

义工培训课程 之

教会关怀事工

目录

第一课	科目简介.....	2
第二课	牧养的原动力.....	3
第三课	圣经中的牧养观念（旧约）.....	4
第四课	圣经中的牧养观念（新约）.....	6
第五课	圣经中的牧养观念和实例（新约）.....	7
第六课	教牧辅导（一）.....	9
第七课	教牧辅导（二）.....	10
第八课	家庭辅导（一）.....	11
第九课	家庭辅导（二）.....	12
第十课	关怀队工（一）：理念、观念.....	13
第十一课	关怀队工（二）：人选、训练.....	14
第十二课	关怀队工（三）：差派、跟进、谘询.....	16
第十三课	导师（一）：观念.....	17
第十四课	导师（二）.....	18
第十五课	陪谈员.....	19
第十六课	探访员.....	20
第十七课	联络员.....	22
第十八课	联络网.....	23
第十九课	初次赴会者的跟进工作.....	24
第二十课	信徒个别生命的跟进.....	25
第二十一课	信徒生命的跟进——进入事奉.....	27
第二十二课	牧养小组.....	28
第二十三课	细胞小组.....	29
第二十四课	总复习.....	30

第一课

科目简介

一. 名称

《教会关怀事工》是讲到在教会里面同工配搭的观念。内容范围主要讲到怎样帮助教会建立一个网络，一个网状结构，就是教会除了牧者以外，还有许许多多的人，也都同时在做关怀的工作；可以说，是整个教会发动来做关怀的工作。特别要强调的是，不是单单牧师来做关怀工作，而是同工一起来做关怀的工作。

二. 目的

不是只有一种方法才能做好关怀工作，所以本科并非一个样板，而是我们的经验跟建议。就是我们自己在做教会牧养工作，在帮助训练同工们来做关怀的时候，里面有一些经验可以跟大家分享。

三. 听众对象

可能你是牧者，当然需要听。因为如果你觉得牧养工作太沉重，担不了，你格外需要知道我们在课程里可以帮助你选择合适的同工，来和你一同分担照顾关怀牧养的工作。如果你在教会里已经是同工，已经分派一些责任了，你可能觉得在关怀牧养工作上力不从心，你也该来听这课程，我们需要有机会来交通我们的困难。更好的是几位同工一起来听，那么可能在课程讲完之后，教会里就有一批同工有类似的观念。所以这课程主要是为教会里面已经在做关怀的同工而设计的，当然不是叫你轻看牧师的牧养责任，而是要跟他配搭，所以这课程也希望能在教会里面做成一个团队。

四. 内容与讲义编排

1. 彼此相爱的教导：这是牧养的动力。
2. 圣经中间牧养的观念：从旧约到新约，神怎样把牧养观念放在里面。
3. 教牧辅导：帮助牧师明白他的责任，也让他有能力来做辅导，来帮助教会发展关怀的事工。
4. 怎样建立一个关怀团队的事工：团队事工中最重要的人物是“导师”。导师可能是牧者，可能是教会长执中间的一位，藉著这位枢纽人物来建立整个团队事工。他要有教导的恩赐，有认识人的本事。

5. 从导师训练“陪谈员”，或“收网者”，就是传福音的人。因为我们探访关怀的时候，有时一对一的个别辅导工作可以带领人信主，信主之后需要跟进，所以还有“探访员”。
6. 探访员需要知道整个教会的情形，也要知道怎样把已经信主或快要信主的人带到教会里来。
7. 还有一个“联络员”，他不一定自己去探访，但要安排探访的整个过程，需要有组织的恩赐，建立一个“联络网”，这是整个队工。
8. 如果全教会发动起来，都在这网里，这跟进也等于对信徒生命的跟进。
9. 最后这网状组织成为细胞小组，也可能发展成为团契。

五. 思考

1. 你在教会里面怎么来推动关怀事工？
2. 如何改进已经有的关怀事工？是改进现有制度呢？或加强训练呢？
3. 如何选择同工？要考虑个别人的恩赐，加强训练，使他加入事奉。同工是一个一个选的，跟他交通关怀事工的重要性，交通清楚之后，他里面有了负担，就成为忠心的同工。

六. 交通

要广泛交通，听取意见，不要马上作决定邀请什么人。最要紧的是在过程中订定自己的位置，认识自己权柄，跟整个教会或组织有清楚界定，跟牧师商量。

七. 从训练开始

不是立刻去分派工作，而是明白教会没有这么多人合用，要先为主预备人才，先把弟兄姊妹召聚来训练。训练的方式可以是讲课听课的方式，或在职训练，一面做一面研讨，从实际的角度来辅导，一路跟进。最好是二种方式一起配合。在训练之外，再有一件是非常重要的，就是要经常鼓励，做对了就称赞，鼓励也带进了指正的机会。

八. 劝诫、谨慎

1. 不可结党：不可利用事工作为结党的机会。要防止结党，大家要同心。
2. 不可操控：负责领导的人不可以控制别人，要他甘心情愿的自己背负十字架，甘心同负一轭。

九. 随时适应，随时调整

机动性调整，包括弟兄姊妹们人事的变动。不断的训练人，组织、安排不要机械化，要灵活运用，好像出于生命的感觉。栽培弟兄姊妹的生命，在经过牧养过程之后，他能够刚强有能力、爱主、爱神、爱弟兄姊妹们，他也能够进入事奉的团队里面，成为关怀事工的同工。这样，教会增长，同工也增长。同工增长就能够照顾更多的人，更多人受了照顾就又变成同工，教会就自然像身体的机能一样，越来越长进，越来越强大，越有爱心，越能够彼此交流，都在基督耶稣里成为肢体。

第二课 牧养的原动力

牧养是一种持之以恒的工作，怎样可以在牧养工作中不灰心不软弱？是什么力量督促、帮助我们继续不断牧养？答案就是“爱”。约翰福音 13：34 主说“赐给”（即：颁布、送给，是一种规劝）你们一条新命令，就是叫你们彼此相爱，并且“我怎样爱你们，你们也要怎样相爱。”约翰一书讲彼此相爱之前先讲神的爱，这二个爱是同一个爱，爱主的动力就变成爱弟兄。

一. 领袖（约 21：1-3）

1. 彼得在 12 个使徒中间是作领袖的，他的一举一动都带动门徒们的工作。他说：“我打鱼去”，因为：(1) 他不知道耶稣基督要他们做什么；(2) 没有从主得到直接的命令；(3) 可能他觉得不能长期等待，不如做点事，免得浪费时间。在教会中间，弟兄姊妹如果不觉得牧养工作是神所托付的使命，就会把时间用在世界里，或用在自己的营生上面。

领袖会带动许多弟兄姊妹，当教会里有影响力的弟兄不知道主的心意，没有听见主的呼召，也没有看见主的显现，不把精力用在主身上，却用在世界里面的时候，就叫教会失去很大部分的事奉力量。

2. 他们没有打着什么。这好像历史重演（路 5：5）。

二. 耶稣在岸上显现（约 21：4-14）

1. 耶稣不是问他们打着什么，而是问：“你们有吃的没有？”整夜劳力连吃的都没有，白费力气。

2. 约翰认出是主：鱼一多，超出意外，约翰的眼睛就亮了。

3. 彼得的反应：彼得一听是主，立刻穿上外衣，这是为尊重主。彼得知道主从死里复活，有何等尊贵的身分地位，他一方面遮盖自己的羞耻，另一方面跳到海里，希望快点到达岸边。当主耶稣一显现，彼得作领袖的责任心就拉回来了。今天在教会里面，有些人因为没有主的命令，把很多时间花在世界里面，但是主一旦显现，他还是爱主的。所以团队事工选人的时候非常重要，要看见人对主有没有反应，是否像彼得一样，一听见是主，就放下世上的挣扎奋斗。

4. 门徒网鱼：耶稣要他们看见，153 条鱼是祂找来的，超过门徒自己的能力，并提醒彼得“得人如得鱼”。

5. 已备早饭：吃早饭的鱼是耶稣所预备的。

三. 询问彼得“你爱我比这些更深吗？”（约 21：15-25）

“这些”是什么呢？可以指早饭，可以是 153 条鱼，可以是彼得打鱼的经历。对每个人都不同。可能是你的工作、事业、恩赐……你所看重的东西。

1. 主一次、两次询问彼得，彼得又羞愧、又欢喜。因他以前一再跟主说“我爱你，愿意为你舍命”（约 13 章），但后来却三次不认主。且现在主复活以后，他却又去打鱼。

2. 现在耶稣问他“你爱我比这些更深吗？”这里的“爱”字在原文是 Agape，指神那样的爱。但彼得只敢回答 phileo，即人间朋友中最尊贵的爱，因他已经看见自己的失败。

3. 主回答彼得：“你喂养我的小羊”，耶稣第一次把牧养的工作托付给彼得。主耶稣又第二次对他说：“你牧养我的羊。”爱是牧养的动力，如果你不爱主，你不可能爱主的羊群。

4. 耶稣第三次问彼得，彼得忧愁，可能他的忧愁主倒欢喜了。他不敢夸口，不敢靠自己有没有爱来

第三课

圣经中的牧养观念（旧约）

回应主，他只能用他所明白、能控制的决心来回答，没想到主就是要逼出他这种对于自己的不满跟不信任，而完全依靠主。今天在牧养的工作上我们知道要用主的爱来爱弟兄姊妹，但我们没有这样的爱。我们羞羞愧愧地说：“主耶稣，你知道我爱你，但我不能做到，我没有那个爱，我不行。”这反倒是成功的牧者所必要的忧愁。主耶稣说：“你喂养我的羊。”

5. 主重新收纳彼得，“你跟从我吧”；过去的事一笔勾销，他可以重新跟从主。这话里包含多少赦免、宽慰、信任，神要越过我们的软弱！当我们肯跟从主，就发现我们力量复员，靠主再得能力来牧养群羊。所以牧养的动力是神的爱，使我们彼此相顾，好像马太福音 25 章山羊绵羊的故事，做在弟兄中一个最小的身上，就是做在主身上。

四. 结论（约一 4：7-11、19-21）

牧养是根据彼此相爱的负担，但怎样会有彼此相爱的心呢？我们里面是没有神 Agape 的爱，正如彼得不敢依靠自己的爱来回应耶稣，好在神已经预备了。当我们里面经历到神的爱，被神所爱，我们回应神就可以爱神，而爱神的也当爱弟兄，这就是我们牧养的动力。求主把祂的爱先放在我们这些愿意事奉的人心里，以至于我们能向主羞羞惭惭地说“主啊！你知道我爱你。”因为有爱，我们才会看见弟兄姊妹在爱里、在物质上的缺乏，我们会奋不顾身，好像耶稣基督寻找迷失的羊，把羊扛在肩膀上带回来。因为耶稣就是爱，这个爱在我们里面，使我们能牧养神的儿女，能用团队的力量来帮助神的儿女。

教会里有一个牧师制度，很多人知道“牧师”是“牧者”，但什么是“牧者”？有人以为牧师的工作就是牧养，那么不是牧师就不用牧养，把牧师当作一种行业，是“神职人员”，弟兄姊妹们也把“牧师”专业化了，认为他是和“平信徒”不同的人。

一. 牧师的错误典型

很多时候，我们对于牧师有个定型的看法：认为作牧师的人最要紧的工作是跟弟兄姊妹生活在一起，应当是个好好先生，说话斯文，不发脾气，排忧解难，服务会友，这就叫做牧养，这就是牧师的工作！我们今天最大的问题是把牧养看成专职，而忽视了信徒一同肩负牧养的责任。其实从个人角度来看，每一个人生命成熟的时候，都多多少少会帮助别人，这就是牧养的雏形观念。

二. 牧师与牧养

以弗所书 4 章 11 节说到有牧师和教师。牧师这个字 poimen，希腊原文就是指牧者（牧羊的人），有些经文译作 pastor，有些经文译作 shepherd，其实原来是一个字。以弗所书 4 章 11 节说到：“祂所赐的有使徒，有先知，有传福音的，有牧师和教师。”特别是指有些人有这个恩赐，而不是职位的问题。

牧养就是牧羊的意思，如果我们要为牧养的观念来寻根，就会发现它源远流长；但是很奇怪，在圣经里“牧养”的事实提了这么多次，但却没有一个地方明确地说到怎么牧养。倒是保罗在使徒行传 20 章里讲到什么叫真正的牧养工作。

三. 神使人牧羊，以教人牧养

事实上，牧养的范围太大了，从圣经里看，旧约到新约 66 卷书中，有 40 卷以上都讲到牧养。从牧养的发展看，神用牧羊这件事，逐步、具体地教导人什么叫做牧养。

1. 亚伯牧羊

在旧约里，头一个牧羊的人是亚伯。亚伯牧羊是相当特别的，牧羊的结果是把羊归给神作为祭

物。因为亚伯那时候人不吃肉（直到创世记第 8 章挪亚洪水以后，人才吃肉），所以他牧羊的目的不是为著满足自己；他只有一个目的，就是要得著一只羔羊献给神。亚伯牧羊是出于启示。我们有理由相信亚伯从他的父母，就是亚当和夏娃接受了教训。亚当、夏娃犯罪之后，明白了罪的羞耻，也不能再见神的面；幸而神用皮子为他们做衣服，才再恢复与神的交通。所以亚伯牧羊指示所有牧者牧羊的首要目的，就是要藉著耶稣基督所献上的祭，进入和神的交通。

2. 列祖的牧养

亚伯以后，从亚伯拉罕、以撒、雅各到约瑟，都是牧羊的人（创 46：32）。

2.1 亚伯拉罕在牧羊中最出名的事，就是与罗得冲突中的表现（创 13 章）。罗得把平原之地都选去了，而亚伯拉罕就退让到高原上希伯仑之地那里牧羊。“希伯仑”的意思是友谊、交通，是个高地。照人看，亚伯拉罕吃亏受损了，但他进入更高之地，和神有更深一步的交通，他的牧羊是以舍己退让为生命。罗得的羊可能要比亚伯拉罕的羊吃得好些，但亚伯拉罕的牧人实在看见更好的榜样，从他们主人丰富的属灵生命里，在灵里吃饱了，所以亚伯拉罕作牧人，供应了更丰盛的生命。

2.2 以撒牧羊最大的争战在于活水的供应（创 26：18—22）。他的羊群得以在利河伯，即“宽阔之处”喝得饱足。在牧养中需要活水（约 4 章），耶稣基督就是活水井。所以要叫神的儿女有属灵的健康，一定要有圣灵活水的供应。

2.3 雅各作牧人最成熟的榜样，是在他从巴旦亚兰回来之后（创 33 章）。这是一个真正因神的管教扩充度量而懂得神的生命、性情的人。雅各的感觉变了，不像他出别示巴以前，什么人都像欠他债似的。他又懂得量著群羊的力量慢慢地往前去，这都是雅各在牧养上生命成熟的表现。所以在牧羊的经历里面，反而是牧者被成全了。神藉牧羊的服事改变我们的生命，得了很多益处。

2.4 约瑟是牧养了全埃及地，也可以说他的牧养是神把他祖先的经历实验在法老的国中，是从物质的牧羊变成属灵的牧养了。

3. 摩西牧羊

摩西在米甸牧养他岳父叶忒罗的羊群。他因为 40 年牧羊的经历，使他以后能带领以色列人如同羊群出埃及入旷野，最后进到迦南。摩西的牧养，是引导神的儿女走在旷野的道路中。诗篇 78 篇 70—72 节很具体的讲到神叫人牧羊，以训练人牧养的历史见证。

4. 士师时代的牧养

到了士师时代，神给士师的责任本来是要叫他们牧养（撒下 7：7），但士师时代缺少牧羊的人，有的多半只是大能的勇士，这种光景一直持续到大卫兴起。

5. 国度时代的牧养

5.1 大卫原先是牧羊的（撒上 16：11—13，17：15—35；撒下 5：2），神把他从羊群中召出来，不叫他再跟羊群，而立他作以色列的君王。所以牧养和君王的职分是有关系的。以色列君王中只有大卫是最好的，因为他有牧羊的经验，懂得管理。

5.2 所罗门虽强盛一时，但他对神儿女并没有牧养，到了晚年，反而使以色列民负重轭。

5.3 等到罗波安接续他作王，就完全不站在牧养的感觉里（王上 12：1—15）。从那时起，牧养职分逐渐蜕变到完全失败，君王不能再牧养了。

5.4 列王记上说到约沙法和亚哈王欲合攻基列拉末，而去求问众先知，众先知皆说可，惟独米该雅说凶言“我看见以色列民散在山上，如同没有牧人的羊群一般”（王上 22：15—17），这“牧人”就是指著上述两个君王，他们先后都死了，更没有牧人了。

四. 牧养的属灵意义

牧养并不单在对神儿女的嘘寒问暖，还要给予他们属灵的带领。亚伯一开始就确定了牧养的意义：为的是满足神。亚伯拉罕、以撒、雅各都是用更丰富的属灵生命来引导羊群。到了摩西就更清楚了，他带领众民走旷野的道路，引导他们进入迦南，正是每一个牧者都要学习的。今天的世界实在就是旷野，只有在基督里，才是流奶与蜜之地（西 1：28）。

列祖的牧养，重在基本生命经历的供应；摩西

第四课

圣经中的牧养观念（新约）

的牧养重点在引导神儿女追求在基督里的丰盛；从士师以至王国的牧养，就更偏重在治理方面了。教会的治理是个大学问，如果我们从治理的角度来研究各个君王和他子民的关系，我们必会在牧养上有更新鲜的学习。

五. 神亲自作牧人

神兴起士师牧养，结果失败。神兴起祭司、君王、先知治理，也相继失败；因此神说：我自己来牧养（结 34：11—16）。这乃是旧约转向新约的一个大突破，当所有牧者都失败之后，神自己亲自来作牧人。弥迦书 2 章 12—13 节以及 5 章 2、4—6 节的话到新约时就应验了（太 2：5—6）。

神与百姓立和平的约（结 34：25），这也是我们今天所有真以色列百姓、新约的子民所得著的祝福。

以色列人是神的羊（结 34：30—31），诗篇中有很多这样的例子。神是牧者，他们是祂草场的羊，这些话使以色列百姓得著安慰。更重要的是，这观念经过圣经慢慢放在新约子民中间，我们也知道神是我们的牧人，我们是神的羊。主耶稣说：“我是好牧人”，以色列百姓慢慢知道生在伯利恒的弥赛亚实在是个牧人，祂来牧养“我的以色列民”。

今天我们受托牧养群羊的，一方面承认神是我的牧者，另一方面体贴祂的心肠，我们也学习作神所使用的牧者，牧养神的百姓，带领他们走在属灵的路上。

旧约中神用不同的人作牧者，以后集中在君王上面。当君王不能负起责任的时候，神也用先知来帮助君王。最后大、小先知都有同一指标和方向，就是神自己要来作牧者。弥迦书 5 章 2—4 节预言到耶稣降生就应验了（太 2：6），只有人心改变像耶稣基督一样，才能作好的牧者。

一. 耶稣作牧者

神差祂的儿子耶稣基督作牧者，叫我们看见神的心肠实在是爱祂的子民。马太福音里讲了好几次牧养的事，最后当耶稣钉十字架的时候说“击打牧人，羊就分散”。但主复活之后，在复活的境界里重新牧养（启 7：17—18），就是“宝座上的牧养”。

二. 新约中的牧者

牧养的思想，不管是耶稣基督道成肉身，在暂时的环境空间里，或是在复活的境界里，这二方面的观念都可以应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，亲自在神儿女中间往来生活，知道他们的需要和属灵光景；另一方面知道我们不是单独作牧者，我们也接受在宝座上、神儿子的牧养、帮助，靠祂的恩典，藉著里面跟主耶稣的交通，我们学习牧养。牧长是耶稣基督（彼前 5：1—4），我们都是小牧人。

三. 耶稣论牧养（约翰福音 10：1—18）

主自己是牧人，当然从门进去；从别处爬进去的是盗贼。牧人的工作要处理两个问题（约 10：9）：

1. 得救的问题

耶稣基督自己是救恩，所以从祂进去的必然得救。我们传讲耶稣基督，人因为信主的缘故就进入羊圈，因听福音而得救。真正神的百姓要成为羊群，只有一条路，就是明白耶稣基督的救恩。

2. 生命的问题

2.1 供应生命：不仅得救，还出入得草吃。传福音是为羊开门，但把他带进羊圈之后，还要放羊、领羊。在不同的环境里放牧神的羊，带著羊走路、

第五课

圣经中的牧养观念和实例（新约）

作为牧者，我们需要领受从耶稣来的教导，和他一起作牧人，并且我们自己要先被牧养才能牧养别人。

一. 保罗的牧养经历（徒 20：17-38）

1. 因材施教，随时见机教导（第 17-24 节）

保罗绝不以讲台上的工作和事奉为满足，他愿意到各人家里，在平常没有大聚会的日子，他可能到各人家里做探访的工作，不是仅仅嘘寒问暖，更是真正的教导，随时见机教导。可能教他们怎样读圣经，训练他们的恩赐…等等。新约的牧养在实行上，家庭是个重点，今天我们若要教会茁壮起来，一定要在各人家里深入地教导。所以不要轻忽家庭探访，这是私下里更深入接触个人，更自由地看到人的品格，也是教导人的好机会。

2. 传讲真理不避讳（第 25-27 节）

保罗和以弗所人是非常相爱的。有时候我们在熟人中间，对神的旨意避讳不言，因为不方便说。但这里保罗在爱心里说诚实话，是很直接的，却不一定伤人。“在爱心里说诚实话”的意思是，在爱里面传讲真理或事实。重点是在“爱里面”，如果只为指责人而传讲事实，那会伤人。事奉主的人特别在个别交通的时候，千万不要随便伤人。

3. 用爱牧养（第 28-29 节）

在牧养中最重要的事就是爱惜羊群，真正的疼惜爱护。宁愿自己吃亏，不要叫羊群受亏损；宁愿自己不方便，不叫羊群受伤，用爱来牧养。

4. 不叫人跟随自己、不结党

教会里总有一些人会觉得这是我的羊，而要引诱他跟从他。保罗流泪难过，因为他知道以弗所教会的众长老中也有想引诱别人的人。在新约里，我们看见，羊群是主耶稣的羊群，教会是主耶稣的教会，所以同工要懂得如何彼此接纳、扶持，不要争竞。教会合一是从牧养的人开始的。

增长他们的体力、见识，增强他们的胃口。所以不光是主日传信息，还要在不同的经历里，陪著走一段路，如诗篇 23 篇。所有做牧养工作的人都是牧人，神的儿女需要有人陪伴，带著一起走过。主牧养我们，靠主恩典，我们自己走过的路。可以帮助别人也走，生命就越来越丰盛。好牧人也会用声音带领羊群。为什么用声音呢？因为羊群会合作，你不是一个个去带，而是一个言语、一个命令，羊群就一个跟著一个走。所以牧羊人跟羊群有个别的认识和交通，羊能听懂牧人的声音。这声音不仅是讲台上传递神的教导而已，更是真正的、亲切的生命关系，所以牧养的工作需要长时间在一起。一个好的牧者是羊群能信任的（约 10：3-5），可以彼此推心置腹（约 10：14-15）。

2.2 舍命舍己：供应更丰盛的生命。更丰盛的生命就是十字架在我们身上的工作。十字架对付肉体，我们才能除去旧生命，活出新生命。十字架的意思就是舍己。有时候神的儿女成长到一个地步，停留在满足的状态，但因为牧者走在他们前面，有舍己的榜样，有突破的超越，他们也大受激励，也会跟著上去。若我们没有看见耶稣舍命，我们怎会懂得舍己呢（约 10：18）？所以能舍己的才是好牧人（约 10：12-14），才叫羊群得更丰盛的生命。

2.3 舍己达成合一：牧养的最深层面和要求，就是神儿女之间彼此合一。很多时候神儿女跟牧者的个别关系都很好，但他们彼此之间却缺少真实的信任跟团结。只有当彼此肯舍己的时候，才会造成合一。外邦人和犹太人之间有很多不同（约 10：16），惟有藉著十字架才能把间隔除去（弗 2：14）。约翰福音 10 章 16 节说“归一个牧人了”，耶稣不说“归给我”，这话是为所有神的小牧人说的。惟有在耶稣基督的牧养底下，教会才是合一的。神对牧人的要求是舍己，对群羊的盼望是合一。真正舍己，教导合一的牧人，羊群是不会离开的。主耶稣什么都可以舍（约 10：18），所以得回羊群的信任。主要看你肯不肯把权柄舍了，当我们肯舍的时候，神要叫我们得回权柄。新约里牧养的观念，不是为我自己牧养，而是为神牧养。牧者真正服事神的儿女，并且操练舍己，不仅使自己生命得益处，也使教会得到最大的祝福。

5. 流泪劝戒 (第 31 节)

神的儿女不是都那么听话，所以要用温柔的态度把他挽回过来 (加 6:1-2)。保罗温柔的表现多多流泪劝戒，而不是责备，他用非常真诚谦卑的态度服事主 (徒 20:19)，这都是事奉主的人当有的操守。

6. 交托——神知道 (第 32 节)

事奉主的人总要知道，他能做的很有限。我们尽心竭力牧养，但不是引诱人来跟从自己，我们还是把神的儿女交托在神手中。

7. 不贪图，施比受更为有福 (第 33-35 节)

牧养要有给予的心态。只要肯给，就有东西可以给人，这是神的应许。你愿意给人，神就给你 (路 6:38)，任何一样事物都不贪图，这是事奉主的人的操守。

二. 彼得的事奉经历 (彼前 5:1-4)

1. 受苦 (第 1 节)

今天，这信仰在很多地方仍然是被人轻看、被人逼迫的，所以受苦是自然的。为主受苦是有福的。

2. 劝 (第 1 节)

越是有深度、有重要性的人，在神的工作上越是谦卑。彼得不说“我命令”“我吩咐”你们，他说：我“劝”你们。这“劝”最能表现基督的温柔和忍耐，也是我们属灵操练、生命长进的结果。

3. 照管 (第 2 节)

3.1 照管：羊群是神暂时托给我们管的，我们没有主权，有一天我们都要把他们交还在神手中。我们有责任，但我们不是最终的主人。

3.2 向神忠心：必须知道神的旨意 (罗 8:28-29)，事奉主的人最终的目的是要叫每一个神的儿女都像耶稣。

4. 甘心、不勉强 (第 2 节)

神呼召人来事奉，所呼召的人若不甘心，就没有奖赏；若甘心，就有奖赏。没有哪一个人可以自己来事奉，一定要有神呼召。

5. 不贪财，乃是乐意 (第 2 节)

彼得和保罗一样，从来没有贪图金银。有些人可能在一段时间的事奉之后，心志改变，藉敬虔作为得利的门路。事奉主的人要非常小心提防自己变质。

6. 不辖制 (第 3 节)

就是不用我们的权柄来控制人。有些时候，我们会不知不觉把教导的内容变成我们放在神儿女身上的权柄，这很容易成为异端，叫人只跟随人，不跟随神。有些时候父母对儿女也有辖制的观念，这很可惜。因为神造人每个人都不一样，所以要照著神所量给各人的恩赐，发挥功用，彼此服事。

7. 做榜样 (第 3 节)

真正的影响力是从榜样来的，不是从辖制来的。因为想到我的所作所为都被人看，我就战兢恐惧，这种态度才是事奉主的人对自己生活谨守的动力。神把我们放在牧养的位置，我们出去就代表神的心意，我们要靠神的恩典，效法耶稣基督，效法保罗、彼得。

第六课

教牧辅导（一）

牧养的观念和世上君王大臣操权治理是很不一样的。福音书里面西庇太的二个儿子曾在耶稣面前争宠求权，耶稣藉此告诉他们“谁愿为大，就必做用人；谁愿为首，就做仆人”。主耶稣自己是榜样，“人子来，不是要受人的服事，乃是要服事人，并且要舍命作多人的赎价”。牧者有权柄，但是牧者不滥用权柄辖制羊群，反而非常谦卑的服事神的儿女。

教导牧者作辅导，是教牧辅导最终的计划和目的。人里面属灵的生命如何在地上实际地活出来，常常需要有人辅导。属灵的原则与文化上的冲突，即便是传道人都需要在这事上有辅导。很多时候基督徒的经历、教导，在实用上面有很多需要重新思想的。因此我们要分几方面来辅导牧者同工。

一. 个人属灵生命的建立

1. 个人与主的关系

头一件事，要确定自己是得救的。在约翰福音第10章，耶稣说“我就是羊的门”，救恩是个门户，我们需要清楚确定事奉主的人是从门进来而得著救恩的。救恩的中心就是，耶稣基督是神的儿子，是无罪的，却为我们死在十字架上，为要赦免我们的罪，并从死里复活。当我们“心里相信，口里承认”，就必得救。罗马书第10章里面最要紧的有二个词：“人的义”，或说“律法的义”；另一个是“神的义”，或“信心的义”，是神加给那些信祂的人的。人追求律法的义，永远得不著，因为人是罪人；但耶稣基督钉十字架，已经成全了律法的义，我们的罪已经在祂里面与祂一同受了审判，神的忿怒已经止息。神在律法之外的恩典，称信耶稣的人为义，使“律法的义成就在我们这……随从圣灵的人身上”（罗8:4）。事奉主的人必须清楚救恩的基本关系，不然他不可能随从圣灵，也不可能把人带到神面前。

2. 灵命成长与祷告

信主以后我们是神的儿女，神在儿女身上有个计划，要叫我们效法祂儿子的模样，最终目的叫我们

像耶稣（罗8:29-30）。藉著“住在主里面的经历”（约12、14、15、17章；约翰一书），使我们像耶稣。当我们明白救恩，与神和好之后，我们能够亲近神，因信站在恩典的地位上跟神交通，祂生命的能力就进到我們里面。我们与主同在，祷告就成为享受，认罪祷告也是自然的。当圣灵感动的时候，我们看见自己的罪，不会不认的（约一1:9）。这些得救后初信的过程经历，是教牧自己一定要懂得的必要知识，这样他们才能教导神的儿女。

3. 读经与灵粮

圣经是神的话语，作辅导的人必定要忠实地讲述圣经上的事，让神儿女可以读懂圣经，这样才能长进；要教导人怎样可以“出入得草吃”，让神的话语成为我们的粮食。在辅导初信者的时候，任何一本福音书都可以作为开始的材料；稍微有点根基的，读罗马书也很好。

二. 教会生活（徒2:41-42）

初期教会的使徒们给初信主的人许多教导之外，他们还“彼此交接”，就是彼此接纳，这一点就跨过了个人属灵生命的范围，进到教会的生活了。很多时候，信主的人没有被教导要有教会生活，他以为自己读经祷告就可以了，这是很大的损失。只有真正不看人的软弱与不同而在一起聚会，这才是真的接纳，从灵里面接纳，因为十字架已经拆毁了中间隔断的墙，叫我们与神、与神的任何儿女都和好了。

1. 听道：使徒的教训也是教会生活的一部分。除了自己读经之外，也要听道，听传道人讲道。
2. 彼此接纳：自己从心里面彼此切实相爱，也教导弟兄姊妹彼此相爱。
3. 擘饼：纪念主耶稣为我们钉十字架。差不多所有新约的真理，都在擘饼分杯的仪式中述说出来。耶稣基督是生命饼；饼是一块，杯是一个，教会弟兄姊妹在生命里面合一。主宝血流出洗净我们的罪。杯也讲到主的再来。我们也是无酵饼，要像神一样圣洁。饼、杯也讲到十字架，十字架在我们身上的工作，叫我们天然的生命被炼净。
4. 祈祷：不是个人灵修的祈祷，而是比较像祈祷会的。在祷告聚会中，我们说话要谨慎，要有恩典，不要揭发别人的失败和短处，而是用真正温柔的心把跌倒的人挽回过来。

第七课

教牧辅导（二）

家庭是一个基本单位，家庭稳固、夫妻同心，家庭就成为一个正面帮助的力量。讲教牧辅导，我们自己的家庭也要弄好了，才能服事别人。

一. 家庭的结构

1. 中国文化背景

中国的家庭结构是大家庭，且是家长制。我们很少在年轻力壮的时候就自立门户，通常在父母照顾下，讲究不分家。

2. 圣经的教训

创世记2章24节是圣经里最早说到家庭制度的经文。家庭是神所设立的，并且无论怎么看，都是夫妻关系在亲子关系之前。中国的文化背景与圣经的教导不一样，若我们不了解，可能造成相当问题。其实小家庭的问题并不简单，夫妻本来的家庭背景不同，文化、习惯甚至排行都会影响新组成的家庭。但夫妻二人离开父母成为一体之后，这中间有相当多的彼此接纳，互相适应的功课要学，慢慢就形成独特的家风。大家庭非常注重传统，小家庭就各有独立的风格，会有新的价值观。农村因为劳动力的需要，往往还是在大家庭制度里，我们不强迫一定要改变这种文化。很多人说一定要小家庭才好，但我也见过有些信主的大家庭，在主的爱里面超越传统限制的，这是很好的见证。

3. 儿女的教导

家庭中除了夫妻之外，当然还有儿女。儿女不是永远在自己手里，有一天要独立的。很多时候父母不肯放手，中国人尤其有牢固的观念，认为父子相承。如果你想儿女在成年后独立，也许你放手的感觉就很好、很欣慰。基督徒家庭更知道，神是我们的父，而成年的儿子在神手中才能够担当事奉、尽责任，这是成长的儿子，也是能继承产业的。我想，对于栽培儿女事奉神的观念，就好像受教育毕业的感觉。

4. 父母晚年的照顾

中国人讲反哺，就是说父母年老的时候，儿女

来养育照顾他们。西方国家主张老年人独立，把许多医疗、保险等责任都交给社会安全系统照顾了。

但圣经教导的并非如此。在提摩太前书5章3-5节说到，在当时社会情形之下，保罗赞成自己的儿女、孙子、孙女能够行孝报答亲恩。十条诫命中的第五条就说“当孝敬父母”，这是带应许的诫命。今天在社会制度跟个人照顾父母之间，教会所扮演教导的角色也很有意义。提摩太前书5章1节讲到对待老年妇女的态度，不可严责、要善劝；要尊重老年人，学习行孝，报答亲恩。我们应当照著圣经的教训处理家庭的问题。

5. 隔代教育

指的是祖孙中间的关系。一个小家庭成立以后有其特别的个体性，不完全是自己的翻版。父母教导儿女已经有很多要适应调整了，如果祖父母再插一脚，会造成相当的难处，有智慧的祖父母最好学习中国古人“含饴弄孙”，教导孙子不是你的责任。

二. 神设立家庭的目的

1. 使人不孤单

神不愿使人孤单，就给他造个配偶帮助他（创2:18），所以夫妻的关系应当是平等的。有人说，既然是“帮助他”，那么亚当是主角，夏娃是配角，可是若是因为他不行，所以我来帮他，那么帮他的人是行呢？是不行呢？夫妻之间如果懂得退让，是很快乐的，二人应当是彼此帮助而达到完全的。

2. 造人的目的为生命繁衍

神造人的时候曾说过“生养众多，遍满地面”，今天我们说人太多了，我们采用各种生育政策，但人还是人生的，如果没有夫妻家庭制度，怎么延续后代呢？

在婚姻制度里面，神能够得著敬虔的后裔（玛2:15）。玛拉基书也讲到以色列人后来因为自己的情欲，多娶妻妾，造成很多社会问题。今天我们看见婚姻制度混乱，尤其希望在基督徒家庭里设立一个敬虔的环境，给儿女一种健全的属灵保护，使他能够敬虔爱神（箴22:6）。

3. 合一

神把夫妻俩放在一起，是要叫人得著合一的

见证。我们单个做基督徒，相对之下比较容易，但夫妻二人可能连顺服神的旨意都有不一样的看法。所以真正要学习属灵、要走合一的路跟随主，过程中有很多要学习的功课。很多时候我们天然个性不能改的部分，只有自己的终身伴侣刚好成为“十字架”，十字架的功课使我们顺服神，使生命性情改变。夫妻二人成为一体，预表基督和教会合一。人经过家庭中的训练学习到合一的时候，他里面整个生命性情改变，家庭的见证表现出来，就能够荣耀神。基督爱教会，教会顺服基督，这才是神所要的合一。

第八课

家庭辅导（一）

在教会做团队牧养工作，有三点比较具体的做法，对弟兄姊妹的家庭问题或者会有帮助。

一. 主动关怀

1. 看望通常是从负担开始，不是从组织开始的。虽有主动关怀的意愿，却不是包打听、说长道短；喜欢听别人家的问题，这心态是错的。关怀跟隐私有非常清楚的界限。做看望工作的人要注意有些资料是相当保密性的，别人不能从你这里打听；你也不要从别人那里打听，有些时候人没有分寸、没有智慧，在祷告会里大声祷告，把别人的事宣扬出来了！宁愿私下祷告。
2. 既要主动关怀，又要保护弟兄姊妹的名誉，尤其是其他家庭成员。并且处理事情的时候，需要有正确的了解，如果只听一面之词就不准确，若是可能，总要找当事人直接交通，把事情弄清楚，不要叫第三者去打听。
3. 做法上要小心保密，箴言教导我们，不要跟好传言的人做朋友；雅各书也教导我们，要守住口舌。但另一方面，如果有严重问题，好比暴力、虐待、性伤害，就应当提请警方保护。一旦事情超出辅导所能处理的范围，人不听你辅导，到了一个严重程度，我们有责任请求有关当局保护。如果你所帮助的对象有自杀倾向，有时候也要处理，用合适的方法来制止不犯他下一步更大的错误。

二. 被动求助

1. 我们在一旁，等他有需要来找我们，就参与帮助他。要尊重并接纳他，了解他的感受，陪伴他走一段路。并不一定能立刻解决他的问题，但我们愿意聆听，并陪他一同经历心里的愁苦。
2. 不做“警察”，不去调查案件。当然要把事情弄清楚，但我们的态度绝不是你“必须”把所有的事情都告诉我。当然也不要很快出建议。
3. 不做“法官”，判断谁对谁错。主耶稣也曾说“谁立我做你们的审判官呢？”作辅导的人不要以为我们站在权柄的地位上，判断一下，大家都要服从，这不是我们该做的事。
4. 不要说教，不要抓住圣经的教训来责备别人。保罗感触太多人喜欢严责别人（提前5:1-2）。如果辅导变成一种教条式的帮助，会给求助者带来很大的压力和定罪。
5. 态度要诚恳、亲切，专心聆听，存怜悯的心，以恩慈相待。专心听，还要听出弦外之音，真正有慈悲怜悯的心（腓2:1）。
6. 感同身受，有同理心，把自己放在他的地位去听他讲话，就能真正接纳他。用这种态度来回应对方的感受，比较能跟他站在同一边。所谓“辅导”就是跟他站在一起，在一旁扶助他；不是抵挡他，也不在背后推他，而是给他鼓励和引导，这样你所做的建议就比较公平、客观。
7. 圣经里面有一些最好的辅导者的榜样，初期教会里有一个人叫巴拿巴，他做的工作使他得著“劝慰子”的名字。“劝慰子”这名字真像圣灵“保惠师”——安慰、教导、扶持。一个最好的辅导员要像圣灵一样的温柔，要有圣灵的恩赐、能力与话语口才，才能把辅导的事做好。

三. 圣经对家庭的教导

当人向我们敞开心扉，我们怎么帮助人呢？不是照你我个人的判断、想法或背景，总要按圣经里的基本原则去辅导、帮助。我们上次已说过神设立家庭的目的是为了叫我们认识合一，下面还有一些具体的教导：

1. 彼此相爱。婚姻是需要不断用爱来灌溉的。你有多少耕耘，就产生一定的果效。夫妻之间的关系

是需要用爱、用时间来培养，继续不断发展的。

2. 丈夫爱妻子，要像基督爱教会、为教会舍己（以弗所书 5 章 22—30 节），并且负她属灵的责任，使她可以毫无瑕疵玷污，在属灵上达到完全。所以丈夫对妻子的爱是有相当深度的，要求也是很高的，舍命舍己。丈夫当敬重妻子（彼前 3:7），对她有相当的礼貌。圣经说，如果不尊重妻子，连祷告都有问题了。
3. 妻子要顺服丈夫，敬重丈夫，好像教会顺服基督，以祂为头。

我们辅导别人，要好好去体会，若光照字面，当作教条来说，就不会发生力量。如果从正确的态度、从爱的角度来实行，就有果效。靠著祷告，求主赐给我们爱心、忍耐和智慧，帮助别人修正有偏差的观念行为。

第九课

家庭辅导（二）

在带领弟兄姊妹进入属灵生活之前，最常遇到的问题就是家庭的不和睦，需要花一点时间辅导，才能使家庭正常。从前中国教会有一种看法，因为主在马可福音 10 章 29 节说的话，就以为家庭关系不好是一种属灵的表现，以为家庭问题是神给他们的“十字架”，而不是以十字架的原则去寻求家庭和睦，这是非常错误的观念。其实圣经是非常看重夫妻关系的。很可能我们帮助弟兄姊妹最大的成果，就是夫妻能同心合意事奉神，如同亚居拉、百基拉一样。

一. 辅导过程

辅导是一个过程，是长期的工作；要帮助人弄清楚事实如何，找出基本原因，明白他自己的目的、方向是什么。千万不能叫被辅导的人养成依赖性，乃是使他看清方向，他自己立定心志往那方向走。走不动了你帮助他，他不明白神的原则，你给他提出经文参考。所以辅导的过程不仅仅只顾事情而已，总的目的是要他能够站起来，成为一个蒙主喜悦的人，在生活、家庭各方面能荣耀神。

二. 辅导方法

1. 用行动以身作则，有正确的观念，作榜样和示范。经常不断和他做朋友，在家庭里出入往来，

自然地辅导。

2. 机会教育。比如藉机在父母面前问孩子的学习情形、功课、喜好……等等，父母亲在旁边看了，就知道对自己的孩子关心不足。
3. 前瞻性。一件事情发生了，事先告诉他会有什么结果，并且如何处理，可能有很长过程，要出什么代价…等。
4. 指出问题的中心，根源在哪里。
5. 积极倾听。当你肯听别人，他心里的愁苦倒出来之后，可能压力就没有那么重了。我们去和人谈话，心理要准备好，在这一段时间里面，完全听他讲话、关心他，他在你面前是最重要的人。他知道你尊重他，就肯把心里的话告诉你。注意聆听是个非常重要的方法、技巧，聆听不仅是收集资料，也把人心里的话听懂了。
6. 讲话的态度要亲切、柔和、忍耐，不要抢著说话，聆听和回答的双向交通非常重要。原则上让对方多说话，说得透彻，你可以问一、二个问题，让他不清楚的地方可以讲得更清楚，之后亲切柔和回答他，就会对他有相当大的影响。对他的问题也不要太快下断语。
7. 有时候你知道他的话不准确、不诚实或夸大隐瞒，你一定要和他对质，但不要像审判他似的，态度尽量温和、诚恳、亲切。
8. 依靠耶稣基督、依靠圣灵大能。一方面辅导，一方面心里不断祷告，往往就会有非常智慧的话语出来。针对今天，对症下药。要靠主得智慧，有忍耐，有爱心。并且知道自己有限，不要作师傅，勉强他照著我的意思做；而是提供材料，分析事情，让他最后作出决定。

三. 辅导的基本程序

1. 辅导是一步步发展的，关系是慢慢深入的，关怀、尊重、诚恳、真实。也有一些专业辅导者，不一定有长期的友谊关系，但可以彼此信任。
2. 启发被辅导者的盼望。因他处在痛苦绝望的感觉里面，你要让他知道靠著耶稣基督总有办法。人是软弱的，但神是刚强的，有恩典、有怜悯。帮助他看见前面的希望，他才肯走上去。

第十课

关怀队工（一）：理念、观念

3. 收集资料，从事实著手。通常从对话中得来，或者他有其他资料给你。
4. 解释资料。不只外面客观情形，也要解释当中彼此观点的差异、误解。
5. 教导、引导。若是他慢慢能够听进圣经上的原则，就引导他自己做成决定，最后有所行动。

四. 严重失调的个案

作辅导的人有时不知不觉成了心理医生，要小心！

1. 有些人生理上异常，首先我们就要观察他的起居饮食、睡眠、健康状况是不是正常？
2. 是否有其他帮助的资源？除了你以外，还有其他人？家人、亲戚朋友、小组或同病相怜的人？在社区里、教会里有否其他资源可以运用？这些都是周围可以找到的支持系统。
3. 注意他的情绪反应，是否有周期性？
4. 有没有反常的行动？怕见光，或喜欢孤独、把门关著不理人，或披头散发…。
5. 了解他的价值观。这也是传福音的机会，把正确的价值观、人际关系、和主耶稣的关系给提出来。
6. 注意发病的历史、家族状况，有无类似病人、遗传…。

一个人的力量有限，若有一个团队、一个支持系统，去帮助他，用团队的同工关怀会有更好的果效。

关怀队工主要讲团队的事奉。为什么需要团队的事奉？

一. 面对牧养问题

1. 广大需要：羊群多、牧人少。
2. 事奉之人本身的限制：一个牧人能做事多少？一个人：(1) 时间有限，(2) 精力有限，(3) 灵力有限，(4) 智慧也有限，所以一个好传道人要羊群牧养得好，大约只能负责二百人左右。

二. 探索解决之道

1. 更多牧人：需要多少人才够？据官方统计，中国教会约有三千万信徒，却大概只有三千个传道人。假设一个传道人可以负担到三百个信徒，那么差不多需要十万个传道人，比例悬殊太大了。就算还有许多家庭教会的传道人，再给三倍，算一万人，仍差九万人。所以假如只靠全职传道人牧养，他们会非常辛苦。再说，传道人一定要加以长时间的训练，量不够会影响质，但光有量也可能滥竽充数。所以需要神学院或培训班来训练更多工人，这当中就有经费、生活费的问题。若由信徒供应这些费用，又增加教会的负担。若像以前德国的国教制度，事奉的人由国家支付薪水，流弊又很多。所以这条路不能解决问题。
2. 更多义工：义工不支薪，财务上没有太多压力；但缺点是义工不经组织，缺少训练，自己凭热心事奉神，良莠不齐，可能误导别人。
3. 解决之道：需要教会里面有计划地训练一个团队一起服事。教会的需要不能只靠有限的三千或一万个传道人。

三. 队工的观念

不只由弟兄姊妹自动自发，积极地由教会主动采取训练方式，大局上有人策划。最要紧的核心人物可能是教会牧者，或同工关怀事工的负责人。有一个很好的训练计划，过一段时间产生一个团队，再下去又训练另一个，生生不息，那么人才的成长、教会的成长，就可以按部就班，这是非常有效率的做法。所以当如何把整体团队事奉的观念放在弟兄姊妹们心里，是解决牧养问题之路。

四. 团队事奉的优点

队工的观念是常识——同心合力，二个人总比一个人好，三股合成的绳子不容易折断，这是团队的力量。每个人都有自己的限制，但人多以后，彼此激发，灵里得著扶持，这就胜过一个人的力量。

圣经中的榜样：保罗出去做工的时候，就带了犹太、西拉二位弟兄（徒 15：22），他们是从一般的弟兄中选出来的。当然，保罗也带了提摩太、提多，这二人以后成为全时间传道人。所以在使徒行传 19、20 章以后，保罗事奉的团队人数就越来越多了。

在使徒行传 14 章，也看见保罗在以哥念、路司得各地传福音之后，又转回到各地坚固信徒，选立长老。长老们通常是以多数的形态出现，几个弟兄一起做长老，当然有平衡的作用，也需要同心，彼此接纳，一起成长。这个层面的同心接纳，会给教会带来非常正面、良好的影响。

再看耶路撒冷的教会，也有执事的设立，教会需要一个团队一起服事。圣经上的榜样是这样的事奉方式，同工关怀事工的训练也是同样的原则。这有很多好处：

1. 团队的智慧：几个人集思广益，胜过个人的智慧。
2. 不同的支持系统：探望帮助弟兄姊妹，难免带回一些问题和压力，会叫我们疲乏，就没有效率，做事沮丧，最后可能放弃。所谓支持系统，就是还有其他弟兄姊妹可以支持、帮助，疏解压力，彼此代祷。
3. 发挥分工合作功用：人尽其才，每个人都可以做到最好的一面。团队里各人身分、能力不同，做的事也不同，分工合作，分层负责，按各人不同的恩赐，各人的功用也不同。
4. 谦卑配搭：按著恩赐，能者多劳，别人跟他配搭，让功用发挥到最大。各人谦卑，看别人比自己强，真正造成团队的和谐。
5. 人才栽培：有计划地训练人才。刚开始由训练者带动事奉，训练好了以后就把事奉分出去。受训者经过实地的事奉以后，掌握了事奉技能，就把人才培养出来了。在团队事奉中，每个人都慢慢成熟，下一步就可以再发展，再突破。
6. 分裂增长：培育足够的人才之后，自然可以一组

分成二组，像细胞分裂的情形，没有细胞核是分裂不出来的；这就可以帮助教会增长。单传福音不够，当服事的人能力跟数目够的时候，就水到渠成，按需要分出去。且这个分而又合的观念，叫分出去的聚会一点没有隔阂，反而更强壮。

关怀的队工使教会有正常牧养，把福音一层层传出去，让更多人信主，更多人成为门徒，也让更多门徒接受装备，成为教师、牧师，作牧养教导的工作，让教会不断成长。

第十一课

关怀队工（二）：人选、训练

内地教会缺乏传道人的情况相当严重。从宏观、整体的需要来看，目前神学院的数目不足以应付如此庞大的需要，因此，一定要在当地、在本教会训练同工、义工，让他们起来做关怀的工作。

一. 义工与教会的关系

义工的观念是全体事奉的观念。马丁路得改教以后讲到人人都是祭司，当然这点最早指的是个人不需要藉著神父忏悔认罪，而是人人可以自由到神面前来；后来，“人人是祭司”才发展成事奉的观念。教会里正常的情形是，人人都应当事奉。

但教会的传统往往把事奉分作圣工和事工二方面。使徒行传 6 章 1—7 节记载，耶路撒冷教会人数多起来以后，照顾孤儿寡妇的饭食方面有了问题，使徒们怎么处理呢？祈祷传道是传道人最要紧的工作，因此他们选了七个执事管理饭食分配，这也是把圣工和事工分开的第一次圣经根据。当然圣工和事工不是那么容易分开的，因为圣工需要事工支持，事工也有属灵的意义。教会传统上把圣工留给全时间蒙召的人；但也有些教会偏重全体事奉。按彼得前书 2 章 9 节所讲，每个人都应当有属灵的责任。比方擘饼，有些教会只有按立的牧师才可以分饼和杯；但有些教会就只要是弟兄就可以。

关怀事工可以说是正好处在圣工和事工中间。关怀从外面看，不过是请同工做一点看望的工作，谈一谈家常、难处。但假如要帮著解决问题，就牵扯到属灵的事情，就转到在灵里深处的需要了。比方：夫妻吵架、救济的工作……等等。参与关怀事

工的人一定要清楚自己的角色，也要晓得关怀并不是所有属灵的事，还有讲台、主日学等，所以一方面尽心竭力做教会安排的工作，另一方面要很谦卑的知道所做的只是圣工的一部分而已。各人有分寸，也尊重别人的事奉，教会就能和谐发展。

二. 人选

没有人就没有工作，但有了人却不一定有神的工作。我们训练人，看看他是不是可以被神使用。看耶稣基督的榜样，他选择十二个门徒的时候，是上山整夜祷告神。我们总希望我们选对人，在花间栽培他之后，他能真正发挥功用。

1. 要清楚知道这个人的属灵光景如何

- 1.1 他是否清楚得救？他若不认识主，就不懂属灵事情，他所做的很可能只在天然生命里的关怀，不会帮助别人进入信主的过程。
- 1.2 还要看他灵命上的表现有没有追求长进？如果一个人自己口里说得救了，却没有看见他有爱主的表现，读经有亮光，作见证有喜乐，甚至私下祷告认罪……没有这些信主后生命改变的样式也是不行的。他可能在将来的事奉中讲一大堆道理，却不叫人得著帮助。

2. 对于教会的事奉是否有参与感？

对关怀的事工有没有负担？还是在那里闲站（太 20：1—7）？教育和栽培弟兄姊妹，让他们知道这件事情很重要，然后邀请他进葡萄园做工。

3. 才能和恩赐

这个人要有组织能力，能记住、分享属灵的事情，可以叫别人得帮助；他还要讲话有恩慈，就是话里待人有恩典。想想看：如果去关怀的同工到处只会批评别人，那么弟兄姊妹会欢迎他吗？会开门接待他吗？所以话语的恩赐、技巧也需要考虑的。

4. 人品和个性

人品比个性重要，如果这个人是可信任的，弟兄姊妹就会接纳他。如果这人讲话向来模棱两可，个性上有难处，不论他怎样努力去做，果效都很差。这些个性恩赐，我们要分辨。当然，个性跟灵命是有关系的，有些人生性害羞，但如果他懂得依靠耶稣基督，被祂的爱摸著，里面有负担，自动去看望

别人，是可以胜过个人的难处来服事神的。

特别要提一个警告：喜欢来往传舌的人，切记千万不可做关怀工作，他会破坏自己所做的工，也给教会带来麻烦。

5. 祷告交通

跟合适的人选单独交通，邀请他接受训练。但需要给他一点时间祷告清楚，不要急促决定。考虑人选的时候，千万不要有个人的好恶在里面。如果心中有芥蒂，不能敞开通交，也应当为主的缘故，经常对付。这样你的考虑自然会较公允。

三. 训练

1. 正式或非正式的训练：正式的训练是有整体的训练计划，受训者的资格、责任，需要多少人等等都要先列出。这个科目算是半正式的训练。还有一种非正式的训练，就是主耶稣最喜欢用的在职训练。耶稣带著门徒出去，看机会教育他们（路 9：53—56）。今天在教会里做训练工作当有二个层面：一个是很清楚的训练计划，一个是在环境中导师制度，随著状况立刻在当下教导他。
2. 在资料不多的情况下，最有把握、最具体的训练就是一起读圣经。圣经的话是非常实用的，如果我们读经是为了做好关怀工作，那么就会看见圣经里到处都有这方面的教导，如保罗教导提摩太的书信，保罗在哥林多教会的事奉等。正规神学院也是先训练圣经基础，再带入一些具体事奉。
3. 所以，教会里面的门徒训练，受训的人每周固定聚会，除了分享个人、教会的问题之外，有一点读经、祷告、追求的时间，这都是比较正式的训练。

第十二课

关怀队工（三）：差派、跟进、谘询

作关怀队工，每一个同工都要经过相当的装备和训练，因为他们是第一线接触弟兄姊妹们，如果个人对真理的认识有错误，或经历上有一些难处，都会给弟兄姊妹们造成一些损害。加以训练，比较能养成正常健康的团队。

关怀队工中重要的手续：

一. 差派

1. 交待：教会有计划地训练，训练完成之后应当对全体会众有一交待。可能弟兄姊妹曾在祷告中支持，也选出人来接受训练，如果训练后没有交待就实行了，弟兄姊妹还蒙在鼓里，不晓得训练是否完成，什么时候进入事奉，这是不好的，所以至少要报告宣布谁开始进入事奉。
2. 责任：人名一经宣布，他们就有责任感。我们作工是自己里面的负担，是在神面前受了托付。宣布以后被显明在众人面前，知道自己的责任。
3. 可信（权威）：教会已经认可他们，就让弟兄姊妹都知道这是教会正式的关怀，是教会差遣他们，他们就有可信性与权威性。
4. 认可：教会有从神来的权柄，事奉主的人很自然就被弟兄姊妹认可和接纳。团队事奉不是一个人的事奉，需要有公开差派礼仪或文件公布，这样弟兄姊妹们比较容易正式接纳这些人。
5. 再训练之后的差遣：有一个既设的状况，就是已经有弟兄姊妹们在作看望的工作了，若是如此，可以在适当的时机给他们认可，也可以再训练之后重新差遣。这差遣不一定是出去，而是在教会里有分派礼，分派他作关怀的工作。差派千万不要太轻率，要好好经过祷告，正式报告，让弟兄姊妹注意而重视这件事情。

二. 跟进

1. 跟进的必要：事奉团队目的是要减轻少数人的负担，跟进是为了强化事奉团队。团队经过差遣，他们的工作效果如何呢？就需要跟进。如果一个负教会责任的人，能够经常关心他的同工有什么难处，有什么进步，那么同工一定会大受鼓励。

2. 反面：关系如果弄不好，就变成监督，让人觉得不被信任，不让独立事奉。一个有智慧的领袖要做的是关切而不是监督责备；是要同工发挥事奉的长处，而不是把荣耀都归给自己。
3. 计划：怎样跟进？要有规律的经常询问。询问不是管辖，而是给一个回报系统。彼此信任，藉合适的管道和时间，简要的回报给负责人。
4. 辅导：回报的过程产生责任跟关怀，并发现问题而跟进事奉。也会看见同工成长的需要而给予辅导，增进他事奉的能力。
5. 团队的扩充：另一方面，藉著同工的跟进又可以知道教会整体的情形，弟兄姊妹受到好的牧养，属灵生命长进，可以加入事奉，帮助团队的扩充。

三. 谘询

1. 领袖自律、成长：在训练过程中，参与者的角色会改变。团队的内同工在事奉过程中开始成长，慢慢独立，他会遇见一些困难而回来问团队的领袖，这时领袖应当存一种接受谘询的态度协助他。领袖因著同工的需要与成长，领袖也需要进修与成长。所以领袖需要过自律的生活，期望自己长进，成为顾问。
2. 带动团队：领袖成长必定带动整个团队长进。二者息息相关。
3. 地位互动：在谘询的过程中，地位与关系也会改变。以耶稣为榜样：
 - 3.1 我做你看。耶稣选立门徒，叫他们常与自己同在，祂做工的时候他们跟随祂。
 - 3.2 我们一起做。做工一段时间后，祂回答教导他们很多问题。
 - 3.3 你做我看。我可以给你鼓励、指正，一起学习。
 - 3.4 可以放单，你去做，回来告诉我。耶稣差遣门徒两个两个出去。被带领的人越来越独立，最后我完全做顾问。我带领出来的人已经成熟到可以去带领别人（提后 2:2），我把工作交托出去，信任他。神造人各不一样，每个人有个人事奉的特点和形态，彼得、保罗、约翰的事奉也各不相同。所以，作领袖的绝不能用个人的眼光来判断你所带出来的人。要在不同的状况里，信任神的带领和主权，也信任你带出来的人。这样的交托是我

们个人属灵生命最大的突破，即使他错，你也只能从旁指导，不能过分干涉，好让他建立适合他的事奉特性。

4. 心态改变：扩充、祝福。我们从作老师，到作同伴，到成为咨询顾问，之后为他祝福，让他的事工能够扩展，我们做更全面的照顾，跟著自己所带的人一起进步。我们越是能交托，神越能托付更大的工作。心态的扩大和工作扩大是并进的。你把工作交托给他们，他们也学著把工作交托给下一代，这就是保罗带领提摩太的原则，也是教会生生不息的原则。

第十三课

导师（一）：观念

在整个关怀事工里，导师占一个枢纽性的地位。如果导师好，也能够带领人，则整个教会的关怀事工就会做得相当有果效。

一. 保罗的教导

在提摩太后书 2 章 2 节提到四代人，有保罗，有提摩太，有一些忠心能教导别人的人，还有一些受教导的人。这种四代传递的观念，在带领教会的牧养事工上是非常重要的，这样教会才能生生不息。教会每一次增长，头一个明显需要增加的就是关怀的人。对于神儿女基本的牧养，是一个对一个，好像每一个初生的婴孩都需要母亲或保姆的照顾一样；有那么多孩子，就要有那么多母亲，所以导师就像是保姆。

二. 导师的观念制度

如果你在学校受过教育，就知道导师不光是帮助学生在学习上进步而已，也负责他全人的发展，根据学生的性向能力，教他发挥长处，培养出人才来。教会里也有导师的观念和制度，最明显的就是拉比的制度，保罗师承迦玛列，这是在法利赛人中间最严谨的教门。耶稣基督也是个拉比，门徒的观念从这里来。

三. 导师和门徒训练

门徒训练多半偏重在信徒刚信主的时候，教导

他建立基本的属灵根基，不重在带领事奉上。但从使徒行传 16 章我们看见，保罗出去作工的时候带著提摩太一起去。教会的关怀事工特别注意把人带到事奉的路上去，把人带到牧养的境界里面，“导师”偏重这观念。如果你会带人，带出来的人有用，就使教会得了大益处。所以导师的目的不仅是自己有很好以身作则的榜样，而且也因材施教，把学生带出来，使他能独立工作，尽责任，发挥功效。

四. 导师的人选

教会关怀队工的计划一定有一个发动者，通常是牧师自己或有经验的长老。这位导师是整个计划成败的非常重要的因素，可能占了一半以上的比重。导师的人选隐含着他本身的能力、经验、会带领人的能力。他像个教练，超越过圣经知识的传授，和读经祷告这些基本属灵生活，一步步地把人带上事奉的路。导师一定要在工作上有相当的心得，是个成功的探访者、辅导员，能把工作做实在了，而培养出人才来。

五. 传递

根据提摩太后书 2 章 2 节，保罗的教训藉著提摩太传递下去，保罗自己不代替提摩太作工，他是带著提摩太，给他一个实习的环境，在作工的过程中，培养人才。所以要作别人的导师，就要带著别人去作工。当然，保罗乐意带著提摩太，提摩太自己也有心追求，愿意跟随保罗做宣教工作。他看见作工的果效和榜样，会好好观摩，并且私下问保罗问题。这里有两件事：(1) 当你作导师，你就带著别人一起作工；(2) 受带领的人信任带领他的人，并来求问，比方马太福音 13 章所记耶稣和门徒之间的情形。导师最要紧的是启发学生问问题。在训练过程中，不只看作工的功效，更是看重这位跟从者的长进成熟，人才的训练是几何级数的倍增。

六. 秘诀

教会的关怀事工不是要把所有的人都看望一遍，尽了责任而已；而是藉著看望的机会，集中力量带出可训练、可带领的几个人，使他作更大更好的工作。受带领的人也有这种观念，他自然不仅仅看他的工作而已，而是看大局、看策略，他也会慢慢懂得如何选人。

第十四课 导师（二）

七. 忠心

就是对于一对一的带领方法非常认真，他相信这方法有果效，真正能使教会得益处。透过一对一的事奉，在导师和门徒的关系上，能把人训练到落实的地步，使整个生命改变。忠心能教导别人的人，不仅个性上忠实，能忠心实践关怀队工的理念。

八. 教导内容

头一件是教训，包括我们去看望的时候所需要知道的真理，比方夫妻关系、三代关系或工作态度等。我们需要不断补充，在真理上不断加强、进深。整本圣经的教训是永远讲不完的，所以需要相当长的过程。

九. 交托

怎样可以放手呢？要叫他有能力单独事奉，最好他能去带别人，这样你提升了他的事奉，你们可以彼此切磋、彼此关怀，一起帮助有需要的人。

由此可见，导师的地位是非常重要的，他不仅作工，也是继续培养人才的关键。在神的国度中，人才的建立是首要的，有多少人、多少恩赐，就可以作多大的工。盼望导师的观念能够容易进到弟兄姊妹当中，至于实行与内容，请弟兄姊妹自己切磋，精益求精，更谦卑地让圣经真理不断地在心里面，而且求主教导成为牧养的恩赐，推动全教会。

要做好教会的关怀工作，必须全体动员。探望工作做得好，就能把弟兄姊妹一起带进事奉，带进的媒介就是导师制度。要落实教会里的关怀工作，必须藉著工作本身培养人才，人一旦被主得著，自己就会尽他的职分。

一. 忠心

提摩太后书 2 章 2 节的重点放在第三代，忠心的人不仅个人品格忠心，且对于团队的理念也非常忠心，能看出师徒制带领人的确实性。在小事上忠心的人，在大事上也忠心。从导师与学员二方面配合来看，选人要眼光看得准。认识神给各人不一样的托付，找到忠心的人加以训练。

二. 交托

我们当尽心竭力为神国培养人才，一个真正受教的门徒会就他不明白的点询问导师，导师（像耶稣、保罗）就会把他应当知道的都告诉他。那么要多久才算出师呢？以事奉技巧而言，三年应当够的。我们怎么判断他是不是可以独立事奉呢？例如传福音，你先带著他去传，然后让他尝试自己传，你在他讲的过程中观察他的成熟程度。注意这成熟度不是拿他和你比，因为：(1) 他和你性格不同；(2) 他不过是在受带领阶段，只要照著他当有的长进阶段，看他传福音或辅导的时候，是不是被别人接纳尊重。要他能独立作工，必须他身上有圣灵的膏油，他的权柄被接纳，这样他的教训才能救别人也救自己；(3) 比的过程不会帮助他。尤其千万不要把自己当成唯一的模范标准，这样容易叫我们以自我为中心，成为偶像，对我们有很大损伤。所以要客观的看他成不成熟，根据他属灵生命深浅来看是不是可以放单。

放单过程：

1. 你先带著他做。
2. 等他看够了，你让他参与。
3. 让他主导。
4. 叫他单独依靠圣灵膏油的带领，你在旁边为他祷告。
5. 等他比以前进步，就可以放单，他可以向你回报。这是耶稣带领门徒的方法（太 11 章）。

三. 困难

要受带领人能独立做工是慢慢的、渐进的，过程相当长。最糟的是我们心理上不肯放人，可能是感情上舍不得，或自我中心作祟。惟有你看见把人带出来是件很快乐的事，你的心胸度量才会扩大。交托的事在中国人的个性来说也是困难的，因为年龄越大越不放心年轻人，不让年轻人犯错，年轻人就不易成熟。事实上，交棒是提高你自己的价值，你带出来的人仍然是受你帮助的，年轻人的事奉是很需要榜样的。如果你有眼光，早早以训练人为目的，人训练起来之后，你作辅导，作供应资料的泉源，你自己轻省，别人也得到最大好处。一个有经验的人是教会的宝贝，但却不应当是个第一线作战的人，而是二、三线的谘询顾问。这样，事奉上不断产生人才，这才是一个正常的教会。

四. 结论

1. 导师制度的价值

1.1 导师最重要的目的是能够生生不息，不断带出人才。当然因材施教也很重要，因为不同的人做不同的事，可能有些你带出来的人将来不做关怀的工作，而做其他的事奉。所以你也需要注意因才而用的特点，照着他的恩赐发挥不同的功用。以弗所书 4 章 11 节，哥林多前书 12、14 章，彼得前书 4 章 9-11 节，都讲到不同的恩赐，所以要因材施教，活用不同恩赐。

1.2 产生层次：保罗在提摩太后书 2 章 2 节讲的四代是时间上先后顺序的四代，这四代在教会里可以产生属灵的层次，中间的那一代做第一线的事奉，底下年轻人跟上，年长的在旁边为他们祷告并负责监督，这样教会就不会有断层。

1.3 带出团队：我们同心建立神的国，彼此扶持，彼此信任，我们不是永远站在导师的地位，而是有一天会成为属灵同伴。因为带领的过程本身就叫带领者和受带领的人，在爱里面有很深生命的彼此配搭和属灵上紧密的联合，这样的联合是牢固的，也对教会会有很大的帮助。

2. 导师制度的功效

一开始我们是为了教会的需要而作团体事奉的训练，培养出人才，但这人才不一定被自己教会所用，差传就从这里出来，教会就成为一个有差传的

异象，把人打发出去的教会。耶稣带领门徒一段时间之后，就差他们二个二个出去传福音，以后耶稣升天，就告诉他们往普天下去传福音，因为人才已经建立起来了。

导师的观念制度产生许多人才，弟兄姊妹属灵生命带稳了以后，就让他们细胞小组聚会，细胞小组训练出人才，就要一个变二个，二个增长为四个，团队就越来越兴旺，就有许多人事奉并有果效。

第十五课 陪谈员

陪谈员在聚会中，尤其是在大型的布道会中，是一个非常重要的枢纽人物。陪谈员的定位是负责把预备信主的人带到主面前，是福音聚会的收网者，个别的看见每个人属灵的需要而帮助他信主。布道会是一个最好推动整个教会关怀事奉的时机。

一. 陪谈员的重要性

像一个接生的助产士，孩子一生下来一定要有人在旁边照顾。讲员只负责传信息，他没有办法一个个去照顾那些要得救的人，需要陪谈员去帮补讲员的不足。另一方面，陪谈员已经在聚会中间当场看见讲道产生的功效，是不是有人感动、愿意决志，这都是他和讲员的信息能够默契配合的具体、有效的办法。

根据统计，一场布道会如果弟兄姊妹与福音朋友各占一半人数，这是非常好的邀请成果了。我们的经验是决志信主的人会有 6% 左右，比如以千人聚会为例，500 个福音朋友中至少会有 30 人信主，那么陪谈员的准备也许不能刚好 30 个人，应该比 30 人多，或加倍到 60 人。有时候圣灵特别作工，那么也许会有 10% 或 20% 的人信主。所以陪谈员的数目与场地大小、能接纳的福音朋友多少有关系。

1. 资历：哪些人来作陪谈员？在比较大型的或联合举办的布道会上，陪谈员个人的资料一定要比较详细，要有个人记录，甚至报名表，定规一些他必须告诉我们的个人条件、身分、经历、性别、年龄、是否结婚等资料。如果在大城市里，教育程度也有相当关系。这些个人资料越详细越好，我们才好运用智慧作各种不同成分的变化安

排。当然条件还能包括他信主的年日、有没有作过领人归主的工作等。为了顾到整个教会在布道会中划一的工作，我们可能需要很多的单张与手冊，做为大家基本使用的材料，至于各人传福音的经验，他可以灵活运用。

2. 信主年日与属灵追求：是否在教会教过主日学？对基本真理的认识是不是有相当确定的把握？有些大型教会或跨教会的陪谈员，更需要牧师、长老的推荐，这样来参加、报名的比较不会出错。而且陪谈员是别人信主之后头一个接触的人，他给人的印象很重要。一方面他能够影响这些初信的人对信仰是否更清楚；另一方面他必须给人一种可信任的、亲切的态度，所以我们要小心从事。

二. 训练方法

1. 通常大型布道会的主办者多半有些经验，所以有现成训练的材料、手冊，比如《福音的四个定律》、《与神和好》这类小册子。训练不光是讲怎样使用小册子而已，而是藉这机会告诉陪谈员得救的过程，考虑陪谈员自己是否也走过这一条路？是不是人生的价值和以前不一样？有否生活的目标？事奉的方向？是否知道怎样使用神所给智慧？并且这小册子是将来在布道会跟进时，发给那些要信主的人一起看的。
2. 用挂图或讲义，比较有系统的讲解基本真理，如：人是有罪的，人的需要，神爱我们，神的属性等等。一步步有系统的领人归主。我们也要考虑受训练的人是否能接受这些材料，所以最好有几份资料可以选择，哪一种对教会最合适，就用它来训练陪谈员。
3. 如果时间允许，还有一种训练，就是在布道会之前到人多的地方，用小册子实地去传福音，这样在布道会时，就已经有一些有经验的陪谈员。让他实际去传福音，会挑旺他内心的负担和热诚，并且如果配合得好，可以变成推动大布道会的前奏。所以陪谈员的训练也可以是一个传福音的机会，鼓励人做有效的收割者。

三. 陪谈员的准备和工作

首先，要经常为自己祷告，也为将来要带来信主的人祷告。另外，在布道会当天，在聚会中选一个有利的地方坐下，最好坐在走道边，能看见很多人反应的位子。你真正能照顾的可能就是五排左

右，有战略性的位子。当有人预备信主，你要配合他的行动，或跟上去，或陪他走出去，或帮忙收回欢迎卡、资料卡。等到讲员祷告过后，陪谈员就开始参与工作了。你可以问他问题（徒 8：30），有什么心得？当他和你有了对话，要知道他现在心里的状况如何？到了适当时机，不要等太久，你就可以带领他很清楚的接受主，个人单独面对耶稣。

你应该想办法再和他接触，更加清楚的带领他回应主的呼召，这样下一步的跟进就更容易实行了。所以总要知道，陪谈员是他信主之后头一个带领他往前走路的同伴，启发他在生命上渐渐成熟。

第十六课 探访员

如果布道会很成功，大会方面收集名单，送到我们手里；或在教会主日聚会之后，新朋友名单会经过当天招待也到我们手里。收到这些资料后的头一件事，当然就是去看望这些新加入教会的人，这时探访员的训练就非常重要了。从布道会的角度来讲，人决志后陪谈员跟上去了，成为头一个认识的人，很自然他就成为新人的第一个看望者；也鼓励他去看望，因为他和新人中间已经有点关系。

但如果来教会聚会的新朋友是有人介绍的，他和介绍人中间已经有了单线关系，我们愿意牢固这单线发展，但却不能永远只维持在单线的状况下，因为教会是团体的关系，这时教会当安排一位探访的人，专门探访新来的人。

一. 探访员的责任与目的

1. 给新人发展人际关系的机会。新人看见教会里不只一个人认识他，通常会比较容易留下来。一个人在一个团体里，需要有基本的朋友，探访员提供新人一个多认识人的机会，慢慢地把他介绍给不同的人。根据比较松散的统计，大概认识七个人以上的人，这新来的人在教会里面就比较自在舒服了。

2. 探访员应当作桥梁，使新人乐意到聚会里来。所以要提供他教会本身聚会的资料：除了主日之外，还有祷告会、团契、弟兄会等等，聚会在什么地方？什么时间？新人怎么去？……所以探

访员成为一个联络的人，传递资讯给新人，使他有办法参与教会的活动。

3. 探访员应当也有能力鉴别被探访者的属灵程度，新得救或得救好几年的？有长进追求或原地不动的？另一方面观察对方的家庭状况、夫妻儿女关系等情形，在心里衡量对方属灵的光景。至于对他的评估要不要有探望记录手册写下来，我个人认为有记录手册可以补足记忆不及之处，但资料要写得清楚详细，免得以后看不懂而影响判断，并能重复使用。但也要有相当的保密性，所以探访员不能是个说长道短的人，人格是否完整决定一个人是否合适作探访员。
4. 如果探访员了解到被探访者的生活情形，而希望对他有些属灵上的帮助，要很有智慧。首先要先晓得你能不能给他帮助？有些人能接受朋友善意的建议，也许你可以很自然的跟他谈；但有些人一建议就把朋友关系破坏了，这时你可以提请教会牧者、辅导员或专业人士来做这事。还有很多可行的办法，比如教会开个讲座，请他来听听等。帮助的方法有许多的分寸与巧妙在其中。
5. 在探访中可能会发现一些非常严重违反真理的问题，比如说动手打妻子。如果你的确看出家庭中的问题，严重到必须直接干预，就要更小心。

讲了五层，就看见探访不是一次的工作，必须是持续性的。你可以给自己定规步骤与计划，就是说藉着探访要达到什么目的？要在对方身上栽培什么？比如他会稳定来聚会，或在属灵上长进，或影响他事奉等。

二. 探访的结果

1. 他跟著你在属灵上长进，你就把他纳入成长和事奉的系统。这就回到我们最早讲的发展全教会去推动看望的结果，使全教会都参与在其中。他由外围成为内圈的核心人物；由被看望者成为去看望别人的同工。
2. 永远没有把他带上门徒训练的路，他还是被看望者。这是你的职分，你只能把时间经历、把神的爱给他，让他知道教会里有人关心他。在马太福音 25 章 35-36 节所记耶稣说的可能就指这样的弟兄姊妹，我们看望的价值和目的是做在主身上。

三. 交托责任

在看望的过程中栽培出看望的人，教会的实力就慢慢壮大，就能推动全体事奉。怎样使你的担子开始轻省、把责任交托出去呢？就是把你所看的人再聚集在一起成为聚会，或说细胞小组，让他们彼此看望、彼此照顾，让他们之间互相服事，多过于你去带领他们，这样你比较容易脱身。因为如果我们花了全部的力量，单照顾这一小群，可能我们在某一方面就有亏损。一个最好的事奉者往往是在有危急状况的时候，他能立刻赶上去，这是因为不断有人会来接他的工作，且他可以放心交出工作。

四. 探访员的注意事项

1. 注意礼貌。人和人的关系就怕熟不拘礼。要有一点分寸和距离，包括言语、穿著要合乎体统。
2. 不是去包打听，而是关心“我的弟兄”。目的动机是帮助弟兄姊妹们在属灵上成长。
3. 不要自居救主身分，要知道你不能解决人所有的问题，必须他自己心里愿意，才能给他提供资料解决难处，这样的看望才能产生长远的果效。

希望弟兄姊妹能认真面对探访员的事奉，可以在神面前得著悦纳。

第十七课

联络员

探访员和联络员的分别在于一动一静。探访的人在外面与人直接接触，面对面谈话；而联络员是坐在里面接受资料，再分送出去，像一个作战指挥中心。

一. 职责

在探访之前有很多资料要互相供应，联络员的职责是能够很快把各方面的资料集中，并有效地分送出去，找合适的人，在对的时候，做对的事情。以弗所书说“联络的筋、供应的节”，筋节彼此联络、相助，就叫身体长进，大得益处。

二. 目的

联络的目的就是要使基督的身体（整个教会）在彼此生命的交流中得到最大的益处。所以联络员不光是在偶发的事情上非常重要，更要有平常的计划，推动整个教会的作业系统，他在策划、跟进上都有举足轻重的地位。如果教会人数不多，可能牧者就成为联络中心；大型的教会，联络的责任可以由有恩赐的人来承担。很多教会有分区聚会或分年龄层聚会的制度，这是个网状结构使教会的工作能顺利进行。所以联络员的个性、身分、属灵背景、人际关系的技巧、能够听话的能力，都非常重要。

三. 人选

1. 头一个最要紧的就是他与人自然相处的亲和力。这个人如果总是笑嘻嘻的，总是不慌不忙的，能够听别人说话的，都是有亲和力的表现。亲和力本身就是一个接纳的基本条件。联络员要消息来往清楚畅快，成为消息转递中心，不能被动打听，要别人乐意来告诉你，亲和力是一个成功的要素。
2. 收集、发送消息的能力与效率。效率表现在他能够第一时间就把消息发送到对的人手里。有二种情形：(1) 消息转送而已，需要时间快，这是联络员的特征；(2) 有个联络网，他打电话给两个人，这两个人每人再负责打两个电话出去，表格是事先排好的，是个辐射状的结构。

3. 态度与判断力

- 3.1 在紧急的情况下，他能判断消息的重要性，是要立刻把资料送出去？或是等收集更完整才做决定？要能分辨事情的轻重缓急。
- 3.2 在平常策略性的事上，他必须有计划。比方每个主日都有新来的人，看望工作的安排有很多细节问题，需要有随机应变的能力。他有没有充分的资源可供使用？看望的对象与看望的人如何配合？这机动性更是他组织能力的部分，也需要弟兄姊妹合作。有些时候实在有困难，就需要导师或教牧辅导和他商量，作他的后盾。

四. 与管理的关系

联络员的工作包括整个教会的治理。他在联络的过程中，慢慢培养成一个管理的人才。管理人才的理念在今天的教会中是非常重要的，因为教会是个整体性的团体，特别注意肢体之间的关系与合作。管理的观念不是指从上到下君权集中的情形，而是多交通、运用群众的参与。因此联络员要在联络的工作中提升自己事奉的能力，成为一个管理员，使整个教会往制度、管理的方向走。适当且灵活的管理制度，可以运用众人的力量，使教会得著发展。

五. 属灵层面

一个在教会里做管理的人，可以慢慢地变成成长老的身分，因为长老主要的工作就是管理，所以要有相当的属灵身量。

1. 联络员最大的忌讳就是口舌不谨慎。在教会中造成最大伤害的就是口舌不慎。他讲话准不准确？会不会加油添醋？传递是非？一口两舌？造出很多的误会。
2. 他要能经得起别人的批评而不抱怨、不放弃。
3. 在有人有问题對著他来的时候，他能够非常细心地说明自己讲的话是什么意思。所以要有很清楚的表达能力。哪些话能讲？哪些话不能讲？会不会有副作用？造成难处？都是根据他里面属灵的判断。这个成熟的态度使他的工作能够越来越进步。

六. 结论

教会里可能不只一个联络员，可能他还有几个副手，或有几层联络网。但要使联络工作做得好，

必须找一个人“能够”来做这件事。这“能够”不是能力问题，而是他有没有空？有点像找个人“随传随到”，他需要把自己的时间重新分配，把教会的事情当作首要，全心全意投入。所以同样说到一个原则：那些愿意给主用的人，就把自己空出来，主可以随时呼召他、用他。

第十八课 联络网

教会里面有各种不同关系的联络网，有联络的事工把弟兄姊妹联络在一起。这个网的结构、组织、观念，也成为教会赖以成长、复兴或软弱的非常重要的因素。

一. 天然的网

教会里有一个自然形成的网，我们信主以后都成为一家人，成为一个生活、观念上的共同体，像基督身体上的部分肢体，所以我们是连在一起的。但这里所说自然形成的网，不光是讲在属灵生命里的联合，而是说看得见的弟兄姊妹之间的关系。当人被带进教会的时候，已经有一个关系在那里。像宋尚节博士的布道会，有那么多人来听，他可能一个也不认识，但这些人之所以会去参加，是因为有朋友或亲戚带去的，就好像约翰福音第1章所记载，当主耶稣呼召门徒时，安德烈找到彼得，把他带去耶稣那里；雅各和约翰也是一对兄弟；教会里已经有一个自然的关系网。当然这也有例外，如使徒行传第8章中，腓力传福音给埃提阿伯太监。但大部分是一个带一个，这就是网的观念。再例如使徒行传第10章，哥尼流邀请亲属密友来听彼得的讲述。所以网状的结构就是人际关系的延伸、发展，彼此关心、彼此相爱的具体表现。

二. 网的坚固（第二层）

光有自然的关系是不够的，网需要强化。自然的关系如果培养建立得好，如中国人说“亲上加亲”，把天然的关系再加上属灵层面的发展。这一层的网如果疏于照顾，也会弱化的。比如某人虽信了主，但如果常常不聚会，跟弟兄姊妹没有经常来往，久而久之，这网的关系就疏远淡化了。还有，

网如果“破坏”就更加可惜了。虽是主里的弟兄姊妹，如果彼此伤害，互不信任，网就破损，就不会成为一个有效的工具使人容易进到教会里来，这需要提防。蜘蛛的网是辐射状的，中间一定要有圆形形状的联络，这是我们要加强的第二层的工作。

三. 里面生命的关系（第三层）

弟兄姊妹中间有亲密的关系，可能藉著一起读经祷告、主日学或查经班，或几个家庭一起分享、团契，这团契的观念就是分享。圣经里最初用团契这字是讲到钱财上的交换与共通，那么既然肯在财物上彼此帮助，他们的心就是完全打开的，就产生了团契。耶路撒冷教会遭遇饥荒，外邦教会筹集款项托保罗和巴拿巴带到耶路撒冷，这就是团契分享的实例。今天的教会在讲到这层关系的时候，往往变成很多“事工”，人到聚会里面，只是大家来做事情，却不是去发展网状的关系。网的观念应是透过外面在一起的机会来彼此交通，发展彼此信任、一起合作的生命上的联络，这才是真正的网，不然只是一个工作、一个组织而已。我们不反对组织，但组织不是网，如果我们只去发展组织，到后来人与人中间的关系就越来越疏远了。

四. 爱网重重

联络网的形成是透过一层一层的认识、加强，最后达到灵里面彼此的认识和交通。可是如果缺少人与人中间关心，那么虽然组织方法、名单都在眼前，也不会发动这个网的工作。有了联络网而不能发挥功用的基本原因，就是缺少爱。所以“爱网重重”，教会里应当是层层网，在爱里彼此联络、彼此建立。

五. 发展团契

我们需要有意有心去推动与发展网的工作，一个最自然的发展很可能是按年龄层。年轻人喜欢在一起，自然就有聚会的机会。弟兄姊妹在一起或分开聚会？男女不拘等也会造成难处，所以需要辅导关心与帮助。如果按年龄不按婚姻状态分，那么有家的人也可以照顾单身的弟兄姊妹。可能我们也会有夫妻团契的需要，尤其有些年轻的夫妻，有了孩子，这些家庭中间可以彼此互援，对教育儿女的事情可以交换意见，有实际上的帮助。这样的网也

第十九课

初次赴会者的跟进工作

初次赴会者的跟进工作，也就是新朋友第一次来教会之后，我们怎么跟进、帮助他，使他能进入教会的联络网，受到最好的照顾。

可以引进新朋友，甚至带到教会里来。教会里可能有很多不同形态的团契。今天人对团契有二种看法：一是需要团契，因为对生活上有实际的帮助；第二是说团契并不属灵，没有什么好处。其实团契的可爱和吸引人，应当是在它的弹性与多元化，有相当的活动性，藉著在一起团契、服事的机会，让神的儿女达到爱网重重的目的。

六. 结论

你有各个不同的团契，怎么互相联络呢？小团体存在的坏处就是怕各自为政，所以联络是一个整体的计划，在网状系统里，必须有一个指挥、一个枢纽，就是联络员。其实在每一个小团体里也各有联络员，负责把教会整体的关系发展下去；也同样把各小团体里弟兄姊妹们的光景，反应给教会里的联络员，让他可以把不同的资料分送到不同需要的地方。前面我们特别提到联络员需要有相当属灵的知识与操守，也要非常机警、敏锐地知道弟兄姊妹的需要，那么这网状结构再有联络员，就可以发挥大的功用，使所有的人都得著照顾，教会就能够在爱里真正彼此接纳、彼此帮助。这是教会关怀事工所要发展的目标。

一. 人第一次进入教会

他可能是在一个大型布道会里开始跟教会接触，也可能是在某一个主日聚会里有福音布道工作而来的，甚至在平常信徒的聚会里也有听福音的人来。总之，他来教会了，他应当怎样才会受到我们的注意，得著我们的精力、时间去帮助他进入教会？我们需要采取主动，因为如果他来了一次而被冷落，好像是外人，这感觉就影响他以后不愿意再来教会。

1. 留名：有些教会有留名的制度，招待员把名字、地址写下来。但因为并没有很好的计划，结果所留下的资讯并没有发生功用。我们知道人的心理作用，如果二个礼拜过去，没有人来看他，他就觉得没有人关心，就流失了。从经验来判断，越快把人联络上，越容易叫他觉得亲切。有些时候教会不是没有计划，而是没有足够的配搭与后援，因此计划失败。
2. 记录：我们也计划了，也推动了，但很可能去看望之后没有记录，或记录不全而失去线索。另一个极端是一大堆记录，根本无法查考，有记录也不一定能发挥作用。所以跟进工作需要适当的记录。

二. 跟进计划

怎么使新人不失落？最终的目的就是把他放进网状的结构系统，使很多人可以重复交错的照顾他，使他觉得在爱网里面很享受，被欢迎、被接纳，成为教会的一分子。

1. 人的关系

越快有人去看望，越使他觉温暖。到什么程度呢？到一个“关键次数”，他就真正觉得被接纳了。根据统计，如果在二个月之内，他能找到七个人跟他有个别关系、有认同感的，他就能认同这个

教会。因为一个人真正有七、八个人包围住他，就叫他觉得爱网重重，左右碰到的都是这么关心他的人，神的爱经过弟兄姊妹们就流到他身上。

那么这七个人哪里来呢？这需要我们去发展。新人来到教会，有第一个人带他来；如果在布道会的情形下，陪谈员可能变成下一个认识的人。当有人进入教会时，把他的名字留下来，并有人跟他谈话，这是最基本的事。那么这个陪谈员下一步就该去看望他，这一步其实是探望员的工作。如果自己时间凑不上，那么一定要请别人去看望，教会应当有一资源库，这些人是可以机动性地去看访的人，那么就有三个认识的人了。如果他是有家庭、有孩子的，正好找机会让教会里合适的家庭去发展第四、五、六个人的关系，再找第七个人，可能是教会里有服事的弟兄姊妹、小组团契的负责人或主日学的老师等。这样在短短的二、三个礼拜之间，他已经认识了七个人了，下次再到教会，大家都热切跟他打招呼，他对整个教会感觉就不同了。保罗在罗马书 14 到 16 章里三次讲到接纳，他是主所接纳的人，也是我们所接纳的人，你不用教导教会是神儿女的家，他已经觉得教会是他的家了。

2. 再讲记录的问题

要很小心讲这件事，因为不明白的人认为记录是身家调查，那不如不做。记录有两种：(1) 个人自己的记录，跟人认识留下他的姓名、电话、地址；(2) 教会正式的记录。个人的记录总是比较详尽，至于该有多少资料交由教会资料库存档？应当是一些最基本的，免得人误会。记录的保存可能教会采取集中管理的方式，就是档案一份也不缺失，但却缺少机动性，没有办法活用。所以可以按姓名、年龄、男女等再分类组织，这样记录就可以用本子、用活页纸做记录，现在很多人利用电脑来管理。储存资料是为了要再继续运用。

三. 放到网状里面

如果我们非常尊重地介绍一个人，这个人就会觉得他被尊重。我们认识一个人到一定程度之后，要带他进入团契或主日学，让他在小组里面能有各方面的资源，能得到最好的照顾，这是“网”的意思。所以有一个技巧：一个新到团契来的人，应该有人起来给他介绍，可以是对他最认识的看望员或

联络员，或拿到他资料的任何第三者，给他特别的机会，让他被介绍、被尊重，也使别人更认识他，这也是资料有效的运用。

今天探访员手里有份资料，他是移交给团契或集中在教会管理？有些教会是同一份资料，教会里也有，团契里也有。这些做法都各有利弊。所以资料的运用，人跟记录一起放在网上就刚刚好。人第一次进到教会后，我们必须有计划地让六、七个人认识他，使他觉得自然安适；在几次的探访跟进之后，自然了解他的需要、特性，最后把这份资料拿来使用，把他放在一个关怀系统里面，这个网就真正在他身上发生爱的功用。

第二十课 信徒个别生命的跟进

上一课讲到初次赴会者的造就和跟进，有二个观念：(1) 把人带好，因此讲人的跟进；(2) 需要有一个联系，使被带进来的人有归属感，因此要讲整个聚会的发展。前者讲个人，后者讲计划。

一. 建立人

生命的跟进主要为建立人，最终使人得著属灵的益处。我们需要计划，让他一来就觉得被欢迎、被接纳。罗马书 14 章 1-4 节和 15 章 7-9 节讲到要接纳不一样的人。基督所接纳的人，我们也要接纳。可是接纳并不是终点，还要帮助他属灵生命的改变。

罗马书 14 章说到，刚信主的弟兄姊妹或许有些不明白或违反真理的事情，好比不良嗜好，或被罪捆绑等，我们希望他能明白真理，自动自发从里面看见自己的错误而有所改变。所以接纳只是一个必要的过程，之后还要经过许多教导。

属灵生命并不是自己摸索出来的，教导之后还要自己花工夫学习、训练、培养成一种习惯。很多教会都有一些初信造就的课程，训练初信的人。在新信主的人身上下一点功夫，根基打好了，以下的路就走得很远、很长。

二. 教导

1. 受洗

信主之后应当受洗。受洗的过程本身是证明神在我们身上的恩典，受洗有其属灵的意义，不是仅仅外面的行动与仪式。罗马书第 6 章告诉我们，要受洗归入祂的死。受洗象征我们愿意跟祂联合，宣告我们愿意支取耶稣基督为我们钉十字架的功效。一个人愿意信主的时候，他也愿意受洗，所以要让初信的人明白受洗是必要的事。那些说自己是基督徒却不肯受洗的人，他们的问题往往不是受洗本身，而是对自己的得救没有把握，对主的信心不够，他不能、也不敢受洗。如果一个人真正像罗马书第 10 章所说“心里相信，口里承认，就必得救”的话，让他受洗不是困难的事。受洗之后的果效，就是从前的事都了结了，开始跟世界有了分别，不能再跟从前的朋友同流合污，这些都证明生命的真实性。

2. 奉献

奉献包括二方面：身体的献上（罗 6、12 章）和金钱上的奉献。当我们肯把金钱奉献出来的时候，表示我们已经开始分别为圣了，这才有资格把从世界得的报酬归给神。我们讲的奉献，更重要的是生命的分别，知道自己是属神的人，是来事奉神的。从罗马书第 6 到 12 章有相当长的教导过程，变成生活上基本的价值观念。所以受洗之后起来，就可以宣告我已经从世界分别出来，是一个属神的人、一个事奉神的人。

3. 参加聚会、进入交通

受洗的时候已经归入基督的身体，加入了教会。有二方面的看法：

- a. 我无论到哪里，都在主的教会里面。无论到哪里，总要想找一个教会，和弟兄姊妹们聚集敬拜。在真理上，我们明白自己是基督的肢体，但是若没有正常聚会、彼此交通扶持，那么这基督徒的生命就会有很大的亏损、软弱，不能正常生活事奉，所以无论到哪里，都要找一个教会。
- b. 不是找个十全十美的教会。一般人对头一个受洗的教会通常有很大的怀念与感情上的依靠，因此不习惯别的教会，心理上的障碍造成他不能好好持续聚会。其实每个教会都不大一样，教会本身因为人不完全，对主的认识也不完全，因此我们盼望弟兄姊妹无论到哪里，总要找到一个经常聚

会的地方，叫我们和神儿女有生命上的关联，使我们长进。

4. 读经祷告

在教会里一起敬拜赞美，一起擘饼，这些外面大家一起做的事，并不代表里面个人与神的关系。一个初信者聚会回家之后，个人有没有读经祷告？有没有守晨更？默想神的话？这是事奉的根基、属灵的基础，要去跟进。

5. 蒙光照、受对付

认罪的经历是必要的。不仅仅在初信作决志祷告的时候，我们承认自己是个罪人，当我们真正面对面遇见主，神的灵在我们心里作工，我们受了责备，不是抗拒，而是顺服，要有认罪的经历，就看到神的恩典、赦免临到你身上。认罪表明我们跟主有交通、跟神的关系是和好的，因为神光照了我们。我们需要鼓起勇气，虽然多次犯罪，神还多次赦免。若是我们闭口不认罪，诗篇 32 篇说，我们会里面骨头枯干。一个人有读经祷告的时候，就会有认罪的机会，我们顺从神，接受光照。认罪的经历就带给我们生命与长进。

三. 难处

如果他是非常内向封闭的人，你很不容易叫他说出里面的事情；即使是外向的人，也常常不会谈到个人内心的变化。通常我们只看表面，一个人固定参加聚会了，我们就假设他跟神的关系没有问题。所以我们需要特别注意看，当他软弱的时候要帮助他，使他刚强起来。

四. 作见证

我们怎样知道他属灵光景是不是正常呢？就看看他能不能很自然地与人作见证。因为作见证是发自内心的，他会甘心乐意在聚会里或个人接触的时候，分享他所遇见的事。什么叫见证呢？就是见证主的信实在我身上，主如何光照我，对我是如何恩典慈爱，但也管教我等等，见证主的作为。见证时我们需要知道，在什么特别的点上，你能够知道这是主的作为，能够看见神的手亲自在那里拦阻。这些点如果讲得清楚，听的人觉得言之有物，这个见证才能被人接受。

第廿一课

信徒生命的跟进——进入事奉

一. 作见证

见证是他开始摸到“我所信的耶稣跟我的生活是有关系的，所以我经历一些事情，清楚知道是在里面的带领”。带领信徒生命长进的最终目的是要他能事奉主，发挥基督徒的功用。假如我们要带他事奉，需要教导他怎样能够有力地作见证。个人生活上的见证可能不需要说明，人人可以亲眼目睹；但是若他要藉著说明见证来帮助别人，就需要学习怎么说话，把见证经历加以处理。我建议你把你的见证写下来，头一次写 10 分钟；过几天再拿来删减成一分钟，如果今天别人只有 1 分钟听你说话，你怎样把见证精简扼要讲得精彩？之后你再操练讲 30 分钟，操练长短由心，见证就好运用。为什么教导这样作见证呢？因为作见证、传福音是圣徒头一个最基本的事奉。

二. 事奉

看个人的恩赐和用处，在教会里被安排事奉。很多时候这点可能令教会发生困难，因为在安排上有时不按个人属灵生命的担当和能力。有些人可能是口才很好，生命不怎么样，就使他觉得怀才不遇；又有些人觉得教会太严格，弟兄有很好的恩赐也不用。过窄或过宽，常常造成难处。所以什么时候带他切入事奉，需要相当斟酌考虑，慢慢安排纳入事奉，工作可以多、可以少，可以开口、也可以是背后文书、联络的事奉。

三. 难处

进入事奉，必会和人发生牵扯，但可能我们明白会有难处，难处临到自己身上却受不住。其实人际关系真正的问题是，我们肯不肯接受损失？在十字架的恩典下，我们懂得不与人争，而且顺服主，愿意接受神为我设定的路。遇到难处，我们可能会有很多抱怨、挣扎，但慢慢就明白这是主所量给我的，而愿意背起十字架来跟随主。初期跟随主的时候，我们顺著神的旨意行，神给我们开平坦的路，等到他顺服神旨意的心胜过对自己舒适的满足之后，难处也就挪开了。有人以为凡是我不开心的，

或是我特别受苦的，一定是神的旨意，这是错误的想法，遵行神旨意也有很喜乐的时候。我们不完全，需要十字架来改造；但当我们明白神旨意之后，我们就知道自己的生命已经长进了。

四. 爱弟兄

经过了难处，寻求神的旨意之后，还要爱弟兄，还要彼此相爱。一个人没有事奉，不担什么责任，不会有太多难处；但进入事奉之后，所遇见的尽是人的问题，看弟兄都不顺眼，这时千万不要以为弟兄就是我的难处，这样你非但不会爱弟兄，反而产生厌恶。这里的难处是指神要我直接面对，经历那在我个人生命里突显的问题，也许个性很强、容易与人起冲突，我要能够越过天然生命的软弱，再次在属灵生命的层面来爱弟兄。这是需要教导学习的。教会的合一与和睦，关键常常就在人与人之间的关系。我们是不是能尊重别人的恩赐、想法、权柄，这是比较深入考验神儿女的属灵成长。当教会里很多人能胜过自己肉体软弱，还能彼此相爱，这教会是合一的。以弗所书第 4 章讲教会一方面各尽其职，一方面在爱中建立自己，教会成熟合一，见证有力，使人得益处。

五. 人际关系的扩大

人际关系从家庭开始。基督徒的夫妻关系、儿女、三代关系当如何？家庭制度是从夫妻关系发展出来的。例如创世记 2 章 24 节记载的第一个婚姻，是先有夫妻，才有儿女，神把夫妻作为基本结构单位，所以夫妻关系会影响整个家庭。因此在一个新家庭成立的时候，如果不给它一个生存的空间，它可能会有很大的问题。保罗在以弗所书第 5 章引用创世记 2 章 24 节的话，这话不是为亚当、夏娃说的，而是为以后我们这些人说的。今天家庭的责任不是给对方为难，而是我们自己先学好以后，能够帮助别人。有很多基督徒在教会听了道，但在家里没有应用，给配偶造成很大困惑。假如我们能在家庭里真正学习，让神的恩典来维持夫妻二人的关系，这就是个非常美的见证。

六. 与众人的关系

彼得说，不仅爱弟兄，还要爱众人。保罗也提到主人和仆人的关系，我们可以推广到今天的工作

关系、职业场合。一个人敬业、守法是非常重要的，还要尊重上司与下属。真正的老板是在有难处的时候能承担责任，下属就心悦诚服。圣经里对有权柄的人有很大的要求（太 20：26—27）。以服事的态度来进入事业，有良好的道德操守，就会蒙神祝福，来祝福帮助别人。

第廿二课 牧养小组

前二课我们看见要栽培信徒到什么地步，但怎么栽培呢？是不是每次靠教导、讲台或研读圣经课程呢？都不一定。也可能是在聚会中自然成长的结果。保罗在使徒行传 20 章 20 节提到在家里的教导，也可以变成训练义工非常有用、可行的办法。

得救的人进到教会里来，属灵生命成长以后就成为事奉的力量。他有根基、能学习，又肯背负十字架，就能生命改变而蒙受更大的祝福；一方面教会扩大事奉的力量，一方面真正得益处的是事奉的人，他们属灵生命更加成熟老练。前面讲的网状结构主要让每个人都有参与感，能够进到他的小组、团契、主日学里。从大规模聚会化整为零，小团体里就可能有一些共同点，就显出那个小组或团契的特色。例如弟兄团契、年长团契等，有特质就能吸引在这方面有需要的人来聚会。无论是哪一种团契、小组，人越少越有特质，可能他们有需要彼此帮助的地方，聚集起来就自然形成一个小组。这样的带领也比较活泼、自然、省力。

一. 细胞小组

为什么叫细胞小组？因为不可能比这更小了，以八个人最理想。无论人多少，因自然形成，怎么聚集方便就怎么聚。聚在一起做什么呢？可能有分享，个人发生的事提出来彼此勉励、安慰，或教训、效法；有问题、困难彼此代祷。如果吸引了外人到你小组来，就成了另一种服事的机会。小组的特质是加入的人不需要有太多的适应。可能成员中比较属灵的人懂得用查经的方式来看属灵的问题，或有经验的人找到类似的书籍一起读，小组的特色慢慢就固定了；好处是已经来的人会很热心忠实的参加，坏处在于不是这样的人就不会来。人太多，可

能没有人说话，二、三个人可能话题不多；七、八个人是最热闹的，谈话气氛最热烈，不需要太多筹划，参加的人都能非常开心喜乐，有参与感，彼此的感情就越深厚，小组就越有力量、越有吸引力。

二. 团契

人数到了一定程度，超过十几个，就有压力了。我们需要有比较固定、有组织、经过设想的节目，比方唱诗、短讲、作见证等事先安排的计划，这一来就需要分工。团契里规划主席、副主席、财务开支、节目策划等，组织越来越严谨，好处是大家有责任感，会聚在一起；坏处是事前准备要花很多工夫，却也有计划中不能预料的事而产生问题。

团契和小组性质不同，有些人不喜欢说话，他就愿意参加团契，所以小组、团契适合不同的人。团契比较不受个人影响，比较有稳定性，小组很容易受成员中一、二个特别强的人影响。

初信的人在小组、团契中自然参与，可能就会有一些责任，就能自然地显出恩赐，等到教会有需要的时候，就想到请他参与事奉，所以团契是进入教会事奉一个自然的阶段与步骤。或许在团契里发现有些人特别会做主人，又有些人特别会联络人，这些慢慢就变成他的恩赐，所以团契也是培养恩赐的地方。

三. 主日学

再大一点的聚会可能就是主日学班，特别教导的课程或讲座。主日学的目的是使人按部就班了解圣经的真理，这更加需要统筹计划，比如几年之内带弟兄姊妹完成哪些课程？有特定选材、特定时间、讲员，把属灵真理传递出去。

主日学要做得好、有效，有以下注意事项：

1. 师资：要有合格的教员来讲课。
2. 教材：选择实用、配合当地教会所需的材料。
3. 招生：推动主日学的重要性，并有几次报名的手续。
4. 可能需要一个监管的人。教师忙著教导的工作，出席人数、缺席补课、选哪门课、毕业后下一步做什么等，都需要有人管理，有些教会有专门设计主日学的负责人。

主日学跟团契已经行之有年，且有相当成效，与小组的情形各有利弊。如果运用得当，每一个都很好。

四. 个别辅导

通常需要个别辅导的都是有难处的人。私下谈，或一对一、或一对二、或轮流谈，务必在让人觉得自然、能被接纳、不受打扰的环境里，把心里的事情说出来。如果遇见相当难的问题，就需要由受过专业训练的辅导员来负责。当人的难处解决之后，他就会愿意留在教会里好好事奉。当然保密很重要，不能把辅导的事情出去乱说。有些非常亲密的个案，在辅导过后，会有很微妙的情绪上的情结，辅导的人心理上要有准备。

五. 结论

这几种不同的聚会方法总有一个能让新来的人，甚至全教会都参与其中，使他属灵生命不断成长。这些聚会都是一个工具而已，最要紧的是神儿女的生命发展。这些工具可以吸引更多人到主面前，也可能变成传福音的团体的力量。

第廿三课 细胞小组

从教会动员、牧养来看，细胞小组是个非常有效的工具。因为聚会形态比较小，更容易关心照顾到弟兄姊妹的需要；一方面教导，一方面牧养，无论是个人或是生活里的事，都很自然的带领神的儿女。所以在整个教会的关怀事工中间，小组占一个非常重要的地位，因此我们特别再详细说一说。

一. 什么叫“细胞小组”？

用“细胞”两个字，表示它非常的小，标准大概是八个人左右，并且小组在成长过程中，成员增加到一个地步，就会变成二个小组。

1. 细胞小组的头一个好处，就是聚会比较有机动性，较容易控制。
2. 聚会的场地容易解决，能容纳八至十二个人的地方已经足够了。
3. 有个小组长来负责。当然要在属灵生命上比较稳定成熟的，可能是教会分派他来牧养建立细胞小

组的，他就在他家里开始第一个小组。可能一起读经、代祷或者讨论，工作有不同的分配，至少有三四种职分：(1) 联络员，(2) 带领查经的人，(3) 关心弟兄姊妹、收集代祷资料的人，(4) 有经验帮忙解决难处、较老练的基督徒。

4. 八个人聚会可能至少需要三到四个人事奉，所以小组聚会刚开始的性质是：
 - 4.1 栽培：弟兄姊妹们在教会里不易得到个别关心，在小组里可以针对他的需要解决问题。
 - 4.2 稳定以后，慢慢进到训练的形态。因为有工作的分配，需要同心担当，同得美好的果效，同时也成了训练人的机会，这样小组本身就培养了人才，这是小组一个非常重要的功能。在小小圈子里，有人做错事、讲错话，大家都很容易看见，也会原谅他，这当中的关系是很亲切的。
 - 4.3 小组还有福音性的功能：小组容易吸引人，因为聚会小，人不多，很容易和人发生亲近来往的关系。七八个人一介绍之后，大家都很亲了，这关系是传福音的好机会。再加上一个专门负责传福音的人，专门去寻找外面来的人，小组就变成一个有效得人的工具。

二. 成长与倍增

1. 小组真正的价值在于它能增殖

一个小组若超过十二个人而拒绝人来，就失去细胞小组最初的功能了。所以要化整为零，一个变两个。但在分裂之前要先策划好，我自己做的工作，要帶著组员一起参与。例如，联络员在联络的工作上，带个人请他试试看；带查经的时候，注意某弟兄读经有窍，把他带到学习里面。这样在小组还没有到达饱和的状况之下，就已经训练了人才，到了时机成熟了，一组分成二组，每组只有六个人，又有成长的空间可以继续邀请人来参加聚会。如此这般一个变二个、三个变四个，教会多数的人都受到牧养关怀与照顾了。

2. 增殖的难处

- 2.1 在感情上不肯割舍。我们在一起好开心、好喜乐，怎么下个礼拜开始见不著面了，这个感觉非常难过。其实这是一个操练，神的儿女成长之后要放单去事奉。神让弟兄相爱，但如果为了教会的好处，为了积极的目的，大家可以分头去事奉。思想上先预备好了，分开就比较不会那么痛苦。

第廿四课

总复习

2.2 另一个难处是聚会的地方。二组人同时聚会，就要在二个家庭里面，可以事奉的家庭慢慢都担上责任。有些居住的条件蛮紧张的，就有压力了。地方的问题要事先考虑。在家里聚会是要付相当大的代价，要他自己情愿把家庭开放才行。这是小组增长一个客观条件的限制。

三. 限制与超越性——领导者

小组的增长证明我们工作做得好。我们会相当喜乐，这也帮助我们割舍那情感上的留恋。你说小组成长的观念非常好，能不能一而二、二而四、四而八，一路的分下去呢？这要看我们分得多快？看人才的培养是不是可以与人数的增加同步？因为人才的建立要花一点时间。据我自己的经验，一个人从初信、到装备好起来事奉，差不多是三年。三年仅仅是说他有一些能力来帮助别人，可以试试看，并不表示他事奉的恩赐都显明了，或能力都成熟了。如果你匆匆忙忙进入事奉，可能一遇见难处就退后了。因此细胞小组的成长，不能超过组员灵里生命的成长。

另外，细胞小组会不会各自为政到一个程度，跟教会脱离关系？有可能。怎么补救呢？就在于一个有远见的、超越性的领导者。他的心要大到不被对他不那么忠心的事所绊倒，但也要非常有耐性去跟带领小组的人经常接触。例如：当我的小组变成二个的时候，我的导师关心这二个小组，我也关心从我出去的小组，所以有二个人关心他。那么他再分成二个的时候，我又去关心这二个新的细胞；并且这二个细胞到下一阶段再分的时候，我又去关心。这样每一个主要联系的人就有二到四代的小组需要照顾。藉著人和人中间权柄、托付、忠心、回报的系统，使教会所有的小组都连在一起。

一开始我们讲到教会牧养的困难，因为常常是少数人的事情，担子很重。所以希望能够用教会弟兄姊妹本身作为资源，全体发动做关怀工作。我们受到别人的好处，领受了主的恩惠，要照样做在别人身上；也就是说我们一方面受牧养，一方面去牧养别人。我们肯这样做，最要紧的原因是我们被神的爱摸著，因此我们要常常不断地求主把爱给我们。在牧养工作中会疲倦软弱，只有主的爱再一次充满我们，使我们下垂的手、发酸的腿再挺起来，继续奔走前面的道路。我们要常常求主加添能力，量著个人的力量，做我们所能做的事。

团队事奉最要紧的，是我们能栽培别人，各人的难处互相弥补，分担彼此的重担。团队牧养需要人人有责，但又不是随便参与，而是要受过训练的。我们要常常教导神儿女们圣经里牧养的榜样，在训练班、讲台、主日学反复不断地教导，用不同方式灌输正确的观念，让弟兄姊妹知道牧养是人人可以关心的，也是不断在教会里进行的。当关怀的理念沟通以后，教会推动关怀工作就容易多了。

教会的牧养实质上可能是从一两个人开始的。可能刚开始不是整个教会动员，你只带领三五个人。你做导师辅导别人，或已经有人接受导师的责任，你可以跟他一起做，这看各人属灵生命彼此的配合。等导师的制度与观念确立以后，他们属灵的根基稳定了，开始进入事奉，慢慢独立，你就开始有同伴可以推动了。可能你去带几个人开始细胞小组聚会，已经训练好的同伴也可以同时发动细胞小组，就慢慢聚起来，这时就有实际工作的分配和操练，让理论变成实际，这样的在职训练是最好的训练方式。其实，带人的观念与小组是分不开的。门徒训练基本上也是小组，但跟细胞小组不同，比方一期只能训练三个门徒，在门徒训练结束的时候，就是推动细胞小组的最好时间。如果你带的三个门徒正好各自有特长，一个善于联络，一个读经有窍……那么你们正好开始细胞小组。如果恩赐都一样，也许你再做一期门徒训练，重新组合，带出二个细胞小组来。

不管你怎样开始细胞小组，慢慢稳定下来之后，你可以开始做栽培工作了。在提摩太后书2章2节所说，那能教导别人的人是第三代，受教导的人是第四代，这四代栽培的观念与循环是继续下去的。提摩太把传承的观念交托给第三代的人，第三代的人也要作保罗的工作，也要推动四代，那么这观念就不断培养下去，这也是教会成长一个非常重要的理念。我们不断地在理念上告诉别人继续往前走，在实行上要不断地放手，让他可以发挥，照他最合适、最有效的办法来带领人。我们不断交通、不断鼓励，小组不断倍增，弟兄姊妹们就越受到好的照顾，以致全教会都在生生不息的牧养的循环中间。

我们要强调，小组的机制都还是一种外面的条件，把它组织起来而已。带领的人不是只教方法，而是在带领生命的同时，也把方法传递下来。反过来说，如果小组只是聚得很好，各人恩赐都能发挥，但大家言不及义，没有生命的建造与根基，那就没有意义。小组的关怀是为要成全圣徒、各尽其职，要神的儿女在生命上面有最基本的建立，能够跟随耶稣，能够爱神。关怀工作绝对不能取代整个教会在属灵上的追求和方向，不能代替教导他怎么读经祷告。

不要看见很多人有需要就立刻扑上去救火。总要想怎样在教会里藉著少数人的推动来开始牧养工作。不要著急进入事奉，但一定要开始。你要先在神面前祷告，承认自己的和的软弱。知道神什么人都可以用，求主用我，照神的计划和旨意行。你也要为弟兄姊妹祷告，求神在他们身上做工；也开始注意到有哪些人是可以和你同工的，你们一起交通，一起进入事奉。不要冒冒失失，不要单独去做，也不要越过受托的弟兄去做。团队的事奉的确有难处，叫我们能看重个人在神面前生命的改变，这才是真正永恒的价值。

一起做计划，一起设立时间表。计划一定包括时间表，才能看见他是否按照时间有所成长。没有时间表就不知道前后次序，也不知道什么时候来衡量工作做好了没有，是否开始下一步。按计划表一步步成就，有必要时调整时间表。然后可以推动细

胞小组的工作，把牧养落实到那些肯付代价、肯带领人，真正关心神儿女属灵生命成长的人，成为整个团队事奉的动力。绝不可掉以轻心，要脚踏实地，甚至是膝盖磨出来的工夫，这事就可以靠著神的恩典成就了。