

1 第一单元

理解冲突的正常性

目前，牧师被会众苛待以及希望成为牧师的人数之减少已成为令人痛心的事实。几十年以来，许多人认为牧师本人是真正问题之所在，这似乎也是毫无疑问的。然而，随着牧师被迫离开教会，或被欺负、控制，或遭受情感和精神伤害等情况的不断增多，教派领袖开始关注这一日趋严重的问题。

作为牧师，当我们遭遇抵制、极端的批评或公然的攻击时，我们会感到惊讶不已。我们很难相信这种事情会发生在我们身上，因为教会应该是我们最不可能经历到这种事情的地方。在与非基督徒的相处中遇到这种事情，我们还能够理解。然而，当那些加入教会多年的信徒与我们不和，甚至是与我们为敌时，我们往往会不知所措。

虽然公众很少听到关于牧师遭受的苛待——痛苦、冲突以及好心的牧师和他们家庭的崩溃与破裂，但是，我们牧师要谈论这些事情。神学院和圣经学院的学生以及那些考虑侍奉的人在从事这个带有极端风险的职业之前都需要认真地进行权衡。

更糟糕的是，一些陷入麻烦的牧师悄无声息地离开了他们的侍奉，或者转到其他教会，期待那里的情况能好一些，或者他们正笨拙地应对着冲突。不管冲突的原因是什么，作为牧师，我们都需要明白冲突的出现是正常的，并且我们能够找到冲突发生的原因，辨别冲突的类型，并且掌握应对冲突的方法。

在第一单元中，我们将讨论冲突的正常性，以及在你作为牧者带领上帝的教会时应对冲突的基本方法。

第一章 冲突问题

第一节 侍奉工作今非昔比

第二节 离开地方教会侍奉的牧师

第三节 冲突——牧师离职的首要原因

第四节 应对冲突的基本功

第五节 圣经教导我们如何应对冲突

第二章 对冲突的评估

第一节 冲突的早期预测

第二节 评估冲突的程度

第三节 应对冲突的方式

1 第一章

冲突问题

在我三十多年的侍奉生涯中，令我感到奇怪的是，在圣经学院和神学院学习时竟然没有关于应对冲突的必修课程。我往往从我自身寻找冲突的原因，并且有时这确实是原因所在。然而，充分认识这个所有牧师都需要应对的普遍问题至关重要。如果我们认识到冲突的本质，就会采取适当的方法予以应对，如果我们认识到冲突对我们和我们的会众的潜在危险，我们就会更有智慧地牧养会众。

不断有牧师辞职，教会的牧师招募工作也比以往更困难。冲突成为牧师终止侍奉或转换教会的首要原因，社会学家和神学院负责人正在研究这种会众中冲突日益增加的现象。他们细心考察这究竟是因为我们当今社会中冲突越演越烈，还是由于我们过去对这个问题的忽视，导致我们现在不得不承受这些没有解决的冲突所带来的痛苦。现在人们讨论这个问题，就像他们谈论战争和家庭破碎的消息一样。讨论是有必要的，而且我们能够找到解决之道。我们不能对冲突问题视而不见，如果我们打算牧养会众，我们就必须学习应对冲突。在解决冲突的过程中，我们个人的生命会更加强壮，我们的教会也会更加健康地成长。

第一节 侍奉工作今非昔比

学习目标：

- 1.1.1 明确文化变革及其对地方教会侍奉工作带来的影响。
- 1.1.2 说明美国社会的四个主要趋势，以及它们对当代牧师侍奉工作的挑战。

第二节 离开地方教会侍奉的牧师

学习目标：

- 1.2.1 指出牧师离开地方教会侍奉的五个主要原因。
- 1.2.2 讲述解决冲突的德雷瑟豪斯模式（Dresselhaus' model）。

第三节 冲突——牧师离职的首要原因

学习目标：

- 1.3.1 说明冲突的本质和冲突的定义。
- 1.3.2 指出冲突的三个阶段，以及在各个阶段如何处理冲突。

第四节 应对冲突的基本功

学习目标：

- 1.4.1 指出保罗教导提多应对冲突的三个步骤（多3:10-11）。
- 1.4.2 讲述牧师应对冲突局势的六项原则。

第五节 圣经教导我们如何应对冲突

学习目标：

- 1.5.1 指出并说明圣经指导我们如何应对冲突。
- 1.5.2 指出解决教会冲突最有效的方法，并说明如何应用这一方法。

1.1

1.1.1

学习目标：

明确文化变革及其对地方教会侍奉工作带来的影响。

问题：

1. 科技的发展在哪些方面影响着地方教会？
2. 在过去的几十年间，信徒个人的委身程度有何改变？
3. 世俗化已如所预料的那样控制了美国教会吗？

1.1.2

学习目标：

说明美国社会的四个主要趋势，以及他们对当代牧师侍奉工作的挑战。

问题：

4. 在过去的四十年间，美国社会的四个主要趋势是什么？

第一节 侍奉工作今非昔比

21世纪，我们面临着独特的机遇与挑战。今天的科技与牧师十年前使用的科技相比已有很大改变。学会使用电脑对我们帮助极大，因为我们的社区居民和教会中的许多会众都在使用电子邮件、网站以及其他类型的网络通信方式。教会唱的歌曲与合唱曲对来访者来说通常都是陌生的，那些习惯于唱诗歌本上的赞美诗的信徒也需要学习适应。牧师也经常调整自己的服侍风格，因为他们觉得换一种服侍风格可能会更有果效。我们可以发现引起侍奉工作发生改变的许多原因，教会领袖需要认真评估这一改变，因为改变总会给一些人带来忧虑，不管这种改变是具有明确理由，还是仅仅出于个人喜好。

促成杜克神学院（Duke Divinity School）发起了“讲坛与会众委员会”（Pulpit and Pew Community）这一研究项目的一个基本的假设是：在过去的四十年间，社会变革给侍奉工作带来了新的压力，因此有必要对现今的侍奉体系加以评估，看看它是否依然运作良好。我们希望知道：

- 到底发生了什么变化？
- 这些变化对现今侍奉体系带来了哪些压力？
- 我们如何知道侍奉体系运作不良？

近年来，我们在新教教会的服侍工作中看到许多变化。20世纪50年代是非常特殊的时期，参加教会的人数超出了二战之前的水平，这种状况一直持续到60年代中期（Wuthnow 1989，第三章）。在那些年间，更多的人来到教会，为教会购置物品，积极参加教会生活，如今这种情况已有很长时间未出现过。与此类似的一次教会出席人数的增长发生在2001年9月11日的悲剧之后，但是增长仅持续了几星期或几个月。五、六十年代的教会人数的增长主要出现在新兴的城郊。

在有关20世纪60年代新教教会侍奉工作的研究中，教会世俗化理论占据主流地位。这一理论断言：在美国，长期的教会世俗化趋势正稳步推进，而且正逐渐改变着新教教会牧师的角色和身份。另一观点是新教教会牧师的侍奉职业化思想日趋深化，将侍奉工作从早期自认为是基于终身呼召、舍己与个人成圣的宗教使命转变为一种新的职业选择，注重知识、文凭和身份。（Hoge and Wenger 2005，第4页）

在2006年的今天回顾过去，我们可以得出一些结论。美国在20世纪的后几十年并未如所预测的那样变得世俗化，某些人所推测的牧师职业化的发展并不显著。美国社会的今天与60年代一样是信奉宗教的、非世俗化的，而且有关新教教会侍奉工作变得职业化的议论已经归于平静。（Hoge and Wenger 2005，第4页）

我们可以评述一下从20世纪60年代至今呈现的四个主要趋势。

1. 我们拥有更加有学识的平信徒。

牧师现在服侍的平信徒比起半个世纪前的平信徒更有学识。在20世纪70年代，

美国全部成年人中的10.7%在大学里受过四年或更长时间的教育；而在2000年，这一比例为24.2%（Caplow, Hicks, and Wattenberg 2001）。20世纪60年代之后国际旅行发展迅速，在1960年，约有两百万的美国人出国旅行（不包括到加拿大或墨西哥的旅行）；在1997年，这一数字上升为两千二百万（Caplow, Hicks, and Wattenberg 2001, 第30页）。更有学识的平信徒的世界观更为广阔，对牧师的讲道、教导以及对领导能力的理解抱有更高的期待。

5. 对中央集权制的信任感降低的主要因素是什么？

2. 人们对中央集权制的信任感有所下降。

自从20世纪60年代以后，美国的很多研究工作（从乔治·巴纳（George Barna）到联邦政府）证实了人们对中央集权制信任感的降低。这在联邦政府、大众传媒、大型公司、全国范围的工会领导人以及一些专业机构中都有所体现。在美国不计其数的调查中，经常问到的一个问题是，“你是否通常都相信在华盛顿的政府所做的事情是正确的？”回答为“几乎一直信任”或“大多数时候都信任”的比例从1964年的76%下降至1995年的25%。另一个经常向被调查者提出的问题是让他们从两个选项中作出选择：“大多数人可以被信任”和“在与人相处时必须小心谨慎。”在1964年，54%的人选择大多数人可以被信任，而在1995年，只有35%这样选择（《华盛顿邮报》1996年1月28日号）。今天的美国人将他们的信任保持在更为个人的水准，而且更为理性。例如，全国范围的慈善组织不得不将权利分散在地方，新教会也不得不与地方建立更广泛的联系点，因为无法再单单依赖机构总部下达全国性呼吁。信任感的下降趋势在年轻人中最为显著（Putnam 2000, 第7章）。

6. 在过去的四十年间，导致教派衰落的原因有哪些？

3. 对教派的委身有所下降。

新教教派身份的特性比以往有所下降。例如，当神召会的一个家庭搬到另一个城市，开始寻找教会时，他们会走访附近的神召会教会，之后，他们会扩展范围走访五旬节教派、灵恩派或其他教派的教会，最后依据教会可以提供的各种项目计划、受到感动的情况、持相同观点的人数和便利程度为条件进行选择。他们通常会说：“教派的差别没有什么关系，我们感觉去这间教会更舒服，因为他们为我们的孩子提供了更多的活动，而且他们的礼拜时间也更适合我们。”

罗伯特·伍斯诺（Robert Wuthnow, 1989）指出，传统的宗派主义在20世纪60年代走下坡路的原因有几点：普世运动；日益增多的受过高等教育的美国人持有更为包容的态度；大学进行宗教研究的院系取代了宗派神学院，成为教授神学的机构；不同教派信徒通婚的情况越来越多（第15页）。

教派的中枢体系正逐步丧失他们的权威，因为教会成员将注意力更多地集中在他们所在的地方教会，而不是他们所归属的教派上。而且，地方教会不再像从前那样积极地附和教派的指示，或者自觉地参与教派制定的青少年事工、主日学、宣教或童子军活动的计划。在过去的二十年间，新教教会最迅速的增长出现在与宗派别无关的教会和不再重视与其教派之间关系的教会。（Miller, 1997）

7. 侍奉风格如何改变和影响了牧师在会众中的权威？

4. 牧师的权威下降。

美国新教教会牧师曾一度享有的权威与尊重已经下降。近几十年间，对牧师尊

重程度的减弱主要有两个原因：一是牧师曾发挥的社会职能的丧失（在过去，社会工作、辅导和福利事业是教会的职能）；二是在美国文化中神学权威的不明确。公众对宗教领袖的信任度是可以被计量的，而且一直在受民意测验的监控。自1973年以来，民众对美国各种机构的信任度趋势表明，除了军事机构以外，民众对多数机构的信任度已有所下降。有组织的宗教机构曾经享有公众较高等度的信任，但是，其信任指数在20世纪80年代早期之后呈匀速下降趋势。尽管这些民意测验是针对民众对建制教会的信任程度，并未特别指向牧师，但其趋势可能会很相似。自20世纪70年代，公众对各种机构领袖的尊重程度均有所下降。相对于平均趋势而言，对牧师尊重程度的下降幅度要小一些。

牧师的领导风格已经今非昔比。2006年，教会带领人权威式的领导风格已不像在1960年时那样被会众接受。牧师和平信徒接受教育和培训的水平日趋接近，导致今天的教会成员要求更多合作更少独裁的领导风格（Carroll 2000；Carroll 1991）。现今，仅仅因为一个人是牧师而对其表示尊重的现象已经少见。牧师到一个新社区必须要经过一段时间，通过他们的行动来证明他们的智慧和领导能力。他们不能再指望仅仅因其职业而自然而然地被接纳为社区领袖。

“牧师的工作比起四十年前更艰难了吗？”对于这一问题的结论很大程度上取决于特定教会的历史、牧师的风格及其有效应对变故的能力。然而，研究表明，并没有证据显示牧师的侍奉工作更为艰难，只是与以往不再一样。

对于牧师侍奉工作是否已经变得更艰难，没有一个清楚明确的回答，但是，在今天，每个走进侍奉工作的人都有必要知道，21世纪的侍奉工作与以往不同。现今的牧师服侍的会众更有学识而且更具全球化的眼光，他们对教派的忠诚已经伴随着对各个机构信任程度的整体下降而逐渐减退。充分认识我们生活的这个时代，将有助于21世纪的牧师更有效地进行冲突管理。

1.2

第二节 离开地方教会侍奉的牧师

霍格与温格（Hoge and Wenger, 2005）近期的研究揭示了牧师为何选择离职，或者教会决定终止他们牧师任期的主要原因。

研究工作的最初发起并不是因为离开教区侍奉岗位的牧师在数量上出现了新危机，近些年来，这一数量并未发生太大变化。离职牧师人数的最大数据出现在美国福音路德会（Evangelical Lutheran Church），在1988年按立的每15名牧师中有5名在之后的13年间相继停止侍奉。相比之下，牧师离开地方教会侍奉工作的百分比可能还要高一些。

2001年初始，五个教派参加了这项研究：神召会、美国福音路德会、路德会密苏里州大会（Lutheran Church—Missouri Synod）、长老会（美国）和联合卫理公会。

对于目标群体的说明如下：

我们感兴趣的研究对象是所有接受按立后在教区全职或兼职服侍，八年内以下面任一方式离开教区服侍岗位的牧师：1. 离开教区侍奉去从事认可其教职的非教区服侍工作，尤其是去作医院的院牧、军队的军牧、校园的教牧、教师和教授；2. 彻底离开教会服侍工作。无论他是否在教区服侍时为主任牧师，是否将其当前的非

教区工作定义为“服侍”，是否已经放弃了被按立的牧职，是否是自愿离开，是否为神学院的毕业生。下面这几类牧师不在我们的调查范围内：（1）暂时没有工作而正在积极寻找一个教区服侍工作的牧师；（2）已经退休或从全职的教区服侍转为兼职的牧师；（3）转换教派但依然留在地方教会服侍的牧师；（4）离开教区担任教派工作，如长老会职员或区域负责人。（Hoge and Wenger, 2005）

这项研究的目标群体是从各教派全体牧师中随机抽取的200名符合各项目标描述的牧师。各教派都同意从他们现有的记录中组织自身的调查目标，并向他们邮寄调查问卷。所有问卷都是统一的（只有两小处不同），被调查者需将问卷返至问卷作者，而不是各教派的办公室。在问卷上不需要署名，但在问卷的最后一页，答卷者会被问及以后在必要时是否可以给他们打电话，其中79%的答卷者表示同意。

调查问卷在2002年春季和夏季被发放出去。回答率有所差异：神召会，19%；美国福音路德会，54%；路德会密苏里州大会，43%；长老会，38%；卫理联合公会，20%。回答率差异的原因不明。据信回答率低会对调查引入一些偏颇之处。还有一些未答卷的人可能是那些最为气愤和被疏离的牧师，他们往往不会返还问卷，因此调查无法反映出他们的真实情况。另一种可能的解释是那些目前从事特殊侍奉的牧师认为他们的情况不属于这次调研的范围。很多答卷者（其中有些牧师过于固执）明确指出他们并未变换职业，而是仍旧在参与牧师服侍。各教派分发问卷的人数分别为：神召会，174人；美国福音路德会，291人；路德会密苏里州大会，106人；长老会，173人；联合卫理公会，219人。

用于评估的数据来源还有其他两个。任职于杜克神学院的杰克逊·卡罗尔（Jackson Carroll）对全国范围内的现任牧师作了一次调查，大约50名牧师被问及与这项调查中相同的问题。而且，90名前任牧师受到电话采访。所有返还调查问卷的牧师的答卷情况显示出下列结论。

1. 前牧师的特征。

很多前牧师都为女性。其比例在联合卫理公会中的抽样中占29%；在长老会的抽样中占41%；在美国福音路德会的抽样中占17%；在神召会的抽样中占5%。这些数字要高于其中两个教派的现任女性牧师比例——在联合卫理公会中现任女性牧师占18%，在长老会中占17%——但在其他教派中，情况并非如此。美国福音路德会中现任女性牧师比率为22%，在神召会中的女性牧师比率为17%。

就牧师的年龄和服侍时间来看，这些教派的前牧师与现任牧师并没有太大区别，他们既不是过于年轻的牧师，也不是服侍经验欠缺的第二职业牧师。而且，前牧师的教育程度与现任牧师也是差不多的。调查结果显示的一个主要信息，是神召会的牧师要比其他教派牧师开始侍奉工作早，离开得也早。

卫理公会的牧师在服侍两个或更多教会方面百分比最高，神召会的牧师在服侍以外从事其他工作的百分比最高。

就婚姻状况而言，卫理公会的牧师初婚率最低，离婚后再婚率最高。神召会目前的初婚率最高。

1.2.1

学习目标：

指出牧师离开地方教会侍奉的五个主要原因。

问题：

8. 指出牧师离开地方教会侍奉的五个主要原因是什么？

9. 面对冲突的挑战通常有哪些回应？

2. 牧师为何离开地方教会的服侍工作

这是调查的重点，通过几种方法对此进行了调查。我们能够理解的是，任何像牧师离开地方教会侍奉这样的重大决定通常都是在不止一个因素的推动下作出的。调查的任务是找出最关键的因素。调查方法之一是让回答者写出在他们决定或被要求离开地方教会侍奉岗位时的主要感受和原因。其中92%的回答者写下了他们的答案，对这些答案的统计结果显示：牧师离职原因的平均数量为1.9个。

最普遍提到的原因是“新侍奉工作的机会”。这一因素通常不是促成牧师决定离职的唯一原因，因为一位感到满足的地方教会牧师，即使看到有新的侍奉工作机会，也不太可能离职。我们需要将这一因素与其他因素结合起来看，因此，这一因素的相对重要性尚需深入研究。在卫理公会的教会和神召会的教会中，这一因素并不是促使牧师离职的主要原因，而在路德会密苏里州大会却是最主要的原因。

最普遍提到的第二个原因是缺少来自教派的支持，或者是与教派行政人员之间发生了冲突。这一因素在各教派中都存在。第三个普遍原因是牧师精疲力竭、丧失勇气、压力太大或工作负荷过重（所有教派的牧师都表露出这种感受）。第四个原因是孩子和家庭的需要，这一原因在长老会的教会要略微高出其他教派的教会。第五个原因是与教会成员发生了冲突。第六个原因是特定问题在教义上的冲突（存在于所有教派中）。

神召会总负责人托马斯·E·特拉斯克（Thomas E. Trask）针对如何应对冲突这一普遍挑战提出了几点建议。

人们往往不愿意处理冲突，但是，《马太福音》5章23-24节说：“所以，你在祭坛上献礼物的时候，若想起弟兄向你怀怨，就把礼物留在坛前，先去同弟兄和好，然后来献礼物。”如果我们遵循圣经的教导，上帝就会帮助我们解决冲突，进而恢复我们与他人之间的关系。如果我们不遵循圣经的教导，我们就别指望主会来帮助我们。

其次，许多牧师没有接受过如何应对冲突的培训。应对冲突的技巧是可以习得的。这正是圣经学院培训的价值之所在。学生们可以向有切身经历、全心爱主的老师学习，而且学生们可以相互造就，避开侍奉中的陷阱。

有些人认为没有必要开展如何应对冲突的培训。他们认为，基督徒祷告得越多，他们遇到的冲突就会越少。祷告确实有助于解决冲突，我们也需要为那些与我们有冲突的人祷告。而且，在我们祷告时，上帝会赐给我们智慧，让我们找到解决冲突的办法。《雅各书》1章5节说：“你们中间若有缺少智慧的，应当求那厚赐与众人、也不斥责人的神，主就必赐给他。”我们每个人都有这样的体验，在很多情况下我们需要一个答案，于是通过祷告祈求了上帝的智慧和帮助。在他的帮助下，我们得以避免犯一些错误。

我们需要依靠主，但是，主也希望我们运用自身的判断力。《箴言》11章14节说：“谋士多，人便安居。”牧师可以向其他经验丰富的牧师寻求建议，学习他们的智慧和洞察力。在我们神召会中新成立的一个侍奉团队专门负责推广牧师之间的相互指导和训练。许多牧师证实，他们借此受到鼓励，得到坚固。

上帝在我们的各教会中安置了许多有智慧而又敬虔的人，他们热爱侍奉工作，

也喜爱他们的牧师。他们在各自所处的行业中学会的应对冲突的原则可以应用到教会当中。牧师们可以向他们学习。这些学习机会对牧师们会有很大的帮助（Trask 2005，第18页）。

形成一种解决冲突的模式

理查德·L·德雷瑟豪斯（Richard L. Dresselhaus）提出了成功解决教会内部冲突的六个步骤：

描述所处的困境：哪些事情交织在一起导致了冲突？这些事情如何交织在一起而引发了危机？

明确基本情况：冲突的当事人都是谁？也就是说，哪些人的自尊受到严重威胁而在压力之下陷入焦虑之中？

确定本可以采取的措施：有哪些本来可以采取的措施，原本能够防止那些事件激化成为冲突？

列出能做的事情：需要做些什么可以帮助冲突中的当事人解决冲突？列出一个详尽的选择列表。

评定应该做的事情：每项选择的有利与不利方面都有哪些？每项选择预期的结果是什么？

尊重当事人的意愿、做出最佳选择：所有当事人都会接受的选择是什么？

在每一个步骤中尊重当事人的意愿将会产生最为积极的结果。这一线路图将引出解决冲突的有效方法（Dresselhaus 2005，第34页）。

1.2.2

学习目标：

讲述解决冲突的德雷瑟豪斯模式。

问题：

10. 德雷瑟豪斯模式解决冲突的六个步骤是什么？
11. 在德雷瑟豪斯模式中的“本可以采取的措施”有哪些？
12. 如何确定“应该做的事情是什么”？

第三节 冲突——牧师离职的首要原因

毫无疑问，牧师在他们的职业生涯中感到压力重重。目前，有些学院、大学和神学院在教导圣经与神学的同时还设置了像应对冲突这样的实践课程。在这一领域，许多新书和学习班的应运而生证明，“在侍奉中的生存技巧”是牧师培训中不可或缺的一部分。

杜克大学神学院的“讲坛与会众计划”（作者本人是这一调研的参与者）分析了牧师离开地方教会侍奉的原因。我们的杜克研究小组并不认为当今牧师的生活要比过去艰难，我们也不认为侍奉条件对牧师有固有的不公之处。但我们的确提出了两个事实：在过去的三、四十年间，侍奉条件已经有所改变，同时有过多的地方教会牧师离职（Hoge and Wenger 2005，xi）。在我们研究的各教派中包括神召会。

在不同教派中的牧师为何离开侍奉岗位？研究结果可以归纳为三点：

1. 冲突是牧师离职的主要原因——与教区居民的冲突，与其他同工的冲突或与教派行政人员的冲突。许多牧师感到他们更新教会的努力受到阻碍或落空，导致他们对教会成员和教派大失所望。
2. 离开地方教会侍奉的女性牧师往往多于男性牧师。这通常是由于照顾家庭的责任，尤其是孩子需要她们。女性牧师离职也会由于对教派体制的失望，以及一些地方教会和区域负责人对女性牧师的持续抵制。
3. 由于制度问题或人际关系问题离职的牧师，要多于因失去信心或经济需要而离职

1.3

13. 杜克研究小组在他们的研究中做出了哪些假设？你是否同意这些假设？原因是什么？
14. 哪些关键领域的冲突导致牧师离开教会侍奉？

的牧师。对牧师来说，最大的人际关系问题是感到孤独、疏离，以及侍奉工作与家庭生活之间界限的不明确（Hoge and Wenger 2005，29）。

下文是“讲坛与会众”研究计划主要研究结果的报告：

1. 牧师离开地方教会的原因有多种。其中最常见七个原因是：

喜欢另一种类型的侍奉工作。

- 需要照顾孩子或家庭。
- 教会中的冲突。
- 与教派领袖的冲突。
- 感到精疲力竭或挫败。
- 不正当的性行为。
- 离婚或婚姻出现问题

2. 大约15-25%的牧师自愿离职，30-40%被迫离职，其余的是各种因素结合的结果。

3. 喜欢特定类型的侍奉工作和应对冲突的挫败感是牧师离开教区侍奉最普遍的原因。

4. 制度问题和人际关系问题要比失去信心、健康问题或经济困难这些原因更为严重。（Hoge and Wenger 2005，49）

尽管这些因素都很重要，但是本课程的目的帮助牧师认识到他们选择离职或放弃呼召的主要原因。我们希望牧师们能够学到应对冲突的技能，更好地理解：

- 冲突的本质：冲突的起源是什么？冲突是如何被激化或减轻的？
- 如何处理冲突：行动准则、敏感性和时机都起到一定作用。
- 如何防止冲突压垮我们：所有牧师（和他们的配偶）都面临这个问题，冲突造成的痛苦极具破坏性。

韦氏词典对“冲突”（conflict）的定义是：“攻击，成为敌对的，不相容的，等等；1. 一场争斗或战争；2. 兴趣或观点的不和；3. 情感的困扰。其他对“冲突”的定义包括“对实现目的构成妨碍的问题”（Bolman and Deal 1997，第172页）和“为自己希望的目标而积极努力，而该目标的实现将会阻碍他人实现所期待的目标，从而激起他人的敌意”（Likert and Likert 1976）。

圣经问及我们冲突的来源，同时也把答案告诉了我们：“你们中间的争战、斗殴是从哪里来的呢？不是从你们百体中战斗之私欲来的吗？”（雅4:1）。

总有一些需要所有卷入冲突当中的人都能理解的深层原因。只有我们找到了冲突的来源，我们才能知道该如何应对冲突，并找到妥善解决的方法。

不同的人有不同的愿望、风格、个性和背景，这些信息可以帮助我们应对身边的问题并判断出着手解决的时机。冲突的出现基本上因为：

- 矛盾
- 不同的爱好
- 不同的风格

1.3.1

学习目标：

说明冲突的本质和冲突的定义。

15. 雅各如何解释冲突的来源？（雅4:1）

并非所有的冲突都是不好的，实际上，有些冲突如果处理得当还可以带来益处。使徒保罗和巴拿巴发生过争论，但是，他们没有因此变得满心苦毒或彼此怀怨，事实上，他们两个人的计划都得到了上帝的祝福。“巴拿巴有意要带称呼马可的约翰同去；但保罗因为马可从前在旁非利亚离开他们，不和他们同去作工，就以为不可带他去。于是二人起了争论，甚至彼此分开。”（徒15:37-39）

我们应该注意到，保罗和巴拿巴发生了争论，彼此分开，继续为上帝作工。他们并没有心怀苦毒或彼此敌对。

在许多冲突中，人们变得愤怒，继而心怀苦毒，用言语、控告、诽谤，甚至采取攻击的行动，为的是伤害对方，这绝不是上帝的意愿。发生冲突是正常的，但是解决冲突的方法有适当与不适当之分。

认识到冲突分为不同阶段并了解你处在哪个阶段具有重要价值。

第一阶段的冲突是每天都在发生的正常冲突。比如：某人在超市排队时站（插队？）到你的前面；一名司机挤入你的行车道，你不得不猛踩刹车以免与其相撞；你的助手没有完成你当天需要的东西，等等。

这些类型的冲突只需要我们采取一些小措施。我们在应对这些问题时通常选择不去生气，因为它们根本不值得我们去花费精力去应对。很多第一阶段的冲突的发生是因为（源于？）他人不可预料的行为，我们根本无法控制我们周围的人和环境。

我们可以这样应对第一阶段的冲突：回避当事人，避开冲突，作出让步。

回避是对事情不加理会而不是积极地采取应对措施。在一些情况下，保持沉默要好过交换意见。我们根本没有什么动力（连讨论都不值得）去处理身边的种种古怪行为。

作出让步是比回避更深一层的做法，为了让事情继续进展下去，而对另一个人的意见作出让步。预料或预知另一个人何时会停止让步有一定困难。当他们或我们不再作出让步时，冲突就会出现。

我们可以用下列方法处理第一阶段的冲突：

- 我们可以对争执双方的论点都进行评估，充分了解造成误解或分歧的原因。
- 我们应该问自己或当事人，对问题的反应是否得当。
- 我们应该先明确当事人都赞成的观点，然后再看争论的关键是什么。

第一阶段的冲突每天都在发生。教会的每一个带领人——从托儿所的工作人员到老年人的帮助者——都必须在人们卷入任何形式的对抗时，迅速处理这一层次的冲突。

第二阶段的冲突程度更深一层，并且更具挑战性。人们在第二阶段的冲突中互不相让，总想决出高下。冲突双方都认为自己是正确的，即使其中一方很可能是错误的。双方开始向站在自己这一方的朋友和帮手倾诉，支持双方的小派系就此形成，根本无法采用不予理会的方法越过冲突（就像对待某个人在杂货店在你前面插队那样）。

第二阶段冲突的情感层面经常被称作“问题”，人们开始用概括性的言辞表达自己，像“他们总是……”和“他从来不……”。搬弄是非、挖苦讽刺、颠倒黑白都成了用来评说对方及其观点的典型方式。

1.3.2

学习目标：

指出冲突的三个阶段，以及在各个阶段如何处理冲突。

16. 说明何为冲突的第一阶段及应对方法。

17. 说明何为冲突的第二阶段及应对方法。

第二阶段的冲突需要一种新的应对方式和解决办法。作为教会带领人，我们需要将人与问题、人与观点区分开来，使自己不被冲突引起的情绪和感受所辖制。而且，我们有必要营造一种安全的氛围，让双方可以在其中讨论问题。非正式的场合（在一家餐厅坐坐、在公园里走走、在停车场随便聊聊）通常不那么让人感到威胁和压力。我们需要的是一些中立的环境（而不是在某人的家、办公室或者教室）。

我们在与冲突双方交谈之前需要确定谈话的议程，而且必须严格遵守。双方都可能试图将我们拉到他们那一边，或说一些像“我只是感到……”或“在我心里，我根本无法……”这样的话来设法让我们理解他们的感受。

带领人需要控制局势，调节气氛。不要抬高你的声音，不要乱扣帽子，不要偏袒任何一方，这样双方才会在你的控制之中。要就事论事，并温和地对待当事人。

要以努力实现双赢为目标。你要竭尽全力保持中间立场，进而找到解决方法。强硬对待问题往往会事与愿违，并引发其他问题。只有当问题涉及绝对的圣经真理或信念，并且没有其他解决方法时，我们才应采取强硬措施解决问题。

18. 说明何为冲突的第三阶段及应对方法。

第三阶段的冲突有其独特的特点。我们可以将第三阶段的冲突定义为斗争阶段。对于教会领袖来说，几乎没有什么问题能比第三阶段的冲突更为棘手。我们很难忘记这种类型的冲突发生时的经历，因为这种冲突通常难以控制、不可预测，而且会伤害感情。

这种类型的冲突会从只是想要得到某种东西转变为试图在情感上、事业上、精神上，甚至可能是在身体上伤害对方。我们的多数报纸都会把头版刊登这种类型的冲突。一名警察告诉我，家庭暴力是一种需要援助的最危险的冲突，因为人们经常在情感上或身体上受到伤害，甚至想要伤害任何干预者。

在教会中，人们会用言语、诬告、毁谤和谎言彼此伤害。他们希望另一方损失惨重。

他们争论的重点是“我是对的；他们都不对”。中间立场是不存在的：人们的情绪中带有愤怒，甚至可能是仇恨。双方都有组织起来的人，而且这些人已经确定他们各属于哪一方。当基督徒牵涉在其中时会说“他们都已经作出妥协……”或者“我们应该把这间教会分家……”这些基督徒只图把事情摆弄正确，并不关心是否有人在冲突中受到了伤害（即使受到伤害的是他们的孩子）。

会有一个带头人或一小群代言者冒出来，对冲突本质的正确看法已经丧失。判断力、协商的意愿，或者任何形式的让步都荡然无存。

第三阶段的冲突通常需要外来的第三方的介入，对局势进行仲裁和/或调停。作为带领人，你可以作为第三方，但是，你必须小心其中一方或双方都有可能给你扣帽子。

介入这一阶段冲突的方法是下工夫了解问题的实质性细节。不要让当事人的情绪转移你的目标。你需要认识到，对付这一阶段的冲突需要大量的时间和与当事人的多次会面。你需要彻底了解各方当事人的构成状况，确定他们当中哪些人处在第一阶段、第二阶段或第三阶段。将情绪和观点与真相区分开来是不容易做到的，但是，我们的目标是将冲突者的精力转移到可行的解决方法上去。

你或许会想：“第三阶段的冲突不应该发生在教会或基督徒中”。你这种想法很好，但是，事实上它确实会发生。快速浏览一下哥林多前后书和保罗所写的大部

分书信，这些书信都指明了第三阶段的冲突在教会中是相对普遍的。对我们这些被呼召作为教会领袖的牧师来说，学会识别冲突的各个阶段，并在应对不同阶段的冲突时调整我们的策略是很重要的。

1.4

第四节 应对冲突的基本功

“分门结党的人，警戒过一、两次，就要弃绝他。因为知道这等人已经背道，犯了罪，自己明知不是，还是去作”。（多3:10-11）

对于开始从事侍奉工作的牧师来说，掌握合适的方式应对教会冲突并且把握好时机（何时介入和如何介入）与《讲道学101》这样的入门课程一样是最基本的。健康的冲突在所有关系中都会发生，但是，我们需要辨别出分门结党的人，并且尽快采取策略性的、有效的方法对付他们。

1.4.1

学习目标：

指出保罗教导提多应对冲突的三个步骤（多3:10-11）。

19. 保罗教导提多对待处在冲突之中的人时的三个步骤是什么？17. 说明何为冲突的第二阶段及应对方法。

保罗给提多的教导是针对那些传播错误的教义、散布流言、引发教会混乱的人。他这样告诉自己的学生：“提多，你第一步要做的事情就是告诉他们，他们所说的是谬误，正在制造分裂和混乱，叫他们停止这种行为。”

如果分门结党的人不听从警戒，保罗的教导是：“提多，你下一步需要做的是立即返回到他们中间，不要让这些人再那样继续下去。作为带领人，你需要处理不正当的事情，告诫那些人，如果他们不停止搬弄是非、造谣生事或者教导不符合圣经的教义，就会被赶出教会。你需要对他们说清楚你并不想这样做，但是，为了基督身体的缘故，你必须这样做。”

保罗针对他们的不悔改对提多说：“你需要坚持到底，将他们赶出教会。”

有些人或许会感觉这样做太苛刻，圣经记载了各种类型的冲突。今天，任何从事侍奉工作的人，都应该认识到应对冲突是我们需要做的一项重要工作。冲突可能偶尔发生，也可能频繁发生，这取决于教会和会众的成熟程度、我们的个性以及其他一些外界因素。

我认为，保罗在这里谈论的是教会的敌对者。我们需要看清冲突的实质，是教会内部的健康冲突，还是因为教会中有敌对势力存在。不要将敌对势力与单纯的批评或教会中健康的冲突混淆在一起，敌对是不健康的冲突（Haugk 1988，第21页）。

加入敌对势力的人可以被定义为“以莫须有的证据为凭，想方设法提出无理的要求，通常会对他人进行人身攻击。这些攻击的本质是自私的，结果是绊倒人而不是建立人，而且他们会直接与处于领袖地位的人对抗。”（Haugk 1988，封底）

敌对者会对谁造成影响呢？事实上，他们会对整个教会带来不同程度的影响，这取决于他们有多大的影响力、他们的历史背景、他们与人沟通的方式，以及他们如何宣扬其敌对观点。教会是一个身体（林前12），身体上的每一个肢体都会相互影响；有些肢体具有特殊的影响力，或在某方面显得特别重要；有些肢体很重要，但没有太大的影响。不管怎样，所有肢体都是重要而且必要的。

20. 敌对者指什么样的人？他与那些处在健康冲突中的人有何不同？

敌对者或分门结党的人，是指那些对教会领袖或某项促使教会成长的特定事工，进行不公正批评的人。敌对者不愿意就合理的事情提供帮助或给予理解，他们只想我行我素。如果他们的愿望未能实现，那他们就会再施他计去接近教会的其他成员。他们会捏造假消息，寻找可能站到他们一边的人。他们原本没有太大影响力，但后来却获得了影响力，这样的人会谋求更大的影响力，直至毁掉周围的每一个人或他们在争斗中获胜。

21. 敌对者的势力大小如何影响到牧师与其交往的方式？

这种敌对势力是十分危险的。肯·豪克（Ken Haugk）在《教会中的敌对势力》一书中写道：

敌对势力就像身体上的致命疾病，身体不能将某个部位受到的攻击看作无关紧要的威胁，以为其他部位不会产生反应。敌对势力不仅对一个独立的器官构成威胁，也给整个身体带来威胁。在疾病被治愈之前，痛苦是不会消失的。整个身体必须共同战胜疾病。（第23-24页）

世界上成千上万的牧师都使用过这个卓有成效的门徒训练工具：《直奔标竿：成为目标导向的教会》（The Purpose Driven Church）。华理克（Rick Warren）为他的教会开展了这项计划。一直以来，作为一个有价值的工具，这项门徒训练计划帮助无数基督徒发现了他们独特的恩赐和价值，以及上帝要在他们生命中实现的目标。神召会也使用了这一工具，并做了调整，使之适应五旬节教派的教义和敬拜风格。我们推荐这个工具作为我们教会集中训练门徒的一种方法。

我使用了这个工具，并且已经看到无数人的信心得到坚固，他们成为教会的带领人，成为小组的帮助者，更为坚定地使用上帝所赋予的恩赐。

然而，当我将这一计划在我牧养的教会推行时，我引起出乎意料的冲突。下文是我的故事和我应对它的方式：

韦德·古道尔牧师祈求上帝能在北卡罗来纳州温斯顿-塞勒姆第一神召会教会为期40天的《直奔标竿》的学习中彰显大能。他的盼望没有落空，在为期六周的学习期间，教会兴起了80个新的学习小组，与此同时，关怀小组从15个增加至100个。教会人数大增，有超过500名新人加入教会，成为教会的一员，其中有很多人是第一次决定相信基督。最重要的是，这一为期一年半、以目标导向模式带领教会、旨在造就门徒的培训，给教会带来了永久性的根本改变。

然而，上帝的作为所带来的欢喜很快就被教会中兴起的另一趋势——冲突所冲淡。40天《直奔标竿》的学习对于教会中无视新异像和前进方向的一小撮异议者来说是致命的打击。古道尔牧师在三年前刚来的时候，他就计划在教会中开展“标竿”模式的侍奉。韦德牧师说：“现在回头想想，那时我没有意识到任何紧张局势或危机已在酝酿之中，但是，我本应该看到这一点，因为无论什么时候，只要你想有所改变，你就一定会遇到冲突。”

流言飞语和分门结党一直在海底沉着，40天《直奔标竿》的学习使它突然露出水面。一小撮持异议者开始挑拨离间，他们说：“我们为什么要开展这种40天的学习呢？它可是出自一个浸信会的教徒！”他们还批评韦德牧师在40天的学习期间讲道时使用华理克的讲章。他们问道：“圣灵为什么没有引导他写自己的讲章呢？”他们还借用许多网站上出现的针对《直奔标竿》和“标竿运动”的批评文章发动攻击。批评文章从对教会整体方向的不同意见变为针对韦德牧师的人身攻击。教会陷在冲突之中长达一年之久，最终导致150人离开教会。这些人的离开使教会损失了10万美金。（<http://www.pastors.com/artical.asp>）

1.4.2

学习目标：

讲述牧师应对冲突局势的六项原则。

22. 牧师应对冲突局势的六项原则是什么？20. 敌对者指什么样的人？他与那些处在健康冲突中的人有何不同？

23. 为何牧师面对冲突局势时应联合教会理事会或者同其他教会领导一起进行？

韦德牧师坚守上帝赐给教会的异象，最终他忍耐了各种攻击。在这一过程中，他学到了一些面对冲突的基本原则，可以帮助任何一位牧师走出冲突的困境。

1. 不要为自己辩护

当受到攻击时，多数人都认为反击很必要。韦德不愿意随波逐流，他没有顺从这一倾向，而是把焦点集中在做正确的事情上。韦德说道：“当我带着这一切来到主面前时，我感到主在对我说，‘不要为自己辩护。我会证明你是对的’。他告诉我要长存爱心，传讲伟大的信息，集中在重要的事情上。我没有将焦点集中在一小撮人身上，而是集中在一大群饥渴的会众身上。”

2. 确定领导层与你在同一条船上

任何牧师都不应该独自面对冲突，韦德牧师立即去了理事会，告诉他们：“我需要你们与我齐心合力。这一小撮人需要知道，长老团那里没有缝隙可钻。在“标竿”的学习上，我们是站在同一条战线的，我们会一起学习，并且我们相信这对教会来说是正确的决定。”

3. 要对你的理事会绝对透明

当有人攻击牧师时，他们往往会将牧师的正直作为靶子。控告的果效并不取决于控告是否真实。言词稍有不慎就会带来伤害。为抵挡敌对势力的攻击，韦德牧师始终让教会理事会成员知道冲突进展过程中的全部细节，他不隐瞒任何事情。他的做法就是，当心怀不满的教会成员来向他抱怨时，他会让一、两个理事会成员到场。

4. 与领导层一同面对分门结党者，帮助他们恢复与基督和教会的团契关系

《提多书》3章10节说：“分门结党的人，警戒过一、两次，就要弃绝他。”韦德牧师没有单枪匹马去做这件事，他组织了一个领导团队来行使这项职责。他们共同制定了一套计划来应对分门结党的人，并帮助他们重返团契。

5. 将注意力集中在上帝的国度而不是你自己身上

尽管攻击让你感觉是针对你个人的，但是，你不要这样看待它，你的注意力必须集中在上帝的国度上。韦德牧师说：“我的焦点并不是我的未来、我的安

全、我是否能为孩子们的教育攒出足够的钱，虽然这些事情对我来说很重要。我的焦点应该是我得到了侍奉上帝国度的神圣呼召，并且必须为这间教会做正确的事情。

24. 建立具有一致性的应对冲突方式有哪些优点？

6. 坚持到底

冲突持续的时间通常比你想象的要久。韦德牧师说道：“在我们经历这场冲突时，我真不知道它什么时候才能结束。”他很快发现，冲突比他所预想的要严重得多。这场冲突扰乱教会达8到10个月之久。即使今天，那些已经离开教会好几个月的人仍然对教会有很大意见。如果你想获胜，你就必须坚持到底。很多牧师过早甘拜下风，结果导致类似的冲突在今后的许多年里在教会中重复出现。令韦德牧师感恩的是，在感到自己的耐力经受严峻考验时，他并没有在中途轻易放弃。现在，他的教会比以往任何时候都更坚固，也更健康。事实证明，在不公正攻击和持续的冲突中经历痛苦是值得的。

当然，我的经历没有什么不同寻常。这个例子说明了冲突可能在一个教会出现的形式。作为一位牧师或教会带领人，在上帝智慧的帮助下应对冲突是我们的责任。并且，我们必须对冲突进行处理。你所服侍的信徒需要的是这样的带领人，他们用温柔的心做正确的事，他们也不惧怕那些威吓他们、给他们带来伤害的人。

第五节 圣经教导我们如何应对冲突

圣经中有很多冲突的例子，并且为我们指明了解决这些充满挑战性事件的方法。我们需要将圣经看作应对教会冲突的指南。新约书信主要是写给在他们的教会中面对问题的基督徒团体，作者们给出的指示不因时间而失效。在上帝的子民中发生的冲突可以一直追溯到《创世记》和摩西所著的其他书卷。摩西应对的冲突似乎没完没了，他知道那是上帝呼召他所做工作的一部分。“不可心里恨你的弟兄；总要指摘你的邻舍，免得因他担罪。”（利19:17）

圣经教导了我们如何应对：

• 与另一个信徒的争论

倘若你的弟兄得罪你，你就去趁着只有他和你在一处的时候，指出他的错来。他若听你，你便得了你的弟兄；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。若是不听他们，就告诉教会；若是不听教会，就看他像外邦人和税吏一样。（太18:15-17）

耶稣在这段经文中教导我们：当教会中一个公开承认自己信仰的基督徒得罪另一个基督徒时，可以在私下里重新建立他或指出他的错误。忽视基督的教训会使教会向世俗低头，并为上帝圣洁子民的教会带来灵性上的妥协和最终的毁灭（彼前2:9）（Stamps 1992，第1443页）。

• 某个信徒生活在罪中

“弟兄们，若有人偶然被过犯所胜，你们属灵的人就当用温柔的心把他挽回过来，又当自己小心，恐怕也被引诱。”（加6:1）

1.5

1.5.1

学习目标：

指出并说明圣经指导我们如何应对冲突。

25. 列出至少三处经文，描述在处理冲突时应当有的行为。

保罗的教导是要鼓励信徒彼此负责，帮助教会中犯罪或引发问题的人。目标是帮助这样的人认识到他们言语或行为所引发的问题很严重，借此激励他们与主恢复正常的关系。

“你们属灵的人”指那些在灵里有深刻的洞察力、能够认清问题的本质、并且能够清楚地认识到他们自己也有可能陷在罪中的人。他们了解自己，具备成熟的灵性，能够以上帝的怜悯对待被过犯所胜的人。

26. 保罗在教导如何挽回弟兄时，他所说的“你们属灵的人”指的是怎样的人？

人性使然，一些人因教会领袖害怕与他们对话或不敢面对他们，他们就会起来去控制别人、指挥别人。在主耶稣的教会中，若有人为赢取教会斗争而使用政治手段和计划，牧师有必要，也有责任把这些都揭露出来。作为牧师，我们应该到他们那里去或与另一个带领人同去，对他们说：“我发现你在分门结党，而且我很清楚你为什么这样做。不过，你们能否停止这样做，让我们一起来解决问题？”

当我们需要面对这些人时，将注意力集中在教会的前途上会有所帮助，我们可以这样对他们说：

“我认为你并不想伤害这间教会；我想帮助你远离危害教会前途或分散我们的注意力，影响我们为基督赢得灵魂的行为。”

争得同意来谈论这个问题：

“我能否与你分享一些事情，我认为这对你非常重要，对你的灵性成长、个人健康、家庭健康都有影响。”

在你的谈话中提及他们的长处：

“你的自律，你在态度、参与、理解等方面的自律，将会为你的改变打下坚实的基础，这不仅可以帮助你自己，而且也可以帮助别人。”（参见腓1:6）

说一些带给他们希望的话：

“希望你知圣灵会帮助你，他是你永远的伙伴，他会赐给你智慧。基督的教会可以帮助你，我也可以为你做所有能够帮助你的事情。对于每个基督徒来说，生命就是在患难中不断成长起来的。”（参见罗5:1-5）

说话时应怀着怜悯之心：

“我知道成长、改变、学习顺服是什么样的滋味。我也是从这样的时候走过来的。圣经借着彼得、大卫、摩西和其他领袖的经历带给我们极大的鼓励，他们也需要做同样的事情。”（参见提前1:2-3；弗4:31-5:2）

不是所有的冲突都是罪

当我们卷入一场教会冲突时：

1. 了解冲突的本质以及每个当事人的目的、动机和感受。
2. 回顾在圣经里关于冲突的原因和解决方法是怎样教导的（或表明原则）。
3. 给出可行的、有助于恢复和睦关系的具体建议，并提出健康的、积极的解决方法。
4. 通过饶恕他们、为他们提供正确的信息（而不是错误的信息或不充分的信息）来建立健康的关系，妥善解决争执。

与人相处的行为指导：

- 控制自己当说的话

“藐视邻舍的，毫无智慧，明哲人却静默不言。”（箴11:12；参见雅3:1-10）

- 用柔和的言语回应愤怒

“回答柔和，使怒消退；言语暴戾，触动怒气。”（箴15:1）

- 以讨上帝喜悦的方式生活

“人所行的，若蒙耶和華喜悦，耶和華也使他的仇敌与他和好。”（箴16:7）

- 培养自己的耐心

“恒常忍耐可以劝动君王，柔和的舌头能折断骨头。”（箴25:15）

- 与自己的内在冲突作斗争

保罗就是一个有着内在冲突的例子。他在做善事与向试探屈服的两难之间苦苦挣扎。我们都会遇到这样的挣扎，并且靠着耶稣基督的大能战胜它。

“因为我所作的，我自己不明白。我所愿意的，我并不作；我所恨恶的，我倒去作……我真是苦啊！谁能救我脱离这取死的身体呢？感谢神！靠着我们的主耶稣基督就能脱离了。”（罗7:15-24）

经常用于应对教会冲突的经文：

- 当另一个基督徒犯错误、犯罪或触犯道德规范时（太18:15-17）。
- 教会应该营造一种平安的氛围，上帝可以在其中自由地工作（罗12:9-21）。
- 基督徒应凭爱心行事（弗4:25-5:2）。
- 基督徒应凭爱心挽救弟兄姊妹（加6:1）。
- 基督徒应以上帝的爱去爱他人（林前13）。
- 基督徒应彼此存忍耐的心（西3:12-17）。
- 教会领袖应温和地带领众人（提后2:24-25）。
- 基督徒应存心谦卑地相互面对或相互纠正（帖前2:5-7）。
- 我们不应以恶报恶（彼前3:8-12）。
- 牧师应牧养上帝的羊群（彼前5:1-7）。
- 我们应彼此代祷（雅5:16）。

应对教会冲突最有效的方法

“义人祈祷所发的力量是大有功效的。”（雅5:16）

牧者是蒙上帝拣选担任牧师职位来带领会众的人。尽管我们会犯错误，但是我们知道因着基督我们被称为义人。义人祈祷所发的力量是大有功效的，上帝会因着一位正直带领人信实的祷告而改变环境、改变人心、挪走压制情感的大山。上帝必不轻看带领人的谦卑祷告之心，他会在所有冲突中作最终的调解。

然而，雅各同时也教导我们要有纯正的祷告动机。在卷入局势十分紧张的冲突中时，基督徒的言行举止往往表现得没那么敬虔。人们都惧怕改变、受窘、降卑、被揭短或羞辱，很多人在失去控制地位时会有过度的反应。人们都会躲避情感上的痛苦，他们不愿意承受孤独。很多时候，人们会选择大声喊叫、撒谎、毁谤、散布流言飞语，甚至以更糟糕的方式来逃避这样的后果。

1.5.2**学习目标：**

指出解决教会冲突最有效的方法，并说明如何应用这一方法。

27. 为什么在应对冲突的过程中，祷告是必不可少的？

牧师和教会领袖也无法摆脱所有这些顾虑。牧师可能会非常在意他们在人前的表现，他们希望自己看起来处于控制地位。因此，他们发现自己无法对人对己承认他们的错误动机。

在你为卷入冲突的人祷告时，要祈求上帝帮助你看清你的动机，而且确保你愿意听到并理解上帝的旨意。祈求主让你想起那些能够引领你的经文，心中想起这节经文，“你们求也得不着，是因为你们妄求，要浪费在你们的宴乐中。”（雅4:3-4）

保罗用下面这节经文鼓励我们，“各人看别人比自己强。各人不要单顾自己的事，也要顾别人的事。”（腓2:3-4）

当我们心中持有纯正的动机，并在生命中这样活出来时，我们的会众就会看到我们的榜样，通常他们也会效法我们。下面列出了在教会中经常导致冲突的罪：

- 散布流言飞语、挑拨离间、分门结党、不顺服。
- 自满、消极、冷漠。
- 爱挑剔。
- 自负（不愿意让步，认为自己的方法是唯一可行的）。
- 纵容罪的蔓延、不愿意去对抗。
- 不愿意饶恕。
- 不称职的管家。
- 争权夺利。
- 个人主义。
- 不愿意彼此鼓励做正直的人。
- 不愿意传福音（只顾教会中的事情）。

冲突可能带来破坏，但它也能帮助我们成长。如果冲突能以和平的方式解决，那将是多么的美妙啊！



自我测验

圈出最佳答案。

1. 下列哪项导致牧师权威降低的原因在本章中未曾提及？
 - a) 牧师在社区中未履行其社会职能。
 - b) 对美国的各种机构失去信心。
 - c) 当代牧师接受培训次数的下降。
 - d) 因名人的丑闻而失去对他人的信任。
2. 下列哪项是牧师离开地方教会侍奉工作最普遍的原因？
 - a) 新侍奉工作的机会。
 - b) 家庭问题。
 - c) 与教会领袖的冲突。
 - d) 缺乏来自教派领袖的支持。
3. 下列哪项准确表达了德雷瑟豪斯模式解决冲突的顺序？
 - a) 确定“本可以采取的措施”；评估应该做的事情；致力于最佳选择；列出能做的事情。
 - b) 确定“本可以采取的措施”；列出能做的事情；评估应该做的事情；致力于最佳选择。
 - c) 评估应该做的事情；确定“本可以采取的措施”；列出能做的事情；致力于最佳选择。
 - d) 列出能做的事情；确定“本可以采取的措施”；评估应该做的事情；致力于最佳选择。
4. 下列哪项是对第三阶段冲突的描述？
 - a) 一种经常发生的正常冲突。
 - b) 一种已经激化需要第三方干预的冲突。
 - c) 一种已经出现骂人和大声争吵的冲突。
 - d) 一种可以通过回避或作出让步而解决的冲突。
5. 下列哪项不是对敌对者的描述？
 - a) 我行我素、不断提出无理的要求。
 - b) 自私地攻击别人而不考虑教会的成长。
 - c) 不公正地批评教会领袖。
 - d) 在某一问题上与牧师的观点不同。
6. 下列哪项是你需要联合你所在教会的领袖一起对付敌对者的原因？
 - a) 额外力量的介入可以保护牧师免遭个人攻击。
 - b) 额外力量的介入可以提供更广泛的视角
 - c) 额外力量的介入可以引导牧师摆脱自我防御的动机。
 - d) 以上选项都对。
7. 下列哪项是应对冲突最有效的方法？
 - a) 清晰的理性思考。
 - b) 团结的领导层。
 - c) 祷告。
 - d) 教派的介入。
8. 下列哪项不是圣经应对冲突的观点？
 - a) 所有的冲突都是罪。
 - b) 应当用柔和的言语回应愤怒。
 - c) 应当控制自己所说的话。
 - d) 应当以讨上帝喜悦的方式生活。
9. 下列哪项是过去四十年来的一个主要趋势？
 - a) 平信徒受到的教育水平不断升高。
 - b) 委身一个固定教派的人越来越少。
 - c) 对中央集权制信任感的下降。
 - d) 以上选项都对。
10. 保罗为何在《加拉太书》6章1节教导那些“属灵的人”应当挽回犯罪的弟兄姐妹？
 - a) 他知道只有牧师才有资格被称作属灵的人。
 - b) 他在鼓励信徒彼此负责任。
 - c) 他在考验信徒谁会宣称自己是属灵的人。
 - d) 他希望信徒意识到他们并不是属灵的人。