



受傷的小教会与牧者



李道宏 牧师 编写



美國福音譜主協會
CHRISTIAN COMMUNICATIONS INC. OF USA

前言

《受伤的小教会与牧者》不是又一本成功秘诀的书。它是一本为在废墟中前行之人预备的实战手册。这些伤痕主要不是属灵的失败,而是结构性的脆弱。

当一间教会缺乏适当的治理,当权力过度集中,当没有书面的冲突解决政策或财务问责制度时——这个系统本身就注定会伤害牧者和群羊。

这本书做了三件至关重要的事:

它诚实地诊断——从"马大症候群"到三大诱惑(金钱、情欲、名声),再到领袖的五个盲点,道出许多人默默承受的痛苦。

它从神学上安慰——提醒我们,按世界标准,摩西、耶利米,甚至耶稣都会被视为"不成功"。神衡量的是忠心,而非数字。

它系统性地重建——就像修复受损的灯塔,你不能只换灯泡(换牧师),必须稳固地基(健康治理)、修补裂缝(医治创伤)、安装保障系统(权力制衡、财务透明)。

前言（续）

统计数据令人警醒：75%受伤的牧者经历抑郁，60-70%面临婚姻危机，40%的牧者子女最终离开信仰。但有盼望——不是廉价的盼望，而是穿越死荫幽谷而来的复活盼望。

这本书提供的不是快速逃离，而是穿越旷野的忠心地图。灯塔可以重新发光，但首先，我们必须愿意做那艰难的结构修复工作。

愿它引导你从黑暗进入光明，从孤立进入群体，从受伤走向完整——不是绕过十字架，而是忠心地穿越它。

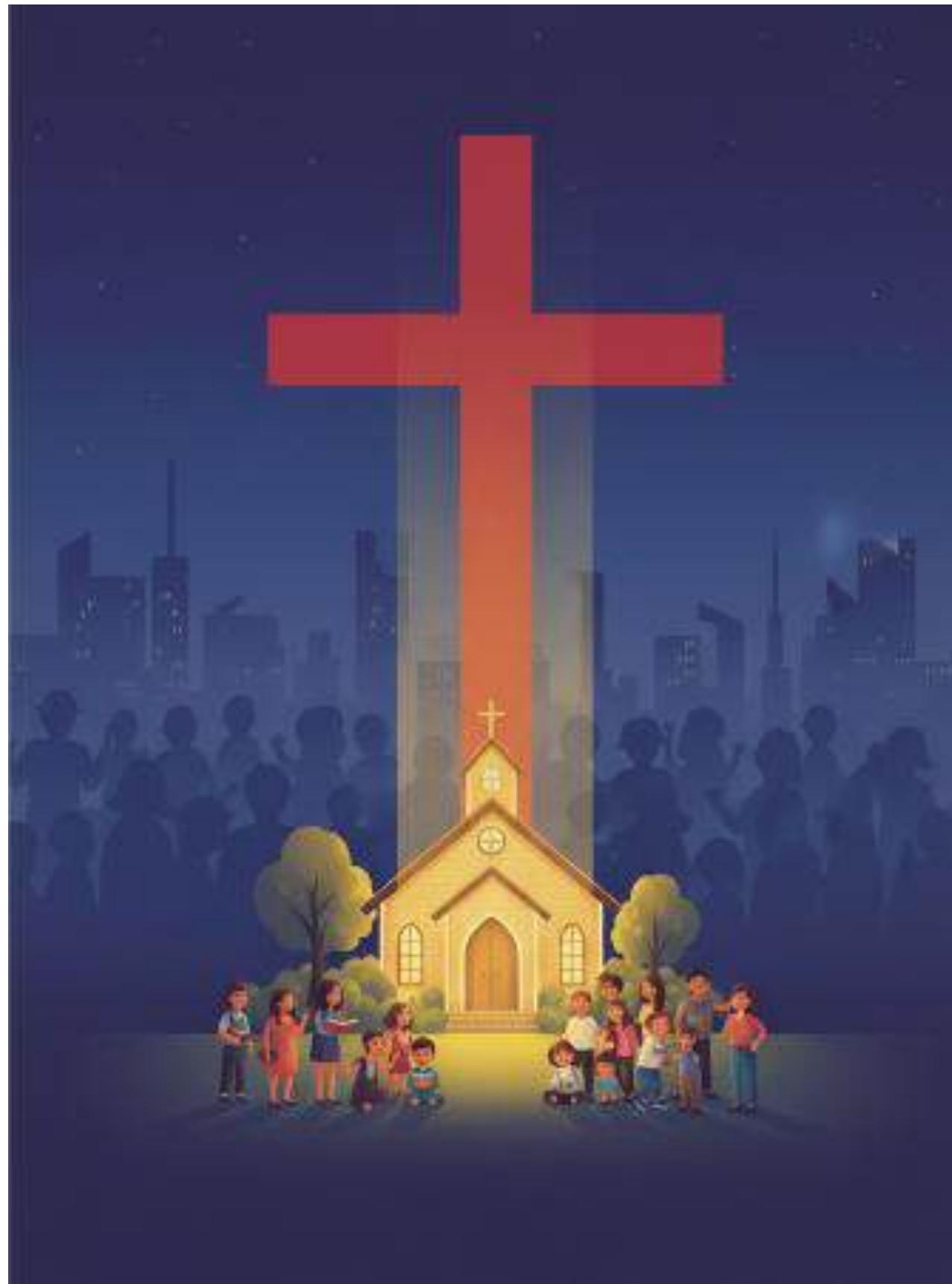
献给选择留下的受伤者，献给拒绝放弃神家的疲惫者，
献给以顺服而非结果衡量成功的忠心者——

这本书是为你预备的。

李道宏 牧师 12. 2025

目录

- 第一章：健康小教会蓝图：从结构性冲突到系统性健康
- 第二章：我是不是一个失败的传道人？
- 第三章：重拾服侍的喜乐
- 第四章：事工征途：一份给新任牧者的战场生存指南
- 第五章：领袖的五个盲点
- 第六章：风暴过后——从废墟到重建
- 第七章：从伤痕到成长：牧者家庭的疗愈之旅
- 第八章：守护神的家：我选择留下来



受傷的小教會與牧者



李道宏 牧师 编写



美國福音譜主協會
CHRISTIAN COMMUNICATIONS INC. OF USA

第一章

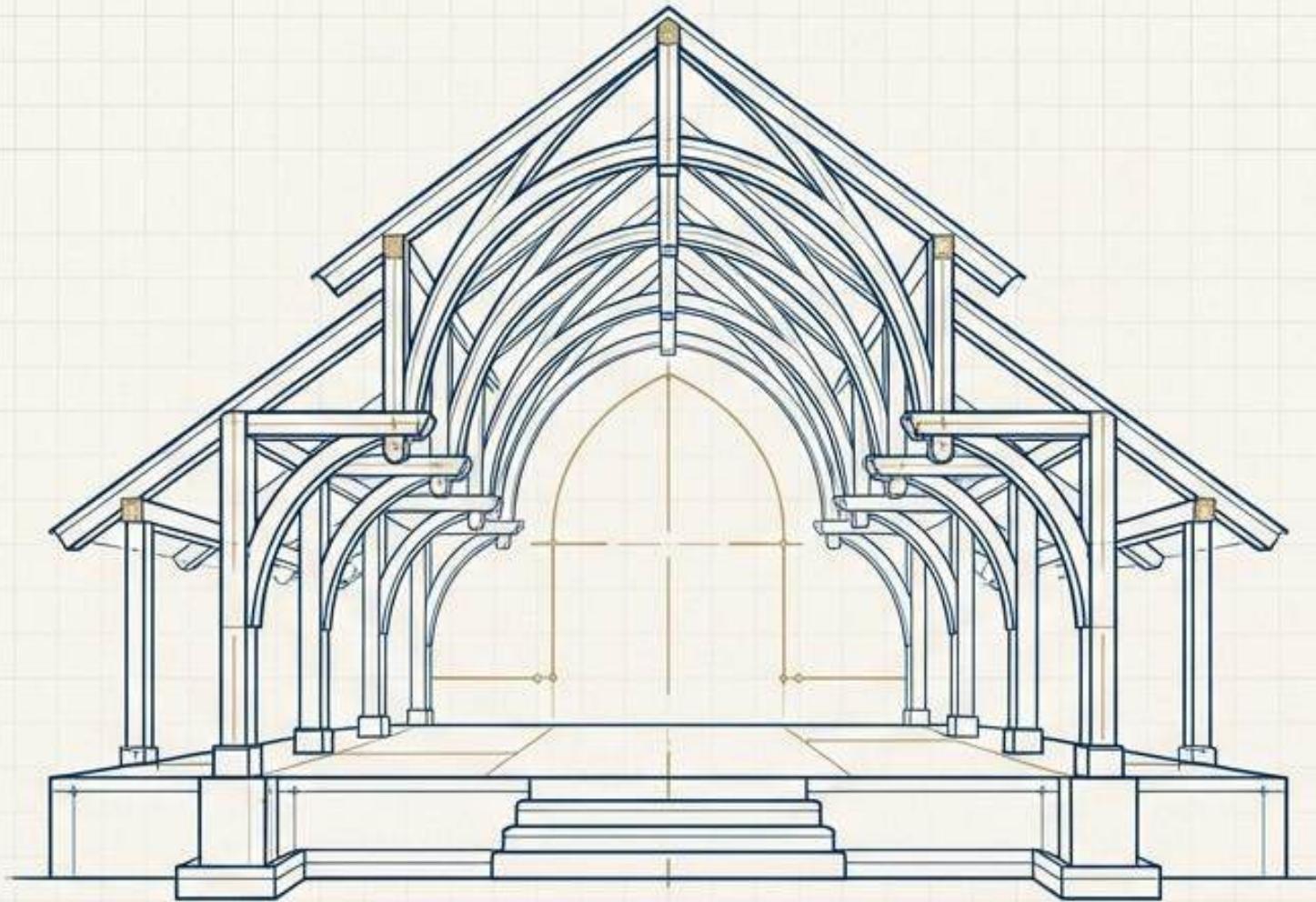
健康小教会蓝图： 从结构性冲突到系统性健康

许多小型教会长期在冲突与资源匮乏中挣扎,但这并非必然的属灵失败,而是往往源于隐蔽的"结构性脆弱"。

本章将带你深入诊断教会的系统性病因,如权力过度集中、制度真空以及高关系密度带来的双刃剑效应。

我们将学习如何通过建立"改良的长老制"、财务透明制度以及书面的核心政策,为教会绘制一份通往健康的蓝图。

改变制度并非背叛传统,而是为了创造一个让牧者和会众都能共同成熟的生命环境。



健康小教会蓝图：从结构性冲突到系统性健康

为牧者与领袖打造的战略指南

教会的痛苦不是源于**属灵失败**，而是**结构性脆弱**。系统性问题需要系统性解决方案。

诊断第一步：把脉教会的“流行病”

小型教会是教会的主体



58% 的教会属于小型教会（聚会人数 < 100人）。



中位数的教会规模约为 75 人。

但也是最高的风险群体

- 冲突率对比

小型教会: 68% 在过去五年经历重大冲突。

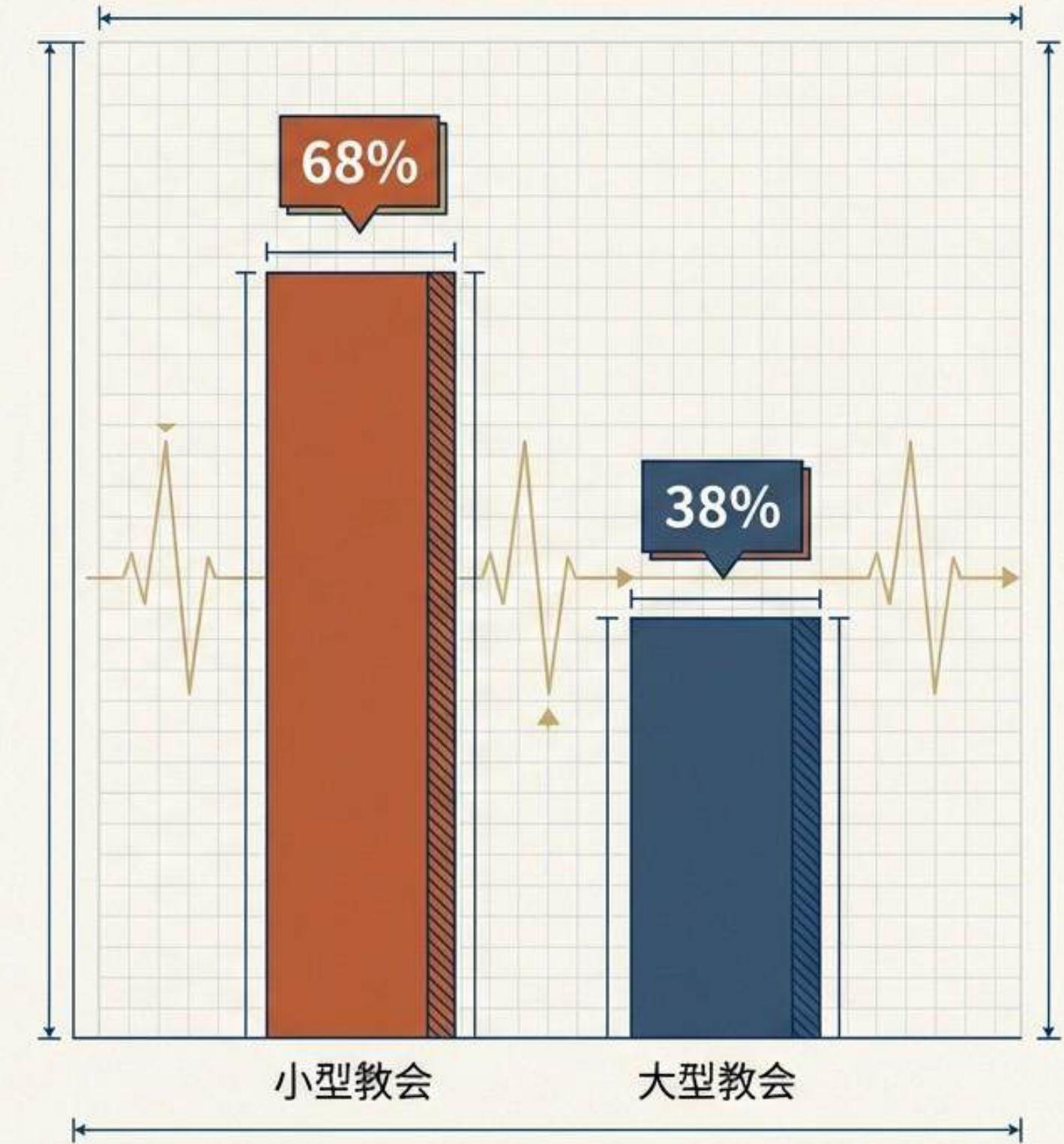


大型教会: 38% 在过去五年经历重大冲突。

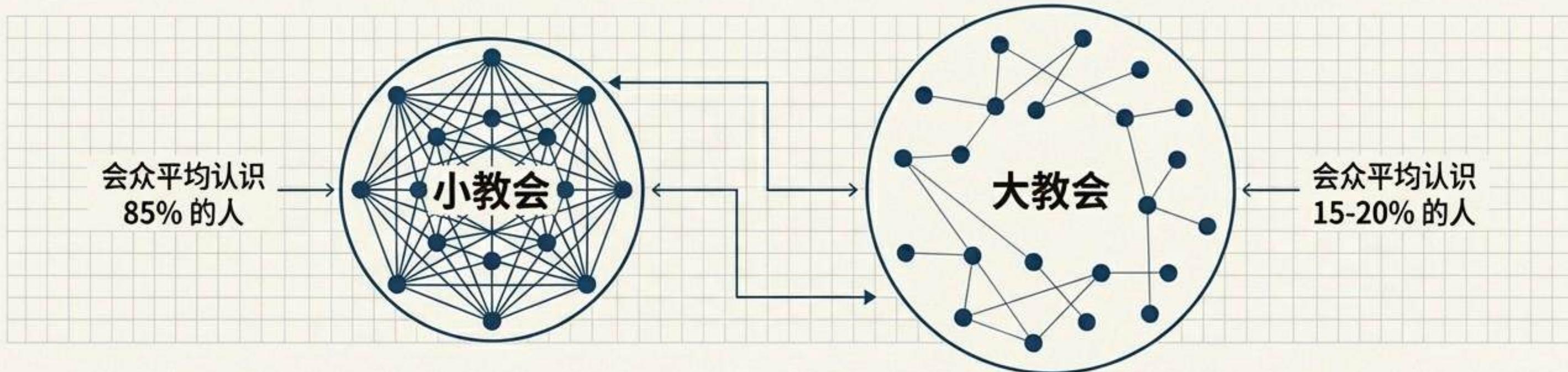


这不是孤立事件，而是需要正视的系统性问题。

小型教会的冲突率几乎是大型教会的两倍。



病因分析 I：高关系密度的双刃剑



优势

- 亲密感、归属感、深度关系、“教会大家庭”的感觉。

风险

- 冲突迅速扩散，一个人的问题很快成为每个人的问题。
- 无“中立区”，人人被迫选边站。
- 一个家庭的离开可能影响 10-15% 的会众，造成连锁反应。

牧者个人考量

在小教会，冲突是集体事件。你需要主动管理，而非期望它自行消失。

教会体系思考

我们的亲密感是优势，也是脆弱点。
必须建立保护机制来管理其风险。

病因分析 II：长期资源匮乏的恶性循环

牧者过劳

- 65% 的小教会对牧师有不合理的期望（期望牧师“什么都做”）。
- 89% 无法提供全职牧师薪资，导致牧师需兼职，精力分散。

资源限制

会众离开
→
资源更加匮乏

牧师/领袖
精力不足

冲突处理不当

牧者个人考量

你不是超人。清晰沟通你的能力限制，并寻求外部支持网络。

领袖能力不足

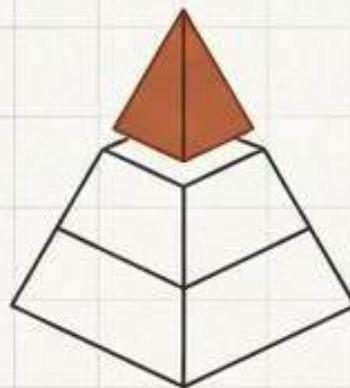
- 领袖袖能力不足。
- 72% 的长执领袖未受过冲突管理培训。
- 92% 缺乏聘请专业调解资源的财力或知识。

教会体系思考

投资于领袖培训和牧者支持，是生存的必要开支，而非奢侈品。

病因分析 III：固化的权力结构与制度真空

权力集中



43%

的小教会由2-3个家族主导，拥有不成文的否决权。新会友感到被排斥，年轻家庭因缺乏发声空间而流失。

变革阻力



61%

面对“我们向来如此”的强大阻力，扼杀创新。

制度真空



67%

缺乏书面的冲突解决政策，导致处理混乱，权力最终落入最强势的人手中。

牧者个人考量

改变的焦点应在建立制度，而非说服个人。这需要智慧与勇气。

教会体系思考

固化的权力会扼杀教会。建立正式、公平的制度是为所有人创造健康空间。

若不介入的预后：危急的代价

人员流失
25-35%

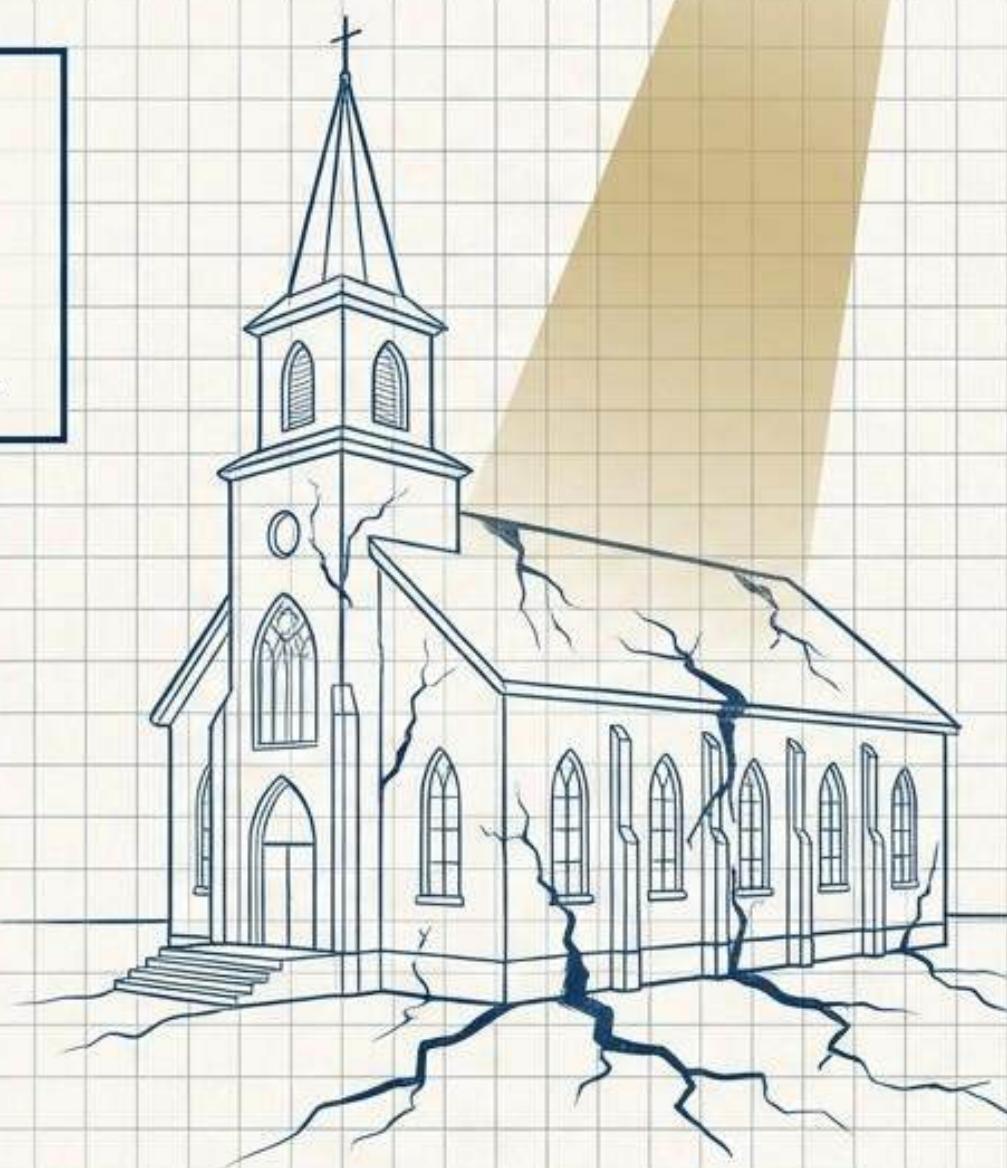
平均流失会众，动摇教会根基。

教会关闭风险
41%

重大冲突后五年内关闭。

恢复期
3-7年

小型教会恢复所需时间（大型教会仅需1-2年）。



诊断已明确。这些不是威胁，而是统计现实。但我们有行之有效的治疗方案。

治疗方案：以系统性方案应对系统性问题

不要只责备会众“不成熟”，要建立促进成熟的制度。

1. 健康的治理 (Healthy Governance)



1. 健康的治理 (Healthy Governance)

2. 财务的诚信 (Financial Integrity)



2. 财务的诚信 (Financial Integrity)

3. 核心的政策 (Essential Policies)



3. 核心的政策 (Essential Policies)

处方一：健康的治理 - 改良的长老制

目标

制衡权力集中，缓冲牧师与会众间的矛盾。

三大支柱

- **集体领导**: 防止个人或家族主导决策。
- **相互问责**: 领袖之间彼此监督，无人拥有绝对权力。
- **领袖任期制**: 防止权力固化和“终身长老”现象。



治理实践：领袖任期制与明确分工

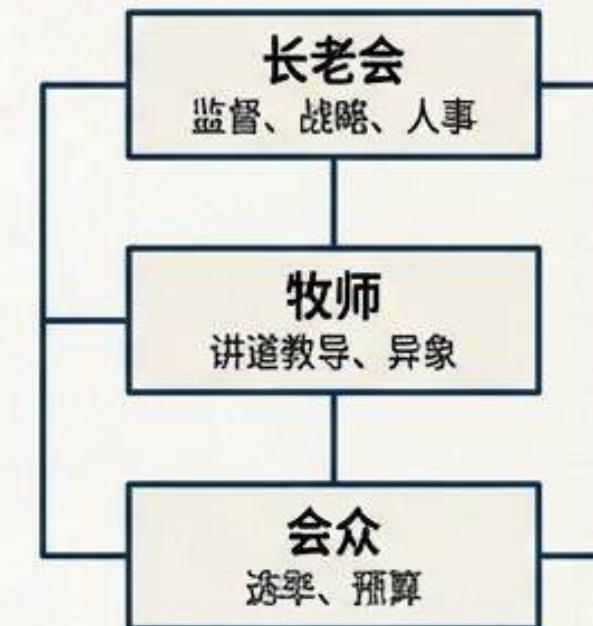
领袖任期制



结构：3年一任，最多连任两届（共6年），之后必须休息至少1年。

优势：允许不称职者体面退出；鼓励新人参与；防止权力垄断。

明确的角色分工



长老会：属灵监督、战略、人事、冲突调解。

会众：选举领袖、批准年度预算及重大财务决定。

牧师：讲道教导、传递异象、属灵领导（而非CEO）。

成效：明确的角色分工可减少 **47%** 的角色冲突。

处方二：财务的诚信 - 透明与制衡

建立信任，保护教会和领袖免受指控。



双人点算 奉献收入 (No one handles cash alone)。



分级授权 审批支出 (e.g., >\$500 requires board approval)。



定期审计 (每年内部审计，每3年一次外部专业审计)。



公开报告 全体会众 (Annual financial report)。

成效：这些实践可将财务相关的冲突降低 62%。

处方三：核心的政策 - 奠定公平的基石

核心理念：政策不是束缚，而是保护所有人的工具，确保公平、清晰和问责。



1. 冲突解决政策

基于马太福音18章原则的清晰流程，指明谁该参与、步骤和时间框架。



2. 牧师聘用合约

明确职责、薪酬、休假、评估与离职程序。



3. 儿童保护政策

保护最弱小者的安全，也是法律上的必需。

成效：建立书面政策可减少 **67%** 的混乱和不确定性。

案例分析：从崩溃到更新的路径



警告：一个拒绝改变的故事

- **背景：**80人的教会，由3个家族控制长执会30年。
- **冲突：**年轻牧师的改革提议均被否决，最终被无预警解雇。
- **结局：**支持牧师的年轻人集体离开，教会分裂并在五年内关闭。



盼望：一个拥抱改变的故事

- ✓ **契机：**65人的教会在危机后，聘请外部顾问并改革制度。
- ✓ **行动：**实施领袖任期制，投资牧师支持，建立新会友融入计划。
- ✓ **结局：**文化改变，决策透明，教会恢复健康并实现稳定成长。



启示：危机可以成为转型的催化剂，前提是愿意改变系统。



个人行动计划 (牧者)

引领健康之路



1. 稳固个人根基：坚持签署书面合约

要求明确的职责描述、薪酬福利、休假和评估程序。不要接受模糊的口头承诺。



2. 建立支持网络：加入牧者支持小组

切勿单打独斗。寻找其他牧者定期会面，分享挣扎，互相鼓励。



3. 投资专业技能：主动寻求培训

学习冲突管理、领导技巧和情商。这是小教会服事最需要的技能。

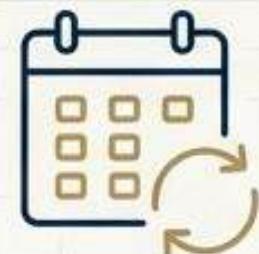
教会行动计划(领袖与会众)

构建坚韧的未来



1. 制定“游戏规则”：立刻开始起草冲突解决政策

不要等到危机来临。现在就为公平和清晰奠定基础。



2. 改革治理结构：开启关于实施领袖任期制的对话

修改章程，引入3年任期、最多连任两届的健康机制。



3. 投资你的牧者：检视并提供充足的支持

如果可能，提供全职薪酬。保护牧师家庭的界限，尊重他们的休息日。

最终愿景：健康的结构创造安全的家

通往健康的道路并非易事，
但方向清晰。

勇敢地实施这些系统性解决方案，
您不仅是在预防下一次的冲突，
更是在为未来的世代，建立一个
坚韧、兴盛、能真实反映上帝之
爱的教会之家。



从系统性问题到系统性解决

系统性的问题需要系统性的解决方案

如果问题是结构性的

解决方案也可以是系统的

- 不要责怪会众"不够成熟"
- 改变鼓励成熟的制度

改变是可能的

但需要勇气实施健康的制度

- 建立健康的治理模式
- 制定书面政策
- 培训领袖
- 提供充足资源

□ 建议

牧者： 责怪会众不够成熟不如改变鼓励他们成熟的制度。你可以成为改变的催化剂。

教会： 改变制度不是背叛传统，而是为了教会的长期健康。

解决方案一：实施“改良的长老制”

为了制衡权力集中和家族化，推荐改良的长老制

原则

集体领导

而非个人或家族主导

优势

- 作为牧师与会众间的缓冲机构
- 使决策相对专业和稳定
- 健康治理模式使冲突解决效率提高45%

相互问责

长老之间互相问责

设立任期

防止权力固化

建议

牧者：改良的长老制可以保护你免受直接攻击，并提供智慧的咨询。

教会：健康治理模式使小型教会的冲突解决效率提高45%。这是值得投资的。

关键制度：领袖任期制

目的：防止权力固化和“终身长老”现象

结构

01

任期长度

3年一任

02

连选连任

不超过两任（共6年）

03

休息期

连任两届后，必须休息至少1年才能再次被选

优势

- 允许不称职的领袖体面退出
- 鼓励更多人参与事奉
- 防止权力垄断

建议

牧者：任期制允许不称职的领袖体面退出，并鼓励更多人参与事奉。这是健康的。

教会：任期制不是不信任领袖，而是健康治理的标志。

关键制度：明确权力分配

必须清晰界定牧师、长老会和会众的职责

避免角色混乱

长老会职责

- 属灵监督
- 战略决策
- 人事决定
- 冲突调解

会众职责

- 选举长老/执事
- 批准年度预算
- 批准重大财务决定

牧师职责

- 讲道和教导
- 属灵领导
- 异象传递

□ 建议

牧者： 牧师的职责是讲道和教导，不是单独做所有决定。学会委派和信任长老会。

教会： 明确的权力分配减少47%的角色冲突。这是值得的。

解决方案二：财务制衡与透明度

目标：降低62%的财务冲突

实践

收入管理

至少2人点算

支出授权

分级制度：大额支出需要长执会批准

审计

- 每年至少一次内部审计
- 每3年一次外部专业审计
- 向全体会众公开报告

建议

牧者： 财务透明度保护你免受指控。不要抗拒审计，而是欢迎它。

教会： 财务透明度建立信任，信任是健康教会的基础。

回顾：解决方案的核心原则

已学习

01

互动：政策缺失如何助长八卦和地下化冲突

03

解决方案一：改良的长老制（集体领导、相互问责、任期制）

05

明确权力分配：长老会、会众、牧师的职责

02

系统性问题需要系统性解决方案

04

领袖任期制：3年一任，最多两任，然后休息1年

06

解决方案二：财务制衡与透明度（降低62%财务冲突）

核心洞见：健康的制度鼓励成熟，而非责怪不成熟

□ 建议

牧者：这些解决方案需要勇气实施，但它们是可行的。

教会：改变制度是对教会长期健康的投资。

解决方案三：书面政策的建立

必备的书面政策能减少67%的混乱和不确定性

1

冲突解决政策

基于马太福音18章
明确步骤和程序

2

牧师聘任合约

明确的牧师聘任合约
减少47%角色冲突

3

儿童保护政策

保护孩子的安全
法律和道德责任

原则

政策不是束缚，而是保护所有人的工具

确保公正和清晰

□ 建议

牧者：现在就开始制定冲突解决流程，不要等到危机来临。这保护你，也保护会众。

教会：书面政策不是“冷冰冰的企业做法”，而是公平性、清晰度和问责制的基础。

应用案例分析：权力集中导致的崩溃

案例背景

- 某80人教会由三个家族主导30年，控制长执会
- 年轻牧师提议更新事工被否决
- 长执会在没有事先通知下，要求牧师辞职

结果

- 牧师受伤离开
- 支持他的年轻会众集体离开
- 教会分裂并在五年内关闭

启示：拒绝改变和权力集中如何导致教会的死亡





案例分析：小教会如何转变 转变契机

某65人教会在牧师离职后，剩下领袖决定实施改变
关键行动

01

聘请外部顾问进行健康评估

02

实施领袖任期制

03

投资牧师支持（强制休假和薪资）

04

建立新会友融入计划

结果

- 文化改变，决策透明
- 新牧师服事稳定
- 教会健康恢复

互动环节：权力集中与解决

小组讨论（15分钟）

根据案例分析，如果你是那位年轻牧师的同侪

你会建议他如何运用"改良的长老制"解决教会的家族化问题？

重点

智慧引入

如何以智慧和尊重的方式引入任期制？

打破垄断

如何打破权力垄断而不制造更大冲突？

讨论：从系统层面解决问题，而非仅处理表面人际冲突

□ 建议

互动引导：强调领袖必须先从系统层面解决问题，而非仅仅处理表面人际冲突。

会众：改变需要智慧、耐心和勇气。不要期待一夜之间的转变。

摘要

第一章:健康小教会蓝图

分析小型教会高冲突率的结构性病因(如权力集中、制度真空),并提出通过建立改良长老制和财务透明等系统性方案来化解危机。

反思问题

权力集中

1

我们的教会是否存在权力过度集中在少数人或家族手中的现象?

制度建设

2

我们是否拥有书面的冲突解决政策,还是仅依赖人际关系处理矛盾?

思维转变

3

如果将目前的危机视为系统性问题而非个人失败,这会如何改变您的应对方式?





受傷的小教會與牧者



李道宏 牧师 编写



美國福音譜主協會
CHRISTIAN COMMUNICATIONS INC. OF USA

第二章

我是不是一个 失败的传道人？

当教会结构出现问题时，首当其冲的是牧者。面对人数流失、同工不配合和无果效的事工，许多牧者常陷入“我是否失败”的自我质疑中。



重新定义成功

本章旨在帮助你从世界的成功观中解脱出来,撕掉人数、

建筑和名声的标签,重新确立神所看重的"忠心"标准。

通过摩西、耶利米和保罗的服侍履历,我们将发现十字架的道路本质上就是受苦的道路。

**你将学习如何从"做事"转向"所是",
重拾作为"神爱儿女"的宝贵身份。**



“服侍不顺利”的真实面貌

“**服侍不顺利的牧者**”指的是一位在牧养过程中持续面对**重大挑战、阻力或挫折**的教牧同工，以至于其牧养经验与期待产生显著落差，并对自己的**呼召、能力或价值**产生质疑。

外在困境

- 教会人数流失或停滞
- 会众冲突、分裂、抵挡
- 财务困难，奉献不足
- 事工推行不顺，同工不配合
- 福音工作毫无果效

内在挣扎

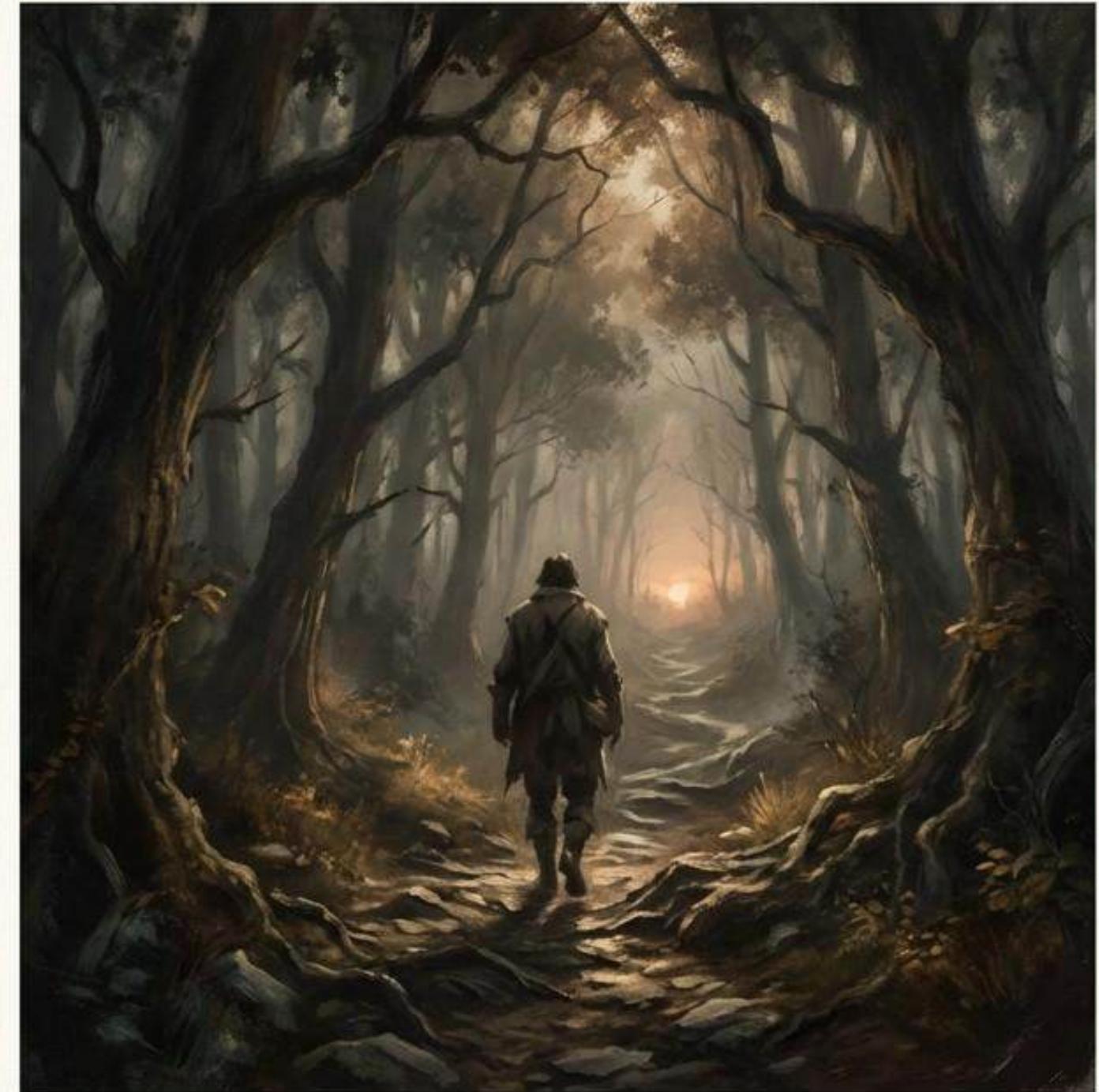
- 长期感到孤单、被误解
- 对呼召产生怀疑：“神真的呼召我吗？”
- 身心灵耗竭（Burnout），失去热情
- 感到自己“**不够好**”、“**能力不足**”
- 祷告中感受不到神的回应

你的经历，我们理解。

我是不是一个 失败的传道人？

写给所有在服侍道路上感到疲惫、
挫败、被误解的牧者们。

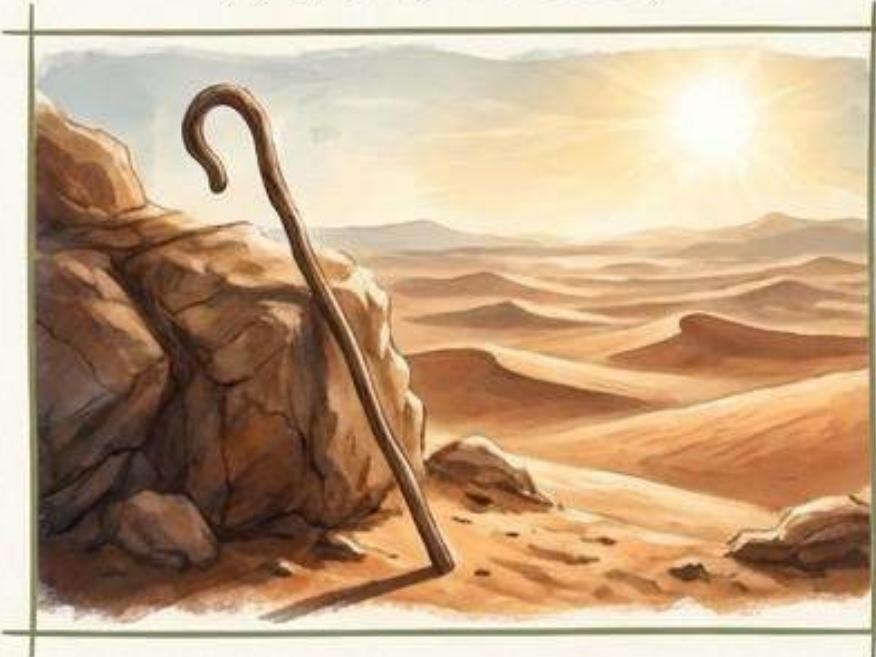
你并不孤单。你的挣扎是真实的，
也是被看见的。



你正走在一条古老而荣耀的道路上

圣经从未应许“顺利的服事”，反而多次预告“艰难的服事”。你不是例外，你是在伟人的行列中。

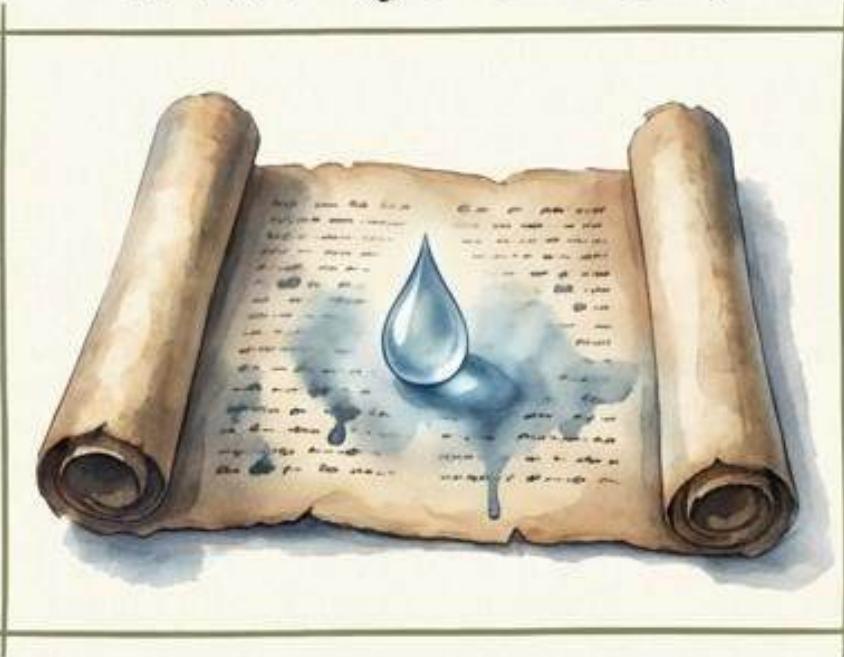
摩西 (Moses)



牧养悖逆百姓四十年，被家人攻击，被会众挑战，甚至向神求死。

“我独自担当不起这管理百姓的重任...求你立时将我杀了。”（民数记 11:14-15）

耶利米 (Jeremiah)



“哭泣的先知”，服事四十年无人悔改，被打、被囚、被丢在淤泥中。

“我终日成为笑话，人人都戏弄我。”（耶利米书 20:7）

保罗 (Paul)



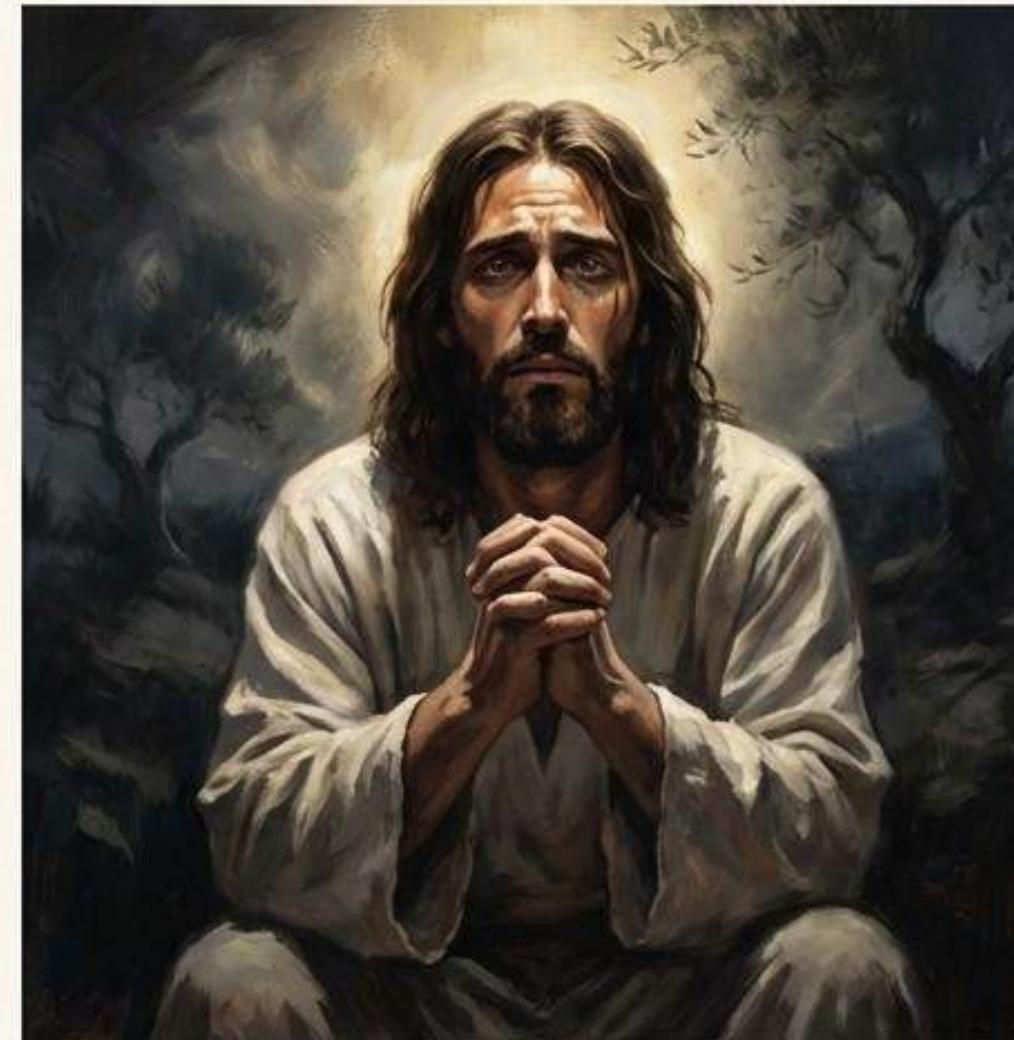
他的“服事履历”是一份苦难清单：被鞭打、被棍打、遇船坏、遭各样危险，为众教会挂心。

“我什么时候软弱，什么时候就刚强了。”（哥林多后书 12:10）

终极的榜样：我们的主

如果连主耶稣的服事
(按世界的标准) 都
“不顺利”，我们凭
什么期待自己的服事
会一帆风顺？

“十字架的道路，本
质上就是受苦的道路。”



“仆人不能大于主人。他们若逼迫了我，也要逼迫你们。”
(约翰福音 15:20)

Evidence of Jesus'
“Unsuccessful” Ministry

- 👉 被家乡人拒绝
- 👉 被自己的弟弟不信
- 👉 被门徒误解、出卖、否认
- 👉 被宗教领袖敌对，被群众离弃
- 👉 最终死于羞辱的十字架

重新定义“成功”：撕掉世界的标签

「神看重『忠心』，不是『成功』」

(哥林多前书 4:2: “所求于管家的，是要他有忠心。”)

世界的成功观



- 人数增长
- 预算增加
- 建筑宏伟
- 个人名声
- 事工果效
- 人的掌声

神国的成功观



忠心 (Faithfulness)

忍耐 (Endurance)

圣洁 (Holiness)

爱心 (Love)

在隐秘处与神同行 (Walking with God in secret)

基督的品格 (Christ-like Character)

圣经真的应许过“凡事顺利”吗？

让我们澄清几个常被误解的经文。

对“凡事顺利”的误解



希伯来原文“tsalach” (תָּלַח) 的意思是“达成神的目的”或“成就神的旨意”，而不是“没有困难”。

约书亚的一生充满争战。他的“顺利”是因他“谨守遵行神的话”，最终完成了神的托付。

顺利 ≠ 轻松 (Success ≠ Easy)

圣经真正的应许不是“顺利”，而是...



神的同在 (God's Presence) - “我总不撇下你，也不丢弃你。”(希伯来书 13:5)



神的恩典 (God's Grace) - “我的恩典够你用的。”(哥林多后书 12:9)



最终的得胜 (Ultimate Victory) - “在世上，你们有苦难；但你们可以放心，我已胜了世界。”(约翰福音 16:33)



永恒的赏赐 (Eternal Reward) - “我们这至暂至轻的苦楚，要为我们成就极重无比、永远的荣耀。”(哥林多后书 4:17)

为什么会这样？——服事不顺的可能原因

困难不是单一原因造成的。我们需要有智慧地分辨。



1. 属灵层面

- **属灵争战 (Spiritual Warfare)**：忠心的服事是撒但攻击的目标。（弗 6:12）
- **神的炼净与预备 (Divine Refining & Preparation)**：神用旷野来破碎骄傲，塑造品格。（彼前 1:7）
- **神的隐藏与等候 (Divine Hiddenness & Waiting)**：神有时会隐藏，为训练我们“不凭眼见，只凭信心”的顺服。（赛 45:15）



2. 人为层面

- **牧者本身的盲点 (Pastor's Own Blind Spots)**：骄傲、控制欲、隐藏的罪、家庭亏欠、或不懂休息。（雅 4:6）
- **会众的属灵光景 (Congregation's Spiritual State)**：属灵生命幼稚，只要祝福不要委身。（林前 3:1-3）
- **事奉方法不当 (Inappropriate Ministry Methods)**：用企业管理取代属灵牧养，忽略祷告。



3. 环境与时代因素

- **后现代文化挑战 (Postmodern Cultural Challenges)**：对权威、真理、委身的抗拒。
- **教会体制问题 (Systemic Church Issues)**：长执会权力过大，传统僵化。

在风暴中站稳： 你可以倚靠的神学安慰

1. 你不孤单 —— 这是“正常”的

你不是失败者，你是在走摩西、耶利米、保罗、甚至主耶稣都走过的“十字架的道路”。



3. “不顺”可能是神最深的祝福

神正在用苦难这把火，炼净你生命中的杂质，预备你承接更重大的托付，并为你成就就极重无比、永远的荣耀。

哥林多后书 4:17。

2. 你的价值在于“忠心”，而非“成功”

在神眼中，一个在小教会忠心牧养的牧者，其价值绝不亚于任何大教会的“名牧”。

哥林多前书 4:2：“所求于管家的，是要他有忠心。”



重拾喜乐的实践路径

向上看 • 向内省 • 向外尋



向上看

重新定义“成功”

把你的眼目从人数、掌声，转向神的喜悦。成功是“在隐密处与神同行”。

学习“等候”的功课

不要急着“做什么”来解决问题，先学会在神面前安息。诗篇 46:10：“你们要休息，要知道我是神。”



向内省

诚实面对，不要假装

像耶利米一样，向神哭诉你的痛苦。停止属灵的伪装。

谦卑检视自己

勇敢地问神：“主啊，是我的问题吗？”并请你信任的同工或导师给你诚实的回憶。



向外尋

寻找支持系统

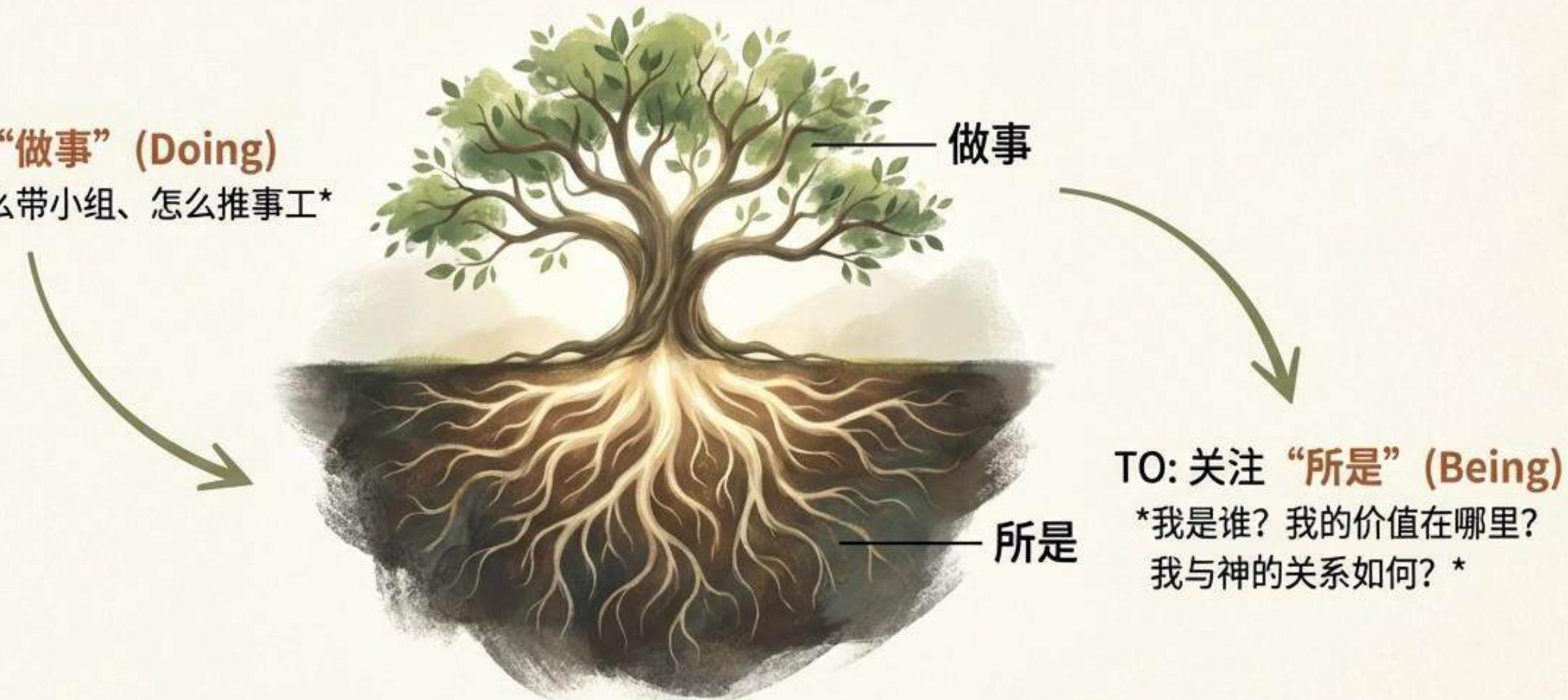
不要孤军奋战！加入牧者团契，找一位属灵导师，让别人为你祷告、与你同行。

技巧之外的更深需要：内在生命的重整

为什么事工技巧和神学知识已经不够？

长期在压力和挫败中的牧者，最需要的不是更多的“做事方法”，而是“内在生命”的医治与重整。

FROM: 关注 “做事” (Doing)
怎么讲道、怎么带小组、怎么推事工



TO: 关注 “所是” (Being)
*我是谁？我的价值在哪里？
我与神的关系如何？ *

你的首要身份不是“牧师”或“传道人”，而是“神所爱的儿女”。当这个身份稳固时，服事的风暴才无法将你击垮。

医治灵魂的属灵操练

当传统的灵修变得枯干，尝试这些更深的操练。

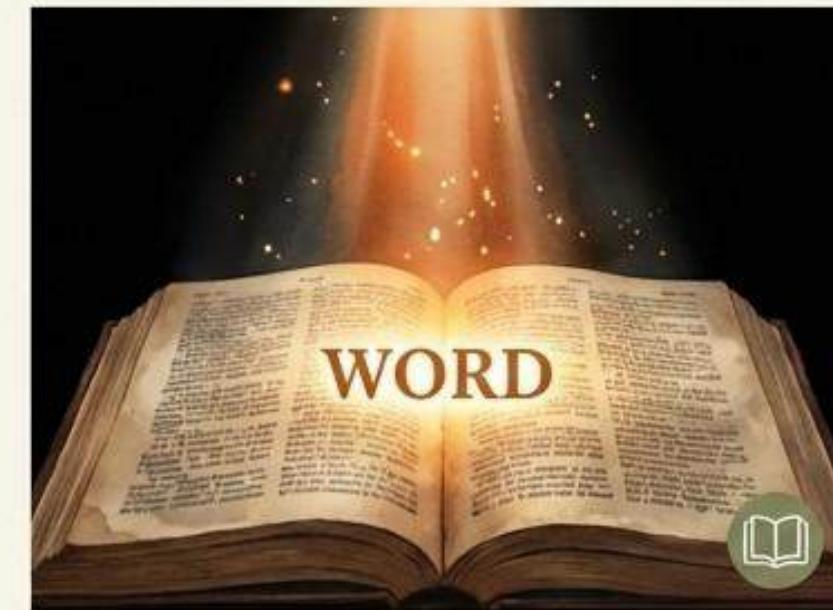


1. 默观祷告 (Contemplative Prayer) : 走出焦虑

你的祷告是否变成了向神提交的“工作报告”或“购物清单”？

不是“向神说话”，而是“在神面前安静，让神对你说话”。每天20分钟，选择一个圣言（如“阿爸父”），安静地重复，当思绪飘走时，温柔地回来。

目标：从“为神做事”的焦虑，转向“享受与神同在”的安息。



2. 灵阅 (Lectio Divina) : 走出功能化读经

读经是否只为了预备讲章，失去了与神相遇的甘甜？

学习“让圣经读我”。慢读一小段经文，默想触动你的字句，向神祷告回应，最后安静地让神的话在你心中工作。

目标：重新发现神的话是生命的粮，而不只是工作的材料。



3. 独处与静默 (Solitude and Silence) : 走出耗竭

你的生活是否充满了会议、电话和人的需要，失去了与神独处的空间？

学习耶稣的榜样，退到旷野。每日30分钟的独处，每月一天的退修日。

目标：在独处中重新得力，让灵魂有呼吸的空间。

重建你的身份：从“孤儿”到“儿子”

许多牧者在神学上是“儿子”，但在心态上却是“孤儿”，必须靠表现来赚取父的爱。



孤儿心态

信念：“我必须做得更好，神才会爱我。”

驱动力：害怕失败，因为失败=被抛弃。

结果：嫉妒、比较、耗竭、无法安息。

祷告：“神啊，求你帮我完成这个任务。”



儿子心态

信念：“在我做任何事之前，我已经被神所爱。”

驱动力：在无条件的爱中，自由地服事。

结果：安全、满足、喜乐、能真正安息。

祷告：“阿爸爸，我在这里。”

“你们所受的，乃是儿子的心，因此我们呼叫：‘阿爸！父！’”（罗马书 8:15）

默想耶稣受洗的场景（马太福音 3:17）。在祂开始任何事工**之前**，天父就宣告：“这是我的爱子，我所喜悦的。”神对你的喜悦，也基于你的“所是”，而非你的“所做”。

守护你的第一个禾场：你的婚姻

你的服事再“成功”，若失去婚姻，都是失败。（提摩太前书 3:5）



诊断核心问题

“教会是第三者”

症状：妻子抱怨：“你爱教会多过爱我。”

根本原因：优先次序错乱。神设立婚姻在教会之前。

“师母的怨恨”

症状：妻子不支持服事，对会众有苦毒。

根本原因：妻子可能从未被呼召，或在服事中被严重伤害，而丈夫没有保护她。



医治的行动计划

For the Pastor (Husband):

- **设立界限**：设立雷打不动的“家庭夜”和“夫妻约会时间”。
- **保护妻子**：成为妻子的第一保护者，而不是要求她“更属灵一点”。
- **表达欣赏**：重新把她当作“爱人”，而不是“同工”。

For the Couple:

- **寻求专业辅导**：找一位理解教牧处境的辅导员。
- **诚实沟通**：分享真实的感受，而不是只谈论“事情”。

服侍神，一定要“感觉”喜乐吗？

我们常常混淆了“快乐（Happiness）”与“喜乐（Joy）”。



快乐（Happiness）

- 自然：情绪性的、短暂的
- 来源：依赖于顺利的环境
- 案例：“事工很有果效，我很快乐。”

喜乐（Joy）

- 自然：属灵性的、深层的、稳定的
- 来源：根植于神的属性和祂的同在
- 案例：“虽然田地不出粮食，我仍要因耶和华欢欣。”

（哈巴谷书 3:17-18）



没有“快乐的感觉”不等于“没有喜乐”。

圣经中的属灵伟人（大卫、约伯、耶利米）常常充满忧闷，但他们从未失去对神的信靠。这信靠，就是喜乐的根基。

神没有要求你随时“感觉”开心。祂邀请你在任何处境中，“选择”信靠祂，在祂里面找到安息。这就是“靠主常常喜乐”的真意。

“好，你这又良善又忠心的仆人...
可以进来享受你主人的快乐。”

(马太福音 25:21)

祂只会问：“你，有没有忠心？”

亲爱的牧者，有一天，当你站在主面前，
祂不会问你的教会有多大，奉献有多少，事工有多成功。

你的听众，只有一位

愿这句话成为你今日奔跑的力量，和你最终的奖赏。

服侍不顺利的检讨？

重拾侍奉的喜樂

前牧师离职研究

核心发现

离职原因：呼召改变为主因，非道德问题

核心数据：

- 40% 因呼召改变而离开
- 仅 3% 因道德/伦理问题离职（媒体过度报道）
- 其他主因：教会冲突(18%)、倦怠(16%)、家庭问题(10%)、财务(10%)

关键发现：

- 81% 的前牧师在大部分事奉期间确信可以长期留任
- 每年仅约 1% 的美国新教牧师离开事工
- 社交媒体放大了非典型案例，扭曲了公众认知

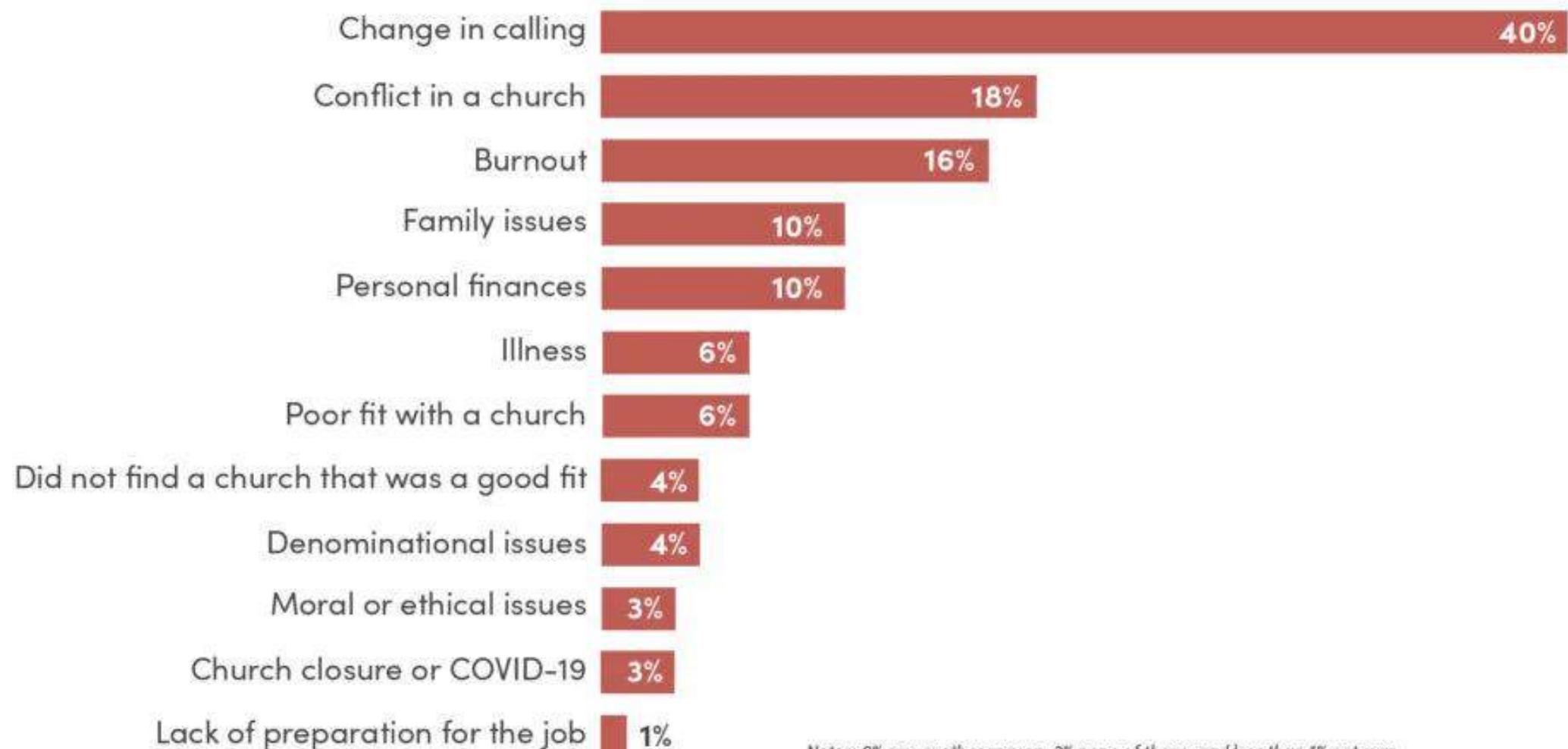
Why do former pastors say they stepped down from the pulpit?

Among former senior pastors from four Protestant denominations

为什么前任牧师说他们离开了教会？

调查结果

原因	百分比
呼召的改变	40%
教会内部冲突	18%
职业倦怠	16%
家庭问题	10%
个人财务问题	10%
疾病	6%
与教会不合适	6%
没有找到合适的教会	4%
教派问题	4%
道德或伦理问题	3%



Notes: 6% say another reason, 3% none of these, and less than 1% not sure.

Lifeway research

生命之路研究中心 2025

LifewayResearch.com

Most former pastors still work in ministry

Among former senior pastors from four Protestant denominations

大多数前任牧师仍在事工中工作

来自新教教派的前任高级牧师

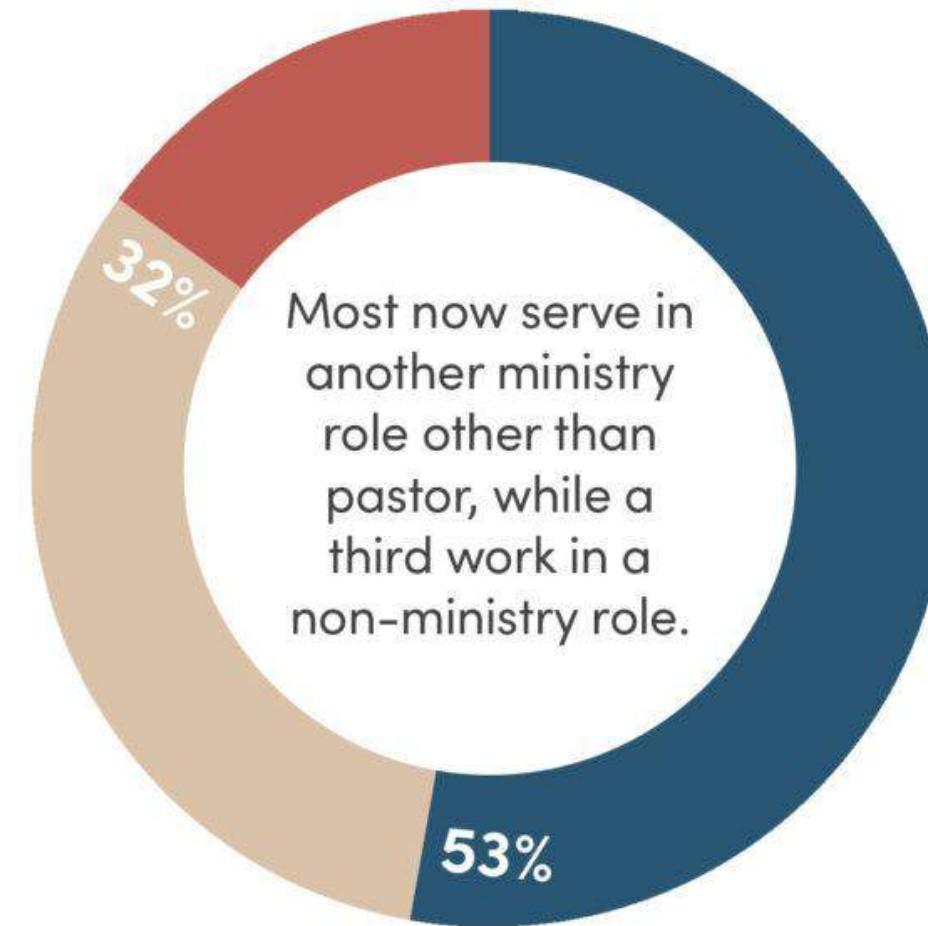
调查结果（圆环图）

数据分布：

53% - 现在担任牧师以外的其他事工角色

32% - 在非事工角色中工作

15% - 其他情况（见注释）



Notes: 7% say early retirement, 3% disability, 2% looking for work, 2% other, and 1% not sure.

教会冲突：几乎所有人都经历过

87%

在最后一间教会经历过冲突

45%

在最后一年经历重大冲突

(现任牧师仅19%)

56%

因提出改变而产生冲突

冲突类型（前五位）：

- 1 与平信徒领袖冲突 (50%)
- 2 遭受重大人身攻击 (49%)
- 3 对牧师角色期望的冲突 (40%)
- 4 领导风格冲突 (38%)
- 5 政治相关冲突 (27%)

但准备不足：虽然 92% 预期会有冲突，但实际冲突强度超出现任牧师经验

压力与倦怠：不切实际的期望

工作压力指标：

- 80% 感觉需要 24/7 待命
- 64% 经常感到不堪重负
- 53% 认为教会对他们有不切实际的期望
- 53% 常感事工要求超出能力
- 68% 感到孤立

家庭影响：

- 50% 认为事工要求使他们无法陪伴家人
- 41% 认为家人对牧职要求感到怨恨
- 73% 经常担心家庭财务安全
- 但 68% 在时间冲突时优先考虑家庭

积极方面：

- 68% 每周至少能脱离事工一次
- 73% 每周5次以上有个人灵修时间（非讲道准备）



调查结果

前任牧师为帮助现任牧师在事工中茁壮成长提供了各种建议

Former pastors have varied advice to help current pastors thrive in ministry

Among former senior pastors in four Protestant denominations

优先考虑你的婚姻和家 20%

Prioritize your marriage and family 20%

花时间与神同在/阅读神的话语

Spend time with God/Read God's Word 16%

16%

Remember your calling/Trust God 14%

记住你的呼召/信靠神 14%

Pray 9%

祷告 9%

Keep a Sabbath/Take a sabbatical and/or vacation 8%

守安息日/休安息假和/或休假 8%

Surround yourself with trustworthy people/friends 8%

与值得信赖的人/朋友在一起 8%

Love God/Love others 8%

爱神/爱他人 8%

Put God first 8%

把神放在首位 8%

Care for yourself 7%

照顾好自己 7%

Meet with a mentor 7%

与导师会面 7%

Connect/meet with other pastors 6%

与其他牧师联系/会面 6%

Don't go it alone 4%

不要单打独斗 4%

Meet with a counselor 4%

与辅导员会面 4%

Notes: 3% say set boundaries, 3% caution with denomination, 3% learn how to deal with conflict, 3% patience, 3% develop leaders, 3% listen to and communicate with others/the congregation, 2% honesty, 2% leave the ministry, 2% don't give up/remain strong, 2% financial planning, 1% preach biblical sermons, 1% serve bivocationally, 1% humility, 1% be sure the search committee represents the church accurately, 1% focus on obedience, 1% serve elder-led churches, <1% avoid politics, <1% be authentic/genuine, 1% don't know/none

Lifeway research

LifewayResearch.com

给现任牧师和教会的建议

前牧师给现任牧师的首要建议：

01

优先考虑婚姻和家庭 (20%)

02

花时间与神同在、读经 (16%)

03

记住呼召、信靠神 (14%)

04

祷告 (9%)

05

休息时间 (8%)

"前牧师并不建议现任牧师做更多事工，而是信靠神、照顾家庭和自己"

"前牧师对教会如何对待牧师的要求并不冗长。大多数只列出一条建议，许多集中在爱、关怀、祷告、尊重和鼓励等个人元素上"

给现任牧师和教会的建议

前牧师给教会的首要建议：

01

爱和尊重牧师家庭 (14%)

02

为牧师祷告 (14%)

03

给予休息时间并保护它 (12%)

04

鼓励和关怀 (11%)

05

支持 (10%)

06

有清晰和现实的期望 (10%)

"前牧师并不建议现任牧师做更多事工，而是信靠神、照顾家庭和自己"

"前牧师对教会如何对待牧师的要求并不冗长。大多数只列出一条建议，许多集中在爱、关怀、祷告、尊重和鼓励等个人元素上"

给现任牧师和教会的建议

前牧师给现任牧师的首要建议：

01

优先考虑婚姻和家庭 (20%)

02

花时间与神同在、读经 (16%)

03

记住呼召、信靠神 (14%)

04

祷告 (9%)

05

休息时间 (8%)

前牧师给教会的首要建议：

01

爱和尊重牧师家庭 (14%)

02

为牧师祷告 (14%)

03

给予休息时间并保护它 (12%)

04

鼓励和关怀 (11%)

05

支持 (10%)

06

有清晰和现实的期望 (10%)

"前牧师并不建议现任牧师做更多事工，而是信靠神、照顾家庭和自己"

"前牧师对教会如何对待牧师的要求并不冗长。大多数只列出一条建议，许多集中在爱、关怀、祷告、尊重和鼓励等个人元素上"

总结

研究意义



牧师频繁更换职位（2-5年）在某些情况下是正常的



43% 的人在第一间教会后就离开牧职



53% 离职后仍在事工中（非牧师角色）

第二章:我是不是一个失败的传道人?

摘要

针对服侍中的挫败感,重新定义"成功"为对神的忠心而非数字增长,引导牧者在风暴中找回作为"神孩子"的身份认同。

反思问题



成功标准

我是否在用"世界的成功观"(人数、名声)来衡量上帝托付我的事工?



身份认同

我最近一次感到被上帝无条件接纳(而非因我的工作)是什么时候?



优先次序

我是否为了"服侍神"而忽略了神设立的第一禾场——我的婚姻?



受傷的小教會與牧者



李道宏 牧师 编写



美國福音譜主協會
CHRISTIAN COMMUNICATIONS INC. OF USA

第三章

重拾服侍的喜乐

在重新定义了成功的内涵后，牧者需要解决更深层的内在枯竭问题。长期的压力往往导致“马大症候群”，使我们忙于服侍神却失去了神本身。



本章将引导你进入一段重寻使命与喜乐的旅程，强调内在生命的医治与重整。通过独处、静默、默观祷告和灵阅等属灵操练，你将学习如何在忙碌的事工中为灵魂寻找“呼吸的空间”。

这种喜乐并非源于顺利的环境，而是植根于神永不改变的属性，它是我们在旷野中继续前行的深层力量。

第3章

重拾服侍的喜樂

給在艱難中的牧者們，一段重尋使命的旅程

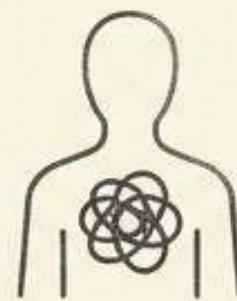
你是否正處於這樣的曠野？

「服侍不順利的牧者」指的是一位在牧養過程中持續面對重大挑戰、阻力或挫折的教牧同工，以至於其牧養經驗與期待產生顯著落差，並對其呼召、能力或價值產生質疑。



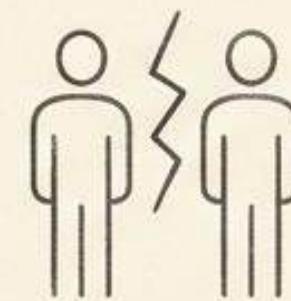
外在困難

- 教会人数持续流失或停滞不前
- 会众中反复出现冲突、分裂、或抵挡
- 财务困难，奉献不足以支持基本运作
- 事工推动困难，同工缺乏或不配合



內在掙扎

- 长期感到孤单、被误解、不被支持
- 对自己的呼召产生怀疑：「神真的呼召我吗？」
- 身心灵耗竭 (burnout)，失去服事的热情
- 在祷告中感受不到神的同在或回应



關係張力

- 与长执同工关系紧张
- 家庭因服事而受亏损（配偶不谅解、孩子疏离）
- 被会众批评、论断、甚至攻击



一個顛覆性的真理：聖經從未應許「順利」的服事

圣经反而多次预告「艰难的服事」。我们常常误解「顺利」的含义。

误解

「凡你手所做的，尽都顺利」（约书亚记 1:8）

正确理解

这里的「顺利」 (צָלַח, tsalach) 在希伯来文中，更准确的意思是「达成神的目的」、「成就神的旨意」，而不是「没有困难」。约书亚的一生充满争战，但他「顺利」是因为他完成了神的托付。

顺利 ≠ 轻松

顺利 = 成就神的旨意

你正走在一條榮耀的古道上，與摩西和耶利米同行

摩西 (Moses)：四十年旷野
牧养悖逆的百姓

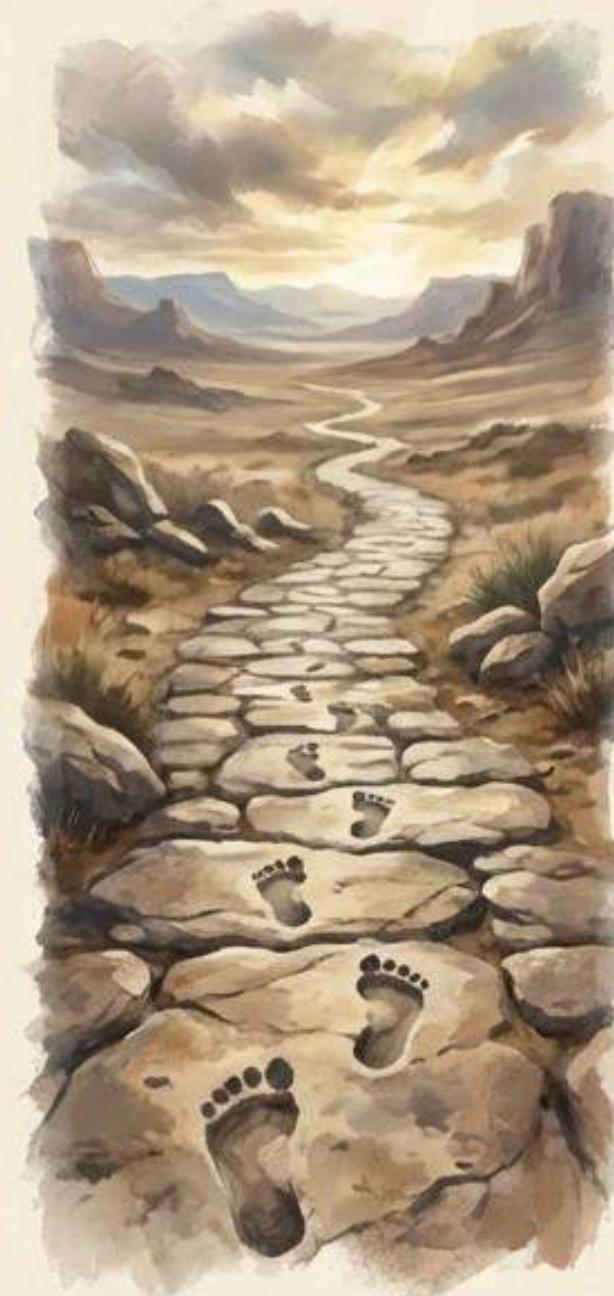
挣扎 (Struggle)

面对百姓不断的抱怨、悖逆，甚至求死。

引言 (Quote)

「我何以蒙不住这管理百姓的重任呢?... 求祢立时将我杀了吧。」
(民数记 11:11-15)

神学观察 (Theological Insight)
顺利不是神对领袖的应许，忠心才是。



耶利米 (Jeremiah)：「哭泣的先知」，四十年无人悔改

挣扎 (Struggle)

传讲神的话四十年，几乎无人悔改，被拒绝、殴打、囚禁。

引言 (Quote)

「我终日成为笑话，人人都戏弄我...我若说：我不再提耶和华，...我便心里觉得似乎有烧着的火...」(耶利米书 20:7-9)

神学观察 (Theological Insight)
神没有应许他成功，但神应许与他同在。

苦難，是跟隨基督的「正常狀態」

保罗 (Paul)：
使徒中的「受苦典范」
挣扎 (Struggle)

列出他在哥林多后书 11:23-28 的「服事履歷」：被鞭打、被棍打、遇船坏、遭危险、受劳碌、受困苦...

他的神学

「我的能力是在人的软弱上显得完全。所以，我更喜欢夸自己的软弱...」
(哥林多后书 12:9)

神学观察

受苦是基督徒领袖的「正常状态」，不是例外。



主耶稣基督 (The Lord Jesus Christ)：终极的「不顺利」榜样
挣扎 (Struggle)

被自己的家乡拒绝、弟弟不信、门徒不解、宗教领袖敌对、群众离弃、最终被钉十字架。

祂的宣告

「在世上，你们有苦难；但你们可以放心，我已经胜了世界。」 (约翰福音 16:33)

神学观察

十字架的道路，本质上就是受苦的道路。

你的掙扎從何而來？（一）看不見的爭戰與神的煉淨



原因一：属灵争战

「因我们并不是与属血气的争战，乃是与那些执政的、掌权的...恶魔争战。」（以弗所书 6:12）

观察 (Observation)：越是忠心的牧者，越容易成为撒但攻击的目标。攻击可能表现为会众纷争、家庭危机、或突如其来的疾病。

原因二：神的「炼净」与「预备」

「叫你们的信心既被试验，就比那被火试验仍然能坏的金子更显宝贵。」（彼得前书 1:6-7）

观察 (Observation)：神有时允许服事「不顺利」，是为了炼净牧者的动机、品格与信心。约瑟在监里十三年，摩西在旷野四十年，都是神的「预备期」。

你的掙扎從何而來？(二) 內在的盲點與外在的環境



內在因素：牧者本身的盲点或罪

常见盲点

- 骄傲：自以为是，不听劝告
- 控制慾：要求会众绝对服从
- 道德失败：隐藏的罪（色情、贪财）
- 家庭亏欠：忽略配偶和儿女



外在因素：会众与环境

会众的属灵光景不成熟：

「在你们中间有嫉妒、纷争，这岂不是属乎肉体...吗？」（哥林多前书 3:3）

后现代文化的挑战：

对权威、真理、委身的抗拒

教会体制问题：

长执会权力过大、传统僵化

重新定義「成功」：神看重的是忠心，不是成績

「所求於管家的，是要他有忠心。」

(哥林多前書 4:2)

世界的成功观

(The World's View of Success)

- 人数增长
- 建筑宏伟
- 预算充足
- 人的掌声



福音的成功观

(The Gospel's View of Success)

- 忠心牧养神托付给你的羊
- 在隐密处与神同行
- 活出基督的品格
- 神的称赞

第一步：停止「做事」(Doing)，學習「同在」(Being)

诊断：「马大症候群」

忙于服事，却失去了那「上好的福分」——就是坐在耶稣脚前，单纯地与祂同在。（路加福音 10:42）

你需要的是 (What You Need)：

- 从「为神做事」转回「爱神本身」
- 从「行为主义」的重担，回到「恩典」的安息

实践操练 (Practical Disciplines)：

独处与静默 (Solitude & Silence)：效法耶稣退到旷野祷告的榜样（马可福音 1:35 1:35），每天至少30分钟，关掉手机，只是与神同在。

默观祷告 (Contemplative Prayer)：不是「向神说话」，而是「在神面前安静，让神对你说话」。不求什么，只是享受神的同在。



醫治內在的傷口：承認痛苦，打破孤立



核心问题：牧者的孤立 (The Core Problem: Pastoral Isolation):

- 觉得「没人理解我」
- 不敢向人坦承自己的挣扎（怕被论断）
- 在会众面前必须「坚强」，不能示弱



圣经的解药 (The Biblical Antidote):

彼此认罪 (Mutual Confession)：「所以你们要彼此认罪，互相代求，使你们可以得医治。」（雅各书 5:16）

彼此相顾 (Mutual Care)：「两个人总比一个人好...若是跌倒，这人可以扶起他的同伴。」（传道书 4:9-10）



行动建议 (Actionable Steps):

- 找一位属灵导师 (Find a Spiritual Director)：一位比你年长、有智慧的属灵长者，定期见面，陪伴你的灵性旅程。
- 加入牧者小组 (Join a Pastors' Group)：与3-5位牧者定期聚会，不谈事工，只谈生命，彼此代祷扶持。
- 考虑专业辅导 (Consider Professional Counseling)：牧师也需要牧师，有时也需要专业的心理辅导来处理深层伤痛。

重建你的第一個禾場：你的家庭

神设立的优先次序 (God's Established Priority) :

- 婚姻是神在教会之前设立的。
- 你的配偶不是你服事的「同工」或「助手」，而是神赐给你「成为一体」的伴侣。

一个严肃的警告 (A Sobering Warning) :

「人若不知道管理自己的家，焉能照管神的教会呢？」
(提摩太前書 3:5)

重設界限的行动 (Actions to Reset Boundaries) :

- 設立「家庭优先」的界限：每周至少一个晚上定为「家庭夜」，关掉手机，不处理教会事务。
- 投资你的婚姻：每月至少一次「夫妻约会」，不谈教会的事。
- 公开宣告：在教会适当地沟通你的家庭界限，請求会众的理解与支持。



喜樂 ≠ 快樂：在苦難中仍有的那份確信

核心问题

服侍神，一定要有「喜乐」吗？

快乐 (Happiness)

- 一种情绪性的感受
- 依赖于顺利的环境
- 是短暂的、波动的



喜乐 (Joy)

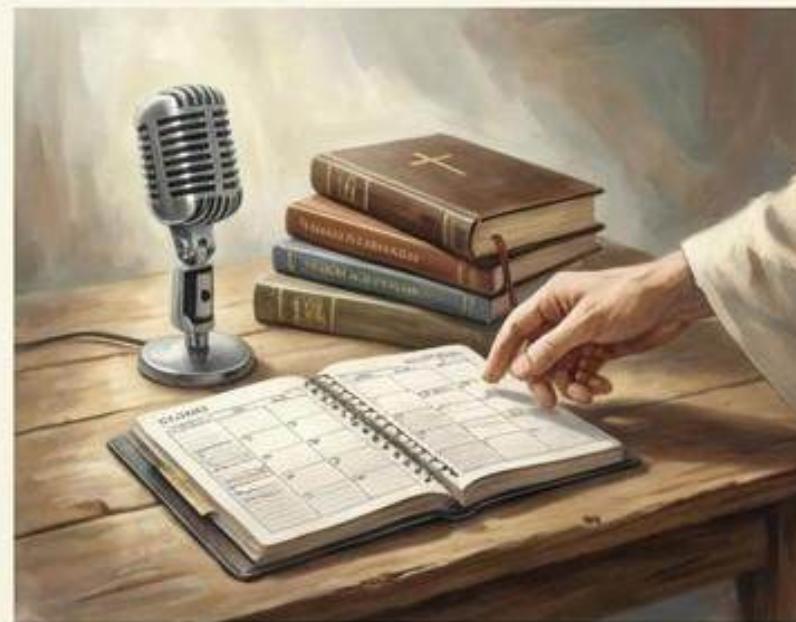
- 一种属灵的、深层的确信
- 建立在与神的关系上，超越环境
- 是圣灵的果子，是稳定的

喜乐的真实定义

喜乐不是「感觉很开心」，而是一种深层的平安和确信，知道：神掌权，神爱我，我在祂手中是安全的。

圣经榜样：哈巴谷书 3:17-18「虽然无花果树不发旺...然而，我要因耶和华欢欣，因救我的神喜乐。」

你的真實身份：你不是「有用的工具」，你是「被愛的孩子」



身份危机 (The Identity Crisis):

许多牧者的身份建立在「我做了什么」上：我是一个牧师、一个讲道者、一个领袖。当服事不顺利时，这些功能性身份崩塌，导致价值感的全面危机。



福音性的身份

(The Gospel Identity):

你的价值不在于「你做了什么」，而在于「你是谁」。在你做任何事工之前，你首先是「天父所爱的儿女」。

终极的例证：耶稣的洗礼：

在耶稣开始公开服事、行任何神迹之前，天父就宣告：

「这是我的爱子，我所喜悦的。」（马太福音 3:17）

神喜悦祂，不是因为祂做了什么，而是因为祂「是」祂的儿子。这份爱与悦纳，同样无条件地给了你。

將來在主面前，祂會問的唯一問題…

世界/教会文化会问
(The World / Church Culture Asks):

- 你的教会有多大？
- 你的奉献收入有多少？
- 你有多出名？
- 你「成功」吗？



主耶稣会问 (The Lord Jesus Will Ask):

「你有沒有忠心？」
(Were you faithful?)

反思 (Reflection): 你今天所追求、所焦虑的，是为了回答哪个问题？

你的勞苦，在主裡面不是徒然的

核心应许 (Core Promise) : 「所以，我亲爱的弟兄们，你们务要坚固，不可摇动，常常竭力多做主工；因為知道，**你们的劳苦在主里面不是徒然的。**」 (哥林多前书 (林多前书 15:58)

最后的安慰 (Final Comfort): 亲爱的牧者，你不是失败者，你是在走一条古老而荣耀的道路——先知、使徒、殉道者都走过的路。神没有应许你顺利，但祂应许与你同在。

永恒的奖赏 (The Eternal Reward) :
「好，你这又良善又忠心的僕人…可以进來享受你主人的快乐。」
(马太福音 25:21)

第三章:重拾服侍的喜乐

摘要

诊断"马大症候群",鼓励牧者通过独处、静默和默观祷告等属灵操练,从"做事(Doing)"转向"同在(Being)",在旷野中重得力量。

01

祷告的本质

我的祷告是像"工作报告"或"购物清单",还是享受与神同在的安息?

02

静默操练

我能坚持每天抽出30分钟完全关掉手机,只在神面前静默吗?

03

喜乐根基

我的喜乐是根植于事工的果效,还是根植于神永不改变的属性?



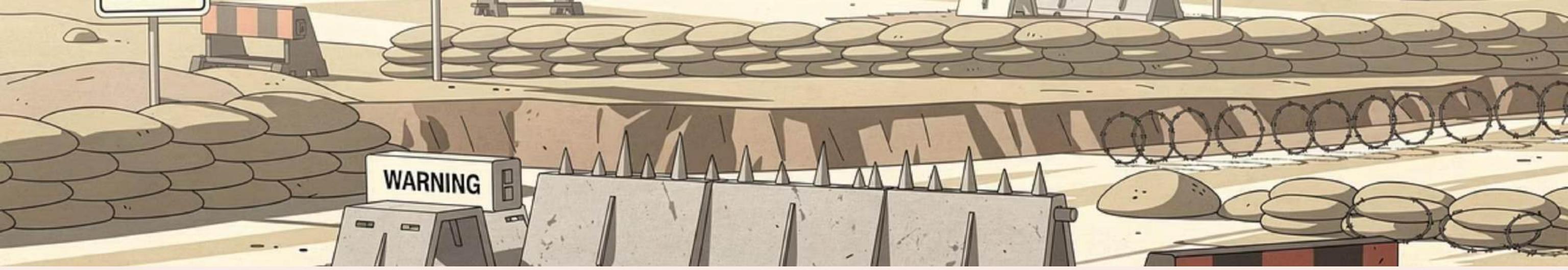
受傷的小教会与牧者



李道宏 牧师 编写



美國福音譜主協會
CHRISTIAN COMMUNICATIONS INC. OF USA



第四章

事工征途： 一份给新任牧者的战场生存指南

内在生命得到调整后,牧者必须面对外部真实的"战场"。

事工并非田园诗,而是一场充满雷区的征途。

识别三重诱惑

本章为新任牧者提供一份实战级的"生存手册",精准识别金钱、情欲与名声的三重诱惑。



金钱

伪装成"应得的报酬"

情欲

伪装成"属灵的安慰"

名声

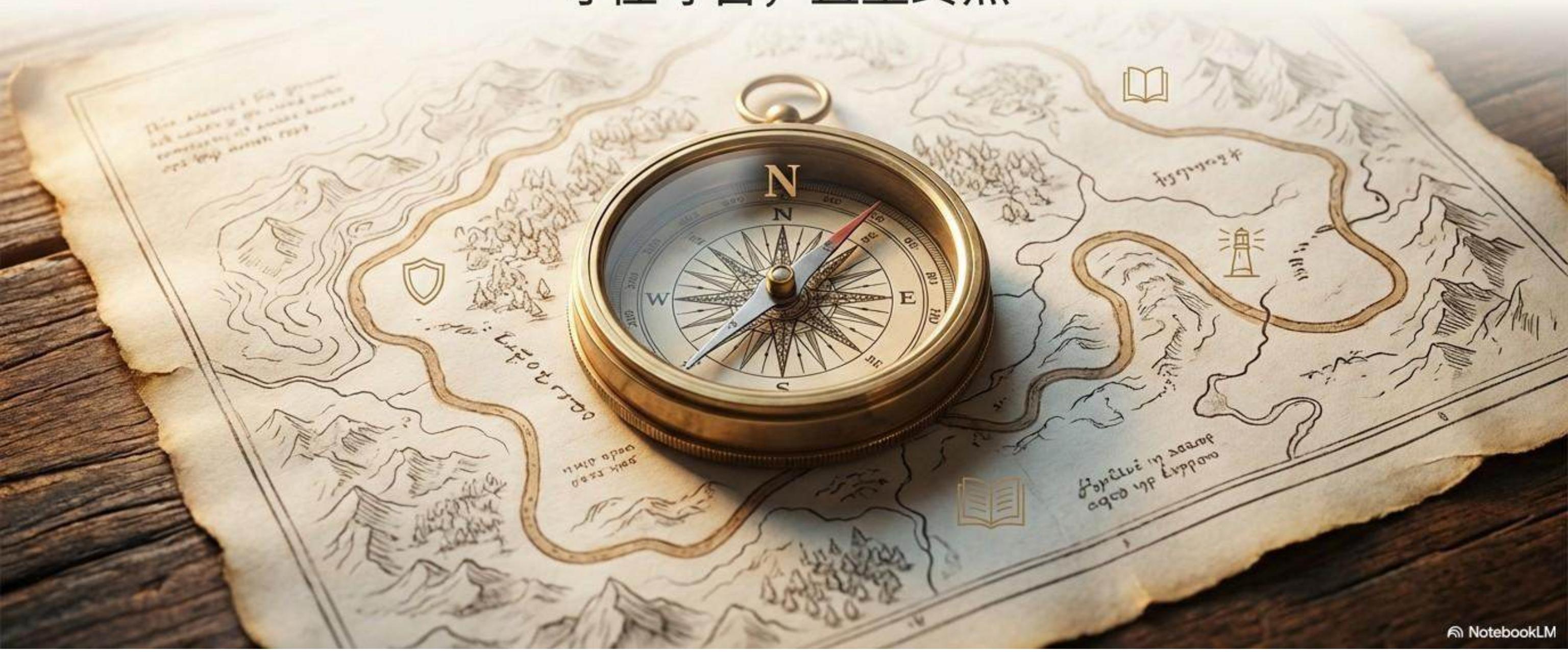
伪装成"影响力扩展"

我们将分析这些诱惑如何伪装成"应得的报酬"或"属灵的安慰"。

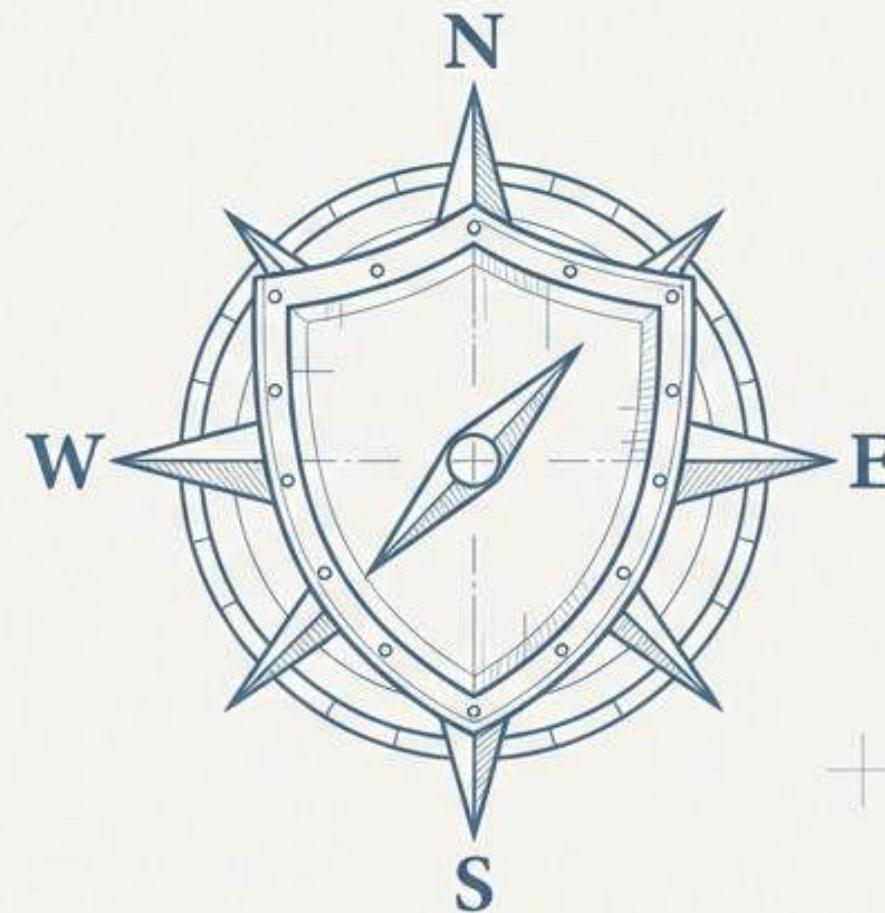
为了守住呼召,本章提倡建立一套不依赖感觉的"属灵护栏",包括财务日光化、讲台诚信和情感物理隔离,确保我们在长跑式的服侍中保全灵魂。

事工征途：一份给新任牧者的战场生存指南

守住呼召，直至终点



新兵上阵：一份来自前线的牧职生存手册



老兵的忠告：如何在事工的雷区中持守呼召与忠诚

一封来自前线的信

神学院能教会你们如何拆解希腊文动词，却很难教会你们如何躲避人性幽暗处的流沙。作为你们的老师和前辈，我有责任在你们出发前，将这些基于权权威数据研究的“服事预警”和实战经验交付给你们。请记住，事工的成功不在于起跑时的爆发力，而在于终点时的忠心与完整。





一份保护你呼召的“生存契约”

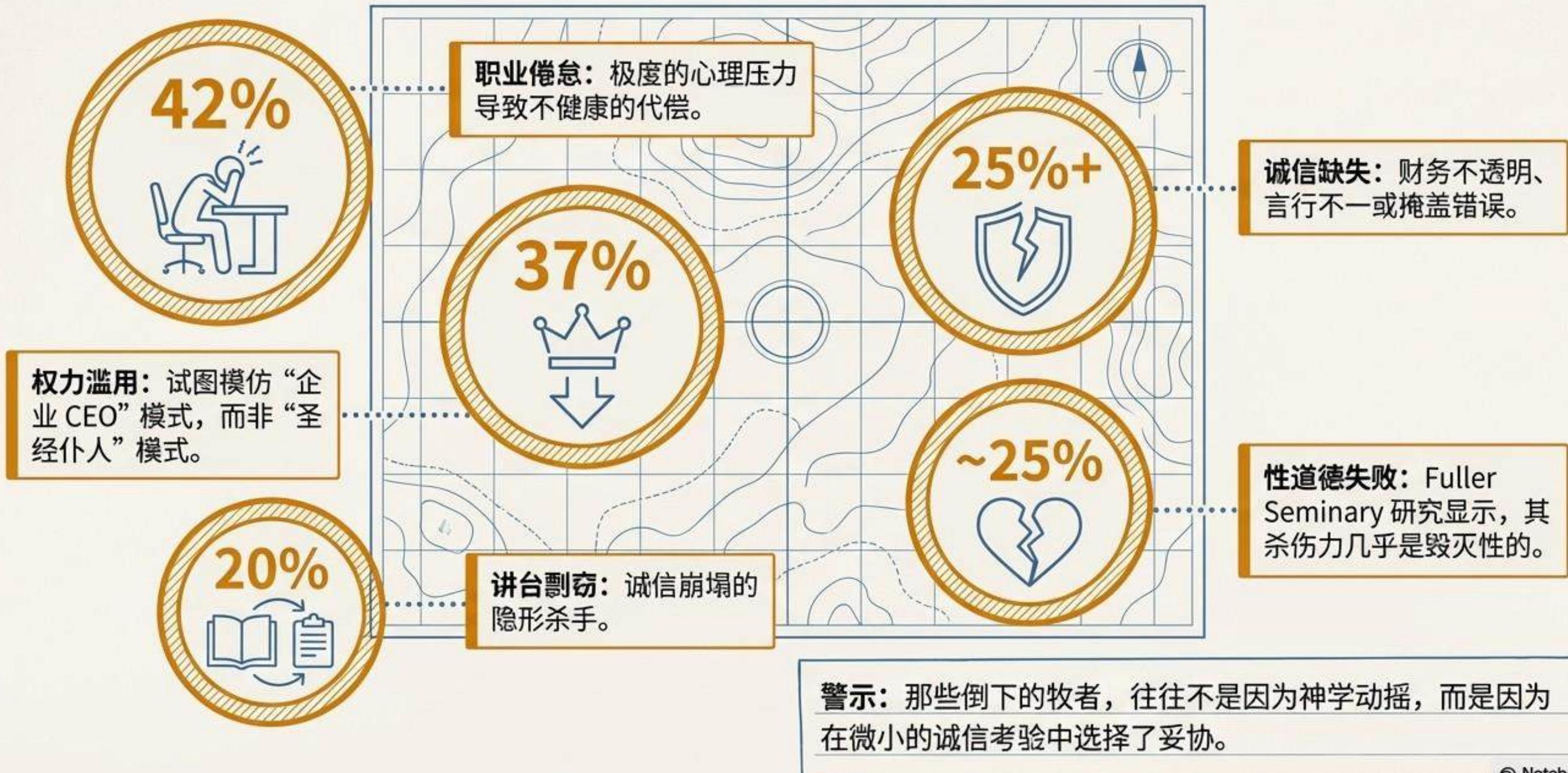


作为一名在讲坛与讲台之间行走多年的“老兵”，我深知你们此刻满怀热忱。然而，神学院能教会你们如何拆解希腊文动词，却很难教会你们如何躲避人性幽暗处的流沙。这份简报不是教学大纲，而是一份保护你们生命、家庭与呼召的‘生存契约’。



事工的成功不在于起跑时的爆发力，而在于终点时的忠心与完整。

战场情报：五大高危雷区



识别敌军伪装：金钱、情欲与名声的三重诱惑



诱惑从不以狰狞的面目出现，它往往伪装成“应得的报酬”或“属灵的安慰”。我们需要识别这些陷阱的“真面目，并采取果断的防御措施。

战术分析 I：贪婪的“金手铐”

威胁识别

“金手铐”
“讲员费饥渴”

战场迹象

- “报销单上的模糊地带”：将私人餐饮混入教会支出。
- “讲员费竞赛”：根据红包大小决定去哪间教会服事。



反制策略

径于坏华充嵇可首说的计及
将私人的收入上的谎言。

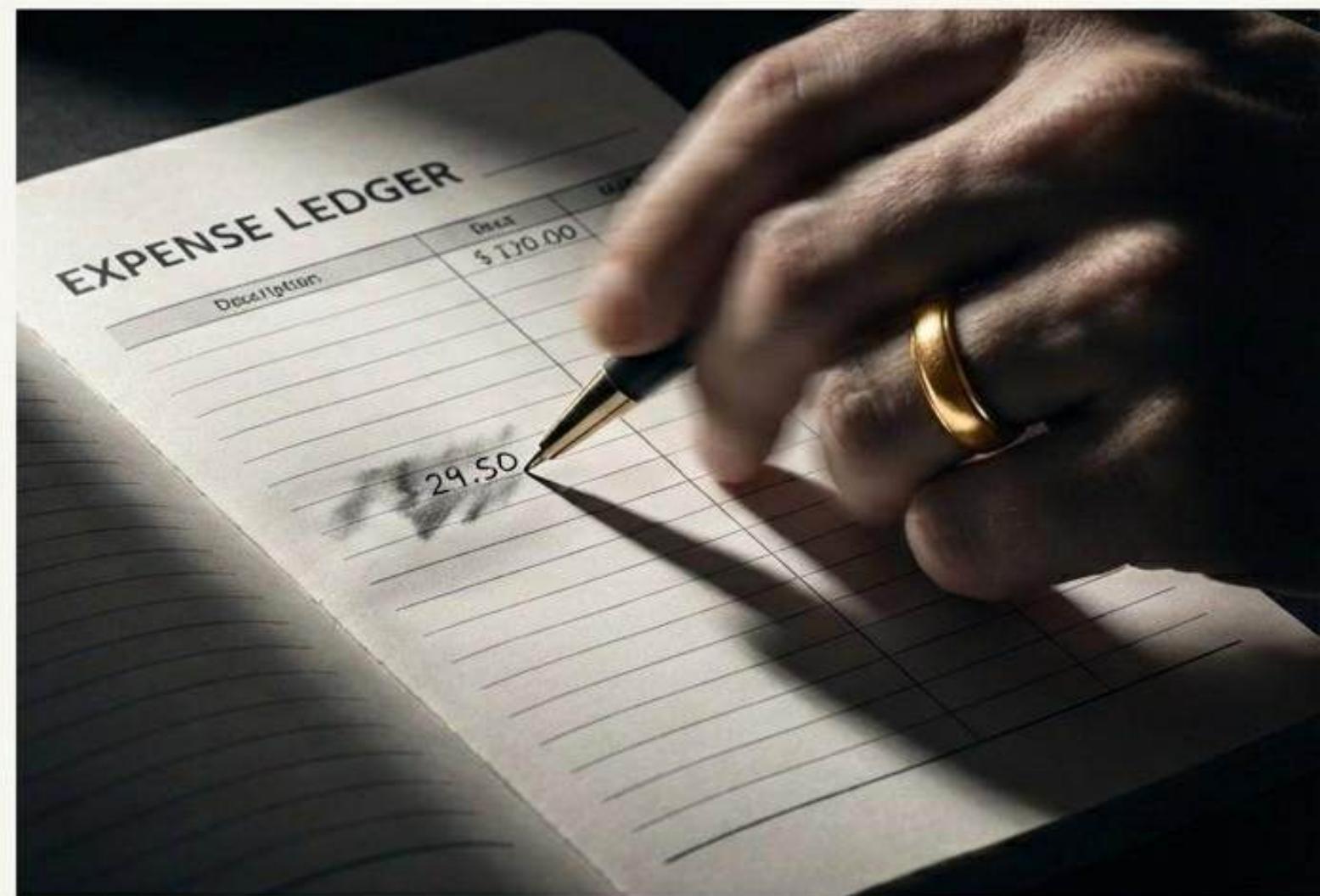
永远不要让你的生活水
平紧贴着你的收入上限。
建立“奉献优先”的个人
财务习惯，并对任何“非
预期收入”保持警惕。

贪婪的陷阱：警惕“金手铐”

“报销单上的模糊地带”与“讲员费竞赛”

Pro-Tip

永远不要让你的生活水平紧贴收入上限。建立“奉献优先”的个人财务习惯，并对任何“非预期收入”保持警惕。





财务护栏：坚持“日光化”

Rule of Engagement:

“坚持‘双人签名制’，牧者绝对不直接经手现金。”

The Principle:

“在钱财上越透明，在属灵上越有公信力。”

Practical Application:

建立每季度的财务公开制度。

战术分析 II：情感的“微渗漏”

威胁识别

→ “辅导沙发上的共鸣”

战场迹象

- “深夜的数字慰藉”：在社交媒体上与异性信徒进行深度的情感交流。
- “救世主式辅导”：在辅导中产生过度共情，模糊了牧者与拯救者的界限。

反制策略



紧急警报：当你发现自己开始期待与某位异性的单独见面，或开始向对方倾诉婚姻不满时，**立即向你的问责伙伴坦白**。永远不要低估自己的软弱。

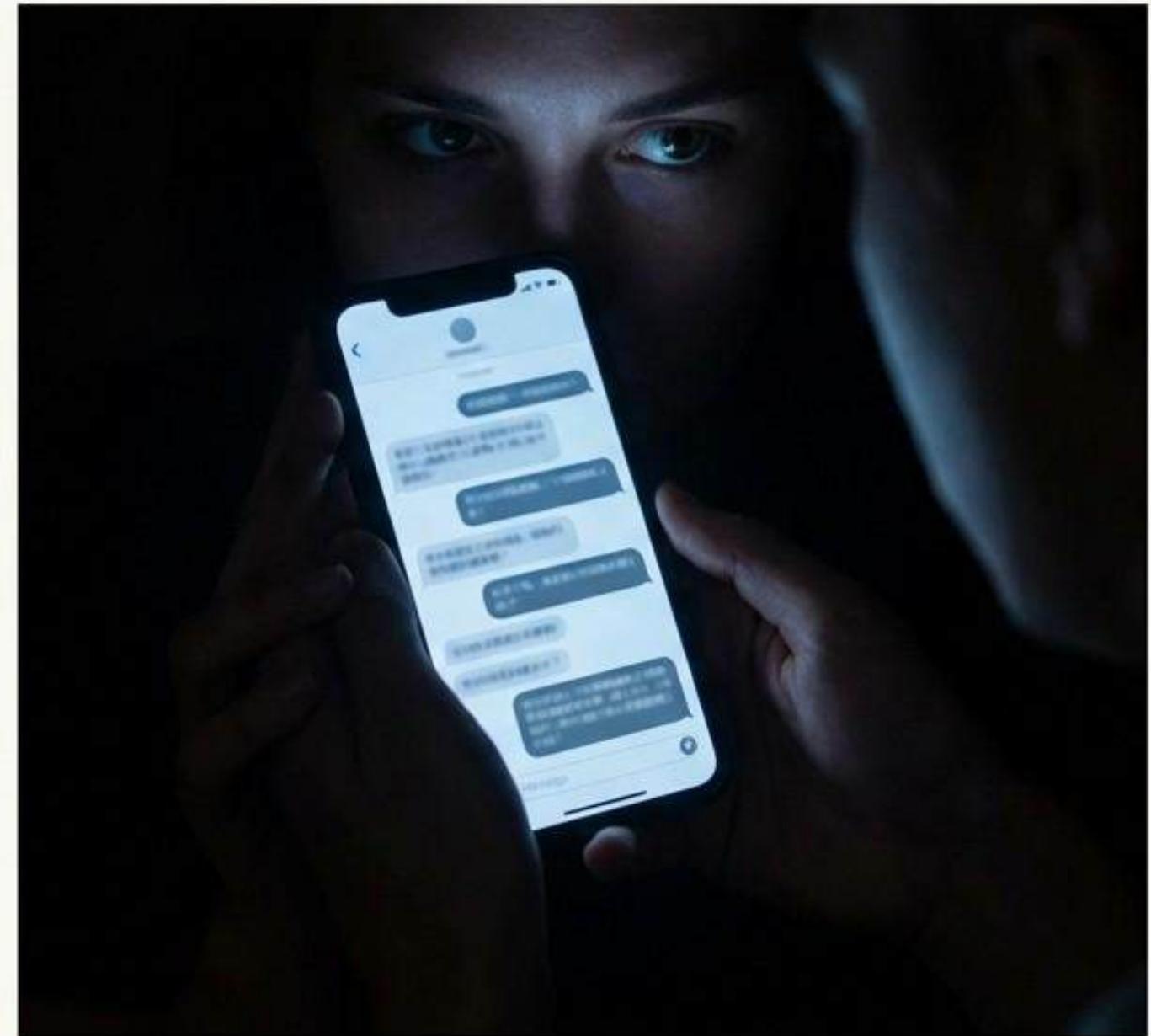


情感的陷阱：警惕“辅导沙发上的共鸣”

“深夜的数字慰藉”与“救世主式辅导”

Pro-Tip

当你发现自己开始期待与某位异性的单独见面，或者开始向对方倾诉自己的婚姻不满，请立即“拉响警报”并向问责伙伴坦白。





情感护栏：执行“物理隔离”

| Rule of Engagement:

“严格执行‘透明门’政策，不在封闭空间单独辅导异性。建立‘三人同行’的探访原则。”

| The Principle:

“向配偶或问责伙伴开放你的社交账号权限。”

战术分析 III：名声的“数字鸦片”

| 威胁识别 |

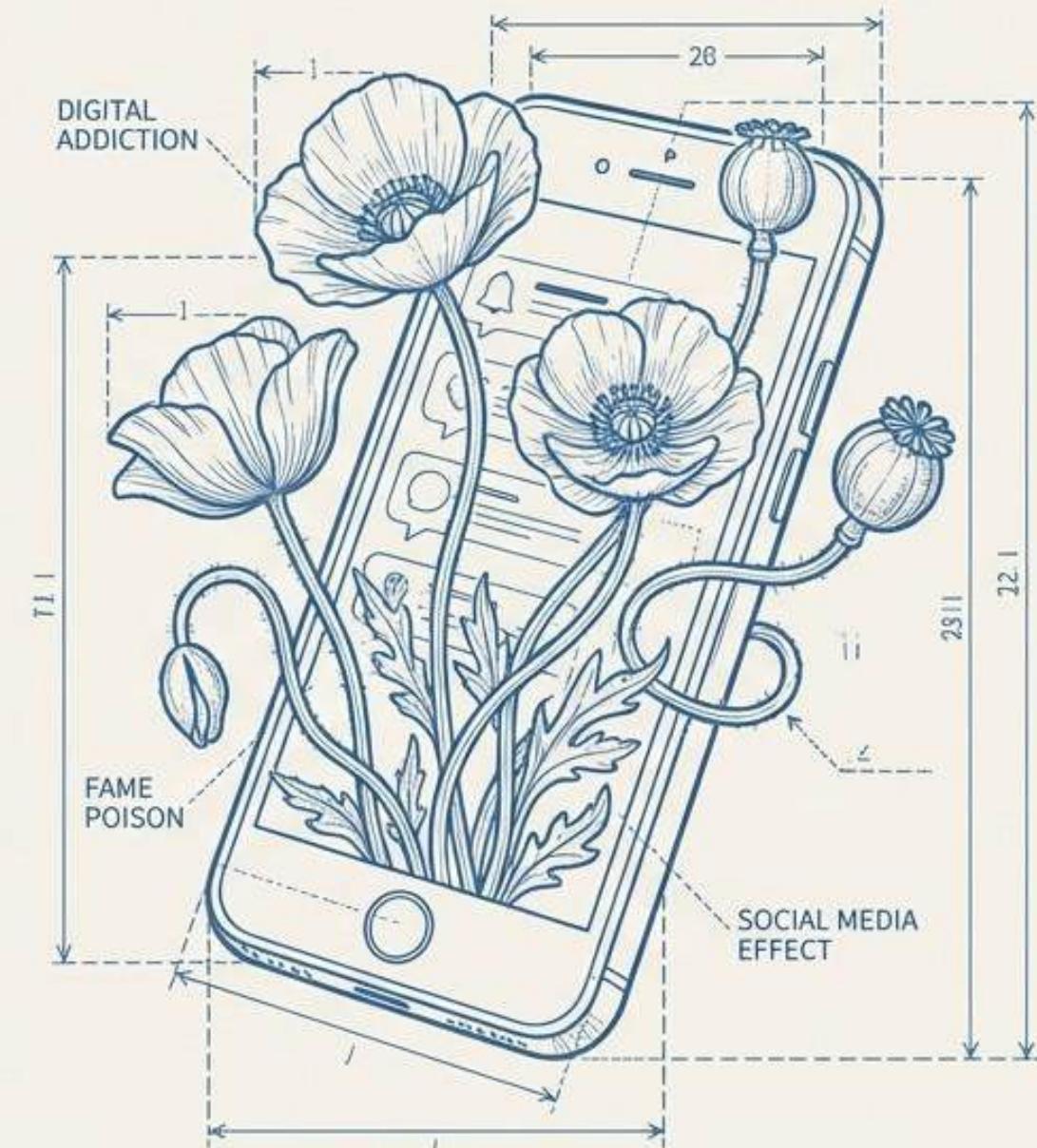
“社交媒体的数字鸦片”

| 战场迹象 |

- “讲台上的表演欲”：为了获得掌声而夸大见证。
- “数字法利赛主义”：在网上维持完美的圣徒形象，私下里却刻薄冷漠。

| 反制策略 |

刻意追求“无名”。定期参与那些没人看见的卑微服务（如打扫厕所），这能有效杀灭内心的骄傲。



名声的陷阱：警惕“社交媒体的数字鸦片”

“讲台上的表演欲”与“数字法利赛主义”

Pro-Tip

刻意追求‘无名’。定期参与那些没人看见的卑微服事，如打扫厕所或探访最贫穷的家庭，这能有效杀灭内心的骄傲。



建立防御工事：你的“属灵护栏”标准作业程序



预防胜于治疗。在进入工场之初，你必须亲自搭建一套不依赖于个人感觉的问责体系。

这些护栏将成为你服事生涯中最坚实的防弹衣。

三大核心诱惑：金钱、情欲、名声

“ 诱惑从不以狰狞的面目出现，它往往伪装成‘应得的报酬’或‘属灵的安慰’。 ”



金钱



情欲



名声

构建你的“属灵护栏”

“预防胜于治疗。在进入工场之初，你必须亲自搭建一套不依赖于个人感觉的问责体系，这些护栏将成为你服事生涯中最坚实的防弹衣。”

财务护栏



心力护栏



69

诚信护栏



情感护栏



诚信护栏：诚实标注思想来源

Rule of Engagement:

“引用他人的思想不是软弱的表现，而是博学和谦卑的证明。”

The Principle:

“诚实地告诉会众：‘这个见解来自某某牧师。’ 这不仅是诚实，更是对真理的尊重。”



心力护栏：执行“强制安息”

Rule of Engagement: “强制执行安息日与年度退修制度。寻找一名不在本教会服事的专业督导或属灵导师。”

The Principle: “你必须承认自己的有限，牧者也是需要被牧养的羊。”

防御工事 I & II：财务日光化与讲台诚信



模块一：财务与行政的“日光化”

护栏设置：

坚持“双人签名制”，牧者绝对不直接经手现金。

实践建议：

建立每季度的财务公开制度。“在钱财上越透明，在属灵上越有公信力。”



模块二：讲台诚信与学术诚实

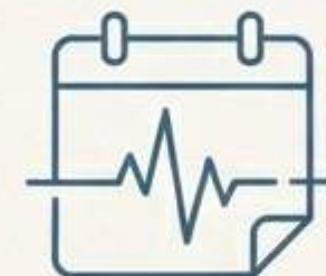
护栏设置：

建立严格的讲章引用规范，诚实标注思想来源。

实践建议：

大方地告诉会众：“这个见解来自某某牧师。”这是对真理的尊重。

防御工事 III & IV：强制安息与物理隔离



模块三：心理卫生与“强制安息”

护栏设置：

强制执行安息日与年度退修制度。

实践建议：

寻找一名不在本教会服事的专业督导。
“区分‘上帝的事工’和‘上帝本身’。”



模块四：情感社交的“物理隔离”

护栏设置：

严格执行“透明门”政策，不在封闭空间单独辅导异性。

实践建议：

向配偶或问责伙伴开放社交账号权限；
建立“三人同行”的探访原则。

“避坑”指南备忘录：入职前检查清单

风险领域	常见陷阱	预防策略 (The “Pro-Tip”)
 权力 (Power)	“我是神设立的，你们必须听我的。”	建立长执会问责制，主动邀请他人监督自己的决策。
 情感 (Emotion)	在孤独或疲惫时向异性信徒寻求安慰。	保持健康的婚姻/家庭生活；寻求专业督导或同侪支持。
 财务 (Finance)	“为了方便，先用我的卡垫付，不报销也没事。”	账目分明，公私绝对分开，哪怕是几块钱的杂费。
 讲台 (Pulpit)	为了效果而夸大见证或隐瞒来源。	坚持诚实叙事，宁可讲章平实，也不要虚假的华丽。
 心态 (Mindset)	忙于“做”事工而忽略了与神的关系。	每天保留“无产出”的灵修时间，不为写讲章而读经。

长跑者的智慧：一场关乎“诚实”的马拉松

事工是一场马拉松，而不是百米冲刺。伟大的事工往往建立在无数个“无人看见”的诚实瞬间之上。

我鼓励你们做一个“透明的人”，因为在光中，阴影就失去了立足之地。

我鼓励你们做一个“透明的人”，
因为在光中，阴影就失去了立足之地。

守住你们的讲台，更要守住你们的心。

教授寄语

同学们,事工是马拉松,非百米冲刺。许多前辈跌倒,皆因心中有"不诚实"或"骄傲"之沙。

我执教神学院二十载,见证了太多有才的年轻牧者,因忽视"小事"而失败。他们讲道动人,却在无人之处做出错误选择。

作为老师,我最后的嘱托是:做一个"透明的人"。

光中无阴影。透明非完美,乃诚实面对软弱。会众要的不是超人牧者,而是真实跟随基督的榜样。



守护你的诚信

财务、讲台、关系中保持绝对诚实



守护你的婚姻

配偶是你最重要的事工伙伴



守护你的灵魂

与神的关系优先于一切事工

你对神的忠心,体现在对"微小护栏"的坚持。勿轻看安息日、问责伙伴、财务透明,它们是神赐的保护。

愿你们在未来的服事中,不仅能领人归主,更能保全自己的灵魂。

当你们站讲台宣讲福音时,愿生命为信息作证。无人之处做决定时,愿你们记得有圣洁的神在注视。

我为你们祷告,愿你们成为忠心良善的仆人,在那日听见主说: "好,你这又良善又忠心的仆人! "

— 你们的老师,在基督里

第四章:事工征途:新任牧者生存指南

摘要

识别金钱、情欲和名声的三重诱惑,强调必须建立一套不依赖个人感觉的"属灵护栏"(如财务双签制、透明门政策)。

反思问题

1 问责关系

我是否拥有教会以外的问责伙伴,可以诚实分享我最私密的挣扎?

2 讲台诚实

我在引用他人思想或见解时,是否能做到绝对的讲台诚实?

3 安息制度

我是否建立了强制的"安息日"制度来承认自己的局限性?



受傷的小教會與牧者



李道宏 牧师 编写



美國福音譜主協會
CHRISTIAN COMMUNICATIONS INC. OF USA

第五章

领袖的五个盲点

除了外部的雷区,领袖内心深处的"盲点"同样危险。盲点之所以可怕,是因为我们看不见它,却以为自己很健全。

本章将提供一面"**恩典的镜子**",协助你照出
骄傲、贪恋、虚伪、倦怠与冷漠这五大顽疾。

这一过程并非为了定罪,而是为了医治与转化。



通过诚实的动机省察、建立问责关系以及勇敢承认错误,你将学习如何将盲点转化为洞见,让神的恩典在人的软弱上显得完全,从而走向更真实、更具影响力的领导。

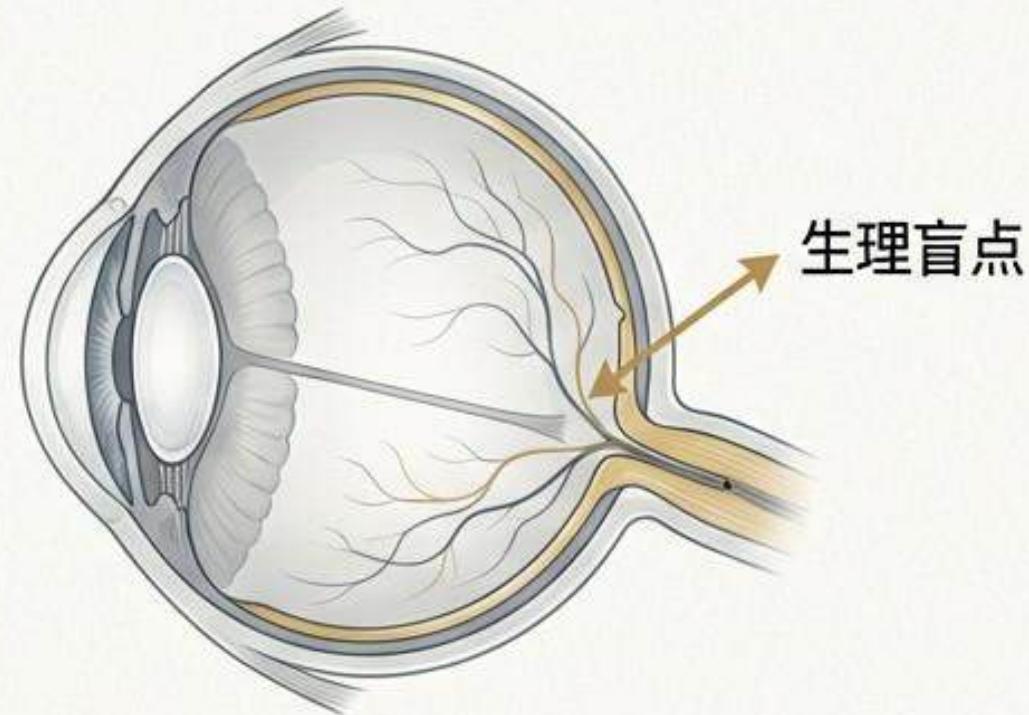
第5章

领袖的五个盲点

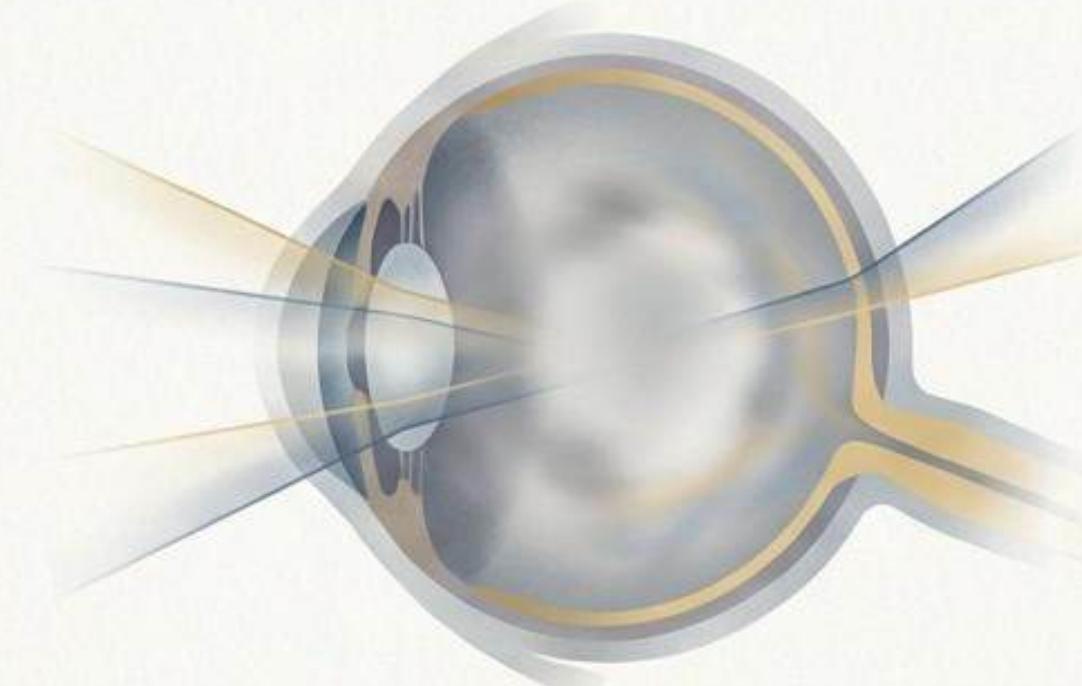
你看不见的，镜子照出来

作者：李道宏

我们都有盲点，如同眼睛一样



人的眼睛有生理盲点——视网膜上没有感光细胞的地方。我们看不见，但大脑会自动「填补」空白，让我们以为看见了完整的画面。



我们的属灵生命也是如此。我们都有盲点——那些我们看不见的软弱、缺陷、错误。我们的心会自动「填补」那些空白，让我们以为自己很好。

这就是盲点的可怕之处：我们看不见，所以我们以为不存在。

我们需要一面镜子，但不是「照妖镜」



照妖镜

- * 目的：定罪和羞辱
- * 声音：「看，你多糟糕！」



恩典的镜子

- * 目的：医治和转化
- * 声音：「看，神要你成为多美好！」

这篇文章是写给在教会中有影响力的人：牧师、长老、小组长……
任何愿意诚实面对自己的人。影响力是神的恩赐，也是严肃的责任。

盲点一：骄傲

当「坚持真理」变成「坚持自我」

为什么这是盲点？

- 我们以为那是「自信」 —— 「我只是知道自己在做什么」
- 我们以为那是「坚持真理」 —— 「我只是在捍卫圣经原则」
- 我们以为那是「负责任」 —— 「如果不是我，谁来做？」

镜子照出什么？

“有一次长执会议，一位年轻的执事提出不同意见，我的第一反应不是‘让我们一起祷告寻求’，而是内心的愤怒：‘他怎么敢质疑我？’那一刻，圣灵光照我：我告诉自己‘我是为教会好’，但其实我是在保护自己的权威。”

「神阻挡骄傲的人，赐恩给谦卑的人」（雅各布书4:6）

照镜子照镜子：骄傲的自我评估

初期警讯

当有人质疑我时，第一反应是防卫；我享受被人仰望的感觉。

中度警讯

我很难承认错误；我用「为教会好」来包装「我要掌控」。

严重警讯

我边缘化了不同意我的人；人们开始害怕我而非尊敬我。

如何走出盲点？

1. 诚实省察动机 (Immediately)

问自己：我服事是为了神的荣耀，还是为了自己的地位？

2. 建立问责关系 (Within 30 days)

找2-3位敢说真话的弟兄姊妹，给予他们完全的自由质疑你的动机。

3. 公开承认错误 (With courage)

在适当的场合简单地说：「我错了，请原谅我。」这会增加你的可信度。

「我的恩典够你用的，因为我的能力是在人的软弱上显得完全。」(哥林多后书12:9)

盲点二：贪恋

当「合理需要」变成「贪婪欲望」

为什么这是盲点？

- 我们以为那是「应得的」——「我为教会做了这么多」
- 我们以为那是「神的祝福」——「神要我丰盛」
- 我们以为那是「暂时借用」——「我会还的」



**我的盲点成为了别人的绊脚石。
我的罪成为了别人的试探。
我的妥协成为了别人的借口。**

「你们不能又事奉神，又事奉玛门」（马太福音6:24）

照照镜子：贪恋的自我评估

初期警讯

我有时在教会金钱/资源的使用上界线模糊；我用我的奉献来增加我的发言权。

中度警讯

我对财务审查感到不自在；我「借用」过教会资金。

严重警讯

我挪用过教会资金；我在财务上有欺骗行为。

如何走出盲点？

1. 立即处理不当使用 (Today)

如果你「借用」过教会资金，立即偿还并承认。不要等待被发现。

2. 建立严格的界线 (Immediately)

建立多人签核制度。学习匿名奉献。保留所有收据，完全透明。

3. 操练知足和慷慨 (As a lifestyle)

操练简朴，而非追求更多。
慷慨奉献，不求回报。

「我的神必照他荣耀的丰富，在基督耶稣里，使你们一切所用的都充足。」(腓立比书4:19)

盲点三：虚伪

当「保护隐私」变成「双重生活」

为什么这是盲点？

- 我们以为那是「智慧」——「我是领袖，我要保持形象」
- 我们以为那是「专业」——「工作和私生活要分开」
- 我们以为那是「保护别人」——「我不想让他们失望」

镜子照出什么？

“讲台上，我教导要有爱心、耐心、饶恕。但在家里，我对父母不耐烦，觉得是负担。我最大的恐惧是：我的四个孩子会问：‘爸爸，你在教会讲孝敬父母，但你真的是这样对待爷爷奶奶的吗？’”

「耶和华不像人看人：人是看外貌；耶和华是看内心」

(塞缪尔记上16:7)



照照镜子：虚伪的自我评估

初期警讯

我在教会的形象与私下的生活有差距；我对家人的态度与对会众的不同。

中度警讯

我有隐藏的罪；我害怕别人真正认识我；我觉得自己是在「演戏」。

严重警讯

我有严重的道德问题（不当关系、成瘾）；我的家庭关系严重破裂。

如何走出盲点？

1. 在神面前完全诚实 (Immediately)

在神面前完全坦诚，写下你所有的挣扎、罪、虚伪。

2. 向至少一个人坦白 (This week)

找一个完全信任的属灵成熟的人，向他/她坦白，请他/她成为你的问责伙伴。

3. 从家里开始改变 (Act now)

向家人承认你的虚伪，请求原谅。开始在家里活出你在教会教导的。

「我们若认自己的罪，神是信实的，是公义的，必要赦免我们的罪，洗净我们一切的不义。」（约翰一书1:9）

盲点四：倦怠

当「暂时疲倦」变成「失去热情」

为什么这是盲点？

- 我们以为那只是「暂时的疲倦」——「我只是需要休息」
- 我们以为那是「属灵的」——「为主劳苦是应该的」
- 我们以为那会「自己好」——「过一阵子就好了」

镜子照出什么？

“我自己对事奉失去了热情。主日讲道变成了例行公事，探访变成了负担。我告诉自己‘这只是暂时的疲倦’，但内心深处，我知道我已经失去了对神起初的爱心。我在「自动驾驶」模式中服事。”

「然而有一件事我要责备你，就是你把起初的爱心离弃了」（启示录2:4）



照照镜子：倦怠的自我评估

初期警讯

我的祷告主要是为了服事；我开始觉得服事是负担而非喜乐。

中度警讯

我对服事失去了热情；我开始逃避服事责任；我的家人说我变了。

严重警讯

我每次服事都感到煎熬；我开始怀疑自己的呼召；我有抑郁或焦虑的症状。

如何走出盲点？

1. 立即减少服事负担

(With courage)

评估你所有的服事，辞去一些职务。神的工作不会因为你休息而停止。

2. 重建与神的关系

(Top priority)

每天至少1小时个人灵修，不是为了服事预备，而是为了亲近神。

3. 寻求专业帮助

(If needed)

如果有抑郁或焦虑症状，寻求基督徒辅导。这不是羞耻，而是智慧。

耶稣说：「你们来，同我暗暗地到旷野地方去歇一歇。」（马可福音6:31）

盲点五：冷漠

当「专注重点」变成「忽略灵魂」

为什么这是盲点？

- 我们以为那是「效率」——「我不能浪费时间」
- 我们以为那是「界线」——「我要保护自己」
- 我们以为那是「成熟」——「我不能太情绪化」

镜子照出什么？

“一位妇人热情地叫我，我却想不起她是谁。她轻声说：‘李牧师，您一定是忘了我。疫情前是你给我施洗的。’那一刻，我看到了自己的冷漠。我已经失去了牧者的心肠，我更关心节目、财务、增长，但不关心人。””

「我若能说万人的方言...却没有爱，我就成了鸣的锣，响的钹一般。」（哥林多前书13:1）



照照镜子：冷漠的自我评估

初期警讯



我更关心事工是否顺利，而非人是否被牧养；我记得人的名字，但不记得他们的故事。

我只关心「有用」的人；人们说「不要打扰他，他很忙」；我对人的困难反应冷淡。

我已经很久没有真正关心过任何人；我把教会当作机构而非家庭。

如何走出盲点？

1. 重新寻求神对爱的呼召 (Immediately)

祷告：「主啊，给我一颗爱人的心。」

2. 从你的「羊群」开始 (This week)

列出你负责关怀的会众，开始探访。
认真了解每个人的故事和需要。

3. 优先关怀软弱的人 (Consistently)

主动关心生病的、丧亲的、失业的、挣扎的人。

「我们爱，因为神先爱我们。」（约翰一书4:19）

从盲点到洞见，从洞见到转化



实际的下一步

今天 (24 小时)

- 安静省察。诚实回答问卷。写下你最需要改变的一个盲点。

本周 (7 天)

- 找一位信任的弟兄姊妹分享。邀请他/她成为你的问责伙伴。

本月 (30 天)

- 建立问责系统。开始每日灵修。做一个具体改变。

今年 (12 个月)

- 改善五个盲点。建立健康的支持系统。培养真实和爱的文化。

你不孤单，这是一个恩典的旅程

- 你不是唯一有盲点的人。
- 你不需要独自面对。
- 你不会一夜改变，给自己恩典。
- 你不会被放弃，神的爱永不改变。

愿神的镜子照亮你的盲点。

愿神的恩典医治你的软弱。

愿神的能力在你的软弱上显得完全。

愿你在那日听见主说：「好，你这又良善又忠心的仆人。」

不是因为你完美，而是因为你忠心。不是因为你没有盲点，
而是因为你愿意照镜子，倚靠神的恩典。

第五章:领袖的五个盲点

摘要

揭示骄傲、贪恋、虚伪、倦怠和冷漠这五大领袖看不见的弱点,提倡使用"恩典的镜子"进行自我医治与转化。

骄傲

贪恋

虚伪

倦怠

冷漠

反思问题

1. 当有人质疑我时,我的第一反应是防御(保护权威)还是反思?
2. 我的公众形象与私人生活之间是否存在需要修补的裂缝?
3. 我是否已经陷入"自动驾驶"模式,对会众的灵魂失去了起初的爱心?





受傷的小教会与牧者



李道宏 牧师 编写



美國福音譜主協會
CHRISTIAN COMMUNICATIONS INC. OF USA



第六章

风暴过后从废墟到重建

我们将探讨为何小型教会在风暴中更容易陷入连锁崩溃,以及小城镇环境如何放大这种羞耻感。

如果我们忽视了制度的健康或领袖的盲点,风暴往往不可避免。本章将带你直面风暴过后的废墟,揭示冲突对牧者个人、婚姻及子女造成的真实且惨痛的代价。



風暴過後——從廢墟到重建

廢墟中的盼望

風暴過後的教會現實

認識真相是改變的第一步

重建需要多久？

這是一個多年的旅程

盼望在哪裡？

你們不孤單，重建是可能的

給教會：認識真相是改變的第一步

給牧者家庭：你們不孤單，重建是可能的

震撼的現實

牧者失勢的普遍性

23%

牧師因道德失敗被迫離職

這是我們中間正在發生的現實

1,500

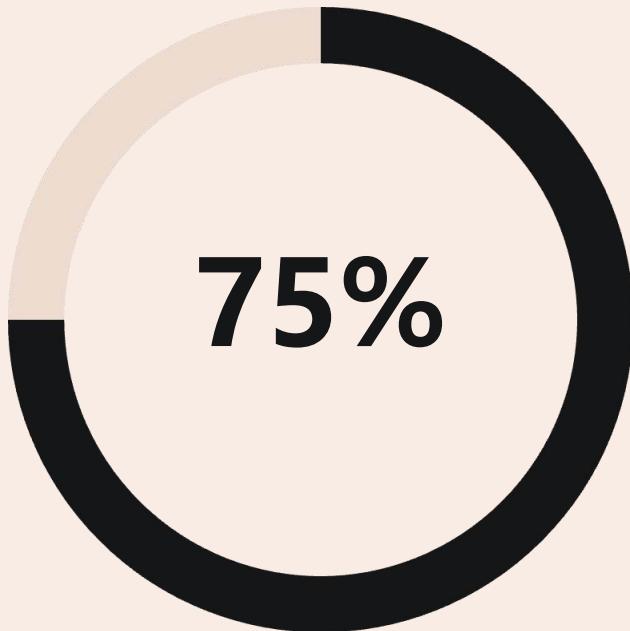
每月離開事工的牧師人數

給教會: 不要假裝這不會發生在我們當中

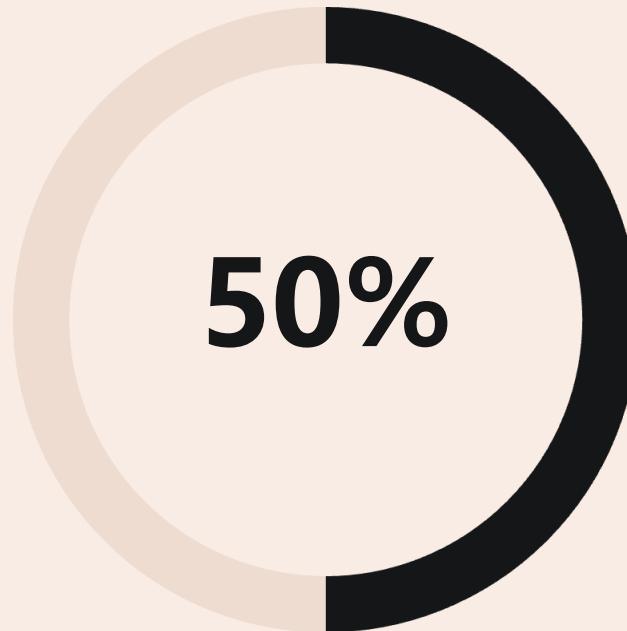
給牧者家庭: 失敗不代表你們沒有價值

對牧者的代價

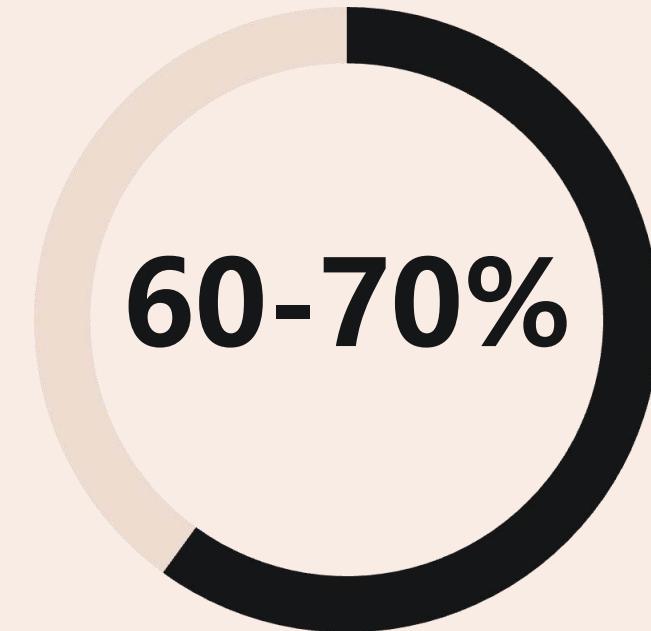
個人層面的毀滅性影響



經歷嚴重抑鬱



有自殺念頭



最終離開事工

給教會：牧者也是脆弱的人，需要保護

給牧者家庭：尋求專業幫助是勇敢，不是軟弱

對婚姻的代價

家庭關係的破裂

 60-70%

最終離婚率

 85%

經歷嚴重婚姻衝突

□ 配偶經歷「雙重背叛」

既是伴侶的背叛,也是信仰社群的背叛

給教會: 配偶也是受害者,需要獨立支持

給牧者家庭: 婚姻重建需要時間和專業輔導



對子女的代價 代際創傷的深遠影響

40%

成年後永久離開信仰

65%

經歷焦慮或抑鬱

70%

遭受同伴霸凌

給教會：保護牧師子女是我們的責任

給牧者家庭：孩子需要安全空間表達真實感受

小教會的特殊困境

放大的傷害

85-95%

社交網絡損失

70-80%

需要搬遷

<3%

恢復到事工比例

給教會: 小教會更需要建立保護
給教會家庭: 考慮搬到新地方重新開始



小教會的結構性脆弱

為什麼小教會受創更深？

75%

沒有正式問責系統

60%

財務透明度低,無專業審計

85%

無人力資源政策和投訴程序

給教會：小不是藉口，最小可行政策仍然必要

給牧者家庭：在缺乏保護的環境中要格外警醒



小教會的關係困境

過度密切的代價

家庭式結構,界限模糊

親密關係讓專業界限
難以維持

給教會：親密不等於沒有界限

雙重/多重關係

鄰居、教練、商業夥伴——角色重疊帶來複雜性

給牧者家庭：必須刻意建立教會外的支持網絡

秘密難以保守,八卦傳播快

小社區中隱私幾乎不存在



小教會的資源匱乏

經濟壓力的惡性循環



牧師薪資中位數
\$35,000-45,000



65%
需要兼職工作



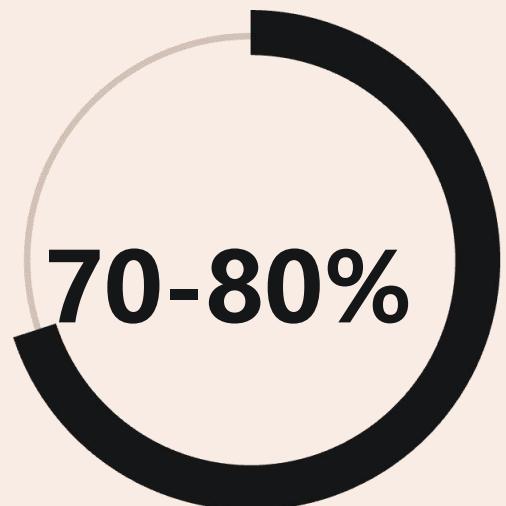
85%
無預算聘請輔導員

給教會：親密不等於沒有界限

給牧者家庭：經濟壓力是真實的誘惑來源

無處可逃的羞恥

「10年、20年後仍被記得」
「你是那個牧師的孫子嗎？」



選擇搬離
但經濟能力受限

給教會：小社區的記憶
可以是祝福也可以是咒
詛

給牧者家庭：搬到新地方可
能是必要的醫治步驟

小鎮的永久標籤



小教會的連鎖崩潰

一個失敗，全體受創



會眾流失 50-70%
年輕家庭全部離開



奉獻下降 60-80%
可能失去建築物



5年內關閉率 35-45%
大教會僅5-10%

給教會：預防的成本遠低於崩潰的代價

給牧者家庭：你們的掙扎影響整個社區，尋求幫助不是軟弱

案例對比區塊

案例——失敗的重建

當系統缺席時

01

立即解雇,無遣散費

給教會: 倉促決定帶來長期傷害

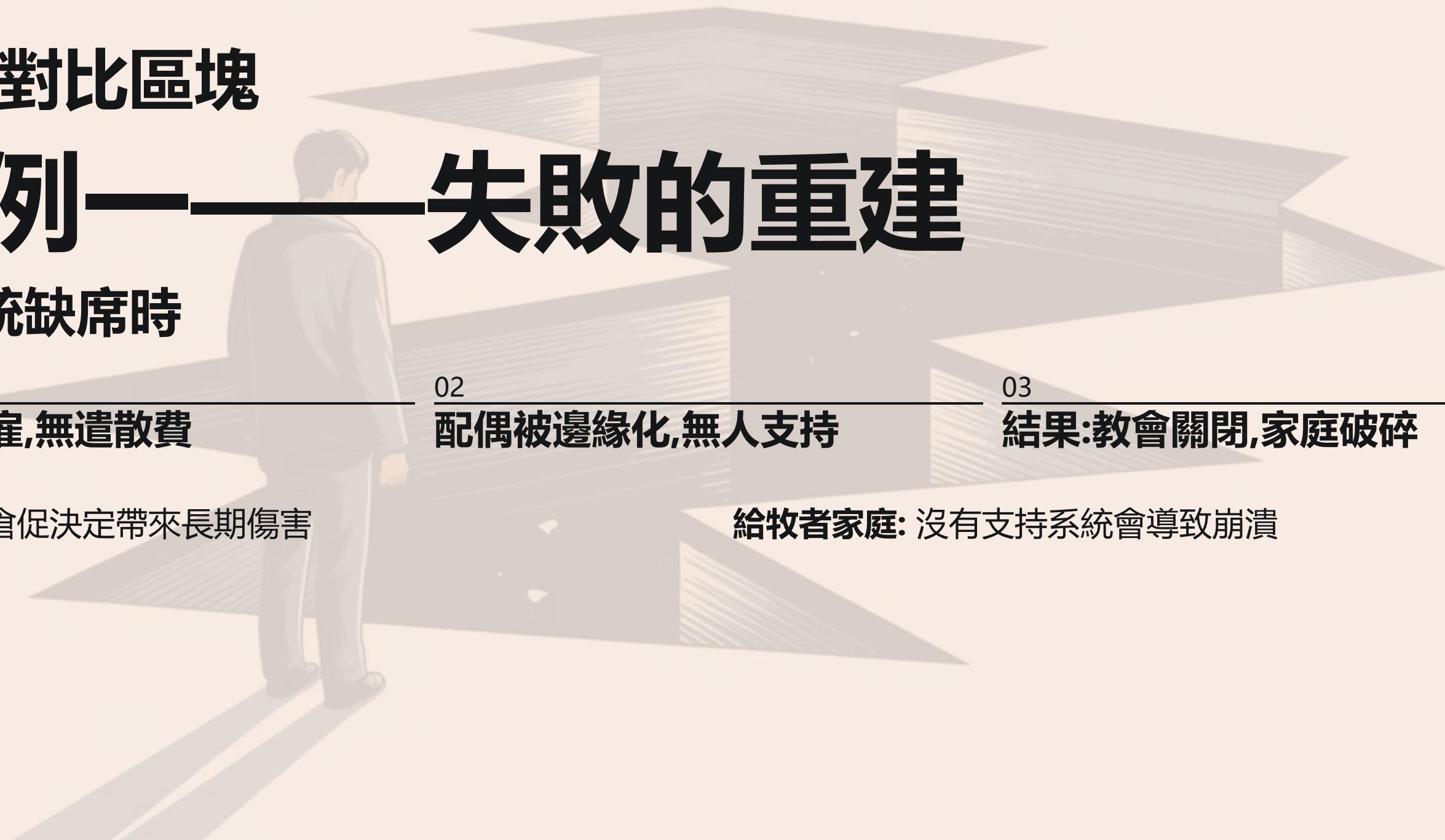
02

配偶被邊緣化,無人支持

03

結果:教會關閉,家庭破碎

給牧者家庭: 沒有支持系統會導致崩潰





案例二——艱難的重建

當恩典遇見真理時

外部調查,獨立輔導

帶薪休假,配偶支持小組

結果:婚姻恢復,重建生命

給教會: 恩典與真理並行帶來醫治

給牧者家庭: 真誠悔改加上
支持能帶來重建

預防與應對區塊

個人層次的預防

建立保護界限



牧者

外部支持,清晰界限,
定期輔導

給教會: 尊重牧者家庭的界限和隱私



配偶

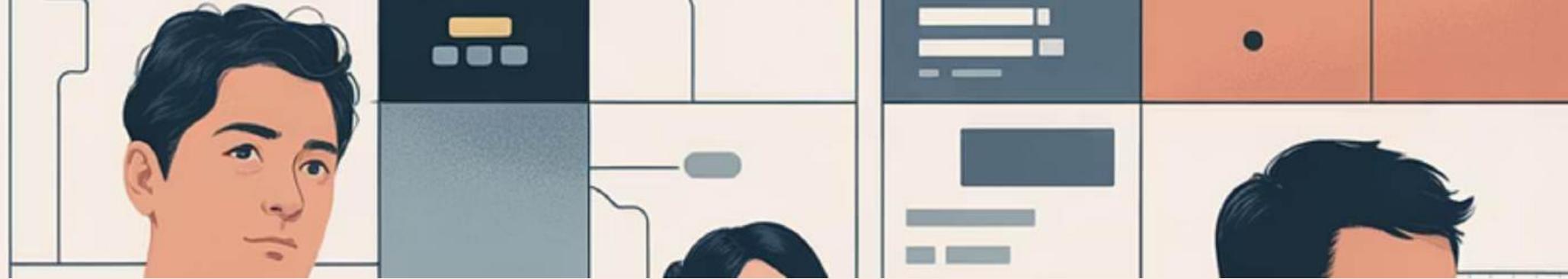
獨立身份,教會外友誼



子女

正常童年,安全空間

給牧者家庭: 主動建立保護機制,不要等到危機



制度層次的保障

最小可行政策

1 牧師聘任合約

角色、期望、休假

2 財務透明制度

三人委員會、雙簽名、審計

3 衝突處理流程

書面程序

給教會：尊重牧者家庭的界限和隱私

給牧者家庭：要求清晰的政策保護自己

文化層次的轉變

從「家庭」到「健康組織」

專業化

清晰職位描述,年度評價

界限教育

尊重休息時間

透明度

財務公開,決策清晰

給教會: 界限不是冷漠,而是保護

給牧者家庭: 健康文化保護每個人

危機應對三階段

正確的應對方式

- 1 立即行動 (0-3月)**
獨立調查, 保護受害者
- 2 短期支持 (3-12月)**
財務支持, 停止二次傷害
- 3 長期關懷 (1-5年)**
心理支持, 職業協助

給教會: 界限不是冷漠, 而是保護

給牧者家庭: 重建是多年的旅程, 不是幾個月



自我評估

我們準備好了嗎？

8-10個「是」

低風險,持續改進

5-7個「是」

中風險,立即行動

0-4個「是」

高風險,緊急改革

給教會: 誠實評估,勇敢改變

給牧者家庭: 如果教會高風險,尋求外部支持

盼望與行動區塊

聖經的見證

失敗不是終點

- 大衛**

深刻悔改,靈魂重建

- 彼得**

三次恢復,成為柱石

- 保羅**

蒙了憐憫,成為使徒

給教會: 恩典與真理並行

給牧者家庭: 神沒有放棄你們



第六章:风暴过后——从废墟到重建

摘要

揭露教会冲突对牧者身心、婚姻及子女造成的惨重代价,提醒小教会因关系过密而具有更高的结构性脆弱。

- 认识这些残酷的数据并非为了绝望,而是为了让你意识到,预防的成本远低于崩溃的代价。
这是从认识真相到寻求改变的第一步。

反思问题

代价认知

我们是否意识到,不计代价的"仓促辞退"会给牧者家庭带来长达数年的毁灭性打击?

文化反思

我们的教会文化是在保护牧者家庭的界限,还是在过度索取?

盼望根基

面对废墟,我是否相信上帝仍能像对待大卫或彼得那样,在失败中开启新的可能?



受傷的小教会与牧者



李道宏 牧师 编写



美國福音譜主協會
CHRISTIAN COMMUNICATIONS INC. OF USA

第七章

从伤痕到成长： 牧者家庭的疗愈之旅

面对废墟,疗愈是无法回避的任务,但这是一场为期3到7年的马拉松,而非短期冲刺。

本章为受伤的牧者家庭提供了一份详细的疗愈地图,将旅程划分为立即反应、适应、重建与整合四个阶段。

你将学习如何对抗事工创伤中最危险的陷阱——孤立感,并利用SMART原则制定个人的"成长行动计划(PGAP)"。

请记住,痛苦并非结局,神能够使用这些伤痕作为塑造你生命的工具,让"宝贝在瓦器里"彰显莫大的能力。

从伤痕到成长：牧者家庭的疗愈之旅

一份为在事工风暴后寻求恢复、韧性和更新盼望的牧者、配偶及教会领袖所预备的指南。



这是一个漫长的旅程，但你不是独自一人。



旅程的真相：疗愈不是短跑，而是马拉松



研究显示，从教会冲突的创伤中恢复，并达到一个“新常态”，通常需要 **3到7年** 的时间。



“新常态”意味着：接受过去，整合经历，并重新找到生命的平衡。



这份指南的目的不是提供速效药，而是为这段漫长的旅程提供一张可靠的地图。



风暴中心：疗愈的最初阶段

立即反应期 (0-6个月) | Immediate Response (0-6 Months)

特征：震惊、否认、困惑

91% 的人经历急性压力反应（失眠、焦虑、情绪剧烈波动）。

核心需求：安全与稳定。专业辅导必须立即介入。



适应期 (6个月-2年) | Adaptation (6 Months - 2 Years)

特征：愤怒、悲伤、讨价还价

关键任务：开始接受现实，处理失落感。压抑情绪是危险的。

行动建议：承认感受的真实性：“我感到愤怒是合理的。”



重建之路：从接纳到成长



重建期（2-5年） | Reconstruction (2-5 Years)

特征：接受、重新定义身份

关键任务：能够谈论经历而不过度情绪化。开始进行意义建构：“这次经历教会了我什么？”

行动窗口：这是规划“个人成长行动计划（PGAP）”的最佳时机。

整合期（5年以上） | Integration (5+ Years)

特征：达到“创伤后成长”

成果：更深的同理心、更强的韧性、更真实的信仰。能够使用自己的经历去帮助他人。

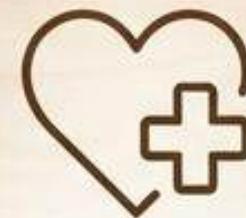
核心信念：痛苦不是结局，而是可以被神使用来塑造你的工具。

加速前行：三个能显著改变你旅程的关键因素



+40%

拥有支持系统，能将恢
复速度加快40%。



+55%

接受专业帮助，将完全恢
复的可能性提高55%。



72%

父母的健康疗愈，直接影
响72%子女的恢复情况。

旅程中最危险的陷阱：孤立感

你是否感到与人隔绝？这不是你的错觉。

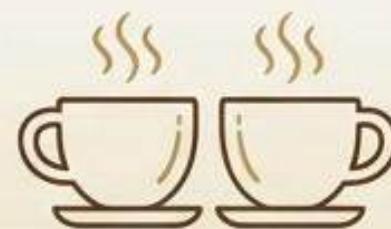
A photograph showing a person walking away from the viewer on a narrow, winding path that cuts through a dense, foggy forest. The scene is moody and emphasizes isolation.

75% 的牧师报告
没有一个可以倾诉
的亲密朋友。

73% 的师母经历孤
立感，因为她们无法
与会众分享真实的挣
扎。

孤立是通往倦怠和更深伤害的快车道。

寻找同行者：对抗孤立的三个核心策略



策略一：建立教会外的支持网络

让你能卸下“完美牧师/师母”的面具，获得客观的反馈。



策略二：寻求外部问责与支持

避免将配偶当作唯一的“情绪垃圾桶”。这不是软弱，而是专业标准。



策略三： 拥抱专业支持

寻求专业辅导是智慧和力量的标志。你无法从一个空杯子里倒水。

峰顶的风景：痛苦可以成为成长的催化剂



创伤后成长（Post-Traumatic Growth - PTG）

研究发现，42-48% 的牧家子女（PKs）在经历教会冲突后，最终报告了某种形式的“创伤后成长”。

成长体现在：

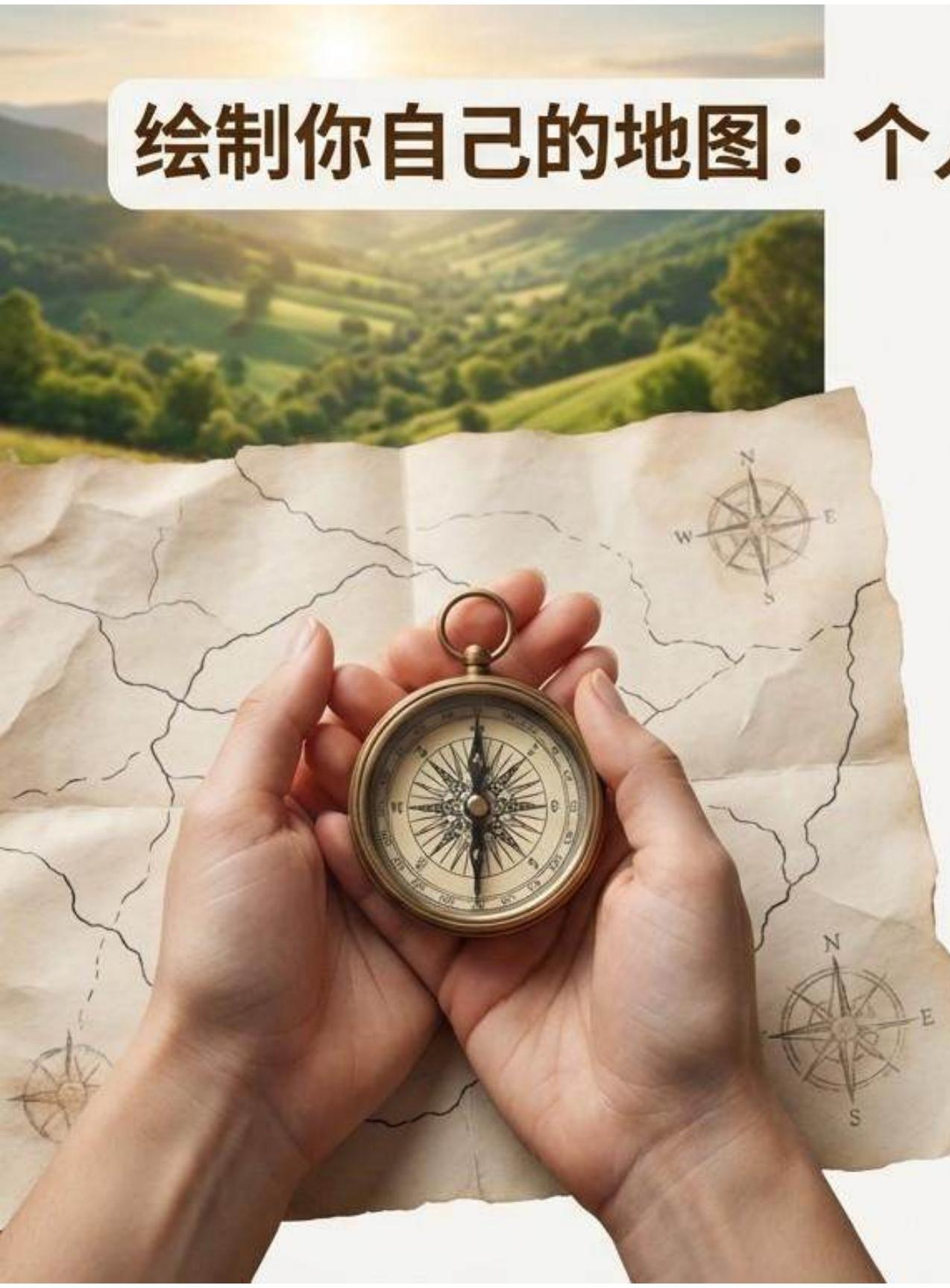
- **更强的韧性：**学会在困难中生存和成长。
- **更深的同理心：**能够深刻理解他人的痛苦。
- **更真实的信仰：**经历火炼的信仰，重新发现信仰的核心是基督，而非教会制度。

绘制你自己的地图：个人成长行动计划（PGAP）

它是从“知道”到“做到”的桥梁。疗愈需要系统性的承诺和可衡量的行动。

第一步：诚实的自我评估

在以下核心领域，用1-10分给自己评分。



身份认同
(Identity)

__ / 10



个人界限
(Boundaries)

__ / 10



自我大怀
(Self-heaality)

__ / 10



谦卑与问责
(Humility & Accountability)

__ / 10



沟通模式
(Communication Patterns)

__ / 10



自我关怀
(Self-Care)

__ / 10

诚实的评分能帮助你识别最需要成长的优先领域。

让目标清晰可见：用SMART原则设定你的路线



S Specific
(具体的)



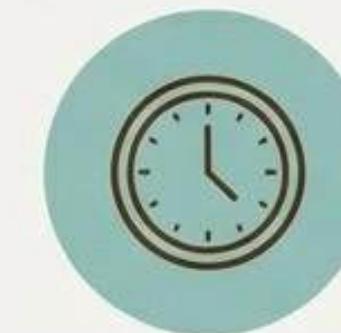
M Measurable
(可衡量的)



A Achievable
(可达成的)



R Relevant
(相关的)



T Time-bound
(有时限的)

一个改变思维的范例

模糊的目标

“我要成为一个更好的丈夫。”



SMART 目标

“在接下来的三个月里，我将在每周五晚上6点，与妻子安排一次不受打扰的约会之夜。”



不要试图一次解决所有问题。选择 2-3个 最重要的领域开始。

行动计划实例：从沟通到谦卑

范例一：沟通模式



成长领域：避免在冲突中使用指责性语言。

SMART目标：“本周，在所有与配偶的困难对话中，我将使用‘我’句式而非‘你’的指责，并连续练习七天。”

范例二：谦卑与问责



成长领域：愿意承认错误并接受监督。

SMART目标：“我将在未来一个月内，邀请一位教会外的牧师成为我的问责伙伴，并与他分享我的PGAP。”

持续的旅程：寻求支持并定期调整路线

不可或缺的步骤



寻求支持和问责 (Seek Support & Accountability)

- 与你的配偶、导师或同侪分享你的计划。
- 明确地给予他们“许可”来检查你的进度。



定期评估和调整 (Regularly Evaluate & Adjust)

- 建议在 **1个月后** 进行第一次评估。
- 庆祝每一个微小的进步。失败不是终点，而是学习的机会。

你并非独自完成这工

核心真理

“那在你们心里动了善工的，必成全这工，直到耶稣基督的日子。”
(腓立比书 1:6)

恩典的提醒

“我的恩典够你用的，因为我的能力是在人的软弱上显得完全。”
(哥林多后书 12:9)

你的软弱不是事工的终点，而是上帝能力彰显的起点。



宝贝在瓦器里



“我们有这宝贝放在瓦器里，要显明这莫大的能力是出于神，
不是出于我们。”（哥林多后书 4:7-9）

我们四面受敌，却不被困住；
心里作难，却不至失望；
遭逼迫，却不被丢弃；
打倒了，却不至死亡。

愿你带着这份盼望，继续前行。

你的第一步



做出承诺

我承诺：在未来一周内，为我的首要成长领域，制定一个SMART目标。



开始行动

我将：与我的配偶，坦诚地讨论我们如何能更好地在情感上互相支持。



寻求伙伴

我将：开始联系并寻找一位教会外的问责伙伴。

疗愈的旅程，从今天踏出的第一步开始。



行動呼召

本週行動

1

為牧者家庭禱告

每天5分鐘

2

表達感謝

寫卡片或郵件

3

領袖:提出預防機制討論

4

會眾:停止八卦,主動支持

給教會:

風暴過後,我們要建造什麼樣的教會?

給牧者家庭:

廢墟中能長出新生命,盼望是真實的

新結構的優勢

邏輯流程更清晰

→ 開場與現實 (投影片1-5)

震撼數據,建立緊迫感

→ 小教會專題 (投影片6-11)

深入分析特殊困境

→ 案例對比 (投影片12-13)

具體呈現失敗與成功

→ 預防與應對 (投影片14-18)

實用工具與評估

→ 盼望與行動 (投影片19-20)

屬靈根基與具體步驟

教學節奏更合理

前5張

引起關注 (震撼)

中間11張

深入分析 (理解)

最後4張

實際行動 (改變)

小教會專題的完整性

- 集中呈現小教會的五個特殊挑戰
- 便於小型教會專場培訓時單獨使用
- 可根據聽眾需求調整深入程度

使用建議

1

60分鐘標準版

使用全部20張投影片

2

45分鐘精簡版

省略投影片7-11 (小教會專題)

3

小教會專場

重點使用投影片6-11,加長討論時間

4

大教會版本

快速帶過投影片6-11,強調普遍性原則



受傷的小教會與牧者



李道宏 牧师 编写



美國福音譜主協會
CHRISTIAN COMMUNICATIONS INC. OF USA

第八章：守护神的家：受伤教会重建指南

最后，我们将目光投向那些选择留在受伤教会中的会众。重建神的家不仅需要勇气，更需要爱与真理的结合。**本章提供了一个系统性的重建框架：从诚实面对真相、暂停聘牧开始，经历彻底调查、允许哀伤，到最终重建制衡制度与寻找新的仆人领袖。**留下是为了见证神的信实。最终，教会将如同凤凰涅槃，在更新的品格、社群与使命中，展现出全新的生命力与荣耀。

第8章

守护神的家

我选择留下来

“若不是耶和华建造房屋，建造的人就枉然劳力。” - 诗篇 127:1

守护神的家：受伤教会重建指南



为何选择留下？

核心信息：区分失职仆人与永恒主人

要点：

- 教会根基是基督，不是牧者（林前3:11）
- 牧者跌倒不等于教会根基动摇
- 留下是为了彼此，不让弟兄姊妹独自面对

给会众的建议：

1. 在祷告中重新确认：这是「神的教会」，不是「某牧师的教会」
2. 提醒自己：我们的信心在基督里，不在人里（诗146:3）

逃避无法带来医治

核心信息：面对问题才能真正得自由

信任创伤会跟随你到下一间教会

未处理的伤害会影响未来的属灵关系

留下面对是最彻底的医治方式（太
5:23-24）

给会众的建议：

1. 承认自己的伤害，不要假装坚强
2. 寻求在这个处境中经历神的医治大能

重建是爱与真理的结合

核心信息：真爱必须与真理结合

要点：

- 爱不喜欢不义，只喜欢真理（林前13:4,6）
- 建立制度不是搞政治，而是实践圣经的爱
- 真正的合一建立在真理之上（弗4:15）

给会众的建议：

1. 拒绝「假和平」，勇于面对问题
2. 拥抱「建设性冲突」，为教会健康发声



1

第一阶段（第1-30天）：诚实面对

核心信息：真理使人得自由（约8:32）

召开「真理会议」，完全透明说明事实 | 领导层承认监督失职，不推卸责任 | 避免过度细节，但不隐瞒核心事实

给会众的建议：

1. 参加真理会议，了解完整事实
2. 为领导层的诚实勇气祷告

暂停寻找新牧者

核心信息：休息，知道神掌权（诗46:10）

冻结聘牧程序至少6-12个月

教会需要先疗伤、重建制度

教会需要先疗伤、重建制度

不要急于填补空缺

邀请外部讲员或过渡牧师供应灵粮

暂时的供应方案

给会众的建议：

1. 理解暂停聘牧是为了教会长远健康
2. 学习在这段时间依靠神，而非依赖人

建立紧急牧养系统

核心信息：互相担当重担（加6:2）



成立关怀小组

由成熟信徒关怀受伤会众

每周设立特别祷告会

一起在神面前寻求医治

建立支持热线

提供随时支持

给会众的建议：

1. 主动加入关怀小组或祷告会
2. 若需要支持，勇敢使用支持热线

第二阶段（第1-3个月）：彻底调查

| **核心信息：省察与试验（林后13:5）**

要点：

- 引入外部独立调查（财务、道德、权力）
 - 成立「真相调查委员会」（3-5位外部成熟信徒）
 - 设定调查期限，要求书面报告
-

给会众的建议：

1. 配合调查，若有相关信息请提供
2. 为调查委员会的公正与智慧祷告

2

检视治理结构漏洞

核心信息：没有异象，民就放肆（箴29:18）



反思为何一人能拥有伤害全教会的权力



检视财务透明度、权力制衡、申诉机制



列出具体改进方向

给会众的建议：

1. 参与问卷调查，诚实表达意见
2. 在焦点小组中分享你的观察与建议

产出诚实报告

核心信息：承认疏失，面向未来

向会众呈现完整调查结果

不隐瞒，不美化

承认「我们过去太天真了」

谦卑面对失败

列出具体改进计划

展望未来方向

给会众的建议：

1. 仔细阅读诚实报告，了解根本原因
2. 为领导层的谦卑与勇气感恩



第三阶段（第3-6个月）：允许哀伤

| 核心信息：哀恸的人有福了（太5:4）

要点：

- 举行「哀伤与医治聚会」（2-3小时）
- 设置「哀哭墙」，让会众写下伤痛
- 允许愤怒，不强迫原谅

给会众的建议：

1. 参加医治聚会，诚实表达你的情绪
2. 不要假装坚强，神能承受你所有的感受

3



重塑对天父的信任

核心信息：神与人不同（民23:19）



区分「人的失败」与「神的信实」



人会说谎背叛，神永不离弃



进行4-6周讲道系列重建对神的认识

给会众的建议：

1. 每天读一段关于神属性的经文
2. 写下「神与人不同」的地方，重新认识神

建立医治小组

核心信息：在安全中成长

要点：

- 成立8-12人小组，持续3-6个月
- 使用圣经为基础的医治课程
- 建立保密、尊重、真实、恩典的守则

给会众的建议：

1. 加入医治小组，与其他受伤者一起走过
2. 在小组中诚实分享，不需要戴面具

- 小组守则：保密、尊重、真实、恩典

4

第四阶段（第6-12个月）：重建制度

核心信息：凡事按次序行（林前14:40）

01

修订教会章程，建立圣经治理

以圣经原则为根基

02

严格规定是因为「爱」，
不是「冷酷」

制度背后是爱的保护

03

制度保护神的羊群

为了教会长远健康

给会众的建议：

1. 参与章程修订讨论，提供意见
2. 理解制度是为了保护，不是限制

财务透明与问责

核心信息：建立信任的基础

1

至少两人点算奉献，
立即存入银行

双重核对机制

2

支出分级批准
(\$500/\$2000为界线)

不同金额不同审批流程

3

每季度公开财报，
每年独立审计

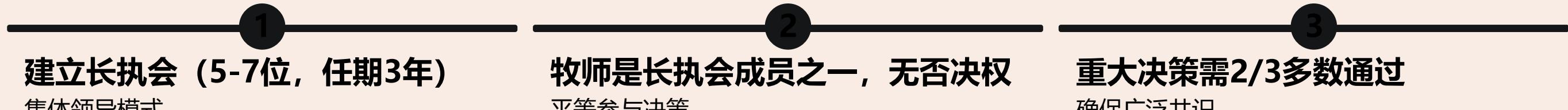
定期透明报告

给会众的建议：

- 定期查阅财务报告，了解教会财务状况
- 若有疑问，勇敢提出

权力制衡 与共同治理

核心信息：没有人可以独断专行



给会众的建议：

1. 认真参与长执选举，选出成熟信徒
2. 为长执会的智慧与合一祷告

保护机制与申诉管道

核心信息：建立安全的教会

1

成立独立「安全委员会」（3-5位）

2

建立清晰申诉流程（30天内回应）

3

保护申诉者，绝不报复

重要承诺：我们保护每一位勇敢发声的人，绝不容忍任何形式的报复

给会众的建议：

- 了解申诉管道，若遇到问题知道如何求助
- 支持勇于发声的人，不要论断他们

全体立约

核心信息：我们必定事奉耶和华（书24:15）

选定特别主日，全体立约

给会众的建议：

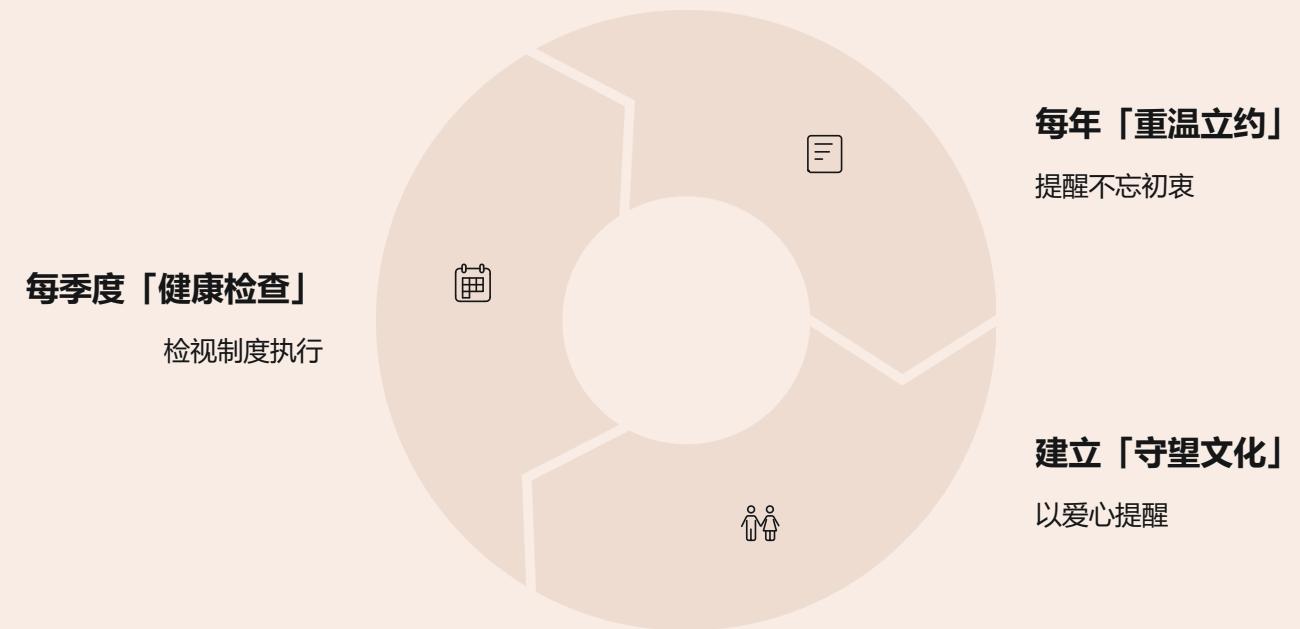
1. 认真预备心参加立约主日
2. 签署立约书，承诺遵守新章程

会众、牧者、长执会互相承诺

签署立约书，裱框悬挂

建立问责文化

核心信息：彼此守望（加6:1）



给会众的建议：

1. 在小组中建立问责伙伴（2-3人）
2. 若看见问题，以爱心勇敢提出

5

第五阶段（第12个月后）：寻找仆人领袖

核心信息：寻找愿意洗脚的仆人（太20:25-26）

要点：

1

- 重视品格胜过恩赐（谦卑、诚实、温柔）
- 必须接受长执会共同治理与问责
- 诚实告知候选人教会的经历

2

给会众的建议：

1. 为聘牧委员会的智慧祷告
2. 参与候选人面试，提出你的观察

废墟上的新殿

核心信息：后来的荣耀必大过先前（该2:9）

你不是孤单的，神与你同在

这是属灵争战，你的留下是得胜宣告

教会将更坚固、更清晰、更健康、更合一

给会众的建议：

1. 感恩神的信实，庆祝走过的路
2. 成为其他受伤教会的帮助与见证



凤凰涅槃：一个 不断更新的 生命群体

我们的旅程，终点不是个人的完美，而是整个群体的重生。当我们每个人都经历更新，教会就如凤凰般，在烈火中展现出全新的荣耀与生命力。



新生的样式：四个维度的更新

更新的教会

一个以神的话语为中心，充满爱与真理的家。

更新的品格

成员的生命被塑造，结出圣灵的果子，活出基督的样式。

更新的社群

我们真实地彼此相爱，互相扶持，共同成长。

更新的使命

我们被差遣，带着神国的使命进入世界，成为祝福。

我们的三重呼召

我们是服事者

- 我们以谦卑的心服务教会和社区。
- 效法基督，洗净他人脚。

我们是敬拜者

- 我们的生活本身就是一台献给神的祭。
- 在圣洁和真理中敬拜。

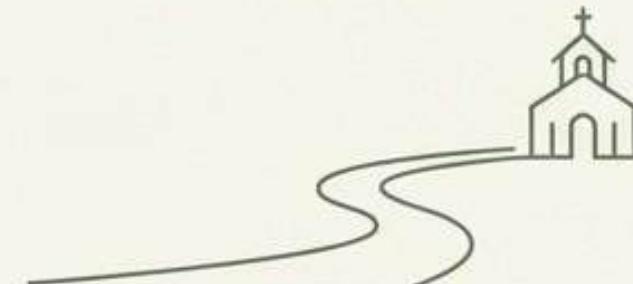
我们是宣教士

- 我们将福音带到我们所在的每一个角落。
- 让万民作主的门徒。

我选择留下来。

“所以，我亲爱的弟兄们，你们务要坚固，不可摇动，常常竭力多做主工；因为知道，你们的劳苦在主里面不是徒然的。”

- 哥林多前书 15:58



神所建造的家，是我们的庇护所

这里是**磐石**，是**归宿**，是**身体**。一个由神亲自设计并建造的地方。



坚固的**磐石**

我们的家建立在永不动摇
的根基之上。

“我要把我的教会建造在这磐石上。”
- 马太福音 16:18



神国的**家庭**

我们在此成为家人，
同属一个神圣的国度。

“你们是神家里的人了。”
- 以弗所书 2:19



基督的**身体**

我们是互为肢体的生命共同
体，彼此联结，不可或缺。

“你们就是基督的身子，
并且各自作肢体。”
- 哥林多前书 12:27



一段精心规划的更新之旅

留下，意味着踏上一段成长的路程。这不是一次漫无目的的行走，而是一幅精心绘制的地图，指引我们从扎根到结果，每一步都有其独特的意义和挑战。

你的属灵生命，正处在哪一站？

成长的四个阶段：从新成员到核心仆人



1 第一阶段：扎根期（1-3个月）

“你们必晓得真理， 真理必叫你们得以自由。” - 约翰福音 8:32

认识真理， 建立关系



学习真理：积极参与主日和课程，在神的话语中打下坚实基础。



融入社群：参加新成员欢迎活动，认识教会的牧者与弟兄姐妹。



建立委身：规律参加聚会，将教会视为属灵的家。

2 第二阶段：敞开期（3-6个月）

在群体中彼此敞开，活出爱与责任。

找到你的小组，开始你的服事



加入小组：找到一个适合你的团契或小组，建立更深的属灵伙伴关系。



探索服事：了解教会的同事工，并尝试在其中一个岗位上开始初步的服事。



奉献生活：学习十一奉献的真理，并将其作为信靠神的一部分。

3 第三阶段：委身期（6-12个月）

“凡事都要规规矩矩地按着次序行。” - 哥林多前书 14:40

稳定服事，发挥恩赐



委身事工：在一个事工团队中稳定服事，承担具体职责。



发现恩赐：探索并了解自己的属灵恩赐，并寻求在事工中运用它们。



門徒生活：建立每日灵修的习惯，让信仰融入生活的方方面面。

4

第四阶段：传承期（12个月以上）

“若有人在基督里，他就是新造的人，旧事已过，都变成新的了。” - 哥林多后书 5:17

成为领袖，栽培他人



带领栽培：开始带领或栽培比你年轻的信徒，传递你的信仰经验。



承担领导：在小组或事工中承担领导角色，参与事工的规划与发展。



活出使命：将教会的异象作为个人使命，在你的生活圈中作光作盐。



第八章：守护神的家： 我选择留下来

摘要：为留下来的成员提供五个重建阶段（诚实面对、彻底调查、允许哀伤、重建制度、寻找新领袖），强调将爱与真理结合。

反思问题：

1. 我选择留下是因为对某个人的依赖，还是因为确信这间教会的根基是基督？
2. 我们是否愿意为了长久的健康，暂时“暂停聘牧”来修补制度的漏洞？
3. 我们重建的制度是为了“搞政治”，还是为了实践圣经中保护羊群的爱？