

化解創新的恐懼：

在教會中擴展改變

愛德華·希理
雷恩

牧師，博士 Ph.D
譯

III 階教學目標與教會中創新擴展研究的使用

在本課程結束時，每個學生將當面向教授提交筆記，並展示至少一項，或者如果時間允許所有四項認知能力 Cognitive competencies：

1. 在本課程結束時，每個學生將口頭向教授解釋至少一種方式，他/她將採用擴展研究 Diffusion Research 促成他/她在神呼召的工作中實施創新計劃。
2. 在本課程結束時，每個學生將口頭順序列出創新決策 Decision 過程中所有五個階段，並至少列舉每個階段的一方面，包括說服 Persuasion 階段的五方面，他/她將包括在 #1. 目標所提到的促成創新 Innovation 計畫的採用。
3. 在本課程結束時，每個學生將口頭順序列出創新決策 Decision 過程中的採用五大類，識別並解釋社會體系中（如教會）個人立場的連續體 Continuum，引用每大類人的百分比和至少一項特徵，並至少解釋一種方式說明他/她將如何使用這些資訊來促成 #1 中提到的創新計劃。
4. 在本課程結束時，每個學生將解釋至少另一個擴展研究在他/她的工作中的應用，如，至少提出三種方式因採用擴展研究能幫助他/她個人和他/她的學生，更有效地見證我們的主耶穌基督，甚至三位一體的真神。

III 階教學目標與教會中創新擴展研究的使用

關於情感勝任力與行為勝任力：

1. 情感領域要有目標，但不要在班上分派，以免操縱或約束學生的真正情感。
2. 行為目標：在本課程結束時，每個學生都會口頭向教授解釋或包括在課程短文中，至少一種擴展研究方式，即他/她已經使用、已經開始計畫或將採用，以促成他/她想實施在主呼召的工作上的創新計劃。

1、化解對創新的恐懼與促成教會改變的第一步是辨識挑戰。

關於以下幻燈片的更多資訊，請參閱 Edward D. Seely (EDS) 論文，"化解對創新的恐懼：促成教會的改變"，參看本PPT"資源"部分。本演講的研究結果也適用於學校。

1. 化解對創新的恐懼與促成教會改變的第一步是辨識挑戰。

A. 改變是不可避免的，但不總是積極或被期望的。 兩個常見因素通常會產生不良的改變。

1. 沒有督導的改變，如，領導者未能謹慎盡職管理其職責範圍時。

2. 管理不當的變革，如，在規劃和實施創新時出錯。

● 這兩個錯誤都會產生負面的影響，如，教會中不必要的和適得其反的不和諧，甚至分裂和分離。

(比較，如，哥林多前書 12: 25。)

- I. 化解對創新的恐懼與促成教會改變的第一步是辨識挑戰。
- B. 對基督徒來說，改變是不斷的：逐步成聖是個終生的進程。
- C. 人類通常抵制改變（"這麼做，我做得很好，謝謝！"）
- D. 教會領袖的一個主要呼召是作個改變經理。
- E. 借助全世界跨文化社會科學中溝通領域的擴展研究所發現的，來理解、慎重發起、指導和實施創新計劃，我們可以化解對改變的恐懼。

I. 化解對創新的恐懼與促成教會改變的第一步是辨識挑戰。在繼續之前：注意幾項關鍵定義

F. 我們應清楚理解“創新Innovation”這個詞。羅傑斯 E.M. Rogers 是擴展研究領域的傑出領導者，他將創新定義為“被個人或其他採用單位視為新的想法、實踐或事物”。就人類行為而言，它的重要性不大，無論一個想法是否是客觀上的新事物，都是從最初使用或發現以來的推移來衡量的。個人對想法的感知是新的就決定他/她對它的反應。如果這個想法對個人來說似乎很新，那就是一種創新。（第四版，第 11 頁，見下文“資源”。）

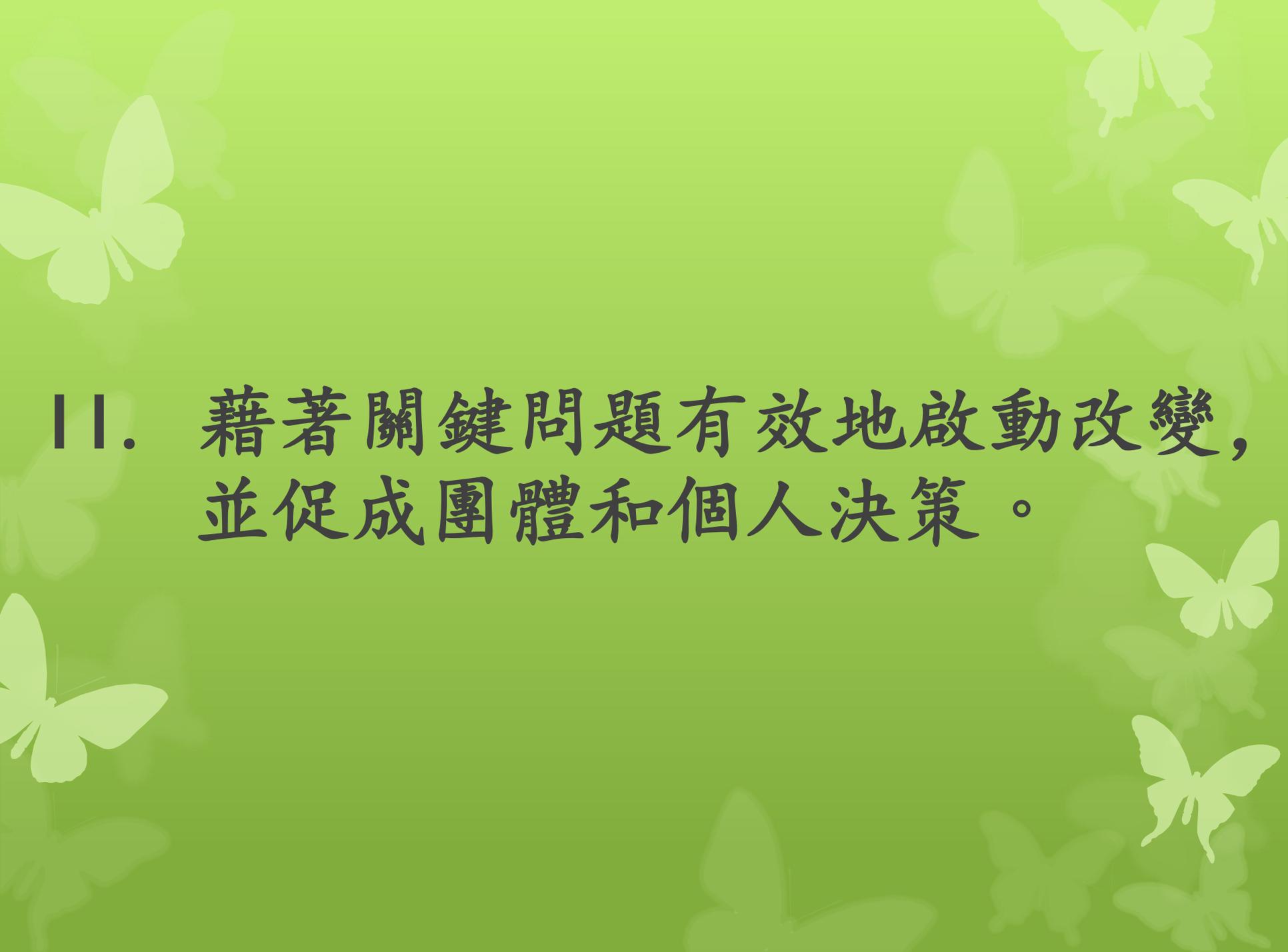
○ “感知Perceived”一詞非常重要。一個具體的想法、服務、人員（尤其是領導者）、產品、計畫、政策或流程實際上已經存在很長久了，但若有人從未聽說過它，它就具有創新的關鍵特徵。因此，教會和學校領導人在計畫並設法使新計畫成功地實施時，必須考慮到這個現實。

I 化解對創新的恐懼與促成教會改變的第一步是辨識挑戰。

在繼續之前：注意幾項關鍵定義

G. 我們對“社會體系 Social System”一詞也應有個清楚的理解。“社會體系”被定義為一組相互關聯的單位，它們共同解決問題以實現共同目標。社會系統的成員或單位可以是個人、非正式團體、組織和/或子系統。（E. M. 羅傑斯，第四版，第23頁）教會會眾和教會教派是社會體系。（在與E. M. 羅傑斯的電話交談和信件中確認）。學校也是一種社會體系。

H. 我們所說的“擴展Diffusion”是什麼意思？擴展是“通過特定管道經過一段時間在社會體系成員之間傳遞一個創新計畫的過程。這是一種特殊的溝通方式，因為資訊有關新想法。（《羅傑斯》，第四版，第5頁）它是創新計畫在社會體系中廣傳。



11. 藉著關鍵問題有效地啟動改變，
並促成團體和個人決策。

11. 藉著關鍵問題有效地啟動改變，並促成團體和個人決策。

- 作為教會領袖，我們應瞭解擴展研究中的研究結果，首先是團體層面，那是發起改變計畫的目的地，
- 然後是個人層面。那是實現最有效的結果時必須考慮到的重要因素。
- 團體與個人層面的計畫都一樣，創新程序是由一系列的階段組成，這些階段以必要necessary和可預測predictable的模式進行。在先決條件階段完成之前，不能有效地進行後期階段。

11. 藉著關鍵問題有效地啟動改變，並促成團體和個人決策。
 - A. 問自己八個基本問題。
 1. 教會或學校裡的人如何看我？
 2. 這一創新計畫主要是滿足誰的需求？
 3. 我擁有社會資本來推動這一改變嗎？
 4. 我被認為是一個認真傾聽的人嗎？
 5. 我想實現的改變是否符合神的話語和旨意？
具體說，它是道德和倫理的，它有助於擴展和培育神的國度嗎？
 6. 是否有更合宜的機會進行這種創新計畫？
 7. 我考慮的這種改變是否有事實的支持？
 8. 這種創新是否會根除並摧毀以往滿足需要的傳統？

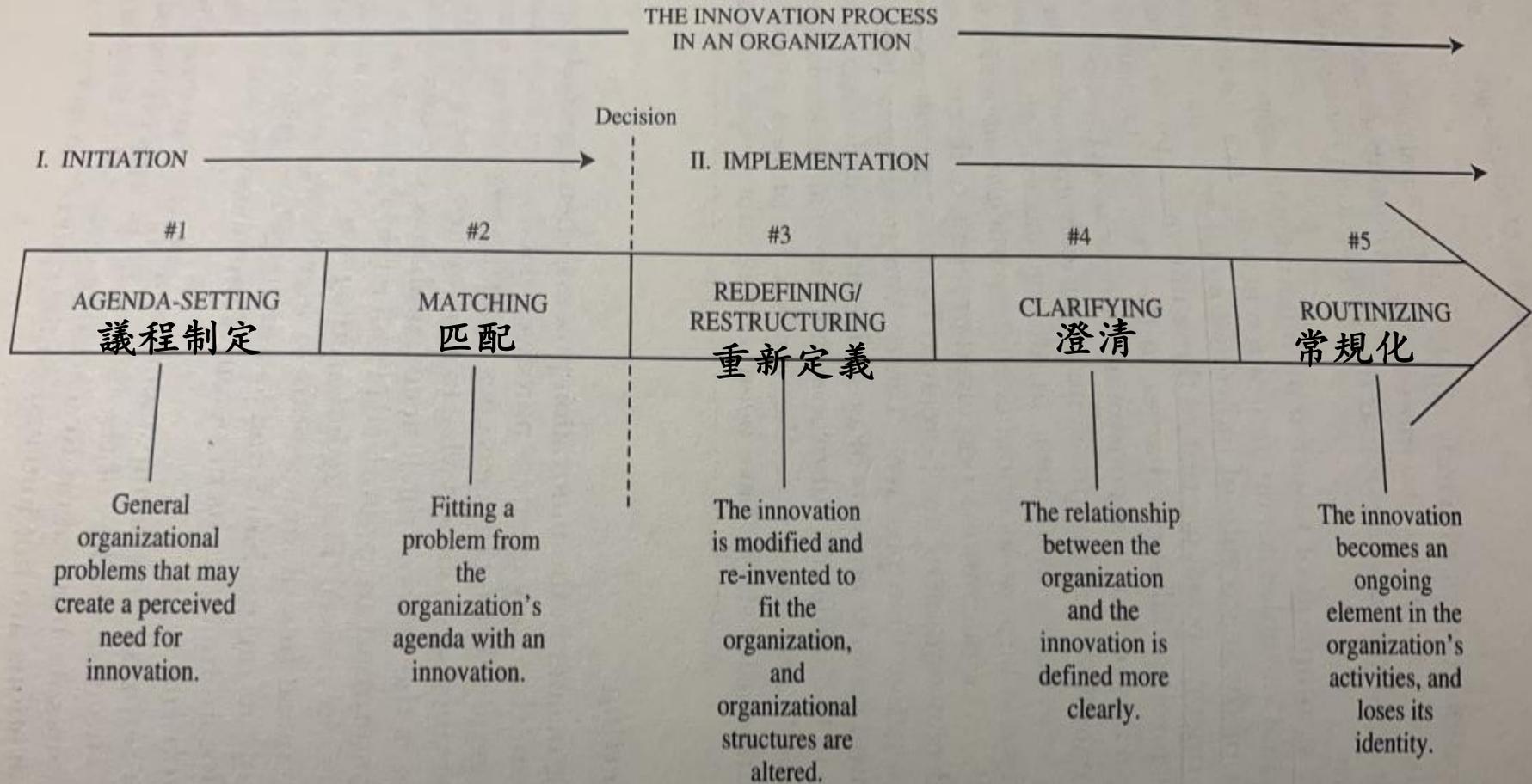
11. 藉著關鍵問題有效地啟動改變，並促成團體和個人決策。

B. 隨著時間的推移，團體（如教會）創新決策分五個階段完成。

1. 議程 - 制定 Agenda - setting: 確認需要和一個能滿足需要的創新計畫。
2. 匹配 Matching: 將需要與創新聯繫起來，決定其可行性和有效性。當需要與創新相配時，領導者決定要實施。實施包括以下三個階段
3. 重新定義 Redefining 和/或重組 Restructuring: 快速進行任何必要的修改。
4. 澄清 Clarifying: 解釋創新如何造福組織。
5. 常規化 Routinizing: 認清改變的併入，但繼續肯定其好處，特別在重多反對意見的情況下更需如此。

II. 藉著關鍵問題有效地啟動改變，並促成團體和個人決策。

Figure 10-2. Five Stages in the Innovation Process in an Organization



392

The innovation process in an organization consists of two broad activities: (1) *initiation*, defined as all of the information gathering, conceptualizing, and planning for the adoption of an innovation, leading up to the decision to adopt, and (2) *implementation*, all of the events, actions, and decisions involved in putting an innovation into use. The decision to adopt (shown as a vertical dotted line in the figure above) divides initiation, composed of the agenda-setting and matching stages, from implementation, composed of the three stages of redefining/restructuring, clarifying, and routinizing.

II. 藉著關鍵問題有效地啟動改變，並促成團體和個人決策。

C. 個人的創新決策隨著時間推移，在他們背景的五個階段中，並在最後三個團體實施階段同時進行。

1. 背景包括影響每個人心態的先驗條件。

a. 以前的操作涉及經驗和目前沒有創新運作相關的舒適度，包括“現在的一切都很好的想法。”

b. 感覺到的需要和問題提供一個可能改變的動機，可以考慮一些滿足這些需要並克服問題的新東西。

c. 心理特徵，如不依賴同儕意見和促進創新的屬靈和人格力量；個人願嘗試新事物的程度正面的影響考慮採用創新

e. 社會特徵，包括世界開明主義cosmopolitans的程度，會影響實施創新的意願。

f. 社會制度準則涉及構成對/錯行動的價值觀、目標、標準、決定原則，以及個別成員違規時堅持或遭受排擠的公共成規

11. 藉著關鍵問題有效地啟動改變，並促成團體和個人決策。

C. 個人的創新決策是在五個階段的過程中完成。

2. 五個階段以可預測的序列計畫實施。

a. 知識Knowledge: 社會系統中的潛在採用者，認識了一種創新計畫。

b. 說服Persuasion: 個人根據其先驗條件（如，感覺到的需要）

和社會制度中與他們密切相關的人的特徵（如，對世界的開明程度）
變得傾向採納或拒絕一項創新

c. 決定Decision: 為了幫助成員決定他們將會採用一項創新，向他們
保證創新計畫將會在試驗的基礎上實施，若未能如願，則停止實施

d. 實施Implementation: 開始實施時要仔細監測其運作和被接受的情況。
尋索回饋，並在創新的本身和/或啟動創新計畫中進行任何必要的修改

e. 確認Confirmation: 只要人們心中留有任何問題，就要繼續強調，
特別是具體指出創新的好處，非常重要。

11. 藉著關鍵問題有效地啟動改變，並促成團體和個人決策。

C. 個人的創新決策是在五個階段的過程中完成。

2. 五個階段以可預測的序列計畫實施。

a. 知識Knowledge: 社會系統中的潛在採用者，認識了一種

創新。當他們考慮採用創新時，他們會回想資訊，理解資訊，並發展有效採用創新所需的知識和/或技能

+在這階段，大眾媒體管道在資訊傳播方面更為有效。

b. 說服Persuasion: 個人根據其先驗條件（如，感覺到的需要）和社會制度中與他們密切相關的人的特徵（如，對世界的開明程度）變得傾向採納或拒絕一項創新。

+在這階段潛在採用者開始喜歡創新，會與別人討論新行為，接受有關創新的資訊，形成資訊和創新的積極形象，

並得到系統的支持採用創新行為

+在這階段，人際溝通管道，特別是德高望重的意見領袖

opinion leaders和志同道合的朋友，通常更有效地促進說服採用創新。

II. 藉著關鍵問題有效地啟動改變，並促成團體和個人決策。

C. 個人的創新決策是在五個階段的過程中完成。

2. 五個階段以可預測的序列計畫實施。

c. 決定Decision：為了幫助成員決定他們將會採用一項創新，向他們保證，創新計畫將會在試驗的基礎上實施，若未能如願，則停止實施

+在這階段，潛在採用者嘗試著尋索更多創新的資訊，然後試著去做。

d. 實施Implementation：在這階段，採用者得到他們同意採用的新事物的其他資訊，開始定期使用，並繼續使用它。進行更改時，請慎重監管其運行和接受方式。要尋求客觀和真誠的回饋，並迅速對改變本身和/或啟動創新的計畫進行任何必要的修改。

e. 確認Confirmation：這階段涉及採用者認識到創新的好處，將創新納入其正在進行的日常工作，並推廣給他人。只要在人們心中留有任何問題，就要繼續強調特別是具體指出創新的好處，非常重要。

- II. 藉著關鍵問題有效地啟動改變，並促成團體和個人決策。
- C. 個人的創新決策是在五個階段的進程中隨時間推移而完成的。這個創新決策過程與其他模型類似，如，“改變成癮行為”。

創新-決策過程中的階段

(Everett M Rogers 等人)

1. 知識狀態

- a. 一個人意識到有一種創新。
- b. 他/她回憶資訊，
- c. 理解資訊，
- d. 發展有效採用創新所需的知識和/或技能。

“改變成癮行為的五階段”模式

James O. Prochaska

1. 預思考階段

- a. 一個人意識到有一個問題。
- b. 他/她開始考慮要克服這問題

II. 藉著關鍵問題有效地啟動改變，並促成團體和個人決策。

C. 個人的創新決策是在五個階段的進程中隨時間推移而完成的。這個創新決策過程與其他模型類似，如，“改變成癮行為”。

創新-決策過程中的階段 (Everett M Rogers 等人)

2. 說服階段

- a. 潛在的採用者開始喜歡這種創新，
- b. 與其他人討論新行為，尤其是意見領袖和志同道合的朋友。

- C. 願收到有關創新的資訊，
- d. 形成資訊和創新的正面形象，如得到社會制度對創新行為的支持。

“改變成癮行為的五階段”模式 James O. Prochaska

2. 沉思階段

- a. 個人認真考慮克服這個問題。
- b. 他/她尚未承諾採取行動克服這個問題。

II. 藉著關鍵問題有效地啟動改變，並促成團體和個人決策。

C. 個人的創新決策是在五個階段的進程中隨時間推移而完成的。這個創新決策過程與其他模型類似，如，“改變成癮行為”。

創新-決策過程中的階段
(Everett M Rogers 等人)

改變成癮行為的五階段式
James O. Prochaska

3. 決策階段

- a. 潛在採用者搜索有關創新的其他資訊，
- b. 然後他/她打算嘗試創新。

3. 準備階段

- a. 此人打算在不久的將來要採取行動。
- b. 但他/她還沒這樣做。

II. 藉著關鍵問題有效地啟動改變，並促成團體和個人決策。

C. 個人的創新決策是在五個階段的進程中隨時間推移而完成的。這個創新決策過程與其他模型類似，如，“改變成癮行為”。

創新-決策過程中的階段 (Everett M Rogers 等人)

4. 實施階段

a. 採用者取得他們同意使用

4. 的新東西的其他資訊，

b. 開始定期使用它，

c. 並繼續使用它。

5. 確認階段

a. 採用者認識到創新的好處，

b. 將創新整合到他們正在進行的日常工作中，並推廣到其他人。

改變成癮行為的五階段模式 James O. Prochaska

4. 行動階段

+為了克服問題，個人改變自己的行為或環境。

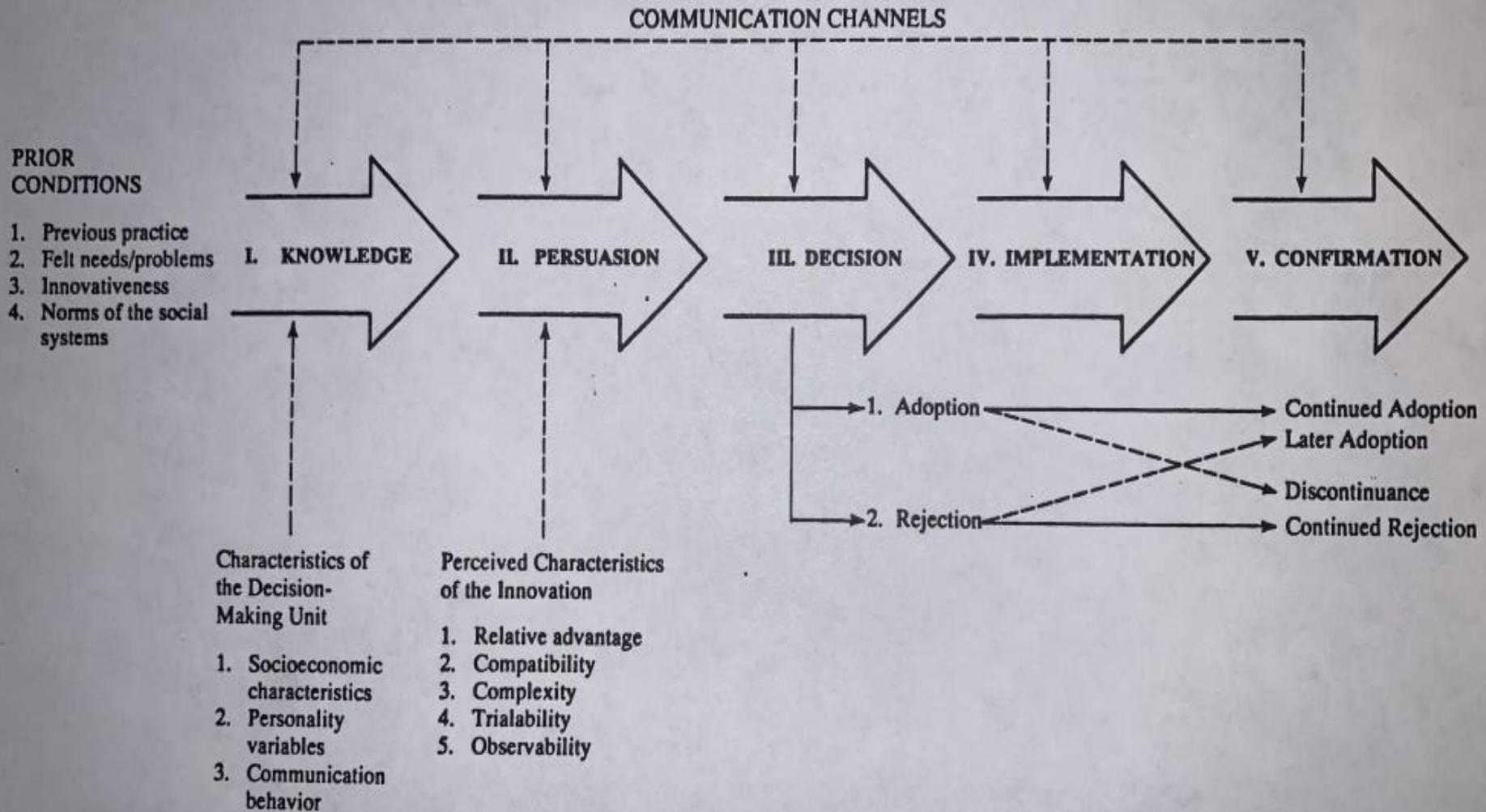
5. 維護階段

+個人堅定並繼續改變行為。

(Everett M. Rogers, *Diffusion of innovations*, Fourth Edition, pp. 189-190)

個人創新決策過程中的階段

Figure 5-1. A Model of Stages in the Innovation-Decision Process



The *innovation-decision process* is the process through which an individual (or other decision-making unit) passes from first knowledge of an innovation, to forming an attitude toward the innovation, to a decision to adopt or reject, to implementation of the new idea, and to confirmation of this decision.

I. KNOWLEDGE

III. DECISION

V. CONFIRMATION



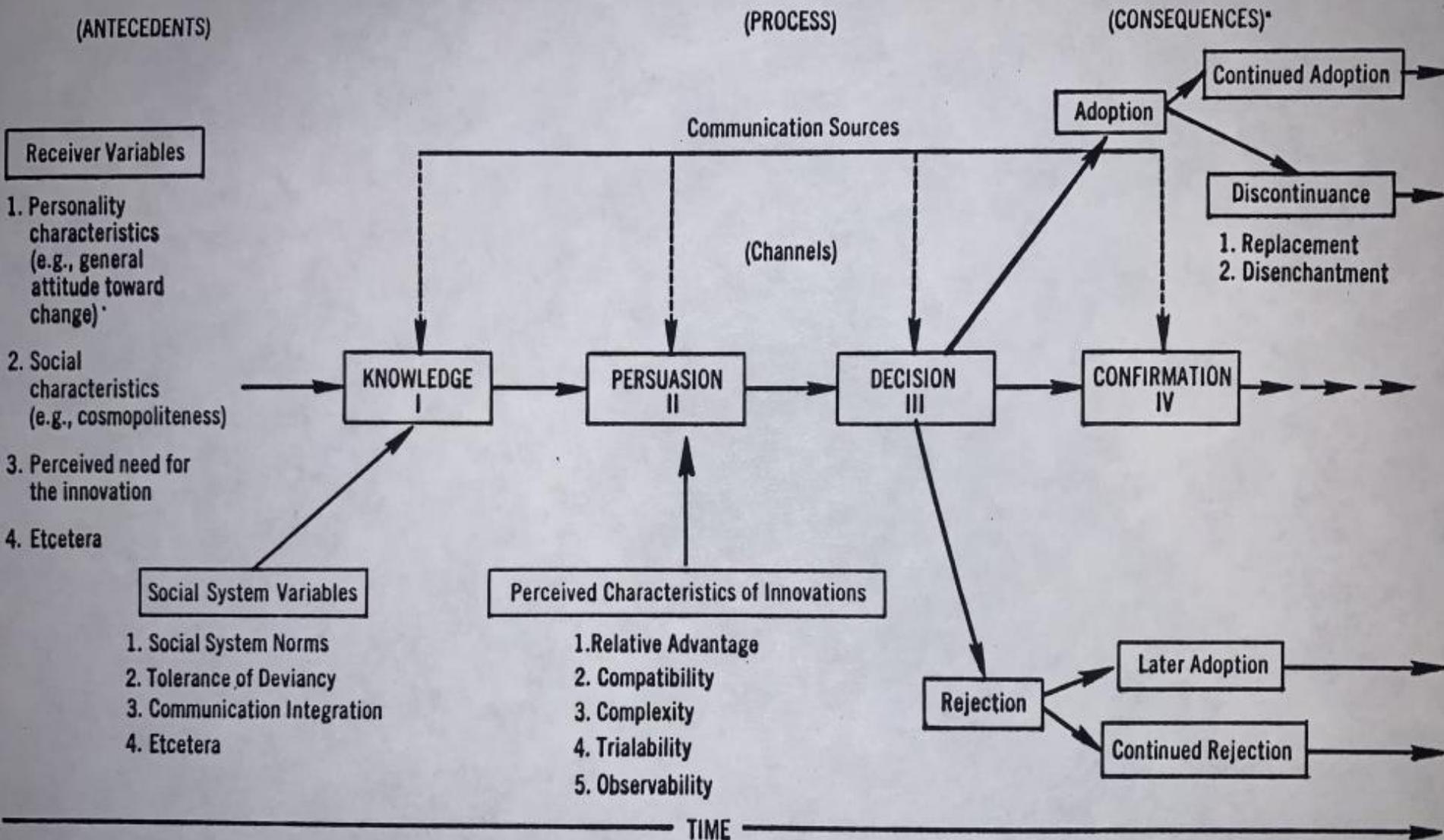
II. PERSUASION

IV. IMPLEMENTATION

個人創新過程的階段

個人創新決策過程中各階段的特寫，實施階段的含意

Figure 3-1
Paradigm of the innovation-decision process.



*For the sake of simplicity we have not shown the consequences of the innovation in this paradigm but only the consequences of the process.

個人創新決策過程中各階段的特寫，實施階段的含意

Figure 3-1
Paradigm of the innovation-decision process.

(ANTECEDENTS) 前情

決策過程 (PROCESS)

後果 (CONSEQUENCES)

Receiver Variables 查看變因

1. Personality characteristics 性格特徵 (e.g., general attitude toward change) 對改變的一般態度
2. Social characteristics 社群特徵 (e.g., cosmopolitanism) 世界開明等
3. Perceived need for the innovation 認為需要創新
4. Etcetera 等等

Social System Variables 社會系統的變因

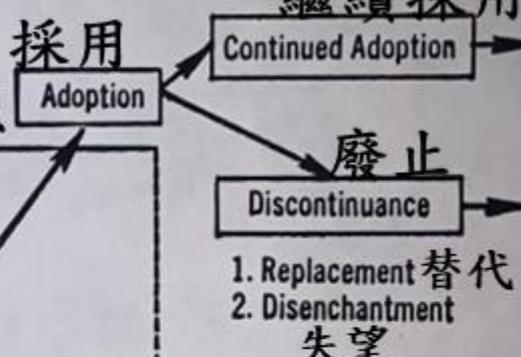
1. Social System Norms 社會系統規則
2. Tolerance of Deviancy 偏差容忍
3. Communication Integration 通訊整合
4. Etcetera

Perceived Characteristics of Innovations 感知創新特徵

1. Relative Advantage 相對優勢
2. Compatibility 相容性
3. Complexity 複雜性
4. Trialability 試行性
5. Observability 可觀察性

Communication Sources 互動源

管道 (Channels)



TIME

*For the sake of simplicity we have not shown the consequences of the innovation in this paradigm but only the consequences of the process.

III、 審慎實施改變，化解恐懼，促進接受改變。

III、 審慎實施改變，化解恐懼，促進接受改變

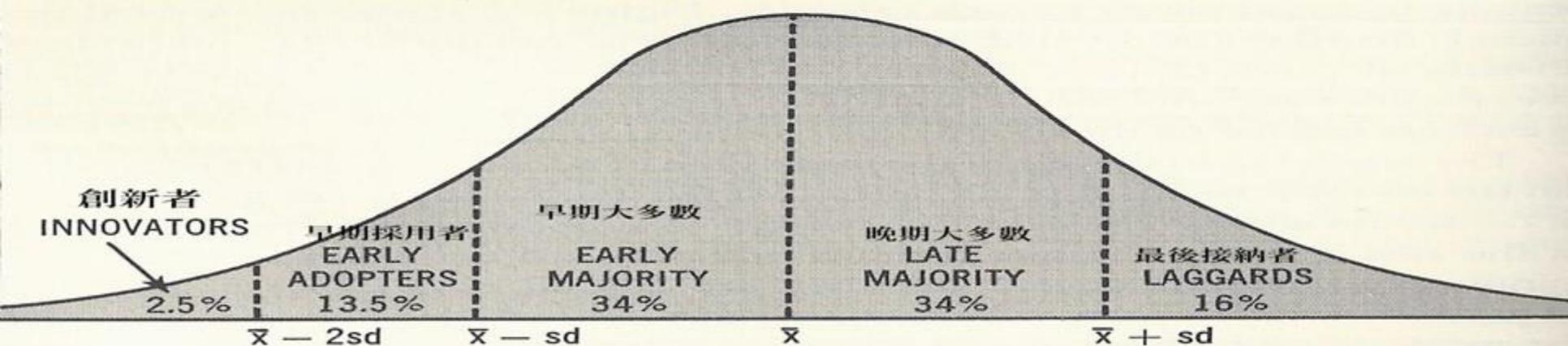
- A. 開始與神一起實行。 “義人祈禱所發的力量是大有功效的。” (雅各書 5：16)
- B. 創新的四個屬性有效地化解恐懼，促進改變；第五項，複雜性，則阻礙被接受。
1. 相對優勢Relative Advantage：根據人們珍惜什麼的瞭解，清楚展示新變化將如何帶來比現況更好的果效。(+)
 2. 相容性Compatibility：向會眾保證，所擬議的改變符合他們感受Felt 的需求、價值觀和以前的理解。(+)
 3. 試行性Trialability：介紹擬議的改變是個機會，如果需要，可以隨時終止。向人們保證，"總是可以回到我們以前所做的。(+)
 4. 可觀察性Observability：人們越容易看到創新的結果，就越有可能採用創新。設想這是在其他地方做的嗎，特別是在一個與他們有相同價值觀的會眾裡做嗎？(+)
 5. 複雜性Complexity：越難以理解和採用創新，人們就越不可能採用創新。領導者應保持簡單明瞭的解釋。(-)

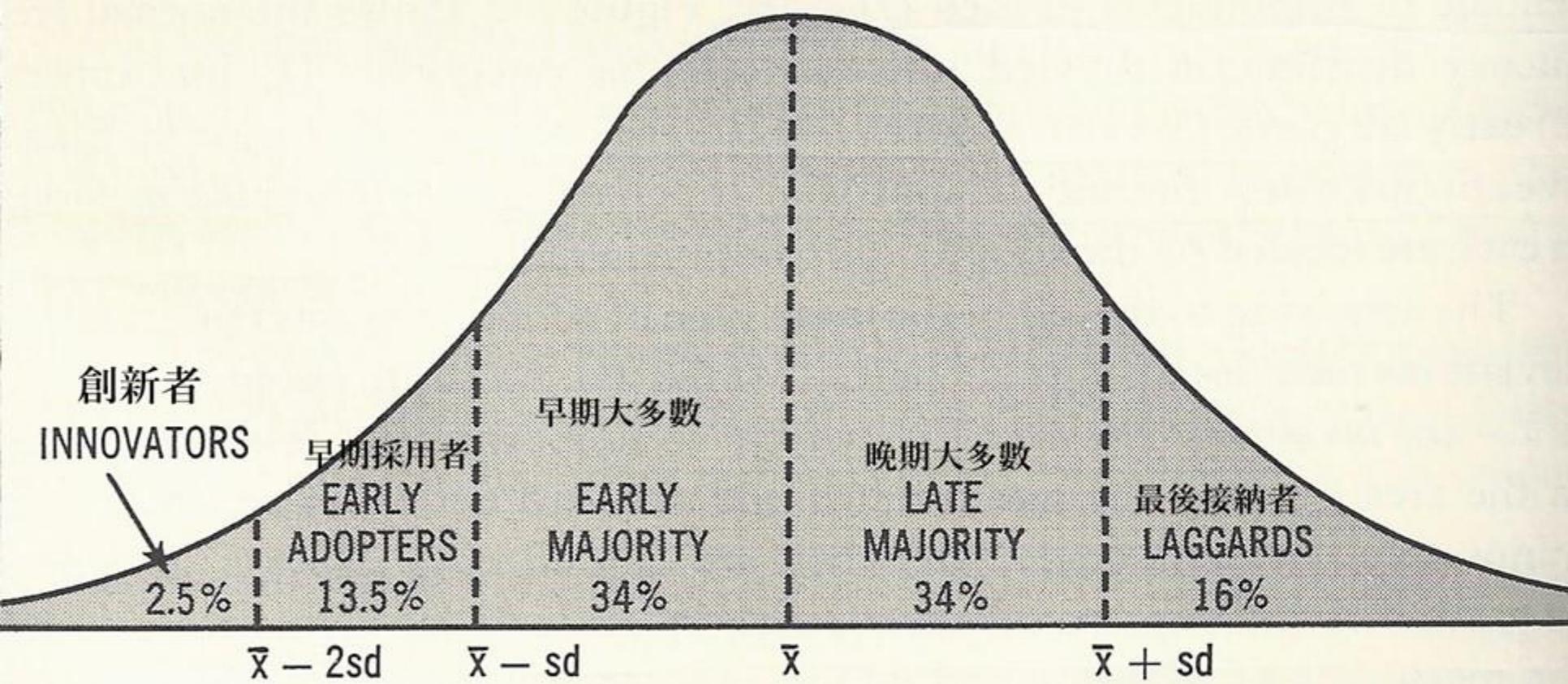
III、 審慎實施改變，化解恐懼，促進接受改變

- C. 慎重動用輿論領袖 Opinion Leaders。
- D. 展示同值性，即領導人被群眾認同的程度，如價值觀、興趣和社會特徵。這點非常重要。同值性在社會其他地方被廣泛地使用，如，好萊塢為吸引中國觀眾的願望，聘請香港武俠演員，甄子丹Donnie Yen和中國演員兼導演，姜文Jiang Wen在"星球大戰Star Wars"電影，"流氓一號Rogue One"工作。（路易士·瓦特Loise Watt，"破紀錄的'星球大戰'電影在中國上映"，美聯社，2016年1月10日）
- E. 瞭解社會系統中五種不同類型的人，包括他們在世界開明人Cosmopolites和保守鄉紳Localities之間的連續體上Continuum的地位，並根據他們的取向和期望使用這些資訊與他們互動。
 1. 創新者Innovators (2.5%)
 2. 早期採用者 Early Adopters (13.5%)
 3. 早期大多數Early Majority (34%)
 4. 晚期大多數Late Majority (34%)
 5. 最後接納者Laggards (16%)

E. 瞭解教會中五種不同類型的人，將此信息與他們的取向和期望關聯起來。

1. 創新者 (2.5%)
2. 早期採用者 (13.5%)
3. 早期接受的大多數 (34%)
4. 晚期接受的大多數 (34%)
5. 最後接納者 (16%)





III、 審慎實施改變，化解恐懼，促進接受改變

- F. 藉著基督般的談吐，在愛中說出真理來建立信譽。（以弗斯書4：15）
- G. 承諾在教會中長期服事，並熱愛會眾，包括那些反對者來贏得對方。
（馬太福音5：44）。
- H. 監控後果，以修改或消除任何不需要的意外結果。

IV. 含義和應用

IV. 含義和應用

A. 教會屬於基督，祂來不是要受人服事，乃是要服事人。（馬太福音20：28）

B. 我們蒙召為基督身體的領導者，除了僕人服從神的話語和旨意的許多其他價值外，要有如我們的主耶穌基督那樣的僕人領袖的心態和行為，將它設為高度優先品格來促成創新的擴展。
（馬太福音20：24-28）

IV. 含義和應用

討論問題

1. 根據擴展研究，你希望團隊中有哪些代表，從哪類採用者中來的代表？不要排除"最後採納者"，他們最好被稱為後來的採用者或最終採用者，他們在擴展過程中有很多可以貢獻的。
2. 設想一些你希望在所服事或意願服事的教會中做的新事情。上述擴展研究的發現將如何幫助你實施創新計劃？
3. 為了推動創新計劃的擴展，你將採取的第一個步驟是什麼？

IV. 含義和應用

討論問題

1. 根據擴展研究，你希望團隊中有哪些代表，從哪類採用者中來的代表？不要排除"最後採納者"，他們最好被稱為後來的採用者或最終採用者，他們在擴展過程中有很多可以貢獻的。
2. 設想一些你希望在所服事或意願服事的教會中做的新事情。上述擴展研究的發現將如何幫助你實施創新計劃？
3. 為了推動創新計劃的擴展，你將採取的第一個步驟是什麼？（尋找並諮詢輿論領袖）

IV. 含義和應用

討論問題

4. 無論你如那些有傳福音恩賜（以弗所書4：11），並可能打算到宣教工場服事的人，或與我們所有人一樣，沒有傳福音的恩賜，但，蒙基督呼召為祂做見證（彼得前書3：15），擴展研究的哪些見解會幫助你更有效地向那些視福音為新想法的人傳達基督耶穌的福音？ 提示和建議：

IV. 含義和應用 討論問題

4. 無論你如那些有傳福音恩賜（以弗所書4：11），並可能打算到宣教工場服事的人，或與我們所有人一樣，沒有傳福音的恩賜，但，蒙基督呼召為祂做見證（彼得前書3：15），擴展研究的哪些見解會幫助你更有效地向那些視福音為新想法的人傳達基督耶穌的福音？提示和建議：

a. 關於相對優勢：

1) 閱讀約翰一書 4：8 和雅各書 1：17. 想

到什麼嗎？（你可以指出神的本性是愛，

因祂不會改變[不像許多宗教教導和許多人

相信的]，你不必擔心有一天神會"有給你看的！"，

並給你糟透的一天。

2) 閱讀希伯來書 9：27。想到什麼嗎？（特別是當你

面對一個印度教徒、佛教徒或其他信徒是相信轉世的人？

IV. 含義和應用

討論問題

4. 無論你如那些有傳福音恩賜（以弗所書4：11），並可能打算到宣教工場服事的人，或與我們所有人一樣，沒有傳福音的恩賜，但，蒙基督呼召為祂做見證（彼得前書3：15），擴展研究的哪些見解會幫助你更有效地向那些視福音為新想法的人傳達基督耶穌的福音？ 提示和建議：

b. 關於相容性：

1) 如果你面對一個不信神的科學家，你想到什麼？ 你可以告訴他（她），正確解釋聖經和縝密的科學研究是相容的：一般啟示指向、說明和解釋特殊啟示的某些方面（如，天體物理學和羅馬書1：19-20）。 神不自相矛盾。

2) 還有什麼想法？ 申命記6：4怎麼樣？ 如果你面對一個 穆斯林，你可以說，你也相信一位神，然後你可以補充說，這是合理的信仰，因一個實體可以有三個不同的元素，包含一個本質或物質（如，太陽與它的火球，光和熱）都同時出現，就像三位一體的神一樣，祂是父，獨生子基督耶穌，和聖靈，三位一體。 有關詳細資訊，請參閱“資源”部分 EDS 網站上的基督教神學頁。

IV. 含義和應用 討論問題

4. 無論你如那些有傳福音恩賜（以弗所4：11），並可能打算到宣教工場服事的人，或與我們所有人一樣，沒有傳福音的恩賜，但，蒙基督呼召為祂做見證（彼得前書3：15），擴展研究的哪些見解會幫助你更有效地向那些視福音為新想法的人傳達基督耶穌的福音？ 提示和建議：
 - c. 關於可觀察性：想到什麼？ 樹立模範怎麼樣？ 過著像基督的生活？ 讓他們在我們的生活中看到耶穌。 保羅說：“你們該效法我，像我效法基督一樣。”（哥林多前書 11：1）
 - d. 關於試行性：想到什麼？ 邀請未信者讀聖經（給他們一本聖經）；相信主耶穌基督；去教堂如何？ “試試看；你會喜歡的！”

IV. 含義和應用

討論問題

4. 無論你如那些有傳福音恩賜（以弗所4：11），並可能打算到宣教工場服事的人，或與我們所有人一樣，沒有傳福音的恩賜，但，蒙基督呼召為祂做見證（彼得前書3：15），擴展研究的哪些見解會幫助你更有效地向那些視福音為新想法的人傳達基督耶穌的福音？ 提示和建議：
- e. 關於複雜性：閱讀或背誦約翰福音3：16和羅馬書10：9。想到什麼？ 聖經的基本訊息，耶穌基督的福音，是如此簡單，每個人都可以理解它，並受祝福；它並不複雜。同時，隨著人們對神的話語的教導越來越重視，每個人，包括最嚴肅的思想家和學者，都能看到神的話語的偉大深刻性；然而，每個人都能理解他/她需要瞭解的救恩和在神的永恆服事和歡喜地與神見面。

IV. 含義和應用

討論問題

4. 無論你如那些有傳福音恩賜（以弗所書4：11），並可能打算到宣教工場服事的人，或與我們所有人一樣，沒有傳福音的恩賜，蒙基督呼召為祂做見證（彼得前書3：15），擴展研究的哪些見解會幫助你更有效地向那些視福音為新想法的人傳達基督耶穌的福音？提示和建議：

f. 你還想到什麼擴展研究的其他應用？其一：一旦創新實施成功了，你下一步應採取什麼非常重要的步驟？（確認，堅固）你將如何進行創新？關於傳福音和見證的應用，記住確認階段和個人跟進及確保，現在和永恆，在耶穌基督和祂的身體，教會，成員的益處的重要性。

I. 化解對改變的恐懼和促成教會改變的第一步是**識別挑戰**。

A. 改變是不可避免的，但不總是積極或倍受期望。兩個常見的因素往往產生不良的改變。

1. 沒有監督的改變，如，當領導人**不夠小心地盡他們管理的責任時**。
2. 管理不善的改變，如，當錯誤發生在**規劃和實施創新時**。

資源Resources

- Rogers, Everett M. *Diffusion of Innovations*, 4th ed. (New York: The Free Press, 1995) Including Slides 13 (p. 392), 22 (p. 163)
- _____ and F. Floyd Shoemaker, *Communication of Innovations: A Cross-Cultural Approach*, 2nd ed. (New York: The Free Press, 1971) Including Slides 23 (p. 102), 27 (p. 182)
- Seely, Edward D., “Christian Education Goals and Objectives, With a Focus on Level III Objectives: How to Be Sure that Your Students are Understanding and Doing What You Have Taught Them,” PPT on the Christian Education page of the Websites listed below.
- _____, “Curriculum Development and Lesson Planning: For Teachers & for Teachers of Teachers,” on the Christian Education page of the Websites listed below.
- _____, “Defusing Fear of Innovations: Facilitating Change in the Church” on the Church Leadership and Administration page of EDS’s two Websites, www.fromacorntoak12.com or www.edwardseely.com and <https://seelyedward.academia.edu/>.
- _____, *With an Eye on the Future: Development and Mission in the 21st Century*, Duane H. Elmer and Lois McKinney (eds.), Monrovia, CA: MARC, 1996, pp. 223-229 and the international journal, *REC FOCUS*, Vol. 3, No. 3, September 2003, pp. 40-61.