

# 前言

門訓之目的有下列五點：

## 1. 「基要」的認識與操練

正如一個籃球員，他首先要學習和操練一些基本動作，如走籃、投射、傳球、防守等，這都是一些球之基要。操練得，多自然純熟，運用自如。同樣，作為一個基督徒，也是需要學習和操練一些基督徒基要：如靈修、禱告、讀經、默想、認罪等。

## 2. 基督徒品格之培養

雖然認識和操練真理，對一個人之基督徒品格有極大的影響。但若有一屬靈長者及眾弟姊妹在旁督導和鼓勵，則影響更大。我總覺得，「生命影響生命」是基督徒有效之門訓練方法，耶穌召了十二門徒，花時間與他們一起，以其生命影響他的生命，保羅也視提摩太為自己的兒子，造就他、培植他、訓練他。很可惜，今日的教會，多藉賴一些組織，節目，還是不大「埋身」的方法去培植信徒，這並不是至理想的。

## 3. 內心矛盾之掙扎

每一個基督徒在成長的過程中，都要對付內心諸多的矛盾和掙扎。或許有些是理性神學上的問題，但有不少是道德、個性或人際之間的問題。而突破這些矛盾，往往不是靠一己之力正因為如此，我總覺得一個屬靈之督導者（Spiritual Director）及一個門訓小組是佔一席非常重要的地位。我們可以在他面前剖開一切，無所遮掩，無所躲藏。透過他的鼓勵，輔導和扶立，我們可以得到醫治和成長。當然，這一切都有賴神的恩惠。

## 4. 事奉技巧的操練

門訓的目的也是幫助我們操練事奉的技巧，這包括帶組、研經、傳福音等。

## 5. 領袖訓練

培植我們的領導恩賜，在教會事奉主。

## 第一部

### 「基要」的認識與訓練

✧ 靈修生活

✧ 禱告生活

✧ 認罪操練

✧ 讀經生活

✧ 敬拜生活

## 第一課：靈修生活

### <一> 被牽著鼻子走的人

- 1) 試用一些時間，反省在過去三個月內，曾否有以下一些情緒反應，並嘗試找出其原因（例：憤怒，因我的兒子回家只顧看電視，而沒有做功課）。

情緒反應	原因
a) 憤怒	_____
b) 恐懼	_____
c) 憂慮	_____
d) 緊張	_____
e) 抑鬱（情緒低落）	_____
f) 內疚	_____
g) 焦慮	_____
h) 自卑	_____
i) 開心	_____
j) 後悔	_____

從以上小小的反省來看，你是否覺得你是一個很受外面環境影響的人，即我所謂被牽著鼻子走的人？（英文是 reactive and compulsive）

是 ☐

否 ☐

間中 ☐

通常你對什麼事情反應最強烈？對什麼聲音最敏感？

\_\_\_\_\_

- 2) 讓我們看看馬太福音四：1 - 10

- a) 撒但第一個試探是什麼？這試探代表了什麼支配力？

\_\_\_\_\_

- b) 我們都是一群很受支配的人（compulsive）。撒但利用我們這弱點，就用人基本需要來支配我們。如果一個人的道德，人生目標，方向完全被他的本能支配，他就是一個奴隸，沒有自我，被牽著鼻子走的人。有些人被性慾支配，忘了「不可姦淫」的界限。有人被食慾支配，成了「貪飲貪食，荒筵醉酒」的人，也失去了屬靈的胃口。試想想你是至受那一種「本能需要」支配著你？

貪睡

\_\_\_\_\_

情慾

\_\_\_\_\_

食慾

\_\_\_\_\_

貪婪

舒適

其他

- c) 撒但第二個試探又是什麼？這試探又代表了什麼支配力？

- d) 撒但引誘耶穌表演神蹟，使祂名聲大躁。「名」是一個極大的誘惑。

很多時，為了維護自己的名譽和形像，不惜出賣了自己的人格。試想想，你一天所講的話，多少是為了保衛和宣揚自己的名譽而講？

當你聽見有人誤會你，或是出言中傷你，使你的名聲受損，你的反應是什麼？

- e) 撒但第三個試探又是什麼？這又代表了什麼支配力？

- f) 「權力慾」和「享受」也是一個非常厲害的支配力，「權力」是控制，子女講一些我不喜歡的話，立即反應激烈，只因為我失去了控制權，但我們卻因此而被這「權力慾」控制著。

試想想，你有沒有受到這權力慾支配著你？

### 結論：

當我們被這些支配力控制著的時候，自然我們會變得憤怒和貪婪。試想，若我的存在有賴於別人對我的接納和欣賞，一句不順耳的話，便引來莫名之憤怒。又若我的存在價值有賴乎我是否有權力，當我失去權力時，自然是憤怒；或是引起貪婪的慾望。所以一個被支配的人，自然也是一個憤怒和貪婪的人。這憤怒或許是內藏的，這貪婪或許是經過包裝的，或者在你忙碌的生活裡，你根本就沒有察覺到這內藏的憤怒，這包裝的貪婪。

請用三分鐘的時間默想你是否內藏的憤怒和經過包裝的貪婪。並寫下一些感受：

## <二> 靈修是什麼？

靈修是幫助我們不為這等支配力控制著，叫我們不用對人的聲音這樣敏感，而是培養我們對神的聲音之敏感性。

- 1) 請再閱讀馬太福音四：1 - 10。耶穌當時的情況是如何？
  - a) 肉體的情況 \_\_\_\_\_
  - b) 屬靈的情況 \_\_\_\_\_
- 2) 耶穌怎樣戰勝撒但的引誘，不受這些支配力控制？祂是怎樣回答撒但的？
- 3) 耶穌對神的活現 ( presence of God ) 和神的說話非常敏感，所以祂戰勝了撒但。靈修就是培植我們對神的活現和神的聲音之敏感性。現在讓我們看詩篇第一篇這裡提到兩種人生：  
惡人的人生和結局為何？\_\_\_\_\_  
義人的人生和結局為何？\_\_\_\_\_
- 4) 首先我們看看惡人，亦即是受支配的人。第一節提到「三不」，究竟這「三不」是什麼？  
(「計謀」是思想性。「道路」是行為性。「座位」是習慣性。首先是「思想」，繼而「行為」，漸成「習慣」)
- 5) 第四節詩人怎樣形容「惡人」的生命？\_\_\_\_\_  
糠粃的特質是什麼？\_\_\_\_\_
- 6) 惡人的結局是什麼？( v.5-6 ) \_\_\_\_\_
- 7) 義人的思想中心是什麼？( v.2 ) 有什麼辦法可以培植他對神的活現和神的聲音之敏感性？\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_
- 8) 這裡提到晝夜思想，喜愛耶和華的律法 ( v.2 ) 難道是叫我們什麼也不作，只是一天二十四小時默想靜修思想神的話嗎？這是否實際呢？  
\_\_\_\_\_  
請想想，當你花一小時看完一套電視片集，可能你的腦袋整天都會想著其內容。當你與老朋友相遇，可能整天你都會想著他。當你與人發生爭執，這爭執可能只費你五分鐘，但你卻是整天受此事煩擾著。所以，靈修是每天早晨與神相會，與祂同行，聆聽祂的話語，向祂傾訴，雖可能只有短短十五分鐘或三十分鐘時間，但卻能影響你整天的生活，以致對神的活現和聲音更敏感。
- 9) 義人 ( 對神活現和聲音敏感的人 ) 的生命是怎樣的？( v.3 ) \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
你是否渴望有此平靜而又豐盛的生命？\_\_\_\_\_

### <三> 怎樣靈修？

1) 靈修最好在什麼時間？( 參閱創世記十九：27；馬可福音一：35；詩篇五：3 )

2) 靈修最好在什麼地方？( 參閱創十九：27；馬可福音一：35 )

3) 從以下的經文來看，靈修有什麼特點？

- a) 馬可福音一：35 \_\_\_\_\_
- b) 詩篇五：3 \_\_\_\_\_
- c) 馬太福音十四：23 \_\_\_\_\_
- d) 詩篇二十七：4，7，8 \_\_\_\_\_

4) 從以上所看，靈修有以下特點：

- a) 個人性，所以是單獨的
- b) 有固定的時間和地方，最好是早上
- c) 有恆切性，每天都靈修
- d) 靈修內容包括禱告、聆聽神的話語、默想認罪、感恩、敬拜等。

你以為你靈修生活未如理想，主要原因是：

- a) 沒有紀律 ☐
- b) 沒有興趣 ☐
- c) 沒有決心 ☐
- d) 沒有人提醒 ☐
- e) 沒有得著 ☐
- f) 其他 \_\_\_\_\_

你會如何改善 \_\_\_\_\_

### <四> 付諸實行

1) 當你遇上好友，與他交談傾訴，通常的程序是：

- a) 打招呼及問安
- b) 聆聽他所講的
- c) 默想他所說的
- d) 分享你的情況
- e) 說聲再見

同樣，當我們每早上與神相會，與祂交談傾訴，也是這樣的程序：

- a) 打招呼 - 一早起床，什麼也不去作，打開窗戶，向著天禱告說：「Hi，神，早晨，多謝祢給我一個很好的休息！」

- b) 聆聽祂 - 翻開聖經閱讀 ( 以下我會解釋如何聆聽 )
- c) 默想祂的話語
- d) 禱告 - 把我們所需的告訴神，也感謝祂
- e) 說聲再會

當然，若你喜歡，你可以歌唱讚美祂。

你願否明天就開始實踐靈修生活？你可現在禱告神，給你一個願意和自律的心。

這是我的禱告\_\_\_\_\_

2) 現在就讓我們學習如何聆聽和默想神的說話。我們就以詩篇第一篇第一節為例。

- a) 先與神打招呼，多謝祂的帶領，並求祂幫助你開始實踐靈修生活
- b) 細讀詩篇一：1 數次，直至你可以不用看聖經而用你的說話講述出來
- c) 預備一本筆記簿 ( 我稱為靈修日程 ) 記錄你的感受，默想和得著

例：

<u>經文</u>	<u>默想主題</u>	<u>我的默想及回應</u>
詩篇一：1	不從惡人的計謀	神啊，祢叫我不從惡人計謀。起初，我以為自己不是惡人，但再深想一下，發覺自己所思想的，很多時都有不潔，污穢，貪婪和憤怒的意念在心中。昨天我.....
詩篇一：1	不站罪人的道路	.....

3) 生活實踐：這星期的靈修主題是詩篇第一篇。請把默想及回應寫在你的靈修日程上。

## 第二課：禱告生活

### <一> 禱告：問題在那兒？

A) 每一個基督徒都知道禱告的重要，但事實上我們是否看禱告如此重要，請看看以下的一些事實：

- 1) 據一調查，美國的牧師平均每天撥出不夠十二分鐘（這包括了他的公禱）在禱告上。
- 2) 一般教會的祈禱會出席率不及 10%，也是眾聚會中出席率最低的。就以三藩市播道會為例（這是一九九二年三月份統計）

參加團契聚會：60%

參加主日學：35%

參加祈禱會：5%

- 3) 我在一些聚會中，曾經作個一些非常粗略的調查，看看有誰曾經自己獨自禱告超過一小時，結果沒有一個人舉手。從以上的事實來看，你會有何結論？\_\_\_\_\_

你的禱告生活又如何？你每天花多少時間禱告？\_\_\_\_\_

你有沒有參加教會祈禱會？\_\_\_\_\_

你以為問題在那裡？\_\_\_\_\_

B) 其實，禱告並不是一件簡單的事，而且不少基督徒在頭腦上亦有不少有關禱告的疑問。比方說：

- 1) 某人為他的未信主父母懇切禱告，希望他們能早日信主。他並且不獨自己與父母分享福音，更想盡辦法引領他們歸主。但他的父母尚未信主，便在一次交通意外中身亡。你如何解釋這情況呢？是他信心不足？是神沒有聽到他的禱告？是不合神的心意？  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

- 2) 神是看不到的，很多時候，我們是先尋求了人的幫忙，才去求問神。我的車子開不動，我第一個意念便是找人修理，或是 999，而不是先禱告。再者，近代人講實際，講效率，一個有產量的人（productive）才是有用的人，一個有產量的行動才受人注意。而禱告呢？似乎既沒有產量（productive），又不切實際。我參加團契或主日學，尚有些東西可以得著，但禱告呢？既沒有教導，又沒有團契，好像一無所有，所以也不大受人重視了。

其實，這些疑問，是基於我們對禱告不認識，或是誤解，所以讓我們首先看看「禱告」是什麼？  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_



## <二> 聖經的教導

### A) 禱告不是 .....

#### 1) 馬太福音六：5-6

a) 耶穌在這裡提到那些假冒為善的人之禱告，他們的問題究竟在那裡？

---

b) 我們要留意，虔誠的猶太人每日按時三次禱告，那些假冒為善的人故意在禱告之時間行經十字路口，時間一到，不理會什麼便立即跪下禱告，在眾目睽睽之下表演他的虔誠。由此觀之，他們的問題不但是虛假，還有什麼問題存在？

---

c) 所以我們可以這樣結論，禱告不是做戲，也不是機械化地默守一些教條，你自己覺得你是否容易犯此錯誤？

---

d) 耶穌在 v.6 告訴我們禱告應有的態度是什麼？

---

#### 2) 馬太福音六：7-8

a) 耶穌在這裡提到外邦人的禱告，他們的問題究竟在那裡？

---

b) 耶穌叫我們禱告時，不要用許多重複話，但聖經另外又教導我們要不住禱告，和切求（路加福音十八：18），這豈非自相矛盾？原因何在？

---

（我們要留意「重複話」這詞，英文（NIV）譯作 babbling，原文 battalgeo 一字是指一些沒有多大意思的音，就好像廣東人說「唸喃嘸」一樣。這又好像唸符咒，或是一種魔術語句，以為口中不住唸著這些魔術語句，重複又重複唸著，天神一定會垂聽，這就是外邦宗教禱告的特色。耶穌在這裡警告我們不可這樣作）

c) 禱告和玩魔術（即重複語）的主要分別是：

禱告 - 降服神，把自己交付在神的手中

魔術 - 將神擺在自己手中，任意玩弄，在什麼情況下我們容易把禱告轉為魔術？試舉例以說明之。

---

#### 3) 路加福音十八：9-14

a) 在這個比喻裡，那法利賽人錯在那兒？

---

b) 那法利賽人的禱告與那稅吏的禱告有何不同？為什麼耶穌說這稅吏比那「虔誠」的法利賽人更算為義？

---

- c) 所以，我們禱告的時候，要避免一些什麼？
- 

B) 禱告是 .....

1) 馬太福音七：7-11

- a) 耶穌說：「你們祈求，就給你們，尋找，就尋見，叩門，就給你們開門。」在什麼情況下，我們會祈求，會尋找，會叩門？

祈求是因為\_\_\_\_\_

尋找是因為\_\_\_\_\_

叩門是因為\_\_\_\_\_

- b) 然而，禱告不是「有需要時就祈求，沒有需要時便忘記神」，禱告不是「求黃大仙」。我們留意「祈求」「尋找」及「叩門」這三個動詞，在原文中有「不住」的意思 ( continuous tense )，即「不住的祈求」「不住的尋找」，「不住的叩門」。換言之，耶穌說我們是在一個怎樣的景況中？
- 

- c) 所以禱告第一個條件是承認自己的「無助」，並且在神面前降服。禱告不是索求，不是賣弄虔誠，不是宗教儀式，不是例行公事，而是降服。請參看馬太福音二十六：39，耶穌臨死前之禱告。這禱告的特色是什麼？
- 

- d) 我們再看馬太福音七：9 – 11，這裡提到禱告第二個條件，這是什麼？
- 

( 石頭是指那些石灰巖石，遠望去，好像麵包一樣。而蛇是指無鱗的魚，猶太人是不准吃無鱗的魚 )。

- e) 「信心」是禱告第二基要條件？究竟什麼是信心？信心的根基是建在那裡？
- 

請思想以下的一個故事：

一九二〇年時代，有一個走鋼纜非常出色的藝人，有一次在美加交界的尼亞拉加大瀑布表現一個絕技，他在瀑布上空懸架著一條鋼纜，然後慢慢地從鋼纜的一端，走過瀑布上空到另一端，下面是沒有什麼安全措施，一跌下去就會粉身碎骨。結果，他在驚險的情況下完成壯舉，贏得如雷的掌聲。掌聲過後，他高聲對觀眾說：「請問你們是否相信我可以背另一個人，再次走上鋼纜，橫越瀑布？」當然，不少人大聲說：「相信！相信！」，但當這藝人選上其中一位觀眾，要背他而行時，他望望水勢洶湧的瀑布，連忙搖手說：「先生，對不起，我今天不舒服；請你另選他人」。

- i) 你以為這觀眾是否真正相信此藝人呢？
- 

- ii) 這裡所謂「相信」是什麼意思？
-

---

我們禱告時要有信心，就正是這樣的信心。

### <三> 禱告的內容

- 1) 馬太福音六：11 \_\_\_\_\_  
雅各書五：14 \_\_\_\_\_  
(請留意，這裡提到禱告一詞，原文是指「把自己所願望的陳述給主聽」make your wish known to God，主是隨祂的旨意成就，而不是按著我們的心意成就。此外，這裡提到長老，是因長老代表整個教會為他禱告，而不是因長老有特殊地位，故他的禱告較為有效，所以 v.17 說「以利亞和我們一樣性情的人，他懇切禱告，求不要下雨，雨就三年零六個月不下在地上。」以利亞可以這樣禱告，但成就與否乃在乎神自己。) )  
結論：求日常所需
- 2) 馬太福音六：12-13 \_\_\_\_\_  
雅各書五：16 \_\_\_\_\_  
約翰一書一：8-10 \_\_\_\_\_  
結論：認罪
- 3) 腓立比書四：6-7 \_\_\_\_\_  
腓立比書一：3 \_\_\_\_\_  
結論：凡事謝恩
- 4) 腓立比書四：6 \_\_\_\_\_  
提摩太前書二：1-2 \_\_\_\_\_  
結論：代禱
- 5) 馬太福音六：9 – 10,13 \_\_\_\_\_  
馬太福音六：33 \_\_\_\_\_  
結論：一個以神為中心的禱告才是真正的禱告
- 6) 雅各四：3 - 我們禱告，不應求些什麼？ \_\_\_\_\_

### <四> 實踐禱告

禱告既這樣重要，我們就要實踐聖經的真理「靠著聖靈，隨時多方禱告祈求，並要在此儆醒不倦，為眾聖徒祈求。」以下是一些提議，幫助你實踐禱告的生活。

- 1) 不流於空泛  
請看看以下的一個禱告，你以為有何不妥？  
「神啊！求你幫助全世界人信你，奉主名求，阿門」

又請看看以下一個例子：

有一對基督徒夫婦剛搬了家，擬向鄰居傳福音。於是他們開始禱告，第一步是求主使他們認識隔鄰的夫婦。剛好那天他們的孩子在外玩耍，不知怎的與鄰居的孩子爭吵起來。兩家父母同時出去看過究竟，經過一番道歉後，彼此熟落起來。他們第二步是求神給他們得悉鄰居的嗜好，希望藉一些共同興趣，建立友誼。結果，在偶然的機會，知道鄰居是球迷。於是他們又繼續禱告，求主給他們能購得一場球賽的門券，邀請鄰居看球賽。神又答應了他們的禱告，那天他們一起去看棒球賽，去時談「波經」，回來則談聖經。

究竟這對夫婦的禱告又何特點？

## 2) 有系統的禱告

歌羅西書四：2 教導我們要恆切的禱告，恆切是有紀律，因此我們有系統的不住祈求。最好是一些規定的時間地點，並預備好禱告表，有規律的代禱。以下有兩個提議，可作參考。

- a) 臨睡前，列出明天要作的事，寫在記事簿上，並且逐一的為此些事代禱。到了第二晚，再拿出這些列出事項，看看成就如何，並獻上感恩的禱告。
- b) 預備一個禱告表，就像下面一個例子：

星期	一	二	三	四	五	六	日
家人	爸爸	媽媽	太太	哥哥	姐姐	舅父	姑母
同事	A	B	C	D	E	F	G
朋友	H	I	J	K	L	M	N
教會	牧師	傳道	執事	主日學	團契	查經班	詩班
其他							

## 3) 不住的禱告

聖經教導我們，不住的禱告，乃是叫我們把不住的思想化為禱告。比方來說，當我駕車時，發覺有另一架車不守規矩，幾乎撞著我車。雖然有驚無險，但內心頓時感到憤怒，口出惡言，甚至大罵對方。不住禱告是把這些怒氣化為禱告：「主啊！我非常憤怒，求主安靜我。但我也要多謝你保守我，求你叫這人駕車小心，以免無辜人受害。」不住禱告，可以幫助我們體驗到神的同在，幫助我們減少對人聲音的敏感性，以致不受人支配，並且幫助我們增加對神聲音的敏感性，享受神給我們內在的安寧。

## 4) 同心的禱告

耶穌說：「若是你們中間有兩個人在地上，同心合意的求什麼事，我在天上的父，必為他們成全……」(馬太福音十八：19-20)

以下是一些建議：

在家庭裡，每星期都有家庭禱告及分享。教會或公司裡，可以找個禱告伴侶一同禱告。正談戀愛的弟兄姊妹，花些時間一同交通及禱告。參加教會祈禱會，同心合意的禱告。

5) 用想像力去禱告

為免我們禱告流於空泛和機械化，我們可以用些想像力去禱告。比方來說，你要為一對夫婦的關係禱告，他們的婚姻起了問題，當你禱告時，你可以用些想像力，想到他們夫妻和好為初，在花園漫步，彼此溝通，這會幫助你禱告更恆切。

功課：

- 1 ) 實踐「不住禱告」，下星期分享你的經歷
- 2 ) 實踐「有系統的禱告」，下星期分享你的經歷
- 3 ) 求神為你預備一個禱告伴侶
- 4 ) 參加教會的祈禱會，並下星期分享你的經歷

### 第三課：認罪

#### <一> 我還是一個罪人？！

元標信了主差不多半年了。這半年來，他一直很有追求的心，不但恆切參加教會，而且更學習靈修、禱告及個人的成長。怎料，這幾個星期不見了他的蹤影，團契和教會都沒有出現。當你去探訪他，和他傾談，才發現元標的問題和內心的掙扎。

自從元標信主後，起初他感到非常釋放，但漸漸卻發覺自己常常犯罪，常失去見證。他內心是知道他不應該常發脾氣，不應有不潔的思想，不應該不尊重父母，但不知怎的他無法控制自己。雖然他屢次求神寬恕，但曾幾何時，他又重犯，以致他內心有強烈的罪疚感和失敗感，他感到非常痛苦，甚至懷疑自己是否一個重生得救的基督徒。聖經說到基督徒的喜樂、聖潔和清心，他完全經歷不到，反而覺得基督教的信仰是個束縛。他掙扎得太疲倦了，於是決定暫時放棄信仰。

#### **討論問題：**

1) 你以為元標的問題在那裡？他對「基督徒」的觀念是否正確？

---

2) 你以為元標的掙扎是否正常？你又會怎樣向他解釋和輔導呢？

---

#### <二> 罪人？聖人？

究竟基督徒是否一個無罪的聖人呢？讓我們細心研讀以下一些經文。

1) 約翰一書一：8 - 10

a) 這裡所說的「我們」究竟是指基督徒抑或非基督徒？（參看 v.1 - 4）

---

b) v.8 及 v.10 提到有關基督徒的一些事實，究竟這是什麼？

v.8a

---

v.10a

---

c) 究竟「無罪」與「沒有犯過罪」有沒有分別？（在原文，v.8「罪」一字是單數，而 v.9 是眾數，v.10 是動詞，故中文譯作「犯過罪」）

---

d) 所以，雖然我們是基督徒，但仍是罪人，並且常常犯罪。那麼基督徒與非基督徒既同是罪人，又同是犯罪，究竟我們與非基督徒有何分別？

---

e) 當我們認罪時，會有何後果？（v.9）

---

**結論：**基督徒何許人也？他不是無罪的聖人，也不是不會犯罪的聖人，他是一個

肯認罪的罪人，就是因他的認罪，信實和公義的神必赦免我們的罪。洗淨我們一切的不義。元標的問題，是因他誤解了作為基督徒的意義。

2) 約翰福音十六：7 - 8

不少初信者，都有元標類似的經歷，發覺自己常常犯罪，好像比未信時還差，至少內心的罪疚感更重。其實，這倒是一個正常和健康的現象，現在讓我們從聖經中找到其中的原因。

a) 據 v.8，聖靈的工作是什麼？

b) 什麼人才有聖靈在心裡作工？（參看羅馬書八：9-10）

---

**結論：**當我們接受基督為救主，聖靈便住在我們心中。聖靈的工作是叫人為罪，為義為審判自己責備自己。因此，我們對罪更敏感了，心裡的罪疚感也重了。故此，我們會有元標的感覺。不過，聖靈的工作，並不限於叫人知罪，更催迫人到主面前認罪，經歷赦罪的恩典，得著釋放的自由。所以，認罪是基督徒不可缺少的屬靈操練。

3) 希伯來書十一：25

a) 什麼是「享受罪中之樂」，這與一時軟弱跌倒犯罪有沒有分別？

b) 馬丁路得曾經這樣說過，我們有時防不了雀兒在我們頭上掠過時，撒下一些骯髒東西在我們頭上，但若我們容讓雀兒在我們頭上築巢，那我們認真是不妥了。現在讓我們省察一下，我們是否享受罪中之樂，容讓「雀兒在我們頭上築巢」呢？

### <三> 彼此認罪

很多時候，我們犯了罪，雖然已經在主面前認了罪，但內心仍沒有平安，好像得不著赦免和釋放。又或者有時我們犯了罪，雖痛悔認罪，但曾幾何時，又再重蹈覆轍。這樣在主面前也再沒有勇氣要求祂寬恕，甚至像元標一樣懷疑自己究竟是否一個重生得救的基督徒。

神是知道我們的軟弱，祂特別就此為我們預備一些方法去解決此問題。現在讓我們研讀一些經文。

1) 約翰福音二十：23

a) 這裡所說的「你們」究竟是指誰？

b) 這裡所說的「誰」究竟又是指何人？

- c) 為什麼我們竟有這樣大的權柄，赦免誰，誰的罪就赦免了。留下誰的罪，誰的罪就留下了，這豈不是說我們有生殺之權？

---

**結論：**我們讀這段經文，切勿以為自己擁有特權，憑著我們一兩句話，便可拒人於天堂之外。非也，耶穌所說的權柄，是指到一個宣稱的權柄 ( declarative authority )，權柄不在乎我們，而在乎我們所宣稱的信息。這裡有兩個意思：

- i) 就福音來說，當我們宣講神赦罪的福音，人信了這福音，得蒙赦罪，便是「你們赦免誰的罪，誰的罪就赦免了」。但假若我們閉口不言，人無機會聽聞這赦罪的福音，自然是不蒙赦罪，這便是「你們留下誰的罪，誰的罪就留下了。」
- ii) 就信徒的造就來說，神為我們預備了我的弟兄 / 姊妹，聆聽我的認罪，並且奉耶穌的名赦免我的罪。假若這弟兄把我引導到主施恩座前，求憐憫和寬恕。這就是「你們赦免誰的罪，誰的罪就赦免了」，若這弟兄不聆聽我的認罪，或否定、或論斷，以致沒有引導我到主的施恩座前，這便是「你們留下誰的罪，誰的罪就留下了。」

## 2) 雅各書五：16

- a) 雅各在這節提到基督徒一些特色，究竟這是什麼？

- 
- b) 雅各要我們這群罪人作什麼？ ( v.16 )

- 
- c) 認罪是個人的私事，只要我們私下向神認罪便可以，為什麼雅各卻要我們「彼此認罪，互相代求」？

---

**結論：**當主耶穌在十字架完成救恩後，殿裡的幔子裂為兩半，人可以直接到主的面前認罪，而不用透過祭司，因為耶穌已經成為我們的中保和大祭司。然而，神也體會到我們的軟弱，只在密室中向神認罪，有時不覺得徹底，但當我們在弟兄面前認罪，而他又能帶領我們到主的施恩座前，卻是徹底了。所以，雅各吩咐我們要彼此認罪，互相代求。

## <四> 實踐認罪的紀律

- 1) 看看這個弟兄的認罪禱告，你以為有何不妥？「神啊！求你赦免我以往及將來一切的罪。」

---

以下是認罪必須具備的五個條件：



a) 誠實而不流於空泛 - 以上的認罪是流於空泛。一個空泛的認罪，或許可以省了你多少尷尬，但卻不能醫治你的創傷。約翰一書一：10 所提到的罪，不是空泛的罪，乃是認個別的罪行。如「神啊！求你赦免我，我昨日發脾氣，用惡言傷了兒子的自尊，懇求你赦免...」

b) 有悔意 - 請看詩篇五十一篇，這是大衛犯姦淫後向神認罪的詩篇。你覺得這悔罪之詩最大的特色是什麼？（特別留意 v.17）

---

c) 抓緊神赦罪的應許和恩典。請看看以下經文。

i) 約翰一書一：9 - 10 神的應許是

---

ii) 詩篇五十一：17 神的應許是

---

iii) 以賽亞書一：18 神的應許是

---

d) 有終止 - 撒但最厲害的武器，是叫人忘掉或是懷疑神赦罪的恩典和應許，叫一個人永遠陷在罪疚中，常常自責。認罪一定要有終止，不能常陷在自我控訴之中。認罪是非常痛苦，但認罪後應當到赦罪得釋放之喜樂。

e) 認罪時，一定要有決心不要再犯，正如耶穌說：「你的罪赦了，從此不要再犯。」（約翰福音八：11）

2) 當我們找弟兄認罪，實踐聖經所說「彼此認罪」的操練時，我們要注意以下要點：

a) 不能隨便找一個人，他可能不曉得如何應對，反而有所傷害。最好是找一個比較成熟而又了解你的人。牧師、導師、執事都是可以考慮的一些對象。

b) 不是樣樣都要找弟兄認罪，像天主教告解一樣。當你自己個人認罪後仍不得平安，不得釋放，或許你要找你的弟兄輔助你，這才實踐「彼此認罪」。

3) 當我們聆聽弟兄 / 姊妹認罪的時候，我們也要留心一些要點。

a) 學習聆聽，把他帶到主的施恩寶座前，讓他抓緊神赦罪的恩典。

b) 切勿否定他的感受。如說：「這些罪人人都犯，無所謂，不用這麼內疚。」

c) 切勿驚愕的說：「嘩！想不到你也會犯這些罪。」

d) 聆聽他的認罪後，和他一同誦讀一些神赦罪應許的經文，並且和他一同認罪禱告。最後，更可奉主的名宣告神的赦罪，叫他得釋放。

e) 切守秘密，不能洩露出去，這是起碼的道德行為。

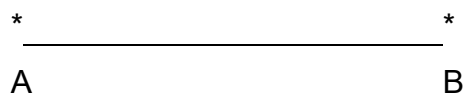
- 4) 每晚撥出一些時間，在主面前反省認罪。最後，是把自己認罪的禱告寫在日記簿上，然後安然地去睡覺。

**功課：**

- 1 ) 實踐每晚認罪。
- 2 ) 若你有感動，找一個你相信的弟兄 / 姊妹，在他面前認罪，實踐「彼此認罪，互相代求」的聖經教訓。

## 第四課：開「卷」有益

### <一> 標準何在？



- ◇ 你可否猜猜上圖 AB 直線有多長？
  - ◇ 如果你要準確地量度 AB 直線，你會如何作？
  - ◇ 尺是長短高深的量度標準，那麼道德的量度標準又在那兒？信仰真偽又如何決定呢？比方來說，在今日美國爭論最大的是墮胎問題，其實，這不但是一個法律的問題，基本上更是一個道德的問題。支持墮胎合法化 ( PRO-CHOICE ) 的人士說，胎兒是母親身體的一部份，這婦人是絕對有自己的主權決定如何處置她身體的一部分，她可以選擇懷孕生子，也可以選擇終止懷孕，施行墮胎，這是她個人的選擇，政府沒有權利剝奪這婦女的權利。所以，反對墮胎是侵犯婦女的人權。反對墮胎 ( PRO-LIFE ) 的人士說，胎兒不只是在母腹內，他更有自己的生命。你不能以婦女的頭髮 ( 她可以隨意剪髮，政府無權干涉 ) 與胎兒比較。墮胎便是蓄意結束另一個生命，剝奪了胎兒生命的權利。倘若政府立法准許墮胎，或是資助墮胎機構，便如幫兇謀殺未出生的嬰孩，罪不可恕。以上兩種說法，誰是誰非？你用什麼標準來斷定是非黑白？
- 
- 

### <二> 最高權威 - 聖經

#### 1) 提摩太後書三：15 - 17

- a) 據提摩太後書三：16 所說，聖經是什麼？「默示」一詞是什麼意思？

---

註：( 默示一詞，原文本作呼出之意 ( expire )，是神呼出之氣 ( God-breathed )。而在希臘文中，「氣」與「靈」一詞相通，故此，神呼出之氣是指聖經乃在聖靈引導下寫成，是沒有錯謬，也是至高的權威，因為這是神的話語。 )

- b) 聖經既是神的話語，那麼它的功用為何？

- i) 有關信仰方面的功能？ ( v.15 )

- 
- ii) 有關辨別真理錯謬方面的功能？ ( v.16 )

- 
- iii) 有關道德與行為標準方面的功能？ ( v.16 - 17 )
-

結論：聖經是神的話語，也是我們信仰與行為之最高權威。換言之，一切信仰的真偽，道德問題及是非黑白，都要以聖經為衡量標準。

- c) 有些人士以為不是全部聖經都是神的話語，聖經其中一些記載或許是過時不合用，又或是不合科學原理，所以不應視為神的話語，只有一部份聖經的記載才是真理。

i) 你以為這說法是對嗎？\_\_\_\_\_

ii) 為什麼？\_\_\_\_\_

- iii) 若這說法是對的，那麼誰去判定聖經那一部分是真理，那一部分不是真理？據這說法，究竟最高的權威又在那兒？

- iv) 請再看提摩太後書三：16，這裡所提到「聖經」一詞，是單數的 ( graphe )，並且在 graphe 一字之前有「每一」( pas ) 一字，意思是每一部分的聖經，或是所有的聖經，都是神默示的。若從這經文看，你以為上述的說法可否成立？

### <三> 讀經的方法

- A) 讀經三部曲 ( 適用於福音書或歷史書之研讀 )。

我們所謂「三部曲」是指讀經的步驟是 ( 1 ) 觀察 ( 2 ) 釋義 ( 3 ) 應用

1) 觀察

所謂觀察，就是把經的事實列舉出來，譬如，我們可以問：

- a) 這段經文有什主要人物？他們是怎樣的人？( WHO )
- b) 這段經文所述的發生於何時？( WHEN )
- c) 這段經文所述的發生於何地？( WHERE )
- d) 這段經文所述的主要動作是什麼？( WHAT )
- e) 這是如何完成的？( HOW )
- f) 其結果又如何？( RESULTS )

2) 釋義

所謂「釋義」，就是看看觀察所得的，有什麼不明白的都加上一個問號，追問其原因。我們往往可以從經文的本身找出答案。

3) 應用

我從這段經文學了什麼？在我的生活裡，有什麼要改善的地方？有什麼要悔改？我對神及人認識了多少？

B) 練習

請細心閱讀路加福音五：12 – 13，並解答下列問題。

1) 觀察

- a) 有什麼主要人物？  
痲瘋病是一種怎樣的病？一般人如何看患痲瘋病的人？（試比較今日世界人怎樣看患有 AIDS 病的人？）
- b) 這事發生於何時何地？
- c) 這段經文要的行動是什麼？（或許你可以這樣想：若我是新聞記者，目睹所發生的，我會以什麼為頭條新聞呢？）
- d) 耶穌是怎樣醫好這個痲瘋病人呢？
- e) 之後有什麼結果？

2) 釋義

- a) 從以上的觀察中，我們會問：「耶穌為什麼要伸手摸他呢？」若耶穌只說：「你潔淨了吧」，豈非一樣能治好他，何必多此一舉摸他呢？  
\_\_\_\_\_
- b) 請看看這痲瘋病人的請求，你以為他是否有信心？他是否相信耶穌有能力醫治他？  
\_\_\_\_\_然而他是否相信耶穌會使用祂的能力醫治他？  
\_\_\_\_\_
- c) 從以上來看，你以為若耶穌不摸他，可否治好他心理的問題？他內心又有何問題？  
\_\_\_\_\_

3) 應用

- a) 從這事去看，你認識耶穌有多少？  
\_\_\_\_\_
- b) 我們能否像耶穌一樣的關懷別人，愛護別人，甚至是那些為人所唾棄的？  
\_\_\_\_\_

C) 讀經七步曲（適用於福音或歷史書以外書卷）

- 1) 把每節經文的重點寫下。
- 2) 看看整段經文所列出各節的重點，留意一些重覆，平行及相反的詞句或意念。
- 3) 列出一大綱。
- 4) 找出一些難明之字或詞，參看各類譯本，及釋經書，尋出其義。
- 5) 寫出這段經文的主題。
- 6) 看看從這段經文中你認識神或其他真理有多少。
- 7) 從這段經文中，你覺得你的生命應有何改善。

D) 示範

請細心閱讀約翰一書第一章。

第一步：把每節經文的重點寫下（如下圖左面所列出的）

第二步：找出一些重覆，平行或相反的詞句（如下圖左面所間下的詞句）

第三步：列出大綱（如下圖右面所列出的）

第四步：找出難明詞句，參考譯本或釋經書，尋出其義。

### 觀察（經文分析）

<p>v. 1 從起初原有的 是我們    1. 所聽見              2. 所看見              3. 親眼看過              4. 親手摸過</p> <p>關於生命之道</p> <p>v. 2 這生命已經顯明出來</p> <p>1. 我們看見過 2. 作見證 3. 傳給你們</p> <p>永遠的生命</p> <p>1. 原與父同在 2. 已顯現予我們</p> <p>v. 3 我們所看見          所聽見</p> <p>傳給你們</p> <p>1. 使你們與我們相交 2. 我們是 與父              與他兒子耶穌基督</p> <p>相交</p> <p>v. 4 這些事我們 寫給你們</p> <p>使你們的喜樂充足</p> <p>v. 5 這信息是    1. 我們從主所聽見                      2. 報給你們的</p> <p>1. 神就是光 2. 在祂毫無黑暗</p> <p>v. 6 (甲) 我們若說              與神相交              卻仍在黑暗裡行              就是說謊話              不行真理了。</p> <p>v. 7 (但是) 我們 若在光明中行              如神在光明中              就彼此相交              耶穌的血也洗淨我們一切的罪</p>	<p>(一) 序言：生命之道</p> <p>(1) 永恆的</p> <p>(2) 在歷史中顯現</p> <p>(3) 生命之道的傳揚</p> <p>(a) 叫你們與我們 天父                                  耶穌 } 相交</p> <p>(b) 叫你們的喜樂充足</p> <p>(二) 使徒的信息與其要義</p> <p>(1) 信息 - 神就是光</p> <p>(2) 三個對罪錯誤的觀念</p> <p>(甲) 否認罪隔絕我們與神的相交</p>
---	---



傳揚這生命之目的何在？其目的有二：

- a) 使你們與天父、耶穌和我們相交 - 相交即表示和好及分享的意思。我們傳揚福音，是要叫人得與神相和，並與人和睦。
- b) 使你們的喜樂充足 - 在基督裡，因罪得赦而有喜樂，因為神的國，是公義、和平，並聖靈中的喜樂（羅馬書十四：17）。

### **使徒的信息及其要義：(v. 5 - 8)**

自第五節開始，約翰加以闡釋所傳揚的信息是什麼？

- 1) 神就是光：  
光是什麼意思？光是代表真理和仁義。神就是光，在祂並沒有黑暗和罪惡。
- 2) 三個對罪錯誤的觀念：
  - a) 否認罪隔絕我們與神相交：  
與神隔絕，即罪惡之始。宗教與道德是並行的。因不虔才有不義（羅馬書一：18）。相反的，若我們在光明中行，就必能彼此相交，耶穌的血也洗淨我們的罪。
  - b) 否認自己的罪性：  
這裡所說的「罪」是單數的，應作「罪性」解。若我們說沒有罪性，便是自欺，真理也不在我們裡面了。相反的，我們若悔改認罪，神必因基督而赦免我們。約翰說這話，大概是針對當時異端的教訓，說人性本善，並無罪惡。
  - c) 否認自己的罪行：  
當時異端流行，謬以自己因蒙光照，能避過一切罪行。這樣說法，無疑是以神為說謊話，祂的道也不在他們心裡了。

第五步：這段經文主旨是：生命之道。

第六步：從這段經文中，你認識耶穌有多少？\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

你認識我們又有多少？\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

你認識福音又有多少？\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

第七步：從這段經文中，你覺得你生命應何有改善？\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_



#### <四> 實踐讀經生活

聖經既是神的話語，就當常讀聖經。

- 1) 每星期至少撥出一小時細心研讀聖經。
- 2) 讀經前先禱告，求聖靈開啟我們，叫我們明白真道。
- 3) 預備一本筆記簿，記錄讀經的筆記與心得。
- 4) 找出這段經文的主句，作為金句，牢記在心。

#### <五> 功課：

研讀：a)路加福音第十五章

b)約翰一書第二章

## 第五課：敬拜生活

### <一> 兩間教會

個案一：

兆祥信主日子不長，但他每星期都有參加團契和崇拜。他很喜歡團契生活，但對主日崇拜，卻是不大感到興趣，只因有人告訴他，基督徒不可停止聚會，一定要參加主日崇拜，所以他勉強而為。一方面他不大習慣那些禮儀，另一方面又覺得沉悶，遇到牧師講道生動，他倒沒有問題，但遇到牧師講道沉悶，或是與他實際生活無關的，他只有「雲遊四海」，期望早些牧師祝福散會。但他卻對崇拜越來越不感興趣了。

**討論問題：**

1) 你有沒有類似兆祥的感受？

---

2) 你以為兆祥有沒有問題？

---

3) 你以為教會在崇拜方面應否改善？有什麼可以改善的地方？

---

個案二：

一次，有一位基督徒朋友邀請兆祥參加一間教會崇拜，他感到非常新奇。這教會講道只有十分鐘，也不算是精彩的，但他們卻用了差不多一個小時唱詩，唱詩時手舞足蹈，越唱越興奮，而且會眾非常投入。這些詩歌音調簡單悅耳，而且非常容易上口。兆祥一點也不覺得沉悶。唱詩期間，他們有會眾分享，會眾不但聆聽，亦常報以熱烈掌聲，或是高呼「哈利路亞」，還有，他們禱告非常古怪，「咕咕嚕嚕」，兆祥完全聽不懂，後來他才知道，這是所謂「方言」。最後，他們有「醫病」時間，凡有身心疾病的，有人為他們按手醫病。

兆祥覺得這崇拜很特別，也不覺沉悶，只是他總覺得不舒服，也不習慣這些人如此熱情及情緒激動，他是有點兒恐懼。

**討論問題：**

1) 你有沒有類似兆祥的經歷？可否分享一下？

---

2) 究竟這教會的崇拜與傳統教會的崇拜有何不同？

---

3) 你以為這教會的崇拜有沒有問題？若有，這又是什麼問題？

---

## <二> 敬拜的意義

- 1) 相信你已經參加崇拜一段日子，你以為「敬拜」什麼意思？你為什麼參加崇拜？

---

---

- 2) 現在讓我們從聖經看看「敬拜」意義。

- a) 以賽亞書六：1 - 8

- i) 從這段聖經看，敬拜可分為兩部分，v. 1 - 4 及 v.8a，是第一部分，這是什麼？

以賽亞見到什麼？

以賽亞聽到什麼？

所以敬拜的第一部份是：

- ii) v.3，5，及 v.8 是涉及敬拜第二部分，這是什麼？

天使見到主的榮光，他的反應又是什麼？( v.3 )

以賽亞見到主的榮光，他的反應又是什麼？( v.5 )

以賽亞聽到神的聲音，他的反應又是什麼？( v.8 )

結論：敬拜是包括兩方面：

(一) 見神，聽神的聲音，與神見面，或稱為朝見神。昔日在舊約時候，聖殿象徵神之所在，他們來到聖殿中朝見神，是為敬拜。( 參看詩篇八十四：1 - 4，九十五：6 等 )

(二) 朝見神時人的回應，這包括下拜、認罪、承諾、順服、讚美等。( 參看詩篇九十六：4，8：九十九：9 )

- b) 或許你會問，昔日信徒是往聖殿朝見神，今日又如何呢？

請細心閱讀約翰福音四：21 - 24。

- i) 據 v.21 所載，我們是否在某地方才可以朝見神？

- ii) 我們怎樣才可以朝見神？

v.21

v.23 - 24

- iii) 什麼是「心靈和誠實」？

( 註 ) 心靈應譯作聖靈

誠實應譯作真理 ( 耶穌說：我就是真理 ) \_\_\_\_\_

結論：我們是可以隨時隨地，靠著心中的聖靈和我們救主朝見神，聆聽祂的聲音，目睹祂的榮光。

- c) 我們朝見神時，應有何回應？( 請勿忘記，敬拜就是人目睹神的榮光，慈愛和偉大作時出的回應 ) 據聖經所載，我們可以分為兩大類。

第一類：

請看以下聖經；你能否看出第一類的回應是什麼？

- i) 列王紀下十七：36 \_\_\_\_\_  
歷代志下二十：18 \_\_\_\_\_  
馬太福音二：11 \_\_\_\_\_  
啟示錄四：10 \_\_\_\_\_

- ii) 現在讓我們看看「敬拜」這字的涵義。

希伯來文 *hishshawah* 是俯伏下拜之意。

希臘文 *proskuneo* 及 *gonupeteo* 都是俯伏下拜之意。

所以第一類回應是俯伏敬拜，這包括讚美、謙卑順服、認罪、及感恩。

第二類：

請看以下經文，你能否看出第二類的回應是什麼？

- 詩篇一百一十六：16 \_\_\_\_\_  
羅馬書十二：1 – 2 \_\_\_\_\_

請留意，希伯來文 *abodah* 亦可譯作敬拜。它本來的意思是服侍，事奉。同樣的，希臘文的 *lotreuo* 亦可譯作敬拜，而其原意是事奉，工作。所以，敬拜就是事奉，因人朝見神時，其自然回應便是服事祂。

- d) 或許有人會問道，神既是無所不在，只要我們以「心靈和誠實」( 即是聖靈和真理 ) 敬拜便可，這又何必一定要參加崇拜，一同敬拜主呢？我可否一個人在裡敬拜，這豈不是一樣嗎？你以為這講法有沒有道理？ \_\_\_\_\_

( 參看希伯來書十：25，這裡所謂聚會是指集體崇拜 )

## 總結：

- 1) 敬拜是當人朝見神時，聽到祂的聲音，目睹祂的榮光，感受祂的大愛，從而有所回應。

這回應一方面是謙卑俯下拜，另一方面是服事祂。我們既要有個人敬拜，也要有集體

崇拜，因為這是主所吩咐的。

- 2) 主日崇拜不是講道聚會，雖然講道是重要，因為敬拜就是聆聽主的聲音。但同樣敬拜也是對主的回應，單聽道而沒有回應的不是敬拜。
- 3) 敬拜不單是頭腦知識方面（去明白神及祂的話語）也是有感情的，因為敬拜涉及人對神的大愛及聖潔之回應。
- 4) 敬拜的重點不是個人的經歷，也不是滿足一己之需要，而是以神為中心的。

從以上的結論看，你以為個案一與個案二的教會在敬拜上有何問題？

個案一的教會\_\_\_\_\_

個案二的教會\_\_\_\_\_

### <三> 凡到主面前來的，應當...

- 1) 傳道書五：1 – 7 列出敬拜三大要素，凡到主面前來的，就要注意三個金科玉律，究竟這是什麼？
  - a) v.1 \_\_\_\_\_
  - v.2 - 3, 7 \_\_\_\_\_
  - v.4 - 6 \_\_\_\_\_

- 2) 首先我們看看第一個金科玉律，我所謂「近前聆聽」。( v.1 )

- a) 這裡所謂「謹慎腳步」是什麼意思？

（註：謹慎一字，希伯來文本來是解作醒目，「醒目」，不打瞌睡）

你以為以下的態度是否「謹慎」？

	是	否	你是否這樣
- 崇拜時雲遊	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- 崇拜時打瞌睡	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- 機械式的去崇拜	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- 跟牧師，因只喜歡他講道	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

- b) 什麼是「愚昧人的獻祭」？為什麼這是惡的？

（請參看希伯來書十三：15，這裡所謂祭是指說話。）

- c) 這裡告訴我們，當我們來崇拜時，應持什麼態度？我們怎樣可以預備自己，近前聆聽神的話？

\_\_\_\_\_

3) 第二個金科玉律是「寡言安靜」。

a) 在 v.2 – 3 中，聖經吩咐我們在神面前切勿做兩件事，這是什麼？

第一件 v.2 \_\_\_\_\_

第二件 v.3 \_\_\_\_\_

b) 為什麼我們不可冒失開口，也不可心急發言？

( 參看雅各書三：1 – 12 )

c) 何以事務多會令人作夢？而這又為什麼不好呢？( 這裡所謂作夢是指發白日夢 )

d) 如果我們在崇拜時話多夢多，會有何後果？( v.7 )

e) 這是否你的弱點？你會如何改善呢？

4) 第三個金科玉律是「一言既，出永不反悔」。( v. 4 - 6 )

a) 崇拜不單是聆聽，也是人的回應？v.4 告訴我們這應是什麼回應？

b) 我們立志 ( 許願 ) 的態度應該是怎樣的？

c) 聖經給我們一個極嚴厲的警告，這是什麼？

5) 據 v.7 所載，敬拜神至重要的條件是什麼？

### 總結：

當我們去崇拜時，應注意下列事宜：

- 1) 早些返教會，坐下安靜自己，以便聆聽神的話。
- 2) 坐下時，自己可默禱，或是默想祂的救恩、創造、榮美、心裡可以默默的唱詩讚美感恩。
- 3) 望望週圍的弟兄姊妹，個別為他們禱告，這是一種事奉。
- 4) 學習聆聽上主聲音，從唱詩，代禱、分享、講道中聆聽上主聲音。
- 5) 回應神的聲音、立志、許願。
- 6) 存敬畏的心。

#### <四> 敬拜的內容

敬拜既是人對神的活現一種回應，( Human response to the Divine presence )，就應當包括下列幾方面：

- 1) 希伯來書十三：15 \_\_\_\_\_
- 2) 詩篇九十六：1 - 2 \_\_\_\_\_
- 3) 以賽亞書六：5 \_\_\_\_\_
- 4) 傳道書五：1 \_\_\_\_\_
- 5) 羅馬書十二：1 \_\_\_\_\_
- 6) 腓立比書四：6 \_\_\_\_\_
- 7) 哥林多前書十六：2 \_\_\_\_\_
- 8) 傳道書五：4 - 7 \_\_\_\_\_

試檢查你的敬拜生活，你有沒有在敬拜時作下的回應？

- |      |                          |
|------|--------------------------|
| 讚美   | <input type="checkbox"/> |
| 唱詩   | <input type="checkbox"/> |
| 認罪   | <input type="checkbox"/> |
| 聽道   | <input type="checkbox"/> |
| 立志   | <input type="checkbox"/> |
| 禱告代求 | <input type="checkbox"/> |
| 事奉   | <input type="checkbox"/> |

#### <五> 功課

- 1) 實踐本課所提出的敬拜須知 ( 題三之結論 )。
- 2) 檢查一下你的敬拜生活。
  - a) 你是否感受到你是朝見神。
  - b) 當你朝見神時，你的回應是什麼？

## 第二部

### 基督徒品格的培育

#### ✧ 認識自我

( 研經，詩篇 139 篇 )

#### ✧ 處理黑暗面

( 研經，約翰福音五：1-13 )

#### ✧ 閱讀

Gene Getz ! The Measure of Man /  
Woman



## 第一課

### 經文：詩篇三九篇

#### <一> 引言

- 1) 美國心理學家 ELLEN GOODMAN 曾經寫過一篇很有趣的文章，題目是：《你憎恨你自己嗎？你不接納你自己嗎？你錯了，因為你所憎恨的並不是「真正的你」。》年幼時你十分單純，要吃便吃，要睡便睡，要如廁就如廁。後來漸漸長大，你開始懂得去聽，也開始曉得思想，問題就來了。有一位叔叔到訪，寒暄幾句，一見到你，便下評語說：「為甚麼這個孩子長得那麼黑，那麼瘦？完全不像她姊姊嘛！」啊！你開始明白：「原來我是又黑又瘦的醜八怪，完全不像姊姊那麼漂亮，叔叔不喜歡我。」跟著，你又聽到媽媽說：「這個孩子很頑皮，很反叛，我以前照顧她姊姊時舒服多了。我真不明白這個頑皮女一個晚上為甚麼會醒四、五次，我真是被她弄到筋疲力倦！」於是你又認識自己多一點：「啊！原來我不單又黑又瘦又醜，也很頑皮和反叛，媽媽不喜歡我！」還好，爸爸最後加上一句：「其實這很正常嘛，有哪個孩子不頑皮的？我小時候也是這副模樣！」你聽了心裡感到舒服一點：「啊！原來爸爸和我一樣，小時候都是又瘦又醜又頑皮的。」

隨著年紀漸大，你聽到別人對你的評價就越多，因此對「自己」的認識也不斷增多。

「坐要坐正，站要站直，怎麼你總是不聽話的。」「吃飯不要吃得那麼快，要斯文點，看你這麼粗魯！」「這條數學題那麼簡單，為甚麼你總是不明白，這麼蠢！」於是你越不喜歡「自己」了。然而，事情並非一面倒的，有時候你又發覺自己是一個不錯的人，老師稱讚你，同學羨慕你，你開始有點迷惘了，你發覺在你裡面有兩個「我」，或甚至超過兩個「我」，他們常常大打出手，水火不容。當你放假時，一個「我」對你說：「這個月來那麼辛苦，也應該鬆弛一下，盡情享受了！」於是你整天看電視，看得入神；另一個「我」卻說：「你真是 TV 大王，太懶惰了！」又比如作丈夫的當太太叫你洗碗時，一個「我」對你說：「我很喜歡洗碗！」但另一個「我」卻隨即反駁說：「為甚麼你那麼怪，竟然喜歡洗碗，其實你只是怕太太罷了！」

GOODMAN 說得不錯，其實，我們所謂的「自我形象」，只是別人對我們的評價。別人的評價高，我便自大；評價低，我便自卑。而這些評價的標準，往往是根據俗世的價值觀：美貌、智慧、家財等來衡量。這種量度法既不正確亦頗為殘忍。

- 2) 這種既自大復自卑的心態，往往困擾著我們，阻礙我們成長並與人建立和諧的關係。我曾聽過一個故事，有一個人視力很有問題，凡他所見到的，盡都是大的。就是一隻小螞蟻，在他眼中看來都儼如一隻巨獸。當他看到別人巨大的身型，自然便覺得自己渺小無能，非常自卑，也非常痛苦。最後，他忍受不了，跑到診所要求醫生幫助。經過檢查後，醫生發覺他的問題很簡單，原來他是戴了一副放大的眼鏡，所以看到的東

西都放大了。於是，醫生替他換上另一副眼鏡。果然，換了眼鏡後，這個人竟發覺他所看到的東西都是細小的，以前看到螞蟻以為巨象，現在看到巨象儼如螞蟻。他開心極了，覺得身邊細小的事物，襯托出自己的巨大，自卑感因此一掃而空，走起路來挺起胸膛。原來醫生給他換了一副縮形眼鏡，使他一下子覺得自己不可一世。

這一天，他走到馬路，看到迎面而來的一輛貨櫃車，再定睛看時，噢，不過是一輛如玩具般大小的貨櫃車而矣。他不走不避，昂然站在馬路上，笑迎「玩具車」。而結果自然可想而知，這個「自大」的人終於命喪於四輪之下。

## <二> 經文分析（詩篇三九篇）

### A) 不用躲藏，因為神是知道你的（1~6節）

- 1) 自卑的人很喜歡把自己收藏，不敢與人交往，孤立自己。他覺得人家樣樣好，對比下自己相形見绌，不如收藏自己，倒還安全得多。收藏自己有許多方式，孤立自己是最普遍的做法，而有些人則喜歡扮演小丑角色，引人發笑，讓人家的注意力集中在笑料上，那麼他就可以成功地掩飾了真正的自我。這種「小丑」生涯其實是很痛苦的。
- 2) 詩篇三九篇 1~6 節的主題很明顯，詩人叫我們不用躲藏，因為神是知道你的。我們留意詩人怎樣形容神對我們的認識：

1 節「鑒察我，知道我。」這裏所謂「鑒察」有細心搜查、尋找之意（SEARCH），而希伯來文「知道」一詞，不單指頭腦的認識，還有「愛」，「親近」，「了解」之意。如創世記四章 1 節說到亞當「認識」夏娃，中文譯作「同房」，實在原文是同一個字。神是了解我們的，祂親近我們，鑒察我們，我們是躲藏不了的。

2 節上「我坐下，我起來，你都曉得。」第 1 節說到神對我們本身的認識，這裡則說到神認識和了解我們的所作所為。無論是坐下、起來、走路、躺臥（3 節上），神都曉得與細察。因此第 3 節說：「你也深知我一切所行的。」這裏所說的「細察」、「深知」，是指到神不但曉得，更能分辨我們內心的動機。“DISCERN”（細察）含有洞悉內在動機的意思，所以我們是無法在神面前躲避的。

2 節下「你從遠處知道我的意念。」神不單認識我們本身和我們的行動，祂也知道我們內心的意念。我們內心的意念、思想、計劃，永遠逃不過神的眼目，祂從遠處就知道了。

4 節「我舌頭上的話，你沒有一句不知道的。」神亦知道我們舌頭所講的每一句話，無論是咒詛的、罵人的、淫褻的、毀謗的、空話、自誇的話、諂媚的話，神都知道。

- 3) 試想，當你知道有一個人知道你的一切，在他面前，你無所遁形，你會有何感受？你

會否感到非常不自然，毫無安全感呢？但詩人的反應並非如此，他驚訝和感恩，第 6 節「這樣的知識奇妙，是我不能測的，至高，是我不能及的。」為甚麼詩人會有這樣的反應呢？

- a) 他知道神是接納他，愛他的。第 5 節「你在我前後環繞我，按手在我身上。」神細察我們，不是為要找我們的錯處，然後取笑我們，懲罰我們。相反的，祂要保護我們（前後環繞我），關懷和鼓勵我們（按手在我身上）。所以，詩人的反應，是驚訝神的慈愛與保護。
- b) 詩人不但知道神愛和接納他，他與神有一種非常親密的個人關係。詩人稱耶和華為「你」，是一種「你」和「我」的關係（THOU-I-RELATIONSHIP），這種關係超越一切的驚懼。

- 4) 自卑的人總害怕別人的了解。他怕別人越了解自己，便會拒絕自己，輕看自己。但神了解我們一切，卻接納我們，關懷我們。創造萬物的主宰尚且這樣愛和接納我，我又何必自卑呢？

B) 不用逃避，因為神是關心你的（7~12 節）

- 1) 人不但喜歡躲藏，更喜歡逃避。其中一個最好的逃避方法，就是逃到人堆當中。香港人所謂的「埋堆」，便是這個意思。為了不想被人拒絕，最好的方法便是「跟風」，人人吸毒，我便吸毒；人人拍拖，我也去拍拖；人人有性經驗，我也不甘後人；人人穿名牌，我也要穿名牌。其實，這是自卑感作祟，不敢面對自己的表現。
- 2) 然而，逃避是沒有用的，因為神不但無所不知，祂也無所不在。7~8 節「我往哪裏去躲避你的靈？我往哪裏逃，躲避你的面？我若升到天上，你在那裏，我若在陰間下榻，你也在那裏。」在這幾節聖經中，詩人用了一連串對比：天上和陰間，將來的世界（天上、陰間）和現在的世界（海極，第 9 節），此地和海極；無論在哪兒、哪時、哪方，神都是無所不在的。
- 3) 或許你以為詩人一定或多或少會感到恐懼。想像一下，如果有一個，無論你到哪裏，做任何事，他都知道，這令你覺得毫無安全感，像個「透明人」般難受。然而，詩人並沒有這樣的感覺，因為他曉得神是關懷他的，神無時無地不在保護著他。
- 4) 詩人怎樣形容神的悉心照顧呢？9~12 節「我若展開清晨的翅膀，飛到海極居住，就是在那裏，你的手必引導我；你的右手也必扶持我。我若說：黑暗必定遮蔽我，我周圍的亮光必成為黑夜；黑暗也不能遮蔽我，使你不見，黑夜卻如白晝發亮。黑暗和光明，在你看都是一樣。」

詩人之所以不懼怕神，有兩個原因：

- a) 神的慈愛 - 第 9 節提到「若展開清晨的翅膀，飛到海極居住」，這裡是指清晨的曙光，遠射到海極之處，尤如展開的翅膀一樣。意思是說就算我像光速跑得那麼快那麼遠，也逃不過神的手。

然而，值得欣慶的是，神的手並不是責罰的手、懲治之手，而是引導和扶持的手。

( 參第 10 節 )

- b) 神的大能 - 11 節「我若說：黑暗必定遮蔽我，我周圍的亮光必成為黑夜。」「遮蔽」一字，原文含有「損傷」、「蹂躪」之意，所以這裡不但是指黑夜，更指生命中灰暗的日子。可是，就是在這些艱難的歲月中，「黑暗也不能遮蔽我，使你不見，黑夜卻如白晝發亮。黑暗和光明，在你看都是一樣。」( 12 節 ) 神是滿有能力的主宰，對祂來說，黑暗或光明並無分別，無論在甚麼情況下，祂都照顧、關懷及保守。

C) 不要自卑，因為你是神創造的 ( 13~16 節 )

- 1) 據心理學家 JAMES DOBSON 分析，一個人之所以自卑，往往與他的價值觀有關，而他的價值觀則深受大眾傳媒及世俗的影響。究竟我們的社會是如何衡量一個人的價值呢？DOBSON 列出兩個非常重要的因素：

- a) 美貌 - 我們從小已明白美貌對我們的重要性。一個漂亮的嬰孩，人人爭著逗他玩，而一個醜陋的嬰孩呢？有人理睬他才怪！孩子年紀稍長，在學校聽《醜小鴨》的故事。故事內容講述醜小鴨因樣子醜陋，遭受其他動物排斥，然而有一天，這隻醜小鴨終於變成美麗的天鵝，令其他動物十分羨慕。我奇怪這故事的結局並不是推崇醜小鴨有甚麼美德，令其他動物感動和尊敬，而是強調美貌的重要。孩子聽了這故事，都夢想有一天他們會變成美麗的公主或是英俊的王子。到了青少年期，開始與異性交往時，美貌變得更重要了。若是長得其貌不揚，加上體重超過二百磅，在同輩間淪為笑柄，更別奢望得到異性垂青了。甚至連父母也會奚落說：「看你這副長相，有男孩子喜歡你才怪！」一聽這些話，人就自卑了。

- b) 才幹 - 除了美貌外，社會人士也會以才幹來衡量我們的價值。他們以我們的職業、學位、薪金、社會地位來衡量我們。如果你是一個既醜又蠢，在社會上沒有地位的人，心裡就會有極大的自卑感，終日抬不起頭來。然而，才幹和美貌並無一個絕對的標準，都是相對性的，而且十分主觀。特別是當我們跟人作比較時，會發現「一山還有一山高」。我們本以為一些長相不俗，兼有學問和地位的人不會自卑，但事實告訴我們，當他們與人比較時，也同樣會自卑，自覺不如人。

- 2) 但聖經告訴我們，我們每一個人都是神獨特的創造，是神認為「最好」的，無論我們的外貌或才智，都是神的精心傑作。拒絕自己，即是拒絕神的創造，也可以說是拒絕神。詩篇一三九篇 13~16 節提出四個 R，可以幫助我們解除自卑的困擾。

- a) REALIZE，即是體驗、了解。體驗些甚麼呢？13 節「我的肺腑是你所造；我在母腹中，你已覆庇我。」首先是體驗我們都是神創造的，而且是美好的創造。肺腑，原文是「腎」，希伯來人以為腎是人一切感情、思想之中樞。換言之，我們的性格、內心的感情、思想都是神的創造。至於在「母腹」中，則指人在母腹成長，他的五官、四肢、外貌、體形也都是神所創的，我們在祂覆庇下成長。體驗到這一點，我們就更容易接納自己了。
- b) REMEMBER，即是常常牢記在心。單單體驗我們是神精心創作的還不夠，我們還要常常牢記在心：「我要稱謝你，因我受造，奇妙可畏；你的作為奇妙，這是我心深知道的。」( 14 節 ) 這節經文原文是現在式，即是說現在我們這個成長的過程，也是神奇妙的作為。若我們以稱謝和感恩的心，代替埋怨和不滿，自卑感亦會一掃而空。
- c) REFUSE，即是拒絕的意思。拒絕甚麼呢？拒絕與人比較，所謂「人比人，比死人」。其實，我們每一個人都是神獨特的創造，15~16 節形容這創造的過程：「我在暗中受造，在地的深處被聯絡；那時，我的形體並不向你隱藏。我未成形的體質，你的眼早已看見了；你所定的日子，我尚未度一日，你都寫在你的冊上了。」留意詩人是用第一身「我」，表示這創造是非常獨特和個人化的。神不會隨意造我們，我們更不是複製品，乃是神的精心傑作。我們無須與人比較，更不必自卑。
- d) RESPOND 即回應。面對這樣奇妙的真理，我們的回應甚麼呢？詩人的回應包括：
- (一) 稱謝和感恩——為神的創造和照顧稱謝感恩。( 14 節 )
  - (二) 欣賞和接納——詩人面對這奇妙的創造，欣然接納。
  - (三) 有勇氣改正一些不好的地方——正如詩人在 23~24 節的禱告說：「神啊，求你鑒察我，知道我的心思，試煉我，知道我意念，看在我裏面有甚麼惡行沒有，引導我走永生的道路。」這也應是我們每一個人的禱告。

### <三> 主旨

藉詩篇一三九篇，認識自卑感的成因和克服方法。

### <四> 問題討論

#### A) 查經討論 ( 此部請勿超過三十分鐘 )

以下是一個自我形象的小測驗。請誠實回答以下二十九題問題，並選出其中一個答案。至於第 26 題，請找兩個相熟的組員，請他們在 a、b 和 c 每一項中，各選一個最適合的形容詞來形容你，然後比較他們和你的答案，一個不同加 1 個 D，若六個都不同則加 6 個 D。

自我形象測驗

- 1) 當一個異性的朋友發現和告訴你,你是一個很有吸引力的人時,你當時的反應是.....
  - a) 不詫異,因為這是你所意料中的事
  - b) 很開心,但懷疑他是不是真的
  - c) 很開心,並有點感到意外
- 2) 你是否覺得你父母很威嚴,你很難在他們面前開懷歡笑?
  - a) 不是
  - b) 有時
  - c) 是
- 3) 若環境許可,你想過「轉行」?
  - a) 很少
  - b) 有時
  - c) 時常
- 4) 若在第三題,你的答案是 b 或 c,你想轉行的工... ..
  - a) 與你現在所做的工有同等的社會地位
  - b) 比你現在所做的工有更高的地位
- 5) 當你將要接受一個從未擔當過的新任務,有朋友對你說:「我真希望有你的自信」。你反應如何?
  - a) 接受這稱許
  - b) 客氣地說自己不是很自信,但卻抱樂觀態度
  - c) 「你以為啦,我現在非常緊張,毫無自信!」
- 6) 你有機會下午不用上班,或是獨個兒離開自己的家,你會... ..
  - a) 真真正正享受一個愉快的下午
  - b) 開心,但有點內疚
  - c) 很內疚,不能享受何樂趣
- 7) 你是否覺得別人不欣賞你的好處?
  - a) 不覺得
  - b) 有時覺得
  - c) 常常有此感覺
- 8) 當你發怒時,你通常... ..
  - a) 忍著,不爆發出來
  - b) 直接地表達出來

- 9) 若在第八題的答案是 a，你是否覺得人人都以為你若無其事，只有你知道自己內心正極憤怒？
- a) 不覺得
  - b) 有時
  - c) 常常
- 10) 若第八題的答案是 b，你是否覺得人人都以為你是一個強人，而其實你當時是非常沒有安全感的？
- a) 很少
  - b) 有時
  - c) 時常
- 11) 你是否有時感到你只是扮演一個「父母」、「子女」或「工作者」的角色，而不是真正的父母、子女或工作者。
- a) 很少
  - b) 有時
  - c) 常常
- 12) 以下哪一項最適合你？
- a) 我知道我的恩賜為何，我也正使用這些恩賜。
  - b) 有時我感到可以做得更好，但我也頗滿意我的表現。
  - c) 若我盡力去做，我可以做到，只是沒有人給我機會。
- 13) 當你和好友分享內心的感受時，他會否說：「我從不會想到你是這樣的。」
- a) 不會
  - b) 很少
  - c) 有時
- 14) 你想做一件事，又沒有壓力催迫你，你會... ..
- a) 立即做完
  - b) 雖間中會不集中,但很快就會繼續做
  - c) 不集中，久不完成
- 15) 當有人表示不喜歡你時... ..
- a) 接受一個事實，不是人人都會喜歡你的
  - b) 你會想是否得罪了他
  - c) 以為他一定是妒忌你

- 16) 你是否怕會誤人，令人失望？
- a) 很少
  - b) 有時
  - c) 常常
- 17) 過海關時，海關人員打開你的行李，大肆搜查，而你並沒有攜帶任何違禁品，你會... ..
- a) 不高興，因為阻遲你了
  - b) 覺得幸好自己沒有犯法
  - c) 緊張及驚惶，不知是否自己做錯了甚麼
- 18) 你是否有發白日夢？
- a) 不是很多
  - b) 有時
  - c) 常常
- 19) 若第十八題的答案是 b 或 c，你的夢... ..
- a) 與現實不是相距太遠
  - b) 幻想自己力大無窮，人人都服了你，你可以通行無阻
- 20) 在過去兩年，有沒有人對你性格的評價，是你意料之外的？
- a) 沒有
  - b) 只有一、兩次
  - c) 有
- 21) 當你工作出了錯，或是燒焦了飯，你會... ..
- a) 了解到人人都會犯錯，不足介懷
  - b) 要再三告訴自己，這不是大不了的事
  - c) 很內疚和自衛
- 22) 當有人給你麻煩或中傷你，你會... ..
- a) 感到不舒服，但瞬即忘掉
  - b) 很不容易忘記這些傷痛及怨恨
  - c) 想報復
- 23) 你要參加面試或考試，而你亦預備得很好，你會... ..
- a) 有點緊張，但預備盡力而為
  - b) 有時滿有自信，有時卻非常緊張
  - c) 懷疑自己的能力



- 24) 當你對你的工作或鄰居認真不滿時，你會... ..
- a) 辭職或搬家，越快越好
  - b) 不知所措，拿不定主意，但最後仍會「走人」
  - c) 覺得好像跌落了陷阱，不能做甚麼
- 25) 當你花了金錢及時間在一件事上，而這件事卻沒有成功，你會... ..
- a) 找出哪裏出了錯，並有所學習
  - b) 告訴自己以後一定要小心才行
  - c) 只覺得不「好彩」，下次運數會不同
- 26) 以下哪一項形容最適合你？找兩個人，問他們哪個形容詞最適合你。
- a) 不緊張或緊張
  - b) 怕羞或不怕羞
  - c) 不小心及大意或小心
- 27) 朋友和你爭吵，而你覺得他在無理取鬧。你會... ..
- a) 直斥其非，理直氣壯地講出你的理由
  - b) 讓他一半
  - c) 感到憤怒及傷痛，但盡法避開，不與他衝突
- 28) 你是否覺得你做甚麼事都有人照顧你？
- a) 不是，你只能靠自己
  - b) 只能到某一程度，因為不能事事靠人
  - c) 是
- 29) 你是否覺得你的生命受人支配？
- a) 不覺得
  - b) 有時
  - c) 時常

### SCORES ( 分數 )

- |                       |                       |
|-----------------------|-----------------------|
| (1) a. 0 b. 1D c. 2D  | (18) a. 0 b. 1P c. 2P |
| (2) a. 0 b. 1G c. 2G  | (19) a. 1P b. 2P      |
| (3) a. 0 b. 1P c. 2P  | (20) a. 0 b. 1D c. 2D |
| (4) a. 1P b. 2P       | (21) a. 0 b. 1G c. 2G |
| (5) a. 0 b. 1D c. 2D  | (22) a. 0 b. 1P c. 2P |
| (6) a. 0 b. 1G c. 2G  | (23) a. 0 b. 1D c. 2D |
| (7) a. 0 b. 1P c. 2P  | (24) a. 0 b. 1G c. 2G |
| (8) a. 0 b. 0         | (25) a. 0 b. 1P c. 2P |
| (9) a. 0 b. 1D c. 2D  | (26) a, b & c: 若你的答案與 |
| (10) a. 0 b. 1D c. 2D | 你的朋友有異,則加 1D ,        |
| (11) a. 0 b. 1G c. 1G | 每一個不同加 1D , 換言        |
| (12) a. 0 b. 1P c. 2P | 之, 六個都不同則 6D 了。       |
| (13) a. 0 b. 1D c. 2D | (27) a. 0 b. 1G c. 2G |
| (14) a. 0 b. 1G c. 2G | (28) a. 0 b. 1P c. 2P |
| (15) a. 0 b. 1P c. 2P | (29) a. 0 b. 1G c. 2G |
| (16) a. 0 b. 1D c. 2D |                       |
| (17) a. 0 b. 1G c. 2G |                       |

### 分析

D 的分數 0 – 4 D = 自己對自己的看法與人對你的看法差不多

5 – 10D = 自己對自己的看法低過人對你的看法

11 – 17D = 非常自卑, 極看不起自己

G 的分數 0 – 4 G = 成熟, 不像孩童一樣容易感到內疚

5 – 10G = 不大成熟, 尤其有危機時; 自卑

10G 以上 = 像孩童一樣, 不大成熟, 而且對自己過分苛求

P 的分數 0 – 4P = 成熟, 獨立

5 – 10P = 不太獨立, 仍受過去的創傷影響

10P 以上 = 不獨立

總分 ( 加以上三個分數 ) 0 – 15 = 好的自我形象

16 – 30 = 不錯

31 – 40 = 不大好

40 以上 = 自卑

- 做完小測驗後看分析, 請組員分享一下他們所得的結果和感受。
- 略引述「引言」所說, 作本課查經的導言。

B) 不用躲藏，因為神是知道你的 ( 1~6 節 )

- 1) 自卑的人往往喜歡把自己收藏，甚至孤立自己，你以為原因何在？

---

---

- 2) 你是否一個很喜歡把自己收藏，很怕與人交往的人？為甚麼？

---

---

- 3) 詩篇三十九篇 1~6 節叫我們不用躲藏，原因是甚麼？

這裡所謂「鑒察我」，「知道我」又是甚麼意思？

神知道我們些甚麼？

---

---

- 4) 試想，當你知道有人得悉你的一切，在他面前你無所遁形，你有何感受？

詩人的反應如何？為甚麼他會如此反應？

---

---

- 5) 何以認識「神無所不知」這真理，可以解除我們的自卑感？

---

---

C) 不用逃避，因為神是關心你的 ( 7~12 節 )

- 1) 人總喜歡「埋堆」和「跟風」，這與自卑感有沒有關係？

你是否也是一個很喜歡逃到人堆中的人？

---

---

- 2) 7~12 節叫我們不用逃避，原因何在？

---

---

- 3) 當你知道有人常在你左右，你無法逃過他的眼光，你會有何感覺？詩人又有何反應？

---

---

- 4) 詩人一點也不懼怕，為甚麼？

---

---

D) 不要自卑，因為你是神的創造 ( 13~16 節 )

- 1) 你是欣賞接納 / 憎恨拒絕你的外貌、才幹、職業和社會地位？

為甚麼這些東西對我們那麼重要？\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

- 2) 聖經告訴我們不用自卑，13~16 節給了我們一些甚麼提示？

\_\_\_\_\_

- 3) 這裡提出一個四 R 解除自卑感的方法

第一個 R 是 Realize，即體驗和了解。究竟我們要體驗些甚麼？( 參 13 節 )

\_\_\_\_\_

第二個 R 是 Remember，即常牢記在心。我們要牢記甚麼我們心中？( 參 14 節 )

\_\_\_\_\_

第三個 R 是 Refuse，即拒絕。我們又要拒絕些甚麼？

為甚麼我們不須與人比較？( 參 15~16 節 )

\_\_\_\_\_

第四個 R 是 Respond，即回應。詩人面對神的無所不知，無所不在，及祂奇妙的創造，有何回應？( 參 6、14 及 23~24 節 ) \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

- 4) 請分享你從經文中的得著。你對自己的看法有沒有一些改變？\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

## 第二課

### 經文：約翰福音五章 1~14 節

#### <一> 引言

美國有一個黑人孩子，住在白人區內。他有一個很怪的習慣，就是每逢上學時，總喜歡戴著手套，即使夏天也是如此。因此，他到四年級時，還未能學會好好握筆寫字，無論老師怎樣勸他，向他解釋，他總是不肯除掉那手套。老師只好去找學校的心理輔導員幫忙，終於發現真正的原因。原來這孩子是區內唯一的黑人，其他的都是白人。他戴著手套，就是逃避看到自己黑色的皮膚，把自己當作白人，逃避現實。

這就是人性格的黑暗面。對這個黑人小孩子來說，自卑是他的黑暗面，但對你我來說，可能是自卑，也可能是自大，或是人際關係、脾氣、缺乏自律、惰性等，這些都是我們不肯面對的黑暗面。然而它們卻嚴重響我們的生命力，並與人關係，甚至妨礙我們發揮潛質。本課透過研讀約翰福音一段經文，教導我們面對自己性格的黑暗面，不再逃避，努力勝過。

#### <二> 經文分析（約翰福音五章 1~14 節）

##### A) 一個病了三十八年的人（2~7 節）

- 1) 首先，我們看看這故事的主人翁，聖經告訴我們他是一個病了卅八年的人。究竟他患了甚麼病呢？這方面聖經卻沒清楚交代，這是極少有的。因為當聖經描述耶穌醫病行神蹟時，總會說明病者患了甚麼病，就是在第 3 節經文，也有交代其他病人是瞎眼的、癱腿的、血氣枯乾的，惟獨是到這個患病卅八年的病人時，卻沒有其他補充的說明。然而，從第 7 節這病人回答耶穌的話中，至少我們可以知道：
  - a) 他不是聾啞的，因為他能聽也能講。
  - b) 他不是瞎眼的，因為他看到池水被攪動。
  - c) 他不是完全跛的，因為他說：「我正要去的時候，就有別人比我先下去。」他至少能自己走動。還有，希臘文這個「病」字亦可解作「軟弱」或「廢人」。
- (2) 6 節「耶穌看見他躺著，知道他病了許久，就問他說：『你要痊愈嗎？』」耶穌問得有點令人摸不著頭腦，有哪個病人是不願意痊愈的呢？耶穌這樣問非多餘？更奇怪的是，這病人似乎不覺得突兀，他只自衛的說：「先生，水動的時候，沒有人把我放在池子裡；我正去的時候，就有別人比我先下去。」（他沒有反駁耶穌說：「你這話真多餘，我不想痊愈，就不會來這裏等候啦！」）
- (3) 究竟這病人在這池子旁躺多久，我們不知道，但照經文來看，他一定在那兒等候了相當的日子。為甚麼他等了這麼久還未得痊愈呢？現在讓我們看看他那似是而非的解釋：

- a) 「水動的時候，沒有人把我放在池子裡。」他周圍的人是誰？聖經告訴我們，是瞎眼的、癱腿的和血氣枯乾的，這些人的情況可能比他更差，那麼他又怎能期望他們把他放在池子裡呢？這樣不切實際的期望與做白日夢沒有多大分別。
  - b) 「我正去的時候，就有別人比我先下去。」換句話說，他躺身之處與那池是有一段距離的。但叫我們奇怪的是，假如這個人真想痊愈，他就不會那麼被動的遠遠躺著，他大可以先行走或爬到池邊，留意水面的動靜，一發覺水動，便跳下去，這樣多作嘗試，總有成功的一天。然而，他只在那兒躺著，期望神蹟出現。這也是一個不切實際的白日夢，難怪耶穌一語道破說：「你要痊愈嗎？」
- (4) 今天許多人也像這個患病三十八年的病人一樣，沒有或不敢去面對自己性格的黑暗面 - 或自卑自大，或難以與人相處，或缺乏自律。不去面對，也不去處理，一拖就無了期地拖延下去，像那病人一樣，依然故我地在池子旁邊躺著。

#### B) 跳下去 ( 2~7 節 )

現在讓我們研究一下為甚麼這病人不積極的尋求痊愈。

- 1) 首先，我們來看看這地方。這是在耶路撒冷靠近羊門的一池子，希伯來話叫作畢士大，意思是憐恤的屋 ( HOUSE OF MERCY )。而「池」字也很有趣，希臘文這個字“ Kolumbithron” 來自其動詞“ kobumban” ，意思是「跳下去」。換言之，畢士大池直譯便是跳下去就得痊愈的意思。
- 2) 「跳下去」絕不是一件易事。記得我們的孩子還小的時候，剛學懂了游泳，於是我便教他們跳水。哥哥爬上跳板，距離水面約有六呎。當時他心情非常興奮，但當他往池子一望，嘩！那麼高，他呆呆站著，不敢跳下，最後更垂頭喪氣地轉身離開。還是妹妹膽子大，一下子就爬上了跳板，然後閉上眼睛，把心一橫，「撲通」一聲跳下去。當她從水裡上來時，大聲對哥哥：「很好玩！很好玩！」無奈哥哥始終不嘗試。
- 3) 有人說：「信心是跳躍。」這話是真的，信就是跳下去。可能這病人心裡想：「水動時，首先跳下去的便可痊愈？哪有這麼便宜的事？我還是先冷眼旁觀，按兵不動，找個好位置躺著看。」他就這樣一躺躺了卅八年。又或許他心裡想：「假如我跳下去，我身體孱弱，游不回來，豈不是白白給淹死？」又或是：「我跳下去，但如果有人比我快那麼一點點，到時候我不但得不到痊愈，連衣服、襪子都弄濕了，多不划算呀！還是先等著，到有十足把握時才跳下去。」難怪主耶穌對他說：「你要痊愈麼？」
- 4) 我們面對自己性格的黑暗面或陋習，有時候也會像這個病人一樣，不敢跳下去，憑信心面對。一些未信主的朋友，更會像這病人一樣想：「等等看，時機還未成熟，沒有十分把握，還是保持現狀吧！」誰知道一保持就保持了卅八年。

### C) 好一個藉口 ( 7 節 )

- 1) 當耶穌問他：「你要痊癒麼？」他並沒有向耶穌剖白自己內心的掙扎、矛盾和疑問，反而找藉口自圓其說，因為他面對不了自己的軟弱。
- 2) 首先，他說：「水動的時候，沒有人把我放在池子裏。」把責任推在別人身上，是最上乘的方法。他沒有想過周圍的人，大部分比他更軟弱，更需援助。他明明在推卸責任。多少時候，我們也會像他一樣，把性格上種種陋習歸咎他人。
- 3) 然後，他又說：「我正去的時候，就有別人比我先下去。」意思是說：「耶穌呀，我這麼久還沒有痊癒，不是我的責任呀！我也曾嘗試過，只不過我正要去的時候，有人比我先走一步，沒辦法啦！」這類藉口我們也聽過和說過。基督徒說：「我不是不想每日靈修呀！只是我正要開始實行的時候，才發現我那本《每日靈程》借了給弟弟，他還沒有還我，沒辦法啦！」非基督則說：「我不是沒有試過去教會呀！只是每次不是找不到教會的地址，就是忘記了聚會的時間，所以總去不成！」
- 4) 其實，撫心自問，我們會發現這些理由根本不能成立，只是藉口而已。再回頭看這個患病卅八年的病人，如果他真想痊癒，一切因難都難不倒，主要還是看他自己的決心。

### D) 好一個對質 ( 8~9 節 )

- 1) 耶穌聽到這個人訴苦，祂沒有像醫治那大麻瘋病人般摸他，聖經也沒有記載說祂動了憐恤的心，就醫治他。相反的，耶穌與他對質，挑戰他說：「起來，拿你的褥子走！」這是一個絕不客氣的命令！
- 2) 我們要留意「褥子」一詞，希臘文是“ krabbatos ”，也可以指擔架 ( CARRIER )，耶穌吩咐他要拿起他的擔架走 ( CARRY YOUR CARRIER )，而不是被擔架抬着走 ( CARRIED BY THE CARRIER )。我想我們也一樣需要耶穌這樣的對質，不再被我們種種軟弱拖著走，而是採取行動，正面處理。

### E) 付出代價，付諸行動 ( 8~10 節 )

- 1) 那天是安息日，按猶太人的習例，在安息日作工是不可以的，而醫病、搬屋 ( 即拿褥子走 ) 都屬於工作，按例不可行。換言之，若這人要聽從耶穌的吩咐，他就得付上不小的代價 - 可能遭猶太同胞迫害。其實，當時他可以對耶穌說：「謝謝你，但今天是安息日，我若得蒙醫治，對你對我都不太好，一定會激怒那些猶太人的。況且，我已經病了卅八年啦，也不在乎多等一天，不如請你明天再來吧，這豈不是兩全其美？」幸好他不再耽延，把握時機，一聽到耶穌的吩咐就拿著他的褥子走。
- 2) 此外，這個人還要付出另一個代價。中國人有話說「做慣乞兒懶做官」，卅多年來，這個人慣於躺在池邊，終日不是發呆就是睡，靠人家施捨過活。現在一旦痊癒了，事事都要親力親為，承擔責任，這可不是一件容易的事。

- 3) 今天我們對付自己性格的黑暗面，也要下定決心義無反顧。或許改變的過程會帶給我們一些不便，或是要我們付上代價，但惟有這種肯付代價的行動，才能叫我們擺脫一輩子躺在「擔架」上的命運。

F) 保證和警告（14 節）

- 1) 後來耶穌在殿裡遇到這個人，祂給他兩樣寶貴的東西，一是保證，一是警告。而這人痊癒後，還到殿裡來，證明他是一個有心人。
- 2) 耶穌首先對他說：「你已經痊癒了！」這是非常重要的保證。或許你會問：「這人自己也知道是痊癒了，還用耶穌說嗎？」不過或許他只是在頭腦上知道自己痊癒，在心理上仍有陰影，心中不斷問：「真的？是真的嗎？就這麼簡單我的病就好了！」耶穌卻向他保證說：「你已痊癒了！」同樣，當我們靠主能力勝過軟弱，也要肯定耶穌這句話：「你已經痊癒了！」
- 3) 跟著，耶穌給他一個警告：「不要再犯罪，恐怕你遭遇的更厲害。」聖經沒有提示這人的病與他犯罪有何關係，也沒有說明他所犯罪，所以我們不必隨意臆度。然而耶穌卻發出非常清楚的警告，祂警告他不要再犯罪，不要浸淫在罪中，享受罪中之樂，否則所遭遇的後果，更不堪想像。

### <三> 主旨

透過研讀這段經文，找出自己性格的黑暗面，面對它，處理它，並且尋求突破，以致生命成長。

### <四> 問題討論

A) 查經前討論

- 1) 請組員列出一些他們自己很不喜歡的陋習或性格，看看自己曾否努力改善？後果如何？
- 2) 稍作結論。並引用引言中的故事作為導言，解釋「黑暗面」是甚麼意思。

B) 一個病了卅八年的人（2~7 節）

- 1) 故事的主人翁是誰？請稍作描述。  
你以為他患了甚麼病？他是眼瞎、聾啞或癱腿完全不能走路的嗎？

---

---

- 2) 耶穌看到他，問了他一個甚麼問題？你以為耶穌是否多此一問？

---

---



3) 這個病人等了那麼久，還沒有痊癒，原因何在？在第 7 節他怎樣回答耶穌？這些理由成立嗎？ \_\_\_\_\_

4) 設身處地想像你是這個病人，你會像他那樣一直在池邊遠遠躺著嗎？若果你發覺有人比你先下水，使你錯失了大好機會，下一步會怎樣做？ \_\_\_\_\_

5) 你是否也有一些性格上的黑暗面或陋習，一直耽延著沒有糾正？為甚麼？ \_\_\_\_\_

C) 跳下去 ( 2~7 節 )

現在讓我們看看他一直得不到痊癒的真正原因。

1) 這池叫甚麼名字？希伯來文的意思是甚麼？希臘文又作何解釋？ \_\_\_\_\_

2) 「跳下去」是否一件容易的事？你有沒有學跳水的經驗？當時心情如何？ \_\_\_\_\_

3) 你以為這病人為甚麼不敢「跳下去」？你能認同他矛盾的心情嗎？ \_\_\_\_\_

4) 一方面他既不敢「跳下去」，另一方面卻仍在那兒等，他等甚麼？為何不乾脆離開畢士大池？ \_\_\_\_\_

5) 信心是一個跳躍。當你處理一些性格上的黑暗面時，是否與這個病了卅八年的人一樣，內心充滿矛盾和掙扎？請分享你的體驗。 \_\_\_\_\_

D) 好一個藉口 ( 7 節 )

1) 當這病人回答耶穌時，他有沒有把心裏的掙扎與矛盾坦言告之，還是企圖自圓其說？他說的理由是甚麼？ \_\_\_\_\_

- 2) 請看看這個病人再看一下自己，你也常喜歡做白日夢，夢想有一天神蹟出現，一切問題突然迎刃而解嗎？你又有沒有推卸責任，讓問題一直拖延下去呢？

---

---

E) 好一個對質（8~9 節）

- 1) 耶穌有沒有好言慰問，開解他，並且伸同情之手，撫摸醫治他呢？耶穌怎樣做？你以為耶穌是否太不近人情？

---

- 2) 耶穌對他說甚麼？為甚麼耶穌要他拿起他的褥子走，他就這樣獨個兒站起來行走不成嗎？

---

- 3) 今日我們也需要別人的對質，直指我們問題深處。從耶穌身上我們學到一個甚麼功課？

---

F) 付出代價，付諸行動（8~10 節）

- 1) 那天剛巧是甚麼日子？這人若要聽從耶穌的話，他要付出甚麼代價？而最後他的決定是甚麼？

---

- 2) 若你要勝過你性格的黑暗面，也得付代價，甚麼代價？你以為值得嗎？

---

---

G) 保證和警告（14 節）

- 1) 後來耶穌在哪兒見到這病人？

---

- 2) 耶穌對他說了甚麼話？為麼這人既需要保證，也需要警告呢？

---

- 3) 同樣我們也需要耶穌的保證和警告，我們從甚麼地方可以得到？

---

---

- 4) 從這段經文中，你對耶穌有甚麼認識？對自己又有甚麼認識？

---

## 第三部

### 事奉技巧的操練

✧ 事奉的聖經觀

✧ 個人佈道

✧ 帶領福音性研經

✧ 領查經

✧ 領小組

( Sharing Questions & Retational  
Games in small Groups )

## 第一課：事奉

### <一> 兩個極端

- 1) 志光信主差不多兩年了，他一直都有參加教會崇拜，也有參加團契、主日學，並且很有心追求長進。他學習態度認真，從不馬虎。然而，每當有人邀請他參與教會事奉，他一概搖頭。一方面他謙虛地說，自己還是信主年日淺，很多東西都不知曉，恐怕負上責任，未能完工，有損主名。另一方面，他更不願意背著職銜，無論是招待、團契職員、執事、主日學老師，這給他太大心理壓力。所謂「無官一身輕」，自己可以做什么便做什么，就算是沒有職銜，一樣可以事奉的，何必要負上職銜呢？所以，他仍是沒有什麼事奉崗位。

a) 你以為志光的態度對否？為什麼？\_\_\_\_\_

b) 如果你有機會與志光交談，鼓勵他多些參與，你會如何說呢？  
\_\_\_\_\_

- 2) 陳長老是教會的老臣子，也是教會開國功臣。他親眼看著教會成長，出錢出力，熱心事奉。他是教會的終身長老。視教會如自己的家。看教會其他弟兄姊妹如自己子女，一方面他是關懷他們，但另一方面也常常擺上「家長款」，也不輕易把責任交給別人。以致教會弟兄姊妹對他不滿，尤其年青的一輩，更覺他獨攬大權。儼如教皇一樣。

a) 你以為陳長老的事奉態度有沒有問題？若有，問題又在那兒？  
\_\_\_\_\_

b) 若果你是教會的一分子，你會如何解決這問題？  
\_\_\_\_\_

### <二> 基督的榜樣

- 1) 路加福音二十二：24-27

a) 門徒為了什麼起爭論？\_\_\_\_\_

b) 耶穌的「領袖觀」與世人的「領袖觀」有什麼不同？  
\_\_\_\_\_

c) 耶穌給我們什麼挑戰？\_\_\_\_\_

結論：「為首領的，倒要像服事人的」，這是耶穌對領袖的看法，也是一個革命性的觀念

2) 約翰福音十三：3-5

- a) 洗腳是昔日猶太人的習俗，通常有貴賓到訪，家僕便為其洗腳。所以，洗腳的都屬低下的人。在最後晚餐中，耶穌及門徒並沒有僕人在，所以他們中間一定要有人甘願「下賤」，為其他人洗腳。為什麼沒有人肯這樣作？

---

---

- b) 其實，很多人這樣想：「我不計較我是否最大，但只要我不是最低最小的，我倒沒有所謂」，可能是因這想法，沒有門徒肯擔起這低賤的工作，那麼為什麼耶穌又可以這樣作呢？

---

- c) 耶穌不但為我們作了榜樣，耶穌怎樣吩咐祂的門徒？  
( v.14-15 )

- d) 今日我們沒有洗腳的習俗，究竟我們又怎可以實踐「彼此洗腳」，請舉一些實例來說明。

---

結論：耶穌不但教我們服事，祂更身體力行，為門徒洗腳，立下榜樣。之後又吩咐我們照樣去行，彼此服事，彼此洗腳。

3) 馬可福音十：43-45

- a) 「服事」( to serve ) 與「作僕人」( to be a servant ) 有什麼不同？耶穌是吩咐我們去服事抑或吩咐我們作僕人？

---

- b) 耶穌又給我們一個什麼榜樣？( v. 44-45 )

---

- c) 你從這幾段經文中，你能否找出志光及陳長老的錯處？他們錯在那兒？

志光

---

陳長老

---

結論：「作僕人」與「服事」很不同，作僕人是「身份」問題。當你作用人時，主權不在你手中，你只是一個奴隸，任人主使，你無權說「不」，也無權質問，但「服事」則不同。有若義工一樣，主權仍在我手，我可以作，也可以不作，別人無權操縱我，在今日教會中，或許有願意服事的，但甘願為僕者鮮矣！

### <三> 有何不妥？

- 1) 少玲在教會主日學有一段日子，最近她決定辭職不幹，原因是：她感受不到弟兄姊妹的鼓舞與讚賞。她雖然花很多心機與時間，但好像人人都不大欣賞，也不注意，他感到灰心，決定不幹。少玲不妥之處何在？

---

馬太福音六：2~4 給我們一個什麼原則？

---

結論：事奉不是求人讚許與欣賞，乃是求主喜悅。

- 2) 教會決定在聖誕節期內服事區內窮人，他們用了大量金錢及時間、組織、策劃、及派發食物與禮物給區內的人。因而沒有時間作個人的關懷及分享，這是一個節目 ( program )，而不是個人關係的接觸。

你以為這樣作是否真正的事奉？這有何不妥？

---

馬太福音二十六：34-40 給我們一個什麼原則？

---

結論：事奉不是「搞節目」( program ) 乃是愛心關懷，個人的接觸。

- 3) 某某名牧有一習慣，若有人請他講道，他一定問有多少人參加，若小貓三、四隻，他一定不會答應，以為這是浪費他寶貴的時間。

你以為這對否？

---

馬太福音二十六：34- 40 又給我們一個什麼原則？

---

結論：真正的事奉，不在乎人數多少，只要有一個人得幫助，我們都理當盡力而為。

- 4) 志雄很有心傳福音，但他只向窮困，沒有學問的人傳福音，他對有學問及有錢人都「另眼相看」，以為「有錢人進天國是很難」所以不加理會，你以為他的態度是否不妥？

---

真正的服事是否計較其經濟背景或學歷？( 請參看馬可九：35 )

---

結論：真正的事奉是不計較其背景，有些人只服事有錢人，有些人則只服事窮人，二者都帶有偏見，不是一個真正事奉的態度。

- 5) 美玲是主日學老師，但有時她心情不佳，便取消主日學，或是另請老師代課，她的理由是：我心情欠佳，恐怕影響學生情緒，所以還是不教為妙。

你以為美玲有沒有不妥？\_\_\_\_\_

羅馬書十二：7 給我們一個什麼原則？\_\_\_\_\_

結論：真正的事奉，不在乎個人心情狀況，心情好則事奉，心情欠佳則不事奉，這不是神所喜悅的。

#### <四> 認識你的恩賜

- 1) 馬太福音廿五：14-30

a) 三個僕人都有一個共同點，這是什麼？\_\_\_\_\_

b) 人人都有恩賜和才幹，或許恩賜各不同，但當我們使用這些恩賜，會有何後果？\_\_\_\_\_

c) 若我們埋藏我們的恩賜，又會有何後果？\_\_\_\_\_

d) 為什麼最後一個僕人被稱為又懶又惡的僕人？他的問題在那裡？\_\_\_\_\_

結論：人人都有恩賜，恩賜或有不同，或有多少之別，但只要我們使用這些恩賜，建立教會，便得神的賞賜。但若我們不用這些恩賜，我們便被稱為又懶又惡的僕人，被丟在黑暗裡，在那兒哀哭切齒。

- 2) 羅馬書十二：6 – 8；哥林多前書十二：8 -10；28。

a) 你能列出一些恩賜嗎？\_\_\_\_\_

b) 你覺得你自己的恩賜是什麼？\_\_\_\_\_

功課：請在這三個月內投身在某一教會事奉崗位，然後寫一報告，交給你的組長。

## 第二課：福音傳人

### <一> 無聲革命

假如我們現在有四十個基督徒，每人都致力在一年內領三個人歸主，並且建立他們，訓練他們成為主的門徒，以致他們也可以致力領人歸主。第二年我們便有一百六十個門徒了。而這一百六十個門徒亦致力在一年內領三個人歸主，建立他們，造就他們成為門徒，到了第三年，我們便有六百四十個門徒了。如此類推，到了第四年，我們便有二千五百六十個門徒了，到了第五年，我們便培植了一萬二百四十個門徒，第六年便有四萬九百六十個門徒，第七年便有十六萬三千八百四十個門徒，第八年便有七十五萬五千三百六十個門徒了。換言之，在八年內，只要開始時有四十個有異象的門徒，開始這無聲的革命，便可以整個三藩市完全改變過來。

然而，我們卻還沒有看到這情形出現，為什麼？

- 1) 你可否分析一下其中的因素？\_\_\_\_\_
- 2) 這個策略若要成功，則必須有一些基要條件，你以為這是什麼條件？\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_
- 3) 試想想，假如這城市有四十個愛滋病人，刻意要把他們的病毒每年傳給三個人，八年後你可想像這城市會變成怎麼樣呢？\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

結論：傳福音不是可有可無的教會活動，也不只是牧師傳道人的責任。我們每一個信徒都有責任傳福音，投身在這無聲的革命中，若不然後果會不堪設想，就好像上述第三題的情況一樣。

### <二> 我也有份

傳福音人人有份，這是聖經的囑咐。現在就讓我們從聖經看看為什麼我們要傳福音。

- 1) 哥林多前書九：16  
由這段經文看，為什麼我們要傳福音？\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_
- 2) 馬太福音二十八：19-20  
經文中所說的「你們」是指誰？這大使命又是什麼？\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_
- 3) 提摩太後書四：2  
保羅給我們一個嚴肅而又重要的使命，這是什麼？\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

結論：從上述經文看，為什麼我們要傳福音？



### <三> 福音傳人

當我們傳福音時，我們絕不是要駁倒別人，憑說理而叫人降服福音。一個人接受基督與否，完全是聖靈的工作，我們只不過是負責講解清楚，讓他明白到底福音是什麼，然後作個人的決定。

然而，傳道人的態度卻是非常重要的，請翻開帖撒羅尼迦前書第一及第二章，試找出有那幾節經文有「福音」或「傳福音」字句出現。

- 1) 首先看看一：5，保羅是怎樣傳福音的？\_\_\_\_\_

為什麼傳福音不是靠口才，而充足的信心又是這麼重要呢？\_\_\_\_\_

- 2) 再看二：2，傳福音還需要什麼條件？為什麼我們傳福音時會膽怯？\_\_\_\_\_

- 3) 再看二：4，保羅傳福音的動機又是什麼？\_\_\_\_\_

你以為這是否福音傳人一大問題？\_\_\_\_\_

- 4) 再看二，7-8，保羅傳福音時的態度是怎樣的？\_\_\_\_\_

- 5) 再看二：9-11，保羅給我們一個什麼榜樣？\_\_\_\_\_

結論：傳福音不是推銷商品，乃是生命信息之傳遞。我們既要有充足的信心、膽量、更要有正確的動機，不是討人喜悅，說諂媚動聽的話，而是宣講神拯救的福音。然而，福音傳人也是好像一個母親，悉心照料和愛護她的兒女，也像父親，辛勤工作，勸勉及保護他的兒女。

### <四> 怎樣傳？

- A) 或許你會問道：「我沒有受過訓練，也沒有口才，怎可以向人傳福音呢？還是留待牧師傳道人去作吧！」試想想，假如你曾經到過北京，並且有機會參觀各名勝古蹟，印象深刻。回來後，有人問你：「北京有什麼名勝古蹟，情況如何？」

你會否這樣答：「我沒有受過訓練，也沒有口才，怎可以告訴你，還是留待一些旅遊專家講給你聽吧！」會 ☐ 否 ☐

為什麼？\_\_\_\_\_

這樣看來，什麼人才有資格傳福音？\_\_\_\_\_

- B) 然而，若我們都接受一些個人傳道訓練，則會事半功倍，而且也幫助我們有效率地分享福音。大致來說，傳福音可以分四個階段，我稱為四 P 傳道法。

1) 第一個 P 禱告 ( PRAY )

- a) 傳福音不得其法，其中一個原因是缺乏目標，即所謂無的放矢，很難有機會命中。
- b) 所以傳福音首先是定下目標，決定你傳福音的對象為誰。最好是選定三個人，把他們的名字寫在新聖經上，希望日後他們信主後可以送給他們。這樣會更有效提醒你的使命。他們的名字是\_\_\_\_\_， \_\_\_\_\_， \_\_\_\_\_
- c) 不住為這三個對象祈禱。
- d) 我在這裡提出一個禱告的方法。我的太太君玉昔日在香港政府任職，她很有心去傳福音給某一同事。那早，她禱告神說：『主啊！求您在今天中午吃飯的時候，給我機會單獨和某同事傾談。』豈料，到了中午時分，辦公室很多人，很難有較深入的傾談。她就禱告說：『主啊！求您叫其他同事離開，好讓我有機會和某同事傾談。』果然，過了不一刻，那些同事相繼離開，只有她們二人，只是那同事忙於看雜誌，不願傾談。於是君玉又不住禱告說：『主啊！求您叫她可以與我傾談。』剛巧，那時，她看到越戰的報導，她不禁嘆息一聲。君玉見到這是時機，便趁勢和她談起越戰來，不久她們開始討論到人的罪，及基督教的信仰了！

2) 第二個 P 計劃 ( PLANNING )

中國人說：「凡事預則立，不預則廢」，意思是凡事都要有預備，有計劃，這才會事半功倍。同樣，傳福音也要講計劃。

- a) 上述一個例子，你察覺君玉的禱告有什麼特色？\_\_\_\_\_
- b) 你怎樣計劃與你的對象建立共同興趣？\_\_\_\_\_
- c) 你覺得有什麼機會可以讓他接觸基督教？\_\_\_\_\_

3) 第三個 P 分享 ( PREACHING )

這裡所謂分享，是指分享你的得救見證。通常來說，一個得救見證可分為五部份 ( 參看使徒行傳二十六章 1 - 29 節 )。

- a) 引言
  - i) 找出一些話題，大家是感到興趣的。比方說，大家談到子女教養的問題，感到養兒育女，殊不簡單，心裡有許多牽掛。

ii) 你可以「打蛇隨棍上」，說：「對呀！養兒育女，真不是簡單，我自己也是一個很沒有安全感的人，常常掛心，但幾年前，在我身上發生一件事，令我生命有極大的轉變。不知你有沒有三分鐘的時間，讓我分享一下我的經歷給你聽。」

b) 未信主前你是一個怎樣的人。

試簡單講述一下你未信前是一個怎樣的人。最好只提二、三點，簡單而清楚，並且必須是你個人的經歷。最好你所提到的，是會引起對方共鳴的。

例：「我從前是一個很沒有安全感的人，我五歲那年，父親帶領我們一家從中國逃難到香港，後來因家境困難，父親便吩咐母親帶著弟弟，妹妹返中國，希望可以變賣家業，折現金幫補一下。誰料他們一去不回，母親更因此而被迫害，最後懸樑自盡。瞬間我突然失去了母親，這令我心裡有一種莫名的恐懼，怕分離，怕失去家人。這種恐懼一直影響我個人的成長。不但沒有安全感，我很小時便想到人生意義的問題，究竟做人有什麼意思呢？人與人之間又存著這麼多隔膜，使我對人生感到迷惑。」

試寫下你未信主前是一個怎樣的人。 \_\_\_\_\_

---

---

---

---

c) 你信主的經過。

這是見證中最主要的部份，因為在這部份裡，你要講明福音的內涵。很多基督徒講見證犯了一大錯誤，一談到信主經過時，只輕描淡寫地說：「我來到禮拜堂，在佈道會中決志信了主」。一則非基督徒不知你說什麼，而另一方面，也沒有講明決志是決什麼志，為什麼要決志，決志信主是什麼意思。

例：「後來我唸大學時，有同學邀請我參加一個查經班，在查經班中我體驗到我的問題，無論缺乏安全感，人生感到空虛無目的，倒不只是家庭背景，而是我離開了神，像電燈與電源中斷，漆黑一片，人的問題是人離開了神，不以神為中心，而以自己為中心，這就是聖經所說的罪了。罪叫人與神隔絕，以致心靈空虛，也與人隔絕，以致有許多人際問題。罪更叫我們面對死亡，永遠隔絕。然而，神愛我們，差派獨生子耶穌來到世上，為我們受罪，被釘死，但祂卻三日復活，以致我們也可以因相信祂罪得赦免，並且有永生的盼望。這就是所謂福音。」

當我聽到這福音，我就禱告說：「主啊！求你赦免我的罪，我相信你是神的兒子，為我罪受死，但又復活，我現在打開我的心門，讓耶穌進入我心中，做我個人的救主和主宰，掌管我的一生，求你更給我信心，奉耶穌名求，阿門。」

從上述例子看，你以為福音的內涵包括些什麼？ \_\_\_\_\_

---

---

---

- d) 你信主後有何改變？簡單講述一下你信主後有何改變。

例：「我信了主後，並沒有戲劇化的改變，但我卻發覺人漸漸改變了，我的價值觀，人生觀也改變了。我不再像以前這般沒有安全感，我知道神是與我同在，又會看顧我們，我更不覺人生是沒有意義，... ..」

請寫下你信主後感到有何改變 \_\_\_\_\_

---

---

---

---

- e) 回應

當你講完見證後，問道：「不知你聽完我的見證後，有何感受？」試看看他的反應如何，這是很重要的，因為你要知道他的反應和問題是什麼。

#### 4) 第四個 P 跟進 ( PULLING THROUGH )

很少人因著聽到你的見證便立即信主（或許會有，但經驗告訴我，這是佔少數的）。所以跟進工作非常重要，最佳的跟進工作，便是邀請他參加福音性研經班。你可以這樣說：「如果你未認識基督教是什麼便相信它，這未免有點盲從迷信，但同樣，你未認識基督教是什麼時便拒絕它，這同樣是盲從迷信。不知你可否跟我一同去看看聖經，試比較客觀地看看信耶穌究竟是什麼事，然後你才作個決定。我們可以用四次去研讀，每次約一個小時，不知你什麼時間比較方便。」

至於有關怎樣領福音性研經，請參看拙著「福音性研經」，這四次你可選用下列的經文：

- |           |             |
|-----------|-------------|
| i) 人生是什麼  | 詩篇第九十篇      |
| ii) 罪     | 約翰福音八：1-10  |
| iii) 基督的死 | 路加福音二十：3-49 |
| iv) 計算代價  | 馬可福音十：17-22 |

功課：試寫下你的見證，並看看你的見證是否有下列特色：

- 1 ) 真實而不是虛假。
- 2 ) 簡單而清楚 ( 約三分鐘 )。
- 3 ) 沒有基督教術語，非教徒聽得明白。
- 4 ) 不是榮耀自己，乃是榮耀主。
- 5 ) 福音是否清楚，即人聽過後，知否基督教的信仰是什麼？
- 6 ) 是否包括上述的五部份。
- 7 ) 聽者可否共鳴，即是所說的是否有切身關係？

### 第三課：如何開始及帶領福音性研經

#### 為甚麼要有福音性研經？

福音性研經是傳福音的方法之一，它的好處有二：

##### <一> 明白完整的福音

<二> 在個人談道的時候，每每受限於時間及交談的內容，很難把一個完整的福音有系統地介紹給未信的朋友。但在福音性研經小組中，未信的朋友卻有機會有系統地去明白一個完整的福音。

##### <三> 直接面對神的話

個人談道，只屬單方面的傳授，印象往往並不深刻。但在福音性研經小組中，未信的朋友有機會親自從聖經發掘及領悟福音是甚麼，更有發言的機會，這對他們來說，不但挑戰性較大，又可讓他們直接去面對神的話。

#### 怎樣開始一個福音性研經？

有一點我們得強調，就是福音性研經只不過是一個傳福音的工具，絕對沒有任何魔力在其中。改變人心的乃是聖靈，不是某一個工具，而我們作基督徒的責任，是要將一個完整而又有切身關係的福音傳給我們的朋友。

##### <一> 個人談道

在未開始福音性研經之前，必須要有很好的個人傳福音工作為基礎。因為開設福音性研經，並不是為福音性研經而研經，乃是為了那些對福音感興趣的朋友。若沒有對福音有興趣的人，便沒有開設福音性研經班的必要了。故此，我必須先有個人傳福音工作，若能有三數個對福音感興趣的朋友，便可以組織研經班了。

##### <二> 地點及時間

地點最好是在家裡舉行，這樣會比較舒適和較有親切感。地點必須是安靜不受打擾，最好是固定一處，若每次都在不同的地點舉行，未信的朋友會覺得很混亂。

時間方面，每次應儘量準時開會，準時散會，研經的時間最好是約一小時，最多也不要超過一小時半。還有一點是要特別注意的，就是規定時間，每週一次，不要間斷；因為若中途停止一次，便失去連貫性了。

##### <三> 人數

最好不要超過十二人，因人數太多討論較為困難。有一點要記著：基督徒的數目最好不要多於非基督徒，否則非基督徒或會感覺不安，不敢參與討論，這樣福音性研經便失去意義了。

## <四> 第一次聚會

在未正式開始研經聚會之先，最好能有一次輕鬆的家庭聚會，使參加者有機會先互相認識，這對將來的研經討論，大有幫助。還有，研經班的目的，方式等都可以同時在這次聚會中說明，我們可以清楚的告訴他們，我們的目的不是要說服大家接受我們的信仰，而是讓大家先從聖經看看信耶穌究竟是怎樣的一回事。不明白一件事情而去相信當然是迷信，但在未明白一件事情以先便去拒絕它不也是迷信嗎？

## 怎樣預備帶領福音性研經？

### <一> 為人禱告

查經領袖最少要用三小時來預備經文，他更須多用時間為研經班的朋友禱告。

### <二> 預備經文

由於查考的經文多屬福音書，故在此我們只集中論述福音書的研讀法。

解經必須循著三個步驟：

A) 觀察 - 就是把經文中的事實列舉出來，例如：

- 1) 人物
- 2) 地點
- 3) 時間
- 4) 發生的事
- 5) 怎樣完成
- 6) 結果

B) 釋義 - 釋經的原則和方法並不是太簡單，但我們在這裏只提出一點：就是把觀察所得的，有疑問的地方拿出來問為甚麼？答案往往可以從經文本身找出來。

C) 應用 - 就是問自己從經文中認識了耶穌一些甚麼，然後怎樣在生活上應用出來。

D) 示範：路加福音五：12-13

1) 觀察：

人物：耶穌，長大痲瘋的人。

時間：不詳。

地點：一個城裡。

發生的事：醫病。

怎樣完成？

a) 那大痲瘋病人遠遠看見耶穌，就俯伏在地，求祂說：「主若肯，必能叫我潔淨了。」

- b) 耶穌伸手摸他。
  - c) 說：「我肯，你潔淨了吧。」
- 結果：大麻瘋立刻離了他的身。

2) 釋義：

從以上的觀察，我們會問：「耶穌為甚麼要伸手摸他呢？若耶穌只說：「好，你潔淨了吧。」豈非一樣能醫治他嗎？」

若要解答這問題，我們可以從兩方面去看：

a) 那麻瘋病人的信心：

當他遠遠見到耶穌，就俯伏在地，求祂說「主若肯，必能叫我潔淨了。」無可否認，這是一個信心的呼求，然而，這信心卻不是完全的，他雖然相信耶穌能夠醫治他，卻不相信祂願意醫治他，所以，他說：「主若肯... ..。」他為甚麼既相信耶穌能夠醫治他，卻又懷疑祂願否醫治他？我們必須看看這人的背景了。

b) 那麻瘋病人的背景：

在巴勒斯坦的地方，有兩種不同的麻瘋病症，較輕微的只屬惡性皮膚病而已，但嚴重的一種，稱為大麻瘋，卻是一種極可怕的傳染病。病菌漸漸侵蝕患者的肌肉，每每弄至「皮包骨」的恐怖現象。

在耶穌的時代，一個患了大麻瘋的病人，心靈的痛苦較之肉體所受的尤甚。按猶太人的傳統律法，一個患有大麻瘋的病人，是完全遭社會遺棄的。他被逐出家門，沒有居所，隨處流蕩。再者，當他們在路上行走的時候，必須大聲喊叫：「不潔淨啊！不潔淨啊！」以警告別人及時迴避，所以他內心充滿了自卑、內疚、孤單、寂寞和痛苦。他在精神上所受的折磨，實在遠超他在肉體上所受的痛苦。

他缺乏信心，主要是因為他的自卑感作祟。他患了大麻瘋，沒有人願意接近他，與他交往。他遭人唾棄、咒罵和鄙視。故此，他不敢相信這位尊貴的君王，會願意接近和憐憫他。

從上述兩點來看，我們便可體會為甚麼耶穌要伸手摸他了。祂看出那麻瘋病人的需要，他內心的自卑和痛苦。主耶穌知道他需要的不但是肉體的健康，更是同情、愛護和憐憫。所以，他不發一言，只走近他面前，伸手摸他，然後才說：「我肯，你潔淨了吧。」耶穌這樣作，是要鼓勵這個內心充滿了自卑和痛苦的人，讓他嘗到愛的滋味。雖然聖經沒有記載他的反應，但相信他這時已被感動到流出眼淚來了。



3) 應用：

從本段經文中，我們認識耶穌的能力和祂愛的深度。祂不但能察看他人外表的需要，更能體驗人內心的需要。這正如希伯來書說：「因我們的大祭司，並非不能體恤我們的軟弱，祂也曾凡事受過試探，與我們一樣，只是祂沒有犯罪。所以我們只管坦然無懼的，來到施恩的寶座前，為要得憐恤，蒙恩惠作隨時的幫助。」( 四：15-16 )

再者，我們更看到耶穌是有超自然的能力。祂所作的非常人所能作。假若我們單以為耶穌是一個偉大的宗教領袖和教師，顯然是與聖經的原意有出入了。

### <三> 預備討論問題

明瞭了經文之後，第二步就是預備一些討論問題，引導參加者從經文中找出答案。

好的問題應具備以下的條件：

- 1) 清楚
- 2) 不太長
- 3) 不太深，也不太淺——若所有問題都是淺易的，全沒有挑戰性，便失去味道。另一方面，如果所有問題都是艱深的，也會使參加者感覺難於捉摸，失去興趣。最好的方法就是由淺入深，先有淺易的問題，然後有較深的問題，引人漸漸深入地去思想，這樣便不會失去興趣。
- 4) 不太廣泛——例如：一開始便問：「這段經文說甚麼？」便是太廣泛了。
- 5) 問題最好是有連貫性的。
- 6) 好的問題應富啟發性和挑戰性。

示範：路加福音五：12-13

- 1) 有誰見過痲瘋病人？可否形容一下他們是怎樣的？
- 2) 本段中有甚麼主要人物？
- 3) 這事情發生於何地？
- 4) 那痲瘋病者怎樣求醫？
- 5) 耶穌怎樣醫治那痲瘋病人？結果又怎樣？
- 6) 以你對耶穌的認識，倘若祂不伸手摸這痲瘋病人，只說：「你潔淨了吧！」你以為他能否得痊愈？
- 7) 那麼，耶穌為甚麼要伸手摸他？( 請特別注意痲瘋病者怎樣來求醫。 )
- 8) 從本段中，你對耶穌有何認識？

## 如何帶領福音性研經？

### <一> 環境

- A) 圍圓圈坐，儘量使圈子小，好叫大家有親切感。
- B) 注意光線的強弱。
- C) 注意地方的溫度，不要太冷、太熱或太大風。(特別是研經班在室外舉行)

### <二> 氣氛

- A) 儘量使氣氛輕鬆。開始時或可唱一兩首歌，有助於令氣氛輕鬆，但切勿花太多時間唱歌。
- B) 臉上常掛笑容。

### <三> 開始及結束禱告

如果非基督徒朋友不太習慣，則可暫時免去。

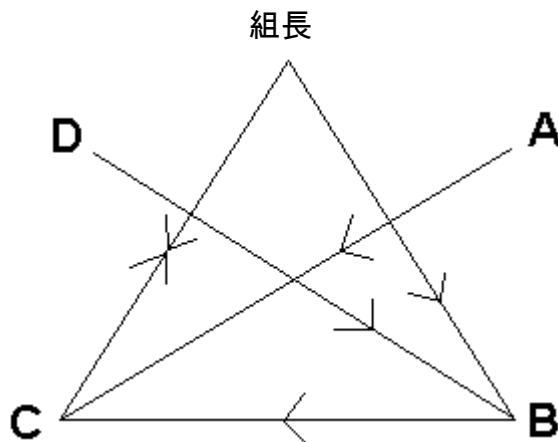
### <四> 誦讀經文

先請他們默讀整段經文，然後再請一兩位分段讀出來，最好避免每人讀一節的讀法，因這樣一來失去連貫性，二來各人只顧自己的一節，往往忽略整段經文的大意。

### <五> 帶領查經的技巧

- A) 假如沒有人答問題，怎辦？
  - 1) 有時候無人答問題，乃因組長的問題含糊不清楚，或太廣泛，那你便應覆述問題一次，或用較淺易的字眼發問。
  - 2) 有時候無人答問題，是因他們正在思想，組長可以讓他們有幾秒安靜的時間，千萬不要表示不耐煩，更不要自問自答。
  - 3) 但有時候是參加的朋友不喜觀發言，怎辦？
    - a) 目光的接觸 - 有些人很害羞的，往往喜歡低下頭來。假如組長能在他們抬起頭來時給予鼓勵的目光及溫柔的微笑，那麼他們通常都會答問題的。記得中學時唸過一課國文，是選自老殘遊記的「明湖居說書」，其中記載王小玉出場的時候，本來滿佈嘈雜之聲的戲棚突然變得鴉雀無聲，原來王小玉的眼睛，好像兩顆黑水銀鑲在白水銀裏一樣，一出場就向台下一掃，連坐在最後一排角落裡的先生都說：「王小玉看見我了。」可見目光的接觸，有時比說話還重要。
    - b) 氣氛 - 氣氛對答問題影響很大，如果氣氛很沉悶或很緊張，那麼參予討論的人便會較少。因此，組長如能在沉悶的時候說個笑話，使氣氛輕鬆，便能使較多的人參與討論。
    - c) 討論 - 必要時也可叫名請人作答。不過要注意問題不可太難，只有淺易的問題才適合這個做法。

- d) 星形的討論 - 對一些較為深奧的問題，組長應儘量激發組員參與討論，在未得到完滿的答案前，不要結束討論，當得到部份的答案後，可問另一位組員對剛才答案的意見。如此，討論線便會有點像星形了：



- B) 假如組裏有一位或兩位特別喜歡說話的人，把所有的問題都搶答了，怎辦？
- 1) 不要給他鼓勵的目光。
  - 2) 如果可能的話，坐在他的隔鄰，並把椅子稍為拉前，這樣也是避免目光的鼓勵。
  - 3) 如果他絮絮不休地把話題扯到其他的事情上，那麼，組長可留心他換氣的時候，搶先插嘴，很簡單把他所說的總括起來，然後立即轉回正題上去。組長必須注意，要做得技巧一點，並該對他的參與表示謝意。
- C) 如何處理一些與經文沒有直接關係的問題？
- 如果問題是十分重要的，那麼，組長大可花一些時候給予一個簡單的答案，詳細的討論則可留待查經完畢後。但如果這些問題不是十分重要的問題，組長可禮貌地把它延遲至查經結束後才討論。
- D) 如果其中一位朋友答錯了，引起全組人大笑，以致他感到極尷尬，一時不知所措，怎辦？
- 組長可以說：「對不起，可能是我問得不清楚，我的問題是... ..。」這樣，組長把責任推到自己身上，使那位朋友不致過於尷尬。

## 如何使用這書？

本書主要是給查經組長所用。每篇均有背景、主旨及經文分析等，以幫助大家明瞭經文的中心思想和信息。此外，我們還提出一些討論的題目，以供查經時所用。不過，當組長帶領研經時，切勿把那些問題或答案誦讀出來，一則這未免過於呆板，二則也缺乏親切感。故此，領研經的最好預先好好的預備了那段經文，當帶領時不必拿著這一本書翻來翻去。而是可以用自己的言語，親切的提出那些問題，讓大家毫無拘束的討論。

至於附錄二及附錄三，是針對在研經時那些未信主的朋友心裏所產生的疑問。我們或許可預先一個星期把它們影印給他們，到時候再作討論。又或者由組長講述出來，然後讓大家一同討論。

至於那些沒有空參加研經班，而又對福音有興趣的，這書也可以幫助他們明瞭福音究竟是甚麼。此外，不少教會都有一些對救恩很模糊的信徒，這書也可以幫助他們澄清一些錯誤的觀念，並更明白委身基督的意義。

## 結論

以上所說的，只是一些原則和技巧。技巧固然重要，但更重要的乃是聖靈的工作。唯有聖靈才能使人知罪悔改，認耶穌為主。因此，一個好的福音性查經領袖，不單是一個懂得技巧的人，更應是一個懂得謙卑地去倚靠聖靈和忠心地有神面前盡忠的人。他應是充滿信心和盼望的人，確信神的大能，福音的大能，可改變人的生命；他也應是一個有愛心的人，用愛心把一個榮耀而滿有權柄的福音，帶給在黑暗裏的人，使他們轉向光明，得著盼望。

## 第四課

# SHARING QUESTIONS AND RELATIONAL GAMES IN CHRISTIAN SMALL GROUPS

A steady diet of superficial conversations strangles the soul with chit-chat. Human beings are created to live in relationships with God and with fellow humans. We long to know and be known at deep personal levels even as we fear involvement lest we be hurt. Simply sitting with a small group of people does not guarantee building personal relationships at a level where we can sense our unity and affirm the worth and gifts of each other. Usually groups need some kind of structure which facilitates personal sharing.

Two activities which can be used to enable depth conversations are “ sharing questions” and “ relational games.” Sharing questions are simple one or two sentence questions, usually open-ended, which give people permission to talk about themselves. There is no “ right” or “ wrong” answer. Rather, people are encouraged to talk about their past experiences, their pilgrimage of faith, their day-to-day situations, likes and dislikes, sorrows and joys. The stress is not on sharing ideas and concepts but on sharing ourselves. This self-disclosure results in being known and makes possible receiving affirmation and love. The risk in sharing is that if we let people know us, they may not like us. Refusing to risk, however, means refusing to receive the love which we all need so desperately. Sharing questions should encourage some level of risk while not forcing a person to share beyond their own willingness to do so.

Relational games are more structured experiences often with several questions and one or more activities which focus group members on a particular topic or experience for discussion. Because of the more elaborate nature of “ games” , they can become gimmicks of “ instant community” which become tiresome in a long-term group. Used properly, however, they can speed up the process of building relationships, and help participants become deeply involved with each other in a relatively short period of time.

### Some Guidelines

1. Match the threat level of the question or game to the experience of the group members and their willingness to risk. Work up to the more intimate, more frightening kind of questions. Begin safe but do not waste valuable time on trivia.
2. No manipulation. While encouraging everyone to participate, allow them to reshape the question if it makes them more comfortable or to pass if they want to.
3. No advice giving. Practice good listening skills of clarification and paraphrasing but do not

judge each other or tell each other what to do. By and large, do not encourage long discussions of problems and possible solutions. Rather encourage people to respond to the question asked, and then move the discussion along to the next person. Usually, if a person really needs to thoroughly air a personal problem, allow them to share as they need to; if appropriate, have the group pray right then for the difficulty; and then encourage conversation outside the group time.

4. Beware of vague, general abstractions. Stay specific, personal, and here-and-now as much as possible.
5. Encourage a win-win mentality. Instead of a few building themselves up at the expense of others, work toward an equalized involvement on the part of all members so each can share, can affirm, be affirmed, be encouraged, and be built up.

## HOW TO DEVELOP SHARING QUESTIONS

Sharing questions are an important tool to enable the building of personal relationships and care in the small group or committee. While many questions have already been developed and are available through the syllabus, the best questions are often those developed with a specific group in mind at a particular point in the group's life together. Some suggestions for developing questions are:

1. Where is the group in its life cycle? Does the group need sharing questions focused on history-giving, sharing the present, looking to the future, enabling affirmation or encouraging personal accountability?

Decide the focus of the question.

2. After deciding on the focus of the question, write a question which asks for information or factual material in the area of focus:

e.g. Area of focus: History-giving

Where did you live when you were twelve?

Then add to the information request, a request for personal self-disclosure through emotional response.

e.g. Where did you live when you were twelve and what did you like most about it?

Summary: Link a request for sharing facts about the self with the emotional response to that fact.

Examples:

History: When is the first time you remember winning at something important to you and how did you feel about that?

Present: What is a good thing happening in your life right now and what makes it good?

Future: What is one change you would like to make in your life in the next two years and why?

Affirmation: What is one thing you appreciate about one other member of this group and why?

Task: What is one responsibility you have to fulfill this next week and how do you feel about that?

3. Ask questions which call for information not readily available to other group members unless voluntarily self disclosed.

e.g. What is a typical Tuesday like for you? Describe your day briefly beginning with when you get up and when you go to bed. What do you like most and like least in your day?

4. Ask questions which can be answered briefly (in three minutes or so) if the group is new or wants to spend a limited amount of time on sharing.

Notice: 3 minutes per person with 10 people will take at least 30 minutes.

Not: Share the roughest experience of your whole life. (This will take at least 5-10 minutes per person, usually more.)

But: Share one area of struggle you are working on this week.

5. Characteristics of good questions:

a. They are understandable without explanation. They are clear on their surface with no vocabulary which must be defined before people can answer. Simple is best.

b. They do not require people to confess their sins or share only negative things about themselves.

Not: What is your worst fault?

c. They can be answered by every member of the group.

Not: When did you graduate from college and what was your major?

d. They are worth the time of the group to listen to each other's answers.

Not: What is your most despised vegetable and why?

e. They help the group members to know each other better and thus learn to understand and love each other.

f. The question does not call for yes/no responses but for a fuller statement. Also: The question should not ask for superlatives, the best or the worst, but rather, one good or one bad experience.

g. The question allows for enough diversity in response so that each member is not saying the same thing.

Not: Who is your favorite preacher and why?



But: Who is one important person in your life and why?

h. The question asks for personal sharing of the self not for opinions on issues.

Not: What do you think about abortion?

## 6. Integration:

Whenever possible, a good sharing question should arise out of the Bible study or the task of the group rather than be a “tacked-on” extra.

e.g. In a study on prayer, ask:

When has prayer been a meaningful experience for you or

When has it been a struggle?

In a task group on evangelism, ask:

What challenges you or threatens you when you think of sharing your faith?

## 7. Ground Rules:

- a. Allow people to “pass” if they are not ready to respond. Do check back with them at the end of the sharing time to see if they wish to share now. Don’t force them to share.
- b. Mix questions which call for “negative” and “positive” sharing. Don’t always ask people to share problems or always to share victories. Mix them up.
- c. Don’t ask follow-up questions after people share unless you intend for only a few to speak. Affirm nonverbally or briefly what has been shared and move to the next person.
- d. Usually you ask someone to begin sharing and then go in a circle from there. Begin yourself, and be brief, only if no one else could go first comfortably.
- e. Watch the time. If the first one or two speak at length, intervene by saying, “Let’s share briefly so all may have a chance to speak.”

See the Syllabus for more examples of questions.

## EXAMPLES OF SHARING QUESTIONS

- What is the best vacation you ever took and why?
- What is your favorite place in the house and why?
- When you have some free time to yourself, what do you like to do?
- If you could receive one unexpected present, what would you like it to be?
- When, if ever, did God become more than a word to you?
- If you could pick one character in fiction, TV, or the comics to identify with, who would that be and why? If you could pick one person in the Bible or church history that you would like to be like, who would that be and why?
- What is one thing you worried about or were concerned about this week?  
One thing that gave you joy?
- Where did you live and what were you doing when you were in the 6th grade?
- What is one area where you would like to grow in your Christian faith?  
What kind of help do you need to do it?
- What is one personal relationship you would like to work on? Why? How?
- If you could wave a magic wand that would make your marriage (family, job, church) perfect, how would it be different from how it is now? What one step could you take to move toward that now?
- What is one job you enjoy doing around your home?
- What is one place in the United States that you would really like to visit?
- When was the first time you heard about Jesus and what did you think about Him?
- What is the one thing, or person, that gives you most satisfaction?
- What did you like to do the most when you were a child.
- Spot one object/thing in this room and describe a feeling, memory, or thought that it evokes in you.

## EXAMPLES OF SHARING QUESTIONS

### PAST, PRESENT, FUTURE

- What is an early memory of your childhood play? Where were you and what was it like?
- What is your favorite Sunday afternoon pastime and why?
- What improvement would you like to see in your present vocation by this time next year?
- What hobby was most enjoyable in your teens?
- After a hard day at school/work, how do you relax with your friends?
- If you were to take a vacation with a friend, where would you go and what would you do?
- The most frightening experience I ever has was . . . . .
- If you could do any job you wanted to, what would you be doing in 5 years?
- What was your favorite animal that you had in your childhood? What made it special?
- Who is the most influential person (besides Christ) in your life? How?
- What one quality in your Christian life do you want to be good at in 5 years?
- What is one thing which has helped your prayer life and one thing which has hindered your prayer life?
- When you are fifty, what do you hope to be doing?
- Was there a situation in the recent past in which you were instrumental in the growth of another person? If so, in what way were you instrumental?
- Observing your present ministry, what one area do you feel needs the greatest amount of attention?
- If you had the ability to do anything you desired in terms of ministry, no matter how far fetched it might seem, what would that area of ministry be?
- In Jr. High, where did you live and what is one thing that you remember about that time?
- If you knew that you could not fail, what are two things that you would like to do or accomplish in the next 10 years?
- What 3 things do you like about your father? Dislike?
- What one characteristic that your father has do you desire in your own life?  
Do you reject for yourself?

### Sample Sharing Questions continued

- Where did you go to school as a child and what do you remember?
- What three adjectives could best describe your past week? What triggered good feelings? Bad?
- If you could be doing anything you want this time next year, what would it be?
- If you could go back in time and change any particular year life, which would it be and what would you do differently?
- What are the two or three most valuable possessions you have? Why are they valuable to you?
- What is one thing you are looking forward to that you know will happen in the near future?
- When you were in high school, what activity did you most enjoy doing with your folks?
- What do you do to release tension at the end of a day or week?
- Describe your ideal house and how you would furnish it.
- If you had to describe one frustration you've had with this group, what would it be?
- When this group comes to an end, what three positive feelings do you hope to have experienced?
- What was your favorite TV program when you were 12 years old and why?
- Name something you did this last week where your Christian faith did/did not make a difference and explain why.
- What one aspect of your marriage do you see a need for a change in? What are your current plans to bring about this change?
- What kind of dreams for your future did you have when you were 12 years old?
- If you went home and found a check written to you in your mailbox for \$1,000,000, how would you use the money?
- When you were an adolescent, what did you want to grow up to be? How does that influence you now?
- What is one thing you did this week with another person that you wish you had the chance to do over again?
- If you could have any message engraved on your tombstone when you die, what would it be?

### Sample Sharing Questions continued

- What was your special area of study while in college? Why did you select this area? Why was it special to you?
- What prompted you to think about God today?
- How did you feel whenever you were introduced to someone new to you when you were a child? How do you experience that now?
- What experience today gave you a happy moment? Why?
- If you could make up any title in the world to hang outside your door, what would it be? Why?
- What did you or your family do on Sunday afternoons when you were between the ages of 6 and 12? How did you feel about doing it?

## SAMPLE RELATIONAL GAMES

The two best sources of relational games are the writings of Lyman Coleman (*Serendipity, Celebration*, et. al.) and the various volumes in *A Handbook of Structured Experiences for Human Relations Training* by Wm. Pfeiffer and John E. Jones. The latter needs to be adapted for Christian groups.

EXAMPLE: “What Makes Me Tick” taken from *Rap* by Lyman Coleman, p. 27f. See the complete instructions in the book. (The session has two parts: 1. preliminary inventory worked on individually, and 2. small group interaction in groups of four.)

1. Preliminary Inventory: (10 minutes)

Taking 3 age periods of your life: 7-12 yrs, 13-17 yrs, 18 & over yrs; write down 3 achievements for each period. “What gave me a sense of personal accomplishment during this period?” Next to each write in a short phrase why each accomplishment was important to you.

2. Small-Group Interaction: (30 minutes)

In groups of 4, each one shares what he wrote in the first category (age 7-12) and why. Then repeat for 2nd and 3rd categories. If time, go around again with each one sharing the thing he considers the most rewarding experience or the greatest success in his life and why.

## 第四部

### 領袖訓練

- ✧ 聖經的屬靈領袖觀
- ✧ 教會增長與屬靈領袖
- ✧ 生命影響生命
- ✧ 自我培育
- ✧ 釐定目標
- ✧ 溝通藝術
- ✧ 領袖不是獨行俠
- ✧ 處理衝突
- ✧ 領袖三寶
- ✧ 轉變的風波
- ✧ 領袖的模式

## 第一課：聖經的屬靈領袖觀

### <一> 兩個極端

- 1) 志光是一個非常愛主的基督徒，他為人謙虛，從不為名為利去爭取。他對教會非常投入，可是他從不願意負上任何責任。一方面他以為自己屬靈生命尚淺，宜多多學習；他常喜歡引用雅各書三：1「我的弟兄們，不要多人作師傅，因為曉得我們要受更重的刑罰。」所以，他常常推卻任何邀請，無論是執事、團契職員、主日學老師，他都從不參與。另一方面，他對「領袖」也有一套特別的看法。他以為基督徒應該謙卑，不應以「領袖」自居。「領袖」這個觀念是很屬世的，只有耶穌才是我們的領袖，我們基督徒，不應尋求領導機會，而應該謙卑去服事人。所以，他從不參與教會任何事奉的崗位。

- a) 你以為志光的態度與想法對否？

---

為什麼？

---

- b) 如果你有機會與志光交談，你會如何說呢？

- 2) 陳長老是教會的老臣子，也是教會的開國功臣。他看著教會成長，出錢出力，熱心事奉。他是教會的終身長老，視教會如自己的家，看教會的弟兄姊妹如同自己的子女。一方面他關懷他們；但另一方面，卻又常常擺上「家長款」，也不輕易把責任交給別人，以致教會弟兄姊妹對他極之不滿，尤其年青一輩，更覺他獨攬大權，儼如教皇一樣。

- a) 你以為陳長老對「屬靈領袖」的看法有沒有問題？若有，問題在那兒？

- b) 你以為一個屬靈領袖，應具備一些什麼條件？
-



## <二> 「領袖」觀是屬世的思想嗎？

### A) 耶穌的「領袖觀」

#### 1) 路加福音二十二：24-27

a) 門徒為了什麼起爭論？

---

b) 耶穌的「領袖觀」與世人的「領袖觀」有什麼不同？

---

c) 耶穌給我們什麼挑戰？

---

結論：「為首領的，倒要像服事人」，這是耶穌對領袖的看法，也是一個革命性的觀念。

#### 2) 約翰福音十三：3-5

a) 洗腳是昔日猶太人的習俗，通常有貴賓到訪，家僕便為其洗腳。所以，洗腳的工作都屬低下的人。在最後晚餐中，耶穌及門徒並沒有僕人，所以他們中間一定要有人甘願「下賤」，為其他人洗腳。為什麼沒有人肯這樣作？

---

b) 其實，很多人這樣想：「我不計較我是否最大，但只要我不是最低最小的，我倒沒有所謂。」可能是因這個想法，沒有門徒肯擔起這低賤的工作，那麼為什麼耶穌又可以這樣作呢？

---

c) 耶穌不但為我們作了榜樣，耶穌怎樣吩咐他的門徒？  
( v.14-15 )

---

d) 今日我們沒有洗腳的習俗，究竟我們又怎可以實踐「彼此洗腳」，請舉一些實例來說明。

---

結論：耶穌不但為我們服事，祂更身體力行，為門徒洗腳，立下榜樣。之後又吩咐我們照樣去行，彼此服事，彼此洗腳。

3) 馬可福音十：43-45

a) 「服事」( to serve ) 與「作僕人」( to be a servant ) 有什麼不同？耶穌是吩咐我們去服事或是吩咐我們作僕人？\_\_\_\_\_

b) 耶穌又給我們一個什麼榜樣？( v.44-45 )

c) 你從這幾段經文中，你能否找出志光及陳長老的錯處？他們錯在那裡？

志光\_\_\_\_\_

陳長老\_\_\_\_\_

結論：「作僕人」與「服事」很不同，作僕人是「身份」問題。當你作用人時，主權不在你手中，你只是一個奴僕，任人主使，你無權說「不」，也無權質問；但「服事」則不同。有若義工一樣，主權仍在我手，我可以作，也可以不作，別人無權操縱我，在今日教會中，或許有願意服事的，但甘願為僕者鮮矣！

B) 矛盾的領袖觀

1) 耶穌既說基督徒的領袖，應該是為奴為僕的；既是為奴為僕，就應當謙卑順服，不應有任何野心，作領導的地位。這正是志光的想法，你是否同意這說法呢？

2) 我們看看提摩太前書三：1「人若想要得到監督的職份，就是羨慕聖工」；中譯本顯然把這節聖經的精粹錯過了。NEB 是這樣譯「To aspire to leadership is an honorable ambition」。

a) 照保羅所說，一個人追求作教會的領袖是否「屬世」？

b) 照保羅所說，有這些「野心」的人，又是否不對呢？

c) 我們可否一面有作「領袖之野心」，而另一方面又為奴為僕呢？二者是否能並存呢？\_\_\_\_\_

在什麼情況下，這個「作領袖之野心」不為神所喜悅的呢？所以，你以為一個屬靈領袖的特點是什麼？( 請參看耶利米書 四十五：5 )

3) 我們又再看看使徒保羅，在羅馬書 一：1，保羅怎樣稱呼自己。

a) 是\_\_\_\_\_。( 即謙卑地為奴為僕 )

b) 是\_\_\_\_\_。( 即滿有權柄的領袖 )

二者之間的角色是否有矛盾呢？\_\_\_\_\_

- 4) 我們再看看保羅的領袖本色，試從帖撒羅尼迦前書 一、二章找出所有經文載有「傳福音」幾個字。\_\_\_\_\_

- a) 一：5 屬靈領袖的特色是什麼？

\_\_\_\_\_

【註：有充足信心 ( conviction ) 有權能 ( power ) 有聖靈帶領，而不是得把口。換言之，他是有影響力、也有生命力的。】

- b) 二：2 屬靈領袖的特色又是什麼？

\_\_\_\_\_

【註：他是有膽色的，有行動的。】

- c) 二：4a 他的特色又是什麼？

\_\_\_\_\_

【註：他是有使命感、有 passion 的。】

- d) 二：5b 他的特色又是什麼？

\_\_\_\_\_

【註：他是有基督徒品格 integrity 的。】

- e) 二：7 他的特色又是什麼？

\_\_\_\_\_

【註：他是有愛心的、好像母親乳養孩子一樣。】

- f) 二：9-11 他的特色又是什麼？

\_\_\_\_\_

【註：他是勤勞工作，有責任感，像父親侍子女一樣。】

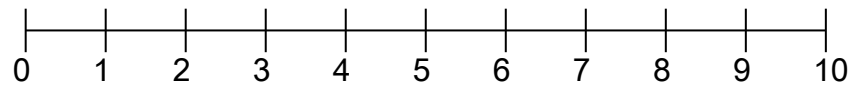
### <三> 小測驗：看看你的領袖本色

- A) John Maxwell 說：「領袖就是影響」( Leadership is influence — nothing more, nothing less ); 保羅也說到他不是得把口，而是滿有影響力，影響他人的生命。請想想，在你周圍的人，你是否一個具有影響力的人，在 0 ( 最少 ) 至 10 ( 最大 ) 的 scale 上，你估計自己的位置在那裡？

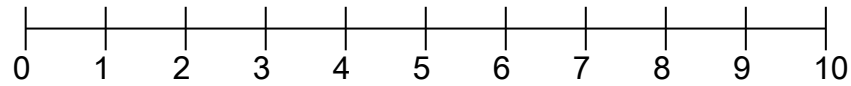


B) 請再看看你是否具備下列的領袖本色，以致你是一個具有影響力的基督徒。

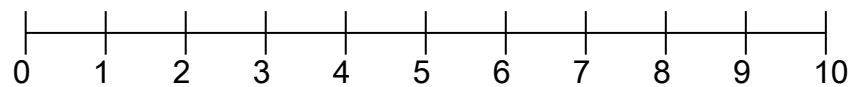
- 充足信心：—



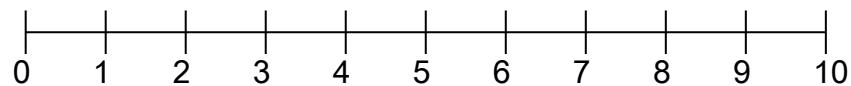
- 有使命感：—



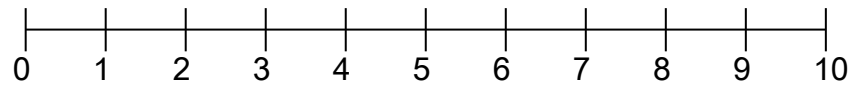
- 有基督徒品格 ( Integrity )：—



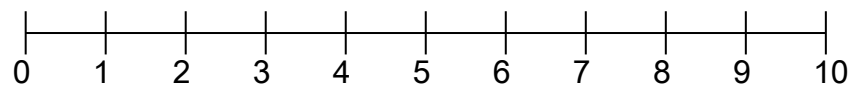
- 有膽色、有行動：—



- 有愛心、如母親：—



- 有責任感、辛勞工作：—



你覺得在那幾方面你要立志改善？

- 1) \_\_\_\_\_
- 2) \_\_\_\_\_
- 3) \_\_\_\_\_

## 第二課：教會增長與屬靈領袖

### <一> 教會增長的三大要素

- \_\_\_\_\_ 因素

例：在美國，有不少位於 Downtown 的大教會，幾十年前非常興旺，但 Downtown 不少白人於 50 年代開始移徙至近郊，取而代之的是黑人進遷至大城市中居住。不少教會仍承襲昔日的模式，結果漸漸式微，其因素何在？

- \_\_\_\_\_ 因素

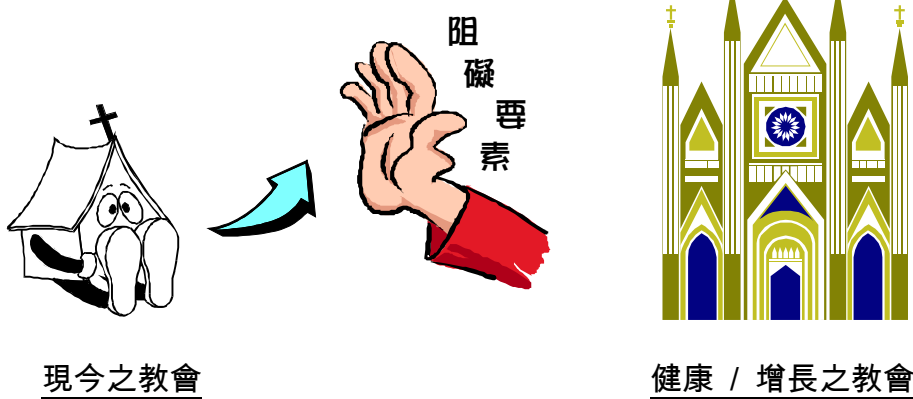
例：香港的安息日教會增長並不理想，他們因教義和歷史因素，堅持一定要星期六早上崇拜，但在香港大多人都要在星期六早上返工，你以為這些教會不增長的主要因素是什麼？

- \_\_\_\_\_ 因素

例：窩福在過去十年來都徘徊在 300 多人，並沒有增長，你又以為主要的因素是什麼？

### <二> 找出阻礙增長的要素：

1)



2) 你以為在窩福有什麼素會阻礙我們繼續增長成為健康教會（請按先後次序列出）

- \_\_\_\_\_
- \_\_\_\_\_
- \_\_\_\_\_

3) 我們要承認，教會增長與屬靈領袖是息息相關的，參看馬可福音十四：27

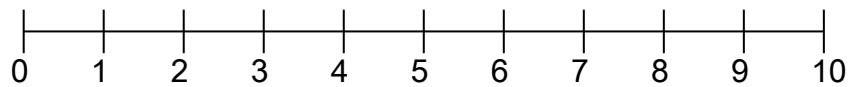
a) 為什麼敵人先要擊打牧人呢？\_\_\_\_\_

b) 當群羊沒有牧人（首領）時，他們會有何後果？\_\_\_\_\_

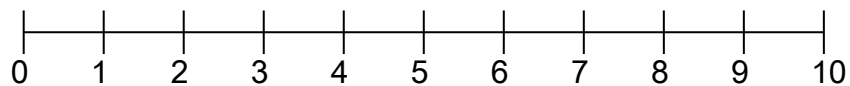
c) 領袖與教會有何關係？\_\_\_\_\_

4) 以下十條問題，正好測試我們教會是否有領袖荒的問題（我所謂領袖，不是指在職，有崗位事奉 positional leaders 之領袖，而是指有影響力，他的生命影響他人生命之領袖）；你以為窩福有沒有以下的問題呢？

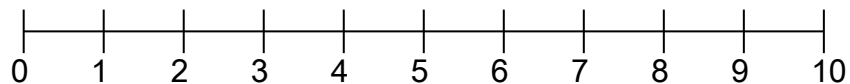
- 沒有創意，一切因循守舊



- 教會大部份弟兄姊妹只是觀察，從不參與、也不負起責任，只靠受薪同工負責



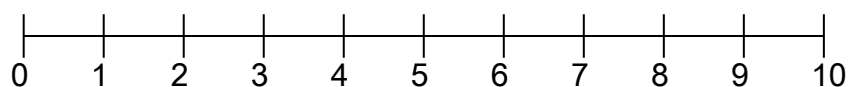
- 沒有方向感



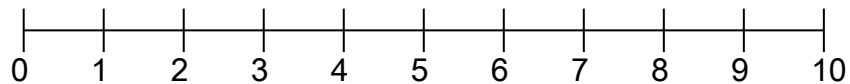
- 缺乏金錢



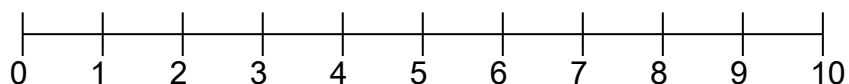
- 胡亂增聘員工，不是對症下藥



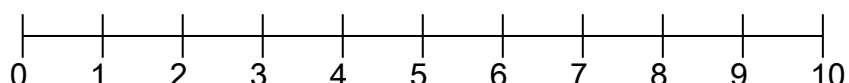
- 缺乏創新的計劃



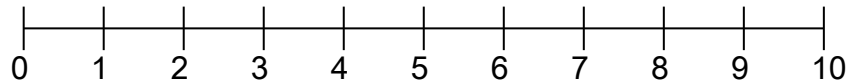
- 容縱罪惡，恐怕得罪人



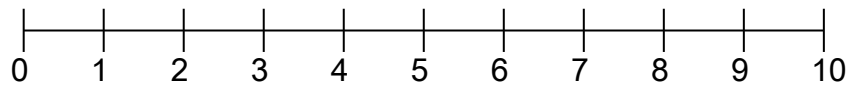
- 只有教牧同工感到興奮，其餘持「事不關己」之心態



- 領袖往往從上而下，大石壓死蟹



- 只是頭痛醫頭、腳痛醫腳，沒有目標、沒有長遠計劃



若你計出的分數是少於：－

30 = 這教會的領袖荒是相當嚴重。

50 = 這教會是有領袖荒之問題。

70 = 這教會在領袖培育方面不錯。

70 以上 = 這教會在領袖培育方面做得很好。

我們的教會情形如何？ \_\_\_\_\_

5) 我們看看耶穌和保羅的模式

a) 耶穌大部份時間是花在什麼事上？

\_\_\_\_\_

b) 為什麼耶穌只把時間花在 12 個人身上，而不去花時間影響廣大的群眾？這豈不是很危險的嗎？

\_\_\_\_\_

c) 耶穌所採用的是一個什麼策略？

\_\_\_\_\_

6) 保羅的策略 ( 請參看提後二：2~6 )

a) 保羅與提摩太是什麼關係？

\_\_\_\_\_

b) 保羅吩咐提摩太作什麼？

\_\_\_\_\_

c) 提摩太又要訓練怎樣的人？

\_\_\_\_\_

d) 從上述來看，你以為保羅羅是採用什麼策略？

\_\_\_\_\_

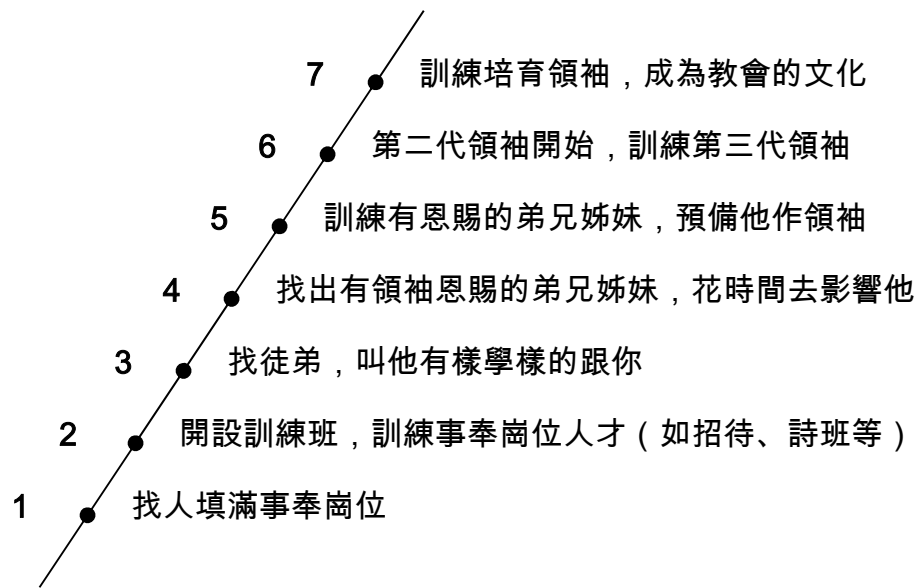
e) 什麼人才有資格接棒作屬靈領袖？

v.3-4, 你 \_\_\_\_\_。( Dedication 委身 )

v. 5, 你 \_\_\_\_\_。( Discipline 紀律 )

v. 6, 你 \_\_\_\_\_。( Diligence 勞力 )

7) 教會在訓練領袖人才之遞增階



你是為窩福在這階梯上是爬到第幾位？

為什麼你這樣評估？

---

---

---

---



## 第三課

### 領袖：生命影響生命

#### <一> 個案討論

松是小組組長，他熱心愛主，而且又是一個非常負責任的組長。他努力去做好組長的職份：每星期致電團友、找人負責領詩、帶查經，他務使每次聚會能順利進行，沒有差錯。可是他很少與組員深入交通，組員有問題也不會主動找他，他也沒有與組員分享小組的目標與方向；然而他已在小組裡當了六年組長，只是沒有其他人願意負起這任務，他勉強而為之。不幸地，小組一直都沒有增長，其餘組員也不見得很享受小組時間，大家都覺得心疲力倦，松也覺得有點心灰意冷。

- 1) 你以為松的小組是否一個健康的小組？為什麼？  
\_\_\_\_\_
- 2) 你以為這小組的問題在那裏？  
\_\_\_\_\_
- 3) 你以為松是否小組的領袖？抑或他只是一個「看守小組」的組長？  
\_\_\_\_\_
- 4) 一個領袖和一個「看守著小組的組長」( Co-ordinator ) 有何分別？  
\_\_\_\_\_

<二> Howard Hendrick 說過：「一個領袖具備有兩個鮮明的特色。第一，他知道他往那兒去，他的方向感是非常清楚的；第二，他可以影響其他人跟著他朝著這方向走。二者缺一不可，否則他便不是一個領袖了。」

- 1) 看看你的小組（或教會），你的組長（或牧師）是否有一個清晰的方向和目標呢？  
\_\_\_\_\_
- 2) 他又能否影響其他組員跟著這方向走呢？  
\_\_\_\_\_

<三> 首先，我們看看領袖的第一個特色：他知道他是往那兒去。一個領袖就好像一個導航的人，他知道那條船是駛往那兒去，而且他的目標鮮明，不會轉移，這是領袖的首要條件。

- 1) 如果你是一個小組 / 團契的領袖，你是否知道你要帶領你的小組 / 團契往那兒去？你的目標是什麼？  
\_\_\_\_\_
- 2) 如果你不是一個小組 / 團契領袖，你是否知道你小組的目標又是什麼？  
\_\_\_\_\_

- 3) 一個導航員，不但知道他的目的地，更知道如何 chart the course ( 釐定航程 )，以下是 John Maxwell 提出的九個步驟：－
- 預先釐定好你要完成的最終目標
  - 把你想完成的目標列出來
  - 定好優先次序
  - 與一些重要成員分享，以期他們也體驗和認同這些目標
  - 預留一些時間給他們思想、考慮、質詢
  - 開始行動，按步就班
  - 期望會有問題出現，而出現時又不會恐慌
  - 焦點要集中
  - 時不時檢討進展情況
- 4) 就以<一>個案討論為例子，如果你是松，你要復興整個小組和團契，根據 ( 3 ) 所提出的，你會怎樣推行改革呢？\_\_\_\_\_
- \_\_\_\_\_

<四> 我們再看看領袖的第二個特色：影響他人，跟他朝著所定的方向走。John Maxwell 說過：「Leadership is influence, nothing less, nothing more.」請你用少少時間思想一下，你受誰影響最深？為什麼他有如此大的影響力？

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

<五> 通常一個人是受他人的言行所影響。所謂言，這包括他的教導、洞悉遠見、異象及學識；所謂行，這包括他的行事為人、生活見證、待人接物及人格。

我們看看保羅的例子，從帖撒羅尼迦前書第一、二章，你找出什麼原因，以致保羅是如此具影響力的一個領袖：－

1 : 5 \_\_\_\_\_

2 : 2 \_\_\_\_\_

2 : 2-5 \_\_\_\_\_

2 : 7-8 \_\_\_\_\_

2 : 9 \_\_\_\_\_

2 : 10 \_\_\_\_\_

2 : 11 \_\_\_\_\_

<六> 你是否一個具有影響力的人呢？若不是，原因何在？

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

## 第四課：自我培育

### <一> 解決教會「領袖荒」

解決教會「領袖荒」的方法，就是去培訓更多領袖，其方法有三：—

- A) 去培訓\_\_\_\_\_。  
( 參看羅馬書 十二：2，保羅吩咐我們自己不住的更新，這是什麼意思？ )
- B) 去培訓現今的\_\_\_\_\_。  
( 參看提摩太後書二：2，保羅尋找什麼人來培訓他們？ )
- C) 去尋找及培訓將來的\_\_\_\_\_。  
( 參看提摩太後書 二：2，保羅叫提摩太尋找什麼來培訓他們？ )

### <二> 首先我們看看如何培訓自己

- A) Dr. Gil Steiglitg 提出一個屬靈領袖，必須具備下列九個條件，每個都由英文字母 I 起頭的。
  - Impact：集中焦點，立定優先，完成主要目標
  - Immanence：善於處理自己的情緒，時間及自己的問題
  - Initiative：能主動的，有行動的
  - Influence：能影響他人，是一個有智慧的輔導者
  - Integrity：有基督徒的品格，言行一致
  - Image：言語得體，態度謙虛，和藹可親
  - Imaginative：有遠見、有眼光、善用人
  - Irresistibility：常常抱樂觀態度，做事充滿活力
  - Inclusion：能培訓他人，藉他的愛心、榜樣、關懷及教導栽培第二代領袖
- B) 我們再看看提摩太前書 三：1~7，保羅又列出一些什麼條件，才可以作教會的領袖，並比較一下上述的九個 I。
  - v.1 羨慕善工，即是要有\_\_\_\_\_
  - v.2 無可指責，即是有基督徒的\_\_\_\_\_
  - v.2 一個婦人的丈夫，在婚姻上要\_\_\_\_\_
  - v.2 有節制、自守、要有\_\_\_\_\_
  - v.2 對人方面要有\_\_\_\_\_，有樂意\_\_\_\_\_的心
  - v.3 善於教導，有\_\_\_\_\_的恩賜
  - v.3 不因酒滋事、不打人、不爭競，在自律方面是\_\_\_\_\_
  - v.3 不貪財，在金錢使用上是\_\_\_\_\_

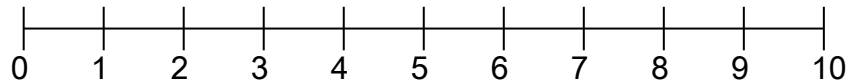
v.4 好好管理自己的家，在家庭生活上\_\_\_\_\_

v.6 不自高自大，有\_\_\_\_\_的心

v.7 有好名聲，有\_\_\_\_\_見證

C) 培育「主動」( Initiative ) 的質素：－

- 1) 一個領袖不是一個被動、被牽著鼻子走的人，他是很主動的去明白，了解和投身。
- 2) 你是否一個很主動的人，在 0 至 10 的 scale 上，你估計你是位在那兒？

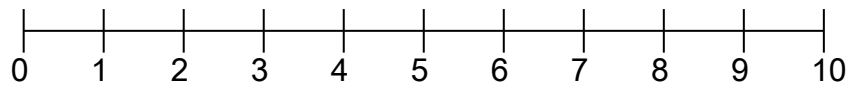


- 3) 你會怎樣改善你在這方面的質素？

\_\_\_\_\_

D) 培育自己的「影響力」( Influence )

- 1) 一個領袖，一定具有影響力，別人會跟他走向他所定立的目標。
- 2) 一個領袖，不是為名為利，不是按本子辦事，而是對人有興趣、充滿愛心和關懷。
- 3) 你是否一個有影響力的信徒？在 0 至 10 的 scale 上，你估計你是在那兒？



- 4) 你會怎樣改善這方面的質素？

\_\_\_\_\_

E) 培育你的「基督徒品格」( Integrity )

- 1) 一個領袖必須遠離罪惡，提摩太前書三：1~7，保羅吩咐我們要注意一些什麼？

\_\_\_\_\_

- 2) 你在以下幾方面的操守如何？

- i) 金錢上\_\_\_\_\_
- ii) 色慾上\_\_\_\_\_
- iii) 權力上\_\_\_\_\_
- iv) 自律上\_\_\_\_\_
- v) 貪婪方面\_\_\_\_\_
- vi) 情緒處理上\_\_\_\_\_

- 3) 你會如何改善這方面的質素？

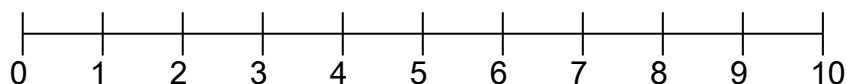
\_\_\_\_\_

F) 培育你的「不住更新」的質素 ( Impact )

- 1) 一個領袖一定要「不住更新」，不能永遠停滯在一處
- 2) 想想這一個星期內；你要在那方面有改進，以致你的生命有所改變？  
\_\_\_\_\_
- 3) 你是否一個不懂得優先次序的人，一個領袖必須集中焦點，不會因小失大，也不會過忙而忘記了他的目的。  
你的優先次序是什麼？  
你為什麼未能完成你的目的？  
你怎樣才可以改善這方面的質素？

培育你的「處理自己」的能力 ( Immanence )

- a) 一個領袖必須具有處理自己 ( 包括情緒，時間等 ) 的能力，你在這方面的能力是怎樣的呢？



- b) 最好測驗你在這方面的能力，是查看你的支票簿和你的時間表，這正好反映了你的優先次序，你在這方面的表現如何？

- c) 你怎樣可以改善這方面的質素？

G) 培育你「遠見」的質素 ( Imagination )

- 1) 一個領袖是有遠見、有異象、有眼光的。你在這方面的表現如何？



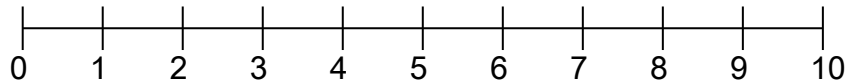
- 2) 一個領袖不但有遠見和異象，他更能推動別人去跟隨他，朝著這方向走，你在這方面的表現如何？



- 3) 你怎樣可以改善這方面的質素？

H) 培育你「造就他人」的能力 ( Inclusion )

- 1) 一個領袖一定是一個能去培育他人的人，他不是利用人，而是去培育人。要培育他人，他一定要對人有興趣，並且其目的是栽培他去成長，而不是利用他去完成自己的目標。你在這方面的表現如何？

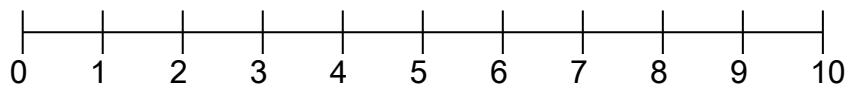


- 2) 你會怎樣改善你這方面的質素？

---

I) 培育你「充滿活力」的質素 ( Irresistibility )

- 1) 一個領袖，常抱樂觀態度，做事充滿活力。你在這方面的表現如何？

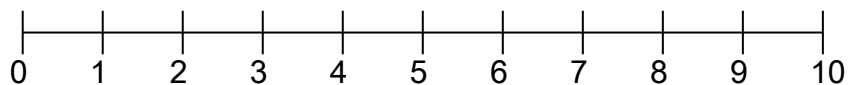


- 2) 你會怎樣改善你這方面的質素？

---

J) 培育你「造就他人」的能力 ( Inclusion )

- 1) 一個領袖一定是言語得體、態度謙虛、和藹可親、別人不會對他「敬而遠之」，而是可親可近的。你在這方面的表現如何？



- 2) 你會怎樣改善你這方面的質素？

---

---

---

---

### <三> 「脫去舊人，穿上新人」

聖經告訴我們，要不住的脫去舊人，穿上新人（歌羅西書 三：5），請定立你本年有何計劃，希望你在你的生命上會有何改變？

<u>要脫去的舊有行為</u>	<u>要穿上新的行為</u>
1	1
2	2
3	3
4	4
5	5
6	6
7	7
8	8
9	9
10	10

## 第五課：釐定目標

### <一> 目標

- 1) 據 Howard Hendricks 說，一個領袖，必須具備兩個條件：—
  - a) 他知道他的 \_\_\_\_\_，是一個非常明確的 \_\_\_\_\_。
  - b) 他能夠帶領他的組員，一同向著這個 \_\_\_\_\_ 而去。換言之，這不但  
是那領袖個人 \_\_\_\_\_，也是所有跟隨他的人之 \_\_\_\_\_。  
以上缺一不可。
- 2) 你能否很簡單講出播道會窩福堂想要達到的目標是什麼？你是怎樣知道這些目標的呢？
  - a) 目標一： \_\_\_\_\_
  - b) 目標二： \_\_\_\_\_
  - c) 目標三： \_\_\_\_\_  
知道原因： \_\_\_\_\_
- 3) 如果你是教會一個小組的組員，你是否知道你小組的目標是什麼？你是怎樣知道這些目標呢？  
目標： \_\_\_\_\_  
知道原因： \_\_\_\_\_
- 4) 什麼才是一個明確而好的目標呢？  
請看看以下一些小組訂下的目標，你以為是否明確而有效，並解釋。

	明確有效	不明確
a) 往上結果，向下扎根	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b) 發揮家庭之光	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c) 培植我們的靈性生活	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
d) 叫我們更加愛主	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
e) 小組人數在未來一年倍增	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
f) 大半組員都養成靈修習慣	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
g) 看完整本新約聖經	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
h) 培植組員成為一個門徒，而門徒則有下列七個特質：—		
i) 認識及實踐屬靈操練（如靈修）	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
ii) 有肢體生活（團契生活）		
iii) 認識聖經真理，能辨別是與非		
iv) 有事奉心志和行動		
v) 有傳福音心志與行動		
vi) 有基督徒品格		



vii) 有好的家庭生活

- i) 所有組員接受福音，並洗禮加入教會 ☐ ☐
- j) 一同去幫助教會作迎新工作 ☐ ☐

你以為一個好的目標應具備些什麼條件？

---

- 5) 據一些研究，一個有效的目標應有下列條件，試比較一下你的答案：－
- a) 明確
  - b) 實用
  - c) 適切組員所需
  - d) 可以衡量
  - e) 具有挑戰性
  - f) 可以完成 ( 最好有時限 )
  - g) 不宜過多，要集中
  - h) 所有組員都覺得這是他們的目標 ( own the goals )
  - i) 是描繪最後目的地 ( final product )，而非描繪過程。( 就像旅行，我們的目標是目的地，而不論坐什麼交通工具。 )

- 6) 然而，教會設立的目的與一般社團不同，故此我們任何小組、大組、團契，不能立定一些與教會所厘定的目的相違，你能否講出教會的目標是什麼？

E1 \_\_\_\_\_

E2 \_\_\_\_\_

E3 \_\_\_\_\_

最終的目的是\_\_\_\_\_

- 7) 你看看以下的一些目標是否有問題？問題又在那裏？

	好	不好
a) 康體事工的目的是幫助弟兄姊妹鍛練好身體	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b) 小組的目標是大家可以吐苦水，或是 social 一下	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c) 社服的目標是服務新移民，叫他們可以適應香港生活	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
d) 敬拜小組的目標是叫很多人可以參與事奉	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
e) 話劇小組的目標是叫崇拜時娛樂性更高	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
f) 秋令會的目的，是因為年年都有，若沒有令眾會很失望	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
g) 門訓設立目標，是因為牧師大力推行	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
h) 詩班的目標是因為教會買了詩袍，不用便可惜	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

## <二> 個人目標 vs 集體目標

- 1) Howard Hendricks 認為一個領袖不但有明確的目標，並且他能夠影響其他人跟著這目標走；換言之，這不但是他個人的目標，更是組內集體的目標。但究竟怎樣才可以影響到其他人都朝著這目標走呢？

---

- 2) John Maxwell 提到，若一個領袖要影響他人跟著他的目標走，必須具有下列條件：
  - a) 他的人格 - 有基督品格，受人尊重。
  - b) 有好的關係 - 他一定要與組員建立好關係。
  - c) 有料 - 他知道為什麼要釐定這些目標。
  - d) 有經驗 - 他是做過、經歷過、得人信任。
  - e) 有能幹 - 人家會信任他。
  - f) 有洞悉 - 能體察大勢，知道什麼時候作什麼。
- 3) 請參看下列一個例子（引自 John Maxwell 之 Laws of Leadership P.56 - 57）

回來談 1975 年的情況，當時我確知什麼是我的目標，若想教會持續成長，我們非得建堂不可。我曾經考慮過各種可能的變通辦法，所得的結論是，唯有建堂才能解決問題。我的目標是：規劃並建設新堂，以十年為期付清所有款項，而且在建堂過程中促使全體會眾團結一心。我們的財務規劃需要全盤調整，因為建堂會把目前的預算整個打亂。

我開始為會員大會作預備。我把會期定在幾個月後，以便有充裕的時間來作好各項準備。第一項進行的工作是，指導長執會以及幾位財務方面的主要負責人對本教會進行一項二十年的成長及財務狀況分析報告，包括過去十年的情形以及未來十年的情形，根據這些資料，我們規劃出未來新堂的各项需要。然後我編列一筆十年的預算，其中詳盡解釋我們將如何處理財務方面的問題。同時，我要求將這些資料彙集成一本二十頁的報告，以便在會員大會時分發給全體會眾。我知道阻撓這項計畫成功的主要障礙是：人心害怕改變、無知、對未來惶恐、缺乏想像力等等。因此我決心盡一切所能，防止並消除這些障礙。

下一步是通知所有舉足輕重的領袖們。我先從那些最具影響力的領袖著手，個別與他們談話，有時候也與其中幾個人一起晤談。這樣過了幾星期之後，我已經與一百多位領袖溝通過。我將目標清楚地與他們分享，並且詳細回答他們提出的任何疑慮。當我察覺某人對此項計畫有點遲疑時，我會再與他私下溝通講解明白。之後，我讓這些領袖們有時間去影響他人，好讓全教會孕育出一種期待接納此計畫的氣氛。

當會員大會的日期逼近時，我們都預備好要開始行動了。我用了兩個小時向會眾解釋建堂計畫，接著分發這二十頁的建堂報告，其中有一份平面圖、財務分析表以及預算。我試著在會眾有機會發問之前回答他們所可能提出的任何問題，我也邀請教會

中一些最具影響力的人士上台發言。

原先預期會遭到一些反對，但當我請大家發問時，令我大吃一驚的是，提出來的問題只有兩個：一、有人想弄清楚以後飲水器該擺在哪裡。二、有人問一共會有多少間廁所。這樣的結果讓我確知我們已經成功地安渡最危險的水域。當時機來臨要進行表決時，本教會最具影響力的一位信徒把握機會提出表決的動議。而我早已安排一位以前反對建堂的領袖舉手附議。投票結果 98% 的人贊成，感謝上帝！

建堂計劃正式通過後，其餘的部分就不太難了。藉著不斷向會眾報告成功的好消息，我一再把建堂的目標擺在大家面前。我定期檢討我們的計劃進度以及執行結果，使大家明白事情正照著計劃順利推進。航道既已設定，剩下的工作就是舵要掌穩。

這是一次奇妙的學習經歷。我也發現「導航法則」的秘訣是，作好預備工夫。當你有了充分的準備，人們就會信任你；若缺乏準備，結果就正好相反。須知，一個計劃是否被接納、得到支持並獲致成功，其主要因素並不在於計劃有多大，而是它的領袖有多好。任何人都可掌舵，但唯有領袖才會設定正確航線。善於導航的領袖才能把人帶到目的地。

#### 問題討論：

a) John Maxwell 作了些什麼工夫來達到此目的？

---

b) 我們從這例子得到一些什麼原則？

---

c) 這例子似乎缺少一件很重要的東西，這是什麼？

---

如果你是小組 / 團契或其他事工負責人，請厘定一下你來年的目標，並且去計劃一下你的航程 ( chart the course )

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

## 第六課：領袖要訣— 溝通藝術

- A) 一個領袖，不但要清楚知道自己要走的方向，更要帶領跟隨者一同朝著這方向走。要釐定自己要走的方向不難，但要影響他人跟著你走卻是一個極大的挑戰。若要達到這個目的，領袖就必須懂得怎樣與人\_\_\_\_\_。John Maxewll 稱之為\_\_\_\_\_法則 ( The law of connection )
- B) 當你要影響一個人跟你走的時候，往往是牽涉到改變他自己的方向。比方說，你有一個異象，深信教會要增長，一定要多設一堂「尋索者崇拜」。然而，一般弟兄姊妹既沒有這個異象，也不願改變現在的崇拜時間、方式和程序；你會用什麼策略去影響這些弟兄姊妹改變他們的思想呢？以下你會採用那一個方式？
- 1) 不理會反對聲音，一於推行這「尋索者崇拜」，因為你以為一旦做得有聲有色，人們自然閉口不反對了！
  - 2) 找到一個 core team，影響他們，然後就推行。
  - 3) 找到一個 core team，影響他們，又藉著他們影響整個會眾，以致等到大家同心合意才推行。

你以為窩福的傳統是採取那一個方法？\_\_\_\_\_

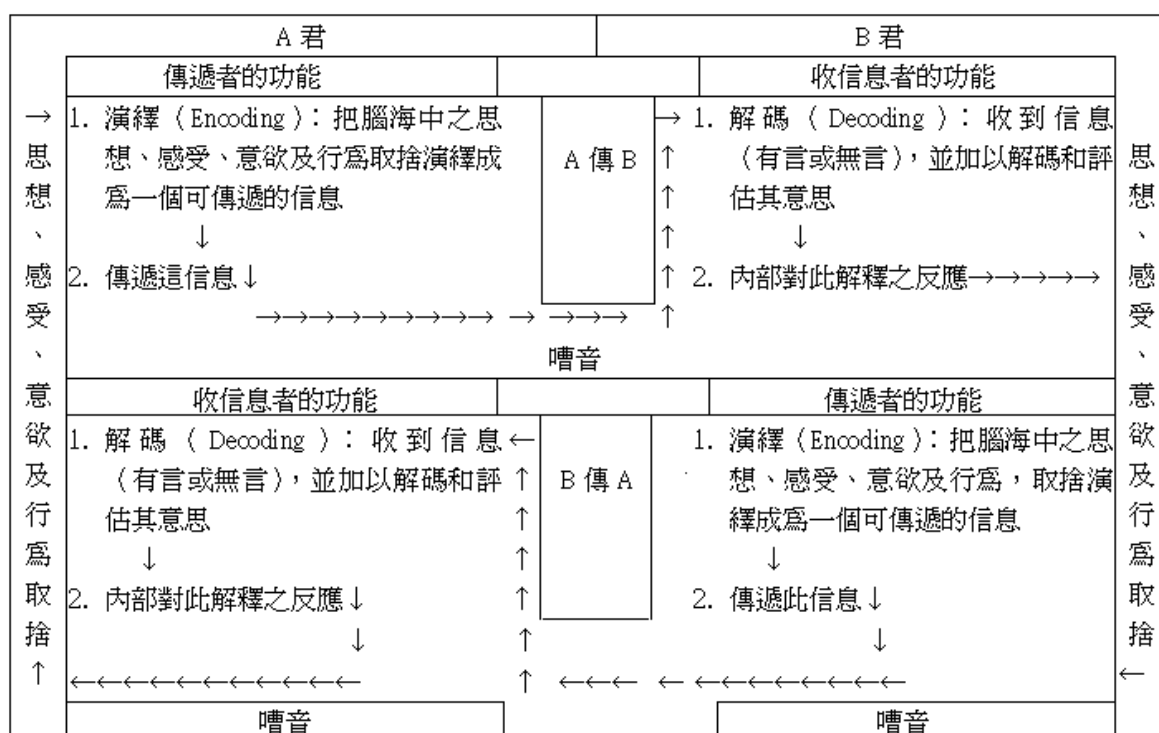
你為什麼贊成你認為對的方法？\_\_\_\_\_

- C) 在什麼情況下，人們才願意有所改變呢？

- 1) 當他們覺得現時的狀況是\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_
- 2) 當他們覺得你所提出的有\_\_\_\_\_、有異象、\_\_\_\_\_、  
他們便願意捨現狀而取你新的路向。
- 3) 這改變是針對及解決他們的\_\_\_\_\_

D) 「上傳下達」是一門很高的藝術，教會出亂子往往是沒有好好做到這方面的功夫。

看看下面的一個圖解：



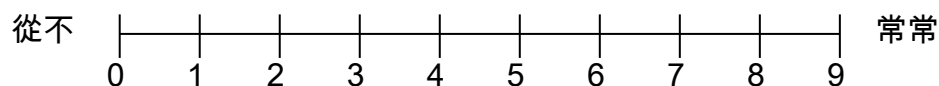
原來溝通共分下列幾個步驟：

- 1) 心中有一\_\_\_\_\_、\_\_\_\_\_或\_\_\_\_\_。
- 2) 把這心中的思想等\_\_\_\_\_為一可傳遞的信息。
- 3) 傳遞這信息 —— 可以有言、亦可以無言。
- 4) 收聽者接獲此信息，並加以解碼，這有賴他收到這信息有多少及是否明白傳者之意欲。
- 5) 收聽者對此信息之\_\_\_\_\_。
- 6) 嘈音者，阻礙傳信息或收信息者之溝通，如個人偏見、言語不清、態度、環境等。

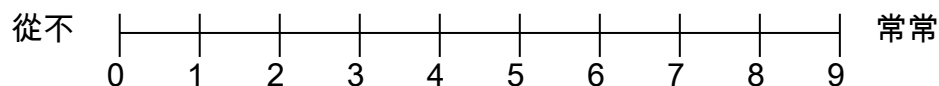
E) 小小測試：你的溝通技巧：—

- 1) 你是小組組長，你預備講述一些小組的路向與小組組員的責任，你發覺大部份組員都面口長長的，毫無反應  
你照講  
停下來，問問有何問題，直至所有人都明白所講的才繼續下去
- 2) 你是小組組員，你的組長講一些東西，你完全不明所以然  
不出聲，遲些才問其他人他究竟是講什麼  
立即問組長，直至你明白為止

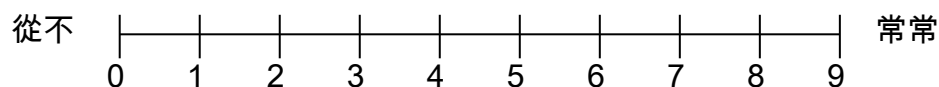
- 3) 你是組長，你是否喜歡讓組員知道：你是同意並且喜歡他們所講的？



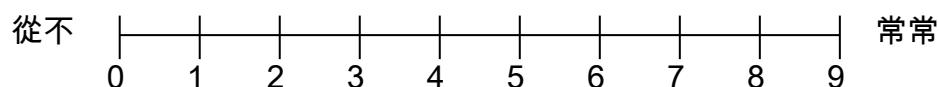
- 4) 你是否願意讓其他組員知道：你不高興、無忍耐、覺得煩，不願再聽他們講下去？



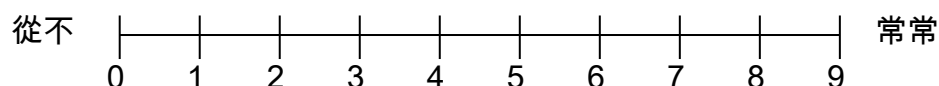
- 5) 你是否常常留意其他組員的感受，及他們對你所講的有何反應？



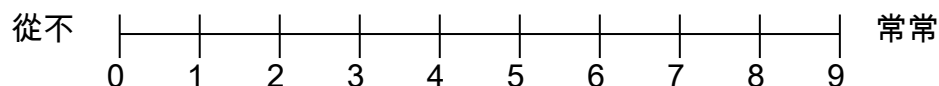
- 6) 你是否鼓勵其他組員坦白告訴你他們的感受及對你的領導之回應？



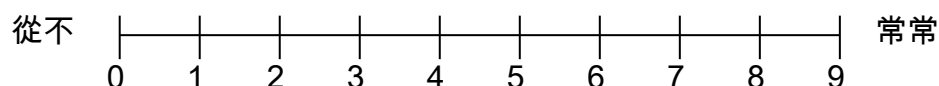
- 7) 你是否在未表達你同意 / 不同意其他組員所講的東西前，你一定會查清楚你沒有誤解他的意思？



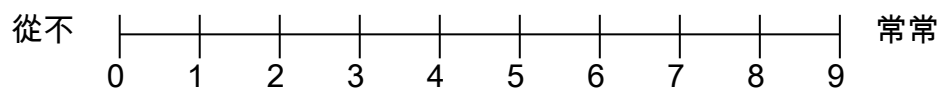
- 8) 你是否時時覆述其他組員所講的，以查清楚你沒有誤解他們，然後才發表你對他所說的有何反應？



- 9) 你是否在組中喜歡收藏你的思想、感受、意欲的人？



10) 你是否常常弄清楚你所講的，使全體組員都明白你所言？



以上測驗，第 a, b 題，是測驗你是否上傳而不下達、抑或是上傳下達 ( one-way communication or two-way communication )。

第 3, 4 題，是測驗你是否願意坦白講述你的回應 ( feed back )。

第 5, 6 題，是測驗你是否願意知道組員的回應。

第 7, 8 題，是指聽人講的能力。

第 9, 10 題，是講明你是否願意參與整組的溝通，抑或關閉自己。

請討論一下你的傳達技巧。

#### F) 聖經原則

請參看雅各書 一：19~21，然後解答下列問題：

##### 1) 聽的藝術：( v.19 )

a) 以下的一些對話，是團契小組分享時的片段，當某組員講出他的感受時，小組的組員便有不同的回應。在諸多回應中，只有一個是表明他在聽，並且願意繼續去聽，其餘的回應表明他們無心聽，並且不鼓勵那組員繼續講下去。請找出那一個回應是表明「真聽」，並解釋其他回應有何不妥。

i) 某組員：近來我很悶。

不是呀！你氣色不錯！

好悶嗎？我下午陪你去玩球。

好悶嗎？我們為你禱告。

不作聲。

你覺得悶，好像有事困擾你，我們可否為你分擔呢？

ii) 某組員：今天又和媽媽頂嘴，真煩，無心機返團契。

不作聲。

我也常和媽媽爭吵，老人家是這樣的，看開一些吧！

不要煩，團契完了我和你去看看戲，散散悶。

你覺得很煩，很無心機，因為你和媽媽的關係不好，令你感到很困擾。

你要遷就媽媽，因為基督徒是要孝敬父母。

iii) 某組員：不知為甚麼近來總是提不起勁，不想返團契，不知你是否有些不妥呢？

你不可停止聚會，也不可以不儆醒。

近來團契常常查經，我也覺得有些悶。

不妨與蘇牧師談談。

你覺得自己甚麼都提不起勁，連回團契也沒有興趣，你有些驚，不知自己有甚麼不妥。

不作聲。

結論討論：怎樣才算「聽」？「聽」有甚麼條件？

a) 雅各認為聽的時候應持有甚麼態度？

---

b) 看完這段經文後，在「聽」的方面，我要學習改變一些：

---

---

## 2) 說的藝術：( v.19 )

a) 以下的習作，說明兩種不同說話的方式，你以為那一種「說」法比較好，容易帶來好的溝通？請說明理由。

i) 【組長】：你們明白不明白呀？如果不明白，我可以再解釋一次。

ii) 【組長】：不知我是否講得清楚，如果不明白，我可以再嘗試解釋。

iii) 【團友】：很多人都向我投訴，說你常常遲到，很不負責任。

iv) 【團友】：我很失望，不開心，因為你常常遲到，好像完全不覺得是怎樣的一回事。

b) 雅各認為我們說的時候應持甚麼態度？

---

c) 這裏所謂慢慢的說是甚麼意思？

---

## 3) 溝通大忌 - 怒氣：( v.19-20 )

a) 有人說，我們不應忍氣吞聲，心中有不快的，就要爆出來，免傷身體，你以為雅各是否贊成這種說法？

是 ☐

不是 ☐

原因 

---



- b) 亦有人說，基督徒不應發怒，凡事都要忍，因為發怒是犯罪，你以為雅各又是否贊成這種說法？

是 ☐

不是 ☐

原因 \_\_\_\_\_

- c) 爆發脾氣不是，忍氣吞氣又不是，那麼雅各教我們怎樣處理怒氣？

- d) 雅各所謂「慢慢的動怒」是甚麼意思？為甚麼雅各不贊成人爆發怒氣？這對溝通有何影響？ \_\_\_\_\_

4) 溝通的基要 - 屬靈的因素：

- a) 雅各認為溝通不獨是技巧的問題，更重要和更基要的，是一個屬靈的問題，雅各列出所謂屬靈三部曲，這是：

- i) 脫去 ( 21 節 ) \_\_\_\_\_

- ii) 領受 ( 21 節 ) \_\_\_\_\_

- iii) 行 ( 22 節 ) \_\_\_\_\_

雅各叫我們脫去一切的污穢，污穢一字 ( rupaia ) 除解作「弄污了」( 像衣服弄污了，要洗脫 )，此外還可解作「耳朵中的污物」( 俗稱耳屎 )，即阻礙我們聽神話語與溝通的態度和罪惡。讓我們省察一下，我們有甚麼這些污穢。

- i) 一些阻礙我聽別人說話的態度和東西 ( 包括聽道、靈修、讀經 ):

- ii) 一些阻礙我聽別人說話的態度和東西：

- iii) 我要怎樣改變自己：

---

b) 雅各還叫我們脫去盈餘的邪惡，這裡所謂盈餘 ( perisseia ) 是指糾纏不清，像纏著樹幹的那些野藤，這些邪惡阻礙了我們成長。

i) 一些阻礙我成長的邪惡

---

---

ii) 我的決定

---

---

c) 雅各不但要我們脫去，還要我們穿上及領受。「脫去」只是消極行動，穿上及領受才是較積極的態度。

i) 領受神的道的態度：

---

---

( 溫柔 Prautes : 本解作中庸之道，不走極端，這裡解作受教、誠懇、無偏見、有紀律等。 )

ii) 雅各怎樣形容這道：

---

---

( 參看馬太福音 十三：1~8 )

d) 雅各認為脫去、領受還不夠，更重要的是行道。

i) 只是聽道而不行道甚麼後果？

---

---

ii) 聽道而又行道有甚麼後果？

---

---

## 第七課：領袖不是個獨行俠

A) 耶穌在世，祂花大部份時間在：

- 1) 向群眾講道，務使更多人一次過信祂 ☐
- 2) 醫病行神蹟，使祂名聲大燥，叫更多人認識祂 ☐
- 3) 呼召十二個門徒，花時間造就和教導他們，並差遣他們傳揚天國的福音 ☐

B) 你以為耶穌花大部份時間在十二個人身上，是否一種不智之舉，為什麼祂不花多些時間在群眾中，儘量影響更廣大的人群？

---

---

C) 我們看看耶穌是怎樣組織這個核心圈 ( Core-group )：

- 1) 自由報告參加 ☐
- 2) 耶穌小心揀選和呼召 ☐
- 3) 別人介紹推薦 ☐

為什麼耶穌會選擇這方法來組織這核心圈？

---

D) 請看馬太福音十章：1-4 節

- 1) 耶穌所呼召的門徒，他們有何背景？

---

- 2) 你看看其中二人，一是稅吏馬太、一是奮銳黨西門，他們有何不同？

---

為什麼他們可以同在一起？

---

- 3) 他們有何條件成為耶穌之核心圈呢？

門徒一字是什麼意思？

---

使徒一字又是什麼意思？

---

- 4) 如果你是要找一些核心圈，你會找什麼人呢？

---

E) 我們再看看耶穌是怎樣呼召這些門徒，他們又為什麼會拋棄一切來跟隨祂呢？

- 1) 路加福音五：1-11 ( 呼召彼得 )

---

- 2) 路加福音五：27-28 ( 呼召利未 )

---

- 3) 路加福音六：12-13 ( 呼召門徒 )

---

從這些經文，你找到一些什麼原則會令門徒全心的加入耶穌的核心圈呢？

---

F) 你以為執事會，職員會能否可以成為你的核心圈呢？原因何在？

---

G) 你在小組 / 教會事奉，是否可以組成這樣的一個核心圈呢？

---

H) 這個核心圈與他們領袖的關係是怎樣的？（參看馬太福音十：1-10）

v.5 中，吩咐一字是什麼意思？

- 1) 王的命令\_\_\_\_\_
- 2) 拉比的教導\_\_\_\_\_
- 3) 將軍的命令\_\_\_\_\_
- 4) 朋友的求助\_\_\_\_\_

I) 請開始思想怎樣組成這個核心圈：

- 1) 寫上名單
- 2) 為他們禱告
- 3) 個別傾談及分享異象
- 4) 呼召
- 5) 對他們有興趣，而不是叫他們做工
- 6) 花時間在他們身上
- 7) 門徒訓練他們
- 8) 有定時的分享
- 9) 帶領他們跟著你的目標及方向走

## 第八課：處理衝突

### <一> 個案討論

A) 窩福在過去的歷史中，曾否經歷過一些大衝突？

- 1) 成因是什麼？
- 2) 當時解決的方法是什麼？
- 3) 這方法是否成功？若否，原因何在？
- 4) 這衝突帶來什麼後果？怎樣可以避免這些後果？
- 5) 一個領袖必懂得怎樣處理衝突？你處理衝突的手法是什麼？

B) 聖經原則（創十六：1 – 3）

- 1) 在亞伯蘭的家中有一個甚麼問題（problem）？誰要負責這問題？

- 2) 你想想你家中的「問題」又是甚麼？試列舉。

- a) \_\_\_\_\_
- b) \_\_\_\_\_
- c) \_\_\_\_\_

- 3) 現在讓我們看看「問題」怎樣演變成「衝突」。首先我們看看撒萊面對這問題時，她有何反應？（尤其是情緒上的反應；請留意 v.2）\_\_\_\_\_

- 4) 這所謂 Intrapersonal conflict 很容易導致 Interpersonal conflict；而且在有 interpersonal conflict 前，一定先有 intrapersonal conflict，你試想想你上次家庭衝突的成因，你的 intrapersonal conflict 是甚麼？\_\_\_\_\_

- 5) 夏甲及亞伯蘭在這次家庭衝突中有應否付上一些責任？\_\_\_\_\_

C) 錯誤的處理

- 1) 撒萊用甚麼方法來解決這衝突？你以為這是否高招？

- 2) 亞伯蘭又用甚麼方法解決這衝突？你是否用一樣的招數？

- 3) 夏甲又用甚麼方法去解決這衝突？你是否同意她的做法？

- 4) 你以為你是屬於那一類型的人？

WIN/WIN ☐

WIN/LOSE ☐

LOSE/LOSE ☐

## LIFO: Improving Communications & Personal Strengths

當我在以下的情況下，我會感到最開心和自在：

- 1 ) 有理想，樂觀，有所行動
- 2 ) 有領導的機會時，我不會放過
- 3 ) 我只顧自己的事，讓別人顧他們自己的事
- 4 ) 隨波逐流，改變自己以迎合組內其他人

當我是以下列態度待人時，我是感到最合適和舒服：

- 5 ) 尊敬他人，有禮貌，並且處處能欣賞別人
- 6 ) 自動，自覺，自信和滿有幹勁
- 7 ) 保守，謹慎和按規按矩而行
- 8 ) 友善，體貼，大方

當我和別人相處時，我會令他感到：

- 9 ) 被尊重，被看重，隨時可以給予我一些寶貴的意見
- 10 ) 對於我想作的感到萬二分興奮和極感興趣
- 11 ) 被尊重，受到公平的待遇，並且為我對他所作所為極表感激
- 12 ) 對我信任，印象深刻，並且很喜歡有我與他在一起

當我和別人發生意見時，我會用以下方法來爭取：

- 13 ) 相信對方是合理合情，可以公平相處
- 14 ) 企圖用我的智慧和計謀勝過他
- 15 ) 保持冷靜，按先前計劃A不變立場，不會移動，繼續進行
- 16 ) 開放而不「硬頸」，甚至改變自己立場來迎合他人，以免彼此不愉快

當我和別人相處時，我會：

- 17 ) 太容易相信別人
- 18 ) 太淚進，不會「執輸」，甚至有時會利用他人來達到目的
- 19 ) 懷疑，不易信得過人，處處謹慎防備恐怕有所虧損
- 20 ) 太熱情，人們雖不以我為老友，我也視他們為我的老友

我給別人的形像是一個：

- 21 ) 缺少自信和自動自覺的人
- 22 ) 不會「執輸」，樣樣都會爭取的人
- 23 ) 固執，對人冷漠
- 24 ) 缺乏立場和善變的人

我相信以下方法最能取得別人的愛戴：

- 2 5 ) 有理想，謙卑和謹慎
- 2 6 ) 要說服和勝過人
- 2 7 ) 忍耐而又實際或現實
- 2 8 ) 逗人開心，討人歡喜

當我與人相處時，我會：

- 2 9 ) 為人所信任，並且覺得我是一個很「幫得手」的人
- 3 0 ) 很快便想到一些有建設性的意見，並能組織和推動他們實踐這些意見
- 3 1 ) 懂得怎樣很合理而又現實，又謹慎地對付與我相處的人
- 3 2 ) 很想知道他們的喜好，並且求其所好來迎合他

當別人如此看我時，我會感到最滿意：

- 3 3 ) 我是一個忠心和值得信任的一個人
- 3 4 ) 我是一個有主見而又能推動別人工作的人
- 3 5 ) 我是一個很現實的處處為自己打算
- 3 6 ) 我是一個為人看重的重要人物

當我未能從他人身上達到我所要的（即是：他未能完成我要他完成的），我會：

- 3 7 ) 放棄，並替他解釋他未能完成的原因
- 3 8 ) 堅持我的權利，說服他無論怎樣都要完成
- 3 9 ) 冷漠不理會，自尋另一方法去達到我所要的
- 4 0 ) 一笑置之，對於整件事情也不過於緊張

當我失敗時，我認為最好是：

- 4 1 ) 請求他人幫助我
- 4 2 ) 為我的權益而爭取，取得幾多就幾多
- 4 3 ) 為到我已經有的堅守不放，然後看看還有沒有機會得到其餘的
- 4 4 ) 假裝若無其事，強顏歡笑

我恐怕有時，我會給予他人這樣的一個形象：

- 4 5 ) 順服和不突出
- 4 6 ) 有野心和領導慾強
- 4 7 ) 冷靜，「硬頸」
- 4 8 ) 膚淺，要人注意自己

我覺得若要先人一步，最好方法是：

- 4 9 ) 作個有用的人，人們自然欣賞和提升我
- 5 0 ) 爭取上升的權利和機會，緊守不放
- 5 1 ) 保持和緊守我已經擁有的，然後才伺機而行
- 5 2 ) 只要性格開朗，得人喜歡，別人自然提升和看重我

當我和一個很難相處的人工作時，我會用以下方法解決：

- 5 3 ) 從他人例子中找出方法，並跟著他們所提的意見而行
- 5 4 ) 與他「鬥過」，以我的智慧取勝
- 5 5 ) 決定那些我是對的，然後堅守那些我認為是對的
- 5 6 ) 改變自己，以迎合他人來維持友好關係

我留下別人的印象是：

- 5 7 ) 佔得過他人，並且可以聽取他人的意見和勸勉
- 5 8 ) 有自信心，並且能自動自覺地推動他人去作
- 5 9 ) 穩重的人，處人處事都謹慎小心
- 6 0 ) 有活力的人，與任何人都可以合得來

我認為歸根究底，最好的方法是：

- 6 1 ) 接受失敗的現實，另謀打算
- 6 2 ) 力爭到底，不肯「認輸」或是一無所獲
- 6 3 ) 懷疑心重，佔有慾強，不會輕易放棄自己應有的權益
- 6 4 ) 妥協，盡量不與人爭

有時，我是一個：

- 6 5 ) 很容易受人影響的人，自己缺乏立場
- 6 6 ) 有野心，力爭上游
- 6 7 ) 懷疑心重，冷漠，常常帶著批判的眼光看事看人
- 6 8 ) 幼稚，盡量爭取「出風頭」之機會

有時，我會令他人覺得（或我覺得別人是這樣待我）

- 6 9 ) 自高及看不起我
- 7 0 ) 討我便宜及騙我
- 7 1 ) 冷漠和拒絕我
- 7 2 ) 不信任我



# LIFO ANSWER SHEET

Name: \_\_\_\_\_

Age: \_\_\_\_\_

Date: \_\_\_\_\_

Page 1    Page 2    Page 3

<input type="text"/>	+	<input type="text"/>	+	<input type="text"/>	=	→
<input type="text"/>	+	<input type="text"/>	+	<input type="text"/>	=	→
<input type="text"/>	+	<input type="text"/>	+	<input type="text"/>	=	→
<input type="text"/>	+	<input type="text"/>	+	<input type="text"/>	=	→
<input type="text"/>	+	<input type="text"/>	+	<input type="text"/>	=	→
<input type="text"/>	+	<input type="text"/>	+	<input type="text"/>	=	→
<input type="text"/>	+	<input type="text"/>	+	<input type="text"/>	=	→
<input type="text"/>	+	<input type="text"/>	+	<input type="text"/>	=	→
<input type="text"/>	+	<input type="text"/>	+	<input type="text"/>	=	→
<input type="text"/>	+	<input type="text"/>	+	<input type="text"/>	=	→

<b>A</b>		<b>B</b>		<b>C</b>		<b>D</b>
<input type="text"/>	↓	<input type="text"/>	↓	<input type="text"/>	↓	<input type="text"/>
↓	→	↓	→	↓	→	↓
↓	→	↓	→	↓	→	↓
<b>E</b>		<b>F</b>		<b>G</b>		<b>H</b>
<input type="text"/>	↓	<input type="text"/>	↓	<input type="text"/>	↓	<input type="text"/>
↓	→	↓	→	↓	→	↓
↓	→	↓	→	↓	→	↓
↓	→	↓	→	↓	→	↓
<b>I</b>		<b>J</b>		<b>K</b>		<b>L</b>
<input type="text"/>	↓	<input type="text"/>	↓	<input type="text"/>	↓	<input type="text"/>
↓	→	↓	→	↓	→	↓
↓	→	↓	→	↓	→	↓
↓	→	↓	→	↓	→	↓

Male ☐

Female ☐

**Total :**

<b>SP/GV</b>	<b>CT/TK</b>	<b>CS/HD</b>	<b>AD/DL</b>
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>

Page 1    Page 2    Page 3

<input type="text"/>	+	<input type="text"/>	+	<input type="text"/>	=	→
<input type="text"/>	+	<input type="text"/>	+	<input type="text"/>	=	→
<input type="text"/>	+	<input type="text"/>	+	<input type="text"/>	=	→
<input type="text"/>	+	<input type="text"/>	+	<input type="text"/>	=	→
<input type="text"/>	+	<input type="text"/>	+	<input type="text"/>	=	→
<input type="text"/>	+	<input type="text"/>	+	<input type="text"/>	=	→
<input type="text"/>	+	<input type="text"/>	+	<input type="text"/>	=	→
<input type="text"/>	+	<input type="text"/>	+	<input type="text"/>	=	→
<input type="text"/>	+	<input type="text"/>	+	<input type="text"/>	=	→
<input type="text"/>	+	<input type="text"/>	+	<input type="text"/>	=	→

<b>a</b>		<b>b</b>		<b>c</b>		<b>d</b>
<input type="text"/>	↓	<input type="text"/>	↓	<input type="text"/>	↓	<input type="text"/>
↓	→	↓	→	↓	→	↓
↓	→	↓	→	↓	→	↓
<b>e</b>		<b>f</b>		<b>g</b>		<b>h</b>
<input type="text"/>	↓	<input type="text"/>	↓	<input type="text"/>	↓	<input type="text"/>
↓	→	↓	→	↓	→	↓
↓	→	↓	→	↓	→	↓
↓	→	↓	→	↓	→	↓
<b>i</b>		<b>j</b>		<b>k</b>		<b>l</b>
<input type="text"/>	↓	<input type="text"/>	↓	<input type="text"/>	↓	<input type="text"/>
↓	→	↓	→	↓	→	↓
↓	→	↓	→	↓	→	↓
↓	→	↓	→	↓	→	↓

**Total :**

<b>SP/GV</b>	<b>CT/TK</b>	<b>CS/HD</b>	<b>AD/DL</b>
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>

## 保守型 ( CS/HD )

在普通的情況下 ( 上面分數 )

強 處	弱 處
1) 思想及決定根據分析，數據及事實	1) 過份賴數字，分析，很沉悶
2) 能清自己及別人意見異同之處	2) 列出眾多可行方法，令人迷惑
3) 作事有規律，一切依章行事	3) 太過靈活
4) 行事謹慎，一切從已有的作，然後漸加上去	4) 不欣賞及接納新意見

在壓力 / 衝突情況下 ( 下面分數 )

強 處	弱 處
1) 夠客觀	1) 沒有人情味
2) 保守，持守立場	2) 過份保守和死板
3) 以事實來說服他人	3) 常常用數句來辯論，令人煩悶
4) 注重冷靜	4) 冷酷，無人情味

## 適應型 ( AD/DL )

在普通的情況下 ( 上面分數 )

強 處	弱 處
1) 以丰度來取悅他人	1) 很易變成小丑
2) 體諒他人感受，並能迎合他人需要	2) 無立場
3) 面面俱圓，不易得罪人	3) 不夠真誠
4) 適應力強	4) 無目標

在壓力 / 衝突情況下 ( 下面分數 )

強 處	弱 處
1) 各方理論都能顧及	1) 無立場
2) 致力維持良好的人際關係	2) 問題仍在
3) 致力解決衝突	3) 只顧人的感受，而事情未得解決
4) 樂觀	4) 被人感覺他忽視事情的嚴重性

## 領導型 ( CT/TK )

### 普通情況下 ( 上面積分 )

強 處	弱 處
1) 喜歡作領導，主持一切	1) 太過弄權
2) 當機立斷，做事有效率	2) 忽視他人的意見及感受
3) 喜歡接受新及難的挑戰	3) 為求迎接新挑戰，而忘記舊的事工
4) 有反抗的，立即加以說服	4) 有貶低別人的傾向

### 在壓力及衝突情況下 ( 下面積分 )

強 處	弱 處
1) 多火頭	1) 太多太頭
2) 在短時間內可以作很多事情	2) 不依章行事
3) 堅守立場	3) 不易聽別人它告
4) 方向清楚	4) 看事情太過簡單
	5) 看事情太過簡單

## 支持型 ( SP/GV )

### 普通情況下 ( 上面的積分 )

強 處	弱 處
1) 能投身於一些他以為是有用之工作	1) 對一些他以為沒有關係的工作，他會不感興趣
2) 喜歡有成就，作一些有利他人的事	2) 他過顧念他人，不能講「不」
3) 信得過他人	3) 很容易被人利用，誤人誤己
4) 給予他人機會為自己申辯	4) 過他人的權利過份維護
5) 尊重他人意見和作法	5) 一味關著別人，不能當機行事

### 在壓力及爭扎情況下 ( 下面的積分 )

強 處	弱 處
1) 能夠聽取別人意見	1) 只聽他人意見，失去主見
2) 有人埋怨，願意聆聽，思想和解決	2) 甚至接納一些無理要求
3) 人以為公平的事，會盡力去作	3) 太無立場，過於就人
4) 減少衝突，為求與人和睦	4) 太遷就，而非合作
5) 以公平及道理來說服他人	5) 理論多多，不切實際

## 第九課：領袖三寶

### <一> 小小測驗

#### 是非題

- 1) 當你寫信給別人時，一定要簡短，因為現代人看到長信，就不會看了。 是 ☐ 非 ☐
- 2) 當你寫信給別人時，用電腦輸入，整整齊齊，較你用手筆寫的好得多，因為現代人是不喜歡看你的潦草字。 是 ☐ 非 ☐
- 3) 用工整的格式來寫一封信，較諸會話式的較吸引人去閱讀。 是 ☐ 非 ☐
- 4) 喜歡看 e-mail 多過看 mail。 是 ☐ 非 ☐
- 5) 你管理一間公司 / 牧養教會，你一定要找到你的弱點，致力改善，你才会有好成績。 是 ☐ 非 ☐
- 6) 教會 / 公司一定要有非常詳細和清楚的政策，運作才是最有效。 是 ☐ 非 ☐
- 7) 我們作預算的，一定要非常仔細、詳盡，才是最有效的。 是 ☐ 非 ☐

## <二> 強化弱項？（第一寶）

### 1) 請看看以下的一個故事：

不久之前，美國俄利崗州春田縣之校報發了一篇很有趣的文章，名為「小兔也是游泳隊代表」。

話說很久以前，一群動物組織成立了一間體專，訓練一些體育人才，為了實踐牠們通才的理想，學校制定了一個嚴謹的課程，把游泳、賽跑、飛行、爬樹等科目定為必修科，每個學員都要修畢全科，才能畢業。

鴨小弟是一流的游泳健將。事實上，牠更是游泳科的助教。然而，牠的飛行工夫僅得 C，而賽跑則表現極劣，老師只給牠 F，並要補考。為了改進牠的賽跑成績，牠只有放棄游泳，日以繼地操練賽跑，希望能取得合格，結果，因操練過多，牠的鴨掌開始破裂，雖然終於勉強合格，但在游泳方面成績大跌。然而，在學校當局看來，牠總算全科合格，雖然沒有一科出息，但總比不合格好得多。

小兔是賽跑能手，然而對游泳一竅不通，為了不想因屢次不合格而被趕出校，牠只好放棄賽跑，日以繼夜地在泳池練習。

最後因游泳過多，腿部的肌肉產生改變，影響到賽跑成績也一落千丈。

松鼠大哥是爬樹高手，然而牠的飛行技術是極糟糕，老師規定牠不得從樹上跳下來，而要從地下飛到樹上，這才真正的飛行工夫，結果可憐的松鼠，練到筋疲力倦，飛行還是不合格，賽跑只得 D，而爬樹也只得 C 而已。

飛鷹是個頑皮和不守校規的學生，老師吩咐牠爬樹，牠卻堅持用自己的方法「飛」到樹頂，老師吩咐牠游泳，牠卻堅持用飛鷹點水游泳法；老師吩咐牠賽跑，牠卻堅持用雙翼而不用腳去賽跑，但是牠每項都名列前茅，其他動物望塵莫及。學校當局無可奈何，只有記過了事。

### 問題討論：

- a) 這故事有什麼問題？
- b) 教會應否把資源、時間花在弱項上，企圖改善，以期有所增長。

2) 請看看下面的一篇文章，你是否贊成作者的看法：

Ignore Your Weaknesses

The usual pattern for planning in churches goes something like this:

- i) Size up the ministry.
- ii) Identity any major weaknesses.
- iii) Develop and implement a plan for removing those weaknesses.

While this might sound like a great approach, in reality it seldom does much good. In many cases, it actually undercuts the strengths that already exist. It violates one of the most important paradoxes of church leadership: Strong churches ignore their weaknesses.

Not that these churches are unaware of problems or blinded to flaws. On the contrary, they are usually aware of problems and quick to act. But at the same time, they have learned to ignore weaknesses in favor of focusing on strengths. Instead of worrying about all the things the church or pastor does poorly, they identify and build upon those things the church or pastor does well. They know it is easier and more effective to build upon strength than to build around weakness.

When we spend time worrying about weaknesses, there is seldom enough time or energy left to identify and develop strengths. Instead of creative and assertive, we end up defensive. The result is most often a mediocre program, designed more to minimize weaknesses than to capitalize on opportunities.

I think of one church that, frozen out by the high cost of New England real estate, was forced to meet in inadequate facilities for ten years. Trying to overcome this weakness, the pastor and board members spent great amounts of time, money, and emotional energy attempting to come up with a better facility. Unfortunately, they couldn't find one. And in the meantime, they failed to develop and build upon the two greatest strengths they had.

First, they were blessed with a host of young, open-minded families, willing and often eager to try new things (as evidenced by their attendance at a church that met in a shopping center). Many new and innovative programs that would take years to launch in a more traditional setting would have been quickly accepted by these folks.

But because the leaders channeled most of their creative energy into land-search committees and fund raising, they didn't have the energy or

creativity to develop new and innovative ministries. Instead, they settled for a traditional style of ministry. Ironically, it was a style that needed excellent facilities in order to succeed.

Second, the absence of a large mortgage left them in excellent financial shape. Most years, they ended up well in the black. They had the money to hire top-quality staff capable of designing and leading an outstanding program.

Yet most of this money was stashed in a building fund. Instead of a top-notch staff, they settled for an excellent senior pastor and a group of poorly paid, part-time assistants. The result? Inadequate staffing to go along with their inadequate facilities.

It's no wonder that after a fast start this church began to slow down, and then started moving backward. Its leaders had fallen into the trap of problem-centered planning, a common occurrence for those who focus on their weaknesses.

Instead of being problem-centered, strong churches tend to be potential-centered. They don't ask, "What are we doing wrong?" They ask, "What are we now have, and what has kept them coming back? How can we do these things better? How can we strengthen our strengths?"

One church in our area has a strong ministry to senior adults. Any visitor is sure to be struck by the preponderance of gray and balding heads—and the lack of empty seats. At the same time, it's hard not to notice the one glaring weakness: the absence of young families.

Problem-centered planning would suggest that the leaders of this church search for ways to bring in young families. A younger pastor, a few choruses instead of hymns, and three or four youthful board members might be good places to start.

But in reality, trying to solve the young-families weakness would be a big mistake. Such changes would alienate, to some degree, many of the older saints they have. And if the changes were carried out gently enough so as not to ruffle any feathers they probable wouldn't draw the young families they were designed to attract. In place of a dynamic ministry to seniors (tailored to their tastes, interests, and needs), the church would likely be left with a diluted ministry satisfying neither the older saints nor the younger ones.

Potential-centered planning, on the other hand, would suggest hiring another older pastor, repairing the organ, increasing daytime ministries, and developing a

stronger visitation and support system. Instead of worrying about weaknesses, the church would capitalize on its greatest strength: an effective ministry to senior adults.

When it came time for our church to add our first full-time associate, most people assumed we would have him concentrate on our weakest area of ministry: a fledgling youth ministry that averaged only five kids per week. Instead, we called him with the express stipulation that he spend no time with our struggling youth program. Rather, we asked Mike to focus on our two greatest strengths: ministry to adults and young children. As he focused on these, our ministry continued to grow in both health and numbers. Soon we had the people and financial resources to support a top-quality youth program. Then we brought on a staff person to develop one.

Every church has its areas of weakness, but the churches that accomplish the most have learned not to worry about them. They' ve accepted the fact that great strengths come with correspondingly great weaknesses. They know that no one church can do the work of the entire kingdom; churches, like individuals, have been gifted and called to do some things uncommonly well and others not at all. They' ve grasped the first and perhaps most important paradox of successful leaders: Ignore your weaknesses.

### <三> 怕得罪人 ( 第二寶 )

#### 1) 請看看這個個案：－

Bob 是教會老臣子，又是敬拜小組的主唱，他一直都非常熱心。但 Bob 卻有一個大問題，他很喜歡埋怨，對教會任何事情都表不滿，無論是牧師的講道、執事會的決定，他都表示不滿，常常在別人面前批評，他的人際關係亦很差。

教會領袖一向都對他容忍，往往向他解釋，甚至有時讓步。他更是變本加厲，一般弟兄姊妹認為他是熱心，而且教會沒有許多像他這樣的人才，若不就他，可能會弄到滿城風雨。

作為一個教會領袖，你會怎樣處理呢？

#### 2) 看看下面的一篇文章，你的回應是怎樣：

Let Squeaky Wheels Squeak

Weaknesses are not only thing to be ignored. There are also certain people who are best treated with benign neglect. I call these folks “ squeaky wheels.”



They are found within every church, sometimes on the fringe, other times in the leadership. Unlike other members with legitimate complaints and criticisms, genuine squeaky wheels (1) are never quite happy with the direction of ministry and (2) let everybody know it.

The natural response is to oil these squeaky wheels. We alter our plans or give them extra attention in the hope of silencing their criticism. Unfortunately, it seldom works. Most squeaky wheels keep right on squeaking, for a simple reason: they don't squeak for a lack of oil; they squeak because it's their nature to squeak. Wise church leaders know an important paradox: Church harmony is inversely related to the amount of time spent oiling squeaky wheels.

This is a lesson the church board and I were slow to grasp. In our zeal for maintaining peace and unity within the body, we often allowed a small group of chronic complainers to have an inordinate impact upon our decisions and ministry. In effect, we gave them veto power over anything we suggested, or might suggest.

A man I'll call Fred was one such squeaky wheel. Whether it was our song selection, a program change, my preaching content, or a rumor of someone else's dissatisfaction, something was always wrong. If we didn't hear about it directly, we heard about it secondhand. For nearly three years, we tried everything we could think of to keep him happy.

We assumed it was possible to keep everyone happy. We failed to realize that some people (studies show as high as 7 to 10 percent) will be unhappy no matter what. Finally, in the middle of a discussion of how to handle Fred's latest grievance, Bob, a board member, asked why I didn't just take him up on it next time he threatened to resign. To my surprise, the rest of the board chimed in with their agreement.

So I did. And sure enough, Fred and his wife soon left the church. But the musical crisis we dreaded never materialized. We found someone else of equal talent within a week. As for his influence, that was overblown. No one else left the church, and only four or five people even mentioned his departure. As for disunity, those days of trying to walk on egg shells were the least unified days we've known.

The fact is, oiling squeaky wheels can be hazardous to the health of a church. Leaders who place too much emphasis on keeping everyone happy risk abdicating leadership. Instead of initiating, we end up reacting. "What does God want us to do?" is replaced with, "What do they want us to do?" Without

realizing it, we grant a small core of chronic complainers an invisible but powerful position on our leadership team.

Giving too much attention to a few squeaky wheels also sends an unspoken message to the congregation: The best way to have an influence is to complain, and the louder and more often you complain, the better. No wonder, then, that leaders who try to oil every squeaky wheel have the most wheels to oil.

Another problem with giving too much attention to squeaky wheels is that it can cause us to neglect those who are happily carrying on the ministry of the church. A common rule of thumb, The 80/20 Rule, states that 80 percent of a leader's time will be spent dealing with 20 percent of the people. If so, it behooves church leaders to ask, "Which 20 percent of the people are getting 80 percent of our time and attention? Is it the complainers or the producers?"

In the past, the board and I would have had to answer, "The complainers." But now that we've learned the importance of letting squeaky wheels squeak, we no longer face every decision with nagging questions about how "they" will react. And I no longer lie awake at night figuring ways to keep everybody happy. Instead, we've learned to relax and let our squeaky wheels go right on squeaking.

#### <四> 唔清唔楚 (第三寶)

- 1) 你以為教會應否厘定一個清楚的政策？
- 2) 你以為教會應否厘定一個詳細的預算案？
- 3) 請參看下列一篇文章：

##### Make Fuzzy Plans

The third paradox applies to our plans. The common assumption is that the best-run churches have the clearest and most detailed blueprint for the future.

But more often the best-run churches make "fuzzy plans." Not that they neglect planning, but they avoid making plans that are too rigid or detailed. They make plans that give general direction without committing anyone to an irrevocable course of action.

There is a place for detailed strategies and precise plans, but as a rule the best plans are flexible and easily changed. This is particularly true in two areas—finances and operational policy. Ironically, both are often the recipient of our most detailed and inflexible planning.

Take finances. Many churches opt for a highly detailed and restrictive

annual budget. The planning process is drawn out and intense. Then once the budget is adopted, it can't be changed until the next year.

While the motivation for such a process (a desire to avoid fiscal irresponsibility) is excellent, the cure can be worse than the disease. The way most churches devise a budget, the process begins months before it goes into effect. That means the final months of a budget year are planned up to fifteen months ahead of time, despite the fact there is no way to accurately forecast income and expenditures that far in advance. Then, because the figures are considered inflexible, no matter what needs or opportunities come up, the answer is, "Sorry, it's not in the budget; wait until next year."

In contrast, we've opted for fuzzy budget planning. Though our budget is clear and detailed, it is also flexible enough to allow for midstream changes. We don't view it as a rigid ceiling on our expenditures; we look at it as an educated (and somewhat hazy) guess of our income and expenses in the coming year. It's a guide, not a straitjacket.

That way, if something breaks, we can fix it. When badly needed office equipment becomes available at a good price, we can buy it. The only requirements are that (1) we have the money (we never spend more than we have), and (2) our elder board approves the expenditure. The result: a ministry freed to move ahead rather than stalled until next year.

Those who might have resisted a fuzzy budget have had their objections preempted by two steps we've taken. First, we have committed ourselves to never spend more than we have. That way, our flexibility can't bankrupt the church. Second, we tell everyone that the budget is only a planning tool. As long as we make that clear, no one objects when unforeseen changes cause us to overspend some area of the budget.

A second area where fuzziness can be helpful is in the realm of church policy. Most church constitutions and policy statements are too detailed and restrictive. They remind me of a complaint an old Navy man made: "Every time a sailor drowns, a new regulation is passed."

Our motives are usually noble. We want to make sure the church stays true to its original purpose. So to protect future members from inept or evil leaders, we lay down regulations. But too often they tie the hands of future leaders, stripping them of the flexibility they need to cope with changing circumstances.

For instance, one key to the health of our church has been a strong home

fellowship ministry. These weekly home Bible studies are attended by over 70 percent of our adults. Yet we never could have started them if our constitution had institutionalized the traditional midweek meeting at the church. Instead of having the freedom to develop an alternative format for study and prayer, we would have been forced to keep an old one alive, even though it no longer met the needs of our people.

Rigid plans, guidelines, and regulations work fine in a stable environment. But if there is anything we know about the future, it's that it won't be like today. It will have new problems, needs, and opportunities, and new leaders as well. Those leaders will need the freedom to lead. So why limit their options? Why hinder the Spirit's ability to replace our favorite wineskins with new ones we've never thought of?

Planning is vital, but by purposely keeping plans fuzzy, we can give future leaders a track to run on without forcing them to respond in ways that no longer fit a changing situation.

## 第十課：轉變的風波

### 個案討論：

李牧師看到教會主日崇拜氣氛沉悶，所唱的聖詩都是傳統聖詩，與時代脫節。不但吸引不到新人，舊人也覺沉悶。於是他便去參加了一些機構主辦的「敬拜工作坊」。他對那些新音樂、敬拜小組模式、及活潑生動的敬拜方式十分欣賞。回到教會，他便組織了一隊敬拜隊，都是年青人，銳意推行改革。正當他興奮地告之執事會，並請求撥款購買器材時，卻遇到極大的攔阻。不但如此，教會更分成兩派，一派支持牧師，一派反對牧師。彼此攻擊，結果弄到教會分裂。

- 1) 你以為問題在那兒？
- 2) 你有沒有似的經歷？
- 3) 如果你是李牧師，你會如何推行改變？

### <一> 變？世上一大困難

人是一個慣性的動物。且看看下面的一個故事：

A friend told me recently about a new church his denomination tried to start in a small mid-western town. The church got off to a great start. Then one Sunday, early in the second year, people arrived to find their old, hand-me-down pews replaced by padded stacking chairs, a surprise gift from an anonymous donor.

While everyone filed into the building, the pastor stood by the door beaming. He knew the congregation would be thrilled with the change, and he wanted to watch people's expressions as they came in.

Unfortunately, they weren't thrilled. They were surprised, startled, and upset. Within a few weeks, half of the congregation had left to form another church—one where they could worship God as he commanded, in pews rather than chairs.

His story reminded me of an old farmer's advice. "Go slow," he said. "Churches are a lot like horses. They don't like to be startled or surprised. It causes deviant behavior."

He was right. The fiercest battles in our churches are seldom fought over theology. More often, they are fought over change, sometimes even the slightest change.

I remember well a phone call I received, no long after my arrival at North Coast, from a key lay leader. He said his family was leaving the church, upset over all the changes I was making.

When I asked for specifics, I found I had committed two unpardonable sins. I

had failed to schedule a third annual “ All-Church New Year’ s Eve Party,” and I had stopped using a closing hymn in our services. I hadn’ t thought of either change as significant. They both happened more by accident than design. But for some reason, they startled and surprised my caller. His “ deviant behavior” was just what the old farmer had predicted.

There was a time when such petty and negative responses to change left me feeling angry and cynical. I wondered what it was about Christians that caused us to react so antagonistically to change. But after studying organizational culture, I came to realize that Christians aren’ t the only ones who respond negatively to change. It is a phenomenon found among all groups; it’ s more of a sociological problem than a spiritual problem.

While that dashed my dreams of change without conflict, it didn’ t mean all was lost. There were still plenty of ways to limit the conflict and resistance that change can bring. In particular, I’ ve found that following a four-step process when introducing change significantly reduces the opposition and instances of deviant behavior. I use this process whenever I propose a change to the board, and our board uses it whenever we bring a new idea to the congregation. Here are the steps.

問題研討：

1. 上述的一些事例，都是芝麻綠豆，何竟會成了一大問題？
2. 你是否同意作者所說，這是一個 sociological phenomenon，而不是一個 spiritual problem？

## <二> 變的四部曲：

請看看下面的一篇文章：

### Step 1: Test the Waters

The first thing I do with a new idea is try to find out how people will react should the change actually take place.

Our government leaders are masters at this. Long before making a major proposal, they leak a rough sketch of the idea. Then they stand back and analyze the evening news reports and the response of their constituents. Was the idea vehemently rejected? Widely praised? Which points did opponents attack? Which criticisms were legitimate, and which were obviously partisan? And most important, what changes are needed before making the proposal official?

I follow the same course, I start by asking a cross section of our people—board members, unofficial power brokers, and the average man or woman in the pew—what they think of a possible change. For instance, I might ask their opinion of moving across town, adding a new staff member, or redesigning the church logo. Whether the change is major or insignificant, I try to get a reading on their reaction.

I've found it's best to ask in small, informal social settings. Larger groups tend to inhibit candor, and a formal setting or full-blown presentation causes most people to assume I'm asking for their approval rather than their opinion. At this stage, I'm not looking for approval. I'm not trying to gather a coalition or a support base. All I want is a reading on their initial reaction to the basic idea.

Testing the waters provides me with invaluable information. First, it lets me know if my dissatisfaction with the status quo is shared by others. If not, it's time to slow down and help other people to see the need. Either that or face deviant behavior from those who don't yet agree the changes are needed.

Second, testing the waters tells me what changes not to make. For instance, when our church was founded, it was named for the city we met in. When we moved to a nearby city, everyone agreed the name had to be changed. A number of us also wanted to drop the denominational tag, replacing it with a postscript stating our affiliation. We felt the tag was more of a hindrance than an asset, since most people on the West Coast have no idea what *Evangelical Free Church* represents. Despite the fact that Chuck Swindoll's ministry is just one hundred miles up the road, to this day I'm asked if we are a cult, a new religion, Pentecostals, fundamentalists, or we simply don't take offerings!

Most people seemed to like the idea of dropping the denominational label. But while testing the waters I discovered some strong opposition by a couple of key lay leaders, enough to create a major conflict. We dropped the idea. A test of the waters had shown us the price we would have to pay for making the change. It was a price we were unwilling to pay.

Third, testing the waters tells me which aspects of a proposed change will receive the strongest resistance and who the staunchest resisters will be. That prepares me for the next step in the process.

## **Step 2: Listen and Respond to Resisters**

Innovators and leaders can look upon those who are resistant to their ideas as

adversaries. Usually it's case of mistaken identity.

Rather than view them as enemies to be overcome, I prefer to see them as advisers, necessary in transforming a good idea into a great idea. Their resistance is useful. Like pain in the body, it lets me know something is out of adjustment.

By listening to resisters I learn where a change is most likely to go wrong. Resisters have an uncanny ability to point out all the potential flaws within a proposal. They are superb at finding the weaknesses and hidden defects within a plan. After all, they are motivated!

When we decided a few years ago to make home fellowships the axis of our ministry, we were launching into what were, for us, relatively uncharted waters. Though the fellowships were an excellent concept, there were many bugs to be worked out. The resisters helped us find them. Because they didn't like the plan in the first place, they were quick to point out a host of potential hazards.

They feared being stuck in geographical groupings where they would share little in common except neighborhood. They worried about studies that would be no more than a sharing of ignorance, fretted over sharing exercises that were too threatening, and rebelled against the idea of highly restrictive group covenants or contracts. In short, they set an agenda of things for us to work on.

Truth be known, listening and responding to their concerns didn't win everyone over. Some folks still dug in their heels. But listening and responding did help us put together a better, more acceptable home fellowship program.

Resisters are also great at pointing out hidden psychological barriers that have to be overcome before a change can take place. Just because something is a good idea is no guarantee that people will buy it. For instance, when microwave ovens first came out, their sales were limited because people weren't using them to cook meat. The problem wasn't technological; it was psychological. Most people considered meat inadequately cooked if it lacked the familiar brown color on the outside. By listening to resisters (those who weren't buying the new ovens), the manufacturers were able to identify and remove this psychological barrier. They put browning elements in the ovens. Bingo! Sales increased dramatically.

When I'm trying to sell a change, I need to know the psychological barriers so I can tailor my presentation to overcome them. I realize that some pastors resist selling an idea, but I accept it as a necessary part of being a leader. If I am



convinced that God wants a change made, or that a new program will bring great spiritual benefit to our people, then I have no qualms about trying to sell the idea. And if some “browning elements” are needed, so be it.

To identify psychological barriers, I ask myself two questions:

- i) *Are the resisters objecting to the proposal or the presenter?* Pious-sounding objections can be used to cover up the real source of resistance: lack of trust in the one making the proposal. Newly arrived pastors often face this, particularly when the church has a history of short pastorates. The same goes for pastors feuding with their board or a particular member. Resistance to their suggestions usually centers more on them than on the proposal itself.

In that case, it is a waste of time to discuss the issues. Instead, it's time to focus on building trust and restoring relationships, or finding someone else to champion the idea.

- ii) *Are the resisters objecting to the proposal or to the way it was presented?* I find the most common presentation problem is the use of offensive language—not swear words, but loaded terms and phrases that carry a negative connotation to the listeners. While serving as an assistant pastor, I suggested an internship program to disciple people planning to go into fulltime ministry. Since our church was near a seminary and a couple of Christian schools, I figured the idea would go over big. It didn't. The board rejected it without discussion.

When I sought to understand the reasons for their opposition, I discovered my predecessor had been fired for focusing his ministry on a small group of “disciples” at the expense of everyone else. As a result, words like intern and discipleship conjured up images of favoritism. By using these terms in my proposal, I had unwittingly torpedoed my idea. The board wasn't against training people for future ministry; they opposed the abused of the past.

So I reframed the proposal as a Vocational Ministry Training Program, spelled out some time limitations, and left the rest of the program virtually untouched. Within a month, I had not only my program (by unanimous consent); I had twice the funding I'd requested.

I find that listening and responding to resisters is a vital step in the change process. Not that I grant every critic veto power over potential

changes. But I assume my critics are, for the most part, honest and intelligent people who are concerned with different issues and problems. By carefully listening to their objections, I invariably end up with a much better idea or program.

### **Step 3: Sell Individuals before Groups**

The need to sell individuals before trying to sell the entire group is one of the most neglected rules of group persuasion. Years ago I saw a painful illustration of what happens when this principle is ignored. A long-range-planning committee, after nearly two years of work, held a special congregational meeting to review their findings and proposals. The presentation was beautifully done, and their proposals were excellent. But the congregation rejected their plans outright. The pastor and committee members were devastated. They had assumed a clear presentation of an excellent idea would result in congregational approval. They were wrong.

By presenting the proposal to the entire church first, the planning committee forced people to go public with their initial reactions. This practically guaranteed rejection, for two reasons. First, initial responses to change are often negative. Second, a public response is usually permanent. When an idea is presented to an entire group, everyone's opinion becomes a matter of public record, and public stands are hard to change. While people often talk themselves into an idea they initially rejected, they seldom do that once they've gone public with their opinion. That's why selling individuals first is so important: It makes it much easier for people to change their minds.

Another reason for first selling individuals is that most people won't adopt a new idea until they see that others have bought in. Those who study the process of change point out that only about 15 percent of us will adopt a new idea without first knowing who else is supporting it.

The long-range-planning committee assumed the only relevant question was "Is this a good idea?" They failed to realize that most folks also wanted to know, "Who else is for it?" When they couldn't point to anyone but themselves, people considered the idea suspect. Selling some individuals before the meeting would have given their ideas credibility.

I've tried to sell individuals every time we've needed to add a new staff position. Before presenting the proposal to the congregation, I make sure the

staff, the board, and ten to twenty other people are solidly behind the idea. And when possible, we' ve set up a starter fund to help pay for the new position. That lets everyone know the idea has broad support, enough to have raised a few thousand dollars.

But even when all these steps have been followed, don' t expect all resistance to melt away. The fact is, some people will be against every change—the sort of folks who would vote against the Second Coming if given a chance.

When faced with their opposition, I move into the last phase of the change process.

#### **Step 4: Lead Boldly**

By leading boldly, I don' t mean running roughshod over those who disagree with me. I do mean stepping forward to champion a cause: clearly making my views known and doing everything I can to persuade the holdouts to follow.

For many of us, this type of leadership doesn' t come easily. It runs counter to our image of a pastor as gentle shepherd. It forces people to act or react. And at times, it means offending a dear saint or long-time supporter, or even losing a key family.

Yet sometimes bold leadership is needed or inertia will rule. The fear of upsetting a few can allow a handful of critics to hold off an army of supporters. We can end up with a ministry that resembles a bus with one accelerator and sixty sets of brakes.

Just how bold to be depends on a variety of factors. First, there is the issue of God' s will. The clearer I sense his leading, the bolder I am willing to be. But few changes are black and white. Only a few times in fifteen years of ministry have I pulled out the heavy artillery and publicly stated, “ I' m positive God wants us to do this.”

A second consideration is the price I will have to pay for boldly championing the cause. Determining that is the purpose of testing the waters. If the change is going to be too costly, bold leadership isn' t a sign of valor; it' s a sign of stupidity.

A third question I ask myself is, Whom will we lose? Notice, I don' t ask if we will lose some people, but which ones. No ministry can keep everybody happy. Losing some folks to the church down the street is unavoidable. The only question is, Who will they be?

When our board and I made a commitment to contemporary worship music a few years ago, it didn't set well with a few old-timers. But prior to the change, we were losing a lot of visitors who didn't relate to traditional hymns. Many of these folks were outstanding Christians, the type of people we needed if we were going to expand our ministry. Even more significant, we weren't keeping many of the new Christians and non-Christians we were targeting.

There came a time when we had to ask, "Whom do we want to lose?" We decided we didn't want to keep losing the people we were losing. So we championed the change, and sure enough, we lost a few old-time families. But each time one family left, they were quickly replaced by three or four new ones who were looking for what we now had.

The final question I ask before pushing for a major change is, "How long do I plan to be around after the change is made?" If the answer is, "Not long," I don't push for the change.

A friend accepted a call to a small, struggling, suburban church a few years ago. While the church had potential, it wasn't going to go anywhere without major changes. He began to make those: he altered the service, changed the constitution, and adapted the facility. Though difficult, and costly in the loss of a few families, the changes allowed the church to begin to grow finally.

The only problem was that he didn't stay long enough to firmly establish the changes. Not long after they were made, he left. When he returned to visit just two years after leaving, he was disappointed to find most of his changes had been reversed. The service, atmosphere, and low attendance were strikingly similar to what he had encountered when he first came.

Leading boldly requires staying. Change is always difficult, no matter how great the gains might be. Why send a body through loss of equilibrium if we aren't going to be around to help it regain balance? Why risk driving away key old-timers if we aren't going to remain to help the new folks gain a sense of ownership?

During the past nine years, our church has taken a new name, moved to a different location, shifted our program emphasis, changed board structure, and altered worship style. Yet these changes have been accomplished largely without conflicts and deviant behavior.

I remember when we went so far as to replace our Sunday evening service with home Bible studies. Not long after we dropped the evening service, a young

father came to me.

“ I grew up in a church where every change was a major battle,” he said.  
“ So when I heard what you and the board were proposing, I was worried. My wife and I even thought of leaving before the battle broke out. We couldn’ t believe it when nothing happened. I still can’ t believe how easily people accepted the change.”

It was not nearly as easy as it looked. But I was glad he saw it that way.

- 1) 從上面的一篇文章來看，當我們要推行一些改革時，我們要注意些什麼？
- 2) 你否同意作者所說的四部曲？

## 第十一課：領袖的模式

請看看以下的一個伊索寓言：

池塘裏的小青蛙，本來在池塘裏非常快樂。但不知何解，突然發生不愉快事件。原來群龍無首，一有事情發生，意見多多，總是解決不到。於是他們齊齊向天神請願，委派一個皇帝來治理池塘，這才似一個青蛙王國。

翌日一早，當青蛙還未醒來，忽然一小青蛙大叫：皇帝來了！青蛙睜開眼，果然見到池塘裏有一大木，寫著「青蛙皇帝一舊木」，在池塘中漂浮，好不威風。日久，青蛙發覺他們的皇帝正式一舊木，小青蛙可以騎在大木上意駛來駛去。原來這皇帝既沒有主見，也沒有領導才幹。任人操縱。青蛙們很失望。

於是他們又向天神請，願更換皇帝。

翌日天還沒有亮，青蛙們已被一雄壯的聲音吵醒。她們睜開眼一看，原來池塘中有隻高大的鸞，神氣十足。牠巡遊在池中，成個皇帝樣。青蛙們開心極了。他們的夢實現了。

一個月後，整個池塘靜下來。一點歡笑也沒有，因為鸞鸞一日三餐田雞飯，青蛙們敢怒而不敢言，終日驚怕。

問題：

1. 什麼領袖是個理想的領袖？
2. 領袖應否順民意而行，抑或他是領群眾而行？
3. 你須領袖模式是什麼

誰是領袖？

1. 你以為在教會中，誰應作領導的地位？是牧師？是執事？
2. 你以為在小組或團契中，團長組長應擔任一怎麼的角色？
3. 請看看下面的一篇文章，你是否同意他的看法？

Navigating my way through unfamiliar streets, my thoughts darted between the task at hand—finding a pancake house at the edge of town—and the opportunities ahead of me as the new pastor of a small, Southern California church.

After eight years as a youth pastor and assistant pastor, I was excited by the challenge. As I pulled my Toyota into the restaurant's parking lot, I was full of ideas, energy, and enthusiasm. The chairman of our board had been in Europe while I candidated and was called, but at this pancake house we finally would have the chance to get acquainted.

After initial pleasantries, the chairman asked me what I had in mind for the church. For thirty minutes, I shared my dreams and vision.

When I finished, he leaned across the table. "Son," he said, "don't get too many

fancy ideas. You just preach and pray. We' ll run the church. And don' t dig your roots too deep, either, because it' s a good idea to move on every three or four years.”

I was stunned. Based on the interviewing process, I' d assumed people were looking to me to set the direction for our ministry. But it was painfully obvious that as far as he was concerned, I was an employee, not a leader. And something told me his opinions weren' t to be taken lightly. Maybe it was the three offices he held—board chairman, treasurer, and finance elder.

### What' s My Role?

Driving home, I knew we had a serious problem. Each of us saw himself as occupying the same role, the initiating leader.

Many, if not most, leadership teams experience such role confusion at one time or another, particularly when there' s a new group of lay leaders or a new pastor has been brought onto the scene.

I asked myself questions: *Am I supposed to be the leader, taking charge, setting the agenda for ministry? Am I supposed to be the church's employee, waiting for order? Or am I the chaplain, carrying out the spiritual duties assigned by the board and not getting involved in the decision-making process?* All my instincts told me that for the sake of an effective and growing ministry, I needed to function as an initiating leader. But before this could happen, the board and I needed to answer three key questions.

### Whose Church Is It?

When a pastor finds, as I did, that some of the lay leaders don' t want him to lead, it usually indicates that they see him as an outsider, a hired hand to take care of spiritual chores. And no one who cares a lick about his church is going to hand it over to an outsider.

Obviously, a church doesn' t belong to anyone. It' s the Lord' s alone. But there is a legitimate sense in which people speak of a church as “ their church.” Those who have poured significant time, money, and energy into a local congregation rightfully feel a sense of ownership. After all, they have demonstrated love and concern for it.

A new pastor usually has an easy time leading these people - as long as he leads them along the same road. But let him (or her) suggest a change in direction, and he' ll quickly learn how little real leadership he' s been granted. It doesn' t matter if the changes are significant or minor; people soon will start asking, “ What' s he trying to do to *our church?*”

How important that pronoun is! Until the leaders are convinced it is as much my church as theirs, they will not let me function as their leader. A respected, influential, and honored outsider, perhaps, but an outsider nonetheless.

To overcome this, pastors need two things: time and a personal commitment to that local body.

There isn't much we can do about the passage of time. And exactly how much time is needed depends on factors such as the age of the church, the length of the previous pastorate, and our age in relation to the other leaders' ages.

But demonstrating commitment to the church is totally up to us. Until the board members are convinced the pastor is as committed to the church as they are, they won't let him lead.

Perceptions are sometimes more important than the reality. When we came to the church, my wife and I were committed to the church and community for the long haul, for better or for worse. We often said so during the candidating process. Yet, even after I had been around long enough to expect trust and tenure, I found some board members still resisting my leadership role.

Why? Because no matter what I said, their past experiences led them to believe I wouldn't stick around. Our board chairman, for example, had seen many a pastor come and go during his years of committee and board work. And since our church was small and struggling, and I was young and “on my way up,” it's no wonder he was hesitant to turn over the reins. I would have been, too.

The board members had to see me demonstrate my commitment with my finances, my use of time, and my decisions to stay with the church even when opportunities to move came along.

Lay leaders may give lots of other reasons for resisting a pastor's leadership, but the real issue is usually a concern that he isn't as committed to the long-term ministry of the church as they are.

Frankly, they are often right. When a tough crisis comes along, many pastors bail out. One denominational study found a pastoral crisis occurred every year and a half. Not coincidentally, pastors from this same group moved on an average of every eighteen to twenty months. We may speak of a calling, but if our resumes reveal something that looks strangely like a career track, our lay leaders will know it.

Obviously, many pastors can't stay for the long haul, due to personal, geographical, and even denominational constraints. That's okay, as long as we don't usurp the authority and leadership of those who will be there for the long run. If, for whatever reason, we know our stay will be short, we need to let someone else take on the role of primary, initiating leader. A more appropriate role for us might be that of an influential consultant.

Aaron, for example, serves in a denomination that moves him to a new parish every three to five years. He sees no reason to battle for the reins; he knows he would lose. So when he arrives at a new church, he quickly tries to find out who the real power brokers are. Then he



pours his life into theirs. He knows that long after he's gone, they'll still be running the show, so he tries to influence rather than lead.

Pastors who want to take the responsibility of strong leadership have to give up the privilege of loose commitment. Only adequate time and our demonstrated commitment will help boards see that the church is not only theirs, but also ours.

### Who's Best Qualified to Lead?

Even if the pastor is as committed to the church as the rest of the board is, most lay leaders will want to know why the pastor should be the leader. Why not the chairman of the board, another lay person, or the entire board working together?

The answer is easy. In most cases, the pastor is best qualified to lead, not necessarily by virtue of age, intelligence, spirituality, or force of personality, for many board members can surpass their pastor in these areas, but by virtue of two key factors: time and training.

As a full-time pastor, I'm immersed in the day-to-day ministry of the church. Unlike any of my board members, I'm thinking about our problems and opportunities full-time. I have the time to plan, pray, consult, and solve problems.

To lead, a person needs to know the organization inside out - how the parts fit together and how each will be affected by proposed changes. And that takes time, lots of it. In all but the smallest churches, it can't be done on a spare-time basis. In a church with a multiple staff, Lyle Schaller claims, it takes between fifty and sixty hours a week.

Not that our board members are incapable of leading an organization. That's what a number do for a living. But they do it on a full-time basis. None would think of trying to do it in his or her spare time. Yet that is exactly what happens in a church where the board or a powerful lay leader tries to take on the primary leadership role.

I also have a decided advantage when it comes to training. Like most pastors, my formal education and ongoing studies have equipped me specifically to lead a church. Add to that a network of fellow pastors and church leaders, and I have a wealth of information from which to draw. When a church faces a tough situation or golden opportunity, the pastor is the one most likely to have been exposed to a similar situation. If not, he'll usually know where to find out what the experts recommend.

By contrast, most board members are limited in their exposure to other ministries. They don't have the time to read the literature. And their network of experts is usually limited to a previous pastor or two. Because the church is spiritually centered, volunteer run, and educationally focused, it's different from any other organization, and as a rule, the pastor has more training in how to lead it than anyone else.

Are there exceptions? Certainly, but that's the point: they're exceptions. A friend tried to model his church after one with an incredibly strong and competent group of lay leaders. In his model church, the pastor simply prayed, taught, and counseled, while the elders took care of everything else. There was no need for strong pastoral leadership, he told me, if you picked the right people and disciplined them properly. But he failed to notice that the key elders in his model church were self-employed and independently wealthy. They had all the time in the world, and they attended seminars and seminary classes and read in their spare time.

His elders, on the other hand, all had jobs that called for fifty to sixty hours a week. They had neither the time nor the training to take a strong leadership role. As long as my friend waited for the elders to take charge, the church floundered.

What about pastors who feel they aren't cut out to take a strong leadership role?

In a smaller church, a key lay person might be able to fill the role. While it's not the ideal (due to the time and training constraints we've just looked at, as well as the problems it might create for the next pastor, should he want to take back the reins), it sometimes has to be done if the church is going to move ahead.

A staff member might be another option. I know one church where the associate pastor was a stronger leader than the senior pastor, so the pastor let him lead. They had known each other for a long time, and they had a great deal of mutual trust and respect, so it worked well for them.

One thing won't work: The pastor can't be a Dr. Jekyll/Mr. Hyde Leader, someone who abdicates leadership and later jumps in to take over. That only confuses, embarrasses, and annoys the people who have been pushed aside in the attempt to rescue the situation.

In short, the role of primary leader needs to be filled on a protracted basis, and usually the pastor is the best person to fill it.

### Can a Strong Leader Be Controlled?

Before being allowed to take a strong leadership role, most pastors have to clear one more hurdle: the fear of domination. It doesn't matter how committed or qualified a pastor might be, his or her leadership will be resisted if people think it smacks of domination.

Most people fear a dictatorship, even a benevolent one. Nearly everyone has a horror story of a strong leader gone bad. And the fear is even greater in churches, like mine, that have a heritage of congregational government. To some folks, strong leadership and domination are synonymous. Before they'll let a pastor lead, they have to be thoroughly convinced that appropriate checks and balances are firmly in place.

As far as I'm concerned, those fears are justified. I know my sin nature too well to want

*carte blanche*. I've committed myself to follow three key guidelines - not only to keep me in line, but also to allay the fears of those who are most suspicious of a strong leader.

1. *I present first drafts, not final proposals.* I don't mean that I offer half-baked ideas or suggestions off the top of my head. My first drafts are carefully thought out and forcefully presented. But I don't confuse them with God's final revealed will on a subject. That's something the board and I will determine together.

It's easy for a strong leader to make it sound as if every idea he has came directly from God, completely developed, needing nothing but the board's approval. But that puts the board in an awkward position - not fellow leaders seeking to know God's will, but judges passing judgment on God's ideas. When that happens, boards that hate conflict become a rubber stamp. Those that fear domination dig in and become an adversary.

When Don sought to lead his board, for example, he presented his ideas as straight from the Lord. Fearing domination, some of the board members began to resist his leadership. Even when they might otherwise have agreed with his proposals, they put up a fight. It was the only way they knew to keep him from taking total control.

In Don's eyes, the board was carnal. After a few years, he left to go to a church where people were more open to God's leading. But he soon found the same thing happening again.

Sadly, the resistance wasn't so much to Don's ideas as to his style. If he had offered the same ideas as first-draft proposals, many of them would have been supported.

2. *I keep no secrets from the board.* When I keep something from the board, perhaps because of its sensitive nature, I'm putting them at a decided disadvantage. If they make a different decision than they would have with all the facts, they've been duped and manipulated.

For instance, I used to see no reason why the board needed to know the details of the spiritual and moral struggles our people went through. That was privileged communication between pastor and parishioner. But when it came to making decisions about people, the board and I had two sets of information.

I now ask most people who come to me for help if I can share the situation with the elders if I need to. I'm not the least bit apologetic. If it's a significant issue, I simply say, "The elders need to know about this. Can I tell them?" Almost everyone says yes. If not, I honor their request, but I also suggest they go to

someone else for counsel because the elders and I jointly shepherd the flock, and we can't do our job if we keep secrets from one another.

To my surprise, no one has ever gotten upset or angry or left the church over this. In fact, most folks seem to appreciate it.

That doesn't mean I share every gory detail or all the little problems that arise, but I have permission to share information the board needs to know in order to make wise decisions.

I learned the importance of the guideline the hard way. During my third year at the church, I found myself accused of misleading and manipulating the board. Though my motives were pure, I stood guilty as charged.

We had hired a staff member who wasn't working out. During his first year, I received numerous complaints about his failure to follow through on plans and commitments. I kept the comments to myself, figuring it was my role to be a staff advocate. But before long, the board heard some complaints on their own. At a later budget meeting, a couple of elders suggested we let this staff member go. During the discussion, I made no mention of the calls I'd received or my own growing frustration. Instead, I pointed out the good things he had done (and there were many). We ended up giving him a raise!

But a year later, I realized things weren't going to work out. Along with the other problems, now the staff member and I weren't getting along. So I went to the board and told them I thought we should make a change. They were perplexed. How could I defend his work one year and ask for his release the next? When I explained what really had been going on, some board members became indignant. Why hadn't they been informed before?

The truth was, I didn't trust them to deal with the information. I was afraid they might overreact. But that only revealed the hollowness of my claims to believe in a leadership team. I had taken on the role not of a strong leader but a manipulator. I promised myself it would never happen again.

3. *I follow the board's advice.* Some people confuse leadership with infallibility. They assume that submitting to others means abdicating their leadership role.

Jim is a case in point. Whenever his board resisted an idea or asked him to go in another direction, he found a way to get around their advice. It never occurred to him that God might want him to follow the board's direction. It's no surprise that Jim constantly complained about his board's unwillingness to follow his lead. What he called *leadership* they called a refusal to cooperate. They never did

develop a relationship of trust.

I've committed myself to follow the board's advice not only because I want to avoid the resistance that comes with a domineering leadership style, but also because I want to be a wise leader. Both life and Scripture have taught me that wisdom is found in heeding counsel, even when I think it's wrong.

Even when I'm right on an issue, I can be wrong on the timing. Often, the Lord has used the board's hesitancy to slow me down. For instance, the board's caution caused me to move much more slowly with changing our worship music from traditional to contemporary. The switch was accomplished without even a minor church fight because it was done at the right time and at the right pace. Submitting to their will, rather than looking for a way to get around it, has kept many a great idea from premature birth.

There are only two circumstances under which I wouldn't submit to the board's direction. First, if they wanted me to violate what I understood to be the clear teaching of Scripture, as happened to one pastor whose board wanted to financially support an organization that was pro-abortion. Second, if they asked me to disobey what I understood to be the clear and unmistakable voice of the Lord. In the last nine years that's happened only once.

I was pushing for us to hire someone from within the body to fill an associate pastor position. While he was a gifted and anointed man of God, at that time he lacked a seminary education and had never worked in a church. Understandably, some of the board members were hesitant; they wanted to hire someone who had been around the block before.

But one night, driving home from a meeting, I felt God made it absolutely clear to me that we were supposed to hire Mike. It was one of those supernatural moments when you know beyond a shadow of a doubt that God has spoken. So I went to the board and told them, "I strongly feel that God wants us to hire Mike."

Some of them were taken aback, but they didn't argue. "Fine," they said, "we'll present him to the congregation."

It turned out to be one of the most important decisions we've made. Within months, even those who had voiced the most concern over his qualifications were singing his praises. Yet I'm sure the board never would have gone along with me if I hadn't followed their direction previously, even when it differed from mine.

I've found the more successful and experienced we become as leaders, the easier it is to ignore those who disagree. But anyone who's tempted not to follow the

board' s advice should consider the options. If he is lucky, the board members will dig in their heel, providing a check against tyranny. If he' s not, they' ll let him have everything he wants, a fate much worse than staunch resistance. Sooner or later, he' ll make a terrible decision, and there will be no one to stop him.

Research has shown that strong pastoral leadership is a key ingredient in a healthy and growing church. But it can' t be demanded or taken. It has to be granted. The board needs to be convinced that (1) we' re committed to the church, (2) we are qualified to lead, and (3) we desire to lead, not dominate.

Asking these three questions, and thoughtfully answering them, will help lead us to more effective pastor-board relationships.