

第一课：基督徒内在生命的养成

基督徒内在生命的养成，无可置疑的，一定跟我们自己竭力进入真理、追求长进有关，同时也一定跟我们在教会的团契生活以及事奉神服事人有关。沿着这条线，有两个主要的观念，我们需要先存放在我们心里。

观念①：基督徒的成圣

个人生命成长：我们信主以后，随着开始了成圣的过程。属灵生命如逆水行舟，不进则退。基督徒的生命成长，除了读经与祈祷外，更要懂得如何将神的话语付诸于行动，在生活的挣扎与磨炼中，去掉生命杂质，结出属灵的果子；基督徒事奉神与服事人的过程中，学习放下自我、尊主为大，以基督的心为心、体贴顺服神的旨意，逐渐以神居首位，越来越有基督的形象与气息。

很多人容易陷入一个误区，以为生命成长只是个人的「闭门造车」——只要多读经、多祷告、多听道，生命自然就会成熟。然而，从实践神学与教牧学的角度来看，没有服事的操练，基督徒的生命很容易停留在「属灵巨婴」或「知识上的巨人，行动上的矮子」的状态。基督徒的成长之所以绝对离不开事奉，主要有以下几个核心原因：

1. 服事是内在生命与美德的「淬炼场」

内在生命的养成并非凭空发生，往往需要与外在的行事、动机以及生命的焦点紧密结合。

- 生命的养成，是一场自我对付，对付老我的过程。一个人独自灵修时，很容易觉得自己很属灵、很有爱心。但只要一进入团队服事（无论是教会行政管理、小组带门徒，还是筹备营会），面对不同的意见、同工的软弱时、甚至是在事工上有摩擦时，我们内在的骄傲、自私、急躁和血气就会被「逼」出来。
- 结出圣灵的果子：圣灵的九果（仁爱、喜乐、和平、忍耐、恩慈、良善、信实、温柔、节制）无一例外，全部都需要在「人际关系」和「服务他人」的场景中才能操练并显明出来。没有服事中的挑战，就谈不上真正的忍耐与恩慈。

2. 服事促使属灵焦点从「自我」转向「神与他人」

基督徒生命成熟的一大标志，就是「去中心化」——不再以自我为中心。

- 事奉的本质：事奉并不是为了「我」要做什么、为了体现「我」的价值，我们的焦点应该在神。
- 基督徒若只是一味地「吸收」（听道、参加特会），生命容易变得臃肿和自我满足。而当他开始去服事一个软弱的弟兄、去策划一项外展事工、去为迷茫的年轻人做关怀与辅导时，他的目光开始转向他人的需要。这种「给出去」的过程，正是效法基督「非以役人，乃役于人」的仆人样式的开始。

3. 服事让人在「无能为力」中经历神的真实

生命的跨越式成长，往往发生在我们的「尽头」。

- 在平淡的生活中，我们靠着自己的聪明和经验就能应付得很好。但在承担神国度的事工时（比如带领小组、主日讲道、推动长中短期目标），我们常常会面对人的全然败坏、资源的匮乏、或者超乎寻常的属灵争战。
- 这种「靠自己根本搞不定」的无力感，会强迫基督徒从靠自己转向「彻底跪下依靠神」。真正的内在生命是在对神主权的顺服和对神心意的回应中建立起来的。我们在事奉中经历神迹、经历神的供应与安慰，对神的认识才从「风闻有你」变成「亲眼看见你」，信心由此大有长进。

4. 服事是发现恩赐、落实彼此相爱的唯一途径

- 恩赐的激活：神赐给每个门徒不同的恩赐（教导、行政、关怀、领导力等），但恩赐不是用来藏在心里的，而是在服事中「用」出来的。不服事，你就永远不知道神在自己生命中的独特召命和托付。
- 身体的联动：圣经将教会比作基督的身体。身体要成长，每个关节和器官就必须运作起来、互相联络。当你在团队服事中，与擅长行政的、擅长关怀的同工彼此配搭、彼此包容、互相补足时，你不仅自己得到了生命长进，也一同建造了基督的教会。

如果把信仰生活比作呼吸，听道、读经、祷告是「吸气」（领受神的恩典与话语），那么事奉主服事人就是「呼气」（将恩典与爱转化为行动）。人如果只吸气不呼气，属灵生命就会「憋死」；只有一吸一呼，内在生命才能活泼、强健地成长。服事不是神给我们的「重担」，而是神为了捏造、磨练我们生命而量身定制的「恩典器皿」。

观念②：教会的门徒造就

从教会造就信徒的角度：教会的使命乃是「作主门徒」，竭尽所能培育有基督生命的信徒，所有教会的活动都维系在这个使命上。教会的「成功」与否，不是在乎我们做成了多少事工，而是在于我们为神的国建造了多少人？

以弗所书 4:11-13

他所赐的，有使徒、有先知、有传福音的、有牧师和教师，为要成全圣徒，各尽其职，建立基督的身体，直等到我们众人在真道上同归於一，认识神的儿子，得以长大成人，满有基督长成的身量。

- 以事工为导向的事工，和以人为导向的事工，有截然不同的本质区别。
- 以事工为导向的教会，是藉着事工与活动来膨胀基督的身体，以完成事工为主，以精彩的活动为荣耀神，因此在招募同工时，目的只为完成任务，教会组织能正常运作即可，因此看重的是同工的恩赐与技能；
- 以人为导向的教会，是藉着信徒的生命被建造，来成全基督的身体。

- 以人为导向的教会对信徒的使命，是愿意投资在人的身上，提供给他们资源，为他们创造环境，为帮助他们的生命长进和更新。人的生命改变才是神得荣耀的确据。
- 因此：
 - 生命的培育必须是教会的重点事工之一，不是可有可无的事情；
 - 同工生命的培育是全教会会众，大家一起努力的事，是：
 - 牧长的责任
 - 会众的责任
 - 同工自己的责任
 - 一个信徒生命的培育是漫长时间的预备：10-20年。

何谓事奉神？

我们来谈谈什么事奉神：

事工的完整
被服侍的人生命被建造了
以及
服事的人的生命也被建造了

- 事奉的使命，不只是完成事工，而是影响人的生命
 - 同工做的任何事情，目的是要影响人
 - 教会的服事，是要把人带到神的面前
 - 是帮助别人发挥他们潜力，使他们成长
- 因此，服事的人要提升的，首先是自己的生命，其次是完成工作的恩赐。
- 1. 服事的人，须有的条件：
 - 属灵生命：
 - 这是事奉者的核心源头。与主的关系，来自于我们与主的关系；我们的灵修祷告、体贴主的心意；顺服神、顺服教会。
 - 没有属灵生命的事奉，不过是在做一份宗教工作。
 - 生命品格：
 - 良好的人际关系
 - 忠诚、为人正直、有责任感
 - 坚持不放弃，在危机中对神有盼望
 - 圣灵的九样果子（加拉太书 5:22-23）
 - 技巧与能力：
 - 圣经典范（比撒列）：当神要建造会幕时，神特别用圣灵充满比撒列，使他「有智慧，有聪明，有知识，能作各样的工，能想出巧工」（出 31:3-4）。建造会幕不仅需要属灵的热情，更需要实实在在的雕刻、编织和冶金技巧有良好的沟通技巧。
 - 有服事和解决问题的能力
 - 有领导的能力：不优柔寡断

条件	比喻	缺乏条件的结果
属灵生命	树根（吸取水分与养分）	没有根的枯树：事奉很快枯干、筋疲力尽。
品格	树干（支撑风雨的吹打）	腐烂的树干：事奉虽有成果，但因道德或关系失败而轰然倒塌。
技巧能力	树枝与果实（服事他人）	没有枝叶的秃树：空有热心和好脾气，却无法落地、产生果效。

第二课：同工品格的养成

若无品格，事奉就只是宗教活动罢了，

或者更惨的是，成了宗教企业

2. 什么是品格？

- 品格是一个人内在生命最直接的流露，它不在乎外在形像，而是你里面是什么样的人。
- 品格是无人在场时的真我；不是在人前说了什么，而是在人后真实的存在，尤其是在利益诱惑或压力底下的真面目。
- 品格是与人互动时经常显露的特殊素质；它的本质与内涵：诚实、正直、可靠、勇气、光明磊落

品格是树根
品德是树枝
品行是果子

- 譬如：在教会关怀与辅导中，面对一个不断抱怨、情绪反复的人，服事者如果没有「忍耐、恩慈、温柔」的品格，很快就会流露出一不耐烦或定罪的态度。
- 品格是在「压力和冲突下」的反应。顺境中大家都很好，而压力是品格的试金石。被误解和批评、或事工遭受严重挫折时，一个人的品格就会原形毕露。
- 在团队服事与行政管理中，当同工之间发生剧烈意见冲突时，一个有品格的服事者不会为了维护自己的「面子」而动用权柄打压对方，而是能勒住舌头、勒住怒气，愿意为着主的身體展现「谦卑」与「舍己」。
- 品格是「对长远目标」的恒久忠心，不看眼前利益。它包含了可靠（信实）与坚持。事奉不是百米冲刺，而是一场马拉松。在没有人鼓掌、工作枯燥乏味、甚至短时间内看不到成果时，依然尽心尽性地守在岗位上。

	恩赐与能力	生命品格
来源	圣灵随己意分给人，或外在训练的。	顺从圣灵、长期治死老我、生命操练的结果。
关注点	外在：事情办得成功、多快、多大。	内在：事情做得多对、动机多纯正。
成长速度	可以通过技巧短期内迅速提升。	必须经过时间的熬炼、旷野的修剪，极其缓慢。
危机爆发	缺乏能力，事工可能推不动。	缺乏品格，事工越大，崩溃时破坏力越大。

— 恩赐与技巧能力决定了一个服事者的起点有多高、能飞多高；而生命品格则决定了一个服事者的终点在哪里、能走多远。

3. 八项同工的特质：

- 内外的纯净罪的问题 | 包括思想、眼目、金钱以及动机的纯净。服事者面对的诱惑往往比普通信徒更大。一个内在不纯净的同工，就像一个带裂缝的器皿，事工做得越大，漏得越快。这需要有极高的警惕和彼此守望的问责机制。
- 仆人的心态骄傲的问题 | 骄傲是服事者最容易犯的罪，特别是有恩赐、有资历、事工有成效的同工。仆人的心态意味着：甘心隐藏、愿意顺服、不争名夺利。在团队服事中，能够「看别人比自己强」，在策划方案被否决时仍能甘心配合。
- 坚韧的毅力坚持到底 | 事奉必然会遇到旷野、瓶颈和不明显的果效。许多事工在确立了目标后，往往卡在「执行中期」的枯燥与艰难中。坚韧的毅力就是不要「手扶着犁向后看」，是忍耐到底的托付感。
- 团队的信赖：诚信 | 团队里，同工之间最昂贵的成本是「信任」。一个服事者若朝夕改、不透明、或者在利益/名誉面前推卸责任，团队的信赖就会破产。健康的评估机制和透明的行政管理能有效保护这份信赖。
- 言语的信实诚信 | 「是就说是，非就说非。」在沟通、汇报、培训或日常闲谈中，言语的信实不仅包括不撒谎，也包括不夸大自己的作工果效，不散布未经证实的闲话（尤其在关怀辅导和同工私下交流时）。
- 美好的婚姻与家庭关系忠诚 | 「人若不知道管理自己的家，焉能照管神的教会呢？」家庭是品格的第一工场，也是最无法伪装的地方。对配偶的忠诚、对子女的教育，是同工在讲台上最有力的无声讲章。
- 与神的关系 | 这是服事不枯干、满有圣灵能力的秘诀。有些同工因为「跑遍各地」教课、讲道，很容易陷入「用过去的存粮」或「凭经验」服事的危险。如果没有个人密室里的祈祷，服事就会变成肉体的消耗。

- 对基督的热忱：渴慕主 | 这是事奉的动机。在长期服事中，热忱很容易被琐碎的行政、复杂的人际关系或职业化的事奉所磨灭。唯有对基督有不断的渴慕，才能在事奉中常常看万事如粪土，以认识基督为至宝。

4. 神培养同工的品格：

- 神话语的感动和催促（提后 3:16）
- 基督爱的激励/圣灵的感动（罗 5:1-5）
- 苦难环境的磨炼和造就
- 榜样的教育和影响（提后 2:2）

5. 诚信与圣洁：

- 团队的信赖、言语的信实、婚姻的忠诚、坚韧的毅力
- 是对道德、价值体系的坚持不妥协
- 是品格的核心
- 是神检验服事者品格的尺度，塑造我们成为有影响力的人
 - 能否持守内在的信念
 - 对挑战的反应

6. 诚信与圣洁的检验：

- 内外的纯净、与神的关系
- 持守的价值观
- 面对诱惑时，是否坚守诚实
- 面对逼迫时，是否忠诚及不动摇
- 当事奉与异像有冲突时
- 呼召的坚持（多种选择）

扫罗的例子：
神叫他除掉一切，他却留下牛羊！

7. 顺服——同工必须学会顺服，才会影响他人顺服。在属灵的国度里，有一个至关重要的属灵定律：没有活在权柄之下的人，就没有属灵的权柄。

一个同工如果自己不学会顺服，他再有能力、恩赐再大，他在人面前的「领导力」也只是流于肉体的掌控或行政的强权，而无法产生生命上的属灵影响力。

- 顺服权柄
- 顺服上帝
- 顺服伴侣
- 顺服原则（智慧）
- 顺服所做的承诺

圣经中有一个极具代表性的例子——百夫长求主医治他的仆人（太 8:5-13）。他对耶稣说了一句非常有见地的话：因为我在人的权下，也有兵在我以下……。

- 百夫长的属灵眼光：他明白士兵之所以听他的命令，不是因为他这个人有多了不起，而是因为他顺服罗马皇帝的权柄。他代表了皇帝的权柄，所以他说话就有威力。同样，他看出耶稣也是完全顺服天父权柄的人，所以耶稣一说话，连疾病和风浪都要顺服。
- 同工在服事上，当我们甘心顺服神、顺服神在教会中设立的遮盖和团队的决策时，我们身上就带着一种因顺服而来的属灵权柄。这种权柄不是用来压制人的，而是一种让人打从心里敬佩、愿意跟随的生命分量。
- 所以，顺服是「仆人样式」的最强身教。生命是有感染力的，你怎么做，你的羊就怎么学。
- 反面教材：如果一个同工在团队中总是扮演「反对者」或「独行侠」，对上面的决策阳奉阴违，在私下里抱怨、发牢骚。那么他带出来的小组员、他所影响的年轻一代，必定也会用同样不顺服、对抗的态度来对待他。这就是「种的是什么，收的也是什么」。
- 正面身教：当事工方向或长期目标与个人想法不一致，在经过团队祷告、开会通过后，这位同工能够放下个人的坚持，全力以赴地配合。这种「在冲突和异议中的顺服」，是同工给会众和年轻服事者看的最伟大的一篇无声讲章。别人看到了他眼中的大局、他的谦卑与舍己，自然就会学到什么是真正的顺服。
- 顺服是治死「骄傲」的特效药，是打破骄傲最实际的操练。
- 骄傲的人总是认为「我的方案最完美」、「我的行政管理最有效率」、「我的讲道最吸引人」。要这样的人去顺服一个看起来恩赐不如自己、或者比自己年轻的服事者，简直比登天还难。然而，事奉神的人必须明白，教会是基督的身体，身体的运转靠的是「彼此顺服」与「按元首基督的规矩行事」。
- 顺服，不是盲从，而是在神主权的安排里，承认自己的有限。
- 顺服，是相信神既然设立了这个团队、设立了服事者，神就必定会负责。即使服事者的决定不够完美，神也能借着我们的顺服，来保守团队的合一，并修正最终的结果。
- 顺服的检验：「顺服」与「理解」不总是平行的！
 - 无论是从伦理道德、或是理性的审视，亚伯拉罕杀以撒都是根本没有道理的事，但是亚伯拉罕顺服了！
 - 神重视的是我们「无条件的顺服」，把结果交给神，他会负责。

8. 真理：

- 同工必须要懂得从神领受真理，因为一切的属灵权柄是从领受神的真理而来。
- 同工必须有一颗爱慕真理的心；不但以真理喂养自己的属灵生命，也帮助别人那么做！

○ 真理的检验：

○ 分辨真理

○ 顺从真理

○ 遵行真理

诚信和顺服的检验，是与顺服真理息息相关的。

使人心里有把握：在指派的事工与任务上、在解决的难题上，以及在奔赴异像的动力。

9. 明白神是如何塑造服事的人

○ 内在生命的成长

- 生命如何，事奉就如何。
- 神往往先在旷野里隐藏我们，修剪我们生命中的野心、杂质和自我。

○ 事奉迈向成熟

- 属灵洞察力和技巧的提高。
- 当内在生命对齐了，神会借着实际的事奉工场，来磨练服事者的恩赐，使其从生疏走向熟练，从表象走向深层。
- 神是看重技巧的。在长期服事中，我们的事工会变得更加精准、成熟，不再凭着血气乱撞，而是能够「按着规矩行」，且大有果效。

○ 领导力挑战的过程

- 领导力在挑战中受陶造。
- 没有一个属灵服事者是在风平浪静中诞生的。神的领导力学校，其必修课往往叫作「危机」、「冲突」、「误解」和「瓶颈」；学到如何拿捏「权柄与谦卑」、如何应对「压力与平静」、如何经历「无路可走时的仰望」。每一次跨越挑战，领导力的地界就被神扩张一次。

○ 事奉理念的转化

- 属灵神国视野的开阔。初出炉的服事者，往往只看见「我的教会、我的小组」。但神会把我们从狭隘的「个人主义」中拉出来。
- 随着事奉理念的转化，同工会开始站在神的国度、神在整个时代、甚至跨文化/全球的宏观视角来看待眼前的服事。
- 不再嫉妒别的教会兴旺，不再执着于自己的「地盘」，而是乐意看到神国整体的复兴，在团队服事中展现出国度胸怀和合作的开放性。

○ 异象与使命的成熟

- 越来越清楚神的心意。
- 在塑造的终点，服事者的异象不再是模糊、狂热、或随波逐流的，而是变得极度纯粹与清晰。
- 年轻时，我们可能什么都想做，以为那叫火热；但随着异象与使命的成熟，我们越来越明白神对我们

个人、对我们事工团契那一份独特的、不可替代的呼召是什么。

- 一 我们开始能够排除生命中的喧嚣与杂音，不再为了迎合人的掌声而奔跑，而是像保罗一样，「向着标杆直跑」，每一步都精准地踩在神在这个阶段的心意上。

第三课：内在养成的生命线

基督徒的生平线：生命的养成，包括人生的所有遭遇

阶段一	阶段二	阶段三	阶段四	阶段五	阶段六
神主权下的 奠基期	内在生命 成长期	事奉 迈向 成熟期	生命 迈向 成熟期	生命与 事奉的 聚合期	生命与 事奉的 余辉期

（材料取自于《领袖的养成》甘陵敦著，刘如菁译。天恩出版社，2011版）

※ 在每一个阶段，都有特定要学习的事物、要面对的挑战，以及需要培养起来的属灵素质。

1. 奠基期

- 个性的特质、人生的经验、成长时代的背景，包括信主以前的人生经历，都是神藉以塑造我们，个人生命特殊的经验，独特而与众不同。
- 基督徒奠基期，就是初信时基础生命功课，是为塑造我们的属灵习惯。譬如：灵修祷告、团契生活、忠心的管家、奉献、传福音、学习明白神的旨意、过得胜的生活等等，成为我们一生事奉的「安全网」。如果一个服事的人在奠基期没有学会每天在密室里朝见神、先敬拜后服事，等到他未来进入「内省期」或「外展期」面对排山倒海的事工压力时，他就没有足够的属灵存粮来应对。

2. 生命成长期

- 这是神藉着我们参与在事奉中，奇妙地使用「事奉」来雕琢我们的「内在生命」。
- 外面起步事奉的形态，多是以事务为主；这个阶段的服事广而不深，是发掘恩赐的阶段，也是锻炼生命的阶段。
- 学习：事奉的理念、责任感、承担和抗压力、忠心与顺服等。神要栽培人的内在生命，会给人一些成长的考验；要提升：诚信、圣洁、对真理的顺服、对教会的顺服。

- 服事者会遭遇到一些小问题、小困难，考验及挑战我们的个性等，为的是要提升服事者的生命抗压力、责任感、人际关系等。

3. 事奉成熟期（15-20 年）

这是一个人事奉生命中最冗长的时期，可长达 15-20 年。神在这段期间让我们学习的目的，是要借着事奉磨练我们的个性，塑造我们的品格；因此我们会在这段期间经历许多考验，遭遇许多事奉的挑战；最终要帮助我们进入事奉的成熟期。

这段期间，同工通常已学会了某些事奉的套路和技巧，甚至可以凭借属灵经验，把事工维持得稳妥，但是，他的内在生命却可能正面临最深层的危机。

服事者面临的挑战，包括：

3.1 试探与试炼

- 恩赐代替圣灵：
 - 魔鬼的试探，是要引诱你依赖自己的恩赐与技巧、成熟的行政管理经验和人脉去推动事工。当你发现不怎么祷告寻求神了，单凭项目策划也能办好一个营会时，你就落入了「无神论式事奉」的试探。
 - 「隐性贪恋」的试探。这个阶段的服事者大多拥有极高的声誉；试探就发生在无人监督的微观地带：在关怀辅导与教导，崇拜讲台上的掌声与名望；在大型事工预算中，精明地在财务上作擦边球等等。
 - 「大权在握」与「筑建巴别塔」的试探，就是骄傲的问题。服事者极易落入大卫数点百姓（代上 21 章）的试探，就是想要证明「这是我治理出来的教会」。这种试探会伪装成「为了神国的异象」，实际上却是在建立个人的属灵帝国。

3.2 权力与位置的试炼

年轻时，服事者的服事没有果效，通常是因为「能力不够」；而在成熟期时，服事者的挑战，往往是因为「职位太高、自己太自满」。

神容许这些挑战发生，不是要让我们在事奉中「翻车」，而是要彻底敲碎我们里面的「自我」。只有当服事者自己先学会了在被挑战、被误解、被边缘化时依然彻底地顺服神的主权，他才能真正影响、并带出一群甘心顺服神国大局的同工团队。

- 领导力的挑战：

面对不同意见的同工，长执的质疑，或者年轻有新想法的下一代时，老练的同工容易产生防卫心理。具体例子如：

 - 对教会现有模式和形态提出质问，主张新思维，资深同工的经验和权威面对挑战；

- 神的挑战是：你执着的是神国的异象，还是你成功的套路？还是你故步自封的传统思想？
- 服事者在高压的考验下，譬如服事处处碰壁、被人在背后拉帮结派、暗中排挤，服事者会否用职权进行「硬碰硬」的压制，或陷入极大的委屈和苦毒。
- 神陶造的是：神在测试服事者，当你没有「群众基础」和「人情红利」时，你是否还能懂得相信神掌权？在谦卑与忍耐中等候主的安排？

- 群众的反弹： 我们的服事并非一帆风顺，深受所有人欢迎。当服事者面临会众的反弹时，应当如何反应，化险为夷，还能靠主得胜？

3.3 诚信与欲望的冲突

大卫不是在逃亡时犯罪，而是在他国家坚固、坐在王座上的时候跌倒的。成熟期的服事者，往往面临着社会和教会的双重信任，这就带来了隐蔽的试探。

- 诚信与欲望： 这不再是信主初期明显的罪，而是更深层的动机纯净。它可能表现为对名誉的隐性贪恋、对更大平台的野心、或是对金钱的微观妥协，甚至是长久服事寂寞后的情感破口。

神考验的是同工在私下的纯净。这类时刻的试探往往无人知晓，服事者必须在没有任何外在监督时，依然靠着「对基督的热忱」，持守「内外的纯净」。

- 权力和退场的冲突： 成熟期后期，服事者面临最难的是「江山代有才人出」。当年轻同工越来越出色，在服事上比你更受欢迎、在行政上更有干劲时，挑战就以一种「隐蔽的对比」出现了。

直接挑战了服事者的：对名誉、影响力的欲望，内心深处可能生出酸楚、嫉妒，在潜意识里通过挑剔对方的毛病，来压制对方的光芒。

神陶造的内核：这是神对服事者异象与使命最终的「提纯」。神借此问服事者：「你到底是要建立我的国度，还是你的帝国？」当施洗约翰面对门徒都跑到耶稣那里去的时候，他说：「他必兴旺，我必衰微。」这就是事奉跨越挑战后，迈向「终极期」的最美生命见证。

3.4 事奉的张力与职业化（生活工作压力、与神隔离、旨意冲突）

多年的高强度服事，最容易让人陷入「职业倦怠」和「机械化运作」，往往是吞噬服事者属灵内聚力最隐蔽的「白蚁」。

在这个阶段，资深服事者已经将事奉转化为一套极为熟练的操作系统，能轻易完成高难度的工作，靠着直觉就能调解一场同工冲突，凭着经验就能拉出一张完美的事工策划案。然而，当「神圣的呼召」变成了「熟练的行业」，最深的属灵危机就爆发了。我们来看这其中的几个核心张力与具体表现：

- 事奉与属灵的隔离： 这是成熟期同工最痛苦的属灵幽谷。经常教导别人怎么与神交通、读经祈祷、如何寻求神旨意，自己却因为忙碌的服事、处理无穷尽的人际冲突，导致个人的密室完全荒凉。事奉变成了纯粹的职业，冷落了与神的关系。
- 个人与教会与神旨意的冲突： 当同工的宏大事工项目被环境拦阻，或者神的带领与自己习惯的经验相违背时，他是否还能懂得「先敬拜，后服事」，甘心将主权交还？

3.5 关系与成果的幻灭（成功与失败，人际冲突）

在这个阶段，服事者会经历到最深的人性幻灭：被最信任的同工背叛、同工多年却因理念不合而分道扬镳、或者精心策划多年的事工因环境改变而面临失败。

- 成功与失败的重新定义： 成功容易让人骄傲，失败容易让人苦毒。神借着这些让我们明白：事工是神的，我们只是管家。
- 磨练个性的熔炉： 所有的冲突和失败，都是神用来磨掉服事者生命中最后一丝「肉体的血气」。让服事者学会：哪怕被误解，依然能关怀辅导；哪怕受伤害，依然能保持圣洁与恩慈。
- 面对这长达 20 年、稍有不慎就会「晚节不保」的冗长时期，要安然度过并迈向最终的「终极期」，有几个关键的操练至关重要：
 - 主动寻找「守望者」与安全网：成熟期的服事者在教会里往往没有敢对他说真话的人。他们迫切需要同等资历的属灵同伴，能定期进行高透明度的「个人与生命评估」，打破孤立状态。
 - 刻意的「退隐」与减法：效法耶稣在事奉最鼎盛、人最多的时候，刻意退到旷野去敬拜、亲近神。在事奉理念上，从「什么都做」的加法，转化为「只做神量给我的那一份」的减法。
 - 转事奉为「传承」：把面对「领导力被挑战」的焦虑，转化为培养下一代青年同工的胸怀。不再证明自己有多能干，而是以看到下一代同工跨越「生命成长期」为自己最大的喜乐。

- 事奉成熟期，是神将资深服事者，从「好用的仆人」塑造为「合心意的儿子」的过程。在这个阶段，神不再关心我们能为他做多大的事，他关心我们是否在万般熬炼中，里面越来越有基督的温柔与圣洁。

4. 生命成熟期

生命成熟的品格，是经历过事奉中的各样挑战、各种人生低谷和争战后形塑而成的人格：内心平静、为人沉着稳重、不被自己思想中的噪音主导、不被内心纷乱的情绪左右撕裂而无法明智地领导；能够诚实碰触自己内心、接受自己的脆弱和缺陷，并且懂得以符合人性的方式与人相处。同时，他逐渐进入不再以事奉来影响人，而是以生命来影响人的阶段。人看见的不再是他的事工与职位，而是他反映主的形象。这个绝非一朝一夕的事，因为传递一份使命、学成一项技巧所需的时间不需很长，但是塑造和重建一个人的品格与灵性，却是一段非常漫长的过程，不能速成，也无法套公式。

神藉着先前的服事经历，管教他所爱的人，除去他很多根深蒂固、与神圣洁的形像相违背的东西，如：

- | | | |
|--|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"> ○ 扭曲的价值观 ○ 不健康的自我形象 ○ 丑陋的恶习与罪性 ○ 成长与服事过程的受伤 | } | <p>神要掀开他生命深处的 最黑暗面；把内心深处 的丑陋赤裸裸地呈现，将之拆毁，然后重塑！</p> |
|--|---|---|

※ 一个服事者在「生命成熟期」能否成功升级，取决于他如何面对神在这个阶段容许的**试探与试炼**。

※ 唯有向自己死了，人的灵魂才会苏醒；当人放下自己的主权，不再驾驭自己的生命，而全心全意服从圣灵，神才能为他的灵魂换上应有的品格。

※ 四个成熟生命的表现：

- 属灵的洞察力的破茧而出
- 技巧与恩赐的成熟
- 品格的炼净
- 事奉次序的理顺

5. 生命与事奉的聚合期（20年后...）

前面四个阶段看似是我们的积极参与事奉，其实是神在这过程中对他的塑造和磨练，以至于他来到「聚合期」时，神已接近完成聚合他的恩赐、经验与生命。

如果说前面的「事奉成熟期」是一场长达 15-20 年、充满了冲突、领导力被挑战和试炼的「深夜摔跤」，那么「聚合期」就是服事者在历经熬炼后，迎来的一段黄金收割期。在这个阶段，神的主权将服事者一生的累积做了一次最精准的「聚焦与整合」。

以下是聚合期最核心的生命特质、运作逻辑以及它带给资深事奉者的属灵祝福：

○ 从「繁重事务」到「生命分量」的转化

这时的服事者，开始做减法。他不再靠拼体力、拼事奉多来证明自己。他可能退出了具体的、琐碎的日常行政庶务，但他的生命存在本身就是一种安定的力量。他在团队服事中说一句话，因为带着长年被神熬炼过的「言语信实」与「属灵洞察力」，其分量远胜过年轻人的一百句雄辩。

○ 「减法的智慧」与使命的极度聚焦

跨入这个阶段的服事者，彻底褪去了年轻时的虚荣心与野心，治死了诚信与欲望的冲突，不再羡慕别人的大平台，也不再试图建立自己的属灵帝国。他非常清楚神量给他的那一份独特的、不可替代的界限是什么。

○ 拥有超然的高情商与「慈父的胸怀」

成熟期那些激烈的「领导力被挑战」或「服事者的反弹」，在聚合期的生命里基本止息了。他的安全感完全建立在对神主权的顺服上。当年轻一代带着不成熟的冲劲试图挑战他或体制时，他不再感到被冒犯，而是用一种极深的同理心看穿年轻人的焦虑。他不再当冲锋陷阵的「将军」，而是甘心成为年轻一代的「教练」和「属灵父亲」。他最喜乐的事，不再是自己成功，而是看到自己门训的学生在工场上跨越生命考验

○ 独特的「属灵权柄」与得胜的抗压力

这种权柄不是由他的头衔带来的，而是由他一生的叙事带来的。他经历过成功的巅峰，也走过事奉失败与属灵隔离的幽谷。他能在面对时代的巨变或突发的事工风浪时，展现出惊人的「环境适应力」和老练的稳健。他站在那里，就是一篇活生生的、关于神信实的无声讲章，让整个同工团队感到笃定。

6. 生命与事奉的余辉期

服事者的第六个阶段是一生的终点站，被称为「余辉期」，是指「满载而归期」。

如果说「聚合期」是服事者一生恩赐与品格聚焦爆发、在第一线进行激光式收割的黄金巅峰；那么「余辉期」则是服事者在功成身退、卸下第一线行政与管理重担后，生命所散发出来的超然属灵辐射力。服事者一生被神陶造的生命品格、累积的属灵洞察力，以及数十年的服事经历，在这个阶段浓缩为一种不受职位、头衔和地域限制的「国度性影响力」；他坐在那里，他生命的存在本身，就是一篇最伟大的无声讲章。

就像夕阳西下时，太阳虽然已经落到了地平线以下，但它所晕染出的满天霞光，却能照亮整片天空，为后来的行路人指引方向。以下是余辉期最核心的生命特质与属灵祝福：

- 彻底的生命洋溢： 他不再有成熟期或职业化时期的焦躁。他们每天的生活就是单纯的敬拜、感恩、祈祷与朝见神。他们的服事完全不再看任何事工评估的数据，而是从他们与神极其亲密的生命中，自然而然地「满溢」出来的恩典。他们每一次的关怀辅导或片言只语，都带着圣灵极深的膏沐。
- 成为其他同工的属灵遮盖： 他们拥有极高和超然的情商与同理心，他们不再需要一服事证明自己，而是愿意陪伴、坚固那些正身处「事奉成熟期」熔炉中、面临极限抗压力和属灵隔离的年轻同工。他们成了「教练的教练」、「服事者的服事者，甘心用自己一生的伤痕和走过的弯路，去作后辈最坚固的属灵遮盖。
- 拥有极其开阔的属灵神国视野 老一辈事奉者最容易犯的错误，是守旧和挑剔，但真正进入余辉期的服事者，其事奉理念已经发生了彻底的国度转化。他们的安全感完全建立在神绝对的主权上。因此，他们对时代的巨变、新媒体的兴起或年轻一代扁平化的沟通能力，具备惊人的适应力与包容度。他们不再拘泥于自己教会的得失，而是以极大的国度胸怀，为神在整个时代、全欧洲甚至全球兴起各种新的、不符合传统套路的事工而由衷地感恩和欢呼。
- 言语的极度精炼与信实： 大卫在晚年写下了许多诗篇，保罗在殉道前写下了提摩太后书。余辉期服事者的言语，彻底治死了「诚信与欲望的冲突」。们不再夸大自己的作工果效，也不用长篇大论来包装自己。他们的沟通极其简朴、真诚、充满智慧。他们能够一针见血地指出时代的破口和年轻人的生命卡点，但手段却如同春风化雨，让人在被指正的同时，感受到的是极大的安慰、被爱与被建立。

第四课：服事者的情商指数

情商（EQ）是指一个人识别、理解、管理和运用自己及他人情绪的能力。它不仅包括对自身情绪的认知和控制，还包括对他人情绪的感知和理解，以及在人际交往中有效运用这些能力。它不是操控，而是理解他人的情感境界，从而更好的服事他人。

当我们把「情商」放在圣经和属灵定位中审视时，会发现它不仅是一套外在的人际沟通技巧，更是基督徒内在生命健康的指数。

如果没有情商的操练，基督徒的内在生命极易陷入一种「属灵的肥胖症」——头脑里充满了神学知识、圣经解经和事奉技巧，但在情感、品格和内在生命的处理上，却极其幼稚、脆弱且充满血气；真理往往会失去「爱的载体」，行政管理会变成「律法的捆绑」。

四个层面的危机：

1. 在服事上，带来关系的撕裂与人才的流失
 - 事过留痕，人被耗尽
 - 制造敢怒不敢言的盲从文化
2. 对信徒的关怀牧养，沦为说教，或造成属灵伤害
 - 无法感知和同理，习惯性提出公式化的属灵标准答案
3. 对组织行政：决策僵化，无法应对环境的变化与危机
 - 缺乏适应力，容易因固执和焦虑而陷入「防御状态」；倾向死守原有的方法，无法敏捷地做出动态调整，导致事工逐渐与时代脱节。
 - 将建设性意见升级为冲突危机，把事工的分歧（对事），上升为对立（对人），导致普通的讨论演变成无休止的内耗和摩擦。
4. 服事者自身，陷入孤立、盲目与属灵枯竭。当事工受挫、人际关系破裂时，因缺乏反思评估的能力，往往将原因全部归咎于「环境恶劣」、「同工不爱主」或「仇敌的攻击」，从而陷入自怜或苦毒中，错失借着挫折被神修剪、让生命长进的机会。

从正面的属灵视角来看，情商对基督徒的内在生命之所以至关重要，核心在于以下四个深刻的原因：

1. 情商提供了诚实的「自我觉察」，打破属灵的伪善。
2. 情商是「圣灵九果」在情感与动机层面的具体活化。
3. 情商建立健康的「属灵边界」，保护生命不至枯干与隔离。
4. 情商将真理内化为「生命的弹性」，胜过环境的试炼。

服事者往往有一个普遍的盲点：以为只要自己「属灵生命好、圣经真理强、行政技巧高」，就能把事奉做好。然而在实际工场中，许多资深同工、包括牧者、长老和执事同工在内，最终让他们事奉「翻车」或陷入瓶颈的，往往不是神学立场，而是情商指数的缺欠。

对基督徒而言，情商不是世俗的「圆滑」或「小聪明」，而是圣灵所结的果子（如：恩慈、温柔、节制）在人际关系中的具体活化。服事的人之所以必须提高情商指数，核心原因在于以下几个现实的事奉张力：

1. 我们的工作对象是「人」，而人是有情感的，教会不是冷冰冰的商业组织，而是基督的身体、流泪之人的医院。

1.1 低情商的表现：进行关怀辅导时，有些同工看到信徒流泪、抱怨，就急着用大道理和圣经金句去定罪或纠正对方。这种缺乏同理心的做法，不仅无法医治人，反而是在人的伤口上撒盐。

1.2 高情商的属灵特质：能够「与哀哭的人同哭」（罗 12:15）。拥有高度的情商，意味着事奉者能敏锐地察觉到羊群情绪背后的真正受伤点，懂得先倾听、后教导，用基督的恩慈和温柔来建立信任。

2. 在团队服事中，情商决定了冲突的处理能力

团队合作中最昂贵的，就是「信赖」，而破坏信赖的往往是冲突。

2.1 低情商的表现：当事工计划遭到同工强烈的反弹与领导力被挑战时，低情商的服事者会瞬间被冒犯感吞噬。他们要么情绪失控、当场爆发，要么在表面上保持沉默，事后却在背地里搞政治手段。

2.2 高情商的属灵特质：情商的核心是自我情绪的管理。高情商的服事者在面对面红耳赤的争论时，能够勒住舌头，懂得先安抚情绪、再处理事情。他们有能力把一场破坏性的人际冲突转化为建设性的「真理辨明」。

2.3 情商高者能培养信任和开放的氛围，在团队中彼此坦诚沟通，鼓励分享意见、处理冲突来，在压力下保持情绪稳定，并迅速恢复。所以，在人际关系上，能够建立更健康、更和谐的团队关系。

2.4 改善团队的决策能力：高情商帮助服事者管理压力、清晰思考，并做出平衡的选择，从而导致更好的决策。

2.5 并且在不确定或危机时刻，高情商服事者能保持冷静，提供清晰指导，为团队提供安慰。这不仅改善了士气，更是提高了组织的适应和恢复能力。

3. 高情商能保护服事者免受「事奉倦怠」与「情绪垃圾」的侵害。长年的事奉中，服事者难免会接收大量来自会众和同工的负面情绪垃圾，如抱怨批评、情感勒索等。

3.1 低情商的表现：无法在「事奉与个人生活」之间设立健康的心理边界。他们会把服事中的挫折感带回家里，破坏婚姻与家庭关系；或者在夜深人静时陷入极度的委屈、焦虑和职业倦怠，导致事奉与属灵的隔离。

3.2 高情商的属灵特质：具备极高的自我觉察的能力。他们能清晰地知道自己什么时候累了、什么时候情绪到临界点了。他们会像耶稣一样，在群众拥挤、事奉最忙碌的时候，果断踩刹车，退到旷野去先敬拜、后服事，在神面前把情绪垃圾倒空。

属灵情商的操练

1. 感知自我情绪：
- 了解自己内心的真实动机、情绪源头、价值观，从中认识自己的长处及短处，有助于与别人同工。
 - 多留意自己情绪沮丧的原因；比如遭受批评时，敏锐察觉自己是因为「神的名受辱」而生气，还是因为「没有面子」。
 - 定期反思自己的行为 and 情绪，思考它们如何影响自己和他人的。
 - 采用「ABC 合理情绪疗法」；问自己一些问题，如「我为什么会有这种感觉？」、「我的行为是否合理？」



- 你的信念系统如何处理「激发事件」，将决定你产生什么样的情绪。
 - 切记：不是 A 控制 C；而是 B 控制 C！
 - 情绪只是一种信号，告诉我们要关注某些事情。
 - 没有所谓的「好」或「坏」的情绪，只有「好」和「坏」的情绪反应。
2. 自我情绪管理：
- 能在压力下保持情绪稳定，并迅速恢复。
 - 管理始于**察觉**自己的情绪后，首先是**了解**它的来源，**接受**有绪是正常的，然后引导自己的情绪。在面对棘手的教会行政管理冲突时，不凭血气做决定，在压力下保持理智。

3. 适应力：
- 能面对环境的多变，不确定性、挫折等，能调整自己的情绪去面对挑战，并重新定义局面。包括：
 - 情感适应：情绪控制能力
 - 认知适应：能打破路径依赖，接纳新思维
 - 行为适应：快速调整自己服事的角色与位置定位
 - 在属灵事奉的国度里，适应力绝不是没有立场的「随风摇摆」，而是对「神的主权和带领」绝对顺服，因而对环境和方法的改变具备极大的弹性与张力。
 - 21 世纪需要适应的事情，包括：
 - 禾场环境与文化语境的突变
 - 计划赶不上变化的事工危机
 - 领导力被挑战时的心里弹性
 - 如何操练「适应力」：
 - 区分核心真理与文化外壳
 - 认知重组：当计划被打乱时，逼自己找出新局面的核心优势，譬如看见了团队的盲点、启动执行 B 计划等。
 - 学习拉开负面情绪的距离：面对突发状况，认定第一时间的焦虑和生气是正常的，采用「愤怒但不判断」的态度。
 - 区分「可控」和「不可控」的因素；学习放下「不可控」所带来的问题，积极回应「可控」的问题。
 - 保持终身学习的姿态
4. 正面观点：
- 总能看见身边人事物美好的一面，并期待事情正向的发展。正向观点最能带来改革和进步。
 - 真正高情商的人，对人对事的底层逻辑并不是盲目的、一味的「正面态度」，那往往只是虚伪的社交面具。相反，高情商者的正面特质体现在他们对情绪和现实具有极高、极诚实的「管理能力」与「转化能力」。
 - 他们对事情不盲目乐观，但对「主权」充满笃定；具备极强的自我调节能力。他们允许自己诚实地面对负面情绪，不压抑它，但不会被情绪瘫痪。他们能迅速来到神面前把焦虑倒空。他们之所以能展现出长远的「正面态度」，是因为他们深信神在环境中掌权，从而能快速从挫折中恢复理智，调整心理状态。

5. 属灵的洞察力：
- 高情商者就像是自带了一个「情绪雷达」和一个「行为预测模拟器」，不仅能看懂显而易见的事实，更能精准地捕捉到空气中流动的微观信号，并在风暴来临前做好全面的属灵与心理准备。
 - 因此能防御与疏导，将破坏性冲突转化为建设性沟通。
 - 低情商的盲点，往往只关注会议的议程、PPT 上的信息、或是自己等下要讲什么；对于会场上压抑、尴尬、焦虑或抵触的氛围完全「绝缘」，结果一开口就犯错。
6. 同理心：
- 同理心是最具有基督生命质感的一项。在世俗心理学中，同理心是指「设身处地理解他人情绪、需求和处境的能力」；而在属灵服事的视角下，同理心就是基督「道成肉身」之爱在别人身上的微观彰显。
 - 愿意花时间了解及倾听同工的生活、想法、承受对方倾诉时的情绪。
7. 团队精神
- 和谐与人相处和工作，融入各种团体生活，面对责难时，愿意共同承担，获得肯定时，也愿意与团队分享。
 - 举例：事工方向的意见分歧
假设你的同工团队正在策划一场大型外展活动。青年事工负责人充满热情，提议租用昂贵的专业音响设备以吸引年轻人；而财务主管则因预算压力坚决反对，场面一度陷入尴尬的僵持和无声的对抗。高情商的你不会急于判定谁对谁错，而是展现出以下行为：
 - I. 情绪觉察与接纳：你能敏锐地察觉青年负责人的急躁是因为对灵魂的火热，而财务主管的生硬是因为对教会资源负责的压力。他不会说「大家冷静点」，因为这往往会火上浇油。
 - II. 肯定动机：你会先公开肯定双方的初衷「我看到阿强对触及年轻人的那份迫切，这正是我们教会需要的活力；我也非常感谢张哥一直以来在财务上的严谨把关，这是我们事工能稳固进行。」
 - III. 你会寻求第三选择：利用高情商建立的信任感，引导双方从「立场对立」转向「目标一致」：既然我们的共同目标是在有限预算内达到最好的福音果效，我们能不能探讨一下，是否有专业的会友可以出借设备，或者我们削减其他次要开支来补贴音响费用？

IV. 如此一来，你的高情商带来的具体好处：

- 保护了同工的关系
- 防止了事工疲劳：许多同工离开服事岗位不是因为累，而是因为心累。
- 示范基督的爱：高情商的沟通就是用爱心说诚实话的实践，让团队在处理矛盾过程中，向信徒甚至不信的人展示了何为真正的团契。

8. 培养积极的生活 方式：
- 健康的生活习惯
 - 培养兴趣与爱好，保持心情愉快
 - 建立良好的人际关系，发展你的社交能力
 - 学会凡事感恩
 - 学会独处、与神独处
-

沟通的能力与技巧

在教会各类事工中，绝大多数的同工冲突、行政内耗和异象流产，往往不是因为大家「不爱主」或「神学立场不合」，而是卡在「不会沟通」上。世俗的沟通强调的是「说服他人的口才与谈判技巧」；而属灵的高情商沟通，则是「在爱心里说诚实话」（弗 4:15），在持守真理与圣洁的同时，用柔和、透明且带着恩膏的言语去建造人。

事奉者提升沟通能力的四个维度：

1. 深度倾听，到深度同理

- 雅各书 1:19 沟通的黄金法则：「要快地听，慢慢地讲，慢慢地动怒」。高情商沟通有 70% 建立在「精准倾听」上，在事工上具有决定性作用。所以，高情商沟通的第一步，是放下辩解的冲动，全神贯注地倾听。
- 避免边听边在脑子里准备「我该怎么反驳」。试着听对方背后的情绪和未被满足的需求。
- 使用「复述与澄清」技巧：在回应前，先确认你理解得没错。这能给对方极大的被尊重感。譬如：
 - 听起来，你对项目的调整感到有些焦虑，因为担心时间不够用，对吗？
 - 你的意思是，如果我们在第一阶段投入更多资源，后期的管理就会轻松很多，我是不是可以这样理解？
- 解读非语言的信号：注意对方的眼神、坐姿、双臂是否交叉、说话的语调和停顿。当对方身体后仰或频繁看表时，意味着你需要调整谈话节奏，或者暂停说教，把发言权交还给对方。

- 有智慧地表达：高情商不等于隐忍不发，而是知道如何坦诚、客观、不带攻击性地表达自己的观点和边界。多用「我」，少用「你」，因为「你」带有天生的指责感，容易激发对方的防卫心理；而「我」则聚焦于客观事实和个人感受。譬如：
 - ✖ 指责：你每次开会都迟到，完全没有时间观念！
 - ✔ 表达：我注意到这几次开会你比预定时间晚了一些（事实），这让我有点担心项目的进度会受到影响（感受/影响）。

2. 在爱心里说诚实话，智慧地处理建设性冲突

- 服事的人谨慎不可作世俗厚黑学里那种「当面不说、背面乱说」的好好先生。在进行事工评估或指出同工生命卡点（如言语不信实、内外不纯净）时，必须具备说真话的能力。
- 我们经常陷入两个误区：为了「诚实」而直白得像一把刀，刺伤了人还自圆其说「性情率真」；或为了「爱心」（怕得罪人）而吞吞吐吐、和稀泥，导致问题从未真正解决。
- 要真正做到「凭爱心诚实说话」，需要我们注意：
 - 说话前的「动机审查」，以爱心为出发点，就是诚实是内容，爱心是动机和方法。自省我的动机是为了彰显自己的精明、宣泄我的情绪，还是真心为了对方的好处？
 - 我的态度是否尊重？我是否看到了对方的价值，还是在心里已经给对方贴上了「不行」、「愚蠢」的标签？
 - 有没有建立信任的基础？关系如同银行账户，如果没有足够的「爱心存款」（平日的关心、肯定与同工情谊），直接提款（说诚实的话）就会导致关系透支。
 - 说话后的「空间留白」，允许对方消化情绪、辩解和防卫的空间。譬如说：我知道这些话可能不太好听，我分享是因为我很看重我们之间的同工关系，也希望这个事工能办好。你不用急着回应我，你可以思考一下。
 - 用陪伴确认爱心：说话之后，不要和对方产生隔阂。在接下来的日子里，依然在日常生活中关心他、肯定他的其他优点。让他明白：你反对的是他的某个错误行为，但你依然接纳并支持他这个人。

3. 跨越代沟与文化的语境转换，精准传递信息

- 资深服事者的核心职责，是确立要沟通的讯息，有效地向团队传递。语境转换的本质，不是去迎合或模仿对方的流行语，而是将你核心讯息，翻译成对方在其文化背景和年龄认知里听得懂、能产生共鸣的语言。如果沟通渠道过于古板，或服事者用同一种高度传统的、居高临下的权威命令语境，就会导致讯息传递脱节，在落地时已经被层层过滤掉。

传统语境（强调指令/责任）	现代语言（强调意义/共创）
这是团队今年的年度大目标，大家克服困难，必须按时完成！	这是我们今年想共同达成的愿景。这对我们每个人、对服事对象有什么独特价值？我想听听你们的创意和想法。
作为同工，行政纪律和服从大局是最基本的素质！	建立这些清晰的流程，是为了保护大家的时间不内耗，让团队服事更有安全感和高效。我们来看看如何优化这些规则。
大家都听懂了吗？	为了确保我刚才没有说漏或表达不清，我们能不能对齐一下：在你们看来，接下来的第一步，我们最迫切需要推进的事项是什么？ 从你们的文化/世代的视角来看，这个策划案在执行时可能会遇到哪些我没想到的挑战？

- 切记：跨越文化和年龄的「最大公约数」，大家共同渴望的是：被尊重、工作有成就感、人际关系和谐。从这个共性出发切入话题。

4. 勒住舌头的静默，面对领导力被挑战时的危机沟通

- 服事者经常要面对来自其他同工或会众的质疑和误解。当刺耳的批评、误解和公开的挑战迎面而来时，人的本能反应是防卫、反驳或立即自证清白。然而，高情商的危机沟通，第一步往往不是「说话」，而是「勒住舌头的静默」。静默不是懦弱妥协，也不是冷暴力，而是一种蓄势待发的属灵定力与智慧。我们如何将「静默」转化为「危机沟通」？可以通过以下四个阶段来践行：
 - 静默阶段：
 - 勒住舌头，拿回情绪的主导权（箴言 17:27）。
 - 打破「攻击和防卫」的死循环；防止情绪一发不可收拾，赢取观察的时间。
 - 破冰阶段：
 - 用「同理」承接张力，而不是用「权力」压制。
 - 肯定对方表达的权利，譬如说：谢谢你这么坦率地把这个想法摆在台面上。在一个团队里，能够听到不同的声音，是非常宝贵的。
 - 把焦点从「人」引到「事」，譬如不要说「你为什么针对我？」，而是将挑战转化为可以讨论的议题：「听得出来，你对我们这次的决议有不同看法，你担心会影响到一线同工的执行力，对吗？」
 - 沟通阶段：
 - 化解危机：进入危机沟通，提供安全感与透明度。
 - 区分「动机」与「方式」，即使对方沟通的方式很不礼貌不成熟，尽可能剥离掉他糟糕的外壳，看到里面积极的动机。譬如说：虽然你刚才提出的方式有些直接，但我看到

了你对这个事工的火热和对团队效率的在乎。只要有益处，我们随时可以探讨更优的行政方案。

— 针对复杂或恶意的公开挑战，可采用「延期处理」机制。譬如说：你提到的这几个预算和管理上的漏洞非常具体，我们需要核对数据才能给你最准确的答复。为了不耽误大家接下来的议程，我们把这个议题记录下来，散会后，我和你，以及行政主管，我们下午三点在办公室专门开会过一遍，你看如何？

- 评估与跟进 — 建立长期同工之间的信任。私下个别关怀：主动约见那位挑战者，在没有其他人的私下环境，人的防卫心理最低时，用爱心说诚实话的态度去了解他背后的真实需要。
- 坦诚反思他的挑战是否有道理？我们的事工是否有盲点？
- 若有失误，勇敢在团队面前承认，并提出方案。
- 若是对方的偏见，通过清晰的制度和客观的数据，在私下里重申边界。

第五课：服事的人会面对的挑战

服事的人是：有影响力的人、能带领人的人！

我们必须学习如何有效与人相处，并且懂得如何在既定的组织架构中工作。

挑战项目：

- ① 权柄的挑战
- ② 关系的挑战

① 权柄的挑战

权柄在教会或神学机构的事奉中，往往处于一个微妙的交汇点：它既有从神而来的神圣托付，又不可避免地要在人性的软弱、组织的行政架构以及文化的差异中去落实。因此，面对权柄的挑战，可以说是事奉路上必修的功课

1. 服事者是神的仆人，是教会的管家，是信徒们的牧者；是由神指派、也领受了从神而来的权柄、服事的恩赐，来做主的工作。
2. 权柄会使人骄傲吗？权力会腐化人的生命吗？或许会，但是真正叫人堕落的，恐怕不是权柄与权力，而是人的罪性！

3. 人的罪性受限于环境、能力和资源的匮乏，往往被隐藏了起来。一个普通人可能也有掌控欲，但他没有资源去实施。然而当人拥有权力后，约束减少，试探加剧，可以调动的资源变多了。这时，内心的骄傲、私欲、对掌控的渴望，就有了土壤和工具去兑现。正如有人说：想要测试一个人的品格，赋予他权力即可。权力没有把罪放进人的心里，它只是把人心里的罪挤了出来。
4. 罪性如何利用权柄让人堕落？
 - 窃取神的荣耀：服事者极易陷入一个隐蔽的网罗，误把「神的托付」当成「自己的能耐」，把「职位的权柄」当成「生命的成熟」。当众人的掌声和顺服涌来时，人的罪性会让人偷偷坐上神宝座的边缘，沾沾自喜。
 - 模糊了「仆人」与「主人」的边界：属灵权柄的本质是「舍己的服事」，但罪性会扭曲它，让人享受「被服事」和「掌控大局」的快感。
 - 自我合理化：处于权柄高位的人，罪性会发展出一种「特权阶层」的心理，认为自己为了「神的大局」可以不受常规行政架构、财务规范或人际界限的约束，从而走向生命坍塌的深渊。
5. 因此，服事的人需学习如何对待、以及运用属灵的权柄。

对权柄的认识

服事的人需要在服事过程适当地运用属灵权柄；属灵权柄乃来自于神。难以顺服权柄的领袖，日后在运用属灵的权柄上，也会出现问题！

- 使用属灵权柄的人，必须认识到属灵权柄是来自于神
- 权柄不属于我，我只是神使用权柄的管道
- 我要为我如何使用权柄来向神交账
- 我必须能分辨出神彰显权柄的人，而乐意服从
- 我们是顺服在神的权柄下，而不是顺服神权柄的管道
- 不顺服权柄，表示他也不会顺服神
- 属灵权柄绝非为个人利益，乃是为众人的益处
- 拥有属灵权柄者不会要求别人顺服，顺服是跟随者的道德责任
- 神会负责捍卫属灵的权柄

所以，我们要懂得：

- 顺服权柄 — 包括在我们之上的权柄
- 顺服权柄的架构 — 即教会
- 如何使用属灵的权柄 — 为叫人受益
- 面对及处理权柄的冲突

○ 挑战核心（1）顺服在上的权柄

当长辈的决策、异象或管理风格与你的领受、专业判断截然不同时，你要如何拿捏？圣经中的顺服从来不是盲从，而是在基督里的**尊崇**。最具挑战的是如何在保持对神的忠心、坚持真理原则的同时，依然用柔和、尊重的态度去向神设立的权柄建言，并在最终决策下达后，顺服团队的决定。

○ 挑战核心（2）同等权柄的挑战

这常发生在同工之间、或者各部门主管之间。当没有绝对的「上下级」关系，或者大家的权柄边界存在重叠时，容易产生张力。这往往考验着一个人的情商与社交意识。团队服事最容易因「谁说了算」而产生内耗。健康的团队需要清晰的行政与管理架构（职责清晰），但更需要同工之间有足够的生命成熟度。

○ 挑战核心（3）在下权柄的挑战

作为服事者，当你在带领会众、或是年轻的同工们时，你的权柄可能会受到挑战。年轻一代生活在解构权威的时代，他们不再单纯因为「职位」或「头衔」而顺服，他们挑战的是权柄的合法性、真实性与同理心。服事者的真正权柄，不是靠行政命令来强加的，而是靠生命的影响力以及对他们真诚的关怀与辅导赢来的。当领袖展现出适应力（愿意理解新世代的文化）和感同身受的聆听时，挑战往往会转化为信任。

※ 每次权柄受挑战，其实都是神给服事者的一面镜子。它逼着我们去面对自己内心深处未被对付的「老我」——我们是在捍卫神的托付，还是在捍卫自己的面子和控制欲？我们是否像主耶稣一样，有行使最高权柄的能力，却选择束上带子洗门徒的脚？

※ 面对权柄的挑战，既需要谦卑的属灵生命，也需要清晰的行事智慧。

② 人际关系的挑战

关系包括了什么？

- 与带领他的人
- 与他同工的人
- 与他的领导

如何与他们
友好相处

很多功课是藉由负面的经验
学习的 ...

服事者在事奉中，应当对关系与权柄转移有正确的认识。在教会中的人际关系挑战，往往比工作本身的劳累更耗费事奉者的心力。如果说事工和任务是考验同工的能力，那么人际关系的冲突与平衡，考验的就是服事者的属灵生命与情商。

服事者在人际关系上面临的挑战极其独特，因为这种关系既有「工作的同工关系」，又有「生命的肢体关系」，还有「牧养的关系」。当这三重角色重叠时，往往会带来以下五个最核心的挑战：

1. **期待的错位**：会众对服事者（尤其是牧者和长老）往往有一种「完美人格」的预设，期待他们随时随地充满爱心、耐心和属灵洞察力。然而，事奉者同样有疲惫、情绪低落和有限的时候。当事奉者表现出一点点平常人的软弱时，容易引发对方的失望甚至指责；而服事者也因为害怕失去属灵权威，而选择戴上「属灵面具」，导致关系流于表面。
2. **界限的模糊**：在教会关怀与辅导中，服事者需要展现极大的同理心。但许多服事者（尤其是极具责任感的人）很容易陷入「救世主情结」，将别人的生命问题完全背在自己身上。缺乏健康的人际界限会导致两种极端：一种是过度介入对方的生活，导致对方产生病态的心理依赖，甚至引发越界的情感破口；另一种是事奉者因长期承载负面情绪而遭遇「同理心疲劳」，最终不得不以冷漠和疏离来保护自己。
3. **同工的张力**：团队服事中最难的不是面对反对者，而是面对同工在「做事方法、异象发展速度、资源分配」上的不同意见。同工之间一旦产生行政或管理上的分歧，人的罪性很容易让人将「意见的不同」转化为「人身攻击」或「属灵层面的对立」（例如：批评对方不爱主、没有顺服的心）。这会导致横向团队关系的破裂，甚至在教会内形成无形的分派。
4. **孤独的网罗**：服事者每天接触大量的人，却常常是最孤独的人。因为职位的特殊性，他们很难在自己牧养的羊群中找到可以完全敞开、袒露心声的同伴。这种「结构性的孤独」会导致事奉者在面对人际冲突时，倾向于筑起心墙。如果没有同辈的知心同工或长辈的守望支持，长期压抑的孤立感会成为生命跌倒的隐形破口。
5. **世代的隔阂**：当面对年轻一代时，服事者面临着巨大的文化与话语体系的挑战。年轻一代追求真实、平权和共情，对传统的家长式权威非常敏感。事奉者若缺乏适应力，习惯用教导、说教、或是硬性的规章制度去规范他们，就会造成严重的代沟，使原本出于爱的关怀变成人际上的对立。

保持人际关系的四个核心维度

与人保持关系的意思，是「将人带到神面前，而不是带到自己面前」。当我们把自己的定位找准，我们只是「新郎」（基督）的朋友，不是新郎本人；我们只是引路人，不是拯救者，我们就能在人际关系中既充满爱心，又满有自由，不被人的赞美所绑架，也不因人的反对而跌倒。

1. 拿捏「远近有度」的同心圆矩阵（关系的定位）

主耶稣在世上的服事给我们留下了完美的榜样：他对万人讲道，但只拣选七十个人出去传道，在其中又设立十二个门徒，而在十二个门徒中，只有彼得、雅各、约翰进入他最核心的生命圈。服事者必须将自己的的人际关系梳理成一个同心圆：

- **核心圈（守望与同伴）**：包含配偶、两三位可以完全敞开、不谈工作只谈生命的属灵知己、或是属灵长辈（如顾问牧师）。在这里，你不需要作「完美的同工」，只需作真实的罪人，接受保护与守望。

- 事工圈（同工与核心组长）：这一层关系以「团队服事」和「行政管理」为核心。保持关系的秘诀是「对事有清晰的规则，对人有真诚的恩慈」。通过确立服事与事工的目标、清晰的职责划分和定期的「事工与个人评估」，用健康的制度减少摩擦，用共同的异象维系契合。
- 牧养圈（会众）：这一层关系以「关怀、授课与辅导」为主。保持关系的秘诀是「道成肉身」的临在，但在时间、精力和情感上设立清晰的界限。

2. 践行「情商与社交意识」的沟通（关系的方法）

保持关系不是靠讨好人，而是靠展现出属灵的情商与文化适应力。

- 主动倾听，而非急于教导：无论面对长辈还是年轻一代，最能拉近距离的不是「我能教你什么」，而是「我愿意听你的挣扎」。特别是在面对年轻一代时，放下家长式的权威，用「感同身受的聆听」去理解他们的次文化，关系才能真正建立。
- 真诚而有建设性的反馈：在服事的过程中，冲突是在所难免的。保持关系的智慧在于「用爱心说诚实话」。批评事工的漏洞时，要肯定同工付出的劳苦；指出同工的不足时，要提供清晰的成长路径。

3. 建立「健康且专业」的属灵界限（关系需要保护）

没有界限的爱，最终会演变成灾难。服事者要保护关系，首先要学会「说不」：

- 时间与空间的界限：明确办公时间与私人时间的界限。除了紧急的危机辅导外，不让事工无休止地侵占家庭生活。
- 情感与性别的界限：在教会关怀与辅导中，严格遵守「同性辅导」或「有第三方在场或透明空间」的原则。不让自己成为任何羊群的「情感替代品」，时刻警惕罪性在亲密关系中的破口。
- 权力的界限：不利用自己的权柄和身份，去压制不同的声音。越懂得把权力关进「团队制衡」的笼子里，同工与你的关系就越感到安全。

4. 保持「透明而无伪」的生命张力（关系的根基）

真正能长期吸引人、凝聚人的，不是一个高高在上的「完美圣人」，而是一个「走在成长路上的蒙恩罪人」。

- 敢于承认有限：当你在行政上做错了决定，或者在沟通中带着情绪伤了同工，服事者能够公开、真诚地道歉，这不仅不会损害你的权柄，反而会极大地加固你与同工之间的信任。
- 活出所信的道：教会中经常教导的「彼此相爱」，在平时与同工喝咖啡时、在教堂走廊与弟兄姊妹聊天时，是否以同样的生命质感流露出来？这种「一致性」是保持一切属灵关系最坚固的基石。

教会中的冲突

教会弟兄姊妹和同工之间，有矛盾和冲突是正常的事情，人与人之间的相处与共事，会因为不同的立场、观念和做事方法和各有所好。尤其是在海外华人教会的情境，虽然我们使用同样的语言，但是文化背景、教育程度等，却极为多元，也可能是因为性格迥异，而造成在共事上颇有张力，甚至掀起冲突。

有时候在教会里的冲突，也可能源自于指个人内心世界不和解所产生的自我矛盾。比如某人对某些事物产生两种或多种不同的观念，此时他本人经历自我内在矛盾的冲突，这是属于个人性的问题。但是这样的人有些时候会因为自己的不快而转向攻击别人，导致与他人的关系失和。

其实，在教会的属灵群体生活中，我们无需过于担心同工之间的冲突，或者是尝试压制同工们的感受，反而应该寻求正面解决矛盾和冲突的缘故，然后帮助同工重修和好，使他们的关系迈向成熟的关系。

圣经中有许多冲突的例子：

1. 家庭间冲突：该隐和亚伯、雅各和以扫、摩西和兄姐、大卫和押沙龙
2. 朋友间的冲突：约伯和他的朋友们、彼得和保罗、保罗与巴拿巴
3. 教会内在的冲突：初期教会为寡妇的供给上争论、哥林多教会分门别类的冲突

冲突的圣经观

1. 圣经显然说明冲突是因为人的罪性所引起，如果没有给予适当的处理，表面是坚持某个真理立场，实际却是为个人自尊的得失而攻击别人，结果导致分裂。主耶稣说：「一国若自相纷争就必荒凉；一城一家自相纷争，必站立不足！」
2. 冲突若处理得当，会有积极的效果。箴言 27:17 说「铁磨铁，磨得锋利；朋友互相切磋，才智也变得敏锐」。因此，如果我们抱着虚心求知的心态，就更能解决冲突的问题。

冲突的价值

冲突有它的可取之处。若能正面看待，同工可从中吸取宝贵的经验和教训，未来避免再发生同样的事情。

1. 思想面对挑战，考验对真理的认识
2. 冲突使同工的友谊经受磨炼
3. 同工学习接受或容忍不同的观点
4. 冲突常是团队改变的媒介，使团队的服事和决策更加完善

张力的原因

1. 个人因素——一个人生命的考验

- 生命深层的价值观、安全感、自我形象、情绪控制。
- 意见相同的是共事好同工，工作做得快又做得好；意见不同的是生命的好同工，工作做不出，但是生命得造就。
- 个人沟通的方式与技巧（直说或婉转）。

2. 人际因素——重在彼此认识、尊重与信任

- 我们传的是使人和睦的福音，不要反倒成了失和的主因。
- 人际张力需要处理的，是处理彼此差异的问题
- 差异的问题，包括多元的文化与传统，尤其是华人的尊师重道之理。
- 过往的恩怨未得解决，累积爆发。

3. 教会因素——传统与习俗

- 教会的传统与习俗，往往是多年累积的智慧，是经过时间的过滤，有其存留下来的价值。它提供稳定性，把过去与将来连接起来，提供共识。
- 传统也会因过时，而不再合适新时代的情境，或因过度强调稳定而缺少了弹性和活力。所以，教会在两代交替之间容易产生摩擦。
- 圣经诠释： 在各人不同的思路与背景下，信徒会因各执己见而产生冲突。
- 教会异象： 教会在其成长的阶段上必有所侧重的事工，也会受传道人本身的恩赐与个性。
- 宪章体制： 各地教会采用不同的治理模式，皆有其圣经依据、海外教会的信众来自不同地方，在治理的方法上，往往会产生张力。

4. 文化因素——文化是群体的习性，包括信念、价值观、礼仪习惯、行为准则等

- 中西文化的冲突
- 中西文化与基督信仰的冲突

处理冲突

1. 首先，在冲突未出现之前，最好在平时先教导和帮助同工正确认识冲突的存在及正面性，以及整理出一套处理的程序、方法与原则。
2. 面对在冲突中，别人的恶言和行为，我们可选择：
 - 回避冲突
 - 处理冲突
 - 解决冲突

3. 在面对冲突时：

- 强调：
 - 处理冲突要从自己先着手，懂得先控制自己，控制自己的心态、感受和言语行为。让同工知道什么样的表达是无益的，譬如攻击性的言语和行动。
 - 要以事论事，不作人身攻击。事可以不同意，罪也应该恨恶，人却一定要接纳、饶恕和包容。
 - 可以质疑看法，但尽可能不要质疑动机。
 - 要以爱心诚实说话；不以情绪回应情绪，要以感受回应感受。
- 鼓励：
 - 同工先聆听，后判断，持开放和尊重别人的观点
 - 鼓励同工站在对方的立场和角度
 - 鼓励同工就事论事，避免把焦点放在人格的冲突上
 - 在团队里讨论时，需彼此尊重，强调达至多数人认同的事实
 - 采用同工们一致通过的解决方法，在无解的问题上，考虑多方收集有关事情的资料和事实根据，征求经验丰富者的建议。
- 不断阐述和总结讨论过程，使同工清楚明白所讨论的内容和结论。
- 饱和状态：
 - 现象——发生了什么事？
 - 问题——有什么影响？
 - 原因——为什么会发生？
 - 对策——有哪些解决方案？
 - 效果——会带来什么果效？

4. 学习：

- 对神：把主权交还给神，不要因觉得受威胁，而产生激烈的自维行动。
- 对事：重新解读，找出症结。
- 对己：承担自己的责任。
- 对人：小心妄下结论，要选择以德报怨。

5. 处理过程中：

- 堵住破口：
 - 破坏性的言语行为，如攻击性言语、撒谎、流言蜚语
 - 招兵买马，邀弟兄姊妹选边站
 - 不正面处理，而旁敲侧击
 - 避免为人贴上标签
 - 避免争赢的心态
- 提醒同工之间已建立的友谊，鼓励大家彼此饶恕。
- 个别开导；寻求妥协

6. 团队恶化的层面与处理途径：

嫌隙	偶发事件引起的刺激，或落空的期望，通常是影响不大的小事。	不加追究，包容了事。
小摩擦	感觉不安与不悦，察觉有问题，尝试找出症结。	会面对谈。
问题待解决	知道是什么问题，在寻找解决方案，对事不对人。	对谈/协谈
争辩	人与事分不清，情绪高涨，怒气凝聚，词锋相对，欲证明对方的错。	对谈/调解
输赢较量	战号吹响，对峙局面形成，划清界限，结党，势在必赢。	调解/仲裁
斗争	敌我分垒，对人不对事，伤害对方或结束关系在所不惜。	仲裁/教会纪律
打击与破坏	沟通中断，视对方为邪恶，想尽办法打击对方，消灭反对的势力。	教会纪律/法律诉讼
红色恐怖	恼恨对方，可能引至暴力及伤害。	教会纪律/法律诉讼/回避/自卫

和好的必须性

- 和好的意义：希腊文的意思是「兑换」，交换或改变，以至能和好及修复。
- 基督徒必须和好：
 - 耶稣是和睦之子
 - 主托付我们做和平之子
 - 我们是互为基督的身体，在基督里应有合一
 - 信徒应当彼此和睦，因为和睦是福音最大的见证
- 和好的困难：
 - 骄傲
 - 执着于别人的错
 - 惧怕
 - 漠视对方
 - 不肯饶恕
 - 一厢情愿
- 化解：
 - 自我省察
 - 彼此饶恕
 - 彼此认罪
 - 和谈
- 和谈：
 - 和谈需有目标，不然可能变成「算账」、「自辨」或「泄愤」。
 - 有和好的目标，会懂得用爱心诉说与聆听，目的是要重建关系。
 - 和谈的关键，在于把内心的「事情」谈出来

6. 预备
- 事先做好心理准备、预备自己、注意情绪。
 - 见面前谦卑祷告
 - 双方掌握客观的资料
 - 选择适合的时间和地点
 - 邀请合适的调解人出席
 - 快快的听、慢慢的说
 - 探讨可能解决的途径
 - 一同祷告

万一得分开

有时候教会在冲突爆发后，即使经过调解，也进入了一个难以挽回的地步。首先，我们必须认定已经尽了最大的努力，并接受不理想的方案，就是双方或单方选择离开。

圣经的例子：亚伯拉罕对侄子罗得说：「你我不可相争，你的牧人和我的牧人也不可相争，因为我们是骨肉，遍地不都在你眼前麼？请你离开我：你向左，我就向右；你向右，我就向左。」（创 13:5-9）

我们的行动：①安静地离开；②独自离开；③道别后才离开。