

4

第四章

冲突的不同类型

冲突是每个牧师生活的一部分。其实，冲突是每个人生活的一部分，每个教会都存在冲突，即使你能够根除冲突，你也不会真想那样做。当冲突成为你每天生活的一部分时，你会吸收新观点，以不同的视角看待问题，获得洞察力并且成长起来。我们可以学会应对冲突，更好地解决冲突，帮助我们的教会通过冲突成长起来。在带领上帝托付给我们的教会时，我们都应该以合理应对冲突为目标。

本章讲述的内容是认识到我们什么时候需要应对冲突以及如何防止冲突超出我们的控制之外。在你决定成为一间教会的牧师之前，你可以调查和了解那间教会可能经历的冲突程度和时间长短。随着教会成长并且成熟起来，特别的挑战和潜在的冲突问题就会出现。不同的年龄群体、部门的增加、各种不同的观点和方法都是教会成长的一部分。教会的成长需要牧师也跟着成长起来。对21世纪的领袖来说，新观点、洞察力和不断的更新是至关重要的。

第一节 控制冲突

学习目标：

- 4.1.1 明确并说明圣经中有关对抗的观点。
- 4.1.2 明确柔和的态度对解决冲突的有用之处。

第二节 处于冲突中的会众

学习目标：

- 4.2.1 确定教会中普遍的潜在冲突因素。
- 4.2.2 列出处理教会冲突的建议方法。

第三节 不同规模教会特有的挑战

学习目标：

- 4.3.1 确定并说明不同规模教会中的不同发展动态。
- 4.3.2 明确在教会成长时，牧师职责的变化。

第四节 对抗

学习目标：

- 4.4.1 讲述并应用尼希米所经历的冲突特征以及他采取的对抗方式。
- 4.4.2 明确圣经关于对抗提出的建议。

4.1

1. 调解者在帮助解决冲突时的关键责任有哪些？

4.1.1

学习目标：

明确并说明圣经中有关对抗的观点。

2. 什么是“对抗”？为何有时人们会误解“对抗”的意思？

3. 找到一个成功的解决方法的途径有哪些？

4. 圣经对心怀二意的人有何说法？

第一节 控制冲突

世界级的领导人应对的是国家与国家之间的冲突，企业应对的是员工之间的冲突，教会应对的是各种各样的冲突问题。我们应当意识到冲突是正常的，而且也必然会在我们的生活和带领过程中出现。但是，冲突不一定是破坏性或永久性的。

每一个冲突中都包含两个不同的观点。在应对冲突时，我们需要了解手头的问题是什么。当两个人卷入冲突时，双方都应该留心听取对方的意见，并试图澄清所有误解。你要以一个清晰的视角看待你面临的选择、造成紧张局势的主要问题或挣扎的原因。有时，当僵局出现时，牧师、基督徒领袖或咨询人员可以作为第三方提供帮助。

了解冲突局势的实质以及当事人的目标、动机和感受。在双方对问题、造成紧张局势的原因、误解和错误的信息都清楚后，就需要做出能够使冲突得以解决的决定。通常在双方都保持冷静时，就能找到解决方法。“回答柔和，使怒消退；言语暴戾，触动怒气。”（箴15:1）

一般在局势紧张，存在流言飞语、谴责控告甚至更糟糕的情况下，主动的对抗是有必要的。在对抗时需要积极谦恭地接受挑战并愿意发出挑战。这一层次冲突的解决方法通常不会在一夜之间就能找到，它需要时间，有时根本就找不到。尽管我们希望冲突双方能和好，所有人都能达成共识，但是，有一些分歧是无法调和的。

对抗并非意味着“朝他们左右开弓”，而是“劝诫”他们。保罗看到哥林多教会正在出现分裂时心里十分焦急。哥林多教会承受了基督的圣灵，但因为分裂问题而未能发挥正常的教会职能。保罗为这间教会投入了大量的时间和精力。他以写信来劝诫这间教会的信徒。

“劝诫”这个词在希腊原文中是由两个词语组成的：“召唤”和“在旁边”，意思是召唤在身边的人，目的是帮助他寻求正当的行为。父母对不听话的孩子正是这样做的；教授对成绩不好的学生是这样做的；雇主对不好好工作的员工也是这样做的。劝诫的目的是与某人肩并肩地来帮助他反思或仔细考虑自己正在做些什么，以便做得正确而非错误。

当一方决定不惜任何代价赢取胜利，并对另一方的声誉、教会或团体造成损害时，那么就需要直接对抗，有时公开对抗也是有必要的。这一方根本不想寻求解决方法或和解；他只想赢取胜利并且伤害对方。《提多书》3章10节教导我们：“分门结党的人，警戒过一两次，就要弃绝他。”

在我们内心的首要目标应该是每个人都是赢家。双赢的解决方法总是最好的，也是在多数情况下可以实现的。与其一方获胜而另一方失败，不如双方都尽力互相帮助获得胜利。对父母来说，一个很好的例子就是两个孩子正在分最后一块比萨饼的情况。如果一个孩子切开比萨饼，另一个孩子先选择他的那份，这样他们就都得到了公平的选择机会，两个孩子都获得了胜利。如果年长的教区居民感到便携式板凳坐着太硬，就帮他们拿个坐垫或者为年长者保留一些软座。这种解决问题的方法始终都是减慢或终止冲突继续发展的最佳方式。

如果不能决定哪种解决方法最好，两种方法都能被接受或者两种想法都是正确的，可以在纸上将两个选择方法列成两栏，在每栏中写下各自的优缺点。这样可以

使问题明晰化，帮助你选择如何去做。如果一方因内心冲突激起的情绪不知该选择哪个方向，或者他们心里存在两个相反的意愿，那么，你或者另一位领袖就需要帮助他。

“只要凭着信心求，一点不疑惑；因为那疑惑的人，就像海中的波浪，被风吹动翻腾。这样的人不要想从主那里得什么。心怀二意的人，在他一切所行的路上都没有定见。”（雅1:6-8）

有些人无法下定决心。他们有更多的选择或想法。他们被困住，不能集中精力去做一件事情。结果他们不能踏实地工作，而是三心二意，因为他们决定不了自己真正想做什么。缺乏中心、异象和专心通常是心怀二意、朝三暮四的结果。

保罗爱提摩太，把他当作儿子（提后 1:2）和忠实的同工（罗16:21）。在六封书信中，保罗都提到提摩太是合著者。提摩太是以弗所教会的牧师，以弗所教会是一间不断发展的大型教会，正处于艰难时期。当时，尼禄想试图制止基督教信仰的传播，正严重迫害基督徒。

在保罗写给提摩太的第一封信中，以弗所教会似乎正在成长和发展成为一个稳固、健康的基督徒团契。然而，因迫害造成的紧张局势，逃亡的基督徒不希望被别人认出来，再加上教会正常冲突的增多，保罗给提摩太写了第二封信。

5. 用你自己的话讲述保罗对提摩太的建议（提后 2:23-26）。

“惟有那愚拙无学问的辩论，总要弃绝，因为知道这等事是起争竞的。然而主的仆人不可争竞；只要温温和和地待众人，善于教导，存心忍耐，用温柔劝戒那抵挡的人，或者神给他们悔改的心，可以明白真道，叫他们这已经被魔鬼任意掳去的可以醒悟，脱离他的网罗。”（提后 2:23-26）

保罗对这位年轻牧师的教导，对我们今天的牧师来说同样充满智慧。愚拙无学问的辩论造成以弗所教会的冲突。保罗给予提摩太的教导正是上帝赐给我们的智慧，可以帮助我们知道如何应对教会中一些人引起的紧张局势和争竞。下面让我们与提摩太一起理解我们在下文中讨论的内容。

有的争竞只不过是些愚拙无学问的辩论，在这种激烈的辩论中有的只是争吵。像一些小问题，比如贴哪种壁纸，买福特客车还是雪弗莱客车，或者牧师是否应该在每周聚会结束后在大厅招呼会众而不是留在讲台上与其他人一起祷告，对这些问题的争论都是十分愚蠢的。有很多争论是需要牧师避免的，牧师必须保持心情愉快。牧师要拒绝卷入那些不会解决什么问题而且通常得不出合适解决方案的讨论。牧师需要让人知道的不是他们的争吵能力，而是他们在态度上的亲切友善和一颗宽大仁慈的心。

我曾参加过一次题目为“侍奉中的压力”的研讨会，并在会上作了演讲。在中场休息时，一位牧师走过来对我说：“我的区域主管要求我参加这次大会，然后他才会考虑延期我的牧师资格证。”

我问他：“你的主管为什么会做出这样的决定？”

这位中年牧师回答说：“在一次理事会会议上，一位执事又和我吵了起来，会后我把他给打了，这不是我第一次这样做了！”这是个真实的故事。我们可以很明显地看出，这个牧师让人知道的不是亲切友善地对待每个人。相反，他让人感到害

怕，因为他可能会打人！这不是上帝希望他的仆人所应有的行为。

侍奉的紧张和压力可能变得让人难以承担，我们会发现自己很愤怒，并卷入了一场争论当中。在这方面，每个领袖展现出来的应当是节制的品质，并且成为一位亲切友善、宽大仁慈的牧师。

4.1.2

学习目标：

明确柔和的态度对解决冲突的益处。

我们不需要抬高嗓音或运用伤害性的言语来阐明我们的观点。我们应当存心温柔地教导会众。作为领袖，我们在与人交谈时需要调整好方法。即使对方不对，我们仍需温和地教导他们。

很多人觉得如果提高嗓门，就更能说服别人自己是对的。保罗教导提摩太“用温柔劝戒”并且在心中期待“神给他们悔改的心”。

上帝会通过我们口中的言语向另一个人说话。我们在与人谈论时语气的轻重缓急，是否以谴责或扣帽子的口吻都会影响到我们阐明圣经要义的能力。

我们需要知道一些人陷在魔鬼的网罗里，他们的判断力已经受到侵害。很多牧师不愿意承认他们教会的一些人中了魔鬼的圈套，正在为魔鬼做事。

保罗提醒以弗所的长老们：“我知道我去之后，必有凶暴的豺狼进入你们中间，不爱惜羊群。就是你们中间，也必有人起来，说悖谬的话，要引诱门徒跟从他们。所以你们应当警醒，记念我三年之久，昼夜不住地流泪，劝戒你们各人。”（徒20:29-31）

牧师工作的一部分就是属灵争战。冲突有可能是上帝国度与仇敌国度之间根深蒂固的属灵争战。明智的牧师会寻求主的引导来看清局势。然而，即使我们在与仇敌的爪牙对抗时也应温和亲切的方式。我们需要坚持自己的立场，柔和地教导，让上帝向那些受仇敌影响的人说话。

第二节 处于冲突中的会众

教会在很大程度上就像一个家庭一样。如果一个家庭去度假或者一间教会的会众聚集在一起，人们很快就会发现，不同的个性、想法和属灵观点会引起他们之间的冲突，甚至造成分裂。

下文三个教会实例可以说明一间教会可能经历的冲突类型：

教会一：一间大型教会新聘请了一位兼职的音乐带领人

教会四十年来已增长至一千多人。新任牧师清楚聘请一位带领敬拜的全职牧师的好处。得到理事会的一致赞成后，新任牧师找到了一个出色的人选，结果教会成长了。在敬拜过程中，人们更深刻地感受到圣灵的运行，而且各年龄群体组成了好几个唱诗班。那么冲突又是什么呢？有些人认为音乐声音太大了；有些人听不清（取决于他们坐的位置）；有些人认为敬拜的歌曲应该全部选用传统赞美诗；而有些人只想唱现代诗歌。

4.2

4.2.1

学习目标：

确定教会中普遍的潜在冲突因素。

教会二：青年团契需要成长

一间位于市中心的教会有稳定的成年人群体，但青少年还很少。教会聘请了一位来自另一个州充满活力的牧师来牧养青少年。结果青年团契迅速成长起来，年轻人对参加团契活动很感兴趣，不同种族的青年人来到教会成为基督徒。那么冲突又是什么呢？有些父母担心一些参与活动的青少年还不认识主，这些青少年会导致他们的孩子犯罪。一些不愿意参与青少年事工的成年人不喜欢新任的年轻牧师，因为他所做的决定原本应该他们来做，而且他还制定了一些新目标。他们没有尝试着去了解这位年轻牧师，而是决定让这位牧师离开教会。

教会三：教会差不多一直在还债

在近二十年间，教会一直在偿还建礼拜堂欠下的债。可是，二十年之后，礼拜堂看起来又陈旧了，需要修复和改造。地毯磨损，壁纸需要更换，另一间休息室需要增添，音响系统持续出毛病。修复和改造的费用很大，需要集资捐款和借款。新债务要用七到十年才能还清。一些喜欢发表意见的教会成员不同意借钱的想法，他们说借的那些钱本来可以用在传福音或者聘请新牧师上。有些人不喜欢欠债，认为上帝绝不会希望他们欠债。

如果你已经担任很长一段时间的牧师，你就会在你带领的教会中发现冲突问题、个性差异问题以及神学观点的不同。你应该如何应对这些类型的冲突呢？下面是一些供参考的建议：

提醒会众和领袖阶层（理事会成员、执事、长老和事工带领人）你们彼此需要。很多教会出现意见分歧或人数减少都是因为牧师、长老或其他领袖坚持他们的选择才是唯一的方法。为了教会的成长，每个部门都需要认识到他们彼此需要。青年人需要年长者的智慧和稳定。年长者需要青年人的活力、勇气和胆量。

不要逃避冲突。会众往往忽视冲突，他们会说这样的话：“哦，就是那个比尔；他总是大吼大叫，要么就是对不喜欢的事表示不满。但是你需要理解的是他始终在这间教会。”实际上，成熟的基督徒应当关心比尔，希望他改变。多数时候，领袖阶层只希望有一天比尔能离开他们的教会。解决冲突是一项艰难的工作，然而，每位牧师都需要完成这项工作。弄清真正的问题所在，并且下定决心共同解决冲突。

听取他人的想法和批评意见，允许人们（教牧人员、领袖和会众）表达他们的观点。留心听他们在说些什么。听他们使用了什么词语、名称和做出了什么决定。即使这些信息与你的观点背道而驰，你也需要在做出决定之前听取和考虑他们的意见。

了解你的会众和文化。参加你教会的一些人可能抱有消费者心态，他们会问：“这间教会能够给我带来什么帮助？”他们会怀疑：“如果这间教会不能解决其自身的冲突，又怎么能解决我的问题呢？”如果我们对会众和文化缺乏了解，如果我们不能积极地开创新方法牧养我们地区和文化影响下的居民，我们就无法与他们建立关系。难道你愿意看到，新人因为你不愿意尝试新方法与他们建立关系而离开教会吗？

你要理解任何改变都会伴随着冲突。在你尝试新事物或改变已经延续多年的事

4.2.2

学习目标：

列出文中所建议的处理教会冲突的方法。

6. 当会众在争论中开始拉帮结派时，牧师必须采取什么行动？
7. 会众可以通过哪些方法避开制造冲突的人？
8. 为何牧师必须认真听取反对意见和批评？

9. 为何改变会增加冲突发生的可能性？

情之前，应当考虑你的会众将会受到哪些影响。例如，如果你想开展一项向年轻人传福音的事工，你应当预计到有些人将会做出怎样的反应，并尝试与他们谈论教会为什么需要向城市里的青少年传福音。这样的谈话会让他们感觉自己也参与了作决定的过程。

对自己的情绪和他人的情绪保持敏感。通常情况下，你能够感觉到与某些人之间的紧张气氛和情感问题。最好从那些没有卷入到冲突当中的人那里获取建议、收集信息和接受辅导。情绪可能会分散人们对真正问题的注意力。

10. 为何将各种问题分开对待是重要的？

将不同问题分开处理。当与有问题的人谈话时，一次只谈一个问题，如果谈话偏离到其他问题，应把话题带回主题。当人们对一件事物感到苦恼时，他们可能会将其与另一些事情混杂在一起。比如，有些人会因青少年部在最后一次活动之后未清扫教会的客车而感到生气，但是这件事能把新孩子的到来和他们正在建立健康的关系这样的果子完全抹杀吗？在解决冲突时，一次应该只应对一个问题。在这个例子中，需要做的事情只有一件，就是提醒青少年部的牧师（以及其他部门）在每次活动之后清扫教会的车辆。

11. 为何在解决冲突的过程中应当让冲突双方都参与进来？

需要冲突双方的参与。如果双方意见不一致，那么他们都应该参与到寻求解决方法的过程之中。了解彼此的观点，可以让他们更加理解对方，而不是坚持自己的方法。听取双方的意见或许很不容易，但这是必不可少的措施，能帮助他们认清自身问题并且找出对教会有利的解决方法。

客观看待双方。轻看争执的一方并支持另一方，对于冲突的解决不会有什么帮助。除非冲突引起教会分裂、不道德、有政治目的、给人造成伤害，否则我们还是应该寻求了解双方并保持中立。我们可以给出我们的专业意见，提供其他教会如何应对这种挑战的信息，但是，我们需要在谈话中运用智慧。我们应当记住这些兄弟姐妹是上帝要我们带领的一家人。

在必要时，应让外来的调解者介入。对一些教会来说，解决冲突的唯一方法是让那些可以提供专业咨询的中立方介入。必须注意的是，这个人应该对你们教派、地方教会、你们教会的会众，甚至对你没有任何成见。我们需要谨记，唯有双方都希望而且愿意接受第三方的介入时，调节才会有效。

上面三间教会的个案历史

教会一

新任带领敬拜的牧师听取了年长者的意见，在敬拜中既选用了传统赞美诗，也选用了现代诗歌。他对人们在敬拜中站立多长时间，以及对敬拜的意见都很注意。结果，敬拜变得更为现代（切实地满足了新人和年轻人的需要），但是，一些年长者决定离开教会，因为他们只想唱传统赞美诗。实际上，牧师需要理解的是，我们必须对会众的需要保持敏感并接受他人的建议。尽管如此，有时人们还是会决定去另一间教会，但是，你的教会将会继续迎接新人的到来。

教会二

青年团契的新任牧师注意到父母对孩子安全的顾虑，他要求受过安全方面训练的监督人员和大厅巡视人员，要确保所有青少年的活动在任何时候都是安全的。他

与前任领袖商谈，请他们在开展更多向社区青少年传福音的事工时给予协助。主任牧师温和地告诉少数想让新任牧师离开的人，他们的想法是不可能实现的，因为他的工作非常出色，牧师希望他们对青少年部的成长有些耐心。但是，有一个家庭离开了教会，并且将他们能带走的人都带走了。离开之前，这个家庭中的丈夫与教会领袖愤怒地对抗了数次，他认为自己很属灵，因为他也是个领袖（但并未表现出基督徒领袖的品质）。现在，青年团契正向那些从未认识过基督的青少年传播福音。

教会三

牧师认为教会的一些设施需要翻修。他开诚布公地向理事会说明了教会的情况。他邀请理事会对所需材料和人力进行招标。牧师和理事会决定，他们会尽力筹集资金，用物品做抵押，并且通过借款解决开销中仍然不足的部分。他们申请的低息银行贷款获得了批准。事情进展至此，牧师在教会事务会议上提出了翻修项目，整个实施计划得到了认可。一个教会外的委员会用图片、图示、投标价格列表和颜色选项对翻修目标做了报告并对将来的扩建制定了计划。会众很欣赏他们的尽职尽责，也很喜欢那个增加的休息室。最后，教会翻修成功，教会成员大都感到十分满意。一小部分人对借钱完成这个项目有些失望，但毕竟只有极少数人持这种态度。

第三节 不同规模教会的特有挑战

阿琳·罗瑟奇（Arlin Rothauge 1983）和莱尔·斯凯乐（Lyle Schaller 1984）是著名的教会生活研究者。他们都研发出颇具价值的资料来帮助牧师理解教会的规模和历史对教会生活和事工的影响。罗瑟奇将教会规模归为四类。下面四种类型的教会不仅在每周出席人数上不同，在教会管理和带领方式上也有区别。

教会出席人数在0-50人之间 = 小型（家庭型）教会

教会出席人数在50-150人之间 = 中小型（牧师带领型）教会

教会出席人数在150-300人之间 = 中型（事工型）教会

教会出席人数在超过300人 = 大型（社团型）教会

小型（家庭型）教会

小型教会通常只包含一个细胞小组，牧师的职能更像是随军牧师而不是一个异象清晰的领袖。在教会中，牧师通常不是最重要的领袖，他仅次于平信徒领袖或女执事，是他们负责对新来的成员、新计划、教会需要的改变、财政管理方法（或支配方法）进行批准。会众所仰望的是平信徒领袖，而不是牧师，因为作决定的是平信徒领袖。牧师往往很快就会离开这样的教会，而教会成员和领导阶层继续留在教会里。

冲突问题

会众与牧师之间的冲突不会持续太长时间，因为牧师很快就会明白，他根本没有能力抵抗会众。单细胞教会一般在意见上都是统一的，很少发生冲突。他们更像由不同年龄、人数和观点的人组成的一个家庭。冲突通常都会被压制。当一个家庭教会出现冲突时，其冲突问题往往都有很长的历史背景。教会愿意让平信徒领袖给

4.3

4.3.1

学习目标：

说明不同规模教会中的不同发展动态。

12. 什么是中小型教会（The Pastoral Church，牧师带领型教会）？中小型教会通常如何处理冲突？什么是小型教会（The Family Church，家庭型教会）？小型教会通常如何处理冲突？

他们出主意。

冲突可能起源于特定的家庭，一个家庭与另一个家庭对立起来的情形时有发生。因为教会的规模小，两、三个家庭的对立就会使教会变得紧张和混乱。下列问题通常是家庭型教会所特有的：

- 避免发生冲突，冲突常常被压制。
- 不允许持不同意见的人表达他们的观点。
- 对平信徒领袖的挑战被认为是不合适的。
- 当问题出现时，往往处在很高的冲突层次且持续时间长。
- 家庭型教会的牧师需要花费很长一段时间应对冲突问题，同时还要了解家庭的发展动态。

13. 什么是中小型教会 (The Pastoral Church, 牧师带领型教会)? 中小型教会通常如何处理冲突?

中小型 (牧师带领型) 教会

这一类型的教会需要更多领袖的参与。牧师带领型教会通常由两三个关系密切 (或紧密) 的细胞小组组成。细胞小组紧紧地围绕在牧师领袖的周围。领袖团队里包括各细胞小组的带领人，他们取代了平信徒领袖或女负责人的位置。这种类型的教会一般会雇用一位受过训练并被按立的牧师牧养会众。牧师工作的成效很大程度上取决于其沟通、授权、分派任务以及认可平信徒成绩的能力。在这种规模的教会，多数成员都对牧师有忠心，愿意顺从牧师的建议和带领方向。

冲突问题

在牧师带领型教会里，不同细胞小组的成员之间往往存在关系紧张的历史 (或者强烈的冲突历史)。只要牧师能够在各小组之间起到桥梁的作用，教会在向前行进的过程中一般不会有太多顾虑。但是，如果牧师偏袒任何一方，冲突就会激化，而且牧师将会成为问题的焦点。不同的小组或者希望让牧师离开教会或者希望牧师留下，取决于牧师偏袒哪个小组。

牧师带领型教会要比家庭型教会更有能力应对冲突。牧师带领型教会中的一个普遍错误是，一些成员把他们的困难归咎于牧师。如果教会因冲突或争论而受到的伤害过重，而且牧师离开教会，他们会在很长一段时间内无法找到一位新牧师。若想找到能够取代前任牧师并有能力胜任的牧师很难，可能需要更长的时间才能找到。

这种类型教会的牧师在应对冲突时需要帮助成员认识到，他们有责任面对自身的困难和挑战，以成熟基督徒的样式做出各种决定，并且作为一个团队寻求实现目标的方法。

4.3.2

学习目标:

明确在教会成长时，
牧师职责的变化。

14. 什么是中型教会 (The Program Church, 事工型教会)? 中型教会通常如何处理冲突?

中型 (事工型) 教会

随着教会规模的扩大，牧师再也不可能认识教会里的每一个人或者出席每一次活动。责任多被分派出去，领导层成员需要对他们的部门负责。领袖团队取代了一位中央集权领导的位置。罗瑟奇 (1983) 观察发现，教会工作人员和平信徒领袖需要为他们扩展的事工接受更多的培训和牧养支持。主任牧师开始承担牧养平信徒牧师的职责。

冲突问题

在这种规模的教会中通常会有另一个全职或兼职的教会同工吸引会众，这会造

15. 当教会成长时，牧师的职责有何变化？

成派别的形成，进而增加冲突发生的可能性。这种类型的教会更为复杂，因为成员之间、成员与教会同工之间的关系比较远，不像一个小组那样关系密切。领袖团队的带领者通常需要更长的时间发现冲突并对其做出回应。教会同工之间的关系会呈现紧张状态，地方主义、分帮结派、个人喜好会很快形成。在事工型教会中，通常在教会同工层面就可以解决冲突，不需要全部会众的卷入。

牧师需要将各级领袖、小组或部门的带领人聚集到一起解决问题。

16. 什么是大型教会（The Corporation Church，合作型教会）？大型教会通常如何处理冲突？

大型（社团型）教会

这种类型教会的职能更为复杂和多样化。平信徒领袖或女执事成为执事理事会或委员会的成员，在牧师的领导下带领教会。这种规模的教会在关系上更加密切，很多小组在个人关系的基础上建立起来。

冲突问题

冲突一般不是整个教会范围的，不是每个人都在情感上受到最终结果的影响。会众对问题的关注程度差别很大，牧师需要小心谨慎，不要让一个对问题漠不关心的人为其他非常关注问题的人作决定。在为整个教会做出决定之前，牧师应该花时间通知教会并且邀请关注决定的人员参与。

牧师和理事会在应对冲突问题时，应该留心不同小组、文化、种族、年龄和部门的需要。

17. 牧师该如何干预冲突？

当对牧师有反对意见时

教会中的多数重大冲突都是以牧师为中心的。多数情况下，牧师是讨论的问题之所在。不论问题针对的是牧师的人品、牧师的领导风格，还是牧师对问题的立场，教会都需要慎重确保公正合理地对待牧师。牧师很少是一间教会存在问题的主要原因。其他人往往在制造并延续冲突上起到主要作用。那些谴责牧师的人需要认真考虑介入调节者和持续制造冲突者的意见。在这种情况下，理事会应该保证下列各项的实现：

- 对问题的准确反馈
- 对期待结果的清楚陈述
- 给牧师在合理时间内做出改变的机会

准确的反馈应当是就事论事，要避免信息过于概括和主观，也不要含糊其辞。有的人会说这样的话，“我不确定是谁说的了，但是，这个人认为牧师不够正直而且不谦卑”，或者“牧师太懒惰了”，或者“牧师根本不理解我们！”，任何时候允许人们这样诽谤牧师的侍奉工作都是错误的。

弄清提出问题之人的名字十分重要。如果有说这样的话而又不说明这些话出自何人之口，那就不要听取他们的意见。而且，像“他不谦卑”或者“他太懒惰了”这样的概括也不是准确定义某人的方法，因为人们对这些情况的定义标准是各不相同的。

每个牧师都有自己的风格，有的牧师比另一些牧师更有精力，有的牧师喜欢早起，有的牧师喜欢晚睡等等。有些牧师性格内向，而有些牧师性格外向。牧师应该知道会众的明确期望，会众应事先对牧师清楚说明他们的期望。如果牧师未能达到已经协商认可的期望，那么，会众应该给牧师机会听取他们的意见并说明他的问题

出在哪里。或许期望不切实际或者过多，或者没有考虑到各个小组的不同情况。如果理事会和会众希望牧师满足所有人的期望，完成每一个医院探视，还要讲道、研经、祷告、管理教会、参加教派活动、出席教派委员会会议、参与社区活动、管理服务人员、确保教会的建筑始终看起来漂亮美观……那么，理事会和会众就应该重新考虑他们对牧师的期望，并把他们对牧师的要求调整得更实际一些。

如果牧师需要改变或改进，理事会和会众应当给他一定的时间来实现他们的期望。改善工作表现需要时间来重新学习、重新接受培训以及重新调整日程安排。理事会在与牧师共同朝向他们的目标迈进时，理事会应有耐心，以鼓励、祷告和支持来帮助牧师。至少应该给牧师六个月的时间做出改变，如果在这段时间内，未能达到已经协商认可的期望，牧师最好考虑更换服侍工作，或者由理事会及时做出调整决定。

如果教会需要解雇牧师，理事会需要考虑牧师服侍的时间长短、牧师找到另一份工作的机会、保险权益、接受重新培训的需要以及合理的离职金。

在每个社区，各种规模的教会都有各自不同的历史，对管理风格都有着独特的要求。所有教会都会面临挑战，没有问题或潜在冲突的教会是不存在的。我们在带领上帝呼召我们带领的教会时，他会赐给我们智慧和能力，使我们长成为他喜悦的牧者。

第四节 对抗

尼希米对敌人试图阻止他的工作的了解，是他能够完成上帝交付他所做工作的关键。当再次阅读《尼希米记》时，我们发现尼希米不仅继续从事耶路撒冷城墙的修建工作，而且在必要时与反对者进行对抗。尼希米发现，敌人通过下列事情阻止他的工作：

- 嘲笑——影响我们的信心：“他们嗤笑我们，藐视我们。”（尼2:19）
- 拦阻——耗尽我们的精力（尼4:6-7）。
- 威胁——使我们恐惧：“趁他们不知、不见，我们进入他们中间杀他们，使工作止住。”（尼4:11）
- 有组织的敌对者所带来的冲突使我们感到不知所措；内部冲突造成分门结党（尼5:1-13）。

敌人会用一些他们最拿手的手段阻止我们个人和教会完成上帝的旨意。我们对撒但的爪牙试图阻止上帝国度扩展的作为不应该感到惊讶。分裂教会是撒但最拿手的手段，我们对此应该时刻保持警醒。

对任何组织来说，分裂都是十分危险的，分裂可以破坏一间教会的前进势头并阻碍教会潜力的发挥。耶稣教导他的门徒：“凡一国自相纷争，就成为荒场；一城一家自相纷争，必站立不住。”（太12:25）

尼希米需要对抗那些制造麻烦的人。对抗绝非易事，但却是牧师和教会领袖必

4.4

4.4.1

学习目标：

讲述并应用尼希米所经历的冲突特征以及他采取的对抗方式。

18. 尼希米从妨碍他工作的人那里经历到了什么？

19. 尼希米发现人们面对的问题是什么？

20. 尼希米了解的这些情况如何使他准备好进行必要的对抗？

须采取的手段。圣经多处提到如何对抗，对抗的时机，对抗后应该做些什么。尼希米的情况是他正面临一个需要解决的法律问题。在耶路撒冷，民众正被人压榨，城市分崩离析，领袖阶层对民众的需要也漠不关心。尼希米看到问题，听到民众的呼声，于是就着手解决问题。

尼希米描述说：“百姓和他们的妻大大呼号，埋怨他们的弟兄犹大人。”（尼5:1）许多家庭因多种原因而呼号。

他们没有足够的食物：“我们和儿女人口众多，要去得粮食度命。”（尼5:2）

他们家里欠了太多的债：“我们典了田地、葡萄园、房屋，要得粮食充饥。”（尼5:3）

他们承担过重的税负：“我们已经指着田地、葡萄园，借了钱给王纳税。”（尼5:4）

他们被自己的同胞压榨：“我们的身体与我们弟兄的身体一样；我们的儿女与他们的儿女一般。现在我们将要儿女作人的奴婢，我们的女儿已有为婢的。我们无力拯救，因为我们的田地、葡萄园已经归了别人。”（尼5:5）

尼希米经历的冲突正是我们今天在教会中所要对付的问题。因着人的私心，导致团体之间、个人之间发生冲突。大多数情况下，教会冲突的发生是因为某个团体或某个人想要按照自己的方式行事，而忽略教会中的其他人的感受。雅各教导说，我们中间的争战、斗殴和分门结党的行为都是从百体中战斗之私欲来的（雅4:1）。

牧师所面对的教会分裂背后的驱动力大都是自私。当遇到自私行为时，我们需要做出一个决定。我们会尽力解决它吗？我们会忽视它吗？或者我们会让别人来对付它吗？我认为问自己这三个问题是非常必要的，而且会因情况和人的不同，答案也会有一些差异。有时，我们领袖团队的其他人，或者另一位牧师，或者理事会的某个成员，或者教会中的某个人可以与当事人交谈，冲突局势就会得到妥善控制。有时，我们需要等待合适的时机，设法找到适当的方法亲自与当事人对抗。我们在教会中通常面对的实际情况是，我们需要与当事人对抗。下文是圣经对如何与生活在职中或造成教会分裂的人对抗的建议：

在情感上的涉入。许多领袖选择不涉入任何情感，因为害怕自己会过于感情用事。把握住感情上不涉入和感情涉入过多之间的平衡至关重要。知道如何表达情感十分重要，这是所有领袖都需要掌握的。以尼希米为例，他是这样说的：“我听见他们呼号，说这些话，便甚发怒。”（尼5:6）

耶稣看到人们在滥用圣殿时，他表达了自己的情感。“耶稣进了神的殿，赶出殿里一切做买卖的人，推倒兑换银钱之人的桌子和卖鸽子之人的凳子；对他们说：‘我的殿必称为祷告的殿，你们倒使它成为贼窝了。’”（太21:12-13）圣经告诉我们，罪、分门结党和自私会触动上帝的愤怒。

感到愤怒和动感情并不是坏事，当很多人陷入麻烦时，我们应该表达我们的情感。圣经教导我们“生气却不要犯罪”（弗4:26）。如果我们不愿意在侍奉当中的重要问题上涉入情感，那么，我们就有可能忽视上帝希望我们纠正的一些重要领域。

要说出一些事情，但要谨慎地选择说些什么。我们在与某个人或团体对抗之前应知道需要说些什么，我们应当考虑清楚准备说些什么。尼希米在心里筹划，之后就斥责贵胥和官长（尼5:7）。

如果我们需要与员工、教会成员、家庭成员或另一个领袖谈话，最好在谈话之前计划好说些什么。雅各教导我们：“但你们各人要快快地听，慢慢地说，慢慢地动怒。”（雅1:19）

如果我们计划好打算要说的话，而且把握好说话的最佳时间，那么，我们就能够在最恰当的时刻做出准确的回应。

对抗

在计划对抗时，我们需要确定我们是在与何人对抗。确定谁是带头人，然后去找这个人。不过，在你与人对抗之前，你可以先向自己提问下面的问题：

- 这是他和我之间的个人问题吗？如果只是你们两个人之间的问题，就保持对话在你们两个人之间进行。
- 我是否有个人动机或自己的一套想法？在与某人对抗之前，了解我们的个人动机十分重要。
- 问题会影响到教会吗？还是只会影响到我自己？如果只会影响到你自己，那么，最好还是随它去吧。

在尼希米所经历的危机中，一些不幸的人遭受到了极大的影响。“我心里筹划，就斥责贵胄和官长说：你们各人向弟兄取利。”（尼5:7）尼希米确切指出了对方正在做的事情，尼希米再次与当事人对抗。耶稣教导他的门徒说：“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。”（太18:15）耶稣还教导说，第一步，我们去找那个人；第二步，如果他不听，我们就带上另外一个成熟的基督徒与我们同去与那个人谈话；第三步，如果他不听还是继续他的破坏行为，我们就需要将他的行为告诉教会。所有这些都是上帝教导我们处理教会分裂、罪的问题和地方教会任何需要对抗的领域的方法。保罗教导提多，他应当对“分门结党的人，警戒过一、两次，就要弃绝他。”（多3:10）

我们应当清楚有些在私底下说的话可能需要当众说出来。当一个牧师需要将某种局势或某个分门结党的人公之于众时，他可能害怕失去支持。但是，在大多数时候，情况往往相反。尼希米很可能也有这种顾虑；但是，他决定让公众知道形势的不利。因此，他招聚大会对他们说：“你们所行的不善！你们行事不当敬畏我们的神吗？不然，难免我们的仇敌外邦人毁谤我们。”之后，他当面向他的敌对者指出：“我们大家都当免去利息。”（尼5:7、9-10）

圣经告诉我们，在尼希米与敌对者对抗后，他们沉默不语，之后他们的回应正是尼希米所希望与祷告的：他们悔改了。“众人说：‘我们必归还，不再向他们索要，必照你的话行。’”（尼5:12）

他们收取的利息是一个月百分之一或一年百分之十二。收取利息是违背犹太律法的，尼希米若想继续修建城墙，必须先解决这个问题。

有时，我们在处理分裂问题时，需要先停止一下教会计划或新开展的传福音事工。尼希米也是坚持让以色列民众委身去做正确的事情。“我也抖着胸前的衣襟说：‘凡不成就这应许的，愿神照样抖他离开家产和他劳碌得来的，直到抖空了。’会众都说：‘阿们！’又赞美耶和华。百姓就照着所应许的去行。”（尼5:13）坚持让一个人首先纠正他的行为是很重要的。

4.4.2

学习目标：

明确圣经关于对抗提出的建议。

21. 在计划一次对抗时，应当解决哪些问题？

22. 私下对抗在什么情况下应转为公开对抗？

以身作则带领你的会众

尼希米因决定面对问题，与合适的人对抗，并且选择了适当的时机而获得了民众的支持。他原本可以利用民众（像前任领袖一样），但是，他却以身作则。他原本可以利用职权牟取很多“好处”，但他没有接受他们俸禄。他说：“自从我奉派作犹大地的省长，就是从亚达薛西王二十年，直到三十二年，共十二年之久，我与我的弟兄都没有吃省长的俸禄。在我以前的省长，加重百姓的担子，每日索要粮食和酒，并银子四十舍客勒，就是他们的仆人也辖制百姓；但我因敬畏神，不这样行。”（尼5:14-15）

尼希米没有利用职权牟取额外的食物、利益或不正常的收入。他心里想的是他的民众。他最关心的是民众得到照顾、保护和供给。

领袖必须以身作则，成为品质卓越、谦卑、有同情心、尽职尽责以及与人妥善对抗的榜样。我认为这正是保罗说“你们该效法我，像我效法基督一样”（林前11:1）这句话的意义。领袖让别人去做的应该是自己已经做到的事情。



自我测验

圈出最佳答案。

1. 下列哪项是“对抗”的最佳定义？
 - a) 说实话。
 - b) 承认所犯错误。
 - c) 劝诫——肩并肩地帮助。
 - d) 指出所犯错误。
2. 下列哪项是在两个可接受选项中做出选择的有效方法？
 - a) 列出各个决定的优缺点。
 - b) 先试用一个解决方法一周，然后再试用另一个解决方法。
 - c) 在全体会众中举行民意调查。
 - d) 请教派领袖做出决定。
3. 圣经说心怀二意的人？
 - a) 会做出很好的决定。
 - b) 很容易相处。
 - c) 能帮助你明白上帝的旨意。
 - d) 没有定见。
4. 下列哪项是牧师可以协助教会解决冲突的方法？
 - a) 如教会成员不解决问题，就用辞职来威胁他们。
 - b) 做出最后决定，并在主日上午宣布。
 - c) 提醒教会成员和领袖他们对彼此的需要，鼓励他们尽力找出一个健康的解决方法。
 - d) 招聚冲突双方的带头人开会，让他们表明各自的立场。
5. 在解决冲突时，为何将各种问题分开处理非常重要？
 - a) 这种方法可以缩短开会时间。
 - b) 考虑多个问题会影响成功地解决个别问题。
 - c) 圣经要求教会一次只解决一个问题。
 - d) 各种问题是相互关联的，因此一次集中在一个问题上很重要。
6. 一般在什么规模的教会，冲突起源于特定家庭，而且致使冲突持续很长时间？
 - a) 中小型（牧师带领型）教会
 - b) 中型（事工型）教会
 - c) 小型（家庭型）教会
 - d) 大型（合作型）教会
7. 在什么规模的教会，部门带领人或另一个牧师可能成为冲突问题的发起者？
 - a) 中型（事工型）教会和大型（合作型）教会
 - b) 中小型（牧师带领型）教会和中型（事工型）教会
 - c) 大型（合作型）教会和小型（家庭型）教会
 - d) 小型（家庭型）教会和中小型（牧师带领型）教会
8. 在解雇一位牧师时，下列哪项是教会领袖应采取的措施？
 - a) 与当地报纸联系发表声明。
 - b) 书写一份解雇原因的详细报告并将复印件呈交给区域负责人。
 - c) 立即聘请一位接任牧师。
 - d) 在做出解雇计划时应考虑牧师侍奉的时间长短和其他需要。
9. 下列哪项是尼希米在准备重建城墙时所经历到的事情？
 - a) 威胁、嘲笑和拦阻。
 - b) 极度的饥饿、不寻常的天气和一场地震。
 - c) 来自民众坚定的支持。
 - d) 他儿子的死亡、贫穷和失去右手。
10. 当一个教会成长时，牧师的职责有何变化？
 - a) 领袖团队取代了牧师中央集权领导的位置。
 - b) 牧师必须用更多的时间来掌控教会事工的所有领域。
 - c) 牧师职责的变化很小。
 - d) 牧师的职责逐渐发生变化，直至完全集中在讲坛侍奉工作上。