**義工培訓課程之《教會關懷事工》**

目錄

第一課 科目簡介

第二課 牧養的原動力

第三課 聖經中的牧養觀念（舊約）

第四課 聖經中的牧養觀念（新約）

第五課 聖經中的牧養觀念和實例（新約）

第六課 教牧輔導（一）

第七課 教牧輔導（二）

第八課 家庭輔導（一）

第九課 家庭輔導（二）

第十課 關懷隊工（一）：理念、觀念

第十一課 關懷隊工（二）：人選、訓練

第十二課 關懷隊工（三）：差派、跟進、諮詢

第十三課 導師（一）：觀念

第十四課 導師（二）

第十五課 陪談員

第十六課 探訪員

第十七課 聯絡員

第十八課 聯絡網

第十九課 初次赴會者的跟進工作

第二十課 信徒個別生命的跟進

第廿一課 信徒生命的跟進--進入事奉

第廿二課 牧養小組

第廿三課 細胞小組

第廿四課 總複習

**第一課 科目簡介**

**一.名稱**

《教會關懷事工》是講到在教會裡面同工配搭的觀念。內容範圍主要講到怎樣幫助教會建立一個網絡，一個網狀結構，就是教會除了牧者以外，還有許許多多的人，也都同時在做關懷的工作；可以說，是整個教會發動來做關懷的工作。特別要強調的是，不是單單牧師來做關懷工作，而是同工一起來做關懷的工作。

**二.目的**

不是只有一種方法才能做好關懷工作，所以本科並非一個樣板，而是我們的經驗跟建議。就是我們自己在做教會牧養工作，在幫助訓練同工們來做關懷的時候，裡面有一些經驗可以跟大家分享。

**三.聽眾對象**

可能你是牧者，當然需要聽。因為如果你覺得牧養工作太沉重，擔不了，你格外需要知道我們在課程裡可以幫助你去選擇合適的同工，來和你一同分擔照顧關懷牧養的工作。如果你在教會裡已經是同工，已經分派一些責任了，你可能覺得在關懷牧養工作上力不從心，你也該來聽這課程，我們需要有機會來交通我們的困難。更好的是幾位同工一起來聽，那麼可能在課程講完之後，教會裡就有一批同工有類似的觀念。所以這課程主要是為教會裡面已經在做關懷的同工而設計的，當然不是叫你輕看牧師的牧養責任，而是要跟他配搭，所以這課程也希望能在教會裡面做成一個團隊。

**四.內容與講義編排**

1.彼此相愛的教導：這是牧養的動力。

2.聖經中間牧養的觀念：從舊約到新約，神怎樣把牧養觀念放在裡面。

3.教牧輔導：幫助牧師明白他的責任，也讓他有能力來做輔導，來幫助教會發展關懷的事工。

4.怎樣建立一個關懷團隊的事工：團隊事工中最重要的人物是“導師”。導師可能是牧者，可能是教會長執中間的一位，藉著這位樞紐人物來建立整個團隊事工。他要有教導的恩賜，有認識人的本事。

5.從導師訓練“陪談員”，或“收網者”，就是傳福音的人。因為我們探訪關懷的時候，有時一對一的個別輔導工作可以帶領人信主，信主之後需要跟進，所以還有“探訪員”。

6.探訪員需要知道整個教會的情形，也要知道怎樣把已經信主或快要信主的人帶到教會裡來。

7.還有一個“聯絡員”，他不一定自己去探訪，但要安排探訪的整個過程，需要有組織的恩賜，建立一個“聯絡網”，這是整個隊工。

8.如果全教會發動起來，都在這網裡，這跟進也等於對信徒生命的跟進。

9.最後這網狀組織成為細胞小組，也可能發展成為團契。

**五.思考**

1.你在教會裡面怎麼來推動關懷事工？

2.如何改進已經有的關懷事工？是改進現有制度呢？或加強訓練呢？

3.如何選擇同工？要考慮個別人的恩賜，加強訓練，使他加入事奉。同工是一個一個選的，跟他交通關懷事工的重要性，交通清楚之後，他裡面有了負擔，就成為忠心的同工。

**六.交通**

要廣泛交通，聽取意見，不要馬上作決定邀請什麼人。最要緊的是在過程中訂定自己的位置，認識自己權柄，跟整個教會或組織有清楚界定，跟牧師商量。

**七.從訓練開始**

不是立刻去分派工作，而是明白教會沒有這麼多人合用，要先為主預備人才，先把弟兄姊妹召聚來訓練。訓練的方式可以是講課聽課的方式，或在職訓練，一面做一面研討，從實際的角度來輔導，一路跟進。最好是二種方式一起配合。在訓練之外，再有一件是非常重要的，就是要經常鼓勵，做對了就稱讚，鼓勵也帶進了指正的機會。

**八.勸誡、謹慎**

1.不可結黨：不可利用事工作為結黨的機會。要防止結黨，大家要同心。

2.不可操控：負責領導的人不可以控制別人，要他甘心情願的自己背負十字架，甘心同負一扼。

**九.隨時適應，隨時調整**

機動性調整，包括弟兄姊妹們人事的變動。不斷的訓練人，組織、安排不要機械化，要靈活運用，好像出於生命的感覺。栽培弟兄姊妹的生命，在經過牧養過程之後，他能夠剛強有能力、愛主、愛神、愛弟兄姊妹們，他也能夠進入事奉的團隊裡面，成為關懷事工的同工。這樣，教會增長，同工也增長。同工增長就能夠照顧更多的人，更多人受了照顧就又變成同工，教會就自然像身體的機能一樣，越來越長進，越來越強大，越有愛心，越能夠彼此交流，都在基督耶穌裡成為肢體。

**第二課 牧養的原動力**

牧養是一種持之以恆的工作，怎樣可以在牧養工作中不灰心不軟弱？是什麼力量督促、幫助我們繼續不斷牧養？答案就是“愛”。約翰福音13：34主說“賜給”（即：頒佈、送給，是一種規勸）你們一條新命令，就是叫你們彼此相愛，並且“我怎樣愛你們，你們也要怎樣相愛。”約翰一書講彼此相愛之前先講神的愛，這二個愛是同一個愛，愛主的動力就變成愛弟兄。

**一.領袖（約21：1-3）**

1.彼得在12個使徒中間是作領袖的，他的一舉一動都帶動門徒們的工作。他說：“我打魚去”，因為：(1)他不知道耶穌基督要他們做什麼；(2)沒有從主得到直接的命令；(3)可能他覺得不能長期等待，不如做點事，免得浪費時間。在教會中間，弟兄姊妹如果不覺得牧養工作是神所託付的使命，就會把時間用在世界裡，或用在自己的營生上面。

領袖會帶動許多弟兄姊妹，當教會裡有影響力的弟兄不知道主的心意，沒有聽見主的呼召，也沒有看見主的顯現，不把精力用在主身上，卻用在世界裡面的時候，就叫教會失去很大部分的事奉力量。

2.他們沒有打著什麼。這好像歷史重演（路5：5）。

**二.耶穌在岸上顯現（約21：4-14）**

1.耶穌不是問他們打著什麼，而是問：“你們有吃的沒有？”整夜勞力連吃的都沒有，白費力氣。

2.約翰認出是主：魚一多，超出意外，約翰的眼睛就亮了。

3.彼得的反應：彼得一聽是主，立刻穿上外衣，這是為尊重主。彼得知道主從死裡復活，有何等尊貴的身分地位，他一方面遮蓋自己的羞恥，另方面跳到海裡，希望快點到達岸邊。當主耶穌一顯現，彼得作領袖的責任心就拉回來了。今天在教會裡面，有些人因為沒有主的命令，把很多時間花在世界裡面，但是主一旦顯現，他還是愛主的。所以團隊事工選人的時候非常重要，要看見人對主有沒有反應，是否像彼得一樣，一聽見是主，就放下世上的掙扎奮鬥。

4.門徒網魚：耶穌要他們看見，153條魚是祂找來的，超過門徒自己的能力，並提醒彼得“得人如得魚”。

5.已備早飯：吃早飯的魚是耶穌所預備的。

**三.詢問彼得“你愛我比這些更深嗎？”（約21：15-25）**

“這些”是什麼呢？可以指早飯，可以是153條魚，可以是彼得打魚的經歷。對每個人都不同。可能是你的工作、事業、恩賜…你所看重的東西。

1.主一次、兩次詢問彼得，彼得又羞愧、又歡喜。因他以前一再跟主說“我愛你，願意為你捨命”（約13章），但後來卻三次不認主。且現在主複活以後，他卻又去打魚。

2.現在耶穌問他“你愛我比這些更深嗎？”這裡的“愛”字在原文是Agape，指神那樣的愛。但彼得只敢回答philio，即人間朋友中最尊貴的愛，因他已經看見自己的失敗。

3.主回答彼得：“你餵養我的小羊”，耶穌第一次把牧養的工作託付給彼得。主耶穌又第二次對他說：“你牧養我的羊。”愛是牧養的動力，如果你不愛主，你不可能愛主的羊群。

4.耶穌第三次問彼得，彼得憂愁，可能他的憂愁主倒歡喜了。他不敢誇口，不敢靠自己有沒有愛來回應主，他只能用他所明白、能控制的決心來回答，沒想到主就是要逼出他這種對於自己的不滿跟不信任，而完全依靠主。今天在牧養的工作上我們知道要用主的愛來愛弟兄姊妹，但我們沒有這樣的愛。我們羞羞愧愧地說：“主耶穌，你知道我愛你，但我不能做到，我沒有那個愛，我不行。”這反倒是成功的牧者所必要的憂愁。主耶穌說：“你餵養我的羊。”

5.主重新收納彼得，“你跟從我吧”；過去的事一筆勾銷，他可以重新跟從主。這話裡包含多少赦免、寬慰、信任，神要越過我們的軟弱！當我們肯跟從主，就發現我們力量復員，靠主再得能力來牧養群羊。所以牧養的動力是神的愛，使我們彼此相顧，好像馬太福音25章山羊綿羊的故事，做在弟兄中一個最小的身上，就是做在主身上。

**四.結論（約一4：7-11、19-21）**

牧養是根據彼此相愛的負擔，但怎樣會有彼此相愛的心呢？我們裡面是沒有神Agape的愛，正如彼得不敢依靠自己的愛來回應耶穌，好在神已經預備了。當我們裡面經歷到神的愛，被神所愛，我們回應神就可以愛神，而愛神的也當愛弟兄，這就是我們牧養的動力。求主把祂的愛先放在我們這些願意事奉的人心裡，以至於我們能向主羞羞慚慚地說“主啊！你知道我愛你。”因為有愛，我們才會看見弟兄姊妹在愛裡、在物質上的缺乏，我們會奮不顧身，好像耶穌基督尋找迷失的羊，把羊扛在肩膀上帶回來。因為耶穌就是愛，這個愛在我們裡面，使我們能牧養神的兒女，能用團隊的力量來幫助神的兒女。

**第三課 聖經中的牧養觀念（舊約）**

教會裡有一個牧師制度，很多人知道“牧師”是“牧者”，但什麼是“牧者”？有人以為牧師的工作就是牧養，那麼不是牧師就不用牧養，把牧師當作一種行業，是“神職人員”，弟兄姊妹們也把“牧師”專業化了，認為他是和“平信徒”不同的人。

**一.牧師的錯誤典型**

很多時候，我們對於牧師有個定型的看法：認為作牧師的人最要緊的工作是跟弟兄姊妹生活在一起，應當是個好好先生，說話斯文，不發脾氣，排難解紛，服務會友，這就叫做牧養，這就是牧師的工作！我們今天最大的問題是把牧養看成專職，而忽視了信徒一同肩負牧養的責任。其實從個人角度來看，每一個人生命成熟的時候，都多多少少會幫助別人，這就是牧養的雛形觀念。

**二.牧師與牧養**

以弗所書4章11節說到有牧師和教師。牧師這個字poimen，希臘原文就是指牧者（牧羊的人），有些經文譯作pastor，有些經文譯作shepherd，其實原來是一個字。以弗所書4章11節說到：“祂所賜的有使徒，有先知，有傳福音的，有牧師和教師。”特別是指有些人有這個恩賜，而不是職位的問題。

牧養就是牧羊的意思，如果我們要為牧養的觀念來尋根，就會發現它源遠流長；但是很奇怪，在聖經裡“牧養”的事實提了這麼多次，但卻沒有一個地方明確地說到怎麼牧養。倒是保羅在使徒行傳20章裡講到什麼叫真正的牧養工作。

**三.神使人牧羊，以教人牧養**

事實上，牧養的範圍太大了，從聖經裡看，舊約到新約66卷書中，有40卷以上都講到牧養。從牧養的發展看，神用牧羊這件事，逐步、具體地教導人什麼叫做牧養。

1.亞伯牧羊

在舊約裡，頭一個牧羊的人是亞伯。亞伯牧羊是相當特別的，牧羊的結果是把羊歸給神作為祭物。因為亞伯那時候人不吃肉（直到創世記第8章挪亞洪水以後，人才吃肉），所以他牧羊的目的不是為著滿足自己；他只有一個目的，就是要得著一隻羔羊獻給神。亞伯牧羊是出於啟示。我們有理由相信亞伯從他的父母，就是亞當和夏娃接受了教訓。亞當、夏娃犯罪之後，明白了罪的羞恥，也不能再見神的面；幸而神用皮子為他們做衣服，才再恢復與神的交通。所以亞伯牧羊指示所有牧者牧羊的首要目的，就是要藉著耶穌基督所獻上的祭，進入和神的交通。

2.列祖的牧養

亞伯以後，從亞伯拉罕、以撒、雅各到約瑟，都是牧羊的人（創46：32）。

2.1亞伯拉罕在牧羊中最出名的事，就是與羅得衝突中的表現（創13章）。羅得把平原之地都選去了，而亞伯拉罕就退讓到高原上希伯侖之地那裡牧羊。“希伯侖”的意思是友誼、交通，是個高地。照人看，亞伯拉罕吃虧受損了，但他進入更高之地，和神有更深一步的交通，他的牧羊是以舍己退讓為生命。羅得的羊可能要比亞伯拉罕的羊吃得好些，但亞伯拉罕的牧人實在看見更好的榜樣，從他們主人豐富的屬靈生命裡，在靈裡吃飽了，所以亞伯拉罕作牧人，供應了更豐盛的生命。

2.2以撒牧羊最大的爭戰在於活水的供應（創26：18-22）。他的羊群得以在利河伯，即“寬闊之處”喝得飽足。在牧養中需要活水（約4章），耶穌基督就是活水井。所以要叫神的兒女有屬靈的健康，一定要有聖靈活水的供應。

2.3雅各作牧人最成熟的榜樣，是在他從巴旦亞蘭回來之後（創33章）。這是一個真正因神的管教擴充度量而懂得神的生命、性情的人。雅各的感覺變了，不像他出別示巴以前，什麼人都像欠他債似的。他又懂得量著群羊的力量慢慢地往前去，這都是雅各在牧養上生命成熟的表現。所以在牧羊的經歷裡面，反而是牧者被成全了。神藉牧羊的服事改變我們的生命，得了很多益處。

2.4約瑟是牧養了全埃及地，也可以說他的牧養是神把他祖先的經歷實驗在法老的國中，是從物質的牧羊變成屬靈的牧養了。

3.摩西牧羊

摩西在米甸牧養他岳父葉忒羅的羊群。他因為40年牧羊的經歷，使他以後能帶領以色列人如同羊群出埃及入曠野，最後進到迦南。摩西的牧養，是引導神的兒女走在曠野的道路中。詩篇78篇70-72節很具體的講到神叫人牧羊，以訓練人牧養的歷史見證。

4.士師吋代的牧養

到了士師時代，神給士師的責任本來是要叫他們牧養（撒下7：7），但士師時代缺少牧羊的人，有的多半只是大能的勇士，這種光景一直持續到大衛興起。

5.國度吋代的牧養

5.1大衛原先是牧羊的（撒上16：11-13，17：15-35；撒下5：2），神把他從羊群中召出來，不叫他再跟羊群，而立他作以色列的君王。所以牧養和君王的職分是有關係的。以色列君王中只有大衛是最好的，因為他有牧羊的經驗，懂得管理。

5.2所羅門雖強盛一時，但他對神兒女並沒有牧養，到了晚年，反而使以色列民負重軛。

5.3等到羅波安接續他作王，就完全不站在牧養的感覺裡（王上12：1-15）。從那時起，牧養職分逐漸蛻變到完全失敗，君王不能再牧養了。

5.4列王記上說到約沙法和亞哈王欲合攻基列拉末，而去求問眾先知，眾先知皆說可，惟獨米該雅說凶言“我看見以色列民散在山上，如同沒有牧人的羊群一般”（王上22：15-17），這“牧人”就是指著上述兩個君王，他們先後都死了，更沒有牧人了。

**四.牧養的屬靈意義**

牧養並不單在對神兒女的噓寒問暖，還要給予他們屬靈的帶領。亞伯一開始就確定了牧養的意義：為的是滿足神。亞伯拉罕、以撒、雅各都是用更豐富的屬靈生命來引導羊群。到了摩西就更清楚了，他帶領眾民走曠野的道路，引導他們進入迦南，正是每一個牧者都要學習的。今天的世界實在就是曠野，只有在基督裡，才是流奶與蜜之地（西1：28）。

列祖的牧養，重在基本生命經歷的供應；摩西的牧養重點在引導神兒女追求在基督裡的豐盛；從士師以至王國的牧養，就更偏重在治理方面了。教會的治理是個大學問，如果我們從治理的角度來研究各個君王和他子民的關係，我們必會在牧養上有更新鮮的學習。

**五.神親自作牧人**

神興起士師牧養，結果失敗。神興起祭司、君王、先知治理，也相繼失敗；因此神說：我自己來牧養（結34：11-16）。這乃是舊約轉向新約的一個大突破，當所有牧者都失敗之後，神自己親自來作牧人。彌迦書2章12-13節以及5章2、4-6節的話到新約時就應驗了（太2：5-6）。

神與百姓立和平的約（結34：25），這也是我們今天所有真以色列百姓、新約的子民所得著的祝福。

以色列人是神的羊（結34：30-31），詩篇中有很多這樣的例子。神是牧者，他們是祂草場的羊，這些話使以色列百姓得著安慰。更重要的是，這觀念經過聖經慢慢放在新約子民中間，我們也知道神是我們的牧人，我們是神的羊。主耶穌說：“我是好牧人”，以色列百姓慢慢知道生在伯利恒的彌賽亞實在是個牧人，祂來牧養“我的以色列民”。

今天我們受託牧養群羊的，一方面承認神是我的牧者，另一方面體貼祂的心腸，我們也學習作神所使用的牧者，牧養神的百姓，帶領他們走在屬靈的路上。

**第四課 聖經中的牧養觀念（新約）**

舊約中神用不同的人作牧者，以後集中在君王上面。當君王不能負起責任的時候，神也用先知來幫助君王。最後大、小先知都有同一指標和方向，就是神自己要來作牧者。彌迦書5章2-4節預言到耶穌降生就應驗了（太2：6），只有人心改變像耶穌基督一樣，才能作好的牧者。

**一.耶穌作牧者**

神差祂的兒子耶穌基督作牧者，叫我們看見神的心腸實在是愛祂的子民。馬太福音裡講了好幾次牧養的事，最後當耶穌釘十字架的時候說“擊打牧人，羊就分散”。但主復活之後，在復活的境界裡重新牧養（啟7：17-18），就是“寶座上的牧養”。

**二.新約中的牧者**

牧養的思想，不管是耶穌基督道成肉身，在暫時的環境空間裡，或是在復活的境界裡，這二方面的觀念都可以應用到今天的牧者身上。一面事奉主的人要有道成肉身的精神，親自在神兒女中間往來生活，知道他們的需要和屬靈光景；另方面知道我們不是單獨作牧者，我們也接受在寶座上、神兒子的牧養、幫助，靠祂的恩典，藉著裡面跟主耶穌的交通，我們學習牧養。牧長是耶穌基督（彼前5：1-4），我們都是小牧人。

**三.耶穌論牧養（約輸福音10：1-18）**

主自己是牧人，當然從門進去；從別處爬進去的是盜賊。牧人的工作要處理兩個問題（約10：9）：

1.得救的問題

耶穌基督自己是救恩，所以從祂進去的必然得救。我們傳講耶穌基督，人因為信主的緣故就進入羊圈，因聽福音而得救。真正神的百姓要成為羊群，只有一條路，就是明白耶穌基督的救恩。

2.生命的問題

2.1供應生命：不僅得救，還出入得草吃。傳福音是為羊開門，但把他帶進羊圈之後，還要放羊、領羊。在不同的環境裡放牧神的羊，帶著羊走路、增長他們的體力、見識，增強他們的胃口。所以不光是主日傳資訊，還要在不同的經歷裡，陪著走一段路，如詩篇23篇。所有做牧養工作的人都是牧人，神的兒女需要有人陪伴，帶著一起走過。主牧養我們，靠主恩典，我們自己走過的路。可以幫助別人也走，生命就越來越豐盛。好牧人也會用聲音帶領羊群。為什麼用聲音呢？因為羊群會合作，你不是一個個去帶，而是一個言語、

一個命令，羊群就一個跟著一個走。所以牧羊人跟羊群有個別的認識和交通，羊能聽懂牧人的聲音。這聲音不僅是講臺上傳遞神的教導而已，更是真正的、親切的生命關係，所以牧養的工作需要長時間在一起。一個好的牧者是羊群能信任的(約10：3-5、，可以彼此推心置腹（約10：14-15）。

2.2捨命舍己：供應更豐盛的生命。更豐盛的生命就是十字架在我們身上的工作。十字架對付肉體，我們才能除去舊生命，活出新生命。十字架的意思就是舍己。有時候神的兒女成長到一個地步，停留在滿足的狀態，但因為牧者走在他們前面，有舍己的榜樣，有突破的超越，他們也大受激勵，也會跟著上去。若我們沒有看見耶穌捨命，我們怎會懂得舍己呢（約10：18）？所以能舍己的才是好牧人（約10：12-14），才叫羊群得更豐盛的生命。

2.3舍己達成合一：牧養的最深層面和要求，就是神兒女之間彼此合一。很多時候神兒女跟牧者的個別關係都很好，但他們彼此之間卻缺少真實的信任跟團結。只有當彼此肯舍己的時候，才會造成合一。外邦人和猶太人之間有很多不同（約10：16），惟有藉著十字架才能把間隔除去（弗2：14約翰福音10章16節說“歸一個牧人了”，耶穌不說“歸給我”，這話是為所有神的小牧人說的。惟有在耶穌基督的牧養底下，教會才是合一的。神對牧人的要求是舍己，對群羊的盼望是合一。真正舍己，教導合一的牧人，羊群是不會離開的。主耶穌什麼都可以舍（約10：18），所以得回羊群的信任。主要看你肯不肯把權柄舍了，當我們肯舍的時候，神要叫我們得回權柄。新約裡牧養的觀念，不是為我自己牧養，而是為神牧養。牧者真正服事神的兒女，並且操練舍己，不僅使自己生命得益處，也使教會得到最大的祝福。

**第五課 聖經中的牧養觀念和實例（新約）**

作為牧者，我們需要領受從耶穌來的教導，和祂一起作牧人，並且我們自己要先被牧養才能牧養別人。

**一.保羅的牧養經歷（徒20：17-38）**

1.因材施教，隨吋見機教導（第17-24節）

保羅絕不以講臺上的工作和事奉為滿足，他願意到各人家裡，在平常沒有大聚會的日子，他可能到各人家裡做探訪的工作，不是僅僅噓寒問暖，更是真正的教導，隨時見機教導。可能教他們怎樣讀聖經，訓練他們的恩賜…等等。新約的牧養在實行上，家庭是個重點，今天我們若要教會茁壯起來，一定要在各人家裡深入地教導。所以不要輕忽家庭探訪，這是私下裡更深入接觸個人，更自由地看到人的品格，也是教導人的好機會。

2.傳講真理不避諱（第25-27節）

保羅和以弗所人是非常相愛的。有時候我們在熟人中間，對神的旨意避諱不言，因為不方便說。但這裡保羅在愛心裡說誠實話，是很直接的，卻不一定傷人。“在愛心裡說誠實話”的意思是，在愛裡面傳講真理或事實。重點是在“愛裡面”，如果只為指責人而傳講事實，那會傷人。事奉主的人特別在個別交通的時候，千萬不要隨便傷人。

3.用愛牧養（第28-29節）

在牧養中最重要的事就是愛惜羊群，真正的疼惜愛護。寧願自己吃虧，不要叫羊群受虧損；寧願自己不方便，不叫羊群受傷，用愛來牧養。

4.不叫人跟隨自己、不結黨

教會裡總有一些人會覺得這是我的羊，而要引誘人跟從他。保羅流淚難過，因為他知道以弗所教會的眾長老中也有想引誘別人的人。在新約裡，我們看見，羊群是主耶穌的羊群，教會是主耶穌的教會，所以同工要懂得如何彼此接納、扶持，不要爭競。教會合一是從牧養的人開始的。

5.流淚勸戒（第31節）

神的兒女不是都那麼聽話，所以要用溫柔的態度把他挽回過來（加6：1-2）。保羅溫柔的表現在多多流淚勸誡，而不是責備，他用非常真誠謙卑的態度服事主（徒20：19），這都是事奉主的人當有的操守。

6.交托-神知道（第32節）

事奉主的人總要知道，他能做的很有限。我們盡心竭力牧養，但不是引誘人來跟從自己，我們還是把神的兒女交托在神手中。

7.不貪圖，施比受更為有福（第33-35節）

牧養要有給予的心態。只要肯給，就有東西可以給人，這是神的應許。你願意給人，神就給你（路6：38），任何一樣事物都不貪圖，這是事奉主的人的操守。

**二.彼得的事奉經歷（彼前5：1-4）**

1.受苦（第1節）

今天，這信仰在很多地方仍然是被人輕看、被人逼迫的，所以受苦是自然的。為主受苦是有福的。

2.勸（第1節）

越是有深度、有重要性的人，在神的工作上越是謙卑。彼得不說“我命令”“我吩咐”你們，他說：我“勸”你們。這“勸”最能表現基督的溫柔和忍耐，也是我們屬靈操練、生命長進的結果。

3.照管（第2節）

3.1照管：羊群是神暫時托給我們管的，我們沒有主權，有一天我們都要把他們交還在神手中。我們有責任，但我們不是最終的主人。

3.2向神忠心：必須知道神的旨意（羅8：28-29、，事奉主的人最終的目的是要叫每一個神的兒女都像耶穌。

4.甘心、不勉強（第2節）

神呼召人來事奉，所呼召的人若不甘心，就沒有獎賞；若甘心，就有獎賞。沒有哪一個人可以自己來事奉，一定要有神呼召。

5.不貪財，乃是樂意（第2節）

彼得和保羅一樣，從來沒有貪圖金銀。有些人可能在一段時間的事奉之後，心志改變，藉敬虔作為得利的門路。事奉主的人要非常小心提防自己變質。

6.不轄制（第3節）

就是不用我們的權柄來控制人。有些時候，我們會不知不覺把教導的內容變成我們放在神兒女身上的權柄，這很容易成為異端，叫人只跟隨人，不跟隨神。有些時候父母對兒女也有轄制的觀念，這很可惜。因為神造人每個人都不一樣，所以要照著神所量給各人的恩賜，發揮功用，彼此服事。

7.做榜樣（第3節）

真正的影響力是從榜樣來的，不是從轄制來的。因為想到我的所作所為都被人看，我就戰兢恐懼，這種態度才是事奉主的人對自己生活謹守的動力。神把我們放在牧養的位置，我們出去就代表神的心意，我們要靠神的恩典，效法耶穌基督，效法保羅、彼得。

**第六課 教牧輔導（一）**

牧養的觀念和世上君王大臣操權治理是很不一樣的。福音書裡面西庇太的二個兒子曾在耶穌面前爭寵求權，耶穌藉此告訴他們“誰願為大，就必做用人；誰願為首，就做僕人。”主耶穌自己是榜樣，“人子來，不是要受人的服事，乃是要服事人，並且要捨命作多人的贖價”。牧者有權柄，但是牧者不濫用權柄轄制羊群，反而非常謙卑的服事神的兒女。

教導牧者作輔導，是教牧輔導最終的計劃和目的。人裡面屬靈的生命如何在地上實際地活出來，常常需要有人輔導。屬靈的原則與文化上的衝突，即便是傳道人都需要在這事上有輔導。很多時候基督徒的經歷、教導，在實用上面有很多需要重新思想的。因此我們要分幾方面來輔導牧者同工。

**一.個人屬靈生命的建立**

1.個人與主的關係

頭一件事，要確定自己是得救的。在約翰福音第10章，耶穌說“我就是羊的門”，救恩是個門戶，我們需要清楚確定事奉主的人是從門進來而得著救恩的。救恩的中心就是，耶穌基督是神的兒子，是無罪的，卻為我們死在十字架上，為要赦免我們的罪，並從死裡復活。當我們“心裡相信，口裡承認”，就必得救。羅馬書第10章裡面最要緊的有二個詞：“人的義”，或說“律法的義”；另一個是“神的義”，或“信心的義”，是神加給那些信祂的人的。人追求律法的義，永遠得不著，因為人是罪人；但耶穌基督釘十字架，已經成全了律法的義，我們的罪已經在祂裡面與祂一同受了審判，神的忿怒已經止息。神在律法之外的恩典，稱信耶穌的人為義，使“律法的義成就在我們這……隨從聖靈的人身上”（羅8：4）。事奉主的人必須清楚救恩的基本關係，不然他不可能隨從聖靈，也不可能把人帶到神面前。

2.靈命成長與禱告

信主以後我們是神的兒女，神在兒女身上有個計劃，要叫我們效法祂兒子的模樣，最終目的叫我們像耶穌（羅8：29-30）。藉著“住在主裡面的經歷”(約12、14、15、17章；約翰一書），使我們像耶穌。當我們明白救恩，與神和好之後，我們能夠親近神，因信站在恩典的地位上跟神交通，祂生命的能力就進到我們裡面。我們與主同在，禱告就成為享受，認罪禱告也是自然的。當聖靈感動的時候，我們看見自己的罪，不會不認的（約一1：9）。這些得救後初信的過程經歷，是教牧自己一定要懂得的必要知識，這樣他們才能教導神的兒女。

3．讀經與靈糧

聖經是神的話語，作輔導的人必定要忠實地講述聖經上的事，讓神兒女可以讀懂聖經，這樣才能長進；要教導人怎樣可以“出入得草吃”，讓神的話語成為我們的糧食。在輔導初信者的時候，任何一本福音書都可以作為開始的材料；稍微有點根基的，讀羅馬書也很好。

**二.教會生活（徒2：41-42）**

初期教會的使徒們給初信主的人許多教導之外，他們還“彼此交接”，就是彼此接納，這一點就跨過了個人屬靈生命的範圍，進到教會的生活了。很多時候，信主的人沒有被教導要有教會生活，他以為自己讀經禱告就可以了，這是很大的損失。只有真正不看人的軟弱與不同而在一起聚會，這才是真的接納，從靈裡面接納，因為十字架已經拆毀了中間隔斷的牆，叫我們與神、與神的任何兒女都和好了。

1.聽道：使徒的教訓也是教會生活的一部分。除了自己讀經之外，也要聽道，聽傳道人講道。

2.彼此接納：自己從心裡面彼此切實相愛，也教導弟兄姊妹彼此相愛。

3.擘餅：記念主耶穌為我們釘十字架。差不多所有新約的真理，都在擘餅分杯的儀式中述說出來。耶穌基督是生命餅；餅是一塊，杯是一個，教會弟兄姊妹在生命裡面合一。主寶血流出洗淨我們的罪。杯也講到主的再來。我們也是無酵餅，要像神一樣聖潔。餅、杯也講到十字架，十字架在我們身上的工作，叫我們天然的生命被煉淨。

4.祈禱：不是個人靈修的祈禱，而是比較像祈禱會的。在禱告聚會中，我們說話要謹慎，要有恩典，不要揭發別人的失敗和短處，而是用真正溫柔的心把跌倒的人挽回過來。

**第七課 教牧輔導（二）**

家庭是一個基本單位，家庭穩固、夫妻同心，家庭就成為一個正面幫助的力量。講教牧輔導，我們自己的家庭也要弄好了，才能服事別人。

**一.家庭的結構**

1.中國文化背景

中國的家庭結構是大家庭，且是家長制。我們很少在年輕力壯的時候就自立門戶，通常在父母照顧下，講究不分家。

2.聖經的教訓

創世記2章24節是聖經裡最早說到家庭制度的經文。家庭是神所設立的，並且無論怎麼看，都是夫妻關係在親子關係之前。中國的文化背景與聖經的教導不一樣，若我們不瞭解，可能造成相當問題。其實小家庭的問題並不簡單，夫妻本來的家庭背景不同，文化、習慣甚至排行都會影響新組成的家庭。但夫妻二人離開父母成為一體之後，這中間有相當多的彼此接納，互相適應的功課要學，慢慢就形成獨特的家風。大家庭非常注重傳統，小家庭就各有獨立的風格，會有新的價值觀。農村因為勞動力的需要，往往還是在大家庭制度裡，我們不強迫一定要改變這種文化。很多人說一定要小家庭才好，但我也見過有些信主的大家庭，在主的愛裡面超越傳統限制的，這是很好的見證。

3.兒女的教導

家庭中除了夫妻之外，當然還有兒女。兒女不是永遠在自己手裡，有一天要獨立的。很多時候父母親不肯放手，中國人尤其有牢固的觀念，認為父子相承。如果你想兒女在成年後獨立，也許你放手的感覺就很好、很欣慰。基督徒家庭更知道，神是我們的父，而成年的兒子在神手中才能夠擔當事奉、盡責任，這是成長的兒子，也是能繼承產業的。我想，對於栽培兒女事奉神的觀念，就好像受教育畢業的感覺。

4.父母晚年的照顧

中國人講反哺，就是說父母年老的時候，兒女來養育照顧他們。西方國家主張老年人獨立，把許多醫療、保險等責任都交給社會安全系統照顧了。

但聖經教導的並非如此。在提摩太前書5章3-5節說到，在當時社會情形之下，保羅贊成自己的兒女、孫子、孫女能夠行孝報答親恩。十條誡命中的第五條就說“當孝敬父母”，這是帶應許的誡命。今天在社會制度跟個人照顧父母之間，教會所扮演教導的角色也很有意義。提摩太前書5章1節講到對待老年婦女的態度，不可嚴責、要善勸；要尊重老年人，學習行孝，報答親恩。我們應當照著聖經的教訓處理家庭的問題。

5.隔代教育

指的是祖孫中間的關係。一個小家庭成立以後有其特別的個體性，不完全是自己的翻版。父母教導兒女已經有很多要適應調整了，如果祖父母再插一腳，會造成相當的難處，有智慧的祖父母最好學習中國古人“含飴弄孫”，教導孫子不是你的責任。

**二.神設立家庭的目的**

1.使人不孤單

神不願使人孤單，就給他造個配偶幫助他（創2：18），所以夫妻的關係應當是平等的。有人說，既然是“幫助他”，那麼亞當是主角，夏娃是配角，可是若是因為他不行，所以我來幫他，那麼幫他的人是行呢？是不行呢？夫妻之間如果懂得退讓，是很快樂的，二人應當是彼此幫助而達到完全的。

2.造人的目的為生命繁衍

神造人的時候曾說過“生養眾多，遍滿地面”，今天我們說人太多了，我們採用各種生育政策，但人還是人生的，如果沒有夫妻家庭制度，怎麼延續後代呢？

在婚姻制度裡面，神能夠得著敬虔的後裔（瑪2：15）。瑪拉基書也講到以色列人後來因為自己的情欲，多娶妻妾，造成很多社會問題。今天我們看見婚姻制度混亂，尤其希望在基督徒家庭裡設立一個敬虔的環境，給兒女一種健全的屬靈保護，使他能敬虔愛神（箴22：6）。

3.合一

神把夫妻倆人放在一起，是要叫人得著合一的見證。我們單個做基督徒，相對之下比較容易，但夫妻二人可能連順服神的旨意都有不一樣的看法。所以真正要學習屬靈、要走合一的路跟隨主，過程中間有很多要學習的功課。很多時候我們天然個性不能改的部分，只有自己的終身伴侶剛好成為“十字架”，十字架的功課使我們順服神，使生命性情改變。夫妻二人成為一體，預表基督和教會合一。人經過家庭中的訓練學習到合一的時候，他裡面整個生命性情改變，家庭的見證表現出來，就能夠榮耀神。基督愛教會，教會順服基督，這才是神所要的合一。

**第八課 家庭輔導（一）**

在教會做團隊牧養工作，有三點比較具體的做法，對弟兄姊妹的家庭問題或者會有幫助。

**一.主動關懷**

1.看望通常是從負擔開始，不是從組織開始的。雖有主動關懷的意願，卻不是包打聽、說長道短；喜歡聽別人家的問題，這心態是錯的。關懷跟隱私有非常清楚的界限。做看望工作的人要注意有些資料是相當保密性的，別人不能從你這裡打聽；你也不要從別人那裡打聽，有些時候人沒有分寸、沒有智慧，在禱告會裡大聲禱告，把別人的事宣揚出來了！寧願私下禱告。

2.既要主動關懷，又要保護弟兄姊妹的名譽，尤其是其他家庭成員。並且處理事情的時候，需要有正確的瞭解，如果只聽一面之詞就不準確，若是可能，總要找當事人直接交通，把事情弄清楚，不要叫第三者去打聽。

3.做法上要小心保密，箴言教導我們，不要跟好傳言的人做朋友；雅各書也教導我們，要守住口舌。但另一方面，如果有嚴重問題，好比暴力、虐待、性傷害，就應當提請警方保護。一旦事情超出輔導所能處理的範圍，人不聽你輔導，到了一個嚴重程度，我們有責任請求有關當局保護。如果你所幫助的對象有自殺傾向，有時候也要處理，用合適的方法來制止不犯他下一步更大的錯誤。

**二.被動求助**

1.我們在一旁，等他有需要來找我們，就參與幫助他。要尊重並接納他，瞭解他的感受，陪伴他走一段路。並不定能立刻解決他的問題，但我們願意聆聽，並陪他一同經歷心裡的愁苦。

2.不做“員警”，不去調查案件。當然要把事情弄清楚，但我們的態度絕不是你“必須”把所有的事情都告訴我。當然也不要很快出建議。

3.不做“法官”，判斷誰對誰錯。主耶穌也曾說“誰立我做你們的審判官呢？”作輔導的人不要以為我們站在權柄的地位上，判斷一下，大家都要服從，這不是我們該做的事。

4.不要說教，不要抓住聖經的教訓來責備別人。保羅感觸太多人喜歡嚴責別人（提前5：1-2）。如果輔導變成一種教條式的幫助，會給求助者帶來很大的壓力和定罪。

5.態度要誠懇、親切，專心驗聽，存憐憫的心，以恩慈相待。專心聽，還要聽出弦外之音，真正有慈悲憐憫的心（腓2：1）。

6.感同身受，有同理心，把自己放在他的地位去聽他講話，就能真正接納他。用這種態度來回應對方的感受，比較能跟他站在同一邊。所謂“輔導”就是跟他站在一起，在一旁扶助他；不是抵擋他，也不在背後推他，而是給他鼓勵和引導，這樣你所做的建議就比較公平、客觀。

7.聖經裡面有一些最好的輔導者的榜樣，初期教會裡有一個人叫巴拿巴，他做的工作使他得著“勸慰子”的名字。“勸慰子”這名字真像聖靈“保惠師”--安慰、教導、扶持。一個最好的輔導員要像聖靈一樣的溫柔，要有聖靈的恩賜、能力與話語口才，才能把輔導的事做好。

**三.聖經對家庭的教導**

當人向我們敞開談話，我們怎麼幫助人呢？不是照你我個人的判斷、想法或背景，總要按聖經裡的基本原則去輔導、幫助。我們上次已說過神設立家庭的目的是為了叫我們認識合一，下面還有一些具體的教導：

1.彼此相愛。婚姻是需要不斷用愛來灌溉的。你有多少耕耘，就產生一定的果效。夫妻之間的關係是需要用愛、用時間來培養，繼續不斷發展的。

2.丈夫愛妻子，要像基督愛教會、為教會舍己（以弗所書5章22-30節），並且負她屬靈的責任，使她可以毫無瑕疵玷污，在屬靈上達到完全。所以丈夫對妻子的愛是有相當深度的，要求也是很高的，捨命捨己。丈夫當敬重妻子（彼前3：7），對她有相當的禮貌。聖經說，如果不尊重妻子，連禱告都有問題了。

3.妻子要順服丈夫，敬重丈夫，好像教會順服基督，以祂為頭。

我們輔導別人，要好好去體會，若光照字面，當作教條來說，就不會發生力量。如果從正確的態度、從愛的角度來實行，就有果效。靠著禱告，求主賜給我們愛心、忍耐和智慧，幫助別人修正有偏差的觀念行為。

**第九課 家庭輔導（二）**

在帶領弟兄姊妹進入屬靈生活之前，最常遇到的問題就是家庭的不和睦，需要花一點時間輔導，才能使家庭正常。從前中國教會有一種看法，因為主在馬可福音10章29節說的話，就以為家庭關係不好是一種屬靈的表現，以為家庭問題是神給他們的“十字架”，而不是以十字架的原則去尋求家庭和睦，這是非常錯誤的觀念。其實聖經是非常看重夫妻關係的。很可能我們幫助弟兄姊妹最大的成果，就是夫妻能同心合意事奉神，如同亞居拉、百基拉一樣。

**一.輔導過程**

輔導是一個過程，是長期的工作；要幫助人弄清楚事實如何，找出基本原因，明白他自己的目的、方向是什麼。千萬不能叫被輔導的人養成依賴性，乃是使他看清方向，他自己立定心志往那方向走。走不動了你幫助他，他不明白神的原則，你給他提出經文參考。所以輔導的過程不僅僅只顧事情而已，總的目的是要他能夠站起來，成為一個蒙主喜悅的人，在生活、家庭各方面能榮耀神。

**二.輔導方法**

1.用行動以身作則，有正確的觀念，作榜樣和示範。經常不斷和他做朋友，在家庭裡出入往來，自然地輔導。

2.機會教育。比如藉機在父母面前問孩子的學習情形、功課、喜好……等等，父母親在旁邊看了，就知道對自己的孩子關心不足。

3.前瞻性。一件事情發生了，事先告訴他會有什麼結果，並且如何處理，可能有很長過程，要出什麼代價…等。

4.指出問題的中心，根源在哪裡。

5.積極傾聽。當你肯聽別人，他心裡的愁苦倒出來之後，可能壓力就沒有那麼重了。我們去和人談話，心理要準備好，在這一段時間裡面，完全聽他講話、關心他，他在你面前是最重要的人。他知道你尊重他，就肯把心裡的話告訴你。注意聆聽是個非常重要的方法、技巧，聆聽不僅是收集資料，也把人心裡的話聽懂了。

6.講話的態度要親切、柔和、忍耐，不要搶著說話，驗聽和回答的雙向交通非常重要。原則上讓對方多說話，說得透徹，你可以問一、二個問題，讓他不清楚的地方可以講得更清楚，之後親切柔和回答他，就會對他有相當大的影響。對他的問題也不要太快下斷語。

7.有時候你知道他的話不準確、不誠實或誇大隱瞞，你一定要和他對質，但不要像審判他似的，態度儘量溫和、誠懇、親切。

8.依靠耶穌基督、依靠聖靈大能。一方面輔導，一方面心裡不斷禱告，往往就會有非常智慧的話語出來。針對今天，對症下藥。要靠主得智慧，有忍耐，有愛心。並且知道自己有限，不要作師傅，勉強他照著我的意思做；而是提供材料，分析事情，讓他最後作出決定。

**三.輔導的基本程式**

1.輔導是一步步發展的，關係是慢慢深入的，關懷、尊重、誠懇、真實。也有一些專業輔導者，不一定有長期的友誼關係，但可以彼此信任。

2.啟發被輔導者的盼望。因他處在痛苦絕望的感覺裡面，你要讓他知道靠著耶穌基督總有辦法。人是軟弱的，但神是剛強的，有恩典、有憐憫。幫助他看見前面的希望，他才肯走上去。

3.收集資料，從事實著手。通常從對話中得來，或者他有其他資料給你。

4.解釋資料。不只外面客觀情形，也要解釋當中彼此觀點的差異、誤解。

5.教導、引導。若是他慢慢能夠聽進聖經上的原則，就引導他自己做成決定，最後有所行動。

**四.嚴重失調的個案**

作輔導的人有時不知不覺成了心理醫生，要小心！

1.有些人生理上異常，首先我們就要觀察他的起居飲食、睡眠、健康狀況是不是正常？

2.是否有其他幫助的資源？除了你以外，還有其他什麼人？家人、親戚朋友、小組或同病相憐的人？在社區裡、教會裡有否其他資源可以運用？這些都是在周圍可以找到的支援系統。

3.注意他的情緒反應，是否有週期性？

4.有沒有反常的行動？怕見光，或喜歡孤獨、把門關著不理人，或披頭散髮…。

5.瞭解他的價值觀。這也是傳福音的機會，把正確的價值觀、人際關係、和主耶穌的關係給提出來。

6.注意發病的歷史、家族狀況，有無類似病人、遺傳…。

一個人的力量有限，若有一個團隊、一個支持系統，去幫助他，用團隊的同工關懷會有更好的果效。

**第十課 關懷隊工（一）：理念、觀念**

關懷隊工主要講團隊的事奉。為什麼需要團隊的事奉？

**一.面對牧養問題**

1.廣大需要：羊群多、牧人少。

2.事奉之人本身的限制：一個牧人能做多少事？一個人：(1)時間有限，(2)精力有限，(3)靈力有限，(4)智慧也有限，所以一個好傳道人要把羊群牧養得好，大約只能負責二百人左右。

**二.探索解決之道**

1.更多牧人：需要多少人才夠？據官方統計，中國教會約有三千萬信徒，卻大概只有三千個傳道人。假設一個傳道人可以負擔到三百個信徒，那麼差不多需要十萬個傳道人，比例懸殊太大了。就算還有許多家庭教會的傳道人，再給三倍，算一萬人，仍差九萬人。所以假如只靠全職傳道人牧養，他們會非常辛苦。再說，傳道人一定要加以長時間的訓練，量不夠會影響質，但光有量也可能濫竽充數。所以需要神學院或培訓班來訓練更多工人，這當中就有經費、生活費的問題。若由信徒供應這些費用，又增加教會的負擔。若像以前德國的國教制度，事奉的人由國家支付薪水，流弊又很多。所以這條路不能解決問題。

2.更多義工：義工不支薪，財務上沒有太多壓力；但缺點是義工不經組織，缺少訓練，自己憑熱心事奉神，良萎不齊，可能誤導別人。

3.解決之道：需要教會裡面有計劃地訓練一個團隊一起服事。教會的需要不能只靠有限的三千或一萬個傳道人。

**三.隊工的觀念**

不只由弟兄姊妹自動自發，積極地由教會主動採取訓練方式，大局上有人策劃。最要緊的核心人物可能是教會牧者，或同工關懷事工的負責人。有一個很好的訓練計劃，過一段時間產生一個團隊，再下去又訓練另一個，生生不息，那麼人才的成長、教會的成長，就可以按部就班，這是非常有效率的做法。所以當如何把整體團隊事奉的觀念放在弟兄姊妹們心裡，是解決牧養問題之路。

**四.團隊事奉的優點**

隊工的觀念是常識----同心合力，二個人總比一個人好，三股合成的繩子不容易折斷，這是團隊的力量。每個人都有自己的限制，但人多以後，彼此激發，靈裡得著扶持，這就勝過一個人的力量。

聖經中的榜樣：保羅出去做工的時候，就帶了猶大、西拉二位弟兄（徒15：22），他們是從一般的弟兄中選出來的。當然，保羅也帶了提摩太、提多，這二人以後成為全時間傳道人。所以在使徒行傳19、20章以後，保羅事奉的團隊人數就越來越多了。

在使徒行傳14章，也看見保羅在以哥念、路司得各地傳福音之後，又轉回到各地堅固信徒，選立長老。長老們通常是以多數的形態出現，幾個弟兄一起做長老，當然有平衡的作用，也需要同心，彼此接納，一起成長。這個層面的同心接納，會給教會帶來非常正面、良好的影響。

再看耶路撒冷的教會，也有執事的設立，教會需要一個團隊一起服事。聖經上的榜樣是這樣的事奉方式，同工關懷事工的訓練也是同樣的原則。這有很多好處：

1.團隊的智慧：幾個人集思廣益，勝過個人的智慧。

2.不同的支持系統：探望幫助弟兄姊妹，難免帶回一些問題和壓力，會叫我們疲乏，就沒有效率，做事沮喪，最後可能放棄。所謂支援系統，就是還有其他弟兄姊妹可以支援、幫助，疏解壓力，彼此代禱。

3.發揮分工合作功用：人盡其才，每個人都可以做到最好的一面。團隊裡各人身分、能力不同，做的事也不同，分工合作，分層負責，按各人不同的恩賜，各人的功用也不同。

4.謙卑配搭：按著恩賜，能者多勞，別人跟他配搭，讓功用發揮到最大。各人謙卑，看別人比自己強，真正造成團隊的和諧。

5.人才栽培：有計劃地訓練人才。剛開始由訓練者帶動事奉，訓練好了以後就把事奉分出去。受訓者經過實地的事奉以後，掌握了事奉技能，就把人才培養出來了。在團隊事奉中，每個人都慢慢成熟，下一步就可以再發展，再突破。

6.分裂增長：培育足夠的人才之後，自然可以一組分成二組，像細胞分裂的情形，沒有細胞核是分裂不出來的；這就可以幫助教會增長。單傳福音不夠，當服事的人能力跟數目夠的時候，就水到渠成，按需要分出去。且這個分而又合的觀念，叫分出去的聚會一點沒有隔閡，反而更強壯。

關懷的隊工使教會有正常牧養，把福音一層層傳出去，讓更多人信主，更多人成為門徒，也讓更多門徒接受裝備，成為教師、牧師，作牧養教導的工作，讓教會不斷成長。

**第十一課 關懷隊工（二）人選、訓練**

內地教會缺乏傳道人的情況相當嚴重。從宏觀、整體的需要來看，目前神學院的數目不足以應付如此龐大的需要，因此，一定要在當地、在本教會訓練同工、義工，讓他們起來做關懷的工作。

**一.義工與教會的關係**

義工的觀念是全體事奉的觀念。馬丁路得改教以後講到人人都是祭司，當然這點最早指的是個人不需要藉著神父懺悔認罪，而是人人可以自由到神面前來；後來，“人人是祭司”才發展成事奉的觀念。教會裡正常的情形是，人人都應當事奉。

但教會的傳統往往把事奉分作聖工和事工二方面。使徒行傳6章1-7節記載，耶路撒冷教會人數多起來以後，照顧孤兒寡婦的飯食方面有了問題，使徒們怎麼處理呢？祈禱傳道是傳道人最要緊的工作，因此他們選了七個執事管理飯食分配，這也是把聖工和事工分開的第一次聖經根據。當然聖工和事工不是那麼容易分開的，因為聖工需要事工支援，事工也有屬靈的意義。教會傳統上把聖工留給全時間蒙召的人；但也有些教會偏重全體事奉。按彼得前書2章9節所講，每個人都應當有屬靈的責任。比方擘餅，有些教會只有按立的牧師才可以分餅和杯；但有些教會就只要是弟兄就可以。

關懷事工可以說是正好處在聖工和事工中間。關懷從外面看，不過是請同工做一點看望的工作，談一談家常、難處。但假如要幫著解決問題，就牽扯到屬靈的事情，就轉到在靈裡深處的需要了。比方：夫妻吵架、救濟的工作…等等。參與關懷事工的人一定要清楚自己的角色，也要曉得關懷並不是所有屬靈的事，還有講臺、主日學等，所以一方面盡心竭力做教會安排的工作，另一方面要很謙卑的知道所做的只是聖工的一部分而已。各人有分寸，也尊重別人的事奉，教會就能和諧發展。

**二.人選**

沒有人就沒有工作，但有了人卻不一定有神的工作。我們訓練人，看看他是不是可以被神使用。看耶穌基督的榜樣，他選擇十二個門徒的時候，是上山整夜禱告神。我們總希望我們選對人，在花時間栽培他之後，他能真正發揮功用。

1.要清楚知道這個人的屬靈光景如何

1.1他是否清楚得救？他若不認識主，就不懂屬靈事情，他所做的很可能只在天然生命裡的關懷，不會幫助別人進入信主的過程。

1.2還要看他靈命上的表現有沒有追求長進？如果一個人自己口裡說得救了，卻沒有看見他有愛主的表現，讀經有亮光，作見證有喜樂，甚至私下禱告認罪……沒有這些信主後生命改變的樣式也是不行的。他可能在將來的事奉中講一大堆道理，卻不叫人得著幫助。

2.對於教會的事奉是否有參與感？

對關懷的事工有沒有負擔？還是在那裡閑站（太20：1-7）？教育和栽培弟兄姊妹，讓他們知道這件事情很重要，然後邀請他進葡萄園做工。

3.才能和恩賜

這個人要有組織能力，能記住、分享屬靈的事情，可以叫別人得幫助；他還要講話有恩慈，就是話裡待人有恩典。想想看：如果去關懷的同工到處只會批評別人，那麼弟兄姊妹會歡迎他嗎？會開門接待他嗎？所以話語的恩賜、技巧也需要考慮的。

4.人品和個性

人品比個性重要，如果這個人是可信任的，弟兄姊妹就會接納他。如果這人講話向來模棱兩可，個性上有難處，不論他怎樣努力去做，果效都很差。這些個性恩賜，我們要分辨。當然，個性跟靈命是有關係的，有些人生性害羞，但如果他懂得依靠耶穌基督，被祂的愛摸著，裡面有負擔，自動去看望別人，是可以勝過個人的難處來服事神的。

特別要提一個警告：喜歡來往傳舌的人，切記千萬不可做關懷工作，他會破壞自己所做的工，也給教會帶來麻煩。

5.禱告交通

跟合適的人選單獨交通，邀請他接受訓練。但需要給他一點時間禱告清楚，不要急促決定。考慮人選的時候，千萬不要有個人的好惡在裡面。如果心中有芥蒂，不能敞開交通，也應當為主的緣故，經常對付。這樣你的考慮自然會較公允。

**三.訓練**

1.正式或非正式的訓練：正式的訓練是有整體的訓練計劃，受訓者的資格、責任，需要多少人等等都要先列出。這個科目算是半正式的訓練。還有一種非正式的訓練，就是主耶穌最喜歡用的在職訓練。耶穌帶著門徒出去，看機會教育他們（路9：53-56）。今天在教會裡做訓練工作當有二個層面：一個是很清楚的訓練計劃，一個是在環境中有導師制度，隨著狀況立刻在當下教導他。

2.在資料不多的情況下，最有把握、最具體的訓練就是一起讀聖經。聖經的話是非常實用的，如果我們讀經是為了做好關懷工作，那麼就會看見聖經裡到處都有這方面的教導，如保羅教導提摩太的書信，保羅在哥林多教會的事奉等。正規神學院也是先訓練聖經基礎，再帶入一些具體事奉。

3.所以，教會裡面的門徒訓練，受訓的人每週固定聚會，除了分享個人、教會的問題之外，有一點讀經、禱告、追求的時間，這都是比較正式的訓練。

**第十二課 關懷隊工（三）：差派、跟進、諮詢**

作關懷隊工，每一個同工都要經過相當的裝備和訓練，因為他們是第一線接觸弟兄姊妹們，如果個人對真理的認識有錯誤，或經歷上有一些難處，都會給弟兄姊妹們造成一些損害。加以訓練，比較能養成正常健康的團隊。

關懷隊工中重要的手續：

**一.差派**

1.交待：教會有計劃地訓練，訓練完成之後應當對全體會眾有一交待。可能弟兄姊妹曾在禱告中支持，也選出人來接受訓練，如果訓練後沒有交待就實行了，弟兄姊妹還蒙在鼓裡，不曉得訓練是否完成，什麼時候進入事奉，這是不好的，所以至少要報告宣佈誰開始進入事奉。

2.責任：人名一經宣佈，他們就有責任感。我們作工是自己裡面的負擔，是在神面前受了託付。宣佈以後被顯明在眾人面前，知道自己的責任。

3.可信（權威）：教會已經認可他們，就讓弟兄姊妹都知道這是教會正式的關懷，是教會差遣他們，他們就有可信性與權威性。

4.認可：教會有從神來的權柄，事奉主的人很自然就被弟兄姊妹認可和接納。團隊事奉不是一個人的事奉，需要有公開差派禮或文件公佈，這樣弟兄姊妹們比較容易正式接納這些人。

5.再訓練之後的差遣：有一個既設的狀況，就是已經有弟兄姊妹們在作看望的工作了，若是如此，可以在適當的時機給他們認可，也可以再訓練之後重新差遣。這差遣不一定是出去，而是在教會裡有分派禮，分派他作關懷的工作。差派千萬不要太輕率，要好好經過禱告，正式報告，讓弟兄姊妹注意而重視這件事情。

**二.跟進**

1.跟進的必要：事奉團隊目的是要減輕少數人的負擔，跟進是為了強化事奉團隊。團隊經過差遣，他們的工作效果如何呢？就需要跟進。如果一個負教會責任的人，能夠經常關心他的同工有什麼難處，有什麼進步，那麼同工一定會大受鼓勵。

2.反面：關係如果弄不好，就變成監督，讓人覺得不被信任，不讓獨立事奉。一個有智慧的領袖要做的是關切而不是監督責備；是要同工發揮事奉的長處，而不是把榮耀都歸給自己。

3.計劃：怎樣跟進？要有規律的經常詢問。詢問不是管轄，而是給一個回報系統。彼此信任，藉合適的管道和時間，簡要的回報給負責人。

4.輔導：回報的過程產生責任跟關懷，並發現問題而跟進事奉。也會看見同工成長的需要而給予輔導，增進他事奉的能力。

5.團隊的擴充：另一方面，藉著同工的跟進又可以知道教會整體的情形，弟兄姊妹受到好的牧養，屬靈生命長進，可以加入事奉，幫助團隊的擴充。

**三.諮詢**

1.領袖自律、成長：在訓練過程中，參與者的角色會改變。團隊的同工在事奉過程中開始成長，慢慢獨立，他會遇見一些困難而回來問團隊的領袖，這時領袖應當存一種接受諮詢的態度協助他。領袖因著同工的需要與成長，領袖也需要進修與成長。所以領袖需要過自律的生活，期望自己長進，成為顧問。

2.帶動團隊：領袖成長必定帶動整個團隊長進。二者息息相關。

3.地位互動：在該詢的過程中間，地位與關係也會改變。以耶穌為榜樣：

3.1我做你看。耶穌選立門徒，叫他們常與自己同在，祂做工的時候他們跟隨祂。

3.2我們一起做。做工一段時間後，祂回答教導他們很多問題。

3.3你做我看。我可以給你鼓勵、指正，一起學習。

3.4可以放單，你去做，回來告訴我。耶穌差遣門徒兩個兩個出去。被帶領的人越來越獨立，最後我完全做顧問。我帶領出來的人已經成熟到可以去帶領別人（提後2：2），我把工作交托出去，信任他。神造人各不一樣，每個人有個人事奉的特點和形態，彼得、保羅、約翰的事奉也各不相同。所以，作領袖的絕不能用個人的眼光來判斷你所帶出來的人。要在不同的狀況裡，信任神的帶領和主權，也信任你帶出來的人。這樣的交托是我們個人屬靈生命最大的突破，即使他錯，你也只能從旁指導，不能過分干涉，好讓他建立適合他的事奉特性。

4.心態改變：擴充、祝福。我們從作老師，到作同伴，到成為諮詢顧問，之後為他祝福，讓他的事工能夠擴展，我們做更全面的照顧，跟著自己所帶的人一起進步。我們越是能交托，神越能託付更大的工作。心態的擴大和工作擴大是並進的。你把工作交托給他們，他們也學著把工作交托給下一代，這就是保羅帶領提摩太的原則，也是教會生生不息的原則。

**第十三課 導師（一）：觀念**

在整個關懷事工裡，導師占一個樞紐性的地位。如果導師好，也能夠帶領人，則整個教會的關懷事工就會做得相當有果效。

**一.保羅的教導**

在提摩太後書2章2節提到四代人，有保羅，有提摩太，有一些忠心能教導別人的人，還有一些受教導的人。這種四代傳遞的觀念，在帶領教會的牧養事工上是非常重要的，這樣教會才能生生不息。教會每一次增長，頭一個明顯需要增加的就是關懷的人。對於神兒女基本的牧養，是一個對一個，好像每一個初生的嬰孩都需要母親或保姆的照顧一樣；有那麼多孩子，就要有那麼多母親，所以導師就像是保姆。

**二.導師的觀念制度**

如果你在學校受過教育，就知道導師不光是幫助學生在學業上進步而已，也負責他全人的發展，根據學生的性向能力，教他發揮長處，培養出人才來。教會裡也有導師的觀念和制度，最明顯的就是拉比的制度，保羅師承迦瑪列，這是在法利賽人中間最嚴謹的教門。耶穌基督也是個拉比，門徒的觀念從這裡來。

**三.導師和門徒訓練**

門徒訓練多半偏重在信徒剛信主的時候，教導他建立基本的屬靈根基，不重在帶領事奉上。但從使徒行傳16章我們看見，保羅出去作工的時候帶著提摩太一起去。教會的關懷事工特別注意把人帶到事奉的路上去，把人帶到牧養的境界裡面，“導師”偏重這觀念。如果你會帶人，帶出來的人有用，就使教會得了大益處。所以導師的目的不僅是自己有很好以身作則的榜樣，而且也因材施教，把學生帶出來，使他能獨立工作，盡責任，發揮功效。

**四.導師的人選**

教會關懷隊工的計劃一定有一個發動者，通常是牧師自己或有經驗的長老。這位導師是整個計劃成敗的非常重要的因素，可能占了一半以上的比重。導師的人選隱含著他本身的能力、經驗、會帶領人的能力。他像個教練，超越過聖經知識的傳授，和讀經禱告這些基本屬靈生活，一步步地把人帶上事奉的路。導師一定要在工作上有相當的心得，是個成功的探訪者、輔導員，能把工作做實在了，而培養出人才來。

**五.傳遞**

根據提摩太后書2章2節，保羅的教訓藉著提摩太傳遞下去，保羅自己不代替提摩太作工，他是帶著提摩太，給他一個實習的環境，在作工的過程中間，培養人才。所以要作別人的導師，就要帶著別人去作工。當然，保羅樂意帶著提摩太，提摩太自己也有心追求，願意跟隨保羅做宣教工作。他看見作工的果效和榜樣，會好好觀摩，並且私下問保羅問題。這裡有兩件事：(1)當你作導師，你就帶著別人一起作工；(2)受帶領的人信任帶領他的人，並來求問，比方馬太福音13章所記耶穌和門徒之間的情形。導師最要緊的是啟發學生問問題。在訓練過程中，不只看作工的功效，更是看重這位跟從者的長進成熟，人才的訓練是幾何級數的倍增。

**六.秘訣**

教會的關懷事工不是要把所有的人都看望一遍，盡了責任而已；而是藉著看望的機會，集中力量帶出可訓練、可帶領的幾個人，使他作更大更好的工作。受帶領的人也有這種觀念，他自然不僅僅看他的工作而已，而是看大局、看策略，他也會慢慢懂得如何選人。

**七.忠心**

就是對於一對一的帶領方法非常認真，他相信這方法有果效，真正能使教會得益處。透過一對一的事奉，在導師和門徒的關係上，能把人訓練到落實的地步，使整個生命改變。忠心能教導別人的人，不僅個性上忠實，能忠心實踐關懷隊工的理念。

**八.教導內容**

頭一件是教訓，包括我們去看望的時候所需要知道的真理，比方夫妻關係、三代關係或工作態度等。我們需要不斷補充，在真理上不斷加強、進深。整本聖經的教訓是永遠講不完的，所以需要相當長的過程。

**九.交托**

怎樣可以放手呢？要叫他有能力單獨事奉，最好他能去帶別人，這樣你提升了他的事奉，你們可以彼此切磋、彼此關懷，一起幫助有需要的人。

由此可見，導師的地位是非常重要的，他不僅作工，也是繼續培養人才的關鍵。在神的國度中，人才的建立是首要的，有多少人、多少恩賜，就可以作多大的工。盼望導師的觀念能夠容易進到弟兄姊妹當中，至於實行與內容，請弟兄姊妹自己切磋，精益求精，更謙卑地讓聖經真理不斷地在心裡面，而且求主教導成為牧養的恩賜，推動全教會。

**第十四課 導師（二）**

要做好教會的關懷工作，必須全體動員。探望工作做得好，就能把弟兄姊妹一起帶進事奉，帶進的媒介就是導師制度。要落實教會裡的關懷工作，必須藉著工作本身培養人才，人一旦被主得著，自己就會盡他的職分。

**一.忠心**

提摩太后書2章2節的重點放在第三代，忠心的人不僅個人品格忠心，且對於團隊的理念也非常忠心，能看出師徒制帶領人的確實性。在小事上忠心的人，在大事上也忠心。從導師與學員二方面配合來看，選人要眼光看得准。認識神給各人不一樣的託付，找到忠心的人加以訓練。

**二.交托**

我們當盡心竭力為神國培養人才，一個真正受教的門徒會就他不明白的詢問導師，導師（像耶穌、保羅）就會把他應當知道的都告訴他。那麼要多久才算出師呢？以事奉技巧而言，三年應當夠的。我們怎麼判斷他是不是可以獨立事奉呢？例如傳福音，你先帶著他去傳，然後讓他嘗試自己傳，你在他講的過程中觀察他的成熟程度。注意這成熟度不是拿他和你比，因為：(1)他和你性格不同；(2)他不過是在受帶領階段，只要照著他當有的長進階段，看他傳福音或輔導的時候，是不是被別人接納尊重。要他能獨立作工，必須他身上有聖靈的膏油，他的權柄被接納，這樣他的教訓才能救別人也救自己；(3)比的過程不會幫助他。尤其千萬不要把自己當成唯一的模範標準，這樣容易叫我們以自我為中心，成為偶像，對我們有很大損傷。所以要客觀的看他成不成熟，根據他屬靈生命深淺來看是不是可以放單。

放單過程：

1.你先帶著他做。

2.等他看夠了，你讓他參與。

3.讓他主導。

4.叫他單獨依靠聖靈膏油的帶領，你在旁邊為他禱告。

5.等他比以前進步，就可以放單，他可以向你回報。這是耶穌帶領門徒的方法（太11章）。

**三.困難**

要受帶領人能獨立做工是慢慢的、漸進的，過程相當長。最糟的是我們心理上不肯放人，可能是感情上捨不得，或自我中心作祟。惟有你看見把人帶出來是件很快樂的事，你的心胸度量才會擴大。交托的事在中國人的個性來說也是困難的，因為年齡越大越不放心年輕人，不讓年輕人犯錯，年輕人就不易成熟。事實上，交棒是提高你自己的價值，你帶出來的人仍然是受你幫助的，年輕人的事奉是很需要榜樣的。如果你有眼光，早早以訓練人為目的，人訓練起來之後，你作輔導，作供應資料的泉源，你自己輕省，別人也得到最大好處。一個有經驗的人是教會的寶貝，但卻不應當是個第一線作戰的人，而是二、三線的諮詢顧問。這樣，事奉上不斷產生人才，這才是一個正常的教會。

**四.結論**

1.導師制度的價值

1.1導師最重要的目的是能夠生生不息，不斷帶出人才。當然因材施教也很重要，因為不同的人做不同的事，可能有些你帶出來的人將來不做關懷的工作，而做其他的事奉。所以你也要注意因才而用的特點，照著他的恩賜發揮不同的功用。以弗所書4章11節，哥林多前書12、14章，彼得前書4章9-11節，都講到不同的恩賜，所以要因材施教，活用不同恩賜。

1.2產生層次：保羅在提摩太后書2章2節講的四代是時間上先後順序的四代，這四代在教會裡可以產生屬靈的層次，中間的那一代做第一線的事奉，底下年輕人跟上，年長的在旁邊為他們禱告並負責監督，這樣教會就不會有斷層。

1.3帶出團隊：我們同心建立神的國，彼此扶持，彼此信任，我們不是永遠站在導師的地位，而是有一天會成為屬靈同伴。因為帶領的過程本身就叫帶領者和受帶領的人，在愛裡面有很深生命的彼此配搭和屬靈上緊密的聯合，這樣的聯合是牢固的，也對教會有很大的幫助。

2.導師制度的功效

一開始我們是為了教會的需要而作團體事奉的訓練，培養出人才，但這人才不一定被自己教會所用，差傳就從這裡出來，教會就成為一個有差傳的異象，把人打發出去的教會。耶穌帶領門徒一段時間之後，就差他們二個二個出去傳福音，以後耶穌升天，就告訴他們往普天下去傳福音，因為人才已經建立起來了。

導師的觀念制度產生許多人才，弟兄姊妹屬靈生命帶穩了以後，就讓他們細胞小組聚會，細胞小組訓練出人才，就要一個變二個，二個增長為四個，團隊就越來越興旺，就有許多人事奉並有果效。

**第十五課 陪談員**

陪談員在聚會中，尤其是在大型的佈道會中，是一個非常重要的樞紐人物。陪談員的定位是負責把預備信主的人帶到主面前，是福音聚會的收網者，個別的看見每個人屬靈的需要而幫助他信主。佈道會是一個最好推動整個教會關懷事奉的時機。

**一.陪談員的重要性**

像一個接生的助產士，孩子一生下來一定要有人在旁邊照顧。講員只負責傳資訊，他沒有辦法一個個去照顧那些要得救的人，需要陪談員去幫補講員的不足。另一方面，陪談員已經在聚會中間當場看見講道產生的功效，是不是有人感動、願意決志，這都是他和講員的資訊能夠默契配合的具體、有效的辦法。

根據統計，一場佈道會如果弟兄姊妹與福音朋友各占一半人數，這是非常好的邀請成果了。我們的經驗是決志信主的人會有6%左右，比如以千人聚會為例，500個福音朋友中至少會有30人信主，那麼陪談員的準備也許不能剛好30個人，應該比30人多，或加倍到60人。有時候聖靈特別作工，那麼也許會有10%或20%的人信主。所以陪談員的數目與場地大小、能接納的福音朋友多少有關係。

1.資歷：哪些人來作陪談員？在比較大型的或聯合舉辦的佈道會上，陪談員個人的資料一定要比較詳細，要有個人記錄，甚至報名表，定規一些他必須告訴我們的個人條件、身分、經歷、性別、年齡、是否結婚等資料。如果在大城市裡，教育程度也有相當關係。這些個人資料越詳細越好，我們才好運用智慧作各種不同成分的變化安排。當然條件還能包括他信主的年日、有沒有作過領人歸主的工作等。為了顧到整個教會在佈道會中劃一的工作，我們可能需要很多的單張與手冊，做為大家基本使用的材料，至於各人傳福音的經驗，他可以靈活運用。

2.信主年日與屬靈追求：是否在教會教過主日學？對基本真理的認識是不是有相當確定的把握？有些大型教會或跨教會的陪談員，更需要牧師、長老的推薦，這樣來參加、報名的比較不會出錯。而且陪談員是別人信主之後頭一個接觸的人，他給人的印象很重要。一方面他能夠影響這些初信的人對信仰是否更清楚；另一方面他必須給人一種可信任的、親切的態度，所以我們要小心從事。

**二.訓練方法**

1.通常大型佈道會的主辦者多半有些經驗，所以有現成訓練的材料、手冊，比如《福音的四個定律》、《與神和好》這類小冊子。訓練不光是講怎樣使用小冊子而已，而是藉這機會告訴陪談員得救的過程，考慮陪談員自己是否也走過這一條路？是不是人生的價值和以前不一樣？有否生活的目標？事奉的方向？是否知道怎樣使用神所給的智慧？並且這小冊子是將來在佈道會跟進時，發給那些要信主的人一起看的。

2.用掛圖或講義，比較有系統的講解基本真理，如：人是有罪的，人的需要，神愛我們，神的屬性等等。一步步有系統的領人歸主。我們也要考慮受訓練的人是否能接受這些材料，所以最好有幾份資料可以選擇，哪一種對教會最合適，就用它來訓練陪談員。

3.如果時間允許，還有一種訓練，就是在佈道會之前到人多的地方，用小冊子實地去傳福音，這樣在佈道會時，就已經有一些有經驗的陪談員。讓他實際去傳福音，會挑旺他內心的負擔和熱誠，並且如果配合得好，可以變成推動大佈道會的前奏。所以陪談員的訓練也可以是一個傳福音的機會，鼓勵人做有效的收割者。

**三.陪談員的準備和工作**

首先，要經常為自己禱告，也為將來要帶來信主的人禱告。另外，在佈道會當天，在聚會中選一個有利的地方坐下，最好坐在走道邊，能看見很多人反應的位子。你真正能照顧的可能就是五排左右，有戰略性的位子。當有人預備信主，你要配合他的行動，或跟上去，或陪他走出去，或幫忙收回歡迎卡、資料卡。等到講員禱告過後，陪談員就開始參與工作了。你可以問他問題（徒8：30），有什麼心得？當他和你有了對話，要知道他現在心裡的狀況如何？到了適當時機，不要等太久，你就可以帶領他很清楚的接受主，個人單獨面對耶穌。

你應該想辦法再和他接觸，更加清楚的帶領他回應主的呼召，這樣下一步的跟進就更容易實行了。所以總要知道，陪談員是他信主之後頭一個帶領他往前走路的同伴，啟發他在生命上漸漸成熟。

**第十六課 探訪員**

如果佈道會很成功，大會方面收集名單，送到我們手裡；或在教會主日聚會之後，新朋友名單會經過當天招待也到我們手裡。收到這些資料後的頭一件事，當然就是去看望這些新加入教會的人，這時探訪員的訓練就非常重要了。從佈道會的角度來講，人決志後陪談員跟上去了，成為頭一個認識的人，很自然他就成為新人的第一個看望者；也鼓勵他去看望，因為他和新人中間已經有點關係。

但如果來教會聚會的新朋友是有人介紹的，他和介紹人中間已經有了單線關係，我們願意牢固這單線發展，但卻不能永遠只維持在單線的狀況下，因為教會是團體的關係，這時教會當安排一位探訪的人，專門探訪新來的人。

**一.探訪員的責任與目的**

1.給新人發展人際關係的機會。新人看見教會裡不只一個人認識他，通常會比較容易留下來。一個人在一個團體裡，需要有基本的朋友，探訪員提供新人一個多認識人的機會，慢慢地把他介紹給不同的人。根據比較鬆散的統計，大概認識七個以上的人，這新來的人在教會裡面就比較自在舒服了。

2.探訪員應當作橋樑，使新人樂意到聚會裡來。所以要提供他教會本身聚會的資料：除了主日之外，還有禱告會、團契、弟兄會等等，聚會在什麼地方？什麼時間？新人怎麼去？…所以探訪員成為一個聯絡的人，傳遞資訊給新人，使他有機會參與教會的活動。

3.探訪員應當也有能力鑒別被探訪者的屬靈程度，新得救或得救好幾年的？有長進追求或原地不動的？另一方面觀察對方的家庭狀況、夫妻兒女關係等情形，在心裡衡量對方屬靈的光景。至於對他的評估要不要有探望記錄手冊寫下來，我個人認為有記錄手冊可以補足記憶不及之處，但資料要寫得清楚詳細，免得以後看不懂而影響判斷，並能重複使用。但也要有相當的保密性，所以探訪員不能是個說長道短的人，人格是否完整決定一個人是否合適作探訪員。

4.如果探訪員瞭解到被探訪者的生活情形，而希望對他有些屬靈上的幫助，要很有智慧。首先要先曉得你能不能給他幫助？有些人能接受朋友善意的建議，也許你可以很自然的跟他談；但有些人一建議就把朋友關係破壞了，這時你可以提請教會牧者、輔導員或專業人士來做這事。還有很多可行的辦法，比如教會開個講座，請他來聽聽等。幫助的方法有許多的分寸與巧妙在其中。

5.在探訪中可能會發現一些非常嚴重違反真理的問題，比如說動手打妻子。如果你的確看出家庭中的問題，嚴重到必須直接幹預，就要更小心。

講了五層，就看見探訪不是一次的工作，必須是持續性的。你可以給自己定規步驟與計畫，就是說藉著探訪要達到什麼目的？要在對方身上栽培什麼？比如他會穩定來聚會，或在屬靈上長進，或影響他事奉等。

**二.探訪的結果**

1.他跟著你在屬靈上長進，你就把他納入成長和事奉的系統。這就回到我們最早講的發展全教會去推動看望的結果，使全教會都參與在其中。他由週邊成為內圈的核心人物；由被看望者成為去看望別人的同工。

2.永遠沒有把他帶上門徒訓練的路，他還是被看望者。這是你的職分，你只能把時間精力、把神的愛給他，讓他知道教會裡有人關心他。在馬太福音25章35-36節所記耶穌說的可能就指這樣的弟兄姊妹，我們看望的價值和目的是做在主身上。

**三.交托責任**

在看望的過程中栽培出看望的人，教會的實力就慢慢壯大，就能推動全體事奉。怎樣使你的擔子開始輕省、把責任交托出去呢？就是把你所看的人再聚集在一起成為聚會，或說細胞小組，讓他們彼此看望、彼此照顧，讓他們之間互相服事，多過於你去帶領他們，這樣你比較容易脫身。因為如果我們花了全部的力量，單照顧這一小群，可能我們在某一方面就有虧損。一個最好的事奉者往往是在有危急狀況的時候，他能立刻趕上去，這是因為不斷有人會來接他的工作，且他可以放心交出工作。

**四.探訪員的注意事項**

1.注意禮貌。人和人的關係就怕熟不拘禮。要有一點分寸和距離，包括言語、穿著要合乎體統。

2.不是去包打聽，而是關心“我的弟兄”。目的動機是説明弟兄姊妹們在屬靈上成長。

3.不要自居救主身分，要知道你不能解決人所有的問題，必須他自己心裡願意，才能給他提供資料解決難處，這樣的看望才能產生長遠的果效。希望弟兄姊妹能認真面對探訪員的事奉，可以在神面前得著悅納。

**第十七課 聯絡員**

探訪員和聯絡員的分別在於一動一靜。探訪的人在外面與人直接接觸，面對面談話；而聯絡員是坐在裡面接受資料，再分送出去，像一個作戰指揮中心。

**一.職責**

在探訪之前有很多資料要互相供應，聯絡員的職責是能夠很快把各方面的資料集中，並有效地分送出去，找合適的人，在對的時候，做對的事情。以弗所書說“聯絡的筋、供應的節”，筋節彼此聯絡、相助，就叫身體長進，大得益處。

**二.目的**

聯絡的目的就是要使基督的身體（整個教會）在彼此生命的交流中得到最大的益處。所以聯絡員不光是在偶發的事情上非常重要，更要有平常的計畫，推動整個教會的作業系統，他在策劃、跟進上都有舉足輕重的地位。如果教會人數不多，可能牧者就成為聯絡中心；大型的教會，聯絡的責任可以由有恩賜的人來承擔。很多教會有分區聚會或分年齡層聚會的制度，這是個網狀結構使教會的工作能順利進行。所以聯絡員的個性、身分、屬靈背景、人際關係的技巧、能夠聽話的能力，都非常重要。

**三.人選**

1.頭一個最要緊的就是他與人自然相處的親和力。這個人如果總是笑嘻嘻的，總是不慌不忙的，能夠聽別人說話的，都是有親和力的表現。親和力本身就是一個接納的基本條件。聯絡員要消息來往清楚暢快，成為消息轉遞中心，不能被動打聽，要別人樂意來告訴你，親和力是一個成功的要素。

2.收集、發送消息的能力與效率。效率表現在他能夠第一時間就把消息發送到對的人手裡。有二種情形：（1）消息轉送而已，需要時間快，這是聯絡員的特徵；（2）有個聯絡網，他打電話給兩個人，這兩個人每人再負責打兩個電話出去，表格是事先排好的，是個輻射狀的結構。

3.態度與判斷力

3.1在緊急的情況下，他能判斷消息的重要性，是要立刻把資料送出去？或是等收集更完整才做決定？要能分辨事情的輕重緩急。

3.2在平常策略性的事上，他必須有計劃。比方每個主日都有新來的人，看望工作的安排有很多細節問題，需要有隨機應變的能力。他有沒有充分的資源可供使用？看望的物件與看望的人如何配合？這機動性更是他組織能力的部分，也需要弟兄姊妹合作。有些時候實在有困難，就需要導師或教牧輔導和他商量，作他的後盾。

**四.與管理的關係**

聯絡員的工作包括整個教會的治理。他在聯絡的過程中，慢慢培養成一個管理的人才。管理人才的觀念在今天的教會中是非常重要的，因為教會是個整體性的團體，特別注意肢體之間的關係與合作。管理的觀念不是指從上到下君權集中的情形，而是多交通、運用群眾的參與。因此聯絡員要在聯絡的工作中提升自己事奉的能力，成為一個管理員，使整個教會往制度、管理的方向走。適當且靈活的管理制度，可以運用眾人的力量，使教會得著發展。

**五.屬靈層面**

一個在教會裡做管理的人，可以慢慢地變成長老的身分，因為長老主要的工作就是管理，所以要有相當的屬靈身量。

1.聯絡員最大的忌諱就是口舌不謹慎。在教會中造成最大傷害的就是口舌不慎。他講話准不準確？會不會加油添醋？傳遞是非？一口兩舌？造出很多的誤會。

2.他要能經得起別人的批評而不抱怨、不放棄。

3.在有人有問題對著他來的時候，他能夠非常細心地說明自己講的話是什麼意思。所以要有很清楚的表達能力。哪些話能講？哪些話不能講？會不會有副作用？造成難處？都是根據他裡面屬靈的判斷。這個成熟的態度使他的工作能夠越來越進步。

**六.結論**

教會裡可能不只一個聯絡員，可能他還有幾個副手，或有幾層聯絡網。但要使聯絡工作做得好，必須找一個人“能夠”來做這件事。這“能夠”不是能力問題，而是他有沒有空？有點像找個人“隨傳隨到”，他需要把自己的時間重新分配，把教會的事情當作首要，全心全意投入。所以同樣說到一個原則：那些願意給主用的人，就把自己空出來，主可以隨時呼召他、用他。

**第十八課 聯絡網**

教會裡面有各種不同關係的聯絡網，有聯絡的事工把弟兄姊妹聯絡在一起。這個網的結構、組織、觀念，也成為教會賴以成長、復興或軟弱的一個非常重要的因素。

**一.天然的網**

教會裡有一個自然形成的網，我們信主以後都成為一家人，成為一個生活、觀念上的共同體，像基督身體上的部分肢體，所以我們是連在一起的。但這裡所說自然形成的網，不光是講在屬靈生命裡的聯合，而是說看得見的弟兄姊妹之間的關係。當人被帶進教會的時候，已經有一個關係在那裡。像宋尚節博士的佈道會，有那麼多人來聽，他可能一個也不認識，但這些人之所以會去參加，是因為有朋友或親戚帶去的，就好像約翰福音第1章所記載，當主耶穌呼召門徒時，安德列找到彼得，把他帶去耶穌那裡；雅各和約翰也是一對兄弟；教會裡已經有一個自然的關係網。當然這也有例外，如使徒行傳第8章中，腓力傳福音給埃提阿伯太監。但大部分是一個帶一個，這就是網的觀念。再例如使徒行傳第10章，哥尼流邀請親屬密友來聽彼得的講述。所以網狀的結構就是人際關係的延伸、發展，彼此關心、彼此相愛的具體表現。

**二.網的強固（第二層）**

光有自然的關係是不夠的，網需要強化。自然的關係如果培養建立得好，如中國人說“親上加親”，把天然的關係再加上屬靈層面的發展。這一層的網如果疏於照顧，也會弱化的。比如某人雖信了主，但如果常常不聚會，跟弟兄姊妹沒有經常來往，久而久之，這網的關係就疏遠淡化了。還有，網如果“破壞”就更加可惜了。雖是主裡的弟兄姊妹，如果彼此傷害，互不信任，網就破損，就不會成為一個有效的工具使人容易進到教會裡來，這需要提防。蜘蛛的網是輻射狀的，中間一定要有圓圈形狀的聯絡，這是我們要加強的第二層的工作。

**三.裡面生命的關係（第三層）**

弟兄姊妹中間有親密的關係，可能藉著一起讀經禱告、主日學或查經班，或幾個家庭一起分享、團契，這團契的觀念就是分享。聖經裡最初用團契這字是講到錢財上的交換與共通，那麼既然肯在財物上彼此幫助，他們的心就是完全打開的，就產生了團契。耶路撒冷教會遭遇饑荒，外邦教會籌集款項托保羅和巴拿巴帶到耶路撒冷，這就是團契分享的實例。今天的教會在講到這層關係的時候，往往變成很多“事工”，人到聚會裡面，只是大家來做事情，卻不是去發展網狀的關係。網的觀念應是透過外面在一起的機會來彼此交通，發展彼此信任、一起合作的生命上的聯絡，這才是真正的網，不然只是一個工作、一個組織而已。我們不反對組織，但組織不是網，如果我們只去發展組織，到後來人與人中間的關係就越來越疏遠了。

**四.愛網重重**

聯絡網的形成是透過一層一層的認識、加強，最後達到靈裡面彼此的認識和交通。可是如果缺少人與人中間的關心，那麼雖然組織方法、名單都在眼前，也不會發動這個網的工作。有了聯絡網而不能發揮功用的基本原因，就是缺少愛。所以“愛網重重”，教會裡應當是層層的網，在愛裡彼此聯絡、彼此建立。

**五.發展團契**

我們需要有意有心去推動與發展網的工作，一個最自然的發展很可能是按年齡層。年輕人喜歡在一起，自然就有聚會的機會。弟兄姊妹在一起或分開聚會？男女不拘等也會造成難處，所以需要有輔導關心與説明。如果按年齡不按婚姻狀態分，那麼有家的人也可以照顧單身的弟兄姊妹。可能我們也會有夫妻團契的需要，尤其有些年輕的夫妻，有了孩子，這些家庭中間可以彼此互援，對教育兒女的事情可以交換意見，有實際上的幫助。這樣的網也可以引進新朋友，甚至帶到教會裡來。教會裡可能有很多不同形態的團契。今天人對團契有二種看法：一是需要團契，因為對生活上有實際的幫助；第二是說團契並不屬靈，沒有什麼好處。其實團契的可愛和吸引人，應當是在它的彈性與多元化，有相當的活動性，藉著在一起團契、服事的機會，讓神的兒女達到愛網重重的目的。

**六.結論**

你有各個不同的團契，怎麼互相聯絡呢？小團體存在的壞處就是怕各自為政，所以聯絡是一個整體的計畫，在網狀系統裡，必須有一個指揮、一個樞紐，就是聯絡員。其實在每一個小團體裡也各有聯絡員，負責把教會整體的關係發展下去；也同樣把各小團體裡弟兄姊妹們的光景，反應給教會裡的聯絡員，讓他可以把不同的資料分送到不同需要的地方。前面我們特別提到聯絡員需要有相當屬靈的見識與操守，也要非常機警、敏銳地知道弟兄姊妹的需要，那麼這網狀結構再有聯絡員，就可以發揮大的功用，使所有的人都得著照顧，教會就能夠在愛裡真正彼此接納、彼此幫助。這是教會關懷事工所要發展的目標。

**第十九課 初次赴會者的跟進工作**

初次赴會者的跟進工作，也就是新朋友第一次來教會之後，我們怎麼跟進、幫助他，使他能進入教會的聯絡網，受到最好的照顧。

**一.人第一次進人教會**

他可能是在一個大型佈道會裡開始跟教會接觸，也可能是在某一個主日聚會裡有福音佈道工作而來的，甚至在平常信徒的聚會裡也有聽福音的人來。總之，他來教會了，他應當怎樣才會受到我們的注意，得著我們的精力、時間去幫助他進入教會？我們需要採取主動，因為如果他來了一次而被冷落，好像是外人，這感覺就影響他以後不願意再來教會。

1.留名：有些教會有留名的制度，招待員把名字、地址寫下來。但因為沒有很好的計畫，結果所留下的資訊並沒有發生功用。我們知道人的心理作用，如果二個禮拜過去，沒有人來看他，他就覺得沒有人關心，就流失了。從經驗來判斷，越快把人聯絡上，越容易叫他覺得親切。有些時候教會不是沒有計劃，而是沒有足夠的配搭與後援，因此計畫失敗。

記錄：我們也計畫了，也推動了，但很可能去看望之後沒有記錄，或記錄不全而失去線索。另一個極端是一大堆記錄，根本無法查考，有記錄也不一定能發揮作用。所以跟進工作需要有適當的記錄。

**二.跟進計畫**

怎麼使新人不失落？最終的目的就是把他放進網狀的結構系統，使很多人可以重複交錯的照顧他，使他覺得在愛網裡面很享受，被歡迎、被接納，成為教會的一分子。

1.人的關係

越快有人去看望，越使他覺溫暖。到什麼程度呢？到一個“關鍵次數”，他就真正覺得被接納了。根據統計，如果在二個月之內，他能找到七個人跟他有個別關係、有認同感的，他就能認同這個教會。因為一個人真正有七、八個人包圍住他，就叫他覺得愛網重重，左右碰到的都是這麼關心他的人，神的愛經過弟兄姊妹們就流到他身上。

那麼這七個人哪裡來呢？這需要我們去發展。新人來到教會，有第一個人帶他來；如果在佈道會的情形下，陪談員可能變成下一個認識的人。當有人進入教會時，把他的名字留下來，並有人跟他談話，這是最基本的事。那麼這個陪談員下一步就該去看望他，這一步其實是探望員的工作。如果自己時間湊不上，那麼一定要請別人去看望，教會應當有一資源庫，這些人是可以機動性地去看訪的人，那麼就有三個認識的人了。如果他是有家庭、有孩子的，正好找機會讓教會裡合適的家庭去發展第四、五、六個人的關係，再找第七個人，可能是教會裡有服事的弟兄姊妹、小組團契的負責人或主曰學的老師等。這樣在短短的二、三個禮拜之間，他已經認識了七個人了，下次再到教會，大家都熱切跟他打招呼，他對整個教會感覺就不同了。保羅在羅馬書14到16章裡三次講到接納，他是主所接納的人，也是我們所接納的人，你不用教導教會是神兒女的家，他已經覺得教會是他的家了。

2.再講記錄的問題

要很小心講這件事，因為不明白的人認為記錄是身家調查，那不如不做。記錄有兩種：(1)個人自己的記錄，跟人認識留下他的姓名、電話、位址；(2)教會正式的記錄。個人的記錄總是比較詳盡，至於該有多少資料交由教會資料庫存檔？應當是一些最基本的，免得人誤會。記錄的保存可能教會採取集中管理的方式，就是檔案一份也不缺失，但卻缺少機動性，沒有辦法活用。所以可以按姓名、年齡、男女等再分類組織，這樣記錄就可以用本子、用活頁紙做記錄，現在很多人利用電腦來管理。儲存資料是為了要再繼續運用。

**三.放到網狀裡面**

如果我們非常尊重地介紹一個人，這個人就會覺得他被尊重。我們認識一個人到一定程度之後，要帶他進入團契或主日學，讓他在小組裡面能有各方面的資源，能得到最好的照顧，這是“網”的意思。所以有一個技巧：一個新到團契來的人，應該有人起來給他介紹，可以是對他最認識的看望員或聯絡員，或拿到他資料的任何第三者，給他特別的機會，讓他被介紹、被尊重，也使別人更認識他，這也是資料有效的運用。

今天探訪員手裡有份資料，他是移交給團契或集中在教會管理？有些教會是同一份資料，教會裡也有，團契裡也有。這些做法都各有利弊。所以資料的運用，人跟記錄一起放在網上就剛剛好。人第一次進到教會後，我們必須有計劃地讓六、七個人認識他，使他覺得自然安適；在幾次的探訪跟進之後，自然瞭解他的需要、特性，最後把這份資料拿來使用，把他放在一個關懷系統裡面，這個網就真正在他身上發生愛的功用。

**第二十課 信徒個別生命的跟進**

上一課講到初次赴會者的造就和跟進，有二個觀念：(1)把人帶好，因此講人的跟進；(2)需要有一個聯繫，使被帶進來的人有歸屬感，因此要講整個聚會的發展。前者講個人，後者講計畫。

一.建立人

生命的跟進主要為建立人，最終使人得著屬靈的益處。我們需要計畫，讓他一來就覺得被歡迎、被接納。羅馬書14章1-4節和15章7-9節講到要接納不一樣的人。基督所接納的人，我們也要接納。可是接納並不是終點，還要幫助他屬靈生命的改變。

羅馬書14章說到，剛信主的弟兄姊妹或許有些不明白或違反真理的事情，好比不良嗜好，或被罪捆綁等，我們希望他能明白真理，自動自發從裡面看見自己的錯誤而有所改變。所以接納只是一個必要的過程，之後還要經過許多教導。

屬靈生命並不是自己摸索出來的，教導之後還要自己花工夫學習、訓練、培養成一種習慣。很多教會都有一些初信造就的課程，訓練初信的人。在新信主的人身上下一點功夫，根基打好了，以下的路就走得很遠、很長。

**二.教導**

1.受洗

信主之後應當受洗。受洗的過程本身是證明神在我們身上的恩典，受洗有其屬靈的意義，不是僅僅外面的行動與儀式。羅馬書第6章告訴我們，要受洗歸入祂的死。受洗象徵我們願意跟祂聯合，宣告我們願意支取耶穌基督為我們釘十字架的功效。一個人願意信主的時候，他也願意受洗，所以要讓初信的人明白受洗是必要的事。那些說自己是基督徒卻不肯受洗的人，他們的問題往往不是受洗本身，而是對自己的得救沒有把握，對主的信心不夠，他不能、也不敢受洗。如果一個人真正像羅馬書第10章所說“心裡相信，口裡承認，就必得救”的話，讓他受洗不是困難的事。受洗之後的果效，就是從前的事都了結了，開始跟世界有了分別，不能再跟從前的朋友同流合污，這些都證明生命的真實性。

2.奉獻

奉獻包括二方面：身體的獻上（羅6、12章）和金錢上的奉獻。當我們肯把金錢奉獻出來的時候，表示我們已經開始分別為聖了，這才有資格把從世界得的報酬歸給神。我們講的奉獻，更重要的是生命的分別，知道自己是屬神的人，是來事奉神的。從羅馬書第6到12章有相當長的教導過程，變成生活上基本的價值觀念。所以受洗之後起來，就可以宣告我已經從世界分別出來，是一個屬神的人、一個事奉神的人。

3.參加聚會、進入交通

受洗的時候已經歸入基督的身體，加入了教會。有二方面的看法：

a.我無論到哪裡，都在主的教會裡面。無論到哪裡，總要找一個教會，和弟兄姊妹們聚集敬拜。在真理上，我們明白自己是基督的肢體，但是若沒有正常聚會、彼此交通扶持，那麼這基督徒的生命就會有很大的虧損、軟弱，不能正常生活事奉，所以無論到哪裡，都要找一個教會。

b.不是找個十全十美的教會。一般人對頭一個受洗的教會通常有很大的懷念與感情上的依靠，因此不習慣別的教會，心理上的障礙造成他不能好好持續聚會。其實每個教會都不大一樣，教會本身因為人不完全，對主的認識也不完全，因此我們盼望弟兄姊妹無論到哪裡，總要找到一個經常聚會的地方，叫我們和神兒女有生命上的關聯，使我們長進。

4.讀經禱告

在教會裡一起敬拜讚美，一起擘餅，這些外面大家一起做的事，並不代表裡面個人與神的關係。一個初信者聚會回家之後，個人有沒有讀經禱告？有沒有守晨更？默想神的話？這是事奉的根基、屬靈的基礎，要去跟進。

5.蒙光照、受對付

認罪的經歷是必要的。不僅僅在初信作決志禱告的時候，我們承認自己是個罪人，當我們真正面對面遇見主，神的靈在我們心裡作工，我們受了責備，不是抗拒，而是順服，要有認罪的經歷，就看到神的恩典、赦免臨到你身上。認罪表明我們跟主有交通、跟神的關係是和好的，因為神光照了我們。我們需要鼓起勇氣，雖然多次犯罪，神還多次赦免。若是我們閉口不認罪，詩篇32篇說，我們會裡面骨頭枯乾。一個人有讀經禱告的時候，就會有認罪的機會，我們順從神，接受光照。認罪的經歷就帶給我們生命與長進。

**三.難處**

如果他是非常內向封閉的人，你很不容易叫他說出裡面的事情；即使是外向的人，也常常不會談到個人內心的變化。通常我們只看表面，一個人固定參加聚會了，我們就假設他跟神的關係沒有問題。所以我們需要注意看，當他軟弱的時候要幫助他，使他剛強起來。

**四.作見證**

我們怎樣知道他屬靈光景是不是正常呢？就看看他能不能很自然地向人作見證。因為作見證是發自內心的，他會甘心樂意在聚會裡或個人接觸的時候，分享他所遇見的事。什麼叫見證呢？就是見證主的信實在我身上，主如何光照我，對我是如何恩典慈愛，但也管教我等等，見證主的作為。見證時我們需要知道，在什麼特別的點上，你能夠知道這是主的作為，能夠看見神的手親自在那裡攔阻。這些點如果講得清楚，聽的人覺得言之有物，這個見證才能被人接受。

**第廿一課 信徒生命的跟進--進入事奉**

**一.作見證**

見證是他開始摸到“我所信的耶穌跟我的生活是有關係的，所以我經歷一些事情，清楚知道是神在裡面的帶領”。帶領信徒生命長進的最終目的是要他能事奉主，發揮基督徒的功用。假如我們要帶他事奉，需要教導他怎樣能夠有力地作見證。個人生活上的見證可能不需要說明，人人可以親眼目睹；但是若他要藉著說明見證來幫助別人，就需要學習怎麼說話，把見證經歷加以處理。我建議你把自己的見證寫下來，頭一次寫10分鐘；過幾天再拿來刪減成一分鐘，如果今天別人只有1分鐘聽你說話，你怎樣把見證精簡扼要講得精彩？之後你再操練講30分鐘，操練長短由心，見證就好運用。為什麼教導這樣作見證呢？因為作見證、傳福音是聖徒頭一個最基本的事奉。

**二.事奉**

看個人的恩賜和用處，在教會裡被安排事奉。很多時候這點可能令教會發生困難，因為在安排上有時不按個人屬靈生命的承當和能力。有些人可能是口才很好，生命不怎麼樣，就使他覺得懷才不遇；又有些人覺得教會太嚴格，弟兄有很好的恩賜也不用。過窄或過寬，常常造成難處。所以什麼時候帶他切入事奉，需要相當斟酌考慮，慢慢安排納入事奉，工作可以多、可以少，可以開口、也可以是背後文書、聯絡的事奉。

**三.難處**

進入事奉，必會和人發生牽扯，但可能我們明白會有難處，難處臨到自己身上卻受不住。其實人際關係真正的問題是，我們肯不肯接受損失？在十字架的恩典下，我們懂得不與人爭，而且順服主，願意接受神為我設定的路。遇到難處，我們可能會有很多抱怨、掙扎，但慢慢就明白這是主所量給我的，而願意背起十字架來跟隨主。初期跟隨主的時候，我們順著神的旨意行，神給我們開平坦的路，等到他順服神旨意的心勝過對自己舒適的滿足之後，難處也就挪開了。有人以為凡是我不開心的，或是我特別受苦的，一定是神的旨意，這是錯誤的想法，遵行神旨意也有很喜樂的時候。我們不完全，需要十字架來改造；但當我們明白神旨意之後，我們就知道自己的生命已經長進了。

**四.愛弟兄**

經過了難處，尋求神的旨意之後，還要愛弟兄，還要彼此相愛。一個人沒有事奉，不擔什麼責任，不會有太多難處；但進入事奉之後，所遇見的盡是人的問題，看弟兄都不順眼，這時千萬不要以為弟兄就是我的難處，這樣你非但不會愛弟兄，反而產生厭惡。這裡的難處是指神要我直接面對，經歷那在我個人生命裡突顯的問題，也許個性很強、容易與人起衝突，我要能夠越過天然生命的軟弱，再次在屬靈生命的層面來愛弟兄。這是需要教導學習的。教會的合一與和睦，關鍵常常就在人與人之間的關係。我們是不是能尊重別人的恩賜、想法、權柄，這是比較深入考驗神兒女的屬靈成長。當教會裡很多人能勝過自己肉體軟弱，還能彼此相愛，這教會是合一的。以弗所書第4章講教會一方面各盡其職，一方面在愛中建立自己，教會成熟合一，見證有力，使人得益處。

**五.人際關係的擴大**

人際關係從家庭開始。基督徒的夫妻關係、兒女、三代關係當如何？家庭制度是從夫妻關係發展出來的。例如創世記2章24節記載的第一個婚姻，是先有夫妻，才有兒女，神把夫妻作為基本結構單位，所以夫妻關係會影響整個家庭。因此在一個新家庭成立的時候，如果不給它一個生存的空間，它可能會有很大的問題。保羅在以弗所書第5章引用創世記2章24節的話，這話不是為亞當、夏娃說的，而是為以後我們這些人說的。今天家庭的責任不是給對方為難，而是我們自己先學好以後，能夠幫助別人。有很多基督徒在教會聽了道，但在家裡沒有應用，給配偶造成很大困惑。假如我們能在家庭裡真正學習，讓神的恩典來維持夫妻二人的關係，這就是個非常美的見證。

**六.與眾人的關係**

彼得說，不僅愛弟兄，還要愛眾人。保羅也提到主人和僕人的關係，我們可以推廣到今天的工作關係、職業場合。一個人敬業、守法是非常重要的，還要尊重上司與下屬。真正的老闆是在有難處的時候能承擔責任，下屬就心悅誠服。聖經裡對有權柄的人有很大的要求（太20：26-27）。以服事的態度來進入事業，有良好的道德操守，就會蒙神祝福，來祝福幫助別人。

**第廿二課 牧養小組**

前二課我們看見要栽培信徒到什麼地步，但怎麼栽培呢？是不是每次靠教導、講臺或研讀聖經課程呢？都不一定。也可能是在聚會中自然成長的結果。保羅在使徒行傳20章20節提到在家裡的教導，也可以變成訓練義工非常有用、可行的辦法。

得救的人進到教會裡來，屬靈生命成長以後就成為事奉的力量。他有根基、能學習，又肯背負十字架，就能生命改變而蒙受更大的祝福；一方面教會擴大事奉的力量，一方面真正得益處的是事奉的人，他們屬靈生命更加成熟老練。前面講的網狀結構主要讓每個人都有參與感，能夠進到他的小組、團契、主日學裡。從大規模聚會化整為零，小團體裡就可能有一些共同點，就顯出那個小組或團契的特色。例如弟兄團契、年長團契等，有特質就能吸引在這方面有需要的人來聚會。無論是哪一種團契、小組，人越少越有特質，可能他們有需要彼此説明的地方，聚集起來就自然形成一個小組。這樣的帶領也比較活潑、自然、省力。

**一.細胞小組**

為什麼叫細胞小組？因為不可能比這更小了，以八個人最理想。無論人多少，因自然形成，怎麼聚集方便就怎麼聚。聚在一起做什麼呢？可能有分享，個人發生的事提出來彼此勉勵、安慰，或教訓、效法；有問題、困難彼此代禱。如果吸引了外人到你小組來，就成了另一種服事的機會。小組的特質是加入的人不需要有太多的適應。可能成員中比較屬靈的人懂得用查經的方式來看屬靈的問題，或有經驗的人找到類似的書籍一起讀，小組的特色慢慢就固定了；好處是已經來的人會很熱心忠實的參加，壞處在於不是這樣的人就不會來。人太多，可能沒有人說話，二、三個人可能話題不多；七、八個人是最熱鬧的，談話氣氛最熱烈，不需要太多籌畫，參加的人都能非常開心喜樂，有參與感，彼此的感情就越深厚，小組就越有力量、越有吸引力。

**二.團契**

人數到了一定程度，超過十幾個，就有壓力了。我們需要有比較固定、有組織、經過設想的節目，比方唱詩、短講、作見證等事先安排的計畫，這一來就需要分工。團契裡規劃主席、副主席、財務開支、節目策劃等，組織越來越嚴謹，好處是大家有責任感，會聚在一起；壞處是事前準備要花很多工夫，卻也有計劃中不能預料的事而產生問題。

團契和小組性質不同，有些人不喜歡說話，他就願意參加團契，所以小組、團契適合不同的人。團契比較不受個人影響，比較有穩定性，小組很容易受成員中一、二個特別強的人影響。

初信的人在小組、團契中自然參與，可能就會有一些責任，就能自然地顯出恩賜，等到教會有需要的時候，就想到請他參與事奉，所以團契是進入教會事奉一個自然的階段與步驟。或許在團契裡發現有些人特別會做主人，又有些人特別會聯絡人，這些慢慢就變成他的恩賜，所以團契也是培養恩賜的地方。

**三.主日學**

再大一點的聚會可能就是主日學班，特別教導的課程或講座。主日學的目的是使人按部就班瞭解聖經的真理，這更加需要統籌計畫，比如幾年之內帶弟兄姊妹完成哪些課程？有特定選材、特定時間、講員，把屬靈真理傳遞出去。

主日學要做得好、有效，有以下注意事項：

1.師資：要有合格的教員來講課。

2.教材：選擇實用、配合當地教會所需的材料。

3.招生：推動主日學的重要性，並有幾次報名的手續。

4.可能需要一個監管的人。教師忙著教導的工作，出席人數、缺席補課、選哪門課、畢業後下一步做什麼等，都需要有人管理，有些教會有專門設計主日學的負責人。

主曰學跟團契已經行之有年，且有相當成效，與小組的情形各有利弊。如果運用得當，每一個都很好。

**四.個別輔導**

通常需要個別輔導的都是有難處的人。私下談，或一對一、或一對二、或輪流談，務必在讓人覺得自然、能被接納、不受打擾的環境裡，把心裡的事情說出來。如果遇見相當難的問題，就需要由受過專業訓練的輔導員來負責。當人的難處解決之後，他就會願意留在教會裡好好事奉。當然保密很重要，不能把輔導的事情出去亂說。有些非常親密的個案，在輔導過後，會有很微妙的情緒上的情結，輔導的人心理上要有準備。

**五.結論**

這幾種不同的聚會方法總有一個能讓新來的人，甚至全教會都參與其中，使他屬靈生命不斷成長。這些聚會都是一個工具而已，最要緊的是神兒女的生命發展。這些工具可以吸引更多人到主面前，也可能變成傳福音的團體的力量。

**第廿三課 細胞小組**

從教會動員、牧養來看，細胞小組是個非常有效的工具。因為聚會形態比較小，更容易關心照顧到弟兄姊妹的需要；一方面教導，一方面牧養，無論是個人或是生活裡的事，都很自然的帶領神的兒女。所以在整個教會的關懷事工中間，小組占一個非常重要的地位，因此我們特別再詳細說一說。

**一.什麼叫“細胞小組”？**

用“細胞”兩個字，表示它非常的小，標準大概是八個人左右，並且小組在成長過程中，成員增加到一個地步，就會變成二個小組。

1.細胞小組的頭一個好處，就是聚會比較有機動性，較容易控制。

2.聚會的場地容易解決，能容納八至十二個人的地方已經足夠了。

3.有個小組長來負責。當然要在屬靈生命上比較穩定成熟的，可能是教會分派他來牧養建立細胞小組的，他就在他家裡開始第一個小組。可能一起讀經、代禱或者討論，工作有不同的分配，至少有三四種職分：(1)聯絡員，(2)帶領查經的人，(3)關心弟兄姊妹、收集代禱資料的人，(4)有經驗幫忙解決難處、較老練的基督徒。

4.八個人聚會可能至少需要三到四個人事奉，所以小組聚會剛開始的性質是：

4.1栽培：弟兄姊妹們在教會裡不易得到個別關心，在小組裡可以針對他的需要解決問題。4.2穩定以後，慢慢進到訓練的形態。因為有工作的分配，需要同心擔當，同得美好的果效，同時也成了訓練人的機會，這樣小組本身就培養了人才，這是小組一個非常重要的功能。在小小圈子裡，有人做錯事、講錯話，大家都很容易看見，也會原諒他，這當中的關係是很親切的。

4.3小組還有福音性的功能：小組容易吸引人，因為聚會小，人不多，很容易和人發生親近來往的關係。七八個人一介紹之後，大家都很親了，這關係是傳福音的好機會。再加上一個專門負責傳福音的人，專門去尋找外面來的人，小組就變成一個有效得人的工具。

**二.成長與倍増**

1.小組真正的價值在於它能增殖

一個小組若超過十二個人而拒絕人來，就失去細胞小組最初的功能了。所以要化整為零，一個變兩個。但在分裂之前要先策劃好，我自己做的工作，要帶著組員一起參與。例如，聯絡員在聯絡的工作上，帶個人請他試試看；帶查經的時候，注意某弟兄讀經有竅，把他帶到學習裡面。這樣在小組還沒有到達飽和的狀況之下，就已經訓練了人才，到了時機成熟了，一組分成二組，每組只有六個人，又有成長的空間可以繼續邀請人來參加聚會。如此這般一個變二個、三個變四個，教會多數的人都受到牧養關懷與照顧了。

2.增殖的難處

2.1在感情上不肯割捨。我們在一起好開心、好喜樂，怎麼下個禮拜開始見不著面了，這個感覺非常難過。其實這是一個操練，神的兒女成長之後要放單去事奉。神讓弟兄相愛，但如果為了教會的好處，為了積極的目的，大家可以分頭去事奉。思想上先預備好了，分開就比較不會那麼痛苦。

2.2另一個難處是聚會的地方。二組人同時聚會，就要在二個家庭裡面，可以事奉的家庭慢慢都擔上責任。有些居住的條件蠻緊張的，就有壓力了。地方的問題要事先考慮。在家裡聚會是要付相當大的代價，要他自己情願把家庭開放才行。這是小組增長一個客觀條件的限制。

**三.限制與超越性--領導者**

小組的增長證明我們工作做得好。我們會相當喜樂，這也幫助我們割捨那情感上的留戀。你說小組成長的觀念非常好，能不能一而二、二而四、四而八，一路的分下去呢？這要看我們分得多快？看人才的培養是不是可以與人數的增加同步？因為人才的建立要花一點時間。據我自己的經驗，一個人從初信、到裝備好起來事奉，差不多是三年。三年僅僅是說他有一些能力來幫助別人，可以試試看，並不表示他事奉的恩賜都顯明瞭，或能力都成熟了。如果你匆匆忙忙進入事奉，可能一遇見難處就退後了。因此細胞小組的成長，不能超過組員靈裡生命的成長。

另外，細胞小組會不會各自為政到一個程度，跟教會脫離關係？有可能。怎麼補救呢？就在於一個有遠見的、超越性的領導者。他的心要大到不被對他不那麼忠心的事所絆倒，但也要非常有耐性去跟帶領小組的人經常接觸。例如：當我的小組變成二個的時候，我的導師關心這二個小組，我也關心從我出去的小組，所以有二個人關心他。那麼他再分成二個的時候，我又去關心這二個新的細胞；並且這二個細胞到下一階段再分的時候，我又去關心。這樣每一個主要聯繫的人就有二到四代的小組需要照顧。藉著人和人中間權柄、託付、忠心、回報的系統，使教會所有的小組都連在一起。

**第廿四課 總複習**

一開始我們講到教會牧養的困難，因為常常是少數人的事情，擔子很重。所以希望能夠用教會弟兄姊妹本身作為資源，全體發動做關懷工作。我們受到別人的好處，領受了主的恩惠，要照樣做在別人身上；也就是說我們一方面受牧養，一方面去牧養別人。我們肯這樣做，最要緊的原因是我們被神的愛摸著，因此我們要常常不斷地求主把愛給我們。在牧養工作中會疲倦軟弱，只有主的愛再一次充滿我們，使我們下垂的手、發酸的腿再挺起來，繼續奔走前面的道路。我們要常常求主加添能力，量著個人的力量，做我們所能做的事。

團隊事奉最要緊的，是我們能栽培別人，各人的難處互相彌補，分擔彼此的重擔。團隊牧養需要人人有責，但又不是隨便參與，而是要受過訓練的。我們要常常教導神兒女們聖經裡牧養的榜樣，在訓練班、講臺、主日學反復不斷地教導，用不同方式灌輸正確的觀念，讓弟兄姊妹知道牧養是人人可以關心的，也是不斷在教會裡進行的。當關懷的理念溝通以後，教會推動關懷工作就容易多了。

教會的牧養實質上可能是從一二個人開始的。可能剛開始不是整個教會動員，你只帶領三五個人。你做導師輔導別人，或已經有人接受導師的責任，你可以跟他一起做，這看各人屬靈生命彼此的配合。等導師的制度與觀念確立以後，他們屬靈的根基穩定了，開始進入事奉，慢慢獨立，你就開始有同伴可以推動了。可能你去帶幾個人開始細胞小組聚會，已經訓練好的同伴也可以同時發動細胞小組，就慢慢聚起來，這時就有實際工作的分配和操練，讓理論變成實際，這樣的在職訓練是最好的訓練方式。其實，帶人的觀念與小組是分不開的。門徒訓練基本上也是小組，但跟細胞小組不同，比方一期只能訓練三個門徒，在門徒訓練結束的時候，就是推動細胞小組的最好時間。如果你帶的三個門徒正好各自有特長，一個善於聯絡，一個讀經有竅…那麼你們正好開始細胞小組。如果恩賜都一樣，也許你再做一期門徒訓練，重新組合，帶出二個細胞小組來。

不管你怎樣開始細胞小組，慢慢穩定下來之後，你可以開始做栽培工作了。在提摩太后書1章1節所說，那能教導別人的人是第三代，受教導的人是第四代，這四代栽培的觀念與迴圈是繼續下去的。提摩太把傳承的觀念交托給第三代的人，第三代的人也要作保羅的工作，也要推動四代，那麼這觀念就不斷培養下去，這也是教會成長一個非常重要的理念。我們不斷地在理念上告訴別人繼續往前走，在實行上要不斷地放手，讓他可以發揮，照他最合適、最有效的辦法來帶領人。我們不斷交通、不斷鼓勵，小組不斷倍增，弟兄姊妹們就越受到好的照顧，以致全教會都在生生不息的牧養的循環中間。

我們要強調，小組的機制都還是一種外面的條件，把它組織起來而已。帶領的人不是只教方法，而是在帶領生命的同時，也把方法傳遞下來。反過來說，如果小組只是聚得很好，各人恩賜都能發揮，但大家言不及義，沒有生命的建造與根基，那就沒有意義。小組的關懷是為要成全聖徒、各盡其職，要神的兒女在生命上面有最基本的建立，能夠跟隨耶穌，能夠愛神。關懷工作絕對不能取代整個教會在屬靈上的追求和方向，不能代替教導他怎麼讀經禱告。

不要看見很多人有需要就立刻撲上去救火。總要想怎樣在教會裡藉著少數人的推動來開始牧養工作。不要著急進入事奉，但一定要開始。你要先在神面前禱告，承認自己的和的軟弱。知道神什麼人都可以用，求主用我，照神的計畫和旨意行。你也要為弟兄姊妹禱告，求神在他們身上做工；也開始注意到有哪些人是可以和你同工的，你們一起交通，一起進入事奉。不要冒冒失失，不要單獨去做，也不要越過受託的弟兄去做。團隊的事奉的確有難處，叫我們能看重個人在神面前生命的改變，這才是真正永遠的價值。

一起做計畫，一起設立時間表。計畫一定包括時間表，才能看見他是否按照時間有所成長。沒有時間表就不知道前後次序，也不知道什麼時候來衡量工作做好了沒有，是否開始下一步。按計劃表一步步成就，有必要時調整時間表。然後可以推動細胞小組的工作，把牧養落實到那些肯付代價、肯帶領人，真正關心神兒女屬靈生命成長的人，成為整個團隊事奉的動力。絕不可掉以輕心，要腳踏實地，甚至是膝蓋磨出來的工夫，這事就可以靠著神的恩典成就了。