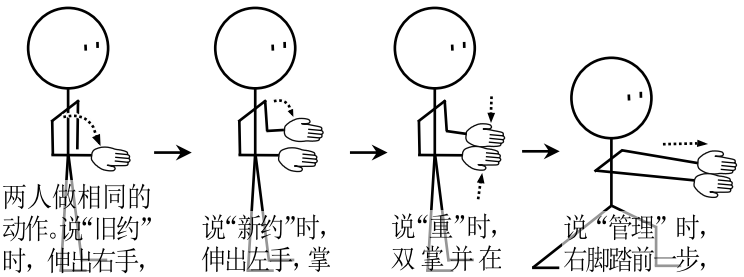
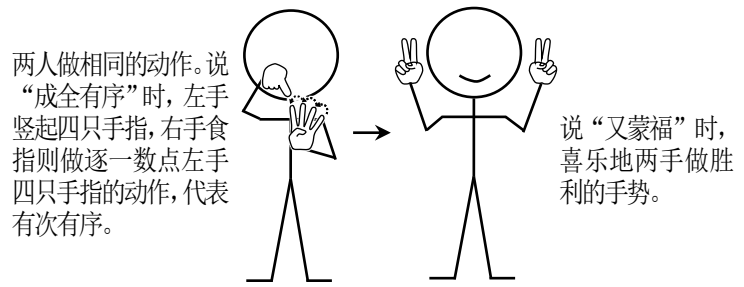
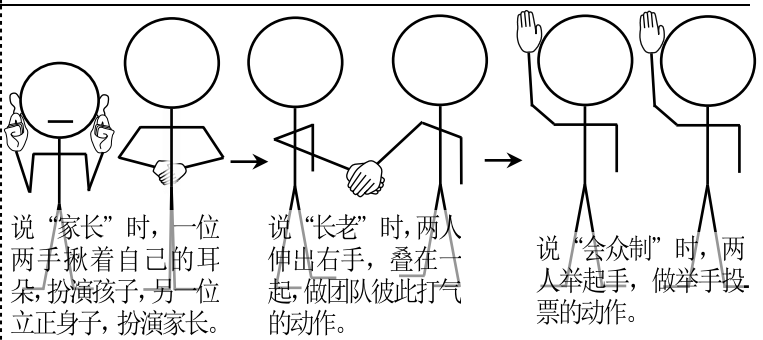
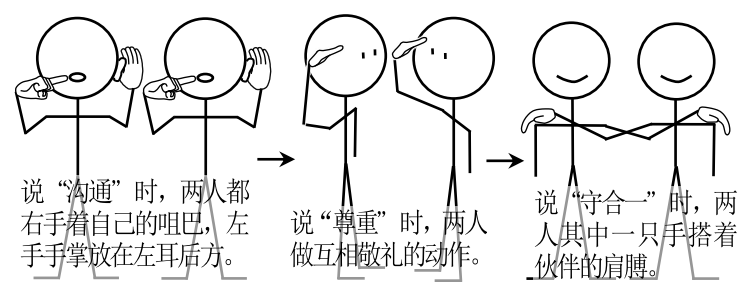
# 第七课：神的房屋（二）

## 棒

| 边说 | 边做（请找一个同性伙伴一起做） |
| --- | --- |
| 旧约新约重管理 |  |
| 成全有序又蒙福 |  |
| 家长、长老、会众制 |  |
| 沟通尊重守合一 |  |

# 引言

这一课主题是教会的组织和管理。我们在上一课提到：教会是神的房屋，是神借圣灵居住的所在，而我们就是建造这房子的活石。当人用石头建造一栋房子的时候，他们不是随随便便把一大堆的石头堆在一起，因为不管怎样，一个房子必定有它基本的组织结构，例如：房子的四堵外墙和房子内的间格墙把房子分隔为卧室、客厅、厨房、卫生间，而整个建造工作都在这个基本组织结构内进行。从这个角度来看，我们可以说这个基本组织结构领导着、管理着整栋房子的建造。同样，教会的服事是由不同的事工如关顾、传道、主日学等所组织而成，教会的建造跟这些事工是分不开的，而这些事工的主要负责人都是这些部门的管理者。

教会的组织和管理是一个很大的课题。刚才的例子说明：教会的基本组织跟教会的管理是息息相关的，因此，我们把这两个概念放在一起来讨论，为大家介绍一些重要的概念和原则。

# 旧约新约重管理

## 一、圣经中的组织和管理

有些人曾提出:“组织和管理是人的东西,教会不需要;教会只需顺着圣灵的带领,圣灵要我们做什么，我们就做什么。”这些人觉得一切的组织和管理都是不属灵的。可是，圣经中有没有组织和管理呢？神有没有给某些人管理的权柄呢？

### （一） 旧约的例证

📖 **民 1:4** 每支派中，必有一人作本支派的族长，帮助你们。

📖 **民 11:16~17** 耶和华对摩西说：“你从以色列的长老中招聚七十个人，就是你所知道作百姓的长老和官长的，到我这里来；领他们到会幕前，使他们和你一同站立。17 我要在那里降临与你说话，也要把降于你身上的灵，分赐他们，他们就和你同当这管百姓的重任，免得你独自担当。

📖 **出 18:13、17~18、21** 第二天摩西坐着审判百姓，百姓从早到晚都站在摩西的左右。…… 17 摩西的岳父说：“你这作的不好。18 你和这些百姓必都疲惫，因为这事太重，你独自一人办理不了。…… 21 并要从百姓中拣选有才能的人，就是敬畏神、诚实无妄、恨不义之财的人，派他们作千夫长、百夫长、五十夫长、十夫长，管理百姓。

在旧约时代，神吩咐摩西在以色列十二个支派，各选一名族长（参民 1:4），另外又在各支派选立的长老中选出七十人（参民 11:16~17），帮助摩西管理以色列十二支派。由此可见，神特别在以色列人中选立一些人，把他的灵赐给他们，让他们负责管理以色列人的重任。此外，审判百姓的工作，起初由摩西独自担单，因而使他和百姓疲惫不堪。他岳父就建议他设立千夫长、百夫长、五十夫长和十夫长，让他们来帮忙

他管理百姓，有解决不了的事才找摩西。与此同时，摩西、十二个支派的族长、七十位长老、众千夫长、百夫长、五十夫长和十夫长组织成为一个管理以色列民的大团队。

设立这些管理人员，意味着摩西要把百姓分为一个个十人小组，每五个小组成为一个五十人的大组，两个大组成为一个一百人的小团，十个小团成为一个有一千人的大团。从管理的角度来说，当时的以色列人是由这些大团、小团、大组和小组组织起来的。同样，今天有些教会也是由不同的团契、聚会小组、事工小组组织起来的。

### （二） 新约的例证

在使徒时代，使徒在各地传福音建立教会后，就在教会中选立长老、执事，让他们负责牧养、管理、监督教会（参徒 20:28；提前 3:4~13；彼前 5:2），把众人配搭起来，彼此成全，一同建立基督的身体。

由此可见，圣经重视组织和管理，并且早期教会确实有组织和管理。

# 成全有序又蒙福

## 一、为了成全圣徒

你有没有想过，我们管理聚会点的目的是什么？

📖 **弗 4:12** 为要成全圣徒，各尽其职，建立基督的身体。

以弗所书 4 章 12 指出，神把各种不同恩赐赐给信徒，让不同恩赐的信徒配搭起来，彼此成全，各尽其职，建立基督的身体。罗马书 12 章 8 节提到治理（领导和管理），也是一种恩赐，那么，管理教会的目的也应该是“成全圣徒，各尽其职，建立基督的身体。”也就是说，组织管理的目的是，把不同的恩赐的人组织起来，把他们放在跟他们恩赐相配的岗位上，让各人发挥所长，基督的身体就被建立起来。

社会若没有组织管理，有些事情如收税就会有很多人去管，但另外一些事情像处理垃圾、公共卫生等就可能没有人愿意去理，社会就没法有效运作。同样，若教会没有组织，各人的力量就不能配合，就没法有效运作。相反，若各人的力量组织起来，靠着神的帮助，效果就会倍增；一人能追赶千人，二人能使万人逃跑（参申32:30）；教会中间有两个人同心合意地祈求，天父必成全（太18:19）。因此，如果教会有良好的组织和管理，让信徒配搭起来，一同服事，力量就会更大。

## 二、为了有规矩和次序

📖 **林前 14:33、40** 因为神不是叫人混乱，乃是叫人安静。[40] 凡事都要规规矩矩地按着次序行。

从神创造天地的过程来看，神作事是有次序的，他不喜欢混乱。可是，哥林多前书 14 章 27 至 33 节指出，当时的哥林多教会聚会出现混乱，有说方言恩赐的信徒，以为自己很了不得，于是高举自己的恩赐，在聚会中争着说，却没有人翻出来，出现混乱。所以保罗在信中提醒他们，不要争着说方言，而且如果没有人翻方言，就不要在

聚会中说方言，因为神不是叫人混乱，乃是叫人安静。最后，他作总结：凡事都要规规矩矩地按着次序行。凡事是指所有的事，不管是先知讲道、说方言、运用别的恩赐服事，而这一切都要按着规矩、次序来进行。

由于每个人的性格、想法都不一样，因此，若教会没有管理，聚会没有安排，不同恩赐的信徒各自为政，只顾做自己喜欢做的事情，为自己喜欢做的事工争夺教会的资源，如金钱、地方，不单费时失事，还会产生混乱，甚至是嫉妒纷争。

## 三、使教会蒙福

有目共睹的事实是，当教会不断增长，人数越来越多，教会的事情也会越来越多，越来越复杂，怎么办呢？以下就是一个例子：

📖 **徒 6:1~4** 那时，门徒增多，有说希利尼话的犹太人向希伯来人发怨言，因为在天天的供给上忽略了他们的寡妇。[2] 十二使徒叫众门徒来，对他们说：“我们撇下神的道去管理饭食，原是不合宜的。[3] 所以弟兄们，当从你们中间选出七个有好名声，被圣灵充满，智慧充足的人，我们就派他们管理这事。[4] 但我们要专心以祈祷传道为事。”

由于人数众多，在安排饭食上出现了问题，说希利尼话的寡妇的供给被忽略了。十二使徒就提出选立七位执事管理饭食。

📖 **徒 6:5~7** 大众都喜悦这话，就拣选了司提反，乃是大有信心、圣灵充满的人；又拣选腓利、伯罗歌罗、尼迦挪、提门、巴米拿，并进犹太教的安提阿人尼哥拉，[6] 叫他们站在使徒面前。使徒祷告了，就按手在他们头上。[7] 神的道兴旺起来。在耶路撒冷门徒数目加增得甚多，也有许多祭司信从了这道。

当耶路撒冷的教会安排好七位执事管理饭食后，圣经记载，信主人数增加了许多，甚至有许多祭司也信了主，可见良好的教会管理可以带来神的祝福，使神的道和教会兴旺起来。

所以，我们想神的道和教会兴旺起来，就要好好管理教会，使弟兄姐妹在各方面都得着照顾。不然，摆凳子、买卫生纸、扫地等事情，很可能统统都要由传道人来管。但不少教会现在已经有很好的组织和管理。例如，崇拜聚会的安排由主持组、接待组、敬拜组来负责，各尽其职，井井有条。

# 家长、长老、会众制

## 一、家长制（主教制）

一些传统的宗派教会会沿用他们的传统管理模式，其中一个就是家长制。家长制的管理源于天主教。天主教把一个国家划分为不同牧区，一个牧区则由不同堂区组成。一个牧区由一个主教管理，牧区主教要顺服大主教的权柄，而信徒则要顺服所属教区

的主教。简单来说，这是“一个人说了算”的管理模式，简称为家长制。这种制度起源于天主教，今天圣公会和循道卫理公会仍然采用。

不要因为家长制源于天主教，就断定家长制必定是不好的。就摩西独自一人带领以色列人而言，他当时是以家长制来管理百姓的（参出 18:18）。每一种管理模式都有它的好处，而家长制的好处就是信徒的服从性比较强——教会的带领同工说了，大家就去做，效率很高。而家长制的缺点是，由于教会最高领袖一个人说了就算，家长制很容易变成独裁。如果大主教蛮不讲理，不按真理而行，自己喜欢怎样做就怎样做，必定会出现重大问题。例如：马丁路德提出要改革天主教，原因之一就是当时的教皇为了私利而推出赎罪券，声称信徒只要付钱去买，就可以为自己和已故的亲友赎罪。然而，赎罪券明显是一个严重违背真理的东西。

可是，当教会刚刚被建立时，用家长制来管理比较合适。因为那时信徒就像刚出生的孩子，什么事都不懂。若容许初信者爱作什么就作什么，会带来很多麻烦，甚至会有亏损。所以刚刚建立的教会，可以采用家长制，由成熟、敬虔的教会领袖如开拓的同工带领。但当教会成长了，就可以不用家长制。这好比孩子都 30 岁了，父母就不用叫他吃饭或叫他睡觉，他应该有一定的自主能力和自主权。同样，当弟兄姐妹成长起来，我们就要给他们多些自主权，他们的恩赐才可以发挥得更好。

## 二、长老制

📖**徒 20:28** 圣灵立你们作全群的监督，你们就当为自己谨慎，也为全群谨慎，牧养神的教会，就是他用自己血所买来的。

保罗在使徒行传 20 章 28 节提到圣灵立**你们**（以弗所教会的众长老）作全群的监督。“你们”说明圣灵不是立一个人作全群的监督，而是一群长老，就是以弗所教会中一群有好名声、灵性美好的弟兄。他们被选立成为教会的领袖，一起商议决定教会的事情，而会众要顺服他们。这就是长老制的管理模式。

换言之，各地方教会的会众要顺服本身教会的众长老，而地方教会的众长老则顺服联会的领导同工团队（由地方教会的长老所组成的长老大会）。长老会采用这种管理模式，不是一个人说了就算，而是几个或一群同工一起商量，一起做决定。

## 三、会众制（公理制）

📖**太18:15~17** 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；[16]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。[17]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。

在会众制的管理模式中，教会全体会众参与教会的决策，都有发言权和决定权。例如：就以上的经文为例，有圣经学者认为它意味着整个教会，也就是所有的会众都有权参与执行教会纪律，并且都有最终的决定权。此外，也有人指出，根据帖撒罗尼

迦前书 5 章 21 节和约翰壹书 4 章 1 节，对于先知讲论，会众也该有责任去分辨，保证所教导的教义正确。

目前采用会众制的宗派包括浸信会和公理会。会众制的好处是，可以避免教会出现个别教会领袖独大的情况。它的坏处是，如果会众的灵命不好，既不读经，也不祷告、追求，却容许他们以投票的方式来决定教会的重要事情，他们很容易会反对一切要他们付出和摆上的教会事工，使爱主的领导同工在发展教会事工上寸步难行。再者，若同工之间对教会的一些计划持不同甚至相反的意见，而若他们都私下争取弟兄姐妹支持自己的看法，教会就会分成为不同的派系，最终会导致教会分裂，带来很大的伤害和亏损。

总的来说，各教会可参考自己的传统和目前的条件、需要、限制来决定采用哪种合乎真理的组织管理模式。

## 四、权柄与责任

不管教会采用哪种管理模式，最重要的其中一件事，就是有权柄作决策的人，必须明白到权柄和责任是相辅相乘的：被赋予权柄，就要承担和履行相应的责任，按神的心意，甘心乐意地为弟兄姐妹的最大益处来服事。

📖 **太 20:20~28** 那时，西庇太儿子的母亲，同他两个儿子上前来拜耶稣，求他一件事。[21] 耶稣说：“你要什么呢？”她说：“愿你叫我这两个儿子在你国里，一个坐在你右边，一个坐在你左边。”[22] 耶稣回答说：“你们不知道所求的是什么，我将要喝的杯，你们能喝吗？”他们说：“我们能。”[23] 耶稣说：“我所喝的杯，你们必要喝；只是坐在我的左右，不是我可以赐的，乃是我父为谁预备的，就赐给谁。”[24] 那十个门徒听见，就恼怒他们弟兄二人。[25] 耶稣叫了他们来，说：“你们知道外邦人有君王为主治理他们，有大臣操权管束他们。[26] 只是在你们中间，不可这样；你们中间谁愿为大，就必作你们的用人；[27] 谁愿为首，就必作你们的仆人。[28] 正如人子来，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。”

耶稣的第一个问题告诉我们：要承受权柄，就要受苦，两者是分不开的。若你要有权柄，你就要承担相应的责任；权柄和责任是不能分的。若父母不爱子女，不但没有履行作为父母的责任，还苦待他们，要求儿女为他们做这做那，在儿女眼中，他们就没有作父母的权柄。

事实上，若只想拥有权柄，却不要责任，那就麻烦了。某教会有一个弟兄，当教会去某地开展工作的时候，他说要做领队。但当在该地遇上恶人逼迫的时候，他第一时间就从后门跑了。另一个教会的一个年长弟兄，教会大小事情都要知道，都想人问他意见，可是他从来都不参与任何事工，一个指头都不动；每个星期天，总爱站在教会的门口，等候大家去问他意见。

耶稣还说：“人子来，不是要受人的服事，乃是要服事人。”其实神给你权柄是要让你去服事，权柄是为服事而给的。即使你有权柄，你要明白和记住：你要实实在在

去干，才能赢取别人的尊重。要是你天天坐着不动，却吩咐这个、那个，这样，没有人会尊重你。

你服事弟兄姐妹，与他们风雨同路，关心他们，爱他们，人家都会看在眼里，自然会尊重你，你讲道和服事就会有权柄。你要人尊重你的权柄，你就先要尊重自己作为仆人的身份，承担责任，忍受苦难。圣经说为大的要作众人的仆人，你要为首，就要服事小的。

然而，我们要小心：不要以为自己为主舍弃了不少，就理当在教会得到别人的尊重，甚至是物质方面的回报。以下四种人，你可是其中一种呢？第一种人，特别容易受到权力的诱惑，他们自以为已经为耶稣舍弃了一切，因而想在教会得回一切，包括地位和权柄。第二种人，他们在世界不得意、得不到权势，因而想在教会拥有权力，做一个成功人士。第三种人，他在家里和在社会是有权有位的，例如是公司的老板，以为在教会也可以把自己当作老板，一到教会就抓权，不习惯被人家管，总爱管别人。还有一种人，他在教会里当领袖已经有很长的时间，一直抓着权力不放，恐怕失势。你见过这四种人吗？你可是其中一种呢？

# 沟通尊重守合一

📖 **箴 15:22** 不先商议，所谋无效；谋士众多，所谋乃成。

不管教会采用哪种管理模式，最重要的是要有良好的沟通。沟通所指的不仅是领袖传递自己的想法、主意，更包括聆听别人的意见。因此，教会的带领同工必须召开、主持、参与关乎教会重要事情的会议。

## 一、同工会

### （一） 成员

一般来说，一个成熟的教会不会，也不能由一个人来承担所有管理工作。教会可以成立一个同工会，专门负责商议关乎教会的重大事情。同工会由各个部门的同工和教会的一些长老或比较年长的同工组成。由于他们分别负责不同部门的工作如主日学、青少年事工、培训、宣教等，大家一起开会，就能有效地了解教会整体情况。同工会可以说是教会的核心管理团队。

### （二） 定期开会

要保持沟通，同工会需要定期开会，例如每月开一次例会，让各部门有机会定时沟通，把各项事工所出现的问题拿出来，让大家一同了解，一同解决。

### （三） 同工会的职能：管理和协调

为确保各部门的事工得到合适的发展，彼此之间的关系能够和谐，除了要定期举行会议，各部门还要有清楚目标、做好自己的年度计划、事工安排和财务预算，并且要交给教会领袖和同工会，让教会领袖和同工会成员都知道每个部门的事工计划，能够在时间和财政上，彼此协调，避免冲突。

因此，在开会的时候，同工会的同工要仔细了解各个部门的事工计划，一同讨论，审批各部门的年度计划和财务预算，安排各个事工的负责同工。所以，同工会的同工既是管理者，也是协调者。

另外，同工会也要好好安排教会内部的事奉人手编配，按教会各种事工和讲台的需要、同工的恩赐、属灵生命和负担，安排合适的同工到不同的聚会点服事。

## 二、良好的沟通

### （一） 彼此尊重、欣赏

以上所说的同工会、例会和配搭等都需要同工坐在一起沟通、商量。然而，有资深的同工指出，若没有良好的沟通，教会的会议桌可以变成一个战场，并且伤亡可以非常惨重。要有良好的沟通，每个人都要以正确的心态来参与，学习聆听，而不是只顾表达自己的意见。

有时，由于各个部门都专注和看重自己部门的事工，很自然会希望其他部门“舍己”——不但不跟自己的部门争夺资源，更全力支持自己的部门。然而，若每一个部门都这样想，必定会出现矛盾。因此，我们要经常提醒自己：要谦卑，看别人比自己强，不要高举自己的部门，轻看其他部门。我们要谨记：我们是一个房屋的不同间格，一间像样的房子会有不同的间格、布置，例如厨房、客厅等，才能成为一套舒适的房子。

此外，由于同工各有所长，所以我们不要因为自己在某方面比其他同工优胜，就自视过高，不愿意虚心聆听别人的意见。例如：老一代的同工不要因为自己有经验，为主受过苦，就认定年青一代的同工什么都不懂，不愿意听他们的意见。若你认为年青的同工不懂事，当你把一件事工交给一位年青同工时，你就要引导他，让他在事奉中学习和成长。更重要的是，千万不要因事工出现问题，便贸然马上公开指责他。要先跟他沟通，了解问题的成因，和他该负的责任。

与此同时，年青同工也要学习尊重老同工。例如，年青同工很会上网，以为自己很有见识，觉得年长同工什么都不会，于是在言语间会对年长同工不甚尊重，在事奉上也不去征询他们的意见，爱怎样做就怎样做。这样很容易令两代同工之间出现矛盾。

> 有一间教会，有些年长同工很愿意成全年青人，但有些年青人太勇敢又太骄傲，不听年长同工的意见，有勇无谋，结果令年老的同工对他们失去信心，不放心把事工交给他们。而那些年青人则觉得带领教会的年长同工有问题，一直都不信任他们，不把事工交给他们，因而满肚子气。

这种情况应该如何处理？年老的同工要为这些年青人祷告，以及好好跟他们沟通，除去彼此间的误解。而那些年青人则要尊重教会中的年长同工，并要以罗波安为鉴戒，

他不听老年人的意见，听那些跟他一同长大在他面前侍立的少年人的意见，结果令以色列一分为二，成为千古罪人（王上 12:6~ 15）。

总的来说，要彼此尊重，彼此欣赏，彼此顺服，在这样的气氛下开会，会议桌就不会变成一个战场。

## （二） 权责要厘清、说话要清楚

在开会决定要做某件事的时候，每个人都一定要清楚：事情是由哪些人去负责，他们要做什么，要在什么时候完成等等。不能为了节省时间，你不讲我不问，事情不清不楚；你以为我会自动去做，我却以为待收到你的通知后才去做……。这样就很容易会产生误会、埋怨。以下是一个例证：

> 某教会一位姐妹对探访的同工说：“这个礼拜我们要去探访几个家庭。”同工问：“是哪几个家呢？。”他认为要跟姐妹沟通清楚，看自己的时间能不能安排，否则答应了，到时去不了，就会产生冲突。

此外，当我们要私下跟弟兄姐妹作出一些关乎教会事工的承诺时，我们要先搞清楚：到底自己有没有那样的权柄，并且是否要事先得到其他同工的同意才可以作出那样的承诺。以下是一个真实的例证：

> 某教会有一位弟兄对教会的一位领导同工说：“希望在教会全职服事。”领导同工对他说：“好，我也希望你全职服事，但要先试用半年。”这位弟兄很高兴。可是，当领导同工回去看教会的规章，就发现自己弄错，试用期原来是一年。于是马上跟那位弟兄说对不起，自己弄错了，试用期是一年。虽然那位弟兄嘴里没说什么，但心里却一直很不舒服。有一天，他终于忍不住，对领导同工说：“你说了话不算数，想半年就说半年，想一年就说一年！”领导同工说：“不是这样的，我是说过半年，后来又更正为一年，因为弄错了。教会的制度不是我一个人来决定的，我必须按这个制度作决定。”
>
> 感谢主，通过这件事让这位领导同工学了一个功课，就是以后要谨慎处理这种事，并且要找其他同工一起去谈。这样事情就会清清楚楚，不会产生误会。

同样，在事工安排上，若突然发现未能兑现承诺，同工之间也要沟通清楚，以免产生误会。例如：在安排同工主日讲道的时候，如果同工因事不能负责某主日的讲道，就要解释清楚原因，不能只说当日来不了就了事，免别人猜疑。

## （三） 对事不对人

当我们认为某个建议不合适，甚至对教会会有负面影响，我们可以提出我们的看法。可是，我们必须留意：在表达的时候，不可以针对人，不可以带有贬低别人智力、人格的成分，例如：这是一个很愚蠢的做法、不负责任的表现……。若是对人不对事，你针对我，我又针对你；你说话令我不舒服，我说话令你感到难堪；双方都凭血气行

事，就于处于敌对状态，会议桌就变成战场。大家的意见可以不一样，但要对事，而不对人。

因此，我们不可说负面的话，而是要说正面的话，因为负面的话必定会带来伤害和破坏。举例来说：你发现初信的弟妹没有人关心。你可以跟相关的同工说：“最近的初信的弟妹都没人关心，你们怎么搞的？你们可不可以积极一点？”然而，这样说很负面。你也可以正面地跟他们说：“最近教会多了好些初信的弟妹，我相信我们可以多做一点去关心他们。你们有什么建议？”

## （四） 持守合一

会议室内所造成的矛盾可以带来不良后果。保罗和巴拿巴意见不合，结果分道扬镳，对宣教事工造成影响。此外，矛盾、冲突会扭曲我们对别人的看法，我们原本看见别人的优点，现在一点也看不见了；而别人的缺点，却被放大了不知多少倍，而且还不断被放大。当双方的矛盾、冲突变得激烈的时候，彼此就不仅看对方不顺眼，还会彼此攻击。

然而，“若一国自相分争，那国就站立不住；若一家自相分争，那家就站立不住。”（可 3:24~25）如果大家不同心，还彼此相争；不单各自为政，还互相针对；这样的见证好吗？能讨神喜悦吗？神住在这个房屋会感到舒服吗？

我们要从约瑟身上学习如何处理矛盾冲突和持守合一的功课。雅各对约瑟的偏爱，再加上约瑟把哥哥的恶行告诉父亲，令约瑟与兄长之间出现矛盾。约瑟的兄长恨他，不与他说和睦的话。他们之间的矛盾一直没有好好处理，结果约瑟 17 岁时被兄长卖到埃及，经历了 13 年的苦难岁月，才辗转成为埃及的宰相。后来，各地的饥荒把约瑟的兄弟带到埃及买粮。约瑟认出他们，并且要试验他们，看他们是否已经悔改。最终，当他知道他们已悔改，就饶恕他们，跟他们相认。

📖 **创 45:5~8、15** 现在不要因为把我卖到这里，自忧自恨，这是神差我在你们以先来，为要保全生命。[6] 现在这地的饥荒已经二年了，还有五年不能耕种，不能收成。[7] 神差我在你们以先来，为要给你们存留余种在世上，又要大施拯救，保全你们的生命。[8] 这样看来，差我到这里来的不是你们，乃是神。他又使我如法老的父，作他全家的主，并埃及全地的宰相。……[15] 他又与众弟兄亲嘴，抱着他们哭，随后他弟兄们就和他说话。

📖 **创 50:20~21** 从前你们的意思是要害我，但神的意思原是好的，要保全许多人的性命，成就今日的光景。[21] 现在你们不要害怕，我必养活你们和你们的妇人、孩子。”于是约瑟用亲爱的话安慰他们。

约瑟跟兄弟之间的事情让我们看见，矛盾冲突要尽快处理，以免事情发酵，引致更不幸的事情。此外，我们也看见饶恕弟兄应包括：

1. **原谅对方对自己的伤害**：“他又与众弟兄亲嘴，抱着他们哭”；
2. **安慰、劝勉对方**：“现在不要因为把我卖到这里，自忧自恨，这是神差我在你们以先来，为要保全生命”；

3. **相信神的旨意是美善的：**“但神的意思原是好的”；
4. **继续爱对方：**“我必养活你们” 。

然而，在现实的情况，我们往往也需要为自己与别人之间矛盾、冲突负上一定程度的责任：因此，我们要先反省：自己的责任和我们从中学习什么功课。我们在教会当中常要处理好些冲突、矛盾。可是，当你和别人不和睦的时候，而你又有不对的地方，你会怎样做？你会等对方先向你认错，然而你才道歉？还是你把握时间，尽早向他认罪？我们不要忘记：若大家不把相爱合一作为大前提，什么的组织、管理都没有用。认错是一门不容易学的功课，然而基督就是房角石，靠着他，我们就可以放下自尊，与弟兄和好。

### ☺ 教学活动：分组讨论

你认为以下的沟通方式健康吗？能帮助同工间建立良好关系吗？这种情况可以怎样改善？

同工甲："这个礼拜天，你能来吗？"

同工乙："或来不了就是来不了。"

同工甲："礼拜天也来不了吗？"

同工乙："特殊情况。"

同工甲："什么特殊情况？你是病倒了吗？"

同工乙："为什么你要问那么多？你老是好管闲事！你是不是不信任我？你该信任我，我事奉的时间比你长。你不信任我，就别跟我一起服事。"

## 结论

房屋由不同的间隔组织而成。教会是神建造的房屋，教会也是由不同的团契、事工等组成。圣经重视教会的管理和组织，因此，我们也要重视教会的管理和组织。不同的教会，有不同的管理模式，但不管教会采用哪种管理模式，负责管理的同工必须明白：他有权柄管理教会，那就表示他有责任服事教会；权柄是用来服事，而不是用来指挥号令的。教会里不同部门的同工、不同背景的同工都要彼此尊重、彼此欣赏。在这个大前提下，大家定期开会商议，保持良好的沟通，持守合一，神就会喜悦住在这样的房子里面。