過去幾年的觀察中，發現目前許多教會需要是，那些具有“穩定中求發展”相關恩賜的人，來承擔領導之職，因這許多教會的現況。

“開拓 Pioneering”與“穩定 Stabilizing”是具有張力的相對動作，各自需要不同的全人恩賜組合 Giftedness Set，而一個個人的組合只會傾向某一方面。針對目前需要，如果你具有這方面之恩賜組合，就需要更多研究“穩定中求發展”所需要的領導特性，以使你能承擔這方面領導之責。

此外，雖然主事當家之機不一定多，各種事奉發展之機卻不少。一個具有使徒恩賜及拓荒、創始特質的人，他可以在掌握重要典範 Paradigm 改變後，開始創新、為主冒險，讓新的事工因而誕生。若你是具有這方面恩賜組合的人，不要讓教會的架構、傳統限制了創新的可能。

對今天接棒的這一代，另有一值得提的現象，與事奉舞台議題有關。同一個角色、責任承擔者，可能同時有數個一起成長的接棒者，成為候選人。對此情況的接棒者而言，重要的功課仍是對自我的認識，在避免惡性競爭，甚至玩弄權術外，要知道如何依照個人特質、全人恩賜、能力、經歷，尋求相符的展現空間。

在今天這一個需要以團隊來事奉的年代，有些人會是“The best second man/woman 最佳副手”。意思是說因著全人恩賜、個人所具備的特質、經歷等，這些“最佳副手”在協助者角色中，所產生的果效、影響，遠比他們成為“當家者”更精彩、更深遠。

如果只一味的去爭要成為“那一個”領導者，讓“權位”成為努力的焦點，恐將導致大家皆輸的局面。因此對接棒者，更實際的是努力於對自我全面的認識，明白什麼是神對你的一生的託付及人生不同階段的使命，靠主恩，尋求相符的事奉舞台及角色。

不過，當從整體教會事奉的角度來看，我們不能不面對當可能人選同質性太高時，所必須思考的問題—要如何產生更多舞台、更多創新的事奉契機！

成為團隊事奉的參與者

多元的今日北美華人教會，需要以團隊事奉，來面對各種不同事奉挑戰，這是接棒者需有的信念。團隊事奉的配搭方式，雖有不同，卻絕對不等於將一群人分派在一起工作。成員除了各按恩賜事奉外，需有連結、凝聚，為著相同的異象與使命同心協力。不要假設團隊事奉是自然產生的。團隊的事奉，需經過學習，團隊的默契，需時間培養。但無論如何，優質的團隊事奉會帶出一個結果，就是所有成員會有“We did it”的經歷，而“我們”是團隊所用的代名詞。

團隊事奉的學習，對華人而言，更困難些，“一盤散沙”是我們的標記。我們擅長單打獨鬥，如何群策群力，患難與共，是北美華人教會需更多探討的領域。本文僅討論一項華人教會過去忽略地議題—了解群體或組織運作的特性。

這是過去教會因為神學觀念影響，不願談什麼組織運作，再加上華人的父權主導傾向，我們多以此種體制為一主要組織運作方式。由當家主事者決定的“一言堂”，相當的影響華人教會的決策方式。但在今天必須以團隊事奉，來面對當前事奉情境時，我們需要接觸、

了解其他群體或組織運作方式，分析、認識教會本身的文化，經過省思後，發展出適用於北美華人教會的團隊事奉方式。

對接棒者而言，這是兩層的壓力，一是要嚐試尋找合適的團隊事奉方式，另一則是需要面對如何將此改變，帶進原是以“父權”為主的組織運作方式中。這樣的挑戰已明顯的顯在講英文的一代與講中文一代的領袖間，但這也是在講中文之領導交棒接棒者之間，開始震盪的議題。談論組織運作，不是為了如何“奪權”、如何運用權力，而是讓團隊事奉產生應有的效果。

“團隊事奉”，並不是新興的話題。因為使徒保羅在哥林多前書 12 及 13 章的論述，正表明在愛中的肢體連結所產生的團隊事奉的重要，及其能產生的果效、影響。在面對因教會內外情境的變化所產生的現實狀態，我們須在聖經的原則指導下，結合領導理論，竭力學習藉教會群體運作，產生有效的事奉。

成為繼起接棒者的培育者

交棒、傳承是信仰生生不息延續的必要條件，這是身為領導者的責任。因為當我們從基督徒都負有管家之責的聖經的價值觀來看，對另一生命的投資，為神國預備優質的僕人領袖，不就是神託付給領導者的管家之責嗎！這是在基督審判台前，領導者要對主交帳的，我們豈能不慎！

若不能繼續培育並交棒，我們將會成為信仰接力賽中的“落棒者”。我們個人可能有輝煌的事奉，若無法或沒有傳承，那“輝煌”將是短暫，恐不能存至永恆的。若我們明白生命的短暫，我們便會即時將透過交棒 接棒將真理代代相傳。

長久以來，在華人教會中，我們傾向根據需要、現況“用”一個人，忽略依照這一個人的全人特質及潛能，發展、成全他。直到有一天，在當他經歷“過度使用而耗竭”或“低度使用而志不能伸”，離開事奉崗位時，另尋他人替代。珍視、看重繼起接棒者生命及事奉的被成全，是華人教會長久以，來未發展成型的藝術。

對等待接棒者而言，在可能覺得從未或很少“受人青睞”加以培育時，要避免自憐自艾。反過來，可以更積極的致力於繼起接棒者的培育，知道這是神對領導者的託付。從心態的改變開始，再進到學習如何成為一個“屬靈導師 Mentor”，今天就投資於另一生命，以生命影響生命，讓神國有可用之才，神的國將因此擴展。

結語

在披荆斬棘之後、安定穩妥之時，我們須思考今天的北美華人教會是否失去了起初的異象、事奉的焦點、事奉的原因。千萬不要像以色列人進了迦南安定以後，卻忘了神是誰或說忘了耶和華神是他們的神，忘了神為什麼要讓他們的後裔昌盛，成為大國，因而引至國之滅亡。

以色列的這段歷史，可以提供我們一些省思。最近，一次在“屬靈傳承”一課休息時，一位姊妹感嘆的提到：摩西與約書亞之間有那麼好的傳承，為什麼約書亞沒有傳人？雖然

這是未經進一步研究的一個觀察，不一定完全正確，但我們不得不承認，進迦南以後的以色列民，的確逐漸失去了信仰的傳承。我們當以此為鑑戒，優質的信仰傳承，是今天北美教會必須非常留意的。而優質的領導交棒接棒，是確保優質信仰傳承的要素，這責任同屬交棒與接棒的領導者。

在結束時，對今年的畢業生—神國度領導的接棒者，我有一個禱告：求主幫助你們，以品格立基，品格之上，在加上學識、見識、膽識，面對神的託付，完成使命。學識是“做對的事”的基礎；見識可以讓人不僅做事做的對，亦影響人能否“作對的事”的能力，並激發追求卓越之心；而膽識包括了勇氣、堅持、忍耐、追求卓越。願你我一起努力，讓福音真理，代代相傳，神國得擴展，主名得榮耀！

2004年6月 於 Los Angeles