

教会行政

“凡事都要规规矩矩的按著次序行。”（林前 14：40）
“倘若我耽延日久，你也可以知道在神的家中当怎样行；
这家就是永生神的教会，真理的柱石和根基。”（提前 3：15）

目录

第一 课	教会的元首（第一、二讲）	2
第二 课	教会的体制（第三至五讲）	3
第三 课	属灵权柄与教会组织（第六、七讲）	6
第四 课	教会行政与教会组织（第八至十二讲）	7
第五 课	会议沟通与教会行政（第十三、十四讲）	9
第六 课	事工与计划（第十五至十七讲）	10
第七 课	行政、组织与事工（第十八至二十讲）	12
第八 课	同工与义工（第廿一、廿二讲）	13
第九 课	冲突的解决（第廿三、廿四讲）	14

第一课

教会的元首

(第一、二讲)

内地教会的问题概括有：

1. 没有足够的教牧人员；
2. 没有足够的执事，也没有执事会；
3. 贫乏的教会行政经验。

因此，教会容易产生混乱，并遇问题时不容易解决。保罗教导：“凡事都要规规矩矩的按着次序行。”（林前 14：40）卢文牧师愿意以他略有的教会行政学科知识、三十多年的教会与机构行政的经验，以及针对内地教会的实况需要，与你们一同分享、学习。

一·谁是教会的元首

1. 部分天主教徒的答案

是使徒彼得吗？（太 16：18）彼得的字意思是磐石，耶稣给他管理神家的权柄和领导地位。但他的权柄其实与其他门徒共享（太 18：18），故彼得是代表领袖，而非最高领袖。

是承接使徒传统的教宗吗？天主教的教宗是由人选举出来的，和使徒传统无关，也绝对不是使徒。

2. 一般基督徒的答案

是耶稣基督（弗 1：22；西 1：18）。

3. 实际的情况

是耶稣？圣灵？主任牧师？执事会？执事中最具权势的一位？

耶稣：祂用宝血买赎教会，也是教会的元首，祂如今却是透过人去治理祂地上的教会。

圣灵：神是个灵，圣灵会感动人，人却不一定顺服圣灵的引导。

主任牧师：在大教会中，主任牧师常是一位出色而拥有权柄的领袖，他治理教会犹如总司令治理军队。小教会的传道或“头羊”常是唯一可行的领袖，没有任何人物会抗衡他的领导。

执事会：在现代化的民主教会中，特别是大教会里，执事会是一群有知识、具专业的中产阶级信徒，他们常常主张民主领导，也常常不自觉地使自己成了教会的领导人。

执事会中一位：这一位可能是最具年资，或是最具条件的执事。他常常把牧师当作雇工，而自己举足轻重地作了教会的老板。

4. 我们面对的困难

认知：我们都用嘴巴承认耶稣是教会元首，但因为祂没有“出席”我们的会议，没有直接发号施令，我们认祂为教会元首只是“卖口乖”。

实践：神为我们写下圣经的真理，祂透过人的组织，透过领袖去管理和领导教会。

陷阱：在如此情况中，牧者或是执事都会受引诱，使自己陷入可怕的陷阱，使自己变为独裁者或甚至教会的老板。

二·耶稣基督是教会的元首

1. 元首：耶稣基督

“又将万有服在祂的脚下，使祂为教会作万有之首。教会是祂的身体，是那充满万有者所充满的。”（弗 1：22-23）

“祂也是教会全体之首，祂是元始，是从死里首先复生的，使祂可以在凡事上居首位。”（西 1：18）

2. 领袖：祂赐下领袖去建立教会

“祂所赐的有使徒，有先知，有传福音的，有牧师和教师，为要成全圣徒，各尽其职，建立基督的身体。”（弗 4：11-12）

3. 教会：配搭事奉，连于元首

“惟用爱心说诚实话，凡事长进，连于元首基督。全身都靠祂联络得合式，百节各按各职，照着各体的功用，彼此相助，便叫身体渐渐增长，在爱中建立自己。”（弗 4：15-16；参罗 12：5）

三·新约中作领袖的原则

1. 选派地方教会领袖最重要的标准是属灵方面的资格。

保罗在提摩太前书 3 章和提多书 1 章所列举的 20 项属灵品格，有 18 项与那人的名声、伦理道德、脾气、习惯、灵性与心理成熟的程度有关。保罗所列举的长老属灵品格，若经过相当长的时间与他们密切的来往和住在一起，难作判断，所以，切戒“听一次讲道”就决定邀请“牧师”。

2. 对教会领袖属灵资格的真实考验必须基于“质量”，而不是“数量”，或看有多少人跟随这人，或有多少人支持这人。

每位基督徒领袖必须经常努力不懈地避免会众过分依赖他；而且努力“装备圣徒”，使他

们彼此服侍，保持他们对基督的忠诚，以基督为元首。

3. 在教会里，“群体领导”是新约圣经的原则。

在新约圣经里，没有一间地方教会是由一个人来领导和治理的，众长老的治理法才是他们的规矩。

新约圣经极为小心处理权柄的问题。新约圣经把权柄本身与“权力主义”分开，使徒彼得劝不同教会的长老说：“务要牧养在你们中间的群羊……也不是辖制所托付你们的，乃是作群羊的榜样。”（彼前 5：2-3）。

卢文在他的教会增长原则中，主张牧者应是领袖，应有权柄。但是这位领袖也要相信“群体领导”，这位领袖也得相信权力的制衡，通常是他与一个权力核心同心领导。卢文的教会追求在主里的同心，遇意见分歧时，领导者从不强行举手表决或勉强通过一件事，也绝不未经同意作一件事。

4. 地方教会的领袖必须认真地负起牧养和教导的责任，教会的属灵领袖更当如此。

5. 一个教会的属灵领袖，必须学习在事奉上先后有序。

地方教会的长老要去牧养和教导，驳斥假教师，并且为病人祈祷，而不是只花在长老会、执事会、行政抉择、职员大会、书信往来等行政事工。

四·让耶稣在领袖中作元首

1. 这些领袖都应是属灵领袖，常常祈祷仰望，求圣灵引导治理教会。
2. 这些领袖笃信圣经，以圣经作信仰和生活最高准则，作治会的法则。
3. 领袖们有群体组织，如长老会、执事会，共同寻求神的心意。
4. 教会组织要上轨道，没有人是无法制衡的独裁者。

例：使徒行传 13 章的领袖们一起祈祷，圣灵有清楚的指示时，他们同心顺服，去作主要他们作的工。

第二课 教会的体制

（第三至五讲）

教会要有体制规则。神是一位重视计划与次序的神，因此在祂的国度里的子民、属神的群体亦应重视体制安排，这是不争的事实，亦是正确合理的事情。中国教会是本色化的教会，特色是自养、自治、自传，惟可以没有体制吗？中国教会可以不必抄袭西方教会的体制，却不能没有体制，否则只会产生混乱。

例子：某教会的传道人独揽大权，盗用了公款，引致教会分裂。教会的领导展开调查，可是弟兄姊妹纷纷离开，事件最后不了了之，教会中的老弟兄和执事也管不了。

教会有组织但没有制度或章程，是一大漏洞，导致出问题不能处理，没有行政和纪律章程按照，也不能执行教会纪律。教会行政的设立，为使教会不混乱。教会纪律的订立，为对付罪的问题，包括传道人和教会肢体的罪。

一·设立教会体制的基本原则

1. 哥林多前书 14：40

“凡事都要规规矩矩地按著次序行。”

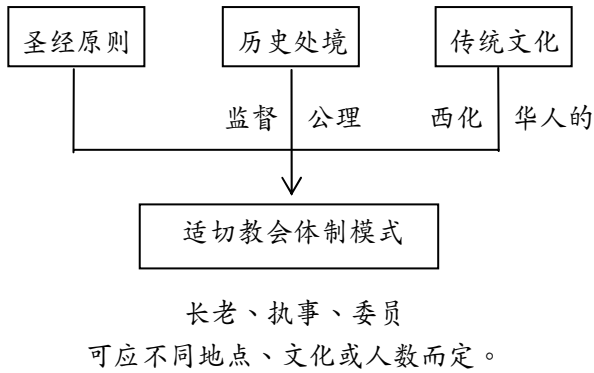
2. 使徒行传 6：1-6

- a. 以需要、按精简为原则去决定增减组织。
- b. 重视及即时回应有需要人士而作组织的部署。
- c. 重视事奉人士的生活见证。
- d. 重视事奉人士的属灵品格。
- e. 重视有关人士的属灵灼见。

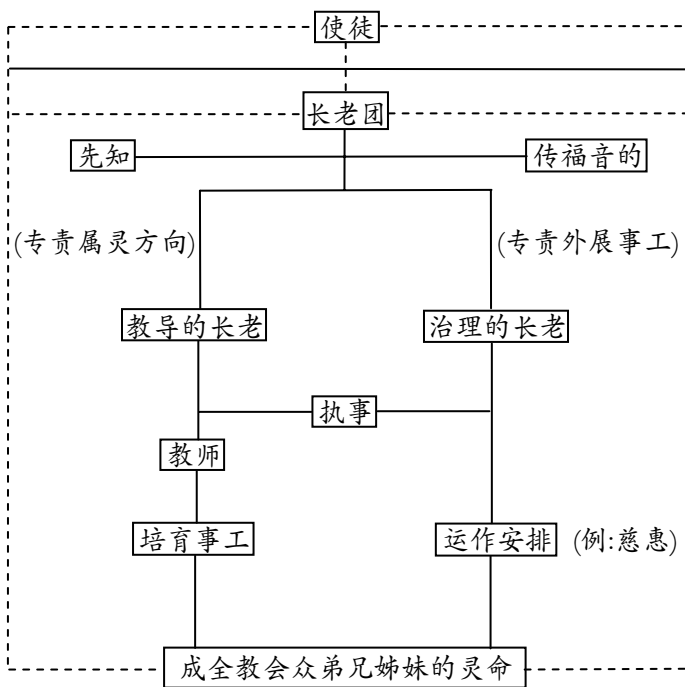
3. 提摩太前书 3：6

“初入教的不可作监督，恐怕他自高自大，就落在魔鬼所受的刑罚里。”

4. 提摩太前书 5:1-2 (参考实际背景和传统文化而作安排)



二·初期教会体制模式 (参徒 6:1-6, 13:1-2; 提前 3:1-13, 5:17; 彼前 5:1-4)

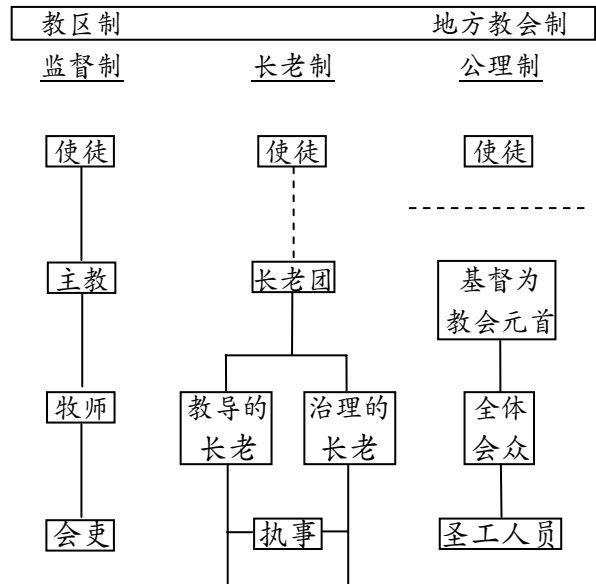


注：教导的长老负责真理教导，治理的长老负责行政，惟在保罗的书信中，多提及教导的长老，少见行政处理（哥林多前、后书除外）。

卢文牧师的教会有执事和堂委，理想是执事负责属灵事工，堂委负责行政事务，两者在事工上并行。

在新约的教会中，在使徒下的长老团是最高负责人，而理论上所有事奉者是向耶稣基督负责。在一切教会体制的实践上，都应找出制衡。例：堂委有问题，执事处理；执事有问题，则牧者处理；牧者有问题，由执事会处理。

三·现今教会普遍采用的体制模式



注：

1. 现今不存在使徒，上图只是认同圣经的原则。
2. 在监督制下，传道人向主教/使徒负责。监督制切忌不必向任何人负责。
3. 在长老制下，长老团集体领导，惟按立长老不可随便进行。
4. 在公理制下，圣工人员向全体会众负责，也向执事会负责。
5. 订立清晰的行政图表，能厘清问责的关系。

1. 监督制——颇为专制

教会重视圣职人员，认为其所受职分与权柄，与平信徒有别。这些圣职人员有权治理教会，这样教会的主任牧师，很多同时也是堂议会的主席。在圣公会中，主任牧师可委任教区职员，同时具有否决权。圣职人员本身也分等次，主教或监督极具权威，甚至有些被认为是继承使徒的位分。

圣公会就是典型的监督制，有不少的华人教会宗派或独立教会，也持守这个制度。当监督或主教是一个有恩赐和忠心的仆人时，这个政制可有效地推动教会的发展。

但监督制的权力过分集中，当监督没有行政恩赐或年纪老迈时，此制度常常出现问题。内地很多家庭教会因为没有宗派背景，而领袖（有时称“头羊”）也不太懂得权力制衡的益处，权力过度集中，出现很多弊端。

监督制若维持中央支薪、中央按立，基本上仍可行。惟监督制也渐渐变成并不太独裁，甚至监督制号称有监督，其职分由选举产生，或甚至有轮任之可能性。监督号称有若干权力，而地方教会却差不多完全自主。每一个健康的基督工人，都体会同工和组织的重要性。

2. 长老制——共和体制

教会有牧师，但同时重视平信徒中的属灵领袖，选出一些德高望重者，按立为长老，他们和牧师同心专责治理教会。教会内一切事务，个人不得独裁。宗派内之组织，又分堂议会、区议会、大议会和总议会，会务协商进行，不流于专制，但同时也不过于自由。

循理会、卫理公会、长老会、美以美会等，就是采纳这个制度。它避免了监督或主教大权独揽可能产生的弊端，又不会像一些公理宗教会繁文褥节，使教会事工有不易推行之感。

长老制没有过分的专制，也不会流于过分民主，教会自然地有一个领导小组，这小组由牧师和长老组成，他们彼此之间保持了权力的制衡。这组织基本上最符合圣经。保罗在各地建立教会，按立长老后差不多必然离开，去建立别的教会，因此教会增长也快。

但有一点也应注意，当这领导小组要处理某一位小组成员的问题时，该成员应当避席，让其他成员在圣灵带领下，做一个适当的决定。为了保持平衡，长老也可以由小组成员轮任主席。

3. 公理制——极端民主

这个制度把权力放在教友手上，无论选举、会务、经济、聘任牧师、按立牧师等，皆由各堂教友共同聚会商讨，表决执行。一般来说，地方教会完全自主，不受总会及区会的管辖。堂会处理大小会务，会友月会（或堂会）或是会友年会有更高的权力，若干事项必须交由它们表决。牧师是宣扬福音的使者，主理圣礼；而执事的职务就是襄助牧师照顾不到的地方，处理行政事务。

浸信会和中华基督教会等属于这个政制，圣职人员和平信徒领袖不时开会商讨会务，部分教会出现议而不决，决而不行之弊。但是该政制凡事诉诸会友，会友之参与及动员，常为各种政制之冠。

公理制在现代社会或知识分子中最适合，大小事都要公决，因此会议较多，而且必定有会友月会和全体会友周年大会。一般过于保守的传道人，进入这些宗派中事奉不易适应。他们在敬重传道人之余，教会事工分别交由很多部门负责，而那些部门的事工责任由部长负责。

香港的教会因要向政府注册，多偏向为民主制的教会，主要目的在乎财务出现问题时，有规章可按，也保障了不涉利益冲突的好处。

四·常见的独立教会

独立教会与日俱增，这是基督教的特色。一般而言，新约圣经的教会都是独立的、自主的，没有母会与子会，或是总会与分会的关系，所有行政、经济、人事均独立自主。

内地的教会常见独立教会，有一定的好处，却缺乏比较适当的组织，容易产生混乱。海外的独立教会组织很受一般法律的影响，他们会注重圣经的原则，但各样的事工渗入法律上的保障，例如教会财政都经专业人士核数，教会委员会或董事会成员都要不受薪等。教会的运作应该重视圣经原则，也应符合法律的体制。教会有体制不表示属世化，属灵的教会也当遵守法律，并设立合乎真理的纪律。惟教会推行体制时，不应过于行政化，漠视圣经原则。

五·教会体制的健康

我们相信基督耶稣必得为教会元首。

我们相信神可以使用任何体制。

我们相信神使用属灵领袖，这位领袖是一位传道人或是平信徒，但是属灵的权柄不能只由组织或地位产生，它也应由领袖的委身与生命赚取而来。

我们相信神用集体领导，虽然决策常由小组产生，但小组也会有一位比较重要的领导人。

我们相信任何体制要维持健康，必须有一个组织可以产生权力制衡。例如卢文一生所服侍的教会和机构，必有聘任或解雇，并负责考勤的执事会或董事会。

我们相信教会行事必须合乎真理，也要有爱心。执长应支持教牧人员，分担事工，并帮助他们进步，也在必要时负起考勤责任。

我们相信教会应裁汰或纪律操守有问题，或不合真理的教牧同工。常见的问题是，教牧在金钱或男女关系上有所不当，教会的纪律小组（或执事会）应小心秉公处理，不能任由犯罪者继续领导和牧养。

我们相信牧者也可以有任期。有一种观念是牧者是神的仆人，可以终身聘任，那么牧者出了问题怎么办？另一种观念是牧者有任期，如两年一任或四年一任等，任满可以续聘，好牧者的任期必长。卢文负责聘请教牧同工时不谈任期，这是基于尊重牧者；但牧者若出现问题，则执事会仍可予解雇或纪律。

第三课

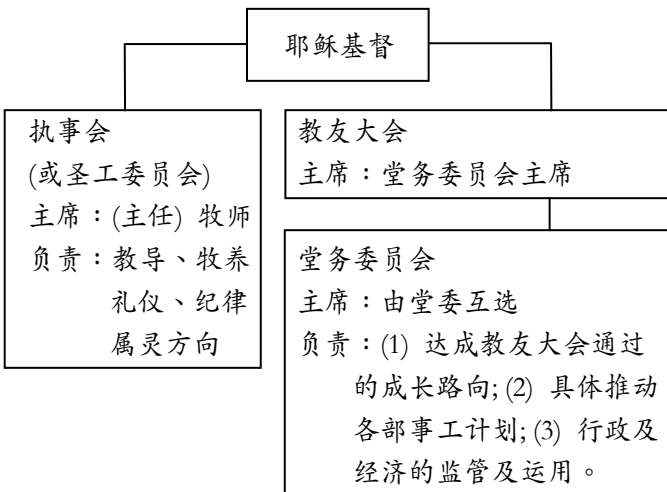
属灵权柄与教会组织

(第六、七讲)

一·基本原则

1. 教会乃以圣经真理为一切信仰、决策与生活的最高准则。按圣经的教导，耶稣基督为教会元首，教会中设有牧师、监督、长老（或一些教会的执事）、执事（或一些教会的堂务委员）。
2. 耶稣基督及使徒均极其著重权威。鍾马田牧师指出，今日教会之弱点为失去从耶稣基督、圣经和圣灵而来的权威。

二·事工与架构



注：分工的原则是，执事会负责属灵事工，而堂务委员会负责行政事务。注意：牧者与执长必须警醒，清心服侍，不陷入名利或权力争夺的网罗中。

三·运作原则

1. 圣经重视人，人按神的形像被造，但在神所设立的教会中神权应重于人权。
2. 在一般之教会中，其组织相当民主，而社会风气亦非常强调个人主义，民主有利于更佳之动员，亦可能使教会运作艰难。惟牧师更不容易拥有权柄，也不容易领导。
3. 教会之运作应遵行圣经的教导，亦应遵守政府的法律。若有抵触时（但不可随便认定相互有抵触），势须顺从神而不顺从人（徒 5：29）。

4. 按教会增长学之理想，圣工人员与教会长执均应有属灵权柄之领袖，教会组织应尽量简单，务求教会能将人力与资源集中于质、量之建立与发展。（注：留意不宜有太多的会议，却有太少的关怀；不宜有太多的事工，却有太少的信息。）
5. 教会领袖均应努力成为属灵领袖。教会应尊重各部部长负责人，主席及堂主任之领导，同心配搭，不是把精神集中于组织和会议，而是更多领人归主，更多造就人。
6. 牧师使教会增长的原因：
 - a. 会友对牧师的爱；
 - b. 牧师拥有的权柄；
 - c. 牧师长期的事奉；
 - d. 牧师建立及维持权威。
7. 怎样使牧师成为领袖？
 - a. 在事奉上让他更多教导和牧养；
 - b. 在组织上给他更多权柄；
 - c. 在关系上给他更多尊重；
 - d. 在教育上让他更多进修；
 - e. 在待遇上给他合理的薪酬。

牧师是神的仆人，要忠心，善于教导并管理教会（提前 5：17）。卢文牧师曾经在不同的场合中，多次向学生举例，叫他们举出一间增长中的教会，他就可以在那教会中找出一个成功的领袖，屡试不爽。神确是使用领袖，而这些领袖也必定是具有权威的仆人。

第四课

教会行政与教会组织

(第八至十二讲)

一·教会的大小

按一般的教会增长理论，并就中国内地情况而言，我们试把教会的大小，按聚会人数比较，分成四组：

1. 家庭式教会

人数：25—70 人。若人数在 25 或以下，我们提议称之为“团契”或“聚会点”。

牧者：一位牧者已足够，牧者专责教导和牧养。

执事：牧者组织执事会，牧者与执事共同牧养和事奉。

领导：人数少时，牧者可采家长式领导；人数渐多，必得组成领导的核心小组。

2. 正常的教会

人数：71—150 人。教会若注重布道，人数会不住增长。

牧者：二至三人。按基督教教育理念，最健康的方式是一人牧养 50 名会友。在内地的情况，多产生第二梯队，补牧者不足。

执事：应有执事会，并随人数增加，多添执事或堂委。

领导：为了更健康的事奉与动员，教会必须使效率增加。通常而言，一位“牧羊人”牧养不超过 150 人。教会在 150 人以上则需要具领导魄力的“牧场主人”，牧场主人的成败在乎他是否善于处理教会行政及领导。牧者的属灵信心和领导同样重要。

3. 理想的教会

人数：151—450 人。这发展的过程通常是缓慢而辛苦的。

牧者：有属灵权柄的牧者，由他领导教牧同工。

执事：强而有力的执事会。通常而言，牧者与执事均文化水平较高，具有一定的行政能力。

理想：按著名的基督教杂志《今日基督教》所说，教会人数最理想是 450，可提供会友完整的服务，也不致忽略了肢体关怀。

4. 大型的教会

人数：450 人以上。在大城市中较多见，聚会人数多，事工多，经济能力强，但常弱于肢体生活。

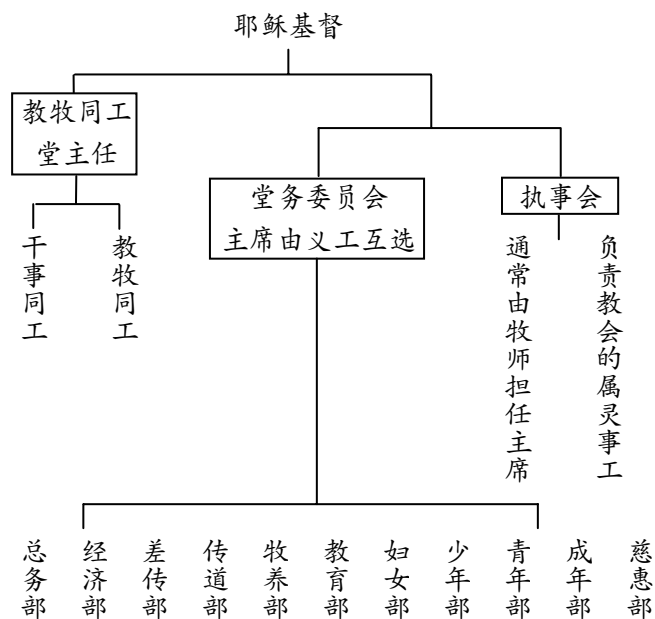
牧者：必须有教牧团队，牧者常是一位具信心、能领导、魄力强的牧者。

执事：执事随教会人数增加而增多，可产生“分家”“分区”“分部”的功能。

植堂：教会发展至若干人数，可思想增加崇拜次数，例如：每主日二堂、三堂、四堂，或甚至将部分崇拜时间安排在非主日中进行。教会可以考虑扩堂或植堂。教会增长专家韦拿认为：植堂是最佳的布道方法。使教会增长的最佳方法，便是叫她多设分堂。增设分堂耗用的人力、物力、时间等不可胜数，但产生的果子却是值得我们付出这些代价的。

海外教会一般的趋势是：小型教会或超巨型教会，例如：美国、南美洲、韩国、菲律宾或香港的教会。

二·教会的行政



* 三权分立(或执事会与堂会)，但可有一个核心小组，主理人事、经济及重要的属灵事工。

三·义工的建立

广西省一位年轻同工来信，诉说教会执事与义工的烦恼：“上主日我十分羞愧，因一散会有两位姊妹便大大的吵起架来，越吵越厉害。当时很多信徒都朝我看，我不明白她们为何争吵，这两位姊妹还是教会的执事。当她们一吵，却有许多双眼睛在

盯著我，好像我牧养不全，使我心极亏欠。那时我真是无地自容，如果有一个洞，我会马上钻进去的。教会的执事你争我斗，一点都不同心配搭，还不尽本分，去找他谈心，又不接受你。我和一位同工想重选执事，负责人又不给，我们真是忍了。但面对这样的难题，无形中也使我们的牧养工作带来阻碍。”

1. 原则上教牧同工应是全时间事奉，并且是受薪的。
2. 健康的教会在动员上，透过不同的部门大量招募及训练义工。理想的教会应有很多主日学教员、团契导师、职员、采访员、传道部同工等。
3. 义工的选召应重视其属灵素质。
4. 执事可按立终身，但年纪太大的执事可“荣休”。
5. 堂务委员会的部门负责人、各部职员、导师均可透过选举产生，适当地安排任期和轮任制度。教会的领袖包括教牧同工、执事会和堂务委员会。其他会友也应安排事奉，健康的动员率是百分之一百。

四· 选举的制度

1. 教牧同工特别聘请，可有合约和任期。
2. 执事可在堂委中提名，供全体会友选举。执事质重于量。耶路撒冷教会人数增多，早期也只有7位执事。执事可以有任期，亦可以终身按立。
3. 堂务委员在大教会中可有7人至20人左右，每年选举一次，每年可以全体改选，或是轮流改选（如每年改选三分一），以保持事工的连贯性。堂务委员过多则可设堂务委员会。
4. 选举前教导会友选举之理念。
5. 选举宜采用暗票方式，以达到民主理念。
6. 选举方式可以是民主式或等额选举式（有足够的票数即可），什么方式都可以。候选人被提名时，已“限定”属灵条件。一般选举，举手投票即可。

五· 小教会的组织

安徽的一间教会来信：“我们周边的一个教堂，建堂时间不长，里面有三个负责人，两个弟兄和一个姊妹，第一不好印象是三个人都吸烟。一位弟兄算是头羊，不识字，有六十多岁，作什么都按著血气去作，也不给别人讲，凡事以自己作主。如果有人得罪他，他可以大骂。这位弟兄是会计，也讲道，可是不按真理去讲。教会中的弟兄姊妹得不到喂养，作一些事和不信的一样，都说教会负责人

不都是这样吗？另外那位姊妹是保管员，因她作生意没有时间聚会，到散会的时间去收藏一下钱就可以了，甚至有时在教堂中大吵大骂。”

一般而言，内地教会没有宗派，大教会没有制度而混乱；而小教会较多，工人奇缺，也各有自己的问题。

1. 从小教会到大教会

- a. 每一间教会都应布道，使得救的人数加添。
- b. 小教会变成大教会的发展是健康的。
- c. 小教会在人数增多时，就要预备有人事和组织变化，行政增多。
- d. 小教会发展至120—130人，一直都能忠于职守的传道人必会感到烦恼而力不从心，必要时教会可换领袖。
- e. 当然，我们或有希望看见一位“牧羊人”变为“牧场主人”，但这是涉及恩赐的问题，要改变也非易事。
- f. 增长中的教会可用植堂纾缓人数增长，并带来更佳效果。

2. 小教会的理想

- a. 小教会的好处
 - i. 肢体之间彼此相爱，关系密切。
 - ii. 小组形式，布道力强。
 - iii. 没有很多的烦恼，没有很多的行政。
 - iv. 一位传道人也可应付工作。
 - v. 小教会将事工重点放在人身上，多表达爱心和关怀，而不是在行政上，最为理想。
- b. 小教会的缺点
 - i. 大教会有很多的好处是小教会无法想像的（人力、物力、发展……）。
 - ii. 大教会可以小组化，吸收小教会的好处，而小教会要变成大教会则谈何容易。
 - iii. 小教会缺乏人才，不易有好的讲道，不易有好的教导。
 - iv. 小教会不易对付异端或处理纪律问题。
 - v. 小教会常因经济能力有限，要多请传道人或差遣宣教士也行不得。
 - vi. 小教会因人材少，缺乏领袖，不易有执事会，不易请到有能力的传道人。
 - vii. 传道人容易流于“专横”，制造出很多教会问题。

3. 小教会的组织

- a. 绝对不应没有组织，否则产生“专横”或混

第五课

会议沟通与教会行政

(第十三、十四讲)

乱的情况。

- b. 当我们承认耶稣基督为主时，就不能有教会老板。
- c. 传道人也当求组织，求问责，以致教会运作合乎真理。
- d. 小教会的组织当以越简单越好的观念处理。
- e. 小教会要认识教会观念中的队工与分工。
- f. 小教会也要训练人材，按立执事。

4. 小教会组织举例

人数：50人

传道人1名；义工4名

- a. 传道人物色三数人成立堂务小组，同心处理堂务。
- b. 传道人透过训练及按立可正式成立执事会。
- c. 这4名堂委或执事可以分工如下：
 - 一位协助教导
 - 一位协助牧养
 - 一位协助布道
 - 一位负责总务
- d. 这4名堂委或执事各自成立小组，可使教会动员事奉。
- e. 可请其中一位兼任主席，一位任秘书，一位兼任财政。传道人和主席自然地是属灵和行政领袖。
- f. 教会的金钱不经传道人的手，有两人核对、保管及批准支出，每月报告收支。
- g. 遇到重大事故，如教会发展、对付异端、会友犯罪、按立另一位执事等，全体领袖5人共同处理。
- h. 讲道及教导的最高负责人是传道人（传道人即是使徒行传6章中的使徒，宜专心祷告和传道）。传道人若有问题，如考勤等，则其他4人共同处理。

一·教会行政的基本问题

1. 有事工而缺沟通
2. 有领袖而缺权柄
3. 有会议而缺执行

二·教会行政中的沟通（牧者、领袖与会友的沟通）

1. 电话： “聊天”变事奉
2. 书信： 亲切的“属灵”书信
3. 电邮： 电邮中通讯与分享
4. 问候咭： 在生日、节期或致谢中运用精致的咭
5. 茶聚： 只有两个人，进入较深的沟通
6. 探访： 建立关系，有些探访并不适合深入沟通
7. 小组分享： 在家庭或小组中分享一些属灵问题
8. 代祷： 牧者为会友代祷或小组祷告
9. 交通聚会： 比小组人数可以更多，也可以讨论更复杂的属灵问题，达致彼此认识，达致同心
10. 家书： 牧者可每月或每季写一封家书，分享神家的事
11. 备忘录： 这字由英文而来，亦可解作协议书

* 沟通铲除误会；沟通达致了解、促进合一。

三·教会会议

教会的会议次数宜适中，不开会议是独裁，但太多的会议是痛苦，也是产生争执的地方。

1. 议程的厘定：领袖必须事先厘定议程，并在会前通知与会者。没有议程的会议不重要，或因缺准备而多混乱。周年代表大会通常是三周前发出议程。议前的沟通：领袖就重要问题先和主要领袖交换意见，可在讨论中已吸纳他人意见，或将自己的意见予以修改。议前的沟通有协调及尊重的作用。
2. 获得决定：可用举手表示或投票决定，最好能获得一致通过（不要忽略那相当数量的少数）。若不能决定可押后讨论，或再求问神。

第六课

事工与计划

(第十五至十七讲)

3. 决策执行:决定了的事可由堂主任或堂主席执行(其他行政同工辅之),切忌决而不行。若要修改决定,得在下次会议中,以过半数或三分二票数通过才可修改。
4. 职权与问责:执事会或堂会通过,由主任或主席执行。若遇困难,主任或主席负责解决,或交由执事会或堂会处理。主任或主席也要向执事会或堂会负责,而后者则向全体会友负责。
5. 组织与章程:有了组织就容易产生问责关系,有了问题就不会产生独裁与专横。职权问题等常有章程规限。
6. 个人领导与集体领导:教会的事工宜有具权柄之领袖(教会事工,神权重于人权),属灵的权柄是领袖的生命与事奉赚取而来的。没有具权柄的领袖也可交由小组或集体领导,但小组或集体也会有一个召集人。

四·大教会的行政

1. 通常盼望有一位具权柄的领袖。
2. 大家注重合作与分工。
3. 把教会工作分给多个部门,每部门可有自己组织。
4. 注意分工的同时要授予权柄。
5. 让每一个接受工作的部门或同工知道职责与权力范围。
6. 若遇意外或问题,堂主任或主席负最终责任。
7. 毋忘大教会的事工仍然应该提供每一会友的牧养,教会的本质是“重人多于行政”。
8. 在行政中正如与教会生活一样,适合部门化、小组化、团契化。
9. 在行政与事工中,尽量照顾平衡:

韦拿:教会 = 敬拜 + 团契 + 细胞

(全体会友) (30-40人) (不超过12人)

狄维教授(Charles Tidwell)对计划有深邃的见解:“你的教会现在没有目标而增长,设若她有了良好的、清楚的目标,那么她的增长要加添多少呢?这是不能确定的,但是来自意外的进展,当然不会及得上那具有宗旨的进展了。目标就是你的宗旨。”有云:“If you fail to plan, you plan to fail.”(中译:若你不计划,等同计划失败。)

一·特别事工

教会常有特别事工,小的如开设一个主日学教师训练班、一个圣诞节布道会,大的如扩堂计划。牧师都应先行好好的思想,把计划用笔写下来,这一点非常重要,很多人的计划只放在脑袋中,一下子就忘记了,以致实行起来时很有困难。写下来的计划常常是清楚而明确的,可供反省,也可供改进。

这计划可以要求一些基督徒提供意见,搜集各家长处,把它修正了,再提出来与有关部门商讨。通常这样在执行时,会友也易于认识计划的详细内容,有助计划的推展。

牧师若喜欢,可以要求成立一些小组,帮助牧师去做一个详细的计划。动员有思想、有创作力的会友帮助教会增长,实在大有好处。特别的事工完成后,这个小组就可以解散。

二·每年的计划

牧者的行政恩赐把教会处理得井井有条、有效率。牧者的领导恩赐加上信心,则带来教会的方向。

教会通常每年都有会员大会,在大会中报告过去的工作,通过来年预算和一些重要的事工,可是却常常忘记了更重要的,就是要通过来年的发展或增长计划。

牧师正好利用这个机会,厘定教会来年的事工计划,按照圣经的原则,盼望教会在质和量上,有所发展。长期的发展还应包括植堂与差传(例:五年计划)。

这个计划可以由牧师自己,或是由一个小组提出,先行交由堂会通过,然后提交会员大会。将教会一年的事工计划提交会员大会,不但象征这是教会最重要的计划,而且有利于宣传和教导。

计划通过了,教会可以常常拿来解释或加以强调,其实这样的宣布或是教导,正是把计划推行的一个步骤。

一年过后，教会应为过去一年的事工作报告，在报告中应加检讨，提出失败和成功的地方，这样可作来年事工的借镜。

三·事工举例

1. 教导事工

每个会友都应参与查经班或主日学，不是学生就是老师，那么教会应该如何训练领袖，怎样开设查经班，诸如有旧约、新约和实用神学的研究？而主日学课程可以分等级，每级为老师和学生预备教材。内地教会的可以简单一点，强调圣经的知识，尽量使每一会友上课，同时努力为他们预备好的老师。

2. 牧养事工

牧者当然要负责牧养，在讲台上的、探访的、小组牧养的、协谈的，尽量使会友知道他们有牧者的关怀。牧养不单只是牧者的工作，牧者更宜组织牧养网络，使执事协助牧者达到上面的事工目的。一个教会尽量使领袖（包括牧者、执事及传道同工）有牧养，而会友也有人照顾，自然就减少流失率。

3. 布道事工

牧师的基本工作是牧养和教导，他不一定有布道的恩赐，却有推动布道的责任。因此，他可以定下全年布道计划，组织福音性查经班，组织布道队，训练会友布道，或是组织会友帮助跟进初信的果子等。健康的教会应该常有布道热诚，这常靠牧者在讲台上鼓励和推动。教会应设有传道部，招揽会友成为会员，定出布道活动，务求得救人数天天加增。

4. 建堂事工

这常常是一个繁重的工程，花费也大，非好好计划不可。教会应成立建堂委员会，招揽教会中对不同需要有认识的人参与，例如：物色堂址、设计建筑（请注意圣坛的设计，有足够的教室与办公地方）、物料采购、监督工程、财政预算与筹款活动等。

筹款活动是最困难的，在大城市中，建筑费用昂贵，筹款更费煞思量。怎样筹募，向会友借贷、向银行借贷都是可能性。卢文常常看见很多教会将全部精神放置在筹款上，而把一切事工都丢淡了，非常不值。教会其实可以考虑不建、不买而是简单的租用堂址，或甚至向学校或其他社团商借应用。

四·财务处理

关于财务的处理，依照一般的原则，最重要的是收支平衡，所以善于理财的人必经常注意量入为出。若是支出超过了收入，便是有亏损而没有盈餘，那便难免出现赤字，捉襟见肘。有此现象，依照一般水准看，便不很健康了。

可是处理教会的财政，却与此略有不同。原因是教会经济大都来自信众的奉献，而奉献数目的多寡，则是极难估计的：一要看他们的经济能力；二要看他们对神与教会的爱心；而最重要的，则是要看教会的实际需要究竟如何。不少时候，教会的需要越多，信众的奉献也越多；教会的需要越少，则他们的奉献也少。

故此，处理教会的财政，一方面固然要量入为出，但另一方面也要量出为入。易言之，便是要把教会的需要尽量公诸全堂的会众，同时鼓励他们多作奉献。而所谓“需要”，固然是要维持现状的需要，但同时也要有向前发展的需要。教会的工作，不论其为圣工或堂务，都必须永远向前发展，更必须永远向上生长的，所以任何教会都不应只以维持现状为满足。处理教会的财政，不能只顾量入为出，同时也必须量出为入，便是为此。

对于财务的处理，必须严格依照一般会计法规实行：收入数目不论多寡，必发收条，并有存根，甚至另用收银机记录一切收入之账目。支出之数目，亦必有原物之单据及收条，其较少量之支出如车费或邮票等杂项无从取得单据者，亦必须由经办者签署，并由主管人予以证明。

一切收支数目，必须经银行入账，不可混乱，而银行票据之签署人，必须每年由堂议会公选。或四人中之任何二人，或五人中之一人必须签署，其余四人则必须有其中任何一人签署，方可有效等等。凡教堂之公款，更绝对不能与私人之银行账户数目有所混淆。

教会的经济情况越公开，会计制度越严密，收支数目越清楚，往往越有助于会众更热烈的奉献。处理财政必须极为谨慎，若是偶有疏忽，甚或发生问题，那便不免会为人所诟病，对教会更会产生极坏的影响，所以非要特别小心不可。

教会的财政，通常由会众所公选或执事中互选而产生的司库处理，他负责管钱，另选一人司账。至于主任牧师或传道，原则上不负责财务。

五· 财务报告举例

XX 教会 2003 年 8 月份收支报告

收 入		支 出	
月捐	\$3,350	传道同工薪津	\$3,050
感恩捐	1,270	布道津贴	600
布道捐	550	探访津贴	325
建堂捐	1,000	助学	460
主日献金	325	肢体互助	750
团契奉献	220	主日学书籍	540
主日学奉献	230	水电	700
其他	105	杂项开支	310
	<u>\$7,050</u>		<u>\$6,735</u>
		结存转下	\$315
		合 共	<u>\$7,050</u>

司库：张 XX 司账：李 XX

附：账目清楚叫会友知道事工重点，也间接鼓励他们爱主，爱教会；努力捐献。支出比例宜：薪金 50—60%；事工 20—25%；杂项 20%。

第七课

行政、组织与事工

(第十八至二十讲)

行政： 关乎整个教会的运作，也是本科的中心。此外，在第四课《教会行政与教会组织》、第五课《会议沟通与教会行政》中详细讲及。

组织： 组织井井有条能使事工运作顺利。本科第三课论及《属灵权柄与教会组织》，而第四课则关乎《教会行政与教会组织》。

事工： 这主要关乎教会聚会，以及教会之使命。在第六课中我们谈及《事工与计划》，内容涉及特别事工，如教导、牧养、布道、建堂、财务处理、扩堂事工等。

行政、组织与事工： 这范围较广，涉及上面所讲的每一层面。这里只就特殊要注意的地方提出讨论，无论如何，一切的行政、组织、事工都是为了属灵的健康和教会的发展。

一· 教会动员

1. 教会任何的事工或活动，其成功与动员率成正比例。
2. 一般华人教会比较实际的动员率是 40%。
3. 小教会的动员率比大教会高。
4. 任何教会努力动员，其动员率一般均能增加。
5. 一般动员常指“布道动员”，若采恩赐理论，其

动员率在理论上可达致 100%。

6. 牧师在教会动员上占最重要的位置。
7. 教会事工蓬勃，一般能令动员率增加，例如多布道活动或甚至有差传活动。
8. 当我们把教导、牧养、布道作为教会的重要事工时，每一点均应促使我们动员。
教导：每一会友均应为主日学教师或学生。
牧养：每一会友均应参加团契，实践彼此相爱。
布道：会友中有布道恩赐的忠心布道，其他会友在不同恩赐的岗位上事奉，但同时有见证的角色。
祷告：全教会均应有祷告生活。

二· 崇拜

1. 每一会友都应该有崇拜生活。唐士教授说：“崇拜是与又真又活的神对话，它建于信徒重生的经验，圣灵激励，而导致信徒归荣耀与神。”
2. 崇拜宜有起码的人数，才容易达到崇拜的气氛，最好有五六十人。人数少即用团契或小组方式聚会；人数越多，气氛越好（可有诗班。卢文讲道也发现，人数多，其属灵反应可导致讲者更有力量）。
3. 人数多了，可以分区、分堂或分语言体系、功能（如给慕道者的崇拜），变成多堂崇拜（例子：香港某教会一周拥有九堂崇拜）。
4. 崇拜不一定要在主日（例如在回教地区），在很多地区主日不是假期。
5. 崇拜要以神为对象，务求每一会友感到崇拜气氛，歌颂神，赞美神，将荣耀归给神。
6. 崇拜中最重要的的人是主席（主礼）和讲员，他们带出了崇拜的信息和中心。
7. 崇拜中尽量使每一会友参与祈祷、唱诗、读经（启应）和奉献，又把报告作为圣工处理。
8. 整个崇拜时间不宜过长，在海外是 1 小时至 1 小时 30 分钟，在内地可以是 1 小时 15 分钟至 1 小时 45 分钟。崇拜不宜过长，因为人的注意力有限度，并容易生疲倦。
9. 台上有主席及讲员，有些教会甚至有诗班。台下则应有招待、控制音响或收集奉献等等，因此可以设立“主日负责执事”协调一切。
10. 崇拜完毕，尽量鼓励肢体相交。主席、讲员及牧者则与会友寒暄，送会友离开，负责执事则安排有关人士负责数点会友献金。

三· 团契与主日学

1. 团契

团契是用以相交、学习、事奉的地方，每个会

友都适宜有团契的生活。

可就年龄、兴趣或其他因素分团，如：少年团契、青年团契、妇女团契、就业团契、成年团契、伉俪团契、松柏团契……

卢文的经历是，团契生活就是基督教的少林寺，对信徒之造就大有帮助，也可以在团契导师、职员与组长等岗位上学习事奉。

团契时间可分成两段，上半是“灵修”，下半是“生活”或每周一个主题。

卢文在教会中事奉，非常重视领袖，努力与每一个团契的负责人保持良好关系，并必然出现重要的团契会议。

2. 主日学

主日学主要用以教导会友圣经知识，一般按年龄、学习水平或属灵背景分班。分班人数适宜为十数人或以下。

若有非常出色的教师，可让该班人数增多。要为他们预备教材，好的教材包括教师版与学生版。要有良好的圣经教师，可常举行训练班。

团契与主日学的地方是很多教会头痛的问题，最好是教会有足够的空间，也可以向学校、社区设施或信徒家庭借地方，并可以分散时间，例如主日学不一定在主日上课（主日学的主要目的是学习圣经，而非一定要在主日上课）。

四·小组或家庭聚会

良好的教会为会友提供：教会 = 崇拜 + 团契 + 小组。（例：100 人教会可有 3 至 5 个团契、15 至 20 个小组。）

小组可以帮助肢体更深地追求真理，如祈祷小组、支持小组、布道小组……也可成为服务性或布道性的努力。

家庭聚会则跨越年龄或兴趣的区别，使会友适应崇拜以外、容易相交的肢体生活。牧者可以鼓励执事开放自己的家庭，若干时间聚会一次。

家庭聚会适合布道，也适合查经，并可增强肢体的相交。

五·大教会可以提供比较全面的教会生活

1. 教会大，人数多，资源也多，教友要求的服务可能应有尽有，诸如团契、主日学、分组、家庭聚会、儿童乐园、诗班、布道活动……
2. 要有如此的服务，牧者得是牧场主人，有一群执事协助，也可就此训练和动员会友。
3. 大教会的发展如布道或植堂，往往比小教会发展的更快。

4. 若可以，教会宜 400 人左右，如有更多的会友，可思想建立分堂。

六·小教会可以活得精采

1. 在资源较少的情况中，我们尽量提供教导、牧养与布道的服务。
2. 可以借助外援，包括福音电台的帮助，例如用电台节目的时间听道、查经……
3. 牧者能够关心每一会友的灵命。
4. 会友间彼此认识，常常彼此相交，建立了良好的关系。
5. 牧者也得训练义工，按立执事，彼此配搭事奉。

第八课

同工与义工

（第廿一、廿二讲）

一·新约圣经之原则

“人应当以我们为基督的执事，为神奥秘事的管家。所求于管家的，是要他有忠心。”（林前 4：1—2）传道人或长老基本上是同工，其薪金由教会支持，叫传福音的靠福音养生（林前 9：13—14）。传道人、长老、执事都是教会的执事与管家，负责领导教会事工，对教会忠心。

新约又讲及恩赐，信徒原则上都是义工，有领袖成全圣徒，大家一齐建立基督的身体（弗 4：12）。基本上没有同工、义工之分，大家在教会中活跃配搭，同心事奉。

二·同工受薪之不同方式

1. 由教会厘定薪金，会友奉献，教会按月支付。
2. 由教会厘定薪金，由差会、总会或其他来源支付。此非长久之计，健康的教会应支付自己同工的薪金。
3. 教会没有固定薪金，传道人凭信心过活，会友自由奉献。
4. 传道人是义工，没有薪金。传道人往往因此要兼职及无法专心工作，牧养群羊。
5. 在贫困地区中，传道人与信徒同甘共苦，只要有十户信徒有耕种或其他收入，十个信徒作十一奉献，即可支持一位传道人。
6. 在某些教会中，传道人之薪金为教会会友收入之平均数。

三·同工与义工之关系

1. 二者并无从属关系。
2. 一般教会组织均采民主制。
3. 原则上有一核心小组（或执事会），负责教会重要事工。而一般之属灵事工由传道人及执事会负责。一般之行政事工由堂会主席带领开会（主席一般为义工）。
4. 有健康之相互问责。任何传道人或执事出问题，教会都可以适当处理。
5. 尽力追求教会之合一。

四·同工与义工之素质问题

1. 同工

- a. 同工应有适当之神学训练，还应有一个谦卑的心，继续学习，与时俱进。
- b. 同工应有良好之属灵品格、领导恩赐。
- c. 同工应学会与同工及义工相处，尽量减少纷争。
- d. 良好同工具备之素质：生命 + 品格 + 恩赐。
- e. 切记，任何同工包括头羊都不是教会老板。

2. 义工

- a. 尽量加以训练（神学院之培训班、教会之培训努力、良友圣经学院之义工培训课程）。
- b. 教会宜注意加添义工，予信徒事奉机会，给予知识及灵命的栽培，出色的可按立为执事。
- c. 执事应强调其素质（徒6章），新约圣经的原则是质量并重，但就领袖而言，则肯定是质重于量。
- d. 第二梯队在某些情况下代替第一梯队工作，因此，第二梯队可接受更广泛的训练。

五·供求问题

1. 同工与义工（即牧师与执事）按手均不宜急促（提前5：22）。按手礼表示教会对该事奉者其生命及恩赐之认可。
2. 一般有观察期三至五年。会友有良好之见证及事奉心志才可按手作执事，传道有良好之生命与恩赐才可按立作牧师。注意让会友赞成通过，使他们“拥有”自己的教会、传道和执事。
3. 为了教会的健康，我们要注意呼召、动员与训练。在素质合理想之情况下，同工与义工均是越多越好。教会之理想动员率应是百分之一百。

六·教会长远之展望

无论如今情况如何，教会均应祷告，均应努力。

1. 使自己的同工和义工在质和量上都有进步。
2. 使我们的同工受薪，一无挂虑，全心全意地服事主。
3. 切记，健康的教会必有良好的教会行政，上下同心，高举基督。
4. 因有更多优质领袖之栽培，有利于本堂事工，也在人材储备中有助植堂和差传的事工。
5. 健康教会之发展应有四方面：质 + 量 + 植堂 + 差传。

第九课

冲突的解决

（第廿三、廿四讲）

“教会没有供应！”“牧师讲道幼稚！”“肢体没有爱心！”“教会只重视事工！”“牧师不走，我们走……”听到这些说话真是令人难过，平信徒与教牧不协调带来教会分裂，是人性软弱的悲剧。

一·处理冲突的七个步骤

1. 有健全的态度
 - a. 领导者必须了解，冲突虽有程度的不同，却是普遍地存在生活的各层面（罗3：10—26，5：1—11）。
 - b. 领导者不只是有爱心及慈善的榜样，他还是能够领导。
 - c. 各种教会事工的领导者，特别是牧师，必须常常检讨自己的意见，并鼓励别人回应他们的看法。
 - d. 在教会内发生冲突的情况下，假定对方具有诚意是很重要的。
2. 找出并澄清冲突的所在

领导者要使每个人认明冲突的所在。领导者可以用问题或用其他方式，使大家同意冲突发生在哪里，并使他们知道是根据什么而有不同的看法。所以他要客观而不受感情冲动，搜集事实并细心评价，细心倾听保持缄默，也要尊重别人保守秘密。冲突可以发生在事件、认知、作法、方式等的差异上。然而许多时候，冲突根本的原因乃出于属灵生命上不肯舍己背十字架。

3. 要促进有效的沟通

就是要让双方彼此了解,牧者与长执应经常有灵里的沟通,以致彼此能够了解大家内心的世界。

4. 鼓励彼此饶恕

5. 发展达成目标的替代方式

找到一个双方都能接受的立场。领导者不能一成不变,坚持己见。寻找替代方式可以使双方得到他们所认为重要的,积极的想出解决的方法。

6. 委身于教会整体目标

7. 培养始终乐观的精神

我们对神和对人都要有信心,就可以望穿不愉快的景况,看见较为光明的将来。“凡事谢恩,因为这是神在基督里向我们所定的旨意。”(帖前 5:18)

二·人际冲突的解决

1. 牧师与长执之间的冲突

牧师与长老、执事之间的关系,往往成为教会冲突的关键因素。有些在教会牧会的牧师权柄很大,一个人控制了教会,这既不是一种正常的现象,也不合乎圣经的原则。因为牧师是仆人,他的责任是服事,如保罗常自称为仆人及执事(“执事”一词原意即为“在桌旁服侍的人”)。彼得也在彼得前书 5:3 说:“不是辖制所托付你们的,乃是作群羊的榜样。”如果牧师缺少这样的认识,教会自然就有风波。或者牧师对长执要求过高,缺少谦虚、温柔、忍耐,也会使不满的情绪滋长。

从另一方面看,有些教会是长老或执事执政,连牧师也得乖乖地服在他们的权柄下,作个听命的佣人。长执的权柄太大,可能更不正常,因为他们既不尊重传道人的职分,又无传道专职的训练与经验,甚至有时把工商管理的一套全盘用在教会行政上,以致错误百出,引起信徒彼此之间争执,也造成长执及传道人之间的冲突。或者长执要求牧师最属灵、最殷勤,完全牺牲自己及家庭,讲道要最好等过分的期待,也会使牧者易被激怒。因此牧师与长执之间应该互相尊重,彼此合作,大家同心。保罗教导,我们当竭力保守圣灵所赐合而为一的心。

2. 耶稣处理同工人际关系的方式

彼得、雅各、约翰是刚强的、进取的、急躁的,也比别人进步得快,所以主给他们许多服务和发展的

的机会。有几次我们看见主带他们三人离开别的门徒,给他们特别的小组训练。

西门彼得若有机会常是出头发言的,有时别人正在讲话他也冒失的打断,侵占别人的时间,这时主耶稣用清晰的判断力来对付他。他知道彼得是有用的才料,他不限制他,不过有时也责备他。然而,当他三次不认主时,主也不失去对他的耐心。

同样的,教会的长执或同工有各种不同类型,如何就他们不同的背景、个性,给他们个别的带领,乃是每一位牧师所应该学习的,如此可减少许多人与人之间的冲突。

除此以外,牧师要小心选择同工。提摩太前书 3:3-13 很清楚地讲到如何选择教会里面的长老和执事。大多数教会里面闹纷争,都是因为选择同工不小心的缘故。

3. 解决信徒之间冲突的圣经原则

马太福音 18:15-20 提供了处理教会弟兄姊妹人际关系的原则:

- a. 倘若你的弟兄得罪你,你就去趁著只有他和你在一处的时候,指出他的错来。
- b. 他若不听,你就另外带一两个人同去,要凭两三个人的口作见证,句句都可定准。
- c. 若是不听从他们,就告诉教会。

上列的步骤乃是把以上的原则应用到今日的教会(甚至应用在教会纪律的事情上,有关这方面,电台另具课程):

- a. 被得罪的弟兄去找得罪他的弟兄,寻求和解。
- b. 如果和解不成,其中的一位应该去请求一两位在属灵上较成熟的弟兄协助。
- c. 如果和解还是不成,就要告诉牧师或长执会处理。

这些步骤的原则很清楚,就是尽量在最开头的层次解决冲突。冲突的双方必须在一起,互相尊重、彼此欣赏神在对方身上的工作。在祷告中,清除使他们不和睦的原因,并学习彼此顺服。人若有愿意吃亏的精神,没有自私的动机,不争名利,多为对方著想,多建立年青人,相信可减少并化解冲突。